

人力资源社会保障部就劳务派遣行政许可等问题答问

发文机关：人力资源社会保障部

发文时间：2013 年 06 月 21 日

2012 年 12 月 28 日，第十一届全国人大常委会第三十次会议通过的《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》明确规定，“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可。”为贯彻落实法律要求，规范劳务派遣行政许可实施工作，人力资源社会保障部制定下发了《劳务派遣行政许可实施办法》（以下简称实施办法）。日前，记者就有关问题专门采访了人力资源社会保障部劳动关系司主要负责同志。

问：制定实施办法的背景是什么？

答：劳务派遣作为劳动合同法规范的一种用工方式，在劳动合同法实施中存在一些突出问题。由于劳动合同法对劳务派遣单位设立的市场准入“门槛”过低，只要求“依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于 50 万元”，没有赋予劳动行政部门有效监管手段，导致劳动合同法实施以来经营劳务派遣业务的单位增长较快，一些不具备经营能力的劳务派遣单位甚至“皮包”公司进入派遣行业，无力承担用人单位的法律义务，侵害了被派遣劳动者的合法权益。针对上述问题，考虑到劳务派遣单位是经营劳动力的特殊用人单位，第十一届全国人大常委会借鉴一些市场经济国家的做法，决定对经营劳务派遣业务实行行政许可，并对取得许可的条件作了具体规定。为切实履行好法律赋予的行政许可职责，有必要对有关规定进行细化，以增强法律的操作性和可操作性。正是在这样的背景下，我部制定了实施办法。在起草实施办法过程中，我们多次召开由人力资源社会保障行政部门、劳务派遣单位、用工单位、有关协会参加的座谈会，同时听取了全国人大常委会有关部门以及全国总工会、中国企业联合会、全国工商联的意见。4 月中旬，将实施办法草案向社会公开征求了意见。在对各方面意见进行深入研究并积极吸收合理建议的基础上，6 月 14 日第 10 次部务会审议通过了该实施办法，决定自 2013 年 7 月 1 日起施行。

问：请您介绍一下实施办法的主要内容。

答：依据新修订的劳动合同法、行政许可法等法律，实施办法主要从劳务派遣行政许可管辖、申请经营劳务派遣业务的条件、行政许可审批程序、监督检查等方面作出了具体规范。

问：劳务派遣行政许可的管辖权是如何划分的？

答：实施办法规定，人力资源社会保障部负责对全国的劳务派遣行政许可工作进行监督指导，县级以上地方人社部门负责实施本行政区域内的劳务派遣行政许可。考虑到各地实际情况存在差异，实施办法没有对地方人社部门的许可管辖分工作出统一规定，而是将其交给省、自治区、直辖市人力资源社会保障部门确定。

问：劳务派遣单位申请行政许可需要提交哪些材料？

答：实施办法规定，申请经营劳务派遣业务，申请人应当向许可机关提交下列材料：劳务派遣经营许可申请书；营业执照或者《企业名称预先核准通知书》；公司章程以及验资机构出具的验资报告或者财务审计报告；经营场所的使用证明以及与开展业务相适应的办公设施设备、信息管理系统等清单；法定代表人的身份证明；劳务派遣管理制度，包括劳动合同、劳动报酬、社会保险、工作时间、休息休假、劳动纪律等与劳动者切身利益相关的规章制度文本；拟与用工单位签订的劳务派遣协议样本。

问：在行政许可程序方面，实施办法做了哪些规定？

答：依据行政许可法有关规定，实施办法对劳务派遣行政许可的受理审查、受理决定、审查期限、许可决定与告知、变更与延续等各个环节的程序、条件和期限均作出了具体规定。

在受理环节，实施办法规定，劳务派遣单位申请材料存在可以当场更正的错误的，应当允许申请人当场更正；申请材料不齐全或者不符合法定形式的，规定当场或者在五个工作日内一次告知申请人需要补正的全部内容。

在审查环节，实施办法规定，许可机关应当自受理之日起二十个工作日内作出是否准予行政许可的决定。对于符合条件的劳务派遣单位，自作出决定之日起五个工作日内通知申请人领取《劳务派遣经营许可证》。

在变更环节，实施办法规定，对劳务派遣单位有关事项改变并符合法定条件的，许可机关应当自收到变更申请之日起十个工作日内依法办理变更手续，并换发新的《劳务派遣经营许可证》或者在原《劳务派遣经营许可证》上予以注明。对不符合法定条件的，许可机关应当自收到变更申请之日起十个工作日内作出不予变更的书面决定，并说明理由。

