员工网络行为负面警示案例

为进一步加强员工网络行为的规范和引导，参照《中国移动员工网络行为工作指引》，结合权威媒体公开通报或披露信息，对近年来员工网络行为负面典型案例进行了梳理，供各部门、各单位在“三会一课”、基层宣讲、员工培训、警示教育等场景参考使用，不断提升广大干部员工网络素养和纪律规矩意识。

一、炫富攀比、秀权晒薪类

此类案例中，部分员工（含家属）在网络上晒高薪、晒奢侈品、晒特权，触碰社会公平敏感神经，极易引发公众对央国企收入分配、裙带关系的质疑，损害企业声誉和干群关系。

1. 某公司实习生炫富泄露 IPO 机密事件

案例简介：2024 年 7 月，某高校一名大一学生在某公司研学期间发布“985 大一投行实习的一天”短视频，炫耀其驾驶保时捷跑车上下班、打高尔夫球的生活，并泄露某公司三家 IPO 客户信息及监管询证函，迅速登上热搜，市场对公司合规风控的质疑集中爆发。某公司责令该学生终止研学，对违规引入该学生的投行某团队负责人作出撤职处分，并对投行部门负责人严肃问责。

问题分析：涉事人员炫耀奢靡生活、泄露客户敏感信息，违反《中国共产党党员网络行为规定》第十七条关于自觉抵制炫富斗阔、铺张浪费等不良网络文化和第十五条关于不得通过网络泄露、扩散工作秘密的规定。相关管理人员违规引入实习人员、疏于保密管理，亦存在失职失责问题。

工作提示：员工层面，严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第5条关于不得传播炫富、奢靡消费、不当攀比等信息，第20条关于严守保密纪律红线、确保国家秘密和公司商业秘密在互联网环境下零传输、零存储、零扩散的要求，发布社交媒体内容前严格自查，严禁拍摄、传播涉及项目资料、客户信息的图文影像，不以任何形式炫耀收入待遇和特权生活。**单位层面，**严格实习、外包等人员准入管理，将各类进入办公区域人员纳入保密教育范围，健全办公区拍摄管理和泄密溯源、应急处置机制。要将网络行为规范纳入“三会一课”和入职教育内容，对苗头性问题及时谈话提醒，防止“身边人”成为泄密源头和舆情引爆点。

2. 某企业员工“晒薪”事件

案例简介：2024年，网络流传聊天截图显示，某企业系统员工自曝夫妻双方均任职于同一垄断行业，双职工家庭年收入合计约80万元，相关截图广泛传播后，引发舆论

内部资料 请勿外传

对垄断行业高薪酬和“国企近亲繁殖”现象的强烈质疑，涉事企业陷入舆情被动。

问题分析：员工在网络炫耀薪酬待遇，违反《中国共产党党员网络行为规定》第十七条关于自觉抵制炫富斗阔、铺张浪费等不良网络文化的要求；此类行为触碰收入分配的社会敏感神经，造成不良社会影响，可视情节依据《中国共产党纪律处分条例》第一百五十条关于生活奢靡、贪图享乐、造成不良影响的规定追究责任。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第5条关于不得传播炫富、奢靡消费、不当攀比等信息的要求，不在网络平台晒工资、晒福利、晒奖金，不以家属名义变相炫耀，充分认识央国企薪酬话题的舆情敏感性。**单位层面，**完善薪酬信息管理制度，明确网络言行负面清单，对涉及薪酬待遇的网络信息早发现、早研判、早回应，防止个案发酵为舆情。要把抵制炫富攀比等要求纳入“三会一课”、基层宣讲、员工培训、警示教育等场景，持续抓实教育引导。

3. 某企业员工周某某“炫富秀权”事件

案例简介：2022年7月，某企业员工周某某在朋友圈长期发布“父亲是副局长”“喝20万一斤的茶”等炫富秀权内容的截图被网络曝光，引发对国企“近亲繁殖”“衙内现象”的广泛质疑，舆情迅速发酵。某企业随后成立调

