



劳动用工风险分析与防范

一、劳动用工法律风险

1、企业人力资源法律风险产生的原因？

•违反法律法规的硬性要求

2、哪些法律风险是可以避免或减少的？

•人为操作不当；随意承诺又不履行.....

3、如何操作才能避免或减少法律风险？

(1) 企业应合法合规，遵守强制性或禁止性规定；

(2) 对于非法定义义务与责任，企业应抓主动权；

(3) 解雇问题员工 = 静态法律依据 + 动态事实证据 + 工会程序

+ 文书表述 + 文书送达



对于非法定的福利待遇、单位保留随时撤回、撤销、变更或调整的权利，而无须征得员工的同意。



目录

一、劳动用工法律风险

二、用工模式风险防范

三、招聘录用风险防范

四、劳动合同风险防范

五、员工离职风险防范



一、劳动用工法律风险

(一) 劳动关系领域的政策法规

2007年：《就业促进法》、《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、
《职工带薪年休假条例》

2008年：《劳动合同法实施条例》、《企业职工带薪年休假实施办法》

2009年：《劳动人事争议仲裁办案规则》、各地审理劳动争议案件指导意见

2010年：《社会保险法》、《工伤保险条例（修订）》、
《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》

2011年：《社会保险法》配套规定、各地出台民主管理政策、集体协商政策

2012年：《女职工劳动保护特别规定》、《防暑降温措施管理办法》、
《劳动合同法（修正案）》

2013年：《劳动争议司法解释四》、关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见



2014年：《劳务派遣暂行规定》、《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》



一、劳动用工法律风险

(二) 《劳动合同法》修订

修订时间

《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》于2012年12月28日表决通过。2013年7月1日起施行。

修订内容

- 劳务派遣公司资质要求（注册资本50万提高到200万，行政许可）
- 劳务派遣同工同酬的要求
- 临时性、辅助性、替代性的界定（“一般”到“只能”）
- 派遣用工比例的限制（10%）
- 违反劳务派遣的法律责任



一、劳动用工法律风险

(三) 劳资关系特点与走势分析

- 1、职工维权意识提高，维权向极端化发展；
- 2、劳资矛盾向劳政矛盾演化；
- 3、劳动争议呈“井喷”之势，群体性事件增多；
- 4、舆论引导不当，使劳资双方心理承受能力失衡；
- 5、证据的搜集与反搜集意识提高，增加了劳资双方的不信任度；
- 6、问题员工的管理成为难点；
- 7、争议从权利之争转向利益之争，争议处理的专业化程度不断提高；
- 8、对劳动者的保护不断强化，用人单位败诉率居高不下。





