

背景调查公司未核真伪便出具调查结论引发纠纷

“背调”越界？小心侵犯名誉权！

卢越



前同事的一句负面评价，被写入背景调查报告中，导致求职者入职新单位后薪酬打了折扣。近日，北京市丰台区人民法院审理了这样一起案件，求职者主张背景调查未核实信息真假侵害其名誉权，起诉要求背景调查公司赔偿。

一句负面评价导致薪酬降低

据介绍，王某于甲公司离职后，向乙公司投递简历。乙公司在王某入职前，委托丙公司对其进行背景调查。王某向丙公司出具《背景调查授权书》，丙公司承诺将依法、全面、客观、真实开展背景调查，并对个人信息保密。

丙公司在背景调查过程中联系了王某在甲公司任职时的同事刘某，对王某在甲公司的工作情况等内容进行询问。后丙公司向乙公司出具《目标雇员背景调查报告》，其中调查结果部分载明：“雇主一HR 刘某表示候选人王某的价值观、生活作风存在问题(黄灯)”。

王某因此诉至法院。她主张刘某所述均不属实，丙公司出具报告中所载对其负面评价导致其入职薪资水平降低，且该内容已被一定范围内人员知晓，致其社会评价降低，构成对其名誉权的侵犯，要求丙公司对此承担侵权责任。

丙公司称，其出具的背景调查报告中有关王某生活作风的内容，来源于刘某的访谈陈述，其作为背景调查服务提供方，仅将刘某的陈述内容进行客观记录、呈现，不对其陈述内容

“以前在井下吃饭，经常凑合。现在有了餐车，不仅能坐着吃，还干净卫生，真暖心！”陕北矿业韩家湾煤炭公司井下职工一边吃着热乎饭菜，一边高兴地说。

近日，该公司创新服务举措，将无轨胶轮车改造为井下“移动餐车”，一线职工从此告别“站着吃、蹲着吃”，真正吃上了“舒心饭”。

与客观事实的一致性进行核实及评价，其对于王某不存在侵权行为。

本案审理中查明，王某曾以与本案相同事由将刘某作为被告诉至法院。该庭审中，王某申请其在乙公司的同事出庭作证。

证人到庭陈述：“王某的背调报告中价值观和生活作风方面的言论，当时公司内部是有争议的，后公司选择聘用王某，但在入职时薪酬打了九折，每月差了大概5000元钱。在王某入职前听别的同事说她的生活作风方面有问题，大家对这个事情议论挺多的。”

法院经审理认为，本案中，丙公司在进行背景调查过程中应做到合理核实义务。根据背景调查报告所载评级标准及说明，“黄灯”体现为对王某的负面评价。丙公司在未核实访谈对象信息来源与可信度的情况下，对王某作出黄灯评级，并将访谈对象对王某生活作风的负面评价及评级结果载入背景调查报告，发送给王某入职单位，使得该报告为第三人所知悉，对王某的入职、薪资、社会评价均造成一定影响。

丙公司的行为已造成王某名誉受到贬损、社会评价降低的不良后果。王某据此要求丙公司立即停止侵犯其名誉权的行为，并赔偿精神损害、恢复名誉、消除影响、消除负面影响抚慰金等，于法有据，法院判决予以支持。

丙公司不服，提起上诉，二审法院维持原判，现判决已生效。

背景调查不应超过边界

近年来，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聘流程中，调查内容、维度

着公司领导的心。

为彻底改变这一状况，公司决定就地取材，将井下现有无轨胶轮车进行改造。经过精心设计，这些车辆被赋予了新使命——成为井下“移动餐厅”。

改造充分考虑了环境特点和职工需求：车内安装了简易牢固的桌椅，确保职工能够舒适就餐；车厢有效隔绝井下潮气，并配备保温设施，

也愈发宽泛。但背景调查的边界在哪里，背景调查侵犯个人权益该怎么办，成为很多求职者的困惑。

“从企业高管任命前的从业审查到普通岗位的入职评估，背景调查正从行业、职业、岗位等方面深度渗入职场生态。”北京市丰台区人民法院民事审判一庭法官柴海燕说，“但是，背景调查并不是一张可以无限延伸的网，它不仅关系着劳动者关系的诚信建立与和谐发展，亦牵动着求职者的个人信息权益与人格尊严，应当在法律规定范围内合理开展。”

