

商家合作期满后沿用原授权 海宁“毛源昌”被判 对杭州“毛源昌” 构成不正当竞争

本报讯 通讯员范云程 记者冯伟祥报道 合作商家之间应恪守商业道德,在合作期满后,不得继续以原授权商家的商誉来获取不正当的竞争优势,否则会落入侵权境地,得不偿失。近日,嘉兴中级人民法院审结的一起不正当竞争案就给人这样的提示。

海宁市的海昌路上,商铺林立,人流如梭,是不少商家的营业驻地。位于海昌路与海洲路交叉口的老字号毛源昌眼镜店是由杭州毛源昌眼镜公司开设的连锁店。但在该店的对面,却有一家眼镜店的门头上挂着“海宁毛源昌眼镜公司”的店招。同一个路段的这两家眼镜店,难道都是“毛源昌”连锁店?这给消费者带来了困扰。

今年1月,杭州毛源昌眼镜公司向海宁法院提起了民事诉讼,状告海宁毛源昌眼镜公司不正当竞争,请求法院判令后者变更企业字号,门头不得再使用“毛源昌”的字样,并赔偿经济损失100万元。

被告海宁毛源昌眼镜公司

陈述,其在2004年成立至今业已经营了十几年,在海宁地区已经打出了自身的品牌,并没有攀附原告“毛源昌”的商誉,不存在不正当竞争。

到底孰是孰非?法院经审理查明,杭州的公司与海宁的公司,在2012年前确有过多年的合作,海宁的公司被授权使用杭州公司的“毛源昌”注册商标,同时注册成立了目前的海宁毛源昌眼镜公司开展经营。2013年后,双方合作结束,但被告没有主动变更企业名称,并在店招继续使用“毛源昌”的字样,给原告在海宁地区开展经营业务带来了影响。

近日,嘉兴中院经二审,维持海宁法院的一审判决,认定被告擅自使用他人有一定影响的企业名称(包括简称、字号等),引人误认为是他人商品或者与他人存在特定联系的行为,已经构成不正当竞争,被告应停止使用“毛源昌”的字样作为店招,并变更其企业字号,同时还应向原告赔偿合理的损失十余万元。

“警情治理”打造 新概念安全社区

乐清乐成派出所争创群众满意基层站所

本报讯 通讯员胡泽华报道 近年来,温州乐清市公安局乐成派出所(下称“乐成所”)始终以打造“群众满意站所”为目标,以“降警情、保稳定、护平安、促民生”为理念导向,锻造一流公安队伍,构建一流智慧安防城区,争当改革发展排头兵,不断提升自身形象和服务水平,实现了队伍的绝对安全稳定、公安工作的提质增效,综合业绩在温州市基层派出所中位居前列,多次获评省市荣誉称号,被省公安厅确定为温州市唯一的“全省公安机关执法办案场所精细化设置示范点”。

乐成所牢牢把握提升推广新时代“枫桥经验”的有利契机,进一步提高化解社会矛盾、应对突发事件的能力和水平,实现“警情治理”新概念管理模式。据了解,近年来乐成所依法稳妥处置医闹、劳资纠纷等突发性事件,化解各类矛盾纠纷2000余起,并通过“打黑除恶”“除恶治霸”“打霸治闹”工作的常态化、日常化和制度化,摧毁一批恶霸团伙,近三年均未发生影响重大的案事件,实现了政治、经济、中心大局的平稳和谐。

为了提升辖区群众安全感、满意度,乐成所将本地警情作为基层公安开展治安治理工作最

直接的指令,以警情主导警务工作推进,并实行“警情捆绑制”,落实专业接处警民警处置、责任区民警管控、打击队民警打击的三位一体工作责任。今年以来,乐成辖区刑事警情同比下降24.08%,治安警情同比下降11.3%,侵财类、黄赌毒群众关注的重点警情分别下降30.27%、15.15%,群众安全感达99.5%。

