责任编辑 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

www.shfzb.com.cn

"同哏作品"的侵权问题

□北京中闻 事务所 赵 虎 如今脱口秀等表演形式十 分火爆,由此也引出了"同哏 (梗)作品"是否侵权的问题。

根据《新华字典》的解释, "喂"是指滑稽可笑的语言和动 作,有时也被称为"梗"。在文 艺作品中,喂一般指笑点,同 喂作品,就是有同样笑点的作 品。

现在网络平台上有很多同 呢 (梗) 作品,大家在看短视 频或综艺节目时,可能会感觉 这个笑点或段子很熟悉,好像 其他人也用过。

由于搞笑类短视频的笑点 往往就是一个"喂",因此同哏 作品更多。

在浏览这些同哏作品时, 你可能只觉得为何同质化的内 容越来越多,但从法律角度思 考,这类"同哏作品"是否构 成侵权呢?

在回答这个问题之前,首 先要了解著作权法中一个至关 重要的原则:思想表达二分法。

思想表达二分法,即法律 只保护表达,不保护思想。这 个原则不仅是法学课堂上的重 点学习内容,实践中也经常被 用于处理涉嫌侵犯作品著作权 的案件。

思想表达二分法的关键在于区分为思想、阿利思想、阿利思想、阿利思想、阿利克。 思路、概念、可意等属于思想的范畴; 的范畴。很可以写一部《罗密欧与朱西叶》,我可以写一部《翠密、山伯与水英台》,都是讲述年轻情侣为双爱情不惜以命拼争的故不可思想基本一样,但是表达不同。

"思想表达二分法"原则 是为了鼓励创作,也是为了知 识的传播。

著作权属于垄断权,一旦 被垄断,他人就不能再使用。 为了鼓励创作,法律规定不能 垄断思想。比如好莱坞电影的 本往往充满"套路",但是, 如果在人物、人物关系、面都 成长经历、主要情节等方面都 一样的话,则进入了表达的范 围,构成侵权。

现实中,一个作品是浑然一体的,思想与表达往往不能很清晰地被分开。判断一个作品是不是使用了另一个作品的表达需要具体情况具体分析。

随着短视频成

为我国著作权法保

护的作品, 在未来

可能因此而产生的

著作权纠纷会越来

越多。希望短视频

创作者正确认识和

理解著作权法中的

思想表达二分法,

可以借用他人思想

创作新的作品,但

切莫照搬他人的表

达. 那样就可能涉

嫌侵权了。

哏,即笑点,属于思想的 范畴,不受著作权法的保护。 既然不受著作权法的保护,那 么任何人都不能主张自己对某 个哏有什么权利。

例如,某脱口秀演员擅长谐音艰,但是他不能禁止别人

也用谐音呢。

虽然呢不受我国著作权法的保护,但是呢需要具体表现、演绎出来,单单一个呢往往起不到

如果要使用别人的哏,那必 须要用不同的演绎方式,如果演 绎方式都一样,那就属于表达范 畴,而不是思想范畴。

表演哏和写文章一样,有起承转合的过程。在相声表演中叫做"系包袱"和"抖包袱",在其他文艺形式中也有一个从铺垫、爆点到升华的过程。

相声演员在演绎一个哏时, 因时间、地点、表演风格不同, 对同一个哏的处理方式也不一样。 如果安排设计用什么样的语言、 动作甚至服装、角色来完成这个 哏,就进入了表达的范畴,应当 受到著作权法保护。

在影视作品中,故事背景、 角色、人物性格一般都不同,对 同一个哏的表现往往也有差异。

除了纯喜剧类影视剧,一般情况下,影视剧不以表现哏为主,偶尔出现的哏相当于"彩蛋"。

另外, 影视剧的投资金额一般不小, 对质量的要求往往很高。 所以, 同哏作品最为突出地表现 在短视频作品上。

而根据修订后的《著作权法》 的规定,有独创性的短视频受我 国著作权法保护,归类为视听作 品。

与影视剧不同,短视频很难 在一两分钟甚至几十秒时间内表 现出深刻的故事。因此,有相当 一部分短视频以搞笑为主题,这 些短视频在很短的时间内只能表 现一个哏,而表现哏也成了这类 短视频的全部内容。

大多数短视频创作者没有足够的时间、精力和资金去研究开发新艰,于是,使用他人的艰便成了最便捷的选择。

如前文所述, 喂属于思想范畴, 不受著作权法保护。所以, 在搞笑类短视频中使用他人的哏 其实是没问题的。但如果使用的 不仅仅是哏, 还有哏的具体表演 方式, 那就可能有问题了。

比如有这样一个短视频,内容是用女友之前的语音逗女友的例子,如果用不同的故事(如女友的反应不同)和语言再演绎一次是可以的,但如果把微信语音中女友的语言以及女友听到之后一系列的反应等原样演绎一遍,就可能侵犯了权利人的著作权。

随着短视频成为我国著作权 法保护的作品,在未来可能因此 而产生的著作权纠纷会越来越多。 希望短视频创作者正确认识和理 解著作权法中的思想表达二分法, 可以借用他人思想创作新的作品, 但切莫照搬他人的表达,那样就 可能涉嫌侵权了。



资料图片

权利还是义务

□福建国富 律师事务所 周玉文 合同是当事人之间权利 义务的约定。在合同的主要 条款中,约定的或是甲方的 权利,或是乙方的权利。

甲方的权利一般来说就 是乙方的义务,而乙方的权 利则是甲方的义务。

也有些合同条款对于甲乙双方既是权利又是义务。

比如在房屋租赁合同中, 按时向承租人提供约定质量 和面积的房屋就是出租人的 主要义务,相对地,要求出 租人按时向承租人提供约定 质量和面积的房屋则是承租 人的权利。

