



## 用工风险评估 ( Employ Risk Assessment )

### 企业用工风险评估报告

(本报告中风险解决方案按风险发生概率排名)

企业名称： 万盛集团有限公司

所属地区： 上海市

评 估 人： 陈百川

职 务： 人事总监

联系电话： 021-65688888

E - mail: BaiCu@wanshen.com

评估日期： 2009-05-14

## 目 录

### 一、导 语

- 1、ERA用工风险评估简介
- 2、用工风险评估的主要任务包括
- 3、用工风险评估的重要价值

### 二、评估结果概述

- 1、按风险发生概率排名
- 2、按风险可能造成的损失排名
- 3、按优先解决的问题进行排名

### 三、风险项目明细表

### 四、风险解决方案汇总

### 五、关于报告

- 1、ERA评估的法律依据
- 2、ERA 评估的技术说明
- 3、ERA法律团队介绍

## 导 语



### ERA用工风险评估简介：

ERA 用工风险评估（Employ Risk Assessment）是目前权威、专业和系统的劳动风险解决方案，通过软件化应用，为企业提供了全面的用工法律风险评估及诊断服务。

ERA将针对企业在用工管理过程中的各个流程和操作环节进行全面评估，使企业可以对用工风险进行事先掌控，并对可能对企业造成的影响和损失进行量化评估。同时，ERA系统还将针对风险为企业提供参考解决方案，从而使企业大大赢得解决问题的主动权。

### 用工风险评估的主要任务包括：

- 1、全面识别企业面临的各种潜在用工风险；
- 2、分析企业用工各种操作环节中存在的不足；
- 3、评估风险发生的概率和可能带来的负面影响；
- 4、确定风险解决和控制的优先等级、排序；
- 5、推荐风险解决及应对的对策。

### 用工风险评估的重要价值：

- 1、提前预测，并全面掌控企业面临的用工风险，从而令企业赢得解决问题的主动权；
- 2、识别各种风险处于具体哪些管理和操作环节，以便企业进行针对性改善；
- 3、针对风险提供参考应对方案，通过解决风险，优化企业管理流程和方法。

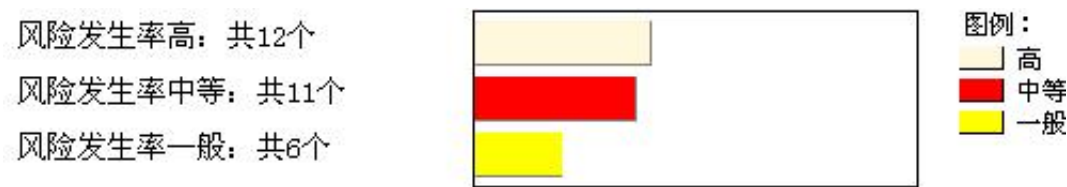
## 第一部分 评估结果概述

完整的ERA评估共有57个部分，共计297个具体风险项目（详见 [www.hrfabao.com](http://www.hrfabao.com) ），在本次评估中，评估了其中13个部分，涉及92个风险点；未评估44个部分，遗漏205个风险点。

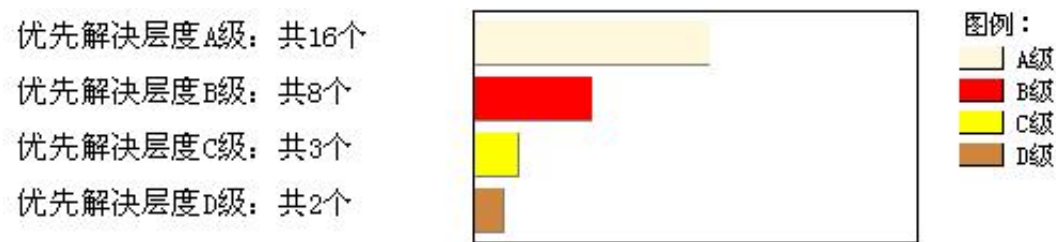
本次评估部分具体包括：招聘管理、入职管理、劳动合同签订、合同条款、劳动合同管理等共24部分。

经评估发现，贵公司在已评估的13个部分中，有10个部分存在风险，风险项目累计29个。详见报告第二部分：风险项目明细表。

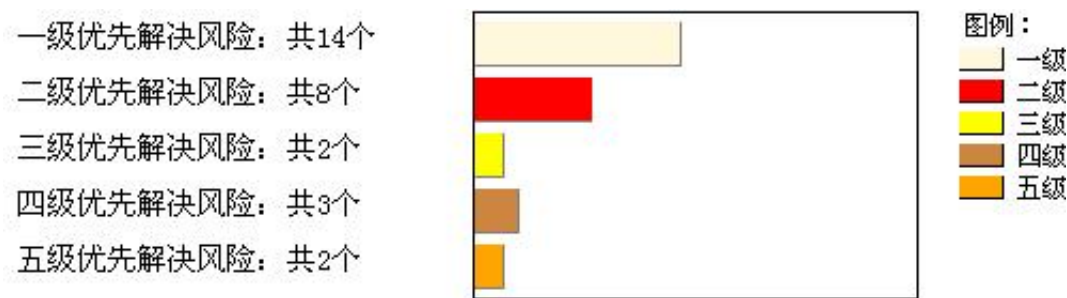
### 按风险发生概率排名：



### 按风险可能造成的损失排名：



### 按优先解决的问题进行排名：



## 第二部分 风险项目明细表

风险类别	编号	风险项目名称
违纪管理制度的制定操作	100002	对违纪行为的规定缺乏操作性
工资支付标准及管理	070014	员工产假和看护假工资支付标准不符合法律规定
	070013	员工年休假工资支付标准不符合法律规定
	070019	实行综合计算工时制时，加班费支付不当
	070017	员工依法参加社会活动时间时没有依法支付工资
	070016	员工患病或非因工负伤在医疗期内的工资支付标准不符合法律规定
	070015	员工婚假和丧假工资支付标准不符合法律规定
试用期管理	050006	单独签订试用合同，违反法律强制性规定
	050007	延长试用期，属于违法约定试用期的情形
招聘管理	010001	招聘广告中含有歧视性条款
工资支付形式及管理	070030	没有建立了工资支付台账，或工资支付台账的保存时间不当
入职管理	020011	员工没有确认其材料复印件的真实性，或确认方式不当
	020002	员工没有全部提交个人资料，或个人资料内容不全面详细。
	020001	没有审查员工的身份证明，或者没有审查员工是否年满十六周岁
	020007	没有审查或没有全部审查特殊岗位的员工是否具备岗位资格证，违反法律强制性规定
	020008	没有全面审查员工是否承担了原单位的竞业限制义务，有可能面临承担连带赔偿责任的后果。
	020003-1	员工信息核实的范围不全面
	020005	员工没有进行入职体检，或体检时间较早，无法防止员工带病入职
		员工没有提供与前单位的离职证明，在认定其已和前单位解除劳动关系方面存在困难。

