

"窝藏""包庇"如何定罪?

两高司法解释作出细化规定

□据新华社报道

最高人民法院、最高人民检察院昨日发布关于办理窝藏、包庇刑事案件适用法律若干问题的解释,对窝藏罪和包庇罪的构成要件作出细化规定,明确"情节严重"的情形等。该司法解释自8月11日起施行。

根据这份司法解释,明 知是犯罪的人,为帮助其逃 匿,为犯罪的人提供房屋或 者其他可以用于隐藏的处 所,车辆、船只、航空器等 交通工具,手机等通讯工 具,金钱等,以窝藏罪定罪

根据司法解释,明知是 犯罪的人,为帮助其逃避刑 事追究,或者帮助其获得从 宽处罚,故意顶替犯罪的人 欺骗司法机关,故意向司法 机关作虚假陈述或者提供虚 假证明等,以包庇罪定罪处罚。

对于窝藏、包庇犯罪"情 节严重",司法解释规定了六 种情形,包括被窝藏、包庇的 人可能被判处无期徒刑以上刑 罚的;被窝藏、包庇的人犯危 害国家安全犯罪、恐怖主义或 者极端主义犯罪,或者系黑社 会性质组织犯罪的组织者、领 导者, 且可能被判处十年有期 徒刑以上刑罚的;被窝藏、包 庇的人系犯罪集团的首要分 子,且可能被判处十年有期徒 刑以上刑罚的;被窝藏、包庇 的人在被窝藏、包庇期间再次 实施故意犯罪, 且新罪可能被 判处五年有期徒刑以上刑罚的

司法解释同时规定,认定 窝藏、包庇罪,以被窝藏、包 庇的人的行为构成犯罪为前 提。被窝藏、包庇的人归案后 被宣告无罪的,应当依照法定 程序宣告窝藏、包庇行为人无 罪。

云南北移亚洲象群跨过元江

回归适宜栖息地

□据新华社报道

记者从国家林草局北移 大象处置工作指导组了解 到,8日20时许,云南北 移亚洲象群14头大象已跨 过元江,平安回归适宜栖息

据了解,8日20时许, 14头北移亚洲象经人工引导,通过老213国道元江桥 (距元江县城7公里)跨越 元江干流,抵达元江南岸。 这标志着北移亚洲象群处置 工作取得决定性进展。

云南北移亚洲象群安全 防范工作省级指挥部8日晚 发布消息说,目前象群在监测范围内,总体情况平稳,距离普洱市墨江县辖区最近 26 公里。后续,现场指挥部将继续科学引导,全力保障象群安全,帮助其尽快回归原栖息

4月16日,该象群从普 洱市墨江县进入玉溪市元江 县,之后一路向北迁移。各级 部门不懈努力,通过适量投食 引导、疏堵结合的方法开展助 迁工作,北移象群逐渐南返。 根据专家研判,由于雨季河流 涨水,象群无法自行跨越元江 天险,因此采取人工引导帮助 其跨越元江。

南北多地洪涝灾害风险高

河南等地需防范险情灾情

□据新华社报道

国家减灾委员会办公室、应急管理部昨天发布8月份全国自然灾害风险形势。8月份,南北多地洪涝灾害风险高,河南等地需防范退水期叠加新的降水过程引发险情灾情。

据分析研判,8月份,新疆西部局部、内蒙古中部、山西北部、河北北部、浙江、安徽南部、江苏南部、湖北东南

部、江西大部、湖南大部、福建 大部等地降水偏多2至5成。 河上游、中游山陕区间,海河流域 滩卫南运河、永定河、北三河及滦河,松辽流域 聚龙花江等河流可能发生超 洪水。长江流域鄱阳湖水系、淮河沂沭泗水系等可能发生区域 性暴雨洪水。上述地区需防范 强降雨可能引发的中小河流地 强降雨可能引发的中小河流地 强降雨看加外洪入城、外水顶 托等引发的城市内涝风险。

辞退!辞职!阿里公布处理决定

法律专家、律师谈"职场性骚扰"

□见习记者 张旭凡

近日,一则"阿里女员工自曝被上级领导侵害"事件闹得沸沸扬扬,在涉事方企业发声回应、警方介入调查之后,昨天凌晨,阿里巴巴公布了处理结果:涉案男员工被辞退,业务总裁和HRG引咎辞职。在事件的相关人员受到处理,全网等待警方的调查结果之余,这起事件背后的一些法律点也值得关注。

