



员工病假期间从事兼职,是否构成严重违纪?

【经典案例】

2010年3月,侯某入职某商贸公司,担任销售一职。2014年4月,公司与侯某签订无固定期限劳动合同。2015年3月,侯某开始连续请长病假,病假期间公司按照法律标准支付其病假工资。

2015年7月,侯某告知同事徐某其在病假期间正在一家咨询公司从事兼职,担任网管,每月有六千余元的收入。商贸公司得知后前往咨询公司调查,发现侯某担任咨询公司网管的情况属实,遂以侯某严重违纪为由与其解除劳动合同。

侯某认为自己的兼职行为未对完成本单位工作任务造成严重影响,用人单位亦未向其提出改正要求,故不属于严重违纪,公司的解除行为违法。侯某向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求商贸公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:员工病假期间从事兼职,是否构成严重违纪?

商贸公司认为,侯某的行为属于违反诚实信用及职业道德的行为,公司以严重违纪为由解除劳动合同并无不当之处。

仲裁委经审理认为,商贸公司规章中对职工欺诈行为认定为严重违纪行为,侯某行为符合规章规定情形,公司解除并无不当,故未支持侯某的仲裁请求。

【律师说法】

《劳动合同法》第三十九条第四项规定,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,用人单位可以解除劳动合同。法律并不禁止劳动者利用业务时间从事兼职活动,兼职行为不得影响本职工作。而用人单位如果主动对兼职行为提出异议的,劳动者应当停止从事。

然而,本案的商贸公司与侯某解除劳动合同的理由并非是侯某的兼职行为违反了第三十九条第四项的规定,而是其不诚信行为。侯某一方面以生病为由向公司请了长期病假,另一方面又在外从事第二职业赚取双份工资。侯某的行为足以说明其并不存在生病需要休息的事实,属于典型的欺骗公司的行为,亦违反了职业道德。商贸公司的规章制度经民主程序制定,其中对于职工欺诈行为认定为严重违纪行为,公司以侯某严重违反规章制度为由解除劳动合同符合《劳动合同法》第三十九条第二项规定。即使本案中商贸公司未于公司规章制度明确对此类情形进行规定,侯某的行为也违反了劳动者最基本的诚实信用原则,仲裁委的裁决于法有据。

蓝海提示,无论劳动者基于什么理由,虚报病情请病假的行为都属于一种违反诚信及职业道德的行为,切勿采取这种手段谋求私利。一旦用人单位发现,劳动者将较为可能面临被解除劳动合同的处罚。

案例来源:2018年6月13日《劳动报》有删改



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