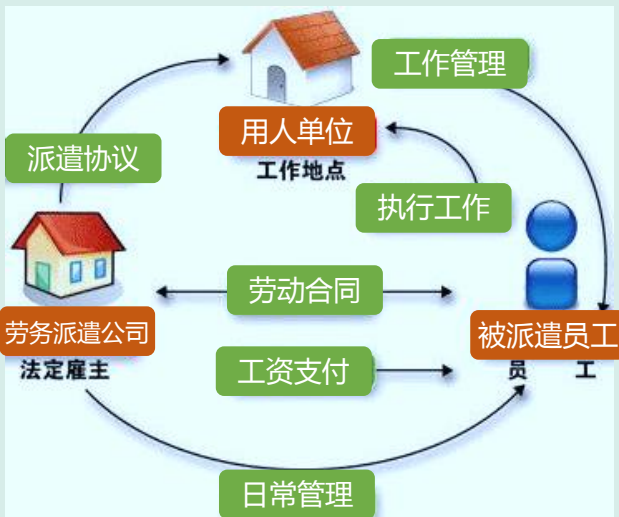


派遣工，你不得不知道的事



一、什么叫派遣工？

派遣工，又叫劳务派遣工。工人与劳务派遣公司（但不是劳务中介公司）签订劳动合同，成为其员工，再由该公司派到工厂工作。因此，派遣工与劳务派遣公司存在劳动关系，与工厂则只是用工关系。

二、怎样辨别自己是否为派遣

区分派遣工与“本厂工”主要看工人的劳动合同上的甲方（用人单位）是谁，是工作的工厂还是其他公司。

有些工厂招来工人后，却安排与别的劳务派遣公司签订劳动合同，因此工人的劳动合同上的甲方可能是“**劳务/人力资源公司”，或类似的名称。

三、派遣工适用哪些岗位？

1. **临时性**：存续时间不超过6个月的岗位；

2. **辅助性**：非主营业务岗位；

3. **替代性**：用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的10%。

此外，因法律没有规定派遣工适用的行业。无论是国企、外企还是私企，派遣工的数量都在增多。

四、劳务派遣“三大”误区

❖ 派遣公司可以向工人收费吗？

劳务派遣单位是用人单位，需与工人签订劳动合同，法律规定在招聘过程中不能收取费用。而中介公司只做中介服务，将工人介绍进厂后收取一定的费用，与工人没有劳动关系。

案例：小王应聘了劳务派遣公司A公司，同时交了300元押金，被A公司派遣至一家工厂的流水线。几个月后，小王向A公司提出辞工并要求退回押金。A公司以这300元是“中介费”为由拒绝退还。（A公司的做法是违法的）

❖ 派遣工福利待遇普遍会低于本厂工吗？

普遍来说，派遣工的待遇，特别是福利及社保，会比本厂工低，但也有例外。

按规定，派遣工与本厂工应享有同等的薪酬待遇。劳务派遣的费用由用工单位支付给派遣公司，



派遣公司不得向派遣工收费或从用工单位支付给派遣工的报酬中克扣。

❖ 派遣工的权益难以得到保障：

由于派遣工的用人单位和用工单位分离，其权益或会被用人及用工单位相互推脱，导致派遣工的权益受损。当派遣工的劳动权益受到侵犯时，注意保留相关证据（合同、工资条、入职表、证人证词、录音等），找用人及用工单位承担相应法律责任。

案例：在深圳A公司工作的小张于2017年发生工伤。A公司通知他，由于他是与同集团的位于惠州的B公司签订劳动合同，之后被派遣到A公司的，他需到惠州市申请工伤认定。然而，小张从签约、工作到工伤，都是在深圳A公司的，他一直以为自己的用人单位是深圳A公司。若按照惠州市的工伤标准，小张的工伤赔偿将比深圳的标准少30多万。

