

热点指南

一些培训机构利用家长学生因信息不对称而产生的焦虑心理,对教学规模、师资力量、培训成果等方面夸大宣传。家长在选择时应保持理性,不要轻信机构承诺,在合同洽商签订前,应明确己方要求并将合理要求在合同中予以确立

高考培训服务中暗藏哪些法律风险?

■ 邓可人

在高考中取得好成绩,进入一所优秀的大学是每一个学子的心愿。近年来,高考改革更加注重学生综合素质的提升和兴趣培养,也为培训机构创造了更多商机。很多学生家长支付了价格不菲的培训费,但是孩子最终并未取得理想成绩。高考培训当中存在哪些法律风险?

高额专业培训费但文化课成绩没达标

小静擅长跳舞,小静妈妈认识了一位舞蹈培训机构的负责人,其称小静条件不错,可以帮助考入舞蹈学院。小静妈妈与该培训机构签订协议书,约定该机构为小静考入舞蹈学院进行专业课辅导,按照合同约定支付舞蹈编创、培训费80万元,后续又支付了各项考试费用20万元,共计100万元。不料小静文化课成绩未过线,未被舞蹈学院录取,故小静妈妈起诉要求退还所有费用。舞蹈培训机构则辩称已履行合同约定,不同意退还费用。

法院经审理后认为,案涉协议约定,如因小静专业课成绩未通过,则退还全部舞蹈编创及培训费用;若文化课成绩未通过导致不被录取,上述费用不予退还。培训机构提交证据证明其为小静提供了专业课培训,且专业课成绩已达到招录标准,小静未被录取系因文化课成绩不达标,按照合同约定不予退还费用。法院最终判决驳回小静妈妈的诉请。

法官释法

依法成立的合同,自成立时生效,对合同当事人具有法律约束力,当事人应当按照约定全面履行自己的义务。本案中,因小静不符合协议书明确约定的退款条件,故其诉讼请求依据不足被判决驳回。学生和家長在订立教育培训合同时,应对合同条款进行细致阅读。



机构的背景提升服务和综合素质规划靠谱吗?

小丽与教育培训机构签订了《高考志愿填报合同》《自主选拔校测指导合同》《背景提升合同》,由该机构为小丽的孩子提供高考志愿填报、自主招生和背景提升服务,小丽为此支付了5万元服务费。在合同履行期间,该机构多人离职,且服务内容与服务内容不符,部分合同未盖章,公司管理混乱。签约一年后,机构人去楼空,故小丽诉至法院要求退还已支付费用,并主张机构存在欺诈,要求予以三倍赔偿。教育培训机构辩称,已提供背景提升服务和综合素质规划,该部分费用不予退还,对于未完成的服务内容,同意退还相应费用。

法院经审理后认为,小丽主张经济损失及撤销合同,未就其主张的欺诈行为充分举证,法院不予支持。关于《高考志愿填报合同》,双方协商一致退款,法院不持异议。关于《自主选拔校测指导合同》,双方均认可未予以履行,相关培训费用应予以退还。关于《背景提升合同》,小丽主张培训机构提交的证书及报告成果不符合合同约定,但是小丽已全程参与,培训机构亦付出了一定的劳动成本,故根据合同实际履行情况,法院酌定退还服务费4万余元。

法官释法

民法典第一百四十八条规定,一方以欺诈手段,使对方在违背真实意思的情况下实施的

民事法律行为,受欺诈方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。一些高考教育培训机构为了招揽学生进行夸大宣传,虚构事实或隐瞒真实情况,从而使其家长基于错误的认识而与其订立合同。实践中比较典型的欺诈行为包括:通过比较有影响的人扩散虚假信息、在公共社交平台上发布与教育培训相关的虚假情况、向学生家长传递学生在培训机构的虚假正面信息。

