

□ 记者 季张颖

□ 记者 章炜

持有某水蜜桃证明商标的水蜜桃桃农协会，意外发现电商购物平台上一家网店正在销售使用其商标的桃子，甚至还使用了虚假的销售授权书误导消费者。桃农协会向徐汇区人民法院提起诉讼后，法院将该案委托至上海徐汇区言和商事调解中心进行调解，调解员最终以“授权书”这一核心证据为突破口，以法律为标准辨别是非，以数据为工具还原案件真相，最终促成双方达成和解。

使用虚假授权书误导消费者

某水蜜桃桃农协会是“XX”证明商标的权利人。该商标为地理标志证明商标，用于证明“XX”桃子的原产地域和特定品质，该商标处于有效状态，并获评“驰名商标”。

桃农协会诉称，某贸易公司在某电商购物平台开设网店销售桃子，于商品标题、商品介绍图片等多处使用“XX”字样，涉嫌构成商标侵权。此外，某贸易公司在销售过程中使用了虚假的销售授权书，误导消费者，损害了原告商标的品牌价值与经济利益。

据此，桃农协会向徐汇法院提起诉讼，请求判令某贸易公司赔偿其经济损失及合理费用共计 5 万元。法院经审查后将该案委托至上海徐汇区言和商事调解中心进行调解。

销售授权书已过期？

调解过程中，双方围绕诉讼请求进行了证据交换与质证。调解员首先就被告是否持有真实销售授权书进行核实。被告提供了一份由桃农协会出具的销售授权书，有效期为 2022 年 6 月 1 日至 8 月 31 日。原告确认该授权书真实，但强调其仅适用于 2022 年，涉嫌侵权商品于 2023 年 7 月被取证购买，因此该授权书不能作为其销售行为的合法依据。

“XX”证明商标使用管理规则对使用“XX”证明商标的商品的生产地域范围和质量标准进行了明确规定，只有符合标准的种植者，才可申请使用“XX”证明商标。原告称正品 XX 水蜜桃因品质特殊，都是直采直发，而被诉侵权商品发货地不在使用“XX”证明商标的商品生产地域范围，且商品不符合相应的质量标准，这一点在被诉商品链接下的买家评论中也有所体现。公证书所附照片亦显示，公证购买的侵权商品存在损坏情况。由于被告无法提供 2023 年的有效销售授权，其在商品链接标题、商品展示图等多处使用“XX”标志的行为，构成对原告注册商标专用权的侵害。

网上卖品牌水蜜桃『授权书』竟有假？

以授权书为突破口 还原案件真相

商品销量多为“刷单”所致？

经过调解员阐明，被告认可其行构成侵权，但辩称店铺售卖商品销量多为“刷单”所致，真实销售金额仅有 4 万元左右，并未对原告造成重大损失。然而，根据原告取证公证书显示，被告共售卖 1.8 万件商品，每件商品 60 元，销售金额达 108 万元。随后，被告提供了以 1 元单价刷取 1.7 万件销量的相关证据。

经调解员向电商平台调取实际销售数据，证实被告所述的“刷单”情况基本属实，双方当事人就侵权商品的实际销售金额达成了一致意见。在此基础上，考虑到被告确实存在经济困难，原告在最终赔偿金额上予以酌情减免。在双方对侵权事实无异议的基础上，经调解，原告综合考虑被告的主观过错、实际获利及经济状况等因素，酌情减免赔偿额，最终双方以 1 万元达成和解。

【案例点评】

本案以“授权书”这一核心证据为突破口，有效揭示了被告行为表面合法性背后的实质缺失。同时，又以地理标志为标准，从产地溯源、品质对比两个层面进行分析。在完整数据链支撑下，侵权事实清晰无争议，案件最终调解成功。和解方案兼顾了法律的严肃性与调解的人文关怀，彰显多元解纷机制的实践价值。

本案的化解为类案提供了一条可借鉴的调解路径：以法律为标准辨别是非，以数据为工具还原案件真相，以保障民生为根本立场促成矛盾调和。和解方案在落实知识产权刚性保护的同时，亦考量了小商户的实际生存状况，实现了规则捍卫与司法温度的有机统一，是新时代多元化纠纷解决机制优越性的具体体现。

