

蹲守、跟踪、偷拍……一些“私家侦探”以“情感咨询”“商务调查”为名，侵犯、泄露他人隐私和信息的行为是否合法？通过上海市奉贤区人民法院审理的一起侵犯公民个人信息罪案件，来了解相关法律知识。



『私家侦探』跟踪偷拍他人构成侵犯公民个人信息罪

基本案情

2019年，董某曾因从事“私家侦探”调查工作，被法院以侵犯公民个人信息罪判处有期徒刑一年六个月。刑满释放没多久，董某又“重操旧业”。

2021年9月至2023年6月，董某为牟取非法利益，注册成立上海某信息咨询有限公司，在网上发布“私家侦探”“婚姻调查”等广告招揽客户。客户下单后，董某自己或者指使马某、赵某，采取在车辆上安装GPS、跟踪、蹲守、偷拍等手段获取目标人员的行动轨迹、活动地点等，甚至通过查询开房记录，并将信息非法提供给委托的客户。

董某公司的业务大部分为婚内出轨情况调查，通过社交账号与客户谈好价格后，再将目标对象基本信息发给“调查员”，如果人手紧张，董某就自己出马。调查方式多为选择相关地点蹲守或跟踪车辆，并拍摄照片、录制视频，调查结束后，再将整理好的资料汇总，反馈给客户。

“调查员”马某是董某的老乡。董某指使其在目标对象车上安装GPS，并支付报酬。马某按照董某发来的信息找到车辆安装GPS，通过手机查看车辆移动路径并截图，跟踪车辆，记录停车地点，拍摄车主与他人会面照片或者视频。

另一名“调查员”赵某系董某通过朋友认识的。董某指使赵某全程跟踪，记录目标对象日常行动轨迹。如跟踪车主到酒店，并通过不法手段获取开房记录。

其间，董某等人共非法获利10万余元，其中马某参与两次跟踪调查非法获利2万余元；赵某参与两次跟踪调查非法获利6000元。

上海市奉贤区人民法院经审理认为，被告人董某、马某、赵某出售公民个人行踪轨迹信息，均构成侵犯公民个人信息罪。根据各被告人在犯罪中的地位、作用，法院认为董某在共同犯罪中起主要作用，系主犯。马某、赵某在共同犯罪中起次要、辅助作用，系从犯。被告人董某、马某、赵某均能如实供述犯罪事实，自愿认罪认罚。被告人董某系累犯，到案后，能检举揭发类似同行业人员的犯罪事实，有立功情节。审理期间，三名被告人均退出违法所得。

最终，上海市奉贤区人民法院分别以侵犯公民个人信息罪对被告人董某判处有期徒刑二年，并处罚金十二万元；对被告人马某判处有期徒刑一年，宣告缓刑一年，并处罚金二万元；对被告人赵某判处有期徒刑六个月，宣告缓刑一年，并处罚金五千元；对退缴在案的违法所得以及随案移送的作案工具均予以没收。目前该案判决已生效。

法官说法

上海市奉贤区人民法院刑事审判庭一级法官管玉洁表示，跟踪他人轨迹，构成侵犯公民个人信息罪。行踪轨迹信息是指能够反映特定自然人在一定时期行为及活动状况的连续性信息，具有地理空间性、实时动态性等特征，即与地理空间相联系，带有活动属性，与公民的生命、健康、财产、隐私等息息相关。

本案中，董某等人受人委托后采取全程跟踪、安装电子设备等手段获取记录目标对象的行动情况，比如当天去过何处、停留时间、与何人见面等，通过蹲守、跟踪确定目标对象不同时间段的地理位置及实时动态情况。这些行为指向的对象属于行踪轨迹，构成侵犯公民个人信息罪。

收集个人信息应遵循合法、正当、必要的原则，公开收集、使用规则，明示收集、使用信息的目的、方式和范围，并经被收集者同意，不得违反法律规定、不得侵害他人合法权益、不得违反社会公共利益和社会公德。

公民个人应提高对快递地址、手机号码、定位信息等保护意识和安全防范意识。同时，妥善保管银行卡、身份证、电子银行认证介质等，不向他人随意透露银行卡号、账户密码、身份证号、短信验证码、指纹等重要信息，防止被不法分子窃取利用，造成财产损失。

法官提醒，“私家侦探”的调查手段可能涉及侵犯隐私、侵犯公民个人信息罪等违法犯罪行为。委托人对私家侦探的犯罪行为，如有相关证据表明双方对可能存在的非法调查行为存在共谋，存在“知情”或“应当知情”的，委托人也应承担相应的法律责任。

证明存在事实劳动关系 理发店员工可主张二倍工资

基本案情

不少理发店通过招收学徒并对其进行培训后上岗就业的形式招聘员工。但未订立书面劳动合同的，双方是否存在劳动关系？通过济南市槐荫区人民法院审理的一起劳动争议案件，来了解相关法律问题。

2021年1月，小兰入职青春美发公司，6月离职，双方未签订书面劳动合同。小兰工资是1500元底薪加提成。小兰跟着门店师傅学美发，同时做些辅助性工作，给顾客洗发、染发、烫发。小兰每天上午9时上班，晚上8时下班，通过钉钉打卡考勤，每周休息一天。双方微信聊天记录显示，小兰曾通过微信向青春美发公司法定代表人张某请假。而张某在公司微信群里称因大家工作不认真，底薪调整为1200元，薪水与能力成正比等等。双方因是否支付未签劳动合同二倍工资发生争议，诉至法院。

青春美发公司辩称，小兰是公司学徒、临时工，没有固定工作时间和固定工资，只给一些日常补助，与公司不存在劳动关系。

济南市槐荫区人民法院经审理认为，《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

根据原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）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；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中，小兰与青春美发公司均符合劳动关系的主体资格，小兰提供的劳动内容包括协助理发店顾客洗头、烫发、染发、打扫店内卫生等，属于青春美发公司的业务组成部分。依据小兰与青春美发公司法定代表人张某的微信聊天记录以及钉钉考勤记录，小兰多次通过微信向张某请假，可以证实青春美发公司对小兰具有用工管理权。青春美发公司主张小兰系学徒，未提交证据予以证明，小兰亦不予认可。因此，小兰与青春美发公司之间的关系符合劳动关系的特征，双方存在事实劳动关系。

《中华人民共和国劳动合同法》第十条第一款规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。第八十二条第一款规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。因青春美发公司未及时与小兰签订书面劳动合同，应当支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额。

最终，济南市槐荫区人民法院依法判决青春美发公司向小兰支付未签订书面劳动合同二倍工资5000元。判决作出后，青春美发公司提起上诉，济南中院驳回上诉，维持原判。

法官说法

根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定，认定事实劳动关系除劳动者和用人单位需符合劳动法等法律法规规定的主体资格、劳动者提供的劳动是用人单位业务组成部分外，用人单位还需对劳动者具有用工管理权，双方之间形成人身及经济上的从属关系。据此条可知，确认劳动关系存在必须主体适格，用人单位为“企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织”，劳动者为“达到法定就业年龄且未到退休年龄”的自然人。

除主体适格外，还需要满足三个条件：一是人身从属性，即用人单位是否对劳动者实施了管理，劳动者是否需要遵守用人单位的规章制度，参与考勤打卡等；二是经济从属性，即用人单位是否为劳动者提供了生产资料，工作场所是否由其提供，用人单位有没有定期、持续为劳动者发放工资报酬；三是组织从属性，即用人单位将劳动者纳入其生产组织中，劳动者提供的劳动属于用人单位的整体工作的一部分。