主播离职后,公司还能用其出镜视频吗?

法院认为,肖像许可使用时间应与劳动关系存续期间一致

■ 管依萌

网络主播作为新型业态模式,其所产生的劳动争议、著作权、人格权等纠纷备受关注。主播离职后,公司对已离职人员出镜的视频是否负有主动删除义务?如继续使用已离职主播的短视频是否构成侵权?

近日,北京互联网法院披露了一起网络侵权责任纠纷案的审理结果,最终认定公司未经许可继续使用已离职主播出镜的视频构成侵权。

主播离职后,公司是否可以使用其视频与声音

2023年3月27日,原告李某某入职被告某教育公司担任主播,双方签订了劳动合同及合同附件《无形财产所有权协议》。同年11月30日,李某某从被告处离职。李某某离职后,发现被告公司运营的短视频平台账号未删除其在职期间出镜的一条短视频,并且于2023年12月13日发布的短视频还使用了李某某的声音作为配音。

李某某认为,上述两条短视频侵害了其肖像权和声音权,请求法院判令被告停止侵权、赔偿其经济损失。

被告某教育公司称,原告在职期间拍摄的视频属于职务作品,著作权由公司享有,且公司作为用人单位已经向原告支付相应的劳动报酬。原告的工作必然涉及主播肖像(及或声音)的使用,公司使用其肖像和声音无需原告的特别授权许可。在原告离职后,公司已经主动删除大量由原告出镜的短视频,涉案的两个视频系遗漏,现已全部下架。原告在起诉前未履行法定的通知义务,公司不存在侵权的故意。

法院审理后认为,根据双方签订的劳动合同可知,原告从事的是主播一职。对于这个岗位的工作内容,原告理应知晓在职期间势必在被告的直播间或者宣传账号中出镜。

在双方存在劳动关系的情况下,原告为完成本职工作出镜配合拍摄短视频,实质上包含了对被告使用其肖像的许可,即使双方未签订相关的肖像许可使用合同,也应认定被告在原告在职期间内有权使用带有原告肖像的视频。被告某教育公司作为用人单位使用原告出镜的短视频,已向原告支付了相应的劳动报酬,且该视频带来的经济利益包含视频的播放量、点赞量等带来的数据引流利益,属于合法经营利益,依法亦应予以保护。

但是,在双方无特别约定的情况下,肖像许可使用的时间应认定为与劳动关系存续期间一致。在原告离职后,双方关于继续使用原告出镜短视频的事实基础发生了变化,双方事后亦未达成继续使用的合意,从有利于劳动者保护和肖像权保护的角度,劳动关系结束即视为肖像许可的终止。即便被告享有著作权,也无权在没有取得原告同意的情况下继续传播使用原告出镜的视频。因此,在劳动关系结束后,被告在短视频平台继续维持该视频的发布状态,使用并公开原告的肖像,构成对原告肖像权的侵害。

此外,声音作为一种人格权益,具有人身专属性,任何自然人的声音均应受到法律的保护。被告未经原告许可,擅自使用原告声音进行配音的行为构成侵权。

因此,法院判决被告某教育公司赔偿原告李某某相应经济损失。目前,该案判决已生效。

在明确约定下,公司可继续使用离职主播视频

华东政法大学知识产权学院院长丛立先认为,如果只签劳动合同,在劳动合同存续期间,公司付给主播劳动报酬,肖像和声音是在劳动合同的覆盖范围内,主播不能再额外主张自己肖像权保护、声音的人格利益保护。但是主播和公司还签订了《无形财产所有权协议》,短视频构成了作品,实际上就是对作品的财产权作出了约定,那么就是约定优先。

“著作权法对短视频作品著作权的归属有明确的规定,就是有合同从合同,没有合同归制作者所有。”丛立先说,如果对主播在职期间已经形成的作品有约定,只要约定是合法的,没有违法的强制性情形,那么就要按照约定来归属,“合同的约定需合理合法,秉持公平、诚实信用原则,不能违反法律的强制性规定或者显失公平,如果造成不对等,合同本身就是无效的,主播也可以去主张权利”。