2025 年 10 月 18 日清晨，受上海一家科技有限公司指派，刘女士在其承包运营的奉贤区小学食堂内作业时意外摔倒，经诊断为腕部损伤、桡骨远端骨折。因赔偿责任主体认定及金额分歧，刘女士家属与校方协商无果，纠纷陷入僵局。近日，经金汇镇人民调解委员会介入，通过实地勘查、证据收集、普法释理及多轮“背对背”“面对面”沟通，最终促成刘女士与科技公司达成和解。

认为校方应承担 食堂阿姨在岗摔骨折

调委会：责任主体应为劳务派遣方

责任主体到底是谁

2025 年 10 月 18 日清晨，刘女士在食堂内工作时不慎意外摔倒。随后，刘女士自行前往奉贤区中心医院就诊，花费医药费等近千元。事故发生后，刘女士家属多次找到校方讨要说法，双方就赔偿问题未能达成一致，由此引发赔偿纠纷。

调委会接到申请后，迅速启动调解程序。调解员袁佳第一时间前往食堂，实地查看事故现场，向当时在场的其他工作人员详细询问事发经过，全面了解情况。在首次会议上，双方各执一词，分歧较大。刘女士情绪激动，她强调自己是在工作时间、工作场所内，校方应承担全部赔偿责任，要求校方赔偿包括医疗费、误工费、精神损失费等共计 7 万元。刘女士还表示，受伤后她无法正常工作，失去了主要收入来源，后续还需承担相应的医疗费用，生活陷入了困境。

对此，调解员首先向刘女士进行普法释理，明确指出虽然其工作地点在学校，但雇佣协议是与科技公司签订的，根据相关法律规定，主张赔偿的责任主体应为该科技公司，而非校方。

而科技公司负责人刘先生则辩称，公司一直强调安全操作规范，已为员工提供了必要的劳动条件，事故现场地面并无水渍等可能导致刘女士摔倒的直接因素，刘女士摔倒并非公司直接过

错，不应承担如此高额的赔偿。双方僵持不下，现场气氛紧张，调解工作一度陷入僵局。

引导公司方正视责任

面对这一情况，调解员意识到，要有效化解矛盾，必须兼顾法律规定与情理考量。一方面，调解员根据最高法相关规定，明确告知科技公司，作为雇主，对刘女士在工作期间遭受的人身损害负有不可推卸的赔偿责任，引导公司方正视自身责任。

另一方面，调解员耐心倾听双方的诉求与难处，积极引导双方换位思考。调解员对公司负责人说道：“如果您是刘女士，在为公司工作时受伤，生活陷入困境，您希望得到怎样的对待呢？”同时，也提醒刘女士要理性看待赔偿问题，提出的赔偿诉求需有合理依据。

为打破调解僵局，调解员多次组织双方进行“背对背”沟通，分别安抚双方情绪，梳理争议焦点，逐步缩小分歧。随后，组织面对面协商，积极搭建沟通平台。

随后，调解员提出了折中的调解方案：由科技公司承担刘女士的全部医疗费用，并按照其平均工资水平支付三个月的误工费。此外，再给予刘女士三个月的营养费、护理费补偿，以上各项费用共计 27000 元。该方案既充分考虑了刘女士受伤后的实际损失和生活困难，也兼顾了公司的经济承受能力，得到了双方的认可。最终，双方达成一致意见，签订了调解协议书，这场持续多日的赔偿纠纷得以圆满解决。

【案件点评】

本案中，若雇主能进一步优化食堂地面防滑处理、规范食材搬运流程，或许可降低事故发生概率。雇主需建立健全劳动安全制度，为雇员提供符合安全标准的工作环境，与必要防护设备，定期开展安全培训与操作规范教育。

雇佣双方应通过书面合同明确约定工作内容、报酬支付、安全责任等关键事项，避免因权责不清引发纠纷。即使未签订书面合同，事实雇佣关系中的责任界定同样需以法律为依据，因此日常工作中需留存雇佣相关证据，如工资支付记录、工作安排记录等。

无论是雇主还是雇员，均应增强法律知识储备。雇主应知晓需承担雇员工作期间受伤的赔偿责任，主动规避法律风险；雇员则应明确维权途径与合理赔偿范围，避免过度维权或错失维权时机。