

2024年度中国社会法十大影响力事例发布,劳动者心理健康保障受关注

员工因工作原因受到精神伤害也能获认工伤

本报记者 张菁 张小简

尽管施暴者已被判处刑罚,遭受性侵仍然给崔女士带来了巨大的心理阴影,并因此段经历患上了创伤后应激障碍。2024年12月,天津市津南区人社局出具《认定工伤决定书》,将崔女士遭受的精神伤害认定为工伤。

“职场性侵犯致精神伤害被认定为工伤”“患严重精神类疾病员工享有24个月医疗期”……近日,2024年度中国社会法十大影响力事例发布,劳动者心理健康保障受关注。

专家认为,面对劳动者心理健康保障中的新问题与新挑战,行政和司法机关应积极回应社会需求,未来仍需在立法层面予以完善,保障劳动者体面劳动、尊严生活的权利。

职场性侵犯致精神疾病获认工伤

2023年9月,崔女士在杭州出差期间参加商务宴请,公司老板钱某在宴请结束后对崔女士实施了性侵犯。杭州市滨江区法院对案件做出判决,钱某因强奸罪被判处有期徒刑4年,崔女士获得3000元经济赔偿,用于支付相关医疗费用和就医所需交通费。

饱受精神折磨的崔女士认为自己被性侵以及因此患上的创伤后应激障碍应属于工伤,到天津市津南区人社局申请了性侵所致精神疾病的工伤认定。

经鉴定,崔女士所患的创伤后应激障碍与性侵犯事件有关。因此,人社局认定崔女士受到的事故伤害,符合《工伤保险条例》第十四条“因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的”规定,属于工伤认定范围,予以认定为工伤。

阅读提示

“职场性侵犯致精神伤害被认定为工伤”“患严重精神类疾病员工享有24个月医疗期”……近日,2024年度中国社会法十大影响力事例发布,劳动者心理健康保障受关注。

职场霸凌行为也给劳动者带来长期、隐蔽的精神压力。社会法十大影响力事例关注到这一案例:北京市2024年度十大劳动人事争议仲裁典型案例“遭遇职场霸凌员工被迫解除劳动合同获支持”。该案中,因杨某拒绝调岗,用人单位故意不给他安排正常工作,要求其抄《心经》100遍,并收走他的电脑、文件等办公用品。仲裁委支持了杨某解除劳动合同并要求支付经济补偿的请求,还提示“用人单位不能滥用职权对员工进行职场霸凌甚至打击报复,从而给员工造成身体上或精神上的伤害,员工有权拒绝超过管理边界的不正当要求”。

“长期的负面情绪积累到一定程度,感觉整个人突然就断掉了。”在一家外企从事市场营销工作的肖女士向记者介绍说,在上级长期的逼问、打压和反压下,她确诊了抑郁症,不得不停下工作接受药物治疗。

10月10日是世界精神卫生日。2024年,世界卫生组织将活动主题聚焦“工作场所精神健康”。世卫组织强调,不健康的工作条件,包括污名、歧视以及面临骚扰和其他恶劣工作条件等,可能带来重大风险,应当在工作中预防精神健康风险。

患病是否与工作有关难证明

根据上海市精神卫生中心发布的《2024年Z世代职场心理健康报告》,约有70%的受访者曾因职场压力产生心理健康问题。“抑郁症等心理疾病是长期存在的职场

问题之一。”首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围表示,进入仲裁和诉讼程序的涉劳动者心理健康争议案件在增加,需要立法和司法实务积极回应。上述案件中精神伤害被认定工伤,不仅能极大减轻劳动者的医疗费用压力,还能使劳动者的人格尊严受到维护。

据长期审判劳动争议案件的北京市第三中级人民法院法官田璐观察,近年来,与劳动者身心健康相关的案件具体表现为,因劳动者患有精神类疾病引发的调岗或解除劳动合同等情况。“虽然表面上看是因调岗或违法解除劳动合同引发的劳动用工争议,但这些争议背后反映的其实是对劳动者心理健康保障的缺失,因此需要更多关注这一问题。”田璐说。

