

公示违纪员工错误是否侵害名誉权?

法院:没有恶意、据实公告、控制在适当范围内,即不构成侵权

□本报记者 赵新政

按照法律规定,如果公司员工挪用本单位资金5000元至2万元归个人使用或者借贷给他人,虽未超过3个月但进行营利活动的,即可构成挪用资金罪。而赵某因未达到立案标准、不构成犯罪,公司根据其错误性质将其辞退。此后,又在公司内部网站上公布了赵某的错误事实及处理结果。

赵某认为,公司擅自在网上公布上述内容是对她名誉权的侵害,起诉要求公司停止侵权、消除影响、恢复名誉,并向其赔礼道歉、赔偿损失。近日,法院判决驳回了赵某的诉讼请求。

会计多次挪用资金 公司依纪将其辞退

2013年2月,赵某入职北京一科技公司,双方签订了3年期劳动合同。合同约定,根据赵某专业特长,安排其在公司财务处担任会计职务。合同到期后,双方未续签合同,但赵某仍在原岗位工作,公司也按照原工资标准向其支付报酬。

今年年初,在公司进行例行财务审核时发现:2016年10月7日,赵某挪用公司款项1次,数额3000余元。不过,此款项在公司财务审核前半月,赵某自动退还给公司了。此外,在2016年8月至11月间,赵某虚假报销共计5次,每次数额均不大,最多的一次计500余元。

除了上述情形,公司还发现赵某还存在其它违反财会规章的行为,如未将业务款及时入账等。

就赵某挪用公司款项和虚假报销等问题,公司向公安机关报了案。经审核,公安机关认为,赵某所挪用的款项未达到立案标准,故不予立案。

尽管公安机关未予立案,但公司并未放缓对赵某所犯错误的查处力度。

今年2月中旬,公司领导直接找赵某谈话。在事实面前,赵某不得不认可公司的调查结果。3月初,公司即以赵某严重违反企业规章制度为由,决定解除其劳动合同,终止双方劳动关系。

内部网站公示错误 员工状告公司侵权

公司做出辞退决定的当日,赵某办理完工作交接手续即离开公司。10多天后,赵某发现公司在其内部网站上公布了她的违纪事实和公司处理结果。

赵某认为,她已经承认自己有做的不对的地方,但公司已经解除了她的劳动关系,她也离开

了公司,双方算是扯平了。因此,公司没必要在其离职之后得理不饶人,将她这些“丑”事公布于众。

在交涉过程中,公司提出,此举是按照公司《关于员工违纪处理的规定》做出的,在制度面前应当人人平等,谁犯了错误都要在内部网站上公布,这是强化企业的一项重要举措。因此,不同意撤除该网页。

由于协商无果,赵某以公司擅自公布其违纪事实和处理结论系侵害其名誉权为由,向法院提起诉讼,要求判决公司依法承担包括停止侵权、消除影响、恢复名誉,并向其赔礼道歉、赔偿损失等法律责任。

没有名誉毁损恶意 内部公示不属违法

赵某起诉称,一个人的名誉,是社会对其品德、信誉、才能等方面的综合评价,对一个人的工作生活有极大影响。因此,任何人的名誉都不容他人所侵害。依据《民法通则》规定,其作为公民享有名誉权,其人格尊严受法律保护,禁止他人用侮辱、诽谤等方式予以损害,而公司的做法在事实上侵犯了她的名誉权,应当依法承担停止侵权、消除影响、恢复名誉、赔礼道歉、赔偿损失等法律责任。

公司辩称,针对员工违反规章制度或劳动纪律的行为,比如旷工、在办公场所酗酒、打架斗殴、偷盗公司财产、对女同事实施性骚扰等,企业可以依法制定规章制度予以规范,甚至可以以解除劳动合同的方式进行处理。此外,基于警示、告诫其他员工的目的,企业有权对违纪员工的违纪事实和处理决定予以公告。公告的形式可以在办公场所张贴处理决定、会议通报,也可以在企业内网上进行公告。

