

混同用工的用工共同体构造 及其裁判逻辑

王天玉*

摘要：混同用工是指有关联关系的多个用工主体在劳动者非因本人原因的情况下，基于支配性劳动管理交替或者同时进行用工的情形。混同用工的裁判逻辑应按照“关联关系—行为构造—法律关系—责任构成”逐级推进，关联关系根据用工主体在“人员、业务、财务”三要素的混同程度不同分为公司人格否定型和独立公司关联型。多个用工主体基于关联关系实施指派行为和用工管理行为，构成了事实上的用工共同体和同一性的用工意志，应认定劳动者与用工共同体的代表主体构成单一劳动关系，在责任形式上采取“单一用人单位+关联单位共同责任”的救济模式。

关键词：混同用工 劳动关系 关联关系 用工共同体 共同责任

混同用工是劳动争议处理实践中较为突出的问题，并且随着数字化新兴劳动形态的发展，有关多主体用工的法律问题更为复杂。在此背景下，《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）》[法释〔2025〕12号，以下简称《劳动争议解释（二）》]第3条规定了混同用工的两类情形，^{〔1〕}以是否订立书面劳动合同

* 王天玉，中国社会科学院法学研究所研究员，法学博士。

本文系最高人民法院2024年度司法研究重大课题“新业态从业人员劳动权益保障问题研究”（课题编号：GFZD-KT2024C06-1）的阶段性成果。

〔1〕《劳动争议解释（二）》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。”

作为区分标准,规定了相应的处理方式和责任形式。基于此项规定,并结合一些地方法院的解答意见,有必要系统论证混同用工的构造原理,梳理事实审查要点,阐释裁判逻辑和责任依据,建立“关联关系—行为构造—法律关系—责任构成”的四阶式混同用工分析框架。

一、混同用工的关联关系

(一) 混同用工的界定

混同用工是在劳动争议处理实践中逐渐形成的概念表述,并无法律规范层面的界定。根据《劳动争议解释(二)》第3条的规定,混同用工表现为劳动者被多个存在关联关系的单位交替或者同时用工。与之相关的《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(一)》[以下简称《劳动争议解释(一)》]第46条规定“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”,在列举情形中符合混同用工特征的是“用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同”,从而排除用人单位变更、工作调动等非混同用工情形。

地方法院在相关裁判规则解答中对混同用工的概念予以阐述,例如,《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件解答(一)》强调混同用工的特征是“有关联关系的用人单位交叉轮换使用劳动者,根据现有证据难以

查明劳动者实际工作状况的”。与之类似,《陕西省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解答》《吉林省高级人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答(二)》均规定“有关联关系的用人单位以交叉、轮换等方式使用劳动者”是混同用工的特征。可见,《劳动争议解释(一)》《劳动争议解释(二)》和地方法院的规范性文件均确认多个用工主体之间的关联关系,也就是说混同用工之所以能在多个用工主体之间发生交叉、轮换使用劳动者,是因为用工主体之间存在关联关系,二者互为表里地共存于用工事实中。

学理上的混同用工定义也强调用工主体的关联关系,有观点指出,“混同用工,是指具有某种关联的两个或者两个以上的用工主体,在同一段期间内,交叉重叠使用同一个劳动者的用工情形”。^[2]亦有观点突出混同用工的发生过程,指出混同用工是指企业通过内部调动、项目委派、上下级借调等方式,使劳动者在不同的关联企业工作,由此导致劳动者的劳动合同签订主体、工资支付主体或社会保险缴纳主体与实际用工主体不一致。^[3]还有观点将混同用工与关联企业合并为一个概念,“关联企业‘混同用工’是指劳动者已经与一家企业建立了劳动关系,由于主观或者客观原因,该劳动者又被抽调、委派、借调到该企业的关联方进行工作,与该企业的关联方同样建立了劳动关系,从而导致该劳动者的劳动关系及用工主

[2] 吴博文:《劳动争议二十讲:裁判规则与疑难释解》,法律出版社2025年版,第49页。

[3] 参见李梦云:《多主体用工背景下刺破面纱理论在劳动法中的适用》,载《南大法学》2023年第5期,第87页。

体出现混乱的一种社会现象。”〔4〕

综合前述司法解释和学理观点，混同用工中的“用工”不同于共享用工、平台用工，其特指劳动关系意义的用工，不包含灵活就业或新就业形态意义的用工，对应的是《劳动合同法》第7条规定的“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”。最高人民法院在第42批新就业形态劳动争议专题指导性案例中指出，劳动关系的本质、核心特征是存在“支配性劳动管理”，〔5〕那么混同用工应是多个用工主体基于“支配性劳动管理”进行的用工。再者，《劳动争议解释（一）》第46条强调“劳动者非因本人原因”，由此确认劳动者在混同用工中的被动性，以此区别劳动者与用人单位合意变更劳动合同的情形。据此，可将混同用工界定为：有关联关系的多个用工主体在劳动者非因本人原因的情况下，基于支配性劳动管理交替或者同时进行用工的情形。

（二）用工主体的关联关系

混同用工中的关联关系分为两类主体，一类是公司，另一类是其他用工主体。我国劳动法上具有用工主体资格的单位包括依法成立的企业、个体经济组织、民办非企业单位、会计师/律师事务所等合伙组织、基金会、依法取得营业执照或登记证书的分支机构。国家机关、事业单位和社会团体在特定情况下也可以成为用人单位。其中，公司制

