

路人入镜是否侵权？

普陀区化解一起“肖像权”引发的纠纷

□见习记者 陈友敏

“没有经过同意，你为什么要拍我？”正在用视频记录工作过程的颜某某，无意摄入了人群中看热闹的宁某某。认为肖像权被侵犯的宁某某，要求删除视频，争执过程中，颜某某的脖子被划伤，手机也摔落到地上。调解员找准问题核心，以弄清在不知情的情况下被别人无意拍进视频中是否属于侵权行为作为化解纠纷的关键，促进双方握手言和。

记录工作拍视频 路人入镜引纠纷

2022 年 1 月中旬，施工单位正在为普陀区梅川路某小区一栋楼加装电梯施工做前期准备。施工单位工作人员颜某某按照标准作业程序张贴了公告并用手机对现场录像作为记录，但在录像过程中无意摄入了人群中看热闹的同小区业主宁某某。宁某某认为颜某某的行为侵犯了其肖像权，遂要求颜某某当场删除手机里所录的视频。颜某某则以要保护已录视频为由，拒绝宁某某的诉求。宁某某一怒之下，试图抢夺颜某某的手机，在争抢过程中将颜某某的脖子划伤，手机也摔落到地上。当时有人报了警，很快民警赶到现场处置，经派出所民警教育后，双方当事人均意识到自身存在的问题，但就赔偿问题始终无法达成一致。

颜某某告诉调解员，自己所作所为均严格按照规划局标准作业流程，目的是为了保证项目工程能顺利进行。因怕项目施工过程中出现差错，引起纠纷，使用手机对现场状况进行记录，证明施工每个步骤均严格按照要求进行，视频不会挪作他用，所以认为没有侵犯宁某某的肖像权。而且当时自己并没有刻意聚焦宁某某，何况他与宁某某并不认识，也没必要故意针对他。谁知宁某某情绪如此激动，直接上前抢夺手机，造成自己身上多处擦伤，手机也摔在地上，故坚决要求宁某某对其损失进行赔偿。

调解员随后又约谈宁某某。宁某某表示，自己并不住在将要施工的楼栋中，只是恰巧路过，却发现颜某某正拿着手机拍摄自己。自己



资料图片

曾在电视栏目中看到，未经同意将别人拍入视频中的行为是侵犯肖像权的，遂以颜某某侵犯自己肖像权为由，要求颜某某删除视频，不料遭到拒绝，于是一时情绪激动，与颜某某发生争执。宁某某始终认为颜某某侵犯其肖像权在先，自己与其发生争执是为了维护自己的肖像权，拒绝对面某某进行赔偿。

法律顾问详细释法 明确不是侵权行为

调解员听后，意识到要化解该起纠纷，首先得弄清在不知情的情况下被别人无意中拍进视频且不作为公开使用的行为是否属于侵权行为。

随后在调解现场，调解员与宁某某一同电话咨询了法律顾问，法律顾问表示肖像权是公民可以同意或不同意他人利用自己肖像的权利，根据《民法典》规定：“未经肖像权人同意，不得制作、使用、

公开肖像权人的肖像，但是法律另有规定的除外。”颜某某拍视频并没有以盈利为目的且无意作为公开展示使用，且是无意中将宁某某拍入视频中，宁某某并不是视频的主体，因此颜某某的行为不属于侵权行为。

听完法律顾问的一番解释后，宁某某意识到自己的行为的确不妥。调解员表示，由于宁某某的一时冲动，造成颜某某多处擦伤，根据《民法典》第一千一百七十九条规定：“侵害他人造成人身损害的，应当赔偿医疗费、护理费、交通费、营养费，住院伙食补助费等为治疗和康复支出的合理费用，以及因误工减少的收入。”因此颜某某有权对其提出赔偿请求。同时当前实施小区多层楼房加装电梯的工程，是解决城市发展不平衡不充分问题，提升人民群众获得感、幸福感和安全感的重大民生工程。施工单位为小区加装电梯，宁某某作为小区业主应当本着友善邻里、团结

互助的精神，对加装电梯工程施工提供必要的便利和配合，而不应当肆意闹事，给工程造成负面影响。宁某某听后频频点头，面露愧色，表示愿意为自己的行为负责。

在调解员的一番释法说理后，双方都意识到了自己的问题后。考虑到颜某某只是受了点皮外伤，手机也未摔坏，调解员提议，为了保障小区加梯工程顺利进行，得到小区业主更多的谅解，建议颜某某放弃赔偿诉求，改为宁某某当面郑重道歉，并让宁某某承诺当他所在的楼号施工时会全力配合施工单位，稳定其他居民的情绪，确保加梯项目顺利完成。颜某某与宁某某均表示同意。

最终双方在调解员的主持下达成了协议，各自在协议书上签字确认，宁某某履行承诺，当场就在调解员及众人的面前，向颜某某郑重道歉。这样一起因施工而产生的矛盾纠纷在调解员的不懈努力下成功化解。

