

【法律咨询台】

微信购物不满意服务 工商援手客户获退款

微信购物因门槛低、投入成本少、传播快等特点,吸引越来越多的商家加入。然而,因微信号的真实性很难核实,因此,一旦发生交易纠纷,客户往往很难维权。

典型案例

2015年6月12日,天通苑工商所工作人员接到江西的消费者李女士的12315申诉登记单,登记单显示李女士从一家商家购买了一件羽绒服,下单成功后,商家至今未发货。商家短信告知“可以退款”,李女士要求尽快退款,对方无故拖延。登记单上没有商家联系电话。

天通苑工商所工作人员在接到12315申诉登记单后,与商家进行了联系。

该商家负责人表示,李女士1月6日通过微信下单购买了标价每件599元的羽绒服以及一些其他商品,后来商家发货给她后,1个多月后由于商家促销的缘故,该款羽绒服以299元的价格清仓,李女士觉得自己买亏了,就把羽绒服邮寄了回来,要求退货。但其实羽绒服本身是没有任何质量问题的,而且商家也没有任何降价退款的承诺。商家表示考虑到其还购买了其他商品就答应给其办理羽绒服的退货,但是联系不上李女士,无法汇款。

李女士则表示当初自己是很信任商家的才通过微信购物的,但是因为商家迟迟不发货,而且发货不对,才选择的退货。然而,除了微信聊天记录外,李女士没有其他证据,没有小票和发票,甚至没有物品清单。

随后,天通苑工商所工作人员经过调查,发现商家新近开了一家实体店,于是对双方进行调解。最终,商家将599元退款通过银行转账的方式汇给了李女士。

工商提醒

工商提醒

通过微信交易。一旦微信“朋友圈”的商品交易,出现商品质量问题或拒绝履约等消费纠纷,除非销售者明示固定经营场所,否则消费维权将出现无源追溯的困局,工商等部门往往无法介入处理。消费者面对微信中良莠不齐的商品信息,往往真假难辨易上当受骗。工商部门提醒消费者谨慎选择微信购物,切勿直接汇款购买。

2015年2月4日,最高法院发布《关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》,进一步明确电子邮件、短信、微博、网聊记录等电子数据形式可作为民事案件的证据,并于当日实施。因此,建议消费者妥善保存好相关电子证据,以便于维护自己的合法权益。

马润康 段净娜



昌平工商专栏



中国移动通信集团北京有限公司(以下简称“移动公司”)员工郝杰(化名)医疗期满后,因拒绝进行劳动能力鉴定,合同期满并顺延医疗期后,被终止了与公司的劳动关系。随后,郝杰提起诉讼。近日,二审法院终审判决其败诉。

员工医疗期满拒绝进行劳动能力鉴定 单位依法解除劳动关系获支持

□本报记者 李一然

案情回顾 合同期内解除劳动关系 单位做法无依据被撤销

2002年8月1日,郝杰入职移动公司,此后双方签订过一年期、两年期等多份劳动合同,最后一份劳动合同期限至2010年7月31日。2010年6月30日,双方签订《终止劳动合同确认书》,郝杰领取了终止劳动合同经济补偿金77104元,但其对《终止劳动合同确认书》合法性不予认可。此后,郝杰拿着医院于2010年7月、8月、9月、12月及2011年1月为其开具的“患有抑郁状态及抑郁症中度”诊断证明书进行维权,并最终诉至法院。

法院经审理,最终撤销了移动公司作出的《终止劳动合同确认书》、《终止劳动合同通知书》、《关于尽快办理离职手续的函》,判决移动公司给付郝杰2010年8月1日至2011年11月的病假工资,同时判决郝杰退还移动公司终止劳动合同的经济补偿金77104元。

合同期满经过顺延 单位再次提出解约

2012年5月28日,移动公司向郝杰送达了《医疗期协议》及《劳动能力鉴定告知书》。郝杰回信表示“恕不从命”。后移动公司再次以郝杰来信中确定不愿意进行劳动能力鉴定为由作出《终止劳动合同通知书》,明确双方的劳动关系于2011年1月31日终止。2012年6月20日,移动公司向郝杰邮寄送达了《终止劳动合同通知书》,次日郝杰收到该通知书。

郝杰收到《终止劳动合同通知书》后,再次申请仲裁,要求移动公司与其签订无固定期限劳动合同,支付从2011年12月1日至2012年8月的病假工资;撤销2012年5月28日和6月21日移动公司寄出的《医疗期协议》《劳动能力鉴定告知书》《催办离职信》和《终止劳动合同书》。仲裁委裁决“移动公司支付郝杰2011年12月1日至2012年7月31日

