

母子公司人员调配、劳务派遣的涉税风险及社保风险

徐老师

目录

Content

01

母子公司人员劳务关系风险防控

02

母子公司人员税务及社保风险解析

03

劳务派遣相关概念解析

04

劳务派遣税务及社保风险解析



01

母子公司人员劳务关系风险防控



集团公司：为了一定的目的组织起来共同行动的团体公司，是指以资本为主要联结纽带，以母子公司为主体，以集团章程为共同行为规范的，由母公司、子公司、参股公司及其他成员共同组成的企业法人联合体。



成立集团公司的条件：

- 1、企业集团的母公司（核心企业）注册资本在5000万元人民币以上，并至少拥有5家子公司；
- 2、母公司（核心企业）和其子公司的注册资本总和在1亿元人民币以上；
- 3、企业集团的母公司（核心企业）应登记为有限责任公司或股份有限公司；全民所有制企业可以作为核心企业组建企业集团，但注册资金应在1亿元人民币以上；
- 4、集团成员单位均具有法人资格。



母子公司与总分公司的相同点

- ①都是存在控制与被控制关系
- ②都能独立的进行民事活动

母公司对子公司一般不直接控制，而是通过任免子公司董事会成员、作出投资决策等方式影响子公司的生产经营活动。分公司的人事、业务、财产受母公司的直接控制，在母公司的经营范围内从事经营活动。

母子公司与总分公司的区别

一、法律地位区别

根据《中华人民共和国公司法》规定，“公司可以设立分公司。设立分公司，应当向公司登记机关申请登记，领取营业执照。分公司不具有法人资格，其民事责任由公司承担。”

“公司可以设立子公司，**子公司具有法人资格**，依法独立承担民事责任。”

由此可见，分公司与子公司的法律地位是完全不同的：

分公司在法律上不是一个独立的法人，不具有独立承担民事责任的资格，也就是说它在法律上是隶属于总公司的一个分支机构，不是独立的个体。

子公司在法律上是一个独立的法人，依法独立承担民事责任，即：以自己的名义进行各类民事经济活动;独立承担公司行为所带来的一切后果与责任。

二、税务处理规定区别

1、企业所得税

根据《国家税务总局关于印发<跨地区经营汇总纳税企业所得税征收管理办法>的公告》（国家税务总局公告2012年第57号）相关规定，居民企业在中国境内跨地区(指跨省、自治区、直辖市和计划单列市，下同)设立不具有法人资格分支机构的，该居民企业为跨地区经营汇总纳税企业(以下简称汇总纳税企业)。汇总纳税企业实行“**统一计算、分级管理、就地预缴、汇总清算、财政调库**”的企业所得税征收管理办法。

2、增值税

根据《中华人民共和国增值税暂行条例》相关规定，固定业户应当向其机构所在地的主管税务机关申报纳税。总机构和分支机构不在同一县(市)的，应当分别向各自所在地的主管税务机关申报纳税。因此，分支机构的增值税一般情况下就地申报纳税。

经国务院财政、税务主管部门或者其授权的财政、税务机关批准，可以由总机构汇总向总机构所在地的主管税务机关申报纳税。

三、两者的经营范围的规定不同

企业设立分公司，由于分公司不能独立承担民事责任，因此其经营范围不得超过总公司的经营范围；企业设立子公司，其经营范围则不受母公司经营范围的限制。

四、两者的名称规定有所不同

最容易区分究竟是子公司还是分公司的方法就是看其公司名称。**设立的子公司，名称需要预先核准且不受母公司名称的限制。**而设立的分公司，**企业设立的分公司名称不需预先核准**，但其名称应以其总公司的名称，缀以分公司、分厂、分店等，并标明该分支机构和行业所在地行政区划名称或者地名。

