



劳动者隐瞒入职,单位是否可以合法解除劳动关系?

【经典案例】

林某于2017年4月7日入职广州某网络科技有限公司,岗位为人事行政专员,双方签订了书面劳动合同,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。2017年6月14日,公司解除与林某的劳动关系,并向林某邮寄送达了《辞退通知书》,辞退理由为:林某在应聘时提交的《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。同日林某签收了该《辞退通知书》。

后林某向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。劳动仲裁委员会作出裁决,驳回林某的仲裁请求。林某不服仲裁裁决,遂诉至法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:劳动者隐瞒入职,单位是否可以合法解除劳动关系?

裁判结果:法院经审理认为,林某入职公司,双方建立了合法的劳动关系,林某、公司的合法权益受法律保护。《新员工入职申请表》中虽有个人声明:若有不实,愿无条件接受公司处罚甚至辞退。可林某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,且公司未提交公司章程证明林某隐瞒已婚的事实属于严重违反公司管理制度或不符合试用期录用条件。故公司解除劳动合同的行为,不符合《中华人民共和国劳动合同法》用人单位可以解除劳动合同的情形,属于违法解除劳动合同,公司应向林某支付解除劳动合同赔偿金。

【律师说法】

《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。

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。本案中,首先,公司未举证证明其在招聘时对林某的婚姻状况有明确要求。其次,本案中林某的婚姻状况不是其工作能力的影响因素,也不是其从事人事行政工作的必需条件。最后,公司也并未提交公司的规章制度等,证明林某隐瞒已婚的事实属于严重违反公司管理制度的情形。故公司以林某入职时“婚姻状况”所填写的内容与事实不符为由辞退林某,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,应向林某支付解除劳动合同赔偿金。

蓝海提示: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。

若用人单位对个别信息有特殊要求的,应当在招聘信息中予以写明,或者在公司规章制度中明确规定,以免后续诉累。

案例来源:(2018)粤01民终12990号 内容有删减



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