

逆向劳动力派遣合同纠纷若干问题初探 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/202/2021\\_2022\\_\\_E9\\_80\\_86\\_E5\\_90\\_91\\_E5\\_8A\\_B3\\_E5\\_c36\\_202764.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/202/2021_2022__E9_80_86_E5_90_91_E5_8A_B3_E5_c36_202764.htm)

一、正确认识劳动力派遣“劳动力派遣”，即通常所说的“劳务派遣”，又称“劳动派遣”、“劳工派遣”、“劳动力租赁”，派遣单位根据接受单位（即实际用人单位）的要求，与接受单位签订派遣协议，将与之建立劳动合同关系的劳动者派往接受单位，受派劳动者在接受单位的指挥和管理下提供劳动，派遣单位从接受单位获取劳务费，并向劳动者支付劳动报酬的一种特殊劳动关系。“劳动力派遣合同”是指派遣单位与接受单位订立的由一方提供劳务而由另一方支付劳务费的合同。劳动力派遣具有以下特点：1.劳动力的雇佣和使用分离。劳动者与接受单位不存在合同关系。虽然劳动力派遣合同内容涉及劳动者的权利义务，但劳动者不是劳动力派遣合同的主体；2.劳动力派遣涉及派遣单位、接受单位和劳动者三方之间关系，不适用民商领域中的合同相对性原则；3.劳动力派遣合同约定不明确或者违反法律规定，履行合同过程中有可能因接受单位的过错使劳动者的利益受到损害，需要法律特别保护。目前，我国劳动力派遣存在“逆向派遣”的情形。“逆向派遣”是一种形象说法，不是一个法律用语。它是指劳动者已经有了工作，用人单位却偏偏不与他签订劳动合同，而是找一家劳务派遣公司签订劳动力派遣合同，劳动者以派遣员工的名义从事劳动。在此情况下，实际用人单位与劳动者存在事实上的劳动关系，通过签订劳动力派遣合同，将责任转嫁给派遣单位，变成与劳动者没有劳动关系的第三方。

实际上，这是一种借用劳动力派遣名义、逃避法律责任的“逆向派遣”，或叫“反向劳务派遣”，其实就是假派遣。劳动者本来就是实际用人单位招聘的，本应依照我国劳动法的第十六条第二款关于“建立劳动关系应当订立劳动合同”的规定，与劳动者订立劳动合同，结果却人为地把劳动关系扭曲为劳动力派遣关系。“逆向派遣”往往导致派遣劳动者与接受单位职工相比同工不同酬，不能享受正常的福利待遇，无法缴纳社会保险，派遣单位和接受单位责任划分不明确、不利于劳动者的保护等一系列问题。本案中，被告崔文飞自2000年9月至2004年12月31日一直在原告所属单位山东滨州烟草有限公司滨城分公司工作。2004年12月原告方对聘用人员进行用工改革，在未与被告崔文飞办理解除或终止劳动关系手续的情况下，被告崔文飞与滨州市劳务派遣有限责任公司（即本案第三人滨州市劳动保障事务代理有限公司登记前的企业名称）签订了劳动合同，山东滨州烟草有限公司滨城分公司与滨州市劳务派遣有限责任公司签订了劳务派遣合同。因此，山东滨州烟草有限公司滨城分公司与滨州市劳务派遣有限责任公司签订的劳务派遣合同不是实质的劳务派遣关系，而是一种“逆向劳动力派遣”，其实质就是借用劳动力派遣的形式，来掩盖和规避真实存在的劳动关系。

二、因履行劳动力派遣合同产生的劳动争议中应注意的问题

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》第十条规定：“劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉，以派遣单位为被告；争议内容涉及接受单位的，以派遣单位和接受单位为共同被告。”劳动力派遣合同涉及两个法律关系，即劳动力派遣合同关系与劳动合同关系。

对内而言，派遣单位与劳动者（本单位职工）有劳动合同关系。对外而言，派遣单位与接受单位有劳动力派遣合同关系。劳动力派遣合同的履行把三方形成的劳动关系和民事法律关系结合在一起。由于这两种法律关系产生的纠纷性质不同，处理争议的程序、适用的法律以及时效也各不相同。在审判实践中应注意区分对待。劳动者依据劳动关系起诉派遣单位、接受单位的案件为劳动争议案件，派遣单位与接受单位依据劳动力派遣合同起诉的案件为普通民商案件。对于劳动者与用人单位和接受单位之间的劳动争议，应通过劳动仲裁前置程序，适用劳动法规定的60天仲裁时效，按照《企业劳动争议处理条例》规定的程序处理。进入诉讼阶段，由人民法院按照民事诉讼程序进行审理，并且审查仲裁程序和实体处理是否合法，依法做出裁决。对于派遣单位与接受单位因劳动力派遣合同纠纷提起的民事诉讼，由人民法院直接受理。然后按照民事诉讼程序进行审理，在实体上适用相关法律法规和司法解释，依法做出裁决。

三、人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，人民法院应当如何处理

本案中，崔文飞在申请劳动仲裁时，仲裁委支持的医疗费用为33813.89元。那么，在一审诉讼阶段，崔文飞要求就已经实际发生的医疗费用共计118768.20元一并予以处理，人民法院是根据“先裁后审”的原则而裁定驳回崔文飞的起诉，告知崔文飞先行向仲裁委申诉，然后再走诉讼渠道，还是可以在诉讼阶段直接予以合并审理？对上述问题，司法实践中存在不同的理解。如本案的一审法院认为可以合并审理的理由是“新增加的医疗费请求与在仲裁程序中的医疗费主张具有不可分性”。而上诉人山东滨州烟草有限公司则认为，对崔文

飞新增加的诉讼费用118768.20元一并处理，没有经过仲裁前置程序，违反了法律规定，属程序错误。二审法院则认为在仲裁程序中除裁决支付崔文飞已发生的实际医疗费用33813.89元外，另裁决山东滨州烟草有限公司按时支付申诉人崔文飞以后再发生的医疗费用，因此实质上，崔文飞新增加的治疗费用118768.20元在仲裁时已经作了处理，而不属于新增加的诉讼请求，法院直接判决并无不当，维持了一审判决。最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第六条规定：“人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与诉争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理；如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。”因此，如何认定当事人的诉讼请求与诉争的劳动争议具有不可分性，进而进行合并审理，就成为司法实践中的一个难点问题。而对该问题的不同理解，会导致不同的诉讼结果。不同诉讼结果则当然会对当事人的利益产生不同的影响。根据劳动法、民事诉讼法及最高人民法院《关于适用 中华人民共和国民事诉讼法 若干问题的意见》的相关内容，对当事人增加的诉讼请求是否与诉争的劳动争议具有不可分性，进而合并审理，应主要考虑以下因素：1.必须是相同的当事人之间在同一诉讼中增加的诉讼请求；2.增加的诉讼请求与诉争的劳动争议之间必须属于同类争议；3.受诉法院有管辖权。

100Test 下载  
频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问  
[www.100test.com](http://www.100test.com)