

# 企业人力资源管理中的常见法律风险防范措施

张楠

(漯河技师学院)

**[摘要]**随着社会的发展,我国的企业建设的发展也越来越完善。在我国市场经济的改革与发展进程中,企业面临诸多市场环境的不确定因素,企业之间竞争愈发激烈,在竞争过程中各类法律风险在不断增加。近年来,职工维权的劳动争议也层出不穷,导致企业人力资源管理中存在诸多法律风险,企业应规范管理,采取有效措施防范和控制人力资源管理中存在的法律风险。本文重点对人力资源管理中员工招聘、劳动合同订立、劳动关系解除、劳动报酬支付和社会保险缴纳等五个方面的常见法律风险进行分析,指出必须严格遵守法律法规,完善内部规章制度,严格履行相关程序,制定防范与控制策略,企业才能更好地参与市场竞争。

**[关键词]**企业人力资源管理;常见法律风险;防范措施

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.08.113

## 引言

现阶段我国企业的发展面临着诸多不确定因素,企业之间的竞争逐步激烈化,面临的法律风险有所拓展。人力资源管理是企业管理工作的重要项目,职工拥有的法律意识不断增强,最近几年在实际的司法实践中,企业职工维权的劳动纠纷案件时常出现,怎样巧妙地开展人力资源管理工作,妥善管理人力资源管理法律风险,从根源上防控法律风险的产生是重点问题,需要相关人员重点研究。

### 1 大数据时代下,企业人力资源管理的变革

#### 1.1 信息化

信息化主要是基于计算机的基础上,当前我国网络信息技术得到迅速发展,社会各行各业大量使用信息技术,且在一定程度上促进了信息化设备的发展。在平时生活里,信息技术影响着人们的日常生活,带来了翻天覆地的变化,应用大数据技术以后,变化更大,以企业人力资源管理为例,通过应用大数据技术,其管理模式就得到了显著优化,换言之,就是不断加强创新,为企业提供有力的保障。

#### 1.2 现代化

企业人力资源管理,在大数据时代下已经向着现代化的方向发生转变。而人力资源管理,在一个企业当中至关重要,每一项工作开展都围绕着人力资源展开,其关系着企业发展的大方向。对此,企业必须要明白人力资源在现代企业发展中的作用,将大数据技术有效融入,使企业改革得以促进,在一定程度上推动企业可持续发展奠定基础。

#### 1.3 多样化

企业对于员工的激励方法要力求多样化。过去企业运营过程中,针对员工激励形式就是奖金,带薪休假等服务,本质上内容单一化,缺少让员工产生正向行动的支点,致使员工会把简单形式化的东西抛在脑后,无法充分产生工作的热情,这显然不利于人力资源管理水平的提高。而基于大数据技术的应用,企业就可以加强对激励形式的丰富、创新、优化,这是因为通过利用大数据技术,可以充分了解员工的需要,看他们看重哪个层面,不管是物质的还是精神的,都要尽最大努力帮助他们实现。也就是说,企业要遵循以人为本的原则,通过个人

信息,建立数据库,并存储相关的数据信息,做有针对性的服务,这样才可以发挥激励的作用与价值。

## 2 企业人力资源管理中的常见法律风险

### 2.1 企业员工招聘方面中存在的法律风险

企业招聘尚未解除劳动合同的,或是负有履行竞业限制协议义务的劳动者而承担连带赔偿责任,是最为主要的法律风险。除从事非全日制工作的和新参加工作的劳动者外,企业必须要查验劳动者与原单位终止、解除劳动关系的书面证明材料。在完成查验后,企业才能与劳动者签订劳动合同,建立劳动关系。

### 2.2 劳动合同订立方面存在的法律风险

1. 试用期约定不当的法律风险。企业应严格按《中华人民共和国劳动合同法》中的规定来约定试用期。按照《劳动合同法》第八十三条规定,企业违反《劳动合同法》的规定约定试用期期限,在超过法定试用期的期间,应由企业以员工试用期的月工资为标准支付员工赔偿金。2. 企业迟迟不与劳动者签订劳动合同的法律风险。在用工之日起一个月内企业应与劳动者签订书面劳动合同。首先是“视同无固定期限”的风险。按照《劳动合同法》第十四条第三款规定,自用工之日起满一年企业不与劳动者订立书面劳动合同,视同企业与劳动者已订立无固定期限劳动合同。其次是“支付两倍工资”的风险。按照《劳动合同法》第八十二条规定,企业从用工之日起一个月以上,不满一年未与劳动者订立书面劳动合同,企业应向劳动者支付用工期间每月两倍的工资。

### 2.3 劳动关系解除方面存在的法律风险

企业与员工解除劳动关系时产生的劳动争议,在员工与企业的法律纠纷中占很大比例。1. 企业解除违纪员工劳动合同的法律风险。企业应依法依规解除违纪员工劳动合同。按照《劳动合同法》第三十九条中规定,员工“严重违反企业规章制度”,企业可以与其解除劳动合同。员工违纪是否严重,一般应当以法律法规和企业内部规章制度中的具体限度和标准来衡量。因此,企业的规章制度要严格标明哪些行为属于严重违反规章制度,根据不同程度的行为制定不同的惩罚,让员工明白自己违反规章制度的后果,做到防患于未然。2. 企业预告解

除劳动合同的法律风险。在符合预告解除的情况下,企业应当提前30日以书面形式通知劳动者本人方可解除劳动合同。根据《劳动合同法》第四十条的规定,企业在提前30天以书面形式告知员工本人或者额外支付员工一个月工资后,可以与其解除劳动合同。如果不符合该项规定的书面通知形式、提前30天的通知期限、通知送达方式等,都是法律风险发生的重要因素。

