

# 擅自用明星肖像增强广告效果 一旦被发觉立即删照片毁证据 明星遭美容广告侵权状况昨公布

## 市第二中级法院建议：被侵权人应在第一时间保存、固定证据

□本报记者 李一然 实习生 吴嘉莉

《民法通则》规定，公民享有肖像权，未经本人同意，不得以营利为目的使用公民的肖像。然而，近年来，在利益驱动下，个别医疗美容机构为提升广告效应，在宣传过程中擅自使用影视明星照片，不但误导了消费者，也侵犯了明星肖像权。为此，许多明星将医疗美容机构诉至法院，维护自己的合法权益。但是，由于证据认定难度大等原因，有些明星因举证不能，无法有效维护自己的合法权益，不能获得应有的赔偿。

7月7日，北京市第二中级人民法院召开“医疗美容机构侵犯明星肖像权案件情况发布会”，并对明星自我维权和营造健康、有序、安全放心的医疗美容环境提出建议。

### 明星“被代言”案频发

据不完全统计，2012年至今，二中院共审理医疗美容机构涉嫌侵犯明星肖像权案件61件，且均为二审案件。据统计，涉案明星20余人，涉案医疗美容机构30余家。法院判决支持明星全部或者部分诉讼请求的案件，约占全部案件的80%以上。

此类案件的主要特点：一是网络侵权呈高发态势。个别医疗美容机构利用网络下载明星照片的便利条件，在自己控制或者租用的网站页面上，未经明星许可擅自将明星肖像与自己的医疗美容推介服务共同展示，对潜在消费者构成误导，同时也侵害了明星的肖像权。网络侵权因其操作简便易行，近年呈现出高发态势。在上述61件案件中，网络侵权的案件达到53件。

与网络侵权的方式相比，传统的纸质媒体侵害明星肖像权案件则呈现出下降趋势。但医疗机构出版没有批准文号的所谓“内部刊物”，名为杂志实为广告，内页中使用明星肖像推介自己美容产品的情况时有发生。近期，在个别医疗美容机构的微信公众号等新媒体上也出现侵犯明星肖像权的情况。

二是类型化趋势明显。其表现是被侵权的明星相对集中和侵权美容机构相对集中。究其原因，是由于明星在一段时间内具有较高的知名度，呈现出侵害对象集中化的特点。再就是医疗美容机构开展的美容整形项目较多，因此同一美容机构存在同时未经许可可使用多位明星肖像的情况。

三是证据认定难度大。此类案件审理的关键，是被侵权一方能否提供充分证据证明涉案美容机构未经许可，擅自使用其肖像用于经营谋利。医疗美容机构往往在诉讼中抗辩其下载的照片并不是涉案明星的照片，而只是与明星长相相似人的照片。

因此，明星为证明医疗美容机构所用照片确系其本人，需提供涉案照片的底片，以补强自己的证据。对于无法进行清晰辨别的涉案照片，或者仅为身体某个局部的尚不足以明确认定为某个特定被侵权人的照片，在诉讼中很难得到支持。

另外，美容机构在收到明星律师函后往往第一时间删除涉案照片，或用技术手段关闭网站导致无法访问，使得证据固定的难度进一步加大。

### 案件多发原因

在发布会上，二中院指出，此类案件多发的原因是：除个别医疗美容机构的法律意识淡薄外，主要是由于网络侵权违法成本低。医疗美容机构利用自家设立的网站粘贴明星照片，明星往往关注不到它，只是通过偶然的时机才了解到被侵权事实。而此时，侵权行为可能已发生较长时间。而医疗美容机构发觉不妙后删除图片、关闭网站逃避诉讼，给明星维权带来困难。

此外，还有对医疗美容机构的社会管理不到位的因素。个别医疗美容机构为了利益，借助明星效应加大项目的推广力度，在这个过程中要么夸大相应的产品疗效，要么虚构诊疗效果，以吸引消费者注意。而相关部门对医疗美容机构侵犯明星肖像权的行为还不能做到充分、有效、及时地管理和监督。

### 【法院建议】

#### 被侵权人要注意收集证据

结合审判实际，二中院建议被侵权人提高证据意识，尽量在被侵权的第一时间保存证据、固定证据。在这个过程中，不但要注重保存照片的原始底片，还要通过对医疗美容机构的侵权网页或侵权行为进行录像或公证等方式及时固定证据，以便在后期的维权中证明侵权行为的发生、侵权行为的时间和行为方式。

二中院还建议医疗美容机构应当自觉加强行业自律。在规范自身行为、提高医疗质量和服务水平的同时，在宣传推广工作中要消除侥幸心理，切不可贪图一时之利给自己和行业声誉带来损害。相关部门应尽快制定并实施全面的行业内部行为规范和不当行为的监督处理机制，防止医疗美容机构实施肖像权侵权行为。

二中院认为，全社会应形成尊重肖像权的共识，营造健康有序的医疗美容大环境。按照现有规定，医疗广告表现形式中，不得含有明星形象等宣传方式，因此卫生和工商行政管理部门应加大监管职能，畅通投诉渠道，加大对侵权美容机构的行政处罚力度，增加医疗美容机构的违法成本，努力营造一个健康、有序、安全放心的医疗美容大环境。



### 【案例一】

#### 以科普为由拒担赔偿责任

原告：王女士，北京×××文化传媒有限公司演员  
被告：徐州某美容医院

2016年1月，王女士起诉至东城区法院称：2015年10月28日，她发现徐州某美容医院未经其授权，在该院自办的网站上发布名为“如何减少双眼皮术后淤血现象”的侵权文章，在文章中擅自使用其的照片进行整形美容领域的商业宣传。王女士认为该医院的行为侵害了她的肖像权和名誉权，故请求判令该医院在侵权网站首页及全国公开发行的报纸上公开赔礼道歉；同时，赔偿其各项经济和精神损失10.3万元。

