

非全日制用工案例精选

76、什么是非全日制用工？

【案情简介】小张应聘到某电脑公司后，双方未签订书面劳动合同，他认为自己是全日制职工，辞职后先申请劳动仲裁，后又将公司告上法庭，要求公司支付他未签订劳动合同的双倍工资差额。公司则称，小刘与公司达成的是口头协议，协议以文字补充形式落实在以完成一定工作任务为期限的非全日制用工登记表内。非全日制用工可以采取口头协议形式，并可以随时解除合同，所以公司不能答应小刘提出的要求。法院经审理，判决公司支付小刘未签订劳动合同的双倍工资差额 5000 余元。

【法理评析】本案争议的焦点是小刘是否为全日制用工。《劳动合同法》规定，非全日制用工以小时计酬为主，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，每周工作累计不超过 24 小时，劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日。小刘的公司虽提交了用工登记表，但判断是否为非全日制用工不应仅根据双方签订的登记表名称，而应根据劳动者实际工作性质、时间和工资支付情况来定。从工作性质而言，登记表中明确记载了小刘的工作终止时间，并非是以某一不确定完成时间的工作任务结束为工作终止期限。就工作时间而言，公司虽称其每天工作 3.5 小时，每周工作 5 天，对此并未提供证据证明。就工资支付形式而言，公司确认小刘的工资为每月 1000 元。这说明对于小刘的工作并非以小时计酬，而系采取每月固定工资的方式支付。鉴于公司不能提供证据证实小刘的工作性质、工作时间、工资支付形式符合非全日制用工模式，即应承

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020 收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505 户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071 用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

担举证不能的后果，所以应确认小刘是全日制用工形式。建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。公司未与小刘签订书面劳动合同，所以要支付小刘未签订劳动合同的双倍工资差额。

【法条链接】

《劳动合同法》第六十八条规定，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四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

77、从事非全日制用工的劳动者同时与两个用人单位订立劳动合同

【案情简介】 小李于 2008 年 9 月以非全日员工的身分进入 X 公司工作，双方口头约定小李的工作时间为上午 8 点至 11 点 30 分，工作至 2009 年 6 月。小李发现自己完全可以在规定的时间内完成工作任务，而且仍有余力，所以又到 Y 公司应聘了一份工作，上班时间刚好为每天下午 2 点至 5 点。2009 年 4 月，X 公司发现张某在 Y 公司上班，遂要求小李辞去 Y 公司工作。小李则认为自己在 X 公司每天只工作半天，且所有的工作任务都能及时完成，甚至 Y 公司工作并未影响到 X 公司，所以拒绝辞职。

【法理评析】 《劳动合同法》规定，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。一般而言，一个全日制员工只能与一家用人单位建立劳动关系，而非全日制员工在这方面则具有更大的弹性，劳动者可以与一个甚至多个的用人单位订立劳动合同建立劳动关系，只要后订立的劳动合同不影响先订立的

劳动合同的履行即可。再看本案，张某作为非全日制员工同时与 X 公司、Y 公司建立劳动关系，而张某也及时的完成了 X 公司的工作任务，并没有对其工作产生任何不良的影响，因此，X 公司无权要求张某辞去 Y 公司的工作。

【法条链接】

《劳动合同法》第六十九条规定，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。

78、用工单位不与非全日制劳动者签订书面劳动合同

【案情简介】2009 年 2 月 8 日，小张进入某公司从事宣传工作，双方口头约定小张每天只工 43 小时，劳动报酬为 60 元/小时，工作至 2009 年 10 月 26 日。2009 年 4 月 28 日，小张向该公司提出其未与自己签订书面劳动合同，按照《劳动合同法》的规定，用人单位自用工之日起超过一个月未与劳动者签订书面劳动合同的，应当每月向劳动者支付双倍工资。该公司表示拒绝，小张遂诉诸劳动仲裁。劳动仲裁委员会经审理作出仲裁裁决，驳回小张的申诉请求。

