

# 隐私信息“一览无余”，职场违规背调乱象调查

因涉及民事诉讼记录，她的入职背调未通过

职场违规背调乱象调查

时至今日，回想起一年多前那次令人愤慨的背调(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，尚未向现任公司透露离职意向，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情况，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”，一份心仪的工作便可能就此落空。

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只差最后一步——背调。

此次背调由“x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。朱琪坦承解释，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结一起劳动纠纷案。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，又能排查竞业限制、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号外，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：除地方法院官网等公开平台外，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”“把背调联络人员全换成自己人”等。

“xx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x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人名单，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”“可以做犯罪封存，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。

**故乡福园**

**National Memorial Park**      **National Funeral Home**

**7482 Lee Hwy., Falls Church VA 22042**

**欲知详情请电:张真 Cassy**  
**手机:703-937-7299**

**风景风水之好胜于大华府地区任何墓园。交通方便，位于495环线内。园陵享有永久免费妥善维护。**

7-110