把“最多跑一次”理念融入矛盾纠纷化解、社区服务中,这是警务工作的又一创新。以“最多跑一次”改革为突破口,变“群众来回跑”为“政府受理全流程跑”,推动实现各个岗位全天候无间隙办公,实现群众“零跑腿”。近两年,乐成所帮助方便群众办证300余起,为企业群众办好事实事40余件,110接处警满意度位列全市前茅。

为了更多地破小案,乐成所开通了24小时“柯叔”视侦窗口,坚持大小案并重,追赃赃齐抓。在自“柯叔”视侦窗口创建以来,共破获各类“小案件”281起,破案率达51.37%,实现了破案率和群众满意度双提升。

此外,该所还在辖区内增设多处高清探头,落实本地“控点、连线、覆面、锁区”的物联围城计划,新概念安全社区已初具规模。

不签劳动合同一定是企业负全责?

律师:劳动双方各负督促、配合签约的义务

■赵忆曼

近日,笔者在值班接待时遇到了前来投诉、咨询的务工人员江某(化名),发现这又是一起以未签订劳动合同为导火索的纠纷。

【基本案情】

据江某口述,其系杭州某餐饮公司的员工,从事切配工作。最近一个月,同事都拿到了工资,可唯独江某的工资迟迟未发。与公司协商后,对方竟表示还要再等几天。气愤之余,江某意识到自己遭受的权益侵害远不止未发的这一个月工资,还包括:2018年4月入职至今,公司没有与其签订劳动合同,没有缴纳社保,没发法定节假日加班的工资……

综上,江某认为公司的行为属

于严重违法,要求对公司不签劳动合同等过错行为进行处理。其本人还提出以下诉求:获得未签订劳动合同期间的双倍工资及法定节假日的三倍工资,补交社保。

那么,不签订劳动合同,就一定

是企业负全责吗?

【法规依据】

《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。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

《劳动合同法实施条例》第五条规定,自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经

济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

【律师观点】

不签订劳动合同是劳动争议案件中的常见事由,《劳动合同法》实施以来,许多原则性的规定大家都已非常熟稔,特别是不签劳动合同可以拿“双倍”工资的概念。这个“双倍”工资规定的初衷是为了能在双方已建立劳动关系的基础上更有力地鞭策用人单位主动及时与劳动者签订书面合同,从而保护劳动者利益。

然而,是不是所有不签合同的责任都在用人单位这一方呢?律师认为,这个问题应当有所区分。

首先,要确认双方建立的真实用工关系是什么,劳动关系还是劳务关系?不少人动辄以未签订劳

动合同为由进行维权,要求各种补偿金、赔偿金,最后经劳动仲裁委或法院查明双方并不属于劳动关系。在劳务关系下,订立书面合同并非强制性,用人单位一方也不负缴纳社保、支付加班工资等义务,解除合同时亦不存在劳动合同法规定的经济补偿金、赔偿金等。

其次,在确认为劳动关系的前提下,未签订劳动合同就一定是用人单位方的过错吗,劳动者完全没有责任吗?不签订劳动合同的危害并不只及于劳动者一方,企业也同样会造成极大的法律风险和经济损失。故在签订劳动合同的过程中,双方各负督促、配合签约的义务。现实中,劳动者不配合或变相阻碍签订实现的情况并不少见,所以《劳动合同法实施条例》第五条规

定“自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿”。因此,当出现超过法定期限仍未签订劳动合同的结果时,劳动者应当思考一下是什么原因造成的,是双方对用工关系存有异议,还是用人单位故意违法,或是在自己签约及缴纳社保的事宜上存在一定的故意或者过失或其他事由。否则这些都有可能成为劳动者将来事后维权的阻碍。

律师提醒,劳动者也需积极主动签订劳动合同,在未签合同、签空白合同、劳动要素约定不清、未拿到盖章合同等情况下,本人务必要尽早提出问题。

(作者系浙江杭天信律师事务所律师)

