

## 职工兼职并未影响公司工作

## 公司以违约为由辞退职工属违法

□本报记者 赵新政

“我从事市场推广及新媒体运营多年。A公司看中我有这方面的经验和资源，在进行背景调查之后决定与我签订劳动合同。”陈非凡（化名）说，基于这一原因，他认为A公司以其在B公司兼职违反劳动合同约定及制度规定，并以此为由将其辞退属于违法。

A公司辩称，陈非凡入职时未主动披露在B公司的任职，其知晓该情况后要求纠正，但陈非凡不承认存在该情况。因陈非凡的行为较为过分且未作出合理解释，故予以辞退。陈非凡表示，A公司并未要求其纠正，因其提出涨薪，双方开始协商解除劳动合同但未协商一致，公司以此为由将其辞退系不愿承担赔偿责任。

法院认为，A公司未能举证充分证据证明B公司与其存在竞争关系或经营业务重合，亦未能举证证明陈非凡与B公司之间存在劳动关系，或就陈非凡在B公司任职对其生产经营造成了实质性损害进行合理、客观的举证、说明，故陈非凡仅在B公司担任法定代表人尚不足以体现其已达到严重违反劳动纪律的程度，故确认A公司构成违法解除劳动合同。6月27日，二审法院判决支持陈非凡的索赔请求。

职工要求调整工资  
公司解除劳动合同

2021年5月18日，陈非凡入职A公司担任市场经理职务，主要从事品牌宣传、新媒体运营等工作。双方签订的期限至2024年5月17日的劳动合同第8条约定，陈非凡如严重违反劳动纪律或企业规

章制度，A公司可以随时解除劳动合同。其中，规章制度是指由A公司制定并告知的一切制度和规定。严重违反规章制度情形包括但不限于制度中列明应予以处罚甚至开除之情形，包括未经A公司许可兼任其他公司职务或兼营与本公司相近的业务。合同第9条约定，A公司《员工手册》及补充条例作为本合同附件。

2024年2月6日，陈非凡向A公司总经理熊某等发送电子邮件提出将月基本工资由14500元调整至20000元的请求，A公司未予同意。同年2月10日，双方就解除劳动合同进行协商但未达成一致。

2024年2月14日，A公司向陈非凡送达《辞退通知书》，载明：“因你在职期间隐瞒担任B公司法定代表人的事实，严重损害本公司利益，严重违反劳动合同约定及《员工手册》规定。依据《劳动合同》第8条、第9条约定，决定即日起与你解除劳动合同。”

陈非凡不服A公司作出的辞退决定，请求劳动争议仲裁机构裁决A公司向其支付违法解除劳动合同赔偿等费用。经审理，仲裁机构裁决驳回其请求。其不服该裁决，诉至一审法院。

公司提交多份证据  
证明职工在外兼职

庭审中，A公司主张辞退陈非凡的事实依据为陈非凡在B公司任职违反劳动合同约定及《员工手册》规定，并就此提举以下证据：

一是企业信用信息公示网页截图，载明B公司于2020年1月24日成立，陈非凡系该公司股东，且任该公司法定代表人、经理及执行董事，2020年至2021年该公司缴纳社会保险的人数为0人，该公司的经营范围包括技术开发、技术推广、技术转让、技术咨询、技术服务、销售自行开发的产品、计算机系统服务、基础软件服务、应用软件开发、软件开发、软件咨询等。陈非凡认可该证据的真实性，表示其入职时，A公司即知晓其在B公司任职情况，其有10个微信、20万名好友，同事对此均知晓，但其与B公司之间未签订劳动合同，亦未给B公司提供劳

动，B公司未实际经营。

经询问，双方均表示B公司与A公司之间不存在直接竞争关系。A公司主张陈非凡入职时并未主动披露在B公司的任职，其系2024年2月才知晓该情况，此后曾向陈非凡提出，要求陈非凡纠正，但陈非凡不承认存在该情况。其认为陈非凡的行为较为过分，且未作出合理解释，因此予以辞退。陈非凡则表示，A公司并未提出要求其纠正，因其提出涨薪，双方开始协商解除劳动合同但未协商一致，公司以此为由将其辞退目的是不愿意支付解除劳动合同赔偿金。