在延续环节，实施办法规定，行政许可机关应根据劳务派遣单位的申请，在行政许可有效期届满前作出是否准予延续的决定；逾期未作决定的，视为准予延续。

问：人力资源社会保障部门将如何加强劳务派遣监管？

答：加强劳务派遣监督管理是实施办法中的一个亮点。劳务派遣单位属于劳动合同法规定的用人单位，规范劳务派遣不仅要审批劳务派遣单位的经营资质，更重要的是要对其履行劳动法律义务、保护被派遣劳动者合法权益的情况加强监督。为防止行政许可机关可能出现的“以批代管”、“只批不管”等问题，实施办法建立了劳务派遣单位定期报告制度，规定劳务派遣单位应当于每年3月31日前向许可机关提交上一年度劳务派遣经营情况报告。同时，规定许可机关应当对劳务派遣单位提交的报告进行核验，依法对劳务派遣单位进行监督，并将核验结果和监督情况载入企业信用记录。

问：人力资源社会保障部门将如何保障依法实施行政许可？

答：为依法规范行政许可机关的行为，防止可能出现的不作为或者乱作为等问题，实施办法规定，实施劳务派遣行政许可应遵循权责统一、公开公正、优质高效的原则。权责统一，就是要做到“谁审批、谁监管、谁负责”，行政许可机

关是日常监管的责任人，要负责到底。公开公正，就是要做到许可条件、许可程序、许可结果等公开，公正地对待所有申请经营劳务派遣业务的单位。优质高效，就是要以服务对象为本，为申请行政许可的单位提供优质便捷的服务，按时限办结相关手续，让申请行政许可的单位满意。同时，实施办法还明确了许可机关及其工作人员的法律责任，规定对符合法定条件的申请人不予行政许可或者不在法定期限内作出准予行政许可决定的，以及在办理行政许可、实施监督检查工作中，玩忽职守、徇私舞弊，索取或者收受他人财物或者谋取其他利益的，都要依法承担相应的法律后果。

问：哪些情形下，许可机关可以撤销劳务派遣行政许可？

答：实施办法规定了三种情形和一个兜底条款，即：许可机关工作人员滥用职权、玩忽职守，给不符合条件的申请人发放《劳务派遣经营许可证》的；超越法定职权发放《劳务派遣经营许可证》的；违反法定程序发放《劳务派遣经营许可证》的；依法可以撤销行政许可的其他情形。只要符合以上情形之一的，许可机关或者其上级行政机关，可以撤销劳务派遣行政许可。

问：哪些情形下，许可机关应当办理劳务派遣行政许可注销手续？

答：实施办法规定了三种情形和一个兜底条款，即：《劳务派遣经营许可证》有效期届满，劳务派遣单位未申请延续的，或者延续申请未被批准的；劳务派遣单位依法终止的；劳务派遣行政许可依法被撤销，或者《劳务派遣经营许可证》依法被吊销的；法律、法规规定的应当注销行政许可的其他情形。只要符合以上情形之一的，许可机关应当依法办理劳务派遣行政许可注销手续。

问：哪些情形下，许可机关可以吊销劳务派遣行政许可？

答：实施办法规定，劳务派遣单位违反《中华人民共和国劳动合同法》有关劳务派遣规定的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，并吊销其《劳务派遣经营许可证》。

问：无证经营、违法取得以及非法使用许可证的劳务派遣单位应负哪些法律责任？

答：实施办法规定，对未经许可，擅自经营劳务派遣业务的单位或个人，由人力资源社会保障行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款。没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。对涂改、倒卖、出租、出借《劳务派遣经营许可证》，或者以其他形式非法转让《劳务派遣经营许可证》的，隐瞒真实情况或者提交虚假材料取得劳务派遣行政许可的，以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的，由人力资源社会保障行政部门处一万元以下的罚款；情节严重的，处一万元以上三万元以下的罚款。

问：实施办法施行前已经经营劳务派遣业务的单位能否继续经营？

答：按照实施办法规定，从2013年7月1日起，本办法施行前经营劳务派遣业务的单位，应当按照本办法取得劳务派遣行政许可后，方可经营新的劳务派遣业务。但是，2013年6月30日前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议可以继续履行至期限届满。其中，在2012年12月28日至2013年6月30日之间订

立的劳动合同和劳务派遣协议，2013年7月1日后应按照《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》执行。

问：你们将从哪些方面做好实施办法的贯彻工作？

答：为贯彻落实实施办法，做好劳务派遣行政许可工作，我部日前制定下发了《关于做好劳务派遣行政许可工作的通知》，重点指导各地人力资源社会保障部门做好以下工作：一是抓好实施办法的宣传和培训工作。二是严格按照实施办法规范行政许可行为，加强对劳务派遣单位的服务和监管。三是认真梳理分析实施劳务派遣行政许可过程中可能出现的新情况、新问题以及对劳动关系的影响，积极研究做好应对工作，增强工作的预见性和针对性，切实维护就业和劳动关系稳定。此外，我们将抓紧出台《劳务派遣规定》，进一步增强法律规定的操作性，更好地促进劳务派遣规范发展。