

“猫眼”对准邻居门前 还自动拍摄

究竟是在守护安全 还是越界侵扰？

□ 见习记者 刘嘉雯 通讯员 邵霞 曙光

在家门口安装摄像头是许多居民守护家庭安全的常见选择。然而，当摄像头视角越过自家门廊，触及邻居的日常生活空间时，安全与隐私的平衡便被打破，邻里纠纷随之而来。私自安装的监控，究竟是在守护安全，还是越界侵扰？近日，青浦区人民法院开庭审理了此案。

释法

进出家门被不间断记录，这是侵犯隐私

张阿姨与王女士相邻而居，两家大门共同朝向一条公共走道，走道一侧为消防楼梯，另一侧是电梯出入口。在电梯及单元门入口处，小区物业已安装了公共监控。

王女士在张阿姨入住前，将其入户门上的普通猫眼更换为一款具有自动拍摄、录音、存储及手机远程查看回放功能的智能猫眼。该设备的视野覆盖了门前的公共通道、楼梯间及电梯口等区域。

然而正是这个智能猫眼，成为了日后张阿姨与王女士邻里纠纷的导火索。在多次协商中，王女士都拒绝调整镜头角度或拆除智能猫眼，张阿姨只能将王女士诉至青浦区人民法院。

“进进出出都被猫眼一直拍着，这是在侵犯我的隐私！”张阿姨诉称，王女士安装的智能猫眼监控范围，完全覆盖了自己的入户门及门前的全部活动区域。尽管走道属于公共区域，但却紧邻住宅，这让张阿姨觉得自己日常中进出家门、出行规律、访客往来等私密活动，都被智能猫眼不间断的摄录和存储。这种始终处于被持续监视和记录的状态，严重侵扰了她的生活安宁，构成隐私侵权。因此请求判令其拆除设备、删除相关影像，赔礼道歉并赔偿精神损害抚慰金。

而王女士却认为，小区安全管理存在不足，自己安装智能猫眼是出于家庭财产安全考虑，旨在防盗，且在张阿姨购房前就已安装，主

观上并无故意窥探。此外，智能猫眼拍摄的是公共通道，任伺人皆可通行，并非私密空间。王女士还称，自己仅在另一起邻里纠纷案件中将监控记录作为证据，依法向法庭提交，此外从未公开相关影像，并没有侵犯到张阿姨的隐私。

日常行踪具有私密性，构成隐私权侵害

法院经审理认为，自然人的隐私权受法律保护，任何组织或个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人隐私权。虽然公共通道有别于私人空间，但其在楼宇内部与住宅部分直接相连，日常通行的人员更为具体特定，通行目的更易判断，张阿姨在公共走道、房门口的日常进出，以及出行人员、出行规律、访客来往等信息，都与她的私人生活习惯、家庭安全等直接联系，具有一定私密性，属于隐私内容。

同时，民事主体行使自身权利不得损害他人合法权益。虽然王女士安装智能猫眼的行为是出于自我防护目的，且位于其专有部分外墙，具有一定合理性，但考虑到小区已为保障业主安全采取一定措施，而智能猫眼客观上具备拍摄邻居出入状况、收录楼道声音的能力，已超出合理必要的安全防范范畴，已对张阿姨的私密空间及生活安宁造成了实质侵扰。并且，王女士未能采取有效措施以减少对邻居的影响，其行为已构成对张阿姨隐私权的侵害。

据此，青浦区人民法院判决被告限期拆除智能猫眼、删除涉及原告的影像资料，并驳回了原告要求赔礼道歉并赔偿精神损害抚慰金的诉讼请求。

宣判后，当事人均未上诉，案件现已生效。

入职前突遭爽约 “空窗期”损失谁来承担？

闵行法院审结一起缔约过失责任纠纷案件

□ 记者 季张颖
通讯员 李丹 赵骏杰

接到新单位的入职通知后，满怀期待地向原单位递交辞呈、办理辞职。然而，就在准备报到之际，新单位却反悔了。在签订劳动合同前“临门一脚”的阶段爽约，是否构成缔约过失？用人单位是否应赔偿因此造成的经济损失？近日，闵行区人民法院审结了这样一起缔约过失责任纠纷案件。

