



职场“监视”花样多 员工隐私易泄露

“防摸鱼”与方便管理的边界在哪

□ 本报见习记者 张守坤 □ 本报记者 赵丽

近日,深圳某公司在每个工位上安装“一对一”监控摄像头一事引发网络热议。网传图片显示,摄像头不仅可以拍到员工,还可以清晰拍到电脑屏幕画面。

该公司声明,安装摄像头的目的不是为了“防摸鱼”,而是担心游戏在未发之前被泄密。很多网友认为,摄像头时刻对准员工,员工的一举一动都被“全景式监控”,此举会侵犯个人隐私。

《法治日报》记者在调查中发现,现实中确实有一些公司的员工遭遇过被“监视”的情况,有的是通过监控探头,有的是通过手机截图,还有的则是后台监控。

公司对员工进行“监视”是否有法可依?员工权利如果受损该如何救济?除了花样百出的监视手段,公司还有哪些方法能更好管理员工?围绕这些问题,记者进行了采访。

监控手段五花八门 防止员工不务正业

近日,江苏一网友发文称,公司发通知让人事部门下班后挨个检查员工手机使用时长。通知显示,下班后人事会检查手机屏幕使用时间,上班使用手机时间关系到能不能继续留在公司。员工称,下班前人事在前台等着,挨个要手机拍照,屏幕使用时间太短的就要求拍电量和软件使用时长。

记者梳理发现,近年来公司针对员工的监控手段五花八门。去年年初,浙江杭州某公司给员工发放了一批智能坐垫,用以监测心跳、呼吸等身体状况。公司的人事部门也因此掌握了员工不在工位上的信息,并通过智能坐垫监测到的数据询问员工“工作时间为何不在工位”。

去年11月,某公司《关于违反员工行为规范的处罚通报》显示,该公司针对非工作流量信息进行统计排查后发现,部分人员在工作区域内占用公司公共网络资源从事与工作无关事宜,如玩电脑游戏、上网聊天、听音乐等。根据公司规定,对11名员工(包括一名外包人员)进行了通报和处罚。

今年2月,有网友通过社交平台爆料,因为在上班时间向招聘网站投递简历,被领导约谈后裁员。据了解,该公司采用一种行为感知系统,可以帮助企业监测员工工作情况、离职风险等,具体可提供包含员工姓名、所属岗位等具有“离职倾向”员工的详情;而员工访问求职网站次数、聊天关键词、简历投递次数等内容,也都能通过该系统看到。

在调查中记者发现,目前“员工监控”已经成为一门生意。

有电脑监控软件系统供应商表示,他们的程序可以知道员工在做什么,限制员工不能做什么,能精确地统计出员工每个月在每个软件或网站上消耗的时间,可监控到员工包括各种聊天以及上网记录和文件拷贝在内的一举一动。

此外,这些监控软件往往含网管监控模块,可通过局域网远程控制员工计算机,同时支持通过智能手机远程监控公司运营。据了解,这些电脑监控软件每安装在一台电脑上收费200元至400元不等。

这些企业为何要“费尽心机”,了解员工上班期间的一举一动?北京市劳动和社会保障法学会会员、瀛和律师事务所律师刘帅军向记者介绍,公司监控员工可能主要出于三方面考虑:防止员工在工作时间“不务正业”,如利用上班时间玩游戏、聊天、购物、看电影等与工作无关的内容;防止员工泄露商业秘密,防止员工利用U盘、电子邮件等存储介质或聊天软件泄露公司文件和机密;防止病毒入侵,如员工利用公司网络上下载一些来源不明或者携带病毒的文件,容易造成公司网络瘫痪。

北京持续创新机制破解律师“会见难”

□ 本报记者 黄洁

近日,抱着试一试的心理,律师左丽拨通了北京市朝阳区看守所的电话,申请在西城区牛街派出所远程视频会见在押嫌疑人。

“您的申请已收到,预约好时间后我们会和您联系。”听筒另一端民警的回复让左丽稍感激动,曾经感觉跨区远程视频会见这么“遥不可及”的事,竟然真的实现了。当天下午,左丽就接到了看守所的电话,约好了会见的地点。

