

一款金融类APP要获取14项个人信息,涉及多项敏感内容,人们不禁质疑APP刺探隐私的“手”伸得太长

使用银行APP,为何要告知性取向

法治

周刊

责任编辑:卢越
新闻热线:(010)84151683
E-mail:grbly@163.com

加班、值班有啥不同?

在休息休假的时候,有的单位会安排员工轮流值班。值班是否算加班呢?

值班和加班有什么区别

根据劳动法有关规定,加班一般指用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后,安排劳动者在法定工作时间以外继续从事本职工作。

值班则并非一个法律概念。通常认为,值班是指职工根据用人单位的要求,在正常工作时间之外负担一定的非生产性、非本职工作的责任。

1 工作特点和任务不同

值班和加班虽然都是在法定工作时间之外负担一定责任,但值班是因一定特殊原因,由劳动者在非工作时间内承担一定非生产性、非本职工作。

而加班是因单位的生产经营需要,由劳动者在原工作岗位和非工作时间继续从事本职工作。

2 调整规范不同

关于值班,目前尚无明确的法律规范对其进行调整,而加班却受劳动法、劳动合同法等有关法律法规的调整。

3 工作报酬支付依据不同

值班的报酬标准法律上也无明确规定,一般情况下由单位内部制定的规章制度予以规范。而加班报酬是受劳动法、工资支付暂行规定等有关法律法规的直接规范。

4 时间限制不同

值班并没有时间长短的限制,而加班必须受劳动法规定的时长限制。

策划:卢越 制图:肖婕好

十多岁的孩子多次抢劫 父母却称“管不了”

本报讯(特约记者朱润强 通讯员李鑫)3名十几岁的年轻人抢劫被抓,当民警联系他们的父母时,其中一名17岁犯罪嫌疑人的回答却让民警感到惊讶和无奈。“管不了”是父亲的回答,而在四川打工的母亲则说自己“回不来”。这是记者近日从秦皇岛经济技术开发区公安分局得到的消息。

11月6日,秦皇岛经济技术开发区公安分局接货车司机王某报警,称当天自己开车在某公司门外等待卸货时,被3名骑摩托车的蒙面男子持刀抢走500元现金。11月7日,分局又接到货车司机李某报警,称在同一地点被3名骑摩托车蒙面男子追逐、拦截后被持刀抢劫。

办案民警于11月9日在秦皇岛市山海关区古城内将3名犯罪嫌疑人抓获。经讯问,19岁的小峰(化名)、17岁的小明(化名)和14岁的小壮(化名)对持械抢劫的犯罪事实供认不讳,并交代此前在辽宁绥中犯过的10起盗窃、抢劫案。

在审讯过程中,民警发现3个人的父母对他们都是放任不管的态度。小壮父母因工作忙很少管他。小明落网后,其父亲表示管不了,母亲则说自己在四川回不来。小峰的父母也是很少过问儿子在干什么。

目前,公安机关正在进一步调查。民警提醒,抢劫是重罪。十几岁正是学知识、学本领的时候,一旦定罪,这些未成年人即将面临法律的制裁。在他们的成长过程中,其父母应尽到监护责任。

焦点

本报记者 曲欣悦

使用银行APP还需要获取性取向、婚史、好友列表、精准定位信息?

近日,据国家网络安全通报中心透露,又有100款违法违规采集个人信息的APP被查处整改,光大银行、更美、考拉海购、微店等知名APP在列。通告指出,此次集中整治,重点针对无隐私协议、收集使用个人信息范围描述不清、超范围采集个人信息和非必要采集个人信息等情形。

其中,在发布日期为2019年10月30日的《中国光大银行手机银行隐私政策》罗列的可能收集的个人信息及收集信息范围一项内容备受争议,引发人们再度质疑:APP刺探用户隐私的“手”,究竟能伸到哪儿?

