

劳动者个人信息权益 如何避免数字工具侵蚀

□沈建峰

数字工具正在重塑劳动世界，在提高工作效率的同时，也不断侵蚀着劳动者的私人领域，围绕劳动者个人信息保护的案件不时见诸报端。日前的环卫工人定位器工牌事件，再次凸显其中矛盾：用人单位强调收集劳动者个人信息对劳动管理和劳动者保护的重要意义，但社会大众却看到了数字工具对劳动者的束缚和侵害。在工作中运用数字工具的趋势已难以逆转，无法一禁了之，探寻个人信息保护领域劳动者和用人单位利益的平衡点，完善相关制度，才能构建和谐有序的劳动关系。

有组织生产中的个人信息保护始终是一个难题。有组织生产要求用人单位以更便捷的方式获取劳动者更多的信息，运用数字技术优化管理、提高生产效率。相关技术也确实可以减轻劳动者劳动强度，甚至提供个性化的劳动保护，允许用人单位处理劳动者个人信息并非必然侵害劳动者权益。然而，由于劳动者受到用人单位的管理，结构性的不平等增加了其个人信息受到侵害的可能性，从而需要更强的个人信息保护。这也是劳动关系中效率与安全两种价值冲突在数字时代的特殊表现。目前，我国《个人信息保护法》并未对此予以过多关注，仅在第13条第1款第(二)项规定，“按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需”的可以收集个人信息，一定程度上扩大了用人单位处理个人信息的权限。不过，该条第1款第(一)项规定的“取得个人的同意”可以处理个人信息，就足以让该项特殊规则失灵。

面对劳动领域的数字化加速，包括新就业形态的发展等，必须在现有一般规则的基础上，尽快完善用工管

理场景下劳动者个人信息保护的特殊规则。首先，应确立“必要性”标准和比例原则在劳动者个人信息处理中的基本准则地位。用人单位所收集和处理的个人信息，一定是“实施人力资源管理所必需”的信息，禁止收集和用工管理无关的信息。如果用人单位收集的“必需”信息与劳动者隐私、自由等权益发生冲突，则需要根据比例原则予以权衡，选择对劳动者影响最小的方式。值得讨论的是，“劳动者同意”与“必要性”标准和比例原则的关系。《个人信息保护法》将二者作为并列关系，只要劳动者同意则其信息处理就不再受限。但是考虑到劳动合同都是格式合同以及劳动关系的特殊结构，个人信息处理仅有劳动者同意是不够的，应将“必要性”标准和比例原则作为判断“劳动者同意”是否真实的基本准则。

其次，建议引入集体程序。集体机制是劳动法的特有制度。通过集体合同、职工参与等制度，让劳动者一方团结起来，能够以整体或者团体的力量与用人单位一方博弈，改变单个主体的弱势地位，保障结果公正合理，维护劳动者的利益。这也为用人单位一方提供了统一企业内部乃至单个行业劳动条件的可能，有利于降本提效。在劳动者个人信息处理领域，引入集体机制不仅可以满足用人单位统一管理需要，避免其陷入每个信息处理行为均需要劳动者一对一同意的困境，而且以集体之力进行博弈也能更好地维护个人信息领域劳动者的利益。从其他市场经济国家的实践来看，运用集体机制规范用人单位处理劳动者个人信息也是常见做法。

最后，还应发挥法律强制性规定兜底保障的功能，引入场景化的兜底保护思路。不同场景下，不同的信息类型对劳动者和用人单位的意义各不相同，要予以妥当的法律调整，就应当做精细的制度设计。《个人信息保护法》对一般信息和“敏感个人信息”的区分已经体现了这一思路，但一般性立法的定位决定了其无法针对具体劳动场景设置更细致的分层分类规则。劳动者个人信息保护的制度设计应进一步针对劳动者个人信息的不同类型和用工环节，从信息处理的内容、方式等方面设计场景化的兜底保障规则。实际上，《劳动合同法》第8条关于劳动合同订立时劳动者和用人单位之间信息处理的规则可谓是一种有益尝试。在此基础上，对于通过数字技术进行的用工管理以及全流程的大规模数据处理，还应探索设计符合该技术特点的场景区强制规则。

总体而言，数字化进程不断深化的趋势已不可逆转，劳动者和用人单位在劳动者个人信息保护领域利益的冲突也无法避免，劳动者个人信息处理的规则应成为劳动立法必须关注的议题。以明确的规则，平衡劳动者和用人单位在劳动者个人信息保护领域的利益才能在避免劳动者权益受到侵害的同时，满足用人单位的管理需要，最终构建数字时代的和谐劳动关系。在制度完善的基础上，类似环卫工人定位器工牌等事件所反映的劳动者和用人单位在个人信息领域的利益冲突才可能得到妥善解决。(作者系中央财经大学法学院教授、博士生导师，中国劳动学会劳动人事争议处理专业委员会副主任委员，全国总工会理论和劳动关系智库专家)

