

# 劳务派遣风险管理 与实务操作全书

吴立宏 著

细致解读派遣立法规定 务实分析派遣应对策略  
劳务派遣公司决策参考 用工单位派遣管理必备

法律解读 操作指引 文本示范 经典案例



购书免费分享超值服务！（见封底）

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

013046950

企业法律与管理实务操作系列 WIN

D922.5

56

# 劳务派遣风险管理 与实务操作全书

吴立宏 著



D922.5  
56

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

## 图书在版编目 (CIP) 数据

劳务派遣风险管理与实务操作全书 / 吴立宏 著.

—北京: 中国法制出版社, 2013. 4

(企业法律与管理实务操作系列)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 4498 - 9

I. ①劳… II. ①吴… III. ①劳动法—基本知识—中国 IV. ①D922. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 061111 号

策划编辑: 谢玲玉

责任编辑: 谢玲玉

封面设计: 周黎明

## 劳务派遣风险管理与实务操作全书

LAO WU PAI QIAN FENG XIAN GUAN LI YU SHI WU CAO ZUO QUAN SHU

作者/吴立宏

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/710×1000 毫米 16

版次/2013年6月第1版

印张/28 字数/698千

2013年6月第1次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 4498 - 9

定价: 59.80元

北京西单横二条2号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfs.com>

编辑部电话: 66066324

市场营销部电话: 66033296

邮购部电话: 66033288

# 前 言

现代劳务派遣服务是一门集实务、管理、法律为一体的综合性管理工作，而其中法律实践的重要性正日益突出。随着我国劳动法律体系的不断完善，特别是《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法实施条例》等一系列法律法规的颁布实施，更让我国现代劳务派遣管理服务从此进入规范化、法治化。

劳务派遣服务在 20 世纪 90 年代引入我国，但其在发展过程中一直比较混乱，不规范，利用劳务派遣手段肆意侵害劳动者权益情况十分严重。这种混乱状况，给派遣公司、用工单位在管理、操作方面带来很多问题。为加强劳务派遣管理，2012 年 12 月 28 日十一届全国人大常委会第三十次会议通过了《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》，该决定对劳务派遣内容进行了进一步的规范和规制。但是面对实践中的各种问题，如何解决？确实让很多派遣公司、用工单位十分困惑：一是对法律法规不太了解，据了解研究派遣管理这方面的专家学者不多，同类期刊图书也是少之又少，这在理论知识上让很多单位无法充分学习与提升；二是实务操作不太规范，劳务派遣以法律的形式进行确定也刚刚四五年时间，在实务操作方式上，很多派遣没有成形的操作模式可以借鉴与学习，仍在摸索与提升中，特别面对综合问题时，让用人单位或用工单位无法及时有效处理。因此，常常纠纷或争议不断。

本书力求站在法律操作、实务管理的二维角度，在了解掌握现有劳动法律法规体系和对比全国各地劳务派遣法律操作模式的基础上，结合企业劳动用工需求和管理实际，通过法律问题讲解、立法理论分析、疑难问题探讨、热点案例精析、操作文本示范、法律规范比对等有效的理论与实证相结合的方式手法，通过具体的法理分析和干练的实务探讨，以期对企业用工模式选择、劳动人事管理和派遣用工风险防范做出在新法律背景下合法的、合理的并具有相对可操作性的具体指导策略、实务意见和文本示范。本书共分十章二十二节，具体特点如下：

一、双向对比分析，帮助用人单位、用工单位对理解新法以及解决具体管理问题。本书将从双向角度将劳务派遣单位如何合法规范地进行派遣工作，如何化解派遣中的相关法律风险，如何进行派遣工作中的实务操作以及用工单位如何选择派遣单位合作、如何管理派遣人员、如何处理派遣纠纷作为主旨进行相应阐述与指导，即本书在问题分析或操作建议时，将站在用人单位和用工单位双向的基础上进行对比分析、双向建议。这

