

数字时代,如何回应劳动者新期待②

由于社交网络账号的流量价值与日俱增,用人单位与员工围绕账号归属问题引发的争议频频发生——

员工离职后“网络大号”该归谁

本报记者 张菁

员工离职后,其曾运营的“百万粉丝大号”能否被单位收回?网课教师的课后“小灶”账号,到底该归谁……

眼下,很多单位利用社交网络平台获取粉丝和流量,扩大自身影响力。由于社交网络账号的流量价值与日俱增,用人单位与员工之间围绕账号归属问题引发的争议频频发生。

法官指出,要综合考虑各方法律关系、账号注册的目的和过程、账号运营等情况,合理确定账号归属。用人单位与劳动者在使用账号前,可通过协议对相关问题进行细化约定,避免日后发生争议。

“网红”账号归谁引争议

在广东省佛山市中级人民法院近期审理的一起案件中,佛山某电台与麦朋初就某短视频平台账号“DJ初仔小朋友”(后改名为“DJ初仔大朋友”,以下简称“初仔号”)的使用权归属问题产生争议。

判决书显示,麦朋初是该电台主持人。2017年7月,麦朋初以个人名义在某短视频平台申请注册“初仔号”,绑定个人手机号码并实际进行使用。2019年5月,该电台决定将“初仔号”用以辅助开拓业务。

记者在涉案短视频平台上查询到,截至目前,“初仔号”已拥有近257万粉丝,4182万个点赞。

2019年5月至2021年9月,麦朋初按照该电台要求发布电台相关视频及直播内容,同时自行制作个人视频及直播内容并发布于涉案账号。其间,该电台、麦朋初对于账号的运营均有资金投入。2021年9月,麦朋初提出辞职。当年10月,该电台提起诉讼,认为“初仔号”归属于该电台,麦朋初应办理

阅读提示

劳动合同解除时,员工在工作期间使用的微信账号是否需要返还公司?网红主播与其经纪公司解约后,直播账号归谁?解除劳动合同后账号能换绑吗?当前,围绕社交网络账号归属问题产生的新类型纠纷增多。法官指出,实名认证并不是判定账号使用权归属的唯一根据,要综合考虑各方法律关系、账号运营等情况,合理确定账号归属。

离职交接手续。麦朋初则认为账号应归自己,双方就此产生争议。

该案审判长、广东省佛山市中级人民法院四级高级法官崔景诚介绍说,从涉案账号的注册、使用及发展过程来看,麦朋初个人注册账号初衷是为了自用而不是用于电台的节目运营,并非因履行职务行为而注册。从电台的举证来看,其主张的投入、工资报酬本身是电台应向员工支付的劳动用工成本。涉案账号具有明显的个人属性,麦朋初除了通过该账号发布其自身制作的作品外,还通过账号进行个人购物和消费。因此,法院审理认为,涉案账号的使用权应归属于麦朋初。

新类型纠纷争议焦点很多

“本案为新类型纠纷,争议焦点很多。”崔景诚分析说,关于案由,目前有观点认为属于劳动争议,还有人认为属于知识产权纠纷、合同纠纷等;另外,账号的法律属性如何认定、使用权归属何方等问题均存在争议。

记者查阅近两年的裁判文书发现,负责运营社交网络账号的员工离职后,与“老东家”产生矛盾甚至对簿公堂的不在少数,争议的表现形式也越来越多样化。例如,劳动合同解除时,员工在工作期间使用的微信账号是否需要办理交接、返还公司?网红主播与其经纪公司解约后,直播账号归谁?解除劳动合同后账号能换绑吗?申请换绑是否涉及侵权?

