

守好职场言行边界 守护健康职场环境

离职后群发邮件评论前同事“绿茶”,看见有人头包纱布带伤上班传言其“插足他人感情”……

# 注意,职场“八卦”有边界,造谣传谣需担责!

本报记者 陈丹丹

原本在南京某公司任职的小高,离职后通过前公司内部邮箱,向近20名前同事群发邮件,文中多次使用“绿茶”“放荡”“行为不端”等侮辱性词汇暗指前同事小邹,并公开了两人的私人聊天记录。

日前,小邹一方的代理律师、北京市京师(南京)律师事务所律师张鑫、秦凤实在接受《工人日报》记者采访时表示,该案经由江苏省南京市栖霞区人民法院审理,法院认定小高的行为给小邹造成精神压力和心理伤害,侵害后者的名誉权、隐私权,判决小高以书面形式向小邹赔礼道歉并支付精神损害抚慰金和因维权支出的全部律师费。

近年来,与职场“八卦”相关的纠纷时有出现。无论是茶水间的窃窃私语,还是工作群的含沙射影,抑或是一个标签、一条模糊的评价,都可能给劳动者和用人单位带来负面影响,甚至导致劳动关系解除,引发法律纠纷。

## 职场“八卦”类型多样,侵害多方权益

只因头包纱布带伤上班,小张被同事钱某造谣,对方称其“插足他人感情”“被正牌男友打伤”。多番澄清但无效后,难以承受“舆论”压力的小张选择离职。

随后,小张诉至上海市长宁区人民法院,要求钱某承担赔偿责任。庭审中,小张提供了接报回执单等证据,证明其当日受伤系无辜被他人殴打,且打人者已支付赔偿。

法院认为,钱某的相关言论为不实推测,导致同事对小张的社会评价降低,侵害后者名誉权。最终,法院判决钱某赔偿小张精神损害抚慰金,钱某当庭向小张赔礼道歉。

有过类似遭遇的小王告诉《工人日报》记者,一位同事曾毫无根据地污蔑他盗取公司财物,还因小王的衣着称其“爱打扮”“是精致的利己主义者”,“因为这些谣言我彻夜失眠,工作时也难以集中精力,目前已从这家公司离职。”

记者注意到,当前,职场“八卦”类型日益多样,部分“八卦”还涉及公司及领导名誉,传播范围也进一步扩大。

2024年,小林因试用期被解雇心生不满,遂向多人群发短消息,称前公司法定代

近年来,职场“八卦”在数字时代呈现新特征,相关纠纷时有出现,给劳动者和用人单位带来一定影响。对此,法学专家及律师建议,多方应合力明确职场“八卦”边界,守护健康职场环境。

## 阅读提示

表人罗某“名为商场精英,实为只会骂街的泼妇”,致使罗某的生活受到严重干扰。对此,四川省成都市高新技术产业开发区人民法院经审理认为,小林的言论侵害了罗某的名誉权,判决小林以书面形式赔礼道歉。

“不实的职场‘八卦’会直接破坏当事人的职场声誉,导致同事疏远、领导不信任,即使后续被澄清,也会给当事人留下长期的负面标签。”辽宁大学法学院教授王素芬认为,对用人单位来说,不实言论的传播还会造成团队成员彼此猜忌、瓦解信任关系。

在北京泽盈律师事务所律师林岫看来,职场谣言如同“办公室里的慢性毒药”,不仅会侵蚀信任、影响劳动者职业生涯,甚至可能造成当事人“社会性死亡”,引发企业震荡。

## 数字时代,职场“八卦”呈新特征

“随着数字时代在线办公的普及,搭上网络快车的职场‘八卦’就像插上翅膀、穿上隐身衣,传播速度呈指数级增长。且这类言论匿名性强、边界模糊,常常裹着‘爆料’‘吃瓜’等娱乐外衣,让人防不胜防。”林岫说。

对此,一些用人单位已采取明确处理措施。2025年12月,某知名互联网公司通报了“编造发布不实信息”等一批内部违规案例,部分涉事员工因在社交平台编造公司裁员降薪等谣言被辞退。

记者梳理公开案件发现,司法实践中,劳动者通过社交平台发布的言论是否属实、是否侵害他人合法权益,是法院认定劳动关系解除合法与否时的核心参考要素。

在江苏省无锡市中级人民法院审结的一起劳动纠纷案中,某公司一员工因工作矛盾,在个人社交账号发布视频,称所在公司副总经理用“阴谋手段”并“买通黑恶势力”打压他,该视频浏览量过万。公司报警后,警方调查未发现该员工所述情况。公司随后以违反公司规章制度为由将涉事员工解雇,法院认

