

# 打击知识产权领域“流氓”行为

□ 丛立先

近日,因视觉中国宣称对“黑洞”首张照片拥有版权引发的争议不断发酵。在社会广泛关注下,视觉中国作了一定回应,同时“黑洞”照片版权持有方欧洲南方研究院也作出了澄清,网信管理部门对当事方予以约谈,国家版权局强调将加强图片版权治理。

相对小众的图片版权现象被如此关注,的确出乎很多人预料,这也促使人们有必要进一步弄清楚“黑洞”事件版权问题的关键及其法律责任。

就事论事而言,“黑洞”照片是有版权的,关键是谁拥有版权。如果“黑洞”照片只是宇宙中“黑洞”客观现象的简单记录,没有经过任何创作性的加工,那么该照片可能无法成为版权法保护的作品。

本次事件中的“黑洞”照片是由位于世界各地的8部射电

望远镜采集大量数据,并经过研究人员利用超算技术精细化分析和处理后,才生成了有着独创性的思想表达,所以应属于版权法保护的摄影作品。不过,因为权利持有方的开放共享主张,该作品成为一个供社会免费使用的作品。

视觉中国盲目将处于“公地”的作品划归私有,不但将上述“黑洞”照片据为己有,还将处于国家公权范畴的国旗国徽图案纳入私囊,当然使人怀疑其宣称拥有版权的大量作品权利归属真实性。

《经济日报》发表评论认为,今后,司法机关和有关方面应该改变过去相对简单地以数字标识作为网络图片版权归属认定,对于网络环境下的版权标识与数字追踪技术应有理性的认识和客观的判断。

随着网络不断扩容加速,图片网络传播需求越来越大。不过,视觉中国等图片公

司所经销的“作品”在版权上存在一定瑕疵,网络上传播的大量被打上归属标识的图片并不构成著作权法保护的的作品。网络图片基本是以摄影作品或美术作品予以保护,但即便按照作品独创性最低标准要求,网络上很多图片并不能成为版权法保护对象,一些客观事实的简单记录图片不应该被认定为作品。

从维权方式及商业模式看,视觉中国等图片公司的有关做法亦存在争议。一方面,此类图片公司将真正版权人的权益压制到最低,甚至冒充版权人谋取利益。另一方面,利用网络化数字追踪技术和专业化维权手段,就所谓版权图片实行“商业化”“套路化”维权以赚取利益,其中不乏引诱、胁迫、欺诈或敲诈勒索嫌疑。一头压制版权人、一头压制图片使用人,这种“两头打压”的做法严重

扭曲了版权法保护图片作品的立法目的,激起了社会公众的强烈愤慨。

事实上,查清当事方的法律责任比道德指责更重要。目前来看,视觉中国等图片公司尚处于社会公众口诛笔伐的道德危机阶段。为了正本清源,真正确立图片版权市场的应有健康秩序,有关职能部门对涉案图片公司版权侵权行为启动必要的调查程序更为重要。

涉案图片公司假冒或盗用版权人的名义非法传播图片作品这一行为,显然已涉嫌构成了我国著作权法规定的未经权利人许可复制、通过信息网络向公众传播作品并且损害公共利益的情形,职能部门可以据此启动行政执法程序予以查处。如果查实上述违法行为情节严重构成犯罪的,还可能被依法追究侵犯著作权罪的刑事责任。而涉案

图片公司利用没有版权保护的公有领域图片向使用人忽悠或胁迫式维权的行为,如果违法行为情节严重构成犯罪的,还可能被依法追究诈骗罪、敲诈勒索罪或非法经营罪的刑事责任。

知识产权保护的终极目的是为了促进社会创新发展。“黑洞”照片事件反映出知识产权领域存在着一定的“流氓”现象。较之已广为人知的有“专利流氓”,恶意抢注商标堪称“商标流氓”,中间商无版权或版权瑕疵性维权赚钱又可称为“版权流氓”。

打击知识产权领域的“流氓”行为,是保护知识产权、维护市场秩序的应有之义,与加强知识产权保护的国家既定战略并不矛盾。那种借本次“黑洞”照片版权事件指责中国知识产权保护过度的言论,其实是曲解了事件的本质,也带偏了正确的舆论导向,更值得警惕。



代发工资 徐骏作(新华社发)

微言堂

## 对“奔驰事件”不应限于个案式关注

□ 毛同辉

近日,奔驰漏油事件引发舆论广泛关注。由此事件引发的思考,不应限于一事一时的个案式关注,而在于以理性和建设性的态度,从三个维度去探讨,如何建设一个更好的市场环境、消费环境、营商环境,让诚信经济、法治经济的理念更加深入人心。

