

小区物业纠纷诉讼记录、个人情感经历、小额网贷记录均被纳入——

“越界”背调让求职者遭遇“隐形门槛”

中青报·中青网记者 刘胤衡

今年年初，因陷入一场与职业无关的小区物业纠纷，罗文（化名）在求职路上栽了跟头——第三方背调公司在对她进行求职“背调”时，对这起非职业相关诉讼标记为“黄灯”，使她错失入职机会。

背调即背景调查，指用人单位针对拟录用候选人开展的专项核查，通常由企业自主进行或委托第三方背调公司实施，重点核实候选人的学历资质、工作经历及履职表现等，以排查重大信息造假问题、判断其岗位适配度，是招聘流程中帮助用人单位规避风险的环节。值得注意的是，一些背调触角从求职者职业履历、专业资质，延伸到与其工作无关的个人生活领域，引发争议，有的甚至打起官司。

如何为背调划定边界？与职业无关的记录，能否成为求职者被“一票否决”的依据？如何守护求职者权益和公平就业底线？中青报·中青网记者对此展开采访。

小区物业纠纷记录成入职“拦路虎”

“因为背调结果显示‘黄灯’，我们无法进行下一步。”罗文清晰记得年初那次求职经历。当时她应聘的是某零食连锁企业的运营客服岗位，顺利通过两轮面试后，她满心期待入职通知，然而等来的却是企业人事背调“黄灯”通知。追问之下她才知，第三方背调公司出具的报告中，她因“有诉讼记录”“曾为被告”被标记为“黄灯”。

得知原因后，罗文第一时间上网查询，在公开裁判信息中发现2018年她被物业公司起诉的立案信息。但当年她既未出庭，也未收到书面判决书，更不知道这场早已了结的纠纷，会在背调环节中出现。

据她讲述：“2016年交房后，小区未成立业委会，物业不作为引发业主不满，我老公作为业主代表参与维权。业主们约定问题不解决就暂时拖欠物业费，结果物业把业主代表给告了。”因房屋产权登记在他们夫妻二人名下，罗文被一并起诉。

“法院发了传票，但我当时工作忙没出庭。”罗文说。后来法院缺席判决，所欠物业费被执行，“我一直以为这事早就了结了”。

“亮黄灯”的背调给罗文造成困扰。她先联系应聘企业人事，对方语焉不详；致电背调公司客服，得到的答复是“只负责呈现结果，评判标准由企业制定”。经过反复沟通，企业人事部门透露说：“因为你有物业纠纷诉讼记录，且是被告身份，系统自动亮了黄灯。”

“我问‘如果提前报备，结果会不会不同’？人事说可能需要特殊申请，但

背景调查作为企业招聘的重要环节，是核实求职者职业信息、规避用人风险的重要手段。然而，一些背景调查将与岗位无直接关联的私人事务纳入评判体系。这种做法不仅可能侵犯求职者权益，也会影响就业市场的公平与规范。避免无边界“背调”滑向“滥调”，需为其划定合法合规红线，守护好求职者个人隐私与公平就业的底线。



视觉中国供图

“黄灯”一旦亮起，流程就会卡住。”罗文对此很无奈，“运营客服岗和物业纠纷完全无关，不知道这是什么用人标准。”

非职业信息纳入背调引争议

罗文的遭遇并非个案。一些背调对于求职者信息过度收集引发争议。

记者梳理多个社交平台发现，不少求职者吐槽背调“管太宽”：有人因大学时的小额网贷记录被追问细节，有人刚通过面试就被要求提供家庭成员身份证号，还有人因与前房东的租房纠纷诉讼记录，在背调中被标注“风险提示”——这些与岗位履职无关的信息，成为他们求职路上的“隐形障碍”。

“对一些重要岗位查询征信记录等背调很有必要，企业要对岗位负责。”罗文认为，“但像婚姻纠纷、邻里官司这种生活类记录，属于个人隐私，不应该

纳入背调范围，更不宜作为评判工作能力的标准。”

“如果不是这次经历，我还不知道自己求职时背着这样的‘隐形标签’。”后来，罗文被另外一家企业录用，“他们进行了两轮面试，详细了解本人工作经历和个人能力，没有做其他方面背调”。她建议一些企业在设置背调标准时更人性化和标准化，“至少应该给求职者解释的机会，而不是用‘亮黄灯’的方式‘一票否决’”。