学生家长在主张培训机构存在欺诈时应注意以下方面:1.提交证据证明被告存在欺诈行为,包括夸大宣传、实际提供服务与被告承诺和合同约定明显不符,此类证据如合同、日常沟通记录、宣传海报及手册等,在日常合同履行过程中就应当及时保留。2.当事人主张合同欺诈将导致合同被撤销、自始无效的法律后果,撤销权属于形成权,法律对形成权的行使规定了除斥期间。民法典第一百五十二条规定,当事人自知道或者应当知道撤销事由之日起一年内,或者自民事法律行为发生之日起五年内,没有行使撤销权的,撤销权消灭。学生家长在得知培训机构存在欺诈情形时,应及时提起诉讼主张权利。3.学生家长接受教育培训机构并支付相应费用,属于消费行为。若培训机构存在欺诈情况,可依据消费者权益保护法主张三倍赔偿。

培训公司承诺可以让孩子戒网瘾考名校

小天沉迷网络,无心学习,小天妈妈非常着急。某培训公司称,他们可以针对小天制定专门的心理辅导和教育培训,小天资质不错,经过培训可以考入某名校。心急之下,小天妈妈与该培训公司签订了协议书,约定由该培训公司为小天提供心理辅导及家庭教育指导服务,促进服务对象提高分数,实现自我教育成才。协议签订后,小天妈妈支付了服务费,合同期内小天接受了一对一教育培训和心理辅导,然而,小天的高考成绩未能达到上某名校的分数线。

小天妈妈认为该公司提供的服务名不副实,未达成其承诺的目标,且该公司未取得办学许可证,经营范围亦无教育培训和课外辅导,故主张协议违反强制性规定应属无效,要求退还全部款项。培训公司辩称,其已完成服务内容,其提供的是心理咨询,而非传统意义上的学科培训;公司提供的服务在法律规定的范围内,不属于民办学科知识的特殊许可范围。

法院经审理后认为,小天妈妈主张培训公司未取得办学许可证,违反民办教育促进法有关规定,要求确认协议书无效。“民办学校”和“教育培训机构”,在性质上、适用法律、登记机关、运营模式等方面均有不同。本案培训公司是在工商行政管理部门登记的,营

利性、非公益性质的法人单位,对其适用的法律应为“公司法”“民法”等,非民办教育促进法的调整对象。协议书系双方真实意思表示,且内容不违反法律、行政法规的规定,应属有效。协议书中未就受培训对象最终所取得的成绩或考取院校进行约定,且小天妈妈亦未对此提供证据,故法院对小天妈妈的陈述不予采信,其主张协议书无效并退还费用的请求,缺乏事实和法律依据,法院均不予支持。

法官释法

关于合同无效问题,根据相关司法解释规定,培训机构未取得办学许可证、超经营范围订立合同的,如机构提供的是经营性培训,不属于国家限制经营、特许经营及法律禁止经营的范围的,人民法院不因此认定合同无效。本案培训公司为营利性法人,而非民办学校,不受民办教育促进法调整,故案涉协议合法有效。

本案中,小天妈妈轻信培训公司能帮助小天考入名校的承诺,但是协议中并未明确约定最终的录取院校和考试分数,即使有此条款亦违反相关政策规定而不受法律

保护。故家长在选择培训机构时应保持理性,不要轻信机构承诺,在合同洽商签订之前,应明确己方要求并将合理要求在合同中予以确立。另需提醒的是,教育培训仅是外在辅助,关键还是在于学生需通过培训提升自身能力。

当前,一些培训机构利用家长学生因信息不对称而产生的焦虑心理,用“包过保过”“名师家教”等字样,对教学规模、师资力量、培训成果等方面进行夸大宣传。为禁止此类乱象,各地对涉考类校外培训机构做出禁止性要求,包括不得进行虚假宣传、夸大培训效果,不得宣传炒作“高考状元”“升学率”“录取率”,不得超经营范围、违规开展高考志愿填报服务并违规收费等。培训机构应合法诚信经营,遵守国家政策和法律法规,否则可能会涉嫌违法违规经营,引发纠纷。

针对教育培训纠纷,法院将综合考虑合同约定内容、实际履约情况、双方的真实意思和主观过错等因素,基于双方的举证内容做出判决。培训机构若存在欺诈情形,可能会面临合同被撤销甚至构成诈骗罪的法律风险。

(作者系北京市海淀区法院法官)

