

天衡法律通讯

■ 顺以天道 衡平万物

 天衡联合律师事务所
TENET & PARTNERS

2013年
4月号
劳务派遣专刊

01 天衡动态

03 法规快讯

03 法规新讯

05 重点关注

11 参考案例

12 法律答疑

14 律师专栏

14 用工单位签订劳务派遣协议应注意的问题

15 现行背景下企业用工模式重构

17 劳务派遣专项法律服务方案

顾问：白劭翔

主编：庄小帅

黄巧玲

林巧财

责任编辑：龚晓敏

邮箱：public@tenetlaw.com

天衡动态

一、天衡再获福建省优秀律师所称号、王哲律师获福建省优秀律师称号

为了树立典型，表彰先进，积极推动律师行业健康发展，省律师协会经实地评查后，表彰了在服务福建科学发展、跨越发展和海峡西岸经济区建设中作出了积极贡献的20家律师事务所、50位律师。本所凭借2010-2011这一年度的杰出表现，继2006年之后，再次获评“2010—2011年度福建省优秀律师事务所”称号。本所王哲律师被授予“2010—2011年度福建省优秀律师”称号。

二、澳洲顶级开发商参访天衡所

2013年4月12日下午，澳洲鼎丰集团董事长Denis Wan、澳洲顶级开发商Lend Lease房地产开发高级官员Paul Shaw到本所交流参观。本所执行主任白劭翔、市场总监庄小帅、王海翔律师以及家华天衡董事长宋芳、总经理上官于洋热情接待了Denis Wan一行。

双方在本所武夷厅就客户对外投资的安全性及收益保障等方面展开深入探讨。交流结束后，Denis Wan一行还参观了本所的办公区域。

Lend Lease是一个国际化房地产开发集团，总部设在澳大利亚悉尼，现在主要有项目管理与建设、房地产投资管理、房地产开发三块业务。Lend Lease是澳大利亚前50位上市公司之一，全球员工大概有11000多名，总市值是69亿澳币（折合人民币近400亿元）。Lend Lease 在全球环保项目开发方面已有悠久的历史 and 卓越的成效。他们是澳洲环保开发协会的创始成员。澳洲最高水准的环保项目、悉尼的30 The Bond 和墨尔本 Convesso Concavo是Lend Lease的经典力作。



三、香港律师会副会长林新强参访天衡所

2013年4月27日下午，香港律师会副会长林新强参访天衡所。本所主任孙卫星、执行主任白劭翔、泉州分所主任汪卫东律师、市场总监庄小帅热情接待林新强副会长。

林新强副会长首先参观了本所的办公区域。在随后的会谈中，双方就香港与厦门两地经济现状、律师行业发展情况以及如何加强两地律师的交流协作等问题展开深入探讨，均表示日后将加强沟通，通力协作。

四、厦门市思明工商联（商会）莅临天衡所调研

2013年4月28日上午，厦门市思明工商联（商会）许天津秘书长莅临本所调研非公有制企业文化建设工作，本所行政总监王璐璐、市场总监庄小帅热情接待许天津秘书长一行。

调研会议上，本所行政总监王璐璐将企业文化比作鲜花，分别从花朵、花梗、花根这三个部分由表及里、深入浅出地汇报了本所企业文化开展情况：一、营造健康向上、积极进取的办公氛围。大到高端规整的办公场所，小至全体职工的着装，都充分展现着天衡的整体形象；二、重视人才引进及人才培养，建立人才激励机制。天衡所为严把用人关，专门组建了人才考核委员会，高效、透明的引进人才，严格、规范的培养人才；三、加大事务所宣传力度，注重事务所对外形象。立足海西区位优势，塑造综合性大所形象，注重文化宣传，使用企业VI；四、加强员工沟通合作，增强团队凝聚力。天衡所大力开展法律文书大赛、台球赛、旅游、尾牙晚会等各项活动促进员工的交流协作，营造天衡一家亲的集体氛围。

许天津秘书长对天衡所的企业文化建设表示充分肯定，调研会议结束后，许天津秘书长一行还参观了本所的办公区域。



五、天衡联合（泉州）律师事务所参与“警所校”法律协作共建项目

为充分发挥公安机关、律师事务所和法学院校的资源优势，推动教学与实践的紧密结合，创新和优化法学教育模式及培训渠道，全面推进法学教学、律师业务和公安机关执法素质上新水平。2013年4月11日，华侨大学法学院、泉州台商投资区公安分局、天衡联合（泉州）律师事务所三方“警所校”法律协作共建启动仪式在泉州市公安局台商投资区分局举行。

参加法律协作共建启动仪式的领导有：泉州市公安局党委委员、副局长曾志敏，华侨大学法学院许少波院长、张国安副院长，泉州台商区党工委委员、公安分局陈爱民局长，天衡联合（泉州）律师事务所汪卫东主任，郭传挺律师、刘宗伟律师、吴情树律师、庄江琼律师，以及“警所校”三方法律协作共建单位的其他领导和媒体记者。



法规快讯



房地产

1、福建省第十二届人民代表大会常务委员会第二次会议审查批准《厦门市城乡规划条例》

2013年4月1日，福建省第十二届人民代表大会常务委员会第二次会议审查批准《厦门市城乡规划条例》，该条例自2013年7月1日起施行。

2、《厦门市建设与管理局关于物业服务行业贯彻执行〈厦门市建筑外立面装饰装修管理规定〉的通知》

2013年4月9日，厦门市建设与管理局发布了《厦门市建设与管理局关于物业服务行业贯彻执行〈厦门市建筑外立面装饰装修管理规定〉的通知》；同时，厦门市建设与管理局制定了《临时管理规约》和《管理规约》的示范文本亦一并发布，将建筑立面装饰装修的要求纳入其中。供建设单位和业主委员会参考使用。

投资与税收

1、《中国保监会关于规范有限合伙式股权投资企业投资入股保险公司有关问题的通知》发布

为进一步落实《中国保监会关于鼓励和支持民间投资健康发展的实施意见》（保监发〔2012〕54号），引导民间资本合理有序地进入保险行业，2013年4月17日，中国保监会就有限合伙制股权投资企业投资入股中资保险公司有关问题发布了题述通知。

