



漢坤律師事務所

汉坤法律评述

融贯中西·务实创新

2018年11月26日



劳动法

浅析用人单位与劳动者之间的名誉权纠纷（上）

黄巍 | 陆利锋

2018年9月28日，上海市第二中级人民法院（“上海二中院”）发布了《2015-2017年名誉权案件审判白皮书》，对该院在2015年至2017年期间审结的名誉权案件进行了归纳和分类，并在此基础上对名誉权纠纷特点及诱发原因进行了梳理。

根据上海二中院对名誉权纠纷诱发原因的统计，2016年，名誉权纠纷案件中，媒体报道为诱因的案件数占据全部案件的44.9%，位列第一，其次为劳动争议、婚姻家庭和经济纠纷。2017年，因单位履职引发的案件数量增至首位，占全部案件数量的24.24%，其次为媒体报道、业委会管理和自媒体言论。由此可见，劳动者和用人单位因劳动关系履行所引发的名誉权纠纷案件数量在近些年始终居于高位，且整体上呈上升趋势。

根据相关案例情况的梳理，在劳动关系存续期间，较容易引发劳动者与用人单位之间发生名誉权纠纷的原因一般集中于以下两个方面：

- 在就劳动者违纪行为与工作能力情况进行人事管理时，用人单位对劳动者作出不符合客观事实的负面评价，并向第三方公开该等负面评价（“**用人单位人事管理行为**”）；及
- 为表达对所属单位或公司领导的不满情绪，劳动者通过电子邮件或微博、微信等社交媒体发表或推送有关用人单位的失实负面言论（“**劳动者自由评论行为**”）。

在下文中，我们将分别针对上述用人单位和劳动者的评论行为，介绍法院在司法实践中判断名誉权侵权成立与否时具体考量的要素，并对用人单位如何降低侵权风险和有效准备名誉权侵权诉讼提出相应的建议。出于篇幅考虑，我们将分两期介绍分析用人单位与劳动者之间的名誉权纠纷。

第一期：用人单位人事管理行为侵犯劳动者名誉权之分析

《民法总则》第一百一十条规定：“自然人享有生命权、身体权、健康权、姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权、婚姻自主权等权利。法人、非法人组织享有名称权、名誉权、荣誉权等权利。”根据该条规定的条文释义，名誉权是指自然人和法人就其自身属性和价值所获得的社会评价，所享有的保护和维护的权利。

根据上述规定，劳动者与用人单位均依法享有名誉权，有权保护和维护其社会评价免受他人不法侵害，因此，用人单位在行使人事管理权时，应注意方式方法，把握合理尺度，避免侵害劳动者的名誉权。

在劳动关系存续期间，作为向劳动者支付劳动报酬的对价，用人单位拥有对劳动者享有劳动力的使用权，也就是说，用人单位在工作时间内享有对劳动者的劳动管理权，劳动者需要在工作时间内接受用人单位的管理指挥、遵守劳动纪律。同时，根据最高人民法院《关于审理名誉权案件若干问题的解释》第四条的规定，企事业单位对其管理的人员作出的结论或处理决定，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。由此可见，在正常情况下，用人单位对劳动者进行的内部人事管理行为是受到法律保护的。

但是，在对劳动者实施管理过程中，用人单位就劳动者的劳动和工作情况所作出的评价本质上仍属于劳动者总体社会评价的组成部分，属于劳动者名誉权所保护的范畴。如用人单位对劳动者作出不符合客观事实的负面评价并进行传播，丑化了劳动者的人格，导致劳动者名誉受损，便超越了正常管理行为的范畴，对此，劳动者有权要求用人单位承担名誉权侵权责任。

一、人事管理行为的侵权构成要件

根据《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解释》（“《名誉权案件解答》”）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、行为人为违法、违法行为与损害后果之间有因果联系、行为人主观上有过错来认定。适用至用人单位的人事管理行为时，法院在司法实践中通常会综合考虑以下情况来判断用人单位是否侵犯劳动者的名誉权：

