

西城区法院近日调研发现,职场性骚扰时常发生,但用人单位开除相关人员时又常因缺乏证据而败诉。为克服这种现象——

# 法官支招如何应对职场性骚扰

□本报记者 李婧

近日,北京市西城区法院通过对职场性骚扰案件调研发现,因没有足够证据证明发生过性骚扰,用人单位在行使劳动关系解除权时有75%的案件败诉。

以下3个案例,分别从不同角度提示纠纷产生的原因及法院判决的依据。法官建议用人单位从中吸取教训,积极预防和应对职场性骚扰行为。同时,鼓励女职工若遇此类事情要敢于说不,要有证据意识,要妥善保存手机短信、邮件、录音等资料,积极维护自身合法权益。

## 案例1

### 公司开除涉性骚扰主管 因无证据被判违法解雇

于某是某网络公司的财务主管,与公司签订有无固定期限劳动合同。孙某是其女下属。

孙某称,2016年7月16日下午17时许,其前往于某处汇报工作。在交谈过程中,于某对其有非礼行为,双方因此发生争执。事后,公司与于某进行谈话并录音,于某坚决否认该情况。

同年7月20日,公司以于某存在对下属女职工多次进行言语、行为骚扰和侮辱为由解除其劳动合同。于某不服,诉至法院。

法院审理发现,在公司的调查录音中,于某否认存在骚扰行为。在没有其他证据加以佐证的情况下,公司解除于某劳动关系的依据不足,属于违法解除。

## 法官说法

在行使解除权被认定违法解除案件中,用人单位胜少败多的原因在于骚扰行为往往在私密环境中突然发生,较少留下人证、物证、书证,给举证造成困难。此外,很多被侵害的女工担心成为流言蜚语的议论对象而选择沉默或离职,既没有当场拒绝,事后也没有及时举报,这无疑给用人单位后续的处理增加了难度。

此类争议中,用人单位提交的证据多为受害人证言,在没有其他证据佐证的情况下,用人单位如果径行作出决定,势必存在较大的败诉风险。此时,若有现场录像、报警记录等证据,状况就会发生翻转。

## 案例2

### 在工作群发不雅照被开除 员工因未严重违纪赢官司

殷某于2008年5月到某商业公司工作,担任高级销售。双方在劳动合同中约定:“对员工、顾客或者其他应邀来访人员恶意攻击、实施暴力、恐吓、诋毁名誉、辱骂、发生肢体冲突或猥亵、性骚扰的,情节严重的或者造成恶劣影响的,均属于立即解聘的严重违纪行为。”

为了便于日常工作交流,殷某在管辖的销售部建立了工作群。2014年8月24日晚,殷某在该群中发了几张不雅照片,后又撤回。因同事向公司反映此事,殷某向公司作出书面检查,并在工作群中道歉。

2014年8月29日,用人单位以殷某性骚扰、严重扰乱工作秩序为由通知解除其劳动合同。殷某因此与公司发生争议,并认为其已经道歉,公司不应再解除其劳动合同。法院审理后认为,殷某的行为确有不当,是否违纪以及违纪是否严重,应当以劳动者本人有义务遵循的劳动纪律及劳动法规所规定的限度或用人单位内部劳动规则作为衡量标准。

鉴于殷某的行为是偶然发生,也并非针对特定的对象,事后已经道歉并作出检查,也未对正常的工作秩序造成影响,难以认定其行为属于严重违纪。因此,法院认定用人单位依此解除劳动合同存在不妥。

## 法官说法

根据《劳动合同法》规定,劳

动者严重违反劳动纪律和用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。面对“职场性骚扰”,尤其是情形严重的骚扰事件,一些用人单位还主动修改《员工手册》,将性骚扰作为开除条件中明确列举的选项,积极防范“职场性骚扰”的发生。

本案中,用人单位确实列明了严重的职场性骚扰行为作为解除劳动合同的情形之一,但没有对严重性有进一步细化的规定。违纪是否严重的处理依赖法官的经验判断,更有赖于用人单位内部劳动规则关于严重违纪行为的具体规定。因此,用人单位应细化规章制度,让解除合同有理有据。

## 案例3

### 女同事担心被“摸”怕上夜班 保安行为超出正常交往尺度

范某于2010年9月18日进入某物业公司担任保安工作,2014年10月25日公司收到女职工张某的反映,称其在上夜班时遭到范某的骚扰。该公司发现,范某还存在多次类似情况,但其拒绝承认错误。

2014年10月29日,公司以范某多次对女同事进行骚扰,严重违反企业规章制度为由解除其劳动合同,并经工会同意。然而,范某对公司这项决定不服,想通过仲裁、诉讼确认公司的解除劳动合同行为违法。

庭审中,公司提交了2014年10月24日与范某的谈话录音。录音中范某认可对张某存在搂抱行为,范某对此的解释为不慎;公司人事主管与其他女员工的情况说明,证实范某拒绝向张某道歉,此

前范某还对其他女员工存在言语和行为的挑逗,导致这些女员工不敢上夜班。在报警笔录中,范某认可其因开玩笑还曾对其他4位女同事有抱、摸、拍等行为,但其本人认为只是玩笑、嬉闹。

