

16岁少女“自愿”文身,店家是否担责

本报记者 徐新怡 通讯员 刘颖卓

16岁少女瞒着家长,到文身店做文身,家长发现后要求店家退还费用,并承担去除文身的医疗费用。近日,宁波海曙区江夏街道调解了这样一起纠纷。

基本案情:

2024年暑假,16岁的高中生小婷(化名)经朋友介绍,至小明(化名)经营的文身店,请小明为自己的胸口和腿部文上蝴蝶及花形图案。

小婷朋友曾是小明文身店的老客户,于是,在未确认身份信息的情况下,小明为小婷进行了文身。结束后,小婷共支付费用318元,并满意离开。

回家后,小婷母亲发现女儿身上文身,十分愤怒。因担心影响女儿未来入学及工作,带着女儿赶到文身店要求退还费用,并承担小婷去除文身的医疗费用。

双方因责任承担无法明确,遂至江

厦街道调解委员会寻求帮助。

因该案涉及未成年人,调解员钟建红第一时间就案件详情对双方当事人展开询问。

小婷文身时仅16周岁,是限制民事行为能力人。小明作为从事文身行业人员,并没有确认小婷的身份信息,且文身店未张贴明显的未成年人禁止文身标识,存在明显过错,应当承担侵权责任。

调解过程中,小明意识到自己的错误,表示愿意改正,并提出赔偿小婷所有损失。

此外,钟建红还对小婷母亲进行以案释法,告知其关注孩子产生文身动机和行为的原因,护航未成年人健康茁壮成长。

经调解,双方当事人自愿达成协议:小明自愿退还文身费用318元,并承担小婷赴整形医院去除文身费用约10000元整,最终支付金额按整形医院实际支付金额为准。

调解员提醒:

2022年6月,国务院未成年人保护工作领导小组办公室印发《未成年人文身治理工作办法》。办法明确,未成年人的父母或者其他监护人应当依法履行监护职责,教育引导未成年人进行有益身心健康的活动,对未成年人产生文身动机和行为的,应当及时劝阻,不得放任未成年人文身。任何企业、组织和个人不得向未成年人提供文身服务,不得胁迫、引诱、教唆未成年人文身。文身服务提供者应当在显著位置标明不向未成年人提供文身服务。对难以判明是否是未成年人的,应当要求其出示身份证件。

未成年人作为无民事行为能力人或限制民事行为能力人,对文身行为给自己身体和人格利益带来的损害和影响尚不能判断。文身店经营者在提供服务时,应做到审慎注意义务,避免给未成年人文身,造成身心健康及入学、参军、就业等影响。

上班网上聊天违规要扣工资?

法院这样判

《重庆日报》黄乔

上班时间与同事微信聊天,单位能否以此扣发员工工资?近日,重庆市九龙坡区人民法院审结一起欠薪纠纷。法院认为,公司私自调用员工聊天记录,已超管理范畴,不予支持。

案情回顾:

“法官,我们公司和唐某是有劳动关系没错,也确实欠发工资,但唐某违反公司规定应予以扣款,唐某在上班期间聊天违反公司制度,我们有唐某的微信聊天记录为证。”庭上,被告某商务公司拿出一摞微信聊天记录截图作为证据提交。

“法官,公司怎么可以就这样扣我工资?我要求他们明确说明该微信聊天记录是如何取得的,这可是我的私人聊天,上面还有一些我个人的重要信息,他取得这些截图的途径合法吗?”唐某或许怎么都不会想到,追讨欠薪却遇到如此糟心的事。

唐某于2023年9月入职某商务公司,担任旅游销售顾问,并口头约定工资标准,后于2024年1月经双方协商一致离职。因双方一直未签订书面劳动合同,且还有部分工资未发放。唐某便将某商务公司诉至重庆市九龙坡区人民法院,要求某商务公司支付未签劳动合同期间的二倍工资差额、未足额发放工资等。

法院在公开开庭审理该案过程中,某商务公司当庭出示唐某与几名该公司员工的微信群聊记录,以此证明唐某上班期间使用微信聊天,违反公司规定。该院遂要求某商务公司于庭后向法院提交书面文件对该微信聊天记录的来源进行说明。

法院经审理认为,用人单位不得随意克扣员工工资,某商务公司未向法院提供证据证明其已建立完整的内部管理及相应惩处机制,也无证据证明以扣减工资的规章制度已经过民主程序决议公示。

此外,某商务公司出示的微信群聊内容来源于唐某与其余几名员工小范围私下建立的群聊,唐某虽有工作时间聊天的行为,但其聊天内容多为日常聊天,具有私密性,不同于工作微信群,也并未有对外公布以影响该公司形象以及破坏其生产秩序的意图。

