

人在原处、活儿没变，发工资的“东家”却变变变

法官提醒，混同用工非但不能规避法律责任，反而会让用人单位面临诉讼风险

阅读提示

遭遇混同用工，“东家”到底是谁？工龄被切割怎么办？在关联企业之间，劳动者被交替或同时用工的现象并不鲜见，并且往往陷入“不知告谁、难以举证”的困境。

南昌市中级人民法院审理认为，结合袁某工作内容与工作地点未发生变更的事实，可以认定甲公司、某乙公司、某丙公司之间构成混同用工。法院最终判决甲公司支付绩效工资14400元、经济赔偿金43163.04元，某乙公司、某丙公司承担连带责任。

公司“翻脸”少认工龄十几年

熊某的遭遇更为复杂。2009年12月，她入职江西某购物股份有限公司(以下简称购物公司)，2017年11月因个人原因离职后，2019年2月又重新入职。重新入职时，该公司高管张某某在微信中明确告知：“经过争取，你的工龄特批续上。”熊某把这条消息一直保存着，她以为，有了这句话，自己从2009年起算的工龄就稳稳当当了。

2023年11月，熊某所在部门被并入购物公司的全资子公司统一运营，工资发放和社保缴纳主体也随之变更，但她的工作地点与工作内容均未发生变化。2024年5月，因该子公司拖欠工资，熊某发出被迫离职通知书。

庭审中，购物公司“翻脸”不认那句关于工龄的承诺，主张张某某已离职多年，无法核实微信聊天记录真实性；且张某某并非法定代表人，无权代表公司延续工龄。熊某2019年2月之前的工作年限不应被连续计算。不过，钉钉信息截图却显示，熊某的入职时间登记为2009年12月24日，司龄为14年4个月。

南昌市中级人民法院审理认为，购物

公司高管在熊某重新入职时承诺工龄连续计算，结合熊某2017年离职时未领取经济补偿金的事实，判决其全资子公司支付经济补偿金104151元，购物公司承担连带责任。

胡某的经历同样体现出混同用工的典型特征。2004年11月，她入职南昌某公司从事收银员工作。此后近20年时间里，其工资的发放主体在某超市与南昌某公司之间多次来回切换——2005年3月至2007年4月、2011年7月至2015年3月由某超市发放，其余时间则由南昌某公司发放。但无论工资由谁发，她的社保一直由南昌某公司负责缴纳。

2024年5月，南昌某公司人事科向胡某出具了《解除(终止)劳动关系证明书》，里面清楚载明“胡某于2004年11月1日入职南昌某公司，于2024年4月30日解除(终止)劳动关系”。拿到这份证明时，胡某以为自己的近20年工龄有了官方“认证”。然而，到了法庭上，南昌某公司却改了口：“2004年到2015年期间，用工主体是某超市，跟我们没关系，我们只认2015年之后的工龄。”

南昌市中级人民法院审理查明，南昌某公司与某超市的大部分股东存在重合，某超市系南昌某公司集团旗下公司，属于典型的关联公司。在关联公司混同用工的情况下，劳动者对劳动关系的确认享有选择权。结合南昌某公司自行出具的《解除(终止)劳动关系证明书》以及社保缴纳记录，法院确认胡某与南昌某公司于2004年11月1日至2024年4月30日期间存在劳动关系，有力维护和保障

了胡某的合法权益。

企业“换壳”也甩不掉责任

混同用工，多表现为用人单位通过数家关联企业或实际控制的企业，对劳动者同时进行用工管理，体现为工作地点重叠、管理人员混同、办公系统共用、报酬发放交叉等特征。劳动关系被拆得“七零八落”，责任主体却“面目模糊”——上述三起案件就是如此，劳动者人在原处，活儿没变过，工资条上的抬头却换来换去。一旦发生争议，几家公司便相互推诿，没有一家愿意承认自己是真正的“东家”。

《工人日报》记者从南昌市中级人民法院了解到，于2025年9月施行的《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)》第三条对此类案件作出了明确回应：劳动者被多个存在关联关系的单位交替或者同时用工的，已订立书面劳动合同的，可请求按照劳动合同确认劳动关系；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。劳动者还可请求关联单位共同承担支付劳动报酬、福利待遇等责任。

