

以案释法

# 找工作虚报学历?解除劳动合同!

法官提醒:求职带好毕业证书的同时,更要带着诚信

通讯员牛利梅报道 2023年国考报名工作已经落幕,校招逐步启动,又一年的求职季如约而至。求职时节,胸怀远大志向的毕业生们,一遍遍地修改、润色简历,希望能第一眼赢得心仪单位的青睐。那么,简历中什么内容是最重要的呢?现分享一个入职不久就失业的小故事,以儆效尤。

## 案情简介

小明于2020年9月向甲公司求职,提交了个人简历,填报了《面试登记表》,载明自2009年9月至2013年7月在某重点大学经贸专业学习,学历本科,非全日制。表格下方的员工本人声明部分载明:本人承诺所写的一切资料真实,并自愿承担因隐瞒事实而带来的包括解除劳动合同并不支付经济补偿金等一切后果,本人愿意接受甲公司对上述填写资料做背景调查,小明签字确认。

几天后,甲公司向小明发送了《录用确认函》,录用小明为新媒体运营总监,合同期三年,从入职第一天起算,试用期六个月,试用期薪资由税前工资2.4万元和奖金构成,从第四个月执行转正薪资标准,即税前工资3万元和奖金,每半年根据工作表现情况调整薪资,此外还有年假、社保等,并通知小明携带最高学历证书原件、原单

位离职证明原件等,于2020年9月27日上午9时报到。

小明如期报到,当日即与甲公司签订了《劳务协议》,约定:小明的劳动报酬与《录用确认函》一致,甲公司如发现小明提供的个人文件或信息是虚假的情况,可以随时解除协议,无需支付任何补偿。小明另填写了《入职登记表》,载明自2009年9月至2013年7月在某重点大学管理、贸易专业学习,学历本科,类型(全日制/其他)栏为其他,表格下方的员工本人声明部分与《面试登记表》一模一样,小明抄写并签字确认。小明还签字确认知悉《薪资确认单》《新员工入职引导流程》《员工手册》,并领用了工牌和门禁卡。

《新员工入职引导流程》要求新入职员工应于2020年10月27日前提交学历证书复印件等,逾期未提交造成的法律后果及劳动风险由本人负责,小明签字确认知悉,但未勾选学历证书复印件一行的“完成”栏。

甲公司《员工手册》规定:不得录用不诚信者或背景调查不符合要求者。员工在试用期间被证明不符合录用条件的,属于严重违反公司规章制度的情形之一,公司可解除劳动合同,不支付赔偿金。在员工签字确认部分,小明抄写了

“本人申明已认真阅读并理解本《员工手册》之内容,并自觉遵守,如有违反,将接受公司处罚”,并签字确认。当日,小明即入职。入职后平均工资32538.75元/月。

2021年3月15日,甲公司以小明在试用期不符合录用条件为由,在征询工会意见后,向小明寄送了《解除劳动合同通知书》。小明不服,经过劳动仲裁程序后,诉至法院,要求甲公司支付违法解除劳动合同的经济赔偿金32538.75元。

小明认为,甲公司在招聘他从事运营总监时未提出学历要求,双方不是因学历才建立劳动关系,现在甲公司以他在试用期不符合录用条件解除合同,也未明确到底不

符合录用条件哪种情形。并表示自己在试用期内持续超额完成甲公司业绩指标,完成了建立团队的任务,是甲公司不愿意兑现承诺的高薪而已。如果学历是胜任岗位的关键性要素,甲公司应在2020年10月27日提交学历证书复印件的最后期限向他发出解除通知,而且他从事的岗位并非对劳动者的学历与履历有特殊要求。小明说自己是自学的某重点大学商科管理课程,后因工作、家庭原因学业未完成,没有取得学历证书。甲公司单纯以虚假学历为由解除合同,属于违法解除劳动合同。

## 庭审经过

一审法院经审理后认为,《中华人民共和国劳动合同法》第三条规定,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。第八条规定,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;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。

诚实信用是劳动者入职的基本要求,不因劳动者胜任工作而排除。甲公司在《录用确认函》中明确要求小明报到时提交最高学历证书复印件,在《新员工入职引导流程》中再次限期要求小明提交学历证书原件,充分说明甲公司录用小明有学历要求。小明提供的简历、填写的《面试登记表》和《入职登记表》,均载明了学习和工作经历。小明多次签字承诺其提供的资料真实,其自愿承担因隐瞒事实而带来的一切后果等,说明小明知晓甲公司对学历的要求,以及不如实提供资料和信息的后果。但小明未如实、及时提供,且小明填写的学习经历存在前后不一致的情形,违反了其与甲公司的约定和《员工手册》关于

