



# 因涉民事诉讼记录,她的入职背调未通过

## 职场违规背调乱象调查

□ 本报记者 孙天骄

时至今日,回想起一年多前那次令人愤慨的背景(背景调查)经历,广东深圳的求职者古灵仍难掩气愤。2024年3月,古灵获得新工作的口头录用通知后,满心期待背调通过即可入职。然而,新公司反馈的背调结果却是“第三方背调分数低、不建议录用”。多次追问下,HR(人力资源)仅委婉透露“前公司评价不太好”。

古灵告诉《法治日报》记者,自己此前离职源于与上司的矛盾,离职时双方已约定公司不得恶意评价,没想到背调时仍出了问题。后续她得知,前公司曾用类似手段中伤其他同事,有同事正常离职却因被造谣“发红头文件辞退”,最终因背调结果不佳导致求职失败。“大龄单身女性本就求职不易”,古灵无奈道,“希望用人单位能通过背调了解我真实的工作态度与能力,而非仅凭他人片面之词便全盘否定。”

古灵的经历并不鲜见。近年来,背景调查已成为企业招聘的常规环节。合规背调本意是为核实求职者信息、降低企业用工风险,但记者在调查中发现,不少背调存在侵犯隐私、流程形式化、结果受“个人恩怨”影响等问题,甚至部分背调公司暗藏违规操作,相关纠纷时有发生。

### 背调成求职“拦路虎”

曾在北京多家互联网公司任职过的“85后”吴妍,自2021年起频繁遭遇背调中的违规操作。

令她印象深刻的是2023年的一次求职经历:她仅完成某公司初次面试,尚未向现役公司透露离职意向,便因应聘公司私下打听其过往工作表现,导致现任领导直接质询,离职意向被提前曝光。

