

劳动合同中虚假学历的性质与法律效果

——评上海冠龙公司诉唐某劳动合同纠纷案

李海明,孙许敏

(中央财经大学法学院,北京 100081)

摘要:一般认为虚假学历构成劳动合同法上的学历欺诈,进而适用《劳动合同法》第26条、第39条之规定,这意味着因为虚假学历而入职之劳动者的劳动就业会长期处于潜在的危机之下,得不到任何的解雇保护。公报案例上海冠龙公司诉唐某劳动合同纠纷案正是如此。但是,秉承劳动法保护就业、保护劳动者之理念,不仅应该在虚假学历构成学历欺诈的认定上应要求用人单位明示学历要求、学历要求与工作岗位有内在的联系外,而且在学历欺诈的解雇上也应该修正绝对无效之观点;应借鉴民法之可撤销理论,通过期限制度来限制用人单位假借虚假学历之口实而行任意解雇或要挟劳动者之实。

关键词:学历欺诈;劳动合同;无效;解雇

中图分类号:D992.5

文献标识码:A

文章编号:1008-7699(2018)05-0035-07

学历在就业中的敲门砖作用日益凸显,单位招录中唯学历论者比比皆是。^[1]但是,学历又可能不是实际工作所需的,应聘者利用虚假学历成功应聘者必然有之。在学历欺诈案中,首要之问题则是劳动合同的效力问题,其次会涉及劳动关系的处理问题。要解决这两个问题就要明确劳动者利用虚假学历应聘行为的性质。按照民法的相关原理,此种行为无疑属于欺诈行为,相应可按照欺诈行为的后果可撤销来解析。^①

然,鉴于劳动就业的特殊性,以及逃逸民法而自成体系的劳动法又有着浓厚的保护劳动者之观念,理论界更倾向于具体分析应聘者学历欺诈的情节以及所产生的后果。^[2]特别是,当欺诈成为既定事实、陈年旧账时,“生米煮成熟饭”的思维会悄然而起。由此可见,劳动合同中学历造假的认定标准、具体规则均非明朗。本案中认定该情形构成合同无效,但司法实践中争议甚大,^②所关注之重点也有很大差异。本文则以评析学历欺诈为要,探讨劳动合同中劳动者学历欺诈的性质、标准、适用规则及法律后果,特别是比较了就业中学历欺诈的两种观点,检讨其学理和实践基础。

一、公报虚假学历案的案情、争议焦点与法院观点

(一)案情

2002年,唐某以虚假的大学学历应聘上海冠龙公司,并与该公司签订了劳动合同。多次续签后的2007年,在续签时唐某与公司签署了一份承诺书,承诺其提交给公司的个人材料都是属实的,如果存在虚假情况愿意承担解除合同的后果。2008年,有人向其主管领导举报其学历造假,但公司因人事变动未

收稿日期:2018-07-22

作者简介:李海明(1980—),男,河北平山人,中央财经大学法学院副教授,法学博士。

① 参见《中华人民共和国民法总则》第148条。

② (2016)京03民终379号、(2015)苏中民终第04055号判决中法院认定劳动合同并非无效。

做处理。2010年,公司以唐某在求职时学历造假并且没有完成公司规定的业务指标为由将其解雇。因为公司《员工手册》内容之一规定了员工如果以欺骗的手段提交虚假的个人履历,公司将会对其解雇并且不给任何的经济补偿。^①

(二) 争议焦点及所涉法律问题

本案的争议焦点是唐某续签劳动合同时是否构成学历上的欺诈。首先是事实认定问题,从双方主张和相关案例的事实来看,学历造假对单位而言,可能有两个顾忌或考虑点,即学历造假是否让单位产生了损失,以及是否让单位拥有了任意随时解雇的权利;其次涉及法律适用问题,因为适用不同的法律规定将使法律后果相差甚远。

欺诈的相关问题同时涉及民法和劳动法领域,《劳动合同法》中的欺诈与一般民法中的欺诈是否有所不同呢?如果适用《民法总则》中关于欺诈的规定,法律后果是相对无效,赋予受损害方可以请求变更和撤销的权利。如果适用《劳动合同法》则法律后果是绝对无效。

基于不同的认定标准会导致非常迥异的结果,那么在认定标准方面是否应该考虑到具体的情况来判断?例如在本案中,冠龙公司诉称是唐某提供虚假学历以及在工作中的行为使公司蒙受了经济损失,以此要求解除劳动合同,那么冠龙公司提起解除劳动合同究竟是因为唐某的学历造假问题,还是因为其工作行为给公司带来了经济损失呢?

