

近期职场性骚扰热点事件引发关注——

# 企业须构建防范职场性骚扰制度

## 阅读提示

职场性骚扰不仅关乎劳动者的劳动权益及人格尊严,也关乎企业形象。《民法典》从法律层面对如何认定性骚扰进行了规定,并明确了相关单位预防、制止职场性骚扰的义务。企业应当建章立制,切实保障劳动者处在安全、卫生、免受暴力侵扰的工作环境中,才能实现长足稳健发展。

本报记者 卢越

针对“阿里男主管侵害女员工”一案,8月14日晚间,山东省济南市公安局通报,两名犯罪嫌疑人因涉嫌强制猥亵罪,已被依法采取刑事强制措施。

目前案件还在进一步侦办中。随着《民法典》将用人单位的反性骚扰责任以法律形式进行明确,如何构建防范职场性骚扰合规体系,完善规章制度,成为企业不得不面对的课题。

### 职场性骚扰指向的是雇主责任

某能源行业国企法务人员方晨这两天一直在思考,如何在几天后的企业合规建设分享会上,阐述防范职场性骚扰的制度建设问题。

从事法务工作8年,方晨发现,一些企业在规章制度的建立上,涉及员工人格利益保护、人文关怀方面的内容并不完善。她坦言,“大家认为职场性骚扰这种事很少发生,也很少谈,更不用说形成一套成文的制度。”

事实上,2005年修改后的妇女权益保障法和2012年国务院颁布的女职工劳动保护特别规定,都规定了用人单位在预防性骚扰方面的责任。今年正式施行的《民法典》则首次从法律层面,明确要求相关单位履行预防、制止性骚扰的义务。

《民法典》第1010条第一款规定,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。第二款明确,机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。

“职场性骚扰在行为上和法律责任上

都有其特殊性。”中央财经大学法学院教授、兼中国劳动关系学院法学院院长沈建峰解释,“职场的上下级管理关系、密闭的工作场所容易导致利用这种关系和场所发生性骚扰,并且给劳动者维权带来压力。也正因为这种性骚扰的发生与用人单位管理、工作条件等的关联性,在责任承担上,法律专门要求用人单位尽到防止性骚扰的义务。尊重劳动者的尊严,让劳动者体面劳动,也是用人单位应尽的义务。”沈建峰说。

### 判例明确用人单位防性骚扰义务

“构建防范职场性骚扰的规章制度也是用工管理的需要。《民法典》已明确要求用人单位履行防止性骚扰义务,如果单位不通过规章将其落实为内部用工管理规则,可能引发用工管理困境。”沈建峰指出,“比较典型的是,按照现行劳动合同法规定,如果用人单位没有防止性骚扰的规章,是无法依法解雇实施性骚扰的员工的。”

记者查阅到《民法典》出台以后,已有一些涉及职场性骚扰的劳动纠纷判例。用人单位能否以员工实施性骚扰为由解除双方劳动关系,法院给出了说法。

近日,上海市浦东新区人民法院审理了一起案件。刘某在工作场所偷拍女同事照片,并配上“老婆”等文字发送到微信朋友圈,还多次以短信、微信的方式对其进行骚扰。公司以刘某行为严重违反公司《员工手册》中

关于“禁止性骚扰”的相关规定,解除了双方劳动合同关系。刘某认为公司解除行为违法,诉至法院。法院经审理,不予支持刘某诉求。

另一起案例中,2017年9月,小玲入职后被公司“大领导”丁某的多条暧昧微信骚扰。小玲求助部门主管王某,但王某未采取积极措施,后被公司以严重违反《员工手册》及《商业行为准则》为由解雇。王某申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金36万余元,未获支持。王某诉至法院,一审驳回王某诉讼请求。4月22日,上海市第一中级人民法院二审维持原判,驳回上诉。

公司“解除行为合法”“不用赔”,是上述两起案件中法院给出的答案。法院在判决中明确了审判依据——企业将“禁止性骚扰”写入《员工手册》的明文形式进行了规定,并对员工进行了充分告知。根据劳动合同法第39条规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。公司据此解除劳动合同,合法。

用人单位的防范性骚扰义务同时被强调。在刘某被解雇案中,法官指出,用人单位的解除行为是“履行预防和制止女职工遭遇性骚扰的法定义务的具体表现”;王某被解雇案主审法官则提醒,“作为用人单位,应当按照《民法典》第1010条之规定,结合本单位的实际情况,制定切实有效的性骚扰防范细化措施,力争通过合理的制度设计,形成企业全员共同防范性骚扰的整体合力。”

