

□ 通讯员 范雅萍 记者 徐荔

最近，不少职场“萌新”都忙着投递简历，寻求就业机会。但是求职岗位竞争激烈，而自身经历又略显单薄，于是，有人想到了简历“美化”，甚至是简历造假。

近期，上海市虹口区人民法院审结了一起因劳动者提供不实简历而引发的劳动合同纠纷案件。

简历是否存在“不实”

一家电商公司准备涉足化妆品业务，但因对该业务并不熟悉，于是通过招聘网发送信息，准备招聘具有相关从业背景的高级经理一名。

小刘有相关从业经历，也有意跳槽，在浏览到该电商公司的招聘信息后，便投递了职位申请表。职位申请表记载小刘从业经历为：2009 年 12 月至 2012 年 7 月担任 A 网络公司业务总监；2012 年 7 月至 2016 年 10 月担任 B 广告公司客户总监；2016 年 11 月至 2019 年 8 月担任 C 化妆品公司总经理。

经过面试，小刘于 2020 年 9 月 22 日入职该电商公司。双方签订了期限至 2023 年 9 月 22 日的劳动合同，其中试用期至 2021 年 3 月 21 日止。劳动合同还特别约定：不符合招聘条件的情形，包括求职中提供虚假简历或信息的，在订立合同中有欺骗、隐瞒或其他不诚信行为等情形之一的，视为不符合录用条件，电商公司可解除劳动合同。

入职后，小刘在项目推进上并不顺利。按小刘制定的产品运营方案执行，电商公司非但不能实现盈利，反将产生巨额亏损。同时，小刘在日常工作沟通中也存在工作能力和工作态度的问题。电商公司于是对小刘的工作经历产生怀疑，便启动背景调查，发现小刘存在简历不实的情况。根据社保缴费记录记载，小刘自 2012 年起的实际工作经历与职位申请表记载的并不一致，小刘仅在 B 广告公司任职 2 个月，后续陆续在营销公司、传媒

公司、销售公司、文创公司、广告公司、生物科技公司任职。

2021 年 3 月 16 日，电商公司以试用期不符合录用条件为由，通知解除了与小刘的劳动合同。小刘不认可电商公司的解除理由，以劳动合同纠纷诉至虹口区法院。

驳回要求赔偿金的诉请

案件审理中，小刘表示，社保缴费记录虽与职位申请表不符，但因为工作经历多为项目经历，项目经历与社保缴费记录不能完全吻合，是合乎常理的。电商公司想要开发新化妆品业务，却并无品牌影响力，为实现长远销售目标，势必要投入推广费用。公司不愿投入成本，却希望短期盈利，实属强人所难，所以认为自己并不存在简历“造假”及不能胜任工作的情形。小刘表示，电商公司应为此支付违法解除劳动合同赔偿金。

虹口区法院经审理认为，劳动合同的缔结除依据劳动者与用人单位对对方的初步印象及基本情况了解外，劳动者过往的工作经历、工作业绩等也是用人单位判断劳动者与应聘岗位匹配程度、决定录用与否的重要因素。

纵观本案，小刘提交的职位申请表显示他在 B 广告公司具有 4 年 4 个月的工作经历，然而，社保缴费记录仅有 2 个月。同时，职位申请表载明小刘 2016 年 11 月至 2019 年 8 月任职于 C 化妆品公司，但上述期间社保则分别由多家公司缴纳。对此，小刘并无合理解释。可见，小刘为获取求职机会，提供

因『简历不实』遭解雇 起诉要求赔偿被驳回

与其个人实际工作不符的简历材料、夸大了任职经历，致使电商公司对小刘在相关领域具有长期稳定的工作经历、较高的专业水平等产生错误认识，反映出小刘具有欺诈的主观故意。小刘与电商公司签订的劳动合同也明确，提供虚假简历等情形，属于不符合录用条件。因此，电商公司以试用期不符合录用条件为由，解除与小刘的劳动合同不构成违法。

最终，虹口区法院判决驳回小刘要求电商公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉请。一审判决作出后，双方均未上诉，现已生效。

说法 >>>

简历造假是职场大忌，不仅可能造成求职者在面试环节被用人单位“一票否决”，即便侥幸通过面试并入职，在往后工作中也可能随时因为这种不诚信的行为而被用人单位辞退，给自己的职业生涯留下“污点”。

