

# 派遣工，你不得不知道的事



## 一、什么叫派遣工？

派遣工，是“劳务派遣工”的简称。工人与A公司签订劳动合同，存在劳动关系，却被派到B公司工作。（A：派遣公司，B：用人单位）

## 二、怎样辨别自己是否为派遣工？

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“XX 劳务/人力资源公司”，或类似的名称。

## 三、派遣工适用于哪些岗位？

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**：用人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。

用人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、劳务派遣的关键知识

### 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人单位支付给派遣公司，派遣公司不得向派遣工收费或从用人单位支付给派遣工的报酬中克扣。



### 劳动合同签订需谨慎

1) 看清劳动合同内容，特别是合同中有关派遣的内容，如被派遣至的工厂（用人单位）名称、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，社保在哪交？

劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当在**用人单位所在地**为被派遣劳动者参加社会保险。劳务派遣单位未在用人单位所在地设立分支机构的，由用人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。

——《劳动合同法》第58条

### 劳务派遣工可被随时退回吗？

退回≠解除劳动关系

合法退回需满足以下几种情形：



① 劳务派遣协议期满终止的；

② 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；

③ 依法裁员的；

④ 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；

⑤ 劳务派遣工出现《劳动合同法》第39条（用人单位可单方解除劳动合同（过失性辞退）的情形）及第40条第一、二项（无过失性辞退）的情形。

### 1. 符合（上文①-④）被退回重新派遣时，

维持或者提高劳动合同约定条件，劳动者不同意的；降低劳动合同约定条件，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. 符合劳动合同法第46条，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形。

### 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。



### 被违法退回，怎么办？

劳务派遣单位、用工单位违反有关劳务派遣规定的，由**劳动行政部门**责令限期改正；逾期不改正的处以罚款，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给派遣工造成损害的，2个单位承担连带赔偿责任。



——《劳动合同法》第92条第2款

### 什么情况可以要求经济补偿金？

出现以下情况，劳务派遣公司应根据工龄给予工人经济补偿金。



**计算标准：**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。

## 五、职业危害预防与工伤待遇

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) 当被派遣时，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1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）。

### 注意：

发生工伤，应要求工厂及时送院治疗，同时保留好病历、发票等证据，作日后报销之用；保留在厂工作的证据（厂牌、工作服、工资单等）。



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  
信息咨询服务

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

