

欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第二部分 特殊用工管理

第一节 劳务派遣

之四 对单位决定不服是否可以旷工？



4、对单位决定不服是否可以旷工？

- 旷工，汉语词语，意思为职工不请假而缺勤。
- 正常工作日职工不请假或请假未批准而缺勤。



- 劳务派遣关系，是指劳务派遣单位（用人单位）根据实际用工单位的需要，将与之建立劳动关系的员工派遣到实际用工单位，派遣员工受用工单位管理，派遣单位向劳动者支付劳动报酬的一种特殊劳动关系



- 在劳务派遣关系中存在两份合同和三方当事人。
- 劳务派遣单位与劳动者存在劳动关系，派遣单位行使对劳动者的人事管理权，如。处分权，辞退权，同时承担劳动的薪酬和福利等义务。
- 派遣单位与用工单位之间是民事关系。根据需求派遣，同时用工单位给付管理费。



- 通过案例思考
- 在劳务派遣中，劳动者与用工单位发生争议，是否可以不服用工单位的安排？



- 实践指南
- 区分劳务派遣范围与劳动者签订的劳动合同期限和劳务派遣单位与用人单位之间的派遣期限区别开来。



- 《劳动合同法》第六十六条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。
- 所以劳务派遣单位与用人单位之间的派遣期限一般允许比较短



- 《劳动合同法》第五十八条
- 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。
- 这是对派遣单位与劳动者之间劳动合同的期限要求。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第二部分 特殊用工管理

第一节 劳务派遣

之五 劳务派遣合同的解除是否适用代通金？



5、劳务派遣合同的解除是否适用代通金？

代通知金，即代替通知金，是非法律用语，《劳动法》中没有“代通知金”的概念。代通知金是香港和台湾的说法，就是指用人单位在提出解除劳动合同或终止劳动合同时应该提前一个月通知的情况下，如果用人单位没有依法提前一个月通知的，以给付一个月工资作为代替。



- 代通知金的种类
- 第一种北京市的“代通知金”是在《北京市劳动合同规定》中的第40条、第47条规定，是终止劳动合同代通知金；



- 《北京市劳动合同规定》
- 第四十条 劳动合同期限届满前，用人单位应当提前30日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，经协商办理终止或者续订劳动合同手续。
- 第四十七条 用人单位违反本规定第四十条规定，终止劳动合同未提前30日通知劳动者的，以劳动者上月日平均工资为标准，每延迟1日支付劳动者1日工资的赔偿金。



- 第二种是在《劳动合同法》中的第40条规定的，是解除劳动合同代通知金。
- 第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：
 - （一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
 - （二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
 - （三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。。
- 这就是在外企经常流行的遣散费中“N+1”中的“1”。

- 通过案例思考
- 代通知金如何适用？



- 代通金的误解一，不提前通知就要支付代通金。不提前通知确实要支付代通金，但是前提是有提前通知的义务。目前法律对于单位提前通知义务仅在三种解除中有规定，即两次不胜任、医疗期满、情势变更。裁员虽然要提前公告，但法律没有规定可以适用代通金。其他解除，更是不需要提前30天



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第二部分 特殊用工管理

第一节 劳务派遣

之六 劳务派遣用工的风险如何分担？



6、劳务派遣用工的风险如何分担？

- 派遣单位与用工单位之间是民事关系。
- 劳务派遣合同指劳动者与劳务派遣公司签订的合同和用人单位与派遣公司签订的合同，派遣至用人单位工作，它的关系涉及到劳动者、派出公司、服务单位三方。
- 合同是指平等主体的双方或多方当事人（自然人或法人）关于建立、变更、终止民事法律关系的协议。

• 劳务协议签订的要点

- 一份形式完备的劳务派遣合同会大大降低企业在派遣过程中的法律风险
- 1、明确其与派遣员工订约与解约义务（约定派遣公司与派遣员工签订2年以上劳动合同义务，防止派遣公司由于不签、迟签或违法签订，将风险转嫁给用工单位）
- 2、明确其为派遣员工支付工资缴纳社保义务（发放工资的日期、约定未经用工单位同意不得以任何名目扣除员工工资、约定缴纳保险的义务和责任）
- 3、明确约定工伤责任处理与违约事项处理