思考题：

母公司长期派员工到子公司工作，劳动关系上有无风险？有什么破解的方法？

可能发生的主要风险表现在：

- 1、劳动合同约定的工作地点与劳动者调动后的实际工作地点不一致，原劳动合同的用人单位可能会被认定为违反劳动合同，从而应承担一定的法律责任。
- 2、依法应当为员工缴纳的社会保险、住房公积金，究竟应当由母公司还是子公司、或者由哪一个子公司缴纳，因无约定而容易发生争议。
- 3、我国是个一个经济发展不平衡的国家，而前述社会保险、住房公积金的缴费基数，以及最低工资标准等，可能会因劳动合同约定的工作地点与劳动者调动后的实际工作地点的不同而出现差异，如用人单位未能和劳动者明确约定，也容易导致劳动争议的发生。
- 4、劳动者调动后，一旦发生工伤、疾病、意外事故等，需要用人单位支付补偿或提供医疗期时，具体由调动前、后的哪一个用人单位负责处理，也容易发生争议。
- 5、劳动者调动后，其工作年限的计算涉及劳动者的年休假和经济补偿金等各项问题，如无明确的约定则极易发生纠纷。

思考题：

母公司长期派员工到子公司工作，劳动关系上有无风险？有什么破解的方法？

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发【2005】12号，下称通知）第二条规定，用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

- （一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；
- （二）用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；
- （三）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；
- （四）考勤记录；
- （五）其他劳动者的证言等。

总结：无论是否签订劳动合同，用人单位和劳动者之间的劳动关系也仍然可以通过其他的途径证明。



02

母子公司人员税务及社保风险解析

（一）母子公司间提供服务支付费用企业所得税处理问题

政策依据：

《国家税务总局关于母子公司间提供服务支付费用有关企业所得税处理问题的通知》

（国税发[2008]86号）



（一）母子公司间提供服务支付费用企业所得税处理问题

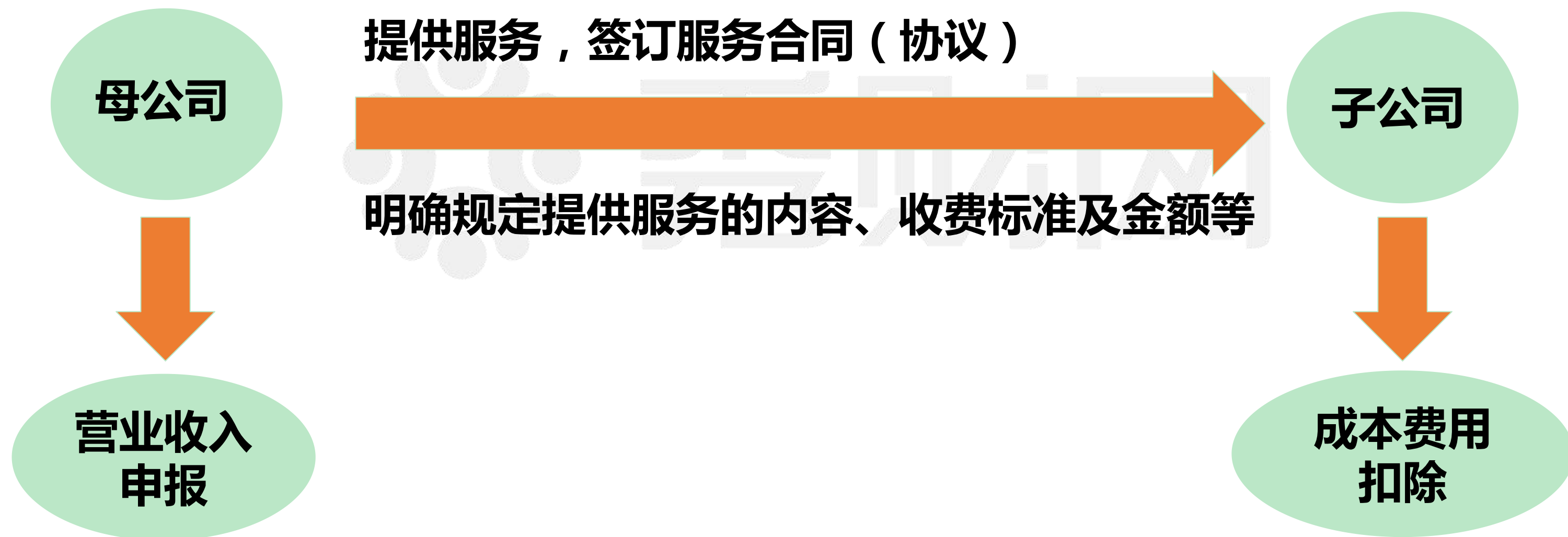
一、母公司为其子公司（以下简称子公司）提供各种服务而发生的费用，应按照独立企业之间公平交易原则确定服务的价格，作为企业正常的劳务费用进行税务处理。