企业适用公司法，其他用工主体不适用该法，由此导致关联关系的界定存在差异。又因公司是我国吸纳就业最多的用工主体，应以此为讨论重点，以便为其他属性的用工主体提供参照。

公司关联关系或者说关联公司的类型主要包括两种：一是法人型控股股东与其投资的公司之间；二是同受一个控股股东、实际控制人控制的诸子公司之间。〔6〕两种形式的关联公司之间均可发生混同用工，既有子公司劳动者被抽调到母公司，也有各子公司之间的劳动者调配。在关联关系导致的公司人格混同上，最高人民法院指导性案例15号某某集团工程机械股份有限公司诉成都某某工贸有限责任公司等买卖合同纠纷案的裁判要点指出，“关联公司的人员、业务、财务等方面交叉或混同，导致各自财产无法区分，丧失独立人格的，构成人格混同”。从人格混同的程度来看，最易于辨识和判定的是母公司与子公司的财务与业务混同，发生子公司的财产与母公司的财产无法区分，子公司事实上丧失独立财产和独立意思，导致该公司人格否认，混同用工是其必然结果。在河南某某农牧生态科技有限公司诉张某某超、第三人新蔡县某某农牧科技有限公司劳动合同纠纷案中，劳动者在新蔡县某某农牧科技有限公司工作，新蔡县某某农牧科技有限公司系河南某某农牧生态科技有限公司的

〔4〕 郑慧玫、张亮亮：《关联企业“混同用工”劳动争议问题探讨》，载《中国劳动》2017年第3期，第71页。

〔5〕 参见《回应司法实践需求！最高人民法院发布首批新就业形态劳动争议专题指导性案例》，载微信公众号“最高人民法院”2024年12月23日。

〔6〕 参见李建伟：《关联公司法人人格否认的实证研究》，载《法商研究》2021年第6期，第103页。

全资子公司，两家公司的业务范围一致，并使用同一名财务人员，且在劳动者去世后由河南某某农牧生态科技有限公司支付了丧葬费，法院据此认定两家公司“人格混同”，进而判定构成混同用工。^[7]在此典型情形下，法院的裁判逻辑是以公司人格混同为核心，混同用工是分析用工公司之间关联关系的起因，亦即法院为处理劳动纠纷而采取了公司法的分析框架。

公司人格混同仅是关联关系的一种，证明混同用工并非以证明公司人格混同为前提，亦即证明混同用工的关联关系并不要求完全按照指导性案例 15 号所设定“人员、业务、财务”三要素达到子公司完全丧失独立性的程度，由此降低混同用工的证明标准。在毕某刚诉日照经济技术开发区某某城市发展有限公司、日照某某建设集团有限公司、日照某某园林有限公司劳动争议案中，法院查明，日照经济技术开发区某某城市发展有限公司是开发区管委会为主出资成立的国有企业，日照某某建设集团有限公司是由开发区管委会独资成立的国有企业，日照某某园林有限公司是日照某某建设集团有限公司的全资子公司，三者存在股权、股东重叠交叉，据此认定三家公司存在混同用工情况。^[8]

可见，公司法分析框架的核心是公司之间的股权结构，尤其是从财务角度强调公司

财产混同，但实践中部分公司的财务或业务有明显分离，这就要求在用工事实上证明关联关系，由此转接到劳动法分析框架，考察用工管理行为。《劳动争议解释（二）》配套典型案例“王某与某数字公司劳动合同纠纷案”的典型意义指出，“在关联企业对劳动者混同用工但均未订立书面劳动合同的情况下，人民法院主要根据用工管理行为，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”。劳动法分析框架的重点并不是公司财务，而是聚焦公司的管理人员结构以及工资、社会保险等劳动事实。在广州某某科技有限公司诉广州某某贸易有限公司、吴某萍等劳动争议两案中，劳动者举证证明两家公司向其按月发放工资，也为其缴纳社会保险，并且二者在股东、董事、监事等高级管理人员存在重合或者关联，法院据此认定这两家公司符合关联公司的特征，对劳动者构成混同用工。^[9]在汕头市雅某化妆品实业有限公司、广东雅某集团有限公司诉刘某霞劳动争议案中，法院采信汕头市雅某化妆品实业有限公司与广东雅某集团有限公司均是独立法人的主张，在此基础上综合考察二者在人事管理、工作安排、考勤管理等方面的证据，作出两家公司存在混同用工的判断。^[10]在安徽省高级人民法院 2023 年发布

[7] 参见河南省驻马店市中级人民法院(2024)豫 17 民终 2922 号民事判决书。

[8] 参见山东省日照市中级人民法院(2021)鲁 11 民终 2070 号民事判决书。

[9] 参见广东省广州市中级人民法院(2024)粤 01 民终 16956、16957 号民事判决书。

[10] 参见广东省广州市中级人民法院(2021)粤 01 民终 14121 号民事判决书；广东省高级人民法院(2021)粤民申 12471 号民事裁定书。

的劳动者权益保护典型案例之二“胡某与L公司等劳动争议纠纷案”中，胡某入职L公司并通过L公司的钉钉系统考勤，此后与H公司签订劳动合同，合同约定H公司规章制度包括L公司管理制度，结合人员重合、业务重合，法院认定两关联公司对胡某存在混同用工的事实。^[11]

