



文 黄嘉慧 摄 贡俊祺

2021年1月1日,新中国成立以来的第一部“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。

《民法典》解读之一 劳动者“隐私”该如何保护?

案例 1 下班后企业能否查看职工的手机

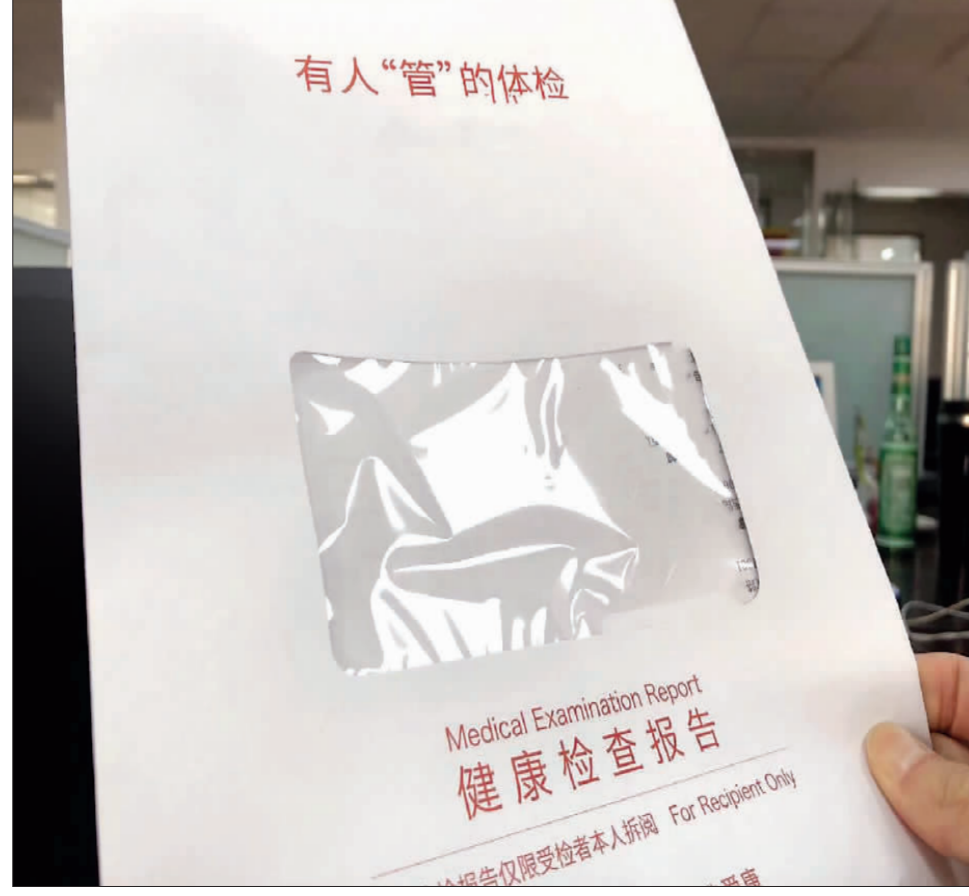
小刘是某硬件制造厂的车间操作工,因为是老乡推荐,而且公司包吃住,所以小刘签订了一份简单的劳动合同之后便迅速入职了。
在上海打工的日子没有小刘原本想得那么辛苦,甚至连每周都有的加班,也因为公司提供了夜宵而变得“幸福”起来。他说,在厂里工作几乎不用考虑任何居住成本,只要干好自己的活就行。但他也有自己的需求:在不上班的日子玩玩各种手机App,以度过自己的休息时光。

很快,厂里出了一则规定:每名工人上班前手机必须关机,中午吃饭时可以领取手机,下班后手机须交部门主管查看,无异后方可领回。这让小刘感到非常不合理:“我们上班时间已经不能玩手机了,就连中午吃饭也只有短短一个小时,公司为什么还要查看我的手机?”除此之外,让小刘更为不适的是,每次主管都要查看他手机上的社交软件、论坛的浏览记录和交流情况,“而且到了每周一还要检查周末的内容,这不是等同于‘监视’我的隐私吗!”

案例 2 劳动者在办公室内的聊天记录能被调取吗

小黎是一名“95后”职场新人,初入公司半年,很快获得公司上下领导、同事的喜欢,不仅是因为她工作效率高、做事机敏,更因为她与几个部门里的同事关

系都不错,与大家打成了一片。
然而,就在她以为自己能够顺利开启自己的职场生活时,有一天直属领导找到她,并就她的日常工作交流了几点想法。



“主管告诉我,让我在与同事聊天时谨慎些,特别是我们自己部门的工作业务不要透露给别的部门。但是,我从来没和主管说过这些,他又是怎么知道的呢?”小黎弄不懂主管所言,经多方打听,最终明白了主管为何要这样提醒自己:公司对每个职工所使用的电脑进行升级、备份时,会将每一名职工在电脑里的

案例 3 企业能否查看劳动者的体检报告

最近又到了老朱公司一年一度体检的时候,对于自己的健康,老朱相当看重,为此他也早早地报名、预约好体检的相关事宜,“公司能安排我们每年一次的体检,真的很不错,所以我也很感谢公司这点。”
与往年一样,老朱在完成体检后的第三天,公司人事便发来了体检报告,但同时送来的还有一份调岗通知,“人事跟我说,因为我的身体原因不能胜任当前的工作岗位,所以需要调我到后勤部门负责更轻松的工作,工资也会相应地做出调整。”这让老朱很奇怪:为什么他自己还没提出