北京市隆安律师事务所高级合伙人金作鹏表示,公司与主播就视频使用存在合同或协议约定的情况下,公司在主播离职后仍可在约定范围内使用视频,无需删除视频。“但是如果公司未与主播签订合同、协议,也未取得书面授权的情况下,不论作品是否属于职务作品,公司均应当删除其曾经出镜的视频。”金作鹏补充道,对于非职务作品,主播对作品享有完整的版权、人格权,未经主播许可,公司不得使用。即便是职务作品,公司也仅对职务作品享有完整的经济权利,比如复制、传播、发行、改编权等,就作品中所包含的主播的人格权,不能通过版权归属进行转让或限制,公司未与主播签订合同、许可、授权的情况下,在其离职后使用其出镜的作品、声音,仍会构成侵犯主播人格权。因此,未经主播许可和授权,公司需要删除主播曾经出镜的作品。

在什么情况下,公司可以使用已离职主播的视频和声音?

丛立先认为,主播在职期间的短视频,如果约定了归平台方所有,那么主播离职之后,按照协议,短视频的财产权已经归属于平台,那么平台就可以继续使用,不因为主播的离职就不能用了。

金作鹏则认为,版权的归属可以通过法律规定进行明确,而涉及主播人格权的视频、声音的使用,无论是否属于职务作品,公司均需要与主播通过签订劳动合同、服务协议的方式明确使用范围、期限等。如合同没有明确约定劳动合同终止时,则视为肖像权等人格权使用许可的终止。

“因此,如公司在主播离职后仍需要使用其出镜的视频,则应当就肖像权等人格权使用期限进行明确约定。”金作鹏说,如公司与主播没有签订相关合同,也可根据主播的书面授权,对使用范围、期限等进行确认。

企业和劳动者应在合同中详细确认双方权利义务

金作鹏建议,公司最好在与主播签订劳动合同、使用协议时,对主播离职后的作品使用范围、方式、期限等进行明确约定,或取得主播的书面明确授权。

金作鹏指出,如果公司未能取得授权且未在合同中进行约定的情况下,通过合理使用的方式来使用已离职主播的视频和声音。合理使用仅限于公司继续使用该视频或声音以履行既定业务,并且在原平台上的延续使用,同时需要注意的是该视频应当用于非商业性目的,且不能超过合理范围。比如,公司不能对视频进行重大修改或转为其他用途;公司不能对作品进行剪辑、拼接,或用于与原用途无关的商业化场景。

“当事双方要就利益关系,根据相互之间权利义务的承担情况,签订规范的合同,通过合同、法律尽量规范和详细地约定,约定得越明确越好。”丛立先表示,尤其是无形的财产权,如平台上以著作权为代表的知识产权,声音、肖像、姓名、形象等,还有可能的商品化利益,尽可能作出详细、规范的约定,这是最有效保护自己的方式。

北京互联网法院综合审判一庭法官李绪青表示,为避免在劳动关系结束后出现不必要的纠纷,企业在制作短视频前,应当与出镜人员进行充分协商,就利益分配和权利授权等方面进行确认,并在劳动合同中明确规定双方的权利和义务。此外,还要提醒企业在制作短视频过程中注意著作权侵权风险。企业在使用背景音乐、视频片段、美术作品等涉及他人享有著作权的素材时,需要从权利人处获得相应授权,避免引发著作权侵权纠纷。　(据《法治周末》)

上海首例破坏承重结构危险作业案宣判

两男子以危险作业罪获刑

业主季某买下一幢20世纪20年代的老房后,伙同无资质人员姜某某在未经审批的情况下,私自开挖地下室用作酒窖。其“野蛮装修”行为导致共用墙体的多位邻居家出现墙体开裂、地面倾斜等问题……近日,经上海市虹口区人民检察院提起公诉,法院以危险作业罪对二人分别判处有期徒刑10个月、缓刑1年,并禁止后者在6个月内从事住宅装饰装修工程。

这是上海市首起以“危险作业罪”这一罪名判决破坏承重结构行为的案件。虹口区人民检察院同步开展行政公益诉讼,除了向相关监管部门制发检察建议之外,还将联合有关部门进一步形成此类房屋装修全流程管理规范。

