

5年内被开除5次，状告公司9次，获赔53万——

财务总监一再诉讼，其中有何隐情？

吉先生是一位毕业于欧洲名校会计专业的硕士，同时也是高级会计师、注册会计师，目前已经从业20年。可是，他最近5年内连续被5家单位开除，与多家单位发生9次诉讼。一个人有如此多的官司，其中有何隐情？

最近，北京市大兴区法院审理了他与其中一家公司之间的劳动争议纠纷。

理直气壮：  
签署诚信条款，任财务总监

2017年8月5日，吉先生参加北京一家科技公司的面试，应聘财务总监一职。按照公司的要求，他提交了面试登记表。在登记表工作经历一栏中，他写道“2015年5月至2016年6月，在某创业板上市公司担任财务总监”，并承诺“确保本人填写的情况全部属实，并授权公司对信息进行诚信调查，如被发现不符事实，公司有权可以单方面直接解除劳动合同且不承担违约责任”。

入职后，公司安排吉先生担任财务总监，月工资近3万元。双方还签订了自2017年8月8日起至2020年8月7日止的劳动合同，并约定试用期3个月。

此外，双方又在劳动合同中重申：吉先生提交的个人资料真实、无虚假和隐瞒。否则，无论公司何时发现均有权随时解除劳动合同，并不支付经济补偿。

在劳动合同中，吉先生留下了自己的电子邮箱，并与公司约定：如果其邮箱变更未通知公司，公司所发邮件视为即日送达。

变故陡生：  
试用期内被开除，高管申请劳动仲裁

2017年9月30日，公司通过吉先生的电子邮箱向其发送试用期解除劳动合同通知书，理由是其在入职登记表中所填内容与事实不符。

吉先生不服公司的决定，向仲裁委申请劳动仲裁，要求公司支付工资并继续履行劳动合同。

仲裁委认为，吉先生没有证据证明他的试用期已经变更为1个月，且其已经通知自己的电子邮箱发生了变更，在其确实存在提交虚假履历的情况下，裁决驳回其仲裁请求。

吉先生不服裁决，向大兴法院提起诉讼。

对簿公堂：  
公司、高管各执一词

吉先生诉称自己属于高级财务人员，公司在其入职前已经做过详细的背景调查，对自己的学历及工作经历都非常满意。

“公司财务管理混乱，我重新组建团队梳理公司账务，确定了财务核算流程。为此，我每天加班两三个小时，周六日也到公司加班。因为公司对我的工作很满意，所以，将我的试用期缩短至一个月，到2017年9月7日就结束了。”吉先生说：“我的电子邮箱变更了，没有收到公司9月30日发送的电子邮件。公司是在11月11日以我不适应企业文化为由解除双方劳动关系。”

吉先生认为，公司的行为是违法的，应继续履行劳动合同。由于他一直在岗工作，公司应向其支付2017年10月至2018年1月期间的工资。

公司辩称，吉先生向公司提交虚假工作经历，违反双方之间的约定；因其试用期考核不合格，且因严重失职导致公司多缴纳90万元残疾人就业保障金。故向其送达解除劳动合同通知。由于吉先生拒绝签收，公司才在9月30日向其预留的电子邮箱发送了该通知。

公司认为，其解除吉先生劳动合同的行为合法。

节外生枝：  
4年7次诉讼获补偿53万

公司辩称，吉先生近5年来与多家用人单位发生纠纷，其找工作的目的不单纯，是为了通过诉讼的方式谋取不正当利益。为证明该主张，公司提交了7份当事人为吉先生的裁判文书。

这些裁判文书显示：2014年至2018年期间，吉先生先后就职于物业公司、节能公司、水务公司、石油投资公司，且在4家公司都担任财务类高管职务，月基本工资均在2万元左右。其中，有2家公司以提交虚假资料为由在试用期内与吉先生解除劳动合同，1家公司以擅自离岗为由在吉先生工作5个月后与其解除劳动合同。

