责任编辑 陆如燕 E-mail:fzbfzsy@126.com

人到中年 岗位被年轻同事"挤"了?

老员工状告公司损害平等就业权被驳回

□法治报记者 陈颖婷

供职于某通讯企业的唐先生,在步入四十不惑不久,也遭遇到了"中年危机"。在他看来,公司将年轻员工转入自己部门挤占他的岗位,以达到排挤和解雇长工龄老员工的结果。于是,他将公司告上法庭,以公司严重损害自己平等就业权利为由,索赔1万元并要求公开道歉。日前,浦东新区人民法院开庭审理了此案。

20年工龄老员工被"炒鱿鱼"

唐先生是上海某通讯企业的"资深员工",他已为公司服务了长达20年,从2011年他就与公司签订了无固定期限合同。 然而,他却在步入中年后,遭遇职场动荡。

2019 年 3 月,唐先生接到了公司的邮件通知称: "基于目前的情况,即日起部门不再给你工作安排,原工作尽快移交,相关接手的同事会和你联系"。其间,他多次通过邮件、电话等方式向公司提出异议。与此同时,其他部门的两名员工转入了唐先生的部门,挤占了部门岗位。

2019 年 6 月,唐先生收到公司的调岗通知,要求他调入其他部门,工作地点由上海变更为北京,并要求他于次日到北京报到。唐先生表示变更地点确有困难与公司协

商变更工作地点的必要性。但公司未给回复,并再次给到唐先生调岗通知。调岗未果后,唐先生接到了公司的劳动合同解除通知书,单方面解除与之的劳动合同。

被解约后,唐先生向劳动仲裁法院寻求 了法律救济。最终法院认定公司违法解除劳 动合同,判决赔偿唐先生 47 万余元。

尽管拿到了解约赔偿,但唐先生认为,公司的行为明显是针对他这种长工龄的老员工,以达到排挤和解雇长工龄老员工的结果,构成歧视性对待,严重损害他的平等就业权利,给他造成严重的精神损害。为此,唐先生又以损害平等就业权,提起诉讼索赔1万元,并要求公司道歉。

公司:

违法解除合同不等于就业歧视

而公司则认为自己并不存在歧视唐先生 或者侵害他的平等就业权的行为。岗位调整 是基于公司业务需求。由于公司业务量大幅 下降,公司决定取消省级销售工作的支持岗位,统一由总部的支持岗位对接全国的销售 工作。考虑到工作量协调的问题,公司要求 两名年轻员工进行培训,以便跨部门支援业 务。两名员工支援的业务不包括唐先生负责 的业务。两人也并未调入唐先生所在部门团 队,故三人的实质工作内容,没有任何重 合,并没有挤占唐先生的岗位。

公司认为, 平等就业权不是同等就业, 即 便两名年轻员工确实顶替了唐先生的岗位或工 作内容, 唐先生也应举证证明公司在人员的遴 选上存在就业歧视。公司解除唐先生的劳动合 同,已经多次且明确告知他是因为公司的客观 情况发生重大变化,即公司业务缩减,公司对 业务进行整合、调整,省级业务收归总部。团 队的工作有些收尾工作,需要其他部门同事帮 忙进行收尾,给予临时性支援。唐先生不是这 类兼顾两处工作的合适人选。不存在对于唐先 生这类年龄、工龄长的人进行歧视。公司对员 工的选择除了与工作有关的工作能力,还有忠 诚度等其他综合因素,公司对待员工具有客观 标准,去除了主观因素如年龄、性别、宗教等 公司的行为是正常的公司用工管理权, 不存在对唐先生的歧视。

而唐先生没有举证证明公司侵害其平等就业权的损害后果。唐先生因劳动合同被解除已经获得高额的赔偿,且唐先生目前已经就业。在公司看来,如果所有被违法解除劳动合同的员工都可以凭主观臆断判断公司就业歧视、侵害平等就业权,是对平等就业权的滥用。

法院

解除合同并非歧视,驳回所有诉请

法院审理后认为, 劳动者享有平等就业和

选择职业的权利。劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

之前唐先生与公司劳动争议纠纷案件的民事判决书中认定公司解除劳动合同构成违法解除,是基于唐先生所在部门团队虽存在业务缩减的情形,然而相关业务并未完全停止,公司所在部门及团队仍然存续,原工作内容仍有人负责,不属于"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"之情形。该判决书中并未明确唐先生解除劳动合同是基于他年龄达 40 余岁、长工龄的情况而差别对待,他对此亦未提供充分证据证明。违法解除劳动合同的行为并不等同于在就业方面歧视对待员工。

公司安排两名年轻员工在仍坚持原部门工作的情况下,进行唐先生所在的团队部分工作,此是公司基于业务情况的客观原因行使企业的自主管理权。且两人的工作内容和岗位与唐先生的工作内容并不重合,不存在挤占唐先生工作岗位和内容的事实。

唐先生没有提供充分证据证明公司对于 员工的工作安排以及在违法解除他的劳动合同的过程中存在针对其个人涉及民族、种 族、性别、宗教信仰、年龄等个人自身因素 存在非合理的限制、歧视性的对待,故唐先 生主张公司侵害其平等就业权,缺乏事实依 据,法院难以认定,驳回了他所有诉讼请求。

国内首次, 奥特莱斯败诉了!

