

# “免费按摩”掏空老人数十万元

## 警惕四种专门忽悠老人的套路

本想“免费”体验的老人,一进店就被忽悠得团团转。一次次地充值,花尽了养老的家底儿,还全然不知……

临近年末,打着“养生保健”名头“步步设陷”的案例又多了起来。被忽悠的背后,反映出了老人的哪些痛点?面对“环环相扣”的套路,应如何防范?

### 免费变付费 掏空数十万元养老钱

“太不对劲儿了!大阴天的,老人却跑去晒太阳?”周女士看着窗外,觉察到了母亲李大妈的异样就跟了出去,却发现老人直奔一家按摩店。发现女儿追来了,老人慌了神儿,支支吾吾地嘟囔着:“一年才花了10万……”

“花了10万,您一年退休金才多少?”发现母亲没说实话的周女士,连忙去银行查了母亲账户上的流水,结果把她吓了一跳,“几十万的存款全花在了按摩上,还搭进去数万元的理财钱。”

看到女儿生气了,老人才说出了一年多的经历。

“阿姨,看样子您腰不太好?我们店有腰部的按摩,免费体验,保您舒服!”去年10月的一天,刚走出超市的李大妈禁不住店员的嘘寒问暖,就躺上了按摩床。反正是免费的,试试也无妨。

“您可不只腰的问题,颈椎、膝盖又痛又酸吧!”边按边搭话,不知不觉过了两个小时,李大妈也做完了全身按摩。她正要离去时,却被店员喊住:“阿姨,这套全身按摩一次得5000多元,现在店里有优惠,只需8800元可做10次呢,您买一套吧?”

一听还要花钱,李大妈连忙摆手:“不是免费的吗?”

“免费的是指腰部按摩,刚才给您按摩了全身。买这个套餐

还不到1万元,能按摩10次,特别划算。再说,您这身体毛病不少,坚持按摩都能缓解。”在店员反复说辞之下,李大妈稀里糊涂地交钱办了消费卡。

自此,李大妈隔三五就去按摩,想着尽快把钱花完。让她没想到的是,只消费了一两次,店员又推销更加昂贵的项目。禁不住劝说的李大妈一次又一次地充了钱,最多的一次,一下充了十几万。为了充钱方便,店员还帮着李大妈学会了使用网络支付。不到一年的时间,李大妈银行卡里的钱就花光了。

“您不是说有定期的理财产品吗?”两位热情的店员特意打车陪着李大妈去了趟银行,提前低价赎回了几万元,转眼就充到了消费卡里。

在按摩店中,掏空了全部家底儿的李大妈,直到女儿发现时,才幡然醒悟,感觉自己上当受骗了。

周女士找到按摩店,想要对方退还不合理的消费款。但店方表示老人是“自愿”的,只能退还卡中几万元的余额。见此,周女士向店方索要了母亲的消费明细,可消费记录中却与老人的银行流水出入太多。自知理亏的店方提出:补偿1万多元钱。但周女士难以接受:“母亲被忽悠了,这钱花得不明不白。”

有类似遭遇的,不止李大妈一人,年过八旬的徐大爷也遇到了“免费”按摩。同样也是在超市购物后,拄着拐棍的徐大爷被一家健康管理中心的工作人员“盯”上了:“您腿脚不好,起因是有‘脑梗’,‘免费’按摩缓解一下,可以体验两次。”

刚把徐大爷忽悠进中心,一位自称中医世家的“专家”免费为老人诊断了病情:“您这问题,不治疗会落下残疾,甚至有生命危险。”

听说有生命危险,徐大爷再不吝惜钱财,几轮“治疗”之下,

老人手头的现金花光了。中心的人又陪着老人去了银行。听说老人要取30万元用于按摩时,银行的工作人员从安全考虑便报了警。警察赶到后,徐大爷才发觉,自己是被“套路”了。

### 离谱的套路 击中老人三大痛点

这些看起来非常离谱的套路,为何在老人身上“屡试不爽”,让一位又一位老人深陷其中?北京慈善协会老友帮专项基金主任陈亚辉分析说,总体来说,看似离谱的套路,却是围绕老人的三大痛点精心设计的。

“‘没有什么问题是5个免费鸡蛋解决不了的’,已经成为了涉老诈骗当中的一句‘玩笑黑话’。”陈亚辉说,一些不法商家

然不知。

此外,老人受骗的情况之所以很多出现在养生、保健领域,主要就是利用老人“怕死”“希望长寿”的想法。

一些商家会在极短的时间内给老人脑中建立“信息栅栏”,反复利用话术给老人洗脑。老人本就容易轻信话术,做出不理智的消费行为。遇到有人用危害健康等虚假理由的惊吓,更容易出现恐慌焦虑,从而导致被“套路”。

### 家庭的关注 保护老人的重要一环

《北京市2023年老年人权益保护形势分析报告》显示,在权益遭受侵害的老人中,有68%的老人未通过法律途径维护自

身权益,要特别注意商家关于产品或服务的疗效、作用之类的话术。对于消费凭证,预付费消费等单据都要仔细核对签字后,妥善保存。

### “忽悠”类型五花八门 套路却大同小异

北京市老龄办、市老龄协会发布的《北京市2023年老年人权益保护形势分析报告》显示,“消费欺诈”是老年人遇到最为频繁的侵权类型。有近一半的老人表示遭遇过消费欺诈。约有15%的老人损失的金额超过万元以上。