五、劳务派遣的关键知识

❖ 劳动合同

1) 看清劳动合同内容，特别是合同中有关派遣的内容，如被派遣至的用工单位的工厂类型、工作岗位、工作地点及派遣期限等。

2) 劳动合同的文本需给工人一份。

3) 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。同一被派遣劳动者，只能约定一次试用期。

❖ 跨地区劳务派遣的社会保险

派遣公司在惠州，工作地点在深圳。谁来缴社保。在哪缴？

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。劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位为被派遣劳动者缴社保。

---《劳务派遣暂行规定》第18、19条

✦ 未被派遣期间，有无工资？

被派遣劳动者在无工作安排期间，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。

✦ 什么情况可以领经济补偿金？

出现以下情况，劳务派遣公司应根据工龄给予经济补偿金。

1. 被退回重新派遣时，同时出现以下 A+B 两种情况，如派遣期满，被用工单位退回，重新被派遣时不同意的，可要求经济补偿金。

A. 用工单位退回被派遣劳动者：

A.1 劳动合同订立依据的客观情况发生重大变化，未能达成变更劳动合同内容协议的

A.2 依法裁员的

A.3 破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的

A.4 劳务派遣协议期满终止的

B. 重新派遣时，出现以下两种情形：

B.1 重新派遣时维持或者提高劳动合同约定条件，劳动者不同意的

B.2 重新派遣时降低劳动合同约定条件，被派遣劳动者提出解除劳动合同的。（被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位不得解除劳动合同）

2. 劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，劳动合同终止

3. 劳动合同法第 46 条规定的情形

劳务派遣公司应按工人的工龄，每满 1 年支付 1 个月工资的经济补偿金。6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算；不满 6 个月的，支付半个月工资的经济补偿。



✦ 派遣工的工龄、辞工、解雇问题

	派遣工	备注
辞工	1. 不想在被派遣的工厂工作:向派遣公司提出退回 2. 不想在派遣公司工作:向派遣公司辞工	试用期内提前 3 天口头通知;试用期后提前 30 天书面通知
工龄	只计算工人在派遣公司的工龄	工龄补偿依法由用人单位承担
解雇	派遣公司依法提出解除劳动关系	工厂可以将派遣工退回派遣公司,此举不属于解雇行为

六、派遣工如何处理工伤及职业病？

现实中，派遣工常会被派至危险性较高的岗位，因此，遭遇工伤或职业病危害的机会也较高。但是，由于用人单位和用工单位分离，这让派遣工争取工伤及职业病权益增添困难。



✦ 前期预防

- 1) 当派遣公司提出派遣要求时，工人有权知道具体岗位的性质、工作内容及危害，如：是否需要高空工作/操作危险机器、是否接触有毒有害危险品，工厂会否提供相关的预防培训等（派遣公司有责任提供安全培训给派遣工）。
- 2) 要求工厂提供**防护用品**，如防割手套、活性炭/防毒口罩等。（劳务派遣公司应督促用人单位提供劳保用品）

- 3) 在有毒有害岗位工作的工人应当定期（通常每年一次）接受**职业健康体检**；派遣工的体检费用由工厂或派遣公司支付（无需工人承担）。

✦ 一旦发生工伤

若出现**疑似职业病**症状，工人应尽快申请职业病诊断并要求用工单位处理；**用工单位应当负责处理职业病诊断、鉴定事宜**。同时劳动者应保留在工作中用到的化学品等证据（如拍照、证人等）。派遣公司与工厂需分别提供职业病诊断所需的材料。



被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，**劳务派遣单位应当依法申请工伤认定**，用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作。**劳务派遣单位承担工伤保险责任**，但可与用工单位约定补偿办法。

周日至周五
(13:30-21:30)

安之康
信息咨询中心

职安健知识及劳动保障
法规查询：
安康信息网
<http://www.ohcs-gz.net>

电话：020-81564110
手机：13927242139
QQ：1157580713
电邮：ohcsgz@gmail.com

