**下载【儒思 HR】APP 免费观看微视频 提问专家 在线圈子交流更方便**

**劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务**

# 1、劳务派遣单位与被派遣劳动者的权利和义务

劳务派遣单位与劳动者之间系劳动合同关系，这种劳动合同与传统的劳动合同有所不同，主要体现在派遣劳动合同中雇佣与使用是相分离的，但从本质上说，派遣劳动合同仍属于劳动合同关系的范畴，劳务派遣单位也就应当承担劳动法规定的用人单位的全部义务，其主要义务为向被派遣劳动者支付劳动报酬以及对被派遣劳动者负有保护照顾、办理社会保险等义务。

# 2、劳务派遣单位与用工单位的权利和义务

劳务派遣单位与用工单位之间依据派遣协议成立民事合同关系，双方的权利义务应遵循私法自治的原则，由双方在合同中自行协商确定。无论劳务派遣单位与用工单位在派遣协议中如何分配其权利义务，该约定只对劳务派遣单位与用工单位有效，而对于被派遣劳动者并不生效，被派遣劳动者仍可基于其与劳务派遣单位、用工单位分别形成的法律关系主张权利。例如在上述案例中，即使劳务派遣单位与用工单位在派遣协议中约定“工伤事故用工单位概不负责”，该约定对劳动者亦不生效，一旦发生工伤事故，劳动者依然可以主张劳务派遣单位与用工单位承担连带责任。

# 3、用工单位与被派遣劳动者的权利和义务

尽管被派遣劳动者与用工单位之间并不存在劳动关系，但由于被派遣劳动者是向用工单位实际提供劳动，用工单位享有对劳动者的指挥监督权，双方实际上存在着隶属关系与人身关系的结合，故而为了保护劳动者，将用工单位依据私法上的利他契约而负有的对被派遣劳动者的附随义务通过劳动法而上升为其对劳动者负有的特殊保护照顾义务。这种保护照顾义务的内容主要包括：用工单位应当向被派遣劳动者提供安全卫生的工作环境和条件；应当保证被派遣劳动者的工资报酬不低于最低工资标准及与其他正式职工同工同酬；应当保护被派遣劳动者的一般人格权不受侵害等。

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。

本条是关于劳务派遣单位、被派遣单位以及被派遣劳动者在订立劳动合同方面权利义务的规定。

本条主要有三个方面的内容：

第一，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全部义务。这一规定，明确了劳务派遣单位与劳动者形成本法规定的正式劳动关系。劳务派遣单位

要承担用人单位的全部权利和义务。这些权利义务在本法已经有明确的规定。例如，派遣单位承担依法招用劳动者、签订劳动合同以及解除劳动合同时支付经济补偿金、支付工资、参加社会保险并依法缴费等义务；用人单位应依法允许劳动者参加或组织工会等义务，并对派遣单位承担的解除劳动合同时支付经济补偿金、支付工资、参加社会保险并依法缴费等义务承担连带责任。

第二，劳务派遣单位要与被派遣劳动者订立书面劳动合同。这一规定也就是再次明 确了劳务派遣单位与劳动者之间形成的劳动关系，劳动合同除了要有一般劳动合同的必 备条款外，还要明确约定被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。 第三，劳务派遣单位与被派遣劳动者至少要订立二年以上的固定期限的劳动合同。劳动 合同的期限本应当是由劳动合同双方约定。可以是固定期限的劳动合同，也可以是无固 定期限的劳动合同，还可以是以完成一定工作为期限的劳动合同。固定期限的劳动合同， 也是双方约定期限。但是本法就劳务派遣中的劳动合同的期限做出了强制规定，即不得 少于二年，可以多于二年。在实际工作中，有些劳务派遣单位为了逃避用人单位的责任， 故意在劳动合同中不约定具体的合同期限，而是规定以劳务派遣单位与接受单位之间签 订的劳务派遣协议中约定的工作时间或者劳务派遣工为接受单位提供劳动的实际时间 为准。如果劳务派遣协议中约定期限为一年，劳动合同的期限也为一年。如果劳务派遣 工在接受单位提供劳动提前结束，劳动合同也同时结束。对此有些同志建议，劳务派遣 单位不是中介，劳务派遣工是劳务派遣单位的正式员工，劳务派遣单位应当承担用人单 位的相应责任，建议在劳动合同中明确约定期限，且该期限不得少于劳务派遣协议中约

