

应聘时未如实填写婚育状况

辞退说谎女工 公司被判违法

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第8条规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；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。”王雪凝（化名）因担心公司就业歧视，在应聘时未如实告知自己未婚未育的事实。相反，她在求职申请表、员工基本情况登记表中均将自己的婚育情况填写为已婚已育，并编造了孩子的姓名。

在职期间，王雪凝结婚了。公司知道她怀孕的消息后，立即以其虚报个人资料为由与其解除劳动关系。她承认自己未如实填报个人生育情况，但认为该行为并非主观恶意欺诈，实际上也未给公司造成任何损失。因女职工是否生育与工作招聘、个人能力及签订劳动合同无直接关系，且属于个人隐私，员工有权保留，故要求公司继续履行劳动合同。

在申请劳动争议仲裁未获支持后，王雪凝向法院提起诉讼。法院审理认为，婚姻、生育状况通常与劳动合同的履行没有必然的关系，属于个人隐私。王雪凝因担心就业压力虚报个人生育状况不构成欺诈，公司以其对生育状况所做不实陈述为由解除劳动合同违反法律规定，遂判决公司继续履行劳动合同。公司不服该判决提起上诉，6月28日又申请撤诉并获准许，原判决发生法律效力。

员工谎称已婚已育 公司解除劳动关系

虽然年龄不算小了，王雪凝仍坚持自己的择偶标准不降低。当去一家外语培训公司应聘时，因顾忌该公司存在就业歧视，她就谎称自己已经结婚且生育一个女孩。就这样，她于2018年9月17日顺利进入该公司，并与公司签订了期限为2018年9月17日至2020年9月16日的劳动合同。其中，2018年9月17日至11月16日为试用期。

按照劳动合同约定，王雪凝担任全职英文教师，每月基本工资2000元，岗位工资1200元。其中试用期基本工资2000元，岗位工资1000元。每个工作日享有餐补8元。每月享有交通补贴100元。此外，双方签订的补充合同约定，其每月应完成授课工作量80小时，超过80小时的课时费按每小时80元支付。

2020年2月，王雪凝到医院进行身体检查，医生告诉她已怀孕5周。因此次怀孕是首胎，高兴之余她将该情况告知了自己的经理和同事。岂料，公司马上决定将她辞退，理由是她应聘时及入职后长期隐瞒个人婚育情况。

王雪凝数次找公司领导交涉，在承认错误的同时请求继续留下来工作。可是，公司不同意她的要求，并于2020年4月8日以其虚报个人资料为由与其解除劳动合同。

公司依规解聘员工 获得劳动仲裁支持

收到解除劳动合同通知后，王雪凝向劳动争议仲裁机构提出

申请，请求确认公司系违法解除劳动关系，并裁决公司继续与其履行劳动合同。

仲裁庭审时，王雪凝称，在填写求职申请表及员工基本情况登记表时，其因担心就业歧视失去工作机会，就向公司隐瞒了未婚未育的事实，并将婚育状态填写为已婚已育，虚报自己已经育有一女。不过，她认为公司以此为由，在其怀孕期间解除劳动关系违反法律规定。

王雪凝认为，其说谎仅仅是担心公司不愿接收未婚未育的女职工，她这样做是一种无奈，并非主观恶意欺诈。实际上，她这一行为也未给公司造成任何损失。从另外一个角度看，女职工是否生育与工作招聘、个人能力及签订劳动合同无直接关系，属于个人隐私，员工有权保留，且没有义务如实向公司说明。而公司要求员工在求职申请表中填写个人婚育情况本身带有用工歧视性质且违背法律规定。

公司辩称，其认可王雪凝的入职时间、岗位、合同签订情况。王雪凝入职时填写或签收了4份文件，即求职申请表、员工基本情况登记表、员工手册、奖励和处罚制度，这些文件均有要求员工提供真实信息的意思表示。其中，双方在劳动合同第7条约定：“员工个人简历、求职登记表所列内容与实际情况不符，单位可以解除劳动合同。”