维权讲堂

劳动合同可以约定 违约金的情形有哪些

■韩全啟

我国《劳动法》《劳动合同法》侧重于保护劳动者的合法权益,在劳动合同的履行过程中,对用人单位与劳动者约定违约金进行了严格限制,以此区别于普通民事行为。我国《劳动合同法》规定了用人单位与劳动者可以约定违约金的两种情形。

第一种情形,服务期违约金。我国《劳动合同法》第二十二条规定,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期未履行部分所应分摊的培训费用。

该种情形要求用人单位对劳动者提供的是专业技术培训,而非岗前培训、工作流程培训、操作规范培训等非专业技术培训,同时要求用人单位为劳动者提供了专项培训费用,才能与劳动者约定服务期,进而约定违约金的支付。

关于劳动者违反服务期承担违约金数额,举例如示范:用人单位委托专业技术培训机构,对劳动者进行专业技术培训,并且向专业技术培训机构支付培训费用3万元,该用人单位与劳动者约定3年的服务期,违约金为3万元。该劳动者履行了两年的服务期后,因个人原因离职,在此情形下,该劳动者应向用人单位支付的违约金数额应为1万元,而非3万元。

第二种情形,竞业限制违约金。我国《劳动合同法》第二十三条规定,用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密

义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。用人单位可以与此三类劳动者约定竞业限制条款,并约定违约金。该种情形,对于违约金的数额,《劳动合同法》并没有作出明确限制,不同于上述服务期违约金数额。另外,在最高人民法院关于审理劳动争议的司法解释,以及劳动争议司法审判实务中,用人单位未与劳动者约定竞业限制补偿或未及时按月支付竞业限制补偿,不必然导致竞业限制约定不成立。对负有竞业限制义务的劳动者,应严格按照约定履行己方竞业限制行为,以免被用人单位追诉较大数额违约金。而对于用人单位未支付竞业限制补偿行为,劳动者同样可以通过法律途径主张,且劳动者在用人单位连续未支付竞业限制补偿达到一定期限后,可以向用人单位提出解除竞业限制约定。

上述系用人单位在劳动法领域可以与劳动者约定违约金的两种情形,用人单位不得额外创立其他违约金情形。相反,在劳动法领域并未禁止用人单位向劳动者支付违约金的情形。鉴于用人单位可以与劳动者约定违约金的情形受到严格限制,为平衡双方利益,在劳动合同的履行、解除过程中,如劳动者在工作中严重失职给用人单位造成损失或劳动者违法离职给用人单位造成损失的,用人单位均可要求劳动者赔偿损失。

(作者系浙江匡智律师事务所律师)

维权论坛

让医闹者“闹心” 诚信者欢心

■乐兵

近日,发改委、人民银行、卫健委、公安部等28个部门,联合印发《关于对严重危害正常医疗秩序的失信行为责任人实施联合惩戒合作备忘录》的通知,对暴力伤医伤医以及在医疗机构寻衅滋事等严重危害正常医疗秩序的失信行为,建立健全失信联合惩戒机制。

治病救人,是医护人员的天职,只要患者还有一线生机,他们都不会轻言放弃。然而,近年来,各地暴力伤医事件时有发生,已成为社会高度关注的热点。对此,28个部门对严重危害正常医疗秩序的医闹行为进行联合惩戒,从各个方面,全方位抬高违法成本,不仅追究医闹者的法律责任,并将医闹行为定性为失信行为进行联合惩戒,包括将限制其乘坐飞机、列车软卧、G字头动车组列车、其他动车组列车一等以上座位等高消费及其他非生活和工作必需的消费行为;限制招录(聘)为公务员或事业单位工作人员以及评优评先等待遇。这无疑是对医闹行为的名誉否定和行行为限制,有利于构建“一处违法、一处失信、处处

