《民法典》与员工的人格权

□上海通乾律师事务所 朱慧 陈慧颖

《民法典》即将于明年1月1日实施,作为民事领域的基本法 律,必然对社会生活的各个方面产生重大影响,尤其是人格权单独 成编,更彰显了我国对人权保护、人格尊严的高度重视。

《民法典》的颁布实施对用人单位的经营管理提出了更高的要

求,也必将对用人单位的经营管理产生重大影响。

本文结合《民法典》人格权编,从一般人格权到具体人格权对

用人单位经营管理的影响谈谈自己的看法。

人格权与经营管理

市场化已成为劳动力配置的主 要方式, 劳动者和用人单位通过各 自的选择建立劳动关系, 劳动者成 为用人单位一员。

在劳动合同缔结时, 劳动者和 用人单位是平等的, 在劳动关系缔 结后劳动者则成为用人单位的-员,需要接受用人单位的管理与安

用人单位与劳动者的管理与被 管理每天都在发生, 劳动关系可以 说是除了家庭关系外最密切的关系 了。用人单位在对劳动者的管理中 必须重视尊重劳动者的人格权。

我国《民法典》对人格权进行 了全面的规定,不仅规定了具体人格权,还规定了一般人格权。

《民法典》第109条规定,自 然人的人身自由、人格尊严受法律

第990条规定:人格权是民事 主体享有的生命权、身体权、健康 权、姓名权、名称权、肖像权、名 誉权、荣誉权、隐私权等权利。除 前款规定的人格权外,自然人享有 基于人身自由、人格尊严产生的其 他人格利益。

第991条规定:民事主体的人 格尊严受法律保护,任何组织和个

在人格上用人单位和劳动者在 人格上是平等的。在管理过程中用 人单位应尊重劳动者的人格尊严。

劳动者的隐私权

我国《民法典》用专章规定 了《隐私权和个人信息保护》,对 隐私权和个人信息保护进行了全面

《民法典》第1032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。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、

1033条规定: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下列行为:

- (一) 以电话、短信、即时通 讯工具、电子邮件、传单等方式侵 扰他人的私人生活安宁;
- (二) 进入、拍摄、窥视他人 的住宅、宾馆房间等私密空间; (三) 拍摄、窥视、窃听、公
- 开他人的私密活动:
- (四) 拍摄、窥视他人身体的 私密部位:
- (五) 处理他人的私密信息; (六) 以其他方式侵害他人的

第 1034 条规定: 自然人的个 人信息受法律保护。

个人信息是以电子或者其他方 式记录的能够单独或者与其他信息 结合识别特定自然人的各种信息, 包括自然人的姓名、出生日期、身 份证件号码、生物识别信息、住 址、电话号码、电子邮箱、健康信 息、行踪信息等。

个人信息中的私密信息,适用 有关隐私权的规定:没有规定的. 适用有关个人信息保护的规定。

如前所述,用人单位和劳动者 之间建立的劳动关系是管理和被管 理的关系。用人单位组织劳动者进 行生产经营,在这个过程中用人单 位必然要了解劳动者的一些个人信 息,甚至一些个人隐私信息,用人 单位是否会侵害劳动者的隐私权或 违反信息保护的规定呢? 从《民法 典》的上述规定,用人单位要合法 获得劳动者的个人信息, 要么有法 律的授权, 要么征得劳动者的同

我国《劳动合同法》第8条规 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。

因此,对于与劳动合同直接相 关的基本情况,即使涉及劳动者的 个人信息,用人单位也是有权了解

在生产经营过程中,用人单位 为了维持一定的生产经营秩序、保 护公司的财产会对劳动者的工作进 行监督,有些用人单位会在工作场 所安装监控摄像、或采取其他监控 措施对劳动者的电脑、电子邮件、 上网行为进行监控。这是否侵犯劳 动者的隐私权呢?

根据《民法典》的上述规定, 我们认为用人单位如果事先告知了 劳动者,且是对于非私人的场所进 行管理和监督, 为经营管理的需要 是可以采取相应的监管措施的。

但是, 用人单位需要注意的是 对于上述信息的保密和保管义务. 监管的权力不代表你拥有对这些视 频和肖像拥有无限制处置的权利, 非因管理目的是不得随意使用和散

在生产经营过程中, 用人单位 也会获得劳动者大量的个人信息。 如劳动者的身份信息、工作能力、 身体健康状况、性格脾性、联系电 话等信息。用人单位如何保存、使 用才不会构成对劳动者侵权?

