

封面
头条

在应聘某银行征信投诉专员岗位后，成都市民余女士突然接到该公司HR发来的不予录用通知。经过反复沟通，她才得知被拒录的原因：公司在做个人背景调查时，发现她和前公司有打过官司的记录，背调被标为“黄灯”。

这让余女士十分疑惑，“难道打过官司就应该被用人单位拒绝录用吗？”“几年前的劳动纠纷，而且我还是原告正常维权，这样的背调拒录理由合法吗？”她告诉记者，现在她的核心诉求是通过这件事，保护求职者的个人隐私，同时也希望法院能够撤销公开的裁判文书，保障劳动者的合法权益。

华西都市报、封面新闻记者调查发现，类似余女士这样因有诉讼记录背调“亮黄灯”的案例在招聘中并非个案，背调的法律边界亟待明确。

1

因“打过官司”
她被告知入职背调“亮黄灯”

“有劳动纠纷，背调未通过……”这是余女士反复追问下，公司HR回复给出的理由。

今年7月，余女士在某网站上看到一则招聘信息，岗位是某银行的征信投诉专员，她给招聘方发去了简历，之后顺利通过初筛，并一步步到了入职背调阶段。

令余女士意外的是，自己各方面条件都符合岗位要求，并且通过了面试，但在等待过程中，银行HR却突然发给她“不予录用”通知。在她反复沟通下，HR才回复，因为她和前公司有打过官司的记录，背调“亮黄灯”。

“这个劳动纠纷是7年前的事了，而且我还是原告维权，在前公司工作一年没有签合同，公司不给我支付工资。”余女士告诉记者，她从前公司离职后，申请过劳动仲裁，起诉过前公司，法院判决她胜诉，公司应支付她工资，判决结果也在网上公开了。

“为什么现在求职还要背调这个？”余女士说，她询问HR为什么要查之前的劳动纠纷，对方告诉她，确实“背调”要查这一项，并且还会查征信、工商企业信息和是否有过刑事诉讼记录等。

背调遭遇“亮黄灯”后，余女士又到另外一家公司求职，在经历3天的培训后，她又收到了“不予录用”通知。尽管这次公司HR并未明说拒录原因，但余女士怀疑，原因也可能与她打过官司有关。

2

公司HR回应：
不予录用是出于综合评估

9月4日上午，记者联系

成都一女子去某银行求职被拒录，对方给出的理由是——
『有劳动纠纷，背调未通过……』

某银行HR回复余女士背调需要查明的信息。网络截图

主导，公司只是执行方，且余女士的不予录用决定是基于综合风险评估。

余女士的维权行为是因前公司拖欠工资而发起，且在一审、二审中均获得法院支

持，用人单位能否以“打过官司”为由拒绝录用？

对此，周经理表示，金融行业对员工背景要求较高，企业在背调过程中通常采用“一刀切”的方式，即只要存在劳动仲裁或诉讼记录，无论其性质如何，都会被视为潜在风险。

3

法院回复：
当事人可以申请撤销文书

余女士告诉记者，她在公开的判决书里，有自己的真实姓名和住址，虽然没有身份证号，但是相关信息和她求职的信息是关联着的。被用人单位拒录后，她跟成都市锦江区人民法院的办案法官沟通，希望撤销网上的判决书，“一审法院很积极地回复了我，说可以撤销，需要走流程。”

同时，她又通过公开电话联系成都市中级人民法院，工作人员告知她，可以拨打12368热线解决问题，“12368的人工客服回复我，可以撤销文书，但是具体情况需要跟法官联系沟通，并提供自己的身份证号等信息。”

新闻观察

劳动纠纷是否该给背调减分？

记者梳理发现，劳动者因有过劳动仲裁或诉讼经历，在求职时被拒的情况，并非偶然。

据《工人日报》报道，应聘某食品公司的罗女士背调被标为“黄灯”，原因是她在2018年小区业主与物业的纠纷中，被列入被告名单。无独有偶，上海一名求职者王某，在已经拿到了公司录用通知后，却在背调环节因有过劳动仲裁记录被拒绝录用……