【案例点评】

本案是一起因拍摄者的无意，使得“路人”不小心入镜而引起的纠纷，弄清在不知情的情况下被别人无意中拍进视频是否属于侵权行为是化解该起纠纷的关键。本案调解过程中，调解员本着依法调解为原则，充分发挥法律顾问的专业优势，向当事人普及《民法典》中对肖像权的详细规定和说明，消除双方当事人心中的顾虑。同时考虑到案件发生的背景为正在大力推进的老旧小区加装电梯改造这项民生工程，调解员准确把握正确方向，将理性和情感融合进调解过程，使双方握手言和，有效避免了矛盾激化，保障项目顺利推进。

情侣职工双双被辞退，能否索要赔偿金

徐汇区人桥人民调解委员会耐心释法化解纠纷

□法治报记者 金勇

谢某和李某系男女朋友关系，两人都在上海某餐饮公司工作，一个担任餐厅助理，一个担任餐厅主管。由于在工作中，两人与新任副店长黄某产生矛盾，2022 年 2 月春节假期后，黄某告知谢某和李某不必再回来工作。谢某和李某认为，两人工作期间任劳任怨，并无重大失误也未给餐厅造成任何损失，同意与某餐饮公司解除劳动合同，但某餐饮公司应支付违法解除劳动合同赔偿金。

徐汇区人桥人民调解委员会通过解释相关条文内容，传播法治思想，提醒相关单位合法合规，最终成功化解了这起劳动争议纠纷。

情侣被辞是否合法？

调解员在了解了纠纷的起因后，决定约双方当事人面对面进行调解。李某、谢某、某餐饮公司代表黄某和马某参与调解。

调解开始后，双方各执一词、争论不休。李某与谢某主张，谢某于 2018 年 5 月入职，李某于 2021 年 10 月入职，李某尚未与某餐饮公司签订劳动合同，但在职期间服从公司管理，应认定存在劳动关系，而公司此次解除劳动关系系违法解除，应根据相关法律规定给予赔偿。

黄某则认为，某餐饮公司并非违法解除劳动合同，李某曾以工作压力大、任务繁重无法兼顾为由，于年前向单位提交过辞职信，谢某亦向其表示过工作繁重无法胜任。谢某表示，自己确实在微信上向黄某提出过工作繁重，自己的身体状况难以胜任，但是其本意是希望黄某能适当减轻其工作量。

纠纷双方各执一词，眼看调解气氛越来越紧张，调解员及时安抚双方当事人情绪，希望他们都能以理智、冷静的态度处理纠纷。随后，调解员让双方采取分开阐述的

方式，逐条分析，对双方当事人主张的基本事实进行梳理。

李某、谢某两人入职单位后，李某虽然未签劳动合同，但双方都认可存在劳动关系。李某也承认自己提交过辞职信，但表示某餐饮公司未与其签署劳动合同，侵害了其合法权益，要求某餐饮公司承担相应的赔偿金。

调解员通过查阅微信聊天记录等证据，认为黄某主张的“谢某曾向某餐饮公司提出离职”并无依据。通过调解员的逐条分析，双方当事人对于案件的基本事实达成一致。

耐心释法化解矛盾

调解员认为，双方争议的焦点在于，违法解除劳动合同以及未依法签订劳动合同的赔偿问题。

调解员先向某餐饮公司进行释法明理。调解员指出，《劳动合同法》第三十九条规定：用人单位单方解除劳动合同情形劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位

造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

本案中，谢某并未构成上述用人单位可以依法解除劳动合同的情形，某餐饮公司单方要求与谢某解除劳动合同，违反了前述法律规定。依据《劳动合同法》第四十八条规定：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依法支付赔偿金。

因此，李某主张未签订劳动合同的赔偿金是合理的。某餐饮公司在充分听取调解员的解释后，表示愿意承担相应的赔偿责任。

接着，调解员对李某和谢某进行调解。调解员告知谢某和李某，对于谢某，其符合主张违法解除劳动合同赔偿金的条件，其要求能够得到法律的支持，对于李某，其属于主动提出辞职，并非某餐饮公司

单方与其解除劳动合同，其主张违法解除劳动合同赔偿金缺乏法律依据，希望其放弃该项诉求，李某听后也对调解员的解释表示认可。

在调解员耐心的劝说和分析下，双方都对本案的基本事实和相关法律条文有了明确的了解。经过调解员的多次沟通调解，双方当事人同意互谅互让，并就赔偿金额达成了一致意见。

【案例点评】

在现实生活中，用人单位不与劳动者签署劳动合同、违法解除劳动合同等劳动争议纠纷非常常见，这些行为损害了劳动者的合法权益。

在这类案件的调解过程中，调解员应当首先做到详细了解案情，同时通过对《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规的充分领会解读，在法律法规的基础上开展调解工作。

调解员在积极与双方当事人协商化解矛盾的同时，还应当向当事人科普相应法律法规，解释相关条文内容，传播法治思想。通过调解提醒相关单位合法合规，也可以推动用工规范化，从源头上减少此类矛盾纠纷的发生。