

# 兼职职工转移社保关系遭辞退,合法吗?

许佳博(化名)在公司工作11年时到其他单位兼职,并将他的社保关系转入兼职单位。公司发现后要求他限期将社保关系转回公司,因他未按期转回社保关系被公司辞退。面对这种情况,他要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金,公司则以其违法在先并导致公司无法为他缴纳社保为由予以抗辩。近日,法院以公司无证据证明许佳博在兼职单位工作对完成本职工作造成严重影响或经公司多次提出而拒不改正为由,终审判决支持许佳博的主张。

## 因为兼职转出社保 公司辞退兼职职工

从2010年8月入职起,许佳博一直在公司轨道检修工岗位工作。2019年1月1日,公司与他签订无固定期限劳动合同书。2022年6月1日,为了提高工资收入,他到另外一个单位兼职,并将其社保关系从公司转至该兼职单位。

公司得知许佳博转移社保关系后,于2022年7月12日向他发出书面通知。该通知的主要内容是:“您的社保关系从2022年6月1日起已经不在公司,公司无法继续缴纳社保费用。在公司多次通知您转回社保关系的情况下,至今未转回……现在再次通知,您必须于2022年7月19日前将社保关系转回公司,否则,公司将解除您的劳动关系。”

许佳博收到公司的上述通知,立即催促相关部门为他办理社保关系转回公司的手续。但是,他终因未在通知时间内完成通知事项被辞退。

即使如此,在2022年6月至7月期间,许佳博仍在公司正常上下班,且继续履行原岗位职责。据统计,他6月份为全勤,工资为6057元;7月份,他有打卡记录的出勤天数为11天,实际工作18.5天,工资为4725元。

2022年7月21日,许佳博因申请劳动争议仲裁的需要,到公司提取自己的劳动合同。而在此时,公司要求他在辞退通知书上签收回执,并在解除劳动合同协议书上签名捺印。

“法律并未禁止劳动者从事兼职工作,社保关系转出是我的权利,公司以此为由辞退我没有法律依据。”许佳博不服公司辞退决定,请求劳动争议仲裁机构裁决公司向支付2022年6月、7月拖欠的工资、违法解除劳动关系赔偿金。

经审理,仲裁裁决公司向许佳博支付2022年6月份工资6057元、7月份工资4725元,并按照许佳博离职前12个月平均工资4889.43元向其支付违法解除劳动关系赔偿金117346.32元。

## 职工并非有错不改 解除合同缺乏依据

公司不服仲裁,于2022年9月21日向一审法院提起诉讼。

一审法院认为,本案的争议焦点是公司限期许佳博转回社保关系未果后,因无法继续为许佳博缴纳社保而将其辞退,该做法是否构成违法解除劳动关系?

对此,一审法院认为,《劳动合同法》第39条规定“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同……(4)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。”《社会保险法》第58条第3款规定“国家建立统一的社会保险号码。个人社会保障号码为公民身份号码。”这些规定表明,许佳博在与公司存在劳动关系的同时与其他用人单位建立劳动关系,并未违反法律规定。社保机构因许佳博存在双重劳动关系进而依规将社保关系转移至其他用人单位,许佳博并无过错,亦未违反法律规定。

本案中,公司虽然以许佳博与其他用人单位建立劳动关系以及社保关系已转入其他单位为由认为其违法在先,但不能提交相关证据证实许佳博的行为给公司造成严重影响或经公司多次提出而拒不改正的情形。在此情况下,公司于2022年7月19日不再让许佳博打卡考勤的行为应视为单方解除劳动关系。据此,一审法院认为,公司辞退许佳博的行为构成违法解除劳动关系。

另外,许佳博从2022年6月1

日起至7月19日期间仍在公司正常工作,已经付出相应的劳动,一审法院认为,公司拒不支付许佳博在该期间的劳动报酬缺乏事实根据和法律依据。

综上,一审法院作出了与仲裁裁决内容一致的判决。

## 公司违法解聘职工 应当给付经济赔偿

公司不服一审法院判决,上诉请求撤销原判,改判公司无需向许佳博给付经济赔偿。

公司上诉称,一审法院既然认定许佳博调取档案在先,被要求签字在后,这些事实就可以证明许佳博是主动提出解除劳动关系的情形,一审法院判决支持其赔偿请求自然是错误的。

公司认为,许佳博多次被公司要求被改正错误但拒不改正,此时,公司出于无奈行使用人单位的管理职权,停止其打卡考勤,并不代表公司就此与其解除劳动关系,而应视此举为用人单位在行使其管理职权,是正当的权利,依法无需支付赔偿。

许佳博辩称,他在解除劳动合同协议上签字确认是被迫的。当时的情况是他已经申请劳动争议仲裁,仲裁机构要求他提供书面劳动合同书,而他的劳动合同一直被公司扣押。为了拿到劳动合同,他才在解除劳动合同协议书上签了名。

二审法院认为,许佳博因在其他单位兼职而将其社保关系转出。2022年7月19日,他下午下班时发现自己无法打卡考勤,后来才知是公司解除了双方之间的劳动关系。而现行法律并不禁止劳动者存在双重劳动关系的情形。许佳博将社保关系于2022年6月1日从公司转到其兼职单位,根据《社会保险法》第58条规定,法律不允许双重社保关系存在,因此,许佳博将社保关系转

移到兼职单位并不存在过错。

另外,公司未提交证据证明许佳博在兼职单位工作对完成公司工作任务造成严重影响或经公司多次提出而其拒不改正的情形。在此情况下,公司不再让许佳博打卡考勤的行为属于单方违法解除劳动合同。

