

“机票太贵，买不起”
“我不打算买了”
“某某软件，我要卸载你”
在评论区反复“哭穷”
价格真能便宜吗



近日，“年轻人开始反向驯化‘大数据杀熟’”的话题引发热议。“大数据杀熟”是指在一些餐饮、出行平台上，老用户反而享受不到优惠，甚至价格更高。

不过，一些年轻人开始尝试通过评论“哭穷”等手段反向驯化算法，如频繁表达“太贵了，买不起”“我不打算买了”等，建立所谓的“人设”，从而影响算法推送。这样的“攻略”真能影响大数据吗？“大数据杀熟”的问题如何根治？



反复评论“机票太贵”
价格骤降2000多元

有媒体报道，一个年轻人通过反复评论“机票太贵了，买不起，不去了”后，发现机票价格从4309元降至1903元，降价超过了2000元。然而，多家旅游出行平台官方客服告诉记者，机票价格实时变动且受多种因素影响，即便这名消费者有反复评论的行为，也无法证明最终降价是由用户所评论的内容决定的。

除了出行平台的减价“攻略”外，记者在社交平台上还看到了多条外卖红包“攻略”，在这些帖子下，充斥诸如“某某软件，我要卸载你”“我真的生气了”“再也不用了”的评论，并称如果卸载了软件，过几天重新下载之后，会获得更多红包。

通过这些手段，真能左右平台给消费者设定的“人设”吗？对此，多家外卖平台没明确回应。某平台客服称，平台发放红包是获客的常规操作，不会给消费者贴上所谓“标签”。

也有消费者反映，不同的手机看到的价格各有不同。“用两个手机订外卖，价格差好几块，退出去再进去，价格又加了好几块。网购也是大数据杀熟，账号不一样，价格也不一样。”

上述外卖平台客服表示，所谓价格差异通常是优惠券或促销活动导致的，如果出现同一产品的售价不同，可向平台投诉反馈。

同一商品成交价格不同
别借差异化营销“杀熟”

记者在一投诉平台搜索发现，有关“大数据杀熟”的投诉累计达8167条。例如，一位消费者反映，作为某平台的十年铂金会员，她上周订的机票价格为2510元，而在另一平台上，作为新用户，相同航班的票价仅为2000元。

这到底是差异化营销，还是“大数据杀熟”？专家认为，从手段上来讲，二者的边界难以厘清，但所谓差异化营销不能成为“大数据杀熟”的挡箭牌。

中国计算机学会计算机安全专业委员会委员吕延辉表示，所谓的“大数据杀熟”是指经营者根据用户的年龄、职业、消费水平等要素，“对人下菜”，对相同的产品设定不同的价格标准。“这就要求企业在追求技术创新和业务发展的同时，必须重视算法使用的合规性和安全性，防止损害用户利益，触犯法律法规。”

中国政法大学副教授朱巍在接受采访时表示，根治大数据“杀熟”并不容易，原因是按照现行法律，平台对新用户的补贴、推出没有指向性的随机补贴，以及差别化调整折扣力度，并不算价格歧视。

匿名与隐身成对抗算法新策略
专家：平台更应加强自律

为了不被“算法”“算计”，不少用户还将某社交平台账号头像换成了一只粉色小恐龙，并修改用户名为momo，通过相似的头像与ID以表明自己是新用户；平台上也有所谓攻略称，可定期清除浏览器记录和缓存，或创建不同账号、使用不同浏览器等方法，其目的就是尽可能“隐身”，让大数据无法识别自己。

浙江旅游科学学院院长张晓峰认为，这些方法即便有效，但想要彻底根治“大数据杀熟”，不能只靠这些“小聪明”“土办法”，“互联网和算法能够很快识别出用户的真实动机和行为。”

11月，中央网信办等四部门联合发布《关于开展“清朗·网络平台算法典型问题治理”专项行动的通知》。通知提出，严禁利用算法实施大数据“杀熟”，并严禁利用用户年龄、职业、消费水平等特征，对相同商品实施差异化定价行为。

张晓峰建议，政府和行业组织需要制定相关标准，将拒绝大数据“杀熟”和保护个人隐私变成一种行业自律和企业自我治理的要求。此外，相关部门也应建立健全常态化监督机制，平台更应加强自律，共同推进“算法向善”。

据中央广电总台中国之声

因为老板的一句“滚”，员工半个月未去上班。在以旷工为由解雇该员工后，员工将单位起诉至法院，最终获赔15.98万元。

事件 老板让他“滚”
旷工半月被解雇
他不服向法院提出起诉

2012年4月1日，彭某进入上海某公司工作，双方签订的最后一期《劳动合同》期限从2016年9月1日至无固定期限，其担任综合管理部经理。

2020年5月，因工作会议期间与老板产生争执，被老板要求“滚”，此后半个月，彭某未到公司上班；6月9日，单位通知彭某，因旷工被解除劳动合同。

彭某表示，5月15日与老板产生争执时，老板让他“滚”，也就是让自己滚出公司，所以5月16日至5月28日未到公司上班，在家等消息。5月29日，他到公司与老板进行了面谈，老板表明当时说的是气话，彭某问是否能继续干下去，老板让他回家等。于是，他从该日起未再上班，并非无故缺勤。

