

专项立法,防范“按键伤人”

刘硕

今年全国两会,如何治理网络暴力成为多位代表委员关注的热门话题。全国人大代表、杭州市人大常委会副主任罗卫红将领衔提交一份关于制定反网络暴力法的建议。

十几年前,电影《搜索》以视觉化的方式,呈现了一个由误会引发的矛盾在网络上发酵造成社会影响的故事,并将其所带来的连锁反应和对当事人造成的身心影响具象刻画。影片结尾,由高圆圆饰演的叶蓝秋因不堪网暴选择轻生,让这场“闹剧”随着她生命的终结而结束。这部以网络暴力为故事主线的影片,将“网暴”话题搬上大荧幕,成为不少人了解网暴的第一课。尽管影片早已下线,但由网暴引发的悲剧却仍在现实生活中接二连三上演。

纵观今日之网络生态,从明星、运动员等常被聚光灯聚焦的公众人物,到普罗大众,令人防不胜防的“按键伤人”在网络场域中肆意横行。“网络厕所”“开盒挂人”“斗狠PK”……网暴行为正在多样化变形,网暴的途径和范围进一步扩大,让每个人都可能成为下一个受害者。据第三方咨询机构“调研工厂”对全国3591名受访者进行的《有关网络暴力认知态度网络调查问卷》,六成受访者称经历过网络暴力,近八成认为治理网络暴力的程度为紧急。可见,网络暴力与现实的距离远比我们想象的更近,而想要对“键盘侠”形成长期震慑,亟需法律武器



护航。

一方面,要打通维权痛点。隐秘性高、涉及范围广、取证难是打击网络暴力的主要难点。与此同时,当前我国还没有针对网络暴力的专门法律,关于网络暴力的规定散见于民法典、刑法、治安管理处罚法、网络安全法等法律中。这就让低成本违法、低成本维权成为不少被网暴者常常陷入无力维权境地之首因。在此背景下,立足网络暴力的表现形式,对相关行为作出量化界定,细化各主体责任,以专项法规精准打击,为公众提供直接有效的维权途径,既是迫切的现实需要,也是对公众期待的充分回应。

另一方面,要加大惩处力度。面对

愈演愈烈的网暴行为,当前的惩处力度对施暴者的震慑还远远不够。对此,当进一步调整处罚力度,以重拳出击“杀鸡儆猴”,在全网形成警示。近日,中国人民大学教授田宏杰提出,可增设“煽动仇恨情绪罪”以化解网络暴力刑法治理中“法不责众”困境,不失为一种解题参考。

此外,鉴于网暴形式的多样化演变,既需要有关部门紧跟时事做好事后干预,又需用好前瞻思维,做足事前预防。

期待反网络暴力能尽早形成专项法规,以法律手段画出红线,让“互联网不是法外之地”进一步落地落实,还网络空间一片清明。

为破解隐形加班困境 不断探路

维辰

“隐形加班”这一话题,不仅现身年初密集召开的地方两会,也成了全国两会上多位代表委员关注的热点。

其实,隐形加班并非严格的法律概念。舆论场上,更多将用人单位随时通过微信等聊天工具向劳动者下达工作任务,导致劳动者下班后“休而不息”“无偿加班”的现象称为隐形加班。不难发现,这和“线上加班”有一定重合部分,也都是数字时代的产物。数字信息技术的发展,打破了传统工作场所物理空间和时间的限制,大大提升工作灵活性、便捷程度的同时,也模糊了劳动者工作与生活的边界,工作不断渗透进生活,隐形加班不断蔓延。近年来随着“女子离职后退600多个工作群”等案例的出现以及监管层面的关注,话题热度高涨。

就在今年1月,一起涉及“隐形加班”问题的劳动争议案件被反复提及。该案中,劳动者李某长期在工作时间、工作场所以外通过微信、钉钉等社交媒体进行工作,被法院认定为属于“隐形加班”,公司被判赔3万元。案件先是被写入北京市高级人民法院工作报告,然后获评最高人民法院主办的“新时代推动法治进程2023年度十大案件”,日前还入选了最高法、人社部、中华全国总工会联合发布涉欠薪纠纷典型案例。

