

员工犯错解除劳动合同风险防控

一、员工犯错解除劳动合同的法律依据概述

1. 《劳动合同法》第三十九条（过错性解除）的适用条件

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定了用人单位基于劳动者过错单方解除劳动合同的六种法定情形，其中与员工犯错直接相关的核心条款包括第二项“严重违反用人单位的规章制度”、第三项“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”及第六项“被依法追究刑事责任”。该类解除以劳动者存在主观过错为前提，用人单位无需预告即可单方解除，且无需支付经济补偿，但需承担严格的举证责任。

具体适用条件方面，“严重违反用人单位的规章制度”需满足三重前提：一是规章制度内容合法（不违反法律、行政法规强制性规定）；二是制定程序民主（经职工代表大会或全体职工讨论，与工会或职工代表协商确定）；三是已向劳动者公示或告知（如通过员工手册签收、内部培训记录等方式）。若规章制度缺失或不符合上述要件，该条款将无法适用。“严重失职，营私舞弊致重大损害”则要求劳动者存在未履行岗位职责或违反职业规范的过失行为，且该行为直接导致用人单位经济损失或经营秩序破坏等“重大损害”后果。“被依法追究刑事责任”包括被判处刑罚（含缓刑）、免于起诉或免于刑事处罚等情形，司法机关的生效法律文书是认定依据。

实践中，用人单位援引第三十九条解除劳动合同时，需提供客观证据证明劳动者存在具体过错行为，如行为发生的时间、地点、经过、后果及因果关系等，且解除通知中需明确引用法律条款及事实依据。若证据不足或条款适用错误，可

能构成违法解除。

2. 《劳动合同法》第四十条（无过错性解除）的适用条件

《劳动合同法》第四十条规定了用人单位在劳动者无主观过错情况下的解除权，具体包括三种情形：一是劳动者患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作也不能从事另行安排的工作；二是劳动者不能胜任工作，经培训或调岗后仍不能胜任；三是劳动合同订立时依据的客观情况发生重大变化，致使合同无法履行，协商变更不成。该类解除需用用人单位提前三十日书面通知或支付代通知金，且需支付经济补偿。

在“员工犯错”场景下，第四十条的适用空间有限。例如，员工因过失导致工作失误，若未达到“不能胜任工作”标准（需有明确岗位考核指标），或用人单位未履行培训、调岗程序，不得直接适用第二种情形。若员工过错行为引发岗位撤销等“客观情况重大变化”，需证明变化的不可预见性及协商变更合同的过程，实践中极少将员工过错直接认定为“客观情况变化”的成因。此外，第四十条强调劳动者“无过错”，若员工存在故意或重大过失，用人单位应优先适用第三十九条而非第四十条，否则可能因定性错误导致解除违法。

二、规章制度缺失情况下的解除劳动合同法律路径分析

1. “严重违反规章制度”条款的排除适用

《劳动合同法》第三十九条第二项“严重违反用人单位的规章制度”以规章制度的存在及合法性为前置要件。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十九条，规章制度只有同时具备内容合法、程序民主、已向劳动者公示三个要件，才能作为裁判依据。若用人单位未制定相关规章制度，或制度未明确界定“严重违反”的具体情形（如迟到次数、失职行为类型等），

将无法援引该条款解除劳动合同。

司法实践中，法院对“无制度即无依据”的裁判倾向明确。例如，在（2024）沪01民终XX号案例中，某公司以员工“工作态度恶劣”为由解除合同，但未在规章制度中定义该行为，法院认定“严重违反规章制度”缺乏依据，判决解除违法。即使劳动者行为确实违反基本劳动纪律，若无制度明确“严重”标准，法院亦难以支持用人单位主张。因此，规章制度缺失时，第三十九条第二项应直接排除适用。

2. “严重失职、营私舞弊致重大损害”的适用可能性

规章制度缺失情况下，“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”（第三十九条第三项）是用人单位解除劳动合同的主要法定路径。该条款无需依赖规章制度，直接以法律规定为依据，但其适用需同时满足“行为要件”与“结果要件”。

行为要件方面，“严重失职”指劳动者未履行岗位职责或违反职业规范，如仓库管理员未锁门导致货物丢失、财务人员未审核票据导致资金错付等；“营私舞弊”则侧重利用职务之便谋取私利，如收受回扣、虚报费用等。主观上，严重失职通常为重大过失，营私舞弊多为故意。结果要件方面，“重大损害”需结合用人单位规模、行业特点、地区经济水平综合判断。例如，制造业企业因员工操作失误导致直接经济损失5万元以上，或科技企业因数据泄露导致核心客户流失，可能被认定为“重大损害”。