前不久,福建省厦门市思明区人民法院发布了一起案件,网课老师小文就遇到了类似的问题。

小文毕业后入职一家网课直播机构,用机构的两个账号“方方”“圆圆”(均为化名)开设网课教授数学知识。工作之余,他在直播平台上注册了账号“小文授课”(化名),在个人直播间教授数学知识。半年多后,小文提出离职,并移交了机构的两个账号。没想到,机构还要求小文归还“小文授课”账号及其运营期间的营业款。

直播机构认为,小文通过机构账号收获了一定的关注度,自己又开设账号营利,直播内容与机构的网课内容高度重合,其离职后应把所有账号都交给机构,并退还直播收入。小文则认为,“小文授课”属于个人所有,直播时间几乎是在晚上9点后,是在工作时间之外。

法院经审理认为,“小文授课”账号的注册信息、收款账户都不涉及网课直播机构,且直播时间都在工作时间之外,不能证明直播收入是小文执行机构网课任务产生的收入,所以机构要求返还该账号及运营收入缺乏依据。但是,小文在入职后开展与网课直播机构具有竞争关系的业务,涉嫌违反与机构的约定,给机构造成的损失双方可自行协商解决,机构也可另行依法主张权利。

双方可通过协议细化约定

“在实践中,用人单位或是为员工提

供社交网络账号,或是要求其自行注册,账号的具体运营通常由员工负责。”武汉大学法学院副教授班小辉介绍,一旦社交网络账号形成一定的经济价值,双方可能就账号权益归属问题产生争议。在目前的司法实践中,法院通常将社交网络账号作为一种网络虚拟财产权加以保护。

班小辉认为,首先要关注账号的注册信息,如果账号是以用人单位名义注册,员工基于工作职责进行运营管理,账号权益一般应归属于用人单位。如果员工自行注册和使用账号,通常应认定账号权益归属于员工。

“但是,注册信息仅是形式判断标准,还要分析社交网络账号的实际使用情况。”班小辉表示,当员工个人注册的社交网络账号内容与用人单位的工作内容出现高度关联时,裁判文书仍需审查账号的实际使用情况,权衡账号所涉及的双方合法权益。

小文案的审理法官也指出,目前,实名认证并不是判定账号使用权归属的唯一根据,要综合考虑各方法律关系、账号注册的目的和过程、账号运营等情况,合理确定账号归属。

为避免出现账号使用权的归属争议,小文案的审理法官建议,企业和劳动者可事先通过协议明确账号的权属,并就双方权利义务、账号运营管理等进行细化约定。同时,根据平台规则,针对不同的账号做好内部管控流程,并保留好相关证据。

此外,班小辉提醒,账号使用者要遵守网络空间治理规范。部分用人单位未经员工同意,即利用其个人信息注册账号,并将账号作为工作账号随意出借使用,这不仅违反了互联网账号名称和信息管理的相关规定,侵犯了员工个人信息权,也为日后埋下纠纷隐患。

最高检发布典型案例

公益诉讼织密安全生产防护网

本报讯(记者卢越)瓶装液化石油气非法充装;小区建设工程施工中未做加固处理导致山体滑坡;天然气管线违法下穿多条铁路线危及高铁运行安全;群租自建房存在重大消防安全隐患……最高人民检察院近日发布一批安全生产检察公益诉讼典型案例,努力推动化解重大安全隐患,切实防范遏制重特大事故发生。

今年9月,《中华人民共和国安全生产法》正式将安全生产纳入检察公益诉讼法定领域两周年。两年来,检察机关充分发挥公益诉讼检察职能作用,不断织密安全生产“防护网”,推动安全生产源头治理,守护群众生命财产安全。2021年9月至2023年8月,全国检察机关共立案办理安全生产领域公益诉讼案件4万余件、起诉100余件。

本次发布的典型案例包括四川省金堂县检察院督促整治瓶装液化石油气非法充装安全隐患行政公益诉讼案等12件,涉及燃气、建设工程、交通运输、消防、矿山、危化品、工贸行业等多个行业领域,监督的行业领域覆盖面广、违法类型多,集中呈现了检察机关办理各类型安全生产领域公益诉讼案件的做法和成效。

据介绍,案例突出预防性司法理念,强调重在防范化解重大风险隐患,更加关注隐患产生原因,精准排查隐患,着力拓展监督深度。如山西省晋城市检察院以整治矿用人员定位系统设备安全隐患为切入点,以点带面推动行政机关对全市115座正常生产建设煤矿开展为期4个月的专项检查,构建全流程管控、全方面检查、全覆盖监管工作机制,建立煤矿企业矿用电器设备黑名单制度,有效防范煤炭行业安全生产隐患。对于水利工程、天然气等重点行业领域,检察机关发挥公益诉讼预防性职能特点,推动安全生产源头治理。