种论述模式，完全可以弥补一般图书仅站在用人单位或用工单位方面进行单向分析、单向建议，让派遣单位相对方无法同时参阅，同时使用的不足之处。

二、注重系统研究，本书在具体分析时，涵盖国内关于劳务派遣的全部最新立法，特别针对北京、上海、广东、湖南、大连、天津、吉林、重庆、西藏、黑龙江、扬州等地的法规规章和司法实践更是进行了整体性对比分析。以最大限度地做到在本书的具体分析中，能一改过去市场中很多法律类工具书，只是简单法律罗列或法条简单解读，却无法让使用单位在具体动态管理中能够自我评估，自我操作的不利局面。

三、强调操作指导，在编写体例上，站在企业管理的角度，采用问题分析、操作指引、案例分析、文本示范模式的体例，力求做到通俗化解读、案例化论述、对策化分析、实战化操作，协助用人单位或用工单位在劳务派遣操作中做到管理规范、制度化、流程标准化、合同有效化、表单证据化、风险管控化。

本书所有案例中的人物、单位和情节均虚构而成，所涉名称均为化名，如有雷同，纯属巧合。在本书即将付梓出版之际，在此真诚感谢黄岩、张静两位同志在本书编写过程中提供的帮助与支持。囿于时间仓促，再加上笔者的水平所限，书中疏忽之处在所难免，恳请专家学者及广大读者在使用过程中不吝赐教，提出您的宝贵意见，以便本书继续修订完善。电子邮件：[hrlaw315@sina.com](mailto:hrlaw315@sina.com)，联系电话：15810359525。

编者

2013年5月于北京

## 增值服务反馈表

亲爱的读者：

感谢您购买《劳务派遣风险管理与实务操作全书》！相信本书能给您在 HR 实务管理工作中带来相关的帮助与启示！

填写以下读者反馈信息，您将获得人事劳动争议网（www.hrlaw315.com）提供的“五星增值服务”：

1. 人事劳动争议网提供在线免费本企业劳动法务问题咨询一次。
2. 人事劳动争议网提供在线免费 HR 人员职场风险防范指导一次。
3. 人事劳动争议网提供在线免费企业人事管理实务问题咨询一次。
4. 人事劳动争议网 HR QQ 群：78504961 免费许可加入，与在线全国各地 HR 同仁业务互动交流一年。
5. 人事劳动争议网免费提供本书相应法律法规电子版一套。

备注：在线服务仅限于在线邮件交流，人事劳动争议网（以下简称“本网”）的在线服务邮箱是 hrlaw315@sina.com。本网或指定人员提供的任何在线咨询或指导等内容仅供申请人或单位参考与借鉴使用。

您获得本书的途径是：

- 中国法制出版社网站    中国法制出版社编辑博客    人事劳动争议网网站  
新华书店                      网上书店                      劳动法律培训

