



公司能否在员工入职 7 年后因其伪造学历解除劳动合同？

【经典案例】

柴某于印刷公司工作 7 年后，该公司以柴某伪造学历，填写虚假资料为由解除双方劳动关系。具体为柴某入职时填写的毕业学校为某县职业技术学校，学历为中专，经教育局证明该县境内并无此校，柴某所填校长“吴本华”也非该县教育类学校校长。

印刷公司依据 2007 年版《员工手册》规章制度(四)7 项规定“提供虚假身份证件、学历证件、健康证、离职证明等，欺骗公司者，用人单位可以解除劳动合同”，以及 2015 年版的《员工手册》的相同规定，对柴某做出了解除劳动关系的决定

2016 年 6 月，柴某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金 82500 元，该委经审理驳回了柴某的申诉请求。柴某不服裁决，提起诉讼。

【争议焦点&裁决结果】

本案争议焦点为：公司能否在员工入职 7 年后因其伪造学历解除劳动合同？

一审法院认为：印刷公司对于解除柴某劳动关系事由，提供了作为处理依据的《员工手册》、2009 年柴某入职时新人训练表和考核试卷，该组证据证明柴某了解《员工手册》内容，公司以柴某违反规章制度为由解除劳动合同并无不当，公司无需支付赔偿金，判决驳回其诉讼请求。

二审法院认为：柴某在入职时对 2007 年版《员工手册》进行学习，后又对 2015 年版《员工手册》确认，理应知道公司规章制度，柴某主张公司对于应聘岗位的特定学历要求以及提供虚假学历可随时解除劳动合同均未尽告知义务的上诉理由不能成立。此外，柴某所主张公司在录用其 7 年后再以提供虚假学历为由解除劳动合同已超过法定时效亦不能得到支持。公司于 2016 年 4 月人事档案抽屉中发现柴某学历证件疑点后旋即进行核查，并于同年 5 月 24 日解除劳动合同，没有超过法定时效期间。因此，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

【律师观点】

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- (五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

本案中，印刷公司的《员工手册》明确载明员工若存在伪造学历的情形，用人单位有权解除劳动合同，这让公司在对员工的管理中取得了主动权。员工在入职时均已学习并接受公司《员工手册》所记载的规章，柴某应当知道提供虚假学历信息的后果。尽管柴某入职后从未因学历真假使公司蒙受损失，也未有不能胜任工作的情形，但其伪造学历信息的情形确实存在。依照《劳动合同法》第三十九条第二款规定，劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除合同，故该印刷公司在提供充足证据证明柴某所提供系虚假学历信息后解除劳动关系并不违法，公司自知道伪造事由存在后及时做出解除通知即可，而不能片面地以劳动者入职时间长短进行判断。

蓝海提示：我国劳动法律在充分保护劳动者合法权益的同时，亦依法保护用人单位正当的用工管理权，用人单位通过企业规章制度对劳动者进行必要的约束是其依法进行管理的重要手段。

通过本案，提醒员工：学历虽不代表能力，能力也不代表品行，切勿虚构学历信息欺骗用人单位。诚信既是法律对劳动合同关系主体的基本要求，也是企业评价员工的基本尺度，用人单位要求所招录的员工秉持诚信原则并非苛求。

文章来源：判决书(2017)苏05民终100号(内容有删减)



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com