

劳动派遣用工的工伤损害赔偿问题阐述

◆ 李晓丹

(新乡工程学院, 河南 新乡 453000)

【摘要】步入工业时代以来,劳动者遭受工伤的概率正在逐渐增长。因此,如何维护劳动派遣用工在工伤损害中的合法利益也是一直在研究的重要课题,派遣单位和用工单位之间的推诿让工伤损害赔偿问题无法得到很好的解决,劳动者的合法权益受到侵害。因此,必须要完善劳动派遣中工伤伤害赔偿问题。劳动派遣用工作为一种新型的用工模式,与传统意义上的一个劳动者对应一个用人单位有所不同,这种用工模式所形成的法律关系存在一定的特殊性,因此所牵涉的工伤损害赔偿问题相对来说比较复杂。同时,我国劳动法学界受传统劳动关系的影响,一直都是否认多重劳动关系,导致劳动派遣用工的合法权益受到损害。本文将会针对劳动派遣用工的工伤损害赔偿问题做具体阐述,希望可以保障派遣劳动者的人身健康权益和合法权益。

【关键词】劳动派遣用工;工伤损害;赔偿;阐述

在最初的《劳动合同法》起草的过程中,劳动派遣问题就受到了较大的争议,尤其是劳动派遣用工的工伤赔偿这部分内容更是引起了社会广大业内人士的讨论。为了节约人工成本,很少会有派遣公司会主动给劳动者购买工伤保险。然而如果按照《工伤保险条例》的相关规定而言,用人单位需要承担劳动者工伤的赔偿,在工伤赔偿问题中,很大的争议点是来源于劳动派遣单位和实际用人单位之间的分歧,二者之间的责任范围并没有准确具体的说明,导致在出现问题之后双方互相推诿。如今,我国的社会经济进入到快速发展阶段,劳动力需求的日益增加,让劳动派遣人员的规模越来越大,在劳动派遣制度中要充分保护被派遣人员的合法权益,双重劳动关系将是最有效和最直接的方式,这也将成为未来我国劳动法的主要发展方向,希望未来可以完善派遣劳动者的工伤损害赔偿制度,为受害者争取到最大的法律保护 and 利益。

一、劳务派遣工伤赔偿的特殊性

(一)被派遣劳动者群体的特殊性

从目前我国现有的派遣劳动者数量上来看,现有的派遣工数量非常多,劳务派遣用工的形式被滥用是造成这一现象的主要原因。劳动派遣用工涉及的行业很多,已经完全超出原本设定的“三性”岗位的范围。在聘用正式工的基础上,增加派遣工的数量,在一定程度上可以降低用工成本,减少企业的人工成本压力。所以应用大量派遣工成为企业用人的主要形式,这就造成派遣用工的规模变得越来越大,从业人员的数量变得越来越多。从人员种类上面分析,被派遣的劳动者大多数都是来自于农村,主要是一些农民工和外出务工人员,这部分人并不具备较强的法律意识,所以导致在维权的过程中非常艰难。在被派遣的劳动者中,高校

毕业生也是主要的争夺对象,他们不仅具有比较扎实的理论基础和专业技能,而且还具有较高的职业素养;而农民工和进城务工人员,他们身上往往都会有吃苦耐劳的品格,所以也很受用人单位的欢迎。对于派遣劳动者来说,往往都是居无定所的,在当今的社会环境下,与资金雄厚的派遣单位和用人单位进行对比,派遣劳动者一直都是处于弱势地位。与传统的劳动者相比,派遣劳动者在维权的时候面临的状况更复杂和艰难,派遣劳动者在维权的过程中会遇到较大的困难,最终只能接受赔偿或者是做出妥协。从工作岗位的性质上面分析,被派遣的劳动者很多都是处于“三性”岗位,他们并不会在一个岗位上面工作太长时间,流动性很大是被派遣劳动者最主要的特征,哪怕是岗位需要,被派遣劳动者在用人单位的时间比较长,但是享受的待遇依然要低于劳动合同工,这种现象在用人单位比较常见。被派遣者在工作中与劳动合同工做着相同的工作,但是却拿着不一样的薪酬,在遭受工伤损害的时候,工伤保险的计算标准也会与正式合同工存在差异,并不能享受到公平的待遇。

(二)工伤保险缴纳的特殊性

在原本的劳动关系中,雇佣劳动者的用人单位需要承担工伤保险缴纳工作,然而劳动派遣劳动者是一个特殊的群体。这个特殊的劳动群体有招工单位和用人单位两个不同的主体,两个主体之间没有存在必要的关系,属于是完全分离的状态。为派遣者提供国家标准的劳动条件和劳动义务是用人单位需要承担的责任,而工伤保险的缴纳工作应该由派遣单位承担,两者之间的责任和义务并不存在重叠的情况。当然工伤保险的缴纳也有的是用人单位直接缴纳,我国为了保障劳动者的合法权益,尽力完善社会保险的跨区域转移制度,希望可以为人力流动提供便利。但是劳动派遣

