



全日制劳动者在休息时间兼职,用人单位能否合法解除劳动合同?

【经典案例】

2011年3月,颜某进入甲公司工作,双方签订为期两年的劳动合同。颜某所在岗位实行标准工时制,每日9:00-18:00为工作时间,其中1小时为午休,做五休二。与此同时,颜某利用夜间休息时间在某安保公司兼职一份门房值夜班的工作并签订了劳动合同,工作时间为夜间20:00-次日6:00,该岗位实行做一休一。

2012年5月初,甲公司发现颜某在某安保公司的兼职情况后,便向其发了一份书面通知要求颜某一周内辞去兼职工作并提供辞职证明,而颜某认为自己并未影响白天的工作,没有停止兼职。甲公司后于2012年5月23日向颜某发出《解除劳动合同通知书》,颜某不同意甲公司的解除行为,多次协商无果后遂向劳动仲裁部门申请仲裁。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议的焦点为,用人单位能否以兼职为由与劳动者解除劳动合同?从事全日制用工的劳动者是否可以与一个或一个以上的用人单位订立劳动合同?

甲公司认为,虽然公司员工手册上未载明禁止兼职的相关事项,但自甲公司发现颜某在安保公司兼职后便要其求于一周内辞去兼职工作,而颜某并未辞去。因而根据《劳动合同法》规定,公司于2012年5月23日终止劳动关系的行为合理合法。

颜某认为:其在安保公司兼职的行为系自己的劳动自由,且安保公司的工作时间与甲公司没有冲突,其兼职行为也没有影响其在甲公司的工作,甲公司无权要求自己辞去安保公司的工作。

仲裁委经审理,驳回了颜某的仲裁请求。

【律师说法】

本案中,虽然颜某认为自己的兼职并未影响白天的工作效率,但甲公司在知悉颜某于安保公司兼职后,要求其停止兼职,而颜某拒绝辞去兼职继续我行我素,根据《劳动合同法》第三十九条“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同……(四)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”颜某符合了上述条件,故甲公司有权依法解除与颜某的劳动合同。

可是我国也未完全禁止从事全日制用工的劳动者兼职,一般认为,全日制劳动者兼职必须同时符合下列条件:一、签订的劳动合同或员工手册中没有载明禁止劳动者兼职;二、劳动者的兼职行为没有对本单位工作任务的完成造成严重影响;三、在本单位知晓劳动者兼职情况后没有责令其停止兼职行为。只有当从事全日制用工的劳动者同时满足上述条件时,才可以与一个或一个的用人单位订立劳动合同。

相较于全日制劳动者从事兼职的苛刻要求,非全日制劳动者则宽松了许多,《劳动合同法》第六十九条第二款规定:“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订立劳动合同;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。”但需要注意的是,非全日制劳动者是有用工限制的,即在同一用人单位一般平均每日工作不超过四小时,每周工作时间累积不超过二十小时;双方都拥有任意解除权,终止用工时,用人单位也无需支付经济补偿金。

文章来源:110 法律咨询网 文章有删改



官方服务APP



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