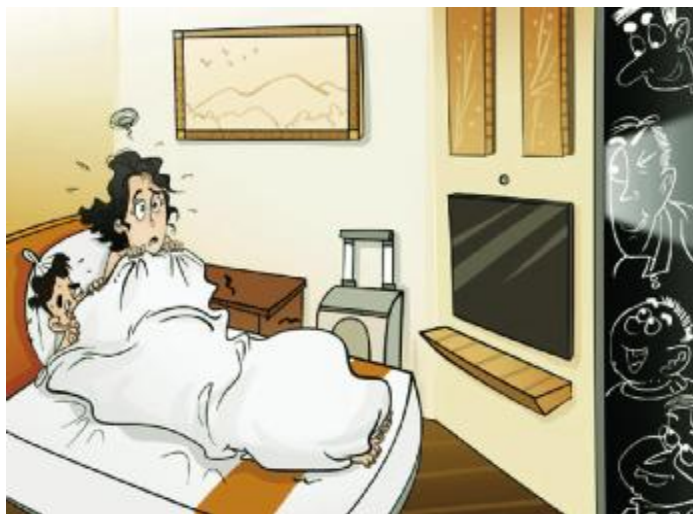


针孔摄像头偷拍该如何治本?

律师:加强源头监管

6月30日,有网友发帖称,在河北石家庄某快捷酒店发现针孔摄像头,装有16GB的内存卡。随后报警。7月1日,记者从当地公安处获悉,警方已受理该案件,目前正在侦查中。记者发现,在某电商平台上,有针孔摄像头月销上万。对此,有法律人士表示,安装窃听设备,偷拍偷录侵犯旅客个人隐私,属于《侵权责任法》规定的侵犯隐私权。相关部门可从产品的源头上进行监管,对生产、销售微型摄像设备的厂家和商家严格检查;酒店也要尽到管理责任,安排专人检查。



事件
针孔摄像头内有16GB内存卡
警方已介入

6月30日,有网友发帖称,自己入住石家庄一家快捷酒店后,发现房间内的电视机上装有针孔摄像头。

“我在石家庄旅游,住在某快捷酒店。因为听说好多酒店都有摄像头,所以就多留意了一下,入住后在房间用手机照了,没想到房间里竟然真的有!太可怕了。”网友称。

随后,发帖网友报警。据该网友出示的警方接受证据清单显示,该针孔摄像头内有一张16GB内存卡。

涉事酒店回应媒体称,拆开后发现确实是针孔摄像头,已对客人赔礼道歉,并免除客人房费。“我们也是受害者,不知道有这个东。打扫房间会擦拭所有地方,但毕竟它(针孔摄像头)被装在特别特别隐蔽的一个地方,跟电视的开关键放在一起。”

7月1日,石家庄公安局长安分局广安派出所的工作人员告诉记者,已受理该案件,正在侦查中,具体案情不便透露。

渠道
电商平台贩卖针孔摄像头
有的月销上万元

记者检索网络看到,近期,有多起酒店行业的针孔摄像头偷拍事件被曝光。而在国内,这种现象也屡见不鲜。记者梳理近期多起酒店针孔摄像头案件,发现安装针孔摄像头的涉事者均被警方依法处理,但从相关通报上未看到查处非法生产、销售环节的相关内容。对此,有专家、学者曾呼吁,应该在生产、销售针孔摄像头的源头加大监管和整治力度。

7月1日,记者以相关关键字在某电商平台上检索,发现有几十至几百的“针孔摄像头”、“微型摄像头”,最高月销上万。

记者随机挑选其中一家店铺,其中售卖的“微型摄像头”尺寸为1元硬币大小,商品介绍称可一键手机远程监控。根据不同

的待机时长,商品价格百元左右。在买家的评价中,多位买家上传了在家中安装“微型摄像头”的效果。“白天和夜晚的清晰度很高,小巧方便,放在隐蔽的地方不容易被发现。”有买家评论。

记者注意到,在商品的询问区中,有网友询问使用该“微型摄像头”是否属于非法。有买家匿名回复称,“你用在犯法(的地方),就是你的事。”

建议
法律称应加强源头监管
酒店也应尽到管理责任

在酒店安装“针孔摄像头”窃听他人隐私,违反了哪些法律呢?是否可从生产、销售“针孔摄像头”的商家进行管控呢?记者就此咨询了北京市炜衡律师事务所律师周浩。

周浩称,《刑法》第二百八十三条规定,非法生产、销售专用间谍器材、窃听、窃照专用器材罪,第二百八十四条规定了非法使用窃听、窃照专用器材罪,从源头上对非法生产、非法销售、非法使用的犯罪行为进行规制。同时,《治安管理处罚法》第四十二条规定,偷窥、偷拍、窃听、散布他人隐私的,处五日以下拘留或者五百元以下罚款;情节较重的,处五日以上十日以下拘留,可以并处五百元以下罚款。

在本次的新闻事件中,安装窃听设备,偷拍偷录侵犯旅客个人隐私,属于《侵权责任法》规定的侵犯隐私权。

周浩认为,第一,监管部门要加大监管力度。工商等监管部门对生产、销售微型摄像设备的厂家和商家要严查,从源头上进行监管;第二,执法部门要加强惩治,对非法生产、销售窃听、窃照专用器材活动打击惩治,严重者追究刑事责任;第三,酒店要尽到管理责任。酒店作为经营的管理者,理应尽到管理责任,安排专人检查。(李涛 张夕)

