



张靓诉上海百业并购信息科技有限公司劳动合同纠纷一案二审民事判决书


概要

发布日期：2016-07-13

浏览：0次



上海市第一中级人民法院
民 事 判 决 书

(2015)沪一中民三(民)终字第2350号

上诉人（原审被告）张靓，XX年XX月XX日生，汉族。被上诉人（原审原告）上海百业并购信息科技有限公司。法定代表人费忠强，经理。委托代理人首勇，上海理研律师事务所律师。上诉人张靓因劳动合同纠纷一案，不服上海市浦东新区人民法院（2015）浦民一(民)初字第28442号民事判决，向本院提起上诉。本院于2015年11月17日受理后，依法组成合议庭于同年12月23日公开开庭进行了审理。上诉人张靓与被上诉人上海百业并购信息科技有限公司（以下简称百业公司）的委托代理人首勇到庭参加诉讼。审理中，本案经本院院长批准，延长审理期限三个月，本案现已审理终结。原审查明，2015年3月19日，百业公司与张靓签订期限为2015年3月19日起至2017年3月18日止的劳动合同。该合同约定，劳动合同期限中的前2个月为试用期，张靓正式录用后的全额工资标准为7,468元，试用期期间工资为正式工资的百分之八十等。同时，该合同还约定，张靓保证其向百业公司提供的所有信息、资料、证明（如身份、户籍、学历、履历、资格或任职证书等）等均属真实有效，并承担相应之责任；在试用期内，百业公司认为张靓不符合录用条件的，包括张靓体检未通过（或出现体检中有冒名顶替现象）、张靓用工手续不完备（如未办理自由职业者缴纳退出手续，不能通过百业公司进行的背景调查、未通过百业公司的转正考核等）、张靓不能胜任岗位相应要求的行为，百业公司向张靓说明理由后可解除劳动合同等。2015年5月12日，百业公司向张靓发出辞退通知，以经过试用期考察，张靓的经历、能力未能符合公司的录用条件等为由告知不能为张靓办理转正的正式录用手续，并通知张靓当日办理离职交接手续。2015年5月13日，张靓向上海市浦东新区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求百业公司：1、恢复劳动关系；2、按7,468元/月标准支付2015年5月12日至恢复劳动关系之日的工资。在仲裁审理中，百业公司表示因张靓学历、语言沟通能力没有达到百业公司的要求，张靓的学历及工作能力与介绍人所述不符，故试用期不符合录用条件。2015年6月24日，该仲裁委员会作出裁决，判令百业公司与

