

劳务派遣员工放任妻子违规“飞单” 用人单位有权解除劳动关系

□本报记者 赵新政

经劳务派遣，容耀（化名）被劳务派遣至一家房屋装修公司连续工作近10年时间。不知真相的人，还以为身为施工队长的他是公司的正式员工。由于这层关系，他的妻子跟公司的其他员工比较熟悉。一天，客户陈某慕名来到公司洽谈业务，谈妥后在公司预存了2万元材料款。容耀妻子得知这一消息便直接联系陈某，承诺在同等质量前提下以更低的价格为其房屋进行装修。于是，陈某要求装修公司退款、终止合作。岂料，容耀的妻子未把工程干好，陈某向公司举报了容耀的“飞单”行为。公司将容耀退回劳务派遣单位，劳务派遣单位又解除了他的劳动关系。容耀认为这两家单位系违法解除劳动关系，遂要求其连带支付赔偿金100多万元。二审法院终审判决驳回他的全部诉讼请求。

员工承诺遵守约定 妻子图利截留客户

2011年12月1日，容耀与劳务派遣单位签订无固定期限劳动合同。合同约定其接受派遣到一家房屋装修公司工作并担任施工队长职务，装修公司的规章制度及其在装修工地施工登记材料上的签字证明作为本劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。

此外，该劳动合同第8条约定：“在为装修公司提供服务期间，有下列情形之一，构成重大违纪，可以解除本合同：……（二）被装修公司顾客投诉的；……（四）严重失职，营私舞弊，对装修公司利益造成重大损害的；……（六）严重违反装修公司规章制度、劳动纪律和岗位操作规程的。”

2012年5月1日，容耀与装修公司签订承诺书一份，称结合行业特点，为精化人工费发放流程，由容耀负责所有工作安排并管理其下属施工工人的月度人工费发放。同时，容耀签字同意遵守装修公司制定的《施工队行为准则》《服务与质量问题规定》《禁止施工队外接单及在其他公司兼职的规定》。

2019年11月初，装修公司收到客户陈某的举报信，举报内容

是：“我本来想找公司装修自家房屋，谈好价格及设计方案后在公司预存了2万元材料款。这时，施工队长容耀找到我，说装修公司要收管理费和税费近2万元，他可以按公司的标准给我装，且不收取管理费和税费，要我退了公司的合同找他装修。于是，我退了装修公司的手续，找他装修房屋。”

装修公司约谈了容耀，容耀找陈某了解情况。陈某又给容耀出具书面说明一份，称其自家装修与容耀无关。对于前后矛盾事实，陈某解释称，举报信中所说的容耀，实际上是容耀的妻子。其与容耀的妻子签订了装修合同，但容耀妻子装修质量不合格，双方解除了合同。

派遣员工遭遇退工 要求单位给予赔偿

2019年11月12日，装修公司通知劳务派遣单位，称容耀因诱导已在装修公司交付订金的家装客户与其签订装修施工合同，严重违反《禁止施工队外接单及在其他公司兼职的规定》以及《施工队行为准则》的规定，并损害了装修公司利益，故即日起将其退回。

同日，劳务派遣单位向容耀发出《解除劳动合同通知书》，称“由于你在用工单位与客户沟

通时，诱导已在用工单位交付订金的家装客户与你签订装修施工合同施工，严重违反用工单位规章制度，并对用工单位形象、商誉造成严重负面影响，根据《劳动合同法》等法律规定及劳动合同约定，即日起解除你的劳动合同。”

容耀以装修公司、劳务派遣单位违法解除劳动关系为由申请劳动争议仲裁，请求裁决两家单位连带赔偿其1495032元。因未获仲裁机构支持，他又向一审法院提起诉讼。

庭审中，容耀提交陈某出具的说明一份，证明其与陈某的装修无关。装修公司则提交陈某的举报信及订货单、退货单、陈某的身份证复印件等，证明客户陈某在公司预存材料款后退单的事实。

为核实案件事实，法官当庭拨打了陈某的手机，陈某称其确实在装修公司交了一部分钱，后来容耀的妻子找到他说可以按装修的标准装，不需要管理费和税费，他就与容耀的妻子签了合同，但容耀妻子装饰质量不合格，就解除了合同。

一审法院认为，结合双方陈述及相关证据，可以确认以下事实，即陈某在装修公司缴纳了部分款项，容耀妻子获得陈某的信息后，通过承诺其施工具有装修

公司相同质量及工艺且低价的方式截留了该客户，并与该客户签订装修合同，致使该客户在装修公司退单。容耀与其妻子共同生活、财产共有，其作为施工队长，应对其妻子截留公司客户的行为承担责任。因容耀存在“飞单”行为，该行为严重违反职业道德及诚实信用的原则，属于严重违反劳动纪律，依据《劳动合同法》第39条第2项、第3项规定，装修公司可将其退回劳务派遣单位，劳务派遣单位可以解除其劳动合同。

因劳务派遣单位解除劳动合同的行为于法有据，不应支付违法解除劳动合同的赔偿金，故一审法院对容耀的该项诉讼请求不予支持，并作出了相应的判决。

放任妻子截留行为 应为自身失职负责

容耀不服一审判决提起上诉，装修公司在二审称，其《禁止施工队外接单及在其他公司兼职的规定》等制度未经职工大会或职工代表大会等民主程序制定，对容耀关于装修公司的规章制度不能作为审理本案依据的主张，二审法院予以支持。

