

劳动法视域下劳动者个人信息保护研究

◆严丽娟

(贵州大学, 贵州 贵阳 550025)

【摘要】不同于普通的个人信息保护,劳动者个人信息保护受劳动合同、劳动关系及用人单位管理制度等多方面因素的影响,与劳动者平等就业权、人格权等密切相关。为了更好地保护劳动者个人信息,需进一步探索《个人信息保护法》、民法及劳动法等综合保护路径,借助法律对劳动者个人信息进行科学有效的保护。鉴于此,本文首先对劳动者个人信息保护特殊性与中国立法现状和困境进行了简要分析,然后提出了基于劳动法视域下劳动者个人信息保护的具体措施,旨在帮助劳动者更好地保护个人信息。

【关键词】劳动法;劳动者;个人信息;保护措施

现如今。我国已全面进入了数字化时代,个人信息逐渐成为社会发展过程中不可忽视的一类资源。部分企业为了强化用工管理、提高生产效率,有时会不当地利用或者非法使用劳动者个人信息,严重侵犯了劳动者的合法权益,损害了劳动者的切身利益。只有不断完善劳动法,为劳动者个人信息保护提供可靠的法律依据和支持,才能实现对其个人信息的有效保护。下面就针对现如今我国劳动者个人信息保护立法困境展开了论述。

一、劳动者个人信息保护特殊性与我国立法现状及其困境

(一) 劳动关系下的知情同意规则

《个人信息保护法》第13条第1款与《民法典》第1035条第1款都将知情同意视为劳动者个人信息保护的法律责任基础。从字面意思即可看出,“知情同意”包含了“知情”和“真实自愿”两个方面的内涵,通常情况下,“同意”往往建立在“知情”基础之上,信息控制者有向信息所有者告知的义务。“真实自愿”则要求信息本人完全出于自愿同意。但是就我国目前的劳动关系来看,个体劳动者对于用人单位的议价能力非常有限,难以要求用人单位满足其个人信息使用知情权。特别是互联网时代,用人单位对劳动者个人信息的数字化处理工作相对比较隐蔽,知情权更加难以实现。除此之外,劳动者知情同意的真实性与自愿性难以考证,面对日益激烈的市场竞争环境,劳动者为了获取工作机会,求职过程中均是按照用人单位要求提供个人信息,劳动关系存续期间也都是听从单位对信息的处理要求。在此环境下,“知情同意规则”难以发挥出其对劳动者个人信息的保护作用。

(二) “必需”的正当需求与模糊内涵

“必需”具体内涵需要依靠语境,只有根据具体情形才能判断处理措施是否为“必需”,可是目前我国相关法律法规并没有为“必需”提供明确清晰的依据,这就导致部分用

人单位会滥用“必需”规定,随意摄取劳动者个人信息,违规操作,致使劳动者个人权益受损。比如,部分用人单位在对内部人力资源进行调配的过程中,势必会涉及对劳动者个人信息的调取与处理。再比如,劳动者与用人单位一旦建立劳动关系,单位就负有照顾劳动者的义务,同时,必须为劳动者缴纳相应的保险,在此过程中,同样需要处理劳动者的个人信息。

二、劳动法视域下劳动者个人信息保护路径

(一) 确立劳动者个人信息处理的比例原则

科学确立劳动者个人信息处理比例原则,能够实现更好的“控权”,避免我国机关的权力持续扩张,对个人隐私权造成一定的损害,当然在合理限度之内允许适当“牺牲”部分私人利益,但必须保证比例足够科学合理,要求比例分配的公平性与正义性。我国目前的劳动者个人信息处理比例原则主要包括:适当性原则,即要求目的与手段的相适应性;必要性原则,即在适当性基础之上,将侵害程度与范围控制到最低;比例原则,即实现手段与结果利益的均衡性,避免“不及”或者“太过”现象的发生。现如今,比例原则在民法、政法及法律多部门中均有一定程度的融入与吸收运用。

1. 劳动者入职阶段

劳动者在最初应聘的时候,就会根据用人单位要求提供相应的个人信息,此时采集劳动者个人信息的主要目的是招录合格员工及与其签署劳动合同,劳动者在劳动关系存续期间,通过完成单位安排的任务获取收益,若信息收集在用人单位知情权界限之内则视为目的正当,否则视为目的不正当。《个人信息保护法》第13条与《劳动合同法》第8条均要求用人单位采集的劳动者个人信息应该为订立劳动合同所必需的内容或者是与劳动合同直接关联,比如,身份类信息:劳动者个人姓名、性别、年龄、身份证号;技能类信

