

15岁“情侣”偷尝禁果后一朝翻脸

双方互诉索赔精神抚慰金,法院这么判

《上海法治报》陈颖婷

15岁的少年小智与同龄的少女菲菲陷入早恋,两人在培训学校里偷偷发生了关系。这一切被菲菲的父母知晓后,引发轩然大波。菲菲一家对小智的强奸指控被警方驳回后,他们又将小智及培训学校都告上了法院,索赔精神损失抚慰金16万元。而小智也提出了反诉,向菲菲索赔精神抚慰金13万元。这是此前发生在上海的一桩案件。

原告: 15岁女儿在学校“被欺负了”

菲菲和小智是上海市一家民办职业培训学校的学员。入学不久,菲菲的家人发现女儿在学校偷尝了禁果,另一方就是同学小智。气愤的菲菲父母以女儿被强奸向警方报警。据菲菲父母说,经警方核实,小智先后在女寝宿舍、学校操场与菲菲发生性关系,但不涉及强奸。

菲菲父母表示,该事件致使女儿遭受极大的精神痛苦。其中培训学校未尽到相应的管理职责。在男女寝分离的情况下,男生进入到女寝宿舍,本身就存在监管不到位的责任。根据未成年人保护法第三十五条规定“学校、幼儿园应当建立安全管理制度,对未成年人进行安全教育,完善安保设施、配备安保人员,保障未成年人在校、在园期间的人身和财产安全。学校、幼儿园不得在危及未成年人人身安全、身心健康的校舍和其他设施、场所中进行教育教学活动。”另根据民法典第一千二百零一条规定“无民事行为能力人或者限制民事行为能力人在幼儿园、学校或者其他教育机构学习、生活期间,受到幼儿园、学校或者其他教育机构以外的第三人人身损害的,由第三人承担侵权责任;幼儿园、学校或者其他教育机构未尽到管理职责的,承担相应的补充责任。幼儿园、学校或者其他教育机构承担补充责任后,可以向第三人追偿。”

为此,菲菲一家将小智和学校一起告上法院,要求他们支付精神损失费16万元,退还学费19800元;律师费30000元由被告承担。

被告: 双方自由恋爱 不违法

小智一家则表示,双方是自愿的,没有造成菲菲的精神损害,希望驳回菲菲的诉讼请求,并提出反诉。小智请求法院判决菲菲支付小智精神损失费13万元。

小智说,2022年10月份,他与菲菲自由恋爱,并自愿发生性关系,后来菲菲及父母却诬告他强奸,经警方核实,小智并没有违法犯罪行为。小智的父亲表示,小智作为未

成年人,事发后,整个人状态极差,经常失眠,无法安心上学,导致现在辍学在家休息,身心受到了极大的伤害。为维护自身合法权益,特向法院提起反诉。

培训学校则认为小智和菲菲双方是恋爱关系,男女平等,目前没有证据证明菲菲和小智受到伤害。菲菲所称受到伤害与小智、学校无关。学校是半封闭式的,不允许外来人员轻易进入,因此学校已尽到相应的管理职责。学校不可能每天就盯着菲菲和小智,菲菲提出学校没有尽到管理职责缺乏依据。同时,培训学校认为,因为菲菲在校期间违反学校纪律,学校已经对她进行处分。根据菲菲与学校的相关约定,她主张学校退还学费没有依据。

法院: 双方皆不存在 民事侵权行为

浦东新区人民法院审理后认为,公民依法享有健康权,公民的身心健康受法律保护。健康权受到侵害的,被侵权人有权依法请求侵权人承担民事责任。被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的,可以减轻侵权人的责任。无民事行为能力人、限制民事行为能力人造成他人损害的,由监护人承担侵权责任。监护人尽到监护职责的,可以减轻其侵权责任。限制民事行为能力人在学校或其他教育机构学习、生活期间受到人身损害,学校或其他教育机构未尽到教育、管理职责的,应当承担侵权责任。

