



第四节 特殊用工



第四节 特殊用工

知识点名称	重要程度
1. 劳务派遣	★★
2. 非全日制用工	★★



第四节 特殊用工

一、劳务派遣★★

(一) 经营劳务派遣业务的条件

概念	劳务派遣是指劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系后，将该劳动者派遣到用工单位从事劳动的一种特殊用工形式。
经营条件	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，劳务派遣经营许可证有效期为3年。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。
	同时，应当具备下列条件： (1) 注册资本不得少于人民币200万元； (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。



第四节 特殊用工

(续表)

不得设立	(1) 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。
	(2) 用人单位或者其所属单位出资或合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或所属单位派遣劳动者的，也属于不得设立的范围。
变更申请	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，应当向许可机关提出变更申请。 (1) 符合法定条件的，许可机关应当自收到变更申请之日起10个工作日内依法办理变更手续，并换发新的劳务派遣经营许可证或者在原劳务派遣经营许可证上予以注明； (2) 不符合法定条件的，许可机关应当自收到变更申请之日起10个工作日内作出不予变更的书面决定，并说明理由。



第四节 特殊用工

(续表)

合并 分立	(1) 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，应当参照《劳务派遣行政许可实施办法》第十六条规定执行。 (2) 劳务派遣单位分立、合并后设立新公司的，应当依法重新申请劳务派遣行政许可。
延续 有效期	(1) 劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的，应当在有效期届满60日前向许可机关提出延续行政许可的书面申请，并提交3年以来的基本经营情况； (2) 劳务派遣单位逾期提出延续行政许可的书面申请的，按照新申请经营劳务派遣行政许可办理。



第四节 特殊用工

【例·多选题】关于经营劳务派遣业务合规性的说法，正确的有（ ）。

- A. 公司可以设立劳务派遣单位向其下级子公司派遣劳动者
- B. 劳务派遣经营许可证有效期为两年
- C. 经营劳派业务的应当依法申请行政许可
- D. 公司注册资本不得低于300万元
- E. 公司不得设立劳派单位向本公司派遣劳动者



第四节 特殊用工

答案：CE

解析：本题考查经营劳务派遣的条件。

选项A错误，选项E正确，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。

选项B错误，劳务派遣经营许可证有效期为3年。

选项C正确，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。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

选项D错误，经营劳务派遣业务应当具备下列条件：①注册资本不得少于人民币 200万元；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。



第四节 特殊用工

（二）劳务派遣的劳动合同

劳动合同 相关规定	(1) 劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当依法载明劳动合同必备的事项外，还应当载明用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况；
	(2) 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；
	(3) 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。
试用期规定	(1) 劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。
	(2) 劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。



第四节 特殊用工

【例·多选题】下列关于劳务派遣劳动合同的说法，正确的有（ ）。

- A. 可以签订固定期限和以完成一定工作任务为期限的劳动合同
- B. 劳动合同中应当载明用工单位以及派遣期限等信息
- C. 劳务派遣单位与被派遣劳动者订立劳动合同
- D. 劳动合同中不得约定试用期
- E. 被派遣劳动者无工作期间，劳务派遣单位按照最低工资标准支付报酬



第四节 特殊用工

答案：BCE

解析：本题考查劳务派遣。选项A错误，劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬。选项D错误，劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。



第四节 特殊用工

（三）劳务派遣协议

协议主体	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订立劳务派遣协议。
协议内容 (13项)	(1) 派遣的工作岗位名称和岗位性质； (2) 工作地点； (3) 派遣人员数量和派遣期限； (4) 按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式； (5) 社会保险费的数额和支付方式； (6) 工作时间和休息休假事项； (7) 被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇； (8) 劳动安全卫生以及培训事项；



第四节 特殊用工

(续表)

协议内容 (13项)	(9) 经济补偿等费用; (10) 劳务派遣协议期限; (11) 劳务派遣服务费的支付方式和标准; (12) 违反劳务派遣协议的责任; (13) 法律、法规、规章规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项。
协议期限	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。



第四节 特殊用工

【例·单选题】关于劳务派遣协议的说法，错误的是

()。

- A. 应当载明派遣人员数量和派遣期限
- B. 应当载明劳动安全卫生以及培训事项
- C. 应当载明违反劳务派遣协议的责任
- D. 用工单位可以将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议



第四节 特殊用工

答案：D

解析：本题考查劳务派遣。选项D错误，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。



第四节 特殊用工

（四）劳务派遣单位的义务

- | |
|--|
| （1）如实告知被派遣劳动者《劳动合同法》第八条规定的事项、应遵守的规章制度以及劳务派遣协议的内容 |
| （2）建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训。 |
| （3）依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇。 |
| （4）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。 |
| （5）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）依法出具解除或者终止劳动合同的证明。 |



第四节 特殊用工

(续表)

(7) 协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷。
(8) 不得克扣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。
(9) 劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用。
(10) 跨地区派遣时，应当保证被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件符合用工单位所在地规定的标准。
(11) 因劳务派遣单位存在违法行为，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。
(12) 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。



第四节 特殊用工

【例·多选题】劳务派遣单位的法定义务包括（ ）。

- A. 依法支付被派遣劳动者的劳动报酬
- B. 依法向被派遣劳动者提供相应的劳动条件
- C. 依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费
- D. 不得向被派遣劳动者收取费用
- E. 依法向被派遣劳动者支付加班费



第四节 特殊用工

答案：ACD

解析：本题考查劳务派遣。劳务派遣单位需要承担法定义务，其中选项B和选项E是用人单位提供的。所以，选择ACD。



第四节 特殊用工

【例·单选题】劳务派遣单位跨地区派遣劳动者时，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件应当按照（ ）规定的标准执行。

- A. 劳务派遣单位所在地
- B. 用工单位所在地
- C. 用工单位内部劳动规则
- D. 劳务派遣单位内部劳动规则



第四节 特殊用工

答案：B

解析：本题考查劳务派遣。在跨地区派遣劳动者时，劳务派遣单位应当保证被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，符合用工单位所在地规定的标准。



第四节 特殊用工

（五）被派遣劳动者的权利

（1）享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

（2）在劳务派遣单位或用工单位依法参加或组织工会，维护自身的合法权益。

（3）可以与劳务派遣单位协商一致解除劳动合同，也可以在劳务派遣单位存在《劳动合同法》第三十八条规定的情形时，与其解除劳动合同。

（4）被派遣劳动者提前30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3日通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。劳务派遣单位应当将被派遣劳动者通知解除劳动合同的情况及时告知用工单位。



第四节 特殊用工

（六）用工单位的义务

- | |
|-------------------------------|
| （1）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。 |
| （2）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬。 |
| （3）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇。 |
| （4）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训。 |
| （5）连续用工的，实行正常的工资调整机制。 |

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。



第四节 特殊用工

【例·单选题】关于劳务派遣中用工单位应承担的法定义务的说法，错误的是（ ）。

- A. 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬
- B. 建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训
- C. 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训
- D. 连续用工的，实行正常的工资调整机制



第四节 特殊用工

答案：B

解析：本题考查劳务派遣。建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训是劳务派遣单位的义务，而非用工单位的义务。