

与“前东家”打过劳动争议官司未告知新单位；有违法犯罪记录但未主动披露——

对单位保有“秘密”，缘何官司有胜有败

本报记者 柳姗姗 彭冰

因隐瞒与前用人单位存在劳动争议且诉至法院的真实情况，邓某被公司以其在欺诈行为为由解除劳动合同。日前，陕西省人力资源和社会保障厅、省高级人民法院发布的这起违法解除劳动合同案，引发关注。

记者调查采访发现，因员工隐瞒相关情况被解雇，从而引发劳动争议的案例并不少。劳动者应该按照诚实信用原则向用人单位履行如实告知义务，但对于必须要如实告知哪些情况，法律尚无明确规定。员工求职哪些情况可隐而不告，哪些必须如实告知？企业用工管理权和员工隐私权的边界又在哪里？

员工因隐瞒相关信息被解雇

2020年8月，邓某与某公司签订劳动合同，岗位为销售经理。邓某在入职登记表的“有无法律诉讼案件纠纷或判决”一栏填写“无”，但实际上邓某与前用人单位存在劳动争议且诉至法院。

2021年11月，该公司向邓某送达《解除劳动合同通知书》，理由为：邓某以欺诈方式向公司提供虚假信息，决定与邓某解除劳动合同，无须支付任何经济补偿。邓某不服，提起劳动仲裁。

仲裁认为，邓某隐瞒自身涉诉情况，并不会对其担任销售经理一职产生实质性影响。因公司未提供有效证据证明邓某存在业务能力不能满足岗位要求的情形，且邓某也不存在其他欺诈行为，其向邓某送达《解除劳动合同通知书》的行为属于违法解除劳动合同。因此，邓某隐瞒其与前单位的涉诉情况不构成法律意义上的欺诈，公司以此为由解除劳动合同违法，应依法向邓某支付经济赔偿金。

邮寄腊肉出现霉变由谁担责引纠纷

法院判物流公司承担60%的赔偿责任

本报讯（记者李国）邮寄腊肉，若途中出现毁损霉变，责任该由谁承担？日前，重庆市第四中级人民法院审理认为，物流公司应承担60%的赔偿责任，其余40%损失由腌腊制品公司自行承担。

2022年10月12日，重庆某腌腊制品公司通过重庆某物流石柱分公司，向市外投递8箱不同品种的腊肉制品，并进行了保价，保价金额均为2000元。10月18日，快递送达买家。买家打开包裹查验，发现腊肉已经霉变，于是拒收快递。此后，快递返回。因腌腊制品公司与快递客服未就赔偿问题达成一致意见，返回的快递也被腌腊制品公司拒收。同月26日，物流公司以拒收废弃为由，将该批货物做报废处理。

事后，腌腊制品公司认为，物流公司私自报废快递物品，造成了损失，应承担赔偿责任，遂诉至法院。石柱土家族自治县法院一审判决物流石柱分公司承担全部赔偿责任，赔偿腌腊制品有限公司货物损失费10194元。物流石柱分公司不服，提起上诉。

近日，重庆市第四中级人民法院审理查明，就物流石柱分公司而言，确实存在邮寄延迟的事实，同时，其处置不当对最终的损失有一定的过失。就腌腊制品公司而言，其理应与物流石柱分公司一起开箱验货，以确定该货物是否有变质或其他损坏，但其却以赔偿问题未协商好为由多次拒收，对货物最终损坏也有一定的过失。据此，法院二审判决，裁定物流石柱分公司承担60%的赔偿责任，赔偿腌腊制品公司货物损失费6116.4元。其余40%损失由腌腊制品公司自行承担。

“5·20”当天赠送的首饰算不算彩礼？未登记结婚但已共同生活，彩礼能返还吗？

司法裁判适用新规明晰彩礼返还规则

本报记者 卢越

今年2月1日起，最高人民法院发布的《关于审理涉彩礼纠纷案件适用法律若干问题的规定》（以下简称《规定》）正式施行，针对借婚姻索取财物、结婚后“闪离”彩礼纠纷如何处理等情形加以明确。

