

# 仲裁维权经历不该成为就业“绊脚石”

根据规定,当劳动者与用人单位出现涉及劳动报酬、工伤医疗费用、经济补偿或赔偿金、确定劳动关系等相关事宜的争议时,可以到劳动仲裁委员会提出仲裁申请。申请劳动仲裁,是劳动者维护合法权益的重要途径。

然而,现实生活中,一些劳动者却因有过劳动仲裁的经历,在求职时被用人单位拒之门外。这些劳动者遭遇了什么,用人单位如何得知他们曾申请过劳动仲裁,劳动者应如何维权?针对这些问题,本版即日起推出《仲裁维权经历不该成为就业“绊脚石”》系列报道,敬请关注。

——编者



资料图

“申请劳动仲裁,会影响以后找工作吗?”一段时间以来,不时有劳动者在社交平台发帖提问。

记者注意到,这些劳动者多遭遇收入降低或劳动合同解除,想要申请劳动仲裁,却又担心影响接下来的求职。一些劳动者是在与所在企业HR商议离职事宜时,被HR告知:“不要轻易申请劳动仲裁,会有记录,公司不录用有仲裁记录的人。”

在北京市工作的韩雪就曾被HR这样“提醒”过。当时,她在一家互联网公司做产品经理。“我离职前的那段时间,公司内部传言要‘缩编’。有一天,HR找到我,说我上班从事与工作无关的事情,严重违反公司制度,要与我解除劳动合同。”收到通知的韩雪仔细回忆起工作以来的表现,认为自己并无违规现象,于是拒绝在通知书上签字。

对公司决意解除劳动合同一事心存质疑的韩雪,曾在与HR的沟通过程中提起过申请劳动仲裁。于是,HR在与韩雪的最后一次谈话中,劝韩雪不要提起劳动仲裁,原因是仲裁受理后,无论输赢都会在简历中留下痕迹,会被收录到某诚信联盟平台,严重影响接下来的求职和择业。

“仲裁后,没有‘大厂’会要你。”韩雪对记者复述着HR的原话。她对此疑惑道:“申请劳动仲裁,怎么就成了‘求职污点’?”

还有一些劳动者确实因为劳动仲裁的经历,被企业拒绝。

在上海市顺利通过一家企业面试的王鑫就曾因有过劳动仲裁的经历,最终没能成功入职。当时,王鑫面试的是一家零售生鲜公司的采购管理岗。面试过程中,双

方谈得很顺畅。很快,王鑫就收到该公司的录用通知。

随后,该公司表示,要对王鑫进行入职前的背景调查,需提供身份证号并在线上签一份协议书,同意对其进行背景调查。两天后,王鑫接到该公司HR电话,得知他因有过劳动仲裁的经历,不符合公司用人标准,之前发放的录用通知无效。

“我不能接受这个理由。”王鑫解释称,此前进行劳动仲裁的原因是他所在的公司倒闭后,拖欠自己和同事们两个月的工资,长达半年。为维护自己的合法权益,他和同事们选择了劳动仲裁。“我有权利去维护我的正当权益。”王鑫尝试与这家零售生鲜公司的HR再次沟通,但该公司最终没有录用他。

除了因劳动仲裁经历拒录求职者外,王鑫认为该公司在入职流程方面存在问题。“为什么不先背景调查再发录用通知呢?”收到这家公司的录用通知后,王鑫便拒绝了另一家公司发放的录用通知。被拒录后,王鑫有些无能为力,只得重新找工作。

关于背景调查,记者联系了某知名互联网公司HR刘佳,他告诉记者:“一般而言,背景调查是为了核实候选人的履历真实性。用人单位一般不对初级员工进行背景调查。随着工作职级的提升,用人单位对员工进行背景调查的积极性会逐步提高,同时,调查的内容也会更详细。”

