

不喝领导敬酒遭扇耳光、业绩不达标被罚吃“死神辣条”……近期,劳动者权益被侵犯行为时有发生

职场霸凌咋界定,这个空白该填上了

阅读提示

员工在产假期间被要求每天手写销售心得、新入职员工因不喝领导敬酒被扇耳光、业绩不达标被罚吃“死神辣条”……近来,劳动者权益被侵犯事件不时发生。有律师介绍,当众侮辱、恶意中伤、无端谩骂、打压劝退等行为,都可以被认作职场霸凌行为。我国暂无相关法律明确界定职场霸凌行为,律师建议,应在立法层面对职场霸凌行为予以界定,并规定处罚措施。

本报记者 赵航 乔然

近来,劳动者权益被侵犯事件不时发生。

8月24日,上海一家具公司要求一名员工在产假期间每天手写销售心得的内部邮件,在网络上引起轩然大波。

此前,员工因不喝领导敬酒遭扇耳光辱骂亦引发网络热议。

有律师介绍,当众侮辱、恶意中伤、无端谩骂、打压劝退等行为,都可以被认作职场霸凌行为。

从硬性奇葩规定到软性职场施压,职场霸凌行为近来花样翻新,数次引起舆论关注。

打杂陪酒成变了味儿的职场“潜规则”

澳大利亚某知名大学毕业的陈珂(化名)没想到,自己参加工作一年多,还常被同事当成“佣人”呼来喝去。自打去年入职后,陈珂就变成了部门“饮水机管理员”,帮老员工接打热水、收发快递成了家常便饭。

2019年4月,陈珂入职北京一家小型互联网创业公司。进公司后她发现,自己总是被一些老同事要求端茶递水,一年多过去了,这些老同事越来越成为习惯。就在最近,陈珂因为手头工作忙委婉拒绝了帮同事拿快递的请求,对方竟然直接向自己发起火来。

一场行政诉讼、庭审、旁听、讲评“三合一” 上海市级机关“一把手”出庭应诉

本报讯(记者钱培坚)“请被告上海市人社局出庭应诉负责人陈述本人姓名、职务。”“赵永峰,局长。”8月27日下午,一场特殊的行政诉讼庭审、旁听、讲评“三合一”活动在上海市静安区人民法院举行。据悉,这是上海开展行政诉讼“三合一”活动以来,市级机关首次由“一把手”出庭应诉。

“我们请求,依法撤销浦东新区人社局作出的工伤认定和人社局作出的行政复议决定。”原告上海某知识产权代理有限公司代表说。

2018年8月,原告上海某知识产权代理有限公司的职工杨某在工作时突发疾病,经医院抢救无效于当日死亡。2020年2月,浦东新区人社局经调查取证作出认定工伤的决定。原告向上海市人社局提起行政复议,上海市人社局经过认真查验复核,依法作出维持浦东新区人社局的认定工伤决定。原告对认定工伤决定和复议决定不服,向静安法院提起行政诉讼。

原、被告双方围绕被诉行政行为的法定职权、程序、事实认定以及法律适用等方面进行了举证、质证,充分发表辩论意见。来自全市人社系统近百名领导干部旁听了庭审全过程。

“尽管此次庭审的案由是工伤认定争议,但在本案之前,原告与第三人就劳动关系发生过争议,所以本案的源头问题其实是用工管理及社会保险缴纳规范,这也为后续工伤认定及工伤待遇落实埋下隐患。”法庭上,赵永峰表示,希望通过此次庭审,对企业和员工进一步遵守劳动保障法律法规起到教育作用。

最终,经合议庭评议,法庭当庭驳回原告诉讼请求。

“我也曾代表区局坐在被告席上,倍感压力。”在庭审结束后召开的讲评会上,徐汇区人社局党组书记、局长陈继刚旁听庭审后坦言,“每一次法庭上的‘真刀实枪’都是对行政能力的一场大考,也是一块‘磨刀石’,更是一台‘X光机’,照射出行政工作中的短板和不足。”陈继刚说。

“行政负责人出庭应诉,对促进依法行政、化解行政争议具有积极作用。”上海高院副院长张斌指出,上海正在积极推进行政诉讼庭审、旁听、讲评“三合一”活动,下一步也将依托多元解纷平台,探索委托行政调解、人民调解,努力化解争议矛盾,合力推进行政争议实质性解决。



人民视觉 供图

“他们说这是堂职场必修课,提醒年轻人别心高气傲。”陈珂感到委屈,“帮忙拿东西算是情分,但是他们命令的语气让我无法忍受。”

