

3家公司对员工交替用工,签了3份劳动合同,一家公司解散,劳动关系就“合法解除”了?

混同用工“东家”如何认?劳动者有选择权

阅读提示

实践中,一些混同用工企业,通过签订书面劳动合同将承担义务和责任能力较弱的企业确定为用人单位,以形式化约定剥夺劳动者的合法权益。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》的出台,为此类劳动关系及法律责任的认定,确定了法律依据。

本报记者 周倩

当小吴收到杭州某公司人事发送的《解除劳动合同通知》称“因北京某公司提前解散”与她终止劳动合同时,她很不解:发送解除通知的公司和要与她解除劳动合同的公司为何不是一家?

小吴经劳动仲裁后诉至法院,主张北京某公司、杭州某公司连带向其支付解除劳动合同赔偿金22万余元及未休年休假工资7000余元。一审法院判决两家公司对小吴的未休年休假工资承担连带赔偿责任,但驳回了她要求支付违法解除劳动合同赔偿金的请求。小吴不服,向北京市第三中级人民法院提起上诉。

该案二审主审法官孙承松告诉记者:“混同用工一般表现为具有关联关系的多家用人单位,交替或同时对同一劳动者进行支配性的用工管理。司法实践中,关于混同用工的案件,以前审理重点多集中在是否承担连带责任方面。该案二审期间,恰逢《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》(以下简称《解释二》)的颁布实施。

其中第三条为混同用工劳动关系及法律责任的认定,确定了法律依据。”

新规实施后,针对混同用工的劳动争议,如何认定劳动关系?企业该怎样规范用工?

三家混同用工,为何“东家”只一家?

2021年6月,小吴应聘至杭州某公司工作,按照该公司的安排,她于2021年6月、2021年12月、2023年6月分别与上海某公司、杭州某公司、北京某公司签订了三份劳动合同,合同期限均为三年。

“频繁地换签合同,小吴的用人单位看似由上一家转移至下一家。”小吴的诉讼代理

人,北京君泽君律师事务所姜婷婷律师告诉记者,“当最新一份劳动合同的签订主体北京某公司决定解散时,小吴的劳动关系也被‘合法解除’了。”

一审时,小吴认为,她自2021年6月30日与杭州某公司建立劳动关系。作为公司高管,她先后在上海、杭州、北京等地负责区域运营和管理工作。工作期间,她的工资由三家公司共同或交替支付,社保也由杭州某公司和北京某公司交叉缴纳。

杭州某公司则表示,小吴原来是公司员工,2023年6月经协商转任至北京某公司,公司不再承担责任。

北京某公司承认与小吴自2023年6月起建立劳动关系,但认为“双方劳动关系因公司解散依法终止”。

一审法院审理后认为,三家公司交替向小吴支付工资、交替为其缴纳社保,小吴在北京某公司工作期间,杭州某公司仍对小吴进行管理。因此,三家公司对小吴存在混同用工的事实,结合小吴的诉求,小吴的未休年休假工资应由杭州某公司与北京某公司承担连带赔偿责任。

但同时,一审法院认为,“新的劳动合同签订后,原告的劳动关系即转移至下一家用人单位”,因此认定小吴的劳动关系自2023年6月起转移至北京某公司。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定,用人单位决定提前解散的,劳动合同终止。遂判决因北京某公司解散,其与小吴的劳动关系

依法终止。

劳动关系如何认?新规有新解

“上海和北京的公司作为杭州某公司的子公司,没有独立的财务和人事管理权,也不具备赔偿能力。”姜婷婷透露,为了兑现自己的合法权益,一审宣判后,小吴提起上诉。

2025年9月1日《解释二》施行,其中第三条规定:劳动者被多个存在关联关系的单位交替或者同时用工,其请求确认劳动关系的,人民法院按照下列情形分别处理:(一)已订立书面劳动合同,劳动者请求按照劳动合同确认劳动关系的,人民法院依法予以支持;(二)未订立书面劳动合同的,根据用工管理行为,综合考虑工作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险费缴纳等因素确认劳动关系。劳动者请求符合前款第二项规定情形的关联单位共同承担支付劳动报酬、福利待遇等责任的,人民法院依法予以支持,但关联单位之间依法对劳动者的劳动报酬、福利待遇等作出约定且经劳动者同意的除外。