二是《员工手册》，其中第7项利益冲突规定，职工在任职期间，不得投资与公司的经营业务具有竞争性的公司、或自主经营实业、或在其他任何第三方兼职、或以其他任何方式受聘于第三方、或间接为其他任何第三方提供劳务服务。如有违反，则为严重违反劳动纪律及规章制度的行为，应赔偿给公司造成的所有损失，公司有权对职工进行通报批评、罚款等处分，公司亦有权解除劳动合同。陈非凡认可收到《员工手册》电子版，但不认可该证据的真实性，其并未参与该手册的拟定、重大条款讨论及修正。

法庭询问陈非凡在B公司任职对完成在A公司的工作任务的影响，A公司表示陈非凡负责市场相关工作，B公司亦为软件信息服务公司，两公司业态重合，均为软件信息服务，陈非凡在A公司任职期间，用其他公司名称作为微信昵称，不可能不做其他公司工作，A公司要求市场人员只能做本公司的工作，故于2022年明确规定不允许职工在外兼职。陈非凡则表示，其主要从事市场推广及新媒体运营，因其工作多年积累的渠道及新媒体运营的经验，A公司负责人熊某才找其合作。这说明入职时A公司就已知晓其有很多市场推广渠道和社会组织资源，签订劳动合同前熊某曾对其进行资源背调，A公司的注册商标主要是软件类，而B公司的主营业务及商标与A公司无关，两公司不存在竞争关系。

兼职未损单位利益  
直接解聘属于违法

一审法院查明，陈非凡入职A公司前已经担任B公司法定代表人，且至双方签订劳动合同时，A公司亦未对此进行调查核实，直至双方就薪酬调整、解除劳动合同进行协商时经调查才发现。此外，A公司制定的《员工手册》晚于B公司成立的时间，且该制度中没有相关条款或具体规定要求劳动者对已存在的、与该制度相矛盾的事实进行整改，同时A公司亦未举证证明在单方解除劳动合同前要求陈非凡对此进行整改。因A公司未就该《员工手册》经过民主程序制定提举任何证据，一审法院认为，A公司无法以此作为确定双方权利义务的依据。

再者，A公司认可与B公司不存在直接竞争关系，A公司提举的企业信用信息公示截图显示2020年至2021年期间，B公司并无人员缴纳社会保险，现有证据未体现陈非凡与B公司建立劳动关系，或其在B公司的任职情况对于完成其在A公司的工作任务造成严重影响。因此，一审法院认为，A公司辞退陈非凡构成违法解除劳动合同。经核算，陈非凡主张的违法解除劳动合同赔偿金的数额并未高于法定标准，应当予以支持，故判决A公司向陈非凡支付违法解除劳动合同赔偿金87000元。

A公司提起上诉后，二审法院认为，A公司未能举证证明涉案《员工手册》系经民主程序制定，故其依据《员工手册》与陈非凡解除劳动合同，缺乏事实依据。另外，用人单位的自主用工权应当在合法、合理的范畴内依法行使。本案中，A公司未能提举充分证据证明B公司与其存在竞争关系或经营业务重合，亦未能举证证明陈非凡与B公司之间存在劳动关系，或就陈非凡在B公司任职对其生产经营造成了实质性损害进行合理、客观的举证、说明，故仅陈非凡在B公司担任法定代表人等尚不足以体现陈非凡已达到严重违反劳动纪律，足以致使A公司与其解除劳动合同的程度。因A公司的主张不能成立，故判决驳回上诉，维持原判。

为离婚自愿少分财产  
事后能否要求再次分割？

编辑同志：

我与丈夫陶某因为性格不合，难以继续共同生活。我提出离婚，可陶某坚决不同意，直至我承诺少分财产他才同意。我们签的离婚协议书约定，共有的价值300万元的房子归陶某，其他夫妻共同财产双方均等分割。办理离婚手续半年后，我越想心里越不平衡，后悔当初急于离婚而把房子给了对方。我认为，离婚协议中有关财产分割条款是我急于离婚而被迫签订的，应该不算数。

