

企业人事法务风险现状及趋势报告 (2015)

浩富人事法务通编辑团队

目 录

序 言	3
第一部分 企业人事法务风险现状分析	4
一、企业人事法务风险现状——概述	4
二、新的劳动争议司法案件表现出的特点	8
三、当事人在劳动争议中表现出的新特点	11
四、人事法务风险管理工具应用现状	15
第二部分 企业人事法务风险趋势分析	17
一、新实施劳动法相关法律法规的特点	17
二、即将实施和出台的劳动法相关法律法规及其对人事法务风险管理的影响	21
三、劳动争议当事人的预期及其对人事法务风险管理的影响	24
四、人事法务风险管理工具的推广及其对人事法务风险管理的影响	26
五、电子证据的效力问题	29
结 语	31

序 言

「《劳动合同法》于2008年实施后的一段时间，社会上一直对此存在较大争议，不断地引起公共讨论，使得劳动合同法概念逐渐深入人心。而改革开放年代出生的人口陆续进入就业市场，并逐渐成为就业市场上的主力军。这批劳动人口同时也是中国9年义务教育制、大学扩招等政策实施期间长大的人口，平均受教育水平逐年提高。因此，劳动者维护权利和挑战HR的人事法务管理水平的能力不断提高，对企业管理水平的要求也不断提高。同时，由于互联网的普遍使用，基于互联网的专业劳动法解决方案逐渐进入市场，使得企业获得专业人事法务知识和工具的成本不断降低，企业提高人事法务管理水平的能力和意愿也在不断提高。而且，由于劳动力成本的提高，劳动争议的金额较之以前也有了显著提高。

这些因素综合作用于现实，使得企业人事法务风险状况在2015年出现了一些新的变化，一方面，企业人事法务风险暴露范围蔓延迅速；另一方面，对企业人

事法务风险管理的要求也趋于系统化、前瞻化、精细化。」

第一部分 企业人事法务风险现状分析

一、企业人事法务风险现状——概述

1· 企业人事法务风险暴露地域扩散

(1) 一线和二线城市劳动争议案件数量庞大，但增速放缓。

《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》相继实施后的几年里，各地劳动争议案件数量呈现出快速增长势头，尤其是一线和二线城市，劳动争议案件数量增速和绝对数量均快速增长。



但是，近几年，在一线和二线城市，随着上年劳动争议案件数量基数的持续扩大和部分企业开始加强人事法务风险管理，劳动争议案件数量虽然仍在增长，但增速开始放缓。

(2) 三线和四线城市及乡镇劳动争议案件数量增多，且增速较快。

《劳动合同法》实施之前，在三线和四线城市及乡镇，由于多数用人单位和劳动者缺乏劳动法律意识，劳动争议案件数量稀少。自《劳动合同法》实施后的几年里，在三线和四线城市及乡镇，劳动争议案件数量增速很快。但由于企业数量的基数很小，故劳动争议案件数量并不大。但是，近几年，在三线和四线城市及乡镇，随着一些用人单位和劳动者的劳动法律意识的增强，劳动争议案件数量增多，且增速较快。

2· 企业人事法务风险暴露事项扩散化、复合化

(1) 劳动争议案件的争议事项不再过于集中在工资、工伤等常见劳动争议事项上

最为明显的变化体现在农民工领域。一直以来，农民工发起的劳动争议基本上都局限于劳动报酬方面。即使企业违法解除了劳动合同，但只要企业支付了劳动报酬，农民工往往并不再继续挑战企业。但是，现在，使用农民工的企业明显感受到了更大的压力。根据北京致诚农民工法律援助与研究中心发布的《农民工

法律援助十年变迁调研报告》显示，农民工维权案件从最初以建筑领域欠薪为主，到如今欠薪、工伤、解除劳动合同纠纷、社保补偿、拖欠加班费等多种劳动争议并存，且已扩散到了各个使用农民工相对较多的领域。

农民工如此，受教育程度较高的城镇劳动人口发起的劳动争议更是呈现多样化。根据长沙县人社局党组书记李建军的报告，在长沙县，索取经济补偿已经成为普遍的劳动争议诉求。而且，劳动者出现一种「有枣无枣都要打一杆」的趋势，即：无论企业依法是否应当支付补偿，劳动者都会要求经济补偿。2015年该县不完全统计的479起劳动争议中，66%的劳动争议都包含有「经济补偿」的主张。而且往往一个案件都包含多个诉求。

在对德国浩富集团《浩富人事法务通》收录的案例进行追踪分析后发现，仅就2015年5月、6月两个月判决的劳动争议案件中，关于工资、报酬的争议，或者说以工资报酬为主要争议事项的争议，只占不到10%的比例，而更多的是关于用工形式、劳务派遣、劳务合同、劳动合同条款有效性、社会保险、经济补偿、违法解除劳动合同赔偿金等方面的争议，甚至出现了大量有关试用期（比如试用期长短计算）、入职问题（比如劳动者是否已经入职）、规章制度合法性、绩效考核体系公正性方面的争议。

这些趋势表明，企业过去那种「只要支付了报酬，就不存在人事法务风险」的好日子已经完全过去。企业需要管理的人事风险，已经覆盖了有关劳动关系的方方面面。

(2) 单个劳动争议案件的争议事项不再是以往常见的单一争议事项

比如，以往员工离职通常会出现的争议，仅仅是拖欠或克扣工资这一个事项的争议。如今，员工离职争议案件的争议事项，则不仅仅有拖欠或克扣工资的争议，往往还同时伴随着经济补偿、代通知金、加班费、二倍工资等多个事项的争议。