业主季某的房屋位于多伦路,房龄近百年。2023年1月,季某找到了自称具备专业资质的姜某某改造房屋——实际上,姜某某只有电焊操作证,没有其他任何建筑方面的资质。

2023年6月,房屋改造开始施工。为了掩人耳目,季某提议施工时锁上大门,外围拉上绿布遮挡,甚至在地下室的入口处盖上木板。

由于噪声扰民和未办理报备审批,城管部门多次登门,告知季某要合法合规装修,并及时履行相关的审批手续。季某嫌申报流程繁琐复杂,费用过高,怀着侥幸的心理一拖再拖。实际上,季某已经不是第一次私挖地下室,2020年季某就因损坏房屋承重结构被处以2万元人民币的行政罚款。

随着工程不断推进,房屋里出现了一定的沉降、渗水等问题,两人试图用钢管和混凝土来加固墙体,但于事无补。到了2023年10月,房屋内12处墙体、支柱、楼盖都已被拆除,地下室也挖到了2.8米深。

由于该房屋位于连体建筑中,共用墙体的邻居家逐渐出现门窗无法关合、墙体开裂、地面倾斜等问题,便向相关部门举报。经专业勘测,该房屋破坏程度等级被评定为5级,随时存在坍塌风险。为此,街道紧急对相邻楼栋的住户进行了疏散,安排其住进附近的旅馆。据统计,季某、姜某某共造成直接经济损失67余万元。

季某伙同姜某某在改造房屋中违反有关安全管理的规定,未经依法批准擅自从事建筑施工活动,具有发生重大伤亡事故的现实危险,其行为均已触犯《中华人民共和国刑法》。检察院以行政公益诉讼立案调查,向负有执法职责的行政部门制发检察建议,督促全面查处违法行为,责令采取紧急处置措施,并恢复原状。

检察官表示,本案所涉房屋装修问题具有一定代表性:房龄久,无物业管理单位,违法违规装修监管存在漏洞。且该房屋位于历史风貌保护区中,一旦发生危险,不仅将危及人民生命财产安全,对历史风貌也会造成破坏。因此,本案在证据链构建、法律适用等方面的办理经验,对全市乃至全国同类型房屋有一定的借鉴意义。　(本报综合)

沙盘上的法治体验

近日,山西省晋城市沁水县人民检察院邀请沁水县示范初中50余名初二学生走进该院,开展“青春与法同行暨行走的思政课”实践体验活动。检察官向同学们讲述办案故事,介绍“沁检护蕾”未检品牌,发放未检宣传手册等,引导孩子们知法、守法、用法。图为孩子们在该院未成年人检察工作办公室进行沙盘体验。

杨 晓摄

“员工福利”变“员工埋单”,这样的操作行不行?

■ 柳姗姗 彭 冰

就职于一家文化传播公司的姜女士,享受了公司为其提供的直系子女早教课程福利,与公司发生纠纷后却被要求支付2万余元早教课时费……近日,广西壮族自治区高级人民法院发布了一起关于服务合同纠纷的典型案例。

企业为员工及其家庭成员提供各种福利待遇,旨在提高员工的工作积极性和生活质量。但现实中,以“员工福利”名义要求员工内购公司产品、享受公司集体旅游却在离职时引发费用纠纷、发放节日购物卡竟要在工资中扣除等情况时有发生。说好的“福利”却要员工来“埋单”,用人单位能不能这么做,法律边界到底在哪里?

员工离职后被要求返还旅游费

针对所谓的“员工福利课”究竟是付费的还是免费的,姜女士与公司在法庭上各执一词。姜女士入职柳州某公司后,双方约定用人单位可为其提供直系子女早教课程福利。随后,双方相继签订了3份课程销售协议,姜女士的女儿共上了123节课。双方产生劳动争议纠纷后,公司向法院提起诉讼,请求法院判令姜女士支付课时费2万余元。

庭审中,公司提交了载明“‘员工福利课’,正式聘用员工享有以优惠价为其直系亲属购买课程的福利;享有先上课、后支付分期结算课程款的特殊福利”的员工手册佐证其诉求。法院审理认为公司未能证明规定课程付费的员工手册经合法程序制定,驳回了公司的诉讼请求。

相较于“员工福利课”,组织员工集体旅游是更常见的一种员工福利。员工离职后,就是否应该返还在职期间参加单位旅游的费用,双方引发纠纷。

2012年至2020年,王琦在甘肃省某公司工作,先后从事该公司车队队长助理、销售员、车队队长工作。2017年12月,公司组织员工旅游,费用为人均7700元,王琦携妻报名参加。其间,公司与王琦签订了一份员工旅游协议书,约定员工出游的团费、车费、住宿等花费由公司支付给旅行社,员工参加完本次旅游后辞职或因不能胜任本职工作岗位被辞退的,公司根据劳动合同和公司的管理规定给予工资3倍的处罚,或者扣除本次旅游产生的所有费用。

