



世民律師事務所 SHIMIN LAW OFFICES

## NEWSLETTER

### 关于《劳务派遣若干规定（征求意见稿）》公开征求意见的通知

发布日期：2013-08-07

文章来源：法规司

为了贯彻《全国人大常委会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》，进一步规范劳务派遣，我部研究起草了《劳务派遣若干规定（征求意见稿）》，现向社会公开征求意见。公众可以通过以下途径和方式提出反馈意见：

（一） 登陆中国政府法制信息网（网址：<http://www.chinalaw.gov.cn>），进入首页左侧的“法规规章草案意见征集系统”提出意见。

（二） 电子邮件：[lifachu@mohrss.gov.cn](mailto:lifachu@mohrss.gov.cn)

（三） 通信地址：人力资源社会保障部法规司（地址：北京市东城区和平里东街3号，邮编：100013），请在信封上注明“劳务派遣若干规定征求意见”字样。

意见反馈截止时间为2013年9月7日。

人力资源社会保障部

世民律师事务所系一九九九年成立的合伙制律师事务所，主要提供全方位法律服务。

我们以支持客户在中国实现价值为导向，秉承客户需求为基础、优质服务理念，以团队合作优势为客户提供迅捷、有效的法律服务。

如您对本速报中的信息和内容有任何疑问，或欲与我们展开进一步探讨，敬请联系：

E-mail [info@shiminlaw.com](mailto:info@shiminlaw.com)

电话

上海 021-6882-5007

北京 010-5811-6181

广州 020-3825-1500

大连 0411-3960-8570

东京 +81-3-5575-2537

纽约 +1-646-254-6388

费城 +1-267-519-8196

2013年8月7日

## 劳务派遣若干规定

(征求意见稿)

### 第一章 总则

第一条〔立法依据〕为规范劳务派遣，维护劳动者的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定，依据《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法）、

《全国人大常委会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》（以下简称修改决定）和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下简称劳动合同法实施条例）等法律法规，制定本规定。

第二条〔定义〕本规定所称劳务派遣，是指用人单位以经营方式将招用的劳动者派遣至其他用人单位使用，由后者直接对劳动者的劳动过程进行管理的一种用工形式。

用人单位将业务发包给承包单位，但对从事该业务的承包单位劳动者的劳动过程直接进行管理的，属于劳务派遣用工。

第三条〔不得设立〕用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于不得设立的劳务派遣单位。

### 第二章 劳务派遣适用范围

第四条〔三性岗位〕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、辅助性或者替代性岗位上实施。

临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的工作岗位。

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。用工单位的辅助性岗位由用工单位根据所处行业和业务特点，提出拟使用劳务派遣用工的辅助性岗位列表，经与工会或职工代表大会共同协商确定，并在用工单位内公示，接受监督。

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。

第五条〔用工比例〕用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量。用工单位在辅助性岗位使用的被派遣劳动者数量不得超过用工总量的10%。

前款所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与用工单位辅助性岗位使用的被派遣劳动者人数之和。

计算劳务派遣用工比例的用工单位是指依照劳动合同法和劳动合同法实施条例可以与劳动者订立劳动合同的用人单位。

第六条〔不受三性岗位限制情形〕外国驻华外交代表机构、联合国系统组织代表机构、外国新闻代表机构、外国企业常驻代表机构和外国金融机构常驻代表机构等组织使用被派遣劳动者的，不受临时性、辅助性、替代性岗位和劳务派遣用工比例的限制。

第三章 劳动合同的订立、履行  
第七条〔签订劳动合同〕劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者签订书面劳动合同，并明确告知该劳动者为劳务派遣用工形式。

第八条〔劳动合同期限〕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。经双方协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

第九条〔不得订立以完成一定工作任务为期限劳动合同〕劳务派遣单位不得与被派遣劳动者签订以完成一定任务为期限的劳动合同，但可以安排其在用工单位从事以完成一定工作任务为期限的工作。

第十条〔不得非全日制用工〕劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者，但可以安排其在用工单位从事非全日制工作。

第十一条〔试用期〕劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。

劳务派遣单位与用工单位约定的试岗期或试工期等不属于劳动合同法规定的试用期。

第十二条〔劳动合同内容〕劳务派遣单位与被派遣劳动者订立劳动合同，除应当载明劳动合同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、与用工单位同类岗位劳动者同工同酬等情况。

第十三条〔同工同酬〕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。

第十四条〔核实劳动合同订立情况〕劳务派遣单位在派遣劳动者前应当向用工单位提供与被派遣劳动者签订劳动合同情况的证明。

用工单位在接受被派遣劳动者前应核实劳务派遣单位与被派遣劳动者签订劳动合同情况。

用工单位使用未与劳务派遣单位签订劳动合同的被派遣劳动者，视为与被派遣劳动者建立劳动关系，应及时补订劳动合同，劳动合同起始时间自用工之日起计算。

第十五条〔劳务派遣协议〕劳务派遣单位派遣劳动者应当与用工单位订立劳务派遣协议。

劳务派遣协议应当约定下列内容：

- （一）派遣岗位名称和性质；
- （二）工作地点；
- （三）派遣人员数量和期限；
- （四）按照同工同酬原则确定的劳动报酬；
- （五）社会保险费的数额与支付方式；
- （六）服务费的支付方式和标准；
- （七）违反协议的责任。

