

LABOR
DISPUTE



企业人力资源管理与
法律顾问实务指引丛书

劳动高频问题 争议 裁判规则与 类案集成

黄梦燕 曾跃 高鹏飞◎编著

人力资源管理专家顾问：王梓羽

面向HR、法务、律师等
劳动法律实务工作者

写作团队专业·写作思路新颖实用

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE



企业人力资源管理与
法律顾问实务指引丛书

劳动高频问题 争议 裁判规则与 类案集成

黄梦燕 曾跃 高鹏飞◎编著

人力资源管理专家顾问：王梓羽

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

一 劳动关系、人事关系篇

- 01 关联公司混同用工劳动关系认定的裁判规则 3
- 02 已达法定退休年龄但尚未领取养老保险待遇的劳动者与用人单位法律关系认定的裁判规则 19
- 03 长期“两不找”劳动关系认定的裁判规则 34

二 劳动合同篇

- 04 未签订劳动合同二倍工资的裁判规则 57
- 05 工作地点变更是否需协商一致的裁判规则 77

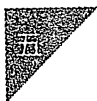
三 薪酬福利、休息休假、规章制度篇

- 06 因劳动者违纪扣减工资的裁判规则 95
- 07 关于加班工资计算基数的裁判规则 106
- 08 年终奖的裁判规则 123
- 09 探亲假的裁判规则 136
- 10 规章制度民主程序的裁判规则 144

四 劳动合同的解除及终止篇

- 11 特定条件解除劳动合同通知工会的裁判规则 157
- 12 经济补偿金计算基数的裁判规则 168

- 13 经济补偿金分段计算的裁判规则 182
- 14 女职工法定退休年龄认定的裁判规则 195



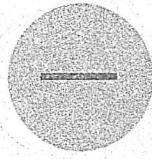
社会保险篇

- 15 发生工伤后再办理社保增员工伤保险待遇支付的裁判规则 211
- 16 用人单位未足额缴纳社会保险费，劳动者主张被迫解除劳动合同的裁判规则 224
- 17 工伤赔偿私了协议效力的裁判规则 237
- 18 工伤保险基金不予报销的工伤医疗费谁来承担的裁判规则 255

