

求职时被问婚恋情况及父母工作职务

招聘方开展背景调查的边界在哪里

“还没发offer,公司就说要对我进行背景调查,收集的信息内容包括家庭情况、父母工作、健康状况、有无男女朋友等。”正值“秋招”,北京师范大学应届毕业生廉童及其同学在找工作时多次遇到用人单位要进行背景调查,“这样收集个人信息是否过度?招聘方开展背景调查的边界在哪里?”

背景调查,即用人单位对拟录用的候选人进行的核查,通常是了解候选人的学历、工作经历和表现等,判断是否存在重大虚假陈述,确认其是否适合拟聘用的岗位。

笔者近日采访发现,伴随着市场主体增加、人才流动加速,背景调查越来越频繁地出现在招工流程中,而一些用人单位对求职者开展背景调查时,存在程序不合规、随意或过度收集个人信息等情况,涉嫌侵犯劳动者合法权益。

背景调查日趋普遍

和廉童一样,孙晓玲在今年“秋招”中也遇到了关于背景调查的“奇葩事”。孙晓玲有过两年工作经历,后考研重返校园,比同学们稍长两岁的她在面试中屡次被询问婚恋状况。

对于被询问亲属信息、婚恋情况的经历,即将从辽宁大学毕业的靳莉已经习以为常,但最近她发现一家公司要求应聘者上传3张以上生活照,这让她感到不解:“那个岗位只是普通职能岗位,对形象气质并无特殊要求,家庭住址一栏也被设置为必填项,还要精确到门牌号。”

笔者从多个求职平台了解到,用人单位开展背景调查的现象越来越普遍,有的在投递简历阶段便要求求职者填写家庭成员信息,包括姓名、年龄、政治面貌、工作单位、职务等,如果不填则无法投递简历。还有用人单位在录用前去打听求职者之前的薪资水平。

来自湖南长沙的梁军就吃了“哑巴亏”。前段时间,他准备跳槽至一家新单位,还没办完离职手续,新单位便向其当时所在单位打听其薪资水平及工作表现。随后,现单位在梁军劳动合同期满后没有续约,新单位以其虚报薪资水

平为由拒绝录用。

“这是暗调不是背调。我可以理解公司为规避风险而进行背景调查,但是程序应该合法合理吧?而且我之前的薪资水平和即将签订的劳动合同也没有关系,对方凭什么随意收集这些信息?”梁军愤愤不平。

有些触碰法律红线

曾学微在广东深圳一家公司做HR(人力资源)多年,他发现近来越来越多的企业开始调查拟录用人员背景。实践中,确实存在不少过度收集求职者个人信息的情况。

“背景调查最早出现在外企,如今在互联网、金融、医药等行业很常见。”曾学微说,由于求职者简历造假的情况时有发生,而单次背景调查的成本通常只有数百元,远低于录用简历造假人员的解雇成本,这些因素导致背景调查越来越普遍。

实际上,根据《劳动合同法》和《劳动合同法》实施条例,用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。用人单位应建立职工名册备查,职工名册应当包括劳动者姓名、性别、居民身份证号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等。

另外,依据个人信息保护法,为订立、履行合同作为一方当事人的合同所必需,个人信息处理者方可处理个人信息。处理个人信息应当具有明确、合理的目的,并应当与处理目的直接相关,采取对个人权益影响最小的方式。

多位受访专家指出,开展背景调查是为了验证求职者学历、履历等信息的真伪,辅助降低用工风险。用人单位应针对岗位和工作要求进行合法合理性调查。否则,即使劳动者已授权,仍属于侵权。此外,求职初期就要求填写家庭成员详细信息等,或被认定过度收集个人信息。

“求职初期与背景调查并不是同一阶段。求职初期需要获取的个人信息,应当主要围绕求职者与申请职位的要求及招聘管理所必需的

相关信息,如年龄、学历、工作经验、联系方式等,除非是该岗位基于法律强制性要求或者有其他合理理由,否则,不应超范围获取求职者个人信息,‘家庭成员详细信息’等并不与求职初期直接相关,具有被认定为构成过度收集个人信息的情形。”北京德和衡(上海)律师事务所高级合伙人邢芝凡说。

邢芝凡介绍,背景调查一般发生在企业对求职者有了初步录用意向后,正式发出offer之前,调查的内容范围一般包括调查求职者的基本信息(身份信息、教育背景)、职业履历、工作能力、上家离职原因、违法犯罪记录等与工作内容直接相关的部分。

