

国企人力资源管理中劳动合同法律风险防范研究

● 邓 苗



[摘要] 劳动合同的签订是维系国企与员工之间平等劳动关系的重要保障,从法律角度规避在劳动合同签订、变更、解除等不同阶段中的潜在风险,对维护国企及员工的合法权益有促进作用。因此,结合国企人力资源管理需求,对劳动合同法律风险的表现形式进行分析,并讨论劳动合同执行全过程中可能存在的矛盾点。同时,根据《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》等相关法律规定,从劳动合同签订、变更、执行、解除等角度出发,结合实际案例,提出有效的劳动合同法律风险防范建议,旨在为国企人力资源管理、劳动合同法律风险防控等提供参考依据。

[关键词] 国企;人力资源管理;劳动合同;法律风险

劳 动合同法律风险防范是保证国企人力资源合规运营、落实企业管理制度、保障员工权益的关键环节。因此,根据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)的相关规定,结合国企发展以及员工权益需求,重视人力资源管理中劳动合同法律风险的防范,应明确合同签订双方的权利与义务,并从法律角度维护国企与员工之间的劳务关系,对国企人力资源管理水平提升、满足员工的劳务权益诉求等有现实意义。

Q 国企人力资源管理中劳动合同法律风险分析

国企人力资源管理中,劳动合同法律纠纷问题的出现,与企业、员工之间的欺骗、免除自身法定责任、排除劳动者权利、违反行政法或法律强制性规定等行为有直接关系。除此之外,不在法律规定内签订劳动合同或单独签订《试用期劳动合同》等情况,都有可能增加劳动合同法律风险。劳动合同中存在纠纷隐患,国企的人力资源管理会受到直接影响,特别是知识型岗位或重要管理层等,一旦出现劳务纠纷,会严重影响国企的市场信誉、内部结构的稳定性以及员工调配等相关工作的开展。

因此,在国企的人力资源管理中,劳动合同法律风险防控,应结合国企的发展需求以及员工的诉求,对可能出现的劳动纠纷进行评估与分析,并建立有效的纠纷规避机制,从而强化劳动合同的法律效力,提高国企的人力资源管理水平和质量。

Q 国企人力资源管理中劳动合同产生纠纷的关键点

国企人力资源管理中,劳动合同法律风险与合同签订、合同变更、合同解除等未能按照法律规定执行有直接关系。国企与员工之间出现劳动合同的相关纠纷,与信息不对称以及权益不均衡等问题有直接关系,结合国企人力资源的实际需求,应根据劳动合同的实际情况展开讨论与研究。从劳动合同签订的角度分析,劳动合同细则模糊,或劳动合同无法有效履行,容易引发仲裁或诉讼纠纷。从劳动合同变更的角度分析,国企战略发展需求或员工能力变化等,导致员工的工作方式、内容等也发生变化,在此过程中,变更劳动合同是维护当事人双方权利与义务的关键。在劳动合同变更的过程中,国企相关管理者没有及时或没有通过双方沟通同意变更合同内容,则变更后的劳动合同内容不具备法律效力,进而引发劳动纠纷。从劳动合同解除的角度分析,在解除劳动合同阶段,原有合同的法律效力以及员工的履责情况等,与劳务赔偿以及劳务关系解除等有直接关系。在解除合同阶段,双方没有妥善协商,容易引发法律纠纷。因此,在劳动合同法律风险防范的过程中,需要结合相关法律规定,对劳动合同以及人力资源管理制度等进行完善,从而降低劳动合同方面可能出现的法律风险。

Q 国企人力资源管理中劳动合同法律风险防范建议

(一) 签订劳动合同阶段的法律风险防控

国企与员工之间签订劳动合同时,应以法律风险预防为

主，劳动合同的签订应坚持双方协商一致、平等互利的的基本原则。如果国企与员工之间未签订合法、有效的劳动合同，但存在实际的劳动关系，则事实劳动关系也受法律保护，假设国企单方面终止这一劳动关系，则需要提前30天书面通知劳动者，并根据《劳动合同法》第四十七条的相关规定，按照劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向员工支付经济补偿。如果国企与劳动者之间签订的是试用期合同，在试用期结束前终止劳务关系，则试用期不成立，且试用期属于劳动合同期限。因此，在人力资源管理中，国企与劳动者在签订劳动合同的过程中，应严格按照法律规定，结合岗位要求以及员工实际情况，需要明确试用期情况、续约、岗位变更以及违约等相关细则要求，按照先签订合同再用工的方式执行，对国企、员工维护自身的合法权益有保护作用。结合国企战略发展以及人力资源管理需求，明确合同的细则内容，分析其中可能存在的法律风险，并根据管理制度，尽可能规避劳动合同签订中的法律风险。

