

热点指南

法律讲堂

人身保护令“升级” 非家庭成员亦可申请

新修订的妇女权益保障法将人身安全保护令的适用范围,从家庭成员扩大到了具有婚恋交友关系或终止恋爱婚姻关系后的非家庭成员,意义重大,既是保护弱势群体的重要手段,也体现了法治的进步

■ 桂芳芳 李慧萍

近些年,分手后一方对另一方人身安全进行威胁、恐吓,或在社交媒体大肆曝光另一方隐私等信息的行为并不少见,给另一方造成严重困扰。那么受害一方该如何自救?

我们先来看看上海市闵行区人民法院于2023年2月3日发出的上海市首份终止恋爱关系后对于女方的人身安全保护令。

男方小强与女方小林(均为化名)原为情侣关系。2022年11月,小林提出分手。分手后,小强每天频繁打电话、发送微信骚扰小林,微信内容带有大量侮辱性字眼,并有“弄死你全家”“杀死你”“炸你家”恐吓性文字,甚至威胁小林说,要去小林居住小区和儿子的学校张贴小林身份证和开房记录等,还曾三次前往小林所在小区,拍摄小区图片发送给小林。在小强的骚扰、威胁下,小林惊恐受怕、精神紧张,严重影响日常生活,迫不得已向法院提出人身安全保护令申请。

法院认为,根据小林提供的证据和双方陈述,终止恋爱关系后,小强频繁向申请人发送带有严重侮辱性、暴力性言论的微信,到小林居住的小区拍照,并以侵害小林及其近亲属的生命权、名誉权、隐私权、财产权相威胁,已对小林的生活造成实质影响,足以认定小林遭受小强骚扰并面临较大可能性的暴力现实危险,其申请符合做出人身安全保护令的法定条件。

上海市闵行区法院做出以下裁定:一、禁止被申请人小强对申请人小林实施暴力;二、禁止被申请人小强骚扰、跟踪、接触申请人小林及其近亲属。

目前,该人身安全保护令已送达双方当事人及辖区公安机关、居委会。

一问一答

前儿媳可作监护人吗?

沈母今年87岁,早年丧偶,有个儿子。老伴儿去世后,沈母一直跟儿子一家一起生活。儿子离婚后,将沈母送到养老院,经常去探望。2018年,儿子去了国外,因为多种原因很少回来。但养老院每年都需要沈母的监护人签字,儿子回不来,就没有人签字。如果没有监护人签字,沈母就没法继续在养老院住下去。沈母年事已高,自己生活风险太大,考虑到沈母的现状,社区工作人员为其介绍咨询律师。律师建议沈母指定一个人作为自己的监护人,于是沈母联系了与其关系不错的前儿媳。请问,前儿媳可以担任沈母的监护人吗?

读者 依可

依可读者:

沈母可以在其意识清晰,具有完全民事行为能力的时候指定监护人,通过签署书面协议,确定在其发生患病或者意外等导致自己无法判断、辨识自己行为时,监护人代理其从事一定行为,照顾其生活,处分其财产等,以便保护沈母的人身权利、财产权利及其他合法权益。

前儿媳对公婆虽然没有法定的监护义务,但如果双方协商一致,可以作为指定监护人履行监护职责。此种指定监护人的方式为意定监护。可以在律师陪同下,去公证处签署《意定监护协议》,律师作为意定监护的监督人。《意定监护协议》约定当沈母因各种意外、事故或健康原因等出现无法自己判断、辨识自己的行为,认知有障碍等情况时,监护开始。

江苏省连云港市岗埠包庄法庭 王利平



保护令适用新变化

经过检索案例及统计,目前的人身安全保护令主要有以下措施:(1)禁止被申请人殴打、威胁申请人及申请人的亲属;(2)禁止被申请人纠缠、骚扰、跟踪、接触申请人及申请人的亲属;(3)要求被申请人立即迁出申请人的住所;(4)禁止被申请人在距离下列场所200米内活动:申请人及其相关近亲属的住所、学校、工作单位等经常出入场所;(5)禁止被申请人继续泄露、传播申请人的隐私和个人信息。

4.被申请人违反人身安全保护令有什么后果?

取决于违反的严重程度:(1)被申请人违反人身安全保护令,构成犯罪的,依法追究刑事责任;(2)尚不构成犯罪的,人民法院应当给予训诫,可以根据情节轻重处以一千元以下罚款、十五日以下司法拘留。

5.婚姻案件与恋爱分手期间的人身安全保护令有什么区别?

本质上区别不大,内容也差不多,主要区别是申请人与被申请人身份关系的不同,前者是婚姻关系存续期间或离婚之后,后者是尚未进入婚姻关系,还在恋爱或恋爱同居期间。

6.有哪些法院出具恋爱分手后的人身安全保护令?