合同条款	030008	劳动合同的主要条款约定过于广泛，易引起争议
	030005	合同中违法设定违约金
薪酬结构	070001	约定加班费基数的方式不当，存在风险
	070004	通过劳动合同约定员工薪酬结构和每项结构数额的方式存在不当
	070008	员工薪酬结构中约定含有竞业限制补偿金
工资变更	070037	调薪幅度缺乏合理性，或无法认定是否合理
	070036	缺乏员工符合调薪条件的证据，或证据不全面
	070035	员工未对薪酬制度进行书面确认
劳动合同管理	030012	劳动合同没有按规定进行备案
	030011	聘用离退休人员的处理不妥当

## 第三部分 风险解决方案汇总

(本报告中风险解决方案按风险发生概率排名)

### 是否同员工签订了单独的试用期合同？

编号：	050006				
风险项目：	单独签订试用合同，违反法律强制性规定				
风险内容：	《劳动合同法》第十九条规定：单独签订试用合同，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。				
风险后果：	1、行政风险：违法约定试用期的，由劳动行政部门责令改正。 2、赔偿风险：违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。				
风险等级：	一级	风险概率	高	优先解决程度	A级
律师建议：	严格执行试用期规定，不违法约定试用期，不签订单独的试用期合同。				
实务关键点：					
操作锦囊：	1、不得约定试用期的情形包括哪些情形？只签订单独的试用期合同的风险？ 2、试用期是否可以延长？如果员工也同意，双方将试用期延长，且延长前后的总时间没有超过法律允许的试用期最长期限，是否可行？ 3、员工第二次入职同一用人单位，是否可以再次约定试用期？ 4、用人单位违法约定试用期应当承担什么责任？				
实务参考：	1、试用期法律风险分析及实务应对 2、违法约定试用期的法律风险及实务一览表				
相关文书：	暂时没有相关文书				

### 员工年休假工资支付标准？

编号：	070013

风险项目:	员工年休假工资支付标准不符合法律规定				
风险内容:	员工年休假工资支付应遵守法律规定, 否则员工可以要求补足、赔偿。				
风险后果:	赔偿导致财务损失				
风险等级:	一级	风险概率	高	优先解决程度	A级
律师建议:	员工依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间, 用人单位应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。				
实务关键点:					
操作锦囊:	暂时没有操作锦囊				
实务参考:	1、工资支付标准法律风险分析及实务应对 2、工资管理实务分类指引				
相关文书:	暂时没有相关文书				

**奖惩制度中, 对重大损失或严重违纪的程度是否有详细标准或界定?**

编号:	100002				
风险项目:	对违纪行为的规定缺乏操作性				
风险内容:	1、对员工违纪行为规定的不明确和不详细, 导致在处罚员工时, 缺乏依据。 2、规章制度如果制定过于模糊, 或不具有可操作性, 易造成管理上的不便, 同时用人单位依规章制度对员工进行管理时, 易引发争议而导致诉讼。				
风险后果:	管理不便、易引发争议				
风险等级:	一级	风险概率	高	优先解决程度	A级
律师建议:	1、依据尽可能将员工的违纪行为罗列详细, 并确定相应标准。 2、对违纪行为中的“严重”, 应当在规章制度中进行明确以利于操作。什么是“严重”违纪, 法律上并没有对严重违纪确定标准, 在司法实践中, 这两项的标准都难以掌握和易引起争议。因此, 用人单位在界定严重违纪时, 应把握如下原则: (1)、在界定何种为严重违纪时, 法律已有规定的违法行为可以直接引入, 法律				



	<p>有原则性规定的，在原则性规定下制定标准。法律有明确标准规定的，应遵守标准性规定。一般应当以劳动合同法及相关劳动配套规定，及用人单位制度结合加以认定，用人单位的制度不能降低或扩大法律所要求的严重程度。</p> <p>(2)、没有规定的行为引入时，用人单位应从合理的角度出发进行界定。</p> <p>如：在炼油等高危行业，吸烟会被视为严重违纪，但在一般公司，如果界定为严重违纪，显然得不到支持。因此，用人单位应根据法律规定和本单位实际情况界定轻微违纪和严重违纪，而不是随心所欲的自由界定何种行为为严重违纪。</p> <p>3、“重大损害”应当以书面形式量化，如造成公司财产损失达到10000元、延误货物交期、造成产品不良率达10%以上，即为“重大损害”。</p> <p>在制定“重大损害”标准的过程中，应根据企业类型、规模、工作性质确定。若由此发生劳动争议，可以通过劳动争议仲裁委员会对其规章规定的重大损害进行认定。</p> <p>4、对于中小错误，可以采取累积制，如规定三次违纪即可构成严重违反公司规章制度。</p>
实务关键点：	
操作锦囊：	<p>1、一般情况下，可以界定为严重违纪的失职和营私舞弊行为有哪些？</p> <p>2、如何界定“严重违反规章制度”的情形？</p> <p>3、对于员工工作中的虚假行为，如何约定更全面？</p> <p>4、一般情况下，可以界定为严重违纪的员工恶意或涉嫌违法犯罪的行为有哪些？制定实务中应当注意哪些细节？</p> <p>5、实务中对违纪发生地点应当如何约定？</p> <p>6、对于“小错不断、大错不犯”的员工，用人单位如何在规章制度中进行操做？</p> <p>7、一般情况下，可以界定为严重违纪的考勤行为有哪些？实务中应当如何制定才妥当？</p>
实务参考：	<p>1、违纪管理制度法律风险分析及实务应对</p> <p>2、“违纪管理在劳动合同中的体现”操作指引</p> <p>3、“违纪管理在规章制度中的体现”操作指引</p>
相关文书：	暂时没有相关文书

