

劳动关系中劳动者的隐私保护权研究

——以《民法典》第一千零三十五条为背景

姚 然

贵州大学法学院，贵州 贵阳

收稿日期：2023年3月10日；录用日期：2023年3月24日；发布日期：2023年5月23日

摘 要

劳动关系中劳动者的隐私权保护立足于对当前我国劳动者隐私权保护立法现状的研究，以《民法典》第一千零三十五条为背景，针对我国立法缺乏劳动者隐私权保护的明文规定、劳动者隐私权保护的指导原则、侵害劳动者隐私权的法律责任缺失等问题，分析得出民法与劳动法关于劳动者隐私权保护基本理念不契合、我国劳动者隐私权保护仍受隐私权可克减性观念影响、劳动者隐私权保护与促进市场经济发展需求难以平衡等原因，并提出确立劳动者隐私权保护的立法模式、构建劳动者隐私权保护的法律原则、明确侵犯劳动者隐私权的法律责任等立法建议，加以完善我国劳动者的隐私权保护。

关键词

立法现状，存在问题，原因，立法建议

Research on the Protection of Workers' Right to Privacy in Labor Relations

—Against the Background of the 1035 of the Civil Code

Ran Yao

School of Law, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: Mar. 10th, 2023; accepted: Mar. 24th, 2023; published: May 23rd, 2023

Abstract

The protection of the right to privacy of workers in labor relations is based on the study of the current legislative status of the protection of the right to privacy of workers in China, taking the 1035 of the Civil Code as the background, and aiming at the lack of explicit provisions for the pro-

文章引用：姚然. 劳动关系中劳动者的隐私保护权研究[J]. 法学, 2023, 11(3): 1198-1204.

DOI: 10.12677/ojls.2023.113171

tection of the right to privacy of workers in China's legislation, the guiding principles for the protection of the right to privacy of workers, and the lack of legal liability for infringement of the right to privacy of workers. The analysis concludes that the basic concepts of the protection of the right to privacy of workers in the civil law and the labor law do not match, the protection of the right to privacy of workers in China is still affected by the concept of the derogation of the right to privacy, and the protection of the right to privacy of workers is difficult to balance with the need to promote the development of the market economy, and puts forward the establishment of a legislative model for the protection of the right to privacy of workers, the construction of legal principles for the protection of the right to privacy of workers. We should make clear the legal liability for violating the right to privacy of workers and other legislative suggestions to improve the protection of the right to privacy of workers in China.

Keywords

Legislative Status, Existing Problems, Reasons, Legislative Suggestions

Copyright © 2023 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. 引言

目前,我国的立法体系中对于劳动者隐私权保护缺乏专门性法律规定,并且劳动者隐私权在立法上尚不存在清晰且独立的定义。受到社会发展的制约,个人隐私权在我国长期未受到足够的重视,直至当前,我国政治经济文化水平的不断上升,劳动者的隐私权问题才伴随着个人隐私权的重视程度提高,得到相应的关注,但由于当前我国的法律法规中只针对隐私权进行法律规定,对于劳动者隐私权保护未出台单行法律规定,因此对于劳动者的隐私权保护,我国使用间接保护的方式,即以隐私权保护法律为根基引申出的保护模式。

我国宪法对隐私权保护作出原则性规定,分别在《中华人民共和国宪法》第三十八、三十九、四十条中,对公民人格隐私权、住宅隐私权、通信隐私权保护做出相应的规定。我国的其他法律也对公民隐私权保护做出相应的法律规定,例如在《刑法》第二百四十五、二百五十二、二百五十三、二百八十四条中,对侵犯公民隐私权、通讯自由等犯罪的处罚作出具体规定;在民事、刑事、行政诉讼活动中,立法者分别在《民事诉讼法》第六十八、一百三十四条,《刑事诉讼法》第十五条,《行政诉讼法》第三十二条中,对各部门法在其庭审范围中的隐私权保护作出相应规定。

2020年5月28日颁布的《民法典》第一千零三十五条,对自然人个人信息的处理方式作出原则性与具体性规定。因此,当前我国须以《民法典》第一千零三十五条为背景,以此开展我国劳动者隐私权立法保护的立法活动。

2. 我国劳动者隐私权保护存在的问题

2.1. 我国立法缺乏劳动者隐私权保护的明文规定

当前,我国尚未从立法的角度规定与完善劳动者隐私权的概念,关于劳动者权益保护的《劳动法》,也只是针对社保、工时、薪资等实质性权益进行立法保护,而针对劳动者隐私权等人格权益保护的规定仍处于立法漏洞的状态。与《劳动法》同处一法律部门的《劳动合同法》,明文规定劳动者对于用人单