内部资料 请勿外传

查组，通报周某某多项言论存在夸大、编造成分，对其作出停职处理，其亲属任职等情况一并接受调查核查。

问题分析：周某某长期在朋友圈炫富秀权、编造夸大事实，违反《中国共产党党员网络行为规定》第十七条关于自觉抵制炫富斗阔等不良网络文化的要求；《中国共产党纪律处分条例》第一百五十三条规定，违背社会公序良俗、在网络空间有不当言行造成不良影响的，给予警告直至开除党籍处分。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第5条关于不得传播炫富、奢靡消费、不当攀比等信息，第6条关于不得编造、发布、传播虚假信息的要求，牢记朋友圈的公共属性，不炫耀家世背景、人脉关系和优渥生活，不编造夸大信息博取关注。**单位层面，**严把招聘录用和任职回避关口，定期排查员工亲属任职情况，从制度上防止“近亲繁殖”质疑；对员工网络失范言论及时核查处置、依规处理。加强家庭家教家风教育，将员工“八小时之外”表现纳入日常了解掌握范围，对苗头性倾向性问题早提醒、早纠正。

二、发表违反公序良俗不当言论类

此类案例中，个别党员、干部在工作群、朋友圈发表违反法律法规、劳动权益、公序良俗的言论，或以个人账号违规发布信息，经截图外流、媒体放大后迅速升级为舆情事件。

内部资料 请勿外传

4. 某企业领导“取消周末”言论事件

案例简介：2023 年 9 月，某企业旗下单位领导温某某在微信群发表“取消周末”“不接受可以离职”等言论，聊天截图外流后迅速登上热搜，被舆论批评为漠视劳动者权益的官僚式管理，涉事企业形象受损。某企业回应已介入核查处置，温某某被停职处理。

问题分析：温某某作为党员领导干部，在工作群发表漠视员工劳动权益的不当言论，违背《中华人民共和国劳动法》关于保障劳动者休息权的规定精神；《中国共产党纪律处分条例》第一百五十三条规定，违背社会公序良俗、在网络空间有不当言行造成不良影响的，应当给予处分；《中华人民共和国公职人员政务处分法》第三十八条对在管理活动中态度恶劣粗暴、造成不良后果的行为亦规定了处分。

工作提示：员工层面，要践行《中国移动员工网络行为工作指引》第 7 条关于坚守文明道德、保持积极正向和理性克制沟通基调的要求，理性表达意见诉求，通过正当渠道反映问题，不将内部聊天记录断章取义对外扩散。**单位层面，**规范管理人员工作群等即时通信工具言行，依法保障员工休息休假等权益，建立管理行为投诉核查机制，对简单粗暴管理及时纠正问责。持续深化树立和践行正确政绩观学习教育，强化领导干部管理，对群众反映强烈的干部及时约谈提醒、调整处理。

内部资料 请勿外传

5. 某企业员工发帖辱骂他人事件

案例简介：2022 年，某企业下属公司员工，因在百度贴吧发布多条包含污言秽语辱骂他人及有损公司声誉的帖子，造成不良社会影响，公司纪委对其予以诫勉处理。

问题分析：该员工在网络平台公然辱骂他人、损害公司声誉，违反《中华人民共和国民法典》关于名誉权保护的规定和《中华人民共和国治安管理处罚法》关于公然侮辱他人的规定，背离《中国共产党党员网络行为规定》第九条关于党员网络行为应当严格遵守党规党纪、模范遵守法律法规的要求。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第 5 条关于不得散布不实言论对他人进行人身攻击与侮辱，第 7 条关于坚守文明道德、不参与网络骂战的要求，文明上网、理性发声，不侮辱、诽谤他人，对单位和个人有意见通过正规渠道反映。**单位层面，**畅通内部诉求表达渠道，让员工话有处说、怨有处解，对网络辱骂等失范行为及时批评教育、依规处理，防止矛盾积累升级。将党员网络言行纳入民主评议党员和日常监督内容，发现党员在网上骂人泄愤等行为及时教育纠治，情节严重的依纪严肃处理。

