

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〔2023〕2691、3003号

劳动者：吴禹轩，男，汉族，1996年8月23日出生，住址：重庆市奉节县（穗海劳人仲案字〔2023〕2691号案件的申请人、穗海劳人仲案字〔2023〕3003号案件的被申请人）。

委托代理人：陈新豪，男，广东乾敬律师事务所律师。

用人单位：广州大兔网络科技有限公司，住所：广州市海珠区广州大道南1601号之二十六自编四层402（穗海劳人仲案字〔2023〕2691号案件的被申请人、穗海劳人仲案字〔2023〕3003号案件的申请人）。

法定代表人：曾志武，男，该单位总经理。

委托代理人：唐嘉蔚，女，该单位员工。

委托代理人：钟葵，男，广东永铿律师事务所律师。

吴禹轩与广州大兔网络科技有限公司（以下简称为“大兔公司”）关于工资、确认劳动合同无效等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行合并开庭审理。吴禹轩的委托代理人陈新豪和大兔公司的委托代理人唐嘉蔚、钟葵到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

吴禹轩于2023年5月9日向本委申请仲裁（案号为穗海劳人仲案字〔2023〕2691号），于2023年5月26日向本委申请变更仲裁请求，共提出如下仲裁请求：一、大兔公司支付吴禹轩2023年4月10日至2023年5月8日的工资19161.3元；二、大兔公司支付吴禹轩非法解除劳动合同的赔偿金20000元；三、大兔公司为吴禹轩出具离职证明。

大兔公司辩称：我单位不同意吴禹轩的各项请求，吴禹轩以欺诈等方式入职我单位，导致我单位不能依据其真实的工作经历、学历来确定是否予以招聘及予以适当岗位，同时也错误地商定了过高的与其资历不符的薪酬标准，我单位已经发放了4月的工资15266.98元，而根据查实吴禹轩的真实学历和工作经历，根据同岗位能获得的合理薪酬标准，我单位已经发放的工资薪酬超出了合理范围，吴禹轩提供虚假的学历、工作经历的资料，以欺诈方式与我单位签订的劳动合同依法应当为无效，同时根据相关规定，吴禹轩在本案中无权主张所谓的经济补偿或赔偿金。关于吴禹轩要求开具离职证明的请求，我单位同意在合适的时候开具。

大兔公司于2023年5月31日向本委提出仲裁反申请（案号为穗海劳人仲案字〔2023〕3003号），提出如下仲裁请求：
一、确认大兔公司与吴禹轩于2023年4月10日签署的劳动合

同无效；二、吴禹轩返还大兔公司多支付的2023年4月劳动报酬11553.77元，并无需支付2023年5月工资；三、吴禹轩承担本案全部仲裁费用。

吴禹轩辩称：大兔公司的全部仲裁请求应当予以驳回，理由如下：一、第一，关于教育背景，本人在简历上填写的苏州工业美院时长为2016年9月至2020年7月为正常的四年时间，之所以学信网显示的在校时间为2016年9月至2022年5月，实际上是本人在2018年至2019年期间因家庭原因停学，之后复学回校正常毕业，该在校经历属实，简历上系本人将中间两年停学的时间剔除，系对简历的正常优化。第二，关于工作经历，本人在简历上填写的“上海圣月传媒”“重庆奔华互娱传媒”和“无忧传媒”均是本人曾经就职过的公司，其中“上海圣月传媒”是在停学期间本人就职过的公司，“重庆奔华互娱传媒”是本人在校期间前往就职实习的公司，因此，就职时间在本人的毕业时间之前，工作描述均为本人在公司的实习内容，因此不存在虚构工作经历，对于“无忧传媒”的工作时间本人确认是从2022年6月至2022年8月，期间负责短视频运营并无虚构，但是为了优化简历中工作经历的衔接才从2022年3月开始，但也属于简历的正常优化行为，并未达到《劳动合同法》所称“欺诈”足以使得劳动合同无效的程度。第三，从本人提交的证据可见，大兔公司在违法解除劳动关系时并非以简历虚假为由，也并未做过任何背调，在本人提起劳动仲裁后才以该

