

职工下班后兼职可以吗

关注

典型案例

员工未完成工作任务 单位解除劳动合同是否有效

【案情回顾】

王阿飞于2014年8月5日入职某珠宝公司,双方最后一份劳动合同期限自2017年8月5日至2023年8月4日。

王阿飞在《2018年区域开店责任书》上手写承诺不按季度考核,按年度考核,2018年度完成公司的任务指标,如未完成,自动离职。后王阿飞确实未按其所承诺完成任务,公司依据王阿飞签字的《责任书》的承诺和工作表现,单方解除与王阿飞之间的劳动合同。

离职前王阿飞月平均工资为6587.48元。王阿飞于2019年2月26日向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金108000元。

劳动仲裁委裁决,公司支付违法解除劳动合同赔偿金59287.32元。公司不服,提起诉讼。

【法院判决】

一审法院认为,公司解除劳动合同的行为属于违法解除,应当向王阿飞支付违法解除劳动合同赔偿金59287.32元(6587.48元×4.5个月×2倍)。公司不服,提起上诉。二审判决,驳回上诉,维持原判。

【法官释法】

本案法官指出,双方争议的焦点在于:此情况下公司单方解除是否违法?是否应当支付王阿飞违法解除劳动合同赔偿金?

《中华人民共和国劳动合同法》对用人单位与劳动者双方可否约定劳动合同的解除条件并未作出明确规定,但《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十三条规定,用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

参照上述法律的规定,用人单位与劳动者原则上关于劳动合同解除条件的约定系无效的。本案中,虽然王阿飞对其未完成工作任务作出自动离职的书面承诺,公司亦同意,视为双方有此约定,但参照上述法律的规定,该约定应为无效。

另据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定,有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:……(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;……

王阿飞未能完成承诺的工作任务,应当视为不能胜任工作,根据上述法条规定,即使劳动者有不能胜任的情况,也应当经过培训或者调岗,仍然不能胜任工作的,用人单位才有权单方解除劳动合同。

职工信箱

中暑超48小时死亡 能否算工伤

百事通先生:

您好。我是一名建筑工人,也有不少老乡在工地工作。每年夏季,我们都很担心露天作业中暑而引发的伤害。日前,我有一个老乡在工地作业时中暑,经抢救无效死亡后,家属要求企业申报工伤,企业却认为,经抢救超过48小时死亡的,按规定,是不能算工伤的。我不知企业的这种说法对不对,但我认为不合理。

读者 曾国立

曾国立同志:

您好。我可以很负责任地告诉你,目前,我国已经因为工作原因导致中暑的情况列为工伤。根据《防暑降温措施管理办法》第十九条规定,劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑,经诊断为职业病的,享受工伤保险待遇。

而你咨询中提到的那个案例,用人单位使用“经抢救超过48小时死亡的,不能算工伤”这一概念,其确实源于我国《工伤保险条例》第十五条第一款规定,职工在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,视同工伤。反之,即便职工符合“工作时间”“工作岗位”两个先决条件,只要抢救时间超过48小时的,仍不能作为工伤。

如此一说,看起来用人单位的说法似乎是正确的,其实,这是“只见树木,不见森林”以偏概全的说法,也是用人单位用错了法律条款的结果。《工伤保险条例》中所指的“48小时”限制,是针对工作时间、工作岗位突发疾病的情况,比如职工突发心梗、脑溢血等紧急重大病情,而因高温作业或天气引起的中暑属于职业病范畴,而职业病不受“经抢救超过48小时”所限,因此,在工作时间,因工作原因在工作岗位上中暑的职工,经诊断为职业病的,就应该享受工伤保险待遇。

因此,如果企业不给职工申报工伤认定,职工可自行申报;工伤认定申报有时效所限,职工一定要在规定时间内完成申报。

百事通



为达到以赛促学强技能、以学促用砺精兵的目的,近日,陕建八建集团举行2022年第一届职工职业技能大赛(商务经营类)理论考试,来自集团各单位及省内外各项目的190余名商务经营人员参加。

观点三 兼职同样需要坚守职业操守

近年来,关于职工在外兼职被原企业解除劳动合同的案例时有发生,有观点认为,从企业的角度出发,不主张员工外出兼职是为了防范企业信息泄露以及公共资源被私用。

也有网友认为,企业的顾虑并非不合理,“在职员工如果是去你的竞争对手公司做兼职的话,这样是不道德的,因为毕竟你所兼职的公司是你的竞争对手公司,他们很有可能会通过你取得一些你们公司的机密。”有网友指出,进行兼职的前提是不能损害本职单位的利益,尤其忌讳到有竞争性的同行单位兼职,更不能利用原单位的资源和便利条件,甚至商业秘密为兼职单位谋利益。

