

用四颗拔掉的坏牙“碰瓷”，索赔10多万元

自拔牙齿、自作聪明的他最终吃了刑罚



本报首席记者 许梅 通讯员 永检

拿着拔掉的两颗坏牙,计某精心策划,先后“碰瓷”敲诈两次。第一次,他拿到了5.8万多元“赔偿金”;第二次,他正等着钱入口袋时,民警察觉出了端倪,他借坏牙敲诈勒索的伎俩随即浮出水面。近日,自拔牙齿、自作聪明的计某吃了刑罚。

第一次“碰瓷”敲诈拿到5.8万元

2022年9月,计某因为牙痛,到温州市某口腔诊所看牙齿。医生仔细检查,说他左下第六、七颗牙齿坏了,需要拔掉。计某同意后,医生给打了麻药。没想到,不等医生拔牙,计某就自己伸手把两颗坏了的牙齿扯掉了。

牙医见状,拉着他要止血,竟被计某拒绝。因为害怕被讹诈,牙医立即报警。当着民警的面,两人签了一份责任书,说明计某的拔牙行为和医生无关。计某离开诊所时,把两颗拔掉的牙齿也带走了。

看着两颗坏牙,计某计上心来。

第二天,计某约了业务员金某到他瓯海的家附近面谈,说是要商量信用卡积分退还事宜。他从家里出来时,特意带上那两颗牙齿,放在了一个停车位边的地上。等金某赶到后,他让金某把车停在这个停车位。

随后,计某拿着保温杯,坐上金某的车子。不久,双方因为信用卡积分起了争执,而这其实是计某“计划”的一部分——争执过程中,计某故意激怒金某,之后殴打金某,并将手里的保温杯砸向对方。金某不知是计,愤怒中将保温杯扔

回。这个动作,正好中了计某下怀,他随即下车,偷偷将之前放在地上的两颗烂牙拿到金某车边,并咬破嘴出了点血,把带血的唾液吐到牙齿上,报警说自己被金某殴打至两颗牙齿脱落。

民警到场勘查后,组织双方调解。计某私下威胁金某说,两颗牙齿被打落,如果去鉴定伤势的话,肯定属于轻伤二级。金某刚刚大学毕业,正准备参加公务员或者事业单位的考试,怕留下案底,家里人也担心金某年纪轻轻被追究刑事责任。思来想去,金某愿意调解,并赔偿计某5.88万元。

钱虽然赔了,但金某一直觉得事有蹊跷。他仔细回想,自己虽然气愤之下把计某砸来的保温杯又砸了回去,但根本没有砸到计某的脸,怎么牙齿就掉了?

第二次故伎重施事情败露了

第一次成功尝到“甜头”,计某开始找寻下一个目标。

因为POS机业务,计某认识了银行业务员刘某,两人每年都会见上一两次面。2022年11月,计某联系刘某说有朋友要办信用卡业务,让刘某到永嘉瓯北的厂里找他,并约好当天早上10点半见面。

赶在两人见面前,计某又去了

上次去过的牙医诊所,说牙齿痛。医生检查说,他右上第四、五颗牙齿坏了,需要拔掉。这次,计某又拔了两颗牙,并带着牙齿赶回厂里。

和刘某见面后,计某邀请他上自己的车。之后故伎重施,以刘某给他的POS机收取的费用汇率过高等为由,激怒对方。之后,计某嚷嚷说刘某甩手打到了他的脸,但刘某坚称自己没动手。

争论间,计某带着两颗坏牙赶紧下了车,打电话报警。此时,由于他刚拔完牙,牙龈仍在流血,戴着口罩上有点点血迹,胸前衣服也被他粘了些血迹。

面对民警,计某声称被刘某打落了两颗牙齿。

刘某虽然说自己没有打,但因为担心留下案底影响到饭碗,就想“花钱买平安”。见计某得逞,计某索要赔偿金8.5万元。

不过这一次,办案民警起了疑心,觉得计某可能造假,并到诊所取证。随后,计某两次利用拔掉的牙齿敲诈勒索的事情败露,此次索要的8.5万元赔偿金自然也泡了汤。

近日,经永嘉县检察院提起公诉,计某因犯敲诈勒索罪被判处有期徒刑1年10个月,退赔违法所得5.88万元,并被处罚金1万元。

法院作出一审判决后,计某没有上诉。

长跑不达标? 机修工试用期被辞退

公司认为其不能“吃苦耐劳”,法院:违法! 录用条件应明确且告知员工

《扬子晚报》

入职机修工岗位,却被要求在高温天气参加长跑“体能考核”,因未完成被公司告知试用期不合格,被迫离开……近日,江苏省苏州市中级人民法院二审审结这起用人单位在试用期内解除劳动合同引发的劳动争议案件,最终认定该公司行为违法,需对这名工作仅四天的员工支付赔偿金6700余元。

