



漢坤律師事務所

汉坤法律评述

融贯中西·务实创新

2018年7月13日

劳动法

劳动者个人信息保护的法律问题研究

黄巍 | 陆利锋

我国《劳动合同法》第八条规定，用人单位有权利了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者有义务如实说明。用人单位为了更好地管理劳动者，经营业务，往往需要通过收集并了解劳动者的部分个人信息，以就劳动者招录、工作表现管理以及劳动关系解除等事项作出更为优化的判断。用人单位只有享有知情权，才能更好地实现其用工自主权和经营管理权。

然而，由于劳动者的个人信息不仅承载了劳动者的人格利益，具有人格属性，又是一种重要的经济资源，具有商业价值和财产属性，因此，用人单位在收集、使用、处理和传输个人信息过程中，不仅需要平衡其知情权与劳动者个人信息隐私权之间权利冲突，亦需要遵守《网络安全法》等有关个人信息保护法律法规下的相关义务。

一、 用人单位对劳动者个人信息隐私权的特别保护

(一) 用人单位知情权与劳动者个人信息隐私权之权利冲突

《劳动合同法》第八条明确规定，“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”

根据上述规定，用人单位就与劳动合同相关的劳动者个人信息享有知情权，劳动者应当如实说明。同时，《劳动合同法》第二十六条规定，以欺诈手段订立的劳动合同无效或者部分无效。因此，在协商订立劳动合同时，不论是用人单位，还是劳动者，双方均有义务向对方提供真实、准确的信息，否则在一方故意提供的虚假信息基础上所订立的劳动合同内容可能会被认定为无效。

劳动者的个人信息通常包括个人身份信息、家庭状况、学习工作情况和健康状况等方面信息。该等信息中部分涉及劳动者婚姻状态、孕育情况、生理状态和生活方式等的敏感私人信息。就个人信息中的敏感私人信息，劳动者享有不受用人单位询问、搜集、利用以及公开的权利，

此即是劳动者享有的个人信息隐私权¹。

劳动者作为用人单位管理之下的员工，其个人信息兼具经济从属性与人格从属性，为便于用人单位进行人事管理，劳动者的某些个人信息应当披露于用人单位，满足用人单位的知情权，而涉及隐私的敏感个人信息则无须向用人单位说明。如果用人单位未经过劳动者许可，获取其隐私信息，则有可能导致其知情权与劳动者个人信息隐私权发生权利冲突。

（二） 用人单位知情权之边界

解决用人单位知情权与劳动者个人信息隐私权之间的冲突，就必须准确定位用人单位知情权的边界，合理、必要地限制用人单位对劳动者隐私信息的收集与公开行为。

根据《劳动合同法》第八条的规定，用人单位了解劳动者基本情况的权利应当限制在“与劳动合同直接相关”的个人信息范围之内，用人单位越过该范围收集或公开劳动者的个人信息均可能涉嫌侵犯劳动者的隐私权。

就“与劳动合同直接相关”的个人信息的范围，《劳动合同法》以及国家层面的其他法律法规并未就此作出明确规定，而在地方层面，各省市劳动合同条例中的相关规定却并不完全一致。

根据《上海市劳动合同实施条例》第八条的规定，用人单位在招用劳动者时，有权了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等情况，劳动者应当如实说明²。而《江苏省劳动合同条例》规定，除与健康情况、知识技能和工作经历等相关信息外，劳动者还应当提供居民身份、学历以及是否负有竞业限制义务等个人信息³。北京和湖南等地的劳动合同条例并未将劳动者的健康状况列入“与劳动合同直接相关”的个人信息范围之内⁴。

尽管各地劳动行政部门就用人单位知情权的权利范围规定并不完全一致，但在司法实践中，一般认为，“与劳动合同直接相关”的信息主要是指与劳动者任职资格以及工作表现直接有关的个人信息。也就是说，在劳动合同订立之初以及劳动关系履行过程中，用人单位可以收集例如劳动者学历、工作经验、工作技术和职业技能等与劳动合同履行能力直接相关的个人信息。而劳动者的家庭状况、兴趣爱好、婚姻状态、宗教与政治信仰和个人生活经历等通常被认为与劳动者工作表现没有直接关系。为此，通常情况下，该等信息属于受劳动者隐私权所保护的个人信息范围，用人单位无权要求劳动者提供或进行后续使用。当然，这种保护并不是绝对的，应具体情况具体分析。例如，用人单位属于食品流通行业或餐饮业的，则其有权要求员工提供

¹ 张新宝《隐私权的法律保护（第二版）》

² 《上海市劳动合同实施条例》第八条 劳动者在订立劳动合同前，有权了解用人单位相关的规章制度、劳动条件、劳动报酬等情况，用人单位应当如实说明。用人单位在招用劳动者时，有权了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等情况，劳动者应当如实说明。

³ 《江苏省劳动合同条例》第十一条 用人单位招用劳动者，应当如实向劳动者告知与劳动合同有关的工作内容、岗位要求、工作地点、工作时间、劳动报酬、职业危害和劳动条件等。对可能产生职业病危害的岗位，还应当告知职业病防护措施和待遇等内容，并在劳动合同中载明。劳动者应当按照用人单位的要求，如实说明与劳动合同直接相关的就业现状、健康状况、竞业限制等情况，如实提供自己的居民身份、学历、工作经历、职业技能等证明。

