企业如何选择劳动用工方式

□重庆坤源衡泰律师事务所 张璇

对企业来说,如今的劳动用工成本不断增加,这就要求企业针对 不同工作和岗位,灵活应用法律允许的各种用工方式。

但是我们在执业过程中发现, 许多企业只知道签订正式劳动合 同的用工方式,要不然就是试图通过违法的方式缩减用工成本,并 不懂得该如何合理地安排各种用工。

以下,我们就结合法律规定介绍一下现实中常见的一些用工方

用工的常见形式

笔者想到系统地盘点企业用工 方式,源于对一家企业的走访,在 笔者看来, 这家企业包含了企业用 工方式中的诸多类似, 具有一定的 代表性

总体来说,该企业的用工方式 主要有以下几类:

- 1、签订了正式劳动合同,企 业也为其缴纳了社会保险的员工, 从事的工作内容系该企业主营业务 或者从事管理工作的职工,该企业 称其为正式员工;
- 2、工作内容系企业主营业务 但是已经超过法定退休年龄, 有领 取养老保险待遇或无领取养老保险 待遇的原单位返聘员工,该企业称 其为返聘员工:
- 3、工作内容系企业主营业务, 也未超讨法定退休年龄, 但与其他 单位存在劳动关系, 有时会到本单 位工作, 劳动报酬按照实际工作的 天数计酬。

与此同时,原单位知晓且并不 禁止该员工的兼职,该企业称其为 兼职员工;

4、从事企业辅助性事务,双 方未签订劳动合同、未缴纳社会保 险。如食堂员工、保洁员工、基地 自种蔬菜供应本单位客户和职工餐 食的员工,等等,其中又包括长期 在岗工作,工作时间与标准工时无 异的员工和临时或短期在该企业工 作的员工,该企业统称其为临时

用工模式分析

在了解该企业大体的用工结构 后,我们认为首先应当根据该企业 的用工特点,有针对性地对不同类 型的员工采取不同的用工方式,分 门别类进行管理是关键。

综合该企业用工模式,根据该 企业的现状,用工模式可归纳为以

一是建立劳动关系,也就是与 企业持续保持用工关系,符合长期 性、人身隶属性、有偿性等劳动关 系的法律特征。

除此之外,双方还应符合劳动 法对用人单位和劳动者的主体要

在法律关系上,主要受《劳动 《劳动合同法》等法律法规

其中,有签订《劳动合同》的 正式员工、从事辅助性工作的长 (短)期用工以及与其他单位保持 劳动关系又在该企业兼职的员工均 应属于劳动关系。

二是劳务关系, 即平等主体之 间依据《合同法》等相关法律法规 经协商一致形成的法律关系,双方 基于合同内容各自享受权利、承担

劳务关系不受《劳动法》及 《劳动合同法》调整,属于一般的 民事法律关系。

该企业用工模式中的返聘员工 应当属于此类法律关系。

用工模式架构

因该企业的经营特性,对于每 一种用工模式的应用都是必须的。 据此, 我们认为在合法合规的基础 上,以下方式可以帮助该企业达到 规范用工目节省成本的目的。

、与正式员工、临时用工 (长期)按照《劳动合同法》的规 定建立劳动关系

该企业为正常开展经营活动, 需配备业务及管理人员,并应与其 建立劳动关系、签订劳动合同。

除此之外,根据《劳动法》及 《劳动合同法》的规定,劳动关系 建立的主体应当为用人单位与劳动 者,而此时的劳动者应当系符合劳 动法主体要求的适格劳动者。

所谓适格劳动者,首先应当满 足不超过法定退休年龄的要求。

该企业所称的"临时工"并非 法律概念,对"临时工"中建立劳 动关系,并具备持续性、长期性、 有偿性、人身隶属性特点的员工, 也应当理解为与该企业建立事实劳 动关系的员工,建议该企业及时与 其签订劳动合同, 明确双方的权利

与达到法定退休年龄的员 工根据《合同法》等规定签订《劳 条合同》

根据《劳动合同法》第四十四 条第二项之规定, 劳动者开始依法 享受基本养老保险待遇的劳动合同 终止,根据《劳动合同法实施条 例》第二十一条, 劳动者达到法定 退休年龄时劳动合同终止。

虽然两者出现了冲突, 但是 《条例》的出台时间较晚。

根据 2015 年 8 月 14 日重庆市 高级人民法院民一庭、行政庭以及 重庆市人社局沟通、协商, 出台的 《重庆市人力资源和社会保障局关 于超过法定退休年龄的劳动者在工 作中受伤有关受伤性质认定和待遇 赔偿问题的通知》, 明确超过法定 退休年龄, 办理了退休手续, 享受 了基本养老保险待遇的劳动者因工 作遭受损害的,按照《侵权责任 法》承担人身损害赔偿责任。

对超过法定退休年龄但未办理 退休、未享受基本养老保险待遇的 劳动者的超龄人员因工受伤的,不 适用《社会保险法》和《工伤保险 条例》的有关规定,用人单位可参 照《工伤保险条例》有关规定实行 一次性赔偿