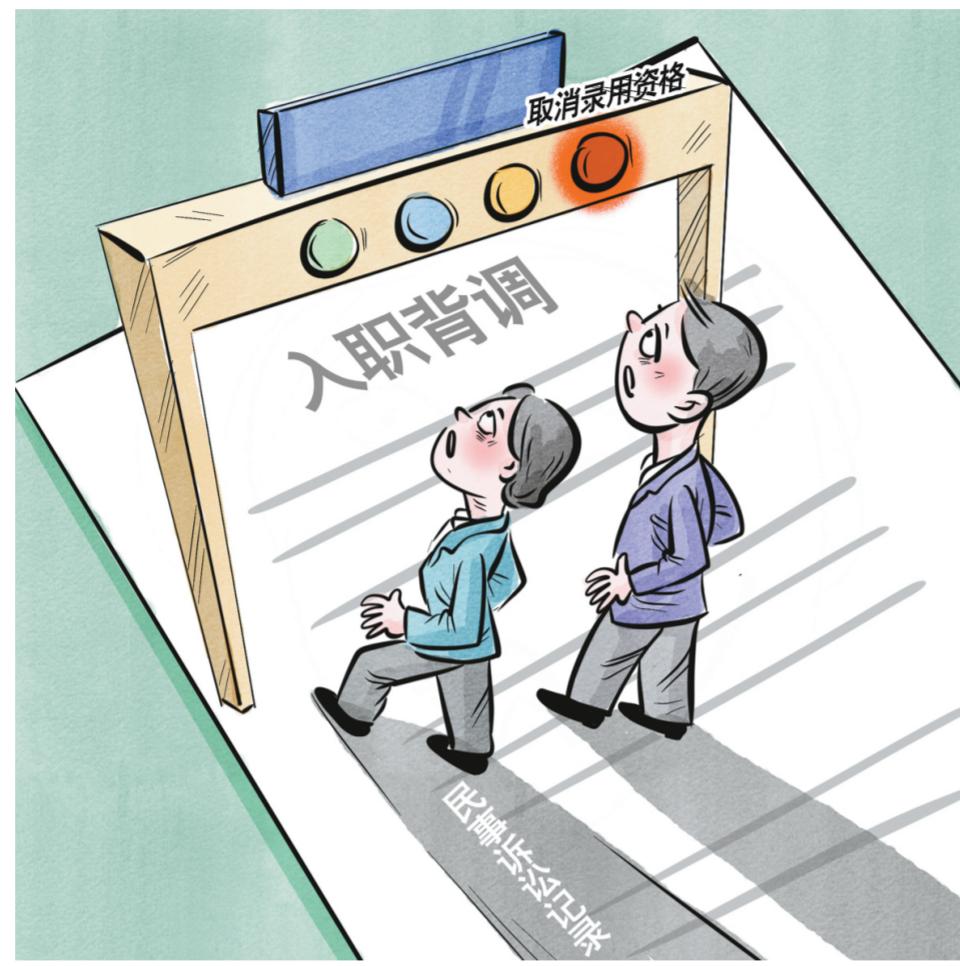
“行业圈子小,HR或部门领导四处打听候选人的信息,几乎成了潜规则。”吴妍说。

2024年求职时,某公司最终面试尚未进行便要求启动背调,理由是“需向大老板提交评估报告”,还提出要在她提供的联系人之外自主寻访。“连录用通知都未确定,背调的意义何在?”吴妍明确拒绝,她了解到,部分公司将自主寻访设为强制条款,求职者不同意则后续流程无法推进。

吴妍认为,正规背调应是“底线核查”,但现实中却走向极端:要么流于形式,要么越界侵权。一些公司过度关注诉讼记录,甚至将劳动仲裁等同于“红灯”,劳动者正当维权反而成了求职污点。

“背调应聚焦岗位胜任力,未经授权私下打听、录用前强制背调、过度核查非相关记录,都是对劳动者权益的侵犯。”吴妍期待,背调能建立清晰的边界,仅核查被诉记录而非主动维权记录,严格遵守候选人知情和授权原则,真正回归核实信息、守住底线的本质,而非职场歧视与隐私侵犯的工具。

据了解,当前市面上公认的背调报告结果通常分为绿灯、蓝灯、黄灯、红灯四种等级。绿灯代表信息属实、无不良记录;蓝灯为信息轻微出入;黄灯涉



及教育背景无法核实、虚构3至6个月供职时间等风险情况;红灯则指向信息虚假、虚构6个月以上供职时间、有不良记录等问题,出现红灯即取消录用资格。

多名求职者向记者反映,背调本应是招聘流程中的“最后把关”,却时常成为他们求职路上的“拦路虎”。在社交平台上,记者注意到,不同地方、不同年龄段、不同求职阶段的求职者都深陷对背调结果的担忧:一旦亮了“红灯”或“黄灯”,一份心仪的工位便可能就此落空。

### 隐私信息“一览无余”

来自河北石家庄的应届毕业生朱琪,在2025年秋招中经历了一场让她倍感委屈与无奈的背调风波。

2025年11月底,在应聘某快消公司管培生岗位期间,朱琪顺利通过多轮面试后,双方进入谈薪阶段,距离拿到正式录用通知仅差最后一步——背调。

此次背调由“×背调”机构负责,朱琪按要求完成实名认证并签署隐私协议后,仅20多分钟便接到HR的电话,重点询问其名下的诉讼记录。朱琪坦诚解释,两起买卖合同纠纷均为正当维权:一起撤诉未开庭,另一起因商品质量问题起诉商家且已审

结,自身无行政违法或失信记录。但当天下午,她仍收到“不符合录用条件”的通知,拟发放的录用通知被撤销。

“这是就业歧视。”朱琪说,从投递简历到多轮面试,她投入了大量的时间与精力,如今不仅时间精力全部白费,还遭受了精神创伤。目前,她仍未找到心仪的工作,“现在一想到背调就焦虑,担心后续求职再因此受阻”。

因背调查出与工作岗位、内容无关的诉讼记录,而被拒绝录用的求职者并非朱琪一例。

有媒体报道,2025年年初,求职者罗女士因参与小区物业纠纷的非职业相关诉讼,背调被标“黄灯”,错失入职机会。

前不久,上海市金山区人民法院审理一起劳动纠纷案。求职者张先生因有诉讼记录,背调亮“黄灯”,被用人单位拒绝录用。法院认定公司违背诚信原则,判处其赔偿张先生1.32万元。

然而,记者注意到,将个人征信、诉讼等与岗位胜任力关联度不高的信息纳入核心考核内容,在一些招聘者看来却“合情合理”。

北京某互联网公司人力资源负责人于睿认为,对于企业来说,背调具有“信息验证”和“风险前置”的双重价值,既能核实简历的真实性,又能排查竟业限制、重大违纪等潜在用工风险,“此类信息的遗

漏可能导致企业陷入合规纠纷,尤其互联网行业的竞争争议,往往伴随着较长周期的资源消耗”。

目前,于睿所在公司的背调实践以机构固定模板为基础,涵盖雇主信息、离职原因、劳动争议等基础项,并结合岗位特性进行定制化调整:技术类岗位重点补充专业技能熟练度调研,管理类岗位则增加团队管理能力、决策有效性等评估维度,同时要求提供前同事对候选人岗位匹配度的量化评分。

### 宣称可消除违规记录

令人困惑的是,记者通过官方渠道查阅个人征信记录、个人诉讼记录等信息时,除需要提供手机号码或身份证件号码外,还需要实时进行人脸识别,才能进入查询系统。那么,一些背调公司如何获取此类隐私信息?

