



中国企业海外投资用工指南

系列一“境外用工方式篇”

2023年3月



概要

■ 劳动用工合规是企业海外投资过程中至关重要的一环

在中国企业海外投资过程中，挑战与机遇并存，劳动用工合规是至关重要的一环，关系着企业的海外投资项目或海外关联公司能否平稳、顺利运营及进行有效成本控制。在一些国家，劳动用工合规还是主管机关对企业合规经营管理外部审查的一个重要部分。

中国企业想要“走出去”，必须先了解相关国际条约及东道国劳动用工相关法律法规，其需要考虑的海外用工问题包括：雇主及雇员资格要求、用工方式选择、薪酬个税及社会福利安排、最低工作时间及休息休假、职业安全健康、反歧视与性骚扰、商业贿赂及反腐败、员工个人数据保护、雇佣关系的解除、工会/职工委员会及集体谈判、罢工、劳动争议及相关纠纷的处理、以及与监管机构的沟通等等。此外，许多企业会选择将中国境内雇佣的员工派驻到海外公司（尤其是高级管理人员），对于此类派驻人员的派驻方式、境内劳动关系安排及个人所得税的处理，还要考虑中国法和派驻国法律项下对于跨境用工的相关要求及司法实践尺度。

我们推出的《中国企业海外投资用工指南》，将针对中国企业在海外投资过程中面临的常见劳动用工合规问题进行介绍，以便于中国企业快速了解在指南所涵盖的司法辖区用工的要点。

本“境外用工方式篇”，涵盖了分布于亚洲、欧洲、美洲的14个司法辖区，对当地可适用的用工方式及其合规要求进行了重点介绍，对于企业进行在不同东道国和针对不同类别岗位采取何种用工方式等管理决策具有重要参考价值。

免责声明:本指南由欧华律师事务所与上海凯曼律师事务所 (www.kaimanlegal.com) 联合推出。

我们推出《中国企业海外投资用工指南》，将针对中国企业在海外投资过程中面临的常见劳动用工合规问题进行介绍，以便于中国企业快速了解在下列14个司法辖区用工的要点。

- 澳大利亚
- 英国
- 美国
- 法国
- 德国
- 芬兰
- 印度
- 韩国
- 日本
- 沙特
- 新加坡
- 泰国
- 中国香港
- 中国台湾

联系律师



蔡朗风

欧华律师事务所

合伙人，劳动法业务负责人，中国

johnny.choi@dlapiper.com

蔡律师为欧华合伙人及中国劳动法业务负责人，擅长就国际人力资源项目、大规模裁员和重组、跨境调派、雇员数据隐私、人事调查、争议性的劳动纠纷以及解雇公司高管人员等复杂的劳动法律事项为跨国公司高管层提供战略性的法律建议。

蔡律师向技术、生命科学、金融和零售等各个行业的国际和地区客户提供法律支持。他曾协助多家技术公司在其与员工窃取公司知识产权的纠纷中成功捍卫了公司的权利。

此外，蔡律师还向生命科学公司及航空公司对其员工严重违纪及腐败问题展开的调查提供法律建议。他向金融机构及零售业公司在构建和实施员工薪酬及激励计划方面提供法律意见。



王颖

上海凯曼律师事务所

劳动法业务负责人，中国

ying.wang@kaimanlegal.com

王颖律师是上海凯曼律师事务所劳动法部门的业务负责人。她在中国及国际跨境劳动法的全方位领域拥有20多年的专业经验，包括各种日常人力资源管理中的法律问题、大规模裁员、员工数据保护、劳资纠纷、并购重组中的劳动法相关事项、跨境人员流动、中国企业海外用工以及工会、职工代表大会、集体协商集体行动等企业劳工问题。此外，她还在2004年9月被任命为上海劳动争议仲裁委员会的兼职仲裁员，并在劳动仲裁和诉讼问题上提供法律意见。

王颖律师的客户包括各行业的大型上市公司、国有企业、跨国公司和财富500强公司，遍及商业银行、投资银行、快速消费品、零售、奢侈品、高科技、汽车等行业。她还为新创企业和新成立的外商投资企业提供包括在员工股权激励等劳动用工问题上的法律意见。她毕业于复旦大学法学院，拥有法学和经济学双学士。

概要

■ 境外用工常见方式

在大多数司法辖区，法律明确允许使用多样化的用工方式。常见的用工方式大体可分为三大类别：

直接雇佣

常见的形式包括签署固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、兼职或非全日制劳动合同，在有些国家还存在学徒工等特殊形式。

关于固定期限劳动合同是否有签订条件要求、签订时长和续订次数限制等，各个司法辖区的规定差异较大。日本、法国、德国等对此限制较多，相对较而言，中国香港、美国几乎未对固定期限劳动合同的签署情形做出限制。还需提醒的是，关于劳动合同类别和期限的选择还应结合当地的解雇保护制度来看。例如在美国，各州立法有所不同，但整体而言，对于无固定期限劳动合同适用任意解雇，而对于有固定期限劳动合同则不适用任意解雇。

使用第三方雇员

常见的形式如劳务派遣、劳务外包、员工租赁，各地立法的称谓和规则略有不同。这种用工方式一般是指用工企业和第三方公司签署协议，由第三方公司的雇员来为用工企业提供服务。第三方公司为雇员的雇主，承担雇主的权利义务，用工企业和第三方的雇员之间不存在雇佣关系。多数司法辖区的法律都允许企业以特定形式使用第三方雇佣服务。

中国企业如果打算采取这种用工方式，务必要关注目的地司法辖区关于第三方公司经营资质、使用第三方员工的条件限制等法律要求。如企业对第三方雇员的安排不当，例如：未遵守可使用第三方雇员的法律限制、对第三方雇员具有较高的控制权、长期通过中介使用同一第三方雇员、使用第三方雇员从事其主要业务等，那么用工单位可能被视为属于第三方雇员的实际雇主或联合雇主，从而需要履行雇主义务。

独立承包人

在不同国家对于独立承包人可能有不同的称谓，比如顾问、自雇者。多数司法辖区的立法都允许个人以独立承包人的形式为公司提供服务，如澳大利亚、新加坡、日本、韩国等。一般而言，独立承包人的用工方式意味着，个人与公司之间不构成劳动关系，独立承包人不受劳动相关的法律法规保护，也无权享有雇员才享有的劳动权利。

为了防止企业滥用这种用工方式侵犯劳动者的权利，大多数国家的主管机关和法院在审查个人究竟属于雇员还是独立承包人身份时，都有着比较严格的审查标准，大多会从个人和公司之间的人格从属性和经济从属性作为出发点，主要审查因素包括：企业对个人的管理权限、个人对企业的从属性、个人是否有权自主安排工作、个人是否自备劳动工具及设备、承包费用的计算方式等。在大多数司法辖区的立法中，如果独立承包人被认定为实质属于雇员，可能将直接享有劳动法上的雇员权利，企业还将面临行政处罚、民事赔偿等。

本“境外用工方式篇”选取固定期限雇佣、兼职、独立承包人、使用第三方雇员、内部借调、临时工等用工方式，对相应用工方式在14个司法辖区内是否适用、适用要求等做出了介绍。实践中，企业可结合其海外投资发展阶段、不同岗位用工需求等，综合考虑采取何种用工方式。

概要

■ 企业进行境外用工方式选择时还需关注

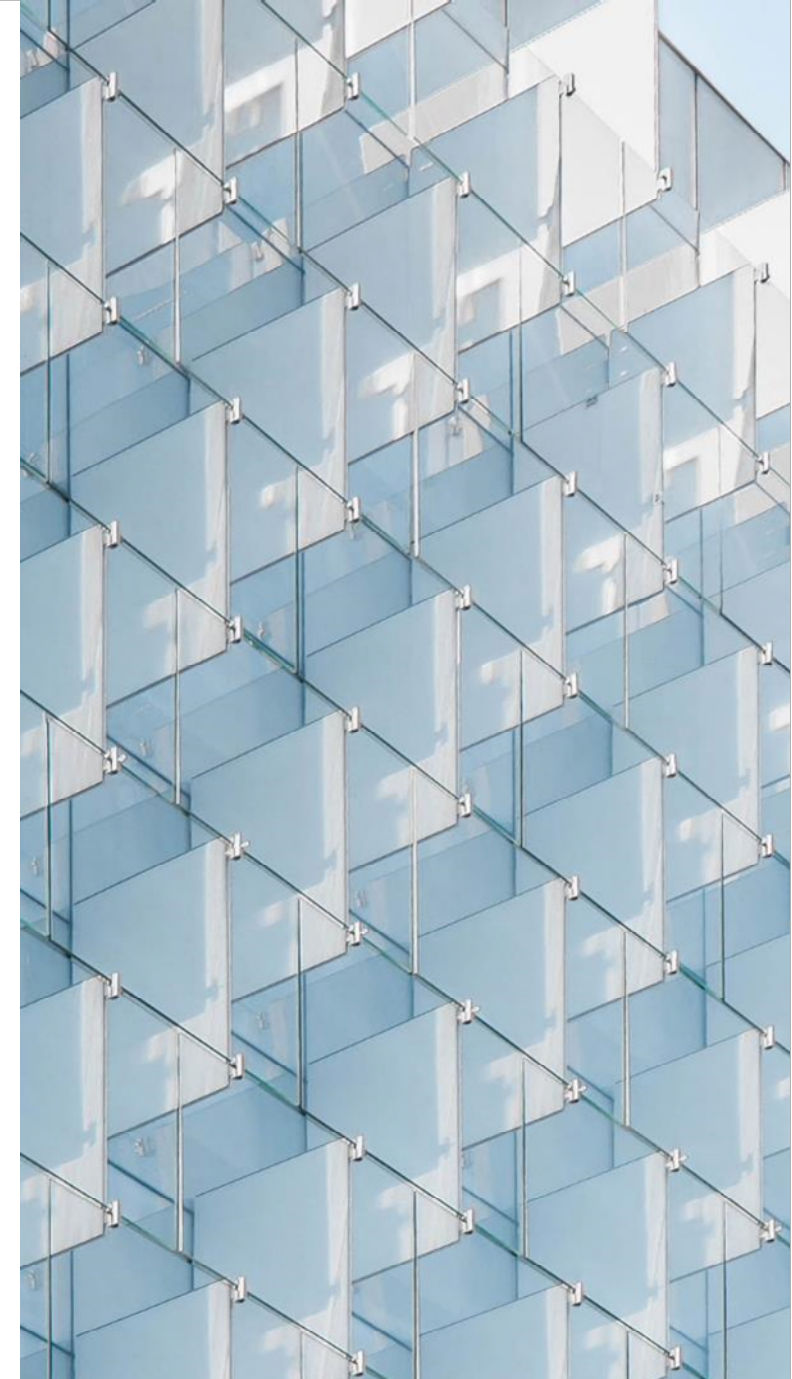
○ 登记注册要求

一般而言，外国企业应按照东道国要求进行适当的注册、登记后，才可直接雇佣本地员工。如企业未遵守相应的注册登记要求，可能引发一系列法律问题，如：无论是否注册登记，当地劳动法等法律将直接适用；因未遵守注册登记要求而被当地政府处罚甚至纳入黑名单；无法为本地雇员缴纳社会保险、个人所得税；被视为常设机构从而产生的税务风险等。各司法辖区对于登记注册的形式、内容要求有所差异，例如：有些司法辖区要求外国企业必须在当地设立实体（如公司、联络处、代表处）；有些司法辖区虽然允许外国企业在没有本地实体的情况下直接雇佣，但外国企业需要依法完成其他登记注册要求（如税务、社会保险等）。

