



公司及并购法律评述
2018 年 9 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
衡怡大厦 27 楼
电话: +852 2969 5300
传真: +852 2997 3385

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

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 2969 5300
F: +852 2997 3385

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

社交媒体的使用风险分析及应对政策(下)

作者: 潘永建 | 邓梓珊

随着社交媒体平台的迅猛发展, 用户数据和流量成为互联网公司盈利的基础。对于公司经营者而言, 各类社交媒体平台已成为了信息时代没有硝烟的虚拟战场。本文将从公司合规管理的角度出发, 分析公司及公司员工在使用社交媒体平台的过程中可能产生的风险及应对措施。篇幅所限, 本文将以上下篇的形式发布, 上篇聚焦于公司因社交媒体管理不善导致第三方利益受损的情形分析; 下篇分析员工使用社交媒体不当损害公司自身利益的情形; 对于企业的综合性合规建议在下篇中提出。

员工使用不当损害公司自身利益的情形

随着移动互联网的不断普及, 各类通讯、社交软件如雨后春笋般冒出。各行业员工都能以某种形式使用社交媒体, 个人生活与工作的界限越来越模糊。本文上篇分析了企业不当管理使用社交媒体账号的风险责任, 此文下篇中我们将分析企业员工个人使用社交媒体可能会引发的法律风险及应对方案。

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

通力律师事务所
www.llinkslaw.com

免责声明: 本出版物仅代表作者个人观点, 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。

社交媒体的使用风险分析及应对政策(下)

一、 泄露商业秘密

企业对于新招聘的员工，在其入职时，通常会要求其签署员工保密协议或类似性质的协议，以保护企业的商业秘密、技术秘密等保密信息不被未经授权地披露或泄露。但未经严格、充分培训的员工往往对于公司商业秘密的保护不够重视。即便员工在正常的商事交往中或许能够谨记向利益相关方、交易对方等保守公司保密信息的义务，但在社交媒体平台这一相对宽松的环境中，员工可能出于企业荣誉感，或纯粹出于分享私人生活的目的，无意间将公司的重大交易信息或其他商业秘密公布在了社交平台上。该等员工除了可能基于劳动合同、公司规章制度等被开除外，还有可能构成刑事犯罪。¹

另外，职场社交类平台软件普及率很高，企业和员工开始在商务领域大量使用社交媒体，新型商业间谍行为亦开始出现。例如，有员工将自己的就职信息、曾经的就职经历详细地公开在个人资料当中，不法分子便利用社交媒体平台上的该类信息，锁定竞争对手、特定企业或行业的员工，假借招聘的名义窃取商业秘密。不法分子通常自称雇主公司 HR 或猎头，在向特定员工表达聘请意愿后，要求沟通、面试。假称需要了解员工的业务能力及业绩，在与其沟通或要求阅示相关资料时达到窃取商业秘密的目的。一旦得手，则开出较低的薪资条件使已经泄露商业秘密的员工主动放弃跳槽，避免暴露其窃取商业秘密的事实。

二、 违反上市公司信息披露规定

在特定情形下，披露公司的交易信息可能还会违反上市公司关于信息披露的规定。在新媒体环境下，社交媒体已成为上市公司信息披露的重要渠道。但若不当地使用社交媒体进行发布信息，则可能会产生未公开信息被违规发布的问题。例如，在潘石屹“个股微博门”事件中，潘石屹多次通过微博提前披露 A、H 股上市公司的中标信息：在远大中国(02789.HK)停牌期间，潘石屹发布微博称“沈阳远大中标光华路 SOHO2 外门窗及幕墙工程”，而此时该中标信息尚未被远大中国进行官方披露。事后，香港联交所收到了大量投资者的举报，并表示将视情况对潘石屹采取监管行动。

