劳动者隐私权的保护与限制

周小杰 著

澳門科學出版社
Macao Scientific Publishers

图书在版编目—建议数据

劳动者隐私权的保护与限制 / 周小杰　著 . —澳门：

澳门科学出版社，2026.11

ISBN 978-99996-58-53-9

Ⅰ. ①劳… Ⅱ . ①周… ① 中国劳动法

Ⅳ . ① D922.5

依据《中国图书馆分类法》提供分类参考数据。

劳动者隐私权的保护与限制

周小杰　著　　**ISBN 978-99996-58-53-9**

责任编辑：彭　俊

责任校对：何幸宜

装帧设计：何幸祉

出版发行：澳门科学出版社

地　　址：澳门南湾大马路恒昌大厦 11 楼 F 座

网　　址：https://www.mospbs.com，https://moaj.mospbs.com

总　　机：+00853-62961666

印装公司：广东省盛兴彩印刷发展有限公司

开　　本：787mm×1092mm 1/16　　**印　　张：**9.5

字　　数：172 千字　　**印　　数：**1~3000

版　　次：2026 年 11 月第 1 版

印　　次：2026 年 11 月第 1 次印刷

如有缺损质量问题，请联系本社销售中心。　　版权所有，违者必究

作者介绍



周小杰

周小杰，系广东硕康律师事务所主任，律师执业证号:14401201810018465。师从中国社会科学院法学研究所副所长，重点为劳动法、社会保障法和社会法基础理论的博士生导师谢增毅老师。

擅长刑事诉讼、合同纠纷、民商事、劳动争议、房地产等领域，在刑事控告、取保和辩护方面有深厚造诣，法学功底扎实，执业经验丰富。

二十年法律从业经验，先后在开平市人民法院、广州市天河区人力资源社会保障局、广州市天河区人民政府棠下街道办事处、广东信息工程职业学院任职。曾任广东易春秋律所专职律师，广东泽正律所副主任律师、广东越启兰律所副主任律师，现为广东硕康律所主任律师。个人年均办理案件愈一至二百件，团队年均办理案件愈一万件。现担任多家大型国企、私企法律顾问，并担任广东华璟投资有限公司、广东南粤衡盛达投资运营有限公司独立监事。

广东省南粤公益基金会讲师，广东省南粤文化交流中心法务处处长，援疆公益表彰获得者，个人事迹登上搜狐、腾讯、凤凰网、今日头条等媒体平台。多篇论文著作入选刊登《今日湖北》等期刊。

前言

数字经济高速发展，智能监控、大数据画像、算法管理、远程居家办公已经成为我国劳动用工的普遍现实。用人单位借助数字化技术手段，可以全天候采集劳动者工作行为数据、位置轨迹、屏幕操作记录，极大提升人力资源管理效率，但同时也带来劳动者隐私权被过度侵扰的社会问题。招聘阶段强制询问婚恋、生育计划；办公区域无差别AI监控；外勤人员24小时GPS定位追踪；居家办公强制开启摄像头实时抓拍；劳动关系解除之后留存、泄露劳动者个人信息，构建行业黑名单限制再就业，各类侵权纠纷不断涌入劳动仲裁委与人民法院。

劳动者隐私权是人格尊严在劳动关系场域的具象表达。劳动关系具有与生俱来的人身从属性，劳动者需要在合理限度内向用人单位让渡部分隐私利益，接受企业必要的管理监督，这是劳动关系正常运行的客观现实。但是，实践中大量用人单位将“管理需要”无限放大，把合理的隐私限制异化为肆意的隐私侵权。我国现行《劳动法》《劳动合同法》尚未确立劳动者隐私权独立制度，《民法典》人格权编、《个人信息保护法》提供普通民事规则，但劳动关系劳资双方地位不对等，普通民事法律的知情同意规则在劳动场景下极易失灵，出现“立法供给不足、执法监管乏力、司法裁判尺度不一、劳动者维权困难”的现实困境。

本书以习近平法治思想为根本遵循，牢牢把握“两个确立”的决定性意义，做到“两个维护”，坚持以人民为中心，立足我国劳动法治实践，系统研究劳动者隐私权的保护与限制命题。全书核心命题并非单向强调对劳动者隐私的绝对保护，也不是片面维护用人单位的管理自主权，而是探寻法治轨道下的平衡点：厘清劳动者隐私权可以被限制的正当边界，区分合法合理限制与非法隐私侵权，实现劳动者人格尊严、用人单位正当经营管理权、社会公共利益三者的有机统一。