### 尊重劳动者人格是企业基本价值观

张齐是北京某酒店人力资源部经理。8年前,多名该酒店服务员在离职后反映,酒店一男性管理人员与多名女下属发展暧昧关系,并且根据亲疏远近在工作安排上区别对待。

通过调查核实后,酒店辞退了这名男员工,并开始执行“多人在场原则”和“越级反映原则”。张齐解释:“即男性上司找女性下属谈话或布置工作,不允许在单独的空间;员工反映涉性骚扰问题,允许越级。”

不过,张齐坦言,这两点都没有形成文字性的规章制度,只在例会或者职工开放日时口头强调。他也表示,企业在执行层面有一定困难,“比如,企业没有执法权,很难取证。另外,怎么保护好员工隐私也是个问题。”

作为北京某软件服务上市公司法务总监,李慧向记者介绍了所在公司已构建的反性骚扰机制:在《员工手册》和《员工守则》中明确“禁止性骚扰”,并在员工入职培训中宣讲;畅通举报渠道,公布举报电话和邮箱;接到举报后,由人力资源部、内控部和法务部三方共同介入调查。

“近期社会热点事件出现后,公司在高层沟通会上明确提到要重点关注职场性骚扰,并准备进一步完善预警机制。”李慧说。

日前,全国妇联权益部推出了《防治职场性骚扰指导手册》,其中,对用人单位如何防治职场性骚扰给出指导,包括建立健全防治职场性骚扰规章制度、开展教育培训、建立专门机构、明确处理程序等。

“现代企业发展要行稳致远,必须有积极向上的企业文化,对环境、女性、劳动者、消费者等承担起必要的社会责任。”沈建峰说,“尊重劳动者的人格、尊严、自由等,是企业应树立的价值观,也是构建和谐劳动关系的基础。”(应采访对象要求,方晨、张齐、李慧为化名)

主动还款,信用等级恢复

## 上海开出首份《自动履行证明书》

本报讯(记者钱培坚 通讯员胡明冬)8月12日,被执行人在法院现场足额支付了1.8万余元执行款给申请执行人杨先生。在杨先生确认收款后,被执行人拿到了由上海市宝山区人民法院开具的上海法院首份《自动履行证明书》,并获减免该案的执行受理费。

今年3月,一起合同纠纷案经宝山区人民法院组织调解达成协议:被告某健身服务公司需于5月31日前退还原告杨先生钱款1.5万元;如逾期或未足额支付,则加付违约金3000元。期限届满后,被告健身服务公司因故未能履行付款义务。7月,杨先生向法院申请强制执行。

执行过程中,执行法官联系当事人介绍了《自动履行证明书》对被执行人体益处分,告知以往的执行案件中,被执行人作为被强制执行的对象后,会对其征信产生不利的影响,个人向银行办理购房贷款、企业向银行办理商业贷款时,银行考虑贷款对象有征信负面记录甚至不予放贷。有了《自动履行证明书》后,银行对于具有较高诚信度的被执行人,可根据《自动履行证明书》,恢复其信用等级,从而推进相关业务的办理。经过释法,被告健身服务公司表示愿意自动履行。

“其实我们也不是不想履行,只是因为公司内部员工调整的问题,导致未能及时履行相关法律义务。在收到执行法官通知后,我们自动履行了相关付款义务。感谢法院给我开具《自动履行证明书》并减免了我的执行费,使我公司涉诉不良影响降到最低,不致影响后续公司业务的拓展。”被执行人法定代表人陆先生说。

“我院通过推出自动履行正向激励举措,赋予守法诚信的当事人更多的政策红利,有助于培养广大公民和企业的诚信意识,营造‘守法诚信光荣,违法失信可耻’的社会氛围。”宝山区人民法院副院长徐子良说。

据悉,依据《中共上海市委全面依法治市委员会关于加强综合治理从源头切实解决执行难问题的实施意见》,要大力实施自动履行正向激励,努力提高法院生效法律文书自动履行率。进入执行程序后,对于自动履行完毕的案件,符合条件的可视情况出具《自动履行证明书》。目前,上海各法院正在依据该意见,积极探索解决执行难问题。

## 西宁首家劳动争议多元化解中心成立

本报讯(记者邢生祥)为进一步预防和化解劳动争议,构建和谐劳动关系,8月16日,青海省西宁市城东区劳动争议多元化解中心揭牌仪式在城东区人民法院举行,这也是西宁首家劳动争议多元化解中心。

近年来,劳动争议案件数量呈上升趋势,案件类型多样化,审理难度越来越大,劳动争议案件的审判事关劳动者权益保护,事关企业用工自主权,事关经济社会和谐稳定。据介绍,开展劳动争议多元化解试点,是践行处理劳动争议“预防为主、调解为主、基层为主”的一项重要举措,也是积极探索劳动争议调解向基层延伸的新模式。成立城东区劳动争议多元化解中心,是城东区人民法院与区总工会、区人力资源与社会保障局、区司法局在为民服务方面共同探索多元化解矛盾纠纷机制的重要突破,有利于劳动争议纠纷的快速调处,对于维护职工合法权益、维护社会和谐稳定具有重要意义。

