

为了更快速找到工作，有些员工会和劳务派遣公司签订一份合同，然后由劳务派遣公司将员工派向其他用人单位去上班，而用人单位也会需要支付一笔钱给劳务派遣公司。

劳务派遣合同的风险有哪些？

一、不规范解除合同导致的法律风险

用工单位往往会把原有员工与派遣员工区别对待，特别是在国有企业这种现象更为突出。原有员工往往延续“正式工”的惯性，依然享受着“铁饭碗”，而劳务派遣员工往往是动态管理，可以轻而易举地被辞退。实践中，用工单位往往以无劳动关系为由，任意辞退劳务派遣员工，拒付工资，由此导致很多法律纠纷。

根据《劳动合同法》的相关规定，虽然用工单位与劳务派遣员工不存在劳动关系，也不能任意辞退被派遣劳动者，若违反相关法律规定，企业有可能面临诉讼风险。为避免此类风险，企业除了要遵守相关法律规定，合法用工之外，还可以与劳务派遣单位在劳务协议中约定，与被派遣劳动者解除劳动关系的条款。比如被派遣劳动者不遵守企业规章制度，用工单位可以将其退回。但企业要将相关规章制度告知被派遣劳动者，若不履行告知义务，用工单位仍然承担不规范解除劳动合同的责任。

用工单位应该认识到，虽然任意辞退可以使被派遣者服服帖帖，但是把辞退作为日常管理手段，很难建立起来科学、公平的人才筛选机制这对企业的长期发展是不利的。

二、劳务派遣适用的法律风险

目前，很多企业假借劳务派遣，将已在本单位工作多年的员工委托给劳务派遣单位，逃避企业责任，而这些所谓派遣员工实际还是从事原来的工作，只不过不是与原单位签订劳动合同，而是与劳务派遣单位签订。实际上这是一种规避法律的行为，同样存在法律风险。

《劳动合同法》规定劳务派遣适用于“临时性、辅助性、替代性”工作，而大多数企业的劳务派遣员工，从事的是主营业务的正常工作。关于什么是“临时性、辅助性、替代性”工作，《劳动合同法》并没有做出规定。就此问题，全国人大法工委已向劳动部做出答复，确定了劳务派遣用工形式的三原则：临时性、辅助性、替代性。

所谓辅助性，即可使用劳务派遣工的岗位需为企业非主营业务岗位；替代性，指正式员工临时离开无法工作时，才可由劳务派遣公司派遣一人作为临时替代；临时性，即劳务派遣期不得超过六个月，反企业用工超过六个月的岗位需用企业正式员工。

因而，企业在选择劳务派遣用工时，应慎重考虑其招聘职位的性质，并不是所有的工作都适合从外单位派遣劳务。在短期合同试用期短，长期合同有难以判断其是否适应用人单位工作情况下，可以考虑劳务派遣方式。这样在劳务派遣期，用人单位觉得合适可以签订长期的合同；如果不合适，可以退回派遣单位，由派遣单位自行安排。

三、被派遣劳动者致人损害和自身收到损害的责任承担风险

被派遣员工致人损害和自身收到损害后，派遣单位和用工单位责任分担不清是个大问题，其承担的法律风险不容小觑。实践中，派遣单位和用工单位就非用人单位原因而出现的伤害事故的责任承担问题往往没有约定。原因在于大部分用工企业认为，被派遣劳动者与用工单位之间不存在劳动关系，出现工伤等，用人单位不应当承担法律责任，而由派遣单位承担。

被派遣劳动者同时与派遣单位和用工单位之间存在劳动和劳务关系，派遣单位和用工单位是被派遣劳动者的共同雇主。在劳务派遣活动中，派遣单位和用工单位通过劳务派遣，共同获得劳动者为他们创造的共同利益。用工单位通过劳务派遣协议取得劳动者劳动给付请求权，享有对劳动者从事具体工作的劳动过程管理权和劳动者成果的所有权等，这些决定了用工单位承担义务的基础。另外，对被派遣劳动者在派遣劳动中致他人损害或自认遭受损害的，派遣单位和用工单位应尽雇主之替代责任，对外应承担连带赔偿责任。

根据《劳动合同法》第 92 条的规定，劳务派遣单位违反《劳动合同法》规定，给派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。例如劳务派遣单位所派遣的劳动者不具备特定岗位的上岗资格，当被派遣劳动者上岗期间，遭受人身损害，派遣单位与用工单位要承担连带赔偿责任。

可见，被派遣员工致人损害或自身遭受损害，用工单位并不是完全不用承担责任。用工单位在签订派遣合同时，要注意派遣合同是否权责明晰，一份完备的派遣合同会大大降低企业在派遣过程中的法律风险，防止因约定不明导致用工单位责任承担不明，或因劳务派遣单位无力承担而导致用人单位承担额外责任。

四、商业秘密泄露的法律风险

劳务派遣用工过程中，因其本身存在“临时性、辅助性、替代性”三原则，极易导致用工过程人员流通复杂，导致商业秘密的泄露。

用工单位在签订劳务派遣协议时就应该把商业秘密条款规定进来，以条款形式规定派遣劳动者的义务，并要求派遣单位实施监督，否则承担相应的责任