“5·20”当天购买赠送的首饰算不算彩礼？未登记结婚但已共同生活，彩礼能返还吗？近日，多地适用《规定》对涉彩礼纠纷作出判决，并通过《规定》条款进行释法说理。

记者从北京市第一中级人民法院获悉，该院日前首次适用新规审结了一起彩礼返还纠纷案件。

该案中，贾某提出上诉，要求被上诉人李某返还其给付的所有财物。原来，贾某与李某于2021年初通过商业婚恋网站相识并建立恋

阅读提示

因员工隐瞒相关情况被解雇，从而引发劳动争议的案例并不少。劳动者有向用人单位履行如实告知的义务，同时，用人单位也不应滥用管理权侵犯员工隐私。

同样因为隐瞒个人真实情况，有人胜诉，也有人败诉。

2015年，甘肃金昌某公司与赵某签订无固定期限劳动合同，2017年3月，赵某因醉酒驾驶机动车受到刑事处罚，但未向公司报告，并以请病假的方式隐瞒其被追究刑事责任的事实，司法机关也未及时进行通报。2021年6月，当地公安局向该公司移交赵某因危险驾驶罪接受刑事处罚的移送函，公司才知晓相关情况。

公司认为，赵某在用工期间违法犯罪给用人单位造成不良社会影响，且违反单位规章制度和双方劳动合同约定，于当年10月作出解除赵某劳动合同的处理决定。赵某申请劳动仲裁要求公司撤销该决定，与其恢复劳动关系被驳回。赵某提起诉讼，一审、二审均被驳回请求。

哪些当如实告知应具体分析

“根据劳动合同法第八条的规定，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，劳动者应如实说明，但是法律并未说明与劳动合同直接相关的基本情况具体是指哪些情况，需要结合个案进行具体分析。”广东广和（长春）律师事务所律师王雨琦说。

王雨琦表示，一般情况下，与劳动合同直接相关的基本情况包括求职者的年龄、学历、知识技能、工作经历等，具体到不同岗位还会有其他侧重点。如果劳动者所隐瞒的情况不会对劳动合同履行造成实质性阻碍，则用人单位不能据此解除劳动合同，比如是否婚育、

是否发生过劳动争议诉讼等。

2021年，在王雨琦代理的一起案件中，当事人入职三个月后发现怀孕，用人单位以其不诚信为由与其解除了劳动合同。原来，在入职时，该名女职工曾承诺两年内不生孩子。案件申请仲裁后，用人单位被判定属于违法解除劳动合同，双方通过调解解决了问题。

“生育权是法律赋予公民的基本权利，用人单位要求职工承诺在多长时间不生孩子本身就已侵犯了职工的生育权。”王雨琦说。

现实中，员工求职入职造假、欺诈行为，主要包括身份、学历、资格资质证书造假，工作经历及应聘简历信息造假，且有两个月之内的差旅费用报销存在多处不实为由，解除双方劳动关系。张某申请仲裁要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金20余万元，法院判决公司赔偿16.8万余元。

法院查明张某确实存在部分工作经历造假行为，但双方劳动关系维系时间超过6年，其间张某曾获评优秀销售员称号及“2015-2020长期服务奖”奖章，工作经历造假对于双方劳动合同的履行并未产生不利影响，尚不能认定为达到严重违反公司规章制度的程

度。同时，公司就张某差旅费用报销存在多处不实未充分举证，亦未实际支付相关报销款，属于违法解除劳动合同。

用人单位不能任意扩大知情权外延

在员工求职或工作过程中，哪些可以隐而不告？企业用工管理权和员工隐私权的边界又在哪里？

日前，上海高院发布了两起员工入职时隐瞒犯罪前科的案例，其中一起是公司以员工入职时未如实告知其犯罪记录与其解除了劳动关系，劳动仲裁支持了员工要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉求。

法官表示，劳动者的如实告知义务并不意味着劳动者必须向用人单位主动披露犯罪记录，而是不刻意隐瞒相关犯罪情况。除法律明确规定的受过刑事处罚不得从事的岗位外，只有当用人单位对此提出询问或明确要求，劳动者才产生如实告知义务，这也是为了维持公民平等就业权和用人单位知情权之间的平衡。在法律没有明确规定职业禁止的情况下，劳动者的就业权应被优先保护。

如果劳动者存在隐瞒与劳动合同履行直接相关的犯罪记录、特种作业资格等情形，而用人单位又基于信任作出了订立劳动合同的意思表示，劳动者构成欺诈的，劳动合同无效或部分无效。但劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位仍应向劳动者支付相关劳动报酬。

“根据民法典第一千零三十二条规定，自然人享有隐私权。”王雨琦说，用人单位应注意尊重和保护劳动者的隐私，不能任意扩大其知情权及劳动者告知义务的外延。她建议，一方面，劳动者应按照诚实信用原则向用人单位履行如实告知义务；另一方面，用人单位也要不断完善公司管理制度，在招聘时做好考察核实工作，避免不必要的劳资纠纷。



