

谁来承担违法解除责任？ 一位劳动者却有二份合同

当劳动者已经与一家企业建立了劳动关系,但由于主观或者客观原因,该劳动者又被委派到关联企业工作,与关联企业同样建立了劳动关系,形成了多个关联企业交替或者同时用工的情况,这种现象被称为混同用工。近日,在上海市第二中级人民法院审理的一起劳动争议纠纷中就遇到了混同用工的情况。

案件回顾>>>

2016年9月,王某入职某连锁超市集团的上海公司,担任行政工作。根据公司安排,王某需要在上海和浙江两地的超市轮班上班。此后,王某先后与该超市的浙江公司、上海公司、上海某区域公司签订了劳动合同,且劳动合同所载工作期间存在部分重叠。

2022年,王某在浙江工作期间出现了委托他人打卡的行为。根据超市方的规章制度,对该行为应当予以通报批评,但超市方却对王某作出了严重警告处分,并处罚3000元。同年9月24日,超市方又以王某“为自己或他人更改、伪造考勤信息”为由再次对他作出严重警告处分。同日,上海公司向王某发出解除(终止)劳动合同通知书。

王某提起劳动仲裁。仲裁委支持了王某请求超市方支付欠发工资的请求。然而,王某和超市方都不服仲裁裁决,于是诉至法院。王某认为,超市方与他解除劳动关系时,他与上海公司、上海某区域公司的合同都没到期,因此应当由两家公司共同承担违法解除劳动合同的赔偿责任。上海某区域公司则认为,超市方存在混同用工情况,相关责任应当由上海公司承担。

一审法院基于上海某区域公司与浙江公司、上海公司混同用工的事实,追加浙江公司、上海公司为第三人。一审判决,上海某区域公司、上海公司应共同支付王某违法解除劳动合同赔偿金及部分欠发工资。

上海某区域公司、上海公司不服,上诉至上海二中院。

合议庭审理后认为,根据查明的事实,超市方对王某作出了两次严重警告,第一次的处罚重于公司奖惩管理规定应给予的通报批评,因此不符合公司规章制度规定;第二次的处罚缺乏事实依据。因此,超市方根据两次严重警告解除劳动合同的行为属于违法解除,应当向王某支付违法解除劳动合同赔偿金,并支付欠发的工资。

同时,合议庭认为,王某入职后,先后与三家用人单位签订劳动合同,接受用工管理,因此确定责任时应充分考虑这一特殊性。合议庭注意到,王某离职前,其工资由上海公司发放,而基本养老保险由上海某区域公司缴纳,因此可以认定涉案用人单位采用了混同用工形式。此外,在上海某区域公司向法院提供的“解除劳动合同通知书”上,同时加盖了上海某区域公司、上海公

司的印章,可视为两家公司愿意承担因涉案纠纷产生的各项责任。

最终,合议庭对王某要求上海某区域公司、上海公司共同承担责任的请求予以支持,判决驳回上诉,维持原判。

说法>>>

《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)》)公布于2025年9月1日正式施行。《解释(二)》明确,对混同用工,法院可判令各用工单位对劳动者承担共同责任。

混同用工常出现在关联企业的用工模式中,因关联企业之间的联系密切,由熟悉业务的劳动者在多家关联企业中同时或交替上班,不仅有利于企业经营,且为企业节约了用工成本。

然而,对于劳动者来说,如果在发生争议后仅选择一个用工主体承担责任,不仅需要考虑诉讼管辖、执行地点、企业的履行能力等,还要考虑如何兑现其他用工主体所取得劳动成果的相应报酬。法院如要求劳动者单独选择一个用工主体,则难以在同一个案件中判令其他用工主体对劳动者付出的劳动支付相应对价,不利于对劳动者提供全面的保护。

因此,在混同用工的劳动争议审理中,应保障劳动者选择劳动关系主体的权利。劳动者选择多个用工主体承担责任的,判令其共同对劳动者承担支付责任更符合公平原则,能够更充分地保护劳动者的按劳取酬权,也能敦促企业在选择有利于自身经营的混同用工模式的同时,对劳动者按劳付酬,实现利益和责任的合理共担。

父母对未成年子女的抚养是法定义务,不因夫妻关系变化而受到影响。当父爱已经缺失,作为父亲的责任是否可以缺位?近期,上海市宝山区人民法院审结一起离婚纠纷案件,夫妻之间发生争吵,丈夫离家出走四年杳无音信,妻子只能独自承担抚养女儿的重担……

