

因爱讲黄段子被诉性骚扰,冤吗? 法官提示,开玩笑要有分寸,只要违背他人意愿,都可能要承担法律责任

职场上乱讲段子,是开玩笑还是性骚扰?

阅读提示

因为单位同事间接触的频率高、交集多,职场性骚扰发生的概率较高。有人在职场中经常“爱开玩笑,有时候开玩笑开得有点重”,针对这一行为,是否构成职场性骚扰?当遇到爱开黄腔的劳动者涉嫌职场性骚扰时,用人单位可否据此解除劳动关系?记者对此采访了有关法律专家。

本报记者 曹玥

职场上说“黄段子”,是开玩笑还是性骚扰?日前,一酒店厨师长因平时爱说“黄段子”,被女同事以遭受其性骚扰为由诉至法院。劳动者开黄腔涉嫌职场性骚扰,用人单位据此解除劳动关系合法吗?记者采访了解到,对于何种行为、行为进行到哪种程度可以被界定为性骚扰,法官会在审理中进行考量。

说黄段子惹来大麻烦

小吕是一家酒店后厨的员工,她到法院起诉称,自己在工作期间长期遭受厨师长杜某骚扰,产生精神焦虑、抑郁等严重后果,因而请求法院判决杜某赔偿其医疗费、精神损害抚慰金等。经审理,一审法院判决杜某赔偿小吕精神损害抚慰金5000元,杜某不服上诉。今年5月,二审法院维持原判。

法院查明,一天,小吕去杜某办公室拿厨师帽,第二天小吕报警称自己在杜某办公室

遭受性骚扰。当地派出所对双方作了询问笔录,杜某在派出所出具保证书一份,保证认真反省,决不做影响公司形象和员工身心健康的事情,决不通过语言、肢体骚扰他人,除工作之外决不和小吕有任何接触。法院查阅派出所询问笔录,酒店其他员工评价杜某“就是平时聊天爱说黄段子”“爱开玩笑,有时候开玩笑开得有点重”。庭审中,杜某自述“人多时我可能说过黄段子”。

法院经审理认为,违背他人意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的,受害人有权依法请求行为人承担民事责任。本案中,综合小吕报警、派出所询问笔录等证据,小吕关于曾受到杜某性骚扰的主张,存在高度可能性,法院推定杜某的行为侵犯了小吕的人格尊严,应赔偿小吕精神损害抚慰金。法院同时认为,杜某作为所在单位的厨师长,具有一定的管理地位,应充分尊重女员工的人格尊严和内心感受,规范自己的言行,营造文明健康的工作环境。

开玩笑应该把握好分寸

据2020年《中国职场性骚扰调查报告》显示,有超过60%的受访者表示经历过职场性骚扰,职场性骚扰往往来自雇主、上司、同事、客户等“熟人”,其中70%的受访者选择沉默。但沉默往往导致更严重的身心损伤。

徐某在一家物业公司担任保安工作。该公司的一位女职工向公司反映,遭到徐某多次骚扰。该公司经调查核实,发现徐某存在多次类似情况。还有其他同事反映,此前徐某还对其他女员工存在言语和行为的挑逗,导致女员工不敢上夜班。此外,还有其他四

位女同事反映,徐某对她们有抱、摸、拍的行为。但徐某本人认为自己只是玩笑、嬉闹。公司以严重影响企业正常生产秩序为由将其开除。徐某不服,起诉至法院。

法院认为,徐某的做法已超出男女正常交往尺度,加之此前其对公司其他女员工也存在不雅行为。公司在员工手册中明确规定该行为情节严重可以开除,徐某对此知晓。故法院认定公司开除徐某合法。

职场上说的“黄色笑话”,到底是开玩笑还是性骚扰?江西听讼律师事务所王惠律师表示,《民法典》中有明确规定,是否构成职场性骚扰,主要看是否违背他人意愿。“要看是否给当事人造成不舒服甚至是不安的感觉,所以判断的主观性较强”。

