

第四批人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型案例系列报道之四

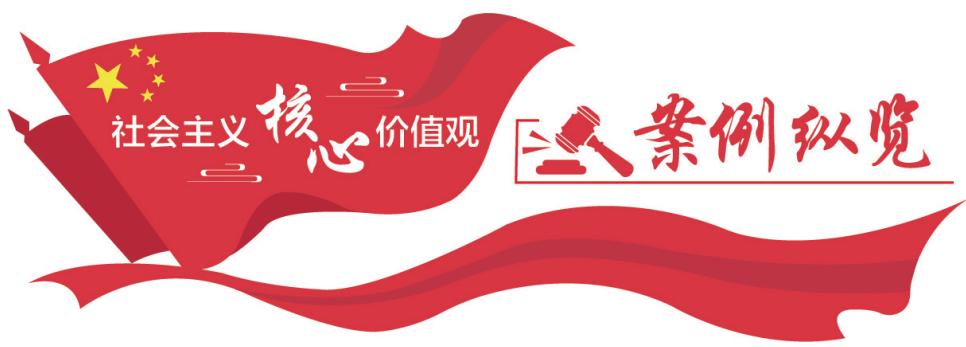
# 向职场性骚扰行为说“不”

## ——判决引领共建安全、文明的职场环境

□ 本报记者 潘泓雨 谢君源 本报通讯员 张 钊

### 导读

以“文明”“和谐”为底色的职场文化,是社会主义核心价值观在微观层面的生动体现。随着全社会文明程度的不断提升,职场生态持续向好,劳动者权益保障日益完善,但职场性骚扰等职场乱象依然存在,严重侵害个体合法权益,破坏职场生态。在最高人民法院公布的第四批人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型案例中,广东省广州市中级人民法院审结吴某诉广东某食品公司劳动争议案,判决劳动者有职场性骚扰行为的,用人单位可依法解除劳动合同。该案通过严谨的事实认定与法律适用,让劳动者在劳动关系中获得公平对待与尊严保障,彰显了法治对职场公平正义的维护,同时该案鼓励用人单位依法依规进行用工管理,为构建权责清晰、和谐稳定的劳动关系提供了实践参考。



### 公司以男员工实施性骚扰为由解聘

2017年,广东某食品公司与吴某签订为期三年的劳动合同。吴某任餐厅服务员,按合同约定履行工作职责。2018年12月,公司告知吴某解除劳动合同,并向吴某出具《解除劳动合同通知书》,明确吴某在职期间存在骚扰女同事的行为,违反公司“禁止歧视和骚扰”规定,依据该规定及《员工手册》“解聘情形”相关规定,解除与吴某的劳动合同。

吴某对该解聘决定不予认可,认为其相关行为并非性骚扰,而是对同事的爱慕之情,主张公司非法解除劳动合同,应支付赔偿金1.2万元。

双方协商无果,吴某向广州市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决广东某食品公司支付其违法解除劳动合同赔偿金1.2万元。广州市劳动人事争议仲裁委员会作出仲裁裁决,驳回吴某的全部仲裁请求。吴某不服该仲裁结果,遂向广东省广州市越秀区人民法院提起诉讼。

### 证据是否相互印证成为破题关键

庭审过程中,吴某与广东某食品公司围绕“是否存在性骚扰行为”“公司解聘行为是否合法”等核心问题展开激烈辩论。

广东某食品公司称,公司解聘吴某的行为符合法律规定及公司规章制度。吴某在职期间多次对女员工实施性骚扰,多名女员工遭受侵害并投诉。公司接到主管部门经理汇报后,通过查看休息室监控、向多名员工调查核实等方式开展调查,最终确认吴某性骚扰行为属实。

提交系列证据:公司五名女员工的面谈记录、投诉信及相关视频录像,均证明吴某存在对同公司女员工的不当行为并造成干扰;吴某的面谈记录,显示吴某确认曾在员工休息室未经同意就将头靠在一名女员工身上,该记录有吴某签名;广东某食品公司的《员工手册》及签收记录,显示吴某签收了该手册,手册明确禁止任何形式性骚扰,违反者公司可对其解聘且无补偿金;《会议记录表》显示公司已告知吴某因实施性骚扰行为将被解聘。该记录有吴某签名。