按照《上市公司信息披露管理办法》，社交媒体信息发布应遵守以下主要禁止性规定：(i)信息披露义务人在公司网站及其他媒体发布信息的时间不得先于指定媒体；(ii)在内幕信息依法披露前，任何知情人不得公开或者泄露该信息，不得利用该信息进行内幕交易；(iii)任何机构和个人不得提供、传播虚假或者误导投资者的上市公司信息。

社交媒体的使用风险分析及应对政策(下)

三、 对企业造成不良影响的言论

企业成员在社交媒体上的不当言行可能会影响企业形象。除了员工恶意诋毁性言论可能对企业造成负面影响外，员工的不当言行在一定情形下甚至产生公关层面的风险。例如，“饿了么”被315晚会曝光的当晚，一名被微博认证为“饿了么”高管发布微博调侃道：“对不起，饿了么忘记给央视续费了”，使饿了么一时间成为众矢之的；又例如，在携程亲子园事件中，当案件的关注点已经从携程逐步转移至妇联时，携程的公关总监却在微信朋友圈中发布了与网友对立的声音，造成了舆情的二次危机，对携程的企业形象造成了进一步的不利影响。

四、 禁止招揽与竞业禁止

劳动法意义上的招揽指劳动者在与其雇主解除或终止劳动关系后，通过直接发出邀请或其他途径和手段，招揽其原雇主在职的员工与该雇主解除或终止劳动关系的行为。一般意义上的招揽行为较易理解，但仅在社交媒体平台上发送好友请求是否构成“招揽”行为？在美国伊利诺伊州的 *Bankers Life & Casualty Co. v. American Senior Benefits, LLC*²一案中，Bankers Life 将已离职员工 Gelineau 及其新雇主 ASB 告上法庭，称 Gelineau 违反了禁止招揽的约定，因其在入职 ASB 后，通过领英向三名前同事发送了好友请求。一旦接受好友请求之后，进入 Gelineau 个人主页便能看到置顶的 ASB 招聘信息。法院认为，Gelineau 所发送的好友请求并未包含任何与 Bankers Life 或 ASB 或岗位招聘相关的信息，仅仅是一种建立职场联系的请求；且接受好友请求或点击进入 Gelineau 个人主页都属于一种自发行为，并不构成“招揽”。尽管如此，法院在判决中还援引了其他几例构成“招揽”行为的案例，如发送的好友请求中即包含劝导、引诱对方辞职的内容；或发送包含岗位招聘信息的链接，都被认为是违反了禁止招揽的约定。

就竞业禁止约定而言，考虑到员工可以多种形式在离职后为竞争对手提供劳务，企业在与员工签订竞业禁止协议时，通常以较为概括性的方式将大部分可能损害公司利益的竞业行为囊括在内。但随着社交媒体平台的迅猛发展，“流量”成为一种资本，成为一种变现方式。假设某负有竞业禁止义务的员工在工作之余还兼任“网红”的身份，或是某一领域的“大咖”，坐拥众多粉丝。如果其在离职后利用社交账号发布前雇主竞争对手的宣传内容，则可能构成违反竞业禁止约定的行为。企业在起草竞业禁止协议时，宜将该种情形亦考虑在内。

社交媒体的使用风险分析及应对政策(下)

应对方法及合规建议

一、 事前防范

如同处理公司的其他事务，公司应首先在内部规章制度方面对社交媒体平台的使用予以规范。守则中可包含以下内容：

- (1) 任何情况下，不论出于履行职务的目的或是个人使用的目的，在使用任何社交媒体平台时，员工均应遵守公司媒体平台使用守则的规定；
- (2) 发布与本职工作有关的信息应保证真实客观，能够反映员工的专业素质及经验水平；
- (3) 禁止发布有损公司形象的言论。在社交平台上发布的信息应尽量有利于塑造良好的公司形象；
- (4) 时刻注意保护公司的商业秘密。如对于是否构成商业秘密不确定的，可联系公司的相关负责人予以确认；被问及与公司有关的谣言或不确定信息的，不随意回复或妄加评论；
- (5) 禁止披露公司客户、供应商、关联公司或合作伙伴的名称及其他相关的商业秘密；
- (6) 除公司指定的负责人员以外，任何员工不得自行或通过任何第三方以公司的名义发布信息或开设社交媒体平台账号。

