



第三节

用人单位劳动规章制度

第十四章 劳动合同管理与特殊用工



第一节 劳动合同履行与变更

第二节 劳动合同解除与终止

第三节 用人单位劳动规章制度

第四节 特殊用工

第三节 用人单位劳动规章制度

知识点名称	重要程度
1. 劳动规章制度制定的程序	★★
2. 劳动规章制度的公示	★
3. 劳动规章制度的效力	★★
4. 违法劳动规章制度的处理	★

第三节 用人单位劳动规章制度

一、劳动规章制度制定的程序

劳动规章制度是指用人单位依法制定的规范相关劳动关系的建立、运行的内部规则。

程序

1. 用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

2. 在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

效力

1. 内容合法，不违背有关法律法规及政策；
2. 经过民主程序制定；
3. 要向劳动者公示。



第三节 用人单位劳动规章制度

同步练习题

【例-单选题】关于劳动规章制度的说法，正确的是（ ）。

- A. 用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度公示或者告知劳动者
- B. 用人单位必须单独制定休息休假制度
- C. 用人单位可以不建立劳动规章制度
- D. 工会无权对用人单位的劳动规章制度提出修改意见

第三节 用人单位劳动规章制度

网校答案：A

网校解析：考点：劳动规章制度制定的程序。

B项，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

C项，《劳动合同法》规定，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

D项，在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

第三节 用人单位劳动规章制度

二、劳动规章制度的公示

《劳动合同法》规定，用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第三节 用人单位劳动规章制度

三、劳动规章制度的效力

劳动规章制度要具有法律效力，应满足三个条件	①内容合法，不违背有关法律法规及政策；
	②经过民主程序制定；
	③要向劳动者公示。
满足上述条件的可以作为 <u>人民法院审理劳动争议案件的依据</u> 。	

第三节 用人单位劳动规章制度

四、违法劳动规章制度的处理

按照《劳动合同法》的规定，用人单位制定的劳动规定制度出现违法情形时，有两种处理方式。

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. 允许劳动者以此为由随时提出解除劳动合同，并有获得经济补偿的权利 | 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。 |
| 2. 由劳动行政部门责令改正 | 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。 |

第三节 用人单位劳动规章制度

同步练习题

【例-单选题】关于用人单位制定的劳动规章制度出现违法情形时的说法，错误的是（ ）。

- A. 由劳动行政部门责令改正 ✓
- B. 由劳动行政部门给予警告 ✓
- C. 劳动者可以以此为由随时提出解除劳动合同，但没有经济补偿 ✗
- D. 用人单位给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任 ✓

第三节 用人单位劳动规章制度

网校答案：C

网校解析：考点：违法劳动规章制度的处理。

用人单位制定的劳动规章制度出现违法情形时，损害劳动者利益的，劳动者可以以此为由随时提出解除劳动合同，并有获得经济补偿的权利。

第三节 用人单位劳动规章制度

同步练习题

【例-多选题】用人单位制定的劳动规章制度出现违法情形时，可以采取的处理方式有（ ）。

- A. 劳动者以此为由随时提出解除劳动合同，并有获得经济补偿的权利
- B. 劳动者以此为由随时提出解除劳动合同，但没有经济补偿
- C. 向人民法院起诉
- D. 由劳动行政部门责令改正
- E. 由职工代表大会责令改正

