

惠氏营养品(中国)有限公司与季某某劳动合同纠纷一案二审民事

判决书

上海市第二中级人民法院

民事判决书

(2012)沪二中民三(民)终字第1204号

上诉人(原审原告)惠氏营养品(中国)有限公司。

法定代表人吴某某。

委托代理人赵芳，君合律师事务所上海分所律师。

委托代理人张红燕，君合律师事务所上海分所律师。

上诉人(原审被告)惠氏营养品(中国)有限公司上海分公司。

负责人吴某某。

委托代理人赵芳，君合律师事务所上海分所律师。

委托代理人张红燕，君合律师事务所上海分所律师。

被上诉人(原审被告)季某某。

上诉人惠氏营养品(中国)有限公司(以下简称惠氏公司)、惠氏营养品(中国)有限公司上海分公司(以下简称惠氏上海分公司)因劳动合同纠纷一案，不服上海市静安区人民法院(2012)静民一(民)初字第820号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭，公开开庭审理了本案。上诉人惠氏公司及惠氏上海分公司的共同委托代理人赵芳、张红燕，被上诉人季某某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原审法院经审理查明，2011年3月17日，季某某与上海惠氏营养品有限公司签订劳动合同。该劳动合同约定，季某某从事管理工作，合同有效期自2011年3月17日至2014年3月16日止，其中试用期自2011年3月17日至2011年9月16日止，共6个月，季某某具体工资标准详见聘用意向书或薪资调解单。同日，季某某签收了惠氏的员工手册，员工手册的人事政策及指引的第6条“个人资料的申报和变更”规定：新员工入职时应按要求向公司如实、详细、完整地申报个人信息。凡员工更改姓名、住址、通讯地址、电话

号码、婚姻状况、生育子女及一切有关的个人资料，请于资料发生变化两周内填写个人资料登记表告知人力资源部，以便将正确资料记录在档。若员工蓄意隐瞒或填报虚假资料，本公司将给予严重警告的纪律处分直至辞退。

原审法院另查，2011年2月21日，上海惠氏营养品有限公司向季某某出具任命函，任命季某某为高级商务发展经理，任职期自2011年3月21日起算，试用期为期6个月，月薪人民币(以下币种均为人民币)38,000元。每工作一个日历年可享有相当于一个月基本工资的年度奖金(例如，12月1日至11月30日)。工作不满一年的，年度奖金将按比例计算。绩效奖金金额取决于经营业务以及个人业绩。

2011年4月1日，季某某、上海惠氏营养品有限公司及惠氏上海分公司签订补充协议，约定自2011年4月1日起，季某某的劳动关系转移至惠氏上海分公司，工作地点不变，员工在上海惠氏营养品有限公司期间的工龄做连续计算，双方直接承继原劳动合同的各项条款与条件，原劳动合同除公司名称改变外，其他内容均为本协议的附件保持不变。

2011年9月17日，季某某试用期届满，惠氏上海分公司对季某某进行了转正。

2011年10月9日，惠氏上海分公司以季某某编造虚假信息、隐瞒真实信息、欺骗公司、有违诚信为由，解除双方劳动关系，要求季某某于2011年10月10日完成工作交接。

2011年10月25日，惠氏上海分公司向季某某出具离职费结算清单，支付季某某自2011年10月1日至2011年10月10日的工资(基本工资38,000元扣除当月剩余考勤工资25,333.33元)、房贴2,894元以及年终双薪21,758.90元、未享受年假的工资返回12,229.89元，并扣除养老金个人缴费额(月)935.04元、失业金个人缴费额(月)116.88元、医疗保险金个人缴费额(月)233.76元、公积金个人缴费额(月)818元、税金10,428.73元，合计支付37,017.05元。