公司提交的王雪凝填写的求职申请表显示：“如应聘者在申请表中提供的个人信息以及工作经历存在伪造情况，公司有权停止雇佣，公司对其欺骗行为予以解除劳动合同。”员工手册第3条规定：“公司提倡正直诚信，并保留随时审查员工所提供个人资

料的权利。员工个人资料如虚假……公司也可以欺诈为由解除劳动合同。”第4条规定：“虚报个人资料、伪造学历、体检结果、制造虚假业务记录及账单等欺骗公司的行为，公司予以解雇。”

公司认为，王雪凝虚报、伪造个人婚育信息属不诚信行为，该行为与教师岗位应遵守的诚信原则格格不入。在此情况下，公司依据合法有效的企业规章制度与其解除劳动合同是合法有效的，应当获得法律支持。

劳动争议仲裁机构受理后，裁决驳回王雪凝要求与公司恢复劳动关系的请求。

瞒报婚育不属欺诈 公司被判履行合同

王雪凝不服仲裁机构裁决，向一审法院提起诉讼。在诉讼期间，王雪凝生育一子。

一审法院认为，按照《劳动合同法》第8条规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；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。该规定表明，用人单位及劳动者均负有向对方如实告知相关事项的义务。而本案争议的焦点是生育状况是否属于告知义务，未如实告知将产生怎样的法律后果。

在上述法律规定中，“与劳动合同直接相关的基本情况”，是指与劳动合同履行存在有实质性意义事项，通常包括劳动者个人身份信息资料、能一定程度反映劳动者工作能力、技术熟练程度的工作经历、原单位推荐信、

特殊岗位必须具备的资格证书或健康资料等。一审法院认为，法律在劳动合同签订过程中设定劳动者如实告知义务及对不诚信行为进行规制，目的亦是为了确保劳动合同目的的实现。

《劳动合同法》第26条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的……”因此，在劳动合同签订过程中的虚假陈述构成欺诈是用人单位行使解雇权的依据。所谓欺诈，是一方当事人故意告诉对方虚假情况，或者故意隐瞒真实情况，诱使对方当事人作出错误意思表示的行为。本案中，公司在一审法院审理时明确表示，王雪凝是否生育与其竞聘的岗位无关，公司并非相信了王雪凝已生育的虚假陈述而与其签订劳动合同。据此，一审法院认为，双方签订的劳动合同合法有效。

婚姻、生育状况与劳动合同的履行没有必然的关系，属于个人隐私。王雪凝因担心就业压力而虚报个人生育状况不构成欺诈。在此情况下，公司以其在签订劳动合同、填写求职申请表及员工基本情况登记表时对生育状况存在不实陈述而解除其劳动合同属于违法。鉴于王雪凝仍处于产假期，且其要求与公司恢复劳动关系，故一审法院依据《劳动合同法》第8条、第26条、第48条之规定，判决公司与王雪凝自原劳动合同解除之日起恢复劳动关系。

公司不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。此后，该公司又申请撤回上诉并获得准许，原判决随之生效。

离异父母赠女房产 事后反悔不能撤销

编辑同志：

我是一名初中在校学生。我父母在同一个单位上班，但他们现在离婚了。在离婚时，他们经过充分考虑，在自愿基础上达成了离婚协议，并在协议中约定将其共有的一套房屋赠与我。近日，我父亲以没有办理过户手续为由，要求撤销该赠与。

请问：我父亲真的可以撤销该赠与吗？ 读者：小丽

小丽读者：

你父亲不能撤销赠与。一方面，离婚协议不同于一般合同。

《民法典》第四百六十四条、第六百五十八条第一款分别规定：“合同是民事主体之间设立、变更、终止民事法律关系的协议。”“赠与人在赠与财产的权利转移之前可以撤销赠与。”即赠与合同作为合同的一种，如果赠与财产权利尚未转移的，可以撤销赠与。这样看来，似乎你父亲可以撤销将房屋赠与给你。