母子公司未按照独立企业之间的业务往来收取价款的，税务机关有权予以调整。

核心要点：独立交易原则

（一）母子公司间提供服务支付费用企业所得税处理问题

二、母公司向其子公司提供各项服务，双方应签订服务合同或协议，明确规定提供服务的内容、收费标准及金额等，凡按上述合同或协议规定所发生的服务费，母公司应作为营业收入申报纳税；子公司作为成本费用在税前扣除。



（一）母子公司间提供服务支付费用企业所得税处理问题

三、母公司向其**多个**子公司**提供同类项服务**，其收取的服务费可以采取**分项签订合同或协议收取**；也可以采取**服务分摊协议的方式**，即，由母公司与各子公司签订服务费用分摊合同或协议，以母公司为其子公司提供服务所发生的实际费用并附加一定比例利润作为向子公司收取的总服务费，在各服务受益子公司（包括盈利企业、亏损企业和享受减免税企业）之间按《中华人民共和国企业所得税法》第四十一条第二款规定合理分摊。

（一）母子公司间提供服务支付费用企业所得税处理问题

《中华人民共和国企业所得税法》第四十一条第二款：

企业与其关联方共同开发、受让无形资产，或者共同提供、接受劳务发生的成本，在计算应纳税所得额时应当按照**独立交易原则进行分摊**。

核心要点：独立交易原则

（一）母子公司间提供服务支付费用企业所得税处理问题

四、母公司以**管理费形式**向子公司提取费用，子公司因此支付给母公司的管理费，不得在税前扣除。



(一) 母子公司间提供服务支付费用企业所得税处理问题

五、子公司申报税前扣除向母公司支付的服务费用，应向主管税务机关**提供**与母公司签订的服务合同或者协议等与税前扣除该项费用**相关的材料**。
不能提供相关材料的，支付的服务费用**不得税前扣除**。

（二）母子公司跨地区汇总纳税企业所得税问题解析

文件依据：

- 1、《国家税务总局关于印发〈跨地区经营汇总纳税企业所得税征收管理办法〉的公告》
（国家税务总局公告2012年第57号）**
- 2、《财政部国家税务总局中国人民银行关于印发（跨省市总分机构企业所得税分配及预算管理办法）的通知》（财预[2012]40号）**

（二）母子公司跨地区汇总纳税企业所得税问题解析

第二条 居民企业在中国境内跨地区（指跨省、自治区、直辖市和计划单列市，下同）设立不具有法人资格分支机构的，该居民企业为跨地区经营汇总纳税企业（以下简称汇总纳税企业），除另有规定外，其企业所得税征收管理适用本办法。

思考题：省内跨市（县）该如何处理？

（二）母子公司跨地区汇总纳税企业所得税问题解析

部分省、自治区、直辖市和计划单列市跨地区经营汇总企业下文汇总：

- 1、《上海市国家税务局、上海市地方税务局关于贯彻《国家税务总局关于印发〈跨地区经营汇总纳税企业所得税征收管理〉的公告〉的意见》（沪国税所[2013]7号）
- 2、《浙江省国家税务局浙江省地方税务局关于省内跨市、县经营汇总纳税企业所得税征管问题的公告》（浙江省国家税务局浙江省地方税务局公告2013年第3号）

（二）母子公司跨地区汇总纳税企业所得税问题解析

第三条 汇总纳税企业实行“**统一计算、分级管理、就地预缴、汇总清算、财政调库**”的企业所得税征收管理办法：

（一）**统一计算**，是指总机构统一计算包括汇总纳税企业所属各个不具有法人资格分支机构在内的全部应纳税所得额、应纳税额。

（二）**分级管理**，是指总机构、分支机构所在地的主管税务机关都有对当地机构进行企业所得税管理的责任，总机构和分支机构应分别接受机构所在地主管税务机关的管理。

（三）**就地预缴**，是指总机构、分支机构应按本办法的规定，分月或分季分别向所在地主管税务机关申报预缴企业所得税。

（四）**汇总清算**，是指在年度终了后，总机构统一计算汇总纳税企业的年度应纳税所得额、应纳所得税额，抵减总机构、分支机构当年已就地分期预缴的企业所得税款后，多退少补。

