

数字经济下的劳动者隐私保护

薛静怡

2016年发布的《二十国集团数字经济发展与合作倡议》指出：数字经济是以数字化的知识和信息为关键生产要素，以现代信息网络为重要载体，以信息通信技术的有效使用为效率的提升和经济结构优化的重要推动力的一系列经济活动。仅几十年，以人工智能、数字化、互联网为核心的数字技术已经在社会经济领域形成了一股强劲的龙卷风——数字经济所向披靡，席卷全球，且势头不减。党的十九大报告也提出建设数字中国。

数字技术引领了数字经济，数字经济下新业态的发展同时带动了劳动用工模式的转变，而这些转变又给劳动用工实践带来了实际问题。这些问题不仅涉及到劳动者基本权益保障也涉及企业、用工平台的权利和义务。

本期安杰视点将着重关注数字经济下劳动者隐私保护的问题。

一、劳动者个人信息与隐私保护

《个人信息保护法》的施行在构建数据信息保护框架的同时，也为公民的隐私权撑起了一把保护伞。《民法典》定义隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。同时，第一千零三十四条规定个人信息中的私密信息，适用有关隐私权的规定；没有规定的，适用有关个人信息保护的规定。暂不论“不愿为他人知晓”这一主观要件在定义“私密信息”时起到的作用，在数字技术被广泛应用的今天，私密空间、私密活动都可以被数据化、信息化形成“私密信息”。而一些“不愿为他人知晓”的信息也在“不知不觉”中被大数据勾勒出了形状。这样的技术背景下，《个人信息保护法》的出台对个人隐私权的保障更有举足轻重的意义。

在劳动用工领域，指纹、面容打卡，工作场所的CCTV记录，服务器、电脑监控早已被普及，用人单位出于保障生产安全和质量而实施劳动管理的同时也获取了员工的生物识别信息，活动影

像信息，邮件通讯信息等等。这些在通常场景下被认为属于私密信息的个人信息，在《个人信息法》中被视为个人敏感信息，并要求个人信息处理者只有在取得“单独同意”后才可以处理。当然，敏感个人信息和私密信息的定义方式不同，敏感个人信息的划分基于个人信息的安全等级，而私密信息则更多由个体主观的“不愿为他人知晓”来界定。但两者存在很多重合的部分。

在《个人信息保护法》的明确要求下，用人单位作为个人信息处理者需要清晰地向员工告知并获得对其个人信息处理的授权同意，并在必要的情形下取得员工个人单独同意。这也就使得用人单位必须取得相应授权才对该部分个人信息的处理享有权利。

二、用人单位管理权与劳动者个人隐私之间的冲突

尽管《个人信息保护法》为隐私权保护竖立了一部分支撑，但在劳动用工领域，隐私权始终随着数字技术的发展，与用人单位的效率和管理需求不断拉锯。商业巨擘亚马逊就因此处在员工隐私争议的漩涡中。

美国亚马逊公司在 2019 年就构建了可追踪每一位物流仓储员工的工作效率的 AI 系统。亚马逊要求员工佩戴扫描仪，通过检测员工的运动情况判断该名员工的工作效率，统计的数据包括从货架上取下商品的时间、休息/低效工作的时间、行走的时间等等。根据统计的数据以及 AI 设定的算法，被系统判定为效率低、生产质量低的员工就会被解雇。

今年，亚马逊公司在物流车辆驾驶室内安装的智能摄像系统公开。该摄像系统包含四个摄像头，通过识别驾驶员的位置、运动、生物识别等信息全面监控驾驶员的工作状态。一旦系统监测到驾驶员有不安全驾驶习惯或者违规行为则会发出警报，比如未系好安全带、急刹车、注意力不集中等等。尽管相关数据显示，2020 年 4 月至 10 月，亚马逊试用智能摄像系统的两个地区安全事故和违规情况都有了大幅下降，但亚马逊利用 AI 全方位监控劳动者工作状态的做法仍然饱受争议。

诚然，用人单位基于财产安全、商业秘密、生产效率等理由处理员工的个人信息尚属合理，但当技术不断拓宽用人单位的管理边界，用人单位管理权与员工个人隐私之间的冲突就愈加激烈。亚马逊的实践还未经受司法的考验。管理权与隐私权的界限在司法实践中也尚未明晰。

三、相关司法裁判观点

目前我国司法实践中，“同意”与“合理性”作为两大主导原则调和着用人单位管理权与劳动者隐私权两者的矛盾。

江某与上海宏精医疗器械有限公司（（2021）沪01民终3040号）一案中，公司恢复了员工工作手机的电话录音，证明员工在职期间存在“飞单”行为，利用职务之便谋取私利，涉及金额达人民币36万元。但法院认为，公司提供的录音证据违反了员工的隐私权，不符合证据的合法性要求：

