

劳动者个人信息与隐私权的 区分与保护

李茜慧 方馨悦

上海政法学院，上海

摘要 | 随着我国迈入互联网时代，劳动关系也进入了数字化管理阶段，许多技术都运用于用人单位管理劳动者中，像是通过劳动者的定位、指纹、虹膜进行打卡，采用视频监控等方式对劳动者和公司财务进行监管等。在这个过程中，用人单位势必会获取到劳动者的个人信息，也有可能因侵犯劳动者的隐私权而引发纠纷。本文从深圳的“打伞办公”案件出发，通过明确个人信息与隐私权的边界，讨论如何对劳动者的个人信息进行适当的保护，才能平衡劳动者与用人单位双方的权益，减少纠纷的产生，最终促进劳动关系的和谐与稳定发展。

关键词 | 个人信息；隐私权；劳动者

Copyright © 2023 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



最近几年，有关个人信息的相关研究成了当前学界研究的热点，特别是在《中华人民共和国个人信息保护法》（以下简称《个人信息保护法》）出台以后，如何对个人信息进行保护也成了热议话题，个人信息保护的整体领域与具体领域的相关研究都十分积极。其中在劳动者个人信息保护方面，由于传统隐私权

作者简介：李茜慧，上海政法学院法律学院在读硕士研究生，研究方向：劳动法；方馨悦，上海政法学院法律学院在读硕士研究生，研究方向：民法学。

文章引用：李茜慧，方馨悦. 劳动者个人信息与隐私权的区分与保护 [J]. 社会科学进展, 2023, 5(6): 527-535.

<https://doi.org/10.35534/pss.0506049>

保护制度的局限性，在现实生活中，因劳动者的职场信息与个人隐私而产生的纠纷时常发生，像是劳动者在招募过程中因体检或者其他相关问题与雇主产生纠纷、劳动者在工作过程中因监控问题等与雇主产生纠纷、劳动者在离职后因离职信息的处理而与雇主产生纠纷等。特别是在进入互联网大数据时代后，在数字化管理下，劳动者的个人信息如何进行恰当地保护，这面临着更大的挑战。随着《中华人民共和国民法典》（以下简称《民法典》）和《个人信息保护法》的生效，其有关隐私权和个人信息保护的规定如何适用于劳动关系领域、如何正确保护劳动者个人信息，从而减少隐私权纠纷、平衡劳资双方的利益；劳动法是否应当规定以及如何规定劳动者个人信息保护的条款，都成了劳动者个人信息保护的重要问题。

1 问题的提出

在深圳市中级人民法院发布的《深圳法院劳动争议案件审判白皮书（2005—2020）》中，第10件案例就是近年来比较典型的劳动者与用人单位之间因隐私权而引发的纠纷。张女士认为公司安装的摄像头会拍摄到自己的隐私，且高管为男性，此后张女士便在工位处撑起两把伞。公司通过人事与张女士沟通、警告均无效后，解雇了张女士，张女士随后提起仲裁。这个案件经过仲裁、一审、二审、再审，最终驳回了张女士的再审申请，认定该摄像头的安装位置、安装目的、拍摄信息都未侵犯张女士的隐私权，是公司正常行使用人单位的监管权。

在此案件中摄像头所拍摄到的个人信息未涉及其中的隐私敏感部分，但在用人单位利用像是指纹打卡、视频监控这样的技术手段来行使监管权时，非常容易侵犯到劳动者的隐私权。那么如何防止用人单位在行使监管权的过程中侵犯劳动者的隐私权、用人单位在获取劳动者的个人信息后如何防止泄露，这就需要对个人信息进行一个区分，区分出其中的一般部分与敏感部分，精准保护的同时，也可以减少用人单位在劳动过程中无意识对劳动者隐私权造成侵犯。将个人信息区分为一般信息与敏感信息，对敏感信息的泄露与侵犯会对隐私权造成侵害，而一般信息则不会。^[1]由于劳动者日常工作所处的职场空间较为特殊，它既有公共空间的公开性又有私人空间的隐私性，因此劳动者在此空间下的个

