

有公司例会上以“找内奸”为由突查员工手机,有公司擅自恢复员工办公电脑已删除聊天记录——

用人单位对待员工个人信息勿任性

阅读提示

用人单位是否有权查看劳动者的微信聊天记录?用人单位基于用工管理权对劳动者个人信息进行收集处理的行为边界在哪?劳动者的隐私权受到侵害时应该怎么办?

法,侵犯了劳动者的个人信息权、隐私权、人格尊严等,甚至涉及侵犯第三人隐私。

“根据民法典第一千零三十二条,自然人享有隐私权,任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的这一权益。”熊星星说,劳动者手机里的微信聊天记录及通讯记录属于个人信息中的私密信息,用人单位无权查看,也无权检查私人背包。如果林女士的绩效考核不存在问题,公司也无权克扣其绩效工资。

“如果公司没有证据证明其主张的重大过失和泄露机密,仅因为劳动者不配合查看手机微信而将其辞退,构成违法解除劳动合同,需要支付赔偿金。”熊星星还强调,用人单位未经同意收集的员工个人微信聊天记录,不应当作为法律证据被采信。

目前,林女士正在申请劳动仲裁。

擅自恢复劳动者已删除聊天记录被判违法

不久前,北京市第二中级人民法院也披露了一则涉及侵犯员工个人信息的劳动争议案件。

马某与一家环保公司已连续两次签订固定期限劳动合同。第二次劳动合同期满后,该环保公司以马某严重违反规章制度为由,决定不续合同。

马某认为,自己不存在违反公司规章制度的行为,公司不续签的行为属于违法解除劳动合同,应支付赔偿金。

公司称,马某存在伪造病假、骗取休假等违纪行为,违反了公司奖惩制度规定。证据来源于马某与公司同事的微信聊天记录,而这些聊天记录是通过恢复马某工作电脑上已删除的数据得来的。

北京二中院民五庭法官助理王琳琳表示,知情同意是用人单位信息处理的合法性基础,非必需信息处理需另获劳动者明示同意,劳动者也享有撤回同意的自决权。用人单位收集处理员工信息的目的应明确、合理,且与用工管理直接相关。例如,用人单位在公交车上安装GPS定位系统、在办公场所安装视频监控等行为,若出于防止公车私用或为了公私财物安全,则具有正当性。但上述行为若出于窥探劳动者隐私、为日后可能出现的诉讼广泛收集证据材料的目的,则超出正常工作需要,严重侵害了劳动者个人信息甚至隐私的边界,用人单位由此收集到的证据材料也不应被法院采信。

“本案中,该环保公司获取马某私人聊天记录的行为,一方面是为了对马某进行处分而收集的个人私密信息,另一方面是为了赢得诉讼而收集的证据材料,均超越了劳动合同涵盖的概括授权范围,侵害了马某享有的个人信息权益。”王琳琳分析道。

最终,北京二中院作出生效判决认为,该公司擅自恢复员工已删除数据并采集作为内部处分依据及本案证据的行为,构成对马某个人信息的非法使用,也违背了个人信息保护的核心要旨,故对该证据不予采信。

单位收集处理员工信息行为边界须厘清

数字化背景下,除了查看手机微信聊天记录,职场中存在的侵犯个人信息、隐私的行为,还包括监控办公电脑、监听工作手机、在更衣室等地安装摄像头、GPS跟踪等。

中国社会科学院法学研究所社会法室副主任王玉接受《工人日报》记者采访时表示,劳动合同法第八条规定,用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。“虽然此项规定将劳动者提供个人信息的范围限定为‘与劳动合同直接相关’,但由于没有清晰的细化解释和法律责任,用人单位能够轻易超越适当范围要求劳动者提供个人信息。”

