

企业人力资源管理法律风险及防范

范启海

宁夏宁银律师事务所 宁夏银川 750001

摘要：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点项目，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，从源头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。

关键词：企业；人力资源管理；法律风险；防范控制

引言：

人力资源管理部门是管理企业人员的重要部门，传统的人力资源管理工作模式已经无法适应现今的时代发展，甚至会影响员工的生产力。随着人们的法律意识不断提升，有更多的员工开始采用法律武器维护自身的合法权益。在企业工作开展过程中，加强对人力资源管理的风险分析，采取有针对性的措施，既不伤害员工利益，也能够推动企业快速发展，促使企业与员工良性交流，实现双赢。

一、企业人力资源管理法律风险的基本概述

对于人力资源管理的法律风险，把劳动纠纷当作主要形式，在管理期间违反了法律约束，不能和法律规定的管理流程相匹配，继而造成职工自身的合法权益受到影响。再者法律风险是由于人力资源管理机制不够完整，那么企业的经济效益会有所降低。现代化企业管理中，法律问题升级为和经济问题相同地位的内容，企业人力资源管理法律风险有所增加，不管是哪一种类型的法律风险，都会造成企业经济财产损失，所以企业应强化人力资源管理的法律风险防范，最大化减小法律风险出现的概率，将其控制在一定范围^[1]。实际的人力资源管理工作，任何环节都涉及到法律风险，包含员工招聘、员工录用、员工劳动合同管理、员工教育培训等，人力资源管理的法律风险呈现出客观存在的特征，由于现阶段法律法规有待进一步完善，那么人力资源管理工作不能构建统一的标准，两者存有一定管理漏洞，人力资源管理和相关漏洞存在关联时，造成对应法律风险的出现。基于此，每一所企业都要结合法律规定进行人力资源管理体系的完善，保障人力资源管理工作中的每一个环节能够和国家的法律规定相符合，切合实际地控制法律风险产生。

二、企业人力资源管理中存在的法律风险

1. 缺乏完善的人力资源管理体系

企业生产经营过程中人力资源的应用是必不可少的，但是并没有系统的经验作为参考，实际应用中存在较多问题，主要是因为并没有建立起相适应的管理体系，管理部门在开展工作的过程中存在较大的自主性和随意性，岗位安排不科学、不合理。企业的人力资源管理部门能够将企业自身的门槛展示出来，并甄选出更多为企业工作的优秀人才，但在实际的工作开展中存在管理混乱、人员分工不明确、内部岗位职工分配没有协调等问题，导致员工最终的收入与付出之间不对等，继而丧失参与工作开展的积极性。

2. 员工招聘环节中存在的法律风险

在企业人力资源的招聘环节中，最为主要的法律风险是企业与员工订立的劳动合同方面。根据相关数据显示，在劳动合同方面的法律问题，占到了员工与企业所有法律纠纷的90%左右。从这方面来说，要想减少员工与企业法律纠纷问题的发生，就要在很大的程度下减少劳动合同订立环节中的法律风险问题。在该方面存在的法律风险主要可以归纳为以下方面：其一，企业招录员工中存在的风险，例如招聘条件的设定情况、应聘者的学历及相关资质条件是否合理等；其二，在录用过程中存在的主要法律风险为企业迟迟不肯签订劳动合同、员工考核不合格辞退、员工试用过程中的法律风险等方面。

3. 绩效管理中交流培训不到位，可能涉嫌不解除雇

通过调查得知，将近40%的员工反映公司在绩效考核后不做或很少与他们交流或组织培训，这将导致员工无法及时认识到自己在知识、技能和态度等方面的不足，以及无法及时作出针对性地提高来使自己更好地适应工作岗位的新需求和外界环境的新变化。公司在绩效考核后未向员工提供培训或相关指导，部分绩效差的员工由于能力没有得到提高而导致绩效越来越差，公司以员工多次绩效不达标来解雇员工。企业的这种做法可能被认

