热点聚焦

求职要向公司“亮家底”?劳动者:很过分!

专家:个人隐私不属于必须告知的内容

本报讯 近日,某电商平台以提升管理效率、营造公平竞争的职场环境为由,要求公司管理层提交与公司其他员工之间的亲属及同学关系信息。这一消息在网络上引发热议,同时也有一些职工和网友表示,在求职、工作过程中也遇到过类似情况,如要求求职者填写婚姻情况并写明是否离异或单亲,调查员工家庭关系及财务状况等。对此,业内人士表示,这些并不属于劳动者必须告知的内容。

找工作先报家庭情况

据媒体报道,于女士不久前应聘一广告公司,在填写登记表时她发现,应聘者除需填写姓名、出生日期、性别、婚姻状况等详细基本信息外,还需勾选“家庭情况”,该栏设有离异或单亲两个选项。表格上还特别备注:企业本着对社会贡献一份爱心,对于单亲、残疾、贫困家庭有特殊照顾。于女士质疑家庭成员信息和工作没有关系,但被告知必须填。且《登记表》还有一栏注明“本人承诺以上情况属实,如有隐瞒或虚报,愿意接受无偿立即解雇处分”,并需应聘者签字。在填写这些信息后,于女士才进行了面试。在她看来,这样的要求“很过分”。

不少网友表示,类似这样要求填写详细家庭关系的求职信息登记表其实并不少见,更有甚者还需“自报家底”。据负责某品牌家居产品市场工作的肖女士介绍,两年前因为想换工作,她曾参加了五六家公司的招聘,其中多家公司都要求填写较详细的家庭关系,甚至包括财务状况。“我记得有一次面试前发了一张表格,上面除了家庭基本情况外,还要填是租房还是已在本市购房以及负债情况这些。我觉得这种问题非常不合理,找个工作还要自报家底,但为了少点麻烦还是填了。”网友“ZeRo酱”也透露:“我们单位为了防范员工道德风险,要调查每个人和其家庭成员的房产情况、贷款情况、对外担保情况等。”

企业多有“正当理由”

在以上案例中,企业在要求求职者或员工上报家庭、财务状况等信息时,都给出了相应的“正当理由”,如为了对困难家庭进行特殊照顾,为了防范员工道德风险等。最近,某电商平台也发出“梳理员工间亲属及同学关系”的通知,要求员工提供的相关信息包括直系血亲关系、三代以内旁系血亲及其配偶关系,以及从小学开始的同学关系。面对由此产生的争议,该公司回应这一做法是日常管理举措,旨在进一步提升管理效率,建立一个人际关系简单透明、晋升更加公平的职场环境。

而对于这些理由,有人认为可以理解。如网友“藤萝红泥起烟霞”认为,掌握员工间亲戚、同学关系可以避免企业内关系网,有利于企业良性发展,不必大惊小怪。一位从业多年的企业人力资源管理者也表示:“某种程度上,稳健家庭关系的员工在企业中会更加稳定,不是说不录用离异或者大龄单身人员,而是在两者工作能力相当的情况下,企业更喜欢录用家庭稳定的。”

与此同时,也有许多职工和网友认为,企业调查搜集员工的家庭和社会关系等信息不妥或应该有限度。如网友“小小东”表示:“企业要管理升级、考察员工,看工作能力、工作态度还不够吗?我的亲戚关系、婚姻等家庭情况是个人的私事,企业调查这些有窥视隐私的嫌疑,也不排除会把这些东西作为评价员工的依据。”从事酒店管理工作的职工刘文则表示:“我们的入职登记表也会要求填主要家庭成员、学校和以往工作单位的信息和联系方式,这些我觉得是正常的,但超出这些范围的我认为都不合理。就算特殊情况下需要了解这些信息,也要在员工自愿选择的前提下。”

