

因履历造假导致劳动合同无效

单位向劳动者支付的是工资还是劳务费?

□本报记者 赵新政

劳动关系与劳务关系虽然只有一字之差，但其内涵以及处理相关争议所依据的法律是截然不同的，作为劳动者、用人单位、仲裁和法院都必须认真对待。汪鸿雁（化名）与其所在公司之间产生劳动争议后，有关单位及个人在此事上马虎行事，二审法院在终审时对此进行了纠正。

“我入职向公司提供虚假的工作履历，公司对此是明知的，但继续让我在公司工作。在这种情况下，公司就应当及时足额向我支付工资。”汪鸿雁说，因其他事情与公司发生争议后，公司开始否认劳动合同的有效性并扣发她的工资，这是错误的！

可是，一审法院认为，因汪鸿雁存在欺诈行为，其与公司之间的劳动合同无效，双方之间属于劳务关系，并判令公司向其支付劳务费差额19万余元。对此，汪鸿雁未上诉，公司因嫌费用高而上诉。二审法院审理后认为，双方之间形成的是劳动关系而非劳务关系，公司应当补发的是工资而非劳务费，因此，于12月11日对原审判决予以改判。

员工履历存在虚假 公司继续让其工作

汪鸿雁说，她在大学学的是经济管理专业，在工作中曾经转换过多个单位和岗位。在业务中，她接触最多、最熟悉的是金融业务。因此，她对融资、投资及资金调度等比较熟悉。2017年11月1日，她应聘到北京一家专

业从事金融投资业务的公司。

“入职时，我已经声明自己所学专业与从事的专业有关联，但在本质上有差别。对于我在其他几家大型企业集团工作的经历，公司也是知晓的。”汪鸿雁说，公司负责人告诉她，她将来的职务是公司副总经理，主要工作内容是开拓项目资源，在填写工作简历上要突出金融方面的经历。于是，她就对相应的工作经历稍稍做了修改。

“岂料，这样的简历修改竟然成了我造假的证据。两年后，还成了公司要挟我的把柄。”汪鸿雁说，她从事的工作凭的是个人工作能力及社会资源，而她一直做得比较努力而且成果颇丰。后来，因为经营理念冲突，她在公司的处境越来越艰难。

“既然干得不开心，索性就不干了。我向公司提出辞职，公司表示同意，但拒不支付合同约定的19万余元工资差额。”汪鸿雁说。

公司辩称合同无效 认为没有欠薪问题

汪鸿雁说，她在入职当天即与公司签订了3年期劳动合同，该合同终止日期是2020年10月30日。按照合同约定，其试用期为6个月、试用期及转正后月工资标准均为6500元。

2019年8月16日，汪鸿雁提出辞职，其与公司当天解除劳动合同。此后，她以要求公司支付被拖欠工资为由，向劳动争议仲裁机构申请仲裁。仲裁机构审理后，裁决该公司支付汪鸿雁2019年5月1日至8月16日期间工资差额190017.24元，驳回汪鸿雁的其他仲裁请求。

公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

法院庭审时，公司主张汪鸿雁的工作履历涉嫌多处伪造，其行为属于欺诈。由此，双方之间签订的劳动合同属于无效。此外，因双方之间不存在劳动关系，故不存在拖欠工资等问题。

汪鸿雁称，其实发工资与合同约定不同。在实际执行中，其月工资标准为60000元，公司每月分两张卡向其支付，一笔6500元由公司通过公司账户支付，现已支付至2019年8月16日；另一笔53500元由翁某通过个人账户支付，现已支付至2019年4月30日。因此，公司应向其补发2019年5月1日至8月16日期间工资差额。

为证明自己的主张，汪鸿雁提交如下证据予以证明：

一是银行对账单。账户名为汪鸿雁的银行交易记录显示：在2017年12月2日至2019年9月26日期间，每月上旬均有5000余元的款项汇入。在2017年12月至2019年5月期间，每月中下旬均有来自“翁某”账户的入账，每月入账金额均为52000余元。

二是工商登记信息。该信息显示翁某曾任公司法定代表人。公司认可上述证据的真实性，但对汪鸿雁的主张不予认可，称该公司与汪鸿雁约定的工资标准为6500元，并依据该标准足额支付了其在职期间的工资。而翁某支付的款项与公司无关。

为此，公司提交公证书予以证明。该公证书系翁某通过公证处出具的声明，其上载明：“本人翁某与汪鸿雁之间的资金往来，是与汪鸿雁之间个人债权债务……上述资金往来、债权债务……与公司无关。”

一审确认员工欺诈 判令支付劳务费用

综合双方提交的证据及陈述，一审法院认为，因汪鸿雁提供虚假工作履历，其行为构成欺诈，进而导致公司作出错误判断，在违背真实意思表示的情况下与其签订劳动合同，故确认双方于2017年11月1日签订的劳动合同无效。

一审法院认为，在劳动合同无效的情况下，汪鸿雁与公司之间形成劳务关系，在其已经提供劳动的情况下，公司应支付相应的劳务报酬。

就劳务报酬标准争议，一审法院认为，翁某曾担任涉案公司的法定代表人，与该公司具有关联关系，公司仅提交翁某公证的声明不足以佐证其主张。再者，结合翁某支付的款项呈现周期固定、金额固定的特点，符合劳务报酬之特征，与汪鸿雁的主张能够相互印证，故采信汪鸿雁所持劳务报酬标准为60000元/月、公司尚拖欠其2019年5月1日至8月16日期间部分劳务报酬未支付的主张。

