

劳动用工管理中的法律风险及防范措施分析

●朱健元



[摘要] 劳动用工管理是现代企业人力资源管理体系的重要组成部分。企业应加大劳动用工管控力度,重点防范劳动用工存在的法律风险,降低劳动用工法律风险给企业经营发展带来的影响。本文重点分析了劳动用工管理中的常见法律风险类别,总结了劳动用工管理中的法律风险防范措施,希望对从事相关工作人员提供参考和借鉴。

[关键词] 劳动用工管理;法律风险;防范措施

随着我国市场经济改革的不断深入,企业用工管理方式也在逐渐完善。为降低企业劳动用工管理的法律风险,企业应构建完善的劳动用工管理制度,认真了解常见的劳动用工法律问题,营造良好的劳资关系,全面贯彻落实我国关于劳动用工有关的法律和政策,制定完善的法律风险规避管理措施,为企业可持续发展营造良好的环境。

Q 劳动用工管理中的常见法律风险

(一)招聘环节中的法律风险

企业在扩大生产经营规模时,势必要引进各种人才,充实员工队伍,但在人员招聘环节中,也存在较多的法律风险。如用人单位没有遵守相关的法律要求,容易受到相关部门的行政处罚,给企业造成社会风险。用人单位发布招聘公告时,如其中存在虚假和重要事项模糊情况,就会为后续的劳动用工管理造成风险隐患。用人单位在录入新员工时,如新员工与原用人单位劳动合同依然处于有效状态,则会导致用人单位出现一定的法律风险,甚至会造成一定的经济损失。依照《劳动合同法》第九十一条规定,用人单位招用其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者,给其他用人单位造成损失的情况下,应当承担连带赔偿责任。而在用人单位开展人员招聘和员工录入情况时,通常采用口头问答方式了解该情况,且在新签订劳动合同中很少有关于该方面的条款。例如,王某应聘 A 企业技术总监岗位,在经过双方面试且符合用工单位的人员招聘要求后,就签订正式的劳动合同。但在试用期过后,王某与原用人单位 B 企业并没有解除劳动合同,而在此期间给 B 企业造成部分经济损失, B 企业将王某和 A 企业起诉。因 A 企业没有调查王某是否存在有效期内的劳动合同,从而造成用人单位出现经

济损失。

(二)与劳动合同有关的法律风险

劳动合同是明确劳资双方权利和义务的重要证明,也是用人单位经常出现的法律问题。而经常出现的法律问题就是没有与劳动者签订劳动合同,这是违反《劳动合同法》的行为。如用人单位与劳动者存在实时的劳动关系,却没有签订劳动合同,一旦双方产生纠纷,将会给用人单位造成较大的法律风险。按照《劳动合同法》第八十二条规定:用人单位如在超出劳动者入职一个月时间,且不满一年仍然没有订立正式的劳动合同,则需要向劳动者每月支付双方约定的二倍工资。例如,周某于 2023 年 9 月入职 A 企业, A 企业人事部门在周某入职期间书面通知周某签订劳动合同,但周某一直以工作繁忙没有时间为由,在 10 月份也没有与 A 企业签订劳动合同。人事部门再次给周某发出书面通告,但周某依然以各种理由拒绝签订劳动合同。直到 11 月份初旬, A 企业人事部门书面通知周某因拒绝签订劳动合同而终止双方的劳动关系。周某在接到书面通知的第一时间与 A 企业进行沟通,双方沟通无果后,周某向企业所在地劳动仲裁部门起诉 A 企业违法用工,经劳动仲裁委员会审核双方证据资料后,驳回周某的劳动仲裁申请。

(三)劳动报酬和缴纳保险中存在的法律风险

依照《劳动合同法》第三十八条的规定,企业没有按照劳动合同约定的工资数额发放给劳动者,或者没有给劳动者缴纳所得税、社会保险费,劳动者可以依法和用人单位取消双方的劳动关系。如用人单位没有提供相关的证据表明,还需要依法向劳动者支付相关的赔偿金。针对用人单位没有缴纳社保行为,用人单位则需要给劳动者补缴社会保险费。如用人单位拒不支付社保费用,则会被罚款;在用人

单位没有缴纳社保期间出现工伤情况，则应当由用人单位承担赔偿责任。例如，赵某与一家制造企业在入职期间签订不予办理社会保险费的劳动条款，并在合同细节中规定双方在劳动期间产生的工伤情况，互联网企业不予赵某工伤赔偿，一切工伤责任全部由赵某自行承担。但赵某在工作期间因设备故障，而出现二级伤残的情况，制造企业以双方签订劳动合同中工伤责任免除为由，拒绝承担赵某的工伤责任。而赵某以用人单位违反《劳动合同法》《社会保险法》为由，将制造企业起诉到企业所在地的人民法院，经法官审核双方提交的证据，最终判处制造企业支付赵某伤残赔偿金、误工费 and 住院费用等。从上述案例可以看出，用人单位在签订劳动合同时，应深入研究合同中的条款是否符合法律规定，一些违反法律规定的条款，是不受到法律保护的，很可能会给用人单位造成一定的经济损失。