定公司解除劳动合同具有事实和法律依据。

王素芬告诉记者,网络环境中,不实职场“八卦”还具有载体形式多元、追责难度大等特征。“这类信息可依托社交软件,迅速传播至全公司甚至跨行业人群,且形式不再局限于口头表述,还会结合短视频、聊天记录等,导致信息甄别难度大,负面效应显著增强。”

林岫表示,无论是经由互联网平台还是线下场景传播的不实职场“八卦”,均可能同时涉及民事侵权、行政违法甚至刑事犯罪,绝非“小事一桩”。

## 界定言论是否侵权,需进行综合判断

让小王倍感困惑的是,如何界定职场“八卦”的边界?维权需要哪些证据?

对此,代理上述小邹一案的律师张鑫表示,以可能侮辱他人的信息为例,判断其是



伤害

赵春青 绘

# 遭遇职场“八卦”怎么办?

——法官“手把手”教你如何取证

此外,可以与听到谣言的同事沟通,请对方书面记录听到谣言的时间、地点、内容、传播者等信息并签字确认,同时争取其出庭作证。”李晓明建议,劳动者内部投诉时应注意留痕,如保留向公司HR或管理层投诉时的邮件、书面回复等记录。

“还可以通过法院申请调取办公区域监控,同步保存因谣言受到影响的证据,如工作安排变更、绩效评价下降、精神压力就医记录等。”李晓明说。

## 情景2 线上工作场景

其次,对于在线工作群、朋友圈、企业聊天工具等线上工作场景,北京市平谷区人民法院法官助理郑佳宇表示,这类场景中的证据具有电子化、易保存但易篡改等特征,取证关键在于完整固定电子数据、避免篡改嫌疑。

郑佳宇建议,劳动者可对证据进行逐条截图和全程录屏,确保截图显示群名称、发言人昵称及头像、发布时间、完整对话内容等,并且从打开APP到浏览完整谣言内容进行全程录制,以证明证据连贯性。

“此外,应保存证据原始载体,勿删除聊天记录,将其保留在原始手机或电脑中。涉

及专业办公软件的,可以按照法定程序向公司管理员申请导出数据,庭审中可能需要当庭展示证据。”郑佳宇说。

“对于重要的谣言信息,建议前往公证处做电子证据公证。公证处会全程录制取证过程,出具公证书。这类证据的效力更高。”郑佳宇表示,在取证过程中应固定身份信息,“若谣言发布者使用匿名账号,可通过HR向技术部门查询IP地址,或通过公司内部通讯录、岗位信息等证明其真实身份。”

## 情景3 互联网平台

最后,互联网平台也是职场谣言传播的主要途径之一。在李晓明看来,通过互联网平台扩散的职场谣言具有传播范围广、传播速度快、影响力大、证据易被删除等特征,取证核心是快速固定并借助专业平台存证。

“需即时存证,如使用平台自带的分享功能生成链接。但链接可能失效,必须同时截图、录屏,录屏时需展示账号主页、发布时间、内容全文、转发/评论/点赞等数据。”李晓明说。

李晓明提醒,必要时可以使用第三方存证工具取证。“通过可信的电子存证平台,直接对网页或视频进行存证,生成带时间戳的

电子证书。这类证据的法律效力较高。”

“申请平台协助取证也是有效方式之一。劳动者起诉后,可以申请由法院向平台调取谣言发布者的注册信息、IP地址等。”郑佳宇建议,劳动者应保存谣言被大量转发、评论的截图,以及因此收到的骚扰私信等,以证明损害后果。

“针对通过线上工作场景以及互联网平台传播的职场谣言,劳动者应当及时联系用人单位及相关平台,要求采取澄清、删除、屏蔽链接等合理措施,防止负面影响进一步扩大。”李晓明表示,司法实践中,职场谣言可能涉及民事责任、行政处罚乃至刑事责任,劳动者可以根据情节严重程度选择相应维权方式。

法官特别提示劳动者,电子数据容易消失,发现谣言后需立即存证,避免因对方删除而难以追溯。同时,禁止使用黑客手段、非法侵入设备等方式取证,否则证据可能被排除,当事人甚至可能因取证过程中的不当行为而承担法律责任。



更多精彩  
请扫二维码

## 劳务派遣员工因“末位淘汰”被退回

法院判用人单位与劳务派遣单位承担连带责任

**本报讯** (记者吴锋思 通讯员肖君)护林员欧某遭“末位淘汰”后被通知“不用来上班”,由此引发劳动争议。近日,新疆维吾尔自治区昌吉回族自治州中级人民法院对该案作出终审判决,维持一审关于劳务派遣单位需向欧某支付经济补偿金的判决,同时改判用人单位对该笔经济补偿金承担连带责任。

