

# 加盟创业须做到4个“别轻信”

加盟连锁经营，通过得到品牌、渠道、经验等方面的帮助进而获取更加广阔的发展空间，这是每一个创业者最美好的愿望，也是他们渴望走向成功的关键。可是，现实并不是这样。以下4个案例所反映出来的情况，告诫加盟者在决定加盟创业时务必要做到4个“别轻信”，只有这样才能减少自己创业路上的坎坷。

## 【案例1】别轻信不实广告

2020年1月，张女士在参加招商大会时，看见一家连锁加盟机构一直在卖力宣传其美容产品并不断展示产品实样，还承诺如果开形象店，公司将给予装修设计等超值支持，只要交5万元首批进货金，产品可以随时拿。

可是，张女士交5万元首批进货金后，只得到一台电脑及展架、礼品袋等小件物品，根本没有正常供货。而对方却强调断货是“行规”，要想把加盟的事情办好还需继续投资。后来，张女士发现该机构的所有业务联系、服务、咨询电话都变成了空号。

### 【点评】

作为加盟者应当有良好的心

态，对特许方的广告和宣传应当保持理性，不要被特许方天花乱坠的言辞所迷惑。尤为关键的是，不能被对方所谓的高回报、高利润的字眼冲昏头脑。

在加盟前，务必要调查了解特许方的企业背景情况，包括企业工商登记注册情况、经营情况、信誉情况、商标注册情况等。如果条件允许的话，尽可能地实地考察特许方的样板店经营状况、客户状况和产品销售情况。对特许方提供的其他加盟商的成功案例，则应尽量与之联系，打听实情。同时，可以根据《商业特许经营信息披露管理办法》之规定，要求特许方提供11个方面共计27项的信息资料。

## 【案例2】别轻信特许经营

2020年2月，曹女士看到了一则“5万元创业，半年回本”特许加盟广告。电话咨询后进一步了解到，她只需交5万元就可以开一家别人花50万元才能开的品牌眼镜店，且一地只能开一家。于是，曹女士交纳了加盟费。

不料，曹女士此后被迫不断增加投入：保证金1.5万元、首期进货3万元、购买电脑验光仪2万元、装修店面3万元、购买焦度计及其它配套设备2万元等，此外，每月还得向总店缴纳5%的管理费、3%的加工费和3%的配货款，每年还要支付8000元的广告费、员工转让费。与此同时，她发现该眼镜店还在当地发展了另外一家加盟店。

### 【点评】

《商业特许经营管理条例》第3条规定，特许经营是指拥有注册商标、企业标志、专利、专有技术等经营资源的企业，以合同形式将其拥有的经营资源许可其他经营者使用，被特许方按照合同约定在统一的经营模式下开展经营，向特许方支付特许经营费用的经营活动。

结合特许经营的特点，要想

真正使自己成为当地唯一、特许，不被陷入无休止投资泥潭，就应在加盟合同中明确：授权许可使用特许经营权的内容、期限、地点及独占性；特许经营费种类、金额、支付方式以及保证金的收取和返还方式；保密条款；特许经营的产品或服务质量控制及责任；商号的使用；商标等知识产权的使用；合同的变更和解除等。

## 【案例3】别轻信注册商标

2020年3月，杜女士与一家公司签订了一份为期5年的加盟合同。合同约定：杜女士需向公司交纳10万元加盟费及5万元保证金，同时，每月还要上交3600元的品牌使用费。

4月份，公司给杜女士派来了店长、经纪人，开通了统一的网络信息系统，店里所有物品都使用公司的标识。可是，过了两个月，杜女士偶然得知该公司的商标虽已提出注册申请且通过了初审，但并未得到正式注册。于是，她以这种情形会影响经营为由请求解除加盟合同，但被公司拒绝。公司给出的理由是：以特许经营使用的商标，并不要求必须注册。

### 【点评】

根据《商业特许经营管理条例》规定，只要拥有“注册商标、企业标志、专利、专有技术等经营资源”中的任何一项就可以从事特许活动。注册商标只是其中的一种经营资源，并无碍特许方的条件和资格。因此，杜女士不能解除与公司签订的加盟合同。

不过，《商业特许经营信息披露管理办法》规定，特许方具有披露特许经营的基本信息（备案情况、注册资本额情况等）、所拥有的特许资源信息（注册商标、企业标志、专利、管理模式等）、相关费用（特许经营费的标准和返还条件等）情况、持续

提供服务情况的义务，加盟者可以通过深入了解或者在合同中明确约定相关内容，规避自己可能遇到的投资经营风险。

## 【案例4】别轻信口头承诺

2020年4月初，一位朋友向高女士推荐加盟特许干洗店，说成本小、回报快、利润大，且有现成的特许加盟品牌。一旦加盟，此后办手续、买设备都有人帮忙，只管经营就行。

听完朋友介绍，高女士便交了5万元加盟。谁知，对方承诺的进口的干洗设备刚刚投用，便不时出现各类故障。起初，加盟公司还会派员修理，但经常敷衍了事。时间久了，便对她不理不睬了。最后，加盟公司干脆否认当初有过“包修、包退、包换”的口头承诺，还不承认高女士购买的干洗设备是公司提供的。

### 【点评】

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第90条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

本案中，高女士称其购买的干洗设备是加盟公司提供的，且公司已承诺“三包”，但她不能提供相关证据。在公司否认相关事实的情况下，依据上述法律规定，高女士必须承担不利后果。高女士的经历提醒加盟者，只有将特许方在洽谈中所有口头承诺换成文字，甚至将特许方的所有宣传资料作为合同的附件，由双方签字盖章，才有效防止特许方“翻脸不认人”。否则，如果空口无凭去索赔，结果必定是什么也得不到。