2011年12月22日，季某某向上海市静安区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求惠氏上海分公司：一、恢复与季某某之间的劳动关系；二、支付2011年10月11日至2012年1月31日的工资188,110元；三、补缴2011年11月至2012年1月社会保险费；四、支付年终奖50,983元。2012年3月21日，上海市静安区劳动人事争议仲裁委员会作出静劳人仲(2011)办字1442号裁决书，裁决：一、惠氏上海分公司于本裁决书生效之日起与季某某恢复劳动关系；二、惠氏上海分公司于本裁决书生效之日起七日内按照

月工资 38,000 元的标准支付季某某 2011 年 12 月 22 日至仲裁裁决生效之日的工资；三、惠氏上海分公司于本裁决书生效之日起七日内支付季某某 2011 年度奖金 5,277.60 元；四、惠氏上海分公司于本裁决书生效之日起十日内向上海市静安区社会保险事业管理中心为季某某补缴 2011 年 11 月至 2012 年 1 月的社会保险费共计 16,831.40 元(其中包括代扣代缴个人应缴社会保险费 3,857.40 元)；五、季某某于本裁决书生效之日起五日内将个人应缴的社会保险费共计 3,857.40 元交与惠氏上海分公司；六、季某某的其余请求事项，不予支持。惠氏上海分公司不服裁决，诉至原审法院。因惠氏上海分公司系惠氏公司的非独立核算分支机构，原审法院追加惠氏公司作为共同原告参加诉讼。惠氏上海分公司、惠氏公司请求判令：一、确认惠氏上海分公司、惠氏公司与季某某之间劳动关系已于 2011 年 10 月 10 日合法解除，不恢复劳动关系；二、惠氏上海分公司、惠氏公司不支付季某某 2011 年 12 月 22 日起至判决生效日止的工资(按每月 38,000 元标准计算)；三、惠氏上海分公司、惠氏公司不支付季某某 2011 年度奖金 5,277.60 元。

原审中，惠氏公司、惠氏上海分公司为证明其主张提供以下证据：

- 1、静劳人仲(2011)办字第 1442 号裁决书，证明劳动争议案件已经仲裁前置；
- 2、劳动合同，证明季某某与上海惠氏营养品有限公司签订的劳动合同期限自 2011 年 3 月 17 日起至 2014 年 3 月 16 日止，季某某从事管理工作；
- 3、补充协议，证明季某某的劳动关系自 2011 年 4 月 1 日起转移至惠氏上海分公司处，劳动合同其他条款不变；
- 4、惠氏的员工手册及签收单，证明 2011 年 3 月 17 日，季某某与上海惠氏营养品有限公司签订劳动合同时，季某某签收了惠氏的员工手册。季某某作为惠氏上海分公司所聘员工，明确知晓公司严禁员工提供虚假信息；
- 5、2010 年 8 月 10 日至 2010 年 8 月 16 日期间上海勋晟商务咨询有限公司(系猎头公司)的蒋某(以下或称猎头)与季某某往来的邮件、2010 年 8 月 16 日季某某向猎头提交的个人简历、2011 年 1 月 12 日猎头向上海惠氏营养品有限公司提交的季某某简历信息、电子文档司法鉴定书及电子邮件保全公证书，证明季某某为应聘上海惠氏营养品有限公司的职位，通过猎头向上海惠氏营养品有限公司提交个人简历，并在简历和面试过程中声称其曾于 2005 年 9 月至 2005 年 12 月期间在位于英国伦敦的摩根银行担任投资银行部分析师；

6、2012年3月20日季某某的直接经理的电子邮件，证明季某某所声称的摩根银行工作经历对于当时上海惠氏营养品有限公司愿意向季某某提供业务拓展部高级经理职务具有决定性作用；

7、2011年10月4日摩根银行出具的证明信，证明季某某所声称在摩根银行的工作经历不属实；

8、2011年9月28日惠氏上海分公司与季某某的会议录音，证明季某某对其在摩根银行的工作经历闪烁其词，拒绝正面回答；

9、劳动手册与入职信息登记表，证明季某某在2005年9月至2005年12月期间实际在普华永道会计师事务所工作，因而不可能同时在摩根银行工作，证明季某某捏造了摩根银行的工作经历，存在不诚信的主观恶意；

