



第四节 特殊用工

（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。

①在试用期间被证明不符合录用条件的；②严重违反用人单位的规章制度的；③严重失职、营私舞弊，对用人单位造成重大损害的；④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；⑤因劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；⑥被依法追究刑事责任的；⑦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；⑧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。



第四节 特殊用工

续表

(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。

①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；②依照企业破产法规定进行重整的；③生产经营发生严重困难的；④企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需要裁减人员的；⑤其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的；⑥用工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；⑦劳务派遣协议期满终止的。



第四节 特殊用工

(续表)

(3) 劳务派遣单位行政许可有效期限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时，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

【例·多选题】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。

- A. 依照企业破产法规定进行重整的
- B. 生产经营发生严重困难的
- C. 用工单位被依法吊销营业执照
- D. 用工单位经营期限届满不再继续经营
- E. 劳动者严重违反用人单位的规章制度的



第四节 特殊用工

答案：ABCD

解析：本题考查劳务派遣。用工单位有下列情形之一的，可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：（1）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；（2）依照企业破产法规定进行重整的；（3）生产经营发生严重困难的；（4）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（5）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的；（6）用工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；（7）劳务派遣协议期满终止的。



第四节 特殊用工

(八) 劳务派遣岗位的范围和比例

范围	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。
	(1) 临时性 工作岗位是指存续时间 不超过六个月 的岗位； (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 ； (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。
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% 。



第四节 特殊用工

【例·单选题】关于劳务派遣的说法，不符合法律规定的是（ ）。

- A. 劳务派遣用工是补充形式
- B. 劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施
- C. 用工数量不得超过用工总量的10%
- D. 用工单位使用辅助性岗位，应当经工会同意后在用工单位内公示



第四节 特殊用工

答案：D

解析：本题考查劳务派遣。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。



第四节 特殊用工

（九）违反劳务派遣规定的法律责任

1. 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。



第四节 特殊用工

【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



第四节 特殊用工

答案：ACDE

解析：本题考查劳务派遣。选项B错误，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。



第四节 特殊用工

(续表)

规定	(1) 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。 (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

(续表)

工伤 保险	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 。
	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。



第四节 特殊用工

- 【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



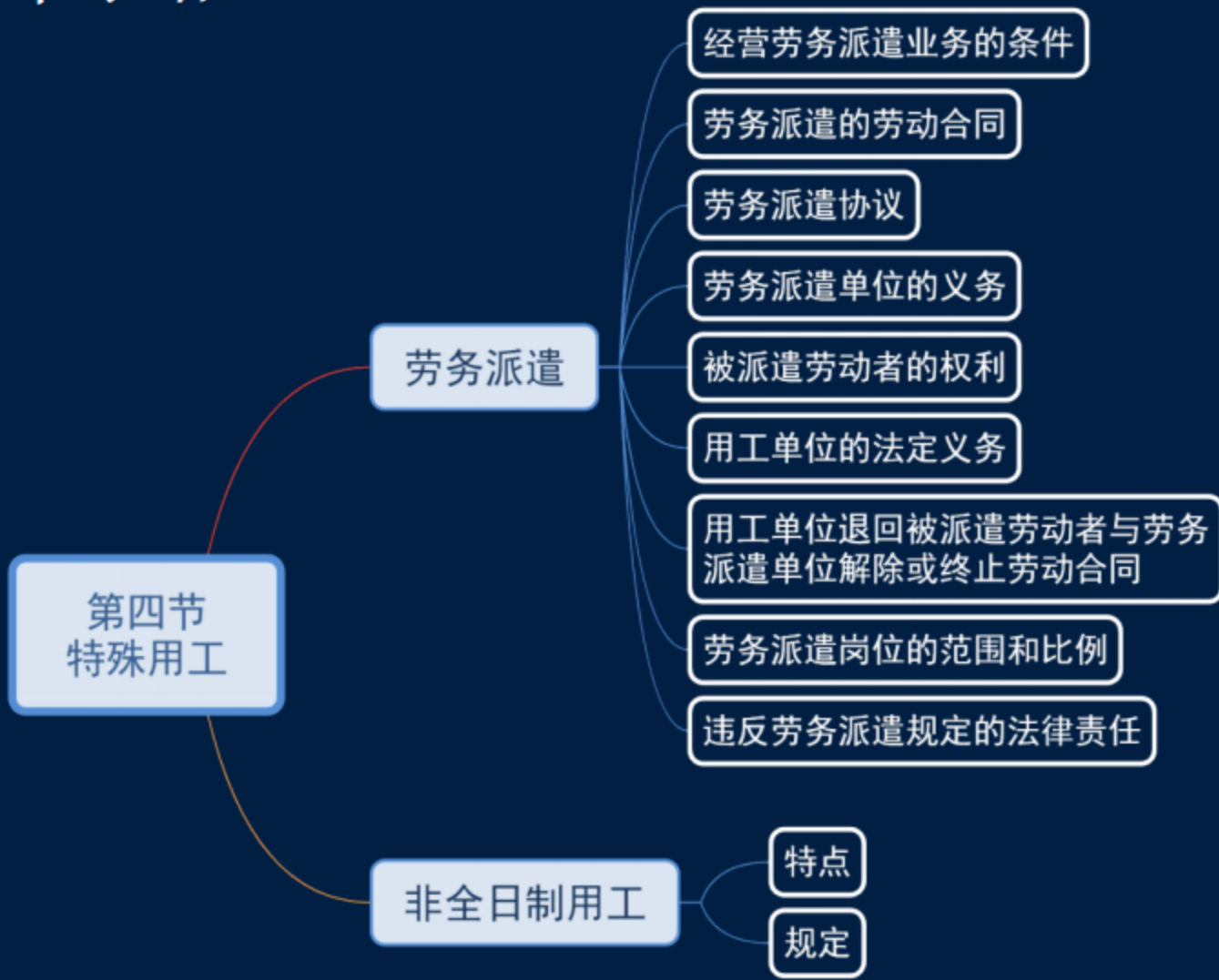
第四节 特殊用工

答案：ABD

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



本节小结



谢谢 观看

THANK YOU