

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 176 回 在社交媒体发布公司信息

（撰稿人：许文实）

2018 年 4 月 17 日

微信朋友圈中发布公司信息如何处理？

如今，微信朋友圈已经成为人们表达情绪、记录个人生活状态的主要社交平台之一。由于朋友圈具有一定的开放性，员工在朋友圈发布的涉及用人单位内部事务、或评论用人单位或其他员工的信息，可能会对用人单位产生负面影响。这种情况下，用人单位是否可以此为由解除劳动合同呢？北京市第二中级人民法院日前作出的一个判决也许可以给我们一些启发。

该案中，马某于 2010 年 3 月 1 日入职天某公司。2017 年 5 月 16 日，马某在朋友圈发布了天某公司领导给员工发送的一封内部邮件，天某公司通过该邮件告知全体员工，因生产经营困难暂时无法按时支付全额工资；另外，马某还将记载了部分激励计划的天某公司员工激励计划的讲话内容截图发布在朋友圈。马某自认其于 5 月 17 日即撤回了该朋友圈。对于马某上述行为，天某公司认为，马某发布公司生产经营困难的信息，严重影响了公司的商誉，而员工激励计划属于保密信息，故依据《员工手册》和《保密协议》于 5 月 17 日解除了与马某的劳动合同。

法院一方面认可，虽然员工享有言论表达的自由，但由于员工社交媒体中生活与工作的混同以及受众的不确定性，因此员工在发布涉及公司事务的言论时，就不只是对私人事务的自由处分，应负有更高的注意义务。本案中，马某发布该等朋友圈后引起了他人的评论，确实造成公司信息的传播泄露，且马某作为员工负有忠实义务，即在可期待范围内维护用人单位的商业利益，不应将公司内部信息随意发布社交媒体。

尽管如此，法院仍然认为天某公司解除劳动合同违法，理由在于，用人单位对员工处罚需遵循比例原则，即处罚手段和劳动者给用人单位造成的损害之间要符合比例。本案中，《员工手册》和《保密协议》均要求根据员工给公司造成损失大小，来给予员工警告、调岗再到解除劳动合同的处分。马某发布朋友圈的行为虽有失妥当，但天某公司并未证明该行为给公司造成的损失及后果，且马某已及时删除该信息、消除影响。因此根据公司规章制度，天某公司应先予以警告处分或调岗，而非直接解除劳动合同。

在实践中，与上述案例类似的判决并不少见，对于员工在朋友圈发布涉及用人单位信息的行为，法院通常虽认为员工行为不妥，但仍较少认可用人单位直接解除劳动合同的合法性，理由包括：（1）用人单位未证明该行为造成的损失；（2）员工已作出补救措施；（3）直接解

除劳动合同与员工不当行为程度不符，过于苛刻。

事实上，微信朋友圈虽具有一定开放性，但其开放性仍然较大程度上控制在使用者手里，对于劳动者在朋友圈中发布涉及用人单位信息的行为及其损害后果，用人单位既难以取证，亦难以证明其违反规章制度的严重性。因此，用人单位在处理该问题时应当更为谨慎，至少应注意以下几点：

1. 尽可能在规章制度中明确行为类型、及对应的处罚后果；
2. 一旦发现员工存在发布涉及用人单位信息的行为，应当注意及时取证，如对朋友圈内容（包括评论、点赞数）进行公证；
3. 务必按照规章制度执行，避免因处罚不当而造成不利后果。