综上，混同用工中的用工主体关联关系有两个分析进路：一是认定公司人格混同，遵行公司法分析框架考察“人员、业务、财务”三要素，若得出此结论，自然可确认混同用工；二是未认定公司人格混同，须依据劳动法分析框架，基于书面劳动合同和用工管理行为，考察公司管理人员结构以及工资、社会保险等劳动事实，判断是否存在混同用工。

二、混同用工的行为构造

混同用工与灵活用工等其他用工形态的实质区别在于其是多个存在劳动关系属性的用工组合，判断混同用工除了需要认定多个用工主体有关联关系外，还须明确劳动者在相关用工主体的劳动事实符合劳动关系认定标准。《劳动争议解释（二）》在劳动争议裁判规则上首次引入“用工管理行为”，作为未订立书面劳动合同情况下的劳动关系认定依据。以此为切入点，可建立混同用工的行为解释框架，梳理混同用工中的行为类

型，以便在用工行为的基础上分析用工共同体构造及其法律关系。

（一）订立书面劳动合同与用工管理行为的情形分类

第一，劳动者与各用工主体相继订立了劳动合同，劳动者在同一时间段内履行多个劳动合同。《劳动争议解释（一）》对此规定与《劳动合同法》第39条规定的“劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系”有明显不同：《劳动争议解释（一）》所针对的情形是“原用人单位安排劳动者到新用人单位工作”并且这种安排不是劳动者的本人原因，可理解为劳动者本人并不主动追求与多个用人单位同时建立劳动关系，其到新用人单位工作是原用人单位行使用工指示权的结果。同时，原单位与新单位存在关联关系，二者对于交替或者同时使用劳动者有明确共识，是双方通过积极行为促成多个劳动合同同时履行的状态。而《劳动合同法》第39条规定的情形是劳动者主动追求在多个用人单位工作，原用人单位的合同解除权意味着其并不认同劳动者可以同时履行多个劳动合同，因而有意消除与其他用人单位同时用工的状态。

第二，劳动者仅与用人单位订立了一个书面劳动合同，该劳动者履行劳动合同的同时仍接受其他主体的用工管理行为。在此情形下，劳动者既需要依据劳动合同完成用人单位的工作任务，又必须服从用工主体的管

[11] 参见《安徽省高级人民法院发布7起劳动者权益保护典型案例之二：胡某与L公司等劳动争议纠纷案——混同用工的关联企业均应承担劳动用工责任》，载北大法宝2023年4月29日，<https://www.pkulaw.com/pfnl/08df102e7c10f206025da9d859041c88d34a3debf43cc219bdfb.html>。

理行为，按照两家单位的协作安排交替或者同时给付劳务。福建省人力资源和社会保障厅、福建省高级人民法院 2023 年联合发布的劳动人事争议典型案例中，“案例 4. 混同用工的关联企业应否承担用工连带责任？”的主要事实是张某担任某天然气公司总经理助理，后委派到该天然气公司控股的某环境科技公司并签订劳动合同，但某天然气公司仍安排其日常工作，法院认定某环境科技公司与某天然气公司对张某存在混同用工的情况。^[12]

第三，劳动者并未与任一用工主体订立书面劳动合同，劳动者接受某一主体的用工管理的同时，存在其他用工主体进行劳动管理、发放薪酬、缴纳社会保险费等用工事实。《劳动争议解释（二）》配套典型案例中的“王某与某数字公司劳动合同纠纷案”就是两家公司均未与劳动者订立书面劳动合同，劳动者在一家公司应聘入职后也为另一家公司工作。在广东省高级人民法院 2022 年发布的《广东法院劳动争议十大典型案例》中，“案例八、张某诉某文化公司劳动争议案”的基本案情是张某在某文化公司负责对外销售篮球课程，但其工资和社会保险由某服装公司发放和缴纳，两公司均未与张某签订书面劳动合同。某文化公司与某服装公司从事同一品牌相关工作，共用办公场

所、考勤系统和微信工作群，财务和人事工作人员亦相同。法院据此认定两公司存在混同用工的事实。^[13] 根据《劳动争议解释（二）》的规定，混同用工中若存在书面劳动合同，劳动者可依据劳动合同请求确认劳动关系；若不存在书面劳动合同，则法院应当“根据用工管理行为”确认劳动关系。可见，对于混同用工中关键性的劳动关系认定问题，法院不仅要在用工主体侧判断关联公司，还要在劳动管理侧认定劳动关系，这就需要在多主体并存的情况下理解和把握支配性劳动管理。

应当明确的是，“用工管理行为”有不同的解读角度，其一般意义是用工一方接受劳动一方的劳务给付，表征的是发生了劳动的事实，但在混同用工语境下，用工管理行为表征的是用工主体对劳动者实施了支配性劳动管理。进一步说，此处的用工管理行为不同于一般的劳动管理，应当是达到支配性程度的劳动管理。在劳动关系认定标准上，原劳动和社会保障部于 2005 年发布《关于确立劳动关系有关事项的通知》，对于无书面合同的用工事实强调“以规章制度为代表的劳动管理”，在学理上理解为人格从属性。^[14] 这种“用工行为—劳动管理”的对应关系在当时以生产加工为主的产业结构中能够契合常规用工模式，具体体现为招聘、

