

诚信守法促和谐

伪造求职材料构成欺诈

案例：

2016年2月，某公司公开招聘机械工程师，岗位要求为：本科及以上学历、机械类专业，有5年以上工作经验，此外还有一系列的技术技能要求。曹某应聘时填写的招聘登记表中各项内容均表明其学历、工作经历和技术等级达到公司要求，他还提交了学历证书、职称证书的复印件。该公司最终录用了他。

但在劳动合同履行中，公司发现曹某的学历证书、职称证书均系伪造，且曹某填写的相关工作经历为虚假，故先后提起仲裁申请和诉讼，要求确认双方的劳动合同无效。公司的请求得到了支持。

——《人民法院报》2月14日

评析：

《劳动合同法》第8条规定，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》第26条规定，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，劳动合同无效或者部分无效；对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。据此，劳动者不得隐瞒真实情况，如果构成欺诈可能导致劳动合同无效。其中，欺诈是指当事人一方故意

制造假象或隐瞒事实真相，欺骗对方，诱使对方形成错误认识与之订立劳动合同。实践中，如果用人单位对特定岗位进行公开招聘时已经明确提出录用条件，或该岗位本身就需要某些特种作业的职业资格，而劳动者未履行如实说明义务，隐瞒或伪造学历专业、资格证书、职业技能和工作经历等关键信息，足以影响用人单位订立劳动合同的真实意思表示，则可以认定构成欺诈，用人单位可要求确认劳动合同无效。

根据《劳动合同法》第 39 条规定，劳动者因有该法第 26 条规定的欺诈等情形致使劳动合同无效的，用人单位可以解除劳动合同，无需支付经济补偿。此外，《劳动合同法》第 86 条规定，劳动合同依照该法第 26 条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

本案中，曹某伪造学历证书、职称证书，虚构相关工作经历，其行为构成欺诈，其过错导致劳动合同无效，公司可以解除劳动合同；如果给公司造成损害，曹某还应当承担赔偿责任。

隐瞒职业危害劳动合同无效

案例：

刘某是新入职某公司的劳动者。该公司当初在发布招聘广告以及与刘某签订劳动合同时，都没有提及他应聘的岗位存在职业危害。直到上班一周后，刘某才发现，自己的工作经常需要接触放射性物质。而公司当初之所以隐瞒，就是因为这一岗位难招到人。刘某当即决定辞职，并要求公司支付上班期间的工资及经济补偿。公司拒绝其要求，理由是刘某单方解除劳动合同当属违约，自然失去获得经济补偿的资格。

——《检察日报》2月20日

评析：

在劳动合同的订立过程中，用人单位与劳动者之间存在信息不对称的问题，劳动者缺乏有效途径全面了解用人单位的实际情况和工作岗位的真实信息。为防止用人单位利用信息优势侵害劳动者合法权益，法律规定了用人单位有如实告知工作岗位情况的义务，尤其是对存在职业危害的情形，更应如实告知。《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。《职业病防治法》第33条规定，用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。

如果用人单位提供虚假信息，以欺诈的手段使劳动者在违背真实意思的情况下订立劳动合同，则劳动合同无效。根据《劳动合同法》第38条规定，因这一情形致使劳动合同无效的，劳动者可以解除劳动合同。根据《劳动合同法》第28条、第46条和第86条的规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬；劳动者依照该法第38条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿；而且，给劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任。

本案中，该公司故意隐瞒职业危害，以欺诈的手段与刘某订立劳动合同，这样的劳动合同无效。刘某可以单方解除劳动合同，并不属于违约，而且他有权要求公司支付上班期间的工资和经济补偿。

