

劳务派遣案例精选

71、用工单位破产，劳务派遣合同未到期

【案情简介】小张与某劳务派遣公司签订了三年的劳动合同，被派遣到一个服装厂工作。但因经营不善，服装厂负债累累，依法宣告破产，这样，小张一下就没工作了。她于是就来到与自己签订了劳动合同的劳务派遣公司询问，劳务派遣公司的人告诉她，用工单位破产了，劳动合同自然终止了。小张不服，就去申请了劳动仲裁，劳动仲裁委裁决，劳务派遣公司应与小张继续履行合同。

【法理评析】劳务派遣，是指劳务派遣单位与被派遣劳动者订立劳动合同后，由劳务派遣单位与用工单位通过签订劳务派遣协议，将被派遣劳动者派遣到用工单位工作，用工单位实际使用被派遣劳动者，用工单位向劳务派遣单位支付管理费而形成的关系。劳务派遣是典型的“有关系无劳动，有劳动无关系”，即劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系，但被派遣劳动者却不为劳务派遣单位提供劳动，被派遣劳动者为用工单位提供劳动，但却没有劳动关系，造成了劳动力的雇用和劳动力的使用分离。

本案中，劳务派遣公司的做法是错误的，没有正确区分劳务派遣中的用人单位和用工单位。在劳务派遣中，劳务派遣公司是用人单位，服装厂是用工单位。根据《劳动合同法》的规定，用人单位被依法宣告破产的，劳动合同终止。而本案中，破产的用工单位，而不是用人单位，小张的劳动合同也是与用人单位劳务派遣公司签订的，不是和用工单位服装厂签订的，所以劳动仲裁委裁决应继续履行劳动合同。

在劳动合同期限内，用工单位破产，小张就处于《劳动合同法》上所述的“无工作期间”，此时就相当于用人单位劳务派遣公司没

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学 费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】 xchy007@163.com



【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020 收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505 户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071 用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

有活给小张干一样，小张暂时处于停工状态，但劳动合同依然有效，而且无工可做也是因为小张的原因，因此劳务派遣公司应当按规定按月支付小张工资报酬，以保证小张的生活。

【法条链接】

《劳动合同法》第五十八条规定：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。

72、被派遣劳动者解除劳动合同

【案情简介】小李与某劳务派遣公司签订了劳动合同，劳动期限是两年。但是他在用工单位干了一年之后，觉得没有发展前景，于是就提前一个月向劳务派遣公司提交了书面的辞职报告。准备等一个月后劳动合同解除后去重新找份更好的工作。可是，当他向劳务派遣公司提出辞职时，劳务派遣公司告诉他，劳动合同未到期，不可以随意辞职。如果现在辞职，就要赔偿因此所引起的所有损失。小李十分不解，因为《劳动合同法》中明明规定：“劳动者可以提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。”为什么自己提前一个月通知也不可以解除劳动合同呢？于是双方发生争议。

【法理评析】《劳动合同法》第三十六、第三十七条和第三十八条规定的都是劳动者可以解除劳动合同的情况，但在劳务派遣中，法律却明文规定，被派遣劳动者只能根据第三十六条和第三十八条的规定解除劳动合同，而不能根据第三十七条的规定来单方面解除

劳动合同。

这是因为劳务派遣有其特殊的地方。劳动派遣中，有三方当事人，劳务派遣单位、被派遣劳动者、用工单位；两个合同，劳动合同、劳务派遣协议。劳务派遣单位根据劳务派遣协议招聘劳动者，劳动者根据劳动合同去用工单位工作。劳务派遣协议是劳动合同的基础，劳动者虽然是和劳动派遣单位签订的劳动合同，但实际是在用工单位工作。

所以，如果劳动者仅仅提前三十日书面通知劳务派遣公司，而不用通知用工单位，就可以解除劳动合同，会给实际用工单位带来损失，也会使得劳务派遣协议无法履行，派遣公司将要对用工单位承担违约责任。因此，法律限制了劳动者的解除权。

所以，在劳动合同到期前，小李不能随意解除。如果小李在提前一个月通知后就离开用工单位，因此而给用工单位带来的损失，以及因此给劳务派遣公司造成的损失将由其承担。

【法条链接】

《劳动合同法》第六十五条规定：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。

《劳动合同法》第三十六条规定：用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

《劳动合同法》第三十七条规定：劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

《劳动合同法》第三十八条规定：用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规

定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

73、用工单位直接与劳务派遣工解除劳动合同

【案情简介】曾某与某劳务派遣公司于2009年1月签订了为期2年的劳动合同，同年1月16日被派遣到某物业公司工作。2010年2月，该物业公司以曾某当班期间长时间脱岗，并遭到客户投诉，严重违反公司规章制度为由，书面向曾某发出了解除劳动合同通知书，并让曾某当天办理工作交接手续离开公司。曾某接到解除劳动合同通知书后，认为即使自己违反劳动纪律是事实，公司也不能直接与其解除劳动合同，因此，要求公司与其恢复劳动关系。该物业公司不解，于是到当地劳动争议仲裁委员会咨询，是否可以直接与曾某解除劳动合同？

