

公司监测员工“摸鱼”是否合情合理合法？



从早期的人力监工到监控摄像头，再到当前的各种监测软件、监测设备，针对员工的行为监测可谓由来已久。尤其是在互联网信息技术的巨大威力下，这种监测更让人感觉“透不过气来”。在我国尚没有对职场时空内外的劳动者隐私权进行区分的背景下，专家建议企业监测员工行为的原则可借鉴工伤认定的“三工原则”，即在工作时间、工作地点，从事与工作相关的内容，可进行适当监测。

合法产品需合法使用

“让上网可视可控，让数据更有价值。”一段时间以来，秉持该理念的员工上网行为感知系统引起社会广泛讨论。这些软件宣称，产品能够以第一视角实时监测员工电脑屏幕、限制员工访问的程序网页、完整监测常见聊天软件、浏览员工电脑所有文件，甚至可以将文件备份至管理者电脑。由此发端，有公司通报批评员工上班“摸鱼”，内容详尽到所用软件、流量使用情况，也有员工怀疑由于被公司监测到浏览招聘网站并投递简历

遭到辞退……一时间，网民惊呼：企业已经根据后台“感知”到的员工上网行为采取了相应行动。企业后台记录员工上网行为轨迹是否合法？雇佣关系中公与私的边界如何界定？如何平衡公司的效率管理和员工的隐私安全？

上网行为管理是指帮助互联网用户控制和管理对互联网的使用。以某公司“行为感知系统BA（商业分析）”为例，该系统分为数据采集和数据分析两部分，基于海量上网日志，对用户行为特征

进行深度建模分析，帮助组织洞悉行为风险，简化运维管理。在行为感知系统内部，企业对员工上网行为的详细情况一目了然，这些行为包括员工访问求职网站次数、投递简历次数、包含关键词的聊天记录条数等，可谓事无巨细、一一记录。公开资料显示，该行为感知系统软件经过公安部门备案，于2017年获得登记批准。北京市律师协会劳动与社会保障委员会副主任时福茂认为，根据软件产品管理办法，国产软件产品应当由该软件产

品的开发、生产单位申请登记和备案，并提交相关材料。也就是说，企业开发经过备案的产品符合法律规定。尽管产品本身合法，但企业针对员工进行如此细密详尽的上网行为管理，其合法性仍存争议。“问题的关键在于，合法的软件产品可能会被非法使用。”时福茂形象地解释：“销售菜刀的目的是切菜，但购买者可能用菜刀来行凶。”这意味着，员工上网行为监测是否合法，关键要看产品的使用方式是否正确。

监测员工如何有度

企业使用监测员工上网行为的产品，绕不开的议题是员工的隐私权。中国政法大学传播法研究中心副主任朱巍表示，隐私权是每个公民的民事权利，获取个人隐私需要事先经过员工同意。公司监测员工上网行为的前提条件是履行告知义务，且必须是有效告知。按照《中华人民共和国个人信息保护法》规定，个人信息处理者在处理个人信息前，应当以显著方式、清晰易懂的

语言真实、准确、完整地向个人告知个人信息的处理目的、处理方式，处理的个人信息种类、保存期限等。

显然，企业使用监测员工上网行为的产品，其使用方式是否合法，首要前提是履行相关告知义务。其次，在企业履行告知义务后，其监测员工上网行为还需把握好度。多位受访专家明确指出，办公场所员工隐私权会受到一定限制，但监测仍

要有度，如果公司确需采取必要的监测手段达到管理目的，也需采取对个人权益影响最小的方式。若采取非正常监测手段过度获取员工隐私信息，则不能作为处罚及考核员工的合理依据。第三，企业使用监测员工上网行为的产品，其使用方式是否合法，还要看其如何处理相关信息。朱巍表示，在遵守相关规则之后，企业无需取得员工同意即可处理员工信息，但这并不表示公司可