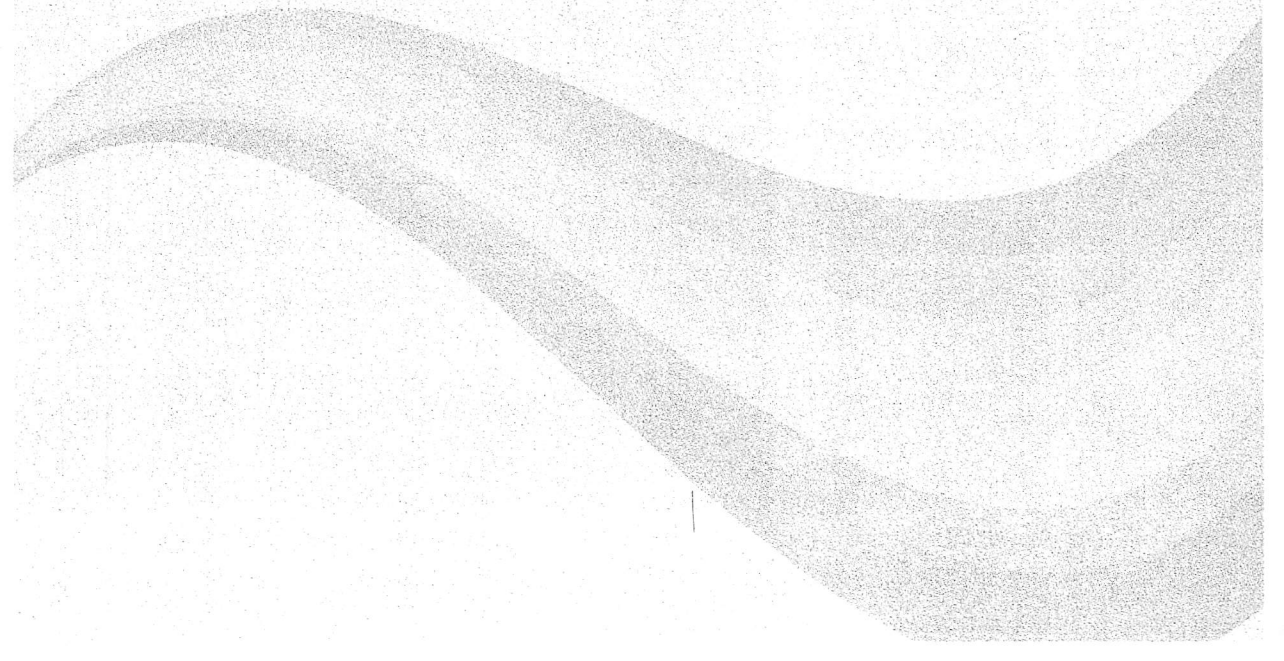


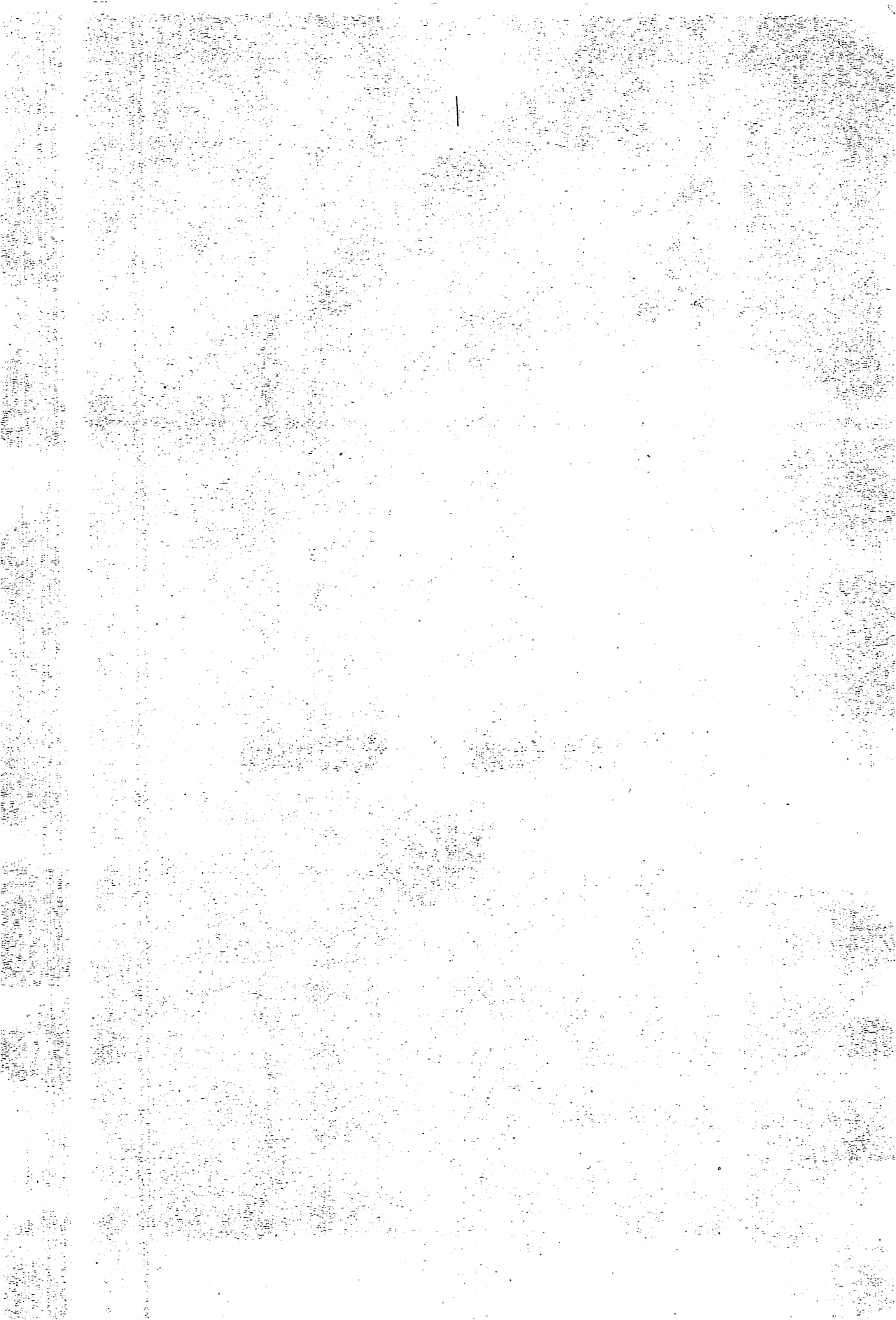
其他

- 19 劳动者离职后竞业限制报告义务的裁判规则 271
- 20 工伤保险待遇纠纷是否适用“一裁终局”的裁判规则 281
- 21 确认劳动关系之诉是否有仲裁时效的裁判规则 293