本书综合运用法教义学分析、实证案例研究、比较法研究、利益衡量方法，覆盖劳动关系招聘、劳动合同履行、劳动关系终止（离职）全生命周期。全书一共八章，依次阐释劳动者隐私权基础法理、隐私权限制法律原则、用人单位知情权与隐私权权利冲突、合法限制场景与禁止侵权清单、数字时代新型隐私侵权、域外比较法考察、司法救济机制、法治化制度体系重构。书中梳理大量国内司法裁判案例，同时参考美国、德国、法国以及欧盟GDPR的雇员数据保护规则，批判性吸收域外经验，拒绝照搬西方绝对隐私或者劳资对立理论，致力于构建契合我国国情的中国特色劳动者隐私权制度。

本书的研究价值，一方面在于理论层面，丰富劳动人格权理论体系，厘清“权利保护”与“权利限制”二者辩证关系；另一方面着眼实务，为劳动立法修订、劳动监察执法、司法裁判、企业人力资源合规提供理论参考。本书也关注平台灵活就业群体这一新群体，探讨新业态劳动者隐私保护的特殊难题。

写作过程中，笔者参考了学界前辈研究成果，同时结合本人办理劳动争议案件实务经验。书中不足之处，期待学界同仁批评指正。

周小杰

2026年8月18日

目录

绪论

0.1 研究背景与问题意识 …… 1

0.2 国内外文献综述与研究评述 …… 3

0.3 本土制度演进：我国劳动者隐私保护立法发展梳理 …… 5

0.4 实证样本说明：裁判文书样本筛选、统计分析说明 …… 8

第 1 章　劳动者隐私权基础法理

1.1 劳动者隐私权的法律内涵、权利属性与价值 …… 11

1.2 劳动者隐私权限制的正当性基础 …… 14

1.3 劳动者隐私权与相邻权利辨析 …… 18

1.4 劳动者隐私权的法源体系深度解析 …… 24

1.5 劳动者隐私权的核心本质：有限隐私与边界自治 …… 29

第 2 章　劳动者隐私权限制的法律原则

2.1 实体性原则 …… 31

2.2 程序性原则与利益衡量规则 …… 34

2.3 劳动者隐私权的权利体系与保护法源梳理 …… 41

2.4 劳动者隐私权“可放弃边界”专题：何谓真正有效同意 …… 45

第 3 章　用人单位知情权与劳动者隐私权的权利冲突

3.1 两项权利的法理边界 …… 51

3.2 劳动关系全周期权利冲突的现实样态 …… 53

3.3 用人单位知情权、管理权与劳动者隐私权的冲突机理 …… 61

3.4 劳动者隐私权限制的法定正当要件 …… 64

3.5 入职招录阶段的隐私侵权乱象与边界规制 …… 72

第 4 章　劳动者隐私权合法限制的场景与禁止侵权清单

4.1 合法限制的法定场景与边界规则 …… 75

4.2 劳动者隐私权刚性禁止清单与实务样态 …… 78

4.3 在职常规用工场景的隐私保护与合理限制 …… 80

4.4 智能监控、AI 考勤、人脸识别的隐私侵害问题 …… 86

4.5 劳动者健康隐私权的特殊保护与例外限制 …… 89

4.6 特殊岗位劳动者隐私权差异化保护专题 …… 91

第 5 章　数字时代劳动者隐私权新型侵权

5.1 数字时代新型侵权的类型、特征与危害 …… 97

5.2 我国规制数字职场隐私侵权的制度短板 …… 99

5.3 我国规制数字职场隐私权司法裁判现状与类案梳理 …… 101

5.4 平台新业态劳动者隐私权保护 …… 104

5.5 居家办公公私场域混同的法理矛盾 …… 113

第 6 章　比较法考察：域外劳动者隐私权保护与限制

6.1 两大法系主要国家制度考察 …… 118

6.2 域外经验对我国的启示与本土化取舍 …… 120

6.3 国际组织相关文件考察 …… 121

第 7 章　劳动者隐私权的司法救济机制

7.1 当前司法救济现实困境 …… 126

7.2 完善劳动者隐私权司法救济路径 …… 128

7.3 劳动者私生活隐私权与职场管理权的切割规则 …… 130

7.4 劳动者通信秘密与通讯隐私的保护边界 …… 132

7.5 离职阶段劳动者隐私清算与数据删除规则 …… 134

第 8 章　劳动者隐私权保护与限制的法治化制度建构

8.1 立法完善：补齐劳动法律制度供给短板 …… 137

8.2 执法强化与社会共治体系构建 …… 138

8.3 劳动者隐私权行政保护与劳动监察介入路径 …… 140

绪论

0.1 研究背景与问题意识

劳动关系是现代社会最基础最重要的社会关系。随着数字技术深度嵌入劳动用工场景，劳动者隐私权保护问题已经成为劳动法治领域亟待回应的重大现实议题。传统工业时代，用人单位对于劳动者的管理主要依靠现场管理人员的人工监督；而在数字时代，AI摄像头、键盘行为采集软件、屏幕录制程序、GPS定位、人脸识别、大数据算法画像成为管理工具。技术的迭代，使得信息收集、行为监控的成本急剧降低，管理的触角可以轻易突破工作时间、工作场所的传统边界，侵入劳动者私人生活领域。