10、解除劳动合同通知、退工单及网页新闻，证明因季某某提供虚假信息，惠氏上海分公司于2011年10月10日解除了与季某某劳动关系，并已依法为季某某办理了退工手续。惠氏婴儿营养品业务已被雀巢收购，双方的劳动关系难以恢复；

11、2011年2月任命函及员工薪资册历史，证明劳动合同解除后，惠氏上海分公司已按照约定向季某某依比例支付了年度奖金，并已为季某某缴纳社会保险费至劳动关系解除当月；

12、证人蒋某的证词，证明蒋某系猎头公司咨询顾问，蒋某作为猎头将季某某推荐给上海惠氏营养品有限公司。2010年8月16日，季某某向蒋某提交个人简历，该个人简历声称季某某曾于2005年9月至2005年12月期间在位于英国伦敦的摩根银行担任投资银行部分析师。2011年1月12日，蒋某将季某某的个人简历提供给上海惠氏营养品有限公司。

季某某对惠氏公司、惠氏上海分公司提供的静劳人仲(2011)办字第1442号裁决书、劳动合同、补充协议、员工手册及签收单、劳动手册、入职信息登记表、解除劳动合同通知、退工单、任命函及员工薪资册历史的真实性没有异议。季某某对惠氏公司、惠氏上海分公司提供的猎头与季某某在2010年8月10日至2010年8月16日期间往来的邮件、季某某于2010年8月16日向猎头提交的个人简历、猎头于2011年1月12日向上海惠氏营养品有限公司提交的季某某简历信息、电子文档司法鉴定书、电子邮件保全公证书、

惠氏上海分公司与季某某的会议录音、季某某的直接经理 2012 年 3 月 20 日的电子邮件、摩根大通银行 2011 年 10 月 4 日出具的证明信的真实性不予认可。季某某表示,其于 2011 年 1 月 13 日第一次与上海惠氏营养品有限公司接触,不存在 2010 年 8 月 16 日向猎头提交个人简历的情况。季某某不认识蒋某,且证人蒋某私人邮箱地址和收到简历的邮箱地址不匹配,对证人是否具备证人资格表示质疑,对猎头公司的猎头资质表示怀疑。季某某对惠氏公司、惠氏上海分公司提供的网页新闻的真实性不予认可,认为与本案无关,不予质证。

原审中,季某某为证明其主张提供以下证据:

1、静劳人仲(2011)办字第 1442 号裁决书,证明上海市静安区劳动人事争议仲裁委员会于 2012 年 3 月 21 日对本案做出的裁决,劳动争议案件已经仲裁前置;

2、离职费结算清单,证明惠氏上海分公司在强行开除季某某时支付了年薪、房贴和年终双薪共 37017 元;

3、季某某入职前必须填写的登记材料,包括员工信息采集表、背景调查函、社保缴纳地申请、平安保险公司保险人情况,证明季某某在入职登记材料中填写的工作经历属实,并不存在欺诈行为;

4、试用期评估报告,证明季某某于 2011 年 9 月 16 日通过试用期的全面考核;

5、邮件翻译件,证明惠氏上海分公司在对季某某审问之后才收到摩根银行的邮件证据。

对此,惠氏公司、惠氏上海分公司表示,对离职费结算清单的真实性没有异议。对季某某入职前必须填写的登记材料的真实性没有异议,但惠氏公司、惠氏上海分公司认为该证据无法说明季某某所要证明的问题,惠氏公司、惠氏上海分公司承认审核入职资料时存在疏漏,但不能因此将季某某欺诈行为合法化。惠氏公司、惠氏上海分公司对试用期评估报告的真实性没有异议,但惠氏公司、惠氏上海分公司认为试用期评估报告理应留在公司,现留在季某某手中,属于非正常状态下的文件,由于季某某的试用期期满转正,直至背景调查结束时才发现经历造假。惠氏公司、惠氏上海分公司认为邮件翻译件系其向仲裁委员会提供,从邮件时间与录音材料结合来看,惠氏上海分公司在看到简历前已对季某某进行了询问,季某某于 2010 年 8 月 16 日将其简历发给猎头公司,由猎头公司整理后发给上

