



疫情期間居家辦公，公司要求所有同事上班時間要開啟視訊，所有人可以看到彼此工作畫面，這樣要求合法嗎？

 LU0002342 (一般會員) 勞動·工作 / 工作規則 2021-06-01 00:33

疫情期間居家辦公，要正常打卡、寫工作日誌，可能是常見的企業管理方式，但是如果要求所有居家辦公的同事上班時間要全程開啟視訊，讓所有人可以看到彼此工作的畫面，我有一種被監視的感受，請問這樣要求合法嗎？

如果不是疫情期間，同事進辦公室工作，企業可以在辦公室裝設監視器，讓老闆可以隨時監看嗎？

 匿名 (認證法律人)

讚：5 留言：2

2021-06-14 06:03

詢問人你好：


企業是否可以在辦公室裝設監視器，讓老闆可以隨時監看同仁狀態？歸納過去司法實務看法大致上認為，雇主可以基於「保護財產」與「對勞工的指揮監督」要求下，在「工作場所」裝設監視器，相關文章請參考《[資方能在營業車輛隨時隨地監視勞方嗎？](#)》

因應防疫的需求啟動居家辦公，形式上雖然可能只是上班時間內「工作地點」的改變，然而，運用個人居住所作為從事勞動行為的場所，本身也擴及該居所因為本來就屬於該名同仁的私領域範圍。因此，依照上述參考文章的說明，假設雇主要求所有同仁上班時間內要開啟視訊，讓所有人可以看到彼此工作畫面行為時，雇主行為的行使仍然需要符合「比例原則」，同時對於個人資料的蒐集、處理及利用，也需要遵守個人資料保護法的規定。

隱私權

LU0002342 (一般會員) 2021-06-15 02:50:10

您好，很感謝您回覆，我也看了這篇文章《[資方能在營業車輛隨時隨地監視勞方嗎？](#)》想多請教，回覆中提到「雇主監看行為要符合比例原則」，如果居家辦公請所有同事全程開視訊，這樣是符合比例原則嗎？或是居家辦公的監看要怎麼做才能符合比例原則呢？是否有判斷標準？非

 常感謝您。

匿名 (認證法律人) 2021-06-15 05:14:46

司法實務針對本案的比例原則，大概有下列的檢視標準：一、基於業務關聯性。二、接觸、使用及揭露資訊限制在一定目標範圍內。三、應使用對員工權利最小侵害的手段。另外，提供一些綜合性做法：一、工時管理上，本來就可用打卡或用電子紀錄等方式留存。二、適度運用工作日誌，揭露工作完成度。三、專案目標、績效的適度連結，或許可以達成目的。四、信件或通訊軟體聯繫往返，本可以作為工作進程的一部分。五、不諱言有些時候，看到人的溝通討論仍有其必要性，如仍有以視訊方式看到彼此工作狀態，可以讓員工在不增加成本情況下，讓一定範圍內空間被看到即可。六、如果基於營業秘密或資安的考量，透過資安規範、資料存取、攜出權限的設定較能達成目的。重要的是，在疫情未發生前，原本在辦公室、廠場工作期間，雇主或主管本來也不可能每分每秒盯著所有人做每一件事，居家辦公的時候則希望透過視訊看到彼此畫面。試想：想要解決什麼問題？或許是信任關係的建立，相對比較重要，一些心得供參考。