(三) 法院的两种裁判观点

一审法院认为公司解雇唐某系违法解雇,理由有二:其一,公司主管领导在知晓唐某学历造假的情况下仍然与唐某续签劳动合同,表明公司原谅了唐某多年前的学历造假行为;其二,法官认为对销售人员的学历设置准入资格应为保证销售人员的工作能力为前提,唐某的多年工作表明其能够胜任工作。法院不支持公司所主张的欺诈。

二审法院支持了公司的主张,即公司以学历造假为由而解雇唐某是合法的。其主要观点和推理是,唐某对其入职时提供虚假学历一事一直采取隐瞒态度,唐某没有足够的证据能够证明公司在与其续签劳动合同时已经知晓其学历造假并选择谅解之。

二、劳动合同中虚假学历的内涵与性质

(一) 虚假学历的内涵

“学历”一词在字典中被定义为:学习的经历,指曾在哪些学校毕业或肄业。^[3]虚假学历从其文义可以解释为不存在的或者不真实的学历。^②但是有某种学位,不一定有某种相应的学历;同样,有某种学历,并不一定有相应的学位。例如,某人仅获得学位证书而未取得相应学历证书者的学历仍为原学历。例如有的人是先通过了本科毕业,然后通过在职学习的方式申请获得了博士的学位,但是这种情况下其学历仍然是本科,而不是“博士学历”。因此,劳动者在求职中填写学历档案时会有所区分。

劳动者使用虚假学历进行应聘所产生的后果影响甚大,但这里的虚假学历主要是用人单位所要求的劳动者应该具有的最后阶段的或最高的学历而言的。我国理论与实践并未对虚假学历做出具体的界定,但是仍然可以从虚假学历的表现中总结其三种类型。其一,劳动者虚构根本不存在的学历,在求职时

^① “上海冠龙公司诉唐某劳动合同纠纷案”,载《最高人民法院公报》2012年第9期。

^② 从广义上讲,任何一段学习经历,都可以成为学习者的“学历”。而社会中人们通常所说的“学历”则是指具有特定含义、特定价值的“学历”,也就是说一个人具有什么学历,是指一个人最后也是最高层次的一段学习经历,以经教育行政部门批准、实施学历教育、有国家认可的文凭颁发权力的学校及其它教育机构所颁发的学历证书为凭证。而在这里我们需要对学历和学位进行区分,学位是标志被授予者的受教育程度和学术水平达到规定标准的学术称号,根据《中华人民共和国学位条例》第3条规定,分学士、硕士、博士三级。

提交自己没有获得的学历,即凭空造假型,这种情况下多数是从“文凭工厂”所购买的虚假学历,由于学历造假并不是犯罪行为,所以很多人愿意承担失业的风险进行学历造假。其二,包括篡改或伪造学历中的成绩单或其他辅助要素,被修改后能够反映求职者更好的成绩以支持职位对教育程度的要求。例如,在应聘教师岗位时要求求职者的学业成绩优秀,而求职者的学业成绩只是一般或者偏下水平,此时求职者为了获得工作篡改了自己的成绩。其三,劳动者伪造高学历,即本身拥有一个较低的学历水平而伪造一个比自身更高的学历,在实践中有两种情况:一种是用人单位明确要求的学历较高,劳动者本身具有一个低学历而进行伪造高学历;另一种情况是用人单位没有对学历进行要求,而是劳动者为了提高自身的竞争力而伪造一个更高的学历。

