## Bo

#### 责任编辑 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

# 劳动关系中的名誉权纠纷

□上海通乾律师事务所 朱慧 武慧琳

名誉是对民事主体的品德、声望、才能、信用等的社会评价,名誉权是我国民事主体享有的一项重要的人格权利。今年实施的《民法典》在第四编"人格权"中对名誉权用专章进行了规定。

劳动者和用人单位都是民事主体,理所当然享有名誉权。在 劳动合同的履行或终结的过程中,用人单位和劳动者难免会发生 争议,由于利益、立场与角度不同,很可能相互指责,甚至通过 各种社交软件、媒体进行传播扩散,导致侵犯名誉权的争议。本 文结合在劳动关系中发生的部分名誉权纠纷案例,从《民法典》 的角度谈谈劳动关系中的名誉权纠纷。

### 名誉权的法律规定

《民法典》涉及名誉权的规定 主要有以下几条:

《民法典》第一千零二十四条 规定: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。

名誉是对民事主体的品德、声望、才能、信用等的社会评价。

第一千零二十五条规定:行为 人为公共利益实施新闻报道、舆论 监督等行为,影响他人名誉的,不 承担民事责任,但是有下列情形之 一的除外: (一)捏造、歪曲事 实; (二)对他人提供的严重失实 内容未尽到合理核实义务; (三) 使用侮辱性言辞等贬损他人名誉。

第一千零二十六条规定:认定 行为人是否尽到前条第二项规定的 合理核实义务,应当考虑下列因 素:(一)内容来源的可信度; (二)对明显可能引发争议的内容 是否进行了必要的调查;(三)内 容的时限性;(四)内容与公序良 俗的关联性;(五)受害人名誉受 贬损的可能性;(六)核实能力和 核实成本。

第一千零二十七条规定:行为 人发表的文学、艺术作品以真人真 事或者特定人为描述对象,含有侮 辱、诽谤内容,侵害他人名誉权 的,受害人有权依法请求该行为人 承担民事责任。

行为人发表的文学、艺术作品 不以特定人为描述对象,仅其中的 情节与该特定人的情况相似的,不 承担民事责任。

第一千零二十八条规定:民事 主体有证据证明报刊、网络等媒体 报道的内容失实,侵害其名誉权 的,有权请求该媒体及时采取更正 或者删除等必要措施。

### 劳动关系中的纠纷类型

结合《民法典》与我们检索到 的名誉权纠纷判决,我们对劳动关 系中的名誉权纠纷进行分类整理, 下面进行具体的分析探讨。

1.按纠纷起诉和被诉主体对劳 动关系中的名誉权纠纷分类

根据对我们检索到的案件的分析,在劳动关系中的名誉权纠纷, 主要发生在劳动者和用人单位之间、劳动者和劳动者之间,具体从 纠纷主体上讲可分为三类:

第一类是劳动者起诉用人单位 侵犯名誉权;第二类是用人单位起 诉劳动者侵犯名誉权;第三类是劳 动者起诉其他劳动者侵犯名誉权。

其中,发生最多的是劳动者起 诉用人单位侵犯名誉权。

(1) 劳动者起诉用人单位侵 犯名誉权 劳动者起诉用人单位侵犯其名 誉权,这类案件是劳动关系中名誉权纠纷的主要类型。在劳动关系存续期间,用人单位不可避免地要对劳动者进行指挥管理、奖励惩戒、评价或者终结劳动关系。一旦劳动者对用人单位的此类行为不认可,或者用人单位的行为不甚妥当,就极易发生名誉权纠纷。

(2) 用人单位起诉劳动者侵 犯名誉权

在用人单位与劳动者之间发生的名誉权纠纷中,也有少部分是劳动者因劳动争议在互联网等社交媒体散布各种对用人单位不利言论引发的名誉权纠纷,用人单位认为劳动者发表传播不实言论,侵犯了用人单位的名誉权。

