

## 第四节 特殊用工

### 一、劳务派遣

#### (七) 用工单位退回被派遣劳动者与劳务派遣单位解除或终止劳动合同

(1) 被派遣劳动者有以下情形之一，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位可依法解除劳动合同。

(2) 用工单位有下列情形之一，可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位。

(3) 劳务派遣单位行政许可有效期未延续或者《劳务派遣经营许可证》被撤销、吊销的，已经与被派遣劳动者依法订立的劳动合同应当履行至期限届满。双方经协商一致，可以解除劳动合同。

(4) 劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，劳动合同终止。用工单位应当与劳务派遣单位协商妥善安置被派遣劳动者。

(5) 劳务派遣单位与被派遣劳动者解除或者终止劳动合同时，应当依法向被派遣劳动者支付经济补偿。

(6) 劳务派遣单位违法解除或终止被派遣劳动者劳动合同，应依照《劳动合同法》规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。

## 第四节 特殊用工

### 同步练习题

【例-单选题】关于劳务派遣劳动合同的表述，错误的是（ ）

- A. 劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限和工作岗位 ✓
- B. 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 ✓
- C. 被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位~~应当~~按照全国社会平均工资标准向其按月支付报酬 ✗
- D. 劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期 ✓

## 第四节 特殊用工

网校答案：C

网校解析：考点：用工单位退回被派遣劳动者与劳务派遣单位解除或终止劳动合同。

被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

## 第四节 特殊用工

→ 补充/替代

### 一、劳务派遣

#### (八) 劳务派遣岗位的范围和比例

劳动合同用工	劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。✓
劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施	临时性工作岗位要求是指存续时间不超过六个月的岗位；
	辅助性工作岗位要求是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；
	替代性工作岗位要求是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。
用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。用工总量是指用人单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。	

## 第四节 特殊用工

### 一、劳务派遣

#### (九) 《决定》的过渡事项规定

1. 《决定》于2012年12月2日公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合《决定》关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当依照《决定》进行调整；

2. 在《决定》施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在《决定》施行之日起1年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定。

## 第四节 特殊用工

### 一、劳务派遣

#### (十) 违反劳务派遣规定的法律责任

1. 违反规定，未经许可擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得1倍以上5倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处50000元以下的罚款。

## 第四节 特殊用工

2. 劳务派遣单位、用工单位违反有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人5000元以上10000元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位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。

## 第四节 特殊用工

### 二、非全日制用工

概念	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4小时，每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。
特征	(1) 以小时计酬为主。 (2) 周工作时间累计不能超过24小时。
规定	(1) 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。 (2) 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。 (3) 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。 (4) 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。 (5) 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。 (6) 劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。



## 第四节 特殊用工

### 二、非全日制用工

1. 从事非全日制工作的劳动者发生工伤，依法享受工伤保险待遇；被鉴定为伤残五至十级的，经劳动者与用人单位协商一致，可以一次性结算伤残待遇及有关费用。

2. 职工（包括非全日制从业人员）在两个或者两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。

3. 目前，按照现行法律规定，工伤保险是国家唯一强制用人单位为非全日制从业人员缴纳的社会保险。

## 第四节 特殊用工

### 同步练习题

【例-多选题】关于非全日制用工的说法，错误的是（ ）。

- A. 非全日制用工是我国企业基本用工形式 ~~错误~~ *劳动合同*
- B. 非全日制用工应当订立书面劳动合同 ~~错误~~ *口头*
- C. 非全日制用工每周工作时间累计不得超过24小时 ✓
- D. 非全日制用工双方当事人应当约定试用期 ~~错误~~
- E. 非全日制用工终止时，用人单位无须向劳动者支付经济补偿 ✓

## 第四节 特殊用工

网校答案：ABD

网校解析：非全日制用工不是我国企业基本用工形式，故A选项错误；非全日制用工可以订立口头劳动合同，故C选项错误；非全日制用工双方当事人可以不约定试用期，故D选项错误。