“民法典第六章明确规定‘个人信息保护’之后,劳动法律和政策并未及时跟进,对劳动者个人信息的认识仍停留在‘个人基本情况’阶段,造成了制度衔接的断层,也是导致用工管理权与个人信息保护之间边界不清的原因。”王玉说,边界不清晰容易导致劳动者个人信息被过度、违规收集使用。他建议,应结合劳动关系特点制定具体的保障机制,形成“民法典—个人信息保护法—劳动者个人信息保护专门规定”的逐级递进式规范体系。司法实践中,可以列举的方式限定用人单位收集信息的范围。同时加强劳动行政监察执法,增进劳动者维权意识并拓宽救济渠道。

从劳动者角度看,熊星星建议,劳动者个人信息权受侵犯时,应及时与用人单位沟通,要求其停止侵权,同时注意收集、保存好相关证据。如果用人单位未及及时予以纠正或者因之前的侵权行为给劳动者带来损害的,劳动者可通过法律途径维护自身合法权益。

法问

病弱老人旅行时受伤 旅行社是否要担责

本期主持人 本报记者 陈丹丹

读者来信

编辑您好!

我今年76岁,河南洛阳人。前段时间,孩子说要带我去北京转转。我们找了一家旅行社,提前跟他们说了我身体不好、腿脚也不方便、癌症复发转移到了骨髓这些情况,还签了《北京市国内旅游合同》。旅行社说我们是家庭式自由结伴行,时间地点都比较轻松自由。

但是旅游期间,导游并没有根据我的身体状况进行必要的安全提醒或提供辅助器具。一次,在“自由活动”期间,我在公园里不小心摔倒了。导游和亲人赶紧把我送到了医院,我被诊断为股骨粗隆间骨折等多项疾病。我特别生气,觉得旅行社并没有按照约定提供《行程须知》,明明知道我身体不好却不进行提醒,因此想要起诉旅行社赔偿我医疗费、护理费。

请问,外出旅游时,像我这样身体不好的老人“自由活动”时受伤,旅行社是否应该承担责任?

河南 郭女士

为您释疑

郭女士您好!

根据旅游法第七十条、《最高人民法院关于审理旅游纠纷案件适用法律若干问题的规定》第十七条的规定,在旅游者自行安排活动期间,旅行社未尽到安全提示、救助义务的,应当对旅游者的人身损害、财产损失承担相应责任。因此,旅行社对于提前告知过身体状况的老弱病孕等旅游者,应进行特殊标注,提供详细而适当的旅游线路及出行方式,并出示《行程须知》,根据旅游者身体状况进行必要的安全提醒或提供辅助器具。

此外,考虑到旅游者在身体虚弱且行动不便的情况下,仍选择参加旅游,旅游者亦负有一定自甘风险的责任。因此,旅行社并非要承担全部责任。法院会酌情判令旅行社赔偿您部分费用,剩下的部分由您个人承担。

在此也提醒,老弱病孕等旅游者应根据自身健康状况选择适度的旅游产品,在旅行期间更应注意自身安全,听从导游指挥,不将自己置于风险之中,尽量选择与亲属结伴而行,不要“独自享受行程”。

一旦发生意外事件,旅行社应本着“健康至上”原则紧急送医、妥善安置,旅游者应尽量与旅行社协商解决纠纷,如果协商不成,可以拨打各省市旅游局的投诉电话或者拨打消费者投诉电话12315,按照投诉流程进行办理。需要提醒的是,旅游者应注意留存纠纷发生期间的相关证据。

北京市东城区人民法院法官助理 杨闻

判决确定丧偶儿媳对婆婆不具赡养义务

本报讯(记者周倩)丧偶儿媳对婆婆有赡养义务吗?近日,北京市第二中级人民法院公布一起案例,法院认定,随着配偶去世婚姻关系终止,儿媳协助的赡养义务也自然终止。

张老太一直随长子周某生活,周某去世后,随丧偶儿媳张某某生活,张老太还有另外两个儿子一直未支付过赡养费用。张老太向法院起诉要求两个儿子支付2008年12月至2020年2月期间赡养费20余万元。

