

# 域外商标法律制度概览

□ 任 义

《商标法》, 1994年颁布现行《商标法》。

## 注册形式

美国、法国、德国等建立了商标注册机构对商标进行注册登记。为便于管理, 他们对商标进行分类注册。

**主簿注册和辅簿注册。**美国联邦一级有主簿注册和辅簿注册两种形式, 前者适用于商业活动中正在使用的而且具有显著性特征、可以明确指出商品来源的商标; 后者则不要求商标具有显著性特征, 但是所获的权利保护也不够全面, 辅簿注册证书的证书不能作为商标所有权的初步证据。虽然辅簿注册无法得到全面的保护, 但是在其具备了显著性特征之后, 可以进行主簿注册。

**注册保护制。**法国在1964年以前, 其商标制度基本不, 商标注册与不注册均可获得法律保护。经过若干次的修改, 目前, 法国规定了商标只有通过注册才能获得, 不注册的商标虽然不会被宣布为非法, 但受到侵犯时, 无权向法院起诉。

**注册豁免制。**德国对商标实行严格的注册制, 但对驰名商标则不要求必须注册, 而是根据法律自然地对它们进行保护。所谓驰名商标, 是指某一商标在贸易活动中被公众普遍承认且享有盛誉, 这类商标, 不注册也能获得法律保护。

## 申请条件

对申请注册商标应当具有的条件, 各国都有不同的要求。

**各国在使用。**文莱《商标法》规定, 商标申请应说明该商标由申请人或经申请人同意正在使用于有关的商品或服务上。菲律宾知识产权法典规定, 有关个人、公司、企业拥有的商标、商号和服务标记, 在申请注册之日前两个月, 必须在菲律宾商业中使用了该商标。

**先申请先用。**泰国商标法规定, 商标权原则上属于先申请人, 而商标的实际使用不是获得注册的



武凡照作

先决条件, 但先使用该商标的人可以在一定时期内提出指控, 要求撤销与其相同或类似的商标。此规定体现了在坚持注册产生商标权的大前提下, 有条件地承认商标在先使用人的在先权。

