

## 民法典热点问题

### 简评《民法典》人格权编之禁止性骚扰规定

2020年5月28日，第十三届全国人大三次会议表决通过《中华人民共和国民法典》（简称“《民法典》”，2021年1月1日生效）。在《民法典》中人格权独立成编（简称“《人格权编》”），对公民人之为而享有的人格尊严和权利做了体系性规定。《人格权编》的一大亮点是对性骚扰的特征、形式、预防、处置等做出了较为详细的规定，并明确了用人单位采取多种措施防止和制止职场性骚扰的义务。反性骚扰条款自2018年被写入《民法典》草案一审稿以来，引发了社会各界的广泛关注与讨论，经不断修改、完善，最终以《人格权编》专款形式写入《民法典》，成为反性骚扰立法中的里程碑。

#### 一、尝试对“性骚扰”进行概括定义

在《民法典》通过之前，我国法律法规对禁止“性骚扰”的规定主要见于《妇女权益保障法》及《女职工劳动保护特别规定》，其笼统规定“禁止对妇女实施性骚扰”、“用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰”，而并未对性骚扰做出定义。虽然部分地方法规从不同角度尝试对性骚扰的认定做出更为详尽的规定，如《北京市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》第三十三条规定“禁止违背妇女意志，以具有性内容或者与性有关的语言、文字、图像、电子信息、肢体行为等形式对妇女实施性骚扰”，但在国家层面则缺乏对性骚扰的内涵、形式及构成要件的规定。

《民法典》第1010条规定：“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。机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”可以看出，该条款尝试对性骚扰的特征和表现形式作出规定，即性骚扰应当具备“违背他人意愿”、不受他人欢迎而为他人所抗拒的特征，且可以“言语、文字、图像、肢体行为”等多种方式做出。与《民法典》草案三审稿及去年底的征求意见稿的“言语、行为等方式”的规定相比，最终的条款丰富、扩大了性骚扰的形式，与司法实践中法院认定的多种性骚扰形式相呼应，对于规制生活中随着科技发展而出现的非传统形式的性骚扰行为、增强反性骚扰的可操作性具有实质性意义。

《民法典》该条款更为进步的一点，在于其明确禁止“利用职权、从属关系”实施性骚扰。国内目前涉及职场性骚扰的案例中，利用职权、从属关系进行胁迫或以工作利益交换实施性骚扰的情形很少得以认定。事实上，在职场中，上级常常利用其绝对权力优势或从属关系要求其下属容忍或接受其进行性骚扰、以作为保留或获得工作机会或福利的条件；而当事人却因缺乏反性骚扰意识或囿于职权压迫不知或不敢举报，一些用人单位或法官甚至认为受害人默许了这种行为、从而不认为构成性骚扰。因此，明确禁止“利用职权、从属关系”实施性骚扰，既是对实践中职场性骚扰的复杂情形的回应，

体现了关于对性骚扰本质的认识和反歧视意识的进步，也与国际普遍认可的“交换型性骚扰”的形式和立法模式接轨。

## 二、性骚扰受害对象去性别化

《民法典》通过前，我国关于性骚扰的立法一般体现在关于女性的特别法律法规之中，如《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护特别规定》及各地实施办法中，受害者仅限于妇女或女职工。而实际上，同样遭受性骚扰折磨的男性或酷儿群体不在少数。虽然该类人群理论上可以依据《民法总则》关于人身权利保护的一般性规定或《侵权责任法》关于名誉权、人格权的规定，请求行为人承担相应的民事侵权责任、或是通过《治安管理处罚法》使实施猥亵（猥亵与性骚扰的内涵并不完全相同）的行为人受到行政处罚、甚至通过《刑法》对构成强制猥亵或强奸的加害人追究刑事责任，但这种对性骚扰受害者的单性别立法保护模式导致非女性受害者的权利救济困难、其诉求常常被忽略。

实际上，此前亦有地方规定在探索更加具有性别平等精神的立法模式中做出有益尝试。如，早在2013年就开始实施的《深圳经济特区性别平等促进条例》即以“他人”作为性骚扰的对象，不再区分受害人的性别。此次《民法典》吸收这一先进理念，规定性骚扰为违反“他人”而非“妇女”意愿，将男性和其他性别群体也囊括进性骚扰受害者范围，可为其提供不受性骚扰侵害的明确法律基础。从立法观念和社会教育的角度而言，这种去性别化的立法模式也更有利于打破性别刻板印象和性别二元论的传统观念、减少性别歧视、促进性别平等。