离婚诉讼中,法院判决男方支付经济补偿 妻子独自抚养女儿 争吵后丈夫『消失』

案件回顾>>>

宁女士与崔先生经人介绍相识相恋、结为夫妻,婚后育有一女。然而,两人婚后感情不和,2021年4月,两人发生争执后,崔先生离家出走,令宁女士万万没想到的是,他这一走便是四年。四年中,宁女士独自抚养照料女儿,崔先生既没有回家,也没有联系妻女,更没有对家庭履行任何责任。女儿经常询问宁女士“爸爸去哪了?”宁女士只能一边安抚女儿,一边试图寻找崔先生下落。

后经公安机关查询,崔先生离家后来到宝山区务工,宁女士于是将崔先生诉至宝山法院,请求判令双方离婚并要求崔先生支付分居期间的子女抚养费8万余元。

法院向宁女士释明,抚养费是由子女向未尽到抚养义务的父母进行主张的,而不是由夫妻一方提出。因此,宁女士的主体并不适格。宁女士当庭变更诉讼请求为主张离婚经济补偿。

法院经审理认为,宁女士与崔先生自2021年4月起分居至今,再无共同生活的意向,夫妻感情确已破裂,应准予离婚。分居期间,宁女士为抚养孩子、照顾家庭付出了较多心血,而崔先生并没有履行相关义务,崔先生应向宁女士支付合理的经济补偿。综合考量相关因素后,法院判令由崔先生向宁女士补偿5万元。

说法>>>

●分居期间抚养费在主体适格的情形下可以在离婚诉讼中一并处理

根据我国《民法典》及《最高人

民法院关于适用《中华人民共和国民法典》婚姻家庭编解释(一)》相关规定,在父母不履行抚养费的情况下,未成年子女或者不能独立生活的成年子女,享有要求父母给付抚养费的权利,因此主张抚养费主体是子女一方。

司法实务中,抚养子女一方往往在离婚纠纷中,要求法院对离婚后的子女抚养问题做出处理,也要求另一方对分居期间所发生的子女抚养费给予补偿。对此,最高人民法院发布的“法答网精选答问(第二十三批)——婚姻家庭专题”对夫妻一方起诉离婚时是否可以向另外一方主张分居期间子女的抚养费问题进行了解答。该解答再次明确了子女一方系抚养费的请求权主体,同时在程序上可在离婚诉讼中一并对子女的抚养费进行处理,即夫妻一方以自己的名义起诉离婚,同时以子女的名义(作为法定代理人)向对方主张分居期间的抚养费。虽然离婚纠纷和抚养费纠纷分属两个不同案由,当事人也存在差别,但在离婚诉讼中一并处理分居期间的抚养费,能够提高诉讼效率,避免子女后续另行起诉的诉累,实现法律效果和社会效果的有机统一。

该案中,宁女士根据法庭的释明变更诉讼请求主张为离婚经济补偿。倘若宁女士以女儿法定代理人的名义在离婚诉讼中向崔先生主张抚养费,法院也应当一并处理。

●父母对子女的抚养义务不受夫妻关系影响

父母对未成年子女的抚养是法定的、无条件的、强制性的义务,不受夫妻关系的任何影响。无论婚姻存续期间还是在离婚后,无论是共同生活还是分居期间,都不能免除父母对未成年子女的抚养义务。

现实中,夫妻未离婚但分居的情况并不少见。分居期间,夫妻各自控制和支配自己使用的那部分财产,婚生子女跟随一方生活,但另一方对未成年子女仍应承担相应的抚养义务。

●分居期间未成年子女抚养费的计算需综合多方面因素考量

虽然抚养费是给未成年子女的,但夫妻双方分居期间,夫妻财产实际上处于分割状态,夫妻各自控制和支配自己使用的那部分财产。婚生子女跟随一方生活,抚养子女一方往往独立承担了子女的生活、教育等费用,无疑加重了其义务,另一方对分居期间所发生的子女抚养费给予补偿。审判实践中,法院会在综合以下因素的基础上确定补偿的最终给付金额:(1)夫妻分居期间,未与子女共同生活一方存在急于履行抚养义务的情形;(2)夫妻分居时间的长短;(3)夫妻分居期间当地的实际生活水平;(4)急于履行方的实际经济承受能力;(5)实际产生的抚养费数额等情况。