

图书基本信息

书名：<<企业人力资源高级法律顾问丛书-劳务派遣法律实务操作指引>>

13位ISBN编号：9787509307915

10位ISBN编号：7509307910

出版时间：2008-11

出版时间：中国法制出版社

作者：王桦宇，万江 著

页数：295

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

前言

通常认为，劳务派遣起源于20世纪上中叶的美国。

20世纪20年代，美国人萨缪尔·沃克曼雇佣了一批已婚妇女，在夜间处理盘点的工作，尔后又训练她们操作计算器，满足当时企业对工人短期需求，从而创立了劳务派遣这一用工模式。

20世纪40到60年代，劳务派遣在欧美企业中逐渐普及起来。

目前美国一些上规模的劳务派遣企业大多成立于这个时期，如凯里服务公司成立于1946年，美波尔公司成立于1948年。

1940年前后，欧洲的比利时、法国、英国、荷兰、挪威等国家，也先后引入了劳务派遣这种用工方式。

。

内容概要

劳动派遣虽然将是一个长期存在的问题，但是转型时期的经济社会发展状况和复杂的劳动力市场背景给其增添了很多特殊性。

在当前的社会发展阶段和法制建设背景下，如何适当地规制劳动派遣关系其实更多地取决于立法者和执法者如何正确判断市场经济与社会正义的关系。

无论是对于劳务派遣单位、用工单位和派遣劳动者等劳务派遣法律关系的主体，还是对于劳动法理论和实务研究的专家和学者，可能都需要关注如下两个层面的问题：一是劳务派遣不能也不可以离开劳动关系非典型化这一经济社会发展的全球大趋势，那种认为劳务派遣是低质量用工模式的说法值得存疑；二是劳务派遣的良性发展和立法实践将是一个长期的过程，脱离了中国内地的经济社会发展而空谈迅速变革劳动法制也是一种海市蜃楼般的奢想和意念。

本书的目的是站在法律实务的角度，在了解和掌握现有劳动法律法规体系的基础上，比较和参考各国家、地区和中国内地各地方劳务派遣的法律操作模式，结合企业劳动用工需求和管理实际，通过法律概念识别、立法理论前瞻、疑难问题探讨、热点案例精析、法律规范比对等有效的理论与实证相结合的方式手法，透过具体的法理分析和干练的实务探讨，以期对企业用工模式选择、人力资源管理和劳动人事操作做出在新法律背景下合法的、合理的并具有相对可操作性的具体的指导策略、实务意见和建议。

全书分为六个章节，分别为劳务派遣的发展背景与现状（第一章）、劳务派遣与相关用工方式（第二章）、劳务派遣法律关系（第三章）、劳务派遣的运行规则（第四章）、劳务派遣与劳动者保护（第五章）、劳务派遣的法律对策（第六章）、劳务派遣操作文本（第七章），分别从不同的角度对劳务派遣法律实务进行了操作上的讲解和述明。

作者简介

王桦宇，劳动法与劳资关系管理专家，高级咨询师、资深培训师。

上海画雨企业管理咨询有限公司首席咨询顾问、总经理。

劳动法在线laborlawnet.com创始人、首席专家，《劳资关系》总编。

毕业于武汉大学法学院经济法专业，法学硕士，优秀生。

上海市劳动学会劳动法专业委员会委员。

上海市法学会财税法研究会干事，《人力资源》特约专栏供稿人。

参加世界银行、全国人大财经委、国务院法制办、教育部等各级政府和机构委托企业及商事立法研究课题多项。

为松下、爱普生、佳能、富士胶片、飞利浦、华硕等数十家知名跨国公司和外商投资企业提供过常年劳资顾问和内训服务，数万名人力资源经理与企业管理者聆听过其劳动法和劳资关系管理课程。