病假工资”、“驳回郝杰的其他仲裁请求”后,郝杰、移动公司双方均表示不服,并诉至东城区法院。

员工拒做劳动能力鉴定 单位依法解约获得支持

庭审中,郝杰提交了一张“精神分裂症”的医院诊断书,主张其在6个月医疗期内患有抑郁状态及抑郁症中度,由于该疾病发展,其应适用24个月的医疗期。

对此移动公司指出,郝杰所患疾病为“抑郁状态和抑郁症”,并非法律规定的“三种特殊疾病(癌症、精神病、瘫痪)”,故应按一般疾病规定以及郝杰工作年限,享受6个月的医疗期;如果郝杰要求延长医疗期,需要提出申请并经单位同意才能延长。

庭审中,主审法官当庭告知双方,均可以申请对郝杰民事诉讼行为能力进行司法鉴定,以及对郝杰所患“抑郁状态和抑郁症中度”是否属于精神病以及原告医疗期起止时间进行司法鉴定,对此郝杰及移动公司明确表示不申请鉴定。尽管如此,但为保障原告合法权益,主审法官依法当庭指定陪同郝杰前来起诉的其母亲,为郝杰诉讼期间法定代理人。不过庭审中,郝杰再次明确表示不同意在本案中进行劳动能力鉴定。

2014年4月,东城法院一审认定郝杰要求与移动公司签订无固定期限劳动合同的诉讼请求,理由不足;主张其应享有24个月的医疗期,缺乏事实依据,驳回了其诉讼请求。2015年4月市二中院作出驳回上诉,维持原判的终审判决。

法官释法

焦点一: 原告郝杰所患疾病医疗期是否为6个月?

该案一审的主审法官,东城法院民六庭副庭长杨文起指出,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。根据相关

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3个月到24个月的医疗期。

具体规定为,实际工作年限10年以下的,在本单位工作年限5年以下的为3个月;5年以上的为6个月;实际工作年限10年以上的,在本单位工作年限5年以下的为6个月;5年以上10年以下的为9个月;10年以上15年以下的为12个月;15年以上20年以下的为18个月;20年以上的为24个月。

本案中,郝杰的实际工作年限10年以下,其在本单位工作时间5年以上,依据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》,其医疗期为6个月,符合法律规定。

郝杰与移动公司的劳动合同期限至2010年7月31日,而在此期间郝杰因患病处在医疗期,故移动公司不得与郝杰终止劳动合同,双方劳动关系顺延至医疗期满,即2010年7月31日向后至6个月,至2011年1月31日终止。

劳部发[1995]309号文件第76条规定,职工患病或非因工负伤,根据本人实际参加工作的年限和本企业工作年限长短,享受3至24个月的医疗期。对于某些患特殊疾病(如癌症、精神病、瘫痪等)的职工,在24个月内尚不能痊愈的,经企业和当地劳动部门批准,可以适当延长医疗期。

然而本案中,郝杰所患“抑郁状态及抑郁症中度”,不属于特殊疾病(癌症、精神病、瘫痪),因此不适用医疗期24个月。另外最重要一点,即便医院为郝杰开具了患有“精神病”的证明,但如果其要求享受24个月的医疗期,也必须进行司法鉴定。但在庭审中,郝杰明确表示自己不进行司法鉴定。所以,其诉讼请求未获法庭支持。

同时杨文起还指出,《劳动合同法》第45条规定,劳动合同期满,劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的,劳动合同应当顺延至该情形消失时终止。如果劳动者提出延长医疗期,需要提出申请并经用人单位

同意才能延长,超过24个月的,还需劳动主管部门批准,故并非当然适用24个月医疗期。

焦点二: 劳动合同因医疗期顺延期满,用人单位欲终止劳动合同关系时,是否需要进行劳动能力鉴定?

根据劳部发[1996]354号关于《实行劳动合同制度若干问题的通知》及劳办发[1997]18号关于对该文件的有关问题解释的通知规定,劳动者患病或者非因工负伤,医疗期满或者医疗终结时,用人单位应对劳动者进行劳动能力鉴定,根据不同等级作出不同处理。因此,对劳动者进行劳动能力鉴定是医疗期满或者医疗终结时的用人单位的法定义务,劳动关系并不必然因为医疗期满或者医疗终结而自然终止。

本案中,移动公司于2012年5月28日,向郝杰送达《医疗期协议》及《劳动能力鉴定告知书》,通知原告进行劳动能力鉴定,程序合法,尽到了相关义务。

焦点三: 在劳动者拒绝进行劳动能力鉴定情况下,用人单位能否终止劳动合同?

因劳动能力鉴定是双方的行为,因此在用人单位已经按照规定要求劳动者进行劳动能力鉴定,劳动者对此予以拒绝,应视为劳动者放弃相关权利,此种情况下,用人单位可以与劳动者终止劳动关系,因为用人单位无权强迫劳动者进行劳动能力鉴定。

本案中,2012年5月28日,移动公司向郝杰送达《医疗期协议》及《劳动能力鉴定告知书》,通知原告进行劳动能力鉴定。2012年5月31日,郝杰在给移动公司的回信中明确表示“恕不从命”,在此后的庭审中,郝杰亦明确拒绝进行劳动能力鉴定,因此移动公司作出的双方劳动合同关系应于2012年6月21日终止决定,合法有效。