其他（请注明）\_\_\_\_\_

您的基本情况是：

姓 名：\_\_\_\_\_

单位职务：\_\_\_\_\_

单位名称：\_\_\_\_\_

购书时间：\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

电子信箱：\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_

说明：

1. 以上反馈信息需填写完整，并经人事劳动争议网审查，方可获得服务，您提供的信息本网只作数据分析之用，将严格保密。

2. 请将本反馈表扫描件发送电子邮件至 hrlaw315@sina.com 或者传真至 010-59227708。

3. 增值服务的期限为 1 年（自购书之日起计算），如您自本书出版之日起 2 年内未申请上述增值服务的，本网不再提供。

4. 凡发现弄虚作假者，人事劳动争议网可以随时终止上述增值服务的提供工作。

5. 本增值服务中的相关问题的解释权归人事劳动争议网。

# 目 录

## 第一章 派遣单位的设立与选择

### 第一节 用人单位派遣设立/1

#### 一、派遣单位成立/1

1. 派遣设立的禁止情形/3
2. 旧派遣单位的过渡安排/4
3. 派遣单位的责任约束/5

#### 二、派遣单位注销/6

1. 地方注销程序的理解/6
2. 派遣注销的善后处理/7

范本 1-1 劳务派遣单位备案登记表/8

案例 1-1 乐购在华签集体合同 不使用劳务派遣工/9

### 第二节 用工单位派遣选择/10

#### 一、派遣岗位限制与风险/10

1. “三性岗位”的理解与运用/12
2. 超岗使用派遣用工的法律后果/14
3. 视为直接用工的风险与管控/15

#### 二、派遣单位选择与合作/16

1. 选择非法派遣单位的法律后果/17
2. 选择派遣单位的标准/17

范本 1-2 劳务派遣企业合作资质评审表/18

范本 1-3 ×××石油集团有限公司劳务派遣管理暂行办法/21

案例 1-2 派遣单位解散注销 用工单位依法担责/29

## 第二章 派遣招聘与入职管理

### 第一节 派遣招聘/31

#### 一、招聘广告管理/31

1. 单独招聘/32
2. 代为招聘/32
3. 联合招聘/33

#### 二、法定告知义务/33

1. 法定告知的范围与界定/34

2. 用人单位知情权的限制/35
3. 用工单位的告知义务/36
- 三、禁止扣押担保/36
  1. 用人单位禁止担保抵押/37
  2. 单位出资培训使员工获得的证书能否扣押/39
- 四、员工信息管理/39
  1. 单位知情权和员工隐私权竞合/40
  2. 派遣人员隐私权的理解/40
  3. 员工资料的运用和处理/41
- 五、缔约过失责任/42
  1. 派遣业务与缔约过失/43
  2. 缔约过失≠违约责任/43
- 范本 2-1 派遣人员入职报到函/44
- 案例 2-1 派遣招聘广告违法 就业歧视责令整改/46
- 第二节 派遣入职管理/47
  - 一、入职手续办理/47
    1. 派遣人员与体检管理/47
    2. 报到资料与风险防范/49
  - 二、试用期管理/50
    1. 用工单位如何合法试用? /52
    2. 派遣试用与期限限制/52
    3. 对试用期“约定一次”的理解与操作/54
    4. 派遣试用与劳动报酬/55
    5. 试用期离职管理/56
  - 三、违法派遣的审查/58
    1. 自派遣理解与处理/59
    2. 转派遣的理解与应用/60
    3. 再派遣的风险与防范/60
    4. 假派遣的理解与风险/61
    5. 跨区派遣的操作与风险/62
- 范本 2-2 劳务派遣人员试用期约定确认函/64
- 案例 2-2 劳务派遣约定试用期 给用人单位带来风险/64
- 案例 2-3 逆向劳务派遣违法 实际用人单位担责/65

## 第三章 派遣合同协议管理

### 第一节 劳动合同协议/67

- 一、劳动合同/67
  1. 派遣劳动合同的起拟/69
  2. 派遣劳动合同的签订/81
  3. 派遣劳动合同的变更/85



- 4. 派遣劳动合同的终解/86
- 5. 法定调岗权/协商调岗权/87
- 二、集体合同/88
  - 1. 集体合同的适用操作/90
  - 2. 派遣员工与职工协商代表/91
  - 3. 集体合同争议处理程序/91
- 范本 3-1 派遣企业劳动合同书/92
- 案例 3-1 派遣协议约定不明 培训费用主张无效/99
- 案例 3-2 三方约定遵守用工单位制度 派遣工违约退回辞职有效/100
- 第二节 派遣合同协议/101
  - 一、派遣协议/101
    - 1. 派遣协议内容/102
    - 2. 派遣协议签订/103
    - 3. 派遣协议变更/105
    - 4. 派遣协议终解/105
  - 二、三方协议/106
    - 1. 派遣三方协议/106
    - 2. 派遣多方协议/107
- 范本 3-2-1 劳务派遣合同/109
- 案例 3-2-1 任意接受非派遣单位“派遣”用工单位承担用人单位责任/115