（五）**财政调库**，是指财政部定期将缴入中央国库的汇总纳税企业所得税待分配收入，按照核定的系数调整至地方国库。

（二）母子公司跨地区汇总纳税企业所得税问题解析

第四条 总机构和具有主体生产经营职能的二级分支机构，就地分摊缴纳企业所得税。

二级分支机构，是指汇总纳税企业**依法设立并领取非法人营业执照（登记证书）**，且总机构对其财务、业务、人员等直接进行统一核算和管理的分支机构。

知识点补充

国家税务总局公告2012年第57号

第五条 以下二级分支机构不就地分摊缴纳企业所得税：

- （一）**不具有主体生产经营职能**，且在当地不缴纳增值税、营业税的产品售后服务、内部研发、仓储等汇总纳税企业内部辅助性的**二级分支机构**，不就地分摊缴纳企业所得税。
- （二）**上年度认定为小型微利企业的**，其二级分支机构不就地分摊缴纳企业所得税。
- （三）**新设立的二级分支机构**，设立当年不就地分摊缴纳企业所得税。
- （四）**当年撤销的二级分支机构**，自办理注销税务登记之日所属企业所得税预缴期间起，不就地分摊缴纳企业所得税。
- （五）汇总纳税企业**在中国境外设立**的不具有法人资格的二级分支机构，不就地分摊缴纳企业所得税。

案例填报解析

A建筑公司创建于2010年，总部位于上海，在合肥、济南、武汉设有分公司，2019年一季度总机构应纳税所得额 800万元，应纳税额200万元；分公司三项权重如下表：

单位：万元

公司名称	营业收入	职工薪酬	资产总额
合肥分公司	400	80	1000
济南分公司	500	80	1500
武汉分公司	100	40	500
合计	1000	200	3000

第一步：

根据分支机构三因素权重计算税款分配比例

$$\begin{aligned}\text{合肥分公司分配比例} &= (400 \div 1000 \times 0.35) + (80 \div 200 \times 0.35) + (1000 \div 3000 \times 0.3) \\ &= 0.14 + 0.14 + 0.1 = 0.38\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{济南分公司分配比例} &= (500 \div 1000 \times 0.35) + (80 \div 200 \times 0.35) + (1500 \div 3000 \times 0.3) \\ &= 0.175 + 0.14 + 0.15 = 0.465\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{武汉分公司分配比例} &= (100 \div 1000 \times 0.35) + (40 \div 200 \times 0.35) + (500 \div 3000 \times 0.3) \\ &= 0.035 + 0.07 + 0.05 = 0.155\end{aligned}$$

第二步：

计算总机构和分支机构应该缴纳的税款

分支机构应缴纳的税款 $200 \times 50\% = 100$ （万元）

总机构应该缴纳的税款 $= 200 \times 50\% = 100$ （万元）

其中的50万元为财政集中分配所得税，另50万元为总机构应分摊所得税。

第三步：

根据分配比例计算分配税款额

$$\text{合肥分公司} = 100 \times 0.38 = 38 \text{ (万元)}$$

$$\text{济南分公司} = 100 \times 0.465 = 46.5 \text{ (万元)}$$

$$\text{武汉分公司} = 100 \times 0.155 = 15.5 \text{ (万元)}$$

第四步：总机构填报《企业所得税汇总纳税分支机构所得税分配表》

税款所属期间：2019年 1 月 1 日至 2019 年 3 月 31 日

总机构名称（盖章）： A公司

总机构统一社会信用代码（纳税人识别号）：

金额单位：元（列至角分）

应纳税所得额		总机构分摊 所得税额	总机构财政集中分配所得税额			分支机构分摊所得税额	
2000000		500000	500000			1000000	
分支机构情况	分支机构统一 社会信用代码 （纳税人识别号）	分支机构名称	三项因素			分配 比例	分配所得 税额
			营业收入	职工薪酬	资产总额		
		合肥分公司	4000000	800000	10000000	38%	380000
		济南分公司	5000000	800000	15000000	46.5%	465000
		武汉分公司	1000000	400000	5000000	15.5%	155000
	合计	—	10000000	2000000	30000000	100%	1000000

