

微商微店商品侵权,微信要担责么

□北京中闻
律师事务所
赵虎 杨淇翔

如今,利用微信这一社交平台开微店、做微商的人有不少,既然都姓“微”,一旦微商微店商品侵权,微信是否需要担责呢?

首先就微店而言,虽然从微信的小程序端口可以搜索到微店小程序入口,但微店也有自己的APP,它是北京口袋时尚科技有限公司旗下的一款软件。

小程序是一组基于移动端的网页页面,其技术原理主要包括两个方面:

一是为小程序的开发者提供开发工具,二是在用户和开发者之间提供信息接入通道。

小程序平台并不储存小程序的内容,其内容直接由开发者向用户提供,每个小程序开发完成后就会变成独立网站进行运营,腾讯作为基础的页面接入技术提供者,已经无法控制小程序发布的具体内容。

因此,腾讯作为小程序平台并没有办法对小程序中的侵权内容进行定点删除、屏蔽或者断开链接,除非删去该小程序上的全部内容。

微店平台上的商家如果侵权,应当由提供产品或服务的商家以及运营微店的平台方根据法律规定承担责任,跟微信关系不大。“通知+删除”的责任也是由微店的服务商来承担。

其次,微商是指基于移动互联网的空间,借助微信等社交软件,以人为中心、社交为纽带的新商业形态。

微商可以分享商品链接到朋友圈、微博、QQ空间等社会化媒体上,实现基于熟人推荐方式的裂变式分销。

如果用户在微信朋友圈或者微信平台上售卖的产品导致侵犯他人权益的,也很难要求微信平台对此承担责任。

关于微信是不是网络交易平台的问题,目前是有争议的,主流观点认为微信是一个社交平台,而不是一个网络交易平台。

如果微信不是网络交易平

台,那么就不适用《消费者权益保护法》第四十四条的规定——“网络交易平台提供者不能提供销售者或者服务者的真实名称、地址和有效联系方式的,消费者也可以向网络交易平台提供者要求赔偿。网络交易平台提供者赔偿后,有权向销售者或者服务者追偿”,也不适用《食品安全法》第一百三十一条第二款的规定——“消费者通过网络食品交易第三方平台购买食品,其合法权益受到损害的,可以向入网食品经营者或者食品生产者要求赔偿。网络食品交易第三方平台提供者不能提供入网食品经营者的真实名称、地址和有效联系方式的,由网络食品交易第三方平台提供者赔偿。网络食品交易第三方平台提供者赔偿后,有权向入网食品经营者或者食品生产者追偿。网络食品交易第三方平台提供者作出更有利于消费者承诺的,应当履行其承诺”。

虽然微信对于微商、微店商品侵权不需要承担侵权责任,但是,微信平台也有责任让相关投诉举报机制更高效一些。

我国《侵权责任法》第三十六条第二款和第三款规定:“网络用户利用网络服务实施侵权行为的,被侵权人有权通知网络服务提供者采取删除、屏蔽、断开链接等必要措施。网络服务提供者接到通知后未及时采取必要措施的,对损害的扩大部分与该网络用户承担连带责任。网络服务提供者知道网络用户利用其网络服务侵害他人民事权益,未采取必要措施的,与该网络用户承担连带责任”。

对于朋友圈里微商发布的内容如涉嫌侵权的,应该适用我国《侵权责任法》的规定。

微信作为网络服务提供者,为用户搭建了一个网络平台,平台上用户数量是庞大的,微信有责任对平台上的用户进行监管,也有义务提高相关监管能力,让相关投诉举报平台能够高效地运作。

这不仅是微信在履行自己的义务,也是保护自己的一种有效途径。

同类劳动争议结果可能存在地区差异

□上海通乾
律师事务所
朱慧 武慧琳

我国虽然有统一的《劳动法》、《劳动合同法》,但由于各地实际情况的差异,导致各地对劳动法律的理解和适用并不完全相同,因此在司法实践中,同类劳动争议案件的裁决或判决结果在不同地区是可能有所不同的,这一点在办理劳动争议案件时应特别注意。

下面我们就具体来举例说明:

一、不同地区的司法实践对同样的劳动争议存在不同观点。

以“已经连续签订两次固定期限劳动合同的,用人单位是否必须与劳动者签订无固定期限劳动合同”为例,上海市和浙江省在司法实践中对该问题的观点就是不同的。

2014年浙江省高级人民法院民一庭在《关于审理劳动争议案件若干问题的解答(二)》指出:“用人单位与劳动者已连续订立两次固定期限劳动合同,第二次固定期限劳动合同期满后,劳动者根据《劳动合同法》第十四条第二款第三项的规定提出续订劳动合同并要求订立无固定期限劳动合同的,应予支持。对劳动合同的内容,双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定;对协商不一致的内容,依照《劳动合同法》第十八条的规定执行。”

也就是说,浙江省在司法实践中的观点是:在劳动者与用人单位订立两次劳动合同后,劳动者提出订立无固定期限劳动合同的,用人单位应当与其订立无固定期限的劳动合同。

而《上海市高级人民法院关于适用<劳动合同法>若干问题的意见》指出:《劳动合同法》第十四条第二款第(三)项的规定,应当是指劳动者已经与用人单位连续订立两次固定期限劳动合同后,与劳动者第三次续订合同时,劳动者提出签订无固定期限劳动合同的情形。

据此,上海市在司法实践中的观点是:签订无固定期限劳动合同的前提是用人单位同

意续订劳动合同,如果用人单位不同意在连续订立两次固定期限劳动合同后与劳动者续订劳动合同的,劳动合同到期就终止了。

由此可见,同样基于该问题引发的劳动争议案件,其裁决或判决的结果将会因案件审理的地区是浙江省还是在上海市而有所不同了。

二、个别地区对某个劳动争议问题有特别规定。

第一例是江苏省对处理应休未休年休假折算工资争议的特别规定。

2009年的江苏省高级人民法院、江苏省劳动争议仲裁委员会《关于审理劳动争议案件的指导意见》指出:“劳动者以其应休而未休年休假请求用人单位按照其日工资收入的300%支付年休假工资报酬的,不予受理,告知劳动者通过劳动行政部门解决。”

根据江苏省的该项特别规定,劳动者如主张应休未休年休假的折算工资,江苏省的劳动仲裁机关和法院是不受理的,劳动者只能向劳动行政部门投诉。

第二例是浙江省对用人单位行使劳动合同解除权的特别规定。

浙江省高级人民法院民事审判第一庭、浙江省劳动人事争议仲裁院《关于审理劳动争议案件若干问题的解答(二)》第八点规定:劳动者违反用人单位规章制度,符合用人单位与其解除劳动合同的条件,用人单位一般应在知道或者应当知道之日起5个月内行使劳动合同解除权。

根据浙江省的该项特别规定,用人单位如果在知道或应当知道劳动者的严重违纪行为后,未能在5个月内行使劳动合同解除权的,则浙江省的劳动仲裁机关和法院将认定其解除为违法解除。

因此当事人或者律师在提起劳动争议仲裁或者诉讼前,应通过检索预先判断该劳动争议的认定是否存在地区差异,因为相同的劳动争议案件在不同地区可能会有截然不同的结果。

发现套牌车怎么办

□上海君澜
律师事务所
李前军

车辆号牌被他人套用,车主往往只能眼睁睁地看着自己名下的车辆随时可能“被违法”,却又无可奈何。但万一你发现了套用自己号牌的车辆,该怎么办呢?

媒体就曾报道过这样一件巧事,一位车主无意中在地下车库发现了套用自己号牌的车辆,于是他当场报了警。

如果在现场发现套牌车辆,首先应当拨打“110”报警,同时车主可用拍照或录视频的方式来保留证据。

如果对方要离开现场,车主可以通过各种合法方式将对方“拖”住,等待警方到达现场控制车辆和驾驶人。

由于套牌是违法行为,所以,即使不是自己的车牌被套用,任何人只要发现,都有权

也有义务理直气壮地对违法行为进行检举、揭发。

根据《道路交通安全法》的规定,使用伪造的号牌,由公安机关交通管理部门对号牌予以收缴,对套牌的机动车予以扣留,对使用人予以15日以下拘留,并可对使用人处以2000元以上5000元以下的罚款。构成犯罪的,依法追究刑事责任。

但是套用普通车辆的车牌一般并不涉及刑事责任,只有在套用军方车牌时,才涉及刑事责任。

从目前对套牌车的行政处罚力度上来看,可谓并不小,但比起套牌的后果,相关部门应考虑在刑事责任层面对套牌行为予以追究,只有这样才能更有力地遏制套牌现象。



资料图片