

QI YE WAI BU FA LU
YU NEI BU GUI FAN FENG XIAN FANG KONG
CHANG JIAN AN LI PING XI

企业外部法律 与 内部规范风险防控 常见案例评析

主 编：王 丰 邓连引 周德春

副主编：叶 薇 赵显宏 杜 宏

精选100个典型案例
深度剖析个案疑难问题

锁定企业运营管理风险
精准提供可行性防范方案

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

企业外部法律
与
内部规范风险防控
常见案例评析

图书在版编目 (CIP) 数据

企业外部法律与内部规范风险防控常见案例评析 / 王丰等

主编. —北京: 中国法制出版社, 2016. 12

ISBN 978 - 7 - 5093 - 8173 - 1

I. ①企… II. ①王… III. ①企业法 - 研究 - 中国②企业内部管理 - 研究 - 中国 IV. ①D922. 291. 914②F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 311208 号

策划编辑: 朱丹颖

责任编辑: 李璞娜

封面设计: 蒋 怡

企业外部法律与内部规范风险防控常见案例评析

QIYE WAIBU FALÜ YU NEIBU GUIFAN FENGXIAN FANGKONG CHANGJIAN ANLI PINGXI

主编/王丰等

经销/新华书店

印刷/北京京华虎彩印刷有限公司

开本/710 毫米×1000 毫米 16 开

版次/2016 年 12 月第 1 版

印张/9.75 字数/130 千

2016 年 12 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 8173 - 1

北京西单横二条 2 号

邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66033393



40.00 元

值班电话: 66026508

传真: 66031119

编辑部电话: 66067369

邮购部电话: 66033288

(如有印装质量问题, 请与本社编务印务管理部联系调换。电话: 010 - 66032926)

编委会

主 编: 王 丰 邓连引 周德春
副主编: 叶 薇 赵显宏 杜 宏
编写人员: 皮仁莉 张国莲 蔡启昌
熊智平 吴娅红 杨 林
任清宇 张 伟 黄 娟

前 言

依法治企和规范管理是依法治国对新时期企业治理的基本要求，也是化解法律风险的必要保证。为此，必须加强对企业法律纠纷的风险防范，防止非规范性问题发生。当前企业发展面临严峻复杂的外部环境，更遭遇多年高位运行后的持续增长压力，经营过程中逐步暴露出一些法律纠纷和规范管理问题，案件的复杂程度、处理难度也更大，若不能有效遏制，可能引起法律诉讼纠纷或形成突发事件，给企业发展带来负面效应。企业常见易发的法律和规范性风险存在四大特点：

首先，风险是无处不在的，但通过全方位管理和系统控制，是可以排查并加以预防的。

从本书所编案例来看，企业面临的风险有来自外部的，也有产生于内部的。

外部风险较多涉及合同、用工、安全等。随着经济社会的不断发展，致力于规范经济活动的相关法律法规也处于经常变化完善之中，这些法律法规的不断出台和修订，使得企业不得不经常面对和昨天不一样的规定，从而加大了企业法律环境风险。

内部风险多是因为员工违反程序或者规定而造成的。这些年，现代企业制度对规范管理提出了更高要求，在财务管理、工程投资、物资采购等方面都规定了具体的流程和标准，一些随意性思维和简单操作办法已经不符合制度管理要求，如果意识不强或者心存侥幸，就会出现一些被动的违规风险。

理论上讲，企业生产经营的各个环节都有潜在风险，比如：（1）企业合同约定不具体所导致的合同条款不明或履约不力；（2）知识产权侵权；（3）劳动用工不规范引起的纠纷；（4）安全管理上的法律漏洞；（5）财务或涉税违规；（6）诉讼证据的收集、提交以及诉讼时效的把握等。因此，应加快风险防控体系的建设，将所有的经营管理行为都纳入风险控制体系管理，并对经营管理的全过程实现监控和

管理。按照“全员、全面、全程”的要求，从两个方面进行系统排查。一方面，以岗位职责作为主线，坚持全员参与，分类查险，突出领导班子和关键岗位两类重点，通过个人自查、部门评议、领导审定等形式排查各岗位法律风险点。另一方面，以业务流程为主线，结合企业质量管理体系文件，将生产经营全过程进行梳理排查，深入分析、重点控制风险等级高、发生可能性大、影响程度广、涉及岗位多的高风险经营活动，收集各类法律风险源。

