

中招“套路贷”该如何挽回损失？

■潘家永

遇“套路贷”虚假诉讼，应及时申诉

案例二：2017年7月，屈某向某借贷公司借款5万元，期限6个月。该借贷公司通过签订阴阳合同、到期不接收还款等手段，导致屈某最终要还20万元本息及违约金等，双方为此发生纠纷。2018年6月，借贷公司起诉到法院，法院判决借贷公司胜诉。最近，该借贷公司被警方查获并认定属“套路贷”犯罪团伙。显然，先前法院判决屈某还款20万元的诉讼应属于虚假诉讼。屈某该如何要回他人借法院之手获取的钱财呢？

解读：虚假诉讼俗称“打假官司”，是指当事人为了谋取不正当利益，通过捏造事实、虚构虚假法律关系、伪造证据等方式向法院提起民事诉讼，使法院基于此而作出错误判决、裁定、调解，侵犯他人合法权益、扰乱正常司法秩序的行为。

2018年8月11日《最高人民法院关于依法妥善审理民间借贷案件的通知》指出，严格区分民间借贷行为与诈骗等犯罪行为。人民法院在审理民间借贷纠纷案件中，要切实提高对“套路贷”诈骗等犯罪行为的警觉，加强对民间借贷行为与诈骗等犯罪行为的甄别，发现涉嫌违法犯罪线索，材料的，要及时按照《最高人民法院关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》和《最高人民法院关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》依法处理。民间借贷行为本身涉及违法犯罪的，应当裁定驳回起诉，并将涉嫌犯罪的线索、材料移送公安机关或检察机关，切实防范犯罪分子将非法行为合法化，利用民事判决堂而皇之侵占被害人财产。

屈某如何要回对方借法院之手获取的钱财呢？上述《通知》指出，刑事判决认定出借人构成“套路贷”诈骗等犯罪的，人民法院对已按普通民间借贷纠纷作出的生效判决，应当及时通过审判监督程序予以纠正。

因此，在人民法院作出该借贷公司构成诈骗罪或虚假诉讼罪的判决后，先前审理双方借贷纠纷的人民法院应主动启动审判监督程序。如果人民法院没有主动启动的，屈某应及时提出申诉，由人民法院通过再审来纠正已经生效的错误判决，挽回屈某已经遭受的损失。

■盛凌

【基本情况】

近日，咨询者曹某拿着一大摞诊疗资料和鉴定文件找律师寻求法律帮助。听完曹某的讲述，律师感到莫名的惋惜，其本可能享受到的工伤保险待遇，却因本人错过申请时效，竟变得遥不可及了。

20多岁的曹某是杭州某酒店管理公司的员工，2017年7月21日，曹某上班途中突遇沿街店铺的煤气瓶爆炸，身受重伤，经120急救医生抢救后诊断为失血性休克、创伤性肝破裂、右下肢损伤（后右大腿被截肢）、头面部多处裂伤、右肺挫裂伤、多发性肋骨骨折等。情况基本稳定后，曹某于2018年7月5日向司法鉴定中心申请对伤残等级、“三期”、劳动能

力、护理依赖程度及后续治疗费用进行司法鉴定。2018年7月30日，鉴定报告的结论为：1. 评定人体损伤一项六级残疾，三项十级残疾；2. 误工期、护理期、营养期建议分别为300日、120日和120日左右；3. 大部分丧失劳动能力；4. 安装假肢后日常生活活动能力不构成护理依赖等级；5. 全身多处增生性瘢痕，后续仍需治疗，具体费用以实际发生为准。

2018年8月底，曹某向该市社会保险行政主管部门申请工伤认定，结果被告知，因事故发生时间为2017年7月21日，申请认定时已超过1年的时效期限，故无法办理。

【法规依据】

根据《浙江省工伤保险条例》第十二条的规定，用人单位应当自

职工发生事故伤害或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，以及因特殊情况经市、县社会保险行政部门同意延长的时限内提出工伤认定申请。受伤职工或者其近亲属、工会组织可以在发生事故伤害或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内提出工伤认定申请。

