



违法从事快递服务 工商查处罚款1万

快递行业作为一种新兴业态发展迅速，为广大消费者的生活提供了便利。但是，一些快递公司消费投诉问题时有发生，甚至部分快递服务主体冒用其他快递公司名义从事经营活动，严重侵害消费者合法权益，扰乱了快递市场经营秩序。近年来，怀柔工商分局加大对快递行业检查力度，重点针对消费投诉较多的快递企业，坚决查处冒用公司名义违法经营行为，确保快递市场安全有序。

典型案例

2014年2月，怀柔工商分局在检查中发现一户企业打着某连锁快递企业的字号，以某快递公司分公司的名义开展快递业务。经检查该公司并未依法向邮政管理部门备案，也未到工商部门进行分公司的注册登记，属于冒用有限责任公司分公司的名义从事快递经营活动。经调查，该公司从事寄递业务营业收入为1484元，收件营业收入为400元，营业额共计为1884元。执法人员依法责令其立即停止违法行为，要求其限期办理登记手续，并处罚款10000元。

工商提醒

消费者在接受快递服务时，应尽量选择诚信度高、售后服务好的正规公司，要注意核实快递公司的经营资格，对不具备相关条件的快递公司，应避免使用其快递服务，以免出现消费纠纷给自己带来不便。遇到冒用公司名义从事快递活动、无照经营等快递主体，请及时向工商部门举报。

法规链接

《邮政法》第53条规定：申请人凭快递业务经营许可证向工商行政管理部门依法办理登记后，方可经营快递业务。

《公司登记管理条例》第47条规定：公司设立分公司的，应当自决定作出之日起30日内向分公司所在地的公司登记机关申请登记。

《公司登记管理条例》第75条规定：未依法登记为有限责任公司或者股份有限公司，而冒用有限责任公司或者股份有限公司名义的，或者未依法登记为有限责任公司的分公司，而冒用有限责任公司的分公司名义的，由公司登记机关责令改正或者予以取缔，可以并处10万元以下的罚款。

江小培



怀柔工商专栏

春节将至，不少职工按捺不住想家的心情，琢磨着向公司提前请假，早日回家过年。因此，其中涉及的请假问题再次引起关注。当然，如果请假的方式、方法不合适，有可能被公司认定为旷工。对于相关问题，记者采访了北京市兰台律师事务所赵紫安律师。

编个理由请假提前回家靠谱吗

律师：不依单位规定请假或涉嫌旷工 □本报记者 刘欣欣 盛丽

声音：车票难买只能提前请假

虽然距离过年还有一段时间，但办公室中，忙碌一年的员工们讨论的话题早已定为提前请假。“就快过年了，又要找理由和公司领导提前请假，原因很简单，春节买火车票是个难题，我只能买提前回家的车票，所以就要请早回家。”职工李慧说道。

家住江苏的李慧已经在北京打拼多年，一提到春节前买车票她就头疼，“我们单位请假的程序很复杂，要填请假申请表，还要部门、主管一个一个签字批准。提前请假，总不能在理由这栏标注买不到火车票吧。”

为顺利请到家，李慧只能把仅有的几天年假提前用掉。“这样都不一定能请到，春节前，很忙碌。领导也有难言之隐：问题是他批准你一个，很有可能其他员工跟着做。会影响单位的正常运营。”

呼吁放松节前请假条件

“本打算提前请假，但听办公室的同事说，春节提前请假不仅程序复杂，还可能不被批准。到底请不请。”提到提前请假，不少职工都会倒苦水。

“有一年，我想提前请假，还很早就和部门领导提到这个事，她说可以。我就和老公确定回家日期。但后来正式请假时，可能是公司忙，再有不少员工都请假回家，她就没批假。我又和

她商量只请两天，但她还是没同意。她说春节提前回家，不算请事假的理由。虽然我很生气，但也无奈。”职工张静说道。

“其实，对于外地职工，单位在请假方面是否可以放松些，大家也不是不近情理。一味地按规定不让请假，可能会让职工的情绪受干扰，会影响工作。”张静说道。

期待用人单位统一订票

在很多人认为车票难买，而不得不提前请假时，有职工建议公司可以多替职工考虑，提供更多贴心关怀。

“一味地用罚的手段来限制职工提前请假，不值得提倡。”餐饮企业负责人张先生说道，“惩罚只会增加职工的抵触情绪。还不如用奖的方式，更有人情味。”

张先生所经营的餐饮企业中，大部分为外地职工。“平时公司职工上下班都是打卡，请假也很严格。迟到早退的都要记录。但春节前这些都放松了，我们也想通过一些方法留住员工，会给留下的员工一些奖励。”

