

健身卡真的能办不能退？



□ 古孟冬

健身,已经成为时下的一个潮流。但是,如今健身会所预付式的消费模式存在着不少问题,特别是一些消费者只顾沉醉于商家宣传的打折办卡的种种优惠,却忽视了健身会所提供的格式合同中埋下的陷阱,一旦事后由于某种原因再想退卡、退款时,就会遭到商家的百般推诿,极易引发纠纷。

2017年4月,在省会某公司工作的李女士听从销售人员打折办卡的宣传,花8000元在某健身中心办理了一张1.2万元的会员卡,并签下会员协议,约定服务期限自2017年4月15

日至2019年4月14日。然而,健身卡刚办好还没来得及使用,李女士就因工作变动到南方工作。为此,李女士找到健身中心要求退卡。但健身中心以会员协议约定“会员由于个人原因退会,所缴纳的会费概不退还”为由,拒绝退款。经多次协商无果,心有不甘的李女士向法院提起诉讼,请求判令解除双方签订的合同并退还钱款8000元。

法院经审理认为,李女士与健身中心签订的会员协议中“会员由于个人原因退会,所缴纳的费用概不退还”的规定,属格式条款,且违反了相关法律规定,故此该条款无效。现李女士因自身原因无法继续接受服务

而要求解除合同,该主张从公平角度分析尚属合理并无不妥。于是,法院作出判决,准许李女士与健身中心解除合同,健身中心向李女士退还会员费8000元。

说法

我国《合同法》第三十九条规定,采用格式条款订立合同的,提供格式条款的一方应当遵循公平原则确定当事人之间的权利和义务,并采取合理的方式提请对方注意免除或者限制其责任的条款,按照对方的要求,对该条款予以说明。《合同法》第四十条规定,格式条款具有本法第五十二条和第五十三条规定情形的,或者提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的,该条款无效。《合同法》第四十一条规定,对格式条款的理解发生争议的,应当按照通常理解予以解释。对格式条款有两种以上解释的,应当作出不利于提供格式条款一方的解释。格式条款和非格式条款不一致的,应当采用非格式条款。同时,《消费者权益保护法》第二十六条规定,经营者在经营活动中使用格式条款的,应当以显著方式提请消费者注意安全事项、风险提示、售后服务、民事责任等与消费者有重大利害关系的内容,并按照消费者的要求予以说明。经营者不得作出排除或者限制消费者权利、减轻或者免除经营者责任、加重消费者责任等对消费者不公平、不合理的规定,不得利

用格式条款强制交易。格式条款含有前款所列内容的,其内容无效。

本案中,李女士与健身中心签订的会员协议文本由健身中心提供,双方并未就合同内容进行协商,属格式合同。健身中心在格式合同中,免除己方责任,排除了消费者权益,且未采取合理的方式提请李女士注意免除经营方为其办理退款事项的重要条款,健身中心亦未提供证据证明其就该条款向李女士作出了明确解释,故该合同条款无效。且健身活动系公民自愿行为,不属于法律强制履行范围,双方发生民事纠纷后,该健身服务合同已丧失了继续履行的信赖基础。据此,法院作出了上述判决。

不仅健身卡,包括美容卡等在内的众多预付卡都陷阱多多。在此,办案法官借助本案提醒大家,在购买消费预付卡时,事先一定要详细了解卡的使用范围、期限、功能、退款条件等细节,不可轻信商家的口头承诺,最好签订书面协议;在办卡前要考察经营者的信誉和经营状况,尽量选择证照齐全、规模大、信誉好、经营时间长的经营者。同时,一定要根据自身的实际需要购买预付卡,金额较大的更要谨慎,不可贪图高折扣而忽视可能存在的潜在风险。此外,办卡时务必索要发票、保留相关协议,发生消费纠纷时投诉才能有据可凭。一旦遇到商家携款潜逃或涉嫌经济诈骗的,及时向公安机关报案。如果发生问题,应当及时向当地消费者协会投诉,或向有关行政主管部门申诉、向法院起诉。

公司未签劳动合同 职员获双倍工资补偿



□ 梁燕 赵晓雪

职员入职期间公司未与其签订劳动合同和缴纳保险,职员向公司索要双倍工资,公司不服起诉至法院。近日,张家口市桥西区人民法院审结了这起劳动争议案件。

2018年3月,张某到张家口某公司工作,职务为市场总监,月工资5500元,双方未签订劳动合同。8月17日,张某以公司未为其缴纳社会保险费等理由不再到公司工作,并向公司索要双倍工资,被公司拒绝。8月28日,张家口市桥西区劳动人事争议仲裁委员会受理了张某提请的仲裁。10月11日,张家口市桥西区劳动人事争议仲裁委员会作出裁决,被申请人一次性向申请人支付未签订劳动合同双倍工资27500元。公司对此不服,以仲裁裁决认定事实原、被告之间存在劳动关系、被告基本工资5500元缺乏法律依据为由,诉至张家口市桥西区法院。

