

春节档电影盗版系列专案告破,251人落网

我省警方打掉“麻花影视”APP

本报记者 陈佳妮 通讯员 俞涛 陈谊

4月29日,公安部在江苏扬州召开新闻发布会,通报打击春节档电影侵权盗版违法犯罪活动、成功侦办“2·15”系列专案工作情况。在这起系列专案中,浙江警方打掉了春节档盗版影片线上传播量最大的“麻花影视”APP。



盗版“满天飞”

今年春节期间,《流浪地球》《飞驰人生》《疯狂的外星人》等几部热播电影上映后,网上很快出现了大规模的高清盗版,有的网友甚至相互发送盗版电影网址链接,号称“携片拜年”。据介绍,这一行为不仅严重侵害了影视作品制作方、出品人的合法权益,而且影响了我国影视行业提质升级发展。

为此,公安部迅速组织部署各地公安机关,开展了打击春节档电影侵权盗版“2·15”系列专案侦办工作,查明并打掉8部春节档高清盗版影片的线下制作源头、线上传播网络、境内外勾连团伙,打掉“麻花影视”APP等一批侵权问题突出、权利人反映强烈的盗版网站和APP。

截至目前,各地公安机关共侦破影视侵权盗版案件25起,抓获犯罪嫌疑人251

人,打掉盗版影视网站361个、涉案APP57个,查缴用于制作高清盗版影片的放映服务器7台、设备1.4万件,涉案金额2.3亿元。

“2·15”系列专案成功侦破后,电影高清盗版问题得到了有效遏制。据中国版权协会版权监测中心监测,近期热映的院线电影均未发现被高清盗版情况。

“麻花影视”被端

据悉,“2·15”系列专案中,浙江专案组打掉的“麻花影视”APP,是春节档盗版影片线上传播量最大、电影权利人反映最强烈的平台。该平台注册用户100余万人,春节期间春节档电影侵权点击量达526.2万次,且对权利人维权诉求置之不理,影响十分恶劣。

据了解,“麻花影视”APP通过犯罪嫌疑人张某华(其片源来自互联网)获得春节



档影片高清盗版资源,在QQ群、微信群、各类影视吧、论坛低价兜售,同时采取用户转发、分享链接即可免费观看的方式传播扩散,以推送广告及赌博网站强制链接方式进行牟利。

“麻花影视”APP犯罪团伙还利用青少年社会阅历浅的特点和在校学生“勤工俭学”的需求,低价招募大量青少年,帮助其传播盗版影片。

该案件侵犯了《流浪地球》《飞驰人生》等8部春节热门影片及其它大量中外影视作品著作权,犯罪团伙在明知影视作品版权方已经委托律师事务所多次公开发函警告的情况下,仍然拒不停止侵权行为、下架侵权作品,引起舆论关注,严重挑战了我国

知识产权保护法律法规和管理底线,行为极其猖獗,影响极其恶劣。

今年2月,根据公安部“2·15”系列专案交办线索,杭州公安机关立案侦办这起侵犯春节档电影著作权案件,抓获蔡某昇等9名犯罪嫌疑人,同步启动境外缉捕工作,抓获在境外负责运营的禹某等8名犯罪嫌疑人,现场查获手机、电脑、硬盘、银行卡等涉案物品50余件。

经查,“麻花影视”APP运营、管理团队将服务器架设于境外,在国内注册空壳公司,注册用户达100余万,涉嫌侵权盗版包括春节档电影在内的15万余部各类影视剧作品。目前,案件正在进一步办理中。

(上接1版)

休了不该休的假被辞退 “东家”居然不是真“东家”

年假是单位给职工的假期,虽说是一种福利,但也不是想怎么休就能怎么休。

来自菲律宾的K先生,自2011年起就在一家菲律宾集团公司投资控股的嘉兴某电子公司上班,负责该公司全球采购供应链的工作。2016年1月,电子公司以K先生严重旷工为由将其开除。原来,K先生在当年的年休假已经休完的情况下,向公司提出提前休下一年的年休假等申请,公司没有批准,然而K先生依旧擅自“休假”一周。电子公司认为,根据公司规定,K先生的行为属于严重违纪旷工。

