

## 不接受变更单位后工龄“清零”

# 139名员工因拒签离职协议丢饭碗

□本报记者 赵新政



虽然变更就业单位后岗位没变、工种没换、工资没改、奖金没少，但工龄归零，休息休假和相关待遇减少了，甚至还可能影响到退休、社保等权利。为此，拖车司机和搬运工李强、梁爽等139名员工与“老东家”——北京捷威航空服务有限公司进行了交涉，想讨回一些离职经济补偿，追回以往少发的未休年假工资及加班费等。其请求被企业回绝并解除劳动关系，于是，他们准备与“老东家”对簿公堂。

4月7日，就这些员工反映的问题，记者试图与其“老东家”——北京捷威航空服务有限公司取得联系，了解双方争议的症结所在。可是，该公司网上公布的电话无法打通。通过114查号，结果仍然是这两个电话。因此，无法联系，不能直接听取公司的观点与主张。

### 一纸离职通知 终结500余人劳动关系

记者查询到的资料显示，捷威公司的登记注册日期是1997年1月28日，经营业务有航空运输地面服务，仓储服务，承办展览展示，文化艺术交流活动，电脑图文设计制作，航空运输信息咨询，保洁服务等。在发展壮大的18年里，为客户提供了最好的产品、良好的技术支持、健全的售后服务，成为北京顺义机场行业知名企业。

“我们从事货物搬运的员工有500多人，其中一部分是开拖车的司机，其余是直接拼体力搬、挪、装、卸货物的。”李强说，“要是今年没有这场变故，我在公司的连续工龄就达到了10年，可以享受10天的带薪年假。现在，工龄归零了，在新公司——广州市穗佳物流有限公司只能从零算起，休5天的年假。”

“你们就是因为这个，才想起与捷威公司交涉，要求经济补偿的？”记者问。

“是，也不全是。”梁爽说，“我们在这儿上班，时间卡得很紧，请假、迟到扣钱很厉害。要是多休一班，一个月的全勤奖等奖金就没了，再加上干的活儿比较累，所以，大家对假期休息很看重。”

“为什么说不是全是呢？那是

因为原公司在解除我们的劳动关系做法有点儿霸道、不讲理，它仅凭一张书面通知就把我们赶走了？”梁爽说。

“怎么回事？”记者问。

“我们都签有劳动合同，有的今年到期，有的明年到期，但公司去年11月30日就张贴《办理离职通知》，要求全体职工快速办理离职手续。”李强说，“公司给出的时间是5天，过了日子就视为自动放弃工作岗位。”

“就这样，大家都离职了？”记者问。

“是，我们是分三批办理离职手续的。办完就算离开公司了。”李强说。

### 不满被迫离职 139名员工向公司索赔

除李强、梁爽外，还有小张、小贾、小刘等139人向公司提出索赔。

“其他人为什么没有向公司索赔？你们的索赔理由是什么？”针对记者的问题，小刘说，“先前，已经有一批人提出了索赔。我们这一批起先有148人，后来，有9个担任过班组长等管理职务的人都撤了。现在，就剩下了我们。另外，还有一部分人在观望。如果我们要出来了，他们会接着要！”

“我们索赔的理由很简单，那就是大家的离职是被迫的。尽管我们签了终止、解除劳动合同证明书，好像是自愿，而且是与公司协商一致解除的，其实是被逼无奈才签的。”小贾说，“像我们这种要学历没学历，光有一把笨力气的人，在职场哪有讨价还价的能力。公司不逼，谁会主动离职？再说了，离职后吃什么呀！”

“我们不是被迫的，通知上写得明明白白。”梁爽边说边递给记者一张离职通知。该通知载明，经本公司职代会通过，公司职工全部移交穗佳公司，为了尽快办理离职手续，节省您的宝贵时间，请您带本人身份证原件，到本公司指定地点时间办理离职手续……特殊情况不能在规定时间内办理的提前报公司办公室，过期不办也未上报者，视为自动放弃工作岗位。

“这边办理离职，那边又说

自动放弃岗位。对于一家公司来说，怎么能既让员工离职，又让员工上岗？”记者问。

“公司是这样安排的。你在这里辞职，它给你一个离职手续，拿这个手续到穗佳公司报到上班。”小张说，“穗佳公司是不见公司这个手续不接收，捷威公司是你不自动离职不给你手续。就这样，卡住了我们。”

“您看，这是不是利用自己的强势地位逼迫我们就范？”梁爽说，“再看看通知最后那语气，它凭什么视我们为放弃岗位？这不是逼迫，什么是逼迫？”

“这是我的劳动合同，我是2009年6月入职，合同期限至2016年5月31日止，合同约定我的月工资是6500元。”小刘说，“在工作期间，我兢兢业业努力工作，为公司创造了大量财富。由于被迫离职且公司的行为属于违法，所以，我要求它向我支付违法解除劳动合同的经济补偿金3.9万元。”

