兼职是时下不少人选择的工作方式,但因其发生的纠纷也让人很困扰

一人身兼数职,算是谁的工人

阅读提示

随着经济社会发展和用工形式多样化,劳动者在某一时期内同时被两个或者两个以上用人单位使用,形成双重或多重劳动关系的现象已不鲜见,在这种情况下产生的权利义务也成为争议的焦点。劳动者能否与用人单位建立多重劳动关系?一人身兼数职,到底算是谁的工人呢?

从上一家单位还未办理完离职手续,第二家公司就让自己入职,而发生纠纷时,第二家公司却认为与自己没有劳动关系——近日,务工者赵某迪就遇到了这样的烦心事。

劳动者能否与用人单位建立多重劳动关系?一人身兼数职,到底算是谁的工人呢?

多重劳动关系如何界定?

赵某迪原为一创新公司员工。2020年,一节能公司邀请他入职工作。

2021年1月,赵某迪尚未完全从创新公司辞职,便开始为节能公司工作,并领取了当月的工资。双方未签订书面劳动合同。

之后,节能公司以"缴纳社保"为由,建议赵某迪开设建材店,注册了个体工商户。

2021年6月,赵某迪补录公务员成功,然后提出辞职,并向节能公司提出补偿未发工资的要求。双方意见不统一,产生纠纷。

赵某迪向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁请求。最终,仲裁委员会作出裁决:节能公司需向赵某迪支付各项费用94379元,包括未结工资41506元,未签订书面劳动合同二倍工资52873元。

接到仲裁判决书,节能公司相关负责人一脸茫然,认为双方不存在劳动关系,理由有三:赵某迪2021年3月才从上一家公司解除劳动合同,1月-2月期间,自己公司并没有对其进行管理,因此在1月-2月,赵某迪应该属于上一家公司员工;同年3月-6月,赵某迪开设了建材店,成为了个体工商户,更不具备和自己公司建立劳动关系的条件;在1月-6月期间,赵某迪一直备考公务员,并没有与自己公司建立劳动关系的意愿。

"他身兼数职,又没有意愿长期在我们公司工作,凭什么说和公司存在劳动关系?"带着疑问,节能公司将赵某迪告上法庭。

法律并不禁止多重劳动关系

法院指出,赵某迪原是创新公司员工,虽然2021年3月才解除劳动合同,但其在2021年1月就已经开始为节能公司工作,并且通过微信向该公司相关负责人沟通、汇报工作。并且,该节能公司在月底还向赵某迪发放了工资。

在此期间,双方虽然没有签订书面劳动合同,但根据原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定,赵某迪受节能公司管理,该公司也按月发放工资,因此双方劳动关系成立。

关于赵某迪2021年1月-2月与创新公司存在劳动关系,此后注册个体工商户的多重劳动关系问题,根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定,劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的,用人单位可以解除合同。

由此可见,法律并不禁止劳动者与两个以上的用人单位建立劳动关系。本案中,节能公司在明确知道赵某迪与其他公司有劳动关系未解除时,可以依法要求他改正,或者与赵某迪解除关系。但节能公司并未行使相应权利,反而邀请其加入公司,并按时发放工资。可见,该公司以实际行动认可赵某迪与两个用人单位同时存在劳动关系的事实。

至于个体工商户,赵某迪在法庭称,这是为了给自己缴纳社保,并且相应费用已由该节能公司报销。况且,赵某迪注册个体工商户并不影响与该节能公司建立劳动关系,因此该事实不能作为否认双方产生劳动关系的证据。

经由法院审判,赵某迪与节能公司存在事实劳动关系,该公司需要赔偿赵某迪所欠工资及未签订书面劳动合同的二倍赔偿,共计94379元。

签订劳动合同,避免纠纷

所谓双重或者多重劳动关系是指:劳动者与两个或者两个以上用人单位建立了非全日制用工关系;劳动者与某一用人单位建立了全日制的劳动关系,与其他用人单位建立了非全日制用工关系;劳动者与两个或两个以上单位建立了全日制的劳动关系。

劳动者选择不同的用工方式,法律也有相应的规定。对于非全日制劳动者,根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十九条的规定,从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位签订劳动合同,但是,后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。对于全日制劳动关系的建立,第九十一条规定,用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者,给其他用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。

律师指出,劳动者在选择双重或者多重劳动关系时,一定要根据相应的工作内容,签订劳动合同,降低个人损失。

因此,在用人时,要问清楚劳动者是否与其他单位存在劳动关系,如果存在的话,可以依法要求劳动者改正,或者要求劳动者回原单位开具"下岗、内退、放假期间或者不影响原单位工作的情况下,原单位允许其到其他单位工作"的证明。

□吴铎思　马安妮

典型案例

图说权益

主动辞职可以领取失业保险金吗?