新规对案件审理有何影响?孙承松告诉记者:“根据《解释二》的规定,基于混同用工的事实,劳动者既可以依据书面劳动合同选择用人单位,也可以选择将未与其签订劳动合同的用工主体作为用人单位。杭州某公司和北京某公司对小吴存在混同用工事实,一家公司注销,并不影响另一家公司继续履行劳动合同。”

法院认定,北京某公司单方以决定解散为由解除劳动关系,不具有合法性。2025年11月,北京三中院依法判决北京某公司支付小吴违法解除劳动合同赔偿金18万余元,杭州某公司承担连带给付责任。

用工责任谁来担?劳动者可以选

在审判实践中,孙承松发现,一些混同用工企业,通过签订书面劳动合同将承担义务和责任能力较弱的企业确定为用人单位,以形式化约定剥夺劳动者的合法权益。对此,他认为:“劳动者在劳动合同的变更中往往处于被动地位,如果认定混同用工的关联方可随时通过决定解散来解除劳动关系,容易造成关联用工企业之间将全部法律责任推卸到被解散的目标企业,以达到规避法律义务的目的。”

针对混同用工主体确定难和责任承担难的问题,中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰表示:“《解释二》明确了用人单位确定的规则和特定情况下多个用人单位对劳动者共同承担责任的规则。这样,一方面避免了多个主体互相扯皮,导致劳动者向任何一个主体主张劳动关系都被认为不能构成劳动关系,另一方面也避免了多个主体选择其中责任承担能力最弱的主体签订合同,而该主体最终却没有经济能力向劳动者承担责任。”

“在《解释二》出台之前,混同用工是一些企业的用工策略,想以此规避劳动关系,也规避责任承担。新规出台后,用人单位应当依法与劳动者签订劳动合同,规范用工。严格理顺招聘、签约、用工安排、工资支付和社会保险缴纳等用工管理行为。”沈建峰提醒劳动者,保留好用人单位交替或同时用工的证据。维权时,根据利益维护的需要,选择签订劳动合同或者未签订劳动合同的主体作为自己的用人单位。

未组织离职矿工体检,一企业被判违法

法院指出,涉职业病危害岗位须执行职业健康检查

本报讯 (记者庞慧敏 通讯员邹玲珍)如果职工从事的是采矿、化工等存在职业病危害的岗位,劳动合同期满时是否可以简单地以“到期终止”为由与职工一拍两散?近日,广西合山市人民法院的一份判决给出答案,也给用人单位敲响警钟。

王某自2020年起在甲公司矿井担任井下采掘工,最后一期劳动合同期于2024年2月28日到期。2024年春节期间,该矿井停产检修,同年2月20日复产。检修期间,王某曾询问复工时间,甲公司未予答复。合同期满后,甲公司既未按法律规定组织王某进行“离岗前职业健康检查”,也未正式为王某办理终止劳动关系手续,王某此后未返岗工作。

2025年2月,王某申请劳动仲裁,要求甲公司支付2024年2月至2025年1月的生活费。仲裁委裁决甲公司向王某支付2024年2月的生活费1352元。王某不服,诉至法院。甲公司称,停产检修在一个工资支付周期内,不应支付生活费,且双方劳动关系已终止,王某的诉求缺乏依据。

法院经审理认为,对从事接触职业病危害作业的劳动者,用人单位在劳动合同期满时,必须组织离岗前职业健康检查;未完成检查前,劳动合同不得终止,应当延续至相应情形消失时。

王某从事的井下采掘工作属于典型的接触职业病危害的作业。甲公司在合同期满后未安排其进行离岗职业健康检查,故双方劳动关系依法处于“法定延续”状态,并未终止。在劳动关系延续期间,甲公司既未安排王某工作,也未支付工资,导致王某非因本人原因处于停工状态。依照《广西壮族自治区工资支付暂行规定》第二十四条之规定,用人单位应当支付停工期间的基本生活费。