首先,一个良好的市场环境,离不开市场主体的诚信、依法经营。这样的市场,交易双方互信度高,交易成本低,市场关系才会和谐、可持续性。相反,如果双方严重信息不对称,企业产品、服务质量没有保障,甚至店大欺客,那样的市场生态就是恶劣的,

也是不可持续的。

其次,消费环境优良,主要是看消费者的合法权益,比如购买合格质量产品的权利、全面准确了解产品及服务信息的权利等,是否受到尊重和保障。另外,还要看消费者消费维权的成本是不是过高,难度是不是过大。只有消费者权益获得充分保障,人们才能放心消费,促进市场繁荣。

再次,消费者的良好体验和售后服务,是营商环境的重要组成部分。创造良好的营商环境需要政府机关和商家共同努力,让企业、投资者、消费者的诉求能够依法得到公平、公正、高效的处理,市场正义能够得到及时充分的伸张。

## 期待政府咨询电话不再“隐身”

□ 汪昌莲

政府部门咨询电话,是企业、群众获得政务服务的方便通道,也是转变政府职能、建立服务型政府的重要举措。但在一些地方,政府部门的咨询电话要么难以打通,要么“话通事不通”,显然背离了设立咨询电话的初衷,损害了政府公信力。

从某种程度上说,咨询电话难打通、难沟通、难办事等,有时比没有这个电话更令人难以接受。比如,咨询电话接线人员回答问题时,“我能回答的只有这么多”“这个我不清楚”等答复频率较高,让不少投诉者难以释怀。再就是群众反映的问题难以解决,或者动辄建议去找其他部门反

映情况,在不同部门间“踢皮球”,直接拉低了咨询电话的满意度。

可见,有些地方咨询电话“隐身”,折射出服务意识的缺失,应该引起相关地方政府重视和反思。

既然咨询电话是政府解民忧的绿色通道,就应该对外公布,并保持畅通无阻。并且,对于市民的诉求,无论是咨询、求助、投诉还是建议,都必须引起重视,及时协调相关部门予以积极解决,并将处置结果及时向市民反馈。特别是针对市民对本地经济、社会发展等方面的意见和建议,政府有关部门要认真对待、仔细研究,作为决策参考的相关资料,并在限定时间内回复解释有关情况。

## 交管“放管服”改革更便民

□ 姜天骄

公安部近日决定,自6月1日起,在全国全面推行交管“放管服”改革新措施。通过“马上办、网上办、就近办、一次办”等一系列创新举措,最大限度减轻群众负担,进一步提升交管服务水平,进一步提升人民群众的幸福感和满意度。

交通管理工作与人民群众的工作、生活紧密相连,息息相关。截至今年3月底,我国机动车、驾驶员总数及增量均居世界第一,群众买车上牌、考试领证的需求持续高涨。车检、驾考、号牌管理、事故处理等,看似日常小事,实际办理起来也会耗费大量时间和精力。本次公安部交管系统“放管服”改革,就是针对当前交管服务的症结,在倾听社会各界意见建议的基础上,提炼基层创新经验后推出的真招、实招。

一方面,推行驾考考试、车辆登记检验等5类业务“异地通办”。更好适应人员流动、交通大发展的新形势,进一步打破了时空、地域和证件种类等限制,放宽驾驶证异地申领、车

辆异地登记检验条件,减轻群众多地往返办事负担,服务经济要素高效流动,方便群众异地学习生活、干事创业。

另一方面,推行车辆抵押登记、临牌发放等5项服务“便捷快办”。持续推进“减证便民”行动,推进“互联网+交管服务”,简化办事手续资料,提高窗口服务效率,优化车辆登记、选号等服务举措,更好契合企业和群众需求,营造良好营商环境。

当前,各地各部门都在深入推进“放管服”改革,都在下硬功夫打造好发展的软环境。“放管服”改革的重点不应停留在某些数字政绩上,更应“放”在百姓办事的最难处,“管”在百姓办事的需求上,“服”在百姓办事的痛点上,真正让群众有幸福感、获得感。

此次交管“放管服”改革的每一条举措,都致力于织密服务网络、缩短服务半径、减少群众路途往返;每一项改革,都将便民服务触角延伸到末梢,打通了服务群众“最后一公里”,折射出职能部门将民意当作“风向标”、突破服务壁垒、提高服务水平的智慧和勇气。



暗藏风险 徐骏作(新华社发)