一般来说,**劳动者出于本人主观意愿向用人单位提出辞职的,不符合领取失业保险金的条件。**申领失业保险金**必须满足"非因本人意愿中断就业"的条件。**

根据《实施<中华人民共和国社会保险法>若干规定》第十三条,**非因本人意愿中断就业的是指下列人员:**

1. 劳动合同终止的
2. 用人单位提出并与劳动者协商一致解除劳动合同的
3. 由用人单位提出解除聘用合同或者被用人单位辞退、除名、开除的
4. 被用人单位解除劳动合同的
5. 劳动者本人依照《劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同的
6. 法律、法规、规章规定的其他情形

领取失业保险金对缴纳养老保险费有影响吗?

根据有关文件规定,失业人员在领取失业保险金、失业补助金期间,可以个人身份缴纳基本养老保险费,未出现依法应当停止领取失业保险金情形的,经办机构不得停发失业保险待遇。

也就是说,**领取失业保险金并不影响失业人员以个人身份继续缴纳养老保险费,同时,也不会因为以个人身份参加了养老保险而停发失业保险待遇。**

失业时忘记申领失业保险金,可以补领吗?

《人力资源社会保障部办公厅关于进一步推进失业保险金"畅通领、安全办"的通知》(人社厅发[2020]24号)取消了60日的申领期限,参保失业人员可**凭社会保障卡或身份证件,随时到现场或通过网上申报的方式**,向参保地经办失业保险业务的公共就业服务机构或者社会保险经办机构申领失业保险金。

隔离期碰到终止期怎么办

职工信箱

百事通先生:

您好!由于防疫的需要,我所在的小区进入隔离期,导致无法上班。我将情况告知单位后,单位认为,我隔离期间劳动合同已到期,决定不再续订,双方终止劳动关系。如果单位这样做,我不仅失去了工作,还失去了生活来源,该怎么办呢?

读者　马逸

马逸同志:

您好!疫情隔离期碰到劳动合同终止期,这种概率虽小,但确实存在。职工如果碰到这样的事,如何正确应对呢?

首先,职工因疫情被隔离,是政府为了抗击疫情采取的紧急措施,职工必须无条件服从。如果职工故意违反相关规定,逃避隔离义务,就会承担相应的后果。其次,作为企业来说,针对被隔离的职工,企业应该采取人性化安排,比如有条件的企业,可以组织志愿者为被隔离职工服务,使他们安度隔离期。再次,对于隔离期间碰到的特殊情况,应该采取特殊手段予以解决。职工劳动合同到期终止,就其流程来说,用人单位只要在职工劳动合同到期前告知职工不再续约,吩咐职工办理移交手续,将所借用的工具等还给企业,办好离职手续,包括最后的工资支付等,一般而言,劳动关系缔结双方的权利与义务就到此为止了。而当职工隔离期碰到终止期时,用人单位不能片面武断地终止职工的劳动合同,用人单位必须看到,职工参与隔离是响应政府要求,是防疫工作之必须,职工没有任何过错,因此,这种特殊情形出现时,用人单位应该赶在原劳动合同终止期前及时通知职工本人,说明因疫情影响,职工被隔离,劳动合同顺延至该职工被政府采取隔离措施结束时终止。而在顺延过程中,用人单位负有支付工资、缴纳社会保险费的义务。最后,顺延期间虽然计入工龄,但顺延期间不能作为续签劳动合同的依据和理由,这个顺延期只是疫情造成的客观重大情况发生变化后企业给予的照顾,作为职工,要清晰地知道顺延的含义。

必须着重指出的是,如果职工隔离期碰到劳动合同终止期,用人单位未赶在原终止期前发出有效通知,而过了终止期的时间又比较长,那么在日后的劳动争议中,有可能被认定为事实劳动关系。

□百事通

职工未主动申请带薪年休假即为放弃?

《职工带薪年休假条例》规定了职工应享受带薪年休假的条件和可享受年休假的期限。该条例规定,单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。那么,用人单位规章制度能否规定劳动者不主动申请休年休假,就等于自动放弃休假?

案情:

用人单位规定不主动申请带薪年休假即为放弃,职工仲裁请求支付未休年休假工资

2018年7月,王某进入某二手车公司从事销售工作。二手车公司通过民主程序制定规章制度:"职工休年休假,应当事先提出申请,经公司批准后,可以享受年休假;未申请的,视为自动放弃本年度年休假。年休假不跨年度计算。"王某入职后签收该制度。

2019年王某未休过年休假,也未申请休年休假。2020年3月10日,公司决定关闭王某所在站点,经与王某协商,双方未能就变更劳动合同达成一致,公司向王某提出解除劳动合同。对于是否该支付2019年度未休年休假工资报酬,双方发生劳动争议。

该公司认为,王某没有申请休假,已放弃了休假权,现在无权要求补偿。王某遂申请劳动仲裁,要求公司向其支付2019年度未休年休假工资报酬。

结果:

该用人单位此条规章无效,应向劳动者支付应休未休年休假工资

根据《职工带薪年休假条例》第二条规定,职工连续工作1年以上的,享受带薪年休假。王某于2018年7月13日入职,自2019年7月13日起,每年有权享受5天年休假。《职工带薪年休假条例》第五条第一款规定,单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。

