

## 直播员工上班是否侵权

## 问诊台

据“红星新闻”报道,近日,河南郑州一互联网公司直播员工周末上班引发关注。对此,公司负责人在接受采访时表示:“目前还没有任何员工向公司反映,说摄像头立着让他不舒服了。”网友质疑:直播员工上班是否侵犯了员工的隐私权和肖像权?

## “没有员工向公司反映”

近日有网友发现,一个在视频平台有几千粉丝,名为“某小程序开发”的账号,在社交媒体直播其公司员工加班,引发热议。

记者观看了网友录制的直播片段,其中场景为一间办公室,视频中能看到约有 15 位员工在工位上工作。

根据上述账号的简介,记者查询到该公司的信息,并致电该公司负责人邢先生,他表示,直播员工上班是为了展现一个互联网公司的业务流程,不只周末,工作日也偶尔会直播,“比如一个小程序是怎么开发的,很多人其实都不知道。”此外,直播也能让大家看到公司真实透明的工作状态,增进客户信任,能够起到正向传播的作用。

“有一些‘皮包公司’声称自己有团队,实际上接了活之后再外包出去,所以我们直播也是为了告诉大家,我们是一个正规公司,有正规的团队在工作。”邢先生说。

邢先生告诉记者,公司目前约有 50 名员工,直播中拍摄到的场所是公司的一间办公室,直播的手机就架在一旁的过道上,员工对此都知情,“目前还没有任何员工向公司反映,说摄像头立着让他不舒服了。”

## “默认”不代表“同意”

陕西恒达律师事务所高级合伙人赵良善认为,就直播行为来看,可能涉及肖像权和隐私权。根据《民法典》第一千零一十九条规定,自然人享有肖像权,有权依法制作、使用、公开或者许可他人使用自己的肖像。任何组织或者个人不得以丑化、污损,或者利用信息技术手段伪造等方式侵害他人的肖像权。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。

如果员工知情且同意公司直播,那么通常不构成侵犯肖像权。

赵良善建议,公司应进一步完善相关制度和流程,充分尊重员工的权益。与员工签订明确的同意直播的协议,明确直播的范围和内容。与此同时,员工发现公司侵犯其权益时,可通过合法途径维护自身合法权益。

四川纵目律师事务所张柄尧律师表示,如果未经员工许可,公司擅自直播,则有可能对员工肖像权等构成侵害。

张柄尧认为,这种许可应当是以明示的方式作出,即员工知情但未提意见,并不能由此推出员工以默示方式,认可公司可以在直播过程中使用个人肖像。

还有律师指出,公司应当与员工签订明确同意直播的协议,明确直播范围和内容;不能将员工“知情但未提意见”视作默认。这份协议里应当明确两点,一是赋予员工更切实的“知情同意权”,二是保障其“拒绝权”。

(陈卿媛 张启扬)

## 法律咨询

## 辞职后再次入职 能否约定试用期

我原来在一家公司工作过两年,其中包括两个月试用期,后来我辞职去了别的公司,最近这家公司希望我回去工作,请问合同中能否再次约定试用期?

## 【解答】

《劳动合同法》规定:同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。因此,你虽然辞职离开过公司,但是如果再次到该公司入职,属于“同一用人单位”“同一劳动者”的情况,依法不能再次约定试用期。

《劳动合同法》还规定:用人单

位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

如果公司约定两次试用期,你可以要求赔偿。

## 公司扣押证书 是否违反规定

我应聘到一家公司工作,入职时公司要求上交毕业证和学位证书原件供查验,此后一直没有发还。请问公司的做法是否违反法律规定?

## 【解答】

根据《劳动合同法》,用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收

取财物。用人单位违反本法规定,扣押劳动者居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。

因此,公司的做法违反了上述法律规定,你可以要求劳动部门查处。

## 患病接受治疗 是否会被裁员

我因为患病正在住院治疗,也跟公司请了病假,最近我得知公司近期将进行裁员。

请问基于我的情况,公司在裁员时能否将我作为裁减的人员?

## 【解答】

《劳动合同法》规定了裁员的条件和程序,同时规定,下列人员不得依据前述规定进行裁减:

(一)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

(三)患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的;

(五)在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的。

你的情况如果属于患病且在规定的医疗期内,那么按照《劳动合同法》是不能对你进行裁减的,否则就属于非法解除劳动合同,你可以要求公司赔偿。

## 合同到期续签 能否缩短期限

我和公司原来签订了为期两年的劳动合同,该合同即将届满,现在公司向

我提供了新的劳动合同,各项条件维持不变,但合同期限是一年。

请问这是否属于“维持或者提高劳动合同约定条件”?

## 【解答】

根据《劳动合同法》,除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,固定期限劳动合同期满后终止的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

同时,该法明确规定“劳动合同期限”是劳动合同必须具备的条款。

因此,合同期限应当作为续订劳动合同时进行对比的“合同约定条件”。

对此,有些省市作了明确规定。比如,浙江省高院、劳动人事争议仲裁院印发的《关于审理劳动争议案件若干问题的解答(四)》指出,《劳动合同法》第四十六条第五项所规定的维持或者提高劳动合同约定条件,该条件应做广义解释,即包括期限、岗位、地点等。

现在公司提出与你续签一年期劳动合同,该期限短于原劳动合同的期限,属于降低了原劳动合同约定条件,由此导致劳动合同终止的,应当向你支付经济补偿金。