

劳动合同 完全法律 指南

主 编 / 李春孟



劳动合同签约、履约、解约全程指导

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

劳动合同

完全法律

指南

主 编 / 李春孟

编 著 / 李春孟 杨 慧 郭 娜
王晓燕 陈 婧

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同完全法律指南/李春孟等编. —北京: 中国法制出版社, 2007. 7

(完全法律指南系列)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0037 - 4

I. 劳… II. 李… III. 劳动合同 - 合同法 - 中国 - 指南
IV. D922. 52 - 62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 087707 号

劳动合同完全法律指南

LAODONG HETONG WANQUAN FALU ZHINAN

主编/李春孟等

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/850 × 1168 毫米 24

版次/2007 年 7 月第 1 版

印张/ 9.75 字数/ 185 千

2007 年 7 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0037 - 4

定价: 19.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66010493

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

前 言

2007年6月29日，十届全国人大常委会第二十八次会议高票表决通过《中华人民共和国劳动合同法》，将自2008年1月1日起施行。新颁布的《劳动合同法》有以下两个最显著的特点：

第一，对企业的规制条款较多，确立了诸多对劳动者有利的制度。如签合同前用人单位须履行告知义务；用人单位招收劳动者，再不能要求劳动者交“押金”或扣押劳动者的身份证等证件了，否则将面临严厉处罚；不签劳动合同用人单位须按月付双薪；鼓励签订无固定期限的劳动合同；制定劳动规章制度劳动者也有发言权等等，这些条款给企业带来诸多挑战。

第二，对实践中出现的一些新问题或亟待明确的问题，做了具体的规定。比如，近年来，劳务派遣发展迅猛，但目前劳务派遣还存在许多问题，侵害劳动者权益的情形屡有发生。劳动合同法对劳务派遣作了专节规定。再如，随着产业发展，商业竞争越来越激烈，有些商业秘密直接关系到企业的生死存亡。目前，掌握用人单位商业秘密的劳动者“跳槽”到与本单位有竞争关系的单位工作，侵犯原单位权益的情况时有发生，这给相关企业特别是高新技术企业造成很大的损失。劳动合同法规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。此外，还有直接针对欠薪的支付令制度。

通过确立以上制度，《劳动合同法》一方面保护了劳动者的合法权益，另一方面也将促进企业规章制度规范化。无论是劳动者还是用人单位，为了维护自身权利，遵守法律规定，了解、学习《劳动合同法》都是必修课。但是，晦涩、专业的法律条文，庞杂的相关法律法规、司法解释，如何能轻松准确地理解和运用呢？为了帮助您解决这个问题，我们组织了一线实务工作者精心编写了本书，本书具有以下几个特点：



一、本书涉及的劳动合同法律知识全面、清晰，所涉法律法规均为最新有效。

本文对劳动合同的介绍分为四个部分，即签约篇、履约篇、解约篇及纠纷处理篇。签约篇主要对劳动合同的订立做了详细的介绍，如签订劳动合同时的注意事项，劳动合同的各个条款如何依法签订；履约篇主要介绍了合同履行中一些常见问题的避免和解决以及劳动合同的变更和终止；劳动合同的解除一直是实践中纠纷的多发点，本书就劳动合同的解除条件和解除后的赔偿补偿问题做了详细介绍；最后一篇为纠纷处理篇，总结了实践中常见的劳动纠纷和纠纷解决方法，希望能对您预防和解决纠纷有所帮助。以上劳动合同法律知识所涉的法律法规均为最新有效，对于《劳动合同法》与以往法律不一致之处的适用问题还特别做了分析。

二、本书通俗易懂，帮您轻松理解庞杂的法律。

《劳动合同法（草案）》于2006年3月20日公开征求意见，在公开征求意见阶段短短的一个月时间内，全国人大收到19万条修改建议，被称为“历届人大常委会法律草案征求意见中提出意见最多的一次”，这足见公众对这部法律的关注。然而法律有其专业属性，同时与劳动合同相关的法律法规、司法解释远远多于《劳动合同法》本身。为了帮助您准确轻松地了解、学习《劳动合同法》，我们以现行相关的法律法规、司法解释为依据，用通俗的语言，外加典型的案例及点评分析，逐一为您全方位介绍各种劳动合同法律问题，希望能带给您一个轻松愉快的学法、用法之旅。

三、本书以为您预防纠纷、解决问题为首要目标，是您贴心的劳动法律顾问。

本书的编者均为法律一线的实务工作者，主编李春孟先生现任山东省滨州市劳动仲裁院院长，从事劳动仲裁工作近十年；其余参编人员均为法官、劳动仲裁员和律师。编写人员均拥有丰富的实务经验，对实践中常见的劳动法律纠纷及疑难问题有着较好的把握，在编写本书时力求切实帮您预防纠纷、解决问题，让您把专业的法律顾问带回家。