2、《国家税务总局关于纳税人投资政府土地改造项目有关营业税问题的公告》发布

2013年4月15日，国家税务总局发布《国家税务总局关于纳税人投资政府土地改造项目有关营业税问题的公告》，就投资者与与地方政府合作，投资政府土地改造项目（包括企业搬迁、危房拆除、土地平整等土地整理工作）过程中的各项投资行为是否需要征收营业税的事宜，作出界定。该公告于自2013年5月1日起施行；公告生效前，投资者未缴纳税款的，按照该公告规定执行；纳税人已缴纳税款的，税务机关应按照该公告规定予以退税。

知识产权

1、《最高人民法院办公厅印发2012年中国法院知识产权司法保护10大案件、10大创新性案件和50件典型案例的通知》发布

为充分发挥典型案例的示范引导作用，经各高级人民法院推荐，并结合2012年最高人民法院审理的知识产权案件情况，最高人民法院选定了2012年中国法院知识产权司法保护10大案件和50件典型案例。同时，当前知识产权审判中新情况新问题层出不穷、新难案件越来越多，对这些案件的裁判能力直观地反映司法保护能力，最高人民法院同时选定了2012年中国法院知识产权司法保护10大创新性案例一并发布。前述案由最高人民法院办公厅于2013年4月15日发布。

2、最高人民法院发布《2012年中国法院知识产权司法保护状况》

2013年4月22日，最高人民法院发布了《2012年中国法院知识产权司法保护状况》，该白皮书系统地总结了2012年人民法院进一步推进知识产权司法保护各项工作和人民法院知识产权司法保护工作中的大事件。

3、最高人民法院发布《最高人民法院知识产权案件年度报告（2012）》

2013年4月24日，最高人民法院发布了《最高人民法院知识产权案件年度报告（2012）》。该报告从最高人民法院2012年审结的知识产权和竞争案件中精选34件典型案件，归纳出37个具有普遍指导意义的法律适用问题，集中反映了最高人民法院处理新型、疑难、复杂知识产权和竞争案件的审判标准、裁判方法和司法政策导向，对今后的知识产权审判工作具有重要指导意义。

司法解释

1、《最高人民法院关于修改〈最高人民法院关于审理专利纠纷案件适用法律问题的若干规定〉的决定》发布

2013年4月1日，最高人民法院发布《最高人民法院关于修改〈最高人民法院关于审理专利纠纷案件适用法律问题的若干规定〉的决定》【法释〔2013〕9号】，对《最高人民法院关于审理专利纠纷案件适用法律问题的若干规定》作如下修改：第二条规定增加一款：“最高人民法院根据实际情况，可以指定基层人民法院管辖第一审专利纠纷案件。”该司法解释自2013年4月15日起施行。

2、《最高人民法院关于依据国际公约和双边司法协助条约办理民商事案件司法文书送达和调查取证司法协助请求的规定》发布

2013年04月28日，最高人民法院发布《最高人民法院关于依据国际公约和双边司法协助条约办理民商事案件司法文书送达和调查取证司法协助请求的规定》【法释〔2013〕11号】。该司法解释共12个条文，首先，其明确了人民法院提出、办理民商事案件司法文书送达、调查取证国际司法协助请求时应当遵循的原则，包括便捷高效原则、对等原则、依法审查原则等。二是明确了人民法院国际司法协助工作的管理机制，即：统一管理和专人负责相结合的管理机制。三是明确了人民法院国际司法协助工作的制度建设，包括登记制度和档案制度。



重点关注



劳务派遣行政许可管理办法

（征求意见稿）

第一章 总 则

第一条（立法目的和依据）为进一步规范劳务派遣，根据《中华人民共和国劳动合同法》、《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《决定》）、《中华人民共和国行政许可法》和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等法律、行政法规，制定本办法。

第二条（适用范围）劳务派遣行政许可的申请受理、审查批准以及相关的监督检查等，适用本办法。

第三条（监管职责）国务院人力资源社会保障行政部门负责对全国的劳务派遣行政许可工作进行监督指导。

县级以上地方人力资源社会保障行政部门按照省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门确定的许可管辖分工，负责实施本行政区域内劳务派

遣行政许可工作以及相关的监督检查。

第四条（监管原则）人力资源社会保障行政部门实施劳务派遣行政许可，应当遵循权责统一、公开公正、便民高效的原则。

第五条（信息公布）人力资源社会保障行政部门应当在本行政机关网站上公布许可程序、期限和需要提交的全部材料的目录，以及获得许可的劳务派遣单位名录等信息，并及时公布其变更、延续、撤销、吊销、注销等情况。

第二章 劳务派遣行政许可

第六条（经营许可）经营劳务派遣业务，应当向所在地有管辖权的人力资源社会保障行政部门（以下称许可机关）依法申请行政许可。

未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

第七条（经营条件）申请

经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

（四）法律、行政法规规定的其他条件。

第八条（申请材料）申请经营劳务派遣业务应当向许可机关提交下列材料：

（一）劳务派遣经营许可申请书；

（二）营业执照或者《企业名称预先核准通知书》复印件；

（三）公司章程，验资机构出具的验资报告或者财务审计报告；

（四）经营场所的使用证明，与派遣规模相适应的办公设施设备、信息管理系统等清



单；

（五）法定代表人的身份证明、住所证明，工作人员的相关职业资格证书等；

（六）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制度文本；劳务派遣单位内控管理、专职工作人员配备数量及其职责等内部管理制度文本；与用工单位签订的劳务派遣协议文本；

（七）省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门规定提交的其他材料。

第九条（受理审查）许可机关收到申请材料后，应当根据下列情况分别作出处理：

（一）申请材料可以当场更正的，应当允许申请人当场更正；

（二）申请材料不齐全或者不符合法定形式的，应当当场或者五个工作日内一次性告知申请人需要补正的全部内容，逾期不告知的，自收到申请材料之日起即为受理；

（三）申请材料齐全、符合法定形式，或者申请人按照要求提交了全部补正申请材料的，应当受理其行政许可申请。

第十条（受理决定）许可机关对申请人提出的申请决定受理的，应当出具《受理通知书》；决定不予受理的，应当出具《不予受理通知书》，说明不予受理的理由，并告知申请人享有依法申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第十一条（审查期限）许可机关决定受理申请的，应当对申请人提交的申请材料进行审查，并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。二十个工作日内不能作出决定的，经本行政机关负责人批准，可以延长十个工作日，并应当将延长期限的理由告知申请人。

