



【法律咨询台】

私装“鹰眼”瞄准邻家
无偷窥故意也属侵权

□陈小和

家住某花园小区一层居室的李先生，发现二楼邻居柳先生在自家阳台顶部安装了一个摄像头，方向直指李先生家的进户花园。为此，两家打起官司讨说法。为此，两家打起官司讨说法。柳先生家应限期拆除该摄像头，对李先生家要求赔偿精神损害抚慰金的诉请不予支持。近日，柳先生家提起上诉后，二审法院维持原判。

案情

李先生和柳先生两家系上下楼邻居，原本相安无事。去年10月，李先生偶然发现柳先生家的阳台新装了一个“探头”，对准自家进户花园。想到日后一家人的进出乃至网购收件时刷卡输入密码的过程，都将在这只“鹰眼”似的摄像头监控之下，李先生顿觉如芒在背、不寒而栗。

李先生家愤然将柳先生家告上法庭，要求柳先生家拆除该摄像头，并赔偿精神损害抚慰金5000元。

柳先生家也是一肚子委屈，称其在自家阳台安装摄像头无须征得李先生家同意，亦无意窥视李先生家私人生活。装摄像头仅为确保自家安全及晾晒衣物，并未侵犯李先生家隐私权。

承办法官亲赴现场勘察，查明并确认该摄像头朝向李先生家的入户花园，而该入户花园又是李先生家的唯一进出通道。据此，法院依据《侵权责任法》有关规定作出上述判决。

说法

关于何谓隐私权？笔者认为，隐私权是指公民享有对其私人活动和私有领域进行支配，且不受他人干预的权利，是《侵权责任法》所列举的18项民事权益中的一项。柳先生家虽在其自家区域安装摄像头，但朝向直指李先生家所住房屋的进出通道。无论柳先生家在主观上是否存在窥视他人活动的故意，在客观上已然形成对他人隐私权的现实威胁。柳先生家关于为观察其晾晒衣物而安装摄像头的抗辩理由不能成立，故应承担侵权责任。

针对柳先生家为何不需赔偿精神损害抚慰金？笔者认为，司法实践中，并非所有侵权行为均需承担精神损害抚慰金的民事责任。法官在侵权案件中对精神损害抚慰金的适用及数额确认，系根据侵权行为的实施方式、过错程度、持续时间、致害结果等因素进行综合考量而定。就本案而言，柳先生家实施的侵权行为尚不足以对李先生家的精神造成损害，故柳先生家无需承担精神损害抚慰金。

员工手握离职结算通知书状告单位单方辞人
单位称通知书系伪造员工主动请辞索赔无据

法院细辨真伪
公司赔偿16万

□本报记者 赵新政

员工离开单位是被辞退，还是主动辞职，在结果上没什么区别，但在性质上有根本的不同。若牵涉到经济利益，双方再各说各理互不相让，还真不好做出甄别。

符婧与其所在公司之间关于这个问题和销售业务提成上的纠纷，在经历一年多争议之后，最近通过法院判决终于画上句号，以单位向其支付16.57万元违法解除劳动合同赔偿和业务提成了事。

员工能干屡屡拿大单
不愿签合同被指请辞

4月19日，记者再次见到豁达开朗的符婧。与上次相比，她高兴了许多。

“公司又败诉了！尽管它可能继续上诉，但仲裁的意见被一审法院完全肯定，并且给出了充分理由说明。即使它上诉，估计也没戏了！”符婧说。

“你在公司干得好好的，干吗要离职？”记者问。

“不是我要离职，是树欲静而风不止。”符婧说，她2012年12月24日入职浙江河源大象广告有限公司，担任销售业务员，口头约定月薪6000元外加提成。

从2013年3月15日签订第一单广告，即爱慕（苏州）投资管理有限公司投放武汉地铁灯箱广告合同起，6月份又接连拿下4单西安钟楼地下通道灯箱合同、1单西安地铁灯箱广告合同。

“这6项合同总金额达到2288726元，按照公司规定的直客客户3%、渠道客户2%拿提成，我可以在4个直客客户和2个渠道客户广告费中拿提成佣金57786.98元。”符婧说，“但是，到2013年9月30日离职时，还剩余49001.98元没给我。”

“公司似乎不愿让你离职，想与你签劳动合同，你为什么不一？”记者问。

“能为企业带来效益的员工，谁不想用？可是，用人家就得给人家合理的待遇。”符婧说，“我就是因为劳动合同相关条款不公平，才不愿与公司签合同。但这不等于我要离职呀！有条件可以谈嘛！但是，公司就因我不听话，把我辞退了。”

“可是，公司为什么说你是擅自离职呢？”记者问。

“嘴在它身上，它爱咋说就咋说。”符婧说，“公司还否认盖着它大红印章的解除我劳动合同通知书和《员工离职结算通知书》呢！”

业务提成比例争议最大
企业和员工各说各的理

由于争议无法调解，符婧向仲裁机构提出申请，要求公司向其支付，1、2013年8月1日至9月30日期间工资11284元；2、2012年12月24日至2013年9月30日期间提成49001.98元；3、2013年1月24日至2013年9月30日期间未签订劳动合同双倍工资差额84910.34元；4、违法解除劳动合同赔偿金20520元。仲裁委支持了她的全部请求。

