

简历存疑被解雇 是“美化”还是“造假”？

法院：劳动者违反如实说明法定义务

□ 记者 季张颖 通讯员 胡峻峰

在求职的过程中，个人简历作为“敲门砖”，是用人单位了解求职者最有效的途径之一。但在提供简历的过程中，如若没有掌握好美化的度，那么“美化”与“造假”往往仅一线之隔。近日，上海市第二中级人民法院就审理了这样一起因过度美化简历引发的劳动合同纠纷案，法院经审理后认定，社保记录与履历严重不符，驳回了劳动者的诉请。

入职后简历存疑被解雇

2022 年 12 月 5 日，赵某某入职某策划公司，担任美术指导一职。双方签订了期限为 2022 年 12 月 5 日至 2025 年 12 月 4 日的劳动合同，约定试用期至 2023 年 6 月 4 日，赵某某月工资为 18000 元。

同日，赵某某向策划公司提交了一份员工履历表，在工作经历一栏填写：2015 年 8 月至 2018 年 2 月，在“某公司”担任视觉设计；2018 年 4 月至 2021 年 7 月，在“某公司”担任视觉设计；2021 年 8 月至 2022 年 8 月，在“某公司”担任资深设计。该表最后一栏载明：“本人在该履历表中所填写的一切均属实且准确。如有隐瞒或虚报，无论何时查实，均属于严重违纪情况。本人自愿接受立即解雇之处分，且不要求任何经济补偿。本人授权调查上述资料的真实性。”赵某某在该表格上签字确认。

2023 年 12 月 19 日，策划公司向赵某某出具通知书，载明“经年底评估，您的工作情况与公司要求不符，工作能力与简历描述不能匹配”，并要求赵某某在 12 月 20 日前提供可以证明履历表所载三段工作经历的社保缴费凭证，逾期未提交的，将视为不能证明履历真实性。但赵某某逾期未予提交。

同年 12 月 25 日，策划

公司向赵某某出具解除通知书，以赵某某工作履历不真实等为由与其解除劳动关系。

对此，赵某某认为，策划公司在其任职一年且试用期通过后再核实其过往履历并不合理。既然他已经通过试用期，说明已经达到公司所要求的录用条件。赵某某还提出，他确实曾在履历表上所填写的 3 家公司任职，自己仅仅是对履历进行了一些美化和修饰，并非造假，故起诉要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金等。

策划公司认为，公司在年底评估中发现赵某某的工作能力和表现与其履历存在较大差异，于是便通知赵某某提供社保缴费凭证，并明确告知了社保缴费情况的查询途径，但赵某某拒不提供。这一行为违反双方劳动合同明确约定，公司据此解除双方劳动合同理由正当，无需支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院：社保记录与履历严重不符

在法院审理过程中，赵某某提交了社保缴纳记录。

一审法院经审理认为，赵某某的社保缴费记录与其履历表中工作经历所载时间严重不符，属于提供虚假履历。赵某某未如实填写工作履历表，违反其负有的如实说明法定义务和诚实信用基本原则，也违反双方劳动合同明确约定，策划公司据此解除双方劳动合同理由正当，故驳回了赵某某的诉讼请求。

赵某某不服，向上海二中

合议庭经过评议，认为本案的争议焦点主要为策划公司以赵某某履历表造假为由解除劳动合同是否合法。

法院对照了赵某某的履历表和社保缴费记录，发现履历表中所填写的在第一家公司工作时间为 2 年 6 个月，但其在该公司的社保缴费记录却仅有 1 年；履历表载明其在第二家公司处工作 3 年 3 个月，但该时段的社保缴费记录却显示，赵某某的社保仅有 10 个月由这家公司缴纳、其余时间则由其他 3 家不同的公司缴纳；履历载明其在第三家公司处工作 1 年，但社保缴费记录却显示此期间社保同样由 3 家不同公司缴纳。

合议庭认为，对履历表所载的 2015 年至 2022 年工作经历，赵某某未能提供任何劳动合同、工资支付记录等证据予以证明，提供的社保缴纳记录也与履历表所载严重不符。

劳动者的工作经历或履历是用人单位初步了解劳动者的能力、经验，并考量劳动者与招聘岗位是否匹配的关键因素，是双方能否达成订立劳动合同目的的前提，属于与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者对此负有如实说明的法定义务。

