

人力资源法律事务高级培训讲座（一）

《劳动合同法》与《江苏省劳动合同条例》对劳务派遣企业的冲击与对策



江苏吴鼎律师事务所

目录



第一部分 点评《劳动合同法》、《江苏省劳动合同条例》的修订



第二部分 劳务派遣的相关法律知识 with 案例剖析



第三部分 现行劳务派遣运作模式存在的主要法律风险及对策



江苏吴鼎律师事务所

第一部分

点评《劳动合同法》、《江苏省
省劳动合同条例》的修订

一、《劳动合同法》新旧对照

(2013年7月1日实施)



第五十七条

旧：劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

新：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。

一、《劳动合同法》新旧对照 (2013年7月1日实施)



第六十三条

旧：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。

新：被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。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。

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。

案例

一、《劳动合同法》新旧对照

(2013年7月1日实施)

第六十六条

旧：劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

新：劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”



一、《劳动合同法》新旧对照

(2013年7月1日实施)

第九十二条

旧：劳务派遣单位违反本法规定的，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；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

新：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改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。



一、《劳动合同法》新旧对照

(2013年7月1日实施)



《修正案》第五条（新旧法衔接规定）：本决定公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合本决定关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当依照本决定进行调整；本决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定。

二、《江苏省劳动合同条例》修订部分 (2013年5月1日实施)

第五章 特别规定

第三十六条 劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

用工单位使用劳务派遣劳动者的人数占本单位用工总数的比例，不得超过国家规定的比例。

企业将其业务发包给其他单位，但承包单位的劳动者在企业的生产经营场所使用企业的设施设备、按照企业的安排提供劳动，或者以企业的名义提供劳动，以及其他名为劳务外包实为劳务派遣的，其劳动者的人数纳入前款规定的比例计算。

案例

二、《江苏省劳动合同条例》修订部分 (2013年5月1日实施)

第三十七条 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。双方约定订立无固定期限劳动合同的，从其约定。

第三十八条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当为被派遣劳动者在用工单位所在地办理社会保险。

第三十九条 劳务派遣单位应当按照法律、法规规定以及劳务派遣协议，向劳动者支付劳动报酬和应得的经济补偿，及时足额缴纳社会保险费。劳务派遣单位不得克扣劳动者的劳动报酬、经济补偿，不得少缴或者不缴社会保险费。

用工单位应当按照法律、法规规定以及劳务派遣协议，向劳务派遣单位按时足额支付被派遣劳动者劳动报酬和社会保险费等费用。



二、《江苏省劳动合同条例》修订部分 (2013年5月1日实施)

第四十二条 用人单位接纳全日制在校学生进行实习的，应当遵守法律、法规和国家有关规定，提供必要的劳动条件和安全健康的劳动环境，不得安排学生从事与所学专业无关的高空、井下作业和接触放射性、高毒、易燃易爆物品的劳动，以及国家规定的第四级体力劳动强度的劳动。

学校不得通过中介机构或者劳务派遣单位组织、安排和管理实习工作。企业不得安排总时间超过十二个月的顶岗实习，不得安排学生顶岗实习每日超过八小时、每周超过四十小时。国家另有规定的，从其规定。

用人单位应当对实习学生进行劳动安全卫生教育，预防劳动过程中发生事故。企业应当按照实习协议为顶岗实习学生办理意外伤害保险。

企业应当按照约定的标准直接向顶岗实习学生支付实习报酬，且不得低于当地最低工资标准。企业、学校不得克扣或者拖欠顶岗实习学生的实习报酬。



二、《江苏省劳动合同条例》修订部分 (2013年5月1日实施)

第七章 法律责任

第五十二条 用人单位违反本条例规定，有下列情形之一的，应当立即与劳动者补订书面劳动合同，并向劳动者每月支付二倍的工资：

(一) 招用企业停产放长假人员、未达到法定退休年龄的离岗休养人员以及其他协商保留劳动关系的不在岗人员，自用工之日起超过一个月不满一年未订立书面劳动合同的；

(二) 劳动合同期满继续留用劳动者工作，但自期满之日起超过一个月不满一年未与劳动者续订书面劳动合同的。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付二倍工资的起算时间为劳动合同期满之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

用人单位拒绝与劳动者补订书面劳动合同并解除劳动关系的，还应当按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。



二、《江苏省劳动合同条例》修订部分 (2013年5月1日实施)



第五十六条 违反本条例规定，用工单位未向劳务派遣单位按时足额支付被派遣劳动者劳动报酬、社会保险费等费用，致使劳务派遣单位无法向被派遣劳动者足额支付劳动报酬、缴纳社会保险费的，县级以上地方人民政府劳动行政部门应当责令用工单位在其未足额支付费用的范围内向被派遣劳动者支付劳动报酬、向劳务派遣单位支付社会保险费。

第五十七条 企业违反本条例规定，安排学生顶岗实习总时间超过十二个月、每日超过八小时或者每周超过四十小时的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门责令改正，并可以按照受侵害学生每人一百元以上五百元以下的标准处以罚款。

二、《江苏省劳动合同条例》修订部分 (2013年5月1日实施)

企业违反本条例规定，克扣、拖欠顶岗实习学生实习报酬的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门责令限期支付实习报酬；实习报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令企业足额支付实习报酬，并按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向顶岗实习学生加付赔偿金。

二、《江苏省劳动合同条例》修订部分 (2013年5月1日实施)



第五十八条 顶岗实习学生在劳动过程中发生意外伤害，因没有按照规定办理意外伤害保险或者意外伤害保险金不足以赔偿的，由企业承担赔偿责任；组织实习的学校未尽到管理职责的，应当承担补充赔偿责任。



江苏吴鼎律师事务所

第二部分

劳务派遣的相关法律知识与案例剖析

劳务派遣十一问

- 1 • 什么是劳务派遣？
- 2 • 劳务派遣中三方当事人之间的关系？
- 3 • 劳务派遣员工劳动合同内容与一般劳动合同的区别？
- 4 • 劳务派遣协议内容与告知义务？
- 5 • 劳务派遣“三性”岗位的认定？
- 6 • 劳务派遣中同工同酬的含义？
- 7 • 劳务派遣员工召回、退回情形分析？
- 8 • 用工单位和劳务派遣公司对劳务派遣员工承担连带责任的原因？
- 9 • 探讨劳动合同法其他条款在劳务派遣中适用的可行性？
- 10 • 劳务派遣今后趋势？
- 11 • 人社部的相应措施？

一、什么是劳务派遣？

劳务派遣公司根据与用工单位签订的劳务派遣协议的约定，招收符合录用条件的人员并签订劳动合同或者劳务派遣公司将已与其签订劳动合同，并符合用工单位用工要求的员工向用工单位派出，使其在用工单位的工作场所内劳动，接受用工单位的指挥、监督，以完成劳动力和生产资料结合的一种特定的用工方式。

案例

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/748125037011006100>