



法治护航民营企业发展

民营企业如是说

审判智慧实现化解纠纷“最优解”

□ 本报记者 丁国锋

“南京中院院所展现出的审判智慧与理念,为实质性化解高新技术企业之间的知识产权纠纷奠定了基础,尤其是最终促成两家企业达成双方均能接受的许可协议,实现了化解纠纷的‘最优解’。”被告公司如是说。

“这一案件确认了公司标准必要专利在行业中的核心价值,奠定了公司在存储行业的全球影响力,同时也为中国企业参与全球科技竞争树立了标杆,标志着中国企业在全球的标准必要专利格局中占据了更为主动的地位,充分展现了中国企业的专利技术实力。”原告公司评价道。

2025新年伊始,一桩在半导体存储产业广受关注的知识产权争端在江苏省南京市中级人民法院落下帷幕。近日,当事人双方达成调解并主动履行相关义务后,共同向南京中院赠送了锦旗。

这是《法治日报》记者走进南京中院看到的一幕,也是南京中院保障民营企业长远发展的生动实践。

据介绍,该案围绕两项半导体存储领域的标准必要专利展开,虽然当事人都是外地民营企业,但被诉侵权产品销售的发货地属于南京中院管辖范围,如果不审慎处理纠纷,可能还有后续诉讼案件涌入法院。

为此,南京中院知识产权庭对该案进行了“穿透式”审理。

一方面聚焦该案争议,先后组织了多次庭前会议,推动当事人就基础技术事实形成一致意见,并积极促成当事人进行多轮、密集接触;

另一方面针对案件之外的多种潜在纠纷问题敞开进行理性谈判,弥补专利实施方面的分歧,最终促成双方就包括该案在内的171件半导体存储专利达成“一揽子”许可实施方案。

该案成为全球半导体存储行业历史上首例在中国企业间达成的主流存储器专利许可协议。

“本案涉及存储领域的标准必要专利,相关技术广泛应用于智能手机、汽车电子、智能穿戴、人工智能终端等设备上,所以同行业公司要制造、销售嵌入式存储产品,需要使用我们的专利。”该案原告、深圳市江波龙电子股份有限公司副总裁兼董事会秘书许刚翎介绍。

“作为一家初创公司,经过该案也对专利许可有了更为深刻的认识。”该案被告、深圳



星火半导体科技有限公司法定代表人陈运松颇为感激地表示。

近年来,南京中院知识产权法庭坚持和发展新时代“枫桥经验”,在高新技术领域知识产权诉讼案件中采取穿透个案争议、一揽子全面化解矛盾纠纷的方式,从复杂的案件事实与长期纠葛中抽丝剥茧,寻找矛盾源头,将“案结事了、实质解纷”贯穿案件审理始终。

同时,紧盯芯片、通信、人工智能、绿色能源等关键技术领域,重点关注数字经济、平台经济等民营经济新业态,将纠纷化解与风险预警、司法建议、司法宣传等工作有机结合,强化纠纷化解的“溢出效应”,积极融入共建共治共享的社会治理大格局。

除了创新“穿透式”审理工作,南京中院还积极回应民营企业关切,通过“法治体检”等举措准确把握企业的司法需求,切实找准问题症结,实地了解企业经营困难,依法帮助

企业解决困难。

江苏南京江北新区的“创芯汇”是一个中小型科创企业孵化园区,目前累计引入民营企业约300家,其中科技型企业占比超过80%。

“我们是第一家入园的动画公司,目前已经从原动画制作拓展到动漫、短剧等产业投融资、文创研发等领域,所出品的原创剧在央视少儿频道、优漫卡通等30余家省级以上电视台播出。”南京苗行天下传媒科技有限公司创始人沈俊苗告诉记者,企业发展到一定规模和知名度,就特别关注知识产权、投融资等涉法问题,特别期盼法院等司法机关能进一步优化服务,坚持公正与效率并重,加大执行工作力度。

“江北新区人民法院提出的‘案案都是营商环境’的理念,得到了很多企业的关注和肯定。”沈俊苗期待着,法院能加强与政府联动,共同打造更加优质司法服务,尤其是在中小

投资者保护、胜诉权益兑现等方面,给企业带来实实在在的利益。

扎根江苏南京雨花台区软件大道十多年的江苏润和软件股份有限公司,是一家在深圳证券交易所创业板上市的龙头企业,近年来重点在开源鸿蒙、开源欧拉、AI等领域发力,大力推进人工智能技术商业落地。

