



公司及并购法律评述  
2019年3月

**上海**  
上海市银城中路68号  
时代金融中心16楼和19楼  
邮编: 200120  
电话: +86 21 3135 8666  
传真: +86 21 3135 8600

**北京**  
北京市建国门北大街8号  
华润大厦4楼  
邮编: 100005  
电话: +86 10 8519 2266  
传真: +86 10 8519 2929

**香港**  
香港中环皇后大道中5号  
衡治大厦27楼  
电话: +852 2592 1978  
传真: +852 2868 0883

**伦敦**  
1F, 3 More London Riverside  
London SE1 2RE  
United Kingdom  
T: +44 (0)20 3283 4337  
D: +44 (0)20 3283 4323

[www.llinkslaw.com](http://www.llinkslaw.com)

**SHANGHAI**  
16F/19F, ONE LUJIAZUI  
68 Yin Cheng Road Middle  
Shanghai 200120 P.R.China  
T: +86 21 3135 8666  
F: +86 21 3135 8600

**BEIJING**  
4F, China Resources Building  
8 Jianguomenbei Avenue  
Beijing 100005 P.R.China  
T: +86 10 8519 2266  
F: +86 10 8519 2929

**HONG KONG**  
27F, Henley Building  
5 Queen's Road Central  
Central, Hong Kong  
T: +852 2592 1978  
F: +852 2868 0883

**LONDON**  
1F, 3 More London Riverside  
London SE1 2RE  
United Kingdom  
T: +44 (0)20 3283 4337  
D: +44 (0)20 3283 4323

[master@llinkslaw.com](mailto:master@llinkslaw.com)

## 涉职场性骚扰劳动争议纠纷之用人单位应对策略

作者: 辜鸿鹄 | 沈保言

近年来,随着各方对于性骚扰事件的关切加深,如何有效防治职场性骚扰成为企业在经营管理过程中关注的焦点之一。与此同时,我们注意到,企业因职场性骚扰事件与员工之间产生劳动争议纠纷的案例也呈现出逐年增多的趋势。

2019年3月7日,北京西城法院召开“涉职场性骚扰劳动争议典型案例”通报会。会上,西城法院法官对“职场性骚扰”引发的劳动争议案件特点和难点进行了归纳,并建议企业积极防治和应对职场性骚扰,为员工提供安全友好的工作环境。鉴于此,笔者将在梳理上述通报会内容的基础上,进一步分析相关典型案例,为企业应对涉职场性骚扰劳动争议纠纷提出相关建议。

### 一、涉职场性骚扰劳动争议纠纷概述

与域外劳动雇佣法律体系针对用人单位防治性骚扰责任有着明确规定不同,现阶段我国劳动法律法规的仅通过宣示性条款的形式简单陈述了用人单位的性骚扰防治义务。鉴于此,在职场性骚扰事件发生时,用人单位通常不会因员工实施性骚扰

如您需要了解我们的出版物,  
请与下列人员联系:

**郭建良:** +86 21 3135 8756  
[Publication@llinkslaw.com](mailto:Publication@llinkslaw.com)

**通力律师事务所**  
[www.llinkslaw.com](http://www.llinkslaw.com)

**免责声明:** 本出版物仅代表作者本人观点,不代表通力律师事务所的法律意见或建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

## 涉职场性骚扰劳动争议纠纷之用人单位应对策略

或遭受性骚扰而被直接追究责任。实践中，与用人单位相关的涉职场性骚扰纠纷大多以因劳动合同解除导致的传统劳动争议纠纷为主。

根据西城法院的通报，涉职场性骚扰劳动争议案件的起因主要包括以下两种情形：（1）用人单位辞退性骚扰行为实施者和（2）性骚扰行为受害者提出辞职。我们对于相关案例进行了整理，囿于篇幅，对于受害者主动提出辞职的情形，因从本就有限的案例中来看用人单位一般不会承担较大风险，本文着重对数量上占据绝大多数的因用人单位解除实施性骚扰行为员工而导致的劳动争议纠纷案件进行分析。

据西城法院调研，在用人单位以员工性骚扰为由解雇员工导致被起诉非法解除劳动合同的劳动争议案件中，涉诉企业的胜诉率约 30%。这也说明在面对此类纠纷时，用人单位往往承担较大的风险，需要在事前预防和事后应诉过程中格外注意。

