

# 入职时填写虚假婚育信息属于严重违纪行为吗？

以案

说法

## ★案情简介

王小姐于2012年9月17日入职某培训机构担任全职雅思英语老师，在填写求职申请表及员工基本情况登记表时，王小姐因担心失去工作机会，隐瞒已婚未育事实，将婚育状态填写为已婚已育，虚报已育有一女的信息。2014年2月，王小姐怀孕后告知培训机构即将生育二胎。2014年4月8日，培训机构以王小姐入职时虚报个人资料为由与王小姐解除劳动合同。

王小姐对公司的解除决定表示不服，向仲裁委提起仲裁要求恢复劳动关系。

## ★争议焦点

本案的争议焦点在于：王小姐在入职时填写虚假的婚育登记信息属于严重违纪行为吗？

公司认为，王小姐入职后共填写或签收了四份文件（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），这些文件均有要求王小姐提供真实信息的意思表示。根据员工手册第三部分第一项第三条规定：“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”；奖惩与处罚制度第四条约定：“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”。因王小姐虚假伪造已育的个人信息，属于不诚信的行为，且王小姐所处教师岗位，诚信原则尤为重要。故被告是依据规章制度

依法与王小姐解除劳动合同，属于合法解除。

王小姐认为，其确实虚报了个人生育情况。但其说谎只是出于担心生育歧视而采取的无奈之举，并非主观恶意欺诈，也未给公司造成任何实际损失。

## ★裁判结果

仲裁委审理后认为，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。王小姐因担心就业压力虚报个人生育状况不构成欺诈，故单位以王小姐在签订劳动合同、填写求职申请表及员工基本情况登记表时对生育状况做不实陈述并据此解除劳动合同的情形，违反法律规定。王小姐处于产假期內，对王小姐要求与被告恢复劳动关系的诉请，应予支持。

## ★唐毅律师点评

我国对于促进妇女平等就业以及保障妇女平等就业权利一直高度重视。根据《就业促进法》的相关规定，用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

2019年2月，人力资源社会保障

部等九部门再次联合发文，要求进一步规范招聘行为促进妇女就业。

在招聘过程中，不得询问妇女婚育情况，不得将妊娠测试作为入职体检项目，不得将限制生育作为录用条件，不得差别化地提高对妇女的录用标准。因此，用人单位需要注意不得触碰上述雷区。

隐瞒婚育状况是否构成不诚信行为？用人单位有权以严重违纪解除吗？婚育状况属于个人隐私，该项目也与单位是否录用员工没有关联性。在该前提下，即使员工存在虚假陈述的行为，也不构成严重违纪。

文 唐毅 摄 朱擎

**上海唐毅律师事务所**  
专业的劳动法律服务机构  
领先的人力资源合作伙伴  
资深的劳动争议处理专家  
地址：延安西路2201号 上海国貿中心1301-1303室  
电话：021-62836533 62835862  
网址：www.tonytanglawfirm.com

## ★劳动监察之窗

# 高管加班开会是否应该获得加班费

## 【基本案情】

2019年8月2日投诉人曾某至浦东大队投诉，反映某酒店存在未按规定支付加班工资的情况，要求补发其加班费1万余元。接报后，浦东大队立即指派监察员进行查处。

经了解，曾某在该酒店任财务总监一职，劳动合同约定其岗位实行不定时工时制度，但酒店实际未获批准实行不定时工时制，且曾某平时上下班均需要打卡考勤。酒店方解释，曾某实际是实行不定时工时的，酒店并不要求他每天上班达到多少工时，做完当天工作即可下班。曾某则认为酒店对其工作时间是有要求的，其一直按酒店规定的工作时间上下班，且酒店要求每周三次在工作时间以外参加高管例会，会议一般20-40分钟。其一直按酒店要求准时参加例会，因此酒店应按规定支付其加班费。酒店方则对曾某的主张不予认可。

监察员在厘清案件原委后，向酒店方宣传了相关政策，要求酒店方仔细核算曾某的出勤时间，计算加班费。双方对加班的事实及具体时间进行了确认，酒店支付了曾某加班工资差额。

## 【综合点评】

本案的争议焦点主要如下：  
一、自行约定不定时工时是否应支持？

根据双方的劳动合同约定，曾某的岗位是财务总监，属于酒店的高管人员，因此适用不定时工时制度，对此曾某本人也认可，但酒店并未就此岗位进行申报，酒店与曾某之间对于工作制的约定是无效的，曾某的岗位并不能适用不定时工作制。

