

直播带货“影射性”表述构成侵权

法院判决划清法律红线

通讯员 童法

“我们不仅精挑细选面料和版型，还聘请代言人提升品牌知名度，但对方直播间‘同厂同款、少交智商税’的说法，却让我们的所有努力沦为被对比的背景板。”法庭上，原告企业“B先生”（下称）品牌创始人声音不高，却透着愤懑。

“法官，我就是直播卖货，也没有明确提到他们的品牌和名字，怎么就是商业诋毁的不正当竞争了，还要我赔这么多钱？”被告辩称。

这是一起涉及网络直播的不正当竞争纠纷。

“B先生”（下称）品牌系互联网男装品牌，曾聘请佟某某、杨某等明星代言，销量稳定、口碑良好，具有一定的知名度。

不久前，“B先生”品牌工作人员发现，某服饰商行在直播中反复使用“与隔

壁直播间358、388同款同品质”“隔壁卖358，我们只卖178”等话术，并特别提及“某先生家一号链接同款，他们请了佟某某、杨某等大牌明星”等。

“B先生”品牌方认为，某服饰商行涉嫌攀附“B先生”品牌商誉，且存在虚假宣传及商业诋毁不正当竞争行为。

双方经沟通协商未果，“B先生”品牌诉至法院，要求某服饰商行停止侵权行为、公开道歉并赔偿经济损失。

桐乡市人民法院经审理认为，虽未点名“B先生”，但结合价格、款式、语境等，足以让消费者将其指代与“B先生”品牌对号入座。且某服饰商行在未能证明自己与“B先生”品质相当、经营年限真实的情况下，反复宣称“源头工厂”“品质一样”“贵是因为请明星代言”，构成虚假宣传和商业诋毁，不仅损害“B先生”的品牌商誉和竞争优势，也误导消费者对商品价值的

判断，扰乱了正常的市场秩序。

最终，法院判令某服饰商行停止侵权、公开道歉，并赔偿“B先生”服饰公司5万元。

法官说法：

反不正当竞争法明确规定经营者不得编造、传播虚假或者误导性信息，损害竞争对手的商业信誉、商品声誉。

商家可以进行产品评论、比较和自夸，但必须基于事实，不得恶意影射或误导。本案被告虽使用“某先生”等模糊表述，但结合具体语境，属于“特定指向性明显”的指代行为。法院认定该行为构成对特定品牌的贬损和误导。

“影射性”“模糊性”表述不能完全规避侵权风险。只要公众可能识别出所指对象，就可能构成侵权。网络直播不是法外之地，从业者应依法合规经营，避免造成经济损失。

七旬老人噎死

家属向养老机构索赔败诉

《现代快报》严君臣 黄凤

老人若在养老机构发生意外，责任应由谁来承担呢？江苏南通老人王某在养老机构内自行进食时发生噎食，经抢救无效不幸离世。家属认为养老机构未尽到护理责任诉至法院。7月29日，记者了解到，经通州、南通两级法院一审、二审，家属的索赔请求均被驳回。

70多岁的王某因患有多种基础疾病行动不便，自2019年起便入住养老机构，其间多次续签住养合同，护理等级为一级A。

2023年5月，王某因身体不适，在该养老机构内设的老年病医院接受治疗。同年6月的一天上午查房时，王某向医护人员自诉出现阵发性头晕、胸闷等症状，且双下肢肿胀比之前更严重。中午吃完饭后，王某回到自己房间休息，不久后护理人员进入房间为其提供护理服务。

护理人员离开约20分钟后，王某在房间内自行食用馒头时发生噎食，护理人员发现后便立即呼叫值班医生。医生第一时间采取了抢救措施，但王某最终还是不幸离世。由于种种原因，家属未同意进行尸体解剖，老人的具体死亡原因未能明确。

王某离世后，家属认为养老机构应当承担赔偿责任。他们提出，王某生前患有脑梗死、高血压、冠心病等多种疾病，养老机构本应尽到更高的护理责任和注意义务。但在实际履行中，机构不仅没尽到安全保障义务，事故发生后的处理措施也不够及时、恰当。

