

2024年度江苏省劳动人事争议典型案例六

简历造假被判败诉, 诚信求职务必牢记

【基本案情】

嵇某自2022年9月入职某大数据技术公司担任销售总监一职,月薪26000元。2023年5月,嵇某离开某大数据技术公司。后嵇某和某大数据技术公司均申请劳动仲裁,嵇某要求某大数据技术公司支付违法解除劳动合同赔偿金,某大数据技术公司要求确认双方签订的劳动合同无效,嵇某返还已获取工资。经仲裁裁决后,双方均不服诉至法院。经查,嵇某应聘时在简历中虚构部分工作经历,伪造上家人单位的离职证明,在尚未从上家人单位离职的情况下即入职某大数据技术公司。入职时嵇某提供的两个商机储备项目,经某大数据技术公司向项目单位核实

均为虚构。嵇某在职期间销售业绩为零,某大数据技术公司已支付工资近21万元。

【处理结果】

法院经审理认为,销售人员的工作经历和商机资源是用人单位招用和确定工作岗位、薪酬待遇的重要因素。嵇某故意隐瞒和欺骗使某大数据技术公司基于错误信息做出违背真实意思的表示签订劳动合同,构成欺诈,劳动合同应属无效。在嵇某销售业绩为零的情况下,其工资若参照销售总监的薪资标准确定显失公平,遂判决嵇某返还部分工资。

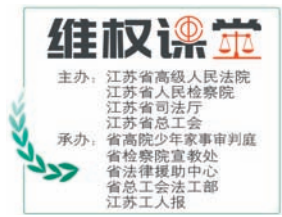
【典型意义】

《中华人民共和国劳动合同法》第三条第一款规定,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。第二十六条规定,以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更的劳动合同无效或者部分无效。第三十九条进一步明确,劳动者以欺诈手段签订劳动合同致使劳动合同无效的,用人单位可以单方解除劳动合同。上述规定表明,诚实信用是劳动领域劳动者与用人单位均需遵守的基本原则。劳动合同是劳动者与用人单位基于真实信息在彼此信任情形下达成的合意,信息的准确性对于双方是否签订劳动合同、劳动合同如何约定的真实意思表示具有重大影响,因此合同双方均应秉持忠实原则,诚实守信。劳动者通过伪造学历、执业资格、工

作经历、虚构客户资源等手段骗取入职机会,不仅损害了用人单位的利益,也破坏了劳动市场的正常秩序。本案在对嵇某简历造假、虚构商机等职场不诚信行为予以否定性评价的同时,也提醒用人单位应当完善招聘审查机制,防范用工风险,敦促劳资双方建立合法、诚信、和谐的劳动关系。

报送单位:南京江北新区人民法院



极大地减轻了企业的负担。

近年来,贾汪区总工会以职工需求为导向,抓住职工最关心、最直接、最现实的利益问题,做实做细做好关爱职工和服务企业工作,全力维护企业职工合法权益,在工伤案件办理过程中,注重证据的调查核实,确保证据全面真实,依法履行劳动争议案件办理职责。自今年以来,共协助办理认定工伤及其赔偿案件12件,涉及金额66万余元。

久海 桑娟 阙颖

助金、停工留薪期工资。本案中,胡某是伤残十级,由于某智能制造有限公司给胡某购买了工伤保险,按相关法律法规,工伤保险基金为胡某支付了一次性伤残补助金和一次性工伤医疗补助金6.9万元,



由江苏省住房城乡建设厅、省总工会、省人力资源社会保障厅、省教育厅联合主办的全省建筑施工专职安全员(劳动保护监督检查员)技能竞赛决赛日前在南京成功举办,也标志着2025年江苏省百万城乡建设职工职业技能竞赛正式拉开帷幕。此次竞赛作为2025年江苏省百万城乡建设职工职业技能竞赛的首个赛事。来自全省住房城乡建设系统13支代表队和驻苏央企代表队的73名建筑施工专职安全员同台竞技。图为实操考核现场。

