

编者按：

每有引人关注的社会事件、法律问题发生，律师往往能在第一时间给出提示、提供服务。我们为读者采集律师对这些身边事的法律解析，让您不用出家门就可享受“律师服务”。

代驾电动车自燃烧毁汽车

律师：代驾平台应承担赔偿

据《羊城晚报》报道，近日广东消防微信公众号发布通报称，惠州市一辆私家车在等红灯时突然内部爆炸，后迅速燃烧起火。据了解，车辆当时由代驾人员驾驶，致爆炸起火的正是放置在后尾箱内的、代驾的可折叠电动自行车。如果代驾人员的电动自行车自燃，使客户车辆被烧毁，损失该由谁来承担呢？

代驾：会定期更换电池

随着机动车保有量的不断增加，代驾服务的市场需求也在增大。由于电动自行车具有平价、便捷的优点，大多数代驾人员都使用可折叠式电动自行车作为交通工具，提供代驾服务时即将其放置在客户汽车后尾箱内。

记者在某代驾平台上预约了代驾服务，抢到单的陈师傅有 15 年驾龄。他告诉记者，自己做代驾已有五六年时间。

记者观察到，陈师傅使用的折叠电动自行车外观比较老旧，车体上的喷漆有较多磨损。陈师傅说，该代驾平台不会为代驾人员配备电动自行车，需要自己购买。“车是杂牌子。”当记者问及如何保证杂牌电动自行车的安全性时，陈师傅说，自己每年会到相熟的电动自行车销售人员那里更换电池。

同一平台的另一名代驾人员彭师傅则未透露自己使用的电动自行车品牌。他介绍，与平台签约时，平台会对每位代驾人员进行相关培训，其中就包括了要求代驾人员购买 3C 级别电动自行车，勤加保养，保证电动自行车安全。“我们一般一年多换一次电池。关键是不改装，改装就比较危险。”

广东省电动车商会执行会长蓝世有表示，健康的电池面对行驶过程中的震动大概率是安全的，因为生产商生产电动自行车会考虑到正常行驶下的震动强度。“但如果电动自行车本身存在接线松动、非法改装等安全隐患，再加上行驶过程中的颠簸震动，就存在电池短路引发火灾的风险。”



资料照片

此外，蓝世有强调，电动自行车维护保养不到位是引发火灾的另一原因。“维护保养包括定期更换电池、对车辆进行自检等，目前许多车主都缺乏维护保养的意识，但这很重要。”

律师：可向平台要求赔偿

3 月初发生在惠州的这宗火情，据事后流出的照片显示，车辆几乎燃烧殆尽，只剩外部框架。更有网友介绍，这辆车本身价值不菲，追讨赔偿将是一笔不小的费用。

如果车主遭遇此类事件，应当如何保障自己的权益？代驾人员、代驾平台应负什么责任？记者向律师了解了相关法律问题。

北京盈科（广州）律师事务所高级合伙人周浩律师介绍，首先应当进行法律责任区分。如果经权威部门鉴定，事故原因是电动自行车本身质量引发火灾，那么代驾人员要承担责任，同时，代驾人员可以向其购买电动自行车的销售商或生产商进行追偿。

广东大同律师事务所副主任律师、广东省法学会律师学研究会秘书长廖桃叶认为，该起事件代驾平台应承担赔偿，代驾平台赔偿后，代驾司机如有责任的，代驾平台可向司机追偿。

“车主在代驾平台下单代驾

时，实际上和代驾平台之间形成了一个服务合同关系，车主有义务支付代驾费用，代驾平台有义务指派司机完成代驾服务，将汽车安全送往车主指定的地方。”廖桃叶表示，依据《民法典》第一百八十六条，因当事人一方的违约行为，损害对方人身权益、财产权益的，受损害方有权选择请求其承担违约责任或者侵权责任。“因此，在该事件中，如果因为代驾平台指派的司机的原因造成了车辆毁损，属于代驾平台违约，代驾平台应向车主赔偿损失。”

