

青浦劳务派遣外包临时工 劳务派遣公司

产品名称	青浦劳务派遣外包临时工 劳务派遣公司
公司名称	协卓企业管理（上海）有限公司
价格	200.00/天
规格参数	青浦劳务派遣:网点多，覆盖范围广 劳务派遣:经验足 青浦:辐射长三角
公司地址	上海浦东兰嵩路555号森兰美伦A座507
联系电话	021-31663697 18964356869

产品详情

人社部：符合这种情况，单位可单方面解除劳动合同（附案例）

在日常工作实务中，会经常遇到一个问题：

员工入职后发现学历造假，可以开除吗？需要支付补偿金吗？

近期，人社部和高人民法院对这一问题有了新的规定。

员工虚假信息入职

单位可无偿辞退

2022年2月21日，人社部、高人民法院联合发布了《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见(一)》，其中对这一问题有了新的规定。

意见中明确：

用人单位因劳动者违反诚信原则，提供虚假学历证书、个人履历等与订立劳动合同直接相关的基本情况构成欺诈解除劳动合同，劳动者主张解除劳动合同经济补偿或者赔偿金的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予支持。

这里提及的“与订立劳动合同直接相关的基本情况”可以理解为与拟任岗位的履职能力要求直接相关的各种情况，如学历、资格证书、工作经历、奖惩情况等。

举个

用人单位明确要求岗位的低学历是在本科及以上学历，如果应聘者伪造本科组学历证书，并成功入职，与用人单位签订劳动合同，后期发现该员工学历造假，用人单位可以无责辞退。

同时，需要明确学历一般是指该员工取得的高学历，不是学历，即员工是专升本也认为是本科学历。

文件依据：

教育部“互动”栏目9月29日公布了教育部学生司对上述提问的答复：学历是指人们在教育机构中接受科学文化教育和技能训练的学习经历，教育行政部门相关政策及文件中没有使用“学历”这个概念。我们在管理过程中所说“学历”通常指的是个人获得的高或后的学历。

人社部实际案例

2020年7月10日，人社部高法院联合发布了批劳动人事争议典型案例，其中案例10也明确了劳动者提供虚假学历证书，用人单位可以解除劳动合同。

基本案情

2018年6月，某网络公司发布招聘启事，招聘计算机工程大学本科以上学历的网络技术人员1名。

赵某为销售大专学历，但其向该网络公司提交了计算机工程大学本科学历的学历证书、个人简历等材料。后赵某与网络公司签订了劳动合同，进入网络公司从事网络技术工作。

2018年9月初，网络公司偶然获悉赵某的实际学历为大专，并向赵某询问。

赵某承认自己为应聘而提供虚假学历证书、个人简历的事实。

网络公司认为，赵某提供虚假学历证书、个人简历属欺诈行为，严重违背诚实信用原则，根据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第二十六条、第三十九条规定解除了与赵某的劳动合同。

赵某不服，向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求

裁决网络公司继续履行劳动合同。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回赵某的仲裁请求。

案例分析

本案的争议焦点是赵某提供虚假学历证书、个人简历是否导致劳动合同无效。

法律规定：

《劳动合同法》第八条规定：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。

第二十六条规定：下列劳动合同无效或者部分无效：（一）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劳动合同的……

第三十九条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……（五）因本法第二十六条规定的情形致使劳动合同无效的……

从上述条款可知，劳动合同是用人单位与劳动者双方协商一致达成的协议，相关信息对于是否签订劳动合同、建立劳动关系的真实意思表示具有重要影响。

《劳动合同法》第八条既规定了用人单位的告知义务，也规定了劳动者的告知义务。如果劳动者违反诚实信用原则，隐瞒或者虚构与劳动合同直接相关的基本情况，根据《劳动合同法》第二十六条规定属于劳动合同无效或部分无效的情形。用人单位可以根据《劳动合同法》第三十九条规定解除劳动合同并不支付经济补偿。

此外，应当注意的是，《劳动合同法》第八条“劳动者应当如实说明”应于“与劳动合同直接相关的基本情况”，如履行劳动合同所必需的知识技能、学历、学位、职业资格、工作经历等，用人单位无权要求劳动者提供婚姻状况、生育情况等涉及个人隐私的信息，也即不能任意扩大用人单位知情权及劳动者告知义务的外延。

本案中，“计算机工程”“大学本科学历”等情况与网络公司招聘的网络技术人员岗位职责、工作完成效果有密切关联性，属于“与劳动合同直接相关的基本情况”。赵某在应聘时故意提供虚假学历证书、个人简历，致使网络公司在违背真实意思的情况下与其签订了劳动合同。因此，根据《劳动合同法》第二十六条规定，双方签订的劳动合同无效。网络公司根据《劳动合同法》第三十九条第五项规定，解除与赵某的劳动合同符合法律规定，故依法驳回赵某的仲裁请求。

典型意义

《劳动合同法》第三条规定：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劳动合同的劳动合同无效或部分无效；

第三十九条有关以欺诈手段订立的劳动合同无效、可以单方解除的规定，进一步体现了诚实信用原则。

诚实信用既是《劳动合同法》的基本原则之一，也是社会基本道德之一。用人单位与劳动者订立劳动合同时都必须遵循诚实信用原则，建立合法、诚信、和谐的劳动关系。

如何避免虚假信息入职？

虽然意见和相关案例都明确了员工入职提供虚假信息，但是并不是员工的任何欺骗行为都属于欺诈。

这需要结合用人单位聘用的岗位要求与虚假材料之间的关联度，如岗位要求为硕士研究生学历，劳动者提供虚假的材料入职，则属于欺诈行为，用人单位可以与其解除劳动合同。

基于此，我们也给出企业几点建议：

1、做好背调

建议单位在录用员工之前做好背景调查工作，避免浪费公司人力资源成本，毕竟招聘真的很难。

背景调查的问题一般来讲就是三大类：基础信息核实、工作履历的验证、他人评价。

基础信息一般通过各种公开的信息平台就可以查证，如全国公民身份信息平台、学信网、法院公示信息、工商系统等。

他人评价一般是你的直属上司、同部门同事、合作部门同事的评价等信息。这些一般会通过求职者提供的证明人来核实。

2、签署诚信协议

在劳动合同中约定或单独让员工签订诚信协议，存在提供虚假学历、虚假就业经历、虚假身份信息(包含姓名、年龄、身份证号、家庭住址)的，单位有权单方解除劳动合同。

3、明确虚假信息的界限

上文中已经提到了虚假信息的界限，但是需要明确的是单位不得将员工隐瞒婚姻情况、隐瞒怀孕情况、隐瞒单位亲属情况，认定为员工欺诈解除劳动合同。