事实劳动关系

- 事实劳动关系是指无书面合同或无有效书面合同形成的劳动雇佣关系以及口头协议达成的劳动雇佣关系。事实劳动关系的确认需存在雇佣劳动的事实存在。“事实劳动关系”合法地位，确认了劳动关系不依赖书面合同的存在而存在，扩大了劳动保护范围，对不签定劳动合同的雇主有了更大约束，更多的维护了劳动者的合法权益。



裁判依据或参考：

劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》

一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；

（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。



- **解除劳务派遣协议**

- **第一、协商解除。**

- **第二、约定解除。**双方可以在劳务派遣协议中约定解除的条件。比如：劳务派遣单位不按照约定派遣适当的人员到用工单位工作的，用工单位可以解除派遣协议。

- **第三、法定解除。**在法律规定的情形之下，用工单位可以单方解除劳务派遣协议。《合同法》第九十四条的规定，这些情形包括：

- (一) 因不可抗力致使不能实现合同目的；

- (二) 在履行期限届满之前，当事人一方明确表示或者以自己的行为表明不履行主要债务；

- (三) 当事人一方迟延履行主要债务，经催告后在合理期限内仍未履行；

- (四) 当事人一方迟延履行债务或者其他违约行为致使不能实现合同目的；

- (五) 法律规定的其他情形。

因不可抗力产生的法定解除权，发生不可抗力的一方和非发生不可抗力的一方均享有。

- 因预期违约、根本违约、延迟履行等的法定解除权，仅有非违约方单方享有

- 《劳动合同法》 第九十二条 劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。



- 在与劳务派遣单位所签订的劳务派遣协议书中一定要充分、明确地约定违反协议的责任。此“违反协议的责任”是用工单位可最后抓住的“稻草”。若被派遣员工的权益在被派遣岗位上受损，则用工单位与劳务派遣单位承担连带责任后，用工单位与劳务派遣单位再按原先约定承担各自的责任。



- 实践指南
- 劳务派遣协议中，除一般合同应注意的事项以及《劳动合同法》第59条规定的条款外，还应考虑以下内容：第一，明确劳务派遣工在患病或非因工负伤、工伤、死亡、女工“三期”、年休假等特殊情况下，劳务派遣单位与用工企业对劳务工各自承担的责任；
- 第二，除《劳动合同法》第65条规定内容外，按用工企业生产经营需要与劳务派遣公司约定劳务派遣工的其他退回机制；



- 第三，明确劳务派遣单位与劳务派遣工建立、终止、解除、延续劳动合同时应向用工企业履行书面告知义务及不履行该告知应承担的责任；
- 第四，明确劳务派遣合同终止、解除情况下对劳务派遣工的安排，劳务派遣合同双方对劳务派遣工各自应承担的责任。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第二部分 特殊用工管理

第一节 劳务派遣

之七 退回权



7、劳务派遣协议中“用工单位有权随时将被派遣劳动退工”的约定有效吗？

- **用工单位的退回机制**
- 《劳动合同法》第六十五条第2款规定“被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。”
- 被派遣劳动者有六种过失性情形之一的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位。



- 《劳动合同法》第三十九条将六种过失性情形规定为：
- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （四）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；
- （五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）被依法追究刑事责任的。



- 被派遣劳动者有两种非过失性情形之一的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位。《劳动合同法》第四十条规定的两种情形：
- 一是“劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的”
- 二是“劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的”



- 通过案例思考
- 劳务派遣退回权的应用



- 劳务派遣公司与被派遣劳动者的劳动合同中写明“劳动者本人同意，用工单位有权随时退工，劳务派遣单位有权随时调岗”，并经劳动者签字确认。这样的条款是否有效？



- 《劳动合同法》第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。



- 第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：
 - （一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
 - （二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
 - （三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。



- 第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：
- （一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- （二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- （三）违反法律、行政法规强制性规定的。
- 对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。



- 劳务派遣协议中约定用工单位有权“随时将劳动者退回用工单位”有效吗？



- 《劳动合同法》第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。
- 用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。
- 第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。



