

# 新形势下企业劳动用工风险及防范措施

产品名称	新形势下企业劳动用工风险及防范措施
公司名称	山东邦佑服务外包有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	山东省烟台市芝罘区机场路90号烟台市人力资源产业园北楼14楼（注册地址）
联系电话	0535-2111249 13053501729

## 产品详情

**摘要：**在市场经济快速发展的时代，国家在涉及到劳动用工的法律，也在不断发展与完善，与此同时，企业在劳动用工层面，风险也日益增多。本文主要讲解如何快速系统的掌握企业劳动用工风险的关键点、防范角度和实务工具，并从高层次上把握常见劳动用工风险的防范与应对措施，解决企业日常劳动纠纷困惑。

**关键词：**用工管理 规章制度 劳动用工风险

中图分类号：F272.92文献标识码：A文章编号：1003-9082（2019）04-00-02

### 一、新形势下企业存在的劳动用工风险

我国劳动人事调解仲裁案件一直居高不下，2015年发生172.1万件、2016年发生177.1万件、2017年超过180万件，企业劳动用工不合法、不合规是产生此种现象的主要原因。在当代企业管理中，除了规章制度比较健全的大公司风险程度较低之外，许多公司在日常管理工作中存在很高的风险。

#### 1.招聘把关不严格

一是招聘渠道设计不科学，内部推荐渠道招聘的人员占比过高，而通过校园招聘、现场招聘、网络招聘等渠道招聘的人员占比较低；二是招聘程序及录用程序不规范；三是招聘标准不清晰，用人部门对于所需招聘岗位职责界定不清晰，导致人岗不匹配，企业人员素质不高等系列问题。

#### 2.不及时签订劳动合同

很多企业缺乏法律意识，不签订或先用工后补签劳动合同时有发生，尤其是文化知识要求不高、工作环境存在作业风险的岗位。以户外施工作业为例，一是施工场地安全隐患程度高，如发生安全事故，企业需承担全部的责任；二是存在较高的法律风险，若是企业未与劳动者签订书面劳动合同，当用工超过一个月不满一年时，企业需要支付双倍工资。如果企业不及时与劳动者签订劳动合同，一是不能及时给劳动者提供保障，二是存在更高的法律风险。

### 3.规章制度不健全、不规范

#### 3.1规章制度违纪追责条款可操作性不强

相当部分企业没有制定规章制度，部分企业虽然制定了劳动用工管理的规章制度，但是缺乏对于违反劳动纪律的追责细则，或者缺乏明确的、量化的处罚标准，一般只明确了责任，没有明确对应的追责措施，使得制度的可操作不强。

#### 3.2规章制度内容不合法

部分企业规章制度内容条款不合法，比如劳动时间超过法定标准、限制同事之间恋爱结婚等，存在巨大的潜在风险。若是损害了员工权益，员工可按照法律的有关规定，与用人单位解除劳动合同，同时用人单位需支付一定的经济补偿金。

#### 3.3规章制度不合理

企业不仅要确保规章制度合法合规，还要确保合情合理，比如：“禁止员工乘坐“黑车”，否则开除”，该条款就属于不合理条款，企业如根据该条款与员工解除劳动合同，则属于违法解除，企业需按劳动合同法规定支付赔偿金。

#### 3.4规章制度与劳动合同约定相冲突

由于规章制度是不断修订或调整的，很多企业存在与员工签订劳动合同之后，企业修改规章制度的情形，如果规章制度修改与劳动合同中的约定相冲突，可能会产生相应的纠纷。

#### 3.5规章制度制订程序不合法

部分企业的规章制度制定流程不规范，没有经过职工代表大会或相关的程序讨论通过。企业制定的规章制度涉及到劳动者的切身利益，必须要经过正规合法流程制定，才能作为管理员工的依据，否则企业就会面临违法的风险。

#### 3.6未做到有效告知员工

很多公司将“规章制度”公布在公司网站作为告知的方式，但这种方式需要员工登录公司网站查询浏览，未做到确保员工知情，之后若发生劳动纠纷，公司也无法举证。

### 4.试用期管理混乱

一是随意约定试用期。试用期在合同法中有明确的规定，在与同一用人单位约定时，试用期只能有一次，并且不能超过六个月。用人单位要遵守试用期约定，若是没有遵守，劳动行政部门会责令改正。如若违反了约定，用人单位就要按照超出的时间范畴，支付劳动者赔偿金;二是随意做出试用期评价。试用期是企业对于入职员工的一个考察测评阶段，如果员工在此阶段的表现不佳，经常“犯错”，不符合所在岗位的任职要求，用人单位需向劳动者说明原由，才能单方面终止劳动关系。在这种情况下，用人单位承担举证责任，需要提供劳动者在试用期内存在“过错性”的情况证明，否则，单方面解除劳动合同可能导致违法解除劳动合同。

