

预付式消费，7天内无理由退款

问诊台

据《工人日报》报道,今年5月1日,最高人民法院发布的《关于审理预付式消费民事纠纷案件适用法律若干问题的解释》(以下简称《解释》)将正式施行。《解释》明确,消费者自付款之日起7天内有权请求经营者退还预付款本金。然而,现实中各商家退费规则不一,“7天无理由退款”是否能真正得到执行?

“收款不退”“丢卡不补”?

在预付式消费中,信息不对称问题突出,部分商家存在过度劝诱甚至欺诈营销等行为。对此,《解释》明确:消费者自付款之日起7日内有权请求经营者退还预付款本金,即消费者享有“7天无理由退款”的权利。

记者随机走访、致电了北京多家健身房、美容美发店等,发现各商家应对举措不一。北京一连锁瑜伽品牌的工作人员告诉记者,其门店已支持7天无理由退款,“如果消费者觉得体验不好,可以退卡退费,门店也支持转卡服务”。

“一旦办卡,店铺不允许退卡。”某美发店的工作人员说。面对记者“5月1日起施行的《解释》允许7天无理由退款”的追问,该工作人员表示自己并不知情:“此前没有退卡的先例,我们下发的实体卡背面有‘持卡注意事项’,明确写了不允许退卡。”

上海锦天城律师事务所律师张龙表示,预付式消费市场中,有商家在合同中设置“收款不退”“丢卡不补”“限制转卡”等条款,按照《解释》,这些均属于霸王条款,应依法认定无效。《解释》生效后,任何机构均不得以此为由拒绝退还消费者预付的全部或部分款项。

张龙介绍,《解释》中还规定:经营者迁店给消费者接受商品或者服务造成明显不便、未经消费者同意将合同义务转让给第三人、出售不限消费次数的计时卡却不能正常提供服务等情况下,消费者有权解除合同。

是否应返还已享受的折扣?

记者注意到,目前,市场上各商家预付式消费模式不同,退费规则也不一。以健身房、瑜伽馆为代表的计时制或计次制会员卡服务,消费纠纷多聚焦于商家拒绝转卡、跨店消费,或退卡收取手续费;而在美发、美甲等采用优惠折扣制的储值卡消费中,退费争议则集中于消费者是否需要返还已享受的折扣。

“如果办卡充值,睫毛嫁接299元一次,不充值的话459元一次。”最近在北京某美睫店充值的赵女士告诉记者,她之所以选择办卡充值,是因为觉得原价虚高,办卡充值可以享受专属折扣,价格更划算。“最初店主也告诉我,一旦办卡就不建议退卡。如果中途退卡,以往按折扣消费的订单,退卡后都要按原价重新核算,可能还需要重新补款。”赵女士说。

对此,张龙指出,按照《解释》,如果因消费者原因退还预付款,经营者向消费者提供折扣商品、服务的,应当按商品或服务打折前的价格,计算已兑付商品或服务提供服务的价款。但如果消费者主张打折前的价格明显不合理,经营者不能提供打折前价格交易记录的,法院可以按照订立合同时履行的同类商品或服务的市场价格,计算已兑付商品或服务提供服务的价款。

(赵欢)

法律咨询

应聘临时工作 能否设试用期

我叔叔最近应聘一个临时工作,对方明确告知属于“非全日制用工”,试用期一个月。请问非全日制用工能否设定试用期?对于工资报酬有没有相关规定?

【解答】

非全日制用工,是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时,每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

根据《劳动合同法》的规定,对于非全日制用工,双方当事人不得约

定试用期,同时,任何一方都可以随时通知对方终止用工。

至于劳动报酬方面,非全日制用工的劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

此外,按小时计酬的标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

员工拒绝出差 辞退是否合法

我哥哥的公司安排他出差,并且无法确定哪天能回来,但他近期需要陪嫂子去产检,因此拒绝出差。请问公司如果以此为由将他辞退是否合法?

【解答】

员工不服从企业安排的出差是否构成严重违反公司规章制度,企业以员工不服从出差安排为由对员工实施辞退是否合法,应从企业规章制度具

体如何规定,企业安排员工出差的合理性、员工拒绝出差的合理性及拒绝出差安排的后果等来综合判断。用人单位在安排员工长期出差或调整工作地点时,应确保安排的合理性,对不服从安排的员工不宜直接辞退。

单方制定规章 是否具有效力

我公司最近突然要求员工签收新的规章制度,其中有一些不合理的处罚规定。更关键的是,规章制度的制定和修改并没有经过职工的讨论或者征求意见,完全是公司单方面制定的。请问这样的规章制度是否具有效力?

【解答】

用人单位的规章制度在制定程序上需要符合法律规定,根据《劳动合同法》第四条规定:用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表

平等协商确定。

因此,用人单位规章制度的制定应依照企业的民主程序进行,由职工代表大会讨论通过,并应当向全体员工公示。

未经法定程序,用人单位无权制定或者修改规章制度,即使制定了也是不具有法律效力的。

如果用人单位依据这样的规章制度处罚员工,员工可以通过劳动仲裁维护自身权益。

妻子账户收款 是否共同债务

许某之前曾向我借钱,当时口头约定一年后还款,没有约定利息,随后许某提供了他妻子的银行账户收款。现在许某没有还款,并且和妻子正在离婚。请问这笔借款是否属于夫妻共同债务?我能要求支付利息么?

【解答】

根据《民法典》的规定:夫妻双方共同签名或者夫妻一方事后追认等共同意思表示所负的债务,以及夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义为家庭日常生活需要所负的债务,属于夫妻共同债务。

夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义超出家庭日常生活需要所负的债务,不属于夫妻共同债务;但是,债权人能够证明该债务用于夫妻共同生活、共同生产经营或者基于夫

妻双方共同意思表示的除外。

你的借款转入许某妻子的银行账户,她作为账户所有人应当知晓这笔款项的到账及后续处理情况,除非有其他相反证据,否则应当认定这笔借款是基于许某和妻子的共同意思表示,为夫妻共同债务,许某妻子也应承担共同还款责任。

至于利息问题,根据《最高人民法院关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》的规定:借贷双方没有约定利息,出借人主张支付利息的,人民法院不予支持。