【律师观点】

该条款明确了三点内容：一、有权利申请工伤认定的主体范围包括用人单位、受伤劳动者本人及其近亲属或者工会组织。二、不同主体各自申请工伤认定时应当遵守有关时效的要求。如果用人单位在事故发生后30日内没有提出或根本就没打算要提出工伤认定申请的，作为事故当事人的受伤者务必在1年内提出申请，如在本人确有困难的情况下，可委托

近亲属赶在规定期限内递交。

三、“30日”和“1年”的起算点限定了工伤认定过程的第一步，最终能否实际享受到工伤保险待遇，关键是取得肯定性的认定结论。当事故发生时，就已经开始计时了。

以本案为例，根据司法鉴定报告的结论，可以想象曹某当时的受伤情况是非常危重的，不排除抢救后其本人仍长期处于昏迷、连续进行大型手术、身体机能受限的状态中，此时要求本人直接办理工伤认定事宜必然存在困难和障碍。但有关规定已经预留了克服困难的救济办法：一是可由近亲属代办，二是规定了一年的合理缓冲期限。一般人在这两个条件下应该都能完成申请材料的递交。然而现实中，不少受伤劳动者因为没有头绪、完全不懂、道听途说或者依据自己的片面理解进行处理，最终错失申请条件，

非常可惜。

其实，申请材料的递交仅仅是工伤认定过程的第一步，最终能否实际享受到工伤保险待遇，关键是取得肯定性的认定结论。当事故发生时，就已经开始计时了。

以本案为例，根据司法鉴定报告的结论，可以想象曹某当时的受伤情况是非常危重的，不排除抢救后其本人仍长期处于昏迷、连续进行大型手术、身体机能受限的状态中，此时要求本人直接办理工伤认定事宜必然存在困难和障碍。但有关规定已经预留了克服困难的救济办法：一是可由近亲属代办，二是规定了一年的合理缓冲期限。一般人在这两个条件下应该都能完成申请材料的递交。然而现实中，不少受伤劳动者因为没有头绪、完全不懂、道听途说或者依据自己的片面理解进行处理，最终错失申请条件，

（作者系浙江杭天信律师事务所律师、企业劳动人事部主任，拱墅区总工会法律服务队志愿者）

维权讲堂

详解“劳动条件”与“劳动合同约定条件”

■韩全啟

同，并主张用人单位支付经济补偿，并未得到人民法院支持。

“劳动条件”的适用，在公司搬迁引发的劳资纠纷中，援引是比较的。公司搬迁不仅涉及工作地点的变更，同时涉及了劳动场所、工作条件等其他变更，可以视为公司未提供“劳动条件”，劳动者以此获得主动优势并取得经济补偿的案例，也是比较多的。公司搬迁，实践中又涉及到搬迁范围的合理认定，因此在涉及公司搬迁劳资纠纷案件中，援引“劳动条件”解除，需要做好案例检索、风险评估。

何为《劳动合同法》第三十八条规定的“劳动条件”情形，我国《劳动合同法》并没有具体规定，《劳动合同法实施条例》亦未明确。根据全国人大常委会法制工作委员会主编的《劳动合同法释义》，劳动保护和劳动条件是指在劳动合同中约定的用人单位对劳动者所从事的劳动必须提供的生产、工作条件和劳动安全卫生保护措施，即用人单位保障劳动者完成劳动任务和劳动过程中安全健康保护的基本要求。包括劳动场所和设备、劳动安全卫生设施、劳动防护用品等。

劳动者或律师在援引“劳动条件”解除条款时，可参考适用，审查用人单位是否存在未提供劳动必须提供的生产、工作条件和劳动安全卫生保护措施（劳动场所和设备、劳动安全卫生设施、劳动防护用品等）。

工作地点和工作时间是否属于“劳动条件”？《劳动合同法》第十七条规定，“劳动合同应当具备以下条款：（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护。”根据《劳动合同法释义》，以及《劳动合同法》第十七条劳动合同必备条款所列明的并列情形看，工作地点和工作时间，不宜纳入“劳动条件”的范畴。

根据笔者检索的案例（嘉兴中院），劳动者认为用人单位延长工作时间，与劳动合同约定的工作时间不符，认为用人单位未提供劳动合同约定的“劳动条件”，进而援引《劳动合同法》第三十八条解除劳动合同。