海惠氏营养品有限公司，上海惠氏营养品有限公司当时没有季某某的简历原件，后因主管对季某某的能力有疑问，所以向摩根大通银行查询并收到季某某没有在摩根大通银行的工作经历的回复后，在 2011 年 9 月 28 日惠氏公司、惠氏上海分公司向猎头公司索求季某某的原始简历，所以时间是 2011 年 9 月 29 日。

原审法院经审理后认为，依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。因用人单位作出解除劳动合同的决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。结合本案，首先，季某某在入职时填写的工作经历与劳动手册记载一致，季某某并未声称其曾于 2005 年 9 月至 2005 年 12 月期间在位于英国伦敦的摩根银行担任投资银行部分分析师，可见其主观上并无欺诈之故意。惠氏上海分公司在收取劳动手册后对此亦未提出异议，应视为对季某某在入职时填写的工作经历的认可。其次，季某某对惠氏公司、惠氏上海分公司提交的 2010 年 8 月 16 日的电子邮件证据表示异议，在惠氏公司、惠氏上海分公司也未提供证据原件予以佐证的情况下，仅凭口头陈述，法院难以采信 2010 年 8 月 16 日的电子邮件系季某某应聘时提供。季某某对惠氏公司、惠氏上海分公司提交的 2011 年 1 月 12 日的电子邮件证据及证人蒋某的证词表示异议，原审法院认为，该电子邮件由蒋某制作，蒋某在未经核实的情况下，即提供给用人单位，仅能起到一个参考的作用，不足以证明季某某向用人单位提供了虚假的工作经历，存在编造虚假信息的行为。再次，双方建立劳动关系后，季某某存在 6 个月的试用期，而试用期届满时，惠氏公司、惠氏上海分公司对季某某进行了转正，已对季某某的工作表现予以认可。据此，原审法院认为，惠氏公司、惠氏上海分公司提供的证据不足以证明季某某存在恶意欺诈、有违诚信的行为。同时，惠氏公司、惠氏上海分公司认为企业已被雀巢公司收购，双方劳动关系不能恢复，原审法院认为，惠氏公司、惠氏上海分公司未对收购提供相关工商行政部门登记资料予以证明。即使存在收购，也未提供证据证明企业出现停业或者减少劳动岗位等无法履行劳动合同的情况。综上所述，惠氏上海分公司解除与季某某的劳动关系违法是显而易见的，季某某并不存在过错，故季某某要求恢复劳动关系的辩称意见，法院予以采纳，双方劳动关系应予以恢复。惠氏公司、惠氏上海分公司此项主张，法院不予支持。基于前述法院对于恢复劳动关系的认定，结合季某某对仲裁裁决的认可，惠氏公司、惠氏上海分公司应按照月工资 38,000 元的标准支付季某某自 2011 年 12 月 22 日起至判决生效日止的

工资。

关于 2011 年度奖金，原审法院认为，双方关于任命函中对年度奖金的约定合法有效，双方均应恪守。惠氏公司、惠氏上海分公司仅发放季某某 2011 年度奖金至 2011 年 10 月 10 日，在双方劳动关系恢复的情形下，惠氏公司、惠氏上海分公司应补足季某某 2011 年度奖金。故惠氏上海分公司、惠氏公司要求不支付季某某 2011 年度奖金 5,277.60 元的主张，法院不予支持。

