

单位应强化劳动者隐私权保护

□上海通乾律师事务所 朱慧 陈慧颖

随着社会的进步和高科技的发展，隐私对于个人生活越来越重要，隐私权的保护也更加受到人们的重视。

用人单位和劳动者建立的是一种劳动关系，在劳动关系建立和劳动合同履行过程中，单位会获得劳动者大量的隐私信息，比如家庭住址、电话、婚姻状况、健康情况、兴趣爱好等，而且在工作场所，用人单位可能通过网络、监控视频等新技术手段对劳动者的工作状态进行监控，在这个过程中也能获得大量个人信息。

随着网络技术等科技的发展,信息传送更加方便,泄露劳动者的个人隐私也更加便捷,因此,用人单位应如何保护劳动者的隐私权成了值得探讨的问题。

隐私权立法

1988 年最高人民法院关于贯彻执行《中华人民共和国民事诉讼法》若干问题的意见 140 条第 1 款规定：以书面、口头等形式宣扬他人的隐私，或者捏造事实公然丑化他人人格，以及用侮辱、诽谤等方式损害他人名誉，造成一定影响的，应当认定为侵害公民名誉权的行为。

该解释实际上是通过保护名誉的方式来保护隐私。

2001 年最高人民法院颁布的《关于确定民事侵权精神损害赔偿若干问题的解释》第 1 条第 2 款规定：

违反社会公共利益、社会公德侵害他人隐私或者其他人格利益，受害人以侵权为由向人民法院起诉请求赔偿精神损害的，人民法院应当依法予以受理。

该解释使隐私权的保护，不再依附在名誉权之下。这些都是通过司法解释直接或间接的方式来保护隐私权。

直到 2005 年修订的《妇女权益保障法》才第一次从法律层面规定了隐私权作为对妇女的特别保护。该法第 42 条规定：妇女的名誉权、荣誉权、隐私权、肖像权等人格权受法律保护。

我国 2009 年颁布实施的《侵权责任法》第一次从法律层面全面规定了隐私权，把隐私权作为民事权益之一，在法律上的规定不再局限于女性。

该法第2条第2款规定：本法所称民事权益，包括生命权、健康权、姓名权、名誉权、荣誉权、肖像权、隐私权、婚姻自主权、监护权、所有权、用益物权、担保物权、著作权、专利权、商标专用权、发现权、股权、继承权等人身、财产权益。

2017 年颁布实施的《民法总则》第 110 条再次明确规定了隐私权。

该条规定：自然人享有生命权、身体权、健康权、姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权、婚姻自主权等权利。

该法第 111 条进一步明确：自然人的个人信息受法律保护。任何组织和个人需要获取他人个人信息的，应当依法取得并确保信息安全，不得非法收集、使用、加工、传输他人个人信息，不得非法买卖、提供或者公开他人个人信息。隐私权已成为我国的重要民事权利之一。

定：用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；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。本条只是对劳动者和用人单位的知情权作了规定，但对劳动者的隐私权没有作出特别规定。

从劳动关系建立到终结的过程中,涉及大量劳动者隐私权问题,因此对于劳动者隐私权的保护,很有探讨的必要。

招聘求职过程的保护

《劳动法》实施以来，我国逐步形成劳动力市场，用人单位和劳动者通过劳动力市场招用劳动者和寻找工作。

与此同时，用人单位也通过各种媒体来发布招聘广告，互联网技术的发展使得互联网成为招聘的主要渠道之一，劳动者的应聘简历也都通过互联网来发送。

即使通过报纸等传统媒体来发布广告，一般也都留有电子邮箱用于接收简历。用人单位通过接收简历等资料，掌握了劳动者大量的个人信息，如个人的年龄、毕业院校、联系地址、联系电话、婚姻状况、工作经历，等等，涉及大量个人隐私。

如果用人单位在传输过程中不注意保密，在持有过程中不妥善保管，很容易发生个人隐私泄露问题。

此外,在市场经济条件下,劳动者通过职业介绍机构来找工作也是常事,在这种情况下,劳动者通常将自己的简历等材料职业介绍机构,在这个过程中职业机构掌握了大量的劳动者个人信息,这些信息也涉及到劳动者隐私问题。

如果职业介绍机构泄露劳动者的隐私,也会给劳动者造成不良的影响。在实践中,已出现个别职业介绍机构的工作人员贩卖个人信息而被判刑的情况。

现在电信诈骗层出不穷、商业推销手段也日趋多样化,如果劳动者的隐私遭到泄露,轻者劳动者的个人生活安宁遭到打扰,重者受到电信诈骗,甚至影响到个人的安全。

虽然人力资源和社会保障颁布的《就业服务与就业管理规定》第十三条规定：用人单位应当对劳动者的个人资料予以保密。公开劳动者的个人资料信息和使用劳动者的技术、智力成果，须经劳动者本人



资料图片

书面同意。但这是一个部门规章，法律效力比较低，而且也没有处罚措施。

在今年2月最高人民法院等9部门颁布的《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》中规定在招聘过程中“不得询问妇女婚育情况”，这也是对妇女隐私权个别情况进行保护。

如何保障用人单位在招聘过程中保障劳动者的隐私、职业中介机构在职业介绍过程中保障劳动者的隐私,这需要用人单位加强隐私权的观念,也需要通过立法界定用人单位保障劳动者隐私的责任来解决。

合同履行过程的保护

劳动者入职后用人单位和劳动者建立劳动关系，劳动者成为用人单位的一员。用人单位最主要的义务是支付劳动者工资，劳动者最主要的义务是向用人单位提供劳动。

劳动关系建立后,劳动者应服从用人单位的指挥与管理。在这个过程中随着科技的进步,对劳动者的监控手段也日益科技化。

如一些用人单位为了保障公司的财产安全并监督劳动者的劳动,安装了监控设备,监控着劳动者的一举一动,劳动者的一切行动均在监控之中。如果监控外泄,就有可能涉及到侵害劳动者的隐私。

在劳动过程中,使用电子邮件进行通讯交流已成为普遍现象,那么用人单位能否对劳动者使用电子

邮件进行监控呢？在这个过程中是否涉及侵害劳动者的隐私呢？我们认为，单位的电子邮件应当是用于工作的，这很可能涉及到用人单位的商业秘密保护问题。为保障劳动者的隐私权，用人单位应向劳动者明示，对工作邮件会进行监控，不得用于私人。

劳动过程中的隐私权问题，我们认为还涉及到一个共同隐私权的概念。即这些隐私由用人单位和劳动者共同享有，但于单位之外，则仍属于劳动者隐私问题。

举例来说，在上班时间劳动者以不雅姿势在办公桌上睡觉，被用人单位的监控视频拍到。用人单位以违反规章制度为由对劳动者处于警告处分，并在单位内公布，我们认为应当是允许的，但如由于用人单位直接将该监控视频发送到互联网上，那就有可能侵犯了劳动者的隐私权。

因此我们认为,在劳动合同履行的过程中应注重劳动者的隐私权,还应注意劳动者的隐私权、劳动者的人格尊严和用人单位的管理权、用人单位的商业秘密保护之间的平衡问题。

特别是在现代高科技的背景之下, 劳动者的隐私容易泄露, 用人单位的商业秘密也容易泄露, 如何在两者之间进行利益衡量确实是一个值得研究的问题。

离职后的保护

如今，人们基本上不可能在一