

# 东莞南城律师,公司跟员工有劳动纠纷找法小保

产品名称	东莞南城律师,公司跟员工有劳动纠纷找法小保
公司名称	广州法小保法律咨询服务服务有限公司
价格	.00/个
规格参数	品牌:法小保 服务:劳动纠纷 类型:非诉讼
公司地址	广州市南沙区金茂西四街2号南沙金茂湾（自编T6栋）804房之一（仅限办公）
联系电话	13794801226

## 产品详情

企业若是这样做，在员工入职时就能降低80%的用工风险！

在复杂多变的政策环境下，在经济形势的压力下，新型用工关系不断涌现，劳动纠纷进入凸显期和多发期，大部分的公司跟员工有劳动纠纷，经常有企业会被员工劳动仲裁。事实上，各种各样的劳资纠纷，往往从办理员工入职时就已经开始产生了，由于企业缺乏规范管理，忽视了风险防范，埋下了诸多劳动争议的隐患。如何规避员工入职风险，是摆在企业面前的重要课题。那么公司跟员工有劳动纠纷怎么办？公司怎么降低用工风险？

### 一、员工入职风险概述

所谓员工入职风险，是指企业在完成员工招募后，求职者正式入职时所存在的有可能使企业蒙受损失的一系列风险，是企业用工风险的重要组成部分。员工入职是人力资源管理招聘模块中的核心环节，建立完善的员工入职流程，有效地规避员工入职所带来的风险，是企业人力资源部门责无旁贷的工作之一。

纵观我国各行各业成千上万的企业，真正能做到百分之百地规避员工入职风险的，几乎是不存在的，即便是大到几十万人的航母型大企业，也只是做得相对完善，把员工入职风险降到限度而已，未必就是万无一失。我国大多数的企业，尤其是小微企业，在员工入职风险管控方面，都不是那么地完善，这中间有企业自身的原因，也有社会发展大环境的原因。

近几年来，我国劳动纠纷居高不下，折射出劳动者维权意识越来越强，劳动者在权益受到损害时，再也不像上世纪九十年代初那样选择忍气吞声委曲求全，而是选择愤然反击，申请劳动仲裁、诉诸法律对簿公堂等，维护自己的合法权益。

## 二、员工入职风险成因分析

由入职环节所引发的劳动纠纷，原因很多，有些是因为企业HR不懂劳动法，不知道如何制定合法的规章制度，不明白在办理员工入职时应填写哪些表单、作出哪些声明或承诺，做到有效地规避风险，致使企业处于高风险状态下运作；有些则是HR懂劳动法，但由于一些主观或客观的原因导致企业不守法，给企业带来风险。归纳言之，员工入职风险产生的原因，主要有以下几个方面：

### （一）企业管理层劳动法意识不强

迫于市场竞争需要，我国大多数企业的管理层往往把主要的时间精力和各种资源都放在市场开拓、技术研发、产品销售等方面，对于企业后勤管理，常常是资源投入不足，在劳动法方面，他们往往意识不强。甚至有些企业老板认为，后勤工作嘛，即使做得不那么尽如人意，也不会有太大影响，不会伤筋动骨。正因为如此，企业管理层对劳动法律法规没有足够的重视，企业内部缺乏合法的人力资源管理体系进行植入和风险管控，致使企业用工风险居高不下。

### （二）企业HR不了解劳动法

我国庞大的企业HR从业者中，有很大一部分并非科班出身，既没有受过专业训练，也没有自学成才，不具备系统扎实的人力资源管理理论功底。在劳动法方面，能够有深度了解的并不多，一知半解者居多。

在HR六大模块中，劳动法不在其中，然而，对劳动法的掌握却是企业HR的基本功之一，劳动法知识贯穿整个HR工作之中。事实上，懂劳动法的HR在工作开展中往往比较顺利，他们在做决策之前，都习惯地把如何规避劳动法风险考虑进去了，反之，不懂劳动法的HR在工作中往往遇到较多的“障碍”，由于无从知道法律风险的规避，以致埋下诸多风险隐患。