柴海燕表示，用人单位的知情权是有限的，其有权了解劳动者的基本情况必须限于与劳动合同直接相关。“由此，背景调查应有所边界，遵守‘知情—同意’原则，向求职者告知背景调查的具体内容及调查结果的收集边界、范围。”她说，“用人单位背景调查所需要收集的信息应确保与对应的岗位直接相关，这是确定信息收集边界的基本原则。且对于获取的个人信息，只能用来判断劳动者是否满足入职条件，不得他用或泄露，否则可能构成侵犯求职者隐私权。”



餐耽误的时间，提高了工作效率。

该公司始终将职工需求摆在首位，改造井下餐车正是“我为职工办实事”实践活动的一重要成果。从前期调研到方案制定，从车辆改造到运行维护，每一个环节都饱含对职工的深切关怀。自井下餐车投入使用以来，职工反响热烈。干净整洁的环境、舒适方便的体验，让大家真切感

韩家湾煤炭公司打造井下“移动餐厅”——

让职工吃上“舒心饭”

通讯员 张权利 马娜

井下环境潮湿、粉尘大，职工就餐一直是个难题。以往，大家只能利用短暂休息间隙，在巷道角落、设备旁或工具车上匆匆扒拉几口饭。没有固定就餐场所，饭菜容易沾染煤灰，既不卫生也不利于身体健康。尤其到了冬天，带到井下的饭菜很快就凉了，“舒心”二字无从谈起。如何让职工吃上热乎干净的饭菜，始终牵动

保证饭菜温度；职工用餐后无需自行收拾，餐厨垃圾由餐车升井后统一处理，既减轻了职工负担，又避免了井下垃圾堆积。

餐车运行采用定时定点模式，根据各作业点职工人数和作息时间灵活调度，确保每位职工都能在规定时间内吃上热饭。这一创新举措不仅解决了就餐难题，还显著减少了因就

受到了公司的温暖。

一顿热乎饭，温暖矿工心。从“站着吃”到“坐着享”，从“将就”到“讲究”，这一变化背后，体现着韩家湾煤炭公司以人为本的管理理念和真挚的民生情怀。未来，该公司将继续倾听职工心声，推动更多“暖心工程”落地，让每位职工都能感受到“家”的温暖。

单位未按规定程序解除劳动合同是否构成违法

何永强



王某人职某旅行社担任产品专员，双方签订了为期三年的劳动合同。在公司新员工入职培训中，公司向员工宣讲了包括《员工手册》《行政处罚管理流程》等在内的各项规章制度。其中，《行政处罚管理流程》规定，人力资源部通过组建跨部门的合议委员会并负责整个处罚标准和体系的维护，合议委包含相关人力资源部业务合作伙伴代表、业务领导、干部管理部门、党委纪检代表、工会代表等；对涉及劳动合同解除的判罚意见需由人力资源部、工会、法务三方共同出具；公司作出解除劳动合同判罚的，需报至工会审批通过后方可执行；对已经作出的处罚结果，由部门负责人、分管人力资源部业务合作伙伴、处罚当事人进行绩效面谈。

一年多后，公司监察部门在对其他员工的违规行为调查中，发现王某存在授意和默许供应商某时尚公司

刷单的行为，该行为已严重违反公司规章制度，随后，公司解除了王某的劳动合同。

王某认为公司解除行为违法，遂向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

争议焦点

王某认为，公司在规章制度中对违纪解除有一套流程，但在与自己解除的过程中，仅有监察部调查人员孟某向自己发送了一封邮件，询问是否知晓或授意调查刷单事件，自己对此均回答没有，之后公司再未与自己进行沟通或面谈，直接解除了劳动合同，因此公司解除行为系违法解除。