## “996工作制”折射企业管理短板

□ 祝伟

最近,“996工作制”持续引发社会热议。

过去几年,很多国内互联网公司都被打上了“狼性”的标签,在互联网产业发展迅猛、不少公司市值已然堪与全球科技巨头比肩的情形下,一些严苛的企业管理模式也逐渐被社会认可和接受,备受争议的“996工作制”就是其中代表之一。不仅初创企业如此,某些发展时间比较长的或规模比较大的企业亦然——这样的工作制度较为普遍地出现在互联网行业。

这类管理方式面临着法律和道德的双重困境。我国劳动法等法律明确规定,劳动者每日工作时间应不超过8小时,平均每周工作时间应不超过44

小时。如果加班,企业要与员工签订自愿加班协议,在这个协议基础之上,还需要支付150%到200%的劳动报酬。但这些规定在许多推行“996工作制”的互联网公司并未得到严格落实。

更有甚者,一些推行“996工作制”的企业还将其当作“职场鸡汤”灌给员工,将不合理的超时加班与拼搏、向上等品质画等号,赋予“996工作制”某些文化和精神含义等。这其实反而有悖于互联网精神提倡的平等、包容、创新。

《经济日报》发表评论认为,在企业初创阶段,或重点项目攻关时期,由于时间紧、任务重,以及资金少、竞争激烈等原因,千方百计省成本或加班加点赶工期等做法,应该说具有一定的合理性。再配以合理的

薪酬、职级激励机制和企业拼搏文化营造等,倒也不会大面积地引发员工的抗拒。

但企业慢慢走上正轨了,或不分春夏秋冬,仍然广泛实行“996工作制”,甚至营造超时加班才是拼搏精神的企业文化,那就不仅不可持续,而且背后折射出其在管理水平、工作效率、任务分配等方面的短板,充分暴露出其与世界一流企业的差距。

如今,互联网行业被视为社会创新、时代进步的典范,但在公司管理上,一些业内企业仍然在走过去那些粗放式、草莽式企业的老路。事实上,成就中国互联网企业快速发展的,是产业升级的机遇、信息技术的进步以及企业家的战略眼光。产品的创新性、营利能力的提升、核心竞争力的培育,都不是靠一味地

“996”就能实现的。

面向未来的竞争,企业要比拼的应该是技术、质量、管理、文化,而不是员工的体力与耐力。而且,劳动者抵触“996工作制”,并不是不要拼搏奋斗,而是在追问如何更科学、更有效地拼搏。纵观商业史,缺乏健康企业文化和员工关怀的企业,或可显赫一时,却往往难能持续辉煌。

今天,在全球十大互联网公司中,中国企业已经占据4席。对于互联网巨头而言,不仅要成为更有效率的经营管理者,还应成为遵纪守法、维护和谐劳动关系、创新企业文化的模范。“五一”劳动节就要到了,这个节日正是为争取8小时工作制而设立,愿互联网企业能够以此为契机,反思自身管理短板和企业文化。

## 强制加班不应成为企业文化

□ 彭波

近来,有媒体调查发现,强制加班实际上已经成为互联网行业的“习惯”。

面对企业的不合理要求,为什么劳动者选择忍气吞声?分析一些实际案例不难发现,劳动者在维护自身合法权益方面面临着诸多困难,比如举证能力、时间成本、仲裁诉讼负担等。与此同时,就业面临较大压力,企业不仅有充分的市场议价权,在各方面都占据主导地位。在这种环境下,简单要求劳动者维护自身权益,有许多困难。

在保障劳动者合法权益方面,相关政府监管部门应当依法主动行使职权,对侵犯劳动者休息权等合法权益的行为加大监管力度,保护劳动者

合法权益。此外,当劳动者通过劳动仲裁、诉讼等形式维护自身权利时,相关政府部门也要在举证、法律援助以及执行等方面给予劳动者更多帮助和支持,鼓励他们主动寻求法律的保护。

对于企业而言,营造“鼓励加班”的企业文化不仅不利于提升企业的核心竞争力,反而可能会抑制和损害企业的自我创新能力。企业文化首先要讲法治,恪守法律精神、严守法律红线,在法律的框架内营造积极向上的企业文化。那种以牺牲员工的休息权和健康权为代价换取发展的企业文化,将很难有凝聚力和生命力。企业管理者要提升法治意识,让劳动法里的保护条款从纸面上走下来,成为大家共同遵守的行为准则。



产品的创新性、营利能力的提升、核心竞争力的培育,都不是靠一味地“996”就能实现的。面向未来的竞争,企业要比拼的应该是技术、质量、管理、文化,而不是员工的体力与耐力。