

收稿日期:2023-04-20

论《民法典》实施后劳动者人格权 与用人单位用工管理权之价值冲突与衡平路径

吕中国¹, 沈典妹²

(1. 淮南师范学院 法学院, 安徽 合肥 232038; 2. 南京交通职业技术学院 马克思主义学院, 江苏 南京 211188)

摘要:《民法典》实施以后,法律对劳动者的人格权保护更为充分,但用人单位行使用工管理权亦有其法理基础,二者以劳动关系为媒介,同时行使权利很有可能产生权利价值冲突,严重的情况下会产生法律纠纷。对于双方之冲突,需要寻求衡平路径,寻找两者权利边界的“黄金分割点”,力求在保护劳动者人格权的同时,维护用人单位用工管理权的行使,助力和谐劳动关系的构建。

关键词:劳动者;人格权;用工管理权;衡平路径

中图分类号:D922.5

文献标识码:A

文章编号:1003-6873(2023)04-0039-08

基金项目:安徽省人文社科重点项目“民法典时代的大学生创业风险防控体系研究”(SK2020A0812)。

作者简介:吕中国(1973—),男,安徽淮南人,淮南师范学院法学院副教授,法学博士,主要从事经济法、民商法学、劳动法学研究;沈典妹(1978—),女,安徽肥东人,南京交通职业技术学院马克思主义学院讲师,硕士,主要从事思想政治教育研究。

DOI:10.16401/j.cnki.ysxb.1003-6873.2023.04.050

《中华人民共和国民法典》(以下简称《民法典》)于2021年1月1日正式实施,由于其调整范围广泛,被誉为“社会生活的百科全书”,是保护公民权利的法律利器,其“从摇篮到坟墓”给予公民权利全员、全过程、全方位的保护。出于更周延地保护公民人格权利之考量,《民法典》第四编单列“人格权篇”,共7章51条,调整因人格权的享有和保护产生的民事法律关系,成为《民法典》的中国特色与亮点之一。

《民法典》的适用对象是全体中华人民共和国公民,劳动者作为公民的一员,其人格权无疑也受到《民法典》保护;同时,劳动者也受劳动法律法规的保护与约束。一般认为,劳动法具有独特的调整主体、调整对象、调整内容、调整原则且自成体系,与民法泾渭分明,但从劳动者和用人单位的法律地位上看,两者关系仍属于民法所调整的平等主体之间的人身关系与财产关系的范畴。因此,劳动者与用人单位之间的关系既受劳动法调整,又受民法等的调整。应当说,《民法典》的实施弥补了劳动法的缺陷,两者结合对于劳动者人格权的保护将更为周延。相对于劳动者,用人单位对于劳动者的人格权保护亦承担相应的义务,但用人单位出于经营管理的需要会行使其用工管理权,双方权利可能会产生权利价值冲突,实务中需明确衡平路径,进一步构建和谐的劳动

关系。

一、劳动者人格权及其法律保护

人格权是公民的基本权利,其保护具备宪法和法律基础。首先,我国宪法第三十八条明确规定,中华人民共和国公民的人格尊严不受侵犯。其次,劳动者作为自然人、民事主体、中华人民共和国公民,其人格权保护理应适用《民法典》。《民法典》“总则编”“物权编”“人格权编”“侵权责任编”对人格权保护均有涉及,这些法律原则、规则为人格权保护奠定了法律基础。最后,其他相关法律法规也有人格权保护的规定,如2021年11月1日实施的《中华人民共和国个人信息保护法》(以下简称《个人信息保护法》)对“个人信息权益”的保护即有明确的规定。可见,对劳动者人格权的保护,法律法规是比较周延的,即便是对不属隐私权的权利,比如生活安宁权,都给予了法律保护。

