

顾客发现摄像头正对按摩床,足浴店称依规安装,派出所回应从未强制覆盖隐私区域——

如何让经营场所摄像头闭紧侵权之眼

阅读提示

一些商家在经营场所安装摄像头存在不规范行为。有的摄像头被安装在浴室、试衣间等私密空间,有的摄像头因技术问题极易被破解,还有的能够精准识别人脸以分析客户群……律师提出,应当进一步细化摄像头的安装规范,对于谁来安装、摆放位置、质量要求等问题做出明确规定,划出禁区 and 底线。

报回应称,包间属于餐厅,也是公共场所的一部分。8月,深圳某服装门店被指在女士试衣间上方装摄像头,店家辩称视频不会泄露,“只有经理有权查看,且受总部监管”。

“法律并未禁止商家在经营场所安装摄像头,但也不得随意安装。”北京拙朴律师事务所创始合伙人谢燕平表示,对于摄像头的安装和监管,我国现阶段暂无专门法规,相关规定散见于行业条例和部门规章中。但根据个人信息保护法,在公共场所安装图像采集、个人身份识别设备,应当为维护公共安全所必需,并设置显著的提示标识。

中国社会科学院大学互联网法治研究中心执行主任刘晓春认为,经营场所安装监控,商家必须明确告知,让顾客对于自己的人像、行为被采集有心理预期。此外,顾客对不同消费场景的隐私预期不同,相较于收银台、商品展示区等公共区域,更衣室、饭店包厢属于私密空间,安装摄像头涉嫌侵害隐私权。

大量存储信息如何不失控

摄像头记录的信息如何保存?根据商家介绍,摄像头或是收银系统自带,或是从网上购买,录像存储时间与应用内存挂钩,一般在10天至一个月,可提前下载至U盘或者手机中。

不过,记者调查发现,不少监控视频正在境内外社交平台上传播,涉及按摩店、民宿、浴池等经营场所。据多家媒体报道,其背后是一条成型的灰色产业链:不法分子破解他人摄像头权限,将ID出售供人实时观看,并发展下线代理层层转售,有些“精品”ID被炒至上千元。

网络安全从业者刘阿杜(化名)告诉记者,早期产品对个人信息保护的考虑不充分,设置的出厂密码较为简单易破解,甚至在网上搜索品牌就能查到。这些摄像头仍在市场上流通,很多买家没有重置密码的意识,导致个人信息陷入“裸奔”的境地。

近日,广东佛山某售楼处被查出装有4个人脸抓拍摄像头,共抓拍、储存人脸图像达34万余次。执法人员表示,店家未能提供采集客户人脸信息的书面告知同意书,拍摄行为涉嫌违法。而记者在电商平台搜索发现,不少店铺提供所谓“智慧门店管理系统”的定制服务。

“这种做法完全背离了安装摄像头的初衷,属于违法行为。”谢燕平说。

谢燕平分析称,人脸信息属于敏感个人信息中的生物识别信息,具有唯一性和不可更改性。根据民法典和个人信息保护法,处理敏感个人信息必须基于合法、正当、必要原则,需在充分告知的前提下取得当事人书面同意,并采取必要措施保障信息安全。

相关法规亟待细化统一

在摄像头愈发普及的当下,如何使其睁大监督之眼,闭紧侵权之眼?

“立法的脚步要再快些。”谢燕平认为,个人信息保护法等法律的相关条款较为原则性,在执行中暴露出一些模糊地带。立法机关应当进一步细化摄像头的安装规范,对于谁来安装、摆放位置、质量要求等问题做出明确规定,划清禁区和底线,并以规范性文件、技术法规等形式固定下来。

去年3月,深圳探索针对摄像头立法。《深圳经济特区公共安全视频图像信息系统管理条例(草案)》提出,禁止在旅馆客房、公共浴室、更衣室、哺乳室等可能泄露公民隐私的场所和区域安装摄像头;涉及公共安全人像及车牌等敏感信息采集的视频图像信息系统,应由公安机关统一规划。