(3) 用工形式争议数量依然较多

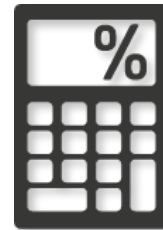
尽管我国法律上早已没有「临时工」这一说法，但一些企业的人力资源部门在与劳动者建立劳动关系时，没有对劳动法律进行基本的查询，依然以所谓的「临时工」形式用工，这是引起用工形式争议的一个主要原因。用工形式争议的

另一个主要原因，则是真假劳务派遣方面的争议。用工形式争议通常也会伴随着工伤、经济补偿、社保缴纳与补偿、二倍工资等一个或多个事项的争议。

3· 企业人事法务风险管理水平亟待提高

(1) 企业对于人事法务风险管理仍然处于被动应对为主的局面

多数企业在面临劳动争议时，采取的仍然是被动应对的方式，待员工提起劳动仲裁后才开始重视并应对，个别企业甚至在员工提起劳动仲裁后，仍然消极应对。



多数企业在面临自身权益被劳动者侵犯时，并不会主动去依法维权，而往往是采取一些自认为可以对相应劳动者予以「惩戒」的「土方法」。比如，面对已入职员工的简历造假行为，企业本可以依法以对方存在「欺诈」而使企业在违背真实意思下订立了劳动合同致使劳动合同无效为由，依法请求劳动仲裁机构确认劳动合同无效，合法解雇该员工。然而，很多企业却是采用单方面擅自调岗、调薪或无事实依据的各型处罚等「土方法」来「惩戒」。其结果是，企业不仅无法有效维权，还导致自身于违法的尴尬境地，很多类似的劳动争议就是因此而形成，企业也因此而败诉。

这样的做法，无形中提高了企业的劳动法成本。一些企业埋怨劳动法成本高，只盯着自身无法解决的社会法律环境问题，却忽视可以把握和控制自身劳动法成本的人事法务风险管理工作。

(2) 企业对于人事法务风险管理仍然处于事中、事后控制为主的局面

人事法务风险管理与火灾管理类似，都应该是「预防为主」、「防消结合」。劳动法赋予了用人单位合法的用工自主权和员工管理权，企业完全可以使用法律赋予的合法权利对人事法务风险进行预防性管理，将企业多数人事法务风险「扼杀在摇篮中」。然而，现实情况则是多数企业的人事法务风险管理依然停留在事中、事后控制为主的「初级阶段」和被动状态。仔细观察这类企业，不难发现，他们的人事经理根本无法将主要精力放在对企业长远发展有重大作用的人力规划和人才培育等方面，而是成了「消防队长」在到处「救火」——处理企业面临的各种劳动争议、人才非正常流失等难题。

(3) 一些企业对于人事法务风险管理工具陌生、漠视

浩富中国2015年针对一家著名人力资源网站用户进行的调查结果表明，多数用户（主要为企业HR管理人员）不知道中国市场有专业的人事法务风险管理工具，表示「没听说过」、「没见过」；近半数用户表示企业可能不会出资购买专业的人事法务风险管理工具；部分用户对专业的人事法务风险管理工具能否解决企业的人事法务问题持怀疑态度。

这表明，尽管很多企业已经开始使用有品质保障的付费人事法务解决方案来管理企业人事问题，但仍然有很多企业没有重视企业人力资源部门的工具配备。一些企业主要使用免费的资源，而有一些企业的人力资源部门甚至对人事法务风险管理要求没有基本的认知。

事实上，使用专业的人事法务风险管理工具，在欧美等发达国家，早已经成为解决企业人事法务问题最常用、且最经济的途径。

二、新的劳动争议司法案件表现出的特点

——企业人事法务风险现状（一）

1· 劳动争议事项不再过于集中在工资等基本劳动权益方面

通过对《浩富人事法务通》中2015年新增的12万多个劳动争议典型案例的统计分析，显示：



🔍 2015年的劳动争议案件争议事项，有关工时、休假、报酬福利和拖欠工资的案件占据绝大部分。工资及加班费纠纷在劳动争议中占比有所降低，但总量仍然较大。

🔍 除了工资争议外，劳动争议事项也越来越多地体现在其他方面，比如劳动合同的订立、修订、补充，企业合法解雇员工，员工的管理，培训，考核和奖罚，经济补偿和赔偿，用工形式，社会保险等。

2· 二倍工资争议频发，但增速放缓

2008年《劳动合同法》实施以来，二倍工资争议增速很快。但这类案件在2015年尽管总量仍然较多，但增速已经明显放缓。部分地区二倍工资争议案件已经不再增长。越来越多企业开始把目光聚焦在防止二倍工资劳动争议的发生上。原因是，企业签订劳动合同的习惯已经形成。

3· 工伤劳动争议对企业的影响仍然较大

(1) 因为工伤涉及的赔偿金额较大，企业和劳动者都会各自站在自己的立场上争取最大的权益，工伤劳动争议历来对企业的影响都比较大。

(2) 随着有关法律法规对用工形式的规范，以及劳动者维权意识的提高，工伤劳动争议案件数量仍在快速增长。对《浩富人事法务通》中2015年新增的有关工伤的案例进行统计的结果显示，有关所谓的「临时工」、「农民工」等工伤