辛周杰（化名）作为公司部门负责人，曾配合第三方背调公司，为一名离职员工做过背景调查。“当时背调公司的问题比较聚焦，基本是跟岗位相关的内容，如专业技能、团队协作精神及工作责任心，还有离职原因等。我据实表述，进行了客观评价。”

在她看来，这种针对性强、聚焦职业能力与履职表现的背调会起到相应作用，

既能帮企业“避坑”，也给有能力的求职者进行推荐，对双方都是负责的筛选。

避免对求职者“背调”变“滥调”

背调与求职者权益边界应该如何划定？日前，北京市丰台区人民法院审理了一起与背调相关的案件。求职者王某因背调中被标注“生活作风有问题”的负面评价，将北京某背景调查公司告上法庭。

王某从之前任职的公司离职后，向现公司投递简历，顺利通过面试后，等待办理入职手续。现公司在王某入职前，委托北京某背景调查公司对王某进行背调，王某按要求出具《背景核查授权书》。当时这家背景调查公司承诺，会依法、全面、客观、真实地开展调查，同时对他的个人信息严格保密。

调查过程中，北京某背景调查公司联

系了王某前公司同事刘某，向其询问王某在该公司的工作表现等情况。其后，前公司出具了一份《目标雇员背景调查报告》，在调查结果评级部分写着：前雇主HR 刘某表示王某的价值观、生活作风存在问题（黄灯）。

这份“黄灯”背调评价，让王某的求职之路陡生波折。

王某坚称，刘某所说不实之词，背景调查公司将这样的负面评价写进报告，导致他人职现公司的薪资打了折扣。更让王某气愤的是，这些负面信息在一定范围内传开，让他的社会评价受到影响。王某决定通过法律途径维权，将北京某背景调查公司诉至法院，主张其行为侵犯了自己的名誉权，要求对方承担相应侵权责任。

北京某背景调查公司辩称，报告中关于王某生活作风的内容，来源于对刘某的访谈，作为背调服务提供方，他们只是客观记录和呈现刘某的说法，没有义务去核实这些内容是否与事实相符，也不会对此进行评价。该公司称，根据行业规则，对他主观陈述无需评判甄别，他们只是依照合同约定客观记录，因此不存在对王某的侵权行为。王某并未因此失去工作，故不同意赔偿。

主审本案的北京市丰台区人民法院民事审判一庭法官柴海燕介绍，此前，王某曾以同样事由起诉刘某。庭审中，王某申请现公司同事出庭作证。

证人当庭陈述：“王某的背调报告里有关于他价值观和生活作风的言论，让公司内部对此有不少争议。虽然公司最终还是聘用了王某，但入职时他的薪酬打了折扣。王某入职前，我就听其他同事议论他生活作风方面有问题。”

法院经审理认为，背调报告与用人决策直接相关，对可能影响用人判断、涉及公序良俗且易损害被调查人名誉的内容，背调公司应负有更高的合理核实注意义务。该公司未核实刘某所述信息的来源及可信度，便将相关内容标注为“黄灯”负面评价并写入报告提交给现公司，导致信息被第三人知晓，造成王某入职薪资降低、社会评价下降及名誉受损，已构成对王某名誉权的侵犯。

据此，法院判决支持王某的诉求，要求背调公司立即停止侵权、赔礼道歉、恢复名誉、消除影响并赔偿精神损害抚慰金。该背调公司不服上诉，二审法院维持原判，目前判决已生效。

“用人单位对求职者开展背景调查，具有一定正当性与合理性，但应设置合理合规的边界和底线。”柴海燕表示，不能把无边界的背景调查作为确认求职者诚信的“打开方式”，更不能由此侵犯求职者隐私权、名誉权。

她说，背景调查公司作为用人单位与求职者之间建立劳动关系桥梁，应充分确保调查行为合法合规，把握调查信息处理的合理边界，履行审慎核实义务，积极促成和清诚信劳动关系的建立，避免对求职者“背调”变“滥调”。

“银发打工族”再就业，工伤保险如何跟上

中青报·中青网见习记者 邹竣麒

记者 刘胤衡

“顾客您好，这边的机器可以自助点单，比柜台排队更快。”8月20日晚上8点，四川省成都市金牛区某商场麦当劳店内，52岁的陈阿姨耐心地引导顾客使用自助点餐机。

今年2月，陈阿姨正式办理了退休手续。最初两个月，她享受着难得的清闲时光：“白天去菜市场逛逛，买点菜回家做饭。下午没什么事做，就看看电视剧。”日子过得悠闲，但慢慢地陈阿姨觉得“浑身不自在”，总想找点事做。在朋友介绍下，她来到这家麦当劳餐厅，成为一名“退休兼职”员工。

