

催收高利贷是否构成敲诈勒索罪

□上海瀛东
律师事务所
李 腾

在高利贷活动中，以非法手段催收是一种比较普遍的现象。实践中我们时常遇到这样一个问题：以非法手段催收高利贷，尤其是以非法手段催收法律不予保护的高利贷利息，是否构成敲诈勒索罪？

一、敲诈勒索罪必须具备“非法占有目的”的主观要件。

我国《刑法》对敲诈勒索罪采用了简单罪状的立法方式，《刑法》第二百七十四条规定：敲诈勒索公私财物，数额较大或者多次敲诈勒索的，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，并处罚金。

《中华人民共和国刑法释义（第六版）》将敲诈勒索罪描述为：“以非法占有为目的，对公私财物的所有人、保管人使用威胁或者要挟的方法，勒索公私财物的行为。”

从中我们可以看出，“非法占有目的”是构成敲诈勒索罪的主观要件。

二、高利贷入刑后，高利贷利息属于犯罪“违法所得”，非法催收行为具有“非法占有目的”。

2019 年 7 月 23 日，最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部联合发布了《关于办理非法放贷刑事案件若干问题的意见》（以下简称《非法放贷意见》），将部分非法高利贷活动以非法经营罪定罪处罚。该意见自 2019 年 10 月 21 日起施行，这也成了高利贷入刑的历史节点。

《非法放贷意见》明确了什么样的高利贷行为构成非法经营罪，并且将“非法放贷行为入实际收取的除本金之外的全部财物，均计入违法所得”。也就是说，自《非法放贷意见》施行后，非法高利贷的利息已被视为一种非法经营犯罪的“违法所得”。

根据我国《刑法》，“犯罪分子违法所得的一切财物，应当予以追缴或者责令退赔；对被害人的合法财产，应当及时返还。”所以，自高利贷入刑后，以非法手段催收法律不予保护的高利贷利息的行为，显然具有“非法占有目的”，可能构成敲诈勒索罪。

三、高利贷入刑前，高利贷利息虽然“法律不予保护”，

但非法催收行为不因此具有“非法占有目的”。

对于放贷行为发生在 2019 年 10 月 21 日以前的高利贷，问题就显得比较复杂了。彼时《非法放贷意见》尚未施行，高利贷本身并不是一种犯罪。所以，在高利贷入刑前，我们不能简单地以高利贷利息属于犯罪“违法所得”为由，认定非法催收行为具有“非法占有目的”。

我们都知道，在《非法放贷意见》施行以前，年利率超过 36% 的利息也是不受法律保护的。如果债权人就这部分利息提起民事诉讼，法院是不会支持的。但是，法律并没有因此否定债权人主张这部分利息的权利。也就是说，债权人的“起诉行为”仍然是合法的，而“催收行为”作为债权人主张权利的另一种方式，本质上与“起诉行为”是相同的。

我们不能因为催收标的“法律不予保护”，就得出催收行为具有“非法占有目的”的结论。否则就意味着，任何债权人在主张债权时，必须有百分之百胜诉的把握。一旦债权人的主张被证明是“法律不予保护”的，则债权人主张权利的行为就可能具有“非法占有目的”，就可能构成敲诈勒索罪。这是典型的机械司法。

事实上，2000 年 7 月 13 日最高人民法院《关于对为索取法律不予保护的债务非法拘禁他人行为如何定罪问题的解释》（以下简称《司法解释》）已经对索取“法律不予保护”的债务是否具有“非法占有目的”的问题给出了“间接答案”。

该《司法解释》规定：“行为人为索取高利贷、赌债等法律不予保护的债务，非法扣押、拘禁他人的，依照刑法第二百三十八条（非法拘禁罪）的规定定罪处罚。”

在现行法律层面上，非法拘禁罪和敲诈勒索罪是泾渭分明的。前者针对他人的人身权利，后者针对他人的财产权利。

如果行为人出于“非法占有目的”，实施非法拘禁的行为，应构成绑架罪。而按照《司法解释》的观点，如果行为人出于“索取高利贷等法律不予保护的债务的目的”，实施非法拘禁的行为，不构成绑架罪，而仅构成非法拘禁罪。可见在高利贷入刑前，《司法解释》认为，即使以非法手段催收法律不予保护的高利贷利息，也不具有“非法占有目的”，因此不能构成敲诈勒索罪，而只能对其手段行为以非法拘禁罪定罪处罚。