因为妇女权益保障法2023年1月1日刚施行,目前时间还比较短,所以能公开检索到的不多:(1)2023年1月1日,四川成都崇州法院发出全国首份“保障妇女隐私和个人信息”人身安全保护令,裁定禁止被申请人李某继续泄露、传播申请人陈某的

隐私和个人信息。(2)2023年1月10日,湖南省长沙市岳麓区人民法院发出全省首份“保障妇女隐私和个人信息等权益”的人身安全保护令,裁定禁止被申请人张某某纠缠、骚扰申请人王某某以及泄露、传播王某某的隐私和个人信息。

7.男性是否可以申请人身安全保护令?

可以申请。2016年,北京市门头沟法院出具过北京首张“男性人身安全保护令”,因男方不堪忍受妻子的殴打,请求法院出具人身安全保护令,禁止妻子殴打、辱骂和骚扰自己。

另外,如果男性遇到类似情况,想申请保护令,只能依据反家暴法的规定,不能依据妇女权益保障法,因为该法第一条就已经定了基调,即“为了保障妇女的合法权益”。

还需要注意的是反家暴法中规定的可以申请保护令的主体是“家庭成员”以及“家庭成员以外共同生活的人”,“家庭成员以外共同生活的人”主要包括了共同生活的儿媳、女婿、公婆、岳父母以及其他有监护、扶养、寄养等关系的人。所以男性需要提供证据证明存在“共同生活”的情形,否则可能就会被法院驳回。

新修订的妇女权益保障法将人身安全保护令的适用范围从家庭成员扩大到了具有婚恋交友关系或终止恋爱婚姻关系后的非家庭成员,意义重大,既是保护弱势群体的重要手段,也体现了法治的进步。

(作者系上海市家与家律师事务所律师)

以案说法

被逼“主动请辞” 员工并非只有忍气吞声

■ 颜梅生

为规避承担法律责任,一些用人单位往往会故意制造事端逼迫员工“主动请辞”。员工对此只有忍气吞声吗?

借口调整工作岗位逼迫“主动请辞”

陈女士与一家公司签订的劳动合同,约定陈女士担任会计。7个月,公司基于更换会计,而陈女士拒绝退出,公司遂以调整岗位为由,将陈女士调往销售部。面对公司实质上是想逼迫自己主动辞职,陈女士有权拒绝吗?

说法

陈女士有权拒绝。劳动合同法第二十九条、第三十五条分别规定:“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。”“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”即依法成立的劳动合同受法律保护,用人单位和劳动者都应当按照约定的内容,全面、如实地履行义务、行使权利。基于劳动岗位属于劳动合同的必备内容之一,一旦确定,未经双方协商,不得擅自改变。公司在原有岗位依然存在且陈女士拒绝的情况下,恶意制造借口逼迫陈女士离职,无疑与之相违。

假借调整薪酬方式逼迫“主动请辞”

卢女士与一家公司为期四年的劳动合同履行7个月,公司基于调整经营方向需要缩减人员,为逃避责任又能让员工自行走人,公司决定调整工资支付方式:全体员工每月只发30%工资,另70%纳入考核,如能够完成当月考核任务即全发,反之则不发。面对根本无法完成的考核任务,卢女士明白这实质上就是“逐客令”。卢女士可以索要赔偿吗?

说法

卢女士有权向公司索要赔偿。劳动合同法五十条规定:“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。”工资支付暂行规定第七条也指出:“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日,则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次,实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。”公司调整工资支付方式之举无疑与之相违。同时,根据劳动合同法第三十八条、第四十六条、第八十五条之规定,针对用人单位未及时足额支付劳动报酬的行为,劳动者有权辞职并索要经济补偿,也可以要求劳动行政部门责令限期支付并加付赔偿金。

借口回家待岗逼迫“主动请辞”

由于产品销售严重疲软,一家公司

不得不决定停止生产。为了让员工“主动辞职”,达成公司无需承担各种补偿和赔偿金的目的,公司宣布:除9名管理、财务人员外,其他员工一律回家待岗,上岗时间另行通知;待岗人员在待岗期间不享受任何待遇。明白公司真正用意的钟女士等员工只有忍气吞声吗?

说法

钟女士等员工有权索要相应待遇。《工资支付暂行规定》第十二条规定:“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准;若劳动者没有提供正常劳动,应按国家有关规定办理。”这里的有关规定,包括劳动法第五十一条与《工伤保险条例》第三十三条规定的职工带薪休假、婚丧假、工伤停工留薪期间,单位应按劳动合同的约定正常支付工资;原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第五十八条规定的企业下岗待工人员由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费。与之对应,公司基于自身原因停产,不管其目的如何,都不能通过待岗、拒发工资来逼迫员工请辞。

(作者系江西省兴国县人民法院法官)

孕妇无法胜任工作,企业可解雇?不知怀孕的情况下终止劳动合同怎么办?用人单位人手不够可缩短女职工产假?“三期”女职工岗位调整可以薪随岗降?

■ 潘家永

女职工“三期”指孕期、产期、哺乳期。对于“三期”的女职工,我国劳动法、劳动合同法等法律法规均做出了明确且特殊的保护性规定,赋予了她们一系列的特殊权利。但在现实生活中,女职工因“三期”权益问题与用人单位发生的纠纷仍然不少,主要是由于用人单位没有依法办事造成的。那么,“三期”女职工享有哪些主要特权呢?

