

新就业形态下劳动者个人信息知情同意的适用困境及应对

曹端格

西南民族大学, 四川 成都 610041

DOI:10.61369/SE.2026070024

摘 要：“知情同意”作为他方处理个人信息的基本原则，在新就业形态中却面临着“劳动者知情困难、同意虚化”的困境。学界对此存有争议，甚至出现“以法定合法性事由替代知情同意原则”的争议。职是之故，有必要全面梳理知情同意原则在现行立法与平台用工实践中的适用困境，并对学界观点进行扬弃地继承，重新证成知情同意原则在新就业形态劳动者个人信息保护中的基础性规范地位，申明知情同意原则贯彻的困境不应致使其被整体抛却的基本立场。基于此，从重塑平台全流程告知义务体系、构建个人信息分类分级差异化同意规则、多元补充知情同意合法性来源三个维度提出制度完善路径，以实现劳动者权益保护与平台经济发展的平衡。

关 键 词：新就业形态；知情同意；劳动者个人信息

Difficulties and Responses to the Application of Informed Consent For Workers' Personal Information under New Employment Forms

Cao Duange

Southwest Minzu University, Chengdu, Sichuan 610041

Abstract： "Informed consent" is the basic principle for other parties to process personal information. However, in the new employment form, it faces the dilemma of "workers have difficulty in knowing and consent is blurred". There is controversy over this in academic circles, and there is even a controversy over "replacing the principle of informed consent with statutory legality grounds." For this reason, it is necessary to comprehensively sort out the difficulties in applying the principle of informed consent in current legislation and platform employment practices, and to inherit the academic views in a substantive manner, re-prove the basic normative status of the principle of informed consent in the protection of personal information of workers in new employment forms, and state that the difficulties in the implementation of the principle of informed consent should not cause it to be abandoned as a whole. Based on this, a system improvement path is proposed from three dimensions: reshaping the platform's full-process notification obligation system, constructing differentiated consent rules for personal information classification and grading, and diversifying sources of legality for supplementary informed consent, in order to achieve a balance between the protection of workers' rights and interests and the development of the platform economy.

Keywords： new employment form; informed consent; personal information of workers

引言

平台用工模式下，劳动过程高度依赖数字平台的信息交互，劳动者的身份信息、劳动数据、生物特征等个人信息将成为平台录用、管理与辞退的核心依据。实践中已经出现“平台将‘同意隐私政策’与‘放弃劳动关系’捆绑为骑手注册的前置条件”^{〔1〕}“平台基于人脸识别、行程录音对网约车司机做出自动化处罚”等新业态从业者个人信息权益受平台侵害的案例。可见，平台对劳动者个人信息的收集使其掌握了信息处理的单方主导权，而劳资双方的地位不对等让知情同意原则难以有效发挥其作用，劳动者难以保护自身权益，这便加剧了数字技术对劳动者个人信息侵害的可能性。厘清知情同意原则在新业态劳动中的适用困境并提出完善对策，可以保护劳动者与求职者的平等权、言论自由权及其工作中的权利，矫正劳动关系中劳动者的不利地位，对新业态从业者个人信息权益的保障具有较强的理论与现实意义。

一、新就业形态下劳动者个人信息处理适用知情同意原则的适用困境

（一）私法规定的适配局限

1.《民法典》个人信息私权化缺乏逻辑与制度支撑

第一，从规范逻辑看，基于个人信息交互性、分享性、公共性的特点，其难以成为民法所有权逻辑下一个排他性的个人控制的客体。^[2] 个人信息的产生与价值实现始终依附于不同主体间的社会交往与信息交互，无法脱离流转实现自身价值。其可无损耗复制、多主体同步利用的分享属性，从根本上否定了独占排他控制的适用基础。同时，因个人信息兼具私益与公益的双重属性，也决定了其无法被完全限定在纯粹私人排他支配的范围之内，强行套用所有权逻辑会阻碍信息公共价值的释放、干扰正常的社会交往秩序。平台用工模式下，劳动者的身份资质、履职行为、绩效考核等个人信息，自招聘缔约到用工管理再到劳动关系终止，始终处于与平台、第三方机构的持续交互与合规共享之中，单纯以私权化的排他控制逻辑构建保护路径，既无法破解劳资地位不对等、算法管控带来的劳动者意志受限困境，也难以平衡平台合理的人力资源管理需求与劳动者的信息权益保障。