今年7月，为保障超龄劳动者基本权益，人力资源和社会保障部、国家卫生健康委、应急管理部、国家税务总局、国家医保局共同研究起草的《超龄劳动者基本权益保障暂行办法（公开征求意见稿）》（以下简称《意见稿》）提出：用人单位应当按照国家规定为超龄劳动者参加工伤保险并缴纳工伤保险费。

8月，最高人民法院发布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》，于9月1日起施行，其中第十九条规定：用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无需缴纳社会保险费的，人民法院应当认定该约定或者承诺无效。

10月10日，在新国办举行的新闻发布会上，民政部副部长刘振国介绍，截至2024年年底，我国60岁及以上老年人口达3.1亿，占总人口的22%；65岁及以上老年人口2.2亿，占15.6%。

前景无忧 2022年发布的《老龄群体退休再就业调研报告》显示，有68%的受访退休人员表现出强烈的再就业意愿。

像陈阿姨这样的退休再就业人员并不少见。一方面，一些年龄在55岁—65岁的退休人员希望继续发挥余热，在就业市场实现个人价值再提升。另一方面，部分企业为控制用工成本，结合实际需要，招聘已享受养老保险待遇、无需用人单位为其缴纳社保的退休人员。



2025年5月26日，内蒙古呼和浩特，求职者在零工市场了解招聘信息。



2023年7月2日，求职者在河北省唐山市路南区初心家园零工市场服务站，通过扫描二维码获取招聘信息。

（资料图片）新华社记者 牟 宇/摄

据了解，麦当劳于2019年推出“退休兼职”岗位。来自其官方招聘小程序的信息显示，目前全国多地麦当劳门店在招聘“退休、社会兼职人员”。

首都经济贸易大学劳动经济学院范国教授表示，我国确立了积极应对人口老龄化的国家战略，《意见稿》是积极应对人口老龄化国家战略在劳动就业领域的体现，将有助于促进超龄劳动者权益保障水平的提升。“目前超龄劳动者权益保障面临制度供给不足的问题，如部分超龄劳动者工作时长、劳动报酬低、工伤保障不完善。”《意见稿》有针对性地对这些问题进行回应，以切实保障超龄劳动者权益。”

成都市金牛区某麦当劳门店李经理向中青报·中青网记者介绍，她负责的门店目前有两位退休兼职员工。“工作内容与全职员工差不多，考虑到她们的身体状况，每天至少在岗4小时。薪资为14元/小时，每月结算一次。由于这些人员均已缴纳社保满15年并开始

领取退休金，且该岗位性质为兼职，我们不再为他们购买养老保险，但会额外购买基本工伤保险。”

除连锁企业外，个体工商户也是退休人员再就业重要渠道。记者走访了成都几家个体工商户，发现不少店铺都有退休人员的身影。在某品牌热水器销售门店兼职的张阿姨退休1年，她想趁岁数还不大找点事做。“这个铺子是我一个好朋友在管，我来店里帮忙。”张阿姨说，“老板没有强制要求工时，需要有健康证，每个月给我开2500元工资，平时没什么特殊情况我都会来店里。”

张阿姨这种“给熟人打工”的退休再就业，往往缺乏相应的工伤险、意外险等保障。她感到“门店销售工作没什么风险，买不买保险都无所谓”。

事实上，退休再就业并非没有风险。张阿姨的前同事周阿姨退休两年，在居住的小区兼职从事保洁工作。“没有固定工作时间，主要是维护楼道卫生，清理垃圾。”周阿姨告诉记者，3个月前，她在

楼梯间拖地时不小心扭伤了脚踝，诊断为轻微骨折。“我拿着片和报告去找主管，他说我们这种退休员工没有买工伤保险，象征性赔我200元。”

