

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	★

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 。建立劳动规章制度既是用人单位的 权利 又是用人单位的 义务	
程序	<p>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</p> <p>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</p>

【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

答案：A

解析：本题考查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。

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**。

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**人民法院审理劳动争议案件的依据**

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	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

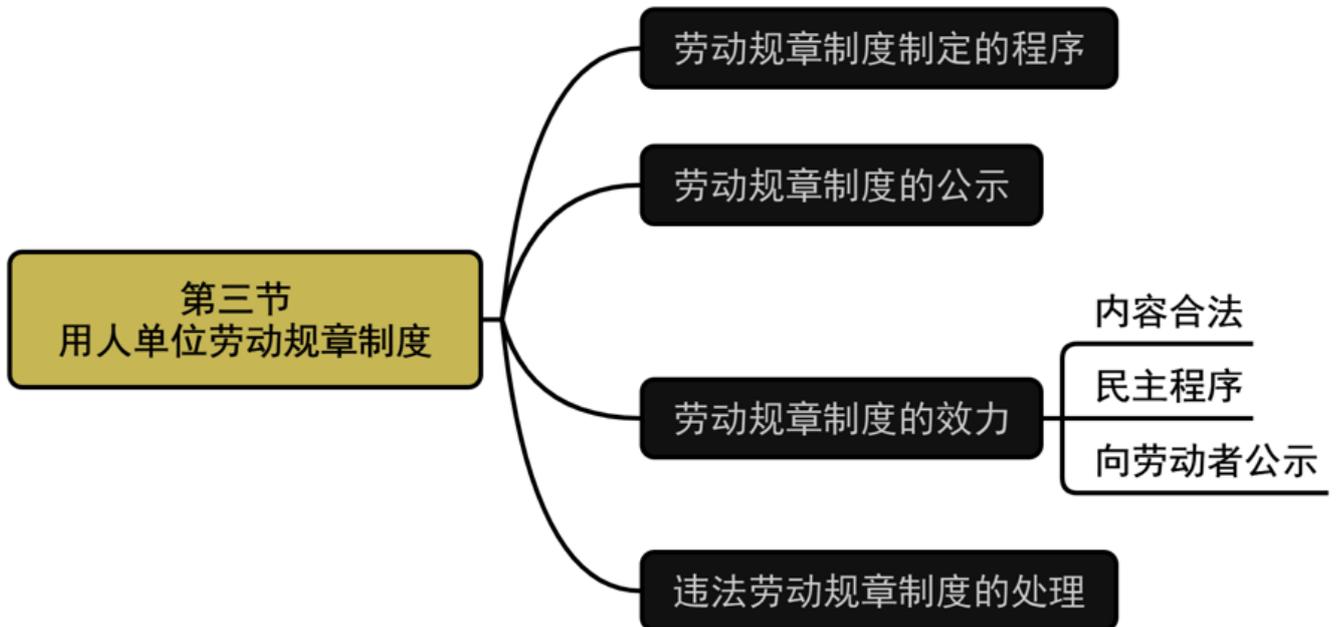
【例·单选题】关于用人单位制定的劳动规章制度出现违法情形时的说法，错误的是（ ）。

- 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

答案：C

解析：本题考查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。

本节小结



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

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
经营劳务派遣业务的条件	(1) 应当向劳动行政部门依法申请行政许可, 劳务派遣 经营许可证有效期为 3 年 。未经许可, 任何单位和个人不得经营劳务派遣业务
	(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
	(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
劳务派遣许可审批	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、设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
	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
	③对申请人自愿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

【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
- 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

答案: B

解析: 本题考查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。

(二) 劳务派遣的劳动合同

劳动合同相关规定	① 劳务派遣单位与被派遣劳动者 订立的劳动合同, 除应当依法载明劳动合同必备的事项外, 还应当载明 用工单位 以及 派遣期限、工作岗位 等情况
	②劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立 2 年以上固定期限劳动合同 , 按月支付劳动报酬
	③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
试用期规定	①劳务派遣单位 可以 依法与被派遣劳动者 约定 试用期
	②劳务派遣单位 与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期

【例·单选题】被派遣劳动者在无工作期间, 劳务派遣单位应当按照 () 向其按月支付报酬。

- A.全国社会平均工资标准
- B.所在地人民政府规定的最低工资标准
- C.劳动者要求的标准
- D.所在地在岗职工平均工资

答案: B

解析：本题考查劳务派遣的劳动合同。其中，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。

（三）劳务派遣协议

协议主体	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
协议内容	<ul style="list-style-type: none"> ①派遣的工作岗位名称和岗位性质 ②工作地点 ③派遣人员数量和派遣期限 ④按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式 ⑤社会保险费的数额和支付方式 ⑥工作时间和休息休假事项 ⑦被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇 ⑧劳动安全卫生以及培训事项 ⑨经济补偿等费用 ⑩劳务派遣协议期限 ⑪劳务派遣服务费的支付方式和标准 ⑫违反劳务派遣协议的责任 ⑬法律、法规、规章规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项
协议期限	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

【例·单选题】关于劳务派遣协议的说法，错误的是（ ）。

- A.应当载明派遣人员数量和派遣期限
- B.应当载明劳动安全卫生以及培训事项
- C.应当载明违反劳务派遣协议的责任
- D.用工单位可以将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议

答案：D

解析：本题考查劳务派遣协议。其中，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。

（四）劳务派遣单位的法定义务（12个方面）

(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) 督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件
(6) 依法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) 不得克扣用工单位按照劳务派遣协议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,应当保证被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件符合 用工单位所在地规定的标准
(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

【例·多选题】劳务派遣单位的法定义务包括()。

- A.依法支付被派遣劳动者的劳动报酬
- B.依法向被派遣劳动者提供相应的劳动条件
- C.依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费
- D.不得向被派遣劳动者收取费用
- E.依法向被派遣劳动者支付加班费

答案: ACD

解析: 本题考查特殊用工中的劳务派遣。劳务派遣单位需要承担法定义务,其中选项 B 和选项 E 是用人单位提供的。所以,选择 ACD。

【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

答案: B

解析: 本题考查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。

(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

(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

注意: 用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

【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（ ）。

- 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
- 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

答案：B

解析：本题考查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。

(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) 被派遣劳动者有相关情形之一，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) 用工单位有相关情形之一，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，应按照《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

【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

答案：C

解析：本题考查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。

(八) 劳务派遣岗位的范围和比例

范围	<p>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</p> <p>①临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位</p> <p>②辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位</p> <p>③替代性工作岗位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</p>
条件	用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位，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，并在用工单位内 公示
比例	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

(九)《决定》的过渡事项规定

- 1.《决定》于2012年12月28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。

(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
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

【例·多选题】违反劳务派遣规定的法律责任包括（ ）。

- A.未经许可擅自经营劳务派遣业务，没有违法所得的可以处5万元以下的罚款
- B.用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位不承担赔偿责任
- C.劳务派遣单位违反有关劳务派遣规定，逾期不改正的以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款
- D.用工单位违反有关劳务派遣规定，由劳动行政部门责令限期改正
- E.劳务派遣单位违反有关劳务派遣规定，逾期不改正的吊销其劳务派遣业务经营许可证

答案：ACDE

解析：本题考查违反劳务派遣规定的法律责任，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。

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
工伤	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

保 险	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
	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

【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
- B.非全日制用工应当订立书面劳动合同
- 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
- 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

答案：ABD

解析：本题考查非全日制用工。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 B 选项错误；非全日制用工双方当事人不得约定试用期，故 D 选项错误。

本节小结