6. 某高校副教授陈某某不当言论事件

案例简介：2023 年 2 月，某高校副教授陈某某在某中学感恩主题演讲中，因 PPT 故障即兴发表“读书就是为了

内部资料 请勿外传

钱”等拜金功利言论，并使用涉及性别、国籍的低俗表述，遭学生当场反驳，相关视频在网络广泛传播，引发对师德师风的公信质疑，陈某某被停课调查。

问题分析：陈某某作为高校教师，在面向中学生的公开讲座中宣扬拜金主义、功利主义等错误价值观，发表涉及性别、国籍与族群的低俗言论，背离《新时代高校教师职业行为十项准则》中“坚持言行雅正”“传播优秀文化”的要求，违反教师职业道德规范，也违背社会主义核心价值观，且经网络传播造成广泛负面社会影响，暴露出个别教师在对外讲座、公开授课环节价值观把关失范的问题。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第5条关于不得违背社会公序良俗，第4条关于不得贬损公司形象声誉、严守统一宣传口径的要求，在讲座、授课、对外交流等公开场合谨言慎行，不发表功利化、低俗化言论，不传播错误价值观。**单位层面，**要健全员工对外授课、讲座、演讲的内容审核和事前把关机制，加强员工价值观教育，建立舆情快速响应和调查处置机制，对造成不良影响的行为严肃追责问责。

7. 某单位领导早年微博发表不当言论事件

案例简介：2026年3月，网友曝光某单位一副局长早年微博账号多次发布、转发恶意造谣、歪曲历史、煽动对立内容，甚至发表“我也不是中国人”等言论，引发对公职人员政治立场的强烈质疑，当地启动核查。

内部资料 请勿外传

问题分析：若举报属实，彭某某的行为涉嫌违反《中华人民共和国公务员法》关于公务员应当“忠于宪法、维护国家安全和荣誉”的规定，发表损害国家尊严、歪曲历史、煽动对立的言论，背离公职人员政治要求，属于典型的违反政治纪律行为；且其“带病提拔”的疑点也暴露出干部选拔任用中网络行为考察环节的缺失。互联网是有记忆的，早年不当言论同样可能被翻出追责。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第3条关于不得妄议中央大政方针、丑化党和国家领导人形象、歪曲党史国史军史的要求，严守第16条关于不得利用网络参与危害国家安全等非法活动的底线，珍惜个人网络历史记录，坚决抵制歪曲历史、伤害民族感情的言论。**单位层面，**要将网络行为纳入干部选拔任用和日常监督管理考察范围，健全员工社交媒体账号申报和历史言论核查机制，对被举报线索及时启动核查、依规处置。

三、内部工作信息泄露类

部分员工对内部工作信息的敏感性缺乏基本认知，随意拍照外传，甚至有涉密或关键岗位人员借网络泄露国家秘密、工作秘密或客户信息。

8. 某企业会议室不雅视频外传事件

案例简介：2025年4月，某企业视频会议室的不雅行为监控画面被意外投屏，相关内容被该公司员工传至网

内部资料 请勿外传

络，迅速传播、全网围观，引发恶劣社会影响，对企业形象造成严重损害，暴露出内部场所管理和员工行为规范的双重失守。

问题分析：涉事人员在办公场所行为失范，违背社会公序良俗；传播者违反《中国共产党党员网络行为规定》第十五条关于不得通过网络泄露、扩散党和国家秘密、工作秘密的规定。《中国共产党纪律处分条例》第一百五十三条规定，违背社会公序良俗，在公共场所、网络空间有不当言行，造成不良影响的，予以相应处分。《中华人民共和国公职人员政务处分法》第四十条对违背社会公序良俗在公共场所有不当行为、其他严重违反社会公德的行为亦规定了处分。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第20条关于严守保密纪律红线，第4条关于不得提及公司内部管理信息等敏感内容的要求，在办公场所和视频会议严守行为规范，牢记视频会议画面可被记录、可被投屏、可被传播，不拍摄、存储、传播内部场所敏感影像。严格落实工作指引第4条要求，不得将公司未公开业务、内部管理信息、人事变动信息、薪资福利等敏感内容输入公网AI大模型进行处理或生成。**单位层面，**加强视频会议室等技术场所管理，落实会议权限、投屏审批和影像留存，建立影像外传应急处置流程，第一时间止损

内部资料 请勿外传

控温。常态化开展保密警示教育，压实各层级场所管理责任，对因失职失责导致信息外传的追责问责。

9. 某企业泄露客户流水案

案例简介：2020 年 5 月，演员王某公开投诉某企业在未获本人授权的情况下，向第三方提供其个人账户交易流水，引发社会对银行客户信息保护的高度关注。2021 年，监管部门对某企业客户信息保护不到位等违法违规行为罚款 450 万元，相关责任人员被问责处理。