法院认为,对于此类劳动者隐形加班问题,应虚化工作场所概念,“如果劳动者在非工作时间使用社交媒体开展工作已经超出了一般简单沟通的范畴,劳动者付出了实质性劳动内容或者使用社交媒体工作具有周期性和固定性特点,明显占用了劳动者休息时间的,应当认定为加班”,突破了传统加班观念,系全国首例在裁判文书中明确隐形加班问题,首次对利用微信等社交媒体进行隐形加班提出相关认定标准的案件。该案之所以引起广泛关注,不仅在于此,更在于相关部门的正视与尝试:过去,虽说隐形加班问题屡见不鲜,但因没有先例、界定标准尚未明晰、举证不易,劳动者很难获得支持。

除进一步明确隐形加班界定标准、破解举证难问题外,“指尖上的加班”难题还有何解?全国政协委员吕国泉等人认为,国家层面应确立保护“离线休息权”的法律规定,即劳动者在法定或约定工作时间之外,拒绝通过数字工具进行工作联络或处理工作事宜的权利,为劳动者维权提供法律支撑。也有专家提出,应尽快完善工时和休息休假制度,同时通过信息技术等现代化手段构建快捷、灵活的监管系统,提高用人单位违法成本。

同时也要看到,有的用人单位以所谓的“弹性工作制”作为拒付加班费的借口,有的不经劳动保障部门审批就实行综合计算工时工作制、不定时工作制。在劳资地位不对等的情形下,即便“离线休息权”成为现实,劳动者“离线”之后被“穿小鞋”、有证据也不敢维权的情况依然可能存在。恐怕只有双方地位对等,一些制度设计才能充分发挥作用。

进一步说,解除劳动者“被优化”“被替代”的顾虑,需要司法警示、工会组织、劳动监察部门等多方面更加积极主动发力,规范用人单位用工。强化检察监督与“一函两书”衔接协作,必要时开展劳动法律监督专项执法检查,为劳动者“撑腰”。

给可“刷脸”的场景一个明确说法

杨玉龙

今年的全国两会上,全国政协委员、中国旅游研究院院长戴斌提交了一份关于人脸识别的提案。他认为,在酒店加装人脸识别设备终端,既没有明确的法律和行政法规规定,也没有正式成文的部门规章规定,该举措不仅降低服务效率,容易引起游客的不满和投诉,而且增加了企业的经营成本。

人脸识别技术的运用不是什么新鲜事了,据报道,目前几乎所有省市的宾馆、酒店、民宿等旅游住宿机构都设置有人脸识别系统。入住前,游客除了要出示身份证件由接待人员查验,还要到专门的人脸识别设备前“刷脸”才能入住。除去旅馆,诸如滑雪场、博物馆、图书馆等场所,安装人脸识别终端也已经是普遍现象,强制刷脸的场景不在少数。

2022年颁布的《旅馆业治安管理办法》规定,旅馆接待旅客住宿登记时,应当查验旅客的身份证件,按规定的如实登记,但并未对“刷脸”作出明确规定。

此前,类似因“刷脸”产生纠纷的案例具有一定启示意义。因不愿使用人脸识别,浙江一法学专业教师将杭州野生动物世界告上了法庭。法院经审理认为,动物世界单方升级刷脸系统“超出必要原则,不具正当性”,判决野生动物世



界给予当事人经济赔偿并删除其面部特征信息。

减少人脸识别导致的侵权或纠纷,完善相关法规至关重要,有关部门为此也在行动。比如,2023年8月,国家网信办发布了《人脸识别技术应用安全管理规定(试行)(征求意见稿)》,对人脸信息采集、人脸信息使用、人脸识别技术安全保障等作出了具体安排。

时下,人脸识别在日常生活中的应用场景不断增加,有的服务商甚至强制将录入人脸信息作为提供服务的前置条

件。现实中,人们拒绝“刷脸”往往是出于对人脸信息泄露的担忧,毕竟时下已经有一些新型的诈骗是利用人脸信息去实现或者说得逞的。而消费者对商家能否保护好自己的人脸信息,通常是没有信心的。

在有关规定并不明确、个人信息保护不够给力、相关诈骗行为不时发生的现实语境下,公众很难心甘情愿地去刷脸。期待代表委员的关注,能够推动相关问题引起更大重视,推动相关制度尽快落地。