

# 找工作时,哪些事项必须向单位如实说明?

根据法律规定,用人单位招聘时和劳动者找工作时都应当遵守诚实信用原则,如实相互告知和说明各自的相关情况。那么,劳动者在应聘或办理入职手续时,到底哪些信息应当向单位如实说明?如果没有如实说明将会产生哪些不利后果?哪些信息又是单位不得向应聘者询问和了解的?下面通过3个案例及其分析作简单介绍。

## 【案例1】 与劳动合同直接相关的基本情况,应当如实披露

2024年1月15日,任先生参加某公司招聘,在填写应聘人员登记表时,感觉登记表需要填写的内容太多,而且有些事项似乎与招聘岗位无关,于是就想空着不填。可是,但又担心因此被认为态度不好,导致求职失败。

那么,劳动者在求职中应向用人单位说明哪些个人信息?如果说假话,会产生什么不利后果?

### 【评析】

关于求职者在职或者签订劳动合同时,应当向用人单位披露哪些个人信息,法律只作了概括性规定,即《劳动合同法》第八条规定:“用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;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。”

劳动者“与劳动合同直接相关的基本情况”,尽管会因职业性质和工作岗位不同而不尽一致,但主要是指那些与劳动者任职资格和从事岗位相匹配的重要信息,一般包括年龄、居住地、学历学位、职业技能、工作经历、就业状况(即是否与其他用人单位存在劳动关系)、健康状况等。对于决定着能否胜任招聘

岗位的信息,劳动者应当如实说明,如果未如实披露就违反了诚实信用原则,甚至会被认定为欺诈。

所谓欺诈,是指告知对方虚假信息或者故意隐瞒真实情况,诱使对方作出错误意思表示的行为。一旦构成欺诈,劳动者就要承担一定的法律后果。根据《劳动合同法》第二十六条、第三十九条和第八十六条的规定,具体法律后果包括:一是所订立的劳动合同无效,对于劳动合同无效的,用人单位可以解除劳动合同;二是劳动合同被确认无效后,给用人单位造成损害的,劳动者应承担赔偿责任。

## 【案例2】 受过刑事处罚的信息,应当如实报告

2024年1月12日,孙某参加了某公司举办的一场招聘会。在填写应聘人员登记表时,他发现表格中有“有无犯罪记录”一栏。孙某认为有没有犯过罪这与能不能胜任工作无关,而且他即使填写“无”,公司也无法核实。于是,就在表格填写了“无”。

那么,孙某的做法对吗?

### 【评析】

《刑法》第一百条规定:“依法受过刑事处罚的人,在入伍、就业的时候,应当如实向有关单位报告自己曾受过刑事处罚,不得隐瞒。犯罪的时候不满十八周岁被判处五年有期徒刑以下刑罚的人,免除前款规定的报告义务。”

据此,求职者对其在十八周岁后因犯罪受过刑事处罚的情况,应当如实向用人单位报告。劳动者若隐瞒自己受到刑事处罚的情况,就足以影响用人单位对其作出聘用与否的决定。如果劳动者隐瞒该情况,用人单位对其予以录用并订立劳动合同,无疑不是出于自己的真实意思表示,进而有权以劳动者的行为构成欺诈为由主张解除劳动合同关系。

另外,用人单位对部分人员的犯罪记录享有查询权。《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》第四条第二款规定:“单位可以查询本单位在职人员或者拟招录人员的犯罪记录,但应当符合法律、行政法规关于从业禁止的规定。”从业禁止的岗位包括但不限于:公务员、律师、新闻记者、公司的董事、监事、高级管理人员、学校教职工、医师、会计、押运人员、测绘师、证券业从业人员、商业银行高级管理人员、娱乐场所内从业者、网络预约出租汽车驾驶员、拍卖师、保险代理人、直销员、保安。因此,用人单位在招聘从事上述岗位的员工时,可以到公安派出所查询其犯罪记录。对于不属于从业禁止的岗位,也可以要求员工个人查询并提供公安机关出具的《无犯罪记录证明》。