劳动关系、人事关系篇





01 | 关联公司混同用工劳动关系认定的裁判规则

一、问题的提出

混同用工是指劳动者同时为两个或两个以上的单位提供劳动，难以分辨劳动者和哪家单位存在劳动关系，出现用工主体不明确的现象。由于混同用工往往发生在关联企业之间，那么用人单位该如何认定？存在混同用工的用人单位是否需要承担连带责任？这些问题在司法实践中往往存在争议，各地法院存在不同的理解，也有不同的裁判规则。

二、各地案例

针对关联公司混同用工劳动关系主体的认定、关联公司混同用工的责任承担主体等问题，笔者以“混同用工”“劳动关系”等关键词进行了检索，对全国范围内部分重点省份、城市的司法裁判规则整理如下：

（一）北京市

1. (2021)京0112民初26355号^①、(2022)京03民终2036号^②

北京市通州区人民法院认为：“双某某公司、双某某第一分公司存在混同用工的情形，结合邵某与双某某公司、双某某第一分公司之间劳动合同签订的情况，一审法院认定2009年6月1日至2017年12月31日期间邵某与双某某公司之间存在劳动关系、2018年1月1日至2010年10月31日期间邵某与双某某第

^① 北京市通州区人民法院(2021)京0112民初26355号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZOBXSK4/index.html?docId=2fc07ea483db4082a1b89ef6d13b9dda>，最后访问时间：2022年8月22日。

^② 北京市第二中级人民法院(2022)京03民终2036号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZOBXSK4/index.html?docId=872521f5acc64a4a84f99cde1ec0fb34>，最后访问时间：2022年8月22日。

一分公司之间存在劳动关系。”

北京市第二中级人民法院认为：“双某某公司、双某某第一分公司对劳动关系起始时间所提供的证据并不足以支持其主张，结合邵某的主张情况及提供的证据情况，本院认为一审法院采信邵某于2009年6月1日与双某某公司建立劳动关系并无不当。”

本案中法院认为，如果关联公司存在混同用工的情形，应结合劳动者与用人单位签订劳动合同的情况，以此认定劳动者与哪一个用人单位存在劳动关系。

2. (2022)京02民终1475号^①

北京市第二中级人民法院认为：“关于某旭集团公司是否应当承担连带责任，根据查明的事实，某旭集团公司与某旭科技公司、新某蓝能源科技有限公司存在关联关系，王某在与某旭科技公司签订劳动合同期间亦存在与某旭集团公司签订书面劳动合同以及作为新某蓝能源科技有限公司员工代理诉讼的情况。某旭集团公司及某旭科技公司虽否认存在混同用工的情况，称王某受某旭科技公司的指派而代表某旭集团公司及其他关联公司进行出庭应诉活动，但未能就此充分举证。根据一审法院查明的事实以及双方举证，本院采信王某关于混同用工的主张。一审法院判决某旭集团公司就工资差额承担连带责任并无不当。某旭集团公司关于无须承担连带责任的上诉请求，缺乏事实依据，本院不予支持。”

由此可见，本案中法院认为当关联公司存在混同用工的情况时，关联公司应当承担连带责任。

(二) 上海市

1. (2021)沪02民终10598号^②

上海市第二中级人民法院认为：“用人单位与劳动者是否存在劳动关系的主要依据用人单位是否向劳动者支付劳动报酬，劳动者付出劳动是否为用人单位业务的组成部分或劳动者是否实际接受用人单位的管理、约束，用人单位是否向劳动者发放工作证等身份证件，是否允许劳动者以用人单位员工名义工作等。上海某公司、江苏某公司法定代表人系同一人即宋某，而宋某曾系金某某公司股东。葛某系金某某公司财务兼江苏某公司财务，另又担任上海某公司监事。蒋

^① 北京市第二中级人民法院(2022)京02民终1475号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=7bcecc93ea7441168cfc3e4469ba9e01>，最后访问时间：2022年8月22日。

^② 上海市第二中级人民法院(2021)沪02民终10598号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=114faf91ae47468b882ae0f00d85b35>，最后访问时间：2022年8月22日。