根据《民法典》第1035条的 规定,处理个人信息,应当遵循合 法、正当、必要原则,不得过度处 理还需符合其他具体条件。



资料图片

对于用人单位掌握的劳动者个 人信息,用人单位应对其保护,不 得非法使用、不得泄露, 确保信息 安全。

我国《民法典》第1038条规 定:信息处理者不得泄露或者篡改 其收集、存储的个人信息;

未经自然人同意,不得向他人 非法提供其个人信息, 但是经过加 工无法识别特定个人且不能复原的

信息处理者应当采取技术措施 和其他必要措施,确保其收集、存 储的个人信息安全, 防止信息泄 霞、篡改、丢失:

发生或者可能发生个人信息泄 露、篡改、丢失的,应当及时采取 补救措施, 按照规定告知自然人向 有关主管部门报告

因此,用人单位在经营管理中 获取劳动者信息要有法律依据或征 得劳动者同意。对于用人单位获得 的劳动者个人信息,用人单位要采 取保护措施,确保信息安全。

劳动者的名誉权

我国《民法典》在《人格权 编》第五章对名誉权进行了全面的

《民法典》第1024条规定: 民事主体享有名誉权。任何组织或 者个人不得以侮辱、诽谤等方式侵 害他人的名誉权。名誉是对民事主 体的品德、声望、才能、信用等的

劳动者和用人单位作为民事主 体当然都享有名誉权。劳动者和用 人单位都不得侵犯对方的名誉权。

在劳动合同履行中用人单位必 然要对劳动者进行管理,进行惩 戒,甚至以严重违反规章制度、营 私舞弊给公司造成重大损失为由解 除劳动合同,劳动者离职要给劳动 者出具离职证明。

劳动者起诉用人单位侵犯名誉 权, 主要发生在用人单位对劳动者 的惩戒过程中或出具的离职证明 上。劳动者认为用人单位对其惩戒 没有事实依据,是对其的侮辱诽 谤,或者不当扩散,如在报纸上或 电视台公告违纪事实等,在离职证 明中出具不实证明等。

从现有案例来看, 如果对于纯 粹的用人单位正常行使对劳动者进 行的惩戒, 劳动者以侵犯名誉权为 由起诉到法院, 法院一般不会支持 劳动者的起诉。

但如果用人单位对劳动者的惩 戒没有事实依据目用了侮辱性的言 辞扩散超过了正常范围,则很有可 能被认定侵犯了劳动者的名誉权。 譬如,在离职证明中,双方实际是 协商解除劳动合同, 但用人单位在 离职证明上却记载劳动者严重违 纪,由于离职证明面对的是不确定 的第三人,就很有可能被认定侵犯 名誉权。

《民法典》实施后用人单位对 劳动者的惩戒中应更加注重事实, 把惩戒通报控制在正常的管理范围 之内,对离职证明要符合事实,否 则用人单位很有可能侵犯劳动者的 名誉权。

在劳动合同履行过程中, 如果 劳动者对用人单位的管理或惩戒不 满,在社交网络或其他渠道使用激 烈言词发布一些不实信息,则很可 能侵犯用人单位的名誉权。在实践 中已有不少案例。

对于劳动者侵犯用人单位名誉 权的行为, 用人单位完全可以通过 诉讼的方式维护自己的合法权益。

劳动者的肖像权

我国《民法典》在《人格权 编》第四章对肖像权的保护进行了 比较完善的规定。

《民法典》第1018条规定: 自然人享有肖像权, 有权依法制 作、使用、公开或者许可他人使用 自己的肖像。肖像是通过影像、雕 塑、绘画等方式在一定载体上所反 映的特定自然人可以被识别的外部

第 1019 条规定: 任何组织或 者个人不得以丑化、污损,或者利 用信息技术手段伪告等方式侵害他 人的肖像权。未经肖像权人同意, 不得制作、使用、公开肖像权人的 肖像, 但是法律另有规定的除外 未经肖像权人同意, 肖像作品权利 人不得以发表、复制、发行、出 租、展览等方式使用或者公开肖像权

劳动者作为自然人拥有肖像权是 毫无疑问的。在劳动合同履行过程 中,用人单位很可能会用到劳动者的 肖像。比如宣传用人单位的特定业 务, 劳动者被表彰其肖像被陈列展示

在实践中,已有用人单位在劳动 者离职后仍在网站上展示其肖像,被 劳动者起诉侵犯肖像权的案例。

从民法典的规定来看, 用人单位 要使用劳动者的肖像要征得劳动者的 同意.