（四）调整工作岗位中的法律风险

劳动者在与用人单位签订的劳动合同中，就会对劳动者的工作岗位作出详细约定，如劳动者同意劳动合同中的工作岗位要求和条件，则意味着合同中的工作岗位条款具有法律效力。劳资双方就工作岗位和内容达成一致的情况，除晋升到其他级别，如用人单位想要调整劳动者的工作岗位，要与劳动者达成一致，并变更劳动合同中的工作岗位。若劳动者反对用人单位调整工作岗位，则用人单位不能擅自调整劳动者的工作岗位。按照《劳动合同法》中第三十五和第四十条的规定，用人单位要满足一定条件，才能调整劳动者岗位，如劳动者因身体原因无法履行工作职责，也需要和劳动者协商解决。同时，用人单位还要注意到工作岗位调整和薪资待遇的差别，调整岗位不代表降低薪资，如用人单位违反相关的法律规定，则会造成一定的法律风险。例如，某汽车企业冲压生产工人秦某与用人单位签订的劳动合同中，约定每月固定薪资9000元，秦某在这家汽车企业工作超过五年，双方续签过一次劳动合同。后来人事部门通知秦某以企业经济效益严重下降为由，要求秦某到其他岗位工作，且固定薪资下降到3000元/月。秦某拒绝变更工作岗位，并向劳动仲裁部门起诉该汽车企业，仲裁部门支持秦某的诉求，判处该汽车企业违反《劳动合同法》的规定。这类案例经常发生在用人单位想要裁员，但不想支付高额赔偿金的情况下，而通过工作岗位和薪资待遇调整方式，让劳动者主动辞职，以此来达到裁员目的。但其中的法律风险相对较高，还会给用人单位造成严重的社会影响。

❑ 劳动用工管理中法律风险防范措施

（一）明确招录条件，加大背景调查力度

企业应深入分析与劳动用工管理有关的法律条款，在制定招聘公告中要明确人员招录条件，在初步明确录用人员

后，要详细调查劳动者的用工情况和资料的真实性，在明确所有条件和内容真实后，方可签订劳动合同。企业在做劳动者背景调查期间，要禁止扣押劳动者的个人身份证明资料，也不得向劳动者变相收取背景调查费用。企业还要向劳动者详细告知工作岗位的具体内容、环境、待遇、绩效考核等内容，并在签订劳动合同时，合同内容要与招聘公告和面试交谈的内容保持一致，避免双方就劳动问题产生纠纷。企业还要向劳动者详细询问是否有未解除的劳动合同，必要时要向劳动者索要凭证，并复印原件让劳动者签署。如出现劳动者有多个未解除的劳动合同，应与劳动者原用人单位协商，并出具书面证明材料后，方可办理入职手续和签订劳动合同。

（二）加大劳动合同管控力度

劳动合同管理是提升企业劳动用工管理成效的重要方式，也是企业规避劳动用工风险的重要措施。企业应根据《劳动合同法》的要求，做好劳动用工种类的区分工作，明确劳动者的用工关系，可划分为劳动关系、劳务关系或承揽关系。其中，劳动关系是劳资双方直接签订劳动合同，而劳动者也被纳入企业直接管理体系，需要按照企业提供的生产经营条件工作，劳动者需要遵守企业的管理制度和考勤等要求。而劳务关系则主要是长期用工关系，其合同管理方式则与实际用人单位联系不大。企业还应当与劳动者签订书面的劳动合同，人事部门应在办理入职手续的第一天，就要签订正式的劳动合同，这与企业是否设定试用期无关。企业还要重点加强劳动合同条款的管理，一切条款要遵循公平和法律的基本原则，一式两份劳动合同，企业和劳动者双方各持一份。企业在设立劳动者工作岗位时，应充分研究录入岗位和劳动者的个人能力是否满足工作年限，做好试用期的监管工作。若劳动者确实不符合用人单位的岗位要求，则可以按照合同约定与劳动者解除劳动关系，以此来降低企业的法律风险。

（三）足额支付、缴纳报酬和社保费用

依法足额支付给劳动者的合法报酬，是降低企业劳动用工风险的重要防范措施，也是企业履行劳动合同条款的基本要求。在企业安排财务预算和资金管理工作时，应始终预留劳动者劳动报酬款项，不能以任何理由随意拖欠或克扣劳动者的劳动报酬，尽量遵循同岗同工同酬的基本原则。可以采用绩效考核的薪资管理规定，激发员工的工作积极性和热情，使员工给企业创造更大的经济效益。企业还要依法给劳动者缴纳足额的社保费用，这是企业劳动用工行为的基本法定义务，更是减少劳资双方纠纷的关键所在，可有效提升员工对企业的归属感，降低企业用工风险。如员工在入职期间拒绝企业缴纳社会保险费用，则应当不予录取。