一旦有人突发意外不幸身故,其近亲属在悲痛之余,还面临着遗产继承和分配问题。而查询、梳理、汇总、支取存款则是很多继承人不得不面临的一大难题

法律讲堂

如何便捷支取已故亲属存款

■ 史奉楚

近日,哈尔滨市阿城区法院审理了一起案件。

2022年12月,孙某意外去世,孙某生前无配偶也无子女,其父也于2021年去世,其唯一法定继承人为79岁的母亲赵某。赵某没有任何收入,希望能用儿子留下的40多万元存款继续生活,但银行因无法辨别赵某是否系孙某唯一法定继承人,拒绝了赵某的取款请求。赵某多次索要存款未果,故将银行诉至法院。法院通过调查查明:赵某与孙某系母子关系,孙某生前无配偶无子女,其父也先于孙某去世,赵某为孙某的唯一法定继承人。遂判决银行将孙某的定期存款41万元及利息支付给赵某。

现今,大多数人都会在银行等金融机构办理存款业务,而且会在多个银行办理此类业务。一旦有人突发意外不幸身故,其近亲属在悲痛之余,还面临着遗产继承和分配问题。而查询、梳理、汇总、支取存款则是很多继承人不得不面临的一大难题。

由于人口流动加大和一些人更换工作频繁等因素,一些人可能会在多个银行存款。加之人们隐私意识和边界意识增强,他们未必会将个人存款状况完全如实地告知亲属。那么,一旦这些人突然身故,在世时又未全面告知亲属存款状况,就会给继承人带来查询、支取存款的麻烦。

而在这些事件中,银行本身并无过错。因为银行确实不知道某人身故后有几个继承人,其财产是否通过遗嘱或赠遗方式进行了处分。即便有遗嘱或赠遗手续,银行也无法判断真伪。

实践中,通常是凭借能证明继承人与被继承人关系以及遗产分配方案的公证文书支取存款,如果因为亲属之间存在纠纷等无法达成一致意见,则应通过诉讼方式支取存款。而无论是诉讼还是公证,其前提条件是人们能清楚地了解已故亲属的存款。否则便无法充分有效地继承和分配遗产,导致一些人的遗产长时间无法得以分配和继承,甚至成为“无主财产”。亡故者亲属则无法充分地享有和分配原本应归其继承的遗产,其

财产权被“间接侵害”。

在信息共享已经相当充分的今天,查询并支取亡故亲属存款不再该成为难题。如为解决执行难问题,根据相关部门的规定,通过人民法院的执行系统可以实现“总对总”查询被执行人在多个银行和支付宝等平台的存款以及房产、车辆、股票、基金等财产。完全可以借鉴上述经验,授权司法行政、公安、民政、卫健等掌握人们亲属关系的部门通过相关系统快捷地查询已故人员的亲属关系并出具证明。

同时通过亡故者身份证件在相关系统“一键”查询其财产状况并向亲属提供证明材料,然后由亡故者亲属凭借相关证明材料支取存款。并应给予银行一定的豁免,即如果发生存款被支取后,有亲属出现要求重新分配遗产的情况时,除非银行存在极度不负责任的情形,否则不应让银行担责,而应由亲属间自行解决或通过诉讼解决。可以说,便捷查询、便捷支取亡故亲属存款在信息共享已经非常充分的当下并非难事,其理当成为简政便民、畅通为民服务渠道的一项基本公共服务。

(作者系河南省南召县人民法院法官)

家事法苑

民法典规定了夫妻一方因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等负担较多义务的,离婚时有权向另一方请求补偿,另一方应当给予补偿。这条法规唤醒了沉睡已久的家务劳动补偿制度

■ 沈婧 周韦

近期,“全职太太”离婚,获200万元家务劳动补偿”的词条冲上热搜,引发众多网友的热议。大家广泛认可的补偿金额,似乎已经为“全职太太”的家务劳动价值正名,但现实中每个“全职太太”都能获得百万元家务补偿吗?