张靓恢复劳动关系，百业公司支付张靓2015年5月12日至2015年6月24日的工资10,733.23元。百业公司对此不服，遂诉至原审法院。原审另查明，1、2015年3月16日，张靓曾向百业公司发送求职简历。在简历中的工作经验一项中，张靓载明其2012年2月至2015年1月在医院（药）公司（500-1000人）担任人事行政主管，2010年6月至2012年1月在数据公司（150-500人）担任人事专员。2、2015年1月5日，上海A有限公司为张靓出具离职证明，载明张靓2012年2月6日至2015年1月5日在其公司担任人事主管职务等。根据企业注册登记信息记载，上海A有限公司的经营范围为日用品、化妆品、文化用品、预包装食品、实业投资、投资管理、企业管理咨询（除经纪），市场营销策划，该公司于2015年4月30日被注销。3、根据张靓的社会保险费缴费单位查询记录显示：2011年11月至12月，张靓的社会保险费缴纳单位为上海B有限公司；2011年9月23日，上海C有限公司为张靓办理了社会保险费的补缴、封存、转入、转出手续；2010年5月20日，上海D有限公司为张靓办理社会保险费的补缴、封存、转入、转出手续。原审审理中，百业公司表示，张靓的求职简历中载明其2012年2月至2015年1月在医药公司工作，但实际工作单位是上海A有限公司，并非医药公司；2010年6月至2012年1月简历载明张靓在数据公司工作，但社保缴费查询单显示的实际工作单位是上海B有限公司和上海C有限公司，亦并非数据公司。因此张靓简历陈述的工作经历与实际工作经历有很大出入，存在欺诈等严重违背诚信的行为。由于百业公司基于情面的考虑，没有以欺诈为由，而是以张靓能力、经历不符合录用条件为由对张靓作出了辞退通知。针对上述情况，张靓表示，其简历上所提到的医药公司，是指E有限公司、A有限公司及F有限公司（音同），其和该三家公司均签署过劳动合同，该三家公司也均是做药的，其中F有限公司是集团公司，2014年年底其劳动合同从A公司转到E有限公司；另外2010年至2012年为其缴纳社会保险费的单位与其实际入职单位不一样，当时其是在上海G有限公司，该公司是做海关数据的，因此其并不存在简历造假或与实际不符的情况；而且百业公司辞退张靓时并未提出其简历有问题，而是说其天天迟到，在仲裁时又称是其学历不够，现又主张其简历不真实，故不认可百业公司的解除理由。对其上述主张，张靓在原审法院限期举证的情况下未提供证据证明。百业公司在原审中诉称：2015年3月19日，张靓到其公司工作，担任人事主管。双方签订期限为2015年3月19日至2017年3月18日的劳动合同，约定前2个月为试用期。经试用期考核，张靓不符合录用条件，故其公司于2015年5月12日向张靓发出辞退通知，解除了与张靓的劳动合同。张靓后于2015年5月13日向上海市浦东新区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。在仲裁中，其公司指出张靓工作期间存在以下问题：1、作为人事主管，在处理员工问题上存在沟通不良、处理问题不专业的问题；2、未能招聘到合适的员工；3、处理专业问题未能按照专业缜密的规划，错误百出；4、提供虚假、不真实的信息。为此，其公司依据法律法规以及劳动合同的约定解除张靓劳动合同应予确认。但仲裁委员会未采纳其公司意见，故其公司现提起诉讼，要求：1、判令不予恢复双方的劳动关系；2、判令不予支付张靓2015年5月12日至2015年6月24日的工资人民币10,733.23元。张靓辩称，百业公司解除其劳动合同无事实依据，且证据不足。因此百业公司属于违法解除，应予以恢复劳动关系，并支付仲裁及诉讼期间的工资。原审法院审理后认为，劳动合同试用期是劳动关系当事人双方依照法律规定，在劳动合同期限之内特别约定的一个供当事人双方相互考察、合同解除条件无严格限制的期间。如用人单位有证据证明劳动者确有不符录用条件情况的，可解除劳动者劳动合同。百业公司在张靓试用期即将结束前以张靓经历、能力未能符合公司录用条件为由解除了张靓劳动合同。现百业公司提供的证据确能显示张靓求职简历中所载明的其在医药公司和