其次，风险是难以预见的，但通过共性分析，大部分风险是可以规避的。

风险只是一种潜在的可能性，因此，存在许多当事人主观意志所无法控制或不可避免的因素。正是由于这种不可控制性，才导致风险是否爆发存在不确定性。有时看似安全的环节，会酝酿发生出大的案件；反之，有些看似确定无疑的风险，也未必爆发成现实的损失。

风险引发的后果包括商业利益损失、企业信誉受损、高管人员责任等，也是难以预见的。对于风险到底会造成多大的实际损失，多数情况下都无法确定，因为外部主体和内部员工的行为存在着不确定性。但风险后果一经出现就要付出代价，甚至会演变成颠覆性的灾难，尤其是一些法律诉讼的败诉，可能会使企业多年的经营积累毁于一案。

比如，劳动争议方面的案件，近年来发生频率逐年上升，主要诱因是一些企业用工随意性较大，对很多聘请的季节工、短期合同工未签订劳动合同；或对一些交付承揽的工作不签订承揽合同或合同约定不明，还给承揽方发放上岗证，并以工资形式发放承揽费等，造成事实上的劳动关系，一旦辞退员工或发生工伤事故，企业往往要承担极重的责任。通过典型案例的共性分析，可采取以下措施进行防范：（1）凡属劳动关系的用工最迟应在用工之日起一个月内签订劳动合同；（2）建立劳动合同到期预警机制，对到期劳动合同重新签订；（3）合同要明确约定双方权利义务；（4）如劳动者拒签劳动合同的，要留有相关证据并书面通知劳动者终止劳动关系；（5）属于承揽工作的，另行签订承揽合同，以承揽费方式支付费用。

又比如，随着企业固定资产的增加，固定资产登记不明或管理不当的案件开始显现。主要诱因是：（1）产权登记不明或记载事项有误；（2）未加强对闲置资产的管理，尤其是存在安全隐患的房屋的维护管理；（3）出租、出借房屋等固定资产时，对安全责任约定不明。针对这一类风险，应采取以下措施：（1）按照梳理的相关法律条文，加强对固定资产的管理；（2）组织固定资产清查，核对产权登记事项，清理出存疑的产权或未办理产权的固定资产汇报力争解决；（3）加强对房屋类

固定资产的维护，对存在安全隐患的房屋修缮后再使用；（4）对房屋的出租、出借，明确安全责任条款。

再次，风险是动态变化的，但通过建立持续监控机制，是可以动态掌握的。

随着企业经营态势和外界环境的变化，企业规范性风险的种类、性质、影响范围和表现形式也随之变化。随着时间推移，不同风险发生的可能性也会出现此消彼长的波动。这就决定了企业风险防范必须是动态调整的。

从近年来企业经营管理中所发生的涉诉和不规范事件来看，主要风险表现出两种趋势：一是劳动纠纷占比较大，二是案件涉案金额逐步增加。

针对这种动态转移特点，需要建立动态监控机制，实施常态化的风险点分析。通过定期自查、互相排查、年终检查等手段，动态监控各岗位和重要经营管理活动中不规范问题，并持续不断地跟踪分析评估。企业应对已有的规章制度，适时作出相应修改，处理好“立、改、废”的关系。对经常性、普遍性发生的法律纠纷和不规范性案件，可出具风险提示意见和建议，推动流程制度完善。对新出现的风险及时补充、调整和完善防控措施，相应地对风险清单进行年度更新，将风险防控工作常态化、持续化。

最后，风险是难以消除的，但通过构建防范体系，是可以得到管控的。

现已达成共识，在风险防范上应构建“全局型”的全方位风险管控体系，通过全面评估法律风险，建立风险预警处置机制，可有效提高企业对风险信息的收集、处理、预警的效率以及对风险的监督和掌控能力。然而，一些案件依然重复发生，风险防范的实际效果仍有不尽如人意之处。