千余款APP每款平均申请25项权限

《中国光大银行手机银行隐私政策》在个人信息范围描述的相关条款中,“个人敏感信息”一项中列出的“其他信息”,包括个人电话号码、性取向、婚史、宗教信仰、未公开的违法犯罪记录、通信记录和内容、通讯录、好友列表、群组列表、精准定位信息、网页浏览信息等14项内容。

一款金融类APP为何要获取这么多用户个人信息敏感信息?记者下载使用后发现,如果选择暂不同意该隐私政策,则无法使用光大银行手机银行的相关服务。

针对此事,光大银行在其官网发布声明称:“光大银行高度重视提升客户体验与客户隐私信息保护工作,切实保证用户个人信息安全,目前提示的用户隐私政策条款符合相关要求。光大银行手机银行APP一直正常运行,从未停止过服务。”

有业内人士认为,银行APP在隐私政策中列出此类条款,违反了监管部门对信息获取最少够用原则。根据2018年5月1日实施的《信息安全技术个人信息安全规范》,网络运营者或者其他

个人信息收集者,除与个人信息主体另有约定外,只处理满足个人信息主体授权同意的所需最少个人信息类型和数量。目的达成后,应及时根据约定删除个人信息。

迈入移动互联网时代,大数据的价值日益凸显,但稍加梳理即可发现,许多APP也在借收集数据之名,不断刺探获取用户隐私的边界。

“大众点评”APP曾出现用微信登录后,酒店、餐厅等地的签到点评信息就全部出现在好友面前;航旅纵横APP开通的“虚拟客舱”功能,乘客可以查看同一航班其他乘客的历史飞行地点及频率等信息,还有用户在使用后收到骚扰信息;此前曾引起轩然大波的滴滴顺风车的车主乘客互评功能,人未上车司机就已知晓你“颜值几何”……

来自国家互联网应急中心监测分析发现,在目前下载量较大的千余款移动APP中,每款应用平均申请25项权限,平均收集20项个人信息和设备信息。通常与主业无关的通话权限,就有30%以上的APP申请。

注册充值后即可定位或查询动态轨迹

“我每天都要接到好几个陌生电话,不接怕遗漏重要电话,接来一听全是问要不要买房、贷款,要不要给孩子报补习班。”面对骚扰电话,北京的陈女士苦不堪言。

有业内人士表示,大多数APP都会要求获取访问用户应用程序列表的权限,他们就可以在用户不知情的情况下,分析用户对应用程序的使用习惯,来推测出用户的爱好。这些信息可能与APP的主业无关,但却能够帮助企业给用户做画像,从而进行商业营销。

除了APP过度索取权限导致的隐私泄露,还有一些不法APP专门获取用户隐私信息谋利。今年初,江苏南京警方破获一起通过技术定位侵犯公民个人信息案。去年1月,一名男子报警称,讨债人员利用手机定位软件,实时定位到了他聊天账号的位置,结果对方找上门,使他人身安全受到威胁。

警方介入调查后发现,讨债人员是使用了一款名叫“APP神探”的定位软件,只需把想要定位的人的聊天软件账号输进去,点击查询,就可以查询静态位置或动态轨迹。

据民警介绍,用户要先在该APP软件上注册成为会员,充值后才能使用定位功能。如果对方在线,定位一次只要1元。如果对方不在线,定位一次要10元。案发时,这款定位软件已经吸引了4000多名注册用户,涉案金额40余万元。

APP过度索取权限、个人隐私信息一旦泛滥便会造成极大的危害。例如身份证号会被用于贷款、办黑卡,甚至被不法分子用来办理手机卡用于电信诈骗。

获取用户信息应合法正当且必要

个人隐私频频失守,APP索取用户信息的边界究竟在哪儿?

