

单位这样处理员工个人信息不构成侵权

核心阅读

用人单位在日常工作中,往往会涉及处理员工个人信息。其间,不时有是否侵权的争执。其实,用人单位在3种情形下并不构成侵权。



律师信箱

未申请工伤认定 不等于不能享受工伤待遇

编辑同志:

我在工作时间、工作场所,由于工作原因受到事故伤害后,基于我和公司都没有按时申请工伤认定,以至于工伤认定机构以逾期为由于近日决定不予受理。而没有为我办理工伤保险的公司也以我未经工伤认定为由拒绝担责。请问:公司的理由成立吗?

读者 曾萍萍

曾萍萍读者:

公司的理由不能成立,即其仍应承担工伤赔偿责任。

一方面,你享有获得工伤待遇的权利。工伤保险是指劳动者在生产工作中因意外事故或职业病致伤、致病、致残、死亡时,劳动者或其直系亲属依法所享有的社会保险。《工伤保险条例》第1条规定:“为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿,促进工伤预防和职业康复,分散用人单位的工伤风险,制定本条例。”即享受工伤待遇是工伤职工的法定利益,职工只要符合工伤条件便可以享受工伤待遇。鉴于你在工作时间、工作场所内,因工作原因受到事故伤害,完全符合《工伤保险条例》第14条第(一)项之要件,当属工伤,自然享有工伤待遇。另一方面,公司难辞其咎。工伤待遇的来源有两种:一是由工伤保险经办机构支付;二是由用人单位支付。由工伤保险经办机构支付的前提是用人单位已经办理工伤保险。经过法定程序认定为工伤。《工伤保险条例》第17条规定:“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况,经报社会保险行政部门同意,申请时限可以适当延长。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的,工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内,可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。”即申请工伤认定,对受伤职工是权利,对用人单位既是权利更是义务。如果由于用人单位不积极履行义务导致申请工伤认定超期,所引发的后果只能由用人单位承担。与之对应,公司未在法定时限内申请工伤认定,只是不能再适用工伤认定的行政程序,并不能剥夺你应当享有和获得工伤待遇。

律师 廖春梅

1

在员工同意范围内处理个人信息不构成侵权

案例

某公司在选拔中层干部时,曾在参选说明中明确告知,必须如实填写个人信息,且基于公平、公正、公开,相关信息将在公司公告栏公示。事后,参选的林女士认为公司公示其个人信息的行为构成侵权。

说法

公司之举不构成侵权。

个人信息是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特定自然人的各种信息,包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息等。

《民法典》第1036条第(一)项规定,

处理个人信息,在该自然人或者其监护人同意的范围内合理实施的,行为人不承担民事责任。《最高人民法院关于审理利用信息网络侵害人身权益民事纠纷案件适用法律若干问题的规定》第12条也指出,经自然人书面同意且在约定范围内公开,即使造成其损害,也无须承担侵权责任。而公司之举已事先取得参选者同意,且公示的范围仅限于公司公告栏。

2

采用员工已自行公开的个人信息不构成侵权

案例

一家公司为健全员工资料,基于刘女士提交的入职登记表中信息不详,而刘女士在其注册社交平台账号时,填写了自己的教育背景和职业岗位等,并将之设置为公开可见状态,且没有表示拒绝他人采用,遂未经刘女士同意而采用。公司的行为构成侵权吗?

说法

公司之举不构成侵权。《民法典》第1036条第(二)项规定,处理个人信息,除该自然人明确拒绝或者处理该信息侵害其重大利益外,合理处理该自然人自行公开的或者其他已经合法公开的信息,不承担民事责任。其中,自行公开的个人信息是指自然人主动通过报纸、网络等方式向社会上不特定公众予以发布的个人信息;其他已经合法公开的个人信息

是指依据法律规定或者与自然人的合同约定等而向社会上不特定公众予以发布的个人信息。

刘女士在注册社交平台账号的过程中填写了自己的教育背景和职业岗位,并选择将这些信息设置为公开可见状态,公司自然将其自行公开的对应信息纳入员工资料,更何况此举并不会侵害刘女士的重大利益,刘女士在发布时也没有明确拒绝他人采用。

3

为维护员工合法权益处理个人信息不构成侵权

案例

赵女士因工受伤后,其丈夫为赵女士申请工伤认定,要求公司提供赵女士的个人信息资料。公司没有征求赵女士意见即照办了。相关信息资料随后交给了工伤认定机构。而赵女士以与丈夫不和、公司未经其同意而擅自提供为由,认为公司侵权。

说法

公司之举不构成侵权。

《民法典》第1036条第(三)项规定,为维护公共利益或者该自然人合法权益,合理处理个人信息,不承担民事责任。

结合本案,尽管赵女士可能与丈夫不和,尽管公司没有征求赵女士意见即提供了其个人信息,但公司之举是为了给赵女士申请工伤认定提供便利,使赵

女士的合法权益免于受到损害,具有维护赵女士合法权益的意思,基于夫妻的特殊身份,公司也有理由相信其丈夫是为了赵女士的合法权益。值得注意的是,即使是为了维护员工的合法权益而处理其个人信息,也要受到“合理”的限制,即不得实施任意扩大个人信息收集范围或任意选择个人信息处理方法等行为。

颜梅生