

【法律咨询台】

冒用他人名字工作
工亡享受同等待遇

□徐晓琴 刘金丽

冒用弟弟名字到一公司工作的陈某某下班途中发生车祸死亡，虽经相关部门认定其为工伤死亡，但当家属向工伤保险管理部门申请工伤死亡保险待遇时，却因“冒名”问题遭到拒绝。于是，陈某某的家属将工伤保险管理部门告上法院。近日，法院审理了此案。庭审过程中，工伤保险管理部门改变了原具体行政行为，对陈某某核定工伤死亡保险待遇。原告遂撤回了诉讼。

因超过招工年龄，陈某某无法到当地一煤矿公司上班。于是陈某某想到冒用其弟陈某某强名字的办法。2000年7月，陈某某以“陈某某强”的名义到煤矿公司实习。同年11月，其被招聘到煤矿公司从事采煤工作。2004年7月至2012年7月期间，煤矿公司为“陈某某强”购买了工伤保险。

2012年7月的一天，陈某某驾驶摩托车在下班途中发生车祸死亡，经当地人力资源和社会保障局认定其为工伤死亡。后因姓名问题，2014年9月，陈某某亲属向当地人力资源和社会保障局申请将原工伤认定决定书中“陈某某强”更改为“陈某某”。2015年1月，陈某某的亲属向当地工伤保险管理部门申请陈某某的工伤死亡保险待遇。工伤保险管理部门审核认为，工伤保险实行实名制，既然工伤保险是以“陈某某强”的名义购买，表明陈某某并未参加工伤保险，故核定不予支付一次性丧葬补助金、一次性工亡补助金及供养亲属抚恤金。

陈某某的亲属认为，相关部门已经认定陈某某为工伤死亡，陈某某所在的工作单位亦实际为其参保，工伤保险管理部门理应给予陈某某工伤死亡保险待遇，遂诉至法院。

法院经审理后认为，根据相关法律规定，用人单位应当为本单位职工缴纳工伤保险费。本案中，煤矿公司根据陈某某提供的“陈某某强”的身份信息，以“陈某某强”名义为陈某某缴纳工伤保险费，其真实意思表示应理解为投保对象实际为该公司职工陈某某，而不是与公司不具备劳动关系的陈某某，即陈某某与社会保险行政部门之间在事实上成立了工伤保险关系。

说法

依据《工伤保险条例》规定，工伤保险对象的范围是：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利”。

《工伤认定办法》同时规定，与用人单位存在劳动关系的证明材料包括事实劳动关系的证明材料。也就是说，工伤保险法律规定中的职工是指与用人单位存在劳动关系的各种劳动者，这其中当然包括了事实劳动关系。本案中，陈某某虽然冒用他人身份，但与煤矿公司之间建立了事实劳动关系，属于《工伤保险条例》规定的法律意义上的职工，故其工亡死亡的情形符合工亡死亡保险待遇的范畴。

- 先“试用”再签合同
- 试用期结束再来个考察期
- 说炒就炒，辞退理由“莫须有”

大学生工作“试用期”乱象多

专家：法律漏洞应尽快完善 监管部门也应“上心”

□陈诺 鄂慧颖

刚十月，不少明年要毕业的大学生已投入到找工作之中。对七百万数量之巨的大学毕业生群体来说，工作“试用期陷阱”值得关注。调查发现，一些工作试用期频现程序违规、超期设置、待遇打折等诸多怪现象，更为某些用人单位获取“廉价劳动力”提供了理由。

对即将走向社会的大学生来说，需要警惕防范哪些“霸王潜规则”？这些“不靠谱”的怪相缘何肆意任性？

现象调查
招聘陷阱“明着说”
试用期成“白用期”

“我通过面试啦，不过要经过一年试用期才能正式入职”。“试用期工资多少？”“基础底薪的一半。”“签定正式合同了吗？”“正式入职时才能签”。

这段对话，很多大学毕业生看来再正常不过。然而，笔者调查发现，试用期虽是劳资双方打量彼此的一个窗口，不少大学生却透过这窗口，看到了很多闹心事。

陷阱1：
先“试用”再签合同

劳动合同法规定“试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限”。然而笔者梳理发现，试用阶段不签劳动合同、仅仅签订试用期合同等情况比比皆是。

今年春季，毕业生小黄应聘上了合肥一家汽车销售公司的文案职位，在入职前被告知，劳动合同要在3个月试用期考核通过后才可签订。3个月试用期结束后，公司却推脱称，转正要等领导出差回来决定。“一直拖了5个月，我等不下去便辞职了”。

陷阱2：
试用期变身“随意期”

“试用”多久才正常？劳动合同法采用把试用期与合同期限相挂钩的制度，明确规定试用期最长不得超过6个月。然而笔者发现，现实中试用期屡屡超期，甚至无端续期。

劳动者李冰去年起就职于当地一家传媒公司，合同上注明试用期为3个月，然而到期后，公司人力资源部门却以“试用期时间太短，了解不全面”为由，提出再进行为期一年的“考察期”，期间依旧无法享受到正常的福利待遇。

人力资源服务商“前程无忧”曾开展一项调查显示，受调查的应届毕业生中有43.8%的受访者实际试用期时长不符合劳动合同法的规定，且超长试用期的

现象多集中在应届毕业生群体。

陷阱3：
说炒就炒，理由“莫须有”

今年5月，大学生何佳俊应聘了一家国企，最终顺利与企业签订了劳动合同，约定了半年的试用期。然而9月初，他却突然被告知，因为试用期内考核成绩靠后，企业要与他解除劳动合同。企业并未说清具体考核办法。

劳动合同法规定，在试用期中，除有证据证明劳动者不符合录用条件外，用人单位不得解除劳动合同，用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由，然而在现实中，辞退理由往往简化到“不过关”“不适合”“不符合条件”等模糊的说法上去。

解读分析
“不靠谱”试用期
缘何成“顽疾”？

在笔者调查中，不少大学生吐槽，试用期变“白用期”、试用期无保险等时有发生，劳动者的权益仿佛被用人单位“压榨一空”。那么，“不靠谱”的试用期为何成为职场“顽疾”？笔者梳理如下：

1.企业制度不健全，法律意识淡薄。

据调查，发生此类纠纷的企业大多为小微企业及劳动密集型行业，人力资源部门、工会等机

构往往薄弱，法律意识淡薄。

更多情况下，试用期也成为一些企业节约成本的手段。知情人士透露，像餐饮行业等劳动密集型行业，试用期的服务员要比正式员工薪资低20%至50%左右。

2.劳动者维权成本高，维权意识低。

律师梅俊认为，一方面劳动争议案件比一般的民事诉讼更复杂、周期更长，且难以保障司法救济目的的最终实现，另一方面经济支出成本也较高。

劳动法专家胡弘毅表示，多数劳动者对试用期及享有的权利并不清楚。在如今就业压力较大的情况下，基本是用人单位居主导地位，许多劳动者迫于压力，不愿意采用法律程序维权，而是选择“忍气吞声”。

3.监管存“盲区”，法律有“漏洞”。

专家认为，一方面，相关部门起不到应有的独立监管作用。另一方面，许多地方的劳动监管部门对于试用期的监督并不“上心”，一般以“合同备案”这样的被动形式进行监管，未能深入企业进行相关调查。

律师孙思琦指出，劳动合同法对用人单位考量试用期劳动者的标准没有进行具体规定，只是在第21条中提到“用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”这种模糊表述给用人单位在考量试用期劳动者的权限上留有空白。

试用期 考察期 随意期

