



以案释法

名誉权、肖像权等民事主体的人格权受法律保护，任何组织或者个人不得侵害。但是，在行政处罚对侮辱他人认定标准不明确的情况下，如何判定存在侮辱行为呢？

□本报记者 张韶华

基本案情

2023年12月，刘某与王某因琐事发生纠纷，刘某在抖音等社交平台上使用淫秽、侮辱性言论发布关于王某的各类视频40余条。2024年1月，王某到刘某家中就刘某发布视频对其进行人身攻击的问题进行理论，刘某向公安机关报警。后双方在公安机关调解下达成调解协议书，刘某同意不再发布侮辱视频。

2024年2月，刘某再次在社交媒体发布针对王某的侮辱视频，王某遂向公安机关报案。公安机关受理调查后，认定刘某侮辱他人的违法行为成立，依法作出行政处罚决定书，决定给予刘某行政拘留10日、罚款500元的行政处罚。刘某以公安机关处罚过重为由诉至法院，请求撤销公安机关作出的处罚决定书。

安丘市人民法院审理认为，在本案中，根据公安机关提交的抖音账号截图、视频以及刘某的当庭供述，可以认定刘某通过抖音等社交媒体多次发布特征明显、侮辱第三人王某的不当言论，且这些言论足以降低社会不特定的人对第三人王某的品德、声望、才能、信用等社会评价，对第三人的工作、生活产生不利影响。公安机关认定刘某存在侮辱他人的违法行为，认定事实清楚，证据充分，并无不当。刘某公然违背在公安机关主持下达成的调解协议，继续发表侮辱王某的不当言论，属于违法情节较重。公安机关给予刘某行政拘留10日并处罚款500元的行政处罚决定，符合法律规定量罚幅度，并无不当。

法院最终依法驳回原告刘某的诉讼请求。判决后，刘某不服一审判决提起上诉，后刘某又申请撤回上诉，一审判决现已生效。

法官说法

名誉权、肖像权等民事主体的人格权受法律保护，任何组织或者个人不得侵害。《中华人民共和国治安管理处罚法》第五十条规定，公然侮辱他人或者捏造事实诽谤他人的，处五日以下拘留或者一千元以下罚款；情节严重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处一千元以下罚款。

法官表示，上述法条虽明确侮辱他人系违法行为，但是对于侮辱他人的认定标准未给予明确规定，致使实践中对该种违法行为的认定带来争议。民事法律和刑事法律均对该行为进行了相关规定，因此在对该违法行为进行认定时，应结合民事法律、刑事法律的相关规定及司法解释，从以下三方面进行认定：

一是不当言论发表的场所是否能被不特定或者多数人所获知。在自媒体时代，当事人通过抖音、微信等网络载体发布，网络载体已改变了场所的表现形式，不需要固有的现实场所也并不一定要求被侵害人在场。

二是不当言论的内容能否指向特定人。例如在发表不当言论时直接写指向人员的姓名、家庭住址、工作地点等，甚至上传能够识别指向人员的图像、视频等，这些信息能够让获知该信息的人员锁定不当言论所指向对象是特定的。

三是不当言论的内容是否会降低对他人的品德、声望、才能、信用等社会评价，是否会对他人的工作、生活产生不利影响，这是判断是否构成侮辱他人的核心因素。社会评价是一种观念、认识，故在举证和认定上存在一定的困难，实践中可以一般理性人的判断标准进行认定，例如不当言论是否让获知人对受害人产生不信任、轻视甚至厌恶等不利看法，是否让受害人被冷落、孤立，受害人是否采取自残、封闭等个人自我否定的行为。

劳动关系是认定工伤的前提和基础，认定劳动关系是主张权益的基础，司法实践中会重点围绕“劳动关系的核心特征——主体资格、从属性、业务相关性”展开审查，综合这三个要素，并结合具体情况判断。