万江劳动法与劳资关系管理专家，资深律师。

上海画雨企业管理咨询有限公司资深咨询顾问、案例与研究中心执行总监。

劳动法在线laborlawnet.com咨询专家，《劳资关系》副总编。

毕业于武汉大学法学院经济法专业。

法学硕士。

现为中国政法大学经济法学院博士研究生。

参加全国人大财经委、国资委、国务院法制办、司法部、中国证监会等各级政府和机构委托企业及商事立法研究课题多项。

长期服务于跨国公司和外商投资企业，善于从公司治理结构的立场去解析和整合企业的劳资关系构架并给出专业法律咨询报告。

书籍目录

第一章 劳务派遣的发展背景与现状第一节 非正规就业、劳务派遣与劳资关系一、当代新的工作形态的变革案例1：以中国上海为代表非标准劳动关系的飞速发展二、非正规就业与劳务派遣三、非正规就业、劳务派遣与劳资关系的新发展第二节 劳务派遣的现状、问题与对策一、中国内地劳务派遣的发展现状案例2：江苏苏州新加坡工业园区劳务派遣相关调研数据二、中国内地劳务派遣存在的问题三、中国内地劳务派遣发展的对策第三节 劳动合同法与劳动派遣一、《劳动合同法》劳务派遣专章的规划思路二、《劳动合同法》劳务派遣专节的具体规定三、《劳动合同法实施条例》对劳务派遣的特别规定第二章 劳务派遣与相关用工方式第一节 劳务派遣与职业介绍一、职业介绍的概念及特点二、中国内地职业介绍机构的发展三、劳务派遣与职业介绍的区别案例3：职业介绍与劳务派遣的差异及其法律责任第二节 劳务派遣与企业借调一、企业借调的涵义分析二、劳务派遣与企业借调的区别第三节 劳务派遣与人事代理一、人事代理的概念和内容二、人事代理的意义三、人事代理与劳务派遣的区别案例4：人事代理与劳务派遣的区别第四节 劳务派遣与承揽一、承揽的涵义分析二、承揽与劳务派遣的关联三、承揽与劳务派遣之间的区别案例5：承揽施工与劳务派遣的区别第五节 劳务派遣与人力资源外包一、服务外包的涵义、发展与特征二、人力资源服务外包三、人力资源外包与人事代理、劳务派遣的区别和联系第三章 劳务派遣法律关系第一节 劳务派遣三方关系一、劳务派遣单位与被派遣劳动者之间的法律关系二、劳务派遣单位与用工单位之间的关系案例6：是否存在事实劳务派遣关系？三、用工单位与被派遣劳动者之间的关系案例7：被派遣劳动者劳动关系的研判第二节 劳务派遣雇主责任一、劳务派遣的雇主责任二、劳动派遣的雇主责任的理论争鸣三、《劳动合同法》确立的雇主责任分配案例8：劳务派遣中工伤赔偿责任的承担第三节 劳务派遣中的合同一、劳务派遣中的劳动合同二、劳务派遣用工合同三、劳务派遣协议案例9：劳务派遣中的劳动合同与劳务派遣协议的关系第四节 劳务派遣法律责任一、劳务派遣法律责任概述二、劳务派遣中的派遣单位责任三、劳务派遣中的用工单位责任四、劳务派遣中的被派遣劳动者责任第四章 劳务派遣的运行规则第一节 劳动派遣单位的设立一、世界各国的相关规定二、《劳动合同法》的相关规定案例10：劳务派遣公司的法定经营资格第二节 劳务派遣的范围和期限一、劳务派遣的范围二、劳务派遣的期限案例11：派遣公司与信用卡促销员的劳动合同期限第三节 被派遣劳动者的管理与使用一、劳动合同的订立二、被派遣劳动者的管理案例12：劳务派遣中的三方关系与责任承担案例13：酒店管理公司如何管理所属被派遣劳动者？第四节 劳务派遣中的解除规则与退回机制一、被派遣劳动者的解除规则二、劳务派遣单位的解除规则三、用工单位的退回机制与解除规则案例14：劳务派遣中的雇主责任问题第五节 跨地区派遣、自派遣与再派遣一、跨地区劳务派遣案例15：跨地区劳务派遣中主体确定、仲裁管辖及法律适用的问题二、自派遣与再派遣案例16：宁波师傅猝死家属索赔无着——转派遣中各方主体的法律责任承担第五章 劳务派遣与劳动者保护第一节 劳务派遣与公平就业一、劳务派遣与公平就业案例17：史蒂文诉运输公司和麦克凯莱案解析二、劳务派遣的营利性、收费约束三、劳务派遣与同工同酬案例18：微软公司与Vizcaino雇员股票购买权诉讼案案例19：某在华跨国公司区分员工性质实行差异化福利是否违法？第二节 劳务派遣与劳动基准保护一、劳务派遣与劳动基准保护二、劳务派遣协议与劳动基准法案例20：被派遣劳动者医疗期争议案三、用工管理中的劳动基准保护案例21：“三期”女职工因不胜任工作被解除劳动合同案第三节 劳务派遣与劳动安全保护一、劳务派遣与劳动安全保护二、劳务派遣协议与劳动安全法三、用工管理中的劳动安全保护案例22：被派遣劳动者工伤争议案第四节 劳务派遣与集体劳动权一、劳务派遣与集体谈判权案例23：劳务派遣被派遣劳动者要求成立工会二、劳动者集体谈判权的行使障碍三、劳动合同法与劳务派遣集体谈判权案例24：员工不满派遣单位薪资待遇要求与用工单位另签劳动合同案案例25：朝日广播电视公司派遣员工工会集体谈判案第六章 劳务派遣的法律对策第一节 劳务派遣单位的策略转换一、成本战略转为专业战略案例26：新法实施后劳务派遣业务还有没有必要开展？二、主导三方关系依法运行三、建立风险评估处理机制案例27：劳务派遣公司如何通过创新服务于客户企业？第二节 用工企业的应对之道一、派遣员工的合理使用案例28：新法背景下企业是否需要使用派遣员工？

