

法庭笔记



直接临摹自然虫草就能获得知识产权? 烤肉店标上“摩打”二字就成为摩打公司的连锁分号? 工作记录细节争议能否成为解雇理由? 本期案例聚焦知识产权或劳动权益相关的法律问题。法官提醒: 法律从不拒绝保护微小的创新, 但权利人需警惕以“保护”之名行“垄断”之实; 用人单位应合理行使用工自主权, 警惕以“管理严苛”之名行“权利越界”之实。

“虫草”美术作品高度相似引发侵权官司 法院一锤定音: 公共元素不能用于“圈地”

是否侵权? ●包装厂诉某公司著作权侵权遭驳回 ●法院认定“虫草”图案缺乏独创性

甲包装厂是一家从事造纸和纸制品业为主的企业, 其与陈某签署《美术作品著作权授权协议》, 约定陈某将自己创作的“虫草”作品以排他性专有许可方式授权给甲包装厂使用, 授权期限为5年, 甲包装厂有权就相关侵权行为进行维权。随后, 甲包装厂在实体店铺、网店中销售印有“虫草”作品

的礼品盒及包装盒。

一次偶然机会, 甲包装厂发现乙公司生产、某商行销售印有与涉案“虫草”美术作品高度相似的包装盒产品, 于是对产品进行了公证购买。

据此, 甲包装厂认为乙公司和某商行生产、销售高度相似产品的行为侵犯了其美术作品的著作权, 构成不

正当竞争行为, 于是将某商行、乙公司诉至法院, 要求立即停止侵权、消除影响并赔偿经济损失。

乙公司辩称虫草本身就是天然产品, 形状不规律, 被控侵权产品上的图案是以天然虫草为版本并提交了天然虫草的实物及照片予以佐证。

地点:广州市荔湾区人民法院。

结果:本案中, 原告主张权利的作品“虫草”是以天然虫草为线条模板进行创作、排列、组合构成的美术作品, 其主体设计属于公共领域常见的虫草形状, 其颜色、线条的搭配及排列组合并未体现独特性或具备较高的艺术创作的独创性, 亦未体现出一定的审美价值或较高的智力成果。故该作品不符合独创性要求, 不是著作权法意义

上的作品, 不受著作权法保护。荔湾法院经审理后判决: 驳回甲包装厂的全部诉讼请求。该判决已发生法律效力。

法官说法:法官提醒, 著作权保护的本质是共享与尊重的双向奔赴。著作权法鼓励将思想的火花淬炼为独特的表达, 但若一个作品止步于对共有领域元素的简单搬运与罗列, 即便付出辛劳, 也难获法律的保护。法律否

定对常识性和共有领域元素的垄断性主张, 正是为了守护每个人使用、传播公共信息的权利。法律从不拒绝保护微小的创新, 但亦需警惕以“保护”之名行“垄断”之实。本案的裁判, 并非对创作者劳动价值的否定, 而是以严谨的法律标尺, 划清私权与公域的界限, 厘清“保护创作”与“知识共享”的边界, 使著作权法成为创新的“助推器”。

鱼目混珠

- “摩打食堂”遭一烤肉店冒用
- 法院认定商标侵权判赔四万元

摩打公司是从事餐饮服务的有限责任公司, 拥有“摩打”“摩打食堂”注册商标的使用权。该公司主张其多年入围大众点评必吃榜、广东餐饮百强, 曾被某媒体推荐为“最佳人气餐厅”, 其使用的两个注册商标知名度较高。

花花烤肉店是从事餐饮服务的个体工商户, 其在门店招牌、店员服饰上印有“摩打放题食堂”, 部分菜单中突出显示“摩打”字样, 在美团、大众点评平台上使用“摩打天妇罗”“摩打放题食堂”宣传照片, 在评论中自称“摩打食堂”。