当记者问到求职者有劳动仲裁经历是否影响求职时,刘佳回答道:“这要具体看用人单位的情况。我们公司在招聘过程中,不会

主动问求职者的劳动仲裁经历,因为这对于候选人而言,是一种不应该有的歧视。但当面试官通过其他渠道了解到候选人有劳动仲裁的经历时,确实一定程度上会影响其入职。”

刘佳对此解释称,这是由于劳动仲裁在HR眼中是一个不稳定的因素,在未来工作中,可能会给公司带来比较大的管理成本。

“面试官一般不知道求职者的劳动仲裁经历。只有到发放录用通知时,HR会告诉候选人有需要背景调查,要求其主动提供自身信息后,才会得知。”刘佳进一步指出,“有公司开展的背景调查很简单,常常是打电话给候选人的前单位同事,聊几句即可,我们对于职级较低的员工也是如此。但也有公司对背景调查要求较高,对调查信息的要求较为详细。”

对于韩雪此前所在公司HR提到的某诚信联盟,刘佳回应称,该平台是针对企业失信人员设立的,像韩雪这种正常申请劳动仲裁的人员不会被收录进去。

记者注意到,关于劳动仲裁是否会有记录、影响求职,网上众说纷纭:“劳动仲裁的记录不会在网上公开”“公司没有权限去查”“劳动仲裁会有记录,但不会影响以后找工作”……

当记者想进一步了解背景调查的过程以及如何查到劳动仲裁的细节时,刘佳表示自己不清楚:“稍大点的公司,一般都不会直接接触背景调查,会委托独立的第三方机构开展。”对此,记者将持续关注。

(部分受访者为化名)

来源:工人日报

## 职业伤害保障全覆盖 “快递小哥”心里踏实了

8月14日,江苏省淮安市淮安区物流快递行业工会联合会与行业内各企业行政方签订了《淮安区邮政快递行业从业人员职业伤害保障全覆盖专项集体合同》(以下简称《专项集体合同》),这是淮安市邮政快递行业从业人员首份职业伤害保障全覆盖专项集体合同。

据了解,《专项集体合同》共6章19条,涵盖人员分类、职业伤害保障责任主体、相关责任等方面。这份集体合同是在当日召开的淮安区物流快递行业工会联合会职工代表大会上审议通过的。

记者从该《专项集体合同》看到,考虑到行业内各单位用工关系复杂,将人员类型统一划分为以下三类:A类为快递企业及具有用工主体资格的快递末端备案网点中依法签订劳动合同的从业人员;B类为劳务派遣企业向快递企业派遣的从业人员;C类为快递企业将末端备案网点经营权发包给不具备用工主体资格的自然或者组织中的从业人员。其中明确,职业伤害保障A类人员由所在快递企业或备案网点负责,B类人员由所在劳务派遣企业负责,C类人员由发包的快递企业负责。

同时,该《专项集体合同》依据法律法规有相关规定,明确了双方责任:行业工会指导成员单位工会组织,协助快递企业的责任;快递企业办理、查验、督促从业人员上岗前后的职业伤害保障相关手续,以及支持本单位工会开展的职工参加全市职工特殊疾病互济会工作等等。

该合同的签订,得到了快递企业和快递从业人员双方的一致认可。“说实在的,刚开始我们还有点排斥,但通过参加社保专题培训和座谈会,对工伤保险有了更深的认识,它不仅维护了职工的合法权益,也为企业处理这类问题提供了保障,规避了风险。”淮安融盛圆通公司人事负责人陶向阳表示。

快递小哥张振林说:“有了集体合同里的这些规定,今后干活心里更踏实了!”

“这份行业专项集体合同,既是对快递从业人员的合法权益的保护,也是对该区快递用工企业和谐健康发展的支持。”淮安市总工会有关负责人表示,下一步,将推动《专项集体合同》在全市展开,减少因工伤赔付不到位、不及时而引发的社会矛盾和不稳定因素,为快递从业人员增添更多的幸福感、获得感、安全感,提高企业的生产力和竞争力。

来源:工人日报