○ 其他

本“境外用工方式篇”并不涵盖各司法辖区所有法律法规细节，而是致力于帮助企业对境外用工需要了解 and 关注的问题获得宏观印象，某一种或某几种用工方式在东道国是否可以部分或全部适用，还需要根据当地法律法规进行个案评估。

此外，中国企业在境外用工过程中，还需跳出基于本国法产生的惯性思维，充分了解东道国规定后再做出相应管理决策。



概要

■ 我们针对中国企业海外用工的服务

- 协助客户进行海外劳动用工尽职调查，就东道国劳动用工法律要求提供意见，预测海外用工相关人力成本，为客户各项投资决策提供依据，以实现客户投资策略
- 协助客户制定、调整、规范在海外的用工方式，包括雇佣方案、业务外包方案等
- 协助客户制定将中国籍员工派驻至海外的用工安排，包括用工模式设计、薪酬规划、签证及工作许可证安排等
- 指导客户在当地为员工进行社会保险的申报、缴纳，为客户提供当地社会保险合规问题的法律问题
- 起草、审查、修订中国客户在海外用工的雇佣合同及配套文件（包括但不限于：保密协议、竞业限制协议、培训协议等），以及客户内部规章制度（包括但不限于员工手册、商业行为准则、工作场所道德规范等）
- 协助客户与工会、职工委员会或职工代表的协商、沟通、谈判提供法律支持
- 在当地劳工部门对客户进行的审计、监管或调查中提供法律支持
- 为客户在当地收集个人信息的合规性提供法律意见，指导客户进行雇员数据合规，协助根据当地法律进行数据盘点和合规差距性分析，起草、审查、修改雇员隐私通知及隐私政策等与雇员数据保护相关的文件
- 为客户处理员工因腐败、性骚扰、职场霸凌、违反利益冲突原则、侵害公司商业秘密等合规问题提供咨询，协助客户进行内部调查、指导客户收集证据
- 就客户解雇海外员工提供建议，制定并指导客户实施裁员方案，代表客户与相关员工/工会/职工委员会进行沟通，起草解雇相关的文件（包括但不限于解除通知）
- 代理境内外客户处理与本地或海外员工之间的劳动争议（包括集体合同争议、群体争议等），代表客户与相关员工或工会、职工委员会进行和解谈判
- 在客户上市、重组与并购过程中，制定相应的员工转移、安置及补偿方案，并提供指导实施方案
- 为客户提供其他从员工的招聘到雇佣关系解除的全方位劳动法服务

地区	简介	固定期限雇佣	兼职	独立承包人	使用第三方雇员	内部借调	临时工	其他用工方式
澳大利亚	<p>普通法体系，在联邦和州的级别劳动法的相关规定。外国主体在澳大利亚雇佣雇员，需要进行合法的商务和税务安排，并进行适当的注册。</p> <p>在澳大利亚，适用的用工方式包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇员：全职、兼职、固定期限或临时工； 2. 独立承包人，直接或通过代理使用。 	<p>行业机制（例如：企业协议或其他集体协议）可能限制企业通过固定期限合同雇佣雇员。除行业机制另有规定外，固定期限合同的续订次数没有具体限制，但每一次续订都会增加法院或委员会认定雇员实际上是无固定期限雇佣的可能性。此外，公平工作委员会更有可能将不受不公平解雇的保护扩大到签订固定期限合同的雇员。</p> <p>固定期限雇佣的雇员享受相同的法定最低工资、年假、私人假期/看护假和长期服务假（取决于州和地区立法）等权利。固定期限雇佣的雇员不享有法定遣散费或法定通知期，并通常无权提出不公平解雇的索赔，除非现代劳资裁定协议（Modern Award）或企业协议另有约定。</p>	<p>法律没有规定“兼职雇员”的定义，但是，企业协议及现代劳资裁定协议通常将兼职雇员定义为每周工作少于38小时的雇员。雇主可以雇佣兼职雇员，但单方将全职雇员调整为兼职雇员是违法的。</p> <p>兼职雇员享有全职雇员同等的权利，相关假期及雇主缴纳的退休金则可根据兼职时间按比例折算。兼职雇员不因其兼职身份而受到较差待遇的特殊保护，但受到反歧视法规的保护。兼职雇员加班不受限制，加班工资标准将依据管理雇员报酬的合同、现代劳资裁定协议或企业协议决定。</p>	<p>澳大利亚法律认可劳动者作为独立承包人为企业提供服务，但需严格判断双方之间实际为雇佣关系还是承包关系。如双方之间签订的独立承包合同约定明确、且合法有效，则认定双方之间为承包关系。如双方之间未签订承包合同、承包合同约定不明、或合同被认定为虚假或无效，则法院会根据双方之间的实际权利义务及用工状况综合，考量因素主要包括：劳动者对工作的控制程度、对企业公司的融入程度、承包费用的支付是按工作时间还是工作成绩、劳动者是否真的靠自己经营，劳动者是否向普通公众也提供类似服务，等等。</p> <p>如被认定为属于雇佣关系，则劳动者可以向企业主张雇佣期间的雇佣相关的权利，例如：年假、事假/看护假、长期服务休假、雇主缴纳部分的养老金等（但请注意，全部或主要因个人劳动获得报酬的独立承包人，即使被认定为其他目的承包人，也有资格获取雇主缴纳部分的养老金）。如被认定为属于雇佣关系，劳动者还将有资格获得适用于雇员的法律保护（取决于法定的先决条件），例如：免受不公平解雇和/或与雇佣有关的不利行动的保护。</p>	<p>劳务雇佣安排(Labour hire arrangement)：是指企业（即最终用户）与劳务雇佣公司签订协议，由劳务雇佣公司基于固定期限雇佣或特定项目，为最终用户提供劳动者。这些劳动者可能是劳务雇佣公司的雇员，但不是最终用户的雇员，而是最终用户的承包人。</p> <p>维多利亚州、昆士兰州及南澳大利亚州立法规定劳务雇佣公司(Labour hire provider)需要获得经营许可，否则，劳务雇佣公司可能面临严格处罚，甚至可能面临刑事诉讼。</p> <p>劳动者可能会被视为最终用户的雇员，在发生纠纷的情况下，法院将结合多种因素（同“独立承包人”一节中认定雇佣关系的认定因素），以确定最终用户和劳动者之间的关系是否为雇佣关系（或最终用户和劳务雇佣公司联合雇佣的关系）。</p> <p>劳务雇佣的条件由劳务雇佣公司与最终用户协商确定，实践中，这些条件通常与在同一地点工作的固定期限雇员近似，但并不要求完全一样。法律保护劳务雇佣公司和劳动者免受最终用户的“不利行动”（如终止与劳务雇佣公司之间的协议）。</p>	<p>一般情况下，法律不限制集团内部对雇员的借调，但签证要求可能限制雇员的跨境转移。关联公司之间的服务内包可能会被认定为属于“雇佣转移”，包括通过企业协议(an enterprise agreement)转让给接收被转移雇员的实体。</p>	<p>除了对固定期限雇员的要求外，法律并没有明确规定临时工的使用规则。依据现行司法实践，与雇主签订书面临时合同并遵守该合同条款的雇员属于临时工。当不满足上述条件时，雇员可以要求适用于在职雇员的最低权利（如休假等），同时保留以前的临时工工作量。</p> <p>适用现代劳资裁定协议的临时工适用最短雇佣期限的限制。自2018年10月1日起，现代劳资裁定协议进行了修订，添加了在特定情况下要求临时转换为全职或兼职工作的权利。《公平工作法》还规定了，在特定情况下，临时工连续工作满12个月的，有权要求灵活工作安排。</p>	<p>学徒和实习：根据与雇主签订的正式培训协议（根据州和地区法律规定），学徒和实习生参加基于工作的培训方案。任何符合工作年龄的人都有权获得澳大利亚学徒资格。在超过500个职业中，有不同证书级别的学徒制。学徒和实习期可以在完成学校资格证书书时开始，也可以在毕业后开始。学徒和实习生的最低就业条件取决于适用的现代劳资裁定协议或企业协议等行业文件规定。</p>
中国香港	<p>普通法系，香港法院可以参考其他普通法法域的先例做出决定。</p> <p>外国实体可以在香港聘用雇员，但必须符合相关公司法规定、税务安排及适当的薪酬登记。</p> <p>《雇佣条例》适用于根据雇佣合约受雇的雇主及其雇员(但自雇人士在《雇佣条例》下不获同等保障)。《雇佣条例》并没有区分“暂时/临时”、“兼职”、“替代”、“永久”及“全职”雇员。《雇佣条例》所涵盖的所有雇员，不论其指定的职位或工作时间，均可享有基本的法定权利和保障，例如支付工资、限制扣减工资、给予法定假期和有关于非法解雇的雇佣保障等。</p> <p>然而，《雇佣条例》下的许多权利和权益只适用于根据“连续合约”受雇的雇员(即连续受雇最少4周、每周最少18小时的雇员)。这些福利包括休息日、带薪年假、病假津贴、产假、遣散费和解雇时的长期服务金。在某些情</p>	<p>固定期限雇佣没有适用的具体条件。雇主应确保与所有雇员一样，遵守任何移民要求。</p> <p>固定期限合同的续订次数没有限制。</p> <p>固定期限雇员的权益受到与无固定期限雇员同等的保护。</p>	<p>兼职雇员本质上是那些定期工作但比全职工作少的雇员。香港法律对什么是兼职雇员没有具体的定义，也没有对兼职和全职雇员作出区分。对于兼职雇员，没有具体的保护措施，使避免因兼职其身份而受到不利待遇。</p> <p>兼职雇员可以加班。他们获得加班费的权利(与全职雇员一样)应取决于与雇主签订的雇佣合同。</p>	<p>自雇人士：不受《雇佣条例》同等保障。判断劳动者为自雇人士还是雇员，有多重标准，例如：劳动者是否有向其他企业提供服务的自由、工作时间是否可自主决定、企业是否对劳动者进行工作指导、劳动者是否由企业直接发工资、企业是否为劳动者保留劳动工具，等等。如果劳动者能够证明其雇员身份，便会触发雇主的多项义务和雇员的权益(例如根据《雇佣条例》，尤其当个人的工作时间和时数足以符合“连续合约”受雇的要求)。</p>	<p>代理雇员是由代理机构或第三方向最终用户公司提供的雇员，目的是为最终用户提供服务。对这些人的立场是，雇主是机构，而不是接受服务的客户公司。</p> <p>根据雇佣合同和任何适用的移民条件，代理机构可以向无关联的第三方提供雇员。代理机构必须申请牌照或豁免证明书。无牌照或豁免证明书最高刑罚可达港币35万元及监禁3年。</p> <p>目前在香港，一般的观点是，代理雇员的雇主是代理机构，而不是接受服务的客户。但是，代理雇员的使用者应确保订立明确的合同安排，并确保代理机构始终是明确确定的雇主。</p> <p>代理雇员将受《雇佣条例》的保障(视乎服务年资和工作时数而定)，可被视为签订“连续合约”。代理雇员受</p>	<p>如雇员是持有工作签证来港工作的外籍人士，在借调安排实施前，必须取得入境事务处的同意，才可在集团内的其他公司工作。</p>	<p>《雇佣条例》并没有区分“临时/短期工”和其他雇员类型(如“兼职”、“固定期限雇佣”和“全职”)。所有的雇员都享有基本的法定权利和保障，例如支付工资、限制扣减工资、给予法定假期和有关于非法解雇的雇佣保障等。</p>	