第三节 用人单位劳动规章制度

网校答案：AD

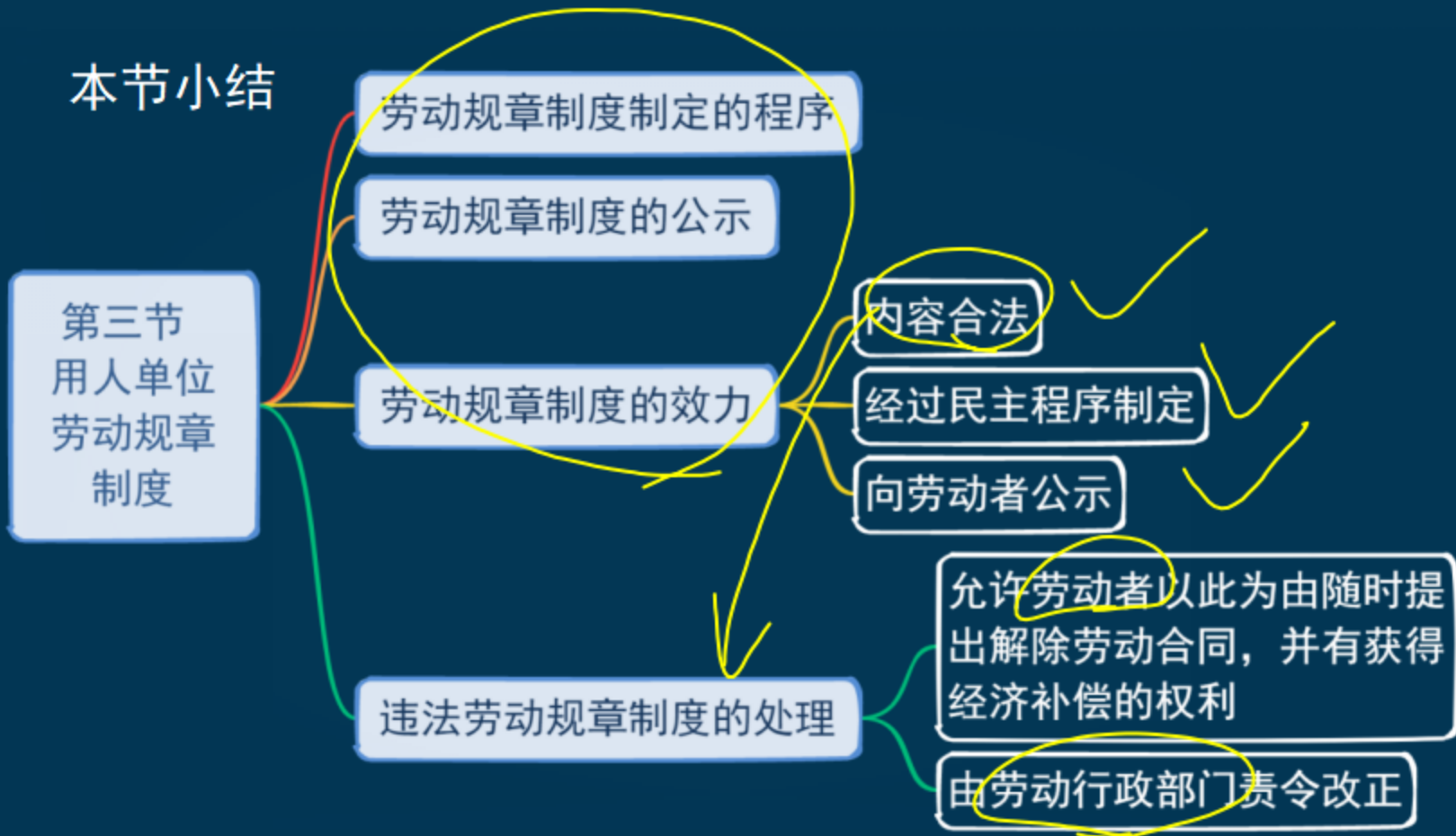
网校解析：考点：违法劳动规章制度的处理。

用人单位制定的劳动规章制度出现违法情形时，有两种处理方式：

- (1) 允许劳动者以此为由随时提出解除劳动合同，并有获得经济补偿的权利；
- (2) 由劳动行政部门责令改正。

第三节 用人单位劳动规章制度

本节小结





第四节 特殊用工

第十四章 劳动合同管理与特殊用工



第一节 劳动合同履行与变更

第二节 劳动合同解除与终止

第三节 用人单位劳动规章制度

第四节 特殊用工

第四节 特殊用工

知识点名称	重要程度
1. 劳务派遣	★★★
2. 非全日制用工	★★

一、劳务派遣

(一) 经营劳务派遣业务的条件

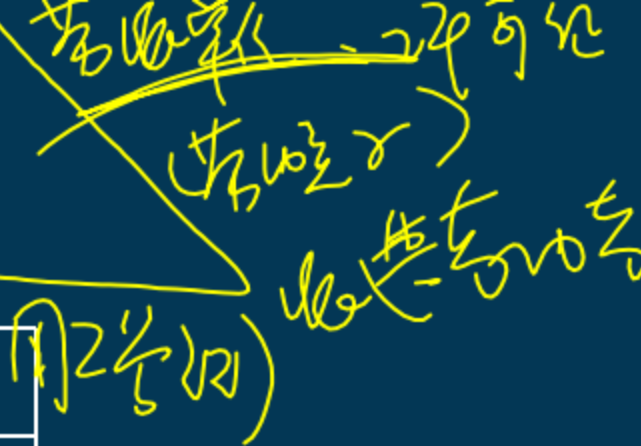
1. 劳务派遣的概念	是指劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系后，将该劳动者派遣到用工单位从事劳动的一种特殊用工形式。
2. 经营劳务派遣业务的条件	<p>(1) 应当向劳动行政部门依法申请行政许可，劳务派遣经营许可证有效期限为3年。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。</p> <p>(2) 同时，应当具备下列条件： ① 注册资本不得少于人民币200万元； ② 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施； ③ 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度； ④ 法律、行政法规规定的其他条件。</p> <p>(3) 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。</p>
3. 劳务派遣许可审批	<p>① 在全国范围内，劳务派遣许可按照“优化审批服务”方式改革，有条件的地区将省、社区的市级人力资源社会保障部门的审批权限下放至县级人力资源社会保障部门，实现申请、审批全程网上办理，不再要求申请人提供营业执照、企业名称预先核准通知书、法定代表人身份证明等材料。</p> <p>② 在自由贸易试验区，按照“实行告知承诺”方式改革，许可机关制定并公布告知承诺书格式文本，一次性告知申请人许可条件和所需材料。</p> <p>③ 对申请人资源承诺符合许可条件并按要求提交材料的，当场做出许可决定，做好事中事后监管。</p>

