



都是按公司要求发布的,就该归公司。『这是我实名认证的账号,凭什么给公司?』账号内容

# 员工离职,『网红』账号到底谁『做主』?

## A 员工离职 “网红”账号惹争端

近日,西安市中级人民法院审理的一起案件中,某网络公司要求一员工在离职时交付抖音账号,员工不同意,协商未果,双方对簿公堂。

据了解,2022年,小周应聘到某网络公司做课程推广。入职当天,双方订立了劳动合同及保密协议,在关于解除或终止劳动合同时双方的权利义务部分约定,小周离职时,所有由小周所作或保管的有关公司工作内容的笔记、文件、物品及工作时的相关工具如自媒体运营账号等,均需即时交付该网络公司。

之后,因公司产品推广需求,小周以自己手机号、身份证注册抖音账号,在按照公司安排制作文案和短视频并经领导审核后发布相关作品。小周在该网络公司工作2年,抖音粉丝量达到几十万。后小周因个人原因提出辞职,公司要求小周交付抖音账号。小周认为该抖音账号是用自己的手机号注册的,应当归自己所有,且称关注账号的粉丝都是自己辛苦争取来的,其中很多还是自己现实生活中的亲朋好友,将账号转交给公司,可能会给他带来不可预料的风险。小周表示,可以将账号中涉及公司的短视频删除,但不同意交付抖音账号。

该案承办人西安市中级人民法院四级高级法官冯旭鹏分析,该公司与小周在建立劳动关系时明确约定小周离职时,所有由其所作或保管的有关工具包括自媒体运营账号均需即时交予公司,该约定不违反法律强制性规定,双方应当遵守。而小周作为新媒体运营人员,其抖音账号虽然是通过自己的手机号注册,但在双方劳动关系解除前所发布的视频均系小周在提供劳动时,按照公司的要求而制作、发布的,该抖音账号明显是用于工作,因此所产生的商誉和商业机会应当归网络公司所享有,小周负有协助、保密等附随义务。如果小周离职后不按劳动合同约定办理工作交接而继续使用该账号,可能会导致该网络公司的客户或潜在客户流失,妨碍公司对该账号享有的财产性权益。因此,法院审理认为,网络公司要求小周交还抖音账号的理由成立,应依法予以支持。

至于小周认为将用自己手机号注册的抖音账号转给他人后可能会给自己带来不可控交付,法院建议其可以在解绑手机号及个人身份信息后再进行交付。

## B 账号归属 现实争议情况挺复杂

“这起纠纷因为双方在劳动合同及保密协议中有相关约定,所以账号归属比较明确。但在现实中,社交网络账号使用权归属的判断是一个复杂的过程,不同的案件事实会导致不同的认定结果。”冯旭鹏表示,在此类纠纷中,用人单位或为员工提供社交网络账号,或要求其自行注册,但账号的具体运营通常由员工负责,而法院会综合考虑当事人各方法律关系、账号注册情况、实际运营情况、收益分配情况等,权衡账号所涉及的双方合法权益,合理确定账号归属。同时,也会根据当事人诉求,从举证责任分配及公平合理原则出发,在判决账号使用权归属一方所有后,对另一方损失的合法权益进行相应补偿。

在查阅类似纠纷的裁判文书后,笔者发现,近两年,离职员工因社交网络账号归属与“老东家”对簿公堂的案例不少——

2021年,某广播电台诉至法院,向其前员工、当地知名主持人索要百万粉丝账号的使用权。该广播电台称,涉案抖音账号虽为员工个人注册,但在运营方面,广播电台投入了大量人力、设备、场地及媒体宣传资源,员工维护运营抖音账号属于职务行为,要求员工离职时解除涉案账号个人绑定,并协助账号变更至广播电台指定工作人员名下。但在一审和二审判决中,法院认为,涉案账号注册初衷是为了自用,而不是用于电台的节目运营,且该账号具有明显的个人属性,员工除了通过该账号发布其制作的视频外,还通过账号进行个人购物和消费。因此,没有支持广播电台的诉讼请求。