本院认为，除法律另有规定或者权利人明确同意外，任何组织和个人不得实施窃听他人私密活动、处理他人私密信息等行为。上海宏精医疗器械有限公司对劳动者履行工作职责进行管理监督，无可厚非，但上海宏精医疗器械有限公司应当在合法合理的限度内行使权利。本案上海宏精医疗器械有限公司确享有工作手机的所有权，但是公司并未证明其已明确告知江某会对运用该手机的通话予以录音并恢复数据，或已就恢复其通话信息取得了江某的明确同意，故本院对其该证据的合法性不予认可。

日常工作场景中，企业为员工配发电脑、手机等劳动工具十分普遍。但正如上述裁判所述，公司享有劳动工具的所有权，但工作设备上的数据与信息，尤其是通讯信息属于个人隐私。在未明确告知江某并获得同意的情况下，公司的行为已构成违法，所以公司据此取得的证据也不被法庭认可。实践中，我们也注意到很多企业在规章制度中明确对配发的劳动工具有监控管理的权利，且要求员工不得将有关个人信息和个人隐私的内容存储于该等设备中，类似规定确实更加清晰地展现了企业权利，但仍不可避免地存在员工因个人目的而使用的情况，因此我们还是需提醒企业在实际获取相关信息时注意公司监管权和个人隐私权的边界。

张某某、深圳市领达小额贷款有限公司（（2020）粤民申 8843 号）一案中，员工张某某主张领达公司在办公室安装监控摄像头侵犯其个人隐私。由于该摄像头位于其头顶，张某某认为该位置易于拍摄到其隐私，因此张某某在工位上撑伞十多个工作日。公司在两次警告后，因其拒不改正解除了张某某。法院认为：

领达公司安装监控摄像头的目的是为保证工作场所人、财、物的安全，且安装的区域是多人工作的公共场所，非劳动者的私人生活区域，且安装的位置也通常在墙角上方，领达公司安装监控摄像头属普遍公司正常行使用人单位监管权，其行为具有一定的合理性，并无不妥之处。

需要提醒企业注意的事，上述案件的法律事实发生在《个人信息保护法》施行之前，所以《个人信息保护法》中对于人像采集的合规要求并未适用。如今，《个人信息保护法》已经生效，该法第二十六条规定：在公共场所安装图像采集、个人身份识别设备，应当为维护公共安全所必需，遵守国家有关规定，并设置显著的提示标识。所收集的个人图像、身份识别信息只能用于维护公共安全的目的，不得用于其他目的；取得个人单独同意的除外。

尽管过去司法实践中普遍认为，企业安装 CCTV 属于行使用人单位监管权，但该条明确了安装摄像头需设置显著的提示标识，且仅限于“维护公共安全的目的”。上述案件中，用人单位安装监控摄像头虽是出于“维护公共安全的目的”，但同时也利用所收集到的员工个人信息行使着用人单位的监管权。法律并未明确此种情形下，用人单位是否仍然需要就在工作场所安装摄像头取得员工的单独同意，后续需关注进一步的解释或司法实践的裁判观点。

随着数字技术被更广泛地运用到企业的用工管理，劳动者隐私权争议势必会更加突出。《个人信息保护法》是当前我国隐私权保护的体系中支撑起数字经济下劳动者乃至公民隐私权保护的“定海神针”。企业利用数字技术对劳动者进行管理时需严格遵守《个人信息保护法》中的原则与要求，处理涉及劳动者个人隐私的信息时需谨慎、合规。

四、结语

数字经济的飞速发展不断重构着企业的用工模式和人们的劳动方式。在这个背景下，我们希望劳动者能够受益于数字技术带来的重复性工作的解放，投身于更富有创造力的工作。

正如学者朱晓峰在《数字时代劳动者权利保护论》中提到的期望：“未来劳动立法的核心目标应当是，使劳动者的工作在数字化背景下变得更体面和具备自主性，劳动者能真正因充分利用数字化技术所包含的人性化的、解放性的潜力而受益，而不是毫无尊严地被数字技术甚至人工智能所奴役、取代和抛弃。”

企业作为用人单位，在劳动管理中要做到合法合规，同时也要在实施工管理措施时考虑到员工的个人权益，以“同意”和“合理性”原则作为衡量尺度，构建一个令劳动者有“安全感”的用工环境。如此，企业能更积极地激发出每一个有主观能动性的个体劳动者的最大潜力，提高生产效率，促进企业发展，创造更多机会与效益。