

日前，刚刚被北京一家私营公司辞退的22岁江苏女孩刘茗茗（化名）向记者反映，一年前她应聘这家公司时，在《应聘人员求职登记表》婚否一栏中填写为“未”，可她当时已经结婚。“我之所以隐瞒已婚事实，是怕公司知道我已结婚不录用我。不料今年一月份，公司知道我入职时已属已婚，将我辞退。现在我正在孕期，我想知道单位的做法，是否有法律依据？”刘茗茗说。为此，记者上周采访了北京朝阳法院专门审理劳动争议案件的法官牛元元。



金手链保修期内断裂 工商调解更换新手链

随着春节临近，许多消费者开始花钱为自己及家人置办过年礼物，许多爱美人士往往会选择购买金饰来打扮自己，但是金无足赤，购买金饰也存在一定的消费隐患。消费者李女士购买的黄金手链在保修期内出现断裂的问题，在延庆工商分局延庆工商所的调解下，商家为李女士更换了一条新手链。

典型案例：

前不久，消费者李女士在某商场花费3237.4元购买了一条黄金手链，商家承诺保修期为6个月，如果在6个月内出现问题，商家可以免费帮助消费者修复。没想到，佩戴了没多久，李女士的黄金手链就出现了断裂，幸亏李女士发现及时，不然金手链就丢在路上。李女士想想觉得很生气，立刻找到商家，要求商家尽快修复。结果商家称是李女士佩戴有问题，拒绝为李女士免费维修。

无奈之下，李女士来到延庆工商分局延庆工商所进行投诉。工商干部在了解到李女士的情况后，立刻找到商家进行调解。经过工商干部耐心细致地调解，最终，商家免费为李女士更换一条价钱相当的新手链，李女士对调解结果表示满意。

工商提醒：

延庆工商分局在此提示广大消费者。黄金饰品价格比较昂贵，在购买时需要注意以下几点。

第一，应到证照齐全的大型商场购买，最好选择信誉比较好的商家。在购买后应要求商家当场对黄金饰品的重量进行复秤，确保克数准确无误。

第二，应该注意黄金饰品的标识，主要包括黄金饰品的名称、材料名称、含金量、产品标准编号、产品质量检验合格证明等相关事项，是否清晰、准确。

第三，要求商家开具发票，并注意发票上的内容是否包括标识内容、是否与营业员介绍产品时讲述的内容一致，并保留商家发票、收银小票及商家的各类宣传传单等凭证，以便在发生消费纠纷时作为保护合法权益的有力证据。

第四，消费者在佩戴黄金首饰时，要轻拿轻放，不要与硬物碰撞，以免造成凹陷或变色，尽量避免与自来水、化妆品等接触，避免黄金饰品腐蚀或变形。

马延景



隐婚入职后怀孕就该被辞?

法官：员工隐婚欠妥 单位辞人违法

□本报记者 李一然

案情回顾 隐婚入职半年后怀孕 员工被指不诚信遭辞

2013年，已婚的黄女士应聘北京一家科技公司，但在填写入职登记表时，称自己未婚。应聘合格后，公司与黄女士签订了2年期限的书面劳动合同。黄女士入职后，继续隐瞒自己已婚的事实。然而半年后，黄女士因怀孕向单位请病假，并拿出了结婚证，公司方知黄女士应聘时，已经结婚一年。为此，公司以黄女士违反诚信原则、违反双方约定、违反劳动纪律为由，解除了与黄女士的劳动关系。

黄女士随后申请劳动仲裁。仲裁中，公司称如果招聘时知道黄女士已经结婚，公司有可能不予录用。仲裁机关裁决双方继续履行劳动合同、公司支付黄女士被辞退后的工资损失2万余元。公司不服，起诉至朝阳法院。

庭审中，公司否认了其在仲裁期间的“如果招聘时知道黄女士已经结婚，公司有可能不予录用”的主张，拿出了有黄女士签名的《应聘人员求职登记表》及《员工入职登记表》，上面有“本人申明此表填报之一切资料真实、正确，如有虚报或虚报事实，本人愿接受即时《解除劳动合同》”等内容。公司称，黄女士的工作岗位是代表公司与客户洽谈业务，其岗位职责决定了员工应当具有很高的诚信度，而黄女士在入职时谎称自己未婚，违反了诚信原则，因此公司有权与其解除劳动合同。

士的工作岗位是代表公司与客户洽谈业务，其岗位职责决定了员工应当具有很高的诚信度，而黄女士在入职时谎称自己未婚，违反了诚信原则，因此公司有权与其解除劳动合同。

黄女士承认入职时隐瞒了已婚事实，但辩称称“是怕公司知道我已结婚不录用我。”同时强调，婚姻状况是其个人隐私，与劳动合同无关，其有权拒绝告知。而且公司招聘时未明确该工作岗位拒绝招聘已婚人员，她也没有因为已婚而给公司造成任何损失，公司单方解除劳动关系时她已怀孕，因此公司无权单方解除劳动合同。