职场抑郁症是否属于法律规定的“精神病”?精神类疾病是否适用医疗期?能否认定工伤?“这类涉及劳动者心理健康保障的具体问题,一直以来在司法实务、医院诊断及学界都争议很大。”华东政法大学助理研究员施婧蕊分析,职场精神类疾患具有压力长期累积性和隐蔽性等特征,其发病原因较为复杂,与工作之间的关联关系难以界定,导致精神健康类争议的裁判难度较大。

“司法实践中,劳动者主张精神健康权益保障最大的困难往往是举证。”田璐介绍说,一方面,很多劳动者遭遇职场压力和不公的最初反应是害怕和担心,很难第一时间想到留存相关证据;另一方面,与心理健康相关的证据也比较私密,有些劳动者不愿意将这类证据完整呈现在法庭上。此外,一些劳动者虽主张因工作压力过大、遭遇职场不公等原因罹患抑郁等精神类疾病,但往往难以提

交有效证据证明二者之间的因果关系。

完善立法保障劳动者精神健康

“随着社会的发展,人们逐渐意识到,心理健康和身体健康同样重要,职业心理健康权得到承认,其内涵在于劳动者在工作中享有保持心理健康的权利,这就要求用人单位提供一个有益于劳动者身心健康的工作环境。”施婧蕊说。

范围表示,目前我国劳动法层面没有单独列举对心理健康损害的法律条文,但司法实践中,法院会在一般人格权保护方面做出拓展,性骚扰和就业歧视等问题也是在这一路径寻求救济。随着心理健康问题日益严峻,未来我国需要强化心理健康相关的立法。

中国人民大学法学院助理教授陈靖远认为,劳动者人格权保护的一般民事侵权救济面临着维权成本高、举证难度大、仅能事后救济等问题,未来还有必要在劳动法中进一步明确对劳动者心理健康权益的保护,落实用人单位在工作场所中保护劳动者心理健康的基准性义务。

施婧蕊认为,有关劳动者心理健康权益保护的法律制度需要进一步完善,例如“精神类疾病与工作关系的认定标准”等。她建议通过完善法律法规、行业标准等不同层次的规范,构建起以预防为主、救济为辅的法律责任体系。

“上述案例具有积极的示范引导作用,能提高劳动者对职场霸凌的识别和防范能力,及时拿起法律武器维护自身合法权益。同时,也可以更好地引导用人单位规范用工管理,营造积极健康的职场环境,及时关注劳动者的心理健康状况。法院和仲裁机构也会更关注劳动者的心理健康保护需求,及时释法说理,充分尊重并捍卫劳动者体面劳动、尊严生活的权利。”田璐说。

“两高”联合发布拒执罪典型案例

三人虚构长期租赁关系逃避执行获刑

本报讯(记者卢越)1月20日,最高人民法院、最高人民检察院联合发布了一批拒不执行判决、裁定罪典型案例。其中一起案例中,三人虚构长达15年的租赁关系以逃避执行,被判拒不执行判决、裁定罪。

案情显示,2022年,江苏省苏州市姑苏区人民法院在审理一起房屋租赁纠纷中,审理法官发现,原告朱某与被告邱某并非单纯的出租人与承租人关系,二人在2015年即多有交集。邱某深陷多起债务纠纷导致房屋于2018年被姑苏法院拍卖,而成功竞拍的买受人正是朱某。审理法官迅速与该院执行法官取得联系,共同调取相关执行案件卷宗进行研判,最终认定朱某等人存在拒不执行罪嫌疑,于是法院将该线索移送公安机关侦查。

经审理查明,2017年至2018年期间,邱某因对外负债无力偿还引发多起纠纷陆续进入诉讼程序,其与配偶郁某名下共同所有的房屋被法院查封。为规避法院执行,邱某与朱某等人共谋,虚构该房屋存在长达15年的租赁关系,并伪造支付租金的凭证等材料,导致该房屋在处置中“带租拍卖”,并由朱某以300万余元低价竞得。嗣后,朱某又将该房屋以540万元的价格出售给他人。