不过，从一审判决的理由可以看出，劳务派遣单位解除容耀劳动合同并非因其严重违反用人

单位规章制度，亦即一审法院并未认定装修公司关于禁止“飞单”或“接私活”的规章制度系本案解除劳动关系的依据。因此，容耀的该项主张虽成立，但作为上诉理由不能成立。

本案中，就双方争议的容耀是否存在“飞单”的事实，案外人陈某先后向装修公司和容耀出具的举报信和说明内容存在矛盾。因此，一审法院当庭通过电话向陈某核实情况，并结合谈话录音、订货单、退货单及小票等其他证据，综合认定容耀存在“飞单”行为，严重违反劳动纪律，符合《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》中证据审核认定的相关规定。结合劳务派遣单位与容耀签订的《劳动合同书》第8条的约定，劳务派遣公司解除与容耀的劳动关系，不属于违法解除。

此外，容耀与妻子共同生活，对妻子的行为应有合理认知，但其作为公司的装修施工队长，在明知公司禁止外接单的情形下，对其妻子在公司内活动，获取客户信息、截取公司订单的行为，知情而不阻止，有放任之嫌疑，亦属于一种失职行为，一审法院认为其应当与妻子共同承担相应后果并无不妥。

综上，二审法院认定容耀的上诉请求不能成立，故判决予以驳回。

对离职协议行使撤销权的期限是多长时间？

近日，读者刘鹏向本报咨询说，他的劳动合同到期时公司通知他不再续订，其后双方签了一份离职协议，就他的离职日期、经济补偿金等作了约定。其中还有“公司未拖欠刘鹏任何劳动报酬、奖金、福利待遇，双方之间不存在任何劳动争议”的条款。在协议履行完毕后，他才发现所约定的经济补偿金比法定标准少了6000元。

刘鹏想知道：他能否以自己存在重大误解为由申请劳动仲裁机构撤销该份离职协议？行使撤销权的期限为多长时间？

法律分析

一方面，对存在重大误解的离职协议，劳动者可以在90日内申请撤销。

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。”“前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”

《民法典》第一百五十

二条规定：“当事人自知道或者应当知道撤销事由之日起一年内、重大误解的当事人自知道或者应当知道撤销事由之日起90日内没有行使撤销权，撤销权消灭。”

据此，劳动者对离职协议的内容存在重大误解的，一定要在知悉该情形后九十日内行使撤销权，否则，会因为过期而无法维权。因此，刘鹏可以在知道经济补偿金少于法定标准之日起的九十日内，向劳动仲裁委提出撤销该离职协议的申请，劳动仲裁机构会依法受理的。

另一方面，刘鹏的仲裁请求很难得到劳动仲裁机构的支持。

虽然法律明确规定了解除劳动合同时用人单位支付经济补偿金的标准，但法律并未禁止用人单位与员工自行约定经济补偿金数额。无论当事人约定的经济补偿金是高于或低于法定标准，均是当事人协商一致的结果，也是当事人对自己权利的处分和放弃。因此，所约定的经济补偿金即使少于法定标准，也难以被认定为存在重大误解。

如果刘鹏无证据证明签订离职协议时存在被欺诈、胁迫等情形，那么其仲裁请求一般不会获得劳动仲裁机构的支持。

潘家永 律师

员工未完成工作任务 工资也不得“扣完为止”

编辑同志：

我与公司在劳动合同中约定：我的底薪为2500元，如超额完成任务，超额部分的2%作为提成；如未完成任务，每少1%扣5%的工资，扣完为止。两个月来，我虽常常加班加点，但由于业绩差，扣除后的实拿月工资大大低于当地政府公布的最低工资标准。

请问：公司的做法对吗？

读者：何姿

何姿读者：

公司的做法是错误的。

一方面，“工资扣完为止”的约定违法。

《劳动合同法》第二十九条规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”从表面看来，公司有权按劳动合同的约定执行。其实不然，因为《劳动法》第四十八条规定：“国家实行最低工资保障制度。”

《最低工资规定》第十二条也指出：“在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：（一）延长工作时间工资；（二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒

有害等特殊工作环境、条件下的津贴；（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。”

也就是说，只要劳动者提供了正常劳动，用人单位就必须保障劳动者获取当地政府公布的最低工资。

你常常加班加点，意味着你不仅提供了正常劳动，甚至强度、时间还超乎常人，而你实际获取的工资却大大低于当地政府公布的最低月工资标准，明显违背上述法律规定。

另一方面，“工资扣完为止”的约定对你没有法律约束力。

《劳动合同法》第二十六条第（三）项规定，违反法律、行政法规强制性的劳动合同无效。正因为你与公司之间工资“工资扣完为止”的约定违法，所以，该约定从一开始起便对你没有法律约束力。

《劳动合同法》第八十五条规定：“劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分。”因此，如果公司不改变错误做法，你可以向劳动行政部门举报，由其责令公司限期按照当地政府公布的最低月工资标准，向你补偿与实际所得月工资之间的差额，乃至加付赔偿金。 颜东岳 法官