

数字时代, 职场“软侵权”当有硬约束(上)

花350元即可购买软件监控员工办公电脑, 实时截屏、查看聊天记录, 职场“软监控”引担忧

“隐形监控”之下, 隐私安全何在?

本报记者 陶稳

“公司给工作电脑装了监控软件, 领导说能看到电脑运行内容。”10月13日, 浙江的李女士向《工人日报》反映, 不久前, 她所在的公司为监督员工工作状态, 给几十台工作电脑装了一款软件, “虽然告知我们了, 但大家不知道微信、QQ聊天记录会不会被监视, 也并不知道公司到底能看到多少信息。用电脑时都提心吊胆, 太让人窒息了。”

电脑屏幕实时录屏、监控社交软件聊天、查看手机网页浏览记录……随着数字化办公日益普及, 传统人工管理方式逐步智能化。与此同时, 一些企业依托智能系统, 悄悄对员工的工作状态、面部表情、操作行为、在线时长、离岗频次等进行监控, 部分监控范围延伸至私人休息时段、私人社交界面。

上述现象, 被一些劳动者称为职场“软监控”。不同于传统监控方式, 面对“软监控”, 劳动者往往难以察觉监控细节、界定侵权边界或固定违法证据, 部分监控行为还被包装为“办公合规管理”等。这类“软监控”是否违法? 对此, 劳动者应如何有效维权?

花350元就能监控员工办公电脑?

记者在部分社交平台或电商网站上搜索发现, 有商家售卖电脑监控软件。对此, 记者以客户身份咨询了某软件商家, 对方称其产品可以通过实时录屏、截屏监控员工电脑, 限制应用程序和网站联网, 进而防止员工上班购物、看视频。

“如果有需要, 还能监控微信、QQ、钉钉等社交软件聊天记录, 以及网页浏览记录, 并形成可查看的报表。”该商家介绍。

“软件安装完成后将处于隐藏状态, 员工觉察不到‘被监控’。”该商家告诉记者, 这一软件仅需一台电脑作为服务器, 员工端每台电脑的软件安装费用为350元, 后续可以永久使用该软件。记者在商家提供的演示视频中看到, 其售卖的产品可以实时呈现微信、飞书等软件的聊天记录, 并对员工的电脑屏幕进行录屏。

曾在某上市食品公司工作的一位IT岗

编者按

随着数字技术深度嵌入工作场景, 一些区别于直接违法解雇、体罚劳动者等显性侵权情形的职场“软侵权”引发关注讨论。

职场“软侵权”往往具有隐蔽性强、取证困难、边界模糊等特征。比如, 有劳动者被用人单位悄悄监控工作设备信息, 因面临职场“软监控”而产生隐私困扰; 个别用人单位通过架空工作权限等

职场“软裁员”方式, 变相逼迫劳动者离职。对此, 何以进一步强化“硬约束”?

今日起, 本版推出《数字时代, 职场“软侵权”当有硬约束》系列报道, 聚焦当下劳动关系领域出现的新情况和新问题, 探讨职场“软侵权”认定标准及劳动者的举证与维权新路径。敬请关注。

位从业者透露, 其所在部门能够实时监控员工的上网行为, “只要连上工作场所Wi-Fi, 上网行为就会受到监控, 公司还能看到员工手机的网页浏览记录。如果员工长时间频繁浏览与工作无关的网页, 我们会进行提醒, 严重时上报领导。”

“企业可以在事先告知前提下, 对企业设备、工作场景开展必要监控, 但必须遵循合法、正当、必要原则。”在北京邮电大学互联网治理与法律研究中心主任谢永江看来, 企业不得非法获取、查看员工私人通讯内容等个人隐私信息, 员工的私人设备在原则上不应受企业监控。

设置“职场监控”须提前告知

公司擅自恢复的员工已删除的私人微信聊天记录, 能否作为诉讼证据? 这类记录具备法律效力吗?

曾在某环保公司工作的马某, 与该公司已连续两次签订固定期限劳动合同。在第二次合同期满前, 公司称马某存在伪造病假、骗取休假等行为, 以其严重违反规章制度为由决定续签无固定期限劳动合同。马某则认为, 公司系违法解除劳动合同, 故诉至法院。

庭审中, 案涉公司提交了马某与同事的微信聊天记录, 但未能证明该证据来源的合法性。

审理该案的北京市第二中级人民法院指出, 案涉微信聊天记录是专属于马某的个人信息, 应在马某充分知情且自愿、明确同意处理后, 方可进行恢复和采集。该公司擅自恢复员工已删除的数据并采集信息作为内部处分依据、证据, 构成对马某个人信息的

