

劳动合同法视角下的企业用工风险防范探究

陈世立 杨晶晶

(河南信行律师事务所 河南 郑州 450000)

【摘要】随着社会的发展,劳动法律制度得到不断的完善,企业也要顺应时代的发展变化,高度重视本企业的人力资源,积极建立劳动用工风险防范体系,有效防范用工过程中可能出现的各种风险,这对企业的长久发展有着深远的意义。本文将通过对劳动合同法的多元化解提出防范用工风险的有效策略。

【关键词】劳动合同法;劳动用工;风险防范;解决策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2020.05.322

一、劳动用工以及劳动用工风险的内涵

(一) 劳动用工的内涵

劳动用工指的是企业与劳动者基于劳动合同或者劳动协议,劳动者在企业单位的要求与管理下提供有效、有偿的劳动。劳动用工大致可以分为两类:其一,企业用人单位与劳动者签订劳动用工合同,劳动者作为企业单位的员工,为企业提供有效劳动;其二,劳动者与用人单位基于某种协议而产生的用工情况,最典型的也就是劳务派遣协议等。值得注意的是,《劳动合同法》规范下的劳动用工与《合同法》规范下的劳务用工是有很大不同的,这里讨论的劳动用工特指《劳动合同法》规范的劳动用工。

(二) 劳动用工风险的内涵

劳动用工风险是指,劳动用人单位在劳动用工的过程中,违反劳动相关的法律法规的规定,发生劳动矛盾和纠纷的风险。劳动用工风险的发生很多是由于用人单位的法律意识淡薄,用工过程中操作存在不规范或者是不合法律的规定造成的,而且这种风险在企业用工的整个过程中都是存在的。

二、企业劳动用工过程存在的问题

(一) 企业在制定规章制度时存在风险

企业的规章制度是确保企业顺利生产经营的关键因素。而企业规章的制定,常常会有触犯《劳动合同法》的风险。企业作为独立的法人,其公司章程如果与《劳动合同法》相抵触,就会存在陷入法律纠纷。所以,企业在制定规章制度时应该注意:在维护自身利益的同时,也要注意维护劳动者的合法权益,切勿因为一时的利益追求忽略法律而陷入纠纷。制定企业规章制度,要注重立足于法律,灵活变通又要注重严谨,避免相关的法律漏洞。

(二) 企业存在招聘员工的风险

从《劳动合同法》层面来看,企业招聘员工主要存在以下风险:(1)在劳动合同的订立过程中,首先要明确劳动者的主体资格:劳动者的年龄以及劳动者的权利是否符合法律规定。(2)签订劳动合同的内容,时间应当符合法律的规定。其中时间应在用工之日起开始,而相关的内容,包括合同的必备条款、工时制度、劳动报酬等等,都应该完全符合《劳动合同法》的规定。(3)关于劳动合同的可备条款,也应该是企业值得关注的地方。包括试用期、服务期等一些规定。

(三) 多数小型微型企业劳动合同签订率仍然偏低

当今社会法治体系的建设越来越全面,多数企业也能够在“依法治国”的大环境下遵从“劳动合同法”行使权利、履行义务。但是,《劳动合同法》的相关内容在一些小微企业当中执行力较弱。这些企业当中,存在着劳动合同签订率较低、工作时间超过标准工时却没有补付加班费,劳动报酬逾期支付等各种违反劳动法的问题。有关的调查中发现这些情况大多集中在建筑、制造、采矿等部分劳动密集型中小企业和非公企业上,这是由于,这些企业相较于大企业来说,具有生产规模小,相应基础设施落后,人才匮乏,《劳动合同法》观念淡薄的特点。

三、企业劳动用工风险防范

(一) 立足法律基础

企业应对用工风险的第一步,就是要从法律出发。首先,企业在招聘劳动者之前,就应该对《劳动合同法》进行系统地解读,做到对相关的条款有一个全面的理解,这是避免企业陷入劳动合同纠纷的关键举措。《劳动合同法》对于企业用工的所有方面基本上都做出了相关的规定,在需要企业重点关注的方面,例如当今出现劳动合同纠纷较多的劳务派遣、服务期、竞业制度等都是企业需要重点关注的地方。

(二) 注重经验积累

随着企业规模的扩大,企业对于人才的需求也就越旺盛。所以,企业的招聘势必是一个长期的过程。这就需要企业在每次用工时都要注重经验的积累。例如,在某次招工如果遇到关于违反《劳动合同法》而引起的法律纠纷,除了应该依法解决外,还要注重对纠纷引起的原因进行分析思考,积累日常的经验,尽可能在下次招工时有避免这些问题。此外,企业也可以根据日常的招工经验,推出招工细则,并树立正确的用工思路,这样更有利于把招工的经验运用到实践当中,提高用人单位招聘效率,并且可以有效规避用工风险。

