

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

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”,而是担心游戏在发行之前被泄密。很多网友认为,摄像头时刻对准工位,员工的一举一动都被“全景式监控”,此举会侵犯个人隐私。

记者在调查中发现,现实中的确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地管理员工?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怠工情况、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。

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、电子邮件等储存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下载一些来源不明或者携带病毒的软件,容易造成公司网络瘫痪。

相当于地球磁场90多万倍 中国创下世界最强 稳态磁场纪录

记者从中国科学院合肥物质科学研究院获悉,8月12日国家重大科技基础设施“稳态强磁场实验装置”实现重大突破,创造场强45.22万高斯的稳态强磁场,超越已保持了23年之久的45万高斯稳态强磁场世界纪录。由多位中国科学院院士、中国工程院院士组成的专家组鉴定认为,该成果达到国际领先水平。

强磁场是探索科学前沿的一种极端实验条件,在发现新现象、催生新技术方面具有不可替代的作用,自1913年以来在高温超导、量子材料、生命科学等领域屡有重大发现,已有约20项相关成果获得诺贝尔奖。

稳态强磁场实验装置是国家发展改革委“十一五”期间立项的国家重大科技基础设施,2017年通过国家验收并正式投入运行,使我国成为美国、法国、荷兰、日本之后第五个拥有稳态强磁场的国家。

“45.22万高斯有多强?地球磁场约等于0.5高斯,新纪录相当于地球磁场的90多万倍。”中国科学院合肥物质科学研究院强磁场科学中心学术主任匡光力说,就像显微镜放大100倍比放大10倍能看得更清楚,磁场越强,越有助于探明物质的内部结构,为人类发现自然规律、研发新型技术提供更好的条件。

据了解,稳态强磁场实验装置投入使用以来,到目前已运行超过50万个机时,为国内外170多家科教机构提供了实验条件,支持科研人员在物理、化学、材料、生命、工程技术等领域开展3000多项前沿研究,取得系列重要科研突破。(新华社)

工作场所安装监控 须保障员工隐私权

公司在上班期间是否可以监控员工?

“根据相关法律规定,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的意见》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海明认为,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地确定其内容,不得过度侵害劳动者权益。也就是说,劳动者的同意是自身愿意受到合理性控制,而不是形式上的同意。”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。

“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讼来维护权益。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?

李海明认为,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。“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。”李海明说。(法治日报)