仅离职补偿一项，小任提出的是1.95万元，小贾、小张、小韩的入职时间与工种与小刘一样，索赔都是3.9万元……

“可是公司从来不承认它是违法解除劳动关系的，拒绝了我们的全部要求。公司的理由就是我们自愿签订了离职协议，也即那份终止、解除劳动合同证明。”小刘说，“这些白纸黑字仿佛能证明公司的正确，同样是白纸黑字的通知同样在证明我们离职是被逼无奈的。”

### 加班费不合理 员工认为应予补足差额

“捷威公司从成立到现在时间不短了，你们也大多在这里工作了五六年，为什么公司现在要把你们转让出去？”记者问。

“那是它在2014年12月15日竞标时没中标，这里的业务被穗佳公司占了。”李强说，“可它是提前半个月，即未开标时就让我们走的，并且提前10天办完离职手续，这里边有文章。”

“我们了解到的情况是，公司转让后工人工龄应得到新公司的承认，要延续原来的合同，保证原来的待遇。但是，这里都没有。”小张说，“目前，我们在新公司面临的问题是尽快落实

《职工带薪年休假条例》，让达到工龄要求的员工歇足年假。原公司要给予我们相应的经济补偿和加班补偿。”

“我们的劳动合同约定，月工资按岗位工资不低于北京市最低工资标准，加班工资按《劳动法》规定执行，夜班费等津贴按本企业工资支付制度执行。”梁爽说，“究竟加班工资按的劳动法哪个条款执行，大家都不知道。公司给我们的答复是按北京市最低工资标准支付加班费。”

“你们对公司的答复不满意？”记者问。

“是，肯定不满意！”李强说，“我一个月收入5000多元，而加班费按1500多元为基准计算显然不合理。应该按我们的实际收入或年均收入为标准，才能体现加班报酬的公平与公正。”

据此，小李主张的加班费有2009年6月至2014年12月未休年假的加班工资1.19万元，法定节假日加班费3000元、双休日加班费3万元、延时加班费5万元。另外，还有2014年年终奖金6500元，入职以来的粉尘污染费3960元、重大会议活动保障金4000元，各项费用合计14.84万元。

根据以上计算方法，小张、小贾认为公司应分别向其支付14.92万元和11.8万元……

“你们计算的加班费那么多，从哪里来的？”记者问。

“我们这个行业很特殊，工作时间也很特殊。”梁爽说，“我们实行的是综合工时制，每个人一天上一个班，一个班就是12个小时，这里边就有加班。所以，加班的人和班就多，几乎人人都要加班，每天都要加班。”

“为什么这样安排？”记者问。

“这种货物运输，时间跟着航班走，只要有航班我们就要工作。”小张说，“我们上班分成3个经常班，即早8点上晚8点下，早11点上晚11点下，下午4点上第二天凌晨4点下。这样是为了保证工作现场经常有足够的人。”

“你们的诉求如果得不到满足怎么办？”记者问。

“如果交涉无果，我们将提起诉讼，用法律手段解决争端。”李强等人表示。

关于事态的进一步发展，本报将继续予以关注。

## 【法律咨询台】

### 买一赠一虚假宣传 工商查处罚款1万

近年来，随着我国市场化进程加快，各行业竞争日趋激烈。部分企业为了在竞争中获利，采用虚假宣传手段打击竞争对手，严重破坏市场经济秩序，损害合法经营者的利益，成为当前经济社会生活中的一大危害。那么如何界定虚假宣传，虚假宣传行为将面临何种处罚，怀柔工商分局结合案例为您解答。

### 典型案例

某餐饮公司在店外设置电子显示屏，以滚动字幕的方式宣传“肥牛买一赠一”。经调查核实，该餐饮公司的宣传内容与实际情况不相符：当客户选择消费四种单盘价格在30元以下的肥牛时，不享受此项赠送，而该公司并未在电子显示屏中说明。该餐饮公司的行为已经实际构成了“利用电子显示屏滚动字幕”进行虚假宣传，怀柔工商分局依法对其进行查处，责令该公司停止违法行为，并处10000元罚款。

### 工商提醒

虚假宣传实际是指：经营者不得利用广告或者其他方法，对商品的质量、制作成分、性能、用途、生产者、有效期限、产地等作引人误解的虚假宣传。消费者在选择产品消费时应当仔细辨别企业对其产品的描述是否使用了夸大失真或者引人误解的用语，例如本案中出现的“买一赠一”宣传口号，避免上当受骗。如果消费者在日常消费中发现企业存在虚假宣传行为，应当及时向工商行政管理部门举报，工商行政管理部门会依法对其进行查处。

### 法规链接

《反不正当竞争法》第9条第一款规定：“经营者不得利用广告或者其他方法，对商品的质量、制作成分、性能、用途、生产者、有效期限、产地等作引人误解的虚假宣传。”

《反不正当竞争法》第24条第一款规定：“经营者利用广告或者其他方法，对商品作引人误解的虚假宣传的，监督检查部门应当责令停止违法行为，消除影响，可以根据情节处以1万元以上20万元以下的罚款。”

江小培



怀柔工商专栏