### 员工产假和看护假工资支付标准？

编号：	070014
风险项目：	员工产假和看护假工资支付标准不符合法律规定

风险内容:	员工产假和看护假工资支付应遵守法律规定, 否则员工可以要求补足、赔偿。				
风险后果:	赔偿导致财务损失				
风险等级:	一级	风险概率	高	优先解决程度	A级
律师建议:	员工依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间, 用人单位应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。				
实务关键点:					
操作锦囊:	暂时没有操作锦囊				
实务参考:	1、工资支付标准法律风险分析及实务应对 2、工资管理实务分类指引				
相关文书:	暂时没有相关文书				

### 如果有和员工约定加班费基数, 是采取什么方式?

编号:	070001				
风险项目:	约定加班费基数的方式不当, 存在风险				
风险内容:	1、口头约定因难以举证而导致无效。 2、劳动合同中约定视为双方对此的一致同意, 如果是在规章制度中进行约定, 因规章制度有单方行为的表现, 故如果只在规章制度中进行约定, 在一定程度上, 用人单位将面临约定无效的风险。				
风险后果:	约定无效、导致财务成本提高				
风险等级:	一级	风险概率	高	优先解决程度	A级
律师建议:	1、约定加班费基数的方式应当是书面约定, 2、采取在劳动合同中进行约定, 或其他书面协议约定的方式。不建议采用在规章制度中进行约定的方式。				
实务关键点:	相关依据: 1、广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会“关于适用《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法》若干问题的指导意见”第二十八条规定: 劳动者加班工				

	<p>资计算基数为正常工作时间工资。用人单位与劳动者约定奖金、津贴、补贴等项目不属于正常工作时间工资的，从其约定。但约定的正常工作时间工资低于当地最低工资标准的除外。</p> <p>2、《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第二十三条规定：劳动者加班工资计算基数为劳动合同约定的正常工作时间工资。劳动合同约定的正常工作时间工资，不得低于市政府公布的特区最低工资标准。</p>
操作锦囊：	<p>1、工资标准直接影响加班工资、休假工资、经济补偿、社保缴费等用工成本，如何合理设计结构工资的构成，以压缩用工成本？</p> <p>2、是否可以和员工约定加班费的计算基数？各地指导意见中对加班工资问题的重大突破以及企业运用技巧。</p> <p>3、如何控制加班工资成本？</p> <p>4、如何确定加班费的计算基数？</p>
实务参考：	1、薪酬结构法律风险分析及实务应对
相关文书：	暂时没有相关文书

### 是否有员工符合调薪条件的证据？

编号：	070036				
风险项目：	缺乏员工符合调薪条件的证据，或证据不全面				
风险内容：	用人单位需要证明员工达到可以调薪的条件，否则调薪行为得不到支持。				
风险后果：	行为无效，易引发争议和赔偿				
风险等级：	一级	风险概率	高	优先解决程度	A级
律师建议：					
实务关键点：	<p>1、考核标准不能脱离录用条件或岗位职责中描述的内容。同时员工应当对考核记录进行书面确认。如果员工工作存在失误，则要求其向公司提交说明或者检讨等书面材料。</p> <p>2、是否全面需要根据案件的综合情况给与确认，因此建议听取律师的意见。</p>				
操作锦囊：	<p>1、工资调整后，是否员工不提出异议就可视为接受调整？</p> <p>2、如何减低变更工资的风险？</p>				
实务参考：	1、工资变更法律风险分析及实务应对				

	2、工资变更操作流程指引
相关文书:	1、违纪警告信

**综合计算工资制，在何种情况下支付加班工资？**

编号:	070019				
风险项目:	实行综合计算工时制时，加班费支付不当				
风险内容:	实行综合计算工时制时，只有以下两种情况才需要支付加班费： 1、综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为加班加点的时间。 2、安排法定节假日上班。				
风险后果:	支付错误导致财务损失				
风险等级:	一级	风险概率	高	优先解决程度	A级
律师建议:	1、经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的，其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为加班加点的时间，均按本人日或小时工资标准的150%支付加班加点工资。 2、实行综合计算工时工作制的，工作日正好是休息日的，属于正常工作；工作日正好是法定节假日的，则应按本人日工资标准的300%支付加班工资。				
实务关键点:					
操作锦囊:	1、综合工时制度的加班工资支付操作与运用				
实务参考:	1、工资支付标准法律风险分析及实务应对 2、工资管理实务分类指引				
相关文书:	暂时没有相关文书				

**是否通过劳动合同确定员工的薪酬结构和每项结构的数额？**

编号:	070004				
风险项目:	通过劳动合同约定员工薪酬结构和每项结构数额的方式存在不当				
风险内容:	如果员工薪酬结构和每项结构的数额，是在劳动合同上进行的明确约定，则视为双方对此的一致约定。如果用人单位想要调整和改变员工的薪酬结构和对应数额				

	，将视为对劳动合同的修改，需要双方协商一致才可以，导致用人单位管理上的非常不便。				
风险后果：	管理不便、财务损失				
风险等级：	一级	风险概率	高	优先解决程度	A级
律师建议：	1、在员工入职时，采取书面确认单方式，列明员工薪酬结构与数额，让员工书面签收。 2、在工资条上列明员工薪酬结构与数额，每月让员工签收工资条的时候，也即对最新的薪酬结构与数额进行了确认。				
实务关键点：					
操作锦囊：	暂时没有操作锦囊				
实务参考：	1、薪酬结构法律风险分析及实务应对				
相关文书：	暂时没有相关文书				