## 二、用人单位在相关案件中败诉的原因分析

### （一）证据严重不足——于某与某网络公司劳动争议案件

案件事实	于某为某网络公司财务主管，与公司签订无固定期限劳动合同，孙某是其女下属。  孙某称 2016 年 7 月 16 日 17 时，其前在于某处汇报工作时于某对其有非礼行为，双方因此发生争执。事发后公司与于某谈话并录音，于某坚决否认该情况。  7 月 20 日，公司以于某存在对下属女职工多次进行言语、行为骚扰为由通知于某解除劳动合同。
争议焦点	公司解除于某劳动关系是否违法？
判决结果	公司解除行为属违法解除。
裁判要旨	公司主张于某当众骚扰、侮辱女同事，仅提供了孙某的陈述，在公司的调查谈话录音中于某否认存在该行为，在没有其他证据相互佐证的情况下，公司解除于某的依据不足。

我们注意到，于某与某网络公司劳动争议案件反映出的举证不能问题并非个案。在相关

## 涉职场性骚扰劳动争议纠纷之用人单位应对策略

案例中，超过半数的情况下，用人单位都是因举证不充分而被认定为违法解除进而被判判决作出赔偿，其中最常见情况便是用人单位仅有受害员工单方面的主观证词；同时，即便用人单位的其他员工作为目击者出庭作证，在缺乏其他客观证据的情况下，法院也倾向于认为证人与用人单位存在利益关系因而不认可。

### (二) 认定违纪不合理或无依据——殷某与某商业公司劳动争议案件

案件事实	<p>殷某于 2008 年 5 月到某商业公司工作，担任高级销售。双方签订了劳动合同，其中规定“对员工、顾客或者其他应邀来访人员性骚扰，情节严重或者造成恶劣影响，属于立即解聘的严重违纪行为”。</p> <p>2014 年 8 月 24 日晚，殷某在工作群中发了几张内容不恰当的照片，后撤回。有同事将此事反映给公司，后殷某向人事部门书写检讨并在工作群中道歉。</p> <p>2014 年 8 月 29 日，单位以殷某性骚扰，严重扰乱工作秩序为由通知其解除劳动合同。</p>
争议焦点	公司解除殷某劳动关系是否违法？
判决结果	公司解除行为属违法解除。
裁判要旨	殷某的行为系偶然发生，也并非针对特定的对象，事后已经道歉并作出检查，也未对正常的工作秩序造成影响，难以认定其行为属于严重违纪的情形，认定用人单位依此解除劳动合同存在不妥。

除证据不足外，用人单位对争议行为定性不合理也是其败诉的重要原因之一。在殷某与某商业公司劳动争议案件中，其发送的相关图片虽然内容不恰当，但有关行为具有偶然性也不具有特定的对象，且其及时改正，被法院认定为不属于公司约定的性骚扰情形，便是比较典型的表现。同时，在审判实践中，如果受害人在被视为性骚扰的交流中态度暧昧，则法院通常也会作出对用人单位不利的判决。

与此同时，在很多情况下，由于用人单位内部规章制度对于有关行为认定和处罚标准不明确，导致用人单位在解除时未能准确适用约定，法院出于保护劳动者的角度也会倾向

## 涉职场性骚扰劳动争议纠纷之用人单位应对策略

于作出对员工有利的解释，即认定有关行为不符合法律规定和劳动合同或规章制度约定可以解除劳动合同的情形。

通过分析以上案例可知，法院之所以判决用人单位违法解除员工劳动合同进而承担赔偿责任，最主要的原因有以下三点：

- 用人单位没有足够的证据证明确实发生过性骚扰行为；
- 员工的行为没有达到性骚扰的标准，不构成性骚扰；
- 员工的行为不符合劳动合同或规章制度约定的足以解除劳动合同的违纪情形。

### 三、 用人单位应对职场性骚扰问题的实务操作建议

与此同时，在一些用人单位胜诉的案例中，也能够寻得用人单位在应对相关案件时值得借鉴和学习的经验。

案件事实	<p>范某于 2010 年 9 月 18 日进入某物业公司担任保安工作，2014 年 10 月 25 日公司收到女职工张某的反映，称其在上夜班时遭到范某的骚扰。</p> <p>经公司经调查核实，发现其还存在多次类似情况。公司对调查谈话进行了录音，录音中范某认可对张某存在搂抱行为。报警笔录中范某认可因为开玩笑还曾对其他四位女同事有抱、摸、拍的行为，公司在员工手册中明确规定了该行为情节严重可以开除。</p> <p>2014 年 10 月 29 日，公司以范某多次对公司女同事存在骚扰行为，严重违反企业规章制度为由通知其解除劳动合同，并经工会同意。</p>
争议焦点	公司解除范某劳动关系是否违法？
判决结果	公司解除行为合法。
裁判要旨	<p>公司提交的谈话录音中范某认可存在对女同事抱、摸、拍的行为，且公司在员工手册中明确规定了该行为情节严重可以开除，范某对此知晓。因此，范某的行为严重影响了企业的正常生产经营秩序，公司解除与范某劳动合同的做法符合法律规定。</p>

