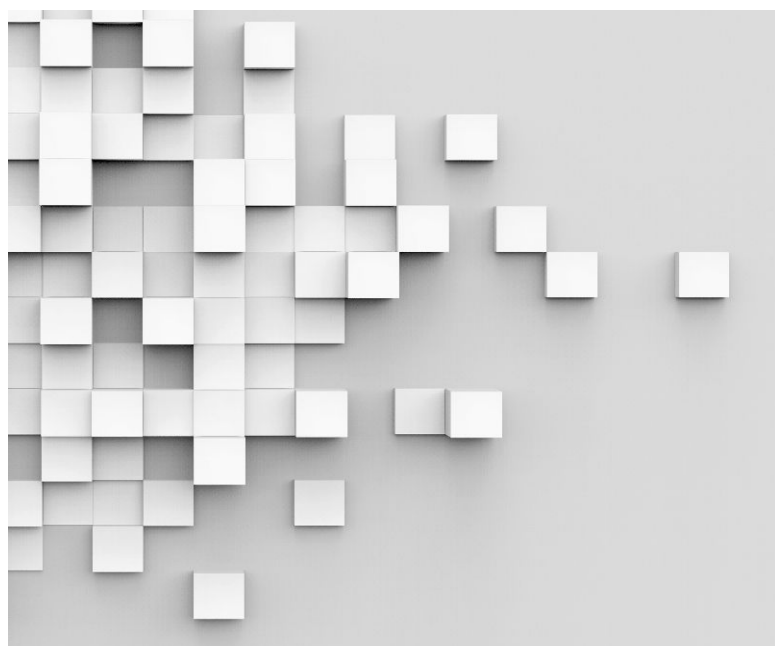


2021年 12期 (总19期)

四川恒和信律师事务所  
**劳动法律部**

HENGHEXIN LAW FIRM

恒力尚法 和美信达







# 目录 CONTENT

关于恒和信 01

劳动法律部 02

新法速递 03

重点法规 04

热点案例 06

专题探讨 09

经典判决 11





## 关于恒和信

四川恒和信律师事务所成立于2001年，系一家大型综合性律师事务所。2019年，经四川省司法厅批准，变更为“特殊的普通合伙”律师事务所，也是西南地区少有的同时具有律师事务所资质和专利代理资质的“双证所”之一。事务所秉承“恒力尚法、和美信达”的理念，着力建设“专业、责任、价值、奋进”的律师事务所。事务所拥有律师及工作人员近300名。多名律师具有在美国、欧洲留学经历，多名律师具有注册会计师资格、注册税务师资格、土地评估师、注册房地产估价师、专利商标代理人等专业职业资格。

## 劳动法律部

劳动法律部现由30余名专业理论深厚、执业经验丰富的律师组成，部门律师担任多家大型国有企业、上市公司、高新技术企业等常年法律顾问、人力资源专项常年法律顾问，积累了丰富的服务经验。

劳动法律部自成立以来，承办了大量案情复杂、标的额巨大的劳动争议案件。经过多年发展，劳动法律部形成了完整的专业服务体系，既能够为客户提供如用工风险测评、劳动合同设计、企业内训、员工手册制订、裁员安置、离职管理等传统劳动法领域的专项服务；也能为客户提供各种重大、复杂的劳动争议案件的代理服务。同时，劳动法律部紧跟经济发展趋势，时刻关注国内外前沿用工领域，能为客户提供如高端员工背景调查、“共享员工”、外国人用工管理、跨国用工等新兴劳动法领域的专业法律服务！



## 新法速递

### 湖北省、上海市、重庆市等多省市【延长女性产假，最长350天】

2021年11月，全国多地发布了新的《人口与计划生育条例》，其中多个省市延长了女性产假时间。目前，大部分省市计划生育条例规定的产假在至128天至188天之间，陕西省生育三孩可以休半年奖励假，即共计350天，宁夏产妇在单位同意的情况可以休至孩子一周岁。

### 人力资源和社会保障部【出台《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》|2022年1月1日实施】

2021年11月10日，人力资源和社会保障部发布第45号令《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》，办法规定，用人单位拖欠农民工工资的，经人力资源社会保障行政部门依法责令限期支付工资，逾期未支付的，人力资源社会保障行政部门应当作出列入决定，将该用人单位及其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员（以下简称当事人）列入失信联合惩戒名单，期限为3年。该办法的出台，能够有效维护劳动者合法权益，完善失信约束机制，加强信用监管，规范拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理工作。

### 人力资源社会保障部等八部门【出台《关于加强交通运输新业态从业人员权益保障工作的意见》】

2021年11月17日，人力资源社会保障部等八部门出台《关于加强交通运输新业态从业人员权益保障工作的意见》，该意见紧紧围绕解决交通运输新业态从业人员最关心最直接最现实的权益保障问题，注重标本兼治，完善治理体系，着力规范交通运输新业态企业经营行为，维护公平竞争市场秩序，健全完善从业人员权益保障制度，营造良好从业就业环境，全力维护从业人员合法权益，促进交通运输新业态规范健康持续高质量发展。