劳动争议案件数量较多，而这些工伤劳动争议案件的一个突出特点就是企业未依法为员工缴纳工伤保险。

(3) 是否缴纳工伤保险，在工伤劳动争议案件中，对企业的影响巨大。统计结果显示，发生工伤后如能通过工伤保险理赔的，一般不会发生纠纷，即使发生劳动争议，企业需赔偿的金额也较小。有的案件是由于用人单位对用工形式的错误认识，导致未为员工缴纳工伤保险，进而导致需要赔偿巨额工伤待遇。

(4) 2014年《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》实施后，实质上扩大了对「上下班途中」和「因工外出期间」相关工伤认定的范围，因而也实质上增加了企业在面临工伤认定劳动争议时败诉的可能。统计数据表明，在2015年新增的工伤劳动争议案件中，这类案件已经增多。

4· 企业胜诉占比增涨，但占比仍然较低

(1) 在2015年，企业在劳动争议案件中胜诉的比例有了提高。这是企业防范法律风险的意识增强和人事法务风险管理水平有所提高的必然结果，很可能是未来一段时间劳动争议案件结果的一个重要趋势。统计结果显示，企业在劳动争议案件中胜诉主要得益于两个方面：

一是胜诉的企业普遍在规章制度的建设上有了较大的改善，在制订和公布实施规章制度中，按照法律的要求执行了必要的程序。

二是胜诉的企业普遍提前做好了常见人事法务风险的防范。

(2) 尽管如此，企业在劳动争议案件中胜诉的比例仍然较低，这表明，总体而言，企业防范法律风险意识和人事法务风险管理的能力，仍然落后于现实法律要求，急需增强。

5· 企业维权案件数量增速较快，但占比仍然很低

(1) 企业维权意愿和意识增强。过去，劳动争议主要由员工发起。过去，企业通常不会主动发起劳动争议。究其原因，一方面是过去工资水平较低，因此劳动争议的标的额往往较小，因此企业进行诉讼的收益无法抵消与员工进行争议

的时间和人力成本投入，所以企业往往息事宁人，或消极应对。但是2015年的劳动争议案件数据显示，这一情况已经有所改变。根据《浩富人事法务通》的数据，在2015年，企业主动向员工索赔的案件增速较快，劳动争议案件不再是员工维权「一统天下」的局面。

企业向员工索赔的案件主要集中在与服务期、保密和竞业限制等有关的骨干员工「跳槽」方面。

(2) 企业主动维护自身人事法务权益的案件比例仍然很低。对于最为常见的员工「不辞而别」、「虚假简历」、「严重违纪」等企业人事法务权益受侵犯的问题，企业向员工索赔的案件反而很少，这一方面与多数企业的人事法务权益意识较弱密切相关，多数企业对自身的人事法务权益保护不够重视，对权益受到侵犯的防范不足，在实际权益已被侵犯时维护也往往不够主动；另一方面也与缺乏相关的法规细则有关。

三、当事人在劳动争议中表现出的新特点

——企业人事法务风险现状（二）

浩富中国劳动法编辑团队对2015年《浩富人事法务通》「专家在线」用户提交的问题进行了统计，数据显示，当事人（含用人单位和劳动者）对人事法务问题的关注点主要集中在劳动合同、工资、规章制度等方面，涉及比例大约为43%、21%、18%。结合对浩富人事法务通中2015年新增的12万多劳动争议司法典型案例的统计结果进行分析，发现当事人在劳动争议中表现出了以下新的特点：

1· 劳动者法律认知偏见明显，维权意识较强，而守法意识淡薄，增加了企业的人事管理成本

(1) 劳动者维权意识较强。这无可厚非。然而统计结果表明，司法实践中很多劳动者维权存在一定程度的盲目性，抓住企业的一些小的漏洞不放，或（和）主观放大自身在劳动争议中的权益，这也是很多劳动者在劳动争议中最终败诉的主要原因之一。



比如，一些关于用工形式、社会保险方面的劳动争议中，派遣工盲目要求确立与用工单位存在劳动关系、要求用工单位缴纳社会保险、要求用工单位支付二倍工资、经济补偿等。再比如，一些关于经济补偿的劳动争议中，很多劳动者是在企业并无重大主观过错情况下主动辞职后，依然提起劳动仲裁要求企业支付经济补偿等。这种情况下，员工败诉是必然的。

(2) 统计结果表明，司法实践中很多劳动者守法、守规意识显著不足。随意旷工、随意离职、随意违背劳动合同约定、不遵守企业合法的规章制度、随意篡改简历等屡见不鲜。比如，一些「三期」女工，以为自己是受特殊劳动保护的人群，就视企业劳动纪律为无物，这一方面与守法意识淡薄以及用人单位的纵容有关，另一方面也是对法律认知方面的偏见。

(3) 很多劳动者误以为劳动法只是保护劳动者权益的。实际上，劳动法只保护劳动者的「合法权益」，并不是劳动者的什么权益都保护；同时，劳动法还规定了劳动者的很多义务，劳动者需要依法履行，不履行或违背的话是要承担法律责任和不利后果的。《2015年全国民事审判工作会议纪要》第八部分「关于劳动争议纠纷案件」中开篇即明确，在审理劳动争议案件时，要依法保护劳动者合

