



## 劳动者因工受伤,用人单位可否以该次工伤给用人单位造成损失为由,对工伤职工进行罚款?

### 【经典案例】

朱某为某公司职工,从事铆装工作。2016年7月29日,朱某在指挥作业时,不慎右手受伤。后经成都市人力资源和社会保障局认定为工伤。2016年11月21日,成都市劳动能力鉴定委员会作出九级伤残的鉴定。2017年3月31日,该公司依据公司内部制定的《工伤事故处理暂行办法》,认定朱某为工伤事故责任人,以用人单位要对工伤进行赔付为由对朱某予以罚款12752元。2017年5月18日,朱某申请劳动仲裁,要求成都某公司退还其工伤罚款12752元。仲裁裁决该公司支付朱某退还的工伤事故罚款。该公司不服仲裁裁决,诉至法院。

### 【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:劳动者因工受伤,用人单位可否以该次工伤给用人单位造成损失为由,对工伤职工进行罚款?

裁判结果:法院经审理认为,成都某公司与朱某建立了劳动关系,朱某在工作时受伤,并被确认为工伤,朱某应当享受工伤待遇。工伤赔付适用无过错责任原则,不以劳动者是否存在过错为前提,成都某公司自定处罚规则,对遭受工伤的劳动者处以罚款而变相减轻其赔偿责任,其做法违背劳动法规的强制性规定,应为无效,对朱某的罚款应全部予以退还。

### 【律师说法】

依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十条,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令。

《工伤保险条例》第三十条,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗,享受工伤医疗待遇。第三十三条,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的,由所在单位负责。第三十七条,从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:七级伤残为13个月的本人工资,八级伤残为11个月的本人工资,九级伤残为9个月的本人工资,十级伤残为7个月的本人工资。

本案中朱某是确已认定为工伤,工伤责任是用人单位应当承担的无过错责任,即使是因劳动者重大过失引起,也应该由用人单位承担。此外,当用人单位的内部制度和国家制度冲突时,首先采取国家制度。因此,用人单位通过罚款的方式追回劳动者的工伤事故款是不符合法律规定的。

蓝海提示:用人单位作为劳动成果的享有者,应当承担自身的经营风险和社会责任,不能将企业的经营风险转移到劳动者身上,这对处于弱势地位的劳动者来说,会极大地损害劳动者的合法权益,也难以达到促使劳动者遵守用人单位的劳动规章制度的目的,不利于提高公司劳动生产的效率。

案例来源:中国裁判文书网 内容有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!  
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com