在彭某等与江西省萍乡市建筑设计院名誉权纠纷一案中,因彭某与设计院发生劳动争议,彭某等将劳动争议案的起诉状、对设计院的举报信等发送到互联网上,设计院认为彭某等的行为侵害了设计院的名誉权,二审法院认为彭某等发帖内容尚属于我国宪法规定的言论自由的范畴,虽不认同其行为方式,但未构成名誉侵权。

在冯某与北京恒泰普惠信息服 务有限公司名誉权纠纷一案中,冯 某在劳动关系解除后通过张贴大字 报、在微信平台发布信息等方式, 散布公司的负面信息,公司认为冯 某的行为侵害了其名誉权。二审法 院认为冯某的行为构成公司社会评 价降低,侵害了公司的名誉权。

(3) 劳动者起诉劳动者侵犯 名誉权

劳动关系中的名誉权纠纷不仅 发生在劳动者与用人单位之间,劳 动者起诉其他劳动者侵犯名誉权也 时有发生。

在陈某诉孙某名誉权纠纷一案中,孙某作为某银行分行行长在党委扩大会议上批评通报了陈某的违规行为并使用了"假公济私"等词语,陈某认为孙某的行为侵犯了其名誉权,二审法院认为孙某在会议中讲话发言属于单位内部领导对职工的管理教育行为,是职务行为并非对陈某进行侮辱性评价,认定孙某侵犯名誉权不成立。

在夏某诉赵某等名誉权纠纷一 车中,赵某因团队业绩奖励问题与 公司负责人夏某发生矛盾,赵某以 其夫杨某的微信号在群成员有 226 人且大部分群成员系客户的微信群 发帖攻击夏某。法院认为劳资纠纷 法律已赋予劳动者充分的方式维护 合法权益,赵某的发帖行为具有贬 低他人人格尊严的故意,客观上已 在公众范围传播,构成名誉侵权。

2.按被诉侵权行为类型对劳动 关系中的名誉权纠纷分类

劳动关系中,被诉侵犯名誉权 的行为主要有三种,第一种是用人 单位或管理人员根据生产经营需要 在劳动合同存续期间对劳动者进行



资料图片

管理的行为;第二种是用人单位出 具离职证明等在劳动合同终结后的 行为;第三种是用人单位或劳动者 传播扩散对对方的指责超出正常范 围的行为。

(1) 因管理行为被诉侵权

在劳动合同履行过程中,用人 单位对劳动者的业绩进行考评,在 考评过程中听取各方意见或对劳动 者的工作岗位进行调整都是很正常 的管理行为。

在劳动合同履行过程中,用人单位对劳动者涉及违反规章制度的 行为进行调查同样也是正常的管理 行为

但是,有些劳动者认为用人单位的管理行为侵犯了其名誉权,从 而引发名誉权诉讼。

在曹某诉韶关市第二技师学院 名誉权纠纷一案中,曹某认为学校 以开座谈会的方式对老师的上课进 行评论,部分学生素质低、评论不 客观,且学生之间互相传播,这种 方式侵害了其名誉权。

法院认为,用人单位有权依法 对劳动者的劳动、工作情况作出客 观公正的评价,这种评价也是劳动 者总体社会评价的重要组成部分。 学校以召开学生座谈会的形式向学 生调查了解曹某及其他教师任课情 况的意见,仅作为考核的参考,没 有侵犯其名誉权。

(2) 因劳动合同终结后行为 被诉侵权

劳动关系解除或终止后,用人单位应当出具解除或终止劳动关系的证明。如果用人单位出具了不实证明,其是否侵犯了劳动者的名誉权呢?一般来说,解除或终止劳动关系的证明是劳动者用于求职的,是给第三方看的,主要对象是潜在的用人单位。解除或终止劳动关系的证明的内容很显然会涉及对劳动者的社会评价,进而影响劳动者的就业。

在俞某诉南京雨花苏宁电器有限公司名誉权纠纷一案中,俞某认为公司在出具的解除劳动合同证明上注明俞某系因"严重违纪"而被解除劳动合同侵犯了其名誉权,公司认为没有侵犯其名誉权,法院认为侵犯名誉权成立,解除理由更改为协商一致解除。