摩打公司认为, 花花烤肉店上述行为侵害其商标权, 故将其诉至法院, 要求其停止侵权行为, 并赔偿经济损失及维权合理费用。



■赖方方绘图

地点:广州市花都区人民法院。
结果:花都法院一审判决: 花花烤肉店立即停止侵害摩打公司商标权的行为, 并赔偿摩打公司经济损失及维权合理费用40000元。花花烤肉店不服, 提起上诉。广州知识产权法院二审判决: 驳回上诉, 维持原判。

法官说法:“摩打”“摩打食堂”注

册商标处于有效期内, 应受法律保护。花花烤肉店与上述两注册商标核准使用的餐厅服务类别相同, 其菜单上突出使用的“摩打”字样与“摩打”注册商标构成相同, 门店招牌、店员服饰、美团及大众点评平台中的宣传照片等使用的“摩打放题食堂”“摩打食堂”包含了两涉案注册商标, 且

二者文字构成和读音相同, 易使相关公众对服务的来源产生混淆。

花花烤肉店在明知“摩打”“摩打食堂”市场影响力的情况下, 未经授权许可, 擅自以相似命名方式开设店铺, 容易导致公众混淆, 构成商标侵权, 依法应当承担停止侵权及赔偿损失的责任。

吹毛求疵

- 工作记录分歧≠严重违纪
- 违法解雇判赔14.8万余元

江小姐:2013年入职某地产公司开发报建部门, 江小姐的部门领导是苏先生。

2022年6月至8月, 苏先生先后多次对江小姐提出要提交个人工作责任明细表、每周定期报送《工作日志》、提前报备招待费用使用需求等工作要求, 江小姐按时提交相关表格材料, 也按规定在公司系统上完成招待费用审批流程。然而, 双方就明细表、《工作日志》的填写内容产生分歧, 苏先生认为江小姐没有明确填写个人的分工和权重占比, 《工作日志》内容敷衍、与事实不符。江小姐多次修改相关内容, 尽量满足苏先生的要求。

不久后, 江小姐先后收到地产公司发来的3封《警告信》, 信中分别以“拒绝服从上司合理的命令或工作安排、消极怠工导致未在规定的时间内完成工作任务、不按公司规定程序操作、假报报表文件”等理由, 认定其存在严重过失, 对其做出重要警告处理。最后, 地产公司向江小姐发送了《解除劳动合同通知书》, 称基于江小姐出现严重违反规章制度、严重违反劳动纪律的情形, 公司决定解除与江小姐的劳动合同。

地点:广州市荔湾区人民法院。

结果:本案中, 从双方多次电子邮件往来可知, 江小姐已按要求进行了数次修改或说明, 尽管最后结果并未达到上司的要求, 但并不能就此认定江小姐拒绝服从命令或消极怠工。同时, 《工作日志》为个人工作记录, 并非公司的报表或者账目等重要文件, 不应认定其构成假报报表等实施欺骗、欺诈或不诚实的行为。用人单位如认为江小姐的工作构成或工作量存在问题, 可自行依据实际情况进行合理调整。

其次, 从公司系统上可见, 相关费用报销已经公司管理人员审批同意并完成报销手续, 远未达到“拒绝服从上司合理命令或者工作安排”的程度。公司解除劳动合同依据不足, 属于违法解除劳动合同, 应按规定向江小姐支付违法解除劳动关系赔偿金。

因此, 荔湾法院一审判决: 地产公司向江小姐支付违法解除劳动关系经济赔偿金14.8万余元。

地产公司不服一审判决, 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:针对案例反映出来的劳动争议问题, 法官提醒: 第一, 用人单位和劳动者需要签订书面劳动合同, 对岗位职责、工资标准、工作时间、劳动条件、社会保险等进行明确约定。第二, 用人单位应依法建立用工管理制度, 及时组织劳动者学习, 强化合法合规的用工管理。三是用人单位应合理行使用工自主权, 涉及岗位调整、解除劳动合同时要有充分的法律、内部规章制度依据和事实依据, 并符合法定程序。四是建立有效的劳动关系协调机制, 妥善处理劳动纠纷, 及时履行员工离职附随义务。