一审法院判决甲公司应向王某支付2024年2月至2025年1月停工期间的生活费差额,共计14872元。甲公司不服,提起上诉。广西来宾市中级人民法院经审理后,判决驳回上诉,维持原判。

该案清晰地揭示了涉职业病危害岗位劳动关系终止的特殊规则——“法定延续”制度。这不仅是法律程序上的要求,更是对劳动者健康权的实质性保护。对用人单位而言,应彻底摒弃“合同期满即了事”的简单思维。对于矿工、化工操作员等接触职业病危害的劳动者,必须将职业健康管理纳入用工全流程,规范执行“上岗前、在岗期间、离岗时”的职业健康检查,避免因程序瑕疵承担不必要的法律风险。

“仲裁+调解”帮货车司机追回欠薪4万元

本报讯 (记者黄洪涛 通讯员王新 王凯)干了整整一年长途运输,货车司机赵某连一纸合同都没见过。直到被公司无故辞退、工资被拖欠,他才意识到自己的合法权益受到侵害。走投无路之际,他找到了工会求助。工会帮他固定证据、提起仲裁、推动调解,终于在日前成功帮他追回工资及赔偿金共计4万元。

2024年8月,赵某入职江苏扬州市宝应县某物流公司担任卡车司机。工作一年多,公司既未与其签订书面劳动合同,也未依法为其缴纳社会保险。2025年10月5日,公司突然单方面通知赵某不用上班,并拒绝支付其2025年9月、10月的工资。赵某多次与公司沟通无果,不仅丢了工作,还被拖欠劳动报酬,生活一时陷入困境。

接到赵某求助后,宝应县总工会高度重视,立即启动维权程序。工作人员调查发现,双方虽未签订书面合同,但已形成事实劳动关系;公司存在未签劳动合同、未缴社保、拖欠工资、违法解除劳动关系等多重违法行为。工会随即指导赵某收集并整理考勤记录、工作群聊天记录、工资转账截图、解除通知等关键证据,为后续维权筑牢事实基础。

由于涉事公司起初拒绝协商,宝应县总工会依据相关法律,协助赵某撰写劳动仲裁申请书,申请劳动仲裁,明确主张拖欠工资、未签合同的双倍工资差额、违法解除劳动合同赔偿金以及社保损失赔偿等权益。仲裁立案后,面对清晰完整的证据链条与明确的法律规定,公司负责人态度转变,主动提出调解。经过工会工作人员居中沟通,最终双方达成调解协议:公司一次性向赵某结清拖欠工资,并支付因未签合同、未缴社保及违法解除劳动关系所产生的赔偿金,合计4万元,双方劳动关系解除。

从证据整理到文书准备,从流程指导到精神鼓励,工会的全程陪伴让赵某在维权路上始终感受到“娘家人”的温暖与可靠。

该物流公司所在区域的多家同类企业在获悉仲裁调解结果后,纷纷意识到不签合同、不缴社保、随意辞退等行为将面临严重的法律后果,在工会推动下开展自查自纠,联系员工补签合同、办理社保登记。

工会调解助企业厘清用工自主权边界

本报讯 (记者刘旭 通讯员宋昕泽)近日,记者采访了解到,辽宁省营口市总工会劳动争议调解室处理两起因调岗、待岗引发的劳动纠纷。该市总工会劳动争议调解员张丽莉表示,企业用工自主权并非无边界,调岗待岗必须依法依规、合情合理,否则将严重侵害劳动者权益。

在营口市某企业员工王强(化名)的案例中,公司因“生产经营需要”,于2025年6月25日单方面通知其调至另一厂区工作,并将班制改为12小时三班两倒。王强以患有高血压为由拒绝后,公司随即安排其“待岗培训”,并明确要求“未经许可不得进入生产区域”。经过工会调解,王强恢复原岗位,原岗位工资保持不变。

在李立(化名)与营口某餐饮管理有限公司的纠纷中,公司声称“岗位因业务变更已不存在”,在协商调岗未果后提出解除合同。后经工会介入调解,双方最终就经济补偿达成一致。

我国劳动合同法明确规定,用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更工作岗位、工作地点等重大事项,更应遵循平等自愿、协商一致原则。若因客观情况发生重大变化致使原合同无法履行,也应先与劳动者协商变更,协商不成方可依法解除合同并支付经济补偿。