【法理评析】通常，建立劳动关系就应当签订书面的劳动合同，但是也有例外，为更好地保持非全日制用工形式的灵活性以促进就业，《劳动合同法》对非全日制用工方式作了非常宽松的规定，规定了非全日制用工双方当事人可以订立口头协议，当然，也可以采用书面形式，不管采用口头形式还是书面形式，都是合法行为。这一特点也大大体现了非全日制用工的灵活性，双方完全可以通过口头约定的方式明确各自的权利义务，以诚实信用为准则，严格遵守

双方的约定。因此，本案中小张作为典型的非全日制员工，其虽未与该公司签订书面劳动合同，但完全符合法律法规的规定，该公司的做法并未违法，因此无需向小张支付未签书面劳动合同的双倍工资。但是，俗话说的好，空口无凭，没有书面的协议，一旦发生纠纷，就难以说清谁对谁错了。因此，为了更好的保护自身合法权益，非全日制劳动者最好还是能促使单位和自己签订一份书面的协议，将双方的约定写在纸上，白纸黑字，有据可依。

【法条链接】

《劳动合同法》第六十九条规定，非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

79、用工单位与非全日制劳动者约定试用期

【案情简介】2009 年 5 月 9 日，王某应聘到某公司，并签订了为期 2 年的劳动合同，双方约定王某的用工方式为非全日制，该公司按照每小时 80 元的标准给孙某支付劳动报酬，但是，作为新入职的王某需要经过 3 个月的试用期方能成为该公司的正式员工，在试用期间其工资调整为 60 元/小时，后双方发生争议，孙某要求该公司按照正常工资标准补足自己在试用期间的工资差额。

【法理评析】试用期是指用人单位与劳动者之间在劳动合同中约定的，劳动者在用人单位进行试用工作的期限。一般而言，试用期是为了帮助用人单位和劳动者之间相互了解，可以更好地进行相互选择。企业与全日制员工之间可以根据劳动合同期限的长短约定试用期，劳动合同期限在三个月以上不满一年的，可以约定不超过一个月的试用期；一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；

三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

但是，在非全日制用工模式下，双方当事人不得约定试用期。换句话说，无论非全日制员工与企业之间约定的用工期限有多长，都不得设立试用期，由于非全日制员工工作往往都不是很稳定，经常会变换用人单位，因此，禁止双方约定试用期既符合灵活用工的要求，也体现了法律对非全日制职工的特殊保护。如果在这种短期的非固定的用工中再规定试用期的话，无疑会导致某些用人单位利用试用期的规定廉价使用劳动力。所以为了更好地保护劳动者的利益，法律规定非全日制用工不得约定试用期。

因此，上述案例中该公司不得与王某约定试用期，双方关于试用期期限及工资的约定为无效条款，该公司应当按照正常工资水平补足王某在“试用期间”的工资差额。

【法条链接】

《劳动合同法》第七十条规定，非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

80、用人单位提前终止非全日制用工合同

【案情简介】2009年8月，黄某与某软件开发公司签订了一份为期一年的非全日用工劳动合同。工作期间，王某工作一直很努力，但是由于公司业绩下滑，2010年3月，该公司决定提前终止双方的劳动合同。黄某提出当初公司承诺为其提供一年的岗位，现在期限还没有到，并且自己的工作也没有任何问题，所以不同意提前解约。

【法理评析】全日制用工模式下，无论是劳动者还是用人单位

在合同履行期间如果想要提前终止用工，都需要严格遵守法律规定的条件及程序，如果没有按照法律规定履行，给对方造成损失的，应当承担赔偿责任。

同全日制用工有很大不同的是，非全日制双方的任何一方都可以随时通知对方终止用工，而不需要遵守任何法定条件或程序。这样企业和劳动者均获得了极高的自主权，只要有一方想要结束用工，均有权随时终止。

用人单位采取非全日制用工形式，可以减少用人单位有工的成本；劳动者兼职也是希望建立一种比较松散、相对自由的用工关系。所以，考虑到非全日制用工的这些特点，法律规定用人单位和劳动者都可以随时提出终止用工的要求，无需提前通知，也无需任何理由。而且即使用人单位提出终止用工的，无论劳动者兼职多长时间，也不用向劳动者支付经济补偿。这样可以充分发挥非全日制用工的特点。

可见，本案 K 公司的做法完全符合法律的规定，王某应当接受提前终止合同的事实。

【法条链接】

《劳动合同法》第七十一条规定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。