人信息保护与雇主对个人信息的获取都需要一种新的平衡。雇主采取监控等技术手段对劳动者个人信息的获取，需要在一个合理且必要的限度内，不能超越界限过度获取，这样才能最大限度地平衡劳动者的隐私权与用人单位的管理权，减少纠纷的产生。

2 劳动者个人信息的区分与保护

2.1 个人信息、个人信息权与隐私权

我国《民法典》在第一千零三十二条和第一千零三十四条对隐私和个人信息进行了分别的定义，并在第一千零三十四条的第四款中规定个人信息中的私密信息适用隐私权的规定。从这里可以看出隐私在本质上是一种个人信息，如图1所示，只不过属于个人信息中私密、敏感的部分，也就是说侵犯个人信息中的敏感信息就会侵害其隐私。

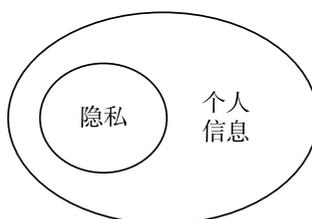


图1 个人信息和隐私的关系

Figure 1 Relationship between personal information and privacy

但个人信息权与隐私权之间的关系，国内学界有着各种不同的观点，主要有“包含说”“交叉说”和“区别说”三种。目前大部分学者都赞同个人信息权与隐私权是两个独立的权利，虽然二者有着紧密的联系，但在权利属性、客体、保护方式上有所不同。^[2]

2.2 劳动者个人信息保护的必要性

(1) 基于劳动者身份的特殊性

与自然人相比，劳动者更具有身份上的特殊性，在一段劳动关系中，劳动

者往往处于相对弱势地位，无法拒绝雇主所提出的收集个人信息要求。当然，雇主所要求收集的个人信息中，有部分是确实有必要收集的，像是劳动者的姓名、曾经工作的院校、自身工作能力等。但在现实中，用人单位对劳动者个人信息的收集已经突破了工作空间，侵入到私人空间了。在劳动关系建立前，用人单位人力资源管理人员通过浏览求职者的社交记录来筛选求职者已经是公开的秘密了；在劳动关系建立之后，劳动者的社交信息往往被暗中收集，检查其是否在社交媒体上发表不利于雇主形象的言论；甚至在劳动关系终止之后，员工社交媒体也可能被持续监控一段时间，以调查其是否存在违反竞业禁止协议的情况。

（2）相关技术的发展加强了对劳动者个人信息的收集

正如英国一句民谚所说，监控几乎和工作本身一样古老。为了维护劳动秩序，提高生产效率，雇主自然有监控工人的需要，但信息技术的发展大大提高了雇主的监控能力。传统的监督方式主要是人工监督和图表记录，在时间和空间上都会受到限制。但是，随着进入互联网时代，以及新技术、新设备的广泛应用，监控变得隐蔽和无孔不入，大规模收集个人信息的行为成了可能。

一方面，传统办公设备新功能的引入为监控创造了条件，也加剧了对劳动者个人信息的收集。雇主可以看到每个劳动者电脑的聊天记录，电脑连接的工作场所的 Wi-Fi 记录了劳动者电脑的浏览历史、劳动者所访问的网站等。

另一方面，面部识别设备等智能设备的引入，也进一步扩大了收集劳动者个人信息的范围。用人单位要求劳动者通过指纹、“刷脸”，或者 GPS 定位打卡，劳动者在打卡上班的同时，也将自己的指纹、面部识别信息、位置信息交给了雇主。与传统监控方式相比，这无疑收集了劳动者更多的信息，也更需要加强对劳动者个人信息的保护。

（3）对劳动者个人信息的收集打破了时间和空间的界限

在传统的劳动形势下，智能技术可以对劳动者实现全天候、全覆盖的劳动监测。对劳动者个人信息的收集并不因劳动者离开工作场所而结束，也不因下班时间的到来而结束。像是在 2019 年给环卫工佩戴智能手环的事件，环卫工被智能手环监测着位置信息，只要原地停留 20 分钟不动，手环就会提醒其工作。