(二)学历欺诈的定性及其构成

虚假学历在不同部门法中会有不同的法律效果。例如,在刑法中虚假学历行为有可能会界定为诈骗类的犯罪要受到刑事处罚,可能涉及到刑法中的伪造公文印章类犯罪;^①在行政法中虚假学历有可能界定为行政无效行为,可能涉及虚假学历授予的撤销;^②在民法中虚假学历所涉及的欺诈行为更多是以意思表示是否真实的判断,在尊重当事人的前提下会相对影响相关行为的效力。^③而在此我们重点讨论的是在劳动法领域的欺诈问题以及相应的后果。我国《劳动合同法》中明文规定了欺诈是劳动合同无效的事由。劳动者使用虚假学历与用人单位所签订的劳动合同显然是一种欺诈行为,可称之为“学历欺诈”。那么劳动者伪造了虚假学历是否就应一律认定为是学历欺诈呢?这似乎有些不妥,这里不仅要考虑度的因素,还应该考虑要件构成。笔者认为,虚假学历行为要构成求职中的学历欺诈,至少应该符合形式和实质两个方面的要件。

首先,虚假学历构成学历欺诈应符合形式要件。具体而言就是用人单位应该在招聘时明确规定任职条件,即岗位对学历的要求。劳动者需要对所列的学历条件进行如实的告知和证明。在实践中,用人单位为追求企业利益的最大化,在招聘过程中,有时候会根据自己行业的特点、企业招聘岗位的具体需求,对劳动者提出包括学历、工作经验和能力、特殊职业技能等方面比较具体的应聘条件。但是也不排除某些用人单位更看重劳动者素质而轻劳动者的学历背景,对劳动者学历等情况不作为重点核查的方面,尤其是在某些行业更重资源拥有量 and 实践操作能力。例如,本案中唐某所就职的岗位就是销售、市场营销类的职务,就像一审法院所判定的冠龙公司对销售人员的学历设置准入资格应为保证销售人员的工作能力。再者结合现实的就业环境也可以得出在销售岗位的应聘中对学历的要求很低。对劳动者学历如实说明义务的范围,应进行具体界定,不宜一概而论。^[4]认定虚假学历构成学历欺诈应严格把握其形式要件。

其次,认定虚假学历构成学历欺诈时更为重要的是其实质要件,此主要体现在学历要求的合理性上。具体而言,就是用人单位对劳动者学历的要求是不是必要的,学历与岗位的要求是不是密切相关的。^[5]一方面,劳动者对于与岗位要求密切相关的学历信息告知是一项法定的义务。在某些情况下,即便用人单位在招聘时没有具体的应聘条件说明,或者是有相关的要求但是举证困难,这种情况下如果劳动者虚报了与所应聘岗位存在密切关系的学历信息,导致用人单位陷入错误的认知而与其签订了劳动合同,这也应该认定劳动者对用人单位存在欺诈。例如,应聘教师的岗位应该如实告知自己的学历相关情况并进行相关的证明。另一方面,用人单位提出的学历要求与岗位不具有密切关联性,不存在合理性,那么劳动者伪造虚假学历的行为则不宜认定为学历欺诈。例如,在没有特定岗位要求的情况下,实际可知的对学历

① 参见《中华人民共和国刑法》第 280 条。

② 参见《中华人民共和国学位条例》第 17 条。

③ 参见《中华人民共和国民事诉讼法总则》第 140 条。

并不具有较高要求的保安或者清洁岗位,录用条件要求求职者具有硕士以上学历明显不具有合理性,也和岗位没有密切相关性。劳动者在此种情形下,提供了硕士以上虚假学历进行求职,但是在实际工作中完全可以胜任该岗位。因为这两项工作更重要的是工作经验和能力,而非是学历问题,所以不应该给劳动者设置严苛的就业条件。总之,在认定虚假学历构成学历欺诈问题上应该进行形式与内容的综合判定。