北京志霖律师事务所律师赵占领表示,根据网络安全法的规定,网络运营者收集、使用个人信息,应当遵循合法、正当、必要的原则。

“应用软件索取用户信息的边界,主要是依据必要原则。对于必要原则通常的理解是,比如基于法律本身强制性规定的情况,要求APP进行实名认证,就需要收集如用户身份证号码等信息。”赵占领说。

“第二种情况就是基于这种产品本身的功能特点。比如地图软件就需要收集用户的位置信息,社交软件就可能需要读取你的通讯录。”赵占领表示,“还有第三种情况就是为了改进用户体验而收集用户信息,而这种情况往往容易产生争议。”

2019年6月1日,全国信息安全标准化技术委员会秘书处编制发布了《网络安全实践指南——移动互联网应用基本业务功能必要信息规范(V1.0)》,给出了地图导航、网约车、即时通讯社交、社区社交、网络支付、新闻资讯、网上购物、短视频、快递配送、餐饮外卖、交通票务、婚恋相亲、求职招聘、金融借贷、房产交易、汽车交易16类基本业务功能正常运行所需的个人信息。

“这个文件非常具体,第一次规定了各种不同类型软件收集个人信息的具体范围,是对必要原则进行的细化。但这个国家标准是属于推荐性标准,没有强制约束力。监管部门在监管时可以作为参考。”赵占领认为,今后还需要建立常态化的执法机制,对APP违法采集个人信息长期保持监管的高压态势。

用户隐私政策

SIM卡IMSI信息在内的描述个人常用设备基本情况的信息); 个人位置信息(包括行踪轨迹、精准定位信息、住宿信息、经纬度); 婚史; 14岁以下(含)儿童的个人信息。

2.个人敏感信息是指一旦泄露、非法提供或滥用可能危害人身和财产安全,极易导致个人名誉、身心健康受到损害或歧视性待遇的个人信息。本政策中涉及的个人敏感信息包括: 您的个人财产信息(包括 银行账号、鉴别信息/口令、存款信息(包括 资金数量、支付收款记录)、房产信息、信贷记录、征信信息、交易和消费记录、流水记录,以及虚拟货币、虚拟交易、虚拟财产信息); 个人生物识别信息(包括 个人基因、指纹、声纹、掌纹、虹膜、面部识别特征); 个人健康生理信息; 个人身份信息(包括 身份证、军官证、护照、驾驶证、工作证、社保卡、居住证); 网络身份识别信息(包括 个人信息主体账号、口令、口令保护答案、用户个人数字证书的组合); 其他信息(包括 个人电话号码、性取向、婚史、宗教信仰、未公开的违法犯罪记录、通信记录和内容、通讯录、好友列表、群组列表、行踪轨迹、网页浏览记录、住宿信息、精准定位信息、健康生理信息); 14岁以下(含)儿童的个人信息和自然人的隐私信息。

光大银行APP用户隐私政策条款

公司要求休假,就可以不给我发工资吗?

本期主持人:本报记者 关晨迪

读者来信

编辑您好!

我在山西太原一家食品加工公司上班,负责食品包装,今年是进厂的第2年,公司按月计发工资,实行轮休制度。今年4月20日~27日,根据排班我应当到岗,但4月17日我突然收到公司通知,因为当月没有包装任务,临时安排相关工作人员休假,4月28日正常上班。根据安排,那段时间我在家休假。

到5月核发工资时,我发现到手的实际工资数额比以往正常的工资数少了一些,和我同时休假的同事也是一样的情况。我找公司人事沟通,才知道是因为休了1周假导致工资减少。我认为休假并非我主动提出,而是公司的强制要求,所以我希望公司正常支付4月20日~27日的工资。人事表示当月我没有到岗,更没有进行任何相关劳动,无法计算工资。

我的报酬由底薪和绩效组成,绩效取决于工作量。在没有工作量的情况下,我认为公司至少应当

支付我8天的底薪,大约500元。如果一分钱不给,我觉得说不过去。

500元是我1个星期的伙食费,我想尽力争取。另一方面,如果以后公司仍然以“没有任务”为由强制我们休假,这次休8天,下一次休10天,休半个月,这样一来我每个月的收入就难以得到保障。但我对正常工作量情况下的薪酬比较满意,不想因此放弃这份工作。请问,我该怎么办?