录用条件的规定,违反了劳动合同的基本原则,亦与社会主义核心价值观不符。

因此,甲公司以小明在试用期不符合录用条件为由,在征询工会意见后解除与小明的劳动合同,不属于违法解除,故对小明主张甲公司违法解除劳动合同且应支付经济赔偿金,不予支持,判决驳回了小明的诉讼请求。

小明不服一审判决,提起上诉,二审判决驳回上诉,维持原判。

## 法官提醒:

诚信是一个人立足于世最基本的品质。本案中,甲公司是以销售奢侈品为主要业务的单位,对客户诚信是其长久的生财之道。小明的的确风生水起,但虚报学历却是不争的事实。甲公司担心小明不仅敢于学历造假,还可能在其他方面造假,甚至欺骗公司,欺骗客户,于是选择了及时解除劳动合同。小明则因为学历造假,失去了薪水丰厚的岗位,获得的却是行业中的负面评价,他之后的就业之路想必困难重重。在此提醒各位求职者,在填写个人简历时,不应夸大甚至虚构履历,带好毕业证书的同时,更要记得带着诚信。否则,很可能会因不诚信导致不利后果。

## 交警化身“宣讲员”传递党的“好声音”

为切实把传播党的二十大精神与交通安全宣传深度融合,连日来,浦江县公安局交警大队民警化身“宣讲员”,深入辖区中小学校,以互动交流的方式面对面向中小学生传播党的二十大精神。

通讯员杨晓东 摄



## 法治先锋

# “只要人民群众满意,我们愿为此当好服务生”

三衢“火焰蓝”赴汤蹈火忠诚为民

通讯员傅元璋报道 近日,衢州市柯城区某小区1幢1单元全体住户来到衢州市消防救援支队衢化路消防救援站,将一面印有“灭火神勇保民平安,爱民消防恩重如山”的锦旗送到消防员手中,对他们扑救一起民房火灾中的英勇表现表示感谢。

原来,今年5月2日凌晨,该小区1幢1单元的一处民房发生火灾。衢化路消防救援站10名消防员立即出动前往处置。1个小时后成功将大火扑灭,疏散解救10余名被困群众。

让驻地更平安,让群众更满意。一直以来,衢州市消防救援支队把服务平安建设作为工作重中之重,务求抓实抓好。他们锚定民生实事真格,精心谋划、多措并举、克难攻坚,为服务保障“建设四省边际中心城市中争当‘两个先行’示范窗口”的奋斗目标贡献自己的力量。

## 以民为先获民赞

今年6月20日,受持续强降雨影响,衢州多地出现河水倒灌、山体滑坡、村庄被淹等险情。灾情就是命令,支队第一时间调集充足力量紧急赶赴各处救援,先后转移疏散被困群众230多人。

类似这样的救援场景,对于

消防员来说,多得数不胜数。他们时刻牢记“赴汤蹈火为人民,恪尽职守保平安”的神圣使命,关键时刻挺身而出,护佑民安冲锋在前。

同时,始终把“时刻准备着”作为自觉追求,全面对标“全灾种、大应急”任务需求,组建精细化工、水域救援、高层建筑等7支专业队,在全省率先推进消防救援人员实战能力等级评定和“空地一体”作战指挥体系建设,与应急、公安等部门建立多部门会商研判、预警响应、协同处置等工作机制,全面提升专业队伍建设和服务效能。

今年1至10月份,衢州全市消防救援队伍共接警出动5029次,营救疏散被困人员578人,出色完成“6·20”抗洪抢险、“9·1”嘉禾管业公司火灾事故等重大应急救援任务,用实际行动担起应急救援主力军、国家队的重任。

## 数字赋能守安宁

民之所呼,必有所应。近年来,因电动自行车违规充电和随意停放造成火灾频发。为了解决长期潜在、难以根治的电动自行车违规充电、停放等“老大难”问题,支队在柯城区试点先行电动自行车充停监管数字化改革,开发“e充停”应用上线,在消除安全隐患

的同时,更方便地惠及市民百姓。

“小区里集中安装了数字智能安全充电桩,电动自行车再也不用在楼底下私拉乱接电线充电了,而且和家里用电一样便宜!”住了8年多楼房的柯城区双港街道锦绣社区新宏华府小区居民薛阿姨欣喜于数字化改革正在改变着自己的生活。

全面推进电动自行车综合治理是柯城区2022年十大民生实事之一。截至2022年10月,全区已新(改)建充电桩600个、安装电梯物联网感知设备2300部,试点区域每月平均产生充电订单量1万余件,综合使用率由过去传统充电桩的10%提高到现在的75%,有效降低了电动自行车火灾发生的概率。