目录

一、劳动用工法律风险

二、用工模式风险防范

三、招聘录用风险防范

四、劳动合同风险防范

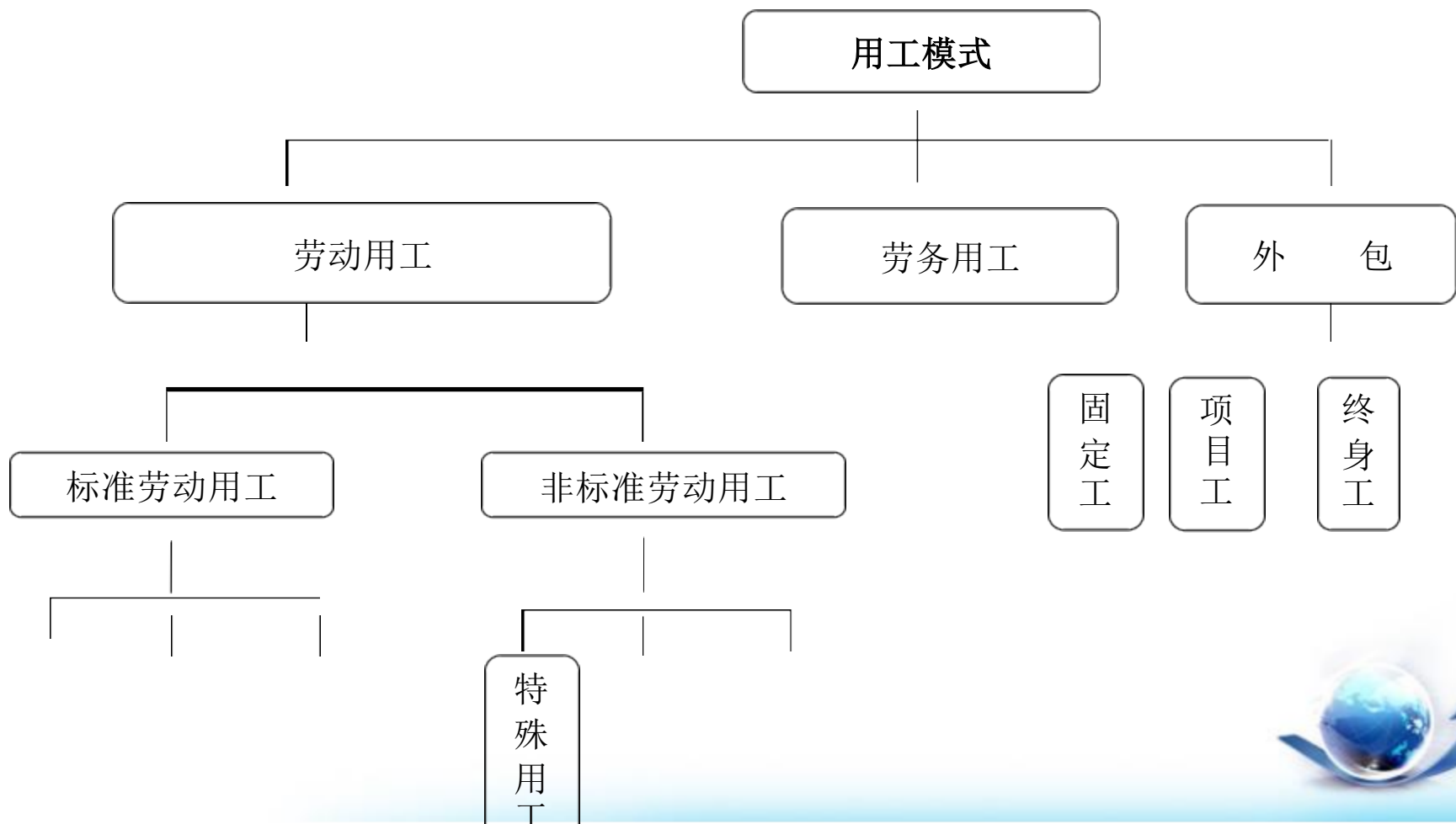
五、员工离职风险防范

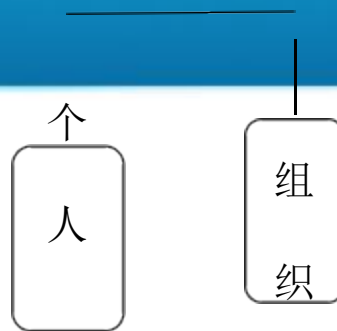




二、用工模式风险防范

一、多元用工模式的选择与风险防范





人事代理

承揽

人才租赁



二、用工模式风险防范

(一) 劳务派遣风险防范

1、劳务派遣工与劳务用工、劳动合同工的区别

	劳务用工	劳动合同工	劳务派遣工
法律关系	平等民事法律关系，受《《民法通则》和《合同法》的调整	管理与被管理的隶属关系，受《劳动法》、《劳动合同法》的调整	劳务合同+劳动合同，受劳动法规调整
风险责任承担主体	自行承担	单位承担	连带赔偿责任
劳动报酬支付形式	劳务费	工资	提供劳务费用，由派遣单位支付工资
用工单位义务	不需交社保	依法缴纳社保	提供劳务费用，由派遣单位缴纳社保
解除方式	依约随时解除	必须依法解除	退回，不存在解除

2、劳务派遣用工的主要风险

A、同工同酬，

B、临时性、辅助性、替代性，



C、比例限制10%， D、连带责任

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/468044025042007016>