在风险认识上，表现为意识不足与方法简单。一些企业对于风险管控的措施还只是停留在浅层次的说教阶段，“重口号轻行动”。一是认识局限。比如在很多人的固定思维中，法务工作就是“打官司”，法律顾问、律师就是事后的“救火队员”；认为审计工作就是“事后找小茬”、“走形式”，审计员就是完成审计报告。二是资源配置薄弱。虽然多数企业设置了法规部门，但很多法规部门的员工在法规领域的专业性并不强，很多都是其他专业、岗位转岗的，既没有法律、管理专业背景，也欠缺相关资质。三是过度依赖外部力量。多数企业都采取了“法律服务外包”和“审计外包”的形式，不可否认外聘律师和审计公司在企业风险防范中起到了积极作用，但随着企业规模的壮大和业务要求的变化，各种专业、隐蔽的规范性问题层出不穷，过度依赖外部力量日益暴露出一些弊端。尤其是一些企业对外包合作方更换频繁，以至于律师和审计公司对企业的熟悉程度堪忧。

在风险应对上，表现为处理滞后与安排被动。风险与企业经营活动相伴相生，只要企业从事经营活动，就必然会酝酿相应风险。对于许多企业，风险防范工作被定位为一种支撑性、救济性的工作，法规部门和审计部门往往成为一个“事后解决机构”，而不是常规意义上的管理机构。出于追求效率的惯性思维，业务部门有时会先行处理业务的谈判和审核，只是为了体现程序要求，在形式上让法规、管理等部门签签字。这一现状决定了风险管控工作的滞后性、被动性，无法实现对风险的过程管理和主动控制。

在风险管控上，表现为防范形式不专业，防范措施融合不够。当前的风险管控要么进行事后救济，要么在具体业务管理流程中参与，却又很难找到一个好的切入点，也就是当前俗称的“两张皮”，方式单一、薄弱，容易形成工作上的随意性。

总之，如何在企业经营管理中进一步提升法治方式和规范思维，最大限度地降低和规避风险，逐渐实现风险管控从事务型向管治型转变、从事后救济型向事前防范和事中控制型转变，对于企业保障增长、健康发展具有重要现实意义。为促进国有企业经营管理法治化、规范化建设，编写了这本《企业外部法律与内部规范风险防控常见案例评析》。全书分为九章，包括人力资源类、财税管理类、安全生产类、合同类、市场营销类、诉讼类、财务管理类、工程投资类、物资和服务采购类。每一类风险都以案例剖析的方式，首先列举案例介绍问题，然后对案例进行评析，最后针对该类风险提出相应的防范建议。全书可帮助了解企业经营管理中常见的法律风险和易犯规范性问题，提高风险防范意识和处理能力。

目 录

第一章	一、劳动合同签订与解除 / 1
人力资源类	(一) 未签订劳动合同引起的员工身份纠纷 / 1
	案例 1 毛某未签订合同双倍索赔案 / 2
	案例 2 某甲事实劳动关系的认定案 / 4
	(二) 解除劳动合同引起的赔偿纠纷 / 5
	案例 3 企业辞退王某劳动争议案 / 6
	案例 4 朱某长期离岗遭辞退劳动争议案 / 6
	(三) 员工违反规章制度引起的劳动合同解除纠纷 / 9
	案例 5 某公司张某严重违反规章制度遭辞退劳动争议案 / 9
	案例 6 李某严重违反劳动纪律被辞退劳动纠纷 / 10
	二、劳务关系界定 / 12
	(一) 劳动关系界定不清引起的赔偿责任纠纷 / 12
	案例 7 某烟叶站与李某某烟叶预检劳务合作争议案 / 13
	(二) 提供劳务者受害引起的连带责任纠纷 / 14
	案例 8 陈某为烟农喷洒农药受害赔偿纠纷案 / 15
	三、员工权益保障 / 17
	(一) 未缴纳社保引起的医疗补偿纠纷 / 17
	案例 9 某公司聘用张某未缴纳社会保险劳动争议案 / 17
	(二) 未休假引起的权益纠纷 / 19
	案例 10 黄某“三假连休”劳动争议案 / 20
	案例 11 某公司李某离职后要求单位补偿未休假工资劳动争议案 / 20
	四、工伤事故纠纷 / 22
	(一) 劳务派遣员工工伤事故引起的赔偿纠纷 / 22
	案例 12 派遣工杨某工伤纠纷案 / 23

