

## 法治护航职工创新②

本单位分配给职工的“收益”不足；受益方只能申请下来部分报酬；第三方平台难促成分配机制——

# 职工创新遇到“高投入低回报”怎么破？

业内人士建议，明确创新成果跨企业转化的收益分配方式及比例

本报记者 刘旭

职工想出售个人专利的使用权，被企业多次拒绝。黄寒伟是辽宁一家化工企业的钳工，“双料”技师。2020年，他将一项“多功能组合刀具改进技术”申请为个人实用新型专利。今年2月，在创新成果展示活动中，这项专利被同行业的另一家企业中相，想购买后在本企业推广。黄寒伟所在的企业拒绝的理由主要有：容易泄露企业的技术秘密、影响该项技术未来的市场化、岗位上的创新收益不该给到个人，后续被侵权了很难维权……

如何激励并保护职工这样的“跨企”创新，并保证他们的合理收益？还有哪些法律“短板”待补齐？记者进行了采访。

## 节约成本200万元只拿4500元报酬

按照相关法律规定，只要黄寒伟和受益企业达成合意，就可以转让，不用经过企业同意。不过黄寒伟担心，这会影响到自己未来的职业晋升和在本企业的创新活动。

工作13年，黄寒伟已经申请实用新型专利6个，4个在企业内部推广，也拿到了企业给予的奖励共计1.2万元，“多功能组合刀具改进技术”并未进行推广，相中这项专利的企业承诺给予5万元费用。

黄寒伟所在企业的科技副总孙平恩则认为，职工专利的出让可能会对企业产生不利，如果企业后续想使用还要购买回来。最关键的是，专利技术转移的收益获得者是职工个人，而并没有给到本企业。

随着科技的发展和创新的推动，通过共享资源和知识来实现发展的技术合作越

用红药水抹头部伪装被车撞伤，“报警”要求转账私了——

## 男子伪造交通事故敲诈他人获刑罚

本报讯（记者叶小钟 赵思远 通讯员钟州琼）一男子与人结伙故意伪造交通事故，继而敲诈他人财物，从中非法获利11600元。近日，广东省南雄市人民法院依法审结该起敲诈勒索案，判处被告人陈某有期徒刑11个月，并处罚金5000元。

2023年7月，陈某与同伙驾驶小汽车行驶至南雄市某省道路段，同伙故意驾车阻挡被害人黄某驾驶的小轿车，在黄某超车时，陈某使用木棍击打黄某的车身，并用随身携带的红药水抹在头部伪装受伤，同伙则驾车拦停黄某谎称其驾车撞伤人。

陈某谎称拨打报警电话，实则拨通同伙电话，由同伙假冒警察要求黄某转账3.6万元私了，并以黄某交通肇事逃逸要追究法律责任相要挟，迫使黄某通过微信向陈某转账1万元。

1小时后，陈某继续与同伙驾驶小汽车用同样的手段要求被害人何某转账3万元，后迫使何某向陈某转账了1600元。随后陈某被民警当场抓获。

南雄市人民法院经审理后认为，被告人陈某以非法占有为目的，与他人结伙通过伪造交通事故，以报警相要挟，勒索他人财物两次，数额较大，其行为已经构成敲诈勒索罪。

最后，法院依法判决被告人陈某犯敲诈勒索罪，判处有期徒刑11个月，并处罚金5000元。

# 消费投诉平台要求企业付费入驻才能回复投诉

利用不合理的平台规则获取会员收益，主观上有过错，构成名誉权侵权

本报记者 卢越

某消费投诉平台强制要求，被投诉企业必须付费入驻该投诉平台，成为平台社交账号用户，才能回复投诉。北京某科技公司将该投诉平台的运营方、某互联网公司诉至法院，要求对方停止名誉权侵权。那么，平台到底只是提供技术服务的“中立者”，还是主观存在过错的直接侵权者？

8月26日，北京互联网法院发布服务保障新质生产力十大典型案例，其中就包括这起“消费投诉平台付费入驻案”。

“商业模式创新加快，流量推广、直播带货、超前点播等新模式引发的诉讼纠纷时有发生，带来了法律主体认定、责任分配等司法审理难点。”北京互联网法院院长姜颖介绍。这起“消费投诉平台付费入驻案”就是法



## “护学”手牵手

8月26日，甘肃省平凉市崆峒区迎来2024年秋季开学。为保障辖区各学校有序开学，维护学校周边社会治安平稳有序，平凉市公安局崆峒分局交巡警大队及辖区派出所民辅警深入中小学、幼儿园周边重点路段，开启常态化护学模式，全力以赴站好“护学岗”，守护开学季。

