

企业如何应对劳动争议问题

文/成晓玲

近年来,随着我国经济的快速发展,劳动争议案件的数量呈不断上升趋势。企业作为用人主体,其行为直接关系到劳动争议的发生和解决,在减少和防止劳动纠纷中也起着关键作用。企业如何正确应对劳动争议问题,是一个值得认真研究的问题。

建立规范的劳动合同关系,严格依照政策法律和劳动合同办事,是减少和防止劳动争议的前提。今年刚出台的《劳动合同法》明确规定“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”。

“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同”。在实践中,一些企业为规避法定义务,从自身利益考虑,常常不与劳动者订立书面劳动合同,劳资双方的权利义务缺乏明确规定,因此在劳动关系存续期间一产生纠纷,劳资双方各执一词,使问题一时难以解决。实际上,不签订劳动合同而建立劳动关系,法律上称为事实劳动关系。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》规定,发生事实劳动关系争议的,人民法院也应当受理。劳动关系一建立,与用人单位存在事实劳动关系的劳动者即享有劳动法律规定的权利。因此,企业在用工伊始,就要自觉订立规范细致的劳动合同,否则,只能加重企业的诉讼负担。一些劳资纠纷争议,占多数的是由企业单方违法或违约所引起。一些企业常常单方以种种借口克扣职工的工资,同工不同酬,过度加班无报酬问题,不给职工交纳社会保险金,等等。因此,企业在涉及员工切身利益的事情上,必须严格按照合同的约定,提出可行意见,绝不能盛气凌人,导致劳资双方矛盾激化,引发纠纷。

建立健全一整套科学的管理制度,提高管理人员的水平,规范员工自身行为,是减少和避免劳动争议发生的关键。企业的内部管理制度是企业生产经营正常运行的前提和基础,是企业员工必须遵循的规范性文件。因此,企业必须经过合法程序,制定一整套科学规范的规章制度,这些规章制度的出台,必须符合法律法规的要求,必须保障员工的合法权益,必须履行民主程序和告知义务,必须得到员工的认可。只有这样,企业出台的规章制度才具备法律效力,才能作为预防和解决劳动争议的“内部法律”,才能有效地约束员工在企业内部的工作行为。企业管理人员作为维系企业生产经营的重要力量,是影响劳动争议发生和解决的重要因素。因此,企业的管理层要树立科学的人事管理理念,不断提高处理劳动纠纷的能力和水平。企业的员工作为劳动合同的一方当事人,其行为也直接影响劳动争议的发生与否。我国现阶段企业员工的总体素质不高,缺乏良好的法律意识,违反劳动法和劳动合同的行为也较普遍,这也是造成劳动争议案件不断上升的一个原因。因此,要加强员工法制教育,引导他们学习相关法律法规,自觉遵守劳动合同,切实预防和避免劳动争议。

正确掌握和了解相关法律知识,是应对劳动争议的重要环节。一是管辖问题。处理劳动争议之前,要先搞清楚属于劳动仲裁立案范围还是民事诉讼立案范围,搞清楚属于本地或外地哪一级劳动仲裁委员会管辖的劳动仲裁委员会管辖。只有这样,在提起劳动仲裁或诉讼时才可以避免出现不予受理立不了案的情况;应诉时发觉管辖有误则可以提出管辖异议,从而最大程度减少企业法律成本。二是时效问题。劳动仲裁的时效是指当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起60天内。一般在仲裁阶段,对60天时效的认定相对比较严格,法院则多数会从实质上去考虑是否从知道或者应当知道其权利被侵害之日起超过60天。对企业来说,如果对方的请求已过时效或者超过时效的理由不成立,应当及时向劳动争议仲裁委员会或者人民法院提出异议,尽早结束法律程序。三是调解处理问题。调解是我国处理劳动争议的一大原则,既节省司法资源,又省时省力。在调解劳动争议时,企业应采取积极配合的态度,在法律允许的范围内,与对方找到利益平衡点,尽早达成调解协议,及时解决争议。四是举证责任问题。近年来,在处理劳动争议的案件时,加重了用人单位的举证责任,因用人单位作出开除、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬而引发的劳动争议案件,都由用人单位负举证责任。因此,企业要注意积累相关资料,收集、保存相关证据,在处理与员工的关系时做到有理有据,有章可循,避免在纠纷发生提供证据时捉襟见肘而承担举证不能或举证不充分的不利后果。五是损害赔偿问题。这是处理劳动争议案件中最敏感的问题,它包括职工违法、违纪对企业的损害赔偿,也包括企业违法、违约对职工的损害赔偿。笔者认为,企业应根据具体情况,区分行为的不同性质,正确选择处罚的使用依据,分清责任形式,本着公平、及时、效益的原则,使纠纷得到圆满解决(作者单位:张家口教育学院)

相关链接

市场经济条件下国家依法理财的必要性
论我国反垄断法的价值取向

企业如何应对劳动争议问题
电子商务立法该如何应对时代挑战
违约责任与侵权责任竞合的法律构建
论体育经济立法价值取向的冲突与整合
我国商业贿赂立法存在的问题及对策分析
用人单位应积极贯彻实施《劳动合同法》，促进劳动关系和谐稳定

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心