“作为科技前沿企业,面对技术和市场的新变化,也期待司法机关能及时关注企业的合理需求,能依法高效解决企业遇到的新问题,让大家能放心、放手发展,敢闯敢干。”该公司法务部部长李天蕾介绍。

“去年,院领导主动带队走访企业621家,其中人大代表、政协委员所在企业有40家,收集意见建议520余条。”南京中院副院长黄德清介绍,该院通过“走出去”和“请进来”相结合的方式,着力提升服务中小微企业发展的前瞻性、精准性和实效性。

漫画/高岳

□ 本报记者 赵丽
□ 本报实习生 陈颖

“上班时间灵活吗”“工资是如何结算的”……3月5日上午,湖北省武汉市“春风行动”妇女专场招聘会现场热闹非凡,40家企业提供财会、税务、审计、咨询、管理等“宝妈岗”,绝大部分采取灵活就业、弹性上班等工作方式。

同期,北京市房山区举办的2025年“春风行动”首场大型招聘会上设置“妈妈岗”招聘专区,来自北京的5家家政服务、护理服务公司共设置了17个工种几百个“妈妈岗”。

在今年全国两会期间,代表呼吁为全职妈妈设立“妈妈岗”话题登上热搜榜。大量网友支持的同时,也有网友担忧推行这一岗位可能增加企业对女性的用工成本,加剧女性职场歧视。

《法治日报》记者采访发现,“妈妈岗”利好一大批已育女性的同时,在职业发展、劳动权益等方面还有待进一步完善。受访专家建议,进一步细化岗位设置标准、权益保障措施等,确保“妈妈岗”员工的合法权益得到有效维护。同时需要政府部门协同合作,明确各部门在“妈妈岗”推进过程中的职责;加强政策宣传,让企业充分了解设立“妈妈岗”的好处和政策支持,也要及时解决企业实施过程中的各种问题。

育儿女性渴望回归职场

去年的三八妇女节,对于北京市民侯女士来说很有意义——她时隔9年再次领到工资,她说,自己是在石景山区人力资源和社会保障局相关工作人员的帮助下,顺利入职一家有色金属销售企业,虽然这份“妈妈岗”的收入不算高,但灵活的工作时间可以兼顾照料孩子,让她已经很满足了。

像侯女士这样的女性还有很多,她们渴望回归职场,却因育儿束缚无法全职工作。

所谓“妈妈岗”,主要是指能够吸纳法定劳动年龄内对12周岁以下儿童有抚养义务的妇女就业,工作时间、管理模式相对灵活,方便兼顾工作和育儿的就业岗位。

2022年,国家卫健委等17部门出台《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见》,强调“推动完善促进妇女就业的制度机制,加强对女性劳动者特别是生育再就业女性相关职业技能培训”。

记者查看公开资料发现,早在2019年,广东省中山市就有企业为“妈妈员工”设立特殊岗位,以缓解育儿期女工的压力。而如今,全国不少地区都开始积极探索“妈妈岗”。比如,广东、山东均提出,在全省推行“妈妈岗”就业模式;上海提出,开展“生育友好岗”就业模式试点,打破性别限制,将“生育友好岗”原则上提供给对12周岁以下儿童负有抚养义务的劳动者。

“‘妈妈岗’的设立是为了缓解女性因为生育、养育子女面临的职业和家庭的冲突,是营造生育友好型社会所采取的措施。”在首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围看来,此类岗位的设立意义重大。一是对于部分女性而言,实现了工作职责与家庭照料责任的平衡,有助于提升女性的就业率;二是对于企业而言,不仅履行了社会责任,而且有助于扩大劳动力供给,缓解供不应求带来的用工及成本压力;三是对于社会而言,有助于促进人口生育。

在中央财经大学法学院教授沈建峰看来,设立“妈妈岗”最重要的意义在于为生育期间的妇女提供了一种平衡育儿和职场发展的可能性,进而对于保障女性职场发展、维护儿童利益、促进生育、满足企业灵活用工需求等方面都有积极意义。

劳动权益保障不够理想

尽管“妈妈岗”为育儿妇女拓展了就业机会,但也确实存在一些现实困境。

做了8年全职妈妈,重返职场时,山东青岛市民宋女士有些不适应。虽然应聘的是“妈妈岗”,无论工作时间还是强度都相对轻松,但有着较高学历和工作能力的她仍感受到了职场的残酷,“优秀的年轻人太多,而我需要兼顾家庭,选择的空间更少,符合专业条件的‘妈妈岗’不多,即便收入不高,竞争还是很激烈的”。