今年初,某地中级人民法院审理了一起账号使用权纠纷案件,最终二审认定劳动者注册、运营账号均属于职务行为,涉案账号使用权归

公司所有,且劳动者需配合公司完成账号移交手续。该案在审理中,法院认为涉案账号虽然使用了劳动者的个人信息进行注册,但是实际长期由公司运营管理,账号内容从未直接展现劳动者本人形象,用户也无法从视频内容中建立对劳动者个人的关注;账号在脱离公司团队运营后,粉丝量、视频传播、点赞率大幅下降,可见账号价值的产生依赖于公司的团队制作,账号价值与劳动者之间并没有构成不可分割的人身属性关联。因此,法院最终认定账号使用权归属于真实的价值创造主体,即公司所用。

从上述案例可以看到,目前,在司法实践中,社交网络账号归属案件的争议焦点主要在于:劳动者注册账号是否为职务行为,账号价值是否因完成工作任务形成,以及劳动者与账号之间是否构成不可分割的人身属性关联。

对此,冯旭鹏表示,目前,法院通常将社交网络账号作为一种网络虚拟财产权加以保护,在劳动争议案件中,也可能会将其视为提供劳动的工具,而把吸引的关注度和粉丝量视为劳动成果来考量。我国劳动合同法第50条规定,劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。此处的“工作交接”,其内容就包括交接提供劳动使用的工具和劳动成果等,但需看双方就此有没有相关约定,若有,一般依约定。

“建立劳动关系的双方向往往在初期未明确各自权益,就此埋下隐患。”冯旭鹏建议,用人单位与劳动者在使用账号前,可通过协议就账号权属、运营权限、劳动合同结束后账号的交接和权属等细节提前约定,避免日后产生纠纷,并提醒劳动者在注册申请相关账号时,要详细了解各平台的相关协议与注册手续,提前规避风险。

## 不是判定的唯一根据

对于网络社交账号的归属问题,涂慧认为,首先应当尊重当事人的意思自治,即当事人有约定,应当按照当事人的约定,如果当事人没有约定或者约定不明确,则要结合账号的注册信息或账号价值生成过程综合判断。

“网络账号的实际使用过程是一种看似新潮实则传统的财产创造方式,账号的使用者采取各种手段提升账号的关注度,最终使网络账号成为具有商业价值的经营资源。这些商业价值的生成都与账号的服务内容、服务目的、服务质量等因素相关。所以,当员工个人注册的社交网络账号内容与用人单位的工作内容出现高度关联时,账号归属的确定应更倾向于对账号财产价值的认可及保障。”涂慧建议,有关部门可以根据实际情况进一步出台法规或行业规范,细化相关规定,更好为越来越多新类型、新形态的虚拟财产纠纷提供制度指引。 □陶玉琼

# 利用在家的“碎片时间”工作应适用加班管理制度

## 以案说法

小鲁于2020年11月28日起在某公司担任新媒体主管一职,负责撰写公司对外新媒体快讯及维护软件后台,月基本工资为9000元。根据合同约定,小鲁任职期间,需要利用休息日和法定节日的碎片时间,在家完成信息撰写和后台推送工作。同时,公司以周末50元/天,节假日100元/天的标准向小鲁支付补贴。2023年3月,小鲁申请离职,并同时向公司提出支付2年多来加班工资的请求。小鲁认为,双休日和法定节日她在家完成工作任务,应当属于加班,公司向其支付所谓补贴远低于法定的加班工资标准,应当支付差额。但公司答复小鲁,信息撰写和后台推送工作所需时间并不多,且公司已支付相应补贴,不同意支付加班工资差额。小鲁于2023年5

月申请劳动仲裁,要求公司支付加班工资差额3万余元。利用生活中的“碎片时间”完成单位工作,是否应当按加班进行管理呢?

