

山东省人力资源和社会保障厅文件

鲁人社办发〔2015〕28号

山东省人力资源和社会保障厅 关于规范劳务派遣用工若干问题的通知

各市人力资源社会保障局，省直各部门（单位），各省属企业：

为贯彻落实《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》）、《劳务派遣暂行规定》（以下简称《暂行规定》）和《山东省劳动合同条例》，保护被派遣劳动者合法权益，现将规范劳务派遣用工的若干具体问题明确如下：

一、关于过渡期内规范用工比例问题

《暂行规定》施行时用工单位使用被派遣劳动者数量超过用工总量10%的，应当在规定施行之日起2年内调整至10%以下。在

2 年过渡期内，用工单位应当根据《暂行规定》要求制定调整用工方案，明确降低派遣用工比例的计划、措施和期限，并将调整用工方案于 2015 年 3 月 1 日前报所在地人力资源社会保障行政部门备案。

用工单位未将《暂行规定》施行前使用的被派遣劳动者数量降至符合规定比例之前，不得新用被派遣劳动者。

二、关于合理确定辅助性岗位问题

用工单位要按照《暂行规定》，经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定适用劳务派遣用工的辅助性岗位范围，在单位内公示，并可以适当的方式征求本单位被派遣劳动者的意见。

三、关于被派遣劳动者劳动合同期限问题

劳务派遣单位不得与被派遣劳动者订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

四、关于被派遣劳动者试用期不符合录用条件问题

劳务派遣单位与被派遣劳动者第一次签订劳动合同时，在约定的试用期内，劳务派遣单位可以委托用工单位对被派遣劳动者进行考察。被派遣劳动者在试用期内不符合录用条件被用工单位退回的，劳务派遣单位可以依据新修订的《劳动合同法》第三十九条规定解除劳动合同。

五、关于被派遣劳动者经济补偿支付问题

劳务派遣协议应当明确约定劳动合同解除或者终止时经济补偿金的支付责任。劳务派遣协议未就被派遣劳动者的经济补偿作

出约定或约定不明确，如果出现新修订的《劳动合同法》中应当支付经济补偿的情形，劳务派遣单位应当依照新修订的《劳动合同法》先行向被派遣劳动者支付经济补偿，劳务派遣单位支付经济补偿后，可以与用工单位就补偿问题进行协商或者通过法律途径解决。

六、关于用工单位不规范使用劳务派遣工责任问题

有下列情形之一的，用工单位应当按照新修订的《劳动合同法》相关规定承担用人单位相应责任：

(1)用工单位使用未取得经营劳务派遣业务行政许可单位派遣劳动者的；

(2)用工单位使用未依法与劳务派遣单位订立书面劳动合同或者劳动合同期满后超过一个月未续订劳动合同的被派遣劳动者的；

(3)用工单位未与劳务派遣单位订立、续订劳务派遣协议使用被派遣劳动者的。

七、关于异地派遣参加社会保险问题

劳务派遣单位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，被派遣劳动者按照国家规定享受社会保险待遇。

用工单位未按照上述规定缴纳社会保险费，被派遣劳动者在发生纠纷时要求用工单位承担医疗、工伤等保险待遇的，用工单位应当依法先行承担连带责任。

八、关于派遣用工与外包用工问题

用工单位以承揽、外包等名义按照劳务派遣用工形式使用劳动者的，按照《暂行规定》处理；用工单位以承揽、外包等名义直接使用劳动者的，按照原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）处理。

九、关于连锁、加盟单位经营劳务派遣业务问题

以连锁、加盟等方式经营劳务派遣业务的单位，按照《公司法》的相关规定承担相应的权利义务责任。

十、关于劳务派遣单位设立分公司异地备案问题

劳务派遣单位跨县（县级市）设立分公司经营劳务派遣业务的，应当书面报告其行政许可机关，按照管理权限报分支机构所在县（县级市）人力资源社会保障部门备案。

本意见自2015年3月1日起施行，有效期至2020年2月29日。



山东省人力资源和社会保障厅

2015年2月3日

（此件主动公开）

抄送：中央驻鲁企、事业单位。

山东省人力资源和社会保障厅办公室

2015年2月3日印发