三、学历欺诈解雇的适用规则与法律效力

(一)《民法总则》与《劳动合同法》的规则选择

《民法总则》和《劳动合同法》关于欺诈的规定区别明显,其适用的结果差异也很大。《民法总则》的相关规定^①说明欺诈所产生的法律后果的效力是相对无效。在民法领域中的欺诈行为,只有违反法律、行政法规的强制性规定并且是强行性规定的效力性规定才能认定为绝对无效。^[6]如果这种欺诈不违反法律、行政法规的强制性规定,不损害国家利益和公序良俗,应当赋予无过错一方享有可变更和撤销劳动合同的权利。《民法总则》改变了之前《民法通则》中对欺诈行为认为是绝对无效的规定,这样的理性变迁赋予了被欺诈一方选择让法律行为继续有效的权利,剔除了欺诈情形下合同当事人与单方行为人权利不对等的矛盾。^[7]而从《劳动合同法》的相关规定^②中我们可以得出在劳动合同中的欺诈效力是绝对无效。就欺诈对合同的影响而言,如果适用民法,则属于可撤销的合同;如果适用劳动合同法,则属于无效的合同。

有学者认为,民法是私法的一般法,劳动法应是私法的特别法。^[8]劳动合同法与民法的关系是特别法和一般法的关系。根据特别法优于一般法的规定,学历欺诈应该直接适用劳动合同法的相关规定,即认定为无效合同。何况有人认为,劳动合同法所属于的劳动法并不在民法体系内,^[9]求职中学历欺诈所适用的规则更应该适用劳动法的规定。

但是,简单的规则选择和比较后,我们发现,适用劳动法的效果尚不及适用民法的效果。相比于劳动法的规定,《民法总则》规定的欺诈制度更利于保护当事人意思自治。而且,民法所规定的欺诈效力规则更符合常识,具有一般适用性。那么,在劳动法领域可否借鉴民法规则的理性变迁对欺诈问题作适当调整呢?目前,直接适用《劳动合同法》的规定似乎过于强硬,在实践中处理学历欺诈问题存在很大争议,出现了无效论和限制无效论两种观点。在实践中对学历欺诈劳动合同的效力认定上存在两种截然相反的观点:一种观点认为只要劳动者在应聘时提供了虚假学历,用人单位均可以以此为由主张劳动合同无效;另一种观点则认为此种情况应作限制无效来处理。

(二)无效论及其缺陷

无效论认为学历欺诈导致合同无效,理由之一就是基于《劳动合同法》的直接规定,应该严格按照劳动法的规定进行适用。《劳动合同法》的第8条赋予了用人单位对劳动者与所应聘工作相关情况了解的权利。劳动者对用人单位有权了解的情况有如实陈述的义务,这其中理应包括学历问题。如果劳动者在求职中采用欺诈的手段伪造虚假学历,使得用人单位产生错误认识进而导致意思表示不真实,侵害了用人单位自主选择的权利,是欺诈行为。因此应该适用《劳动合同法》第26条认定为劳动合同无效。劳动合同无效解除制度是一种制度创新,能够调节劳动关系的特殊性并且能够高效地解决劳动纠纷,具有良好的社会效益和法律效果。^[9]

理由之二在于最初的招聘过程中,学历对录用成功是至关重要的,用人单位在招聘某些岗位时就是

① 《中华人民共和国民法总则》规定:“一方以欺诈手段,使对方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为,受欺诈方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”

② 《劳动合同法》第26条第1款规定:“以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的,劳动合同无效或者部分无效。”

根据学历进行筛选和录用的。如果不具备相关的学历就根本不会有资格进入面试或者被录用,那么学历欺诈导致的后果就十分严重。如果学历是任职的决定性条件,那么对其他劳动者是不公平的,违反法律规定的公平原则。这导致的学历欺诈所签订的劳动合同应该是无效的。

理由之三是从社会问题和就业稳定来看,如果对学历欺诈采取容忍的态度将会严重扰乱就业秩序,应该给予伪造虚假学历否定性的评价。因此,这种情况下所签订的劳动合同应该是无效的,用人单位也可根据相关法律规定就劳动者造成的损失要求赔偿。学历欺诈导致劳动合同无效问题是一个日益受到关注的领域,越来越多的国家颁布了禁止这种行为的立法。^[10]