### 一、加班认定具有法定标准。

我国《劳动法》第四十一条规定:“用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时,但是每月不得超过三十六小时。”该法第四十四条则规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资

报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”

因此,加班认定必须同时符合两个条件:一是“用人单位由于生产经营需要”,即平时所说的“单位安排”;二是“延长工作时间”,即平时所说的“超时”。这两个条件必须是同时满足,才能按照加班进行计算。本案中,从形式上看,符合“单位安排”的相关规定;从时间上看,符合“延长工作时间”的相关规定。因此,应当适用加班管理制度。

### 二、“碎片时间”完成工作,劳动者应尽可能保留好加班证据。

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》(法释〔2020〕26号)第九条规定:“劳动者主张加班费的,应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据,用人

单位不提供的,由用人单位承担不利后果。”就这条规则而言,是对劳动争议一般举证规则的一种诠释。在《劳动争议调解仲裁法》第六条做出了原则性的规定:“发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。”因此,如果劳动者利用在家的“碎片时间”完成工作任务的,应当将用人单位具体布置工作任务的相关证据尽量保留。从用人单位管理角度而言,“碎片时间”加班也成为某些岗位的常态,用人单位也需要充分保障劳动者的合法权益。

本案中,劳动仲裁委裁决公司酌量按休息日和法定节假日实际加班时间,向小鲁支付加班工资差额。 □张倩

## 工伤赔偿起争议 调解+普法巧化解

### 维权巡逻车

本报讯(张胜)“我原本以为这件事要拖上很长时间,甚至可能要走上漫长的诉讼程序,没想到在镇村调解委员会的帮助下,这么快就能得到公正地解决,我这心里的石头也终于落地了,真是太感谢你们了!”近日,当事人汉中市镇巴县青水镇朱家岭村村民朱某某能够通过司法调解的方式妥善解决工伤赔偿问题表示由衷感谢。

2023年10月,朱某某在某建筑工地作业时不幸发生高空坠落事故,经鉴定其伤构成九级伤残。朱某某与该建筑公司及工伤保险问题进行了多次协商,但双方始终未能在赔偿金额及相关事宜上达成共识,这不仅加剧了双方的矛盾冲突,也给朱某某的生活及家庭带来了极大的困扰和不确定性。为有效防止矛盾继续升级,近日,镇巴县

### 有话直说

## 举办职业技能大赛 有助于提升骑手服务质量

据媒体消息,近日,河北省廊坊市广阳区总工会在SK爆燃运动中心组织开展配送骑手职业技能大赛。大赛分为在室内举行的交通法规、安全骑行、服务规范等多个方面的理论知识笔试答题和室外举行的模拟配送外卖全过程的实际技能操作比赛。

外卖骑手每天奔波在城市的大街小巷,特殊的职业性质要求他们在做好服务工作的同时,也要时时遵守交通安全法律法规。但在实际工作中,很多外卖骑手入行前并没有参加相关培训。同时,有的骑手在服务过程中不按规定流程操作,对职业要求的相关法律法规了解不多,不同程度影响配送服务质量。

由此看来,对网约配送骑手进行相关职业培训就尤为重要。近些年来,随着平台经济的兴起,以外卖骑手、网约车司机、快递员等为主的新就业形态劳

动者数量不断增加,但一些从业者存在专业技能和安全意识不高等问题,举办职业技能大赛有助于提升骑手服务质量。各地工会组织、交通管理部门、用工企业等,要把新就业形态劳动者的职业教育培训列入工作重要议事日程,通过专题讲座、技能大赛等形式,不断提升劳动者的专业素养和服务质量。 □赵杰昌



## 职工信箱

百事通先生:

您好!2017年3月起,我与某公司连续签订《非全日制用工协议》,协议期限至2023年4月。协议约定,我的工作岗位为厨师,每日工作不超过4小时,每周不超过24小时,工资每小时75元。入职后,因就餐人员多,我除了要负责早餐的供应保障,还要打扫卫生,每日实际工作时间为7时至15时,中间累计休息1.5小时,每月休息4天,工资按月支付,每月7000元。2022年12月底,该公司以更换餐食口味为由,与我协商解除用工关系,我要求公司支付解除劳动合同经济补偿,公司以“双方系非全日制用工”为由拒绝。我不服,向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

我想请问,我与公司是否存在用工协议与实际用工情形不符?若不符时,如何确定双方劳动权利和义务?