为不符合《劳动合同法》无过失性辞退的条件，或许会受到来自员工不合理的指控。

4. 企业和职工的劳动关系管理存在法律风险

一些企业在发展过程中，劳动合同中存有一定的不平等条款，对应的法律效力匮乏。或者部分企业和职工之间呈现着临时雇用的关系，没有签订基础的劳动合同。企业和职工的劳动关系出现法律纠纷，作为人力资源司法实践的最基本案件形式，给企业和职工带来损失，换言之人力资源管理的法律风险体现在企业和职工劳动关系管理不够实效的方面。劳动合同文件中基本上不包含职工维权的内容，职工维权意识不间断提升，劳动关系对应的法律纠纷出现几率有所增加，再者企业中没有安排专业人员进行劳务案件纠纷的处理，通常的结果是职工起诉，企业要运用一定的时间进行司法流程处理，不只是制约企业经济效益的提升，还会影响到企业社会形象的良好建设。

5. 相关工作内容模糊不清，遭受员工控诉

当前，一些企业在对待劳动合同中的工作内容和工作进行模糊处理，从而牢牢控制调整岗位的权利和自由^[2]。企业这种不合理的“用工自主权”，很容易面临员工的指控。根据调查得知，36%的员工表示对于劳动合同中的内容存在疑问。尽管《劳动法》第八条规定，用人单位在招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、地点以及条件。但是部分企业为了满足业务需求，对劳动合同的工作内容、地址、条件等进行模糊处理。这会造成员工岗位内容和地点在某些时候与招用时相差巨大，员工的薪资也会出现异常。当员工不满意岗位在实际工作中的多次变动时，企业将面临员工以“用人单位不与劳动者协商一致”为由遭受控诉。

三、企业人力资源管理中的法律风险防范策略

1. 改善劳动合同质量并完善保密工作

劳动合同内容制定时，企业应从多方面进行考虑。第一，添加与劳动者切身利益关系最密切的法律必备条款，防止因某些关键性条款的缺失而给劳动者带来损害的赔偿风险。第二，在符合法律条件下制定对企业有利的条款，不仅要符合本单位实际情况，还要符合劳动者所在岗位或所任职务的情况。第三，在合同签订时，员工应向入职者对某些条款提供必要的解释和说明。第四，对于某些变动内容比较多的岗位，企业可以采取制定补充协议，来明确某些岗位的特殊性。此外，企业还应做好特殊岗位员工的保密工作。虽然，我国法律并没有明确规定什么内容、什么形式才算是商业秘密，但企

业可以采用秘密清单的方式来明确员工保密的范围和具体内容，从而杜绝是否属于商业秘密以及是否应该保密的分歧。

2. 在企业管理中要完善相关的规章制度

企业需要对已经存在的员工管理法规不断进行完善和修补，以跟上时代的发展进步，同时还需要根据不同的情况进行及时地调整，以便更好维护员工的效益。首先，企业需要订立宽适度的法规制度，并且该规定制度的订立需要咨询相关专业律师团队，向他们询问相关意见和建议。其次，在实际的管理过程中，尤其是将员工的日常管理工作纳入企业的规章制度中，如果哪天发生法律纠纷，企业可以提出明确而具体的证明材料，来维护企业的利益^[3]。最后，企业在制定相关的规章制度时，可以充分尊重员工的意见，听取员工的建议，只有双方都满意的规章制度才可以更好地去执行。

3. 控制人力资源薪酬管理的法律风险

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。

四、结束语

随着法治社会不断发展，当企业人力资源管理工作出现问题时，尤其是企业与员工之间产生纠纷时，若不能及时进行处理就会对企业内部产生影响。对此，企业在开展人力资源管理的过程中要加强用工法律风险的防范，并针对工作中存在的问题加以分析，制定相应的防范策略，提高企业在市场中的竞争力。

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]张宝焕, 谷泽坤.浅析用人单位行使劳动合同解除权的法律风险防范[J].中国人力资源社会保障, 2020(12): 48-49.
- [3]张慧卿.企业人力资源管理中的法律风险及其有效防范研究[J].企业科技与发展, 2020(11): 170-172.