劳务派遣协议除以上条款外，也可以约定以下内容：

- （一）工作时间和休息休假事项；
- （二）劳动安全卫生以及培训事项；
- （三）劳动者工伤或患病期间的相关事项；
- （四）经济补偿等费用；
- （五）解除劳务派遣协议的条件；
- （六）法律法规规定的其他事项。

第十六条〔劳务派遣单位义务〕劳务派遣单位应当对被派遣劳动者履行下列义务：

- (一) 如实告知被派遣劳动者劳动合同法第八条规定的各项、应遵守的规章制度以及劳务派遣协议中有关工作岗位性质、社会保险、劳动报酬等方面的内容；
- (二) 建立培训制度，加强劳动者上岗知识等素质教育，加强安全和技能培训；
- (三) 与劳动者签订劳动合同，依法为其参加和缴纳社会保险费，并按规定为其办理社会保险关系转移手续；
- (四) 按照有关规定及劳务派遣协议约定按时足额支付劳动者的劳动报酬、福利待遇；
- (五) 督促用工单位改善劳动安全卫生保护条件；
- (六) 依法出具解除或终止劳动合同证明；
- (七) 协调处理劳动者与用工单位的纠纷；
- (八) 法律、法规、规章规定的其他义务。

第十七条〔用工单位义务〕用工单位应当对被派遣劳动者履行下列义务：

- (一) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- (二) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；
- (三) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；
- (四) 对被派遣劳动者进行工作岗位所必需的技能培训；
- (五) 连续用工的，实行正常的工资调整机制；
- (六) 法律、法规、规章规定的其他义务。

用工单位在实行不定时工作制或综合计算工时工作制的岗位使用被派遣劳动者的，应当向劳务派遣单位提供人力资源社会保障行政部门的审批证明，并告知被派遣劳动者。

第十八条〔继续履行〕劳务派遣单位行政许可未延续或者被撤销、吊

销、注销的，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。

第十九条〔工伤认定〕被派遣劳动者在用工单位发生工伤的，劳务派遣单位作为申请主体处理工伤认定等事宜，用工单位协助调查处理，并承担相应的赔偿责任。

第二十条〔不得克扣拖欠挪用〕劳务派遣单位不得克扣、无故拖欠或挪用用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬等各项费用。

第二十一条〔禁止转派遣〕用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第二十二条〔禁止扣押、收取财物〕劳务派遣单位和用工单位不得扣押被派遣劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求被派遣劳动者提供担保或以其他名义向劳动者收取财物。

第二十三条〔退回时不得解除劳动合同情形〕有下列情形之一的，用工单位可以退回被派遣劳动者，劳务派遣单位应当重新为被派遣劳动者派遣工作。

(一) 用工单位因劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定的情形，将被派遣劳动者退回劳务派遣单位的；

(二) 用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者劳务派遣协议

期限届满等情形，将被派遣劳动者退回劳务派遣单位的；

（三）用工单位将在非临时性、辅助性和替代性岗位上的被派遣劳动者或超比例用工的被派遣劳动者退回劳务派遣单位的。

被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照不低于注册所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

#### 第四章 劳动合同的解除、终止

第二十四条〔被派遣劳动者解除劳动合同〕被派遣劳动者可以依照劳动合同法第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者提前三十日以书面形式通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。被派遣劳动者在试用期内提前三日通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。

第二十五条〔劳务派遣单位解除劳动合同情形〕劳务派遣单位与被派遣劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

用工单位因劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形将被派遣劳动者退回劳务派遣单位的，劳务派遣单位可以依照劳动合同法的有关规定与被派遣劳动者解除劳动合同。

第二十六条〔变更协商不一致时解除劳动合同情形〕劳务派遣单位维持或提高劳动合同约定条件，将被用工单位退回的被派遣劳动者改派新用工单位，劳动者不同意的，劳务派遣单位可以解除劳动合同。劳务派遣单位降低劳动合同约定条件，将被用工单位退回的被派遣劳动者改派新用工单位的，劳动者不同意的，劳务派遣单位不得以此为由解除劳动合同。

第二十七条〔妥善安置被派遣劳动者劳动合同终止〕劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销或者决定提前解散的，经与用工单位协商妥善安置被派遣劳动者后，原劳动合同终止。