读者 郭刚

郭刚同志:

你好!非全日制用工是促进劳动者灵活就业的一种重要用工形式。国家从法律层面严格规范非全日制用工,防范实践中的过度灵活与滥用。《中华人民共和国劳动合同法》第68条规定:“非全日制用工,是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时,每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。”第71条规定:“非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。”第72条规定:“非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。”

本案中,你每日实际工作时间长达6.5小时,平均每周工作时间远超24小时,执行月工资标准和月结算周期,符合全日制用工形式,应认定双方实际为全日制用工。依据《中华人民共和国劳动合同法》第36条:“用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。”第46条第2项:“(二)用人单位依照本法第36条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的”之规定,该公司应支付你解除劳动合同经济补偿。

由此可见,实践中不能仅依据双方签订的《非全日制用工协议》来认定用工形式,而应严格审查劳动者的工作内容、劳动定额、劳动强度、工作时间、计薪方式、工资发放周期等关键因素,以实际用工情形为标准判断用工形式,切实维护劳动者合法权益,促进用人单位依法规范管理劳动关系。 □百事通

## 用工协议与实际情形不符如何维权

## 跳槽后挖“老东家”客户是否构成违法

跳槽是职场中的常见现象,但离职员工利用手中掌握的商业秘密与“老东家”恶意竞争,则可能构成违法。近日,在海南自由贸易港知识产权法院审理的一起案件中,小王跳槽后违反与原公司签订的保密协议,在入职有竞争关系的其他公司后,利用原工作岗位掌握的其他公司客户信息,致使原公司经营利益受损,最终为此付出了代价。

法院查明,甲公司的经营范围为自营和代理进出口业务、化学药品原料、制剂、兽用化学药品等。2017年10月,小王入职甲公司并签订《保密协议》,约定保密内容包括但不限于客户名单、买卖意向、成交或商谈的价格、公司详细客户资料等。保密期限为劳动合同期限内以及解除劳动合同后3年内,若违反保密协议,视情节轻重赔偿甲公司1万元至20万元。小王在甲公司任职期间与A公司、B公司、C公司、D公司开展业务接洽。

2020年6月,小王与甲公司解除劳动合同。2022年5月,小王入职乙公司。乙公司经营范围为药品批发、药品进出口、兽药经营等。入职后不久,小王主动联系上述四家公司,告知其可以提供的产品、价格以及放账服务等内容。2022年6月后,该四家公司陆续与乙公司发生交易,交易金额70余万元。甲公司为此诉至法院,请求判令小王、乙公司停止侵害其商业秘密、销毁商业秘密载体、赔礼

道歉、赔偿其损失70万元及维权合理开支5.6万元。

一审法院认为,甲公司主张的客户信息不具有价值性,不具备商业秘密的构成要件,遂驳回甲公司的诉讼请求。甲公司不服,提出上诉。

海南自由贸易港知识产权法院二审认为,甲公司通过其掌握的客户信息为其经营销售、决策管理提供依据及参考,为此需付出人力、财力,应认定上述信息具备商业价值。小王入职乙公司后主动

联系涉案客户,并对客户感兴趣的产品提出报价,主动提出放账服务,其行为系有针对性地为甲公司创造贸易机会,属于违反保密协议,获取其所掌握的客户信息为乙公司谋取利益的行为,侵害了甲公司商业秘密。