**劳动合同对于工作岗位或地点约定有否过于广泛和模糊？（如：约定岗位性质为“管理人员”，约定工作地点为“有公司业务开展的地方”）**

编号：	030008				
风险项目：	劳动合同的主要条款约定过于广泛，易引起争议				
风险内容：	实践中，许多用人单位往往对对工作岗位和工作地点作模糊或广泛约定，如：约定岗位性质为“管理人员”，约定工作地点为“有公司业务开展的地方”，往往易引发争议，过于模糊或广泛的约定可能会被认定为无效。				
风险后果：	管理影响、诉讼风险				
风险等级：	二级	风险概率	高	优先解决程度	B级
律师建议：	实践中，用人单位可以对工作岗位和工作地点条款作宽松约定，但应注意合理的范围，不能过于模糊或广泛，可以采取如下方法： 1、对工作岗位约定时，加一些限制语，如“后勤管理人员”。 2、工作地点可以约定多个地方，如：北京、深圳、上海。				
实务关键点：	约定是否过于模糊或广泛，在实践中并无一个统一的认定，如果导致争议，需要根据个案，由仲裁或法院进行认定。				

操作锦囊:	1、没盖公章，但有法人代表签字的劳动合同有效吗？ 2、劳动合同必备条款的注意事项？ 3、工资约定不明时，用人单位如何处理员工的工资？ 4、在法定条款外，还应当约定一些什么条款更有利于保护用人单位的利益？
实务参考:	1、合同内容的法律风险分析及实务应对 2、合同签订操作流程指引 3、无固定期限合同签订操作指引 4、合同签订实务分类指引
相关文书:	1、无固定期限劳动合同 2、非全日制用工劳动合同 3、固定期限劳动合同

### 员工参加社会活动时的工资支付标准？

编号:	070017				
风险项目:	员工依法参加社会活动时间时没有依法支付工资				
风险内容:	员工在正常工作时间内依法参加社会活动的，用人单位应当支付正常工作时间工资，否则员工可要求用人单位承担给付责任。如情节严重，如拒不按约定数额支付报酬，则员工有权随时要求解除合同。				
风险后果:	引发诉讼和赔偿				
风险等级:	一级	风险概率	高	优先解决程度	A级
律师建议:	员工在正常工作时间内依法参加社会活动的，用人单位应当支付正常工作时间。				
实务关键点:	员工在正常工作时间内依法参加社会活动包括下列活动： <ol style="list-style-type: none"> <li>1、依法行使选举权或者被选举权；</li> <li>2、人大代表、政协委员依法履行职责；</li> <li>3、当选代表或者委员出席乡（镇）以上人民代表大会及其常务委员会、政府、党派、工会、共青团、妇女联合会等组织召开的会议；</li> <li>4、作为人民陪审员参加审判活动</li> <li>5、作为证人参加诉讼、仲裁活动；</li> <li>6、不脱产工会基层委员会委员依法参加工会活动；</li> <li>7、出席劳动模范、先进工作者大会；</li> <li>8、劳动者代表参加集体合同协商活动；</li> </ol>				

	9、《工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产或工作时间； 10、法律、法规规定的其他情形。
操作锦囊：	暂时没有操作锦囊
实务参考：	1、工资支付标准法律风险分析及实务应对 2、工资管理实务分类指引
相关文书：	暂时没有相关文书

### 员工患病或非因工负伤，在医疗期内的工资支付标准？

编号：	070016				
风险项目：	员工患病或非因工负伤在医疗期内的工资支付标准不符合法律规定				
风险内容：	员工患病或非因工负伤在医疗期内的工资支付遵守法律规定，否则员工可以要求补足、赔偿。				
风险后果：	赔偿导致财务损失				
风险等级：	一级	风险概率	高	优先解决程度	A级
律师建议：	劳动者患病或非因工负伤停止工作进行治疗，在国家规定的医疗期内，用人单位应当支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资，但不能低于当地最低工资标准的80%。				
实务关键点：	1、病假工资或疾病救济费可以选择其中一种发放，无论是何种形式，均不得低于当地最低工资标准的80% 2、目前各地对医疗期间的工资发放标准均作出了不同的规定，其中《深圳市员工工资支付条例》规定，劳动者患病或非因工负伤停止工作进行医疗期间，用人单位应当按不低于其本人标准工资的60%支付员工病伤假期工资，但不得低于最低工资标准的80%。				
操作锦囊：	1、员工在医疗期工资如何计发？ 2、参加了基本医疗保险，员工享受了医疗保险待遇，还需要向员工支付病假工资吗？如果没有计发，员工是否可以提出被迫离职？ 3、什么情况下，应当向员工支付医疗补助费？				
实务参考：	暂时没有实务参考				



相关文书:	暂时没有相关文书
-------	----------

### 员工婚假和丧假工资支付标准?

编号:	070015				
风险项目:	员工婚假和丧假工资支付标准不符合法律规定				
风险内容:	员工婚假和丧假工资支付应遵守法律规定, 否则员工可以要求补足、赔偿。				
风险后果:	赔偿导致财务损失				
风险等级:	一级	风险概率	高	优先解决程度	A级
律师建议:	员工依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间, 用人单位应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。				
实务关键点:					
操作锦囊:	暂时没有操作锦囊				
实务参考:	1、工资支付标准法律风险分析及实务应对 2、工资管理实务分类指引				
相关文书:	暂时没有相关文书				

### 劳动合同中是否有设定要求员工承担违约金的条款?

编号:	030005				
风险项目:	合同中违法设定违约金				
风险内容:	除员工违反服务期约定和竞业限制约定的两种情况外, 用人单位不得约定违约金, 否则无效。				
风险后果:	行为无效				
风险等级:	二级	风险概率	中等	优先解决程度	B级
律师建议:	1、遵守法律规定, 以下情况不得约定违约金:				



	<p>(1)、调户口。</p> <p>(2)、为员工提供解决住房等特殊福利。</p> <p>2、员工辞职时未提前一个月通知时，用人单位可以要求员工承担因此而给单位带来的损失，但不能约定员工支付违约金</p>
实务关键点：	
操作锦囊：	暂时没有操作锦囊
实务参考：	<p>1、合同内容的法律风险分析及实务应对</p> <p>2、合同签订操作流程指引</p> <p>3、无固定期限合同签订操作指引</p> <p>4、合同签订实务分类指引</p>
相关文书：	1、培训协议

