

为闺蜜出头大骂“渣男”;写学术研究文章质疑职业打假人——

网上“开炮”惹纠纷 判决结果各不同

阅读提示

两起法院判例,都涉及社交平台言论是否侵犯他人名誉权,原告一起胜诉一起败诉。法院指出,应当厘清网络言论自由与侵害他人隐私权、名誉权的边界。

个人信息时代,网络社交平台成为公众发声、表达观点、舆论监督的重要载体。一方面,社会大众有在法律框架内,对公共话题发表意见和看法的自由。另一方面,个人如果不履行合理审慎的注意义务,发表不当言论对他人名誉造成损害的,就应承担侵权责任。

记者日前从重庆市高级人民法院获悉了两起判例,对厘清社交平台言论自由与侵害他人隐私权及名誉权的边界,具有积极指引意义。

闺蜜为好友发声被判侵权

重庆市民赵某与孙某系闺蜜,在孙某与钱某谈恋爱期间,三人有较多的往来。后来孙、钱感情破裂分手,当天,孙某向赵某发送信息,诉说了很多与钱某恋爱及分手的细节后自杀身亡。赵某认为,对于闺蜜的轻生,钱某难辞其咎。

随后,赵某在其个人社交平台账号上发布10余条与孙某、钱某相关的信息。其中一条信息内容为“孙某是被PUA的!”并@某明星。经某明星转发后,该事件成为热点话题。赵某发布的其他信息内容包括“我不觉得钱某有什么好洗(白)的”“必须要PUA渣男钱某付出代价”“希望你死一万次”等文字描述,并附有孙某生前与钱某或亲友的聊天记录,赵某与孙某其他朋友的聊天记录等截图。

钱某以赵某侵犯其名誉权为由,诉至重庆市江北区人民法院,请求判令赵某停止侵权、赔礼道歉、支付维权合理开支等。

法院审理发现,该事件发酵后,赵某的前

久也审结了一起名誉权纠纷案件,结果原告败诉。

法院经审理查明,赵某于2022年5月16日,在网络平台发表名为《警惕职业打假人变“恶龙”》的文章,从“重庆忠县王女士销售150碗熟扣肉”被职业打假人起诉到法院被判10倍赔偿这一新闻事件说起,指出“职业打假”现象已超出法律上对惩罚性赔偿制度的初衷,提出立法上应反思和调整,司法上应进行个案矫正和补偿的展望。

该文章举例多次提到职业打假人邓某。邓某认为赵某的文章使用“恶龙”“牟利”等词语对其污名化,使用“职业打假人”称谓对其标签化,严重侵犯了他的名誉权。邓某诉至法院,请求判令赵某删除文章、赔礼道歉及赔偿精神损害抚慰金等。

法院认为,社会大众对他人行使舆论监督权利而发表的言论,应当具有较高的容忍度。“恶龙”“牟利”等词语,属于常用的监督或质疑用语,不具有明显侮辱性。社会大众对职业打假人褒贬不一,无论从词语本身性质,还是从文章作为研究对象使用看,都不属于侮辱性词语,遂驳回原告全部诉讼请求。

法院在判词中特别强调,“学术研究应提倡开放性和包容性,只要研究过程和结论不构成对他人权利的实质性侵犯,司法应当最大程度保障学术的自由”。

司法应最大程度保障学术自由

无独有偶,重庆市铜梁区人民法院前不

切莫混淆名誉权和名誉感

我国法律明确规定,公民名誉权依法受到保护,民法典第1024条规定:“民事主体享有名誉权。任何组织或个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。”

“网络社会的兴起,让很多人在网上肆无忌惮地对他人进行人身攻击,以为可以逃避法律的制裁。也有一部分人在争吵、纠纷中自认为名誉权受到侵害,事实上这是对名誉权‘会错了意’,混淆了名誉权和名誉感。”北京德恒重庆律师事务所律师李建设告诉《工人日报》记者,根据民法典,名誉权是指人们依法享有的对自己所获得的客观社会评价,排除他人侵害的权利。而名誉感是指人们对自身内在价值的自我评价,实际上是个人对自己价值的主观感受。名誉感并不属于法律评价范围。

李建设认为,在钱某与赵某名誉权纠纷一案中,赵某在个人社交平台中,发布10余条信息对钱某进行攻击,让社会对钱某的名誉进行了贬低,侵犯了其名誉,应当承担侵权责任。而赵某撰写职业打假人大数据报告,没有恶意贬低邓某名誉,只是让邓某觉得自己的名誉感受到侵害,故其提出的诉讼请求被法院驳回。

为此,李建设提醒,网络不是法外之地,在网上发表文章、对他人进行评价,均须遵守法律,遵守社会公序良俗,否则就会侵犯他人名誉。同时,网络上对客观事实的客观描述、评价,或者善意的批评,通常不会被认定为侵犯他人名誉权,应正确看待,避免徒增累赘。

G 法问

单位能否向应聘者收取入职押金?

本期主持人 本报记者 吴锋思

读者来信

编辑您好!