一些受访的应聘者告诉记者,其所了解的“妈妈岗”大多集中于家政、物业服务等领域,自己没有找到和所学专业对口的岗位。

记者梳理多地发布的“妈妈岗”招聘细则发现,岗位数量日益增多,但仍多以劳动密集型岗位为主,如客服专员、包装工、保洁、保姆家政等。“妈妈岗”既有全职也有兼职,比例差别不大,劳动者可根据自身情况自由选择。

“总体而言,目前的‘妈妈岗’数量仍有限,且是采取兼职等灵活用工的方式,从事‘妈妈岗’的劳动者的总体待遇水平不高。”范围分析,原因在于,目前对于用人单位来说,关于“妈妈岗”的设立欠缺明确的法定义务;从成本来看,用人单位缺乏足够的动力创设相应岗位,一些地方政府所提供的补贴等政策支持有限。

记者在调查中发现,“妈妈岗”中存在大量的零工群体,其在社会保险、劳动纠纷处理等方面的权益保障并不完善。

比如,某网络直播类“妈妈岗”HR就向记者表示,居家直播的主播属于自由从业者,和公司不是劳动劳务关系,不需要签合同,也不会缴纳保险,属于日结收益。河南一设立“妈妈岗”的公司HR说,如果员工选择兼职,公司只缴纳人身意外险,只有通过考核的全职员工,公司才会为其缴纳社保。

“目前‘妈妈岗’主要是非全日制用工方式。在我国现行法中,非全日制用工的法律保障相对较弱,所以,‘妈妈岗’从业人员的劳动权益保障也不够理想。”沈建峰说,在社会保险权益方面,非全日制劳动者可以缴纳职工基本养老保险和医疗保险;按照人社部相关规定,用人单位应当为其缴纳工伤保险。

完善非全日制用工立法

2023年9月至11月,全国妇联妇女研究所对北上广深一线城市40岁以下全职妈妈群体状况进行调研。调研结果显示,82.7%的全职妈妈有再就业打算,其中48.3%希望能够兼职、灵活就业。

采访过程中,有多名受访者表达了这样的担忧:“‘妈妈岗’会不会加剧对育龄女性的职场歧视?”

“设立‘妈妈岗’的初衷是缓解母亲群体因育儿责任面临的就业困境,同时也是为了缓解企业用工结构性矛盾。”中国劳动关系学院副教授张丽云说,在实际推行中,只要宣传和执行得当,明确其开放性,就不会影响女性在职场中的平等对待,反而能为女性争取到更合理的就业机会,避免因育儿责任被职场边缘化。3月3日,全国人大常委会、河北齐心律师事务所主任齐秀娥呼吁,“妈妈岗”未来应朝着更加规范化、多元化和包容化的方向发展。在拓宽适用人群方面,既然已经有地方扩大到包括男性,可以进一步推广,让所有承担育儿责任、有就业需求的人都能受益,这样能更全面地解决育儿家庭的就业问题,体现社会公平。

“从目前来看,应当通过非全日制用工立法的完善来加强这些岗位劳动者的保护。”沈建峰说,对生育再就业妇女的支持,除了要求企业承担社会责任之外,也需要国家拿出更多政策支持,通过教育培训、职业介绍,优化劳动和社会保障领域的公共服务,税收优惠、社会保险费减免等方式提高劳动者就业能力,减轻企业招聘生育期间妇女的经济负担,为当事人提供更便捷的服务,最终促进该群体就业。

范围认为,生育再就业女性面临的困境背后根源是生育、养育成本的分担,即女性承担更多的孩子养育职责,企业等用人单位承担了员工因为生养子女的成本,进而对女性就业产生负面影响。因此,应该更新生育假期制度的理念及其制度设计,树立生育“去性别化”观念。“传统上,我们多认为生育、养育是女性的职责,但事实上,养育的职责并非只能由女性承担,因此,我国应该逐渐将奖励产假等改为育儿假,要求且鼓励男性也必须休育儿假,从而减少生育对女性就业的影响。”