地区	简介	固定期限雇佣	兼职	独立承包人	使用第三方雇员	内部借调	临时工	其他用工方式
	况下，签订连续合约的雇员也有权受到保护，不被无理解雇。				到《雇佣条例》所规定的与其他雇员相同的保护。			
新加坡	<p>普通法体系。如果没有注册子公司(即公司)、分公司或代表处，外国公司一般不能在新加坡开展业务。但有些例外，例如：单纯举行董事/股东会议或通过独立承包人进行销售，或投资基金或持有财产，或外国公司进行法定允许的其他活动，不构成“开展业务”。</p> <p>在新加坡，可适用的用工方式有：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇员，包括全职、兼职、临时及合同雇员； 2. 自雇个人。 	<p>新加坡对雇用个人签订固定期限雇佣合同没有法律限制，这种安排在新加坡相当普遍。固定期限雇佣合同的续订没有法定限制，可以无限续订。根据合同多次续签的情况，在某些罕见的情况下，可以认为存在连续的劳动合同，可能因此而适用一些法定权利。</p> <p>固定期限雇员一般享有与无固定期限雇员同等的待遇，不得因其固定期限而受到较差的待遇，除非有客观理由这样做。除了确保遵守法定权利和要求外，雇主和他们的固定期限雇员可以确定与无固定期限雇员不同的固定期限雇佣条款。</p>	<p>兼职雇员是指根据雇佣合同为雇主每周工作不超过35小时的雇员。对于雇用兼职雇员，并无法定限制。</p> <p>兼职雇员的雇佣合同有一些必备条款，包括但不限于雇员每小时的基本工资、每天或每周的工作小时数、每周或每个月的工作日数及总薪酬，每项应付津贴的明细。</p> <p>兼职雇员没有法定权利要求增加工作时间。在《就业法》范围内的兼职雇员，如果超过正常每日工作时间，法定有权按基本时薪领取加班费。</p>	<p>新加坡法律允许公司聘用独立承包人，但是在认定个人是独立承包人还是雇员时，必须考虑到相关工作安排的所有方面，任何单一的因素都不能成为决定性判断。判断个人是否属于独立承包人的因素包括：义务的相互性、个人提供的服务、控制权、服务排他性、约定的性质和期限、工资福利的支付方式、设施设备的提供、财务风险、税收、工作时间及期限的规定、休息休假安排等。值得注意的是，相同的因素在不同的情况下可能具有不同的权重。</p>	<p>个人被劳务中介所雇用，由劳务中介向最终用户提供，以及第三方与劳务中介就个人提供的服务(代理工作)签订合同的安排是常见的。法律通常允许劳务中介向无关联的最终用户提供中介机构的雇员，新加坡没有法律专门规定或限制通过劳务租赁/中介向无关联的第三方提供雇员。</p> <p>提供劳务租赁或中介的公司需要获得中介许可证，未获得许可而从事劳务租赁或中介业务可能会被处以罚金和/或2年以下的监禁。租赁或中介公司还应确保不论劳务中介安排如何，被租赁或供应雇员有权继续获得的任何法定权利。</p> <p>就雇员被视为最终用户单独和/或联合雇用的风险而言，当局将综合考虑工作安排的所有方面，以确定个人的雇佣状况，以及哪一方/各方应被视为雇主。</p> <p>如果雇员属于《就业法》和其他相关法规的管辖范围，他们有权根据《就业法》和其他相关法规获得同样的保护。《就业法》没有对临时雇员、合同雇员、日薪雇员或终身雇员作出任何区分。</p>	<p>法律不限制集团内部之间的雇员借调。但对于持有新加坡就业准证(EP)的外国雇员，借调安排将要求新雇主为每个被借调的受影响雇员提交新的EP申请，除非获得人力部的明确书面批准。</p>	不适用。	
日本	<p>大陆法体系。</p> <p>在日本雇佣雇员通常需要当地实体。雇主需要从雇员每月的工资中代扣代缴个人所得税和社会保险。</p> <p>在日本，适用的雇佣方式有：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 独立承包人； 2. 全职雇员； 3. 派遣雇员； 4. 固定期限雇员； 5. 兼职雇员。 	<p>如果雇佣合同规定了一定期限，则该期限不得超过：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3年；或 • 5年，与以下任何类型的雇员达成协议： <ul style="list-style-type: none"> ○ 由劳工部长指定的具有特殊专长、技术或经验的新雇员；或 ○ 60岁或以上的雇员。 <p>尽管如此，需要一定期限才能完成项目的雇佣合同，其期限可能超过3年或5年的最长期限。</p> <p>除某些例外情况外，《劳动标准法》(LSA)规定，当雇员签订超过5年的固定期限雇佣合同时，如果雇员提出要求，则必须将雇佣关系转换为无固定期限雇佣关系。</p> <p>《民法典》规定，雇主不得在期限届满前终止固定期限雇佣合同，除非有“不可避免的”理由。此外，《劳动合同法》不鼓励雇主签订短于必要期限的劳动合同(但考虑到固定期限雇佣的目的)</p>	<p>《非全时工法》将兼职雇员定义为：每周工作时间比在同一场所工作并从事同一工作的其他雇员短的劳动者。此外，厚生劳动省规定，兼职雇员是指每天或每周工作时数少于为同一雇主工作且从事同样工作的雇员的四分之三时间的雇员。</p> <p>在雇用兼职雇员时，雇主应以书面形式向雇员提供资料，说明他们是否会获得加薪、退休津贴或奖金。</p> <p>如果兼职雇员和全职雇员的工作内容和职责相同、且工作内容和任务可能发生类似的变化或调整，则不允许对兼职雇员和全职雇员适用不同的条款和条件。</p> <p>从2020年开始，如果雇主对待兼职雇员与其他雇员不同，雇主将有义务向雇员解释差异的原因。</p> <p>除非雇佣合同或内部规章制度规定，否则兼职雇员无权加班。但是，如果雇主要求兼职</p>	<p>日本法律禁止公司聘用独立承包人，判断个人是否属于独立承包人的因素包括但不限于：个人是否受公司监管、公司支付的承包费用与个人工作完成情况的关联(如个人未按要求汇报工作如何扣减承包费、个人是否享有加班费)、个人是否有权拒绝工作安排、个人是否有权决定工作时间及工作地点、雇主是否可使用第三方完成或协助完成工作。此外，实践中，还有一些其他的因素被认定为判断标准(例如：承包费是否按小时计费、个人是否使用自备工具或设备完成工作、个人是否有权为其他公司提供服务、独立承包人的聘用流程与其他雇员的雇佣流程是否相同或相似、公司的规章制度是否适用于个人、公司是否代扣代缴税费、雇员是否有权享有社会保险及劳动保障、个人是否使用公司邮箱、个人是否享受公司福利等)。</p> <p>如果个人被认定为属于雇员，则公司必须遵守日本劳动法的</p>	<p>在日本，禁止开展雇员供应业务或由从事雇员供应业务的人提供雇员，但劳务派遣规则规定的除外。</p> <p>劳务派遣在日本非常常见，是指派遣单位将其雇用的雇员派遣至用工单位，由用工单位出具雇员从事工作指令，但不包括派遣单位同意用工单位雇用该雇员的情况。</p> <p>派遣单位应当取得许可证。通常情况下，接收无许可证的派遣公司派遣的雇员，用工单位将不会遭受处罚。但是，如用工单位明知或应知派遣单位不具备许可证而接收雇员的，雇员可以要求用工单位直接雇佣。</p> <p>派遣雇员与用工单位长期同工同酬。</p>	<p>一般来说，借调需要合理的理由。否则，借调可视为无效。然而考虑到雇主单方面终止在日本的雇佣关系的难度增加，日本法院倾向于认可借调原因。但请注意，最近如果雇员以必须照顾家庭成员或其他人而难以遵守借调，对借调提出质疑，法院往往会认定借调无效。对此，没有具体的制裁/处罚，但雇员可以要求非法借调的赔偿。</p>	<p>一般解雇临时工需要提前通知期，但此规则不适用于仅雇用一天的雇员，雇用期限少于2个月的雇员，季节性雇员，以及在某些有限的情况下在试用期间的雇员。</p>	