K先生事后申请了劳动仲裁,裁决结果是电子公司支付K先生违法解除劳动合同赔偿金12万余元。

双方均不服,先后将对方起诉至秀洲区法院。但法院的判决结果令双方都大跌眼镜——K先生和电子公司不存在劳动合同法上的用人单位与劳动者的关系。

法院认为,K先生系菲律宾总公司直接招聘后被派驻到嘉兴的电子公司上班,聘用期限、岗位职责、薪酬待遇等重要事项均由菲律宾总部决定,K先生也是向菲律宾总部汇报工作,电子公司只是受总部的

委托对K先生进行考勤等行政管理,双方所签订的“劳动合同”实质性内容与K先生跟菲律宾总部的约定一致,系方便K先生作为外籍劳务人员在中国境内参加社保而签,并非双方真实意思的表示,不能据此认定双方存在真实的劳动合同关系。

据此,秀洲区法院裁定驳回了电子公司与K先生的起诉。

法官说,根据劳动争议调解仲裁法及最高人民法院相关司法解释的规定,当事人不服裁决提起了诉讼,则原裁决不再发生法律效力,因此,该案中,电子公司无需支付K先生12万余元的赔偿金,K先生可与总部另行协商处理。

要点:

当前,外国企业在境内设立子公司的越来越多,境内子公司在接收外国母公司派遣的劳务人员时,应当与母公司明确相应的管理权限,如果该人员由母公司统一招聘,合同期限、岗位职责、绩效考核、薪酬待遇等劳动合同中的重要事项均由母公司决定,与子公司并不存在人身依附性,则双方并不存在真实的劳动合同关系。子公司即便受托行使一定的管理权,但并非劳动合同法上的用人单位,即使该人员有不符合劳动纪律的行为,也不能对其作出开除等解除“劳动合同”的处分,应当报请其母公司进行处理。但如果经母公司同意,由子公司与该人员签订劳动合同,子公司履行用人单位管理职权,并

决定该人员薪酬待遇等重要事项,那么双方在履行劳动合同中的争议应该按照我国劳动法及相关法律法规进行处理。

单位变更劳动岗位 违法了吗?

工作中,单位对你的岗位调动,看起来是一件再正常不过的事情。但下面的案例中,李某和陶某两人的调动,却是截然不同的结果。

李某进入绍兴某公司的业务岗位工作。最初,李某在湖洲片区开拓业务,后经李某申请,公司安排他回公司的市场部从事市场督导工作,地点在绍兴柯桥区,时间是到2018年8月13日为止。就在2018年8月13日当天,公司向李某出具职工调令单1份,要求自次日起到越城区从事市场销售工作。

李某对这个工作调动不服,没有到越城区的专卖店报到。李某认为,单位调岗决定违法,实际上是要与他解除劳动合同。李某要求单位承担违约责任,支付经济补偿金。

但柯桥区劳动仲裁委认为,合理范围内调整员工岗位,用人单位不承担违约责任。用人单位的工作调动决定并未违反双方劳动合同约定,李某有服从安排的义务。李某的主张最后被裁决驳回。

同样是岗位的调动,陶某与萧山某科技公司之间的劳动争议案件,法院最后认定用人单位违法降岗降薪。

陶某在2012年初入公司时,岗位为副经理,实行月工资制。2015年,双方再次签订劳动合同,约定合同期限为2015年3月16日至2018年3月15日,岗位为市场部经理。然而,到了2016年12月26日,陶某未被继续任命为市场部经理,而是降为了普通业务员。

被降职后的陶某做了两件事,一是主动向公司送达解除劳动合同通知书,二是提出了劳动仲裁。

由于仲裁委逾期未作出裁决,陶某又向萧山区法院起诉。法院认为,该公司无正当理由将陶某降职降薪,违反了双方约定,法院确认双方劳动合同解除,同时判令单位向陶某做出经济补偿。

要点:

劳动合同法第三十五条规定,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。变更劳动合同,应当采用书面形式。不过,虽然有这个约定,也不能因此完全否定企业的用工自主权,企业有权根据自身生产经营需要在合理范围内调整员工的工作岗位。

用人单位如没有变更劳动合同主要内容,或虽有变更但确属用人单位生产经营所必需,且对劳动者的报酬及其他劳动条件未作不利变更的,劳动者有服从安排的义务。