本文大概

1402

字

读完共需

4

分钟

熟悉劳动争议的HR都知道，打官司这事情一般讲究“谁主张，谁举证”，但在劳动争
议中有三种诉
求的举证责任在于用人单位
，也就是我们所说的“举证责任倒置
”，其中
就有计算工作年限
。工作年限对管理的影响主要体现在
计算经济补偿金
、工龄或司龄工资、年休假、签订无固定期限劳动合同
等等，而一些特殊情况下会发生工作年限需要合并计算的处置，今天就聊聊这个合并计算的问题。

探讨话题

一、主体变更司龄合并计算

二、签订劳动合同次数的合并计算

三、军龄合并计入工龄

四、连续培训服务期合并计算

一

主体变更司龄合并计算

根据《劳动合同法实施条例》的规定，当非劳动者意愿导致劳动关系在不同的单位之间转移会导致原单位的工作年限合并计入新单位的工作年限，这是我们经常所说的最为常见的一种司龄合并计算的情形。

例如，单位将员工从集团公司调动到子公司；员工的工作场所、工作岗位都没变，只是劳动合同主体变更为另一家单位；员工在具有关联关系的用工主体之间轮流订立劳动合同；又或者因单位合并、分立等原因导致员工工作调动的，都会使司龄合并计算。

在这些情形中，HR的关注点在于不是各个劳动合同主体之间是否为独立法人、存在什么关系，而是在于“非本人原因”这个诱因。

因此，HR在计算司龄工资、年休假、是否符合签署无固定期限劳动合同的条件，特别是当劳动关系解除或终止时支付经济补偿金计算补偿年限时都需要格外注意。

二

签订劳动合同次数的合并计算

如果按照上面这个逻辑，当非员工本人原因导致劳动合同的主体发生变化时，在原单位已经签订劳动合同的次数是否也会合并计入新单位呢？

对此，国家法律并没有强制性规定，但一些地方性的规定对此有所要求。例如，北京就规定，单位为了规避签订无固定期限劳动合同，通过迫使员工与其解除或终止劳动合同后重新与其签订劳动合同的；设立关联公司、在与员工签订

合同时交替变换单位名称；变更劳动合同只是将期限延长，而单位又无法做出合理解释的；采取注销原单位、设立新单位的方式，将员工重新招用到新单位，且单位经营内容与原工作地点、工作内容均没有实质性变化的；其他明显违反诚信和公平原则的规避行为等，
员工订立固定期限劳动合同和工作年限的次数仍应连续计算。

在这几种情况中，以变更合同主体与变更延长合同期出现较多，北京的企业如果不想被认定具有逃避无
固定期限劳动合同的嫌疑，
建议变更后的合同期与原合同期限相同，
原合同约定的劳动条件也尽量保持不变或者更加优于劳动者利益。

三

军龄合并计入工龄

如果有招用复转军人
的企业也需要注意，由于复转军人的军龄
须计算为接收安置单位的连续工龄，因此，这类特殊员工的司龄中也需要包含其原本服军役期间的军龄，特别是计算经济补偿金年限和签订无固定期限劳动合同时。有关更多退役军人的用工问题可详见
军人退役安置专题（点击蓝字跳转阅读）。

四

连续培训服务期合并计算

如果单位提供了专项技术培训费用，为员工安排专业技术培训，可以与员工签订《培训协议》，并在其中约定服务期
，当员工违反服务期离职的，单位可以向其追索尚未服务时间对应的培训费。如果单位在员工就职期间曾不止一次提供过这种符合条件的培训的，例如第一次培训结束后、服务期尚未结束时又安排了专业技术培训的，则可以约定在第二次培训结束后继续履行新的服务期义务，这种情况下服务期是可以合并的。

但
为了避免频繁签订协议、
降低HR遗漏相关工作的风险，也

可以在培训协议中统
一根据培训费的数额标准设定服务期
，这样只需要将每次培训的费用标准叠加即可对应出服务期的总时长。

更多企业用工管理问题，敬请关注【白话劳动法】推出的“劳动法与人力资源顾问与劳动纠纷处理服务”。