

跨境关联企业混同用工劳动争议解决 路径之法理证成

田泽华¹

摘 要：随着粤港澳大湾区经济交流不断深入，相关跨境关联企业混同用工劳动争议的数量也在逐渐增加。对这一新型劳动争议亟需进一步明晰法理基础及探析有效解决路径。对此，应当首先明确跨境关联企业的认定标准和混同用工劳动争议中的责任主体与归责原则。同时，从公司法人人格否认理论和企业整体责任理论入手，厘清大湾区跨境关联企业混同用工劳动争议的法理基础及解决路径，以期相关部门后续工作提供理论支持和实务建议。

关键词：粤港澳大湾区；关联企业；混同用工；劳动争议；法理基础

引言

关联企业混同用工，是指存在人员或财产关联关系的企业，由于业务联系的高度紧密性和利益统一性，在一定时间以上一并或者交替对同一工作人员进行劳动管理，因而对该工作人员的劳动关系相对方以及劳动责任承担方无法直接判定的情况。² 近段时间以来，关联企业混同用工劳动争议数量在我国呈上升趋势。同时，随着粤港澳大湾区经济、政治等等交往的不断深入，粤港澳大湾区出现三地跨境关联企业混同用工劳动争议的数量亦不断增加，在司法实务界引起了一定关注。³ 如何进一步明晰跨境关联企业混同用工劳动争议的法理基础并探求实务层面的有效解决路径，是解决相关问题的重要着眼点。

1 田泽华（1987-12），女，广州商学院粤港澳大湾区法治研究院副研究员，澳门大学法学博士。联系电话：+86 13710067803；邮箱：zora_tianzh@163.com。本文基金项目：教育部规划基金项目（22YJA820020）。

2 朱斌：《关联企业混同用工，劳动者应找谁追讨薪酬？》，见网易 <https://www.163.com/dy/article/GT1BEMH90552PT5W.html>，刊载日期：2022年1月6日。

3 参见《粤港澳大湾区劳动争议（广州）创新研究院2022年度课题研究项目采购邀请函》：“随着粤港澳大湾区建设的深入推进，投资者跨境设立关联企业开展业务、招用劳动者的工作内容职责涉及三地多个关联企业等情形逐渐增多，也必然愈发普遍……”。

针对关联企业混同用工劳动争议，英美法系国家主要从“刺破公司面纱”制度入手⁴予以分析解决；大陆法系国家主要通过企业“法人人格否认”以及直索制度入手论理⁵。同时，对关联企业混同用工中关联企业的判断标准，劳动争议中多重劳动关系的认定，关联企业的判断标准，劳动争议民事责任主体的认定以及归责原则的判定等问题，国内学术界已有一定的研究，⁶但对该问题基本法理基础的构建，对粤港澳大湾区跨境关联企业混同用工劳动争议的针对性研究仍待推进。

因此，本文主要从内地法律适用及纠纷解决路径构建入手，以粤港澳大湾区跨境关联企业混同用工劳动争议的现状为基础，第二部分主要对跨境关联企业混同用工劳动争议主要法律要素的法律定位展开分析；第三部分对国外关联企业混同用工劳动争议的解决路径进行比较分析，最后对我国粤港澳大湾区跨境关联企业混同用工劳动争议应当遵循的法理依据以及实务路径进行研判，以期相关部门后续工作提供理论支持和实务建议。

一、跨境关联企业混同用工劳动争议之法律定位

（一）关联企业的认定

一般来说，国内外通说认为关联企业即存在关联关系的企业。该种关联关系包括财产关联与人员关联，前者包括但不限于通说认为的母子公司，总公司与分公司，控股公司与被控股公司等；后者通常表现为具有亲属关系的人员成立的相互关联的公司等等。该种关联企业一般展现出业务高度紧密性，利益高度统一性，经营管理人员统一安排与调配等特征，因而常常出现混同用工现象。

目前，关联企业的判断标准在我国国内主要有三种口径：其一是会计口径⁷；其二是各类行业监管中对针对性关联方的描述；其三是涉税方面的关联方界定，主要以我国税务总局关于完善关联申报和同期资料管理有关事项的公告为主⁸。

4 Edasterbrook and Fischel, Limited Liability and the Corporation, The University of Chicago Law Review, 1985, vol. 52, pp. 89-110.

5 Carston Alting, Piercing the Corporate Veil in American and German Law-Liability of Individuals and Entities: A Comparative View, Tulsa Journal of Comparative and International Law, 1984, vol. 2, pp. 187 - 199.

