

在关联公司循环用工
经济补偿金应合并计算

编辑同志：

我在A公司工作5年后，被A公司安排在其关联企业B公司工作，并另行与B公司签订了劳动合同。2026年5月16日，我与B公司之间为期3年的劳动合同期限届满。请问：在A公司没有向我支付离职经济补偿金的情况下，我能否要求B公司合并支付？

读者：王萌萌（化名）

王萌萌读者：

你可以要求B公司合并支付A、B公司的离职经济补偿金。

《劳动合同法实施条例》第十条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”

《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）》第四十六条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于‘劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作’：（一）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位；（二）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；（三）因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；（四）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同；（五）其他合理情形。”

结合本案，正因为A公司与B公司系关联企业，而你之所以与B公司订立劳动合同是根据A公司的安排，即属于“非因本人原因”，这就意味着在A公司没有按照你在该公司的工作年限支付经济补偿的情况下，B公司应当对你合并计算工作年限并支付经济补偿。

廖春梅 法官

公司设定劳动合同续约前提，
“先离职、后续签”是否合法？

劳动合同到期时，与符合条件的劳动者续签合同是用人单位的法定义务。然而，现实中却有企业为规避法律责任，对此设置“先离职、后续签”的不合理前提，并由此引发劳资纠纷。本文结合典型案例拆解争议焦点、解读法律条文，为劳动者维权、企业规范用工提供指引。

公司设置合同续签条件，“先离职、后续签”引发争议

李颖（化名）与公司的纠纷，源于公司在续签劳动合同时提出的不合理要求。2021年12月至2023年2月，李颖受案外人赵某雇佣，在其承接的养鸡场工作，工资由赵某发放。2023年3月起，某生态农业科技公司直接向李颖发放月薪3500元，并于同年11月1日与其签订期限至2025年10月30日的劳动合同。此后，双方还签订补充协议，约定李颖自愿放弃缴纳社会保险及公积金等。

2025年10月，公司与李颖在协商续签劳动合同时产生分歧。公司工作人员通过微信告知李颖，若续签劳动合同，需她先办理离职手续、签订离职申请表及承诺书。她不同意该要求，双方产生争议。

2025年11月8日，公司发送续签劳动合同通知，提出原岗位、地点不变，月薪提升至3550元，要求李颖在11月11日前续签合同，且续签合同前不得进入场区。李颖回函表示拒绝，其理由是新劳动合同部分条款违法，且公司未履行口头加薪500元的承诺，要求删除违法条款并兑现加薪承诺。

公司收到李颖的回函，删除了新劳动合同中的部分违法条款，但否认口头加薪承诺，且拒绝对合同其他条款进行调整。2025年11月11日，李颖主张公司构成违法解除劳动合同，要求公司承担赔偿责任。2025年11月14日，公司出具终止劳动合同通知，称其与李颖之间的劳动关系自2025年10月31日终止。

为此，李颖提起劳动争议仲裁申请，仲裁机构作出不予受理通知。李颖持此通知，向法院提起诉讼。

终止劳动合同是否合法，争议双方各有主张

李颖向法院提出四项诉讼请求：1. 确认其与公司自2021年12月1日至2025年11月9日存在劳动关系；2. 判令公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金28000元。若公司不构成违法解除劳动合同，则向其支付经济补偿金14000元；3. 公司向其支付2025年11月1日至9日的工资1448.28元；4. 公司向其支付2022年1月至11月未签订书面劳动合同的二倍工资差额38500元。

李颖诉称，其之所以提出上述请求，理由是公司长期违法用工，未足额为其缴纳社保、公积金，且拖欠2025年11月工资。再者，公司构成单方违法解除劳动合同。劳动合同到期后，其继续提供劳动形成事实劳动关系，而公司于2025年11月9日禁止其进入工作场所，构成实质性解除劳动合同。至于公司后续发出《终止劳动合同通知书》，目的是隐瞒违法解除劳动合同事实，通过制造假象规避法律责任。

公司辩称，李颖的诉讼请求无事实及法律依据，请求予以驳回。其理由如下：

首先，2023年11月前，其与李颖之间不存在劳动关系。相关事实是2021年3月至2023年11月，公司将养鸡场饲养劳务发包给赵某，李颖由赵某雇佣、发放工资，双方形成雇佣关系，与公司无关。况且，李颖主张该期间存在劳动关系，已超过一年仲裁时效。李颖与公司之间的劳动关系始于2023年11月签订书面劳动合同之日。

