

薇薇新娘欠薪追踪报道



图为北京薇薇新娘原来在玉泉营的办公地，现已不见当初影楼的影子。

从报道北京薇薇新娘员工遭欠薪事件起，记者一直在与单位负责人联系，希望能够当面采访，投资人姜云鹏与李经理都答应了。但当记者与姜云鹏约定了具体采访时间和地点，并且等了两个半小时后，他却未露面，而且始终不接记者电话，不回短信。

员工：老板曾答应还钱 随后变卦

记者如约等两个半小时 老板未露面

□本报记者 王香阑 文/摄

记者等两个半小时遭老板爽约

北京薇薇新娘投资人姜云鹏在1月25日与记者通电话时，表示愿意接受当面采访，随后记者与他约具体时间，他说正在石家庄，1月30日才回北京。记者推掉了其他采访，与他约定30日下午见面。但在约定地点，记者苦等两个半小时，给他打了十几个电话，总是“您所拨打的手机正在通话中，请稍后再拨”；发了数条短信，他只字未回。就这样，本与记者约好接受采访最后却没有露面。

在以往维权报道的采访中，单位要么拒绝接受采访要么直接面对，像姜云鹏这种满口答应并约定时间地点，到时却不露面、打电话不接、发短信不回的情况还是第一次。在以前的通话中，记者感觉姜云鹏和李经理说话很诚恳，不是不讲信用的人，但员工们却说：“他们一向说话很诚恳，比真话还真，要不我们怎么会被他们骗到现在呢。”“千万不要被他

们所谓诚恳的话骗了。他们没信用，就是这样说话不算话。”“这是他们的一贯作风，满口瞎话。”“去年12月31日，我用其他手机给姜云鹏打电话通了，他答应还钱，说得挺好的，可一直没还，后来再打电话就不接了。”

工商查询显示公司目前仍处在开业状态

记者通过北京市工商登记注册信息了解到，北京薇薇浪漫文化发展有限公司（即北京薇薇新娘）成立于2013年1月7日，注册资金为15万元，注册地为西城区新街口北大街59号，其经营项目为“组织文化艺术交流、经济信息咨询、摄影扩印服务”。虽然北京薇薇新娘已关张，但登记信息显示公司目前仍处于开业状态。

该公司法定代表人原为王俊奇，在2013年11月12日变更为李娟，同时变更的还有投资人，从以前的王俊奇等两位自然人股东变更为姜云鹏和李娟，其中姜云鹏出资10万元、李娟出资5万元，

李娟出任经理和执行董事，另有一位卢女士为公司监事。

从工商登记来看，北京薇薇新娘目前还有三家分公司，即天通苑店、肖家河店、丰台分公司，其负责人目前均是王俊奇。员工说他们都不认识王俊奇这个人，也没见过，只知道是公司以前的法人。“听说是一个在北京打工的外地老头，以前在公司值班，现在已经死了，但不知道真假。”一位员工告诉记者。

老板接手时曾有9家店

中关村店店长祝同友告诉记者：“北京薇薇新娘以前的名称叫北京薇薇新娘婚纱摄影有限公司。2012年底的一天，公司突然给我们开会，说我们的劳动合同不到位，要重新签一下，然后拿来空白合同，让我们每个人都在上面签字。2013年3月底，公司才把这份劳动合同给我们，这时我们发现公章已变成北京薇薇浪漫文化发展有限公司了。”

重新签劳动合同时公司已开

始走下坡路。员工介绍，姜云鹏接手北京薇薇新娘时，尚有新街口店、中关村店、土地华联店、通州店、天通苑店、公益桥店、回龙观店、肖家河店、大钟寺店等9家店铺。每年11月至2月是婚纱摄影的淡季，各店铺房租纷纷到期，虽然每天有顾客拍照，但收入不足以支付房租、员工工资及其他费用。“姜云鹏没钱再交租金，2014年2月撤了几个店，新街口店搬到了玉泉营，通州店3月底被强制关闭了，其他店房租到期后就都撤了。那时候北京薇薇新娘经营已经很惨淡了！”一员工说。