左丽的“幸运”源于北京市公安局多年来在破解律师“会见难”问题上的不懈努力。

《法治日报》记者了解到,从2018年12月在全国范围内率先试行派出所与看守所之间律师远程视频会见工作,到2020年7月,全市16个公安分局145个派出所和执法办案管理中心与本市看守所实现律师远程视频会见全覆盖,再到今年6月1日推动建立全市范围内跨区域、跨层级律师远程视频会见工作,北京警方一次又一次在全国公安系统内开创新河,在破解律师“会见难”的问题上奋力前行。

今年春夏之交,北京新一轮疫情发生,严峻复杂的疫情防控形势给首都各项工作带来挑战。“在严格落实各项防疫政策的前提下,必须有效保障律师、在押人员依法会见权利,确保刑事诉讼活动顺利开展,坚持疫情防控与会见工作两不误”,带着这样的信念,北京市公安局在已实现本市各行政区内远程视频会见全覆盖的基础上,继续“向前一步”,打破跨区远程视频会见壁垒,拓展律师会见新途径。

今年4月到6月的两个多月里,北京市公安局主动作为,系统测试、试点上线,全面推行……开启了紧锣密鼓的“畅通”行动。

为了让跨区远程视频会见尽快实现,北京市公安局本着统一标准、整合应用、简化流程的思路,整合升级远程视频会见系统。“这个系统操作简便、安全稳定,看守所、派出所只需配备通用标准的USB摄像头,即插即用,保证了跨区远程视频会见功能的快速上线运行。”北京市公安局法制总队执法规范化支队副队长李星廷介绍说。



工作场所安装监控 须保障员工隐私权

公司在上班时间内是否可以监控员工?“根据相关法律法规,员工的工作场所不属于公共场所。《关于加强社会治安防控体系建设》指出,企业在工作场所可以安装监控,企业在工作场所安装监控行为的本身并不违法。”刘帅军说。

那么,如何判断职场管理是否违法?中央财经大学副教授李明认为,首先要看有没有明确的管理依据,企业应制定管理的规章制度,没有依据的管理则属于违法管理。其次,管理的实施应征得员工的同意。第三,管理内容应该限于工作场所,工作时间内与工作有直接关系的事项,管理内容不能违反法律,尤其不能违反法律赋予的员工权利。

在中国劳动关系学院法学院院长沈建峰看来,目前判定工作场所监控是否合法的主要依据还是民法典和个人信息保护法,其中最重要的是知情同意规则和必要性规则。根据个人信息保护法第十三条的规定,在“取得个人的同意”以及“为订立、履行个人作为一方当事人的合同所必需,或者按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需”时可以收集个人信息。如果违反上述法律,便侵害了劳动者的个人信息权益以及隐私权益。

“值得注意的是,在劳动关系中,劳动者的同意都往往通过格式合同来实现,因此应受到现行法关于格式合同规则的限制。用人单位应对收集劳动者信息的条款进行特别说明并合理的确定其内容,不得过度侵害劳动者权益。也就是说,劳动者的同意是自愿同意到合理性控制,而不只是形式上的同意。”沈建峰说。

收集信息应当合理 充分尊重员工权益

今年7月22日,江苏常州一工厂女工反映,工厂的男女更衣室均安装有摄像头,他们担心隐私被泄露。该员工称,男士光着膀子还好,有的女员工夏天穿裙子,都不敢在有摄像头的更衣室换衣服。

对此,该公司董事长回应,公司提供给员工换工作服的场所确实安装了摄像头,主要起防盗作用,公司还有供员工淋浴使用的更衣室,那里并没有安装摄像头。刘帅军认为,公司在不侵犯员工相关权利的前提下,可以在工作场所安装监控,如接待室、会议室、档案室、个人办公室以及通道、走廊等场所和区域,但不得在员工宿舍、休息室、公共浴室、更衣室、卫生间等其他可能泄露个人隐私的场所和部位安装监控。