如今，背景调查已经越来越频繁地出现在职场招聘流程中。常见的将背调结果进行标准化、可视化分类的方式，就是给求职者标注“红黄绿灯”，旨在帮助HR和业务部门快速作出决策。

在四川某互联网公司工作的资深HR小秦告诉记者，

在招聘过程中，用人单位通过背调的“红黄绿灯”，确实能够快速筛选和统筹求职者的综合信息。其中，“红灯”就是硬性否决项，“黄灯”是可以斟酌选项，“绿灯”则是通过项，“我们在背调过程中，如果发现求职者提供的信息与事实有严重、原则性的不符，或存在职业道德、法律层面的重大瑕疵，就会将其标注为红灯。”

而对于“黄灯”的标注选项，小秦说，“亮黄灯”往往是出于求职者提供的信息存疑，或需要他（她）来补充解释说明，再或者说是发现其名下有过纠纷记录和有一些不良征信、投诉之类的。“求职者如果确实有过劳动纠纷记录，这个在大多数时候，确实会给背调减分。”小秦坦言。

律师说法

背调应合乎法律规定

针对余女士的遭遇，四川一上律师事务所合伙人林小明律师说，劳动仲裁和诉讼记录通常不属于公开可查询的信息（除部分公示的判决书外），如果背调公司或HR通过不正当渠道获取了这些信息，涉嫌侵犯个人隐私。此外，根据民法典“自然人享有隐私权”“自然人的个人信息受法律保护”等规定，用人单位进行相应背景调查时，

其过程及使用都应当符合法律的规定。

林律师认为，劳动者享有“提请劳动争议处理的权利”，用人单位不能因劳动者有诉讼经历就一刀切予以否定，而应确认诉讼的具体内容，劳动者的相关诉请是否合法、正当，避免侵害劳动者的平等就业权。

华西都市报-封面新闻记者 宋潇

以案说法

女子吐槽他人
室内吸烟被脚踹
法院判决：
吸烟者道歉
并赔偿损失

近日，成都的小丽因在公共场所吐槽他人吸烟“好臭”，遭对方脚踹臀部，小丽将对方告上法庭。9月4日，成都市青羊区人民法院对此案一审公开宣判，判决吸烟者道歉并赔偿。

2024年11月11日，老王在成都某广场用餐后点了一支烟进入某商场，从小丽身旁路过，小丽闻到烟味后向正与其微信聊天的朋友吐槽室内抽烟很臭，老王听见后与小丽发生口角，后小丽拿出手机拍摄视频。当二人行至商场外某店铺旁时，老王踹击小丽臀部一脚。小丽报警，民警接警后将二人带至派出所询问。

当晚离开派出所后，小丽乘坐网约车到医院急诊就诊，临床诊断为臀部挫伤，共产生医疗费35.92元、交通费20.35元。

2024年11月16日，当地派出所作出行政处罚决定书，对老王予以罚款200元。随后小丽诉至法院，要求老王赔偿各类损失并赔礼道歉。

青羊区人民法院审理认为，《成都市公共场所控制吸烟条例》明确市内公共场所的室内区域禁止吸烟，任何单位和个人都有权要求在禁止吸烟场所内的吸烟者停止吸烟。

本案中，老王在公共场所室内抽烟的行为本就不当，小丽有权就老王的不当行为发表自己的评价及感受，老王因此与小丽发生口角并踹击小丽的行为存在明显过错，侵害了小丽的身体权。首先，老王应当就侵权行为承担相应的责任，赔偿小丽因治疗本次受伤所产生的医疗费及就诊所产生的交通费。其次，老王在公共场所踹击小丽臀部的行为，无疑会造成小丽身体和心理上的伤害，应当向小丽赔礼道歉。据此，法院依法支持了小丽要求老王支付医疗费、交通费并赔礼道歉的诉讼请求。

“在面对不文明行为时，每一位公民都有权在合理范围内以适当的方式予以劝阻、制止以及评价，不文明行为者应当理解和包容，接受他人的善意提醒，避免因过激方式回应。”法官说，只有行为者与劝阻者都允许对方充分表达自己的意见，才可能听取对方的意见，进而求同存异，和谐化解纠纷。

华西都市报-封面新闻记者 戴竺芯