地区	简介	固定期限雇佣	兼职	独立承包人	使用第三方雇员	内部借调	临时工	其他用工方式
		的)，以防止雇主反复续签雇佣合同。 续订期限没有法定限制。但是，如果固定期限雇佣合同多次续签，则应根据雇员的要求进行续签并且结束劳动关系将十分困难。	雇员加班，则应当以全职雇员相同的费率向其支付加班费。 兼职雇员满足一定条件的，将有资格购买福利年金保险和健康保险。一般来说，雇主对兼职雇员的义务与全职雇员相同。	义务。例如，如果雇员加班，公司必须支付加班津贴。一旦日本劳动法适用，则雇佣关系将很难终止。违反相关日本劳动法义务可能导致监禁或罚款。				
韩国	大陆法体系，虽然法院判例也很重要。 外国人在韩国从事商业活动有四种方式：在当地设立公司、开办私人企业、开设分支机构、开设联络处。 在韩国，适用的雇佣方式有： 1. 固定期限雇佣； 2. 兼职雇佣； 3. 劳务派遣； 4. 独立承包人。	雇主与雇员签订固定期限雇佣合同没有限制性前提条件。但是，固定期限的雇佣合同(包括任何续签的合同)的最长期限为两年(例外情形：工资达到一定标准的管理级别雇员、或55岁以上雇员)。只要固定期限合同的合同总期限不超过两年，续约次数不限。如果连续签订的劳动合同累计期限超过两(2)年，雇员合同将被视为无固定期限雇佣合同。 固定期限雇员的工作与无固定期限雇员的工作相同或相似的，享受与无固定期限雇员相同的工作条件。	兼职雇员指每周的约定工作时间少于在有关工作地点从事相同或类似工作的全职雇员的雇员。如果兼职雇员的工作与全职雇员的工作相同或类似，他们有权享受与全职雇员相同的条款和条件。他们还受到特别保护，不因兼职身份而受到不利待遇。 雇主要求兼职雇员加班的，必须先获得兼职雇员的同意，且加班时间每周不超过12小时。	韩国法律不禁止公司聘用独立承包人，但司法实践中，法院对独立承包人的身份审查非常严格。法院在审查独立承包人是否实质为雇员时，通常考虑的因素有：公司对个人的工作内容是否有决定权、公司的规章制度是否适用于个人、公司对个人的工作过程是否有一定程度的控制、公司是否对个人的工作时间等其他细节进行要求、个人是否可使用第三人代替个人的相关工作、个人的承包收入是否依赖于承包项目完成情况、个人的全部或主要收入是否仅来源于公司等。 如个人被认定为雇员，则其享有雇员的全部福利，包括遣散费及就业保障等。	劳务派遣：是指劳务派遣公司雇用的雇员，在与劳务派遣公司保持雇佣关系的同时，根据劳务派遣合同的条款，在最终用户的指导和监督下，为最终用户工作。 如果安排不适当，派遣的雇员有可能被认为是由最终用户单独和/或共同雇用的雇员。 最终用户不得因派遣雇员的雇佣状况而对其在最终用户工作场所从事相同或类似工作的其他雇员实行歧视性待遇。	没有限制。	不适用。	
泰国	大陆法体系，特别是拿破仑法典和德国民法典。 根据某些商业和税务考虑以及适当的工资登记，外国实体可以通过代表外国实体的当地实体在泰国雇用雇员。 “雇佣服务”是一份合约，一个人(即雇员)同意向另一个人(即雇主)提供服务，而另一个人(即雇主)同意在服务期间支付酬金。雇佣可以是全职、兼职、固定或无限期的。			在泰国，企业可以与个人约定以独立承包的方式完成工作。一般来说，企业没有权利控制承包人。与雇员不同，独立承包商既不受劳动相关法律保护，也无权享有雇佣权利。	企业安排第三方为其雇用雇员的，如果不属于职务采购业务、工作是制造过程的一部分、或企业安排第三方雇员从事的工作是其业务的一部分，则企业应被视为联合雇主(无论企业是否监督雇员的工作或负责向雇员支付工资)。 雇员有权向企业或第三方要求任何利益，企业将被视为雇员的雇主。但是，如果有协议规定偿还此种款项，企业可以向此第三方追讨付给雇员的任何款项。			
中国台湾	大陆法体系。 外国公司可以设立分公司、子公司和代表机构，所有这些都需要不同的注册程序。雇主被要求从雇员每月的工资中扣缴税款、劳动保险、养老金和医疗保险。 在台湾，用工方式主要分为： 1. 无固定期限雇佣； 2. 固定期限雇佣； 3. 独立承包人； 4. 派遣雇员。	固定期限雇佣包括以下工作安排： 1. 临时工作：非连续性的工作，无法估计其持续时间，但少于六个月。 2. 短期工作：非连续性质的工作，可估计其持续时间，但少于六个月。 3. 季节性工作：指原材料、原料来源或市场受季节性因素影响的非连续性工作，且工作时间少于9个月。 4. 特定工作：能在特定期限内完成的非连续性工作。工作期限超过一年的，须经主管	兼职雇佣没有明确定义，法律也未做明确限制。兼职雇员有权享受与全职雇员相同的条款和条件，除非他们是定期雇用的。兼职雇员有权享受政府的劳动和就业保险，但不能享受国家健康保险，除非雇员每周工作至少12小时。兼职雇员的带薪假期按比例计算，或与全职雇员相同，取决于连续的计划工作日的数量。 台湾法律允许兼职雇员加班并获得与全职雇员同样的加班费用。	在台湾，企业可以聘用独立承包人(或顾问)提供劳动。独立承包人和雇员的区别主要在于合同的类型、合同的期限和续签、确定的工作范围以及工作如何进行。独立承包关系必须在合同中明确定义，而且必须从关系的实质清楚地表明，这种关系不是一种雇佣关系。如被认定为雇佣关系，雇主可能面临台币20,000-300,000的罚款。	台湾法律允许实体通过在台湾通常被称为“派遣服务”的方式向不相关的第三方提供雇员。虽然派遣雇员受最终用户的监督，但其被视为派遣机构的雇员，有权享受《劳动法》中列出的所有福利和规则。 《派遣雇员保护法草案》中规定把派遣雇员的人数限制在最终用户总人数的3%。 派遣雇员被视为最终用户直接雇用的风险有限，因为派遣雇员通常被视为派遣机构的雇员。主管部门对派遣工作的规定十分严格。尽管如此，重要的是要注意到，通过派遣公司雇佣派遣雇员的企业应该避免	对雇员的临时集团内调动/借调没有限制，但雇员将受《劳动标准法》的约束，并被视为原雇主的雇员。任何借调的外国雇员都必须遵守有关雇用外国人和工作许可证的法律。	除了所有雇主都必须遵守的固定期限和不固定期限工作合同的规定外，对使用临时工没有任何规定/限制。 零小时合同受固定期限雇佣规定的约束，在这些合同下的连续工作可能被主管当局解释为无固定期限合同，并可享受遣散费等。季节性工作被视为固定期限工作。 外国人在台湾从事志愿工作的权利也受到限制，无论其签证或工作许可的状况如何。	从事某些专业部门的外国人的外籍配偶可以从事兼职专业或技术工作。外国艺术家每次可以申请长达三年的自由职业工作许可。持有外国人居留证或永久居留证的外国人，从事非正式志愿活动的，应当谨慎从事。例如，清理海滩是可以接受的，但可能被视为不符合公众利益的志愿工作是不被接受的。持旅游签证的外国人如果自愿参加活动，可能会因违反签证条款而被驱逐出境。