2020年12月,王琦因个人原因向公司提出离职,双方解除劳动合同后因拖欠工资等问题产生纠纷。诉至法院后,公司要求王琦返还7700元旅游费用。

附条件的福利怎么约定才“作数”

“当时公司要求工作3年以上的员工必须参加旅游,费用由公司承担,如果不去要罚款,罚款数额大于7700元,我就和妻子一起去了……”庭审中,王琦认为,在乘坐旅游大巴车时,公司负责人称要员工签订一份安全协议,大家没有仔细看就签了,之后有员工因离职等原因被扣了7700元后,他才知道有“对于离职和不能胜任工作岗位被辞退的员工要扣除旅游费用”这一条内容。

对此,公司称并不存在“不参加就罚款”一说,员工旅游协议书中明确约定,旅游协议为劳动合同的补充协议,而劳动合同所规定的期限为3年,自2018年3月15日至2021年3月14日。王琦离职的时间为2020年12月31日,并未超过劳动合同期限,因此,应当扣除旅游活动所产生的7700元费用。

一审法院认为,协议约定的旅游费实为附条件的福利待遇,协议也有双方的签字或盖章,应是双方真实意思表示,但协议约定的违约责任并未明确王琦参加完本次旅游活动后需要在公司工作几年,如公司以此为由无期限地限制劳动者辞职的权利,与法相悖,也有违劳动者与用人单位约定附条件福利待遇的常理。且王琦自参加完本次旅游活动后已工作了3年,故公司以上述约定为由主张扣除王琦旅游费7700元,理据不成立,不予支持。

二审中,法院判决进一步明确,双方在2017年12月7日签订员工旅游协议时,2018年的劳动合同尚未签订,故公司所提该员工旅游协议为2018年劳动合同的补充协议的主张不能成立。公司虽主张在签订员工旅游协议时,参加旅游的员工承诺5年内不得离职,但在一审和二审中并未提供证据证实其主张,应当承担举证不能的诉讼后果。

“福利”勿变收取财物套路

明明是“福利”却要收费,法律如何予以界定呢?

“员工福利是企业人力资源薪酬管理体系的重要组成部分,通常包括健康保险、带薪假期、交通补贴和餐饮补贴、节日慰问等形式。”广东广和(长春)律师事务所律师王雨琦说,员工福利是否需要付费取决于福利的具体形式和发放方式,企业应明确告知员工相关费用、缴费方式以及福利的具体使用规则和限制,确保所提供的福利符合相关法律法规的要求。

员工特价、摊派业绩……现实中,各种鼓励员工内购的现象五花八门,员工对此现象的评价褒贬不一。有人认为公司产品是实际生活需要的,且内购以成本价销售,是非常划算的“员工福利”;也有人认为企业以“员工福利”为噱头,实际是摊派业绩,倒逼员工购买。

除了“内购”容易变“强购”,司法实践中,工装算不算“福利”、员工离职时能否要求返还支付的工装费,也引发过纠纷。

工作两年多,在一家眼镜公司做营业员的胡玲玲(化名)因为与区域经理发生争执,向公司提出了离职申请。解除劳动合同后,她认为公司应该返还自己在职期间上交的800元工装费,但公司坚持称“退还工装费是给工作满3年员工的福利”,胡玲玲并不满足条件,所以无法返还。

“劳动合同法第9条明确规定,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。因此,不管公司是要求员工支付工装费,还是要求内购,都可能涉嫌向员工收取财物。”王雨琦说,员工福利制度的初衷是提升员工的生活品质和工作的积极性,增强员工对企业的忠诚度和归属感,如果用人单位通过巧立名目等方式变相收费,将福利变成套路职工的方式,不仅容易产生反作用,还可能引发法律纠纷。　(据《工人日报》)