某连锁品牌公司是一家颇具规模的公司,效益好,待遇高,正在招聘员工,不久前我刚好失业,听说这家公司招聘的岗位事情少、离家近,便去投递简历应聘。

顺利通过面试后,公司的工作人员告诉我第二天要缴纳300元和一张2寸免冠照片,以办理公司的入职手续。当我问到“为什么要交300元钱”时,工作人员回答:“这是押金,每位入职我们公司的新员工都要交的,下个月发工资的时候会退还给你。”

后来,我经过多方咨询才得知,该公司工资也是一个月押一个月地结算,因为新入职员工没有工资可押,所以让新员工缴纳300元的押金。

我想问一下,单位能这么做吗?用人单位可以随意向新员工收取费用吗?

新疆 刘先生

为您释疑

刘先生您好!

《中华人民共和国劳动合同法》第9条规定:“用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”根据该法第84条第1款规定:“用人单位违反本法规定,扣押劳动者居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。”

根据法律规定,并且综合您所说的情况分析来看,用人单位收取求职者费用的行为违反了《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定,属于违法行为。如果该公司违法收取了求职者的费用,应当将收取的费用退还给您。如果收取费用的行为对您造成了相关损害,您还可以要求该公司承担相应的损害赔偿责任。

福建天衡联合律师事务所律师 吴运福

吉林松原

“千警进万企”面对面问需解难

本报讯(记者柳姗姗 彭冰 通讯员杜严冬)近日,记者从吉林省松原市公安局获悉,为回应企业呼声,打造护企安商新环境,该市公安系统年初以来全面开展“千警进万企”大走访活动。截至目前,共走访企业2.5万余家,收集意见建议200余条,征集“金点子”236项;开展宣传教育活动200余次,为企业办实事400余件,化解矛盾纠纷329起。

据介绍,在“千警进万企”大走访活动中,松原公安通过服务企业“金点子”征集评选、公安领导干部包保联系骨干企业、向重点企业派驻警长、全覆盖建立警企微信群、开通民意反馈平台等特色活动方式,深入了解并有效解决全市大中小微企业面临的难题,提升打击犯罪能力、治安防控能力、政务服务能力、涉企执法能力。根据企业实际需求,各级交警部门优化企业货运车辆进城通行管理,为重点交通运输项目提供护送保障。在车流量较大的小区、企业、商圈周边优化自行车、停车资源,逐步在松原市城区增设5000个限时免费公共停车位,极大缓解周边商企、群众出行停车难问题。

为着力构建公平公正的法治环境、利企惠企的市场环境,松原市公安局加大严惩涉企违法犯罪行为的力度,做到报案快受、案件快侦、依法快结、损失快追,全力保障企业正常生产经营秩序。年初以来,该市公安机关共办理涉企案件21起,打击处理25人。



集中放飞救护鸟类

4月18日,浙江省金华市武义县湿地公园旁,武义县邵宅小学学生和爱鸟人士一起放飞救护鸟类。当日,金华市在武义县举办以“保护候鸟迁徙通道、推进生态文明建设”为主题的2023年金华市野生动植物保护宣传月(爱鸟周)暨国际生物多样性日宣传活动。

本报通讯员 胡肖飞 摄

违规电动三、四轮车存诸多安全隐患

开老年代步车撞人可构成交通肇事罪

本报讯(记者卢越)记者日前从北京市朝阳区人民法院获悉,经梳理,法院近年来涉及老年代步车的机动车交通事故责任纠纷的案件,存在驾驶人违法乱行、无照驾驶、伤亡率较高等特点。驾驶老年代步车发生重大交通事故,可构成交通肇事罪。

近年来,看似方便快捷的老年代步车严重影响城市交通秩序,存在诸多安全隐患,目前绝大多数老年代步车都属于典型的违规电动三、四轮车。2021年7月,北京市公安局等五部门联合发布通告,自2024年1月1日起,违规电动三、四轮车不得上路行驶。

在一起案件中,被告人某甲在网上下单购买某品牌新能源成人老年代步车。某甲驾驶无号牌电动四轮汽车行驶时,将行人某乙撞倒,造成某乙受伤、车辆受损。后某甲驾驶车辆逃离事故现场。后经认定,某甲负此次事故的主要责任。某甲驾驶的电动四轮车经鉴定为纯电动汽车,属于机动车范畴。经鉴定,某乙所受损伤属重伤二级。法院审理后认为,被告人某甲违反交通运输管理法规,因而发生重大事故,致一人重伤,负事故主要责任,为逃避法律追究逃离事故现场,其行为已构成交通肇事罪。法院综合全案情节,认定被告人某甲犯交通肇事罪,判处有期徒刑8个月。

在另一起案件中,被告人酒后驾驶老年代步车,与小型客车尾部相撞。被告人离开现场,后被查获。经鉴定,其血液中酒精含量248.1mg/100ml。法院审理后认为,被告人在道路上醉酒驾驶机动车,其行为侵犯了公共安全,已构成危险驾驶罪,应予惩处。其酒后驾车发生事故并负全部责任,事故后逃逸,酌情从重处罚。法院综合全案情节,认定被告人犯危险驾驶罪,判处拘役5个月,并处罚金5000元。

