

<<劳务派遣法律实务操作指引>>

图书基本信息

书名：<<劳务派遣法律实务操作指引>>

13位ISBN编号：9787509337196

10位ISBN编号：7509337194

出版时间：2012-6

出版时间：中国法制出版社

作者：王桦宇

页数：359

字数：378000

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>

<<劳务派遣法律实务操作指引>>

内容概要

王桦宇编著的《劳务派遣法律实务操作指引》内容介绍：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、实务意见和操作建议。

全书共分为六章，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)，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。

<<劳务派遣法律实务操作指引>>

作者简介

王桦宇先生，著名的劳动法与员工关系管理实战派专家，高级劳动法咨询师、培训师。曾参加全国人大法工委委托上海市人大法工委组织的《劳动合同法（草案）》立法听证会。独著及参编《劳动合同法实务操作与案例精解——企业人力资源经理实务手册》、《劳动法学案例教程》、《劳动合同法HR综合应用指南》等法律实务著作多部。多次接受《中国青年报》、《环球时报》等时政财经类媒体的采访，在《工人日报》、《劳动和社会保障报》等多家专业报章发表劳动法文章数十篇。参加国务院法制办委托课题、教育部“十五”规划教材项目等国家级科研课题多项。为花旗银行、三井住友银行、GE、可口可乐、三菱商事、理光、西门子、欧倍德、松下、爱普生、佳能、飞利浦等数百家知名跨国公司和顾问客户提供了大量涉及新劳动合同法应对、员工手册、劳动合同、服务期协议、竞业限制协议等方面的法律和培训服务。

<<劳务派遣法律实务操作指引>>

书籍目录

序

劳动关系转型与劳务派遣规制

——非正规就业视角下的灵活雇佣关系

(增订版序)

新劳动法律框架下的劳务派遣

——在契约自由与法律强制之间

(初版序言)

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

——上海百万人从事“小时工”

