



# 女子出差遭老板性侵 申请认定工伤被开除

综合新京报 新黄河 红星新闻 中国青年报 央视网 武汉东湖高新区法院

40岁的丽丽是国内某汽车零部件制造公司的一名营销总监,2023年9月22日,她在一场商务宴请中喝醉后,被公司老板王某带进酒店,并侵犯了她。

事后丽丽想报警,由于害怕被周围人指指点点,以及对未来职业道路的担忧,始终犹豫不决,甚至患上创伤后应激障碍(PTSD)。

直到她将事实告诉给丈夫,丈夫的鼓励和陪伴才让她坚定了决心并报警。2023年11月10日,王某被批准逮捕。

2024年4月2日,浙江杭州滨江区法院对王某作出刑事附带民事判决,王某因强奸罪被判处有期徒刑四年并赔偿丽丽经济损失3000元。

之后丽丽到天津市津南区人社局申请工伤认定。但公司却联系她称,要给她补发去年10月到今年4月份半年的工资,再加上2N的违法解除费,同时要她放弃工伤申请。丽丽不同意,被公司以“未遵守公司请假制度且无故旷工”为由辞退。

2024年4月18日,公司通知她,因未遵守公司请假制度且无故旷工,属严重违反公司制度,她被解除劳动合同。

随后,丽丽继续申请工伤。提交了在医院至少接受十二次治疗后出具的专家会诊证明等一系列诊断证明。

12月3日,丽丽收到人社局出具的《认定工伤决定书》,认定书中表明,丽丽受到的创伤后应激障碍符合工伤认定范围,予以认定为工伤。

## 专家 人社局对“伤害”的理解符合立法本意

中国劳动关系学院教授姜颖表示,在目前的工伤认定中,很多精神类的疾病很难判断跟工作有无关系,但在此案中,女员工的发病原因比较明显,有证据证明创伤后应激障碍和性侵权行为有直接因果关系,就可以认为是在工作期间受到侵害。在《劳动能力鉴定职工工伤与职业病致残等级》门类的划分中,也包含了精神科目,应当认为只要伤害结果与其受到的暴力伤害行为具有因果关系,即符合认定工伤的要素。

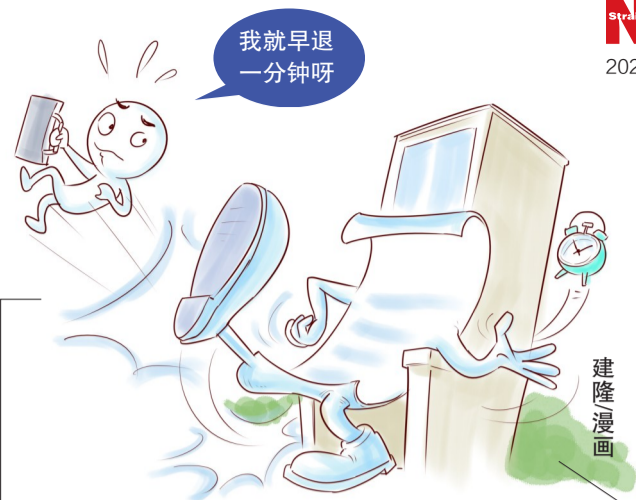
姜颖认为,此案件中,当地人社局对“伤害”做了扩大式的理解,对于工伤的认定,“是有进步意义的。”

在现有的工伤认定中,典型工伤是指在一定的工作时间、工作地点受到事故伤害或意外伤害,比如交通事故、砸伤等。而在此案中,性侵犯犯罪能否等同于事故伤害?姜颖认为,当地人社局认定了员工在出差工作期间遭遇刑事犯罪,也是一种事故伤害。

对此,姜颖表示,“当地人社局的认定中对‘伤害’的理解,更符合立法本意。工伤认定以及《工伤保险条例》这个制度的设计,本身就是保障劳动者在工作期间,或者为了工作进行期间的人身安全、生命健康等。”另一方面,这种认定对女性权益的保护也起到了积极作用。



建隆/漫画



建隆漫画

## 海都故事绘

### 法院:明显欠缺合理性 员工多次早退一分钟被开除?

劳动者理应按时上下班,若因迟到违反公司基本规章制度,公司有权进行处理。然而,仅因为早退一分钟而直接收到“辞退函”,用人单位此番操作是否合法合理呢?