沈建峰说:“在收集信息过程中,应注意利益平衡。一些信息尽管对用工管理很有必要,但涉及劳动者的基本权益时,则不可以收集该方面的信息。此外,用人单位应做好已收集信息的保密和删除,防止信息泄露,更不得超过用工管理需要对信息进行处理。”

劳动者的基本权益时,则不可以收集该方面的信息。此外,用人单位应做好已收集信息的保密和删除,防止信息泄露,更不得超过用工管理需要对信息进行处理。”

“如果员工认为公司违规安装摄像头,从目前来看,由于我国并没有专门保护劳动者个人信息权益的法律,在劳动者个人信息或者隐私权益受到侵害时,主要是通过与公司协商或民事诉来维护权益。此外,也可以根据个人信息保护法向履行个人信息保护职责的部门进行举报,由其进行处理。”沈建峰说。

如何才能平衡企业管理权和员工隐私权的关系?李明认为,公司应当通过高效的管理模式、合理的激励机制、合法的权益边界来加强管理,保护企业利益,通过监控来确保企业的商业秘密不流失是一种非常难以实现的堵塞模式,企业若要保持其认定的商业秘密,应该通过法律、契约、员工工可来实现。

“可以针对具体的案例进行深入的讨论,以明确某种监控是否超出了法律界限,例如,职场监控的摄像头在工位的正上方,会将员工的隐私部位纳入监控视野,这样可能侵犯员工的隐私权,还可能构成性骚扰,此时就需要明确监控位置的合理性标准,平衡企业管理权和员工隐私权。”李明说。 漫画/高岳

□ 本报记者 陈磊

近日,河南、海南、江西等地领导干部以随机暗访的方式,调研疫情防控、安全生产、便民服务等,受到社会广泛关注。

与此相关的是,近年来,一些地方聚焦群众反映最强烈的问题,开展“四不两直”暗访工作方法,“不发通知、不打招呼、不听汇报、不用陪同和接待,直奔基层、直插现场”,取得了明显效果。

2021年2月1日起施行的《政府督查工作条例》明确规定,政府督查可以采取暗访方式。同时,一些地方还在安全生产和生态环境领域建立常态化暗访机制。

我们该如何看待领导干部纷纷进行暗访?暗访能否成为领导干部的常态化工作?对此,《法治日报》记者采访了中国人民大学比较法研究所所长杨建顺、河南省社科院研究员王运慧。

清除某些“中梗阻”现象 暗访暗访应当依法进行

记者:从政府管理的角度,我们该如何看待多地官员采用暗访方式进行调研?

杨建顺:从政府管理的角度来看,政令畅通是科层架构的理想状态,层级监督、监督检查是确保政令畅通的重要手段。监督检查,形式多样,既有正式的亦有非正式的,既有定期的亦有非定期的,既有明面上的亦有暗地里的(所谓明察暗访说的就是这种形式多样性)。

可以说,多地官员采用的随机暗访暗访,是监督检查的形式之一,其效果主要体现在清除某些“中梗阻”现象,出其不意,攻其不备,较好掌握某些领域、某些层面的事情真相,尤其是在某些下级就某些事项欺瞒上级的背景下,暗访暗访可以为做好行政调查提供支撑,为进一步整改、推进相关工作提供事实根据。“没有调查,没有发言权”,暗访暗访是做好调查的很重要的路径和方式。

但是,从行政法的角度来看,作为行政调查的形式之一,暗访暗访亦应当依法进行,坚持合法性、合理性和公开性的原则。

王运慧:从政府管理的角度而言,暗访暗访是对明察暗访的有效补充,为政府科学制定决策,解决实际问题提供客观、准确的信息参考。

与明查暗访相比,从中央到地方的暗访督查、随机调研、“四不两直”的暗访暗访方式精减了许多不必要的环节,与群众面对面,查实情、听真话,从实际和真话中判断工作落实情况和工作效果。这种督查方式最大的优势就是能看到真实的基层,搞清楚问题是什么、症结在哪里,有机会真正了解到群众的所思所想所盼,提高行政决策的科学性和针对性。对基层而言,暗访暗访可以最大限度减轻基层日常工作的干扰,卸下基层干部接待和“陪调”的思想包袱,避免因形式主义、官僚主义给干群关系带来负面影响;同时也督促了基层干部把日常工作做到实处、实实在在地为群众解决难题,有助于基层干部形成实干务实之风。

日常公开监督浮于表面 催生暗访暗访方式出现

记者:是什么原因催生了这种随机暗访方式?是否说明当前的行政执法存在不足?