某系金某某公司法定代表人，又系上海某公司副总经理，从三家公司人员任职情况，一审法院认定三家公司存在高度关联性，本院予以认可……上海某公司另称葛某系金某某公司员工，并提供葛某社会保险缴纳单予以证明，然葛某缴费记录显示至2021年3月其缴费单位仍为金某某公司，与上海某公司称金某某公司于2019年7月退出经营不符。相反，方某提供的微信记录显示其入职至离开一直与葛某进行联系，故上海某公司等三家公司确存在人员混同情形。鉴于方某工作地点在上海市、工作内容系上海某公司业务部分，且受上海某公司管理，故方某与上海某公司存在劳动关系。一审法院就此已作了详尽阐述，本院予以认同，不再赘述。上海某公司要求确认其与方某无劳动关系的请求，本院不予支持。”

本案中，法院认为当存在混同用工的情况时，应结合劳动报酬、劳动者是否实际接受用人单位的管理、约束等因素综合认定劳动者与哪一个用人单位存在劳动关系。

2. (2021)沪02民终8530号^①

上海市第二中级人民法院认为：“劳动关系是一种兼具人身关系和财产关系属性、平等关系和隶属关系特征的社会关系。劳动关系存续期间，劳动者必须将劳动力让渡于用人单位，接受用人单位的指挥、管理和监督。关联企业之间，用工常呈现出混同现象，大量交替用工或借用的情况层出不穷。判断关联企业间的用工主体，在没有劳动合同或者劳动合同与工作实际严重不符的情况下，应根据用工事实以各关联公司中与劳动者工作联系最密切的为准。”

由此可见，本案中法院认定的混同用工中劳动关系的主体主要是根据用工事实，以各关联公司中与劳动者工作联系最密切的为准。

3. (2021)沪02民终8826号^②

上海市第二中级人民法院认为：“现郭某坚称，科某某公司与某迈公司系两块牌子一套班子，用工主体混同等情况，经查，科某某公司与某迈公司的股东确有重叠，科某某公司亦自认与某迈公司为关联企业。然而，无论是科某某公司还是某迈公司在法律上都是独立的企业法人，享有独立的法人资格，独立行使用工管理权，并独立承担相应的民事责任，《中华人民共和国劳动合同法实施

^① 上海市第二中级人民法院(2021)沪02民终8530号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZOBXSK4/index.html?docId=8d3aff61e2414bc088dbae1a00e9429e>，最后访问时间：2022年8月22日。

^② 上海市第二中级人民法院(2021)沪02民终8826号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZOBXSK4/index.html?docId=794783e5e7644c5aa94cadf001617457>，最后访问时间：2022年8月22日。

条例》第十条对于劳动者非因本人原因从原用人单位被安排至新用人单位的保护也仅限于对劳动者的工作年限予以连续计算。从劳动关系相对性予以考察，科某某公司对于郭某于某迈公司所产生的业务提成，因郭某未提供其与某迈公司的书面约定、相关销售依据，科某某公司主张无法查实，具有一定的合理性。如郭某仍坚持主张2020年3月31日之前相关销售业绩提成、加班工资等诉请，可向某迈公司另行主张。”

本案中，劳动者郭某认为科某某公司与某迈公司存在用工混同的情况，科某某公司应一并承担连带责任，但法院最终认定与郭某存在劳动关系的用人单位承担法律责任，关联公司无须承担连带责任。

（三）天津市

1. （2021）津03民终8628号^①

天津市第三中级人民法院认为：“根据在案证据及各方陈述，上诉人工作期间，同时为包含被上诉人和原审第三人在内的多家公司提供服务，同时与上述两家企业签订了劳动合同，且期间存在重合，在已经生效判决认定上诉人与原审第三人存在劳动关系的情况下，上诉人主张与被上诉人亦存在全日制劳动关系，不予支持。”

由此可见，本案中法院的观点是劳动者在同一时间只能为一家单位工作，只能与一家单位建立劳动关系。

2. （2019）津0114民初5029号^②、（2019）津01民终6299号^③

天津市武清区人民法院认为：“殷某主张自2013年1月与腾某公司建立劳动关系，但其未提交任何证据予以证明，对此一审法院不予支持。而依据腾某公司关于企业责任体系人员任命的通知载明的内容，一审法院确认殷某与腾某公司建立劳动关系的时间为该通知下发时间即2014年1月1日。虽殷某与案外人哈某公司于2014年3月10日签订了劳动合同，但哈某公司是腾某公司全资注册的子公司，而合同签订后，殷某的工作岗位、工作内容、工作地点、职责均没有任何变

^① 天津市第三中级人民法院（2021）津03民终8628号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=5dfd4f860ae345518bf6ae690009b4bf>，最后访问时间：2022年8月22日。

^② 天津市武清区人民法院（2019）津0114民初5029号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=e29d9e09a49c483dbf21ab0b01656322>，最后访问时间：2022年8月22日。