位的告知义务，却未赋予劳动者隐私权等人格权利，也未规定用人单位保护劳动者隐私权的义务，致使当前劳动者与用人单位处于权利义务不对等的紧张状态。用人单位的知情权与劳动者的隐私权本质上是一对相互抗衡的权利，而维持其平衡的关键在于赋予双方对等的权利义务，而立法对于劳动者隐私权保护的法律漏洞，使得当前劳动者隐私权被侵犯沦为常态。因此若要恢复劳动者与用人单位之间平衡的对抗状态，以立法来保障劳动者的隐私权，是维持平衡的最佳途径[1]。

2.2. 我国立法缺乏劳动者隐私权保护的指导原则

法律规则与法律原则是法律规范的组成内容，而法律原则更加关注法律关系中的个性与共性，因此在解决矛盾时更加灵活便捷。在当前关于劳动者隐私权保护法律规范缺失的背景下，法律原则的缺乏不仅使得立法者制定法条缺少前瞻性指导，也使得当前法院在裁判侵犯劳动者隐私权案件时，缺乏弥补法律漏洞的利器。随着劳动关系紧跟经济社会的发展而日新月异，法律的滞后性也逐渐显著，当前关于劳动者隐私权利益保护的法律规范缺失，与劳动者更加重视自身人格权利之间的矛盾愈发激烈，因此迫切需要出台关于劳动者隐私权保护的指导原则，用以先行指导相关立法的制定与案件的裁判[2]。

2.3. 我国关于侵害劳动者隐私权的法律责任缺失

当前，保护我国劳动者隐私权不受侵犯的法律规定缺失，直接造成用人单位将劳动者隐私权益置于单位经济利益之后，同时劳动者个人也因处于无法律保护的弱势而无法勇于争取正当权益，这与“以人为本”的科学发展观背道而驰。而除了法律无明文规定保护以外，由于劳动者隐私权受侵犯后的责任由谁承担没有明文规定，从而导致劳动者无法通过相应救济途径捍卫正当权益，同时用人单位也因缺少强制性约束而无顾忌地侵犯劳动者隐私权益。目前用人单位侵犯劳动者隐私权主要体现在以下方面：一是在面试阶段询问与工作无关的婚姻和生育状况、宗教信仰等问题；二是在劳动者生产工作中使用现代科技手段对移动电话、电子邮件、工作场所、私人社交网络等进行无原则的监控[3]。

用人单位对其知情权的边界了解不清晰，劳动者也无法通过正当途径救济自身权益，因而关于侵害劳动者隐私权的法律责任规定出台迫在眉睫，相应处罚规定细则也应配套完善，从而使得劳动者隐私权的保障更加全面。

3. 我国劳动者隐私权保护存在的问题原因分析

3.1. 民法与劳动法关于劳动者隐私权保护基本理念不契合

纵观历史，概览世界各国关于隐私权的立法保护，从而可以从宏观的角度得知隐私权的立法保护呈现出从无到有、由点到面，单方面单部门法发展至全方面多部门法的态势。并且因为隐私权根本上归属于民法规范的人格权种属，并且民法的侵权责任规定清晰完善，因而民法保护成为隐私权各类保护最为重要的一环。我国的隐私权保护也不例外，通过司法实践的不断试错与反馈，我国的隐私权立法保护由起初的间接保护转变为直接保护，即将隐私权升格为人格权中独立的一种加以保护，这也在已经出台的《民法典》中正式展现[4]。

但由于民法中隐私权的主体是平等而又抽象的自然人，因而在立法时会忽略其所处的社会关系，宏观地予以平等保护，虽然这样的保护更加广泛，但是落实到每一具体的劳动者身上，其自身所处的社会关系必然与其产生相互的联系与制约，其对自身隐私权利益的主张，必然会影响到他人、用人单位的利益。但是在民法的观念中，一般主体之间的隐私权与知情权冲突时，没有明文规定的价值位阶冲突解决办法，需要通过个案衡量比较。在某些强弱不平衡的社会关系中，对于劳动者广泛的平等保护实际上是对强权关系剥削的一种默认，因而若要加强对与劳动者隐私权的保护，需要赋予劳动者更加特殊的法律

