

## ■劳动时评

## 用人单位收集处理员工个人信息须与法同行

□张智全

用人单位在运用数字化监管技术行使用工管理权时，必须守住收集和处理的法治底线。否则，极有可能构成隐私侵权。司法实践中，不少用人单位违法收集处理员工个人信息而被判侵权的案例并不鲜见，用人单位要对此引以为戒。

“我只是正常上个班，竟然说我泄露公司机密，要求查手机微信聊天记录和通讯录，不让查就辞退。”今年3月7日，林女士所工作的湖北武汉某医疗科技有限公司，在例会上以“找内奸”为由，提出要查看员工手机，原因是有人泄露了公司的组织架构

和人员信息。迫于无奈，员工们接受了检查，但没想到第二天，公司要求再次查看手机，林女士拒绝配合，公司以此认为林女士就是“内奸”，强行将其辞退，并拒绝给予赔偿。（4月6日《工人日报》）

只是因为没有让公司查看手机里的个人信息，林女士便被认定为“内奸”而被强行辞退。涉事公司的做法，可谓霸道至极。虽然该公司基于用工管理权可以收集处理员工的个人信息，但并不意味着其对员工个人信息的收集处理没有任何边界。毕竟，员工个人信息的收集处理关乎其隐私保护，用人单位对此必须保持与法同行的正确“姿势”。

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这一权益。个人信息保护法第14条规定，处理个人信息应征得个人同意。在上述新闻中，涉事公司为揪出“内奸”，没经林女士同意，即强行查看其手机微信记录和通讯录，可以说是违法在先。被林女士拒绝后，涉事公司以其严重违反规章制度为由强行将其辞退，更是任性乱为。难道员工为捍卫隐私权，不许查看手机里的个人信息就可构成严重违反规章制度？涉事公司显然理亏。

坦率地讲，伴随远程办公、在线办公的日渐常态化，数字监管技术在职场上得到广泛运用，用人单位为便利用工管理，适当收集、处理员工的个人信息完全必要。然而，用人单位也应当明白，数字化监管技术在职场的广泛运用，本身就是一把“双刃剑”。这其

中，最为突出的是可能会对员工的个人隐私造成不法侵害。

因此，用人单位在运用数字化监管技术行使用工管理权时，必须守住收集和处理的法治底线。否则，极有可能构成隐私侵权。司法实践中，不少用人单位违法收集处理员工个人信息而被判侵权的案例并不鲜见，用人单位要对此引以为戒。

用人单位基于行使用工管理权任性收集处理员工个人信息，除了漠视员工隐私权保护外，也与当前相关法律没有进一步明确个人信息收集处理的边界有关。虽然民法典专章规定了个人信息保护的基本原则，但由于劳动合同法第8条规定用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的个人信息，在没有清晰细化解释和法律责任的情况下，用人单位

则可以轻易超越适当范围要求劳动者提供个人信息。法律制度衔接的断档，必然会导致用工管理权与个人信息保护的边界不清，让用人单位任性收集处理员工个人信息有机可乘。

个人隐私神圣不可侵犯，用人单位不能为了行使用工管理权任性收集处理涉及员工隐私的个人信息。对此，在鼓励员工主动维权、依法严惩这种不法行为外，相关部门应结合劳动关系的特点，通过适时修法、出台条例和司法解释等方式，制定具体的劳动者个人信息保障机制，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，从而以严密完善的法网，倒逼用人单位把对员工个人信息的收集处理规范在与法同行的轨道上。

## ■每日图评

## 沉浸式体验筑牢职工安全生产防线

戴上VR眼镜，身临其境感受高空坠落、触电、车辆碰撞等违规作业带来的后果……这样的体验并不是在科普场馆，而是在张家口热电公司安全技能体验室。原来，这是该公司维护部职工正在开展日常安全教育培训的一个场景。（4月4日《河北工人报》）

据报道，这个体验室是该公司利用废旧车库创新改造而成的新时代科技教育载体，也是由职工自主设计、自主承建、自主管理的培训基地。体验室具有物体打击、高处坠落、消防、VR、触电、急救等10个模块的实景模

拟体验功能，能够让职工沉浸式感受事故发生瞬间的惊险，做到“防大于治”。

安全生产是职工的生命线，也是企业高质量发展的根本保障。要做好安全生产工作，既要有健全完善的管理制度和措施，又要增强职工安全意识，人人当好主人翁。张家口热电公司设立的安全技能体验室，各种实景模拟体验项目，给职工带来了全新的安全生产体验场景，这种身临其境的体验，可以在潜移默化中增强他们的安全意识、责任意识，在心中筑牢安全生产防线。

企业要做好安全生产工作，



还要防微杜渐、防患未然，警钟长鸣。因此，各地工会组织、应急管理部门、企业要不断创新工作方式方法，充分利用各种智能

化手段，结合实际开展互动式、体验式宣传教育活动，让职工从被动参与到主动作为，从而营造良好安全生产氛围。 □赵杰昌

## ■长话短说

## 纾解职工心理压力 “订单式服务”多多益善

近日，一名因孩子厌学而负面情绪缠身的职工家长来到河北省秦皇岛市抚宁区总工会职工服务中心心理咨询室，接受“心理疏导+职工子女家庭教育指导”。经过专业心理咨询与家庭教育指导师热情、耐心地指导，该职工家长最后一身轻松地走出了职工服务中心。（4月6日《工人日报》）

