

灵活用工与劳务派遣实习生的责任和关系

产品名称	灵活用工与劳务派遣实习生的责任和关系
公司名称	宏展财务咨询有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	浦东新区商城路738号2509、2510室
联系电话	021-50862528 17701839713

产品详情

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。

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。

根据相关规定，在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业。未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。

换言之，企业和在校生之间可以不建立劳动关系。在有些地方的司法实践中，有种观点认为，在校生已经完成学业，或者名为实习实为就业的按照劳动关系处理，比如北京地区。

根据最高人民法院公布的几起有关实习生在实习期发生意外事故的案例来看，判定各方责任时，一般参照以下几个标准：

企业是否给实习生进行过安全教育和培训；

事故发生的时间是正常工作期间，还是加班、夜班期间；

事故发生双方是否存在过错。

【有一点需注意】：实习生在工作期间造成第三方人员损害的，企业需要承担连带赔偿责任。

根据相关规定，用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。

招用的已经到达法定退休年龄未享受养老保险待遇或者领取退休金的人员属于何种法律关系呢？

司法实务中，一般认为属于劳务关系或者雇佣关系。

若其属于进城务工人员（俗称的农村人）呢？

当然，司法实务中，一般也认为属于劳务关系或者雇佣关系，但是有些地区认为这一群体本身不存在所谓“退休”的说法，故此，他们在工作中受到事故伤害，应当属于可以被认定为工伤的情形。

企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。

从用工风险管控的角度来看，对于非劳动关系的用工，我们需要找到一个法律上的依据，这个依据源自《民法》、《合同法》其他及相关法律，根据这个依据来约定双方的权利和义务关系，才是管控用工风险的一步。

【更为重要的是】，在实际履行权利和义务的过程中，应当严格按照双方的约定来，若偏离了当初构建的法律关系，那么，风险定无可避免。

了解更多可在线咨询