工作场所能不能装监控

□北京中盾
律师事务所
杨文战

随着技术手段的发展，如今监控探头在社会安全保障方面发挥了越来越大的作用。但是，对监控的使用也始终有一定争议，比如在学校教室里、出租车内究竟是否应该安装监控探头，就曾一度引发热议。

现在，单位工作场所内安装探头的情况也越来越多，我也常常接到员工的此类咨询，那么单位是否有权这样做？这样会不会侵犯员工的隐私呢？

原则上，我认为单位在工作场所安装摄像头本身，并不必然侵犯员工隐私权。

首先需要明确一点，单位内的工作场所不属于个人的隐私空间，我想这一点是不难理解的。

其次，员工在工作场所从事工作的行为，属于单位日常管理的范围。

我们可以作个假设：单位领导亲自在工作场所盯着员工、监督管理工作状况，这属于正常行使管理权吧？总不能说员工在工作场所工作，单位领导在一旁监督就构成侵权吧？

领导不亲自监督，由单位指派或者指定专门的管理人员从事生产监督和管理，也不会侵犯员工的隐私权吧？

其实，很多现代化设备就是人类固有功能的一种延伸和拓展，所谓的监视器、摄像头也可以理解为管理者眼睛的一种延伸方式。

当然，领导如果一直在工作场所盯着大家，这会让人感到别扭，突然装个摄像头在那儿，员工也同样可能会感到别扭，是否需要装是管理技术的问题。

但从法律层面来看，很

难说单位有什么违法或者侵权之处。

当然，单位在工作场所安装摄像头也有一些需要注意的要点。

首先，安装摄像头的情况应当告知员工，不要偷偷摸摸遮遮掩掩。

其次，安装的地点必须限于不侵犯隐私的范围，比如单位生产、办公区域，不能安装在更衣室、卫生间等地方。

即使在确保不涉嫌侵权的情况下安装了摄像头，单位也应制定相应的规章制度，确保摄录内容不能随意获取、公开。

当然，靠监控“盯”着员工显然并非最好的管理方式，身为管理者还是要从管理艺术、激励机制等角度来管理员工。

毕竟员工是人不是机器，能否发挥工作人员的主观能动性才是单位能否从员工身上获得最大效益的根本。

最后，对于类似行为员工除了从权利是否受侵犯角度去审视外，还应从这些措施是否可以保障员工权利的角度去思考。

在工作场所，有时会发生大家出去活动或吃饭时丢失物品而无法破案的情况，甚至可能发生其他刑事案件，此时监控摄像头就能发挥其监控、取证的作用了。

通过监控这一技术手段，有利于犯罪行为的及时发现，对还原发生在办公场所的民事纠纷、劳动争议等，也能起到提供一定证据的作用。

随着科技的发展，相信未来会有更多新生事物出现，也会有更多类似争议发生，其实许多科技和设备本身都是既可以发挥好的作用、又可能发挥不好的作用，就看人如何去运用和把握了。

出差遭受意外伤害算不算工伤

□北京中闻
律师事务所
沈斌偶

最近有人向我咨询一个较为特殊的涉及劳动法的问题：公司将员工长期派驻外地工作，是属于出差还是工作调动？

员工出差期间遭受意外伤害，能否认定工伤？

《劳动合同法》规定：“用人单位招用劳动者时应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点……”

该法还规定，劳动合同中的必备条款包括工作内容、工作地点、工作时间和休息休假等。

根据上述规定可以看出，用人单位在与劳动者签订劳动合同时应确定工作地点。

由于工作性质的原因，有些工作的地点变换比较频繁，比如经常要短期出差，或者需要长期派驻外地工作，这都应当在招聘和签约环节如实告知劳动者。

同时，用人单位应当在劳动合同中明确约定，劳动者因业务需要被派往其它地区是工作内容的一部分，不属于工作地点变化。

在这种情况下，长期派驻外地的行为就不应构成工作调

动。

由于劳动法及配套法规中对出差并没有具体的规定，因此双方应在签订的劳动合同中做出约定，也可以合法有效的规章制度为准。

双方没有约定或约定不明的，只能在发生争议后重新协商，协商不成可通过劳动仲裁和诉讼解决，最终的判定需要具体情况具体分析。

《工伤保险条例》对应当认定为工伤和视同工伤的情况做了具体规定，其中包括：

因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；

在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；

法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

不论是长期还是短期出差，工作的特点决定了出差者工作场所的流动性、不确定性。

因此我认为，因公出差期间应概括地视为在工作时间内，如果遭受意外伤害一般应认定为工伤。



资料图片