者本身流动性就比较大，很多派遣劳动者都是来自于外地，异地缴纳工伤保险程序比较繁琐，不同地方的缴纳标准和待遇标准也存在差异，不管是社会保障还是缴纳基数比例也会有所差别。从社会保险缴纳的基数上面分析，内陆地区的缴纳基数要低于沿海地区，在缴纳基数上面存在差异，导致很多用人单位或者是派遣单位将劳动者的法定保险费在费用比较低的地区缴纳。有的单位为了节约用人成本甚至不会主动给派遣劳动者缴纳保险，这种情况会损害派遣者的利益，当意外发生工伤之后，不管是治疗的医药费还是需要一些相关工伤的认定手续都无法及时到位。最终劳动者获得的赔偿也无法达到合理标准，对于劳动者来说合法权益受到侵害。

（三）申请工伤认定主体的特殊性

一般情况下，当劳动者在工作中遭受工伤损害之后，在缴纳工伤保险的情况下，会享受到全额赔偿，工伤保险的缴纳就是为了保护劳动者的利益，不会进入到诉讼程序。如果想要获得最终的赔偿金额，只需要符合赔偿条件，以及用人单位与劳动者之间建立合法的劳动关系。因此，在审核是否符合赔偿标准的时候，审查劳动者与用人单位之间是否存在合法的劳动关系是必选项。在常规的劳动关系中，用人单位作为用工主体，会申请工伤认定。受害家属和所在的工会组织也可以按照流程标准进行工伤认定，但是在派遣劳动者中，由于存在两个完全分离的主体，如果用工单位和派遣单位都没有对劳动者进行工伤保险的缴纳，就无法申请到工伤认定。从这种情况分析，需要进一步扩大工伤认定的主体范围，让派遣工作者的合法权益受到保护。

（四）工伤认定程序及属地原则上的特殊性

在我国，工伤损害需要在认定之后才能得到工伤保险赔偿，申请工伤认定的前提条件是要明确劳动者和用人单位之间存在合法的劳动关系，并且需要出具相关的认定材料确定这段关系的真实性。其中一方如果不满意最终的认定结果，可以对结果进行诉讼，接下来就可以通过劳动保障行政部门申请工伤事实的认定，在当事人不服的情况下，可以利用行政复议和行政诉讼的方式获取赔偿。劳动者在完成这些程序的过程中需要耗费大量的人力、物力和财力，才能获得最终的赔偿，而且申请工伤认定的为用人单位所在地的劳动行政保障部门。尽管现在的工伤保险基金实行的是省级统筹参保，但是当劳动者发生工伤之后，工伤认定以及相关手续都无法在工作地完成，这种情况让劳动者的索赔难度逐渐加大。很多派遣单位在派遣员工的时候都是异地派遣，为了减少最终的用人成本，为劳动者缴纳保险的时候也是选择缴纳基数比较低的地区缴纳。劳动派遣的这种特殊性，让劳动者不管是工伤认定还是获取赔偿的过程变得不顺利。

二、完善我国被派遣劳动者工伤损害赔偿的建议

（一）被派遣劳动者发生工伤损害时的申请工伤认定主体之探讨

被派遣劳动者申请工伤认定的主体有两个，用人单位和用工单位都可以作为主体申请工伤认定，在我国法律规定中有很多主体都有申请工伤认定的权限，而用人单位在这方面存在一定的优先性。其实从某种意义上而言，这项申请只是赋予用人单位的一个权利，并不是必须要执行的义务。在常规的劳动关系中，只会存在一个主体，所以当出现问题之后解决比较方便和清晰，但是对于被派遣劳动者而言，需要面对两个不同的主体，所以情况相对来说比较复杂。因此，为了能够让劳动者获得应有的赔偿，对于用人单位需要履行的义务和责任而言，可以从以下几个方面入手。

首先，根据目前的法律规定分析，用人单位在没有提出工伤认定申请的情况下，如果还有其他主体可以提出工伤认定申请，如果一味地让用人单位去履行这个义务就会显得比较多余。其实，在实际的工伤认定中并不是这样，一种原因是很多劳动者由于文化水平有限，所以在出现工伤之后并没有提出工伤认定的需求。二是由于我国中小型企业并没有健全的制度和劳动保障系统，哪怕是寄希望于工会代申请也会比较困难，而且很多的派遣单位也并没有工会。因此如果被派遣的劳动者想要维护自身的利益，最终只能靠自己才能实现。针对这种情况，需要医生开具责任报告工伤事故。考虑到被派遣工作者与实际用工单位之间的关系，在劳动派遣关系处理中，将用工单位纳入工伤事故评估体系具有重要的现实意义。其次，从《劳动合同法》第九十二条中可以看出，对于用人单位而言，如果没有依据法律规定提出工伤认定的需求。这种做法是严重违法法律法规的，其实在劳动者造成严重损害的前提下，用人单位和用工单位需要承担连带责任，这项规定就已经在保护劳动者的权益了。如果对用工单位需要承担责任和义务进行明确说明，就可以减轻用工单位的一部分责任，用人单位也会积极履行自己的责任和义务。最后，要考虑到被派遣劳动者在遭受损害之后的实际需求，在一些程序设计或者流程上面，要尽量考虑被派遣劳动者的感受，避免因复杂的程序而让派遣者错失最佳的赔偿时机，这也是劳动法向劳动者倾斜的具体表现。

