

# 欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第十一节

如何解雇严重失职及在外兼职的员工？



## 十六、 严重失职的员工一定能解雇吗？

不一定。根据《劳动合同法》第39条第3项的规定，要想解雇严重失职的员工需要符合两个必备条件：

- 1) 员工有严重失职行为；
- 2) 该行为给用人单位造成重大损害。

两者缺一不可。如果有严重失职行为但没有给用人单位造成重大损害的，就不能运用此条款来解除劳动合同。



## 十六、严重失职的员工一定能解雇吗？

### 操作提示：

- 1) 以员工严重失职造成重大损害为依据解除劳动合同，用人单位须证明员工已严重失职，且已有“重大损害”
- 2) 通常，企业可以在规章中，将严重失职行为列为严重违规行为的一种。此时企业可以以员工严重违反单位规章制度为由来解除合同，就不需要证明“重大损害”的发生及数额。但是，是否严重违反规章制度，需要证明员工属于故意违反用人单位的规章制度；违反的情形是否严重，在审理过程中最终要由法官或仲裁员进行考量后予以决定。



## 十七、什么情况下可以解雇在外兼职的员工？

在下列情况下可以解除在外兼职的员工：

1)存在员工在其他单位兼职的事实；

2)用人单位能够证明任何下列情形之一：

A、员工兼职对完成本单位的工作任务造成严重影响；

B、经用人单位对员工的兼职行为提出批评指正，拒不改正的。



## 十七、什么情况下可以解雇在外兼职的员工？

我国有关劳动方面的法律、法规虽然没有对“兼职”作禁止性的规定，但作为劳动者而言，完成本职工作，是其应尽的义务。从事兼职工作，在时间上、精力上必然会影响本职工作。作为用人单位来讲，对一个不能全心全意为本单位工作并严重影响工作任务完成的人员，或经批评指正仍不改正的人员，有权与其解除劳动合同。





## 十七、什么情况下可以解雇在外兼职的员工？

企业需要注意的是：

- 1)对员工兼职的事实，用人单位负有举证责任
- 2)“严重影响”强调了只有对本职工作的影响必须达到“严重”的程度，用人单位才可以解雇兼职员工。
- 3)“拒不改正”强调了程序，即用人单位必须先提出改正建议，如果劳动者仍不改正，用人单位可以行使解雇权。



## 十七、什么情况下可以解雇在外兼职的员工？

### 操作提示：

1)用人单位可以根据自己的需要与员工约定不得兼职，或者在员工手册等规章制度中明确这一规定。需要指出的是，必须有事先的约定或规定，单位才可以禁止员工兼职。



## 十七、什么情况下可以解雇在外兼职的员工？

### 操作提示：

2)解除兼职员工的举证责任在用人单位，因此用人单位一定要做好收集和固定证据的工作。

例如，对于“拒不改正”的解除，要防止用人单位仅进行口头指正的行为。要收集兼职员工收取其他单位劳动报酬的证据，及其他单位向兼职者发放的“工作证”等能够证明身份等证据。对“造成严重影响”的解除，用人单位一定要拥有可以证明兼职员工的兼职行为对其完成本职工作造成了“严重影响”的有力证据，并且两者之间有因果关联。





## 操作提示:

3)由于对什么是“严重影响”的界定易引起争议，除非对“对完成本单位的工作任务造成严重影响”有十分的把握，否则不要轻易使用该条款。在实际操作中建议企业采用“拒不改正”的条款予以解除。



## 操作提示:

4)用人单位还可使用“严重违反用人单位的规章制度”予以解除。后者只需要证明劳动者兼职行为的存在，并严重违反了用人单位所规定的规章制度就可以行使解除权。

5)为降低违法解除劳动合同的风险，企业也可以适当采取变通措施，尽可能采取协商解除，劝说员工辞职等方式与员工结束劳动关系。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识  
强大您的事业

