

企业解除劳动合同的法律风险及对策探究

许前川

(四川省社会科学院 四川成都 610072)

摘要: 随着市场经济的快速发展, 劳动市场体系逐渐完善, 劳动法律系统逐步健全, 企业的劳动用工法律风险日益增多, 劳动合同解除则是一个较为重要的风险源。尽管法律条文对劳动合同解除作了详尽规定, 但在实际操作中, 由于部分企业对条文理解有误或是使用不当, 以及相应的规章制度制定程序或内容方面存在缺陷, 导致企业依法解除劳动合同的行为得不到有关部门的支持, 使自身承担不利后果。本文站在用人单位角度, 对劳动合同中容易出现的风险进行了分析, 并针对这些风险提出防范劳动合同解除中风险的有效措施, 从而达到进一步维护企业合法利益的目的。

关键词: 劳动合同解除; 法律风险; 对策探究

一、引言

由于高校向社会输送的劳动者与劳动市场需求不匹配, 很多劳动者不能满足用人单位的实际需要, 企业经常面临解除与劳动者的劳动合同或辞退一些与岗位职责不匹配的劳动者的问题, 同时, 在解除劳动合同过程中经常会遇到各类问题, 如员工消极怠工、长期休病假、违反规章制度等。为确保企业人员有效合理得流动, 避免劳动关系僵化等情况发生, 经常会发生劳动合同一方或双方当事人在合同已经签订并生效后提前解除劳动合同, 而产生劳动关系解除的法律行为。按照 2008 年我国出台的《劳动法》中有关规定为标准, 对于劳动合同的解除可按照法律规定大致分为三种, 即单方面解除、双方协商解除、用人单位单方面解除和劳动者单方面解除三种类型。本文主要按照单方面解除劳动关系, 并简要介绍双方协商解除劳动合同的情况以对比研究, 而不考虑劳动者解除的情况。

二、企业解除劳动合同的法律风险分析

1. 双方协商解除劳动合同中的法律风险

(1) 未签订解除协议。在签订合同的过程中, 双方谈判达成一致协议, 而协议中的部分内容未在劳动合同上体现。我国是一个人情社会, 遇到这种情况的时候, 劳动者可能会碍于面子难以向企业开口要求添加或者忘记提醒企业进行合同修改事宜, 而企业也有可能忘记更改合同, 导致合同上的内容并不全面, 仅仅进行了工资结算、社保关系转移、工作转交等工作后就离开。这种情况下, 一旦稍有疏漏, 就会对企业或者个人造成损失, 而这些损失出现后又无依据可循, 只得依靠企业或者个人的信誉来进行, 否则只能蒙受损失。

(2) 解除劳动合同中内容出现漏洞

一般情况下, 解除协议相关的合同是具有权威性的, 即一旦签订企业个人双方都不可违背其中的条例, 如果违背相关协议, 则一方可以通过法律的形式对另一方提起诉讼, 因此解除过程中的协议十分重要。然而在制定解除协议的同时, 可能会出现协议内容不完整的情况, 在签订时并未察觉, 而签订后假如一方对另一方提起恶意诉讼, 则另一方必定受到影响。此外, 解除协议的制定还应在法律允许的范围内, 倘若法律不予准许, 就会导致解除协议的无效, 假如协议对劳动者造成了损失, 企业还应依据法律赔偿劳动者, 为企业的健康运行造成损失。

2. 用人单位单方面解除劳动合同中的法律风险

通常而言, 在劳动合同的签订过程中, 劳动者都是弱势群体, 而劳动合同又与劳动者的就业和生存息息相关, 因此法律中具有对用人单位单方面解除劳动合同的多项条例, 以严格限制用人单位的解除劳动合同。因此, 若用人单位在解除劳动合同的过程中没有注意到相关法律的内容, 或者某个环节略微疏忽, 就会越过法律界限。因此用人单位必须谨慎对待劳动合同的解除工作。一般说来, 用人单位单方面解除劳动合同的种类为三种, 即过失性解除、非过失性解除和经济性裁员三种类型。

(1) 过失性解除劳动合同中的法律风险

企业在试用考核期发现劳动者不符合企业需求将劳动者辞退, 在此过程中, 若企业在合同中并未约定合格条件, 或者在与劳动者签订合同的过程中没有对试用期进行规定, 抑或是试用期超过了国家规定, 这些情况下用人单位单方面解除劳动合同都存在着法律风险, 假如劳动者以此为由寻求法律帮助, 则企业势必要进行相应的赔偿。

另外, 有的劳动者在签订合同的过程中, 具有双重劳动关系, 严重影响到企业的发展且经过企业提醒也不知改正, 这种情况下解除劳动合同也会遇到法律风险。这是因为用人单位在判断相关法律的过程中容易出现错误, 且法律对严重影响难以界定, 导致无法判断的现象出现。

此外, 还存在着劳动者通过欺诈胁迫等手段促使用人单位签订劳动合同, 结果之后发现劳动者并不达到企业要求, 此时再对其进行解约, 同样面对着法律风险。

(2) 非过失性解除劳动合同中的法律风险

用人单位执行非过失性解除劳动合同的原因主要是客观情况导致的, 而劳动者并未犯下任何过错, 因此非过失性解除的方式又被称为预告通知解除, 在此过程中用人单位依法走程序对劳动合同进行解除。然而法律中明确规定, 非过失性解除方式仅适用于以下三种情况: 医疗期满的劳动者无法从事工作、劳动者本身无法胜任工作以及劳动合同签订的客观情况发生变化, 若企业没有对规定没有进行认真解读, 或者对非过失性解除方式旅行不够完整, 都会导致行为不收法律的认可。

(3) 经济性裁员中的法律风险

经济性裁员通常出现在一些经营不善的企业中, 企业为了自身的生存不得不进行裁员来维持企业的利润。然而, 企业裁员的过程中, 假如对企业形势的判断与法律中规定的相冲突, 或者忽视了解除劳动合同中应有的程序, 就容易出现法律问题。

三、企业解除劳动合同中法律风险规避的对策探究

1. 双方协商解除劳动合同中法律风险的规避

2. 用人单位单方面解除劳动合同中的法律风险

参考文献

- [1]周洪波.企业违法解除劳动合同的风险防范[J].上海企业,2019(05):82-83.
- [2]孙跃.试用期解除劳动合同要防范法律风险[N].中国商报,2019-05-09(A03).
- [3]王玲枝.企业劳动关系管理法律风险因素及防控路径研究[J].企业科技与发展,2019(04):160-161.
- [4]中国基金会劳动用工的法律风险及其防范建议[J].中国社会组织,2019(06):31-35.
- [5]凌晶.用人单位对“不能胜任”解聘的法律风险防范[J].北方经贸,2018(07):53-55.
- [6]周曜竣.企业采用末位淘汰与员工解除劳动合同的法律风险及防范[J].上海企业,2018(01):84-85.