用人单位与劳动者在建立劳动关系以及履行劳动合同期间均应遵守诚实信用原则。赵某某入职所填履历内容已远超出合理美化的范畴，一审法院认定策划公司据此解除双方劳动合同理由正当、无需支付赵某某违法解除劳动合同赔偿金，并无不当。最终，法院驳回了赵某某的上诉请求。

求职者在撰写简历时，应当以真实个人经历为准绳，不得虚构事实。即使依靠“造假”换取了短暂的收获，但一旦被发现可能会毁掉整个职业生涯。用人单位也应理性对待“美化”简历行为，对于合理“美化”者，不得随意开除；对于过度“美化”构成“造假”者，应完善背景调查机制，依法依规使用用工管理权。

孕妇租到甲醛超标“有毒房”？

法院：检测报告具有证明效力 应解除租赁合同

□ 见习记者 王葳然
通讯员 杨洁 葛格

本报讯 在租房平台千挑万选，没想到竟租到了装修未

满一个月，且甲醛含量超标的“有毒房”，而租客还涉及孕妇，丈夫以此为由将房东诉至宝山区人民法院，要求解除租赁合同并退还租金等费用。

2023 年 7 月 14 日，倪先生承租周女士房屋，并支付租金及保证金。次日他与怀孕的妻子准备入住时才得知，该房屋当年 6 月刚刚完成装修，未

满一个月。因担忧甲醛危害孕妇及胎儿健康，倪先生当即要求周女士安排甲醛检测或退换房屋，但遭到拒绝。两天后，倪先生自行委托机构检测，报告显示屋内甲醛超标。倪先生遂将房东周女士起诉至法院，要求解除合同，并退还租金及押金。

【法官说法】

实践中，因承租人及出租人立场不同，双方对空气质量是否达标存有争议，且不愿共同委托检测。而甲醛等有害气体易挥发，会因时间、温度、通风等发生变化，审理过程中难以复原到争议时段房屋空气状况，无司法鉴定的必要与可能。人民法院应当从检测机构资质、检测程序、检测方法及依据、检测时间等多方面对单方委托检测出具的报告进行审查，综合认定报告的证明效力。

本案中，倪先生搬入前发现甲醛超标，要求周女士检测或退换房遭到拒绝，于是单方委托机构检测。虽周女士未参与检测，但检测机构具有资质且未发现检测程序等存有瑕疵，不能仅因系单方委托而否定该报告证明效力。周女士提供的报告为半年后出具，房屋状态与争议时段存在差异，其单方委托出具的该份报告证明力相对较弱，不宜采信。结合

审理过程中，周女士提交了其于 2023 年 12 月 4 日自行委托检测机构出具的空气质量检测报告，试图证明房屋空气质量合格，自己并未违约。周女士认为，倪先生提前退租，按约应没收保证金。

法院审理认为，出租方应提供符合居住条件的房屋。倪先生因装修空置时间短，提出检测要求合理，房东拒绝后其有权自行委托检测。该检测程序合法，检测报告能够最大程度证明房屋当时的空气质量状况，具有证明效力。

周女士提供的检测报告形成于半年之后，不能直接证明双方争议发生时房屋的空气质量状况。

法院最终采信了倪先生提交的检测报告，认定争议时段房屋甲醛超标，判决双方合同解除，周女士退还租金及保证金。

一审判决后，双方均服判息诉，该案已生效。

房屋装修时间、倪先生检测报告，可合理推定争议时段房屋甲醛超标。

法律规定，出租人应当向承租人提供符合租赁用途，具有使用、收益价值的租赁物。出租人提供的房屋甲醛超标无法满足租赁用途，甚至危害承租人健康安全的，即便承租人订立合同时明知该租赁房屋空气质量不合格，人民法院也应支持承租人要求解除合同并退还租金等费用的请求。

租赁过程中若发现可能存在甲醛等有害气体超标情况，应第一时间向出租人提出异议，并保留好双方的沟通记录。必要时委托具有检测资质的机构上门检测房屋内空气质量。检测时，尽可能保证双方都到场，若出租人拒不配合，承租人应保留好检测报告、费用支付凭证及发票等。若检测房屋空气质量不合格，应冷静理性地与出租方协商退租事宜；协商无果的，可通过法律途径维护自身权益。