

宠物龟、自媒体账号、小说版权…… 夫妻离婚,这些该归谁?

本报记者 陈璐媛 见习记者 王芳

近日,“90后夫妻离婚争夺价值18万宠物龟”话题引发热议。现下,离婚财产分割多了不少新生事物,宠物、自媒体、版权等该怎么分,又归谁?记者联系了浙江泽大律师事务所律师陆江,为大家答疑解惑。

价值18万的宠物归谁

据了解,“90后夫妻离婚争夺价值18万宠物龟”事件中,男方一直经营一家宠物店,年初一次性购入一批乌龟,价值18万元。夫妻俩发生争执后,女方擅自将这批乌龟带回老家,并向法院提起离婚诉讼。最终,双方在法院调解下达成一致意见:女方将13只乌龟返还给男方,男方补偿女方8万元。

陆江说,夫妻双方在婚姻关系存续期间购买、饲养的宠物,应属于民法典第一千零六十二条第五款规定的“其他应当归共同所有的财产”。而夫妻共同财产的分割,根据民法典第一千零八十七条规定,首先由双方协议处理,协议不成的,由人民法院根据财产的具体情况,按照照顾子女、女方和无过错方权益的原则判决。

具体到这个事件中,因乌龟并非传统形式上的财物,其具有生命,本身无法进行实物分割,夫妻双方在与宠物日常相处过程中,往往倾注了真实情感,很多时候变成了心灵的寄托,因此宠物与其他财产存在本质区别。法院确认宠物的归属权时,一般会综合考虑宠物的购买、日常照料、生活环境等因素,因宠物本身具有财产属性,对另一方而言,其未得到宠物的归属权,则由对方支付一定的补偿价款。

自媒体账号如何分割

如今的离婚财产分割,有的还涉及自媒体账号。江苏省高级人民法院曾发布这样一个案例:陈某在和谢某结婚前,经营着自己的快手账户,婚后不久,陈某又注册了同名抖音账户。后陈某与谢某因家庭琐事发生纠纷,双方均同意离婚,但对于300多万粉丝的抖音账号、10多万粉丝的快手账号归属问题,产生争议。谢某提起诉讼,要求分割包括短视频账号在内的财产。而陈某觉得,两个账号一直由他负责策划、运营,谢某从未参与,所以是属于自己的个人财产。

法院认为,诉争运营的抖音账户是婚后注册,快手账户的粉丝量也是婚后发展起来的。两个自媒体账户粉丝量已经达到一定数量,能够获取广告收入、平台流量收入等,带来可观的经济收益,具有财产属性,其中财产性权利和收益属于夫妻共同财产。基于两个自媒体账户的注册和运营都由陈某负责,故在财产分割时可以采取账户归陈某单独所有,由陈某给予谢某一定经济补偿的方式处理。经法院主持调解,双方均同意上述分割原则,并自行协商账户价值达成调解协议。

陆江表示,自媒体账户的运营具有较



强的人身属性,为不减损其价值,分割时采取将其归注册和运营人所有而由其向另一方作出补偿的方式为宜。由于自媒体经济价值多取决于经营者本身的运营情况和市场行情,目前尚缺乏统一的网络虚拟财产价值认定标准。除如本案中双方自行协商确定自媒体账户价值外,也可以委托专业的资产评估机构进行评估,实践中影响评估价值的因素主要包括自媒体账户粉丝数、互动率、行业影响力、是否为品牌合作、既往同类型账户交易价格等。法院可以在资产评估报告的基础上,依法认定自媒体账户的财产价值。

作品产生的版权收益归谁

除了虚拟账号,版权也会成为夫妻离

婚中的争议问题。陆江说,他曾遇见的一个案件中,妻子在双方婚姻存续期间创作了一部小说,并产生了收益,在离婚时夫妻二人因接下来版权产生的收益该归谁而争执不下。

对此,陆江解释,婚姻关系存续期间一方取得的知识产权权利本身归一方专有,作者的配偶无权在作者本人的著作中署名,也无权决定作品是否发表。如果作者的手稿、字画、设计稿等在离婚时还未能出版或未被采用,那它就仅仅属于夫妻一方的精神财富,不能请求分割。但由知识产权取得的经济利益,则属于夫妻共同财产,因为这些知识产权的获得是在婚姻关系存续期间,离不开配偶一方的支持和帮助。如因转让专利获得转让费,或因发表作品取得稿酬等,应当属于夫妻共同所有。

人力资源市场管理新规出台 对求职者有何利好?

