



员工伪造学历,公司能否在其入职7年后辞退?

【经典案例】

陈某于2007年4月入职某印刷公司工作。2016年5月24日,该公司以陈某伪造学历,填写虚假资料为由解除双方劳动关系。具体为陈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,陈某所填校长“吴本华”也非该县教育类学校校长。

印刷公司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”,公司2015年版的《员工手册》亦作了相同规定。经查证,2009年陈某入职时,公司对规章制度部分内容有所涉及。

2016年6月,陈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,该委经审理驳回了陈某的申诉请求。陈某不服裁决,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,印刷公司对于解除陈某劳动关系事由,提供了作为处理依据的《员工手册》、2009年陈某入职时新人训练表和考核试卷,该组证据证明陈某了解《员工手册》内容,公司以陈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,陈某在入职时对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,陈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,陈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陈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。

【律师说法】

我国劳动法律在充分保护劳动者合法权利的同时,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。

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,陈某应当知道提供虚假学历信息的后果。尽管陈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陈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作出解除通知即可,而不能片面地以劳动者入职时间长短进行判断。

通过本案,提醒劳动者: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 有删减



官方服务APP



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