



【法律咨询台】

电视频繁黑屏 消协调解换新

电视是百姓生活中必不可少的家电之一，在这个新品辈出的年代，不断推出的新产品不仅外观更为轻便美观、简洁大方，每隔一两年还会有新的技术被应用到彩电产品上，导致电视机质量参差不齐。最近，延庆消协就解决一起关于电视机的申诉。

典型案例：

今年1月，家住延庆的消费者耿女士在延庆某商场购买电视一台，共花2900元。到了6月，耿女士家的电视出现黑屏现象，于是耿女士给商家打电话进行维修，商家派专业维修人员将耿女士家的电视修好了。没想到，今年7月又出现黑屏的情况。耿女士又找到商家，没想到这次商家要收500元修理费才能修理，耿女士不同意，她认为电视出现两次黑屏就是有问题，于是投诉到延庆消协。消协工作人员得知耿女士的情况后，立刻来到商场进行调解，经过消协工作人员多次耐心的调解后，最终，商家同意为耿女士更换一台新电视，耿女士对消协的工作表示感谢。

工商提醒：

延庆工商分局在此提示广大消费者，购买电视时应该注意以下几点。

第一，认准正规商家。消费者应该到大型家电卖场或商场等正规商家去选购，这样容易买到从正规渠道进的电视机，并且售后服务有保障。

第二，开封查验真机。拿到电视机后，消费者要按照与商家约定的方式检查电视机外壳有无划伤、划痕，荧光屏面玻璃有无裂纹、气泡、磨毛等现象。打开电视机，检查开机后电视机的声像是否正常，有没有来自机内的异味或声响。之后，检查各功能控制旋钮及开关。仔细调试电视机的各功能控制旋钮及开关，看电视的图像是否清晰，声音是否响亮。

第三，留存相关票据。消费者在付款之后，要留存加盖商家公章的发票或收据，消费者在使用电视机出现问题时，可以及时向商家申请维修。如果消费者遇到消费纠纷无法解决时，可以到就近的工商部门进行维权。

学历在很多时候的确是成功应聘的重要筹码，实践中，也有劳动者持虚假学历证明获得了工作机会，并且通过自身的努力，已经很好地适应了工作要求，用人单位也并未发现其有任何的不足之处。在此种情形下，事实上劳动者并没有因假学历而使用用人单位蒙受损失，也未因学历未达要求而出现不胜任状况，如果一概赋予用人单位只要学历虚假即可主张劳动合同无效，对劳动者是否合适呢？笔者现结合下述案例简要分析。

员工学历造假被辞 申请仲裁索赔偿

公司被裁违法炒人 应支付解约赔偿金

员工学历造假 劳动合同并非必然无效

□李海霞

案情
员工学历造假被辞
公司被裁违法解约

2013年3月10日，杨某至聚鑫公司应聘。杨某在《员工入职登记表》填写其学历为“本科”，专业为“法学”，毕业院校为“某重点大学”；杨某保证提供的资料全部属实，如有虚假，公司可立即解除劳动关系并不给予补偿。随后，双方签订书面劳动合同，约定三个月的试用期。

2013年8月，聚鑫公司查出杨某非高校本科毕业生。杨某承认其在入职登记表上填写的学历、专业情况是虚假的，其真实学历为高中毕业。

2014年3月，聚鑫公司以杨某学历欺诈为由，向其发出《解除劳动合同通知书》。同年5月，杨某以应聘时聚鑫公司明知其是高中学历，且其工作能力胜任该应聘岗位，学历亦非录用的决定性条件为由提起仲裁，要求聚鑫公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

仲裁庭经审理认为，聚鑫公司系违法解除劳动合同，遂裁决聚鑫公司向杨某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

焦点
虚假学历是否构成欺诈
劳动合同是否必然无效

本案争议焦点在于杨某填写虚假学历是否构成欺诈及劳动合同效力。

第一种意见认为，杨某为高学历却在入职时填写其为大学学历，构成欺诈行为，双方签订的劳动合同应无效。

第二种意见认为，用人单位若对劳动者的学历有特定要求，应当在录用前明确向劳动者提出；同时用人单位享有核查应聘者个人资料真实性的权利，聚鑫公司对杨某进行了面试，其应当认真核查杨某个人资料真实性却未予核查，故应承担不利后果。在用人单位不能提供证据证明学历是录用杨某的决定条件的情况下，其行为尚未构成法律上的欺诈行为，双方签订的劳动合同应为有效。