数据公司的工作经历与为其出具离职证明或者为其缴纳社会保险费的单位性质存在不符的情况，虽然张靓辩称其实际工作单位属医药公司或数据公司，但张靓对其主张并未提供相应证据予以证明，故对张靓的上述辩解本院难以采信。诚实守信应作为最基本的从业要求，劳动者应予坚守，而且百业公司与张靓的劳动合同中也明确约定张靓应保证其所提供的学历、履历等信息、资料的真实有效，现张靓未能证明其实际工作经历与其求职简历中的记载相互对应，也未有可值采纳的合理解释，故百业公司以张靓试用期不符合录用条件解除张靓劳动合同，并无不妥。据此，百业公司要求不与张靓恢复劳动关系，并不支付张靓2015年5月12日至2015年6月24日的工资的请求，可予支持。据此，原审法院依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（一）项的规定判决如下：上海百业并购信息科技有限公司无需与张靓恢复劳动关系；上海百业并购信息科技有限公司无需支付张靓2015年5月12日至2015年6月24日的工资10,733.23元。案件受理费10元，减半计5元，免予收取。原审判决后，上诉人张靓不服，向本院提起上诉，请求撤销原审判决，改判判决：1、百业公司与其恢复劳动关系；2、百业公司支付其2015年5月12日至2015年6月24日的工资10,733.23元。其主要理由为：其于2010年6月10日与上海G有限公司签订《劳动合同》，在该公司工作至2011年6月29日。2012年2月9日其与上海A有限公司签订劳动合同，2014年1月16日、2014年5月1日其按照上海A有限公司的要求分别与该公司及所谓的该公司的母公司E有限公司签订了《劳动合同》及《加班及年休假转移协议书》，其在E有限公司人事主管岗位实际工作至2015年1月5日。因此，其并不存在简历不真实的情况，且被上诉人百业公司在仲裁期间与原审中对于辞退其的理由也表述不一致，故请求维护其合法权益。被上诉人百业公司则不接受上诉人张靓的上诉主张。经审理查明，原审法院认定的事实正确，本院依法予以确认。二审中，上诉人张靓陈述：2010年6月10日其与上海G有限公司签订了劳动合同，其于2010年6月10日至2011年6月29日一直在该公司工作，在此期间该公司为其缴纳了综合保险。2012年2月6日，其与上海A有限公司签订劳动合同，2014年1月16日，其与上海A有限公司续签了劳动合同。2015年4月30日上海A有限公司注销，该公司将其的劳动关系转至E有限公司，并签订自2014年5月1日至2017年4月30日止劳动合同，2015年1月12日，E有限公司与其签订劳动合同解除协议书。上诉人张靓为证明其所陈述的事实，向本院提供证据材料如下：1、上海G有限公司劳动合同，载明合同期限自2010年6月10日至2013年6月9日，工作内容为前台；2、工作证明，载明兹证明张靓女士，自2010年6月10日至2011年6月29日在其单位工作，在职期间缴纳社保类型为综合保险，具体工作经历为：2010年6月10日至2010年7月31日担任岗位前台，2010年8月1日至2011年6月29日担任岗位人事专员，因张靓丢失劳动合同，特开具此证明并将公司留存的与张靓签订的劳动合同交付其本人；3、劳动合同，显示上海A有限公司与张靓签订自2012年2月6日至2014年2月5日止的劳动合同，张靓岗位为前台兼行政；4、上海A有限公司劳动合同续签审批单，显示合同期2012年2月6日至2014年2月5日，续签期2014年2月6日至2017年2月5日；5、劳动合同，显示上海A有限公司与张靓签订自2014年2月6日至2017年2月5日止劳动合同，张靓岗位为人事行政主管；6、E有限公司劳动合同书，载明合同期限自2014年5月1日至2017年4月30日止，张靓从事人事主管岗位（工种）工作；7、加班及年休假转移协议书，显示E有限公司、张靓、上海A有限公司，经三方协商，关于加班及年休假作如下协议：三方协议同意将张靓在上海A有限公司合同期2014年2月6日至2017年2月5日内，年假5天，调休11天自2014年5月1日转移至E有限公司等内容。8、劳动关系解除协议书，显示E有限公司与张靓协商一致，决定于2015年1月5日解除双方劳动关系；9、解除劳

动关系说明，载明兹证张靓自2012年2月6日入职，因个人原因于2015年1月5日离职。自员工离职之日起，该员工与E有限公司已正式解除劳动关系；10、情况说明，载明兹证明，张靓在职期间，工资均由上海G有限公司委托建行，通过批量代付业务奖金集中过渡户进行发放；11、银行流水明细。被上诉人百业公司对上述所有证据均认为不属于二审中的新证据，对证据1真实性不认可，另从内容来看，工作职务为前台；证据2真实性不认可，因与社保缴费记录矛盾；证据3、4、5真实性不认可，因与社保缴费记录矛盾；证据6、7、8、9真实性无法确认；证据10、11真实性认可，但根据银行流水明细，从2012年3月至2014年5月期间一直是由上海A有限公司发放张靓工资，结合张靓提供的劳动合同，张靓自2012年2月6日至2014年5月1日期间是与上海A有限公司建立劳动关系，而不是与E有限公司建立劳动关系。本院认证认为：上诉人张靓提供的上述证据能够互相印证，形成证据链，虽不属于二审新证据，但对正确认定本案事实较为重要，本院对上述证据予以采信。本院认为：被上诉人百业公司解除与上诉人张靓劳动关系的理由为张靓简历陈述的工作经历与实际工作经历有很大出入，存在欺诈等严重违背诚信的行为，其公司作出该事实认定的依据为张靓的社会保险缴费记录。然现实生活中社会保险费缴费记录所载明的单位与实际用工单位不匹配的情况确实客观存在，因此，社会保险缴费记录在客观上并不能成为证明劳动者实际就业状况的唯一依据。换言之，仅凭社会保险费缴费记录所记载的内容尚不足以证明劳动者的实际就业状况。因而，百业公司仅以张靓的社会保险缴费记录与张靓填写的工作履历不一致就认定张靓的工作履历不实依据不足，本着审慎、负责的态度，百业公司起码应与张靓所填写的任职单位进行核实。另一方面，张靓在二审中提供劳动合同、工作证明、加班及年休假转移协议书、解除劳动关系说明、银行流水明细等证据能够互相印证，形成证据链，从而证明其在案外人“上海G有限公司”、“上海A有限公司”、“E有限公司”相关工作履历，虽然上述工作履历与张靓所填写简历内容在工作起止时间、具体薪酬标准等方面存在陈述不一的情形，但尚不足以构成简历造假。据此，百业公司在本案一、二审审理中未能就张靓工作履历不实的事实提供充分证据，故其公司单方作出的解除劳动关系决定因缺乏事实依据而不具备合法性。原审法院此项认定不当，本院予以纠正。根据法律规定，用人单位违法解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照法律规定支付赔偿金。本案中被上诉人百业公司称张靓原工作岗位已不存在，但未提供任何证据，本院不予采信。本院另需指出的是，用人单位以劳动者存在有悖诚信的行为而对劳动者做出解除劳动合同的决定，可能对劳动者的再就业产生影响，故用人单位作出该决定时应当谨慎，在劳动者存在欺诈等行为确实，证据充分的情况下才能作出，百业公司未能提供有效充分证据证明相关事实存在的情况下，即作出解除与张靓间劳动关系的决定，过于随意，不符合法律规定用人单位可行使单方解除权的情形，现张靓要求恢复与百业公司间的劳动关系，则百业公司应恢复与张靓的劳动关系。关于工资损失，上诉人张靓主张2015年5月12日至2015年6月24日的期间工资10,733.23元。根据法律规定，用人单位单方解除劳动合同的纠纷，经裁判恢复的，用人单位应支付劳动者在仲裁、诉讼期间的工资。根据双方劳动合同约定工资标准，结合张靓工作时间，被上诉人百业公司应支付上诉人张靓2015年5月12日至2015年6月24日期间工资10,733.23元。综上，依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（二）项之规定，本院判决如下：一、撤销上海市浦东新区人民法院（2015）浦民一（民）初字第28442号民事判决；二、上诉人张靓与被上诉人上海百业并购信息科技有限公司恢复劳动关