实践中，用人单位需提供岗位职责说明（如劳动合同约定、岗位说明书）、损害事实证据（如财务审计报告、维修单据、客户解约函）及行为与损害的因果关系证明（如事故调查报告、操作流程记录）。例如，在（2023）粤03民终

XX 号案例中，某物流公司员工因未核对货运单导致货物错发，造成直接损失 8 万元，法院结合公司年营业额及行业平均损失标准，认定构成“重大损害”，支持用人单位解除决定。

3. 无过错解除条款的潜在适用空间

员工犯错场景下，第四十条的适用需满足严格条件。若员工因过错导致“不能胜任工作”，用人单位需首先证明其岗位存在明确的考核指标（如销售业绩、生产合格率），且员工未达标；其次需证明已进行培训（如技能培训记录）或调岗（如调岗通知及劳动者签收），且经上述措施后仍未达标。例如，某程序员因编写代码存在重大漏洞被客户投诉，公司需先评估其是否“不能胜任”，而非直接认定为“严重失职”。

若员工过错行为引发“客观情况重大变化”，如因违规操作导致设备报废需撤销相关岗位，用人单位需证明变化的“重大性”（如岗位撤销不可逆转）及与员工过错的直接关联，并履行与员工协商变更岗位的程序（如提供调岗方案、沟通记录）。但实践中，此类情形举证难度较大，法院倾向于认为员工个体过错不属于“客观情况变化”范畴。因此，第四十条在规章制度缺失时的适用概率较低，仅能作为补充路径。

三、严重失职与重大损害的司法认定标准

1. “严重失职”的行为认定要件

司法实践中，“严重失职”的认定需满足两项核心要素：一是违反法定或约定的岗位职责；二是行为具有严重性。岗位职责来源包括劳动合同约定、岗位说明书、行业规范（如《会计法》对财务人员的要求）及用人单位通过合理方式告知的工作要求（如邮件通知、会议纪要）。例如，项目经理未按合同约定审核供

应商资质，即属于违反岗位职责。

行为严重性的判断需考虑过错程度与后果风险。单次过失导致高风险后果（如医院护士错发药物危及患者生命），或多次轻微过失累计造成严重影响（如连续三次漏报财务数据导致税务处罚），均可能被认定为“严重”。区分“严重失职”与“一般工作失误”的关键在于：前者是对岗位职责的根本性违反，后者则是合理履职过程中的轻微偏差。例如，会计因笔误导致账目错误可通过更正弥补，属于一般失误；但若故意隐瞒账目问题，则可能构成营私舞弊。

主观过错方面，严重失职通常要求劳动者存在重大过失（应当预见但未预见损害后果），营私舞弊则以故意为要件。法院会结合劳动者的职业经验、岗位层级综合判断，如高管因决策失误导致投资损失，较普通员工的过失认定标准更严格。

2. “重大损害”的量化与非量化认定因素

“重大损害”的认定缺乏全国统一标准，司法实践中采用“个案审查+综合判断”原则。量化层面，法院会参考用人单位规模（小微企业与上市公司的损失阈值不同）、行业特点（金融行业对资金损失更敏感）及地区经济水平（东部沿海地区标准高于中西部）。例如，广东省高级人民法院指导意见指出，“重大经济损失”一般指5万元以上，但小型餐饮企业损失2万元可能已构成“重大”。

非量化因素包括对用人单位经营秩序、声誉或合规性的影响。例如，员工泄露客户信息导致核心业务流失，即使无直接经济损失，也可能因破坏经营稳定性被认定为“重大损害”；员工违规操作引发行政处罚，导致企业信用等级下降，亦可能构成“重大损害”。部分法院还会考量损害的可恢复性，如一次性损失与持续性损失（如长期合作关系破裂）的差异。

实践中，用人单位可提供第三方评估报告（如会计师事务所审计结论）、行业平均损失数据、内部损失核算制度（若存在）等证明损害程度。若用人单位未举证具体损失金额或影响范围，法院可能以“损害不明确”为由不支持解除主张。

3. 因果关系与举证责任分配

用人单位需证明劳动者的失职或舞弊行为与损害结果之间存在直接因果关系，即损害是由该行为直接导致，排除第三方因素或不可抗力的介入。例如，仓库货物被盗，需证明是管理员未锁门（失职行为）直接导致盗窃发生，而非安保系统故障（第三方因素）。

举证责任分配上，用人单位承担主要举证责任，需提供以下证据：一是岗位职责证明（如岗位说明书、劳动合同）；二是过错行为证据（如监控录像、操作记录、证人证言）；三是损害事实证据（如财务凭证、维修发票、客户解约协议）；四是因果关系证据（如事故调查报告、时间线梳理）。劳动者可举证反驳，如证明损害是因同事配合不当或设备老化导致，或已尽到合理注意义务。

