

# 职场“电子眼”怎么对着我工位拍？

专家表示，企业安装监控应把握最小必要和比例原则，同时保障程序合法透明

## 阅读提示

一些用人单位在办公场所安装监控摄像头，或通过其他技术手段监控员工的电脑、手机使用情况。如何平衡用人单位的自主管理权和员工合法权益，引发讨论。

本报记者 陈丹丹

“在因病拒绝公司安排的一次出差后，工位上方被安装了‘一对一’的监控摄像头。”1月19日，曾在广州一家科技公司任客服的张女士告诉《工人日报》记者，去年12月底的一天，她在公司工作群突然接到人事经理发布的一则通知，对方单独“@她”并表示“不要点什么手机红包之类的”“请你抬头看看”。

“我抬头一看，发现头顶有个正对着自己的摄像头。这才知道，原来我已经被人单独‘监控’好几天了。”张女士说。

记者了解到，近年来，一些用人单位在办公场所安装监控摄像头，或通过其他技术手段监控员工的电脑、手机使用情况。对此，有劳动者认为部分监控措施侵犯个人隐私，也有用人单位认为这是行使自主管理权、保障安全生产的合理之举。如何平衡用人单位的自主管理权和员工合法权益，引发讨论。

### “画面中只显示自己的工位情况”

张女士表示，为了避免误会，她后续拷贝并查看了摄像头的存储卡内容，却发现画面中只显示了自己的工位情况。“无论是手机和电脑上的图片、文字，还是自己的一举一动，都被清晰地拍到了。这之前，我工位附近从未安装过摄像头，其他同事也没有碰到这种情况。”她说。

在江苏泰州一家事业单位工作的唐女士告诉记者，其工位前方也被安装了一个摄像头，“领导经常查看监控回放，甚至我午休的画面也会被拍到，上班时非常不自在，十分焦虑”。

记者梳理公开案件发现，除了线下监控摄像头引发纠纷外，“用人单位能否利用软件监控劳动者的电脑、手机”也是一些劳

动纠纷中的核心争议点。

在上海市金山区人民法院审结的一起案件中，公司认为离职员工小李存在“干私活”“飞单”等行为，要求其在离职后赔偿公司经济损失。庭审中，公司提交了从小李工作手机中导出的通话录音等文件作为证据。

法院认为，公司并未证明已告知小李会对该手机的通话进行录音并恢复数据，或已就恢复其通话信息取得小李的明确同意，故对相关证据的合法性不予认可。最终，法院判决小李无须向公司支付损失赔偿金。

在北京某公司任职的李先生观察到，其所在公司的监控系统后端管理人员有时候为了工作方便，没有经过正规调取程序就随意查看监控视频。“即便公司是通过合法程序安装监控，也应对监控调取权限有明确的规定和审批流程，避免调取权限被滥用进而泄露员工隐私。”李先生说。

中国社会科学院社会法研究室副主任王天玉在接受《工人日报》记者采访时表示，用人单位设置的各类监控是一把“双刃剑”，一旦监控方式或内容超出了合理边界，会面临诸多风险。

“如果监控范围延伸到更衣室等私密场所，或监控内容涉及个人通信、社交媒体使用等，可能会侵犯个人隐私权。”王天玉认为，如果用人单位没有妥善保管、处理监控中的人脸等敏感信息，还可能违反个人信息保护法中的相关规定。

### 企业提交的监控证据被采纳

“我们只在公共区域安装了监控，而且

会提前告诉员工和顾客。”谢胜利是河南郑州一家连锁商超企业的负责人，管理着数十家商超门店。在他看来，在超市的仓库、后厨、收银台、公共购物区等重要场所安装监控设备，是关键的管理和安全措施。

谢胜利表示，此前曾有员工在工作时遗失重要物品，通过调取内部监控后找回。“我们在超市入口和各个摄像头下方张贴了公告，多数员工和顾客对这类监控比较理解。”他说。

记者查阅中国裁判文书网发现，企业出于安全生产和管理需要，在办公场所安装摄像头，提交的监控视频证据被法院采纳。

2025年2月，广东省中山市中级人民法院审结了一起劳动争议案。该案中，一家生产经营牛仔裤的企业以员工王某在禁烟生产区域吸烟为由将其解雇，并在庭审中提交了监控视频证据。法院认为，办公场所不属于私密空间，用人单位出于管理需要在办公场所安装摄像头并无明确的法律禁止规定，且王某的行为确实违反内部安全生产规章制度，因此案涉公司解雇王某具备事实和法律依据，应予支持。

对此，广东耀文律师事务所律师张爱东认为，从企业安全生产的角度来看，在一些特定工作场所安装监控非常必要。“对于未成年人活动的场所，比如托儿所、幼儿园、学校、培训机构等，都有必要推广并实施公共监控相关的强制性标准。”他说。