上述宪法、法律中,《民法典》是人格权法律保护的核心,《民法典》第九百五十条以罗列的方式明确了人格权的内涵,其不但包括生命权、身体权、隐私权等具体人格权,还包括安宁权等一般人格权。劳动者作为自然人,当然享有以上所有权利,但结合下文即将讨论的用人单位的用工管理权,劳动者有可能被削弱和限制甚至侵犯的权利主要集中在隐私权和个人信息权益、名誉权和荣誉权、肖像权等三方面,因此,该三类权利,特别是用人单位与劳动者围绕隐私权和个人信息权益保护展开的博弈将是本文讨论的重点内容。

(一)劳动者隐私权和个人信息权益的法律保护

1890年,美国两位法学家沃伦(Samuel D. Warren)和布朗迪斯(Louis D. Brandeis)在《哈佛法学评论》发表了文章《论隐私权》(the right to privacy)。他们认为,隐私权利是人们的自然权利,隐私权利的核心内容在于“个体免于侵犯”,对隐私权的保护具有自然法上的正当性^[1]。这是关于隐私权的较早表达。

在我国,隐私权和个人信息权益的法律保护主要集中在《民法典》和《个人信息保护法》两部法律中。《民法典》“人格权编”第六章第一千零三十二条明确规定了“自然人享有隐私权”“三私”(私密空间、活动、信息)以及私人生活安宁;第一千零三十三条罗列了法律禁止的侵犯隐私权的行为,该条第六款“以其他方式侵害他人的隐私权”作为兜底条款使法律保护更为周延;第一千零三十四条至第一千零三十九条明确了“自然人的个人信息受法律保护”、处理个人信息的原则、免责事由、自然人对其个人信息的查阅、复制、更正以及请求删除的权利、信息处理者(含国家机关、承担行政职能的法定机构及其工作人员)的保护义务等。《个人信息保护法》第四章第四十四条至第五十条对“个人在个人信息处理活动中的权利”作出了详尽的规定。

可以看出,隐私权与个人信息权益关系非常密切,《民法典》将隐私权和个人信息相并列,其关系在于:“其一,个人信息尚未上升为权利,而隐私是人格权项下的隐私权的权利客体,享受隐私权保护;其二,个人信息与隐私有交叉。”^[2]进而,我们将个人信息包括两个部分:私密信息部分与非私密信息部分,私密信息部分属于隐私,受《民法典》调整;而个人信息中非私密信息部分除受《民法典》调整(如自然人姓名权之保护)之外,还受《个人信息保护法》调整。同时,虽然个人信息权益与隐私权关系密切,但两者是相互独立的,个人信息有《民法典》第九百九十九条规定的合理使用以及上述《民法典》第一千零三十七条规定的免责事由,但可以肯定的是,隐私权没有合理使用的问题^[3]。

就劳动者人格权保护而言,该权利客体集中在个人隐私信息和个人非隐私信息,如身份信息、生物识别信息、健康信息、行踪信息等,具体如电话号码、身份证号码、家庭住址、通话记录、刷

脸信息、身体私密部位、婚恋史、个人病历(如乙肝病毒携带)以及工作时间之外的私生活等。

(二)劳动者名誉权和荣誉权的法律保护

这集中规定在《民法典》“人格权编”第五章第一千零二十四条至第一千零三十一条。只在第一千零三十一条对荣誉权作了规定,第一千零二十四条明确了“民事主体享有名誉权”以及名誉的内涵,第一千零二十五条明确了实施新闻报道、舆论监督免责的除外情形,第一千零二十六条罗列了尽到“合理核实义务”的考虑因素等,第一千零二十七条明确“以真人真事或特定人为描述对象”的文学、艺术作品承担民事责任的情形,第一千零二十八条明确了网络媒体侵犯名誉权的行为,第一千零二十九条明确了民事主体对其信用评价的查询、异议以及请求处理的权利,而第一千零三十条对民事主体与征信机构等信息处理者之间关系的法条适用作出规定。

就劳动者人格权保护而言,该权利客体集中在对劳动者的评价方面,诸如:未经核实,以邮件群发、微信群发方式公布劳动者所谓的“弄虚作假”行为甚至作出处分决定;没有充分理由,在媒体等公开场合诋毁员工存在“劳动碰瓷”行为;离职时出具离职证明、退工单时夹杂劳动者的虚假离职事由、不实评价等。