吴某则主张相关行为系对同事的爱慕,并非违反规章制度的情形,否认其存在性骚扰行为,公司解除劳动合同缺乏合法依据,属于违法开除。

吴某在仲裁庭审中对公司提交的谈话记录、视频等证据均予以确认,广东某食品公司在一审中提交的证据与在仲裁中提交的证据一致,但在一审诉讼过程中,吴某仅确认公司的一次谈话及签名,除此之外,对其他证据及证据中的签名均不予认可,称不记得是否签收过《员工手册》,对相关证据的真实性、关联性、合法性均予以否认,坚持要求广东某食品公司支付赔偿金。

### 法院依法认定解聘行为合法

案件审理过程中,广东省广州市越秀区人民法院全面审查双方提交的证据,力求查明案件事实真相。审理后,法院认为,本案争议的焦点在于公司解除其与吴某劳动合同的行为是否合法,以及吴某的各项诉讼请求是否具备事实与法律依据。

法院审理后认为,根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。经查,吴某在仲裁庭审中已对广东某食品公司提交的相关谈话记录、视频等证据予以确认,并承认其存在广东某食品公司所主张的相关行为。本案诉讼中,吴某未申请笔迹鉴定,亦未提交相反证据,仅以时间久远记忆不清为由推翻仲裁阶段的确认,依据诚信原则,法院对其否认不予采纳,对广东某食品公司提交的证据的证明效力予以确认。

广东某食品公司的《员工手册》明确将违反“禁止歧视和骚扰”政策的行为列为严重违反规章制度的情形,且公司已通过员工会议传达该规定,吴某签收《员工手册》并参加会议,已清楚知晓该制度。吴某违背他人意愿的不当行为对其他员工造成干扰,产生不良影响,已构成严重违反公司规章制度的情形。广东某食品公司据此解除劳动合同于法有据,吴某主张违法解除劳动合同关系缺乏事实与法律依据,法院不予支持。综上,法院依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定,判决驳回吴某的全部诉讼请求。

判决作出后,吴某不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审审理后认为,本案证据能够相互印证,已经形成完整的证据链,可以证实吴某严重违反公司规章制度,广东某食品公司据此解除与吴某的劳动关系符合法律规定,故判决驳回上诉,维持原判。



法官在查阅案件材料。

潘泓雨 摄



扫码观看《民法君“典”案例》

### 裁判解析

## 严循证据链规则与诚信原则 捍卫职场法治底线

本案裁判通过精准的法律适用,清晰回答了劳动争议中三个常见但棘手的问题:一是在缺乏直接记录性骚扰行为的证据的情况下,如何认定职场性骚扰事实;二是当劳动者在纠纷解决的不同阶段作出矛盾陈述时,应如何认定法律事实;三是如何对用人单位依据规章制度解除劳动合同的行为进行合法性审查。法院的审理思路,为同类案件提供了极具操作性的裁判参考。

利后果。这种行为构成了典型的诉讼中“反言”。依据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》和《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》有关规定,当事人对认可的证据反悔的,人民法院应责令其说明理由。鉴于吴某无法说明正当理由,一审、二审法院适用诚信原则,裁定其诉讼中的否认无效,维持了仲裁阶段确认的事实。这一裁判明确了法律态度:劳动争议解决程序具有法定性和严肃性,当事人在前一法定程序中对已不利的陈述,不能在后一程序中随意否认。这既是对仲裁权威的维护,更是对诉讼诚信的捍卫,防止了当事人通过反复无常的陈述滥用诉权。

其一,以“证据相互印证”规则破解职场性骚扰认定难题。性骚扰行为往往具有突发性、隐蔽性和非公开性,取证难度大。本案中,直接记录不当行为过程的证据可能有限。然而,法院并未因此提高证明标准或苛求用人单位提供“铁证”,而是充分运用民事诉讼规则,对全案证据进行综合审查。广东某食品公司提供的证据并非孤证,有多名受害女员工的面谈记录及视频,这些陈述在指向吴某不当行为的基本事实上能够相互印证;亦有吴某本人亲笔签名承认不当行为的谈话记录以及在劳动仲裁程序中的自认。各类证据之间形成了闭合的、指向一致的证据链,足以让法院确信吴某实施性骚扰行为的事实存在。

