

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 16/19 楼
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
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
衡怡大厦 27 楼
电话: +852 2592 1978
传真: +852 2868 0883

伦敦

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

劳动雇佣视角下公司与员工名誉权纠纷的风险防控

作者: 辜鸿鹄 | 沈保言

2020 年 4 月 10 日, 北京市海淀区人民法院发布一起公司与前员工之间的纠纷案例, 公司在与前员工的另案劳动纠纷中被认定违法解除劳动合同并承担相应的赔偿责任, 后公司以员工通过微信向客户发送诋毁言语等侵犯名誉权为由再次将员工诉至法院请求停止侵权、赔礼道歉并赔偿经济损失 100 万元, 海淀法院最终以公司举证不足判决驳回其全部诉讼请求。

经查询浏览公开司法案例和法院发布的名誉权案件审判白皮书可以发现, 在近几年的名誉权纠纷案件中, 因劳动关系和用人单位用工管理行为导致的案件占比逐渐增大, 本文将结合司法实践对此类名誉权纠纷进行分析, 并为用人单位防控相关风险提供应对建议。

一. 名誉权与名誉权纠纷

名誉, 是对民事主体的品德、声望、才能、信用等的综合社会评价。名誉权属于人格权的一种, 是指民事主体对其名誉所享有的不受他人侵害的权利。根据《民法总则》第一百一十条规定, 除自然人享有名誉权外, 法人、非法人组织也均依法享有名誉权。《民法典(草案)》第一千零二十四条进一步明确, “民事主体享有名誉权。任何组织或者个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权”。从近年来法院的受案数量上来看, 名誉权纠纷是当前最主要的人格权纠纷类型之一。

.....
如您需要了解我们的出版物,
请联系:

Publication@llinkslaw.com

随着社会生活方式的变迁和互联网技术的快速发展，名誉权纠纷案件的侵权形式呈现出新型化、复杂化的趋势。一方面，随着社交网络的兴起，涌现出一大批匿名网络用户在公共社交平台上发表侵权言论、实施侵权行为，此类匿名用户的真实身份往往是难以确定的。另一方面，在“人人都是自媒体”的当今时代，人们意见表达的传播范围和传播速度较过去都有着质的变化，快速传播的负面信息将对被侵害方迅速造成广泛的不利影响。

同时，名誉权纠纷案件中的法律关系也呈现出交叉性的特点，以本文着重讨论的公司与员工之间的名誉权纠纷为例，此类名誉权纠纷往往与用人单位与劳动者之间的劳动争议纠纷相伴。在此类包含不同法律关系的交叉性案件中，法院在审查有关主体是否侵犯名誉权的同时，还必须对另一法律关系中的焦点问题予以认定，进而基于该等事实对于与名誉权相关的争议焦点作出判断。

二. 公司与员工之间名誉权纠纷的主要类型及裁判要点

(一) 关于是否构成侵犯名誉权的一般认定规则

根据《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解答》第七条的规定，是否构成侵害名誉权的责任，应当根据受害人确有名誉被损害的事实、行为人行为违法、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为人主观上有过错来认定(“**名誉权侵权的四要件**)”。在处理此类纠纷时，法院将根据“名誉权侵权的四要件”进行审慎梳理和审查，如果案件事实不能满足其中任一要件，则法院倾向于不予认定侵害名誉权。以书面或者口头形式侮辱或者诽谤他人，损害他人名誉的，应认定为侵害他人名誉权。对未经他人同意，擅自公布他人的隐私材料或者以书面、口头形式宣扬他人隐私，致他人名誉受到损害的，按照侵害他人名誉权处理。因新闻报道严重失实，致他人名誉受到损害的，应按照侵害他人名誉权处理。

(二) 侵权责任承担

根据《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解答》第十条规定，受害者有权请求**停止侵害、赔偿损失、赔礼道歉、消除影响、恢复名誉**等侵权责任承担方式。实践中，对于名誉权纠纷案件而言，停止侵害、书面赔礼道歉、消除影响、恢复名誉是法院最普遍适用的判决结果，其中恢复名誉、消除影响的范围(如刊登的报刊级别)，一般与侵权所造成不良影响的范围相当。法院亦会根据受害者的诉讼请求结合案件实际情况酌情判处一定的损害赔偿金，但除非受害者可以举证证明实际经济损失，否则法院判处的赔偿金一般不会过高。

(三) 因公司对员工的用工管理引起的名誉权纠纷

根据《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解释》第四条规定，**公司对其管理的人员作出的结论或者处理决定，当事人以其侵害名誉权向人民法院提起诉讼的，人民法院不予受理。**因此，如用人单位在法律法规授权范围内对员工行使用工管理权，一般不会被认定为侵害员工名誉权。然而，如果公司在用工管理过程中对员工作出的考核评价、岗位分配和纪律处分等用工管理行为不具有合法性且对员工的社会评价和名誉造成了实际损害，员工仍然有权要求公司承担名誉权侵权责任。