北京市东城区法院法官助理刘莉认为,“开玩笑要有分寸,只要是违背了他人的意愿,无论是男性还是女性都可以请求行为人为承担民事责任”。

北京市西城区法院法官李彦宏说,讲黄色笑话这种涉低俗和挑逗的口头骚扰,判断其是否构成职场性骚扰,要看涉及的内容是否针对某一特定对象。“对于何种行为、行为进行到哪种程度可以被界定为性骚扰,例如在多人的办公场所讲黄色笑话、发送骚扰短信、进行言语挑逗等,是否需要达到一定数量或程度?一些在尺度边缘的行为如何界定是玩笑话还是性暗示,是否构成性骚扰,法官会在审理中进行考量”。

员工遭遇性骚扰,企业应该站出来

李彦宏介绍,在审判实践中,法院在处理性骚扰案件时对职工无法调取的证据,可

依职权调查,并适度分配举证责任,合理降低职工的举证义务。在一些案例中,法院按照民事案件高度盖然性的证明标准,结合逻辑推理和生活经验法则对证据进行审查,进而对性骚扰作出认定,支持了受害者的诉讼请求。

“职场性骚扰尤其是一些口头上的骚扰侵犯时间很短,所以就要求当事人在感到不适时,随手搜集证据,这种意识很重要。”李彦宏建议,当事人如果感到受侵犯或伤害了,应该明确表达拒绝的态度,一方面是为侵权人提出口头上的抗议,另一方面可以向主管领导反映问题,这两种表达拒绝的方式就是证明自己受到侵犯的证据。另外从收集证据的角度,最好在自己感觉被侵犯时随时录音、录像,保存微信聊天记录,也可请第三人做证人证言。

刘莉告诉记者:“单位具有预防和制止性骚扰的强制义务,并且应当落实具体措施,否则将承担法律责任。若发生性骚扰,单位可以采取辞退等方式加以制止,明确单位职责,有效预防、减少案件发生”。

刘莉同时提醒,用人单位不可据此随意解雇员工,应视情节严重程度先给予适当的警告或处罚,“如果用人单位因为劳动者开黄腔涉嫌职场性骚扰而解除劳动合同,首先要在单位的规章制度里有明确约定,还要有证明行为人有涉及职场性骚扰的文字或录音证据使得解除合法”。

因此刘莉建议,用人单位要完善防治性骚扰发生的内部机制,在规章制度中明确规定禁止性骚扰,畅通投诉举报通道,严格处罚机制,加强对职工反性骚扰的培训教育,切实维护劳动者的权益。

业主掉进电梯井受伤,责任谁来负

本报讯(记者刘旭)家住大连市甘井子区某小区的周荣(化名)今年76岁,2019年10月27日到邻居家串门,乘坐电梯时,莫名掉进电梯井里,全身多处骨折,物业人员发现后,立即把周荣送到医院抢救,并垫付医疗费7.5万元。经诊断,周荣全身4处骨折,面部软组织挫伤,医生为她做了内固定手术,周荣住院治疗84天,医疗费7.5万元和住院期间的护理费全部是物业公司垫付的。

2021年5月,周荣痊愈后,委托北京市盈科(大连)律师事务所的王金海律师将小区物业公司和开发商起诉到甘井子区人民法院要求赔偿。经司法鉴定,周荣构成十级伤残。

物业公司称,周荣受伤时,地下一、二层车库还未竣工,开发商也未将车库交付业主使用,依照规定业主是不能到地下一、二层活动的。事发时,这栋楼的电梯正在维修,楼梯口也设置了警示标志,因此物业无过错。

开发商称,公司已经将小区的物业管理委托给了物业公司,根据双方合同约定,公共区域和设施的管理责任由物业公司承担,故不同意对周荣进行赔偿。

周荣认为,负一、负二层电梯没有门,灯光昏暗,也没有明显的警示标志,给业主造成巨大的安全隐患,物业公司未尽到物业管理责任。

法院认为周荣作为成年人,乘坐电梯时,缺乏必要的观察瞭望,应当承担一定责任,考虑到周荣年龄较大,酌情承担10%的责任。依照《物业管理条例》第三十五条规定,物业服务企业未能履行物业服务合同的约定,导致业主人身、财产安全受到损害的,应当依法承担相应的法律责任。故判决物业管理单位赔偿周荣各种损失10万元,并承担全部医疗费7.5万元,小区的开发商承担连带赔偿责任。