记者梳理一些老人被忽悠、上当受骗的案例发现,虽然类型五花八门,但其中的套路和话术却往往大同小异。

#### 套路一:免费体验藏猫腻

免费体验、免费礼品、免费旅游、免费讲座……这种施以小恩小惠的“免费”噱头,目的就是吸引老年人。

#### 套路二:甜言蜜语在耳旁

嘘寒问暖、上门陪伴、随时聊天、“认妈认爸”……一些商家通过“亲情”服务,麻痹老人,促成高额消费。

#### 套路三:夸大功效要天价

“天然成分”“量子科技”“迅速起效”“彻底治愈慢性病”……一些不良商家利用“专家”问诊,假称老人病情严重,给老人造成恐惧和心理负担后,开出天价消费。

#### 套路四:会员优惠暗下套

一些不良商家花钱雇请所谓的患者“现身说法”,在老人耳边吹嘘治疗的“成功案例”,给老人进行心理暗示,并承诺购买产品或者服务成为其会员后,价格优惠,引诱老人不断发展“会员”。

据北京日报客户端



看准了一些老年人爱占小便宜的心理,一个“免费”就让他们着了道儿。

老人最大的困境是孤独,儿女不在身边,他们渴望被更多的人关心……“在我们接触的老年人受骗的案例中,独居老人占了很大一部分。”陈亚辉说,退休之后,与社会的交往弱化脱节,容易产生孤独感。于是,“情感联络”成了一张王牌,老人对设局者产生了信任后,一再被骗还全

身的权益,愿意并能够通过法律途径切实维护自身权益的老人,仅占22%。对此,彭艳军律师表示,出现这种情况,除了老人缺乏法律维权意识和怕丢面子之外,最大原因是没有留存证据的习惯,这直接增加了通过法律解决纠纷的难度。

彭艳军律师提醒,老人在接受相关服务时,要多一份警惕,首先一定要签订纸质的消费合同;其次,注意保留好沟通的聊

## 企业岂能如此考核员工——

# 奇葩考核五花八门 疑似设计“跳槽陷阱”

又到了年终岁末,很多企业开始将年终考核提上日程。对于员工来说,考核是职位晋升、个人收入待遇等参评的重要因素。然而,在面对个别企业设置的各类奇葩考核时,员工往往只能被动接受。

### “考核”员工花样繁多

最近一段时间,在北京市朝阳区某互联网公司上班的陈楠章都是晚上十点半左右才到家,原因就是下班后在单位“自愿”加了两个多小时的班。

因为单位虽明确提出员工加班属于自愿行为,但在员工年终考核中,却有加班次数和加班时长这一选项。

记者了解到,以员工是否选择“自愿”加班来考核员工工作积极性与工作态度的企业并不鲜见。

除常见的加班考核外,记者注意到,还有一些企业设置了各

类奇葩的员工考核项目,比如有的用人单位要求员工每天在个人社交软件上转发单位工作群内发布的相关链接;有的用人单位会统计员工一段时间以来转发点赞企业公众号文章数量;还有的用人单位在员工下班后设置阅读、运动等打卡任务,美其名曰用以考核员工下班后的自律程度。

更有甚者,有企业员工向记者反映,自己还经历过疑似单位设计的“跳槽陷阱”。

在某电子商务公司入职不到一年的北京小伙鲁宁,因为拥有丰富人脉资源,工作能力较强,颇受部门领导青睐。不久前,有猎头公司忽然主动联系他是否有跳槽意愿,因为近期并未在网上投递求职简历,鲁宁直接拒绝。后来他从一位熟悉的同事处了解到,此次跳槽机会疑似是单位找熟悉的猎头公司所为,目的是为了掌握员工明年的工作意向,外加测试员工对企业的忠诚

度。

### 奇葩考核涉嫌违法

“用人单位可以设定一些考核项目作为评价员工的手段,但必须要在法律规定的框架内合法合理地开展。”北京义联劳动法援助与研究中心主任黄乐平以一些单位将“加班”作为考核项目为例称,法律对企业加班有严格要求,劳动法第四十一条明确规定,用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时,但是每月不得超过三十六小时。劳动合同法第三十一条规定,用人单位不得强迫或者变相强迫劳动者加班,用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者

支付加班费。

但实践中,多数用人单位并未在加班安排上与劳动者协商一致,而且并未给予劳动者相应的加班报酬,还通过所谓员工考核等看似“柔性”的手段变相要求劳动者进行“强制加班”,此举涉嫌违反劳动法、劳动合同法等相关法律规定,侵犯了劳动者的合法权益。

### 形成合力坚决维权

用人单位奇葩考核为何屡见不鲜?在首都经济贸易大学劳动经济学院教授范国看来,劳资之间长期处于不平衡的地位,使得一些用人单位滥用优势地位,进而给劳动者设置各类奇葩考核项目。

采访中,记者了解到,在面对单位的奇葩考核时,处于相对弱势地位的员工往往选择忍气吞声,敢怒不敢言。

黄乐平指出,劳动者一味

忍气吞声,反而可能助长用人单位制定更多不合理的规定,因此劳动者应当不断提高法律意识和维权知识。比如,企业在制定考核制度或标准时,往往会留下文字或其他相关证据,劳动者应注意搜集相关证据,同时注重和其他同事形成合力,并发挥工会的作用,通过集体力量共同维权。

“维护员工的合法权益需要形成合力。”华东政法大学经济法学院教授田思路建议,一方面,要强化劳动监察的作用,以定期检查与不定期抽查相结合的方式,对企业开展专门调查。同时,应当为员工设立便捷畅通的举报通道,便于及时维权。此外,企业也应注重平衡好管理权与劳动者权益间的关系,可考虑适时引入社会力量形成监管合力,共同维护员工的合法权益,为企业的管理行为划定红线。

据《法治日报》