



【法律咨询台】

违法使用格式合同 工商查处罚款3000

格式合同是提供合同的一方为反复使用而制定的一种合同形式，其具有效率高、成本低、便于交易等优势，在日常交易中使用比较广泛。近年来，有些商家为了免除自身责任或承担的风险，擅自设定不公平格式条款，变相侵害消费者合法权益。针对企业使用不公平消费类格式条款问题，怀柔工商分局积极履职，严肃查处了一起餐饮企业违反公平合同条款的案件。

典型案例

2015年4月，怀柔工商分局执法人员在对一餐饮企业检查时，发现在店内使用的会员卡中含有“本卡最终解释权归XX公司所有”内容的合同格式条款。经调查，该会员卡为企业自行制作，可用来对餐饮消费做打折优惠，但具体可打折的范围未公开明晰，且最后一项条款标明“本卡最终解释权归XX公司所有”。该餐饮企业行为违反了《合同违法行为监督处理办法》规定，属于经营者在消费类格式条款中排除消费者解释格式条款的权利的行为。执法人员依法责令当事人立即停止违法行为，并处罚款3000元。

工商提醒

合同条款的解释权并非一方当事人所享有，而是由合同各方当事人共同享有。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。消费者在消费过程中一定要增强维权意识，要明确知晓自己在消费过程中的合法权益，遇到消费类格式合同存在不公平格式条款时，一定要及时向工商部门举报。

法规链接

《合同违法行为监督处理办法》第十一条第(四)项规定：经营者与消费者采用格式条款订立合同的，经营者不得在格式条款中排除消费者解释格式条款的权利。

《合同违法行为监督处理办法》第十二条规定：当事人违反本办法第六条、第七条、第八条、第九条、第十条、第十一条规定，法律法规已有规定的，从其规定；法律法规没有规定的，工商行政管理机关视其情节轻重，分别给予警告，处以违法所得三倍以下，但最高不超过三万元的罚款，没有违法所得的，处以一万元以下的罚款。

江小培



怀柔工商专栏

不加领导微信 职工就该被炒?

职工：单位做法太荒唐 律师：公司涉嫌违法解约

□本报记者 盛丽

事件回顾 不愿加领导微信 90后女工被辞退

90后员工小杜在今年6月入职广州天河一家快消品公司，担任业务类文员。从她入职以来，部门男领导就要求加她的微信，说有工作安排需要在微信群里面通知。

小杜为保护自己隐私，一直不愿意通过领导认证，并坚持工作的事情就在公司处理，微信是私人的，她不愿意把工作带到生活中。

但是，到了8月初，她所在的公司人力资源部以不配合领导工作为由，辞退了小杜。理由是她的男领导反映其不肯通过微信验证，无法安排工作。

职工声音 观点1：单位做法荒唐

采访中，不少人表示，单位辞退小杜的理由不合理，很荒唐。

“微信本来是朋友间沟通交流的一个平台，如今，却有人因为它而丢了饭碗。不加领导微信，就要被辞退。在劳动者法律意识越来越强的今天，还有如此咄咄怪事，真的很令人费解。”职工李国强抱怨道。

“曾经看到一则新闻，说的是一名员工因为工作太累，在自己的微信朋友圈中发了几句牢骚，结果被领导辞退。”李国强表示，我认为微信是熟人之间比较私密的社交工具，大家可以在上面展示自己生活中最真实的一面，而工作上的问题可以通过其他方式交流，比如电话、短信甚

至面对面交谈。微信具有私密性，每个人都有权利决定自己朋友圈的范围，所以职场人对于领导的无理要求完全可以拒绝。

“听完小杜的遭遇，我很同情。对于她的单位，我想说很荒唐。”从事行政工作的80后职工石荟说，“我觉得单位用这个理由辞退员工不合理。单位辞人都要有正当的理由，而且规定是要体现在文字上。”

观点2：应建立工作群

“我们单位和员工签订合同的时候，会协商有相关的内容，比如辞退条件等，这对于单位和员工都是种保护。”石荟告诉记者，“为了规范用工管理，我觉得单位可以给员工建立一个工作账号，把私人账号分开，这样就可以避免不必要的麻烦。”

关于石荟提到的这点，员工李倩表示赞成，“我觉得微信属于私人的沟通工具，员工有权利拒绝添加。安排工作可以通过其他途径，例如当面，邮件等更为正规的途径。还有，公司辞退的理由不充分，不符合劳动合同法相关规定，小杜可以要求单位工会组织出面协调，协调不成，可向相关部门申请劳动仲裁。”

观点3：员工反应过激

还有部分人表示，小杜的反应有些过激。“其实，我感觉微信就是普通的沟通工具，好友里加上领导也没什么大不了的。领导又不是只加部门一个员工，而且是为工作。现在不少单位都是通过微信发通知。这位员工，可以采用变通的方法，应该先加上这位领导，然后如果发现领导有什么过分行为，再加以回绝。达