(三)劳动者肖像权的法律保护

这集中规定在《民法典》“人格权编”第四章第一千零一十八条至第一千零二十三条。第一千零一十八条明确了“自然人享有肖像权”以及肖像的内涵,第一千零一十九条明确了侵害肖像权的禁止情形以及对于“肖像作品权利人”的禁止性规定,第一千零二十条罗列了“可以不经肖像权人同意”的情形,第一千零二十一条、第一千零二十二条明确了肖像许可使用合同的解释规则以及解除、损失赔偿等,第一千零二十三条明确了姓名等的许可使用、自然人声音保护的法律适用规则。

就劳动者人格权而言,改权利客体集中在对其肖像和声音的使用,如:未经约定,宣传用人单位业务使用肖像和声音;因表彰、商业宣传事由陈列、展示肖像;在宣传单、产品包装上印制劳动者肖像;离职后继续使用劳动者肖像;甚至出于特定需求玷污、丑化肖像,等等。

二、用人单位用工管理权及其权利基础

用工管理权是指用人单位基于经营管理,依法制定规章制度,自主决定人力、物力、财力等资源配置的权利,其包括用工自主权、经营管理自主权等,具体表现为知情权、招退权、指令权、考核权、奖惩权等。用人单位制订招聘条件、制订员工手册并要求劳动者遵照执行、组织员工培训、考核、奖惩等事宜均系用人单位行使用工管理权之体现。此外,用工管理权一方面属于用人单位的权利,而从管理权行使具有一定的强制力来说,还带有一定权力的属性;另一方面,用工管理权既是权利,也是义务。

用人单位用工管理权之权利基础源于两个方面:法律规定及管理必要性。一方面,国家通过法律法规赋予用人单位行使管理权的权利;另一方面,劳动者与用人单位基于劳动关系依法达成合意,劳动者让渡部分权利给用人单位,以保障用人单位用工管理权之行使,而用人单位在尽职调查、公司运营、人力资源管理等方面有其行使用人管理权的必要性。

为了保障用人单位经营管理的顺利开展,法律法规赋予用人单位一定的权利,当然也是义务。2012年修正的《中华人民共和国劳动合同法》第八条对用人单位的知情权有所体现,即“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”。该法条确立了用人单位享有收集劳动者与劳动合同“直接相关的基本情况”的权利;2018年修正的《中华人民

《中华人民共和国劳动法》第四条规定,用人单位应当依法建立和完善规章制度,保护劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号)“一(二)”进一步规定,用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动。除劳动法律法规外,《个人信息保护法》第十三条规定,基于“同意”或者基于管理需要,雇主可收集劳动者个人信息;2018年修订的《职业病防治法》第二十条、第三十六条规定,用人单位应当为劳动者职业健康信息建立档案,并妥善保存,等等。

可见,用人单位行使用工管理权不仅仅是权利的行使,还是义务的履行,且有法可依,当然用人单位行使用工管理权有其权利边界,待下文讨论。

三、劳动者人格权保护与用人单位用工管理权之间的价值冲突

如上文所述,劳动者人格权保护大多由民法调整,而用人单位用工管理权则规定在劳动法律法规中。作为公民,劳动者当然享有隐私权、肖像权、名誉权等人格权,而基于法律规定及管理之必要性,用人单位也享有用工管理的权利。两者基于劳动合同,通过劳动关系联结在一起,若各自坚守各自的权利边界,必然会产生冲突,甚至产生法律纠纷。而在法律层面衡量劳动者、用人单位双方的权利平衡,应当坚持价值判断问题的实体性论证规则,即在无足够充分且正当理由的情况下,不得主张限制民事主体的自由^[4]。因此,只要一方“没有足够充分且正当理由”就不应当对对方的权利自由进行限制。否则双方都有可能被认定为“滥用权利”、侵犯对方的权利领地,可能会承担相应的法律后果。

