

有劳动者因年龄不足、超过招工年龄、学历不够等冒用他人身份信息入职。随着审查越来越严格，“冒用败露”后产生的纠纷逐渐出现——

冒名入职17年遭解雇，是员工失信还是单位失察

阅读提示

近日,深圳一家超市发现有员工冒用他人姓名入职,遂以违反诚信原则与该员工解除劳动合同,该事件引人深思。劳动者为何要冒名入职?用人单位在入职之初该如何审核?冒名入职后产生的解约责任、工伤责任谁来负?

法官认为,劳动者应当如实填写相关入职资料,否则,即违反了诚实信用原则和《劳动合同法》的相关规定。一旦发生工伤,司法实践中一般认为,劳动者冒用他人身份入职应为主要过错方,单位未尽到必要审查义务,为次要过错方,双方均应承担相应责任。



身份证复印件、健康证、流动人口婚育证明、毕业证书、劳动合同,均显示使用“张志平”这一姓名。

陈明冒名入职的事情,最终还是被单位发现了。2019年8月26日,超市认为陈明“违反诚信原则”,根据《员工行为奖惩办法》规定,该超市解除了与陈明的劳动合同。

陈明认为超市方属违法解除劳动合同,双方因此产生争议诉至法院。

法院认为,陈明隐瞒自己的真实身份,在长达17年的时间,均以虚假的姓名和身份与超市建立劳动关系,其行为显然构成对用人单位的严重欺骗和违反诚信原则,符合《员工行为奖惩办法》规定的解除劳动合同的情形。

而超市一方提交的奖惩办法培训签名表,有陈明本人的签名确认,可证实其在2014年10月19日和2018年3月27日的两次培训中已知悉这一奖惩规定,即用人单位已经履行了向劳动者的告知义务。奖惩办法的上述规定内容未违反法律法规的规定,且不存在明显不合理情形,可以作为审理案件的依据。

因此,超市依照《员工行为奖惩办法》规定,以劳动者严重违反用人单位规章制度为由解除劳动合同,是合法解除劳动合同。

冒名劳动者出工伤,责任谁来担

2012年2月14日,刘芳冒用“刘四女”的

身份入职东莞建福公司工作,双方签订劳动合同,建福公司用刘芳提供的“刘四女”身份证并以工资1340元/月的缴费标准办理了社会工伤保险手续。

2012年2月21日晚,刘芳骑自行车横过公路时与一辆货车发生交通事故受伤,经抢救无效于次月1日死亡。当年11月12日,刘芳被东莞市社会保障局认定为工伤。然而,刘芳死亡后,因其属于冒名参加社会保险,故其亲属未能得到社保部门的工伤赔偿。

法院认为,刘芳冒用“刘四女”的身份入职建福公司工作,并签订了劳动合同,依法确认实际劳动者刘芳与建福公司建立了劳动关系。但由于刘芳冒名入职,公司按被冒用的“刘四女”名义参加社会保险,发生工伤后,因身份不相符无法享受工伤保险基金支付的工伤保险待遇。

最终判定,刘芳借用他人身份证件与建福公司订立劳动合同,公司在未严格核查个人身份信息的情况下直接以其所冒用的身份办理工伤保险,双方均存在过错。对于社保损失责任承担问题,刘芳因冒名人具有主观故意故负有60%的主要责任,建福公司因对冒名入职审查不严故负有40%的次要责任。

“在劳动者发生工伤时,工伤待遇是分为两部分,一部分由单位承担,一部分由工伤保险基金承担。”律师张宸硕介绍,在这种情况下,无论劳动者是否身份造假,单位应当承担的部分还是由单位全部承担,而应当由工伤

保险基金承担的部分由劳动者和单位根据过错责任分担。司法实践中认为,劳动者冒用他人身份入职应为主要过错方,单位未尽到必要审查义务,为次要过错方。也就是说,单位作为较小过错方需要承担本应由工伤保险基金支付的款项金额的一小部分,大约在20%至40%之间,其他的损失由劳动者自行承担。

劳动者应诚信,单位应审查核实

“冒用他人身份入职情况发生在工厂较多,原因多为年龄不足、超过招工所需年龄、学历不够等。”深圳市一电子公司人力资源主管蔡小姐告诉记者,随着公司入职审查越来越严格,近年来此类情况已不多见。

“劳动者应当以其真实身份入职,如实填写相关入职资料。否则,即违反了诚实信用原则和《劳动合同法》的相关规定。”深圳市中级人民法院邢培华法官告诉记者。

“劳动者冒用他人名义入职,用人单位用该假身份购买社会保险,发生工伤的,社会保险部门如查明系用假身份办理社会保险,依据相关规定,社会保险部门将不予支付由工伤保险基金负担的工伤保险待遇,劳动者承担该部分损失。”邢培华介绍,但是对于应由用人单位负担的社会保险待遇,无论劳动者是否如实告知,用人单位均需承担相应责任。

