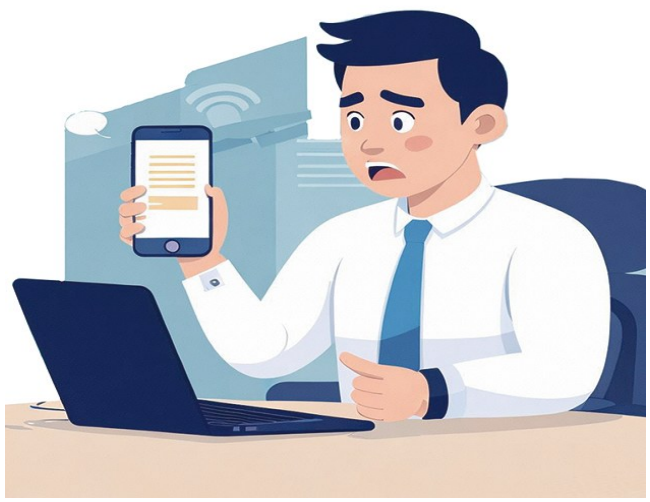
只花2分钱企业家手机号买到手？

客户以每条2分钱左右的价格，便可在探客查、励销云两家平台上购买大量知名企业家联系方式。平台所掌握的企业高管的联系方式从何而来？有励销云业务人员表示，平台上公示销售的手机号都来源于网络公开信息，获取方式合法合规，但无法保证信息的真实准确性。一名励销云前任高管告诉记者，出售信息系各平台上抓取、整合得来，开展此业务是为满足客户商业接洽需求。这种行为应如何界定？其合规边界在哪里？是否涉及侵犯个人信息？



两家商查平台卷入风波
三大运营商否认有合作

近日，在探客查、励销云两家平台上，客户以包年价格，最低2分钱左右一条便可购得知名企业家的手机号，包括农夫山泉创始人钟睒睒、森马服饰创始人邱光和、荣盛集团董事长李水荣、新尚集团董事长唐立新等。经核实，平台销售的手机号均为上述企业家本人所有并正在使用。

两家平台相关页面显示，信息来源包括各类平台网站，比如电商平台、招聘网站、企业服务平台、展会注册信息、招投标网站、门户网站、生活服务网站等。另外，两家平台均有销售人员提到，其与三大电信运营商有数据合作，能获得电话实名信息。不久，中国移动、中国联通回应多家媒体称，不存在售卖用户个人信息行为，中国电信也否认与探客查、励销云有数据合作。

截至目前，探客查、励销云并未对相关报道作出公开回应。近日，记者查询发现，探客查官网、小程序均显示服务异常，功能无法使用，5月15日上午官网恢复使用，小程序则处于“系统更新维护中”。

针对此事，记者多次尝试联系探客查平台客服热线，均无人接听。励销云方面则有业务人员回应记者，平台上展示销售的手机号都来源于网络公开信息，“这个数据一定是合法合规的，对方留了什么信息，我们这边才会有什么样的信息”，并表示无法保证信息的真实和准确性。

记者还联系上一名曾在励销云任职的高管，对方表示励销云平台所提供的企业人员信息是通过技术手段在各平台上抓取、整合而得来，并不存在泄露个人信息和与运营商合作的情况。

记者观察发现，如今与探客查、励销云业务功能相似的商业信息收集和查询平台并不少见，这类平台已逐渐成为企业开展经营业务的重要工具。据报道，国内已有40多家企业运作企业信用信息查询平台。同时，这些平台大多声称所披露数据来自国家权威网站发布的工商、司法类信息等。

每月可查3万条数据
年费用约17000元

探客查官网显示，要查询企业及其人员相关信息，可开通SVIP会员服务，价格分别为980元一年、1568元两年、1940元三年。开通SVIP后，每月可“验证法人”5000条，“查企业”5000条，“批量企业匹配”500条。另外还有“加量额度包”“数据版本”会员等，以不同服务侧重满足多类型客户需求。

值得注意的是，其中“查企业”功能可精准全览老板手机号等联系方式，获取企业员工手机、微信、固话联系方式等。

励销云不仅提供海量企业信息，还开展针对意向客户的电销业务，根据具体需求收费。据业务人员介绍，其会为付费客户提供一个搜索工具，根据客户需求搭建搜索模板，帮助挑选合适的数据资源。“比如10个账号（电销坐席），月查额度3万条，然后一年的费用是16800元”，而且包含“简单的客户跟踪管理”。