第二，从制度功能看，面对强势的个人信息处理者，抽象的民事权利易被虚化。个人信息保护的实效高度依赖国家规制，实践中维权主力实为监管者而非个人。^[3] 平台作为掌握算法、数据与技术优势的强势处理者，依托用工管理的天然便利，可无孔不入地收集、分析、利用劳动者全流程个人信息。而劳动者因依附于平台获取劳动报酬，在信息不对称、议价能力不对等的状态下，即便被赋予了知情权、决定权等抽象民事权利，也往往因举证困难、维权成本高昂、算法黑箱难以穿透等现实障碍无法真正行使权利，最终使法定权利沦为难以落地的“纸面权利”。

2.《个人信息保护法》缺乏新业态劳动全过程的专门规则设计

劳动领域的个人信息保护因劳动关系的性质具有较大的特殊性，尤其是劳资双方处于不对等地位，在劳动关系中也面临如何平衡平台合法利益和从业者权利的独任任务。而且，职场的个人信息处理可能发生在求职录用、劳动关系存续以及劳动关系终止后的不同阶段，各个阶段也有其特殊性，因此，针对职场个人信息保护作出特殊规定或者进行专门立法有其必要性。^[4] 然而，《个人信息保护法》仅设置了适用于所有民事主体的个人信息处理一般规则，未针对劳动场景尤其是新就业形态平台用工的全生命周期，设置任何适配性的专项规则或一般条款。不同于传统劳动关系的线下管理模式，新就业形态下劳动者的个人信息处理贯穿平台注册、订单履约、用工管理到关系终止的全流程，每个环节都存在区别于普通民事场景、甚至传统劳动场景的专属规制需求。

（二）平台用工实践中的规则运行缺陷

首先，平台告知义务的履行存在不足，劳动者难以实现“知情”。人社部等的《指导意见》规定“督促企业制定修订平台进入退出、订单分配、计件单价、抽成比例、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等直接涉及劳动者权益的制度规则和平台算法，充分听取工会或劳动者代表的意见建议，将结果公示并告知劳动者”，^[4] 这

一内容规定了企业相关事项的协商义务以及告知义务。“告知—同意”规则的主要应用场景是平台经营者通过发布隐私政策或用户协议等方式获取相应授权，从而获得对用户个人信息的处理与利用等相关权限，^[5] 但在实际操作过程中，看似发挥“告知”功能的政策和协议往往成为阻碍“知情”的因素——平台往往会制订一份篇幅极长、覆盖面极广的隐私政策，其文字实际可读性较低，对于以大专及以下学历为主的平台劳动者群体而言难以领会。

二、新就业形态下劳动者个人信息处理适用知情同意原则的补充适用

（一）合法性事由之一：“为订立、履行劳动合同所必需”

《个人信息保护法》草案的一审稿、二审稿中，均未涉及劳动关系中个人信息处理的相关内容。二次审议结束后，经部分常委会委员、专家学者提议补充劳动用工场景的专门规则，于是三审稿新增了“人力资源管理所必需”的合法性事由。可见，由于立法者认为“订立或履行劳动合同所必需”不能完全覆盖劳动用工场景下的需求，所以增加了“实施人力资源管理所必需”这一独立的合法性基础。然而，该合法性事由在实践中仍存在着一定的适用局限。

其一，规制范围存在局限。从文义上看，该条款的适用边界限定于劳动合同的订立与履行阶段，却排除了劳动合同解除、终止环节的适用空间，更未涉及劳动关系终结后，劳动仲裁、诉讼程序中为完成举证而处理劳动者个人信息的需求。

