

求职简历有水分 公司以失诚信为由裁人

法院裁定公司内部约定无效判赔8万

提示：劳动合同事关员工切身利益 解除或终止必须依法慎重进行

□本报记者 赵新政

劳动合同事关员工切身利益，其解除或终止是十分严肃的事情。对此，《劳动合同法》列出专门章节进行具体规定，《劳动合同法实施条例》第13条也明确要求：用人单位与劳动者不得在《劳动合同法》第44条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。可是，孙阳所在的公司竟然以合同约定的条件为依据，解除了他的劳动合同。

“公司是以弄虚作假为由辞退我的，而这个理由并不成立。”孙阳说：“我只是在网上发个求职登记，里边有一段工作经历是虚构的，可这并不影响我在本单位的工作，不影响对本公司的忠诚，谈不上弄虚作假呀！”目前，本案经法院审理，已确认该公司行为是违法的。

1案情回顾

求职简历有水分 单位认定系造假

孙阳是2013年入职该公司的。当时，双方签订了为期3年的劳动合同，合同终止日期为2016年11月8日。

去年8月，他想试试自己的知识水平和业务能力在市场上究竟有多高的含金量，就编写一段工作经历发到前程无忧网站上。他的信息发布后，很快引起业内人士关注，不断有人联系他。

这件事被业务主管发现后，公司调查发现，孙阳在网上公布的信息基本属实，但最关键的地方，即工作经历存在夸大的成分。

譬如，他未在北京某研发中心工作，却把这里说成了他曾经工作的地方。他没参与某产品的研发，却把该研发成果说成是他主持研究的结果。有鉴于此，公司认定孙阳的行为属于欺骗，是弄虚作假。

而双方早在劳动合同中约定：孙阳如有营私舞弊、贪污、盗窃、弄虚作假、欺骗、欺诈等行为，公司可以立即与之解除劳动合同，并不支付任何经济补偿。由此，公司以书面通知方式，给孙阳下达了解除劳动关系通知书。通知书载明的原因是孙阳弄虚作假对公司创新工作造成了不利影响，违反了双方在劳动合同中的相关约定。



2仲裁裁决

因失诚信被解职 裁决认为合规定

孙阳认为，劳动合同的解除必须依法进行，即必须按照《劳动合同法》等法律法规的规定进行，不能依据劳动合同中的约定随意为之。公司坚持这样做，是严重违反法律强制性规定的。

至于该公司认为其对单位造成了不利影响，孙阳说：“这是一厢情愿的片面理解。”尽管他发布的求职信息存在虚构成分，但这并不是针对本公司的，而是针对除本公司以外的不特定的第三人的。故公司无权处罚其与第三人之间的行为。

由于协商无果，孙阳以公司违法解除劳动关系为由，向仲裁

机构申请仲裁，要求公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金、未提前30天通知解除劳动关系代通知金等合计9万元。

仲裁委审理认为，双方在劳动合同中关于解除劳动合同的约定不违反法律规定，双方均应严格遵守。根据《劳动合同法》第3条及民法相关规定，订立和履行劳动合同过程中，双方当事人均应遵循诚实信用原则，若劳动者违反该原则给用人单位造成经营风险，单位据以解除劳动合同并无不当。

据此，仲裁委认为孙阳发布虚假信息，公司主张其信息内容与事实不符，给公司造成不利影响，并依合同约定解除劳动合同的决定可以成立，不支持其请求。

3法院判决

解除合同须法定 内部约定不合法即无效

孙阳不服裁决，向法院提起诉讼。针对孙阳主张的劳动合同的解除必须依法进行的观点，公司辩称虽然其依据的是合同约定条款，但仍符合法律规定的精神。其理由是：把劳动者营私舞弊、弄虚作假等行为作为解除劳动关系的条件不违反法律强制性规定。由于任何人、任何单位都不会容忍上述行为，故这样的约定具有合理性，符合法律的要求。

公司还认为，尽管《劳动合同

法实施条例》第13条规定，单位与员工不得在《劳动合同法》第44条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件，但没有禁止双方可以约定解除劳动合同。根据法不禁止即可为的原则，单位这项约定是合法有效的。

法院审理认为，《劳动法》《劳动合同法》关于用人单位解除劳动合同的规定都是法定的，如果单位与员工就此约定其他条件，这些条件都属于违法约定，属于无效条款，对员工没有约束力。对于公司辩称的劳动合同终止与解除，二者的结果都是劳动关系归

于消灭，没有实质性的差别，单位不应以此混淆法律规定本义。

法院还认为，《劳动合同法》第39条规定用人单位在劳动者严重失职、营私舞弊，给单位造成重大损害以及严重违反单位规章制度等情况下，享有解除双方劳动关系的权利。而本案中，并未出现与此规定相符合的情况。

根据查明的事实，孙阳在求职网站上发布求职信息确有虚构的部分，可此种不诚信行为系针对不特定第三人的虚假陈述，并非针对公司，故孙阳的行为不构成严重违反公司规章制度。由