地区	简介	固定期限雇佣	兼职	独立承包人	使用第三方雇员	内部借调	临时工	其他用工方式
		<p>机关批准(报请主管机关审核备案)。</p> <p>法院在考虑固定期限雇佣合同是否有效时将采取严格的审判标准(例如:雇员在约定期限届满后是否仍持续工作,新合同与旧合同的期限以及间隔时间、工作是否是临时性、季节性、短期或项目性)。如果不符合这些要求,雇佣将被视为无固定期限雇员。</p> <p>固定期限雇员享受的条件与无固定期限雇员不同,但雇主不能重复短期雇佣他们,从而剥夺他们与无固定期限雇员享有的遣散费和其他权利。</p> <p>雇主可以与超过65岁的雇员持续签订固定期限雇佣合同。</p>			<p>被视为雇主(比如面试候选人),否则可能会承担遣散费和/或罚款。</p> <p>派遣雇员享有与正式雇员相同的条款和条件,并受到保护,不因其派遣身份而受到较差的待遇。</p>			
印度	<p>普通法体系,除了果阿邦存在民法典。没有在印度注册的外国公司不能直接聘用印度雇员。雇主可以是独资企业,也可以是合伙企业或法人实体。希望在印度开展业务的离岸实体要么与其他本地或离岸实体建立子公司或合资公司,要么经印度储备银行批准设立联络处、分支机构或项目办公室。此外,需要建立适当的工资支付安排并进行税务扣缴和扣除。</p> <p>印度的用工方式有:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 长期雇员; 2. 临时工; 3. 固定期限雇员; 4. 第三方合同工; 5. 独立承包人。 <p>此外,还有实习生,学徒工等。</p>	<p>法律没有对适用固定期限雇佣的条件作出限制。如雇员提出无固定期限雇佣相关的索偿,雇主须证明聘用约有固定期限。当企业只要求雇员从事有时间限制的特定项目时,通常会选择与雇员签订固定期限合同。</p> <p>法律没有限制固定期限续订的次数。司法实践中,法院在判决固定期限雇佣合同效力时,会调查是否有有效的理由与雇员签订/续订固定期限雇佣合同。</p> <p>虽然固定期限雇员的工作时间、最低工资和社会保障等雇佣条件与正式雇员一样适用,但固定期限雇员目前可能没有资格获得其他取决于雇佣时间的福利,如酬金、裁员补偿(解雇福利)等。如果固定期限雇员的固定期限合同在此期间之前到期或由于固定期限到期而到期,则他们将没有资格获得特定期限或终止福利。</p> <p>然而,新的劳动法正式承认固定期限雇佣,一旦劳动法生效,这些雇员将有资格获得某些目前可能无法获得的就业福利,如酬金,但资格期限会缩短。</p> <p>目前没有法律规定固定期限雇佣应当防止歧视待遇。然而,法院认为,仅仅为了避免支付福利而聘用固定期限雇员可以成为雇员主张成为无固定期限雇员的理由。</p>	<p>对于兼职雇员没有一个标准的定义。然而,公认的兼职雇员的定义是受雇工作的时间少于正常工作时间的雇员。雇用兼职雇员没有限制。只要为他们提供了法律规定的利益。兼职雇员享有与全职雇员相同的条款和条件。但是,只要不违反法律,雇主可以通过内部政策获得不同的条款。</p> <p>兼职雇员加班的,获得加班费的权利与全职雇员一样相同。</p>	<p>印度法律允许企业聘用独立承包人。当公司指定所寻求的交付物时,个人可以担任独立的承包人,只要满足交付物的时间线和质量,该承包人人可以自由地以他/她认为合适的方式开展工作。</p> <p>企业倾向于聘请独立的承包人/顾问,特别是在业务需要专业知识的工作中。一些雇主还雇佣承包人来增加他们的劳动力。</p> <p>如果在现实中,承包的本质是一种雇佣关系,就存在分类错误的风险。如果分类错误,这类“合同工”将享有与正式雇员相同的就业福利。</p>	<p>印度法律规定,企业可以通过第三方合同代理机构(承包商)使用雇员。这种雇员通常由承包商雇佣,被安排至最终用户处工作。承包商在获得注册或许可证的情况下,可以向没有关联关系的最终最终用户提供雇员。</p> <p>承包商须确保雇员的工资(包括社会保障支付,如适用)、服务条款及条件,与从事相同或类似工作的长期雇员相同。此外,如果承包商未能支付工资和某些类型的社会保障,则最终最终用户有义务支付工资和社会保障。</p> <p>有一种风险是,雇员被认为是由最终用户单独和/或联合雇用的。法院认为,最终最终用户在履行职责的方式上对承包商雇员施加过度的控制和管理、承包商雇员长期被安排在最终最终用户的机构、承包商雇员通过多家承包商被安排在最终最终用户的机构,这些都是承包商雇员被认定为正式雇员的决定性因素。职业健康及安全守则禁止企业在某些情况下雇用承包商雇员从事核心活动。《职安健守则》列明可雇用承包商雇员从事的非核心工作,例如保洁、保安、食堂等。</p>	<p>法律不限制集团内部雇员转移,此类转移遵循企业内部的制度规定或合同约定。</p>	<p>法律未限制临时工的使用。</p>	<p>虽然法规没有具体涵盖,但印度已开始使用零工和平台工等就业安排。零工、平台工等的定义已根据《社会保障法典》确定。零工的定义是在传统的雇主雇员关系之外从事工作或参与一项工作安排并从此类活动中赚取收入的人。此外,平台工的定义是从事或承担平台工作的人。此类工人也在传统的雇主雇员关系之外工作,而是在一个线上平台上解决特定问题或提供服务等。</p>
美国	<p>普通法体系,但结合联邦、州和地方的成文法。</p> <p>外国实体可以聘用雇员在美国开展业务,但须符合某些商业和税务考虑因素</p>	<p>固定期限雇佣合同不适用任意解雇。固定期限雇佣合同通常可以根据协议的条款续订。雇员通常受与其他雇员相同的条款和条件</p>	<p>“兼职”工作并没有统一的定义,一般全职是指每周工作至少40小时。兼职雇员和全职雇员一般受相同的雇佣条款和条</p>	<p>独立承包人可以作为个人直接聘用,也可以通过其他实体聘用。承包人必须是真正独立的,不受委托人的密切指导。</p>	<p>雇员可以通过劳务中介或专业雇主组织(PEO)为企业提供服务。企业和劳务中介可能被视为“联合雇主”,并根据各种联邦和州就业法律承担共</p>	<p>集团内临时工作安排没有限制,只要雇主遵守适用的联邦、州和地方工资和</p>	<p>“临时工”和“日工”是常用术语,用来描述从事各种服务的劳动者,通常是临时或兼职的,如日工、临</p>	<p>关于零工经济工人到底是雇员还是独立承包商的争论仍在继续,全国各地都有诉讼,联邦和州一级的</p>

地区	简介	固定期限雇佣	兼职	独立承包人	使用第三方雇员	内部借调	临时工	其他用工方式
	<p>并进行注册，因为该实体有资格在其拥有雇员和/或从事业务的任何州开展业务。所有美国雇主都必须获得联邦雇主识别号(EIN)，以支付适用的工资税，并从其雇员扣除某些税款。在有些州，雇主可能会被要求进行雇员登记。有些州法律(比如加州)规定雇员的薪酬(包括代扣明细、工作时间)等应当提供给雇员。</p> <p>在美国，劳动者大概被分为两大类：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇员； 2. 独立承包人。 <p>雇员也被分为“豁免雇员”和“非豁免雇员”。豁免雇员不受工作时间约束，雇主也不需要为加班额外支付工资。在联邦一级，如果雇员：按照工资标准被支付工资、每周收入超过一定数额、且履行某些行政/执行/专业职责，则可以被认为是属于豁免雇员。</p> <p>在无固定期限合同或集体协商协议的情况下，雇佣关系的本质是任意解雇，即在大部分情况下雇主和雇员都可以在任何时候，无需通知，无需理由(但不得有歧视或报复的因素)的解除雇佣关系。</p>	<p>约束，除非经雇佣协议修改。与其他雇员相比，固定期限雇员没有特别的保护(除非合同另有规定)，除非提前解雇，他们有权获得与合同期满前继续受雇所能获得的同等报酬。</p>	<p>件的约束，尽管雇主经常为全职雇员提供额外的福利或权利。此外，某些法律规定，雇员必须工作一定的小时数，才有资格享受特定的福利。</p> <p>法律对雇用兼职雇员没有任何限制，也没有任何特殊保护措施防止兼职雇员因其兼职身份受到较差待遇，除了“豁免雇员”仍必须至少获得最低限度的工资，不论每周工作时数。</p> <p>法律不禁止兼职雇员加班。</p>	<p>为了确定一个人是否被恰当地归类为独立承包商，联邦和各州采用了多种检验方法来考虑各种因素。例如，独立承包人通过独立的商业实体受雇，不是在执行企业核心业务的一部分工作，为其他实体执行相同或类似的服务，并受雇从事短期任务或项目，则可以作为独立承包人。企业应当与独立承包人签订协议，明确该等承包关系。</p> <p>在州一级，某些州的立法和判例法正变得更加有利于雇员和独立承包人(如加利福尼亚州)，而其他州正在制定立法，为雇主提供更大的灵活性，将雇员归类为独立承包人(如西弗吉尼亚州)。</p>	<p>同责任。哪个实体对任何此类债务负有财务责任，可能取决于与劳务中介或PEO的协议条款。</p>	<p>工时法，如支付最低工资、加班和类似要求。</p>	<p>临时工、兼职帮工。如果这些劳动者满足确定雇主-雇员关系的适用检验标准(如上文所述，这种检验标准可能有所不同)，即使他们只受雇很短的一段时间，他们也可能是雇员。</p>	<p>新立法和法规也在等待出台。</p>
芬兰	<p>大陆法体系。</p> <p>外国公司不需要为了雇佣雇员而设立分支机构或任何其他实体。外国实体可以聘用芬兰的雇员，但要考虑到商业和公司税务规划，以及遵守工资、税收等要求。</p> <p>在芬兰，可以采用下面几种用工方式： (i) 全职和兼职雇员，(ii) 固定期限雇员，(iii) 租赁及第三方雇佣雇员，(iv) 自由职业者，(v) 独立承包人。</p>	<p>在芬兰，法律允许使用固定期限雇员有以下两种情形：</p> <p>(i) 有正当理由。法律没有具体说明正当的理由，但根据法院的惯例，理由可能包括定期项目、临时职位、季节性等工作，实习，或在生产高峰期临时需要额外的雇员等。在此情形下，法律没有规定固定期限雇佣合同的续订次数。但是，有固定期限合同数量、总期限或者总期限需要长期用工的，禁止连续使用固定期限雇员。签订期限超过五年的固定期限雇佣合同，自签订之日起满五年的，可以按照与无固定期限雇佣相同的理由和程序解除。</p> <p>(ii) 如被雇用的人在过去连续12个月是失业的求职者，则签订固定期限雇佣合同不需要理由。即使雇主用工需求是永久性的，也不妨碍使用固定期限劳动合同。在这种情况下，固定期限雇佣合同的最长期限为1年。首次固定期限雇佣合同到期的，可以续签一次，但总共不得超过两次。但是，合同的总期限总和不得超过1年。</p> <p>违反劳动合同法规定的，将会被处以罚金。被认定为无固定</p>	<p>雇主可以雇佣兼职雇员。工作小时少于全职雇员的为兼职雇员。兼职雇员的最长及最短工作时间由集体合同约定。</p> <p>雇主应当平等对待兼职雇员，兼职身份不能成为歧视雇员的理由。但是，相关福利可以根据工作时间按比例分配。兼职雇员加班没有任何限制，其有权获得与全职雇员同等的加班费。</p>	<p>芬兰认可个人作为独立承包人为企业提供服务，但前提是个人与企业之间不存在事实雇佣关系。事实雇佣关系的特征为： (i) 个人亲自为企业工作； (ii) 企业对个人进行指导和监督； (iii) 个人工作以获得报酬。工作地点在个人的家中或自己选择的地点、或个人使用自己的设备进行工作，并不能成为否认雇佣关系的理由。</p> <p>如被认定为属于雇佣关系，可能导致雇主有义务向雇员支付工资和假期福利，并附带利息。如果合同关系已经终止，雇主可能有义务就非法终止支付通知和赔偿，最高可达24个月的工资。此外，雇主还将承担未支付的社会保障费用，如雇员养老金，以及未支付的追溯税，包括利息和增税。税务机关可以追缴五(5)年的税款。</p>	<p>雇员租赁：是指最终用户从提供劳动力的专业劳务公司租用雇员。租赁雇员与该专业劳务公司存在雇佣关系，最终用户公司仅有权指导和监督工作，并对工作场所的健康和安全负责。对于租赁劳动力或提供雇员的专业劳务公司没有限制或许可证要求。如果租赁雇员的用工状态不符合雇员租赁的标准，则雇员可能会被认定为是最终用户单独和/或专业劳务公司共同雇佣。</p> <p>通常情况下，最终用户公司没有义务向租赁雇员提供与自己雇员相同的条款和条件。但应当提供一些特定福利，比如食堂的折扣，或使用雇主设施的权力，但最终用户没有义务提供享有该等福利的财务支持。租赁雇员有权被告知在最终用户的职位空缺并有权申请该职位。如果提供劳务的专业劳务公司没有集体协议，最终用户公司的集体协议应当适用于租赁雇员。</p>	<p>没有限制。</p>	<p>不适用。</p>	<p>派驻雇员：是指从其他国家派驻到芬兰执行分包合同工作的雇员，作为公司内部的内部分调或临时中介雇员。派驻雇员有权得到保护，免受不平等待遇和歧视，以及职业健康和安全生产及职业保健。法律或适用的集体协议中规定的有关工作时间、年假和最低工资的规定以及劳动合同法规定的家庭休假同样适用。</p> <p>派驻公司必须确保在芬兰选定一名代表，并确保在派驻期间提供的所有信息。派驻公司应当具有工作时间登记表和年假登记表，并为派驻雇员在芬兰工作期间的事购买保险。</p> <p>除了与最低劳动标准有关的义务外，派驻公司和最终用户都负有一定的报告和信息披露的义务，以保障雇员的权利。</p> <p>将雇员派驻芬兰的公司必须在工作开始前将派驻情况通知卫生和安全局。如果在派驻期间情况发生变</p>