其二，核心要件满足与否难以判断。该条款中“必需”的认定标准并未在立法中予以明确，实践中需结合信息处理的正当目的、与用工管理的实质关联、对劳动者个人信息权益的影响等多维度因素综合判断，缺乏明确的裁判标准。而新就业形态下，平台与劳动者之间天然存在的地位不对等、算法管控的信息壁垒，进一步放大了这种规则弹性带来的滥用风险。该“必需”既可能在招聘阶段被作为收集与岗位履职无关的敏感信息的借口，侵害求职者的信息权益，也可能在履约阶段通过对“必需”的单方扩大解释，不断拓宽信息处理的范围与深度，造成劳资双方权利义务的严重失衡。

（二）合法性事由之二：“依法制定的劳动规章制度”

我国《劳动合同法》明确规定了劳动规章应当经过民主协商程序，但没有规定当劳资双方对用人单位草拟的劳动规章或部分条款难以达成一致意见时，劳动规章之制定权或决定权如何分配。由于我国基层工会在组建设置、人员选任、经费来源等方面往往依赖于资方，尚未真正成为劳动者的集体利益代表，各地的集体协商大多以行政化手段推行，存在着严重的指标化、数字化和形式化，部分集体合同存在内容空洞、流于形式的问题。

因此，即便法律规定劳动规章制度需经民主协商程序指定，实际上用人单位完全享有劳动规章的制定权或决定权，劳动规章仍然只是雇主的单方意志即“单决”，难觅劳动者意志或劳资双方合意之“共决”。民主协商整体呈现出“走过场”的现象，部分裁审意见甚至并不否定未经民主程序的规章制度的效力。而新就业形态劳

劳动者分散、流动性强的特征进一步加剧了话语权失衡，若以规章制度直接替代劳动者同意，必然导致平台用工管理权无序扩张，即便有“依法制定”的前提，也因规则过于原则化难以形成有效约束。

三、新就业形态下劳动者个人信息处理适用知情同意制度的完善

“知情”是“有效同意”的核心前提。新就业形态下平台处理劳动者个人信息的场景中，其前置告知义务的依法履行，是劳动者能够准确评估处理行为、自主处分个人信息权益的基础。我国当前尚无针对新就业形态用工主体设立的具有强制力的法定告知义务，人社部等的《指导意见》规定了企业相关事项的协商义务以及告知义务，但协商和告知的内容范围、程序以及违反该规定的救济和责任等都缺乏规定，这一内容显然尚未明确转化为劳动者的权利。要破解这一困境，让告知义务真正成为有效同意的基础，对新就业形态用工主体的全程告知义务作出体系化的内容设计。

告知义务不应局限于简单的规则罗列，而应涵盖处理信息的具体类型、算法画像的应用目的及潜在风险等核心内容。当平台算法执行信息处理任务时，如对外卖骑手行程定位、网约车司机行为监测、主播数据标签等敏感信息的处理，平台要主动说明信息采集和用工管理之间的联系，并依照《个人信息保护法》第24条有关自动化决策透明性的规定，将算法决策的原理以及结果评定标准列入到告知范围当中，确保劳动者清晰知晓个人信息将如何影响自身权益。同时，必须同步配套刚性规则，明确平台不得以劳动者拒绝非必要个人信息的处理为由，限制其接单权限、降低派单优先级、调整薪酬标准或作出其他不利对待，通过举证责任倒置规则由平台对其用工管理行为的合法性承担举证责任。从制度层面减少劳动者因生存压力而被迫全盘同意的心理顾虑，让告知义务真正成为劳动者行使信息自决权的基础，而非平台形式化合规的工具。

（一）用其他合法性来源补强知情同意原则

1. 订立或履行劳动合同所必需

“订立或履行劳动合同所必需”在性质上属于个体知情同意的法定例外与补充，仅能在劳动者明确同意之外、为实现劳动合同核心目的所必需的极小范围内适用，不能替代个体知情同意成为平台无边界处理信息的合法性依据。其审查核心应聚焦于“信息处理与劳动合同订立、履行的实质相关性”。若平台仅以单方管理需求为出发点，突破劳动合同履行的合理边界，将与工作内容、合同目的无直接、实质关联的信息处理行为纳入“必需”范畴，忽视该行为对劳动者个人信息权益、人格尊严的侵害，则该信息处理行为不应被认定为“必需”。