2022年12月,经姑苏区人民检察院提起公诉,法院依法审理,以邱某、朱某、郁某拒不执行判决、裁定罪,分别判处邱某、朱某、郁某二年至六个月不等的刑期,并适用缓刑。

该案的典型意义阐明,虚构借贷关系、伪造租赁合同,意图造成后续房屋带租拍卖低价受让,是不动产强制执行中较为典型的拒不执行行为。本案中,被执行人邱某与朱某等人串通,伪造长期租赁合同,意图使被执行人房屋在处置中带租拍卖并由朱某低价受让后出售,以实现非法占有部分房屋价款的目的,进而规避执行,已构成拒不执行判决、裁定罪。在该案处理中,法院审部门密切协作,高效开展线索甄别,最终依法追究朱某等人的拒不执行行为的刑事责任,体现了司法机关严厉打击拒不执行的鲜明态度,有效维护了司法权威。

吉林

法院2024年助农民工追回欠薪7000余万元

本报讯(记者柳姗姗 彭冰 通讯员董新月 贾宇婷)近日,记者从吉林省高级人民法院获悉,该院用“新办法”全方位、多层次地解决涉农民工欠薪的“老问题”,全面提升治理欠薪工作效能。2024年,全省法院速审速执拖欠农民工工资案件2488件,帮助农民工追回“辛苦钱”7008万元。

吉林高院建立起“监管+预防”常态化治理机制,通过台账数据对比分析、监测预警和风险评估等及时发现风险,持续开展有关劳动争议、涉农民工欠薪等调研工作,针对农民工未订立书面劳动合同、举证能力较弱等普遍问题,及时提出加大多样化普法宣传力度、加强信用监管、政府监管等具体措施,推动精准治理。

农民工讨薪难在不知道如何立案、怎样举证、如何执行。吉林高院为农民工开辟了一条维权“快车道”,通过跨区域立案、网上立案解决立案困难问题;在多元解纷、源头化解上下功夫,加大诉前调解力度,积极推行巡回审判,将农民工纠纷解决在家里、村里、田间;合理分配举证责任,为农民工提供法律援助;对于进入执行的案件,以依法打击恶意欠薪为重点,用足用好各类执行措施,确保农民工及时拿到工资。

青岛

“警格+网格”激发基层治理效能

本报讯(记者张婧 通讯员王丽梅)去年以来,青岛市公安局市南分局精准对接社会需求,创新推出“警格+网格”融合机制,充分发挥民警的专业优势和网格员群众优势,“强强联合”让基层警务高效运转。自“警网”融合机制运行以来,成功化解5000余起矛盾纠纷,显著提升了社会治理效能。

该局全力推动基层警务力量深度嵌入网格管理体系,精心编织起一张“警网联动、人员互融”的严密治理大网,实现警务与基层组织全方位、深层次无缝对接。在日常运转中,社区民警不仅加入网格员的工作微信群,实时掌握一线动态,还坚持线下合署办公,线上线下随时沟通,充分发挥出网格员“人熟、地熟、情况熟”与民警“懂法律、讲政策、会调解”的优势,实现“小事不出网格、大事不出警格、上行不出街道”的效果。

为给这一融合机制持续赋能,该局将社区民警警务全方位下沉至社区前沿阵地,民警真正由“下社区”变为“在社区”,最大限度延伸工作触角。“警务创新与社会基层治理如一场马拉松,在这条赛道上,单靠公安机关一家肯定不行,我们要和社区、街道办事处、社会组织等紧密携手,形成合力,各司其职,共同为群众排忧解难。”青岛市公安局市南分局相关负责人表示。

广西扶绥

法院举行农民工工资集中发放仪式

本报讯(记者鹿慧敏 通讯员周妮妮)近日,广西扶绥县人民法院执行局为莫某、黄某等24位农民工申请执行人成功追回13.6万余元受拖欠工资,在年关之际统一足额集中发放,让24位农民工“薪”过年。