2019年8月30日,欧某入职某生态保护管理站(以下简称“管理站”)从事护林员工作。同年10月2日,欧某与某人力资源服务有限公司(以下简称“人力资源公司”)签订了为期5年的劳动合同,并被派遣至管理站从事护林员工作。

2023年1月4日,欧某与管理站签订管护责任书,约定护林员在全年考核中不合格的,管理站有权终止管护责任书。

2023年12月19日,正在轮休的欧某接到电话,被告知“不用来上班了”。此后,欧某再未返回管理站工作。同年12月21日,昌吉市某综合行政执法大队向人力资源公司发函,称依据相关“末位淘汰办法”,将考核分数位于末位的欧某等6人退回人力资源公司。

随后,欧某申请劳动仲裁。劳动仲裁委裁决人力资源公司需支付欧某经济补偿金1.89万元。对此,人力资源公司不服,诉至法院。

一审法院经审理认为,欧某被退回人力资源公司后,人力资源公司未能证明其已为欧某重新安排同等条件的岗位,亦未依法通知欧某解除劳动合同并办理手续,双方自2023年12月31日起未再履行劳动合同,劳动关系事实解除。依据《劳务派遣暂行规定》,人力资源公司作为劳务派遣单位,应向欧某支付经济补偿金。

对于人力资源公司要求管理站承担连带责任的诉求,一审法院认为该连带责任问题不属于该案劳动争议仲裁前置程序的审理范围,建议人力资源公司依据双方派遣合同另行主张权利,驳回了其此一诉讼请求。

人力资源公司则坚持认为欧某属“自动离职”,且管理站以“末位淘汰”为由退回欧某属于“违法退回”,应对此承担责任。因不服一审判决,人力资源公司提起上诉。

二审法院认为,管理站以“考核分数末位”为由将欧某退回人力资源公司,该情形并不符合《劳务派遣暂行规定》中允许用人单位将劳动者退回派遣单位的法定情形。管理站的违法退回行为给欧某造成了损害,导致劳动关系解除并产生经济补偿金债务,依法应当承担连带赔偿责任。

最终,昌吉回族自治州中级人民法院维持一审判决第一项,即人力资源公司需向欧某支付经济补偿金1.89万元,同时改判管理站对1.89万元经济补偿金承担连带责任。

## 飞行员因车祸停飞向肇事者索赔误工费

经调解,撞人者一次性赔偿6.8万元

**本报讯** (记者刘友婷)因步行途中意外遭遇交通事故,作为飞行员的伤者被迫停飞两月有余,由此产生的十多万元高额误工损失,该由谁承担?近日,广东省珠海市香洲区人民法院公布一起涉及特殊职业误工费的赔偿纠纷案,经法院调解,双方最终达成一次性赔偿6.8万元的调解协议。

记者了解到,2024年5月,珠海市民张某在骑行过程中,不慎撞伤正在步行的升某,导致后者手腕受伤。这起交通事故,因伤者的职业特殊性引发了复杂的赔偿纠纷。

升某是一名在职飞行员,手腕伤势直接影响其飞行资格。事故发生后,经航医评估,升某体检暂不合格,其因此收到了停飞通知。

2024年5月至7月,升某被迫停飞两个多月。张某某赔偿了医疗费,但双方就误工费、营养费等后续赔偿产生巨大分歧。升某遂向法院提起诉讼,向张某某索赔误工费等各项损失共计15万余元。

庭审中,升某主张,停飞导致其薪资收入减少十多万元,并出示了工资条与停飞通知佐证。张某某则认为,升某在受伤后未及时向单位报告并继续参加高强度训练,存在扩损可能,且飞行员收入浮动大,自己不应全额赔偿。此外,张某某表示自己经济能力有限,无力承担高额赔偿。

考虑到案件的特殊性及执行风险,承办法官联合调解员展开工作。法官一方面向升某释明,索赔需考虑对方实际偿付能力,且其作为特殊职业人群,在受伤初期未充分注意伤情防护,自身也存在一定疏忽。另一方面,法官引导张某某换位思考,明确误工费的法律依据及受害人的实际损失。

