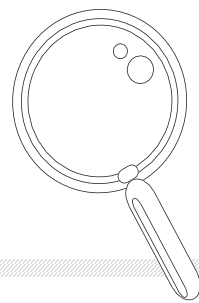


用人单位工作人员的管理权限来源于法律规定或用人单位授权，基于其工作职责和内容不同，授权范围亦不相同。无人人事管理权的部门主管在劳动合同试用期内以不符合录用条件为由口头解除与劳动者的劳动关系，系工作人员越权辞退员工。用人单位在试用期结束后予以追认，侵害了劳动者的信赖利益，违背了诚实信用原则，与“超过试用期，企业不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同”这一规定不相符合。在此情形下，用人单位对工作人员越权辞退员工的追认不发生效力，该追认效果本质上与直接作出解除通知并无区别，用人单位构成违法解除劳动合同，应支付劳动者违法解除劳动合同赔偿金。



工作人员越权辞退员工的效力认定

案例

一起劳动合同纠纷中，张先生于 2021 年 1 月 11 日入职 A 公司，劳动期限为 2021 年 1 月 11 日至 2024 年 1 月 10 日，其中试用期 6 个月（2021 年 1 月 11 日至 2021 年 7 月 10 日），月工资为 1.6 万元。2021 年 7 月 6 日，张先生上级部门主管刘某对其作出试用期口头考评，结论为不合格，要求其在 2021 年 7 月 8 日完成工作交接并办理离职手续。张先生继续在钉钉系统考勤打卡至 2021 年 7 月 14 日。2021 年 7 月 8 日至 2021 年 7 月 14 日期间，A 公司并未为张先生安排工作。2021 年 7 月 14 日，公司人力部门通过钉钉系统告知张先生，A 公司已于 2021 年 7 月 6 日通知其试用期考评不合格，试用期终止，因张先生超期未办理离职手续，按自动离职处理。2021 年 7 月 27 日，张先生申请劳动仲裁，仲裁裁决：A 公司支付张先生解除劳动合同赔偿金 3.2 万元及 2021 年 7 月 1 日至 7 月 14 日工资 6 千余元。A 公司不服该裁决，诉至法院，法院判决与仲裁一致。

法官评析

一、职务代理不同于一般民事代理

职务代理系执行法人或者非法人组织工作任务的人员，就其职权范围内的事项，以法人或者非法人组织的名义实施民事法律行为，对法人或者非法人组织发生法律效力。职务代理相比较于一般民事代理具有特殊性。一方面，职务代理具有一定的身份性和持续性。职务代理基于劳动关系而产生，既受公法调整，又受私法调整。另一方面，职务代理具有一定的确定性，明确代理人的职责，防止代理人滥用权利，表现出公示主义原则对相对人信赖利益的保护。

二、职务代理的内部权利来源与外部行为效果

职务代理兼具用人单位内部意思自治与民事行为外部法律限制的双重性质，其内容可以从内部权利来源与外部行为效果来理解。

（一）职务代理的权利来源

职务代理中对外民事法律行为受限于代理权限，即认定职务代理的关键就是明确职务代理的权限来源。有些权限由法律直接规定，法律的直接规定本身也是一种权威的公示手段。有些权限由用人单位内

部根据岗位职责予以确定。用人单位对职务代理人的职权范围的特殊限制，不得对抗善意相对人。默示授权是指虽然用人单位未明确表示授予工作人员职务代理权，但根据职位要求 and 惯常做法来推定用人单位进行了追认。如果用人单位对习惯性代理行为从未做过拒绝追认，则视为用人单位对其默认授权。

本案中，张先生上级刘某于 2021 年 7 月 6 日口头辞退张先生的行为既没有当时用人单位的授权，亦没有默示授权证据，所以刘某的行为构成工作人员越权辞退员工。

（二）职务代理的对外效力

一般代理制度中要求代理人向相对人披露代理权，使相对人相信代理人以被代理人的名义实施的法律行为具有合理依据，法律效果才能由被代理人承受。职务代理中同样要求职务代理权限的外部展示。如果用人单位的职务代理权限笼统模糊，相对人对代理权限范围进行实质性审查会带来较高的成本。此时若相对人善意且符合一般判断标准的情况下，有理由相信工作人员享有用人单位授予的职务代理权的，用人单位应当承担该职务代理所产生的法律后果。

三、公司对工作人员越权辞退员工追认的效力认定

（一）性质界定

工作人员越权辞退员工本质上属无权代理，用人单位对此追认是一种形成权，以用人单位单方意思表示创设法律关系。其正当性基础在于扩充用人单位的行为能力和平衡相对人利益的功能，体现了意思自治原则和禁止权利滥用原则。