王天玉表示，在高温、高压、井下等复杂工作环境中，实时监控可以有效避免违规操作，保障生产安全。“对于仓库、物流运输等涉及资金安全、财产安全的场景，安装监控设施自动化评价的监控系统日益普遍，用人单位应设置对监控内容的人工复核方式和申诉渠道。”他说，“此外，在一些公

共办公场所，比如公司前台、会议室等，通常也可以安装监控。”

### 把握最小必要原则和比例原则

王天玉表示，若要平衡用人单位自主管理权与劳动者隐私权等权益，关键在于企业要把握最小必要原则和比例原则，同时保障程序合法透明。

“具体来看，监控的手段、范围和强度，应与实现安全生产、维护基本劳动纪律等正当目的相称，并且坚持在最小必要范围内进行。”王天玉说。

王天玉建议，用人单位在满足最低监控需求的基础上，可根据行业特性再做加法。“比如，在物流、仓储、金融等行业，一些企业对核心数据、商业秘密等有特殊保护需求，因此可以按照比例原则，针对不同行业实施差异化监控场景管理。”

张爱东认为，在员工知情的前提下，在办公场所安装监控摄像头或在办公电脑中安装监测软件并不必然侵犯隐私权。“但是，如果员工不知情，公司仍对员工个人手机、电脑进行监控，则可能直接构成侵权。”他说。

“判断这类监控行为是否侵权，一方面，要看被监测的手机、电脑等是否属于用人单位的办公设备，另一方面，用人单位应明确告知劳动者监控安装情况，保障其知情权。”张爱东表示，如果员工明知其办公设备处于被监测状态却仍登录微信、QQ等社交媒体个人账户，应当视为员工对隐私权的放弃。

王天玉进一步表示，程序合规至关重要，用人单位须就监控的位置、范围、方式等向劳动者进行全面、透明的告知，同时征得劳动者集体同意。此外，借助人工智能技术实施自动化评价的监控系统日益普遍，用人单位应设置对监控内容的人工复核方式和申诉渠道。

最高法提出健全重点领域民生案件审理机制

## 对拖欠工资等纠纷快调快审快判快执

本报讯（记者卢越）1月19日，全国高级法院院长会议召开。会议指出，要健全重点领域民生案件审理机制，对因拖欠工资、付款后住房未交付、医疗事故、高额彩礼等引发的纠纷，要依法快调、快审、快判、快执，严防因久拖不结致贫致困、激化矛盾。

记者从会上获悉，2025年，全国法院受理审判执行案件3748.6万件，结案3620万件，其中审结涉民生案件550.4万件，持续治理高额彩礼、假买假、“卷款跑路”等问题。

最高法指出，涉及就业、医疗、教育、养老、住房等民生领域案件，虽多为小案，但都直接关系群众切身利益，直接影响个人、家庭正常生活，须牢记“民生无小事，枝叶总关情”，善于以法治思维定分止争、维护公正，以底线思维保障基本权益、解决急难愁盼。

针对民生案件新情况新变化，最高法指出，要深入分析利益冲突、情感纠葛、诉求关切的焦点是什么，因人（群）、因事（态）、因地（域）制宜，深入分析案涉实体和程序上影响定分止争的难点堵点，总结经验，把握规律、创新机制，对症下药解“法结”化“心结”。要充分发挥司法救助作用，加大救助资金协调保障力度，推动司法救助与社会救助有机衔接，最大限度济困扶危、化解矛盾。要注重平衡保护各方利益。劳动者、消费者的利益是民生，企业、经营者的利益也是民生，把握司法政策、审理具体案件都要依法公平公正、平等平衡保护好各方利益，兜底线、保发展、促共赢统一起来，努力实现最佳效果。

时代快速发展，社会关系正在发生深刻变化。社会关系变化必然致新型矛盾纠纷以案件形式反映到审判工作中。最高法强调，做好审判工作，必须敏于感知社会变化，把握案件本身和当事人新情况新问题。要善于引领社会关系新变化，积极将党和国家政策导向、社会主义核心价值观、中华优秀传统法律文化等融入司法裁判，调节社会关系、规制社会乱象、引领社会风尚。

在持续优化诉讼服务方面，最高法指出，要进一步打通群众诉讼中的难点堵点，严格规范先立后调，耐心细致负责任地引导当事人选择合适的纠纷解决渠道，坚持人民调解优先，提高先行调解率，做实立必立、能调尽调、当判则判，实质性保障群众诉权。要完善高效便民、智慧精准的诉讼服务体系，为保障和促进公平正义提质增效。