(一)劳动者人格权滥用可能会侵犯用人单位用工管理权

对公民而言,法无禁止即自由,相对于用人单位注重的秩序、效率价值来说,劳动者的自由价值无疑价值位阶最高,但没有绝对的自由,也没有无义务的权利,自由和权利永远是相对的,公民行使自由、权利不能以侵犯他人的自由为前提,这一点对于双方是对等的。《中华人民共和国宪法》第五十一条明确规定:“中华人民共和国公民在行使自由和权利的时候,不得损害国家的、社会的、集体的利益和其他公民的合法的自由和权利。”

因此,作为公民,其人格权受到依法保护是法治社会的要义所在,但是作为劳动者,如果织就一张过分细密的人格权法律保护之网,以隐私权对抗用人单位的知情权、监督权,以肖像权对抗用人单位的经营自主权,以名誉权对抗用人单位的考核权、奖惩权等,用工单位将无法进行正常的用工管理,严重影响其正常的生产经营,劳动者也终将由于用人单位的不景气而受牵连。因此,作为劳动者,对人格权不能肆意扩张、滥用,必要时须有限让渡一定的权利,履行让步、容忍义务,积极服从用人单位的合法合规管理,给予用人单位用工管理权行使的合法合理空间。

(二)用人单位用工管理权滥用可能会侵犯劳动者人格权

用人单位由于其相对优势地位,出现权利滥用的情形可能会更多。诸如:以惩戒权侵犯劳动者的名誉权,如明明是正常协商解除合同,却在出具给下一家入职单位的离职证明上载明离职原因是严重违纪;以知情权侵犯劳动者的隐私权,如应聘女员工时询问对方恋爱史、孕史等;以监督权侵犯劳动者的隐私权,如安装监控对准劳动者私密部位、以GPS监控行踪等;以经营自主权侵犯肖像权,如未经同意播放含有劳动者肖像的宣传片、劳动者离职后继续使用其肖像等;以知情权侵犯劳动者的名誉权,如未经认真核实,认定劳动者学历造假、患有性传染病并超范围传播,等等。

诚然,用人单位安装监控、运用管理手段“可能基于以下方面的原因,即方便发现和跟踪员工

个人的进步,以便奖励表现出色的员工,使其获得更大的回报”^[5]。但在大部分情况下,用人单位基于“人性本恶”的人性假设,戴着有色眼镜收集劳动者个人信息、监督工作、监控行踪、控制电脑、评价考核劳动者等,如果未按照法定的程序行使用工管理权,必然会有侵犯劳动者人格权的法律风险,特别是在《民法典》时代,用人单位的侵权风险会更大。

(三)劳动者人格权和用人单位用工管理权价值冲突的法律后果

如上所述,劳动者和用人单位双方都有合法的权利基础,但在两者发生冲突时,现有法律法规并没有对两者的法律关系、权利顺位、处理规则作出明确的界定,导致两者权利边界的不确定性和模糊性。当劳动者和(或)用人单位认为对方侵犯了自己的权利领地,必然会主张自己的人格权和(或)用工管理权,直至诉诸法律。对于侵权可能引发的法律责任,《民法典》“人格权编”第九百九十五条,“侵权责任编”整编对于侵权者承担“停止侵害、消除影响、赔礼道歉等”民事法律责任均有明确的规定;此外,根据《民法典》第九百九十六条、第一千一百八十三条的规定,被侵权者既可以要求侵权者承担违约责任、赔偿财产性损失,还可以请求精神损害赔偿。笔者通过威科先行(Wolters Kluwer)法律信息库以“劳动者”加“隐私权”“近五年”为组合检索条件查得相关裁判文书258份,包括一审、二审、再审、执行及其他(如撤销仲裁裁决民事裁定书等,不含劳动仲裁,下同);以“劳动者”加“肖像权”“近五年”为组合检索条件搜得相关裁判文书222份;“劳动者”加“名誉权”“近五年”为组合检索条件搜得相关裁判文书875份;以“劳动者”加“隐私权”“近五年”为组合检索条件搜得相关裁判文书164份。合计达1500余份,这一方面反映出劳动者与用人单位在权利冲突方面的激烈程度,也反映出双方维权意识的提升。而涉诉之后,劳动者、用人单位都会面临人力、物力、财力乃至信用的消耗,因此,有必要寻求两者权利价值冲突的衡平路径,以防患于未然,尽可能减少资源的损耗和司法资源的浪费。