从社会现实层面观察，劳资之间天然存在从属性关系。劳动者为获取劳动报酬，需要服从用人单位指挥、管理、监督。这种管理从属关系，决定劳动者不可能如同普通民事主体一样享有绝对的隐私权。为了维护生产安全、防范商业秘密泄露、履行法律规定的义务，劳动者需要对部分隐私权益作出合理让渡。这是全世界劳动实践普遍承认的客观事实。但是现实司法案例不断警示我们，“合理限制”极易被滥用。实践当中大量用人单位把管理便利、经济利益当作无限干预劳动者私生活的正当理由，催生诸多乱象。

在招聘录用环节，不少企业将婚恋状况、生育计划、宗教信仰、家庭背景作为招聘考察要素，强制求职者提供无犯罪记录证明、个人征信报告，在没有书面授权的情况下委托第三方机构开展深度背景调查。部分企业甚至尝试收集基因信息，企图通过基因筛查预判劳动者患病风险，筛选求职者。

劳动合同履行阶段的侵权情形更加多样。部分企业在更衣室、茶水间、卫生间安装录音、摄像设备；对外卖、销售、外勤岗位实行全天候GPS定位，下班之后依然强制保持定位开启；居家办公场景下，要求劳动者全程开启摄像头、屏幕共享，随机抓拍人脸，监视劳动者居家私人空间；部分企业监控员工私人微信、QQ聊天记录，把私人社交平台发言作为处罚、辞退的依据；少数工厂甚至对下班员工实施强制搜身检查。

劳动关系终止之后，侵权风险并未消失。部分用人单位拒不删除劳动者个人信息，将劳动者信息在行业联盟内部流转，建立隐形“行业黑名单”，劳动者一旦与原单位发生劳动争议，就会遭到全行业排斥；部分管理者通过社交网络散布离职劳动者的私人信息，网络抹黑打击报复离职员工。

面对层出不穷的实践乱象，反观我国现行法律制度，出现明显制度断层。《宪法》第三十三条“国家尊重和保障人权”、第三十八条“公民人格尊严不受侵犯”，为劳动者隐私权保护提供根本法渊源。《民法典》人格权编正式确立隐私权作为独立人格权，界定隐私是自然人私人生活安宁以及不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。《个人信息保护法》确立个人信息处理“合法、正当、必要、诚信”基本原则，规定敏感个人信息特殊保护规则。但是，上述法律均是面向全体普通民事主体的一般规则，并没有充分关照劳动关系特殊的人身从属性。

我国劳动领域核心立法，即《劳动法》《劳动合同法》，至今没有出现“劳动者隐私权”的专门概念。《劳动合同法》第八条仅仅规定用人单位知情权：“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。”立法重心偏向赋予用人单位信息知悉权利，却没有配套规定权利行使边界、劳动者隐私防御机制。劳动立法没有回答一系列关键问题：用人单位什么情形下可以限制劳动者隐私权？限制应当遵守何种实体与程序条件？哪些行为属于绝对禁止的侵权行为？侵权之后劳动者如何救济？

《个人信息保护法》上核心的“知情同意”机制，放到劳动关系中会发生制度失灵。劳动者处于依附地位，为获得工作岗位，往往不敢拒绝企业提出的各类信息收集、监控要求。格式合同、员工手册当中概括式的“员工同意企业全方位监控”，实质上并非自由平等民事主体之间的真实合意，如果直接套用民法规则认可该类同意效力，等于变相纵容隐私侵害。

立法供给不足进一步传导到执法与司法领域。劳动监察机构面对职场数字隐私侵权，缺少明确执法依据；人社、网信、公安多部门监管职责边界模糊，协同监管机制尚未完全建立。司法实践中裁判尺度分裂：同样是企业调取员工微信聊天记录作为解雇证据，部分法院认可证据效力，部分法院认定构成隐私侵权，证据应当予以排除；精神损害赔偿支持率偏低，即便认定隐私侵权，赔偿数额普遍不高，难以形成有效震慑。

基于上述现实，本书提炼出核心问题意识：

第一，劳动者隐私权能否被限制？限制的法理正当性来自何处？哪些限制属于合法合理，哪些属于非法侵权？

第二，劳动者隐私权限制应当建立一套什么样的实体规则与程序规则，平衡人格尊严、企业管理权、公共利益？

第三，在招聘、履职、离职全周期当中，用人单位知情权与劳动者隐私权如何划定清晰边界？数字时代下新型算法、智能监控带来哪些新挑战？

第四，应当构建怎样的立法、执法、司法、社会共治体系，保障劳动者隐私权，防范权利被不当限制？

本书的研究，正是围绕上述问题逐层展开。

0.2 国内外文献综述与研究评述

国内学界对于隐私权研究起步较早，张新宝教授《隐私权的法律保护》是国内隐私权研究奠基性著作，书中专门开辟章节讨论职场劳动者隐私保护问题，提出利益衡量、最小侵害等重要思想。王利明教授在人格权法著作当中，分析隐私权从普通民事领域向劳动领域延伸的法理逻辑。