本报通讯员 郑兵 摄

院坚持规则引领，促进平台经济有序发展的典型案例。法院明确，平台商业模式及运作机制存在过错的，应对不实投诉信息承担直接侵权责任。

该案中，原告北京某科技公司诉称，该公司在搜索引擎中，发现在被告某互联网公司经营的投诉平台上存在关于原告及其经营店铺的投诉，其中涉诉7条投诉内容不实，侵犯原告名誉权且程度严重。对此，原告多次通过投诉平台官方邮箱联系解决事宜但未果。由于被告拒不删除涉案投诉链接，导致不实投诉长期展示在平台上，并对原告产品销量和名誉造成恶劣影响。

北京某科技公司称，被告打着公益的旗号，谋取不正当的商业利益。投诉平台捆绑搭售社交产品，被投诉企业如需回复投诉，须先入驻投诉平台，入驻条件之一即成为被告社交账号付费用户。未入驻平台的企业不能

在投诉平台上回复投诉，无法获取投诉用户的联系方式。

该科技公司还认为，投诉平台投诉处理机制存在缺陷，对于投诉订单已经实际解决完毕的纠纷，平台拒绝修改更新投诉状态，损害了原告商誉。请求法院判令：被告停止侵权，并向原告书面赔礼道歉。

被告某互联网公司则称，投诉平台是公益性消费投诉服务平台，平台上的投诉与回应内容均为用户自行发布，其作为提供信息存储空间的网络服务提供者，不存在过错，无须承担侵权责任。

北京互联网法院审理认为，消费投诉服务平台如通过规则设计、运作机制及商业模式等呈现投诉内容展示及进度安排，且产品逻辑存在明显缺陷、缺乏平台中立性和公益性，应当认定与仅提供技术服务、未直接实施侵权行为的情形不同，系属于内容服务提供

## 明确跨企业转化的收益分配方式

“以搭建创新工作室联盟的方式，探索建立合理的激励分配机制。”黄寒伟表示，最近企业正在策划与外省一家企业搭建创新工作室联盟，他希望企业给创新工作室的支持力度再大一点，让这个创新“孵化器”真正转起来、活起来。

黄寒伟建议，联盟成立后，明确创新成果跨企业转化的收益分配方式及比例，不仅让企业有收获，也让收益落实到个人。政府相关部门应引导企业制定创新工作室联盟工作标准、规范运转程序，鼓励企业给予场地、人员、资金、设备等支持，加大经费投入，重点用于支持技术革新、技术协作、发明创造和技能培训活动，健全完善奖惩机制。

高原滨则建议，加大财政支持力度，完善稳定支持和竞争性支持相结合的投入机制，加大企业和职工创新研发投入奖励力度。同时，出台相关政策鼓励中介机构主动为技术成果转化提供知识产权、法律咨询、资产评估、技术评价等专业服务。

“加快创新成果转化速度，才能激发职工创新热情。”高原滨建议，建立健全创新成果交易系统，“揭榜挂帅”平台，加强技术交流合作，充分发挥网络平台的媒介作用和服务功能，推动职工创新成果在本产业、本地区乃至更大范围的应用。

对于职工创新成果转化缺乏交易市场的难点，辽宁社会科学院社会学研究所所长王磊建议，企业应打造创新成果转化体系，探索构建内部创新技术交易市场，将好经验、好做法及时输出，让自主创新成果不再局限于单位自用，推动科技成果向现实生产力转化，让创新成果的转化“落地有声”。

## 解决中小企业被拖欠账款问题

# 最高法批复：“背靠背”条款无效

本报讯 最高人民法院研究制定了《关于大型企业与小企业约定以第三方支付款项为付款前提条款效力问题的批复》（以下简称《批复》），于8月27日正式发布。《批复》对大型企业和中小企业之间以第三方支付款项作为付款条件的约定，在效力上予以否定性评价，并对相关条款无效后如何确定付款期限和违约责任作出规定。

据最高人民法院民二庭负责人介绍，近年来，虽然陆续出台了《中华人民共和国中小企业促进法》《保障中小企业款项支付条例》等法规，对防范治理大企业拖欠中小企业账款行为进行约束，但大型企业拖欠中小企业账款问题仍然比较突出。尤其是大型企业在建设工程施工、采购商品或者服务等合同中，常与中小企业签订合同约定在收到第三方（业主或上游采购方）向其支付的款项后再向中小企业付款，或约定按照第三方向其拨付的进度款比例向中小企业支付款项，这类以第三方支付款项作为付款前提的“背靠背”条款，是引发相关款项支付纠纷的重要原因。

《批复》规定，大型企业在建设工程施工、采购货物或者服务过程中，与中小企业约定以收到第三方向其支付的款项为付款前提的，因其内容违反《保障中小企业款项支付条例》第六条、第八条的规定，人民法院应当根据民法典第一百五十三条第一款的规定，认定该约定条款无效。

《批复》还规定，在认定合同约定条款无效后，人民法院应当根据案件具体情况，结合行业规范、双方交易习惯等，合理确定大型企业的付款期限及相应的违约责任。双方对欠付款项利息计付标准有约定的，按约定处理；约定违法或者没有约定的，按照全国银行间同业拆借中心公布的一年期贷款市场报价利率计息。大型企业以合同价款已包含对逾期付款补偿为由要求减轻违约责任，经审查抗辩理由成立的，人民法院不予支持。（法文）