## 【案例3】 对于纯属私人事务的事项,虚假填写或回答不构成欺诈

2023年11月29日,徐女士通

过应聘进入某公司从事行政管理工作。入职时,她隐瞒了自己已婚的事实,并向公司保证提供的个人信息真实。同时,她还承诺若相关填报信息不实,同意离职。然而,徐女士于近日即其入职不足3个月的时候被查出怀孕的事实。公司经调查,发现徐女士在入职前已经结婚1年。据此,公司以徐女士隐瞒婚姻状况构成欺诈为由将其解聘。

那么,公司的做法对吗?

### 【评析】

劳动者享有隐私权,对私密信息无披露义务。

劳动者的私密信息是指与招聘职位无直接关系的个人信息,如婚育状况、身高、体重、血型、家庭背景、生活经历、爱好等。这类信息一般与履行劳动合同无关,不会影响劳动者的工作能力,故用人单位不能强求劳动者披露,劳动者也有权拒绝披露。劳动者即使对该类无关信息没有如实说明或加以隐瞒的,一般也不构成劳动法上的欺诈。

本案中,徐女士应聘的是行政管理岗位,婚姻状况不是其工作能力的影响因素,也不是徐女士从事行政管理工作的必需条件。因此,徐女士入职时隐瞒“婚姻状况”并不构成劳动法上的欺诈。公司以徐女士实施欺诈为由辞退她,显然属于违法解除劳动合同,徐女士有权要求公司继续履行劳动合同或者向其支付违法解除劳动合同赔偿金。

潘家永 律师

## 公司裁员存在程序瑕疵 构成违法解除劳动合同

编辑同志:

从2023年年初开始,我所在的公司因出口业务锐减而停产歇业。此后,公司要求所有职工在家待岗。当年7月,公司通过微信工作群下发通知,主要内容为:因企业生产经营发生严重困难,经公司研究决定实施经济性裁员,与包括我在内的22名职工解除劳动关系,并限期15日内办理有关离职手续。

请问:公司这种“突然袭击”式解除劳动合同的做法是否违法?职工应该如何维护自己的合法权益?

读者:吴大涛

吴大涛读者:

从你反映的情况看,该公司随意裁员的做法违反相关法律规定。

经济性裁员是法律赋予用人单位的一项基本权利。用人单位在遇到破产重整、生产经营状况发生严重困难等情况确需裁减人员时,可以对本单位的人员进行裁减。但裁员并非想裁就裁,而应依据有关法律、法规规定,在遵循民主议定、履行告知义务并充分听取意见等法定程序后方可实施。

根据《劳动法》《劳动合同法》《企业经济性裁减人员规定》等法律法规规定,用人单位经济性裁员需经过下列程序:

第一步,明确时间和人数要求。

《劳动合同法》第41条规定,对裁员时间和人数作出了明确要求:企业裁员应提前30日向工会或者全体职工说明情况,并提供有关生产经营状况的资料。关于裁减人员的数量,需达到20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上时才启动裁员程序。少于该人数的,应当按照解除劳动合同处理。

第二步,提出裁员方案,内容包括被裁减人员名单、裁减时间及实施步骤,符合法律、行政法规规定和集体合同约定的被裁减人员的经济补偿办法。

第三步,向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及听取工会或者全体职工的意见。

第四步,由用人单位正式公布裁减人员方案,与被裁减人员办理解除劳动合同手续,按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金,并出具裁减人员证明书。

本案中,公司在实施裁员过程中并未按照法律规定的说明情况、听取意见、报告备案等法定程序进行办理,故其构成违法解除劳动合同。在此情况下,你可以向本地劳动争议仲裁机构申请仲裁,要求公司继续履行劳动合同或支付违法解除劳动合同赔偿金。