2022年2月21日,陈某至武汉某科技公司工作,双方签订为期3年的书面劳动合同,同时陈某于该日签字确认愿意遵守武汉某科技公司下发的《员工手册》中公司制度,制度中载明“年度累计迟到、早退达6次及以上者属于严重违反公司劳动纪律,经人力调查核实后,将给予开除处理”。

2022年12月6日,武汉某科技公司已通过邮件向陈某发送辞退函,写明“陈某未经公司审批同意,于9月3日早退11分钟、10月22日早退1分钟、10月27日早退1分钟、11月18日早退1分钟、11月22日早退1分钟、12月5日早退1分钟,累计6次,公司将依法解除与陈某的劳动合同。”

经公司监控显示,上述时间陈某均在12点前1分钟左右离开工位等待电梯。

陈某认为武汉某科技公司对“早退”缺乏明确认定标准,属于违法解除劳动合同,故陈某向武汉市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求公司支付违法解除劳动合同赔偿金及未支付的年休假工资等,该委裁决支持陈某的诉求。公司不服,诉至法院。

#### 法院判决

#### 应考量制度施行的合理性

东湖高新区法院经审理认为,解除劳动关系是较为严厉的处罚,认定员工严重违反规章制度,并以此为行使劳动合同解除权的,除应审查制度的合法性之外,还应考量施行的合理性。

本案中,武汉某科技公司提交的视频截图显示陈某确有在中午12点前1分钟左右离开工位的情形,但以提前1分钟离开工位认定为“早退”明显欠缺合理性。

另外,按常理用人单位按月发放工资的同时,应当按月审查员工的出勤情况,但此前武汉某科技公司从未向陈某提及早退事宜,亦未提出整改或进行处罚,其仅在最后发出解除通知时一次性提出,行为明显不当。故武汉某科技公司解除劳动合同的行为,缺乏依据亦不合理,应认定为违法解除,其应当向陈某支付赔偿金。据此,法院判决驳回武汉某科技公司的全部诉讼请求。

该案一审宣判后,武汉某科技公司提出上诉,二审维持原判,判决已发生法律效力。

## 美容师被辞退 拒绝下班后「加练」年会舞蹈

王女士在杭州一家健康管理公司的下沙门店做美容师。

1月中旬的一天,在连续工作12小时后,王女士于晚上9点下班。可领导不让她走,理由是公司马上开年会,需要排练舞蹈。但她很疲惫,且跳舞一事也没提前通知,于是就直接回家了。

门店主任随即向上级汇报,上级借机在微信工作群里询问:门店的舞蹈练得怎么样了?

王女士随即提议公司领导安排工作前,要合理安排时间,不要临时通知,否则员工身体吃不消,“这样折腾下去,人都要倒下生病了。”

第二天,王女士去门店上班时,被门店经理叫去谈话。经理提出要求,她可以留在下沙门店,或调去其他门店,但不管去哪里,都要服从领导安排。经理还表示,“不准有怨言,不准在群里发言,不准有任何意见。”无奈之下,王女士选择辞职。

没想到,公司在她辞职后,发布了一条出人意料辞退公告,上面列明了3条辞退理由:对顾客不负责任,服务顾客一半时,到下班时间就要走;对年会节目排练有怨言,不服从公司安排,在群内顶撞门店主任;平日工作态度不符合公司行为规范。

“我就是普通辞职,为什么出辞退公告?”之后,王女士决定申请劳动仲裁。



杰清/漫画

#### 律师解读

美容机构跳舞显然不是“主业”,应该属于公司在员工本职工作之外组织的文娱活动,或叫企业文化建设。

我国劳动法第36条规定,国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工作制度。据王女士介绍,当天她早上9点上班,晚上9点才下班,按说这已经超过了国家标准,下班后还被要求“加班跳舞”,显然属于额外要求。另外,用人单位解除劳动合同,即使在试用期内,也要符合一定条件。比如劳动法第25条、劳动合同法第39条都规定,严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。

王女士被辞退,根据公司的“辞退公告”,一条理由就是“工作态度不符合公司行为规范”。根据聊天记录,王女士的言语比较冷静——“事情能否提前安排,不要临时通知”。根据常理判断,这样的语言应该在正常沟通的范围之内,并无明显语言暴力。

而公司管理人员与她谈话,要她“完全服从管理”“不在工作群发言”,这样的要求反而显得不合常理。

就算这家公司的“行为规范”里真有“不得顶撞领导”的明文规定,也可能因为缺乏合理性而导致效力存在问题,公司制定的规章制度不仅要合法而且也要合理。

#### 声音 劳动合同不是“卖身契”

劳动合同不是“卖身契”,企业并不能凭一纸契约,就掌握对员工“生杀予夺”的特权。企业在执行规章制度、行使管理权的时候,要坚持合理、有限度和善意的原则,不随意扩大企业管理权范围。只有企业和员工在基本的价值观层面达成一致,才能保证劳资关系的健康和长久。