以随意处理员工隐私信息。公司需妥善保管相关信息，不得非法使用、加工、传输，不得非法买卖、提供或者公开他人个人信息，同时还必须给员工开通相关的投诉渠道。针对员工上网行为记录是否可以公示，朱巍认为，需根据公司在劳动合同中明确的约束性条款而定，部分内容可以内部公示，如各类App的流量使用情况等，但聊天记录等涉及个人隐私的内容不可公示。

职场时空如何厘定公私边界

近年来，用人单位对员工行为的管理方式不断“出新”，除常见的监控摄像头外，还有GPS定位追踪系统、感应徽章、智能坐垫、智能家居传感器、厕所坑位计时器等。国外甚至有公司在员工手部植入微型芯片。该公司表示，植入芯片的好处是为员工带来便利，例如员工可以直接用植入芯片的手开门、购物，与公司内部的办公设备、建筑物互动，与智能手机通话等。也有专家提醒，公司或许还可

以从芯片中读取员工的健康状况、工作频率、工作时间等信息，对个人隐私构成威胁。对于公私边界的划定，中国劳动关系学院法学院实践教学教研室主任李娜认为，公与私的区分不能依靠员工使用的设备是否由公司提供作为标准。

据了解，我国目前没有对职场时空内的劳动者隐私权和职场时空外的劳动者隐私权进行区分。时福茂等专家提出，在此背景下，企业的监测原则可借鉴工伤认定的“三

工原则”，即在工作时间、工作地点，从事与工作相关的内容，可进行适当监测。

关于“适当”，中国社会科学院大学互联网法治研究中心执行主任刘晓春的看法是，即使与工作内容相关，也不是任何行为都可以监测的，还要满足必要性原则，也就是确属必不可少，又没有其他适当的替代方法，且对当事人造成的损害最小。李娜建议，用人单位的监测范围可考虑两条路径：其一，给

予劳动关系双方充分协商的权利，在平等自愿的基础上，协商确定用人单位可以介入劳动者涉及隐私事项的具体范围；其二，借鉴双重保护机制，即劳动者在“三工”之外享受全面的隐私权保护，在“三工”内享有有限的隐私权保护。“用人单位如对劳动者的非工作行为提出监测要求，需提供强有力的正当理由，并且是在穷尽了其他一切手段后不得已的选择。”李娜说。

效率管理和隐私安全如何平衡

近日，多家韩媒报道，三星电子发现其DS代工部门一名计划离职的员工在家办公时，疑似访问并拍摄了公司的机密信息。此前，三星电子也曾多次遭到外部网络攻击导致机密数据泄露，造成损失。分析人士表示，站在公司立场，其监测员工上网行为有一定合理性，如保障公司安全、提高工作效率等。一些企业管理者认为，如果不进行严格管理，可能面临员工有意或无意泄露公司机

密的危险。不论是与经营活动有关的创意，还是与技术有关的程序，都可能给公司安全运营带来挑战。时福茂表示，公司有监测的需求，但工作与生活很难完全分离，员工的生理需求、放松需求理应得到满足。此外，企业更要看到新一代与老一代员工思想观念的不同。时福茂直言，内网监测正如一枚硬币的两面，正面能够激发管理模式创新，提升管理效能，但从反面看，严

苛的管理方式也可能引起员工逆反，降低工作效率。刘晓春表示：“这样做降低了员工归属感，可能使企业招不到人才、留不住人才，失去活力和竞争力。”

企业、员工各有所需，对于如何平衡二者关系，时福茂认为，在守住法律底线的同时，企业更要严守道德底线，注重人文管理，让管理从无情变得有情，让员工感受到尊重和信任。朱巍建议，现代化管理制度更

应注重个性化，可结合不同员工、不同工作类型制定。对一些脑力劳动者，以结果为导向的管理可能更合适；对基层工作和服务类工作劳动者而言，过程管理可能更重要。李娜给出了更明确的管理方案，即企业可考虑将各种监测或智能化管理方式更加明确地写进公司规章制度，并由职工代表参与制定，由职工大会表决通过。

据新华社