身体原因需要调岗岗位的要求,公司人事就已经知道了并且做出了决定?他拆开自己的体检报告,发现几项指标确实存在异常,需要随访或者是进行专项检查。在多次与人事沟通后,老朱了解到原来是公司先行从体检中心了解那些今年身体情况异常的职工情况,同时根据职工的实际工作内容先一步进行了调整。
对此,老朱认为,自己并不是因为工作能力而被公司调换了岗位,仅仅因为公司“偷看”了自己的体检报告,就作出身体原因异常的结论,这完全侵犯了他的个人隐私,因此他也提出了劳动仲裁。

《民法典》剖析

法律中的隐私权指的是自然人就其隐私所享有的不受侵害的权利。《民法典》第1032条开创性地给出了隐私的定义:“自然人享有隐私权。任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。”而第1033条列举了侵害隐私权的行为,其中第六款规定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实施以其他方式侵害他人的隐私权。除此之外,第1034条也规定:自然人的个人信息受法律保护。
由此看来,在劳动用工领域内,劳动者的隐私权也受到《民法典》的保护。具体到实践中,劳动者的隐私权,一般来说发生在求职阶段及劳动者实际在岗阶段。
求职时注意避免就业歧视
在求职阶段,求职者的隐私权一般与用人单位知情权存在竞合。因为根据《劳动合同法》第8条的规定:“用人单位有

权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。”而实践中,用人单位通常希望掌握求职者的个人信息,尤其是婚育状况、是否携带传染病等,然而这部分情况的了解极易引起求职者的不适感,继而萌生个人隐私遭到侵害的感觉。
就以法律法规和实践而言,关于婚育情况,2019年2月九部门联合发布《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》明确规定,企业招聘用工过程中不得询问妇女婚育状况。而涉及传染病等既往病史的,2018年修订的《就业服务与就业管理规定》规定,用人单位招用人员,不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前,不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止的易使传染病扩散的工作。除此之外,一般比较典型的传染病争议要数乙肝病原携带者的就业纠纷,除了《就业服务与就业管理规定》规定之外,原劳动保障部《关于维护乙肝表面抗原携带者就业

权利的意见》也明确规定:用人单位在招、用工体检中应当保护乙肝表面抗原携带者的隐私权。
就业时应当优化用人管理
而在在岗阶段,用人单位会因为更优化用工管理,调取办公软件的数据或是了解劳动者在岗期间的网络数据,对公司整体岗位作出相应调整。但毫无疑问的是,用人单位的行为引发了管理权和隐私权的碰撞。

企业实操

用工管理需要“三合”

从用人单位的角度来说,如何在提升用工管理的同时,避免与劳动者的隐私权相碰撞,应当做到“合法”、“合理”、“合意”三项要求。
“合法”指用人单位在制度层面要把控全局。《民法典》对隐私权的保护虽有大幅进步,但相较于其他民事权利仍然较为宽泛,在规定的情况下保持大局上的“不违法”是基本要求。具体而言,类似于入职期间对求职者的询问,应当依照国家相关法律规定进行处理,而非非要求求职者提供相应证据证明。
“合理”指用人单位在行使管理权时必须谨慎。用人单位在与劳动者发生劳动关系的同时,不等于完全拥有对劳动者的管理权、使用权。《民法典》第998条规

定:认定行为人承担侵害除生命权、身体权和健康权外的人格权的民事责任,应当考虑行为人和受害人的职业、影响范围、过错程度,以及行为的目的、方式、后果等因素。实践中,如若用人单位真要调取劳动者办公软件资料,不妨可以设定统一的办公软件进行管理。同时,调取内容也应当只涉及与工作有关的内容。
“合意”指用人单位行使管理权可能会侵犯到劳动者隐私权时,应当事先将该情况向劳动者进行说明,征得劳动者的同意,并以文本的形式进行确定。以体检报告为例,用人单位可以在规章制度中进行约定,并通过民主程序予以公示,以此与全体职工进行“合意”,继而避免劳动者产生“被侵犯”的感觉。

相关链接

“隐私权”的前世今生

我国对隐私权利的保护经历了从边缘化、附带性到相对明确的过程。早期的隐私权利保护,如1988年最高人民法院颁布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的解释(试行)》,将自然人的隐私权利包裹在名誉权中进行保护。
此后,2001年,最高人民法院颁布了《关于确定民事侵权精神损害赔偿若干问题的解释》,该解释虽以“侵害他人隐私或其他人格利益,可以以侵权为由向人民法院起诉请求赔偿精神损失”的方式规定了隐私的保护,但仍仅将隐私作为广泛的人格利益,并没有形成独

立的概念。
直至2009年《侵权责任法》颁布,法律上才在民事权益中明确了“隐私权”的权利概念。《民法典》的诞生,则更进一步的将“何谓隐私”以及“何为隐私权的侵犯”进行了规制,更好地帮助大家区分、明确隐私权的界限。

上海林峰律师事务所
企业劳资专家 林峰律师
手机:13701919739
网站:www.my12333.net