6 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70-75页。

7 参见《企业会计准则第36号》关联方披露。《中国注册会计师准则第1323号》关联方。

8 参见《国家税务总局关于完善关联申报和同期资料管理有关事项的公告》（国家税务总局公告2016年第42号）：“二、企业与其他企业、组织或者个人具有下列关系之一的，构成本公告所称关联关系：

（一）一方直接或者间接持有另一方的股份总和达到25%以上；双方直接或者间接同为第三方所持有的股份达到25%以上……（二）双方存在持股关系或者同为第三方持股，虽持股比例

在我国司法实务中，相关机构对企业关联关系进行判定多依据我国《公司法》第二百一十七条第四款的规定，即“关联关系，是指公司控股股东、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。但是，国家控股的企业之间不因为同受国家控股而具有关联关系”。

具体而言，应当包括以下情况：

1. 业务混同。相关公司之间在开展业务的范围方面存在高度一致性，并且在业务往来过程中存在主体混淆，缺乏真实交易信息等情况。

2. 财产混同。相关公司在公司债务、财产以及股东和公司间债务、财产情况存在混同，特别是公司财产的不当流转，混同使用，财务管理混乱等情况。

3. 人事混同。相关公司之间存在员工高度重合，高级管理人员交叉任职，或是员工及管理人员在相关公司间流动频繁等情况。⁹

与国内关联企业认定有所不同，在粤港澳大湾区出现需要认定跨境关联企业的情况下，需要首先判断适用法律，才能进一步按照适用法律的具体规定，对相关企业是否属于关联企业，以及如何处理混同用工争议作出判定。以我国内地劳动仲裁及民事诉讼程序处理粤港澳大湾区跨境关联企业纠纷为例，在准据法确定过程中，应当按照首先应与判断劳动关系是否成立的准据法一致，其次劳动者工作地法，再次用人单位主营业地法的顺序加以适用。¹⁰ 在按照该标准确定相关案件准据法为我国内地法律时，相关司法部门应当按照上述标准对相关企业是否成立关联企业进行判定。

未达到本条第（一）项规定，但双方之间借贷资金总额占任一方实收资本比例达到 50% 以上，或者一方全部借贷资金总额的 10% 以上由另一方担保（与独立金融机构之间的借贷或者担保除外）……（三）双方存在持股关系或者同为第三方持股，虽持股比例未达到本条第（一）项规定，但一方的生产经营活动必须由另一方提供专利权、非专利技术、商标权、著作权等特许权才能正常进行。（四）双方存在持股关系或者同为第三方持股，虽持股比例未达到本条第（一）项规定，但一方的购买、销售、接受劳务、提供劳务等经营活动由另一方控制。（五）一方半数以上董事或者半数以上高级管理人员（包括上市公司董事会秘书、经理、副经理、财务负责人和公司章程规定的其他人员）由另一方任命或者委派，或者同时担任另一方的董事或者高级管理人员；或者双方各自半数以上董事或者半数以上高级管理人员同为第三方任命或者委派。（六）具有夫妻、直系血亲、兄弟姐妹以及其他抚养、赡养关系的两个自然人分别与双方具有本条第（一）至（五）项关系之一。（七）双方在实质上具有其他共同利益……三、仅因国家持股或者由国有资产管理部 门委派董事、高级管理人员而存在本公告第二条第（一）至（五）项关系的，不构成本公告所称关联关系。”

9 刘劲：《最高人民法院关于法人人格否认的裁判规则》，见 <http://m.lngclaw.com/Major-researchshow-id-154.html>，刊载日期：2019 年 7 月 24 日。

10 《涉外民事关系法律适用法》第四十三条规定，“劳动合同，适用劳动者工作地法律；难以确定劳动者工作地的，适用用人单位主营业地法律”，视情况适用劳动者工作地法律或者用人单位主营业地法律。

（二）混同用工的认定

被认定为关联企业的主体间如果还存在混同用工的情况，即存在用人单位共同或交替对同一劳动者进行劳动管理，例如关联公司之间存在对劳动者的工资发放或社保缴纳主体与劳动合同签订方不一致，或相同劳动者参与不同关联公司运营管理等情况，可以认定为关联企业混同用工劳动争议案例。

目前国内外通说认为混同用工特指两家或两家以上企业在较长时间段内共同或者交替对同一劳动者进行劳动管理，且无法直观推断劳动者具体用人单位的情况。在实践中，北京市第二中级人民法院曾将实务中出现的混同用工方式概括为：“一套班子，两块牌子”；利用不同子公司交替用工；利用承包合同、出租经营合同等方式隐蔽用工。¹¹

关联企业混同用工劳动争议下，劳动者与多个用人单位间是否存在多重劳动关系，以及如何确定相关劳动争议中应当对劳动者承担相应民事责任的主体，是息息相关，同时亟需解决的重要问题。

针对劳动者与不同用人单位间可否存在多重劳动关系，不同国家理论与实践不同。¹²目前，结合我国立法司法情况来看，同一劳动者同时与多家用人单位成立多重劳动关系并无桎梏，司法实践中司法机关则倾向于在可能情况下尽量避免做出多重劳动关系认定。¹³就我国解决关联企业混同用工劳动争议的可参考法律资料中，北京市高级人民法院出具的《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》第26条曾对此做出明确规定，即“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，参照以下原则处理：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，或由多家用人单位承担连带责任。”

与境内关联企业混同用工的认定有所不同，在粤港澳大湾区出现需要认定跨境关联企业混同用工的情况下，也需要首先判断适用法律，才能进一步按照适用法律的具体规定，对关联企业的混同用工劳动争议作出判定。以我国内地劳动仲裁及民事诉讼程序处理粤港澳大湾区跨境劳动纠纷为例，在准据法确定过程中，应当按照首先应与判断劳动关系是否成立的准据法一致，其次劳动者工作地法，再次用人单位主营业地法的顺序加以适用。¹⁴在