### 5.陷入“违约金”陷阱

企业随意约定违约金，导致约定无效。《劳动合同法》约定，只有两种情况，劳动者需向用人单位支付违约金。企业组织开展技术培训，劳动者参加技术培训，同时与劳动者约定了服务期限，但是劳动者没有遵守服务期约定的;第二种，劳动者在与企业约定了竞业限制，并在接受经济补偿金的前提下，依然违

反了约定的。只有劳动者自行离职且与企业之间存在这两种情况的，才能界定为违约，企业才可以依法申请劳动仲裁，要求劳动者承担违约责任。

## 二、规避劳动用工风险的措施

### 1.严格控制招聘录用环节

1.1科学设置录用条件：包括个体素质要求、工作业绩、劳动纪律等方面。

### 1.2加强招聘隐形风险评估

一是加强对新入职员工进行背景调查，包括学历验证，员工在上家企业在职情况的核实等；二是核实新入职人员录用前的体检，特别注意肺功能，以及心脏功能的检查；三是增加性格测试与评估，对于聘用的员工需“除四化”——完美化、糟糕化、极端化、偏执化，当然要针对不同岗位性质决定。

### 1.3分类实施社保：

一是针对长假、内退职工、借调员工、在其他公司挂社保的员工，约定工伤责任承担方式；二是灵活处理不愿参保的员工，如果员工拒绝购买社会保险，用人单位需了解其中原因，并留下书面承诺书，这样可以减少劳动争议的风险。

### 1.4严格遵守合同签订和管理程序

一是员工的人事档案资料须完善；二是签订合同资料必须保留原件；三是劳动合同须由员工本人签署。

## 2.健全并严格执行劳动规章制度

### 2.1细化违纪追责条款

一是对于员工的约束条件需详细规范，降低用工后的劳动风险；二是尽可能写清楚违纪事由对应的违纪事实；三是进行等级划分，此项须根据过错大小以及处罚措施进行设定；四是在制定违纪后果时，要清晰处罚的方式，不能用选择题的方式让员工自己选择，否则容易使员工无法明确处罚，若是日后产生劳动纠纷，将成为制度中的风险漏洞；五是企业要根据自身发展情况及时更新制度，大限度减少风险。

### 2.2增强制度内容合法性

企业应每年设定一个或者几个特定时间，审查规章制度的合法性，与法律法规相违背的内容或条款，须及时修改或者删除。

### 2.3提升制度条款的合理性

企业应及时开展以下审查：一是管辖范围是否超越了劳动过程或非工作时间的劳动范畴；二是制度规定的内容是否违背了公序良俗；三是制度中的责任与处罚是否相匹配，需要员工承担的责任，是否与其所需要承担的法律后果相适应；四是制度规定是否超过了普遍认知。

### 2.4理顺劳动合同条款与制度内容的关系

在劳动合同中提及的、具有约束性和限制性的条款，尤其是涉及到公司具体规章制度内容的，应尽可能以指引性条款体现，在劳动合同中不要明确细则。公司的制度要根据公司的发展进行相应的更新，如在劳动合同中体现过于详细，则容易产生风险。

## 2.5规范制度制定的程序

及时开展以下审查：一是对制度内容进行梳理，核实制度在制定过程中的相关文件，及时补充完善；二是审查主体是否一致，主要审查制度制定的主体与劳动合同的主体；三是制定程序的民主性，是否向员工征求过意见，是否与公司全体员工或代表民主性质的群体经过平等协商。

## 2.6多渠道公示规章制度

制度制定之后应及时公示，保证员工的知情权。企业在选择告知方式时，一是优先选择操作简单、举证容易的方式，比如让员工本人在知悉公司制度后签署相应的书面材料，并同意遵守全部制度内容；二是定期组织员工对制度进行培训、考试等。

## 3.规范用工模式

3.1清理用工事实与用工模式，防止出现“临时工”、“学生工”、“钟点工”等死角。

3.2及时做好员工档案管理工作，做好“查漏补缺”工作，尤其是劳动合同等资料。

3.3在健全绩效考核、违纪处理等规章制度的前提下，尽量签订较长期限甚至无固定期限劳动合同。

3.4保障劳动者的知情权，若是企业辞退员工，则需要告知其不满足录用条件等情况。

3.5对于试用期员工，用人单位应在约定试用期期限考察员工是否符合岗位要求，若是不能满足，则需在试用期结束前与试用期员工沟通，说明其不胜任的原因。

## 4.签订专项协议

### 4.1专项培训协议

在约定的培训协议当中，当两种情形发生时，劳动者需要向用人单位支付违约金。一是双方共同约定服务期，但是劳动者没有遵守，先违反约定；二是违约金数不得高于服务期末完成部分中分摊的培训费用。