**特征明显。**英国商标法规定, 准备注册的标记已经或将要作为商标使用于一定的商品上; 基于商标的特性, 商标与商品之间能够相互区别; 商标所有人与商品之间有一定联系。

**能用于识别。**法国商标法规定, 一切用于识别任何企业的产品、物品、服务标记, 如姓氏、别名、地名、标签、标徽、印花、插图、边纹、线条、图画、浮雕、字母、数字、铭文等, 都可以作为工业、商业或服务业的标记而申请注册。

## 禁用标记

域外商标法对商标的构成要素也作了限制性的规定, 即禁止将某些标记注册为商标。

**公众标记。**欧盟《欧洲共同体商标条例》第7条规定禁止性标记包括具有特殊公众利益的徽章、标记或者纹章图案的商标。美国商标法禁止性标记包括含有与国际公约及美国法律

所禁止使用的国旗、国徽及与国际组织相同或相近的标记。

**王室标记。**加拿大商标法规定, 皇室、皇室成员、总督的徽章、勋章标志, 不可作为商标使用。泰国商标法禁止用王室名称、称号、缩写、国王、王后或王储的肖像作商标。文莱商标法也禁止用文莱皇家军队、皇冠、任何皇室成员的肖像作商标。

**在世者标记。**美国商标法规定, 禁止未经同意而在世人的姓名或肖像作为注册商标。加拿大商标法规定, 不能用在世者或死亡未超过30年的人的姓名注册为商标。

**特定动物标记。**英国商标法规定, 有些特定的动物或物品不能注册为商标。如禁止用山羊、雄鸡、大象等作商标, 因为山羊被喻为“不正经的男人”, 雄鸡的英文又作“下流”解释, 而大象则被认为是昂贵而无用的东西, 被喻为“笨拙、迟钝”之物。

## 非传统商标

国际上通常将颜色商标、声音商标、气味商标等称为“非传统商标”, 对这类商标的表达形式有专门的要求。

**图样表达。**《欧共体商标条例》第26条规定, 一份欧共体商标申请应包括: 商标注册申请书, 说明申请人身份的文件, 申请注册的商品或服务清单, 商标图样一张。针对声音商标而言, 仅认可乐谱和声谱两类表达方式。

**描述性表达。**美国是最早承认声音商标的国家。《人猿泰山》作者, 知名小说家埃德加·赖斯·巴勒斯于1997年7月18日成功注册了主人公泰山的吼叫声商标。巴勒斯在申请注册泰山吼叫声商标时, 仅提供了纯文字描述。

**声谱表达。**加拿大现行《商标法》规定, 申请文件应当包括: 申请注册声音商标的声明; 描绘声波的图样; 对声音的文字描述; 包含该声音的电子录音。

**五线谱表达。**新加坡颁布的《新加坡条约实施细则》规定, 凡申请商标为声音商标的, 商标的表达形式应当为五线谱乐谱, 或者关于构成该商标的声音的一份文字说明, 或者为该声音的一段模拟格式或数字格式的录音, 或者为上述各项的任何组合。

## 有效期限

为了对商标的保护期运行情况进行监督, 美国、德国等国商标法制定了有效期、续展期等制度。

**有效期和续展期。**美国商标的注册有效期为20年, 期满后可以续展, 每次续展期为20年。英国对注册商标的保护期限为7年, 在7年届满以后, 可以申请续展, 每次续展期为14年, 续展次数没有限制。德国商标保护期限为10年, 期满后可以无限次数地续展, 续展期与注册保护期相同。法国商标法规定, 商标有效期为7年, 届满以后可以续展, 续展期仍为7年, 次数不限。缅甸商标专用权自商标首次使用日起, 期限为3年, 期满可以续展, 每次3年。

**争议期。**美国商标法规定, 商标原则上授予首先注册人, 但是, 商标的首先使用人可以在注册人注册后的7年之内, 向法院提出指控, 要求撤销该注册商标。经审查, 可以将该商标判给首先使用人。如果超过7年, 无

人就该商标提出异议, 则商标首先注册人取得该商标的专用权。

**空窗期。**德国商标法规定, 注册商标获得保护的条件下进行使用, 商标法不允许只注册而不使用, 如果在商标注册后连续5年不使用, 将被撤销商标注册。

## 司法保护

各国商标法赋予法院司法保护之责, 法院有权对一切违反商标法的行为予以惩治。

**惩罚性赔偿。**《美国兰汉姆(商标法)》第1117条“对被侵权权利的补偿”规定, 对在专利商标局商标注册人权利的侵犯, 在依照本法提出的民事诉讼中确认后, 原告有权获得以下补偿: 1. 收益、损害和诉讼费, 律师费。2. 被告的收益。3. 诉讼的成本。法院应对这些收益和损害予以评估或在其指示下进行评估。在评估损害后, 法院可根据案情, 作出高于实际损害额的判决, 但不超过该数额的三倍。在上述任何情况下的数额均属补偿, 并非处罚。

**定罪量刑。**《巴西知识产权法》对侵权商标确立了四个罪名, 分别是侵犯商标罪, 侵犯他人商标、企业名称和广告标志罪, 侵犯地理标志或其他标志罪, 不正当竞争罪, 最高可处3个月以上1年以下监禁或者罚款。《法国知识产权法典》规定, 以销售、供应、许诺销售或租赁侵犯商标权的商品为目的, 进口、出口、再出口或转口侵犯商标权的商品的, 处4年监禁及40万欧元罚金; 涉及团伙犯罪, 或涉及危及人体和动物的健康和安全的商品的, 处5年监禁及50万欧元的罚金。《韩国商标法》对侵权商标的确立了四个罪名, 分别是侵权罪、伪造罪、虚假标示罪、欺诈行为罪, 最高可处7年以下有期徒刑或1亿韩元以下的罚款。

(作者单位: 重庆市垫江县人民法院)



# 欧盟法院对高龄劳动者平等就业权的司法保护案

□ 侯海军 李晓莹

## 劳动合同领域的保护:

维尔纳·曼戈尔德诉鲁迪格·赫尔姆案

维尔纳·曼戈尔德诉鲁迪格·赫尔姆一案(C-144/04, 2005年)是高龄劳动者司法保护领域里程碑式判决。

### 基本案情:

2003年6月26日, 56岁的德国劳动者维尔纳·曼戈尔德与雇主鲁迪格·赫尔姆签订了一份依据德国《非全日制与固定期限劳动合同法》第14条第3款订立的固定期限劳动合同(2003年7月1日至2004年2月28日)。该条款规定52周岁以上的劳动者可无客观理由签订固定期限合同。而52周岁以下的劳动者需要客观理由才能签订固定期限合同。入职数周后, 曼戈尔德向慕尼黑地方劳动法院起诉, 主张《非全日制与固定期限劳动合同法》第14条第3款构成直接年龄歧视, 违背欧盟两个指导性法令, 即《1999/70/EC号指令》和《2000/78/EC号平等待遇指令》中的禁止年龄歧视条款存在就业中的年龄歧视, 请求法院宣告其合同条款无效。

