



用人单位能否以证据为违反法律禁止性

山东省济南市中级人民法院（2018）鲁01民终1360号民事判决书

案情摘要

本案是中国邮政集团公司济南市分公司因员工郑某违反规章制度为由解除劳动合同引发的劳动争议。法院认为邮政公司提供的证据不足以证明郑某违规，且证据获取方式违反法律禁止性规定，故判决撤销解除劳动合同的决定，恢复劳动关系。

爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 用人单位对解除劳动合同负举证责任。
- 2 证明解除合同的事实需真实存在且高度可能。
- 3 证据需合法，违反法律禁止性规定取得的证据无效。

爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 神秘访客检测中违反禁寄规定的证据不具合法性。
- 5 企业规章制度应明确暗访情形是否适用。

法學見解與實務啟示

- 1 本案强调了用人单位解除劳动合同的举证责任，以及证据的合法性要求。
- 2 法院明确指出，用人单位以员工违反规章制度为由解除劳动合同，必须提供充分且合法的证据证明员工存在违规行为。
- 3 本案中，邮政公司委托第三方进行的“神秘访客”检测，其检测方式违反了《中华人民共和国邮政法》关于禁止寄递物品的规定，因此取得的证据不具有合法性，不能作为认定员工违规的依据。
- 4 此外，法院还指出，企业规章制度需要明确规定“神秘访客”检测中发现的违规行为是否适用相关处罚条款，避免产生争议。
- 5 本案对保險實務的啟示在於，用人單位在進行類似的合規性檢查時，應確保檢查方法符合法律規定，並明確相關規章制度的適用範圍，以避免因證據不合法或規章制度不明確而導致的法律風險。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上