吉先生主张其中1家公司是以不适应企业文化为由与其解除的劳动合同。值得注意的是，这个说法和吉先生在本案中的主张一致。

7份裁判文书中，有2份是法院裁定同意吉先生撤诉，另外5份

均是法院支持了吉先生的全部或部分诉讼请求。吉先生通过这些诉讼，获得工资和赔偿金53万元。

一波三折：  
关键证据竟有造假嫌疑

为证明公司违法与自己解除劳动合同，吉先生在法庭上提交一份劳动合同变更确认书，其主要内容为：

尊敬的吉先生：您好！入职前公司对您的履历进行背景调查后，公司聘任您为财务总监。2017年8月10日，经双方平等协商对《劳动合同书》作以下变更和补充：一、试用期由原3个月变更为1个月。二、劳动合同上的souhu邮箱变更为QQ邮箱。三、公司作出解除劳动合同的处理决定被劳动仲裁或人民法院依法撤销后，仲裁或诉讼期间正常支付工资；仲裁或法院撤销公司作出解除劳动合同的处理判决生效后，公司不安排劳动者工作的，工资按正常劳动时的工资标准支付。吉先生签字确认，公司加盖公章。

公司对劳动合同变更确认书的真实性和证明目的不认可，并申请对公章进行鉴定。经鉴定，公章具有真实性。此后，公司提出本单位用章必须经领导批准，而公司没有吉先生的盖章记录，确认书上的公章不能代表其公司的意思。

为此，公司提交印鉴领用登记表及印章使用管理制度。其中，印鉴领用登记表的记录具有连贯性，但没有吉先生的劳动合同变更确认书的公章领用的记录。对此，吉先生称印鉴领用登记表也许是真的，也许是事后补的，表示对公司印章使用管理制度的真实性不认可，对这两份证据的证明目的不认可。

法院认为，吉先生未明确否认印章领用登记表的真实性，且该表上的公章领用记录具有连续性，故对印章领用登记表的真实性予以确认。即劳动合同变更确认书上的公司印章是真的，但没有通过公司应有的加盖公章手续。

未卜先知：  
证据瑕疵被逐一揭穿

法院仔仔细细查看劳动合同变更确认书的内容，发现有诸多不合常理之处。

首先，该确认书末尾载明的时间为2017年8月10日，公司与吉先生签订劳动合同的时间为8

月8日，二者仅隔一天。其次，确认书以“尊敬的吉先生”开始，从形式上看应是公司单方给吉先生发送的。其中，第二条内容表述的主体又体现为吉先生，与开头部分在形式上存在矛盾。再次，确认书的落款处，吉先生的签字在左侧的甲方位置，而公司的盖章在右侧的乙方位置，不符合合同文书的行文格式，与开头部分在形式上也存在矛盾。

更重要的是，确认书的内容与相应裁决书中未支持吉先生仲裁请求的理由具有明显的对应关系。吉先生在仲裁阶段并没有提交该确认书，且在仲裁庭审中回答是否有证据补充时，吉先生明确表示“没有了”。就上述情况与在本案庭审中提交确认书的行为之间有矛盾之处，吉先生对此不能作出合理的解释。

考虑到吉先生具有丰富的诉讼经验和知识，通过该确认书不足以认定公司与吉先生已就相应内容或权利义务进行了调整，故法院决定不采信该确认书。

法院判决：  
驳回高管全部诉讼请求

法院调查发现，吉先生在面试登记表中填写的某创业板上市公司曾发布公告，称董事会于2015年9月29日收到吉先生书面辞职报告，吉先生因个人原因辞去公司财务总监的职务。这说明，吉先生从此时起就不在该公司担任财务总监了，这与其在面试登记表中填写的信息不符。

大兴法院审理认为，公司与吉先生在劳动合同中约定，吉先生若被查实提供虚假资料，公司可以与其解除劳动合同。依据上述事实，公司解除吉先生劳动合同的行为合法。

鉴于吉先生在2017年9月30日后未再为公司提供劳动，故其要求支付2017年10月至2018年1月期间工资的诉求没有法律依据。综上，大兴法院驳回了吉先生的全部诉讼请求。吉先生不服判决提起上诉，二审法院近日驳回了他的上诉请求。

