

Research on the Legal Risks and Preventive Measures behind the Labor Contract Disputes

Zhou Xia

Yunnan Normal University, Kunming

Abstract: China is in the critical period of economic transformation and structural reform. In this era, the conflicts of interests between labor and capital are common, and the imbalance of labor relations in enterprises is becoming increasingly prominent. Therefore, it is urgent for all parties to clarify the main problems existing in the construction of enterprise labor relations and point out the direction for the construction of harmonious labor relations. Since the implementation of the labor contract law, the rights and interests of workers have been more widely protected. However, due to some enterprises and workers do not understand the relevant laws, leading to labor disputes and disputes are still more prominent. How to better prevent labor disputes and reduce business pressure and risk is equally important for enterprise development and social harmony. This paper takes the significance of labor legal dispute system as the breakthrough point, analyzes the common legal risks in labor disputes, and puts forward corresponding solutions, in order to provide theoretical support for related research.

Key words: Labor dispute; Legal risk; Labor contract; Labor relation

Received: 2020-10-13; Accepted:2020-10-25;Published:2020-10-28

研究劳动合同纠纷背后的法律风险及预防对策

周霞

云南师范大学，昆明

邮箱：2367904454@qq.com

摘要：我国正处于经济转型和结构改革关键时期，在这个大时代背景下，劳资双方的利益冲突时常见诸网络，企业劳动关系失衡现象渐渐凸显，对此，亟待各方厘清企业劳动关系建设中存在的主要问题，为构建企业和谐劳动关系指明方向。自《劳动合同法》实施以来，劳动者的权益得到了更广泛的保护。但是，由于部分企业和劳动者对于相关法律的不了解，导致劳动争议和纠纷问题仍然较为突出。如何更好的预防劳动争议的，降低企业的经营压力和风险，对于企业发展、社会和谐同等重要。本文以劳动法律纠纷制度的意义为切入点，分析了劳动纠纷中的常见法律风险，并提出了相应解决思路，以期为相关研究提供理论支撑。

关键词：劳动纠纷；法律风险；劳动合同；劳动关系

收稿日期：2020-10-13；录用日期：2020-10-25；发表日期：2020-10-28

Copyright © 2020 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 劳动法律纠纷制度的重要意义

劳动纠纷相关法律的制定和出台，旨在更全面地保障劳动者的合法权益，解决雇佣双方的争议问题。尤其是在社会经济不断发展、争议纠纷多元化的当下，劳动者的个人权益保护意识也愈加强烈。制定健全的劳动法律制度能使得每一劳动纠纷的解决有法可依，从而更好地约束企业和劳动者的行为，推动企业的正常平稳运行，保障社会的稳定发展。目前，常用于解决劳动纠纷的现行法律有《劳动法》和《劳动合同法》。两部并行法律都对劳动者的合法权益进行了明确与约束。其中，《劳动法》的目的是推行劳动合同制，并对工作时间、休假、工资、福利保险等进行了规定；《劳动合同法》较劳动法更具体、更具操作性，其目的在于深入调整劳动关系，并对劳动合同订立的基础进行详细、规范和说明。

2 劳动纠纷之中常见的法律风险

2.1 薪酬待遇纠纷

薪酬待遇是造成企业与员工发生纠纷和争议的主要因素之一。通常而言，劳动者在用人单位承担和履行工作的义务，用人单位要向员工支付对应的薪酬工资。但若薪酬制度制定和执行的不合理，如试用期工资低于法定最低工资、试用期过后工资无明显增长、加班工资未足额支付等问题，都极易引发劳动纠纷。

2.2 培训违约纠纷

根据现行《劳动合同法》的规定，只有用人单位花费专项经费对劳动者进行专门培训时，双方才会生成协议关系，需要双方约定具体的服务期。此时，

劳动者若在服务期内出现违约行为，用人单位可以提出违约金赔偿，但其中也会涉及到两个极易触发纠纷“警报”的问题：一是劳动合同与服务期协议之间的关系，二是劳动者支付违约金时的具体法律责任问题。

