



中国裁判文书网  
China Judgements Online



中国裁判文书网  
China Judgements Online

昶联金属材料应用制品（广州）有限公司、王新高劳动合同纠纷二  
审民事判决书

发布日期：2017-09-14

浏览：79次

📄 📄

📄

概要

📄

概要

广东省广州市中级人民法院  
民 事 判 决 书

(2017) 粤01民终10659号

上诉人（原审原告）：昶联金属材料应用制品（广州）有限公司,住所地广东省。

法定代表人：陈锦松。

委托代理人：晏毅，该公司员工。

委托代理人：周莉红，该公司员工。

被上诉人（原审被告）：王新高,住广西靖西市。

委托代理人：冯靖灵，广东港宏律师事务所律师。

上诉人昶联金属材料应用制品（广州）有限公司(以下简称“昶联公司”)因劳动合同纠纷一案，不服广东省广州市南沙区人民法院（2017）粤0115民初1329号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

原审法院审理查明：昶联公司属于有限责任公司（台港澳法人独资），经营期限自2004年8月23日起至2019年8月23日，经营范围为金属制品业。

王新高于2014年8月26日入职昶联公司，岗位为工程师，双方有签订劳动合同，其中载有约定固定期限为2014年8月26日起至2017年8月25日止，约定试用期为2014年8月26日起至2014年11月25日止，工作地点在番禺××大岗镇，标准工时制，每日工作8小时，每周工作5天，每月正常工作时间工资为3000元。劳动合同中载有：“甲方（昶联公司）保证乙方（王新高）每月应发工资（包括加班加点工资，奖金，津贴等项目）不低于5800元”。昶联公司有为王新高购买社会保险。昶联公司于2016年12月20日向王新高发出《解除劳动合同通知书》，其中载有：“你的最后工作日为2016年12月27日上午，年假休假日期：2016年12月21日上午至2016年12月27日上午，共4.5天。请你在2016年12月27日16:00之前到人力资源部结算工资”，王新高确认收到昶联公司发出的《解除劳动合同通知书》。

王新高认为昶联公司解除劳动关系的决定不合理、不合法，以昶联公司为



被申请人，向广州市南沙区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁。该仲裁委员会于2017年2月21日以昶联公司违法解除劳动合同关系为由，作出穗南劳人仲案[2017]162号仲裁裁决书，裁定“一、被申请人在本裁决生效之日起五日内向申请人一次性支付违法解除劳动合同赔偿金26080元；二、驳回申请人本案其他仲裁请求。本仲裁裁决为非终局裁决”。仲裁中，经仲裁委员依法审理查明：王新高离职前12个月的平均月应发工资为5216元。昶联公司不服裁决结果，于法定期限内向原审法院提起诉讼。

原审诉讼中，昶联公司主张不存在违法解除与王新高的劳动关系，原因是王新高履历造假，故向原审法院提交了劳动合同、职位申请表、个人简历、佛山市建准电子有限公司人事部的回函、广州市番禺区旧水坑牛尾电机厂人事部的邮件回函、社保缴费历史明细表、解除劳动合同通知工会函及关于解除劳动合同通知工会函的复函等予以证明。其中《职位申请表》的工作经历上有三栏，王新高填写了：2008年1月至2009年6月任职佛山和阳精密金属有限公司，2009年6月至2012年3月任职建准电子有限公司，2012年3月至2014年8月任职牛尾电机厂；该表格同时载有：“声明：本人明白倘若虚报资料或隐瞒重要事实，即使已获公司录用，亦可能遭即时无偿解除劳动合同。”佛山市建准电子有限公司人事部的回函显示王新高任职时间为2010年7月14日至2011年3月15日；广州市番禺区旧水坑牛尾电机厂人事部的邮件回函显示王新高任职时间为2013年4月17日至2014年3月28日；社保缴费历史明细表显示泽鸿（广州）电子科技有限公司为王新高购买社保的日期为：2011年4月至2013年3月。王新高回应称《职位申请表》上记载的工作经历只是时间不符，其确实有在该表记载的有关岗位工作过，不存在虚假，因为昶联公司提供的表格上，工作经历一栏只有三个格，所以工作经历只写了三个单位。

原审诉讼中，昶联公司为证明王新高在解除劳动合同前一年的出勤状况和工资发放情况，向原审法院提交了2015年12月至2016年11月考勤资料和工资明细表。王新高对员工打卡表和工资明细表中有王新高签名的文件的真实性予以确认，但认为与本案没有关联性，认为平均工资应按合同约定5800元计算。昶联公司回应称合同约定是5800元，因王新高休假造成实发工资为4500元左右。

原审诉讼中，昶联公司认为王新高隐瞒工作经历，延长工作时间，美化工作经历，跳槽频繁，如果王新高如实填写工作经历，则可能不予招聘。王新高认为表格上只有三个格，所以工作经历只写了三个单位。昶联公司认为《职位申请表》中的“隐瞒重要事实”是包括：教育程度、工作经历、职业资格证书、个人基本情况，比如是否有犯罪记录、是否与上一家公司签过竞业禁止协议等。其不诚信的品质会影响到昶联公司对王新高诚信的判断，其行为已构成一定程度的欺骗。