编者

二〇〇七年七月

目 录

82 \	宝隆的煤炭业烟二美关育 (三)
00 \	宝隆的煤炭业烟二美关育 (四)
40 \	煤炭金隆的煤炭业烟二美关育 (五)
	代效的煤炭业烟二美关育 (五)
70 \	煤炭业烟二美关育 (一)
90 \	煤炭业烟二美关育 (二)
55 \	煤炭业烟二美关育 (三)
45 \	煤炭业烟二美关育 (四)

第一篇 签约

一、签订劳动合同前的准备

- (一) 劳动合同是什么 / 1
- (二) 劳动合同的适用范围 / 1
- (三) 什么是劳务派遣 / 6

二、劳动合同的订立

- (一) 订立劳动合同的程序 / 11
- (二) 劳动合同订立的原则 / 13
- (三) 订立劳动合同应当注意的问题 / 18
- (四) 订立劳动合同采用的形式 / 25

三、劳动合同的必备条款

- (一) 哪些是劳动合同的必备条款 / 29
- (二) 如何理解劳动合同中的专项协议 / 44

四、劳动合同中可选择的约定条款

- (一) 对试用期应当如何理解 / 45
- (二) 劳动合同中的保密条款和竞业禁止条款应当怎样约定 / 51

变更劳动合同的条件

- 48 \
- 98 \
- 10 \

解除劳动合同的条件

- 201 \
- 99 \
- 101 \
- 101 \
- 51 \

(三) 有关第二职业条款的约定 / 58

(四) 对服务期条款的约定 / 60

(五) 劳动合同中的违约金条款 / 64

五、如何认定劳动合同的效力

(一) 无效劳动合同包括哪些情形 / 67

(二) 无效劳动合同的条件 / 69

(三) 无效劳动合同的确认 / 72

(四) 无效劳动合同的预防和处理 / 74

第二篇 履约

六、劳动合同的履行和变更

(一) 劳动合同应当如何履行 / 84

(二) 劳动合同什么情况下可以变更 / 89

(三) 劳动合同如何才能中止履行 / 91

第三篇 解约

七、劳动合同的解除

(一) 用人单位可以解除劳动合同的情形 / 97

(二) 用人单位经济性裁减人员的情形 / 105

(三) 劳动者可以解除劳动合同的情形 / 109

八、劳动合同的终止和续订

(一) 劳动合同的终止 / 125

(二) 劳动合同的续订 / 131

(三) 劳动合同终止后的责任与义务 / 138



第四篇 纠纷处理

九、劳动合同纠纷及争议的处理

- (一) 订立劳动合同时可能产生的纠纷 / 146
- (二) 劳动合同履行过程中产生的纠纷 / 151
- (三) 因劳动合同的解除产生的纠纷 / 166
- (四) 劳动合同的争议处理 / 174

附 录

中华人民共和国劳动合同法 / 189

(2007 年 6 月 29 日)

中华人民共和国劳动法 / 208

(1994 年 7 月 5 日)



第一篇 签 约

一、签订劳动合同前的准备

劳动合同是劳动者与用人单位之间建立劳动合同关系的重要依据，也是双方当事人明确各自权利与义务的基本形式。这对劳动者实现劳动权、用人单位合理使用劳动力，减少和防止劳动争议都有重要作用。本章主要介绍什么是劳动合同、劳动合同的适用范围、劳务派遣、劳动合同的法律依据等。

（一）劳动合同是什么

劳动合同又称“劳动契约”、“劳动协议”，是指劳动者与用人单位之间为确立劳动关系，明确双方权利和义务签订的书面协议。《中华人民共和国劳动法》第十六条规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议，建立劳动关系应当订立劳动合同。”《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”

（二）劳动合同的适用范围

《中华人民共和国劳动法》第二条规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济

组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。”《中华人民共和国劳动合同法》第二条规定：“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”

《劳动合同法》关于适用范围和对象的规定，与《劳动法》基本一致，对《劳动法》做了具体的补充，它把民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体与劳动者之间建立的劳动关系也纳入了劳动合同法调整的范围。在《中华人民共和国劳动合同法》出台前，民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体应当签订劳动合同而没有签订劳动合同的劳动者，以及实行聘任制和企业管理的事业单位的劳动者，由于行政管理部门权限划分的原因，不适用劳动法律法规的保护，上述单位和劳动者一旦发生争议无法可依，不利于保护这部分劳动者的合法权益。《劳动合同法》将其纳入劳动法律法规的调整范围，有利于保护这部分劳动者的合法权益，为构建和谐劳动关系奠定了法律基础。