## 涉职场性骚扰劳动争议纠纷之用人单位应对策略

根据西城法院公布的上述胜诉典型案例，结合劳动雇佣实践，为更好地应对涉职场性骚扰劳动争议案件，减少因此带来的风险与损失，用人单位应注意以下方面：

### (一) 通过内部规章制度严格规制职场性骚扰

1. 在公司章程、劳动合同、员工手册或规章制度中明确禁止一切形式的性骚扰行为，并进一步明确职场性骚扰行为属于严重违纪行为。
2. 在有关规章制度中细化职场性骚扰的行为方式和具体表现，将严重的职场性骚扰行为作为解除劳动合同的情形之一；同时增加如“其他严重违反公序良俗和社会道德的行为”等兜底条款。
3. 对员工定期展开反职场性骚扰培训，保证全体员工知晓上述制度和规定。
4. 建立职场性骚扰举报机制，鼓励员工主动发现和举报违规行为，确保事件发生后能够得到及时处理，进而争取足够的调查与取证时间。

### (二) 充分重视事件发生后的调查与取证

1. 在对疑似职场性骚扰事件进行调查时，对事发时间、地点和行为方式等内容进行充分了解，并通过录音、录像方式留存每一环节的关键证据（其中行为实施者承认实施有关行为的陈述尤为重要）。同时，在调查过程中，应给予疑似行为实施者申辩权利，避免错误认定导致的违法解除。
2. 如调查时通过录音方式保留证据的，可当场制作文字笔录请当事人签字确认。
3. 如行为实施者通过网络通讯工具实施性骚扰的，应对相关截图进行公证保全。
4. 如以证人证言作为主要证据的，需要格外注意证人证言之间的关联性，虽然法院倾向于以证人为利害关系人为由对其证言不予采信，但如多个证人证言之间能够相互认证且具有较高可信度，法院亦可能予以采信。
5. 需要注意的是，很多情况下用人单位倾向于以当事人报警后警方的出警记录作为证

## 涉职场性骚扰劳动争议纠纷之用人单位应对策略

据证明解除的合法性，然而如果有关记录中只有受害者单方面的陈述，且警方并未给出确切结论的，法院可能不会认定存在性骚扰行为。

### (三) 确保劳动关系解除流程完整合理

如用人单位在调查后确认员工行为确实符合相关违纪标准和劳动关系解除条件的，应及时通过书面方式向申请人送达违纪警告或严重违纪解除劳动合同通知书，在相关文件中准确写明处罚依据，并确保有关文件确实由被解除员工签收。同时，对于前述的解除行为，还应当及时向企业内部工会或所在地上级工会报批并征得其同意，确保解除流程完整合理。

## 涉职场性骚扰劳动争议纠纷之用人单位应对策略

如需进一步信息，请联系：

<b>作者</b>	
<b>辜鸿鹄</b> 电话: +86 21 3135 8722 patrick.gu@linkslaw.com	
<b>上海</b>	
<b>俞卫锋</b> 电话: +86 21 3135 8686 david.yu@linkslaw.com	<b>刘贇春</b> 电话: +86 21 3135 8678 bernie.liu@linkslaw.com
<b>余 铭</b> 电话: +86 21 3135 8770 selenashe@linkslaw.com	<b>娄斐弘</b> 电话: +86 21 3135 8783 nicholas.lou@linkslaw.com
<b>钱大立</b> 电话: +86 21 3135 8676 dali.qian@linkslaw.com	<b>孔焕志</b> 电话: +86 21 3135 8777 kenneth.kong@linkslaw.com
<b>吴 炜</b> 电话: +86 21 6043 3711 david.wu@linkslaw.com	<b>潘永建</b> 电话: +86 21 3135 8701 david.pan@linkslaw.com
<b>姜 琳</b> 电话: +86 21 6043 3710 elyn.jiang@linkslaw.com	
<b>北京</b>	
<b>俞卫锋</b> 电话: +86 10 8519 2266 david.yu@linkslaw.com	<b>刘贇春</b> 电话: +86 10 8519 2266 bernie.liu@linkslaw.com
<b>杨玉华</b> 电话: +86 10 8519 1606 yuhua.yang@linkslaw.com	
<b>香港(与方緯谷律师事务所联营)</b>	
<b>俞卫锋</b> 电话: +86 21 3135 8686 david.yu@linkslaw.com	<b>吕 红</b> 电话: +86 21 3135 8776 sandra.lu@linkslaw.com
<b>伦敦</b>	
<b>杨玉华</b> 电话: +44 (0)20 3283 4337 yuhua.yang@linkslaw.com	

© 注：本篇文章首次发表于中国法律透视电子版第 101 期(总第 136 期)。

**免责声明：**本出版物仅代表作者本人观点，不代表通力律师事务所的法律意见或建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。