- 《宪法》第五十一条 中华人民共和国公民在行使自由和权利的时候，不得损害国家的、社会的、集体的利益和其他公民的合法的自由和权利
- 《民法通则》58条和《合同法》52条规定，恶意串通，损害国家、集体或者第三人利益的合同无效。



- 劳务派遣单位和用工单位之间签订的派遣协议并不因为具有民事合同的性质而可以对所有的条款任意签订，如果该条款损害了第三人的利益，该合同条款也是无效的。



- 思考
- 1、用工单位可否以客观情况发生重大变化为由将被派遣劳动者退回劳务派遣单位？
- 2、劳务派遣单位可否以用工单位客观情况发生重大变化为由解除与被退回劳动者之间的劳动关系？



- 《劳动合同法》第六十五条第2款规定“被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。”
- 被派遣劳动者有六种过失性情形之一的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位。



- 《劳动合同法》第三十九条将六种过失性情形规定为：
- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （四）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；
- （五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）被依法追究刑事责任的。



- 被派遣劳动者有两种非过失性情形之一的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位。《劳动合同法》第四十条规定的两种情形：
- 一是“劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的”
- 二是“劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的”



• 实务建议

• 制定详细实用的退回机制

- 退回机制在劳务派遣三方关系中特别重要，是劳务派遣单位解除劳动合同活着用工单位遭遇特殊情形时的一种运作规则。
- 当劳动者存在过失性事项或者因工作能力出现不能有效或者胜任工作时，用工单位可以依法退回。
- 在其他特定情形下，比如：劳务派遣协议到期、劳动合同到期、用工单位遭受客观情况发生重大变化等，法律上并没有明确的规定，此时，双方约定的退回机制就非常重要。
- 退回机制条款，可以写进劳务派遣协议，也可以列入派遣员工与派遣单位的劳动合同，或是与用工单位的用工合同。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第二部分 特殊用工管理

第一节 劳务派遣

之八 如何确认逆向劳务派遣情况下的用工主体？



8、如何确认逆向劳务派遣情况下的用工主体？

- “逆向派遣”。它是指劳动者已经有了工作，用人单位却偏偏不与他签订劳动合同，而是找一家劳务派遣公司签订劳务派遣合同，劳动者以派遣员工的名义从事劳动。在此情况下，实际用人单位与劳动者存在事实上的劳动关系，但通过签订劳务派遣合同，却将责任转嫁给派遣单位，变成与劳动者没有劳动关系的第三方。



- “逆向派遣”往往导致派遣劳动者与接受单位职工相比同工不同酬，不能享受正常的福利待遇，派遣单位和接受单位责任划分不明确、不利于劳动者的保护等一系列问题。“逆向派遣”的实质就是假派遣，与“劳务派遣”的立法目的背道而驰，而且由于其会损害“被派遣”劳动者的权益，因而也违背了正常的法治理念：不得利用法律达到不正当的乃至非法的目的。



- 如何认定逆向派遣：
- 第一，劳动者与劳务派遣单位签订劳动合同是否是自愿的，是否受到了“用工单位”的胁迫。如果劳动者被迫签订此种合同，则为无效合同。
- 第二，是否存在其他证据证明假派遣。如工作岗位、工资待遇在签订劳务派遣协议后与原来相比没有什么变化、工作证也是“用工单位”所签发的等，均可推论出劳动者与“用工单位”之间存在事实上的劳动关系。
- 第三，派遣活动是否符合法律的有关规定，如工作岗位是否属于临时性、辅助性和替代性岗位；劳务派遣单位是否属于临时性、辅助性和替代性岗位；劳务派遣单位是否属于临时性、辅助性和替代性岗位；劳务派遣单位是否属于临时性、辅助性和替代性岗位。

- 逆向派遣可能会导致事实劳动关系
- 存在所谓“逆向派遣”等行为，则可能导致劳动者与用工单位之间存在事实上的劳动关系，而劳动者与劳务派遣单位之间所签订的劳动合同可能是无效合同。即“用工单位”实际为“用人单位”。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第二部分 特殊用工管理