[12] 参见《福建省人力资源和社会保障厅 福建省高级人民法院关于联合发布劳动人事争议典型案例的通知》，载福建省人力资源和社会保障厅网 2023 年 8 月 1 日，https://rst.fujian.gov.cn/zw/zfxxgk/zfxxgkml/zyywgz/ldgx/202308/t20230801_6217940.htm? iszzb=1。

[13] 参见《广东法院劳动争议十大典型案例》，载广东法院网 2022 年 4 月 28 日，https://www.gdcourts.gov.cn/gsxx/quanweifabu/anlihuicui/content/post_1047443.html。

[14] 参见林嘉：《超越劳动关系：超龄劳动者的劳动权益保护》，载《法律适用》2024 年第 7 期，第 49 页。

培训、分工、考勤以及支付工资、缴纳社会保险费等一系列具体用工行为，体现了单位制组织化用工的特点。然而，随着劳动用工形态的日益丰富多元，影响劳动过程的因素已突破了用人单位直接管理的边界，劳动管理呈现出“要素式”特征。2022年12月发布的《最高人民法院关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》指出：“未订立书面劳动合同，劳动者主张与平台企业或者用工合作单位存在劳动关系的，人民法院应当根据用工事实和劳动管理程度，综合考虑劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、劳动者是否需要遵守有关工作规则、劳动纪律和奖惩办法、劳动者工作的持续性、劳动者能否决定或者改变交易价格等因素，依法审慎予以认定。”2023年人力资源和社会保障部、最高人民法院联合发布的第三批劳动人事争议典型案例采取了“从属性+要素式”的劳动关系认定思路，^[15]针对网约车司机、网约配送员、网络主播、网约家政服务等典型新就业形态群体，基于“人格、经济、组织”的从属性三要件说及其在各行业的要素综合判断劳动关系。这一系列平台用工实践中均存在用工行为和劳动管理，但应当根据劳动管理程度认定劳动关系。对于劳动管理程度，最高人民法院通过第42批新就业形态劳动争议专题指导性案例界定为“支配性”，此为“支配性劳动管理”作为劳动关

系认定标准的由来。^[16]《劳动争议解释（二）》第3条明确了以“用工管理行为”为根据，所列举的“工作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险费缴纳等因素”是考察用工管理行为的证据指引，各因素综合分析的结论应落脚在是否构成“支配性劳动管理”。

（二）用工主体实施了委派、借调或抽调劳动者的指派行为

混同用工是多个用工事实的结合，在此过程中存在一个将劳动者从原用工主体指派至新用工主体的独立行为，以此衔接前后连续的用工状态。劳动者与首个用工主体无论是订立书面劳动合同还是无劳动合同却接受支配性劳动管理，均已表明其服从该用工主体的指示权。该用工主体以委派、借调或抽调等名义将劳动者指派至新用工主体，均是其行使用工指示权的体现，据此也是一种用工行为。该用工行为既有明确的主观认知，也是实现“交替或者同时用工”不可或缺的因素，“这种交叉重叠用工，一定是在用工主体的安排下进行的，是用工主体意志的体现”。^[17]理解指派行为应把握以下两个要点：

1. 用工主体的指派行为是其单方行使用工指示权的表现，非因劳动者本人原因，也不要求与被指派劳动者协商一致。该指派行为的起因是关联用工主体为实现更高的劳动效率或更便利的劳动配置，乃至规避劳动

[15] 参见姜宇：《新就业形态法律关系认定规则》，载《中国法学》2024年第5期，第286页。

[16] 参见王天玉：《劳动关系认定标准的法理》，载《中国应用法学》2025年第2期，第48页。

[17] 同前注[2]，第50页。

法相关义务，体现出以经济利益为目标的起因性，符合《劳动争议解释（一）》第46条规定的“劳动者非因本人原因”。所谓“劳动者本人原因”具有主客观两方面的内容：在客观方面，劳动者通过转换用工主体可获得劳动权益之外的个人利益，例如，到另一用工主体所在地工作可就近照顾家庭；在主观方面，劳动者为实现基于本人原因的利益，通过明确的意思表示向用工主体提出指派请求。若有证据证明存在劳动者本人原因，则可证明用工主体的指派行为并非纯粹的自利性用工行为，不符合以经济利益为目标的起因性，能够据此否定混同用工的定性。此外，用工主体与劳动者是否协商以及是否协商一致不影响混同用工的判断。在指派用工行为实施中，用工主体无论是以通知的方式直接发布指派指令，还是征询劳动者的意见，只要劳动者最终服从了该指派行为，到新用工主体处工作，就构成了混同用工的基本事实。若劳动者拒绝服从用工主体的指派，则不会产生多个用工事实的结果。如果用工主体已与劳动者订立书面劳动合同，其作为劳动者的用人单位有义务按照《劳动合同法》第3条全面履行劳动合同，其指派行为属于变更劳动合同。劳动者拒绝指派是劳动关系双方未就变更劳动合同协商一致，若用人单位以此采取降薪、停职、解除劳动合同等报复性行为，劳动者可以依据《劳动合同法》第87条规定，要求用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金。