第二十八条〔经济补偿〕有下列情形之一的，劳务派遣单位应当向被派遣劳动者支付经济补偿：

（一）被派遣劳动者依照本规定第二十四条第一款的规定解除劳动合同的；

（二）劳务派遣单位依照本规定第二十五条、第二十六条解除劳动合同的；

（三）劳务派遣单位依照本规定第二十七条终止劳动合同的。

经济补偿依据劳动合同法第四十六条、第四十七条、第九十七条的规定执行。

#### 第五章 跨地区劳务派遣

第二十九条〔跨地区派遣待遇的标准〕劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬、劳动条件和社会保险，按照用工单位所在地的标准执行。劳务派遣单位注册地的有关标准高于用工单位所在地的有关标准，且劳务派遣单位与被派遣劳动者约定按照劳务派遣单位注册地的有关标准执行的，从其约定。第三十条〔跨地区社会保险缴纳〕劳务派遣单位在用工单位所在地设立分公司或子公司的，应当由分公司或子公司在用工单位所在地为跨地区派遣的被派遣劳动者办理参保手续，缴纳基本养老、基本医疗、失业、工伤和生育保险费。

劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分公司或子公司的，劳务派遣单位应当依法在劳务派遣单位所在地为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳基本养老、基本医疗、失业、工伤和生育保险费。

跨地区经营劳务派遣业务的，劳务派遣单位不得委托其他单位代缴被派遣劳动者的各项社会保险费。

## 第六章 监督管理

第三十一条〔监管职责〕县级以上人力资源社会保障行政部门负责本行政区域内劳务派遣的监督管理。

第三十二条〔工会职责〕工会依法维护被派遣劳动者的合法权益，对劳务派遣单位履行劳动合同、用工单位使用被派遣劳动者情况进行监督。

用工单位违反有关临时性、辅助性、替代性岗位和劳务派遣用工比例规定使用被派遣劳动者的，工会有权提出意见或者要求纠正；被派遣劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第三十三条〔行业协会〕各地可建立劳务派遣行业协会，实行行业自律管理。行业协会可建立劳务派遣单位资质信用评价体系，向公众发布劳务派遣单位的信用情况。

## 第七章 法律责任

第三十四条〔违法解除、终止〕劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条、第八十七条的规定执行。

第三十五条〔连带赔偿责任〕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。

第三十六条〔罚款〕劳务派遣单位、用工单位违反劳动合同法有关劳务派遣规定的，由人力资源社会保障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，吊销其劳务派遣经营许可证。

第三十七条〔视为与被派遣劳动者建立劳动关系〕用工单位违反劳动合同法有关劳务派遣在临时性、辅助性、替代性岗位用工规定或者超比例使用被派遣劳动者，依据劳动合同法第九十二条第二款有关规定罚款后一个月内仍不改正的，在非临时性、辅助性、替代性岗位或者超比例使用的被派遣劳动者视为与用工单位建立劳动关系，用工单位应及时补订劳动合同，劳动合同起始时间自处罚之日起满一个月的次日计算。被派遣劳动者书面表示不愿与用工单位建立劳动关系的除外。

## 第八章 附则

第三十八条〔不属于劳务派遣情形〕下列情形不属于本规定所称劳务派遣：

- （一）用人单位以组织委派或任命的形式将本单位劳动者派至其上级单位或所属单位劳动的行为；
- （二）用人单位将本单位劳动者派往境外进行劳动的行为；
- （三）用人单位将本单位劳动者派往家庭或自然人处进行劳动的行为。第三十九条〔继续履行〕修改决定施行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，用工单位不得以不符合临时性、辅助性、替代性岗位规定或超出劳务派遣用工比例或劳务派遣单位未依法取得行政许可为由退回被派遣劳动者。但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合修改决定关于同工同酬规定的，应当依照修改决定进行调整。

用工单位在修改决定施行前除临时性、替代性岗位之外已使用的被派遣劳动者超过规定比例的，在未达到规定比例要求之前，不得在辅助性岗位使用新的被派遣劳动者。

第四十条〔继续履行期间不得解除〕在修改决定施行前已依法订立的劳动合同期限未届满前，劳务派遣单位不得以未依法取得行政许可为由解除被派遣劳动者劳动合同。

第四十一条〔人数统计〕被派遣劳动者应作为用工单位从业人员中的劳务派遣职工进行统计。

第四十二条〔争议处理〕被派遣劳动者与劳务派遣单位或用工单位发生劳动争议的，按照劳动争议有关规定处理。劳务派遣单位与用工单位因履行劳务派遣协议发生纠纷的，按照民事纠纷有关规定处理。

第四十三条〔具体实施办法〕各省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门可根据本规定和本地区实际情况制定实施办法。

第四十四条〔实施日期〕本规定自 年 月 日起施行。

**本资料的著作权归世民律师事务所（以下简称“世民”）所有，请勿擅自引用、更改、转印或复印本资料。**

**本资料是仅供理解中国法律法规内容而制作的，不包括对于中国法律法规的解释、说明或解读等。**