系；三、被上诉人上海百业并购信息科技有限公司支付上诉人张靓2015年5月12日至2015年6月24日的工资10,733.23元。如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条的规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。一审案件受理费10元，减半收取5元，免于收取。二审案件受理费10元，由被上诉人上海百业并购信息科技有限公司负担。本判决为终审判决。

审 判 长 朱 鸿
代理审判员 叶 佳
代理审判员 王 骥

二〇一六年五月二十四日
书 记 员 胡 莹

附：相关法律条文

1、《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（二）项第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：……（二）原判决、裁定认定事实错误或者适用法律错误的，以判决、裁定方式依法改判、撤销或者变更；……2、《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条被执行人未按判决、裁定和其他法律文书指定的期间履行给付金钱义务的，应当加倍支付迟延履行期间的债务利息。被执行人未按判决、裁定和其他法律文书指定的期间履行其他义务的，应当支付迟延履行金。

公告

- 一、本裁判文书库公布的裁判文书由相关法院录入和审核，并依据法律与审判公开的原则予以公开。若有关当事人对相关信息内容有异议的，可向公布法院书面申请更正或者下镜。
- 二、本裁判文书库提供的信息仅供查询人参考，内容以正式文本为准。非法使用裁判文书库信息给他人造成损害的，由非法使用人承担法律责任。
- 三、本裁判文书库信息查询免费，严禁任何单位和个人利用本裁判文书库信息牟取非法利益。
- 四、未经允许，任何商业性网站不得建立本裁判文书库的镜像（包括全部和局部镜像）。
- 五、根据有关法律规定，相关法院依法定程序撤回在本网站公开的裁判文书的，其余网站有义务免费及时撤回相应文书。

| 中国政府公开信息整合服务平台 | 人民检察院案件信息公开网 |

| 中国审判流程信息公开网 | 中国执行信息公开网 | 中国涉外商事海事审判网 | 全国法院减刑、假释、暂予监外执行信息网 | 裁判文书网使用帮助

地址：北京市东城区东交民巷27号 邮编：100745 总机：010-67550114
中华人民共和国最高人民法院 版权所有
京ICP备05023036号

| 中国政府公开信息整合服务平台 | 人民检察院案件信息公开网 |

| 中国审判流程信息公开网 | 中国执行信息公开网 | 中国涉外商事海事审判网 | 全国法院减刑、假释、暂予监外执行信息网 | 裁判文书网使用帮助

地址：北京市东城区东交民巷27号 邮编：100745 总机：010-67550114
中华人民共和国最高人民法院 版权所有
京ICP备05023036号

推荐案例

扫码手机阅读