其实不然，因为《民法典》第一千零七十六条规定：“夫妻双方自愿离婚的，应当签订书面离婚协议，并亲自到婚姻登记机关申请离婚登记。离婚协议应当载明双方自愿离婚的意思表示和对子女抚养、财产以及债务处理等事项协商一致的意见。”即由于离婚协议涉及有关身份关系，具有人身属性，应当受婚姻法律关系的调整，而不应当受合同法律关系的调整。正因为所涉房屋赠与源于《离婚协议书》，所以，你父亲不能拿赠与与法律关系说事。

另一方面，本案不具备撤销的法定情形。

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第七十条规定：“夫妻双方协议离婚后财产分割问题反悔，请求撤销财产分割协议的，人民法院应当受理。人民法院受理后，未发现订立财产分割协议时存在欺诈、胁迫等情形的，应当依法驳回当事人的诉讼请求。”即法院据以撤销的情形限于存在欺诈、胁迫等。其中，欺诈是指当事人一方故意编造虚假情况或者隐瞒真实情况，使对方陷入错误而为违背自己真实意思表示的行为，胁迫是指行为人以给另一方当事人或者其近亲属的生命、身体、健康、名誉、财产等方面造成损害为要挟，迫使当事人在违反真实意愿情况下而进行的民事行为。与之对应，本案却并不存在这种情形。

退一步说，《民法典》第六百五十八条第二款规定：“经过公证的赠与合同或者依法不得撤销的具有救灾、扶贫、助残等公益、道德义务性质的赠与合同，不适用前款规定。”即基于父母对未成年子女的抚养既是法律义务也是道德义务，从这一角度上看，你父亲也不能撤销对你的赠与。

颜梅生 法官

个人信用卡交由男友保管使用，女方须承担还款责任

读者潘丽丽向本报反映说，她与男友在同一公司上班，感情很好。因此，她的个人信用卡一直交由男友保管使用。前段时间，两人发生矛盾并最终导致分手，而男友继续使用该卡消费。

该卡是她与银行签订《银行信用卡（个人卡）领用合约》后领取的。近日，银行一再向她催要信用卡欠款的本金、分期付款手续费、利息、逾期还款违约金等。她想知道自己能否拒绝承担还款责任，让银行找其男友索要？

法律分析

潘丽丽应当承担还款责任。

一方面，依据合同相对性原则，银行有权向其索要。

合同相对性是指合同只对缔约当事人具有法律约束力，对合同关系以外的人不产生法律约束力。具体包括：

一是主体的相对性，即合同仅在特定人之间发生法律关系，故只有合同关系当事人才能相互提出请求，非合同当事人不能依据合同向合同当事人提出请求或诉讼，合同当事人只能向对方提出合同上的请求和诉讼，而不能向与合同无关的第三人提出合同上的请求和诉讼。

二是内容的相对性，即只有

合同当事人才能享有合同规定的权利，承担合同规定的义务，当事人以外第三人不能主张合同上的权利，也不负担合同中规定的义务。

三是责任的相对性，即指违约责任只能发生在合同关系当事人之间，合同关系以外的第三人不负违约责任，合同当事人也不对合同关系以外的第三人承担违约责任。

本案中，《银行信用卡（个人卡）领用合约》系潘丽丽与银行所签订，由此产生的还款义务人只能是潘丽丽，银行也只能向其主张权利。即便将其信用卡交

由男友使用，合同的效力范围也只能限于其与银行，银行不能向其男友主张权利。

另一方面，潘丽丽应承担责

任。银行核发信用卡后，信用卡申请人如何使用信用卡均由信用卡申请人自主决定，银行没有监督义务。而其作为信用卡申请人，负有妥善保管信用卡的义务，而其信用卡交给男友使用，应视为经其授权使用，其必须承担由此产生的法律后果。在银行已经发放款项的情况下，其只能代男友还钱。

廖春梅 法官