### 四川省【集中开展超时加班专项执法检查】

为切实开展“我为群众办实事”活动，维护好职工权益，自11月22日起，四川省将集中开展为期一周的超时加班专项执法检查。本次检查的范围是各地反映加班现象突出的行业企业，检查方式以市（州）为单位组织实施，也可以结合实际组织辖区内劳动保障监察机构开展联合执法检查。对检查发现的违法违规行为，将快立快处，责令限期整改；对情节严重的，一律顶格处罚，形成强大震慑。同时通过新闻媒体进行公开曝光，作为重大劳动保障违法行为向社会公布，实行部门联合惩戒，使企业“一处违法、处处受限”，坚决“零容忍”。



## 重点法规：

# 《四川省工伤保险条例》实施办法

为贯彻落实《四川省工伤保险条例》（以下简称《条例》），结合实际，制定本实施办法。

### 第一章 关于工伤认定

第一条 市（州）社会保险行政部门根据工作需要，可将市（州）本级参加工伤保险的工伤认定工作，委托所辖县（市、区）社会保险行政部门办理。

第二条 对工伤认定管辖发生争议的，由共同的上一级社会保险行政部门指定管辖。

### 第二章 关于劳动能力鉴定

第三条 依法享受职工基本养老保险待遇或者达到法定退休年龄终止劳动人事关系的工伤职工，申请劳动能力鉴定或者确认事项，劳动能力鉴定机构应当受理。

按《条例》第三十三条、第三十四条规定解除或者终止劳动人事关系并领取了一次性工伤保险待遇的工伤职工，申请劳动能力鉴定或者确认事项，劳动能力鉴定机构不再受理。

第四条 劳动能力鉴定或者确认所需医学检查、诊断的费用按《条例》第二十九条规定支付，劳动能力鉴定收费标准按省发展改革委和财政厅制定的标准来执行。

### 第三章 关于工伤保险待遇

第五条 五级、六级工伤职工本人提出与用人单位解除或者终止劳动人事关系，以及七级至十级工伤职工劳动、聘用合同期满终止或者本人提出与用人单位解除劳动、聘用合同的，享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。工伤职工自解除或者终止劳动人事关系之日起不再享受其他工伤保险待遇。

一次性工伤医疗补助金以解除或者终止劳动人事关系时上年度全省城镇全部单位就业人员月平均工资

（以下简称全省月平均工资）为基数计算：五级伤残14个月，六级伤残12个月，七级伤残10个月，八级伤残8个月，九级伤残6个月，十级伤残4个月；其中患职业病的五级、六级工伤职工，在上述标准基础上增加6个月。

一次性伤残就业补助金以解除或者终止劳动人事关系时上年度全省月平均工资为基数计算：五级伤残60个月，六级伤残48个月，七级伤残26个月，八级伤残18个月，九级伤残10个月，十级伤残6个月。

当地上年度月平均工资高于全省上年度月平均工资的市（州），在全省上年度月平均工资达到或超过该市（州）2019年月平均工资前的年度，以该市（州）2019年月平均工资为基数，计发一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

第六条 用人单位依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定，与五级至十级工伤职工解除劳动合同的，工伤保险基金和用人单位应当依法支付工伤职工一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。工伤职工自解除劳动合同之日起不再享受其他工伤保险待遇。

五级至十级工伤职工因依法享受职工基本养老保险待遇终止劳动人事关系的，不享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，继续按规定享受其他工伤保险待遇。

第七条 五级、六级工伤职工本人提出与用人单位解除或者终止劳动人事关系，以及七级至十级工伤职工本人提出与用人单位解除劳动、聘用合同时，距法定退休年龄5年以上（含5年）的，一次性伤残就业补助金由用人单位全额支付；距法定退休年龄不足5年的，一次性伤残就业补助金由用人单位按下列标准支

付：距法定退休年龄4年以上（含4年）不足5年的，按全额的80%支付；距法定退休年龄3年以上（含3年）不足4年的，按全额的60%支付；距法定退休年龄2年以上（含2年）不足3年的，按全额的40%支付；距法定退休年龄1年以上（含1年）不足2年的，按全额的20%支付；距法定退休年龄不足1年的，按全额的10%支付。

工伤职工本人依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定，提出与用人单位解除劳动合同的，用人单位应当全额支付一次性伤残就业补助金。

第八条 未参加工伤保险的因工死亡职工供养亲属抚恤金，经供养亲属或者其法定代理人与用人单位协商一致，以初次核定的供养亲属抚恤金为基数，按照下列标准由用人单位一次性支付：未满18周岁的供养亲属，计算到18周岁；其他供养亲属按照20年计算，但超过60周岁的，年龄每增加1周岁减少1年，75周岁以上的按照5年计算。

未参加工伤保险的因工死亡职工供养亲属按月领取供养亲属抚恤金后，经供养亲属或者其法定代理人与用人单位协商一致需变更为一次性领取的，按前款规定标准核定一次性支付金额时应扣减已领取的供养亲属抚恤金。

