

# 预付式消费模式下，消费者遇哪些情形可要求解约退费？

预付式消费作为一种预期建立长久合作关系的消费模式，既有利于商家快速回笼资金，也可使消费者享受到种种优惠。然而，在合同履行过程中，可能因商家或者消费者的原因导致合同目的不能实现。在此情况下，消费者能否要求解除合同、退还费用？本文对相关情形作出了法律解析。

## 【案例1】

### 公司单方面改变培训地点，消费者有权主张解约退费

2025年3月1日，华某与一家公司签订培训合同，约定华某自2025年3月10日起在公司A培训点接受舞蹈培训，期限1年，培训费4000元。同年4月30日，公司发出《消费者告知函》，称A培训点因故停止培训，消费者应于2025年5月7日前从本公司另外3个培训地点中选择一处接受培训。华某认为，自己决定选择该公司的主要因素是A培训点紧挨其住所，更换后的3个培训点离其居住地很远，遂起诉请求解除合同并由公司退还培训费用。

那么，法院会支持华某的诉求吗？

## 【点评】

一方面，华某可以解除合同。2025年5月1日生效的《最高人民法院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》）第13条第1款规定：“消费者请求解除预付式消费合同，经营者存在下列情形之一的，人民法院应予支持：（1）变更经营场所给消费者接受商品或者服务造成明显不便；（2）未经消费者同意将预付式消费合同义务转移给第三人；（3）承诺在合同约定期限内提供不限次数服务却不能正常提供……”

服务场所的远近和交通便捷性对消费者决定是否订立预付式消费合同有重要影响。如果经营场所给消费者接受服务造成明显不便，显著增加消费者在途时间和交通成本，导致消费者在工作、生活之余就近接受服务的合同目的不能实现，那么，消费者有权请求解除合同。本案中，公司擅自更换培训地点，导致华某就近接受舞蹈培训的合同目的不能实现，因此，华某有权要求解除合同。

另一方面，华某有权请求返

还相应的款项。《解释》第15条第1款规定：“预付式消费合同解除、无效、被撤销或者确定不发生效力，消费者请求经营者返还剩余预付款并支付利息的，人民法院应予支持。返还预付款本金应为预付款扣减已兑付商品或者提供服务的价款后的余额。”据此，华某有权要求公司退还尚未消费的培训费用并支付利息。

## 【案例2】

### 购买瑜伽年卡后查出疾病，消费者有权解约退卡

2025年3月初，孟女士花8800元办了一张瑜伽年卡，每周4次课。同年5月12日，孟女士在体检时被查出心血管疾病，医嘱禁止从事练习瑜伽等运动，以免加重心脏负担引起不适。由于不能继续进行瑜伽健身，孟女士就要求瑜伽馆退还剩余课时费，但被拒绝。

那么，孟女士的要求有法律根据吗？

## 【点评】

《民法典》第533条规定了情势变更制度，该制度同样适用于预付式消费合同。《解释》第13条第2款规定：“预付式消费合同成立后，消费者身体健康等合同的基础条件发生了当事人在订立合同时无法预见、不属于商业风险的重大变化，继续履行合同对于消费者明显不公平的，消费者可以与经营者重新协商；在合理期限内协商不成，消费者请求人民法院变更或者解除预付式消费合同的，人民法院应予支持。”

本案中，孟女士在合同生效后被查出患有不宜再练瑜伽的疾病，这是双方在订立合同时都没有预见到的。如果继续练习瑜伽，则会对孟女士的身体极为不利，也就是说继续履行合同，对于孟女士明显不公平。所以，孟女士有权根据情势变更制度主张解除合同，请求瑜伽馆返还剩余预付款并支付利息。

## 【案例3】

### 合同约定“收款一概不退”，未必影响消费者主张权利

何某到某瑜伽店练习瑜伽并交费22620元。练习一段时间后，何某因家庭原因需搬到外地去，便向瑜伽店提出解除合同、退还剩余课时费21112元。然而，瑜伽店以服务合同中明确规定了“所交纳的费用不因任何原因退费”为由拒绝退费。

那么，此类“收款一概不退”的约定算数吗？

## 【点评】

商家往往在预付式消费合同设置有收款不退、丢卡不补、限制转卡、本店享有最终解释权等条款。

关于此类格式条款的效力，《解释》第9条作出了明确规定。根据规定，消费者主张经营者提供的下列格式条款无效的，法院应予支持：（1）排除消费者依法解除合同或者请求返还预付款的权利；（2）不合理地限制消费者转让预付式消费合同债权；（3）约定消费者遗失记名预付卡后不补办；（4）约定经营者有权单方变更兑付商品或者提供服务的价款、种类、质量、数量等合同实质性内容；（5）免除经营者对所兑付商品或者提供服务的瑕疵担保责任或者造成消费者损失的赔偿责任；（6）约定的解决争议方法不合理增加消费者维权成本；（7）存在其他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、不合理情形。

本案所涉合同中“所交纳的费用不因任何原因退费”的格式条款，排除了何某对未消费部分价款的所有权，限制了其自主选择权、合同解除权，不合理地加重了何某的责任，属无效条款。如果诉至法院的话，法院会判决解除合同，同时考虑到瑜伽店并未违约以及退费原因等，综合酌