法律规定

民法典第一千零八十八条规定了夫妻一方因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等负担较多义务的,离婚时有权向另一方请求补偿,另一方应当给予补偿。具体办法由双方协议;协议不成的,由人民法院判决。

这一条唤醒了沉睡已久的家务劳动补偿制度,众多承担较多家务的“全职太太”或“全职先生”在离婚时都会要求对方支付家务补偿金,以弥补自身被牺牲的职业发展机会和缺失的社会工作技能。

那么实践中为家庭牺牲自我发展的“全职太太”们究竟能获得多少补偿金额呢?

案例统计

我们根据媒体报道并通过专业网站检索统计了自民法典颁布以来的家务补偿案例,其结果表明不同案例当事人获得的家务补偿金额差别巨大:有的“全职太太”能获得200万元的补偿金,有的“全职太太”却只获得了2万元的补偿金,其中仅有3例女方获得了较大数额(50万元以上)的家务补偿金,并且较大数额家务补偿金的获得全部是通过双方协商男方自愿支付,而非法院判决支付。有7个案例的当事人因未能提供证据充分证明一方承担较多家务劳动而被法院判决不予支付家务补偿金。

在法院判决支付的案例中,补偿金额基本在10万元及以下。个别案例判决金额超过10万元,是因为具有其他影响金额的特殊情形,如养育8个孩子,一方从未提供家用等。

由此来看,像200万元的巨额家务补偿金一般情况下只能通过双方协商,另一方自愿支付的方式才能实现。如果由法院判决的话,家务补偿金额一般不超过10万元,法院会综合考虑结婚年限、双方经济情况、家务劳动强度、一方因家务劳动丧失的机会成本等因素判决家务补偿金额。

风险应对与防范

1.在离婚发生时,优先选择与对方协商家务补偿金的具体数额。
2.在协商达不到满意结果时,充分收集证据,通过法院判决来主张自身诉求。

为避免不必要的权益风险,“全职太太”“全职先生”可以密切关注家庭收支动向,掌握家庭财富状况,与对方约定支付“全职太太/先生”一方的工资等来保障自身权益。同时也要注意保存平时承担较多家务的证据,如请假单、微信聊天记录等,为自己的家务补偿诉求提供充分证据。

(作者系上海家与家律师事务所律师)



员工实施性骚扰,企业予以解雇合法吗?

王某在我公司的车间工作。最近几个月,王某在车间经常对女同事马某进行言语挑逗,不时往马某的手机上发送淫秽图片。更为严重的是,王某还在同事面前公然宣称马某是他的女人。公司接到马某的投诉、经调查属实后,对王某进行了批评,责令其停止骚扰。可王某仍不改正,给马某造成了很大的精神压力,严重影响了马某的正常工作生活。民法典实施后,我公司就建立了预防与处理性骚扰的机制,还及时修订了员工手册,明确规定禁止职场性骚扰,对违反者视其情节轻重给予批评教育或者解除劳动合同。公司除了将新规定印发给男职工外,还开展了“反性骚扰”宣传月活动。请问,我公司如果解雇王某是否存在风险?

读者 罗立仁

罗立仁读者:

一方面,用人单位具有预防与制止职场性骚扰的法定义务。民法典第一千零一十条第二款规定:“机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”据此,用人单位应当从以下方面履行好保护女职工义务:一是建立预防与处理性骚扰的完整机制,包括性骚扰的预防、受理投诉、调查处置的具体措施及其流程;二是在规章制度中明确规定禁止性骚扰,以及违反规定的后果如辞退、开除等;三是加强“反性骚扰”宣传,在易发生性骚扰场所安装监控;四是及时受理投诉,采取调查处置措施。本案中,王某的行为违背了王某的意愿,属于性骚扰性质,你公司对此进行调查与处理,是履行用人单位法定义务的体现。

另一方面,你公司解雇王某不存在法律风险。劳动合同法第三十九条第二项规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。本案中,你公司员工手册有“禁止职场性骚扰”的规定,并明确了相应的法律后果,王某对员工手册中的新规定也完全知晓。而且,王某在被公司批评教育、责令停止侵害后仍继续骚扰马某,属于屡教不改,构成严重违反公司的规章制度。据此,你公司可以以王某严重违反规章制度为由,作出与王某解除劳动合同的决定。

安徽警官职业学院教授 潘家永