

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〔2022〕1458 号

申请人：广州南柯信息技术有限公司，住所：广州市海珠区江南大道中 100 号 1208 房。

法定代表人：陈逸。

委托代理人：陈旭彪，男，该单位员工。

委托代理人：王军成，男，广东博敦律师事务所律师。

被申请人：陈威君，男，汉族，1996 年 11 月 5 日出生，住址：江西省吉安市。

申请人广州南柯信息技术有限公司（以下简称南柯公司）与被申请人陈威君关于赔偿损失的劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人南柯公司的委托代理人陈旭彪、王军成和被申请人陈威君到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

南柯公司于 2022 年 3 月 23 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：陈威君赔偿其单位因被欺诈而建立劳动关系所遭受的损失共计 56171.81 元，其中已发放的工资 11723.08 元、前

案劳动仲裁裁决款 21448.73 元、社保及公积金的单位缴纳费用 3000 元、公司培训费用 20000 元。

陈威君辩称：为保护个人信息安全，本人会在非协议性文件填写一些不实信息，以防止个人隐私被不法分子通过行贿倒卖。南柯公司未明确告知本人，提供信息内容虚假或隐瞒，属于不符合录用条件的情况。本人亦未在员工登记表承诺填写信息真实有效。工资不得克扣或无故拖欠，南柯公司应当按照双方约定及法律规定，及时足额支付本人劳动报酬，并且工资、加班费、双倍工资、解除赔偿金等争议已通过前案认定并裁决支付。本人已将社保等补缴金额转到南柯公司的账户，但至今为止，南柯公司仍未为本人补缴社保及公积金。本人从未接受过南柯公司所谓的培训，双方也从未约定服务期。南柯公司通过行贿方式从拉勾网的员工获取本人个人信息，本人已投诉并对该名员工提起诉讼。

本委查明事实及认定情况

陈威君曾就其与南柯公司之间关于解除劳动合同等争议向本委申请仲裁（穗海劳人仲案字〔2020〕2409 号案件，以下简称前案）。陈威君在前案中提出确认与南柯公司存在劳动关系并要求南柯公司支付其工资、双倍工资、赔偿金等多项请求。本委已于 2020 年 9 月 27 日就前案争议分别作出终局及非终局裁决，裁决南柯公司支付陈威君工资、双倍工资差额、赔偿金等。

南柯公司确认其单位就前案裁决起诉已超过 15 天起诉期并经法院作出裁定。双方确认劳动关系的解除时间为 2020 年 6 月 30 日。经查，南柯公司在对陈威君实施解除权时并无指出陈威君提供虚假履历的问题。本案中，南柯公司向本委提供了员工登记表、案外单位出具的证明、陈威君向拉勾网提供的履历资料等证据，拟证明陈威君存在提供虚假履历的行为，据此主张双方劳动关系无效，陈威君应当返还前案裁决款项以及在职期间已领取的工资款，并承担其单位的培训费用以及补缴社保及公积金产生的单位费用。陈威君确认上述证据的真实性，对于其在向拉勾网提供的履历中延长了工作期间以及在向南柯公司提供的履历中虚构了上一家企业的工作信息的行为，陈威君表示是为了找工作的需要以及害怕个人信息被泄露。庭审中，南柯公司表示陈威君通过伪造履历的方式骗取其单位对其进行录用和发放工资，已违背个人品格及诚实信用原则，事实上，陈威君并不具备在该岗位履职的工作能力，需由其他员工帮助、教导，亦造成其他员工误工损失，并且其单位有给予陈威君关于项目的试错机会，陈威君以在其单位工作的经历作为其到其他单位求职的履历，均可视为其单位对陈威君进行了培训，前案裁决是仲裁委在未掌握陈威君欺诈事实的情况下作出的，直到今年春节左右其单位才联系上案外单位并搜集到陈威君欺诈行为的相关证据。

本委认为，首先，本案争议与前案争议具有关联性，前案

已就双方劳动合同的订立、劳动关系的履行、解除等争议作出认定，南柯公司不服前案裁决结果则应当行使诉权向有管辖权的人民法院提起诉讼。其次，工资系劳动的对价，陈威君已付出劳动，南柯公司不能免除自身向陈威君履行支付工资报酬的义务。再者，南柯公司对陈威君进行用工，双方已形成事实劳动关系，而依法向经办机构缴纳社保及公积金费用，系劳动者与用人单位的权利义务。最后，南柯公司所陈述之培训情况，并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条规定发生专项培训费用的情形。综上，南柯公司本案提出的全部仲裁请求，本委均不予支持。

此外，针对本案争议的发生，本委对当事人提出如下批评及建议：劳动者应当向用人单位如实说明与劳动合同直接相关的基本情况，此系劳动者的基本义务，本案陈威君向南柯公司提供的履历资料，存在虚构工作经历的情形，已然违背诚实信用原则，而诚实信用既系劳动者的职业道德，亦系公民的行为规范，无需经他人提醒、告知方予践行，从陈威君的抗辩理由来看，其对此的意识行为并不符合国家倡导的社会主义核心价值观，应当予以批评纠正。另一方面，南柯公司未通过入职审查发现陈威君提供履历存在虚假问题，招用工管理存在疏漏，南柯公司既主张陈威君的工作能力与其履历不匹配，却又未引起足够的重视对其进行调查核实，在未掌握充分事实的情况下即作出解除，亦系引发前案争议继而引发本案争议的根本原因，

南柯公司应当引以为鉴，完善自身的用工管理。社会的和谐、发展离不开劳资双方的共同努力以及对劳动法律文化的认同，建立良好的信用机制、规范用工，有利于社会的文明进步、经济市场的长远发展，劳资双方应当共勉。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八条、第二十二条，《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：

驳回广州南柯信息技术有限公司的全部仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。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 苏 莉

二〇二二年五月二十五日

书 记 员 冯秋敏