定退费数额。

## 【案例4】

### 商家拒不提交其控制证据，可按消费者主张认定退费

杨某自2013年起在一家美疗馆接受美容美体、按摩等服务，交费上百万元。2020年底，该美疗馆更名为某健康管理公司，此后，要求杨某再交5000元才能继续享受服务。杨某认为，美疗馆的项目总是更新，上一次充的钱还没花完又得买新项目，钱越存越多，项目越做越乱，遂要求退还剩余款项，而公司表示杨某的预付款仅剩1万余元。因就退费金额无法协商一致，杨某遂起诉请求对方退还预付款547794元。

庭审中，杨某提供的银行卡对账单等材料证明其支付的款项总计为1016124.6元。某健康管理公司未就其向杨某提供服务的内容、次数、金额举证证明。根据杨某预付服务费的总金额、部分消费记录记载的合同履行频次，法院酌情确定某健康管理公司退还杨某服务费50万元。

## 【点评】

预付式消费中，合同文本以及记载消费金额、次数、预付款余额等信息的证据，通常由经营者控制，消费者经常面临“举证难”的维权困境。为此，《解释》第25条规定：“经营者控制合同文本或者记录消费内容、消费次数、消费金额、预付款余额等信息的证据，无正当理由拒不提交，消费者主张该证据的内容不利于经营者的，人民法院可以根据消费者的主张认定争议事实。”

本案中，某健康管理公司作为客户档案和交易资料的持有方，拒不提供完整的记载消费金额、次数、预付款余额等信息的证据，应当承担举证不能的后果，因此，法院可以根据杨某的主张、综合全案证据，对应返还的预付款金额作出认定。

潘家永 律师

通过虚假入职办理社保  
享有社保待遇属违法

读者陈黎黎（化名）近日咨询说，她一直没有正式工作但又想办理社会保险，以使自己能在养老、生育、医疗等方面享受到相应的社会保险待遇。最近，她准备在缴纳一定“管理费”的基础上与一家公司签订虚假劳动合同、办理虚假入职手续，通过“挂靠”向社会保险经办机构申办社保。她想知道：这样做有无法律风险？

## 法律分析

从陈黎黎介绍的情况分析，其想法一旦实施将面临严重的法律风险，最终的结局是钱花了但事办不成。之所以如此，原因如下：

《社会保险法》第五十八条规定：“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。”即用人单位缴纳社保的对象只能是其职工，也就是与其存在真实劳动关系的劳动者。而类似本案涉及的挂靠单位缴纳社保，指的是个人在与用人单位无真实劳动关系的情况下，以该单位职工身份缴纳社会保险。

就挂靠缴纳社保的处理，《社会保险基金行政监督办法》第三十二条规定：“用人单位、个人有下列行为之一，以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，按照《社会保险法》第八十八条的规定处理：（一）通过虚构个人信息、劳动关系，使用伪造、变造或者盗用他人可用于证明身份的证件，提供虚假证明材料等手段虚构社会保险参保条件、违规补缴，骗取社会保险待遇的……”

而《社会保险法》第八十八条规定：“以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。”即挂靠缴纳社保为法律所禁止，也不受法律保护，甚至要被法律制裁。

结合本案，陈黎黎与公司签订虚假劳动合同、采取虚假入职方式参加社保，实际上是通过“挂靠”形式恶意串通，欺诈社会保险经办机构办理社保，无疑属于法律制裁的范畴。

值得一提的是，《社会保险法》第五十八条第二款规定：“自愿参加社会保险的无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员，应当向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。”该规定表明，对应人员可以直接向社会保险经办机构申请办理社保登记，并不需要通过“挂靠”方式办理社保。

廖春梅 法官

# 职工可否同时与两家公司签订劳动合同？

## 编辑同志：

今年4月，我入职A公司当天，签订一份全日制劳动合同。该合同约定，我在A公司的工作时间为每天上午。因每天下午没事可做，我随后与B公司签订工作时间为每天下午的全日制劳动合同。

请问：在我不影响A公司工作，且A公司听取我报告此事后没有反对的情况下，我能否与B公司签订全日制劳动合同？

读者：梁梅梅（化名）

## 梁梅梅读者：

根据你的讲述，可以确认你与A公司存在劳动关系的情况下，仍然可以与B公司签订全日制劳动合同建立劳动关系。

《劳动法》和《劳动合同法》均没有对劳动者同时与两家用人单位建立劳动关系作出禁止性规定。

其中，《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳

动合同：……（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的……”

此外，《劳动合同法》第九十一条规定：“用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。”这就意味着只要劳动者没有对完成本单位的工作任

务造成严重影响，或者劳动者没有在本单位拒绝的情况下仍与其他用人单位建立劳动关系，按照法无明令禁止即为可行的原则，劳动者是可以同时与两家用人单位签订全日制劳动合同的。

与之对应，正因为你在B公司的任职不会对你在A公司的工作造成影响，且A公司得知情况后并没有反对，所以，你可以与B公司签订全日制劳动合同。

颜东岳 法官