（二）认定劳动者工伤的具体程序之探讨

在我国，主体在申请工伤认定之前，需要先明确劳动者和用人单位之间是否存在合法的劳动关系。如果不认可认定结果可以对结果提出诉讼和复议，这样就增加工伤认定的步骤，延长认定周期。从《工伤保险条例》的规定来看，在申请工伤认定前，提交相应的劳动关系证明和正规的劳动合同，在工伤认定的时候就不会有太大的问题。如果缺少正

规的劳动合同，证明用工事实的时候会变得困难和复杂。其实在真正的实践过程中，劳动关系的确认权并没有在劳动保障部门的职权范围内，而是将此项权利规划到劳动仲裁的范围内，主要原因应该是怕当事人由于不满认定结果而参与到漫长的诉讼中。这样当劳动者向仲裁委员会提出仲裁申请之后，根据劳动法的相关规定，一般需要在60日内才会给出最终的仲裁结果，这样就会耽误两个月的时间。如果当事人对最终的仲裁结果不满，那么就会无限延长等待日期，最多可能需要半年的时间才会有结果，尤其是劳动派遣合同，不管是涉及到的主体，还是相关手续都比较复杂，让整个事情更是变得难上加难。

在确定劳动关系之后，劳动保障行政部门会受理工伤认定的申请，在认定结果出来之后，当事人如果并不满意最终的认定结果，可以根据法律规定申请行政复议，或者是向人民法院提出最终的行政诉讼，这样便需要好几个月的时间来解决这个问题。而法院的权限只能给出是否撤销的判决，并不能给出是否属于工伤的判决，这样就会导致劳动关系一直都处于无限的诉讼阶段，根本无法及时救助到受工伤的劳动者。因此，建议进一步明确将劳动关系的确认权授予劳动保障行政部门，并且提高相关程序的工作效率。

（三）劳动派遣用工中劳动保障部门行政监察之必要

对于没有参保的劳动者给予了很多建议和方案来解决工伤损害救济的问题，但是总结起来这些大多数都属于是事后救济。其实应该做到并不仅仅是在事情发生之后去弥补，而是应该在事情发生之前就积极地去预防，这才是作为派遣劳动者最希望看到的事情。这种情况下，就需要加强对于劳动派遣用工的行政监察工作，定期对派遣单位进行适当的督查，严格督促用人单位完成对派遣工作者的保险缴纳工作，对于违法的用人单位要实行必要的干预和处罚。我国积极督促用人单位给劳动者上保险，是对于弱势群体的关

怀，也是维持劳动关系正常发展的前提条件，换言之，用人单位给劳动者办理保险业务是应尽的责任和义务。出现问题就需要承担相应的法律责任，在劳动派遣中，用人单位应该担负起缴纳工伤保险的责任。如果在用人的过程中，并没有根据规章制度合法缴纳工伤保险，就需要对用人单位进行相应处罚，根据严重程度做出对应的处理，增加在用人过程中的执法力度。另一方面，对于违反缴纳规则的用人单位，应该要实行必要的处罚和警告，在派遣单位承担责任之后，可以针对用工单位的问题承担相应的处罚，积极发挥行政监管部门的职责，保障最终法律规定的落实和执行，建立稳定合法的劳动关系，减少由于工伤赔偿所造成的纠纷。

三、结束语

目前，针对我国劳动派遣用工的工伤损害赔偿问题的研究有很多，但是在遇到问题解决的时候还是会出现一些问题，对于派遣劳动者的工伤赔偿问题纠纷一直不断。在用人单位和用工单位之间，工伤赔偿承担的责任和义务变得不清晰，在市场经济持续发展的今天，需要确定未来我国劳动派遣用工损害赔偿问题的全新方向。

参考文献：

- [1]张新宝.工伤保险赔偿请求权与普通人身损害赔偿请求权的关系[J].中国法学,2007(02):52-66.
- [2]曹艳春,张扬.劳务派遣中工伤损害赔偿责任的研究[J].中国劳动,2012(07):31-34.
- [3]李海明.劳务派遣连带责任之范围[J].中国社会保障,2013(05):60-61.

作者简介：

李晓丹(1987—),女,汉族,河南安阳人,硕士,助教,研究方向:经济法。