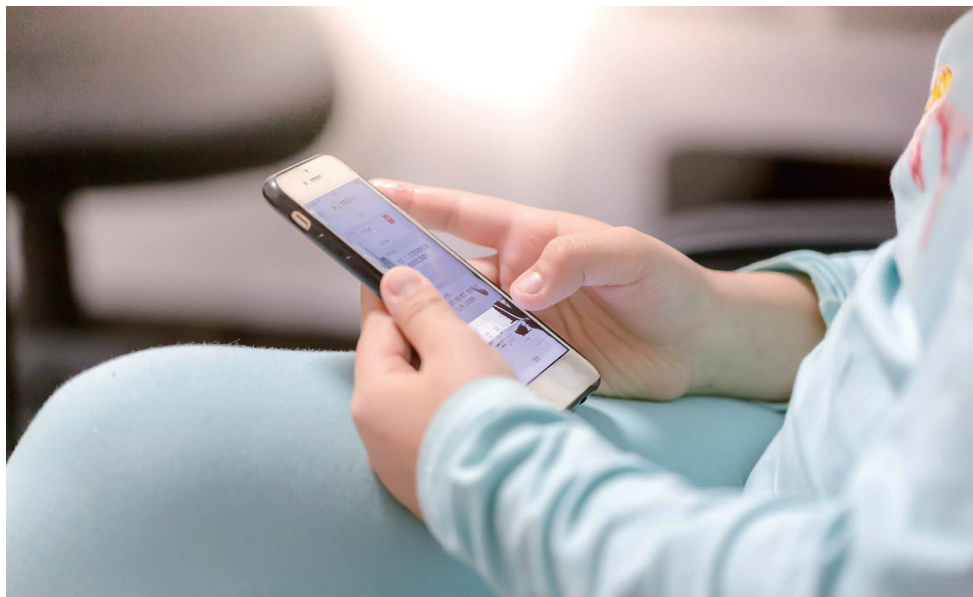


# 53.9%职场人员正从事兼职 下班搞副业行不行？



网络图片

前几天,一个午休时间,兼职做读书博主的张芳(化名)使用所在单位电脑,整理其社交媒体账号上的一些事务时被老板看到,老板当即批评她上班不务正业,滥用公司资源。这让张芳很委屈:“午休时间不应该是我自己的时间吗?”

近期,关于“打工人做副业是对还是错”的话题引发社会热议。北京大学国家发展研究院与智联招聘联合发布的《2022雇佣关系趋势报告》显示,有53.9%的职场人员正在从事兼职,这一比例在“00后”受访者中达到54.5%。智联招聘发布的《2022年白领满意度指数调研报告》也显示,2022年有59.1%的白领在搞副业,占比大幅高于

2021年的32.1%。

记者近日采访发现,很多职场年轻人都考虑过做副业,其中不少人正在做副业,有人因此获利、暗自得意,也有人因为做副业而被领导或同事“说闲话”,被冷落、扣绩效、降薪甚至被迫辞职。多位受访者提出,主业和副业如何划清边界也是个难题。

受访专家表示,在不违反劳动合同义务的前提下做副业是合理合法的。如果公司发现劳动者从事副业或兼职,不能立刻解除劳动合同,除非其副业或兼职给本单位利益带来了损害。公司在遇到员工进行副业或兼职的情况下,应当积极沟通协商解决,采取侮辱或“挤兑”的方式是不妥的。

## 因从事副业被排挤

辽宁大连市民王敏(化名)在一家事业单位从事后勤工作,除了上班外还经营着一家网店。

“其实也赚不了多少钱,一个月可能就卖几十单。”王敏告诉记者,她的主业和副业完全没有关系,而且自己都是在下班后或午休时间处理网店的事,但自从这件事被领导知道后,便处处针对自己,“领导经常在别的同事面前嘲讽我,说‘副业随便一做,就能赚好几万’”。

“有时午休时间,大家聚在一起聊天的时候,领导还会特意走到我面前,说‘怎么感觉你的心思和精力都不在工作上,不要光想着做副业了’。”王敏说,面对这样的“嘲讽”,她很无奈,“其实自己的工作根本没有因为做副业而受影响,该干的工作都按时完成了”。

浙江杭州市民吴凯(化名)也有相同的遭遇。他的副业以剪辑视频、撰写文章为主,每月收入多则上万元,少则四五千元。

“以前的领导比较欣赏我,同组的氛围也很融洽,就跟其他同事说过‘因为房贷压力大,偶尔做做副业’,大家都表示理解。但部门更换领导后,瞬间就‘变天’了。”吴凯说,新领导上任后开始严抓考勤,在没有跟他商量的情况下,直接将另外一名同事一半的工作量交给他来做,理由是那名同事非常忙。