劳动仲裁委认为,该条文包含两层意思:一是用人单位享有单独决定劳动者何时享受带薪年休假的权利,即用人单位安排劳动者年休假时,可以与劳动者协商,但并未要求"协商一致"。因此,可以无须征得职工同意;二是用人单位负有安排职工年休假的义务,不能将该义务转移给劳动者,即年休假不以职工提出申请为前提。用人单位未安排职工年休假导致职工未享受年休假待遇的,应当支付年休假工资报酬。

因此,职工放弃年休假权利,应当采用明示方式提出,用人单位不能将职工没有申请年休假视为默认放弃。综上,该二手车公司有关年休假的规定条款无效,对劳动者不发生约束力。王某2019年未休年休假,公司应当支付应休未休年休假工资报酬。□哈欣

西咸新区养老保险经办处

"不见面"服务为三千余群众释疑解惑

本报讯(李沛)近期,西咸新区养老保险经办处在疫情管控期间常态化举办直播培训,在年度缴费诚信申报、养老保险关系转移接续、领取资格认证和遗属待遇支付政策调整等重要业务环节中,在线为3232名群众及企业经办人员解答疑问千余条,让"不见面"服务再次提质增效。

目前,该区参加城镇职工养老保险企业1.01万户、参保职工26.7万人,且呈现快速增长趋势。每次直播培训,该经办处都提前准备,精心组织,以一封封特殊的线上"邀请函",把辖区数千家参保企业聚在一起,解读最新养老保险政策、手把手演示企业网上服务平台操作、与企业一对一连麦解决问题。针对参保企业最关切的养老保险网上服务平台升级后的功能菜单变化,重点对月度申报、人员补费、税务撤销等业务进行了逐项模拟演示,细致入微的讲解令直播间刷起了一阵阵好评弹幕,真正把业务培训做到了实处。对参会的企业经办人提出的有关参保、缴费、转移、退休等方面好的建议和意见,也认真记录,及时向省社保局反馈改进需求,努力为参保企业提供更优质的服务体验。

以案说法

冲动辞职想反悔,撤回难了

"内卷"一词,成为现今很多职场的真实写照。面对复杂的竞争环境,一些劳动者容易在任性冲动的情绪下提出辞职,事实上,这种不理性的辞职可能让自身陷入职业危机。

冷静后,这些辞职者中有不少人选择了反悔。此时,法律允许劳动者撤销自己的辞职决定吗?劳动者提出撤销辞职申请后,用人单位通知解除劳动合同,是否算违法解除?

王某就遇到了这样的困惑。2015年3月,王某入职某公司担任经理,劳动合同期至2018年3月。2016年6月24日,王某提交辞职申请,该公司于3天后批准了王某的申请。同年7月2日,王某通过电子邮件表示撤回辞职申请,此后不久,公司以王某辞职后不办理交接手续、严重违反规章制度为由宣布与其解除劳动关系。

为此,王某申请仲裁,要求确认公司解除劳动合同违法,恢复劳动关系,赔偿工资损失。仲裁申请被驳回后,他以相同的理由诉至法院。

法院审理后认为,王某于2016年6月24日向公司提出了明确的离职申请且公司予以接受,该行为具有法律效力。之后,王某虽称撤销了辞职申请,但未就该撤销行为早于公司批准其离职或公司同意其撤销辞职申请提供相应证据,故在王某先行提出辞职的情况下,其要求确认公司违法解除劳动合同缺乏依据,据此法院驳回了王某的全部诉讼请求。

对于这样的情况,我国劳动合同法规定,"劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同;劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同"。为保障劳动者的择业自由,该条款明确赋予了劳动者单方解除劳动合同的权利,也就是说,劳动者享有无需用人单位同意而单方解除劳动合同的权利,其最直接的表现即为申请辞职。

那么,劳动者有权辞职后再反悔吗?

"要判断用人单位是否违法解除劳动合同,关键要考量劳动者单方解除劳动合同行为的性质及该行为能否撤回或者撤销。"法官解释称,劳动者的单方解除权属于形成权,只要劳动者基于真实意思表示提出辞职且意思表示到达用人单位,即发生劳动合同解除的效力。

换言之,在劳动者辞职申请到达用人单位后,即不得反悔或者撤销,除非劳动者撤回辞职的意思表示先于辞职的意思表示或同时到达用人单位,比如辞职申请和撤销辞职申请的相关快递同时送达用人单位;又或者用人单位同意劳动者撤回辞职申请。用人单位同意撤回,此时相当于用人单位与劳动者就劳动关系达成了新的合意,否则双方劳动关系即因劳动者行使单方解除权而产生解除的法律后果。

"劳动者应注重自我调节职场压力,理性判断职业风险,任性辞职要不得。"法官提醒,在劳动合同履行期间,劳动者确有辞职的权利,但一定要遵守法律规定,提前三十日书面通知用人单位(试用期内提前三日通知用人单位),并及时办理工作交接。为免受经济损失或造成不必要的麻烦,劳动者不要任性辞职,须权衡利弊,谨慎行使法律赋予的权利,否则单方解除权行使容易,撤回就难了。

□徐伟伦　许英　王文庆