定的期限。为解决这个问题，本条规定劳务派遣单位应当与劳动者订立二年以上的固定

期限劳动合同。对这一规定，在征求意见过程中，有的劳务派遣单位认为，实践中将接 受单位的用工期限作为劳务派遣合同的期限的做法确是不合适的，但是本条规定劳务派 遣单位与劳动者订立的是劳动合同，而劳动合同法对一般的劳动合同没有最低期限的规 定，如果仅对劳务派遣合同规定最低二年期限，必将导致法律前后不一致，也加重了劳 务派遣单位的负担，造成不公平。有的用人单位提出，劳务派遣单位必然会将最低二年 期限的负担或多或少地转嫁给用工单位，这样将会使得用工单位的成本大大提高，不利 于就业。还有的提出，规定劳务派遣合同的最低期限为二年与有关劳务派遣应当在临时 性、辅助性与替代性的工作岗位上实施的规定相矛盾。经过反复研究考虑，我们认为， 为杜绝劳务派遣中用人单位故意在劳动合同中不约定具体的合同期限，而是规定以劳务 派遣单位与接受单位之间签订的劳务派遣协议中约定的工作时间或者劳务派遣工为接受单位提供劳动的实际时间为准，如果劳务派遣工在接受单位提供劳动提前结束的，劳 动合同也同时结束这一做法，法律对劳务派遣的劳动合同期限做出最低期限的规定是必 要的。这不仅可以解决劳动合同期限的问题，同时规定，劳动者在无工作期间，劳务派 遣单位要支付不得低于劳动派遣单位所在地人民政府规定的最低工资标准的劳动报酬， 这也是限制劳务派遣这种用工形式不正常发展的有效的经济手段之一。

# （三）劳务派遣三方权利义务规定

1、劳务派遣单位对被派遣劳动者的义务。《劳动合同法》第五十八条、第六十条、第六十一条分别就劳务派遣单位对被派遣劳动者应履行的义务进行了明确规定。

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。这一规定明确了劳务派遣单位与劳动者形成《劳动合同法》规定的正式劳动合同关系，劳务派遣单位要承担用人单位的全部权利和义务。这些权利和义务在《劳动合同法》中已有明确的规定，如派遣单位承担依法招用劳动者、签订劳动合同以及解除劳动合同时支付经济补偿金、支付工资、参加社会保险并依法缴费等义务。

第六十条规定了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。此条规定了劳务派遣单位的告知义务、工资支付义务、禁止收费义务。

2、用工单位应当对被派遣劳动者履行的义务。用工单位不是劳动法意义上的用人 单位，但由于被派遣劳动者实际在用工单位提供劳动，接受用工单位的管理，因此，用 工单位同样需对被派遣劳动者负有相应的义务。《劳动合同法》第六十二条规定，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。另外，第五十九条第二款还规定，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。《劳动合同法》对用工单位的义务进行了明确，使得在出现劳动争 议时有法可依，避免产生责任推诿现象，从而保护了劳动者的合法劳动权益。

3、被派遣劳动者的权利。《劳动合同法》第六十三条、第六十四条对被派遣劳动者

的同工同酬权、民主权利作出了明确规定：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。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。

# （四）劳务派遣单位与用工单位的责任划分。

《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，由劳动行政部门 和其他有关主管部门责令改正；情节严重，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。由此，劳务派遣单位违反劳动合同法规定应承担的法律 责任包括行政责任和民事责任。在民事责任承担方面，《劳动合同法》规定了承担赔偿 责任的主体包括劳务派遣单位，还包括用工单位。由于劳务派遣具有“有关系没劳动， 有劳动没关系”的特征，劳务派遣过程中出现了一些问题，损害了劳动者的合法权益， 如同工不同酬、责任分担不清等。因此，为防止对被派遣劳动者权益造成损害后，劳务 派遣单位和用工单位间的相互推诿，或者劳务派遣单位没有能力承担赔偿责任，本法规 定被派遣劳动者利益受到损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。这对于 制止用工单位不实际承担用工责任，劳务派遣单位实际承担不了用工责任，以最大限度 的保障被派遣劳动者受损的权益得到赔偿，都具有重要的意义。