问题分析：银行员工违规提供客户账户流水，违反《中华人民共和国商业银行法》关于为存款人保密的规定和《中华人民共和国个人信息保护法》相关要求；《中华人民共和国公职人员政务处分法》第三十九条明确规定，泄露因履行职责掌握的商业秘密、个人隐私的，予以警告直至开除处分；《中国共产党纪律处分条例》第一百四十四条对泄露、扩散应当保密内容的行为规定了处分。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第 20 条关于严守保密纪律红线、确保国家秘密和公司商业秘密零传输零存储零扩散的要求，严守授权边界和操作规程，不因“人情”“领导交办”违规查询、提供客户信息，自觉保护客户个人信息安全。**单位层面，**健全客户信息最小授权、查询留痕、异常预警机制，定期开展个人信息保护合规审计，对违规行为严肃处理并通报警示。加强关键岗位员工廉洁从业和职业操守教育，

内部资料 请勿外传

将信息安全和职业道德表现纳入党员评先评优、干部考察内容。

10.新任干部蒋某朋友圈泄露涉密文件事件

案例简介：2025年11月，国家安全部披露，某单位新任干部蒋某为炫耀公务员身份，将领取的秘密级文件首页拍照上传微信朋友圈，虽十分钟即删除，但已被好友截图转发至微博形成传播链、造成泄密，蒋某被给予党纪政务处分。

问题分析：蒋某的行为违反了《中华人民共和国保守国家秘密法》关于“禁止未按照国家保密规定和标准采取有效保密措施，在互联网及其他公共信息网络或者有线和无线通信中传递国家秘密”的规定，属于典型的违规在网络传递国家秘密行为；其根源在于保密纪律意识崩塌、虚荣心作祟，把涉密文件当作身份炫耀的“勋章”。互联网时代“痕迹永存”，事后删除无法消除已形成的传播链，反映出新入职人员保密教育不到位的管理短板。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第20条关于不得在连接互联网的设备上处理、存储、传输国家秘密信息，第4条关于不得提及公司未公开业务、内部管理信息、人事变动信息等敏感内容的要求，严控“表现欲”和“虚荣心”，不在朋友圈、微博等社交媒体发布任何涉及工作内容的文字、图片和视频。**单位层面，**要加强新入职人员保密法规教育和岗前培训，

健全涉密文件领取、使用、保管全流程管理，建立社交媒体发布行为提醒和检查机制，对违规泄密行为严肃追责问责。

四、内部矛盾冲突曝光外溢类

少数员工在网络上吐槽、指责甚至侮辱所在单位，损害企业形象与公信力，亦可能因侮辱、诽谤构成侵权被追责；内部矛盾经网络曝光外溢后更易升级为重大舆情。

11. 某企业员工“怒怼”领导事件

案例简介：2023 年 4 月，网传某企业一名员工因被强制安排清明节加班，在单位工作群内公开“怒怼”领导，聊天截图刷屏网络，引发关于强制加班的全民讨论。后经涉事企业等权威渠道辟谣，相关聊天记录系网民编造伪造，造谣者被警方依法处理。虽经辟谣，舆情发酵期间仍对企业形象造成不良影响。

问题分析：本案是典型的编造、传播网络谣言侵害企业声誉案例。造谣者伪造聊天记录、虚构强制加班情节，违反《中华人民共和国治安管理处罚法》关于散布谣言的规定，情节严重的可构成编造、故意传播虚假信息罪；《中国共产党党员网络行为规定》第十二条明确禁止党员制造、散布、传播政治谣言和其他谣言，禁止匿名诬告、有意陷害。同时，事件也从侧面警示，强制加班等侵害劳动者权益的问题一旦真实存在，同样会经网络曝光引发危机。

内部资料 请勿外传

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第3条关于不得杜撰、散布所谓“内部消息”“小道消息”，第6条关于不得编造、发布、传播虚假信息的要求，不编造、不转发未经核实的聊天截图和“内部消息”，对耸人听闻的涉企信息先求证再判断。**单位层面，**依法保障员工休息权、规范加班管理，从源头减少矛盾；健全舆情监测预警机制，及时权威发声辟谣，压缩谣言生存空间。加强党员意识形态教育和网络素养培训，教育党员不信谣不传谣；对恶意造谣侵害单位声誉的，配合司法机关依法打击，并为受到不实指控的人员澄清正名。

