

加盟到期不换标 心存侥幸成被告

娄底中院审结一批商标侵权纠纷案件

本报讯(通讯员 梁成文 李云霞 李芳丽)“以前是他们的加盟店,合同刚解除,他们就起诉我们的招牌侵权了,这有道理吗?”“有,加盟合同到期或提前解除,继续使用授权方的标识就侵犯了注册商标专用权,要承担民事责任。”近期在娄底中院知识产权合议庭经常重复这样的对话。这都缘于一批商标侵权纠纷案件,北京某母婴连锁公司授权他人使用其品牌,合同到期或提前解除后,加盟商继续使用原来的店面招牌、广告语、店

内标识等。某母婴品牌公司要求原加盟店更换门头,停止侵权,赔偿损失,未果,遂起诉至法院。

法院受理案件后,承办人引导双方当事人到庭进行举证,得知有的加盟商刚解约1个月,原告就通过公证方式保全证据,导致加盟商情绪激动。因加盟商加盟期间与公司之间矛盾重重,解约后又被告公司起诉,被告们积怨很深。

针对被告的这种心理,法官释法析理,解释商标权保护的相关规定:未经商

标注册人的许可,在同一种服务使用与其注册商标相同或者近似的商标,容易导致混淆的,就构成侵犯注册商标专用权。被告与原告的合同到期或提前解除后,不及时去除原告的商标标识,就构成商标侵权。经过法官的释法析理,被告知道自己行为错误,但对原告主张10万元的赔偿款各感压力。法官助理根据被告侵权时间、侵权地域、加盟商店面积以及结合今年疫情的特点以及双方前期加盟的情况,组织双方进行多轮电话、视频

调解。最后,3个案件全部在庭前调解结案。

【法官提醒】

加盟店合同到期或提前解约后,要及时去除因加盟而获得的商标标识,不要抱侥幸心理,认为权利人远在外地,鞭长莫及。需要去除的商标标识不限于店铺招牌,也包括店内装潢、产品包装、展示柜、宣传册等处所使用的权利人的商标标识,否则,构成商标侵权。

承包 12 年鱼塘无法收回 法官倾心调解排除妨害

本报讯(通讯员 刘媛媛 李永忠)近日,南县法院受理了3件特殊的案件,原告系南县中鱼口镇新村村民委员会,被告系该村3位年近七旬的老人,争议的事项为该村委会2008年承包给3位老人的鱼塘无法收回,无法重新承包给意向承租人,致使村委损失较大。因多年来双方一直未达成合意,今年年初,该村委会诉至法院,请求3位老人排除妨害,返还原物。

3位老人个性均比较古板、固执,南县法院民事审判庭考虑老人行动不便等因素,特意派两位资深法官送达应诉材料,并将3案排在同一天开庭。然而,1月27日开庭,3位老人均未到庭,为充分保障老人的合法权益,法官们赶赴该村组织双方进行调解。法官们从情理、法多角度给老人们做工作,经过4个多小时的调解,双方最终在法院主持下签订了调解协议。临走时,3位老人对



调解现场。

法官表示了感谢。

【法官说法】

排除妨害请求权是公民生活中一条重要的权利,受法律保护。《物权法》第35条规定:“妨害物权或者可能妨害物权的,权利人可以请求排除妨害。”本

案案情清楚,法律关系明确,案件难度不大。该案争议发生在村内部,被告人年龄较大,调解更具有优势,纠纷得以较为彻底的解决。而且,和睦乡里有利于社会稳定,增加司法满意度,调解的过程也是向当事人和人民群众进行法制宣传教育的过程。

■微支招

调休、补休傻傻分不清楚? 解答来了

春节假期一眨眼就没了,不过也有小伙伴会趁着这个机会,安排调休或者补休,很多人对这两者傻傻分不清。调休是什么?补休是什么?对劳动权益有什么影响?

◆调休、补休是什么

调休从文义解释看,是调整休息时间的意思。从我国现行规定看,国务院有权调整全民的休息时间,企业有权调整企业内部的休息时间。

补休,顾名思义,是弥补休息时间的意思。是指该休息而未休时,事后用其他时间来弥补之前该休而未休的时间。

◆调休、补休是如何规定的

国务院针对全民的调休:国家级的调休,其实主要用于节假日挪假,是指将某个特定的公休日调到其他时间(一般是往后调),这和“补休”性质是不一样的。调休是国家利用公权力直接改变了公休日的日期,将一个不属公休日的日期直接改为公休日。

企业内部的调休:特殊工时制中的调休:《劳动部关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第6条规定,对于实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工,企业应根据《劳动法》第一章、第四章有关规定,在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上,采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式,确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

也就是说,对于实行特殊工时制度的职工,企业可以采用调休方式确保职工的休息休假权利。

补休的法条规定:1994年《中华人民共和国劳动法》将补休写入法律,《劳动法》第44条规定:休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬。所以,根据《劳动法》的规定,补休是用来弥补劳动者在休息日正常工作而失去的休息时间。补休时间应等同于加班时间。

◆能以调休、补休代替法定节假日加班费吗

我国《劳动法》第44条规定:有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:

- (一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;
- (二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;
- (三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。

上述3种情形中,只有在第(二)种情形下,用人单位可以在安排补休或者支付加班工资两者之间进行选择。而对属于“安排劳动者延长工作时间”和“法定休假日安排劳动者工作”的情形,用人单位必须按上述规定的标准支付加班工资,而不能以安排调休、补休的形式予以冲抵或规避。尤其是法定节假日具有不可替代性,调休、补休等方式无法弥补劳动者应该享受的法定节假日的相关权利。

据铜仁市总工会微信公众号

图说劳动保障

公益性岗位知多少

什么是公益性岗位?

公益性岗位一般指由政府出资开发,以满足社区及居民公共利益为目的的管理和服务岗位。

主要包括社会公共管理类岗位、城市社区公益性岗位、机关事业单位工勤保障和公共服务岗位及其他岗位。

哪些人可以申请公益性岗位?

根据《就业促进法》,政府投资开发的公益性岗位,应当优先安排符合岗位要求的就业困难人员。

- ✓ 就业困难人员是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业,以及连续失业一定时间仍未实现就业的人员。

就业困难人员的具体范围,由各省根据本行政区域的实际情况规定,并实施动态调整。

如何申请?

各地人社部门向社会公开发布公益性岗位招聘公告,劳动者被认定为就业困难人员后,可向当地人社部门、公共就业服务机构申请到公益性岗位就业。

优先安排符合岗位条件的距离法定退休年龄不足5年人员和零就业家庭成员,结合就业困难人员申请和公共就业服务机构推荐等情况,确定岗位拟聘用人员,并向社会公示。

被安排在公益性岗位工作的劳动者,按照国家规定可享受岗位补贴。

据《工人日报》