

当劳务派遣、劳务外包、代缴社保发生竞合时,工伤赔偿的责任主体



冯烨,山东齐鲁(枣庄)律师事务所律师,本科学历,学士学位。枣庄市劳动法学研究会会员,齐鲁律师集团破产业务委员会委员,齐鲁律师集团房地产与建设工程业务委员会委员,齐鲁律师集团民商事业务委员会委员。

业务领域:合同纠纷、婚姻家庭、劳动争议、建筑房地产等。

联系方式:
18063247976
地址:枣庄市新城民生路659号嘉汇大厦8层22-25室

【案情介绍】

枣庄薛城的李先生(化名)通过微信朋友圈看到浙江某公司招聘生产流水线岗位,工作地点为浙江。李先生工作后,工资由招聘人员王女士发放。生产作业

时,右手食指不慎被机器压伤,构成工伤。事后,李先生才得知,其工伤认定书的用人单位为河北某公司,但是领取社保的单位为河北另一劳务公司。

【法律关系分析】

本案包含劳务派遣合同关系、劳务外包合同关系、工伤保险待遇纠纷、异地代缴社保行为、社保代领行为、代发工资等多重法律关系及法律行为,涉及法律关系复杂并且违反法律规定。

1、什么是劳务派遣关系

劳务派遣是除劳动合同关系、劳务合同关系之外的一种补充形式的用工关系。劳务派遣单位是三方合同关系。首先,由用人单位与劳务派遣单位之间签订劳务派遣合同;第二,派遣单位与劳动者签订《劳动合同》,承担劳动合同法中关于用人单位的各项义务,派遣单位即用人单位。其中,《劳动合同法》第六十六条明确规定,劳务派遣用工仅是劳动合同的补充形式,只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。结合本案,首先,李先生从事的生产线劳动作业即是生产过滤器材的流水线,是浙江某过滤技术公司的主营业务,非“辅助性”的工作岗位;第三,李先生从事的工作超过六个月,不属于劳务派遣中“临时性”工作岗位;第四,也非“替代性”的工作岗位;第五,浙江某过滤技术公司中的工作人员,大多与李先生一样,共同从事过滤器材生产线工作,该浙江某公司的劳务派遣用工数量远超过法律规定的10%。

2、什么是劳务外包

本案在仲裁及诉讼阶段,浙

江某公司提出,其与济宁某人力资源公司签订了《生产线(服务)外包协议书》,其主张与济宁某公司之间属于劳务外包关系,李先生的伤情与济宁公司存在关系,与浙江公司不存在法律关系。

笔者不同意该公司的主张,该二公司签订的《生产线(服务)外包协议书》,仅在协议名称中约定为服务外包,但协议内容的约定完全属于劳务派遣的范畴。浙江公司不能因为签订合同的名称而偷换概念,否认真实意思表示及劳务派遣的事实,从而达到逃避法律责任的目的。

首先,本案《生产线(服务)外包协议书》中多处约定了济宁公司应当按照浙江公司的人数需要,安排人员到浙江公司处工作,费用结算方式按每人每小时**元计算,被安排的员工应当接受浙江公司的规章制度管理,劳动工具、安全保障等由浙江公司提供,由济宁公司发放工资并缴纳社保。从该合同的各项约定可以看出,济宁某公司并未向浙江公司提供任何劳务服务,并未提交劳动成果,而是依照劳务派遣相关规定约定派遣人员及结算方式。第二,济宁某人力资源公司的主要经营范围即劳务派遣,其并未有劳务承包等经营范围。第三,济宁某公司亦不需要生产过滤器材。故济宁某公司与浙江过滤公司之间名为劳务外包关系实为劳务派遣关系,应当接受劳务派遣相关规定的约束。

3、工资发放及劳动关系问题

本案李先生的工资由济宁公司的王女士(负责招聘人员)代为发放,王女士是济宁公司的驻场代表,工资由济宁公司发放。

故与李先生构成劳动合同关系的单位应当是济宁某公司。济宁公司为用人单位,应当履行劳动合同法中相关责任和义务,如签订劳动合同,及时足额发放工资,缴纳社会保险等。

4、关于代缴社保的相关法律责任及法律后果

根据法律规定,用人单位应当履行劳动者缴纳社会保险的义务,但是济宁公司并未直接为李先生缴纳社保,而是委托河北某公司代缴社保。关于社会保险代缴问题,笔者认为,代缴社保的公司与劳动者并不存在真正的劳动关系,其代缴社保的行为也是一种虚构的劳动关系,代缴社保相当于未缴社保,故代缴行为违反法律规定,也违反保险法的立法目的,应当大力打击并取缔,河北某公司代缴社保的行为并不能免除济宁公司的法律责任。

5、关于代缴社保后另一公司代领社保问题

李先生得知其一次性伤残补助金和医疗费由河北另一公司代领,经协商后,该公司拒绝向李先生返还该笔费用,为此,李先生以不当得利为由起诉至河北法院,要求河北该公司返还工伤保险费用。

6、关于劳务派遣关系中,接受派遣单位的连带责任

《劳动合同法》第九十二条第二款规定,用工单位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。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第三十五条规定,用工单位给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。本案李先生在工作

过程中受伤造成损害,应当与用人单位承担连带赔偿责任。

7、关于派遣单位与用人单位通过协议约定免除责任的问题

《劳务派遣暂行规定》第十条规定,劳务派遣单位承担工伤保险责任,但可以与用工单位约定补偿办法。该条规定了如果用工单位对于劳务派遣单位给予一定补偿,可以免除用工单位的连带责任。本案浙江公司未支付社会保险费违反法律法规强制性规定,也违反公平原则,属于无效约定。故造成李先生损害后,浙江公司应当承担连带责任。