11 马卫丰：《关联公司混同用工的识别与处理》，见北京市第二中级人民法院 <http://www.wendangku.net/doc/1d187632.html>。

12 德国认可多重劳动关系的存在，详见下文分析。

13 参见广东省高级人民法院发布劳动争议十大典型案例之八：张某诉某文化公司劳动争议案——劳动者可选择混同用工的关联企业承担用工责任。法宝引证码：CLIC.411955631。

14 《涉外民事关系法律适用法》第四十三条规定，“劳动合同，适用劳动者工作地法律；难以确定劳动者工作地的，适用用人单位主营业地法律”，视情况适用劳动者工作地法律或者用人单位主营业地法律。

按照该标准确定相关案件准据法为我国内地法律时，相关司法部门可按照上述标准对关联企业混同用工劳动关系、责任主体及归责原则进行判定。

但是，目前我国对关联企业混同用工劳动争议解决路径的相关因素认定仍存在立法供给不足和理论障碍等问题，亟需厘清。一方面，针对此类案件，我国仅在司法实务过程中形成一些惯例做法，法理依据不清，例如在处理关联企业承担连带责任还是共同责任等问题上，缺乏必要的法理论证；另一方面，粤港澳跨境关联企业因涉及跨境因素，对该问题进行一定的境外经验比较研究亦有助于提高我国后续处理类似案件的信服度。因此，本文第三部分将采用比较研究方法对跨境关联企业混同用工劳动争议解决的法理路径进行探析。

二、跨境关联企业混同用工劳动争议解决路径法理探究

笔者认为，针对我国跨境关联企业混同用工劳动争议解决路径法理依据不清等问题，可以从以下法律理论入手厘清解决路径：其一为公司“法人人格否认”理论；其二为“企业整体责任”理论。

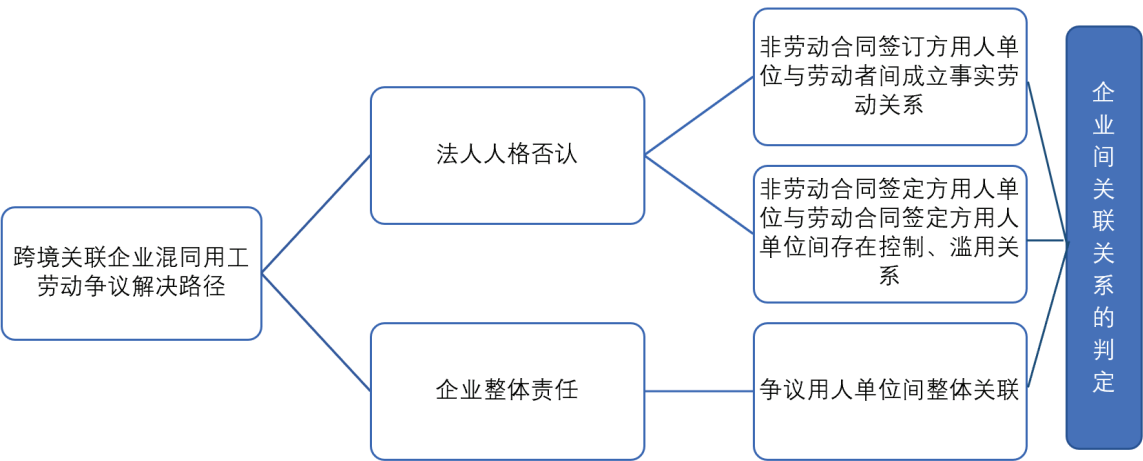


图 1：跨境关联企业混同用工劳动争议解决路径理论基础图示

（一）跨境关联企业混同用工劳动争议解决的“法人人格否认”路径

1. 有限责任原则与“法人人格否认”

目前，公司有限责任原则是绝大多数国家公司法均予以确立的一般原则，¹⁵ 且存在一定程度的法律碎片化现象。

一般而言，有限责任原则是指公司股东以其出资额或所持股份为限对公司承担责任，

15 Robert Thompson, Piercing the Corporate Veil: An Empirical Study, Cornell Law Review, 1991, vol. 76, pp. 1036-1039.

同时股东责任与公司责任相分离，公司在涉及自身事项上独立承担责任。¹⁶ 作为公司法的一般原则，有限责任原则在促进企业发展、维护市场秩序方面发挥着非常重要的作用。¹⁷ 它为市场参与者提供了一种保证，即他们仅在其原始投资范围内对公司的债务负责，因此股东参与市场活动的积极性得到提高，更多的资金得以流入市场，从而促进市场经济的发展。有限责任原则已然成为当前自由市场的基本要素。¹⁸

