

# 用人单位应如何维护劳动者人格权?

根据《民法典》第990条、第991条规定，人格权是民事主体享有的生命权、身体权、健康权、肖像权、名誉权、隐私权等权利，任何组织或者个人不得侵害。在劳动关系中，劳动者要接受企业的管理，但其人格权应当得到尊重和保护。

然而，在实践中经常存在用人单位侵害劳动者人格权的情形。以下5个案例及其法律分析，提示用人单位必须尊重和保护劳动者的人格权。否则，就要为自身错误行为付出代价。

## 【案例1】

### 非法搜查员工私人物品，侵害员工身体权

陆女士是服装公司新招聘员工。该公司在《员工手册》中规定，凡生产线上的员工，下班时必须通过保安搜查且确定没有私自夹带公司产品的情况下才能出厂。

陆女士第一天下班时，保安要对其挎包进行检查，但被她拒绝。随后，公司以其不配合工作、严重违反公司规章制度为由，通知她立即走人。

那么，企业在管理中可以搜查员工的私人物品吗？

## 【说法】

有的企业认为，法律只规定不得非法搜查他人身体，并未禁止搜查员工随身携带的包和车辆后备箱等，因此，查看一下手包或车辆后备箱没什么。

其实不然！

《民法典》第1003条规定：“自然人享有身体权。自然人的身体完整和行动自由受法律保护。任何组织或者个人不得侵害他人的身体权。”

《民法典》第1011条规定：“以非法拘禁等方式剥夺、限制他人的行动自由，或者非法搜查他人身体的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。”

另外，《刑事诉讼法》规定，只有侦查机关才有权对他人的身体、物品进行搜查，且必须出示搜查证。

上述规定表明，员工的挎包和其内的物品属于私人物品，属于身体权范畴，只有国家权力机关才能检查，其他任何单位未经法律授权都无权检查。所以，《员工手册》内的规定无效。相应地，该公司辞退陆女士的行为也是违法的。

## 【案例2】

### 用员工肖像宣传企业，未经本人同意不得使用

为展示企业形象、推广企业产品，小梁所在公司想制作一部宣传片。前些日子，公司安排她和另外一些形象好、声音甜美的同事参加了视频节目的拍摄。此后，小梁又担心公司把自己肖像

传播出去，进而影响她的形象。那么，公司如何操作才不会损毁员工的形象呢？

## 【说法】

《民法典》第1019条规定：“任何组织或者个人不得以丑化、污损，或者利用信息技术手段伪造等方式侵害他人的肖像权。未经肖像权人同意，不得制作、使用、公开肖像权人的肖像，但是法律另有规定的除外。未经肖像权人同意，肖像作品权利人不得以发表、复制、发行、出租、展览等方式使用或者公开肖像权人的肖像。”

另外，《民法典》第1023条第2款规定：“对自然人声音的保护，参照适用肖像权保护的有关规定。”

因此，企业在做有关形象、产品的宣传时，如果要使用员工的肖像和声音等，不论是否出于营利目的，不论给不给使用费，都应事先与员工协商并征得其授意同意。否则，企业就有可能承担侵权责任。

## 【案例3】

### 离职证明夹杂负面评价，若有不实构成名誉侵权

因对公司给予的工资待遇不满，小李主动提出了辞职。于是，公司在给小李出具的离职证明中写道：“……工作表现平平，缺乏应有的诚信和职业道德。”

小李认为，公司的评价不符合实际，该不实评价损害了他的名誉，并将给他今后的求职就业造成不良影响。

那么，公司对小李作出的这种负面评价合法吗？

## 【说法】

《民法典》第1024条规定：“民事主体享有名誉权。任何组织或者个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。名誉是对民事主体的品德、声望、才能、信用等的社会评价。”

《民法典》第1025条规定：“行为人为公共利益实施新闻报道、舆论监督等行为，影响他人名誉的，不承担民事责任，但是有下列情形之一的除外：（一）捏造、歪曲事实；（二）对他人提供的严重失实内容未尽到合理

核实义务；（三）使用侮辱性言辞等贬损他人名誉。”

企业向员工出具离职证明是其法定义务，按照相关法律规定，该证明只要写明员工的劳动合同期限、解除或终止劳动合同的日期等内容即可，无需涉及员工的离职原因、工作能力、道德品行等。

本案中，公司的评价如果不实，那是对小李名誉的贬损。小李可以举报，由劳动监察机构责令公司改正。同时，小李也可以直接起诉，请求法院判令公司停止侵害、消除影响、赔礼道歉。

## 【案例4】

### 在管理中获得员工私密，擅自泄露属侵害隐私权

周某因下身瘙痒、行走困难，在医院就诊时被诊断患有性传播疾病，医生建议其休息一周。周某在向公司请假时，公司要求其提供病历。

周某认为，其病历涉及个人隐私拒绝提供，公司则不同意其休假。

那么，企业在日常病假管理中有权要求员工提供病历吗？会侵犯个人隐私吗？

## 【说法】

《民法典》第1032条规定：“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隐私权。隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。”