## 第四章 派遣规章制度设计与 管理

- 第一节 用人单位与派遣制度/116
  - 一、用人制度的起拟执行/116
    - 1. 规章制度起拟/118
    - 2. 规章制度执行/123
    - 3. 规章制度与劳动合同冲突的处理/124
    - 4. 规章制度的合同化问题/125
  - 二、规章制度的调整变更/125
    - 1. 规章制度修改/126
    - 2. 罚款权/经济处分权/126
  - 三、规章制度的失效废止/129
    - 1. 规章制度废止/130
- 范本 4-1 关于公布×××制度的公告/131
- 范本 4-2 关于修改《×××制度》的要约书/131
- 案例 4-1 企业规章约定违纪罚款 法院判定违法不予支持/132
- 第二节 用工单位与用工制度/133
  - 一、用工单位/用工制度/133
    - 1. 用工制度的起拟/135
    - 2. 用工制度的执行/136

3. 用工制度的废止/136

二、用人制度/用工制度/137

1. 制度冲突与适用/138

2. 派遣制度与合同附件/138

3. 员工手册制订与使用/139

范本 4-2 《WWW 公司派遣人员员工手册》提纲/140

案例 4-2 合同规章约定存在冲突 员工主张适用合同获支持/142

## 第五章 派遣薪酬管理

### 第一节 用人单位劳动报酬/144

#### 一、劳动报酬/144

1. 试用期工资与同工同酬/147

2. 约定第三方支付报酬是否合法/148

3. 报酬约定不明的处理/150

4. 报酬支付时间的确定/152

5. 报酬签领风险与管理/155

6. 相关费用扣除的风险/157

7. 工资报酬 $\neq$ 劳动报酬/158

#### 二、派遣中的同工同酬/159

1. 同工同酬概念的变化/161

2. 同工同酬 $\neq$ 平均分配/162

3. 报酬歧视与同工同酬/163

4. 动态管理与同工同酬/163

5. “同工”和“同酬”的准确把握/164

6. 同工同酬 $\neq$ 同工同制/165

7. 同工同酬与福利待遇/166

范本 5-1 工资代领授权委托书/168

范本 5-2 延期领取承诺书/169

案例 5-1 劳务派遣工遭遇差别待遇 起诉派遣公司同工不同酬胜诉/169

### 第二节 用工单位特殊报酬/171

#### 一、特殊报酬/171

1. 加班工资/172

2. 绩效工资/178

3. 福利待遇/178

#### 二、特殊支付/179

1. 欠薪入刑的理解与防范/180

2. 口头变更的风险与操作/184

范本 5-3 派遣人员加班/值班申请表/186

范本 5-4 口头变更内容确认单/187

案例 5-2 德尔福数百工人罢工 不满长期劳务派遣工身份/188

## 第六章 派遣中的工时休假管理

### 第一节 派遣工时休假管理/190

#### 一、工时制度/190

1. 工作时间理解与确定/193
2. 工时制度的选择与安排/194
3. 特殊工时报批与适用/194

#### 二、派遣休假管理/200

1. 同工同酬≠同工同假/211
2. “带薪年假”的享受与限制/212
3. “连续工作”的厘清与界定/213
4. “累计工作”的理解与操作/214
5. 年假工资的折算与处理/215
6. 年假工资的组成与支付/217
7. 非薪假期的理解与操作/218
8. 年假工资与仲裁时效的适用/219