阿里公布处理决定

"女员工控诉遭到领导与客户猥亵,在醉酒后被四次进入房间侵害,向公司反映却迟迟没有等到处理结果。"事件在互联网上发酵一天后,昨天凌晨,阿里巴巴董事会主席兼CEO张勇在阿里内网公布了"女员工被侵犯"的阶段性内部调查结果和处理决定。

"鉴于曲一承认存在和同事XX在 醉酒状态下有过度亲密行为,严重违 反公司规定,予以辞退,永不录用。关 于他是否有强奸或者猥亵等违法行 为,等待警方的调查结论和行动。""阿 里同城零售事业群总裁李永和和 HRG徐昆引咎辞职。""阿里巴巴集团 首席人力资源官童文红受到记过处 分。"

阿里内部公告认为,整个事件处理过程中,HR团队对人的关注、关怀不够,理性多了,感性少了,缺乏感同身受。同时,缺乏应急响应体系和存在严重的判断失误,在遇到涉嫌刑事案件的情况下,未能第一时间将当事人停职。"这种种现象的背后是HR文化体系和能力的建设出现了重大问题。"

张勇还宣布,阿里接下来将在三 个方面反思和行动:

1、开展对于包括性骚扰在内的员工权益保护的培训和调查,开通专门举报通道。员工的举报,将在确保隐私受到充分保护的前提下,由专人跟进。

2、对性骚扰零容忍,由外部专家和员工代表共同制定《反性骚扰行动准则》。

3、旗帜鲜明地反对丑陋的陪酒 文化,不分性别,阿里巴巴无条件支 持员工拒绝陪酒。

而另一边,济南华联超市被指参与这起事件的员工8月8日下午表示,自己正在派出所做笔录, "等派出所调查吧,我不表态,感觉被当枪使了。"同日上午,济南华联超市发布声明称,就该事件华联超市会全力配合警方工作,涉嫌员工现已停职正在接受警方调查。

职场逼酒能说"不"吗?

"酒文化"在我国源远流长,酒桌上谈成生意也是一些企业洽谈合作、维系感情的常见方式之一,但与此同时,饭局应酬中遭到劝酒、逼酒的情况也广受争议,因此而发生的事故也让人们对迫于职场压力之下的"酒桌交际"颇有诟病。

当领导与客户敬酒、劝酒时你敢 拒绝吗?上海信本律师事务所高级合 伙人崔志华律师表示,可以提出拒绝, 这是员工的正常权利。专注于劳动法 研究领域的上海海事大学法学院副院 长、教授、博士生导师曹艳春表示,相 信很多人都想要拒绝,按理来说也当然可以说"不",但是落实到现实当中一般来说却又"话到嘴边口难开"。

"考虑到拒绝之后领导的态度与看法,以及担心遭到打击报复,酒桌上勇敢说'不'往往在实操中顾虑重重,对于劳动者的权益保护也存在着问题。"曹艳春教授说道。

上海天尚律师事务所的宋紫薇律师说道: "职场上有时候有饭局应酬在所难免,正常共同饮酒属于道德调整的范围,不受法律干涉;但不履行因共同饮酒的行为而产生的安全保障义务则有可能要承担侵害赔偿责任;如果还发生猥亵强奸等犯罪行为则触犯刑法,行为人要承担相关刑事责任。"

对于饭局上饮酒后发生的问题,法律上有"同饮人担责"的注意义务,例如共同饮酒人明知他人饮酒不应酒驾,却不加阻拦并仍劝酒,当发生事故应承担相应的侵权责任。那么这种情况与职场酒局中的"同饮人担责"有什么区别?