田军艳 报道

法律援助在线

法律援助让无劳动合同的劳动者成功认定工伤

四川人小张原本在扬州从事外卖配送员的工作,今年春节过后,他放弃了又苦又累的外卖员工作,来到扬州市生态科技新城杭集一家工厂成为一家酒店用品针织操作工。不过让他没有想到的是,才上班没几天,一天在上夜班时,他一个人要管几台机器,其中有一台机器出了故障,他就伸手去抽线,这时机器掉了下来,砸到他手上,导致他一只拇指当场全砸废,食指也只剩下一点点。小张手被砸伤后,工厂给他积极治疗,并支付了小张的全部医疗费。

前不久,小张伤愈出院,他就来到工厂找老板协商赔偿事宜。一开始,老板答应一次性赔偿小张二十万元。然而,就在双方讨价还价之时,老板娘却站出来说,小张处于试用阶段,工厂与小张不是劳动关系,也没有劳动合同,只肯酌情赔一点,这让小张很不满意,于是,他找到

扬州市法律援助中心请求法律援助。扬州市公共法律服务中心考虑到小张入职时间短、对法律知识不了解等情况,为了防止遗漏关键证据,告知其将老板垫付医药费记录、微信聊天记录、就诊记录等证据进行收集,并约定时间由中心律师详细梳理。

在梳理了小张的材料之后,律师发现确实证据不足,经过努力,律师终于帮助小张找到了有力的证据。由于小张到杭集这家工厂上班,是自己爱人与工厂老板娘商谈的,于是让其爱人把与对方的聊天记录全部截图发来,经过律师抽丝剥茧,发现公司和当事人约定的工作时间、工作内容和按月支付一定数额工资等对话,为其确认劳动关系提供了有效佐证。律师帮助其梳理证据后,小张前往扬州市人社局工伤处提交材料。后经过对方举证等程序后,成功为

小张认定工伤,维护了他的合法权益。

扬州市法律援助中心律师提醒广大劳动者,在工伤案件中,劳动关系的认定是最为重要的一环,不少劳动者由于各种原因缺乏相关证据,导致维权困难。劳动者入职后一定要同企业签订正规劳动合同,同时尽量保存好劳动合同、工资支付凭证、社保和个税缴纳记录、身份证明、管理证据、业务证据等证据材料。如果不幸受伤,将就诊疗记录、公司垫付医药费记录、救护车出车记录等证据保存好。企业如果在30天内未申请工伤,劳动者可于一年内申请工伤认定,确保自身的合法权益。而对于企业而言,一定要严格遵守法律规定,与劳动者签订劳动合同,为劳动者缴纳工伤保险等社会保险,因为《工伤保险条例》明确规定:用人单位未参保的,所有工伤保险待遇由用人单位支付。

木草

15日内反馈结果,成功案件由仲裁院审查确认,出具仲裁调解书。涉群体性案件或矛盾尖锐案件,中心通过工作例会联合会商后确定调解方案,调解人员,确保多部门联动提高解纷“加速度”。

源头治理 筑牢风险防控“防火墙”

“劳动合同到期后,用人单位如不续签,你有权主张经济补偿金。”4月20日上午,清江浦区法院青年干警来到城南街道枚皋路社区,举着《以案释法—漫画民法典》,用“外卖小哥讨薪成功”的故事讲解法律知识。

中心充分利用法院、工会的普法宣传阵地,组织常态化开展和巡回劳动关系宣传引导,通过讲座、普法短视频、巡回审判等方式,大力宣传劳动法律法规;深入建筑工地、劳动用工密集企业、新业态用工企业,通过发放宣传手册、现场解答、召开座谈会等方式,全方位普及法律知识。

“灭火不如防火,维权不如避险,法律规则清晰了,纠纷自然会减少。”4月11日,清江浦区法院联合区仲裁院举办惠企普法活动,淮安市总商会副会长、区青年企业家协会会长魏宝军认为只有织密用工风险防范网,才能提高劳资双方的守法意识。

从“四处奔波”到“一站解忧”,从“对簿公堂”到“握手言和”。清江浦区劳动争议“一站式多元调解中心”坚持多元共治、源头预防,劳资共赢理念,构建“调解优先、仲裁衔接、诉讼兜底”的全链条解纷机制,推动劳动维权“一站式”解决,为优化区域营商环境、构建和谐劳动关系注入了法治温度与治理智慧。仲梦樵 孔冬冬