基本常识

辅助用工

已考

同考



劳务派遣 - 劳务派遣单位 - 用工单位

张

第四节 特殊用工

同步练习题

- 【例-单选题】对于经营劳务派遣业务的说法，**错误的是**（ ）。
- A. 应当向劳动行政部门依法申请行政许可 ✓
 - B. 注册资本不少于50万元 ✗ 200万元
 - C. 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施 ✓
 - D. 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣制度 ✓

网校答案：B

网校解析：考点：经营劳务派遣业务的条件。

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可注册
资本不得少于人民币200万元，同时有场地和制度。

第四节 特殊用工

一、劳务派遣

(二) 劳务派遣的劳动合同

劳动合同相关规定	劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立 <u>2年以上固定期限劳动合同</u> ， <u>按月支付</u> 劳动报酬；
	被派遣劳动者在 <u>无工作期间</u> ，劳务派遣单位应当 <u>按照所在地人民政府规定的最低工资标准</u> ，向其 <u>按月支付</u> 报酬。
试用期规定	劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者 <u>约定</u> 试用期。
	劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能 <u>约定一次</u> 试用期。

派遣单位

派遣合同

2年
按月支付

第四节 特殊用工

一、劳务派遣

(三) 劳务派遣协议

劳务派遣
用工

1. 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订立劳务派遣协议。

2. 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。

第四节 特殊用工

用工单位 - 用工

一、劳务派遣

(四) 劳务派遣单位的法定义务

(1) 如实将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者
(2) 建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训。
(3) 依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇
(4) 依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费，并办理社会保险相关手续
(5) 督促用工单位为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件
(6) 出具解除或者终止劳动合同的证明
(7) 协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷
(8) 不得克扣用工单位支付给被派遣劳动者的劳动报酬
(9) 劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用
(10) 跨地区派遣时，应保证符合用工单位所在地规定的
(11) 因劳务派遣单位存在违法行为，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
(12) 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者

第四节 特殊用工

同步练习题

【例-单选题】劳务派遣单位跨地区派遣劳动者时，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件应当按照（ ）规定的标准执行。

- A. 劳务派遣单位所在地
- B. 用工单位所在地
- C. 用工单位内部劳动规则
- D. 劳务派遣单位内部劳动规则

网校答案：B

网校解析：考点：劳务派遣单位的义务。劳务派遣单位跨地区派遣劳动者时，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件应当按照用工单位所在地规定的标准执行。

第四节 特殊用工

一、劳务派遣

(五) 被派遣劳动者的权利

(1) 享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

(2) 有权在劳务派遣单位或用工单位依法参加或组织工会，维护自身的合法权益。

(3) 可以与劳务派遣单位协商一致解除劳动合同，也可以在劳务派遣单位存在《劳动合同法》第38条规定的情形下，与其解除劳动合同。

(4) 被派遣劳动者提前30日以书面形式通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。被派遣劳动者在试用期内提前3日通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。劳务派遣单位应当将被派遣劳动者通知解除劳动合同的情况及时告知用工单位。

第四节 特殊用工

一、劳务派遣

(六) 用工单位的义务

- (1) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。
- (2) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬。
- (3) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇。
- (4) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训。
- (5) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

(招人不用) - 劳务派遣 (劳务派遣)

(用人不招)

临时性

派遣

派遣

第四节 特殊用工

同步练习题

【例-单选题】关于劳务派遣中用工单位应承担的法定义务的说法，错误的是（ ）。
用工

- A. 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬 ✓
- B. 建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训 *告知*
- C. 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训
- D. 连续用工的，实行正常的工资调整机制 ✓

第四节 特殊用工

网校答案：B

网校解析：考点：劳务派遣单位的义务。建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训是劳务派遣单位的法定义务，而非用工单位的法定义务。