于公司并未提交充分的证据证明孙阳此行为给公司造成了重大损害，公司以此为由解除双方劳动关系不妥。

此外，公司解除双方劳动关系依据的是劳动合同条款中的约定而非法律规定，此做法显然与《劳动合同法》的强制性规定相违背，属于违法约定。而公司依据此无效条款解除孙阳的劳动关系，当属违法解除劳动关系。

鉴于双方均无存续劳动关系的意愿，故判决公司依法向孙阳支付违法解除劳动关系经济赔偿金及代通知金等合计8万元。

■有问必答

提问：被解职员工 刘同邦 回答：海淀区总工会劳动争议调解中心 黄琥

长期无工作岗位，单位能否解除劳动关系？

□本报记者 王香阁

被解职员工 刘同邦：我是北京人，1987年进入某公司工作。2012年，公司与我签订无固定期限劳动合同。

2013年，我突发脑梗住院治疗，出院后留下左手及左臂不能动的后遗症。爱人带我去公司时，领导十分同情，让我先回家休养，恢复后再做安排。这期间除绩效奖金外，其他照发。今年6月初的一天，公司人

事部突然通过快递向我送达了《解除劳动关系通知书》，其内容为：“因你长期无工作岗位，公司将于2016年6月30日与你解除劳动关系。”

请问：我回家休养是领导口头批准的，现在公司更换了领导班子，他们能否以“长期无工作岗位”为由与我解除劳动关系？

黄琥：根据《劳动合同法》第三十九条至第四十一条相关规

定的解除内容看，单位提出的“长期无工作岗位”这一理由不符合相应的法律规定，以此为由与您解除劳动关系属于违法解除行为。

本案中，您患脑梗出院后和单位协商出的“先回家休养，恢复后再做安排，这期间除绩效奖金外其他照发。”单位这一行为，可以看作是安排职工回家待岗。在职工无法定解除情形的情况

下，用人单位单方解除劳动合同属于违法。因此，职工可以根据本人意愿，通过调解或仲裁程序要求撤销单位解除决定，继续履行劳动合同。



上班期间出庭作证 单位能否扣工资？

专业人士：出庭作证是法定义务，不应受处罚

□本报记者 刘欣欣

孙女士是丰台区花乡某家公司的职员，这天，孙女士因为工作任务加班到深夜才回家。孙女士家住一楼，到家门口刚掏出钥匙准备开门时，忽然听见隔壁王老伯家传来争吵声。

王老伯老伴去世的早，唯一的儿子现在在国外工作，只剩下王老伯自己一个人居住。孙女士担心王老伯遇到麻烦，便转身去拍门。没想到门虚掩着，推门进去，孙女士发现王老伯正和一个陌生男子趴在地上，扭打到一起，嘴里喊着：“抓贼啊！他是贼！”

孙女士见状急忙跑过去，随手抄起桌上的保温杯照着贼脑袋砸了一下，将身材瘦小的盗贼制服，然后和警察一起抓住窃贼，并将其带到派出所。

到了月底，孙女士收到法院的传票，通知她下个月5号到法院参加王老伯家案件的审理，并出庭作证。因为窃贼是惯犯，且隶属于一个盗窃团伙，案件审理了好几天才结束。

第二个月领工资时，孙女士发现财务少发了自己一周的工资。她问原因，得到的答复是孙女士有几天缺勤。她对了一下日子，那几天恰恰是她到法院出庭作证的时间。

由于公司坚持不给她发放自己到法庭作证期间的工资，孙女士心里很郁闷。“为什么我热心助人，反倒遇上了这种情况，分明不是让做好事的人吃亏吗？”她心里虽这样想，但又不知该怎么办。

经过一番考虑，她终于来到花乡司法所咨询，让工作人员给她评理。工作人员了解情况后，告诉她不用担心。

工作人员说，《劳动法》第51条有规定：用人单位“不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”同时，原劳动部发布的《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第51条也明确规定：“劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。”其中，“依法参加社会活动期间”包括：行使选举权；当选代表，出席政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议；担任人民法庭的人民陪审员、证明人、辩护人；出席劳动模范、先进工作者大会；《工会法》规定的脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产时间等。

由于孙女士出庭作证，依法参加社会活动，属于履行国家和社会主义义务的行为，故应视为提供了正常劳动，其权利应当得到国家法律保护。

工作人员还告诉她，她出庭作证期间虽然不在岗位上上班，但她依然提供了正常的社会劳动。所以有权依法获取应得的工资。

此外，孙女士的行为属于见义勇为，是全社会大力提倡的，而公司因为所谓的“缺勤”扣发工资是违反法规的。工作人员建议孙女士依据此相关规定，带上出庭作证的相关证明，重新找公司，要求发放工资。如果公司还是坚持不发，工作人员可以专门到公司做工作。仍然不行的话，可以诉诸法律途径解决问题，让公司接受一番法制教育。

受到指点后，孙女士再次找到公司要求补发一周的工资。没费什么周折，公司就把钱一分不少地给了孙女士。