

饭桌上讲“荤段子”，算不算是性骚扰？

天热了，听律师分析那些郁闷、尴尬、忐忑的事儿



本报记者 陈普阳

核心提示

这两天，北京地铁“老人性骚扰殴打女乘客”一事在网上闹得沸沸扬扬。

当事人杨小姐(化名)称:5月25日下午，自己上了地铁后，刚坐在座位上，右边一名老人就蹭其胳膊和胸部，杨小姐委婉地让老人往边挪并表示“小心碰着您”，不料老人竟对杨小姐辱骂并暴打。5月30日，当事老人、经济观察家仲大军在微博上回应，否认“地铁性骚扰”，称自己因被纠缠辱骂后才动手打人。

据媒体报道，北京警方对仲大军作出了行政拘留5日的处罚，而其遭受处罚的原因是“因琐事与他人发生纠纷，动手打了人”，并未就性骚扰的事实进行认定。

虽然该事件仍有疑问尚待解答，但在网友的评论中，性骚扰如何界定、遭遇性骚扰该怎么办等问题已成为不少人关注的焦点。

到底什么样的行为是性骚扰？遭遇“咸猪手”，最有效的取证办法又是什么？5月26日晚上7:30，本报微信公众号(zjfzbs)主办的“法治微沙龙”邀请浙江南方中辰律师事务所合伙人、杭州市律师协会刑事责任风险防范专业委员会副主任金柏霆律师，围绕这一话题上了一堂“微课”。本期《看法》栏目将本次“微课”的精彩内容整理刊出，方便大家阅读。



本期“微课”主讲人 金柏霆律师

如果您还想了解更多的法律知识，可以关注本报微信公众号，我们会定期推送大家关心的话题。如果您有想听的课程，也可在关注本报公众号后发微信给我们，我们将从中选择话题，邀请专家上课。

发黄色短信，属于开玩笑？

“被有意地拍一下肩、搂一下腰，或者被迫听带有性含义的黄色笑话，都算是性骚扰。”金律师说，虽然我国现行法律中并没有对“性骚扰”的准确定义，但通常来说，性骚扰是一种以侵犯他人人格尊严权为特征的民事侵权行为，它以不受欢迎的与性有关的言语、行为、信息、环境等方式侵犯他人的人格权。

“饭桌上讲‘荤段子’也可能构成侵权，从而承担相应的法律责任。”金律师解释说，这种常见的行为是不是性骚扰，可以从动机、行为、结果三个维度来判断，“如果主观动机上存在故意，且行为上有性暗示，同时又给当事人造成了羞辱感，那就不只是‘开玩笑’这么简单了”。

根据《治安管理处罚法》第42条第5款规定：“多次发送淫秽、侮辱、恐吓或者其他信息，干扰他人正常生活的，处五日以下拘留或者五百元以下罚款；情节较重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款。”

事实上，除了面临行政处罚外，讲“荤段子”还可能会惹上官司，北京市朝阳区法院就曾受理过这样一起案件。

原告闫女士的丈夫与被告齐某为同一公司的同事，关系较为密切。从2003年12月起，闫女士多次收到齐某发来的含有淫秽内容的短信。闫女士说，齐某的行为给自己造成了心理上的伤害，并造成了极大的精神压力，以至于自己整天精神恍惚，无法做事。之后，闫女士将齐某告上了法庭。齐某承认，这些短信都是自己发的，但是他认为双方很熟悉，发短信是在开玩笑。最终，法院判决被告齐某停止性骚扰的侵害，赔礼道歉，并赔偿原告精神损害抚慰金1000元。

“本案中，被告对原告出于性意识的故意，在违背原告主观意愿的情况下，以发送淫秽性质手机短信的方式，引起原告的心理反感，其行为已构成性骚扰。”金律师说，这一性骚扰行为还对原告造成了相当程度的损害后果，所以还要进行赔偿。

“如果骚扰人还有进一步出格的举动，可能还会涉及刑事犯罪。”金律师表示，根据《刑法》第237条规定：“以暴力、胁迫或者其他方法强制猥亵他人或者侮辱妇女的，处五年以下有期徒刑或者拘役。聚众或者在公共场所当众犯前款罪的，或者有其他恶劣情节的，处五年以上有期徒刑。”