息：毕业院校、学历、职业资质、工作经历等，这些信息可以视作与劳动合同直接关联。但像婚育状况、健康状况、犯罪记录等此类较为私密的信息，则并不属于劳动合同所必需，用人单位不应强行要求劳动者提供。

2. 劳动者就职阶段

用人单位为了日常经营管理，往往需要收集劳动者相关信息，以促使日常考勤、人员调配等各项工作的有序开展，有效维护单位的高效规范化生产运营。在此过程中，如果用人单位管理权限使用过度，给劳动者施加了不必要的限制，则视为不正当处理。《个人信息保护法》第13条明确提出，用人单位在人力资源管理中，针对劳动者个人信息的处理必须经其本人知情同意。用人单位单一方面的决策需严格满足“必需”限度与相关规章制度要求，以保证劳动者个人信息处理的正当性与合法性。

3. 劳动者离职阶段

劳动者与用人单位解除劳动关系之后，用人单位针对劳动者的个人信息保护应做到以下三点：首先，基于保护劳动者权益的目的合理保存个人信息，避免存储期间发生信息泄露问题；其次，选择恰当的时机，采取科学的方式销毁劳动者个人信息；再次，严禁用人单位采取不正当手段披露劳动者个人信息，比如，将离职员工列入“职场黑名单”。

（二）提高劳动者知情同意认定相关标准

用户在使用各类App的时候，可以自主决定是否允许App系统获取相关个人信息，即使拒绝信息获取条款，也不会对个人造成太大的影响，而且还可以自主选择使用其他类似的软件系统。但劳动者与用人单位之间的关系并没有这么简单，两者之间的地位悬殊比较大，实际工作中用人单位往往扮演着指挥和命令的角色，而劳动者只能顺从和听令，否则就可能会面临被用人单位降薪、降职、调岗、歧视甚至是解聘的风险，大大弱化了劳动者的个人决定权。在某种程度上，劳动者的信息自决权沦为了“信息他决权”，用人单位完全掌控了劳动者个人信息处理的主动权。劳动法视域下，用人单位必须始终坚持劳动者个人信息保护原则，允许劳动者的合理抗议，对劳动者个人信息的使用必须合理合法，有理有据。这就要求实践中适当提高劳动者的知情同意认定标准，下面就从形式标准和实质标准两个方面进行论述。

1. 提高知情同意的形式标准

用人单位在处理劳动者个人信息之后，必须严格按照相关法律法规及时履行告知义务，待劳动者同意后方可实施，这里所说的告知内容主要包括：个人信息处理的目的、基本情况、处理方式、潜在的风险及可能对劳动者本身造成的伤害等。潜在的风险应涵盖有风险发生的概率及具体种类，比如，自动化决策时应告知劳动者“信息可能通过算法泄

露，且发生概率比较大”；伤害告知应包括“严重程度”与“涉及内容”，比如，通信信息的处理可能会带来“通信骚扰，但程度相对比较轻”。具体告知方式应采取正式的书面形式，而且告知内容必须真实、准确、详细、易懂，可以根据单位实际情况单独制定，也可以效仿App隐私政策，最好将劳动者个人信息处理条款附在劳动合同后面，使劳动者在签订合同的时候就全面了解知情。

2. 提高知情同意的实质标准

劳动者知情同意的实质标准主要体现在以下三个方面：“自愿作出”“明确同意”及“同意撤回”。用人单位不可出于不正当或者非法目的要求劳动者同意，即使同意也不具备自愿性与真实性，部分特殊信息的处理可与劳动者进行单独沟通与授权，具体需要注意的内容包括以下几点。

首先，对于劳动者的一些敏感信息，用人单位必须提前获取劳动者本人同意授权，比如，用人单位借助生物识别技术对员工进行考核、采集员工的健康状况信息、使用金融账户发放员工工资、实时定位员工的行踪轨迹等。其次，劳动者个人信息保护认证或者跨境信息传输，同样需要征得劳动者本身同意，同时，还应与境外接收劳动者个人信息的公司之间签订标准合同，并对境外接收方基本情况、信息处理方式及目的进行全面详细的了解。再次，用人单位采用自动化决策方式处理信息过程，往往会伴随着一定的歧视、压榨与误判，尤其是算法阶段更是面临着各种各样的风险，所以必须征得劳动者的单独同意，严禁在劳动者不知情的情况下擅自操作或者强制劳动者同意，应充分尊重劳动者的自动化决策选择权。另外，劳动者享有拒绝和撤回的权利，且用人单位不得阻止劳动者个人决策，不得以撤回同意作为惩处及差别对待劳动者的事由，而应该为其提供更加便捷的方式，配合劳动者做好信息撤回及后续处置工作。