第一节 非全日制用工



- 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。
- 在非全日制用工的情况下，小时工资标准是用人单位按双方约定的工资标准支付给非全日制劳动者的工资，但不得低于当地政府颁布的小时最低工资标准。当地政府颁布的小时最低工资标准，含用人单位为其交纳的基本养老保险费和基本医疗保险费。



非全日制用工的优点

- 第一，按照现行有关法律的规定，对于非全日制用工的员工，企业只需要给员工缴纳工伤保险费用，其他费用自然就包含在他的工资里了，所以从这个角度来讲，非全日制用工的成本比全日制用工要低廉一些，可以为企业节约一部分人力成本。
- 第二，非全日制用工时间很精确，按小时计酬，这种精确的用工方式会降低企业的人力成本。
- 第三，企业可以随时终止非全日制用工，不需要有任何条件和理由，而且也不用支付补偿金，这一点对企业很有吸引力，因此这种用工方式受到了企业的认可与赞同。



- 非全日制用工尽管有几大优点，即用工低廉和用工灵活性高的优点。但是，它的弱点也是非常突出的，即劳动者的工作稳定性比较差。



1、是否非全日制用工单位说了算？

- 判断是否是非全日制用工不仅根据双方签订的登记表的名称，还根据劳动者实际工作的性质、时间、工资支付的情况来定。



- 《劳动合同法》第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。



- 第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。
- 非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第二部分 特殊用工管理

第二节 非全日制用工



- 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。
- 在非全日制用工的情况下，小时工资标准是用人单位按双方约定的工资标准支付给非全日制劳动者的工资，但不得低于当地政府颁布的小时最低工资标准。当地政府颁布的小时最低工资标准，含用人单位为其交纳的基本养老保险费和基本医疗保险费。



非全日制用工的优点

- 第一，按照现行有关法律的规定，对于非全日制用工的员工，企业只需要给员工缴纳工伤保险费用，其他费用自然就包含在他的工资里了，所以从这个角度来讲，非全日制用工的成本比全日制用工要低廉一些，可以为企业节约一部分人力成本。
- 第二，非全日制用工时间很精确，按小时计酬，这种精确的用工方式会降低企业的人力成本。
- 第三，企业可以随时终止非全日制用工，不需要有任何条件和理由，而且也不用支付补偿金，这一点对企业很有吸引力，因此这种用工方式受到了企业的认可与赞同。



- 非全日制用工尽管有几大优点，即用工低廉和用工灵活性高的优点。但是，它的弱点也是非常突出的，即劳动者的工作稳定性比较差。



1、是否非全日制用工单位说了算？

- 案例思考

- 判断是否是非全日制用工是不是仅根据双方签订的登记表的名称？还根据劳动者实际工作的性质、时间、工资支付的情况来定？



- 《劳动合同法》第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。



- 第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。
- 非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。



2、该如何确定非全日制用工？

- 随着我国劳动力市场的发展以及用工方式的多样化，非全日制用工因为适应了灵活性的要求，正式为全日制用工的必要补充。随着非全日制用工人数的增加，相应的劳动争议也出现，在很多的劳动争议中，单位认为是非全日制用工，而劳动者认为与单位建立的是标准劳动关系。



- 因为非全日制用工单位承担的责任和成本比较低，多以现实生活中这样的例子很多。
- 虽然签订了劳动合同，但是合同的性质不明确，最后还是要取决于履行合同的证据



- 《劳动合同法》第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。



- **实务操作**
- 首先，为了避免这类案件的发生，在签订合同之初，就应该按照法律法规明确用工性质，在合同中就有有关工作时间及计薪标准予以明确
- 其次，在招用非全日制用工的时候，一方面予以明示，另一方面为防止形成所谓的所谓的事实劳动关系而面临支付双倍工资，也最好签订书面合同，并在工作时间、计薪标准等严格遵守法律。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第二部分 特殊用工管理