而按约定的时间和数额 向出租人缴纳房屋租金是承 租人的义务,相对地,要求 承租人按约定时间和数额向 出租人缴纳房屋租金是出租 人的权利。

关于租赁时间的约定, 对双方来说既是权利也是义 务。譬如约定租赁期限为一 年,承租人租期不满一年就 退租的,一般来说构成违约; 如果出租人不满一年就要求 收回房屋的,则同样构成违 约。

当然,上面所说的只是一般情况,根据合同自由原则,当事人也完全可以做出特殊的约定。

例如,在房屋租赁合同中,当事人可以约定承租人 有权随时退租,也可以约定 出租人有权随时收回房屋, 这样的条款对承租人或者出 租人来说就是特别约定的权 利条款了。

因此,合同条款究竟是 权利条款还是义务条款,或 既是权利又是义务条款,全 看当事人如何约定。合同双 方必须准确约定和理解,不 能想当然。

笔者前不久就遇到这样

一个咨询: 尹某是一名退休人员,今年1月初,在其女儿的员,今年1月初,在其女儿的资助下通过房屋中介购。在由野处90平方米的二手房。在当时人人的一层中介提供的《房屋买卖合同》中,买卖双方约定居上了房屋的位方。其户时房屋过户的公厅等。双方有义务互相配合人前完保在2021年2月28日之绩。成房屋产权等一切过户手续。

对违约责任条款的约定是: 当事人没有按本合同约定履行 合同义务或者履行合同义务不 符合约定造成对方损失的,应 当赔偿损失。

购房后, 尹某和老伴就去了外地儿子家过年, 回来时已经是3月10日。

虽然在临近过户的前几天 卖方曾电话催促尹某前来过户, 但尹某的儿子说, 过户是我们 买方的权利, 迟延几天没有问 题, 尹某也就没有在意。

当买卖双方完成房屋过户 手续,要求卖方交付房屋钥匙 时,卖方提出要赔偿因为尹某 迟延过户给他造成的8000余元 损失,理由是他后续购房被认 定为二套房,多交了税费。如 果尹某不作出赔偿,他就不交 钥匙以及配合其他交房事宜。 双方因此发生纠纷。

抛开具体的违约责任不谈, 按照双方订立的《房屋买卖合同》,买方尹某的确没有按约定 履行过户义务。之所以这样, 主要原因是没有弄清合同中关 于房屋过户手续办理的约定, 既是权利也是义务。

我们生活中经常需要缔结协议、签订合同,而协议或者合同的条款往往纷繁复杂。除了求助专业人士,自己也必须对合同双方的主要权利和义务有所了解,这样才不至于因为认识理解发生错误而吃亏。

解除劳动合同应做好风险评估

□上海通乾 律师事务所 朱慧 陈慧颖

用人单位单方

解除劳动合同前必

须谨慎从事,做好

风险评估. 千万不

可义气用事.对于

单方解雇依据不是

很充分的或者面临

着巨大的商业风险

的,尽量通过协商

的方式来解除劳动

合同。

我们生活中经

常需要缔结协议、

签订合同, 而协议

或者合同的条款往

往纷繁复杂。除了

求助专业人士,自

己也必须对合同双

方的主要权利和义

务有所了解,这样

才不至于因为认识

理解发生错误而吃

用人单位解聘劳动者的原 因是各种各样的,而劳动者对 被用人单位单方解聘的反应也 是因人而异,通过法律途径维 权者有之,逆来顺受者有之, 个别劳动者甚至采用极端手 段。

我国《劳动合同法》对解 聘劳动者实行的是法定解除制 度,即用人单位解聘劳动者必 须符合法定条件,否则将被认 定为违法解除。

我们认为,用人单位单方 解聘劳动者不仅面临着法律风 险,也面临着商业风险,用人 单位在解聘前应做好风险的评 估。

首先是商业风险的评估。 这对于用人单位解除高级管理 人员时尤其要注意。

高级管理人员不仅掌握着 公司的商业秘密,而且对公司 的员工也具有相当大的影响 力。

用人单位在解除前一定要做好商业风险的评估,评估解 聘该员工可能对公司带来的商 业风险及对公司经营的影响。 我们曾碰到过某公司错误地解 雇了销售总监,导致销售部门 全体员工离职,使公司的销售 业务处于瘫痪状态。

因此,即使用人单位出于 某种情况考虑必须解雇该高级 管理人员,也应当事先做好各 种商业风险的防范工作,把公 司的商业风险降到最低程度。

其次是法律风险的评估。 由于我国劳动合同的解除 实行的是法定解除制度,劳动

合同的解除必须符合法定的条件。 如果用人单位解除被认定 违法,那么劳动者有选择权,

违法,那么劳动者有选择权, 他可以要求恢复劳动关系,继 续到用人单位来上班,也可选 择要求用人单位支付违法解除 的赔偿金。

如果劳动者选择恢复劳动 关系,对用人单位的管理必然 产生不良的影响。

因此,用人单位单方解除 劳动合同前必须谨慎从事,做 好风险评估,千万不可义气用 事。

对于单方解雇依据不是很 充分的或者面临着巨大的商业 风险的,尽量通过协商的方式 来解除劳动合同,以降低单方 解雇面临的风险。