清理难违法成本低 小卡片广告屡禁不绝

城市“牛皮癣”套路深如何治？

● 一张张招揽各种生意的小卡片在城市各个角落随处可见，内容不只有收药、租房，有些甚至涉黄，还暗藏诈骗、刷单、赌博等陷阱

● 对于内容涉黄的小卡片，制作者、传播者将首先面临行政处罚。如果情节严重，制作者、传播者还有可能构成协助组织卖淫罪等，将面临刑事处罚

● 由于小卡片到处张贴具有处罚难、清理难、违法成本低、执法成本高等特点，因此对小广告的治理要多管齐下：实现治理主体多元协同，建立统一的社会治理信息平台，提高群众法律素养，发动志愿者积极清理小卡片等

□ 本报记者 韩丹东

“同城美女，上门服务”“公积金提取”“精装二手房”……一张张招揽各种生意的小卡片在城市各个角落随处可见。

《法治日报》记者近日实地走访发现，这些小卡片广告背后隐藏着许多“套路”，其中不乏一些涉黄小卡片，甚至还暗藏刷单、诈骗等陷阱。

多名受访专家认为，小卡片随意张贴，严重影响了市容市貌和人居环境，损害了城市管理秩序与城市文明建设，已经成为城市“牛皮癣”，亟待加强治理。建议多元协同，进行专项治理，创建网格化社会治理责任模式，避免出现“空白地带”，同时建立统一的社会治理信息平台，加强各部门的信息沟通和联动；强化法治宣传，提高群众法律素养，避免相关损失。

小卡片广告很常见 公共区域多有张贴

“十一”假期，记者走访北京市多条街道发现，道路两旁的地面上、地铁口的共享单车上，都有不少小卡片，内容涉及租房、收药、办证等各类信息。

在北京市朝阳区华威南路一段，道路两旁每隔几米，就会出现一张小卡片。“特高价收药，联系电话1304147×××”……卡片背面密密麻麻写着药品名称。

很快，这些小卡片就会被环卫工人清理掉，但一些角落仍有“漏网之鱼”。“这些小卡片隔三差五就出现在路上，这种还算好的，还有一种小卡片是贴在路上的，清理难度很大。”路旁正在作业的环卫工人告诉记者。

除了路边，共享单车车筐也是小卡片“重灾区”。

在北京市三元桥地铁站出口旁，停放着大量共享单车。记者注意到，一名女士搬开一辆辆共享单车，在车辆之间来回游走，见没人注意，她打开背包，将一张张小卡片扔进共享单车车筐后离开。

记者拿起一张小卡片，上面写着各类租房信息和联系电话，并附有微信二维码“房屋出租，单间、次卧、主卧、独卫应有尽有，大量收房，专业代理”。

在北京市地铁1号线四惠地铁站附近，一名王姓男子正在张贴租房信息小卡片。闲聊时，他告诉记者，自己是干房地产中介的，贴小卡片实属无奈之举，贴在墙上的信息几乎没人看，但他发现共享单车使用量大，便将租房广告印成小卡片，张贴在共享单车车身上。

该男子说，将小卡片贴在共享单车后没几日，就有人联系他看房。他认为是小卡片起了作用，于是打印了更多小卡片张贴。“被城市管理人员、环卫工人驱赶，遭到路人白眼都是常事。”

“共享单车上的小卡片广告十分烦人，有些粘贴上的小卡片会残留胶水，车筐没法放物品，不然很容易扯坏便利袋。而且一些小卡片被清理后又被人贴上新的小卡片，让共享单车看上去十分不美观。”北京市民董先生抱怨说。