根据《劳动法》第39条规定“企业因生产特点不能实行本法第36条、第38条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。”另根据原劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》（劳部发[1994]503号）的规定，不定时工作制是指每一工作日没有固定的上下班时间限制的工作时间制度。它是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。经批准实行不定时工作制的职工，不受《劳动法》第41条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。实行不定时工作制人员不执行加班工资的规定。但是实行不定时工作人员的工作时间仍应按照相关法规文件的规定，原则上平均每天工作8小时，每周至少休息1天。

二、参加例会是否能作为加班？

酒店安排曾某在工作时间以外参加例会，且该例会曾某作为财务部负责人必须参加，如果不参加，酒店将根据规章制度警告等方式处分，酒店则理应按规支付曾某加班工资。

根据《劳动法》有关规定，加班一般指用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后，安排劳动者在法定工作时间以外工作。由于加班是员工超出正常工作时间，在原本应该休息的时间内进行的工作，是工作时间在休息时间中的延伸。

文 韩真璐

## ★给你提个醒

# 事业单位用人需遵守岗位回避和履职回避规定

小王是本市某事业单位的人事干部，根据上级人事主管部门的要求，在他所在单位招录工作人员时，他作为打分的面试官之一。小王的大学同学得知后，告诉小王，明年他也想来报考该事业单位，希望能在招聘时得到照顾。小王对同学说，欢迎来报考，但是没法提供帮助，因为这违反职业道德，也会违反明年起实行的《事业单位人事管理回避规定》（人社部规[2019]1号）。

根据该规定，事业单位人事管理工作所有参与方以及可能影响公正的特定关系人需要回避的，应该执行事业单位人事管理回避制度。而在规定中所指回避，包括岗位回避和履职回避。

一、履职可能影响公平公正时，事业单位工作人员应当回避。

《事业单位人事管理回避规定》第十二条：“事业单位工作人员履行第十一条所列职责时，有下列情形之一的，应当回避，不得参加相关调查、考察、讨论、评议、投票、评分、审核、决定等活动，也不得以任何方式施加影响：（一）涉及本人利害关系的；（二）涉及与本人有本规定第六条所

列亲属关系人员的利害关系的；（三）其他可能影响公正履行职责的。”同时，该规定第十一条则明确：“事业单位工作人员应当回避的履职活动包括：（一）岗位设置、公开招聘、聘用解聘（任免）、考核考察、奖励、处分、交流、人事争议处理、出国（境）审批；（二）人事考试、职称评审、人才评价；（三）招生考试、项目评审、成果评选、资金审批与监管；（四）其他应当回避的履职活动。因此在本文前述案例中，小王说他需要回避，是具有法律依据的。

二、需执行岗位回避时，不得聘用为上下级领导关系的管理岗位。

《事业单位人事管理回避规定》第六条规定：“事业单位工作人员凡有下列亲属关系的，不得在同一事业单位聘用至具有直接上下级领导关系的管理岗位，不得在其中一方担任领导人员的事业单位聘用至从事组织（人事）、纪检监察、审计、财务工作的岗位，也不得聘用至双方直接隶属于同一领导人员的从事组织（人事）、纪检监察、审计、财务工作的内设机构正职岗位：（一）夫妻关系；（二）直系血亲关系，

包括祖父母、外祖父母、父母、子女、孙子女、外孙子女；（三）三代以内旁系血亲关系，包括叔伯姑舅姨、兄弟姐妹、堂兄弟姐妹、表兄弟姐妹、侄子女、甥子女；（四）近姻亲关系，包括配偶的父母、配偶的兄弟姐妹及其配偶、子女的配偶及子女配偶的父母、三代以内旁系血亲的配偶；（五）其他亲属关系，包括养父母子女、形成抚养关系的继父母子女及由此形成的直系血亲、三代以内旁系血亲及近姻亲关系。前款所称同一事业单位，是指依法登记的同一事业单位法人。”

而这里所指的“直接上下级领导关系”包括：（一）领导班子正职与副职；（二）同一内设机构正职与副职；（三）上级正职、副职与下级正职；（四）单位无内设机构的，其正职、副职与其他管理人员以及从事审计、财务工作的专业技术人员；（五）内设机构无下一级单位的，其正职、副职与其他管理人员以及从事审计、财务工作的专业技术人员。

根据该规定要求，回避制度在执行中还在两个方面配套了惩戒措施。

文 张佑