



法官说法

劳动者利用职务之便谋取私利 所在单位解除劳动合同合法

【案情简介】
2017年3月,董某某入职某空调公司任主管。某空调公司制定的规章制度和双方订立的劳动合同均约定职工在任职期间不得从事与公司业务相关的第二职业,不得参与和公司业务有竞争关系及关联交易的活动。
2020年2月,董某某以主管身份向某空调公司提起采购申请单,并附某机电公司报价单。后某空调公司经审批,该机电公司成为某空调公司长期供货商,采购金额达185万元。
2022年11月,某空调公司发现董某某自2010年4月起即担任某机电公司股东和监事,其自2020年利用在某空调公司的职务之便促成某机电公司成为长期供货商,某空调公司认为董某

某上述行为严重违反公司规章制度,据此通知董某某解除劳动合同。董某某申请劳动仲裁,后起诉至法院,要求某空调公司支付违法解除劳动合同赔偿金。
法院经审理认为,董某某在入职某空调公司工作期间从未向公司披露或报备其担任某机电公司股东、监事的情况,其在工作期间利用职务便利发起、促成某机电公司成为某空调公司长期供货商,该行为扰乱了某空调公司正常的生产经营秩序,与其应恪守的职业道德相悖。某空调公司在知晓董某某的上述行为后,基于规范生产经营秩序和严明劳动纪律的目的,解除与其劳动合同,具有事实和法律依据。法院判决驳回董某某诉讼请求。

【法官评析】
《中华人民共和国劳动法》第三条第二款规定:“劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。”《中华人民共和国劳动合同法》第三条规定:“订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”在劳动关系的履行过程中,用人单位与劳动者应当彼此信赖、充分合作。对于劳动者而言,应当忠诚、勤勉、妥善完成用人单位交付的工作,遵守用人单位的劳动纪律和规章制度,不得损害用人单位的利益。
正所谓“君子爱财,取之有道”。用人单位在规章制度中明确规定了劳动者在任职期间不得从事与用人单位有竞争性的同类工作、类似工作或者关联交易的活

动,劳动者理应恪守。劳动者在知晓该规定的情况下,仍抱有侥幸心理不向用人单位披露或告知,利用自身职权便利谋取利益,既触碰了法律法规和公司规章制度的红线,又违反了职业道德和忠诚义务,终将自食苦果。
南通市中级人民法院 祁纪运



案中法理

工作手机号 在员工离职后归谁?

随着移动支付、实名登记制的推行,手机号码与个人身份信息、隐私信息的联系越来越紧密。不少企业为便于联系客户、开拓业务,为员工办理了工作号。那么员工离职后,手机号码归谁?近期,泰州市高港区人民法院审理了这样一起电信服务合同纠纷案件。
原告某华公司因业务发展需要为单位员工在被告Y通信公司处办理了集团成员统一付费业务,双方签订集团成员统一付费服务协议。案涉手机号码由某华公司分配给员工洪某使用。2016年10月,洪某自行向Y通信公司申请办理案涉手机号码的变更登记业务,业务受理单载明原客户名称为某华公司,新客户名称为洪某内容。某华公司一直按月为该号码定额定额付费。2022年6月,洪某离职。某华公司要求洪某返还案涉手机号码,但洪某不愿配合。某华公司从Y通信公司处得知该号码早已变更使用人,并以案涉手机号码使用人系洪某为由拒绝办理变更过户。某华公司遂向法院提起诉讼,要求Y通信公司将案涉手机号码重新变更为某华公司。
法院经审理认为,从本案提供的业务受理单可知,案涉手机号码的原登记户主系某华公司,故某华公司对案涉号码享有合法的使用权,双方之间形成电信服务合同关系。业务办理过程中,被告Y通信公司未经原告同意,擅自根据洪某的申请,将该手机号码的使用权变更登记为洪某,存在过错。鉴于该号码的过户登记并非原告登记户主即某华公司的真实意思表示,故该过户登记行为依法应认定为无效。被告某华公司辩称,原、被告之间仅是通过系统付费的电信服务关系,案涉号码的实际使用人为洪某,故不存在Y通信公司擅自变更使用权人的行为。对此,法院认为,用户通过电信服务合同方式从运营商处取得手机号码的使用权,而非以实际占有方式取得,对此抗辩意见法院不予采纳。综上,法院判令被告Y通信公司将案涉手机号码的使用权人变更登记为原告某华公司。双方均服判,未上诉。
法官提示,手机号码是一种有限的公共资源,国家拥有手机号码的所有权,通过统一的管理与分配使手机号码为公众服务,运营商拥有手机号码的使用权并通过电信服务合同将使用权转移给用户。同时,手机号码在当下社会生活中作为验证和识别个人身份的重要手段,与使用人的日常生活密切相关,具有一定的人身属性和人身依附性。因此,手机号码作为一种具有通信功能的财产权益,其使用权受法律保护。
为避免类似争议,企业将其名下手机号码分配给员工使用时,应在劳动合同或相关合同中明确约定手机号码等权益的归属问题。员工亦应当遵守公司规章制度使用工作号并在离职时做好交接,以免给双方造成不必要的损失。
泰州市高港区人民法院 李娜

人物专访

她为什么能在全国竞赛中夺冠?