代驾作为一种新业态，代驾平台与代驾人员的关系仍存在争议。廖桃叶认为，根据目前常见的平台派单、代驾抢单、平台抽成模式，代驾平台与代驾人员既可能是劳动关系也可能是雇佣关系。即代驾司机的代驾行为是其职务行为，由代驾平台承担后果。如果代驾司机履行职务有明显过错的，代驾平台在赔偿车主损失后，可向代驾司机追偿。

廖桃叶表示，“如代驾平台和代驾存在劳动关系，则应当为代驾购买五险。其他的保险，目前还没有强制要求必须购买，但建议代驾平台可以购买相应的保险，以更好保障顾客、代驾、平台三方的利益。”

周浩认为，在雇佣关系下，代驾平台也应当为代驾人员购买足额保险以降低风险，不能为了减少成本而回避责任。“我认为在司法实践中，应倾向于保护代驾人员个人。”

（付怡 郭思琦）

App隐私政策冗长

律师：依法应“便于查阅和保存”

据《广州日报》报道，近日江苏省消保委进行的一次调查显示，App 的隐私政策冗长、大字体加粗难以起到显著提示的作用。

记者在免费 App 排行榜中选取了 5 个排名靠前的常见 App 进行调查，发现隐私政策全都超过一万字，用户协议也达到数千字，甚至上万字。要把隐私政策全部读完，要半个小时，加上用户协议，最多的一个 App 要近一个小时。

如此冗长的协议内容，让网友戏言，“我已阅读并同意用户协议和隐私政策”是撒过最多的慌。去年光明日报联合武汉大学进行的 App 隐私协议现状调查结果显示，77.8% 的用户在安装 App 时“很少或从未”阅读过隐私协议，69.69% 的用户会忽略 App 隐私协议的更新提示。

记者调查还发现，5 个 App 中只有 2 个可以复制和下载/转发隐私政策和用户协议，1 个可以复制，其余 2 个均无法复制和下载，需要在官网下载。而 5 个 App 在隐私政策和用户协议的阅读界面均找不到检索的地方。

广东金桥百信律师事务所合伙人律师陈淮指出，隐私政策必须符合便于查阅和保存的规定，否则将违反《个人信息保护法》第十七条第二款的规定，用户可以网信部门进行投诉。

不过可喜的是，调查的 5 个 App 中，有 3 个 App 推出了“隐私政策简明版”，只是有的简明版隐私政策仍有数千字，阅读需要 7 分钟。此外，全部 App 都提供了个人信息收集清单，有的清单用表格列出，简单明了。

上万字的隐私政策是否必要呢？陈淮指出，分析隐私政策内容是否必要，主要看 App 实际获取的个人信息范围及具体应用。

“App 的开发者应当根据实际调用的用户个人信息范围定制和裁剪其隐私政策，而不是照搬照抄某些互联网头部企业应用的隐私政策，否则就会显得冗长且非必要。”陈淮认为，相当一部

分的隐私政策只关注到法律规定告知内容应当“真实、准确、完整”的要求，而忽略“清晰易懂”也是隐私政策用语的法定要求。

陈淮建议，App 开发者需要根据实际裁剪不必要的告知内容，比如 App 目前并没有数据出海需求也没有获得相关的许可备案，就不需要用较大篇幅对此进行告知。减少不必要的免责声明，重点突出用户的权利范围，例如将核心内容形成摘要和流程图帮助用户快速理解。

此外，开发者还可根据用户实际用到的功能进行分步骤告知，大幅度减少文字篇幅。

“简明版隐私条例从上面这些方面出发，尽量减少用户阅读理解难度，是值得推广的。”陈淮说道。

对于用户自身，陈淮指出，应该认识到个人信息的重要性，特别是人脸识别信息和指纹信息这些敏感信息，用户是无法任意修改的，因此必须谨慎地阅读隐私政策了解个人信息获取后的用途和权限。

“很多用户有‘躺平’心态，认为个人信息早晚会被泄露。实际上我们可以通过行使更正权修正个人被登记错误的信息防止被传播，也可以在卸载 App 时要求个人信息处理者删除其获得的个人信息或采取匿名化处理，这些权利行使的途径和程序一般也会在隐私政策中有所体现。”陈淮指出，用户也要懂得利用隐私政策行使个人信息所有者的权利，例如更正权和删除权。