● 简历“美化”需有边界

通常而言，简历“美化”指通过合理方式对简历进行优化的一种方法和技巧，包括从形式上对简历版式、字体的改进，以及通过详略得当的表达，体现与应聘职位有关的经历和特长。简历“美化”的最基本要求就是基于事实，简历记载的内容需有相应的事实进行支撑。在竞争激烈的职场，简历“美化”无可厚非，但若脱离客观事实地夸大、虚构，甚至伪造相关经历或教育背景，则有可能构成简历造假，违反劳动法律法规的规定。

● 劳动者应以诚信为本

《中华人民共和国劳动合同法》第三条规定：订立劳动合同，应当遵循诚实信用原则。“诚实信用”不仅是劳动法的基本原则，是社会主义核心价值观的重要内涵，亦是劳动者的立身之本。劳动关系兼具人身与财产双重属性，劳动合同的缔结、履行都依赖于劳动者与用人单位的诚信基础。“诚实信用原则”要求劳动者从善意出发，以正当方式行使权利、履行义务。因此，在求职应聘过程中，劳动者应秉持诚实守信的原则，在用人单位向其了解个人情况时，如实地告知个人信息，通过全方位展现个人能力和优势，争取求职机会。

● 用人单位可进行合理背调

为防范劳资纠纷、规避法律风险，用人单位需加强劳动者招聘环节的用工管理。在征得求职者授权后，用人单位可在不侵犯其个人隐私的前提下进行合理的背景调查。背景调查的内容和范围应限于岗位特点和工作需要而开展，用以判断求职者是否符合岗位要求、能否胜任岗位工作。如针对教育背景，可核对求职者毕业证书、学位证书原件，或要求其提供学信网学历认证报告等。

取行李时水杯掉落砸伤乘客，谁该担责？

□ 见习记者 王葳然 通讯员 傅婷煦

高铁到站乘客从行李架上取包时，背包口袋中的水杯掉落，砸伤了其他乘客。受伤乘客该如何维护自身权益？铁路集团公司又是否要承担责任？日前，记者从上海铁路运输法院获悉了相关案件的判决结果：被告李先生赔偿原告医疗费、交通费等各项费用；铁路上海集团公司已经尽到了对旅客的安全保障义务，不需对原告受伤承担责任。

案件回顾 >>>

一天，王先生搭乘高铁从无锡前往杭州。在列车即将到达上海虹桥站时，旁边座位的乘客李先生要下车，便起身从行李架上拿起背包，过程中背包口袋里的水杯突然滑落，砸在了王先生的头上，导致

王先生头部受伤。事发后，列车工作人员迅速赶到现场进行救助，同时与上海虹桥站进行了对接，在列车到站后用轮椅将王先生推送下列车，并联系了 120 救护车将他送医就诊。经诊断，王先生左侧颞顶部颅板下薄层血肿。

此后，王先生先后前往多家医院就诊，医院对他的伤情都给出了类似的诊断。其间，王先生和李先生多次就赔偿金额进行交涉，但双方并未达成一致。

交涉未果，王先生诉至上海铁路运输法院，请求法院判令被告李先生及中国铁路上海局集团有限公司（以下简称“铁路上海集团公司”）支付他医疗费、交通费等各项费用。

法院经审理认为，公民的健康权受法律保护，侵害他人造成人身

财产损害的，应当承担侵权责任。该案的主要争议焦点是，各方当事人对于王先生头部受伤的损害后果是否应当承担责任，以及如何承担责任。

根据已查明事实，被告李先生于行李架上取行李时未尽安全注意义务，导致水杯掉落砸伤原告，是造成原告受伤的直接原因，应对原告受伤承担责任。被告铁路上海集团公司作为列车这一公共场所的管理人，对旅客负有安全保障义务，其承担责任与否应以是否充分履行该安全保障义务为前提。被告将行李放置于行李架上，以及取行李的行为，并未超出正常的乘车规范。事发后，列车工作人员现场对原告进行了救助，并在列车到达虹桥火车站后，联系 120 将原告送往医院就诊，可以认定铁路上海集团公司已经尽到了对旅客的安全保障义务，不应对原告受伤承担责任。

据此，法院依法判决被告李先生赔偿原告王先生医疗费、交通费等各项费用，并驳回原告的其他诉讼请求。

说法 >>>

该案中，被告拿取放置于行李架上的物品时，未尽到合理注意义务，导致水杯滑落砸伤其他乘客。被告作为一名完全民事行为能力人，对于该损害后果的发生应当具有预见性。被告应当自行承担由其行为引发的风险后果所产生的法律责任。

在案件审理中，法院肯定了铁路上海集团公司的安全管理行为，既明确了公共场所管理人履行安全管理义务的合理界限，同时也是对其履行正常管理职能、维护良好社会秩序的鼓励，引导公共场所管理人更好地履行管理职责，提升管理效能。