法院审理认为,赵某的行为严重违反公司规章制度,公司给

予解除劳动合同处理符合《劳动合同法》相关规定。同样,公司在内部网站上公布赵某的违纪事实及处理结果,亦不违反法律规定,故判决驳回赵某的诉讼请求。

赵某不服判决,准备提起上诉。但经北京市弘嘉律师事务所张立德律师详细讲解法院的判决理由,赵某决定息诉服判。

“赵某最为关注的是:公司是否可以公告其违纪事实和处理结论?公司此举是否侵犯她的名誉权?”张律师说,而判断是否侵害他人的名誉权,需要看侵权者是否具备以下几个因素:

一是主观上是否有对受害人的名誉进行毁损的恶意。二是是否有损害他人名誉的行为。如:捏造事实或散布虚假事实,以书面或口头形式侮辱或诽谤他人,未经他人同意擅自公布他人的隐私材料,或以书面、口头形式宣扬他人隐私等等。三是受害人是否有名誉受到损害的事实。四是行为人的侵权行为与他人名誉损害后果之间有直接因果关系。

基于上述分析,再对比一下赵某的情况,可以得出这样的结论:公司的公告行为并未侵犯赵某的名誉权。原因是:一、赵某的行为属于严重违纪,她也认可公司对其违纪事实的调查结论,在此基础上公司依据规章制度解除双方劳动关系,这些都是客观存在的事实,不存在捏造、虚假等情形。二、公司公告赵某的调查结果和处理决定时没有夸大、虚构、捏造等情形,也没有公开或散布赵某的隐私等。三、公司这样做并无侵害赵某名誉权的恶意,更没有“搞臭”赵某的意图,其目的只不过是警示其他员工,进而强化企业管理。

另外,公司公告系在公司内网上进行,公告的范围限于公司员工,并未超出合理的范围,这也符合公司强化用工管理的目的。在这方面,《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解释》

规定,国家机关、社会团体、企事业单位等部门对其管理的人员作出的结论或者处理决定,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。而本案中的公司公告,是依据企业规章制度而采取的管理措施,亦符合法律法规所限定的内部处理结论或处理决定范畴。

记者提示 公示员工违纪事实 应当详实且有期限

本案最终以员工息诉、企业不构成侵权结案,但也引起人们的一些思考:公示违纪事实怎样做才合理合法?在实践中应注意些什么?

记者采访张立德律师后形成的观点是:作为企业一方,在处理员工违纪行为,须有明确的制度规定,而这些制度规定必须是合理合法有效的。同时,对员工违纪事实详实调查,留存证据。避免因员工违纪事实不成立或者企业无证据证明、证据不充分而输官司。

在公告员工的违纪事实和处理决定时,要客观真实描述,不能夸大员工的违纪事实,也不能在公告中写明员工的家庭住址、电话等涉及隐私的内容,或者将员工之前已被处理过的违纪行为列入本次公告。当然,也应禁止对员工进行道德评价或作风评价,使用道德败坏、屡教不改等评语。企业还应注意自身的管理权限,如果超越用工管理权,在公告中将员工的违纪行为定性为违法或犯罪,那就涉嫌侵权了。

此外,企业须注意此类公告的途径和范围,不能无原则的扩大。实践中出现过的在互联网上进行公告、向公司所有客户予以通报等情形,均是不恰当的。即使在企业内部进行公告,也应区分是否需要公告、在什么范围内进行公告。公告时,还应考虑公告时限,期限一到立即撤除。

建筑公司违法分包工程项目 公司与包工头共担赔偿责任

编辑同志:

一家公司在与“包工头”华某签订的协议中约定,公司将其承包的一栋综合大楼外墙装饰工程非法分包给华某施工。事后,我受雇于华某参与贴外墙瓷砖。

半年前,我在搬运瓷砖时不慎从四楼摔下,虽然经抢救保住了性命,但却花去上百万元医疗费用,还落下四级伤残。华某见我可以获得利润远远低于应该赔偿给我的损失,早已一走了之。

而公司则以其未与我签订劳动合同、我无需遵从其规章制度且没有接受其劳动管理、我的劳动报酬也不是来自于公司为由,坚持认为公司与我并不存在劳动关系,也因此没有为我办理工伤保险的义务,拒绝承担任何工伤赔偿责任。

请问:我究竟能否要求公司担责?