综上所述,法院未采信某商务公司要求扣款的答辩意见,并依法部分支持了唐某二倍工资差额、未足额发放工资的诉讼请求。该案适用小额诉讼程序审理,目前判决已生效。

法官说法:

本案中某商务公司在唐某工作期间未提及其认为唐某具有工作违纪的行为,反而在唐某对其提起诉讼要求未足额发放的劳动报酬时,称唐某在上班期间微信聊天,违反公司规定并要求扣减工资,但未向法院举证证明上述公司规定已经过民主程序决议公示,未能体现用工管理的公开透明。

劳动关系是以平等自愿、协商一致为基础,劳动者向用人单位提供劳动力,不代表用人单位可以不加节制地介入劳动者的私人生活,这会给劳动者造成一种心理上的压迫感。本案中,某商务公司向该院出示的微信群聊记录来源于劳动者私下建立的微信群,唐某在其中更多地进行私密对话,实际是其个人隐私。用人单位未经劳动者同意,私自调用劳动者所处私人微信群聊记录,已经超出了用人单位日常管理劳动者的职能范畴,并未体现双方平等的劳动主体地位。



创历史新高

记者近日从中国国家铁路集团有限公司获悉,今年1至9月,全国铁路发送旅客33.3亿人次,同比增长13.5%,再创历史同期新高,全国铁路运输安全平稳有序。

新华社 王琪 作

男员工骚扰女同事被开除 单位处罚决定获法院支持

《工人日报》刘友婷

在职场中,不恰当的“玩笑”,可能对他人已形成骚扰行为。近日,记者从广东省珠海市香洲区人民法院获悉,该院审理这样一起案件,王先生被其所任职的珠海某电气公司以骚扰女同事为由开除后,向公司索赔2万元被拒,随后,他向法院提起了诉讼。

最终,法院判定,王先生的行为违反了公司规定,违背了公序良俗,违反了民法典中有关禁止对妇女实施性骚扰的规定,某电气公司据此解除双方劳动合同并无不当,对其诉请支付赔偿金不予支持。

案情回顾:

“不就是同事间开个玩笑?公司竟以‘骚扰女同事’为由,不给赔偿金就把我辞退,这合法吗?”王先生是珠海某电气公司的员工,今年1月,收到一份《关于解除劳动合同的告知函》,被告知公司按照规定,与其解除劳动合同。

王先生不解,并对公司称其在工作

中存在着对女员工性骚扰的行为,违反了员工行为准则的说法表示不服,提起劳动仲裁。他认为公司违法解除劳动合同,要求支付违法解除劳动合同关系的赔偿金2.1万余元。仲裁请求被驳回后,王先生向香洲区人民法院提起诉讼。

某电气公司称,王先生在职期间,公司曾收到过多次投诉,多名女员工相继控诉王先生经常说黄段子,试图勾肩搭背,深夜发暧昧信息……公司为此展开了调查,形成了《个人行为调查报告》,对王先生进行了批评教育,但情况并没有改善。

公司认为,该职工的言行在公司内部引发议论,对工作环境造成了不良影响,给同事造成了生理及心理上的不适和负担,也严重违反了公司的规章制度,公司才依法依规解除了劳动合同,该职工无权主张赔偿金。

法院经审理认为,由某电气公司员工陈述以及《个人行为调查报告》内容可见,王先生的言语、行为,已经明显超过正常同事交往界限,不符合劳动者基本职业道德,造成他人明显不适,且经提醒仍不改正,对他人和公司的工作氛围和工作开展造成了影响。王先生

的行为,违反了公司《员工商业行为准则》《工作作风管理八项规定》,违背了公序良俗,违反了民法典中有关禁止对妇女实施性骚扰的规定,某电气公司据此解除双方劳动合同并无不当,对王先生诉请支付赔偿金不予支持。

法官说法:

法院办案法官认为,同事交往,应当保持礼貌、恰当的距离,恪守道德底线。根据民法典第一千零一十条规定,行为人以言语、文字、图像、肢体行为等方式,违背他人意愿,实施以性为取向、有辱他人尊严的行为,受害人有权依法请求其承担民事责任。职场浮沉不容易,对于职场性骚扰行为,切忌默默忍受,为保护自身合法权益,要积极向上有关组织、单位等寻求帮助,敢于有理有节地维护自己的合法权利。

办案法官表示,预防和制止职场性骚扰,也是用人单位的法定义务和责任。用人单位应积极完善“事前预防、事中制止、事后处置”的监督预防机制,制定完备的规章制度,在面对涉嫌构成性骚扰的行为时迅速反应、妥善处理,切实维护员工的合法权益。