张兆利 律师

# 餐厅强制顾客扫码点单是否侵权?

## 案情回顾

近日,张阿姨再次来到小区附近的一家早餐店。她默默地打开手机,想点一份馄饨。可是,她这次与以往不同。此前,她只要扫描餐桌上的二维码就可以完成点单和付款,连话都不用说一句。这一次,她必须在扫码后关注公众号、填写个人信息注册会员后方可进行点餐。在这一系列操作中,需要对账号、昵称、手机号和位置等个人信息进行授权。为此,她心里很纳闷。

“我不过是来吃顿饭,怎么还要提供这么多个人信息与数据?”张阿姨说,她仔细观察后发现,越来越多的餐厅出现强制扫码点餐的情况。在此情况下,她认为自己的自主选择权受到了限制,想知道餐厅这样做是否侵权?

## 法律分析

张阿姨的遭遇,很多人都不陌生。想要点餐,你就得允许商家获取位置信息;想要获得优惠

券,你就要向商家提供手机号;如果扫描出商家的公众号,你就必须关注,顺理成章地成为商家的“私域流量”。更重要的是,在顾客不断点击“同意获取”之后,谁也不知道,这些个人信息最终去向哪里。

那么,餐厅强制顾客扫码点单是否构成侵权呢?对就餐这一场景而言,要求顾客提供个人信息显然不是消费所必需的。如果餐厅将扫码点单作为唯一的点餐方式,就会使消费者丧失选择权,并且违反相关法律法规条款。退一步讲,即使消费者同意扫码点单,也并不意味着餐厅可以随意获取其个人信息,而应当向对其进行充分的“告知”并征得其“同意”。

根据《个人信息保护法》《网络安全法》等法律法规规定,收集、使用消费者个人信息应以获得个人同意为前提,且应当遵循必要原则。《App违法违规收集使用个人信息行为认定方法》则进一步明确禁止“因用户不同意收集非必要个人信息而拒绝提

供业务功能”。由此看来,餐厅要求顾客必须扫码点单的做法涉嫌侵权。

扫码点餐虽带来一定便利,但其伴随的附加操作越来越多——关注公众号、注册会员,登记手机号、授权位置,让很多消费者苦恼。据有关部门统计分析,这种行为存在三个问题:一是商家获取消费者手机号、通讯录、精确地理位置等多项与消费无关的信息,涉嫌违反《消费者权益保护法》中规定的“经营者收集、使用消费者个人信息,应当遵循合法、正当、必要的原则”;二是强制消费者关注公众号、授权/读取信息,涉嫌侵害消费者的自主选择权;三是未明示收集、使用消费者信息的目的、方式、范围,涉嫌侵害消费者的知情权。

从法律规定方面讲,餐厅扫码点单处于数据治理的灰色地带。大多数情况下,餐厅的扫码点单机制很难做到健全,消费者对自己提供的个人信息的范围及处理方式都难以知悉。商家收集

消费者个人信息后,通常会通过发布广告等方式吸引消费者二次消费。还需要关注的是,许多商户往往会从第三方购买软件服务以实现扫码点单功能,这使得消费者信息除了被餐厅收集外,可能在不知不觉中已被第三方公司共享。相较于餐厅而言,提供点餐系统的第三方企业可以从多方收集消费者个人信息,从而形成更为精准的用户画像。个人的交易和消费记录以及行踪轨迹、精准定位信息都属于个人敏感信息,一旦泄露或被不当使用,将对个人产生严重影响。

由此可见,不仅有关法律法规亟须健全,而且需要商家提高数据保护意识,切实保护消费者个人信息及权益。据了解,2021年5月17日,深圳市消费者委员会联合福田区消费者委员会联合推出《扫码消费行业自律承诺》,这是全国首个关于扫码消费的行业自律承诺,对推动行业自律发展、保护消费者个人信息起到积极作用。

李金龙 律师