公司辩称，经公司多方调查，王某确实存在授意和默许供应商刷单的行为，该行为已经构成员工手册中规定的严重违纪，解除劳动合同的情形。公司监察部在询问王某过程中，王某虽未承认其行为，却不能掩盖该事实。公司在解除时可能缺失部分流程，但不能因此瑕疵而认定解除违法。

本案争议焦点在于，公司未按规定流程解除劳动合同的行为是否构成违法？

裁判结果

某旅行社解除行为构成违法，应向王某支付违法解除劳动合同赔偿金。

点评

用人单位制定规章制度的目的在于加强内部管理，建立良好劳动秩序，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

规章制度的良好执行，是一场双向奔赴的结果，它一方面要求劳动者予以恪守，劳动者违反规章制度的行为，用人单位可视情节给予相应处罚，直至解除劳动合同；另一方面也要求用人单位依规范管理，以违反规章制度对劳动者进行处罚的，应当根据事实情节，依照规章制度或法定程序进行。尤其是当劳动者因违反规章制度达到足以构成解除劳动合同这一最严厉的处罚时，更要谨慎处理，对解除理由及解除流程都要做到“有据可依，有章可循”。

上述案例中，公司的《行政处罚管理流程》约定了解除劳动合同的程序，但公司却未能依规执行，既没有事先与王某进行三方沟通，又没有事后进行绩效面谈，且工会始终未能参与，公司解除程序违反了上述规定，属于“有规不依”的情形。公司该行为剥夺了王某作为员工应该享有的公正待遇和劳动权利，妨碍了规章制度的贯彻执行，构成了违法解除。



守护高温下的劳动者

近期，全国多地持续遭遇高温“烤”验，部分地区气温突破40摄氏度。高温酷暑环境下，户外劳动者的工作时间如何安排？高温津贴如何发放？权益受损如何举报？工作中中暑能否认定为工伤？针对这些劳动者普遍关心的问题，笔者对四川成都、陕西西安、江苏南京等地的相关政策进行了了解。

高温天气认定和作业时间有硬性标准

由中华全国总工会等4部门联合印发的《防暑降温措施管理办法》对高温天气室外工作时间作出严格规定，要求用人单位在最高气温达40摄氏度以上时，停止室外露天作业；日最高气温达到37摄氏度以上、40摄氏度以下时，安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时，并尽量缩短室外连续工作时间，不得安排劳动者在当日气温最高时段3小时内室外露天作业；日最高气温达到35摄氏度以上、37摄氏度以下时，采取换班轮休等方式，缩短室外露天作业劳动者连续工作时长；日最高气温达到35摄氏度以上、37摄氏度以上的高温天气从事户外作业及在33摄氏度以上的室内场所作业。

南京市人力资源和社会保障保障局劳动保障监察局局长陆红波告诉记者，今年，南京市建立了与气象部门的高温信息联动机制，一定程度上，系统会自动提醒相关行业主管部门和用人单位，督促及时调整作业安排，避免人员长时间户外作业。

高温津贴是强制性津贴 不能用实物冲抵

《防暑降温措施管理办法》第十七条规定，劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。用人单位安排劳动者在35摄氏度以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33摄氏度以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。也就是说，除高温户外作业可享受高温津贴外，如果用人单位不能采取有效措施将工作场所温度降至33摄氏度以下，非露天工作的劳动者也享有高温津贴。目前，成都市高温津贴标准为每人每天13元至23元，具体金额由用人单位确定。

值得注意的是，高温津贴和防暑降温费并非一回事。高温津贴是法定的劳动者在特殊工作环境下工作，由用人单位支付的强制性津贴。防暑降温费属于企业福利费的组成部分，是面向全体劳动者的企业福利。同时，用人单位不得以防暑降温饮料等物资冲抵高温津贴，不得因高温天气停工、缩短工作时间扣除或降低劳动者工资待遇。

西安市防暑降温费的发放时间为每年的6月15日至9月15日，发放标准为从事室外作业人员每人每天15元，其他人员每人每天10元，由企业承担并计入成本费用。高温津贴发放时间为每年6月1日至9月30日，标准为每人每天25元，发放条件与《防暑降温措施管理办法》一致。陕西省人力资源和社会保障厅特别强调，高温津贴必须计入工资总额（不计入最低工资标准），且必须以货币形式按时足额发放。