不能靠禁止律师带电脑 防止庭审信息泄露

□左德起

近期，湖北省鄂州市某基层法院以案件属于重大敏感涉黑案件为由，禁止辩护律师携带个人电脑、手机等电子设备进入法庭，引发热议。最高人民法院于2020年6月印发的《关于进一步规范庭审秩序保障诉讼权利的通知》(下称“《规范庭审秩序通知》”)的第七条为此提供了依据。在司法公开与程序正义的双重要求下，如何理解该规定的立法考量，如何规范公开开庭审理的重大敏感案件中的电子设备使用，并探寻兼顾法庭秩序需求与律师执业权利的路径，值得深思。

《规范庭审秩序通知》第七条赋予法院对于电子设备管控的自由裁量权，对重大敏感案件和依法不公开开庭审理的案件，应当禁止携带电子设备进入法庭，但是在法院准许的情形下，也可使用电子设备。

诚然，庭审信息传播若缺乏规范，极易被断章取义地解读，甚至可能引发不实舆情，干扰案件正常审理。重大敏感案件往往涉及社会公共利益、国家安全或社会稳定，需严格把控其庭审信息传播；而对于不公开开庭审理的案件，因涉及个人隐私、商业秘密等法定情形，禁止电子设备进入法庭也是保障相关主体合法权益的必要举措。

但在司法实践中，该规定的适用出现了偏差，由于公开开庭审理的重大敏感案件的电子设备管理规定模糊，引发了“既然公开审理，缘何禁止使用电子设备”的质疑。

最高法院规定将“重大敏感案件”与“依法不公开开庭审理的案件”并列，本意是针对两类案件不同特征分别予以规制，而非将“重大敏感”作为唯一禁止依据。公开开庭是司法公开原则的重要组成部分，在此情形下禁止律师携带电子设备，不仅与审判公开原则相悖，更直接影响律师执业权利。重大敏感案

件的卷宗至少数十卷，多则上百甚至上千卷，律师电脑中存储着阅卷笔记、质证提纲、辩护意见、法律和案例检索等核心办案资料，若禁止携带电脑，律师在庭审中难以迅速检索证据、核对信息，直接降低辩护质量和庭审效率，最终将损害被告人的辩护权。尤其在法院已实现“无纸化办公”的当下，要求律师打印大量纸质材料出庭，显然有失公允。

庭审信息泄露问题，并非只能通过禁止电子设备解决。数字智能时代，电脑、平板等电子设备已成为律师执业的必备工具，如同医生的听诊器、教师的教案，在提高诉讼效率、保障辩护实质化方面的作用不可替代。法院完全能够通过精细化制度设计和技术手段，实现对庭审信息传播的有效管控。

因此，需从明确标准、规范适用、完善措施、保障权利四个维度着手，构建兼顾秩序与权利的庭审电子设备管理体系。

其一，明确“重大敏感案件”法定认定标准，避免自由裁量权的不当使用。当前，“重大敏感案件”缺乏统一法律界定，使得部分法院扩大适用相关规定。建议参考《关于进一步完善“四类案件”监督管理工作机制的指导意见》，将涉及国家安全、外交事务、重大公共利益、民族、宗教的案件纳入重大敏感案件的范围，通过司法解释或指导性案例的形式划定清晰界限。

其二，区分公开与不公开审理案件管控规则。对依法不公开审理的案件，严格落实电子设备禁入法庭规定；对公开开庭审理的案件，无论是否为重大敏感案件，均应准许律师携带电子设备进入法庭，仅对设备使用作出明确限定，即禁止用于录音、录像、拍照、连接网络以及未经许可的庭审信息传播。若违反规定，法院可依法暂扣设备、删除违规内容，并移交司法行政部门或律师协会惩戒。

其三，完善技术与制度管控措施。法院可在法庭内统一设置网络屏蔽系统，避免电子设备接入外网，以技术防范庭审信息即时传播；并要求律师签署庭审信息保密承诺书，明确违规传播的法律责任；若庭审需要使用电子设备展示证据、播放视频，则由法院统一审核，指定设备和区域操作。此外，建议优化部分法院“统一提供专用电脑”的方案，提前向律师开放设备调试权限，确保办案资料的正常使用。

其四，建立庭审电子设备管控的事前告知、异议与审核机制。法院拟作出禁止律师携带电子设备出庭的决定，至迟应在开庭三日前书面告知律师，保障其知情权与异议权。律师可在收到告知后二十四小时内提交书面异议，法院需经合议庭合议，至迟在开庭一日前作出书面答复并说明理由，严禁无合法依据当庭临时限制。同时规范审批权限，该决定需经合议庭评议、院长逐级审核作出。律师可于开庭前向律协、司法行政机关申请维权，或向检察机关申请法律监督。

司法之进步，需要在多元利益与权利的均衡协调中持续优化制度设计。最高人民法院相关规定之初衷固然值得肯定，但在实践过程中，需摒弃“一刀切”的简单思维模式，以精细规制取代粗放禁止，在借助技术手段与制度设计消解法院合理顾虑的同时，切实维护律师执业权利。(作者系深圳大学法学院教授、博士生导师，中国刑事诉讼法学研究会常务理事)



上海法学院
(理论学术编辑部微信平台)



扫描左侧二维码关注