^③ 天津市第一中级人民法院（2019）津01民终6299号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=43355a45fa874eeeb2c8ab3101657305>，最后访问时间：2022年8月22日。

化，且在该合同履行期间，殷某仍在接受腾某公司管理及工作安排，腾某公司亦承认殷某的工作内容中有涉及腾某公司的部分，且解除劳动合同通知亦是由腾某公司出具，而解除的劳动合同又是殷某与案外人哈某公司于2014年3月10日签订的劳动合同，殷某的银行卡交易明细又显示是通过哈某公司的账户支付工资。通过上述事实足以认定，腾某公司与哈某公司属于关联公司，腾某公司在承担本案责任后，其与哈某公司因主体混同产生的内部问题，可另行解决。”

天津市第一中级人民法院认为：“一审法院通过查明的事实足以认定腾某公司与哈某公司存在经营场所、管理人员混同，业务内容存在交叉的情形，哈某公司又是腾某公司全资子公司，即两个公司为关联公司，殷某与两个公司之间均符合劳动关系构成要件，据此认定为主体混同单位的混同用工并无不妥。腾某公司与哈某公司旨在通过混同用工来模糊承担劳动法律义务的主体，为保护劳动者合法权益，一审法院认为，两个公司都负有对劳动者履行全部法律责任的义务。殷某作为劳动者选择为其出具解除劳动合同通知的腾某公司作为用人单位，并无不当，一审法院予以支持亦无不妥。”

本案中，法院认为在关联公司存在混同用工的情况下，劳动者对于劳动关系的确认具有选择权，法院以此确定实际的用工主体。

3. (2016)津01民终2736号^①

天津市第一中级人民法院认为：“本院认为，被上诉人孙某虽与被上诉人天津某某房地产经济有限公司签有书面合同，但是根据被上诉人孙某的工资发放情况、工作业务内容、工作地点等情况，原审法院认定上诉人应与被上诉人天津某某房地产经济有限公司对被上诉人孙某的诉求承担连带责任并无不当”。

由此可见，本案中法院认为当存在混同用工的情况时，关联公司应当对劳动者承担连带责任。

(四) 重庆市

1. (2020)渝05民终3659号^②

重庆市第五中级人民法院认为：“首先，关于双方是否存在劳动关系。关联公司之间混同用工，劳动者与关联公司均符合劳动关系特征的情况下，劳动者

^① 天津市第一中级人民法院(2016)津01民终2736号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=210ef68178ae44efa74ffa1e7eb3fc4f>，最后访问时间：2022年8月22日。

^② 重庆市第五中级人民法院(2020)渝05民终3659号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=b1c88c2713b64031b77aac9100ba2ba0>，最后访问时间：2022年8月22日。

对于劳动关系的确认具有选择权，但是劳动关系项下的劳动权益不能重复享受。企业之间的关联关系，是指公司股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员与其直接或者间接控制的企业之间的关系，以及可能导致公司利益转移的其他关系。本案中，至远某某公司和某某贸易公司均系由李某某作为绝对控股股东；在公安机关的执法视频中，李家某作为至远某某公司股东之一出面协调与徐某之间的纠纷，但至远某某公司又辩称李家某的行为系代表李某某（作为某某贸易公司股东身份）出面协调；此外，某某贸易公司股东何某又定期向徐某及至远某某公司其他员工转账发放工资。故本案中，至远某某公司和某某贸易公司符合具有关联关系的特征，二者应系关联公司，能够认定两个公司在人事管理中存在交叉。徐某可以选择至远某某公司或某某贸易公司作为用人单位。故一审认定徐某与至远某某公司之间存在劳动关系并无不当。”

本案中，法院认为在关联公司存在混同用工的情况下，劳动者对于劳动关系的确认具有选择权，但是劳动关系项下的劳动权益不能重复享受。

2. (2020)渝05民终2695号^①

重庆市第五中级人民法院认为：“关于唐某、陈某某以及李某某是否应当支付陈某某2017年9月以及10月工资2710元的问题。因梦某某公司、庆某公司、原重庆某某鞋业有限责任公司以及原重庆市璧山区某某鞋业有限公司，存在混同用工的情况。一审法院基于陈某某最后系与原重庆某某鞋业有限责任公司签订了劳动合同书，且工作地点在璧山、从该公司领取过工资的情况，认定陈某某最后是在原重庆某某鞋业有限责任公司工作并与该公司建立了劳动关系并无不当。”