### 4.2竞业保密协议

用人单位在新员工入职时，可与新员工签订竞业保密协议，但需注意以下事项：一是约定协议中的具体内容，包括时间和相应的违约金等，其中竞业限制时间有效期不能超过两年；二是约定关系解除后，劳动者履行协议约定，用人单位需支付经济补偿金的类型、金额及支付时间，一般是每月支付；三是劳动者遵守了协议约定，但如果用人单位连续三个月没有按时支付经济补偿金，劳动者可以向人民法院请求解除竞业限制协议，则协议内容解除，同时用人单位还需支付3个月的经济补偿金。

## 结语

随着经济的发展和时代的进步，劳动者素质逐步提高的同时，劳动者的维权意识也显著增强。企业在日常管理当中，应尽可能的规避风险，不断更新和完善企业自身的管理制度，从招聘录用环节、用工模式、企业规章制度等方面进行合理把控，通过企业与劳动者双方共同努力，构造良好的劳动关系。

近年国家相继出台了《劳动合同法》、《社会保险法》、《职工带薪年休假条例》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳务派遣若干规定》等一系列劳动法律法规。特别是党的十九大明确提出了“坚持全面依法治国”的执政理念，积极推进法治国家、法制政府、法治社会建设，预示今后企业的一切活动将在“有

法可依”层面上运行，当然也包括企业用工法律程序的完备性。

随着相关劳动法规的落实，劳动者的很多权益被合法化，劳动关系的主体及其利益诉求越来越呈现多元化，劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期。而企业法律思维滞后，随意用工、粗放管理，无疑会将自己推向风口浪尖。从近期劳动争议案件呈爆发式增长、企业败诉蒙受重大损失的现实，我们应该十分清醒地看到企业用工的风险管控，已经到了必须高度引起重视的程度。

案例1：一员工主动向企业提出不缴纳社保，而将每月社保资金1000元补贴给自己，企业连续2年共支付该员工2.4万元。2年后员工离职，先后去仲裁起诉、劳动监察投诉，追究企业未给自己缴纳社保资金之责，要求补上社保，并且用当初乞求企业帮助出具的购房子时“月收入6000元”的假证明，作为标准补交社保。

案例2：某传媒公司与招聘的一名女行政人员，签订了1年固定期限的劳动合同，约定试用期为2个月。该员工入职后负责公司考勤工作，但自己却不遵守公司劳动纪律，经常迟到早退，而给自己做的考勤都是正常的。2个半月后，公司总经理以员工在工作中徇私舞弊为由，不予批准转正。女员工口头提出离职，但是未写书面离职单，第二天就不辞而别未来公司上班。两个月后公司律师给女职工发了一份《解除劳动合同通知书》，并提出按每月4000元标准补发2个月工资。然而，女员工也聘请律师给公司了一份《通知函》：因为自己怀孕了，要求恢复劳动关系，同时要求补发2个月工资，否则将会申请仲裁。鉴于这家公司要在新三板上市，按规定拟上市公司3年内不能有一起劳动纠纷。该公司无奈，终同意私下调解，以支付5万元为代价了结此事。

从案例1中我们可以看到，企业作为主体，一定要按照《劳动法》办事，依法、合规为员工缴纳劳动保险，而不能听之任之，与员工搞所谓“君子协定”，违规违法；更不能随意出具“假证明”。结果遗留后患，给企业带来了不应有的损失。

从案例2中我们可以看到公司存在以下失误：1、违反了国家规定，解除劳动合同的审批时间超过了约定2个月的试用期。公司一般审批转正工作应提前7-15天进行。2、对待三期女性身份来解除劳动合同，必须用《劳动合同法》第三十九条第2-6条的规定；倘若真的员工经常迟到早退，或者员工旷工，必须要有员工违纪事实，而公司没有相关规章制度，也没有民主程序和公示程序。3、《解除劳动合同通知书》对按每月4000元补发2个月工资缺乏出处，给对方提供了证据。

当前我国经济正处在转型期，依法“维护劳动者合法权益”正在推进中。恶意诉讼、多人诉讼、大额诉讼的情况越来越多，而好多企业还没有从“我就是法”的潜意识中走出来，依法规范劳动关系的意识还相当淡薄，致使绝大部分劳动争议案件以劳动者胜诉而结案，使企业在不知不觉中蒙受损失。对此重大变局，如何管控用人风险，已经鲜明地提到了企业面前。事后控制不如事中控制，事中控制不如事前控制！在此，提醒企业一定要加强《劳动法》及相关法规的学习，增强劳动风险预防意识，依法用工，依法规范劳动关系，做好用工风险预案，让和谐的劳动关系推动企业健康的向前发展。