

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〕5046号

申请人：肖友清，男，汉族，1978年2月26日出生，住址：广东省珠海市香洲区。

被申请人：广州福森创新科技有限公司，住所：广州市海珠区新滘中路22号201、202。

法定代表人：李政泽。

委托代理人：卢富珍，女，该单位员工。

委托代理人：涂沁心，男，北京市盈科（广州）律师事务所律师。

申请人肖友清与被申请人广州福森创新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。申请人肖友清和被申请人的委托代理人涂沁心到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2023年10月11日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2023年9月25日至2023年

10月25日一个月代通知金37000元；二、被申请人支付申请人违法辞退员工赔偿金37000元；三、被申请人支付申请人2023年8月16日工资1681元；四、被申请人支付申请人2023年9月1日至2023年9月22日工资29600元。

被申请人辩称：一、因申请人存在伪造学历及工作经历、不能按质按量完成工作任务、算法漏洞百出，运算耗时长等情形，故我单位认为申请人不符合录用条件，并于2023年9月22日向申请人发送《解除劳动合同通知书》依法解除双方劳动合同，申请人要求我单位支付代通知金及赔偿金缺乏依据。二、申请人于2023年8月16日下午15时达到我单位，且申请人并未开展工作，仅系了解工作情况，熟悉工作环境，故申请人入职时间为2023年8月17日，申请人要求我单位支付2023年8月16日工资，缺乏事实依据。三、我单位同意支付申请人2023年9月22日工资差额22517.24元。

本委查明事实及认定情况

一、关于2023年8月16日工资问题。申请人主张其于2023年8月16日入职，任算法主管岗位，工资标准为试用期工资37000元/月，转正后工资45000元/月，约定试用期三个月。申请人提供《福森科技录用通知书》拟证明上述事实，该录用通知书载明申请人入职时间为2023年8月16日上午10时。被申请人确认《福森科技录用通知书》的真实性，但辩称申请人

入职时间应为 2023 年 8 月 17 日，因申请人于 2023 年 8 月 16 日下午 15 时才达到其单位，当天并未办理入职手续，亦未提供劳动，申请人仅初步了解工作情况后离开，申请人实际于 2023 年 8 月 17 日办理入职手续及提供劳动。申请人确认其系 2023 年 8 月 16 日下午 15 时才达到被申请人处，但主张其到达被申请人处后有向被申请人提供相应的劳动。经查，被申请人提供的经申请人确认的《劳动合同》显示，甲方为被申请人，乙方为申请人，合同期限为 2023 年 8 月 17 日至 2026 年 8 月 16 日，落款处载有申请人签名，落款日期为 2023 年 8 月 17 日。申请人解释称该劳动合同非入职当日填写，但落款日期书写 2023 年 8 月 17 日系基于劳动合同所载明的入职日期，签署劳动合同时并未向被申请人提出异议。本委认为，首先，依查明事实可知，申、被双方签署的劳动合同期限起始日期与劳动合同签署日期一致，申请人虽主张劳动合同签署日期并非用工之日，但其并未提供相应证据对该项主张加以佐证，故其需对自身主张承担举证不能的不利后果。其次，根据申请人当庭自述可知，申请人在签署劳动合同时，其并未对劳动合同签订的内容提出异议，且劳动合同起始日期作为劳动合同的关键信息之一，申请人在签订劳动合同时应当了解知悉及谨慎对待。被申请人所主张的建立劳动关系之时与申请人签署劳动合同，此举符合企业用工规律及生活常理。而现申请人主张其入职日期应为 2023 年 8 月 16 日，其虽提供录用通知书拟证明该项主张，但根据其当庭承

认实际未按照录用通知书所规定的时间办理入职手续之事实可知，客观事实与该录用通知书所载明内容不符。加之，申请人未能提供其他有效证据对其主张的入职时间加以证明，其需承担举证不能的不利后果，故本委无法采纳申请人该主张。综上，鉴于申请人未能提供有效证据证明其在2023年8月16日向被申请人提供劳动的情况下，现仍要求被申请人支付劳动报酬，此不符合履行劳动义务和领取劳动报酬权利的对等原则，故申请人该项仲裁请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

二、关于2023年9月工资问题。申请人主张被申请人未足额支付其2023年9月1日至2023年9月22日期间工资，仅向其支付该期间工资1602.06元。被申请人确认其单位已支付申请人该期间实发工资数额为1602.06元，且其单位同意支付申请人2023年9月1日至2023年9月22日期间工资差额22517.24元。申请人同意被申请人所主张该期间的工资数额。本委认为，因申、被双方对2023年9月1日至2023年9月22日期间的工资差额不持异议，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，被申请人应支付申请人2023年9月1日至2023年9月22日期间工资差额22517.24元。

三、关于赔偿金问题。申、被双方确认被申请人于2023年9月22日向申请人发送《解除劳动合同通知书》解除双方劳动合同。申请人认为被申请人该行为应属违法解除双方劳动合同，故需支付违法解除劳动合同赔偿金。经查，被申请人提供经申

请人确认的《解除劳动合同通知书》载述，因申请人试用期未达到公司要求，不符合录用条件，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第一项规定，其单位决定于2023年9月22日与申请人解除劳动合同。被申请人解释称因申请人在其个人简历中载明其曾在湖南工商大学进修应用电子技术专业，学历为统招本科，但实际上申请人在湖南工商大学的学历实为大专学历。被申请人提供《湖南商学院学生注册卡》拟证明上述事实。申请人确认其在湖南工商大学一开始的学历为大专，但其通过自学考上了湖南工商大学并获得本科学历，而其在个人简历中填写学历为统招本科，应属于个人简历的书写细节问题。另查，申、被双方签署劳动合同载述“9.5... ..乙方在试用期内，出现以下任意情形之一的，视为不符合录用条件：（1）伪造学历、证书与工作经历的... ..”本委认为，首先，用人单位在聘用劳动者时，用人单位基于劳动者的学历及工作经验等维度进行考量，并以此作为是否招用劳动者的重要标准之一，且结合《中华人民共和国劳动合同法》第八条规定，订立劳动合同时，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，故如劳动者未就学历等事实履行法律规定的如实告知义务，将使用用人单位作出错误的用人判断，亦会使用人单位在违背其真实意思的情况下订立劳动合同。具体到本案，申请人承认其个人简历中载明的学历为统招本科与客观事实不符。虽申请人主张该情况属于简历书写细节问题，但根据

日常生活常理可知，统招本科学历及自学本科学历在学习及考取学历的过程有所不同，申请人对此应当知悉，而申请人将此情况归因为书写问题，此主张缺乏客观性，亦难以让人信服。因此，申请人未能如实告知被申请人其自身学历情况，此情形违背诚实信用原则，亦剥夺被申请人了解申请人自身的客观情况及与劳动合同直接相关的基本情况的法定权利。加之，申、被双方所签署的劳动合同已约定伪造学历属于不符合录用条件的情形之一，申请人对此约定应当知晓，故被申请人基于此与其解除劳动合同并无不妥。因此，申请人要求被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

四、关于代通知金问题。如前所述，本委已认定申请人与被申请人解除劳动合同应属合法，且申请人与被申请人解除劳动合同的情形并不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一，故申请人要求被申请人支付其代通知金的请求，缺乏事实依据及法律依据，本委不予支持。

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、第十条、第四十条，《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：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申

请人2023年9月1日至2023年9月22日期间工资差额22517.24元;

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

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 陈隽英

二〇二三年十二月六日

书 记 员 刘轶博