记者注意到，人们在乘骑选择上，更愿意选择小卡片较少、车身干净整洁的车辆，而许多满是小卡片的车辆则鲜有人光顾，车上已蒙上灰尘。

还有人在地铁上发放小卡片进行引流。

10月5日，在北京市地铁6号线大望路站，记者注意到，地铁候车大厅处有一名女性在发放小卡片，“要了解一下吗，我们这款产品效果非常好”。

经了解，这名女性正在推销一款自制酸奶，卡片样式和寻常小卡片有所区别，被设计成奶茶杯样式，背面写着“凭此卡进店免费品尝智慧酸奶一杯”，下方还有发卡人联系方式。

记者随后按照联系方式添加对方为社交好友。

“我是宝珍，在建外SOHO开了一家店，低卡营养饮品超级好吃还不胖，身边有想兼职找工作的也帮忙推荐一下。”对方发来一条消息。

随后，对方以各种理由邀请记者前往店铺参加活动，并且发来问卷请记者填写。

在其朋友圈记者注意到，“宝珍”发放小卡片是为了吸引流量，推销减肥课程。

看似存在桃色交易 背后暗藏诈骗陷阱

小卡片的内容不只有收药、租房，有些可能涉黄。

来自上海的王先生前不久在青浦区佘山镇的街道上散步时，捡到一张小卡片，上面贴着穿着暴露的女性照片，写着“艺人休闲会所，本会所刚到一批最新的红茶、绿茶和奶茶”，还附有联系方式。出于好奇，王先生拨通了小卡片上的电话，对方提出要先付500元押金，并且在附近酒店开好房间，随后便挂断电话。

“路边有不少这样的小卡片，太影响环境了，让未成年人看到了也不好。”王先生吐槽说。

在北京市朝阳区某公交站，记者看到站旁共享单车被贴满了小卡片，内容多为“招嫖”。扫描上面的二维码后，跳转至社交账号添加好友，需备注“××添加”。

“你好呀，打算什么时候出来玩？”对方说自己位于三里屯SOHO公寓×号楼，邀请记者前往接受“服务”，价格分1100元90分钟、1300元120分钟以及1500元150分钟三档。

对方还说，提供服务的女生要记者到现场指定，线上不能提供照片，到公寓楼下再联系，保证安全。

除了色情交易外，这些小卡片可能还存在诈骗、刷单、赌博等情况。

前不久，公安部网安局发文提醒：近期，以“同城约”为噱头的电信网络诈骗案件高发。

今年4月，四川凉山公安接到小吴报案，称自己遭遇刷单诈骗。

当天，小吴与朋友吃完晚饭，正准备开车回家，发现自己的车辆后视镜上被人贴了一张二维码，竟是“同城约”。好奇之下，小吴扫码下载了一款来路不明的App。一番折腾后，平台“小姐姐”要求他做几单“任务”便可约到同城美女。最终小吴被骗14万余元。

是否违法取决内容 涉黄面临刑事处罚

对这种随意张贴的小卡片广告该如何定性？

北京高界鹏凯律师事务所主任张仲凯说，在我国，广告法并未对广告载体作出明确限制，亦未对小卡片的广告发布形式作出专门性法律规范。在地方性法规中，如湖南省《邵阳市小广告发布管理若干规定》第二条规定：“本规定所称小广告发布，是指通过喷涂、刻画、张贴、悬挂、摆放、散发等方式，利用建（构）筑物、公共设施、公共场所、地面、树木等载体，发布卡片、传单、宣传册、张贴画、宣传实物等图文信息的行为。”由此可见，卡片形式的广告并不违法。同时，根据广告法相关规定，判断小卡片形式的广告是否违法主要取决于广告的内容，如涉及色情、诈骗等违法犯罪内容，则显然违反了广告法等相关法律的规定。

“如果随意张贴小卡片，严重影响了市容市貌和人居环境，则损害了城市管理秩序与城市文明建设，属于违法行为。”张仲凯指出，根据广告法规定，任何单位或者个人未经当事人同意或者请求，不得向其住宅，交通工具等发送广告，也不得以电子信息方式向其发送广告。违者，由有关部门责令停止违法行为，并对广告主处五千元以上三万元以下的罚款。

张仲凯补充道，在实践中，对于随意张贴小卡片广告等行为，公安机关还会认定为“故意损毁公私财物”。根据治安管理处罚法规定，盗窃、诈骗、哄抢、抢夺、敲诈勒索或者故意损毁公私财物的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款；情节较重的，处十日以上十五日以下拘留，可以并处一千元以下罚款。此外，根据国务院《城市市容和环境卫生管理条例》规定，有下列行为之一者，城市人民政府市容环境卫生行政主管部门或者其委托的单位除责令其纠正违法行为、采取补救措施外，可以并处警告、罚款：在城市建筑物、设施以及树木上涂写、刻画或者未经批准张挂、张贴宣传品等的。

