

劳动者隐私权与用人单位知情权的冲突与平衡

王鹏飞

北理工大学人文法律学院, 河北 唐山

收稿日期: 2024年7月16日; 录用日期: 2024年7月30日; 发布日期: 2024年9月3日

摘要

随着《民法典》出台越来越重视隐私权与个人信息的保护, 互联网的飞速发展, 在劳动领域用人单位借助大数据技术不断超范围行使其知情权, 收集劳动者个人隐私信息, 增加了劳动者隐私被侵犯的风险, 造成二者之间冲突。面对上述问题, 应完善劳动法律规范, 结合具体情形明确劳动者隐私范围, 完善知情同意规则, 明确用人单位告知义务。以实现用人单位劳动管理与劳动者隐私权保护之间的平衡与协调。

关键词

劳动者, 隐私权, 用人单位, 知情权

The Conflict and Balance between the Worker's Right to Privacy and the Employer's Right to Know

Pengfei Wang

College of Humanities and Law, North China University of Science and Technology, Tangshan Hebei

Received: Jul. 16th, 2024; accepted: Jul. 30th, 2024; published: Sep. 3rd, 2024

Abstract

With the introduction of the Civil Code, more and more attention is paid to the protection of privacy and personal information. With the rapid development of the Internet, employers in the field of labor continue to exercise their right to know and collect workers' personal privacy information with the help of big data technology, increasing the risk of workers' privacy being violated and causing conflict between the two. In the face of the above problems, labor laws and norms should be improved, the scope of workers' privacy should be clarified according to the specific circumstances, the rules of informed consent should be improved, and the obligation of employers to inform should

be clarified. In order to achieve the balance and coordination between the labor management of employers and the protection of workers' privacy rights.

Keywords

Workers, Privacy, The Employer, Right to Know

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 劳动者隐私权与用人单位知情权概述

1.1. 劳动者隐私权

隐私权是一项重要的权利。我国主流学界观点人认为，隐私权是指自然人享有的私人生活安宁与私人信息秘密依法受到保护，不被他人非法侵扰、知悉、搜集、利用和公开的一种权利，以私人生活秘密和私人生活空间为内容[1]。我国《民法典》在该观点的基本内容的基础上对隐私权进一步进行了扩展，将隐私界定为秘密空间、私人生活安宁、秘密信息和秘密活动四个方面。且将隐私权与个人信息进行了分离，并未将个人信息纳入隐私权中，二者并列，个人信息分为秘密信息与非秘密信息，前者在隐私权保护中。而劳动者隐私权，顾名思义，将隐私权主体限定为劳动者身份。劳动者在劳动关系缔结、存续及终止的全程中，依法享有确保其私人生活安宁免受用人单位侵扰、私密空间不被用人单位非法侵入、私密活动不被用人单位不当影响、以及私密信息得到用人单位妥善保护的人的权利。这一权利旨在保障劳动者在劳动关系中的全面人格尊严与自由。

1.2. 用人单位知情权

一般而言，知情权是特指自然人所享有的专属权利。但具有法人资格的用人单位，作为法律拟制的人，能以自己的名义进行法律活动，同样享有知情权。但用人单位知情权与普通知情权有所不同，用人单位知情权是知情权在劳动领域的特殊化，是用于招聘合适员工、维护企业日常运行管理、保障员工与企业合法权益而享有获取劳动者相关信息的权利，且该权利主体处于强势地位，义务主体对权利主体有较强的人身依附性[2]。由于用人单位与劳动者之间信息不对称的原因，造成用人单位招聘难与劳动者就业难，故需要靠知悉信息的权利来实现双方均衡。且用人单位知情权是考察员工工作能力及工作效率的重要手段，同时出于企业管理及财产安全赋予用人单位知情权也是现实要求。

2. 劳动者隐私权与用人单位知情权冲突表现形式

2.1. 在劳动关系缔结阶段：对劳动者隐私信息过度收集

我国《劳动合同法》第8条规定：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。该规定为用人单位获取劳动者信息提供了合法性基础。根据与职业相关联的程度，可以将劳动者个人信息分成三种，首先是与职业密切相关的，是否有正常劳动能力及履行职务能力的个人信息，如年龄、学历等。其次是与职业间接相关的，可能影响后续履行职务的能力的个人信息，如健康状况等，最后是与职业不相关的，后续不影响劳动能力与履职的，如信仰等。