杨建顺:如前所述,随机暗访暗访是监督检查的一种形式,中央和地方都可以适用。但是,不少地方采用随机暗访方式的话,起码说明了在某些领域、某些层次或者某些事项上的问题严重性。为什么这样说呢?就是因为,随机暗访暗访在政府管理过程中始终应当是补充性的存在,尤其是从行政法基本原则之公开原则的角度来看,这种手段应当是尽可能予以避免的。

从监督检查的体系论和形式论的角度来说,正式的、定期的、公开的监督检查应该是常态;非正式的、不定期的、秘密的(暗访暗访)监督检查应该是补充性的。换言之,只有在通常的监督检查不能很好发挥作用的时候,才会启用暗访暗访等补充性的手段。

地方和基层执法存在规范化的问题。为了纠正、制止某领域、某层次存在的违法乱纪问题,采用随机暗访暗访的手段,很多情况下是不得已而用之。在手段选择的裁量中,主观上应当坚持这种补充性的原则。

王运慧:长期以来,我国的行政监督制度在落实中存在不同程度的形式主义、官僚主义作风,一些监督检查浮于表面,有的是蜻蜓点水、浅尝辄止的踩点式督查,有的是走过场、重摆拍的作秀式检查调研。

党的十八大以来,努力建设人民满意的服务型政府成为一项重要的改革目标和任务。为了这一目标,全国自上而下采取多种措施提高政府服务效能,行政监督中的暗访暗访便是其中一项有效举措。

不是行政监督主要形式 须纳入法规加以规制

记者:《政府督查工作条例》规定政府督查的方式包括暗访,有的国家部委和地方出台了暗访暗访工作制度,请问,在未来的行政执法中,我们是否有必要大力推行暗访暗访工作方法?

杨建顺:伴随着法治政府建设的推进,相关程序、规则 and 标准不断建立和完善,尤其是数字政府建设的推进,使得诸多数据展示于平台,各领域各层次的执法状况置于合法、合理、公开、有序且有效的行政过程之中,随机暗访暗访的手段将会被限定于极其个别的不得已而用之的情形。随机暗访暗访的手段应用,亦应当纳入行政法规加以规制,如《政府督查工作条例》所示,应当加强与行政执法监督、备案审查监督等的衔接。随机暗访暗访是一种权力,且会因为运用者的不同而发展成为超级权力,需要将其关进制度的笼子里,为该权力本身设置相应的规则,尽可能避免权力滥用。

王运慧:2021年2月1日开始实施的《政府督查工作条例》是我国政府督查领域的第一部行政法规,其中明确规定了政府督查的方式包括暗访,这说明作为政府督查的一种方式,暗访暗访已经有了明确的法律依据。在运用暗访督查时,要多措并举,综合运用暗访、检查、座谈、听证、统计、评估、咨询等方法,保证暗访督查工作的科学性和实效性,并尽量减少对被督查对象正常工作秩序的干扰和影响。

行政执法包括行政处罚、行政许可、行政强制和行政监督检查等,而暗访暗访仅仅是行政监督检查中的一种方式,所以它的适用范围并不是很广,没有必要大力推行。暗访暗访只能是一种有益补充,毕竟现代法治更强调“政务公开”原则,我们行政监督更应该通过制度化的规则体系和赏罚分明的问责体系推动政府及其工作人员自觉地按照规则办事,自觉地为群众负责、为人民服务。

多地领导干部随机暗访调研疫情防控安全生产便民服务等 有助于基层干部形成实干务实之风