<sup>司一致解除。</sup> (3)因扩散影响的行为被诉 反似

在劳动合同的履行过程中,用人单位在经营管理时不可避免地会作出对劳动者的违纪处分,或是对劳动者的工作表现进行评价等决定,用人单位在作出决定后如果并非将决定一对一通知劳动者而是进行公示公告的话,其实就是实施了扩散影响的行为。同样,劳动者对于用人单位的不满或指责,如果并非向特定负责的人员提出,而是在公司内部或在社会上进行散布,那也是实施了扩散影响的行为。

这些扩散影响的行为很有可能 被诉侵犯名誉权,而司法机关在审 理案件时则将审查是否构成以侮 辱、诽谤等方式降低他人社会评 价、侵害他人的名誉权。

3.按影响范围对劳动关系中的 名誉权纠纷分类

基于影响范围, 劳动关系中的 名誉权纠纷可分为两类:第一类是 影响范围局限于用人单位内部;第 二类是影响范围超出用人单位内 部

(1) 影响范围局限于用人单 位内部

在劳动合同的履行过程中,如果劳动者违反劳动纪律,用人单位按照规章制度对其进行纪律处分,公布、送达处分决定也是正常行使管理职责的体现。但纪律处分的公布范围、送达方式往往引起争议,对于劳动者的纪律处分应在多大范围内公布、用何种方式送达这一问题,既涉及用人单位的经营管理权也可能涉及劳动者的名誉权。在实践中,因用人单位处分劳动者及公布、送达方式引起的争议主要涉及劳动者严重违反规章制度、劳动者严重违反规章制度、劳动者工作表现不达标等情形。

一般来说,用人单位在其内部 公布劳动者的处分行为,不构成侵 犯名誉权。

在王某诉镇江百盛商城有限公司名誉权纠纷一案中,王某认为公司将严重违反规章制度的解除通知张贴在公司的宣传栏里,侵犯了其名誉权。法院认为,公司作出了与王某解除劳动合同的决定并据此将该结论内容及形成经过进行通报的行为,属于用人单位对员工行使管理权的正常行为而非侵犯名誉权。

(2) 影响范围超出用人单位

勺部

如果用人单位对劳动者的处分、 奖惩公布于用人单位之外,为用人单位之外的人员所知悉,则很可能构成 侵犯名誉权。

在潘某诉永安财产保险股份有限公司泰州中心支公司名誉权纠纷一案中,潘某以公司在《泰州日报》声明其旷工多日,严重违反公司规章制度,撤销对潘某的授权,侵犯了其名誉权,公司则认为登报是事实,因潘某不来上班,电话也联系不到,资料也没有交接,没有侵犯潘某的名誉权。法院认为公司在报纸上刊登声明时未进行特别标注,而且潘某也确有未上班的情形,故潘某主张公司在报纸上刊登声明侵犯其名誉权不成立。

在王某诉北京易初莲花连锁超市有限公司名誉权纠纷一案中,王某认为停职待查通知书、告知书、降职通报、返岗通知书、解除劳动合同书中所述内容没有事实依据,且通过各种方式向公司该北京地区的超市大规模传播,侵犯了其名誉权。终审法院认为,超市在作出停职、降级等处理决定过程中,在没有事实与法律依据的情况下,对王某的品行进行了负面评价并大肆进行宣扬,明显超出了企业管理内外事务的界限,侵犯了王某的名誉权。

#### 民法典的影响

我国《民法典》已于 2021 年 1 月 1 日实施。《民法典》将人格权单 独成编,彰显我国对人格权的重视。

在《民法典》之后,用人单位该如何应对劳动关系中的名誉权纠纷。 我们认为可以从以下三方面着手:

1.用人单位应更加重视劳动者的 人格尊严,更加重视劳动者的名誉

2.用人单位在管理过程中更加精

细化,注重对劳动者名誉权的保护。 用人单位在管理过程中更应注重

事实,如对劳动者的处理必须有事实依据,而且处分公布的范围及送达的方式必须具有正当性,如前案例所示,否则就很可能侵犯劳动者的名誉权。

3.对于劳动者或用人单位侵犯名 管权的行为,受侵害的一方应积极通 过法律手段维权。