

新《妇女权益保障法》对“性骚扰”说不

福建国富
律师事务所
周玉文

对于“性骚扰”行为，我国在立法层面正在不断完善。
2021 年 1 月 1 日起施行的《民法典》在第一千零一十条针对性骚扰作出了专门规定：“违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。”这就从立法层面明确了性骚扰是一种侵权行为。
性骚扰既可能发生在异性之间，也可能发生在同性之间，判断是否构成性骚扰的关键要看是否违背相对人的意愿。
在前不久热播的电视剧《底线》中，既有男性上司全志鹏对下属女性李芳凝的性骚扰，也有下属女性莫莫对男性上司符祥的性骚扰。
基于《民法典》的规定，性骚扰是一种民事侵权行为，那么侵权行为人就需要承担相应的民事责任。
随着新修订的《妇女权益保障法》从 2023 年 1 月 1 日起施行，对妇女实施性骚扰的行为，在法律层面又多了一项制裁措施。
《妇女权益保障法》第八十条规定：违反本法规定，对妇女实施性骚扰的，由公安机关给予批评教育或者出具告诫书，并由所在单位依法给予处分。
学校、用人单位违反本法规定，未采取必要措施预防和制止性骚扰，造成妇女权益受到侵害或者社会影响恶劣的，由上级机关或者主管部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。
一般来说，民事侵权行为由于仅发生在个别当事人之间，没有影响到公共利益和公共秩序，只是单纯对私人利益的侵犯，因此公权力不能主动介入。
即使当事人请求公权力介入，公权力在初步审查后，往往也会作出不能介入的决定，告知当事人通过民事诉讼解决。
但如果侵犯个人利益的情况比较严重，或者同时侵犯了公共利益，此时公权力就应当主动介入，比如对于违反《治安管理处罚法》乃至《刑法》的行为，司法机关就应当介入。
因为上述行为不但侵犯了私人利益，也影响或者说损害了公共利益，公权力机关当然有理由介入处理。
对妇女的性骚扰行为大多发生在私密空间，第三人一般并不知晓，很难说直接影响了公共利益。但是，新《妇女权益保障法》规定“对妇女实施性骚扰的，由公安机关给予批评教育或者出具告诫书，并由所在单位依法给予处分”，显然是认为性骚扰行为影响了公共利益，所以要求公安机关介入。
这一方面体现了国家对妇女权益的特别保护，因为性骚扰的受害对象也完全可以男性，但《妇女权益保障法》顾名思义主要是保障妇女权益。另一方面，现实中性骚扰事件的受害者主要还是女性，且基于女性相对于男性弱势，一般女性更难以采取措施，自行制止性骚扰行为，因此才需要公安机关的介入。
基于《民法典》和《妇女权益保障法》的规定，女性一旦受到性骚扰的侵害，无论实施者是谁，都可以通过民事诉讼的途径维护自身权利，也可以请求公安机关介入处理，还可以要求性骚扰行为人所在单位依法给予必要的处分。
这一规定充分体现了《妇女权益保障法》对妇女权益的保护，也进一步在法律层面完善了对性骚扰行为的规制。
需要指出的是，上述法律主要针对的是情节比较轻微的性骚扰行为。
如果由性骚扰“升级”为性侵害行为，那么自有《治安管理处罚法》和《刑法》来加以规制。

上海通乾
律师事务所
朱慧 武慧琳

对于加班问题，我们在实践中发现不少用人单位存在这样的错误认识：用人单位可以根据经营需要安排劳动者加班，只要加班工资给足就行了，想安排多长时间都可以。
实际上，用人单位安排劳动者加班直接涉及劳动者的休息权，我国的劳动法律对加班是有限制规定的。
首先，用人单位安排劳动者加班的时间是受到限制的。
《劳动法》第四十一条明确规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”
那有没有例外呢？也是有的。
《劳动法》第四十二条规定：“有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；（三）法律、行政法规规定的其他情形。”
对于用人单位来说，一旦违反《劳动法》关于加班的最



资料图片

安排加班不是给足加班费就行

高朋(上海)
律师事务所
王丹丹

对于加班问题，我们在实践中发现不少用人单位存在这样的错误认识：用人单位可以根据经营需要安排劳动者加班，只要加班工资给足就行了，想安排多长时间都可以。
实际上，用人单位安排劳动者加班直接涉及劳动者的休息权，我国的劳动法律对加班是有限制规定的。
首先，用人单位安排劳动者加班的时间是受到限制的。
《劳动法》第四十一条明确规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”
那有没有例外呢？也是有的。
《劳动法》第四十二条规定：“有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；（三）法律、行政法规规定的其他情形。”
对于用人单位来说，一旦违反《劳动法》关于加班的最

抚养的孩子竟非亲生该如何维权

高朋(上海)
律师事务所
王丹丹

辛辛苦苦抚养孩子，却发现孩子竟不是自己亲生的，对于这种欺诈性抚养关系的认定和处理，我国法律并没有明确规定。
1992 年最高人民法院在《关于夫妻关系存续期间男方受欺骗抚养非亲生子女离婚后可否向女方追索抚养费的复函》中指出，在夫妻关系存续期间，一方与他人通奸生育了子女，隐瞒真情，另一方受欺骗而抚养了非亲生子女，其中离婚后给付的抚育费，受欺骗方要求返还的，可酌情返还；至于在夫妻关系存续期间受欺骗方支出的抚育费用应否返还，应个案判断。
可见在司法实践中，对于欺诈性抚养纠纷，法院裁判的法律依据很少，大多是由法官根据具体案情自由裁量。
在此情况下，欺诈性抚养纠纷中主张赔偿的一方想要达到目的，就需要注意以下问题。
首先，欺诈性抚养与侵犯财产权之后要求返还的情况不一样。
欺诈性抚养中，抚养人投入的情感是无法用金钱衡量的，且每个受害者投入的情感会存在差异，所产生的精神损害程度也就无法准确衡量，这也使法官在审理具体案件时没有统一的标准可以参考，导致同案不同判的情形时有发生，甚至不同案件之间差距很大。
笔者曾搜集全国范围内上百起欺诈性抚养纠纷案，并对

裁判结果进行分析，发现在一般情况下，法院判决受害者的精神损害赔偿金多在 1 万元至 5 万元之间，只有少数案例中法院支持了近 10 万元的精神损害赔偿金，几乎没有超出 10 万元的判决。
在这些案例中，法院判决精神损害赔偿金超过 5 万元往往都有其特殊性，有的是受害人抚养的两个孩子均不是亲生，有的是受害人抚养孩子的年限较长。
一般情况下，在欺诈性抚养纠纷中，有权主张精神损害赔偿的主体是受欺骗的丈夫一方，很少见到祖父母一方要求赔偿的。但不可否认的是，如果男方因工作等原因无法照顾子女，而是男方的父母帮忙带孩子。甚至男方父亲或者母亲本有工作，但为了帮忙照顾孩子辞掉了工作，那么他们向侵权方即孩子的生父母主张赔偿也是有可能得到法院支持的。
这里笔者也要提醒大家，欺诈性抚养纠纷中，受欺骗一方主张返还抚养费的金額能否被法院支持，还要看受欺骗的一方能否提供相应的证据来证明其花费抚养费的数额。
司法实践中，法院最终判定的金額往往少于当事人提出的金額，其原因也是受骗方无法提供证据证明在抚养过程中到底花了多少钱。
在没有直接证据证明其主张的情况下，法院一般是根据未成年子女所在城市人均消费水平来作出判定。