从劳动法律法规的适用范围看，企业、民办非企业单位、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者之间，以及国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动关系的劳动者之间都适用劳动合同法律法规的规定。国家公务员和参照国家公务员管理人员不在劳动法律法规的调整范围之内。

也就是说，劳动合同的主体包括以下两方：

1. 用人单位

用人单位是指依法设立的企业、民办非企业单位、个体经济组织以及国家机关、事业单位和社会团体，必须是具备法人资格即具有用人权利能力和用人行为能力，能够使用劳动力组织生产经营并向劳动者支付劳动报酬的单位。用人单位的用人权利能力和用人行为能力，自其依法成立时产生，自其依法撤销之日消灭。

我国劳动法律法规规定的用人单位不包括集体所有制农业生产组织、农户和除个体工

商户以外的公民个人。主要包括：企业；民办非企业单位；个体经济组织；国家机关、事业单位、社会团体。其中，企业是指我国境内的所有企业，包括：法人企业和非法人企业，国有企业和非国有企业，内资企业和外资企业。个体经济组织是指经工商登记注册，并招用劳动者的个体工商户。

值得注意的是，《劳动合同法》规定，除公务员和参照公务员管理的工作人员外，国家机关、事业单位、社会团体与其他劳动者建立劳动关系的，其劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止依照本法执行。也就是说，只要是国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动合同关系或应当建立劳动合同关系的，都属于《劳动合同法》的调整范围，都适用《劳动合同法》。

2. 劳动者

劳动者是指具有劳动权利能力和行为能力并依法与用人单位建立劳动关系，参加社会劳动，以自己的劳动收入作为生活资料主要来源的自然人，亦称为职工。从我国劳动立法来看，劳动者应是年满16周岁（男子年满16周岁-60周岁，女干部管理人员16周岁-55周岁，女工人年满16周岁-50周岁），已被用人单位招用，在用人单位的管理下从事劳动，通过劳动获取劳动报酬作为主要生活来源，并依法享受社会保险待遇的自然人。某些特殊行业（如文艺、体育和特种工单位）可以招收未满16周岁的人员，但需经劳动人事部门的审批。

综上所述，根据劳动法律法规规定，劳动合同法适用的劳动者包括：

（1）与企业、民办非企业单位、个体经济组织形成劳动关系的劳动者。《劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”这里劳动者包括依劳动合同确立劳动关系的人员和未订立劳动合同，但应当依法订立劳动合同，事实上已成为用人单位成员，并为其提供有偿劳动的人员。

（2）除公务员和参照公务员管理的工作人员外，与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。上述用人单位和劳动者在劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止时都受劳动法律法规的调整。此类劳动者不仅包括已通过劳动合同与国家机关、事业组

织、社会团体建立了劳动关系的人员,也包括按规定应当实行劳动合同制度和应当签订劳动合同而未签订劳动合同的工勤人员和在非编人员。

(3) 与实行企业化管理的事业单位建立劳动关系的劳动者。事业单位实行企业化管理后,其所有工作人员,不管原来是干部身份、技术人员身份,还是工人身份、临时工,统称为用人单位的职工,都应当按照规定依法订立劳动合同,以劳动合同明确双方的权利和义务。

(4) 与用人单位形成劳动关系的农业户口劳动者。在计划经济时期农业户口的劳动者不能到国营、集体等用人单位就业,即使去工作也是所谓的“临时工”或“季节工”,其工资、福利待遇与所谓“正式工”不同。《中华人民共和国劳动法》颁布后,在法律上取消了所谓“临时工”的概念,此类劳动者与非农业户口居民一样,都是用人单位的职工,都应享受同等社会保险、工资、福利待遇,因此该人员也属于劳动合同适用范围。

3. 不属于劳动合同适用范围的劳动关系
- (1) 国家机关与公务员之间形成的劳动关系;
 - (2) 按照公务员制度执行的事业单位和社会团体与其工作人员之间形成的关系;
 - (3) 未实行聘任制的事业单位与其在编人员之间形成的关系;
 - (4) 军队与现役军人之间形成的关系;
 - (5) 农村集体经济组织与农业劳动者之间形成的关系;
 - (6) 雇主与家庭保姆之间形成的雇佣关系;
 - (7) 法律法规规定的其他雇佣关系。