保护,将劳动关系中具象化的劳动者与雇主代替抽象化的自然人概念,这即是劳动法领域内劳动者权利保护的体现。我国劳动法规定,在某些特定的法律规定情形中,当面对劳动者权益与雇主权益之间的冲突时,应当将劳动者权益置于优先保护的地位,因而可以推知劳动者的隐私权保护也能通过劳动法得到更加全面的完善。因此当前以民法为中心的隐私权保护体系与劳动法的观念不契合,是造成我国劳动者隐私权保护立法存在问题的关键原因[5]。

3.2. 我国劳动者隐私权保护仍受隐私权可克减性观念影响

隐私权的可克减性是指在法律规定的情境中,或是特定价值位阶发生冲突的情况时,隐私权的人格权益会为了其他法律价值让步。隐私权的可克减性也在国内外的法律规定、学者观点中有所显现。按照联合国《公民权利和政治权利国际公约》的相关要求,面对社会突发事件蔓延至严重影响国家政治安全与稳定时,公约的缔约成员国必须及时采取有效手段克减自身在公约范围内应当承担的义务同时缔约成员国的国民权利也相应地有所克减。应当被克减的权利主要为生命权与健康权之外的人格权益与政治权益,因此隐私权当然地被所克减。民法学家王利明教授认为,在出于维护国家利益、公共利益、社会道德的需要,以及囿于文化习惯的制约,隐私权可以被相应限制[6]。

而劳动者隐私权作为隐私权的法律关系特定化情形,同样会受到隐私权可克减性观念的影响。台湾学者刘士豪在其“劳动关系中人格的从属性”理论中提出,劳动者在其所处的劳动关系中,需要根据雇主的指示来进行相应的劳务活动,而这实际上是一种不对等给付,劳动者在给付劳动力的同时,需要按照雇主的管理目的对自己的精神、肉体自由进行相应限制,用以维持劳动生产秩序的平衡。在我国,劳动法律关系中的劳动者由于受到经济方面的从属性影响,多数情况下会导致人格权益方面随附性地受到限制,这种限制从形式上表现为忠实义务与特别从属义务。而对劳动者隐私权产生较大影响的是特别从属义务,其通过对劳动者规定作为与不作为两种行为模式,用以对劳动者与雇主、劳动者与社会公共利益之间进行利益平衡。作为义务要求劳动者应当积极履行对雇主的报告义务、通知义务,而不作为义务则要求在劳动者利益与雇主利益发生冲突时,消极地维护劳动者隐私权权益,从而为雇主利益让步。正是我国劳动者隐私权保护仍受隐私权可克减性观念影响,才使得劳动者隐私权保护步履维艰[7]。

3.3. 劳动者隐私权保护与促进市场经济发展需求难以平衡

法的本质最终体现为法的物质制约性,即法的内容归根结底要被一个社会的物质生活条件所决定。劳动者隐私权保护的期望同样与当前社会经济高速发展的需求互相牵制与抗衡,加拿大学者玛丽·佛朗斯·比兹教授认为,劳动立法总处在不断的发展变化调整之中。因而一方面,市场经济水平的提升需要更加规范完善的企业运营、生产安全、产品质量保证措施,因此用人单位需要对雇员的个人信息、前科、宗教信仰、家庭情况等严加把关;另一方面,社会经济水平的提高同时带动公民精神层次的提升,对自身人格权益的保护需求也愈发强烈。因此法律在面对劳动者隐私权保护与促进市场经济发展需求冲突时,需要根据个案综合考量,难以使用统一法律标准衡量两者价值的顺序,所以由于劳动者隐私权立法保护难度大,从而使得侵害劳动者隐私权的法律责任在我国立法领域产生空白[8]。

4. 劳动者隐私权保护体系建立的立法建议

4.1. 确立劳动者隐私权保护的立法模式

由于劳动者隐私权从属于公民隐私权,因此应当先确立完善的公民隐私权立法保护制度,同时以单行立法的形式,在《劳动法》中加入劳动者隐私权的保护规定,增强劳动者隐私权立法保护的体系性。

