



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。然而,不少求职者吐槽,一些招聘单位的背景调查内容千奇百怪,没有边界,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。

求职背景调查不应成为隐私打听场



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。

曾供职于劳动仲裁系统的北京海润天睿律师事务所律师孙鹏表示,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。“在面试阶段,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,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”。

记者从多个求职平台和业内人士处了解到,用人单位开展背景调查的现象越来越普遍。但让部分求职者感到十分困扰的是,背景调查中,婚恋似乎成为一项重点内容。

前不久,到一家企业面试的刘清(化名)就遇到了这样的情况,被问和男朋友处了几年、感情怎么样、打算什么时候结婚生子?

“我应聘的是审计的岗位,结果自己的隐私先被‘审计’了一番。”刘清说,这让她不知所措。

来北京一家互联网企业面试的马璇(化名)也遇到了类似情况,被HR“盘问”了至少5分钟婚育情况,比如什么时候结婚生子,生孩子后是否让

家里老人来照顾孩子等,“可能是想评判女性求职者未来生育后的家庭负担”。

有业内人士告诉记者,一些招聘企业的面试都有一套“话术”,比如从外地来当地求职的女性,往往从“为什么来这边找工作,当地有亲戚还是男朋友在这里”开始,一番交谈下来,求职者的婚育规划就被摸得一清二楚了。

还有求职者表示,有用人单位在录用前,就以背景调查之名,去求职者所在原单位打听其薪资水平。

多位受访的企业HR坦言,调查拟录用人员背景逐渐成为企业的一项常态工作,这项工作大多由HR完成,也有委托给第三方背景调查公司的。实践中,过度收集求职者个人信息的情况并不鲜见。

从事人力资源岗位十多年的钱女士告诉记者,由于求职者简历造假的情况时有发生,而背景调查的成本通常只有几百元,远低于录用简历造假人员的解雇成本,导致背景调查越来越普遍。



背景调查愈发普遍,婚恋成为调查重点

调查范围无限扩大,可能造成就业歧视

采访中,多位受访者都有这样的感受:背景调查被滥用了。

在北京一家外企从事了八年HR工作的邱先生告诉记者,这几年一个明显的感受是,背景调查“下沉”了。

邱先生解释说,过去公司背景调查的候选人主要分为两类,第一类通常为公司高管,这类人群工资较高、对公司发展决定作用大,第二类则是财务、技术、法务等关键职能岗位的人员,背景调查可以帮助雇主在一定程度上规避财务转移、技术泄露等可能存在的风险。“然而,现在背景调查的对象已覆盖至公司中、基层,甚至包括司机、保洁等岗位”。

业内人士告诉记者,背景调查需要当事人的“明确同意”。

一位背景调查行业从业者说,背景调查企业高管时,一些委托人会要求调查其私德、婚姻状况等个人生活方面的内容。而即便是候选

人同意调查其家庭生活,在实际背景调查过程中,非职业生涯内容的调查项目,正规的第三方背景调查公司都会直接拒绝。

“面试时,求职者往往被要求填写一份与简历内容完全一致的个人信息表格。”在北京从事猎头工作的邱先生告诉记者,这张表格最大的意义在于,最下面的那个签字——“是否同意接受本公司的背景调查”。

邱先生说,第三方背景调查公司的工作起点,是从一张在本公司系统内“实名实名实时、单项单次”签署的授权书开始的。授权书中包括候选人授权内容,提供的个人信息及证明人信息等内容。“背景调查是一项非常专业的工作,比如‘是否同意自主搜寻证明人’一项就为背景调查划出了清晰可见的调查范围,但现在不少所谓的背景调查都极其不专业,在面试环节过度追问求职者隐私信息,就属于披着背景调查外衣的假调查,实际上是就业歧视”。

做好法律风险防控,坚持最小必要原则

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个人隐私的规定。

“目前法律上并没有专门的关于背景调查的程序,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。

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?

北京德和衡(上海)律师事务所高级合伙人邢芝凡说,需要遵守“知情一同意”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。对于背景调查的结果不得超范围不当使用。

“敏感个人信息一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害。”在孙鹏看来,用人单位应针对岗位、工作要求的条款进行适合性调查,不得调查劳动者的其他隐私信息,对调查获取的个人信息,只能用作判断劳动者是否满足入职条件,不得他用或向任何第三方泄露,“以背景调查之名‘挖黑料’,已经触及法律的红线”。

对于当下一些用人单位将背景调查业务委托给第三方机构的情况,应购买合法合规的第三方背景调查服务,而不是开展“暗调”。在合同中明确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。

孙鹏说,如果发现第三方机构或拟入职单位存在违法过度收集个人信息的情况,求职者应勇敢说“不”,并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,因此司法实践允许求职者作出不真实的回答,即‘说谎的权利’。”沈建峰说。