（作者系浙江江智律师事务所专职律师）

街头教你防盗抢



“背包应斜挎肩上、走路不要打手机……”连日来，台州市公安局椒江分局巡特警一大队民警在加大街面巡逻力度的同时，提醒市民尤其是女性朋友要做好防范工作，向她们演示歹徒飞车抢包、盗窃包内财物等作案过程，并讲解防范技巧，提高市民的防范意识。通讯员何文斌 摄

温州查获一起保健品非法营销大案

开出110万元巨额罚单

本报讯 记者张浩星 通讯员杨晓燕报道 门口挂着温州“某用户俱乐部”的牌子，场所内却进行保健品虚假宣传、欺诈营销。近日，温州鹿城区市场监管局对进行非法营销的南京某保健品企业，开出一张110万元的巨额罚单。据悉，这张罚单是新版《消费者权益保护法》和《反不正当竞争法》实施以来，温州市市场监管部门开出的最高罚单。

举报者“卧底”调查，执法人员发现全国欺诈网络

日前，温州市区一位70多岁的老人带着几十瓶蜂胶等，找到鹿城区松台市场监管所，实名举报：位于市区雪山公寓二层的某“用户俱乐部”，向老年人虚假宣传保健品。在参加活动的两年间，这名老人共花费十几万元购买保健品，但服用后健康状况毫无好转迹象。

执法人员在比对宣传单内容和药品说明书内容后表示，根据《广告法》第十六条的规定，药品广告内容不得与药品监管部门批准的说明书不一致，OTC药品应当在广告中显著标明请按药品说明书或者在药师指导下购买和使用的字样。

经一番解说与调解，药店负责人同意对李女士购买的两盒“定坤丹”作退货处理，并向李女士道歉。同时，执法人员对该药店下了《责令改正通知书》，要求立即停止发布虚假广告信息，消除影响，并对其违法行为立案调查处理。

李女士的遭遇或许你也遇到过。对此，市场监管部门提醒广大消费者，在购买药品的时候，要仔细查看药品包装信息，警惕部分无良药店“只卖贵的不选对的”之推销“潜规则”。

日前，曾在海宁经济开发区的浙江国富服饰有限公司上班的李女士向本报求助。李女士表示，自己已从该公司辞职，但公司却扣除了4000元绩效工资，迟迟未给她。

据李女士反映，她已在该公司上班多年，是生产部的一名组长，但因身体有恙等多方面原因，于4月30日向公司提出辞职并递

执法人员调查发现，该“俱乐部”入口挂着“某用户俱乐部”的牌子，通道内贴满相关标识，貌似十分正规，不少老人因此深信不疑。为了掌握足够证据，该局说服这位举报者配合执法人员在“俱乐部”内展开调查。

与此同时，该局执法人员进一步在外围展开调查。该俱乐部的活动在早上7时30分开始，到了上班时间基本结束。经过一段时间排查，执法人员发现，实施保健品生产、非法营销的是一家南京企业，其营销网络已覆盖全国136个地区，相比传统的保健品“会议营销”，其操作模式已经有了全方位“升级”。

调查发现，该企业通过与温州某企业签订协议，获得“用户俱乐部”使用权。该企业在国内46个城市以相同的手法炮制“俱乐部”，仅省内就有10个据点。

20多名老人拿到10万余元退款 经过将近一个月的调查，市场监管部门掌握了全部情况，第一时间逐层向省食药监局汇报，并提交该企业在全国设点城市的名单。

今年5月15日，根据省食药监局统一部署，鹿城区市场监管局卢更生局长率30余名执法人员展开行动。现场对1名负责人、1名财务人员和5名工作人员进行询问。与鹿城区市场监管局同时行动的，还有省内其他9个城市市场监管部门的执法人员。

在现场突击检查之后，鹿城区市场监管局成立“善后小组”，统计老人损失情况，并代为与企业方面沟通，要求退赔。最终有20多名老人拿到共计10万余元的退款。此后，南京这家企业撤出鹿城区。9月4日，根据《反不正当竞争法》和《消费者权益保护法》，鹿城区市场监管局向该企业开出110万元罚单。