理由抗辩，属于事后行为，并不影响大兔公司违法解除劳动合同关系行为的认定。由此可见，本人在简历上提及的教育经历及工作经历属实，并无虚构，仅在时间排版上与实际有所出入，并未达到《劳动合同法》所称“欺诈”足以使得劳动合同无效的程度，仅仅是时间上的排版并不导致大兔公司违反自身的意志聘用本人，这也与常理不符，因此，应当驳回大兔公司要求确认劳动合同无效的请求。二、由上述可知，双方签订的劳动合同合法有效，本人的工作经历并无造假，因此大兔公司应当按照双方的约定支付劳动报酬。劳动报酬实际上对应的系劳动者的工作内容，无论劳动者的岗位头衔应当定的是什么，但是本人就职大兔公司期间提供的劳动内容对应的就是双方劳动合同约定的20000元/月的报酬。故大兔公司反诉关于要求本人返还多领取的2023年4月劳动报酬且无需再支付5月工资的请求应当予以驳回。三、大兔公司要求本人承担仲裁费用的请求没有事实和法律依据，应当予以驳回。

本委查明事实及认定情况

经查，双方确认如下事实：吴禹轩于2023年4月10日入职大兔公司，任职短视频运营，双方于2023年4月10日签订了为期3年的劳动合同，约定吴禹轩的试用期为3个月，吴禹轩试用期的工资为20000元/月；吴禹轩实行每周5天工作制；吴禹轩在2023年4月出勤16天，4月29日至5月3日为“五

一” 休假，5月4日至5月8日出勤4天；大兔公司已支付吴禹轩工资15266.98元；大兔公司为吴禹轩缴纳了2023年4月、5月社会保险、公积金，其中社会保险个人缴费为485.12元/月，公积金个人缴费为115元/月；大兔公司为吴禹轩缴纳了4月个人所得税，个人缴费为162.9元。

关于确认劳动合同无效问题。大兔公司主张吴禹轩提供虚假个人信息，导致其单位基于不实信息录用其，吴禹轩入职时使用了欺诈手段致其单位在违背真实意思的情况下与其签订劳动合同，依法应认定双方签订的劳动合同无效，具体理由为：

一、吴禹轩提供的个人简历及个人应征登记表显示其在上一家任职单位无忧传媒重庆分公司担任短视频运营一职，任职时间为2022年3月5日至2022年8月18日，任职5个多月，但通过其单位向该公司查询了解到吴禹轩在该公司仅担任垂类运营岗位，任职时间仅为2022年6月28日至2022年8月18日，任职不足2个月，任职时间及任职岗位与实际严重不吻合；二、吴禹轩提供的应征登记表显示其在苏州工业美院的教育经历时间为2016年9月至2020年7月，但根据吴禹轩提供的学历证明及在学信网查询的资料显示，其实际就读的时间为2016年9月至2022年5月，在校经历时间与实际严重不符，入职其单位前的工作经历不足一年；三、吴禹轩提供的个人简历显示其入职前有三段工作经历，分别为2020年4月至2020年9月在上海圣月传媒担任运营专员、2020年9月至2021年12月在重庆

奔华互娱传媒担任短视频运营总监、2022年3月至2022年8月在无忧传媒担任短视频编导，但结合申请人的毕业时间、背景调查，申请人实际工作应为毕业时间2022年5月之后在无忧传媒担任垂类运营2个月，与其单位要求的1年以上短视频编导工作经历严重不符。大兔公司就其上述主张举证了个人简历、应聘登记表、中国高等教育学历证书查询信息、离职证明（职务为垂类运营，时间为2022年6月28日至2022年8月18日）、离职证明（职务为短视频编导，时间为2022年3月5日至2022年8月18日）；其中个人简历载明的教育背景、工作经历与大兔公司上述的主张对应；应聘登记表的学习时间处手写内容为2016年9月至2020年7月，工作经历的任职时间处手写内容为2022年3月至2022年7月，职位为短视频编导，未有公司名称，该表上有不止一处关于请确保或承诺所填写内容真实、准确、完整的提示内容，应聘者中文签名处有“吴禹轩”字样的签名；中国高等教育学历证书查询信息显示申请人的入学日期为2016年9月10日，毕（结）业日期为2022年5月25日；两份离职证明均盖有“无忧娱乐公司人事专用章”，载明的任职时间及职位如上显示。吴禹轩对于前述证据的真实性予以确认，吴禹轩确认其上海圣月传媒、重庆奔华互娱传媒、无忧传媒实际工作时间较简历载明要短，其简历中载明的任职时间只是对简历的优化、时间排版，并不是欺诈；同时，吴禹轩确认其从无忧公司中领取的离职证明载明的职务为垂类运营，时