受阻”社会信用氛围。

人无信而不立,更何况医闹者“闹”的是救死扶伤的“白衣天使”,干扰的是正常的医疗秩序,不仅严重侵犯医生和医院的合法权益,更可能直接导致就医者延误治疗时间,酿成无法挽回的悲剧。这种医闹行为不管在事件起因上是否占理,无论背后有什么缘由,哪怕是出于“维权”的初衷,只要采取了非法的极端方式,就偏向了法治轨道,超出医患矛盾的范畴,突破了法律容忍的底线。联合惩戒将让失信者处处受阻、寸步难行,是对医护人员权益的坚决维护,有助于安定民心,促进医患关系恢复合理化、正常化,进一步促进医疗事故等问题走上正当维权途径,而并非诉诸暴力。

医闹者“闹心”,诚信者才能欢心。通过信用惩戒手段,让医闹者在工作与生活上均遭受惩罚,当其现实利益蒙受损失时,就会体验到违法行为的后果,进而形成威慑,打消一些人有恃无恐、以闹为荣的心理,还公众健康、互信、和睦的医患关系,从而深刻认识到尊重医护人员、遵守医疗机构诊疗规定的重要性,促使人人如同珍爱生命般珍惜自己的信用。

德清查处一起利用互联网销售假药案

号称“治疗有效率达98%以上” 的“好药”栽了

本报讯 通讯员孙建新、雷云超报道 “‘痛风灵’采用30多种名贵中草药,运用现代科学方法精制而成,为现今各种风湿性药物中最有效而没有副作用的治疗剂,治疗有效率达98%以上……”这样的宣传内容对那些被痛风困扰多年的人来说,如同看见“救命稻草”一般。然而,近期湖州德清查处一起利用互联网销售的假药案,这一回,这款“好药”栽了。

德清县李先生患有痛风,在农贸市场上看到有人摆摊售卖一款名为“痛风灵”的药品,就买了几瓶。回家后,他仔细看了包装、说明书,却发现该产品没有标注药品批准文号,也没有厂名、厂址等信息,于是李先生向市场监管部门进行了投诉。

德清县市场监管局稽查大队工作人员表示,这款“痛风灵”从

包装和说明书看,没有生产厂家和地址,没有药品批准文号,只标明了“鸿伟药业有限公司监制”,在原国家食品药品监督管理局网站查询不到这个药的任何信息,在“香港中医药管理委员会”网站上查询“中成药名单”也没有“痛风灵”的批准信息,这款“痛风灵”涉嫌为假药。

执法人员将“痛风灵”送到当地食品药品检验研究院进行检测,结果检出化学成分双氯芬酸钠。据介绍,双氯芬酸钠为非甾体类抗炎药,主要通过抑制前列腺素的合成而产生镇痛、抗炎、解热作用,长期或大量服用,可能引起较多不良反应,常见的有胃肠道反应,中枢神经系统症状等。

根据“痛风灵”宣传单上的“联系人杨先生”等线索,德清县市场监管局以杨某涉嫌销售假药

为由将案件移送至县公安机关,公安机关将正在农贸市场内摆摊销售的杨某抓获,现场查获“痛风灵”等产品及宣传资料。

经进一步审讯,杨某交代产品是通过亲戚从淘宝网购买。通过相关资金、通话记录及相关物流的调查,今年4月,公安机关将淘宝网店主樊某抓获。经查,自2015年开始,樊某借用别人的身份证、银行卡在淘宝网注册网店,2016年开始销售“痛风灵”,销售对象遍布浙江、贵州等多个省份,药品来源于一名活跃于深圳市的神秘男子。公安机关进一步顺藤摸瓜,7月份在深圳市抓获许某和陈某,8月份在贵州抓获从陈某处购买假药进行销售的韦某。至此,该案已经抓获犯罪嫌疑人6人,查获“痛风灵”假药400余瓶。

劳动者主张用人单位合法解除劳动合同,用人单位却坚持说,我们不合法!