【法理评析】劳务派遣用工是比较复杂的用工方式。《劳动合同法》明确了用工单位和派遣单位在劳动者出现过错或者违反劳动合同，违反单位（包括用工单位和派遣单位）的规章制度时的权责范围。根据《劳动合同法》第65条规定，被派遣劳动者有本法第39条和第40条第1项、第2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。

该物业公司作为用工单位，与派遣劳动者曾某只有实际用工关系，没有劳动合同关系，曾某如果严重违反了本公司的规章制度，物业公司要解除劳动合同，只能将其退回到有劳动合同关系的劳务派遣公司，并提供相关违纪事实资料。劳务派遣公司依据物业公司

提供的证据资料，依据法律规定与曾某解除劳动合同，并办理相关手续。因此，该物业公司是不能直接与曾某解除劳动合同的。

【法条链接】

《劳动合同法》第六十五条规定：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。

《劳动合同法》第三十九条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

《劳动合同法》第四十条规定：有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

74、用工单位将劳动者退回劳务派遣单位

【案情简介】李某 2004 年 10 月经过上海外服公司派遣进入某外商独资企业在上海的代表处工作，劳动合同期限为 3 年，月薪 2.3 万元人民币，李某担任财务经理。合同履行期间，李某工作认真，为代表处在中国市场开拓业务工作也做出了一定的贡献。2007 年 10 月，合同到期，李某与外服公司续签劳动合同，双方约定，劳动合同期限为 2 年，李某月薪 3.5 万元人民币。如果代表处在劳动合同

期内退回李某的，外服公司有权选择将李某再次派遣至其他单位。李某在失业期间，外服公司将按照上海市月最低工资标准，向李某每月支付报酬。李某由于在代表处工作愉快，新的劳动合同对工资也作了令其满意的约定，于是并未特别在意即签订了合同。

然而，好景不长，该外商独资企业海外母公司由于受次级贷款引发的金融风暴影响，欲将亚太地区子公司出售，2008年1月，该公司在上海的代表处受其影响，减员增效，亦提出李某所在的职位由于公司结构调整将被取消。因此，要求李某尽快办理工作移交手续，并提出将给与李某四个半月的工资作为经济补偿金。

李某当即表示反对，认为自己在工作岗位上没有任何过错，所在职位在公司中亦属于必要岗位，因此，拒收代表处的解除通知函。而代表处坚持己见，将李某退回外服公司，并要求外服公司可按照有关协议处理。双方发生争议，争执不下，无法解决。后李某向劳动保障部门提出仲裁申请。

【法理评析】这是一起《劳动合同法》实施后比较典型的劳务派遣单位，用工单位和劳动者之间的劳动争议案件。可以说，现实生活中，大量的外商独资企业、合资企业，凡不能自主签订劳动合同的，都是通过劳动者和劳务派遣单位签订劳动合同，然后由劳务派遣单位将劳动者派到相关外商企业中工作的模式来建立劳动关系的。

本案中，首先需要明确的是，由于劳动合同是由劳动者李某和具有劳务派遣资格的劳务派遣单位上海外服公司签订，因此，发生劳动争议后，虽然，劳动者一直是在代表处工作，工资待遇，劳动报酬都是由代表处直接发放或给与，但是由于劳动合同的双方是李某和外服公司，并且，由于代表处在中国法律中，并不被认为是一

个法人主体，具有独立的法人资格，因此，李某在劳动争议时，只能将外服公司作为被告，而不能将代表处作为被告。

第二，在具体案件中，外服公司应该会引用到双方之间的劳动合同条款，即双方已经协商一致的内容：“如果代表处在劳动合同期内退回李某的，外服公司有权选择将李某再次派遣至其他单位。李某在失业期间，外服公司将按照上海市月最低工资标准，向李某每月支付报酬”，表明自己愿意履行劳动合同，并同意支付相应失业期间的工资。那么该约定是否有效吗？

《劳动合同法》规定，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；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。因此，外服公司和李某在合同中的约定并没有违反法律。