新华社 姜琳 黄珏

为切实保障劳动者和用人单位合法权益,人力资源社会保障部、中央网信办29日联合发布《关于进一步加强人力资源市场规范管理的通知》,聚焦当前存在的虚假招聘、泄露求职者个人信息、就业歧视、违规收费等突出问题,针对性提出一系列新举措。

新规出台对求职者有何影响?未来通过网络招聘机构找工作将有哪些新变化?

变化一: 切实保障招聘信息真实、合法

线上投简历、线下跑招聘,不时还看看直播带岗……面对各类岗位信息,求职者最担心碰上“李鬼”公司、皮包公司、虚假招聘。

“加强人力资源市场管理,维护劳动者合法权益,是促进高质量充分就业的重要举措。”人力资源社会保障部人力资源流动管理司负责人介绍,“针对求职者反映的难点问题,通知要求严格网络招聘服务监管。”

各地人社部门将严格招聘信息管理,督导网络招聘服务机构落实招聘信息审核责任,规范审核流程,加强审核人员管理,切实保障招聘信息真实、合法。

对近年来兴起的直播带岗、零工平台线上招聘等,通知强调规范管理,依法打击服务过程中虚假招聘等违法违规行为;对发布虚假招聘信息、泄露求职者个人信息

等违规行为,人社部门会同网信等部门进行依法处置。

变化二: 强化求职者个人信息保护

求职简历被倒卖、投简历后屡遭陌生来电骚扰,也是求职者面临的一大痛点。为此,通知要求强化个人信息保护,有效防范泄密、泄露求职者个人信息等事件发生。

“各地人社部门将督导大型网络招聘服务机构完善技防、人防、制防一体化信息保护措施,引导接入国家网络身份认证公共服务平台,为用户提供安全、便捷的非明文身份登记和核验服务。”上述负责人表示。

“我们已于7月完成接入国家网络身份认证公共服务。用户通过认证后登录智联招聘App,可选择匿名网络身份进行使用,无需再提交个人身份信息。这将大大降低用户账号被盗用、个人信息被泄露的

风险。”智联招聘董事长、CEO郭盛告诉记者,“公司也将严格规范业务流程以及产品,全力保障用户信息安全。”

变化三: 加大就业歧视监管和惩处力度

就业歧视问题,困扰了不少求职者。对这一既伤害求职者信心、又有损就业公平的行为,通知明确要求加强监管。

按照通知,各地人社部门一方面将完善招聘信息管理制度,防止用人单位和人力资源服务机构发布含有性别、年龄、学历等方面歧视性内容的招聘信息;另一方面将加强监督检查和动态监测,对就业歧视有关关键词开展线上监测。

对发布含有歧视性内容招聘信息的人力资源服务机构,通知强调加大惩处力度,情节严重的依法吊销其人力资源服务许可证。

“我们将严格落实相关要求,并持续通

过多种方式审查企业及发布职位是否含有歧视性内容。求职者如遇到招聘方的歧视行为,可通过企业职位信息、聊天沟通界面、企业点评等渠道进行举报,平台将第一时间跟进处理。”郭盛说。

变化四: 进一步规范招聘市场服务收费

近两年,一些收费几千、上万元甚至几十万元的“内推”求职服务暗藏陷阱,“坑”了求职者。业内普遍认为,通知提出规范市场服务收费行为,健全人力资源服务收费监测机制,十分及时和必要。

通知要求,对经营性人力资源服务机构以“内部推荐”等为名收取高额费用、介绍挂靠“残疾人证”牟取不正当利益、诱导个人参与贷款、以培训等名目设置求职招聘陷阱骗取财物等违规行为,人社部门会同相关部门依法查处,探索实施“一线多查”“一案多查”,健全案件移送、行刑衔接等机制,形成有力震慑。

截至2023年末,我国已有人力资源服务机构近7万家,2023年全年为3.31亿人次劳动者提供了就业、择业和流动服务。

“我们将坚持促进行业发展和实施有效监管并重,在对有关公众号、App、短视频、互联网群组等平台开展职业中介活动进行筛查、甄别的同时,还将探索加强求职者职业信用管理,对其身份、学历、经历等造假以及考试作弊、职业骗薪等行为实施信用约束。”上述负责人说。