当前,《民法典》人格权篇第六章对公民隐私权作为人格权益作出相应规定。其中,《民法典》第

一千零三十五条，要求处理个人信息应当本着公开处理的规则，并且征得该自然人或者监护人的同意，这便赋予劳动关系中劳动者对个人隐私的处分权，而不是将隐私处理的主动权给予用人单位一方。由于目前我国《劳动法》对于劳动者隐私权的相关规定仍处于立法空白状态，仅有的关于劳动者隐私权的法条在《劳动合同法》中体现为劳动者对用人单位的告知义务，而与此对等的劳动者隐私权保护义务却没有相应规定，从而使得劳动关系双方的地位不对等。因此，应当尽快对《劳动法》进行立法修改，完善劳动者隐私权及保护的立法机制，翔实劳动者隐私权的细节性规定，以及用人单位的知情权边界问题，建立健全劳动者隐私权保护的立法模式[9]。

4.2. 构建劳动者隐私权保护的法律原则

4.2.1. 合法、正当、必要原则

《民法典》第一千零三十五条规定“处理个人信息的，应当遵循合法、正当、必要原则”，由于劳动者隐私权从属于公民隐私权，因此对于处理公民隐私信息的法律原则，当然性地可以适用于劳动者的隐私权保护制度。任何权利的行使都应当遵守合法、正当的基本前提，因此用人单位主张知情权、管理权的前提，是以合乎法律规定，不违反公序良俗的方式进行，例如监控设备应当安装在公共区域，而不能以监视为目的在劳动者的个人场所安装监控设备。同时用人单位应当恪守必要性原则，即行使权利以损失其他权利为代价时，应当将损失降到最低，因而用人单位需尊重劳动者的意愿，行使知情权的边界应限定在与工作相关的内容，减少对劳动者个人隐私的透露[10]。

4.2.2. 职业区分原则

基于劳动者职业多样性、行业要求区分性等特征，对于劳动者的隐私权保护标准无法做到完全统一，因此需要考虑从行业区分原则还是职业区分原则两个角度对立法进行指导。由于一个行业存在整体性与部分性，因此一个行业的组成可能由多种职业组成，例如餐饮业可能由厨师、服务员、经营管理者，若对一个行业整体作出隐私权保护标准，难免出现保护不周或是过于严格的情形，所以不适宜用统一标准规制整个行业的劳动者隐私权保护制度。在这种情况下，应当凸显职业区分原则的重要性。根据职业区分原则，应当首先对劳动者在劳动法意义范围内进行判定：对于公务员、农民、个体户等非劳动法意义的劳动者，由相应法律进行特别保护。而从职业共性、职业特殊性的角度出发，需要对不同职业劳动者隐私权保护应当做出特殊的法律保护[11]。

4.2.3. 冲突平衡原则

冲突平衡原则即面对劳动者隐私权与社会公共利益、用人单位知情权益之间的冲突时，需要从衡量权益、考虑全局的角度出发。

在劳动者隐私权与社会公共利益之间发生冲突的情境时，应当遵循社会公益优先的原则。因为秩序是法律价值中最为基础的价值，其他一切法律价值都建立在秩序的基础之上，劳动者个人隐私权属于自由这一法律价值，但如果为了主张劳动者个人的隐私权保障而牺牲公众社会的利益，是不符合价值冲突的比例原则的。因此劳动者隐私权的保护必要时需要为社会公益让步，例如餐饮行业的劳动者在检查出自身具有某些传染疾病时，必须及时汇报用人单位，避免危及消费者等潜在人群，防止传染事件影响正常的社会秩序。

当面对劳动者隐私权与用人单位知情权之间发生冲突时，需要以保障用人单位开展正常经营管理秩序为前提，最大限度保护劳动者隐私权为基础，用以维持两者之间的冲突。例如在劳动者入职时，用人单位仅需了解劳动者是否能够胜任所求职位的信息；在劳动者工作时，用人单位可以提高工作效率为目的，对公共工作场所进行监控，但在劳动者私人领域禁止装置监控设备；在劳动者离职后，及时销毁劳

动者的相关资料以避免个人隐私泄露[12]。

4.3. 明确侵犯劳动者隐私权的法律责任

4.3.1. 强化政府行政手段

当劳动者与用人单位发生关于隐私权相关纠纷时，由于两者之间天然的不平等性，例如经济实力、时间成本、专业层次等方面，使得劳动者在诉讼、仲裁等法律途径中相对处于弱势。因此政府应当采取行政手段加以干预，利用制定行政法规、地方政府规章的形式，对用人单位保障劳动者隐私权设定严格标准，一旦用人单位未达到相应标准或是越界侵犯劳动者隐私权，则需要承担行政责任。政府的劳动监察部门可以采取罚款、停业整改、停产停业等行政手段，对用人单位侵犯劳动者隐私权的行为实施惩罚。