12. 某单位员工发全员信控诉加班文化事件

案例简介：2025年12月，某单位一名课程顾问通过即时通信工具向全员发送公开信，控诉团队陷入“996单休”、加班无偿化等用工问题，公开信经社交媒体扩散后引发广泛共鸣与对企业用工管理的质疑；该机构创始人回应称已要求核查、有错立改。

问题分析：该事件是典型的内部矛盾外溢舆情：员工劳动权益诉求长期得不到回应，借助“全员信+社交媒体传播”的方式集中爆发；信中直指的“996单休”加班模式违反《中华人民共和国劳动法》关于八小时工作制、保障劳动者休息休假权利的规定；而公司“秒删秒封”的处置方式被舆论质疑压制员工发声，将劳动争议上升为价值观争议，反而延长了舆情周期。事件也警示：企业领导人公

内部资料 请勿外传

开倡导“欢迎吐槽”与内部诉求渠道实际不畅之间的反差，本身就是舆情风险点。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第7条关于坚守文明道德、保持积极正向和理性克制沟通基调的要求，对加班、指标等劳动权益问题，优先通过工会、职代会、内部纪检信访等正当渠道反映诉求，确需对外表达时实事求是、依规审慎，不采用向全员群发内部信等易被截屏扩散的方式，避免将内部问题演变为公开舆情。同时落实工作指引第8条、第9条要求，不参与涉及公司所在行业的不实信息、负面争议事件等敏感话题的讨论和扩散，对他人发布的涉企帖文未经官方确认不随意点赞、转发或跟评，发现涉企不实、负面评论不擅自回应，通过公司指定舆情反馈渠道上报。**单位层面，**要健全公司指定舆情反馈渠道并向员工明示使用流程，依法保障员工休息休假权利，规范指标制定和加班管理；健全内部吐槽、申诉、举报渠道并限时办结反馈，做到“件件有回音”；发生员工公开吐槽舆情时，避免“删帖封号”式简单处置，应正面回应——不打击报复、认真核查问题、有错立改，以真诚沟通化解矛盾。

五、违规违纪与失德失范类

个别人员“八小时之外”失管失守，醉驾、网络赌博、生活作风问题屡有发生，相关事件多因街拍、举报、网络曝光而发酵升级。

内部资料 请勿外传

13. 某企业领导胡某某“牵手门”事件

案例简介：2023 年 6 月，某企业下属公司领导胡某某出差期间与女下属在在商业街区“牵手”逛街被街拍，照片经网络传播引爆舆情。某企业通报，胡某某违反生活纪律，给予其开除党籍、开除公职处分，涉事女员工被解除劳动合同。

问题分析：胡某某在婚姻存续期间与下属发生不正当性关系，作为企业主要负责人“八小时之外”行为失管失守，违反《中国共产党纪律处分条例》第一百五十一条关于与他人发生不正当性关系造成不良影响、利用上下级从属关系与他人发生性关系从重处分的规定；《中华人民共和国公职人员政务处分法》第四十条对其他严重违反家庭美德、社会公德的行为规定了处分；相关言行经网络传播放大后严重损害央企形象。

风险提示：员工层面，要践行《中国移动员工网络行为工作指引》第 5 条关于不得违背社会公序良俗的要求，严守生活纪律和社交分寸，管好“八小时之外”，正确处理与上下级、同事的关系，杜绝不当交往。落实工作指引第 18 条要求，不得参与任何形式的网络赌博（含赌球、非法棋牌游戏等），不得参与违规网络借贷、非法集资、传销等网络金融违法活动。**单位层面，**加强对主要负责人等“关键少数”的日常监督和外出报备管理，严格执行领导人员履职待遇、商务活动等有关规定。严格党内政治生

内部资料 请勿外传

活，落实谈心谈话制度，抓早抓小，对生活作风方面的苗头性问题及时提醒纠偏；对经网络曝光查实的违纪问题从严从快查处，并倒查教育管理责任。

14. 某公司高管强制猥亵女性事件

案例简介：2026 年 7 月，某公司领导赵某某与某地公职人员郁某某在商务餐叙后的 KTV 活动中，对一名合作方女员工实施强制猥亵，其间赵某某将被害人推倒致其腰部受伤，经司法鉴定初步为轻伤二级。事件曝光后引发全网强烈关注，“畸形酒桌文化”、商务应酬侵害女性权益成为舆论焦点。8 月，当地调查处置组通报：二人已被公安机关依法刑事拘留并免职，纪检监察机关已收到相关问题线索，将依规依纪依法严肃调查处理。