莫某等24位农民工2022年受聘于广西某酒店有限公司,但工作数月迟迟未获得相应报酬。2023年,莫某等人向扶绥县人民法院起诉。法院受理该24起劳务合同纠纷案件后组织调解,该公司承诺于2024年3月20日前支付完毕,但直至履行期届满,该公司仍未支付所拖欠的工资,故莫某等人申请强制执行,执行法官经过多方协调执行与不懈努力,终于在年关将至之时,为莫某等24位农民工追回被拖欠的13.6万余元工资。

为切实保障劳动者的民生权益,扶绥县人民法院不断强化执行力度,多措并举保障农民工权益,积极治理拖欠劳动报酬纠纷案件,推动治理欠薪行动取得新成效。2024年全年,扶绥县人民法院受理涉劳动报酬纠纷执行案件189件,为180余位农民工追回欠薪435.1万余元。

家门口的“平安交通”课

随着春节临近和寒假到来,湖北省荆门市公安局交警支队开展“平安寒假”美丽乡村行活动。活动以“一老一小”交通安全宣传教育为主题,对乡村空巢老人和放寒假的留守儿童等特殊群体进行春运期间交通安全宣传,引导老人和孩子提高交通安全意识和自我防范意识。

图为1月21日,荆门市公安局交警支队民警辅警在东宝区牌楼镇来龙村,向村里的老人和孩子开展交通安全知识宣传。

本报通讯员 赵平 谈媛媛 摄



一健身房以“入股”忽悠消费者

法官称双方签订的协议属服务合同而非入股,消费者有权要求退费

本报讯(记者周倩)刘女士去健身房购买私教健身课程,健身房称可成为门店“微股东”“事业合伙人”,除享有健身课程外,还享受多项增值权益。在刘女士花费11万余元高价购买500多节课后,门店却突然通知关店。刘女士要求退款被拒绝,遂诉至法院。日前,北京市第三中级人民法院审判了这起案件。

2021年9月至11月,刘女士在名为“A”(A公司旗下品牌)健身房门店推销下签订会员增值服务协议,陆续购买“微股东一燃脂课”96节并支付1.1万余元,购买“事业合伙人一超级课”456节并支付10万元,与其签订合同的主体是B公司。服务协议中除了对门店“微股东”如何获得利润回馈做了详细规定

外,还约定,“微股东”“事业合伙人”并非公司法中真正意义上的股东或合伙企业法中真正意义上的合伙人,不享有股权/份额,不进行出资,也不承担亏损。

刘女士仅上了一节健身课,也未收到门店的利润回馈。几个月后,门店却突然通知关店解散,只能去十公里外的其他门店上课

或线上上课。刘女士将A、B两家公司起诉到法院,要求两公司共同退还剩余课程费用。A公司主张增值服务协议系与B公司签订,与其无关。B公司主张刘女士支付的是“入股款”,不享有退费的权益。

法院经审理查明,根据双方签订的会员增值服务协议内容,该份协议本质依然是购买健身课程的服务合同,而非入股行为。该案中,原健身房已经关店解散,去远在十公里外的同公司其他门店上课或线上上课属于变更履行地址和方式,使得刘女士就近线下上课的原合同目的无法实现。因此刘女士有权解除合同并要求退还剩余课程费用。因此法院判决,A、B公司共同退还刘女士剩余课程费用。

员工受指派参加其他公司团建受伤引工伤争议

法院认为,该团建系工作安排,应认定工伤

动中受伤是否应认定工伤,应当从活动目的、活动内容、费用承担以及参与人员等多方面进行审慎考量,判断是否与工作相关。

我国《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(二)》第四条规定,职工在参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的,应当视为工作原因。

法院认为,对于用人单位组织或指定参与的文体活动,以及单位组织的要求“经单位指派、选拔等程序才能参与”的活动,可视为工作原因。企业从自身利益出发指派员工参加其他单位组织的年会、团建等活动,系向员工作出的工作安排,属于从事与工作有关的其他任务,在一定情况下可以视为工作的延伸。

本案中,甲公司与乙公司存在经销合作关系。魏某作为甲公司员工,在代表甲公司参加乙公司组织的团建中受伤,属于受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的情形,应视为在工作时间和工作场所内,因工作原因受伤。法院最终判决,人社局作出的工伤认定决定并无不当,魏某受伤的情形应认定为工伤。