抚宁区总工会职工服务中心建立了职工心灵驿站与咨询室，为职工及其子女免费开展心理咨询、心理疏导和心理干预等专业服务，帮助他们减轻工作、生活、学习中的心理压力。同时，提供订单式服务，职工可随时“下单”预约，工会即时服务。

现实中，人们面临更大的工作生活压力、更复杂的心理困扰，这些心理方面的问题亟需疏导和纾解。即使站在企业和工作的角度，也不能忽视职工的心理健康。试想，假如新闻中因孩子厌学而心生焦虑的职工家长，其负面情绪不能得到有效疏导和纾解，就不可能安心地投入工作。一个人背着思想包袱和心理压力工作，轻则影响效率，重则可能酿成安全事故！

所以，企业必须重视职工心理健康。首先要多多开展各种形式的职工心理健康讲座，提高职工心理素质以及心理健康知识。其次，借鉴抚宁区总工会的做法，设立职工心理咨询室，为职工提供“订单式”服务。另外，因心理问题比较私密，部分职工可能对进入“心理咨询室”有顾虑。笔者建议在心理咨询室开设职工心理健康热线，为职工提供线上心理咨询服务。

针对职工的心理问题提供精准的“订单式”服务，可以很好地纾解职工心理压力，既有益于职工的心理健康，也可以帮助他们专心投入工作。如此“订单式”服务，多多益善。 □余清明

## ■网评锐语

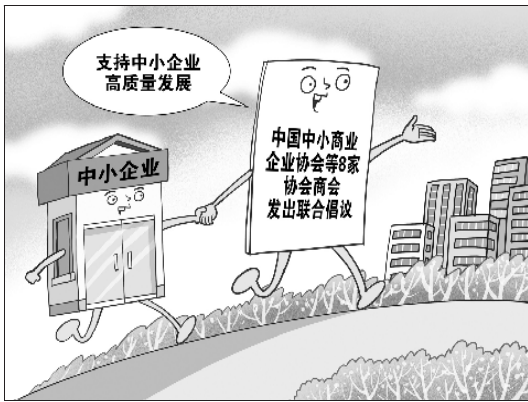
## 要把运动场地建到群众身边

钱凤伟：近年来，全民健身国家战略深入实施，群众健身热情不断高涨。安徽、广西、甘肃以解决“健身去哪儿”为开展群众体育工作的突破口，加大体育场地及设施建设，打通群众健身的“最后一公里”，把运动场地建到群众身边。随着全民健身国家战略深入实施，群众健身热情不断高涨，解决健身场地短缺、体育设施不足的问题成为当务之急，期待各地能尽快把运动场地建到群众身边。

## 自助餐厅不能成为餐饮浪费的重灾区

戴先任：自助餐因其自选、不限量的特点，成为许多消费者下馆子的主要选择之一。那么，自助餐厅会不会成为餐饮浪费的重灾区？媒体调查发现，无提示、不光盘，部分自助餐厅管吃饱不管浪费。自助餐厅可以“肆意吃喝”，但不能肆意浪费。自助餐厅不能成为餐饮浪费的重灾区，自助餐厅要遵循“要适量、不浪费”的消费原则。

## ■世象漫说



## ■有感而发

## 数字化让爱心帮扶更加精准高效

鼠标轻轻一点，困难职工的基本信息一目了然，帮扶进度、脱贫情况等清楚可见。近日，记者在东风汽车集团有限公司总部工会办公室体验了爱心帮扶信息管理平台的便捷高效。上线多年来，该平台通过大数据梳理了公司所有困难职工的致贫原因与接受帮扶情况，详细记录了帮扶进展，及时掌握困难职工动态。（4月6日《工人日报》）

工会作为职工的“娘家”，如何给职工尤其是困难职工提供

更贴心的服务，承载了我们社会的殷切期待。数字化帮扶信息管理平台的出现，确实给我们带来很大的亮点，向社会传递了积极的信号。

首先，数字化对帮扶对象的管理更加高效。据了解，东风汽车集团有限公司工会上线爱心帮扶信息管理平台，为所有困难职工建档立卡，全方位、全过程监测和管理帮扶对象。除了管理层推进帮扶工作之外，平台内还设置了一个基层帮扶版块，便利基

## 联合倡议

记者4日从民政部社会组织管理局获悉，为发挥行业协会商会积极作用，助力服务中小企业高质量发展，中国中小商业企业协会等8家协会商会联合发出倡议，力争为中小企业提供更多、更有针对性的优质服务，切实增强中小企业的获得感和满意度。（4月4日 新华社） □朱慧卿

层工会开展帮扶工作。显然，数字化的科学设计，提高了帮扶的精准度和高效率。

其次，数字化提高了帮扶对象的满意度。工会部门根据帮扶对象的实际出发，为他们设计“量身定做”的帮扶方案，非常人性化，充满温情。传统帮扶模式是“有什么送什么”，而现在的新模式是“困难职工需要什么就送什么”，这无疑大大提高了帮扶对象的满意度。 □陶象龙