专家:是否侵权需具体分析

《中华人民共和国劳动合同法》第八条规定,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。但哪些属于“直接相关”的“基本情况”则并没有明确划分。

对此,中国人民大学商法研究所所长刘俊海教授认为:“基本情况应当局限到跟劳动合同履行或者劳动合同订立直接相关的基本情况。对于间接相关的基本情况,用人单位不该搜集,即使用人单位想搜集,劳动者也有权拒绝。这不仅要得到员工同意,也必须征得与员工相关的亲属和同学的同意。”

另有相关律师表示:“员工应如实告知的内容包括自己的知识技能、学历、工作经历等。至于婚恋、生育状况、是否单亲,这些都属个人隐私,并不属于劳动者必须告知的内容。”至于工作单位要求填写家庭成员信息的情况,需要先了解收集这些信息的用途,若是仅用于公司人事档案管理或紧急情况下联系使用,员工可以提供;若公司欲将信息用于其他商业用途或非法活动的,员工可以直接拒绝。如果提供后发现公司未经员工同意将收集的身份信息公布、泄露,则涉嫌侵犯隐私。

(郭翼飞)

法庭内外

考核不佳遭降职降薪 劳动者辞职索偿

法院:调回原职后的薪资应不低于晋升前

本报讯 员工以公司未征得其同意进行降职降薪为由解除劳动关系,公司是否应支付经济补偿金?法院审理认为,调回原职后的薪资应不低于晋升前的工资待遇,公司对降薪的依据不充分,应支付经济补偿金。

案情简介
公司未征得劳动者同意对其降职降薪

莫某于2004年入职东莞某实业公司,任职编程师,工资每月6100元。工作数年后,莫某提交了晋升调薪考评表、部门人员异动表的复印件,晋升调薪考评表显示实业公司于2013年4月开始晋升莫某为编程组长,工资从6100元升至7500元,部门人员异动表显示实业公司于2013年9月1日将莫某降职为编程师,工资由7500元降至5250元。

事后,莫某以实业公司未征得其同意进行降职降薪为由向劳动仲裁部门提出解除劳动关系,要求实业公司支付解除劳动关系的经济补偿金,后诉至法院。

案情评析
公司降薪依据不充分

一审法院对此案审理后认为,庭审中实业公司也主张与莫某解除劳动关系并同意支付莫某剩余工资。因此,可视为莫某与实业公司双方已达成协商一致解除劳动合同意思表示。

据此,法院综合案情后,认定实业公司此前以考核不佳为由对莫某的相关处理部分违反法律规定,判令实业公司向莫某支付解除劳动合同的经济补偿金6万余元。实业公司不服一审判决,提起上诉。

东莞市中级人民法院在对该案进行二审后认为,2013年4月至2013年8月期间的品质异常联络单显示,莫某为品质异常责任人的有7次。实业公司以莫某晋升考核期间不合格为由将莫某降为原职,是基于生产经营需要正常行使用工自主权的行为。莫某以某实业公司未征得其同意对其进行降职为由提出被迫解除劳动关系,理由不成立。

关于降薪的问题,法院认为,实业公司在法院庭审期间未能提交相关证据原件,应承担举证不能的责任,故法院对于莫某提交的晋升调薪考评表、部门人员异动表复印件予以采纳,也就是说,莫某的工资确实从2013年9月开始发生下降。可见,实业公司对莫某进行降职的同时也对其进行了降薪处理,并且降薪后的工资待遇还低于晋升前原工资待遇。

根据实业公司的员工手册显示,获调职、晋升、降级的员工,合格者公司正式委任该职;若不胜任者,将调回原职享受原级别待遇。据此,实业公司将莫某调回原职后的薪资应不低于晋升前的工资待遇。

因此,实业公司对莫某降薪的依据不充分,莫某据此提出解除劳动关系,符合劳动合同法规定,实业公司应当向莫某支付解除劳动关系的经济补偿,法院终审维持原判。

(莞宣)