最高检第八检察厅负责人表示,下一步将持续推动安全生产领域公益诉讼检察工作,密切关注社会热点难点问题特别是与群众息息相关、社会影响较大的消防、燃气、交通运输、工程建设、危化品、易燃易爆物品等行业领域的安全隐患,进一步提升办案质效,切实督促整治重大安全风险隐患。

年底前离职员工拿回年终奖

法院判按实际工作时间确定发放比例

本报讯(记者吴锋思 通讯员马安妮)年终奖一般是指企业根据当年经营情况或员工全年表现,在岁末年初向员工发放的额外奖励。未到年末而离职的员工是否能够拿到年终奖?近日,经过法院审理,劳动者成某海拿回了原公司未支付的离职当年年终奖5.5万元。

成某海原是乌鲁木齐某保安服务有限公司员工,2017年3月1日,双方签订了一份为期5年的劳动合同,约定成某海担任保安中队长,并在合同中对其工作地点、时间、休息休假等内容进行了约定。

就职期间,公司无故降低了工资,成某海不服,公司表示“不愿意干可以走”。之后,双方因为经济补偿金、奖金等产生争议。成某海于2020年11月离职,并向乌鲁木齐市头屯河区仲裁委提出申请,要求原公司支付解除劳动关系经济补偿金,并且支付当年奖金6万元。

保安公司不服仲裁,诉至法院。公司认为,成某海没有坚持满一个工作年度,未经考核,不符合发放奖金的标准,并且他是主动离职,不存在支付经济补偿金的情况。乌鲁木齐市头屯河区人民法院认为,单位发放的年终奖属于劳动报酬性质,如果劳动者年终奖对应的考核年度工作不满一年的,单位应当按照劳动者实际工作时间占全年工作时间的比例确定发放年终奖的比例。结合本案,保安公司并没有公示绩效管理实施细则的内容,应当给成某海支付2020年度奖金,且奖金金额应按照成某海实际工作时间为准。

成某海所要求支付的经济补偿金,法院认为,根据法律法规,用人单位存在过错的,劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同并说明理由,要履行告知程序。在本案中,没有证据表明成某海履行了通知义务,因此无法诉要解除劳动合同经济补偿金。法院判决乌鲁木齐某保安服务有限公司支付成某海2020年度奖金5.5万元。

保安公司不服,上诉至乌鲁木齐市中级人民法院。二审法院认为,一审判决认定事实清楚,适用法律正确。法院驳回上诉,维持原判。

重庆出台支持消费者集体诉讼地方标准

为完善消费者集体诉讼制度发挥引领作用

本报讯(记者李国)近日,重庆市市场监管局发布重庆市地方标准。其中,重庆市消委会制定的《消费者组织支持消费者集体诉讼工作规范》,是全国首个支持消费者集体诉讼的地方性标准,为完善消费者集体诉讼制度发挥标准引领作用。

“目前已开展的司法实践证明,支持消费者集体诉讼制度在降低消费者诉讼成本、高效公平解决群体性消费纠纷方面优势显著、成效明显。”重庆市消委会秘书长谷丹介绍,近年来,经营者诱导消费者预付款办卡后拒不履行合同约定,甚至“卷款跑路”的情况时有发生。由于预付式消费存在单个消费者涉及金额小、起诉周期长、维权成本高的困境,健全完善消费者群体性利益保护机制十分紧迫。

2021年9月,重庆市消委会出台《支持消费者集体诉讼工作导则(试行)》,本次发布的地方标准是在2021年出台的《工作导则(试行)》基础上,总结司法实践进一步细化完善,形成的全国首个支持消费者集体诉讼的地方性标准。

据介绍,该地方标准规定支持消费者集体诉讼主要适用于侵害众多、特定消费者合法权益且经营者不接受消费者组织的调解,或经调解仍不能解决消费纠纷争议的案件。当众多、特定消费者遇到涉及预付式消费、食品药品安全、消费者个人信息保护、网络侵权、产品质量、虚假宣传等领域的疑难、复杂案件时,可以按照地方标准的规定,向有管辖权的消费者组织提交申请支持起诉的书面材料。