用人单位为了更好的匹配工作岗位招聘劳动者，往往会超范围收集劳动者个人信息，且劳动者为了

迎合用人单位，也往往会提供涉及隐私的个人信息。在数据时代，对于劳动者个人信息收集、存储成本低廉，用人单位借助大数据分析技术，常常将劳动者的个人隐私信息依据年龄、学历、性别、婚姻状况、技能、性格、健康程度、奖惩情况等多重标准进行分选，甚至将性格测试结果以及血型、星座等作为是否与企业存在违和感的判断因素，决定是否录用以及录用后的劳动条件和待遇[3]。该类操作在引发差别待遇和数据歧视的同时，也加剧了劳动者隐私侵害风险[4]。

2.2. 关系存续阶段：对劳动者过度监视

在劳动关系存续期间，用人单位行使其知情权是具有积极意义的，一方面可以提高劳动者的工作效率，雇主的盈利的高低往往由劳动者的劳动能力和劳动效率决定。另一方面出于对单位管理以财产安全考虑，用人单位行使知情权也是现实之需。在以往这种用人单位知情权的行使往往以：“监工”的形式，通过专门人员对劳动者进行监管。这种监管由于其自身的局限性，对劳动者的隐私侵犯是有限的。但是随着现代化的监控设备的普及以及信息技术的发展给用人单位的监管提供了前所未有的便利条件，能够在低成本的状态下对劳动者全面监控记录，实时捕捉劳动者在虚拟网络中的各种数据信息和操作痕迹，利用人工智能对劳动者个人隐私信息进行汇总分析，进而描绘出劳动者的“工作画像”，以进行自动化决策并把决策结果作为职位晋升，奖惩考核的参考因素[5]。由于传统用工方式的改变，劳动者的生活时空与工作时空界限更加模糊，进一步使得用人单位知情权扩张，用人单位在工作场所安装摄像头等，对已经确定劳动关系的劳动者近进行监管是无可厚非的，但并不意味着劳动者隐私权要向用人单位知情权让步，在此阶段，劳动者的虚拟空间和现实空间都存在隐私权被侵犯的风险，主要表现为用人单位对劳动者的工作空间及网络空间的过度监视。

2.2.1. 对劳动者工作空间的过度监视

当前大数据时代，用人单位借助现代监控设备，对劳动者工作空间的监视愈发全面且隐蔽。由于用人单位有保障劳动者安全和企业运营安全，使这种监控行为具有了正当性，但是由于当前工作时间及工作场所不再像过去一样，更具有弹性，所以用人单位行使知情权就面临这争议。从用人单位的角度出发，现代企业的竞争实质上是人才的竞争，人才构成了企业发展的核心驱动力。劳动者的积极性直接影响着企业的经济效益，因此，对劳动者工作场所的合理监视，旨在预防消极怠工现象，从而提升工作效率。然而，用人单位在追求经济效益的同时，必须明确知情权的行使界限，不可无限制地扩大其范围。过分强调监视的必要性，而缺乏对监视行为的合理限制，是不妥当的，即便在工作场所，劳动者也应被赋予合理的隐私空间，享有合理的隐私期待利益。这是保护其人格尊严不可或缺的一环。用人单位应尊重并维护劳动者的这一基本权利，确保工作环境既高效又人性化。当前监控手段多样化，并且隐蔽性强，劳动者时时处于隐私被窥探的境地，特别是智能监控设备被大面积应用于工作场所，超越传统监控设备只能记录的局限性，其背后的算法可以利用超强的数据攫取能力，以极其隐秘的方式分析劳动者工作时长和工作强度，更有甚者，对劳动者在职场时空的全过程进行深度分析，劳动者的个人隐私空间被大幅压缩[3]。

在疫情之后，居家办公成为了一种新的办公形式，这也说明劳动场所的边界日益模糊，劳动者于家里办公，劳动者居住空间属于劳动者的私密空间，而用人单位行使其知情权往往采用互联网手段，如定时抓拍等，再次过程中往往会侵犯劳动者隐私。

2.2.2. 对劳动者网络空间的过度监视

随着互联网的飞速发展，私人空间不在仅仅局限于物理空间，而延伸到网络空间，网络空间，如QQ、微博、邮箱、等仍然属于私人空间，劳动者在用人单位使用单位电脑，操作上述软件时，由于用人单位为了保护商业秘密或者维护运行安全等，必然会监控劳动者的网络痕迹，但是，劳动者在操作上述软件

时,不可避免通过上述软件从事个人行为,用人单位在行使知情权时必然会侵犯劳动者的网络私人空间,而且虚拟化、网络化的工作空间,劳动者很容易形成一种私密感,既产生了隐私保护期待,用人单位若超越一定的限制将监视的触角伸展至劳动者不愿为他人所侵扰的隐私网络空间,必然导致劳动者隐私权与用人单位知情权的冲突[6]。