刘晓春建议进行全流程监管。摄像头生产企业要按照数据安全法等法规提升产品质量和安全能力;电商平台应严格自查,让“客流统计摄像头”等侵权产品没有容身之处;各社交平台须尽到信息审核义务,全面清理涉及摄像头破解和交易的违法有害信息。此外,相关部门亟须探索技术手段,追溯摄像头从生产、销售到应用的全过程。

“购买摄像头的商家是链条上最重要的一环。”谢燕平认为,可推行经营场所摄像头安装“备案审查制”,由公安和市场监管部门进行监督;商家自身要从正规渠道购买设备,及时销毁监控视频,定期更换摄像头密码。

“对隐私、个人信息的关注与保护看似会增加运营成本,但尊重消费者权益的商家最终会得到消费者认可,这也是高标准服务和履行社会责任的应有之义。”谢燕平说。

中央依法治国办通报法治政府建设实地督察发现的典型经验做法

吉林将黑土地保护纳入法治轨道

本报记者 卢越

黑土地,其土壤性好、肥力高,常被视为粮食安全的“压舱石”。吉林省强化法治保障,依法保护黑土地这一“耕地中的大熊猫”,日前被中央依法治国办作为法治政府建设督察中发现的典型经验做法予以通报。2021年10月,中央依法治国办对包括北京、吉林在内的8省(区、市)开展了实地督察。

“捏把黑土冒油花,插双筷子也发芽”。这是在东北地区流传的一句顺口溜,形象地描绘了黑土地的肥沃。然而,近年来,由于不合理垦殖和耕作等现象,肥沃的黑土地开始变“薄”、变“瘦”、变“硬”了。中国科学院发布的《东北黑土地白皮书(2020)》显示,近60年,东北黑土耕作层土壤有机质下降了三分之一,部分地区下降了50%。保护好、利用好黑土地,处理好“养地”与“用地”之间的矛盾,迫在眉睫。

吉林以法治建设为黑土地保护夯基垒台、保驾护航,努力推动黑土地保护取得实效,走出了一条黑土地保护的法治之路。

2018年7月1日,《吉林省黑土地保护条例》正式实施。2021年7月22日,伴随着黑土地保护利用国际论坛在吉林长春的成功举办,“吉林省黑土地保护日”正式公布。在依法治土上,吉林省走在了前列。

黑土地保护的组织建设也在同步发力。吉林成立了黑土地保护工作领导小组、黑土地保护专家委员会,设立黑土地保护管理机构和黑土地质量保护监测中心,建立黑土地保护“田长制”,把保护责任落实到田间地头、落实到基层组织,进一步压实了责任。

在强化执法司法配合方面,吉林高压打击涉及黑土地违法犯罪行为。2021年,吉林查处破坏黑土地资源案件18起,扣押黑土21万余立方米;检察机关开展黑土地保护检察监督专项行动,2020年9月以来共批准逮捕17件20人,提起公益诉讼28件。

提升依法保护黑土地能力,智慧法治发挥了不可忽视的作用。记者了解到,吉林建立了省级黑土地(耕地质量)大数据平台,完善49个标准化县域空间数据库和属性数据库,利用“卫星遥感”“大数据+无人机”等科技手段,全力提升打击破坏黑土地资源犯罪活动的预知预警能力,在黑土地保护上实现法治和智治融合。保护黑土地需要全社会共同参与。吉林积极推行智慧普法,创新精准普法、互动普法、短视频普法等形式,广泛宣传有关黑土地保护的法律法规、政策措施及科学知识,动员全社会积极参与、共同保护黑土地资源。

武汉

“驴友”爬山遭不测家属索赔被驳回

本报讯(记者邹明强 通讯员舒涵 杨兰)女子参加“驴友群”徒步活动不幸坠亡,家属向群主和领队索赔。武汉市青山区人民法院适用民法典“自甘风险”原则,驳回家属诉讼请求。日前,武汉市中级人民法院二审维持原判。

2021年2月12日,赵某在“某户外兴趣”群看见群主钱某召集“驴友”前往市外某处爬山,报名并支付费用。2月16日,赵某在该次爬山过程中失足坠崖,群主钱某立即施救并报警,但赵某不幸离世。2021年8月9日,赵某家属将群主钱某、领队孙某诉至青山法院,要求二人赔偿经济损失21万元。

