



中国裁判文书网  
China Judgements Online



中国裁判文书网  
China Judgements Online

关联文书			
一审	上海市徐汇区人民法院	(2015) 徐民五 (民) 初字第9号	2015-04-27 判决



上海华润万家超市有限公司诉杨俊伟劳动合同纠纷一案二审民事判决书

发布日期：2015-09-26

浏览：39次

下载打印

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1042号

上诉人（原审原告）上海华润万家超市有限公司。法定代表人\*\*\*，区域总经理。委托代理人施莉珏，上海市华诚律师事务所律师。委托代理人陈淑英，上海市华诚律师事务所律师。被上诉人（原审被告）杨俊伟。委托代理人\*\*\*。上诉人上海华润万家超市有限公司因劳动合同纠纷一案，不服上海市徐汇区人民法院（2015）徐民五(民)初字第9号民事判决，向本院提起上诉。本院于2015年5月29日立案受理后，依法组成合议庭，排期于2015年8月4日公开开庭进行了审理。上诉人上海华润万家超市有限公司（以下简称华润万家超市）的委托代理人陈淑英，被上诉人杨俊伟及其委托代理人杨刘青到庭参加了诉讼。本案现已审理终结。原审法院认定，2014年9月10日，杨俊伟至华润万家超市处面试，杨俊伟于该日向华润万家超市提交的《个人简历》载明：期望薪资每月税后2,200元左右；工作经历（该工作经历栏共有三行）：2012年8月至2013年8月，上海可颂食品有限公司（以下简称可颂公司）店员；2013年2月至2013年11月上海易买得超市有限公司（以下简称易买得公司）保安员；2013年12月至2014年8月上海红枫有限公司保安员。华润万家超市对杨俊伟所填写的上海易买得超市有限公司保安员工作经历予以认可。华润万家超市于该日作出的《面试评价表》载明面试评价：1、上海人，较稳定；2、有可颂坊、易买得零售行业工作经历，时间较长；3、有防损员工作经验；4、薪资要求不高；建议按防损员职位复试。2014年9月15日，杨俊伟至华润万家超市浦东新区花木路\*\*\*号嘉里店从事防损员工作，杨俊伟该日填写的《岗位申请表》载明其工作经历为2013年至2014年8月上海红枫公司，该《岗位申请表》注明：本人承诺在本表内所陈述的全部资料属实，谨此授权华润万家超市查询有关事项，并承诺若任何一项失实，公司有权单方面解除本人可能受聘之职务，本人将无条件接受。华润万家超市表示当时没有仔细看杨俊伟之前填写的《人个简历》，