（二）劳动合同变更的法律风险防范

国企人力资源管理中，结合自身的实际情况以及用人需求，降低合同变更阶段的法律风险，有助于维护合同签订双方的合法权益。从《劳动合同法》基本要求的角度分析，国企为相关劳动者提供相应的薪酬以及福利，并履行劳动合同中约定的社保缴纳、安全防护等义务。劳动合同履行过程中存在变更情形，国企与员工之间应针对变更的内容进行沟通，根据实际协商情况，及时签订书面变更协议，按照约定履行合同，避免签订合同双方出现经济损失。例如，根据国企在人力资源管理方面的要求，员工在项目施工生产工作中存在加班情况，则需要根据员工加班时间安排员工调休或支付员工加班费用。2021年10月，于某某入职某国企从事销售相关工作，入职初期约定月工资8000元，未签订书面的劳动合同，未缴纳社会保险。2023年1月，国企向于某某发送合同期自2022年4月至12月、月工资按照销售量计算的口头通知，于某某在接到通知后，未作出任何表示，国企认为于某某接受劳动合同变更并以销售量计发月工资，于某某工作到2023年3月后离职。同年4月，于某某向劳动人事争议仲裁委员会提出申请仲裁，仲裁无果后，诉讼至法院，请求单位支付工资差额、未签订书面劳动合同的双倍工资差额以及年休假工资、经济赔偿金等，总计11.9万余元。法院审理过程中归纳本案核心的争议焦点是劳动合同变更是否有效。根据《劳动合同法》第七条、第三十条、第十条以及第八十二条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条以及《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十三条的相关规定，认定某国企与于某某虽未签订劳动合同，但某国企接受于某某提供的劳

动并支付劳动报酬，双方存在事实劳务合同关系。双方未就合同变更签订变更协议，在某国企无证据证明于某某接受该变更条款的情况下，不能视为双方就合同内容变更达成一致，某国企需要支付于某某工资差额、未签订书面劳动合同双倍工资差额、经济补偿金等，共计61598元。

从劳动关系的角度分析，劳动者在国企劳动并创造一定效益，遵守国企规章制度，国企向劳动者提供劳动条件、支付劳动报酬，两者之间存在人身隶属性，双方的关系是劳动关系。从合同变更的角度探索，《中华人民共和国民法典》（以下简称《民法典》）第一百四十条虽规定行为人可以明示或者默示作出意思表示，但要求沉默只有在有法律规定、当事人约定或者符合当事人之间的交易习惯时，才可以视为意思表示。具体到劳动合同中，虽法规规定可以口头变更劳动合同，但要求在双方均同意的情况下。本案中，在于某某并未以明示方式表示认可合同主要内容的变更，国企在未能举证于某某同意合同变更的情况下，应当承担举证不能的行为后果。因此，在合同变更阶段，国企和员工均需要注意合同变更条例的内容，双方需要获得对方明确同意合同变更的答案，并将其书面落实到劳动合同中，这对提高国企人力资源管理效率以及规避劳动合同的法律风险等有积极作用。

（三）完善劳动合同管理制度

国企在人才竞争与人力资源管理中，结合人力资源管理全流程，对劳动合同管理制度进行完善，有助于解决劳动合同纠纷。按照相关法律规定，国企与员工之间签订劳动合同，在合同签订前，国企重点需要针对个人基本信息、受教育情况、是否存在残疾或疾病、是否还与其他企业之间存在劳动关系、是否签订过竞争限制协议等相关信息进行调查。例如，部分知识型、技术型的员工，上一家用人单位往往会与其签订离职竞业限制条款，如果在合同签订时忽略这一点，一旦出现侵权问题，这对国企的生产经营以及市场名誉等会产生直接影响，甚至引发经济纠纷。因此，在完善劳动合同管理制度中，需要明确劳动合同签订、变更等相关程序以及要求，还需要对员工的相关个人信息进行审查，避免出现遗漏、偏差，导致劳动合同风险增加。为降低劳动合同风险，应在劳动合同管理制度方面，明确专业人员负责相关工作，针对合同签订以及合同解除的全流程进行针对管理，并对其中相关环节进行严格审查与管控，如果存在潜在的风险，则需要第一时间解决相关问题，或者选择签订补充协议，从而建立有效的劳动合同法律风险识别机制，尽可能降低劳动纠纷问题发生的概率。在劳务合同履行过程中，国企应定期或不定期对员工的工作表现进行监督与检查，同时，结合员工在日常工作中所反映的具体问题，及时调整劳动合同条款，优化日常管理制度。例如，针对国企近几年发生的劳动争议案件进行溯源分析，对合同条款进行

