

# 劳务派遣合规用工指引

为进一步规范劳务派遣用工行为，根据《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳务派遣暂行规定》《劳务派遣行政许可实施办法》等有关规定，制定劳务派遣合规用工指引，供用工单位和劳务派遣单位参考。

## （一）劳务派遣岗位使用范围

劳动合同用工是我国企业的基本用工形式。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使用。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。因此，用工单位在使用被派遣劳动者的时候，只能在上述“三性”岗位使用，不能扩大使用范围。

### 重点提示：

1. 关于辅助性岗位的界定，用工单位对本单位的辅助性岗位界定需履行一定的民主程序，主要包括：第一步，用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位，制定辅助性岗位目录清单，提交职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见；第二步，与工会或者职工代表平等协商，确定辅助性岗位；第

三步，在本单位内公示。辅助性岗位的确定属于涉及劳动者切身利益的重大事项，如未履行相应的民主程序一旦发生争议，用工单位将承担不利的法律风险。

2. 根据有关规范劳务派遣用工管理的相关政策规定，对事关国家和人民生命财产的重点行业及涉密、核心技术等岗位，用工单位要按照要求采用直接用工方式直接与从业人员签订劳动合同，不得使用劳务派遣，如专职消防员等安全生产岗位，煤矿、非煤矿山井下岗位，化工生产岗位等。

3. 用工单位违反“三性”岗位规定使用被派遣劳动者，依权限由人力资源和社会保障行政部门或综合行政执法部门依法依规处理；给被派遣劳动者造成损害的依法承担赔偿责任。用工单位违反规定使用被派遣劳动者的，可能会存在用工单位承担对被派遣劳动者相关法律责任的风险。

## **（二）劳务派遣用工比例**

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。这里所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

### **重点提示：**

1. 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。比如集团公司应按照所属的企业单独核算用工比例，不可以整个集团公司打包核算。



2. 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本企业的用工比例计算。

### **（三）劳务派遣单位经营劳务派遣业务应首先取得《劳务派遣经营许可证》**

劳动合同法明确，未经许可任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

#### **重点提示：**

1. 未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由人力资源和社会保障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，可以处以五万元以下罚款。

2. 劳务派遣单位取得《劳务派遣经营许可证》后，应当妥善保管，不得涂改、倒卖、出租、出借或者以其他形式非法转让，否则将会被处以一万元以下罚款，情节严重的，处以一万元以上三万元以下罚款。

### **（四）申请经营劳务派遣业务应当具备的条件**

申请经营劳务派遣业务，应当具备以下条件：1. 注册资本不少于人民币二百万元；2. 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；3. 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；4. 法律、行政法规规定的其他条件。

### **重点提示：**

1. 《国务院关于印发注册资本登记制度改革方案的通知》（国发〔2014〕7号）明确，申请经营劳务派遣业务中的注册资本二百万元是实缴资本而非认缴资本。因此，在申请《劳务派遣经营许可证》时，需提交实缴不少于二百万元注册资本的验资报告等证明，否则将无法获得《劳务派遣经营许可证》。

2. 实缴资本已达到二百万元但注册资本与实缴资本不符，申请办理劳务派遣行政许可的行政许可机关将不予许可；申请人应按登记的注册资本缴足资本金或依法向公司登记机关申请减少注册资本的变更登记后再申请办理劳务派遣行政许可。

3. 劳务派遣单位规范经营，需具备固定的经营场所、与业务相适应的办公设施设备、信息管理系统、劳务派遣管理制度等，并建议配备人力资源管理、劳动关系协调等方面的专业人员。

### **（五）《劳务派遣经营许可证》的变更、延续**

有下列情形之一的，劳务派遣单位应当向许可机关提出变更或延续申请：1. 劳务派遣单位名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的；2. 劳务派遣单位分立、合并后继续存续，其名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的；3. 劳务派遣行政许可有效期届满，劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的。