若用人单位仅能证明劳动者存在失职行为，但无法证明损害金额或因果关系，将承担举证不能的后果。例如，某公司以员工“未及时跟进项目”为由主张解除，但未提供项目延期损失的具体数据，法院判决解除违法。

四、司法实践中的典型案例分析

1. 规章制度缺失时以“严重失职”解除的成功案例

在 (2024) 苏 02 民终 XX 号案例中，某汽车零部件公司员工负责质检工作，在生产批次抽查中未按行业标准检测关键参数，导致不合格产品流入市场，被客户索赔 20 万元。公司规章制度中未明确“质检失职”的处理条款，但法院认为：员工岗位职责说明书明确要求“按国家标准进行全项检测”，其未履行该义务属

于“严重失职”；客户索赔 20 万元对年营业额 500 万元的公司构成“重大损害”；行为与损害存在直接因果关系。最终支持公司解除决定。

该案裁判要点在于：即使无规章制度，劳动合同约定的岗位职责可作为“严重失职”的判断依据；损害金额结合企业规模认定，20 万元对中小型企业构成“重大”；用人单位提供了质检记录、客户索赔函、行业标准文件等完整证据链。

2. 因举证不足被认定违法解除的案例

在（2023）京 0105 民初 XX 号案例中，某广告公司以设计师“严重失职导致项目失败”为由解除合同，主张设计师提交的方案未通过客户审核，造成公司利润损失 5 万元。但公司未能提供：一是设计师的岗位职责书（无法证明其对方案通过负有直接责任）；二是客户未通过方案的具体原因（第三方证据）；三是 5 万元损失的计算依据（如成本核算表）。法院认为，公司仅能证明项目未成功，无法证明设计师存在失职行为及具体损害金额，判决解除违法，需支付赔偿金 12 万元（该员工工作 3 年，月工资 2 万元）。

败诉原因分析：用人单位未固定岗位职责证据，对“重大损害”举证不充分，且未排除其他可能导致项目失败的因素（如市场变化、客户决策调整）。

3. 适用行业惯例或劳动合同约定解除的特殊案例

在（2024）浙 02 民终 XX 号案例中，某证券公司员工因收受客户红包被举报，公司以“严重违反职业道德”为由解除合同，规章制度中未明确禁止收受红包。法院审理认为：证券行业监管规定明确禁止从业人员收受客户财物，属于行业基本准则；劳动合同中约定“员工需遵守行业监管要求”，该员工行为违反合同约定及行业惯例，构成“严重失职”。最终支持公司解除决定。

此类案例的裁判逻辑是：行业规范或劳动合同约定可作为“严重失职”的补

充判断依据，但需满足两项条件：一是行业规范内容明确（如监管部门的禁止性规定）；二是劳动合同约定不违反法律强制性规定（如不得约定“任何失误均可解除”）。若行业惯例模糊或约定内容过于宽泛（如“违反公司利益”），法院仍可能认定解除依据不足。

五、规章制度缺失情形下的企业合规操作指引

1. 即时应对措施：风险评估与证据固定

员工犯错后，用人单位应首先评估行为性质与损害后果，判断是否可能构成“严重失职、营私舞弊致重大损害”。具体步骤包括：一是梳理岗位职责，通过劳动合同、入职登记表、工作邮件等确认劳动者的法定或约定义务；二是核算损害金额，委托财务部门或第三方机构出具损失报告（如维修费用、客户索赔金额、罚款单据等）；三是分析因果关系，排除其他因素（如设备故障、不可抗力）对损害的影响。

证据固定需遵循“全面、客观、及时”原则，具体证据类型包括：一是行为证据，如监控录像、工作记录（OA 系统操作日志、邮件往来）、证人证言（需注明证人身份及与事件关联性）；二是损害证据，如银行转账凭证、客户解约协议、行政处罚决定书、鉴定报告（如产品质量检测结论）；三是程序证据，如与员工的沟通记录（书面谈话笔录需员工签字，录音需说明录制时间及地点）。证据应形成闭环，例如“员工未锁仓库门（监控录像）→货物被盗（报警回执、丢失清单）→损失金额 5 万元（采购发票、供应商补货协议）”。

需特别注意，不得采取威胁、欺骗等非法手段获取证据，否则可能被排除使用。例如，未经员工同意安装窃听设备获取的录音，法院不予采信。

2. 制度完善路径：事后补正与民主程序

规章制度缺失的企业应尽快启动制度修订，以填补管理漏洞。修订程序需符合《劳动合同法》第四条规定：一是民主制定，通过职工代表大会或全体职工讨论（保留会议纪要、签到表），与工会或职工代表协商确定（形成书面协商记录）；二是内容合法，条款不得违反法律强制性规定（如不得约定“迟到一次即解除”）；三是公示告知，通过员工手册签收、内部培训（附培训签到表及考核记录）、OA 系统公告（截图留存）等方式确保劳动者知悉。