对此,也有律师建议,“企业等其他单位人员外出兼职经常会涉及专利知识、商业秘密、同业竞争、客户资源,因此兼职时要注意分寸,最好提前征求原单位同意,避免产生法律纠纷。”

家公务员不得通过兼职获得经济利益。若是国家公务员因工作需要需在机关外兼职,应取得有关机构批准,并不得领取兼职报酬。

那么,除此之外的职业,是否有自由兼职的权利?用人单位能否在规章制度中规定兼职属严重违纪?律师认为,劳动者利用的是业余时间,单位只能规定劳动者工作时间的行为,单位简单粗暴地规定下班后兼职严重违纪不符合法律规定。

石先广同时指出,劳动者在其他单位兼职的,建议该单位通过保险分散风险,并为兼职人员提供充分的安全保障。

根据相关规定,职工(包括非全日制从业人员)在两个或者两个以上用人单位同时就业的,各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤,由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。但现实中,兼职行为往往因为劳动次数和就业单位不固定,劳动关系处于不稳定状态,鲜有用人单位会为劳动者缴纳工伤保险,这也增加了兼职劳动者权益受到侵害的风险。



近日,陕西华航航空仪表有限公司为保障职工身体健康,给职工放带薪高温假。放假前夕,公司成立了高温假安全保障和售后服务保障

急小组,做好日常巡逻值班及防汛、防火、防盗、防疫工作。图为值班职工对公司生产区厂房等重要部位进行检查

跳槽要谨慎,口头承诺不可信

以案说法

林先生是一家公司的维修工,最近在工作中认识了另一家公司的老板。老板对他十分看重,邀请他加入其公司,还承诺给予高薪。林先生很心动,提出一个月后就过去。老板却执意让他立即辞职,还说一切损失由他承担!看老板如此器重他,林先生便立即提出辞职。

原单位经理不同意,要求他一个月后把手上的任务做完才能离开。否则,当月工资就别想要了。林先生见商量不通,扔下辞职信就走了,第二天便去新公司上班了。忙忙碌碌一个多月后,林先生拿到的工资却和原单位差不多。他去找老板询问,老板说,他是新员工,一来就给高薪会引来老员工不满。林先生又提出,因为立刻来新公司上班,原公司最后一个月的工资没拿

到。此时老板却装起了糊涂,说:“那就找原来的公司要呀!”林先生提出,当初是老板说好贴补损失的,怎么现在出尔反尔了呢?老板却顾左右而言他。林先生这才想起,老板的承诺都是口头的,也没签劳动合同,这下他不知道该怎么办了。

阳光卓卓律师事务所尹维耀律师表示,林先生的跳槽确实草率了。第一,林先生不应该接挑子。《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。用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。

第二,林先生应该及时要求签订劳动合同。根据规定,建立劳动关系,应当签订书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时签订书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内签订书面劳动合同。劳动报也是劳动合同必备条款之一。

林先生在原公司的最后一个月的工资可以找原公司要,因为工资是他的劳动报酬,单位不支付需要理由。不过尹律师也指出,如果他未按规定交接,提前走人构成旷工,给企业造成损失,企业是可以向林先生追偿的。另外,尹律师还提醒林先生,根据规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。

马永刚 崔蔚

青年面对「摩擦性失业」:与其被动焦虑,不如主动破局

有话直说

“当前青年就业压力仍然较大,青年群体初次进入劳动力市场,普遍面临摩擦性失业的困境。”近日,国家统计局关于“摩擦性失业”的这一提法,引发了热议。有网友疑惑,“这又是什么新词?”

