



用人单位不能为了解情况而侵害劳动者的隐私,劳动者对于那些与工作无关且侵害个人隐私权的问题,有权拒绝说明。对于与劳动合同没有直接联系的信息,劳动者即使未如实说明,也不能认定为构成欺诈。

已婚谎称未婚 是否构成欺诈?

案例

林戴玉于2017年4月7日入职广州某网络公司,岗位为人事行政专员,劳动合同期限为2017年4月7日至2020年4月6日,试用期为3个月,试用期月工资3500元,合同期满月工资4000元。

林戴玉在新员工入职申请表中的婚姻状况栏填写“否”,个人简历也显示“未婚”,其在入职申请表中填写承诺“其填写的内容真实无误,若有不实,承诺与用人单位解除劳动关系,接受公司的处理,不要求任何经济补偿”。

2017年6月14日,公司解除与林戴玉的劳动关系,并向林戴玉邮寄送达了《辞退通知书》,辞退理由为:

林戴玉在应聘时提交的《应聘信息登记表(A面)》及《新员工入职申请表》中“婚姻状况”所填写的内容与事实不符,严重违背相关法律法规及《应聘信息登记表(A面)》及《新员工入职申请表》中关于资料真实性的约定条款。

同日林戴玉签收了该《辞退通知书》。

林戴玉承认其于2015年9月28日办理结婚登记手续,由于个人认知偏差,以为摆酒后才算结婚,故在《应聘信息登记表(A面)》及《新员工入职申请表》中婚姻状况一栏填写未婚,“婚姻状况属于个人隐私,我没有告知公司的义务,我分别于2017年5月17日、5月27日告知公司怀孕状况,可公司于2017年6月14日强行辞退。”

2017年6月15日,林戴玉向广州市白云区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求公司支付解除劳动关系赔偿金20万元,仲裁委裁决驳回林戴玉的仲裁请求。

林戴玉不服仲裁裁决,于2018年2月7日诉至法院。

一审法院:林戴玉未如实填写自己的个人信息,该行为不妥,但公司解雇违法。

一审法院另查明,林戴玉于2017年4月23日在医院检验确认已怀孕,于2017年6月9日检查提示宫内妊娠约13+周。

庭审中,为此林戴玉提交了入职通知、工作证、医院检查报告、聊天记录、辞退通知书、中国邮政邮寄单、仲裁裁决书等证据证实。

一审法院认为:林戴玉在应聘时提交的《应聘信息登记表(A面)》及《新员工入职申请表》中“婚姻状况”所填写的内容与林戴玉已婚的事实不符,公司以此为由于2017年6月14日辞退林戴玉,并向林戴玉邮寄送达了《辞退通知书》。林戴玉入职过程中未如实填写自己的个人信息,该行为是不妥当,其在以后的工作生活中应恪守诚信。

《新员工入职申请表》中虽有个人申明若有不实,愿无条件接受公司处罚甚至辞退,可林戴玉从事的是人事行政工作,婚姻状况不是其工作能力的影响因素,也不是林戴玉从事人事行政工作的必需条件,且公司未提交公司章程证明林戴玉隐瞒已婚的事实属于严重违反公司管理制度的情形,也未提交其他确切的证据证实林戴玉隐瞒已婚的事实不符合法律规定试用期录用的条件,故公司以林戴玉《应聘信息登记表(A面)》及《新员工入职申请表》中“婚姻状况”所填写的内容与事实不符为由辞退林戴玉,不符合法律规定,属于违法解除劳动合同,公司应向林戴玉支付解除劳动合同赔偿金。

综上,一审法院判决公司支付林戴玉违法解除劳动合同经济赔偿金3500元。

公司上诉:入职时提供虚假的个人信息,有违诚实信用原则,公司解除劳动关

系并不违法。

判后,公司不服,向广州中院提起上诉称:经核实,林戴玉于2015年9月28日登记结婚。林戴玉入职时提供虚假的个人信息,有违诚实信用原则,我司在试用期内解除劳动关系并不违法,无需支付林戴玉解除劳动关系赔偿金。

员工答辩:用人单位在录用员工时,不应已婚女性实行差别对待。

林戴玉答辩称:我国法律保护劳动者的平等就业权,劳动者不因民族、性别、宗教信仰的不同而受到歧视,女性的婚姻状况并非从事工作的性质要件,也非企业进行正常运营的合理需要,更非应聘所需的基本职业资格,属于与劳动合同不直接相关的事项。

用人单位在录用员工时,不应已婚女性实行差别对待,应当保证所有女性享有平等的就业权。公司提供的员工入职申请表属于格式条款,其中关于可以辞退的条款违反了法律关于平等就业权的强制性规定,应认定无效。

二审法院:对于与劳动合同没有直接联系的信息,劳动者即使未如实说明,也不能认定为构成欺诈。

法院认为,《中华人民共和国劳动合同法》第八条规定,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。依照上述规定,劳动者的告知义务是附条件的,只有在用人单位要求了解的是劳动者与劳动合同直接相关的基本情况时,劳动者才有如实说明的义务。

劳动者与劳动合同直接相关的基本情况一般应包括健康状况、知识技能、文化程度、工作技能、工作经历、职业资格等,劳动者不如实说明就可能构成重大误解,甚至构成欺诈、构成对用人单位知情

权的侵害。但用人单位不能为了解情况而侵害劳动者的隐私,劳动者对于那些与工作无关且侵害个人隐私权的问题,有权拒绝说明。对于与劳动合同没有直接联系的信息,劳动者即使未如实说明,也不能认定为构成欺诈。

对于实践中用人单位“若有不实处,愿无条件接受公司处罚甚至辞退”的规定,应理解为劳动者对与劳动合同直接相关的基本情况如健康状况、学历、专业、工作经历、教育背景等的填写如有不实的,用人单位可解除劳动合同。对于与劳动合同没有直接联系的信息如身高、体重、婚姻状况、血型等信息的填写,除非用人单位在招聘时已对某项信息作出明确的要求,否则,即使劳动者填写有不实之处,用人单位也不能以此为由解除与劳动者的劳动合同。

本案中,公司未举证证明其在招聘时对林戴玉的婚姻状况有明确要求,且本案林戴玉应聘的岗位为人事行政,婚姻状况不是其工作能力的影响因素,也不是林戴玉从事人事行政工作的必需条件,公司也未提交公司的规章制度等证明林戴玉隐瞒已婚的事实属于严重违反公司管理制度的情形。故公司以林戴玉入职时“婚姻状况”所填写的内容与事实不符为由辞退林戴玉,不符合法律规定的公司可以解除劳动合同的情形,属于违法解除劳动合同,应向林戴玉支付解除劳动合同赔偿金。

综上所述,二审判决如下:驳回上诉,维持原判。

案号:(2018)粤01民终12990号(当事人系化名)

来源/劳动法库
转自微信公众号“问律”

派出所 案例

14日下午,三间房派出所民警接报警,报警人称其前夫闯进家中威胁自己和女儿。接报警后,警民立即赶往现场,发现该男子精神比较亢奋,有异常。民

警让对方出示了身份证,并让前台值班民警核录该人,发现该人士去年12月底因殴打他人,被朝阳分局南磨房派出所一级临控。民警马上将该人控制并带回

所内,后由南磨房派出所将该人接走。

民警提示:遇突发情况应冷静处理,尽量不与情绪不稳定之人正面交锋,并选择恰当时机报警。



遇险切记冷静 恰当时机报警