王孟:将答案书写在日夜兼程的奋斗中



受访者 供图

近日,全国检察机关控告申诉检察业务竞赛落下帷幕。经过层层选拔,这次竞赛共有来自全国检察机关的33支队伍99名选手参赛。竞赛分为初赛、复赛、决赛三个赛段,综合考察选手事实认定、法律适用等案件审查能力和语言表达、现场应变能力。历经6天激烈角逐,来自南京市玄武区检察院的王孟以总分第一的优异成绩成功夺冠,荣获“第二届全国检察机关控告申诉检察业务竞赛标兵”。

“这样一场双向奔赴”

初见王孟,她高瘦清朗,大眼睛扑闪着智慧的光芒,聊起业务来十分娴熟。采访中她对法律的精深、语言逻辑的严谨,让人叹服。

民生无小事,枝叶总关情。检察控申是窗口,也是面向人民群众“急难愁盼”的第一线。办理过多起涉老诈骗案件和涉农民工劳务报酬等纠纷案件的王孟表示,在切实提

高检察环节矛盾纠纷化解质效方面,可以从以下三个方面着手:一是提高案件质效,减少信访发生保障案件质效,从源头上减少矛盾发生;二是提高释法说理水平,坚持谁执法谁普法,充分运用公开听证等方式,把法理、道理、情理讲清楚;三是利用好司法救助等方式,帮助当事人解决生活急困,助推矛盾化解。

基层检察院案件体量较大,电信网络诈骗、盗窃、毒品类犯罪、寻衅滋事、聚众斗殴等发生在人民群众身边的案件占比最大。往往,办案者眼中的一起普通案件关系着涉案当事人的一生和多个家庭的幸福。

作为面向基层的控申检察干警,不仅要秉持客观公正的立场,更要具备与人民群众同频共振的司法共情力。有时候,控申的案件很小,小到一句问候,一杯热水就能解决来访群众的怨愤;有时候,控申的案件又很大,大到很多当事人可能因此困顿一生都无法自拔。王孟说,她时刻提醒自己,用心用情,设身处地,想群众之所想,急群众之所急,而控申工作也应该是这样一场温暖的双向奔赴。

“好苗子”成为“真尖兵”

说起王孟,领导和同事们都对她的称赞有加。玄武区检察院刑事检察部副主任周金凤是王孟的“师傅”。她说,王孟科班出身,专业对口,虽然刚开始工作经验并不丰富,但她的细致让老检察官叹服,是个好苗子。她介绍说,如果在案件中发现一个问题,王孟不仅四处找资料,还要找老检察官寻根问底,常常从第一间办公室问到最后一间办公室!案件调查中,为了一个证据,为了一份公道,更是不查清楚不罢休!

院领导韩立勇对王孟的工作主动性记忆犹新。2018年,玄武区检察院办理了一起工伤案件,因挖机司机操作不当导致围墙坍塌,

将工地的维修工人砸倒,当场死亡,被定为重大责任事故。从涉及过这项工作的王孟第一时间写好了简报,得到了省、市检察院采用。“她的笔头很准,并没有把简报写成宣传稿件,这两种稿件撰写要求有所不同,而王孟第一次动笔就是高质量。”彼时,还是研究室主任的韩立勇犹如伯乐发现了千里马。

检察长余红对王孟的努力也看在眼里记在心里。她回忆说,去年春节院里安排值班,发现王孟大年初一一起便连续在班看书学习,这份“定力”不简单。

王孟的优秀和努力大家有目共睹,勤奋学习+实操磨炼,终不负有心人。所以接受记者采访时,余红说,王孟在全国业务竞赛中夺冠是预料之外,却也并不意外。

“学以致用,知行合一”

1994年出生的王孟给人的第一印象是特别的沉稳。检察控申是直接面向人民群众的窗口,检察干警要坚持原则和本位,采访时更要让群众如沐春风。

先后在多个岗位待过的王孟,毕业于西南政法大学,2016年进入玄武区检察院,现为四级检察官助理。除了这次获得“第二届全国检察机关控告申诉检察业务竞赛标兵”荣誉之外,她还获得过南京市检察机关公诉人业务竞赛获“十佳公诉人”的荣誉称号。“检察干警助理获得十佳公诉人是很不容易的!”周金凤说。

总结经验,王孟表示,“一方面是学习不断更新理论知识,另一方面是在案件中学习历练,积累办案经验。两者兼顾,追求学以致用,知行合一。”当记者问起这次全国业务竞赛中成功夺冠的感受,她感慨地说,首先是要做到业务素能过硬。没有其他更好的办法,就是脚踏实地地学习,不断补足业务短板,精进业务。

生活中的王孟还是一个5岁孩子的母亲,一名军嫂。结束每天忙碌的工作后,下班她又开启了另一种“上班”——带娃。晚上哄孩子睡着后,王孟往往会再拿起专业书,开始挑灯夜读。

本报记者 万森 通讯员 刘松茂 赖秋霞

2024 有问有答

问:“小时工”可否兼职?能否与其他单位建立全日制用工关系吗?