在劳动法学界，谢增毅是国内较早系统研究劳动者个人信息与隐私保护的学者，其论文《劳动者个人信息保护的法律价值、基本原则及立法路径》指出：劳动关系从属性之下，个人信息处理的知情同意容易异化，不能简单照搬民事规则，劳动立法应当构建专门制度。此外，不少期刊论文聚焦职场监控、招聘当中婚育隐私保护、外卖骑手定位追踪等个案问题。

总体审视现有国内研究，可以发现仍然存在若干短板：第一，多数研究重点放在“劳动者隐私权保护”一端，对“隐私权合理限制”这一命题缺少体系化、专门化研究；但是劳动场景下，保护与限制是一体两面，不谈合法限制，就无法划清侵权边界。第二，不少研究停留在个案分析层面，缺少覆盖招聘履职离职全周期的完整制度框架。第三，对于数字时代算法用工、大数据画像、居家办公监控带来新风险的研究有待进一步深化；第四，对于司法救济当中举证责任倒置、劳动仲裁受案范围等实操问题，理论研究和实务衔接尚有距离。

域外研究方面，美国属于判例法体系，发展出著名的合理隐私期待测试标准。法院结合岗位性质、企业管理目的、侵害程度综合判断劳动者是否对某一空间、信息享有合理隐私期待。美国大量判例处理企业邮件监控、毒品检测、职场搜查争议。德国劳动法学依托企业委员会制度，企业实施雇员数据处理、监控措施，原则上需要企业委员会参与协商，突出劳动者集体力量对抗资方。法国《劳动法典》直接立法，明确禁止收集劳动者婚姻家庭、宗教信仰等敏感信息，监控措施必须事先告知雇员代表。欧盟出台GDPR，专门设置雇员个人信息处理指引，明确雇员场景下，雇员的同意通常不能作为处理个人信息的主要合法基础，企业应当更多依托“正当利益”、法律规定等其他合法性基础，严格落实最小必要。

当然域外制度不能直接照搬。美国部分判例过度偏向企业经营利益；西方部分理论宣扬劳动者绝对隐私，无视劳动关系客观从属性，不符合我国现实国情。我国制度建设，应当立足以人民为中心，结合劳资力量对比，吸收域外制度工具，摒弃价值立场上的水土不服部分。

本书主要采用四种研究方法：第一，法教义学方法，梳理宪法、民法典、个保法、劳动法律规范，挖掘规范内部逻辑；第二，实证案例研究，搜集裁判文书网公开判例，归纳司法裁判的裁判规则与现实困境；第三，比较法方法，对比美、德、法、欧盟相关制度，进行本土化取舍；第四，利益衡量分析法，在多元利益冲突当中，权衡人格利益、企业经营利益、社会公共利益，得出制度方案。

0.3 本土制度演进：我国劳动者隐私保护立法发展梳理

我国劳动者隐私权保护并非一蹴而就的制度建构，而是伴随人权理念进步、人格权立法完善、数字用工模式迭代逐步演化形成。从早期劳动立法只偏重用人单位管理权，到《民法典》人格权独立成编、《个人信息保护法》出台，再到司法实践不断回应职场监控、大数据招聘等现实纠纷，劳动者隐私保护的规则体系经历了萌芽、分散发展、数字时代转型三个历史阶段。梳理本土制度演进脉络，能够看清当下制度短板的历史成因，也为后续制度重构提供历史维度的参照。

0.3.1 第一阶段：制度萌芽期（2009年之前）：管理权本位，隐私规则近乎空白

在《侵权责任法》实施之前，我国法律层面甚至没有正式确立“隐私权”这一独立民事权利。这一阶段劳动法律制度的核心逻辑以维护用工秩序、保障生产经营为重心，制度设计偏向确认用人单位的管理权限。

1995年施行的《劳动法》，确立劳动者人格尊严不受侵犯的原则，但法条只是原则性宣示，没有出现隐私权、个人信息的相关概念。整部法律重点围绕工资、工时、劳动合同、工伤、劳动监察展开，对于劳动者私人信息、工作场所监控、信息收集边界没有设置任何实体规范。2008年生效的《劳动合同法》第八条确立用人单位知情权，规定“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”。该条文是早期劳资信息关系最重要的法律渊源，但立法视角是赋予企业了解信息的权利，却没有同步设置权利行使的边界、劳动者拒绝权、违法后果。规则呈现“重资方权利、轻劳动者防御”的制度特征。