目前，立法者和不少学者已经注意到有限责任原则的弊端。¹⁹ 首先，绝对坚持公司法有限责任原则面临一定的正义性问题。一般来说，获得利益的人也应对可能的损失承担责任。传统学理认为，人们通过代理人行事，那么人们也应该对其代理人的行为负责。在某些情况下，有限公司可以被视为代理人，而股东可以被视为通过代理人行事的人。股东享有分享公司利益的权利，也应当对公司可能遭受的损失负责。但是，为了降低投资者的风险，鼓励人们参与市场经济，公司法树立了有限责任原则，这难免引发正义性问题。

其次，绝对坚持有限责任原则会侵害中小债权人的利益。一般而言，有限责任原则规定有限公司的债权人只能要求公司以股东投入的资本为限偿还债务，债权人不能要求股东以自己的财产偿还公司的债务。²⁰ 在此情况下，为了保护自己的利益，大债权人可以与公司协商担保条款，而小债权人几乎没有机会与公司达成此类协议。因此，对于债务没有担保的中小债权人来说，这种情况无疑是不公平的。

最后，有学者提出有限责任原则不应适用于环境损害或人身损害等侵权案件以及特殊合同案件当中。²¹ 对于劳动纠纷来说，一方面，劳动者通常处于弱势地位，积极保护劳动者权益是企业社会责任的应有之义。因此，一旦适用有限责任原则，将公司劳动纠纷赔偿金额限制在股东出资额以内，可能会导致没有足够的资金对公司员工进行补偿或赔偿，员工权益难以得到切实保障。另一方面，在存在关联企业混同用工的情况下，将赔偿责任限制在其中一家公司当中，不利于劳动者权益保护的实现，也无法体现对劳动者这一弱势群体的社会保护要求。有限责任原则适用的正当性在劳动纠纷领域遭到挑战。

由于现行公司法中有限责任原则存在的缺陷，在普通法和大陆法中都存在一种补充机

16 Richard Farmer, Parent Corporation Responsibility for the Environmental Liabilities of the Subsidiary: A Search for the Appropriate Standard, *Journal of Corporation Law*, 1993-1994, pp. 772.

17 Michael Simkovic, Limited Liability and the Known Unknown, *Duke Law Journal*, 2018.

18 The Key to Industrial Capitalism: Limited Liability, *The Economist*, 1999.

19 Sandra Miler, Minority Shareholder Oppression in the Private Company in the European Community: A Comparative Analysis of The German, U. K. And French Close Corporation Problem, *Cornell International Law Journal*, 1997, vol. 30, pp. 381.

20 一般情况下，应优先适用有限责任原则。但是，有一些法律补救措施可以防止滥用该原则，例如“刺破公司面纱”制度。

21 Grundfest, The Limited Future of Unlimited Liability: a Capital Markets Perspective, *Yale Law Journal*, 1992, pp. 387-425.

制,即“刺破公司面纱”²²，“法人人格否认”或“Durchgriff”²³。具体来说,这一制度的目的在于阻止公司独立人格的滥用和有限责任绝对化带来的问题。在符合规定的具体情况下,企业法人的独立人格将予以否认,相关股东的有限责任也会打破,并对该企业法人的债权人或公共利益直接负责。²⁴

公司法人人格否认制度的实施有助于解决公司有限责任原则适用绝对化导致的正义性问题。在公司法人人格独立被幕后股东或其他主体用作规避责任,侵犯他人权益或社会公共利益时,该制度有利于平衡法益保护。目前,我国《公司法》第二十条第三款“对债权人保护”²⁵以及第六十条“财产混同”²⁶的规定是司法实践当中最常被援引的支持法人人格否认制度的法律规定。其余法律依据较少,适用情况有限。历史上看,我国的法人人格否认制度于1987年通过最高人民法院发出的《关于行政单位和企业单位开办的企业倒闭后债务由谁承担的批复》²⁷这一司法解释得到引入。1994年,最高人民法院法复[1994]4号《关于企业开办的企业被撤销或歇业后民事责任承担问题的批复》第一条第三款对我国法人人格否认制度作出了进一步规定。此后,1998年《关于人民法院执行工作若干问题的规定(试行)》经由最高人民法院颁行,并对该制度予以拓展。但后续发展乏力,特别是法人人格否认制度在劳动纠纷领域的适用,目前仍然缺乏法律支持。

2. 法人人格否认在劳动纠纷领域适用的比较研究

目前世界主要国家在劳动纠纷当中适用“法人人格否认”机制的具体情况如下:美国法律当中“法人人格否认”制度的主流理论包括工具理论、分身理论和代理理论。具体来说,工具理论认为如关联企业间存在一家企业将另外一家企业作为实现自身经营目的的工具时,应当适用“法人人格否认”制度,将作为工具行事的企业行为后果归于幕后企业。分身理论与工具理论内核相似,认为关联企业之间存在一家企业将其他企业作为自己“分身”的情况,即该“分身”公司的存在主要是为了帮助主体公司实现其经营目的。代理理论则认

22 “刺破公司面纱”(Piercing the corporate's veil)是一种普通法原则,在普通法国家普遍适用。

23 “Durchgriff”是一个德语单词,意思是直索责任。它属于大陆法学说,类似于普通法中的“刺破公司面纱”制度,在大陆法系国家适用度较高。

24 赵秀梅:《民法案例教程》,法律出版社2012年,第15页。

25 “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。”