(二) 工作职责与工作时间约定不明引起的工伤赔偿纠纷 / 25

案例 13 保安王某家属区门卫室死亡纠纷案 / 25

第二章
财务税务类

一、第三产业投资 / 27

案例 14 某公司三产投资纠纷案 / 27

案例 15 股东未及时清算连带责任纠纷 / 29

案例 16 股权转让违法案 / 30

案例 17 禁止滥用解除权 / 32

案例 18 未实际出资股东的资格认定 / 33

二、固定资产管理 / 35

案例 19 产权登记不明拆迁补偿纠纷案 / 35

案例 20 固定资产管理不当致人伤害纠纷 / 37

三、资金管理 / 38

案例 21 杨某侵占国有资产案 / 38

四、财务档案管理 / 40

案例 22 财务档案遗失案 / 40

五、税收管理 / 41

案例 23 某公司偷税案 / 41

案例 24 施某虚开增值税专用发票案 / 43

案例 25 林某购买增值税专用发票案 / 43

第三章
安全生产类

一、安全生产保障 / 46

案例 26 建筑工地火灾事故 / 46

案例 27 建筑工地坍塌致人死亡事故 / 47

二、安全管理 / 49

案例 28 张某中毒死亡事故 / 49

三、危险作业管理 / 50

案例 29 王某酒后交通事故案 / 51

第四章
经济合同类

一、合同订立 / 53

案例 30 潘某为农户改造企业补贴工程受害赔偿纠纷 / 53

案例 31 宋某租赁合同纠纷案 / 54

案例 32 某企业租房合同纠纷 / 56

案例 33 某贸易公司承包合同纠纷 / 56

二、合同履行 / 58

案例 34 某厨房设备公司承揽合同纠纷 / 58

案例 35 湛江某公司建设施工合同纠纷 / 59

三、合同解除 / 61

案例 36 供货方违约企业解除合同纠纷 / 61

四、招标投标 / 63

案例 37 陈某、罗某、裴某等串标案 / 63

案例 38 某市建筑工程公司“围标”案 / 64

案例 39 某企业设备采购第二中标人“高价”中标案 / 65

第五章

市场营销类

一、商品搭售 / 68

案例 40 某通信企业强行搭售手机案 / 68

案例 41 某品牌汽车销售公司强制搭售车险案 / 69

案例 42 某汽车销售公司强制搭售导航仪案 / 69

二、市场销售人员 / 70

案例 43 杨某诉某企业产品销售纠纷 / 71

案例 44 李某诉某企业经济赔偿纠纷 / 71

三、市场营销调研 / 74

案例 45 某大型家电企业出口贸易纠纷拖垮企业案 / 74

案例 46 某进出口贸易公司代付货款纠纷 / 74

四、市场营销决策 / 76

案例 47 某科技发展公司非法营销纠纷 / 76

五、营销流程管理 / 78

案例 48 某纺织厂出口销售舞弊案 / 79

案例 49 某国有民航公司与某实业公司联营纠纷案 / 79

六、广告宣传 / 80

案例 50 某企业违法商业广告案 / 81

七、知识产权 / 82

案例 51 企业防伪标识侵权纠纷 / 82

案例 52 某企业品牌商标管控不当纠纷案 / 83

案例 53 某企业与跨国公司专利侵权纠纷案 / 83

八、企业营销管理中的刑事法律风险 / 85

案例 54 某企业生产、销售伪劣产品犯罪案 / 86

案例 55 某企业董事长挪用公款、受贿犯罪案 / 86

案例 56 某国有集团公司董事长受贿、巨额财产来源不明、公司人员滥用职权犯罪案 / 87

案例 57 某国有上市公司董事长非法经营、内幕交易、泄露内幕信息犯罪案 / 87

第六章 诉讼程序类

一、诉讼管辖 / 91

案例 58 合同纠纷管辖争议 / 92

二、诉讼证据 / 94

案例 59 拒不提供工资册企业败诉 / 94

案例 60 因不能提供劳动合同原件支付双倍工资 / 95

案例 61 某企业解除员工合同因考勤证据不足败诉案 / 97

三、诉讼时效 / 98

案例 62 购销合同履行诉讼时效纠纷 / 98

案例 63 某企业逾期起诉败诉案 / 99

第七章 财务管理类

一、资产管理 / 101

(一) 应收账款处置不合规 / 101

案例 64 某企业应收账款核销依据不充分案 / 102

(二) 资产权属不清或权证不完整 / 102

案例 65 某企业土地权属不清造成损失案 / 103

案例 66 某企业土地未办理权属证明征收时低价赔偿案 / 104

(三) 资产管理账实不符 / 104