间为 2022 年 6 月 28 日至 2022 年 8 月 18 日，因大兔公司明确要求职务为短视频编导，故其在原收到的离职证明更改了职务及任职时间后提供给大兔公司，即职务为短视频编导的离职证明。吴禹轩还称垂类运营的全称为短视频垂类运营，与短视频编导均是从事短视频工作，大兔公司在招聘时没有说明对工作经历、学历、从事过的岗位的要求。本委认为，第一，同一行业中对某类或特定岗位应当有约定俗成的命名，如若按吴禹轩所称垂类运营与短视频编导系同类或相似或只系全简称之间区别的，那么同行业中应当有共识，吴禹轩则无需大费周张对其已收到的离职证明进行更改，故从吴禹轩作出更改的行为可推断两者之间应存在较大差别。第二，《中华人民共和国劳动合同法》第八条规定了用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。而劳动者一方与劳动合同的履行密切相关的情况通常包含劳动者的工作经历、学历等。而所谓欺诈是指一方当事人故意告知对方不实情况或故意隐瞒真实情况，诱使对方当事人做出错误的意思表示。本案从查明可知，大兔公司招聘时吴禹轩时对其所应聘的岗位有明确要求，即曾从事过短视频编导。然而从吴禹轩的自认来看，其个人简历中的工作时间、职务均与其实际履职情况不相符，虽其解释称仅系对简历的“优化”，但吴禹轩在应聘登记表上未有如实填写其教育经历、工作经历情况，在此后向大兔公司提供前任公司的离职证明时，仍未提供真实的离职证明，反而提

供其自行修改的离职证明，由此表明，吴禹轩有多次向大兔公司告知个人真实情况的机会，然而其却一直采取隐瞒的态度，其行为已非“简历优化”即可解释。第三，诚信系做人之根本，延伸到劳动用工领域亦是如此。应聘登记表中多处提示填表人应当提供真实、完整的个人信息，吴禹轩填写该表并在当中签名确认，表明其愿意遵守该承诺，但从履行情况来看，其却向多次大兔公司提供不实信息及文件，其行为有违诚信，如若在此情况下仍支持其行为，不利于吴禹轩认清自身的错误行为，也必然与社会价值取向背道而驰，违背了诚实信用原则。综合上述理由，本委认为吴禹轩的行为已构成欺诈，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条的规定，本委确认大兔公司与吴禹轩于2023年4月10日签订的书面劳动合同无效。

关于工资问题。吴禹轩主张大兔公司未足额支付其2023年4月、5月的工资，应当予以支付。大兔公司则主张因吴禹轩提供虚假、夸大学历、工作经历及工作经验，使其单位为吴禹轩提供了高于其真实能力的工资标准，按其真实履历，吴禹轩的实际薪酬应按4000元/月计算，故其单位已支付的工资远超其个人应得报酬，吴禹轩应当返还，且其单位无需再支付5月份的工资。大兔公司举证了运营岗位等级及薪酬管理规定、运营岗职级薪资标准、高某某的简历、应聘登记表、员工工资表拟证明其单位的主张；吴禹轩对前述证据均不确认。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十八条的规定，劳动

合同被认定无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当参照本单位相同或相近岗位劳动者的劳动报酬标准向其支付劳动报酬。本案大兔公司虽提供上述证据拟证明吴禹轩应得工资标准为4000元/月，但当中的内容并未充分证明与吴禹轩相同或相近岗位劳动者的报酬标准。另外，现有证据亦未能证明吴禹轩在大兔公司工作期间存在不胜任工作的情形，故本委认为大兔公司仍应按双方约定的工资标准支付吴禹轩工资。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条的规定，大兔公司应支付吴禹轩2023年4月10日至2023年5月8日的工资差额2680.22元（ $20000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 21 \text{天} - 485.12 \text{元/月} \times 2 \text{个月} - 115 \text{元/月} \times 2 \text{个月} - 162.9 \text{元} - 15266.98 \text{元}$ ）。本委对大兔公司要求吴禹轩返还2023年4月工资及无需再支付2023年5月工资的请求不予支持。

