

关注《劳动合同法》

元旦启用新劳动合同

劳务派遣协议有了示范文本

记者昨天从南京市劳动保障局了解到,根据《劳动合同法》的有关规定,相关部门拟定了新的《南京市劳动合同书》、《南京市劳务派遣劳动合同书》和《南京市劳务派遣协议书》示范文本,并决定自2008年1月1日起启用。据了解,涉及到劳务派遣的示范文本是首次出现。

据了解,《南京市劳动合同书》为通用示范文本。劳动者不分户籍、性别、民族,适用于除按照或参照《公务员法》管理、劳务派遣、非全日制用工以外的各种用工形式。

《南京市劳务派遣劳动

合同书》适用于南京市行政区域内所有开展劳务派遣活动的用人单位和与其建立劳动关系的劳务派遣人员,是明确劳务派遣单位与派遣员工之间劳动关系及派遣关系的专用示范文本。《南京市劳务派遣协议书》适用于南京市行政区域内所有开展劳务派遣活动的用人单位和与其建立劳务派遣关系的用工单位,是明确用人单位、用工单位及派遣员工三方权利义务关系的专用示范文本。劳动保障部门表示,《南京市劳务派遣劳动合同书》和《南京市劳务派遣协议书》应当配套使用,派遣单位、用工单位

和派遣员工均享有《南京市劳务派遣劳动合同书》和《南京市劳务派遣协议书》内容的知情权。

用人单位根据本单位生产经营特点,需自行拟定《劳动合同书》文本的,应参照示范文本。派遣单位需自行拟定《劳务派遣劳动合同书》文本的,应参照示范文本,具备十二项法定条款;《劳务派遣协议书》应当符合《劳动合同法》相关内容的规定。

《劳动合同法》及《劳务派遣劳动合同书》、《劳务派遣协议书》如需同时用中文、外文书写的,以中文文本为准。

劳动保障部门提醒用人单位,应当按照《就业服务和就业管理规定》(劳动保障部第28号令)的要求,在与劳动者签订劳动合同之日起三十日内,到劳动保障部门办理就业登记与用工备案手续。用人单位违反规定,未及时向劳动保障部门办理就业登记手续的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以1000元以下罚款。用人单位自订文本未按《劳动合同法》规定,载明劳动合同必备条款的,劳动保障行政部门应当责令其改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

快报记者 都怡文 黄艳

权威解读

保障劳动者权益 派遣单位、用工单位都有责

《南京市劳务派遣劳动合同书》《南京市劳务派遣协议书》示范文本的首次亮相,最高兴的当然是劳动者,文本中对劳动者和用人单位的权利和义务作了明

确规定。劳动者的工作时间、工作内容,薪酬保险都有了明确说法。关注的焦点在哪里?南京市劳动保障局就业和失业保险处张国权处长做出了权威提醒。

《南京市劳务派遣劳动合同书》:

——劳动者和派遣单位签合同——

焦点一:必须是“三性岗位”,不少于两年

[专家提示]岗位必须是临时性、辅助性或者替代性的。合同期必须在两年以上,而且是固定期的。劳动者有权知道派遣单位与实际用工单位签订的协议内容。

[合同解析]在示范文本中对劳动合同期限作出了不少于两年的规定。在工作内容方面,明确了具体从事哪个岗位的什么工作,并对工作地点进行了规定。而且要告知劳动者,是否是国家规定的有毒、有害、特别繁重或其他特种作业。对派遣期限和工作性质作了明确规定。

《南京市劳务派遣协议书》:

——劳务派遣单位与实际用工单位签协议——

焦点一:人数、时间、岗位、报酬均明确

[专家提示]注意要有对岗位性质的规定,对人数和工作时间的约束,工资和社会保险金的支付标准。

[合同解析]双方单位签订的协议中,明确了派遣岗位、人数和期限。协议书中用工单位要保证没有将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议的情形。协议书中明确了员工工资发放日、发放形式,是按何种计酬方式发放,并约定为劳动者缴纳社会保险。