问题分析：赵某某身为某企业领导人员，涉嫌强制猥亵犯罪，触犯《中华人民共和国刑法》第二百三十七条，将依法承担刑事责任；依据《中华人民共和国公职人员政务处分法》第十四条，公职人员因故意犯罪被判处刑罚的予以开除；其行为同时严重违反《中国共产党纪律处分条例》第一百五十一条、第一百五十三条关于生活纪律的规定，背离党员领导干部应当模范遵守法律法规、坚守原则底线的基本要求。该案虽系线下行为，但经网络曝光迅速发酵为重大舆情，对企业形象造成严重损害，同时暴露出商务宴请管理失范、女性员工权益保护缺位等深层问题，相关组织和管理责任亦将被追究。

工作提示：员工层面，要践行《中国移动员工网络行为工作指引》第5条关于不得违背社会公序良俗的要求，严守法律底线和道德底线，坚决抵制任何形式的猥亵、骚扰行为；遭遇不法侵害时注意留存证据，及时报警并向组织反映，依法维护自身权益。**单位层面，**健全商务宴请管理制度，严禁强行劝酒、强制陪酒，严禁要求下属尤其是女性员工参加不当应酬；建立性骚扰投诉受理处置机制，对举报快速核查、严肃处理。落实中央八项规定精神，坚决纠治畸形酒桌文化，加强对管理人员“八小时之外”社交圈、生活圈的监督，发生问题实行“一案双查”，既追究当事人责任，也倒查党组织和管理责任。

15. 某单位女教师微信群传播同事谣言事件

案例简介：2024年11月，某单位教师林某某在未核实的情况下，于微信群传播同事何某“卖淫被抓”的“黄谣”并附照片，信息扩散后对何某名誉造成较大影响；林某某被认定构成诽谤，受到行政拘留处罚，行政诉讼二审维持原判。

问题分析：林某某的行为违反《中华人民共和国治安管理处罚法》第四十二条关于诽谤他人的规定，涉案信息属于带有强烈贬损性质的“黄谣”，对他人人格尊严侵害程度较重；本案警示网络空间非法外之地，即便在三人小群、家庭群等“私密场景”，对未经核实的信息加以传播扩散同样可能构成违法。教师等具有公信力身份的人员负

内部资料 请勿外传

有更高的核实义务，转发照片、确认姓名等“推波助澜”行为将加重法律责任。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第6条关于不得编造、发布、传播虚假信息，第5条关于不得散布不实言论对他人进行人身攻击与侮辱的要求，对涉及同事隐私和名誉的传言不讨论、不传播、不提供佐证信息，谨记“小群私聊”不是免责屏障。**单位层面，**要加强员工网络法治教育和典型案例警示教育，健全涉员工名誉纠纷的内部申诉和调解机制，及时化解同事间矛盾隐患，对参与传播谣言的员工依规处理。

六、职场歧视、霸凌等不良价值观类

个别管理人员管理粗暴、价值观扭曲，职场歧视、霸凌损害员工权益并引爆舆情。

16. 某企业员工请婚假遭霸凌事件

案例简介：2023年11月，某企业一名29岁女员工从家中坠楼身亡。其母称，女儿因筹备婚礼请假遭领导拒绝，随后被安排整理三年纸质档案、两天半内被谈话十余次，疑因职场霸凌不堪压力轻生。2025年3月，经家属网络实名发声和媒体跟进报道，事件引发全网对职场霸凌的强烈质疑。事件对某企业声誉造成严重损害并引发监管关注。

问题分析：本案暴露出个别管理人员粗暴管理、漠视员工合法权益的问题。若查实存在拒绝法定婚假、谈话施

压、加重负担等变相逼迫行为，相关人员违反《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国妇女权益保障法》关于保障劳动者休息休假权利的规定；《中华人民共和国公职人员政务处分法》第三十八条对在管理活动中态度恶劣粗暴、造成不良后果的行为规定了处分；家属网络曝光后舆情持续发酵，反映单位内部矛盾化解和危机应对机制缺失。