慕尼黑地方劳动法院受理本案之后, 向欧盟法院提出征询请求, 请求对欧盟的两个指导性法令中的相应条款的适用给出具体解释。

欧盟法院在条款解释中作出了三项具有开创性的适用规则:

一、德国为鼓励老年劳动者就业, 制定了将可无客观理由签订固定期限劳动合同的劳动者年龄门槛从60岁降至58岁(后又降至52岁)的国内立法, 不违反固定期限框架协议第8条第3款。

该条款仅禁止“为执行协议而降低劳动者保护水平”, 而德国的年龄门槛下调是基于就业政策考量, 与协议执行无关, 故不构成对该条款的违反。

二、德国《非全日制与固定期限劳动合同法》第14条第3款中“允许52岁以上劳动者无客观理由签订固定期限劳动合同”的内容, 构成直接的年龄歧视。尽管该条款的立法目的是促进老年失业者的职业融入, 本身具有合法性, 但是仅以“年满52岁”作为唯一适用标准, 未区分劳动者是否实际失业、失业时长等关键事实, 超出了实现合法目标的“适当且必要”范围。

三、明确确立“年龄平等待遇”为欧盟法的一般法律原则, 其法律渊源为成员国共同的宪法价值与国际条约义务。成员国国内法院在审理相关案件时, 若发现国内法规定与年龄非歧视原则相冲突, 负有依法搁置该冲突条款适用的义务。据此, 德国允许52岁以上劳动者无客观理由签订固定期限合同的规定因构成年龄歧视而无效, 德国法院应当拒绝适用该规定。

慕尼黑地方劳动法院据此, 判决支持原告维尔纳·曼戈尔德的诉讼请求。

### 离职补偿保护:

从安德森诉南丹麦大区案到丹麦公民拉斯穆森诉阿约斯公司案的演进

2009年欧盟法院判决的安德森案(C-499/08, 2009)开启了超龄劳动者的平等补偿权保护进程。

### 基本案情:

2006年8月, 63岁的丹麦政府

随着欧洲人口老龄化进程的加快和劳动力市场结构的变化, 高龄劳动者的权益保护已成为欧盟社会政策的核心议题之一。2000年11月, 欧盟通过了《2000/78/EC号平等待遇指令》, 确立了在就业与职业领域实行平等待遇的总体法律框架。在此框架下, 欧盟法院通过二十多年的司法实践, 逐步形成了一套较为完善的年龄歧视审查标准和反年龄歧视司法保护机制, 确立了年龄非歧视作为欧盟法一般原则的法律地位。

雇员安德森被南丹麦大区政府解雇。南大区政府按照丹麦《受薪雇员法》第2a(3)条的规定, 以安德森已达到养老金领取年龄为由拒付离职补偿金, 其所属工会(丹麦工程师协会)代表他向丹麦西部高等法院提起诉讼, 主张该条款违反《2000/78/EC号平等待遇指令》。

丹麦西部高等法院审理时发现, 该案的核心争议是“丹麦国内法条款是否符合欧盟法”, 涉及对《2000/78/EC号平等待遇指令》第2条、第6条的解释, 遂提请欧盟法院解释。

欧盟法院解释指出, 仅以劳动者达到养老金领取年龄为由剥夺其离职补偿金的权利, 不符合合法正当性要求, 构成对超龄劳动者的不合理年龄歧视。离职补偿金的核心功能是为劳动者失业后重新寻找工作提供经济支持, 将养老金领取状态作为拒绝支付离职补偿金的唯一依据, 剥夺了超龄劳动者重新进入劳动力市场的机会, 与离职补偿制度的立法目的相悖, 故该差别对待不具有正当性。

丹麦西部高等法院据此判决支持原告安德森的诉讼请求。

2009年丹麦公民拉斯穆森诉阿约斯公司案(C-441/14, 2016)进一步完善了离职补偿领域的年龄歧视规则。

### 基本案情:

丹麦公民拉斯穆森自1984年6月1日起受雇于本国的阿约斯公司, 2009年5月25日, 60岁的拉斯穆森被阿约斯公司解雇。拉斯穆森依据丹麦《受薪雇员法》第2a(1)条主张3个月工资的解雇补偿金, 阿约斯公司依据该法第2a(3)条, 以其50岁前加入职业养老金、并且离职时已达法定退休年龄为由拒付解雇补偿金。拉斯穆森(后由其遗产继承人)提起诉讼, 主张丹麦《受薪雇员法》第2a(3)条构成年龄歧视, 违反欧盟禁止年龄歧视的法律原则与平等框架指令。