第九条 工伤职工经劳动能力复查鉴定，结论发生变化的，自结论作出的次月起，根据以下情形重新核定工伤保险定期待遇，但一次性伤残补助金不再重新核定和退补：

（一）符合享受伤残津贴条件的，以工伤职工受伤时的本人工资或者作出结论前12个月平均月缴费工资为基数，按照就高原则计发伤残津贴；

（二）原已享受伤残津贴的，计算办法为：新伤残津贴 = 上年末伤残津贴 ÷ 原等级对应伤残津贴比例 × 新等级对应伤残津贴比例 + 当年新等级伤残津贴调整额；

（三）存在生活自理障碍或者生活自理障碍程度发生变化的，从作出结论的次月起，按照新鉴定的生活自理障碍等级计发生活护理费。

第十条 已参加工伤保险的一级至四级工伤职工，达到法定退休年龄但不符合享受职工基本养老保险待遇条件的，继续由工伤保险基金支付其伤残津贴。

停工留薪期满按月享受伤残津贴（或伤残抚恤金、基本养老金）的一级至四级（或完全丧失劳动能力，下同）工伤人员死亡后，其近亲属按工伤人员死亡时上年度全省月平均工资50个月的标准领取一次性

工亡补助金。

第十一条 已参加工伤保险的一级至四级工伤人员死亡后，其近亲属同时符合享受职工基本养老保险因病（含非因工）死亡和工伤保险因工死亡一次性待遇的，在享受职工基本养老保险因病死亡丧葬补助金和抚恤金待遇后，按工伤保险丧葬补助金和一次性工亡补助金待遇标准计算所高出的差额部分，由工伤保险基金补足。

第十二条 因工死亡人员供养亲属已享受城乡居民基本养老保险待遇等社会保障定期待遇，又符合享受工伤保险供养亲属抚恤金定期待遇条件的，工伤保险供养亲属抚恤金定期待遇标准高出的差额部分，由工伤保险基金补足。

#### 第四章 其他

第十三条 《条例》第四十五条规定的人员参加工伤保险的年龄、范围、缴费基数、待遇标准等由省人力资源社会保障厅会同相关部门规定。

第十四条 职工在《条例》施行前因工作遭受事故伤害或者患职业病依法被认定为工伤的，有关费用按《条例》施行前的相关规定办理，在《条例》施行后新发生的费用按《条例》规定执行。

第十五条 本办法自2021年8月6日起施行，《四川省人民政府关于贯彻〈工伤保险条例〉的实施意见》（川府发〔2003〕42号）和《四川省人民政府关于贯彻实施国务院关于修改〈工伤保险条例〉决定的通知》（川府发〔2011〕28号）同时废止。



## 热点案例

### 01 “试用期最后一天忽然被辞退”登上热搜！”

#### 新闻简介（新浪微博）

12月1日，#试用期最后一天被辞退了#登上微博话题热搜榜第一。事件中，网友述说其遭遇，在试用期最后一天人事突然通知其交接完就可以不用来了，具体理由也没有说，问算不算无故辞退？针对她的理由各项工作能力不达标为什么不在工作的时候指出？而在一个月时间到的时候才说？该热搜引发众多网友讨论。

#### 点评分析

根据微博热搜内容推测，该网友应该是因“试用期不符合录用条件”而被用人单位辞退的。

首先，用人单位可以在试用期解除不符合录用条件的劳动者。根据劳动合同法第三十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：“（一）在试用期间被证明不符合录用条件的”。如果劳动者在合同约定的试期内如果确实不符合用人单位的录用条件，则用人单位可以在试用期解除劳动者，且无需支付任何经济补偿。

其次，试用期不能随意解除劳动者，以不符合录用条件解除试用期劳动者必须有严格的限制。用人单位以“不符合录用条件”为由解除劳动合同，需同时严格满足以下几个条件，否则有可能构成违法解除。

（1）需有明确的录用条件。用人单位在招聘过程中，或劳动者入职时，相应岗位设定有明确的可操作的录用条件，且该条件并不违反法律法规规定，不存在就业歧视。

（2）劳动者对录用条件知悉。用人单位在招聘过程中或是劳动合同附件、入职登记表、员工手册或单独的录用条件确认文件中列明，劳动者入职时可由其签名确认知晓，并保留劳动者签字的书面文件。

（3）有证据证明员工确实不符合录用条件。用人单位在试用期内，应逐月（或每周）对试用期劳动者进行考核，考核结果最好由劳动者签字确认，以证明劳动者确实不符合录用条件。

（4）用人单位以不符合录用条件解除必须在试用期内作出。超过试用期则不能以此为由解除。如果用人单位有工会，则事先应将解除理由书面通知工会并签收，然后再将具体的解除理由和解除事实通知劳动者并签收。

最后，以不符合录用条件解除试用期劳动者的，必须向劳动者说明理由。根据劳动合同法第二十一条规定，在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。即用人单位在试用期解除劳动者的，应该向劳动说明理由，告知具体的解除原因。