该医院辩称：其网站是委托第三方制作管理的，网站不清楚是否使用了王女士照片。即使使用了王女士的照片，也用在网站的科普文章中，没有诋毁王女士声誉的内容，且影响极小。同时，医院亦不认可涉案照片系王女士本人的照片，未侵害王女士的肖像权和名誉权，故不同意王女士诉请。

### 【案例二】

#### 因图片使用时间短否认侵权

原告：王女士（青年影视演员、歌手、模特）  
被告：东莞市某医疗投资有限公司

2016年1月，王女士起诉至原审法院称：东莞市某医疗投资有限公司未经其授权，便在公司微信平台中使用其肖像，作为公司整形美容项目的商业宣传。王女士诉至本院，请求判令该公司在全国公开发行的报纸上赔礼道歉，赔偿其经济和精神损失9.4万元。

该公司辩称：涉案图片已经删除，本公司只是在2015年11月份使用涉案图片，后续就已经删除了，其虽不能提供图片来源，但不认可系王女士肖像，故不同意王女士的诉请。

原审法院经审理查明，该公司未经王女士授权，擅自使用王女士肖像用于商业宣传，其行为已经侵犯王女士肖像权，其应当向王女士支付一定数额的使用费，具体数额由法院酌定。

东城法院经审理确认：王女士向法院提交了“王女士”的百度图册照片，某医院虽然不认可涉案照片中人物为王女士，但既不能提供照片的合法来源，亦不申请对照片是否为王女士进行鉴定，因此法院对某医院该答辩意见不予采纳。

某医院主办网站未经王女士许可擅自使用其照片作为网页配图，因该网站都以对外宣传某医院开展的诊疗业务为主要内容，具有营利性质，故其侵犯了王女士的肖像权，应承担相应的法律责任。对于王女士要求某医院赔礼道歉并赔偿经济损失的诉讼请求，法院予以支持。

据此，原审法院判决该医院赔偿王女士经济损失8000元，在其网站首页上连续刊登致歉声明十日；如逾期未履行上述判决义务，将由法院选择在一家全国发行的报刊上登载判决书主要内容。判决后医院不服提出上诉，二中院近日作出驳回上诉，维持原判的终审判决。

鉴于公司并没有明显侮辱诽谤王女士的行为，故王女士所述东莞某医疗行为侵犯其名誉权不成立。关于王女士主张的其余维权成本，因王女士未举证证实，故法院不予支持。

据此，原审法院判决该公司支付王女士肖像权使用费1万元、公证费2000元。

判决后该公司不服，上诉称：王女士诉讼主体不适格，其无法证实涉案图片上肖像为王女士，其短暂使用涉案图片不构成侵犯王女士的肖像权，无须承担赔偿责任，要求改判驳回王女士的全部诉讼请求。

二中院经审理查明：王女士系青年影视演员、歌手、模特。2015年11月期间，该公司未经王女士授权，便在自家微信平台使用王女士肖像2张，作为其整形美容项目、美容产品的商业宣传。鉴此，二中院于2016年6月27日作出驳回被告上诉，维持原判的终审判决。

### 【法律咨询台】

#### 对于员工“小违纪”“累计处罚”没道理

编辑同志：

我公司的《员工奖惩条例》规定，员工严重违反规章制度或劳动纪律的，公司有权单方解除劳动合同，并将相应情形列举为三类：使公司在名誉、经济、工作上受到严重损失的；不服从公司各级主管领导、出工不力、惹事生非、在同事之间造成很坏影响等行为的；公司认为构成严重违纪的其它情形。

可是，这些内容没有经过过职代会讨论，也没有与工会或者职工代表平等协商确定。由于我有嗑瓜子、哼小曲、穿拖鞋、借书没有及时还等“小违纪”，且经指出后虽态度还算端正并能够改正，但新的问题又会出现。近日，公司以我的“小违纪”累计相加，构成“其它情形”为由，决定单方将我解聘。

请问：公司的做法对吗？

读者：邱庚秀

邱庚秀读者：

公司的做法是错误的。

对用人单位因为员工违纪而单方行使解除劳动合同的权利，《劳动合同法》第三十九条第（二）项是这样措词的：“严重违反用人单位的规章制度”，即已明确界定必须以“严重”为前提。鉴于就“严重违反”的标准，法律并没有统一的量化指标，故一般应以用人单位内部关于严重违纪的具体规定作为衡量标准。但这并不意味着用人单位可以为所欲为，无限地放大员工的责任，减少自身风险，将一般违纪上升为“严重违纪”，并以此解除劳动合同，从而侵犯劳动者的合法权益。

一方面，“严重违纪”所涉及的具体内容必须是不容易解决的、很重要或很有影响的，且必须在规章制度中有着明确、具体的规定。另一方面，由于相关内容直接涉及劳动者切身利益，决定了必须履行《劳动合同法》第四条所规定的法定程序，即用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

而本案的相关规章制度，既没有明确“小违纪”可以累计相加成严重违纪，也没有规定累计相加的具体标准，所谓的“公司认为构成严重违纪的其它情形”亦是一个笼统、随意性很强的概念，更没有经过职工代表大会或者全体职工讨论、与工会或者职工代表平等协商，完全是公司的一厢情愿。从而决定了公司不能简单地把你的一些“小违纪”加以累计、算总账，任意地将一般违纪归入严重违纪的范围，继而将你解聘。（廖春梅）