

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 151 回 劳务外包的赔偿责任

(撰稿人：顾茜菲)

2017 年 4 月 11 日

劳务外包中雇员遭受人身伤害，赔偿责任如何承担？

为了节约用工成本、避免用工风险，许多企业会采取“劳务外包”的形式，将保洁、保安等简单劳务工作外包给劳务公司，由劳务公司派遣人员为企业提供劳务。此种模式下，雇员直接与劳务公司签订合同，由劳务公司对雇员进行统一管理并向雇员支付劳务报酬。由于雇员通常是不具备签订劳动合同主体资格的退休人员，此种模式并不能被认定为劳务派遣。因此，一旦雇员在企业处提供劳务时受到人身伤害，损害赔偿责任的承担在雇员、企业、劳务公司之间应如何分担，便成为了一个值得关注和研究的问题。

一、劳务外包的常见形式及特点

实践中，劳务外包主要有两种形式。其中一种是将劳务整体外包给劳务公司（以下称“**整体外包**”），劳务公司会派遣若干管理人员常驻企业，对派遣雇员进行统一管理。在此形式下，企业一般不直接指挥、管理派遣雇员，而是将服务要求告知劳务公司及管理人员，再由管理人员向派遣雇员布置工作任务、下达指令。另一种是仅将部分、特定劳务进行外包（以下称“**部分外包**”）。此种情况下，劳务公司仅派遣若干名雇员至企业，由企业直接管理、指挥派遣雇员进行工作。两种模式下，劳务公司都直接与雇员签订合同，向雇员支付报酬。企业按月或按季度向劳务公司支付服务费用，服务费用包括雇员报酬和一定的管理费。企业与雇员之间没有任何合同关系。

实践中，部分外包的情况更为常见，多表现为企业将保洁工作外包给保洁公司，保洁公司派遣几名保洁人员到公司进行清洁、打扫工作。

二、法律、法规中的相关规定

如前所述，由于劳务外包一般不被认定为劳务派遣关系，目前法律法规也没有关于此种情况的明确规定。对于劳务外包中雇员遭受人身伤害，通常适用《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》（以下称“《**人身损害赔偿司法解释**》”）的相关内容，即雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，由雇主承担赔偿责任；雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害，雇员可以请求雇主或第三人承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后，可以向第三人追偿。

三、司法实践中对于劳务外包中雇员遭受人身损害时责任承担的认定

首先，雇员是否应当承担责任？根据《人身损害赔偿纠纷司法解释》的规定，雇员在从事雇佣活动中受到人身伤害，雇主应当承担无过错责任。但在实践中，如雇员对伤害的发生负有责任，法院通常会根据雇员的过错程度减轻雇主的赔偿责任。也就是说，雇员应在其过错范围内对损害承担责任。

其次，企业是否应当承担赔偿责任？这一问题在学术界和实践中都存在较大分歧。部分人认为，雇员与劳务公司签订合同，也从劳务公司处获取劳动报酬，雇员应认定与劳务公司成立劳务关系，而与企业不存在劳务关系，企业不应承担赔偿责任。另一种观点则认为，雇员在企业处为企业提供劳务，企业实际接受了该劳务，应当认定为实际雇主，承担雇主责任。在司法实践中，法院更倾向于根据实际对员工进行管理、指挥的情况认定雇佣关系。如果雇员直接受到企业的指挥、直接根据企业的指示和安排提供劳务，则较多情况下法院会认定企业与雇员之间存在事实上的雇佣关系，应当对人身伤害承担赔偿责任。根据这一认定方式，在部分外包的形式下，企业被认定为实际雇主、应当承担赔偿责任的可能性更大。

最后，在企业被认定为实际雇主的情况下，劳务公司与员工之间的关系如何认定？劳务公司与企业之间的责任如何分担？实践中，部分法院认为劳务公司应当与企业承担共同赔偿责任，部分法院认为雇员已经与企业成立了实际劳务关系，与劳务公司不存在任何关系，劳务公司无需承担赔偿责任。笔者认为，劳务公司与雇员签订合同、支付工资，并通过将雇员派遣至企业的行为获取利益。如劳务公司在此关系中无需承担任何责任，显然有悖公平原则。

由于明确法律规定的缺失，在劳务外包情况下，雇员受到人身伤害的责任承担问题仍存在较多分歧和不确定性。对于企业来说，切不可认为将劳务外包给劳务公司即可完全免责。为尽可能避免由此带来的用工风险，企业可以在与劳务公司的合同中约定劳务公司应当为雇员购买保险，并明确约定企业有权向劳务公司进行追偿。