“姜云鹏以为把北京薇薇新娘这么大一牌子接过来就会日进斗金呢，没想到还要投入，可他根本没钱。”“没钱投入没钱打广告就得等死。”“姜云鹏根本没钱，就是想空手套白狼。”“就算白给你一辆奔驰，你没钱加油也是白搭。”“从2013年11月姜云鹏和李娟接手后，就开始拖欠我们工资。”员工们你一言我一语地说。

妻子拒生二胎 丈夫借此诉求离婚难赢

□陶家平

案情

丁先生和妻子经自由恋爱结婚，婚后育有一女，现年10岁。由于丁先生父母有严重的重男轻女思想，所以自从妻子生下女儿后，丁先生父母便很少跟其来往。自国家对单独子女放开二胎生育政策以来，丁先生父母多次上门来给丁先生夫妻做工作，希望其再生一个孩子。由于符合政策，加上丁先生也想改善和父母之间的关系，所以便和妻子商量此事，但每次均遭到妻子拒绝，

妻子认为这样不利于女儿的成长。因为此事丁先生夫妻经常发生争吵，夫妻关系也逐渐冷淡。丁先生现在想到法院起诉离婚，不知道法院是否支持？

说法

人民法院在审理离婚案件时，对于是否判决离婚的标准是夫妻感情是否确已破裂。如果感情确已破裂，那么将判决离婚；反之，法院将判决不准许离婚。

《婚姻法》第32条规定，对于以下五种情形，可以认定为夫

妻感情确已破裂，法院在调解无效后，应当判决离婚：一是重婚或有配偶与他人同居的；二是实施家庭暴力或虐待、遗弃家庭成员的；三是有赌博、吸毒等恶习屡教不改的；四是因感情不和分居满两年的；五是一方被宣告失踪的。也就是说，如果离婚一方符合上述五种情形中的任何一种情形，另一方提出离婚并不同意调解的，法院应当判决离婚。但从丁先生反映的情况来看，很明显，丁先生妻子并不具有上述五种情形中的任何一种。

如果离婚的双方不具有《婚

姻法》第32条规定的情形，法院将会从婚姻基础、婚后感情、离婚原因、夫妻关系的现状和有无和好的可能等方面综合分析判断夫妻感情是否确已破裂。从丁先生反映的情况看，丁先生和妻子经自由恋爱结婚，婚前感情基础较好，婚后到现在的十多年里也没有什么太大的矛盾，虽然目前就生育二胎问题未能形成一致意见，但就其本质而言，都是希望家庭亲近和睦。因此，在丁先生妻子不同意离婚的情况下，丁先生的离婚诉求将很难获得法院的支持。

【法律咨询台】

让员工每天工作12小时 单位做法合法吗？

我是某电器公司的一线操作工，现在单位把我们派到外地工作。工作时间，通常是每天早上7时15分上班，到12点吃饭一个小时，下午再工作到4点休息10分钟，晚上8时下班。有时会超过晚9点才下班，而且劳动强度特别大，我经常累的受不了，可考勤只给我算到晚上7点30分，多余时间算义务加班。我们这样每天劳动12到14个小时，该电器公司做法违法吗？

职工 丁先生

律师解答：

北京市常鸿律师事务所主任 常卫东

每天加班不得超3小时 单位做法明显违法

您好！《劳动法》相关规定，用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。

因此，您单位未征得员工同意要求员工加班且不支付加班费的做法是不合法的。您可以要求单位支付加班费，如对此不满，可以解除劳动合同，并要求单位支付经济补偿和加班费。

法律链接：

《劳动合同法》第31条：用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第38条：用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（二）未及时足额支付劳动报酬的……

第85条：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（三）安排加班不支付加班费的；（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线：
18301020975

changlawyer110@126.com