

卖手机壁纸轻松月入10万元

律师：当心侵权官司找上门

问诊台

据“红星新闻”报道，最近“卖壁纸轻松月入 10 万”的话题在微博上保持着高热度，短短三天总阅读量已达 1.2 亿。有自媒体的报道称，一家仅三人的壁纸工作室月收入能达到 12 万，平均每人每月 4 万……卖手机壁纸真的能轻松赚钱吗？

“月入10万”是极少数

将手机壁纸作为虚拟商品摆上货架，并非这门小生意的唯一模式。更常见的方式是，以“免费送壁纸”的噱头吸引用户跳转至第三方平台，要下载原图，用户需观看广告，或者在该平台注册会员。“说白了就是引流，用户看一次我们就能赚一次广告费或者提成。”将此作为副业的华华（化名）说。

当谈及收益，无论是原创壁纸卖家，或是华华这样的“壁纸搬运工”，观点都是一致的：能靠这门小生意“月入 10 万”的，只能是少数中的少数。

“如果一张壁纸能卖出成千上万单，那这确实是一本万利的生意，几乎都是纯利润。但这种案例是小概率。”另一位业内人士小雪（化名）说，她曾与小红书多个壁纸商家讨论过，“有些商家的粉丝量不少，几万、十几万都有，粉丝中也是年轻人居多，但壁纸商品销量都不算可观。”

最终，他们得出的结论是：为手机壁纸付费还不是当下的主流。

小雪以自己的商铺举例。“积累到现在也有了差不多 5 万的粉丝量，上架了大概有百来款壁纸，但能开单的只有 10 款左右，平均销量也是十几单，好一点有上百单，总利润就几千元。”

靠搬运壁纸引流的华华，收益要更少一些。“刚入门的时候我看了很多教程，说每天花 15 分钟就能收益 50-100 元，月入 3000 元，但这难度很高。”他自认自己还算勤快，也做出了几十万流量的爆款视频，但现实的情况是，半年下来，他在这方面的总收益不足 700 元。

商业用途须获授权

对于出售手机壁纸这桩生意，版权是首要问题。

广东美利天津律师事务所律师钱洪亮表示，华华这类情况实际仍是用于商业用途。按照《著作权法》，概括讲，除了公益用途之外，其他一律视为商用，也就是需要经著作权人许可或支付相应的报酬。“

浙江金道律师事务所专职律师余梦梦在接受采访时强调，现行《著作权法》加大了对侵犯著作权行为的惩罚和追责力度，明确对于侵权行为情节严重的，可适用惩罚性赔偿。

余梦梦建议，为高效诉讼维权，创作者可通过加水印、标出处的方式证明自己是原创者，用“时间戳”为自己确权，还要注意保存对方抄袭证据。

此外，余梦梦律师提醒，根据《信息网络传播权保护条例》的相关规定，短视频平台知道或应当知道侵权行为存在，应承担连带责任。“权利人可根据具体情况，单独起诉网站、侵权人或把二者同时告上法庭。实践中，也常常采取先诉平台，获取到具体侵权人的信息后追加被告，以此达到诉讼目的。”

(吴潮忻 张炎良)

法律咨询

实行不定时工作制 加班是否有加班费

我和公司签订的劳动合同约定实行不定时工作制，工资组成是底薪和提成。我在元旦假期期间一直在加班，这种情况是否有加班费？

【解答】

“不定时工作制”是我国劳动法认可的一种工时制度，实施这种工作制需要满足两个条件：一是确实由于工作性质特殊无法按标准工作时间衡量或是需要机动作业，二是必须经过劳动行政部门的审批。

根据《工资支付暂行规定》第十三条第四款规定：实行不定时工时制

度的劳动者不适用前述加班工资规定。

因此，公司实施不定时工作制，如果经劳动行政部门审批，那么劳动者在元旦假期上班，公司可以不向其发放加班工资。

如果实施不定时工作制但未经审批，公司仍然需要向劳动者支付因在法定节假日加班产生的加班工资。

借款约定“砍头息”是否合法有效

我去年向别人借款时对方说必须按“砍头息”的方式操作，我实际拿到的钱已经扣除了全部利息。请问这样的约定是否合法有效？

【解答】

根据《民法典》第六百七十条的规定：借款的利息不得预先在本金中扣除。利息预先在本金中扣除的，应当按照实际借款数额返还借款并计算

利息。

在民间借贷中，“砍头息”的约定是不能获得法律支持的，出借人提供借款时，如果将部分甚至全部利息从本金中扣除的，借款人只需按照实际借款数额返还借款并计算利息。

长期照顾老人 能否获分遗产

我阿姨在老家长期照顾一位独居老人，老人的女儿早年去了城里生活，此后就没有尽过赡养义务。现在老人去世未留下遗嘱，我阿姨是否能够分得遗产？

【解答】

首先，老人去世没有留下遗嘱，那么应当适用法定继承。根据《民法典》的规定，第一顺序继承人包括配偶、子女和父母；第二顺序继承人包括兄弟姐妹、祖父母和外祖父母。因此，你阿姨并不属于继承人。

但是，《民法典》也规定：对继承人以外的依靠被继承人扶养的人，

或者继承人以外的对被继承人扶养较多的人，可以分给适当的遗产。

这里的“扶养”，既包括同辈之间的扶养，也包括晚辈对长辈的赡养。

你阿姨和独居老人非亲非故，但是只要她在日常生活中长期照顾这位老人，且有村民组织、社区、邻里等相关证人可以证明，依法可以适当获得部分遗产。

劳务派遣用工 工伤责任谁担

我哥哥和一家劳务派遣公司签订合同，被派遣至实际用工的公司工作。

最近，他在工作受伤，但是对于工伤责任谁担的问题，两家公司之间在互相“踢皮球”，都不愿主动担责。

实际用工的公司说，我哥哥属于劳务派遣，劳务派遣公司才是法律上的“用人单位”，应当由劳务派遣公司担责。

而劳务派遣公司则说，我哥哥受伤是由于实际用工公司的车间管理出现差错导致的，应当由实际用工公司担责。

我哥哥的工伤责任究竟应当由谁承担？

【解答】

根据《劳动合同法》的规定：劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务，而接受以劳务派遣形式用工的单位为用工单位。

根据《工伤保险条例》和《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条：劳务派遣单位派遣的职工在用工单位工作期间因工伤亡的，派遣单位为承担工伤保险责任的单位。

用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

而在用人单位和用工单位之间，可以通过合同的形式明确相关责任的承担。对此，《劳务派遣暂行规定》也明确规定：被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，劳务派遣单位承担工伤保险责任，但可以与用工单位约定补偿办法。

因此，你哥哥作为劳务派遣员工在工作中受伤，可以要求用工单位和用人单位承担连带责任。