昶联公司在原审诉称：王新高于2014年8月26日入职我司，职位为品质工程师。2016年11月，我司发现王新高填写的《职位申请表》及简历中的工作经验与实际严重不符后，与王新高于2016年12月27日解除劳动合同。针对违法解除劳动合同赔偿金，仲裁庭认定事实有误，理由如下：1.王新高在《职位申请表》第3页的“工作经历”项描述及个人简历中填写：2009年6月至2012年3月任职建准电子有限公司；2012年3月至2014年8月就职牛尾电机厂。但从佛山市建准电子有限公司的回函和社保缴费历史明细表可查实：王新高在建准电子有限公司就职的实际时间为2010年7月至2011年3月（9个月），而2011年4月至2013年3月（1年）就职于泽鸿（广州）电子科技有限公司，因此，王新高通过延长和合并其他公司的工作时间，以此使此段工作经历的时间约3年。此外，结合牛尾电机厂人力资源科的回复及社保缴纳历史明细表可看到，王新高在牛尾电机厂的任职时间应为2013年4月至2014年3月（1年），而非2012年3月至2014年



8月（2年半），王新高将此段工作经历的时间延长了1年半。2.我司处有员工2500余人，招聘量较大，因王新高是与其他员工批量面试、批量入职，以致在其入职时，未对其做全面的背景调查。同时，为预防员工填写虚假资料，及提示员工填写虚假资料的不利后果，我司在《职位申请表》的下方，注明：“明白倘若虚报资料或隐瞒重要事实，即使已获公司录用，亦可能遭即时无偿解除劳动合同”。王新高已经签名该承诺，其作为完全民事行为能力人，理应知悉该条款的法律含义及应承担的法律后果。基于诚实信用原则，根据《劳动合同法》第8条，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。故王新高在入职填写《职位申请表》时，即负有如实向公司说明其过往工作经历的义务。实际上，此《职位申请表》是公司直接了解求职者的基本情况，而仲裁庭却将此条款误读为公司免除自身审核的责任。3.王新高入职3个月后即过试用期，试用期过后即逢2015年春节，王新高根据法律的规定，为休年假，即向公司的考勤专员提供了连续工作1年以上的社保缴纳清单，据此，我司根据法律规定折算王新高的年休假天数。因此，王新高提供社保清单只为休年假，并未佐证工作经历，且据此并不能直接认定我司可知悉其工作经历，因此，仲裁庭认定有误。4.王新高的工作履历造假，与其是否通过试用期考核、劳动关系存续期间是否有过错并无关联性，此三者是独立的法律概念，且劳动合同无效不以造成经济损失或不胜任工作为前提。5.最后，从社会影响而言，劳动立法倡导诚实信用的价值观，如某些求职者为获取相对较高的职位和劳动报酬，从而进行工作履历造假，势必会对诚实信用的求职者有失公允，这也不符合社会提倡的公平价值观，长期以往，对社会造成不良的社会风气。因此，仲裁庭只考虑到劳动关系建立2年后才解除劳动合同，对王新高有失公允，但未从广大的求职者与公司的角度考虑。按照仲裁庭之逻辑，难道我司在王新高提供社保缴纳清单时就应开除，才对王新高是公平？综上所述，王新高为能进入我司面试和入职处，其通过延长、合并多家公司的工作经历，虚构、合并其他公司的经历长达3年，达到美化简历和通过我司面试和入职的目的。其填写具有品质工程师相关的工作经历达5年，实际上只有1年9个月的非相关的工作经验，使我司误以为该其已经具备足够的品质工程师相关的经验，在违背真实意愿的情况下聘用了王新高并与其签订了劳动合同。王新高有提供虚假简历的故意行为，明显违反了诚实信用的原则，王新高的行为已经构成欺诈，根据《劳动合同法》第3条“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则”；第26条第1款“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”；以及第39条：“因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的，用人单位可以解除劳动合同”。因此，双方签订的劳动合同应被认定为无效，劳动关系自始无效。我司在征求并取得工会同意的情况下，与王新高解除劳动合同，符合法律的规定，也符合双方之间的约定。因此，为了维护我司的合法权益，特向法院提起诉讼，请求：1.判令昶联公司无需支付违法解除劳动关系赔偿金26080元；2.本案的诉讼费由王新高承担。

王新高在原审中辩称：不同意昶联公司的诉讼请求。王新高认为昶联公司的解除是违法解除，依法应当支付违法解除劳动合同赔偿金，王新高不存在违规、违纪的行为，也没有对昶联公司造成任何的损失。昶联公司在其所作出的解除劳动合同通知书所称的解除理由是不成立的。昶联公司称王新高入职时所填写的工作经历与事实不符，但不能说王新高没有昶联公司在应聘时所需要的工作经历，事实也证明王新高在工作过程中的工作能力没有问题，昶联公司也没有提供任何证据予以证明王新高存在工作能力方面的问题。

