

# “背调”遭差评?打工人可用这招防“滥调”

今日女报/凤网记者 李诗韵

春招季火热,求职、跳槽、找工作,成了大家最关心的事。有人说,简历靠“包装”、面试看“演技”。殊不知,面试表现再好,也可能败给入职前的“打听电话”:背景调查(以下简称“背调”)。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,据媒体报道,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。

不久前,北京市丰台区人民法院审理的一起因背景调查不实导致求职者降薪的案件就火上了热搜——前同事口头评价的一句“价值观、生活作风存在问题”,导致男子新入职谈好的月薪直降5000元。那么,背调到底有多重要?背后又藏着哪些法律盲区?今天咱们聊聊这个话题。



扫码看精彩内容

## 热点: 前同事的一句话让薪资大打折扣

近日,北京丰台法院审理了一起因背景调查不实导致求职者降薪的案件。男子王某入职新公司前,背调公司仅凭其前同事刘某关于“价值观、生活作风存在问题”的口头陈述,在未核实信息真伪的情况下出具了负面评级报告。该报告导致王某入职新公司的薪酬打折,每月工资减少约5000元,并在公司内部引发负面议论。

王某因此诉至法院,主张前同事刘某所述均不属实,背调公司出具的报告导致其入职薪资水平降低,且相关评价内容已被一定范围内人员知晓,导致其社会评价降低,构成对其名誉权的侵犯,要求背调公司对此承担侵权责任。

法院经审理认为,背调公司的行为已造成王某名誉受到贬损、社会评价降低的不良后果。王某要求背调公司立即停止侵犯其名誉权的行为,并对其赔礼道歉、恢复名誉、消除影响、赔偿精神损害抚慰金等,于法有据,法院判决予以支持。

然而,今日女报/凤网记者从长沙多家律师事务所了解到,王某的遭遇并非孤例。

3月15日,即将在湖南湘江新区入职的产品经理林悦(化名)告诉记者,三个月前,她从深圳某会务公司辞职回湘,应聘上长沙一家互联网企业的产品总监岗位。三轮面试,她过关斩将。薪资谈判时,人力资源负责人却递来一份“黄灯”警示的背景调查报告——“前同事反映:工作态度与生活作风存在问题”。

林悦回忆,报告中的“信息源”指向她在深圳工作时的前同事。两人曾因项目分工,产生口角之争,离职时对方甚至在她朋友圈留言“好走不送”。她万万没想到,这竟成为阻碍她职业发展的“暗箭”。

最终,新公司内部为此引发争议,虽决定录用,但月薪从谈定的2万元降至1.4万元,且增加了“六个月观察期”。

## 现象: 因恶意评价致背调不通过的案例增加

背景调查原本是降低用工风险的“防火墙”,为何在近年来逐渐异化为悬在求职者头上的“达摩克利斯之剑”?记者从《法治日报》近期发布的调查中看到,因前公司恶意评价导致背调不通过的案例自2024年起显著增加,尤其是女性求职者更易因“主观评价”等问题受阻。

背调边界究竟在哪?3月20日,记者在长沙、株洲、湘潭三地多家企业中采访发现,“问题背调”大致有三大特征:

一是“超范围采集”普遍化。长沙一家背调机构从业人员透露,除学历、工作经历等基础信息外,婚姻状况、生育计划、涉诉信息等敏感内容也常被纳入调查范围。

二是“主观评价”权重过高。湖南湘江新区一家互联网企业人力资源负责人坦言,背调访谈中,“人际关系”“抗压能力”“价值观”等软性指标难以量化,所以,倘若前同事带情绪评价,就很容易影响测评结果。更值得警惕的是,部分背调公司会采用“自主寻访”模式,在不告知求职者的情况下,联系其前同事,“圈子小,打听成风,几乎成了潜规则”。

三是“女性标签”性别歧视。三地多家企业女员工反馈,企业招聘时虽不会直接询问婚姻状态、生育状态,但可能会请背调公司暗地调查,因婚育状况被拒的现象仍有存在。

## 说法: 背调不是“传声筒”,法律划定了“三道红线”

刘凯(北京市中闻律师事务所律师)

从北京丰台法院审理的这起案件来看,关键不在“评价是否尖锐”,而在“是否真实、是否尽责”。法院明确指出,背调公司不能沦为“传声筒”,其在信息收集、整理、输出过程中负有基本的核实义务与专业审慎义务。对来源不明、缺乏事实支撑的负面评价,不加甄别即形成结论并提供给用人单位,本质上已构成对他人名誉的贬损。

从法律上看,这一行为已符合名誉权侵权的典型构成。一是传播了未经核实的负面信息;二是该信息被第三人知悉并产生实际影响;三是直接导致求职者薪资下降、评价受损,形成现实损害后果。因此,法院判令背调公司承担赔礼道歉、消除影响并赔偿精神损害抚慰金的责任,具有明确的规则意义。

更值得关注的是,本案实际上划定了背调行业的边界:职业评价并非法外之地。所谓“价值观”“作风问题”等带有明显人格判断色彩的表述,若无充分事实基础,应当严格限制使用。否则,一旦进入正式报告体系,就可能对个体的职业发展产生“准裁决效应”,其法律风险不容忽视。

从实务角度看,这一判决释放出三个信号:其一,背调公司需建立多源核验与风险过滤机制;其二,用人单位不应“唯背调论”,应给予候选人必要的申辩空间;其三,求职者对不实背调有权主张更正乃至侵权责任。

“背调杀”的本质,是信息不对称之下的权利失衡。法律的介入,正是为了纠偏这一失衡——让评价回归事实,让职业声誉不再被随意定价。

那么,前同事在背调中恶意诋毁,是否构成违法?答案是肯定的,这不仅构成侵权,甚至可能触犯刑法。据《中华人民共和国民法典》第一千零二十四条,民事主体享有名誉权,任何组织或个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人名誉权。前同事若故意捏造事实、散布虚假言论,导致求职者社会评价降低、丧失工作机会,即构成名誉权侵权,需承担停止侵害、赔礼道歉、赔偿损失等民事责任。若情节严重,还可能触犯《中华人民共和国刑法》第二百四十六条的诽谤罪。其关键证据在于求职者需保存背调报告原文、与背调公司的沟通记录、前同事散布言论的聊天记录或录音等,证明“虚假陈述+传播行为+损害后果”的完整链条。

## 支招: 求职者可用“三道防线”防范“背调杀”

背调本应是一把“尺子”,丈量的是能力与诚信,而非成为某些人发泄私愤、企业隐性歧视的工具。因此,若遇“背调杀”,求职者可把握以下“三道防线”:

第一,事前防御:签署背调授权书时,明确限定调查范围(如“仅限学历、工作经历核实,不含主观评价”),要求企业书面承诺不采集与岗位无关的敏

感信息;第二,事中留痕:背调过程中,要求背调公司出示访谈记录原件,核实信息来源;若发现“自主寻访”等违规操作,立即提出书面异议;第三,事后求助:若因不实背调受损,72小时内固定证据(截图、录音、公证),向劳动监察部门投诉或提起诉讼。



订阅《今日女报》  
享全媒体服务



扫一扫,开启订阅服务

守护家庭幸福  
赋能女性成长



今日女报/凤网/湘妹子全媒体矩阵