第十二条（决定与告知）申请人的申请符合法定条件的，许可机关应当依法作出准予行政许可的书面决定，并通知申请人自决定之日起十个工作日内领取《劳务派遣经营许可证》。

申请人的申请不符合法定条件，许可机关依法作出不予行政许可书面决定的，应当说明不予许可的理由，并告知申请人享有依法申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第十三条（许可证书）《劳务派遣经营许可证》应当载明：单位名称、法定代表人姓名、工商注册登记地址、经营范围、有效期限、许可证号、发证机关及发证日期等事项。

《劳务派遣经营许可证》有效期为3年。

第十四条（禁止转让许可证）劳务派遣单位取得《劳务派遣经营许可证》后，应当妥善保管，不得伪造、涂改、倒卖、出租、出借，或者以其他形式非法转让。

第十五条（许可变更）劳务派遣单位变更单位名称、法定代表人、工商注册登记地址、

设立分支机构或者增减注册资本的，经工商行政管理部门变更登记后，应当在三十日内向原许可机关办理相关事项变更备案，换领《劳务派遣经营许可证》。

劳务派遣单位分立、合并或者变更投资人的，应当经原许可机关批准，并依法到工商行政管理部门办理变更登记。

第十六条（许可延续）劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的，应当在有效期届满六十日前向原许可机关提出申请，并提交以下材料：

（一）劳务派遣经营许可证延续申请书；

（二）原《劳务派遣经营许可证》复印件；

（三）原《劳务派遣经营许可证》的内容以及其他重大事项有无变更的说明材料；

（四）劳务派遣管理制度运行情况以及是否有违法行为的说明材料；

（五）省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门规定的其他材料。

第十七条（延续决定）原许可机关应当根据劳务派遣单位的申请，在有效期限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。劳务派遣单位有下列情形之一的，不予延续：

（一）逾期未提交劳务派遣情况报告，经两次责令改正，拒不改正的；

（二）提交虚假劳务派遣经营情况报告，经责令改正，

拒不改正的；

（三）因违反劳动保障法律法规，在一个行政许可期限内受到两次以上行政处罚的；

（四）法律、法规、规章规定的其他情形。

第十八条（分支机构及许可备案） 劳务派遣单位跨省、自治区、直辖市经营劳务派遣业务的，应当设立分支机构；在省、自治区、直辖市辖区内跨地区经营劳务派遣业务设立分支机构的管理办法，由省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门制定。

劳务派遣单位设立分支机构经营劳务派遣业务的，应当书面报告原许可机关，并由分支机构向其所在地人力资源社会保障行政部门备案。

第三章 监督检查

第十九条（日常监督） 人力资源社会保障行政部门应当加强对劳务派遣单位经营活动、劳动用工备案以及履行劳动法律法规情况的日常监督检查；发现不符合劳务派遣经营活动要求情形的，应当责令其限期改正，并依法予以处理。

第二十条（年度报告） 劳务派遣单位应当于每年第一季度内向许可机关提交上一年度劳务派遣经营情况报告。报告内容包括下列事项：

（一）本单位经营资质及其变化情况；

（二）跨地区设立分支机构及其经营情况；

（三）上年度财务审计报告；

（四）本单位被派遣劳动者的总人数、订立劳动合同、参加工会等情况；

（五）向被派遣劳动者支付劳动报酬等情况；

（六）为被派遣劳动者参加社会保险及缴纳社会保险费等情况；

（七）被派遣劳动者派往的用工单位、派遣期限、用工岗位等情况；

（八）与用工单位订立的劳务派遣协议情况以及用工单位履行法定义务等情况。

劳务派遣单位设立的分支机构应当向办理备案的人力资源和社会保障行政部门提交上一年度劳务派遣经营情况报告。

第二十一条（信用档案） 劳务派遣单位应当对所提交报告的真实性和真实性负责。

许可机关应当对劳务派遣单位提交的年度经营情况报告进行检查，并建立企业信用档案，记录日常监督检查结果、对报告的检查结果、违法行为查处等情况。

第二十二条（撤销许可） 有下列情形之一的，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：

（一）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；

（二）超越法定职权发放《劳务派遣经营许可证》的；

（三）违反法定程序发放《劳务派遣经营许可证》的；

（四）依法可以撤销行政

许可的其他情形。

被依法撤销行政许可的劳务派遣单位，其已经订立的劳动合同和劳务派遣协议可以继续履行，但期限最长不得超过两年。

第二十三条（欺瞒行为的处理） 申请人隐瞒真实情况或者提交虚假材料申请行政许可或者申请延续许可的，许可机关不予受理、不予行政许可或者不予延续许可。

劳务派遣单位以欺骗、贿赂等不正当手段和隐瞒真实情况或者提交虚假材料取得行政许可的，许可机关应当予以撤销；被撤销行政许可的劳务派遣单位及其法定代表人在一年内不得再次申请劳务派遣行政许可。

第二十四条（注销许可） 劳务派遣单位有下列情形之一的，许可机关应当依法办理行政许可的注销手续：

（一）《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；

（二）劳务派遣单位主体资格依法终止的；

（三）劳务派遣行政许可依法被撤销，或者《劳务派遣经营许可证》被依法吊销的；

（四）法律、法规规定的应当注销行政许可的其他情形。

第二十五条（申请注销） 劳务派遣单位主动申请注销《劳务派遣经营许可证》的，应当向原许可机关提出申请，并提交已经依法处理与被派遣



劳动者的劳动关系及其社会保险权益等材料。原许可机关应当在核实有关情况后，注销其《劳务派遣经营许可证》。

第二十六条（救济权利）当事人对许可机关作出的有关劳务派遣行政许可的行政决定或者行政行为不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第四章 法律责任