山西太原 林梅

为您释疑

林梅您好!

劳动者与用人单位建立劳动关系后,用人单位就应当依法保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务,轻易不能要求劳动者“强制休假”,更不能以休假未提供劳动为由拒支付工资。

您所在的公司是个食品加工企业,经营收入来源于订单,订单减少必然导致工作量减少,进而影响绩效工资。但是否订单减少、企业发生经营困难就可以任意停工并要求员工休假不支付工资呢?答案是肯定的。

首先,应当区分真正的停工停产与变相裁员。

法律对真正的停工停产未作规定,但我们认为,至少应当是因为经营困难、环境因素、政策因素等导致的客观障碍,而不是主观因素,并且这种困难是暂时的,还有恢复生产经营的可能。如果没有恢复的可能性,可以提起解散、破产程序而遣散员工。如果因为与员工在调岗、解除、工资等问题上无法达成一致而要求员工“强制休假”“停工待岗”,就涉嫌变相裁员,不适用停工停产工资支付的规定。

其次,停工停产仍需支付工资。根据《工资支付暂行规定》第12条:非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地最低工资标准;若劳动者没有提供正常劳动,应按国家有关规定办理。

因此我建议,发现单位任意要求休假、待岗等情况及时提出异议,如果迫于客观原因导致停工停产,也应及时要求单位按照法定发放工资;在单长时间不能提供劳动条件、不能及时足额支付劳动报酬情况下,应首先考虑选择“及时止损”的方式解除劳动合同,并索要解除劳动关系的经济补偿金。

北京市天成律师事务所律师 谢燕平

书面合同签订率不足5成、工伤保险缴纳率不足4成、劳保用品大多为劳动者自备

用工形式复杂致快递外卖从业者难享工伤保险

本报记者 张伟杰

快递员、外卖员、“闪送”员,这些通过互联网平台为消费者提供服务的劳动者,不仅队伍正在不断壮大,与普通人的生活也越来越密切。然而,一项调查显示,这一群体的劳动权益保护有待完善,尤其是在工伤待遇方面。

12月18日,以北京地区外卖、快递、同城速递为调查对象的《非正规就业者工伤权益保障情况调查报告》在北京三联社会工作事务所主办的非正规就业工伤保障问题研讨会上公布。

调查发现,法律规定的劳动者基本劳动权利落实情况不容乐观,劳动者与用人单位不签劳动合同、签了劳动合同但被用人单位收走等情况十分普遍。仅有38%的受访者表示所在的公司为其缴纳了工伤保险,另外37%的受访者没有签订任何书面的合同,还有26%的受访者不清楚是否缴纳。

“在此次调研的快递行业中,我们共计回收了115份快递员的问卷。”北京三联劳动援助与研究中心研究员郝正新说,其中43%的快递员表示签订了书面的劳动合同,有13%的快递员签订了劳务协议,有10%的快递员与快递公司签订了承包协议,还有27%的快递员没有签订任何书面的合同,另外有6%的快递员并不清楚自己是否有签订过书面劳动合同。

“快递企业在用工方面,仍存在许多不规范之处,快递员与公司订立劳动合同的情况仍不容乐观。”郝正新说。

按照我国的传统劳动法理论,工伤保险的享有以劳动关系的存在为前提和基础,如果没有劳动关系,劳动者即便在工作中受到伤害,也难以享受工伤待遇。因此,在快递、外卖等行业普遍采用劳务关系、承包关系等用工方式背景下,这些行业的不少劳动者难以被认定与平台或所在公司存在劳动关系,进而也就难以享受工伤待遇。

工伤待遇享受不易,但工作中面临的风险却不小。调查发现,受访者面临的安全风险中,交通事故成为首要的安全因素,占比87%。“第三人伤害”和“其他意外事故”占比相同,均为37%,成为并列第二的受访者安全风险来源。