华润万家超市是以《岗位申请表》为准的，因为该表上有让杨俊伟签字的地方，当时给杨俊伟讲过要如实填写全部工作经历。双方于2014年9月15日签订的劳动合同主要约定：合同期限自2014年9月15日起至2017年12月31日止，前3个月为试用期；每月10日发放工资，至少每月以货币形式向杨俊伟支付一次工资；杨俊伟保证提供的身份证明、健康证明、婚姻状况证明、学历证明、职业技能证明、工作经历证明等资料真实准确。如有虚假，公司可立即解除劳动合同，并不予经济补偿；该合同还就其他事项作了约定。杨俊伟月基本工资2,550元，另有饭贴150元。杨俊伟在华润万家超市处正常工作至2014年9月23日，2014年9月24日至同年10月21日，杨俊伟向华润万家超市请休病假，华润万家超市向杨俊伟支付了病假工资。2014年10月20日，华润万家超市作出解除杨俊伟劳动合同通知书，解除理由为，因杨俊伟违反公司诚信行为，根据《劳动合同法》第三十九条第一项、第二项的规定，以及《华润万家员工行为奖惩办法》第三章3.4.5条规定，提供各类虚假证明、证件、简历、资料或考勤记录弄虚作假等不诚信行为违反公司诚信行为。杨俊伟于次日收到华润万家超市通过快递方式送达的解除劳动合同通知书。庭审中，华润万家超市表示上述解除通知中所称杨俊伟违反诚信行为是指杨俊伟在劳动手册、个人简历及岗位申请表中均存在造假行为，杨俊伟的上述行为表明其不符合录用条件。庭审中，华润万家超市还表示因杨俊伟应聘的岗位要求不是很高，故入职当天不会去核实杨俊伟填写的入职材料的内容，也不会特别去做背景调查，华润万家超市是在2014年10月对杨俊伟进行背景调查时才发现杨俊伟的造假行为。原审法院另认定，2014年11月25日，上海镇宁乐购生活购物有限公司出具《离职证明》，证明2012年2月9日至同年6月30日杨俊伟在该公司从事防损员工作。峻经德高商业发展（上海）有限公司出具的退工证明载明，杨俊伟2014年5月13日入职该公司，2014年5月16日合同解除。杨俊伟在仲裁时提交了其与可颂公司签订的《钟点用工劳务合同》，原审法院庭审时，杨俊伟将该合同作为其证据提交。该合同主要约定：期限自2012年8月28日起至2013年8月31日止；杨俊伟在门店担任导购工作。2014年10月16日，可颂公司出具《工作证明》，证明2011年8月15日至2012年8月14日杨俊伟在该公司无任何工作经历。2015年1月19日，可颂公司再次出具证明，内容为该公司从未以任何形式录用过杨俊伟，也从未设置过导购岗位，该公司从未使用过《钟点用工劳务合同》文本，上面加盖的公章与可颂公司实际印章明显不符。庭审中，杨俊伟表示对可颂公司出具的两份证明持有异议，上述期间其在可颂公司工作过，工作期间为2012年8月28日至2013年8月31日，在该公司多家门店担任蛋糕销售员，另，上述证明属于证人证言，可颂公司应当安排员工到庭作证，否则法院不应采纳。杨俊伟现持有的《就业失业登记证》系于2011年8月24日补换办理。原审法院另认定，2014年10月21日，杨俊伟以华润万家超市为被申请人，向上海市徐汇区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求华润万家超市：1、支付2014年10月1日至同年10月20日的病假工资1,400元；2、自2014年10月21日起恢复劳动关系并按每月2,700元标准支付自2014年10月21日起至裁决之日的工资。该仲裁委员会于2014年11月18日作出裁决：一、双方自2014年10月21日起恢复劳动关系；二、华润万家超市应在裁决生效之日起七日内支付杨俊伟2014年10月21日至同年11月18日的工资2,676.52元；三、对杨俊伟的其他申诉请求不予支持。裁决后，华润万家超市不服，起诉至原审法院，请求判决：1、双方劳动关系不自2014年10月21日起恢复；2、华润万家超市无需向杨俊伟支付2014年10月21日至同年11月18日的工资2,676.52元。原审法院认为，华润万家超市解除杨俊伟劳动合同的理由为杨俊伟在劳动手册、个人简历及岗位申请表上存在造假行为，对此，原审法院分析如下：首先，因杨俊伟表示其从未向华润万家超市提交过劳动手册，



华润万家超市未提供证据证明其出示的劳动手册系杨俊伟交给华润万家超市的，故原审法院认定华润万家超市提交的劳动手册记载的内容真假与否与杨俊伟无关，华润万家超市关于杨俊伟劳动手册造假的解除理由，原审法院不予采纳；其次，杨俊伟在岗位申请表上仅填写了“2013年至2014年8月上海红枫公司”一项工作经历，华润万家超市提交了峻经德高商业发展（上海）有限公司出具的退工单证明杨俊伟该工作经历为虚假，因该退工单上载明的工作时间仅4天，故仅凭该证据不足以证明杨俊伟所填写的2013年至2014年8月在上海红枫公司的工作经历为虚假，华润万家超市关于杨俊伟岗位申请表造假的解除理由，原审法院亦不予采纳；最后，因华润万家超市对杨俊伟在个人简历中填写的上海易买得超市有限公司保安员工作经历不持异议，另，同上所述，原审法院认定华润万家超市提交的证据不足以证明杨俊伟在上海红枫公司的工作经历为虚假，故杨俊伟在个人简历中填写的在可颂公司的工作经历是否为造假及如查实该行为系造假是否足以导致华润万家超市可以合法解除杨俊伟劳动合同是原审法院需认定的最后一个问题，对此，原审法院先在假设杨俊伟该经历确实为造假的基础上进行分析：第一，该个人简历上并未注明如有造假单位可以予以解除劳动合同；第二，该个人简历填写的时间为2014年9月10日初次面试时，杨俊伟在2014年9月15日参加复试填写岗位申请表时，仅填写了一项工作经历，华润万家超市并未提供证据证明其对杨俊伟仅填写一项工作经历提出过异议，并且华润万家超市表示其对杨俊伟进行复试时没有仔细看杨俊伟之前填写的个人简历，华润万家超市是以岗位申请表为准的，华润万家超市该陈述表明其仅依据岗位申请表中杨俊伟填写的一项工作经历即可以决定是否录用杨俊伟；第三，华润万家超市录用杨俊伟担任防损员，为杨俊伟提供的月工资为2,700元（含饭贴），华润万家超市亦表示因杨俊伟应聘的岗位要求不是很高，故入职当天不会去核实杨俊伟填写的入职材料的内容，故即便杨俊伟填写的可颂公司工作经历为虚假，亦不足以影响华润万家超市作出是否录用杨俊伟的判断。综上，原审法院认为即便杨俊伟填写的可颂公司工作经历为虚假的，杨俊伟该行为的严重程度亦不足以导致华润万家超市可以合法解除双方劳动合同。用人单位解除与劳动者的劳动合同应当符合法律规定的情形，并有明确充分的依据，否则就构成违法解除，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行。综上所述，华润万家超市解除杨俊伟劳动合同的理由并不成立，杨俊伟要求恢复双方劳动关系有事实依据和法律依据，双方签订的劳动合同应继续履行，华润万家超市要求双方劳动关系不予恢复的诉讼请求，原审法院不予支持。对于华润万家超市要求不支付杨俊伟2014年10月21日至同年11月18日工资的诉讼请求，根据相关规定，用人单位单方解除劳动者的劳动关系，引起劳动争议，经劳动争议仲裁部门或人民法院裁决撤销单位原决定的，用人单位应当支付劳动者在仲裁、诉讼期间的工资，其标准为用人单位作出决定之月时该劳动者所在岗位前12个月的平均工资乘以停发月份。杨俊伟于2014年10月21日申请仲裁，华润万家超市发放杨俊伟病假工资至2014年10月21日，故华润万家超市应支付杨俊伟2014年10月22日至同年11月18日的工资，又因该期间杨俊伟未出勤，而饭贴系基于劳动者正常工作才享有的补贴，故原审法院按月基本工资2,550元标准计算杨俊伟上述期间的工资2,344.83元（2,550元/21.75\*20个工作日）。综上，依照《中华人民共和国劳动法》第五十条、第七十八条、《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条的规定，原审法院遂于二〇一五年四月二十七日作出判决：一、上海华润万家超市有限公司与杨俊伟的劳动合同于2014年10月21日起继续履行；二、上海华润万家超市有限公司于判决生效之日起十日内支付杨俊伟2014年10月22日至同年11月18日的工资2,344.83元。如果未按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