由此可见, 无论是否办理退休 手续、享受基本养老保险待遇, 只 要超过法定退休年龄, 双方均不属



资料图片

干劳动关系,而应当按照劳务关系 处理。

据此.建议企业及时与超过法 定退休年龄的员工签订《劳务合 同》, 就双方的法律关系进一步明

《劳务合同》的内容应当依据 《合同法》平等、自愿、协商一致 的原则约定,且不得违反法律禁止 性规定。

与兼职员工以及每天工作 时间较短但需固定使用的员工建立 非全日制用工关系,并签订非全日 制用工合同。

兼职员工虽未与其他单位解除 劳动关系,但根据《劳动合同法》 第九十一条以及最高人民法院《关 于审理劳动争议案件适用法律若干 问题的解释 (三)》第八条, 可以 看出法律并不禁止双重劳动关系, 只是在劳动关系建立过程中, 不应 侵害原单位的权利, 对原单位造成 损失的,应当与劳动者一同对原单 位承担连带责任。

兼职员工以及每天工作时间较 短但需固定使用的员工,并非根据 标准工时制度向该企业提供劳动, 根据《劳动合同法》第六十八条到 七十二条之规定,如用工模式具备 按照小时计酬且每天不超过4小 每周不超过24小时的特征,

则以此方式讲行管理较为话官。

非全日制用工关系系灵活就业 的主要方式,对于企业经营管理来 说,此用工方式具有既可以与员工 签订书面合同也可以订立口头协 议,可以随时终止用工且不必支付 经济补偿、非强制性为员工缴纳除 工伤保险以外的其余四项社会保险

但需要提醒注意的是,此种模 式不仅需要满足用工时间的要求, 其计酬标准也应当以小时为单位且 不得低于最低小时工资标准, 员工 除该企业外可以与其他第三方建立 劳动关系,并且不得与员工约定试

四、将部分非主营业务向第三 方发包的方式规避法律风险。

据了解,该企业为配合主营业 务的顺利实施,配备了相应的辅助 性业务,如食堂用工、蔬菜基地用

为提高该企业的管理效能,将 更多精力投身于主营业务, 我们建 议企业可以将辅助性业务发包给第 三方,与第三方建立承包承揽法律 关系,并与其签订承揽合同,从合 同内容上对发包方和承包方的权利 义务进行约定。

五、对辅助性、替代性、临时 性的岗位可以通过劳务派遣的方式 灵活用工。

根据《劳动合同法》第六十六条 之规定, "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"。

劳务派遣通过劳动者与符合行政 准入条件的市场主体 (即劳务派遣公 司)建立劳动关系并签订劳动合同, 再由该公司作为用人单位向该企业作 为用工单位派驻劳动者参与劳动。

此类用工模式具有管理灵活的特 并且通过与劳务派遣公司谈判, 可适当减少用工成本。

但是特别提醒注意的是, 在用工 过程中, 因用工单位给被派遣劳动者 造成损害的, 应与劳务派遣单位一同 承担连带责任。

劳动用工是企业经营的基础。比 尔·盖茨曾经说过一句话: "即使失 去现有的一切财产, 只要留着这个团 队,我能再造一个微软。"

可见, 员工对企业是多么重要, 企业失去员工就等于失去了一切。

所以,我们建议每个企业主都必 须重视劳动用工,明确各种用工的法 律关系,选择正确且适合企业特征的 用工方式,以保证企业合理、合法、 合规地良性运转,同时达到规避法律 风险、减少用工成本、提高经营效能 眠护

泰国天然乳胶枕

防螨 抑菌 经久 耐用 可护 颈椎

都舒适健康 都清新自然



官方微店: 陆屹商贸 加盟订购热线: 13370059758

造失声明 上海熙熙缘文化创意有限责任公司遗失发票专用章壹枚,声明作废 司遗失发票专用章壹枚,声明作废 莫榭网络科技(上海)有限公司 大宫业从照副平,严助正及 上海智隆商贸有限公司遗失电 上海益菲贸易有限公司遗失 司 公 章 萱 枚,声 明 作 废 。 **上海优淄商贸有限公司**遗失 上海因寨尼狄投资咨询中心(普诵 上海武琴实业有限公司遗失税 务 登 记 证 副 本 34 口 登记证副本,税号:31 29312249286,声明作废。 丁建新遗失教练员证,证是 MUU3UZUZI3UZ8454, 戸明 上海市奉贤区遥逸服装店 ル执照正副木 ダー社へ合 120600728489, 声明行 海市奉贤区曼颜美容店注 2. 热照正副本:注册 120000720224, 声明作 海市金山区王秋英食品店 品经营许可证副本 许可证 元 31131011200022421, 严明作 上海市浦东新区浦兴街道正 茶室遗失食品经营许可证副本, 责人:金凤芳,许可证编号 1Y23101150058643. 声明作废 上海市松江区永丰街道顺滨7 果店遗失银行开户许可证 上海钢日贸易有限公司证 业执照副本,统一社会位置 9131011927 上海昂佳建筑装潢有限公 业执照副本 统一社会会

上海生全电气销售服务中营业执照正副本,证照编号: 上海御佑商贸有限公司遗 救照正副本 证照编号:28

上海市松江区岳阳街道林丽 装潢部遗失营业独照正本 江四

陆宽 遗失注销减资登报 传媒 021-59741361 13764257378(微信同号