对深圳市某国企职工李末(化名)而言,陪领导喝酒算是一门职场进阶课。

在经历入职一周的培训后,领导带刚入职的同事们吃饭。同事们都逐一向领导敬酒,李末以肠胃不适为由只能以茶代酒,当场没有人表达不满。

接下来的一周,李末发现身边的同事都开始逐渐疏远自己。察觉情况不对后,在最近的一次饭局上,李末主动向领导敬了酒。

“我的第一份工作,本来满怀抱负想大干一场,现实中却必须曲意迎合,时刻提防着自己被孤立。”李末对记者坦言。

一些行为严重侵害人格权

李末也有疑问:“这些行为仅仅让我心情不爽,并没对我造成如降薪、调岗等实质性的伤害,还算个事吗?”

中银律师事务所律师杨保全说,受到职

位高者无端指责谩骂、同事的排挤与孤立、言语威胁、当众侮辱、恶意中伤、性骚扰、上级利用职权对属下员工进行报复性的调岗(跨地区)、降职降薪、惩罚性罚款、扣发工资奖金、打压施压劝退等行为,都可以被认作职场霸凌行为。

“跟直接损害劳动权益的行为相比,这类因职场文化引发的霸凌行为看起来并不严重,但长远来看,对这类行为的漠视,不但会让员工长期处于精神疲惫的亚健康状态,更有可能让施暴者变本加厉。”杨保全提醒,职场霸凌借由权力滥用与不公平的处罚,极易使员工感到受挫、被威胁、羞辱、被孤立。

除了变味的企业文化外,一些奇葩规定导致的霸凌行为亦屡见不鲜。

因业绩不佳,成都某公司业务部7名员工近期接受了吃“死神辣条”的惩罚。结果,两名女员工吃进了医院。

中友律师事务所律师夏孙明认为,这些看似奇葩的企业规定,其实已经涉嫌违法。

“未经过民主程序制定和公示,仅单方面告知的职场规定,不具备法律效力。”夏孙



全国首台智能 管理机器人上岗

9月6日,全国首台“不文明游园行为管理机器人”在北京植物园“上岗”,将在园区主要游览路线主路、湖区周边、高大乔木园区周边巡逻,辅助公园管理人员监督吸烟等不文明游园行为。这台机器人不仅能语音提醒,还能抓拍取证,作为管理部门排查和处罚的依据。

刘宏声 摄/视觉中国

禁药“三变身”竟成热销“减肥药”

辽宁发布指导意见,就“地沟油”“注水肉”“假减肥药”等食品药品犯罪设定罪标尺

本报记者 刘旭 本报通讯员 严怡卿

添加“西布曲明”的减肥药、添加“西地那非”的“玛卡虫草丸”,还有真医师售卖的假药“五蛇疼痛丸”……辽宁省高级人民法院近日发布的8起危害食品药品安全犯罪典型案例显示,当前,食药安全犯罪花样不断翻新,犯罪形式依然严峻。

当天,辽宁省高级人民法院与省人民检察院、省公安厅联合出台《关于办理危害食品药品安全犯罪案件证据审查与法律适用的指导意见》(以下简称《意见》)。辽宁省高级人民法院党组成员、执行局局长王安介绍,《意见》首次就“地沟油”“注水肉”“假减肥药”等群众关心的食品药品安全问题,设定定罪标准,统一执法尺度,从严打击“从农田到餐桌”“从实验室到病房”每一环节所出现的危害食品药品安全犯罪案件。

当天发布的一起案例中,一款“减肥药”竟变身三次在网上销售。

2017年2月,谢某在贵州贵阳市通过淘宝网购进国家明令禁止生产、销售的“西布曲明”、空心胶囊、荷叶粉等原料,加工生产添加“西布曲明”的减肥胶囊,并在淘宝网店

销售,累计销售36.7万元。廖某在明知含有禁用成分的情况下,仍在江西九江市大量网购,自行包装更名为“鸡仔家”减肥胶囊,在网上批发零售。刘某在沈阳市网购该产品后,伪造保健品标识自行包装,起名为“凹凸变身丸”,定价一盒238元,通过其在淘宝网经营的网店对外销售。

2017年3月至2017年9月,公安机关陆续将涉案人员抓获,被害人遍布全国多个省份,有部分被害人服药后产生心慌等不良反应。

辽宁省高级人民法院刑事审判第二庭庭长王钰介绍,食品药品安全犯罪跨区域犯罪特征明显,犯罪对象具有蔓延性与宽泛性。同时,通过互联网和不断发展的现代化物流手段制假、售假的犯罪现象突出。