“由于背景调查处在招聘过程中,此时求职者与用人单位之间尚未建立劳动关系。因此,用人单位对于求职者开展背景调查需要遵守‘知情-同意’的原则,即用人单位应当以书面形式向求职者告知背景调查所涉及的范围、求职者需要配合提供的信息以及背景调查结果的使用方式和范围。如果涉及敏感个人信息的处理,还应当取得求职者的单独同意。”邢芝凡说,对于背景调查的结果也应当基于背景调查的目的使用,不得超范围不当使用。

根据岗位要求调查

在中央财经大学法学院教授沈建峰看来,背景调查在本质上涉及对个人信息的收集行为,所以在程序和内容上应当遵守个人信息保护的规定、民法典关于个人信息及隐私的规定。

“目前法律上并没有专门的关于背调的程序,但在个人信息保护制度里,要获取个人信息,涉及个人同意等规则。《劳动合同法》也规定,在求职阶段、招聘阶段或者劳动合同订立阶段,用人单位和劳动者签约时各自的信息提供义务及信息提供的方式和范围。”沈建峰说,劳动者个人信息提供,一方面具有有限性,即只能是和劳动合同履行有关的信息;另一方面具有被动性,劳动者应当是在用人单位询问的时候如实回答,没有主动提供的义务。

那么对于用人单位来说,对劳动者进行背景调查时该如何做好法律风险防控?

北京天驰君泰律师事务所合伙人郭政认为,对求职者进行背景调查的根本目的在于防范其在应聘时提供虚假信息而导致用人风险,因此对法律风险的管理防控应当贯穿于背景调查的全过程。

“用人单位应当在正式开始背景调查前取得求职者的授权书。授权书应当明确调查范围,一般包括身份、最高学历验证、最高学位验证、工作经历、工作表现等,不当对求职者个人隐私问题进行调查;背景调查授权书应由劳动者亲笔签名,用人单位注意留档,以避免产生争议后,求职者否认授权书的真实性而给用人单位带来法律风险。”郭政说。

他还提醒,用人单位采用电话沟通方式向用人单位进行调查时,应注意录音,且确保录音完整清晰;正式沟通开始前需表明双方身份,最好具体到双方姓名、职务,并明确本次沟通内容为某位应聘者背景调查;背景调查事项不应超过背景调查授权书所授权的范围;背景调查信息应当注意保密,不得向无关人员透露。

对于当下不少用人单位将背景调查业务委托给第三方机构的情况,郭政建议,应购买合法合规的第三方背景调查服务,而不是“暗调”。“除了要求第三方机构做好上述法律风险的管理防控外,用人单位还应核实第三方机构相关资质,确保第三方机构主体合法合规。在合同中应对第三方机构调查范围、调查内容真实性进行约定,并明确第三方机构违反约定后应承担的违约责任,以避免第三方机构超出授权范围进行调查、虚假调查等带来的法律风险。”

邢芝凡建议,如果遇到随意收集和过度使用个人信息的情况,求职者应勇敢说“不”,如果发现第三方机构或者拟入职单位存在违法过度收集个人信息的情况,可根据侵犯个人信息程度选择投诉举报、起诉乃至报案。

(文中受访的毕业生均为化名) 文丽娟 毕冉

有话直说

在现代社会中,个体的私人生活权利是受到广泛尊重的,被视为人权的一部分。从法治的视角出发,用人单位应当尊重员工个人私生活,并且在处理与私生活相关的事务时保持谨慎和尊重。然而,现实中,有些单位随意对员工下班或周末时间的个人私生活进行干涉,比如,要求员工每天走多少步,步数不够就罚款;周末休息时间不能饮酒;甚至员工买什么品牌的车,什么品牌的手机,也被有些单位进行了规定……奇葩的规定,让员工叫苦不迭。

法治社会的基本原则之一是保护和尊重个人的隐私权。根据法律规定,用人单位并不具备合理的理由或权利去干涉员工的个人私生活。员工在工作之外的时间享有充分的自由和隐私权,用人单位不能仅凭猜测或主观判断就去干涉员工的私生活。

尽管用人单位不能随意干涉员工的个人私生活,但在某些情况下,合理的限制是可以接受的。例如,当员工的私生活行为直接影响到其工作表现并对用人单位造成严重影响时,用人单位有权采取相应措施。但是,在采取相应措施之前,用人单位应该权衡员工的个人隐私权和用人单位的合法权益,确保其干涉是有合理依据的。