无论是在工作时间、休息时间，还是在下班时间，劳动者的个人行为信息都在被监控收集。

3 劳动者个人信息的保护路径

3.1 我国劳动者个人信息保护的立法路径

劳动者在用人单位面前明显处于弱势地位，只有通过倾斜保护才能实现用人单位的合法利益和劳动者的合法权益之间的平衡。欧洲国家的劳动者个人信息保护规则主要是通过判例法形成的，因此其成文法无需作特别具体的规定，而我国缺乏判例法机制，成文立法更显重要。目前，在我国的劳动关系中，对员工个人信息的收集和处理主要以《民法典》规定的权利人明确同意为必要条件，《个人信息保护法》规定的两种情形为例外（第十三条第二款“按照依法制定的劳动规章制度和依法制定的集体合同实施人力资源管理所必须；”）。在现行法律制度框架下，有必要正视知情同意原则在劳动关系中的应用缺陷，加强对数据控制者和处理者的行为监管，通过规范个人行为信息的收集和处理，保护劳动者的合法权益。建议制定劳动关系中个人信息保护的具体规定，或对《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》的相关条款进行修改，对职工个人信息权益的保护作出专门规定，要求用人单位在收集信息时要坚持公开透明原则、正当原则、比例原则等，并以最低收集限度的方式进行，要以谨慎的态度处理所收集的个人信息，认真履行信息安全义务，同时加强算法监管，避免信息的泄露和滥用，侵害劳动者的权利和自由。

3.2 我国劳动者个人信息保护原则

（1）比例原则

比例原则起源于行政法领域，主要用于限制国家公权力，防止其对公民权利不合理的限制，是对国家权力行使合理性的审查。在个人信息处理中，国家也可以对公民的个人信息权利进行限制，但这种限制必须是适当的、合理的。

比例原则在劳动者个人信息保护中的应用也得到了各国学者的普遍认同。用人单位与劳动者之间是特殊的、具有持续性、人身信赖性质的劳动关系，用人单位对于劳动者个人信息处理具有必要性和正当性，像是在招聘过程中用人单位势必需要查看处理劳动者的个人信息；在劳动过程中，一方面为了保护用人单位的财产不被损害，另一方面在特定工作环境中，出于保护劳动者的需要，其可能会采取视频、音频监控的技术手段来处理劳动者的个人信息；又像是一些公司、工厂的雇主为了防止劳动者因从事无关工作的行为，而降低生产效率、提高生产成本，会对劳动者采取监控、定位的措施。在这个信息处理过程中，雇主极易侵害劳动者的隐私权和个人信息权利，尽管雇主有自己合理的考量，但对员工权利的损害也会破坏其对劳动关系的信赖。

因此，雇主法律上的正当利益与雇主采取的措施对雇员隐私和个人信息的影响程度是否符合比例，雇主正当利益和雇员隐私权利之间的平衡，成为职场个人信息保护的重要甚至是核心的问题。^[3]

（2）限制同意原则

根据《民法典》第一千零三十五条规定，处理个人信息需要征得该自然人或者其监护人的同意。应用到劳动关系领域，就是雇主处理劳动者个人信息必须要征得劳动者自身的同意。但由于雇主和雇员在劳动关系中不平等的实力地位，处于相对弱势一方的雇员所表达的同意，很可能不是发自内心的自愿表示。那么，如何防止雇员由于这种不平等的地位而作出损害自身权益的“同意”，就成了当前学界研究的一个重要而独特的问题。像是典型的、在劳动关系存续期间，员工被无故要求搜身，其极有可能为了保住工作或者想要双方维持一个良好的关系以方便后续继续工作或者顺利辞职等理由而被迫同意这种不合理的搜身要求。因此，需要对处理劳动者的个人信息的同意设置限制，从而才能真正保护劳动者的合法权益。

①劳动者的同意应是事前同意

雇主在对劳动者的个人信息进行处理时要事先经过劳动者的同意。例如，在德国，雇主为了判断新招用的劳动者与顾客打电话的时候是否表现得当、是否具备专业素养，可以听取其通话，但是必须是在雇主事先通知了劳动者电话

