

【法律咨询台】

游泳卡过期无法使用
工商调解客户获赔偿

随着天气越来越热，许多消费者选择游泳这项运动，一方面可以在水中享受清凉，另一方面还可以塑身修型，真可谓是一举多得。近日，延庆工商分局香水园工商所接到一起关于游泳卡过期的投诉，最终帮助消费者张女士挽回了损失。

典型案例：

去年，消费者张女士在延庆某游泳馆办理了一张计次游泳卡，因为没什么时间，夏天过去之后还剩余6次未使用。今年7月份，张女士来到游泳馆，打算将未用完的次数使用，但没想到商家以游泳卡过期为由，拒绝让张女士在游泳馆游泳。无奈之下，张女士来到香水园工商所进行投诉，工商干部在了解到张女士的情况后，立刻到游泳馆开展调解工作，经执法人员了解，虽然商家设置了一些告知制度，但其计次卡作为格式合同，存在着有效期告知欠缺，服务期限提示欠缺的缺陷。通过调解，最终，商家同意补偿给张女士6张游泳票，让张女士可以来游泳馆继续游泳，张女士对调解结果表示满意。双方都对执法人员的调解工作称赞有加。

工商提醒：

为了让更多的消费者避免不必要的损失，延庆工商分局在此提示广大消费者，报名参加游泳活动时应注意以下几点。

首先，选择证照齐全的正规游泳中心。因为对于游泳馆来说，其泳池卫生至关重要，游泳馆的卫生设施应定期消毒。所以消费者尽量选择证照齐全的游泳中心或游泳馆，查看该游泳馆设备是否齐全，是否配有急救设备、救生圈，最好配有专职救生员、医务人员以及处理紧急事故的设施和药品。

第二，签订合同协议。消费者在决定办卡或进行单次消费时，最好提前签订合同或协议，仔细查看合同中是否明确标有游泳馆的责任义务等内容，如果需要办理会员卡，消费者要询问好关于退卡或出现问题时的赔偿情况，确保签订合同前沟通详尽。

第三，留存发票收据。消费者在交款后，一定要留存好相关的发票和收据，确保出现问题时，可以及时通过票据进行维权。另外，消费者在游泳时应该注意，在换好游泳服装后，要将自己的衣服、物品在保管箱锁好，注意财物安全。

马延景



北京工商延庆分局 协办

谎称违纪打算赶走两次签约员工

单位违法被判签无固定期限合同

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》规定，单位与员工连续订立两次固定期限劳动合同，第二次合同到期后员工继续在原单位工作的需签订无固定期限劳动合同。而肖文琦遇到的情况比较特别，单位在其继续工作两个月后才提出终止。她不同意，单位就以旷工为由来解除她的劳动关系，本案经过一裁二审，最终以单位彻底败诉收场。

“这一折腾，社区服务中心不得不让我继续上班。”肖文琦7月19日告诉记者：“尽管它可能会给我‘穿小鞋’、‘挑毛病’，但立得正、行得正，我不怕刁难！”

连签两次劳动合同
竟被要求劳务派遣

“作为女性，我已经快40岁了，再出去找工作不容易。”肖文琦说：“我学的是计算机专业，2010年入职到海淀这家社会服务中心。”

记者看到，她与中心签订的两份劳动合同期限分别是：2010年12月1日至2011年12月31日和2012年1月1日至2013年12月31日。合同约定其工作岗位是服务中心网络信息员，基本工资为本市最低工资。

“我是外地人，能够在北京找份工作不容易。因此，入职后我一直兢兢业业工作，从未出现过差错。”肖文琦说，第一个劳动合同到期后，服务中心很顺利地与她续签了第二份劳动合同，但这一次出了岔子。

“2013年12月25日，服务中心非正式通知我说，你的合同将要到期，如果要签的话，得尽快跟劳务派遣公司签，晚了怕耽误上保险。”肖文琦说，服务中心对此的解释是：根据上级主管单位关于减少劳动合同工的指导意见，她如要继续在该单位工作，需要与劳务派遣单位签订劳动合同，再通过劳务派遣方式派驻该单位工作。而她向上级单位询问此事，不仅未得到确认，连大门都进不去。

“如果是公开的、合法的举措，有正式的文件、政策，服务中心和上级单位为什么不大大方方让我看呢？如果确有这样的规定，我可以自动离职走人。”肖文琦说，就这样她未离开单位，并与中心领导交涉，中心也继续为我发工资、缴社保。

岂料，去年3月底，中心竟以旷工为由，要解除其劳动关系。

员工认为单位违法
单位反称员工违纪

“我知道《劳动合同法》明文规定，劳动者连续签订两次劳动合同之后，继续在原单位工作应签订无固定期限劳动合同。可

中心竟让我改成劳务派遣，继续从事原来的工作，这不是故意违反法律规定吗？”肖文琦说，被谈话后她一方面向上级核实相关政策规定，一方面与中心领导交涉。

“2014年1月至2月份，服务中心继续让我上班，并按时发工资缴社保。”肖文琦说。

对此，服务中心称：合同到期后，肖文琦始终不肯离职，单位本着妥善解决问题的态度，在春节前后继续安抚她的情绪，并应其要求，在2014年2月为其缴纳了2014年1月、2月的社会保险，但自2014年3月开始，肖文琦始终未去单位。