对此，应严格运用比例原则的三层审查规则，为该事由的适用设定标准，平衡平台用工管理需求与劳动者个人信息权益保护，从根源上防范平台以“必需”为名排除劳动者的知情同意权。一是适当性审查，确认信息处理行为必须服务于劳动合同履行的合法用工目的，不得偏离合同核心目标；二是必要性审查，确认在可实现同等管理目的的多种手段中，用工主体已选择对劳动者信息权益侵害最小的处理方式；三是均衡性审查，确认用工

管理实现的合法利益，显著大于劳动者信息权益因此遭受的损害，杜绝为轻微管理便利牺牲劳动者的核心信息权益。

2. 劳动规章制度

劳动规章制度是对个体知情同意的集体性补充。新就业形态下劳动者高度分散、个体议价能力弱，个体同意常因经济从属性陷入被迫状态。通过规章制度的民主程序形成集体合意，能够弥补个体意志的弱势地位，为劳动者的知情同意权提供集体性保障。鉴于我国劳动规章制度的决策机制多为用人单位单决制，其合法性审查的核心应聚焦于“规章制度是否履行了法定民主程序，劳动者是否充分行使了对个人信息处理事项的参与权与异议权”。

一方面，明确平台制定涉及劳动者个人信息处理的规章制度时，必须严格履行《劳动合同法》规定的民主程序，经职工代表大会或者全体职工讨论，与工会或者职工代表平等协商确定，严禁平台单方制定、单方变更个人信息处理规则；另一方面，不得通过规章制度概括剥夺劳动者的知情权、决定权、撤回权，对敏感个人信息的处理，仍需取得劳动者的单独同意，不得以集体合意替代个体知情同意。通过加强对民主程序的实质性审查，缓解集体合意在自治性上的缺陷，真正实现以集体力量补正个体知情同意的意志缺陷。

四、结论

数字经济浪潮下，平台用工的兴起重塑了传统劳动关系形态，劳动者个人信息知情同意原则的适用陷入“知情难、同意虚”的困境。劳动者因对平台存在生存依赖，其与用工主体的不对等不仅体现为信息差距，更表现为意志自由的经济压制与事实控制，单纯的形式化规则完善难以破解同意非自治的核心问题。现有立法对劳动场景的特殊性关注不足，实践中平台告知义务虚化、一揽子授权泛滥、同意范围模糊等问题，进一步弱化了知情同意原则的权利保障功能，加剧了劳动者个人信息权益受损风险。破解上述困境并非要否定知情同意原则的基础性地位，而应当以推进用工主体全程告知义务的专门立法破解“知情难”的困境以构建个人信息分级同意规则化解“同意虚”的核心问题、以多元合法性来源的规范适用补强个体同意在不对等用工关系中的适用缺陷。最终构建起兼顾劳动者权益保障与平台经济发展需求、适配新业态用工特征的知情同意规则体系，实现劳动者个人信息权益保障、平台企业合规经营与数字经济高质量发展的多元平衡。

参考文献

- [1] 张某诉某科技公司劳动争议案，北京市通州区人民法院（2022）京0112民初25672号民事判决书。
- [2] 王锡锌. 个人信息国家保护义务及展开[J]. 中国法学, 2021, (1): 145-166.
- [3] 张新宝. 我国个人信息保护立法主要矛盾研讨[J]. 吉林大学社会科学学报, 2018, 58(5): 45-56+204-205.
- [4] 《维护新就业形态劳动者劳动保障权益指导意见》（2021年8月18日），载人力资源和社会保障部官网，<https://hrss.yn.gov.cn/jyj/Print.aspx?ClassID=1099&newsid=52185&wd=&eqid=f60d40d90008b84600000036461ecbe>
- [5] 姚佳. 知情同意原则抑或信赖授权原则——兼论数字时代的信用重建[J]. 暨南学报(哲学社会科学版), 2020, 42(2): 48-55.