



兼职并未影响工作，公司能开除有兼职的员工吗？

【经典案例】

颜某在某公司任职，与公司签订了为期3年的全日制劳动合同。后来，颜某兼职其他单位一份门房值夜班的工作。半年后，公司知道了颜某兼职的事，认为颜某晚上值班会影响休息，于是发出书面通知，责令颜某在一周内辞去兼职工作，否则解除劳动合同。颜某认为自己没有影响白天公司的正常工作，没有理睬公司的通知。一周后，公司解除了与颜某的劳动合同。颜某对公司的决定不服，申请劳动仲裁。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点：兼职并未影响工作公司能开除员工吗？

颜某认为，自己在其他公司兼职并没有影响在公司的工作，公司不应该与自己解除劳动合同。

公司认为，颜某与公司签订的是全日制劳动合同，且在收到公司责令其停止兼职的通知后不予理睬，公司可以根据《劳动合同法》相关规定与颜某解除劳动合同。

本案中，颜某的行为确实违反《劳动合同法》相关规定，劳动仲裁机构驳回了颜某的诉求，公司解除与颜某的劳动合同行为有效。

【律师说法】

兼职是指劳动者与用人单位存在劳动关系，在完成本职工作以外，在业余时间内，与其他单位建立劳动关系。《劳动合同法》第39条第4项规定，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影响，或者经用人单位提出，拒不改正的，用人单位可以解除劳动合同。该法第69条第2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。”确定员工具有兼职行为，并对完成本单位工作任务造成了严重的影响，用人单位可以依据此条规定解除劳动合同。但从用人单位的举证责任角度考虑，“严重影响”是一个模糊的概念，要根据用人单位的具体情况和劳动者兼职的具体行为来综合判断。需要强调的是，用人单位对兼职行为提出改正要求是行使此项劳动合同解除权必不可少的程序。

从另一面讲，兼职主要适用于非全日制用工的劳动者，对全日制劳动者是严格限制的。一般而言，全日制劳动者兼职必须符合下列条件：

一、相关法律法规没有明文禁止。如公务员法禁止国家公务员进行兼职；公司法禁止担任公司、企业的董事、经理等高级经理人员兼任同类企业职务。

二、用人单位在劳动合同或者规章制度中没有明确规定禁止劳动者兼职。

三、兼职没有侵犯原用人单位的利益，没有对完成本职工作造成影响。

四、单位知悉后没有责令其停止兼职。

该案中，颜某未经单位许可私自兼职，虽然夜班也许不会影响白天的正常工作，但在公司向颜某提出限期改正的书面要求后，颜某执意不改，因此公司解除与其劳动合同是合法的。

（作者：倪晓敏律师，文章内容有删改。）



官方微信

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理