



摄影 贡俊祺

《民法典》解读之一 《民法典》实施后,劳动者“隐私”该如何保护?

2021年1月1日,新中国成立以来第一部“法典”式法律——《民法典》正式实施。除了广受关注的婚姻法、遗产法等民事法律法规之外。在劳动用工领域内,该法典对于劳动者隐私权的保护也受到劳资双方以及劳动法学界的集体关注。因此,本期劳权周刊围绕《民法典》内有关“隐私权”这一规定,结合相关案例进行分析。 T2-3

★劳权观点

正确对待职工“个人隐私”

在信息技术发展越来越迅猛的今天,个人隐私越来越被重视,无论是形影不离的手机App,或是日常生活的衣食住行,或多或少都会涉及个人隐私。当个人隐私延伸到职场上,遇到的“最大对手”或许就是用人单位的管理权。

用人单位确有自主用工管理权,这不仅是劳动关系中的天然属性,更是《劳动法》所赋予用人单位的权利。然而,随着电子化发展,电脑、手机、社交软件、电子邮箱等成为职场人常用的“劳动工具”后,衍生出来的职场问题便不能只用“管理权”三个字简单地作为侵权借口。如传统工厂在业余时间查看车间工人的手机,又如用人单位将管理之手伸向劳动者的体检报告……

这些问题或多或少地都曾发生在我们身边,当我们发现原有的劳动法律法规对个人隐私的保护无法完全覆盖时,《民法典》的实施正好补上这一漏洞。《民法典》开创性地给出隐私的定义,明确了个人隐私的内涵和侵害的方式,后续法条更是将隐私侵害的行为归纳列举出来,严格限制了用人单位对劳动者的隐私侵害,为用人单位的“管理”划上了一条清晰明了的边界线。

当然,作为劳动者,身在职场,也不应当总拿隐私说事儿,毕竟用人单位对那些与工作息息相关的电子邮件、职工身体情况等确有知晓权,因此,如何处理好职工隐私,设立明确的边界,不仅考验职场人,也考验着管理者的智慧。 文 黄嘉慧

▼ 导读 ▼

T4 请病假影响年终奖的规定是否有效?

T5 签了“电子劳动合同”,还需支付“二倍工资”吗?

T8 创新创效 服务前移 保障有力