原审法院认为：王新高入职昶联公司处工作，双方建立劳动关系，双方劳



动权益应受到法律保护。

本案争议的焦点是王新高是否在入职时对昶联公司存在欺诈行为，以及该欺诈行为是否达到解除劳动合同的程度。王新高的《职位申请书》中记载的在佛山市建准电子有限公司与广州市番禺区旧水坑牛尾电机厂的任职时间比实际工作时间延长了约两年和一年半，并把其曾就职于泽鸿（广州）电子科技有限公司的工作经历合并到上述两家公司的工作经历里，确实存在隐瞒行为。根据《中华人民共和国劳动合同法》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，劳动者应当如实说明。”作为劳动者的王新高在入职时应当有义务真实、客观地向用人单位披露与劳动合同履行有直接相关的个人情况，遵守诚实信用原则。另根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条的规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）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……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。”对于王新高的行为是否达到应解除劳动合同的程度，应以隐瞒或欺骗的行为是否足以对劳动合同的正常履行产生负面影响，甚至可能导致劳动合同目的无法实现的标准作判断。王新高虽然存在隐瞒工作经历的行为，但王新高确实有就职于其在履历表中填写的公司，只是少写了在另一间公司的工作经历，合并工作时间到其所填写的公司。昶联公司没有证据证明王新高欠缺其所在岗位必须的工作技能或资质资格，也没有证据证明王新高因违反公司规章制度或不胜任工作岗位的情形，同时王新高已在昶联公司工作了两年多，昶联公司以王新高对履历存在虚假行为为由解除与王新高的劳动合同关系，显然对王新高有失公允，王新高填写的履历中存在瑕疵的情况，没有直接导致劳动合同目的无法实现，或影响到劳动合同的实际履行。王新高漏写少写在个别单位的工作经历，虽不能排除其故意隐瞒的可能性，但是昶联公司提供给入职人员填写的表格上，工作经历栏只有三个横格也是事实，如果不书写到表格之外，确实无法填写四个以上的工作单位。鉴于此，王新高在工作经历栏只写了三个单位，与虚构学历、隐瞒犯罪记录、隐瞒重大xx、隐瞒竞业禁止协议等严重隐瞒个人情况的情形，在性质上不能相提并论，任何一个态度客观、公允的人都不会认为漏写少写个别工作经历是不能容忍的、关乎诚信或人格的问题。昶联公司认为王新高少写个别工作经历是试图掩盖其频繁跳槽的事实，也属牵强，该院并不认可。故昶联公司以王新高入职时向昶联公司提供虚假工作经历为由，主张与王新高的劳动合同无效，解除与王新高的劳动关系，证据及理由不充分，不予支持。王新高在庭审中认可仲裁裁决结果，因此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定，昶联公司应向王新高支付违法解除劳动合同的赔偿金26080元 $[(5216\text{元}/\text{月} \times 2.5\text{个月} \times 2)]$ 。综上所述，依照《中华人民共和国劳动合同法》第八条、第二十六条、第四十七条、第八十七条，《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条第一款的规定，判决：一、驳回昶联公司全部诉讼请求；二、昶联公司应在本判决生效之日起五日内向王新高一次性支付违法解除劳动合同赔偿金26080元。如果未按本判决指定的期间履行上述给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。一审案件受理费10元，由昶联公司负担。

判后，上诉人昶联公司不服，向本院提起上诉，上诉请求：判令昶联公司无需支付违法解除劳动关系赔偿金26080元及本案诉讼费由王新高负担。上诉主要理由与其在原审的诉称一致，补充如下意见：王新高违反昶联公司《员工纪律管理规定》之5.5.14的规定，该规定经民主程序讨论通过、经过公示已经组织王新高进行学习，公司有权据此无偿解除劳动关系。



被上诉人王新高答辩称不同意昶联公司的上诉请求，具体答辩意见与原审意见一致。

本院经审理查明的事实与原审查明的事实一致。

本院认为，对昶联公司是否违法解除劳动关系的焦点问题，原审法院根据双方当事人的诉辩、提交的证据对本案事实进行了认定，并在此基础上依法作出原审判决，合法合理，且理由阐述充分，本院予以确认，不再赘述。昶联公司系以王新高以欺诈手段致使该公司违背真实意思签订劳动合同，故劳动合同无效为由解除双方劳动关系，其在本院审理期间另主张王新高违反昶联公司《员工纪律管理规定》，该公司有权根据该规章制度解除劳动合同，系在二审提出的新诉由，也未在举证期限内提交证据证明其主张，本院不予支持。本院认可原审法院对事实的分析认定，即对昶联公司的上诉请求，不予支持。综上所述，原审认定事实清楚，判决并无不当，本院予以维持。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，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由上诉人昶联金属材料应用制品（广州）有限公司负担。

本判决为终审判决。

审判长 邹群慧  
审判员 陈瑞晖  
审判员 黄小迪

二〇一七年九月六日  
书记员 陈嘉慧

姚菲

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