### - 编辑 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com www.

# 商标傍"范冰冰"为何被宣告无效

□北京中闻 律师事务所 赵虎 苗文栋 2019 年 3 月 13 日, 国家知识产权局做出《关于第17501070号"范冰々"商标无效宣告请求裁定书》, 该裁定认

"《商标法》第三十二条前半句所指'损害他人现有的在先权利'包括在先姓名权。损害他人在先姓名权是指未经许可,将他人在先姓名权是自请注册商标,给他人姓名权造成或可能造成损害的行为。

认定系争商标是否损害他 人姓名权,应当考虑姓名权人 在社会公众当中的知晓程度。

本案中,由申请人提交的证据可知,在争议商标申请日前,申请人范冰冰曾出演《还珠格格》、《少年包青天》、《爱情呼叫转移》、《手机》、《十月围城》、《观音山》等多部视作品,已经具有一定社会知名度。

据此,国家知识产权局对 争议商标予以无效宣告。

这是一起申请注册商标与 名人姓名近似,从而引发争议 的案件。那么,该如何判断争 议商标损害自然人的姓名权 呢?

《侵犯自然人姓名注册商标的裁判路径》中有如下表述:

"对此在先权利予以保护时,不仅涉及对自然人人格尊严的保护,更涉及对自然人处 在所蕴含的经济利益的保护, 尤其是对知名人物等姓名的抢 注典型地反映了对他人姓名符 号已有商业价值的攫取。

姓名本身没有财产性的意 义,只有当它作为某一个商标 符号被使用时,才可能因与商 品或服务构成对应指示关系从 而具有一定的经济价值。"

在判断争议商

首先,该自然

其次,争议商

标是否损害自然人

的姓名权的时候,

人有一定的知名

标与该自然人的姓

名之间产生了混

有两个要点:

度;

淆。

因此,在判断争议商标是 否损害自然人的姓名权的时候, 有两个要点:首先,该自然人 有一定的知名度;其次,争议 商标与该自然人的姓名之间产 生了混淆。

根据以上规定,需要"相关 公众认为该商标标志指代了该自 然人",说明该自然人有一定的知 名度,相关公众知道该自然人。

有的人在某些行业有一定知 名度,如某位知名律师,可能在 律师界很有名气,但是一般社会 大众并不知晓。

有的人名气很大,不分行业都认为他,例如演艺明星就属于这种情况。

所以,在考虑这一问题的时候,需分析该自然人在商标注册的种类上的"相关公众"中是否有知名度。

范冰冰属于影视明星,而且 名气非常大,一般情况下各个行 业的人都知道范冰冰这个人。

另外, "相关公众认为该商标标志指代了该自然人"说明争议商标与自然人姓名之间发生了混淆。

当然,并非只有商标与姓名 完全相同的时候会发生混淆,两 者近似也可能会发生混淆。

本案中,争议商标为"范冰 令",其中两个字与"范冰冰"相 同,只有一个令字不同。而令是 日语中的片假名,日本经常使用 令表示汉字重复的符号。

也就是说,从意思上来看, "范冰勺"其实就是"范冰冰"。 无论从音、型、义上来看,争议 商标与自然人姓名都可能发生混 淆,会损害自然人的姓名权。

依据司法实践来看,法律规定中所说的"在先姓名权",是指争议商标注册申请日之前,民事主体已经依法享有的姓名权。

通说认为,姓名权的保护范围包括:一、姓名决定权,又称自己括:一、姓名决定权系,又称命名权,是指自然人决定采用更权或名的权利;二、姓名变权权,足称姓名改动权,是指自己性或的位势,三、姓名使用权,是指自然人依法使用自己姓名的权利。

从民法角度来看,本案中 "范冰令"商标的申请人未经他人 许可或者授权,将他人姓名申请 注册为商标,侵害了他人的姓名 使用权,在性质上属于盗用他人 姓名。

# 商标注册

资料图片

## 非全日制劳动关系要签书面合同吗

□上海通乾 律师事务所 朱慧 武慧琳 在我国,劳动关系分为全 日制劳动关系和非全日制劳动 关系。

那么,用人单位在实践中 聘用非全日制劳动者是否要签 订书面劳动合同呢?