法院认为,此次活动的性质属所有参与者自愿参加的具有一定风险的自助结伴出行活动。群主钱某作为活动的发起人虽代收交通费用,但并未从中获利;孙某只是能力突出承担活动的开路工作。两人均属于自费参与者,不能定性为活动组织者。赵某属于“自愿参加具有一定风险的文体活动”。钱某的发帖内容对出行路线进行了一定的介绍和描述,并进行风险提示和免责声明。钱某和孙某在事发后采取合理措施,尽到救助义务。法院对赵某家属的诉讼请求不予支持。

云南

法律服务工作者援助劳动人事争议案1095件

本报讯(记者黄翰)4月1日,记者从云南省人力资源和社会保障厅获悉,截至目前,云南劳动人事争议仲裁机构共有1394名律师或法律服务工作者参与法律援助服务,累计援助劳动人事争议案件1095件,提供法律援助服务7821人次,为服务对象挽回经济损失1952.74万元。

目前,云南省调解仲裁系统把法律援助对象范围拓展到请求支付社会保险待遇损失的、确认劳动关系的、给予工伤赔偿的、支付劳动报酬的、支付经济补偿或者赔偿金的农民工、工伤职工和孕产期、哺乳期女职工。法律援助形式包括提供援助咨询服务及代写法律文书、委托代理参与仲裁案件的审理、协商调处劳动人事争议、参与调解仲裁及其他形式的法律服务等。

云南省劳动人事争议仲裁机构建立了完善的法律援助受援人须知、回访、一次告知、首问责任制、案件质量等规章制度;严格执行无偿法律援助原则,杜绝有偿办案;对拖欠农民工劳动报酬、工亡赔偿申请法律援助,免于经济困难审查。

辽宁

县政府强拆行为被判定程序违法

本报讯 县政府对某安养中心强制拆除,被判定为程序违法。日前,辽宁省高级人民法院做出终审判决,维持一审判决。

2020年8月21日,辽宁朝阳县政府对朝阳大自然安养中心进行强制拆除。2020年10月,该安养中心向朝阳市政府提起行政复议,行政复议维持强拆行为。2021年1月11日,该安养中心向朝阳市中级人民法院提起诉讼。

法院认为,县政府在实施强制拆除前未履行行政强制法规定的相应程序,也没有履行行政强制法有关履行的相关规定。法院判决,确认被告朝阳县人民政府强制拆除行为违法;撤销被告朝阳县人民政府做出的行政复议决定。朝阳县政府不服,上诉至辽宁省高级人民法院。辽宁省高院判决驳回上诉,维持原判。(辽文)

因疫情外卖停送,电动车租赁费支付引争议

本报讯(记者吴锋思)因疫情外卖停送,电动车租赁费如何处理?日前,新疆生产建设兵团十二师中级人民法院调解处理了一起新业态平台经营者与电动车出租公司租赁合同纠纷案,该电动车租赁公司同意免除部分租赁费用。

乌鲁木齐某科技公司挂靠某外卖平台经营,其主要业务是为该外卖平台进行餐饮外卖配送工作。2019年11月至2020年5月期间,该公司陆续从某电动车出租公司租赁50余辆电动车用于外卖配送业务。

然而,受疫情等因素影响,平台外卖业务长期停滞,挂靠公司经营也深受影响。2021年双方解除租赁合同时,挂靠公司被告知需支付电动车出租公司车辆租赁费、车辆及车辆零部件丢失赔偿费等8万余元。双方协商不成,诉至新疆生产建设兵团乌鲁木齐垦区人民法院。

法院一审判决乌鲁木齐某科技公司支付某电动车租赁公司租赁费用。该科技公司不服,提起上诉。

近日,新疆生产建设兵团十二师中级人民法院开庭对该案进行二审。法院审理中,该科技公司认为,由于受疫情的不可抗力因素影响,中间有部分月份应该免收租金,在外卖平台停业期间,曾通过微信联系对方,要求解除租赁合同遭到拒绝。

庭审中,法官以支持中小微企业发展、支持新业态就业形势等多方面进行调解,希望双方从疫情、新业态平台经营形势及将来的发展前景等方面进行考虑。某电动车租赁公司最终同意免除租赁费用1.5万元,双方当事人达成和解。