法院经审理认为,张老太起诉时年满88周岁,早已丧失劳动能力,且行动不便,每月仅靠领取国家养老补贴700余元生活,无其他收入。长子周某去世前,张某某作为其配偶,有协助周某履行赡养的义务,但协助义务并非赡养义务,且上述规定只适用于夫妻关系存续期间。周某去世后,随着婚姻关系的终止,张某某协助的赡养义务也自然终止。赡养费的追索不受诉讼时效的限制,被赡养人可以就已发生的赡养费向赡养义务人进行追索。法院结合当地的经济水平、被赡养人的实际需要、赡养人的经济能力,酌定张老太的两个儿子每人向其支付2015年12月至2020年2月期间的赡养费2万元。

法官表示,该案判决从法律上厘清了丧偶儿媳对于前婆婆是否有继续赡养的义务、赡养费用标准应如何确定、赡养费是否可以追索等问题。肯定了丧偶的儿媳张某某,多年来对于年事已高、行动不便的张老太以照料,对家庭及社会的贡献。



七旬老人找到离散亲人

3月28日,家住安徽宁国市梅林镇对山村的七旬老人朱忠贵喜上眉梢。“没有你们的帮忙,哪有我们今天的团圆哦!”朱忠贵老人对梅林派出所民警说。

原来,朱忠贵老人出生后,被父母寄养出去,此后就一直没有再听到过家人的音信。2022年10月,在安徽灵璧警方的协助下,两地警方帮助朱忠贵老人找到离散的亲人,82岁的姐姐和79岁的哥哥以及92岁的舅舅。图为朱忠贵老人(左一)与姐姐及哥哥等亲人相聚。

本报通讯员 高鹏 摄

说案

劳动者可以同时有两个单位吗

本报记者 吴锋思

劳动者能与两家用工单位建立劳动关系吗?日前,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院终审判决陈小(化名)与两家用工单位均存在劳动关系。

【案情回顾】

2017年7月,陈小到新疆某食品公司工作。其间,陈小又与乌鲁木齐某公司建立劳动关系,这家公司为他缴了社会保险。2018年12月,新疆某食品公司与陈小签订临时工劳动协议,协议中的期限、工资报酬及工作时间均未进行明确约定。

2019年2月,新疆某食品公司派陈小参加社区分配的巡逻任务,其间陈小突发疾病经抢救无效死亡。其家人向乌鲁木齐经济技术开发区(头屯河区)劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁,仲裁裁决:确认2019年2月14日陈小与新疆某食品公司之间存在劳动关系。新疆某食品公司不服,提起诉讼。

【庭审过程】

新疆某食品公司认为,陈小为公司提供的是劳务服务,他是乌鲁木齐某公司的正式员工,该公司为其缴纳养老保险。陈小是在乌鲁木齐某公司工作结束后,利用业余时间在新疆某食品公司参加社区组织的巡逻工作,公司按出工情况核算劳务费。陈小不享受公司各项福利待遇,也不受公司规章制度及劳动纪律的约束。同时,陈小猝死时所提供的是社区巡逻的劳务服务,此项劳务并非公司业务组成部分,况且其作出了因患病产生的风险亦由其自担的承诺。因此陈小提供劳务过程中产生的风险与公司无关。

陈小家人认为,陈小一直为新疆某食品公司提供劳动,公司支付其报酬,工作内容和工作时间都受公司管理,符合构成劳动关系要件,且双方签订了临时工协议,协议中包含了劳动合同法的内容。事实可以证明陈小与新疆某食品公司存在劳动关系。乌鲁木齐市头屯河区人民法院审理后认为,劳动合同法并未明确规定劳动者与多个

用人单位建立双重劳动关系属于违法,仅明确劳动者与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位工作任务造成影响,用人单位可以随时解除劳动关系。陈小在完成乌鲁木齐某公司工作任务后,即到岗新疆某食品公司提供劳动,陈小提供的工作存在持续性,因此双方建立的是稳定的劳动用工关系。新疆某食品公司与陈小在履行临时工劳动协议期