## 02 “上班摸鱼被通报处罚”！公司监控员工流量合法吗？

### 新闻简介（半岛都市报）



11月16日，国美内部发布的一份《关于违反员工行为规范的处罚通报》在网络上引发热议，并在当天登上微博热搜。文件显示，在8月30日-9月30日期间，国美总部针对非工作流量信息进行统计排查后，发现部分员工在工作区域内占用公司公共网络资源从事与工作无关事宜，如：玩电脑游戏、上网聊天、听音乐等。

这份处罚通报包含了员工的所在部门，姓名，甚至后台的非工作流量，情况显示其中多数员工在腾讯视频、抖音上“摸鱼”的时间最多，最显眼的是计划审计与资产安全中心的员工，在网易云音乐上听了22.5个G，比其他楼层一些看视频的流量都多。根据《员工行为规范及办公场所管理标准》中相关规定，予以警告处罚，部分外包员工予以清退。文件称，对于其中10名非外包员工，给予公司全员警告并行政处罚2分；对于外包人员，做清场处理，不得二次外包驻场。

### 点评分析



该处罚之所以在网络上引发广泛热议，并在当天登上微博热搜，主要原因在于公司通过监视员工流量信息的方式是否合法？

首先，流量监控具有合法性。根据《中华人民共和国个人信息保护法》（以下简称个保法）第十三条第（二）项规定，为订立、履行个人作为一方当事人的合同所必需，或者按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需，无须取得个人同意，个人信息处理者即可处理个人信息。因此，国美对劳动者进行流量监控，系作为履行劳动合同所必需，也是维护其作为用人单位的正当利益之所需，具有合法的相关性，并未超出其用工管理权限的范畴。

其次，是否履行提前告知义务存疑。根据《民法典》第一千零三十五条第一款和《个保法》第十七条的明确规定，不论信息主体以何种法定理由处理个人信息，在处理前均应保障信息主体的知情权，满足透明规则的要求，即在处理个人信息前，应当以显著方式、清晰易懂的语言真实、准确、完整地向个人告知下列事项：（一）个人信息处理者的名称或者姓名和联系方式；（二）个人信息的处理目的、处理方式，处理的个人信息种类、保存期限；（三）个人行使本法规定权利的方式和程序；（四）法律、行政法规规定应当告知的其他事项。根据处罚的内容并结合相关负责人披露的信息证实，对11名员工作出处罚通报的依据为《员工行为规范及办公场所管理标准（2020版）》，该员工手册在员工入职时已经发放给员工，并经过培训。但是无法证明公司已经在该员工手册中以显著方式向员工告知公司将对劳动者采用流量监控并进行处罚，故不能证明公司已经履行了提前告知义务。

最后，个保法实施后，用人单位在收集劳动者相关信息，应严格按照法律规定，合理收集、使用涉及劳动者的个人信息，不得过度收集劳动者个人信息。

### 03 离职员工发帖提醒求职者远离前东家，构成名誉侵权吗！

#### 新闻简介（半岛都市报）



2020年下半年，杭州一家公司老板周某发布招聘助理设计师的信息，陈某应聘入职。一个多月后，因为打卡时显示的单位信息与劳动合同上的公司信息不一，陈某与周某产生争议，最终离职。离职后公司未结算工资，陈某在网上发文，指责前东家招聘单位与打卡单位不符、拖欠工资，提醒求职者“离他远远的”。周某看到后，于今年初诉至法院，认为陈某称其“小聪明特别多”、拖欠工资，还提醒求职者“离他远远的”，严重影响其声誉，要求陈某删除内容、赔礼道歉并赔偿损失。

法院审理认为，涉案言论虽然提及周某姓名，但主要针对的是公司，除了“离他远远的”，其他并未针对周某。上述言论不构成侮辱，也不存在诽谤性质，只是结合自身经历对周某的主观评价。即便认定陈某的涉案言论全部指向周某，也不构成名誉侵权。陈某的负面印象言论是建立在任职经历以及与周某产生分歧的基础上，虽然言辞较激烈、陈述稍显夸张，但招聘单位与实际打卡单位不符、拖欠工资等是事实。

#### 点评分析



本案的争议焦点为离职员工陈某在网上“吐槽”前东家，是否属于构成对原老板的名誉侵权？根据《民法典》第一百一十条规定，自然人享有生命权、身体权、健康权、姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权、婚姻自主权等权利。法人、非法人组织享有名称权、名誉权和荣誉权。评判是否构成侵害名誉权，应当根据受害人确有名誉被损害的事实、行为人行为违法、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为人主观上有过错来认定。以书面或口头形式侮辱或者诽谤他人，损害他人名誉的，应认定为侵害他人名誉权。侵害他人名誉权典型的违法行为包括诽谤、侮辱，其中诽谤行为是指因过错捏造并散布某些虚假的事实，损害他人名誉的行为；侮辱行为是指以暴力或其他方式贬低他人人格，损毁他人名誉的行为。