第二节 非全日制用工

之三 非全日制用工可以约定试用期吗？



3、非全日制用工可以约定试用期吗？

- “试用期”是伴随着劳动法的出台而出现的。劳动法规定，劳动合同可以约定试用期，但最长不得超过六个月。在劳动合同中约定试用期，一方面可以维护用人单位的利益，为每个工作岗位找到合适的劳动者，试用期就是供用人单位考察劳动者是否适合其工作岗位的一项制度，给企业考察劳动者是否与录用要求相一致的时间，避免用人单位遭受不必要的损失。



- 《劳动合同法》第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。



- 在非全日制用工模式下，双方当事人不得约定试用期。换言之，无论非全日制员工与企业约定的用工期限多长，都不得设立试用期，由于非全日制员工工作往往不是很稳定，这样的约定，既符合灵活用工的要求，也体现法律对非全日制员工的特殊保护。



- 《劳动合同法》第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。



4、非全日制制中的工伤问题

- 工伤，又称为产业伤害、职业伤害、工业伤害、工作伤害，是指劳动者在从事职业活动或者与职业活动有关的活动时所遭受的不良因素的伤害和职业病伤害。



- 对于非全日制劳动者能否参加工伤保险这一问题，无论是从我国的《劳动法》来看，还是从劳动和社会保障部专门针对非全日制用工作出的《关于非全日制用工若干问题的意见》以及《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》看都不存在任何争议，即用人单位只需要为非全日制用工的劳动者缴纳工伤保险。



- 依据劳动和社会保障部《关于非全日制用工若干问题的意见》第十二条的规定：用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系非全日制用工者缴纳工伤保险费。《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》中也规定，职工在同一用人单位同时从事两项以上工作的，用人单位应当分别承担工伤保险责任。



- 用人单位必须与对待全日制的劳动者一样，为非全日制的劳动者缴纳工伤保险。无论非全日制用工劳动者与用人单位以口头形式或书面形式签订劳动合同或与多个用人单位签订劳动合同，建立多种劳动关系，均不影响用人单位为其缴纳工伤保险。用人单位为劳动者缴纳工伤保险不同于为劳动者缴纳养老、医疗、失业等其他险种的社会保险，是法律的强制性规定。



- 不论是全日制用工还是非全日制用工，工伤保险是法律规定用人单位必须为劳动者缴纳的，不能包含在小时工资里，由劳动者自行缴纳。如果用人单位没有为劳动者缴纳工伤保险，发生工伤以后，用人单位应当承担工伤赔偿责任。



- 雇主责任保险是指被保险人的雇员在受雇过程中从事与保险单所载明的与被保险人的业务有关的工作而遭受意外或患与业务有关的职业性疾病，所致伤、残或死亡，被保险人根据《中华人民共和国劳动法》及劳动合同的约定应承担的医药费用及经济赔偿的责任，包括应支出的诉讼费用，由保险人在规定的赔偿限额内负责赔偿的一种保险。
- 三资企业、私人企业、国内股份制公司，国有企业、事业单位、集体企业以及集体或个人承包的各类企业都可为其所聘用的员工投保雇主责任险。
- 随着《劳动法》的实施及我国劳动合同制的不断完善，雇主责任险将是企事业单位及个人转嫁上述风险的重要途径。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第二部分 特殊用工管理

第二节 非全日制用工

之五 非全日制用工合同可随时终止吗？



5、非全日制用工合同可随时终止吗？

- 终止劳动合同是指企业劳动合同法律效力的终止，也就是双方当事人之间劳动关系的终结，彼此之间原有的权利和义务关系不复存在。



- 《劳动合同法》第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：
- （一）劳动合同期满的；
- （二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- （三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- （四）用人单位被依法宣告破产的；
- （五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；
- （六）法律、行政法规规定的其他情形。



- 第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。



• 第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

• （一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

• （二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

• （三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

• （四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

• （五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

• （六）法律、行政法规规定的其他情形。



- 风险影响：
- 1.劳动合同终止条件不能再任意约定，只有在法定的情形才可以终止。对于这个变化，企业应该引起足够重视。如果在劳动合同中任意约定合同终止的其他条件，可能会面临劳动合同无效所带来的法律风险。
- 2.在某些特殊情形下，劳动合同期满并不能终止，如果非法终止，则会面临非法解除劳动合同的法律风险。