间,符合劳动关系建立的实质要件,双方存在事实上的劳动关系。判决新疆某食品公司与陈小存在劳动关系。

新疆某食品公司不服,向乌鲁木齐市中级人民法院提起上诉。

【审判结果】

驳回上诉,维持原判。

【以案说法】

陈小在乌鲁木齐某公司工作期间作息时间固定,该公司没有禁止陈小与其他单位建立劳动关系。陈小在新疆某食品公司收取餐垃圾纸壳的工作是新疆某食品公司餐饮业务不可或缺的组成部分,巡逻任务亦是公司作为企业承担社会责任应当完成的工作,因

此,陈小在新疆某食品公司工作期间不论从事收取餐垃圾纸壳还是完成巡逻任务都是受公司的安排和管理,公司以月为计算薪酬时间标准向陈小支付报酬,双方符合劳动关系在人格上、经济上的从属性,应认定陈小与新疆某食品公司已构成事实劳动关系。

公司向犯错员工追偿得先通知后扣钱

本报讯(记者刘旭)4月3日,沈阳市某科技服务公司员工张丽拿到了扣发的工资2000元,同时支付了企业损失赔偿500元。沈阳市皇姑区劳动争议多元调处中心明确,企业因员工受损应先支付员工工资后追偿,且不得超过劳动者当月工资的20%。

2022年10月,张丽到该科技服务公司工作,约定每月工资2500元。当月,张丽因工作被投诉,致使公司损失6000元,公司扣发张丽当月工资2000元。张丽不服,提出辞职。2022年12月,张丽到沈阳市皇姑区劳动争议多元调处中心申请调解。

该公司总经理赵伟表示,根据《工资支付暂行规定》第16条,因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除。

多元调处中心明确,员工因本人故意或重大过失造成公司直接经济损失,公司可要求员工承担赔偿责任,从其工资中扣减赔偿费,但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。公司扣减赔偿费,应提前书面告知扣除原因及数额,未经书面告知不得扣除。应先支付工资再扣赔偿款,该调解结果得到了劳资双方的认可,最终企业方同意支付拖欠工资2000元,张丽赔付企业损失500元,最后企业给付张丽1500元。

调解员冯慧表示,公司可以在规章制度、劳动合同、专项合同中设计赔偿条款,对须赔偿事项、过错分担、赔偿额度等进行明确规定。扣除赔偿费后,员工领取的月工资余额不得低于当地最低工资标准。如果一个月的扣除不足赔偿费总额的,公司可以逐月扣减、累积计算。在劳动关系存续期间,员工因故意或重大过失造成公司直接经济损失,在双方劳动合同解除或终止时,公司可要求员工一次性赔偿。但企业扣减赔偿费时应当取得员工本人书面确认,员工拒绝书面确认的,则依法做出书面告知。(当事人均为化名)

秦皇岛山海关

500余名师生“沉浸式”体验庭审现场

本报讯(特约记者朱润胜 通讯员王冰 李颖)“现在开庭,传被告人到庭。”随着法槌敲响,一场帮助信息网络犯罪活动罪的法庭审理在秦皇岛市职业技术学校正式开始。

3月23日,河北省秦皇岛市山海关区人民法院、区人民检察院联合开展“‘未’爱启航”送法进校园活动,公开审理吴某帮助信息网络犯罪活动罪一案,这也是秦皇岛市首次在校内开庭审理真实案件并当庭宣判。秦皇岛市职业技术学校、山海关铁路技师学院的500余名师生“沉浸式”体验庭审现场,“零距离”感受法律威严。

承办检察官介绍说:“之所以选择这个案件到学校开庭审理,首先是提醒学生要保护好个人信息,切忌为了贪图小利而误入歧途,不能成为网络犯罪的‘工具人’;其次是几名电信诈骗的被害人因各种原因被骗,希望通过他们的经历,提醒大家增强反诈防骗意识,提升自我保护能力,谨防网络贷款、刷单兼职、主动退款等高发诈骗手段,以理智、健康、积极的心态面对学习和生活。”

两所学校的学生们在观看了一场严肃有序的真实庭审后深受震撼,纷纷表示在今后的学习和生活中不仅要好好学习法律知识,更要提高自己的防范意识,做知法、懂法、守法的好公民。