



劳动者言论表达的边界认定

北京市第二中级人民法院（2018）京02民终970号民事判决书



案情摘要

本案為天脈聚源公司與員工馬某的勞動爭議，爭議點在於馬某於微信朋友圈發布公司內部資訊是否構成違規，公司據此解除勞動合同是否合法。法院最終判決天脈聚源公司解除勞動合同的行為違法，應支付馬某違法解除勞動合同賠償金。



爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 勞動者言論自由的界線：不得侵犯法人名譽權、商業秘密等。
- 2 員工對公司事務發言應負更高注意義務。
- 3 社交媒體並非私密空間，發言應謹慎。



爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 用人單位的處罰應與不當言論後果相當。
- 5 公司應先給予員工改正機會，而非直接解僱。



法學見解與實務啟示

- 1 本案強調了勞動者言論自由與雇主權益之間的平衡。
- 2 勞動者雖有言論自由，但需注意不得洩露公司商業秘密或損害公司名譽。
- 3 法院認為，員工在社交媒體發布公司內部資訊，即使造成一定影響，若公司未能證明實際損失，且員工已及時刪除資訊，公司應先給予警告或調職等較輕處分，而非直接解除勞動合同。
- 4 此判決體現了比例原則，即雇主的懲處應與員工過錯程度相當。
- 5 本案提醒企業，在處理員工不當言論時，應綜合考量事件的起因、影響程度、員工態度等因素，並給予員工改正機會，避免過度懲處，以維護勞動關係的和諧穩定。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上