据了解,西宁市城东区将进一步强化区人民法院、总工会、人社局和司法局的交流沟通,建立健全工作机制,完善程序衔接,加强联动,从工作协同、人员配合、信息共享等方面确保劳动争议多元化解工作取得扎实成效,努力形成劳动争议多元化解新格局。

## 广西贺州打造“一小时法律服务圈”职工维权模式

本报讯(记者庞慧敏 通讯员任斯琪)在广西贺州务工的李某和陆某所在公司以李某和陆某不配合公司布置工作为由,与两人解除劳动关系,且未给予合理的经济补偿。李某和陆某来到贺州市总工会法律服务律师团求助。近日,在工会工作人员和专职律师共同调解下,李某、陆某与公司就解聘补偿达成协议,并签订调解协议书。

这是贺州工会打造“一小时法律服务圈”开展职工维权服务的一个缩影。贺州市于2016年开展该项工作,目前建有工会法律服务律师团1个,工会法律服务律师共38人。工会法律服务律师团每周一、三、五,工会法律服务律师每周二、周四全天为辖区职工群众提供法律咨询和现场答疑服务。同时,开通12351职工维权热线,方便职工(农民工)电话咨询寻求帮助。

今年以来,贺州市逐步完善工会法律服务网络,优化工会法律服务站点建设,进一步扩大“援助快、地点近”的工会法律服务优势,在职工(农民工)有法律维权需求时,能够在一小时内寻求到高效、优质和专业的法律服务。

## 辽宁 对账销号解决基层法院梳理出的问题

本报讯(记者刘旭 通讯员严怡娜)记者近日从辽宁省高级人民法院获悉,今年上半年,辽宁省高院建立健全院领导基层联系点制度,省法院15位院领导各帮扶一个基层法院(人民法庭),开展蹲点调研,建立问题台账,共梳理汇总92项问题,实行清单管理、对账销号。

这92个问题中,有半数涉及干部队伍建设、财物保障等方面问题。辽宁省法院组织各中级人民法院逐项抓好试点示范、落实落细,加大基层法官配备力度;加强基层经费保障;加强专业化审判建设;加强人民法庭诉讼服务“一站式”和多元解纷建设,实现全省人民法庭协作跨区域立案全覆盖;加强信息化应用保障,组建巡回服务团队,走访116家中级、基层法院,对6000余人开展培训。

据了解,辽宁高院将“统筹推进基层法院和人民法庭建设”列为年度重点任务,将基层法院领导班子建设、上下协同配合机制、助力基层社会治理、强化安全保卫等工作作为着力点,全面推进基层基础建设。下一步,辽宁高院将加强顶层设计,出台全省法院基层基础建设三年规划,配合组织部门,配齐配强基层法院领导班子,深入推动班子成员交流任职;研究解决基层法院政治部门“空心化”等问题。



### 礼让行人

8月16日,北京市丰台区,行人通过印有“礼让行人”标志的人行道。8月12日,北京市交安联办、首都文明办、市交通委、市公安交通管理局联合举行启动仪式,标志着北京“文明驾车、礼让行人”专项行动正式开始。易海菲摄/视觉中国

## 给未成年人“开房”法律有要求

公安机关依法查处6831家旅馆,全力护航未成年人暑期住宿安全

政法

6月12日凌晨,1名未成年女孩(16岁)和1名成年男性到浙江省杭州市西湖区某宾馆办理入住,前台工作人员询问发现女孩处于醉酒状态,同住男性称两人是情侣关系,旅馆第一时间向公安机关报告可疑情况。属地派出所赶赴现场对女孩进行身份确认,联系监护人后发现家长对女孩开房并不知情,随后家长连夜赶到将该未成年女孩接回。这种未成年人入住酒店被“劝退”情况并非孤例。公安部5月底制定发布了旅馆经营者接待未成年人入住“五必须”要求,围绕入住查验登记、入住询问、可疑情况报告等重点环节,切实强化安全保护措施。截至目前,公安机关累计专项检查旅馆25.3万家,集中查处未落实“五必须”要求旅馆6831家,及时帮助找回了一批离家出走的孩子,有效预防了一批在旅馆侵害未成年人案事件的发生。