2.3 规章制度纠纷

现实中这类纠纷常见于签署方面，因不同用人单位绩效考核的具体标准和方法不尽相同，部分员工对绩效考核的结果存在异议，并拒绝在绩效表上签名，使得绩效考核表缺乏应有的法律效应，导致用人单位无法按需进行员工岗位调动或是下发解除劳动合同的相关决策，如果员工借此以规避规章制度，将对用人单位造成较大用工风险。

3 有效解决劳动纠纷的应对思路

3.1 提前规避薪酬管理中的法律风险

虽然政府相关部门有权对用人单位的薪酬设计进行部分干预。但是，用人单位仍在很多方面（如，员工的晋升机制、工作保障、弹性工作时间等）有权进行灵活的调整，以建立更适合于企业运行的薪酬管理机制。因此，为降低薪酬待遇的法律风险，用人单位首先要保证薪酬管理制度的科学、合理。其次，要保证员工的认同度，如在制定薪酬管理制度时，可以邀请员工代表共同协商制定，使单位员工自觉遵守薪酬管理制度，尽量提升员工的满意率。此外，用人单位还要加强对劳动法和劳动合同法的深入研究，保证单位薪酬管理制度的合法、可行，保证以及程序上的严格与通畅，进而最大限度降低薪酬管理所面临的法律风险。

3.2 完善培训制度降低违约法律风险

用人单位对员工实施培训活动，一方面有利于员工工作能力和效率的提升，另一方面也是用人单位的重要义务。但是，鉴于用人单位员工培训活动涉及到培训资金问题，用人单位需要采取适当的手段和措施来降低相关法律风险。首先，

用人单位必须在劳动合同中明确规定培训事宜，并明确规定劳动者在完成培训之后的服务期限和违约所需要承担的具体责任。换言之，如果劳动者在培训结束后不按期履行义务，用人单位可以据此追究劳动者法律责任，减少培训资金流失造成的损失。其次，为降低员工离职和流失所带来的培训资金损失，用人单位应该制定全面的培训计划，分阶段对员工开展培训活动，从而显著降低用人单位的经济损失。此外，员工的离职和流失也将对用人单位的正常经营和运行造成一定的影响，特别是优秀的人才的流失，而人员流失率在很大程度上是受薪资待遇的影响。所以用人单位应准确把握市场同行业薪酬福利水平，适当调整优秀员工的薪资待遇，以降低人员流失率。

3.3 科学设计绩效制度减少法律风险

当企业与劳动者签订劳动合同后，双方的合同关系便已经生效，此时用人单位也就拥有了变更和调整劳动合同、解除劳动合同、经济裁员和开展绩效考核的权利。但在行使各项权利之前，用人单位首要对员工绩效管理制度进行合理的优化和改善，以适应当前相关法律的规定和要求。其次，用人单位应该采取相关措施以实现绩效考核标准的量化，保证员工绩效统计信息的真实和完整，为绩效管理风险的预防提供可靠的保障和支持。而对于劳动者而言，则必须深入了解劳动合同中的具体条款，配合用人单位实施绩效考核工作，及时与用人单位进行沟通与协商，把握先机，避免争议和纠纷的产生。

4 结语

用人单位与劳动者之间的劳动纠纷问题对用人单位的正常运行和发展造成了一定的影响和威胁，而预防法律风险的最佳办法即在其萌芽之时予以制止。对此，用人单位必须要加强对劳动法和劳动合同法的研究和学习，从绩效管理、培训和薪酬管理等方面进行优化和改进，保证整体管理上的合法、科学和高效，最大限度维护员工的合法权益。

参考文献

- [1] 吴月鑫. 劳动纠纷的法律风险及应对措施探究 [J]. 商业文化月刊, 2015 (18): 156-157.
- [2] 许接英, 曾洁赞. 发生劳动纠纷如何维护权益 [J]. 中国职工教育, 2016 (2): 63-63.
- [3] 谭博文. 我国劳动纠纷中证明责任制度的反思与建议 [J]. 中国劳动, 2015 (24).