工作提示：员工层面，要践行《中国移动员工网络行为工作指引》第 5 条关于不得违背社会公序良俗的要求，遭遇职场霸凌注意留存证据，通过劳动监察、工会和法律途径依法维权，避免采取过激方式。**单位层面，**依法保障员工婚假、产假等法定权益，建立反职场霸凌制度和员工心理健康关怀、申诉机制，对管理人员开展沟通与管理能力培训，对苗头性问题早介入早化解。

17. 某公司 HR 学历歧视事件

案例简介：2026 年 1 月，一名求职者在网络招聘平台与某公司人事沟通时，因提出“没有双休不太能接受”遭该人事回复“本科学历还想要双休，拉黑”等歧视性言论，聊天截图曝光后引发全网对学历歧视与企业品牌的批评。经核实，涉事人员为某公司高级人事行政经理（网称“某女士”）；1 月 19 日，招聘平台回应称涉事工作人员表述不当、已作出警告处置，某公司表示高度重视并上报核实处理。

内部资料 请勿外传

问题分析：涉事HR作为企业招聘窗口人员，公开发表学历歧视言论、以“黑名单”威胁求职者，违背平等就业原则，违反《中华人民共和国就业促进法》关于劳动者依法享有平等就业和自主择业权利、用人单位招用人员应当向劳动者提供平等就业机会和公平就业条件、不得实施就业歧视的规定，暴露其职业素养缺失和“施舍者”心态；其言论经网络曝光后直接损害企业品牌形象，反映企业在员工对外沟通规范、招聘人员培训监督方面存在管理漏洞。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第7条关于保持积极正向、理性克制沟通基调的要求，在与客户、求职者等外部人员沟通中保持专业和尊重，严守第5条关于不得散布不实言论对他人进行人身攻击与侮辱的底线，不发表歧视性、侮辱性言论，不滥用岗位职权威胁他人。**单位层面，**要加强招聘、客服等对外窗口岗位人员的言行规范培训和监督，健全对外沟通话术指引和投诉核查机制，对损害企业声誉的不当言行及时纠处、公开回应，防止个案演变为舆情危机。

七、传播违法违规有害信息类

此类案例中，个别人员通过“翻墙”软件浏览境外网站，翻译传播宗教类非法出版物，或在课堂等公开场合插播境外媒体不实资料、发表错误政治言论，严重违反政治纪律甚至触犯刑律。

内部资料 请勿外传

18. 某高校教师周某某“翻墙”翻译传播非法出版物事件

案例简介：某高校教师周某某长期“翻墙”浏览境外网站，翻译并发布涉宗教极端思想的非法出版物内容共计200余篇，经学生转发扩散，情节严重，被刑事拘留并被所在学校开除。

问题分析：周某某的行为违反《计算机信息网络国际联网管理暂行规定》等关于不得擅自使用非法定信道进行国际联网的规定；其翻译传播宗教类非法出版物并在网络发布，传播宗教极端思想，涉嫌违反《刑法》关于传播非法宗教出版物、煽动相关犯罪的规定，属于严重的违法犯罪行为，同时构成利用职业便利传播有害信息的师德失范，最终受到刑事拘留和开除的顶格处理。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第3条关于不得发表违背党的基本路线等言论的要求，严守第17条关于严禁参与非法宗教活动和封建迷信，第10条关于不得非法访问国家禁止的境外网站和网络平台、严禁使用各类技术工具突破国家网络管理措施，第11条关于不得浏览色情暴力赌博邪教恐怖主义等违法和不良网站的红线，坚决拒绝使用“翻墙”软件访问境外网站，不翻译、不存储、不传播任何非法出版物和极端思想内容，防止猎奇心理演变为违法犯罪。**单位层面，**要加强员工网络行为监测和涉网违法风险教育，开展“翻墙”软

内部资料 请勿外传

件排查清理，健全有害信息报告和处置机制，对违法犯罪人员坚决移送司法机关并依规处理，形成有力震慑。

19. 某高校教师成某课堂插播境外媒体不实资料事件

案例简介：2017 年以来，某高校教师成某在公共选修课授课中，故意插播境外媒体不实资料，发表丑化党和国家领导人、诋毁英雄模范人物等错误言论，严重违反政治纪律，受到留党察看二年、降级等处分。