案例 67 消防设施未列入固定资产造成账实不符案 / 105

案例 68 货物入库后未及时财务入账导致账实不符案 / 105

(四) 资产处置不合规 / 106

案例 69 对报废资产未集中处理导致个人违规案 / 106

二、费用管理 / 107

(一) 费用票据不真实或不合规 / 107

案例 70 以行政内部结算票据做账案 / 108

(二) 费用支出价格不合理 / 108

案例 71 职工教育培训费用支出价格不合理案 / 109

(三) 费用报销审批不严 / 109

案例 72 超标准报销费用案 / 109

三、对外捐赠 / 110

(一) 捐赠入账依据不充分 / 110

案例 73 捐赠支出以采购发票入账案 / 111

(二) 对捐赠用途去向缺乏跟踪 / 111

案例 74 对捐赠用途缺乏跟踪案 / 112

四、多元化投资 / 112

(一) 违反行业规范投资三产 / 112

案例 75 违反行业规范投资三产案 / 113

(二) 未经审批擅自投资 / 113

案例 76 未经审批擅自投资案 / 114

五、薪酬管理 / 114

(一) 违规发放薪酬 / 114

案例 77 超标准缴存住房公积金案 / 115

(二) 应发薪酬未发 / 115

案例 78 未足额缴纳养老保险案 / 116

六、税收管理 / 116

(一) 非法转移纳税义务 / 117

案例 79 出租资产时让承租方承担税费案 / 117

(二) 未按规定扣缴个人所得税 / 118

案例 80 为员工交纳年金未代缴个人所得税 / 118

案例 81 烟草生产补贴资金存在涉税风险案 / 119

第八章 工程投资类

一、立项管理 / 120

(一) 未经批复擅自投资 / 120

案例 82 未经审批擅自投资导致资源闲置案 / 121

(二) 项目建设超批复金额、面积 / 121

案例 83 擅自超批复投资案 / 122

(三) 未按规定报请审计 / 122

案例 84 合同未报审导致多付费案 / 123

二、建设管理 / 123

(一) 建设方式不合理 / 124

案例 85 管理模式选择不当案 / 124

(二) 招投标文件、清单控制价、合同价款未审核 / 125

案例 86 未对合同进行审查造成潜在风险案 / 125

(三) 变更未审核 / 126

案例 87 变更合同未经审核造成损失案 / 126

三、竣工管理 / 127

(一) 未验收或验收不合格进行竣工结算 / 127

案例 88 未验收结算案 / 128

案例 89 验收不合格结算案 / 128

(二) 进度款支付不合理影响竣工结算 / 129

案例 90 超比例支付竣工结算款案 / 129

第九章

物资和服务采购类

一、计划和预算审批 / 131

(一) 计划外采购 / 131

案例 91 计划外采购急用物资案 / 131

(二) 预算偏差过大 / 132

案例 92 生产物资预算偏离实际造成浪费案 / 132

(三) 超审批额度采购 / 133

案例 93 超批复额支付科研项目案 / 133

二、采购程序 / 134

(一) 采购方式不合规 / 134

案例 94 未经授权改变采购方式案 / 134

(二) 询价小组组成人员不合理 / 135

案例 95 部门人员以评审专家身份参加本部门采购项目案 / 135

(三) 询价小组人数不符合规定 / 136

案例 96 两人组成询价小组开展采购案 / 136

(四) 未建立供应商管理目录库 / 137

案例 97 未建立供应商目录直接邀标采购案 / 137

(五) 服务合同更改未遵循程序 / 138

案例 98 超合同支付案 / 139

三、验收和付款 / 140

(一) 未经验收直接付款 / 140

案例 99 违反分期付款合同一次性支付费用案 / 140

(二) 验收不合格付款 / 141

案例 100 验收不合格付款案 / 141

第一章

人力资源类

现代管理的核心是对人的管理。近年来，随着劳动用工法律制度的不断完善，劳动者维权意识的不断增强，特别是2008年1月1日开始施行的《劳动合同法》，加强了对员工劳动权益的保护，作为用人单位的企业在劳动用工领域的法律风险也日益凸显，企业人力资源管理面临严峻挑战，容易产生诸多纠纷及法律风险。比如劳动合同签订、劳动合同规范管理、工伤事故赔偿、员工失职处理、员工辞退等环节，都会带来法律风险。

