

公司安排『跳槽』工龄怎么算

律师：工作年限应当合并计算

据“中工网”报道，名义上是各自独立的公司，但股东、办公地点和员工用工都是混同的。劳动者准备续签合同时，会被要求先与原公司解除劳动关系，“跳槽”到同套人马的新公司。这种情况下，若被新公司解除劳动合同，该如何计算工龄呢？

“非因本人原因”是关键

2016 年 9 月，李某入职 A 公司工作，并与其签订劳动合同。第一份劳动合同期满后，李某被安排到 B 公司工作，任职的部门和工作内容基本一致，后续李某跟 B 公司签署了新的劳动合同。

然而，在新合同即将到期的前两个月，即 2022 年 4 月 12 日，李某收到 B 公司发出的通知，表示公司经营出现严重危机，给李某两种选择：一是与 B 公司续签合同，但每月税前工资由 6000 元调整为 3000 元；二是不续签劳动合同，劳动关系当月终止，工资多计发两个月至合同期满。李某拒绝了上述两种方案。

随后，B 公司发出《解聘通知书》，决定立即终止双方劳动关系。2022 年 4 月 22 日，李某到当地劳动争议仲裁委员会提起仲裁，要求判令 B 公司支付违法解除劳动合同的赔偿金 63916.4 元 [6159.7×6×2-10000 (公司已支付的经济补偿金)]；判令 A 公司对上述债务承担连带责任；判令本案诉讼费由 A 公司、B 公司承担。

本案经过劳动仲裁、一审、二审，法院支持了李某的全部诉讼请求。

针对混同用工，法院认为，李某已针对两公司混同用工的情况提交了名片、A 公司 2019 年年会邀请函、工资发放和转账报销款的银行流水等证据，且 A 公司与 B 公司存在办公地点、股东、雇员混同等情况，故两公司存在混同用工，应承担连带清偿责任。

针对工龄，法院认为，李某非因本人原因从 A 公司被安排到 B 公司工作，A 公司未支付经济补偿。在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，李某在 A 公司的工作年限应被合并计算为 B 公司工作年限。

“混同用工”承担连带责任

广州市工会法律服务律师团成员、广东启源律师事务所陈旖表示，现实中，存在企业因经营需要同时注册多家公司，但股东、办公场地甚至员工用工都是混同的情况。这种用工主体混乱、劳动关系不明的现象，一旦发生劳动争议，很可能出现公司之间相互推诿的情形，侵害劳动者合法权益。

本案中，根据劳动者提交的两用人单位的工商登记信息、劳动者工作名片、年会邀请函、工资发放和转账报销款的银行流水等证据，结合双方在庭审中的陈述，认定两用人单位之间存在办公场地、股东、人员混同等情况，对劳动者构成混同用工。据此，在计算违法解除劳动合同赔偿金时，劳动者请求把两用人单位工作年限合并计算，并要求两用人单位承担连带清偿责任，应予以支持。

本案对混同用工的认定既有效保护了相对弱勢的劳动者的合法权益，将用人单位的责任切实落到实处，也给用人单位敲响了规范建立劳动关系，切实履行用工责任的警钟。

问诊台

法律咨询

确认亲子关系,能否单方申请

严某对孩子是否是他亲生的有怀疑，想要通过法律途径确认。父母一方能否单独申请确认亲子关系？

【解答】

《民法典》规定：对亲子关系有异议且有正当理由的，父或者母可以向人民法院提起诉讼，请求确认或者否认亲子关系。对亲子关系有异议且有正当理由的，成年子女可以向人民法院提起诉讼，请求确认亲子关系。

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》进一步

明确：父或者母以及成年子女起诉请求确认亲子关系，并提供必要证据予以证明，另一方没有相反证据又拒绝做亲子鉴定的，人民法院可以认定确认亲子关系一方的主张成立。

因此，只要有一定的依据，孩子的父亲或者母亲都可以单方向法院提起诉讼，要求确认或否认亲子关系。

约定不交社保 是否具有效力

我叔叔最近找了一份工作，对方明确告诉他不要交社保，并且合同中会以约定。这样的约定是否有效？

【解答】

我国《劳动法》规定：用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。《社会保险法》也规定：“用人单位应当自行申报、按时

足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。”

因此，用人单位为劳动者缴纳社保是法定义务，不能通过约定排除或者变更，即便做了这样的约定也是无效的。

遭遇公司欠薪 是否需要仲裁

我年初从原来的公司离职，当时公司还拖欠着我几个月的工资和奖金，因此在办理离职手续时，我要求公司出具了一份欠薪证明。

现在这笔钱公司还没有给我，我是否需要去进行劳动仲裁才能要回这些钱？

【解答】

《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）》第 15 条规定：“劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接提起诉讼，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，人民法院按照普通民事纠纷受理。”即这一规定为减少劳动者的维权时间和成本，取消仲裁前置，使

劳动者可以直接向法院起诉。

适用该规定必须同时满足两个条件：一是劳动者持有用人单位出具的工资欠条；二是双方对于劳动报酬发生的事实、劳动报酬未按法律规定或约定支付的原因、劳动合同效力等都没有争议。

因此，你向原用人单位追索欠薪无须经过劳动仲裁，可以直接向法院起诉。

合同约定服务期 离职是否应赔偿

我入职目前所在的公司时，签订了为期两年的劳动合同，还约定了两年的服务期和相应的违约金。

公司在我入职后，组织新入职人员进行了为期一周的培训。

现在我入职刚满一年，希望提出离职，公司要求我按照劳动合同中对于服务期的约定赔偿违约金。但我认为公司当初只是提供了入职培训，此后并未给与任何培训和学习机会。

我如果辞职离开公司，是否需要按照服务期的约定进行赔偿？

【解答】

根据《劳动合同法》：用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

根据《劳动合同法实施条例》：上

述规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

据此，公司要求你依据服务期的约定赔偿，公司负有举证责任，必须提供关于服务期的约定，并证明为你提供了专项培训，而且培训费用有相应的具体凭证。

即便如此，你需要实际承担的违约金也应当先减去你已经履行合同的期限所对应的金额。