

# 派遣单位与用工单位是否该承担连带责任

周洪波 律师

2017-7-19



## 【基本案情】

蔡先生于 2014 年 8 月 15 日与一家劳务派遣服务有限公司签定了一份劳动合同，同月 20 日被该公司派遣至一家仓储公司担任保安工作。仓储公司未对蔡先生进行任何保安工作方面的培训，第二天就直接让其上岗操作，直到 2015 年 3 月 18 日，蔡先生在该公司工作中因意外事故导致自己左小腿粉碎性骨折。2015 年 7 月 10 日，经上海市人力资源与社会保障局认定为工伤，2015 年 9 月 25 日，经上海市劳动能力鉴定委员会鉴定为伤残十级，至事故发生时，蔡先生才得知劳务派遣服务公司与仓储公司均未为其缴纳社会保险金，导致其无法享受医疗保险待遇，所有治疗等费用均需自费，这对蔡先生的家庭造成了很大的负担，对此，他该如何维权？

## 【法律分析】

根据蔡先生的介绍，首先，该劳务派遣公司已经违反了《中华人民共和国合同法》（下称“《劳动合同法》”）的相关规定，在蔡先生与劳务派遣公司签定劳动合同后，该公司有依法为其缴纳社会保险的义务，但该公司实际并未缴纳，故根据《工伤保险条例》的规定，劳务派遣公司应当承担蔡先生本次事故所有的医疗费用及工伤保险待遇；其次，作为实际用工单位的仓储公司未对蔡先生进行入岗前的培训，亦对此次事故的发生存在因果关系，故该仓储公司应当对蔡先生承担损害赔偿责任，且该责任系连带赔偿责任。因此，建议蔡先生依法与二家公司进行交涉，若协商不成可以依法向公司所在地的劳动争议仲裁委员会提出仲裁；不服裁决的，还可以依法向人民法院提起诉讼。

## ■ 何谓劳务派遣

劳务派遣又称人力派遣、劳动派遣等，是指由劳务派遣机构与派遣劳工订立劳动

合同，把劳动者派向其他用工单位，再由其用工单位向派遣机构支付一笔服务费用的一种用工形式。劳动力给付的事实发生于派遣劳工与实际用工单位之间，实际用工单位向劳务派遣机构支付服务费，劳务派遣机构向劳动者支付劳动报酬。

## 二 劳务派遣的员工发生工伤后的法律风险及防范

### （一）法律风险

《劳动合同法》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。所以劳务派遣单位实际是作为劳动合同主体之一的，对于劳动者的权益负有保障义务，而根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》中规定的劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉的，以派遣单位为被告；所以劳务派遣单位应积极为员工提供各项劳动保障，否则员工发生工伤或者与实际用人单位有纠纷的，则需要派遣单位首先承担相应的责任。其次，劳务派遣作为一种相对较为特殊的用工形式，法律也更为重视对劳务派遣员工的保护，因工伤而产生的赔偿责任，往往由用人单位与用工单位连带承担。

本案中，蔡先生进入劳务派遣公司并经劳务派遣公司派往仓储公司工作，其在工作中受伤。经上海市劳动和社会保障局认定为工伤，经劳动能力鉴定委员会鉴定为工伤十级，故蔡先生依法应享受工伤保险待遇，但因劳务派遣公司作为用人单位，未依法为蔡先生缴纳社保，故该项费用应由劳务派遣公司支付，而仓储公司作为用工单位，应对而未对蔡先生进行入岗前的培训，对事故的发生存在因果关系，因此根据《劳动合同法》相关规定，关于用工单位的赔偿责任系采取过错责任原则，即用工单位承担连带赔偿责任的前提是其在劳务派遣中存在过错，并且该过错与劳动者的损害结果之间存在因果关系。

### （二）风险防范

1. 要建立与派遣员工签订劳动合同的相关制度，必须签订固定期限两年以上的劳

动合同。

2.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。

3.劳动派遣单位应与用工单位就劳动者的劳动技能培训以及劳动保障达成一致意思表示，从而在出现纠纷时，可以依据达成的协议处理。

### 三 总结

综上,劳务派遣单位与实际用工单位应当共同遵守劳动合同法等法律法规的规定。当劳动者自身权益受到侵害时,在用人单位与实际用工单位均不愿意承担责任的情况下,劳动者依法可以同时向二家单位主张权利,以维护自己的合法权益。