

直播带货培训成维权新热点

法官提醒:消费者要全面了解机构资质、订立书面合同、缴费最好银行转账

《中国妇女报》张萌

近日,商务部电子商务司负责人介绍,今年上半年,重点监测电商平台累计直播销售额1.27万亿元,累计直播场次数超1.1亿场,直播商品数超7000万个,活跃主播数超270万人。

直播电商的发展正推动一系列新职业的产生,直播带货正在成为一个新的风口。直播电商也掀起了一股知识付费的热潮,形形色色的直播带货培训机构如雨后春笋般涌现。但目前直播带货培训市场因缺乏监管,没有评判标准,信息不对称,存在鱼龙混杂、良莠不齐的现象。因此,直播带货培训成为新的维权热点。那么,遇上不靠谱的培训机构怎么办? 经过培训后没“红”能不能退钱? 跨境电商培训可不可靠? 北京市海淀区法院法官助理李玉宇为我们一一解答。



“直播带货培训”竟是电信网络诈骗

赋闲在家的老谢偶尔刷刷短视频,看到网红主播日收入过万元非常羡慕,也想学习做直播带货。一天,他在广告中看到,某科技公司与网络平台合作,金牌导师一对一指导、专业拍摄原创视频,带货佣金比例达到20%至80%、十天内回本,带货能月入过万元,就添加了客服微信并向该公司缴纳了带货服务培训费788元。此外,为了提高账户级别及佣金比例,老谢又缴纳368元的升级费用。谁知缴费后,老谢并没有得到培训。他查看公司工商信息,发现公司已注销,公司客服也将老谢拉黑。老谢报警后,方才真相大白,原来这竟是一起电信网络诈骗案,犯罪嫌疑人假借帮助被害人开展带货业务,欺骗被害人转账。事后,法院以诈骗罪对相关人员判处有期徒刑,并处罚金。

李玉宇说,本案中,罪犯以非法占有为

目的,虚构可以为学员提供培训的事实,骗取大量钱款的行为已经构成诈骗。学员报名前一定要查看公司工商登记信息,签订有公司盖章的书面合同,留下缴费凭证,一旦发现被骗尽快报案。

跨境带货培训应慎选机构

张女士看到国际带货市场前景广阔,就报名一家号称可以做境外直播带货培训的培训机构。在机构引导下,张女士签订合同并交纳3000元报名费,但培训效果却不尽人意,于是她申请了退费,但培训机构一直拖延。无奈之下,张女士将培训机构诉至法院,要求机构退还报名费。

李玉宇说,跨境电子商务是指分属不同关境的交易主体,通过电子商务平台达成交易、进行支付结算,并通过跨境物流送达商品、完成交易的一种国际商业活动。根据《个体工商户名称登记管理办法》规定,从事跨境电商需要在采购国和中国取得营业执照,并依法纳税。学员在报名跨

境电商培训时,需要仔细甄别培训机构是否具有资质,各类课程广告是否有夸大成分且合同条款是否得当等。

没“红”能要求退万元培训费吗?

小杨是网红小王的粉丝,经常与小王线下交流。一天,小杨请小王教自己直播带货,双方口头约定由小王提供直播带货培训。后来,小王组建了“服装直播团队”的微信群,并将小杨拉入微信群学习。小杨向王某支付了2万元的“直播团队费用”。之后,小王及直播团队人员在小王的工作室对小杨开展培训,时间约一个月。培训结束后,小杨开始独立带货,但是销量很差,其遂以小王未提供直播培训服务为由,向法院起诉要求解除合同并退还培训费用。法院审理认为,小杨起诉的原因是后续直播未达到事先预期的流量和销量。但因为其未能提供证据证明双方就此作出明确约定,小王已经履行了合同义务,小杨

用人单位调查求职者背景的边界在哪里?