公司的员工手册规定:“犯有其他过失,如在厂内打架、偷窃、性骚扰等情节且特别严重者,公司有权作出开除处理。”范某称收到过该内容。

法院认为,男女同事之间的交往应当遵循公序良俗,范某的做法已经超出了男女正常交往的尺度,且事发后不以为然,对自己的错误没有深刻的认识和反省。鉴于其行为严重违反公司规章制度,故解除与其劳动合同符合法律规定。

## 法官说法

目前,我国法律法规没有对“职场性骚扰”做出明确规定。对其判定一般依赖法官的自由裁量,而法官裁量的依据多基于社会文化、社会评价以及具体案情等综合因素。本案中,范某的行为已经超出了男女正常交往的尺度,可以认定为“性骚扰”。

用人单位一旦收到涉及性骚扰的举报,要高度重视证据的收集和固定工作,为下一步处理奠定基础。同时,要在制度上将“性骚扰”列为严重违纪,并细化该行为的具体表现,让每位员工周知。

在辞退员工时,还应将解除劳动合同通知书送达其本人,通知的内容要客观准确、言辞不偏激,切不可采取通报、张贴等方式进行扩散和传播,以免陷入名誉权纠纷中。

□本报记者 李婧 通讯员 王子葭

丈夫与情人出游,为情人消费,合法妻子能将钱要回来吗?最近,海淀区法院审理了这样一起案件,因丈夫和情人同居进行高消费,妻子起诉要求索赔,获得法院支持。

## 基本案情

李某和王女士于2004年结婚,2015年10月李某在酒吧喝酒时认识了张丽,随后两人迅速发展为情人关系。2016年3月至10月,李某离家出走并和张丽同居。2016年10月,李某和张丽外出游玩,所有费用都由李某承担。

获悉相关情况后,王女士以李某使用夫妻共同财产为张丽进行消费为由将张丽诉至法院,要求张丽赔偿15万余元。

诉讼过程中,王女士仅就李某转给张丽的支付宝转账费用提供了明确的转账记录,其余费用例如张丽前往医院检查费用、外出旅游费用、房租费用、酒吧等

娱乐费用均只提供了李某个人的信用卡交易明细及对手信息加以证实。

海淀法院结合李某及张丽同居期间的房屋租赁合同、二人外出旅游的照片、双方在法庭上的自述等证据,参照高度盖然性的证明标准,对李某的部分消费4.9万余元予以认定,综合李某和张丽的过错程度,认定张丽承担50%的赔偿责任。最终,法院判决张丽赔偿王女士财产损失2.4万余元。

## 法官释法

据法官介绍,在未约定区分夫妻财产的情况下,根据《婚姻法》相关规定,夫妻之间对婚内取

得的财产共同共有。夫或妻非因日常生活需要对夫妻共同财产做重要处理决定,夫妻双方应当平等协商,取得一致意见。针对出轨方在婚姻存续期间利用夫妻共同财产向情人赠予财物的行为,夫妻另一方可以起诉情人索赔,但应当就其损失提供相应的证据。

本案中,王女士提供了李某的转账记录、信用卡交易对手信息等证据,但因缺少票据及信用卡存在大量套现支出情况,多笔消费无法核实是李某为张丽支出,故根据王女士提供的证据,结合李某与张丽外出旅游的时间、张丽前往医院检查的时间,对李某为张丽的消费支出酌情进行认定,支持了王女士部分诉讼请求。

## 换季衣物折扣多 擦亮双眼挑合宜

又到冬春更替时期,各类反季节销售服装因为价格较便宜,吸引了不少消费者的关注。近日,延庆区消费者曾女士趁商场打折,抓住冬天的尾巴为女儿购买了一件羽绒服,但是只穿了一天拉链就坏了,曾女士找到商家,而商家认为是人为造成不给解决。曾女士只得到管辖工商所寻求帮助,接到投诉后,工商所执法人员及时联系了双方进行调解,经过调解,商家最终同意为曾女士免费更换新衣。

另外,值得注意的是,通常反季节服装受季节影响不会立即穿着,如果穿着时发现质量问题,有可能会因超过质量保障期限而无法得到解决。在此提示广大消费者在购买反季节服装时应该注意以下几点:

一是擦亮眼睛辨真伪,不要一味贪图便宜。

购买时,不要轻信商家“甩尾货”、“去库存”的宣传,要仔细查看服装的标签是否齐全,做工是否存在瑕疵。面对“名牌服装超低价”的宣传诱惑,消费者更应谨慎对待,可以通过电话、网站等方式查询服装的真伪,谨防买到假货。

二是索取购物凭证,保障合法权益不受侵害。

许多商家在销售反季节服装时使用临时租赁的场地,消费者购买服装后要注意向商家索取正规的购物凭证,购物凭证要尽可能详细地记录服装的品牌型号、购买时间等信息,这是消费者在维权时需要提供的重要的证明。

三是了解质量保障期限,发生纠纷及时维权。

《中华人民共和国消费者权益保护法》第二十四条规定:“经营者提供的商品或者服务不符合质量要求的,消费者可以依照国家规定、当事人约定退货,或者要求经营者履行更换、修理等义务”。因我国对服装类产品没有专门的质保规定,建议消费者在购买时与销售商就质量保修等责任进行事先约定。一旦发生消费纠纷,及时向有关部门投诉和举报。

延庆工商分局 孙沙沙



延庆工商专栏