



双重劳动关系的认定标准

北京市第二中级人民法院（2018）京02民终9146号民事判决书



案情摘要

李某同時受雇於愛瑪客北京分公司和光大置業有限公司，愛瑪客以李某違反員工手冊為由解雇。李某提起勞動仲裁和訴訟，爭議焦點在於李某與光大置業建立勞動關係後，與愛瑪客北京分公司是否仍存在勞動關係。二審法院認定雙方存在勞動關係，愛瑪客需支付未休年假工資和部分工資。



爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 雙重勞動關係的認定標準
- 2 勞動關係不會因另建勞動關係而自行終止
- 3 用人單位對勞動者進行實際管理



爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 勞動者提供勞動是用人單位業務組成部分
- 5 法律不鼓勵雙重勞動關係影響前一勞動關係



法學見解與實務啟示

- 1 本案的核心在於對雙重勞動關係的理解和認定。
- 2 一審法院認為李某與光大置業建立勞動關係後，其與愛瑪客的勞動關係即終止。
- 3 二審法院則認為，勞動關係不會因勞動者與另一用人單位建立勞動關係而自動終止，雙重勞動關係的認定應符合勞動關係的認定標準。
- 4 本案中，李某持續在愛瑪客提供勞動，愛瑪客支付報酬並進行管理，符合勞動關係的要素。
- 5 法院強調，中國法律並未禁止雙重勞動關係，但也不鼓勵。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上