由于没有签订劳动合同和保险协议，周阿姨只能自己承担医疗费用。“人家给了工作机会，也是我自己不小心，以后只能多注意了。”她无奈地表示。

记者联系到周阿姨当时的主管。对方表示，当时有3名保洁员轮班，“在面试时就说好了，包吃住、每月2000元工资。他们都有退休金了，就不用再买保险了”。

对此，北京德恒（南宁）律师事务所律师罗滔强调，雇用退休人员工作不等于“不用买保险”。部分退休人员年龄较大，可能患有慢性疾病，如果用人单位/雇主未妥善提供劳动保护、未进行岗前体检、未参加工伤保险或补充配备足额的商业保险（如雇主责任险等），若发生工伤事故，用人单位/雇主应承担相应赔偿责任或工伤保险责任。

中青报·中青网记者 刘胤衡

正值秋招季，北京语言大学应届毕业生罗玉婷还未收到录用通知就被企业要求填写“父母工作情况”“有无男朋友”等背景调查信息，她身边不少同学也有类似经历。这让她感到困惑不解，“背调‘问太宽’，涉及过多私人问题，算不算过度收集个人信息？”背景调查如何做到合理合规？中青报·中青网记者就此问题采访了相关行业人士和法律界专家。

在上海某背景调查公司任职多年的周明远（化名）介绍，背景调查的核心是通过了解、核实求职者的学历资质、工作经历及履职表现等信息，判断其是否存在重大虚假陈述，进而确认其与拟聘用岗位的适配度。

他介绍，背调这一招聘环节最初起源于外企，如今已广泛应用于互联网、金融等多个行业，成为不少企业招聘的常规流程。究其原因，一方面，求职者简历造假的情况时有发生，企业需要通过背调验证信息真实性；另一方面，背调的成本优势明显，单次背调费用通常数百元，对企业而言属于成本可控范围。

据了解，从操作方式看，企业背调主要有两种：由企业内部HR团队自行核查；委托第三方背调机构完成。他坦言：“尽管背调普及有其合理性，但有些企业和背调公司在实际操作中，存在过度收集求职者个人信息的情况。”

《中华人民共和国劳动合同法》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，劳动者应当如实说明。《中华人民共和国个人信息保护法》规定，处理个人信息应当遵循合法、正当、必要和诚信原则。收集个人信息，应当限于实现处理目的的最小范围，不得过度收集个人信息。

“背景调查在本质上涉及对劳动者个人信息的收集行为，因此在程序和内容上都应遵守法律对个人信息及隐私的规定。”北京市丰台区人民法院民事审判一庭法官柴海燕审理过背调相关纠纷案件。她表示，企业在开展背景调查前，应向劳动者告知背调的具体内容及调查结果的使用方式、范围，并征得其同意。

北京工商大学法学院副教授、经济法教研室主任余倩影认为，个人信息收集应聚焦具体应用场景，严格遵循“最小必要”原则——收集范围以达成目的为限，不额外获取无关信息。考虑到不同岗位在风险等级、职责权限、工作内容等方面存在差异，背调信息须与岗位需求直接挂钩，这是划定信息收集边界的核心准则。此外，应格外注意避免收集可能涉及就业歧视的信息，避免收集与岗位履职无关关联的内容。

柴海燕提醒，企业过度收集个人信息，或未妥善保存背景调查报告致劳动者个人信息泄露、传播等，可能侵犯劳动者隐私权。

用人单位委托第三方背调公司进行背调，在招聘流程中愈发常见，“委托方”用人单位的责任边界成为焦点问题：若因用人单位未明确背调范围、未要求背调公司合规操作导致侵权，责任如何划分？用人单位需要履行哪些义务规避风险？

对此，柴海燕表示，从合规义务来看，用人单位委托第三方开展背调时，首要前提是向劳动者履行完整告知义务，包括背调的主体、范围、内容等关键信息；同时，须由劳动者向用人单位委托书，清晰界定授权的书面范围，确保整个背调流程建立在“劳动者知情且明确同意”的基础上，这是合规操作的核心前提。

“在责任认定层面，若背调过程中发生侵权行为，并非仅由背调公司单独担责。”她解释，如果经调查发现，用人单位存在未明确背调边界、未要求背调公司合规操作等过错，且该过错与劳动者遭受的损害（如名誉受损、求职受阻等）存在直接因果关系，那么用人单位同样需要就其过错承担相应的法律责任。

余倩影表示，应当明确对劳动者隐私权的保护，界定用人单位知情权范围，制定《中华人民共和国个人信息保护法》在用人场景的具体实施细则，构建透明化背调流程，明确劳动者隐私权与用人单位知情权的边界，推动形成合规、专业的人力资源市场治理生态。

法律专家：个人信息收集应遵循『最小必要』原则