第二十七条（许可机关及其工作人员法律责任）人力资源社会保障行政部门及其工作人员有下列情形之一的，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）向不符合法定条件的申请人发放《劳务派遣经营许可证》，或者超越法定职权发放《劳务派遣经营许可证》的；

（二）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；

（三）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；

（四）不依法履行监督职责或者监督不力，造成严重后果的。

许可机关违法实施行政许可，给当事人的合法权益造成损害的，当事人可以依法要求赔偿。

第二十八条（非法经营的法律后果）任何单位和个人未经许可，擅自违法经营劳务派

遣业务的，由人力资源社会保障行政部门按照《中华人民共和国合同法》第九十二条第一款的规定，责令其停止违法行为，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，可以处五万元以下罚款。

第二十九条（吊销许可）劳务派遣单位违反《中华人民共和国合同法》有关劳务派遣规定的，由许可机关责令限期改正；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》。

第三十条（劳务派遣单位违法责任）有下列情形之一的，依照法律、法规的规定予以处罚。法律、法规没有规定的，由许可机关责令限期改正，给予警告，并处以一万元以下的罚款；情节严重的，处以上一万元以上三万元以下的罚款：

（一）未经许可，擅自改变许可事项的；

（二）伪造、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；

（三）隐瞒真实情况或者提交提供虚假材料申请或者取得劳务派遣行政许可的；

（四）以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的；

（五）逾期不提交劳务派遣年度经营情况报告或者提交虚假劳务派遣年度经营情况报

告，经责令限期改正，拒不改正的。

第五章 附则

第三十一条（过渡规定）劳务派遣单位在《决定》公布后、施行前订立的劳动合同和劳务派遣协议，在《决定》施行后，应当依照《决定》执行。《决定》施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在2014年6月30日前依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；2014年6月30日前未取得行政许可的，除《决定》公布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外，不得经营其他新的劳务派遣业务。

违反第二款规定的，依照本办法第二十八条的规定处理。

第三十二条（外资派遣单位设立）外商投资企业申请经营劳务派遣业务的，应当与中国境内的劳务派遣单位合资经营。

不得设立外商独资劳务派遣单位。

第三十三条（证书发放）国务院人力资源社会保障行政部门统一制定《劳务派遣经营许可证》样式，省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门负责印制并免费提供。

第三十四条（实施细则）各省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门可以根据本规定制定实施细则。

第三十五条（施行日期）本办法自2013年7月1日起施行。

劳务派遣法律法规集锦

供稿：天衡联合律师事务所 劳动&HR法律事务部

联系人：黄律师 0592-2956481 王律师 0592-6304587

一、中华人民共和国劳动合同法（节录）

第五章 特别规定

第二节 劳务派遣

第五十七条 【劳务派遣单位的设立】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。

第五十八条 【劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务】劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

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人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条 【劳务派遣协议】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（以下称用工单位）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。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 【劳务派遣单位的告知义务】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。

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。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 【跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件】劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条 【用工单位的义务】用工单位应当履行下列义务：

（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

（三）支付加班费、绩效

奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

（四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

（五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 【被派遣劳动者同工同酬】被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第六十四条 【被派遣劳动者参加或组织工会】被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 【劳务派遣中解除劳动合同】被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。



第六十六条 【劳务派遣单位的适用岗位】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。

第六十七条 【不得自设劳务派遣单位】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。

第七章 法律责任

第九十二条 【劳务派遣法律责任】劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

二、中华人民共和国劳动合同法实施条例（节录）

第四章 劳务派遣特别规定

第二十八条 【不得设立的劳务派遣单位】用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第二十九条 【用工单位义务】用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条 【劳务派遣的禁止形式】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。

第三十一条 【劳务派遣中的经济补偿】劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、

终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第三十二条 【违法责任】劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

三、关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定

第十一届全国人民代表大会常务委员第三十次会议决定对《中华人民共和国劳动合同法》作如下修改：

一、将第五十七条修改为：“经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

（四）法律、行政法规规定的其他条件。

“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；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

二、将第六十三条修改为：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗

位劳动者的劳动报酬确定。

“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”

三、将第六十六条修改为：“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。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

本决定公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合本决定关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当依照本决定进行调整；本决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定。

《中华人民共和国劳动合同法》根据本决定作相应修改，重新公布。

指导案例

劳务派遣中退回机制的设定

供稿：天衡联合律师事务所 劳动&HR法律事务部

联系人：黄律师 0592-2956481 王律师 0592-6304587

【案情】

2008年4月，冯某与S律所上海代表处签订聘用合同，约定冯某在该代表处担任法律顾问。2008年6月，冯某与W公司签订无固定期限劳动合同及派遣协议书，协议书中约定W公司派遣冯某至S律所上海代表处工作。2009年3月，S律所上海代表处告知冯某因受金融危机的影响、客观情况发生重大变化，不得已减少员工以维持经营，通知冯某聘用关系将于一个月后终止。2009年4月，S律所上海代表处告知W公司已将冯某退回，W公司遂为冯某开具退工证明，解除双方间的劳动合同。

后冯某诉至法院，要求S律所上海代表处恢复用工关系、W公司继续履行劳动合同，要求S律所上海代表处支付自终止聘用关系次日起至恢复工作岗位期间的全额工资及赔偿金并缴纳该期间的社会保险，并由W公司承担连带责任。

【诉争焦点】

本案的主要争议焦点有二：其一，用工单位(S律所上海代表处)可否以客观情况发生重大变化为由将被派遣劳动者退回劳务派遣单位(W公司)？其二，劳务派遣单位可否以用工单位的客观情况发生重大变化为由解除与被退回劳动者之间的劳动关系？

【法院判决】

一审判决：冯某与W公司签订的劳动合同继续履行至劳动合同解除或终止时止；W公司按照上海市同期最低工资标准支付冯某自终止聘用关系次日起至劳动合同解除或终止日止的工资；W公司按照本市最低工资标准的相应缴费基数为冯某缴纳自2009年4月起至劳动合同解除或终止之月期间的社会保险费；驳回冯某的其余诉讼请求。二审判决：驳回上诉，维持原判。