(三) 外部加强监管

企业的内部措施与政府的外部政策相结合,更有利于减少甚至避免用工风险。对于一些基础设施、配套服务不太完善的小型微利企业,在《劳动合同法》的执行上还存在一些难度和挑战。需要相关政府部门加大监管力度,采取相应措施使一些执行力度比较低的企业能够改变现状。此外,法不容情,对于违反劳动合同法的企业,有关部门也应该对其严惩,净化企业用工环境,确保《劳动合同法》的法律效力。

四、加强企业劳动用工的规范性措施

(一) 提高劳动用工风险防范意识

用工风险的发生不是凭空出现的,与法律的规定和合同的签订有着直接的关系。因此用工风险一般情况下是可控的。用人单位要树立起正确的企业用工观念,增强风险防范的意识,思想上要绷紧风险防范的弦儿,不能疏忽大意,才能有效防范风险的发生。与此同时,用人单位要加强管理,严格要求依据规范来操作,不能存有图省事儿的心理而省去一些繁杂但必要的程序流程,最大可能降低用工风险的发生,而对于高风险的地方,要给予高度的重视,并做好全面应对预案,有效防范、化解风险的发生。

(二) 加强用工管理流程

用人单位要加强劳动法律方面的学习,并深刻理解与掌握,在用工过程中严格遵守、执行。在招聘过程中,要依法告知劳动者相关的劳动事项,从用工之日起,在规定的时间内与之签订劳动合同,并对岗位的职责、劳动报酬、劳动纪律等标注清楚;对用人单位的用工制度进行不断完善,使得用工的方方面面都正规且合法;依法为劳动者缴纳相应的社会保险等。

(三) 企业制定相关的规章制度防范风险

企业在制定本企业的规章制度过程中,要认真对待,考虑到每一个环节。其一,对现有的规章制度进行审查和完善,确保内容的合法性。在对企业的规章制度进行审查过程中,要注意违反劳动合同法的内容,并进行及时、全面修改和完善。另外,还要注意新修改的规章制度是否与现有的《劳动合同法》相冲突。其二,企业要注意规章制度的合理性。企业在制定规章制度时要注意把握分寸,不能因为员工的一次迟到而给予开除处理,这显然是不公平、不合理的。其三,企业的规章制度的内容要尽量细化。要想企业的规章制度真正发挥其效力,就要尽量细化规章制度的内容,对员工的行为起到规范的作用。例如,失职具体包括什么;重大工作失误包含什么等,只有细化规章制度,才能作为管理的依据,防范相关的纠纷风险。

(四) 签订劳动合同中的风险防范

企业应该重视与劳动者签订的劳动合同,劳动合同的内容是应该重点关注的地方。其一,用人单位要制定出科学、合法、合理的劳动合同范本。依据岗位的不同再增加签订相应的补充合同。其二,企业要关注劳动合同的签订时间。用人单位要综合考虑员工和岗位的需求,对重要岗位,可以适当增加签约年限;对一些技术好的劳动者可以考虑签订长期的劳动合同。其三,用人单位要在劳动合同中说明员工的岗位情况,明确其权利和义务,必要时,还可以签订《保密协议》和《职业责任书》,作为主合同的补充合同,以便劳动者出现重大工作失误或者严重失职行为时,用人单位有依据为其调岗或者直接辞退,避免一些不必要的法律纠纷出现,有效防范用工风险。

(五) 对劳动用工的督查

对劳动用工的督查是非常必要的,它的意义在于及时发现用工方面存在的风险,早发现、早解决,能够避免众多法律纠纷的发生。对用工情况的督查要严格,并且要规范化和常态化,实行定期的督查和不定期抽查相结合的方式开展,确保用工的规范,防范用工的风险。

(六) 用法律来维护自己的权益

当前社会发展较快,劳动关系复杂,劳动纠纷就相应增多,法律就有了越来越多的规定,例如用人单位随意克扣劳动者的工资报酬、非法解雇员工,随意解除劳动合同等用工纠纷,由用人单位承担相应的责任。用人单位要提高维权意识,以免受到恶意的纠纷干扰,影响企业的正常发展。

结语

综上所述,《劳动法》的颁布保护了劳动者的合法权益,而给企业带来了一些列的用工风险。劳动用工存在风险,面对新的法律环境,企业的义务有所增加,用人单位要提高法律意识,加强对《劳动合同法》的学习,以法律作为底线,依照法律的规定来规范自己的用工行为,确保用工的各个环节都严格管理,并构建起劳动用工的风险防范制度,认真分析新形势下的用工风险,最大程度地防范和规避风险的发生,保障企业在激烈的市场竞争中能够稳定健康的发展。

参考文献

- [1]潘敏,袁歌.劳动保护与企业杠杆变动分化——基于《劳动合同法》实施的经验证据[J].经济理论与经济管理,2019(10).
- [2]耿立广.劳动合同法实施现状及法律思考分析[J].法制博览,2020(07):135-136.
- [3]牛玉波.公司法与劳动合同法中竞业禁止的法律问题分析[J].智库时代,2019(51):227-228.