根据南京市的执行标准，用人单位在每年6月至9月，应向在高温天气下从事露天或高温环境作业的劳动者每月发放300元高温津贴。用人单位集体合同、规章制度等明确按劳动者当月实际出勤且从事高温天气作业时间折算支付高温津贴的，应按照规定的时间标准依法予以折算。用人单位安排非全日制劳动者从事高温天气作业的，按从事高温天气作业时间折算高温津贴。

权益受损多渠道举报 部分岗位重点监察

成都市明确，用人单位违反高温作业劳动者保护规定的，劳动者可以向行业主管部门投诉或向工会寻求帮助；不按规定发放高温津贴的，劳动者可向监察部门投诉。要求加强因高温天气作业引发的劳动争议案件调处，畅通受理渠道，实行快立快审快结，及时有效维护劳动者合法权益。对因高温天气作业引发劳动者发生工伤伤害或经职业病诊断机构诊断为职业性中暑的，成都市人力资源和社会保障部门将督促

高温津贴和防暑降温费是一回事吗？

高温天气下，劳动者权益如何保障

李凯旋 张丹华 白光迪

用人单位按规定依法认定工伤并落实相关保险待遇。

西安市也有类似规定。如果劳动者遇到用人单位违反相关规定，可向属地辖区劳动保障监察机构投诉举报（不含市级），或拨打全省统一的劳动保障维权热线12333。陕西省人社厅要求各级人社部门将建筑施工、交通运输、环境卫生、外卖物流等露天作业集中的行业企业作为重点检查对象，围绕工作时间、休息时间、津贴发放、女职工和未成年工特殊保护等方面加大执法检查力度。劳动者如遇侵权行为，要注意保存考勤记录、工作环境证明、工资条等相关证据。

为方便劳动者维权，南京市已开通12333热线、高温津贴投诉二维码等多个通道，劳动者可实名或匿名举报。在高温执法检查中，监察人员还会主动深入园区、工地、环卫站等一线岗位，走访了解津贴发放、作业安排等情况，一旦发现问题立查立改。

高温环境下工作中暑 确诊职业病后可认定工伤

中暑属于职业病范畴。职业性中暑分为热痉挛、热衰竭、热射病三种类型，其中热射病最为严重，可导致意识障碍、癫痫样发作甚至多器官功能衰竭。

成都市要求如申请工伤，首先要向职业病诊断机构申请进行职业病诊断。成都市内职业病诊断机构有华西第四医院、四川省和成都市疾控中心。职工被依法诊断、鉴定为职业病之日起30日内，由用人单位向人社部门提出工伤认定申请；用人单位未在规定时间内申请的，职工或者其近亲属、工会组织可以在一年内向人社部门提出工伤认定申请。随后，用人单位依法为职工参加工伤保险的，由参保机构对应的人社部门受理其工伤认定；用人单位未依法为职工参加工伤保险的，由用人单位生产经营地的人社部门受理职工的工伤认定申请。

对于在高温环境下作业中中暑的劳动者，西安市要求劳动者需在省级认定的职业病诊断机构确诊为“职业性中暑”，在取得职业病诊断证明书后，职工或其近亲属、用人单位可按规定向社会保险行政部门提出工伤认定申请。申请所需的关键材料包括：工伤认定申请表（需写明事故发生时间、地点、原因等）、证明劳动关系的材料（如劳动合同等）以及职业性中暑的职业病诊断证明书等。经社会保险行政部门认定为工伤后，待劳动者伤情相对稳定或停工留薪期满后，工伤职工或其用人单位可向设区的市级劳动能力鉴定委员会申请劳动能力鉴定，最终根据鉴定结论依法享受相应的工伤保险待遇。

针对高温作业产生的中暑问题，南京市也已建立明确的诊断和工伤认定机制。如劳动者在高温环境中突发中暑，且符合“工作时间、工作岗位、因工作原因”等条件，均可依法申请工伤认定。认定程序与普通工伤一致，由用人单位在30日内向人社部门提交申请，或由本人及直系亲属在知情后一年内提出申请。

