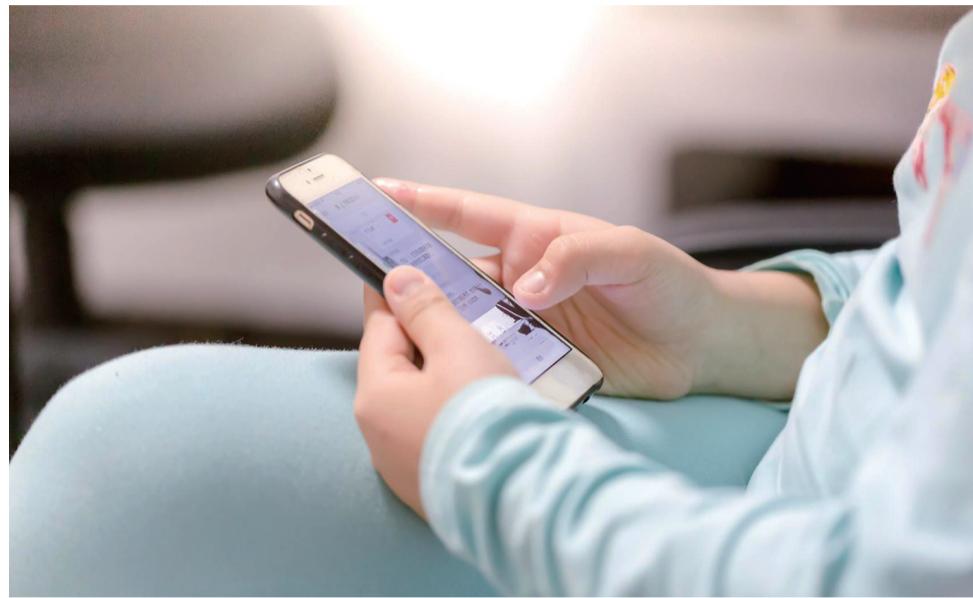


53.9%职场人员正从事兼职 下班搞副业行不行？



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干扰。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，构成双重劳动关系。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是不可取的。如果劳动者最终的评价结果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，雇主也有权力对其进行沟通、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规定，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，那就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，并在用人单位规章制度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，雇主有权利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》)