

新规对“达人探店”“网红种草”算不算广告作出界定,但在执法监管等落地执行层面还存难点。律师建议——

新规落地不能只靠博主自觉

阅读提示

“种草”(网络流行语,指宣传某种好货以诱人购买)已经成为一种新消费习惯,而虚假“种草”和损害消费者权益的事件时有发生。近日,《互联网广告管理办法》正式施行,将“种草”纳入广告监管,但在执法监管等落地执行层面还存在难点。律师建议,新规落地不能只靠博主自觉,平台也应承担标识监管、内容审核的责任。

为“被种草”的中坚力量。2021年5月,中信证券研究报告显示,64.3%的Z世代(1995~2009年间出生的一代人)在购物时受到“种草”推荐的影响,庞大的受众群体和高接纳度,让“种草”迅速成为营销模式主流。

登录网络社交平台,记者注意到,“种草”的方式层出不穷,有的直接挂出链接,有的以商标形式隐藏在视频、图文中,还有的看似是消费测评实则为了营销推广。这些“种草”页面下,粉丝互动频繁,显示的成交量惊人。

网络“种草”多样化、隐匿化

某平台美妆博主刘玉(化名)告诉记者,自己承接的“种草”广告分为两种,一种是通过官方平台,需要缴纳10%手续费,一种是与商家私下交易,但如果被发现很容易限流扣分。他坦言:“平台不允许博主的软文中出现产品功效等敏感字眼,但对商家的把控约束还很欠缺。”

“商家要求博主以分享体验的方式进行产品描述,‘广告’的痕迹非常小,即便消费者使用效果不佳,也很难追究责任。”刘玉说。

一位网友则是在微信朋友圈被“种草”,后发现“踩坑”。通过“熟人”的微信朋友圈分享,该网友购买了一款胶原蛋白粉,到货

后发现其成分与描述并不相符。“许多商家将目光投向资源人士,通过其日常微信朋友圈分享,达到隐性推广商品的目的,收益非常可观。”刘玉透露。

艾媒咨询报告显示,有72.4%的消费者表示受到虚假“种草”的影响,近几年关于虚假“种草”、网络营销处罚的案例屡见不鲜。网络“种草”是否属于“广告”?发布者或者平台是否需要承担相应的法律责任?

山东元衡律师事务所律师刘坤宝表示,按照《广告法》规定,商品经营者或者服务提供者通过媒介等形式直接或间接推广商品或服务的商业活动,无论以哪种形式出现都属于广告。如果出现虚假宣传或者引人误解的内容等情况,同样需要承担相应的法律责任,消费者可以通过当地市场监管部门和法院维护自身合法权益。

“当前,网络‘种草’呈现多样化、隐匿化的特点,依靠硬性的法规条例很难精准判断是否具有广告性质,这也给执法部门开展工作带来了一定困难。”刘坤宝说。

平台应加强内容审核责任

今年5月1日正式施行的《互联网广告管理办法》,对于“种草”“广告”有了清晰界定。其中第9条明确规定:通过知识介绍、体验分享、消费测评等形式推销商品或者服务,并附

加购物链接等购买方式的,广告发布者应当显著标明“广告”。

在百度法律研究中心主任陈晨看来,如果一律要求加上“广告”标识,将可能带来很大的管理压力。因为广告和信息常常难以区分,很难把控尺度。所以,新规第9条严格限定在“附加购物链接”这种最直观的“种草”广告方式,与普通消费者的消费体验、生活经验相区分,可以更具真实性和可识别性,避免出现欺骗消费者的情况。

“广告”具体该怎么标注?新规施行以后,登录一些热门网络社交平台,记者发现仍有许多附加购物链接的“种草”内容尚未标明“广告”字样。有一些博主会在推文中标注“赞助”或者“合作”,作为“广告”的替代性模糊表述。

对此,刘坤宝表示,如果平台和博主不遵守相关规定,不仅需要面临行政机关的行政处罚,还可能承担民事责任、刑事责任等法律责任。“《广告法》及《互联网广告管理办法》等相关规定明确了违法行为可能面临的法律后果,如果消费者发现违规行为,或者权益受到侵害,要勇于向有关部门投诉、举报。”他说。

记者注意到,今年4月底,新规施行前,微信公众平台运营中心发布提醒:公众号运营者需对发布内容进行严格审查,通过各种形式推销商品或者服务,并附加购物链接等购买方式的,应当显著标明“广告”字样。5月初,有网络社交平台开启了“虚假种草”专项治理,将虚假探店、代写代发等违规行为作为此次重点整治对象,处置了一批涉嫌违规营销的品牌和账号。