答:从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同;但是,后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。《劳动合同法》从法律上确认了劳动者可以同时与一个以上的用人单位建立劳动关系的合法性。而全日制用工的劳动者只能与一个用人单位订立劳动合同。

根据《劳动合同法》规定,作为“小时工”的劳动者,可以与一个以上的用人单位同时建立劳动关系,订立劳动合同。这里,与其他单位建立的劳动关系是全日制用工下的劳动关系,法律并未进一步作出规定。

一般来讲,如果劳动者与用人单位之间建立全日制用工的劳动关系,由于时间上的要求,只能在全日制工作之余,比如全日制用工下班之后,才能与其他用人单位建立非全日制用工关系,这实际上是全日制用工下的兼职问题。因此,一旦与单位建立全日制用工关系,是否还能到其他单位做“小时工”,一般应以不影响该全日制用工的工作为前提;而且,必要时,还需要全日制用工单位的许可。

小易有约

新就业形态劳动者法律维权典型案例二

货车司机负交通事故全部责任还能认定工伤吗?

【案情简介】

驾驶员张某是某公司劳动合同制员工。2020年5月的一天,张某驾驶公司自有货车送货,路上与一辆小轿车发生追尾事故,当场导致小轿车一人死亡两人重伤。交警部门认定,张某因疲劳驾驶导致交通事故,承担事故全部责任,张某以交通肇事罪被判处有期徒刑。因张某在事故中受重伤,暂予监外执行。2021年3月,张某被认定为工伤,伤残等级鉴定为二级。公司未为其缴纳社会保险。因工伤赔偿问题与公司协商未果,张某申请劳动仲裁,请求公司支付其工伤赔偿费。

仲裁委裁决支持了张某的请求。公司不服,起诉至法院。案件经过一审、二审,法院判决公司支付张某工伤赔偿费。

【案例分析】

本案的争议焦点是,货车司机负交通事故责任全部责任是否还能被认定为工伤?主要应从以下两个方面进行分析:
首先,劳动者在负责任的交通事故中受伤,是否能认定为工伤?公司称,张某在交通事故中负有全部责任,不应当认定为工伤。且张某是在上下班途中发生的交通事故,依据《工伤保险条例》第十四条第(六)项“在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的”规定,不宜认定为工伤。但本案中,张某是货车司机,送货途经的路线或地点应视为工作场所的合理延伸,所以他在执行本单位工作任务时发生的交通事故,应属于《工伤保险条例》第十四条第(一)项“在工作时间和工

作场所内,因工作原因受到事故伤害”认定工伤的情形。

其次,张某被判处刑罚,是否能被认定为工伤?虽然张某在工作中发生事故伤害符合认定工伤的情形,但是其被法院判处交通肇事罪,是否还能被认定为工伤?法律规定,交通肇事罪属于过失犯罪,并非故意犯罪,不在《工伤保险条例》第十六条规定的法定不应当认定为工伤的情形内。所以,张某所受伤害应当被认定为工伤。因公司未为张某缴纳工伤保险,所以应当自行承担张某工伤赔偿的全部责任。

【案例点评】

本案是一起因劳动者工作期间发生交通事故引起的劳动争议。因货车司机承担事故的全部责任,会让人误以为适用《工伤保险条例》第十四条第(六)项关于职工上下班途中发生交通事故认定工伤的情形。实际上,货车司机驾驶单位车辆运输货物在途即为工作时间,应适用《工伤保险条例》第十四条第(一)项因工作原因受到事故伤害被认定为工伤的情形。此项遵循的是“无过错责任”原则,即工伤认定不以劳动者是否存在过错为前提。因此,司机按照单位要求出差途中发生交通事故导致本人伤亡的,只要其不存在法定不予认定为工伤情形的,就应当认定为工伤。

长途运输作为一个特殊行业,货车司机往往常年奔波在路上,受货运时效等诸多因素影响,大多数货车司机基本上是日夜兼程,意外风险加大,本案就是司机疲劳驾驶导致车毁人亡的惨痛代价。道路千万条,安全第一条。提醒司机朋友,应严格按照安全驾驶

规定,每四小时休息一次,不要为了与时间赛跑而忽略了安全。

法条链接:

《工伤保险条例》第十四条 职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:

- (一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;
- (二)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、

火车事故伤害的;

(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

第十六条 职工符合本条例第十四条、第十五条的规定,但是有下列情形之一的,不能认定为工伤或者视同工伤:

- (一)故意犯罪的;
- (二)醉酒或者吸毒的;
- (三)自残或者自杀的。

连法工



万森 摄