原审法院据此作出判决：一、惠氏营养品(中国)有限公司上海分公司与季某某的劳动关系于 2011 年 10 月 11 日起恢复；二、惠氏营养品(中国)有限公司上海分公司、惠氏营养品(中国)有限公司应于本判决生效之日起十日内支付季某某 2011 年 12 月 22 日起至判决生效日止的工资(按照月工资人民币 38,000 元的标准计算)；三、惠氏营养品(中国)有限公司上海分公司、惠氏营养品(中国)有限公司应于本判决生效之日起十日内支付季某某 2011 年度奖金人民币 5,277.60 元。

原审判决后，惠氏公司、惠氏上海分公司均不服，向本院提起上诉共同称：1.季某某通过猎头蒋某向上诉人提交了求职简历，其中季某某声称于 2005 年曾在摩根大通银行工作过，而摩根大通银行向上诉人确认季某某并未在摩根大通银行工作过。季某某否认其向蒋某提供过求职简历，也一再否认在简历上写过在摩根大通银行的工作经历，季某某甚至称其是通过其他猎头获得上诉人的招聘职位的。根据证人蒋某在庭审时作出的证人证言，蒋某确实于 2010 年 8 月 16 日下午 1:18 通过其持有的名称为 AXXX_JXXX@yahoo.com.cn 的电子邮箱获取了季某某通过名称为 BXXX_jx@hotmail.com 的电子邮箱发送的求职简历，而其中包含了季某某在 2005 年就职于摩根大通银行的工作经历。而季某某在庭审中也认可名称为 BXXX@hotmail.com 的电子邮箱是其本人所持有的私人邮箱。因此，尽管季某某一再否认其向蒋某发送过求职简历，却无法解释为何其与蒋某所持有的电子邮箱之间有过邮件往来。此外，季某某声称是蒋某捏造了该求职简历。从上诉人提供的证据中可以看出，该求职简历中包含季某某的电子邮箱地址、手机号码、家庭住址、教育背景以及详细的工作经历等个人信息。求职简历及其所载的个人信息具有一定的保密性，如季某某不认识蒋某，那么蒋某几乎很难，也没有理由伪造季某某的简历。在一审庭审中，上诉人申请证人蒋某出庭作证，其向法庭证明

了季某某曾向其提供了包含有摩根大通银行工作经历的求职简历，而证人蒋某在收到该求职简历后仅对其格式进行编辑而未对简历内容进行任何修改，后将简历提交给上诉人。由于电子证据存在形式上的特殊性，上诉人专门就电子邮件进行了公证保全，并对其中所附的简历进行了司法鉴定。然而一审判决并未解释为何对上诉人提交的电子邮件公证书及电子证据司法鉴定书不予采信，而仅仅是简单地归结为上诉人“未能提供证据原件予以佐证”。因此，一审判决对上诉人提交的有关本案关键事实的证据不予采信缺乏依据和理由。

2.季某某所任的业务发展部高级经理的岗位职责主要是业务发展，即上诉人潜在的或正在进行的对其他公司、业务的兼并和收购。鉴于2012年4月上诉人已被雀巢公司收购，上诉人客观上已经不存在主动收购或兼并其他公司或业务的可能，因此季某某的工作岗位确已不存在，双方之间的劳动关系客观上已无法恢复。但一审判决不顾双方劳动关系已无法恢复的事实，仍然判决要求上诉人恢复与季某某的劳动关系。此外，双方劳动争议仲裁和诉讼期间，季某某未实际向上诉人提供过任何劳动，一审判决要求上诉人仍然按照季某某的原工资标准每月38,000元向其支付工资，这样的判决对上诉人不公平。综上，上诉人认为，季某某虚构工作经历，提供虚假信息，其不诚信行为构成了对上诉人的欺诈，使上诉人在违背真实意思的情况下与其订立了劳动合同，因而双方之间订立的劳动合同是无效的。故提起上诉，请求二审法院依法改判，支持上诉人一审时的诉讼请求。