根据记者核验结果，探客查、励销云销售的多家企业高管信息属实，但却发现后一平台上的信息也可能出错。比如，已知励销云所属公司上海微问家信息技术有限公司企业法人为徐国荣，在平台上搜索该企业，可以得到标签为“与法人同名”“与主要人员同名”的三位徐姓人士手机号，但其中两位否认自己是徐国荣，平台显示的号主身份与实际不符。

公开信息显示，探客查平台所属公司为成都信易邮信息技术有限公司，成立于2017年5月，注册资本为500万元人民币。主营业务包括网络技术开发；开发计算机软件、电子产品、教学设备并提供技术服务；计算机系统集成；租赁机械设备；设计、制作、代理、发布广告等。目前该公司为存续状态。

上海微问家信息技术有限公司成立于2014年，注册资本约327万元人民币，处于存续状态。其官网显示，目前已获得上海市高新技术企业、浦东新区研发机构、专精特新企业认证等，主营业务包括技术开发咨询、软件外包服务、信息系统集成服务、计算机软硬件及辅助设备零售等。

记者观察两平台官网发现，二者都以通过大数据技术进行全网数据采集清洗、分析挖掘构建企业知识谱图为主要卖点，目的是快速核验公司法人、董事、股东等企业关键人，补全企业信息，精准推荐目标客户，从而提升获客效率。尤其励销云近年来在网上投放不少业务广告，拓展到国际物流、电商代运营、跨境电商等行业。

专家称或不涉及信息泄露
但业务模式存在合规风险

据平台销售人员说法，其公开的信息系网络上抓取整合得来。那么，两平台出售企业家个人信息的行为该如何界定？是否涉嫌侵犯个人信息？

华东政法大学数字法治研究院研究员胡峰博士认为，企业家手机号码属于个人信息，但这些信息是出于商业目的，在经营活动中主动公开的，平台可以在抓取、整合后进行集中展示，不涉及信息泄露的问题。只要使用者使用这类信息的目的，与公开主体的预期商业目的一致，就在合理使用范围内，但“使用者要自己负责，如果是（用于）骚扰个人，对个人构成侵权。”

胡峰还提到，此类平台为规避合规风险通常选择在相关协议中强调，使用方应在合理范围使用，但如何证明其数据来源的合法性较为困难。他建议，企业应内部建立一套审核机制，过滤网络上一些来源明显不合法的信息。

在浙江垦丁律师事务所联合创始人麻策看来，探客查、励销云这种公开标价出售企业人员个人信息的业务模式，本身就存在极大的合规风险，这种做法可能属于“无目的处理个人信息”，在这一前提下，如果个人信息被大量非法使用，平台可能面临刑事责任。

他表示，平台抓取、整合网络公开信息并进行集中展示，应有一定合理限度，不能漫无目的地延伸。企业家在公开个人信息时，通常会有一个合理预期范围，比如出于商务接洽目的，平台进行公示时也应对目标客户及其使用目的有一定预判，“如果存在（信息）会被非法利用的预期，它就不能以这种方式来进行销售。”

据胡峰了解，使用此类服务的一类客户群体是讨债公司。不过，商务合作有风险，合作后若产生欠债，讨债公司使用这类信息追债——尤其是使用激烈的方式追债，此时能否视为合理使用，尚未有明确定论。

麻策认为，如果平台展示的是未公开的企业人员信息，需经过其本人单独同意；如果展示处理的是网上已公开信息，应根据其原本的信息公布场景进行判断，以可预期的合理方式来展示这些信息，“这个标准可能稍显模糊，需要根据个人具体情况来决定。”

本报综合消息

线上应聘如何认定劳动关系？

线上招聘在当下并不鲜见，如用人单位和应聘人员通过微信群联系，很快就可完成报名与应聘流程。但劳动关系不稳定是线上应聘成功后经常遇到的问题，如何判断与用人单位的劳动关系？如何签订劳动合同？如何主张加班费用？

