

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 179 回 外包服务人员的责任承担

(撰稿人：纪桦)

2018 年 6 月 5 日

外包服务人员受到人身损害的责任承担

案例背景：

Z 女士退休后，受保洁公司聘用到 P 公司提供保洁服务。某日 Z 女士在搬运纸板箱时不慎跌倒，伤情鉴定结论为十级伤残。Z 女士向法院提起诉讼，要求保洁公司与 P 公司连带赔偿各项损失。

案件判决结果：

	法院认为	判决
一审	<ul style="list-style-type: none">- P 公司是 Z 女士的实际雇主，应当承担无过错责任。- 保洁公司仅为派遣公司，并非实际雇主。	<ol style="list-style-type: none">1、判决 P 公司赔偿 Z 女士各项损失共计人民币 26 万余元；2、保洁公司无须承担任何赔偿责任
二审	<ul style="list-style-type: none">- Z 女士系保洁公司的雇员，雇主应当承担赔偿责任。- 无证据显示 P 公司提供的劳动场所和设备存在安全隐患，对 Z 女士的受伤无过错。	<ol style="list-style-type: none">1、撤销一审判决；2、判决保洁公司赔偿 Z 女士各项损失共计人民币 26 万余元；3、P 公司无须承担任何赔偿责任。

解析：

由于 Z 女士是在退休后受雇于保洁公司并被派遣至 P 公司从事保洁工作，因此本案三方当事人之间不是劳务派遣关系，属于服务外包模式。因此本案应适用人身侵权相关法律规定。根据《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》第十一条第一款规定“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的，赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任，也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后，可以向第三人追偿。”

然而 P 女士的雇主究竟是哪一方？结合本案的事实，总结认定雇佣关系的标准：

1、 合同约定。Z 女士与保洁公司之间并未签订书面合同，但保洁公司与 P 公司之间签订保洁服务合同，约定保洁公司委派人员向 P 公司提供保洁服务。

2、 劳动工具。Z 女士身着印有保洁公司名称的工作服，使用保洁公司提供的清扫工具，P 公司不提供劳动工具。

3、 报酬的支付。P 公司每月向保洁公司支付服务费，并由保洁公司开具发票。Z 女士的劳动报酬由保洁公司支付。因此 P 公司并不向 Z 女士支付劳动报酬。

4、 工作指示和人员管理。对于包括 Z 女士在内的保洁服务人员的工作内容的指示（例如工作时间、服务内容的改进要求），P 公司会向保洁公司发出通知。

综合上述可见，P 公司在签约和履约过程中，都准确的站在接受服务方的立场上。由此最终导致判决结果发生了大逆转。

给接受类似外包服务一方的实务建议：

1、 实践中，接受保洁等外包服务时，建议按照前述的标准明确自身的地位，防止因约定不明或履行不明导致法律地位认定的偏差；

2、 即使不是雇用方，也应注意为服务提供人员配备安全的工作条件，此类案件中，如果接受服务方提供的条件、场所、设备存在瑕疵，甚至如果强令服务人员从事违法或危险的服务导致服务人员收到侵害的，也应承担赔偿责任。