《民法典》第1033条规定：“除法律另有规定或者权利人明确认同意外，任何组织或者个人不得实施下列行为：（一）以电话、短信、即时通讯工具、电子邮件、传单等方式侵扰他人的私人生活安宁；（二）进入、拍摄、窥视他人的住宅、宾馆房间等私密空间；（三）拍摄、窥视、窃听、公开他人的私密活动；（四）拍摄、窥视他人身体的私密部位；（五）处理他人的私密信息；（六）以其他方式侵害他人的隐私权。”

由此来看，《民法典》明确规定了隐私的范围，包括私密空间、私密活动、私密信息。其中，私密信息是指个人生理信息

息、身体隐私、财产隐私、家庭隐私、通讯秘密、谈话隐私、个人经历隐私及其他有关个人生活的隐私等。

员工的病历属于个人隐私，但其请病假时会涉及医疗期计算、病假工资计发等事项，用人单位有权知晓其病情。因此，员工需要让渡一部分个人隐私。而用人单位获得该病历后仅能用于管理目的，不得泄露、公开员工的病历，否则就侵犯了员工的隐私权。

## 【案例5】

### 采集员工个人信息，使用目的必须正当

小韩所在公司的考勤一直实行指纹打卡。为制止考勤作弊现象，今年3月，公司决定实行人脸识别考勤管理系统。但是，收到公司要求员工提供个人照片通知后，小韩担心公司会泄露个人信息。

那么，公司是否有权要求员工提供个人信息呢？

## 【说法】

《民法典》第111条规定：“自然人的个人信息受法律保护。任何组织或者个人需要获取他人个人信息的，应当依法取得并确保信息安全，不得非法收集、使用、加工、传输他人个人信息，不得非法买卖、提供或者公开他人个人信息。”

《民法典》第1035条规定，收集、存储、使用、加工、传输、提供、公开个人信息，应当征得该自然人或者其监护人同意。

上述规定表明，用人单位收集员工个人信息必须依法进行。具体来说，应当做到三点：一是因签约需要，可以根据《劳动合同法》第8条规定，收集员工的姓名、性别、身份证号码等信息。但不得收集生活经历、婚育状况等私密信息。二是因管理需要，可以采集员工的指纹、面部特征等生物识别信息，但不得采集那些与企业管理无关的声纹、耳廓等生物识别信息。三是要履行信息安全保障义务，确保员工个人信息用于正当目的，且仅限于本单位工作之用。

潘家永 律师

员工请假被拒私自离岗  
公司有权解除劳动合同

## 编辑同志：

我所在公司经职工代表大会讨论通过的规章制度中规定：员工生病或处理私事须请假时，应当办理请、销假手续；非因特殊情况未经请假而离职按旷工论处；旷工累计超过5天的，公司有权单方解除劳动合同。

上个月，我去外地做隆鼻整形手术，曾经向公司请过病假，但被拒绝。即使这样，我仍然前往。回来后，公司以我旷工7天为由将我解聘。

请问：公司的做法对吗？

读者：高露萍

高露萍读者：

公司的做法并无不当。

一方面，你的情形不属病假范围。

病假是指劳动者本人因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，企业应该根据劳动者本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予一定的医疗假期。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定：“企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期……”即病假的核心在于患病或非因工负伤。

而整形美容所能享受的劳动保护视情况不同而有所差异：如果修复性整形因患病或负伤所致，具有医疗性质，凡履行了病假手续的都应享受医疗期待遇；如果纯属爱美之心而为之，则属于私人事务，并非医疗行为。正因为隆鼻整形手术只是对天生容貌的改变，不属于治病，所以，你的情形并非患病或非因工负伤。

另一方面，公司有权解除劳动合同。

《劳动合同法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理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。”

该规定表明，用人单位经过相关程序依法建立和完善的规章制度，对劳动者具有约束力。本案中，公司用以解除劳动关系的规章制度经过了职工代表大会讨论并获得通过，所以，该制度规定是合法有效的，公司有权根据相关规定将你解聘。

颜东岳 法官

# 欠债人只有一处房产也可以强制执行

## 【案情简介】

陶某是一家公司员工，爱好炒股。他将全部工资收入炒空后，又找亲戚沈某借款30万元，结果又亏了。6个月的借款期满后，沈某因讨债无果向法院起诉并获得胜诉。可是，此时的陶某因在上班时间炒股被公司辞退了，已经丧失全部收入来源。

陶某没有其他财产可供执行，只有一套70平方米的房产，

沈某想申请法院拍卖该处房产用于还款。法院执行时，陶某提出异议，称该住房系其赖以生存生活的必需品，法院不能强制执行。

## 【以案释法】

最高人民法院《关于人民法院办理执行异议和复议案件若干问题的规定》第20条第1款规定：“金钱债权执行中，符合下列情形之一，被执行人以执行标的系

本人及所扶养家属维持生活必需的居住房屋为由提出异议的，人民法院不予支持：（一）对被执行人为扶养义务人名下有其他能够维持生活必需的居住房屋的；（二）执行依据生效后，被执行人逃避债务转让其名下其他房屋的；（三）申请执行人按照当地廉租房保障面积标准为被执行人及所扶养家属提供居住房屋，或者同意参照当地房屋租赁市场平均租金标准从该房屋的变价款中扣除五至八年租金作为陶某的生活费用，剩余房款用于偿还其欠债。”

李德勇 律师