

案情简介

小李于 2017 年 12 月 13 日入职某租赁公司。2018 年 6 月 30 日，小李、租赁公司与某咨询公司协商一致后签订“调整劳动关系协议书”，约定：租赁公司与小李解除劳动合同，咨询公司与小李建立劳动关系，小李在租赁公司的工作年限计入咨询公司。此后，小李开始在咨询公司担任高级培训主管，双方签订的书面劳动合同期限自 2018 年 7 月 1 日起至 2020 年 12 月 12 日止。

2018 年 9 月，咨询公司发现小李入职租赁公司时提交的学历证书信息涉嫌伪造、构成欺诈，导致劳动合同无效为由，解除了劳动合同。

小李认为，咨询公司单方解除劳动合同的行为违法，遂提出仲裁申请，要求裁决咨询公司继续履行劳动合同。

仲裁委审理过程中，查明如下事实：2009 年 7 月，小李毕业于某师范高等专科学校，学制三年、专科学历。2017 年，小李入职租赁公司时，提交的简历显示受教育情况为“2005 年 9 月至 2009 年 7 月，河北某师范学院，汉语言文学本科”；员工入职登记表中“主要教育经历”也填写为此。同时，小李通过电脑软件修改了学历证书的印章和专业、学历等内容，并将修改后的毕业证书复印件提交给租赁公司。

裁决结果

劳动人事争议仲裁委员会驳回了小李的仲裁请求。小李不服裁决结果，起诉至法院。法院驳回了小李的诉讼请求。

观点交锋

本案争议焦点主要为该咨询公司小李学历造假为由解除劳动合同是否合法。对此问题，有两种观点。

观点一认为，双方劳动合同应属有效。《劳动合同法》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，劳动合同无效或者部分无效。这应该适用于用人单位在招聘时有明确的要求的情形下，应聘者主动提供虚假信息与用人单位订立劳动合同的情形。本案中，咨询公司未向小李明确“高级培训主管”岗位有学历要求，小李也未主动向咨询公司提供虚假学历证明。因此，本案不存在导致合同无效的法定情形。

观点二认为，劳动合同因欺诈而导致无效。《劳动合同法》第八条规定，双方均有如实告知对方与订立劳动合同直接相关事项的法定义务。小李在填写入职登记表时，刻意隐瞒真实毕业院校和真实学历，并提交伪造的毕业证书行为，无疑违

反诚实信用原则，构成欺诈。因此，咨询公司作出的解除劳动合同决定，符合法律规定。

焦点辨析

仲裁委最终采用了观点二。

《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。该法第二十六条明确规定，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，将导致劳动合同无效或者部分无效。该法第三十九条规定，劳动者存在该法第二十六条上述情形致使劳动合同无效的，用人单位可以解除劳动合同。

这些都是诚实信用原则在劳动法中的充分体现。用人单位与劳动者建立劳动关系时，有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况。特别是劳动者的受教育情况、工作简历等情况，更是用人单位决定是否与劳动者建立劳动关系，以及确定工作岗位、报酬标准、合同期限乃至职务晋升等方面的重要考量因素，这些情况必然属于与劳动合同直接相关的基本情况，作为劳动者应当负有如实说明的义务。

小李、租赁公司与咨询公司三方订立“调整劳动关系协议书”，又与咨询公司订立劳动合同，可见，咨询公司判断是否与小李建立劳动关系的依据，不仅包含小李在租赁公司的个人工作表现情况，也包含小李在租赁公司入职时提交的个人信息资料。虽然小李主张其任职岗位并未明确有学历要求，但受教育情况确系用人单位判断是否与劳动者建立劳动关系，确定劳动者职位及薪酬水平等的重要依据，且劳动者提交虚假学历证书的行为，已经严重违背诚实信用原则，故小李与咨询公司之间订立的劳动合同应属无效，地方咨询公司与其解除劳动合同符合法律规定。