会被听取而且听取的时间限制在劳动合同履行初期时,这种情形才是合法的。^[4]

②劳动者的同意应是自愿明确同意

我国的《个人信息保护法》规定,只有在取得个人同意后才可以对个人信息进行处理,并且这种同意应该是在其充分知情的前提下自愿、明确作出的。法律、行政法规规定处理个人信息应当取得个人单独同意或者书面同意的,从其规定。德国2017年的《联邦数据保护法案》也规定了,雇员的同意要以书面或者电子的形式明确作出,除非因特定环境原因可以其他形式作出。

③雇主的行为应出于合理事由进行且需要在一定限度内

根据《个人信息保护法》第六条的规定,雇主在对劳动者的个人信息进行处理时要充分遵循这个条款,要出于合理的目的,有限度地进行。例如雇主不能随意因怀疑雇员拿走东西而进行搜身,检查随身物品。这会对劳动关系的信赖和持续造成极大的破坏,还会侵害劳动者的个人尊严及个人信息权。

4 结语

《个人信息保护法》的正式实施刚满一年,但是其为权利人保护其个人信息提供了更为准确的依据,也对个人信息的保护进行了更为详尽和细化的规定。但在一段劳动关系中,劳动者的隐私权与个人信息保护不同于一般的民事主体的隐私权与个人信息保护,其隐私权与个人信息保护往往受到用人单位监督管理权等的限制。并且劳动者在劳动关系中的每个阶段,其权利保护都具有特殊性,这就需要建立劳动者的个人信息保护制度,根据劳动关系不同阶段的具体情形,对劳动者个人信息进行倾斜保护的同时,也保障用人单位的知情权、管理权等。明确劳动者个人信息保护与用人单位监管权的范围,不要把劳动者的权益保护与用人单位的利益获取对立起来,寻找二者之间的平衡点,以更为和谐的方式促进劳动效率的提高,促进社会平稳健康运行。

参考文献

- [1] 王鹏鹏. 论个人信息区分的私法保护[J]. 大连理工大学学报(社会科学版), 2022(3): 92-101.
- [2] 朱全龙. 论人工智能背景下隐私权保护的困境与纾解路径: 以“圆形监狱”理论为视角[J]. 上海法学研究(集刊), 2019(9).
- [3] 谢增毅. 劳动者个人信息保护的法律价值、基本原则及立法路径[J]. 比较法研究, 2021(3): 25-39.
- [4] 郭一博. 劳动者隐私权: 劳资利益的冲突与平衡[J]. 山东工会论坛, 2022(2): 47-57.
- [5] 王倩. 作为劳动基准的个人信息保护[J]. 中外法学, 2022(1): 183-201.
- [6] 王泽鉴. 人格权法: 法释义学、比较法、案例研究[M]. 北京: 北京大学出版社, 2013.
- [7] 王利明. 和而不同: 隐私权与个人信息的规则界分和适用[J]. 法学评论, 2021(2): 15-24.
- [8] 高富平. 个人信息保护: 从个人控制到社会控制[J]. 法学研究, 2018, 40(3): 84-101.
- [9] 张新宝. 个人信息处理的基本原则[J]. 中国法律评论, 2021(5): 18-27.
- [10] 高富平. 论个人信息保护的目的一——以个人信息保护法益区分为核心[J]. 法商研究, 2019, 36(1): 93-104.

Distinction and Protection of Workers' Personal Information and Privacy

Li Xihui Fang Xinyue

School of Law, Shanghai University of Political Science and Law, Shanghai

Abstract: As China enters the Internet era, labour relations have also entered a digital management phase, with many technologies being used by employers to manage workers, such as clocking in workers through their location, fingerprints and irises, and using video surveillance to monitor workers and company finances. In this process, the employer will inevitably obtain personal information of the workers and may violate the workers' privacy and lead to disputes. This article discusses how to protect workers' personal information by clarifying the boundary between personal information and privacy, in order to balance the rights and interests of both workers and employers, reduce disputes and ultimately promote harmonious and stable development of labour relations.

Key words: Personal information; Privacy; Workers