

劳动者个人信息法律保护研究

赵丹

长春理工大学, 法学院, 吉林 长春

收稿日期: 2023年9月21日; 录用日期: 2023年10月19日; 发布日期: 2024年1月11日

摘要

劳动者个人信息保护在信息化时代尤为重要。由于劳动关系从属性的特征, 劳动者面对处于强势地位的用人单位, 其个人信息常常受到侵犯而难以保障。我国虽然出台了关于保护个人信息的一般规则, 但是却难以应用到劳动关系领域, 因此本文探讨了劳动者个人信息保护存在的四个困境: 未能将劳动者个人信息保护纳入到劳动法领域、用人单位知情权模糊、告知同意规则流于表面、劳动者举证困难。并为完善劳动者个人信息保护而提出了建议, 将劳动者个人信息保护纳入劳动法领域, 明确用人单位知情权界限, 完善知情同意规则, 平衡举证责任。

关键词

劳动者权益, 个人信息保护, 劳动法

Research on Legal Protection of Workers' Personal Information

Dan Zhao

School of Law, Changchun University of Science and Technology, Changchun Jilin

Received: Sep. 21st, 2023; accepted: Oct. 19th, 2023; published: Jan. 11th, 2024

Abstract

The protection of workers' personal information is particularly important in the information age. Due to the subordinate characteristics of labor relations, the personal information of workers is often violated and difficult to protect when facing the employer in a strong position. Although China has issued general rules on the protection of personal information, but it is difficult to apply to the field of labor relations, so this paper discusses the four difficulties in the protection of personal information of workers: failure to incorporate the protection of personal information into the field of labor law, the employer's right to know is vague, the rule of consent is superficial, and

the worker's difficulty in proving evidence. In order to improve the protection of workers' personal information, the author puts forward suggestions, including the protection of workers' personal information into the field of labor law, clarifying the boundaries of employers' right to know, improving the rules of informed consent, and balancing the burden of proof.

Keywords

Workers' Rights and Interests, Personal Information Protection, Labor Law

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. 引言

信息化时代下劳动者个人信息保护成为一个重要议题。劳动者个人信息具有重要价值，但极易受到侵犯且难以进行救济，相关法律法规缺失。本文从研究劳动者个人信息保护的背景及其必要性出发，探讨目前劳动者个人信息保护存在的困境，并针对性地提出意见，以期完善我国劳动者个人信息保护法律，解决实践中劳动者个人信息受侵犯及难以救济的问题。

2. 劳动者个人信息保护的背景研究

2.1. 劳动者个人信息保护的研究背景

在全球信息化的今天，信息技术的发展使得个人信息得到广泛应用，但是在信息化传播过程中个人信息极易受到侵犯导致难以预料的风险，因此个人信息保护具有非常重要的地位。在用人单位用工管理过程中，通常需要多次、大量地收集和处理劳动者的个人信息，信息化时代使得信息收集更加便捷和隐蔽，劳动者往往无从得知用人单位获取了其多少个人信息，更不必说后续的分析与处理[1]。由于劳动关系具有从属性的特征，用人单位和劳动者双方地位的不平衡也使得劳动者个人信息受到侵犯后，劳动者对其后果没有明确认知，可能因担忧失去工作而默许，因此劳动者的个人信息保护存在着更高的风险。

我国《民法典》以及《个人信息保护法》均对个人信息保护作出了一些规定，虽然劳动者也适用其规定，但是基于其特殊的属性，现行规定对其保护难以实现，即对劳动关系领域中劳动者的个人信息保护有所缺失。我国应建立劳动者个人信息保护制度，以充分保护劳动者个人信息权利。

2.2. 劳动者个人信息保护的必要性

劳动者个人信息极易受到侵犯。在信息化时代，网络监控、实时定位、智能监测、数据共享等技术使得劳动者个人信息在不知不觉中被收集，同时人工智能、云计算、大数据等手段对数据的处理高效便捷，在这种情形下，劳动者的个人信息被侵犯已经成为常态。同时，在劳动者和用人单位地位不平衡的情形下，用人单位在收集所需劳动者个人信息时通常过度收集和处理，劳动者为了保全工作常常会默许用人单位收集、处理其信息。因此，劳动者个人信息较于一般个人信息更易受到侵犯，也更应当受到保护。

个人信息保护在信息化时代本身就是对信息主体人格尊严和自由价值的维护。劳动者个人信息在此基础上又具有其独特价值。劳动者个人信息保护有利于保护劳动者平等就业权、言论自由以及工作中的权利等。用人单位通过直接询问劳动者、适用网络或者第三方收集劳动者与工作无关的信息，易导致对