法官表示，对用人单位而言，混同用工非但不能规避法律责任，反而会让企业面临诉讼风险。随着司法规则日益明晰，对劳动者而言，认定“东家”的法律依据更加明确，维权的路径也更加清晰。

“关联公司随意更换用工主体，工龄依法可连续计算，若企业想靠‘换壳’甩掉赔偿责任，法律不支持，关联各方照样要承担连带责任。”福建将白律师事务所律师刘一雄表示，建议劳动者留存工作群聊天记录、工资流水、内部人事档案等关键证据，一旦对簿公堂，这些材料就是拆穿企业“换壳”操作、还原真实关系的利器。

最高法发布典型案例，保障农民工工资诉权 分包方欠薪，总包方应先行清偿

本报讯(记者卢越)分包方拖欠工资，农民工请求分包方和施工总承包方支付欠薪的，法院依法予以支持。日前，最高人民法院发布建设工程施工合同纠纷典型案例，其中一起案例涉及对农民工工资诉权的保障。

案情显示，某建设公司(以下简称建设公司)是某工程项目的施工总承包单位，某工程公司(以下简称工程公司)是该工程项目中园林工程的分包单位。该工程项目已竣工验收并投入使用，建设公司与工程公司一直未进行结算。工程公司聘用何某等人在工地施工。工资欠条显示，工程公司尚欠何某等人工资13万余元。何某等人诉至法院，请求工程公司、建设公司支付工资13万余元及利息。

审理法院认为，分包单位应当及时足额向招用的农民工支付工资，不得拖欠。《保障农民工工资支付条例》第三十条规定，施工总承包单位对分包单位劳动用工和工资发放等情况进行监督。分包单位拖欠农民工工资的，由施工总承包单位先行清偿，再依法追偿。何某等人以工资欠条提起诉讼，不涉及其他争议，工程公司对农民工工资支付负直接责任，建设公司应对何某等人的工资先行清偿，清偿后可依法追偿。法院最终判决，建设公司、工程公司支付何某等人工资13万余元及利息。

记者获悉，最高法日前发布了关于审理建设工程施工合同纠纷案件适用法律问题的解释(二)，落实《保障农民工工资支付条例》相关条文规定的建设单位、施工总承包单位、分包单位就拖欠的农民工工资先行垫付、先行清偿或者清偿责任，通过明确规则和诉权促使各方严格保护农民工工资权利。法院依法判令施工总承包单位、分包单位承担相应的支付责任，打通农民工欠薪维权链条，有利于在法治轨道上根治拖欠农民工工资问题。

一公司因随意设定考勤扣款标准“输官司”

判决指出，企业内部管理制度须履行民主程序

本报讯(记者鹿慧敏 通讯员韦益情 赵苑彤)用人单位主张劳动者在岗期间存在缺勤，并以此为由拒付工资差额引发争议。近日，广西南宁市江南区人民法院依法审结了这起劳动争议纠纷案件，判决公司支付工资差额。

李某于2023年3月7日入职某管理公司担任专业监理工程师，于2024年3月2日递交《辞职申请》。因与公司存在工资差额、证书补贴等争议协商未果，李某于2024年4月8日申请仲裁。南宁市劳动人事争议仲裁委裁决公司支付李某2023年3月7日至2024年3月2日的工资差额3524.82元，并为李某出具解除劳动关系的证明。

李某不服，诉至法院，称依据公司《证书管理办法》及入职前的沟通，李某的证书补贴转正后才予以核发；李某存在漏打卡、请假后补手续等违规情形，根据公司《监理项目考勤管理制度》，应对其予以考勤扣款。

南宁市江南区人民法院经审理认为，公司出具的《员工薪资确认单》载明，李某的试用期为2023年3月7日至4月6日，试用期工资4800元/月，转正工资6000元/月。另根据公司《关于调整证件补贴、工程补贴的通知》，2023年4月中级工程师补贴调整为300元/月、监理员补贴300元/月，故李某的证书补贴应当按照前述标准支付。根据最高法司法解释规定，用人单位应对减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等劳动争议负举证责任。