地区	简介	固定期限雇佣	兼职	独立承包人	使用第三方雇员	内部借调	临时工	其他用工方式
		<p>限雇佣的，可能导致被认定为非法终止并赔偿最高24个月工资。</p> <p>固定期限雇佣身份不能成为歧视雇员的理由。但是，福利可以根据服务年限按比例分配。此外，雇主与雇员连续签订若干固定期限雇佣合同，且雇佣关系连续无间断或短暂中断的，在提供基于连续性的福利时，视为雇佣关系连续。</p>						<p>化，必须补充通知。当雇员通过内部调动的方式被调动最多五(5)天时，不需要通知。但是，任何建筑企业都必须提供通知，并且必须同时通知发展商和总承包商。</p> <p>违反规定的义务的雇主可能被处以1,000 - 10,000欧元的罚金。</p>
沙特阿拉伯	<p>法律及伊斯兰教原则。</p> <p>只有在沙特注册的实体才能在沙特阿拉伯王国雇用雇员。非海湾协调委员会(GCC)雇员在移民时需要保证人，只有沙特注册的实体才能为非海湾协调委员会雇员提供保证人。</p>	<p>对于非沙特人来说，所有的雇佣合同都被认为是固定期限的。如果雇佣合同本身没有明确规定期限，期限将是雇员的工作签证/工作许可的期限。</p> <p>只有沙特国籍雇员可以签订无固定期限雇佣合同。如果沙特雇员以固定期限合同聘用，则在连续3次续签雇佣合同后，或当初始加上续签的雇佣期限达到4年时，该合同将自动转换为无固定期限合同。</p> <p>固定期限合同和无固定期限合同在许多方面是相似的。但是，最显著的区别在于对不正当终止赔偿的计算。对于无固定期限雇佣合同，遭受无故终止的一方有权获得相当于每服务一年15天工资的补偿。对于固定期限雇佣合同，在合同期满前无故解除合同，双方对赔偿数额没有约定的，可以向雇员支付合同剩余期间的全部工资。无论是固定期限还是无固定期限，不正当终止赔偿的金额均不少于2个月工资。</p>	<p>在沙特阿拉伯，兼职雇员指的是那些为雇主工作，但工作时间不到该组织日常工作时间的一半的人，无论他们是每天工作，还是在一周的某几天工作。例如：如果通常的工作时间是每天8小时，那么兼职雇员将只工作4小时。</p> <p>兼职雇员的日、周休息间隔、加班、法定假日、年假等均受沙特《劳动法》的规定约束。</p>	不适用。	<p>沙特人力资源和社会发展部启动了“Ajeer系统”，允许有执照的实体向在沙特阿拉伯设立和总部设在沙特阿拉伯的任何实体提供雇员服务(雇员租赁)。人力资源和社会发展部还允许保证人以外的实体从持有工作签证居住在沙特阿拉伯的雇员那里受益。这一制度允许雇员临时为其他雇主工作。雇员租赁没有时间限制，只要各方满足要求，就可以一直持续下去。Ajeer系统允许进行雇员租赁的活动有：建筑业、承包/维护和运营、咨询、教育或药店。</p> <p>租赁或人力代理机构的雇员完全受雇于该机构，这意味着他们的权利和福利由该机构支付，他们的资助也属于该机构。租赁或人力中介机构的雇员与固定雇员受相同的劳动法规的约束。</p> <p>由于雇员受雇于人力中介机构(换言之，该机构是个人的合法和正式雇主)，因此不会产生共同雇佣的风险。雇员不能向最终用户主张任何权利或福利。</p> <p>人力中介机构需要满足特定的要求，例如，在沙特阿拉伯有合法的存在，至少有5名股东是沙特国民，并获得许可证。</p>	<p>在沙特阿拉伯，对借调雇员没有真正的法律承认。非沙特人为保证人以外的任何人工作是非法的，保证人通常是雇员所在的公司。如有违反，当局可自行决定施加处罚。在某些情况下，可以使用Ajeer系统(如果适用)借调非沙特雇员。</p> <p>对于可自由为雇主以外的任何人工作的沙特国民，不存在此类限制，条件是他们的雇佣合同允许并得到雇主同意。</p>	<p>只有沙特国民才允许从事临时工或自由职业。非沙特人不能从事自由职业或临时工。非沙特人为他/她的担保人以外的人工作是非法的。</p>	
英国	<p>普通法体系。</p> <p>外国实体可以根据商业和企业税务规划的相关要求，在英国进行适当的工资登记。自雇的独立承包人将自行缴纳个人所得税。</p> <p>在英国，可以采用下面几种用工方式：(i) 学徒，(ii) 雇员(employee)，(iii) 工人(worker)，(iv) 自雇的个体经营者(例如顾问、独立承包人)，(v) 雇员股东。</p> <p>雇员享有广泛的保护，包括不被不公平解雇的权利和获得法定遣散费的权利。工人没有这些权利，但仍有权获得高水平的保护，包括获得国家最低工资、带薪年假和不受歧视。</p>	<p>英国法对于雇主与个人签订固定期限雇佣合同没有限制，这种安排在英国很常见。</p> <p>2002年7月10日以后，如雇主使用连续固定期限雇佣合同连续雇佣4年或以上雇员员工，除非有客观理由继续使用固定期限雇佣合同，否则自动视为永久雇员(即按无固定期限合同雇佣)。</p> <p>固定期限雇员有权享受与永久雇员同等的待遇，不得因固定期限雇员的身份而受到较低的待遇，除非有客观理由这样做。</p> <p>固定期限雇员有权被告知其在雇主的任何长期职位空缺。职位空缺应刊登在招聘广告上，使雇</p>	<p>兼职工人指的是根据其工作的时间领取全部或部分薪酬的人，且在考虑到雇主对在同类型合同下受雇的工人的惯例和做法后，他们无法被确定为全职工人。英国法对于雇主聘用兼职工人没有任何限制。</p> <p>通常情况下，雇主可以按照比例原则来决定适用于兼职工人的条款和条件，除非这是不适当的。比例原则是指，如果一名相当的全职工人领取或有权领取工资或其他任何福利，则兼职工人领取的工资或其他福利应按照他的每周工作时数占该全职工人的每周工作时数按比例折算。</p>	<p>根据实际情况，中介雇员及零小时(零小时工作合同下的工人)可能被认定为是雇员或工人，或是自雇的个体经营者。</p> <p>法院、仲裁庭及英国税务海关总署(HMRC)会查看工作安排的所有方面，以确认个人的实际就业状况，没有任何一项因素是决定性的。裁判者将在当事人提供的标签外予以评估。最近的判例法显示自雇者被认定为工人或雇员的趋势在增长。</p> <p>以下因素通常被纳入考虑，每一项因素的权重将视个案的具体情况而定。通常情况下，前3项因素是最重要的：(i) 相互义</p>	<p>在英国，租赁工人通常不是一个被认可的概念。然而，使用中介雇员是很常见的，中介雇员是与劳务中介机构签订合同的个人，该劳务中介机构为其雇员提供客户(最终用户)的工作。</p> <p>法律允许劳务中介机构向没有关联关系的最终用户提供中介雇员。唯一的例外是，中介雇员不得用来替代参加正式罢工或正式劳工行动的个人，也不得替代由最终用户调来履行罢工或劳工行动人员职责的个人。</p> <p>向最终用户提供中介雇员的劳务中介需遵守有关其行为的各种条例，如违反这些条例可能会受到民事和/或刑事处罚。只有在供应某些类别</p>	没有限制。	<p>零小时工作合同是指雇主不保证向工人提供任何工作，只按工人实际完成的工作支付工资的临时工合同。在零小时工作合同下，当雇主要求工人工作时，工人应随时待命。</p> <p>排他性的零小时工作合同下的工人(“零时工”)为其他雇主工作的条款是禁止的，这一规定从受雇的第一天起生效。2020年12月，政府宣布计划将限制使用排他条款的禁令扩大到固定周收入低于低收入限额的工人，但目前尚未得到实施。</p>	<p>1. 派驻雇员</p> <p>被派驻至英国的工人享有《派驻工人指令》中规定的“最低雇佣权”的保护。这些包括最长工作时间、最低带薪假期、最低工资标准、工作中的健康、安全和卫生，以及对孕妇或最近分娩的妇女保护措施。根据国内雇佣法(包括不公平解雇)，无论《派驻工人指令》是否适用，派驻到或从英国的工人也可能拥有法定权利。</p> <p>2. 学徒</p>

