

國內《勞動合同法（修正案）》7月起實施 臨時工與正式工將同工同酬 濫用勞動派遣將被重罰

自今年7月1日，《中華人民共和國勞動合同法（修正案）》（下文簡稱《修正案》）正式實施，是繼2008年實施的新《勞動合同法》後首次修改，規定了勞務派遣用工與同類崗位員工享有同工同酬待遇。在新政策實施後，如果用工單位將短期工放在長期工的崗位上，或派遣員工與正式員工同工不同酬，則可能受到重罰，業界需額外警惕。

何謂「勞務派遣」？

勞務派遣，是指由勞務派遣機構與派遣勞工訂立勞動合同，由實際用工單位向派遣勞工給付勞務報酬。勞動合同關係存在於勞務派遣機構與派遣勞工之間，但勞動力給付的事實則發生於派遣勞工與實際用工單位之間。

雖然勞務派遣只是補充用工形式，但在實行當中，部分用工單位為降低成本，會規避用人風險，往往會在市場招聘勞動者後，自己不與勞動者簽訂勞動合同，而委託勞務派遣機構與受聘者簽訂勞務派遣合同，勞務派遣機構亦因此從中收取部分費用。現時，在國民經濟的大多數行業中，都存在部分單位將派遣用工當長期員工使用，但派遣員工與企業正式員工同工不同酬、社保繳費基數差別大，直接損害了被派遣員工合法權益。為此，2012年12月28日第十一屆全國人大常委會第三十次會議通過了《關於修改〈中華人民共和國勞動合同法〉的決定》，整頓勞務派遣的漏洞。

勞務派遣 只適用於三類崗位

《修正案》規定，勞動合同用工是中國的企業基本用工形式，勞務派遣用工是補充形式。因此，勞務派遣用工主要從事臨時性、輔助性和替代性三類的工作崗位。其中，臨時性工作崗位，指存續時間不超過六個月的工作崗位；輔助性工作崗位，指為主營業務崗位提供服務的非主營業務崗位；而最後的替代性工作崗位，則指用工單位的勞動者因脫產學習、休假等原因而無法工作的一定期限內，可以由其他勞動者替代工作的崗位。

《修正案》同時規定，用工單位應當嚴格控制勞務派遣用工數量，不得超過其用工總量的一定比例，具體比例由國務院勞動行政部門規定。

勞務派遣工與正式工 應同工同酬

《修正案》明確，被派遣勞動者享有與用工單位勞動者同工同酬的權利。用工單位應當按照同工同酬原則，對被派遣勞動者與本單位同類崗位的勞動者，實行相同的勞動報酬分配辦法。如用工單位無同類崗位勞動者，則參照用工單位所在地相同或相近崗位勞動者的勞動報酬確定。

此外，《修正案》還規定，用工單位不得設立勞務派遣單位，向本單位或所屬單位派遣勞動者。此外，用工單位不得將連續用工期限分割訂立數個短期勞務派遣協議。

濫用勞動派遣 將被重罰

《修正案》亦加重了對違法勞務派遣行為的處罰力度。《修正案》明確指明，如違反規定、未經許可、擅自經營勞務派遣業務，便會由勞動行政部門責令停止違法行為，沒收違法所得，並另會處違法所得的一倍以上五倍以下的罰款；沒有違法所得的，可以處50,000元（人民幣，下同）以下的罰款。如勞務派遣單位、用工單位違反有關勞務派遣規定，就會由勞動行政部門責令限期改正；逾期不改正的，以每人5,000元以上10,000元以下的標準處以罰款；對勞務派遣單位，吊銷其勞務派遣業務經營許可證。用工單位給被派遣勞動者造成損害的，勞務派遣單位與用工單位承擔連帶賠償責任。

勞務派遣單位 設立與經營條件更嚴格

《修正案》還對勞務派遣單位的設立與經營條件作出更嚴格修改。在新《勞動合同法》中，勞務派遣單位的設立條件是：應當依照公司法的有關規定設立，註冊資本不得少於50萬元。

《修正案》則規定，經營勞務派遣業務，應當向勞動行政部門依法申請行政許可；經許可的，依法辦理相應的公司登記，應當具備下列條件：（一）註冊資本不得少於200萬元；（二）有與開展業務相適應的固定的經營場所和設施；（三）有符合法律、行政法規規定的勞務派遣管理制度；（四）法律、行政法規規定的其他條件。未經許可，任何單位和個人不得經營勞務派遣業務。

話外鏈接：

《廣東省勞務派遣管理規定》 規定勞務派遣工用工比例

廣東省在2012年3月以出台的《廣東省勞務派遣管理規定》，規範勞務派遣。

《管理規定》已提出「用工單位應當對相同工作崗位上的被派遣勞動者，與用工單位的勞動者實行相同的工資分配辦法和績效考核辦法，保障被派遣勞動者同工同酬的權利」。《管理規定》同時提出，用工單位接受的被派遣勞動者人數，不得超過用工單位總人數（包括正式員工和派遣工）的30%，並且要求用工單位接受的被派遣勞動者人數超過20人，且佔用工單位總人數（包括正式員工和派遣工）10%以上時，應當向當地勞動行政部門備案。■