本案中，首先，劳动者因被拖欠工资而通过网上发文向公司索要工资，其在网上发表“拖欠工资”的言论并无虚构事实诽谤他人的内容，也没有对他人进行侮辱的内容，系劳动者维护自身权利的行为，不构成对老板名誉权的侵害。其次，虽然劳动者在发表相关言论时使用了“小聪明特别多”、“离他远远的”等带有贬义或夸大的词汇，但前述言论在性质上主要是劳动者对公司拖欠其工资行为的一种主观评论，对评论是否构成侮辱、诽谤主要应考察评论所基于的事实是否具有可靠的依据及评论本身是否客观、公允。而从查明的事实看，公司确实客观存在拖欠工资的事实，劳动者基于此进行评价具有正当的事实基础，并非基于虚构的事实进行评价；最后，从劳动者发表的评论言辞本身来看，该言辞虽然具有较强的贬义和夸大色彩，但从一般的社会常情分析，在用人单位拖欠工资且拒不支付的情况下，劳动者在网上评价公司老板为“小聪明特别多”、“离他远远的”等，尚未超出社会公众认知的公允批评范畴，不属于恶意的侮辱、诋毁，同时也是劳动者行使个人言论自由、维护合法权益的正当之举。

综上，劳动者的言论虽然具有较强的贬义色彩，但是基于被拖欠工资的提前的批评，尚未构成侵害公司老板的名誉权。



## 用人单位有权在办公室安装监控吗？

### 案例简介（中国法院网）

2011年4月，员工郑某入职某公司跟单岗位，最新一次与公司签订合同约定的劳动期限至2021年3月。去年9月8日，公司突然在郑某所在的办公室公共通道顶部安装了一台自动跟踪式摄像头，可以清楚地摄录包括郑某在内5名员工的工作情况，公司经理可通过手机App随时调看监控录像。

“摄像头就像一双不信任、不尊重的眼睛，我们的一举一动都盯着，就连起身去倒水也会被自动跟踪，这不合理”，对此，郑某等员工都认为他们的隐私被侵犯，于是多次通过邮件与公司管理层沟通。

管理层则表示，此前公司发生过两次电脑失窃事件，有必要安装摄像头，并不针对某位员工。且在当今

社会环境下，摄像头遍布各个公共场所，员工们应该尝试适应。

同年9月10日、11日，与管理层沟通无果的郑某和同事一起用木棍将垃圾袋套在了摄像头上，导致监控画面无法正常显示。两日后，公司发现了这一情况，认为郑某联合其他员工抵制公司安装摄像头，不服从管理还恶意遮挡，于是以郑某扰乱正常工作秩序，违反劳动纪律和公司规章制度为由将其开除。

郑某认为公司是违法解雇，于是诉至宁波高新区法院，要求公司支付赔偿金。

### 裁判结果

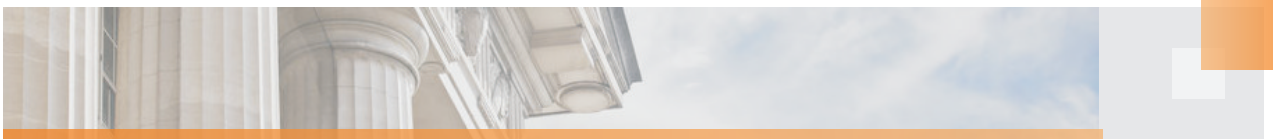
宁波高新区法院经审理后认为，公司决定在办公场所安装摄像头属于内部管理行为，双方为此发生纠纷，公司应以积极的态度与员工沟通解决问题。郑某和同事擅自遮挡摄像头的行为确有不妥，但他们只实施了一次遮挡行为，且9月11日下班时已恢复摄像头正常使用，未对公司经营管理、工作秩序等造成严重后果，公司的员工手册中也未指出遮挡摄像头行为违反公司规章制度。

因此，公司认为郑某严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度缺乏事实与法律依据，郑某不存在劳动合同

法第三十九条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形，公司应按照相关经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

最终，宁波高新区法院认定公司属于违法解除劳动合同，判决公司支付郑某赔偿金17万余元。

宣判后，公司提起上诉。二审法院审理后依旧维持原判。



## 案例评析【法官说法】



《中华人民共和国民法典》第一千零三十二条、第一千零三十三条规定，自然人享有隐私权，除法律另有规定或者权利人明确同意外，任何组织或者个人不得进入、拍摄、窥视他人的私密空间，拍摄、窥视、窃听、公开他人的私密活动，或以其他方式侵害他人隐私权。

一般来说，办公场所不认定属于私密空间，与同事之间因工作产生的活动不属于私密活动，用人单位出于管理需要在办公场所安装摄像头也并无明确的法律规定禁止。

但用人单位应遵照法律法规设置监控内容查看、提取的权限、流程等规定，不得过分放大用人单位管理权限，不得在卫生间、更衣室等个人私密性强的场所安装，最大程度合法保护劳动者的隐私权。

本案中，郑某用塑料袋一次遮蔽摄像头的行为未达到可以直接解除劳动合同的严重程度，公司本可以采用批评教育等其他管理方式，却直接对郑某作出最严厉的处罚，故法院认定公司是违法解除劳动合同。