养老机构则辩称，老人的死亡是其自身疾病和个人原因导致的，机构在这一过程中没有过错。事发时，老人已用完午餐回到房间，其是在自行进食时发生意外，工作人员发现后立即采取了救助措施，也第一时间通知了家属。且王某本身患有脑梗死、脑出血等疾病，不排除是自行进食时突发疾病导致食物呛噎窒息。此外，机构已按合同约定提供了相应服务，住养合同中也已明确提示老人住养可能存在的风险，家属对此是知晓并接受的，机构实在无法预防此类事件的发生。

这起纠纷的争议焦点，在于养老机构是否尽到了合理、必要的护理及安全注意义务。

南通市通州区人民法院一审认为，现有证据无法确认老人具体死亡原因，未进行尸检导致原因不明的后果应由原告承担。从事件经过看，老人是自行进食馒头时发生意外，其并非失智老人，应当知晓自身情况并对自己行为负责，护理人员已尽到合理看护义务。从抢救情况来看，参与抢救的医护人员具备相应能力，老年病医院的抢救条件符合要求，且老人病情发展迅速，客观上不符合120转院所需的命体征平稳条件，抢救过程不存在懈怠延误。同时，馒头属于软食，适合消化、咀嚼能力较弱的人群，王某虽有基础疾病，但未对食物提出特殊要求，并非不能食用馒头。因此，一审法院判决驳回原告的诉讼请求。

原告不服一审判决，提起上诉。南通市中级人民法院经审理认为，一审法院认定其不应对老人的死亡承担责任，具有事实和法律依据，并无不妥。故判决驳回上诉，维持原判。



恶意规避签订无固定期限劳动合同？

公司被判赔9万元

本报记者 马丽红 通讯员 王晨煜 吴琼

和公司连续两次签订固定期限劳动合同后，员工提出订立无固定期限劳动合同，用人单位应当同意，这是法律赋予劳动者的权利。舟山一家公司和员工签订了两次劳动合同后，将其安排到另一关联公司后“甩人”，终止了劳动合同。近日，舟山市普陀区人民法院审理了这样一起劳动争议案，法院判决关联公司单方违法解除，赔偿员工9万元。

2018年10月，王先生入职顺荣公司，先后两次与公司签订3年期的固定期限劳动合同。2022年11月，顺荣公司将王先生调入另一关联公司顺美公司工作，三方签订协议，约定王先生与顺荣公司的劳动合同解除，与顺美公司重新签订合同，合同期限从2022年10月至2024年10月，并规定其工作岗位、工作

地点和劳动报酬均未发生变化。

然而，就在合同即将到期前，2024年8月，顺美公司向王先生发送了《劳动合同终止通知书》，表示不再与他续签劳动合同。

王先生认为，自己被顺荣公司安排到顺美公司工作，是服从公司的安排，而不是自身原因造成的。顺美公司单方解除劳动合同，侵犯其合法权利，于是向普陀区仲裁委申请仲裁。仲裁被驳回后，王先生向法院提起诉讼，要求顺美公司赔偿。

法院经审理认为，根据劳动合同法相关规定，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位的，劳动者在原用人单位的工作年限和订立劳动合同次数应合并计算到新用人单位。

在本案中，王先生在顺荣公司工作4年、连续两年签订固定期限合同均应计

入到顺美公司中。因此，王先生有权向顺美公司提出订立无固定期限劳动合同，且顺美公司应当订立。顺美公司以不再续签为由，单方终止与王先生的劳动合同，属违法终止劳动合同，应当按经济补偿标准的2倍支付。根据王先生在两家公司工作6年计算，并结合银行流水，可认定王先生的月工资为7500元。

此外，根据劳动合同法，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，以每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。若劳动者在公司工作满6年，且合同到期后被辞退，公司应支付6个月工资作为经济补偿。

最终，法院判决顺美公司应当向王先生支付违法终止劳动合同赔偿金9万元（7500元/月×6个月×2）。

（本文所涉公司均为化名）