我们认为,这种情况仍然 应当签订书面劳动合同,否则 用人单位可能要承担很严重的 后果。

我们来看一个案例:

甲公司是一家外商投资企业,一直很模范地遵守劳动法律,与建立全日制劳动关系的员工都签署了劳动合同。

2016 年 3 月, 甲公司聘用了三名清洁工, 双方口头约定每天工作四小时,上下午各两小时,每周工作五天,每小时报酬是 20 元。

由于是非全日制员工,我 国《劳动合同法》第69条规 定:非全日制用工双方当事人 可以订立口头协议。

因此, 甲公司没有与这三 名员工签订书面的劳动合同。

2017年2月,甲公司进 行业务调整,将清洁外包给了 一家保洁公司。

鉴于是非全日制劳动关系 员工, 甲公司便通知三名清洁 工终止劳动合同, 也没有支付 经济补偿金。

甲公司的决定也是有法律依据的,我国《劳动合同法》第71条规定:非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。

没想到, 甲公司通知终止 劳动合同一个月后, 三名清洁 工向某区劳动人事争议仲裁委 员会提起仲裁, 要求甲公司将 其三人每月的工资补足到最低 工资, 并支付未签劳动合同的 双倍工资。

甲公司的做法完全符合 《劳动合同法》的规定,但最 后甲公司居然败诉了。这是怎 么回事呢?

本案的关键还是在于举证

虽然法律规定,非全日制 员工可以订立口头协议,但问 题是发生争议时如何证明。

就本案而言,虽然甲公司 称和三名清洁工口头约定了每 天上班 4 个小时、上下午各 2 个小时,但清洁工为避免路途的辛劳,中午是不回去的,还 在甲公司的单位食堂吃饭。

也就是说,这三名清洁工 虽然每天工作时间只有4小时,但实际在甲公司的时间有 6个多小时。

发生争议时, 三名员工均 主张自己是全日制员工, 甲单 位却无法证明双方口头约定过 建立的是非全日制劳动关系, 因此败诉。

关于非全日制劳动关系的 举证责任问题,上海高级人民 法院和江苏省高级人民法院均 有文件涉及。

《上海市高级人民法院劳动争议案件审理要件指南 (一)》第9条规定:用人单位 主张其与劳动者之间系非全日 制用工关系的,应当举证证明 存在如下要件事实:

1、用人单位与劳动者间存在非全日制用工合意及劳动事实;

2、劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时,每周工作时间累计不超过二十四小时;

3、劳动报酬以小时计酬 为主;

4、劳动报酬结算支付周 期最长不超过十五日。

江苏省高级人民法院关于印发《关于审理劳动人事争议案件的指导意见 (二)》第9条规定:用人单位与劳动者未订立书面劳动合同,用人单位主张双方为非全日制用工关系的,应由用人单位对其主张负 举证责任。

用人单位与劳动者已订立 了书面非全日制劳动合同,劳 动者主张双方为全日制用工关 系的,应由劳动者对其主张负 举证责任,但与争议事项有关 的证据属于用人单位掌握管 理。用人单位不提供的除外。

因此,虽然根据《劳动合同法》,非全日制劳动关系可以订立口头劳动合同,但从举证和保障单位合法利益出发,用人单位招用非全日制劳动合同,以明确引生日制劳动合同,以及双方的权利义久

## 律师要为当事人据理力争

□江苏水城 律师事务所 许媛媛

怎样算是好律

师? 判别的标准是

什么? 自执业以

来,我对此秉承的

信条一直就是:用

法律维护当事人的

最大权益。

虽然根据《劳

动合同法》, 非全

日制劳动关系可以

订立口头劳动合

同 伯从举证角度

和保障单位合法利

益出发,用人单位

招用非全日制员

工. 仍然有必要订

立书面的非全日制

劳动合同. 以明确

用工的性质,以及

双方的权利义务。

怎样算是好律师?判别的 标准是什么?自执业以来,我 对此乘承的信条一直就是:用 法律维护当事人的最大权益。

但是,这条路走来真是不 易。比如在处理一起家庭析产 案件时,我被对方家属用恶毒 的话骂了。说实话,当时自己 心里毫无愤怒或者委屈。

我是代表当事人争取法律 上的最大权益,而骂我的人对 法律一无所知。所以对过激之 言,我未予理睬。

但法官的态度却让我颇为 恼火,于法于理而言,法官应 在查明事实的基础上用法律作 公正判决,不应有任何偏袒。 我可以理解法官的难处,因为 现在法院追求调解结案率,但 一味追求调解是否会偏离法院 的定位?

考虑到对方能否按约定履 行承诺存疑,我提出一旦逾期 履行要追究对方的违约责任, 对方当事人听后坚决不同意, 法官也说我太多事。

多事? 我代理的当事也没到现场,而且当事人没不可题,我们事人们是多事。但我严肃地对这个问题,我似乎对决定。 作为代理人,我就应该保障当事有的场后会法权利,了自己没不能的场后。 我们解磋。再三让步,,我必须保证证人,我必须保证证证人,我必须保证证证人。 我必须发的款项。

法官见我态度坚决,于是 转而做对方工作,最后按我方 要求达成了调解协议。