本案中，公司提交工资表主张对李某作出考勤扣款，但李某不予认可；公司扣款依据的《监理项目考勤管理制度》，现有在案证据无法证明该制度制订时经过民主程序，且制度设定的迟到扣款金额明显超出合理范围。故对该公司以李某漏打卡、请假后补单为由予以扣款，法院不予支持。

法院判决该公司为李某出具解除劳动关系的证明，并支付其2023年3月7日至2024年3月2日工资差额3187.82元。判决已生效。

法官提醒，企业制订考勤、薪酬、奖惩等内部管理制度，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，履行民主程序并向全体员工公示告知，否则不能作为克扣工资、处罚员工的依据。

单位未及时出具离职证明引赔偿纠纷

因无法证实未开证明致损，员工诉求未获支持

本报讯(记者刘友婷)劳动者离职后，用人单位未及时出具离职证明，是否必然要赔偿待业损失？近日，广东省深圳市罗湖区人民法院审结一起劳动争议纠纷案件，判决用人单位无须赔偿劳动者无法再就业造成的损失。该判决已生效。

徐某于2021年12月底入职甲公司，2023年12月底因合同到期离职。离职后，徐某曾两次向甲公司提出领取离职证明，该公司均以工作繁忙为由未予办理。

2024年6月，徐某申请劳动仲裁，称自己于1月上旬收到乙公司的员工录用通知书，约定月薪为2万元/月，但因未能提交“离职证明”，乙公司通知其中止办理入职手续。徐某认为，甲公司未及时出具离职证明导致其失去工作机会，应按2万元/月的标准赔偿其待业损失。仲裁结果认定，甲公司须赔偿徐某无法再就业造成的损失。

甲公司不服，向法院提起诉讼，请求判令无须赔偿。法院审理过程中依法追加乙公司为第三人参加诉讼，但法院工作人员前往乙公司注册地送达相关文书时，发现该地址无企业招牌，公司未实际经营。

法院审理认为，用人单位未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。但本案中，徐某提交了乙公司开具的《员工录用通知书》《中新员工入职手续情况说明》，却未能提交其与乙公司就应聘、面试、录用、取消录用等事宜进行沟通的相关证据。结合乙公司注册地址无招牌、公司未实际经营等情况，法院无法确认相关材料的真实性，对徐某的主张不予采信。

法院认为，虽然甲公司确实未及时向徐某出具离职证明，但现有证据不能体现徐某因此无法入职新公司，遂判决甲公司无须赔偿徐某无法再就业造成的损失。

办案法官提醒，用人单位应在终止或解除劳动合同时及时出具符合法律规定的离职证明；劳动者若主张因未取得离职证明遭受再就业损失，应留存新单位录用通知书、要求提交离职证明的书面说明、实际损失相关凭证等，证明实际损失与原用人单位未出具离职证明之间存在因果关系。

法治“硬支撑”提升营商环境“软实力”

吉林法院2025年执行到位241.5亿元，稳岗1.15万个

本报讯(记者柳姗姗 彭冰 通讯员魏莹 孙兵)审结涉企案件24.3万件，执行到位金额241.5亿元，稳住就业岗位1.15万个……近日，吉林省法院“法治化营商环境”2025年成绩单出炉。数字背后，是一个个企业卸下包袱、轻装前行的故事，也是一场场司法服务与振兴脉搏同频共振的实践。

吉林某碳业公司向某商贸公司和某材料公司借款，后因资金周转困难迟迟未还款。两家企业将碳业公司起诉至法院，申请冻结该公司银行账户。承办法官肖航走访发现碳业公司只是因短期资金紧张才陷入困境。“采用‘活封活扣’等柔性执行措施，在保障碳业公司正常经营的基础上，由法院监督公司按计划还款。”在肖航的释法明理下，商贸公司和材料公司同意了执行方案。如今，碳业公司严格按照调解协议分期履行还款义务，生产经营平稳有序。

某汽车企业与深圳某科技公司约定研发产生的知识产权均归汽车企业所有。后深圳公司因经营困难即将停运，该汽车企业紧急出资开展车联网平台私有化部署，后来发现涉案软件著作权依据原有约定本就归自己所有，于是诉至法院，请求撤销相关合同条款并返还多支付款项。长春知识产权法庭办案法官于通洋迅速启动技术调查官制度，最终撤销涉案合同，为汽车企业挽回经济损失2300万余元。