用户该如何更好地阅读隐私政策呢？

方法一：用户可以通过隐私政策的目录快速获取需要的内容。

方法二：用户可以通过检索“关键词”快速查阅，比如通过检索关键词“公司”，一般可以快速找到个人信息处理者的实体以及其他关联使用个人信息的第三方公司；通过检索“收集”，一般可以快速找到 App 所收集的信息的范围和种类；检索关键词“删除”，可了解如果卸载或者注销账户，对个人信息进行处理的程序。

（何颖思）

员工居家办公，薪酬如何发放？

据《工人日报》报道，近期疫情有所抬头，吉林、上海等部分地区相继实施静态管理，不少企业为了既遵守防疫政策又不停业，选择让员工居家办公。

这期间，生活和工作的界限逐渐模糊。薪酬发放、工作时间是否因为居家办公而有所改变？针对这些劳动者关心的话题，记者近日采访了相关律师及专家。

工作时长怎么计算

3 月底，刘女士与北京九鼎伟业投资有限公司的劳动纠纷迎来了二审宣判。在居家办公期间，究竟怎样算出勤、加班以及工作时间如何计算，成为争议焦点。

刘女士称自己于 2020 年 2 月至 3 月居家办公并提供工作成果，公司应向其足额支付劳动报酬，并

提供了这段时间的会议通知、微信沟通记录、大小周休息日工作证据、出差报销审批流程截图、参保人员缴费信息加以佐证。最终，北京市二中院支持了刘女士相关诉求，她拿回公司拖欠的数万元工资。

居家办公期间，以往上班族习以为常的打卡签到方式弱化，给工作时长认定带来了新的挑战。上海市总工会法律顾问、上海七方律师事务所主任李华平认为，居家办公期间，用人单位如有需要对劳动者规定具体的工作时间，可以采取相应的远程考勤方式，劳动者应当配合。

上海市总工会女律师志愿团成员刘艺律师建议，企业可以在给员工发放的居家办公通知中做出具体规定，以此作为双方维权的依据，“可以在通知中明确工作时间、响

应时间，并且设置相应的奖惩标准”。

部分劳动者居家办公的工作时间超过法定工作时间，加班工资如何计算？上海市一中院民事庭审判长叶佳、法官徐焰均表示，如果用人单位严格要求劳动者在相对独立的空间内按照标准时长进行工作，则按单位要求超出时长进行的工作可适时认定为加班。这种情况下，劳动者应注意保存与固定用人单位的相关工作指示以及可显示工作内容沟通、完成时间的证据。

工资发放有何讲究

居家办公期间，如何为劳动者计算和发放工资？

刘艺律师梳理分析了数种情况。在切块式、网格化核酸筛查期

间，上海对于密接者所在居住小区、工作单位或者学校的相关人员实行“2+12”管控措施。“2+12”中的“2”属于封闭管理，企业应按正常劳动支付工资；“12”为严格的社区健康管理，在此期间，刘艺建议用人单位与职工协商出勤方式，尽量安排居家办公或者协商统筹安排年休假或福利假或者综合调剂使用休息日，工资按照对应法律规定进行支付。

“对企业安排未返岗劳动者通过电话、网络等方式提供正常劳动的，按正常劳动支付工资；对企业安排劳动者在延迟复工期间使用带薪年假、企业自设福利假等各类假期的，按相关假期的规定支付其工资。”刘艺说。

此外，对企业未复工或者企业复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的，企业参照

关于停工停产期间工资支付规定与劳动者协商，在一个工资支付周期内的，按劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的，企业和员工协商确定支付标准，若职工提供了劳动，企业支付工资不得低于当地最低工资标准；职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。

“部分企业在封控区域内依旧坚持封闭生产，企业可制定包括工时、薪酬福利等方面的封闭生产方案，可设立额外补贴，如驻场补贴，对职工进行鼓励。”刘艺建议道。

针对疫情期间工资发放时间的问题，刘艺表示，如果因疫情防控企业错过工资发放日，不应认定为拖欠工资，建议企业及时向职工说明情况，尽早补发。

（裴龙翔）