甲公司与乙公司经营范围存在竞争关系,乙公司在小王未入职乙公司前未与涉案四家公司有过交易,在小王入职后短时间内即与涉案四家公司产生了数额较大的交易,应认定乙公司应当知悉小王

使用了其在甲公司所掌握的客户信息促成乙公司与涉案四家公司的交易,故应认定乙公司侵犯了甲公司的商业秘密。

据此,法院结合甲公司客户信息中构成商业秘密部分的商业价值,小王、乙公司的主观过错程度、不正当竞争行为性质、情节、持续时间、造成后果的严重程度以及双方合同中约定的违约金等因素,判决小王、乙公司连带赔偿甲公司经济损失及为制止侵权行为支付的合理开支共计16万元。

## 释疑 客户一般信息与深度信息的区别

二审法官庭后表示,商业秘密具有秘密性、价值性、保密性,是企业宝贵的知识产权和无形的企业资产,直接影响到企业的经济效益甚至是生存发展。

本案中,甲公司主张的商业秘密系其经营秘密,具体包括客户的名称、地址、联系方式以及采购品种、单证要求、操作指示要求、价格偏好、付款方式等信息。客户的交易习惯,包括客户对产品的验证要求、产品的参数要求、产品的品牌、发票要求、单证要求、操作指示要求、价格偏好(价格承受能力)、付款方式等特殊客户信息,通过正确渠道一般无法获得。甲公司提交的邮件往来、销售合同、形式发票、出口货物报关单等证据可以证明上述信息是需要通过

易过程中通过不断地沟通、交流,并在达成交易过程中获悉的,未实际参与履行者在公开领域无法获悉上述信息,故认定涉案客户信息具有秘密性。

本案通过判决解析客户一般信息与深度信息的不同,明确反映客户对产品品牌要求、参数要求、价格偏好等客户交易习惯的信息属于客户的深度信息,系企业付出大量人力、财力才获得的不为相关人员普遍知悉和容易获得的信息,能为企业带来竞争优势和经济效益,且已采取合理保密措施,应按商业秘密予以保护。本案所确立的裁判规则对今后同类案件具有示范作用,同时有利于引导有竞争关系企业合法用工以及离职员工严格遵守保密

协议,助力营造公平、竞争有序的市场环境。

法官提醒,企业在经营中应当制定规范的保密制度,对关键的有价值的经营信息、技术信息采取必要的保密措施,并与员工签订保密协议,约定保密期限和保密责任。知晓企业经营信息、技术信息、掌握企业商业秘密的员工要严格遵守保密协议约定,诚实守信,离职后不得披露、使用原单位的商业秘密,否则将承担相应的法律责任。接收跳槽员工的用人单位,也应当诚信经营、公平竞争,不得侵犯他人商业秘密牟取不当利益,发现跳槽员工涉嫌侵犯原单位商业秘密的应及时制止,并在劳动合同中约定保守商业秘密的内容及相应违约责任条款。 □翟小功

## 实名认证 不是判定的唯一根据

在实践中,一旦社交网络账号形成一定的经济价值,账号权益归属就显得至关重要。但是,在法律并未明确规定的情形下,如何合理认定,仍有很大争议。

“当前学界普遍将网络账号视为网络虚拟财产的一种具体类型。”西北大学法学院副教授、民商法教研部主任涂慧说,我国民法典第127条承认了网络虚拟财产的财产地位,将其纳入物权体系予以保护,但在现有规定下,虚拟财产的归属认定及其价值评估,依旧是棘手的问题。

涂慧表示,在当前网络实名制的要求下,实名认证的社交网络账号在兼具财产属性的同时,具有很强的个人属性,这也成为员工离职时主张账号应归属于自己的主要理由。但是,网络服务平台的实名认证原则上是一项管理措施,不属于物权登记行为,因此实名认证不是判定账号权利归属的唯一根据。