随后，彭某申请劳动仲裁，要求公司支付工资差额、未休年休假工资、违法解除劳动合同赔偿金、休息日加班工资、车费报销等，共计18.2万余元。

仲裁裁决：公司需支付彭某工资差额、休息日加班工资、车费报销等。其余请求不予支持。

公司支付了上述裁决的款项。彭某不服，遂向一审法院提出起诉。

老板一句“滚” 公司被判赔15.98万
法院释疑为何二审大反转

一审 员工证据不足
劳动关系存续期间
应正常向公司提供劳动

经法院审理认为，双方对老板当时口头所说的“滚”的含义理解不同，结合双方2020年5月29日的面谈内容，说明当时老板所说“滚”确实是气话，并未明确告知彭某解除劳动合同，而且彭某亦向公司提出“要上班”，但老板“要他回去等”，说明至此日双方劳动合同并未解除，且彭某亦无法提供证据证明争执时老板所说的“滚”系让其滚出公司。

因此，在2020年5月16日至2020年5月29日期间双方劳动关系仍处于存续期间，彭某作为劳动者应当遵守用人单位的劳动纪律，正常向公司提供劳动。公司依据《考勤管理制度》第10条的规定，认定彭某上述期间已达3天以上旷工，据此与其解除劳动合同，不违反法律规定。

彭某不服，继续上诉。

二审 老板及公司指令不明
不能单纯认为员工旷工
公司系违法解除

经法院审理认为，2020年5月16日至2020年5月29日彭某离开公司期间，

公司作为用人单位并未要求彭某到岗，亦未因彭某不到岗而做出任何处理行为，即使在2020年5月22日，公司委托诉讼代理人为公司的事情与彭某沟通时，也没有要求其来上班。

结合2020年5月29日彭某与彭某妻子李某至公司向老板提出“要上班”，但老板“要彭某回去等”的事实，可以认定彭某2020年5月16日起未提供劳动系将法定代表人的意思表示理解为公司不让其提供劳动。从5月29日的面谈内容来看，老板也未明确到底要不要彭某上班。这种情形下，彭某未提供劳动系由于公司指令不明，并非其旷工。公司以彭某旷工3天以上为由解除劳动合同，缺乏事实依

据，应属违法解除。

因此，原审法院所作判决有误，本院予以更正。最终判决如下，一审法院撤销民事判决，公司应支付彭某违法解除劳动合同赔偿金15.98万元。

本判决为终审判决。

网友评论

老板该为自己的情绪买单

噫噫噫噫：所谓领导只是统筹资源里汇报线较高一方，不是什么官属性赋予的额外内涵，大家都是同事，你在法人组织框架里不尊重人地发表如此言论，是有法律效力的。

吃瓜小能手在此：作为老板就有资格说侮辱性的话吗？都要为自己负责。

据新闻晨报

中国信达资产管理股份有限公司重庆市分公司关于对重庆骏投房地产开发有限公司债权的处置公告

中国信达资产管理股份有限公司重庆市分公司拟对重庆骏投房地产开发有限公司债权进行处置。截止2024-11-30，该债权总额为138,788,730.42元。债务人位于重庆市潼南区梓潼街道办事处兴业街1号1幢3、4单元1层89附1号（注册地址），该债权由债务人提供的位于潼南区金福新区A28-02/04地块、潼南区金福新区A29-01/04号地块、潼南区金福新区A30-01/04号地块抵押担保；由重庆中骏和信置业有限公司持有的重庆骏投房地产开发有限公司100%股权作质押担保；由厦门中骏集团有限公司提供连带责任保证担保。

该债权的交易对象为法人、自然人、其他组织，并应具备财务状况良好、具有足够支付能力，并具备完全民事行为能力 and 良好信誉等条件，但不属于国家公务员、金融监管机构工作人员、政法干警、资产公司工作人员、债务人管理人员以及参与资产处置工作的律师、会计师、评估师、拍卖人等中介机构人员等关联人或者上述关联人参与的非金融债权人；不属于与参与不良债权转让的资产公司工作人员、债务人或者受托资产评估机构负责人员、管理人员等有近亲属关系的人员；不属于失信被执行人或失信被执行人的法定代表人、主要负责人；不属于影响债务履行的直接责任人员、实际控制人等；不属于标的债权所涉及的债务人和担保人；不属于反恐、反洗钱黑名单人员；不属于其他依据法律法规、司法解释或监管机构的规定不得收购、受让标的债权的主体。

公告有效期：20个工作日 受理征询或异议有效期：20个工作日，如对本次处置有任何疑问或异议请与重庆市分公司联系。联系人：万洪江 联系电话：023-63949079 电子邮件：wanhongjiang@cinda.com.cn

分公司地址：重庆市渝北区黄山大道中段67号信达国际A座21-22楼 对排斥、阻挠征询或异议的举报电话：023-63763613 对排斥、阻挠征询或异议的举报电子邮件：zhanghe1@cinda.com.cn 特别提示：以上资产信息仅供参考，信达公司不对其承担任何法律责任。中国信达资产管理股份有限公司重庆市分公司 2024年12月17日 该债权的有关情况请查阅我公司网站，网址www.cinda.com.cn。