2. 用工主体指派行为的实施方式是证明关联关系的重要证据。混同用工的争议处

理应当充分考虑劳动者的举证能力，从劳动用工角度证明用工主体之间的关联关系，尤其不能忽略指派用工行为上的合意和配合。劳动者可根据工商注册登记以及其他公司公开信息证明相关用工主体之间在业务、人员上存在交叉或混同，但因难以获得公司财务信息而难以证明财务混同，导致证明公司人格混同的证明难度较大。而用工主体在业务和人员上的混同之外，还需要劳动用工管理的证据，这其中指派行为就是重要证据。劳动者因是指派的直接对象，能够便捷地获得指派通知或其他指示信息，此项证据应发挥更大的作用：其一方面证明混同用工起始的时间，亦证明是否存在劳动者本人原因；另一方面应考察发出指派行为的人员，如果该人员是前后两个用工主体的管理人员，即可证明二者存在关联关系。进一步说，法院在审理劳动者未订立书面劳动合同的确认劳动关系争议时，亦应重视指派行为的实施方式，以此判断哪一个用工主体在混同用工中发挥主要作用。

三、混同用工的法律关系

混同用工是成立一个劳动关系还是双重劳动关系，这是用工主体责任的基础。混同用工是否可以通过双重劳动关系予以解释和规范，我国现行劳动法是否承认双重劳动关系？这是学界和司法实务界关注的重点问题。在混同用工场景下，如果只成立一个劳动关系，那么由一个用工主体对劳动者承担用人单位义务；如果成立双重劳动关系，则

各个用工主体均对劳动者承担用人单位义务。可见，不同法律关系界定下的用工主体责任有显著差别。

（一）依据双重劳动关系处理混同用工的观点分歧

1. 肯定说。该说主张“我国在立法层面对双重劳动关系持肯定态度”，所依据的法律条文是《劳动合同法》第39条规定的“劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的”。对于此项规定，有观点解释为“法律并未禁止双重劳动关系”。另一法律依据是《劳动争议解释（一）》第32条第2款，即“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。”在该列举情形下，这几类人员与原用人单位并未解除或终止劳动关系，但因其在新的用人单位工作，应承认其建立了第二个劳动关系。这一观点从用工事实出发，遵行“一个用工事实建立一个劳动关系”的基本逻辑。因混同用工存在多主体用工事实，就应据此确认双重劳动关系。

2. 否定说。从立法的角度看，“立法并没有明确承认双重劳动关系的存在，且为了避免双重劳动关系的认定冲击现阶段的劳动秩序，引起一系列我们不能预知并且立法没

有明确的后果，我们认为，双重劳动关系的认定不能太过宽泛，司法认定中必须持审慎的态度。”^[18]即便承认我国现实中存在双重劳动关系，但双重劳动关系不适用于混同用工。这种观点是对《劳动争议解释（一）》第32条进行了限缩解释，承认该条文是建立双重劳动关系的依据，但能够建立双重劳动关系的人员仅限于这几类人员，不能扩大解释为各种用工情形都能建立双重劳动关系。对该观点的总结是“对于混同用工，一般不以双重劳动关系或者多重劳动关系进行处理，而是以某种标准认定劳动者与其中一个用工主体形成劳动关系，这主要是考虑到如果认定为双重劳动关系会对社会保险、公积金等制度形成一定程度的冲击，因此化繁为简，这种处理具有合理性。”^[19]

（二）混同用工的事实评价与效力评价

笔者认为，分析混同用工是否成立双重劳动关系不能脱离“关联关系”这一核心要素，应据此从“事实评价—效力评价”两个维度展开。混同用工相较于《劳动合同法》第39条和《劳动争议解释（一）》第32条规定的情形，其独特性在于各用工主体之间的关联关系，也就是说混同用工之所以能发生，是由于存在人员、业务、财务等要素或者劳动管理上的混同，这就使得多主体用工事实及其内在的用工意志体现出了共同体的整体性特征。

在事实层面，多主体用工虽然表现为多

[18] 杨琳：《劳动争议中混合用工问题的司法实践解析》，载王利明主编：《判解研究》2017年第4辑，人民法院出版社2018年版，第43页。

[19] 同前注[2]，第50页。

个具有用工资格的主体“交替或者同时用工”，若依据关联关系透过各主体用工资格的形式独立性，可发现该多个用工事实的实质是一个用工事实，乃是多个形式上独立的用工事实共同构成了一个基于关联关系的完整用工事实。此完整用工事实自用工在先的主体而开始，随该主体指派行为而发展，直至后续主体的用工管理行为而完成，构成一个前后衔接配合、主观意图清晰的用工事实链条。先后多个用工主体的指派行为和用工管理行为均服务于关联关系下的多主体共同利益。这意味着混同用工是关联关系整体利益最大化目标在用工方面的结果，不能机械地拆分为多个孤立的用工事实再一一评价。据此，混同用工的事实评价不应局限于各个用工主体的形式独立性，而应依据关联关系对形式独立性的否定，形成整体性的用工共同体视角。

在事实评价的基础上，对混同用工的效力评价应当遵循“主客观统一”的原则。各关联用工主体之间的行为配合表明，该用工共同体是基于一个单独的用工意志或者多个用工意志的合意。具体而言，在公司人格混同的情况下，形式上的多个用工主体归属于一个公司人格，亦即归属于一个公司决策意志，表现在混同用工上就是一个独立的用工意志。虽然指派行为和用工管理行为来自不同的主体，但这些主体仅是组织形式，在用工意志上均归属于特定主体，具有同一性。而在未认定公司人格混同的情况下，关

