

近年来，劳动者与工作单位或同事之间因工作问题进一步衍生出的名誉权纠纷时有发生。据北京市第四中级人民法院介绍，其近期审结的几起名誉权侵权案件，皆由当事双方因工作产生纠纷后，其中一方在网络发表言论引发，但法院对相关案件作出了不同判决结果，根本原因在于涉案言论的真实性、合法性，用人单位、劳动者在处理相关问题时还需注意。



## …A 不满用工方做法 散布不实信息被判侵权

部分劳动者在与用人单位产生纠纷后，出于发泄情绪、警醒他人等各种主观原因，会在网络平台分享个人不愉快经历的同时发布一些不当言论，相关言论一旦失实或者构成对他人的侮辱，则会导致用人单位社会评价降低，进一步引发名誉侵权。

在一起案件中，李嘉（化名）为某人力资源公司员工，被派遣至某文化公司工作。李嘉提出离职后，自认为就离职补偿一事未与文化公司谈妥，便申请了劳动仲裁。仲裁开庭当日，李嘉却无故不到庭，被仲裁机构照撤回仲裁申请进行处理。因此，关于文化公司是否应当支付以及如何支付李嘉离职补偿的问题，法律上并无定论。

不久后，李嘉不知因何在多个社交平台上发表含有“骚扰”“吃肉的嘴脸”等侮辱性言辞的不实信息，相关言论均指向文化公司。文化公司认为，其与李嘉之间并无劳动合同关系，其在网上所说的“文化公司诈骗式裁员”均是对文化公司的侮辱和诽谤，因此将李嘉告上法庭，起诉其侵犯了名誉权。

法院认为，文化公司和李嘉曾系劳务派遣关系，若李嘉认为文化公司在处理其离职一事时存在不当行为，可以通过劳动仲裁和诉讼的正当途径予以解决，但其却怠于履行权利，在提起劳动仲裁后未出庭，导致被仲裁机构照撤回仲裁申请处理。由此可见，李嘉并未通过正当途径维权，在文化公司未被认定存在违规行为且其个人并无事实依据的情况下，李嘉发布的涉案言论构成了诽谤，侵犯了文化公司的名誉权。

最终，法院判决李嘉删除涉案言论，并在多个社交媒体平台向文化公司公开赔礼道歉。

## …B 用人单位履行管理职责不当 易引发名誉侵权

用人单位在履行员工管理、培训、教育职责时，也常因对个人情况的披露不当、对员工行为的过度解读以及对涉员工处理结果的公开方式、范围不妥而构成对员工名誉权的侵犯。

在一起案件中，王亮（化名）为某科技公司销售员，其在职期间，所在门店存在货物丢失情况。科技公司认为，系王亮私自拿取了公司物品，因此在数十人的公司微信群中发布加盖公章的公告截图，称某门店销售人员王亮因涉嫌盗窃公司门店财物且数额巨大已被开除并被警方立案。王亮认为，“盗窃财物”“数额巨大”“被警方立案”系科技公司捏造事实，其在群聊中发布上述公告，造成了自己社会评价的降低，侵犯了自己的名誉权，因此将科技公司告上了法院。科技公司则表示，其通报行为系自身作为用人单位行使管理职权，是基于双方劳动关系对王亮的相关行为作出判断后在公司内部的通报，该通报并未侵犯名誉权。

法院认为，科技公司的涉案负面言论明确指向王亮，发布范围为王亮曾经的同事群体，作为发布者，科技公司应当有充分证据证明其所述言论具有事实根据。但结合微信聊天记录、对账差异明细表、公安机关处理结果等证据，不足以证明科技公司发表的“盗窃数额巨大”“公司已通报警方并立案”等言论具有充分事实依据。此外，用人单位对劳动者行使公司内部的管理职权时应当尊重劳动者的人格尊严，在缺乏充分证据支持时不应将足以损害员工名誉的内容在一定范围内广而告之，使他人误认为员工实施了较为严重的违法行为并被公安机关立案调查，导致对方社会评价降低。

最终，法院认定科技公司侵害了王亮的名誉权，判决其向王亮书面致歉并赔偿精神损失费500元。

## 同事间言辞不当 可能侵犯他人人格权

职场中，有些同事会对他人言辞暧昧、过分殷勤，虽然没有直接“动手动脚”，但是仍然让人感到不适。一些人选择在社交媒体揭露对方不当言辞和做法，但可能被对方以侵犯名誉权提起诉讼。不过，如果言论属实、有证据证明，且用语妥当，不存在侮辱及诽谤的成分，相关言论将不构成名誉侵权。

在一起案件中，小艺（化名）和阿明（化名）曾在一家公司共事，虽然不在同一个部门，但是因为阿明担负跨部门合作协调的职责，时常与作为基层员工的小艺通过微信联系，两人之间是事实上的领导与被领导关系。共事期间，阿明在沟通工作之余，多次邀请小艺晚上单独用餐，都被小艺直接拒绝或变相婉拒，阿明还曾夸赞小艺“怎么那么美”或发送“么么哒”等消息，小艺对此均冷淡回应。面对小艺的拒绝，阿明称“不能老拒绝我”“忍心让哥哥一个人吃饭吗”。不堪忍受的小艺向公司进行了投诉，公司对阿明给予了书面警告。后来，小艺便从公司离职并进行了心理咨询。

小艺感觉，阿明的一系列言行举止给自己的自尊和内心安宁造成了严重的伤害，已经远远超出了职场文明交往的范畴，也超越了一般社会公众可以接受的程度，气愤之下便在社交媒体发声揭露阿明的言行，称受到阿明的持续骚扰和工作投诉。阿明觉得小艺的言论不实，侵犯了他的名誉权，便诉至法院要求小艺公开道歉并赔偿其精神损失。小艺见状，当即提起反诉，也要求阿明就骚扰行为公开道歉并赔偿精神损失。

法院认为，通过小艺和阿明聊天记录以及共事公司出具的调查回函，能够确定小艺在社交媒体发布的言论具有一定事实根据，不构成诽谤，且小艺发布的文字也不包含强烈侮辱性词汇，未超出一般社会个体对个人事件评论的容忍边界，因此不构成对阿明名誉权的侵犯。

对于阿明关于陪伴吃晚餐等具体邀约，在小艺多次变相婉拒或直接拒绝的情况下，按照一般社会交往常识，阿明应该给予小艺必要的尊重，而非以超越一般社会关系心理接受限度的方式继续向小艺发送微信，这无疑将导致小艺产生因自己人格价值未受尊重而社会价值自我贬损的主观感受，侵扰到小艺的生活秩序和内心安宁，从而因侵犯了小艺的人格尊严构成对小艺一般人格权的侵害。

最终，法院判决阿明公开道歉并赔偿小艺合理支出25000元、精神抚慰金10000元。

## 法官提示

在社交媒体发声应当注意方式，确保在言论属实、有证据证明且用语妥当、不存在侮辱及诽谤的成分的基础上发表关于他人的观点，避免因措辞不当、无端猜想、配发含有他人肖像的照片而侵犯他人名誉权、肖像权。

民法典第一千零二十四条规定，民事主体享有名誉权，此处的民事主体既包括自然人，也包括法人和非法人组织。任何组织或个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。因此，无论是劳动者还是用人单位，抑或同事之间，其发表侮辱或诽谤性质的侵权言论致另一方社会评价降低，都要承担后果，而任一方名誉被侵害，都有权主张维护自身权利。

据《北京青年报》