2.3. 劳动关系终结阶段：对劳动者隐私的泄露

劳动者与用人单位终止劳动关系后,用人单位应删除或者封存劳动者个人信息特别是包含隐私部分。劳动者离职后,双方劳动关系随之终止,不过在特殊情形下,如当存在竞业限制条款时,用人单位因自身利益的考量有理由知悉劳动者的个人行为和信息,以维护商业利益和避免商业秘密的泄露,但此时的限制极容易超过必要的限度而对劳动者的隐私信息构成侵扰[7]。在劳动终结阶段,用人单位侵犯劳动者隐私权的方式为故意向第三方出卖劳动者个人信息与处理不当泄露劳动者个人信息。随着社会的进步发展,互联网带来了新的变革,个人信息也有经济价值,买卖个人信息也有利可图,不乏企业将劳动者个人信息卖给第三方的行为。这些劳动者个人信息的泄露,特别是包含劳动者隐私的部分,不但会侵犯劳动者的隐私权,同时也会影响劳动者就业。在国有银行及类似金融机构,或是民航等对劳动者背景高度重视的行业领域内,存在一种现象:原雇主单位可能借助行业间的联网机制,不当地泄露劳动者的个人隐私,或故意对离职员工进行负面评价,以此形成一种隐性的关系束缚。这种行为不仅严重侵犯了劳动者的隐私权,更可能导致他们在同行业内遭遇就业和流动的障碍,进而可能触犯其平等就业权及名誉权等合法权益。

3. 劳动者隐私权与用人单位知情权平衡问题

3.1. 劳动者隐私保护范围不明确

劳动者隐私保护范围的不明确,是当前劳动关系中一个亟待解决的问题。随着信息技术的飞速发展,个人信息的边界日益模糊,劳动者的隐私保护面临着前所未有的挑战。据一项针对职场人士的调查显示,超过 70%的受访者表示自己在工作中遭遇过不同程度的隐私侵犯,其中不乏因隐私保护范围界定不清而导致的纠纷。

3.2. 知情统一规则不足

在探讨劳动者隐私权与用人单位知情权平衡的问题时,知情统一规则的不足尤为凸显。当前,尽管法律法规对用人单位的知情权有所规定,但在实际操作中,这一规则的统一性和明确性尚显不足。据一项针对企业 HR 的调研显示,超过 60%的受访者表示,在处理员工隐私信息时,常因缺乏明确的指导原则而感到困惑,这直接导致了知情权行使的随意性和不一致性。

知情统一规则的不足还体现在对“必要性”原则的模糊界定上。不同行业、不同岗位对于员工隐私信息的需求各不相同,但现行法律往往未能提供具体的判断标准。这导致用人单位在收集、使用员工隐私信息时,难以准确把握“必要”的尺度,容易引发争议。正如法学专家所言:“知情权的行使应当受到严格限制,仅限于实现特定目的所必需的范围之内。”

3.3. 用人单位告知义务弱

在探讨劳动者隐私权与用人单位知情权平衡的问题时,用人单位告知义务的弱化成为了一个不容忽视的痛点。据一项针对全国范围内中小企业的调查显示,超过 60%的企业在招聘及用工过程中,未能充分履行其告知义务,尤其是在涉及员工隐私信息的收集、使用及保护方面。这种告知义务的缺失,不仅加剧了劳动者对隐私泄露的担忧,也阻碍了和谐劳动关系的构建。

4. 劳动者隐私权与用人单位知情权平衡路径

4.1. 结合具体情况明确劳动者隐私保护范围

劳动者隐私权的保护范围因职业、岗位的不同,应有所区分,不同类型的劳动者、用人单位和职场环境碰撞后,会产生不同程度的隐私期待和隐私风险[8]。统一规定劳动者隐私保护范围是无法解决二者冲突的,范围小,不利于劳动者隐私权的保护,范围大,会影响到用人单位的合法权益,所以无法用一刀切的方式来规定劳动者隐私权的保护范围。应结合具体情形来明确保护劳动者隐私范围。如在招聘驾驶员是可以询问其是否有相关驾驶证件,有无交通违法行为,有无妨害驾驶相关的身体疾病。而对于一般的劳动者则不需要上述信息。在静态保护无法满足需求时,可以进行动态保护,结合具体情况来确定劳动者隐私权的保护范围。