案例2：叶永烈先生关于用工方式的新发现

——香港酒店业非全日制用工的灵活雇佣模式

二、非正规就业与劳务派遣

小贴士：常见的几种企业用工关系

三、非正规就业、劳务派遣与劳资关系的新发展

案例3：新法背景下的复合用工模式

——某美资软件(中国)研发中心用工模式重整案例

第二节 中国内地企业劳务派遣的现状、问题与对策

一、中国内地劳务派遣的发展现状

案例4：江苏苏州新加坡工业园区劳务派遣相关调研数据

——苏州工业园区劳务派遣行业的高速增长

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》与劳务派遣

一、《劳动合同法》劳务派遣专章的规制思路

小贴士：国外对劳务派遣的主要规制措施

二、《劳动合同法》劳务派遣专节的具体规定

小贴士：如何理解同工同酬

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 5

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5：职业介绍与劳务派遣的差异及其法律责任

——洪某与上海申威达机械有限公司及上海市塘桥街道劳务服务

所劳动纠纷案

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

<<劳务派遣法律实务操作指引>>

三、人事代理与劳务派遣的区别

案例6：人事代理与劳务派遣的区别

——张某与某银行上海分行用工关系辨识案例

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7：承揽施工与劳务派遣的区别

——张某与“文雅斋”门店及某镇中学因工伤伤害纠纷案

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

案例8：被派遣劳动者不能主张与用工单位之间存在劳动关系

——胡小青诉广州珠江啤酒集团有限公司、广州珠江啤酒股份有限公司、安化公司确认劳动关系纠纷案

二、劳务派遣单位与用工单位之间的关系

案例9：是否存在事实劳务派遣关系？

——周某与惠民县劳务合作公司及天津经济技术开发区某电子公司劳务派遣纠纷案

案例10：劳务派遣到期后继续工作的法律关系

——吴文芳与北京羊坊店社区劳务服务中心北京颐源居物业管理有限责任公司劳动争议案

三、用工单位与被派遣劳动者之间的关系

案例11：被派遣劳动者劳动关系的研判

——李某与苏州市某台资服装公司及苏州工业园区某人力资源公司劳务派遣纠纷案

第二节 劳务派遣雇主责任

一、劳务派遣的雇主责任

二、劳务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12：劳务派遣中工伤赔偿责任的承担

——范某与苏州市鼎诚人力资源有限公司及巴拉斯塑胶(苏州)有限公司工伤纠纷案

小贴士：2011年《工伤保险条例》修订内容

第三节 劳务派遣中的合同

一、劳务派遣中的劳动合同

二、劳务用工合同

三、劳务派遣协议

案例13：劳务派遣中的劳动合同与劳务派遣协议的关系

——陈某与上海某对外服务有限公司及日本后藤商事会社上海市代表处劳务派遣纠纷案

案例14：劳务派遣纠纷不应适用协议管辖

<<劳务派遣法律实务操作指引>>

——孙晓峰与上海浦东外企公司劳动合同纠纷案

第四节劳务派遣法律责任

一、劳务派遣法律责任概述

案例15：派遣单位应对劳动者的报酬与用工单位承担连带责任

——曹绮年诉广东省友谊国际企业服务有限公司、日本日贸产业株式会社广州代表处劳务派遣纠纷案

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

第一节劳务派遣单位的设立

一、世界各国的相关规定

二、《劳动合同法》的相关规定

案例16：劳务派遣公司的法定经营资格

——张某、王某、李某等三人成立培训公司从事劳务派遣行政处罚案

第二节劳务派遣的范围与期限

一、劳务派遣的范围

二、劳务派遣的期限

案例17：信用卡促销员与派遣公司的劳动合同期限

——广东省深圳市某商业银行通过派遣用工方式聘用信用卡促销员案例

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18：劳务派遣中的三方关系与责任承担

——刘某与中复有限责任公司和大华劳动事务咨询服务公司劳动争议案

案例19：酒店管理公司如何管理所属被派遣劳动者？

——美国某酒店管理公司使用派遣用工方式短期完成招聘计划案例

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

小贴士：派遣员工离职情形结拇图

二、劳务派遣单位的解除规则

小贴士：劳动合同的解除与终止

三、用工单位的退回机制与解除规则

案例20：退回和解雇被派遣劳动者的条件与限制

——冯某与s律所上海代表处及w公司劳动争议案

案例21：劳务派遣中的雇主责任问题

——徐延格与北京肯德基公司及北京时代桥劳动事务咨询服务
有限公司劳动争议案

小贴士：过失性解除常见误区、厘清解答及操作步骤

小贴士：非过失性解除常见误区、厘清解答及操作步骤

小贴士：何种情形不需要支付经济补偿金

第五节跨地区劳务派遣、自派遣与再派遣

一、跨地区劳务派遣

案例22：跨地区劳务派遣中主体确定、仲裁管辖及法律适用的问题

——张某与山西鸿运有限责任公司及北京某物业管理公司劳务派遣
纠纷案

二、自派遣与再派遣

<<劳务派遣法律实务操作指引>>

案例23：转派遣中各方主体的法律责任承担

——顾师傅与美孚公司、乐帮服务社及某汽车租赁公司劳务派遣工亡纠纷案

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24：共同雇主理论与公平就业权保障

——史蒂文诉运输公司和麦克凯莱案

二、劳务派遣的营利性与收费约束

三、劳务派遣与同工同酬

小贴士：美国的就业歧视

案例25：公司正式雇员与独立承包人的福利待遇差异

——微软公司与Vizcaino雇员股票购买权诉讼案

案例26：在华跨国公司区分员工性质实行差异化福利是否违法 . 9

——某在华外资公司HR经理就正式员工与派遣员工福利事项

咨询案例

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

小贴士：中国内地“五险一金”制度

二、劳务派遣协议与劳动基准法

案例27：被派遣劳动者合同期满但医疗期未满足应如何处~?

——刘女士与上海某对外服务公司、某外资商业银行劳动纠纷案

小贴士：医疗期的期限多长?如何计算?