【实务指引】

用工单位作为对被派遣劳动者进行实际指挥和管理单位，对被派遣劳动者的工作能力、工作业绩和工作表现均有着直接的认识。但是，用工单位对不满意的被派遣劳动者却不能直接解除，其需要通过向劳务派遣单位退回劳动者进行调整或者调换。在劳务派遣协议中，对退回无特别约定的情况下，用工单位只能以劳动者存在《劳动合同法》第三十九条规定的六条过失情形之一，或者第四十条规定的因生病或者因工作能力不能胜任工作为由，将其退回给劳务派遣单位。

鉴于《劳动合同法》中关于退回的规定范围狭窄，且关于客观情况发生重大变化以及满足经济性裁员条件时等，能否退回劳动者规定不明确。而实际用工单位在实践中又往往希望将退回作广义的理解，故实际用工单位最好在劳务派遣协议中与劳务派遣单位明确退回的具体事项，并督导、检核劳务派遣单位与被派遣劳动者的《劳动合同》，将退回的具体事由约定在《劳动合同》中。如果实际用工单位与被派遣劳动者还另订立用工协议，则也宜在用工协议中进行相应的约定。

法律答疑



➤ 被派遣劳动者工伤问题如何解决？

按照我国《劳动合同法》的规定来看，被派遣劳动者和劳务派遣单位是劳动合同关系，如果劳动者出现工伤应该由劳务派遣单位负责。但是在劳务派遣的情况下，劳动者在用工单位工作，用工单位应负责工作场地、设施及环境的安全管理，提供必要的劳动保护条件，保证被派遣劳动者劳动安全，避免发生工伤事故。被派遣劳动者因公受伤时，劳务派遣单位应为被派遣劳动者办理工伤理赔事宜，用工单位给予配合。

如果没有为劳动者办理社保保险的，依据《工伤保险条例》第五十七条，用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加或者未按时缴纳工伤保险费，职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准向职工支付费用。

➤ 当被派遣劳动者不能完成工作任务时，用工单位是否有权将其退回劳务派遣公司？

《劳动合同法》第65条第2款规定“被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。”可以看出，用工单位退回被派遣劳动者也需要符合法律规定的条件。

而不能完成工作任务并不能直接满足劳动合同法第65条的情形。但劳动者不能完成基本的工作任务的，可以视为不能胜任工作岗位，用工单位应当对其进行培训或者调岗，之后仍不能胜任工作的，用工单位才可以依法将其退回劳务派遣公司。

➤ 劳动者与派遣单位之间的劳动合同期满，但劳务派遣协议尚未期满并继续用工，用工单位发现后应当如何处理，是否可以将被派遣劳动者退回派遣公司？

一般情况下，用工单位在签订劳务派遣协议时应当审核劳动合同的期限，以避免出现这样的问题。

这种情况如果持续下去，用工单位将面临与派遣单位连带赔偿劳动者双倍工资，甚至被认定为与被派遣劳动者存在劳动关系的风险。但如果想将劳动者退回派遣单位又不符合《劳动合同法》第65条第2款的规定，面临连带赔偿劳动者违法解除劳动关系的赔偿金的赔偿风险。因此，在这种情况下，用工单位应当催促派

遣单位立即与劳动者续签劳动合同。

➤ 劳务派遣员工在无工作期间是否能够获得工资报酬？

《劳动合同法》第58条规定“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人民政府规定的最低工资标准向其按月支付报酬。”劳务派遣单位与劳务派遣员工之间是劳动合同关系，在劳动关系存续期间，如果出现没有派遣任务或者用工单位提前退回被派遣劳动者，劳动者处于待工状态，则属于“无工作期间”劳务派遣员工有权要求劳务派遣单位按最低工资标准支付工资报酬。

➤ 被派遣劳动者可否要求用工单位办理社会保险？

《劳动合同法》第38条规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同。可见，为劳动者办理社会保险是用人单位的义务，即劳务派遣单位应当为劳动者办理社会保险。但劳动者可以要求用工单位敦促劳务派遣公司为其办理社会保险。

➤ 劳务派遣协议期满后用工单位将劳动者退回派遣单位，劳务派遣单位违法解除劳动合同后，劳动者是否可以向用工单位主张赔偿？

《劳动合同法》第九十二条规定，“劳务派遣单位违反本法规定的……给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”劳务派遣单位因违反法律规定给劳动者造成损失的，用工单位需要承担连带赔偿责任，即这种情况下劳动者也可以向用工单位主张赔偿。

➤ 被派遣劳动者能否主张与用工单位之间存在劳动关系？

不能。劳务派遣不同于一般的劳动关系。在劳务派遣中，存在着三方当事人，即劳务派遣单位、劳动者和用工单位。在三方关系中，劳动力的雇佣和使用相分离，劳动者与劳务派遣单位形成劳动关系，由派遣单位承担用人单位的义务；而由用工单位实际管理、使用，与用工单位形成劳务关系。具体如下图：



律师专栏

用工单位签订劳务派遣协议应注意的问题

供稿：天衡联合律师事务所 劳动&HR法律事务部

联系人：黄律师 0592-2956481 王律师 0592-6304587

一、审查劳务派遣单位是否具有合法资质

依照《劳动合同法》第五十七条的规定，劳务派遣单位经营劳务派遣业务应当依法取得劳动行政部门的许可并依法登记。用工单位与劳务派遣单位签订劳务派遣协议，若该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。这极有可能导致用工单位与被派遣劳动者的用工关系被认定为事实劳动关系。

二、审核劳务派遣单位与被派遣劳动者的劳动合同

如果劳动者的利益受到损害，用工单位与劳务派遣单位承担的法律责任为——连带责任。因此，劳务派遣单位与劳动者《劳动合同》的内容对用工单位而言就显得特别重要，因此对该劳动合同内容的审查对于保护用工单位显得尤为重要。应重点关注如下几个方面：1、劳动合同的期限与派遣期限的协调；2、劳动报酬的支付方式；3、工作岗位、工作内容、工作地点等内容；4、劳动合同解除事由。