例如, 在(2019)粤 01 民终 17144 号民事案件中, 公司以前员工严重违纪为由解除前员工并在公司官网上公布《关于辞退 XXX 的通告》, 通告载明前员工曾从事营私舞弊行为, 前员工在提起劳动争议仲裁和诉讼请求确认违法解除的同时, 起诉至法院请求公司承担侵犯名誉权的法律责任。广东省广州市中级人民法院经审理认为: 一般而言, 用人单位的内部人事管理行为受到法律保护, 但这种管理应当是理性的, 与员工自身行为的影响范围相适应。用人单位不得就此滥用其人事管理权, 若用人单位滥用其内部管理权, 对相关结论或处理决定进行不适当的公开或变相公开宣传, 则法院仍应受理并进行审查。公司以《关于辞退 XXX 的通告》中的理由解除与前员工的劳动关系, 后经另案生效法律文书认定构成违法解除, 公司通告所涉的关于前员工名誉的内容未有充分的证据予以证明, 通告的发布降低了前员工的社会评价, 侵犯了前员工的名誉权。法院最终判决公司在当地报纸媒体刊登道歉声明, 赔偿前员工精神损害抚慰金 1 万元及经济损失 2 万元。

但对于员工确实不遵守规章制度、扰乱公司管理秩序, 公司依法予以处分与通告的情况, 即便公司的处分行为可能在措辞等方面存在瑕疵, 法院也一般不会支持员工关于名誉权受到侵害的主张。例如, 上海市第一中级人民法院在(2018)沪 01 民终 11532 号民事案件中认为: 公司在与前员工解除劳动关系时在公司内网平台发布《通告》, 其发布《通告》的目的在于因前员工的劳动关系事项引发相关的公司行政管理方面的问题而向全公司员工进行警示教育, 并非主观恶意针对前员工, 发布的《通告》内容亦不违反法律规定。

(四) 因员工对公司的评议行为引起的名誉权纠纷

员工在履职期间通常也会较为普遍地因自身对于公司的不合理评价、议论行为而侵害公司的名誉权。实践中, 这种不当的评议行为可能源于多种因素, 例如(1)员工与公司之间的存在劳动争议纠纷; (2)员工行使对于企业的监督权(如公开的举报、曝光行为); (3)员工接受媒体采访时发表不当言论等。

对于员工撰写、发表对于公司的批评文章的, 根据《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解释》第八条规定, 应当根据以下不同情况处理:

- 1) 文章反映的问题基本真实, 没有侮辱、诋毁公司形象的内容的, 不应认定为侵害名誉权;
- 2) 文章反映的问题虽基本属实, 但有侮辱、诋毁公司形象的内容的, 使公司名誉受到损害的, 应认定为侵害公司名誉权;
- 3) 文章的基本内容失实, 使公司名誉受到损害的, 应认定为侵害公司名誉权。

对于员工违反公司规定接受采访(提供新闻材料)的, 根据《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解释》第七条规定, 应根据以下两种情况处理:

- 1) 主动提供新闻材料, 致使公司名誉受到损害的, 应当认定为侵害公司名誉权。
- 2) 因被动采访而提供新闻材料, 且未经提供者同意公开, 新闻单位擅自发表, 致使公司名誉受到损害的, 对提供者一般不应当认定为侵害名誉权; 虽系被动提供新闻材料, 但发表时得到提供者同意或者默许, 致使公司名誉受到损害的, 应当认定为侵害名誉权。

除上述的撰写与发表批评文章、接受新闻采访的情形外, 随着互联网技术和社交平台的发展, 员工将对于公司的情绪与评议直接通过微信朋友圈、微博、聊天群组等互联网社交媒体予以发布

和传播的方式则更为常见。如前所述,这种线上评议行为可能迅速对公司造成较大的舆论压力,并严重损害公司形象与正常经营。对此,公司有权请求员工承担名誉权侵权责任。

例如,在(2018)京 03 民终 11742 号民事案件中,员工在与公司进行另案劳动争议诉讼期间向公司的客户发送《告知函》,称公司与客户处的业务经办人员存在行贿受贿关系,并通过微信朋友圈、微信群公开发布相关纠纷信息,公司遂起诉至法院要求员工承担名誉权侵权责任。北京市第三中级人民法院经审理认为:名誉侵权的认定,应当根据受害人确有名誉被损害的事实、行为人为人行为违法、违法行为与损害结果之间有因果关系、行为人主观上存在过错来判断。行为人因过错侵害他人民事权益,应当承担侵权责任。本案中,员工与公司发生劳动争议,在该案审理期间,员工向公司客户发送《告知函》称公司与客户业务经办人员涉嫌存在行贿受贿关系,同时在微信朋友圈发布相关文字及图片,并通过微信群向多人发布与公司之间存在的纠纷信息,员工的上述行为已经构成对公司的名誉侵权。法院最终结合劳动争议案件审理情况、员工过错程度、公司损失情况等判令员工向公司书面赔礼道歉并赔偿公司损失 1 万元。

