

劳动法最前线——从企业人事的角度看劳动法动向

第 108 回 “职场隐婚” 引发的劳动问题

（撰稿人：纪悦颖）

2015 年 7 月 21 日

一、案例

A 公司的招聘条件中写明，要求女员工“已婚已育”。张某在明知 A 公司招聘条件的前提下，谎称其“已婚已育”，导致 A 公司在未了解事情的情况下录用张某。后 A 公司以欺诈为由，主张劳动合同无效，进而行使即时解除劳动合同权利。张某起诉认为公司限制了其公平就业权，属于就业歧视，且主张公司解除劳动合同行为属于违法解除，要求恢复其劳动关系。

二、分析

1、“职场隐婚”是否构成就业歧视？

根据《劳动法》和《就业服务与就业管理规定》的规定，劳动者享有平等就业的权利，用人单位不得在招聘条件中包含歧视性内容；但同时应尊重用人单位的用工自主权，用人单位可根据本单位需求在招聘中列出合理限制条件，不应必然视为就业歧视，但如果列出的限制性条件与劳动合同的履行没有必然的关系，则有可能被认定为就业歧视。

法律法规明确规定的不得歧视的情形，例如对民族、种族、性别、宗教信仰和传染病病原（乙肝）携带者的歧视，则会被认定为就业歧视。但是，婚姻生育状况通常与劳动合同的履行没有必然的关系，如在招聘条件中列出“已婚已育”等限制性条件，则被认定为就业歧视的可能性较高。

2、“职场隐婚”是否构成违反如实告知义务？

根据《劳动合同法》第 8 条的规定，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。劳动合同法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。

在司法实践中，“与劳动合同直接相关的基本情况”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履历、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；而婚姻、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，因此即使劳动者没有如实告知

自己的婚姻生育状况，不属于违反上述义务。

3、“职场隐婚”是否构成“欺诈”？

根据《劳动合同法》第26条的规定，如以欺诈手段，使对方在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同的，则劳动合同无效或部分无效。其中“欺诈”的构成要件通常是指：

(1) 主观故意；(2) 虚构事实或者隐瞒事实；(3) 对方因欺诈行为而进行了违背真实意思的合同订立或变更行为。

在认定“欺诈”行为时，不能将劳动者隐瞒或虚报个人信息一律视为欺诈，而是劳动者隐瞒或虚假陈述的事项必须与履行劳动合同有必然直接的关联。在实践中，劳动者提供虚假学历、虚假专业资格或虚构夸大职业经历等，则被认定为劳动合同无效可能性较大；而用人单位以隐瞒婚姻生育状况为由，因其与履行劳动合同无必然直接联系，不会导致用人单位作出错误判断，进而违背真实意思表示而订立劳动合同，因此通常不被认定为欺诈，进而不被认定为劳动合同无效，继而行使即可解除劳动合同权利。如用人单位以此单方解除劳动合同的，将承担违法解除劳动合同的法律责任。

综合上述，张某的主张合理合法，被支持的可能性较大。因此，建议用人单位不应将“已婚已育”等与履行劳动合同无关事项列入招聘条件中。即使劳动者隐瞒了婚姻生育情况，也不应视其为“欺诈”行为，继而行使即时解除劳动合同权利，否则将承担违法解除劳动合同的法律责任。总而言之，“职场隐婚”需谨慎对待。