三、关于被派遣劳动者的退回及经济补偿的承担主体

用工单位与劳务派遣单位应在合同中约定哪些情形下可以向劳务派遣单位退回派遣劳动者，或者有权要求劳务派遣单位更换劳动者。劳动者被退回后可能产生产生经济补偿金的问题。由谁支付经济补偿金及支付的比例，用工单位与劳务派遣单位就需要在协议中约定，否则极易产生纠纷。

四、关于规章制度的冲突及解决途径

劳务派遣单位是被派遣劳动者在法律上的用人单位，为了规范被派遣劳动者的工作行为，有权制定规章制度，被派遣劳动者也有义务遵守执行。而用工单位为了自己的生产经营能够正常有序地进行，也应当制定规章制度。但两家单位的规章制度发生冲突，该如何处理？对此，法律并无明文规定。因此，用工单位如果想让本单位的规章制度对被派遣员工有约束力，应当注意两点：第一，在与劳务派遣单位签协议前阅知其规章制度，避免矛盾；第二，在派遣服务协议中明确约定，当规章制度冲突时，以用工单位为准。



现行背景下企业用工模式重构

供稿：天衡联合律师事务所 劳动&HR法律事务部

联系人：黄律师 0592-2956481 王律师 0592-6304587

2008年以来，企业为了应对《劳动合同法》的挑战，劳务派遣成为诸多企业转移用工风险和控制用工成本的措施。劳务派遣在某些企业甚至成为常态用工。而且，在实践中的劳务派遣很多表现为“逆向派遣”，即企业先与员工解除劳动关系，要求员工与指定的劳务派遣公司签订劳动合同，然后再由劳务派遣公司将这批员工派遣回原单位。

劳务派遣用工的滥用，引起立法者对这一用工方式的重视。最新修订的《劳动合同法》，虽仅有四条，却条条命中劳务派遣的要害，加大了这一用工方式的风险和成本。在此番背景之下，用人单位对劳动关系进行重新梳理，构建适度复合结构的用工管理模式，势在必行。

对用工模式的改造，从战略角度而言，主要体现为三个方面：一是对是否需要直接用工的检讨，二是对现有用工关系的梳理，三是厘清相应的管理思路并制定操作规则。

对于是否需要直接用工，可综合考虑是否属于企业主营业务范畴、是否构成企业核心竞争力、是否存在相当盈利性等多个因素。对于核心度、附加值及关联性不高的生产运营可以进行业务外包，此部分不需要直接产生直接用工，从而减少管理层级和规避不必要的法律风险。对于需要直接用工的部分，也行区分不同的用工形态，分门别类地进行管理。从法律角度而言，企业的用工形态主要包括标准劳动关系、非全日制劳动关系、特殊劳动关系、民事关系，其他雇佣关系等（具体内容见表1）。

表1：企业用工关系的法律梳理

类型	表现形态	使用对象	法律调整	成本分析
标准劳动关系	劳动关系 单一雇主	全日制普通岗位	劳动合同法、劳动法等劳动基准法	薪资、社保、经济补偿金、法定赔偿金、公积金
非全日制劳动关系	劳动关系 多重雇主	临时性或非全日制岗位	劳动合同的特别规定	薪资、工伤保险
特殊劳动关系	不完全的劳动关系、 双重雇主	退休返聘、停薪留职、劳动关系中止等	合同法、劳动合同法	薪资
民事关系	民事雇佣关系、 双方平等	实习、承揽	民法通则、合同法	劳务报酬
其他用工关系	难以归类的用工	劳务派遣等	合同法、劳动合同法、劳动法	薪资、连带性责任

企业在进行用工关系的梳理和用工模式的选择之后，其余的事项基本都属于日常用工管理的范畴。实践多次证明，多数劳动争议的发生，问题往往出现在执行环节。用工管理实务中，尤其注意以下三方面的要点：即“依法”、“合规”、“灵活”。依法是指对于劳动法的强制性规定的高压线不随意碰触和违反。合规是指企业可依照自己依法制定的规章制度进行管理。虽然劳动法给企业的用工管理课以许多约束，但同时也赋予企业根据自身经营需要订立企业内容的管理规范。灵活是指充分利用好法律对特殊用工的规定，灵活设计用工方式，对法律无强制性规定的方面充分利用合同的约定，进行预防性处理。

轻松一刻

以前有一对苦难兄弟，有一天他们俩兄弟突发奇想玩热气球，於是他们就飞上天啦，可是上了天以后才发现，他们不知道怎麼降落，气球就一直飞，飞到一个大草原。苦难兄弟在气球上看到下面有一个人正在骑马奔驰，就在气球上大喊：“下面的人呀，我们现在在哪里？”

那人於是回答：“上面的人呀，你们在热气球上！”接著就骑马跑掉了。

苦难弟就问苦难哥了：“哥，那个人是谁呀？”

苦难哥语重心长的回答：“那个人一定是个……说的话都对，但是一点用也没有！”

气球又继续飞啦，这时候他们又看到有个人在草原上骑马。

这次苦难兄弟学聪明了，他们大喊：“下面的人呀，我们要怎麼降落？”

那人听到了也回答：“上面的人呀，你们把绳索割断就能降落了！”接著又马蹄哒哒的跑掉了。

苦难弟又问：“哥，那个人是谁呀？”

苦难哥再一次语重心长的回答：“那个人一定是……虽然他能解决问题，但是绝对不管你死活！”

气球继续飞，兄弟两看到了另一个热气球，里面是总统。这时，草原又出现了另一个人，还没等他们兄弟两大声喊，那人开枪射击他们并大骂：这里是禁航区，还不快给我滚。结果一阵强风把他们的气球吹高了。而正当他们为另一个热气球上的总统担心时，他们看见草原上的人抛绳强把那热气球勾住，把总统拉回地面了。弟弟问哥哥：“哥，那人是谁啊？”哥回答说：“那人一定是个……他解决问题的办法有时严酷有时温顺，完全得看对象身份。”

