

# 职场『电子眼』盯着工位拍

## 问诊台

据《工人日报》报道,近年来,一些用人单位在办公场所安装监控摄像头,或通过其他技术手段监控员工的电脑、手机使用情况。对此,有劳动者认为部分监控措施侵犯个人隐私,也有用人单位认为这是行使自主管理权、保障安全生产的合理之举。如何平衡用人单位的自主管理权和员工合法权益,引发讨论。

### 工作状态被“监控”

“在因病拒绝公司安排的一次出差后,我的工位上方被安装了‘一对一’的监控摄像头。”曾在广州一家科技公司任客服的张女士告诉记者,去年12月底,她在工作群突然接到人事经理发的一则通知,对方单独“@她”并表示“不要点什么手机红包之类的”“请你抬头看看”。“我抬头一看,发现头顶有个正对着自己的摄像头,原来我已经被单独‘监控’好几天了。”张女士说。

在江苏泰州一家事业单位工作的唐女士告诉记者,其工位前方也被安装了一个摄像头,“领导经常查看监控回放,甚至我午休的画面也会被拍到,上班时非常不自在,十分焦虑”。

记者梳理公开案件发现,除了线下监控摄像头易引发纠纷外,“用人单位能否利用软件监控劳动者的电脑、手机”也是一些劳动纠纷中的核心争议点。

在上海市金山区人民法院审结的一起案件中,公司认为离职员工小李存在“干私活”“飞单”等行为,要求其在离职后赔偿公司经济损失。庭审中,公司提交了从小李工作手机中导出的通话录音等文件作为证据。法院认为,公司并未证明已告知小李会对该手机的通话进行录音并恢复数据,或已就恢复其通话信息取得小李的明确同意,故对相关证据的合法性不予认可。最终,法院判决小李无须向公司支付损失赔偿金。

### 员工应有知情权

广东耀文律师事务所律师张爱东认为,从企业安全生产的角度来看,在一些特定工作场所安装监控非常必要。“对于未成年人活动的场所,比如托儿所、幼儿园、学校、培训机构等,都有必要推广并实施公共监控相关的强制性标准。”而在员工知情的前提下,在办公场所安装监控摄像头或在办公电脑中安装监测软件也并不必然侵犯隐私权。“但是,如果员工不知情,公司仍对员工个人手机、电脑进行监控,则可能直接构成侵权。”“判断这类监控行为是否侵权,一方面,要看被监测的手机、电脑等是否属于用人单位的办公设备;另一方面,用人单位应明确告知劳动者监控安装情况,保障其知情权。”张爱东表示,如果员工明知其办公设备处于被监测状态却仍登录微信、QQ等社交媒体个人账户,应当视为员工对隐私权的放弃。

中国社会科学院社会法研究室副主任王玉玉则表示,用人单位设置的各类监控是一把“双刃剑”,一旦监控方式或内容超出了合理边界,会面临诸多风险。

“如果监控范围延伸到更衣室等私密场所,或监控内容涉及个人通信、社交媒体使用等,可能会侵犯个人隐私权。”王玉玉认为,如果用人单位没有妥善保管、处理监控中的人脸等敏感信息,还可能违反个人信息保护法中的相关规定。(陈丹丹)

## 法律咨询

### 仅有转账凭证 能否追索欠款

唐某曾向我借钱,但当时没有写书面的借据,只有转账凭证。现在他说这笔转账是归还我之前欠他的钱,请问我能否依据转账凭证去起诉要求他还款?

#### 【解答】

根据《最高人民法院关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》:原告仅依据金融机构的转账凭证提起民间借贷诉讼,被告抗辩转账系偿还双方之前借款或者其他债务的,被告应当对其主张提供证据证明。

被告提供相应证据证明其主张后,

原告仍应就借贷关系的成立承担举证责任。

因此,对于唐某向你借款,你已经将钱给了他这一事实,你需要通过转账凭证、聊天记录等多方面的证据加以证明。如果唐某说这笔钱是归还欠款,他也必须提交相应的证据。

### 想要设居住权 应当如何操作

张老伯打算将名下的房产过户给孙子,但希望明确自己拥有终身在此居住的权利,具体应该如何操作?

#### 【解答】

根据《民法典》的规定,当事人应当采用书面形式订立居住权合同。居住权合同一般包括下列条款:(一)当事人的姓名或者名称和住所;(二)住

宅的位置;(三)居住的条件和要求;(四)居住权期限;(五)解决争议的方法。

设立居住权的,应当向登记机构申请居住权登记。居住权自登记时设立。

### 离婚付抚养费 咨询相关标准

我姐姐打算和姐夫离婚,并且希望争取两个孩子的抚养权。

姐夫每月收入大约有2万元,如果确定由我姐姐取得孩子的抚养权,对于姐夫每个月应支付多少抚养费,是否有相关标准?

#### 【解答】

相关司法解释首先明确了离婚后抚养费支付的一般原则:子女抚养费的数额,可根据子女的实际需要、父母双方的负担能力和当地的实际生活水平确定。

也就是说,子女的实际需要、父母双方的负担能力和当地的实际生活水平是重要的考察因素。

此外,相关司法解释还规定了抚养费与负担方收入的比例关系:

有固定收入的,抚养费一般可按其月总收入的百分之二十至三十的比例给付。

负担两个以上子女抚养费的,比例可适当提高,但一般不得超过月总收入的百分之五十。

无固定收入的,抚养费的数额可依据当年总收入或同行业平均收入,参照上述比例确定。

有特殊情况的,可适当提高或降低上述比例。

### 用工主体改变 离职赔偿谁给

我去年入职A公司并签订了劳动合同,工作半年后,A公司要求我另外签一份在B公司工作的劳动合同,但实际上我仍在A公司工作,A、B两家公司的的大股东也是同一人。现在我被公司辞退,该向哪家公司索要赔偿?

#### 【解答】

根据你所说的情况,A公司和B公司实际上存在关联关系。对此,《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》明确,劳动者被多个存在关联关系的单位交替或者同时用工,其请求确认劳动关系的,人民法院按照下列情形分别处理:

(一)已订立书面劳动合同,劳动者请求按照劳动合同确认劳动关系的,人民法院依法予以支持;

(二)未订立书面劳动合同的,

根据用工管理行为,综合考虑工作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险缴纳等因素确认劳动关系。

劳动者请求符合前款第二项规定情形的关联单位共同承担支付劳动报酬、福利待遇等责任的,人民法院依法予以支持,但关联单位之间依法对劳动者的劳动报酬、福利待遇等作出约定且经劳动者同意的除外。

根据上述规定,你既可以向和你订立劳动合同的B公司索要赔偿,也可以要求未订立劳动合同但实际用工的A公司承担赔偿责任。