与法同行 护航成长

2月26日，安徽省马鞍山市花山区江东街道金瑞社区联合江东司法所，在金瑞小学开展“与法同行 护航成长”平安建设主题活动。律师通过分析案例，向学生们解读涉及未成年人保护的法律法规，并以互动游戏等形式，传授安全上网、保护个人信息等实用知识，增强了学生的法治观念。

本报通讯员 胡智慧 摄

最高检依法惩治网络犯罪

对“人肉开盒”“网络厕所”研判开展公益诉讼监督

本报讯“最高人民检察院正在指导地方检察机关针对‘人肉开盒’‘网络厕所’等严重侵害众多公民人格权益的违法情形研判开展公益诉讼监督。”最高检日前以“依法惩治网络犯罪 助力网络空间综合治理”为主题召开新闻发布会，最高检第八检察厅厅长徐向春在会上说。

据了解，网络空间治理，既涉及众多公民人格权益和财产权益，也涉及网络安全、数据安全、公共安全、国家安全。网络空间的公共利益是一个复杂多元的概念，检察公益诉讼目前的14个法定领域中，不少涉及到网络空间，比如通过互联网销售食品药品、农产品涉及质量安全等案件，有的甚至主要发生在网络空间，比如个人信息侵权、电信网络诈骗等。

徐向春表示，2023年以来，最高检将相关领域办案作为网络治理的重要抓手，专门部署对食品药品安全领域网络直播营销侵害消费者权益开展公益诉讼专项监督，发布第二批个人信息保护检察公益诉讼典型案例，指导各地重点加强对公民敏感个人信息的保护，持续强化对App、小程序违法违规收集公民个人信息的监督力度；指导上海、广东、山东等省级检察院立案办理反电信网络诈骗公益诉讼专案；加强与最高法、中央网信办、公安部、工信部、市场监管总局等单位的协同协作，凝聚网络空间执法司法合力。

徐向春指出，在办好法定领域案件的基础上，针对人民群众反映强烈的网络暴力、网络谣言、网络不良信息以及其他网络黑灰产业治理难题，检察机关积极探索公益诉讼解决方案。2023年9月，最高法、最高检、公安部联合发布的《关于依法惩治网络暴力违法犯罪的指导意见》中，明确规定网络暴力行为损害社会公共利益的，人民检察院可以依法向人民法院提起公益诉讼。

下一步，最高检将持续加强网络空间治理公益诉讼办案力度，研究创设网络空间公益损害评估、修复和预防的检察公益诉讼司法规则，助力营造文明、安全、绿色的网络环境。（法文）

餐厅服务员跳“科目三”受伤引工伤困惑

律师称，安排劳动者开展非本职工作的任务，用人单位需预见风险并承担一定责任

本报讯（记者陈丹丹）餐厅的实习服务生被安排进行舞蹈表演，意外受伤算不算工伤？近日，有律师向《工人日报》记者反映，其接到当事人法律咨询，称在校大学生小欧在广东深圳某餐厅实习，担任服务员期间被安排表演网络流行舞蹈“科目三”，小欧并未接受专业的舞蹈训练，导致膝盖关节扭伤住院。目前，经双方协商，涉事餐厅同意承担全部医疗费用。

小欧疑惑，自己的意外受伤能否被认定为工伤。“工伤认定的条件之一，既包括在完成本职工作的过程中受伤，也包括在完成单位安排的本职工作以外的工作任务过程中受伤。”接受法律咨询的广东耀文律师事务所律师张爱东认为，跳舞需要经过一定专业训练，而用人单位安排未经专业训练的员工作跳舞，应预见此举存在一定的受伤风险，用人单位应承担相应责任。

张爱东指出，如果该案当事人是正式员工，这种跳舞受伤的情况通常是符合构成工伤认定标准的，但是本案的特殊之处在于，受伤员工小欧的身份为实习生，而实习生不属于工伤认定主体，所以往往无法被认定为工伤。基于此，该案可以根据实习生与用人单位之间的过错程度认定赔偿责任。

张爱东认为，从劳动合同的角度，跳舞往往不属于餐饮服务人员在签订合同之时理解的本职工作范围，在没有事先协商一致的情况下，用人单位要求员工在本职工作外加入跳舞这项内容，劳动者有权拒绝。

小欧的遭遇并非孤例。一些用人单位为了招揽顾客、打造卖点，安排员工参与营销活动，在此过程中员工受伤带来的工伤认定问题，常常引发争议。

对于劳动者而言，若被用人单位要求从事非本职工作的活动，应当如何维护自身权益？对此，张爱东建议，对于用人单位安排的明显不符合自己专业技能的工作任务，劳动者若不愿参与，可以向用人单位表明。如果劳动者愿意参与，对于一些技术含量较高的工作内容，建议统一接受专业训练。