张丽莉表示,规范企业调岗待岗行为,需要多方合力。企业应增强法治意识,在行使用工自主权时严格遵守法律规定,不得滥用权力侵害劳动者权益。工会、调解组织等应进一步发挥桥梁作用,为劳动者提供法律咨询、争议调解等服务。劳动监察部门也需加强对企业用工行为的日常监督,对违法调岗、变相逼迫离职等行为及时查处、纠正。



送“福”送平安

1月16日,安徽省当涂县公安局交管大队民警走进姑溪山水小区,对正在晒太阳的老年群体开展“新春送福”交通安全宣传活动,引导大家自觉抵制不文明交通违法行为,遵守交通规则,养成良好的出行习惯。

本报通讯员 卫学超 吴宁 摄

G说案

保姆照料的老人意外离世,责任该如何划分?

本报记者 刘友婷

如今,聘请保姆居家养老成为许多家庭的选择。若老人在保姆照料期间发生意外甚至离世,责任该如何划分?

近日,广东深圳市盐田区人民法院审理一起家政服务合同纠纷案。该案的判决厘清了家政服务中合同义务与侵权责任的边界,对规范家政用工关系具有警示意义。

案情回顾

2021年5月,李甲(化名)与家政服务员小丁、A公司签订了《家政服务合同》。合同约定由A公司介绍小丁为李甲的母亲朱女士提供照护服务,李甲支付中介费、保险费及小丁工资。该合同中还明确规定,小丁与朱女士分房居住。此外,合同上加盖了“B公司加盟专用”章,显示A公司为B公司的加盟商。

同年9月8日傍晚,小丁前往李甲住处取餐期间,朱女士不慎摔倒。小丁发现后第一时间联系了住在附近的李甲亲戚,亲戚查看后确认无须送医。次日凌晨4时许,朱女士

又在卧室从床上摔至地面。小丁再次立即联系亲戚,并于当日5时左右协同亲戚将朱女士送医治疗。

朱女士住院当天,小丁提出解除合同,李甲随即另聘护理人员照顾朱女士直至同年10月24日。数日后,朱女士在住院期间过世,医院记载死亡原因为重症肺炎、脓毒性休克。李甲认为母亲的离世与保姆及家政公司有关,诉至法院,请求判令A公司、B公司及小丁共同承担赔偿责任。

法院审理认为,根据朱女士的死亡原因,现有证据不足以证明两次摔倒直接导致其在一个月后死亡。第一次摔倒后家属明确表示

庭审过程

庭审中,李甲认为,A公司作为家政机构,在无中介资质的情况下签订合同,违反法律规定。同时,该公司未对小丁进行培训,导致服务不达标;B公司作为授权方,未履行审核管理义务。保姆小丁未采取保护措施致老人首次摔倒,后又因应急措施不当致老人二次摔倒,最终导致死亡。

法院经审理查明,A公司虽经营范围含家政服务,但小丁与A公司不存在雇佣关系。关于资质问题,法院认为A公司虽违反行政管理规定,但这属于管理性强制规定,并

不直接导致合同无效。

关于服务质量,法院指出,李甲在为期三天的试工期内对小丁表示满意,且未在合同中特别约定服务人员需具备专业护理资格。因此,李甲关于小丁不具备上岗能力、缺乏培训的主张,没有事实依据。

法院审理认为,根据朱女士的死亡原因,现有证据不足以证明两次摔倒直接导致其在一个月后死亡。第一次摔倒后家属明确表示

判决结果

法院认为,李甲要求三被告承担赔偿责任依据不足,判决驳回李甲的诉讼请求。

【以案说法】

办案法官认为,A公司无中介服务资质,违反《中华人民共和国就业促进法》相关规定,该规定属行政管理性质的强制性规定,不影响合同效力。随着家政服务需求激增,雇主、家政机构及服务人员间的矛盾也逐渐增多。对此,法官提醒,建议雇主选择正规家政机构,明确用工模式,书面细化服务标