“不胜任工作”不能拿来做幌子

案例：

2018年2月，余某受聘于某医疗科技股份有限公司，岗位为总裁助理，双方约定，岗位属于内部管理岗，没有绩效考核。在余某的实际工作中，公司也未对其提出量化的岗位胜任要求。2018年11月，公司由于自身原因进行大规模裁员，余某的工作暂停。一段时间后，公司向余某送达劳动合同解除通知，解除理由是不能胜任工作岗位；声明未结工资、经济补偿、社保公积金等相关事项均按公司规定执行。余某提出异议，认为实际被解雇的理由是公司裁员，并非自己不能胜任岗位要求。公司未回复其异议，坚持解除劳动合同。

——《中国商报》2月21日

评析：

根据《劳动合同法》第40条规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。所谓“不胜任工作”，是指劳动者不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种、同岗位人员的工作量。上述法条的核心要求是：劳动者经过考核等途径被证明不具备从事某项工作的能力，不能完成某一岗位的工作任务的，用人单位可以对其

进行职业培训，也可以把其调换到其能够胜任的工作岗位上。这是用人单位负有的协助劳动者适应岗位的义务。如果用人单位履行这些义务后，劳动者仍然不能胜任工作，说明劳动者不具备在该用人单位工作的职业能力，用人单位可以解除与该劳动者的劳动合同。

因此，用人单位适用这一法条解除劳动合同，需要提供充分的证据，证明劳动者确实不能胜任工作，而不可用随意调动劳动者工作岗位或提高工作强度的方法来伪造劳动者不能胜任工作的迹象，更不能用“不胜任工作”作为幌子，遮掩真实的解除劳动合同原因。否则，都属于违法解除劳动合同。

本案中，余某的岗位为总裁助理，属于内部管理岗，没有具体可量化的岗位胜任要求，也没有绩效考核。公司无法提供证据证明余某不能胜任工作，更没有向余某提供培训或者调整工作岗位的机会。事实上，公司由于自身原因进行大规模裁员，余某的业务因此暂停，公司无法证明其是否存在不胜任工作的情形。故实际情况与公司主张的解除合同原因不符。因此，该公司的做法属于违法解除劳动合同，如果余某要求继续履行劳动合同，公司应当继续履行；如果余某不要求继续履行劳动合同，公司应当依照《劳动合同法》第 87 条的规定支付赔偿金。

单位没缴纳社保费试用期员工也可随时“炒”单位

案例：

2018 年 10 月，邹师傅入职某酒店，劳动合同中约定试用期两个月。试用期即将到期时，邹师傅因家中有急事，向酒店请假回家，但没得到同意。他于是递交了辞职理由为“酒店不缴纳社保费”的书面辞职书。到了次月的工资发

放日，邹师傅却没有收到上个月的工资。他找酒店理论，得到的回复是，按照酒店规定，辞职未提前申请且未得到批准的员工，公司一律不支付最后一个月的工资。邹师傅向当地劳动保障监察部门寻求帮助。监察员上门调查发现，邹师傅反映的情况属实，且酒店确实未缴纳社保费。最终，经过监察执法，酒店支付了拖欠的工资及因没有缴纳社保费需支付的解除劳动合同的经济补偿。

——《浙江工人日报》2月18日

评析：

根据《劳动合同法》第37条，劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。据此，劳动者在试用期内，发现用人单位的实际情况与订立劳动合同时所介绍的实际情况不相符合，或者发现自己不适合从事该工种工作时，劳动者不用任何理由就可解除劳动合同，但应提前3天通知用人单位，以使用用人单位安排人员接替其工作。

《劳动法》第72条规定，用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。根据《劳动合同法》第38条和第46条规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同。也就是说，如果用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，是对劳动者基本权利的侵害，劳动者可以单方随时解除劳动合同，并获得经济补偿。

本案中，尽管处于试用期的邹师傅未提前3天通知酒店解除劳动合同，但是由于酒店未依法缴纳社会保险费，违法用工在先，邹师傅享有特别解除权，

可以无条件随时解除劳动合同，无需提前通知或经酒店批准。因此，酒店无权
克扣邹师傅的工资，还应当向其支付经济补偿。（北京航空航天大学 乔博娟）