地区	简介	固定期限雇佣	兼职	独立承包人	使用第三方雇员	内部借调	临时工	其他用工方式
		<p>员在受聘期间有合理机会阅读，或以其他方式合理通知雇员。与特定雇佣条件(如与服务有关的薪酬级别)有关的服务资格期限，固定期限雇员必须与永久雇员相同，除非有客观理由证明服务资格长短不同。</p> <p>符合条件的固定期限雇员与其他雇员一样不受不公平解雇和歧视。</p>	<p>兼职工人不因其兼职身份而受到较不利待遇。此外，与其兼职身份有关的不利待遇有可能引起间接的性别歧视。如果雇主实施了不合理的规定、标准或做法，使女性(尤其是特定的个人)与男性相比出于特别不利的地位(例如：不允许兼职工人寻求晋升到更高的职位)，就可能发生这种情况。</p> <p>符合条件的兼职雇员与全职雇员一样受到保护，不得因不公平解雇。</p> <p>没有针对兼职雇员身份的特殊权利。</p> <p>兼职工人可以加班并获得加班报酬。然而，只有当他们的工作时间与全职工人的工作时间相等时，他们才有资格获得额外加班费。</p>	<p>务；(ii)个人的服务；(iii)控制；(iv)排他性；(v)服务的性质和期限；(vi)工资福利；(vii)个人在组织中的融入程度；(viii)设施设备；(ix)财务风险；(v)税务。</p> <p>如果自雇者被认定为属于工人或雇员，则其享有雇员或工人的权利。对雇主来说，如错误分类，其面临的主要风险是法定权利的追溯责任，如国家最低工资和带薪年假，相关金额可能很高。</p>	<p>的工人(包括农业及护理人员)的有限情况下，劳务中介才需要许可证。</p> <p>现行判例法表明，只有在必要的情况下，才会认定中介雇员和最终用户之间存在雇佣关系，以体现其之间关系的实质。在考虑是否有必要认定事实雇佣关系时，法庭会考虑案件的所有情况，包括记录当事人之间安排的文件，以及实际情况(包括双方互负义务和控制的问题)。实际上，如果履行合同的方式符合雇佣中介安排，最终用户被认定为是中介雇员的雇主的风险就比较低。</p> <p>中介雇员受到2010年中介雇员条例的保护，该条例赋予“第一天”权利和受12周合格期的权利。“第一天”的权利包括，雇佣者必须有便利设施，从雇员被指派的第一天起，他们就可以获得有关职位空缺的信息。经过12个周的合格期后，中介雇员在同一最终用户处担任同一职位，就有权享有与最终用户聘用而不是通过临时劳务中介机构的服务从事同一工作同等的“基本工作和雇用条件”。</p> <p>中介雇员可就违反法例向劳动仲裁庭提出索赔，而劳动仲裁庭可作出声明或作出赔偿裁决。中介雇员有权受到2010年《平等法案》的保护，该法案禁止歧视。</p>		<p>在某些情况下，零时工可被视为雇主的雇员，有权享有包括不公平解雇在内的所有就业权利。工人也有权得到不受歧视的保护。在违反有关条例的情况下，不论服务年限长短，个人都可以向劳动仲裁庭提出索赔，然后该法庭可以作出声明或下令赔偿。</p>	<p>学徒参加以工作为基础的的培训项目，从而获得国家认可的资格。</p> <p>学徒计划面向16岁以上的所有年龄组别，提供中级、高级和更高学位。学徒期是固定的(通常在1到4年之间)和/或直到达到资格水平。一般来说，学徒每周至少工作30小时。学徒有权享受最低时薪。学徒制的培训部分通常由政府全额或部分资助。</p> <p>管理这种关系的学徒协议的类型将取决于签订的地点和时间。这些协议包括普通法学徒合同、法定学徒协议和批准的英国学徒协议。</p> <p>3. 雇员股东</p> <p>雇员股东是2013年在英国出现的新的雇员身份，是指个人同意成为雇员股东而放弃一些就业权利(尤其是在大多数情况下主张被不公平解雇的权利以及法定裁员补偿的权利)。</p> <p>2016年12月，雇员股东的税收减免条款被取消，这意味着在实践中，不太可能有新的雇员股东安排，但已有的安排将仍保持不变。</p>
法国	<p>民法法系，且需执行相关的欧盟指令。</p> <p>外国实体可以根据商业和企业税务规划考量，在法国进行适当的工资登记后聘用在法国的雇员。在生效日期前8天内，应当通过《雇佣前声明》(DPAE)向劳动部门和“Pôle emploi”注册为雇主。</p> <p>在法国，雇主原则上应当使用无固定期限雇员。然而，也可以采用下面几种用工方式：(i) 固定期限雇员，(ii) 独立承包人，(iii) 中介雇员。</p>	<p>固定期限雇员，可能是全职或兼职，但不能长期用于填补与公司正常业务相关的工作。任何此类合同必须采用书面形式，否则将被视为无固定期限合同。固定期限合同只可在有限情况下使用，例如：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 替换缺席的员工； • 季节性工作； • 工作量突然增加。 <p>除有限的例外情况外，固定期限雇佣合同不得超过18个月，视情况包括续签。最多可续签两次。然而，在马克龙的改革下，行业范围的集体谈判协议(政府已宣布，该协议对所有在该行业经营的公司都是强制性的，即使它们不是协议签署机构的成员)可以规定不同的续签次数和/或期限，前提是固定期限雇佣合同不用于填补公司内部的长期职位。</p>	<p>兼职工人是指工作少于(i)每周35小时/每月151.67小时/每年1,607小时，或(ii)少于全行业或公司集体谈判协议规定的工作时数，或(iii)少于在其机构内运作的工作时数(如果少于上述每周/每月/年工作小时数)的雇员。兼职合同必须以书面形式约定，否则将被视为无固定期限合同。</p> <p>除特殊情况外，兼职雇员每周至少工作24小时。他们可以在雇主的要求下，在雇佣合同规定的范围内工作额外的时间。这些限制必须符合法律要求，即额外工作时数不能超过雇佣合同规定的每周或每月工作时间的10%。但是，在某些情况下，集体协定可以规定更多的额外时间。</p> <p>兼职雇员享有与全职雇员相同的条款和条件。他们不受到特</p>	<p>法国法律允许企业使用独立承包人(例如执行特定的项目)。这些合同不受劳动法的管辖，但是，如证明独立承包人直接或间接地向企业提供服务使他/她处于企业的长期从属地位，则通常存在被重新归类为雇佣合同的风险。</p>	<p>法国劳工法对适用中介雇员有严格规定。中介雇员受制于其与临时劳务中介(agence d'intérim)而非最终用户签订的任务合同(contrat de mission)。</p> <p>劳工租赁只能通过临时中介机构进行，这些机构应当具有许可证。否则，这种安排可能构成一种“盈利性劳动力出借”(prêt de main d'oeuvre à but lucratif)，这是一种以劳动力借用为唯一目的的盈利性安排。此类安排是被禁止的，并可能构成刑事犯罪，可判处公司法定代表最高2年监禁和/或最高3万欧元的罚款(如果多次犯罪，最高6万欧元)，或公司作为法人实体最高15万欧元的罚款(如果多次犯罪，最高30万欧元)。</p> <p>使用中介雇员必须：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 支付至少与最终用户内履行与中介雇员相同职责的长期雇员相同 	<p>同一集团内的公司可能会临时调动员工，以执行特定的任务。派出公司仍将是被借调人员的唯一雇主，因此，应监督他们的工作表现，并保留对雇员的唯一权力。派出公司必须遵守适用于在法国设立并在同一行业雇员的法律和集体谈判规定，例如关于雇员的个人和集体权利、歧视和性别平等、生育和父母权利、罢工权利、工作时间和休息时间、最低工资，包括额外工时的工资剩余、安全和保障等。</p> <p>从派出公司临时借调员工接收公司执行特定任务需要：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 在实体之间就员工借调达成服务协议； 	<p>不适用。</p>	<p>派遣雇员。外国公司可以派遣工人到法国，为法国的最终用户提供服务，但需满足如下条件：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 在母国公司和最终用户之间订立提供服务的合同，以执行最终用户由于技术限制无法由其自身人员完成的特定任务； • 服务报酬必须一次性支付，无论工作时数； • 母国公司必须是派遣工人的唯一雇主，因此，必须监督他们的工作表现，并保留对雇员的排他性权力； • 执行任务的材料/方法必须由母国公司提供。 <p>如不满足上述条件，则相关安排可能被归类为“盈</p>