释法
员工告知义务并非强制
单位审查不严适当担责

笔者认为，应当着重分析用人单位与劳动者如实说明义务的性质。本案中，用人单位与劳动者承担的先合同义务的性质不一样，用人单位享有核查应聘者个人资料真实性的权利，应当强化用人单位在此过程中应尽的注意义务。《劳动合同法》第8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。

从上述规定看，用人单位和劳动者承担的先合同义务的性质

不一样，用人单位如实告知义务是法定的，不管劳动者是否提出告知的请求，用人单位都必须如实履行告知的义务；而劳动者的义务是任意的，仅在用人单位要求劳动者告知与劳动合同直接相关的基本情况时，劳动者才负有如实告知的义务。如用人单位不主张该权利，劳动者就没有必要告知。

劳动者在简历及入职登记表上对自己学历载明通常比较简单，用人单位对学历问题的审查相对比较便利，故此应当强化用人单位在此过程中的注意义务，且在用人单位招工，进行双向选择时，用人单位应尽到注意义务，对应聘者的个人资料真实性进行严格审慎核查，维护自己的知情权。本案中，用人单位未提供证据证明对劳动者的学历进行了审查，未尽到注意义务，应承担相应的后果。

学历造假是否构成欺诈
看是否录用决定性条件

用人单位在劳动合同订立过程中有如实告知义务，其对应聘岗位学历有特定要求应予以证明。《劳动法》明确规定，下列

劳动合同无效：违反法律、行政法规的劳动合同；采取欺诈、胁迫等手段订立的劳动合同。《劳动合同法》第26条规定：下列劳动合同无效或者部分无效：以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使对方违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力，用人单位可以解除劳动合同。欺诈应具备两个构成要件：故意告知对方虚假情况，或者故意隐瞒真实情况；诱使对方当事人做出错误意思表示。用人单位如对学历、工作经历等有特定要求，应在招聘时明确告知。只有当劳动者故意隐瞒自己的学历、工作经历等信息，对公司录用有重大影响，进而作出录用该劳动者的行为，才构成劳动者对用人单位的欺诈行为，由此签订的劳动合同才属无效。可见员工在订立劳动合同时未如实披露信息并不必然构成欺诈。

本案中被告杨某填写的学历虽为虚假，但用人单位不能提供证据证明学历是录用杨某的决定性条件，因此，杨某虽未如实披露信息但并不构成法律上的欺诈行为。

实行综合工时 “超时”工作也难索加班费

□廖春梅

马延景

钟女士等人所在公司是一家从事货物运输的企业，因具有很强的季节性，员工在季节内需要连续作业，经有关部门批准，实行以年为周期综合计算工时制。从批准的时间节点上看，日前已满一周年。鉴于在这一年中，钟女士等人无论在工作日、节假日都存在每天工作超过8个小时的情况，且有公司的上班记录为凭，甚至公司也对此没有异议，钟女士等人曾要求公司支付加班工资。但公司却以按一年的工作时间计算，并未超过法定标准工时为由拒绝。请问：钟女士等人能否要求公司支付加班工资？

说法：

虽然钟女士等人确实存在超时或加班工作的情况，但却无权向公司索要加班工资。

首先，实行综合工时制的用人单位，在一定时期内让员工超时或加班工作为法律所允许。《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第5条规定：“企业对符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作

时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。也就是说，在综合计算周期内的总实际工作时间不能超过法定标准工作时间（或周、月、季）的实际工作时间可以超过法定标准工作时间。

钟女士等人所在的公司，因货物运输具有很强的季节性，员工在季节内需要连续作业，且经有关部门批准，实行以年为周期的综合计算工时制，自然与之吻合，也符合上述规定。

其次，要求实行综合工时制的用人单位支付加班工资，必须受到条件限制。《工资支付暂行

规定》第13条规定：“经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的，其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为延长工作时间，并按本规定支付劳动者延长工作时间的工资。”即实行综合工时制的劳动者，获得加班工资的前提，是在周期内的实际工作时间，超过了该周期内的法定标准工作时间。

如果没有超过法定标准工作时间，则哪怕周期内存在工作日、节假日超时或加班的情形，也无权获取加班工资。因此，公司有权拒绝向钟女士等人支付加班工资。