此阶段，劳动者隐私保护完全依靠零散的司法解释。隐私权被归入名誉权项下予以间接保护。司法实践当中，如果劳动者遭遇职场窥探、信息泄露，只能借助名誉权、一般人格权寻求救济，不存在专门针对劳动场景的裁判标准。企业搜查员工、随意问询婚育病史、厂区无限制监控等行为缺少法律约束；劳动监察的执法清单也没有涉及隐私侵权事项。

地方层面仅有少量零散规范性文件，效力层级低、适用范围有限。总体上，这一时期劳动者隐私权属于“间接保护、规则空白”状态，企业管理权处于制度优先地位。

0.3.2 第二阶段：分散发展期（20102020）：民事人格权立法突破，劳动领域规则滞后

2010年《侵权责任法》实施，隐私权正式成为独立民事权益，标志我国隐私保护进入新阶段。但该法属于普通民事立法，立足于平等民事主体，没有关照劳动关系人身从属性的特殊现实。

2021年生效的《民法典》人格权编，将隐私权、个人信息权益独立成编，系统界定隐私的内涵，区分私密空间、私密活动、私密信息，确立个人信息处理基本原则。民法典完成普通公民隐私保护的体系搭建，但并未对劳动用工场景作出特别调整。当规则直接套用到劳动关系时，“知情同意”机制的制度缺陷开始显现：劳动者出于求职生存压力，其同意往往并非真正自由意志，格式授权、员工手册概括同意大量出现，民事规则在劳资强弱不对等场景出现适用失灵。

同一时期，《劳动合同法》实施之后劳动争议数量持续上涨，职场隐私类纠纷不断涌现：面试询问婚育、办公区域摄像头监控、外勤GPS定位、查阅员工聊天记录等案件陆续进入法院。由于劳动法律没有专门条文，法官只能援引民法典一般人格权规则进行裁判，造成裁判尺度分裂。

这一阶段另一个重要变化，数字用工开始普及。人脸识别打卡、外勤定位软件、办公行为监控软件大量进入人力资源市场，技术扩张速度远远跑在了立法更新前面。《职业病防治法》《社会保险法》等单行法律仅规定特定场景下信息报送、职业体检义务，仅仅构成劳动者隐私有限限制的局部依据，无法形成完整的劳动者隐私保护制度。

简言之，这十年形成了一个特殊格局：民事隐私保护立法大步向前，劳动立法原地踏步，公私两套规则发生割裂。一般民事规则不能完全适配劳动关系，劳动领域专门供给缺位，成为司法实践同案不同判的制度根源。

0.3.3 第三阶段：数字转型期（2021至今）：个保法落地，劳动专门规则仍待补位

2021年《个人信息保护法》正式施行，该法是数字时代个人信息保护的基础性法律。该法适用于全部个人信息处理活动，自然覆盖企业用工场景，明确合法、正当、必要、诚信原则，强化敏感个人信息特殊保护，赋予信息主体查询、更正、删除、撤回同意等系列权利。

但是《个人信息保护法》同样是普通社会领域立法，没有专门针对劳动关系从属性作出细化规定。虽然GDPR等域外立法专门提示雇员场景下“同意不宜作为主要合法性基础”，我国个保法正文没有对劳动场景作出特殊例外规定。由此带来实务巨大分歧：员工在入职文件、员工手册签字概括同意监控，在劳动场景下效力如何认定？企业进行AI监控、人脸采集，何种条件下方可合法？这些关键问题法律没有给出直接答案，留给理论界与司法实践继续探索。

近年来，人社部、网信办出台部分规范性文件，开始关注数字用工风险。部分地方高院发布人格权、劳动争议会议纪要，对人脸识别、职场监控给出裁判指引，但只是地方司法文件，效力层级有限，不能在全国统一适用。

从立法规划观察，现阶段我国尚未启动劳动法典的正式立法，《劳动法》修订工作仍在推进，劳动者隐私权专章尚未落地。当前的制度现状是：宪法提供价值指引，民法典、个人信息保护法提供通用规范，劳动基本法缺少专门制度，依靠部门规范性文件、地方会议纪要、司法案例填补缺口。

0.3.4 制度演进带来的启示

回望三段发展历程，可以提炼出三点启示，也是本书全书研究的制度出发点。

第一，劳动者隐私权保护制度，不能简单依靠民事法律单兵突进。劳动关系人身、经济从属性，决定普通平等主体的隐私规则会出现适用障碍，如果只依赖《民法典》《个人信息保护法》，会持续出现制度错位，劳动法律层面的专门规则供给必不可少。

第二，制度演进是权利博弈的过程。早期立法优先保障企业管理秩序，随着人权保障理念发展，劳动者人格尊严价值权重不断提升，但制度更新滞后于社会现实，尤其滞后于数字技术带来的新型用工实践。智能监控、算法管理带来的风险，必须通过制度更新予以回应。

