

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。

主审法官孙承松说：“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？

混同用工，谁是“东家”

劳动者有选择权



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3份劳动合同，合同期限均为3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的工作。工作期间，她的工资由3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，公司不再承担用人单位责任。

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，3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，3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44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3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？孙承松说：“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合同，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以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。新规则出台后，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。

据《工人日报》



读者信箱

妻子拒绝生育，丈夫能否索赔或起诉离婚？

编辑同志：

我与林女士为夫妻关系，婚后感情一直很好，唯一遗憾的是未生育子女。后来，我得知林女士曾在婚后第二年怀孕，因不想生育，便瞒着我去做了人工流产。我对此很是生气，并表示若林女士再怀孕生育，我就予以原谅，可她拒绝再怀孕生育。我认为，林女士擅自打掉孩子，给我造成了严重的精神伤害，于是想要求林女士赔偿精神抚慰金8万元，并提出离婚。请问，我若提出上述要求，能否如愿呢？

读者 武子涛

武子涛读者：

首先，你的索赔请求无法获得法律的支持。《妇女权益保障法》第32条规定：“妇女依法享有生育子女的权利，也有不生育子女的自由。”这就是说，妇女享有生育选择权、生育自由权和中止妊娠权。虽然根据《人口与计划生育法》第17条的规定，公民有生育的权利，即夫妻双方各自都享有生育权，但是，这种权利的实现必须建立在夫妻双方协商一致的基础上。由于从怀孕到分娩的整个过程中，女方承受着生理和心理上的双重压力，所以对女方单方作出的不生育决定或者中止妊娠行为，男方必须尊重，而不能将自己的意志强加给女方，更不能认为侵犯了自己的生育权。本案中，由于林女士擅自中止妊娠的行为并不构成对你生育权的侵犯，所以，你无权要求林女士赔偿精神损失。

其次，林女士不愿生孩子，你当然可以向法院提出离婚诉讼请求，而且只要你在诉讼中执意离婚，法院对你的离婚请求会判决支持的。

法院判决离婚的条件是夫妻感情确已破裂。《民法典》第1079条第2款、第3款分别规定：“人民法院审理离婚案件，应当进行调解；如果感情确已破裂，调解无效的，应当准予离婚。”“有下列情形之一的，调解无效的，应当准予离婚：(一)重婚或者与他人同居；(二)实施家庭暴力或者虐待、遗弃家庭成员；(三)有赌博、吸毒等恶习屡教不改；(四)因感情不和分居满二年；(五)其他导致夫妻感情破裂的情形。”由此可见，基于上述5种特定情形而起诉离婚，法院调解无效的，就应当直接认定夫妻感情确已破裂，判决准予离婚。

律师 潘家永