那么，对于内容涉黄的小卡片，其制作者、传播者将面临何种处罚？

北京外国语大学法学院教授姚金菊说，内容涉黄的小卡片本身也需要进行区分，一种为真正的涉黄小卡片，即通过小卡片广告向社会提供卖淫等服务信息。在此种情况下依据情节轻重可依据治安管理处罚法及刑法的规定进行处罚。还有一种情况是以涉黄小卡片作为手段，实际从事的是诈骗、非法集资、赌博等其他行为，这就要视情况而定，根据其从事的具体犯罪行为而给予相应的处罚。

“对于内容涉黄的小卡片，制作者、传播者将首先面临行政处罚。如果情节严重，制作者、传播者还有可能构成协助组织卖淫罪等，将面临刑事处罚。根据刑法规定，协助组织他人卖淫的，处五年以下有期徒刑，并处罚金；情节严重的，处五年以上十年以下有期徒刑，并处罚金。”张仲凯说，此外，一些涉黄的小卡片上附有App二维码，识别后能够下载淫秽图片、视频等，则还有可能构成刑法第三百六十条规定的制作、复制、出版、贩卖、传播淫秽物品牟利罪或刑法第三百六十四条规定的传播淫秽物品罪。

北京嘉维律师事务所律师赵占领认为，对于制作、传播包含淫秽色情内容的小广告行为，市场监管部门可以依据广告法对广告的发布者以及广告主进行行政处罚。另外，通过制作、传播包含色情内容的小广告去招揽客户从事淫秽色情服务的，组织者涉嫌构成组织卖淫相关的刑事犯罪，公安机关应当根据有关规定追究嫌疑人的刑事责任。

随意张贴影响市容 多管齐下加强治理

如何整治小卡片随意张贴乱象？

姚金菊认为，我国城市化的全方位提速使得环境整治尤为重要，小卡片的泛滥严重影响了市民的居住体验，无疑是影响市容市貌的顽疾。在治理小广告的行动中，各个城市也各显神通。比如北京发动居民和志愿者“微治理”，河北衡水开展“大花脸”专项整治行动等，都是将整治小卡片广告工作作为规范精细化治理工作。

姚金菊建议，由于小卡片到处张贴具有处罚难、清理难、违法成本低、执法成本高等特点，因此对小卡片的治理要多管齐下：其一，实现治理主体多元协同，进行专项治理，多部门开展专项整治活动，并创建网格化社会治理责任模式，避免出现“空白地带”；

其二，结合信息化手段，建立统一的社会治理信息平台，加强各部门的信息沟通和联动；

其三，对居民商户等开展非法小广告相关法律知识宣传，提高居民知法懂法守法的自觉性，积极引导居民检举非法小广告，发动志愿者积极清理小广告；

其四，在整治工作中将小卡片进行分类，一些便民服务的小卡片如改衣、维修等，要使其有生存空间，设置公共信息栏，满足发布正当广告的需求，而涉及违法的小卡片广告则应加大打击力度。

张仲凯也提出，小卡片随意张贴、播撒，严重影响了市容市貌和人居环境，损害了城市管理秩序与城市文明建设，这既是环境卫生问题，更可能引发社会治安问题。因此，要进一步加大整治力度，加强城市管理，提升城市形象，维护社会治安。尤其对于涉及色情、诈骗等严重危害公共管理秩序、人民财产安全内容的小卡片，要深挖源头，坚决严厉打击。

“此外，要进一步完善立法。小卡片的广告形式具有成本低、便于宣传等特点。对于内容合法的小卡片广告，要从立法上规范小广告制作、发布、传播等行为。同时，对于内容违法小卡片的随意张贴、播撒，要从立法上加大处罚力度。”张仲凯说，同时要进一步加大宣传力度，确保广大人民群众不再轻信小卡片的内容，避免个人财产损失，也避免误入违法犯罪的陷阱。

