



连锁经营模式下劳动关系有哪些风险?

劳模律师金晓莲提示：依法签订书面劳动合同至为必要

□本报记者 余翠平

近期,房屋租赁行业、教育培训行业、零售行业中多家连锁经营企业被监测到发生劳动关系纠纷,甚至出现了较为严重的群体性事件。由于当前连锁经营模式发展迅速,普遍存在于中介、教育培训、零售、餐饮等领域,且存在劳动力密集、人员流动性大等特点,很容易引发劳动争议纠纷。为此,北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员金晓莲律师为劳动者发出风险提示。

金晓莲律师说,加盟商与职工的劳动关系目前存在三个较为突出的问题:一是加盟商与品牌企业总部推卸责任,导致职工的劳动关系归属难以确定。在确认

劳动关系归属上,加盟商和品牌企业总部经常相互推诿,不与职工签订劳动合同,不缴纳社会保险费,容易引发劳动关系纠纷。二是加盟模式和直营模式转变过程中,职工权益容易受侵害。连锁经营通常分为加盟模式和直营模式。在企业战略调整过程中,经常出现加盟和直营两种模式相互转化的情况,劳动合同主体也会发生相应变动,部分企业趁机擅自变更合同内容,例如调整职工岗位,降低职工待遇,继而侵害职工的合法权益。三是同一品牌下的不同门店存在多种经营模式,职工“转场”容易发生劳动关系纠纷。由于职工在不同门店

之间频繁“转场”,进而导致其劳动关系归属认定困难或责任承担主体认定困难,由此常常引发劳动关系纠纷。

针对连锁经营模式容易发生的劳动关系风险,金晓莲律师提示职工在入职或工作期间需要注意以下几点:

1.入职前要明确用人单位是谁?简单说就是为谁工作。劳动者可以主动向用人单位询问是由哪个公司负责与其签订劳动合同,即劳动合同的“甲方”是谁。同时要知道这家公司与品牌企业总部之间的关系,必要时可以通过市场监管部门公示的企业信息来了解用人单位的情况。

2.签订书面劳动合同。必须要和用人单位签订书面劳动合同。要通过书面劳动合同来明确劳动者的工作内容、劳动报酬、工作时间、福利待遇等事项。

3.依法缴纳社会保险费。劳动者入职后要留意用人单位是否依法为其缴纳过社会保险费。依法缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务,不能免除,也不能协商处理。因此,劳动者入职之后要注意用人单位是否依法为其缴纳过社会保险费。

4.注意收集证据材料。在职期间,劳动者要注意收集和保留有关证据材料。这些证据材料既包括能够证明双方存在劳动关系

的,比如工资条、社会保险费缴纳记录、工作证、工服等,更要收集有关规章制度等证据材料。

5.及时寻求帮助。劳动者在工作中如果发现用人单位存在拖欠工资、单位名称发生变化等情况,或者遇到劳动关系纠纷时,可以主动向政府相关部门、工会组织等寻求帮助。建议先和企业进行协商沟通,协商不成功或经过协商,可以直接申请劳动仲裁。对于企业违反法律规定侵犯劳动者合法权益的行为,劳动者可以向工会组织申请法律援助,使自己的合法权益得到维护。

协办单位:北京市总工会法律服务中心

合伙创业应当规避哪些经营风险?

合伙创业很容易把志趣相投的亲朋好友聚集到一起,但想把一个企业办好很不容易。由于企业经营牵涉面广,人财物相互交织,合伙人长期在“一个锅里搅稠”难免发生这样或那样的争议。此时,若没有妥善处理好以下3个案例反映出来的经营风险,不仅会影响合伙人之间的情感,甚至会拖累企业的发展。因此,创业者务必尽力避免。

【案例1】
合伙投资还是民间借贷,必须事先确定

2020年6月,林女士开办一家美容店,方女士为其投资20万元。双方签订的《合伙协议》约定:方女士不参与经营、不承担风险,无论美容店经营情况如何、是否亏损,林女士均须按月利率10%支付利息。两年后的今天,方女士见美容店生意红火,利润颇丰,遂要求分红,但被林女士拒绝,双方由此发生争议。

【点评】
《民法典》第967条规定:“合伙合同是两个以上合伙人为了共同的事业目的,订立的共享利益、共担风险的协议。”本案中,方女士与林女士虽然签订了《合伙协议》,但方女士既不参与经营,也不共担风险,无论经营情况如何、是否亏损,方女士均以利息回报方式获得投资收益等,该约定意味着双方签订的协议并非合伙合

同,且不符合合伙的构成要件,而其性质属于名为合伙实为借贷。正因为如此,方女士无权要求分红。

本案提示合伙创业者:在订立书面合伙协议时,应当理解合伙的含义,在协议中明确双方投入的资金究竟是投资款还是借贷资金。

【案例2】
个人财产还是合伙财产,必须明确区分

2019年7月,肖女士与哥哥合伙经营养猪场时,双方约定由她出资20万元、哥哥出资30万元,收益均分、债务共享。但是,该协议没有对肖女士提供的土地使用权是否作为合伙财产进行约定。3年后,该养猪场因政府征地拆迁补偿一笔费用,兄妹二人对如何分配拆迁补偿产生争议;肖女士认为养猪场占用土地是她的,对应的补偿款应归于她。其哥哥则强调应该两人均分。

