

加盟创业：切记四个“不轻信”

加盟连锁经营，通过得到品牌、渠道、经验等方面帮助获取广阔空间，是一些创业者渴望走的“近道”。可是现实生活中，却有许多人因为轻信导致血本无归。

本版图片来自网络



别轻信宣传广告

【案例】 2020年的1月，张女士在参加招商大会时，见一家连锁加盟机构一直在卖力宣传其美容产品，并不时出示产品实样，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。

张女士交了5万元的首批进货金后，只得到一台电脑及展架、礼品袋等小件物品，甚至根本没有正常供货。而对方一面强调断货是“行规”，一面要求张女士继续投资。后来所有业务联系、服务、咨询电话竟成了空号。

【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语句，尤其是所谓的高回报、高利润的字眼冲昏头脑，务必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，尽可能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，要求特许方提供十一个方面共计27项的信息资料。

别轻信特许经营

【案例】 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。电话咨询进一步得知，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。曹女士遂交纳了加盟费。

不料，曹女士此后却被迫不断增加投入：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

……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，外加每年8000元的广告费、员工转让费等，甚至对方还在曹女士眼镜店所在的地方另外发展了一家加盟店。

【点评】 根据《商业特许经营管理条例》第三条规定，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。切合特许经营的特点，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。

别轻信注册商标

【案例】 2020年3月，杜女士与一家公司签订了一份为期五年的加盟合同，约定杜女士向公司交纳10万元加盟费及5万元保证金，每月上交3600元的品牌使用费。次月，公司派出了店长、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。

没想到两个月之后，杜女士在非常偶然的情况下得知，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。杜女士遂以会影响经营，请求解除加盟合同。公司则以特许经营使用的商标并没有要求必须注册为由拒绝。

【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。即杜女士不能据此解除加盟合同。鉴于《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，使自己逃过“劫难”。

别轻信口头承诺

【案例】 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，尤其是加盟后办手续、买设备都有人帮忙，只管经营就行。于是便交了5万元。谁知，从一开始起，据说是进口的干洗设备便时不时出问题。加盟公司起初还会派员敷衍修理，慢慢便不理不睬，甚至不但否定当初“包修、包退、包换”的口头承诺，还不承认是其提供的设备。

【点评】 《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，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。”高女士认为设备来自加盟公司且其已承诺“三包”，如果不能提供证据，自然必须承担不利后果。即需当心空口无凭，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”。

颜东岳

员工送父治病，单位不准假将其解聘，可以索要赔偿金吗？

编辑同志：

半个月前，作为独生子女的我上班前发现老父出现病状且逐渐严重后，火速将其送往医院，医院经诊断让我护送转院到上级医院抢救。期间，我通过公司工作群@领导，说明情况并要求请假，遭到拒绝后再次@领导乞求批准，仍被拒绝。无奈之下，我选择送父治病。一周后，公司以领导未予准假，我没上班构成旷工，而《员工守则》规定“连续旷工达三日以上，公司可解除劳动合同”为由，决定将我解聘。请问：我能否向公司索要非法解聘的赔偿金？读者：钟丽萍

钟丽萍读者：

你有权向公司索要非法解除劳动合同的赔偿金。

《劳动合同法》三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”很明显，与本案能扯上边的，只能是第（二）项。那么，你是否构成“严重违反用人单位的规章制度”呢？显然，应该是否定的：一方面，你的行为并非旷工。旷工的前提是无正当理由拒不上班，而你作为独女，在老父病危且继续转院救治的情况下，基于领导拒绝准假，不得已“丢车保帅”，不仅是尽子女之道，且符合公序良俗，即有正当理由。另一方面，公司领导的做法错误。在你的确事出有因，尤其是事关老父生命安危的情况下，公司领导不近人情地拒绝准假，既是对你的实际困难缺乏怜悯之心，也是对你准假的过分苛求，甚至没有普通人的善良。公司不分青红皂白地拿《员工守则》说事，无疑意味着公司未能着眼维护和谐稳定的劳动关系，且在解除双方劳动关系中存有过错，也违反了《劳动合同法》三十九条之规定，其自然必须向你支付赔偿金，因为该法第八十七条指出：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

廖春梅