被判赔 35 万元

□法治报记者 胡蝶飞 法治报通讯员 高远

昨天,备受关注的芬迪有限公司(以下 简称芬迪公司)与上海益朗国际贸易有限公司(以下简称益朗公司)、首创奥特莱斯 (昆山)商业开发有限公司(以下简称首创 奥特莱斯)侵害商标权及不正当竞争纠纷案 落下帷幕。

在历经一审、二审之后,上海市高级人民法院(以下简称上海高院)对该案作出再审宣判,高院维持了二审法院判决。根据原判,益朗公司和首创奥特莱斯侵害了芬迪公司的服务商标专用权,构成擅自使用企业名称的不正当竞争,连带赔偿芬迪公司经济损失及维权合理开支合计35万元。

一审芬迪败诉:

转卖正品可以合理使用商标?

2015年9月,由首创奥特莱斯运营的昆山首创奥特莱斯商场盛大开业,其租给益朗公司的9间店铺开始对外销售"FENDI""LOEWE"等大牌商品。2016年4月,芬迪公司起诉称,益朗公司在"FENDI"店铺店招、折扣信息牌、商品包装、销售票据等处使用了"FENDI"商标,构成了对其商标专用权的侵犯,首创奥特莱斯明知其侵权而不制止,构成帮助侵权;两公司在商场宣传册、楼层指示牌、微信公众号等处使用"FENDI"商标和"芬迪"字号,侵犯了其商标专用权,并构成了擅自使用企业名称的不正当竞争。两公司在微信公众号中刊登的"大牌驾到一FENDI"一文,是虚假宣传。芬迪公司要求两被告连带赔偿经济损失等

"益朗公司销售的芬迪商品均为正品,来源于法国,是商标权人生产销售,也经过了我国的出人境检验,不会造成消费者误认,也不会损害原告商誉。"益朗公司辩称,公司销售的是"平行进口"商品,可以在合理范围内使用"FENDI"商标。公司在街区人口的门廊、购物袋、橱窗等处都设置了自有的"EAST DOMAIN"文字和图形标识,不会造成消费者的混淆和误认。

不会這成有货名的低角和层价。 首创奥特莱斯辩称,其没有帮助侵权, 其在楼层指示牌等处使用"FENDI""芬迪"标识,在微信公众号刊登宣传文章,是在适当范围内告知消费者商品的来源,不构成虚假宣传及不正当竞争。 一审法院审理后认为,两公司使用涉案

商标和字号,是为了表明商品来源于芬迪公司,属于商标合理使用,不构成商标侵权,也不构成擅自使用企业名称的不正当竞争,微信号文章是在合理使用范畴内,不构成虚假宣传,故驳回了芬迪公司的诉讼请求。

芬迪公司不服,提起上诉。

"作为'FENDI'商标权人,芬迪公司 已经退守到只要求不要在涉案店铺上使用 FENDI店招,因为这是区分和识别奢侈品 直营店或授权经营店的基本标志。"芬迪公司表示。

二审法院审理后认为,涉案店铺上使用 "FENDI"标识,已经超过了必要范围,造 成了混淆和误认,不属于基于善意目的的合 理使用,该使用方式构成服务商标的侵权, 以及擅自使用企业名称的不正当竞争,奥特 莱斯构成帮助侵权。综合涉案标识的知名 度,益朗公司的主观过错等因素,法院判决 两公司连带赔偿芬迪公司 35 万元。

再审首创奥特莱斯和益朗公司败诉: 专卖店?集合店?

益朗公司不服,提起再审。昨天,上海高院作出再审宣判。

法院认为,商标的合理使用应当从"目 否善意""方式是否合理""是否符合 "是否符合 的是否善意" 诚信的商业惯例"三方面进行判断。奥特莱斯商场以"品牌""低价"吸引顾客,益朗 公司的使用行为,虽然可以告知消费者其销 售的商品来源于芬迪公司,又能帮助消费者 迅速找到店铺,具有一定的合理性和必要性, 但该使用行为客观上产生了让消费者混淆的 可能,直接损害了商标的来源识别功能,对使 用的必要范围应当予以限缩。同时,随着我国 市场经济的发展,奢侈品的销售模式呈现出 两种方式,一种是品牌方统一管理的直营 店、授权专卖店等,另一种是其他销售主体 开设的品牌集合店等。益朗公司的商标使用 方式模糊了两者的界限,不符合商业惯例, 因此不构成服务商标的合理使用。