对此职工们纷纷建议，“是不是用人单位可以提前帮助统一订票，这样职工可以踏实工作，不用提前请假。”职工张芳说道。

律师说法 员工请假批不批 企业需分类讨论

赵紫安指出，用人单位作为

劳动者的组织和管理者，对于请假有批准权，但是应当区分假期种类。比如年休假，用人单位可以根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排。

对于非法定假期，用人单位一般有完全的批准权，但在行使这类假期批准权时应注意合理性，对于类似病假、事假这类假期，并不是用人单位不批准，劳动者不按时上班就按旷工处理，判断标准主要是用人单位作出不批准的决定是否合理。

然而对于病假，用人单位作出不批准的决定需谨慎。在劳动者按照企业规定履行请假程序，并且提供了相关医疗证明后，用人单位不批准病假，认定劳动者旷工将面临很大的败诉风险。

事假，较之病假，用人单位有更大的自由判断的空间，但是在劳动者告知相关事由的情况下应当批准，除非用人单位有证据证明劳动者编造了虚假的事由。为了避免劳动者频繁请事假，用人单位可以在企业规章制度中规定，在一定时间内累计请事假达到一定天数不享有奖金，不予以升职等。

律师建议 单位制定详尽请假制度 劳动者严格按照规定请假

赵紫安指出，职工不合规定的请假方式，有可能招致用人单位将其视为旷工。比如旷工，法律并没有相关的规定，因此对于

旷工的认定主要由用人单位的规章制度予以规定。劳动者应当遵守用人单位的规章制度，请假应当履行相应的请假流程，否则很可能会被认定为旷工。作为用人单位，对于请假流程应当明确，并且应当公示，保证劳动者知悉请假流程。实践中，为了避免此类争议还应注意如下问题。

首先，用人单位应当明确各类假期的请假流程，并确保劳动者知悉。请假流程包括各类假期请假的方式、请假审批的权限、请假通过的确认等，所以，用人单位应当制定明确合理的请假流程，还应当通过员工手册等方式告知劳动者，并让劳动者签收。

其次，用人单位对于未到岗的劳动者，应及时发出到岗通知，并注意留存证据。对于未到岗的劳动者，用人单位应当及时了解情况，并根据单位管理制度发出到岗通知。其中，对于“三期”妇女、工伤职工、医疗期内职工等特殊人群，在相应休假期前，用人单位应提前告知上班时间，若到时间仍未上班时，应当再次发出到岗通知，并说明不到岗可能要承担的责任。

同时，用人单位对于以上通知，应当注意留存证据，包括但不限于快递单以及劳动者签收的证明。

最后，用人单位应当有可供查实的考勤记录，并在旷工期间照常做好相应记录。劳动者是否到岗上班，用人单位的考勤记录是最直接的证据，一旦发生争议，出勤和工资发放的举证责任在于用人单位。

劳资纠纷中双方应注意啥风险

□柯榜凯

年关将至，有关欠薪的新闻频见报端，讨薪事件也被网上戏称为“成了年复一年的贺岁片”。在通过司法确认程序处理纠纷的过程中，西城法院发现用人单位及劳动者在实践中存在一些明显的制度性漏洞及维权手段的不足，导致调解难度加大，最后转向诉讼。对此，王辉法官也向劳动者和用人单位开出了“风险提示单”。

1.劳动关系解除原因不明时，怎样降低败诉风险？
劳动关系解除原因不明是指

在劳动关系解除原因上，劳动者与用人单位各执一词。例如劳动者称系用人单位无故将其辞退，用人单位称劳动者自动离职，双方均无证据对其所述加以证明的情况。由于用人单位应对劳动关系的解除承担相应的举证责任，在举证不能的情况下，此类案件多以用人单位败诉为结果。

2.用人单位拒绝出具离职证明、不及时转移档案，给劳动者造成损失的，责任谁来担？
出具离职证明与转移档案是劳动合同履行的附随义务，也是

用人单位应承担的法定责任，如果用人单位未及时给劳动者出具离职证明或者转移档案，极有可能给劳动者造成损害，影响劳动者再就业或失业保险金的领取等。用人单位未向劳动者出具解除或终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正，给劳动者造成损害的应担责。

3.用人单位未依法缴纳社会保险，损失谁承担？
以养老保险为例，用人单位未按时、足额为劳动者缴纳社会保险导致劳动者无法办理退休手

续的，用人单位应向劳动者支付养老金。

4.竞业限制补偿金条款，怎样约束劳资双方？

竞业限制补偿金具有法定的强制性，是针对竞业限制条款限制劳动者劳动自由权、生存权的一种补偿，目的是为了平衡用人单位商业秘密的权益与劳动者的劳动自由权和生存权的冲突。竞业限制补偿金不得低于劳动者在劳动合同解除或终止前十二个月平均工资的30%，且不得低于劳动合同履行地的最低工资标准。