职工不服工龄认定,法院判社保部门未尽责应予撤销

本报讯 近日,北京市二中院对近年审结的养老保险类行政案件进行专题调研。调研发现,养老保险类行政案件产生纠纷的原因有,个人原始档案留存和保管不当,个人举证难度大,政策性文件适用有难度,相关政策宣传解读不到位。由某于2017年5月达到法定退休年龄。2016年11月,由某所在单位向某省人社厅提出退休申请,某省人社厅先后于2018年3月作出《某省企业职工退休条件审批表》,审查确认由某的参加工作时间为1978年12月,退休时间为2017年5月。由某对参加工作时间及工龄的认定不服,向某部申请行政复议,某部的行政复议决定维持了某省人社厅对于由某的工龄认定。由某不服,诉至法院,请求撤销涉案退休审批表中对其参加工作时间及工龄的认定,撤销行政复议决定。

法院经审理查明,社会保险行政部门适用原始档案审查原则时,应当充分考虑客观因素,履行审慎调查、认定职责。该省人社厅未能充分考虑由某的工作时间久远、档案管理条件受限等客观历史因素,未能对由某提交的证明材料审慎核查。故对该省人社厅所作认定依法予以撤销。

北京市二中院建议社会保险行政部门依法认定养老保险资格和待遇,及时完善政策性文件,加强对相关政策的宣传工作。(任青)

10月13日,江苏省无锡市锡山区公安局东北塘派出所民警深入当地钢铁物流贸易加工企业,就公安部典型诈骗案例并结合当地反诈骗办案特点,为一线销售、采购、生产、管理人员宣讲如何甄别诈骗与反诈骗。

杨木军 摄/人民视觉

江苏无锡:警方深入企业宣讲反诈骗知识

工程承包再分包,劳动关系分不了

G 说案

本报记者 吴泽思 本报通讯员 马安妮

近日,新疆维吾尔自治区高级人民法院伊犁哈萨克自治州分院依法审判了一起劳动争议纠纷案,判决务工人员商某与新疆某工程科技公司之间“隔空”存在劳动关系。

【案情回顾】

2020年4月,商某经朋友介绍,前往新疆某工程科技公司工作,主要负责幕墙装修工程中的电焊工作。在5月末施工时,由于吊篮一头钢丝绳断裂,致使商某从19.8米高处坠落。经诊断,商某的四五椎体爆裂性骨折。为此,商某申请了劳动仲裁。此后,新疆奎屯市劳动人事争议仲裁委员会作出裁定:双方存在劳动关系。

新疆某工程科技公司不服裁决,向奎屯市法院起诉,请求判令公司与商某之间不存在劳动合同关系。

【庭审过程】

根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事

实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在做出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果”。

一审法院认为,双方争议的焦点问题是公司与商某之间是否存在劳动关系。庭审中,新疆某工程科技公司陈述其将涉案工程劳务部分分包给了有资质的劳务公司,该公司负责人是张某,张某又将工程分包给了任某,商某是任某招聘到工地上干活的,具体工作受任某管理,工资待遇由任某与商某协商发放,商某在工地上从事的是临时性、短期性

的工作。公司否认其与商某之间存在劳动关系,但未提供其与张某一之间的承包合同以证实其与张某一之间的劳务分包关系,亦未提供其他证据证实其主张,故法院认定,张某一为该工程项目现场负责人。

一审法院判决,确认新疆某工程科技公司与商某存在劳动关系。

【审判结果】

新疆某工程科技公司不服,向新疆维吾尔自治区高级人民法院伊犁哈萨克自治州分院提起上诉,日前,法院二审判决驳回上诉,维持原判。

以案说法

从《关于确立劳动关系有关事项的通知》的规定来看,“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用

人单位业务组成部分”。结合本案,商某在工程科技公司工程中所从事的电焊工作,是属于该公司的业务组成部分;而商某的工资是由项目现场负责人张某一通过银行转账的方式支付,由此可以表明,商某在工作过程中受该公司的劳动管理,并从事公司安排的有报酬的劳动。结合两点,法院判定,双方符合法律、法规规定的劳动关系。

G 法 问

因不胜任工作被用工单位退回后,劳务派遣单位可以据此解雇我吗

本期主持人 本报记者 钱培坚

读者来信

编辑您好!