法律援助律师信箱

律师您好:

我2020年大学毕业后,从2021年5月开始在南京一家教育培训机构从事管理岗位工作,公司与我签订的劳动合同期限至2024年5月,因在职期间工作表现良好,被升任公司教培主管一职。后在2023年底因身体疾病住院治疗3个月,出院后我回到公司继续上班,却被公司以“需要长期治疗”为由协商解除劳动合同,由于病假期间公司仅按南京市最低工资标准发放工资,请问:公司因为病假,在劳动合同内强行要求协商解除劳动合同是否合理?病假期间的工资低于患病前工资标准有无法定依据?我可以要求保留劳动关系直到治疗结束吗?

南京 蔡女士您好:

您的问题涉及病假期间协商解除劳动合同的合法性、病假工资发放标准以及劳动者是否有权保留劳动关系至治疗结束三个方面。

首先,针对病假期间解除劳动合同,根据《中华人民共和国劳动合同法》第36条,用人单位与劳动者协商一致可解除合同,但须遵循平等自愿原则。《劳动合同法》第42条同时规定,劳动者在医疗期内,用人单位不得依据第40条(无过失性辞退)、第41条(经济性裁员)解除劳动合同,旨在保护劳动者在患病或非因工负伤期间的就业稳定。因此若单位以“需长期治疗”为由单方面施压,或未给予充分协商空间,可能构成变相强迫解除。

所以,如果您在病假期间无严重违反规章制度、失职等行为,公司仅以医疗需求为由解除合同,涉嫌违法;公司亦需要结合您的身体健康状况,为您提供调整工作岗位、延长医疗期的替代性工作安排,不能为了解除劳动关系,以协商的借口进行威胁。而一旦协商解除被认定为无效,公司则需要恢复劳动关系或按工作年限双倍经济补偿标准向您支付赔偿金。

其次,关于病假工资发放标准,根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发〔1995〕309号)第五十九条,病假工资可以低于当地最低工资标准,但不得低于最低工资标准的80%,明确了病假工资的最低保障线。《江苏省工资支付条例》第27条亦规定,劳动者患病或者非因工负伤停止劳动,且在国家规定的医疗期内的,用人单位应当按照工资分配制度的规定以及劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定,向劳动者支付病假工资或者疾病救济费。病假工资、疾病救济费不得低于当地最低工资标准的百分之八十。国家另有规定的,从其规定。因此若您的病假工资低于当年度南京市最低工资标准的80%,公司需按最低工资标准的80%补足差额。

另外,对于劳动者是否有权保留劳动关系至治疗结束,根据《劳动合同法》第42条、第45条规定,劳动者在医疗期内,用人单位不得单方面解除劳动合同,且劳动合同期满时医疗期未届满的,合同应顺延至医疗期结束。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》中明确,医疗期时长依据劳动者实际工作年限和本单位工作年限确定:实际工作年限10年以下,本单位工作年限5年以下,医疗期为3个月;实际工作年限10年以上,本单位工作年限5年以下,医疗期为6个月。您自2021年5月入职,至2023年治疗时工作年限已满2年,医疗期应为3个月(按实际工作年限10年以下,本单位工作年限5年以下标准计),故只有在您医疗期满后仍无法从事原工作或调整后的岗位,用人单位才可以解除劳动合同,但用人单位仍须提前30日书面通知及向您支付经济补偿金和医疗补助费。

最后,当医疗期内发生用人单位解除劳动合同时,劳动者需要保留协商解除的录音、聊天记录、工资条等证据,证明公司是否存在强迫行为,同时向劳动仲裁机构申请确认解除协议无效,要求恢复劳动关系;若医疗期未届满,主张顺延至治疗结束;若低于最低工资标准的80%,可以诉求补发病假工资差额。劳动者在维护自身权益时,应明确医疗期时长、病假工资计算基数等核心问题,通过法律途径实现权利救济。用人单位亦需谨慎处理医疗期员工关系,避免因程序瑕疵引发法律风险。

南京市玄武区法律援助中心律师 庄宇