

# 社群声援 | 跨性别平等就业权第一案开庭

---

多元×健康×平等= 酷儿论坛 2019-12-13

跨性别平等就业权第一案开庭，论坛小伙伴带来亲历分享！

12月3日，全国**跨性别平等就业权力第一案**在浙江杭州浦沿人民法院开庭审理，原告马女士与被告公司代理人均到庭。我们的小伙伴们也亲历了这场就在身边的庭审，下面是大家熟悉的小伙伴 **Desmond** 从现场带来的私密体会和第一手信息。

## 01 伙伴亲历分享

---

初冬的杭州，天空因为雾霾看上去灰蒙蒙的。酷儿论坛的伙伴兵分数路，从城市的各个角落来到滨江，旁听马女士的庭审。赶往滨江的途中，我充满了前所未有的能量。

我相信这一天是可以被写进历史的，我也将和我的小伙伴们一同见证历史。

距开庭还有 15 分钟，法院的走廊和门厅已经站满了来旁听庭审的朋友，其中还有好几张熟悉面孔。我非常感动，在工作日的早晨，也有许多小伙伴可以牺牲个人时间到场声援。

法庭的旁听席不大，许多小伙伴甚至需要站立或者坐在地上旁听。

“要不要拖几张凳子进来。”审判长带着一句友善的问候进入了审判庭。

显然，法院的工作人员没有预料到会有这么多朋友能到场。

伴随着老朋友和新朋友的寒暄，庭审在拥挤狭小的审判庭中开始了。



[参加庭审的瓜瓜们，图片来源：瓜瓜]

## 02 伙伴讨论

---

消费者偏好不能作为歧视的理由，但大多数时候都会以此作为借口。打破性别刻板印象，促成平等就业，任重道远。——大力

听完庭审之感慨良久，当中情分交杂，道理如麻。敬马女士有直面自己和社会的勇气，感跨性别者有来自社会大众上的广泛支持，叹该公司有接受容纳性少数人群的态度和行为，更惜大多数人，包括我们自己，并不了解，也无法察觉到，平等就业权中可能存在的歧视。道阻且长，责任重大，不仅要为伟光正的平权大事发声作为，更要察觉到隐藏在社会深处、人们心中，若有似无的那一星星不平等的眼光。——番茄

性平无小事，留给我们去做的还有很多。——Desmond

在听到被告公司分管负责人脱口而出“你们口中所谓的跨性别”、“我们对什么BLGT人群其实很包容”之前，我险些被被告代理人精彩的伤痛表演所欺骗。——小林

## 02 庭审流程

---

(以下内容论坛志愿者现场记录并整理，可能存在一定缺失与疏漏)

## 开庭前

庭审原定于九点整正式开庭；

但由于人民陪审员没能及时赶到，庭审非常酷儿地延迟了半小时；

在等待期间，法官与庭审双方初步核查证据。



[图片来源: 瓜瓜]

## 审理中

1. 法官核对原告被告身份；
2. 原告提出诉讼请求：赔偿、道歉、与相应诉讼费；
3. 被告针对原告诉讼请求提出答辩意见；
4. 被告提供《员工手册》与公司其他员工考勤记录以证明原告工作态度恶劣，而原告的代理律师认为，公司的《员工手册》适用于公司所有



工种，所有员工实行标准工时，公司在事实上并没有针对“迟到”对**所有员工**进行相应处罚；

5. 被告提供仲裁调解书，认为本案已经接受劳动仲裁，继续庭审是对法律资源的浪费，而原告代理律师认为仲裁调解书是针对劳动权的调解，本案在于**保障原告人的平等就业权与人格尊严权**；

6. 原告提供录音材料，但未被允许当庭播放，内容是：被告公司 HR 劝解原告主动离职，并在劝解过程中说出“那你是跟男艺人还是女艺人”；

7. 专家证人入场，向法庭解释“歧视”的内涵，并接受问询；



[原告马女士与律师及专家证人团队，图片来源：同语]

歧视是一种**不合理**的差别对待，不能基于**与工作无关的因素**对员工进行差别对待。平等就业权不局限于招录，而是**贯穿整个工作环节**，在任何环节发生的不合理差别对待都构成歧视。

用人单位有辞退员工的权力，但这并不意味着用人单位可以滥用这种权力。

用人单位有**义务**同有歧视观念的客户进行沟通，打消 ta 们的顾虑。

——专家证人

8. 双方对于争辩核心产生分歧，被告认为争论核心为：原告是否存在任何违反劳动合同的行为，而原告认为争论核心为：被告是否以“迟到达等行违反劳动合同”这个看似合法的借口来掩盖其真实的歧视行为；

> 被告强调构成就业侵权需要满足**四要素**：存在侵权行为；构成损害事实；侵权与损害构成因果关系；行为人主观过错。被告认为，原告**违反了公司管理条理**，被告行为人不存在侵权行为；原告**无法为自己遭受的精神压力进行举证**，不构成损害事实；原告**被辞**

退与精神压力没有直接关系，不构成因果关系；被告行为人依照员工管理条例辞退原告，无主观过错。

> 原告强调：“歧视”行为的核心在于是否有不合理的差别对待；公司需要承担更强的举证责任。原告认为，被告在过去近一年中未依据《员工手册》对原告马女士的迟到行为做出相应处理，却在原告马女士完成性别置换手术后做出辞退处理，被告公司有义务解释并举证其行为变化中不包含歧视因素；被告未依据《员工手册》对公司其他员工的迟到行为做出相应处理，被告公司有义务解释并举证其不存在差别对待；被告HR在谈话过程中对原告马女士的工作能力发出问询，被告公司有义务解释并举证该问询背后不存在混合动因。

9. 辩论结束，双方做最后陈述。

> 原告重申任何公司都不应滥用《劳动法》第三十九条，马女士虽然的确存在迟到等行为，但被告公司仅针对她一人的迟到行为做出处罚，构成不合理的差别对待。

> 被告重申公司依据《劳动法》对员工做出处理，无区别对待，无侵权行为。

10. 法庭宣布休庭，没有当庭宣判。

庭审结束，法院并没有当庭宣判。随后不久，这条新闻出现在了各大自媒体和微博热搜。和我们想象的一样，各种各样的声音在舆论场上爆发了。

听见这些不同的声音，我们知道需要努力去做的事情还有很多。

性平无小事，同样任重而道远。

#### 延伸阅读：

[中国法院首表态：单位看不惯员工性别表达？歧视！](#)

[刚刚，中国首个跨性别平等就业权案开庭了！](#)

[我在现场 | 记全国跨性别平等就业权第一案首次庭审](#)

[每场官司都在给跨性别社群带来巨大变化](#)



SINCE 2002

酷兒论坛

<https://motss.info>

致力于杭州高校性少数群体

多元 健康 平等