除了上述与职业素养有关的要求外，还可以加入一些与塑造员工个人在社交媒体平台上形象的相关要求，并建议员工参照适用。例如，建议员工多分享日常生活中有趣的或有积极意义的事件；尽量保证发布内容的准确、细致，避免错别字或者语句不通顺的情况；避免与其他网友发生不必要的争执，保持礼貌与尊重；使用任何第三方社交媒体平台时，都应认真阅读平台的使用条款，并在使用过程中严格遵守该等条款。

上述公司规定成为公司《员工守则》《公司章程》组成部分的同时，应将遵守该等规定的义务落实到员工的劳动合同当中，由员工在入职时进行阅读并签收。对于已入职的员工，应定期组织进行社交媒体平台使用原则的培训，提高公司员工整体合规意识。

对于公司自营管理的社交媒体平台账号，公司应联合公司法务或外部法律顾问，另行制定一套管理规则，重点关注本文所述的违法行为及潜在风险，罗列可能发生的情形以并进行系统性的规定与指引；对相应的负责人、平台账号直接管理者进行定期培训，以确保经营公司账号的过程中始终符合相关法律法规的要求。

社交媒体的使用风险分析及应对政策(下)

此外，建议公司应成立专项管理小组，对于公司社交媒体平台运营负责，建立起员工关于社交媒体平台账号使用方面的答疑平台。该专项小组同时亦可主动进行社交媒体平台侵权行为的监测、识别及维权活动。

二、 事后应对

成立危机应对小组。企业可针对不同类型的社交媒体平台侵权行为，设计不同的危机应对方案。首先确定对应的内部、外部调查识别流程，确定公司与员工的责任，制定有效可行的危机公关策略。在危机事件发生时，通过发挥社交媒体平台的积极作用，将事件对于公司的影响降至最低。

社交媒体的使用风险分析及应对政策(下)

如需进一步信息, 请联系:

作 者	
潘永建 电话: +86 21 3135 8701 david.pan@linkslaw.com	
上 海	
俞卫锋 电话: +86 21 3135 8686 david.yu@linkslaw.com	刘贇春 电话: +86 21 3135 8678 bernie.liu@linkslaw.com
余 铭 电话: +86 21 3135 8770 selena.she@linkslaw.com	娄斐弘 电话: +86 21 3135 8783 nicholas.lou@linkslaw.com
钱大立 电话: +86 21 3135 8676 dali.qian@linkslaw.com	孔焕志 电话: +86 21 3135 8777 kenneth.kong@linkslaw.com
吴 炜 电话: +86 21 6043 3711 david.wu@linkslaw.com	潘永建 电话: +86 21 3135 8701 david.pan@linkslaw.com
姜 琳 电话: +86 21 6043 3710 elyn.jiang@linkslaw.com	
北 京	
俞卫锋 电话: +86 10 8519 2266 david.yu@linkslaw.com	刘贇春 电话: +86 10 8519 2266 bernie.liu@linkslaw.com
杨玉华 电话: +86 10 8519 1606 yuhua.yang@linkslaw.com	
香 港(与张慧雯律师事务所有限法律责任合伙联营)	
俞卫锋 电话: +86 21 3135 8686 david.yu@linkslaw.com	吕 红 电话: +86 21 3135 8776 sandra.lu@linkslaw.com
伦 敦	
杨玉华 电话: +44 (0)20 3283 4337 yuhua.yang@linkslaw.com	

© 本篇文章独家授权威科先行法律信息库发布, 未经许可, 不得转载。

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。

社交媒体的使用风险分析及应对政策(下)

¹ 根据《刑法》第二百一十九条的规定，明知或应知具有保密义务，披露商业秘密给公司造成重大损失的，可能构成侵犯商业秘密罪。

² 2017 IL App (1st) 160687