在龙游,于去年高质量完成全县3000户独居老人居住场所安装联网型烟感探测器,对全县市政消火栓进行维护管理并增设5个消防车取水口的基础上,今年龙游县消防救援大队又将这两项民生实事与数字化改革深度融合,开发建成“龙游县数智消防平台”,深化现实见实效的深度与广度。该大队把3000余户独居老人住所智能烟感全部接入了“数智平台”,一旦探测到烟气,便实时将预警信息传输至智慧消防平台,并且通过电

话、短信将预警信息推送至绑定手机,实现对火灾初期及时预警。

## 助力共富创佳绩

“这个车间属丙类生产车间,可燃物多,办公用房设置在车间且没有进行独立分隔,一旦起火,对人员疏散逃生都将造成一定影响,要整改……”在智造新城旺盛包装有限公司检查过程中,服务队对发现的隐患问题,在向企业发出整改通知的同时,还根据企业现状提出建设性的整改方案。

今年以来,衢州市消防救援支队助企纾困活动开展得如火如荼。

支队组建以防火监督干部为主的安全全技术服务中心先锋队,深入企业开展“三服务”活动,服务保障企业消防安全,为企业把好“防火关”。

在加强上门服务指导企业的同时,支队持续同步开展线上消防安全技术服务和“云”培训,指导企业开展风险评估和隐患排查治理,并发放消防安全温馨提示。

一手抓好助企纾困,一手紧抓志愿服务。活跃于全市各地的火焰蓝志愿服务队,更是建功三衢、创人民满意的主力军。柯城消防由全国“岗位学雷锋标兵”、第九届“最美衢州人”府东街指导员戴文辉担任队长成立

“南孔火焰蓝先锋服务队”,积极开展文明城市创建、贫困助学、疫情防控、微型消防站建设指导、消防车小区巡查等各类活动;开化消防以打通全县小区“生命通道”为重要抓手,成立“执法服务队”“消防安全攻坚行动组”,开展火灾隐患排查整治工作;常山消防打造“蓝焰U+”服务队,广泛开展“我为城市穿新衣”“火焰蓝闪耀在抗疫一线”等志愿活动;江山消防成立“防火执法服务队”“消防知识宣传队”和“消防志愿队”,三点齐抓做好消防宣传、隐患整治、灭火救援工作。

“只要人民群众满意,我们愿为此当好服务生”,这是全市消防救援队伍全体消防员的心声,也是衢州市消防救援支队以民为先行为的最好注脚。近年来,队伍中先后涌现出第六届“全国岗位学雷锋标兵”戴文辉、“全国优秀共青团员”孔令位、全省“最美90后”余军健、“最美浙江人·最美应急人”张力、“浙江青年工匠”李宁宇等系列典型,还有3名个人获“最美衢州人”称号。今年11月9日,柯山消防救援大队和柯城区府山街道学街社区“妈妈团社会工作室”获评第六届全国119消防先进集体,充分展现了“衢州风采”。

2022年11月22日 周二

浙江工人日报

维权107 维权107 权益大小事 统统要拎清

## 女工“孕期”被解雇为何没有经济赔偿金?

女性劳动者谨慎与用人单位

建立非全日制的用工关系

通讯员范春娣、唐颖韬报道

2021年4月6日,务工者熊女士被杭州某茶艺公司聘用,岗位是培训师,与公司签订为期三年的非全日制劳动合同,合同约定日薪150元,熊女士每周一、三、五、六和周日工作5天,每天工作时间为下午1点到5点,工资每15天结算一次。

今年9月26日,熊女士到医院检查身体时发现自己怀孕了。9月28日,熊女士收到公司的解聘通知:公司决定与其终止劳动合同,让其三日内办理完工作交接。熊女士不同意,找公司理论,说公司不得将正处于孕期的女职工解聘,但公司态度坚决。9月30日,熊女士只好办理工作交接,结清工资。熊女士不甘心,要求公司向其支付违法解聘的经济赔偿金9900元。

近日,当地劳动争议仲裁委员会审理,认为事实不成立,与法不符,驳回了熊女士要求茶艺公司向其支付违法解聘经济赔偿金的仲裁请求。理由如下:

用人单位与劳动者建立非全日制用工形式的用工关系,双方之间虽然构成劳动关系,但依据《劳动合同法》第六十九条至第七十一条的规定,这种劳动关系具有明显特征:一是双方当事人可以订立口头协议,不得约定试用期;二是从事非全日制用工的劳动者可以与一个或一个以上用人单位订立劳动合同。但后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行;三是任何一方都可以随时通知对方终止劳动合同;四是终止用工,用人单位不用向劳动者支付经济补偿。