焦点二:要保障劳动者健康

[专家提示]如果工作岗位可能带来职业病,要求告知劳动者。

[合同解析]员工从事可

焦点二:同岗必须同酬同福利

[专家提示]劳动者在用工单位应享受同岗同酬待遇,还要享受同岗位福利待遇。必须劳动者同意才能加班,还要付加班工资。

[合同解析]文本中规定劳动者享有与实际用工单位相同或相近岗位劳动者同工同酬和福利待遇的权利。派遣单位不得克扣劳动者的劳动报酬。派遣方负责协调实际用工单位保障劳动者享有法定休息休假权利。

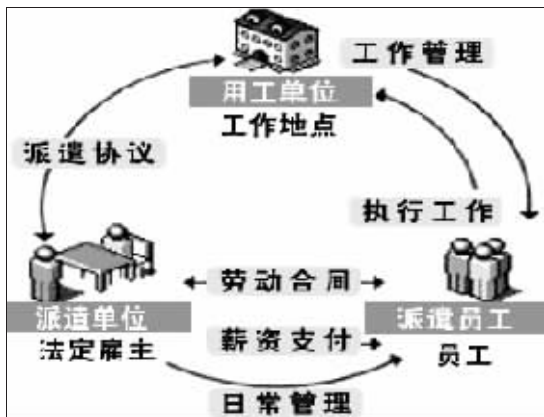
此外,在示范文本中要求,自劳动关系建立之日起,应当依法参加社会保险。

能产生职业病危害的岗位工种、夜班劳动、高温等作业的津贴、补贴,按国家和用工单位有关规定或集体合同执行,并由用工单位直接支付。员工从事有职业危害作业,用工单位负责定期为员工进行健康检查。用工单位及其管理人员负责保障员工的生命安全和身体健康。

员工因工作遭受事故伤害或患职业病,派遣及用工单位均有负责及时救治、保障员工依法享受各项工伤保险及相关待遇的连带义务。派遣单位应按规定为员工申请工伤认定和劳动能力鉴定。

此外,员工患病或非因工负伤,派遣单位和用工单位共同承担保证其享受国家规定的医疗期和相应的医疗待遇的连带义务。

快报记者 都怡文 黄艳



劳务派遣的法律用工关系示意图

律师提示

被派遣的劳动者享有四项权利

即将实施的《劳动合同法》对劳务派遣作了专门规定,被派遣的劳动者怎样明确自己的权利呢?记者就此采访了专业律师。

被派遣劳动者享有四项权利

一是依法签订和解除劳动合同的权利。劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同。

二是按月领取劳动报酬的权利。

三是知情权。被派遣劳动者有权知道自己被派往什么用工单位、派遣期限、工作岗位,以及劳务派遣协议约定的劳动报酬、社会保险费的数额与支付方式等。

四是同工同酬的权利。被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利,不得受到歧视或实行差别待遇。

耿延介绍,以往,许多用人单位假借劳务派遣之名长期使用劳动者却不与其签订劳动合同,借此不给劳动者办理社会保险。有的劳务派遣单位擅自克扣被派遣劳动者的工资。还有的用人单位将其长期雇佣的员工派遣到劳务派遣中介部门,搞所谓的“逆向派遣”。耿延说,《劳动合同法》实施之后,被派遣劳动者应当明确自己的以上权利。

劳务派遣单位必须具备资质

江苏圣典律师事务所专业劳动法律师耿延介绍,

《劳动合同法》中有一节内容对劳务派遣作出了规定,“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”,所以,一大批没有劳务派遣资质的单位将被逐出劳务市场。

其次,《劳动合同法》明确了三方主体的地位。所以,劳动者一定要清楚地知道,劳务派遣有三方(用人单位、被派遣劳动者、用工单位),分别签订两份合同(《南京市劳务派遣劳动合同书》、《南京市劳务派遣协议书》)。

劳务派遣是恶意规避《劳动合同法》?

记者了解到,有些用人单位想通过劳务派遣的方法来规避《劳动合同法》。

耿延说,合同到期正常终止,企业把员工“甩”到劳务派遣单位并没有违法。不过,耿延指出,《劳动合同法》中有一条规定值得注意:“用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或所属单位派遣劳动者。”所以,被“甩”到劳务派遣单位,这里面是不是存在猫腻。

另外,耿延提到,《劳动合同法》规定,“劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。”虽然对此规定不明确也不详细,导致用人单位打擦边球,把不符合派遣条件的劳动者也放进派遣之类,但是,相信不久之后的司法解释会明确这一点,就能解决这一问题。

快报记者 吴杰

专家答疑

两部新法下周实施 劳动部门权威答疑

《劳动合同法》《就业促进法》将于明年1月1日正式实施,昨天,江苏省劳动和社会保障厅厅长陈震宁、副厅长周英,以及法制处、劳动工资处、就业和失业保险处等多位专业人士,在中国江苏网站为市民答疑解惑。

【劳务派遣】

劳务派遣须签两年以上固定期限合同

问:劳务派遣签订的合同期限是否可以签一年?

答:劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同,按月支付劳动报酬。

问:在劳务派遣公司签订两次以上合同,是否要改签无固定期限劳动合同?

答:签订两年以上的固定期限劳动合同。

【工资工龄】

连续工作工龄不会“清零”

问:我在一个企业的下属酒店工作,以前酒店关闭了,又开了一个酒店。我以前的酒店工作时间是否算工龄?

答:应计算在内。

问:单位与劳动者签订了第一个固定期限合同到期后,单位没有和劳动者续签合同,也没有告知劳动者不续签合同,但劳动者继续在原岗位上工作。请问那段没签合同期间的工作时间是否可以合并计算在本单位的工作年限。

答:用人单位应当与该劳动者续签合同,如超过一个月未续签,劳动者可主张在未签订劳动合同内的双倍工资。未签订劳动合同期间的工作时间应合并计算在同一用人单位的工作年限。

【经济补偿】

经济补偿金可以分段计算

问:如果合同期限是2006年12月1日到2008年

11月30日截止,单位在2008年3月解除劳动合同,经济补偿金如何计算?

答:如果符合支付经济补偿金的情形,则应分段计算,即2008年1月1日之前的经济补偿按当时规定执行,2008年1月1日之后的经济补偿按《劳动合同法》执行。

【劳动合同】

固定期限合同签订次数从2008年起计算

问:单位与我一年一签劳动合同,第二次合同2007年12月31日到期,2008年1月1日续签第三次合同,是否视为连续签订二次以上,应该签订无固定期限合同?

答:《劳动合同法》第九十七条规定,连续订立固定期限劳动合同的次数,自《劳动合同法》施行后(即2008年1月1日以后)续订固定期限劳动合同时开始计算。因此,你的情形尚不符合应当订立无固定期限劳动合同的条件。

【就业歧视】

乙肝携带者可以正常就业

问:乙肝表面抗原携带者能就业吗?

答:如果乙肝表面抗原携带者在求职过程中因此而被拒绝,可向法院提起诉讼。问:怎样保障女职工不因结婚、生育等问题受到就业歧视?

答:《就业促进法》明确规定“用人单位录用女职工,不得在劳动合同中规定限制女职工结婚生育的内容”。被歧视的劳动者可向法院提起诉讼。

问:如何保障残疾人就业?我和别人同样条件,可单位都不录用我,我怎么办?

答:根据规定,有就业能力和就业愿望的残疾人属于再就业援助的就业困难对象,你可以向当地残疾人就业服务中心或街道社区服务机构求助。

快报记者 都怡文 黄艳

法律大讲堂

第10期专题讲座 为《劳动合同法》做最后准备

快报讯(记者 吴杰)针对用人单位和劳动者的需要,快报已连续举办了9期《劳动合同法》讲座,场场爆满。《劳动合同法》实施在即,快报在2007年的最后一周,推出第10期《劳动合同法》讲座,主题是:为《劳动合同法》做最后的准备。

为了办好2007年的最后一期压轴讲座,快报邀请到江苏嘉文律师事务所的优秀团队,嘉文律师事务所主任杨立宇为主讲人。为了准备此次讲座,杨立宇和他的律师团队做了精心准备。杨立宇说,《劳动合同法》实施之前已经引起了巨大波澜,实施之后,必将引发更多的

实际问题。所以,在实施之前的几天内,用人单位和劳动者一定要做好最后的准备。另外,讲座结束后,律师会接受读者一对一的咨询。

友情提醒:因场地有限,本期讲座继续采取领票进场的方式

领票地点:长江路99号长江贸易大楼1110室 江苏嘉文律师事务所

索票电话:84799231 84799232

讲座地点:新街口正洪街18号东宇大厦13楼现代快报会议室

讲座时间:12月30日(本周日)9:30-11:30