26 “一人有限责任公司的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。”

27 “行政单位开办的企业,公司停办后,凡符合中共中央、国务院中发(1986)6号文件《关于进一步制止党政机关和党政干部经商办企业的规定》第六条、国务院发(1985)102号文件《关于在进一步清理中整顿各类公司的通知》第三条第一款的规定,应由直接批准的业务主管部门负责清理,企业、公司所负债务先由企业、公司的财产清偿,对不足部分由直接批准开办企业的业务主管部门或开办公司的呈报单位负责清偿。”

为关联企业间关系类似代理关系。在关联企业混同用工劳动纠纷当中，代理企业与劳动者签订的劳动合同将视为是代替被代理企业与劳动者建立了劳动关系。因此，代理企业与劳动者实施的劳动法律行为，应当由被代理企业承担法律后果。此外，美国法律实践还会将相关企业行为是否存在欺诈，虚伪陈述，以及显著不公平等因素作为是否适用“法人人格否认”制度的一般标准。²⁸

同样作为海洋法系发展起来的英国法中，主要将“法人人格否认”制度适用于公司股东人数不足²⁹、诈欺或重大过失之经营³⁰、公司名称滥用以及解聘不适任董事³¹和公司隐名代理行为³²等情形。具体来说，英国法主要将“法人人格否认”制度适用于两种情况下。其一是在公司运营过程中，如果出现投资人利用公司行为故意或过失导致法律行为相对人遭受损失，司法实践部门即倾向于适用“法人人格否认”制度，不再坚持公司有限责任原则，而要求背后投资人承担相应责任。公司股东人数不足，出资不足，公司经营出现重大过失等即属于类似情况。其二，与美国代理理论类似，如英国法院认为公司行为涉及代理行为，特别是隐名代理存在的情况下，将倾向于适用“法人人格否认”制度，要求被代理人承担法律后果及法律责任。因此，英国司法实践在劳动纠纷当中，将主要考察公司是否存在故意或重大过失的情况，以及关联企业间是否存在实质上的“代理”行为，以确定最终责任承担方。

除英美法系国家外，大陆法系国家也已在劳动争议处理当中引入类似机制。德国法原则上认为雇主是与劳动者缔结劳动合同的相对人，但在某些例外情况下法院会依据“法人人格否认”制度施行“直索责任”以追究控制公司责任。具体来说，德国法院在处理相关劳动纠纷时，主要认为劳动关系存在于劳动合同形式上的缔约方，由劳动合同载明的公司承担法律后果和法律责任。仅在法院认为关联公司存在“控制”情况，即幕后公司对形式上的劳动合同缔约公司存在“控制”情形，被“控制”公司是为幕后公司行事的情况下，司法机构可以行使“法人人格否认”制度，追索幕后公司并要求其直接承担法律责任。³³

日本法上规定法人人格被滥用和法人人格形骸化是适用“法人人格否认”制度的具体情形。法人人格被滥用的情况指的是公司股东故意或者因重大过失滥用公司有限责任原则

28 鲍雨：《关联企业用工的劳动关系认定困境及规则建构》，载《时代法学》2021年第19期，第20-30页。

29 参见英国《公司法》第24条。

30 参见英国《破产法》第213-215条。

31 参见英国《破产法》第216-217条。

32 参见英国《公司法》第349条。

33 Carston Alting, *Piercing the Corporate Veil in American and German Law-Liability of Individuals and Entities: A Comparative View*, *Tulsa Journal of Comparative and International Law*, 1984, vol. 2, pp.187 - 199.

造成他人损失。而法人人格形骸化则指向更为严重的情形，即公司与股东完全混同，无法区分的情况，例如业务混同，财产混同以及组织混同等。满足这两种情况任一即满足日本法适用“法人人格否认”制度的要求。在劳动争议当中，如可以证明控制公司存在滥用公司制度设立关联公司或不当利用既存关联公司的情形，司法机关即会认定控制公司应对关联公司劳动债务负连带清偿责任。³⁴

最后，法国法也对劳动纠纷中的“法人人格否认”制度做出了规定，事实董事理论即是相关体现。按照这一理论，处于控制地位的公司将被视为关联公司的事实董事。在这种情况下，如果可以认定作为事实董事的控制公司介入了关联公司与其职员的关系，那么作为事实董事的控制公司即应承担相应的责任。此时，控制公司应与关联公司一起对劳动债务负连带清偿责任，且作为实施董事的控制公司将丧失免责抗辩的权利。³⁵

可见，英美法系及大陆法系主要国家均采纳了“刺破公司面纱”制度或“法人人格否认”制度来处理关联企业混同用工劳动争议。于此同时，英美法系国家主要适用“控制”标准，以德日为代表的大陆法系国家主要适用“从属性”标准，来作为相关制度适用的正当性依据。同时，在具体案件当中，对于案件事实的考量也是影响司法实践的重要因素。