多地企业设置『妈妈岗』专家建议

完善立法给予生育再就业妇女更多支持

政法机关这样干

确保中小微企业有事及时找到门找到人

□ 本报记者 丁国锋

前段时间,江苏省南京市中级人民法院梳理其办理的民营企业公司类纠纷发现,近5年来涉公司类内部主体多次涉诉案件高达2941件,占公司类诉讼案件的23.64%,其中最多一家公司先后有60余起诉讼,最长时间历经了十余年,导致一些涉诉民营企业公司决策能力下降、生产经营萎缩、声誉形象受损。

“无休无止的诉讼有时还会升级为刑事指控,导致一个或多个当事人身陷囹圄,公司停摆甚至走向破产。”南京中院民二庭庭长夏志阳近日接受《法治日报》记者采访时说。怎么避免民营企业受困于诉讼之累?

夏志阳介绍,南京中院对公司类连环诉讼的实质化解,采取强化全流程综合治理的举措,通过及时发现关联案件,建立连环诉讼甄别机制,采取穿透式审理机制,不拘泥于单个诉论化解,而是采取“穿透式”思维寻找连

环诉讼中最为关键、核心的诉讼案件,以系统思维寻求连环诉讼的解决路径。

夏志阳说,南京中院还充分运用提级管辖、指定管辖的协同审理方式,针对同一纠纷涉及多个法律关系或者多重利益问题,统筹至同一审判组织审理,力争通过一个程序或一个审判组织全面查明案件事实,摆脱机械司法、就案办案等思想观念束缚,综合运用判决、调解、和解等方式实质解决涉民营企业纠纷。

此外,南京中院陆续推出一系列小微企业司法保障举措——

制定《持续优化法治化营商环境行动要点》,提出依托各园区、商圈、商业综合体等小微企业集聚地设立“宜商司法驿站”平台等前端哨点,创新建立了“驿站平台+司法联动”的诉求直达机制,确保中小微企业有事能够及时找到门、找到人,表达司法需求,共享优质服务、惠及全生命周期。

对目前大多数企业关心的保全机制进行

深入调研和机制创新。通过修订完善《关于规范和强化涉企财产保全权利救济和监督指导的程序指引(试行)》等工作机制,依法加强对保全申请的合法性、必要性、合理性审查;为防止“恶意保全”“过度保全”等拖垮一个企业的问题,探索建立滥用保全反馈响应机制,坚决防止通过恶意保全和超标保全等手段实施“套路保全”“诉讼碰瓷”“接力保全”等损害被保全企业合法权益的行为。

“通过加强对当事人实体诉讼主张的初步审查,规范涉保全财产的估值流程,坚决防范超标的额保全现象。”夏志阳介绍,通过探索灵活运用“活封、活扣”等形式实现财产保全目的,有效释放了被查封财产使用机制和融资功能,同时在审理中不断完善被保全财产和保全担保财产估值规则,依法保障被保全企业的保全异议、复议申请权利,畅通当事人权利救济程序。

制定《关于推进小微企业破产保护的工作方案(试行)》,为小微企业“量身”提供简便、

救济罪罪,坚决制止趋利性执法,纠正违法设立市场准入门槛等不当行为,为民营企业发展营造公平竞争的市场环境。积极服务更高水平对外开放,大胆探索反制裁、反干涉、反“长臂管辖”机制规则,有效维护民营企业跨境出海合法权益。

二是聚焦精准施策,在构建便捷高效解纷体系上发力见效。要优化涉企纠纷立案、分流、调解、速裁流程,提供多元、便利解纷服务。充分考虑中小微企业实际情况,拓宽诉求直达渠道,优化救治和退出机制,提升实质解纷水平,推行“穿透式一揽子”实质化解解纷方法,坚决防止“程序空转”。坚持善意文明执行理念,打造

“规范、阳光、高效、便民”的一站式涉企执行服务平台,及时兑现民营企业胜诉权益。

三是聚焦要素保障,在激发民营企业创新动能上发力见效。要坚持最严格知识产权保护,发挥惩罚性赔偿制度作用,护航新兴产业、未来产业发展。加强创新人才司法保护,平衡保护人才自由流动与企业健康发展,激发企业创新活力。依法规制“砍头息”、变相加息等各种规避司法保护利率上限的行为,准确认定新类型担保的法律效力,有效降低民营企业融资成本,拓宽民营企业融资渠道。依法适用《保障中小企业款项支付条例》,持续落实“背靠背”条款司法解释,保障民营企业及时获得支付。