一名自称“第三方背调机构资深顾问”的人士透露,背调机构通过多渠道核查获取信息:除地方政府官网等公开平台外,还与数据商合作,获取“不公开但实际留存”的案件信息。

记者采访多名求职者并查看多个背调网站了解到,背调流程仅能由用人单位发起(需上传公司名称及营业执照),因此部分自称“专业背调人员”的账号,推出“背调支招”“背调自查”等服务,以公司名义发起背调,单次服务价格在300元至800元不等。

值得警惕的是,一些“专业背调人员”宣称可帮助求职者“去除阻碍”,如“清除不良征信记录”“把背调联络员全换成自己人”等。

“××背调咨询工作室”表示,能“隐藏”背调中的诉讼记录,甚至发帖称,“不同背调机构合作的数据商并不相同,需针对性联系对应数据商才有效。有诉讼需求可以私信。”

博主“富×背调”称,“已帮助数千人通过背景调查”,其发布的帖子均是看似“背调经验分享”,实则暗示“私聊,帮通过背调”。记者私聊后被引导添加私人社交账号好友,面对记者提问“如果和前公司领导有矛盾,背调时是否会受影响”,对方承诺,“我会给你提供解决方案,指导你填写资料、提交材料,填写证明人等信息,帮助你利用背调程序上的漏洞蒙混过关”。而这一服务对应的价格是:背调咨询(单次教学)499元、背调陪跑(直到入职、服务结束)999元。

记者在该博主的“朋友圈”中看到更多通过背调相关的“业务”,“为限高人群摆脱失信被执行名单,一次办理,终身有效,15个工作日内办理完成”“征信逾期,顺利通过三方背调。我成功隐藏了客户的逾期记录,让HR查不出来”“可以做轻罪封存,帮你拿到无犯罪记录证明”……

多名受访专家指出,背调的核心应是核实与岗位相关的信息,未经授权私下打听、过度采集隐私信息、违规兜售“洗白”服务等行为,严重破坏市场规则,亟待相关部门加强监管,推动行业规范健康发展。

(文中受访当事人均为化名)

### 背调公司过度挖掘诉讼记录征信记录等个人信息 专家称

## 将非职业相关诉讼记录作为核心依据缺乏合法性

□ 本报记者 孙天骄

近日,《法治日报》记者调查发现,违规背调题在招聘市场中屡见不鲜:部分机构未经求职者明确授权擅自启动背调;过度挖掘诉讼记录、个人征信等信息,并将其作为录用的核心依据;更有不法机构借机兜售“背调作伪证”“去除不良征信记录”等违法服务,既扰乱市场秩序,也给求职者与企业带来多重法律风险。

背调的合法边界在哪里?非职业相关的个人信息能否作为录用依据?如何有效遏制违规背调行为?围绕这些问题,记者采访了上海财经大学法学院教授吴文芳和北京中银律师事务所高级合伙人杨保全。

记者:当前,背调已成为企业招聘常规环节,如何看待这一现象?我国目前对背调程序、内容及机构资质方面有哪些规定?

吴文芳:背调成为企业招聘常规环节,本质是企业通过风险控制优化用工自主权的体现。合规的背调,能有效核实求职者信息真实性,评估岗位适配性,降低因信息不对称引发的用工风险,具有积极意义。但当前背调存在“过度扩大化”与“实质性滥用”倾向,部分企业的违规操作不仅侵犯求职者的个人信息权,隐私权与平等就业权,也可能导致企业面临法律诉讼、声誉受损及错失人才的风险。因此,背调是一把“双刃剑”,应明确权利边界。

杨保全:我国尚未出台专门规范背调的统一法律,相关规制散见于多部法律法规及行业规范中。个人信息保护法是规制背调行为的核心法律,其明确个人信息处理遵循合法、正当、必要原则,背调机构必须获得求职者明确授权,并清晰说明处理目的、方式与范围。

劳动合同法规定,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。该“基本情况”的范围严格限定于学历、工作经历、专业技能等与岗位履行直接相关的信息。民法典对个人隐私权、名誉权提供保护,在背调中泄露敏感信息或发布不实评价可能构成侵权。

从合法性来看,企业知情权严格限定于“与劳动合同直接相关”的内容,非职业相关诉讼记录、普适岗位的征信信息与履职能力并无直接关联,不符合调查必要性要求:个人征信属于敏感个人信息,处理须具备特定目的、充分必要性并获得单独同意,泛化纳入普通背调违反相关规则。《征信业管理