故不予采信。最终, 法院认定该公司系违法解除劳动合同, 须向马某支付违法解除劳动合同赔偿金。

谢永江表示, 企业在工作场所、工作设备上对员工开展上网行为监控, 可用于开展经营管理、保护信息安全, 但须事先充分告知员工并限定在合理边界, 不得侵入私人空间。

“须通过员工手册、入职协议等书面形式, 明确告知员工监控范围、方式, 以及收集哪些数据、数据用途。未告知的‘秘密监控’, 大概率违法。”谢永江认为, 私人手机属于员工个人财产, 即便连接了公司Wi-Fi, 企业也无权查看手机内的APP清单、使用时长等。“除非员工单独书面同意, 且相关监控仅用于实现必要安全目的, 否则企业涉嫌侵犯《中华人民共和国个人信息保护法》中的个人信息权益。此外, 不能将监控随意用于考核员工绩效。”

首都经济贸易大学人力资源开发与管理研究中心主任、教授杨旭华分析, 职场监控利弊共存, “一方面, 一套数字化监控系统可替代多名巡检人员, 实现7×24小时‘无休监督’, 还能较快开展风险溯源, 降低显性管理成本。但另一方面, 部分新技术监控手段可能也是持续的、冰冷的, 员工容易因此陷入‘心理监控’焦虑, 其注意力也容易从‘如何把事情做好’扭曲为‘如何让系统看起来我很忙’。”

设备所有权不等于无限监控权

在垦丁律师事务所合伙人麻策看来, 判断职场监控是否合法, 核心不是设备归谁所有, 而是监控是否具有正当目的、必要性, 以及是否超出合理边界。



守护劳动者职业健康

近日, 安徽省阜阳市阜南县疾病预防控制中心(卫生监督所)组织监督执法人员走进多家柳编工艺品生产企业, 现场指导企业做好职业病危害防护措施相关工作, 同时还向工人们宣讲预防职业病等卫生知识, 提高企业和劳动者的职业病防范意识, 助力企业更好保障劳动者职业健康权益。

本报道通讯员 吕乃明 摄

一员工用AI辅助办公遭辞退

法官提示, 员工合理使用AI不构成违规

本报记者 陈丹丹

随着AI技术深度融入职场, 借助AI工具辅助办公已越来越常见。员工使用外部AI工具处理公司内部文件, 是否违反企业保密规定? 公司可否以此为由解除劳动合同? 日前, 记者从北京市朝阳区人民法院获悉, 该院审结一起AI辅助办公引发的劳动争议案件, 明晰了合规使用AI辅助办公与违反保密义务的行为边界。

2024年7月, 为优化工作流程、提升PPT制作及数据分析效率, 在某公司担任法务的吴女士在公司领导推荐下, 将自行整理加工后的公司稽核问题数据表上传至第三方AI平台用于辅助办公。同年8月, 该公司突然以吴女士“严重违反规章制度”为由将其解雇。

该公司称, 吴女士身为法律合规部员工, 签署过保密协议、参与过信息安全培训, 负有高于普通员工的保密义务。而其将公司稽核类内部文件上传至第三方AI平台, 平台会收集、留存用户数据用于模型迭代, 存在信息泄露、被第三方窃取的重大风险, 属于严重违反公司规定的行为。吴女士认为公司解雇行为系违法, 遂诉至法院。

对于该案, 法院经审理认为, 吴女士使用第三方AI工具系经公司领导推荐, 核心目的是辅助完成本职工作、优化工作成果, 并无恶意窃取、泄露公司信息的主观故意。与此同时, 案涉公司内部规章制度未明确禁止员工使用第三方AI工具辅助办公、未针对AI办公场景出台专项合规规则或操作规范, 且未针对AI工具的使用开展任何专项培训。

此外, 法院认为, 该公司未能举证证明吴女士上传至AI平台的文件属于法定或制度界定的核心保密信息, 亦无法证实吴女士的相关行为造成了公司信息外泄、经济损失、声誉受损等实际危害后果。

最终, 法院认定案涉公司系违法解除劳动合同, 依法判决撤销公司向吴女士作出的《解除劳动合同告知书》、双方继续履行劳动合同, 同时判令公司向吴女士支付因违法解约产生的年终奖差额等。该判决已生效。

“员工合理使用AI提质增效不构成违规。”法官表示, 职场中员工为提升工作效率, 在无主观恶意、无实际泄密风险、未造成企业损失的前提下, 合理利用第三方AI工具处理常规工作不属于违反公司规章制度的行为, 企业不得随意以此为由解除劳动合同。面对AI办公常态化趋势, 企业应摒弃“一刀切禁止”的管理模式, 主动完善数字化办公合规体系。