保护员工的个人隐私不仅是一种法律义务,也是建立良好劳动关系的基础。员工感受到个人隐私被尊重和保护,会增强他们对用人单位的信任和忠诚度。这种信任和忠诚度将促进企业的稳定和发展。因此,用人单位应当意识到保障员工个人隐私的重要性,并将其视为促进良好劳动关系的一项重要原则。

在法治社会,我们有法律的制约和规范来保障员工个人隐私。诸如《劳动法》《个人信息保护法》等法律法规明确规定了用人单位对于员工个人私生活干涉的限度,并规定了违反相关规定的法律后果。用人单位应当遵守这些法律,确保其干涉行为的合法性和合理性。

在法治社会,保护和尊重员工的个人私生活是一项基本义务和责任。用人单位应当遵循法律的底线,尊重员工的隐私权,同时合理权衡和处理与私生活相关的事务。因为,只有通过保护员工私生活,用人单位才能与员工建立更加良好的劳动关系,实现企业的稳定和发展。

用人单位不能随意干涉员工私生活

职工在职期间高血压加重是否算工伤

害的;(二)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;(三)在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;(四)患职业病的;(五)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;(六)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的;(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。《工伤保险条例》第十五条规定,职工在工作时间和工作岗位上,突发疾病死亡或者在48小时内经抢救无效死亡的,应当视同为工伤。

王科表示,“病”与“伤”不能完全混同,两者适用的法律规定及政策调整也均不同。因此,陈

先生的情况不符合职业病或视同工伤的认定条件,也不属于以上其他工伤认定的法定情形。

王科说,陈先生在职期间高血压加重,在不符合工伤认定的情形下,可依法享受病假等相关待遇,根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的规定,职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期。职工在医疗期内,其病假工资、疾病救济费和医疗待遇依有关规定执行。

本报讯(谢明静)近日,一家建筑公司的职工陈先生在陕工网留言板咨询,他被用人单位派到高原地区工作,工作时间长且强度大,致使高血压加重。他想知道,这种情况能否算工伤。

对此,笔者采访了泰和泰(西安)律师事务所高级合伙人、劳动人事部主任王科律师。王科表示,陈先生描述的情况不属于工伤认定范围。依据《工伤保险条例》第十四条规定,职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;

订阅《陕西工人报》 阅尽陕西工会大小事

权威

新鲜

实用

动人

工会政策

三工资讯

维权秘籍

劳模故事

3 有思想、有真相 有深度、有态度 一报阅尽陕西工会大小事 我们只做有价值的优质内容 给你别样的阅读体验

2 有价值的新闻资讯 新鲜的三工动态 实用的维权案例 动人的劳模工匠故事 你想知道的这儿都有 订阅《陕西工人报》 阅尽陕西工会大小事

今天,我们为什么要看《陕西工人报》? 深度阅读依旧是一个永不过时的选择 鲜果独到的见解,富有价值的信息,饱含温度的报道 都凝结于这方寸之间 《陕西工人报》是每位读者的“益友” 对标工会典型案例,拓宽工作思路 提炼政策“干货”,创新工作方法 感悟劳模精神,提振干事创业的热情 是无数职工朋友办公桌上必不可少的神粮 值得你倾心相交

1 想获取有价值的新闻资讯? 想知晓新鲜的三工动态? 想掌握实用的维权案例? 想品读动人的劳模工匠故事? 那你一定要拥有《陕西工人报》! 你说,报纸时放不上网咯 慢下来,才更有接近真实、挖掘深度的可能 陈健博,回味悠长 在这个新闻反转的“后真相时代” 我们履行守望相助的媒体职能 耐心求证,抽丝剥茧,打捞真相 “让子弹再飞一会儿” 你说,看新闻用手机就够了 当困于信息洪流,饱受信息迷航困扰 你更需要一个专业的“把关人” 记者奔赴一线,扎实采访,编辑通宵达旦,斟酌词句 你看到的每一行报道,都闪烁着优秀新闻人的智慧 我们秉持报人匠心,每日十余个小时,反复打磨精心打磨 只为在晨曦初起时,带给你最温暖的新闻早餐 带给你365天宁静的养分



“码”上订

咨询电话:18133921020 029-87345725

全年价格:336元/份 邮发代号:51-7