### （三）员工入职流程不完善

完善员工入职流程，全面书面化签署确认各种文件，是企业规避入职风险的重要利器之一。在实践中，有些企业没有制定完善的员工入职流程，甚至连入职流程都没有，HR人员在办理新员工入职时，随意性大，没有章法，往往遗漏一些重要内容，导致入职风险畸高，一旦发生劳动争议，企业往往处于非常被动的状态，遭受损失难以避免。

此外，有些企业的员工入职流程其实还算不错的，但是，问题出在了执行上，HR为了避免“麻烦”，“减轻”工作量，往往有意无意地“忽略”入职流程规定的某些环节，没有严格执行到位，该填的表格没有填，该签署的文件没有签署，导致风险产生。

### （四）员工入职审查不严

员工入职审查是入职流程的重要环节，其目的是通过审查新入职员工的信息，保证员工所提供信息和证件证书的真实性，防止员工弄虚作假，给企业带来损害。

入职审查不严是导致入职风险畸高的主要原因之一。近年来，由于员工入职时提供了伪造学历证书、虚构工作经历，甚至是借用他人身份证等导致的劳动争议案件层出不穷屡见报道，大部分案件的起因均为入职审查不严所致，忽略了一些重要细节，最终诉诸法律，使企业蒙受损失。

## 三、员工入职风险的主要表现

基于上述分析，因员工入职环节所带来的风险，主要表现在以下几个方面：

## （一）没有做入职体检

在实务中，带病入职者屡见不鲜。这里所说的病，分为职业病和普通疾病。前者是指员工在入职本企业前，就已患了职业病或者疑似职业病。后者是指一般疾病，比如一些传染性疾病。员工带病入职，不但将给其他员工带来威胁，同时也给企业带来风险。

## （二）没有具体的录用条件

录用条件是指企业正式录用员工的条件。根据法律规定，员工在试用期被证明不符合录用条件的，企业可以与之解除劳动合同。在实践中，有些企业并没有制定具体的录用条件，员工入职时，企业只是口头说明了一下录用条件，甚至连口头都没有说，员工入职后工作了一段时间，企业认为其工作表现不佳，于是以“试用不合格”为由，单方面解除了劳动合同。而员工则认为自己表现挺好的，不存在不合格，于是互相扯皮，劳动争议在所难免。根据劳动法规定，仲裁机构或审判机关往往难为支持企业的主张，企业需承担不利后果。

## （三）没有及时签订劳动合同

劳动合同的签订时间，有三种情形，一是入职之前签订，二是入职之日签订，三是入职之后一个月内签订。第二种情形为常规情形，也是劳动法立法者鼓励企业作为的情形，第y种和第三种是补充情形。简单地说，只要在不超一个月签，都是没有风险的，不需承担法律责任。

法律法规对没有及时签订劳动合同的企业，规定了处罚条款，即向员工支付二倍工资。可见，不及时签合同，是存在法律风险的。小保通过中国裁判文书网搜索得知，在我国劳动争议案件中，因未签劳动合同而判决企业向员工支付二倍工资的现象非常普遍。

## （四）没有签订保密协议和竞业限制协议

保密协议是企业与员工签订的要求员工保守商业秘密的协议。竞业限制是指员工离职后一段时期内不得从事与本企业生产经营同类产品的企业去工作。在现实社会中，因企业未与掌握核心商业秘密的员工签订保密协议和竞业限制协议，导致企业商业秘密外泄，或者掌握企业商业秘密的员工离职后加入竞争对手企业，给企业造成惨重损失的例子，屡见不鲜。

除此之外，员工入职环节给企业带来的风险还有很多，比如是否有做入职培训、是否准确详细地进行了入职登记、入职手续是否健全、是否制定了岗位职责、是否出具了上家企业的离职证明，等等。有些风险为显性的，有些则是隐性的，这些风险都给企业带来经营隐患。

## 四、员工入职风险的防范对策

虽然入职风险成因复杂并且表现多样，但并非无法避免，企业可以通过一定的防范措施，提前做好风险预防和管控，把问题消灭在萌芽状态。同时，风险防范的方法方式也各式各样，归纳言之，以下是几种比较常用的防范对策：

