**勞動者“職場案底”**

廣西一集團公司在社會招聘公告中提到，“曾向原單位提出勞動仲裁的人員不予受理報名或錄用”。後該招聘公告被迅速刪除，重新發布的招聘公告改為“其他不適於參與招聘的情形”的表述。但在網上還是引發了“不錄用曾提出勞動仲裁員工是否合理”話題的討論，難道職工遇到不公正待遇時只能隱忍、以防留下“職場案底”嗎？ （5月9日《法治日報》）

儘管“曾向原單位提出勞動仲裁的人員不予受理報名或錄用”這樣的招聘公告很快被撤下，但將提請勞動仲裁當成勞動者“職場案底”顯然值得警惕。要知道，提請勞動仲裁本就是勞動者依法享有的權利，而將其當做“職場案底”甚至是“入職門檻”，顯然徹底暴露出招聘企業法律意識的缺失，更是對勞動者合法權益的不尊重。

具體來看，根據《勞動爭議調解仲裁法》發生勞動爭議，當事人不願協商、協商不成或者達成和解協議後不履行的，可以向調解組織申請調解;不願調解、調解不成或者達成調解協議後不履行的，可以向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁;對仲裁裁決不服的，除本法另有規定的外，可以向人民法院提起訴訟。可見，提請勞動仲裁是勞動者維權的合法通道。

同時，正如有媒體指出，若有公司因勞動者曾申請勞動仲裁就拒絕錄用，已經涉嫌就業歧視，侵犯勞動者的平等就業權。事實上，確如其言。比如，就業促進法規定,用人單位招用人員、職業中介機構從事職業中介活動,應當向勞動者提供平等的就業機會和公平的就業條件,不得實施就業歧視。於此，上述提高的“職場案底”更站不住腳。

值得注意的是，據報導顯示，目前招聘者提請勞動仲裁的記錄是無法通過公開信息了解的。但是，一般情況下，應聘人員入職新公司，新公司會對其做入職背景調查，詢問曾工作過的單位。也正因此，這對於勞動者的“原東家”而言，應該依法依規行事，須客觀公正對當事人做出評價，而須堅決抵制將提請勞動仲裁當成“職場案底”的現象。

此外，針對當前各類人才市場、網絡招聘App等中介機構通過各種手段挖掘勞動者個人隱私現象，也要防範其為申請勞動仲裁的人員標記上“職場案底”。對此，一方面勞動行政部門當依法對用人單位遵守勞動法律、法規的情況進行監督檢查，對違反勞動法律、法規的及時進行糾偏；另一方面也需要行業自身強化自律，抵制不良行為。

從勞動者自身來講，應該增強依法維權意識。比如，對於入職後因為曾提請過勞動仲裁而被辭退的員工，或借助工會的力量或通過法律途徑維權進行有效維權。當然，對於各級工會組織而言，也應該加強相關勞動法規知識的普及，強化對用人單位遵守勞動法律、法規的情況進行監督，從而更好地維護好勞動者的權益，讓類似的“職場案底”現像沒有市場。

來源：東方網 楊玉龍