综合上述情况，一审法院认为，尽管因汪鸿雁存在工作履历造假的不诚信行为，且该行为导致其与公司之间的劳动合同无效，但该行为与其工作能力不存在必然联系，在公司未提供应降低其劳务报酬的证据的情况下，应当支付其相应期间的劳务报酬

差额190017.24元，故作出了相应的判决。

终审确认劳动关系 判令公司补发工资

公司不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。其主要事实和理由是：一审判决认定的月工资标准与汪鸿雁的工作内容和为公司创造的价值不匹配，远高于社会平均标准，不合常理，违反了公平原则。

汪鸿雁辩称，同意一审判决，不同意公司的上诉请求和理由。

二审法院认为，根据查明的事实，一审法院确认双方之间的劳动合同无效并无不当。但是，我国实行劳动合同与劳动关系双轨制，依据《劳动合同法》第7条规定，劳动关系自用工之日起即建立。换言之，劳动关系是否存在并不依赖于劳动合同。因此，《劳动合同法》第38条与第39条分别规定，因用人单位的单方过错及因劳动者的单方过错致使劳动合同无效时，劳动者和用人单位分别拥有单方解除权。据此可知，在这种情形下劳动者和用人单位只是拥有法定解除权，其可以选择解除，也可以选择解除。

二审法院认为，在现行法律制度下，劳动合同无效并不导致双方之间的劳动关系无效或自动解除。唯有在劳动者与用人单位双方违法致使劳动合同无效时，存有例外。比如，根据相关司法解释的规定，外国人、无国籍人没有取得就业证就与内地企业订立劳动合同的，要求确认劳动关系的，不予支持；以及用人单位与其招用的已经享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议，应当按劳务处理。

本案中，在双方对汪鸿雁为公司提供劳动的事实没有争议的情况下，一审判决基于劳动合同无效直接认定双方之间系劳务关系，与《劳动合同法》的相关规定相冲突。汪鸿雁虽未对一审判决提出上诉，但该案认定可能损害社会保险及公积金等国家和公共利益，故依据最高人民法院《关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第323条第2款的规定予以纠正。

二审法院认为，虽然双方之间的劳动合同无效，但在汪鸿雁已提供劳动的情况下，公司应支付相应的劳动报酬。据此，二审法院判决撤销原判，改判公司向汪鸿雁支付相应期间的劳动报酬差额190017.24元。

公司资金周转困难 加班工资能否按季结算?

编辑同志：

我们所在公司由于资金周转困难，决定单方变更劳动合同中“加班费连同其它工资一并逐月发放”的约定，改为从2020年10月起，一律按季度结算，并于该季度月底前付清。

请问：公司的做法对吗？

读者：周海珍等13人

周海珍等读者：

公司的做法是错误的。

一方面，公司无权单方变更劳动合同。

《劳动合同法》第二十九条规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”即工资支付时间作为劳动合同的主要条款之一，一旦确定之后，公司就必须按规定执行，其拖延发放虽然事出有因，但终究改变了合同约定。

对此，《劳动合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”而公司未经你们许可，更未采用书面形式，故对你们并没有法律约束力。

另一方面，公司的做法违法。

《劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”《工资支付暂行规定》第七条也指出：“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。”即工资支付的最长周期为按月，鉴于加班工资属于法定工资，自然不能例外。换言之，即使你们同意，也因违反法律的强制性规定而无效。

再一方面，你们可以依法维权。

《劳动合同法》第三十条第二款规定：“用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。”本法第八十五条也指出：“未按劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的”，可以由劳动行政部门责令限期支付，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。因此，你们可以向劳动行政部门投诉。

颜东岳 法官

李德勇 律师

单位不给职工申报工伤怎么办?

近日，职工小何向本报反映说，他是一名建筑工人，与一家公司签了两年的劳动合同，并被派到国外工作。他在工作时受伤后，公司安排他回国休息，但没有为他申请工伤认定。小何说，他想知道自己现在该怎么办？按照法律规定能享受什么待遇？

法律分析

《工伤保险条例》第14条规

定，职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；本条例第15条规定，职工有下列情形之一的视同工伤：在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的。

结合小何的陈述，虽然他是

在国外工作时受伤，只要他的伤情符合上述规定的工伤情形，就可以在受伤后一年内向所在区、县人力资源和社会保障局工伤科申请工伤认定。

按照法律规定，用人单位应在事故发生之日起30日内申报工伤。如果用人单位没有按规定给受伤职工申报工伤，该职工可以自己或者委托代理人申请工伤认定。不过，职工自行申请

认定工伤时千万不能超过一年的认定时效。

工伤认定后还要做劳动能力鉴定。此后，按照相应的伤残级别享受相应的工伤待遇。小何可以参照上述程序办理工伤认定手续。需要提醒的是：小何在申请认定工伤时，需要准备的材料有病历、诊断书、劳动合同书、受伤经过证明等。