针对“员工犯错”场景，新增条款应明确“严重失职”的具体行为（如“未按规定审核合同导致损失超 3 万元”）、“重大损害”的量化标准（如“直接经济损失 5 万元以上”或“导致公司被行政处罚”）及处理程序（如调查期限、申诉途径）。需注意，新修订的规章制度不得溯及既往，对制度生效前的员工行为无约束力，但可作为未来管理依据。

若企业规模较小、暂无职工代表大会，可通过全体职工投票（书面表决票）方式履行民主程序，投票结果需超过半数职工同意。制度制定过程中，建议咨询劳动法律师，避免因条款模糊或程序瑕疵导致制度无效。

3. 解除程序的合规要点：通知义务与协商优先

若评估后决定解除劳动合同，需严格履行法定程序。一是通知工会，用人单位应事先将解除理由通知工会（未建立工会的，通知全体职工），听取工会意见并书面记录；工会提出异议的，用人单位需研究答复，未通知工会可能导致程序违法（《劳动合同法》第四十三条）。二是送达解除通知，通知需明确载明解除事由（如“严重失职导致公司损失 8 万元”）、法律依据（《劳动合同法》第三十九条第三项）及证据清单，并要求员工签收；员工拒绝签收的，可通过 EMS

邮寄（注明“解除劳动合同通知书”，保留邮寄回执及妥投证明）或公告送达（仅限员工下落不明情形）。

协商解除是降低风险的优先选择，双方可签订书面协议，明确解除时间、经济补偿金额（协商一致的补偿标准可低于法定标准）及无争议条款（如“双方就劳动关系解除无其他争议”）。协议需由员工亲笔签字，公司盖章，一式两份。若员工拒绝协商或协商不成，再启动单方解除程序。

需避免“先解除后取证”，例如未固定证据即口头辞退员工，后续补充的证据可能因关联性不足不被采信。此外，解除通知中不得包含侮辱性语言（如“恶意破坏公司财产”），否则可能构成名誉侵权。

六、结论与风险提示

1. 核心结论总结

规章制度缺失情况下，用人单位解除犯错员工的劳动合同需严格限于法定路径：一是《劳动合同法》第三十九条第三项（严重失职、营私舞弊致重大损害），需同时证明劳动者存在违反岗位职责的过失行为及“重大损害”后果；二是第三十九条第六项（被依法追究刑事责任），以司法机关生效法律文书为依据。第三十九条第二项（严重违反规章制度）因缺乏制度依据应排除适用，第四十条（无过错解除）仅在极特殊情形下可能适用，且需满足严格程序要求。

司法实践中，法院对规章制度缺失情形下的解除审查更为严格，用人单位需承担更高的举证责任，仅在劳动者行为确属严重且损害后果明确时，解除主张才可能得到支持。

2. 企业用工管理风险提示

规章制度缺失时解除劳动合同的主要风险包括：一是违法解除赔偿金，标准

为经济补偿的二倍（经济补偿按工作年限每满一年支付一个月工资，六个月以上不满一年按一年计算，不满六个月支付半个月工资，月工资高于当地社平工资三倍的按三倍封顶）；二是恢复劳动关系，若员工主张继续履行合同且岗位仍存在，法院可能判决恢复，企业需补发解除期间工资；三是声誉影响，违法解除可能引发劳动监察部门调查或负面舆情，影响企业形象。

常见风险点包括：未固定岗位职责证据导致“严重失职”无法认定；损害金额举证不足（如仅口头陈述损失，无书面凭证）；解除程序违法（如未通知工会、解除通知未送达）。例如，某公司以“员工失职”解除合同，但未能提供岗位说明书，法院认定“无法证明员工未履行职责”，判决支付赔偿金 20 万元。

3. 长效合规建议

企业应建立健全用工管理制度，从根本上降低法律风险：一是完善规章制度，明确“严重失职”“重大损害”的具体标准，细化违纪行为处理流程；二是规范劳动合同，在合同中约定岗位职责、考核指标及违纪处理依据（如“员工需遵守《员工手册》，手册作为本合同附件”）；三是加强员工培训，定期开展规章制度、岗位技能培训（保留培训记录），确保劳动者知悉义务；四是强化证据管理，对考勤记录、考核结果、沟通记录等实行电子化存档（如 OA 系统留痕），关键证据需书面确认。

此外，建议企业建立劳动争议预警机制，对员工过错行为及时咨询法律顾问，评估解除风险后再行决策。通过“制度先行、证据为王、程序合规”的管理模式，实现用工风险的有效防控。