条例》明确“未经本人同意不得采集”,违规使用可能违反就业促进法中禁止就业歧视的规定。

从合理性来看,此类信息与岗位胜任力无逻辑关联,以此作为录用依据,本质是对劳动者平等就业权的侵害。

杨保全:个人征信信息仅能在经书面授权或金融行业审核等特定场景查询,用于招聘且未经授权的,属于违法采集;非职业诉讼记录即便部分公开,也包含大量隐私信息,用于与岗位无关的评价或断章取义使用,可能侵犯名誉权;企业招聘的核心是评估履约能力,个人债务纠纷、家庭矛盾等信息与工作表现无必然联系,以此作为录用依据,违背公平公正原则。

记者:部分背调公司仅依据单一来源信息(如前同事主观评价),未核实真实性便出具负面报告,是否构成名誉权侵权?

杨保全:此类行为已构成名誉权侵权,且暴露背调公司未履行核实义务。根据民法典规定,任何组织不得通过诽谤等方式侵害他人名誉权,背调公司未经核实便将单一主观评价写入报告,极易贬损求职者社会评价,符合诽谤行为的法律定义。

背调公司应承担高度核实义务:一是确保信息来源合法可靠,拒绝采用来源不明的信息;二是对采集信息进行交叉验证,确保真实且与岗位相关;三是基于事实作出客观评价,避免模糊、情绪化表述。若未尽到上述义务导致求职者名誉受损,背调公司需承担侵权责任,还可能面临行政处罚。

记者:个人征信、非职业相关诉讼记录等信息为何能被随意查询使用?将此类信息作为录用核心依据,是否具备合法性与合理性?

吴文芳:这类信息被违规使用,根源在于“相关性”“必要性”界定模糊,部分机构利用技术便利模糊合规边界。将其作为录用核心依据,既不合法也不合理。

从合法性来看,企业知情权严格限定于“与劳动合同直接相关”的内容,非职业相关诉讼记录、普适岗位的征信信息与履职能力并无直接关联,不符合调查必要性要求:个人征信属于敏感个人信息,处理须具备特定目的、充分必要性并获得单独同意,泛化纳入普通背调违反相关规则。

对求职者而言,购买此类服务构成欺诈,所签劳动合同无效,用人单位可解除合同且不支付经济

补偿,若造成企业损失还需承担赔偿责任,长远来看会留下职业污点;对企业而言,采信伪造信息可能导致用工失误、商业秘密泄露等风险;对市场秩序而言,此类行为破坏劳动力市场诚信生态,增加用工成本与信任成本,形成“造假者获益、守规者受损”的逆向激励,对法治秩序与商业伦理构成系统性冲击。

记者:针对违规背调问题,有哪些具体的治理建议?是否有必要从法律层面明确背调范围及流程?

吴文芳:立法层面,制定专门细则,将“与劳动合同直接相关”的标准具象化,建立背调负面清单,明确禁止调查非职业相关诉讼记录、普通岗位征信信息等内容,划清合法与侵权边界。

杨保全:完善立法,明确背调的合法范围、流程、授权方式、信息安全标准及机构资质要求,界定“直接相关”信息的具体范畴,为执法司法提供清晰依据。

加强监管,市场监管、网信等部门建立“双随机、一公开”抽查机制,对违规机构处以高额罚款、纳入行业“黑名单”等严厉处罚,提高违法成本。

畅通维权渠道,由相关部门设立专门投诉举报平台,行业协会会建立纠纷调解机制,为求职者提供高效低成本的维权途径。

强化企业合规培训,引导企业树立正确的招聘理念,帮助HR与法务人员掌握背调法律边界与操作规范。

支持行业协会制定严格的自律准则,建立背调机构资质认证与评级体系,推动行业规范化、专业化发展。

□ 本报记者 王春  
□ 本报通讯员 朱淑萍 郑佳萍

化工产业是浙江省绍兴市上虞区的传统支柱产业。在迈向高质量发展的征程中,当地坚定不移推动产业从“老三样”向“新三样”、从“低小散”向“高精尖”转型升级。在此背景下,绍兴市上虞区人民法院充分发挥破产审判职能,积极探索“绿色破产”新路径,为一批“高污染、高能耗、低产能”化工企业的有序退出提供了有力的司法保障。