用人单位可以和劳动者在劳动合 同中约定劳动者肖像权的使用及劳动 者离职后劳动者肖像的处理等,以减 少可能发生的肖像权争议。

性骚扰的防范处理

《民法典》在《人格权》编中对 性骚扰进行了规定。

该法第 1010 条规定: 违背他人 意愿,以言语、文字、图像、肢体行 为等方式对他人实施性骚扰的,受害 人有权依法请求行为人承担民事责

机关、企业、学校等单位应当采 取合理的预防、受理投诉、调查处置 等措施, 防止和制止利用职权、从属 关系等实施性骚扰。

性骚扰在我国已成为一个热点, 尤其在用人单位内利用从属关系进行 性骚扰是一个主要的现象。如何防范 性骚扰,保障劳动者合法权益,这是 用人单位必须考虑的问题。

《民法典》明确用人单位有防 范、制止、处理的义务。如果用人单 位没有采取相应的措施,则可能承担 **法律责任**

我们认为用人单位应在规章制度 中建立性骚扰的防范、处理机制, 明 确性骚扰的具体处理方法, 保护被骚 扰者的合法权益。对于骚扰者可在规 章制度中明确属于严重违反规章制 度,可以单方解除劳动合同,

综上,随着《民法典》的颁布与 实施, 必将对用人单位的经营管理产 生重大影响,用人单位应更加重视劳 动者的人格权, 更加重视劳动者的人 格尊严, 以建立和谐的劳动关系。

上海都全新材料,技有限公司。 失公章,我有明度废公司。 是海坝坚实业有限公司遗废。 贵村;国际流有限公园遗 为;国际流有限公园遗产。 是海勃;国际流有限公园遗产。 失 不 宣 貴 枚 声 明 作 废。 松莉化妆品(上海)有限公司遗失原皮 上海清瑶商贸有限公司遗失序皮 业 执照 副 本 声 明 數基 會 品 商店 遗失食品商连可止正副本。是品商店 遗失食品流通许可证正副本。是明作废 上海欧万企业发展有限公司 营业执照正本,统一社会信用化 上海派丽机电科技有限公营业执照正副本,统一社会信息 .92310106MAIKE,MB5F,声明作 海能尔机电有限公司遗失 照副本,统一社会信用代码 0114312419329W,声明作 上海帝腾印刷设备有限公司遗失营业执照正副本,正本编号: 1200003200702270001:副本编号: 1200003200702270001:副本编号: 1200001200702270002:声明作废 本,编号: JY23101140049721, 声明作废 进布蒂赛区以马内利食品店遗失 营业执照正本,注册号: 310226600403 480: 食品流通许可证副本,许可证费 号: SP310120165014705, 声明作废

上海途多实业有限公司经股东 会决议即日起注销,特此公告。 上海展集实业有限公司经股东 会决议即日起注销,特此公告。 上海洲黎贸易有股公司注册号: 310116003338114,经股东会决议即 上海/max 只勿有限公司注 116003338114, 经股东会 起注销,特此公 上海载艺实业有限公司统 信用代码:913101130693620269, 股东会决议即日起注销、特此公 上海帅月商贸有限公司统一社。 信用代码:91310116MAIJ881471、 股东决定即日起注销、特此公 上海兴国科教仪器设备有限公司统 进册号:310116001711120,经股 会决议即日起注销、特此公 上海万族房地产经纪有限公司统 社会信用代码:91310113MAIGLF9P00 东决定即日起注销,特此公告 海准颍精密设备制造有限公司统

≥股东决定解散,并已成立清算组。请 ₹权人自本公告刊登之日起45日内向 5公司清算组申报债权,特此公告。 6026078於發股东決定即日起清資特告 上海征顺实业有限公司经股东决 反解散,并已成立清算组。请债权 人自本公告刊登之情,以特化公司经 及司清算组申报债权、特比公告经 东会决设解散,并已成立造得组中内合本 东会决设解散,并已被立为。请算组内内告 "有原公司任",特此公告经 ,有限公司任",特此公告经 ,有限公司任",特此公通系统(上海)有限公司任",特此公通系统(上海)有限公司任用代码。91310115846 1836FY02。经股东决定即日起清算注销,