

收“餐具费”应明确告知

餐饮经营者可以在消费者知情且自愿的前提下提供需要单独收费的餐具，为了确保消费者知情，必须在消费者点单消费前进行特别告知，取得消费者的同意。

作为提供餐饮服务的饭店店家，为食客提供餐具当然也要付出一定成本的，尤其是一些高档饭店，使用的餐具也是价值不菲。作为以营利为目的的企业，餐具费用终究还是由食客来承担的。尽管绝大多数餐饮企业在收费时，名义上并没有直接收取“餐具费”，但实际上这笔费用已经包含在菜肴、酒水等消费中了，这一点恐怕大多数人都不会有异议。

但是，近些年也有一些餐饮企业搞起了单独对餐具收费的做法，即在收取菜肴、酒水等项消费的同时，再单独按每一名消费者使用餐具的情况收取一两元或者三五元的“餐具费”，由此引发了不少纠纷争议。

那么，餐饮企业的这种做法是否合法呢？

食客作为消费者到饭店吃饭，双方之间成立的是餐饮服务法律关系，饭店提供什么样的菜肴、酒水以及价格、数量、质量等，食客有何需求，双方可以进行协商和约定。

问题是，恐怕没有食客会和饭店就每一项服务都约定清楚。

我国《民法典》规定：“处理民事纠纷，应当依照法律；法律没有规定的，可以适用习惯，但是不得违背公序良俗。”

餐饮企业在长期的经营中，已经形成了不少习惯，食客也是完全认可的，且不同地方的习惯也不尽相同。

比如，菜肴主食等凉了，饭店还要负责热一热；自助餐应当吃多少取多少，并且不能打包带走等。

在一些地方，如果食客点了多道菜，上菜的顺序也有固定的习惯。

我国目前在法律层面对

餐饮服务实施市场定价，且没有禁止收取餐具费的规定。基于“法无禁止即自由”，餐饮企业对餐具收费并不违反法律规定。

但是，按照长期形成的习惯，餐具收费通常是附带收取的，也就是人们通常意义上认为的餐具不收费。在双方没有特别约定的情况下，饭店如果在消费者消费之后才提出收取餐具费，当然就容易发生纠纷了。

因此，餐饮经营者可以在消费者知情且自愿的前提下提供需要单独收费的餐具，为了确保消费者知情，必须在消费者点单消费前进行特别告知，取得消费者的同意。

对此，《消费者权益保护法》明确规定：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商品或者服务的数量和质量、价款或者费用、履行期限和方式、安全注意事项和风险警示、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。

经营者不得以格式条款、通知、声明、店堂告示等方式，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，不得利用格式条款并借助技术手段强制交易。

格式条款、通知、声明、店堂告示等含有前款所列内容的，其内容无效。

此外，商家还应当同时提供符合食品卫生标准的免费餐具，因为饭店提供的是餐饮服务，提供餐具是合同的附随义务。

值得注意的是，一些地方的地方立法中有禁止收取“餐具费”的规定，因此，在这些地方饭店收取“餐具费”就涉嫌违法了。

办离职仍在工作小心“双倍工资”

如今用人单位大多已经具有签订书面劳动合同的意识，并且知道如果不签劳动合同可能面临“双倍工资”的代价。但在特殊情况下，一些用人单位由于操作不严谨，还是可能不小心违反了法律规定。

□上海通乾
律师事务所
朱慧 陈慧颖

如今用人单位大多已经具有签订书面劳动合同的意识，并且知道如果不签劳动合同可能面临“双倍工资”的代价。但在特殊情况下，一些用人单位由于操作不严谨，还是可能不小心违反了法律规定，以下就是一则真实的案例：

黄先生在甲公司任总经理多年，最后一期劳动合同到 2022 年 2 月 28 日。劳动合同到期前，双方就续签问题进行了多次洽谈，但无法达成一致，于是黄先生于 2022 年 2 月 16 日通知甲公司，劳动合同到期不再续签，公司则回复要求妥善交接。鉴于黄先生担任的是总经理职务，办妥交接需要一定时间，因此甲公司直到 2022 年 5 月 10 日才与黄先生正式终止劳动关系，工资也相应地支付到这个日期。

黄先生于是主张劳动合同到期（即 2022 年 2 月 28 日）后公司没有及

时续签劳动合同，应支付 2022 年 3 月 1 日至 2022 年 5 月 10 日期间未签合同的双倍工资。

从劳动合同的规定来看，黄先生的诉求似乎确有法律依据。但从本案的实质来看，黄先生已决定不续签合同，公司也无异议，只是鉴于总经理的特殊性，交接需要一定时间，而且交接期间公司正常支付了工资。我们认为，基于黄先生已确定离职这一前提，实质上并无再签署劳动合同的必要。

本案一审没有支持黄先生的诉讼请求，鉴于甲公司和黄先生的争议涉及多项请求，在二审中双方达成了调解。

这个案例也提醒用人单位，类似情形下更为规范的做法应该是：在 2022 年 2 月 28 日就办理劳动合同终止手续，同时明确黄先生有办理交接的义务，因为办理交接本身就是劳动合同的后合同义务。

针对试用期应当细化录用条件

用人单位针对试用期应当细化录用条件，对于一些有量化指标的岗位，可以把相应指标作为“录用条件”。

有些用人单位和劳动者误以为，在试用期内双方都可以随意解除劳动合同。其实不然，即便是试用期内，用人单位和劳动者要求解除劳动合同，都是有条件的。

劳动者在试用期内解除劳动合同，需要提前三日通知用人单位。

用人单位在试用期内合法解除劳动合同，必须符合劳动者“在试用期间被证明不符合录用条件”的规定。

由此可见，如果用人单位在试用期内随意解除劳动合同，很可能被认定为违法解除。实务判例也确实如此，用人单位在试用期内解除员工的劳动合同，但最终被判“违法解除”的案例非常多。

但是，“录用条件”常常造成实务操作的难点。

例如，劳动者在试用期内患病或者非因工负伤而长期病假，导致用人单位无法对试用期内的劳动者进行考核，但试用期已经临近结束，又无法延长怎么办。

对此问题，《江苏省劳动合同条例》第十五条

规定：“劳动者在试用期内患病或者非因工负伤须停工治疗的，在规定的医疗期内，试用期中止。”但是，江苏省以外地区并没有类似此处“试用期中止”的规定。

而根据北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》：“就劳动者是否符合录用条件的认定，在试用期的认定标准可适当低于试用期届满后的认定标准。”并且，双方可以约定用人单位考核劳动者试用期不符合录用条件的情况。

因此对于“录用条件”，用人单位应当事先与劳动者明确约定。

比如在北京地区，用人单位可以把试用期的出勤率作为“录用条件”进行约定，如果出勤率未达到标准，用人单位就可以根据劳动者“在试用期间被证明不符合录用条件”而合法解除劳动合同。

总之，用人单位针对试用期应当细化录用条件，对于一些有量化指标的岗位，可以把相应指标作为“录用条件”。

□福建州驰
律师事务所
周玉文



资料图片