法权益和维护用人单位的生存发展并重，避免杀鸡取卵，要严格依法合理区分劳动关系和劳务关系，「切忌泛化劳动关系」。

2·企业主动关注人事法务风险的意识有所增强，但前瞻性和维权意识明显不足

(1) 一些企业在计划作出与员工有关的决定前，已经学会在事前查询人事法务数据库等专业工具，提前考虑后果，这与以往大部分企业做了之后才意识到可能有不利后果已经进步了不少。

(2) 然而，这种提前考虑通常只是「临时抱佛脚」，在风险事件已经出现时才开始查询和咨询，而事先并无相应的预防措施。比如，有很多企业，发现员工有不守规矩的地方，准备解雇时，才开始查询资料，寻求专业服务。这虽然好过不经研究而直接解雇的蛮干，但因为并未事先依法制定和修订规章制度，造成无法依法依据规章制度对员工进行适当处罚的结果。


但是，也有一些企业已经意识到了规章制度建设的重要性。根据德国浩富集团的数据，在2015年中，中国企业在《人事法务通》中搜索查询有关规章制度制定、修订、告知、公示等流程设计问题的行为，呈现出递增趋势。

3·诚信问题凸显

因诚信问题导致的劳动争议案件在近年来的司法实践中越来越多，其中既有劳动者方面的诚信问题，也有企业方面的诚信问题。而根据对可统计的案例进行分析后发现，劳动者方面的诚信问题相对较多。

(1) 劳动者在劳动争议中的诚信问题

劳动者在劳动争议中的诚信问题主要体现在以下几个方面：

 虚假简历或证明材料。一些劳动者在应聘时，通过虚构工作经历、伪造学历证明和职业资格证书等，欺骗用人单位，使其违背真实意思下录用劳动者、支付高工资等。

👤 故意不签劳动合同。一些劳动者会钻企业法律意识淡薄的空子，故意拖延与用人单位签订劳动合同，故意不配合企业缴纳社会保险，以备日后索取未签劳动合同的二倍工资、解除劳动关系经济补偿等。司法实践中，甚至出现了「职业维权人」，一些劳动者不以长期稳定就业为目的，主动应聘到一些管理不够规范的中小企业，涉及餐饮、服务等各行业，进行短期就业。入职时假装不懂劳动法，在单位要求与其签订劳动合同和参加社会保险时，他们不签劳动合同，不参加社会保险，甚至保证将来不会找企业麻烦。在上班期间消极怠工，寻找单位管理漏洞，经过一段时间他们便到劳动保障监察部门投诉或者申请劳动仲裁及起诉到法院，以用人单位未签订劳动合同、未参加社会保险等行为违法在先，从而要求支付未签劳动合同双倍工资、解除劳动关系经济补偿金、补缴社会保险费及滞纳金等，或者以举报用人单位违法行为相要挟，逼用人单位「私了」赔偿，好多用人单位感觉很冤，最终只能花钱买平安。

👤 不守约定。一些劳动者与企业签订了竞业限制协议、约定了服务期等，却不予遵守，也不支付违约金，随意「跳槽」到企业竞争对手那里。还有一些劳动者应聘岗位时，单位发出录用通知，自己也已承诺入职，却又无故毁约。

👤 随意辞职。很多劳动者辞职不按法律规定，不提前通知用人单位，说走就走，不进行工作交接，有的甚至连个招呼都不打即不辞而别。

(2) 企业在劳动争议中的诚信问题

企业在劳动争议中的诚信问题主要体现在以下几个方面：

👤 「空头支票」问题。有的企业为了招揽应聘者，向劳动者口头承诺一些无法兑现的加薪、奖金、职业培训机会等，待劳动者入职后则矢口否认或敷衍了事。

👤 空白合同相关问题。有的企业为了避免日后劳动争议中劳动合同成为劳动者重要的证据，诱骗劳动者签订空白劳动合同，或不将劳动合同文本交给劳动者、不在劳动合同上签章等。

👤 社会保险问题。有的企业为了逃避缴纳社会保险的责任，用商业保险来替代社会保险，使劳动者误以为已参加了社会保险。

🗨 逼迫辞职问题。有的企业为了逃避支付解除或终止劳动关系经济补偿、违法解除或终止劳动关系赔偿金等，使用随意调岗、调薪、威逼等违法手段，诱使法律意识不强的劳动者愤而主动辞职。

四、人事法务风险管理工具应用现状

——企业人事法务风险现状（三）

1· 不知有专业的人事法务风险管理工具

在2015年针对HR工作人员进行的调研结果表明，多数HR从业人员不知有专业的人事法务风险管理工具，对于专业的人事法务风险管理服务多数仍停留在只知有律师顾问服务和代理服务，财力较好的企业有的则会以较「昂贵」的代价聘请专职的法律顾问。



2· 漠视专业的人事法务风险管理工具

在上述研究中，近半数HR从业人员对专业的人事法务风险管理工具的效果持怀疑态度，这与他们对专业的人事法务风险管理工具了解较少、缺乏体验有关，同时也与其中的一些人对人事法务风险管理理解片面有关。人事法务风险管理是系统性和前瞻性都很强的一项专业的管理工作，而调研结果表明很多HR从业人员仅仅把人事法务风险管理理解为劳动争议出现后的应对。