到自我保护。”员工刘蕾说。

“我觉得这个事情需要正反过来看。这个公司确实有点小题大做，不加微信不能成为被辞退的理由，不应该把工作与生活混为一谈。个人方面，如果不希望领导看到个人隐私，可以将其屏蔽，但这并非不加领导微信的理由。领导会从不加微信看到个人的团队意识，对她个人而言，从这点也能看出其不大好管理。”职工贾卫说。

律师说法 单位涉嫌违法解除劳动合同

北京市辽海律师事务所律师张建徽指出，由于案件的具体过程，报道中谈的相对简略，因此整个事件的具体过程并不十分清楚。如果真如报道中所述，员工因为拒绝添加领导微信就被辞退，单位的做法明显欠妥，涉嫌违法解除劳动合同。

《劳动合同法》关于解除劳动合同的规定主要集中在该法第36条、第39条、第40条等条款中。其中，第36条规定双方协商解除的情形：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”第39条规定了用人单位可以直接解除与劳动者的劳动关系的情形：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：在试用期间被证明不符合录用条件的；严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的等情形。第40条规定：有“劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作”等情形的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本

人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。

首先，本案情形不适用第36条规定的情形，因为双方明显没有协商。

其次，能否适用《劳动合同法》第39条中规定的情形，主要集中在其中第二项上，即员工拒加微信好友的行为是否属于“严重违反用人单位的规章制度”。实践中，“严重违纪”是用人单位炒人时最容易采用的借口，因为，其内容具有一定的模糊性，在认定方面，企业自身拥有较大的自由裁量权，很多员工因此被炒，往往有苦难言。

那么，员工不加领导微信，是否构成严重违纪呢？这里涉及到两个层次的问题，其一，企业现有规章制度关于“严重违纪”的内容是否涵盖“不加领导微信”的情形；其次，即使涵盖这样的内容，该规定制定的是否符合法定程序及是否经过公示，比如，经过职工大会或职代会讨论等。

再退一步讲，即使上述程序都走完，单位将“不加领导微信”规定为严重违纪，还存在是否合法的问题，毕竟，微信作为一种社交平台，其自身具有一定的个人属性和私密性。如果领导的微信号并非单位统一的工作号，而强行要求职工加入，明显有滥权之嫌。

至于第40条的规定，本案情形，更是明显不适用。

最后，上述报道中没有提到员工严重违纪的问题，公司人力资源部的处理也并未援引单位规章制度的相应条款，而是笼统的说“员工不配合领导工作”就解除劳动合同，是法律意识淡薄的表现，涉嫌违法解约。

售过期面包 没致损也应加倍赔偿

□颜东岳

半个月前，徐女士在一家面包店购买了价值260元的面包、蛋糕等食品，外包装袋注明的生产日期都是当天，保质期均为3天。徐女士当即回家和家人一起食用后，却发现全部有些变质变味，甚至有的已经相当严重。好在被及时发现，才没有造成中毒等后果。

在徐女士的一再质疑下，面包店店员不得不承认这些面包、蛋糕实际已经过期15天以上，只是面包店为了减少损失，曾更换包装，重新打上制作日期。而面对徐女士的加倍赔偿请求，面包

店却以并未给其和家人造成任何损害为由，只同意退货退款。请问：徐女士真的无权索要赔偿吗？

说法

徐女士有权向面包店索要3倍或10倍的赔偿。

首先，徐女士可依《消法》索要3倍赔偿。该法规定，经营者提供商品或者服务有欺诈行为的，应当按照消费者的要求增加赔偿其受到的损失，增加赔偿的金额为消费者购买商品的价款或者接受服务的费用的3倍；增加

赔偿的金额不足500元的，为500元。其中所指的欺诈，是指经营者在提供商品或者服务中，采取虚假或者其他不正当手段欺骗、误导消费者，使消费者的合法权益受到损害的行为。面包店明知面包、蛋糕已经过期多日，甚至已经变质变味，却为减少自身损失，通过更换包装，重新打上生产日期，制造当日制作，食品合格的假象，欺骗、误导消费者购买，明显具备对应特征。

其次，消费者可依据《食品安全法》索要10倍赔偿。该法规定禁止生产经营“超过保质期的

食品”“违反本法规定，造成人身、财产或者其他损害的，依法承担赔偿责任。生产不符合食品安全标准的食品或者销售明知是不符合食品安全标准的食品，消费者除要求赔偿损失外，还可以向生产者或者销售者要求支付价款10倍的赔偿金。”

即只要具有生产不符合食品安全标准食品、销售明知是不符合食品安全标准食品的行为之一，造成了消费者人身损害自然难辞其咎，即使没有造成消费者人身损害，消费者也有权索要10倍的赔偿金。