联关系下的各主体存在劳动管理混同，可证明存在混同用工的合意，导致用工意识难以依据主体形式独立性而分割，应作为一个合意整体对待。可见，混同用工在主观层面是一个单独的用工意志或者不可分的用工合意，与事实层面的用工共同体一并考量就得出单一劳动关系的效力评价。

笔者认为，混同用工符合“一个完整用工事实+一个完整用工意志或合意”的劳动关系构成，应坚持我国劳动法上单一劳动关系的基本立场，不能将双重劳动关系套用在混同用工上。有观点提出“在理论上多个单位交替或者同时对同一劳动者进行用工管理可能构成共同用人单位，这也是未来我国劳动法制度应发展的方向。”^[20]所谓“共同用人单位”并非成熟的学术概念，也从来不是学界承认的劳动法制度发展方向，其仍是双重劳动关系的翻版，即承认劳动者与多个用工主体建立劳动关系，再将复数劳动关系纳入该“共同用人单位”统和之下。正如该观点自知我国劳动法和社会保险法体系无法容纳这一想象，混同用工须在单一劳动关系的逻辑脉络上解释与规范。

《劳动争议解释（二）》第3条遵循了单一劳动关系立场，无论是否订立了书面劳动合同，劳动者只能与混同用工的其中一个用工主体建立劳动关系，其他主体与该用人单位可在劳动者请求下承担共同责任。这是用工共同体的应有之义。已采用这一思路的是山东省高级人民法院、山东省人力资源和

[20] 沈建峰：《新规则让混同用工不再混乱》，载《人民法院报》2025年8月7日第2版。

社会保障厅《关于审理劳动人事争议案件若干问题会议纪要》，其规定，“关联公司混同用工，劳动者与关联公司均符合劳动关系特征的情况下，劳动者对于劳动关系的确认享有选择权，但是劳动关系项下的劳动权益不能重复享受。”

（三）双重劳动关系与混同用工的矛盾

并非两个用工事实就能成立双重劳动关系，应明确双重劳动关系的本质是对计划用工体制转向市场用工体制过程中特殊劳动现象的概括。《劳动争议解释（一）》第32条列举的四类人员源自劳动合同制改革时期的“企业富余人员”，其历史特殊性体现在“在国家劳动规章的规范下，用人单位纷纷和以上的这些劳动者订立了劳动合同，而这些和企业保持着劳动关系并享受着一定待遇的劳动者，则又纷纷到社会上去寻找到了自己的就业‘位置’，形成一方是法定的但却无劳动过程的劳动关系，另一方则是有其劳动过程的事实上的劳动关系的局面。”^[21] 这一系列市场化改革造成的特殊劳动关系现象在实践中长期存在，相关政策也就被司法解释和劳动立法所吸收。因推进全员劳动合同制主要发生于1994年劳动法制定之后，所以并未反映在该法中，而是进入劳动合同法中，形成了《劳动合同法》第39条对劳动者在两个用人单位建立劳动关系的承认和容忍立场，但条文并未说明其特殊历史背景，也未限定其适用范围。2010年发布的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》（已废止）第8条

更为清晰地体现了改革的历史背景，规定“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。”2020年，劳动争议相关司法解释重新修改整理，形成了《劳动争议解释（一）》第32条，完整继承了此前司法解释的规定。在这个意义上，可以建立双重劳动关系的人员获得的是一种基于改革承诺的优待（Privilege），而不是适用于各类劳动者的权利（Right）。

对照混同用工，多个用工事实已经因主客观统一形成了用工共同体，这与“企业富余人员”在保留原单位劳动关系的同时寻求新的就业岗位具有本质不同。《劳动争议解释（一）》第32条所列举的人员与原用人单位的劳动关系已经处于中止状态，并且因长期疏离导致劳动关系内在的紧密结合关系逐步减损，此类人员意图将其与原用人单位的劳动关系恢复至正常状态的难度较大，而与新用人单位重新建立劳动关系的难度较小。双重劳动关系的功能可理解为从原劳动关系向新劳动关系的过渡性保障，不致此类弱势劳动者完全失去用人单位的依托，也不能使其与新用人单位的法律关系处于不确定状态，这正是我国企业富余人员和下岗人员就业服务政策一脉相承的实践总结。可见，双重劳动关系已为司法解释所列举，限定了其所能适用的人员范围，在司法实践中不能随意扩大，不应用于处理混同用工。

[21] 邵芬：《双重劳动关系探源及其思考》，载《法学评论》2001年第1期，第56页。

四、混同用工的责任构成

《劳动争议解释（二）》第3条规定的混同用工法律责任是“以单一用人单位责任为原则、以关联单位共同责任为补充”，这种责任形式符合关联关系下的用工共同体本质。

（一）单一劳动关系的用人单位责任

单一用人单位责任是将用工共同体整体应承担的责任限缩至特定用工主体，确认其为劳动者的用人单位，承担保障义务。在单一劳动关系下，用人单位只能是某一独立的用工主体，其承担责任的实质是将其作为共同体的代表，吸收关联关系下其他主体的用工事实，由此构造一个劳动关系，可以为劳动者提供适当的权益救济。