讼法》第二百五十三的规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。案件受理费10元，减半计5元，免予收取。判决后，华润万家超市不服，向本院提起上诉，请求撤销原判，依法改判双方劳动合同无需继续履行，不予支付工资2,344.83元。华润万家超市的主要理由为：华润万家超市的招聘依据是岗位申请表和个人简历都要参考。劳动手册是杨俊伟提供可能性更高，更具合理性，劳动手册与杨俊伟填写的简历基本吻合。可颂公司的证明上加盖了可颂公司的公章，应被采信。杨俊伟的造假行为违背诚实信用原则，没有如实告知工作经历，双方也约定了对工作经历造假华润万家超市可立即解除合同，因此华润万家超市解除合法。诚信原则是法律规定的基本原则。杨俊伟的岗位特殊性决定了违背诚实信用原则，公司足以解除合同。被上诉人杨俊伟不同意华润万家超市的上诉请求。杨俊伟的主要理由为：杨俊伟的劳动手册在2011年8月24日已经遗失了，之后不再使用了。杨俊伟在乐购工作的记录没有记录在劳动手册上，说明劳动手册在2011年8月24日已经遗失了，杨俊伟补办了就业登记证。劳动手册上可颂公司的时间与简历上的时间不一致，华润万家超市当时也没有提出质疑。杨俊伟的照片可以证明14年9月15日杨俊伟递交了就业登记证。2013年2月与2013年8月可颂公司与易买得公司时间重复，故当时可颂公司与杨俊伟之间是劳务关系。二审庭审中，华润万家超市提交了以下证据：1、落款为2015年7月25日，盖有“上海易买得超市有限公司老西门店人事章”、“上海易买得超市有限公司老西门店”图章的杨俊伟的劳动手册复印件，该复印件上手写有以下说明内容：“兹证明此劳动手册复印件与杨俊伟（身份证号\*\*\*）入职我公司时提供的劳动手册原件一致。劳动手册上我公司人事章为我公司为杨俊伟办理离职手续时所盖。”华润万家超市以此证明杨俊伟的劳动手册是真实客观。杨俊伟认为自己是与易买得公司签订的合同，不是与易买得公司老西门店签订的。本院认为，杨俊伟在庭审中陈述其曾经在易买得公司老西门店工作过，易买得公司也曾为其有办过招退工手续，杨俊伟认为易买得公司的盖章是盖在就业失业登记证上的，但是没有证据予以佐证，因此本院认定该说明的真实性。2、署期为2015年4月30日，华润万家超市负责杨俊伟招录的人事员工阳凤的辞职信，上面载明“.....在这段时间的工作中，由于工作经验不足，未按照公司的入职管理规定进行操作，在给杨俊伟办理入职手续时未将其填写的岗位申请表与其面试时提供给公司的个人简历信息核对，后发现其岗位申请表与个人简历填写信息不一致，导致后续给公司带来一系列麻烦。.....”。华润万家超市以此证明华润万家超市对简历的审查是严格的，不能因为没有对简历作调查，就代表华润万家超市认可杨俊伟的虚假经历。杨俊伟对该证据的真实性不认可，称不认识这个人，认为该人事员工作为证人也没有到庭。本院认为，根据该辞职信的文本，不能证明华润万家超市的证明目的，因此本院对该证据的证明力不予认定。二审庭审中，杨俊伟提供了证据：1、其户口本的复印件，证明其以前户口在长宁区，劳动手册早年是在长宁区办理的。华润万家超市对此没有异议。本院对该证据予以认定。庭审结束后，杨俊伟提供了证据：2、其与上海易买得超市有限公司劳动合同书以及二份补充协议。华润万家超市对真实性无异议，认为劳动合同书及二份补充协议均载明杨俊伟在易买得公司入职的时间为2013年2月22日，与劳动手册中所载的入职时间相吻合，更能说明劳动手册系杨俊伟入职易买得公司时所提交。鉴于华润万家超市对该组证据的真实性无异议，本院对该组证据的真实性予以确认。经审理查明，原审认定的事实无误，本院依法予以确认。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、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》规定第一百零八条第二款规定，