北京市

## 10年来立案办理公益诉讼案件1.6万余件

本报讯 1月20日，北京市人民检察院通报检察公益诉讼制度北京实践10周年工作情况。10年来，北京市检察机关立案办理公益诉讼案件16286件、提出行政公益诉讼检察建议4856件、依法提起公益诉讼205件，支持行政机关作为赔偿权利人开展生态环境损害赔偿工作400件。

据介绍，10年来，北京市检察机关通过公益诉讼办案，共督促清理生活垃圾、建筑垃圾200余万吨，督促关停和整治污染企业122家，推动拆除违法建设8.7万平方米，督促收回各类税费、国有土地出让金等国有资产损失15.4亿余元，向污染企业和个人追索生态损害赔偿金4.5亿余元。

在食品安全领域，检察机关筑牢全链条防护。北京市人民检察院与北京市市场监督管理局、北京市药品监督管理局签订《关于加强协作配合共同推进食品药品安全工作机制的意见》，形成保障首都食药安全合力。

通过公益诉讼，北京市检察机关全面保护特定群体权益。围绕妇女健康、平等就业、反家庭暴力等领域，检察机关加强精准监督。助推无障碍环境建设，聚焦停车场、药店、车站等重点场所，推动北京市无障碍环境建设发展精细化，实现设施建设、信息交流、社会服务无障碍。在助力未成年人保护方面，北京市检察机关聚焦校园周边安全、公用场馆未落实未成年人优惠政策、不适宜未成年人活动场所治理、违规向未成年人出售烟酒、网络平台过度收集未成年人个人信息或传播不良信息、点播影院新业态治理等问题开展重点监督。

在强化老年人权益保护方面，北京市检察机关积极应对人口老龄化战略，聚焦老年人饮食用药、文体休闲、起居出行、财产安全等方面权益保障，针对“老年食堂”食品安全问题、养老服务机构消防安全问题、公共服务场所老年人优待问题等开展办案。此外，加强劳动者权益保障，围绕劳动安全、饮食安全、薪酬保障、工作便利等方面开展监督，多场景呈现检察履职效果。

（法文）

海南省

## 2025年知识产权发展指数增幅全国第一

本报讯（记者赖书闻）近日，“高标准建设海南自由贸易港”系列主题新闻发布会（第十二场）——海南省市场监管局“十四五”时期发展改革成效专场举行。记者从会上获悉，海南知识产权领域3项创新实践入选知识产权强国案例，2025年知识产权发展指数增幅全国第一。

海南省市场监管局、省知识产权局局长朱宁介绍，“十四五”期间，海南积极争取食品安全法等3部国家法律法规在海南调整适用，推动覆盖市场准入等领域15部地方性法规规章出台；外资企业登记“五位一体”改革等14项创新实践举措入选海南自贸港制度集成创新案例，其中8项为全国率先；深化推进告知承诺制改革，海南全省128个许可事项实行承诺办理；深入实施“高效办成一件事”，20个高频许可事项实现照后无感办理，改革效能位居全国前列。

“十四五”期间，海南省市场准入实现极简审批。全国率先实施市场准入承诺即入制改革、外资企业登记“五位一体”改革，经营主体登记便利度全国最优。截至“十四五”末，实有经营主体数较“十三五”末增长2.04倍。外商投资企业增速领跑全国，投资来源地由140个增加至180个国家和地区。

此外，海南实施公平竞争审查1.7万余件，修改调整出台政策2600余件，从源头上保障政策措施契合统一大市场建设要求。梳理存量政策措施12万余件，抽查5000余件，推动有关政策措施及时优化调整，主动融入统一大市场建设。组织开展行政性垄断执法专项行动，着力整治市场竞争秩序防范非理性竞争，严厉打击低质低价“内卷式”竞争行为。同时，在全国首创“在线承诺、动态星级、信用+智慧监管”的放心消费“海南模式”，培育放心消费单位超15万家，覆盖旅游、餐饮、购物等20多个行业，有关经验做法入选2025年全国优化消费环境五大典型案例。

## 青海用最严密法治守护“中华水塔”

本报讯（记者邢生祥）“十四五”期间，青海法院通过审判机制创新、司法保护强化、修复制度完善、治理体系优化等4大举措，用最严格制度最严密法治守护“中华水塔”，推动生态文明高地建设迈上新台阶。5年来，青海法院共审结环境资源案件6730件，为生态整体保护提供了高效司法保障。

青海是“三江之源”“中华水塔”，生态地位突出，是国家重要的生态安全屏障。青海省高级人民法院印发《关于环境资源执行案件管辖的意见》，全面推行以国家公园为主体的案件审理与执行跨行政区域集中管辖，创新建立“三合一”归口专业化审理机制，打破地域限制，让生态司法保护更具系统性与协同性。

