

谎报信息入职：

编造工作经验？学历证书造假？公司在新员工入职后，发现其提供的信息不实，是否可以解除

双方签订的劳动合同？此类情况怎么规避呢？学会这样处理最好！



员工提供虚假资料入职该如何处理？

张三入职某公司，担任项目经理一职，双方签订的劳动合同中明确约定了：如果张三向公司提供虚假或伪造的个人资料

视为欺诈，公司有权解除双方劳动关系并不予经济补偿。张三还向公司方作出了书面承诺，保证其提供的个人信息的真实性。

其后，公司方经核实，张三提交的简历信息存在虚假信息且与事实严重不符，对完成本职工作造成重大影响，遂下发通知与其解除劳动关系。张三不满，被仲裁委驳回诉

求后，向法院提起诉讼，请求继续履行劳动合同。

庭审中，公司方提交了多份书面文件作为证据，

包括张三入职签署的声明承诺书、岗位职责说明书、提交的人员登记表及离职证明，以及公司核查到的张三社保缴费明细等资料，**可证明张三谎报了工作年限及真实履历。**

法院认为，双方签订的劳动合同及入职声明书中已明确约定张三需如实陈述个人工作经历等情况，如提供虚假信息则公司有权据此解除劳动合同。张三向公司方提供伪造的工作经历，是提供虚假信息的欺诈行为，且对完成本职工作产生重大影响，**不仅违反了双方的约定，也违反了劳动者基本的诚实信用义务。**公司依据入职声明书及劳动合同的约定解除与张三的劳动合同，依据充分，解除合法。

入职提供虚假材料公司能否解雇



重点说一下隐孕入职的问题，公司在符合法律精神和相关规定的前提下，是可以把怀孕列为是否雇佣的依据。

例如公司招聘的岗位是不适合孕妇从事的高强度岗位，在已告知岗位性质的情

况下，求职者隐孕入职，公司解除劳动合同无可厚非。但如果不是不适合孕妇从事的岗位，怀孕与否与工作能力无关，员工拒绝告知，公司不能以此为由拒绝录用，更不能以此为由解除劳动合同。

规避虚假信息入职

还是建议劳动者诚信为本，不要谎报个人信息，即便不涉及工作能力的体现，也是人品的考验；也建议用人单位制定合法合理的招聘及录用要求，不要存在就业歧视等违法或违背公序良俗的行为。



更多用工问题，可以及时咨询法保网在线法务，深入经营业务，落实风险管理，针对潜在风险列出规范计划，规范用工、规范合同文件等，解决各类法律难题，全面降本增效。

注：文中人名为化名，引用案件信息来自网络

图片来自网络，侵删