#### 范本6-1 员工年休假申请表/220

#### 案例6-1 派遣工要求享受带薪年假 用工单位无理拒绝败诉/221

### 第二节 派遣卫生、安全保护管理/222

#### 一、劳动安全保护/222

1. 职工劳动保护的理解与操作/224
2. 职工健康档案的规范与管理/226
3. “同等义务”的理解与操作/227
4. 工伤补偿与民事赔偿的竞合/227

#### 二、女职工劳动保护/228

1. “五期”的理解与操作/232
2. 非法婚孕的理解与处理/236
3. 职场性骚扰的理解与防范/237

#### 范本6-2 自愿上班承诺书/239

#### 案例6-2 派遣职工未健康检查离职 用人单位未按程序辞退违法/240

#### 案例6-3 未婚先孕能否依法享受产假/240

## 第七章 派遣员工培训、工会管理

### 第一节 派遣培训/242

#### 一、派遣职前培训/242

1. 招聘阶段培训/录用阶段培训/244
2. 招聘培训协议的签订/245
3. 入职培训与培训时点选择/246
4. 特殊工种与特殊培训处理/246
5. 培训管理与劳动合同签订/248

6. 入职培训与劳动报酬支付/249

7. 入职培训与培训费用收取/249

## 二、派遣在职培训/250

1. 常规职业培训/专职工技术培训/252

2. 在职培训内容选择与安排/253

3. 各类在职培训与报酬支付/254

4. 培训服务期的适用与放弃/255

5. 试用期与服务期重合与处理/256

6. 服务期约定与调岗调薪/257

## 三、培训纠纷/257

1. 试用期离职与培训费用赔偿/259

2. 专项培训费用的理解与界定/260

3. 培训违约金的分析与操作/261

4. 海外工作与专项培训的区分与管理/262

5. 无期合同与培训费用的处理/262

范本 7-1 派遣员工专项培训协议书/263

范本 7-2 专项培训费用报销审批表/265

案例 7-1 农民工岗前培训不合格 派遣单位也应承担培训费用/266

案例 7-2 用工单位送派遣人员专项培训 派遣人员违约谁担责? /267

案例 7-3 前员工指用工培训名不副实 西门子索巨额赔偿遭败诉/268

## 第二节 派遣中的工会管理/269

### 一、用人单位工会管理/269

1. 派遣人员与工会选择/270

2. 派遣人员与工会任职/271

3. 单位管理与工会工作/272

### 二、用工单位工会管理/274

1. 派遣员工与工会主席/275

2. 工会人员的离职管理/276

3. 派遣离职与通知工会处理/279

范本 7-3 工会工作人员合同解除/终止审批表/280

案例 7-4 派遣单位单方解除合同 未通知工会构成违法解除/281

## 第八章 派遣商业秘密保护、社会保险

### 第一节 商业秘密知识产权保护/284

#### 一、商业秘密知识产权保护/284

1. 商业秘密的理解与保护/286

2. 保密条款≠竞业禁止条款/288

3. 保密“三金”的理解与适用/289

4. “脱密期”的分析与操作/291

5. 知识产权的界定与保护/293

## 二、竞业禁止管理/294

1. 竞业责任的理解与操作/295

2. 竞业条款的约定与操作/298

3. 竞业禁止人员的界定与管理/299

4. 保密费用 $\neq$ 竞业禁止补偿/301

## 三、员工信息保护/302

1. 员工隐私的理解与保护/303

2. 员工信息保密制度的建立与管理/304

范本 8-1 保密协议书/304

范本 8-2 员工入职保密及知识产权承诺函/307

范本 8-3 员工竞业禁止协议书/308

案例 8-1 用工方未履行竞业禁止约定 起诉派遣工违反竞业赔偿败诉/310

## 第二节 派遣中的社会保险/312

### 一、派遣社会保险管理/312

1. 社会保险与商业保险的区别/314

2. 约定放弃交纳社会保险是否有效? /315