其次，劳动关系因合同期满终止，公司无违法解除劳动合同行为，无需支付赔偿金。为积极推动劳动合同续签工作，公司提出维持原岗位、地点不变，月薪提升至3550元等，符合“维持或

提高劳动合同约定条件”的法律规定。针对李颖提出的异议，公司已删除相应合同条款，且多次书面通知其续签合同并延后续签期限，而李颖对薪资涨幅不满拒绝续签合同，公司在此情况下与其终止劳动合同符合法律规定。

其三，公司禁止李颖进入场区系正当管理行为。李颖的劳动合同于2025年10月31日到期，此后双方处于续签合同协商阶段，原劳动关系已终止。养鸡场系特殊场所，为防范安全风险、维护管理秩序，公司禁止其未续签合同前进入场区，并非拒绝为其提供劳动条件，亦无解除劳动合同的意思表示。公司出具《终止劳动合同通知书》，仅系对劳动关系终止事实的书面确认。此外，李颖主张的口头加薪承诺没有依据，公司书面续签合同通知中的3550元月薪系唯一合法加薪条件。

依法查明案件事实，准确界定用人单位与劳动者权责边界

经查，2021年12月至2023年2月期间，李颖受赵某个人雇佣、管理，工资亦由赵某发放，与公司无任何经济、组织上的隶属关联，对其主张该期间与公司存在劳动关系，法院不予支持。

自2023年3月起，公司开始向李颖发放工资，并于当年11月与其签订书面劳动合同，双方正式建立劳动关系。2025年10月31日劳动合同期满后，李颖继续在原岗位工作，公司未提出异议，依据法律规定，应视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。同年11月8日，公司发通知禁止李颖在未续签劳动合同前进入场区，法院认为，该行为应视为公司对李颖继续工作的提出异议，并作出终止劳动关系的意思表示。因此，双方劳动关系终止时间应当确定为2025年11月8日。

法院审理认为，公司与李颖终止劳动合同的行为，系终止双方之间的事实劳动关系，并非违法解除劳动合同，故不支持李颖提出的索赔请求。因公司要求李

合法权益、督促用人单位履行法定义务而作出的规定。

《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（二）》第7条明确了二倍工资的免责情形：劳动者主张未订立书面劳动合同的二倍工资，法院应予支持，但用人单位举证存在不可抗力、劳动者本人故意或重大过失未订立等情形的除外。该条作为《劳动合同法》第82条的重要补充，进一步明确了设立二倍工资规则旨在惩罚用人单位的过错性不作为，即用人单位疏于订立书面合同或者拒绝与劳动者订立书面合同，就适用二倍工资规则。

劳动者无正当理由拒绝签订劳动合同的，无权索要二倍工资。作为劳动者，应当遵循诚信

原则，积极配合用人单位完成书面劳动合同的签署，而不能无正当理由拒绝签订劳动合同。法律并未强制劳动合同必须使用特定官方范本，用人单位根据自身情况拟定的劳动合同文本，只要内容合法合规且具备必备条款，劳动者即不应以此为由拒绝签订，否则，无权索要二倍工资。

本案中，公司在王某入职后的1个月内已履行主动磋商签约的法定义务，且所提供的合同文本内容合法条款齐备，对劳动合同最终未能签订不存在过错。王某以“非官方范本”为由拒签合同，缺乏法律依据，属于无正当理由拒绝签订。因此，公司无需向其支付二倍工资。

潘家永 律师

职工以劳动合同“非官方范本”为由拒签，公司应否支付二倍工资？

读者韩经（化名）在咨询时说，王某入职公司的当天，公司人事部就向其提供了公司版本的《劳动合同书》，文本内容涵盖了劳动合同期限、工作岗位、工作时间、休息休假和劳动报酬等劳动合同法要求的必备条款。王某认为，公司提供的合同文本不是人社部发布的标准官方范本，并拒绝签署。公司人事部解释，法律并未强制要求使用官方范本，公司提供的合同文本已包含全部法定必备条款，但王某仍不同意。在王某入职将满1个月前，公司又以书面形式通知其尽快签合同，可王某仍不配合。王某工作10个月后，向公司提出辞职并要求公司支付未签订书面劳动合同期间的二倍工资。

他想知道：职工以劳动合同“非官方范本”为由拒签，公司还要付二倍工资吗？

法律分析

适用二倍工资规则的关键条件是用人单位存在过错性不作为。

《劳动合同法》第82条规定：“用人单位自用工之日起超过1个月不满1年末与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”该规定确立了二倍工资规则。二倍工资规则是法律为维护劳动者