

# 微博“网赚”广告背后竟是网络赌博 如此违法广告，谁来监管？

本报记者 王乃昭

刷刷微博，看看新闻、八卦，已成为不少人的休闲方式。然而，微博上隔三差五跳出来的“网赚”广告却常常让人不胜其烦。这些广告文案基本大同小异，都是声称闲暇时间阅读文章、做做任务就能轻松赚零花钱，然后摆出一堆微信收款截图。更让人吃惊的是，这些推广“网赚”的消息，左上方都有一个新浪微博认证的广告标识。这些广告背后是否存在猫腻？记者就此进行了调查。

## 投资10元就能月入过万？

“你还在一个月赚三四千工资吗？××女神代言做网赚，教你用手机10元3小时赚5千！”记者一点击消息末尾的“赚钱通道”链接，手机页面就跳转到一篇微信推文模样的广告文案。文案用明星的口吻，讲述了自己投资赚钱的经历，下边还配有评论附和，说得有板有眼，令人眼花缭乱。然而，文中只字不提这个所谓的“赚钱项目”，而是反复要求读者添加一个微信号，称“免费获得一次客服指导”。

记者通过这个微信号添加了客服“茵茵”后才知道，原来想要参与“网赚”项目，必须先在一个名为“体彩天下”的网站上注册账号，然后就会有专业的分析师根据数据走势，计算出精准的投注计划。只要充值跟着“导师”方案进行投注，就能获得稳定收益。记者点击客服发来的网站链接，注册账号进入投注页面后发现，所谓的“网赚”项目，其实就是网络赌博。记者又通过微博上的“网赚广告”添加了几个“客服”，发现均是这样的套路。

对此，浙江警察学院侦查系讲师张敏告诉记者，在我国通过网络途径以任何形式

式售卖彩票都属于违法行为，这些所谓的正规彩票网站也均属于违法网站，根本不可能通过审批。通过这些网站进行投注，其实也是一种网络赌博行为。这些非法博彩网站主要通过操纵赔率等方式来获益，更有甚者，当所揽收的投注金额比较可观时，还会关停网站卷款消失。这些网站代理就是利用这种广撒网的方式，引诱想要赚快钱的人上套。

## “网赚”广告泛滥谁来监管？

这样的违法网络赌博广告，为何能够堂而皇之地打到新浪微博上来？2016年9月1日起施行的《互联网广告管理暂行办法》第12条规定：“互联网广告发布者、广告经营者应当按照国家有关规定建立、健全互联网广告业务的承接登记、审核、档案管理制度；审查查验并登记广告主的名称、地址和有效联系方式等主体身份信息，建立登记档案并定期核实更新。”那么，新浪微博是否起到了对所投广告的审查责任？

在微博平台投诉举报细则中，记者查到了如下内容：“关于通过微博平台投放的广告，站方均会对内容、资质等进行严格的



审核，审核通过才可正常投放。”

记者试着通过点击广告消息右上角的投诉按钮，以“诈骗广告”为由对其中几条广告进行了在线举报，并上传佐证图片。第二天，投诉页面上的反馈信息显示为“已处理”。但记者在微博上@微博广告审核24小时在线，询问处理结果时，并未得到具体回应。

随后，记者又在新浪微博上联系了微博官方认证的广告审核主管“Rosielee”反映此事，很快得到了答复。“Rosielee”称，平台经过审查发现，这几个微博账号的广告在过审时，广告的资质、素材、创意均合法，但在过审之后私自篡改落地



页，推广非法网赚，现已对广告账户进行查封。

但是，记者注意到，在微博页面上发布“网赚”广告的账号昵称，都是一些类似于“阿里呀突”这样随意的号，且投诉处理后仍不断冒出来。那么被举报的违法广告账户被封后，是否可以换个“马甲”继续发布？通过查封账号是否能够有效杜绝此类非法广告？

新浪微博广告审核主管表示，平台在此类违法广告的监管上确实存在一定难度，但“将从机制上不断尽力完善。目前已经启动多种机制，通过监察、请客户指定代理商等方式，对广告发布内容进行管理，同时新的审查系统也在研发中”。

记者也试图联系北京微梦创科网络技术有限公司(新浪微博所属的公司)的所在地——北京市海淀区的工商管理局，但电话一直打不通。之后，记者又通过全国12315互联网平台和北京市互联网违法和不良信息举报中心分别进行投诉举报，截至发稿时尚未有回复。

# 90后一言不合就离职 年终奖成“导火索”？

《中国青年报》张均斌

每年三四月份是人才招聘的高峰期。近日，北京市第二中级人民法院对劳动者春节前后跳槽引发的纠纷案件进行专门调研，发现年终奖的发放往往成为用人单位和劳动者产生争议的“导火索”。在审判实践中，因年终奖等各类奖金发放引发的纠纷呈逐年增长的趋势。