然而,化工企业破产处置常伴随严峻的环境风险。近日,上虞法院在审理某化工有限公司破产清算案中,成功化解了厂区内部积存的近4000吨危险废酸带来的环境危机,通过“前端预防、分类处置、全程负责”的系统性工作方法,实现了环境安全、经济效益与社会效益的有机统一。

### 守住环保底线

该案承办法官郑超超清楚地记得第一次走进联某化工厂区时的情景:三层楼高的露天废酸池墙体开裂,酸液泄漏,各类罐体四处散落,原料随意堆放,空气中弥漫着刺鼻的气味。

“近4000吨废酸如同一颗定时炸弹,一旦遇雨外溢,后果不堪设想。”郑超超第一时间拉响了环保责任警报。

风险迫在眉睫,单靠司法力量难以破解这道“酸”题。为此,法院主动牵头,与生态环境、应急管理、园区管委会等相关部门搭建起高效的联动处置机制,并组建了专业处置团队。

在府院联动框架下,三项关键措施迅速落地:邀请环保专家提前进场,对厂区环境风险开展全面“体检”,精准排查隐患;设立处置专项资金池,为环境治理工作提供稳定资金保障;引入公证机构全程参与记录,完整留存在责任追溯证据链,确保处置过程合法合规可追溯。

“从前期摸清风险底数,到明确处置方向,再到法院提供专业司法保障,每一步都扎实推进,让我们对处置工作充满信心。”园区综管办党工委委员、副主任傅华作为处置团队成员,全程参与了十余场协商论证,通过周密的方案设计与扎实的协同联动,处置工作筑牢了环境安全底线,为后续工作开展奠定了坚实基础。

### 践行循环理念

废酸规范处置的成本核算曾是摆在大家面前的一道难题。按照常规处置标准,每吨废酸处置费用约4000元,即便仅对高风险废酸进行先行处置以降至安全警戒范围,初步预算也高达1200万元,这对于已破产的企业而言,无疑是难以承受的经济负担。

如何在保障安全的前提下实现经济高效处置,成为工作的关键突破点。

转机源于循环经济理念的创新应用。处置团队经多次研讨,将“减量化、再利用、资源化”的循环经济核心原则融入处置方案,对废酸开展进一步精细检测与分类,制定了“分类处置、变废为宝”的针对性方案:对于品质较好的废酸,精准匹配生产需求,定向交易给具备相应资质的企业作为生产主原料;对确无再利用价值的废酸,作为负资产委托专业机构依法合规处置;最为关键的创新举措,是“开工生产、以废治废”的实践——充分利用厂区原有聚合氯化铝和聚合硫酸铁生产线,将积存的废酸作为生产原料,就地生产制造净水剂产品,实现危险废物“就地消化、就地转化”。

“我们如同开展垃圾分类一般,对废酸进行差异化处置,真正落实减量化、再利用、资源化要求。”破产案件管理人介绍,整个处置过程均由第三方专业机构进行论证监督,确保方案兼具可行性和合法性。

这一精准施策取得显著成效:高风险类废酸处置费用从预计的1200万元降至约277万元,降幅接近八成。

环境风险的成功化解,为破产企业资产盘活注入了新动能。随着厂区环境风险警报解除,该企业的土地、厂房等资产在拍卖中获得市场青睐,最终成交价较起拍价高出1300多万元;同时,职工债权清偿率也从最初预计的“零清偿”提升至全额清偿。

“以往总认为环保治理是‘烧钱’工程,这个案例让我们看到,环保工作同样能创造实实在在的经济效益。”一位债权人感慨道。

### 压实全程责任

“环保责任绝不会随着企业破产而‘归零’。企业破产了,环保的账,我们接着算。”上虞法院的坚定态度,构建起处置全过程的责任闭环。

在联某化工企业破产受理之初,法院便指导建立环保责任台账,向企业负责人及相关人员明确告知破产企业应承担的环保责任、当前存在的环境风险以及可能面临的法律后果,从源头上压实责任。

“起初我们十分担忧,企业倒闭后这些危险废物会无人看管,最终变成‘烂摊子’。”附近一家企业负责人坦言,“但看到法院和政府明确规矩、划定责任,全程跟踪推进处置工作,我们悬着的心就放下来了。”

一本环保责任台账,详细记录了处置全过程的每个环节,实现全程留痕可追溯:2024年12月15日,第三方机构论证通过资源化处置方案;2025年1月15日,完成破产企业生产设备评估检修并通过专家验收;2025年1月25日,召回企业原生产车间骨干,启动生产设备运转,净水剂产品经专家验收合格……台账不仅记录着处置工作的推进轨迹,也见证着破产企业负责人从最初对抗、抵触、逃避,到逐渐认可、配合的态度转变。