



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点七：解除与终止劳动合同的经济补偿

（一）经济补偿范围

有下列情形之一，用人单位应当给予劳动者经济补偿：	（1）用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的
	（2）劳动者符合随时通知解除和不须事先通知即可解除劳动合同规定情形而解除劳动合同的
	（3）用人单位符合提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同规定情形而解除劳动合同的
	（4）用人单位符合可裁减人员规定而解除劳动合同的
	（5）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，因劳动合同期满而终止固定期限劳动合同的
	（6）用人单位被依法宣告破产或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而终止劳动合同的
	（7）以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的



第一章 劳动合同管理与特殊用工

（二）经济补偿的特殊情形

补偿规定	劳动者 非因本人原因 从原用人单位 被安排 到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限 合并计算 为新用人单位的工作年限
	原用人单位 已经 向劳动者支付经济 补偿 的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时， 不再计算 劳动者在原用人单位的工作年限
认定情形	用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”： （1）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位； （2）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动； （3）因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动； （4）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同； （5）其他合理情形
不适用情形	地方各级 人民政府及 县级以上 地方人民政府有关部门为 安置就业困难人员 提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的 公益性岗位 ，其劳动合同 不适用 《劳动合同法》有关 无固定期限劳动合同 的规定以及 支付经济补偿 的规定



第一章 劳动合同管理与特殊用工

（三）经济补偿的计算标准

支付时间	（1）每满1年向劳动者支付1个月工资的经济补偿（6个月以上不满1年的，按1年计算）； （2）不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿
补偿标准	（1）劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资，经济补偿的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、津贴和补贴等货币性收入。 （2）劳动者工作不满12个月的，按实际工作的月数计算平均工资
范围限制	当地最低工资标准 $\leq$ 前12个月平均工资 $\leq$ 所在地区上年度职工月平均工资3倍。



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点八：劳动规章制度制定的程序和效力

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。 (国有企业应当经职代会讨论通过。非国有企业法律没有强制)
	(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； (2) 经过民主程序制定； (3) 要向劳动者公示。



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点九：劳务派遣

1.经营劳务派遣业务的条件

经营 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，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。
	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。
不得 设立	(1) 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。 (2) 用人单位或者其所属单位出资或合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或所属单位派遣劳动者，也属于不得设立的范围。
延续 有效期	(1) 劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的，应当在有效期届满60日前向许可机关提出延续行政许可的书面申请，并提交3年以来的基本经营情况； (2) 劳务派遣单位逾期提出延续行政许可的书面申请的，按照新申请经营劳务派遣行政许可办理。



第一章 劳动合同管理与特殊用工

2. 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年以上的固定期限劳动合同，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



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点九：劳务派遣

3.劳务派遣单位与用工单位的法定义务

	劳务派遣单位	用工单位
法定义务	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。	对在岗被派遣劳动者进行 工作岗位所必需的培训
	依法 支付 被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇	告知 被派遣劳动者的工作要求和 劳动报酬 ； 支付 加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇
	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	执行国家劳动标准， 提供 相应的 劳动条件和劳动保护



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点九：劳务派遣

4. 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%。 用工总量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。



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点十：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。 ④非全日制用工双方当事人不得约定试用期。 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。

3可以
3不得



小结

	考点
第一节	➤ 用人单位与劳动者履行劳动合同的义务 ➤ 特殊情形下的劳动合同履行
第二节	➤ 劳动合同解除 ➤ 对用人单位解除劳动合同的限制 ➤ 培训服务期 ➤ 竞业限制 ➤ 解除与终止劳动合同的经济补偿
第三节	➤ 劳动规章制度制定的程序和效力
第四节	➤ 劳务派遣 ➤ 非全日制用工