案例分析

离退休人员聘用协议解除,是否应当进行经济补偿

【案情简介】冯某2001年从煤矿退休,虽年届六旬,但身体硬朗,便向矿领导请求安排一份工作。考虑到冯某家庭困难,矿方便将冯某安排到本矿经营公司当勤杂工,月工资180

元。签订劳动合同时,只对劳动纪律和工资待遇进行了约定。2002年8月,因煤矿生产经营发生严重困难,便将冯某辞退。冯某认为他两年来节假日从未休息过,煤矿又单方解除劳动合同,便要求煤矿:一、补发加班费;二、支付解除劳动合同经济补偿金。煤矿予以拒绝。冯某申请劳动仲裁,对仲裁裁决不服,遂提起诉讼。法院经过审理,肯定了冯某与煤矿的劳动关系,^①判决煤矿补发冯某正常休息日和法定节假日期间加班工资2827元,但驳回了冯某第二项诉讼请求。

【案情分析】我国劳动法第四十四条规定,休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,用人单位支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。因此,对冯某第一项诉讼请求应予支持。根据劳动法第二十八条规定,用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难需要裁减人员而解除劳动合同的,应当依照国家有关规定给予经济补偿。此规定是在劳动者无过错而用人单位解除劳动合同的情况下,对劳动者的一种特殊保护。但因冯某系煤矿的退休工人,退休后又被反聘,这种离退休人员与原用人单位的劳动关系与劳动法规定的用人单位与一般劳动者所形成的劳动关系是有区别的。

根据劳动部办公厅《对关于实行劳动合同制度若干问题的请示的复函》第二条规定:“离退休人员与用人单位应当按照聘用协议的约定履行义务,聘用协议约定提前解除书面协议的,应当按照双方约定办理,未约定的,应当协商解决。离退休人员聘用协议的解除不能依据《劳动法》第二十八条执行。”本案中冯某与煤矿在劳动合同中未就解除劳动合同的经济补偿作出约定,双方又协商不成,所以也无法得到法院的支持。

^① 但是,一般认为这种聘用关系类似于劳务关系,但又不完全是劳务关系。有人又称之为特殊劳动关系。

（三）什么是劳务派遣

案例分析

徐某与肯德基、时代桥公司劳务派遣争议

【案情简介】在肯德基工作了11年的徐某，因工作中的疏忽被肯德基辞退。徐某起诉要求肯德基支付自己的当月工资和2万元解除劳动合同的经济补偿金。法院经审理认为，徐某与时代桥公司签订有劳动合同，确立了双方之间的劳动关系；后徐某作为时代桥公司的职员被派遣到肯德基工作，但在他和肯德基之间并没形成事实劳动关系。故一审判决驳回了徐某的诉讼请求。徐某不服后向中级人民法院提起上诉，在二审过程中，肯德基公司中国总部法务长等人员与北京市农民工法律援助工作站经过两个小时谈判，双方不仅就个案达成和解，还就整个肯德基公司用工制度改革进行了磋商。徐某等原配销中心的员工将转为北京肯德基公司直接聘用员工，并认可他们以前的年资。肯德基公司并宣布从即日起，除特殊情况外在全国范围内停止使用劳务派遣新员工，新员工将直接与肯德基公司建立劳动关系。北京肯德基公司与徐某达成和解后，徐某撤销上诉。

【案情分析】本案中徐某、肯德基、时代桥公司之间的争议，属于劳务派遣引起的争议，劳务派遣关系存在三方主体：即劳动者（徐某）、用工单位（肯德基）与劳务派遣单位（时代桥公司）。在劳务派遣关系中，依法设立的劳务派遣机构和劳动者订立劳动合同后，依据与接受派遣单位订立的劳务派遣协议，将劳动者派遣到接受派遣单位工作。徐某与时代桥公司之间存在着劳动关系，根据劳动法律的规定，徐某应向劳动合同相对方，即时代桥公司主张解除劳动合同的经济补偿金。

劳动派遣，又称劳务派遣、劳动力租赁，是指由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给付劳务，劳动合同关系存在于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之间。

劳务派遣的最显著特征就是劳动力的雇用和使用分离。劳务派遣特点为：一，劳务派遣单位招用人员，但不使用人员，用工单位使用人员，但不招用人员。二，形成三方关系。劳务派遣单位与职工之间签订劳动合同，建立劳动关系；劳务派遣单位与用工单位签订劳务派遣协议，建立劳务关系；用人单位与职工签订岗位合同，形成工作关系。