江西

全面落实“扫码入企”规范涉企检查

本报讯 (记者吴锋思)近日, 记者从《江西省行政执法监督条例》新闻发布会获悉, 新修订的《江西省行政执法监督条例》(以下简称《条例》)将于今年12月1日起正式施行。针对涉企监管痛点, 《条例》持续优化涉企执法方式。全面落实“扫码入企”制度, 严格规范涉企检查行为, 坚决整治选择性执法、随意检查等问题, 最大限度减少执法活动对企业正常生产经营的干扰, 持续净化法治化营商环境, 为民营经济稳定发展保驾护航。

据悉, 《条例》立足规范行政执法权力、整治执法突出问题, 通过健全制度化、法治化监督体系, 补齐执法监督短板, 推进严格规范公正文明执法, 切实维护企业和群众合法权益, 为江西经济社会高质量发展筑牢法治保障。

记者了解到, 本次修订的《条例》共33条, 进一步厘清执法监督权责体系, 构建层级明晰、运转高效的监督格局。《条例》明确县级以上人民政府的组织领导和保障主体责任, 确定司法行政部门为本级行政执法监督专门机构, 统筹负责日常监督工作。同时细化基层司法所协助监督职责, 推动监督力量下沉基层, 打通执法监督末梢, 实现全域全覆盖、无死角监管。

《条例》从源头立规立标, 建立全链条标准化执法监管机制。严格落实执法主体资格审核、政府审定、社会公示制度, 统一全省执法证件管理, 完善执法人员准入、培训、考核、退出全流程管理, 筑牢执法队伍能力底线。严格执行执法事项清单管理制度, 明确执法事项公示、备案要求, 杜绝隐形执法、随意执法。推行行政检查计划事前备案机制, 细化审查标准、规范整改闭环, 推动执法检查全程规范、全程留痕。

吉林

集中公开宣判亮剑涉黑涉恶犯罪

本报讯 (记者柳姗姗 彭冰)近日, 吉林省高级人民法院组织松原市中级人民法院、辽源市龙山区人民法院、公主岭市中级人民法院对5起恶势力犯罪案件一审公开宣判, 对26名被告人判处有期徒刑12年至1年10个月不等刑罚。

据介绍, 此次公开宣判突出依法严厉打击跟踪滋扰、威胁恐吓、敲诈勒索等“软暴力”涉黑涉恶犯罪, 依法严厉打击操纵控制未成年人实施违法犯罪、侵害未成年人权益的黑恶势力, 依法严厉打击开设赌场的黑恶势力, 充分彰显对黑恶犯罪坚持打早打小、除恶务尽的坚定立场。

在松原市中级人民法院审理的高某某恶势力组织案中, 高某某等人为了谋取非法利益, 采用威胁、恐吓、纠缠、滋扰等“软暴力”手段, 有组织地实施寻衅滋事、强迫交易等违法犯罪活动共10余起, 侵害群众人身、财产安全, 给群众带来心理恐慌, 扰乱社会秩序、经济秩序, 造成较为恶劣的社会影响, 多名被告人已依法受到惩处。

在此次宣判的另一起案件中, 2022年4月至2024年10月期间, 周某某等人经常纠集在一起, 通过打架斗殴、暴力恐吓他人等方式树立“社会威望”, 实施聚众斗殴、寻衅滋事等违法犯罪活动, 导致多名未成年被害人合法权益受到损害。对此, 辽源市龙山区人民法院经审理, 依法判处纠集者周某某有期徒刑9年6个月。

此外, 在谭某某恶势力组织案中, 2016年至2019年期间, 谭某某为谋取经济利益, 纠集多人以“百家乐”“推饼子”等赌博方式开设赌场。该恶势力组织向赌客高利放贷, 并以限制人身自由、在公共场所持械随意殴打他人等方式讨要赌债或帮助他人讨要赌债, 造成较为恶劣的社会影响。该案经由公主岭市中级人民法院审理, 纠集者谭某某被依法判处有期徒刑9年。

据悉, 下一步, 吉林全省法院将在持续深挖打击传统黑恶犯罪的基础上, 密切关注黑恶犯罪的新动向, 把打击锋芒对准人民群众反映最强烈、最深恶痛绝的各类黑恶势力违法犯罪, 持续出重拳、下重手, 同步推进打财断血、打伞破网, 着力铲除黑恶违法犯罪滋生土壤, 切实保障群众安居乐业、社会安定有序。