《工人日报》刘旭

董兴还没办完离职手续,“新东家”便向“老东家”打听他的薪资水平。后来,“老东家”在劳动合同期满后未续约,“新东家”以虚报薪资水平为由拒绝录用。跳槽碰壁的董兴以“新东家”侵犯个人隐私为由,申请劳动仲裁。近日,董兴收到仲裁通知,因不存在劳动关系、已在相关背景调查同意书上签字等原因,他的仲裁申请被驳回。“相关授权单上并未列明要调查薪资情况,背景调查的边界究竟在哪儿?”董兴质疑说。

背景调查是用人单位对拟录用的候选人进行的核查,通常是了解核查该候选人的学历、工作经历和表现等,判断是否存在重大虚假陈述,确认其是否适合拟聘用的岗位。然而,记者采访了解到,一些用人单位在对劳动者开展背景调查时,存在随意收集和过度使用个人信息等情况,有侵犯劳动者的合法权益之嫌。

企业打听过往收入后拒签劳动合同

董兴曾在一家银行任客户经理。2022年6月,在与该银行签订的劳动合同到期前,董兴应聘成为某银行沈阳分行社区银行总经理候选人。入职前,“新东家”人事经理告诉董兴,要对他进行背景调查,“属于常规流程”。董兴便在相关授权单上签字“同意”。“面试被问到年薪时,我回答税前20万元,这也是我近5年的平均薪资。结果,用人单位调查后,称我去年年薪12万元,与此前告知情况严重不符,还表示薪资水平是客户经理工作能力的体现。”董兴说。

根据劳动合同法和劳动合同法实施条例,用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。用人单位应建立职工名册备查,职工名册应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等。

另外,依据个人信息保护法,为订立、履行个人作为一方当事人的合同所必需,个人信息处理者方可处理个人信息。处理个人信息应当具有明确、合理的目的,并应当与处理目的直接相关,采取对个人权益影响最小的方式。董兴的代理律师高宇认为,打听之前的薪资水平与即将签订的劳动合同无关,“即便经过授权,也不能收集。”

“这是‘暗调’,不是‘背调’。”记者联系采访到一位在沈阳工作的背景调查师迪克,他介绍,背景调查公司作为被委托的第

三方,通常会明确划分保护个人信息的权利义务和责任,事先征得劳动者背景调查授权,确保通过合法途径获得劳动者信息,并履行保密义务。

背景调查愈加普遍的触碰“红线”

记者注意到,背景调查伴随经营主体增加、人才流动加速而出现,并愈加频繁地出现在招工流程中。

近年来,由于求职者简历造假的情况时有发生,越来越多的企业开始调查拟录用人员背景,背景调查行业由此产生。“另外,单人次背景调查成本仅为数百元,远低于录用简历造假人员的解雇成本,这也是背景调查越来越普遍的原因。”迪克说。

个人信息保护法规定,处理个人信息应当遵循合法、正当、必要和诚信原则。记者采访发现,一些用人单位在开展背景调查时,未遵循这些原则,甚至逾越法律“红线”。

李舒(化名)曾应聘大连某商贸服务公司销售部经理一职。为证实过往业绩,该公司在征得李舒书面授权后,对她进行了背景调查。然而,在了解到她曾做过胃部切除手术后,该公司认为,李舒不能胜任销售部经理这一高强度岗位,拒绝与其签订劳动合同。同时,未对李舒的个人信息加以保密,致使信息泄露。“我有遗传性肥胖,手术是为了提高生活质量,与工作无关。”李舒随后向法院提起诉讼,最终打赢了官司。

依据个人信息保护法,敏感个人信息包括生物识别、特定身份、医疗健康、金融

账户、行踪轨迹等信息,只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。

应加以规范 结合岗位要求开展调查

那么,劳动者的哪些信息属于与劳动合同直接相关的基本情况? 辽宁省劳动人事争议研究会法律专家孟宇平表示,现行的劳动法律法规中对此并无明确规定。

“一些用人单位在开展背景调查后,以候选人无法胜任岗位为由,拒签劳动合同。另外,因为候选人与用人单位不存在事实劳动关系,也没有签订劳动合同,不能申请劳动仲裁,只能追究公司的缔约过失责任。实践中,劳动者常常因证据不足而败诉。”孟宇平介绍。

孟宇平建议,劳动行政部门应对背景调查加以制度性安排和规范。首先,要征求求职者书面授权,在不侵犯人身及财产安全、个人隐私的前提下开展调查。其次,应针对岗位和工作要求进行合理性调查。否则,即使劳动者已授权,仍属于侵权。第三,对于获取的个人信息,只能用来判断劳动者是否满足入职条件,不得他用或泄露。

高宇认为,企业方应购买合法合规的第三方背景调查服务,而不是“暗调”。更为重要的是,应合理设置调查内容,且这些内容应与履行劳动合同直接相关。向求职者征求意见时,不能笼统询问,应逐一告知需要调查的信息,并请求求职者确认,特别是涉及敏感个人信息。