【点评】
《民法典》第969条规定:“合伙人的出资、因合伙事务依法取得的收益和其他财产,属于合伙财产。”即在有明确约定的情况下,合伙投入的财产应当视为合伙财产。
《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。”根据该规定,如果肖女士不能证明土地使用权不属于合伙财产,那么,争议的补偿款应按合伙财产在兄妹二人间分配。

【案例3】
各类进账还是各类出账,来往必须清楚

2022年7月23日,李女士和章女士拆伙时因账目不清引发诉讼。章女士认为,李女士负责记账但记录不全,私吞了部分款项。李女士虽认可账目不全,但主张有些款项直接通过微信给了章女士,有时还给过现金。可是,由于双方的往来记录掺杂与合伙无关的款项,甚至有的已经无法确认,导致合伙账目一直无法查清。

【点评】
由于合伙个人不设立账目、个人账目和合伙账目混淆、账目丢失、记账原则混乱、掺杂现金交易等多重原因,个人合伙之间的账目往往难以理清。本案提示合伙创业者,在合伙经营期间各方均应建立完善的账目制度,每笔收入、支出均应标注清楚,针对一方的收入、支出应当经其他合伙人确认,并设定专门银行账户或者微信号用于合伙收入、支出等。 颜梅生 法官

单位在医疗期内终止职工劳动合同属违法

常律师:
您好!
2019年7月,我入职一家公司,双方签订了期限为3年的劳动合同。2022年6月,我因腿部不适去医院检查。医生诊断后说,需要入院3个月住院治疗。现在,刚住院1个月,公司就以劳动合同到期为由与我终止劳动关系。
请问:我该如何维护自己的合法权益?
职工:闫成

答:
《劳动部关于发布〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》第二条规定:医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。本通知第三条规定:“企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期:(一)实际工作年限十年以下的,在本单位工作年限五年以下的为三个月;五年以上的为六个月……”因此,您因病入院3个月属于医疗期。

《劳动合同法》第四十五条规定:“劳动合同期满,有本法第四十二条规定情形之一的,劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是,本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止,按照国家有关工伤保险的规定执行。”因此,您的劳动合同期限应自动延续至您的医疗期届满之时。

综上,公司在医疗期限内与您终止劳动关系不符合法律规定。按照《北京市工资支付规定》第二十一条“劳动者患病或者非因工负伤的,在病休期间,用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%”之规定,您可以申请劳动争议仲裁,请求裁决公司向您补发病假工资并延长劳动合同期限至医疗期满。

我与公司形成了实质劳动关系 公司欲以合作经营关系让我分担亏损,可以吗?

编辑同志:
我曾与一家公司签订《合作经营协议》,内容约定公司聘请我为项目经理,我的取酬方式为基本工资+业绩+奖励,我每月应向公司汇报考勤、款项分配、开支、销售、工作计划等。时至近日,一年时间过去了,公司不但不想向我支付欠薪,还在没有任何其它证据的情况下,以经营出现亏损、我系“合作经营”人为由要求我分担亏损。
请问:公司的做法对吗?

读者:沈依依

沈依依读者:
公司的做法是错误的。
一方面,你与公司之间属于劳动关系,而非合作经营。对劳动关系的认定不能顾名思义,而应当根据合同双方所设立的权利义务来进行认定。
本案中,你与公司签订的《合作经营协

议》,虽然名为“合作经营”,但协议内容载明:公司聘任你为项目经理,所谓“聘任”即包含公司有雇佣你为其提供劳动之意。你的取酬方式,是你付出劳动之后才可以获得“基本工资”“业绩”等报酬。同时,你要接受公司管理,每月必须向公司汇报考勤、款项分配、开支、销售、工作计划等,这就意味着你提供的劳动是公司业务的组成部分,公司依法制定的各项劳动规章制度适用于你,你受公司的劳动管理,符合劳动合同的人格从属性。

上述协议内容表明,你与公司之间的关系完全符合《劳动合同法》第十条规定的建立劳动关系的构成要件,也与原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定的成立事实劳动关系的要求相吻合。此外,合作经营的典型特征是共同出资,共担风险,而本案中的协议既未约定你出资比例,也未约定共担风险,故不属于

合作经营。
另一方面,公司必须承担举证不能的后果。

《民事诉讼法》第六十七条规定:“当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定:“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。”

在《合作经营协议》指向你与公司之间的关系实质上属于劳动关系,你已经完成基本举证的情况下,公司若要否定该关系就必须承担相应的举证责任。若公司不能提供充分证据证明自己的主张,那么,依据上述法律规定,公司就应当承担不利的后果,其中当然包括公司应当向你支付欠薪、不得要求你分担经营亏损等。

廖春梅 法官

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com