

智能门锁监控是否侵犯邻居隐私

法院:已将对门邻居进出情况置于监控之中,侵犯隐私权

【基本案情】

相较于传统机械锁,具有密码开锁及摄录报警等功能的智能密码锁受到不少市民的青睐。但出于安全考量,安装在入户门上的带有摄录功能的密码锁也有可能在不经意间侵犯邻居的隐私权。

小夏居住在杭州市滨江区某小区,与隔壁邻居因一把带有摄录功能的密码锁引发矛盾,还闹到了法院。近日,该案经多次调解,双方握手言和。

小夏与小陈是同住一幢楼的邻居,两家大门呈直角紧邻,小陈家门口是小夏出入家门的必经之地。去年10月,小夏发现小陈家的入户门新换了一把密码锁,这把密码锁带有摄录功能,可以通过软件实现实时监测和抓拍功能,监测距离达3至5米,抓拍的图片或视频可传送至软件。小夏认为,这把带有摄录功能的密码锁对他及其家人的日常生活进行记录并上传,严重侵犯了自己和家人的隐私权,要求小陈立即拆除。

后因双方交涉未果,小夏诉至法院,要求小陈立即拆除密码锁。



【法院裁判】

法院审理后认为,小陈家门上安装的密码锁,具有摄录功能,能清晰查看、摄录小夏家人入户门开启情况并记录公共楼道内的情形,可以认定密码锁的拍摄范围包括了小夏的房屋,即小夏及家人进出的情况均处于监控之下,已构成对小夏及其家人隐私权的侵犯。即使小陈安装密码锁系从

自身及财产安全考虑,没有侵犯他人隐私之主观故意,但摄像头存在一定的对小夏日常生活的自在和安宁产生不良影响,确实会给小夏造成心理上的紧张与不安,形成对其与家人隐私权的威胁。无论小陈是否存在有窥视他人隐私之主观故意,其行为仍构成隐私权侵权。

承办法官在现场勘验及开庭审理后,组织双方进行多次调解,最终双方握手言和。小陈意识到

自己的行为侵犯了他人隐私权,同意停用入户门密码锁的摄录功能。

【法官说法】

日常生活中,摄像头随处可见。公共场合的摄像头能带来安全感,私人领域的摄像头却让人感到不安。现如今,许多居民为保护自身居住安全选择在家门口安装摄像头,对自家门口楼梯间及部分楼道范围进行监控记录。住房楼梯间虽然并不是彻底的私人空间,但往往会发生大量的私人活动,因此居民在此场所也应当享有充分的隐私权。若未经他人同意于公共部位安装摄像头且超出合理范围,可能会妨害他人合法权益,有造成他人个人信息与隐私暴露的风险。

我们应增强个人隐私保护意识,树立正确的隐私权观念,在行使自身权利的同时注意保护他人合法权益不受侵犯,在安装带有摄录功能的密码锁时,尽量提前与邻居沟通,以创造良好和谐的居住氛围。

直播帮带货未签合同引纠纷

法院:新业态从业者就业前务必签订书面合同,明确合同主要条款



【基本案情】

去年2月17日,张某经人介绍加入李某的直播带货团队,主要工作内容为通过抖音直播等平台线上推广销售舟山梭子蟹等本地海鲜产品。双方对直播带货内容、时间、方式、相关短视频录制以及主播与运营培训事宜均通过微信作了沟通交流。但仅经过数月,该直播团队因经营不善等问题致使解散。

团队解散后,张某认为,李某拖欠其工资,故以其直播时使用的抖音账号所注册的个体工商户为被告,向劳动争议仲裁委员会提交仲裁申请,要求支付被拖欠的工资款。

该委经审理后认为,张某未与该个体工商户成立劳动关系,驳回张某的仲裁申请。后张某起诉至法院,主张其与李某个人之间成立劳务关系,要求支付拖欠的劳务报酬款20000元。

李某辩称,双方不构成劳务关系。劳务关系是雇员为雇主与提供劳动换取劳务报酬的的民事法律关系。这种雇佣关系不是长久性的,一般是一次性、特殊性或者是特定时间段的雇佣关系。而双方系经共同好友介绍,工作内容以几方协商共同确定工作方向和工作内容,不存在用工支配或者指派的关系。因此不应当构成劳务关系,而是平等主体间的合作关系;双方是合作关系,因此所谓的工资实际上与此前说明的生活费是同一性质,并非劳务报酬;在合伙亏损的情况下,不应继续支付“提前支取合伙分红性质的生活费”。但若需要支付,也仅应在合伙清算时,合伙企业存在盈利的情况下得以支持。综上,请求驳回张某的全部诉请。

【法院裁判】

法院认为,本案中,张某经好友介绍加入李某的海产品网络销售团队,双方之间未签订任何书面协议,未明确用工方式、用工主体,也未对工资金额、支付方式等内容进行明确约定,但根据双方之间的微信聊天记录内容、微信工作群内的工作安排,李某可对张某的工作内容进行安排,并且双方之间曾多次就工资标准、发放时间及后期结算问题沟通过,反之李某未就例如