（应受访者要求，小欧为化名）

云南

法院启动案件质量提升三年行动

本报讯（记者黄瑜 通讯员杨帆）近日，云南法院系统决定从2024年至2026年在全省法院开展“案件质量提升三年行动”。通过行动，云南法院将构建符合法律法规和云南实际、能有效监测、分析、管理审判质量、效率、效果，以审判质量管理指标为基础的云南法院审判质量管理指标体系。

在行动中，云南法院压紧压实案件质量主体责任，激发法官和审判组织责任意识，实现从“要我做”到“我要做”、从“要我改”到“我要改”的转变，形成“一把手”重点抓、分管院领导主要抓、部门负责人和承办法官具体抓的案件质量管理格局。

行动将从全面加强诉源治理、扎实提升审判质量、科学提升审判效率、有效提升审判效果4个方面抓好落实。通过融入诉源治理大格局，做实链条调解，强化司法建议工作，健全保障激励机制，全面加强诉源治理。通过强化自我管理，压实院长管理责任，规范合议庭、专业委员会、审判委员会运行，加强专业化分工基础上的对口监督指导管理，实施案件质量检查工程，开展随案评查等，扎实提升审判质量。通过正确处理效率与质量的关系，加强均衡结案，盯住办案系统迭代升级和电子卷宗随案同步生成深度运用两项重点工作，推进智能辅助办案，科学提升审判效率。通过抓实“从政治上看、从法治上办”，注重协调多方力量解决矛盾冲突，健全涉众型矛盾纠纷解决机制。

间、当地的婚嫁习俗、张某的孕育情况以及双方的经济状况，判决张某及张某父母返还部分彩礼55250元。

法院指出，生活实践中，部分传统观念认为，相较于在民政部门办理结婚登记手续，举办婚礼仪式、将喜讯昭告亲友是双方成为夫妻更为重要的程序，仍存在不少未办理婚姻登记手续但已举办婚礼、以夫妻相称共同生活并孕育子女的情况。对于这种情况，如单纯将是否登记结婚作为彩礼是否返还的唯一衡量标准，可能有失公允，不利于保护妇女的合法权益。

对此，《规定》明确，在双方虽未登记结婚，但已共同生活的情况下，彩礼可以综合具体情况确定是否返还以及返还的具体比例。如判决返还彩礼，应当扣减双方已经共同消费或已经添附到男方财产上的嫁妆数额，如有尚存的嫁妆，一般遵循传统观念判归女方所有。

到与李某结婚的目的而给付的部分彩礼。

法院最终判决李某向贾某返还彩礼15万元，驳回了贾某其他诉讼请求。

未登记结婚但已共同生活，彩礼能返还吗？记者从北京市朝阳区人民法院了解到这样一起案例。该案中，股某与张某于2022年3月经人介绍相识，为缔结婚姻，股某向张某某及张某某父母给付了彩礼9万元，张某某及张某某父母按习俗向股某返还了2000元礼金，陪嫁了价值约3000元的物品。

2022年8月，股某与张某某举办婚礼。2023年4月，股某与张某某发生争执并开始分居；当月，张某某进行了引产手术，当时其孕龄约三个月。股某与张某某始终未登记结婚。因感情破裂，股某起诉张某某及张某某父母返还彩礼9万元。

经审理，法院将9万元彩礼扣减回礼及陪嫁物品价值后，结合二人同居生活的时

爱关系。其间，贾某为李某购买了手机、首饰（首饰购买于5月20日），多次转账合计4万元。

后双方开始不定期共同居住，谈论了结婚的事宜并沟通了彩礼的数额。贾某同意给50万元彩礼，之后，贾某向李某转账15万元，剩余彩礼未付。半年后，双方因性格及生活习惯问题分手。

审理过程中，贾某称其给李某买的手机、首饰以及转账均为彩礼，要求李某返还全部银行转账及手机、首饰折价款。

法院认为，贾某为李某购买的手机以及转账的4万元系恋爱关系中贾某为增进感情进行的日常消费性支出，不属于彩礼；贾某为李某购买的首饰在特殊时点购买，属于表达或增进感情的消费性支出，亦不属于彩礼；贾某向李某转账的15万元，时间发生在双方沟通彩礼数额之后，性质也曾由双方明确认可为彩礼，因此，可以认定15万元为贾某为达