对汽车产业的精准司法保护是“点对点”的纾困解难，对特色产业的服务，则更注重“面与面”的系统护航。吉林高院通过制发政策文件、加强政策解读、发布典型案例等方式，进一步织密特色产业司法保护网，让经营主体清晰知晓行为边界，不断增强发展信心。



7月6日，学生们在安全宣传市集上，通过VR眼镜感受毒品危害。

当天，北京市公安局西城分局走进北京师范大学附属实验中学本校区，开展“平安暑期，守护成长”安全教育进校园主题宣传活动，全校1000余名师生参与本次活动。宣讲后，学生们还在安全宣传市集上学习了各类安全知识。

新华社记者 谢晗 摄

暑期安全教育进校园

山东临清市总工会嵌入综治中心，有针对性地开展用工指导与“法律体检”

从“被动调处”转变为“主动预防”

本报记者 田国奎 本报通讯员 潘思晨

“没想到，在综治中心工会窗口当天就能拿到调解书。”近日，在山东省临清市社会治安综合治理中心，某轴承企业职工王某看着手里的司法确认文书，紧锁了两个月的眉头终于舒展开来。因工伤赔偿与企业僵持不下的纠纷，在临清市总工会驻综治中心窗口的介入下，仅用一下午便尘埃落定。

这并非个案。此前，临清市总工会以轮驻形式进驻综治中心，窗口虽有人坐班，却一度陷入“职工来了只登记，登记完去仲裁”的窘境——工会窗口成了“中转站”，轮驻干部这个月“张三”、下个月“李四”，企业、职工来了得重新讲一遍，与隔壁人社、司法窗口也“各守一摊”。轮驻容易沦为“空转”。

“人到了，没事干；有事来，办不了。”临清市总工会法工部负责人坦言，问题根子在于“到场了能干什么、干成了怎么算”没有闭环。借鉴先进地区一体化劳资纠纷化解经验，临清市总工会决定从“轮人”改“轮案”，让窗口真正“转”起来。

临清市总工会改变“这周你轮值、下周他轮值”的排班方式，从工会干部中指派1名熟悉法律的专员和1名法律援助律师常驻综治中心，任期至少半年；其他人员按周辅助，但核心专员不动。专员的任务不是“坐班”，而是“包案”——每人固定跟踪若干在办案件，驻点日调阅卷宗、对接部门，职工第二次来能找到“熟脸”。

墙上不仅贴排班表，还贴“本周在办案件、责任人、进度”，杜绝岗位空转。“以前是来值班，现在是来办案。”一名驻点专员说，“职

工进门报个案子号，我能接着上回的，不用重新问一遍。”

“以前是出了事才被动应对，现在是天天碰头、有案就联。”驻点法律援助律师说。王某的案子正是得益于此：他来到工会窗口后，专员直接受理，发现案情清楚但涉及工伤赔偿标准争议，当即通过“日碰头”叫来人社窗口工作人员核算基数，又协调司法窗口进行司法确认，一下午完成调解。

此外，临清市总工会明确，窗口不能只做“登记+引导”。对事实清楚、金额不大的欠薪、加班费争议，工会调解员当场调解，由驻点司法窗口即时进行司法确认；对符合法律援助条件的职工，窗口直接受理、代交材料；对调解中发现的企业违法用工问题，当场发出《工会劳动法律监督提示函》，抄送人社执法大队。

超出职责范围的，窗口出具《转办单》，写明“建议转人社科室，工会将协同跟踪”，并由专人留下职工联系方式，承诺3日内回访。“不让职工觉得被踢皮球，这是我们的底线。”临清市总工会相关负责人表示。

机制之变带来实效之变。截至目前，临清市总工会驻综治中心窗口今年已实质调解劳动争议案件23件，案件平均办理周期较以往明显缩短。

“我们不仅致力于解决单个纠纷，更着眼于把关口前移。”临清市总工会相关负责人介绍，通过对已办结案件的梳理分析，总结欠薪问题高发的行业领域、人群特征与时间节点规律，有针对性地开展普法宣传、用工指导与“法律体检”，推动工作重心从“被动调处”向“主动预防”转变，从“各守一摊”到“联调联处”。