### **重点提示：**



劳务派遣单位分立、合并后设立新公司的，应当重新申请劳务派遣行政许可。

#### **（六）不予延续行政许可期限的情形**

劳务派遣单位有下列情形之一的许可机关应当作出不予延续书面决定：1.逾期不提交劳务派遣经营情况报告或者提交虚假劳务派遣经营情况报告，经责令改正，拒不改正的；2.违反劳动保障法律法规，在一个行政许可期限内受到两次以上行政处罚的。

#### **重点提示：**

劳务派遣单位应当在劳务派遣行政许可期限届满前六十日前向许可机关提出延续申请，并提交三年以来的基本经营情况，否则许可机关将不予延续；劳务派遣单位继续经营劳务派遣业务的，需重新申请劳务派遣经营许可。

#### **（七）年度劳务派遣经营情况报告**

劳务派遣单位应当如实向人力资源和社会保障行政部门按年度提交上一年度劳务派遣经营情况报告事项包括：1.经营情况以及上年度财务审计报告；2.被派遣劳动者人数以及订立劳动合同、参加工会的情况；3.向被派遣劳动者支付劳动报酬的情况；4.被派遣劳动者参加社会保险、缴纳社会保险费的情况；5.被派遣劳动者派往的用工单位、派遣数量、派遣期限、用工岗位的情况；6.与用工单位订立的劳务派遣协议情况以及用工单位履行法定义务的情况；7.设立子公司、分公司等情况。

### **重点提示：**

1. 人力资源和社会保障行政部门对劳务派遣单位提交的年度经营情况报告进行核验，进行监督，并将核验结果和监督情况载入企业信用记录。

2. 劳务派遣单位设立的子公司或者分公司，应当向办理许可或者备案手续的人力资源和社会保障行政部门提交上一年度劳务派遣经营情况报告。

### **（八）劳动合同的订立**

劳务派遣单位招用被派遣劳动者，在与被派遣劳动者订立劳动合同时，需注意以下几点：1. 与被派遣劳动者应当订立二年以上的固定期限书面劳动合同；2. 不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者；3. 可以依法与被派遣劳动者约定试用期，但与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期；4. 应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者；5. 不得向被派遣劳动者收取费用。

### **重点提示：**

1. 及时订立书面劳动合同。劳务派遣单位招用被派遣劳动者后，应当及时与其订立书面劳动合同。

2. 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。

### **（九）劳动合同的必备条款**

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，应载明以

下事项：1. 劳务派遣单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；2. 被派遣劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；3. 劳动合同期限；4. 工作内容和工作地点；5. 工作时间和休息休假；6. 劳动报酬；7. 社会保险；8. 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；9. 被派遣劳动者的用工单位；10. 派遣期限；11. 工作岗位；12. 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

### **重点提示：**

上述的必备条款中被派遣劳动者的用工单位、派遣期限和工作岗位很容易被遗漏，劳务派遣单位需格外注意。

### **（十）劳务派遣单位对被派遣劳动者应当履行的义务**

1. 告知方面：如实告知被派遣劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、应遵守的规章制度、劳务派遣协议内容以及被派遣劳动者要求了解的其他情况。

2. 培训方面：建立培训制度对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育等培训。

3. 报酬支付方面：按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇。

4. 社会保障方面：按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费，并办理社会保险相关手续；对被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，依法申请



工伤认定。

5. 督促责任方面：督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件。

6. 协助处理和提供证明、材料方面：协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷；在被派遣劳动者申请进行职业病诊断、鉴定时，提供被派遣劳动者职业病诊断、鉴定所需的其他材料；依法出具解除或终止劳动合同的证明。

**重点提示：**

跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险，按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费，并执行用工单位所在地的劳动标准。

附件：相关法律法规



附件

## 相关法律法规

1. 《中华人民共和国劳动合同法》
2. 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》
3. 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》
4. 《劳动保障监察条例》
5. 《劳务派遣暂行规定》
6. 《劳务派遣行政许可实施办法》