被上诉人季某某辩称：其与上海惠氏营养品有限公司从2011年1月13日起进行联系，经历了三轮面试，方才于2011年3月17日与上海惠氏营养品有限公司签订劳动合同。2011年4月1日，季某某、上海惠氏营养品有限公司、惠氏上海分公司三方签订补充协议，约定自2011年4月1日起，季某某的劳动关系转移至惠氏上海分公司。季某某入职时曾填写过员工《信息采集表》，明确2005年9月1日起季某某在普华永道会计师事务所工作，并未声称其曾于2005年9月至2005年12月期间在位于英国伦敦的摩根银行担任投资银行部分析师。劳动合同约定试用期自2011年3月17日起至2011年9月16日止。2011年9月16日，季某某通过了惠氏上海分公司的六个月试用期的全面考核。2011年10月10日下午5点，惠氏上海分公司突然以季某某编造、提供虚假个人信息为由，单方面将季某某开除，并拒绝出具任何证据。惠氏上海分公司的解除理由没有依据，系违法解除，理应承担违法解除的法律责任。故同意原审判决，请求维持原判。

本院经审理查明，原审查明事实属实，本院予以确认。

在本院审理中，上诉人对以下内容予以明确：1.本案系争简历“上诉人是在2011年1月12日由猎头蒋某通过电子邮件的方式收到的。”“因为猎头在2011年1月12日发给上诉人的简历是经过其编辑过的，其中主要内容没有编辑过。后来在2011年9月29日上诉人要求猎头将其与季某某之间的往来电子邮件，也就是将最原始的部分提供给上诉人。”2.上诉人主张季某某构成欺诈，“主要是季某某在海外的工作经历，也就是在摩根大通银行的工作经历。”

本院认为，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。惠氏上海分公司以从猎头处获得的简历为据，声称季某某在提供给猎头的简历中编造了其曾在摩根大通银行工作过的经历，并以此证明季某某虚构工作经历，提供虚假信息，对上诉人实施了欺诈行为，主张上诉人在违背真实意思的情况下而与季某某订立的劳动合同无效。因此，本案争议焦点在于季某某对上诉人是否实施了欺诈行为。

所谓欺诈，是指故意告知对方虚假情况或者故意隐瞒真实情况，诱使对方作出错误意思表示而与之订立的劳动合同。可见，欺诈的成立必须同时满足一方“告知虚假情况”或“故意隐瞒”，且要有欺诈另一方的行为，否则不构成欺诈。而且，在实践中对欺诈行为把握的标准是当事人是否履行了告知义务。在上诉人自己制定的“人事政策及指引”第6条规定，“新员工入职时应按要求向公司如实、详细、完整地申报个人信息。”而季某某在2011年3月17日签署劳动合同前，收到一份“员工入职指引”。从该指引的内容显示，员工在签署劳动合同前必须先要完成四个步骤：即1.递交电子版入职材料、2.体检报告、3.办理公积金以及社保手续、4.入职当日递交纸质版入职材料。其中在第4步骤的说明事项中，上诉人要求“员工必须在入职前”将包括《信息采集表》和《背景调查函》在内的相关资料寄至指定地点或在上岗当日直接送达，并未提及猎头处的简历。上诉人承认《背景调查函》系其完成的。《信息采集表》由季某某自己完成，在该表中季某某并没有表述自己曾在摩根大通银行就业。该事实表明，季某某作为劳动者并未向上诉人隐瞒自己的真实职业能力，依法履行了如实说明自己从业情况的告知义务；同时亦表明，季某某作为签约一方的劳动者并未对签约另一方的上诉人采取以告知虚假情况的手段实施欺诈行

为。因此，季某某在入职前如实地在《信息采集表》中填写了就业情况的事实，足以证明其行为并不符合欺诈的构成要件。现上诉人以“人事政策及指引”第6条“蓄意隐瞒或填报虚假材料”的规定，认为季某某提供给猎头的简历中存在上述行为。然而季某某在入职前在《信息采集表》中填写的信息，连上诉人自己都承认“工作经历与劳动手册上相比较，除了日期有细微的差别，其他的内容是真实的。”该节事实足以证明，季某某作为将要入职的新员工，已按上诉人的要求履行了申报个人信息的义务。因此，上诉人主张季某某“蓄意隐瞒或填报虚假材料”，没有事实依据，本院不予采信。

