男子开玩笑亲吻要好女同事被单位以“性骚扰”为由解聘

法院支持单位解聘主张

□本报记者 李婧

今年40岁的男子王某因一个玩笑，失业了。原来，王某抱着“开玩笑”的心态，在上班时亲吻了一名关系不错的女同事，被单位以“性骚扰”为由开除。王某不服前单位作出的解聘决定，将单位告上北京市朝阳法院。近日，记者获悉，朝阳法院判决，单位的行为属于合法解除劳动合同。

事件：上班亲女同事被开除

王某在2007年入职到一家大型速递公司。2011年，公司与他签订了无固定期限劳动合同，离职前王某已经是速递组组长，月薪8000余元。

根据法庭上的证据显示，2018年6月的一天，因为公司西区停电，女职员刘某来到公司东区停车场干活儿。王某亲了刘某一下，还兴奋地与她聊天，说中午请她吃饭。刘某很生气，向公司投诉。公司在调查时，王某承认确有其事，并“在没有任何恐吓或者承诺的情况下”写下了事情发生的经过。王某称因为关系好，和刘某常常打闹嬉笑。当天见到刘某很高兴，一时兴奋就亲了她一口，没想到刘某生气了。王某说：“因为以前总是打闹，所以一直和她开玩笑，没想到为这事儿闹不愉快，对此表达歉意。”

2018年6月19日，公司向王某发送了书面的《解除劳动合同通知》，内容为：王某的行为违反了《北京市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》中“禁止违背妇女意志，以具有性内容或者与性有关的语言、文字、图像、电子信息、肢体行为等形式对妇女实施性骚扰”的规定。公司绝不容忍这种行为的发生。因此，公司决定于2018年6月20日起与其解除劳动合同，并不予任何经济补偿。王某的最后工作日为2018年6月19日，最后付薪日为2018年6月19日。公司要求王某在2018年6月19日当天归还所有在工作中领取的公司财产。

王某对此不服，提出仲裁，在拿到仲裁不予补偿的裁决后，又提出起诉。王某要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金16万余元，以及在职期间的未休年假工资和加班费。

焦点：是开玩笑还是性骚扰？

王某认为，以他和刘某的关系，这种行为不应该算“性骚扰”，只能算是开玩笑。但是单位对此不认可。快递公司认为，王某的举动已经引起女同事强烈不满，属于不适当的肢体接触。根据公司的章程，应该予以解除劳动合同。

为此公司提出，开除王某是根据公司的《员工手册》。该手册显示：“解雇，员工如有以下违纪行为，将被公司立即解雇，且公司不做任何补偿。如该违纪行为同时触犯《中华人民共和国刑法》等相关法律，公司将会报警处理。”其中第23项就是“有性骚扰行为”。

公司称《员工手册》的内容是告知过王某的，有王某签字的《员工手册》接收书为证。王某承认看过《员工手册》，但坚持自己的行为是开玩笑不是性骚扰，公司不能依据《员工手册》有关性骚扰的内容开除他。

法院：单位做法无不妥

法院认为，王某在知晓公司规章制度的情况下，于工作时间、工作地点，因非工作事宜向女员工作出非必要的身体接触，从而引发女员工的不满。王某行为已经严重违反了劳动纪律及职业道德，公司基于王某的此行为与其解除劳动关系并无不妥，法院对王某关于要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金的诉讼请求不予支持。最终判决，公司只需支付王某未休年休假的工资7000余元，驳回王某其它诉求。

邰怡明 插图

法官支招：遇到职场性骚扰该怎么办

审理该案的朝阳法院法官杨晓娥介绍，虽然现行法律法规对“职场性骚扰”没有明确的定义，但是哪些行为属于“性骚扰”也有章可循。比如《北京市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉》第三十三条规定：“禁止违背妇女意志，以具有性内容或者与性有关的语言、文字、图像、电子信息、肢体行为等形式对妇女实施性骚扰。”

遭到性骚扰应该怎么做？杨晓娥介绍，根据法律，遭受性骚扰的妇女可以向本人所在单位、行为人所在单位、本市各级妇女联合会和有关机关投诉，也可以直接向人民法院起诉。所在单位、本市各级妇女联合会和有关机关接到投诉后，应当采取对被投诉人批评教育、对双方进行调解或者支持投诉人起诉等措施。用人单位、公共场所经营管理单位应当根据情况采取措施，预防和制止对妇女的性骚扰。

杨法官建议，女职工在日常生活中遭受性骚扰首先要勇敢的说“不”。要有较强的自我保护意识及自尊自爱的意识，如遇到密闭场所谈话尽量敞开门，谈话时保持安全距离，必要时打开手机录音、录像功能保存证据，一旦发现对方有越界行为立即表明立场，当场拒绝，必要时报警。