入职报到前夕遭到新单位反悔

2024年4月14日至16日，原告袁某与被告某敬老院工作人员沈某通过招聘平台进行沟通，袁某告知对方其学历为高中、无医师助理资格证等信息，沈某告知业务接待岗位报酬为5500元加提成。当年4月17日，袁某到被告单位进行面试，并填写入职登记表。次日，沈某询问袁某明天可否上班。

此后，袁某办理原用人单位的离职手续。此时恰逢五一假期将至，袁某询问节后报到需要准备什么资料，沈某回复因部门调整，入职须等通知，也可另寻合适岗位。

5月13日，袁某再次询问，沈某答复，民政部门要求该岗位需要大专以上学历，让袁某另找其他工作。

对此，袁某认为，自己未

与被告建立劳动合同关系，是提前从原用人单位处离职。被告在约定的录用报到时间前夕，无正当理由拒绝录用自己，造成自己就业空档期。被告在招聘自己的过程中存在违背诚实信用原则的行为，给其造成经济损失。请求判令被告赔偿原告5个月的工作收入合计27500元。

被告辩称，确实曾邀请袁某来工作，但袁某未正面答复；袁某此前未明确何时上班，2024年4月30日提出五一节后报到，被告由于工作原因未及时回复，但此后已告知由于上级主管民政部门的要求，袁某不符合入职条件；即使袁某入职，也不能保证一定有每月5500元的工资收入。

法院：招聘单位有违诚信原则

法院经审理认为，民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。当事人在订立合同过程中有违背诚信原则的行为，造成对方损失的，应当承担赔偿责任。缔约过失责任指合同双方为了缔结合同而接触或磋商，一方因故意或过失违反了基于诚实信用原则所产生的告知、照顾、保护、通知等先合同义务，给对方造成合理的信赖利益损失或固有利益损失，成立缔约过失责任。

从日常社会经验法则来看，劳动合同的订立并非一蹴

而就，从雇佣双方初次接触到入职成功往往需要经历多个环节，包括简历的投递筛选，用人单位对劳动者的面试，用人单位和劳动者就岗位所需条件、薪资待遇等事宜进行充分了解、沟通后，用人单位才会给劳动者发放入职要约，并在劳动者接受入职后签订正式的劳动合同。

本案中，首先，虽然原告并未收到书面或电子入职通知文本，即通常所称的“Offer”，原、被告之间的沟通系以口头及微信聊天等方式进行。但是，被告的员工在与原告的沟通中明确了岗位、薪酬及工作时间，并约定了原告的上班时间，可以认为原告因此产生了被告将与其签订劳动合同的合理预期。

其次，原告参加了被告的面试，若原告的学历是被告录用的重要考量因素，则在面试过程中，双方应当就此进行充分、有效地沟通。

最后，被告的员工以部门节后要调整让原告等通知，在2024年5月13日又以原告学历不符为由，拒绝原告入职，使原告基于对预期获得工资待遇的合理期待而延长了待业的时间。因此，被告的行为显然有违诚实信用之原则，理应对原告的实际损失、预期利益予以赔偿。综合考量原告等待期间、薪酬标准及实际发生的损失，酌情由被告赔偿原告3500元。

该案判决现已生效。

【法官说法】

劳动合同缔约过失责任是指在劳动合同订立过程中，缔约一方实施了违反诚实信用原则的行为，导致另一方信赖利益损失，应承担相应的损害责任。劳动合同不成立、无效或者部分无效时，可能导致缔约过失责任。当双方存在明确的签订劳动合同意向时，可以认为对方基于该磋商产生合理预期，其基于该信赖产生的损

失，应当由缔约过失一方进行赔偿。

实践中，用人单位可能构成缔约过失的情形包括但不限于：随意撤销录用通知，用人单位发送录用通知后，无正当理由撤销的；隐瞒重要信息，已知晓岗位已被撤销或即将裁员等重要信息，却未告知求职者的；虚假承诺，作出无法兑现的高薪或虚假晋升通道等虚

假陈述或承诺的；泄露个人信息，违反保密义务，未经授权泄露求职者个人信息的。

法官提醒，在劳动合同的订立过程中，劳动者与用人单位往往存在信息差。对劳动者而言，在缔约过程中及时保存相关证据至关重要。如录用通知书、电子邮件、聊天记录等，以便在发生争议后维护自身合法权益。