该案中,菲菲与小智都是年满15周岁的未成年人,是男女朋友关系,两人相约并躲避学校的管理,在菲菲寝室自愿发生性关系,菲菲与小智之间不存在民事侵权行为。菲菲、小智均未提供因本案而造成身体伤害后果的相关证据,小智虽提供了医疗费凭据,但无相关就医记录,且事隔半年多,与本案的关联性无法确定。因此菲菲、小智分别要求对方承担赔偿责任的诉讼请求,法院不予支持。被告培训学校对学校的管理制订了相关规定并有日常管理,且菲菲也知晓,学校已经尽到教育、管理职责,因此菲菲要求学校退还学费和承担补充赔偿责任的诉讼请求,法院不予支持。

最终,法院驳回了菲菲和小智的诉讼请求。(文中均系化名)



员工一年内迟到98次后遭解约 是单位的错还是员工的错?

《工人日报》周倩

近日,北京市东城区人民法院审结一起案件,一家科技公司以员工一年内迟到多达98次为由将其开除,但法院却判决该公司违法解除劳动合同关系。这是为什么?

技术总监屡屡迟到

40多岁的王先生是一名资深程序员,2021年5月起入职某计算机科技公司,担任团队技术总监,双方签订了为期3年的劳动合同,约定月薪6万多元。

2022年底,公司和王先生协商解约,在双方就离职补偿金协商未果时,王先生突然收到公司发送的《解除劳动合同通知书》,以王先生在2022年1月至11月期间迟到98次、属严重违纪为由无偿解除双方的劳动关系。

王先生在震惊之余提起劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金、未休年假工资和加班费,仲裁支持了王先生除加班费外的请求。后公司不服仲裁裁决,诉至法院。

到底是谁的错?

该公司主张,公司的《考勤管理办法》规定工作时间8:30~17:30,一年内迟到超过60次的,取消年终奖或解除劳动合同,而公司实际执行的工作时间是9:00~18:00。公司没有义务也没有精力在员工出现违纪时进行告知,但不代表公司放弃了处罚员工的权利,公司出于对员工的感情一时没有处理,不代表接受或默认了员工的违纪行为,或者变更了劳动合同的约定。王先生多次迟到的行为已严重违反公司规章制度。

王先生则认为,他自入职起每日上下班都会打卡,公司从未向他送达过《考勤管理办法》,也没有明确要求过固定的上下班时间,他每日实际工作时长都超出了公司所称的朝九晚六。公司也从未对他“迟到”的行为进行过提示或告知,更没有以迟到旷工为由扣罚其工资或奖金。此外,作为团队的负责人,据王先生掌握的其所在团队其他几名员工的考勤打卡和工资发放记录,其他人的上下班打卡时间与其相似,也没有因迟到扣罚过工资或被解约。

法院:公司违法

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第四十四条规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。

该案中,公司未举证证明其工作制度已明确送达或告知过王先生,而在王先生多次出现上班打卡时间迟于早9点或未打卡的情形后,公司作为具有管理责任的用人单位,从未履行过提示、告知义务或因此扣罚过王先生的工资。

另一方面,王先生任技术总监岗位,从考勤记录实际情况来看,王先生每日的工作时长和出勤状态明显具有有别于执行标准工时的特殊性,公司在劳动合同履行过程中也从未提出过异议,且王先生每日实际出勤的时长均在8小时以上。因此公司在双方协商离职方案时,以王先生迟到98次为由解除与王先生的劳动关系,事实和法律依据不足,应构成违法解除劳动合同关系。

最终,法院判决公司支付王先生违法解除劳动合同赔偿金166512元、未休年假工资15179.3元。该公司不服一审判决,提起上诉,二审维持原判。

【以案说法】

用人单位应合法合理地行使自主管理权,在制定规章制度后可以灵活选择公示方式,将规章制度的内容通过书面或电子文件等方式明确告知劳动者,但应注意保存劳动者确认的相关记录,或在与劳动者订立劳动合同时,明确将规章制度作为合同附件签署,尤其是就工资标准、工作内容、工作时间等内容,可明确约定于劳动合同主文当中。在劳动合同履行过程中,对劳动者的违规、违纪行为,也应及时进行提示、告知,或作出相应处理,让公司的规章制度落到实处,发挥作用。

此外,劳动者也应严格遵守规章制度,服从用人单位的工作纪律,避免因违反用人单位的管理规定使自己陷入不利地位。