第三，制度完善不能走向两个极端。既不能回到过去“管理权本位”，放任企业无限度限制劳动者隐私；也不能照搬西方绝对隐私理论，完全否定劳动关系下合理的隐私克减。应当在法治轨道内，实现管理秩序、公共利益、劳动者人格尊严三方平衡，这也是本书后续各章节一以贯之的核心立场。

0.4 实证样本说明：裁判文书样本筛选、统计分析说明

司法案例是观察劳动者隐私权制度运行现实状态最重要的窗口。法律条文呈现的是制度“应然”状态，而司法裁判文书反映权利保护的“实然”效果。为客观把握我国劳动者隐私权纠纷的司法现状，总结实践当中的裁判分歧、维权困境与裁判规律，本书以中国裁判文书网公开裁判文书作为实证分析样本来源，对劳动者隐私权相关侵权案件开展样本整理与统计归纳。需要说明的是，裁判文书样本本身存在固有限制，样本统计仅作为理论研究的辅助论据，不代表全部社会现实当中隐私侵权的全貌。

0.4.1 样本数据库与检索条件

本次实证研究的样本全部来源于中国裁判文书网，检索时间截止至2026年6月。检索关键词组合设置分为多组：第一组关键词：“劳动者+隐私权”；第二组关键词：“员工+隐私+侵权”；第三组关键词：“职场监控、GPS定位、人脸识别、微信聊天记录、背景调查、行业黑名单”；第四组补充检索案由：人格权纠纷、隐私权、个人信息保护纠纷、劳动争议。

时间范围限定为2016–2025年，共计十年区间。选择该时间段的理由在于：2016年之后，大数据、智能监控、移动互联网在国内企业用工场景大规模普及，数字型隐私侵权案件开始大量出现；同时《民法典》于2021年实施，《个人信息保护法》2021年正式生效，该时间跨度能够覆盖旧法时代与新法实施之后两个阶段，便于对比立法变化前后裁判口径的变迁。

0.4.2 样本筛选与排除标准

初步检索得到文书数量较多，包含大量无关案件，因此设置严格的人工二次筛选规则，剔除不符合研究主题的文书。

纳入样本的标准：

案件当事人双方为用人单位与劳动者（包含离职劳动者）；

纠纷事实发生于招聘阶段、劳动关系存续期间或者劳动关系解除终止之后；

诉争事实围绕用人单位收集信息、监控管理、信息泄露、背景调查等隐私或个人信息处理行为；

裁判文书包含一审、二审、再审判决书、裁定书，排除调解文书（调解文书不公开说理，无法提炼裁判观点）。

予以排除的案件类型：

普通自然人之间隐私侵权纠纷，无用人单位主体；

公务员、事业单位公职人员内部人事处分纠纷（公职人员受公职纪律约束，法律关系不同于劳动法意义上劳动者，不在本书核心研究范畴）；

单纯工资、经济补偿金、工伤等普通劳动争议，未涉及隐私权、个人信息权益争议；

重复上传、内容残缺、信息不全的裁判文书；

仅涉及名誉侵权、诽谤，不涉及隐私侵扰、信息过度收集的案件。

经过关键词初筛、机器去重、人工阅读筛选，最终得到有效研究样本一共226件。后续第七章7.3实证数据分析部分，全部基于该226份有效裁判文书展开统计。

0.4.3 样本局限性说明

必须客观承认，依托裁判文书网的案例样本存在天然局限，研究结论不能做绝对化推演。

第一，纠纷进入诉讼的只是冰山一角。大量职场隐私侵权发生之后，劳动者出于担心就业受影响、诉讼时间成本过高、证据获取困难等多重现实因素，选择隐忍、协商私了，并未走向仲裁、诉讼程序。大量侵权事实不会转化为裁判文书，因此样本案件数量远远小于社会现实当中侵权的总数量。

第二，文书公开范围有限。部分基层案件、调解结案案件不会上网公开；部分涉及个人隐私的案件，法院会采取隐名不予上网公开处理，会造成样本存在一定选择性偏差。

第三，个案诉讼请求存在差异。同一侵权事实，部分当事人选择劳动争议路径起诉，部分选择人格权民事诉讼；部分案件当事人同时提出多项诉求，隐私权仅为其中一项附属诉求，法院未必对隐私争议进行充分说理。

第四，不同地区司法人员裁判理念存在差异。经济发达地区案件数量相对更多，并不直接等同于该地区侵权现象更加严重，也可能是当地劳动者权利意识更强，维权意愿更高。

综上，本书实证样本统计结果，主要用于反映已经进入司法程序案件当中的裁判特征、说理逻辑、裁判分歧，用来印证理论推演，发现司法实践的突出矛盾，而不能直接推导出全社会劳动者隐私侵权的整体发生率。

