



12

星期四

2025年3月13日

投稿邮箱:

236593308@qq.com

□主编:杨波

□编辑:韩春艳

□美编:刘侯彬

了解更多达州本土资讯,请扫描二维码,关注达州融媒APP。



达州融媒

退货商品受损影响二次销售

法院对“七日无理由退货”说不

本报讯(见习记者 王刚)当下,网购成主流购物方式。7天无理由退货规则是消费者网购的“定心剂”,有力保障了消费者权益,但这并非意味着可随意、无条件退货。近日,万源市人民法院审结一起网购退货纠纷案,依法判决消费者曾某返还某电商平台商户2500元货款。该案明确“七日无理由退货”规则适用边界,指出消费者退货商品存在人为损坏影响二次销售时,不得强制适用该规则。

2024年10月,曾某在某体育用品公司

抖音店铺购买价值2500元的台球杆,签收次日以“质量欠佳”为由申请退货退款。商家验货时发现台球杆存在多处明显划痕,严重影响二次销售,遂拒收退货包裹。平台介入后仍支持消费者退款诉求,商家不服诉至法院。

法院审理查明,涉案台球杆表面划痕系曾某使用不当造成,商品已不符合“完好”退货标准。法院认为,根据《中华人民共和国消费者权益保护法》第二十五条,消费者行使“七日无理由退货”权利应以保持

商品完好为前提。本案中退货商品已产生明显使用痕迹,实质改变商品性状,商家有权拒绝退货。曾某强行退货并收取退款构成违约,应承担退还货款责任。

主审法官强调,“七日无理由”制度旨在保障消费者验货权益,绝非“试用期”机制。消费者行使权利时应秉持诚信原则,若因查验需打开包装,应以“确保商品完好”为底线。商家与平台在处理退货时,也需建立规范的商品查验流程,留存影像证据,共同维护公平交易秩序。

退役不褪色 巾帼铸警魂

——记达州市公安局强制医疗所教导员陈曦

脱下“橄榄绿”,换上“藏青蓝”,身份转变,使命如一。她就是达州市公安局强制医疗所教导员陈曦。20多年来,她用坚守与担当,在不同岗位诠释着忠诚,将青春奉献给国防与人民安全事业。她是“退役不褪色,换装不换志”的生动写照,更是新时代的巾帼楷模。

“当兵就要当尖兵”

1995年12月,17岁的陈曦怀着对军旅生活的无限憧憬,毅然剪去长发参军入伍。初进军营,高强度的训练让这个女孩有些吃不消,可她骨子里那股不服输的劲头被彻底激发。

战术训练场上,她一次次摔倒,膝盖、手肘布满淤青,手掌磨破了皮,鲜血渗出,她只是简单包扎,扯掉破皮又继续练。战友劝她休息,她咬着牙说:“当兵就要当尖兵,这点苦算什么!”白天训练时间不够,夜晚的操场便成了她的“加练场”。短短3个月,陈曦通过军事技能考核,令战友和教官刮目相看。

1997年,她经层层筛选,做为指挥控制化序列部队的一员被基地选拔参加全军军事演练,并圆满完成了任务。3年的军旅生涯,不仅练就了她果敢坚毅的品格,更铸就了她“关键时刻向前冲”的责任担当。

“把军人热血融入公安事业”

1999年,陈曦退役后进入达州市公安局,穿上警服的那一刻,她在心底立下誓言:“要把军人的热血和担当融入公安事业。”

进入公安队伍后,她历经多个警种,曾经为追寻嫌疑人,在冬日蹲守几天几夜。调入特巡警队后,常常深夜接处警。任务间隙,警车就是她的“临时宿舍”,倚窗而睡,稍有动静,便立刻惊醒。办公室里,她常年备着几套警服和便装,一有警情拔腿就走,陪伴父母、陪伴家人成了一种奢望。

2019年,陈曦担任达州市公安局强制医疗所教导员,面对精神肇事肇祸病人这一特殊群体,她深知责任重大。她认真学习业务知识,落实“一周一家访”、定期“送医上门”、与合作医院建立检查、救治、转院绿色通道等措施,构建公安、医院、社区、派出所、家庭多方合作模式和协作平台,形成肇事肇祸精神病人监管、治疗、康复、回归闭环,有力提升管控管治效率。

同时,她认真履行党支部副书记职责,打造强医所“三色”党建品牌,撰写的专报《关于打造“三色”党建品牌推动强制医疗工作向“深耕善治”转型的报告》获省厅领导肯定性批示,并在全市党建工作会上作交流发言,将部队思想政治工作经验与监管工作相结合,形成具有强医所特色的“1+3+N”思想政治工作法,并获得达州市思想政治工作优秀创新案例三等奖。□见习记者 王刚



巾帼法官显担当,法治护航绽芳华。为庆祝“三八”国际劳动妇女节,近日,通川区人民法院精心策划了一系列专题讲座和踏青活动,表达对女干警的

温暖关怀,助力她们在工作和生活中更出色地发挥自身潜力。图为踏青活动留影。

□通讯员 王滔 王虹入

福建省福鼎市某公司员工王某因拒绝接受降职调岗,被该公司以“旷工”为由辞退。随后,王某向福鼎市劳动仲裁委员会申请劳动仲裁,而公司因不服仲裁裁决,向福鼎市人民法院提起诉讼。近日,福鼎市人民法院作出判决,该公司因违法解除劳动合同,需向员工支付相应经济赔偿金及拖欠工资。

员工拒绝调岗后仍打卡 是否构成旷工?

2021年6月,王某与某公司签订《劳动合同》并入职,担任后勤专员一职。2023年8月,公司以《处罚通告》的形式对王某作出降职1级的决定,同月将王某的岗位调整为后勤助理,并作出《新岗位报到通知书》,要求王某9月到新部门报到。王某对通知书及岗位调动明确表示拒绝,并在原岗位继续考勤打卡。

一周后,公司以王某未到新岗位报到、累计旷工3天为由,向其出具了解除劳动合同通知书。随后,王某向福鼎市劳动仲裁委员会申请劳动仲裁,而公司因不服仲裁裁决,向福鼎市人民法院提起诉讼。

法院审理认为,公司对王某进行降级和调整工作岗位的依据是《处罚通告》中提到的两个事件。然而,根据公司提交的证据,无法完整还原这两个事件的真实情况,也无法证明王某存在不履行岗位职责或被客户投诉、严重抵触上级领导工作安排的情形。因此,《处罚通告》的作出缺乏事实和法律依据。

此外,根据劳动合同法相关规定及劳动合同的约定,工作岗位和工作内容的调整属于对劳动合同的重大变更,应征得王某的同意并签订书面变更协议。但公司仅依据《处罚通告》直接向王某发出书面通知,未与其进行任何协商。在王某提出书面异议后,公司仍坚持要求其到新岗位报到。

因此,公司未能证明其单方面对王某工作岗位和内容的调整具有合理合法性,应承担举证不能的不利后果。在双方未签订变更后的书面劳动合同的情况下,王某有权拒绝到新岗位报到,并继续在原岗位进行考勤打卡。因此,王某未到新岗位报到的行为不构成旷工,公司以旷工为由解除劳动合同属于单方违法解除,法院遂依法作出上述判决。

□记者 闫军 整理



中共达州市委依法治市委员会办公室

达州市司法局

法治达州

公共法律服务热线:

12348

市司法局官方网站:

http://sfj.dazhou.gov.cn/