3· 付费人事法务管理工具开始成为中国HR的选项

多年来，中国的HR们一直主要依靠互联网上的免费资源来获得人事法务管理工具。但是这个行业群体已经渐渐意识到免费的资料无法保障质量，且使用起来费时费力，因此开始在市场上寻找收费的专业人事法务数据库或软件。

根据一些人事法务数据库供应商自行进行的研究，中国人力资源群体使用收费的专业工具进行人事法务管理的人数正在上升，尽管上升的势头仍然缓慢。一些收费人事法务管理工具供应商获得的用户反馈表明，由于收费工具的品质更有保障，不仅可以提高企业人事法务风险管理系统建设的效率和质量，同时还对主动有效保护企业的合法权益有明显作用。

4·专业的人事法务风险管理工具稀少

纵观我国大陆地区，目前市场上存在的专业人事法务风险管理工具的供应商数量仍然较少。这与在这一领域的投资水平仍然较低有关。但是有关该领域的投融资信息显示，已经开始有风险资本关注这一领域，可以预见这一市场很快将壮大。

第二部分 企业人事法务风险趋势分析

一、新实施劳动法相关法律法规的特点

2015年国家或地方层面出台了一些新法规，这些法规必将对来年的企业人事风险产生影响。故本报告也进行了不完整地梳理，供企业HR或相关读者参考。

1· 社会就业压力巨大下的劳动关系管理政策出台情况

2015年及未来一段时间就业形势严峻：国内经济下行压力依然较大，国际经济复苏的动能不足，老龄化来临，经济发展模式的转变、科技的进步，宏观调控政策等，都对当前及未来几年的就业具有重要影响。社会就业状况不仅是近些年及未来影响企业人事法务风险管理的重要宏观背景，同时也是2015及以后几年内新实施劳动法相关法律法规的重要影响因素。



2015年新实施、新出台、新修订及处于征求意见中的就业直接相关法律法规主要有：

🔔 《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》对未来一段时间就业相关政策提出了一系列指导性的原则和重点。

🔔 修订后的《就业促进法》将「设立职业中介机构，应当依法办理行政许可。经许可的职业中介机构，应当向工商行政部门办理登记。」修改为了「设立职业中介机构应当在工商行政管理部门办理登记后，向劳动行政部门申请行政许可。」，明确了劳动行政部门是行政许可的对口部门，而且将设立职业中介机构「先办理行政许可再办理登记」改为「先办理登记再申请行政许可」。

🔔 《人力资源社会保障部关于修改部分规章的决定》，对《人才市场管理规定》、《中外合资人才中介机构管理暂行规定》、《就业服务与就业管理规定》、《中外合资中外合作职业介绍机构设立管理暂行规定》、《中外合作职业技能培训办学管理办法》、《企业年金基金管理机构资格认定暂行办

法》、《企业年金基金管理办法》作出修改。其中多数都是与就业相关的规章。

🔗 《关于进一步做好失业保险支持企业稳定岗位工作有关问题的通知》和《企业裁减人员规定》（征求意见稿）都提出了稳定就业相关的政策。

2· 劳动保护相关政策出台情况

(1) 职业健康保护相关法律法规出台情况

2015年，《职业健康检查管理办法》、《煤矿作业场所职业病危害防治规定》、《用人单位职业病危害防治八条规定》密集出台，同时还发布了新版《职业病危害因素目录》。

(2) 女工保护相关法律法规出台情况

自2012年4月28日《女职工劳动保护特别规定》颁布并实施之后，一些地方陆续出台了与之配套或相关的地方法规，如《山西省女职工劳动保护条例》、《广州市职工生育保险实施办法》等在2015年出台。

(3) 其他劳动保护相关法律法规出台情况

《宁波市特殊天气劳动保护办法》在2015年出台，之后可能还会有地方出台类似的劳动保护相关法规。

3· 社会保险相关政策出台情况

社会保险相关政策2015年及以后几年的核心在于「并轨」和「费率调整」。2015年出台的社会保险相关政策主要有：

🔗 《在京中央国家机关事业单位工作人员养老保险制度改革实施办法》，

🔗 《人力资源社会保障部 财政部关于调整失业保险费率有关问题的通知》，

- 🔊 《人力资源社会保障部 财政部 关于做好工伤保险费率调整工作 进一步加强基金管理的指导意见》，
- 🔊 《人力资源社会保障部 财政部 关于调整工伤保险费率政策的通知》，
- 🔊 《人力资源社会保障部 财政部关于适当降低生育保险费率的通知》，
- 🔊 《关于做好进城落户农民参加基本医疗保险和关系转移接续工作的办法》，
- 🔊 《企业年金基金管理办法》。

4· 劳动争议处理相关政策出台情况

(1) 《劳动争议调解仲裁法》实施了一段时间后，一些地方相继出台了相应的地方规定，也有一些地方针对司法实践中的问题出台了相应的裁判指引。在2015年，这类政策仍然继续出台。有些是主题文件，比如：

- 🔊 《浙江省劳动人事争议调解仲裁条例》，
- 🔊 《陕西省劳动人事争议调解仲裁办法》，
- 🔊 《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》。

有的则是与其它劳动法问题结合在一起出台，比如，2015年1月5日北京市高院发布了《2014年部分劳动争议法律适用疑难问题研讨会会议纪要》，对2014年5月北京市高院发布的《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》进行了更详细的裁判指引。