（三）母子公司社保问题解析

员工与母公司签订劳动合同的职工到子公司工作，五险一金由母公司负担，工资由子公司负担，母公司与子公司签订协议说明经济补偿金由子公司负担。

- 问题：
- 1、母公司与子公司的协议是否有效？
 - 2、如果子公司不想用该职工了，解除劳动合同的经济补偿金由谁支付？
 - 3、还有没有其他风险？

解决措施：

A、若母公司想正式派员工到子公司长期工作、或从一子公司调到另一子公司长期工作，建议把原来的劳动合同解除，由子公司与员工重新签订劳动合同，该员工成为子公司的员工；

B、若母公司指派的员工只是到子公司工作一段时间，完成任务后就回母公司工作，建议一切都不变，仍保持原有劳动合同关系，包括工资、社保等。双方的关系处理和费用负担，可考虑两公司间签订一个借调协议或由母公司发一个借调通知，明确双方关系、责任，仅仅一个经济补偿协议不能足以弥补如上不足。

C、无论母公司与子公司之间人事调动，或是子公司之间的人员调动，企业在调动前一定要与员工充分协商，完善各种手续并保留有关证据，减少企业用工风险。原用人单位与劳动者解除劳动合同，新的用人单位与劳动者签订书面的劳动合同，同时**原用人单位和新的用人单位及劳动者三方签订劳动关系转移的协议**，将经济补偿金、工作年限等问题约定清楚，不仅能够将劳动关系顺利转移，保证劳动者和企业的利益，还预防、降低了劳动争议发生。



03

劳务派遣相关概念解析

（一）劳务派遣概念解析

1、基本概念：

劳务派遣概念：

劳务派遣是由劳务派遣公司与被派遣劳动者订立劳动合同后，将劳动者派遣到用工单位从事劳动的一种特殊的用工形式。

（一）三方关系：**劳动关系与用工关系相分离**

1.用**人**单位：经营劳务派遣业务的单位。

2.用**工**单位：使用劳务派遣劳动者的企业。

3.劳动者：从事劳务派遣业务的劳动者。

劳动关系、用工关系、合同关系

劳务派遣经营许可证

(副本)

编号: 010120150004

单位名称: 武汉人力资源发展有限公司

住所: 武汉市江岸区解放大道15层8室

法定代表人:

注册资本: 人民币贰佰零壹万元

许可经营事项: 劳务派遣

有效期限: 二〇一五年五月五日 至 二〇一八年五月四日

说明

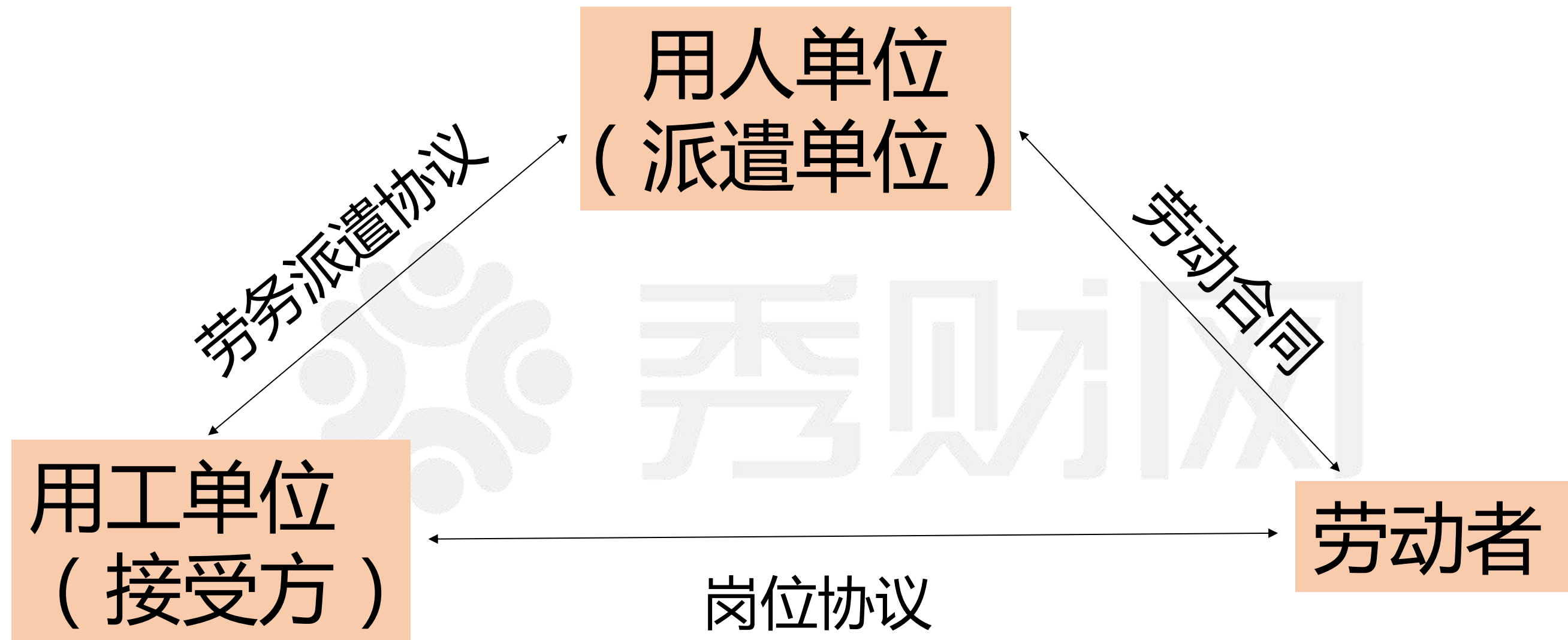
- 1.《劳务派遣经营许可证》是劳务派遣单位依据《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国行政许可法》等法律经营劳务派遣业务的凭证。
- 2.《劳务派遣经营许可证》分正本和副本,正本和副本具有同等法律效力。正本应放置在劳务派遣单位办公场所的醒目位置。
- 3.《劳务派遣经营许可证》不得涂改、倒卖、出租、出借或者以其他任何形式非法转让,除许可机关外,其他任何单位和个人均不得收缴和吊销。
- 4.劳务派遣单位许可事项发生变化时,应向许可机关申请变更登记。
- 5.劳务派遣单位应当于每年3月31日前向许可机关提交上一年度劳务派遣经营情况报告。
- 6.《劳务派遣经营许可证》被撤销、注销、吊销的,《劳务派遣经营许可证》即自行失效。劳务派遣单位应将《劳务派遣经营许可证》正、副本交回许可机关。

