

企业内部公示违纪员工

是否侵权？

法院：依规据实公示，不构成名誉权侵权



图片由AI生成。



企业为规范内部管理、严肃劳动纪律，在内部办公平台公示员工的违纪行为，这是否侵犯员工名誉权？近日，浙江省宁海县人民法院开庭审理了一起名誉权纠纷案件，认定用人单位将有事实基础的员工违规行为作为反面案例公示，属于企业行使自主管理权的范畴，不构成名誉侵权。

张某在星星公司担任生产小组组长。任职期间，他多次利用组长职务便利，向迟到、早退的组员收取微信红包，违规为这些违纪组员规避处罚并发放全额劳动报酬，还在车间内组织员工私下借贷。上述多项行为均严重违反了公司的规章制度。

违纪事实被公司核查确认后，张某于2025年6月办理离职手续。

为整肃内部纪律、面向全体员工开展警示教育，2025年7月，星星公司在内部办公系统发布了一份《反舞弊公告》。公告客观载明：张某在任职期间，利用职务便利，违规收受下属红包、违规分配组员薪资等，严重违反公司规章制度，给公司声誉造成重大影响。公司希望全体员工引以为戒，恪守职业道

德，杜绝此类问题再次发生。该公告严格限定在公司内部渠道发布，未向外部社会公众扩散，始终未超出内部管理的合理范畴。

2025年8月，张某以该公告侵害其名誉权为由，将星星公司诉至宁海县人民法院，请求法院判令公司发布致歉声明、消除影响，并赔偿精神损害抚慰金5000元。

法院经审理查明，根据张某的陈述及相关证据，其在星星公司任职期间，确实存在收取组员红包等违反劳动纪律和公司规章制度的行为。公告所载内容均有充分证据支撑，是对违纪事实的客观陈述，并未捏造、歪曲事实，也未使用任何贬损人格的言辞。

同时，公告仅在公司内部发布，并

未向社会公众公开，其目的在于规范用工管理、警示全体员工，用人单位主观上并无侵权过错，客观上也没有导致张某的社会评价降低。综合上述情节，法院认为，难以认定星星公司实施了侮辱、诽谤等毁损张某名誉的行为。

最终，法院认定星星公司的行为并未侵犯张某的名誉权，依法判决驳回了张某的全部诉讼请求。目前，该判决已正式生效。

针对企业内部公示违纪行为究竟如何把握合法边界这一实务问题，承办法官结合本案作出进一步阐释。

企业自主管理权与员工名誉权均受法律保护，但两项权利的行使同样都有法律划定的边界。《中华人民共和国民法典》明确规定保护民事主体的名誉

权，禁止侮辱、诽谤等侵权行为；与此同时，劳动合同法也赋予用人单位依法制定规章制度、开展内部管理的权利。

法官指出，从本案的裁判思路来看，企业内部公示员工违纪行为不构成名誉权侵权，必须同时满足三个核心要件。事实有据，公示内容必须是经过调查核实、有确实证据支撑的客观违纪事实，不得有任何虚构、夸大或使用未经证实的材料。

“另外就是要范围可控，公示渠道仅限于企业内部办公系统、工作群等内部空间，未向社会公众公开传播，更未出现对外扩散的情况。措辞也要得当，表述上只客观陈述事实，不对员工进行人身攻击。”承办法官表示。

记者 袁先鸣 通讯员 陈威柱

“文明健康·绿色环保”公益广告

社会主义核心价值观：富强 民主 文明 和谐 自由 平等 公正 法治 爱国 敬业 诚信 友善



让绿色走进生活



宁波市文明办

宁波市文明办