对一方当事人为反驳负有举证证明责任的当事人所主张事实而提供的证据，人民法院经审查并结合相关事实，认为待证事实真伪不明的，应当认定该事实不存在。本案中，华润万家超市应该对解除与杨俊伟之间劳动关系的理由成立负举证证明责任。庭审中，华润万家超市确认其认为杨俊伟不诚信的行为是伪造劳动手册、简历中关于可颂公司的工作经历，根据华润万家超市的调查，杨俊伟没有以任何用工形式在可颂公司进行过工作。关于华润万家超市所持有的杨俊伟的劳动手册，杨俊伟认为该劳动手册其已经挂失了，对挂失之后的记载不予认可。然而根据杨俊伟提供的户口本的复印件、杨俊伟的简历，杨俊伟关于其工作经历的陈述，以及其与上海易买得超市有限公司签订的劳动合同书以及二份补充协议，华润万家超市提交的易买得公司老西门店关于杨俊伟的劳动手册的说明等证据，本院认定该劳动手册的真实性。现华润万家超市持有该劳动手册，杨俊伟对此不予认可，认为该劳动手册不是自己提交给华润万家超市的，可能是华润万家超市到杨俊伟之前的单位调查获得的，但杨俊伟对此没有相应的证据予以佐证，因此本院对杨俊伟的该项理由不予采纳。华润万家超市认为杨俊伟不诚信的行为是伪造劳动手册、简历中关于可颂公司的工作经历，杨俊伟对此予以否认，并在二审中提供了与可颂公司签订的钟点用工劳务合同原件予以核对。一审中杨俊伟将该钟点用工劳务合同复印件当庭撤回，二审中其要求将原件作为证据予以提交，证明其曾经在可颂公司工作。华润万家超市对该证据的真实性不予认可，认为可颂公司已经出具说明证明没有与杨俊伟签订过钟点用工劳务合同，且该证据上面的印章与可颂公司的公章是不符的。华润万家超市在二审庭审之后向本院申请对杨俊伟是否在可颂公司工作经历进行调查，本院认为，该项调查申请不属于法院依职权进行调查的范围，因此本院不予准许。本院认为，因杨俊伟在二审中提供的与可颂公司签订的钟点用工劳务合同原件与本案基本事实有关，因此本院准许其作为二审的证据提交。华润万家超市为证明杨俊伟在可颂公司的工作经历是伪造的，出具了可颂公司的证明，然而该证明中可颂公司否认的事实是与其有利害关系的，而华润万家超市提供的杨俊伟的劳动手册、杨俊伟提供的钟点用工劳务合同等证据足以使华润万家超市主张事实处于真伪不明的状态，华润万家超市应当承担举证证明责任。因此，华润万家超市解除与杨俊伟之间的劳动关系系违法解除。对于华润万家超市要求不支付杨俊伟2014年10月21日至同年11月18日工资的上诉请求，原审法院在查明事实的基础上已经充分阐述了判决理由与法律依据，本院经审核，并无不当。综上，华润万家超市的上诉请求，理由均不能成立。据此，依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项之规定，本院判决如下：驳回上诉，维持原判。上诉案件受理费10元，由上诉人上海华润万家超市有限公司负担。本判决为终审判决。

审 判 长      王剑平  
代理审判员    郑东和  
代理审判员    顾慧萍

二〇一五年九月七日  
书 记 员      强 斐

附：相关法律条文

《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条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：（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；……



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](#)
[中国知识产权裁判文书网](#)
[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](#)

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](#)
[中国知识产权裁判文书网](#)
[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](#)

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

推荐案例

扫码手机阅读