□本报记者 张韶华 通讯员 郑艳文

基本案情

2023年，润博公司（化名）中标某高速路潍坊段养护项目，随后将其中“边坡杂草修剪、边沟垃圾清理”等工作转包给鹏宇公司（化名），双方签订劳务合同，约定鹏宇公司负责招募工人、管理施工，并承担安全事故责任。

同年9月，鹏宇公司的法定代表人张辉（化名）联系赵海平（化名）到该高速附近工地干活。赵海平通过微信添加张辉好友时，备注信息“我是给你干活的”，此后两人通过微信沟通每日出工人数、工作成果，张辉亦通过微信向赵海平支付加油费、路费和工资。

2023年10月5日，赵海平在割草时不慎摔伤，被送往医院治疗，其被诊断为颈部脊髓损伤。受伤后，赵海平多次通过微信向张辉索要医疗费和拖欠工资，张辉转账支付了拖欠工资，但未给予工伤赔偿。张辉告知赵海平，该项目为润博公司中标，其是为润博公司干活，应向润博公司主张工伤赔偿。润博公司则以“已转包给鹏宇公司”为由拒绝。赵海平诉至法院，要求判定其与润博公司存在劳动关系。

寿光市人民法院审理查明，润博公司提交的劳务合同、安全管理协议、银行转账凭证等均均为原始证据，直接反映工程分包关系和费用结算情况。赵海平的日常工作由张辉安排，出工人数、考勤统计均通过微信向张辉汇报，润博公司从未对其下达过工作指令或进行考勤管理；赵海平的工资、加油费、医疗费均由张辉个人微信转账，润博公司的银行账户从未向其支付过任何费用，反而有向鹏宇公司支付劳务费的明确记录；赵海平从未参加过润博公司的员工培训或会议，也不清楚该公司的法定代表人、住所地等基本信息，双方缺乏组织管理上的关联。赵海平受伤后仍向张辉发送10月份出工清单并催要工资，微信聊天记录中未提及润博公司，进一步印证了其实际受雇于鹏宇公司的事实。

法院最终认为赵海平与润博公司不存在人身、经济和组织上的隶属性，不符合劳动关系的特征，判决双方不存在劳动关系。赵海平不服一审判决，提起上诉。二审法院判决驳回上诉，维持原判。

法官说法

本案的核心争议是劳动关系的认定。寿光市人民法院法官表示，法律对于劳动关系的认定具有严格的标准：用人单位和劳动者符合法律规定的主体资格；单位依法制定的各项制度适用于劳动者，劳动者受单位的劳动管理，从事单位安排的有报酬的劳动；劳动者提供的劳动是单位业务的组成部分。三个特征，缺一不可。

本案中，赵海平虽然在润博公司中标的工程项目中工作，但履职时实际接受鹏宇公司及张辉的管理并领取报酬，因此其与润博公司不存在劳动关系。赵海平可依据工伤保险条例、民法典等法律规定，向鹏宇公司主张工伤保险待遇或人身损害赔偿。若润博公司与鹏宇公司构成违法转包，赵海平可依据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》，要求润博公司承担赔偿责任。

法官提醒，外出务工时做好“三步维权准备”。开工前问清“三个主体”：“谁招我干活”“谁给我发工资”“出事了找谁负责”，最好让对方写下公司名称和负责人联系方式，避免仅凭“熟人介绍”就开工。务工中保存“三类证据”：微信聊天记录（尤其涉及“XX公司安排工作”“工资结算”等内容）；工资转账时让对方备注“XX月工资”，现金支付务必索要盖有单位公章的收条；保留工牌、工作服、安全帽等带有单位标识的物品。发生工伤牢记“三个动作”：第一时间报警或向工地负责人报备，固定“在工作时间、工作地点受伤”的事实；保存好医疗记录和费用票据，注明受伤原因；积极要求赔偿协商或调解，若协商不成，及时向劳动仲裁委申请确认劳动关系，或向法律援助中心求助。

工伤主张权益 认定劳动关系是基础

网上侮辱他人 依情节轻重进行处罚