## 经典判决



### 案件要旨

名誉是指根据公民的观点、行为、作用、表现等所形成的关于公民品德、才干及其他素质的总体社会评价，是对公民社会价值的一般认识。公民享有名誉权，法律禁止用侮辱、诽谤等方式损害公民的名誉。用工单位对劳动者的劳动、工作情况作出的评价也是劳动者总体社会评价的重要组成部分。用工单位对劳动者作出不实、不良的评价，足以影响到劳动者今后的就业求职和工作生活的，构成对劳动者名誉权的侵犯。

### 徐X诉上海XX建设公司侵犯名誉权纠纷案

案件来源：最高人民法院公报案例

审理法院：上海市第二中级人民法院

案由：名誉权纠纷

原告：徐X，男，44岁，X族，住上海市宝山区德都路

被告：上海XX建设公司，住所地：上海市宝山区宝泉路1号

法定代表人：陈X，该公司总经理

#### 案件概述

原告徐X因与被告上海XX建设公司（以下简称XX公司）发生侵犯名誉权纠纷，向上海市宝山区人民法院提起诉讼。

#### 当事人一审主张

原告徐X诉称：原告于1983年8月至被告XX公司工作，双方签有正式劳动合同。2001年1月4日，原告向被告提交书面辞职报告，被告负责人于同年1月8日在原告的辞职报告上签字同意，原告亦按被告的要求进行了工作交接。原告离开被告处以后，在求职过程中，多次遇到用人单位起初同意录用，但随后又以各种理由拒绝录用的情况。2005年2月，原告到上海HL自动化技术有限公司应聘，面试

合格后，该公司又以原告曾因违反劳动纪律被原单位解除劳动合同为由，拒绝录用原告。原告此时才知道被告在为原告办理退工手续时，注明原告是因违纪被解除劳动合同。正是被告作出的这种不实记载，致使原告在和被告解除劳动合同后至今未找到工作，长期无法就业。另被告未按规定及时将退工单三联交给原告，原告至2005年8月才从被告处取得该退工单。原告认为，在双方解除劳动合同后，被告对已不属于其职工的原被告再以违反劳动纪律为由作出解除劳动合同的决定，是无效的，且原告事实上也根本没有违反劳动纪律的行为。被告的上述行为侵害了原告的名誉权，并对原告的重新就业、求职造成影响，使原告长期找不到工作，被告理应承担相应的法律责任。请求判令被告停止侵害

原告名誉权；向原告书面赔礼道歉，消除影响；赔偿原告经济损失29340元（按每年上海市职工最低工资标准，2001年计算6个月、2002年计算12个月、2003年计算12个月、2004年计算12个月、2005年计算8个月）；赔偿原告精神损害抚慰金2000元。

被告XX公司辩称：原告徐X的辞职申请应向公司劳动人事部门提出，并由劳动人事部门决定是否与原告解除劳动合同。原告在向其主管领导提出辞职后，被告曾两次发函通知原告前来办理有关手续，但原告未来办理，故被告未与原告解除劳动合同。直到2001年5月，因原告持续旷工，被告才解除了与原告的劳动合同。在解除劳动合同前，被告仍按规定支付了原告工资并为原告缴纳了养老金等。被告认为，原告在递交了辞职报告后，尚未按规定与被告解除劳动合同即不来上班，持续旷工，违反了本公司的劳动纪律，故被告以原告违纪解除劳动合同是正确的，请求驳回原告的诉讼请求。

### 一审法院查明

上海市宝山区人民法院查明：原告徐X自1983年8月1日起进入被告XX公司工作。1996年12月，原告与被告签订“劳动合同书”，约定：XX公司机械设备安装工程公司（以下简称机装公司）根据生产需要，录用原告。合同的期限为无固定期限，自1997年1月1日起，若双方约定的解除或终止条件出现，劳动合同即解除或终止。双方在合同中还约定：经双方协商一致，同意解除劳动合同的，双方可以解除劳动合同；原告严重违反公司劳动纪律及规章制度的，被告可解除劳动合同；原告提前30日书面通知被告解除劳动合同，并履行了劳动合同约定的赔偿、违约条款，原告可以随时解除劳动合同。2001年1月4日，原告向被告提交书面辞职报告。同年1月8日，机装公司副经理杨XX签字同意了原告的辞职申请。当日，原告将工作移交给被告。后原告一直未到被告处上班。2001年5月30日，被告因原告于2001年1月提出辞职后一直未上班，也未办理任何请假手续，解除了与原告的劳动关系。同日，被告开出上海市职工退工通知书，在通知书上写明：因原告违纪解除，于2001年5月30日退工。

上海市宝山区人民法院另查明：在与原告徐X解除劳动合同前，被告XX公司仍向原告发放了2001年2月、3月、4月的工资。被告于2001年5月30日开出上海市职工退工通知单后，将其中一联给了上海市宝山区月浦镇劳动服务所，但未将上海市职工退工通知单交给原告。2005年2月，原告到上海HL自动化技术有限公司应聘，该公司以原告曾因违纪被原单位解除劳动合同为由拒绝录用原告。原告于2005年8月从被告处领取了上海市职工退工通知单。