其三,以合法合理规章制度界定用人单位管理权边界。民法典第一千零一十条确立了禁止性骚扰的规则,并明确了用人单位对性骚扰行为的预防、制止和调查处置义务。用人单位为落实法律要求、营造安全职场环境,有权通过规章制度对性骚扰行为进行具体界定和禁止。本案中,广东某食品公司将法定义务内化为企业规章制度,内容具体、合法,且履行了民主公示程序。这标志着禁止性骚扰成为道德义务、法定义务和用人单位规章制度“三位一体”的行为准则。吴某的行为,经证据证实,明显违反了该规章制度,且对工作场所环境和他人权益造成了实质损害,构成“严重违反”。法院判决支持公司依劳动合同法第三十九条行使单方解聘权,实质上是对用人单位依法履行管理职责、营造安全职场环境的充分肯定,传递出法院对职场性骚扰等不法行为“零容忍”的鲜明态度。

其二,以诚信原则维护司法程序的严肃性与诚信底线。诚信原则是民事诉讼的基本原则。吴某在劳动仲裁阶段,面对公司出示的证据,明确表示了“确认”和“承认”。这构成了其在仲裁程序中的自认,对仲裁庭认定事实产生了决定性影响。然而,在诉讼阶段,吴某在无正当理由、未提供任何反驳证据的情况下,全面推翻先前自认,试图通过否认事实来规避不

### 专家点评

## 司法赋能职场文明 法治引领价值导向

中国政法大学法律学院教授、博士生导师 王毓莹

本案作为人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型案例,发挥着法治教育和社会行为指引功能。裁判通过综合运用证据规则和民事诉讼基本原则,准确认定用人单位因员工实施性骚扰行为与该员工解除劳动合同的行为合法。本案以严谨的逻辑和鲜明的价值取向,成为指导职场行为规范、明晰司法裁判规则的标杆性案例。

职场性骚扰举证难是维权的主要障碍。本案中,法院基于民事诉讼高度盖然性的证明标准,对用人单位提供的多名证人陈述、监控资料、行为人自认等证据进行综合审查,认定了性骚扰事实。对行为人仲裁阶段自认证据的采信,有效破解了受害者“口说无凭”的困境。这种务实、全面的证据认定思路,为同类案件中受害方维权和用人单位调查处置提供了司法范本,增强了制度保护的实效性。

防治职场性骚扰是一项系统工程。本案肯定了用人单位在防治职场性骚扰中的主体责任和能动作用。防治职场性骚扰并非仅是受害者的私事,更是用人单位的法定义务和社会责任。民法典为企业设定了防止和制止性骚扰的义务。本案中,广东某食品公司通过制定明确的规章制度、开展宣传教育、建立投诉调查机制,并在查实后果断对违规者进行处理,履行了这一法定义务。法院的判决确认了该公司管理行为的合法性,实质上是司法权力对用人单位正当行使内部管理权、构建友善职场环境的“撑腰”。这有助于激励更多企业建立健全反性骚扰机制,敢于对不法行为“亮剑”,从而在源头和制度层面减少此类事件发生。

本案彰显了司法裁判在弘扬社会主义核心价值观中的独特作用。文明、和谐、诚信、法治是社会主义核心价值观的重要内容。吴某的行为侵犯他人人格尊严,违背公序良俗和职业道德,与“文明”“和谐”相悖;其在诉讼中的反言行为,则违背了“诚信”原则。法院的判决不仅是对违法违纪行为的否定评价,更是对诚实守信、相互尊重、恪守职场伦理等社会正能量的积极传递。本案将法律评价与道德评价有机结合,通过司法裁判树立了“职场性骚扰零容忍”“诚信诉讼”的行为规范,有助于引导劳动者自觉规范言行,培育健康、文明、和谐的职场文化。