三、用工管理中的劳动基准保护

案例28：“三期”女职工以不胜任工作为由被解除劳动合同案

——夏小姐与杭州某人力资源有限公司、某国有商业银行杭州

分行劳务派遣纠纷案

小贴士：女职工特殊假期及待遇

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29：被派遣劳动者在用工过程中发生工伤案

——宋某与武汉某人力资源有限公司、某国有大型企业劳务派

遣工伤纠纷案

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30：被派遣劳动者要求成立工会

——派遣员工夏某筹建工会的困惑

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31：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

——刘伟刚与万昌公司、妈湾电厂劳务派遣纠纷案

案例32：工会就承包公司派遣员工向实际用工单位行使集体协商权

——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

<<劳务派遣法律实务操作指引>>

一、成本战略转为专业战略

案例33：新法实施后劳务派遣业务还有没有必要开展？

——上海市某外资人力资源服务公司就新法背景下业务开展的内部讨论案例

二、主导三方关系依法运行

三、建立风险评估处理机制

案例34：劳务派遣公司如何通过创新服务于客户企_qk？

——江苏省某人力资源服务公司积极拓展服务范围获得客户企业业务案例

第二节用工单位的应对之道

一、派遣员工的合理使用

案例35：新法背景下企业还有必要使用派遣员工吗？

——温州某大型皮鞋制造企业人力资源经理就新法下劳务派遣使用安排咨询案例

案例36：跨国公司如何使用弹性用工模式

——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

案例37：机关事业单位和央企使用劳务派遣

——上海市浦东公安分局为编制限额问题而采用公安文职制度案例

三、法律风险的特别预防

案例38：选择不合格劳务派遣单位的法律风险

——上海浦东新区某德资汽车公司被认定直接用人单位案例

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：劳务派遣实务操作文本

一、劳务派遣协议样本(示例)

二、派遣员工劳动合同样本(示例)

三、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

一、中华人民共和国劳动合同法(节录)

二、中华人民共和国劳动合同法实施条例(节录)

三、中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(节录)

四、吉林省劳务派遣管理办法

五、天津市劳务派遣管理办法

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)

<<劳务派遣法律实务操作指引>>

章节摘录

一、《劳动合同法》劳务派遣专章的规制思路 《劳动合同法》用专门的一节内容对劳务派遣用工形式和劳务派遣进行了规范，目的是规范这种特殊用工形式，使符合社会化分工需要的劳务派遣能够得到健康发展，同时预防和控制用工单位规避劳动法律法规，更好地维护劳动者合法权益。

《劳动合同法》规范劳务派遣用工形式及劳务派遣的基本思路和主要内容有：其一，严格规范派遣主体的资格。

通过规范劳务派遣的设立，使得只有依法设立的能够独立承担民事法律责任和具备一定承担对被派遣劳动者义务的企业才能进入该行业。

其二，明确劳务派遣协议的条款。

对劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳务派遣协议作出特别规定，防止用工单位和劳务派遣单位联合起来随意解除劳动合同，侵害被派遣劳动者的稳定就业权益。

其三，界定用工两方的义务。

针对劳务派遣三方关系的特殊性，分别界定劳务派遣单位、尤其是用工单位的法定义务。

其四，明确用工两方的责任。

明确劳务派遣单位与用工单位之间的关系，尤其是双方单位共同维护被派遣劳动者合法权益的责任。

其五，规定具体劳动标准。

为了维护跨区域被派遣劳动者的合法权益，明确跨区域被派遣劳动者适用的劳动标准。

其六，限定劳务派遣的范围。

限定劳务派遣为临时性、辅助性和替代性岗位。

其七，在责任机制中明确用工双方的连带责任。

在劳务派遣用工形式的发展中，用工单位处于主导地位，是最大的推动力量。

为了防止用工单位规避法律风险，明确用工单位与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。

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元的标准存入备用金”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，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。

……

<<劳务派遣法律实务操作指引>>

媒体关注与评论

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，对目前中国内地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。

——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，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 张廷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 舒海作为客户企业，我们对本书作者提供的专业咨询服务是非常认可的。

本书作者是企业人力资源与用工管理领域的资深专家，对外资企业法律财税也有很深的造诣，并在理论和实务两个方面上都表现得非常优秀。

本书仅对制造型企业用工管理起到非常直接的指导意义，而且对人力资源外包行业的规范发展和其他类型企业的用工管理也具有重要的参考价值。

——蒜州富士胶片映像机器有限公司副总经理 稽瑞康

<<劳务派遣法律实务操作指引>>

编辑推荐

《劳资关系》杂志、劳动法在线；HR俱乐部、人力资源管理研究中心联合强力推荐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；学理化解读案例化论述对策化分析实战化操作。

<<劳务派遣法律实务操作指引>>

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>