### 员工有没有进行入职体检，或要求员工提供健康证明，以防止员工带病入职？

编号：	020005				
风险项目：	员工没有进行入职体检，或体检时间较早，无法防止员工带病入职				
风险内容：	<p>1、若用人单位招录了患病员工，则解除合同条件会更为严格，《劳动法》第二十九条规定，劳动者患病或者负伤，在规定的医疗期限内，用人单位不得解除劳动合同。而按照《劳动合同法》的规定，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，用人单位可以解除劳动合同，并且应当向劳动者支付经济补偿金。</p> <p>2、如招用存在职业病的员工，付出的代价将会更高。因为按照《职业病防治法》规定，员工在工作中发现患有职业病，如果最后的用人单位有证据证明员工职业病是先前用人单位的职业危害造成的，由先前的用人单位承担责任。否则，由现在用人单位承担责任。</p> <p>3、同时也会给其它员工身体健康带来一定风险（如：录用有传染病的员工，导致其他员工或客户受到影响）。</p>				
风险后果：	经济损失				
风险等级：	一级	风险概率	中等	优先解决程度	A级

律师建议:	1、要求员工提供区级医院或公司指定医院的体检证明。 2、为保证体检证明的时间性，体检证明最好是近一个月以内的。
实务关键点:	根据《就业促进法》的规定，乙肝携带者视同为健康人群，不得以身体不健康为由不予录用，否则就是就业歧视（食品等行业除外）。
操作锦囊:	暂时没有操作锦囊
实务参考:	1、一、员工入职审查法律风险分析及实务应对 2、二、员工入职管理中的法律风险分析及实务应对 3、入职管理操作指引 4、“入职管理与劳动合同”操作指引
相关文书:	暂时没有相关文书

### 员工有没有提供与前单位的离职证明？

编号:					
风险项目:	员工没有提供与前单位的离职证明，在认定其已和前单位解除劳动关系方面存在困难。				
风险内容:	1、一旦用人单位招用尚未解除劳动合同的员工，给其他用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任，用人单位所招聘的人员含金量越大这种风险就越大。 2、实务中，用人单位如果要求重点岗位或管理岗位员工提供，虽不能避免全部风险此类风险，但剩下人员在此类风险上发生的概率并不高。				
风险后果:	连带赔偿责任，企业招聘的人员越多风险存在的机率越大				
风险等级:	二级	风险概率	中等	优先解决程度	B级
律师建议:	1、用人单位在录用员工时应注意询问并审查该员工与原单位已终止劳动关系的凭证，要求其提供与前单位的解除或终止劳动合同证明，并保留原件。 2、如员工暂时未能提交，必须书面承诺何时提交，并承诺未提交所引起的后果及原单位对其本人及本单位主张法律权利的后果，由其本人独立承担，与本单位无关。 3、如该员工尚未解除劳动合同，或尚未和前单位办理完离职手续的，应要求其原单位出具同意该员工入职的书面证明。				

实务关键点:	1、能够证明员工与原单位终止了劳动关系的凭证通常有:终止或解除劳动合同通知书、终止或解除劳动合同证明书及其它。 2、如果员工有交社保,用人单位可审核该员工的社保缴费清单,以查实员工的前单位是否停止为其交纳了社保。(可以让员工在入职时提供其社保缴费清单,社保缴费清单可由员工自己在社保局打印)。
操作锦囊:	1、如果员工还没有和前单位办理完离职手续的,企业应如何操作才能减低风险? 2、如果员工提供不了离职证明,企业应如何操作才能减低风险?
实务参考:	1、一、员工入职审查法律风险分析及实务应对 2、二、员工入职管理中的法律风险分析及实务应对 3、入职管理操作指引 4、“入职管理与劳动合同”操作指引
相关文书:	1、解除劳动合同通知书(适用于用人单位单方面解除劳动合同) 2、终止劳动合同通知书(适用于其他情况下的终止) 3、终止劳动合同通知书(适用于合同期满员工提出终止) 4、终止劳动合同通知书(适用于用人单位提出终止)

### 员工是否对薪酬制度进行了书面确认?

编号:	070035				
风险项目:	员工未对薪酬制度进行书面确认				
风险内容:	如果在合理合法的范围内进行调薪,用人单位需要证明员工已知道相关薪酬管理、绩效考核制度、奖惩制度,方可依内部规章制度依法对员工进行调薪。				
风险后果:	行为无效,易引发争议和赔偿				
风险等级:	二级	风险概率	中等	优先解决程度	B级
律师建议:	依法将上述制度对员工进行公示,保留员工签收的书面材料。				
实务关键点:	可以在劳动合同中明确,也可以单独书面确认。				
操作锦囊:	1、工资调整后,是否员工不提出异议就可视为接受调整? 2、如何减低变更工资的风险?				
实务参考:	1、工资变更法律风险分析及实务应对 2、工资变更操作流程指引				

相关文书:	暂时没有相关文书
-------	----------

**对于特殊岗位（如司机、电工），有没有审查其是否具有岗位资格证？**

编号:	020007				
风险项目:	没有审查或没有全部审查特殊岗位的员工是否具备岗位资格证，违反法律强制性规定				
风险内容:	某些特殊岗位按规定需要持相关岗位证书才能上岗（如：司机、电工），否则单位面临行政处罚、赔偿的法律风险。				
风险后果:	处罚、赔偿				
风险等级:	一级	风险概率	中等	优先解决程度	A级
律师建议:	特殊岗位实行持证上岗制度，不提供相关资格证明，不予办理入职手续				
实务关键点:	<p>用人单位需要明确哪些职位需要岗位资格：</p> <p>1、需要取得特种作业资格的范围：电工作业、锅炉司炉、压力容器操作；起重机械作业、爆破作业、金属焊接（气割）作业、煤矿井下瓦斯检验、机动车辆驾驶、机动船舶驾驶、轮机操作、建筑登高架设作业。</p> <p>2、特种作业人员应具备的条件：年满十八岁以上。但从事爆破作业和煤矿井下瓦斯检验的人员，年龄不得低于二十周岁。</p>				
操作锦囊:	1、哪些是需要岗位资格证书才能上岗的岗位？				
实务参考:	<p>1、一、员工入职审查法律风险分析及实务应对</p> <p>2、二、员工入职管理中的法律风险分析及实务应对</p> <p>3、入职管理操作指引</p> <p>4、“入职管理与劳动合同”操作指引</p>				
相关文书:	暂时没有相关文书				