气球仍然继续飞，飞到后来没瓦斯了，气球就慢慢的降落，眼看就要摔到一个悬崖里，哥哥眼明手快，从气球里面跳了出来，可是弟弟却跟热气球一起掉到悬崖下了，这时候旁边正好也有一个人骑著马过来，哥哥就向他求救了。

这人不疾不徐的回答：“这个悬崖不深，我可以教你弟弟怎麼爬上来。有三个办法：A、左手右脚，右手左脚的爬；B、左手左脚，右手右脚的爬；C、左手右手、左脚右脚的爬。”

正当这个人还在跟苦难哥分析三种爬法的时候，弟弟已经用第一种办法爬了上来，这

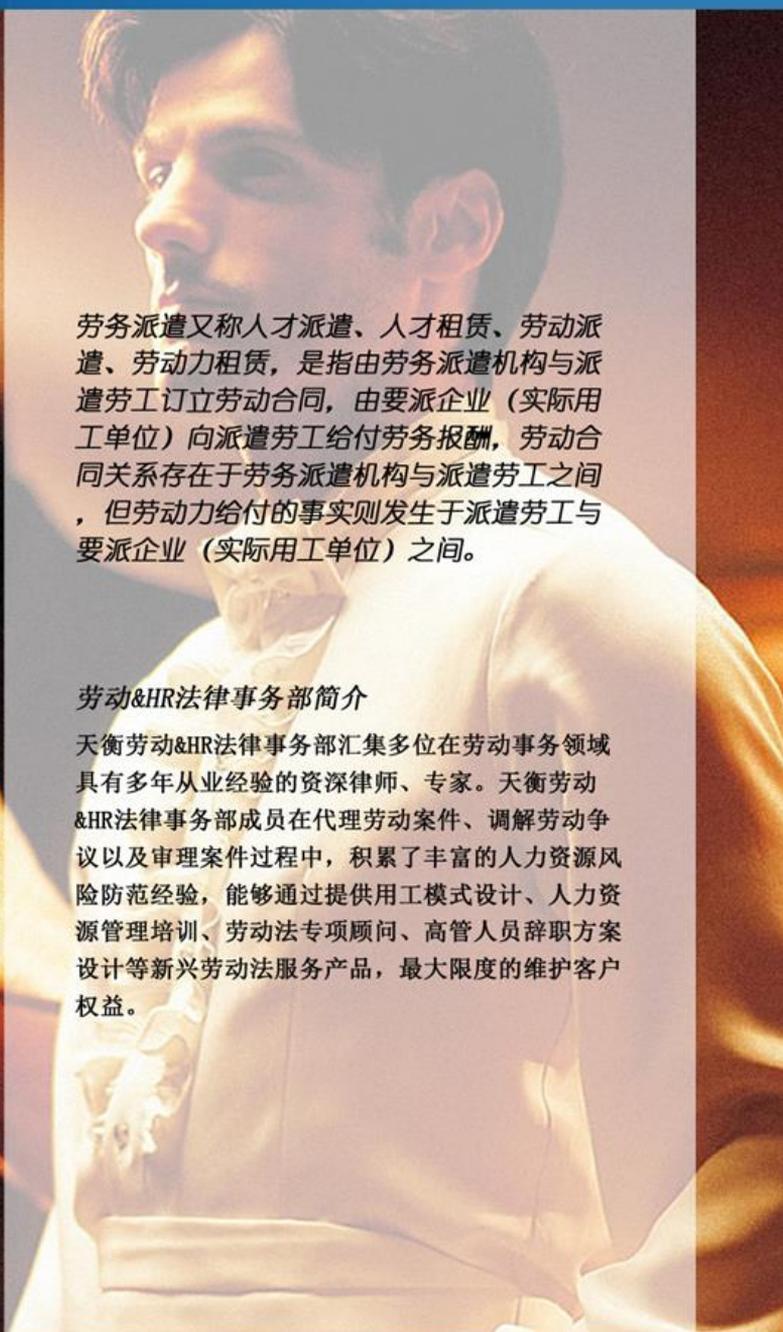
个人一看就很生气的跑过去，一脚把苦难弟踹下悬崖，还大喊：“B的办法才是多数人用的办法，你给我重来！”苦难弟只好心不甘情不愿的用B的方法爬上来，那个人才心满意足的离开。

苦难弟又问：“哥，那个人是谁呀？”

苦难哥，第三次语重心长的回答：“那个人一定是……虽然每种方法都能用，但是你别用他的方法你就该死！”

本期主题：**劳务派遣专项法律服务方案**

为您**量身定做** 的法律服务



劳务派遣又称人才派遣、人才租赁、劳动派遣、劳动力租赁，是指由劳务派遣机构与派遣劳工订立劳动合同，由要派企业（实际用工单位）向派遣劳工给付劳务报酬，劳动合同关系存在于劳务派遣机构与派遣劳工之间，但劳动力给付的事实则发生于派遣劳工与要派企业（实际用工单位）之间。

劳动&HR法律事务部简介

天衡劳动&HR法律事务部汇集多位在劳动事务领域具有多年从业经验的资深律师、专家。天衡劳动&HR法律事务部成员在代理劳动案件、调解劳动争议以及审理案件过程中，积累了丰富的的人力资源风险防范经验，能够通过提供用工模式设计、人力资源管理培训、劳动法专项顾问、高管人员辞职方案设计等新兴劳动法服务产品，最大限度的维护客户权益。

2013年7月1日起《劳动合同法》修正案将实施，矛头直指劳务派遣，主要从准入门槛、同工同酬、劳务派遣岗位和比例、用工单位的行政责任四方面对劳务派遣的规模进行限制。根据新法，劳务派遣企业及用工单位需要调整以避免以下可能的法律风险：

一、劳务派遣企业因达不到劳动合同法规定的劳务派遣资质将受到劳动行政部门的行政处罚。劳务派遣企业要增加注册资金至200万元，有与开展业务相适应的规定的经营场所和设施，并需要审批获得经营许可。为获得经营许可，派遣企业需制定、修改、完善劳务派遣管理制度。