本案中，法院认为在关联公司存在混同用工的情况下，应根据劳动者签订的劳动合同、工作地点、工资发放主体等情况综合认定劳动关系。

(五) 广东省

1. (2020)粤0106民初1130号^②、(2021)粤01民终19585号^③

广东省广州市天河区人民法院认为：“某保公司虽主张与吴某某不存在劳动

^① 重庆市第五中级人民法院(2020)渝05民终2695号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=4609ff53030b4d6ab3d9ac43009f31a1>，最后访问时间：2022年8月22日。

^② 广东省广州市天河区人民法院(2020)粤0106民初1130号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=4fb605c2c2a9456aa09cadedf00a755ca>，最后访问时间：2022年8月22日。

^③ 广东省广州市中级人民法院(2021)粤01民终19585号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=4044febd6af14578bce2add400c51b4c>，最后访问时间：2022年8月22日。

关系，但结合本案证据及陈述，吴某某与某保公司签订有劳动合同，某保公司确认其发放吴某某部分工资，入职申请表左上方也记载有‘某保人力’字样，故本院对某保公司的该主张不予采信，确认吴某某与某保公司存在劳动关系。俊某公司虽主张与某保公司成立劳务派遣关系，但俊某公司与某保公司之间未签订劳务派遣协议，且吴某某与某保公司签订的劳动合同也并未明确约定用工单位、派遣期限等内容，不符合劳务派遣的法律规定，故本院对俊某公司的该主张不予采信。再者，俊某公司虽主张与某保公司签订有项目外包服务合同，与吴某某不存在劳动关系，但项目服务外包是指企业通过购买第三方提供的服务来完成原来由企业内服务完成的工作，企业只需对第三方提供的服务进行监督，人员应由第三方进行管理。实际上吴某某的工作场地在俊某公司的营业厅，具体工作由俊某公司的人员进行安排和管理，因此俊某公司与某保公司签订的项目外包服务合同并未实际履行，俊某公司与吴某某之间符合建立劳动关系的特征。综上，本院认定俊某公司和某保公司对吴某某系混同用工管理，均与吴某某存在劳动关系。结合吴某某提供的入职申请表，本院确定吴某某于2017年8月23日入职某保公司，再结合已查明的离职时间为2019年7月31日，本院认定吴某某与俊某公司、某保公司在2017年8月23日至2019年7月31日期间存在劳动关系。”

广东省广州市中级人民法院认为：“关于某保公司与吴某某是否存在劳动关系的问题。某保公司以俊某公司进行管理、工作地点在俊某公司，某保公司与俊某公司签订的是以外包合同为由主张某保公司与吴某某不存在劳动关系。然吴某某系与某保公司签订劳动合同，入职表是某保公司提供，工资由某保公司发放，某保公司称的人事代理、外包合同等均没有向吴某某披露，没有与吴某某、俊某公司签订三方劳务派遣合同，故一审判决认定某保公司同时与吴某某存在劳动关系并根据吴某某的仲裁请求判决某保公司承担相应责任，并无不当。”

由此可见，本案中法院认为劳动者在同一时期内为不同单位工作，且均符合劳动关系构成的要件，劳动者可与不同单位同时建立劳动关系。

2. (2021)粤03民终13979号^①

广东省深圳市中级人民法院认为：“关于孙某某与天某公司之间是否存在劳

^① 广东省深圳市中级人民法院(2021)粤03民终13979号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZOBXSK4/index.html?docId=b2c388eb46ae4367a591ae8100aab348>，最后访问时间：2022年8月22日。

动关系问题。首先，双方均确认孙某某于2010年9月入职案外人深圳派某铝业科技有限公司，派某铝业公司、深圳派某科技集团有限公司（以下简称派某科技公司）、深圳市深某水泥有限公司（以下简称深某水泥公司）、天某公司均为关联公司。从孙某某的工资支付情况和社会保险参保情况来看，孙某某曾在派某铝业公司、派某科技公司、深某水泥公司、天某公司任职，其中2019年1月至2020年3月社会保险参保单位是天某公司，2019年5月至2020年3月，天某公司、派某公司的公司账户共同向孙某某转账工资，天某公司的公司账户向孙某某转账报销款，天某公司于2020年3月1日向孙某某出具《解除劳动合同通知书》。从上述查明的事实可知，派某铝业公司、派某科技公司、深某水泥公司、天某公司存在混同用工的情形。其次，天某公司提供了银行流水、两份公证书以及证人证言证明孙某某于2018年11月入职案外人深圳市英某房地产开发有限公司。本院认为，根据上述查明的事实，孙某某于2010年9月入职派某铝业公司，后在其关联公司任职，其间社保缴纳及工资支付均未中断，最后在天某公司任职，天某公司为其缴纳社保，向其支付工资及报销款，并于2020年3月1日向孙某某出具《解除劳动合同通知书》，足以证明孙某某与天某公司存在劳动关系。因法律并未禁止双重劳动关系，即使孙某某2018年11月与深圳市英某房地产开发有限公司建立了劳动关系，亦不能以此否认孙某某与天某公司之间的劳动关系。故一审认定孙某某与天某公司之间存在劳动关系并无不当，本院予以维持。”

