

评论

今日推荐 法治时评 传媒集萃 民声 时政 财经 社会 国际 文娱 名家深度 热点聚焦 思想高地 声音·法治

法治网首页 >> 评论频道 >> 今日推荐 >>

企业“监控”应恪守法律边界

【我要纠错】 【字体：大 默认小】 【打印】 【关闭】

来源：法治日报——法治网 发布时间：2022-02-23 10:19:13

编者按

近段时间以来，有关职场智能监控的话题引发了公众的广泛讨论，企业有管理员工的权力，员工也有隐私不被侵犯的诉求，应该如何看待企业对员工的“监控”行为，其合法与违法的边界应当如何把握？本期“声音”版特编发一组稿件，与读者一道进行探讨。

吴文芳

近日，某互联网企业因裁员风波意外引发了公众对员工监控系统的关注与争议。其实，对员工进行智能监控不是互联网企业的专利，一些传统行业的雇主，也希望利用信息技术预测员工的行动或需求，实现精准高效的智能管理。目前常见的智能监控手段除上网流量监控外，还有智能工牌、智能坐垫等。国外甚至可以见到企业运用新陈代谢监测器、可植入皮下的微型芯片等收集员工生物信息的报道。

依托大数据、人工智能、算法等技术的职场智能监控的盛行，深刻体现了人工智能时代劳动关系主体间的利益冲突。一方面，劳动者作为信息主体，享有法律保护的人格权、个人信息权益、通信秘密与通信自由等权益；另一方面，企业出于提高工作效率、维持工作场所秩序、履行合规要求等经营管理需要，又必须获取员工个人信息。那么，职场智能监控中合法与违法的边界在哪里？员工能否对智能监控说“不”？

智能监控系统在技术上主要包括数据收集系统和运用大数据与算法进行分析的数据分析系统，因此，职场智能监控系统安装不合法，首先在于对劳动者个人信息的处理行为是否合法。

根据我国民法典及个人信息保护法的相关规定，对个人信息的处理必须符合“合法、正当、必要”原则。一般而言，取得信息主体的同意是信息处理合法性的基础，但由于劳动关系中双方力量的结构性失衡，劳动者面对雇主管辖权压力时，往往会为保全工作而被迫同意，这难以成为信息处理的合法性基础。为平衡信息保护与利用，个人信息保护法规定“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”等情形，不需要取得个人同意，但这绝不意味着用人单位主张人力资源管理所必需就可以对员工进行监控，“人力资源管理所必需”的范围亟须进一步规范解释。

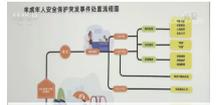
用人单位处理员工信息的行为是否为人力资源管理所必需，也应结合正当性和必要性来判断。这两条原则包含两项核心准则，即“目的限制”与“比例原则”。目的限制的基本要求是信息控制主体应有特定的、正当的目的，并且应明确地告知信息主体。因此，用人单位安装智能监控系统必须对员工履行告知义务，且应清晰易懂并披露足够多的细节，让员工能对约定目的的产生一致的认识，并对个人信息可能使用的范围有明确预期。但现实中，一些企业并未向员工告知监控的目的与范围，这就违反了目的限制的要求，属于违法监控。如果用人单位事前告知监控但监控目的不特定、不正当或监控超出告知范围，也属违法。

就比例原则的适用而言，应充分考虑用人单位信息处理的利益与员工个人信息保护之间的平衡，如用人单位有无更少侵犯员工个人利益的方式能够达到同样的目的，信息处理对满足特定需求是否切实必要，对员工敏感、私密信息的损害与其所获利益是否成正比。必须强调的是，应充分考虑到劳动者与用人单位之间的人身依附性，对于可能导致员工隐私权或人格尊严被严重侵犯的信息处理行为，在法律评价上均属严重违法行为，不再适用比例原则进行利益衡量，如在卫生间门口安装摄像头或对个人隐私空间进行监控等。

在职场这一个人信息保护的特殊场景下，用人单位对员工实施智能监控的问题愈演愈烈，必然使员工个人信息权益面临严重威胁，因此，对员工信息处理行为系统地适用“合法、正当、必要”原则尤为重要。更进一步来说，未来立法者可考虑通过劳动法手段保护个人信息，如在劳动基准立法中就劳动者个人信息保护作专门性规定。

视频推荐

>>更多



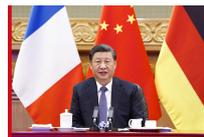
今日关注

>>更多

- 法治网评：共同建设伟大祖国 共同创造美好生 ...
- 让智慧法院带来的“数字红利”更好地惠及人民 ...
- 法治政府建设为构建宜居宜业营商环境注入强大 ...
- 法治网评：厚厚的“民生大礼包”浓浓的民生 ...
- 让残疾人拥有更加精彩的人生
- 为见义勇为者筑牢权益保护墙
- 图说世家
- 依法限制“医美低龄化”
- 为官必须心系群众敬畏法律
- 健全法制 释放应急机构改革红利

焦点图片

>>更多



习近平同法国德国 ...



【专题】奋进新征 ...



【专题】逐梦冬奥 ...



【专题】“双百政 ...