四、劳动者人格权与用人单位用工管理权价值冲突之衡平路径

法治社会中,法治的要义之一在于:法无禁止即允许,劳动者、用人单位均享有自身的权利。但由于劳动关系的从属性和工作场所的特殊性,加之“得益于互联网和现代通信技术的应用,现代办公场所已经不再被特定的时间或空间局限”^[6]。劳动者人格权与用人单位用工管理权行使之间必然会存在一定的紧张关系,需寻求合适的衡平路径,寻找两者权利边界的“黄金分割点”,进一步厘清劳动者、用人单位权利的边界,在最大程度地保护劳动者人格权的同时,保障用人单位的用工管理权。无疑,这有利于和谐稳定劳动关系之构建,也有益于促进社会稳定及长治久安。

(一)寻求衡平路径的两大原则:合法性原则及倾斜保护原则

一方面是合法性原则,法治社会中,依法办事、依法维权是题中应有之义,无论是劳动者还是用人单位都应当秉承法律思维,尊崇法律原则、规则。如上所述,劳动者作为公民有其人格权,《民法典》有明确规定;而依据劳动法律法规,用人单位的用工管理权也有其明确规定,双方价值冲突之形成关系由于双方立场不同,必须依法解决。因此,无论是劳动者还是用人单位,均要遵守《民法典》《中华人民共和国劳动法》《个人信息保护法》等法律法规,遵循合法性原则。

另一方面要把握劳动者倾斜保护之原则。其原因一方面是权利价值位价原则,宪法保护的人格权价值应优于法律法规保护的用人单位的用工管理权价值;另一方面在于劳动关系的从属性特征,用人单位处于相对优势地位且时有扩张自身权益范围的冲动,而劳动者处于相对弱势,其扩大自身权益则难以被用人单位接纳甚至会影响自身职业生涯。因此,在两者衡平进程中,用

用人单位在合法行使用工管理权的基础上,还要求兼顾正当、合理之原则,否则用人单位会承担更高的法律风险。也基于这种不平等,在诉讼、仲裁层面,法院、仲裁机构在审理相关案件举证责任的分配上,应在“谁主张谁举证”的基础上适当向劳动者倾斜;同时要发挥工会与监察部门的监督作用^[7],依据修改后的《工会法》,在劳动者与用人单位签订的《集体合同规定》中增加“人格权保护”部分;发挥劳动监察功能,将劳动者人格权保护纳入监察范围,建立劳动者人格权多元救济、保护机制。

(二)用人单位合法、正当、合理行使用工管理权

首先,用人单位行使用工管理权须遵循合法性原则,要以法律法规及其他规范性文件之规定考量自身行为之合法性。

对于收集劳动者个人信息的范围,诸如身份证号码、联系方式、健康情况、学历、工作经历等,用人单位要依据相关性原则,即是否属于“与履行劳动合同直接相关的信息”进行判断,诸如恋爱史、婚育状况等都不属于“直接相关”的信息。对于劳动者之隐私和个人信息,《民法典》第一千零三十三条规定了涉隐私禁止行为中“权利人明确同意”系除外情形之一;《民法典》第一百一十一条规定,自然人的个人信息“应当依法取得并确保信息安全”;《民法典》第一千零三十五条针对处理个人信息规定,“应当遵循合法、正当、必要原则”。可见,对于劳动者的隐私权和个人信息,用人单位须遵循“依法获得”并“确保信息安全”且“正当、必要”,特殊情形下须经“权利人明确同意”,其中,“明确同意”要求用人单位在清楚告知劳动者信息处理行为的前提下,取得劳动者针对该项私密信息处理行为清晰而具体的同意,而不仅仅是对用人单位信息处理行为的概括同意^[8]。相关规定也适用于劳动者肖像权、名誉权等其他人格权保护。