## 三、明确性骚扰的法律责任及救济途径

《民法典》第1010条明确性骚扰受害者“有权依法请求行为人承担民事责任”，赋予性骚扰受害者追究行为人民事责任的法律基础。在此之前，继性骚扰条款第一次出现在《民法典》草案中后，2018年12月12日，最高人民法院即发布了《关于增加民事案件案由的通知》，在第九部分“侵权责任纠纷”项下增加了“性骚扰损害赔偿纠纷”的案由，解决了以前性骚扰受害者立案难、法律适用模糊的难题。相比《妇女权益保障法》中允许受害者提起民事诉

讼的宣示性规定，“《民法典》明确骚扰者的民事法律责任 + 最高法专门设立性骚扰损害赔偿案由”的组合拳为受害者就性骚扰提起诉讼提供了更有力的法律基础和司法保障。

“性骚扰损害赔偿纠纷”案由增加后，很快在司法实践中发挥了其应有的作用。2018年9月，一名在四川某知名社会服务中心服务的女生在职期间多次受到一起共事的公益大佬刘某的性骚扰，多次反映给社会服务中心无果，于是将刘某连同该社会服务中心告上法庭，请求认定刘某对其实施性骚扰，并要求精神损害赔偿金及二被告对其赔礼道歉。2018年12月，原告将案由从“一般人格权纠纷”变更为“性骚扰损害责任纠纷”<sup>1</sup>。

2019年6月，四川省成都市武侯区人民法院做出判决，认为性骚扰是指违背对方意志，实施带有性暗示的言语动作，给对方带来身体和精神上的伤害，认定性骚扰事实成立，判令刘某向原告当面赔礼道歉，但并未支持5万元精神损害赔偿金的诉求。双方均上诉，2020年7月初，二审判决维持原判<sup>2</sup>。本案作为性骚扰成为独立案由后公开报道的第一起胜诉案件，具有重要的司法指导意义。

## 四、明确并细化用人单位预防和制止性骚扰的义务

在现有规定要求用人单位“预防和制止”性骚扰的基础上，《民法典》进一步明确用人单位应当“采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施”防止和制止性骚扰，这给用人单位建立健全其内部防治和处理性骚扰的机制提出了更高的要求 and 更具体的指导。此前，在地方法规层面上，深圳市的《深圳经济特区性别平等促进条例》已进一步要求用人单位对职工进行反性骚扰的教育。

关于用人单位在有关员工实施性骚扰行为时可能承担的法律责任，《民法典》未进行特别规定；但其第1165条规定“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的，应当承担侵权责任；依照法律规定推定行为人有过错，其不能证明自己没有过错的，应当承担侵权责任”，可理解为用人单位应根据过错原则承担法律责任。但是，用人单位违反有关规定、

<sup>1</sup> [https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_8108231](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_8108231)

<sup>2</sup> [https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_8108231](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_8108231)

未能“采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施”时，是否均可认定用人单位对性骚扰行为的发生负有过错并应承担法律责任、或在特定情形下方可认定用人单位负有过错并应承担法律责任，并不明确。

此外，在受害人诉刘某及公益机构的一审诉讼案中，法院认为刘某的性骚扰行为系个人行为，公益机构并非该行为的共同侵权人，且刘某与公益机构系基于劳动合同而产生相应的权利义务关系，应另案诉争<sup>3</sup>。这显示司法实践对于受害人是否可在同一诉讼中将性骚扰行为加害人及其所在单位作为共同被告，仍存在争议。就此，还待进一步观察有关司法实践。

另外，我国劳动法律要求用人单位提供劳动保护和劳动条件，否则员工可解除劳动合同并要求用人单位支付补偿。但是，一般来说，该等“劳动保护和劳动条件”通常是指劳动安全卫生条件和物质、技术条件，如用人单位应当提供劳动防护用品和劳动保护设施等，而至于性骚扰防治措施的设置是否会被纳入劳动保护和劳动条件的范畴，目前理论和司法实践上均存在较大争议，有待进一步观察。