发证机关: (盖章)

发证日期: 二〇一五年五月四日



（二）劳务派遣合同签订



劳动者与派遣公司的劳动合同的内容

《中华人民共和国劳动合同法》 第十七条：

劳动合同应当具备以下条款：

- （一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- （二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- （三）劳动合同期限；
- （四）工作内容和工作地点；
- （五）工作时间和休息休假；
- （六）劳动报酬；
- （七）社会保险；
- （八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- （九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

劳务派遣业务中的劳动合同需注意

《中华人民共和国劳动合同法》第五十八条：

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。

劳务派遣业务中的劳动合同需注意

《劳务派遣暂行规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第22号）

第五条 劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限书面劳动合同。

第六条 劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。

关键词：

签订双方：劳务派遣单位与被派遣劳动者

期限：二年以上的固定期限劳动合同

试用期：只能一次



04

劳务派遣税务及社保风险解析

劳务派遣的会计处理

《企业会计准则第9号——职工薪酬》

第三条 本准则所称职工，是指与企业订立劳动合同的所有人员，含全职、兼职和临时职工，也包括虽未与企业订立劳动合同但由企业正式任命的人员。

未与企业订立劳动合同或未由其正式任命，但向企业所提供服务与职工所提供服务类似的人员，也属于职工的范畴，**包括通过企业与劳务中介公司签订用工合同而向企业提供服务的人员。**

劳务派遣服务增值税政策

《财政部 国家税务总局关于进一步明确全面推开营改增试点有关劳务派遣服务、收费公路通行费抵扣等政策的通知》（财税〔2016〕47号）

一般纳税人提供劳务派遣服务，可以按照《财政部 国家税务总局关于全面推开营业税改征增值税试点的通知》（财税〔2016〕36号）的有关规定，以取得的全部价款和价外费用为销售额，按照**一般计税方法**计算缴纳增值税；也可以**选择差额纳税**，以取得的全部价款和价外费用，扣除代用工单位支付给劳务派遣员工的工资、福利和为其办理社会保险及住房公积金后的余额为销售额，按照**简易计税方法**依5%的征收率计算缴纳增值税。