于劳动者平等就业权利的侵犯；互联网、社交媒体的发展下，人们自由发表言论广泛而普遍，用人单位对劳动者社交账号进行监控，可能基于其言论对其批评、处罚或者解雇，易限制劳动者言论自由；用人单位对于劳动者的监控定位可能导致劳动者紧张忧虑，限制其行为自由，损害其人格尊严和身心健康[2]。

3. 目前劳动者个人信息保护存在的困境

3.1. 劳动法领域缺乏相关立法

《民法典》颁布后，在人格权编第一章一般规定中提出基于公共利益要合理使用个人信息，使用不合理导致人格权受损的应当承担相应的责任；在第六章中将隐私权和个人信息并列，两者之间虽有重合但也有区分，可以体现出立法者对个人信息保护的重视。但是现行法律未对个人信息保护进行明确，并且劳动者个人信息权益具有一定的特殊性，因此在司法实践中，劳动者的个人信息难以进行保护。2021年《个人信息保护法》的出台，体现了我国对自然人个人信息保护的重视，也是对信息化时代出现的新问题提出综合性、针对性的法律法规，为我国个人信息保护确立了综合性的立法模式。在《个人信息保护法》中第二条明确规定，自然人的个人信息受到法律保护，劳动者的个人信息保护自然也包含其中。但是由于劳动者的特殊情况，该法并未进行特殊化。即《个人信息保护法》与《民法典》对个人信息的—般性规定，并不能为劳动者提供全面的保护，尤其是劳资双方本身处于持续不平等的法律关系当中，主体间的信息关系在很大程度上都受制于基础关系，这种脱离具体场景的个人信息保护，很难在实质上维护信息主体的信息权益。

在劳动法领域中，有关个人信息保护的规定主要体现在订立劳动合同法时用人单位虽然有知情权，但用人单位无权要求劳动者提供与劳动合同无关的个人问题。仅此条款难以保护劳动者个人信息，缺乏对于劳动者个人信息针对性、全面性的保护条款。并且劳动法中没有对用人单位知情权作出具体的限制，知情权界限模糊，极易造成用人单位滥用其知情权。同时劳动法领域中对于劳动者个人信息造成损害后的救济途径不完善，虽然《个人信息保护法》中规定了履行个人信息保护职责的部门，但从其规定来看我国履行个人信息监督管理职责的部门中并没有对劳动者个人信息的监管做专门规定，这导致了关于劳动者个人信息权的救济途径仅存在诉讼一条途径。随着越来越多有关劳动者个人信息权案例的出现急需能够高效解决有关劳动者个人信息权相关争议的部门出现，使得劳动者实现救济。

3.2. 用人单位知情权界限模糊

《个人信息保护法》中存在关于知情同意的基础性规则，但是在劳动法领域中，用人单位享有一定的知情权，但是知情权界限不清导致劳动者难以确定告知义务的界限，并且由于劳动关系的从属性，即使劳动者了解其界限，为了工作机会也会退步放弃自己的权益[3]。目前用人单位知情权的范围处于随意扩张解释的状态。尽管用人单位的知情权有其正当的法理基础，但过于模糊的边界对于劳动者个人信息的保护非常不利。现行法律规范当中，对于事关劳动者具体事项的知情范围，或是没有明确规定，或是规定的法律文件层级太低，不具有强制的法律约束力。用人单位大量全面的收集劳动者个人信息不仅严重侵犯了劳动者的个人信息权益，甚至可能引发就业歧视、不公正待遇。

在劳动者求职阶段，用人单位常常通过问询与工作内容不相关的个人信息来判断劳动者是否具有价值，比如女性劳动者是否婚恋、是否有怀孕打算等，而这些不仅侵犯劳动者的个人信息，甚至引发歧视女性劳动者的现象。在劳动关系存续期间，用人单位可能通过智能监控设备获取劳动者个人敏感信息，这种情形更加隐蔽，劳动者无法察觉。在劳动关系结束后，用人单位通常会保留劳动者个人信息，而法律未对保留其信息规定一个合适的期限，造成用人单位对劳动者个人信息的侵害。因此，应当重视对用人单位知情权范围的明确。

3.3. 告知同意规则流于表面

对于告知同意规则，世界上其他国家的个人信息立法中普遍承认的告知同意规则，其含义为信息处理者在收集个人信息前，对信息主体就有关个人信息处理的情况进行充分告知，征得信息主体明确同意并在其同意范围内处理个人信息[4]。在实践中，用人单位与劳动者双方地位不平等导致这种告知同意规则失灵。