蔡某是江苏省张家港市一家工厂的员工。2013年，厂里来了一名新员工小肖，蔡某经常搭讪小肖，时常装作不小心触碰她几下。碍于面子，小肖一直不敢声张。2014年6月的一个晚上，小肖上夜班，蔡某笑嘻嘻地到小肖身边聊天，突然上前摸其胸部。小肖哭着报了警，民警随即赶到现场，将蔡某抓获。后蔡某被法院以强制猥亵妇女罪判处有期徒刑8个月。“这个案例中，最初蔡某的‘揩油’行为属于性骚扰，当他强行上前摸小肖胸部时，就属于猥亵行为了。”金律师分析说。

说被人强吻，证据呢？



遭遇性骚扰该怎么做？金律师举了个例子。

北京的小云(化名)是一名80后女孩，在一家外企任职，梁某是小云的直接上司。据小云说，在2009年12月和2010年2月，梁某多次在办公场所对她进行语言挑逗。更令小云没想到的是，趁着周末加班，梁某竟上前抱住她，直接亲吻！随后，小云向法院提起诉讼。然而，法院经过审理，认为小云缺乏证据，判小云败诉。

金律师说，虽然在2005年，我国就对《妇女权益保障法》进行了修改，增加了有关禁止对女性进行性骚扰的内容，并明确受害妇女有权向单位和有关机关投诉，“但由于性骚扰的隐蔽性，想要维权成功并不容易，最关键的原因就在于，缺乏证据”。

“在侵害事件发生后，我们要有意识地及时留存物证，联系证人，保存视听资料。”金律师说，至于采用何种取证方式，可以根据不同的骚扰方式而定：对于语言性骚扰，可采取录音取证的方式；对于肢体接触的性骚扰，可采取录像取证的方式；对于通过社交网络进行文字骚扰的，可采取电子证据的方式。“像在这个案例中，小云在遭遇多次性骚扰后，她就应该有意识地随身携带录音录像设备，及时对梁某的相关言行进行取证。”

如果短时间内来不及取证，也有补救措施。“在乘车过程中遭遇‘咸猪手’的情况，如果当事人来不及录音录像的话，可以通过寻找目击证人为自己作证的方式来收集证据。”金律师提醒说，在找证人时，不但要找目击者，而且要确保目击者愿意出庭作证，“从司法实践来看，不少案件都是因为证人不愿出庭作证而让受害者吃了哑巴亏”。同时，为了防止证据的证明力较低，当事人最好找与自己没有利害关系的证人。

金律师特别提醒，男性遭遇性骚扰同样可以拿起法律武器维护自身权益。“若男性遭遇性骚扰，可以按照《民法通则》及相关司法解释规定，向人民法院提起民事侵权诉讼，要求对方停止侵害、赔偿损失费。如果因性骚扰受到了其他伤害(比如精神疾病)，还可以要求赔偿医疗费、误工费等损失。”

开除“骚扰男”，单位要赔偿？

对于性骚扰行为，许多人都予以声讨，一些单位也对“骚扰男”做出开除处理。以这种理由开除员工，合法吗？

金律师举例说，林某是广东省中山市一家企业的员工，一次他在公司集体照上添加粗俗的文字，并通过内部邮件发送给当事女性同事和其他同事。因为性骚扰女同事，林某被单位解雇。林某心有不甘，遂向公司提出经济补偿。法庭上，双方展开争辩。公司方面认为，林某严重违反公司规章制度，公司不再与其续签劳动合同，无需支付任何经济补偿。林某则表示，单位解雇员工，应按照法律规定支付经济补偿金。

法院最终没有支持林某的诉求。金律师分析说，如果性骚扰的程度已经严重到被追究刑事责任的，用人单位可以根据《劳动合同法》第39条规定与员工解除劳动合同，不需要进行经济补偿。即使尚未构成刑事案件，如果当事人严重违反了公司规章制度，公司也可以根据规定解除双方劳动合同，同样也不需要进行经济补偿。