“因劳动者冒用他人信息入职造成劳动合同无效的,用人单位可以追究因此发生的损失。如果被冒名者与冒名劳动者串通或者明知劳动者是冒用入职的,其应当共同承担责任。”律师张宸硕说。

劳动者有如实告知的义务,用人单位亦有审查核实劳动者身份的责任。因此,对于工伤保险基金拒绝支付的工伤保险待遇部分,其损失应按照双方过错进行责任划分。一般情况下,对于冒用人发生工伤时已满16周岁,由冒用人承担主要责任,用人单位承担次要责任;如冒用人发生工伤时不满16周岁,由用人单位承担主要责任,冒用人承担次要责任。

“在劳动者入职时,单位应当尽到必要的审查义务,要对员工做背景调查,要求其本人提供身份证原件交由单位核对等。发生劳动者冒用他人身份信息入职的情况,单位也具有一定的失察之责。”张宸硕如是说。

G 法问

病假期间旅游=旷工?

天,所以要与我解除劳动关系。

我想咨询的问题是:我在病假期间旅游是否属于旷工?如果我可以补交抑郁症的相关证明,我在病假期间的旅游行为是否可以被认为是合理的?

重庆 刘女士

为您释疑

刘女士您好!

首先,旷工是指劳动者在正常工作日职工不请假或请假未批准而缺勤的行为。而病假是指劳动者本人因患病或非因工负伤,需要停止工作接受医学治疗时,企业应该根据劳动者本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予一定的医疗假期。病假期劳动者可照常拿工资,对于病假工资,不低于当地最低工资的80%。用人单位让员工休病假并发放病假工资,是为了让员工病假期间保证休息,尽快恢复健康,以便正常工

作。劳动者患病或非因工负伤可以治病休息,这是一项基本权利。但与此同时,劳动者也要遵守相应义务,在履行劳动合同时不得实施欺骗行为。

病假期间旅游是否被认定为旷工,要结合医嘱以及您的旅游项目是否能够有利于您的病情来判断。如您所述,您以急性阑尾炎作为请假事由,按照常理,急性阑尾炎更需要卧床休息,故公司认为您在请假期间外出旅游的行为属于旷工,是合理的。

如果您希望通过补交抑郁症相关证明来达到病假旅游合理的解释,建议您在补交抑郁症相关证明的同时,提交旅游前医生对抑郁症的治疗意见以及您旅游后抑郁症的诊断意见。最后,您请的病假是关于治疗阑尾炎的,对于抑郁症的病情如果公司并不知情,可请求了解您病情的相关同事向公司反应予以确认。

北京盈科(重庆)律师事务所 杨柳

G 说案

企业擅自对员工调岗降薪既不合理也不合法

本报记者 丛民 本报通讯员 王越

【案情回顾】

吕某于1997年3月到山东省济南市一家生物公司工作,2012年该公司成立基建办公室,吕某被任命为办公室副主任。2015年该公司成立生产基地建设小组,吕某被任命为副组长,后又升任公司基建办副总监。

2018年4月,公司突然进行人事调整,将吕某的职务调整为基建主任。吕某不仅职务降低了,工资也被相应减少。吕某与公司因降职降薪产生了分歧。在双方协商无法达成一致的情况下,吕某于2018年4月17日向公司邮寄送达《解除劳动关系通知》,通知公司解除劳动关系并要求支付拖欠工资及经济补偿金等,但公司收到他的寄件后一直未予答复。为维护自己的合法权益,吕某在经过劳动仲裁后,将公司诉至法院。

【庭审过程】

山东省济南市高新区法院受理该案后依

法进行了公开审理。法庭上,吕某认为公司在没有过错的情况下恶意降职降薪,无故拖欠工资,请求法庭判令其所在的公司补发2018年2月至4月工资;支付2018年带薪年休假工资;支付解除劳动合同经济补偿金等。

该生物公司则认为,公司不存在对吕某恶意降职降薪的行为。同时强调,公司已向吕某足额支付工资,其主张拖欠的工资无事实依据。吕某年休假的主张已超过时效。公司从未要求吕某离职,而系吕某主动提出与公司解除劳动合同。因而无权向公司请求支付经济补偿金。

【审判结果】

法院审理认为,吕某自1997年3月入职该生物公司,双方即建立劳动关系,且签订无固定期限劳动合同,双方均应按照合同约定履行各自权利和义务。依据双方提交的证据及陈述,公司未能提供充分证据证实其调岗降薪的合法性和合理性,故吕某以此要求公司支付其解除劳动合同经济补偿金的主张,事实清楚,于法有据,应予支持。遂判决:某生物公司支付吕某欠发工资共计5178.69元,