(2) 《2015年全国民事审判工作会议纪要》中则对部分劳动争议处理规则统一了司法意见，比如无固定期限劳动合同签订方面有关的争议；同时明确了因见义勇为受到的伤害应视同为工伤。

5· 基本劳动权益保护相关政策出台情况

(1) 欠薪问题相关政策出台情况

2014年的《最高人民法院、最高人民检察院、人力资源和社会保障部、公安部关于加强涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪案件查处衔接工作的通知》对「欠薪罪」相关事项进行了明确，进而一些地方也随即出台了地方的相关规定，比如2015年出台的《广东省高级人民法院、广东省人民检察院、广东省人力资源和社会保障厅、广东省公安厅转发最高人民法院等四部门关于加强涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪案件查处衔接工作的通知》。

此外，2015年最高人民法院和中华全国总工会均公布了拖欠劳动报酬的典型案件，详见《最高人民法院公布2起拖欠劳动报酬典型案例》、《中华全国总工会公布2015年上半年10件拖欠劳动报酬典型案例》。

(2) 带薪年假问题相关政策出台情况

2015年，「带薪年假」成为基本劳动权益保护方面的一个热词，有的地方在《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》的基础上依法出台了相应的地方规定，比如《河北省职工带薪年休假实施细则》；个别地方甚至出台了有点矫枉过正、惹起社会争议的规定。

二、即将实施和出台的劳动法相关法律法规及其对人事法务风险管理的影响

1· 企业人事法务风险趋势概览

《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》中提出的依法保障职工基本权益的事项列举了切实保障职工取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利和享受社会保险和接受职业技能培训的权利四个方面。另外，最高院2015年12月4日发布的有关劳动争议两个典型案例《王凤生拒不支付农民工工资案》和《徐成海拒不支付劳动报酬案》仍然是关于工资支付方面。因此，可以预见，未来一段时期内，有关这四个保障职工基本权益方面的法律法规将陆续完善或出台。

进而，有关这四个方面的人事法务风险管理将成为未来一段时间企业人事法务风险管理的重点，比如与企业依法安排职工休息休假，落实国家关于职工工作时间、全国年节及纪念日假期、带薪年休假等规定有关的人事法务风险管理将成为未来一段时间企业人事法务风险管理工作的重点之一。

2· 「二孩」政策相关的法律法规及其对人事法务风险管理的影响

(1) 2015年，全国人大常委会关于修改《中华人民共和国人口与计划生育法》的决定取消了原《人口与计划生育法》中关于晚婚晚育激励的相关规定，因各地均有依据原《人口与计划生育法》中关于晚婚晚育激励的相关规定出台有晚婚晚育激励的政策措施。该法的修改相当于宣布了这些原有激励政策的无效，进而对女工生育方面的劳动保护反而减弱了，这与立法初衷是相违背的，因而各地必然会很快出台另外的维持或提高女工生育方面的劳动保护力度相关的政策，比如湖北省在2016年1月即出台了《关于修改湖北省人口与计划生育条例的决定》，将产假增至128天。这类政策出台后，必然会对企业的人事法务风险管理工作造成影响，具体影响还要看政策中的具体规定。

(2) 「二孩」政策的放开，必然会导致要休产假相关女工的增多，特别是对使用女工较多的企业影响可能会比较大。女工怀孕、休产假本身，以及因此造

成的岗位管理、人员管理相关事项的复杂化，都对企业人事法务风险管理提出了新的挑战。

3· 就业政策相关的法律法规及其对人事法务风险管理的影响

人社部的《企业裁减人员规定》（征求意见稿）已经发布超过一年时间了，预计不久即可能作为正式的法规出台。其中有关稳定就业相关的规定，可能会对企业裁员工作进行更多限制。这对处于宏观经济下行、多数处于「保命」状态的企业而言，人事法务风险管理工作尤其严峻。

4· 社会保险政策相关的法律法规及其对人事法务风险管理的影响

(1) 「降费率」相关社保政策的出台对减轻企业负担有些微的影响，但因降低幅度小只是杯水车薪，对企业人事法务风险管理的影响很小。

(2) 相关政策表明，社保征缴的稽查力度在加大，对社保缴纳还不规范的企业而言，人事法务风险管理难度将加大。

5· 劳动保护政策相关的法律法规及其对人事法务风险管理的影响

除了「二孩」政策导致的女工保护相关人事法务风险管理复杂化之外，职业病防护相关政策的实施增大了企业的人事法务风险，对人事法务风险管理工作提出更高的挑战。

6· 用工形式相关的法律法规及其对人事法务风险管理的影响

《劳务派遣暂行规定》对于企业劳务派遣用工总量比例的宽限期在2016年3月1日结束，之后用工单位需要严格遵守派遣工数量「不得超过用工总量10%」这项规定。这对以往大量使用派遣工以规避人事法务风险的企业来说，人事法务风险管理的难度无疑大大增加。

7· 劳动争议处理相关的法律法规及其对人事法务风险管理的影响

《2015年全国民事审判工作会议纪要》对部分劳动争议事项处理规则统一了司法意见，其中关于无固定期限劳动合同签订方面的规定，强化了企业应签订无固定期限劳动合同的义务，同时也对企业应签拒签无固定期限劳动合同的责任予以了明确。这实质上加大了企业终止和解除劳动合同的法律风险。