3. “法人人格否认”在我国跨境关联企业混同用工劳动纠纷中的适用

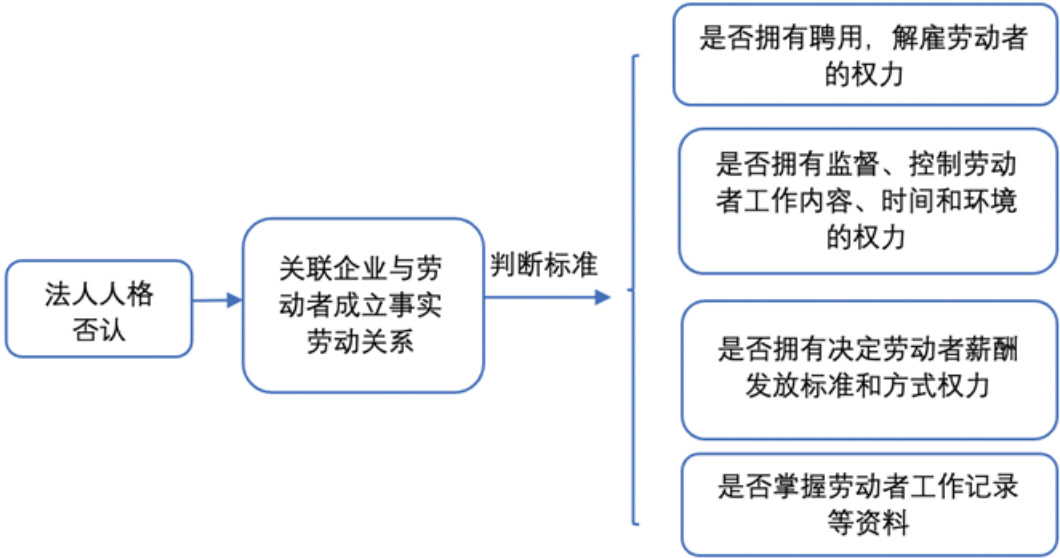
“法人人格否认”制度在劳动法上的适用路径体现在一般情况下认可企业的独立法人人格，但在符合某些法律或法理规定的例外情况下对相关关联企业的法人人格予以否认，要求相关关联企业承担雇主责任。³⁶在粤港澳大湾区跨境关联企业混同用工劳动争议的处理方面，“法人人格否认”制度的理论及实践路径主要体现在追索幕后企业雇主责任方面。具体来说，在处理粤港澳境内多个企业涉及混同用工劳动纠纷时，司法机关可以依据“法人人格否认”制度的具体要求对涉诉企业间的关系予以裁断，确认存在满足“法人人格否认”制度的具体标准后，可以据此适用“法人人格否认”机制，要求相关企业对此劳动纠纷承担雇主责任，而无论其是否是涉诉劳动者形式上的劳动合同相对方。

具体而言，在认定跨境关联企业混同用工劳动争议过程中，对于不适宜判定形式上与劳动者建立劳动关系的企业实体承担法律责任的情况下，可以以另一关联企业劳动者间成立实质上的劳动关系为由，要求其承担雇主责任。

34 参见昭和 45 年仙台工程公司案。日本昭和 61 年修正商法草案第 14 条建议：控制股东须对子公司之劳动债务负直接清偿责任。

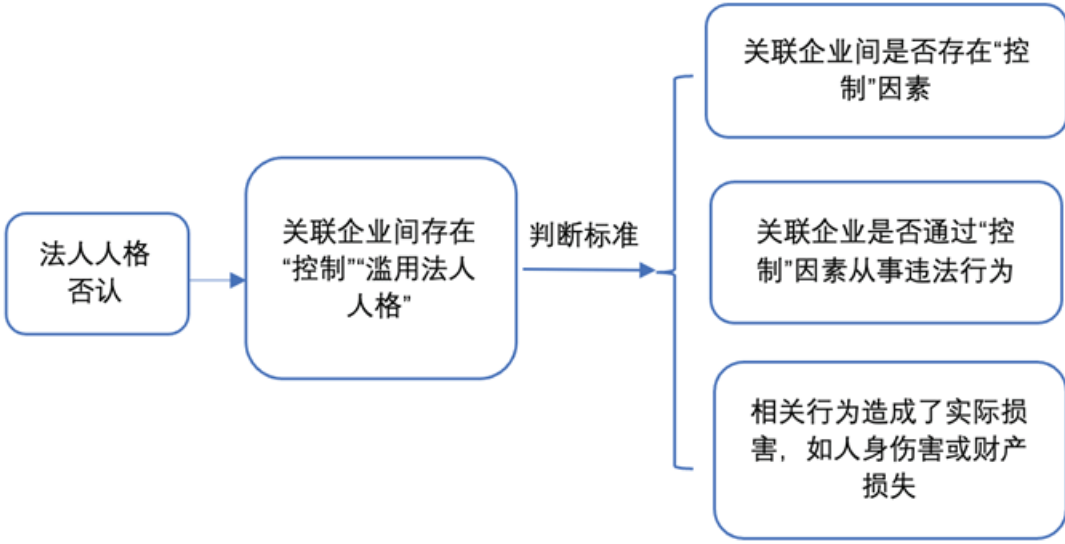
35 王泰铨：《比较关系企业法之研究》，台湾行政院国家科学委员会补助专题研究计划成果报告，2001 年，第 126 页。

36 Edasterbrook and Fischel, Limited Liability and the Corporation, The University of Chicago Law Review, 1985, vol. 52, pp. 89-110.



