

---

# 法 说

2023 年第 5 期

办公室（党委办公室）

2023 年 5 月 9 日

---

## 用人单位不知情，已建立的双重劳动关系 如何处理？

### 一、案情介绍

吴某能力出众，得到 A 公司老板的赏识，A 公司便与吴某签订了劳动合同，签订劳动合同时 A 公司明确表示吴某不能同时与其他单位建立劳动关系。

一次，吴某代表 A 公司参加投标，某竞标单位的代表与吴某相识，投诉称吴某是另一家公司的员工，无权作为 A 公司的代表。A 公司这才知道吴某并非完全“自由身”，他在 A 公司上班的同时还与 B 公司存在着劳动关系。

原来，吴某原供职于 B 公司，但多年来一直处于休假状态，B 公司每月依旧向吴某发放生活费并为其缴纳社会保险费。吴某为了多一份收入，向 A 公司隐瞒了与 B 公司之间仍存在劳动

---

关系的情况。至此，A 公司对吴某是“想用而不敢用”，担心被原用人单位 B 公司追究责任，于是解除了与吴某之间的劳动合同。吴某不服，申请仲裁，请求裁决撤销 A 公司的解除劳动合同决定，双方继续履行劳动合同。而最终，仲裁委员会的裁决结果是对申请人的仲裁请求不予支持。

## 二、案例分析

这是一起关于建立双重劳动关系的争议。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第四项规定，即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未造成严重影响，或者用人单位并未反对的，双重劳动关系可以并行不悖。

《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）》第八条规定，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与新的用人单位之间的关系按劳动关系处理。

这种束缚和规制主要体现在《中华人民共和国劳动合同法》第九十一条的规定中，即用人单位招用与其他用人单位尚未解除或终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。可见，后用人单位在双重劳动关系中面临着较大的风险。

本案中，吴某未向 A 公司告知自己与 B 公司存在劳动关系的行爲是不诚信的，且这种不诚信行爲与 A 公司决定是否与其订立劳动合同密不可分，因此，可以认为吴某有心隐瞒的行爲

---

构成了欺诈。根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条的规定，劳动者以欺诈的手段，使用人单位在违背真实意思的情况下订立的劳动合同无效，此种情形下，用人单位可以依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第五项的规定与劳动者解除劳动合同。综上，仲裁委对申请人的仲裁请求不予支持。

### **三、友情提醒**

诚信是现代社会发展的一个基础性的东西，在法律当中我们常常称之为“帝王原则”，在劳动关系当中，诚信对于用人单位和劳动者都是至关重要的，如果有不诚信的行为会直接影响到劳动关系的和谐发展。根据我国劳动法相关规定，建立双重劳动关系本身并不违法，但如果劳动者建立双重劳动关系的同时，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，则严重违背了诚信原则，可能导致劳动合同被解除，影响事业发展，因此务必谨慎对待。

---

来源：安徽普法

统稿：解文敏