

用人单位应尊重员工的人格权

无论是从合规守法的角度，还是为自身名誉和长远发展考虑，用人单位在行使管理权时都必须重视对劳动者人格权的尊重和保护。

“人格权”是民事主体享有的生命权、身体权、健康权、姓名权、名称权、名誉权、荣誉权、隐私权等权利，此外，自然人还享有基于人身自由、人格尊严而产生的其他人格权益。

《民法典》将人格权独立成编，体现了法律对人格权保护的强化，也体现出对人权保护的重视。

劳动者作为自然人享有人格权，劳动者的人身自由、人格尊严受法律保护，任何组织或个人不得侵犯，作为与劳动者建立劳动关系的用人单位，在经营管理过程中当然也应当尊重劳动者的人格权。

劳动关系指用人单位和劳动者之间建立的、由劳动者受用人单位管理、从事用人单位安排的有报酬的劳动的一种合同关系。

在劳动合同的履行过程中，用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，即劳动者是在用人单位的管理下进行生产经营。如果劳动者表现优异，或者违反规章制度及劳动纪律，用人单位有权对劳动者进行奖励或者处罚。这体现了在劳动关系中用人单位享有对劳动者进行管理的权利。

但是，用人单位在行使管理权的同时，也必须尊重劳动者的人格权。

个别单位的管理者错误地以为对员工行使管理权就必须树立“权威”，对犯错的员工当众进行辱骂，或是在微信工作群中对员工进行侮辱，甚至个别企业还会采取让员工学狗叫或爬行等奇葩的处罚方式。也许个别管理者还认为自己的管理方式很有“创意”，实际上已经涉嫌侵权甚至违法。

司法实践中的多个判决告诉我们，用人单位及其管理者在行使管理权时，如果侵犯员工的人格权将承担相应的法律责任。

今年“五一”前夕，南京市中级人民法院发布了 10 大劳动争议典型案例，其中的“陈某某诉奶茶店劳动合同纠纷案”中，法院经审理认为用人单位管理者张某在工作群中对陈某某多次加以辱骂、人身攻击的行为有辱劳动者人格尊严，实际已严重影响甚至破坏劳动者的工作环境，劳动者有权解除劳动合同，用人单位应支付工资差额并支付解除劳动合同的经济补偿。

北京市东城区人民法院审理的黄某诉王某名誉权纠纷案中，法院认为管理者王某多次在公司多个微信群中对黄某进行侮辱、诽谤，使用“内鬼”“汉奸”等字眼，还煽动公司及行业内其他人员对黄某进行辱骂并导致黄某情绪激动、割颈受伤，构成侵犯黄某名誉权，判决王某在相关微信群中公开赔礼道歉、消除影响、恢复名誉，同时赔偿医疗费损失和精神抚慰金。

随着近年来人们法律意识的增强，尤其是《民法典》的实施，人格权的保护意识越来越深入人心。

在互联网时代，裁判文书会上网公示，新闻热点更是瞬间就能广泛传播，用人单位及管理者如果在行使管理权时不注重对劳动者人格权的尊重和保护，不仅会受到法律的制裁，也会损害自己的声誉，甚至引发社会抵制，危及企业生存。

因此，无论是从合规守法的角度，还是为自身名誉和长远发展考虑，用人单位在行使管理权时都必须重视对劳动者人格权的尊重和保护。

警惕以访谈名义刺探商业秘密

商业秘密是企业的核心竞争力之一，企业应当警惕这种以员工访谈名义刺探商业秘密的行为，采取有效措施加以防范。

□北京隆安(上海)律师事务所仇少明

最近，笔者阅读《马斯克传》时，读到这样一段情节：为了获取内部信息做空特斯拉的股票，马斯克提到那些做空者“获取了来自公司内部的最新数据，还有无人机在我们工厂上空飞过，可以给他们提供实时数据。他们组织起一支小规模的地面力量和一支小规模空中力量，他们刺探出来的内部信息之深入，简直丧心病狂。”

由此，笔者联想到前段时间为企业处理的一桩事务：

该企业收到一线员工反馈，有自称某商业咨询公司（用了化名）的人员，通过电子邮件与该员工联系做一些关于公司经营信息方面的访谈，并且承诺支付访谈费。公司在得知该情况后，立即委托我们作为外部律师介入，我们在第一时间向员工提供的邮箱发送了律师函，指出其行为涉嫌“利用不正当手段获取委托人的商业秘密”，敦促其立即停止相关行动。

律师函发出后，该咨询公司人员终止了相应访

谈要求。

商业秘密是企业的核心竞争力之一，企业应当警惕这种以员工访谈名义刺探商业秘密的行为，采取有效措施加以防范。

首先，企业应当加强对员工的保密意识培训。让员工充分认识到商业秘密的重要性，明确自己在保护商业秘密方面的责任和义务。

同时，企业还应当制定详细的保密制度和规定，确保员工在日常工作中不会泄露商业秘密。

其次，企业应当加强对员工的审查和监督。在招聘过程中，企业应当对应聘者的背景进行严格审查，确保其没有泄露商业秘密的记录。在员工入职后，企业还应定期进行保密教育和培训，提高员工的保密意识和能力。

再次，企业应当加强与员工的沟通和交流，增强员工的归属感和忠诚度，从而降低员工泄露商业秘密的风险。

最后，企业应当加强与外部机构的合作，共同打击以员工访谈名义刺探商业秘密的行为。

如何与精神病人离婚

基于精神病人对夫妻感情是否破裂缺乏认知，在法庭上通常也是由其法定代理人代其表达，因此，法院应当根据庭审中查明的事实来判断双方感情是否破裂，并据此判决是否离婚，这也是维护无民事行为能力人婚姻自由权利的一种表现。

□上海日盈律师事务所王丹丹

根据《婚姻登记条例》的规定：无民事行为能力人或者限制民事行为能力人办理离婚登记的，婚姻登记机关不予受理。因此，夫妻一方在婚后患有精神疾病的，只能通过诉讼的方式离婚。

精神病人作为无民事行为能力人或者限制民事行为能力人，其配偶想要提出离婚一般需要按照以下步骤提起诉讼：

首先，确认患病方为无民事行为能力人或者限制民事行为能力人。

根据《民事诉讼法》：申请认定公民无民事行为能力或者限制民事行为能力，由利害关系人或者有关组织向该公民住所地基层人民法院提出。

其次，确认患病方的离婚诉讼代理人。

根据《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》：在诉讼中，无民事行为能力人、限制民事行为能力人的监护人是他的法定代理人。事先没有确定监护人的，可以由

有监护资格的人协商确定；协商不成的，由人民法院在他们之中指定诉讼中的法定代理人。

根据《民法典》：无民事行为能力或者限制民事行为能力的成年人，由下列有监护能力的人按顺序担任监护人：（一）配偶；（二）父母、子女；（三）其他近亲属……

由于无民事行为能力或者限制民事行为能力人的第一顺位监护人是配偶，因此在起诉要求与精神病人离婚的案件中，法院会在特别程序中指定另外的法定代理人。

最后，由最终确定的患病方的诉讼代理人参与离婚诉讼。

基于精神病人对夫妻感情是否破裂缺乏认知，在法庭上通常也是由其法定代理人代其表达，因此，法院应当根据庭审中查明的事实来判断双方感情是否破裂，并据此判决是否离婚，这也是维护无民事行为能力人婚姻自由权利的一种表现。

□上海通乾律师事务所朱慧 武慧琳



资料图片