8· 企业维权相关的法律法规及其对人事法务风险管理的影响

目前流传出来的「司法解释（五）（草案）」中对员工不辞而别情况下企业向员工索赔数额方面，提出了企业无法对损失举证时的一个月工资的数额规定。可以预见，一旦这个规定颁布并实施，员工离职前一个月工资将成为未来企业向员工索赔时的最低数额。以后在这方面企业的人事法务维权数额将有法可依，特别是企业难以对相关损失予以举证时。

三、劳动争议当事人的预期及其对人事法务风险管理的影响

1· 劳动者一方的预期

随着劳动者维权意识的提高和有关法律资讯的可获得性提高，劳动者在劳动争议中越来越「主动」，导致：

- 1) 劳动者越来越主动提起劳动争议仲裁或诉讼，有时则属于盲目行为；
- 2) 在劳动争议中，劳动者的诉求数额越来越高、事项越来越全，有时会有不切实际的诉求；
- 3) 劳动者普遍以为劳动争议胜诉可能很高，实际情况则并非如此。这些都对企业人事法务风险管理带来挑战，一些企业已经疲于应付。

2· 企业一方的预期

随着法律意识的提高和对劳动争议应对的厌倦，企业在劳动争议中越来越「被动」，导致：

- 1) 企业对劳动者提出的合理诉求通常予以接受，这自然无可厚非；
- 2) 企业对劳动者稍微过分的诉求通常予以容忍；
- 3) 企业对劳动者明显过分的诉求通常予以回击；
- 4) 企业对自身权益的保护开始重视，但还远远做得不够。

3· 劳动者和企业双方预期的交互影响

(1) 对于因企业对法律规定误解造成的劳动争议，通常能够快速解决。

(2) 对于因劳动者对法律规定误解造成的劳动争议，通常不易快速解决，易造成劳动争议旷日持久。

(3) 对于企业和劳动者对劳动争议事实存在的争议，通常会体现出双方的法律「功底」，能够提交有效证据的一方易占据主动有利地位。但对于「举证责任倒置」的劳动争议，如果企业不能提交有效证据，则会处于明显不利地位。

4· 员工预期管理

对员工合法权益的预期管理已成为企业人事法务风险管理中的一项重要工作，对员工预期进行合理有效的引导和管理可以将大部分劳动争议提前化解，大大提高企业人事法务风险管理的效率、降低企业人事法务风险和管理成本。

建议企业通过向员工展示第三方专业工具中的相关文献、案例等方式，使员工了解法律的规定，明了劳动仲裁、诉讼的最终结果，争取能够协商或调解解决，避免因员工「过度维权」造成企业人事管理成本的提高（即使最终企业胜诉，还是会耗费不必要的人力和时间成本）。研究显示，这种方式能够使协商或调解解决率增加60%以上。

四、人事法务风险管理工具的推广及其对人事法务风险管理的影响

随着人事法务风险暴露的扩散、企业人事法务意识的逐步提高、员工劳动维权意识的逐步增强，以及专业的人事法务风险管理工具逐渐被人们所熟知，使用专业的人事法务风险管理工具将成为一种必然趋势。因为只有使用专业的人事法务风险管理工具，企业才能够高效、经济、恰当、系统地预防和管理人事法务风险。出现劳动纠纷后再去找律师等专业人士求助这种以往企业常用的「临时抱佛脚」式的方法，因无法高效、经济地处理大部分人事法务风险，将逐渐被企业舍弃而成为「过去时」，当然这肯定会是个长期过程，不会一蹴而就。

随着专业的人事法务风险管理工具的推广和普及，会对企业人事法务风险管理工作带来以下四个方面的显著变化：

1· 人事法务风险管理的前置化

解决争议、化解风险除了极为重要却易被忽视的基础的防范工作外，无外乎就是通过情、理、法三个相互影响的角度来应对。劳动争议一旦到了劳动仲裁和诉讼环节，情和理就很难再起决定作用，取而得之的是法，而法的核心是证据。缺乏有效证据的话，任凭你把自身主张说的天花乱坠，也很难得到劳动仲裁委员会和法院的认可。

证据从何而来？绝大部分重要证据恰恰是从极为重要却易被忽视的基础的防范工作中来的。也就是说，如果没有做好前置性的基础防范工作，大部分的人事法务风险难以得到妥善处理。

实质上，前置性的基础防范工作是人事法务风险管理工作的要点。需要说明的是，人事法务风险管理中的前置性的基础防范工作通常并不是孤立存在的，而是融于企业日常的人事管理工作之中。比如，规章制度怎么做才合法有效？入职安排应该怎么做才能防范入职相关法律风险？等等，这些方面的人事法务风险防范都需要融入到日常人事管理工作中去才最经济、最高效。

2· 人事法务风险管理的精细化

随着劳资双方对劳动法律法规的认识深入，有的人事法务风险需要把相关工作做到精细化，才能有效予以防范。比如，常见的解雇员工劳资纠纷问题，很多企业最终输就输在不够精细上。例如，因出具的解雇通知中的解雇事由与实际符合合法解除劳动关系的事由不一致，就可能导致本来属于合法解雇员工的情形，变成企业需要支付赔偿金的违法解除劳动合同情形，进而给企业带来解雇法律风险。

3· 人事法务风险管理的系统化

很多方面的人事法务风险需要系统化地在多方面同时做到位，才能够有效防范。而其中任何一个方面出现问题，都可能导致前功尽弃。比如，依据规章制度处罚员工是企业人事管理工作中常见的事务。这方面的法律风险防范就需要以下四个方面同时做到位：