（四）加大用工调岗管控力度

工作岗位调整是一种变更劳动合同内容的事项,企业需要满足一定条件才能给员工调换工作岗位。虽然劳动合同中对企业的用工制度和行为已经有明确规定,但企业也可以根据经营发展需要和劳动者的实际需求,调动员工的工作岗位,并确保劳动者工作岗位调换后的薪资待遇不发生变化。在这个过程中,要遵循相关法律要求。如发生劳动者因身体原因无法履行工作职责,企业应收集劳动者不能履行工作岗位的资料,并与劳动者达成一致。此外,如企业发生重大经营变化情况,导致企业无法给劳动者提供劳动环境和场所,则应当在劳动合同中设置不可抗力条款。例如,企业重组、兼并或主营业务发生变化等,都需要以书面材料并提前三十日告知劳动者,并按照法律规定支付劳动者一个月工资。企业只有加大工作岗位调整的管控力度,才能取得劳动者的同意,从根源上化解企业的劳动用工法律风险。

(五)加大法律风险防范力度

想要降低企业劳动用工管理法律风险,企业管理层应具有较强的风险化解意识。重点是要加大风险识别管控力度,从风险根源出发,制定劳动用工管理法律风险排查制度,并根据与劳动有关的法律条款制定管理制度,使法律风险防范能够贯穿于劳动用工管理工作中。企业还要加强员工招聘、入职、在职、离职等环节的管控力度,以提升劳动报酬,工伤、环境和女性待遇等作为出发点,加强重点风险控制点的制度建设,形成完善的内部规章管理制度,认真研究劳动法律和规范性文件内容,规避用人制度中的法律风险,明确劳动用人管理的底线,严格遵守法律规定。企业还要根据常见劳动用工法律风险种类,制定相对应的应对措施,本着哪里出现问题就针对性地解决问题的原则,及时控制好事态的发展。企业管理层也要学习与劳动用工有关的法律,只有了解法律要求,才能更好地执行法律条款,站在客观角度去看待劳动用工的法律风险,降低法律风险对企业的影响。

(六)构建完善的劳动用工管理制度

合法性是降低企业劳动用工法律风险的核心要素,企业应根据劳动用工情况,全面落实《劳动合同法》等法律要求,规范劳动合同、工作内容及环境、休息休假、社会保障等管理制度的建设。要形成以制度管人的经营理念,严格遵守《劳动合同法》的约定内容,若需变更劳动合同,也要与劳动者达成一致。企业还要构建劳动用工管理自纠机制,成立劳动用工管理自纠自查小组,严格按照法律和企业

制度开展各项管理工作,重点审核招聘、劳动合同签订与解除等检查工作。还要做好各部门工作时间和薪酬发放的管理工作,对企业劳动用人管理情况出具整改意见,找出法律风险产生的主要原因,将劳资纠纷控制在萌芽状态。企业还要加强工会的引导作用,倾听员工的意见和建议,在涉及重要工作和制度变更时,要举办员工大会表决变更内容。企业还要发挥工会的协调作用,做好员工的思想工作,使员工的合法利益不受侵害,从而营造良好的劳资氛围,从根源上化解劳资纠纷,使企业的劳动用工管理法律风险得到有效控制。

Q 结束语

综上所述,企业开展员工招录工作时,应深入分析人员招聘条件是否规范,加大新员工的背景调查力度,构建严格的劳动合同管理方式,确保足额支付、缴纳劳动报酬和社保费用。在调整劳动者工作岗位时,需与劳动者达成一致。企业只有依法用工,才能减少劳动用工管理中的法律风险,还要开展劳动用工风险定期排查工作,加大与劳动者的沟通力度,全面化解企业劳动用工中的法律风险,为企业可持续发展营造良好的环境。

参考文献

- [1]冯瑶.中小型企业人力资源管理中的法律风险——以M企业为例[J].就业与保障,2023(11):190-192.
- [2]常敏,陈谦,郭蕾,等.构建和谐劳动关系为企业合规经营提供基本保障[J].石油组织人事,2023(11):48-50.
- [3]陈文兴.高职院校毕业生就业中的法律风险及防范措施探析[J].兰州职业技术学院学报,2023,39(01):81-83,88.
- [4]张宇红.浅析用人单位过失性解除劳动合同的法律风险及防范[J].山西省政法管理干部学院学报,2022,35(03):39-41.
- [5]潘润全.劳动争议案件中领导者实施惩罚权的法律风险及其防范[J].广播电视大学学报(哲学社会科学版),2022(02):35-41.
- [6]陈兵.灵活用工综合服务新业态发展面临的法律风险及对策探析[J].上海大学学报(社会科学版),2022,39(03):17-37.
- [7]周淑怡.高职院校学前教育专业毕业生就业初期法律风险的表现及防范措施[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(18):115-118.

作者简介:

朱健元(1994—),男,汉族,吉林长春人,本科,长春新区人力资源和社会保障局,研究方向:劳动关系、社会学。