漫画/李晓军

无故调岗降薪变更工作地点 专家指出

逼迫职工离职花样多 缺监督制约机制

□ 本报记者 温远灏

“如果每天上班都得忙着拍照，哪还有时间用来工作？”近日，在北京工作的刘临（化名）接到了公司的新规定：每天必须在工作群里上传24张至48张工作照。对此，刘临和不少同事都感到颇为不解。

最初，刘临只觉得这样容易泄露个人隐私，并不想在群里发照片。但经过其他同事的“点拨”，他才恍然大悟：公司此举可能是为了逼迫员工自动离职。原来，公司方面今年上半年就曾跟刘临等数人说过，想要支付一笔钱与其解除劳动合同，但因补偿过低，刘临等人表示拒绝。

刘临的遭遇，不少职场人士都曾遇到过。《法治日报》记者近日采访了解到，一些用人单位裁员时为了降低成本，耍尽花招，通过无故调岗降薪、边缘冷落等方式，变相逼迫员工主动离职。相较于用人单位，很多劳动者大多处于弱势地位，因维权难度大、成本高，往往只能选择放弃维权。

多位受访专家认为，目前的劳动法律法规中，缺少对企业逼人离职行为有力有效的规制手段。在劳动关系实践中，认定用人单位恶意进行工作调整逼迫劳动者离职也非常困难，亟须完善相关法律规范、制度设计等。同时，建议强化工会作用，切实维护职工权益，并扩大劳动监察的范围以及强化监察执法的主动性。

专家呼吁，在争议处理中，强化对逼迫手段的合法性审查。建议由最高人民法院会同人力资源社会保障部门、工会系统联合发布典型案例和指导案例，指导实践。

大幅降薪调离岗位 变相逼迫员工离职

在福建福州某酒店工作5年的林梅（化名）也曾被迫离职：数月前，因酒店无故调岗降薪，她不得不选择离职。

离职时，酒店HR（人力资源）给了林梅一份离职证明的模板，其中离职原因写着“因个人原因，自愿离职”。酒店HR称，如果她选择“自愿离职”，酒店会因为她自愿放弃维权，多发给她3个月的工资。如果选择如实填写，就意味着短期内她不仅拿不到任何赔偿，还要面临最长可达60天的劳动仲裁或耗时更久的法律诉讼。

一番思量之后，林梅最终无奈地提交了那份写有“自愿离职”的证明。

据了解，企业逼人离职的手段包括大幅降薪、调离岗位、变更工作地点、安排过重的工作任务等，甚至还有职场PUA等侮辱人格的方式，其目的在于规避法律规定的企业辞退员工应该支付相应的经济补偿。

如何看待企业采取各种形式逼迫员工离职的行为？

在首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围看来，上述行为显然违反劳动法规定。降薪、调离岗位、变更工作地点等手段涉及劳动合同的变更，根据劳动合同法规定，劳动合同变更原则上需协商一致。因此，除符合法定情形外，企业单方变更劳动合同的，都属于违反法律规定。即使在法定情形下，企业享有依法单方变更劳动合同的权利，如劳动合同法第四十条不能胜任工作调岗的规定，企业单方变更劳动合同后，对劳动者权益的影响也存在合理性的限制。

“以刘临的遭遇为例，尽管实践中情况比较复杂，但是结合问题的情况，可以推定企业存在逼迫员工离职的恶意。”范围说，虽然企业享有指示命令权，可以确定员工的工作任务，有的企业甚至在劳动合同中还约定员工有服从的义务，但是这个工作任务仍然受到岗位职责的限制，且存在合理性的要求，企业要求上传24张至48张工作照的目的、数量都不具有合理性。因此，如果员工完成了日常工作任务，即使员工没有完成要求的上传28张工作照，企业也不能予以惩戒。

中国政法大学社会法研究所所长、中华全国总工会工会理论和劳动关系智库专家娄宇认为，在工作群上传工作照是否侵犯个人隐私，是否可以认定为用人单位滥用自主经营管理权需要结合工作岗位、工作性质进行综合判断，无法一概而论。根据劳动合同法第三十八条的规定，用人单位的规章制度违反法律法规的规定，损害劳动者权益的，劳动者可以解除合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