比如,2013年,郭某照在无生产、销售保健食品所需许可手续,没有专业保健食品配方的情况下生产添加西药“西地那非”的“玛卡虫草丸”,并称之为保健食品。通过专人在网上招聘代理商销售,并通过物流方式进行交付。2014年5月开始,“玛卡虫草丸”在全国多个省市代理销售。

针对食品药品安全违法犯罪,当前还存在法律适用复杂的问题,犯罪隐蔽也带来司法、执法难题。

明表示,类似职场上的“体罚”或称之为“变相体罚”“恶搞”等行为严重侵犯了劳动者的人格尊严、生命权、身体权和健康权,劳动者可以提起侵权诉讼。

“职场霸凌行为或多或少伴随着暴力及言语侮辱等,严重侵害了劳动者的人格权。”夏孙明认为,2021年1月1日即将实施的民法典,将“人格权”独立成编,为此类霸凌行为划上了法律红线。

被霸凌劳动者如何勇敢说不

你遭遇过职场霸凌吗?在微博一项12508人参与的调查中,7025人选择了“有过,职场霸凌很常见”。评论区里有网友留言“控诉”：“被穿小鞋”“劳动成果被冒名顶替”……

面对职场霸凌,许多人选择隐忍。

“职场霸凌行为频出,一方面反映了一些用人单位的管理者法律意识淡薄;另一方面,劳动者的一味忍让也在某种程度上加剧了此类行为的发生。”夏孙明认为,面对职场霸凌,劳动者要勇敢说不”。

“遇到职场霸凌,维权时首先要收集证据,证据包括:书面材料、电子邮件、微信QQ等对话记录、电话录音、现场录像、证人证言等。”杨保全说。

“如果遭遇民事侵权行为,可以直接到侵权行为地或被告住所地人民法院起诉,保护自身合法权益。”杨保全说,“如果身体受到轻伤以上伤害,遭遇猥亵、诽谤等行为,对方可能涉嫌违法犯罪,可以直接到公安机关报案。”杨保全提醒,劳动者要学会运用法律武器维护自身的合法权益。

在“员工不喝领导敬酒被打耳光”事件中,当员工杨某勇敢站出来后,8月24日0时,厦门国际银行北京分行官微发文回应称,对相关责任人做出警告、扣绩效工资等相应处理。

8月27日,中国银行业协会发声,表示拟建立银行业从业人员禁入黑名单。

“我国暂无相关法律明确界定职场霸凌行为,这或许会让施暴者钻了空子。”杨保全建议,应在立法层面对职场霸凌行为予以界定,并规定处罚措施。

山东平度探索职工维权、 法律援助新路径

本报讯(记者杨明清 通讯员张楠)山东省平度市总工会联合市委政法委、人社局、司法局和人民法院,通过问题联商、矛盾联排、平安联创、纠纷联调、应急联动、责任联担、“心防”联筑七项措施,构建职工维权和法律援助新路径,劳动关系领域矛盾纠纷化解率实现60%。

实施问题联商,建立健全“五方联动”协调会议机制。由市委政法委定期召集工会、人社局、司法局和人民法院有关负责人,对涉及职工权益保护、法律援助、苗头性上访等问题进行沟通汇总,制定相应工作意见。

实施矛盾联排,建立健全劳动关系纠纷信息排查预警机制。市总工会在企业设立劳动关系预警监测点,实时监测企业劳动争议、职工权益维护等情况;市人社局会同市总工会和企业上级或行业主管部门及时介入;市人民法院对涉职工诉讼和调解案件,及时与市总工会互通信息。

实施平安联创,建立健全企业内部和谐创建机制。市总工会牵头组织企业建立健全劳动争议调解组织;市人社局推动企业全面实行劳动合同制度和集体协商制度;市人民法院加强对企业集体合同、职代会决议的合法性审查,依法妥善解决纠纷。

实施纠纷联调,建立健全劳动纠纷多元化解机制。市总工会积极参与涉及职工群体性事件调处;市人社局和人民法院指导工会提升劳动争议调解专业化能力建设;市司法局支持和配合市总工会在街镇建立职工法律援助站,与基层法律服务人员共同开展职工维权服务。

