

指纹打卡、GPS考勤、聊天记录  
被监控、婚否要报告……

# “裸奔”的劳动者隐私 该怎么保护?

■全媒体记者 王艳



调查

## 用人单位很多管理行为侵犯劳动者隐私权

记者采访中,有劳动者表示,他们在工作或多或少遭遇过隐私权被侵犯的情况,一般发生在企业对工作场所日常的管理过程中,比如:刷脸考勤、电脑被监控、厕所等地安装摄像头、车费报销以公司GPS数据为准、被强制采集指纹、监听手

机、公布通话记录清单、微信定位签到打卡、要求公开微信朋友圈等。广州某科技公司的白领小欣坦言,为了保住工作,即便知道隐私权被侵犯,也只能忍气吞声。

将于2021年1月1日起施行的《民法典》第一千零三十二条规定,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。广东经国律师事务所律师付爱玲认为,隐私是公民个人不愿为他人(一定范围以外的人)所知悉或公开的秘密,该秘密与其他人及社会利益无关。



案例

## 要求劳动者报告婚姻状况

2017年4月7日,林小姐入职广州某网络科技有限公司(以下简称“网络公司”),岗位为人事行政专员。同年4月23日,林小姐经医院确认怀孕,随后于6月14日被公司解除劳动关系。公司的理由为林小姐应聘时提交的《应聘信息登记表》及《新员工入职申请表》中“婚姻状况”所填写的“未婚”与事实不符,严重违反相关法律法规及两表格中关于资料

真实性的约定条款。

法院审理认为,网络公司未举证证明其在招聘时对林小姐的婚姻状况有明确要求,且林小姐应聘的岗位为人事行政,婚姻状况不是其工作能力的影响因素,也不是其从事人事行政工作的必需条件,网络公司也未提交公司的规章制度等证明林小姐隐瞒已婚的事实属于严重违反公司管理制度的情形。故认定网

络公司属于违法解除劳动合同。

工会律师、广东芳华律师事务所律师薛莹莹认为,婚姻状况既不是工作要素,又涉及侵犯职工个人隐私,所以网络公司要求员工披露婚姻情况的无法得到法律支持。且将林小姐隐瞒已婚作为无条件解除劳动合同的原因,显然涉嫌对已婚女性的就业歧视,明显违反法律关于平等就业权的强制性规定。

## 用人单位实施“指纹考勤”

为了严格考勤,许多单位实行打卡制。在员工“互助”打卡被发现后,有的单位启用了指纹考勤机。某银行职员小黄透露,前不久,银行实施“指纹考勤”,将每个员工的指纹采集到考勤机内,让员工在上下班时排队按指纹进行考勤。“目前,该制度已实施三个月多,大家都颇有异议。”小黄说。

广东经国律师事务所律师郑焕萍认

为,指纹属于个人隐私,虽然国家法律法规并未明令禁止指纹考勤的实施,但公司这种做法应当在严格保障公民人身自由权、隐私权的前提下谨慎进行。如果公司确要使用此机器,必须征得当事人同意,必须有严格保密措施。比如,在使用指纹打卡机之前,公司必须与员工签订保密协议。当员工离职时,公司必须当着离职员工的面将指纹机内指纹信息销毁。

## 办公电脑被用人单位监控

杨兵(化名)是某品牌连锁咖啡公司的运营总监,月薪8000元。三个月前,两名第三方科技人员在公司54名员工的电脑内安装了一款名为“威眼”的监控软件。听到同行透露,其他公司同岗位月薪已涨到1.5万元,杨兵便利用午休时间更新了简历,还顺手投了一份。没想

到的是,他这一举动被“威眼”发现。“半小时后,我就被解雇了。”杨兵说。

郑焕萍律师指出,目前我国法律法规并没有禁止用人单位在工作场所安装监控设备。法无禁止即可为,但不能突破法律底线。《广东省公共安全视频监控图像信息系统管理办法》第七条明确规定,禁

止在旅馆客房,劳动者、学生等宿舍,公共浴室、更衣室、卫生间等涉及公民个人隐私的场所和区域安装视频监控设备。

但在司法实践中,一些安装摄像头“监视”员工的行为也会认定为合理、合法。例如用人单位对高风险职位如高管、出纳可以进行电子邮件监视、监控录像等。

## 要求员工朋友圈设置一年可见

“现要求广州公司全体员工微信朋友圈必须一年可见。抽查发现没有按要求完成的,严处重罚!”今年4月17日,广州某物业管理公司员工林小姐向媒体投

诉,人事行政部负责人在公司的微信群里要求大家必须将朋友圈设置为一年以上可见,否则会被重罚。林小姐感到不满并质疑:“朋友圈是我个人生活感受的

宣泄地,不想被领导和同事看见。”

付爱玲律师指出,朋友圈设置的可见范围属于隐私选项,公司强制职工公开,涉嫌侵犯员工的隐私权。

9月20日是个人信息保护日,关于信息安全以及个人隐私的话题近日持续引起舆论关注。互联网时代,大数据、人工智能等各种先进技术的应用,在推动社会发展的同时,也加剧了个人信息暴露的风险,尤其是劳动者的个人隐私几近“裸奔”:指纹打卡、GPS考勤、聊天记录被监控、婚否要报告……

日前,记者采访了广州、深圳、佛山、东莞等地18家企业的20名劳动者,发现用人单位的一些不规范管理行为涉嫌侵犯劳动者隐私权。有律师指出,劳动者的隐私权应依法得到保护,用人单位在行使管理权时,不能侵犯劳动者隐私权;而劳动者也不能肆意扩大自己的隐私权利,对用人单位合法合理的管理,应当遵守执行。



支招

## 隐私被泄露 劳动者三种方式可维权

付爱玲律师表示,若出现公民隐私被泄露的情况,可采取三种维权方式:1.若隐私被泄露在网上,应当立即对被泄露信息进行网络公证或截图保存,并要求网络服务提供者删除有关隐私信息,同时要求其提供信息发布者的联系方式,以便进一步维权;2.可以持上述经公证或截图的信息,向公安部门、互联网管理部门和相关机构进行投诉、控告;3.收集好相关证据,向法院提起民事诉讼,用法律来维护自己的合法权益,如要求侵权人赔礼道歉、消除影响、恢复名誉、赔偿损失等。



建议

## 立法规范涉劳动者 隐私权管理行为

黄连禧律师认为,用人单位在行使管理权的同时,不能违反法律规定对劳动者隐私权实施过度。同时,劳动者也不能肆意扩大自己的隐私权利,对用人单位合法合理的管理,应当遵守执行。建议用人单位通过规章制度或与劳动者进行书面约定的方式,对可能涉及劳动者隐私权的相关管理问题,以明文规定方式予以固定,最大程度地规范和保护劳动者隐私权和用人单位管理权,以实现二者关系的平衡。

薛莹莹律师认为,在劳动关系中,对于劳动者个人隐私的保护是亟待加强的。比如职工入职时,用人单位对于职工个人信息的调取存在取许多超出工作所需的范畴,还有工作场所的监控,以及管理中搜身和搜查手机等行为,都可能涉及到职工的个人隐私泄露。人社部门在从立法层面,对用人单位在实施涉及职工隐私权的管理行为进行规范。工会作为职工的娘家人更应该对于企业管理行为进行监督,对于职工被侵犯隐私的行为要挺身而出。