【案件结果】

本案仲裁委仅裁决济宁某公司承担工伤保险责任范围内用人单位应承担的责任,而未裁决用人单位因代缴社保应承担的社保部门应赔偿的份额,李先生不服,起诉至一审法院,庭审后经过法院主持,三方多次协商,由济宁某公司和浙江某公司各承担部分赔偿责任,本案最终以撤诉结案。历时两年,李先生终于拿到了相应的工伤保险赔偿费用。

【结语】

本案标的额虽然不高,但劳动者在维权过程中却历经波折。首先,劳动者法律意识不强,未与任何单位签订劳动合同即从事劳动工作;第二,工资发放人员属于个人而非单位;第三,代缴社保问题违反法律规定,代缴社保相当于未缴社保,不能免除济宁公司应当承担的法律责任;第四,要防止某些单位借劳务派遣的“外衣”隐藏劳务派遣的实质;第五,民事行为的约定不当违反法律法规的强制性规定,违反规定的约定为无效约定。

违法转包、分包情形下工伤保险责任承担不以存在劳动关系为前提



李文文,女,法学本科,山东齐鲁(枣庄)律师事务所律师,专职律师。

专业特长:合同纠纷、刑事辩护、婚姻家庭、劳动争议、交通事故及各类非诉案件。

联系方式:
15538050691
邮箱:
15538050691@163.com

【基本案情】

某建筑劳务有限公司作为承包方与某单位签订《建筑工程施

工合同》后,该建筑劳务有限公司于某1以公司的名义将项目中木工工程交由某2完成,并于某2签订了《劳务分包责任协议书》。该协议签订后,于某2雇佣梁某等人开展木工工程建设。2020年12月28日,梁某在工程项目工地工作时,被自高处掉落的钢管砸伤左手,梁某当日赴某某医院门诊治疗,经诊断,梁某左手手背肿胀、压痛、活动受限、左手第3、4掌骨骨折。后住院治疗,经诊断梁某左手第3、4掌骨骨折,于住院后第二天在静脉麻醉+神经阻滞下行“左第3、4掌骨骨折切复内固定术”,梁某出院时出院医嘱载明,休息一个月,某某医院出具的诊断证明书建议梁某再休息一个月。经某某司法鉴定所鉴定,梁某因外伤致左手第3、4掌骨基底部骨折的致残等级为十级,后续拆除内固定费用约8000元。梁某为此支付鉴定费1900元。

梁某于2021年10月向某市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,该委以当事人主体不合适为由,于2021年11月1日作出不予受理决定,后梁某诉至法院。一

审法院认为,具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定,将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人,该不具备用工主体资格的组织或者自然人所招用的人员在工作中发生伤亡,受害人有权请求承包单位参照工伤的有关规定进行赔偿。本案中,某建筑劳务有限公司将案涉工程中的木工工程违法分包给不具备建筑施工资质条件的自然人于某2,使得原本应当以某建筑劳务有限公司为用人单位的劳动关系用工形式完成的施工,实际由个人之间劳务关系用工形式进行,导致梁某在受伤后无法通过认定工伤而享受工伤保险待遇。因此,某建筑劳务有限公司应当就其违法转分包的过错行为,参照工伤保险待遇对梁某的损失承担赔偿责任。

【裁判结果】

某建筑劳务有限公司赔偿梁某各项损失共计94465.83元,限在判决生效后十日内履行完毕。如果未按判决指定的期间履行给付金钱义务,应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十

条及相关司法解释之规定,加倍支付迟延履行期间的债务利息。

后某建筑劳务有限公司不服一审判决,上诉至某市中级人民法院,某市中级人民法院作出判决:驳回上诉,维持原判。

【案件分析】

本案中,法院适用《中华人民共和国建筑法》第二十八条、第二十九条:“禁止承包单位将其承包的全部建筑工程转包给他人,禁止总承包单位将工程分包给不具备相应资质条件的单位,禁止分包单位将其承包的工程再分包。”以及《人力资源和社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》(人社部发〔2013〕34号)第七条:“具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定,将承包业务分包给不具备用工主体资格的组织或自然人,该组织或自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的,由该具备用工主体资格的承包单位承担用人单位依法应承担的工伤保险责任。”

从上述规定中可以看出,违法分包情形中的工伤认定无需以存在劳动关系为前提。用工单位

将承包业务违法转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者个人,该组织或者个人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的,由该具备用工主体资格的承包单位承担工伤保险责任。不具备用工主体资格的个人招用的劳动者与违法发包的单位之间的“劳动关系”是法律的特别拟制,相对于《工伤保险条例》将劳动关系作为工伤认定前提的一般规定而言,该规定系对特殊情形的处理,其根本目的在于保障劳动者不因非法用工而丧失相应的工伤保险待遇,避免用工单位通过违法转包、分包等行为规避其应承担的工伤保险责任。本案中,某建筑劳务有限公司在无法合理解释其行为系合法转包、分包的情况下,法院认定公司存在违反法律法规规定将承包业务分包给不具备用工主体资格的个人,在此情形下该个人招用的劳动者从事承包业务时因工受伤的,认定工伤不以受伤职工与发包企业之间存在真实劳动关系为前提,某建筑劳务有限公司应依法承担工伤保险责任。