### （一）做好员工入职体检，杜绝带病入职

通过体检，可以将患有严重疾病的人员筛选出去，保障企业的利益。入职体检分为特殊体检和普通体检两大类，具体为：

1、特殊体检。特殊体检是相对特殊行业和特殊岗位而言的。特殊行业，比如食品生产企业，法律法规对从业人员的健康状况是有特殊要求的，企业应按照法律规定对新入职的员工进行相应的体检，体检合格的，方可上岗。特殊岗位，主要是指接触职业危害的岗位。根据《职业病防治法》规定，员工从事有职业危害的岗位，企业应当给其做岗前、在岗和离职的职业健康体检。企业应当按照法律规定操作，把已

经患有职业病或疑似职业病以及有职业禁忌的人员筛选出去，规避相关风险。

2、普通体检。对大多数企业、大多数员工来说，既不是特殊行业，也不是特殊岗位，只需做普通体检即可。我国法律法规并没有对员工入职必须体检做强制性规定，因此，企业可以要求员工做入职体检，也可以不要求。然而，为了防止员工带病入职，企业把入职体检作为一项强制环节列入入职流程，可以有效地保障企业的利益。

## （二）制定具体详细的书面录用条件

对于不符合录用条件的员工，法律赋予企业单方解除劳动合同的权利。然而，要规避违法解除的风险，企业依据“不符合录用条件”进行解除劳动合同的前提，是必须要有具体详细的录用条件。企业可以根据不同的工作岗位，制定不同的录用条件。制定录用条件，需要注意以下几点：

- 1.录用条件要具体、详细。对录用条件的描述，要清晰、可量化，不得模棱两可似是而非。比如，提供虚假学历的、虚假身份证的，为不符合录用条件。
- 2.录用条件需合法。录用条件不得与法律法规相违背。比如，企业规定某岗位只招聘未婚的，一旦发现已入职的员工为已婚，则属于不符合录用条件。此定义违反我国有关职业歧视的规定，不可为之。
- 3.要让员工签名确认。录用条件应在办理员工入职手续时给员工签名确认，或者发放给员工，并保留书面证据。录用条件的书面载体，可以是单独的录用条件告知书，也可以写入劳动合同文本，忌用口头、电子邮件、微信等方式传达。

## （三）及时签订劳动合同及保密、竞业限制协议

在实务中，有些企业招聘量不大，HR喜欢“攒”在一起签劳动合同，比如一个月签一次。这样其实很容易忘签或漏签。小保建议，HR统一在办理员工入职手续时一并把劳动合同签了，此举的特点是可以限度地避免忘签、漏签。

若新入职的人员是即将要掌握企业商业秘密的人员，为防止企业商业秘密外泄和掌握商业秘密的人员离职后从事相同行业的工作，给企业带来损失，企业应与其签订相关保密协议和竞业限制协议。

## （四）做好入职审查工作

对于普通岗位，只需做基本审查即可，内容主要是基本信息审查，如姓名、年龄、籍贯、身份证号、民族、宗教信仰等；工作经历审查，如是否与上家单位解除了劳动关系、是否符合将任职岗位的录用条件等。

对于关键岗位，如高层管理人员、高层技术人员、财务人员等，则需做深度审查。企业可以自主审查，也可以委托第三方机构进行背景调查。审查内容除上述基本审查以外，还包括学历证书、资格证书真伪审查，是否与上家单位解除了竞业限制协议审查，工作能力是否胜任将任职岗位审核，过往工作经历是否属实审查，是否有犯罪记录审查，等等。

## （五）健全规章制度，完善入职流程，实行奖惩管理

轿子做得再漂亮，如果没有人抬，终究只是几块废木头。同理，入职流程做得再完善，如果企业HR责任心不强，敷衍了事，执行不到位，那也是徒劳的。具体而言，一是要健全企业规章制度，做到有章可循，二是要完善入职流程，作为HR办理员工入职的作业指导书严格执行，三是要实施奖惩制度，对办理员工入职时敷衍应付的HR进行追责。

要想知道公司被员工劳动仲裁，该怎么应对？欢迎关注[www.fxbfw.com](http://www.fxbfw.com)