情况 1：非劳动合同签定方用人单位与劳动者成立事实劳动关系

另外，在相关跨境关联企业中，如果存在关联企业间“控制”“滥用法人人格”等情况，也可采用“法人人格否认”机制，要求幕后企业承担劳动责任。



情况 2：非劳动合同签定方用人单位与劳动合同签定方用人单位存在“控制”“滥用法人人格”情况

因此，结合各国对劳动争议引入“法人人格否认”制度的具体情况以及粤港澳三地关联企业用工的立法司法状况，在处理跨境关联企业混同用工劳动争议时，在确立案件准据法后，应当以准据法法律规定为基础，以图示思路为重点论理路径，建立起符合我国国情

的适用于粤港澳三地劳动纠纷领域的“法人人格否认”制度。

但在适用该制度和理论时，需要注意详细论证关联企业间满足适用“法人人格否认”机制的法律标准，例如是否成立事实劳动关系、实质“控制”和“滥用法人独立地位”等因素。

目前我国主要通过《公司法》第二十条第三款“对债权人保护”³⁷以及第六十条“财产混同”³⁸的规定来适用法人人格否认制度，明文上还未能推及劳动争议。因此，我国立法部门在后续法律修订过程中，可以考虑将该制度扩大适用于劳动争议。司法部门在实践中可以先循该制度理论逻辑进行说理，为后续该制度的立法确立和司法适用进行铺垫。

（二）跨境关联企业混同用工劳动争议解决的“企业整体责任”路径

企业整体责任主要是指通过对企业实体之间管理，控股，运营等因素的判定，决定是否将数个企业视为一个企业整体，即劳动关系中的单个雇主对待。企业整体责任理论在 21 世纪初期被美国执法司法机构适用在关联企业混同用工的劳动者歧视案件当中。³⁹美国司法机构主要采用该标准来判断两个或多个独立的企业实体是否应当为同一件歧视劳动者的案件承担责任。

在实践当中，美国司法机构主要从企业实体间业务关联度，劳动关系是否存在集中控制，是否存在集中管理，财产混同等四方面来进行综合企业标准考查。⁴⁰具体而言，业务关联度较高主要包括横向关联企业，部分上下游企业，以及企业间存在特许经营等情况；劳动关系是否存在集中控制主要是指几家公司实体当中是否存在一家企业集中管理其他企业劳动者，以及几家企业实体共享劳动者工作收益等情况；是否存在集中管理主要是指相关企业间存在高级管理人员混用的情况，或者相关人员由其他企业委派而来；财产混同主要是指企业实体间在资金使用方面存在直接或间接的拥有控制关系，企业生产经营采购，产品销售等由另一企业控制且资金账户混同等情况。

除美国法外，英国，德国以及日本法律体系当中也引入了类似理论来解决关联企业劳动争议。英国法中，企业整体责任制度主要依托于单一经济个体理论存在，即将关联企业之间视为同一经济单位来对待，⁴¹因此涉及关联企业混同用工的关联企业将作为企业整体

37 “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。”

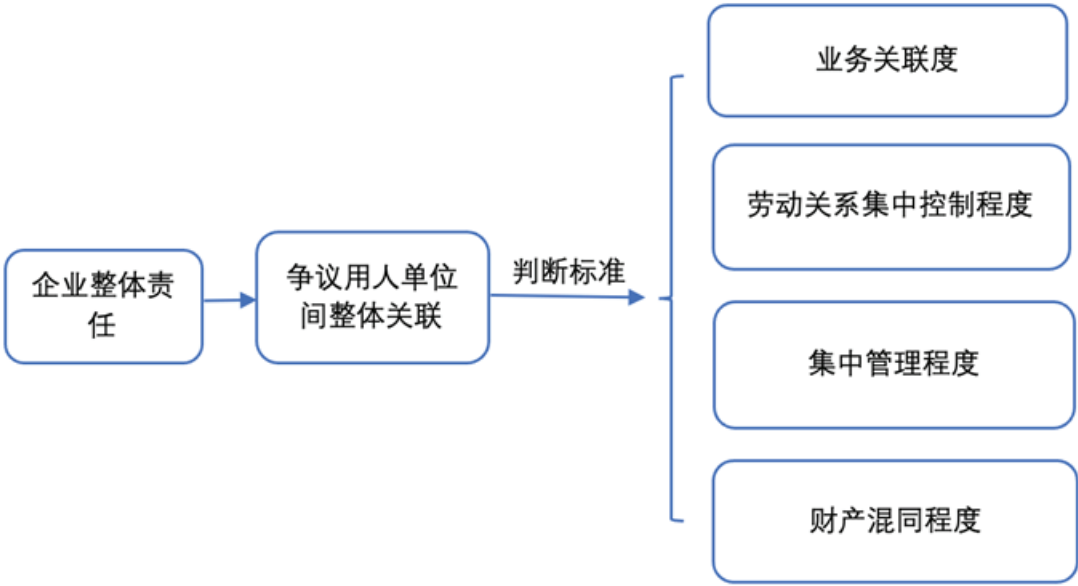
38 “一人有限责任公司的股东不能证明公司财产独立于股东自己的财产的，应当对公司债务承担连带责任。”

39 Mark Crandley, The Failure of the Integrated Enterprise Test: Why Courts Need to Find New Answers to the Multiple-Employer Puzzle in Federal Discrimination Cases, *Indiana Law Journal*, 2000, vol. 75, pp. 1040-1071.