**用人单位有否延长员工的试用期？有延长的话是如何操作的？**

编号:	050007
风险项目:	延长试用期，属于违法约定试用期的情形

风险内容:	从目前实践来说,即使员工同意或自愿,试用期也不能延长(即使延长后的试用期在法定的最长试用期内),否则为违法约定试用期。				
风险后果:	1、行政风险:违法约定试用期的,由劳动行政部门责令改正。 2、赔偿风险:违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。				
风险等级:	二级	风险概率	中等	优先解决程度	B级
律师建议:	如果员工也同意延长试用期,可以采取以下两种变通做法: 1、重新按劳动合同签订日期签一份劳动合同,将试用期延长。 2、签订试用期变更协议,双方经协商同意,变更原试用期期限。				
实务关键点:	在以上两种操作方法中,需要注意的是:变更后的试用期期限不能超过法律规定的最高时限,如下: 1、劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月; 2、劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月; 3、三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。				
操作锦囊:	1、不得约定试用期的情形包括哪些情形?只签单独的试用期合同的风险? 2、试用期是否可以延长?如果员工也同意,双方将试用期延长,且延长前后的总时间没有超过法律允许的试用期最长期限,是否可行? 3、员工第二次入职同一用人单位,是否可以再次约定试用期? 4、用人单位违法约定试用期应当承担什么责任?				
实务参考:	1、试用期法律风险分析及实务应对 2、违法约定试用期的法律风险及实务一览表				
相关文书:	暂时没有相关文书				

### 有无审查员工的身份证明?有否审查员工是否已满十六周岁?

编号:	020001
风险项目:	没有审查员工的身份证明,或者没有审查员工是否年满十六周岁
风险内容:	1、没有审查员工的身份证明是否真实,不利于用人单位管理,且易导致用人单位经济风险,如:员工给用人单位造成损失后擅自离开用人单位,用人单位可能无法追究到其责任。如员工身份证件虚假,一旦发生工伤,社保可能拒绝偿付,用人单位有可能面临承担医疗费用的损失。

	2、与16周岁以下未成年人签订合同，合同将因违反法律强制性规定而无效，同时用人单位面临被行政处罚的风险（用人单位使用童工，将被处于每使用一个童工每月处5000元罚款的处罚）。如果发生工伤，由用人单位承担全部医疗和生活费用。				
风险后果：	经济损失、行政处罚，特别是制造业工厂易形成此风险				
风险等级：	一级	风险概率	中等	优先解决程度	A级
律师建议：	1、严格核实员工的身份证明，并要员工承诺身份证件真实性。 2、可供查录身份证件的网站： <a href="http://www.ip138.com">www.ip138.com</a> 进行查询，查询身份证归属地、核对身份证信息与登记表信息的异同等。也可以从公安部门、街道办事处、居民委员会等机构查询求职者身份				
实务关键点：	非文艺、体育和特种工艺单位可以招用未满十六周岁的未成年人。				
操作锦囊：	1、用假身份证签订的劳动合同有效吗？造成社保损失由谁负责？ 2、如何通过入职登记表设计以防止劳动者的“应聘欺诈”？				
实务参考：	1、一、员工入职审查法律风险分析及实务应对 2、二、员工入职管理中的法律风险分析及实务应对 3、入职管理操作指引 4、“入职管理与劳动合同”操作指引				
相关文书：	暂时没有相关文书				

### 员工薪酬结构中是否含有竞业限制补偿金？

编号：	070008				
风险项目：	员工薪酬结构中约定含有竞业限制补偿金				
风险内容：	员工工资结构中约定含有竞业限制补偿金，约定无效，用人单位不能以此为由，拒绝向负有竞业限制义务的员工支付竞业限制补偿金。				
风险后果：	行为无效				
风险等级：	二级	风险概率	中等	优先解决程度	B级
律师建议：	不在员工薪酬结构中约定竞业限制补偿金，可以将此项列支为保密津贴。				
实务关键点：					

操作锦囊:	暂时没有操作锦囊
实务参考:	暂时没有实务参考
相关文书:	暂时没有相关文书

### 是否建立了工资支付台账？如果有建立，保存多久？

编号:	070030				
风险项目:	没有建立了工资支付台账，或工资支付台账的保存时间不当				
风险内容:	用人单位应当按照工资支付周期如实编制工资支付台账，否则违反了相关法律规定。				
风险后果:	管理不便				
风险等级:	二级	风险概率	中等	优先解决程度	A级
律师建议:	<p>1、工资支付台账应当包括支付日期、支付周期、支付对象姓名、工作时间、应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者劳动者签名等内容。</p> <p>2、用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。</p>				
实务关键点:	工资支付台账应当至少保存二年。				
操作锦囊:	<p>1、工资约定不明时，用人单位如何处理员工的工资？</p> <p>2、工资支付的举证责任由谁承担？如果无法举证，如何确定员工工资标准？</p>				
实务参考:	1、工资支付形式法律风险分析及实务应对				
相关文书:	暂时没有相关文书				

### 有无让员工确认其材料复印件的真实性？

编号:	020011
风险项目:	员工没有确认其材料复印件的真实性，或确认方式不当
风险内容:	员工没有对其材料复印件进行确认，或只是单纯的在复印件上进行签名，则用人单位无法举证此证据真实性。如果用人单位发现员工提供了虚假材料，可能会被



	员工否认此材料并非其所提供。				
风险后果:	员工提供虚假资料等情况时,用人单位无法举证。				
风险等级:	三级	风险概率	中等	优先解决程度	A级
律师建议:	要求员工在复印证件上签字 “本人确认此复印件与本人所提供原件相同” 确认真实性,并签名和签日期。				
实务关键点:					
操作锦囊:	1、如何通过入职登记表设计以防止劳动者的“应聘欺诈”?				
实务参考:	1、一、员工入职审查法律风险分析及实务应对 2、二、员工入职管理中的法律风险分析及实务应对 3、入职管理操作指引 4、“入职管理与劳动合同”操作指引				
相关文书:	暂时没有相关文书				