（1）公司追认不同于公司授权

追认只能被看作是对特定无权代理行为的事后同意，而不能将其

视为授予了将来的代理权。其一，对相对人的信赖利益保护程度不同。如果对外民事法律行为规定仅能在一定期限内行使，行使期限过后用人单位会从自身利益出发选择是否追认，进而影响相对人的信赖利益。公司授权即职务代理人受用人单位委托行使法律行为，法律后果由用人单位承担。其二，法律效果不同。公司追认是用人单位对职务代理发生后予以承受的意思表示，公司授权则具有稳定性和长期性。

（2）优先保护本人利益：意思自治原则的体现

法律关系所涉之人，须有其意志贯彻其中。意思表示是民事法律行为的核心。工作人员越权辞退员工追认中，用人单位没有授予工作人员该项权利，表明用人单位没有表达对代理行为的真实意愿。难免发生工作人员为追求个人利益超越代理权限实施民事法律行为，如果要求用人单位对此承担法律效果，则违背意思自治原则。公司对工作人员越权辞退员工的追认是用人单位的真实意思表示得以补充。

（3）兼顾保护相对人利益：禁止权利滥用原则的体现

公司对工作人员越权辞退员工的追认优先保护了用人单位的合法权利，为实现利益平衡，理应对追认权进行一定的限制。我国法律对此未作出明确规定，可参考《民法典》171 条对无权代理催告权的有关规定。催告权系与追认权相对抗的一种权利，以防止被代理人恶意拖延追认时间侵害相对人的信赖利益。故此，追认的意思表示不能向职务代理人作出，只能向相对人作出。如果公司对工作人员越权辞退员工的追认向员工做出，劳动者因信息不对称无法知晓用人单位真实的意思表示。

（二）公司对工作人员越权辞退员工追认的行使期限

《民法典》把职权代理规定于“委托代理”之下，视其为委托代理之一类。职务代理中，如果法律对用人单位外部民事法律行为的行使期限进行了限定，那么用人单位对工作人员越权辞退员工的追认也应当符合法律规定的行使期限。本案 A 公司于试用期结束后，对刘某越权辞退张先生的行为进行追认，这一行为明显超出了张先生在试用期内对试用期考核结果的可期待性。法律规定，超过试用期，用人单位不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同。A 公司的追认实则属于违法解除劳动合同。

（三）公司对工作人员越权辞退员工追认的溯及效力

一般认为，无权代理的追认具有溯及力。追认权的行使结果是使民事法律行为的效力由效力待定变为有效，无权代理一经追认，民事法律行为自始有效。这种观点在债权和物权无权代理的追认中得以体现。工作人员越权辞退员工与一般代理行为不同，工作人员越权辞退员工经追认后，用人单位才承担职务代理所产生的法律后果。用人单位的义务履行时点应认定为追认时点。本案 A 公司对刘某行为追认之时，A 公司方承受与张先生解除劳动关系的法律后果，其追认本质上属于重新作出解除劳动关系的通知。

延伸：对未规定行使期限的追认权的思考

《民法典》第 171 条规定了相对人行使催告权，被代理人应自收到通知之日起的追认期限为一个月。如果相对人没有行使催告权，被代理人追认权行使期限如何确定，我国法律未作出明确规定。如果不设定合理期限，那么无权代理的行为效力则长期处于不确定的状态。本案中，劳动者张先生试用期考评结果影响其与 A 公司的用工关系，A 公司于试用期结束后对其主管刘某试用期内口头辞退张先生的越权行为予以追认，严重损害了张先生的信赖利益，法院认定追认无效。通过对本案的反思总结，建议对不具有催告权的无权代理的追认行使期限作出如下限制：无权代理外部民事法律行为规定行使期限时，该期限应认定为追认权的行使期限；无权代理外部民事法律行为没有规定行使期限时，应当由法官根据民事法律行为的内容与性质认定追认的行使期限。超过行使期限，追认不产生效力，无权代理行为归于无效。（作者单位：上海市第二中级人民法院）



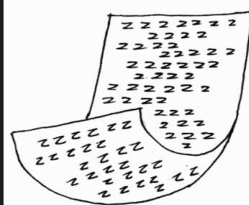
资料图片

遗失声明

上海市大数据社会应用研究会，
遗失开户许可证，证号：2900—
03504588，声明作废。

环保公益广告

重复使用，多次利用

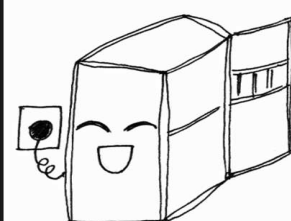


双面使用纸张
= 减少 1/2 的废纸产生

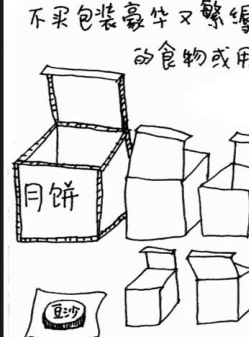
优先购买绿色食品



6000 ~ 8000 双一次性筷子
≈ 一棵 20 岁的大树



不买包装豪华又繁复
的食物或用品



过分包装 = 巨大浪费 + 严重污染

废电池放入专门回收箱，
以免污染环境



分类回收 循环再生