三. 公司关于名誉权纠纷的应对与防控建议

为有效应对名誉权纠纷,掌握主动权,公司必须从事前、事中、事后三个阶段做好名誉权纠纷风险防控。事前完善风险预防,从根源上减少和化解名誉权侵权事件的诱因;事中做好危机管理,在名誉权侵权事件发生后采取有效的应对策略消除影响,将公司损失降到最低;事后积极保障权利救济,通过诉讼中有效的证据组织为公司争取利益最大化和损失最小化。

(一) 事前风险预防

1. 完善公司规章制度

公司应当建立和完善标准化的公司内部规章制度,提升公司在劳动雇佣实践中对员工实施的用工管理行为的合规性。公司应当确保对员工作出的负面评价和消极处分均是根据法律法规或有效的公司规章制度作出的,避免相关行为在另案劳动争议中被确认为违法行为。同时,在公司还应在规章制度或与员工订立的专项协议中规定或约定不得贬损义务及相应的违约责任,以便在发生名誉权侵权事件后进行有效的权利救济。

2. 采取标准化的工作流程

采取标准化的工作流程能够有效地实现公司用工管理行为的标准统一,减少公司在作出负面评价或消极处分的过程中出现单独或过激针对某一个别人员的情况,进而消除负面评价与消极处分的侮辱性、歧视性或贬损性。

3. 控制负面评价与消极处分的公示范围

鉴于公司对员工实施的用工管理行为实质上是公司的内部管理行为,出于对违纪员工处罚和对其他员工予以警示的需要,在将处分结果送达违纪员工本人的基础上,公司至多可以

在公司范围内(如内网、布告栏等)对员工公开相关负面评价和处分结果,应当避免通过互联网(外网)或其他公开渠道向不特定第三方公开、散播上述负面评价,同时避免泄露员工隐私信息。

4. 规范负面评价与消极处分的措辞

对于违纪员工,公司应当确保向其出具的警告信、解除劳动关系通知书、离职证明等各类人事文件所记载的违纪事实、解除依据的客观性、真实性与合法性,避免在此类文件中使用主观性强、情绪激烈、内容不实甚至带有歧视性或侮辱性的文字。

5. 建立高效的内部沟通和信息反馈机制

除通过规章制度和规范性的工作流程对风险予以隔离外,公司还应通过人力资源部或独立的合规监管部门实时与员工所在部门沟通员工工作状态信息,并在员工存在异议或情绪的情况下为其提供内部的申诉或举报渠道,进而将名誉权侵权风险首先在内部予以评估和化解,预防员工因与公司之间的不良情绪或纠纷发酵而直接对外曝光或公开对公司不利的负面信息。

(二) 事中危机管理

公司应当在保护员工个人隐私的基础上对办公系统和办公区域实施有限度的监控,并提前准备好危机管理预案。如事前的风险预防仍然无法防止员工侵害公司名誉权,在及时发现侵权行为的基础上,公司应当积极与员工沟通停止侵害行为,并由公共关系部门或其他专门的危机应对部门迅速消除侵权行为给公司带来的负面影响。

(三) 事后权利救济

在侵权行为发生后,公司应当首先对关键证据进行提取与保全。对于员工侵害公司名誉权的情况,特别是员工通过微信、微博等互联网社交媒体发表和传播负面信息的,公司应当及时对此类电子数据证据通过公证等方式进行保全,防止员工后续删除相关信息;同时积极搜集证据以证明公司受到员工非法行为的侵害并造成损失,以切实满足名誉权侵权案件审判所依托的四要件。对于员工主张公司侵害其名誉权的情况,公司应当搜集和保全能够证明公司用工管理行为合法性的证据,以否定对方的相关主张。在妥善搜集证据的基础上,公司可以聘请专业的律师团队负责案件处理,以便高效解决相关争议。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



辜鸿鹄

+86 21 3135 8722

patrick.gu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

T: +86 10 8519 2266
F: +86 10 8519 2929

香港

T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: LlinksLaw

本土化资源 国际化视野

免责声明：

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。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。

© 本篇文章首次发表于中国法律透视电子版第 113 期(总第 148 期)。