

“还没发offer（录用通知书），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、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？”记者近日采访发现，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。

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

背景调查日趋普遍

有些触碰法律红线

根据岗位要求调查

和廉童一样，2024届毕业生孙晓玲在今年“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。“面试官问我目前有什么人生规划，我以为他是问工作方面，结果对方说是个人生活方面，后来干脆直接问我有没有男朋友。我回答没有，他又追问准备什么时候交男朋友。”孙晓玲说。

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：“那个岗位本身只是普通职能岗位，并不需要出镜或者对形象气质有特殊要求。另外，信息表中家庭住址一栏被设置为必填项，还要精确到门牌号。”

背景调查，即用人单位对拟录用的候选人进行的核查，通常是了解核查该候选人的学历、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。

记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。

“这是暗中调查而不是背景调查。我可以理解公司为了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。

曾学徵在广东深圳一家公司做HR（人力资源）多年，他发现近年来越来越多的企业开始调查拟录用人员背景，有的是公司HR进行，有的是委托给第三方背调公司。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。”曾学徵说，由于求职者简历造假的情况时有发生，而单人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、履行个人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，或被认定为过度收集个人信息。

“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。”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。

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法的规定、民法典关于个人信息及个人隐私的规定。

“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，一方面具有限定性，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。

受访专家一致认为，个人信息的收集需要围绕具体场景，并在最小、必要的原则下开展。考虑到不同岗位所面临的风险、职责和工作内容等存在不同的需求，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。同时，用人单位也应当着重关注和预防涉及就业歧视的信息收集，如性别取向等。

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、工作履历、工作表现、犯罪记录查询、金融记录查询等，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，用人单位采用电话沟通方式向原用人单位进行调查时，应注意录音，且确保录音完整清晰。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，而不是暗中调查。

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的程度选择投诉举报、起诉乃至报案。

“有一个现实困境是，在招聘过程中，如果求职者拒绝提供相关信息，可能会被踢出局。所以在司法实践中出现了一种特别的‘规则’，即允许劳动者在特定情况下提供一些不真实的信息。比如被问婚否，根据法律规定，招聘单位不可以询问求职者婚姻信息，在这种情况下，司法实践允许求职者作出不真实的回答，我们称之为‘说谎的权利’。”沈建峰说。

据《法治日报》