4.2. 完善知情同意规则

有学者认为,知情同意规则在实践中效果并不显著,并未完全实现立法者保护个人信息的目的,特别是目前数据产业的发展离不开信息流通和数据共享,该规则的实现难免影响到产业的发展[9]。知情权同意规则虽然在实行过程中效果甚微,但是该制度设计本身是为了降低隐私权被侵犯的风险,由本人选择如何去处分其个人隐私,虽然效果不明显,但不能否认该制度存在本身的意义。在劳动领域,劳动者本身就处于弱势地位,更应注重对劳动者权利进行保护。如果放弃知情权同意规则,则意味着削弱劳动者的权利。也无法遏制用人单位知情权超范围的行使。在不同场景,不同条件下,劳动者面临隐私权被侵犯的风险是不同的,所以知情同意规则不能一成不变的去行使,而应结合不同场景,不同阶段对知情同意规则进行细化,将场景机制嵌入到知情同意规则之中,分析劳动者在不同场景、阶段隐私权受侵犯的风险程度。避免概括同意,实现分层同意,激活知情同意规则。如在风险低的场景中,则效率价值优先,避免用人单位告知冗余,可以减少时间和管理成本。也可以避免麻木同意,当遇到双方均认可的内容时,只要不违反法律以及公序良俗,可以采用默示同意,这样可以节约大量时间成本提高效率。当然,默示同意并不等同于劳动者主动放弃其撤回权。当场景风险发生变动时,劳动者依然保留撤回其默示同意的权利。在低风险场景下,默示同意的应用实际上更有助于维护规则的灵活性与适应性。总之根据不同场景,不同运用知情同意规则,既能提高用人单位效率,同时也可以避免劳动者同意疲劳,使知情同意规则具有可操作性。有效平衡双方冲突。

4.3. 强化用人单位告知义务

当然,默示同意与劳动者主动放弃其撤回权是截然不同的两个概念。一旦场景风险发生变动,劳动者依然拥有撤回其先前默示同意的权利。特别是在低风险场景下,默示同意的应用不仅不会损害劳动者的权益,反而更能体现规则的灵活性与适应性。用人单位监控劳动者时,应告知劳动者监控设备安装位置及监控区域,告知劳动者监控目的,这样可以让劳动者提前知晓,避免其在监控区域实施个人私密行为,防止其私密信息及行为被曝光。为促使用人单位实质履行告知义务,应将告知事项明确并细化[10]。用人单位应将监控区域、监控手段、获取数据的应用,尽可能详细及通俗易懂的方式告知劳动者。用人单位在涉及商业秘密、重要技术等区域采取监控手段,只要不违反法律,一般认定其合理,而在普通工作区域,应符合劳动者隐私合理期待。

5. 结语

随着社会的发展,人们越来越重视隐私权和个人信息的保护,而在劳动领域不乏劳动者隐私权与用人单位知情权的冲突,二者冲突的根本是双方代表不同的利益,但不能过分强调劳资之间因信息产权的

争夺产生的矛盾，而忽视其协调和发展共赢的一面。用人单位的发展壮大，也能给劳动者带来利益。而注重保护劳动者隐私，也可以使劳动者有归属感，增加其工作效率。在实务中二者冲突案例较多，究其根本是劳动法规范不完善，因此有必要在个案裁判中借助具体情境判断某类信息是否符合劳动者的隐私期待，是否作为隐私权予以保护。明确用人单位行使知情权的提前告知义务，完善劳动者同意的分层分级，通过司法规制的路径实现个案正义，以此达成劳资双方权利义务之协调，维护劳动法律关系的和谐稳定。

参考文献

- [1] 王利明. 隐私权概念的再界定[J]. 法学家, 2012(1): 108-120+178.
- [2] 丁芳. 用人单位知情权及其边界[J]. 金陵科技学院学报(社会科学版), 2017, 31(2): 71-75.
- [3] 田思路. 智能化劳动管理与劳动者隐私权的法律保护[J]. 湖湘论坛, 2019, 32(2): 16-27+2.
- [4] 邹开亮, 陈西西. 算法控制下平台从业者个人信息保护的路径探索——以外卖骑手为例[J]. 价格理论与实践, 2022(4): 33-38.
- [5] 杨勤法, 程圆圆. 劳动者个人信息权益保护的法律困境与对策[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(6): 94-104.
- [6] 王健. 社交媒体中劳动者隐私权的法律保护——基于欧盟与我国司法实践的比较研究[J]. 华中科技大学学报(社会科学版), 2019, 33(4): 117-125.
- [7] 杨显滨, 侯立伟. 论劳动法视域下的离职竞业限制制度[J]. 江苏社会科学, 2015(4): 170-177.
- [8] 喻术红, 汤晓莹. 劳动者隐私保护问题研究现状及其评述[J]. 时代法学, 2020, 18(5): 33-39.
- [9] 廖丽环. 个人信息处理中同意规则弱化适用的路径优化——基于情境脉络完整性理论的场景细分[J]. 法制与社会发展, 2022, 28(6): 156-180.
- [10] 谢增毅. 职场个人信息处理的规制重点——基于劳动关系的不同阶段[J]. 法学, 2021(10): 167-180.