青海法院重拳打击非法捕捞水产品、危害珍贵濒危野生动物等犯罪行为，生物多样性司法保护持续加码，先后审理索某某非法猎捕野牦牛案、马某某等人非法猎杀745只藏羚羊案等典型案件，涉案人员均受到法律严惩，形成强力震慑。

同时，充分发挥公益诉讼作用，2022年联合开展青海湖裸鲤公益诉讼增殖放流活动，放归鱼苗156295尾；成功办理杰某某等人非法猎捕雪豹刑事附带民事公益诉讼案，判令赔偿生态损失20余万元，有效修复受损生态资源。

近年来，青海法院严厉打击破坏生态环境犯罪，创新“案件审理+司法宣传+生态修复+综合治理”模式，保护与修复并重、惩罚与教育结合，通过判处公益诉讼赔偿金等方式，推动行为人主动承担生态修复责任，实现生态损害替代性修复与法治宣传双重成效。



### 安全“童”行

1月19日，安徽省马鞍山市和县公安局民警来到辖区幼儿园，开展“防拐”安全知识宣传，增强孩子们的安全意识，帮助他们度过一个平安、快乐的寒假。

本报通讯员 秦祖泉 摄

## 上了一年班，却因快退休被“默认”不拿年终奖？

法院认为，公司以默示方式将该员工排除出考核范围缺乏合理性

本报记者 黄洪涛 本报通讯员 周蕤 刘琼

春节将至，对不少劳动者来说，“揣着年终奖回家过年”成为一大期待。如果即将退休，就“默认”拿不到年终奖吗？近日，江苏省苏州市虎丘区人民法院审结了一起追索劳动报酬纠纷案件。一家互联网科技公司因员工即将退休而未向其发送考核邮件，并拒不发放年终奖，法院判决公司参照上一年度年终奖数额支付相应奖金。

该案中，员工老吴于2019年入职该互联网科技公司，因市场工作经验丰富，被聘任为市场总监，每月基本工资为税前4万元。2021年初，公司曾向包括老吴在内的全体员工发送2020年考核通知，并在邮件中称“已提出离职的员工不参与考核；奖金发放前提出离职的员工不参与奖金分配”。2021年3月，公司根据考核结果，向老吴发放年终奖4万元。

2022年1月14日，因临近退休，老吴向公司提交离职申请，并明确最后工作日为1月24日（退休日）。1月25日，公司向老吴出具离职证明。离职时，老吴被告知因申请离职，其未被纳入2021年度考核范围，公司在2021年年底向除老吴以外的其他员工发送考核通知。老吴认为自己完成了2021年年度工作任务，应当予以考核并发放年终奖，遂提起劳动仲裁，后诉至法院。

一审、二审法院认为，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。根据《国家统计局〈关于工资总额组成的规定〉》，工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等六个部分组成。因此，奖金属于工资组成部分。在公司发送的考核邮件中，考核对象的工作成果属于重点考核内容，即劳动者提供的劳动与绩效考核奖金挂钩，公司年终绩效考核奖金属于工资范畴。年终奖发放前离职的劳动者主张用人

单位支付年终奖的，应当结合劳动者离职原因、离职时间、工作表现以及对单位的贡献程度等因素进行综合考量。

本案中，老吴离职时已经完成2021年度全年工作任务，公司以默示方式将其排除出考核范围缺乏合理性。因公司未举证证明老吴不符合绩效考核奖金发放条件，且拒不提供其他员工考核及发放年终奖情况，法院参照公司向老吴发放2020年年终奖金额，判决公司支付2021年绩效考核奖金4万元。

就公司在邮件中提出的“已提出离职的员工不参与考核，在奖金发放前提出离职的员工不参与奖金分配”的规定，法院同时指出，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。公司既未就上述绩效考核奖金发放事宜与劳动者平等协商约定，也未通过经民主程序的规章制度予以规定，对劳动者缺乏约束力。

给离职人员发放年终奖，企业亏了吗？

对此，苏州市虎丘区人民法院民事审判庭庭长法官王静认为，虽然现行法律规定用人单位是否设定年终奖、如何设定等，用人单位对年终奖是否发放、发放条件和标准等属于用人单位经营管理自主权的范畴，但是经营管理自主权的行使也应合情合理合法。

“本案中，劳动者因退休办理离职的时间为次年1月下旬，其已经完成2021年全年工作任务，公司以员工将在奖金发放前离职为由不发年度考核邮件，将劳动者排除在考核及年终奖发放范围之外，显然不具有合理性。对于辛苦工作一年的劳动者而言，也难谓公平。”王静说，本案判决企业参照上一年度支付标准支付劳动者年终绩效考核奖金，是对劳动者足额获得工作报酬的依法保护，也是对企业不合法经营行为的合理纠偏。