

中力资源 企业用工模式 镇江企业用工

产品名称	中力资源 企业用工模式 镇江企业用工
公司名称	中昊人力资源服务（镇江）有限公司
价格	面议
规格参数	
公司地址	镇江新区大港通港路133号四海家园127号门面房
联系电话	18651296999

产品详情

误区四：为员工办理退工手续是企业的权利和“砝码”。这样的案例随处可见：劳动关系结束后，员工要求企业办理退工手续，而企业则以不为员工办理退工手续为手段或谈判的砝码，要求员工支付违约金或退还培训费等，由于企业不办理退工手续造成员工无法再行就业，员工要求企业赔偿工资损失，终员工要求赔偿损失的请求获得了法律的支持。员工胜诉的原因主要在于现行法律规定，企业用工成本，企业应当在劳动关系解除或终止后7日内为员工办理退工手续，这是无条件的，企业用工模式，同时法律规定，如不及时办理造成员工损失的，企业应当赔偿。而企业的败诉则在于企业错把为员工办理退工手续这一法定义务当成了自己的权利和有利于己的谈判砝码。这一误区非常普遍，特别应引起企业的重视。

发展建议

可以将发展公益性的劳务派遣组织作为促进下岗职工出中心再就业、吸纳破产关闭企业职工、以及失业人员就业的有效途径，享受相应的优惠政策。实行劳务派遣许可审批制度——鉴于劳务派遣业涉及到从业人员的劳动权益，开办劳务派遣必须经劳动保障部门审批，在工商部门登记备案，并实行年审制度。——各地应根据当地情况，在坚持适度竞争的原则下，通过实行行政许可和控制进入门槛，合理控制劳务派遣机构的数量。——对不同经营对象、经营领域的劳务派遣公司设置不同的注册资金等要求。——除非特批，否则，必须坚持分业经营，劳务派遣机构不得同时经营劳务承包、劳务中介和劳务代理。——从事劳务派遣，劳务派遣机构必须与用人单位签订《劳务派遣协议》，其中必须规定劳务费的构成、支付方式、以及涉及劳动者权益的其他内容。——劳务派遣企业必须与劳动者签定劳动合同，规定双方的责权利。劳动合同期满后，在一个期限内不得与劳动者解除劳动合同。——用人单位必须与劳动者签定劳务使用协议。连续一定时期使用同一劳务派遣人员，必须将其转为正式工。——研究制定可以使用劳务派遣工的岗位、工种等。加强对劳务派遣的劳动保障监察，维护劳动者的合法权益劳务派遣的劳动保障监察对象包括派遣公司、使用派遣人员单位（包括家庭）。针对家政服务点多面广现有的劳动保护监察力量手段不够的情况，可考虑通过对派遣公司的专管员、督导员进行劳动法律政策培训，使其持证上岗的方式，让其担当一部分监督职能，以维护劳动者的合法权益。

九、公司董事与公司之间的关系。根据劳动部《实施 劳动法 中有关劳动合同问题的解答》(劳部法[1995]202号)的规定，经理由其上级部门聘任(委任)的，应与聘任(委任)部门签订劳动合同。实行公司制的经理和有关经营管理人员，应根据《中华人民共和国公》的规定与董事会签订劳动合同。从此规定可以看出，对于公司制的用人单位，企业用工性质，董事会聘任的厂长、经理、监事及其他管理人员是有限责任公司、股份有限公司的劳动者，在劳动法律保护上与其它职工没有什么区别。但是并没有规定当董事和管理人员兼任时的处理方式，且从董事的地位和作用来看，笔者认为不应认定董事与公司成立劳动关系。因为，从劳资关系角度看，董事更多的是作为劳动者的相对人，他们的管理行为实际上是作为投资人应尽的经营义务。第二，镇江企业用工，从报酬角度看，董事的报酬多是根据公司经营效益而定，从公司收益中分配红利，其收入要远远高于普通劳动者。第三，从董事的身份看，董事不限于自然人，法人也可以担任董事。如果将董事纳入劳动法的调整范围，则可能有背于劳动者的自然人属性。第四，从实践上看，许多公司担任管理人员的董事实际上是公司的实际控制人，其从属关系难以确定，很难说董事与公司之间构成劳动关系。

中力资源(图)-企业用工模式-镇江企业用工由中昊人力资源服务（镇江）有限公司提供。中昊人力资源服务（镇江）有限公司（zhrlzy.fht360.com/）拥有很好的服务与产品，不断地受到新老用户及业内人士的肯定和信任。我们公司是商盟认证会员，点击页面的商盟客服图标，可以直接与我们客服人员对话，愿我们今后的合作愉快！