加强监督提升服务 为劳动者提供切实保障

成都市人力资源和社会保障发布了《关于做好高温作业劳动者权益维护工作的通知》，要求用人单位严格执行高温天气室外工作时间规定，并在高温天气室外工作场所或高温工作场所配备必要防暑降温设施设备，为从事高温天气作业的劳动者提供符合要求的个人防护用品、防暑降温饮料、保健食品等物资。

陕西省人力资源和社会保障厅也提醒各用人单位，高度重视高温天气下的劳动者权益保障工作，严格落实主体责任，健全防暑降温制度，完善应急预案，确保各项保护措施落到实处，全力保障劳动者的生命安全和身体健康。

南京市依托“快递驿站”“民工休息室”等，在主要街头、工地周边布设“清凉驿站”，配备降温设备、藿香正气水、矿泉水等，供户外劳动者使用。下一步，南京还计划推动“高温劳动保护进社区”“送法上工地”等宣传活动，引导用人单位自觉履行社会责任，合理安排工作时间，切实维护劳动者权益。

消费火热、订单激增、收入提升

平台保障升级 骑手安心跑单

本报全媒体记者 牟影影

盛夏已至，服务消费持续升温。淘宝闪购自5月2日上线以来，短短两个月，其平台日订单量已突破8000万单。这不仅激活了消费市场，也带动了骑手收入的普遍提升。

为切实保障骑手权益，7月9日，饿了么宣布推出多重举措，包括加大订单激励力度、提升新人权益、发放天气补贴、完善防暑保障等。平台特别针对高温、暴雨等恶劣天气，实施超时免罚、匹配灵活配送时间等策略，全方位为骑手跑单保驾护航。

数据显示，随着淘宝闪购“500亿补贴”落地，过去一周，淘宝闪购日订单量突破百万的城市数量翻了一倍。

“和5月份之前相比，现在骑手收入普遍提升了50%左右，不少人收入翻倍，每天都有‘过年’。”外卖骑手刘向东表示，如今工作日每天都有订单奖，周末还有冲单奖励。他所在小队的骑手日均可送70多单，月收入普遍过万，头部骑手月收入可达15000元以上。

订单量的激增吸引了大批新骑手加入。刘向东介绍，新手加入“优选计划”并完成规定单量，即可额外获得2000元奖励。有骑手反馈，近期日均收入可达400至500元，每笔订单叠加“单单奖”额外奖励，“单王”月收入甚至突破20000元。成功推荐新人入职最高可获4000元奖励。

饿了么一配送站负责人透露，淘宝闪购订单的爆发性增长，带动骑手收入普遍增长三至五成。该站点前期

已增补人手，近期计划再扩招约三成骑手。

应对高温挑战，饿了么自6月起启动关怀专项计划。在高温天气下，系统会自动触发“高温”标签，随单向骑手发放天气补贴。遭遇高温、暴雨等恶劣天气，平台启用超时免罚和订单补时机制，并通过线路优化、派单保护等技术手段，为骑手匹配更灵活的配送时间、缩短配送距离，从而降低配送难度，减少户外暴露时间。同时，平台同步开启免罚措施及异常订单申报、剔除流程。目前，超时免罚机制已在数十个城市落地实施。

此外，饿了么持续完善骑手保障体系。去年在全国推广的骑手防疲劳机制（4小时疲劳预警、强制休息等）正持续优化升级。今年，饿了么蓝基金进一步扩大保障范围，将热射病等严重中暑情形纳入其中。平台常态化开展安全培训，各站点配备绿豆汤、降温贴等防暑物资，为全国蓝骑士发放防暑降温清凉包。

目前，全国超15万家“骑士驿站”免费向骑手开放，并已在骑手APP地图上标注位置，方便骑手纳凉休息。骑手如遇意外情况，可及时上报，平台将及时响应和提供帮助。

饿了么骑士关怀负责人孙雨雅表示：“订单量飙升的背后，是服务消费的热度，更是每一位骑手的辛苦付出。平台将持续做好高温保障工作，确保骑手跑单更安心、更有保障。”