“个体消费者在诉讼时会面临诉讼成本高、举证难等问题。”谷丹介绍,消费者向消费者组织提交申请支持起诉的书面材料后,消费者组织可以协助消费者调查取证、向受案法院递交支持起诉意见书、作为支持起诉人参与庭审并在庭审中发表消费者组织的观点、协助消费者向人民法院申请强制执行等方面给予消费者支持。



网络安全进课堂

10月31日,在江苏省海安市白甸镇中心小学,海安市公安局民警向学生们介绍网络安全知识。《未成年人网络保护条例》将于2024年1月1日起施行,海安市公安局联合海安市公安局开展“网络安全进课堂”活动,引导小学生了解网络安全知识、提升网络文明素养。

本报通讯员 程慧勇 摄

员工在工作中起冲突,一方被打后报警

单位各打五十大板解雇员工被判违法

访调对接化解信访难题

本报讯 为不断创新信访工作机制,充分发挥信访与人民调解在化解社会矛盾和维护社会和谐稳定中的作用,2019年7月,江西余干县委信访局与该县民间调解组织——余干县第三方调解志愿者协会合作,在信访局设立“余干县访调对接工作室”。工作室以第三方的身份参与信访案件的调解,拉近了与群众的距离。

该工作室推行“五诊疗法”,每周定期由志愿者在工作室轮流坐堂“接诊”;调解组长组成调解团队按需“出诊”;纠纷涉及的专业性强的由专家释疑“问诊”;对一些复杂、疑难的问题实行集体“会诊”;对纠纷进行回访“复诊”。成立四年多以来,余干县访调对接工作室成功化解信访案件228件。在访调对接工作室的示范带动下,全县已建成“保水调解室”“三全调解室”“金发调解室”“先锋调解室”等20余个调解室。(艾瑞红)

本报讯(记者刘旭)两名员工在工作期间起冲突互殴,公安机关把二人冲突作为治安案件进行调解。公司以此将两名员工解雇,合不合理?6月28日,辽宁大连市西岗区劳动人事争议仲裁委作出裁决,大连某人力资源公司给付违法解除劳动合同赔偿金3375元。日前,大连市中级人民法院作出民事裁定,驳回用人单位撤销仲裁裁决请求。

1月17日,该人力资源公司的两名员工李某和张某在工作中发生口角,李某被李某打倒在地后拨打了110报警电话。公安机关把二人之间的冲突作为治安案件进行调解,最终二人达成治安调解,李某赔偿张某3000元,公安机关未对二人进行行政处罚。

用人单位认为,李某和张某在工作中发生口角进而演变为打架,还经公安机关处理,属于严重违法违反单位规章制度的行为,遂作出决定将二人解雇,并不给任何经济补偿。

张某认为,此次是李某先骂人打人,自己却因此丢了工作,心里很不是滋味。2月16日,张某申请劳动仲裁,要求裁决用人单位违法解除劳动合同,并给付二倍经济补偿金。

大连市西岗区劳动人事仲裁委员会经审理后认为,李某与张某在工作中发生冲突,李某殴打张某,张某并未还手还拨打110报警,在公安机关的协调下,双方达成治安调解,李某赔偿3000元损失,说明李某没有过错,单位以二人在工作中互殴为由将李某解雇,无事实和法律依据,裁决用人单位违法解除劳动合同,给付李某二倍经济补偿3375元,并明确为终局裁定。

用人单位到大连市中级人民法院申请撤销仲裁裁决。张某向大连市法律援助中心提出法律援助申请,经审查,张某生活困难,符合法律援助条件,法律援助中心指派北京市盈科(大连)律师事务所律师王金海担任

其代理人。用人单位认为,“一个巴掌拍不响”,张某、李某二人属于严重违法违反单位的规章制度,单位将二人解雇是合法的。张某则认为,自己无过错。

大连市中级人民法院经审理后认为,用人单位的撤销仲裁裁决理由不成立,作出终审裁决,驳回用人单位的撤销仲裁裁决申请。

王金海表示,劳动合同法第39条规定,劳动者严重违法违反用人单位规章制度的和严重违法,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的及被依法追究刑事责任的,用人单位可以解除劳动合同,并不给予经济补偿。员工在单位工作时发生肢体冲突,用人单位不可“各打五十大板”,将二人解雇。张某的情况并不符合单位可以解除劳动合同的情形,应当依照劳动合同法的相关规定和单位制定的规章制度,按程序处理。