实施应急联动,建立健全群体性劳动关系矛盾快速处置机制。市总工会进一步深化预防化解群体性劳动关系矛盾履职工作;市人社局充分运用劳动保障监察等行政执法力量,对发生违法行为的企业依法及时予以处置;市人民法院为农民工讨薪、群体性纠纷等劳动争议案件开辟“绿色通道”,及时化解矛盾。

实施责任联担,建立健全劳动关系矛盾后续跟踪整改机制。对发生群体性劳动关系矛盾的企业和严重侵犯职工合法权益的企业,市总工会和市人社局充分运用工会劳动法律监督意见书、工会劳动法律监督建议书和工会劳动法律监督意见书签收单,督促企业落实整改。

实施“心防”联筑,建立健全职工心理服务运行机制,组织先进工作者、班组长、一线职工等到职工心理健康服务中心开展心理训练,及时了解和掌握职工心理需求。

五部门 出台新规强化值班律师法律援助

本报讯(记者卢越)记者9月7日从司法部获悉,最高人民法院、最高人民检察院、公安部、国家安全部、司法部近日联合印发《法律援助值班律师工作办法》(以下简称《办法》),明确值班律师法定职责,强化依法为没有辩护人的犯罪嫌疑人、被告人提供有效的法律帮助。

根据《办法》,值班律师是指法律援助机构在看守所、人民检察院、人民法院等场所设立法律援助工作站,通过派驻或安排的方式,为没有辩护人的犯罪嫌疑人、被告人提供法律帮助的律师。值班律师法定职责包括:提供法律咨询、提供程序选择建议、帮助犯罪嫌疑人、被告人申请变更强制措施、对案件处理提出意见、帮助犯罪嫌疑人、被告人及其近亲属申请法律援助,以及法律法规规定的其他事项。据此,值班律师提供法律帮助,与法律咨询、刑事辩护、刑事代理共同成为刑事法律援助的服务方式。

司法部统计显示,目前法律援助机构已在检察机关设立法律援助工作站1700余个,全国基本实现看守所、人民法院法律援助工作站全覆盖。2019年,全国法律援助值班律师共转交法律援助申请5.5万余件,提供法律援助案件近40万件,其中参与认罪认罚案件近34万件。

内蒙古 “充气城堡”管理人犯重大责任事故罪被判刑

本报讯(记者李玉波)8月28日,内蒙古鄂尔多斯市杭锦旗人民法院发布案例:狂风吹翻“充气城堡”致一男童坠地身亡,“充气城堡”管理人员被判刑。

2019年5月,在鄂托克前旗某儿童娱乐区内,一阵大风将场中安置的“充气城堡”吹翻,一名孩子被抛出,在送医治疗过程中死亡。警方认定,固定锚点未进行固定,该儿童娱乐设施经营管理混乱,未对工作人员安全培训、未设置安全警示标志、未按照适用规范管理操作、未告知安全须知;案件移送至杭锦旗人民法院,法院判处“充气城堡”管理人宋某某犯重大责任事故罪,判处有期徒刑一年六个月,缓刑二年。

2019年9月,国务院安委会办公室曾下发《关于加强游乐场所和游乐设施安全监管工作的通知》,指出一些地方还存在经营管理主体安全责任不落实、游乐设施的生产和运行管理不规范、小型游乐设施监管缺失、游玩者安全意识薄弱等问题,造成安全事故频发。

吉林 建立权责明晰的审判权力运行机制

本报讯(记者柳娜娜 彭冰 通讯员常非凡)9月7日,记者从吉林省高级人民法院获悉,自2015年成为全国首批司法体制改革试点省份以来,吉林全省法院率先完成员额制改革试点任务,并以“放权与控权”为主线,基本建立权责明晰、权责统一、监督有序、配套齐全的审判权力运行机制,实现“让审理者裁判,由裁判者负责”。今年上半年,该省法院结案率和结收比均位居全国第1位。

司法改革前,审判权力运行存在着“审者不判、判者不审、权责不明”等问题。吉林高院明确了审委会、院长、庭长、审判长、承办法官等工作职责共计90余项,先后制定印发了覆盖审判主体及相关司法人员职责权限、案件质量评查、审判责任制、防止外部干预办案等30余个配套制度。

针对院庭长不愿管、不敢管、不会管,吉林高院出台《关于规范院庭长审判监督管理职责的办法》,率先在全省法院对“四类案件”的发现机制、启动程序、监管方式和责任追究等进行细化、明确。今年2月,吉林法院院长监督管理平台在全省法院正式推广运行,构建了覆盖300余项识别标签的“四类案件”自动识别库和数据信息库。