“新规落地不能只靠博主自觉,平台也应承担标识监管、内容审核的责任。”刘坤宝说。

3000余支服务分队提供法律服务

为新就业形态劳动者化解争议1.1万件

本报讯(记者卢越)记者从司法部获悉,目前,2023年“尊法守法·携手筑梦”服务农民工公益法律服务行动正如如火如荼地开展。各地司法行政机关、工会组织、律师协会共组织律师9453名,组建“工会干部+律师志愿者”服务分队3237支,采取普法宣传、法治体检、法律援助等方式,面向广大新就业形态劳动者提供公益性、专业性、综合性法律服务。

此次法律服务行动自2022年12月起在全国31个省(区、市)和新疆生产建设兵团同步实施。各地聚焦劳动者群体权益保障的迫切诉求和现实难题,组织律师志愿者和工会干部,利用春节、“五一”劳动节等重要时间节点,广泛开展送法进企业、进工厂、进园区、进社区等活动,以新就业形态劳动者群体为重点,及时提供公益性、专业性、综合性的法律服务,加大对依托互联网平台就业的货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等群体的服务保障力度。

据了解,各地积极运用数字赋能法律服务行动,采取线上线下相结合的形式,扩大服务覆盖面,提升服务实效性。自活动开展以来,在线下,各地组织开展了超过5600场次的现场普法宣讲,提供法律咨询12万人次,惠及新就业形态劳动者150万人次;组织开展劳动用工“法治体检”活动覆盖企业9万家,提供法律咨询1.8万件次,提供法律风险评估1.1万件次,帮助企业建立完善劳动关系矛盾预防化解机制7000余项;为新就业形态劳动者调处化解劳动争议1.1万件,办理法律援助案件4200余件,挽回经济损失2亿元。在线上,各地共组织开展普法宣讲活动3400场次,吸引100万人次新就业形态劳动者参与,提供法律咨询7万人次,调处化解劳动争议3100余件次,涉及新就业形态劳动者5000人次。

下一步,各级司法行政机关将会同工会组织、律师协会,进一步加强对公益法律服务行动的组织领导,围绕新就业形态劳动者工作生活中面临的急难愁盼法律问题,进一步整合法律服务资源,延伸法律服务触角,持续提升法律服务水平,着力构建新就业形态劳动者公益法律服务长效机制,为增强广大劳动者法治获得感、维护劳动关系和谐稳定提供有力支撑。

苏州

劳动法治实践和研究基地成立

本报讯(记者张菁)近日,中国社会科学院法学研究所、江苏省苏州市中级人民法院联合成立苏州劳动法治实践和研究基地。基地的成立旨在提炼劳动争议处理改革范例,促进法学研究与审判实践融合,拓展人才培养交流渠道,提升法学理论与实践水平。

近年来,苏州法院把加强劳动审判工作、妥善化解劳动争议纠纷作为保障劳企双方合法权益、优化劳动用工环境、服务经济社会高质量发展的重要抓手,全面推动劳动人事审判体制机制改革。中国社会科学院法学研究所与苏州法院探索联合成立苏州劳动法治实践和研究基地,聚焦完善劳动者权益保障制度,持续加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障等工作,推动法治研究与司法实务更加紧密对接。

“基地是劳动法治司法审判与学术研究的‘强强联合’。”中国社会科学院法学研究所、国际法研究所联合党委书记陈国平表示,基地的成立既有利于增强劳动审判实务工作的理论性,又有利于促进劳动法学研究的精细化,能够以点带面推动我国劳动法治进一步发展。基地将立足现实问题,从实践中总结经验,提炼学理,贡献智慧。

长春

破获特大销售伪劣雪茄烟案

本报讯(记者柳姗姗 彭冰 通讯员杨晶雯)近日,吉林省长春市公安局经济技术开发区分局经过侦查,捣毁一个销售假冒伪劣雪茄烟的犯罪团伙,抓获犯罪嫌疑人10人,现场扣押进口假冒雪茄烟2000余只,假冒烟丝500余盒,涉案流水达500余万元。

2022年8月,该分局食药环侦大队在工作中获取线索,有人在没有烟草专卖零售许可证的情况下,大量贩卖假冒伪劣雪茄烟。该分局成立专案组,初步查明嫌疑人王某有重大嫌疑。办案民警通过走访摸排和前期线索经营,一个无证销售伪劣雪茄烟、假冒雪茄烟及烟丝的犯罪团伙浮出水面,该团伙组织架构清晰,进货、贩卖分工明确。办案民警通过筛查涉案人员的资金流水,发现有大量线索指向关联销售商赵某,赵某为掩人耳目,利用其经营的烟店,派专人通过网上交易、快递等方式对外进行贩卖。

在长春市烟草局、长春海关缉私局的密切配合下,4月26日,民警在多地同步进行收网,将犯罪嫌疑人抓获。经讯问,到案的10名犯罪嫌疑人对其犯罪事实供认不讳,均已被公安机关依法采取刑事强制措施。