- 全日制模式下，无论是劳动者还是用人单位在履行合同期间如果想要的提前终止用工，都需要严格遵守法律规定的条件和程序，如果没有按照法律规定的履行，给对方造成损失的应该承担责任。
- 但是非全日制，双方任何一方都可以随时通知对方终止用工，而不需要遵守任何法定的条件和程序。
- 这样企业获得了极高的自主权，只要有一方想要结束用工，均有权随时终止。



- 《劳动合同法》第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。



6、解除劳动关系是否需支付经济补偿金？

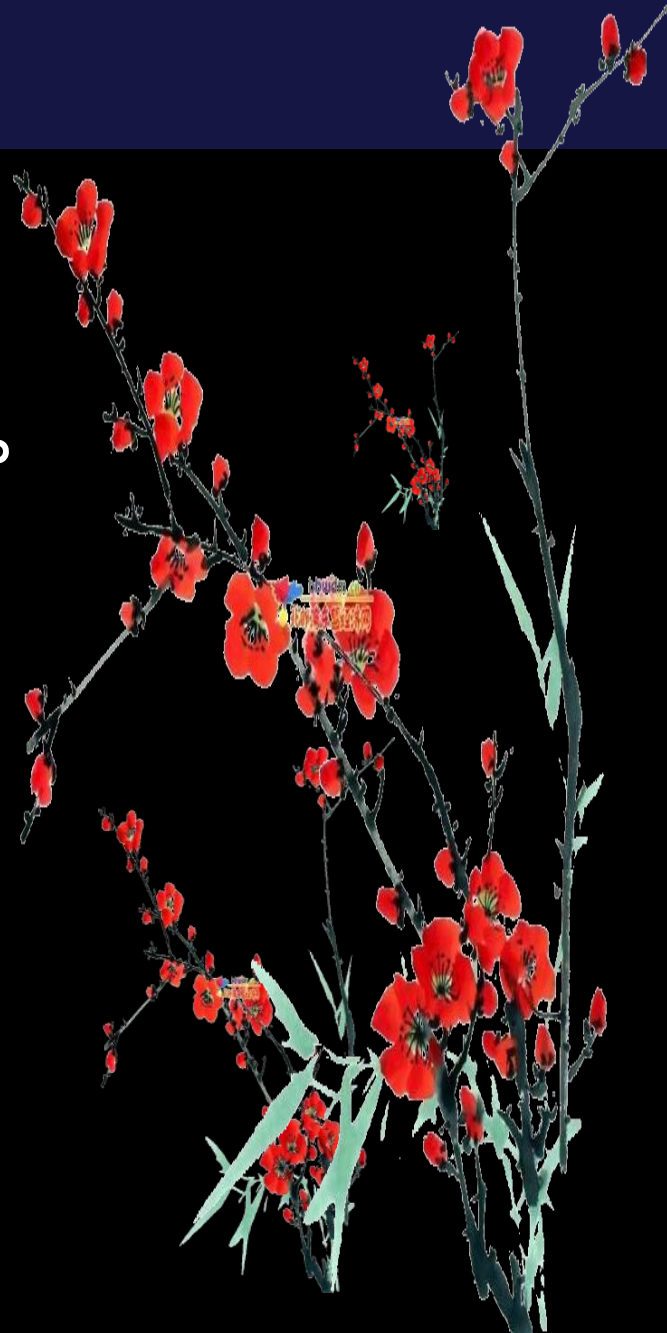
- 经济补偿金是用人单位解除劳动合同时，给予劳动者的经济补偿。经济补偿金是在劳动合同解除或终止后，用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。



- 《劳动合同法》第四十七条 经济补偿
按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

.....

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。



- 本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。实践中对于此处所称的“月工资”往往有“基本工资”“最低工资”“实发工资”“应发工资”的概念，本条明确了月工资按照劳动者应得工资计算，包括，计时工资或者计件工资，以及奖金、津贴等货币性收入、因此，用人单位应该合理设计薪酬结构，分层次才更有针对性。



- 《劳动合同法》第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：
 - （一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
 - （二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
 - （三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

- 《劳动合同法》第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也