第一，用人单位是否适用统一公正的标准衡量劳动者的劳动和工作情况，以及用人单位对劳动者作出的评价是否符合客观真实。在司法实践中，如劳动仲裁委或法院认定用人单位对劳动者违纪行为或工作能力等事项作出的负面评价是不符合客观事实的，则用人单位擅自公开该等负面评价的行为则可能会被认定为属于侵犯劳动者名誉权的侵权行为。

第二，用人单位是否存在将关于劳动者的失实负面评价或其隐私信息公开的行为。一般而言，公司同事对劳动者的评价构成其社会评价的一部分，因此，用人单位在公司内部公开关于劳动者的负面失实信息也会被认为将导致劳动者名誉受到损害。

同时，需要注意的是，即使用人单位作出的关于劳动者的负面评价基本符合客观事实，但由于部分评价信息有可能构成劳动者的隐私信息，例如包含劳动者身体状况的信息，根据

《名誉权案件的解答》第七条的规定，用人单位擅自公布劳动者隐私信息，导致其名誉受损的，仍然需要承担名誉权侵权责任。

第三，用人单位公开劳动者失实负面评价或隐私信息的行为是否导致劳动者的社会评价受到损害。在诉讼案件中，作为原告，劳动者需要证明其名誉受损与用人单位所公开散布的负面评价内容具有直接因果关系。

第四，用人单位对关于劳动者的负面信息的公开或传播具有过错。从举证角度而言，劳动者需要证明，在用人单位公开失实负面评价或隐私信息前，其已经提醒或通知用人单位该等评价或信息是不符合客观真实情况的或属于其隐私信息，用人单位对该等情况是实际知晓或应当知晓的。

二、人事管理行为的优化建议

根据上述侵权判定要件，用人单位在对劳动者的劳动和工作情况进行评价时，可以从以下几方面着手来降低名誉权侵权风险：

首先，公司应当尽量使用统一客观的标准来衡量劳动者的劳动和工作情况，包括劳动者的行为是否构成违反公司规章制度以及劳动者的工作表现是否符合岗位要求等。通过统一客观的衡量标准来提高对劳动者评价的公正客观性。

其次，尽量避免通过公告等方式向不特定的第三方公开公司对劳动者的负面评价，如确因公司内部管理需要将劳动者的人事处理决定公开，则应当尽量注意避免在公告中披露员工的个人隐私信息。

第三，确保向劳动者出具的退工通知书、离职证明或其他劳动关系解除证明文件中所记载的解除事由等内容是客观真实的。由于劳动关系解除证明等文件将存在于求职市场，为相关用人单位所知悉，如果其中包含关于劳动者的不实负面记录，势必会降低劳动者的社会评价，阻碍其就业和求职。因此，在司法实践中，如用人单位在明知或应知的情况下向劳动者出具载有不实负面评价的劳动关系解除证明文件，法院便有可能将该等行为认定为构成侵犯劳动者的名誉权，并判令用人单位承担停止侵权以及赔偿损失等侵权责任。在最高人民法院公报案件“徐某诉上海某建设公司侵犯名誉权纠纷案”中，上海二中院亦支持了上述观点¹。

最后，在就劳动者劳动和工作情况作出评价时，应当充分说明理由，同时注意用语的严谨和规范，避免使用过于激烈或不当的言辞，对劳动者作出不当评价，丑化其人格。如劳动者确实存在违纪事实，用人单位决定对其予以处罚，应当坚持“就事论事”原则，避免涉及对其道德予以评价、批判。

¹ 徐某诉上海某建设公司侵犯名誉权纠纷案 《最高人民法院公报》2006年第12期

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国法律及实务的最新动态和发展，上述有关信息不应被看作是特定事务的法律意见或法律依据，上述内容仅供参考。

如您对上述内容有任何问题或建议，请与汉坤黄巍律师（+8621-6080 0967; will.huang@hankunlaw.com）联系。