读者:朱丽丽

朱丽丽读者:

公司应当向你承担工伤赔偿责任。

首先,尽管公司与你不存在劳动关系,但并不排除公司必须承担用工主体责任。《关于确立劳动关系有关事项的通知》第四条规定:“建筑施工、矿山企业等用人单位将工程(业务)或经营权发包给不具有用工主体资格的组织或自然人,对该组织或自然人招用的劳动者,由具备用工主体资格的发包人承担用工主体责任。”从中可以看出,在用工单位将承包业务违法分包给不具备用工主体资格的组织或个人的情况下,即使用工单位没有与劳动者签订劳动合同、劳动者无需遵从用工单位的规章制度且不必接受用工单位的劳动管理、劳动者的劳动报酬也不是直接来自于用工单位,用工单位也同样应当承担用工主体责任。

本案中,由于华某属于个人,不具备用工主体资格,所以,公司与华某之间的承包协议违法。正因为如此,公司应当向你承担用工主体责任。

其次,用工主体责任包含工伤赔偿责任。一方面,《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款第(四)项明确规定:“用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人,该组织或自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的,用工单位为承担工伤保险责任的单位。”另一方面,《劳动合同法》第九十四条规定:“个人承包经营违反本法规定招用劳动者,给劳动者造成损害的,发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。”

从上述规定看,在劳动者无法获得工伤赔偿的情况下,“发包的组织”难辞其咎。你有权要求公司与华某共同承担赔偿责任,也可以要求二者之一承担赔偿你全部损失的权利。(廖春梅)

不开离职证明耽误员工入职 老东家赔偿2.6万

□本报实习记者 李婧

曾女士的原单位一直未给她开具离职证明,导致新用人单位不能录用。为此,曾女士起诉原单位索赔。近日,通州区法院审结此案,并判令原单位赔偿损失。

据法院调查,原告曾女士曾入职某仪器仪表公司,担任研发类岗位,试用期为六个月。试用期过后,曾女士由于对公司的制度和薪酬不满,便继续到其他单位应聘。

当另外一家单位决定录用后,曾女士向仪器仪表公司递交了辞职信。仪器仪表公司口头通

知曾女士工作到2016年5月20日,但一直未出具解除劳动或终止劳动关系的证明。

曾女士在新单位办理入职手续时,被要求提供与上一家公司的离职证明。曾女士回到了仪器仪表公司要求开具离职证明,但该公司一直不予提供。因此,新单位取消了曾女士的录用通知书。

曾女士因此向通州区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁,要求仪器仪表公司支付其拖欠的工资、年终奖、五一福利费、因未开具离职证明导致新用人单位不

予录用的薪资损失等共计2.7万元。仲裁裁决支持了曾女士的部分请求,双方不服裁决结果,向通州区法院提起诉讼。

法院庭审中,曾女士提供了录取通知书和取消录取通知书,证明仪器仪表公司未给她出具离职证明。而公司对这两份证据均不认可,但未能提供任何证据予以反驳。

法庭认为,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时向劳动者出具解除或者终止劳动合同的证明。本案中,公司认可其未给

曾女士开具解除劳动合同证明的事实,而曾女士提供的证据足以证明其因此产生了损失,故公司应赔偿曾女士这些损失。

最终,法院下达判决,判令公司支付曾女士工资、年终奖、五一福利费、因未开离职证明导致新用人单位不予录用的薪资损失共计2.6万元。

收到判决后,公司不服判决,向北京市第三中级人民法院提起上诉。日前,该案在北京市三中院进行审理并终审判决:驳回上诉,维持原判。