“如果司法机关认定上传工作照的要求违法违规，损害劳动者权益，劳动者被迫离职可以获得经济补偿。当然，即使认定要求上传照片行为合法合理，用人单位也应当保障照片仅用于工作管理目的，且不外泄。否则，可能对个人隐私权和个人信息权构成侵害。”娄宇说。

不能承压被迫离职 司法难以认定违法

企业变相逼迫员工离职现象出现的根源是什么？

范围认为，导致此类现象多发的原因主要包括：一是在资强劳弱的前提下，劳动关系的人身性，企业的行为可能使得劳动者面临难以承受的压力，而被迫离职；二是从现行的制度来看，由于企业工会没有充分发挥维护劳动者权益的作用，使得对于企业这种“手段违法”（恶意降薪、调岗逼迫员工离职）缺乏监督制约机制。从事后来看，当员工因此被迫提出“离职”后，司法实践往往难以认定企业违法，因此一些企业实际从自己的违法行为中获益。

据了解，我国劳动合同法采取用人单位单方解除合同时事由法定、程序法定和结果法定的立场。用人单位解除劳动合同应当符合过失性辞退或无过失性辞退的法律依据，同时遵守书面通知劳动者、通知工会以及提前预告等程序。用人单位在员工无过错情况下解除劳动合同时，还需要按照每满一年支付一个月工资的标准支付经济补偿。

娄宇介绍，劳动法律法规重点关注劳动关系建立、解除和终止时发生的权利义务变动以及责任的承担，对于劳动合同履行中发生的权利义务关系采取了相对中立的态度，尊重劳资双方的合意，倾向以调解的方式解决争议。如果劳动者以默示的方式履行了变更之后的合同，视为同意用人单位的工作调整。

“如果用人单位利用优势地位，故意进行不合理的工作调整，劳动者有权拒绝履行新的劳动合同，提出离职并向单位主张经济补偿。”娄宇说，劳动合同是一种继续性合同，履行期限长，签订合同时依据的条件在长期履行过程中可能会发生变更，需要结合工作岗位和工作性质、经济环境与降薪幅度、岗位变动情况、工作所在地以及单位是否提供了通勤替代方案、变更后的工作与之前的工作的对比情况等综合判断。

强化监察执法力度 构建和谐劳动关系

如果企业逼迫员工离职，作为劳动者该如何做？面对这种情况，离职是否为唯一选项？

娄宇认为，劳动者应当以明示方式表明自己不接受新的工作调整，在不造成旷工的前提下申请调解、仲裁直至提起诉讼。直接离职的风险比较大，如果被认定为用人单位正常调整工作，劳动者将无法获得经济补偿。另外，从构建和谐劳动关系的角度出发，也不应当鼓励劳动者直接采用这种方式解除劳动合同。

范围认为，出现这样的情形时，员工无疑将面临较大的心理压力，首先应该考量如何疏解压力。对于员工来说，如果企业内存在工会组织，可以请求工会组织协助；如果涉及企业违法单方变更劳动合同的，可以根据劳动合同法第三十八条规定，以企业违法或违约为由解除劳动合同。对于企业提出的不合理要求，可以在按照日常要求完成工作任务的基础上，对不合理要求予以拒绝，以反逼迫企业作出解除决定，然后可以通过仲裁请求确认解除违法。

“目前的劳动法律法规中，缺少对企业逼人离职行为有力有效的规制手段。在劳动关系实践中，认定用人单位恶意进行工作调整逼迫劳动者离职也非常困难。”娄宇说，不仅要结合工作岗位、工作内容、劳动者的资质和长期以来的表现，同时还要考虑到经济形势和企业的经营战略调整。

范围建议，强化企业工会的作用，切实发挥企业工会在工作场所维护职工权益的作用；扩大劳动监察的范围以及强化监察执法的主动性，对于上述恶意的手段及其附带的可能的言语等暴力、骚扰，应该纳入监察；在争议处理中，强化对逼迫手段的合法性审查。

娄宇建议，最高人民法院会同人力资源社会保障部门、工会系统联合发布典型案例和指导案例，指导实践。