

# 利用平台退款规则， 他们一年狂薅“羊毛”700余万元 22人涉嫌诈骗罪被提起公诉

本报首席记者 许梅 通讯员 王悦 张一诺

几个小伙捣鼓跨境电商业务，没想到，钱没赚到，反而被境外买家利用平台规则“套现”，亏损严重。为了填补窟窿，他们苦心“钻研”平台规则，在一年时间内，诈骗平台719万余元。近日，金华市婺城区人民检察院以涉嫌诈骗罪对方某等22人提起公诉。

## 亏损后他们开始“动脑筋”

“听说，现在外国人的钱很好赚。”2022年底，“90后”小伙方某在某跨境电商平台注册开设了自己的店铺，销售中国商品。

开业后，方某店铺生意火爆。就在他以为自己要赚大钱的时候，发现那些已经确认收货的买家，在收货后纷纷以各种理由提出退款。为保障消费者权益，这些退款要求基本都会通过审核，平台在预先垫付退款资金后，再找方某的店铺追索。这样一来，方某在几个月的时间内，就亏损了五六万元。

不过，方某没想着以合法途径维护自身权益，而是想着“在哪里跌倒，就要在哪里站起来”，他和几位朋友加入各种同行聊天群，了解平台规则，想把亏损的钱赚回来。

经过研究，他们发现，开设一个店铺虽然要交三万多元的店铺服务费，但是平台可以为每个商家垫付货款的额度却远不止这个数字。如果买家购买商品时，选择使用信用卡支付，在他们确认收货后，如马上申请提现，平台就会立即将货款打给商

家。但实际上，此时买家信用卡付款的钱还未支付到平台，若商家在此时将货款取出，而买家又以质量问题等为理由申请拒付，商家账户里的钱已经完全取出，而平台的损失就无从追索了。

## 找境外刷手疯狂下单

经过介绍，方某组织付某、陆某等人，在江西、长沙等地注册十余家电子商务公司和个体户，并在线上开张。

在这些店铺里，销售的大多是莫桑钻等珠宝类商品，且价格远远超过市场价。而这恰恰是方某的目的，因为他们想要的根本不是真实的成交。

店铺开好，方某通过国际物流公司找到王某联系境外刷手，定向在店铺疯狂下单。再由王某虚假发货，在物流显示签收的第一时间，刷手便会确认收货，待货款到了店铺的账户后，方某马上组织人员取现。在取现后，刷手会以各种理由申请退款，在平台垫付资金后向商家追索赔偿款时，方某等人的店铺账户早已空空如也……

可以看出，方某等人“套现”主打的是时间差、主打一个速度快。这些店铺的效



率有多高，据负责运营店铺的付某交代，刚开始，从注册店铺到刷手下单、确认收货，大约要十余天。后来，他们不满意国内发货的效率，容易被平台监测到，于是他们又找了海外仓发货，这样只需在一天内即可完成虚假交易，仅三四天时间就可以套现数十万元，随后他们迅速关店注销、提钱走人，电商平台就无法追回垫付的资金。

## 一年套现700余万元

2024年2月，电商平台报案后，由方某等人组成的利用跨境电商平台规则“套现”犯罪团伙被抓获归案。随后，案件被移送婺城区人民检察院审查起诉。

检察院经审查认为，在该案中，被告

人方某等人以非法占有为目的，虚设订单，制造虚假交易，使跨境电商平台陷入错误认识而支付退款，之后又拒付，造成平台财产受到损失，数额特别巨大，其行为构成诈骗罪。根据《中华人民共和国刑法》第二百六十六条规定，诈骗公私财物，数额较大的，处三年以下有期徒刑、拘役或者管制，并处或者单处罚金；数额巨大或者有其他严重情节的，处三年以上十年以下有期徒刑，并处罚金；数额特别巨大或者有其他特别严重情节的，处十年以上有期徒刑或者无期徒刑，并处罚金或者没收财产。

检察官提醒：这些看似利用平台规则刷单退款套现的行为可不是简单的薅羊毛，超过一定数额甚至会构成刑事犯罪，将面临严厉的处罚。

# “再实习护士”与医院之间仅是实习关系？

## 医院以内部定级管理制度否认劳动关系未获法院支持

《人民法院报》刘洋 杨鑫 胡若琪

医院招聘护士从事护理工作但未签订书面劳动合同，而是按照内部工作管理制度定级为“再实习护士”。面对劳动者要求医院支付工资差额及解除劳动关系经济补偿金、未休年休假工资、未签劳动合同二倍工资差额的请求，医院辩称双方不存在劳动合同关系，为实习关系。近日，重庆市奉节县人民法院审理了这起劳动争议纠纷案，判令医院应支付工资差额、解除劳动关系经济补偿金、未休年休假工资、未签劳动合同二倍工资差额。该案判决既有效维护了劳动者合法权益，又规范了用人单位用工行为。