用人单位在劳动关系中处于强势地位，经常跳过告知环节或者在进行告知、明确隐私政策和个人信息保护规定时弱化用人单位管理的权威，不明确告知，在劳动合同中将相关内容的表述模糊化、宽泛化，并且通过格式条款规避责任，加重劳动者义务，使得告知规则流于表面，加重双方信息不对等的局面。而且劳动者为了获取工作机会通常会同意有关处理其个人信息的条款并签订合同，而用人单位可以凭借合同证明其已经履行了告知义务从而规避责任。用人单位告知时也常常通过统一告知或者公告的方式，在统一告知或者公告时只发布需要征集个人信息而不明确告知其目的、处理方式等，这是用人单位强势地位下的通知而非给劳动者同意或者不同意的自由选择，同时个人异议不予考虑，基于从众心理使得劳动者群体同意或者默示同意，使得告知同意规则流于表面。

劳动者在劳动关系中处于弱势地位，具有从属性，劳动者的生存依赖于用人单位，劳动者要么同意要么离职，因此劳动者通常会受制于用人单位，难以表达真实的意思表示。同时用人单位具有一定的知情权，因此劳动者提供个人信息有所依据，使得劳动者轻易提供个人信息，并且劳动者并不全都有相应的能力了解自己所拥有的权益从而无法作出正确的选择，劳动者受制于自身能力和认知水平，不知道个人信息保护的重要性，对于个人信息被侵害的后果没有正确认知。信息化时代中，如人脸识别、指纹打卡等智能手段的运用使得劳动者无法拒绝和反对用人单位对其个人信息的收集，用人单位以提高效率、便于管理等理由要求劳动者定位等也有具有正当理由。在这些情形下，用人单位收集和處理个人信息更加容易、正当，使得劳动者也更难反对并进行维权[5]。

3.4. 劳动者举证困难

由于目前我国并没有出台劳动者个人信息权的相关法律规定，一般情况下关于劳动者个人信息权的侵害适用的是民事领域的举证原则，当劳资双方中劳动者主张用人单位是否侵害劳动者个人信息权时，负有举证责任的一方为劳动者。举证责任由劳动者承担，但是劳动者个人信息权受到侵害的证据大多在用人单位的掌控中，比如用人单位使用智能手段收集处理的信息，这些证据通常都较为隐蔽，因此在实践中劳动者往往难以搜集到用人单位侵害其权益的证据、或者没有能力搜集用人单位以智能手段获取信息的证据，即使保留下来了一些微信聊天记录等证据但难以形成完整的证据链，同时用人单位可以以知情同意规则进行规避，因此劳动者在举证责任上是难以维权的一个重要问题。

综上所述，在劳动法领域内加强对劳动者的个人信息保护，提供完备的法律依据、明确用人单位知情权、将告知同意规则落在实处以及明确举证责任对保护劳动者个人信息尤为重要。

4. 完善我国劳动者个人信息法律保护的建議

4.1. 将劳动者个人信息保护纳入劳动法领域

《个人信息保护法》刚刚颁布，如果此时将劳动者个人信息保护纳入其中，可能损害法的稳定性，朝令夕改不利于人民信赖遵守法律，同时加入针对性的劳动者个人信息保护有可能对原有的法律体系造成冲击。并且劳动关系具有从属性，应当从有利于弱势地位的劳动者方向进行规制，所以劳动者个人信息保护应当纳入到劳动法领域，做到事前预防、事中监管、事后处理，协调平衡劳动者信息权益与用人单位正当商业利益。在劳动法领域应当增设相应的章节，系统地保护劳动者个人信息。同时应当建立预

防监管机制以及完善劳动者个人信息保护的救济途径。设定预防机制，由专门的机构进行监管，通过行政监管途径在侵害发生之时或者侵害发生之前介入，从而更好地保护劳动者的个人信息。例如，在监管机构可以发布停止、责令限制处理、责令改正、责令删除等行政命令，或采用约谈等柔性措施，制止用人单位的违规活动，以防劳动者个人权益进一步受损；监管机构也可以通过发布风险提示、列入信用档案并公示等声誉工具进行事前监管，通过对侵害劳动者个人信息的用人单位罚款等行政处罚手段，对其他用人单位进行警示[6]。对于劳动者个人信息的救济途径，可以在个人信息保护机构监管方面通过设置专门劳动者信息处理机构来完善劳动者个人信息保护；同时可以将劳动者个人信息权通过劳动法领域保护模式中的劳动监察、仲裁、调解、裁判的途径来保护劳动者个人信息权。