经过多轮沟通,双方最终达成调解协议,张某一一次性向升某支付赔偿款6.8万元。目前,该笔款项已全部履行完毕。

## 一个两毛钱纸箱引发一场诉讼

判决指出:无论物品价值高低,拾得人无权擅自处置

**本报讯** (记者李国 实习生唐佳琦)近日,重庆市江北区人民法院公开审理了一起涉财产权的纠纷案。该案中,原告杜某放置在私人储物柜上的纸箱被告私自取走,法院终审判决被告按照纸箱等值赔偿原告0.2元。

2025年9月24日,某小区居民杜某发现,其放置在私家车位后方私人储物柜上的一个纸箱不见了。通过小区监控排查后,杜某确认纸箱被同在小区居住的黄某,向某取走。

杜某与对方多次沟通后,仍未顺利拿回纸箱。随后,杜某诉至法院,要求黄某、向某返还纸箱,同时提出若纸箱灭失而无法返还,黄某、向某需按等值赔偿0.2元。

法院依法受理了该案,适用小额诉讼简易程序进行审理。庭审中,杜某表示,该纸箱属于个人财物,被告未经允许取走已侵害其合法权益。对此,黄某、向某自认知亏,承认拿了纸箱,但称纸箱已经不在,不便返还,并认可纸箱价值为0.2元,愿意赔偿该金额。双方在赔偿问题上达成一致。

最终,法院作出判决,由被告黄某、向某赔偿原告杜某损失0.2元。

“根据我国《民法典》规定,拾得遗失物应当返还权利人。无论物品价值高低,只要非主动抛弃,拾得人无权擅自处置。本案中,纸箱被置于私人储物柜上,明显不属于无主物或抛弃物,两名被告的行为已构成民事侵权。”审理该案的法官表示。

“这起‘0.2元官司’的真正价值,不在于赔偿数字,而在于它划清了一条底线:私权不容随意侵犯,哪怕只是一个纸箱。”北京德恒(重庆)律师事务所律师李建议称,若物品仍处于他人实际控制之下,未经许可取走即属违法。“法律不鼓励‘占小便宜’的心理,也不因损害轻微而放弃追责。”

## 说案

# 快递员工作中受伤向公司索赔遭拒,劳动关系认定成维权关键

本报记者 柳姗姗 彭冰

在物流行业,一些用人单位为规避劳动关系相关责任,有时会让快递员通过分包、承揽快递业务等方式,开展所谓的“自主经营活动”。日前,吉林省长春市中级人民法院审理了一起快递员申请享受工伤保险待遇纠纷案,认定快递员与物流公司之间存在事实劳动关系。

## 【案情回顾】

2024年3月,张某某经由某物流公司法定代表人王某面面试通过后,入职该物流公司从事辖区内的快递打包、揽收和上门取件工作。双方未签订书面劳动合同。

后来,张某某因在工作过程中受伤,向物流公司申请享受工伤保险待遇。对此,物流公司以双方存在合作关系而非劳动关系为由拒绝。张某某遂诉至法院。

## 【庭审过程】

张某某认为,其在工作期间受物流公司法定代表人王某管理,按照物流公司规定进行考勤打卡,并由王某向其发放工资。这些情形可以证明双方之间存在事实劳动关系。

案涉物流公司辩称,其与张某某系合作关系,双方合作完成某电商平台的退货业务。张某某负责从电商平台接单并前往退货人处取货,物流公司则负责将退货商品寄回商家。上述业务的每一单佣金为8元,其中张某某获得3元,物流公司获得5元,佣金由电商

平台分别打给张某某及物流公司的账户。

一审法院判决认定张某某与案涉物流公司之间存在事实劳动关系。对此,物流公司不服,提起上诉。

## 【判决结果】

二审法院经审理,依法判决驳回上诉,维持原判。

## 【以案说法】

该案二审法院主审法官颜美华表示,确认劳动关系需侧重考量两方面特征:一是用工主体资格是否合法;二是劳动者对用人单位是否具有人身从属性、组织管理从属性以及经济从属性。

本案中,张某某和物流公司的用工主体资格

均合法。张某某是通过物流公司法定代表人王某面试后到该公司工作,其从事的快递揽件、配送工作也是物流公司的业务组成部分。

此外,物流公司要求张某某仅能在公司管辖范围内从事揽件工作。张某某如需请假,也要向物流公司的法定代表人申请。物流公司的上述做法,实际上已达到了对张某某进行人身管理和组织管理的目的。

庭审中,张某某提供的转账记录显示,物流公司向其转发由电商平台核算的费用,并从张某某收入中扣除押金。对上述费用的提现具体则由物流公司操作,并非由张某某本人。可见,双方之间符合经济从属性特征。

综上,张某某与案涉物流公司符合认定劳动关系的法定情形,应认定为双方之间存在事实劳动关系。