

比较正规劳务派遣网站

发布日期: 2025-09-24

企业使用劳务派遣工应注意事项：应注意使用劳务派遣工的法律限制风险：《劳动合同法》对企业使用劳务派遣工做出了很多限制，用工单位必须遵守这些规定。对策：1、避免在一些必不可少的部门使用劳务派遣工。使用劳务派遣工的，一般在临时性、辅助性、替代性的工作岗位上。2、避免将连续用工期限分割成数个短期劳务派遣协议。3、不得向劳务派遣工收取费用。4、不得将劳务派遣工派遣到其他用人单位。5、不得设立派遣公司，向本单位或者所属单位派遣劳动者。山东贤通人力资源有限公司为客户提供中优秀人才猎头服务。比较正规劳务派遣网站

假期结束回公司途中发生交通事故算不算工伤？

二审判决：提前返回宿舍的目的是为了休息，以便于第二天的上班，而并非直接以工作为目的，故不属工伤。二审认为，依照《工伤保险条例》第十四条第六项“职工有下列情形之一的应当认定为工伤：（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的”之规定，本案争议的焦点是，刘黄叔从家庭居住地返回公司员工宿舍发生交通事故，是否属于“上下班途中”。“上下班途中”，应当结合行为目的、到达目的地两个方面综合考虑。本案中，刘黄叔从家庭居住地返回公司，是因为其居住的员工宿舍亦位于公司，其返回员工宿舍的目的是为了休息，以便于第二天的上班，而并非直接以工作为目的。上班途中应是指，以到工作场所工作为目的，从居住地或其他合理地点到达工作场所的途中，故刘黄叔从家庭居住地返回公司员工宿舍发生交通事故死亡，不符合应当认定为工伤的情形。人社局作出的《不予认定工伤决定书》，事实清楚、证据确凿、符合法定程序。综上，二审判决如下：驳回上诉，维持原判。刘黄叔家属不服，向四川高院申请再审。

比较正规劳务派遣网站山东贤通人力资源有限公司为客户提供劳务外包服务。

劳务派遣的工种：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。《劳动合同法》第六十六条规定“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施”。国外主要以“项目型”派遣或外包为主，占整个劳务派遣市场的7成以上。在这种派遣和外包形式中，岗位因项目的设立而存在和结束，项目周期通常在12-15个星期左右，岗位人员在项目结束后就由劳务公司派遣到其他公司的项目工作。总体而言，以岗位而论，存在临时性、专业性、辅助性等特征。

劳务派遣的具体形式有以下几种：1、完全派遣：由派遣公司（例北京利贞劳务）承担一整套员

工派遣服务工作，包括人才招募、绩效评价、报酬和福利、安全和健康等。2、转移派遣：有劳务派遣需要的企业自行招募、选拔、培训人员，再由派遣公司与员工签订《劳动合同》，并由派遣公司负责员工的报酬、福利、绩效评估、处理劳动争议等事务。3、减员派遣：减员派遣指企业对自行招募或者已雇佣的员工，将其雇主身份转移至派遣公司。企业支付派遣公司员工派遣费用，由派遣公司代付所有可能发生的费用，包括工资、资金、福利、各类社保基金以及承担所有雇主应承担的社会和法律责任。其目的是减少企业固定员工，增强企业面对风险时候的企业应变能力和人力资源的弹性。山东贤通人力资源有限公司自我提升，良性竞争；相互欣赏，相互支持。

劳务派遣中各主体该怎么做？劳务派遣单位（用人单位）——1、用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。2、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规定的比较低工资标准，向其按月支付报酬。3、劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。4、劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。5、劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。6、劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用。7、劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。山东贤通人力资源有限公司播下春的期望，收获秋的喜悦。比较正规劳务派遣网站

山东贤通人力资源有限公司为客户提供灵活用工服务。比较正规劳务派遣网站

企业使用劳务派遣工应注意事项：应注意不要与劳务派遣工形成事实劳动关系风险：劳务派遣公司不具备相关资质，或者劳务派遣单位与劳务派遣工未签订劳动合同，则可能导致用工单位与劳务派遣工形成事实劳动关系，从而必须承担相应的法律责任。对策：1、要选择具有劳务派遣合法资质的公司。要看所选择的劳务派遣单位是否具有合法的劳务派遣资格，如果劳务派遣单位不符合《劳动合同法》规定的设立条件，则可能导致已经签订的劳务派遣协议无效，可能会被视为劳动者与企业的关系是劳动关系。2、查看劳务派遣公司与劳动者的劳动合同。查看劳务派遣单位的员工名册和劳动合同，确认劳务派遣单位与劳务派遣工是劳动关系，防止劳务派遣单位不签、迟签劳动合同导致实际用工单位与劳动者形成事实劳动关系。3、要求劳务派遣工在劳务派遣员工名册上签字。在劳务派遣员工名册上应有劳务派遣单位、用工单位、劳务派遣工签名，明确用工方式为劳务派遣。比较正规劳务派遣网站