⁴ 《北京市劳动合同规定》第十条 用人单位应当如实向劳动者说明岗位用人要求、工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件、社会保险等情况；劳动者有权了解用人单位的有关情况，并应当如实向用人单位提供本人的身份证和学历、就业状况、工作经历、职业技能等证明。

没有相关传染病的体检证明；用人单位业务涉及保守国家秘密的，则其在政审过程中，应有权要求员工提供相关家庭成员信息或无犯罪记录证明等政治审查材料；用人单位业务可能使女员工暴露在危险环境下的（如核辐射等），则其应有权要求女员工提供生育情况。

二、 用人单位在《网络安全法》下对劳动者个人信息的保护义务

《中华人民共和国网络安全法》（“《网络安全法》”）于 2017 年 6 月 1 日正式生效。《网络安全法》首次从法律层面对“个人信息”作出了定义，根据《网络安全法》第七十六条的规定，个人信息是指“以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别自然人个人身份的各种信息，包括但不限于自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、个人生物识别信息、住址、电话号码等”。

如前所述，为了更好的管理劳动者和进行生产经营活动，用人单位在前期招录劳动者和后期管理劳动者过程中都需要收集劳动者的个人信息。此类个人信息往往与劳动者之间存在特定联系，通过该等个人信息的叠加通常能够对劳动者进行确定性识别。正是由于用人单位所收集的劳动者个人信息具有“可识别性”，能够通过该等信息识别劳动者主体，该等劳动者的个人信息应当属于《网络安全法》下所保护的“个人信息”范围。

由于用人单位是公司内部网络和劳动者工作邮箱的运营管理者，因此，针对从公司内部网络和工作邮箱中获取的劳动者个人信息，用人单位应当履行《网络安全法》下关于网络运营者对个人信息的保护义务。除此之外，《网络安全法》第四十四条对包括网络运营者在内的所有经营组织设置了关于个人信息保护的一般性义务⁵。在此情况下，用人单位对劳动者个人信息的收集、使用、处理和传输行为也将受到上述《网络安全法》下一般性条款的约束。

结合司法实践，在劳动关系建立与履行过程中，用人单位通常需要从以下几方面着手落实其在《网络安全法》下对劳动者个人信息的保护义务。

在招聘和录用阶段，用人单位通常会要求应聘的劳动者提供反映其基本信息的简历资料，用于用人单位或其聘请的第三方服务机构进行劳动者背景调查。该等对劳动者个人信息的收集、使用及向第三方披露的行为，根据《网络安全法》第四十四条规定，应获得劳动者的同意，否则，该等行为有可能会被认定为侵害劳动者个人信息的行为，用人单位需承担没收违法所得并处以罚款的行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。

在企业内部对劳动者进行调查过程中，用人单位通常会采用必要的技术手段监控和审查劳动者对工作电脑和电子邮箱的使用情况。由于用人单位作为公司内部网络的管理和运营方，同样需要遵守《网络安全法》下关于网络运营者的相关义务。根据《网络安全法》第四十一条和第四十二条的规定，用人单位从公司内网和劳动者工作邮箱中收集、使用劳动者个人信息时，应当遵循合法、正当、必要的原则，公开收集、使用规则，明示收集、使用信息的目的、方式和范围，并获得劳动者的同意。同时，用人单位不得泄露、篡改、毁损其收集的劳动者个人信息，未经劳动者同意，不得向第三方提供其个人信息。此外，用人单位还应采取技术措施和其他必要措施，确保其收集的劳动

⁵ 《网络安全法》第四十四条 任何个人和组织不得窃取或者以其他非法方式获取个人信息，不得非法出售或者非法向他人提供个人信息。

者个人信息安全，防止信息泄露、毁损、丢失，如在调查中收集的劳动者个人信息发生泄露、毁损、丢失的情况，则应当立即采取补救措施，告知劳动者本人并向有关主管部门报告。

在企业并购或重组交易中，出于尽职调查等目的，用人单位往往需要根据收购方的要求披露其劳动者的个人信息。用人单位将劳动者个人信息披露于收购方的行为属于《网络安全法》第四十四条下向他人提供个人信息的行为。为降低合规性风险，在向收购方披露劳动者的个人信息之前，用人单位应当向劳动者明确告知，被披露的个人信息范围和程度，接收信息的对象，以及其个人信息的使用范围。与此同时，用人单位亦应当监督收购方对劳动者个人信息的使用行为，确保该等信息仅用于并购或重组相关用途，未被移作他用或发生二次转移。

三、 总结与建议

在信息时代背景下，由于劳动者的个人信息兼具劳动者人格利益与商业价值双重属性，因此，用人单位应当厘清其知情权的权利边界，避免越界获取劳动者的隐私信息，同时在收集、处理、使用、传输劳动者个人信息时，应取得劳动者的事先书面同意，以落实用人单位在《网络安全法》下对劳动者个人信息的保护义务，降低合规性风险。

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国法律及实务的最新动态和发展，上述有关信息不应被看作是特定事务的法律意见或法律依据，上述内容仅供参考。

如您对上述内容有任何问题或建议，请与汉坤**黄巍**律师（+8621-60800967；will.huang@hankunlaw.com）联系。