地区	简介	固定期限雇佣	兼职	独立承包人	使用第三方雇员	内部借调	临时工	其他用工方式
		<p>临时合同是固定期限雇佣合同的一种，只有在法律明确规定的特定情况下才允许签订临时合同。临时工作受到严格管制，雇主使用临时工作有各种规定，包括下列规定：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 签订临时合同需要明确的理由； • 限制合同期限； • 限制合同续签的范围； • 制定具体的安全相关法规； • 需要一份书面合同(在关系开始的48小时内，如果没有合同，员工将有权获得一个月的最高赔偿)和具体的书面规定。 <p>临时合同不能用来填补公司内部长期职位，任何违反这一规定的合同将被重新指定为长期合同。</p> <p>临时合同雇员享有与公司长期雇员同等的权利、工资和福利。但是，他们并不基于固定期限雇员身份而受到不利待遇的特别保护。这些规则会导致劳动法院将任何临时合同的终止视为不公平解雇，并给予雇员特定的赔偿和损害赔偿金。</p>	<p>殊保护，也不因兼职身份而受到较差的待遇。</p>		<p>的工资；</p> <ul style="list-style-type: none"> • 至少每16天支付一次工资； • 根据工作合同提供意外保险和退休福利； • 中介雇员享受与最终用户雇员相同的带薪假期，并有权休假；且 • 中介雇员享有与长期雇员相同的政府失业福利，但须遵守某些适用于中介雇员的特别规定。 <p>中介雇员不享有与长期雇员相同的条款和条件，因为他们不能在最终用户的专业选举中投票，没有被选举权。他们不受到特别的保护，也不因其作为中介雇员的地位而受到较不利的待遇。中介雇员在其就业结束时有权获得合同结束奖金，通常等于雇员在合同期间所收到的总工资毛金额和奖金的10%。</p> <p>如果能够证明中介雇员直接或间接地向最终用户提供服务，使他/她长期处于最终用户的从属地位，则最终用户与中介雇员的关系将有被重新归类为雇佣合同的风险。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 对受影响员工的雇佣协议进行修改； • 社会和经济委员会(Comité Social et Economique) (CSE)的初步协商。 <p>在法国工作之前，雇主必须先向法国相关地区劳动管理部门提交一份借调声明。此外，要求派出公司在法国委派一名代表(必须以法语书面方式进行)-该代表将负责与法国行政当局和有关当局联系，并保留有关文件，供劳工行政当局使用。</p> <p>接收公司有注意义务，要求在法国接待该雇员的雇主在该雇员开始调派之前已提交借调声明。如果没有提交借调声明，派出公司必须在派遣法国工作开始后48小时内向主管劳动行政部门提交一份附属声明(déclaration subsidiaire de détachement)。</p> <p>如果不遵守这些要求，派出公司和当地公司可能遭受行政处罚，最高可达500,00欧元/年。</p>		<p>利性劳动力出借”(请见前述“使用第三方雇员”一节)。</p> <p>派驻雇员与内部借调雇员适用相同的规定(请见前述“内部借调”一节)。</p>
德国	<p>民法法系，且需执行相关的欧盟指令。</p> <p>外国公司可以在没有当地公司存在的条件下聘用在德国的员工，但受制于业务和企业税收方面的考量。为了就业目的，需要在税务和社会保障部门登记，以支付工资。</p> <p>在德国，雇主可以采用下面几种用工方式：(i) 固定期限雇员，(ii) 兼职雇员，(iii) 中介雇员，(iv) 自由职业者，(v) 学徒，(vi) 高管。</p>	<p>根据联邦宪法法院(2018年6月16日)和联邦劳工法院(2019年1月23日和2019年8月21日)的判决，只要满足以下条件之一：之前的雇佣时间已过去很长时间、性质完全不同或时间很短，可以在无具体理由的情况下签订最长不超过2年的固定期限雇佣合同。不符合以上条件的，如曾有工作经验的，则无理由不得订立固定期限雇佣合同。然而，法律界如何决定这一特殊情况还有待观察。</p> <p>如果有特别的理由，这个固定期限可以是2年以上，甚至如果以前曾受雇于同一雇主，也可以是固定期限。一个典型的原因是临时替代另一个员工(如在产假或长期疾病)。固定期限雇佣合同必须采用书面形式或电子形式，并附有合格的电子签名。重要的是，合格的电子签名是用有效的合格证书和签名创建设备生成的。合格证书为签名人的电子身份证。使用免费软件或浏览器生</p>	<p>兼职雇员是指从事每周工作时间少于同等全职雇员或从事边缘工作的人。</p> <p>如果雇员受雇超过6个月，雇主有超过15名雇员，并且没有运营上的理由反对雇员减少工作时数，雇主有义务给予雇员兼职工作的机会。</p> <p>自2019年1月1日起，雇员有权在1至5年期间兼职工作，并在此期间届满后返回全职工作(Brückenteilzeit)。这项权利仅适用于以下情况：(i)在申请时雇员已被当前雇主雇用超过6个月；(ii)雇主在德国总共雇用超过45名雇员。雇员人数超过45人而不超过200人的雇主，如(i)每15名雇员中有1人已获批准这类兼职工作，或(ii)运营原因不容许(初步)缩短工作时间，可拒绝雇员的申请。</p> <p>雇员超过200人的雇主，只有在业务上的原因不容许(初步)</p>	<p>德国法律允许企业使用独立承包人。但判断个人是否实质上与企业存在雇佣关系的相关因素是个人在其合同范围内的独立程度以及他在组织中融入企业的程度。雇员通常必须遵守有关工作内容、工作时间和工作地点的指示。但是，当个人完全融入企业业务时，个人在其专业能力范围内作出决定的自由并不排除雇佣关系。判断个人是否与企业存在雇佣关系的关键是对所有情况进行全面评估。如果实际情况反映为雇佣关系，则即使签订独立承包合同也不影响雇佣关系的认定。</p> <p>将雇员错误分类为独立承包人存在较高的财务风险。如果企业明知该关系是雇佣关系而不是独立承包人关系，那么该企业将有责任在过去4年，甚至最多30年，为雇主和雇员缴纳社会保险。在此情况下，企业只能要求雇员缴纳3个月的未缴社</p>	<p>在德国，使用中介雇员非常普遍，可以让客户(最终用户)更灵活地安排雇员数量，例如在生产高峰期。</p> <p>《商业代理工作法案》(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG)，允许劳务中介临时向没有关联关系的第三方客户提供中介雇员。但是，中介雇员不得取代参加正式罢工或正式劳工行动的个人，也不得取代由最终用户调来履行罢工或劳工行动人员职责的个人。</p> <p>中介雇员不得在同一行业无期限工作。法定最长期限为连续18个月，也可以在集体谈判协议中商定更长的最长租期。</p> <p>劳务中介机构在任何情况下都需要持有联邦就业机构颁发的特别许可证。此外，协议需要公开宣布为“中介工作”，在中介工作开始之前，必须确定具体的中介雇员。如果违反这些规定，除非中介雇员在一个月内提出反对，否则中介雇员可能被认定为与最终用户建立了雇</p>	<p>集团内部临时转移受到《商业代理工作法案》的保护。但是，当该人员被整合到另一集团业务时，人员转移的最长期限不得超过18个月。不符合规定的中介和最终用户都可能面临最高3万欧元的行政罚款。但是，如果雇员被雇用的目的仅仅是为了调动，则不受到保护。</p> <p>由于《欧洲临时代理工作指令》中并没有规定“集团内豁免”，这种豁免是否完全符合欧洲法律是存疑的。联邦劳工法院尚未就此作出裁决。</p>	<p>除了对固定期限雇佣的正常规定外，对临时工没有特别的规定/限制。</p>	<p>1. 派驻雇员</p> <p>派驻到德国的雇员受到《派驻工人法》(Arbeitnehmer-Entsendegesetz, AEntG)的保护，该法案实施了《派驻工人指令》。《派驻工人法》责令所有行业的雇主确保合法的最低工作条件，包括最低工资、最低带薪假期、最长工作时间和最短休息时间。</p> <p>改革后的《派驻工人法》于2020年7月30日生效。欧盟的要求现在也适用于德国法律。</p> <p>对德国公司来说，这尤其意味着，从其他欧盟国家派驻德国的工人，和他们国内的同事一样，有权从具有普遍约束力的集体协议中获得集体工资。这还包括加班费、津贴(如恶劣天气津贴)、奖金和小费(如圣诞节奖金、13薪)以及法</p>

地区	简介	固定期限雇佣	兼职	独立承包人	使用第三方雇员	内部借调	临时工	其他用工方式	
		<p>成而没有特殊技术设备的简单电子签名是不够的。</p> <p>无具体理由的固定期限雇佣合同，总期限不超过2年，只能续签3次。集体协议可以允许减少。固定期限雇员在工资和工作条件方面享有与无固定期限雇员同等的待遇。如果工作条件取决于工作年限，定期雇员应承担与长期雇员相同的工作年限。</p> <p>固定期限雇员有权不因其身份而受到歧视，除非这种待遇有客观理由。</p>	<p>减少工作时间的情况下，才可拒绝接受兼职雇员的申请。</p> <p>雇员必须在建议缩短工作时数最少3个月前通知雇主。一旦收到雇员兼职工作的申请，雇主必须在拟开始兼职工作前至少一个月以书面形式通知雇员，否则会被视为雇主已批准兼职工作的申请。</p> <p>兼职雇员有权在工资和其他工作条件方面享受与全职雇员相同的待遇。兼职雇员有权不因其身份而受到歧视，除非有客观理由给予较差的待遇。</p> <p>兼职雇员没有任何与其兼职身份相适应的其他特殊权利，特别是没有要求加班的权利。</p> <p>但法律允许兼职雇员加班并支付工资。一旦他们的工作时间超过了各自的兼职配额，他们就可以获得额外的加班工资，而并非必须与全职工人工作的总时数相同。</p> <p>对于随叫随到的工作，雇主应确定一定的每周和每日工作时间。如果不能做到这一点，视为双方约定每周最低工作时间20小时现在(自2019年起)，以提供有效的激励，实际设定一个具体的每周工作时间——这也可能危及社会保障法规定的特权。</p>	<p>会保险缴款，并从雇员的工资中扣除相应的数额。此外，企业负有纳税责任，错误分类将导致企业没有从雇员的工资中扣除个人所得税。由于错误分类导致的逃税、和剥夺挪用雇员本应享有的工资报酬，也可能导致企业遭受刑事处罚。</p>	<p>佣关系。此外，不遵守有关劳务中介工作的规定，中介机构和最终用户都可能面临最高30,000欧元的行政罚款。</p> <p>为防止最终用户被认定为与中介雇员建立了雇佣关系，中介雇员可在一个月内以书面形式提出反对，以保持与前雇主的雇佣关系。</p> <p>中介雇员有权在工资和其他福利条件方面获得与最终用户的雇员平等的待遇，除非具体的集体协议另有规定。这样的修改一般只适用于前9个月。中介雇员与其他雇员受到同样程度的保护。</p>				<p>律或集体协议规定的实物福利。为了防止在外派过程中出现不体面的工作环境，欧盟外派工人的住宿条件现在必须符合《工作场所条例》的最低标准。</p> <p>此外，不遵守该法案的规则可导致对委托工作的人员和/或承包商处以最高500,000欧元的行政罚款。</p> <p>2. 学徒</p> <p>根据德国法律，学徒不属于雇员，学徒制度受《职业训练法》(Berufsbildungsgesetz (BBiG)) 管辖。德国法律只将这种培训项目视为学徒制，这种培训项目在全国范围内是标准化的，并得到政府的正式承认。一般来说，学徒期为2至3年。</p> <p>根据法律，学徒关系可以转变为雇佣关系。如果学徒在学徒期结束后继续为同一实体工作，则形成雇佣关系，并承担所有适用的后果(最低工资等)。如果学徒通过了期末考试，并继续工作，则同样适用。</p> <p>3. 高管</p> <p>根据德国法律，高管被归为雇员，但他们在自己的责任下为公司履行典型的企业家职能，这导致很多特别规定适用于他们。</p> <p>《劳动宪法法案》不适用于他们，因为高管不适用劳工委员会的代表。但是，他们可以根据《发言人委员会法案》(Sprecherausschussgesetz, SprAuG)选举发言人委员会。发言人委员会的职权低于劳工委员会。与其他雇员不同，高管不受《工作时间法》的保护。对于一些高管来说，《解雇保护法》也没有保护他们免受解雇的影响。</p>