同时杨法官建议，公司在接到有关性骚扰的投诉后，应该第一时间展开调查注意留存证据，必要时找警方协助。一旦发现确实存在职场性骚扰的违法行为绝不姑息，对加害者依据相关规定作出解除劳动合同决定并经工会同意后送达。

据悉，在审判实践中企业作出解除行为后得不到支持的原因主要有以下几种：用人单位没有足够的证据证明确实发生过性骚扰行为；员工的行为不构成性骚扰，没有达到性骚扰的标准；行为不符合单位规章制度规定或劳动合同中约定的单位可以单方解除劳动合同的情形。所以，杨法官建议，企业要做到及时更新《员工手册》，并让全体员工学习并签字确认。

书画院欠12名劳动者工资 法院拍卖字画还欠薪

本报讯（记者 李婧 通讯员 乔沁钰）某教育科技有限公司拖欠工人工资十余万元两年不还。通州法院拍卖一批由该公司提供的书画得款5万元。同时，书画院院长筹款12万元，共17万余元，解决了12名职工的燃眉之急。昨天，12名劳动者到法院领取工资。

这些职工是原宋庄某纺织工厂的工人，因工厂停工，职工被欠十余万工资。案件经过长达两年的诉讼，职工胜诉。但公司不履行债务。法院发现原工厂与某书画院合作转型重新设立了书画院，进行书画类教育培训工作。

书画院的诉讼代表称，公司转型困难，请求宽限时间。法院给予了该书画院3个月的缓冲期。但该书画院依旧无法履行债务。法院启动强制查封措施，促使书画院提交了一批书画，进行司法拍卖，卖出两幅作品，得款5万元。书画院也积极筹措了12万元履行到法院。法院依法对这批案款进行发放。

据悉，法院将继续对未拍卖出去的书画降价进行第二次拍卖与变卖处理，12名职工的辛苦钱有望今年全部执行完毕。

电池损坏车难行 协调一致获好评

电动自行车以其经济实惠、便捷环保的优势在人们短途出行中发挥着巨大的作用。电池作为电动自行车的动力源泉，决定着出行距离的远近，同时，也是电动自行车损耗最为严重的部件。

近日，延庆区市场监管局就解决了一起关于电池质量问题的投诉。消费者称其电动自行车因为电池质量问题而不能正常使用，商家不予解决。执法人员接到投诉后，第一时间与商家核实情况。经核实，消费者购买的电动自行车确实因为电池问题不能正常使用，但该电动车的电池是消费者一年前以旧换新购得，已超过三包期限，商家没有义务免费修理或者更换。对此，工作人员及时向消费者讲解三包规定，同时又积极与经营者进行沟通协调，最终经营者同意让出一部分利益，以低于市场价为消费者更换新电池，消费者对调解结果和工作人员的态度都表示满意。

延庆区市场监管局在此提示广大消费者，换购电动自行车电池时应注意以下几点。

一是选择品牌，不要将价格高低作为选购的唯一标准，应选择性能稳固的品牌电池。

二是选择外观，应选择外壳厚实，接线端子粗大，印字清晰的电池。

三是选择日期，最好选购厂家近段时间生产的电池。

四是选择商家，应选择证照齐全、信誉好的商家购买。

五是留存票据，保留好正式发票、售后服务卡等相关票据。

（刘慧）

装修工违反操作规程施工致残能否获工伤赔偿？

编辑同志：

我是一家家装公司的员工。三个月前，公司安排我按设计图纸，去砸客户房屋墙体时，为图快省事，我违反应当由上往下的操作规程，从下往上镂空墙体中，墙体突然整块脱落并将我砸伤。虽花费了8万余元医疗费用，仍然落下九级伤残。当我要求工伤保险部门给予工伤待遇时，却被告知公司未曾给我办理工伤保险。而公司以我违规操作，应当自作自受为由拒绝作出赔偿。请问：公司的理由成立吗？

读者：赵春广

赵春广读者：

公司的理由不能成立，你同样可获取工伤赔偿。

一方面，你的情形构成工伤。《工伤保险条例》规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的……”而你恰恰是在上班期间因砸墙时致残。鉴于该条例第十六条规定：“职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：（一）故意犯罪的；（二）醉酒或者吸毒的；（三）自残或者自杀的。”即工伤的认定并不过多地考虑劳动者是否存在过错，只有具备其中三种情形之一时，才不按工伤处理。除此之外，不论劳动者是否有过错，只要发生工伤，都应给予工伤待遇。也就是说，虽然你砸墙违反操作规程，但因并不在上述三种情形之列，决定了仍应按工伤论处。更何况你之所以违规，同公司平时对你的教育不到位及事发时监管不力有关。

另一方面，公司违反了自身的法定义务。《工伤保险条例》第二条规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”即只要有劳动关系的存在，用人单位就必须为劳动者办理工伤保险。与之对应，公司也不能例外，其没有为你办理，无疑与之相违。

再一方面，你有权从公司获得赔偿。《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”即公司必须承担工伤赔偿责任。

（颜东岳）