## 第四节 特殊用工

### 同步练习题

【例-单选题】非全日制用工的劳动报酬结算支付周期最长不得超过（ ）日。

A. 7

B. 10

C. 15 ✓

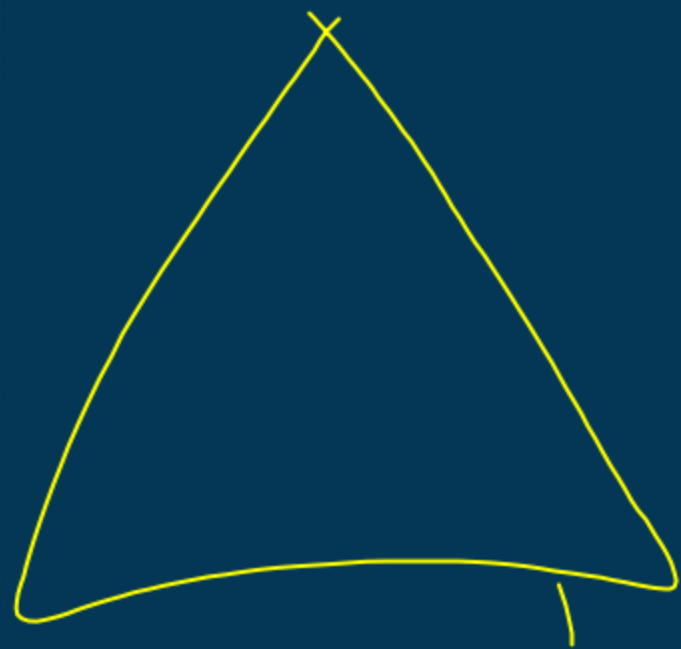
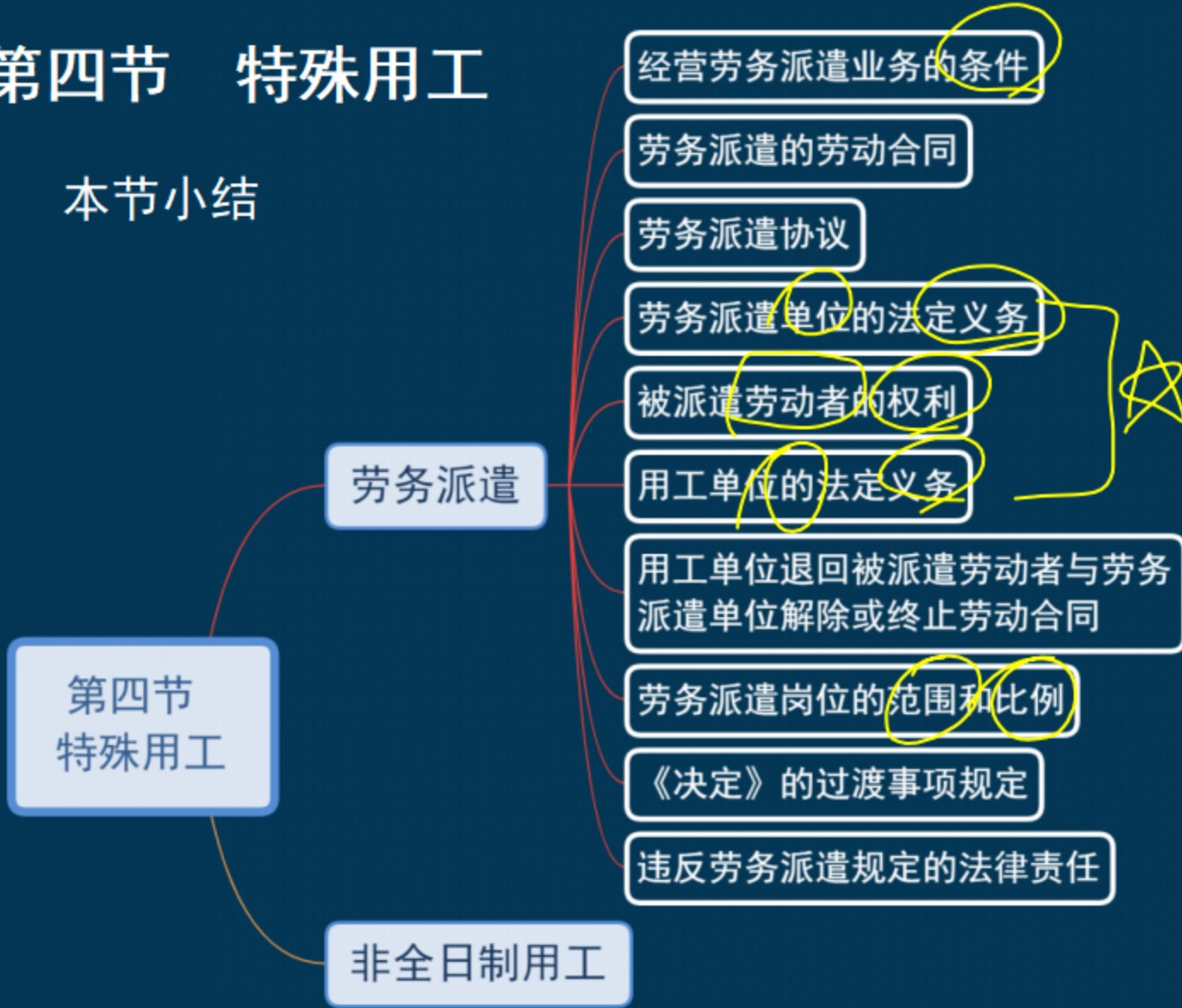
D. 30

网校答案：C

网校解析：考点：对非全日制用工的规定。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。

# 第四节 特殊用工

本节小结





谢谢观看

THANK YOU