鉴于原审事实清楚,适用法律正确,公司上诉理由缺乏事实及法律依据,二审法院于近日终审判决:驳回上诉,维持原判。

## 【评析】

### 维护和谐劳动关系须学法、知法、守法、用法

劳动合同解除权为形成权,以一方当事人提出解除劳动合同的意思表示到达对方时生效,本案中,公司通知许佳博在规定期限内转回社保关系,否则予以辞退。结果,许佳博因未按公司要求办妥社保转回手续被辞退。两级法院据此认定公司构成单方解除劳动关系是正确的。

此外,公司单方解除劳动关系的理由仅仅是限期许佳博转回社保关系未果后将其辞退,并非系许佳博因兼职对完成公司工作任务造成严重影响,或者经公司多次提出拒不改正。在现有法律并不禁止双重劳动关系的情况下,许佳博将社保关系转出系其应有的选择权,亦不为法律所禁止。故公司以解除劳动关系的依据不充分,属于适用法律错误,构成违法解除劳动合同,应当依法支付经济赔偿金。

至于许佳博在被公司辞退后,因认为公司构成违法并申请劳动争议仲裁,并按仲裁机构要求为调取档案而在解除劳动合同协议书行为,不能认定为是双方协商解除劳动关系。总之,公司此次错误地理解和适用法律,既伤害了职工也给自身带来了损失,应当引以为戒。

杨学友 检察官

## 劳动合同具有人身属性 不得适用协议管辖约定

编辑同志:

2023年8月,我经网络招聘进入工作。入职后,公司与我签订了一份5年期劳动合同,并在劳动合同中约定该合同的履行地及公司所在地均为A地。近日,因与公司之间的劳动争议协调无效,我准备向A地法院提起诉讼。但是,有人认为,由于劳动合同中约定了“如发生纠纷由B地法院管辖”,故在双方已经协商一致的情况下,我只能向B地法院提起诉讼。

请问:该说法对吗?

读者:张莉莉

张莉莉读者:

该说法是错误的,即你仍可向A地法院提起诉讼。

这里涉及到协议管辖问题,指的是当事人在纠纷发生之前或发生之后,以协议的方式选择解决他们之间纠纷的管辖法院。就协议管辖,《民事诉讼法》第三十五条规定:“合同或者其他财产权益纠纷的当事人可以书面协议选择被告住所地、合同履行地、合同签订地、原告住所地、标的物所在地等与争议有实际联系的地点的人民法院管辖,但不得违反本法对级别管辖和专属管辖的规定。”

上述法律规定表明,协议管辖的适用范围为合同或者其他财产权益纠纷。其中的合同纠纷包括因合同订立、履行、变更、解除、违约等所产生的纠纷,其他财产权益纠纷包括因物权、知识产权中的财产权而产生的民事纠纷,即因身份关系产生民事纠纷的不能协议选择管辖法院。而劳动争议案件涉及的法律关系为用人单位与劳动者之间的劳动关系,具有人身属性,故不能适用协议管辖的有关规定。

此外,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第三条规定:“劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。劳动合同履行地不明确的,由用人单位所在地的基层人民法院管辖。”即用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院,二者必居其一。即使用人单位与劳动者分别向不同法院起诉,亦必须依据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第三十六条处理:“两个以上人民法院都有管辖权的诉讼,先立案的人民法院不得将案件移送另一个有管辖权的人民法院。”与之对应,本案中劳动合同中有关管辖的约定无效,从一开始起便对你没有法律约束力。

颜梅生 法官

# 职工参加企业年金有什么好处?

读者翟立德近日向本报反映说,他在网上求职时,看到一家公司的招聘公告。其中,在公告福利待遇一栏中写到:“除按国家规定缴纳基本养老保险等社会保险外,并为职工缴纳企业年金。”

由于对相关内容不太了解,他想知道:企业年金是什么意思?对职工有什么意义?

## 法律分析

所谓企业年金,是指企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上,自主建立的补充养老保险制度,是多层次养老保险体系中的第二层次养老保险。按照相关规定,企业年金所需费用由企业和职工个人共同缴纳,其

中,企业缴费每年不超过本企业职工工资总额的8%,企业和职工个人缴费合计不超过本企业职工工资总额的12%。具体所需费用,由企业和职工一方协商确定。为每个参加企业年金的职工建立个人账户,对企业所缴费用按照确定的比例计入职工个人账户,职工个人缴费部分一律计入职工个人账户。由此来看,职工参加企业年金,等于增加了一份养老积累,有利于进一步提高退休后的收入水平和生活质量。

企业年金基金由下列各项组成:企业缴费;职工个人缴费;企业年金基金投资运营收益。关于该基金的最终归属,根据《企业年金办法》第十九条和第二十

条的规定,包括:

一是职工个人账户中的个人缴费及其投资运营收益自始归属于职工个人。

二是职工个人账户中企业缴费及其投资收益,企业可以与职工一方约定其自始归属于职工个人,也可以约定随着职工在本企业工作年限的增加逐步归属于职工个人,完全归属于职工个人的期限最长不超过8年。

三是有下列情形之一的,职工企业年金个人账户中企业缴费及其投资收益完全归属于职工个人:(一)职工达到法定退休年龄、完全丧失劳动能力或者死亡的;(二)企业年金方案终止情形之一的;(三)非因职工过错

企业解除劳动合同的,或者因企业违反法律规定职工解除劳动合同的;(四)劳动合同期满,由于企业原因不再续订劳动合同的;(五)企业年金方案约定的其他情形。

领取企业年金的条件包括:一是职工在达到国家规定的退休年龄或者完全丧失劳动能力时,可以从个人账户中按月、分次或者一次性领取企业年金;二是职工出国(境)定居的,可以一次性支取企业年金个人账户的资金;三是职工或者退休人员死亡后,其企业年金个人账户余额可以继承。不符合上述条件的,不得从个人账户中提前提取资金。

潘家永 律师