

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2021〕2021 号

申请人：丁梦瑶，女，汉族，某年某月某日出生，住址：河南省永城市。

被申请人：广东东和服装科技有限公司，住所：广州市海珠区凤和康乐西约新区八横巷 3 号三层自编 310 号。

法定代表人：杨方晨，该单位总经理。

委托代理人：詹淑根，女，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

委托代理人：郑缦芝，女，该单位员工。

申请人丁梦瑶与被申请人广东东和服装科技有限公司关于赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人丁梦瑶和被申请人的委托代理人詹淑根到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2021 年 7 月 15 日向本委申请仲裁，于 2021 年 8 月 2 日向本委申请增加仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、

被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 40000 元；二、被申请人支付申请人 2021 年 5 月 24 日至 2021 年 6 月 24 日未签订劳动合同的双倍工资 40000 元；三、被申请人支付申请人代通知金 20000 元。

被申请人辩称：一、申请人在试用期间消极怠工，不仅拒绝销售部门的采购要求，更未完成我单位展厅的一件样衣采购，且在短短一周内因不配合其他部门的工作，多次与同事发生争执，并收到其他部门的 3 封投诉信。申请人的考核评分远低于 80 分，根据我单位试用期考核标准规定申请人不符合录用条件。二、根据法律规定用人单位招用劳动者时有权了解劳动者与劳动条件基本相关的条件，劳动者应当如实说明。但是，经我单位核实申请人之前的就职公司广州锐悦服饰有限公司得知申请人并非担任设计总监，而是设计师，就职时间也非如申请人所写的时间段，而是 2019 年 3 月起至 6 月止，对于 2019 年 6 月后申请人是否有工作，是否继续在服装行业工作，申请人均未如实披露，我单位招聘岗位是买手岗位，该岗位对服装行业经验的要求高，与申请人接洽时也是看中其有三年服装行业经历，但申请人的工作经历纯属虚构捏造，事实也证明其工作能力与我单位买手岗位工作不匹配，申请人刻意虚构工作经验致使我单位无法就其工作背景进行如实考查了解，申请人完全是蓄意骗取我单位买手工作岗位。所以，我单位认为申请人系通过欺诈手段使得我单位与其建立劳动关系，并非我单位的真实意思

表示，根据相关法律规定，双方劳动关系因申请人的欺诈行为应属无效。三、关于代通知金、未签订劳动合同双倍工资，申请人该两项请求均无依据，不应得到支持，且我单位已经超额支付了申请人的工资及补助。综上所述，我单位不同意申请人的全部仲裁请求，请求驳回申请人的全部仲裁请求。

本委查明事实及认定情况

一、关于违法解除劳动关系赔偿金、代通知金问题。申请人于 2021 年 5 月 24 日入职被申请人，工作岗位为买手经理。申、被双方没有签订劳动合同。申、被双方确认约定试用期为 2021 年 5 月 24 日至 2021 年 8 月 24 日，试用期工资标准为 20000 元/月。申请人实行大小周工作制。2021 年 6 月 1 日，被申请人发出试用期辞退通知书解除与申请人的劳动关系。该通知书显示解除理由为试用期不符合录用条件及严重违反规章制度。被申请人支付了申请人在职期间的工资 5833.33 元。被申请人主张除试用期辞退通知书所述解除理由外，解除理由还有申请人的虚构简历行为；虚构简历是指申请人在入职登记表中填报 2018 年 10 月至 2021 年 5 月在广州锐悦服饰有限公司工作，实际申请人在该公司工作期间仅为 2019 年 3 月至 2019 年 6 月；其单位没有将虚构简历情况写于试用期辞退通知书内，其单位在解除时有将虚构简历的核实情况告知申请人；申请人的岗位对工作经验要求高，其单位接洽时也是看中申请人的工作经历

情况，因申请人虚构简历，骗取岗位工作，构成欺诈，双方劳动关系应属无效。被申请人提供了入职登记表、在岗时间证明等证据拟证明其单位上述主张，并当庭出示了在岗时间证明的原件。其中入职登记表显示申请人填写 2018 年 10 月至 2021 年 5 月在广州锐悦服饰有限公司工作，职务为设计总监；申请人签名表示承诺所填内容及所提供资料属实，如有虚假或隐瞒情况，一切后果和责任由本人承担；在岗时间证明显示盖有广州锐悦服饰有限公司印章，主要内容为申请人在该公司的在职期间为 2019 年 3 月至 2019 年 6 月，职务为设计师。申请人确认入职登记表的真实性，不予确认在岗时间证明，并主张其不认可被申请人对其试用期不符合录用条件的评定；被申请人在发出试用期辞退通知书时并无告知其虚构简历情况；其于 2018 年 10 月至 2021 年 5 月在广州锐悦服饰有限公司任职。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三条的规定，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。本案中，第一，按申请人的岗位及工资标准，其职务及薪资水平理应不低，应当对服饰潮流趋势具有一定的敏锐触觉，该能力需在丰富的工作经验中累积形成，对此被申请人主张工作经历情况是申请人岗位的招用考虑因素，应属正常，本委予以采信。第二，建立劳动关系应当遵循诚实信用原则，被申请人提供的在岗时间证明并当庭出示原件，且该证据所示内容亦能反映被申请人关于申请人虚构简历主张的可信性，对此

被申请人已履行提供表面证据的责任。第三，申请人作为该证明出具单位任职工作的前员工，其掌握在该单位任职期间情况的相关资料，具备提供证据证明上述任职期间或提供相反证据反驳上述证明的优势能力，应承担相关举证责任，然申请人并无提供相关证据，应承担不利后果。综上所述，被申请人主张申请人虚构简历构成欺诈，并导致其单位错误招用申请人，可能性较大，本委予以采信，则申请人以其同行业多年的工作经历从被申请人获得岗位工作，却未能向被申请人证实其工作经历的真实性，故被申请人主张上述情形未达到其单位对该岗位的招用条件，本委予以采纳。因此，申请人要求被申请人支付违法解除劳动关系赔偿金、代通知金，缺乏事实和法律依据，本委均不予支持。

二、关于未签订劳动合同双倍工资问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条的规定，申、被双方建立劳动关系的一个月内并不存在未签订劳动合同二倍工资问题。因此，申请人要求被申请人支付2021年5月24日至2021年6月1日的未签订劳动合同二倍工资，没有事实和法律依据，本委不予支持。另外，申、被双方劳动关系于2021年6月1日解除，此后不存在签订劳动合同问题。故申请人要求被申请人支付2021年6月2日至2021年6月24日的未签订劳动合同二倍工资，没有事实和法律依据，本委亦不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三条、第十条、第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

驳回申请人的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

(本页无正文)

仲 裁 员 潘演如

二〇二一年九月九日

书 记 员 宋 静