新闻推荐

>>更多

- 【专题】聚焦民法典
- 【专题】新时代政法英模先进事迹报告会
- 中国正能量“五个一百”网络精品展播投票
- 【专栏】法治热点早知道
- 【专题】全国政法队伍教育整顿

(作者系上海财经大学法学院副教授，上海市劳动法学研究会理事)

管理工具应被合理利用

张瑜

作为员工，尤其是互联网企业的员工，基本都明白公司网络是可被监控的。那么做好自己本职工作，用公司网络认真工作，不“划水”、不“摸鱼”，是最基本的职业操守。当然我们不是机器人，不可能每时每刻都在工作，难免会用少量时间进行休息、娱乐或处理一些诸如缴纳水电费等生活必须事项。我想对于此，公司应该理解并认为这是员工的正常行为和权益，不能打扰、曝光，更不能据此处罚。

对于员工稳定性和求职动向进行监测，也一直是公司HR的重要工作之一。因为公司需要保持核心人才的稳定性，也需要通过人才的求职动向去反思公司的问题，拨正航向，助力公司发展。所以如果员工想离开公司，又不愿意让公司知道，那么就不要在公司网络环境下投简历。当然，不管公司是否监测到员工的求职动向，只要你个人是优秀的，公司都会想办法留住你，否则即使公司看到你在求职，也不会采取措施。

当然在对员工网络行为监测时，企业必须保障员工的隐私不被泄露，否则就涉嫌违法。

(作者系互联网公司运营总监)

员工自由择业权不容损害

沈斌侗

劳动就业权是劳动者最基本的权利之一，我国宪法明确规定，中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。市场经济下的劳动就业权，包含平等就业权和自由择业权等内容。我国劳动法也规定，劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬、休息休假等权利，由此来看，自由择业权是宪法赋予并经劳动法确认的一项劳动者基本权利。而用人单位有义务保障劳动者的这些权利。劳动者投递简历，是自由择业权的一种表现，用人单位不得通过设置制度来限制这一权利，即便劳动者通过签字确认了用人单位的这项规章制度，也因为违法而无效，毕竟这一制度排除了劳动者主要权利，而损害劳动者利益的规章制度无效。

(作者系律师)

企业不能将员工工具化

舒圣祥

作为企业员工，理应遵守公司的规定，但没人可以逼迫员工彻底交出包括个人隐私在内的全部信息。在员工毫不知情的情况下，使用上网行为感知系统，对员工在企业的全部上网行为包括手机使用情况进行全面监测，实则是一种粗暴冰冷的管理，是对员工的工具化。员工的上网记录，可能是私密信息，也可能是个人信息，企业未征得员工同意随意收集已涉嫌违法，而提供方案并以此牟利的企业，恐怕也不能主张所谓“技术无罪”。

(作者系职员)

系统本身没有原罪

黄齐超

用人单位与劳动者是双向选择，企业留人要靠真心和所能提供的工资待遇、工作环境和发展前景，利用网络系统监控员工离职意向，甚至据此开除员工是人事管理的失败，只会让员工产生逆反心理。

但无论使用行为感知系统的公司是否征得员工同意、是否违法，技术都是中立的。这就像有人持刀行凶，应该追究行凶者的法律责任，而不应罪及刀具制造企业。所以，就算公司监控员工涉嫌侵权或犯罪，也与行为感知系统无关，与行为感知系统研发者无关。冤有头债有主，舆论的靶子不能树错。

(作者系职员)

相关链接

近日，有媒体报道，某互联网公司安装了行为感知系统，可对员工在单位网络内的网站访问记录进行分析，其中包括员工访问招聘网站的时长、频次等，用以做离职倾向分析。

2021年11月，某公司被曝排查员工非工作流量信息，并对在工作区域内占用公司网络资源，从事与工作无关事宜的11人进行通报处罚。

2021年1月，杭州一家公司被曝通过智能坐垫监控员工工作情况，后公司回应称“只是新品内测”。

视频推荐



城: 女子误入
套民 ...



严查酒后开车 司机
酒后驾车 三 ...



春节期间12345市民
热线共受 ...



假期出行 谨记安全
湖南湘西: ...



上海: 女子扎胎14
私家车被刑 ...

相关新闻

友情链接

中国政府网 中国人大网 中国长安网 司法部网站 中国法律服务网 (12348中国法网) 中国普法网 国务院新闻办公室 中国网信网 中国记协网
人民网 新华网 中国网 国际在线 中国日报网 央视网 中国青年网 中国经济网 中国台湾网 中国西藏网 光明网 央广网 中国军网
中国新闻网 人民政协网 北青网 中工网 中国教育新闻网 千龙网 中国法院网 正义网 中国警察网 民主与法制网 中国律师网 中国公证网
中国裁判文书网 人民法院诉讼资产网 点法网 中国法律援助网 中国司法观察 朝阳律协 网易网 搜狐网 腾讯网 凤凰网 违法和不良信息举报中心

[法治日报简介](#)

[关于我们](#)

[联系我们](#)

[法律声明](#)

网上违法和不良信息举报电话: 010-84772380 处置流程

法治网版权所有, 未经协议授权禁止转载



京ICP备13032916号-1

网上传播视听节目许可证0105080号



京公网安备 11010502000576号

京报出证字第0080号



中国互联网联合辟谣平台
www.piyao.org.cn