3. 外籍人员就业与社会保险交纳/317

4. 社保缴费基数界定与操作/318

5. 失业保险的办理与风险/320

6. 医疗费用与医疗保险管理/321

7. 生育保险与生育费用的报销/322

8. 工伤保险与工伤管理/323

9. 视同工伤的分析与注意/325

10. 特殊工伤的理解与处理/326

11. 伤残等级与劳动关系的处理/327

12. 工伤待遇的支付与处理/329

13. 旧伤复发和再次工伤问题/330

14. 非法用工与工伤处理/330

15. 双重劳动关系与工伤处理/331

16. 保险争议的受理与处理/332

### 二、住房公积金管理/333

1. 住房公积金交纳是否具有强制性/334

2. 住房公积金缴存比例如何确定/335

3. 约定公积金支付形式是否有效/335

4. 住房公积金争议如何有效处理/336

范本 8-4 社会保险缴纳承诺书/336

案例 8-2 用工单位要为派遣员工缴纳社会保险吗? /337

## 第九章 派遣退回、派遣离职

### 第一节 派遣退回/340

#### 一、派遣退回/340

1. 法定退回的理解与操作/341
2. 约定退回的限制与效力/343
3. 非法退回的风险与对策/346
4. 退回报酬的界定与支付/347
5. 退回手续的办理与操作/348

#### 二、派遣裁员/350

1. 用人单位裁员的风险与操作/351
2. 用工单位的裁员风险与管理/351

范本9-1 派遣人员退回通知单/353

范本9-2 劳动合同主体变更确认书/354

范本9-3 派遣人员退回工作移交清单/354

案例9-1 强令派遣员工违章作业,用工单位承担违约责任/357

案例9-2 退回派遣工不签章 解约无据被判赔偿/357

案例9-3 劳务派遣工被违法退回 违法退回工资按原约定支付/358

### 第二节 用人单位的离职管理/359

#### 一、协商解除管理/360

1. 协商解除的选择与操作/360
2. 协商解除协议的签订与操作/362
3. 协商解除与自我辞职的区别与联系/363

#### 二、员工解除管理/363

1. 员工解除的风险与操作/366
2. 单位拒辞的风险与问题/367
3. 员工辞职反悔与应对/368
4. 员工辞职与经济赔偿金/369
5. 辞职通知的效力与审查/369
6. 辞职申请≠辞职报告/370

#### 三、单位解除管理/370

1. 过错解除的理解与操作/375
2. 解除、终止、开除、除名、劝退的理解与运用/376
3. “劳动教养”与“免于起诉”的理解与操作/377
4. 《劳动合同法》第三十九条的理解与适用/378
5. 代通知金的理解与适用/380
6. “不胜任工作”的构成与判断/380
7. “客观情况重大变化”成立与操作/381
8. 通知解除的限制与风险/382

- 四、合同终止管理/383
  - 1. 合同终止的程序与风险/385
  - 2. 合同终止通知的限制与操作/386
  - 3. 合同终止≠合同中止/387
- 五、离职手续办理/388
  - 1. 经济补偿金与赔偿金的区别与适用/392
  - 2. 经济补偿金与其他补偿的区别/393
  - 3. 经济补偿金的分段计算与操作/395
  - 4. 经济补偿金与放弃条款约定/397
  - 5. 工作交接的操作与风险/397
  - 6. 保险转移的风险与操作/398
  - 7. 员工档案的保存与转移/398
  - 8. 离职证明的办理与风险/399
  - 9. 保密事项的约定与处理/400
- 范本 9-4 解除劳动合同通知书/401
- 范本 9-5 员工辞职通知书/402
- 范本 9-6 终止或者续订劳动合同意向书/403
- 范本 9-7 合同终止情况调查分析审批表/403
- 范本 9-8 经济补偿协议书/404
- 范本 9-9 离职证明/405
- 案例 9-4 关于经济补偿金的支付与计算问题/406
- 案例 9-5 丢失职工人事档案 原单位赔偿 6 万/407