线下点单 云上解纷

3月31日,浙江省湖州市长兴县林城镇岵桥村法律服务点,村干部正在指导村民进行在线法律咨询。长兴县司法局在行政村(居)设置村居综合便民法律服务点,引进村居法律助手数字化云平台,开展线上线下并行的法律服务和人民调解工作,村民足不出户可在系统上自主进行在线法律咨询、司法鉴定、云上调解等事项。

谭云伟 摄/人民图片

人事经理索要未签劳动合同双倍赔偿败诉

法院提醒,负责人力资源工作的劳动者应当积极履职,及时签订劳动合同

同年6月,张某向公司反映,公司原来的劳动合同存在问题,要重新进行审核。7月底,张某通过微信向公司副总段某发送劳动合同电子版,段某回复“OK”的微信表情。2020年8月,该公司单方面解除与张某的劳动合同。此后,张某以该公司未与其签订书面劳动合同等为由诉至法院,要求该公司支付双倍工资2.1万元。

法庭上,原、被告双方对于未签订书面劳动合同的原因各执一词。张某主张,这是公司领导一直未确定劳动合同模板所致,其已经要求公司与其签订劳动合同;被告公司主张,未签合同是由于张某未履行工作职责。

法院经审理查明,因为公司的劳动合同版本一直未确定,该公司许多员工未及续签或签订书面劳动合同。

法院经审理认为,一般而言,用人单位负有通知劳动者签订书面劳动合同的义务。但是张某系该公司行政经理,其身份有别于普

通劳动者,签订劳动合同系其本职工作,其应当积极履职,提示、督促用人单位及时签订劳动合同,减少公司的用工风险。但是张某于2020年5月入职后未及时向公司提供劳动合同模板,因此张某关于因公司领导未确认合同模板导致双方未签订劳动合同的主张不能成立。

同时,法院认为,张某虽然主张其在入职时曾要求公司与其签订书面劳动合同,但并未提供证据予以证明。因此,张某要求某公司向其支付双倍工资的主张不能成立,遂判决驳回张某的诉讼请求。

在另一起案件中,赵某于2019年6月入职一家机械公司,主要负责人员招聘、工资、统计考勤、劳动合同订立等工作。2021年2月赵某提出辞职,并要求公司支付未签劳动合同的双倍工资。该公司称赵某系人事经理兼文员,负责劳动合同订立与管理等职责,其主张双倍工资系恶意。

该案经劳动仲裁裁决后,起诉到法院。法院经审理认为:赵某的工作职责包含人事工作内容,不论其岗位名称是否为人事经理,其应当知晓用人单位不签订劳动合同将承担不利的法律后果。赵某即便不具有签订劳动合同的决定权,也理应及时提醒、敦促公司与其签订劳动合同,而不应利用自身专业优势和岗位便利,放任公司长期不与自己签订劳动合同,并在辞职时提出赔偿,故根据劳动合同法第30条、第82条等规定,判决驳回赵某双倍工资的请求。

劳动合同法第82条第1款规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资”。法官指出,一般而言,用人单位负有通知劳动者签订书面劳动合同义务。但是,如果签订书面劳动合同系该劳动者的工作职责,则该劳动者应积极履职,提示、督促用人单位及时签订劳动合同。

本报记者 王伟 本报通讯员 古林

一位是负责公司人力行政工作的经理,一位是人事经理,两人都因未与公司签订劳动合同产生劳动争议,还得到了同样的法院判决结果:驳回双倍赔偿的诉讼请求。江苏省南通市中级人民法院日前公布这两起劳动争议案件并提醒:如果签订书面劳动合同系劳动者的工作职责,则其应积极履职,提示、督促用人单位及时签订劳动合同。

2020年5月,一家公司通过电子邮件向张某发出聘用邀请书,载明职位为行政部门负责人,入职日期为2020年5月17日,劳动合同期限为2年,试用期3个月,月薪1.5万元。当月,张某开始到该公司工作,职务为行政部经理,主要负责公司的人力行政工作,包括招聘、培训、人员离职手续的办理,以及其他行政事务等。