无效论的解释似乎存在一定合理性的,但是其缺陷也显而易见。作为劳动合同解除理由之一的劳动合同无效与合同效力基本理论存在矛盾。^[11]在目前的《劳动合同法》规定中对于虚假学历导致的欺诈后果,并不存在类似的合同解除制度,从理论上讲,如果用人单位想要认定合同无效就没有解除的问题了。《劳动合同法》第26条规定的是无效问题,而第39条规定解除问题中包含无效的这种情形,用人单位想要解除劳动合同的意思表示在法律上应认定为拒绝继续履行的意思,从这个角度讲用人单位应该主张的是拒绝继续履行劳动合同。^[13]如果合同无效是不存在解除问题的,应该是自始无效,无须主张的,合同解除制度所要解决的问题在合同已经成立的情况下,因为主客观条件的变化,导致合同陷入履行不能或者没有履行的必要,在此情形下合同双方当事人可以提出解除合同。^[14]所以合同本身如果就是无效的,那么就不存在合同解除的问题了。因此《劳动合同法》对这个问题的规定显然存在理论上的冲突,劳动合同法对学历欺诈的劳动合同无效的解雇规则的建构是不通畅的。

在实践中则无法解决劳动者学历欺诈后的衔接问题。如果劳动者在入职前使用虚假学历获得了工作,但是工作时间久并且也能够很好的胜任工作,即便是劳动者在求职前使用了虚假学历,但是入职后并没有任何的欺诈行为,那么在认定学历欺诈导致合同无效是基于入职前的欺诈行为所导致的结果进行判定的,并不是入职后的欺诈问题。这对于有些岗位与学历关联性小的情形下对劳动者的保护是非常不利的,也不利于就业环境的稳定,甚至会给用人单位留下很大的空间来对劳动者进行随时解雇。

(三)限制无效论及其解释

限制无效论认为,在学历欺诈的情况下劳动合同应该是相对无效的,不应一律界定为绝对无效。其主要理由在于用人单位所招聘的岗位在很多时候并不要求劳动者需要具备相关的学历,相反用人单位更在乎的是劳动者的实际工作能力和工作经验。并且多数情况下学历在随后的晋升或晋升决策中,他们的重要性逐渐减弱。^[15]起更大作用的是劳动者的实际工作能力。例如,销售岗位对学历基本没有硬性的要求,用人单位看中的就是销售人员的工作能力和业绩水平。此外,《劳动合同法》规定了用人单位对劳动者可以约定一定期限的试用期,以此来对劳动者的工作能力进行全面、系统的评价和考量,如果用人单位能够胜任岗位的需求和工作就继续留用,反之用人单位有权提出与劳动者解除劳动合同,这也是赋予用人单位根据实际情况进行自主选择。所以,除非在招聘时用人单位对劳动者的学历提出明确具体的要求,否则不能单纯以伪造虚假学历为由主张双方劳动合同无效。

另一个重要理由在于劳动者求职时使用虚假学历构成了学历欺诈,进入工作后用人单位得知了劳动者存在学历欺诈后,根据其工作能力和实际的工作表现选择谅解劳动者之前的学历欺诈行为。那么在这种情况下强行的认定为劳动合同无效似乎并不妥当。这违背了劳动合同法的立法目的,简单认定为绝对无效,则损害了用人单位的用工自主权,不利于劳动关系的稳定和社会效益的实现。所以在判定因学历欺诈而导致劳动合同无效时应该进行综合判定,既要符合构成要件,也要考虑现实中的具体情况。

如果仅以硬性的要求来判定存在伪造虚假学历就认定为劳动合同无效并不能解决实际的问题,因为在很多时候学历只是一个“敲门砖”,真正具有决定意义的是劳动者在实际工作中的表现。如果劳动者在日后的工作中能够胜任工作,那么直接认定劳动合同无效也不利于用人单位的发展,除非学历对任职岗

位至关重要。而更多的现实情况是用人单位已知了劳动者存在伪造虚假学历的情况,基于其工作表现良好并未主张劳动合同无效,而是在其工作出现问题或者其他原因想解雇劳动者时才提出伪造虚假学历这个理由,以此不仅可以解除合同还免于赔偿责任。这种情况下一味地认定是欺诈行为进而主张合同无效显然不利于劳动关系的和谐稳定,也毫无保护劳动者之理念,令劳动者处于极端不确定的就业状态中。