4.2. 明确用人单位知情权界限

我国在劳动法领域中规定了用人单位知情权的范围是与劳动合同直接相关的基本情况，该规定较为含糊，使得用人单位知情权的界限不清，容易导致用人单位滥用知情权。因此法律应当明确用人单位的知情权界限，由于不同类型的个人信息被侵害有着不同的损害程度，因此应当将劳动者个人信息划定不同的类型范围，设定整体的分层保护制度，兼顾劳动者与用人单位双方利益，同时由于法律不可能穷尽所有情形，应当设定兜底条款[7]。对于劳动者基础信息和与工作岗位直接相关的个人信息用人单位有权收集，劳动者也有告知义务；对于在劳动关系过程中，类似人脸识别、指纹签到、监控系统等信息应当征得全体劳动者的同意或者表决，并且用人单位有权进行详尽的解释；对于私密信息或者敏感个人信息，类似婚恋信息、家庭成员信息等原则上应当禁止收集，即使用用人单位有特殊需要，也不能仅以告知同意规则为获取条件。

4.3. 完善知情同意规则

在劳动关系中双方地位不平等使得知情同意规则没有发挥出应有的作用，甚至有可能偏袒用人单位使其规避责任，因此急需完善知情同意规则，使其可以发挥作用给与劳动者选择的机会。用人单位应当充分尽到告知义务，用人单位在收集劳动者个人信息时应主动告知收集的范围、目的、用途以及存储和使用期限[8]。劳动者作为信息主体有知情权。为了保障其知情权，应当限制合同或者规章制度中有关收集劳动者个人信息用人单位免责的格式条款。劳动者应当加强法治意识，能够了解到自己享有的权益并在权益受到侵害时及时保存证据，维护自己权益。并且劳动者同意的应当被限制在与用人单位劳动管理目的无直接关联的个人信息处理的范围内。

4.4. 平衡举证责任

劳动者个人信息本就由处于强势地位的用人单位进行收集处理，即侵犯劳动者个人信息的相关证据也在用人单位的掌控下，劳动者搜集证据难度较大不利于劳动者维权。但是倘若完全举证责任倒置则会给用人单位带来负担，并且使得用人单位更加注重保存劳动者个人信息防止被诉而无证据，这样反而适得其反。因此应当平衡双方的举证责任，在双方发生争议后，劳动者应当承担受侵害而保存的聊天记录、文档记录等信息初步证明用人单位存在过错、自身受到损害；而对于用人单位应当证明其收集、处理的劳动者个人信息来源合法正当以及与其权益受损无因果关系[9]。

信息化时代，个人信息保护受到更加猛烈的冲击，为个人信息保护带来了更大的挑战，劳动关系领域中劳动者个人信息也没能幸免。《个人信息保护法》为个人信息的保护设定了一般规则，但由于劳动关系框架下个人信息保护的的特殊性，劳动者个人信息保护无法完全适用一般规则。因此劳动者个人信息被侵犯且无法得到救济的现象较为常见。劳动者的权益本身就是劳动法领域中极其重要的话题，急需寻求解决的办法。本文研究了劳动者个人信息保护存在的四个困境：未能将劳动者个人信息保护纳入到劳

动法领域、用人单位知情权模糊、告知同意规则流于表面、劳动者举证困难。针对这四个困境本文提出了一些针对性的建议,要将劳动者个人信息保护纳入劳动法领域、明确用人单位知情权界限、完善知情同意规则、平衡举证责任。解决劳动者个人信息保护的问题也是在保障劳动者权益,协调平衡劳动者信息权益与用人单位正当商业利益,构建良好的劳动关系。

参考文献

- [1] 刘诗琪. 信息技术能力的阶层分化与弱势保护[J]. 华东政法大学学报, 2019, 22(3): 71-77.
- [2] 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(3): 25-39.
- [3] 陈明煌. 劳动者个人信息保护法律问题研究[D]: [硕士学位论文]. 大连: 大连海洋大学, 2023.
- [4] 齐爱民. 信息法原论[M]. 武汉: 武汉大学出版社, 2010.
- [5] 曾新宇. 劳动者个人信息保护问题研究[J]. 山东工会论坛, 2022, 28(3): 100-110.
- [6] 杨赟. 劳动者个人信息保护的法律问题研究[J]. 上海商业, 2022(6): 161-163.
- [7] 张珍星. 《民法典》背景下雇员个人信息保护的劳动法进路[J]. 西安交通大学学报(社会科学版), 2021, 41(6): 146-158.
- [8] 张慧中. 劳动者个人信息保护研究[D]: [硕士学位论文]. 扬州: 扬州大学, 2023.
- [9] 黄俊杰. 劳动者个人信息权法律保护研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2023.