问题分析：成某的行为违反了《中国共产党纪律处分条例》第五十一条关于“丑化党和国家形象，或者诋毁、诬蔑党和国家领导人、英雄模范，或者歪曲党的历史”的规定，属于典型的违反政治纪律行为；同时违反《新时代高校教师职业行为十项准则》关于“坚持正确政治方向”的要求。课堂是立德树人的主渠道，“学术研究无禁区、课堂讲授有纪律”，其行为暴露出个别教师政治意识、纪律意识淡薄和单位课堂纪律监督缺位的问题。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第 3 条关于坚持正确政治方向的要求，严守第 16 条关于不得利用网络参与危害国家安全等非法活动，第 3 条关于不得丑化党和国家形象、不诋毁党和国家领导人或英雄模范的底线，在授课、培训、讲座等场合不引用未经核实的境外媒体资料，不发表错误政治言论；对照第 3 条关于不得制造、传播政治谣言和歪曲党史国史军史的要求，

主动同错误言行作斗争。**单位层面，**要健全课堂教学和内部培训内容监督机制，畅通学员反映问题渠道，加强政治纪律教育，对违反政治纪律行为发现一起、查处一起，绝不姑息。

八、营销宣传与直播内容失范类

此类案例中，企业营销外包、直播代运营等环节成为内容风控的薄弱点：合作方员工跳过审核流程发布侮辱消费者、涉黄低俗的营销内容，品牌方“甩锅”式回应反致二次舆情。此类案例警示，企业的网络行为风险已从员工个人延伸到整个营销链条，对合作方的管理同样是舆情防控的重要内容。

20. 某公司侮辱消费者广告宣传事件

案例简介：2026年3月，某公司（中国）分销商员工为蹭热度，在抖音账号发布将消费者比作宠物的促销视频，引发侮辱消费者舆情，品牌方称系代运营擅自发布仍遭二次舆情，后被市场监管部门责令停止并罚款20万元。

问题分析：涉事广告违反《中华人民共和国广告法》第九条第（七）项关于广告不得“妨碍社会公共秩序或者违背社会良好风尚”的规定，市场监管部门依法处以罚款；该事件更深层的症结在于品牌营销外包权责边界模糊——代运营员工为蹭热点跳过审核擅自发布，品牌方对授权账号内容风控流于表面，“冒犯式营销”背后是流量焦虑压

内部资料 请勿外传

倒价值观把关的管理失范。品牌信任受损的代价远超罚款本身。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第5条关于不得违背社会公序良俗、传播炫富奢靡消费等不良信息的要求，严守第5条关于不得散布不实言论对他人进行人身攻击与侮辱，第4条关于不得贬损公司形象声誉的底线，营销文案创作尊重用户、恪守公序良俗，不为蹭热度使用冒犯性、侮辱性话术，严格执行内容审核流程。**单位层面，**要健全营销外包和代运营账号的准入、监督与内容全流程审核机制，明确合作方权责边界和违约责任，加强舆情监测预警，发生争议时避免“甩锅式”回应，以真诚整改回应公众关切。

21. 某企业直播间低俗涉黄言论事件

案例简介：2026年4月，“某企业旗舰店”直播间主播为博流量使用性暗示低俗话术带货，片段传播后登上热搜、令老字号品牌蒙尘，运营方被罚45万元，品牌方终止合作并追责。

问题分析：涉事直播间行为违反《中华人民共和国广告法》关于广告不得违背社会良好风尚的规定，被市场监管部门处以45万元罚款；事件暴露出老字号品牌在经销商直播间管理上的制度漏洞——品牌方对授权经销商的直播内容缺乏全流程审核和日常监督，“低俗不是流量密码，

而是品牌毒药”，放任低俗擦边带货最终由品牌几十年积累的信誉为合作方失范行为买单。

工作提示：员工层面，要严格落实《中国移动员工网络行为工作指引》第4条关于不得贬损公司形象声誉、严守统一宣传口径，第5条关于不得违背社会公序良俗的要求，严守第11条关于远离违法内容、不得浏览传播色情暴力等信息的红线，直播带货不为博流量使用性暗示话术和不雅动作，自觉维护品牌形象。**单位层面，**要加强对授权经销商、代运营机构直播间的准入筛选和常态化监督，完善直播内容全流程审核机制，建立直播间巡查和舆情监测预警机制，对违规合作方坚决终止授权、依法追责，对内部监管失责人员严肃问责。

内部资料 请勿外传