

# 上海市人力资源和社会保障局

沪人社关发〔2014〕27号

015

## 关于规范本市劳务派遣用工若干问题的意见

各区县人力资源和社会保障局、各市企业（集团）公司及有关单位：  
为贯彻《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

2014年11月10日

决定》施行后使用的派遣员工数量不超过规定比例的用工单位，为确保调整用工方案平稳实施、降低派遣用工总量，在降低用工比例的过程中，确因生产经营特殊需要而新用的派遣员工，必须纳入报备调整用工方案的降比范围。

## 二、关于行政许可被撤销、吊销、未延续的处理问题

按照《行政许可办法》、《上海市行政审批告知承诺办法》（沪府发〔2012〕46号）和《关于实施劳务派遣行政许可有关问题的通知》（沪人社发〔2013〕32号）的规定，因不符合许可条件，劳务派遣单位的《劳务派遣经营许可证》被撤销、吊销、未延续的，

劳务派遣单位应当与劳务派遣单位劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。

用工单位未按照同工同酬原则

限期整改的，人力资源社会保障行政部门按照《劳动保障监察条例》的相关规定予以处罚。

## 四、关于辅助性岗位的问题

用工单位要按照《派遣规定》的规定，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，并在单位内公示。

用工单位未按规定确定辅助性岗位范围的，人力资源社会保障行政部门应责令其限期整改；用工单位逾期未整改的，人力资源社

会保障行政部门按照《劳动保障监察条例》的相关规定予以处罚。

### 五、关于派遣员工发生工伤的问题

派遣员工在本市用工单位发生事故伤害的，由劳务派遣单位或者外省市劳务派遣单位在本市设立的分支机构向注册地区县人力资源社会保障行政部门提出工伤认定申请，并承担申请工伤劳动能力鉴定、申领工伤保险待遇等工伤保险责任；用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作，并按国家和本市工伤保险规定承担应当由用人单位支付的工伤保险待遇及浮动费率等工伤保险责任。

外省市劳务派遣单位未在本市设立分支机构的，由本市用工单位向注册地区县人力资源社会保障行政部门提出工伤认定申请，并按国家和本市工伤保险规定承担工伤保险责任。

发生工伤的派遣员工在劳动关系存续期间被退回劳务派遣单位的，用工单位应当按《上海市工伤保险实施办法》的规定与劳务派遣单位结清该员工依法享有的一次性伤残就业补助金；该员工与劳务派遣单位解除或者终止劳动关系时，由工伤保险基金和

用工单位办理用工备案手续，并按照本市标准，在本市为派遣员工缴纳社会保险。外省市劳务派遣单位未在本市设立分支机构的，由本市用

工单位办理用工备案手续，并按照本市标准，在本市代劳务派遣单位为派遣员工缴纳社会保险。

外省市劳务派遣单位未在本市设立分支机构且本市用工单位未按规定在本市缴纳社会保险的，派遣员工在发生纠纷时要求本市用工单位承担工伤、医疗等社会保险待遇的，本市用工单位应当先行承担。

外省市劳务派遣单位将非本市户籍员工派遣到本市用工单位设在外省市劳务派遣单位所在地岗位工作的，不适用本条规定。

### 七、关于欠薪保障金垫付的问题

劳务派遣单位或用工单位符合欠薪保障金垫付情形的，相关行政机关在查清纠纷情况和欠薪事实后，可以根据市人民政府《上海市企业欠薪保障金筹集和垫付的若干规定》对劳动者的欠薪进行垫付，但对同一个劳动者的同一欠薪事项只垫付一次。

### 八、关于派遣用工转为人力资源服务外包的问题

劳务派遣单位和用工单位将派遣用工转为人力资源服务外包的，应当调整原劳务派遣法律关系所形成的对劳动者的管理方式。相