具体到本案,唐某在就职时提供了虚假学历,但是综合本案的证据并不能得出冠龙公司在招聘时明确规定了该岗位所要求的学历标准,不符合构成学历欺诈的形式要件。唐某所签订的任职承诺书和员工手册也不是法定的合同无效理由。再者,唐某在冠龙公司工作8年之久,从2002年入职并且这其中有5个月的试用期,随后冠龙公司又与其签订了正式的劳动合同,从工作时间来看可以合理地认为唐某是可以胜任工作的。并且唐某所在的岗位是销售类岗位,从实践中可以得知销售类的岗位并没有对学历有特殊的要求,这不符合构成学历欺诈的内容要件。并且冠龙公司也没有证据证明学历是该岗位的重要考量因素。在相关研究中我们也可以发现用人单位很多时候是基于其他动机,而利用学历欺诈这个问题作为解除合同的借口。^[16]就像本案中冠龙公司所提出解除合同的另一个重要的理由是因为唐某在工作中出现了问题给公司造成了经济损失。

将劳动者伪造虚假学历所签订的劳动合同认定为相对无效,而不是绝对无效,这更有利于妥当的保护双方当事人的利益。^[17]因此增设可撤销劳动合同制度实属必要,^[18]将这种情况定为可变更可撤销更为妥当。赋予双方更加公平合理的地位,也为用人单位多了一个选择权,用人单位可以基于劳动者在工作中的实际表现情况来决定劳动合同的变更或者撤销,这样更有利于企业的长期稳定发展。但这个选择权必须在规定的有效期间内行使权利,需要明确规定行使撤销权的除斥期间。

如果不对除斥期间作出具体规定会导致劳动合同的效力长期处于一个待定状态,这有违法律维持社会关系稳定的目的和功能。这个期间不宜过短或过长,一般情况下,应该以无过错的一方知道或者应当知道可撤销事由时起3年内行使,最长期限以5年为宜。这一时效的规定,既能满足用人单位有充分时间考量自身利益和劳动者,又能合理督促用人单位及时行使权利,这样更有利于劳动关系的稳定和谐。如果用人单位行使撤销权需要通过劳动仲裁机构或者法院来认定,仲裁机构和法院在认定时也应该结合具体情况进行个案分析综合判定,妥善处理这个争议问题。即便在对学历欺诈进行判定后是导致合同无效的结果,也应承认劳动合同在确定无效前已经实际履行的部分有效,禁止溯及既往,只能对之后发生的行为判定无效,这有利于实现保护劳动者的社会目的。^[19]只有这样才能真正解决劳动关系中的矛盾,实现企业和社会的良性发展,切实保障劳动双方的利益。

四、结语

在竞争愈加激烈的就业环境下,对于劳动者伪造虚假学历构成学历欺诈这一多发问题,要注意甄别究竟该归为道德问题还是法律问题,如果是道德领域的范畴,学历欺诈是不诚信的行为,可以通过道德手段进行规制,加强社会诚信体系建设。但这和法律的严苛责任是不能等同的。因此在认定劳动者是否构成学历欺诈时应该采取严格的标准综合考量,是否直接导致劳动合同无效应该谨慎对待。在学历欺诈的定性和认定条件上要严格进行限定。但是在司法实践中,还没有明确规定学历欺诈的具体认定标准,我们在认定学历欺诈导致合同无效时应着重审查是否符合合理性的实质内容要件,否则不应直接认定为学历欺诈。在形式方面也要严格进行鉴定并且用人单位应该负有举证责任。

在法律适用上,学历欺诈虽然应当直接适用《劳动合同法》的相关规定,但是为了更妥当的解决劳动纠纷,应该对学历欺诈综合个案具体分析限制适用劳动合同无效的规定。学历欺诈作为劳动合同无效理由的立法本身存在一定的矛盾之处,该规定有些生搬硬套,应该尊重受欺诈效果中的意思自治,给予用人