上海市宝山区人民法院还查明：机装公司系被告XX公司下属的分支机构。

### 一审法院认为

上海市宝山区人民法院认为：原告徐X向其所在单位、被告XX公司下属分支机构机装公司提交了辞职报告，机装公司副经理杨XX于2001年1月8日签字同意了原告的辞职要求。杨XX的行为应视为被告的行为，且原告随后也于当日完成了工作移交，故应当认定原告与被告于2001年1月8日协商解除了劳动合同。被告辩称，根据其公司内部规定，原告应向公司劳动人事部门提出辞职报告，杨XX无权批准原告的辞职申请，故杨XX的签字不能视为被告同意原告的辞职。法院认为，杨XX作为被告下属分支机构机装公司的副经理，是否有权同意原告提出的辞职申请，属于被告内部规定公司领导成员分工的事项，原告作为一般员工并不知情。本案中，杨XX应当知道自己无权批准原告的辞职申请，但杨XX并未告知原告应向公司劳动人事部门提出辞职要求，而是自行作出批准决定，原告认为杨XX批准后双方即可解除劳动合同，并无不当，故对被告的上述辩解意见不予采纳。

被告XX公司在事实上已经与原告徐X解除劳动合同后，又以原告旷工违纪为由，再次单方面解除与原告间的劳动合同关系，并在退工单上写明原告因违纪被解除劳动合同，缺乏事实依据，其行为具有过错。因被告将其中一联退工单交给了上海市宝山区月浦镇劳动服务所，使得原告在求职市场上存在了不良记录，导致包括上海HL自动化技术有限公司在内的不特定的用人单位了解到原告“曾因违纪被解除劳动合同”。





同”这一不真实的情况。被告的行为损害了原告的名誉，侵犯了原告的名誉权。对原告要求被告停止侵害其名誉权、书面赔礼道歉的请求，应予支持。根据被告侵权的行为方式、手段、场合及所造成的后果，原告要求被告赔偿精神损害抚慰金2000元，并无不当，予以支持。原告诉称2005年2月到上海HL自动化技术有限公司应聘时，在面试合格后，该公司以原告曾因违反劳动纪律被原单位解除劳动合同为由拒绝录用原告，有原告提供的上海HL自动化技术有限公司的通知单为证，予以采信。对原告因此要求被告按上海市最低工资690元标准计算2005年间8个月的损失，计5520元的请求，予以支持。原告要求被告按前述标准赔偿2001年、2002年、2003年、2004年的损失，但未提供相应的证据予以证明，不予支持。

据此，上海市宝山区人民法院依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百二十条第一款之规定，于2006年8月14日判决：

### 一审法院裁判

一、被告XX公司于本判决生效之日起10日内将2001年5月30日开出的上海市职工退工通知单上的退工原因予以更正并向原告徐X书面赔礼道歉（道歉内容应经本院核准）；

二、被告XX公司于本判决生效之日起10日内赔偿原告徐X精神损害抚慰金2000元；

三、被告XX公司于本判决生效之日起10日内赔偿原告徐X2005年间8个月的经济损失5520元；

四、原告徐X的其余诉讼请求不予支持。

### 上诉人主张

XX公司不服一审判决，向上海市第二中级人民法院提起上诉称：被上诉人徐X的辞职申请应当向公司劳动人事部门提出，且徐X在向其领导提出辞职后，

XX公司曾二次发函通知徐X前来办理有关手续，但徐X始终未来办理，直至2001年5月XX公司因徐X持续旷工与其解除劳动合同。故XX公司并未侵犯徐X的名誉权，请求二审法院可以依法改判，驳回徐X的诉讼请求。

被上诉人徐X辩称：在上诉人XX公司与被上诉人解除劳动合同后，被上诉人即不再是上诉人的员工，上诉人却以被上诉人违纪为由再次作出解除劳动合同的决定，并将“违纪”事由写进职工退工通知单，影响被上诉人就业，侵犯了被上诉人的名誉权，应当承担相应的民事责任。请求二审法院维持一审判决。

### 二审法院查明

上海市第二中级人民法院经审理，确认了上海市宝山区人民法院一审认定的事实。

### 二审法院认为

上海市第二中级人民法院认为：

名誉是指根据公民的观点、行为、作用、表现等所形成的关于公民品德、才干及其他素质的总体社会评价，是对公民社会价值的一般认识。公民享有名誉权，法律禁止用侮辱、诽谤等方式损害公民的名誉。劳动用工单位有权对劳动者实施管理并对劳动者的劳动、工作情况作出客观、公正的评价，这种评价也是劳动者总体社会评价的重要组成部分。劳动用工单位对劳动者作出不实、不良的评价是否构成对劳动者名誉权的侵犯，应当根据劳动用工单位的行为是否具有过错、劳动者的名誉有无被损害的事实、劳动用工单位的行为与劳动者的名誉受损之间有无因果关系等因素加以认定。

