曝光『小偷』是否侵犯肖像权

律师：涉及未成年人构成违法

问诊台

据《法治时报》报道，当自家商店遭遇小偷，该如何防盗？近日，海南省海口市一冷饮店将在店里偷外卖者的视频截图打印出来贴在墙上进行曝光，路过市民群众看到后有的称赞，有的则表示质疑：这样的行为是否会侵犯肖像权？

外卖被偷商家晒嫌疑人

11月12日14时许，海南省海口市美兰区一家冷饮店内生意火爆。而在一旁取货处，墙面上贴着一张图片，吸引了不少人的注意。记者看到，该图是一张视频截图。图片上，一人戴着黄色头盔、身着灰色上衣，站在该店内。在这张照片上，数行红色大字写着“此人专偷外卖，大家小心！如有抓到，报警处理，请大家留心！”

“这人偷外卖，你们报警了吗？”面对记者的提问，冷饮店店员小周告诉记者，店老板已经报警了，但是小偷至今未被找到。

小周说，店里常有外卖丢失的情况，他们通过监控查看，照片里的人穿着打扮像外卖员，曾多次在该店偷盗外卖饮品。因此，老板便在店里张贴嫌疑人照片，希望能起到警示作用。

对于商家用“公之于众”的方式威慑小偷这一行为，一些商家与市民有不同看法。

一位贺姓女士表示：“我觉得就是要曝光这种令人不齿的行为，让他们‘社死’，这样才有震慑力。”

但是，一位庞姓先生认为，未经公安机关核查，在没有确定对方就是小偷的情况下，擅自张贴他人的肖像实属不妥，“毕竟小偷也是人，商家还是应当采取正当的方式维权。”

揭示违法犯罪不侵权

商家公布有偷盗行为人的相片，是否侵犯了肖像权？记者就此采访了海南昌宇律师事务所律师刘瑾。

刘瑾表示，根据《民法典》相关规定，合理实施某些行为可以不经肖像权人同意，其中包括为维护公共利益而制作、使用、公开肖像权人的肖像。商铺公布小偷照片，其目的通常是为了维护公共秩序和安全，揭示违法犯罪行为，而非以营利为目的。因此，这种行为并不侵犯小偷的肖像权。

这种行为未侵犯肖像权，那么是否侵犯了名誉权？刘瑾解释，名誉权是民事主体对其品德、声望、才能、信用等社会评价享有的权利。“公布小偷照片，是对其违法犯罪行为的客观揭示，并非侮辱或诽谤。因此，公布小偷照片并不侵犯其名誉权。”刘瑾说。

“然而，需要注意的是，如果公布的照片涉及未成年人，则可能构成违法。”刘瑾提醒，涉及未成年人的犯罪案件，法律有特别的保护规定。例如，不得披露未成年人的姓名、住所、照片等可能推断出其身份的信息。

此外，公布照片时，也应确保不侵犯盗窃嫌疑人的其他合法权益，如隐私权等。刘瑾表示，商铺公布小偷照片，通常情况下并不构成违法行为，但需注意遵守相关的法律法规，以免侵犯他人的合法权益。

(杨晓晖)

法律咨询

已做劳动能力鉴定 是否可以要求复查

我叔叔因为在工作中受伤，已经做了劳动能力鉴定。但医生说他的恢复情况不好，伤情有所加重，请问他能不能再次进行劳动能力鉴定？

【解答】

根据相关规定，自劳动能力鉴定结论作出之日起一年后，工伤职工或者其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的，可以向设区的市级劳动能力鉴定委员会申请劳动能力复查鉴定。对复查鉴定结论不服的，可以向省、自治区、直辖市劳

动力鉴定委员会申请再次鉴定。

劳动能力再次鉴定和复查鉴定的时限按照初次鉴定的时限执行。一般情况下，劳动能力鉴定委员会应在收到劳动能力再次鉴定和复查鉴定申请之日起60日内作出。如果伤情复杂，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长30日。

口头交待遗嘱 是否具有效力

我外婆最近突发疾病，在送医院抢救过程中向我妈口头交待了遗嘱。后来外婆经抢救转危为安，相关遗嘱内容是否还有效？

【解答】

我国《民法典》规定：遗嘱人在危急情况下，可以立口头遗嘱。

口头遗嘱应当有两个以上见证人在场见证。危急情况消除后，遗嘱人

能够以书面或者录音录像形式立遗嘱的，所立的口头遗嘱无效。

根据上述规定，你外婆在入院时口头交待了遗嘱，但由于她手术成功并逐渐恢复，因此相关遗嘱内容不再具有效力。

年内曾请病假 能否再休年假

我今年请了三次病假，总共20多天。最近，我提出休年假的申请，公司说我今年病假的天数已经超过我的法定年假天数，按照公司的规章制度就不能再休年假了。请问公司的制度是否合法？

【解答】

根据《职工带薪年休假条例》职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

- (一) 职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；
- (二) 职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；
- (三) 累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；
- (四) 累计工作满10年不满20

年的职工，请病假累计3个月以上的；
(五) 累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

因此，是否能享受当年的年休假，要根据累计工作年限和请病假的时间来看。

按照你病假的天数来看，并未达到法律规定不能再休年假的标准，你们公司的规章制度违反了相关法律规定，因此是无效的，你应当仍可以休年假。

入职须先“试用” 调岗能否延期

我最近入职一家公司，签订协议时发现我的合同期是两年，试用期是三个月。而且在试用期即将届满时，公司表示我原来的岗位发生了调整，让我去另一个岗位工作，并且需要再增加一个月的试用期。请问公司的做法是否合法？

【解答】

《劳动合同法》对于试用期作出了较为详细的规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；

劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；

三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

根据你的情况，由于合同期是两年，因此试用期不能超过二个月，约定三个月的试用期违反了法律规定。

另外，公司要变更原来在合同中与你约定的岗位，需要与你协商一致，并且不能因为岗位变动而再次“试用”，否则也构成违法。