（三）完善侵害劳动者个人信息的救济模式

1. 侵权诉讼层面：减轻劳动者的举证负担

我国《个人信息保护法》第69条明确规定，劳动者无需对用人单位的“过错”举证，但对于侵权行为、结果及其间的因果关系仍负有举证责任。若对这三要件直接进行举证责任倒置，不仅会给用人单位的自主管理工作造成一定的阻碍，使用用人单位面临不必要的应诉负担，而且还会占用过多的司法资源。实际操作中应根据个案具体情况合理分配举证责任，同时，保证证明内容利益的均衡性。

站在劳动者角度来看，劳动者可以依据劳动合同证明自己与用人单位之间存在劳动关系，自己确实为用人单位提供了一定的服务，同时，初步证明切实存在的基础性损害事实，也可以让用人单位对自己个人信息造成的具体损害做出进一步的补充说明，证明用人单位非法披露或者不正当使用了个人信息，而且对劳动者个人利益造成了一定的损害。

比如,因果关系的举证,用人单位通过非法处理劳动者个人金融账号信息,造成了劳动者财产的损失。再比如,用人单位对劳动者的社交账号或者入职信息做出了不正当处置,给劳动者精神方面造成了巨大的伤害。

站在用人单位角度来看,首先,应证明自己无过错,判断有无过错的主要标准包括:对劳动者个人信息处理的目的、范围、知情权界限、保护义务的履行等。其次,积极配合劳动者的合理举证要求,比如,当劳动者要证明用人单位个人信息过度采集的时候,单位需积极配合出示信息采集内容;当劳动者要证明用人单位对个人邮箱与社交账户进行跟踪监控的时候,单位也应该提供具体的网络运行状况;当劳动者要证明用人单位将个人信息泄露给第三方的时候,单位需提供信息传输记录。除此之外,法院在采集证据信息的时候,还可以通过聊天记录、同事聊天等多渠道获取信息,以提升证据的说服力,尽可能保护好劳动者的个人权益。

2. 责任承担层面:加重对用人单位的惩处

《民法典》第179条对劳动者个人信息侵害相关责任承担与处罚做出了相应的说明,但惩罚性不强,很多用人单位也没有认真履行。针对用人单位滥用劳动者个人信息的情况,不仅需承担一定的经济赔偿,同时,还应给予劳动者相应的赔礼道歉,若对劳动者个人名誉及形象造成不良影响,还需积极消除不良影响,尽最大努力恢复劳动者个人的声誉和形象,同时,做出适当的精神补偿。《个人信息保护法》第66条对用人单位侵害劳动者个人信息需要承担的行政责任也做出了系列规定,该条款主要是对各类网络平台及应用程序,比如,责令暂停提供服务、没收违法所得及罚款等。通过加大对用人单位侵害个人信息的惩处力度,追究相关责

任人的责任,同时,责令其限时整改劳动者个人信息保护规范要求,能够起到以儆效尤的作用,避免后期类似现象的再次发生。具体量刑可以参照《刑法》第253条有关规定,促使用人单位加强对个人信息保护的合规管理。

三、结束语

总而言之,相较于用人单位而言,劳动者属于弱势群体,劳动法视域下劳动者个人信息保护工作,应充分依据《个人信息保护法》《劳动基准法》《刑法》《民法典》等多套法律法规的相关规范要求。但由于劳动者个人信息保护存在较强的特殊性,所以还需充分结合实际情况,对多方面因素进行综合考虑,努力保护好劳动者的个人权益。

参考文献:

- [1]杨华,姜秀璇.劳动者个人信息保护的企业用工风险与合规策略[J].法制博览,2022(13):157-159.
- [2]王莹莹.劳动者个人信息的法律保护研究[D].合肥:中国科学技术大学,2022.
- [3]张艺璇.论劳动者个人信息的法律保护[D].济南:山东大学,2021.
- [4]谢增毅.劳动者个人信息保护的法律价值、基本原则及立法路径[J].比较法研究,2021(03):25-39.
- [5]王岩,陈业宏.数字经济时代劳动者个人信息保护问题研究[J].社科纵横,2021,36(01):120-128.
- [6]李伶俐.用人单位对劳动者个人信息义务性保护缺失的分析[J].学术交流,2014(04):61-64.

作者简介:

严丽娟(1975—),女,土家族,贵州铜仁人,硕士,副教授,研究方向:民法、劳动与社会保障法。