被上诉人徐X原系上诉人XX公司下属分支机构机装公司的员工。2001年1月4日，徐X向机装公司提交辞职报告，经机装公司副经理杨XX签字同意后，徐X办理了移交。XX公司上诉称杨XX无权批准徐X辞职，徐X尚未正式办理退工手续即不来上班，属于旷工，XX公司以徐X违反劳动纪律为由解除劳动合同，并无不当。法院认为，杨XX是否有权决定批准徐X的辞职申请，涉及XX公司内部管理问题，徐X作为普通员工对此并不了解。杨XX在接到徐X的辞职报告后并未指示徐X到公司相关职能部门办理辞职事宜，而是直接在辞职报告上签字同意，徐X因此认为已经与XX公司解除劳动合同并无不当。一审认定徐X以辞职方式与XX公司解除劳动合同关系正确，XX公司的

该项上诉理由不能成立。XX公司在已经与徐X解除劳动合同关系后，又以徐X尚未正式办理退工手续即不来上班，属于违反劳动纪律为由，再次作出解除劳动合同的决定，并在退工通知书中记载“因违纪而解除合同”，致使徐X在求职市场上存在不良记录，其行为为缺乏依据并具有过错。

上诉人XX公司在被上诉人徐X退工通知书中作出的关于徐X“因违纪而解除劳动合同”的不实记载，是对徐X劳动、工作情况的负面评价。该不实记载存在于求职市场，为相关用人单位所知悉，事实上降低了对徐X的社会评价，并对其就业、求职产生了一定的负面影响。一审认定XX公司的行为构成对徐X名誉权的侵犯，并根据侵权的行为方式、手段、场合及所造成的后果判令XX公司承担相应的民事责任，并无不当。

据此，上海市第二中级人民法院依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百五十三条第一款第（一）项之规定，于2006年8月14日判决：

## 二审裁判结果

驳回上诉，维持原判。

## 本刊主编



### 梁辉律师

---

四川恒和信律师事务所劳动法律部副部长

多家上市公司劳动人事专项法律导师，为超2000家企业提供劳动人事法律培训。



### 邱鑫锐律师

---

毕业于西南大学法学院，深度了解劳动人事、民商事诉讼、建设工程合同纠纷、民间借贷纠纷等多个领域。



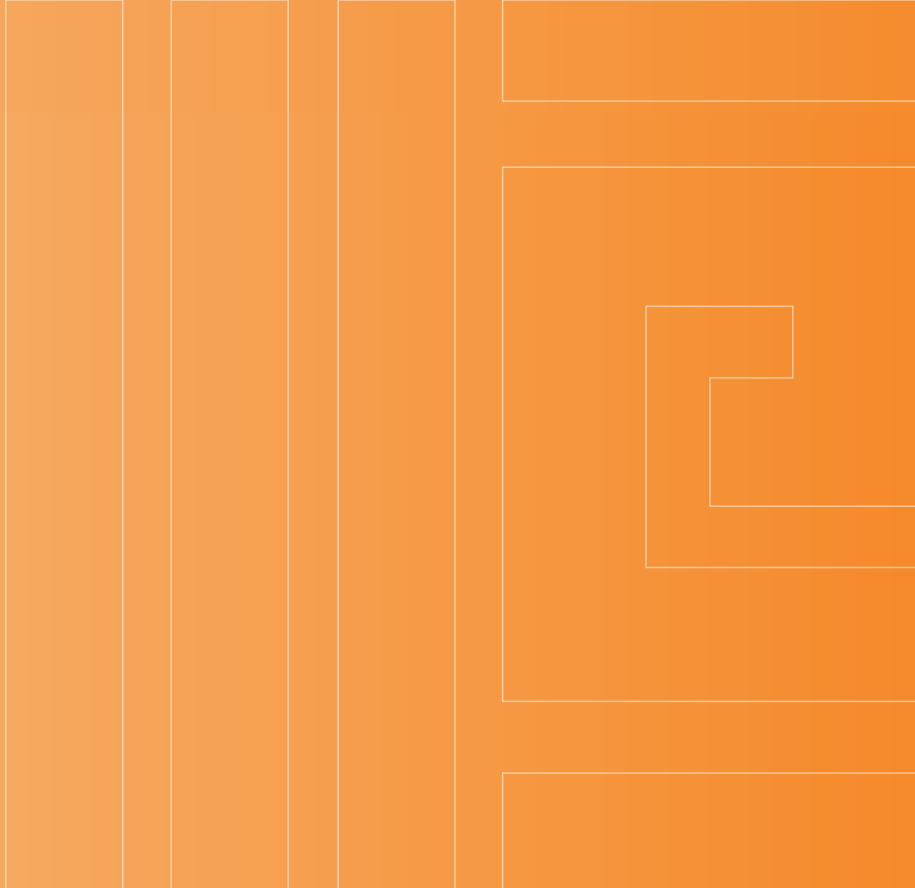
### 闵太全律师

---

闵太全律师本科毕业于安徽财经大学，目前在四川大学攻读法律硕士。曾就职上海某外企法务部门，2017年从公证处转行从事律师职业至今，在非诉法律服务、公司法律服务、民商事诉讼等领域具有丰富实务经验。



恒和信公众号



---

◎ 本期编辑：梁辉、邱鑫锐、闵太全

 恒和信律师事务所  
HENGHEXIN LAW FIRM