单位充分的选择权,将学历欺诈作为可撤销劳动合同的理由。引进可撤销劳动合同制度,建立一个相对无效的学历欺诈解雇理论,可适当平衡用人单位和劳动者之权益。唯有学历欺诈在一定情况下可成为过去式时,才能让类似公报案例上海冠龙公司诉唐某劳动合同纠纷中争议点从形式上学历欺诈问题转向背后真实的解雇原因,也才能让劳动者豁免学历上的不当把柄与要挟后以获得妥当的劳动保护。

参考文献:

- [1]王辉辉.不唯学历论英雄是职教发展的关键——专访人社部职业能力建设司司长张立新[J].中国培训,2016(15):4-5.
- [2]何小勇.如何认定劳动合同订立时劳动者的说明义务[J].法治论丛,2011(7):131.
- [3]中国社会科学院语言研究所词典编辑室.新华字典[M].北京:商务印书馆,2011:563.
- [4]俞里江,赵艳群.如何认定劳动者的说明义务[J].中国劳动,2010(12):53.
- [5]王林清.劳动争议热点问题司法实务指引[M].北京:人民法院出版社,2010:35.
- [6]王利明.关于无效合同确认的若干问题[J].法制与社会发展 2002(5):60.
- [7]包伟,魏国俊,潘巍.《民法总则》之民事法律行为效力部分的亮点解读及分析——效力规则的统一和完善[EB/OL]. 中论资讯,(2017-05-02)[2018-06-05]. <http://www.zhonglun.com/Content/2017/05-02/1124472872.html>.
- [8]沈建峰.劳动法作为特别私法《民法典》制定背景下的劳动法定位[J].中外法学,2017(6):1522.
- [9]常凯.民事研究:论劳动合同法的立法依据和法律定位[J].法学论坛,2008(2):13.
- [10]陆胤、唐婵凤.论劳动合同无效,劳动合同研究[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2005:208.
- [11]MATEJKOVIC J E, MATEJKOVIC M E. Whom to hire: rampant misrepresentations of credentials mandate the prudent employer make informed hiring decisions[J]. Creighton Law review,2006(39):833.
- [12]杨彬.劳动合同效力研究[M].北京:中国社会科学出版社,2013:104-108.
- [13]苏高文.学历造假,劳动合同无效[J].中国社会保障,2015(3):57.
- [14]王硕.劳动合同无效解除制度的理论反思[J].北方法学,2015(2).
- [15]TOL J E V. Detecting, deterring and punishing the use of fraudulent academic credentials: a play in two acts[J]. Santa Clara Law review,1990(30):792.
- [16]LEE B A. Who are you: fraudulent credentials and background checks in academe[J]. Journal of college and university law, 2006(32):659.
- [17]许建宇.我国无效劳动合同立法的成绩、缺失与重构[J].中国劳动,2011(11).
- [18]许建宇.完善劳动合同法律责任立法构想[J].中国劳动,2005(7):16.
- [19]王泽鉴.民法学说与判例研究(第一册)[M].北京:中国政法大学出版社 2005:113.

Nature and Legal Effect of False Academic Degree in Labor Contract

——a Case of Shanghai Karonvalves V. Mr. Tang

LI Haiming, SUN Xumin

(Law School, Central University of Finance and Economics, Beijing 100081, China)

Abstract: It is generally considered that providing false academic degree constitutes academic fraud and in accordance with the provisions of Article 26 and Article 39 in *Labor Contract Law*, this means that the employees with false degree tend to be under potential risks on a long run, without legal protection in case of being dismissed. This is true of Shanghai Karonvalves v. Mr. Tang, a labor contract dispute case. However, since the labor law aims at protecting jobs and employees, the employing units should state explicitly their demands on academic degree as well as the inner relation between academic degree and their jobs in order to identify fraudulent academic credentials. Moreover, they should modify their practice of immediately dismissing the employees with false academic degree when confirmed. Drawing on the revocable theory in civil law, employment duration system is suggested to restrict the employing units' intention of arbitrary dismissal or threats to the employees on the excuse of fraudulent credentials.

Key words: fraud academic degree; labor contract; invalid; dismiss

(责任编辑:董兴佩)