劳务派遣服务增值税政策

小规模纳税人提供劳务派遣服务，可以按照《财政部 国家税务总局关于全面推开营业税改征增值税试点的通知》（财税〔2016〕36号）的有关规定，以取得的全部价款和价外费用为销售额，按照**简易计税方法依3%的征收率**计算缴纳增值税；也可以选择差额纳税，以取得的全部价款和价外费用，扣除代用工单位支付给劳务派遣员工的工资、福利和为其办理社会保险及住房公积金后的余额为销售额，按照**简易计税方法依5%的征收率**计算缴纳增值税。

选择差额纳税的纳税人，向用工单位收取用于支付给劳务派遣员工工资、福利和为其办理社会保险及住房公积金的费用，不得开具增值税专用发票，可以开具普通发票。

劳务派遣服务，是指劳务派遣公司为了满足用工单位对于各类灵活用工的需求，将员工派遣至用工单位，接受用工单位管理并为其工作的服务。

税率、征收率梳理

		一般纳税人		小规模纳税人
劳务派遣		一般计税	简易计税	
	全额	6%税率		3%征收率
	差额		5%征收率	5%征收率
劳务外包 (以建筑业为例)	差额		3%征收率	3%征收率
人力资源外包	差额	6%税率	5%征收率	3%征收率

思考题：劳务派遣和劳务外包有何区别？

	不同点	相同点
劳务派遣	“人”的外包	不与劳动者签订劳动合同
劳务外包	“事”的外包	



以“建筑企业用工”为例

劳务派遣

- 一、劳务派遣费用是一项成本费用，不能差额扣除。
- 二、劳务派遣是纯服务企业，只有人力资源和社会保障部门给的许可证，没有劳务资质。
- 三、劳务派遣有用工人数限制，用工不能超过总用工的10%，
- 四、可抵扣进项抵额也不同，在价格包死的情况下，劳务派遣差额征税，建安企业取得可抵扣的进项税额小于劳务分包。

劳务外包

- 一、对用工单位建筑企业来说，劳务外包，是计算差额征税时收入的减项。
- 二、劳务分包是属于建筑工程系列，有住建部发的建筑企业劳务资质证书。
- 三、劳务分包没有。

来源：财务第一教室

劳务派遣的企业所得税处理

《国家税务总局关于企业工资薪金和职工福利费等支出税前扣除问题的公告》

（国家税务总局公告2015年第34号）

第三条：按照协议（合同）约定**直接支付给劳务派遣公司**的费用，应作为**劳务费支出**；**直接支付给员工个人**的费用，应作为**工资薪金支出和职工福利费支出**。其中属于工资薪金支出的费用，准予计入企业工资薪金总额的基数，作为计算其他各项相关费用扣除的依据。

劳务派遣的个人所得税处理

中华人民共和国个人所得税法(2018年修订版)

第九条 个人所得税以所得人为纳税人，以支付所得的单位或者个人为扣缴义务人。

纳税人有中国公民身份号码的，以中国公民身份号码为纳税人识别号；纳税人没有中国公民身份号码的，由税务机关赋予其纳税人识别号。扣缴义务人扣缴税款时，纳税人应当向扣缴义务人提供纳税人识别号。

思考题：1、劳务派遣行为中，谁是扣缴义务人？

2、纳税人识别号有什么用？

劳务派遣的社保费处理

情况一：如果企业与劳务派遣公司签订的劳务派遣合同中只约定给劳务派遣公司总的劳务派遣费费用，社保费由谁来承担？

情况二：如果企业与劳务派遣公司签订的劳务派遣合同中约定：企业只支付劳务派遣公司的劳务派遣费用，派遣工的工资、福利和社保费用直接由企业支付，社保费由谁来承担？

根据《劳务派遣暂行规定》（人力资源和社会保障部令第22号）

第十八条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当在**用工单位所在地**为被派遣劳动者参加社会保险，**按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费**，被派遣劳动者按照国家规定享受社会保险待遇。

根据《劳务派遣暂行规定》（人力资源和社会保障部令第22号）

第十九条 劳务派遣单位在用工单位所在地设立分支机构的，由分支机构为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