经丹麦海事和海商法院一审、东部高等法院二审, 两级法院均围绕丹麦《受薪雇员法》相关条款的适用作出裁判, 均适用丹麦国内既有判例, 认定第2a(3)条的效力应予认可, 驳回了原告方的诉讼请求。原告不服二审判决, 向丹麦最高法院提起上诉。

丹麦最高法院受理该案后, 经审理认为, 本案的核心争议并非单纯的国内法适用问题, 而是丹麦《受薪雇员法》第2a(3)条是否与欧盟反年龄歧视一般原则、《欧盟基本权利宪章》第21条相冲突, 同时涉及两个关键的欧盟法解释问题: 其一, 欧盟禁止年龄歧视的一般原则是否在私人主体间的民事诉讼中

具有横向直接效力; 其二, 成员国法院能否以维护法律确定性、保护合法期待为由, 排除与欧盟法冲突的国内法条款的适用。上述问题的解答对本案的终局裁判具有决定性意义, 且属于欧盟法的专属解释范畴, 遂提请欧盟法院作出解释。

2016年4月19日, 欧盟法院作出法律适用解释: 认定丹麦该条款构成直接年龄歧视, 禁止年龄歧视的欧盟一般原则可在私人间直接适用, 成员国法院不得以法律确定性或者合法期待为由排除其效力, 私人亦可在民事诉讼中主张成员国违法立法的国家责任。

丹麦最高法院据此判决原告胜诉。

### 特定职业退休制度规制:

匈牙利强制法官退休案

在特定职业的退休制度领域, 欧盟法院面临如何在保护超龄劳动者权益与维护某些职业的特殊需求之间取得平衡的挑战。

欧盟委员会诉匈牙利案(C-286/12, 2012年)是这一领域的标志性案例。

### 基本案情:

2012年, 匈牙利通过立法将法官、检察官和公证员的法定退休年龄从70岁降至62岁, 新规生效后, 一批已超62岁的司法从业者被强制退休。欧盟委员会认为该立法构成对超龄司法从业者的不合理差别对待, 违反欧盟法中的年龄非歧视原则, 遂诉至欧盟法院。

欧盟法院经审理认定, 匈牙利突然降低特定职业退休年龄并强制超龄人员离职的措施缺乏充分正当理由, 匈牙利未能提供有效证据证明62岁以上的法官、检察官和公证员已不具备履行职业职责的能力。并且该措施的实施未充分兼顾劳动者权益保障, 欧

盟法院强调, 即使存在调整退休年龄的正当需求, 也应采取渐进式过渡措施, 充分保障超龄劳动者的既得权益, 而非采取“一刀切”的强制离职方式。同时, 成员国设定特定职业退休年龄时, 必须严格遵循合理性原则与比例原则, 不得随意剥夺超龄劳动者的从业权利, 尤其是对于法官等需要丰富实践经验的职业, 更应审慎对待年龄与职业能力的关联性。

欧盟法院判决支持原告欧盟委员会的诉讼请求, 认为匈牙利该项立法构成对超龄司法从业者的不合理差别对待。

匈牙利据此废止了这一立法。

梳理欧盟法院近二十年在超龄劳动者保护领域的司法实践, 可以看到, 欧盟法院逐步构建了以年龄非歧视一般原则为核心的超龄劳动者司法保护体系, 其司法实践呈现出原则性与灵活性有机统一的特点。在原则层面, 欧盟法院立场坚定, 明确反对任何基于年龄的不合理差别对待, 要求成员国彻底纠正历史形成的年龄歧视制度, 充分保障超龄劳动者的平等权利; 在具体案件审理中, 欧盟法院展现出务实的司法态度, 认可退休年龄标准化、代际公平等合法目标, 允许成员国在符合合理性及比例原则的前提下, 制定差异化的政策措施。

欧盟法院在反年龄歧视案件中适用的“客观合理理由”审查标准, 经历了从宽松到严格的演进过程, 强化了对超龄劳动者权益的保护力度。

(作者单位: 南京师范大学法学院; 中国法治现代化研究院)