第三，那么李某是否就此应当领取有关失业期间的工资，等待外服公司的下一轮派遣呢？根据《劳动合同法》的规定，劳动者除非是在试用期间被证明不符合录用条件，或者严重违反用人单位的规章制度，或严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害等劳动合同法规定的 39 条情形出现，或者是劳动者患病或非因工负伤，在规定医疗期满后不能从事原工作，也不能用人单位安排的新工作，或者是不胜任工作，经过培训或调岗，仍不胜任的，只有以上这几种情形出现的，用工单位有权将劳动者退回劳务派遣单位。因此，根据法律规定，用工单位无权将劳动者退回劳务派遣单位。

【法条链接】

《劳动合同法》第六十五条规定：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。

《劳动合同法》第三十九条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

《劳动合同法》第四十条规定：有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

75、劳务派遣公司与劳动者签订一年劳动合同

【案情简介】 陈某于 2008 年 3 月 24 日与一家派遣公司签订了劳动合同，期限自 2008 年 3 月 24 日至 2009 年 3 月 31 日止。派遣公司安排陈某至用工单位一家房地产公司工作，担任销售助理。2009 年 3 月 31 日合同到期后，陈某被告知不需要再去房地产公司公司工作了。2009 年 4 月 23 日陈某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求派遣公司、房地产公司支付赔偿金 10500 元等请求，劳动争议仲裁委员会在审限期内未审结，吴某遂于 2009 年 7 月 16 日以相同理由诉至法院。

陈某认为，派遣公司对其用工模式是劳务派遣，根据相关法律规定，合同派遣期限是二年以上，所以涉讼合同到期后，派遣公司理应与其续签合同，但派遣公司却单方面解除了双方劳动关系，应承担相应的法律责任。派遣公司认为，公司与陈某签订的劳动合同

期限是 2008 年 3 月 24 日至 2009 年 3 月 31 日，此系陈某签字认可的。如果陈某提出签订二年劳动合同的要求，其公司就不会录用陈某。公司根据合同期限届满后按正常程序与陈某解除劳动关系，不存在单方面解除劳动合同的情形，因此不应支付赔偿金 10500 元。请求二审依法改判。机械公司认为，作为用工单位，招聘人员用工岗位的期限是一年，陈某当时明知并自愿签约的，合同具有法律效力。派遣公司因合同期限届满，按正常程序与陈某解除劳动关系，并无违法之处。

一审法院审理后认为，根据相关法律规定，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。本案中，陈某与派遣公司签订了期限自 2008 年 3 月 24 日至 2009 年 3 月 31 日的劳动合同，该合同约定的期限未达到法律规定的最低标准，且合同到期后派遣公司未与陈某续订劳动合同，双方的劳动关系已终止，故派遣公司应支付陈某违法终止劳动合同的赔偿金，陈某要求派遣公司支付赔偿金的诉讼请求，于法有据，予以支持。原审法院判决后，派遣公司不服，向二审法院提起上诉。二审法院审理后认为，派遣公司作为劳务派遣单位，其与被派遣劳动者陈某建立劳动关系，双方订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，应适用《中华人民共和国劳动合同法》。为了保护被派遣劳动者的利益，该法明确规定，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。本案涉讼派遣劳动合同约定期限未及法定最低期限标准，而约定期限届满后，派遣公司未与劳动者陈某续签劳动合同，且在陈某无工作期间，亦未向陈某支付报酬，却单方面终止与陈某之间的劳

动关系，显属违法，原审法院依法判令派遣公司支付陈某违法终止劳动合同的赔偿金，并无不妥。最后二审法院判决驳回了上诉，维持原判。

【法理评析】《劳动合同法》对劳务派遣用工形式作出了规范，包括对劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同作出特别规定。尤其是规定了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。从而保证被派遣劳动者的就业稳定权益。

根据上述规定，劳务派遣单位必须与劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，这是法律对于劳务派遣单位与派遣劳动者在劳动合同期限上的最低要求。

由于法律明确要求劳务派遣单位与派遣劳动者必须订立二年以上固定期限劳动合同，因此，如果在短于两年的劳动合同到期后，派遣单位与派遣劳动者单方面终止劳动关系，则构成了违法终止。根据《劳动合同法》四十八条及《劳动合同法实施条例》三十二条之规定，违法终止需要承担恢复劳动关系或者支付赔偿金的法律后果。

在本案中，陈某与派遣公司签订的劳动合同期限自 2008 年 3 月 24 日至 2009 年 3 月 31 日，少于二年。在合同到期后，派遣公司与其终止了劳动关系，因此构成了违法终止，应当按照法定标准支付赔偿金。

【法条链接】

《劳动合同法》第五十八条规定：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。