最高法

发布惩治窃听窃照犯罪典型案例

本报消息 近日,最高人民法院发布4件依法惩治非法生产、销售、使用窃听、窃照设备犯罪典型案例,提醒广大人民群众增强保护意识。

相关案例涵盖窃听、窃照设备非法生产、销售、使用以及偷拍盗摄内容传播等各环节,释放了人民法院对偷拍盗摄黑灰产业进行全环节打击、坚决斩断利益链条的强烈信号。

典型案例“陈某非法生产、销售窃听、窃照专用器材案”中,被告人陈某非法改装具有窃听、窃照功能的设备并售卖;“颜某平、颜某建非法使用窃照专用器材案”中,被告人颜某平、颜某建将窃照专用器材安装于酒店房间用于偷拍;“石某等人制作、贩卖淫秽物品牟利案”中,被告人石某等在宾馆房间安装偷拍设备拍摄并制作成视频贩卖牟利。

下一步,人民法院将强化与相关部门协作配合,持续提高打击治理非法生产,销售,使用窃听、窃照设备犯罪工作质效,坚决斩断偷拍盗摄黑灰产业链。

最高检

依法从严惩治严重暴力犯罪

本报消息 最高人民检察院近日举行的新闻发布会透露,2024年前三季度检察机关起诉故意杀人、抢劫、绑架等严重暴力犯罪4.4万人,起诉涉黑恶犯罪7682人,最高检对云南省镇雄县李某故意杀人案等重大恶性案件和5件重大涉黑恶案件挂牌督办,指导依法妥善办理广东省珠海市驾车冲撞行人等案件,切实增强人民群众安全感。

据统计,今年前三季度,全国检察机关受理公安机关移送危险驾驶案件25万人,同比下降41.3%。提起公诉危险驾驶案件21.2万人,同比下降14.9%。人民法院判决中,判处实刑比例60.2%,同比上升8.4个百分点。

最高检相关负责人表示,检察机关对严重危害国家安全、暴力恐怖、“一杀多人”、涉黑涉恶、涉枪涉爆犯罪,严重破坏社会秩序、危害社会生活安宁的网络犯罪,以及残害妇女、儿童、老年人、残疾人等特定群体犯罪,坚持当严则严,该捕即捕、依法追诉。对主观恶性不大的轻微犯罪,依法落实“宽”的政策,最大限度教育感化犯罪嫌疑人。

湖南法院

加强生态环境司法保护力度

本报消息 近日,湖南省高级人民法院召开“以高质量司法服务保障美丽湖南建设”新闻发布会,通报2024年以来湖南法院环境资源审判工作情况。今年前11个月,湖南全省法院依法高质量审理各类生态环境资源案件1617件。

全省法院贯彻宽严相济刑事政策,严厉打击跨域倾倒、非法采矿、破坏文物和文化遗产等环境违法犯罪行为,共计办结环境资源类刑事案件957件,判处刑罚1360人。坚持以人民为中心,充分发挥环境资源民事审判的救济和修复功能,依法审结环境资源类民事案件444件,其中审结生态环境保护民事公益诉讼案件69件。支持和监督行政机关依法履行行政监管职责,办结环境资源类行政案件216件。

同时,湖南法院深入贯彻落实恢复性司法理念,以提供生态环境公益劳动的方式代替生态损害赔偿,积极创新资金专款专用的使用方式和途径,提高公益诉讼公益损害赔偿金使用效率,保障资金优先用于原地生态环境修复,引导生态环境“破坏者”变为“守护者”。

贵州高院

为遵义建设省域副中心提供司法保障

本报消息 贵州省高级人民法院近日召开新闻发布会,发布《贵州省高级人民法院关于为遵义加快建设省域副中心提供司法服务和保障的意见》(以下简称意见),为遵义建设省域副中心提供全方位司法护航。

服务保障遵义发展特色优势产业,意见提出,依法加大对侵犯茅台、习酒等知名白酒知识产权违法犯罪的打击力度,支持遵义市中级人民法院建立涉白酒产业纠纷案件快立快审机制。

完善城乡融合发展司法机制,意见明确,深化“枫桥式人民法庭”创建,进一步完善“庭、站、点、员”四级便民司法服务网络,加强对偏远乡镇、易地扶贫安置点、基层矛盾纠纷易发地的司法供给,逐步构建城乡统一的现代化诉讼服务体系。

此外,意见提出,推进“生态+产业”法庭建设,将“以竹代塑”、生态旅游等涉重点绿色产业纠纷案件集中到环保法庭审理,完善跨区域、跨部门生态保护协作机制,探索生态环境多元共治模式。