值得注意的是,如上文所述,用工单位用工管理权之行使既是权利,又是义务,义务又分为积极义务和消极义务,比如《劳动合同法》第八条同时规定了用人单位有保障劳动者对于用人单位的知情权的积极义务。一方面,用人单位须依法收集劳动者个人信息,另一方面,用人单位不能以收集劳动者个人信息存在合规风险为由拒绝履行妥善保管义务。比如,《用人单位职业健康监护监督管理办法》第十九条明确规定单位要妥善保管劳动者的健康信息档案;《人力资源社会保障部办公厅、财政部办公厅关于在就业补助资金使用信息公开中进一步加强个人信息保护的通知》(人社厅发〔2017〕149号)明确规定,在就业补助金的信息公开及使用过程中,要保护劳动者个人信息和隐私安全。

其次,用人单位行使用工管理权须遵循正当、合理原则。因为没有绝对周延的法律,特别是对精神层面的保护,法律法规可能会相对滞后于经济社会之发展以至出现法律的盲区,因此,用人单位在行使用工管理权的时候,除上述合法性原则以外,用人单位应本着谦抑的态度,遵循正当、合理原则。该原则包含“目的正当合理”“手段正当合理”及“必要性”“不可替代”等原则。这就要求用人单位不能仅仅局限于法律法规规章之要求,要以更高的保护标准、更全面的保护范围充分保护劳动者人格权,防范侵犯劳动者人格权的法律风险。

最后,在实际操作层面,用人单位须进一步完善规章制度。上述已有较为充分论述,但从实际操作层面而言,用人单位须依法制定收集处理个人信息、保护隐私、使用肖像等人格权保护相关规章制度,并且规章制度须公示、须“明确告知”劳动者,必要时获取“明确同意”签字,以该规章制度规范用人单位自身用工管理行为。用人单位须结合劳动者在入职、在职、离职的阶段特征采取相关书面措施、做好预案,重点防范相关法律风险。如,在劳动者入职时,以劳动者签订含有收集信息目录清单的《个人入职必要信息收集授权书》落实“依法获取”“明确同意”;在劳动合同存续期间,签字确认《(付费)肖像使用合同》落实“明确同意”“依法获取”“合理使用”;劳动者离职

后,用人单位继续承担保管劳动者个人信息的义务至合理期限,如需处理仍需经劳动者“明确同意”。

(三)劳动者人格权保护要适度

凡事物极必反,上文所述倾斜保护并非意味着可对劳动者过度保护,因为过度的倾斜保护会限制市场活动,限制用人单位正常的运营管理,最终也会影响劳动者群体的权益。因此,从劳动者角度而言,遵守用人单位规章制度是其义务,部分地、有限地让渡其人格权利成为必然,更要防止人格权益之滥用。这也是衡平用人单位用工管理权和劳动者人格权之价值冲突的重要方面。

首先,劳动者对于用人单位合法、正当、合理的用工管理有服从的义务。用人单位基于合法、正当、合理的前提行使用工管理权,该用工管理权不应被过度干预,用人单位遵循该标准对劳动者行使用人管理权,劳动者应自觉配合。

其次,某些情形下劳动者必须让渡部分人格权益。劳动者有配合用人单位正常行使用工管理权的义务,因自身权益实现之需应做必要“让步”,否则会使用人单位陷入无所适从的境地。比如,劳动者的病历应为隐私,涉及其个人隐私权,一般来说用人单位不能主动获取,但如果用人单位出于实现用工管理的目的,如病假审批、医疗期计算、病假工资发放等,用人单位即有权知晓病历内容。此即属于劳动者让渡部分隐私权之情形。