法院经审理认为,根据被告提交的证据,可认定被告与原告之间存在劳动关系。原告诉称与被告不存在劳动关系,并未提交相应证据证明其主张。被告系原告的员工,双方自用工之日起就应当签订书面劳动合同,未签订的,应当向劳动者每月支付未签订劳动合同的双倍工资。双倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日,故仲裁裁决的双倍工资数额有误,原告支付给被告的双倍工资起算时间应为2018年4月8日起至2018年8月离职止满4个月,双倍工资应为22000元(5500元×4)。据此,法院最终作出判决,要求原告公司于本判决生效后十日内向被告张某一次性支付未签订书面劳动合同的双倍工资22000元。

说法

《劳动合同法》第八十二条第一款规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。《劳动合同法实施条例》第六条规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。本案中,公司在张某入职5个月内一直未能与其签订书面劳动合同,当然需要承担因未签订书面劳动合同导致的法律后果,即自用工之日起满一个月的次日起每月支付两倍的工资。

作为用人单位应当自用工之日起一个月内,一定要与劳动者订立书面劳动合同,否则将面临较高的违法成本。在此,办案法官提醒用人单位,必须规范自身的用工行为,建立健全企业规章制度,如此才能有效防范用工风险,为企业稳定健康发展提供保障。

以帮人“卖车”等为由诈骗 井陉一男子被判刑6年

□ 李忠勇 甄晓霞

日前,井陉县人民法院公开开庭审理一起诈骗案,被告人胡某以帮人“卖车”“升职”为由,诈骗他人巨额财物,被依法判处有期徒刑6年,并处罚金3万元。同时,责令退赔违法所得27.37万元,分别返还两名受害人。

2016年初,车主尹某委托张某出售其名下的一辆“路虎”越野车,被告人胡某以帮助张某卖车为由,从张某处取车。同年2月15日,胡某指使一熟人伪造借条,编造车主因欠款将该车抵押的谎言,将该车抵押给刘某借款23.17万元,抵押期限一个月,借款用于偿还其他债务。抵押到期后,胡某既不还款赎回涉案车辆,也不告知车辆的下落,造成涉案车辆几经流转。车主报案后,“路虎”车被公安机关扣回,经鉴定,涉案“路虎”车价值75.6万元。

2015年11月份,被告人胡某认识受害人晓伍(化名),并答应托“能人”给其办理晋升工作职务。之后,胡某以办理升职跑关系需要钱为幌子,先后两次骗取晓伍现金共计4.2万元,用于偿还个人债务,而未给办理升职。之后,胡某变更联系方式及住址躲避到山西阳泉市。

法院经审理认为,被告人胡某以非法占有为目的,虚构事实,骗取他人财物,数额巨大,其行为已构成诈骗罪,事实清楚,证据确实充分。该系初犯,当庭自愿认罪,态度较好,且在羁押期间制止一起暴力违规行为,在量刑时酌情予以从轻处罚。据此,法院对被告人胡某作出了上述判决。

说法

诈骗罪指以非法占有为目的,用虚构事实或者隐瞒真相的方法,骗取数额较大的公私财物的行为。我国《刑法》第二百六十六条规定,诈骗公私财物,数额较大的,处三年以下有期徒刑、拘役或者管制,并处罚金;数额巨大或者有其他严重情节的,处三年以上十年以下有期徒刑,并处罚金;数额特别巨大或者有其他特别严重情节的,处十年以上有期徒刑或者无期徒刑,并处罚金或者没收财产。同时,最高人民法院、最高人民检察院《关于办理诈骗刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第一条规定,诈骗公私财物价值3000元至1万元以上、3万元至10万元以上、50万元以上的,应当分别认定为刑法第二百六十六条规定的“数额较大”、“数额巨大”、“数额特别巨大”。本案中,被告人胡某用他人的“路虎”车抵押给刘某借款23.17万元,又骗取晓伍现金4.2万元,共计27.37万元,符合“3万元至10万元以上”的标准,因此认定为“数额巨大”。根据诈骗数额、诈骗手段和认罪态度,胡某应在“处三年以上十年以下有期徒刑,并处罚金”的量刑范围内,故法院最终判处其有期徒刑6年,并处罚金3万元。