逐个完善，防止已经出现的劳动合同法律问题再次发生。落实劳动合同管理制度，应在规避法律风险的同时，帮助相关管理者以及员工，了解相关法律法规以及工作细则，保证国企人力资源管理的正常运行。为此，国企可结合不同岗位需求，组织相关员工开展法律知识、工作职责的学习，结合国企的发展情况以及《劳动合同法》的要求，加深员工以及制度管理者对劳动合同的认识与理解。如果出现新的劳动合同纠纷或问题，则需要对劳动合同进行及时调整，并制定与国企可持续、稳定发展相适应的劳动合同细则，提高人力资源管理水平与效率，促进国企的可持续化、长远发展。

(四) 劳动合同解除阶段的法律风险防范

劳动合同的解除需要从多角度分析，国企与员工之间解除劳动合同，需要有明确、正当的理由，并且按照法定程序履行合同解除流程。如果没有明确的理由解除劳动合同，国企则需要按照法律规定或合同约定，支付劳动者经济赔偿。从法律风险防范的角度分析，在劳动合同解除阶段，根据《劳动合同法》第五十条规定，国企应在规定的15个工作日内完成解除劳动合同的相关手续，为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续；劳动者应按照法律规定和劳动合同约定，及时进行工作交接。员工离职时，如果解除劳动合同的相关手续没有及时完成，在法律关系上进行解读，该员工仍然属于国企的员工，国企仍需要按照原合同要求为员工缴纳五险一金等。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，劳动者与用人单位因劳动关系是否已经解除或者终止发生的纠纷属于人民法院受案范围，也就是说劳动合同解除过程中，国企应及时按照规定完成相关手续，避免员工在离职阶段以申请劳动仲裁或提起诉讼的方式解决问题。因此，劳动合同解除的法律风险防范，需要按照《劳动合同法》的相关规定，落实解除劳动关系的相关流程，保留相关材料与证据，避免后续出现劳务纠纷，维护国企以及员工的合法权益。

结束语

国企人力资源管理对国企的可持续化、战略化发展有直接的影响。在完善国企人力资源管理机制中，应从法律层面，对劳动合同签订、变更、解除的全流程进行跟踪管理，严格按照《民法典》《劳动合同法》等相关法律规定，执行劳动关系建立、劳动合同签订与变更、劳动合同解除等相关流程，从而维护国企以及员工的合法权益。劳动合同的法律风险防范，应根据国企劳动需求以及岗位职责，对劳动合同变更事项、合同终止或续约等进行综合管理，解决权利以及义务之间的矛盾与冲突，维护劳务关系的有效权益，强化劳动合同法律效用的同时，促进国企人力资源劳务管理工作的创新、稳定发展。

参考文献

- [1] 余坤喜. 劳动合同的法律认定、成因及举证责任分配研究[J]. 法制博览, 2024(31): 57-60.
- [2] 田思路. “不完全劳动关系”的合同性质与从业者的相对性保护——以法律适用的“二分法”及“三分法”为分析视角[J]. 环球法律评论, 2024, 46(5): 123-138.
- [3] 谢勇. 企业劳动合同管理中易发法律风险应对分析[J]. 中国人力资源社会保障, 2024(9): 42-44.
- [4] 刘振月. 企业管理中法律风险与防范研究[J]. 法制博览, 2024(15): 25-27.
- [5] 曾延明. 防控劳动合同中的法律风险[J]. 人力资源, 2023(15): 68-69.
- [6] 路天宇. 浅谈企业调岗应该如何规避法律风险[J]. 经营管理者, 2022(4): 64-65.

作者简介:

邓苗(1990—), 女, 汉族, 河南南阳人, 本科, 经济师, 中铁十五局集团第二工程有限公司, 研究方向: 劳动争议、建设工程合同纠纷。