同时,根据在案证据,法院认为,芬迪公司具有一定的市场知名度,为相关公众所知悉,其字号可以认定为反不正当竞争法规定的"企业名称"。益朗公司的使用行为,让人误认为其店铺与芬迪公司具有关联关系,因此构成了擅自使用他人企业名称的不正当竞争行为。

法院还指出,益朗公司在涉案店铺店招上使用"FENDI"标识的行为,既构成商标侵权又构成不正当竞争,属于侵权竞合,不应重复计算赔偿数额。原二审判决综合考虑涉案标识的知名度,益朗公司的主观过错,行为的性质、期间、后果,以及芬迪公司的合理维权支出等因素,酌情确定益朗公司赔偿芬迪公司 35 万元,尚属合理,可予以维持。

首创奥特莱斯作为商场管理者,明知益 朗公司未获得芬迪公司授权,不但没有制止 益朗公司在店招上使用"FENDI"标识,反 而在微信公众号中刊登"大牌驾到-FEN-DI"文章,并在店铺指示牌等处标注涉案 标识,构成帮助侵权,其应当与益朗公司共 同承担民事责任。

据此,上海高院作出再审宣判,维持了 二审法院的判决。

法官说法>>>

平行进口商,请注意奢侈品商标 与字号的"合理使用"

本案主审法官朱佳平表示,本案中,益 朗公司在涉案店铺店招上使用"FENDI"标 识的行为,模糊了上述两种销售渠道的界 线,遏制了品牌方与销售商在销售环节的横 向竞争,故该商标使用行为不符合商业惯 例,也不构成商标的合理使用。

上海高院通过本案判决,提醒益朗公司等"平行进口商",虽然我国法律未明确禁止"平行进口"行为,但商家为了说明或者描述自己经营的商品而使用商品商标时,者一定要采取合理的方式,不能传达导致消费者混淆误认的信息,以免承担侵权的后果;同时也提醒奥特莱斯等商场管理者,一旦发现商铺存在侵权行为,要及时制止并采取相应措施,防止面临不必要的法律风险。

违规停车被劝阻竟动手

私企老板被判拘役

□见习记者 翟梦丽 通讯员 张超 肖梓雯

本报讯 上海一私企老板因违规停车被保安劝阻,内心感觉受辱,后竟持砖头和老虎钳将保安打得头破血流,现场很血腥。昨天上午,徐汇区人民法院开庭审理了此案,一审以寻衅滋事罪判处该老板拘役六个月,并没收老虎钳等作案工具。

现年36岁的孔某是一家私人企业的老板,在同龄人中小有所成。去年9月的一天凌晨,孔某驾车到某园区门口,并将车停在出入口处休息,影响了其他车辆正常通行。为此,园区保安上前告知此处不允许停车,而孔某对保安的好言相劝并未理会。两分钟后,孔某发现保安拿着手机对其车牌号进行拍照,立刻打开车窗骂了一句,而后保安也骂了回来,两人发生激烈争吵,随后孔某骂骂咧咧地驾车驶离。

驶离几百米后,孔某越想越气,认为该保安态度傲慢,对他这个老板十分无礼。终于,气不过的他捡起地上的废弃水泥砖和塑料长管,并打开后备箱取出一把老虎钳,向保安亭走去。监控显示,保安岗亭的门对外大开,该保安正背对门口认真检察监控视频,孔某走进岗亭,抡起砖头径直砸向该保安头顶,保安顿时头破血流,之后孔某又砸坏岗亭内的电脑等设施。后经鉴定,保安头部伤情为轻微伤。

到案后,孔某竟谎称案发时自己正在梦游,但经鉴定,孔某精神状态正常。后孔某承认,梦游只是为了逃避处罚而编造的借口。

徐汇法院审理后认为,被告人孔某借故生非,持凶器随意殴打他人致一人轻微伤,情节恶劣,且任意损毁公共财物,其行为已构成寻衅滋事罪,应予处罚。鉴于孔某到案后有坦白情节,赔偿被害人 12000 元损失并取得谅解,能自愿认罪认罚,法院予以从宽处理。最终,根据被告人的犯罪事实、性质、情节以及对社会的危害程度,徐汇法院作出上述判决。

法官提醒>>>

遇到纠纷需理性, 避免官司惹上身

冲动不可取,只因小事却情绪失控,持凶器伤人,最终只能自食其果。随着私家车的增多,因车辆停放引发的纠纷频频见诸报端。法官提醒,碰到此类问题切勿太过冲动,一定要保持冷静的头脑,通过理智的沟通解决问题,以免酿成不可挽回的后果。