由此可见，本案中法院认为法律并不禁止双重劳动关系，如劳动者在同一时期内为不同单位工作，且均符合劳动关系构成的要件，可认定属于双重或多重劳动关系。

3. (2021)粤01民终14121号^①

广东省广州市中级人民法院认为：“关于是否存在混同用工的问题，虽然汕头雅某公司与雅某集团均是独立法人，但两公司属于关联公司，且人事管理、工作安排、考勤管理等方面反映出双方对刘某某存在混同用工的行为，故一审认定两公司对刘某某构成混同用工，应互负连带责任正确，本院予以确认。”

由此可见，本案中法院认为当存在混同用工的情况时，关联公司应当对劳动者承担连带责任。

^① 广东省广州市中级人民法院(2021)粤01民终14121号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZOBXSK4/index.html?docId=a55fa591eadd46e88285ad88011c0191>，最后访问时间：2022年8月22日。

（六）江苏省

（2021）苏05民终5125号^①

江苏省苏州市中级人民法院认为：“承前分析，海某货运公司与海某商务公司应当视为关联企业，且存在混同用工的事实，故一审法院根据相关事实和法律判令海某商务公司对海某货运公司付款责任承担连带责任亦无不当。”

由此可见，本案中法院认为当存在混同用工的情况时，关联公司应当对劳动者承担连带责任。

（七）浙江省

1. （2020）浙0109民初4373号^②、（2021）浙01民终748号^③

浙江省杭州市萧山区人民法院认为：“曹某某主张其与某某传动公司、某耀宝公司、某某链条公司、益某某条公司于2000年3月29日至2019年9月12日期间均存在劳动关系，该主张缺乏依据，原审法院依据曹某某提供的参保证明、劳动合同等证据，按照有劳动合同约定的按约定处理，无劳动合同约定的按社保缴纳情况处理的标准，认定2001年1月至2016年12月期间曹某某与益某某条公司存在劳动关系，2017年1月至2018年6月期间曹某某与某某链条公司存在劳动关系，2018年7月至2019年9月期间曹某某与某某传动公司存在劳动关系。”

浙江省杭州市中级人民法院认为：“施某某虽于2019年11月28日才成为某耀宝公司的法定代表人且某耀宝公司自述此前施某某系某某传动公司管理人员，二公司之间经营范围不同，但某耀宝公司与某某传动公司曾均为某某链条公司股东，注册地均在萧山区某某镇，且二上诉人二审中自述案涉四家公司法定代表人之间系亲属关系，再结合工资发放情况、2019年9月12日的录音，一审认定某耀宝公司和某某传动公司之间系关联公司、存在混同用工，并判令某耀宝公司对某某传动公司的付款承担连带责任正确。”

^① 江苏省苏州市中级人民法院（2021）苏05民终5125号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZOBXSK4/index.html?docId=f6ec99b0edc4413e9857ad6b0101c19b>，最后访问时间：2022年8月22日。

^② 浙江省杭州市萧山区人民法院（2020）浙0109民初4373号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZOBXSK4/index.html?docId=e4e516aad0f54b598fdbad1700b04a6d>，最后访问时间：2022年8月22日。

^③ 浙江省杭州市中级人民法院（2021）浙01民终748号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZOBXSK4/index.html?docId=e4e516aad0f54b598fdbad1700b04a6d>，最后访问时间：2022年8月22日。