孕妇不能胜任工作,企业也无权解雇

王某是公司的销售经理,所签的劳动合同中约定:王某的绩效工资与月度销售任务完成情况挂钩;若连续3个月未能完成销售业绩,公司有权解除劳动合同。2022年9月,王某怀孕,由于身体原因,连续几个月未能完成销售任务。2023年1月,公司以王某不胜任工作为由,提前30日通知王某解除双方的劳动关系。那么公司的做法对吗?

点评:对工作业绩不佳的孕妇也不得解雇。劳动合同法第四十条第二项规定,劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后,可以解除劳动合同。该条规定属于预告辞退。但劳动合同法第四十二条对预告辞退做出了限制,即对无法定过错情形的“三期”女职工不得预告辞退。

本案中,王某在怀孕期间不能胜任工作,不属于法律上的过错,所以公司无权解雇王某。面对公司的违法解雇,王某可以依据劳动合同法第八十七条的规定,要求公司纠正错误,继续履行劳动合同,也可以要求公司按经济补偿标准的两倍向其支付赔偿金。

不知怀孕情况下终止劳动合同,应当恢复

刘女士的劳动合同到期前两天,公司通知刘女士办理工作交接和离职手续。在刘女士希望再继续签合同不成的情况下,双方签署了《终止劳动关系协议书》,刘女士领到了2万元的经济补偿金。刘女士在离职后第3天因身体不适去医院就医,方知自己已怀孕5周。随后,刘女士联系公司,以自己已怀孕为由要求恢复劳动关系,但被一口回绝。刘女士的要求法律支持吗?

点评:刘女士有权请求恢复劳动关系。劳动合同法第四十五条规定:女职工在孕期、产期、哺乳期内,劳动合同期限届满时,用人单位应当将劳动合同的期限顺延至孕期、产期、哺乳期满为止。该规定表明,劳动合同是否应当延续,并不以用人单位对女职工怀孕是否知情为前提,而是基于女职工的怀孕事实。本案中,公司虽然在做出终止劳动合同决定时并不知晓刘女士已怀孕,但是在之前刘女士已怀孕属于客观事实,所以,该公司应当与其恢复劳动关系至哺乳期届满。

鉴于该公司拒绝恢复双方的劳动关系,刘女士可以自知道怀孕之日起1年内申请劳动仲裁,由劳动仲裁委裁决双方继续履行劳动合同。如果劳动合同已经无法履行,比如,刘女士的原岗位已被他人替代,双方又无法就新岗位达成一致意见,那么,刘女士可以变更仲裁请求,要求公司按经济补偿金标准的两倍支付给赔偿金。

企业要求提前结束产假,女工有权拒绝

张某于2022年11月18日开始休产假。由于公司人手不足,公司于2023年2月研究决定:所有女工的产假减少1个月,增发50%的工资作为补偿;如果拒不执行公司规定,减半发放产假工资。张某在收到公司的提前上班通知后,十分矛盾。如果按要求提前上班,来不及找保姆,孩子无人带。张某想知道,如果不执行公司的决定,是否会产生不利后果。

点评:一方面,用人单位无权决定缩短产假。《女职工劳动保护特别规定》第七条第一款规定:“女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;难产的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天。”另外,各省的地方性法规还规定女职工享受一定天数的奖励产假。由于女职工的产假天数实行法定制,所以,除非女职工本人自愿,用人单位不得以任何理由加以剥夺或者减少。本案中,公司通过规章制度的形式克扣女职工的产假,显然是违法的。

另一方面,如果张某拒绝提前结束产假回去上班,公司也不得减发其工资。妇女权益保障法第四十八条第一款规定:“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇……”据此,对于拒绝提前结束产假的女职工,用人单位无权给予任何经济处罚。

减轻“三期”女工劳动强度,可调岗但不能降薪

俞某是一名库管员,每天要做整理物品的体力活。2022年8月,俞某怀孕。几个月后,因身体乏力,医院给俞某出具了不适宜继续从事繁重体力劳动的证明。公司考虑到俞某的实际情况,遂安排其到办公室管理档案,同时将工资由每月6500元降至4500元。俞某认可公司的调岗安排,但不认可降薪决定。那么,将“三期”女职工调整到相对较轻岗位后,能否降低其工资?

点评:该公司降低俞某的工资构成违法。《女职工劳动保护特别规定》第五条规定:“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”第六条第一款规定:“女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。”这些规定表明,用人单位应当对“三期”女职工给予充分的照顾,对女职工因“三期”致使工作受到一定影响的,应具有容忍度。在减轻劳动量时,工资水平应维持不变;在安排其他轻松岗位后,一般也不能执行薪随岗降的原则。

本案中,俞某有权要求公司补足其工资差额,也可向当地劳动监察部门投诉解决,或直接申请劳动仲裁。

(作者系安徽警官职业学院教授)

『三期』女职工在劳动纠纷中享有特殊保护?