面对吴凯的不解,领导回复称,“听说

你一直在做副业,看来你在公司的工作量不饱和,还有精力去外面找活”。在那之后,吴凯的工作量增加了很多,经常加班加点,再也没有精力去搞副业了。

据了解,副业又称为双重劳动关系或双重用工关系,是指人们利用业余时间从事的兼职或第二职业。在一些受访的搞副业的职场人士看来,主业和副业之间并无冲突,例如,他们有的人主业是会计、副业是网约车司机,有的人主业是办公室文员、副业是网络主播,有的人主业是销售、副业是摆摊摆地摊,从事副业通常在下班后。

他们搞副业的初衷,要么是迫于经济压力,想增加一些额外收入;要么是不满意本职工作,需要寻找新的出路;抑或自认有多余的时间精力和明确的兴趣爱好,希望能靠本事变现。

在不少人看来,兼职、副业算是一个辅助,是减轻家庭经济压力的一种积极向上的生活方式。支持搞副业、兼职的职场人认为,如果现有工作暂时没有上升空间,薪资也趋于平稳,那么最适合提高收入的方式就只有副业、兼职。

反对的声音也不少。采访中,3名在不同行业从事中层以上领导岗位的负责人一致认为,人的精力是有限的,员工做副业势必需要投入相应的时间和精力,极有可能影响主业。如果副业和主业有关,对公司的利益也可能会产生负面影响。

## 不能影响主业工作

“工作时间利用本单位的设备去做副业或第二职业是违规的。”中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰认为,而午休用餐时间做副业是否违规,需要按照非工作时间兼职的规则来处理。

在中国劳动关系学院副教授张丽云看来,一个合理的边界是两份工作不能互相侵扰。如果构成实质性损害的话,前一份工作的雇主有权力对劳动者加以一定的惩戒,这种惩戒包括减薪、降薪甚至解除合同。

北京海润天睿律师事务所律师孙鹏认为,如果劳动者跟一个单位确立劳动关系时,还跟另外一个单位建立了劳动关系,构成双重劳动合同。在原公司同意的情况下不存在法律问题,但如果两边产生冲突,并且对原单位的工作产生影响,在原单位制止后仍不改正,则可能涉及违约,单位有权解除合同。

“在工作时间内,未经同意就利用工作单位的资源也可能涉及违约,该资源包括电子设备等有形资源和公司的影响力等无形资源。”孙鹏说。

沈建峰认为,双重劳动关系或双重用工关系是不违法的,不能因此解除劳动合同。当员工出现第二职业或兼职时,给本单位带来了损害,或单位提出拒不改正的情况下才可以解除劳动合同。

“因搞副业而给员工‘穿小鞋’,或者内部采取各种措施来针对劳动者的行为是不可取的。如果劳动者最终的评价是合格以上或称职以上,雇主就不能对劳动者进行惩戒。如果因做副业确实影响到了主业工作,劳动者应当重新评估这份工作的意义和选择,雇主也有权力与其进行沟通、警示等。”张丽云说。

## 应当遵守职业道德

如果因业余时间做副业而被公司辞退,法律站在企业这边,还是劳动者这边?

在孙鹏看来,在灵活用工的背景下,干副业在当今社会屡见不鲜,给劳动者增加经济权益的同时,也给一些企业的用工管理带来了挑战。比如,有的劳动者占用主业时间“顺带”从事副业,还有的劳动者利用业余时间从事副业,而企业对此往往存在认识误区,即认为劳动者只要“一心二用”,工作之外干着别的“买卖”,就可以立即解除劳动关系,由此也引发了诸多劳动争议。

“在实践中,有人因为干副业而被公司辞退,其依据就是公司的规章制度。比如,有的公司规定非常严格,无论是不是在工作时间内,一律不允许员工从事副业。”孙鹏说,如果属于专业的技术人员或者特殊行业,这种要求是合法合规的;如果只是普通工作人员,要看是否在劳动合同里有明确约定,如果劳动合同已经约定,并经过双方同意,则有法律效力。

张丽云认为,如果两份职业发生冲突,那即意味着两份劳动合同发生了冲突,会伤害一方雇主的利益。作为诚信的劳动合同履行者,劳动者必须做出调整和修正。“出现这种情况,雇主和雇员如果能够进行善意的沟通,促成问题解决是最好的。如果解决不了,那么双方之间可能会面临解除合同的问题,劳动者也可以选择辞职或者放弃第二职业。”

沈建峰认为,完整的、有效的履行劳动义务是必要的。对于一个单位来讲,最简单和直接的方式就是在劳动合同里约定禁止兼职或者做副业,并在用人单位规章中对违规兼职的法律后果进行明确。

“当劳动者的主业和副业发生冲突时,雇主有权制止劳动者继续从事兼职或第二职业,但是其方式方法需要合理合法。”沈建峰称,当违反了涉及副业相关劳动合同后,雇主可以要求其承担相应的责任。但是如果雇主采取侮辱甚至“挤兑”的方式去对劳动者进行逼迫,则是违规的。

在沈建峰看来,劳动者有余力、有时间去做兼职或第二职业并不为过,但应当遵守职业道德,全面履行自身的劳动合同义务。

(据《法治日报》)