# 企业让员工“主管”变“专员”还单方解雇

判决认定公司调岗不具有合理性，解雇违法

本报讯（记者王伟 通讯员曹宇婷 何逸）用人单位以“业务调整”为由，将劳动者岗位从“主管”调至“专员”，并以旷工为由将其解雇。近日，江苏省宜兴市人民法院依法审结了这起劳动争议案件，认定公司解雇行为违法。

2009年12月，薛女士入职某管理公司，后成为电商交易部主管。入职时，薛女士与公司签订了劳动合同一份，约定其从事支持与服务类岗位工作，如公司变动工作内容、工作地点，应双方协商一致，并变更劳动合同。

2022年12月22日，公司向薛女士发送《员工调动通知书》，载明“因公司业务发展需要，经公司与薛某平等协商一致，同意将薛某的岗位进行调整，由交易服务部电商客服专员岗位调到物业部客服专员岗位，并于2022年12月23日到新岗位报到”。调岗后，薛女士由主管降为专员，工作内容也发生了变化。

面对突如其来的调岗通知，薛女士表示不同意调岗，仍在原岗位打卡上班。2022年12月29日，公司认为薛女士不服从公司调动安排，未在规定时间内到新岗位报到，属于连续旷工，未通知工会即解除了与其的劳动关系。

薛女士申请劳动仲裁，要求公司赔偿违法解除劳动合同等。仲裁裁决后，薛女士不服，向法院提起诉讼。

法院经审理认为，调岗是用人单位行使管理权的一种方式，但是权利的行使应在合理的范围内，用人单位的调岗行为应具有充分的合理性，用人单位未就其单方调岗的合理性予以举证证明的，应当承担举证不利的法律后果。

本案中，公司以业务发展为由对薛女士进行调岗，就调岗后的薪资待遇、工作场所、工作时间是否发生变化等并未作出合理解释，沟通过程也缺乏必要协商，故公司对薛女士的调岗不具有合理性，薛女士未到新岗位报到仍滞留原岗位的行为不应认定为旷工。公司单方解除劳动合同，未事先将理由通知工会，构成违法解除劳动合同，应当向薛女士支付赔偿金。

最终，法院依法判决该管理公司向薛女士支付16.4万元赔偿金及2022年度绩效工资、年休假工资，合计17.1万元。一审判决后，该公司提出上诉，二审法院经审理，驳回上诉，维持原判。

# 妻子患病不能怀孕，丈夫起诉撤销婚姻

法院认为，所患疾病不属可撤销婚姻情形中的重大疾病

本报讯（记者鹿慧敏）8月20日，广西高院披露一则案件，面对患病不能怀孕的妻子，丈夫起诉请求撤销婚姻，法院经审理，驳回其诉讼请求。

2017年，周丹（化名）被确诊为卵巢囊肿，手术后未有复发或后遗症。2021年10月，郭锐（化名）与周丹确定恋爱关系，周丹未告知郭锐其曾患有卵巢囊肿的病史。同年12月31日，二人办理结婚登记手续，双方在登记前进行了婚前医学检查，婚检结果均显示正常。2022年7月，周丹确诊成人型双侧卵巢颗粒细胞瘤，治疗需切除子宫及双附件。郭锐认为周丹婚前刻意隐瞒严重病史，所患疾病将导致无法生育，给其带来沉重的经济负担以及精神打击。2022年10月，郭锐向法院提起了撤销婚姻事实的诉讼请求。

广西壮族自治区贵港市港南区人民法院审理认为，根据《中华人民共和国母婴保健法》规定，婚前医学检查包括的疾病类型为严重遗传性疾病、指定传染病以及有关精神病，周丹所患疾病不属于前述任何一种。对于“重大疾病”的认定除了需要医学上的标准，还应当结合案情，确定该疾病对婚姻生活带来的影响，以此来判断是否应当撤销婚姻。综合本案，周丹所患疾病不属于可撤销婚姻情形中规定的重大疾病。

关于郭锐申请撤销婚姻的诉求，法院认为，审理撤销婚姻案件应以夫妻感情是否破裂作为准予或不准予的依据。周丹虽然在婚前隐瞒了自己曾患有右侧卵巢囊肿的事实，但她在婚前已经治愈，且在婚后一段时期内属于健康状态。周丹所得成人型双侧卵巢颗粒细胞瘤，确诊后积极住院治疗，并非“一方在夫妻共同生活期间患病，久治不愈”的情形。对于罹患重症的妻子，郭锐应该给予多些信任、关怀、体谅和包容，共同努力经营夫妻关系，法院不应认定“双方感情确实已经破裂”，故判决驳回郭锐的诉讼请求。