公司不服裁决提起诉讼，认为符婧提交的《员工离职结算通知书》不具真实性、合法性，并非其出具。符婧在仲裁申请中称

其入职时与公司约定的基本工资是6000元，但裁决在没有其他证据相互印证的情况下，根据符婧在庭审中月均工资10260元的片面之词，计算未签订劳动合同双倍工资差额及违法解除劳动关系赔偿金等事项不正确。

此外，解除劳动关系通知书亦不具有真实性合法性，并非公司出具。按照公司惯例，对拟离职员工出具的通知单都会收回《签收回执》存档。综上，请求法院判令无需支付上述费用。

符婧在庭审中主张其离职前一年月均工资10260元，公司未就此提交意见。且其提交的银行对账单显示，每月基本工资系由张某向其转账支付，公司称张某系其销售经理，目前仍在任。

符婧提交的公司欠付提成情况《员工离职结算通知单》，上面加盖有公司公章。公司申请对此进行鉴定，鉴定结论为，该印章与公司工商档案中的比对样本一致，但落款处印章与符婧名称形成先后顺序“先朱后墨”。

符婧辩称，该通知系张某提供。其内容是：尊敬的符婧，公司决定2013年9月30日与您解除劳动合同关系，工资、提成佣金、赔偿结算明细。一、工资，最后工作日2013年9月30日，工资已发放至2013年7月30日，未结算工资8月份5642元，9月份5642元，共计11284元。二、提成佣金，2012年12月24日至2013年9月30日，你开发客户签订的6份广告投放合同，个人提成佣金共计57786.98元，其中剩余49001.98元未发放。三、赔偿部分，公司确实存在符婧在职期间因为各种原因没有签订劳动合同，愿意补偿11个月工资，每月工资6000元计算，合计66000元。最终，工资、提成佣金、赔偿共计126285.98元。公司会在2013年10月31日前结算支付到你的招商银行工资卡中。

公司对该结算通知真实性不认可，但对可2013年8月及9月工资未发放，但未就工资金额向法

院提交意见。

公司主张不欠符婧提成款，并就其主张提交了“渠道销售制度”，该制度末页有符婧签名。而她对该制度真实性不认可，并提交了其保有的“渠道销售制度”，且末页与公司提交的一致。

对比两制度，符婧提交的规定渠道客户佣金为合同额的2%，直客3%，公司提交的制度规定上述佣金计算基数为合同额扣除调研费之后的金额的2%及3%。

离职通知真伪成关键
法院巧借他案辨真伪

公司持有的制度规定，业务提成在扣除调研费后计算，如果销售中途离职按实际回款比例扣除调研费之后的金额计发80%，未回款部分不计算提成。剩余的20%提成如果整个团队年终任务完成且按时足额回款，则另行支付。

符婧持有的制度则没有上述规定。但其认可剩余的20%提成需团队完成指标才予以支付，但不清楚有什么团队指标，公司也未向法院提交其有关团队业绩指标及完成情况的相关证据。

公司提交了印章管理办法，规定总经理为公章有权审批人，使用印章应登记。符婧对此不予认可。

对照相关合同及提成，有的扣除了调研费，有的则没扣。不过，无论扣与没扣，符婧应拿到的提成佣金都与销售合同审核表中列出的数额相一致，她也对此无异议。倒是公司对此审核表又不认可。而法院在另案审理中，发现该审核表与符婧提交这份审核表的样式完全一致。

法院认为，公司与符婧提交的渠道销售制度中除末页外其他页面有关调研费等规定不一致，由于渠道销售制度系分页规定，除有签名确认的末页外，其他页面均可调换，法院需参考双方提交的其他证据对渠道销售制度予以比对印证。

符婧提交的渠道销售制度除末页外，其他页面没有有关调研费的相关规定，与公司提交的销售制度中规定了调研费相矛盾，在公司提交的有关符婧签名的提成申请表，以及双方提交的渠道销售制度末页均有有关调研费扣除比例的规定，结合符婧提交的销售合同审核表，法院对公司销售制度中调研费的规定及计算比例予以采信。

关于公司提交的有关销售人员中途离职则未回款部分不计算提成的约定，并无符婧确认信息，且公司未就在离职后回款不予支付提成提供其他合理依据，法院对此公司这一主张不予支持。

根据查明的事实，《员工离职结算通知》载明的有关合同均已全部回款，符婧提交的销售合同审核表中就其提成金额已经做出核算。公司虽不认可上述通知，但在另案中，公司提交了相同样式的销售合同审核表，即公司应保有上述销售合同审核表，其未向法院提交应承担不利后果。法院对符婧提交的合同审核表真实性予以确认。

符婧提交的《员工离职结算通知》落款处印章和文字形成顺序系先朱后墨，违背常理，但根据双方提交的销售合同及销售合同审核表，该通知中有关销售合同的基本情况与提成计算与公司和符婧提交的其他证据能相互印证。根据核算，公司应对其4.9万余元提成款予以支付。

符婧提交的解除劳动合同通知书盖有公司公章，显示其系因不签劳动合同被辞退。公司虽不认可，但未提交反证，其主张符婧系擅自离职与上述通知的信息不符，法院不予采信。

综上，法院对公司辞退符婧的合法性不予确认。原仲裁裁决公司支付违法解除劳动合同赔偿金金额不高于法律规定标准，应予支持。最终，法院判决公司向符婧支付工资、提成及赔偿金等共计16万余元。