对于如何确定用工共同体内的主体作为用人单位，《劳动争议解释（二）》第3条区分了已订立书面劳动合同与未订立书面劳动合同两种情形，笔者认为，其内在逻辑是与劳动者“关系最密切的企业”。最高人民法院指导性案例238号针对新就业形态中多主体用工，其裁判要点指出，对于主营业务存在转包情形的，人民法院应当根据用工事实和劳动管理程度，结合实际用工管理主体、劳动报酬来源等因素，依法认定劳动者与其关系最密切的企业建立劳动关系。混同用工亦为多主体用工，虽然不是主营业务转包，但已发生业务执行和劳动管理的混同，可以参照劳动者“关系最密切的企业”标准判断用人单位。

1. 书面劳动合同是关系最密切的直接

证据。书面劳动合同体现了劳动者与用人单位之间建立劳动关系的合意，劳动者据此对接受用人单位的支配性劳动管理有明确认知和预期。在此情况下发生的混同用工通常是用人单位指派劳动者为其他用工主体工作，该指派行为是用人单位基于书面劳动合同形成行使用工指示权。劳动者请求按照劳动合同确认劳动关系是其用人单位吸收了其他主体用工事实，将混同用工的后果纳入劳动合同履行之下，由该用人单位依法承担保障义务。在实践中存在实际用工主体为规避劳动法义务，虚设用人单位的情况，与劳动者签订书面劳动合同的用工主体没有实际履行能力，也就不能承担保障义务。为此，《劳动争议解释（二）》第3条并不“唯书面合同论”，而是赋予劳动者选择权，其可以请求法院确认未与其订立书面劳动合同的用工主体之间存在劳动关系。

2. 用工管理行为是关系最密切的实质证据。对于虚设用人单位签订书面劳动合同情形、多个用工主体均未与劳动者签订书面劳动合同情形，法院认定劳动关系应依据用工事实。混同用工中存在多主体用工事实，就需要辨识其中与劳动者关系最密切的用工主体。《劳动争议解释（二）》第3条采取了“行为+要素”的证据指引模式，通过“工作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险费缴纳等因素”证明特定用工主体实施的用工管理行为已达到劳动关系认定标准，应由该主体作为用工共同体的代表承担用人单位保障义务。

（二）关联用工主体的共同责任

在单一劳动关系的用人单位责任基础

上，为增强对劳动者救济，《劳动争议解释（二）》第3条确认了劳动者可以请求未签订书面劳动合同的关联用工主体承担共同责任。该共同责任不等同于用人单位的全部保障义务，而是针对劳动报酬、福利待遇等劳动对价性权益，体现了对劳动者寻求用工共同体整体承担劳动对价的支持。

共同责任是关联关系下多主体承担责任的概括，在共同责任下还可分为连带责任和按份责任。在《劳动争议解释（二）》出台前，连带责任是我国法院裁判混同用工的通行做法。《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件解答（一）》规定：“在有关联关系的用人单位交叉轮换使用劳动者，工作内容交叉重叠的情况下，对劳动者涉及给付内容的主张，可根据劳动者的主张，由一家用人单位承担责任，或由多家用人单位依法规定或者当事人约定承担连带责任。”与之相同，《吉林省高级人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答（二）》规定：“在工作内容交叉重叠的情况下，劳动者提出的具有给付内容的诉讼请求，可根据劳动者的主张，由一家用人单位承担责任，或由关联企业承担连带责任。”连带责任是在混同用工中维护劳动者权益效果最好的责任形式，能够保证生效判决得到执行。^[22] 广东、

安徽、福建等高级人民法院的典型案例也都采用了连带责任。

但是，连带责任的上位法依据并不清晰，从公司法角度看，连带责任的依据是公司人格否认，《公司法》第23条规定“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。股东利用其控制的两个以上公司实施前款规定行为的，各公司应当对任一公司的债务承担连带责任。只有一个股东的公司，股东不能证明公司财产独立于股东自己的财产的，应当对公司债务承担连带责任。”从劳动法的角度看，连带责任的依据是《劳动合同法》第92条“用工单位给被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。”以及第94条“个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。”可见，公司法规定能适用于部分用工主体关联关系，而劳动合同法规定则与混同用工不符，需要在现行法中寻找依据。

笔者认为，连带责任的法律依据应根据混同用工中的用工主体关联关系类型予以分类，对应不同法律条文针对的情形。

1. 公司人格混同的关联关系。此类混

[22] 有研究指出，劳动者之所以诉请多个用人单位承担连带责任，主要是因为混同用工的多个用人单位之中，往往部分并没有实际给付能力。此时如果法院简单基于劳动关系构成要素，认定唯一一家用人单位承担责任，将导致生效判决确定的给付义务无法得到执行。若判决认定多个混同用工的用人单位承担连带责任，则可以有效防控用人单位通过设立“空壳公司”规避甚至逃避其义务，强化对劳动者合法权益的保护。从这个角度来讲，判定用人单位承担连带责任无疑具有重要现实意义。参见黄彩相、李盛荣、姜婉莹：《多个用人单位因“混同用工”承担连带责任之检视——以某市劳动争议审判同类裁判为样本》，载贺荣主编：《司法体制改革与民商事法律适用问题研究——全国法院第26届学术讨论会获奖论文集》，人民法院出版社2015年版，第1282-1283页。

同用工争议案件的分析可采取纯粹的公司法分析框架，多个关联公司同时存在“人员、业务、财务”三要素混同，法院认定公司人格混同，符合《公司法》第23条规定的情形，适用法律明确清晰。该情形的局限有两点：一是用人单位除公司外，还有诸多其他类型组织，无法适用公司法；二是证明关联公司发生人格混同的难度大，劳动者的举证能力有限，尤其是证明公司财务混同存在取证壁垒。