## 第十章 派遣争议管理

### 第一节 派遣争议处理方式/409

#### 一、派遣争议和解/409

- 1. 和解协议的起拟与风险/410
- 2. 和解协议的履行与风险/411
- 3. 和解协议的诉讼与应对/411
- 4. 劳动和解的效力与操作/411

#### 二、派遣争议调解/412

- 1. 单位调解组织的组成与理解/414
- 2. 司法确认的理解与处理/414
- 3. 调解协议≠调解书/416

#### 三、派遣劳动仲裁/416

- 1. 仲裁裁决的起诉与限制/419
- 2. 仲裁管辖的约定与禁止/419
- 3. 仲裁裁决的撤销与操作/420
- 4. 仲裁开庭的准备与应对/421

5. 仲裁时效的中断与中止/421

四、派遣争议诉讼/423

- 1. 劳动诉讼请求的确立与策略/424
- 2. 诉讼证据的理解与处理/424
- 3. 妨碍诉讼行为的风险与理解/425
- 4. 司法文书起草与应用/426

范本 10-1 劳动争议和解协议/426

案例 10-1 约定补偿低于法定标准能否要求补足差额? /427

第二节 劳动监察与行政诉讼/428

一、派遣劳动行政监察/428

- 1. 监察检查的配合与操作/429
- 2. 行政文书的处理与操作/430

二、劳动行政复议、诉讼/430

- 1. 行政时效的理解与操作/431
- 2. 受理范围的理解与注意/432
- 3. 规范性文件的理解与审查/432

范本 10-2 劳动保障监察行政处罚决定书/432

案例 10-2 单位拒付员工加班工资 劳动监察行政处罚加倍赔偿/433

增值服务反馈表/435

附录 第十章

10-1 劳务派遣协议/435

10-2 劳务派遣补充协议/436

10-3 劳务派遣协议变更/437

10-4 劳务派遣协议解除/438

10-5 劳务派遣协议终止/439

10-6 劳务派遣协议争议/440

10-7 劳务派遣协议附件/441

10-8 劳务派遣协议附件/442

10-9 劳务派遣协议附件/443

10-10 劳务派遣协议附件/444

10-11 劳务派遣协议附件/445

10-12 劳务派遣协议附件/446

10-13 劳务派遣协议附件/447

10-14 劳务派遣协议附件/448



# 第一章 派遣单位的设立与选择

劳务派遣 (Service Dispatching) 又称人才派遣、人才租赁、劳动派遣、劳动力租赁,是指由劳务派遣机构与派遣劳工订立劳动合同,由派遣劳工向要派企业(实际用工单位)给付劳务,劳动合同关系存在于劳务派遣机构与派遣劳工之间,但劳动力给付的事实则发生于派遣劳工与要派企业(实际用工单位)之间。

派遣公司能否依法设立,既关系到派遣公司的本身经营管理,也关系到用工单位即被派遣单位的合作选择。所以派遣公司的设立作为派遣单位来讲应当从合法、实用等角度综合考虑。

## 第一节 用人单位派遣设立

从经营管理来讲,派遣单位作为法人实体,其成立的当然的当然是想在提供相关社会服务的同时,获得相应的经济利益。那么,现代的派遣单位如何在未来的发展中,做到规范合法、经营良好,就必须统筹规划,做好前期的准备与设立工作。实务操作中,目前国内的一些派遣单位在设立时有些地方操作不够规范,需要我们去改进与提升。

### 一、派遣单位成立

劳务派遣是一个特殊的行业,以派遣劳动者为其业务范围,关系到劳动者的劳动权问题,因此对于从事这一行业的企业应当实行较为严格的规制。对此,国家法律法规进行了相应规定。



#### 法律法规依据与解读

##### 1. 《中华人民共和国劳动合同法》

**第五十七条** 经营劳务派遣业务应当具备下列条件:

- (一) 注册资本不得少于人民币二百万元;
- (二) 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施;
- (三) 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度;
- (四) 法律、行政法规规定的其他条件。

经营劳务派遣业务,应当向劳动行政部门依法申请行政许可;经许可的,依法办理相应的公司登记。未经许可,任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

**第九十二条** 违反本法规定,未经许可,擅自经营劳务派遣业务的,由劳动行政部门责令停止违法行为,没收违法所得,并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款;没有违法所得的,可以处五万元以下的罚款。

劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门责令限期