案例29：通用电气公司对非正式用工的使用情况二、派遣员工的用工管理三、法律风险的特别预防案
例30：选择不同用工模式的法律成本差异第三节 被派遣劳动者及工会的维权思路一、劳务派遣中的劳
动争议二、被派遣劳动者及工会维权的典型问题三、法律条款理解与维权思路展开附录一：劳务派遣
操作文本1、劳务派遣协议样本（示例）2、派遣员工劳动合同样本（示例）3、用工单位用工合同样本
（示例）附录二：劳务派遣相关法律法规1、中华人民共和国劳动合同法（节选）2、中华人民共和国
劳动合同法实施条例（节选）3、中华人民共和国劳动争议调解仲裁法（节选）主要参考文献探寻利
益博弈背后的法理逻辑——开启劳务派遣实务操作的潘多拉盒（代跋）

章节摘录

需要说明的是,在《劳动合同法》四次审议过程中,关于劳务派遣部分的争议较大。特别是在《劳动合同法(草案)》(第一次审议稿)第12条第1款中出现“以劳动力派遣形式用工的用人单位”应当在“省、自治区、直辖市人民政府劳动保障主管部门指定的银行账户中以每一名被派遣劳动者不少于5000元标准存入备用金”的条文,引发很多派遣从业机构的强烈反对。由于此规定的不合理性和非现实性,后在一年后审议的《劳动合同法(草案)》(第二次审议稿)中予以删除。

《劳动合同法(草案)》(第二次审议稿)及以后的草案乃至最后的正式通过的《劳动合同法》均将劳务派遣专列章节,予以规定,并在被派遣劳动者权益保护方面增加了一些新的规定。

另外,对于劳务派遣单位的用工形式选择,《劳动合同法实施条例》严格限定了劳务派遣单位招用被派遣劳动者的形式,将以非全日制用工形式招用被派遣劳动者视为违法行为。

二、《劳动合同法》劳务派遣专节的具体规定 《劳动合同法》第五章“特别规定”第二节“劳务派遣”列举第57条到第67条以及第七章“法律责任”第92条等共12个法条对劳务派遣进行了专节规定,涉及劳务派遣单位的资质、劳务派遣关系、劳务派遣协议、劳务派遣单位与用工单位的义务与责任、被派遣劳动者的权益保护、被派遣劳动者劳动合同解除程序、劳务派遣的岗位限制、劳务派遣的主体限制、劳务派遣相关方的法律责任等方面作出了较为全面、细致的规定。

相关具体规定如下: (一)关于劳务派遣单位的资质 《劳动合同法》第57条规定:“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。”

与职业介绍机构和人事代理机构不同的是,劳务派遣单位应对被派遣劳动者承担雇主责任。

最低五十万元注册资本的规定就是基于派遣单位履行雇主责任所必要的财产能力之考虑。

(二)关于劳务派遣单位对被派遣劳动者的义务 《劳动合同法》第58条规定:“劳务派遣单位是本法所称用人单位,应当履行用人单位对劳动者的义务。”

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同,除应当载明本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、工作岗位等情况。

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,按月支付劳动报酬;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。

。”

媒体关注与评论

高校知名法学教授、人力资源行业精英、知名招聘网站高管、500强外企法律顾问、知名国企人事部长等联袂推荐：作者的这本书通过理论分析、法条解读和案例精解相结合的阐释方法，给劳务派遣单位和用工单位提供了具有实战性和操作性的应对策略与实务方案。

——中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师程延园 很长一段时间以来，劳务派遣都是人力资源业界广泛讨论的热门话题，包括劳务派遣在内的人力资源服务外包业务，在中国内地依然有着广阔的市场前景和发展空间。

作者的这本书，对劳务派遣立法作了详细分析和细致讨论，为人力资源从业者提供了法律层面上和面向实务的参考和建议。

——2008年亚洲人力资源博览会总策划、英格玛（中国）有限公司董事长庄志 在新劳动法律背景下，劳务派遣不仅仅是一个人力资源用工模式的问题，而且还涉及到法律法规对非正规就业的立法理念和规制原则。

通过本书，读者们可以理解劳务派遣在中国内地的发展与规范过程，并得到一些实务上的启示。

——中华英才网副总裁张延文 本书作者凭着扎实的理论基础，结合多年为各类企业服务的经验积累，有针对性地对劳务派遣的相关实务问题进行了深入浅出的阐述，无论是对于劳务派遣单位和用工单位，还是对于被派遣劳动者，都有着很好的参考意义。

——阿迪达斯体育（中国）有限公司总法律顾问舒海 作为本书作者的客户企业，我们坚信：本书无论是对当前劳务派遣企业开展劳务派遣业务和规范日常运营，还是对用工企业使用劳务派遣用工方式和进行日常用工管理，都提供了很多有益的、建设性的对策和建议。

——MBA、中国联合工程公司人力资源部长兼审计法律部长洪流

编辑推荐

《劳务派遣法律实务操作指引》全面梳理劳务派遣发展脉络，细致解读劳务派遣立法规定，深刻洞察劳务派遣规制趋势，务实分析劳务派遣应对策略，解读最新立法条文，点评常见典型案例，探讨企业应对策略，指引日常实务操作。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>