我与某人力资源公司签订了2019年3月12日至2021年3月11日的劳动合同及派遣协议书,被派遣至某机械公司担任质检员,月工资5500元,由该人力资源公司发放。2019年3月26日,我收到该机械公司发送的派遣员工替换(退回)通知书,以我不能胜任工作、在进行培训后仍不能胜任工作为由,将我退回至人力资源公司处,我工作时间为2019年3月26日结束。在我被退回期间,人力资源公司一直按照最低工资标准发放我的工资。2019年4月8日,该人力资源公司以同样的理由通知我解除劳动合同。

我工作期间勤勤恳恳,并不存在不能胜任工作的情况,况且机械公司也并未对我进行培训,只是在我入职的时候安排了带教老师。该人力资源公司在退回期间一直发放我最低工资,没有核实情况就与我解除了劳动关系。请问,我能否要求恢复劳动关系,并且要求人力资源公司补足我被退回期间的工资差额?

上海小王

为您释疑

小王您好!

根据我国《劳动合同法》规定,用人单位以第四十条第(二)项解除与劳动者劳动合同需同时具备两个条件:其一,劳动者不能胜任工作;其二,劳动者经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作。当劳动者出现不胜任工作的情形时,用人单位应针对其具体表现,有针对性地安排相关知识或技能上的培训,以使劳动者可获取与其职务履行相当的知识或技能。如机械公司没有对您进行培训,或并未针对您不能胜任工作之后进行有针对性的培训的话,该机械公司将您退回劳务派遣公司的做法是违法的。

由于您属于劳务派遣人员,与您建立劳动关系的用人单位是人力资源公司,机械公司只是用工单位。法律上对与被派遣劳动者被用工单位退回至劳务派遣单位的情形以及相应的权益保护问题,有明确的法律规定。

如果用单位将被派遣劳动者退回至劳务派遣单位是合法的,则被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位可以按照最低工资标准发放劳动报酬。当被派遣劳动者被用工单位退回的理由符合《劳动合同法》可以被解除劳动合同情形的,劳务派遣单位可以依法解除被派遣劳动者的劳动合同。

根据您的描述,用工单位的退回是违法的,则人力资源公司据此解除劳动合同同样是违法的。您可以要求人力资源公司支付违法解除劳动合同赔偿金,或者主张恢复劳动关系,同时要求人力资源公司补足您在此期间的工资差额,按照正常工资标准支付恢复劳动关系期间的劳动报酬。

上海七方律师事务所律师马怡坤

案情介绍

程先生多次向小区物业公司提出安装充电桩的申请,但物业均未同意。程先生就自己动手,在楼下绿地安装了一个充电桩,从楼梯间电表处接出电线,沿楼体外墙连接至充电桩。

物业公司发现后,找到程先生协商,要求尽快拆除并恢复绿地和墙体的外观,但多次通知后没有结果,故诉至法院。

审判结果

北京市东城区法院经审理认为,物业公司对小区的公共区域及设施有进行管理和维护的职责。

程先生并不享有小区固定车位的所有权或使用权,其没有权利在小区公共区域安装充电桩。其自行在小区公共区域安装充电桩的行为损害了其他业主的权益,影响了物业公司对小区公共区域的管理权。

判决程先生应尽快拆除并对其进行损坏的公共设施进行恢复。

根据《北京市示范应用新能源小客车自用充电设施建设管理细则》规定,个人自用充电桩安装的前提条件之一为有固定车位产权或使用权,此处的“使用权”应包括租赁停车位。

策划:周倩|制图:雷宇翔