企业自认违法,是“别有用心”还是诚信?

本报讯 记者羊荣江 通讯员杜少荣报道 劳动者主张用人单位合法解除劳动合同,用人单位却坚持自认违法解除劳动合同。为啥这起劳动纠纷与平时常见的劳动者诉用人单位违法解除劳动合同的案例完全不同?近期,宁波市北仑区劳动人事争议仲裁委员会就仲裁了这么一起公司自认违法解除劳动合同的案件。

4万元月薪,不到一年被辞退

李某于2017年8月17日入职A公司,双方签订劳动合同,期限至2020年8月16日,约定岗位为包装宣传总监,月工资4万元。后因企业业务调整及包装宣传工作外包,A公司决定于2018年5月14日取消包装宣传总监岗位。后未对李某工作进行协商安排的情况下,A公司于当月29日通知辞退李某,双方劳动合同于当月31日解除,并发送书面通知。

李某于2018年6月申请劳动

仲裁,请求裁决A公司支付其:解除劳动合同的经济补偿金4万元;因未提前一个月通知解除劳动合同,应额外支付一个月工资4万元。

A公司答辩自认系违法解除劳动合同,无需支付李某的仲裁请求,同意按照法律规定标准支付赔偿金(二倍经济补偿)。

仲裁委:公司构成违法解除事实

仲裁委认为,A公司解除李某劳动合同前的情形,与《劳动合同法》第四十条第(三)项“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议”的前半部分情形比较接近。

虽然合同无法履行属实,但A公司既未就变更合同内容与李某进行协商,也未就解除事宜与李某某进行协商,直接单方解除且未载明解除理由也未通知工会,无论是实体上还是程序上均构成了

违法解除的事实。

用人单位违法解除的,应按经济补偿标准的二倍支付赔偿金。故,李某依据《劳动合同法》第四十条第(三)项规定主张的经济补偿金和一个月代通知金无事实依据,仲裁委不予支持。

为何用人单位坚持自认违法解除?

至此,读者可能有些不解:劳动者主张用人单位合法解除,要求一倍的经济补偿,用人单位反倒坚持自认违法解除,同意按经济补偿标准的二倍支付赔偿金,这其中有什么奥妙呢?

《劳动合同法》第八十七条规定,用人单位违反本法规定解除劳动合同或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。在通常情况下,用人单位违法解除劳动合同的成本高于合法解除。但劳动合同解除情形与《劳动合同法》第四十条规定情况

相符(即需提前一个月通知解除或者额外支付一个月工资),劳动者月工资明显高于劳动合同履行地上年度职工月平均工资水平三倍的,且工作年限不长的情况下,用人单位违法解除的成本可能低于合法解除。

如本案,正常合法解除劳动合同但未提前一个月通知解除的,A公司应支付李某额外一个月工资(代通知金)和经济补偿。

《劳动合同法实施条例》第二十条规定,额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定,据此,A公司要支付的代通知金为4万元。

关于经济补偿,根据《劳动合同法》第四十七条第一款规定的标准,工作每满一年支付一个月工资,六个月以上不满一年的,按一年计算;该条第二款规定,劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准

按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

如本案所在区域,职工月平均工资为5465元,李某的工作年限不满一年,可获得的经济补偿为16395元。A公司合法解除李某的情况下,应支付上述两项合计金额为56395元。而公司选择违法解除的情况下,所应支付的赔偿金为二倍的经济补偿,即32790元,但无需支付额外一个月工资(代通知金)。两相比较,违法解除除成本低于合法解除所应支付的费用。

用人单位与劳动者解除劳动合同应以事实为基础,以法律为依据,本着实事求是、诚实信用原则,公平合理、协商解决补偿事宜,而不应为逐利和计较成本不惜降低企业诚信标准“别有用心”违法行事。劳动者在用人单位违法解除劳动合同的情况下,有权要求继续履行劳动合同,但劳动合同客观上无法继续履行的除外。