



已婚女性谎称未婚入职是否构成欺诈？

【经典案例】

张某于2018年4月7日入职深圳某网络公司，岗位为人事行政专员，劳动合同期限为2018年4月7日至2021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。张某在新员工入职申请表的婚姻状况栏填写“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。”

2018年6月14日，公司解除与张某的劳动关系，并向张某邮寄送达了《辞退通知书》，辞退理由为：张某在应聘时提交的《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。同日张某签收了该《辞退通知书》。张某承认其于2016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2018年5月17日、5月27日告知公司怀孕状况，可公司于2018年6月14日强行辞退。于是张某向仲裁委申请仲裁，因不服仲裁裁决向法院起诉。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为：已婚女性谎称未婚入职，公司是否可以因此解除合同？

一审判决：张某未如实填写自己的个人信息，该行为不妥，但公司解雇违法，据此判决公司支付张某违法解除劳动合同经济赔偿金3500元。

用人单位不服一审判决提起上诉称：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。

二审判决：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。《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。因此判决驳回上诉，维持原判。

【律师说法】

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。

本案张某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，也不是张某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张某隐瞒已婚的事实属于严重违反公司管理制度的情形。故公司以张某入职时“婚姻状况”所填写的内容与事实不符为由辞退张某，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，应向张某支付解除劳动合同赔偿金。

文章来源：判决书(2018)粤01民终12990号 有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息！
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com