## 争议类型多样 劳动者胜诉率低

近三年来，北京二中院共审理涉年终奖纠纷案件179件，其中2015年审结18件，2016年审结60件，2017年审结101件，案件数量呈现逐年上升趋势。上述案件中，离职时间在春节前后(11月—次年3月)的数量较多，共计115件。

北京二中院民事审判庭五庭副庭长窦江涛介绍，随着年终奖在工资中所占的比重呈加大趋势，关于年终奖权益的纠纷也日渐增多。相关案件的争议点主要集中在用人单位是否发放年终奖、劳动者是否达到绩效考核标准、劳动者在年终奖发放时已离职是否失去享受年终奖资格等三类。

一旦发生纠纷，多样化的案件争议类型，涉及双方切身利益，化解难度较大。

据了解，目前，我国法律对年终奖并无强制性的统一规定。除了双方在劳动合同或薪酬确认单等文件中单独约定的工资性奖金外，用人单位有权根据本单位的经营状况、劳动者的工作岗位及绩效表现等综合因

素，自主确定年终奖等各类奖金是否发放、发放的条件及发放标准。一些中小企业往往由老板自己决定奖金发放数额。部分用人单位虽对奖金发放进行了简单约定，但由于相关约定不明，劳资双方都从对自己最有利的角度进行理解，从而产生争议。

类似的争议中，劳动者想讨回自己的权益相当不易。窦江涛说，实际案例中，大多数劳动者往往拿不出奖金发放的相关证据，“他们和用人单位基本是口头约定，再好一点的，会有邮件和微信聊天截图，但这些并不能充分证明其主张，想胜诉难度很大。”

## 90后一言不合就离职

调研发现，80后、90后劳动者诉讼占比较大，占全部案件的70%。调研报告显示，80后劳动者一方面正处于职业上升期和成长期，另一方面家庭压力较大，对奖金的关注度较高。而90后劳动者大多初入职场，学历水平较高，能力较强，注重自身感受，也更加注重公平合理。90后与用人单位的纠纷多和他们“一言不合就离职”有很大关系。

全球职场人士社交平台领英2018年曾发布一份名为“第一份工作趋势洞察”的报告，数据显示，职场人第一份工作的平均在职时间呈现出随代际显著递减的趋势。70后的第一份工作平均超过4年才换，80后则是3年半，而90后骤减到19个月，95后更是仅仅在职7个月就选择了辞职。

90后频繁而快速地更换第一份工作，显示出他们更加追求独立自主，关注自我价值的实现，一旦发现工作与期待不符则会更快做出其他选择；加之如今获取职业信息和机会的渠道越来越便捷，更换工作变得更加简单和频繁。

窦江涛表示，80后、90后有一些新的特点，越来越多的年轻人，工作态度和上几个年代人完全不一样。过去，人们愿意和用人单位协商好，或是拿到奖金之后再离职，而现在的年轻人不愿意等了。“他们会认为这是依照法律规定自己应得的报酬，所以无论自己走或不走，奖金都应该发放。”窦江涛说。

## 将年终奖写入合同 注意保留证据

调研称，劳动者在离职时除少数单纯起诉索要年终奖，一般都和未签书面劳动合同、二倍工资、加班费、未休年休假工资等一并提出。但大多数劳动者证据意识较弱，收集证据能力较低，未能提供用人单位发放年终奖的相关证据。

法院建议，劳动者入职时，如果用人单

位对于薪酬待遇和年终奖发放等有口头承诺，应尽可能将口头约定写入书面劳动合同。同时，注意留存年终奖发放的相关证据，如劳动合同、奖惩制度、银行转账记录、奖金发放规定和平时的业绩考核情况等。出现问题时，第一时间与用人单位交涉，避免在诉讼中处于不利地位。

另外，劳动者应合理规划自己的职业发展。一旦决定跳槽，应合理选择离职时机，注意用人单位奖金发放相关规章制度的规定，避免因盲目离职，对自身合法权益产生不利影响。

法院还建议，用人单位与劳动者在劳动合同中应明确约定相关薪酬待遇，通过规章制度对各类奖金的定义、性质、适用范围、发放条件、发放标准、发放时间及方式等尽可能作出明确规定，提高劳动者的可预期性。

涉及奖金的规章制度或重大事项确定后，用人单位应当通过公示等方式告知劳动者。用人单位的奖金制度经过民主程序，不仅是为了具备合法性，更可借此充分听取员工意见，加强沟通协商，提高奖金制度的可接受性。同时，在具体实施过程中，用人单位应该建立异议收集和反馈机制，争取让劳动者明白奖金少在何处、多在何方，使奖金的发放合情合理。