肖文琦回忆说，2014年2月13日之后，中心何副主任明确向其告知，根据上级主管单位要求，如要继续在中心工作，需要通过劳务派遣的方式。因其不同意这种用工方式，在当年2月28日单位向其告知“不与劳务派遣单位签订劳动合同就不用来上班了”后，她办理了工作交接，之后，未再到岗工作。

“我认为服务中心的做法违反劳动法律法规，属违法解除劳动合同关系。但服务中心反咬一口，说是未来单位上班属于旷工，构成严重违纪，应当以此来解除我的劳动关系。”肖文琦说。

该中心负责人也向记者证实，单位确实从2014年3月26日开始，通过电话、短信、快递、登报方式告知肖文琦双方解除劳动合同关系，理由是旷工。

员工申请仲裁在先
不应适用旷工解职

为证明服务中心所述属实，何副主任向记者展示了相关通知内容，即2014年3月26日的短信、电话，3月27日信件邮寄证明和3月28日的登报公告，以证明肖文琦因旷工被解除劳动合同，且自2014年3月26日生效。

短信内容为“肖文琦，你多日旷工，单位通知你解除劳动关系。社区服务中心”；含有“因未到岗上班，单位通知解除劳动关系”内容的电话录音；邮件签收短信；视频资料；内容为“肖文琦：你已旷工多日，严重违反劳动纪律，现单位向你提出解除劳动关系”，落款时间为2014年3月28日，登载在报纸上的通告。

肖文琦认可收到上述内容的短信，并接到上述内容的电话，但不清楚发短信及打电话人是谁。肖文琦认可快递中载明的地址为其家庭住址，但称未收到上述快递。但她不认可其他证据真实性，不认可存在旷工，不认可服务中心曾做出解除通知。

仲裁委受理肖文琦的申请后裁决：确认双方自2010年11月27日起至今存在劳动关系，服务中



心支付肖文琦2014年1月1日至2014年2月28日期间未续订无固定期限劳动合同二倍工资差额2800元，双方协商订立无固定期限劳动合同。

服务中心不同意裁决诉至法院。请求确认双方劳动合同关系已于2014年3月26日解除，判令服务中心无需向肖文琦支付二倍工资差额2800元，判令双方不订立无固定期限劳动合同。肖文琦则变更请求为：确认双方于2014年1月1日起已建立无固定期限劳动关系。

一审法院审理查明，双方签有两次固定期限劳动合同，劳动合同到期后，服务中心要求肖文琦与劳务派遣单位签订劳动合同，肖文琦对此不同意，双方在协商未果的情况下，肖文琦工作至2014年2月28日，并于2014年3月3日向仲裁委申请仲裁，此后，未向单位继续提供劳动。

一审法院认为，服务中心主张于2014年3月26日至28日期间向肖文琦以各种方式发出解除劳动合同通知，而上述期间正是双方就签订劳动合同等问题产生争议而处于仲裁委处理阶段，并非肖文琦无故旷工，因此，服务中心以肖文琦旷工为由解除双方劳动关系于法无据，法院对此不予支持，而对于肖文琦要求存续劳动关系的主张予以支持。

鉴于双方已符合订立无固定期限劳动合同的条件，现肖文琦要求确认双方于2014年1月1日起已建立无固定期限劳动关系的主张于法有据，法院予以支持。因服务中心未与肖文琦签订无固定期限劳动合同，依法应向肖文琦支付2014年1月1日至2月28日期间未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额2800元。

上诉改口未说派遣
二审认定合同存续

服务中心不服一审判决提起上诉，请求改判双方劳动关系于2014年3月26日解除。同时改口称：用人单位从未要求劳动者与派遣单位签约，其已告知肖文琦合同到期后不再与其续签。其二，劳动合同到期后，劳动者故意制造劳动关系存续的假象，肖文琦在2014年1月1日至2月28日并未向单位提供劳动；其三，劳动合同已经不能继续履行，岗位本身和工作环境上都不允许肖文琦继续工作。

服务中心还提交《北京市社会保险费补缴明细表》，用以证明其在2014年1月已经停止为肖文琦缴纳社会保险，经肖文琦要求才补缴的社会保险，双方的劳动关系在2013年1月合同到期时已经终止。

二审法院认为：双方在是否与劳务派遣单位签订合同协商未果的情况下，肖文琦继续在单位工作。在仲裁处理期间单位以多种方式解除双方劳动关系，并称员工为无故旷工，而非并非无故旷工，更暴露出单位作出的解除劳动合同决定的送达程序存在瑕疵。此外，服务中心提交《北京市社会保险费补缴明细表》，用以证明因劳动合同到期终止停缴肖文琦的社保，而该证据恰恰证明双方劳动关系继续依然存续，并不能证明双方劳动关系已经解除。

故此，服务中心的主张依据不足，对其上诉请求不予支持。鉴于一审判决认定事实清楚，适用法律正确，裁决驳回上诉，维持原判。