1. 劳务派遣中的劳动合同有何特点

为维护职工的合法权益，根据《劳动合同法》第五十八条规定：“劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同。”在此处，劳动合同的内容与一般的劳动合同有所不同，根据《劳动合同法》第五十八条规定：“除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。”这是由劳务派遣的特点决定的，必须把被派遣的用人单位及派遣期限、工作岗位的情况约定其中。

在劳动合同中，劳动者劳动报酬的支付是一个重要问题。《劳动合同法》对劳务派遣合同中劳动者的工资支付标准、方式均作了明确约定。根据《劳动合同法》第五十八条：“劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。”在跨地区发生劳务派遣时，支付给劳动者报酬的标准，应根据《劳动合同法》第六十一条的规定，按照用工单位所在地区的标准执行。对于此条中的“地区”范围的界定，法律没有做出明确的规定，按照一般理解应当按照用人单位所在省级劳动行政部门制定的标准。

劳务派遣用工中同工不同酬现象普遍存在，这也是某些企业选择劳务派遣方式的本意，即降低用工成本。由于实际用人单位与劳动者之间不存在现行劳动法调整的劳动关系，只能界定为一般民事关系。故劳动者主张同工同酬，往往在仲裁阶段无法得到支持。在法院审理阶段，对同工不同酬作出认定和处理，也较为困难。新的《劳动合同法》第六十三条规定：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”因此，

劳动者可以以此为依据主张自己的劳动报酬。

2. 劳务派遣中的劳务派遣协议是什么
劳务派遣协议是劳务派遣单位和用工单位之间就劳务派遣问题达成的协议。劳务派遣协议的内容,根据《劳动合同法》第五十九条规定:“劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下称用工单位)订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。”在现实生活中,劳务派遣单位和用工单位对这些内容没有约定,导致劳动争议发生后没有相关的依据。

对于劳务派遣协议的内容,根据《劳动合同法》第六十条规定,劳务派遣单位有义务将劳务派遣协议的相关内容告知被派遣劳动者。因为作为劳务派遣中的重要参与人,派遣协议涉及到劳动者的切身利益,劳动者有权进行了解。遗憾的是,新的劳动合同法对于劳动者能否对劳务派遣协议的内容提出异议,并没有进行明确的规定。

对于用工单位,法律作了禁止性规定,劳务派遣协议违反这些禁止性规定的,内容无效。《劳动合同法》第五十九条规定:“用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限,不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。”《劳动合同法》第六十七条规定:“用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。”法律这样规定的意旨在于避免用人单位利用劳务派遣这种形式规避法律责任,利用劳动者的劳动获取非法利益。

3. 劳务派遣如何解除以及责任的承担

劳务派遣中劳动者和劳务派遣单位签订的劳动合同适用劳动法调整,劳动者可以和派遣单位解除劳动合同,用人单位同样也可以解除合同。根据《劳动合同法》第六十五条规定:“被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。”而用人单位提出解除合同的程序,根据《劳动合同法》第六十五条的规定:“被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的,用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位,劳务派遣单位依照本法有关规定,可以与劳动者解除劳动合

同。”用工单位与劳动者之间没有劳动合同，因此它不能直接和劳动者解除劳动合同。企业在劳动派遣中，明确规定派遣单位与用工单位之间承担独立责任和连带责任。具体规定如下：劳务派遣单位违反法律规定，没有损害劳动者合法权益的，根据《劳动合同法》第九十二条规定，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；劳务派遣单位的行为损害到被派遣者的权益时，根据《劳动合同法》第九十二条的规定由劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

劳务派遣中发生劳动争议的，劳动者如何提起诉讼呢？根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》第十条的规定：“劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉，以派遣单位为被告；争议内容涉及接受单位的，以派遣单位和接受单位为共同被告。”

案例分析

被派遣单位解除劳动合同的通知是否有效

【案情简介】 张某是某外企服务公司派遣到一家外资企业工作的员工，同该外企服务公司签订了为期两年的劳动合同。2006年，该外资企业单方面以公司结构发生重大变化为由向张某发出解除劳动合同的通知，并让张某当天离开了公司。张某比较纳闷，自己明明是与外企服务公司签订的劳动合同，怎么该外资企业向自己发出解除劳动合同的通知。于是张某找到了该外企服务公司，被告承诺给他书面答复。一个月过去了，该外企服务公司没有给张某任何消息。张某想把该外企服务公司告到仲裁委。

【案情分析】 本案中，因为被派遣单位与张某之间没有劳动合同关系，与张某签订劳动合同的是派遣单位外企服务公司，所以外企单位无权作出解除劳动合同的通知。根据《劳动合同法》第六十五条的规定，用工单位在劳动者具有本法规定的第三十九条的情形时，有权将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法规定可以与劳动者解除合同。该外