一、劳动合同签订与解除

劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同三种。所谓固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。具体是指劳动合同双方当事人劳动合同中明确规定了合同效力的起始和终止的时间。劳动合同期限届满，劳动关系即告终止。所谓无固定期限劳动合同就是长期合同，如果不发生可以解除劳动合同的法定事由，用人单位不能单方解除劳动合同。原则上，企业与劳动者订立哪一种期限的劳动合同由双方根据各自的实际需求协商确定，但法律对无固定期限劳动合同的订立赋予了企业强制性的义务，当劳动者符合法律规定的情形时，应当订立无固定期限劳动合同，企业应该严格遵守上述规定，否则需要承担相应的法律责任。

（一）未签订劳动合同引起的员工身份纠纷

劳动合同是劳动者与用工单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。在《劳动合同法》颁布实施之前，虽然对企业与劳动者之间是否签订劳动合同也有明确规定，但没有明确不签订劳动合同的处罚标准，现实中，企业拒不签订劳动合同，不但违法成本不高，反而还可以规避缴纳社会保险、解除劳动合同责任等法律

义务。一些企业在用工制度方面不是很完善，有些劳动者自认为与企业之间是事实劳动关系，而企业实际则只认定为劳务关系。一旦这些劳动者发生被辞退，侵害他人、公司利益或者发生工伤事故时，因身份不明，很容易发生纠纷。

案例1 毛某未签订合同双倍索赔案

某企业为了解决职工生活问题，于2000年年初雇佣毛某在食堂做饭，每天负责买菜及制作早、中、晚三餐工作，每月由企业发放2000元报酬，但未签订任何书面合同。2014年5月企业考虑毛某年龄偏高，不适宜继续在食堂工作，便通知毛某离开食堂，重新招用食堂工作人员。毛某向当地劳动仲裁委员会申请确认劳动关系，要求企业支付从2008年1月1日起劳动合同法实施至申请仲裁时的双倍工资，并为其补交相应社会保险。该案经劳动争议仲裁委员会调解，由企业一次性补偿毛某一定费用后结案。

案例评析

在企业内部，为了提供后勤保障，往往聘请一些临时工完成某些后勤工作。本案所涉及的餐饮工作就需要聘用相关人员来完成，由于此类工作比较单一，且与企业经营主业无关联性。因此，许多企业就没有将此类人员作为企业职工管理，只作为“临时工”对待，也就不与之签订任何书面合同。但临时工是计划经济时代的一种用工形式。1995年《劳动法》颁布以后，国家实行了全员劳动合同制，临时工这种用工形式便从此退出了历史舞台。2008年《劳动合同法》实施后，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。只有非全日制用工可以订立口头协议。非全日制用工只能适用劳动者平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。本案中毛某的工作既不是临时性的，也不是非全日制的，毛某与企业之间已经存在事实上的劳动关系，企业未及时与之签订劳动合同，依法要承担双倍工资及补交社会保险的责任。如果不及时调解，一旦劳动者按照司法程序确认劳动关系并依法要求各项赔偿，企业不但要败诉，而且有承担巨大经济补偿的风险。并且根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。因此，《劳

劳动合同法》实施后，企业不与劳动者签订书面劳动合同超过一年的，就面临无固定期限劳动合同条件成就的风险。

法律链接

《劳动法》第十六条：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。”

《劳动合同法》第七条：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”第十条：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”第十四条第三款：“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。”第八十二条第一款：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”

《劳动合同法实施条例》第七条：“用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。”

劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）：“……一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（二）用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；（三）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；（四）考勤记录；（五）其他劳动者的证言等。其中，（一）、（三）、（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。……劳动者与用人单位就是否存在劳动关系引发争议的，可以向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。”

风险防范

1. 企业要规范劳动合同的签订与履行，凡属劳动关系的用工最迟应在用工之