

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码  2488

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发，最起作用？
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察：电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普：文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方，请尽快与本站联系！

您现在的位置：经典教程>>正文

查看：[ 大字 中字 小字 ] [双击滚屏] 查看权限：普通文章

求职弄虚作假，劳动合同无效

作者：章凌 来源：职场指南 阅读次数：76 发表日期：2007-9-19 0:25:00

很多人事经理曾告诉记者，求职者在写简历时千万不要弄虚作假，夸大其词。因为HR对于应聘者过去的经历，有时候会致电原单位核实。如发现虚假信息，自然就不会录用此人。侥幸被录用，一旦“东窗事发”，到头来恶果还得自己承担。

【案例回放】

某食品加工企业向社会招聘一名销售主管，王某前往应聘。他向企业递交了以往在多个企业从事销售主管的书面说明。企业求贤若渴，很快就与王某签订了自2000年8月至2001年8月的劳动合同。合同约定：该食品加工企业聘用王某为销售主管，月薪3000元。王某工作2个月后，销售业绩平平，老总要求他制订销售计划，加大销售力度。王某认为熟悉业务需要一段时间，不能操之过急。

大半年过去了，王某的销售业绩仍无起色，企业遂对其工作经历产生怀疑。于是，派人调查，结果发现王某所说的“在多个企业从事销售主管”纯属虚构。企业当即作出解除劳动合同的决定。2001年2月20日，企业通知王某自2001年3月1日起解除劳动合同。之后，王某领取2001年2月的工资1500元。王某对企业解除劳动合同的决定不服，要求企业按照解除劳动合同的有关规定支付替代提前通知期工资及经济补偿金。

【争议焦点】

劳动合同是否有效

该食品加工企业认为，王某在签订合同前伪造了工作经历，因此这份骗来的劳动合同应视作无效。既然合同无效，企业就无需为解除合同赔偿王某。双方的争议焦点集中到这份劳动合同到底是否具备法律效力。王某认为：自己进企业是经过考核录用的，销售业绩不佳是因为销售行为的完成需要一个过程，而时间太短，自己的能力还没来得及发挥，这和以往工作经历并无关系。据《劳动法》第十七条第二款规定：“劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。”根据该条规定，劳动合同依法订立后即产生了法律约束力，当事人必须履行合同规定的义务。因此，企业解除劳动合同没有依据。

企业认为：虽然《劳动法》对劳动合同规定了法律约束力，但《劳动法》第十八条也明确规定：“下列劳动合同无效：（一）违反法律、行政法规的劳动合同；（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同；无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。”员工以往工作经历是企业录用员工的参考条件，企业因王某以往在多个企业从事过销售主管的经历而决定聘用，因此，该劳动合同是采取欺骗方式而签订的。现经查王某并没有在多个企业从事过销售主管的经历，企业因此作出解除劳动合同的决定。

【仲裁结果】

合同无效

劳动仲裁委经庭审后认为，本案中，王某为达到与企业签订劳动合同目的，隐瞒真实情况，虚构以往在多个企业从事销售主管的工作经历，骗取企业的信任，致使企业在急需销售主管时与其签订了劳动合同。王某的这种做法属欺诈行为，影响企业的正常生产工作秩序。因此，王某与企业订立的劳动合同订立时起就没有法律约束力，应属无效合同。王某要求按照解除有效劳动的有关规定

支付替代提前通知期工资及经济补偿金没有依据，不予支持。

[录入：职场指南 责编：章凌]

上一篇：经济转轨期劳动争议面临新课题

下一篇：员工关系管理的最高境界

❖ 【公共评论】 [目前共有 0 条评论] [发表评论]

暂时还没有评论

第0页，共0页，共0条评论

❖ 【相关新闻】

❖ 【相关文章】

❖ 【相关软件】

| 友情链接 | 版权声明 | 超级搜索 | 网站帮助

鄂ICP备06020178号 建站时间：2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护：[hrm2008@yeah.net](mailto:hrm2008@yeah.net)