关于赔偿金问题。吴禹轩主张大兔公司于2023年5月8日向其发出《试用期解除劳动合同通知书》，与其解除劳动合同，属于违法解除。吴禹轩举证了《试用期解除劳动合同通知书》，载明内容有“经公司考核，试用期内被证明不符合录用条件等原因，经多次协商未果，现正式通知您于2023年5月11日前往您所在单位办理离职交接手续”。大兔公司对前述证据予以确认，称其单位2023年5月8日发出的解除通知书载明的理由系试用期内被证明不符合录用条件等原因，包含吴禹轩应聘时提供虚假资料，试用期内未完成工作目标，不符合录用条件，

其单位系提前三天告知对方终止劳动关系及办理工作交接，双方劳动关系于2023年5月10日解除。另查，大兔公司于2023年5月10日再次向吴禹轩发出《解除劳动合同通知书》，载明的解除理由为“1、根据《员工手册》第十四条、《劳动合同书》第二十七条要求，您在应聘时提供的资料被查实有虚假，严重违反公司制度”“2、试用期被证明不符合录用条件”。本委认为，劳动合同解除权属于形成权，一方当事人作出的意思表示到达对方即生效。本案吴禹轩于2023年5月8日收到大兔公司的解除通知书，即大兔公司要求解除劳动关系的意思表示于当天生效，故审查大兔公司的解除理由是否合法，应当以2023年5月8日作出的解除通知为准。此后大兔公司再发出的解除通知不再对吴禹轩产生效力。其次，本案大兔公司虽在该解除通知中使用了“等”的字样，拟表明列举未尽意思，并当庭对此作出展开解释，但本委认为，解除劳动合同系劳动关系履行过程中对劳动者最严厉的处罚，故用人单位作出解除决定时必须明确告知劳动者被解除的原因，不应赋予用人单位过大的解释权限，否则有违《劳动合同法》设立违法解除劳动合同赔偿金的立法本意。故此，本委对大兔公司关于其单位当时的解除理由包含应聘时提供虚假资料的主张不予采纳。最后，大兔公司未有充分证明其单位已与吴禹轩约定了录用条件，亦未有证据证明其单位有对吴禹轩进行过考核或具体的考核结果，即缺乏判定吴禹轩在试用期内被证明不符合录用条件的依据。综上，

大兔公司的解除理由不成立，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形之一，属于违法解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定，大兔公司应支付吴禹轩违法解除劳动合同的赔偿金 20000 元（20000 元 × 0.5 个月 × 2 倍）。

关于开具离职证明问题。吴禹轩主张大兔公司未为其出具离职证明。大兔公司确认未出具离职证明。本委认为，双方所称的离职证明实为解除劳动合同的证明。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，劳动者离职时，出具解除劳动合同的证明系用人单位应当履行的责任，现大兔公司未出具此证明，故根据前述规定，大兔公司应当根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为吴禹轩出具解除劳动合同的证明。

关于仲裁费用问题。大兔公司于 2023 年 7 月 6 日庭审过程中申请撤回关于要求吴禹轩承担本案全部仲裁费用的请求。本委认为，撤回仲裁请求系当事人对自身权利的自由处分，本委予以尊重，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条的规定，本委准许大兔公司撤回上述仲裁请求的申请。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第八条、第二十六条、第二十八条、第三十

九条、第四十八条、第五十条、第八十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，广州大兔网络科技有限公司一次性支付吴禹轩 2023 年 4 月 10 日至 2023 年 5 月 8 日的工资差额 2680.22 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，广州大兔网络科技有限公司一次性支付吴禹轩违法解除劳动合同的赔偿金 20000 元；

三、在本裁决生效之日起三日内，广州大兔网络科技有限公司根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容为吴禹轩出具解除劳动合同的证明；

四、确认广州大兔网络科技有限公司与吴禹轩于 2023 年 4 月 10 日签订的劳动合同无效；

五、驳回广州大兔网络科技有限公司的其他仲裁请求。

穗海劳人仲案字〔2023〕2691、3003 号仲裁裁决均为非终局裁决，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 梁炜珊

二〇二三年七月二十七日

书 记 员 李政辉