结合本案，大兴法院毛希彤法官说：员工应聘要诚信，在求职时不要夸大其词、编造光鲜履历，因为一旦谎言被拆穿，不但会被开除还有可能得不到任何经济补偿。公司招聘需谨慎，要对拟聘用员工尤其是高管类员工进行及时严格的背景调查，并在此基础上准确判断是否招录相关人员，避免“碰瓷”现象的出现。

闫俊慧 法官

分期付款买手机  
后续扣费需注意

随着人们消费观念的转变，贷款买房、分期购车已经成为大部分消费群体的常态化消费模式。分期付款既能让消费者轻松获得自己心仪的物品或服务，又能让商家迅速卖出产品，因而受到所有人青睐。

近日，延庆工商分局接到一起关于分期购买手机的消费投诉。消费者叶女士于去年年底在某手机店购买了一款手机，标价3499元，商家当时向叶女士提出可以先交500元定金，剩下的2999元再使用分期付款的方式进行，但并未对分期付款的利息等事宜作出提示说明。叶女士认为这种消费方式可以给自己减小一些压力，于是便顺理成章的在商家出具的协议书上签了字。之后，叶女士猛然发现自己的银行卡里一直在由与该手机店合作的金融平台扣款，除手机正常价格外，额外多扣了1499元。于是叶女士找到商家询问该款项出处，商家告知这些是利息。叶女士认为当初对利息的事情并不知情，商家也未告知有利息等事宜，认为是欺诈，故投诉至工商部门。执法人员在接到投诉后，立即组织人员调查核实并进行调解，协议明确写了分期付款有利息，但消费者签协议时没有仔细阅读，商家也没有起到很好的提示告知义务才造成现在的状况，经调解商家答应补偿叶女士价值800元的手表一块，双方达成一致。

在此，北京市工商行政管理局延庆分局提示广大消费者：

一是在使用分期付款这种方式前，一定要详细了解是否有利息以及分期的期限，并且一些商家承诺是“零利息”，但往往会在手续费、保险费等一些其他的费用上进行收费，表面上看确实“零利息”，但细算下来，可能比单纯的收利息价格还要高；

二是在签订分期付款合同时，一定要看好具体内容，并且与商家进行敲定，尤其是对上述内容以及什么情况属于违约、违约金是多少等情况进行逐一确定，防止商家以合同上未注明的违约金来“要挟”消费者；

三是消费者在分期付款时，一定要谨慎选择、理性消费。如不能按时还款，将会对个人征信记录产生不良影响，给自己带来额外损失。

延庆工商分局 任静



延庆工商专栏

【案情介绍】

小李是某饭店服务员。去年的一天在给客户送外卖的路上，遇见不法分子抢劫。小李见状立即拦住要逃跑的不法分子。经过搏斗并在路人的帮助下将不法分子扭送派出所。可是在搏斗中小李左手骨折。小李找到老板要求申请认定工伤，可是老板却说，

他只是让小李给客户送外卖，没让他逞能去抓抢劫犯。小李的手受伤和饭店没有任何关系，不是工伤。于是小李来到丰台区法律援助中心进行咨询。

【法律分析】

值班律师告诉小李，他这种情况是可以申请工伤认定的，属于《工伤保险条例》规定的视同

工伤的情形。《工伤保险条例》第十五条：职工有下列情形之一的，视同工伤：（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；（二）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；（三）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧

伤复发的。

老板的说法是不对的，小李接受老板安排给客户送外卖，是在履行工作职责。在此期间见义勇为和不法分子搏斗受伤，属于《工伤保险条例》第十五条第一款第二项规定的为公共利益受到伤害的情形，应当视同工伤，可以按照相关规定申请工伤认定。

丰台区法宣办

工作中见义勇为受伤算工伤吗？