事实上,“摩擦性失业”并不是凭空杜撰的新名词,而是之前就存在的经济学概念。所谓“摩擦性失业”,是指由于季节性或技术性原因,使一些人等待转业而产生的暂时性失业现象。

而青年群体普遍面临“摩擦性失业”困境,一方面,一些青年人对未来有着较高的预期,更愿意花费更多的时间在劳动力市场中搜寻满意的岗位;而另一方面,用人单位有难以招到自己需要的人才,供求双方不断“摩擦”、调试。再加上疫情等外部因素的影响,导致部分青年人的择业期不断延长。

其实,在“摩擦性失业”这一新话题的背后,还是青年“就业难”的老问题。为了让青年群体好就业、就好业,国家先后出台了多项政策,促进青年群体就业创业。但针对“摩擦性失业”,不仅需要高校持续完善大学生的就业服务体系;也需要用人单位通过不断优化招聘机制,拓展招聘渠道等方式,缩短人才供给和需求之间的距离,才更有助于缓解“摩擦性失业”这一具体问题。然而,再好的政策和就业环境也只能作为“药引”,“药方”还需求取者们自己开。

当然,青年求职者想谋求更好的发展,给自己留一些观望和选择的时间,是很正常的。但观望时间不宜过长,否则可能会错失一些就业良机,而使自己变得越来越被动。而且很容易因焦虑情绪的不断叠加,丧失对就业的信心。

因此,与其被动焦虑,不如调整好心态和择业观念,主动寻求破局之道。要知道,择业过程中,能够一次性找到一份“完美”的工作是很难的,要对自己的职业发展有一个清晰、合理的定位,并在实际工作中不断磨炼自己、提高能力、积累经验,从实干中寻求发展的机会。

作为初入职场的新人们,一定要学会因事而化、因时而进、因势而新,不耽于空想,不骛于虚名。只要脚踏实地走好职业发展的每一步,你的心之所向,终会抵达。

钟工

工作六年只有三年社保 解除劳动合同后仍未补缴

入职书城六年,公司只缴纳了最近三年的社保,解除劳动合同后少了三年的社保仍未补缴,多名员工不知该怎么办。

多名员工社保补缴 解除劳动合同后仍未补缴

2016年3月,王女士开始在陕西万邦图书城有限公司采购部上班,为万邦图书城线下实体店采购咖啡机、咖啡豆等物品,每月工资3000元左右,但入职后,公司一直未给她和大部分员工缴纳社保。

王女士说,加上书城工作人员,公司大概有200多名员工,在员工多次要求下,2019年3月公司才开始给员工缴纳社保,但此前的一直没缴。“今年3月底,公司人事部门跟我说我被解聘了,原因是公司经营困难要裁人,然后签解除劳动合同通知书。”

被解聘后,王女士要求公司补缴2016年至2019年的社保被拒绝。公司人事说

公司没有给任何员工补缴过社保,让我们去劳动仲裁或起诉。”王女士说,之后她向公司注册地所属的西安市雁塔区劳动仲裁部门投诉,工作人员让她与公司协商处理,但公司态度强硬,依旧没有结果。

7月30日下午2时许,笔者来到陕西万邦图书城有限公司办公地点,王女士说这六年她一直在这里工作,入职时签了劳动合同,虽然是一式两份,但合同原件都在单位。“公司现在还有一些员工处于在家待岗状态,等公司通知再回去上班或者直接解除劳动合同,还有一位已经被辞退的员工正在起诉,让公司补缴社保。”

同书上签字。

若存在未按要求缴纳社保的情况 可向劳动监察部门举报

笔者看到王女士和王先生劳动合同解除原因均是:劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原劳动合同无法履行,经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议。

王女士的工资单显示,2016年4月陕西万邦图书城有限公司发放了同年3月份的工资,由于刚入职未干满一个月,当月工资实际发放了713元。

而王女士的社保缴纳记录显示,人员状态为在职参保,单位为陕西万邦图书城有限公司,参保所属分中心为雁塔区,从2019年3月开始有缴费记录。

王女士说,补缴社保很麻烦,尤其是养老保险,个人无法补缴,必须由单位经办才能补缴。“现在如果我去入职新的单

位,社保一直没有补缴的话,相当于我的工作年限少了3年,这对我很不公平。”

随后,笔者和王女士一起来到万邦图书城办公室,由于周末,无人上班。

当天下午4时许,笔者联系到公司人事部门人员邢女士,她说受疫情影响有些岗位确实有缩减人员,此前公司提出让王女士更换岗位,她不同意后才解除了劳动合同。关于公司大部分员工社保补缴的情况,她表示,由于单位人事岗位人员经常变动,她刚入职几个月,不清楚这些情况。

随后,笔者拨打了西安市雁塔区劳动监察大队的电话,值班人员说,如果存在未按要求缴纳社保的情况可以向劳动监察举报,工作人员检查核实后会去违法行为进行查处,补缴社保则需要去社保经办机构办理,关于王女士反映万邦图书城的情况,需要等工作日查看案卷后才能知道是否有该起投诉以及处理进展情况。

田睿 王井涛