根据上诉人负责人朱恽双提交的证言，因季某某在摩根大通银行的工作经历，“使我和负责招聘的卞总觉得季某某即便工作经验相对于我们原先的要求较短(高级经理的职位通常我们7年以上工作经验)，但完全可以被破格录取。”上诉人于2011年1月12日就收到了猎头发来的简历，虽然猎头蒋某作证时承认“收到简历也不是把原本的发出去，还会增加信息。”但其坚称“原本的内容是不改的”，上诉人对此也表示同意。那么上诉人在收到季某某提交的《信息采集表》后，应当知道季某某自己陈述的工作经历中并无在摩根大通银行就业的内容，与猎头提供的简历中所反映的季某某工作经历是不完全一致的，此时上诉人已具备了解季某某真实就业情况的条件。上诉人作为用人单位，应该行使审核入职人员提交材料的职责，对季某某工作经历进行全面调查审核以判定其是否符合录用条件。事后，上诉人也的确向摩根大通银行进行了调查，该事实说明上诉人具备相应的调查能力。然而，上诉人在有能力调查的情况下却不调查，不但与季某某签订了劳动合同，而且在试用期届满后对季某某予以转正。现上诉人以简历中的相关内容作为依据，声称季某某对上诉人实施了欺诈行为，然该主张与季某某已向上诉人如实反映了自己真实就业情况的事实相悖。猎头提供给上诉人的简历，在本案中所起的作用，正如原审法院认定的“仅起到参考作用，不足以证明季某某向上诉人提供了虚假工作经历及存在编造虚假信息行为”。因此，上诉人主张季某某存在欺诈行为，本院实难采信；其关于因欺诈而致劳动合同无效的主张，于法无据，本院不予采信。本院确认本案系争的劳动合同系双方当事人真实的意思表示，内容并不违反法律规定，对双方当事人均有法律约束力。上诉人单方作出的解除与季某某劳动合同的决定，欠缺事实和法律依据。原审法院据此认定该解除决定违法，并无不当。

根据法律规定，用人单位违法解除或终止劳动合同，劳动者要求履行合同的，用人单位应当继续履行。上诉人一再声称其已被雀巢公司收购，季某某的工作岗位已不存在，双方的劳动关系无法恢复。在本案审理中，上诉人称季某某“主要工作内容是兼并购业务，但也不排除季某某还做其他的工作”。据此可知，季某某的工作范围并不仅限于兼并购业务，还有其他工作内容，只不过上诉人认为季某某“其他工作内容是小部分”。即便相关业务被收购，但是否足以导致季某某所从事的工作岗位已经不存在或减少，上诉人没有提供充分的证据予以证明。况且在上诉状中，上诉人承认其被收购后“客观上已不存在主动收购或兼并其他公司或业务的可能”，从该表述中上诉人也未排除其不再从事收购或兼并的业务。因此，从现有的证据来看，上诉人主张的因收购而致岗位不存在的理由尚不充分，原审法院据此对季某某要求恢复劳动关系的主张予以采纳，并无不妥，并判令上诉人支付季某某自 2011 年 12 月 22 日起至判决生效日止的工资，是正确的，本院予以维持。至于 2011 年度奖金，鉴于双方劳动关系已经恢复，故上诉人应补足季某某 2011 年度奖金。原审法院对该节的处理也是正确的，本院一并予以维持。综上，依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百五十三条第一款第(一)项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费人民币 10 元，由上诉人惠氏营养品(中国)有限公司、惠氏营养品(中国)有限公司上海分公司共同负担。

本判决为终审判决。

审判长 郭征海

代理审判员 易苏苏

代理审判员 李媛

二〇一二年十一月二十日

书记员 乔妮娜

[在线查看此案例](#)