对于试用期法律有何规定?试用期内用人单位在何种情况下有权解除劳动合同?对于这些问题,记者采访了劳动法专家。

未完成长跑考核 试用四天就被单位辞退

2022年6月,刘某前往苏州张家港一家机械部件公司面试机修工岗位。面试主管安排他到车间实际操作,经电焊、气割操作后,主管表示没有问题。刘某自费做了体检,并将体检合格报告交至公司。

6月22日,刘某报到上班后与公司签订了书面劳动合同,并通过安全教育考试,被安排至设备部从事维修工作。6月25日第四天上班时,设备部主管突然要求刘某按照规章制度去参加长跑,但未告知要跑多少距离。

据刘某说,当天气温将近40℃,自己跑了两三圈后感觉要中暑,于是向在场

监督的安全员提出能不能休息一会儿,但安全员回答“如果你跑不下来,就立刻走人,别在我们公司干了”。

刘某觉得,不管怎样应把当天的工作做完,他也认为自己“不会被随随便便开除”,于是又回到车间并上够了当天超10个小时的排班。没想到的是,待到下一周周一上班时,他被公司人事工作人员告知其试用期不合格,被要求离开公司。

公司称没有吃苦耐劳精神 不符合录用条件

刘某无法接受这样的做法,于是将公司告上法庭,要求对方支付违法解除劳动合同赔偿金10350元及上班四天的工资。

“我们规定中确实有一条,新员工要完成5公里30分钟长跑……”该案一审审理过程中,公司方面确认已录用刘某,但称他没有吃苦耐劳精神,未参加公司组织的新员工长跑,于是以在试用期内不符合录用条件为由与其解除劳动合同关系。

张家港市人民法院一审支持了刘某的诉讼请求,并参照同部门其他员工工资收入核算违法解除劳动合同赔偿金。该院作出一审判决,机械部件公司向刘某支付违法解除劳动合同赔偿金6700余元及工资差额275元。机械部件公司不服,向苏州市中级人民法院提起上诉。

辞退缺乏事实依据 应支付赔偿金

该案二审判决书显示,该公司在上诉理由中提出,其在招聘启事中明确要求应聘者能够吃苦耐劳,刘某以天热为由不愿参加,而同批新员工均完成了体能考核并过关。公司因此认为,刘某不符合录用条件,解除与其劳动合同系合法解除。

对此,苏州中院认为,因用人单位作出解除劳动合同决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。本案中,刘某与公司建立劳动关系后进入试用期,公司在此期间以其不符合录用条件为由,单方解除与其的劳动关系,应举证证明。而公司未提供证据证明参加体能考核并过关属于录用为正式员工的前提条件且刘某对此明确知晓,因此公司以刘某拒绝参加体能考核为由,认为其不符合岗位要求和录用条件,缺乏事实依据。

苏州中院认定,公司应当向刘某支付违法解除劳动合同赔偿金,并据此作出二审判决,驳回上诉,维持原判。

试用期考核属自主用工权利 但录用条件要具体

这是一起用人单位在试用期内解除劳动合同引发的劳动争议案件。记

者随机采访了已入职或即将入职多人,他们对于试用期具体规定均不了解。

那么,法律对试用期内的考核内容是否有规定?用人单位在何种情况下可以单方面在试用期内解除劳动合同呢?

南京市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会委员、江苏亿诚律师事务所的徐旭东律师称,试用期是劳动合同法第17条规定的可备条款而非必备条款,系用人单位对劳动者通过试用进行业务素质或能力等方面与工作岗位是否匹配的考核期。“法律并未规定试用期的考核内容,这是用人单位自主用工的权利,但其内容应与履行劳动合同所需要具备的能力素质等相关”。

徐旭东介绍,根据劳动合同法第39条第一项规定,如果劳动者在试用期内被证明不符合录用条件,用人单位可以解除劳动合同而不必支付经济补偿或赔偿金。但他同时指出,“用人单位的这一解除权并不能随意使用,录用条件要具体明确并公示给劳动者,如该案中的企业将‘吃苦耐劳’作为录用条件,显然不够具体明确,且难以通过长跑进行考核,所以法院认定其解除劳动合同缺乏事实依据。”

该案承办法官则提醒用人单位,企业在劳动者入职时应提前、明确告知工作岗位及职责、试用期内岗位职责考核具体量化标准,否则在解除劳动关系时,将面临支付赔偿金的