付金钱义务,应当依照《民事诉讼法》第二百五十三条规定,加倍支付迟延履行期间的债务利息。二审维持原判。

容达成协议的。

企业招用了劳动者并建立劳动关系后,劳动者要受企业的管理和支配,双方的关系变成了不完全的平等。此时,企业不能再以用人自主权和工资分配权,擅自调整劳动者的岗位和工资待遇。无论用人单位依据什么原因,在变更合同前应当通知劳动者,进行合理的解释说明,在双方协商一致时方可变更劳动合同,且采取书面形式。

本案中,吕某以该生物公司无依据降低工资而未足额支付工资为由,要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿金,符合法律规定,应予支持。

14小时化解工亡纠纷 职工家属和企业免诉累

本报讯 (记者柳姗姗 彭冰)近日,劳务派遣工李文(化名)工作时发生事故不幸身亡,在企业法律顾问的积极调解下,仅用14个小时,职工家属便顺利拿到90余万元工亡赔偿,避免了可能出现的漫长诉讼。

10月16日,李文被长春市达道共赢管理咨询有限公司派遣至该市某供暖公司做锅炉工。10月22日6时许,李文在工作中不慎被上煤机器卷入,经抢救无效死亡。

得知噩耗,李文家属悲痛万分,要求尽快处理。达道公司也立即组成调解小组,到供暖公司开展调解工作。调解过程中,李文家属及其代理人要求达道公司按照工亡标准和人身损害赔偿标准赔偿120万元,其中含精神抚慰金30万元,而调解小组认为李文与公司之间是劳动关系,根据《工伤保险条例》第七条、第十四条阐释,应按工伤亡标准赔偿,不应支付精神抚慰金。

“我们第一时间对死者家属的情绪进行了安抚,并进行了耐心的释法工作,作为一家积极履行社会责任的企业,达道肯定是希望能按照法律规定满足职工家属的合理需求,但也不希望因过分要求导致问题的处理陷入僵局。”达道公司法律顾问初航说。

在调解小组反复解释下,李文家属同意按照工亡标准进行赔偿,但依然坚持要求赔偿120万元。对此,初航根据工亡死亡赔偿标准和抚养情况,初步计算赔偿金额为80万元,建议家属根据法律法规,提出一个比较合理的赔偿数额,并讲解了以往工伤死亡案件的赔偿情况。

“我们充分考虑了李文的家庭情况,在能力范围内肯定会尽最大努力给予赔偿,同时,公司还承诺可在李文儿子大学毕业后为其安排工作。”初航介绍,经过几番开导劝说,李文家属情绪逐渐缓和,同意作出适当让步。

按照《工伤保险条例》第三十九条规定,职工因工死亡,其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金,其中第一款规定丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资,第三款规定一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。

此后,又经过多次协商,双方终于在当日晚8时许达成调解协议,由达道公司支付90余万元赔偿金。

初航表示,随着用工形式的多样化,法律顾问在企业发展中的作用日益突出。该案的调解,为职工和企业及时化解了纠纷,避免了可能产生的诉累。

一边借钱,一边把房子过户给儿子 这样的“老赖”逃不掉!

案情介绍

1 阿永因经营需要向老贺借款1000万元,同时约定还款时间及利息。但借款到期后,阿永未按约定期限偿还。

另查明,借款发生前,阿春(阿永妻子)作为小轩代理人签订《商品房买卖合同》并支付价款,在涉案借款发生后将房产登记至小轩(未成年)名下。

3 老贺诉至法院,要求阿永、阿春偿还借款本金及利息,并要求确认登记在小轩(阿永、阿春之子)名下的18套房产为家庭共有财产,在阿永、阿春夫妻二人不能偿还还债的情况下,拍卖上述房产用于偿还债务。

一审判决支持了老贺的诉讼请求,二审法院维持原判。后执行法院依老贺申请,对登记在小轩名下的18套房产强制执行。小轩向法院提出执行异议,法院裁定驳回其异议申请。

5 小轩不服该裁定,向法院提起执行异议之诉,一审判决驳回小轩诉讼请求,二审维持原判。最高人民法院亦裁定驳回小轩再审申请。

争议焦点

登记在未成年子女名下的房产能否作为家庭财产执行标的?

审理过程

阿永、阿春将18套房屋登记在未成年子女小轩名下时,阿永、阿春尚未归还老贺借款。

另经查明涉案房屋一直由阿永、阿春夫妻用于经营,明显超出其子小轩的基本生活需要。

因此,原判决综合分析,认定涉案18套房屋为阿永、阿春、小轩的家庭共有财产。

最高院:登记在未成年子女名下家庭共同财产,应用于偿还家庭债务!

以案说法

父母将房产登记在尚为无/限制民事行为能力的子女名下,如无证据证明该无/限制民事行为能力子女通过继承、奖励、父母之外的第三人的赠予、报酬、收益等有合法经济来源,则该财产宜认定为家庭共有财产。

父母负债用于家庭共同生产经营的,应当以包括登记在未成年子女名下房产在内的家庭共同财产用于偿还家庭共同债务。

策划:周倩 | 制图:雷宇翔