最后,劳动者人格权利不可滥用,拒绝另类维权。劳动者依法保护自身的人格权无可厚非,但没有绝对的权利,劳动者依法保护自身人格权的同时也要遵守用人单位的用工管理权,法律也是持衡平的态度来处理两者的价值冲突,并非一味倾斜保护劳动者。比如,张某以摄像头侵犯其隐私为由上班时间打伞十几日之久,不听劝阻,被辞退,张某遂提交劳动仲裁,直至一、二审,终审判决并未支持劳动者,法院认为,摄像头监控的是工作区域,并非针对个人,用人单位无需支付解除合同赔偿金^①。此外,劳动者在以用人单位门口拉横幅或在网络自媒体炒作不实信息等维权方式更不可取,有时可能会适得其反,成为用人单位起诉维护名誉权的被告。

综上所述,在用人单位和劳动者因劳动关系发生事实上的关联时,用人单位应基于经营管理的实际需要,秉承谦抑原则,依法依规“合法、正当、合理”地行使用工管理权;劳动者应依法依规适度保护自身人格权利,必要时做出必要的权利让渡;单位工会、劳动监察等监督方,仲裁、诉讼、调解等纠纷解决方应充分行使自身职能,在确保用工单位用工管理权的合法、合理、正当行使的同时,体现对劳动者的倾斜保护。我们认为,由于用人单位与劳动者存在目标利益的一致性,因此两者权利价值冲突有解决的可能性。各方须以劳动者人格权保障作为底线,以用人单位用工管理权行使为目标,依法依规审慎把握两者权利价值冲突之衡平,共同打造和谐劳动关系。

参考文献

- [1] 艾伦·托克音顿.美国隐私法:学说、判例与立法[M].冯建妹,石宏,郝倩,等译.北京:中国民主法制出版社,2004:15.
- [2] 马牧青.从人格权辨析角度探究企业数据的权利归属[J].中州大学学报,2022,39(2):50-56.
- [3] 程啸,王苑.《民法典》与《个人信息保护法》中的个人信息权益[N].中国社会科学报,2022-07-06(4).
- [4] 王轶.民法价值判断问题的实体性论证规则:以中国民法学的学术实践为背景[J].中国社会科学,2004(6):104-116.

^① 参见广东省深圳市中级人民法院(2020)粤03民终6076号。

- [5] BALES R A, STONE K V W. The invisible web at work: Artificial intelligence and electronic surveillance in the workplace [J]. Berkeley Journal of Employment and Labor Law, 2020, 41(1): 49 - 51.
- [6] JOHNS D V. Toward a more modern application of the nexus to the workplace test: Arbitral considerations in off-duty employee misconduct cases [J]. Harvard Negotiation Law Review, 2017, 23(1): 5.
- [7] 曹艳春, 高天璐. 数字时代企业管理权与劳动者隐私权冲突之协调[J]. 工会理论研究(上海工会管理职业学院学报), 2022(2): 38 - 48.
- [8] 程啸. 我国《民法典》个人信息保护制度的创新与发展[J]. 财经法学, 2020(4): 32 - 53.

On the Value Conflicts and the Equitable Path Between the Workers' Right of Personality and the Employers' Employment Management Right after the Implementation of Civil Code

LYU Zhong-guo¹, SHEN Dian-mei²

(1. Law School, Huainan Normal University, Huainan, Anhui, 232038, China;

2. School of Marxism, Nanjing Vocational Institute of Transport Technology, Nanjing, Jiangsu, 211188, China)

Abstract: After the implementation of Civil Code, the law protects the personality right of workers more fully, but there is also a legal basis for employers to exercise the right of employment management. The two take labor relations as the medium, and the exercise of rights is likely to result in conflicts of values and rights. In serious cases, one party may be held legally liable. For the conflict between the two parties, it is necessary to seek a balanced path and find the "golden section ratio" of the boundary between the two rights, so as to protect the workers' personality right and at the same time maintain the exercise of employment management right of employers, and help build harmonious labour relations.

Key words: workers; right of personality; employment management right; equitable path

〔责任编辑:朱 根〕