## 五、用人单位的机遇与挑战

反性骚扰条款写进《民法典》给用人单位的日常人员管理和制度建设提出了更高的要求、带来了更多的挑战，但同时也提供了前所未有的机遇。如今，MeToo运动在全球及中国本土日益发展，人们对工作环境的平等、多元、尊重程度的要求也不断提高。用人单位如果能够抓住此次反性骚扰条款入《民法典》的机会完善自我、充分发挥防治职场性骚扰的作用，既能为员工创造平等友好的工作环境、保留和吸引更多人才，也能树立起负责任的企业形象、提升在国内外的雇主口碑，达到“双赢”目的。

虽然《民法典》反性骚扰条款要求用人单位“采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施”防止和制止性骚扰，但未进一步提出具体要求。在日常管理实践中，用人单位可通过以下几方面在企业内部建立健全禁止性骚扰的规章制度及有效防治体系：

### （一）采用有利于减少性骚扰发生几率的工作场所环境设计

性骚扰往往发生在私密、隐蔽空间内，证据难以取得和固定，给受害者及用人单位追究骚扰者的责任带来困难。因此，用人单位在工作场所的设计中，可尽量采用通透、开放或半开放式的布局，减少阻挡视线的遮蔽物，如将办公室的门换成半透明玻璃门，从而让骚扰者有所忌惮，减少性骚扰发生的几率。这种工作场所设计有助于在司法实践中帮助用人单位证明其已履行预防性骚扰的义务（即使并非全部）。

### （二）完善禁止性骚扰的规章制度

用人单位应当在《员工手册》、《行为准则》等规章制度中明确禁止任何形式的性骚扰行为以及针对性骚扰行为举报者实施打击报复，并确立员工实施性骚扰行为或针对举报者进行打击报复将导致的纪律处分措施（例如，将性骚扰规定为严重违纪行为，用人单位有权依法立即解除员工的劳动合同且无需支付任何补偿）。需要注意的是，用人单位在制定该等规章制度时应履行《劳动合同法》第四条规定的民主程序，并向员工进行公示告知。

### （三）加强反性骚扰的内部学习与培训

用人单位可以通过发放反性骚扰宣传教育资料、组织培训、要求员工完成在线课程等多种方式提升对员工对反性骚扰的知识和意识，帮助员工（包括高级管理人员）了解公司的反骚扰价值导向、具体行为要求、相关学习资源和投诉举报的渠道和流程，引导员工规范自身行为、监督他人行为并在性骚扰发生时采取正确的处理方式。

### （四）畅通和健全内部投诉举报渠道和调查流程

建议用人单位设立并告知员工投诉、举报性骚扰者的专门负责机构，建立专门的性骚扰投诉处置机制，明确受理和调查人员的职责。在具体调查过程中，应注意保存证据，包括受害者陈述、被举报者访谈记录、证人证言、相关视频、图像、文字、

<sup>3</sup> <https://new.qq.com/omn/20190716/20190716A0RWIG00.html>

录音等可以证明性骚扰事实成立的任何证据；同时，用人单位应注意保护相关人员的个人隐私和名誉权，尽可能将调查限定于必要人员范围内，并严格禁止任何针对举报者或受害者的打击报复行为。得出调查结果后，用人单位应根据其内部规章制度和法定程序，对性骚扰者采取纪律处分措施。

虽然《民法典》关于禁止性骚扰仅做出原则性

规定，对于性骚扰的具体认定标准、举证规则、用人单位未尽相关义务的法律责任和救济途径、个人请求损害赔偿的标准等具体问题仍待司法实践或有关规定的进一步探索，但其对促进我国反性骚扰立法和推动职场平等仍具有重要意义。同时，也期待立法及司法实践在反性骚扰方面的更多有益探索及推动。

白洪娟 合伙人 电话：86 10 8519 1321 邮箱地址：baihj@junhe.com  
赵小砚 律师 电话：86 10 8553 7994 邮箱地址：zhaoxiaoyan@junhe.com

本文仅为分享信息之目的提供。本文的任何内容均不构成君合律师事务所的任何法律意见或建议。如您想获得更多讯息，敬请关注君合官方网站“[www.junhe.com](http://www.junhe.com)”或君合微信公众号“君合法律评论”/微信号“JUNHE\_LegalUpdates”。