0.4.4 实证分析内容预告

本书第七章7.3将基于本批226件样本，从案件时间分布、地域分布、纠纷类型分类、原被告胜诉情况、精神损害赔偿支持率、裁判说理当中高频援引法条、裁判分歧点多个维度展开量化统计与定性分析，归纳司法实践当中的裁判共识与尚存争议的法律问题，为后文完善司法救济、提出制度建构建议提供实证支撑。同时，书中选取的典型案例，均出自本样本库，部分案例会在附录A案例索引当中列明案号，方便读者查阅原始裁判文书。

第1章　劳动者隐私权基础法理

1.1 劳动者隐私权的法律内涵、权利属性与价值

1.1.1 劳动者隐私权的法律定义

劳动者隐私权，是一般民事隐私权在劳动关系场域的特殊延伸。本书所指劳动者，是《劳动法》意义上，达到法定就业年龄、具备劳动能力，与用人单位建立劳动关系的自然人；公务员、军人、纯粹民事劳务关系提供方不在本概念的核心范畴，平台新就业形态劳动者会在后文专门讨论。

综合既有学术观点以及司法实践，本书将劳动者隐私权定义为：劳动者在劳动关系建立之前（求职招聘阶段）、劳动关系存续期间、劳动关系终止之后，享有的，与用人单位生产经营、岗位履职没有直接关联的私密信息、私密空间、私密活动，不受用人单位非法知悉、收集、存储、使用、泄露、侵扰的人格权利。

和普通隐私权对比，劳动者隐私权具有三大特征。

第一，义务主体特定。普通隐私权义务主体是一切不特定第三人；劳动者隐私权的主要义务主体就是用人单位，重点规制劳资关系当中资方的行为。

第二，时间的全周期覆盖。权利保护效力向前覆盖求职招聘阶段，向后延伸到离职之后，并不会随着劳动合同解除而直接消灭，离职之后用人单位仍然负有保密、删除非必要信息义务。

2019 历史机遇 · 打造交流合作基地

Historic Opportunity · Build Communication And Cooperation Bases



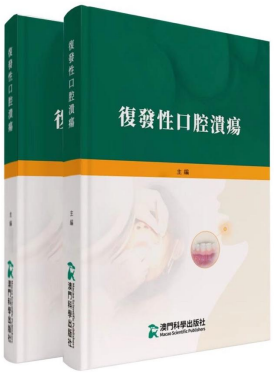
大湾区规划 · Introduction

《粤港澳大湾区发展规划纲要》明确了澳门“一个中心、一个平台、一个基地”的三个定位，即：建设世界旅游休闲中心、中国与葡语国家商贸合作服务平台，**打造以中华文化为主流、多元文化共存的交流合作基地**。



It further clarified the three orientations of "one center, one platform and one base" of Macao, namely, to build a world tourism and leisure center, a business and trade cooperation service platform between China and Portuguese-speaking countries, and to build an exchange and cooperation base with Chinese culture as the mainstream and multicultural coexistence.

MACAU TECHNOLOGY GENERAL ASSOCIATION 澳門科技總會
澳門科學出版社 Macao Scientific Publishers
澳门科学出版社（MOSP）
网址：moaj.mospbs.com 电话：+853-62961666
邮箱：book@mospbs.com 邮编：999078
经营场所：中国澳门南湾大马路恒昌大夏F座11楼
禁忌内容或注意事项本资料未能详尽 © 版权所有，翻版必究。



全球发行 · Publishing worldwide

由于国内自费书没有实际销售，出版社不会实际发行，属于非正式出版物，因此国内自费书绝大部分是属于非正式出版物。国际出版即便在没有销售市场的情况下也可以在海外发行上架。世界上其他地方（包括中国）的读者可以通过海外电商平台进行订购和销售。

Since there is no market for self-funded books in mainland China, mainland publishing houses will not actually issue them, so most of self-funded books in the Mainland are informal publications.





- 呼吸系统基本基础与临床 Fundamentals and clinic of respiratory diseases
- 临床肿瘤护理学 Clinical oncology nursing
- 感染性皮肤病学 Infectious dermatology
- 内分泌系统疾病 Endocrine system disease





- 实用小儿内科学 Practical pediatric internal medicine
- 消化系统疾病诊疗学 Diagnosis and treatment of digestive system diseases
- 现代中医诊断学 Modern diagnostics of traditional chinese medicine
- 皮肤修复与再生 Skin repair and regeneration

MACAU TECHNOLOGY GENERAL ASSOCIATION 澳門科技總會
澳門科學出版社 Macao Scientific Publishers

澳门科学出版社（MOSP）
网址：moaj.mospbs.com
邮箱：book@mospbs.com
电话：+853-62961666
邮编：999078
经营场所：中国澳门南湾大马路恒昌大夏F座11楼
禁忌内容或注意事项本资料未能详尽 © 版权所有，翻版必究。

出版流程 · Publishing Process

出版流程快速简便，在填写基本信息、签订合同并支付费用后，IBPC将原始内容进行校对、排版及封面设计；在经过多次校对后，提交申请国际书号；可根据实际需求进行印刷和馆藏存档，最后上架发行。全程专人沟通指导，以极高性价比的方式出版属于自己的作品。

The publishing process is simple and convenient, after filling in the basic information, signing the contract and paying the fee, IBPC will conduct proofreading, typesetting and cover design. After multiple proofreading, submit the ISBN application. According to the actual needs, we will arrange printing and collection archiving, and finally put on the shelves and issued.