综上,可以看出:非全日制用工中双方可以随时终止用工关系,故对处于孕期、产期和哺乳期的“三期”女职工,《劳动合同法》《女职工劳动保护特别规定》等,虽然都作出明确且特殊的保护性规定,其中包括不得预告辞退、禁止经济性裁员等,但这种保护并非没有边界。本案中,双方签订的是非全日制劳动合同,相关劳动法律法规中一些保护女职工权益的特殊规定在这里就不能适用了。为此,业内人士特别提醒女性劳动者谨慎与用人单位建立这种非全日制的用工关系。

## 新规专递

### 驾驶员培训机构教练员应进行岗前培训

主持人:程雪  
名称:《机动车驾驶员培训管理规定》  
发文机关:交通运输部  
实施时间:2022年11月

主要内容:  
机动车驾驶员培训依据经营项目、培训能力和培训内容实行分类备案。

从事机动车驾驶员培训业务的,应当依法向市场监督管理部门办理有关登记手续后,最迟不晚于开始经营活动的15日内向所在地县级交通运输主管部门办理备案。

机动车驾驶培训机变构应当对教练员进行道路交通事故法律法规、教学技能、应急处置等相关内容的岗前培训,加强对教练员职业道德教育和驾驶新知识、新技术的再教育,对教练员每年进行至少一周的培训,提高教练员的职业素质。

机动车驾驶培训机变构应当与学员签订培训合同,明确双方权利义务,按照合同约定提供培训服务,保障学员自主选择教练员等合法权益。

机动车驾驶培训机变构应当在备案地开展培训业务,不得采取异地培训、恶意压价、欺骗学员等不正当手段开展经营活动,不得允许社会车辆以其名义开展机动车驾驶员培训经营活动。

机动车驾驶培训机变构需要终止经营的,应当在终止经营前30日内书面告知原备案部门。

机动车驾驶培训机变构应当建立健全教练员聘用管理制度,不得聘用最近连续3个记分周期内有交通违法记分满分记录或者发生交通死亡责任事故、组

织或者参与考试舞弊、收受或者索取学员财物的人员担任教练员。

机动车驾驶培训机变构应当对教练员进行道路交通事故法律法规、教学技能、应急处置等相关内容的岗前培训,加强对教练员职业道德教育和驾驶新知识、新技术的再教育,对教练员每年进行至少一周的培训,提高教练员的职业素质。

机动车驾驶培训机变构应当与学员签订培训合同,明确双方权利义务,按照合同约定提供培训服务,保障学员自主选择教练员等合法权益。

机动车驾驶培训机变构应当在备案地开展培训业务,不得采取异地培训、恶意压价、欺骗学员等不正当手段开展经营活动,不得允许社会车辆以其名义开展机动车驾驶员培训经营活动。

机动车驾驶培训机变构需要终止经营的,应当在终止经营前30日内书面告知原备案部门。

机动车驾驶培训机变构应当建立健全教练员聘用管理制度,不得聘用最近连续3个记分周期内有交通违法记分满分记录或者发生交通死亡责任事故、组

织或者参与考试舞弊、收受或者索取学员财物的人员担任教练员。

机动车驾驶培训机变构应当对教练员进行道路交通事故法律法规、教学技能、应急处置等相关内容的岗前培训,加强对教练员职业道德教育和驾驶新知识、新技术的再教育,对教练员每年进行至少一周的培训,提高教练员的职业素质。

机动车驾驶培训机变构应当与学员签订培训合同,明确双方权利义务,按照合同约定提供培训服务,保障学员自主选择教练员等合法权益。

机动车驾驶培训机变构应当在备案地开展培训业务,不得采取异地培训、恶意压价、欺骗学员等不正当手段开展经营活动,不得允许社会车辆以其名义开展机动车驾驶员培训经营活动。

机动车驾驶培训机变构需要终止经营的,应当在终止经营前30日内书面告知原备案部门。

机动车驾驶培训机变构应当建立健全教练员聘用管理制度,不得聘用最近连续3个记分周期内有交通违法记分满分记录或者发生交通死亡责任事故、组

织或者参与考试舞弊、收受或者索取学员财物的人员担任教练员。

机动车驾驶培训机变构应当对教练员进行道路交通事故法律法规、教学技能、应急处置等相关内容的岗前培训,加强对教练员职业道德教育和驾驶新知识、新技术的再教育,对教练员每年进行至少一周的培训,提高教练员的职业素质。

机动车驾驶培训机变构应当与学员签订培训合同,明确双方权利义务,按照合同约定提供培训服务,保障学员自主选择教练员等合法权益。

机动车驾驶培训机变构应当在备案地开展培训业务,不得采取异地培训、恶意压价、欺骗学员等不正当手段开展经营活动,不得允许社会车辆以其名义开展机动车驾驶员培训经营活动。