【案情简介】

2022年11月11日，史某加入某安保工作群，群里某安保公司工作人员发布消息，“11月13日开始，11月12日晚上可以安排住，压一日结260元，早晚高峰站一小时其余坐岗，服装三黑一白（可提供服装），管吃管住……地址XX大厦”，史某加该工作人员微信报名应聘，并于2022年11月13日开始由该公司安排在某大厦从事保安工作。该公司以260元/日为标准，通过中间人和公司工作人员微信向史某支付2022年11月13日至2023年2月1日期间费用。2月3日公司将史某辞退。史某后向劳动仲裁委申请仲裁，请求支付2023年2月1日至2023年2月2日工资；支付2022年11月13日至2023年2月2日未签订劳动合同双倍工资差额21852元；支付2022年11月13日至2023年2月2日延时加班费，周六日及法定节假日加班费；支付解除劳动关系经济补偿金；确认2022年11月13日至2023年2月2日之间的劳动关系。劳动仲裁委支持了史某确认劳动关系，支付工资（含加班工资）差额及未签劳动合同双倍工资差额的请求。

公司不服劳动仲裁裁决向法院提起诉讼，公司认为，其与史某是通过中介招用，双方不构成劳动关系，无需支付相关费用。

据此，案件双方争议焦点为：双方之间是否建立劳动关系？微信记录能否认定双方订立书面劳动合同？如果构成劳动关系，公司是否应支付未签劳动合同双倍工资差额？公司是否应支付加班工资？

【以案说法】

1.微信记录能否认定双方签订劳动合同？

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。第十七条对劳动合同应具备的条款内容进行了规定。再结合《民法典》第四百六十九条第三款的规定，如果微信聊天记录明确了劳动合同的基本必备条款，能够有形地表现所载内容，并可以随时调查取用，则应当视为双方以书面形式签订了劳动合同。

2.双方是否存在事实上的劳动关系？

若双方未签订书面劳动合同，一方面，法院可以结合在案证据审查劳资双方用工关系是否满足劳动关系三个特征：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。另一方面，根据《劳动合同法》第七条的规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。这就意味着，如果劳动者能够举证证明用人单位对其存在用工，则已经初步完成证明劳动关系的举证责任，用人单位如果抗辩双方之间的用工关系并不是劳动关系，则要提举反证证明双方之间建立的是劳务关系、承揽关系等足以排斥劳动关系的用工关系。

本案中，史某提交了工资发放记录、考勤表、工作日志和工作记录表、排班表、法定节假日值班表等在案证据，完成了证明自2022年11月13日起，自身已从事工作、公司已用工的举证责任；而公司虽然主张双方非劳动关系，但并未提供劳务合同等支持自身主张的证据。因此，法院结合在案证据，推定公司与史某双方建立的是劳动关系。根据《劳动合同法》第八十二条，用人单位应承担不订立书面劳动合同的法律责任，向史某支付2022年12月13日至2023年2月2日期间未签订劳动合同双倍工资差额。

3.公司是否应支付加班费用？

国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十小时的工时制度。用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。用人单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间以外加班的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的150%支付劳动者加班费；用人单位依法安排劳动者在休息日工作，又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的200%支付劳动者加班费；用人单位依法安排劳动者在法定休假节日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的300%支付劳动者加班费。

本案中，双方对加班事实没有争议，但公司称双方约定的日工资已包含加班费，不应再支付史某加班费。法院认为，公司应当对劳动者的工资构成情况承担举证责任，公司就日工资已包含加班费的主张并未提供充分证据予以证明，且双方微信中约定的日工作时间已超出了相关法律规定，公司应当支付加班费。

【法官提示】

2021年，人社部办公厅发布了《电子劳动合同订立指引》，用于指导用人单位与劳动者依法规范订立电子劳动合同。该指引指出，用人单位与劳动者订立电子劳动合同的，要通过电子劳动合同订立平台订立。电子劳动合同经用人单位和劳动者协商一致后，签署可靠的电子签名后生效，并应附带可信时间戳。电子劳动合同订立后，用人单位要以手机短信、微信、电子邮件或者App信息提示等方式通知劳动者电子劳动合同已订立完成。

劳资双方选择电子劳动合同形式订立合同时，应选择符合条件的电子劳动合同平台，优先应选用人力资源社会保障部门等政府部门建设的电子劳动合同订立平台，以避免双方劳动合同被认定无效的风险。另外，在签订劳动合同时，广大劳动者要注意用人单位的主体资质，确定用人单位公章、法定代表人身份是否与登记信息一致，避免劳动关系变成劳务关系，甚至劳动合同无效。

若双方就加班未达成协商一致，一般由劳动者就存在加班事实、加班时长承担举证责任。若公司主张工资组成中包括加班工资，则应当承担举证责任。

本报综合消息