本案中，法院认为在关联公司存在混同用工的情况下，应首先根据劳动者签订的劳动合同认定劳动关系，没有劳动合同约定的按社保缴纳情况认定劳动关系。

2. (2016)浙0110民初12829号^①、(2017)浙01民终2910号^②

浙江省杭州市余杭区人民法院认为：“双方于2015年3月8日签订协议，约定沈某人职某我公司工作后年薪为壹拾万元整，每月发放工资额为8333元，每月工资发放通过某我公司财务出纳韩某建行个人银行卡代表某我公司进行发放。沈某提交的工资卡账户明细显示，韩某在每个月固定时间打入账户一笔款项，与双方的约定相符，故该院认为韩某支付给沈某的款项实为工资。结合某我公司出具的委派书、宁甬发〔2015〕01号文件及沈某提交的关于其为某我公司工作的光盘资料，该院认定某我公司与沈某之间存在劳动关系。但某我公司与腾某公司股东混同，部分工作人员混同用工，且某我公司将沈某派往腾某公司处工作，腾某公司与某我公司签订了劳动合同并缴纳了社会保险，故腾某公司应作为实际的用人单位应与某我公司承担连带责任。”

浙江省杭州市中级人民法院认为：“某我公司在与沈某形成劳动关系后，又将沈某派往腾某公司工作，并在腾某公司缴纳社保等，因此发生的争议，某我公司作为指派单位应与实际用工单位腾某公司作为共同当事人承担连带责任。”

由此可见，本案中法院认为当存在混同用工的情况时，关联公司应当对劳动者承担连带责任。

(八) 山东省

1. (2021)鲁10民终1365号^③

山东省威海市中级人民法院认为：“生效裁判文书已经认定，某达物业文登分公司与某达房地产公司系关联企业，金某某在与某达房地产公司签订劳动合同后到某达物业文登分公司工作，属于关联企业混同用工的情形，其对劳动关系的确认可以享有选择权，但金某某并未与上述二公司形成双重劳动关系。在

^① 浙江省杭州市余杭区人民法院(2016)浙0110民初12829号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=e4c284766602473cb275a74600d3bd28>，最后访问时间：2022年8月22日。

^② 浙江省杭州市中级人民法院(2017)浙01民终2910号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=c4a2c0024a7d4d2090f5a7cc009c8763>，最后访问时间：2022年8月22日。

^③ 山东省威海市中级人民法院(2021)鲁10民终1365号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=c7e9ed942fef4a87bc83aeb701017d65>，最后访问时间：2022年8月22日。

金某某于另案中选择与某达物业文登分公司确认劳动关系后，其与某达房地产公司签订的书面劳动合同仍合法有效，对金某某与某达物业文登分公司均具有约束力。”

本案中，法院认为在关联公司存在混同用工的情况下，劳动者对于劳动关系的确认具有选择权，但劳动者并未与关联公司形成双重劳动关系。

2. (2019)鲁01民终3639号^①

山东省济南市中级人民法院认为：“关于两公司是否应承担连带责任的问题，2014年2月底，单某某进入慧某公司工作，2015年9月开始地矿慧某公司为单某某发放工资，结合双方陈述及一审中双方提交的证据，一审认定2014年2月至2015年7月单某某与慧某公司存在劳动关系，2015年8月至2017年12月单某某与地矿慧某公司存在劳动关系并无不当。单某某主张两公司属于关联企业，存在混同用工的情况，根据二审中查明的事实，慧某公司为地矿慧某公司的股东，谭某某在慧某公司为董事长兼总经理，在地矿慧某公司为董事兼总经理，陈某利在两公司均为监事，徐某某为慧某公司的董事，一审中地矿慧某公司认可徐某某为该公司的生产经理。本院认为，两公司在业务范围、管理层人员构成上存在一定程度的紧密关系，可以认定两公司存在关联关系。参照《中华人民共和国公司法》第二十条的规定：公司股东应当遵守法律、行政法规和公司章程，依法行使股东权利，不得滥用股东权利损害公司或者其他股东的利益；不得滥用公司法人独立地位和股东有限责任损害公司债权人的利益。公司股东滥用股东权利给公司或者其他股东造成损失的，应当依法承担赔偿责任。公司股东滥用公司法人独立地位和股东有限责任，逃避债务，严重损害公司债权人利益的，应当对公司债务承担连带责任。虽然该条规定的是公司法人人格否认制度限定的责任主体是公司股东，但该条立法精神是将滥用公司人格的股东与承担有限责任的公司视为一体，共同对公司债务承担责任。本院认为，针对劳动者主张的劳动报酬等合理诉求，关联公司应当承担连带责任。故对单某某主张的两公司承担连带责任的请求，本院予以支持。”

由此可见，本案中法院认为当存在混同用工的情况时，关联公司应当对劳动者承担连带责任。

^① 山东省济南市中级人民法院(2019)鲁01民终3639号民事判决书，载中国裁判文书网，<https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXS4/index.html?docId=8956cb89ccee4657b9a4aad5010c7127>，最后访问时间：2022年8月22日。