请问：我现在可否诉请法院撤销这份财产分割协议？

读者：曲宇菊（化名）

曲宇菊读者：

离婚时订立的财产分割协议具有法律拘束力。

《民法典》第一千零八十七条第一款规定：“离婚时，夫妻的共同财产由双方协议处理；协议不成的，由人民法院根据财产的具体情况，按照照顾子女、女方和无过错方权益的原则判决。”由此可知，夫妻登记离婚时就共同财产的分割事宜在协商一致的情况下所签订的协议，对双方具有法律上的拘束力，任何一方没有特殊原因，都应接受这一决定所带来的法律后果，而不得反悔。

但是，如果财产分割协议违背了一方的真实意思表示，则可以请求予以撤销。

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第七十条规定：“夫妻双方协议离婚后财产分割问题反悔，请求撤销财产分割协议的，人民法院应当受理。人民法院受理后，未发现订立财产分割协议时存在欺诈、胁迫等情形的，应当依法驳回当事人的诉讼请求。”据此，一方请求撤销必须是签订协议时存在欺诈、胁迫等情形。所谓“欺诈”，是指一方故意欺骗他人，使对方陷入错误判断，并基于此错误判断作出违背其真实意愿的意思表示的行为。所谓“胁迫”，是指行为人以给对方或其近亲属的生命、身体、健康、名誉、财产等方面造成损害为要挟，迫使其作出违背真实意思表示的行为。

本案中，因陶某不同意离婚，你为达到尽快离婚目的就以放弃房产作为交换条件，这种让步是你自愿选择的结果，显然不属于“胁迫”的性质。因此，你对该份分割协议是不能反悔的。即使你向法院起诉，也很难获得让你满意的判决结果。

潘家永 律师

## 包工包料施工过程中意外受伤，由谁承担赔偿责任？

## 基本案情

房主程某想对自建房进行装潢，在亲戚胡某介绍下，将房屋的外墙油漆工作按实际面积包工包料的方式承包给李某。2024年12月6日下午，李某在作业时不慎从楼梯处滑倒受伤，随即联系胡某告知其受伤情况，并自行开车前往医院治疗，经诊断为左踝关节骨折等。治疗结束后，李某伤情经鉴定构成十级伤残、误工期180日、护理期90日、营养期90日、后续诊疗费6000元。因未能达成赔偿事宜，李某诉至法院，要求程某赔偿因此造成的各项经

济损失。

庭审中，程某以其将外墙油漆业务包工包料给胡某为由，申请追加胡某作为共同被告，法院经依法审查，予以准许。同时，程某主张其与李某之间不存在雇佣关系，李某受伤造成的损失不应该由他来承担。此外，李某长期从事油漆工作，应预见到施工过程中存在危险性并做好预防，但李某在此次事故中存在重大过错，应当承担相应的责任。

胡某表示，其仅仅是把这个业务介绍给李某，相关费用虽经其转交李某，但其并没有从中获取任何利益，也未参与现场管理。

因此，李某受到的损失不应该由其进行赔偿。

## 法院判决

法院审理认为，李某经胡某介绍，与程某商谈按包工包料的方式对涉案房屋进行装潢，经结算总价款为29000元，李某与程某之间由此成立承揽关系。胡某只是为程某介绍了李某，未参与承揽，亦未从中获取任何收益，且李某在受伤后另行安排他人完成未做完的工程，故对程某认为将该工程交由胡某承揽的意见不予采纳。

根据《民法典》第一千一百九十三条规定，承揽人在完成工作过

程中造成第三人损害或者自己损害的，定作人不承担侵权责任。但是，定作人对定作、指示或者选任有过错的，应当承担相应的责任。因涉案工作需在高处进行作业，具有一定的危险性，程某作为定作人，应对李某的工作履行安全提示及监督义务，但通过双方举证，程某对李某的施工未尽到安全注意义务，存在一定过错，应当承担20%的赔偿责任。

经核算，李某的各项损失共计174489元，法院依法判决程某赔偿李某各项损失34897.80元。宣判后，双方均服判息诉。

刘涛 律师