

法庭笔记



拍案惊奇

女子在朋友圈连发40条信息,暗示同事是“小三”,结果被判赔两万元;未经授权销售“潮玩”形象钥匙包,侵害知识产权需担责;雇人干活一年多拖欠工资,还拒不承认劳动关系,结果是法院给打工人的撑腰。本期案例关注网络侵权、知识产权保护与劳动关系认定。法官提醒,劳动关系与劳务关系虽一字之差,责任却大不相同,“劳务”与“劳动”别再傻傻分不清楚。

朋友圈发文暗示同事当“小三” 被判赔礼道歉并且赔偿两万

发文惹祸

- 发文诋毁同事致其陷入抑郁
- 被判连续十日发布道歉声明

小丽是某集团旗下公司拓展部经理,芳芳是集团公司原接待部经理。

事情起因于芳芳。她怀疑前男友与小丽之间存在不正当男女关系,因此在2023年3月、4月,使用自己实名认证的微信在朋友圈发布了40条侮辱、诋毁小丽的内容。

除了文字辱骂外,芳芳还发布了一些小丽与其他男性的合照,经过一番“加工”,配以小丽的手机号码截图,暗示小丽插足他人感情。

芳芳的微信好友中有集团公司大量领导、同事,当小丽得知芳芳发布那么多诋毁内容后,感到严重的精神困扰,逐渐抑郁,进而前往医院寻求心理治疗。根据医院诊断书,小丽向医生自述近两周被人骚扰,觉得心情不好,医院诊断小丽为抑郁状态,并建议全休两周。

小丽认为,芳芳的行为导致她的名誉权受到严重侵害,因此向法院提起诉讼,请求判令芳芳立即停止侵权行为、公开赔礼道歉,并赔偿相应经济损失、精神损害赔偿金、维权律师费等。

地点:广州市南沙区人民法院。

结果:南沙法院一审判决:芳芳应于判决生效之日起十日内删除其发布的案涉40条朋友圈内容,在该微信朋友圈中持续十日公开发布对小丽的道歉声明。若拒绝履行和迟延履行,法院将在相应媒体刊登判决的主要内容,费用由芳芳负担;芳芳向小丽支付精神损害赔偿金20000元;驳回小丽的其余诉讼请求。

芳芳不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审判决:驳回上

诉,维持原判。

法官说法:在此案中,小丽依法有权要求芳芳立即停止侵害其名誉权、赔礼道歉及赔偿损失,法院遂作出上述判决。

法官提醒,如今微博、微信朋友圈等网络平台已经成为社会信息传播的重要媒介,但无论在现实生活中还是在网络空间里,都应当遵守法律法规和社会公德,一旦越过法律“红线”,造成对他人合法权益的损害,就需要为自己的言行承担相应法律责任。



■陈凤翔绘图

“无意”侵权

- 未经授权使用了潮玩形象
- 被法院判赔经济损失8000元

某潮玩公司是国内知名盲盒品牌开发商及运营者。为了开发一款潮玩,这家公司从设计到营销投入了大量费用。这款潮玩推出后立刻吸引了大量粉丝,更与众多国内外知名品牌和艺术家实现了跨界联名。

然而,潮玩公司调查发现,一家汽车用品厂未经授权,就擅自将潮玩形象印在了自家的汽车钥匙包上,还公然在购物网站上销售。于是,潮玩公司将这家汽车用品厂告上了法庭。

面对突如其来的官司,汽车用品厂答辩称,他们主观上无侵权故意,在收到法院传票后已经停止销售。他们解释说,这些汽车钥匙包其实是作为挂件搭配钥匙套销售,消费者可以选择只购买钥匙包,况且店内大部分销量为钥匙包,涉案商品的销量极少。

地点:广州市黄埔区人民法院。

结果:黄埔法院经审理后判决:某汽车用品厂向潮玩公司支付经济损失及维权合理开支8000元。该判决已生效。

法官说法:潮玩的创造融入了艺术、潮流等多元理念,其原创IP涉及的知识产权主要在于著作权。在潮玩行业,除销售盗版潮玩外,经营者未经权利人的许可在其网店等带有盈利性质的公共平台账号发布潮玩的图片与视频、在公开场合摆放潮玩IP玩具等,都将涉及知识产权侵权。

本案中,汽车用品厂未经授权许可,在其经营的网店中展示、上

传被诉形象图片,销售含有被诉侵权玩偶在内的商品,侵犯了潮玩公司涉案美术作品的发行权、信息网络传播权等权利,依法应承担相应的赔偿责任。

这个案例对市场主体敲响了警钟:“不知情”也可能“不无辜”!未经权利人许可,且未尽到合理审查义务,而出售相关侵权产品的,一旦侵权行为被证实,亦要承担相应的赔偿责任;构成犯罪的,还需承担刑事责任。法官提醒,市场主体应当秉持谨慎经营的原则,提高知识产权保护法律意识,提高主动审查知识产权侵权风险的能力,如此才能长远、稳健发展。

被欠工资

- 打工人签劳务合同被欠工资
- 法院认定双方构成劳动关系

吴先生入职了一家物流公司,双方签订了一份期限一年的劳务合同。

合同约定,吴先生工资为每月6250元,物流公司要在每月28日之前支付这笔工资给吴先生。而吴先生得按照公司安排,准时完成各项任务,并且要保质保量、达到公司标准。吴先生还必须遵守公司的各项规章制度、操作规程。

签订合同后的一年四个月,吴先生的生活与工作紧密相连。比如,工作人员会通过微信提前安排他第二天上班时间及工作内容,通知他“明天早上八点半来打扫卫生”或“明天早上七点到公司”,甚至“明天早上五点半到,先卸车牌2238那个车”等。

好景不长,吴先生发现,物流公司开始拖欠工资,于是申请劳动仲裁,请求确认双方间存在劳动关系。仲裁机构支持了吴先生的请求。但物流公司觉得有些“冤枉”,他们认为自己与吴先生之间签订的是劳务合同,没有固定的工作时间,不计考勤也不打卡,每天的工作由经理询问合作意向,报酬也是按件计算,只要求吴先生遵守安全规程就好,因此双方是劳务关系,不是劳动关系。

吴先生则认为其工作期间接受物流公司的管理,双方构成劳动关系。

地点:广州市白云区人民法院。

结果:白云法院一审判决:确认某物流公司与吴先生存在劳动关系。某物流公司不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审判决:驳回上诉,维持原判。

法官说法:认定双方之间是劳动关系或劳务关系,不能单纯以合同签订的形式来确认,而是要结合合同内容、实际履行情况来认定。

本案中,双方均符合法律、法规规定的劳动关系主体资格,吴先生提供的劳动属于物流公司业务的组成部分,且吴先生在合同期限届满后仍在公司工作。从双方签订的劳务合同并结合双方微信聊天记录,可知吴先生工作期间需接受物流公司的安排,公司按月向吴先生支付劳动报酬,吴先生在物流公司有固定的工作地点、工作时间、工资收入,需要接受公司的监督管理,符合劳动关系的特征,足以认定双方之间为劳动关系。

法官提醒,在符合建立劳动关系的情况下,用人单位仅通过变更合同名称,与劳动者订立所谓的“劳务合同”,并不能推卸用人单位的用工责任,更不能规避用工风险。劳动者应当注重对劳动法律法规的学习,强化证据意识,将工资凭证、缴纳社保记录、工作证等证据妥善留存,避免发生争议后因举证不能而维权困难。用人单位应严格遵守法律法规,依法保障劳动者权益。合法经营、诚信以待,才是企业发展的长久之计。