### 3 人力资源管理法律风险的科学防范措施

#### 3.1 控制人力资源管理的招聘培训法律风险

在网络的日益普及背景下,互联网招聘是企业招聘的主要形式,大多数企业会依托互联网平台进行招聘信息发布,然而网络中包含着一定的虚假信息,企业在进行信息招聘发布中应体现信息的真实性和准确性,若进行虚假信息推广,企业无法履行招聘所承诺的条件,势必会出现法律风险。除此之外,招聘信息中不可标注学历歧视和性别歧视等相关内容,并不是说企业不可以限定条件,而是对于限定的条件进行具体描述。其次在企业进行职工录用过程中,应明确一定的录用标准,一视同仁的对待满足录用条件的面试人员,不可出现不平等对待面试人员的现象,不然会造成法律风险的产生。再次入职审查员工过程中,不可存在裙带关系,采取相同的方式审查所有面试人员,包含员工的学历、员工的工作经验和员工的健康情况,若出现审查信息造假的现象,企业招聘工作者要承担法律风险。最后对职工进行入职培训,同等对待每一个员工,结合个人兴趣爱好挖掘员工的潜能,不可由于重点培养某个员工,而影响到其他员工的合法权益获取,也就是说保障所有员工拥有合法培训的权利,有效地控制法律风险。

#### 3.2 控制人力资源劳动保护的法律责任

劳动保护条件作为企业发展需要重点重视的内容,由于不相同的企业涉及不同的工作内容,对于工作危险指数高的企业,管理者应加大力度进行劳动保护。法律规定中每一个企业都有义务给员工创设安全的生产环境,若出现人身意外事故,相关企业要承担法律风险。所以企业应进行安全环境营造,促使员工生产环境的安全指数得以提高,从根源上减小劳动保护法律风险的产生,加快企业发展脚步。

#### 3.3 控制人力资源薪酬管理的法律责任

企业人力管理工作中,薪酬管理是一个内容,并且法律纠纷案件中最为常见的也是薪酬管理。薪酬管理包含多个层面,如工资支付与社保保险,在工资支付上,企业要树立法律意识,不可由于任何原因进行职工工资的拖欠,在情况特殊时要和企业员工协商,获得员工的肯定与认同,在薪资发放时实施经济补偿,争取得到企业职工的理解,企业和员工之间形成良好的关系,控制薪酬支付法律风险出现。另外是社保保险,企业要按照规定,依法给员工进行社会保险缴纳,不可存在着少缴和漏缴的问题,而是按照国家政策,充分地进行社会保险缴纳,保障员工的社会成长权益。

#### 3.4 控制人力资源管理制度出现法律风险

企业需要在完善人力资源管理制度过程中,思考到法律风险,便于在产生法律问题时,明确承担主体,通过企业管理者与职工进行法律责任的承担,切合实际地保障企业群体合法权益。对应的法律承担主体要结合法律问题进行全方位确定,企业各方保存相关的证据,给司法审判提供证据,促使自身的权益不会受到侵害。出现法律纠纷案件时,结合纠纷内容开展调解工作,适当地赔偿受到损失的主体工作者,若有一方主体进行管理起诉,企业要依据法律开展对应工作,保障各方的合法权益能够实现。提高企业人力资源的管理水平,应以建立科学合理的人力资源管理制度为前提。首先,企业建立的人力资源相关规章制度必须符合国家、地方法律法规,建立和完善企业激励和约束机制。其次,企业应规范出台规章制度的程序,例如,企业制定《劳动纪律管理办法》等规章制度时,应由职工代表大会讨论通过,并对员工公示宣贯,或制作职工手册发放给员工,同时保留发放签收记录。优秀的企业文化建设是提高人力资源管理风险防范的重要条件之一。企业文化具有激励与约束作用,良好的文化和工作氛围是一种精神激励,能激发员工的主动性、积极性和创造性。同时企业文化还具有很好的凝聚力和向心力,企业文化可以将员工的个人追求与企业的发展目标统一起来,为实现目标双方共同奋斗。

### 结语

创新是企业立足于未来发展的根本。企业战略的创新,企业管理的创新都很重要,但创新的同时,更要重视人力资源管理的创新,因为人决定着企业能走多远。而在人力资源管理创新方面,企业就可以加强对大数据技术的利用。大数据技术的应用可以使得人力资源管理更加科学、规范、先进,以达到管理模式的优化效果,还能提高管理的质量,为企业人力资源储备人才带来便利。总体而言,在信息化,智能化,以及数据化发展过程中,企业会有更多的人才加入,切实提高企业核心竞争力,为企业社会效益与经济效益的共同提升带来希望。

### 参考文献

- [1]孙强.人力资源管理运作各环节的法律风险及对策[J].财经界,2020(05):262.
- [2]石孝军.浅析企业人力资源管理中的劳动合同法律风险防范[J].法制与经济,2020(07):38-39.
- [3]刘天夫.劳动法律视角下人力资源管理的法律风险[J].职工法律天地,2019(02):245.
- [4]胡奕蕾.供电公司人力资源管理风险与防范策略分析[J].劳动保障世界,2019(12):5-5.
- [5]苟长鑫,康堰邗,申洪鑫,等.酒店人力资源管理专业学生法律实践能力培养的措施及建议[J].视界观,2019(13):1.
- [6]王新光.探究人力资源管理中劳动争议的处理[J].消费导刊,2019(11):143.