律师说法

无底薪工作存在三大风险 用人单位取消底薪 侵犯劳动者权益

继前不久,有互联网公司宣布取消旗下快递员底薪后,近日上海一家房产中介将推行无底薪、提高佣金以减轻人力成本的消息,再度引发热议。

薪资牵动着每一位劳动者的神经,而底薪更是为劳动者带来安全感的保障。记者近日调查发现,不仅是从业门槛低的快递员、美发师、销售员等实行无底薪工资制,某些培训机构也实行无底薪合同制。

究竟是要底薪、提成低,还是无底薪、高比例提成?对此劳动者态度不一。有关专家提醒,一旦劳动者与用人单位建立劳动关系,并约定无底薪工作模式,就应要求用人单位支付工资时不得违反最低工资制度。

部分本科生就业无底薪

“没有底薪根本不行。”小菱是重庆一家饰品连锁店的片区经理,管理6家店铺,每个店铺只有每月完成一定数额的销售任务后,她和同事才能拿提成,但任务常常是完不成的。所以对小菱和同事来说,底薪是保障,有了底薪才有安全感。

但李发不这么认为。在北京做房地产租赁的他,没有底薪,工资来源全靠提成。由于同行多无底薪,李发也从没想过要有底薪,他觉得收入不错就行。

“无底薪的提成比例相对较高,新员工的提成大约30%,干的时间越长,提成比例越高,一般能到40%至50%。”在美发师毛毛看来,无底薪、提成高有助于激发员工工作积极性,只要有实力、勤奋,挣的就多,所以有无底薪并不重要。

调查中,记者发现,并非只有从业门槛较低的岗位实行无底薪,在一些培训机构,其从业者多是本科毕业生,还有部分是“海龟”,他们上岗后也是无底薪合同制。

适逢毕业季,不少毕业生也选择了到用工需求量大的培训机构工作。北京某培训机构负责人马先生表示,任课教师多是具备教师资格证的本科生,但由于设有“金牌班”,其课程质量高,所以多配名校毕业生甚至“海归”教学。

关于薪资,部分受访者表示,正式上岗前会有短期培训,培训期没有工资,上岗后无底薪,工资由课时费及奖金构成,奖金按不同阶段学生黏性及续班率决定。考虑到培训机构可能带来的发展机会,采访中多数毕业生表示,即便无底薪也愿“投身其中”。

激励的同时会造成过劳

记者调查了解到,事实上,部分用人单位实行无底薪的同时,也设置了有底薪的岗位。不过,从业者要想有底薪,需要迈过不少“关卡”。

而资历和职位是决定员工能否有底薪的重要标准。在李发所在的机构中,管理层是有底薪的,普通员工不管工作年限多长,没有职位就只有提成和意外险。对于无底薪,李发甚至有些认同,“我们不坐班,中午还可以找个待租的房子午休,这样的工作环境,没有底薪也说得过去。”

同样,在毛毛管理的美发连锁店,只有少数有一定资历的员工才有资格享受底薪加提成的薪资标准。新员工刚开始时还有业绩要求,连续3个月业绩不达标,就要离职。

对劳动者而言,无底薪可能造成其收入不稳定。在北京一家教育机构任教的刘先生表示,“课时费高时,1个月的工资能够保证租房和日常开销。如果课时费降下来了,1个月只能挣2000元时,那连交房租都成问题了。”

无底薪意味着劳动者所获报酬与其完成的工作量挂钩。但是,当劳动者月工资或小时工资低于最低工

资标准时,那就与《劳动法》的规定相悖了。

“《劳动法》规定,国家实行最低工资保障制度,用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。”上海市企业联合会副主任宋靖表示,“原劳动部印发的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定,在劳动合同中,双方当事人约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的情况下,用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力。”

劳动法专家何永强认为,无底薪工作存在三大风险:首先是保障缺失,如果工资只与能完成的工作量或业绩挂钩,一旦用人单位劳动定额或绩效设计不合理,就有可能导致劳动者实际所得低于最低工资标准;第二,无底薪工作制,其实是用人单位将经营风险转嫁到劳动者身上的表现,用人单位业务量不足、产品市场定位等有问题,也会影响劳动报酬;第三,无底薪遵循多劳多得原则,在激励员工的同时,也会造成劳动者为了获取更多报酬自动延长工时而过度疲劳。

实行无底薪机构或将是受损方

有分析认为,从长期来看,无底薪的风险还将由企业承担。宋靖告诉记者,机构与劳动者之间约定了无底薪,或是低于当地最低工资水平的工资标准,一旦双方发生劳动争议,“劳动者追究企业的责任,胜诉的把握非常大。从司法实践上看,多数无底薪约定是无效的,企业将承担法律责任面临赔偿。”

事实上,不仅约定无底薪的做法不符合法律规定,在合同履行过程中,用人单位取消底薪的做法,也是侵犯劳动者权益的行为。

四川中一律师事务所律师林坤娇认为,薪资待遇属于劳动合同的重要内容,依据《劳动合同法》,用人单位在制定、修改或决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,听取职工的意见和建议。

若企业在取消底薪之前,未召开职代会与职工协商一致,就违反了《劳动合同法》“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容”的规定,林坤娇表示,用人单位不能随意取消底薪。

“劳动者若遇到用人单位单方变更涉及切身利益事项的情况,应当与用人单位协商,协商不成,则可依法向用人单位提出解除劳动合同,并要求用人单位支付相应的经济补偿。”林坤娇建议。

(文中部分受访者为化名)
(朱欣 孙方慧)

便民 服务