我国《刑法》第六十四条还规定,犯罪分子违法所得的一切财物,应当予以追缴或者责令退赔;对被害人的合法财产,应当及时返还;违禁品和供犯罪所用的本人财物,应当予以没收。没收的财物和罚金,一律上缴国库,不得挪用和自行处理。本案中,被告人胡某将诈骗财物用于偿还个人债务。按此规定,法院责令其退赔所有违法所得,分别返还刘某和晓伍两名受害人。

法庭上的陈述和举证 不构成名誉侵权

□ 杨小玉

2016年12月,高某某因没有办理手机实名登记,手机号被某通信公司停机处理。为此,高某某向法院提起诉讼,要求通信公司赔礼道歉、开通手机号码、赔偿损失。

诉讼过程中,通信公司委托律师参加诉讼。律师在法庭上提交了实名查询单,证明高某某虽然持护照办理入网,但事实上高某某从未办理过包括护照在内的出入境证件。高某某认为通信公司、律师提交实名查询单的情况与事实不符,侵犯了其名誉权,遂又以通信公司、该律师所在律师事务所为被告向该院提起了名誉权诉讼,要求赔礼道歉并赔偿损失。

法院审理后认为,通信公司向法庭提交实名查询单是一种诉讼行为,其在特定的场所进行,通信公司的行为既没有侵犯高某某名誉权的主观故意,也没有造成对高某某社会评价降低、名誉受损害,通信公司的行为不构成侵犯名誉权,遂判决驳回了高某某的诉讼请求。



说法

名誉权侵权的构成要件之一一是侵权行为造成了当事人社会评价的降低。法庭是特殊的公共场所,在法庭上,当事人提交证据材料或作出陈述,是依法法律和法院要求进行的诉讼活动,是一种诉讼权利,也是一种诉讼义务,其在特定的场所进行,不

会造成当事人的社会评价降低,所以法庭上的陈述和举证不构成名誉侵权。

另外,律师事务所受通信公司委托参与诉讼,其行为后果应由某通信公司承担,即使通信公司的行为侵犯了名誉权,律师事务所受委托参与诉讼是不构成名誉侵权的,除非律师事务所所有和通信公司恶意串通等方面过错。

公司能否直接从工资中扣除员工的私人借款

□ 古孟冬

2015年7月,大学毕业后的秦某到某公司工作,约定每月工资5000元。2016年12月,秦某父亲突然患病住院,急需一大笔钱来缴纳手术费用。因家境困难,且自己手头没多少积蓄,秦某遂向公司借5万元,并立下借据,约定借款期限为一年。借款合同到期后,秦某以父亲住院花费巨大为由,没有偿还借款。在此情况下,公司决定从2017年5月1日起,强行扣发秦某的工资,直到扣完其所借的款额为止。

没了工资后,秦某的生活立即陷入困境,遂向单位所在地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁委作出要求公司停止扣发秦某工资的裁决后,公司不服,向法院提起诉讼。

法院经审理认为,工资是劳动者提供劳动所应获得的劳动报酬,也是劳动者赖以维持生活之必需,在未经秦某书面同意,且公司也没有关于员工借款可以扣除工资的管理规定的情况下,公司扣款不符合法律规定。于是,法院作出判决,要求公司立即停止扣发秦某工资的行为,并对已扣发的工资予以全部补发。

说法

我国《劳动法》第五十条规定,工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。《工资支付暂行规定》第十五条规定,用人单位不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的,用人单位可以代扣劳动者工资:用人单位代扣代缴的个人所得税;用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用;法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费;法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。《工资支付暂行规定》第十六条规定,因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。原劳动部关于印发《对<工资支付暂行规定>有关问题的补充规定》的通知规定,《规定》第十五条中所称“克扣”系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资(即在劳动者已提供正

常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬)。不包括以下减发工资的情况:国家的法律、法规中有明确规定的;用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的;企业工资总额与经济效益相联系,经济效益下浮时,工资必须下浮的(但支付给劳动者工资不得低于当地最低工资标准);因劳动者请事假等相应减发工资等。

本案中,公司直接扣除秦某的工资

抵顶借款,不仅未经秦某同意,公司与秦某签订的劳动合同及公司规章制度中也没有相应内容的规定,且更不属于用人单位可以代扣劳动者工资的法定情形,所以被法院判定违法,应该予以补正。当然,欠债还钱,天经地义。对于秦某拒绝偿还借款的问题,公司应通过协商或另行起诉等途径加以解决,但绝不能直接扣除他本人的工资,毕竟工资与借款分属两种不同性质的法律关系,分别受劳动法律法规和普通民事法律法规调整,两者不能直接相互抵销。