### 调薪的幅度是否合理?

编号:	070037				
风险项目:	调薪幅度缺乏合理性,或无法认定是否合理				
风险内容:	单位调薪必须说明充分合理性,如薪酬调整范围明显超过了合理的范围,则调薪有得不到支持的风险。				
风险后果:	调薪行为无效、引发争议和赔偿				
风险等级:	二级	风险概率	中等	优先解决程度	B级
律师建议:	单位对员工调薪,应当在合理范围内,调整后的薪酬应与岗位相适应				
实务关键点:	一、如果因调薪引发劳动争议,用人单位关键在于应对调薪的“充分合理性”进行举证。可以从两个方面来主张: 1、从企业角度说明合理性:即因企业客观情况发生变化,生产经营管理需要,调薪事前制度等。 2、从员工角度说明合理性,即证明员工的工作表现、工作业绩不符合其工作岗位、新岗位的薪酬标准等。 二、是否合理需要根据案件的综合情况给与确认,因此建议听取律师的意见。				



操作锦囊:	1、工资调整后,是否员工不提出异议就可视为接受调整? 2、如何减低变更工资的风险?
实务参考:	1、工资变更法律风险分析及实务应对 2、工资变更操作流程指引
相关文书:	暂时没有相关文书

### 劳动合同有无向劳动部门备案?

编号:	030012				
风险项目:	劳动合同没有按规定进行备案				
风险内容:	用人单位未按规定向当地劳动部门进行用工或退工备案,有面临行政处罚的风险。				
风险后果:	行政处罚				
风险等级:	五级	风险概率	一般	优先解决程度	D级
律师建议:	按规定进行用工或退工备案,企业用工备案的申报日期为员工入职时间后或签订劳动合同后三十天内,企业退工备案的申报日期为员工合同终止或解除后的七个工作日内。				
实务关键点:					
操作锦囊:	暂时没有操作锦囊				
实务参考:	1、签订管理中的法律风险分析及实务应对 2、合同签订操作流程指引 3、无固定期限合同签订操作指引 4、合同签订实务分类指引				
相关文书:	暂时没有相关文书				

### 聘用离退休人员,有没有另行签订一份聘用协议?

编号:	030011

风险项目:	聘用离退休人员的处理不妥当				
风险内容:	用人单位聘用离退休人员, 双方间属于雇佣关系, 应当另行签定书面聘用协议, 并且可以通过在协议中约定合同终止、解除等条件, 以便于用人单位管理, 否则可能带来管理上的一系列不便。				
风险后果:	管理不便, 易引发争议				
风险等级:	四级	风险概率	一般	优先解决程度	C级
律师建议:	已享受养老保险待遇的离退休人员被再次聘用时, 用人单位应与其签订书面协议, 明确聘用期内的工作内容、报酬、医疗、劳动待遇等权利和义务。				
实务关键点:	如果双方发生纠纷, 应按雇佣关系处理, 而不能按劳动合同关系处理。				
操作锦囊:	1、离退休人员被再次聘用时, 双方建立的是劳动关系还是雇佣关系? 工资是否要遵守当地最低工资的规定? 2、员工在劳动合同期满时, 已接近退休, 用人单位与其续签合同应注意哪些方面?				
实务参考:	1、签订管理中的法律风险分析及实务应对 2、合同签订操作流程指引 3、无固定期限合同签订操作指引 4、合同签订实务分类指引				
相关文书:	暂时没有相关文书				

### 员工有无提供详细的个人资料?

编号:	020002
风险项目:	员工没有全部提交个人资料, 或个人资料内容不全面详细。
风险内容:	1、用人单位往往根据员工的职业经历决定是否录用该员工, 如果员工提供虚假的职业经历(工作经历、工作内容或工作成果、工作时间连续性的虚假)达到欺诈的程度, 能影响到用人单位当初招录的决定, 可能会导致劳动合同无效实践中。但单位需要保留相关书面证据, 否则面临举证不能的后果。 2、在一定情况下, 员工的学习、培训经历也能影响到单位决定是否录用该员工, 如果员工提供虚假的培训经历, 也会影响到用人单位的招聘工作。
风险后果:	举证不能

风险等级:	四级	风险概率	一般	优先解决程度	C级
律师建议:	1、用人单位可要求员工必须提供真实的个人信息，可以要求员工在员工登记表中填写详细的职业经历，包括具体起止时间、职位，证明人等。 2、如果企业没有员工登记表，则要求员工在自己的个人简历上签字确认信息真实无误。同时，在劳动合同中也可要求员工承诺经历的真实性。				
实务关键点:	用人单位可以在规章制度中将提供虚假信息界定为严重违纪，以便出现此情况时，可以依据规章制度对员工作出处理。				
操作锦囊:	暂时没有操作锦囊				
实务参考:	1、一、员工入职审查法律风险分析及实务应对 2、二、员工入职管理中的法律风险分析及实务应对 3、入职管理操作指引 4、“入职管理与劳动合同”操作指引				
相关文书:	暂时没有相关文书				

### 招聘广告中是否含有以下条款？

编号:	010001				
风险项目:	招聘广告中含有歧视性条款				
风险内容:	招聘广告中如果存在歧视性条款，如：性别歧视、地域歧视、对乙肝携带者的歧视，则易带来被诉讼或处罚的风险（如：曾经应聘者因企业招聘广告带有性别歧视条款、乙肝携带者歧视条款而起诉企业）。				
风险后果:	诉讼、处罚				
风险等级:	四级	风险概率	一般	优先解决程度	C级
律师建议:	发布招聘广告时注意审核和把关，避免带有歧视性条款。 招聘广告中的歧视性条款，通常包括以下条款，请在招聘广告中避免出现以下条款： 1、性别歧视条款，如：招聘的职位只限某一性别。 2、身高歧视条款，如：要求员工身高必须在某一高度。 3、地域歧视条款，如：招聘只限某个地区的员工，或声明不录用某一地区的员工。				

	<p>4、民族歧视条款，如：招聘只限某个民族的员工，或声明不录用某一民族的员工。</p> <p>5、乙肝携带者歧视条款，如：声明谢绝乙肝携带者应聘。</p> <p>同时，请避免使用含以上内容的优先性条款，如“男性优先录用”“汉族优先录用”等。</p>
实务关键点：	<p>1、只有在法律明文允许的情况下，用人单位才可以对特殊岗位的招工条件作出相应限制。</p> <p>如：食品卫生企业可以按照《食品卫生法》的有关规定在招工条件中明确拒绝招用患消化道传染病或携带病原体的求职者。</p> <p>对于矿山井下、重体力劳动等某些不宜女职工从事的岗位和工作，用人单位可以按照《女职工劳动保护规定》第5条“禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他女职工禁忌从事的劳动”拒绝招用女性求职者。</p> <p>2、由于法律对反就业歧视只是作了原则性规定，对就业歧视现象也只是作了不完全列举，用人单位在发布招聘广告时不要构成针对某一群体的特殊限制，以避免引起风险。</p>
操作锦囊：	暂时没有操作锦囊
实务参考：	<p>1、招聘管理法律风险分析及实务应对</p> <p>2、企业操作指引流程</p>
相关文书：	暂时没有相关文书