单位与劳动者签两份合同约定两次试用期

法院指出单位此举违法

本报讯(记者王伟 通讯员王凡 王翔)法律规定同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。日前,江苏省苏州市吴中区人民法院审结了一起用人单位与同一劳动者约定两次试用期的劳动争议纠纷,确认用人单位与同一劳动者签两份合同约定两次试用期违法。

孙某于2016年3月入职苏州某钢绳公司,双方签订了期限三年的书面劳动合同。2019年2月,双方签订第二份期限为三年的劳动合同,该两份劳动合同均约定了为期180天的试用期。后孙某与钢绳公司发生劳动争议,孙某要求钢绳公司支付违法约定两次试用期赔偿金3.6万元。该案诉至苏州市吴中区人民法院。

法院审理后认为,劳动合同的试用期,是劳动者和用人单位相互考察,以决定是否建立劳动关系的期限。劳动合同法第19条第2款规定:“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”第83条规定:“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”

本案中,钢绳公司与孙某签订的两份劳动合同均约定了180天的试用期,违反了法律规定,但经审理查明钢绳公司并未在第二份劳动合同约定的试用期内对孙某进行试用期考核等,工资待遇较正常履行劳动合同也未降低,应该认定该约定的试用期并未实际履行。据此,法院依法判决钢绳公司不支付孙某违法约定两次试用期的赔偿金。

该案审理中,劳动争议专审法官对用人单位进行了企业用工合规指引,明确指出用人单位与同一劳动者约定两次试用期违反了劳动合同法的规定,该公司也及时对相关合同文本进行了修改,避免再次发生与同一劳动者约定两次试用期的情况。

G 说案

打卡系统出故障,“0元购机”承诺能否兑现?

本报记者 陈曦

商家发起一场“连续打卡享优惠”的促销活动,在规定时间内,如果消费者中途忘记打卡,优惠自然“泡汤”,但若是因商家软件故障无法完成打卡,消费者还能享受优惠吗?最近,福建省福州市中级人民法院审结了一起因打卡享优惠引发的消费纠纷。

【案情回顾】

乙公司在丙公司的平台发布“连续180天阅读打卡0元购手机”活动,承诺只要在活动指定的甲公司经营的“某电子书旗舰店”下单购买护眼墨水屏阅读手机,并在乙公司管理的软件上连续阅读打卡满180天,即可享受退款,实现0元购手机。

蔡畅(化名)按乙公司的活动要求,花费1498元购买手机后,于2020年8月25日开始,在软件上连续阅读打卡63天。然而在第64天即10月27日,蔡畅发现软件出现故障,阅读打卡失败,无法达到活动规定的天数,也就享受不了“0元购手机”。蔡畅遂向法院起诉,认为甲乙丙公司存在价格欺诈,应退还手

机款并给予三倍赔偿。

【庭审过程】

一审法院认为蔡畅举证不充分,未支持其主张。蔡畅上诉至福州市中级人民法院。

二审法院审理认为,案涉合同第9条关于“如用户对于阅读打卡数据有争议,且双方无法达成一致,一律以参与活动账号绑定的阅读打卡活动后台数据为准”的约定,属于格式条款,该条款内容显然不合理地限制活动参与者就争议进行举证并寻求公平的纠纷处理方式的权力。根据民法典规定,该格式条款无效。

此外,乙公司是本次线上打卡活动的组织者、打卡程序的提供者、后台数据的控制者,理当保证打卡程序顺利运转且数据记录真实有效。现打卡者手机页面显示状态与其提交的后台数据发生冲突。乙公司虽就此作出解释,但该解释描述的所谓“缓存跳转”情况出现概率极小,不具备合理性及可验证性。蔡畅在二审中补充提交的2020年10月27日至28日的打卡录屏视频,可以证明其在2020年10月27日已经进行相应阅读并进行打卡,但因乙公司软件系统问题无法顺利完

成,进而使得“打卡0元购活动”约定的付款条件无法达成。

【审判结果】

二审法院判决,蔡畅无需退还手机,乙

公司应依约向其支付该1498元款项。因为没有证据表明前述打卡系统问题系乙公司操纵完成,因此法院对蔡畅关于甲乙丙公司存在价格欺诈应予三倍赔偿的主张不予支持。

【法官释法】

此类案件的审理重点在“格式条款”是否公平有效。在实践中,存在着电子商务经营者利用优势地位,制定不公平不合理的格式条款侵害消费者合法权益、减轻或免除自身责任的情况,例如在签收货物后不得提出质量异议条款、约定电子商务经营者享有单方解释权或最终解释权条款、排除消费者主

要诉讼权利条款等。对此,民法典第497条和相关司法解释均作出了明确规定,判定其无效。

法官提示,消费者在面对诸如“换购”“满减”“秒杀”“0元购”“预售”等令人眼花缭乱的网络营销活动时,擦亮双眼,理性“种草”。如遇纠纷,应注重证据收集并通过多渠道积极维权。