權志华律师表示,这二者有所相同,都可能因违反注意义务承担相应的侵权责任,且责任主体的范围可能都包含酒桌上的所有人,但在注意义务的来源上也可能不同。"同饮者的注意义务是由于组织和参加聚会的'先行为'存在,从而带来了同饮者的'劝阻酒驾和安全送达'的义务,在法律上称为'先行为后义务';而企业酒桌文化的注意义务可能来源于职业或业务的要求。同时承担责任的主体也可能不同,如果有证据证明某单位是饭局的组织者,领导是在执行职务的范围内,那用人单位承担责任;如果超出了职权范围,其他在场人员也可能承担责任。"崔志华律师说道。

宋紫薇律师认为,职场上遇到劝酒,可以采取礼貌的形式拒绝,但遇到逼酒,应该果断拒绝!"如果是领导故意和客户一起强迫灌酒,之后客户进行猥亵,领导明知而放任,则客户应承担相关刑事责任,领导也可能涉及共同犯罪。"

拒绝"职场性骚扰"有法可循

在这起案件中,女员工自称因醉酒 而遭到了客户的猥亵、领导的侵害, "职场性骚扰"问题的讨论又一次走上 风口浪尖,倘若女员工所述属实,那么 涉案的客户与领导触犯了哪些法律?

曹艳春教授指出,过去的《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护特别规定》对于"职场性骚扰用人单位预防责任"都有相关规定,但是并不全面,而2021年正式施行的《民法典》就全面的规定了这个问题。

上海市华荣律师事务所合伙人邢悦律师进一步介绍道,2012年发布的《女职工劳动保护特别规定》规定,在劳动场所,用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。2018年12月12日,最高人民法院发布了《关于增加民事案件案由的通知》,将"性骚扰损害责任纠纷"列为新增案由。《民法典》更是首次将禁止性骚扰明确规定在人格编中。

宋紫薇律师表示,假如女员工所述 属实,则客户可能涉嫌构成强制猥亵罪, 领导可能涉嫌构成强奸罪,

这都是违反我国刑法的犯罪行为,应承担相关刑事责任。

"根据目前阿里发布的 声明,相关人员已承认有酒 后亲密行为,根据《治安管理 处罚法》规定,猥亵他人的, 或者在公共场所故意裸露身体,情节恶劣的,处5日以上10日以下拘留。"邢悦律师说到,"如果实施性骚扰的行为违反治安管理处罚法,受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚。目前公安也已经介入调查,至于是否有进一步的猥亵及强奸行为,需等待后续情况通报。"

公司不能置身事外

这位女员工表示,自己在事发后曾多次向公司相关领导反映,甚至在单位食堂当中控诉,但是却迟迟没有得到期望的处理。当员工遭到职场性骚扰或侵犯时,身为企业应该如何处理?倘若不作为是否需要承担相应的法律问题?

《民法典》规定,"机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰";《妇女权益保护法》规定,"禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。"

宋紫薇律师说:"由此可见,当职工遇到性骚扰向企业寻求帮助时,企业应该第一时间介入调查,并保护被骚扰职工,严惩骚扰职工,如果企业不公允,职工可向公安机关,妇联等请求帮助,也可通过诉讼手段进行维权,但要注意举证问题。"

"在这起案件中,根据目前所述情况,女员工多次向相关人员反映情况,而作为上级领导及相关负责人均冷处理,实际上违反了《劳动合同法》第三十九条规定'劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(三)严重失职、营私舞弊,给用人单位造成重大损害的',所以目前相关人员已引咎辞职,因为即便其本人不辞职,公司也可依据该条法律予以解除劳动合同。"邢悦律师说道。

崔志华律师表示,如果用人单位未能采取相关措施的话,公司员工可以投诉到劳动主管部门,劳动主管部门可以基于《民法典》的规定要求用人单位予以整改。

员工遭遇性骚扰成为职场的一大 "顽疾",但是律师与专家也表示,受害 者想要举证往往比较困难,企业针对职 场性骚扰的法律责任的规定也还不完 善,如何才能改善这一问题?

曹艳春教授建议,用人单位应负起责任来,界定有关性骚扰的行为规范,告诫全体员工惩处手段,在发生后建立申诉渠道,告知受害人救济方式,在发生前做好预防,指定相关的防治责任人。"明确好责权义,建章立制才能警钟长鸣。"

崔志华律师表示,当受害人遭遇职场性骚扰时,首先要收集证据,包括相关证人证言、调取场所监控摄像头、带有侵害人分泌物的物证、进行司法鉴定、保留来往记录等,其次应即时报警,由公安机关调查取证.并向专业人士求助。

宋紫薇律师建议,受害者应该第一时间报警,让警察及时进行调查取证,注意保留相关聊天记录录音等,相信警方,相信法律,勇敢站出来,配合调查,也希望企业履行自己的责任,有关立法部门可以完善立法,共同净化职场环境。