曹女士自2021年8月起在奉节县某医院康复科工作。该医院按照内部管理制度给曹女士确定等级为“再实习护士”，并发放工牌，曹女士按照医院的工作制度及人员岗位职责从事护理工作，医院每月向曹女士发放劳动报酬1300元，双方未签订书面劳动合同。其间，医院按照《奉节县某医院护理人员培训方案》对包括曹女士在内的各层级护士进行培训及考核。

2023年11月，曹女士以医院未及时足额支付工资报酬、建立劳动关系未签订

书面劳动合同、未依法为劳动者缴纳社会保险为由，向法院邮寄被迫解除劳动关系离职通知书，通知该医院解除劳动关系。后该医院书面回复曹女士，认为曹女士与该医院不存在劳动合同关系，曹女士的要求没有事实和法律依据。

曹女士于2023年12月向重庆市奉节县劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求该医院支付低于重庆市就业人员平均工资的工资差额、未签订劳动合同二倍工资差额、解除劳动关系经济补偿金、未休年休假工资、法定节假日加班工资、失业待遇损失等各项补偿共计40余万元。

重庆市奉节县劳动人事争议仲裁委员会作出仲裁裁决，裁决由医院支付曹女士工资差额、解除劳动关系经济补偿金、未休年休假工资、未签劳动合同二倍工资差额共计4万余元。该医院不服该仲裁裁决，诉至法院。

该医院称，为了提高执业技能，曹女士申请到该医院进行护士再实习培训，医院接受曹女士护士再实习培训申请后，按规定对其进行了培训和考核，并按管理制度发放了相关补助，双方之间不存在劳动合同关系，属护士实习关系。

法院审理后认为，本案的争议焦点为曹某与奉节县某医院之间是否存在劳动关系。法院认为，奉节县某医院具备用人单位的主体资格，曹某系符合劳动条件的劳动者，且取得了护士执业证，双方均具有建立劳动关系的主体资格。2021年8月25日至2023年11月3日期间，曹某按照医院的安排在康复科从事护理工作，遵守医院的工作制度，履行医院的工作职责，曹某从事的工作系医院的业务组成部分，且由其按月发放劳动报酬，故曹某是在医院的管理下从事的有报酬的劳动，双方形成人身依附性和经济从属性，符合劳动关系的特征。某医院认为双方系实习关系，并非劳动关系，法院认为，虽然医院将曹某的等级确定为“再实习护士”，但结合查明的医院对“再实习护士”有明确的工作职责和管理制度的规定，以及曹某从事的具体工作，可以看出，该等级的划分只是某医院对护理人员内部工作的管理制度，并不能否认曹某与某医院之间建立的是劳动关系这一法律事实，故对某医院的该主张，法院不予支持。法院认定曹某与某医院在2021年8月25日至2023年11月3日期间存在劳动关系。据此，法院判决该医院支付曹某工

资差额、经济补偿金、未休年休假工资、未签劳动合同二倍工资差额共计4万余元。

该医院不服，提起上诉。二审维持原判。

法官认为，是否成立劳动关系，决定了用人单位是否应当承担劳动法及劳动合同法规定的责任，也决定了提供劳动方能否依据劳动法及劳动合同法维护自己的权益。法院在审理双方对是否成立劳动关系有争议的案件时，必须依据法律规定，严格审查双方是否形成人身依附性和经济从属性，是否符合劳动关系的实质特征。用人单位与劳动者之间存在管理与被管理的关系，用人单位的内部管理制度将劳动者划分等级，是为了服务用人单位的业务，也是为了更好的进行管理，但用人单位不能借管理之名行规避法律之实。医疗机构招用应届护理专业毕业生，以“实习护士”或“再实习护士”的名义规避劳动法的相关规定，不按规定签订劳动合同、以极低的生活补贴代替劳动报酬，严重损害了劳动者的合法权益，也在一定程度上打击了大学毕业生的就业信心。本案对于规范用人单位用工行为、引导劳动者通过劳动仲裁和民事诉讼的方式维护合法权益、构建良好用工环境具有积极的引导意义。