出资方式、盈余分配、债务承担、入伙退伙等合伙事宜提出过商讨,故法院认为张某与李某之间应成立劳务关系。

关于工资标准及欠付金额,结合微信聊天记录、劳动争议仲裁申请书、庭审陈述,法院酌情认定,张某自2022年2月23日开始提供劳务,同年9月9日结束,上述期间合计25000元,扣除已支付款项后,李某尚需支付劳务报酬7000元。

一审判决后,被告李某提出上诉,后经二审调解结案。

【法官说法】

随着共享经济的蓬勃发展,催生了一批线上教育、网络创作、直播带货等数字经济新业态。这其中,直播带货与我们的日常生活最为密切,直播行业的持续繁荣以及“龙头”主播的高收益,使得网络主播已成为当下年轻人新的就业选择。但同样,网络主播行业作为一项新兴行业,由于不同产品领域的用工模式存在极大差异,致使在用工体系等方面难以形成统一标准,时常存在用工不规范、不合法等现象,而产生纠纷后又常因劳动关系与劳务关系之间的边界不清、雇佣者与合作者的身份约定不明等因素,相互推诿扯皮,矛盾不断。

例如本案中,张某在入职前双方未签订任何书面合同,对于用工方式、用工主体以及薪资标准等内容也未明确约定,导致张某向劳动争议仲裁委员会主张劳动关系被驳回,向法院主张劳务关系又难以充分举证,既存在让自己的合法权益落空受损的风险,又不利于法院查明事实依法高效裁判。

法官提醒,网络主播等相关从业者要提高法律意识,在入职前务必签订书面合同,明确合同主要条款及格式,确认合同性质,详细了解用工单位、工作地点、工作内容以及工资标准等内容,在工作中要及时保存相关证据,以便通过法律途径保护自己的合法权益。同时直播公司应当主动承担社会责任,遵守法律法规,搭建科学的人事管理制度,在劳动合同签订、社会保险缴纳、加班工资支付等环节做到合法规范。在多方共同努力下,方能构建良好的直播行业秩序,打造互利共赢的行业生态。

雇员午休中暑死亡,保险公司该不该赔

法院:因工作原因所致死亡,符合保险担责情形,保险公司应担责

【基本案情】

雇员午休时间中暑死亡,保险公司应否承担保险责任?近日,四川省成都市锦江区人民法院审结一起保险纠纷案,认定雇员在午休时间死于热射病属于工作原因所致,依法判决保险公司承担保险责任。

某电力公司向某保险公司投保了雇主责任险及附加雇员24小时责任保险。在约定的保险期内,电力公司户外施工人员袁某于2022年8月6日19时被发现死于施工地附近的树林。事故发生当日及前两日,当地最高气温为37℃。袁某死亡原因系热射病和日射病所致,发病时间为14时,死亡时间为18时。事故发生后,电力公司向袁某家属进行了赔偿,之后向保险公司申请理赔,保险公司拒绝,电力公司诉至法院。

电力公司主张,其已向保险公司投保了雇主责任险及附加险,袁某在其投保的雇员名单中,公司已对袁某家属进行了赔偿,因此保险公司应承担保险责任。

保险公司辩称,袁某在非工作时间、非工作地点死亡不属于保险条款约定应承担保险责任的



情形,且袁某死因属于附加雇员24小时责任保险免责条款中“疾病”情形,故不应承担保险责任。

【法院裁判】

法院审理后认为,袁某系户外工作人员,其发病至死亡期间属于工作时间,死亡地点属于工作地点的合理延伸,其死亡原因为日射病、热射病,这两种病均为重度中暑,是持续在高温下从事

体力劳动所致,属于工作原因所致,符合雇主责任险保险条款中所约定的,保险公司应当承担保险责任的情形。

虽然电力公司同时投保的附加雇员24小时责任保险的免责条款中有“疾病”情形,但电力公司投保附加险旨在更限度地降低自身风险,所以免责条款中的“疾病”应当理解为非因工作原因导致的疾病。本案中,袁某致死的疾病显然是因工作所致,不应属

于附加险的免责情形。法院遂判决某保险公司承担保险责任。宣判后,双方均未上诉。

【法官说法】

户外劳动者因工作原因受伤乃至死亡,法院判定保险公司是否应当承担雇主责任险时,工作时间、地点、原因等问题是审理重点。工作时间不仅限于实际工作时间,还包含准备和结算工作时间、雇员自然需要中断的时间、停工待活等法定非劳动消耗时间。就户外劳动者而言,为规避夏季高温、错峰作业,适当延长午休时间是保护劳动者的必然要求,午休时间属于工作时间范畴。户外露天施工的劳动者所处工作环境大多无遮蔽物,遭遇极端天气就近找地方暂避是本能,不应对其苛责。

本案中,将午休纳凉地认定为工作地点,是工作地点的合理延伸。对于因工作导致的伤害,要综合伤害成因、工作性质以及因果关系进行判断认定。就本案而言,日射病、热射病属重度中暑,是由先兆中暑、轻症中暑逐步发展和累加所致,最终导致死亡结果产生,符合保险条款中应承担责任的

切勿贪图便宜 警惕“养老陷阱”

整治养老诈骗人人参与 平安普陀成果人人共享



普陀区打击整治养老诈骗专项行动办公室 举报电话：0580-110、0580-3055468