2. 非公司人格混同的关联关系。该情形应构成公司人格混同之外的兜底方式，在《公司法》第23条和劳动法之外提供独立的连带责任依据。有观点提出依据《民法典》第518条判决混同用工中的连带责任，有效解决了责任依据问题。^[23] 《民法典》第518条规定了连带债务，“债务人为二人以上，债权人可以请求部分或者全部债务人履行全部债务的，为连带债务。”该观点的理由主要有两项：一是两个以上用工主体对劳动者进行劳动关系属性的用工，自然都需要承担劳动法上用人单位的保障义务；二是连带债务是基于同一法律关系而产生，如果劳动者请求追加混同用工中的其他用工主体承担连带给付责任，该请求是基于同一连带债务而产生的，符合《劳动争议解释（一）》第14条规定的“人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理。”笔者赞同上述基于

《民法典》第518条对混同用工连带责任的论证。劳动法与民法并非泾渭分明，民法典作为市民社会基础性法律和市场交易的一般性规则，当然能够在劳动法没有规定时为其提供规范依据。

3. 共同责任下的责任划分要点。依据《劳动争议解释（二）》第3条第2款规定，在未订立书面劳动合同情形下，劳动者请求关联单位承担共同责任的方式有以下两个要点：第一，用人单位的劳动保障义务与社会保险义务分离，法院根据用工管理行为认定劳动者与某一用工主体成立劳动关系后，劳动者请求其他用工主体与其用人单位共同承担的连带义务是劳动保障义务，亦即针对劳动债权，主要是劳动报酬、福利待遇，而社会保险义务只能由用人单位承担，此为用人单位应承担的公法义务。第二，用人单位与其他用工主体连带承担的劳动保障义务可因事前与劳动者的约定转变为按份责任，承认劳动者作为债权人享有按其意志确定债务分配的权利。经此约定，因关联关系构成的用工共同体内部确定了按份责任。在裁判工作中适用该按份责任应注意把握两个关键问题，一是有充分证据证明劳动者知悉并理解其与各关联用工主体之间约定的内容及意义，以防止用工主体借劳动者认识错误规避连带责任；二是该按份责任不应适用于公司人格混同下的混同用工，既然已是人格混同，各关联公司之间的约定没有实际意义，应对劳动者承担连带责任。

[23] 同前注[2]，第51页。

结语

混同用工的裁判有三个维度：第一个是证明维度，旨在解决多个用工主体是否存在关联关系、是否借助关联关系交替或者同时进行用工、是否以支配性劳动管理的程度用工。在此维度下，作为劳动关系认定标准的支配性劳动管理可遵循最高人民法院第42批指导性案例，而多个用工主体之间的关联关系需要借助公司法与劳动法两个分析框架，构造证明公司混同因素与证明指派劳动管理相互支撑的证据结构。第二个是理论维度，旨在解决混同用工的法律关系构造。在此维度下，应从事实评价和法律评价两个层次审视混同用工，依据主客观统一的原则认定用工共同体，该共同体仅成立单一劳动关系。双重劳动关系有其自身的本土逻辑，不适用于混同用工。第三个是规范维度，旨在解决混同用工的用工共同体内部责任划分，遵循单一劳动关系的逻辑，责任形式以单一用人单位责任为原则、以关联单位共同责任为补充。在此维度下，应明确混同用工虽然是劳动争议案件，但与民法、公司法相互交叉，尤其是劳动法没有明确规定，应援引民法和公司法作为法律责任的裁判依据。

可见，《劳动争议解释（二）》以“关联关系—行为构造—法律关系—责任构成”四阶框架，将混同用工由事实描述提升为规范评价，确立穿透审查的方法和路径，以共同体责任破除主体隔离，在“多主体、多

层级、多合同”的复杂用工结构中厘清劳动关系的边界及相关主体责任。用工关联关系的判断不局限于书面劳动合同、工商登记等形式要件，而是同步考察“人员、业务、财务”三要素，并确立“指派—管理—薪酬”的整体性证据规则，对多主体之间的指挥、控制与劳动对价进行识别。用人单位即便通过空壳、外包或平台架构规避法定义务，只要其存在对劳动者的支配性管理，即可被认定为劳动关系，打破“风险隔离层”与“责任防火墙”，保障劳动权益的有效落实。

基于“关联关系”的穿透审查在于平衡“用工需求”与“劳动安全”，既承认现代生产组织因分工、跨区域、跨法域产生的客观需求，同时也要防止此类分工演变为规避工具。通过识别关联关系并考察管理行为，司法将主体切割、合同拆分或轮换用工等违规方式用工的情形纳入用工共同体。此项规定不仅减轻劳动者在诉讼中的举证负担，也倒逼用工主体建立规范用工结构，强化“真实的独立”而非“虚假的隔离”。

混同用工裁判规则显示出我国劳动司法实践从“合同形式中心”向“管理事实中心”的转变，为平台经济、连锁经营、集团派遣等多种用工模式提供了可操作、可复制的责任框架。《劳动争议解释（二）》通过重述用工主体“关联关系”，既纠正了滥用形式合法性的旧有问题，也为未来可能出现的“数字混同”预留了规范入口，确保劳动者权益与技术发展实现同步推进。

（责任编辑：韩利楠）