课程回顾

01

母子公司人员劳务关系风险防控

02

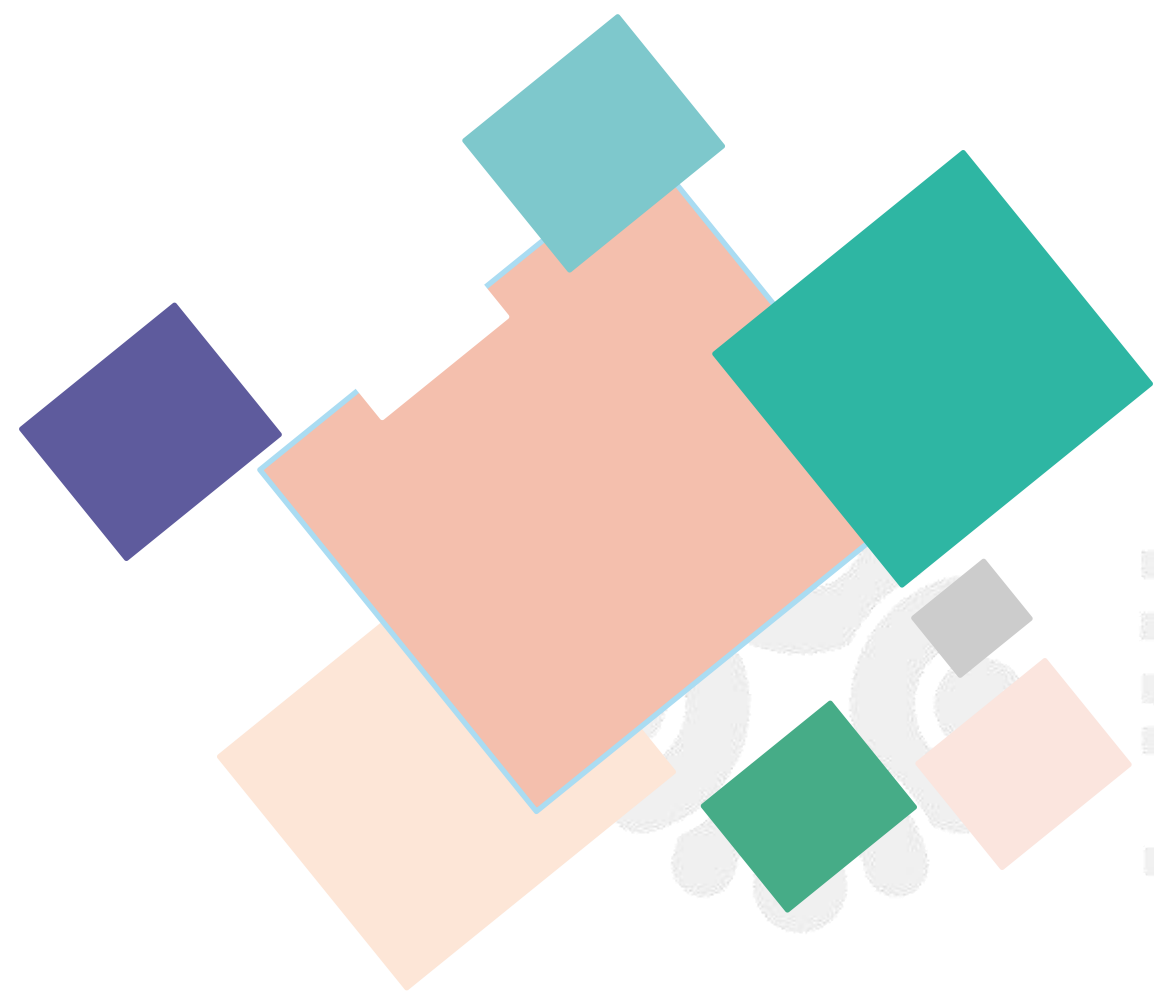
母子公司人员税务及社保风险解析

03

劳务派遣相关概念解析

04

劳务派遣税务及社保风险解析



Q&A

秀财网



版权声明

本网站（ www.xiucai.com ）刊载的所有内容，包括文字、图片、音频、视频、软件、程序、以及网页版式设计等均在网上公开发布。

访问者可将本网站提供的内容或服务用于个人学习、研究或欣赏，以及其他非商业性或非盈利性用途，但同时应遵守著作权法及其他相关法律的规定，不得侵犯本网站及相关权利人的合法权益。除此以外，将本网站任何内容或服务用于其他用途时，须征得本网站及相关权利人的书面许可，否则，将承担侵犯知识产权的法律责任。



谢谢观看