### 有没有审查员工是否承担了原单位的竞业限制义务？

编号：	020008				
风险项目：	没有全面审查员工是否承担了原单位的竞业限制义务，有可能面临承担连带赔偿责任的后果。				
风险内容：	<p>1、用人单位明知被录用的人员承担了原单位的保密义务或者竞业限制义务，并以获取有关技术秘密为目的故意聘用，应承担相应法律责任。</p> <p>2、实务中，用人单位如果对重点岗位或管理岗位员工进行了审查，虽不能避免全部风险此类风险，但剩下人员在此类风险上发生的概率并不高。</p>				
风险后果：	连带赔偿责任，中等，因原用人单位需要对此举证。				
风险等级：	三级	风险概率	一般	优先解决程度	B级

律师建议:	用人单位在聘用新员工时应调查其在进入本单位前是否承担了对原单位的保密义务及竞业限制义务。特别是录用的高层管理人员以及关键技术人员、科研人员，一定要注意询问审查其是否与原用人单位订有保密协议以及其向企业提供的重要信息是否有侵犯他人商业秘密之嫌。
实务关键点:	<p>1、用人单位应要求员工承诺未承担竞业限制义务，并向原单位进行核实，以免发生不可预测的诉讼风险。</p> <p>2、如员工表示未承担此类义务，在其入职后应在合同中或员工登记表明确声明或保证，如承担了对前单位的保密义务，则应保证在本单位工作期间不利用前单位的保密信息为本单位服务。</p> <p>条款样板如下：“乙方（指员工）承诺，在为甲方（指用人单位）履行职务时，不得擅自使用任何属于他人的技术秘密或其他商业秘密信息，亦不得擅自实施可能侵犯他人知识产权的行为。若乙方违反前述承诺而导致甲方遭受第三方的侵权指控时，乙方应当承担甲方因此遭受的一切损失。”</p> <p>这样约定并非能必然免除用人单位的法律责任，但能对劳动者起违反约定起到一定阻却效果。</p> <p>3、即使员工表示未承担此类义务，对于重要员工，建议还是和原单位电话核实。</p> <p>4、用人单位可以在规章制度中将故意隐瞒与原单位的竞业限制义务规定为欺诈行为，用人单位因此可以主张劳动合同无效，以解除劳动合同并不支付经济补偿金。</p>
操作锦囊:	1、员工声称没有承担保密义务或竞业限制义务，企业如何应对以降低风险？
实务参考:	<p>1、一、员工入职审查法律风险分析及实务应对</p> <p>2、二、员工入职管理中的法律风险分析及实务应对</p> <p>3、入职管理操作指引</p> <p>4、“入职管理与劳动合同”操作指引</p>
相关文书:	暂时没有相关文书

### 有没有对员工提供的个人信息进行核实？

编号:	020003-1
风险项目:	员工信息核实的范围不全面
风险内容:	1、用人单位没有对员工信息（特别是个人职业经历）进行核实，将无法保证员工信息的真实性。即使已对中高层管理或重点岗位进行核实，但仍然会导致用人单位管理方面的不便，如：未对销售人员的职业经历进行核实，可能导致影响用人

	单位销售成绩。 2、如果用人单位已对重点岗位进行了核实，已能减少大部分此方面的风险。				
风险后果：	怠于行使权利，导致影响用人单位招聘工作				
风险等级：	五级	风险概率	一般	优先解决程度	D级
律师建议：	1、通过教育部学历查询机构查询其学历、拨打家庭电话以及工作经历证明人电话，这些工作是非常必要的。对重要的员工在入职时，作必要的背景调查。对于关键岗位，必要时可以委托专业调查机构予以调查。 2、企业可审核该员工的社保交费纪录，以查实员工的前单位是否真实。				
实务关键点：					
操作锦囊：	暂时没有操作锦囊				
实务参考：	暂时没有实务参考				
相关文书：	1、员工登记表				

## 第四部分 关于报告

### 一、ERA评估的法律依据：

截至2009年4月，根据目前最新的劳动法律体系，最新版本的用工风险评估范围包含约57个部分，共涉及297个具体风险环节。具体评估范围详见[www.hrfabao.com](http://www.hrfabao.com)。

### 二、ERA 评估的技术说明

1、ERA 用工风险评估（Employ Risk Assessment）的软件化应用，是国内首创的全新解决方案，属于HR法宝的9大功能模块之一。

2、2007年11月至今，历时17个月的研发和测试，经过2000多家企业的实际测试，HR法宝及ERA用工风险评估（Employ Risk Assessment）正式推出。

3、ERA融合了数十位法律专家智慧，总结了数千次人工风险评估方案的成功经验，是目前用工风险评估中，调查最广泛、计算最科学、获取最简便的解决方案。

### 三、ERA法律团队介绍

ERA 用工风险评估（Employ Risk Assessment）在研发过程中先后融合了数十位法律专家及其他专业人员的智慧和经验。软件的法律支持团队中汇聚了众多经验丰富、擅长劳动法的律师，团队成员均来自于全国优秀律师事务所，且都拥有十数年以上的法律从业经验，团队律师成员中包括博士、人力资源经济师、中国劳动学会会员、律师协会专业委员会委员、知名媒体的劳动法栏目主持律师。

ERA 法律团队的成员律师均有丰富的劳动法、合同法诉讼与非诉讼经验，成员律师曾为数十家企业提供过劳资法律风险评估与诊断的专项法律服务，涉及各种不同类型、性质、规模的企业，积累了丰富的实战经验。团队成员律师还曾为数千家企业提供过劳资法律实务讲座和培训，其中不乏众多知名企业、上市公司。