在回答法官提问时，公司称对黄女士工作岗位从业人员的特殊要求，公司并无婚姻状况的特殊规定，不存在黄女士所称“公司知道我已婚不录用我”的情况，主要原因是黄女士说谎。

法院判决 单位炒人违法被判赔偿 还要继续履行劳动合同

法院审理后认为，本案的争议焦点为，原告公司能否因黄女士隐瞒真实婚姻状况，而与其解除劳动合同。

《劳动合同法》明确规定了用人单位可以单方解除劳动合同

的几种情形，其中与本案相关的是劳动者严重违反用人单位的规章制度和以欺诈手段使用人单位在违背真实意思的情况下订立劳动合同。

本案中，被告黄女士隐瞒其真实婚姻状况，违反了公司《员工手册》的规定，但从商务拓展的岗位职责和公司当庭陈述来看，原告公司并不因此而享有双方所签劳动合同的解除权。

首先，黄女士的婚姻状况并非其应聘商务拓展岗位的基本职业资格，亦非其履行职务的实质性要件，更非其能够胜任工作的决定性因素。也就是说，黄女士的婚姻状况与其履行劳动合同无关，对无关事项的隐瞒并不会使原告公司作出错误判断，进而违背真实意思表示而订立劳动合同。而且，原告公司在诉讼中称其对求职者的婚姻状况并无特殊要求，这就进一步排除欺诈的可能。

其次，知晓被告黄女士的婚姻状况不是原告公司正常运营的合理需要。黄女士是已婚还是未婚均不会影响公司的正常经营，也不会致其蒙受经济损失，或造成不合理支出，或损害其他员工的利益。

换言之，黄女士的婚姻状况与原告公司运营管理公司之间无实际关联性，因此黄女士隐瞒婚姻状况行为也就不构成严重违反

公司规章制度。

因此，法院认为原告公司以黄女士隐瞒真实婚姻状况为由解除劳动合同，缺乏法律依据，法院不予支持，其应当继续履行合同。最终法院判决原告公司继续履行与黄女士的劳动合同，并支付黄女士被辞退后的工资损失2万余元。

法官说法

员工隐婚不诚信欠妥 单位借隐婚炒人违法

针对此案，朝阳法院法官牛元元指出，法律在保护劳动者的同时亦要求劳动者诚实守信。本案中，黄女士为获取工作机会而隐瞒真实婚姻状况，显然是一种不诚实的行为，法院对此提出批评。希望黄女士今后能诚实地对待工作，也能诚实地对待婚姻。

此外，法律保护劳动者的平等就业权，用人单位不能根据劳动者的性别或婚姻状况而对劳动者实行差别对待。原告在仲裁期间自认，如果黄女士如实说明婚姻状况，则有可能不被录用。原告在没有上述合理抗辩事由的情况下，拒绝录用已婚女性，构成就业歧视。希望原告公司日后能以此为鉴，严格遵守法律规定，不实行可能存在歧视性的用人政策。更不能因违法事由将职工辞退。

对配偶间关联邮箱内容进行公证不侵权

□王伟

案情

李某与赵某原是夫妻，一起开设了四家公司，为工作需要，妻子赵某注册了主邮箱，丈夫李某注册了关联邮箱。2012年，双方感情出现裂痕，妻子赵某向法院起诉离婚。在离婚诉讼期间，丈夫李某向上海市某公证处申请对关联邮箱内的电子数据信息办理保全证据公证。公证处出具了三份公证书，公证书中显示所公证的关联邮箱中含有赵某的照片、身份证、驾驶证信息、工作邮件等内容。李某将公证书作为证据向法院提交，用于证明妻子赵某有婚外情。

离婚诉讼中，法院根据李某提供的公证书以及其他相关证

据，认定赵某与婚外异性关系密切，为了孩子能够健康成长且受到良好教育，法院判决准予双方离婚，孩子随李某共同生活。

赵某认为公证处没有尽到审查义务，对关联邮箱中的绝大部分涉及自己个人隐私的电子数据进行了公证，自己多次试图与公证处协商，希望撤销相关公证书，但问题至今没有解决。公证处的行为直接造成自己对婚姻生活失望，身体不适，并就精神方面接受治疗，间接造成在离婚诉讼中法院判决孩子随其父亲共同生活的损害后果。她以公证处的行为侵害了通信秘密权、隐私权等合法权益为由，将公证处告上法庭，要求公证处停止侵权、消除影响，以书面形式公开赔礼道歉，

赔偿精神损害抚慰金30万元。

公证处则认为，公证处在履行职务过程中，考虑到可能涉及赵某的隐私，所以没有将公证书直接交给赵某的丈夫李某，而是在李某的委托代理人持法院调查令的情况下，将密封的公证书交给委托代理人，并在信封外标注由法官亲启。公证书只是揭示了客观事实，并没有改变真实情况，所以不同意赵某的诉讼请求。

说法

《婚姻法》规定，夫妻应当相互忠实，可见夫妻间的忠实义务已经从道德层面上升到法律层面，法律赋予夫妻一方享有对另一方的忠实请求权。在李某有理

由相信基于夫妻关系而产生的配偶权受到侵犯时，在诉讼这样特定的时间阶段，法律应保障配偶正当的举证权利。

公证处基于其法定证明职能知悉关联邮箱内容，公证处在办理公证前与李某做了询问笔录，就邮箱的有关情况、公证目的进行了详细的询问，并告知了李某所享有的权利、应承担的义务及存在的风险。在办理公证后，由律师向法院申请调查令，调取密封的公证书交给法院，再由法官亲启。在整个公证过程中，公证处严格限定了收集的范围和目的，并将公证内容知情范围降到了最低程度，公证处的行为并无过错。法院一审判决驳回赵某的诉求。