二、用工单位需严格界定劳务派遣的岗位符合“临时性、辅助性、替代性”的三性要求，如果超出范围使用劳务派遣，将面临“按被违法使用劳务派遣用工人数最高一万元”处罚。与此同时，还规定了劳务派遣用工比例。劳动部门虽然对于劳务派遣用工的最终比例尚未明确，但是有劳动部门的权威人士预测，劳务派遣用工的比例可能仅为5%。因此，将有相当一部分的劳务派遣用工必须转为正式用工或外包服务，由此必然涉及到原劳务派遣合同的解除或变更。如操作不慎，则可能变成违法解除从而引发索赔或纠纷。

三、违反同工同酬的要求导致行政处罚及索赔。

四、由于不可避免的整改，极有可能导致违法解除或变更劳动关系的索赔纠纷。由于《劳动合同法》的严格要求，相当一部分的劳务派遣用工必须转为正式用工或外包服务，由此必然涉及到原劳务派遣合同的解除或变更。如操作不慎，则可能变成违法解除从而引发索赔或纠纷。

五、违法从事劳务派遣业务导致处罚，包括以外包之名行劳务派遣之实的行为，均可能受到处罚。

为此，特提出如下建议：

第一，统计、梳理本单位的劳务派遣用工数量、岗位、比例、薪酬构成、薪酬发放情况等情况。

第二，审查现有的薪酬福利制度是否违反“同工同酬”的原则，避免留下用工管理上硬伤，遭受行政处罚。

第三，与劳务派遣单位签订新的《劳务派遣合同》时注意审查其资质。

第四，可以考虑多种用工模式，如非全日制用工、业务外包、居间、委托等其他民事方式。

针对企业可能面临的上述风险，天衡劳动法专业律师团队根据长期以来的经验，研究应对《劳动合同法》修订的措施，可为劳务派遣企业及用工单位提供如下法律服务：

一、劳务派遣用工风险审查。审查企业各岗位使用劳务派遣用工的合法性，评估风险，提供包括用工模式设计、制度整改、合同调整等全方位整改意见。

二、劳务派遣相关管理制度的起草、制定或修订，使企业具备合法、正规的劳务派遣制度方能获得劳务派遣资质。

三、劳务派遣合同等相关文本提供及修订。如劳务派遣合同、用工合同、外包合同、劳务派遣员工确认书等，依据新的《劳动合同法》调整相应条款，确保其合法有效。

四、变更或解除劳动关系方案及用工调整法律方案。

五、企业内部培训。为劳务派遣企业、广大用工企业提供《劳动合同法》修订案及全面的劳动法知识解读，帮助企业管理人员避免风险。

若有进一步了解需求，欢迎向联系人提出咨询并索要相关材料。

联系人：黄巧玲律师 13696914867

王 方律师 15859279135



福建天衡联合律师事务所

TENET & PARTNERS

房地产及建筑业务部

本部拥有一批擅长房地产、建筑工程、项目投资等法律业务的专业律师，率先在厦门等地成功推出商品房项目开发、土地一级开发项目、房地产项目转让、购房置业投资法律顾问等诉讼与非诉讼法律服务。

金融证券部

金融领域：本部配备了具有专业外语水平的执业律师，能熟练运用英语为中外客户提供中、英文法律服务。在厦门率先开展汽车消费贷款、二手房按揭贷款、银行不良资产的清理等新型金融法律服务项目。

证券领域：本所系目前厦门市律师事务所中证券执业律师和从事证券法律业务较多的律师事务所，具有证券从业律师事务所资格。本部律师已经办多家股份公司的首发新股、配股、增发新股、股改等A股项目。

公司商事业务部

本部以常年法律顾问及专项法律顾问作为主要的运作模式，以多

名精通公司法和公司经营管理，并拥有良好的职业素养和丰富的执业经验的资深律师为核心组成公司业务部，深得国内外客户所认可。

知识产权部

拥有多位知识产权法律专家，在专利、商标、商业秘密以及著作权等知识产权事务中，曾为国内外当事人提供各种法律服务。2005年天衡律所应邀参与了知识产权网络维权活动，并担任福建省知识产权维权网的牵头单位。

海商海事部

本部有多名专业律师拥有国际贸易、航运、物流、保险行业工作经验，注重业务实践与办案经验的结合。长期为海运、船舶管理、外贸、物流及保险行业的客户提供深入全面的诉讼及非诉讼法律服务。

家庭法律服务中心

本部律师接受国内外当事人的委托，起草各类婚前、婚内、离婚协议以及遗嘱等相关文件，办理离婚、继承、分家析产等各类婚姻继承案件。

劳动&HR法律事务部

本部律师精通劳动相关法律，一直参与厦门劳工立法、教育和推广工作；担任数十家大中型企业的劳工法律顾问，熟悉企业的人事管理以及相关规章制度；担任劳动争议仲裁委员会兼职仲裁员。

争议解决部

本部配备了熟悉综合法律业务的律师，能够为当事人提供全面的法律服务。诸多诉讼、非诉讼案件均由本部门承担办理。

海外事务部

本部可为客户在海外置业、多国移民、海外投资等方面的法律疑问进行专业解答和规整，拥有专业服务平台和多家配套执行机构。

刑事业务部

本部是以犯罪预防培训与刑事辩护为主，刑事代理为辅，专业提供刑事法律服务的部门。重点从事犯罪预防培训及咨询，刑事辩护业务——为涉嫌犯罪案件当事人提供专业的全程服务。

厦门（总部）

地址：厦门市思明区厦禾路666号海翼大厦A栋16-17层(361004)

电话：0592-5883666 5899701 传真：0592-5881668 5899702

邮箱：public@tenetlaw.com

上海（分所）

地址：上海市浦东新区崂山路526号江苏大厦23楼B1室(200122)

电话：021-58305510 传真：021-58305519

邮箱：public@tenetlaw.com

龙岩（分所）

地址：龙岩市九一南路48号龙兴大厦5楼(364000)

电话：0597-2288336 传真：0597-2230266

邮箱：public@tenetlaw.com

泉州（分所）

地址：泉州市丰泽街建行大厦9楼(362000)

电话：0595-22182603 传真：0595-22189083

邮箱：public@tenetlaw.com