

日前,陕西一员工遭遇公司高管“侮辱性惩罚”,高管两次把燃烧的烟头按到其脸上,并称疼才能长记性。3月24日,西安市公安局高新分局发布警情通报称,陕西某能源有限公司组织员工年会聚餐时,高某亭手拿香烟将刘某右脸部烫伤。高某亭因涉嫌故意伤害罪已被依法刑事拘留。

近年来,全国各地职场暴力事件偶有发生。调查显示,高达67%的受访者表示自己曾遭受过职场冷暴力,主要施暴人通常是领导上司。那么,员工在遇到职场暴力时该怎么做?3月24日,现代快报记者采访了江苏省总工会以及法律界人士,为大家寻找应对办法。

现代快报+/ZAKER南京记者 季雨 李楠

西安一员工因业绩差,脸遭高管烟头烫伤 员工遇到职场暴力 应该这样做

事件

采用变相形式体罚员工,员工自觉被侮辱

近年来,网上不断曝出“公司因业绩差,变相体罚员工”的新闻。一些奇葩的处罚方式,让员工们觉得这是对他们人格的侮辱。

今年2月5日,陕西某能源公司员工刘先生在网上举报称,因业绩差,他遭到公司高管高某的“侮辱性惩罚”:“两次把燃烧的烟头按到我脸上,烫了两个伤疤,并称疼才能长记性。”

刘先生称,高某在伤害和侮辱他时,十多名员工在一旁看着。事发当天,他就报了警。高某曾多次提出私下和解,解释是因醉酒不小心烫到的,但都被他拒绝了。

2020年1月,家住浙江的高先生被公司“炒鱿鱼”,原因是他没完成业绩,又不接受公司的惩罚。到底是怎样的惩罚,让高先生如此反感?据悉,高先生原是某科技有限公司的销售,有业绩要求。公司根据员工业绩的完成情况,制定了奖惩措施,没完成的男员工要穿黑色女式丝袜在同事面前跳舞。高先生在本次考核中没能完成任务,但他认为,这种惩罚方式有伤风化,会对自己造成负面影响,于是拒绝接受惩罚。结果当晚,他就接到公司的辞退通知。

同年的8月31日下午,湖南

长沙闹市街头,5名男子正在“裸奔”,引得路人纷纷侧目。9月1日上午,长沙市公安局官方微信公众号“长沙警事”就此事发布警情通报:5名男子均为长沙某商贸有限公司的员工。发起人陈某称,自己和同事与另一个小组比业绩,约定输了的裸奔,陈某等人自认业绩不如人,便按约裸奔。根据《中华人民共和国治安管理处罚法》相关规定,陈某等5人因在公共场所故意裸露身体,情节恶劣,陈某被行政拘留7日,袁某等4人分别被行政拘留5日。

拼命努力却得不到肯定,职场PUA很普遍

职场暴力不全是暴力血腥行为,而是渗透在日常中,甚至以职场PUA的形式出现。拼命努力却得不到尊重和肯定,只要犯一点小错就被上司责骂甚至羞辱,把暴力包装成教导和关心。

一些公众人物也没能在职场PUA中幸免。2020年7月,女团

“火箭少女101”队长Yamy在个人微博上公布了一段公司会议录音。在这段长达3分钟的录音里,公司老板在员工大会上不停贬低Yamy,说她丑、装时尚、唱歌难听、没有价值……并且还让其他员工认同这样的说法。Yamy很无奈,她在长文中反击道,“你是

老板,我是一个打工的。也许我这辈子也赚不到你的万分之一,但不代表我的工作比你廉价;也许我的外貌不符合你的审美,但不代表我可以蹂躏我的尊严。我拼命保护的爱与勇气,绝不允许你继续摧残!”

PUA

PUA, 全称 Pick-up Artist, 起源于美国的“搭讪艺术”, 原本是用于男女两性交往的一套方法。后来被别有用心的人利用, 变成了用洗脑、诱骗、威胁、心理暗示等一系列精神控制手段, 来欺骗异性的感情和钱财, 甚至掌控对方的人生。

职场 PUA 是从爱情 PUA 延伸出来的说法, 它多发生在上司和下属之间, 同样是通过一系列精神控制方法, 来让下属丧失自我, 最终对上司唯命是从。

建议

工会:遇暴力后向所在单位反映,也可求助工会

某招聘网站曾对职场暴力一事进行调查,结果显示,在参与调查的白领中,67%的受访者表示自己遭受过职场冷暴力,主要施暴人通常是领导上司。其中还有80%的受访者在遭遇职场暴力后,影响到身心健康,产生失眠、焦虑、抑郁恐慌等问题。

“一般来说,职场暴力是指施暴人蓄意伤害他人身体的行为。”江苏省总工会法律工作部副部长董彬指出,从广义上说,职场上的语言暴力包括谩骂、侮辱诽谤、造谣诬陷、冷嘲热讽及其他歧视性语言等,会给受害职工造成精神

和心理上的痛苦;冷暴力则是领导或同事对受害职工冷淡、轻视、放任、疏远或者漠不关心等,让受害职工承受巨大的精神和心理压力;性骚扰包括施暴人违背女职工的意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对女职工实施性骚扰等,也属于职场暴力。

董彬表示,遇暴力后,要第一时间向所在单位反映。用人单位应当及时出面制止施暴人继续施暴,对职工进行人身保护,责令施暴人向受害职工赔礼道歉及依法进行赔偿,并可以依据情节轻重,对施暴人作出降低或解除职务、

开除等处罚。

员工还可以向工会求助。董彬告诉现代快报记者,“我国工会组织代表职工的利益,依法维护职工的合法权益。工会可以按照有关规定,为受害职工提供法律援助,帮助其通过司法途径维权。工会还有权督促用人单位依法预防和制止职场暴力,为职工提供一个安全的工作环境。”

律师:不要沉默,注意收集证据维护自身权益

当然,也有一些严重的职场暴力行为,员工在请求所在单位和工会帮忙后,依然无法妥善解决。这时,就必须报警处理了。江苏钟山明镜律师事务所律师许辉分析道,“警方会按照具体情节来判断。施暴人的行为达到治安处罚的标准,可以按照《中华人民共和国治安管理处罚法》来追究责任。若是碰到严重伤害的,员工可以依法提起民事诉讼甚至刑事诉讼,要求赔偿。”

许辉称,2021年1月1日正式实施的《中华人民共和国民法典》第九百九十一条有明确规定:民

事主体的人格权受法律保护,任何组织或个人不得侵害。在实际生活工作中,职工要多留个心眼注意保留证据,对于上司侵犯自己人格权的行为进行妥善取证,以便后期通过法律手段来主张自身的合法权益。

许辉建议,当劳动者遭遇职场PUA时,不能一味地忍气吞声,这样只会助长他人的嚣张气焰。“最为行之有效的办法就是,劳动者不要沉默,勇于拿起法律武器维护自身合法权益,起诉到法院要求对方公开道歉,并申请精神抚慰赔偿金。”

视觉中国供图