培养化解矛盾服务群众能力

伊春317名年轻干部轮流到信访局锻炼

本报讯 为扎实做好群众工作,提升年轻干部服务群众、解决问题的能力,黑龙江省伊春市伊美区委在开展优秀年轻干部“新兵训练营”中,将信访局作为能力锻炼“站点”。通过信访工作实践,提高年轻干部群众工作能力,积累化解矛盾、处置突发事件应变的工作经验。目前已有317名优秀年轻干部轮流到信访局锻炼。

伊美区信访局把年轻干部“新兵训练营”实践工作作为重大任务来抓,充分运用实践载体提升年轻干部接待群众、处理群众矛盾纠纷能力,让他们在实践中经受各种风浪考验。新兵训练营干部到信访局要突出解决好“最后一公里”的信访问题,既要抓好党建联盟的引领作用,也要搞好社区全方位服务和矛盾排查等各项工作,不断提高社区服务质量和水平。

在此期间,信访部门引导年轻干部学习“枫桥经验”的做法,全面建立包括一次性告知、受理、限时办结等方面配套制度体系,为群众提供优质快捷服务,切实帮助群众解决生产生活中的实际困难,把矛盾化解在基层。(康玲雨)



暖心“护学岗”撑起“平安伞”

5月22日,安徽省六安市舒城县公安局在县城以文明城市创建工作为契机,紧紧围绕校园安全保卫,积极开展校园周边巡逻守护,持续站好“护学岗”,切实为师生撑起“平安伞”。

图为交警在学校附近主干道执勤并保护学生过斑马线。

本报通讯员王可海摄

毕业季来临,部分准毕业生提前进入用人单位实习,这期间的劳动权益是否受保护常常引发争议

准毕业生能否与用人单位建立劳动关系?

本报记者 陈丹丹

进入毕业季,对于准毕业生和用人单位来说,提前实习是“双向选择”的重要考察期。然而,提前实习是否会面临权益保护“空窗期”?劳动关系建立的时间又该从何时算起?

日前,北京市第三中级人民法院发布《服务保障“就业优先战略”劳动争议审判白皮书(2020—2022)》,其中就有这样一起案例:在校大学生小王毕业前进入某公司实习,后在工作中意外受伤,公司却不予认定劳动关系。

一次意外,反映出准毕业生提前实习的权益保护难题。而这样的难题,还发生在更多即将进入职场的应届毕业生身上。

小王是一所大学的准毕业生。在毕业前

的5月2日,小王入职了一家汽车销售公司。三周后,他在工作中意外受伤,此后因伤再未出勤。当年6月28日,小王拿到毕业证。

建立劳动关系的时间事关小王能否享受工伤保险待遇,因公司一方否认与小王的劳动关系,双方产生争议。小王觉得劳动关系应从5月2日算起,汽车销售公司则认为,小王入职时尚未毕业,只是公司的实习生,劳动关系自他毕业后的6月29日才能建立。

双方为何会产生如此大的分歧?不同的劳动关系建立时间有什么影响?“认不认定劳动关系,关系到小王能不能享受工伤保险待遇,以及相关的损失应怎么分担。”北京市第三中级人民法院立案庭副庭长龚勇超表示,用人单位还可以在否认存在劳动关系的基础上,作出不录用小王的决定。

记者查阅相关判例时发现,像小王这种准

毕业生提前实习时受伤的情形,在申请工伤认定时,往往遭遇劳动关系认定受阻的情况。

2020年11月,公司要求提前实习的在校大学生小胡与正式员工一样,正常上下班并完成岗位任务。后小胡在工作中受伤,公司以小胡是实习生为由,拒绝认定劳动关系,不同意申报工伤。

小胡遂向劳动仲裁委员会提起仲裁,未获支持,原因是仲裁委员会认为小胡系在校大学生,不具备劳动者资格。小胡后诉至法院,被法院认定双方存在劳动关系,获得工伤赔偿。

实习期究竟能否建立劳动关系?龚勇超认为,“关键要明确双方已形成以就业为目的的意思合意,在此基础上认定尚未毕业的大学生与用人单位形成合法有效的劳动关系”。“劳动关系系劳动者与用人单位之间,

在劳动者提供社会劳动,实现劳动价值的过程中形成的继续性的、相对稳定的社会关系。”龚勇超指出,上述案例中的小王在入职时已经21岁,符合法定劳动年龄,且案涉公司于当年7月、8月通知小王继续返岗工作,由此可认定双方已形成以就业为目的的意思合意,进而认定劳动关系已经建立。

“此类以就业为目的的实习,与以社会实践为目的的实习并不相同。”白皮书提到,前者在用工年龄、用人单位管理等方面符合劳动关系认定要求,在校大学生应注意区分。

“提前实习不意味着权利保护的‘空窗期’。”法官提醒应届毕业生,用人单位在招聘环节作出的人职待遇承诺具有约束力,不能随意更改,同时,应重视试用期劳动权益的保护,试用期不意味着赋予用人单位随意解除劳动关系的权利。