长期从事快递、外卖等的劳动者,因为工作模式、工作压力、心理压力等原因会有一些常见的疾病,虽然不是法律意义上的职业病,但也已经成为行业的隐疾。在工作中,有50%的受访者认为容易得胃病,有48%的受访者认为容易得腰椎间盘突出和关节炎,有41%的受访者认为容易得关节炎。

面对工作中的安全风险和疾病风险,受访者采取了一定的劳动保护措施。71%的受访者配有头盔,58%的受访者配有护膝、口罩等保暖或防寒用品,47%的受访者会对电动车进行定期维护,40%的

受访者配有清凉油等高温防暑用品。

值得注意的是,这些劳动保护措施的来源主要依靠劳动者自己,平台或公司很少提供。受访者中,65%的受访者的劳保措施主要是自己准备,只有23%的受访者回答说大部分劳保措施是公司提供的,另外还有12%的受访者表示基本没有配备相关的劳保措施。

北京三联劳动援助与研究中心主任黄乐平表示,在“互联网+”的新经济形态下,快递、外卖众包和外包的用工模式十分普遍,特别是众包下的外卖骑手工作时间更为自由灵活,劳动关系较为模糊。这些新用工模式呈现出不同于以往的用工特点,传统的劳动法难以对此进行调整,而以劳动关系存在为基础构建的工伤认定程序也就不能为众多灵活就业者提供有效的制度安排,这凸显出我国工伤保险制度急需进一步完善。

黄乐平建议对《工伤保险条例》进行修改,他说,“制度建构本身要解决社会问题,新的社会现实和形态,决定了修法也是必然的趋势。”

中国人民大学劳动人事学院副教授石庆梅认为,工伤保险制度的核心在于保护劳动者权益与分担企业风险,非正规就业者的工伤保险是制度问题而非技术问题。她建议说:“创新现有工伤保险制度,突破以劳动关系为标准来判定是否应该参加工伤保险的现行做法,为各种工作形式的劳动者提供平等的工作伤害保障。”

智慧仲裁2.0开启“互联网+调解”新模式

北京完成首例劳动争议跨洋调解仲裁

本报讯(记者郭强 通讯员张晶)近日,北京市大兴区劳动人事争议仲裁院完成了北京市首例劳动争议跨洋调解工作,远在阿尔及利亚的劳动者李某通过线上调解当场领到了工资。李某完成线上立案工作,全程不到半小时。

早在2018年8月,大兴智慧仲裁1.0就完成了北京市劳动争议首例电子送达,解决了劳动者来回跑的问题。为进一步改善当事人体验,今年6月,智慧仲裁完成了电子送达功能迭代升级,更便捷更先进的2.0正式上线。基于实名认证,申请人无需重复绑定,便可以通过微信小程序领取相关文书。截至今年11月底,电子送达使用人次突破1万人,注册企业200余家,送达文书约4万份,发送短信7.8万条,为当事人节省3万小时以上。

“我和代理人都是听不懂人话,还能开庭吗?”这是当事人张某在线上系统中的留言。大兴仲裁院给出的答案是:“可以!”2018年11月,大兴区仲裁院将线上沟通运用到庭审过程中,将双方沟通的内容实时投射到仲裁庭审显示器上,最终双方达成调解协议。

“在玉米地里就能完成调解,收到工资,北京(大兴)仲裁院简直太好了!”当事人姚某在抖音发了一条短视频,瞬间获得3.4万个赞。2019年11月初,大兴区某公司发生劳动争议案件,涉案金额逾百万元,多名劳动者已返乡等待。大兴区仲裁院获悉后介入处理,促使双方达成协议,利用智慧仲裁发起线上调解,39名已经返乡的劳动者在路上、家里、农田等生活化的场景中完成了远程调解工作,大大节省了身在外地当事人的维权成本。