4.3.2. 侧重经济赔偿惩罚

当前，对于侵犯劳动者隐私权的行为，《民法典》赋予了劳动者停止侵害、排除妨害、消除影响、恢复名誉、赔礼道歉等人格权请求权，几种方式虽然都能使得劳动者遭受侵犯后能得到一定的赔偿，但是多是精神性、行为性赔偿的方式，不仅隐私权因其独特性，在遭受侵犯后难以恢复原状消除影响，而且难以让用人单位对于劳动者隐私权保护引起足够的重视。因此需要加重经济性赔偿，使得用人单位在遭受物质损失之后吸取足够教训以儆效尤。一方面通过修订《劳动合同法》，将劳动者隐私权作为订立劳动合同的法律强制规定，双方在签订合同时，可以约定违约性赔偿金。另一方面，法官在裁判侵犯劳动者隐私权案件时，应加重对于用人单位的惩罚性赔偿金以及精神损害赔偿金[13]。

4.3.3. 扩大刑罚适用范围

对于侵犯劳动者隐私权的行为，不仅能受到民法部门所调整，当构成要件与情节达到刑法追诉标准时，可以受到刑法部门所调整。因此能够通过扩大刑罚适用范围，将侵犯劳动者隐私权的行为规制进刑法相关条文中，从而使得我国法律对于保护劳动者隐私权的体系性更完善。

对此，可以对以下刑法条文作扩大解释：一是对《刑法》第二百五十四条中的“非法搜查他人身体”，扩大解释为用人单位在经营管理的合理范围之外，对劳动者身体进行非法搜查。二是对《刑法》第二百五十二条中的“他人信件”，扩大解释为劳动者的私人信件，因此用人单位未经允许隐匿、毁弃、非法拆开劳动者私人信件的行为，即为侵犯劳动者隐私权的犯罪行为。三是将《刑法》所保护的“个人信息”作扩大解释，包括与公民个人密切相关且不愿为旁人所知的信息，将其与公民隐私权的概念相交接，从而加强对劳动者隐私权的刑法保护。

5. 结语

科技的发展进步，劳动者维权意识的不断提高，都使得劳动者隐私权与其他权利主体之间的利益冲突愈演愈烈，保护劳动者隐私权已经成为大势所趋。对于目前存在的立法缺失、基本理念不契合等问题，有必要在实践中不断的予以细化和完善。此时需要确立劳动者隐私权保护的立法模式，考虑到劳动者隐私权所具有的特殊性，结合我国现有的保护现状有针对性的完善，即明确保护劳动者隐私权的法律原则以及侵犯劳动者隐私权的法律责任，界定劳动者隐私权的法律保护的范围，协调各主体之间的利益关系。在保护劳动者隐私权的同时也要考虑到用人单位合法的知情权，考虑到社会的公共利益和社会公德，努力做到各利益主体间相互配合、相互协调，从而实现合法利益的最大化，促进和谐的社会关系的形成。

参考文献

- [1] 潘峰. 劳动者隐私权保护问题研究[D]: [硕士学位论文]. 厦门: 厦门大学, 2006.
- [2] 范誉舒馨. 劳动者隐私权保护研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 辽宁大学, 2017.

- [3] 罗有康. 劳动者隐私权保护制度比较研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 复旦大学, 2009.
- [4] 张粧. 劳动者隐私权保护——以用人单位使用劳动者个人信息为视角[J]. 山东工会论坛, 2019, 25(3): 33-37+53.
- [5] 张蓓蕾. 劳动者隐私权和用人单位知情权的冲突问题研究[J]. 知识经济, 2020(9): 53+56.
- [6] 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.
- [7] 王宇辰. 欧盟“GDPR”视阈下劳动者隐私权的保护[J]. 南方论刊, 2019(9): 63-66.
- [8] 王少波. 用人单位知情权与劳动者隐私权的冲突与平衡[J]. 中国劳动, 2017(5): 36-39.
- [9] 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(4): 61-64.
- [10] 谢腾欧. 试论劳动者隐私权[J]. 达县师范高等专科学校学报(社会科学), 2006, 16(4): 66-68.
- [11] 王利明. 人格权法研究[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2005.
- [12] 王倩, 朱军. 德国联邦劳动法院典型案例研究[M]. 北京: 法律出版社, 2015: 21.
- [13] Smith, D.V. and Burg, J. (2012) What Are the Limits of Employee Privacy? *Gpsolo*, **29**, 9-11.