检索服务 · Retrieval Service

IBPC的检索服务可提供出版物国际注册文件及出版物所在地的图书馆检索证明，为作者提供证明文件支撑。同时，优秀图书将推荐至国际数据库中收录，提升出版物的认可度。

IBPC can provide retrieval service including the registration documents and the library search certificate. Meanwhile, excellent books will be recommended for inclusion in authoritative databases to enhance the recognition of publications.

销售协议 · Sales Agreement

作者签订销售合作协议后，IBPC可提供多种上架渠道，包括官网、京东、天猫、亚马逊、当当网等平台，可销售字纸印本与电子图书等形式，并按照合作协议进行利润分成。

After the author signs the sales agreement, IBPC can provide a variety of sales channels, such as the official website, JD & T-mall overseas Purchase, Amazon and other platforms, printed paper and electronic books are available, and the authors share the profits according to the sales agreement.

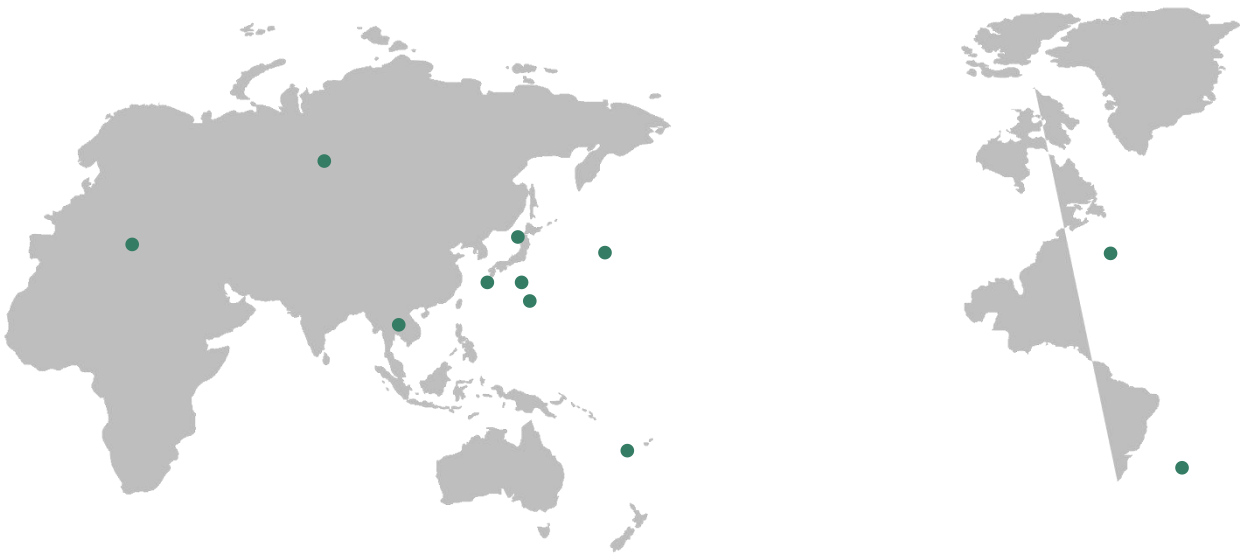


MACAU TECHNOLOGY GENERAL ASSOCIATION 澳門科技總會
澳門科學出版社 Macao Scientific Publishers

澳门科学出版社（MOSP）
网址：moaj.mospbs.com
邮箱：bookt@mospbs.com
电话：+853-62961666
邮编：999078
经营场所：中国澳门南湾大马路恒昌大夏F座11楼
禁忌内容或注意事项本资料未能详尽 © 版权所有，翻版必究。

澳门科学出版社
MOSP

“以服务青少年及青年科学才俊为己任，
打造国际性的科学技术交流平台”



正规国际出版，首选澳科出版

- **学术著作/个人作品 – 优质**
- **中华“强国文化”输出战略 – 翻译后国际出版**
- **数字教材 – 教材出书 & 数字化媒体上线**

所有优质内容，均可申请出版减免资助。

所有澳门本土内容，均可申请出版减免资助；

澳门总部
电话：0853-62961666（澳门）
邮件：book@mospbs.com
地址：中国澳门南湾大马路恒昌大夏F座11楼
网址：www.mospbs.com（英文）| moaj.mospbs.com（中文）

特别提醒：MOSP所有业务均有出版社的正规盖章合同，若有任何疑问，可联系出版社编辑确认。