颜东岳 法官

## 员工对工资有疑问 公司私藏合同咋办？

编辑同志：

我与公司在劳动合同中就月工资金额有着明确的约定，但该合同只有一份并交由公司保管。在实际操作中，公司对我的实发工资一减再减，还蒙骗我说劳动合同中赋予了公司这样的权利。我不承认有这样的约定，要求查看具体的合同条款。但是，公司拒不出示劳动合同文本。

请问：如果我就此与公司引发诉讼，能否要求法院责令公司交出劳动合同？

读者：范萍萍

范萍萍读者：

《劳动合同法》第十六条第二款规定：“劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”公司不把劳动合同交给你的做法与此规定相违背。从另一角度看，你有权向法院申请“书证提出命令”，由法院责令公司交出该劳动合同。

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第一百二十二条规定：“书证在对方当事人控制之下的，承担举证证明责任的当事人可以在举证期限届满前书面申请人民法院责令对方当事人提交。申请理由成立的，人民法院应当责令对方当事人提交，因提交书证所产生的费用，由申请人负担。对方当事人无正当理由拒不提交的，人民法院可以认定申请人所主张的书证内容为真实。”与之对应，书证提出命令是指法院应一方当事人的申请，命令持有书证的另一方当事人或第三人提出书证。

对此，新修改的《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第四十五条规定：“当事人根据《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第一百二十二条的规定申请人民法院责令对方当事人提交书证的，申请书应当载明所申请提交的书证名称或者内容、需要以该书证证明的事实及事实的重要性、对方当事人控制该书证的根据以及应当提交该书证的理由。对方当事人否认控制书证的，人民法院应当根据法律规定、习惯等因素，结合案件的事实、证据，对于书证是否在对方当事人控制之下的事实作出综合判断。”这就是说，申请“书证提出命令”必须符合对应的基本条件。

本案中，劳动合同属于书证且有具体的内容，而该内容对你需要证明的事实有着积极作用，且对于裁判有着重要意义。在你有证据证明劳动合同为公司所掌握的情况下，法院自会作出“书证提出命令”。

值得一提的是，书证存在以及对方当事人控制该书证的事实，有时并不需要证据证明，申请人能够陈述充分理由、足以让法院确信，法院也可以作出事实存在的认定。你的情况，就属于这一类。你直接向法院提出申请，法院就可以责令公司出具了。

颜梅生 法官

# 加班不超1小时可以不支付报酬吗？

## 【典型案例】

今年3月，小崔被一家外企聘用，工作岗位是平面设计。一天，下班后，部门经理要求他做一些与岗位无关的工作。小崔觉得自己刚来上班，为照顾领导情面就答应了领导的安排。

但是，随后几天，小崔发现他的同事和他一样，经常在下班后，被领导安排做一些与岗位无关的事，且没有加班费。

于是，小崔和几个同事联合起来找公司理论。公司起初不给说法，后来让律师出面答复。其理由是《员工手册》中明确规定：“因工作需要，员工在完成上班时间内工作任务后，部门经理有权安排其从事不超过一小时的其他劳动，并不支付延长工作时间的报酬。”

小崔和同事们不同意公司的答复，但又舍不得当前这份工作，他们想知道自己下一步该怎么办？

## 【法律分析】

涉案公司《员工手册》中的相关规定是违法的，也是无效的。

《劳动合同法》第4条明确规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。”从该规定来看，我国法律赋予了用人单位制定劳动规章制度的权利，其可以结合本单位的实际情况制定一些针对性很强的制度规定。但是，对公司自主制定的规章制度有一个最基本的要求，那就是相关制度规定必须以国家的法律、法规为依据，既不能超越国家法律、法规规定的权限，也不能与国家的法律、法规相违背。也就是说，用人单位的规章制度只能是国家法律、法规的具体化，只能更有利于国家法律、法规的贯彻执行，也只有这样的制度规定才能使用人单位和职工的合法权益都得到有效的保

护。因此，对不符合国家法律、法规规定的应当做出修改，对违反国家法律、法规的用人单位的规章制度必须废除。

从另一角度看，规章制度是用人单位的内部“法律”，是用人单位规范企业和员工权利、义务的基本规范，同时也是对员工行为进行规范的具体体现。规章制度的落实贯穿于用人单位的整个用工过程，是用人单位行使管理权、合同解除权等重要法律依据。员工严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可行使合同解除权与员工解除劳动合同。如果没有规章制度，公司的管理将会陷于困境。因此，用人单位的规章制度只有符合“民主程序制定”“合法”“公示”三个条件时，才能是合法有效的规章制度。合法有效的规章制度不仅是用人单位进行劳动管理的重要依据，而且是用人单位作为处理劳动争议案件的法律依据。

我国现行劳动法律、法规明

确规定，劳动者在规定的时间内，完成本职工作任务后，用人单位如果安排其延长工作时间，必须先与劳动者进行平等协商。在协商一致后，一般情况下每日延长的工作时间不得超过1小时；特殊情况下，延长的工作时间每日不得超过3小时；但是，每月延长的工作时间累计不得超过36小时。同时，用人单位还应按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的150%支付劳动者工资报酬。

综上所述，可以确认该公司《员工手册》中关于“延长工作时间不超过一小时、不支付报酬”的规定是违法的，也是无效的。小崔及其同事可以与公司协商解决此事。如果公司不同意协商或协商不成，在公司坚持自己原有做法的情况下，小崔等人可以向劳动行政部门进行举报、投诉，相关部门会督促公司修改或废除《员工手册》中的违法条款。

王同翠 律师