交了医院病历证明，辞职报告。本来到5月30日就可以解除劳动合同，但公司因招不到人，让李女士再帮忙一段时间。于是，李女士又继续工作了一个月才离开。

记者在李女士提供的4月份和5月份的工资条上看到，实发工资分别是5346元和5233元，工资条的备注栏里都写着“年结1000元”。另外，6月份的工资是公司于7月31日通过微信转账给李女士的，计4493元。

据李女士的先生说，李女士的正常工资是每月6500元左右，但7月份被扣了2000元，而且没有工资条。

记者询问该公司行政人事部

经理张连方，既然员工已辞职，为什么还要扣除一部分工资，迟迟不给？

张连方说，“公司扣除李女士的部分工资是绩效工资，这个绩效工资按照公司规定是要到年底发的，这点李女士也知道的；另一方面，因为我们是服装企业，货款基本都要到年底结账，待结账后才能知道李女士生产的货是否有质量问题，到时候才能确定发放多少绩效工资。”

既然李女士已辞职，绩效工资能否结掉？面对记者的问题，张连方态度坚决地表示，不能。

李女士的先生说，其实李女士生产的服装早就发到客户手

里，质量肯定没有问题。他担心，因为公司既没出具欠条，也没情况说明之类的书面依据，“到时怕公司不承认。”

对此，浙江纳古律师事务所唐惠英律师认为：原劳动部《工资支付暂行规定》第九条规定，劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

2017年5月1日起施行的《浙江省企业工资支付管理办法》（以下简称《办法》）第十九条规定，企业与劳动者依法解除、终止劳动合同时，应当自办理解除或者终止劳动合同手续之日起5日内一次性结清工资，包括绩效工资。李女士与该服装企业因工资支付发生劳动争议的，可依法向劳动争议仲裁机关申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

对这起劳动纠纷，本报将继续予以关注。

员工已辞职，绩效工资却要年底给？

法律规定：终止劳动合同时一次付清所有工资

本报讯 记者羊荣江报道 劳动者已辞职，用人单位却用该单位的规定要求辞职的劳动者到年终再领取绩效工资，此举符合法律规定吗？来自四川资阳、曾在海宁一家服装企业上班的李女士遇到了这样的问题。

日前，曾在海宁经济开发区的浙江国富服饰有限公司上班的李女士向本报求助。李女士表示，自己已从该公司辞职，但公司却扣除了4000元绩效工资，迟迟未给她。

据李女士反映，她已在该公司上班多年，是生产部的一名组长，但因身体有恙等多方面原因，于4月30日向公司提出辞职并递

交了医院病历证明，辞职报告。本来到5月30日就可以解除劳动合同，但公司因招不到人，让李女士再帮忙一段时间。于是，李女士又继续工作了一个月才离开。

记者在李女士提供的4月份和5月份的工资条上看到，实发工资分别是5346元和5233元，工资条的备注栏里都写着“年结1000元”。另外，6月份的工资是公司于7月31日通过微信转账给李女士的，计4493元。

据李女士的先生说，李女士的正常工资是每月6500元左右，但7月份被扣了2000元，而且没有工资条。

记者询问该公司行政人事部

经理张连方，既然员工已辞职，为什么还要扣除一部分工资，迟迟不给？

张连方说，“公司扣除李女士的部分工资是绩效工资，这个绩效工资按照公司规定是要到年底发的，这点李女士也知道的；另一方面，因为我们是服装企业，货款基本都要到年底结账，待结账后才能知道李女士生产的货是否有质量问题，到时候才能确定发放多少绩效工资。”

既然李女士已辞职，绩效工资能否结掉？面对记者的问题，张连方态度坚决地表示，不能。

李女士的先生说，其实李女士生产的服装早就发到客户手

里，质量肯定没有问题。他担心，因为公司既没出具欠条，也没情况说明之类的书面依据，“到时怕公司不承认。”

对此，浙江纳古律师事务所唐惠英律师认为：原劳动部《工资支付暂行规定》第九条规定，劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

2017年5月1日起施行的《浙江省企业工资支付管理办法》（以下简称《办法》）第十九条规定，企业与劳动者依法解除、终止劳动合同时，应当自办理解除或者终止劳动合同手续之日起5日内一次性结清工资，包括绩效工资。李女士与该服装企业因工资支付发生劳动争议的，可依法向劳动争议仲裁机关申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

对这起劳动纠纷，本报将继续予以关注。