今年6月1日,新修订的《中华人民共和国未成年人保护法》正式施行,其中对旅馆、

宾馆、酒店等住宿经营者接待未成年人入住的安全保护义务作了规定。按照要求,旅馆经营者接待未成年人入住,必须查验入住未成年人身份,并如实登记报送相关信息;必须询问未成年人父母或者其他监护人的联系方式,并记录备查;必须询问同住人员身份关系等情况,并记录备查;必须加强安全巡查和访客管理,预防针对未成年人的不法侵害;必须立即向公安机关报告可疑情况,并及时联系未成年人的父母或其他监护人,同时采取相应安全保护措施。

记者从公安部获悉,针对暑期未成年人住宿高峰特点,公安部部署各地公安机关将“五必须”要求落实情况纳入旅馆日常检查和“双随机”抽查的重点内容,深入开展未成年人入住旅馆“回头看”专项检查,集中查处了一批未落实“五必须”要求的旅馆。

今年6月28日,重庆市秀山县公安局治安大队对辖区发生在宾馆内刑事案件进行梳理倒查,发现6月26日19时许,犯罪嫌疑人刘某(男,17岁)以过生日为由叫杨某(女,13岁)一起吃饭,与任某(男,17岁)、吴某(男,17岁)共同将杨某带至宾馆并灌醉,后刘某

对杨某实施了性侵害。经倒查,宾馆工作人员仅登记了刘某的身份信息,未按要求询问登记杨某监护人联系方式及同住人员身份信息,也未向公安机关报告多名异性未成年人共同入住的可疑情况。公安机关依据《未成年人保护法》对该宾馆责令停业整顿并处1万元罚款。

据了解,当前,未成年人在旅馆入住主要有五类情形值得关注:一是未成年人在醉酒等状态下,被异性带至旅馆入住;二是未成年人在私下与异性网友见面,到旅馆入住;三是未成年人在因家庭矛盾、学习压力等原因离家出走或不按时到学校,独自到旅馆入住;四是多名未成年人到可提供电脑上网环境的电竞酒店开房住宿、长时间玩游戏;五是多名未成年人男女到旅馆开房混住等。

公安部有关负责人表示,公安机关将持续加大检查监督和倒查追责力度,严格督促旅馆贯彻落实“五必须”要求,不断强化未成年人住宿安全保护措施,最大限度预防侵害未成年人案事件在旅馆发生,全力护航未成年人住宿安全,全力保护未成年人健康成长。

### “手工活在家做,日赚百元很轻松”

## 十几万人兼职做手工被骗1.31亿元

本报讯(记者邹偶然)日前,浙江省嘉兴市中级人民法院对一起涉案金额高达1.31亿元的诈骗案一审公开宣判,多人获刑。2018年以来,被告人闫某志、李某丽以非法占有为目的,招募被告人方某梅等人,在微信朋友圈等网络平台推广手工活,宣称入职后可无限期领取手工活,虚构手工活简单易做、日赚百元的事实,伪造虚假收入照片,诱骗被害人交纳加盟费。

2018年,方某梅在网上看到一则手工活兼职招聘信息后动了心。于是,她交了988元的人职费用,准备大赚一把。

“公司设置了三个档次的‘人职费’,兼职488元、代理688元、总代988元。做代理可以通过招收新人拿提成,差不多可以拿到新加入人员‘人职费’的60%左右;如果做总代,除了可以拿提成,还可以在招收满100个新人后晋升为组长,承担一定的管理职责,同时每月领取固定工资。”方某梅介绍在网上看到的招聘内容。

交了“人职费”没几天,方某梅就收到公司寄来的手工活半成品。按照公司招聘时的说法,她只要用针线将鞋垫、抱枕上的图案绣出来,将成品寄回公司,就可以得到报酬。

然而,事实并非如此。方某梅说,公司会故意把非常难绣的半成品寄出,目的就是为给受害人领取报酬设置障碍。

当方某梅发现干手工活无法赚到钱后,她开始转向发广告招聘新人。她用1个月招满了100人,除了可以拿每个新人“人职费”的提成,还晋升为组长,每月有2000元固定底薪。

组长会把交完“人职费”的兼职人员拉到群里,每天在群里发结算、支付报酬的图片,以此制造其他兼职人员都赚钱的假象。“其实这些图片都是PS合成的。”方某梅说。

2018年底,方某梅已成为公司“高管”,主要工作变成了研发“产品”、研究“话术”、提升团队“业绩”、应对“负面舆情”等。

2018年1月至案发,被告人闫某志、李某丽等人通过上述方式累计诈骗18万余人次,累计诈骗金额达1.31亿元。

法院判决犯罪集团首要分子、主犯闫某志无期徒刑,剥夺政治权利终身,并处没收个人全部财产;主犯李某丽、方某梅分别判处有期徒刑14年、12年,剥夺政治权利4年、2年,并处罚金50万元、30万元。犯罪集团其他被告人另案处理。