40 *Swallows v. Barnes & Noble Book Stores, Inc.*, 128 F. 3d 990, 994 (6th Cir. 1997).

41 Stephen Bainbridge, Abolishing Veil Piercing, *Journal of Corporation Law*, 2000, vol. 26, p. 479.

对劳动者承担单一雇主责任⁴²。德国法律体系当中 特别对康采恩⁴³的雇佣关系认定做出特别规定，即认为劳动者与康采恩间仅存在一种劳动关系且康采恩所有成员企业整体共同视为雇主。在此情况下，为康采恩内部任一企业工作的劳动者均视为在同一康采恩集团工作⁴⁴。此外，日本法也对关联企业混同用工劳动争议的处理提出了新的理论路径。针对控股型关联企业间的劳动者保护引发的劳动争议，日本法律理论界和实务界引入了企业主体理论，并对“跨法人人格劳动关系”进行了探究。⁴⁵ 对于不同企业实体间混同用工的劳动争议案件，确立了企业整体责任制度，由该整体企业主体承担雇主责任。



情况 3：争议用人单位间整体关联度较高，应对劳动者承担共同责任

42 Philip Blumberg, Limited Liability and Corporate Groups, Journal of Corporation Law, 1986, vol. 11, p. 605.

43 康采恩，特指企业集团，通常是指由一家企业对其他独立企业通过持股达成实际支配状态的垄断企业形态。

44 彭敬元：《关系企业内调职问题之研究》，台湾政治大学法律学系硕士论文，2001 年，第 101-103 页。

45 Manfred Weiss, Marlene Schmidt（著）：《德国劳动法与劳资关系》，倪斐（译），商务印书馆 2012 年版，第 44 页。

因此，该机制适用于希望由关联企业对劳动者共同承担劳动责任的情形。结合各国对劳动争议引入“企业整体责任”制度的具体情况以及粤港澳三地关联企业用工的立法司法状况，在处理跨境关联企业混同用工劳动争议时，在确立案件准据法后，应当以准据法法律规定为基础，以图示思路为重点论理路径，建立起符合我国国情的适用于粤港澳三地劳动纠纷领域的“企业整体责任”制度，并判定关联企业间对劳动者承担共同责任。

但在适用该制度和理论时，需要注意详细论证企业间满足整体关联的法律标准，例如业务关联度，劳动关系集中控制度，集中管理程度，财产混同程度等。

目前企业整体责任制度在我国仍未确立。因此，我国立法部门在后续法律修订过程中，可以考虑将该制度适用于劳动争议。司法部门在实践中可以先循该制度理论逻辑进行说理，为后续该制度的立法确立和司法适用进行铺垫。

三、结语

粤港澳大湾区的跨境关联企业混同用工劳动争议数量随着三地经济交流的深入不断增加，亟需进一步明晰法理基础及探析有效解决路径。结合我国立法司法实践以及国外主要国家的劳动法理论及司法实践情况，笔者认为企业法人人格否认制度和企业整体责任制度是解决粤港澳大湾区跨境关联企业混同用工劳动争议的有效法理路径。

具体来说，在认定跨境关联企业混同用工劳动争议过程中，对于不适宜判定形式上与劳动者建立劳动关系的企业实体承担法律责任的情况下，可以引入“法人人格否认”机制，以另一关联企业劳动者间成立实质上的劳动关系，或争议企业间存在“控制”与“滥用法人人格”情形为由，要求相应企业承担雇主责任。与此同时，如果关联企业符合一定条件，且出于劳动者利益保护需求，可适用企业整体责任制度，责令关联企业整体对劳动者共同承担雇主责任，具体标准可参考企业实体间业务关联度，劳动关系集中控制，集中管理，财产混同等四方面来进行。

Analysis on the Legal Ground of Labor Dispute Resolution for Mixed Employment between Cross-border Affiliated Enterprises

TIAN Zehua

Abstract: In recent years, the mixed employment between affiliated enterprises in Mainland China has been an important factor behind labor disputes, especially in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area. Hence it is necessary to further clarify the legal basis of these disputes and explore effective solutions. In this regard, it should first start with determining legal definition and judging criteria of affiliated enterprises and mixed employment, then clarifying legal position for labor dispute of mixed employment between cross-border affiliated enterprises. In the third place, “piercing the corporate veil” and “integrated enterprise test” would establish legal basis and provide solution path of labor disputes of mixed employment between cross-border affiliated enterprises in the Greater Bay Area. At last, this study would provide theoretical support and practical suggestions for follow-up work of relevant departments.

Key words: Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area, affiliated enterprises, mixed employment, labor disputes, legal ground