- 1) 规章制度内容本身合法。即不能违背有关法律法规中的相关规定和禁止性条款，如果违背了，则无效。
- 2) 规章制度制定或修订的过程（程序）符合法律规定。如果不符合法律规定，则无效。
- 3) 规章制度依法告知了劳动者。如果未依法告知，则对劳动者无效。
- 4) 是按照规章制度中规定的标准进行的处罚。如果处罚程度过重，则处罚无效。

以上四个方面同时做到位，依此处罚员工才不会带来人事法律风险，缺一不可。

4· 人事法务风险管理的专业化

随着人事法务风险管理的系统化和精细化要求越来越高，对人事法务风险管理的要求也自然越来越高，专业化将成为企业人事法务风险管理的发展趋势。事实上，少部分大型企业的人事法务风险管理已经基本达到了专业化

的水准。劳动法「法盲」和对人事法务风险管理一知半解的「半吊子」是肯定做不好人事法务风险管理工作的。

需要特别说明的是，对人事法务风险管理人员的专业化要求，并不是要求人事法务风险管理成为精通劳动法的专家，而是要求人事法务风险管理善于「站在劳动法专家的肩膀上」，运用专家的智慧、经验和系统化的丰富知识，将企业人事管理工作与劳动法相关实务结合起来，成为企业内部的「人事法务风险管理专家」，而不是成为「劳动法专家」。

在当今互联网已经基本普及、资讯发达的时代，成为企业内部的「人事法务风险管理专家」并不难，具备以下三个方面即可成为企业内部的「人事法务风险管理专家」，即专业化的人事法务风险管理：

- 1) 具备基本的劳动法知识。这一点即使基础为零的人稍微用心学习一下即可具备。
- 2) 对企业内部的人事管理工作熟悉。这一点多数HR从业人员都具备。
- 3) 擅用专业的人事法务风险管理工具。这一点对于人事法务风险管理的效率至关重要，也是能够「站在劳动法专家的肩膀上」的基础。目前，专业的人事法务风险管理工具已经存在，比如浩富中国推出的「浩富人事法务通」。

需要警惕的是，专业化的人事法务风险管理区别于非专业人员的一个极其重要的方面，就是能够从鱼目混杂的众多人事法务资讯中，分辨出真正专业的系统化的人事法务资讯——仅存在于专业的人事法务风险管理工具中。非专业人员往往难以分辨，导致看到的人事法务资讯越多越迷茫，因为非专业的人事法务资讯常常经不起推敲、似是而非、可操作性差，让人不得要领。

五、电子证据的效力问题

随着信息时代的来临，电子邮件、短信、微博、微信及各种即时通讯工具日益成为人际交往乃至工作交流的重要工具。在劳动争议案件审判中，用人单位和劳动者将电子信息内容作为证据的情形也逐渐增多。

1· 电子证据的特点和难点

随着电子信息手段日渐成为企业的重要管理工具，电子证据不可避免地将大量出现在劳动争议案件中。作为电子证据，电子邮件、短信、微博、微信及各种即时通讯工具中的内容在证据认证过程中存在以下特点和难点：



1) 电子证据内容具有互动性。由于证据内容具有互动性，有助于减少当事人单方否认证据真实性的情况；但因涉及到多方账号，证据内容的完整性会受到一定影响，导致事实认定的难度增加。

2) 电子证据内容证明对象呈现多样性。电子证据的证明对象贯穿了劳动关系建立、履行、解除等各个过程。目前，在审判实践中，已出现微信内容作为电子证据，被用作员工请假休假审批证据、单方解除劳动关系证据、员工出勤情况证据等。随着信息技术的不断普及，电子证据的证明对象将会更加多样。

3) 电子证据内容证明效力存在局限性。作为电子证据，电子邮件、短信、微博、微信及各种即时通讯工具的内容具有易被修改、编辑，账户易被注销等特点，在未经勘验、保全或公证的情况下，其证明效力往往存在局限性。

2· 运用电子证据的要点

针对电子证据的上述特点，实践中，劳动争议当事人需要运用电子证据时应当有针对性采取以下措施：

1) 将电子信息内容与其他证据相结合，增强证据的真实性及关联性。

- 2) 灵活运用证据保全措施，确保证据完整性。对于用人单位及劳动者而言，若打算将电子信息内容作为证据向劳动仲裁委员会、法院提交，应当提高证据保全意识，提前做好保全措施，留存相关的信息，通过截屏、打印或公证等措施保留证据原貌，以作为支持己方主张的重要依据。比如，通过截屏等保全方式，有效避免诉讼过程中对方当事人注销账号、删除相关数据导致证据灭失的情况。
- 3) 必要时要求现场勘验，当庭核实相关证据内容，以减少对方当事人对证据证明力的质疑。

结 语

综上，企业人事法务风险趋势是向着复杂化、多样化、全面化发展。这自然对企业人事法务风险管理工作构成新的挑战。令人欣慰的是，企业人事法务风险管理如果能够做到前述中的前置化、系统化和精细化，就可以在复杂化、多样化、全面化的企业人事法务风险趋势面前做到游刃有余。要做到企业人事法务风险管理的前置化、系统化和精细化，离不开专业化的人事法务风险管理专业和的人事法务风险管理工具。

浩富微信公众号：haufe-cn

浩富官方微博：@浩富科技

