

LABOR RISK PREVENTION

中小企业劳动用工 七大风险防范

胡燕林 编著

引导企业规范劳动关系管理

促进企业和谐发展

帮助企业实现终极梦想：

以最小的投入换取最大的回报，实现企业完美的商行为



附赠《中小企业人力资源管理法律风险测评》，
由专业律师为您的企业进行法律体检。

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

企业人力资源高级法律顾问丛书

LABOR RISK PREVENTION

中小企业劳动用工 七大风险防范

胡燕林 编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

中小企业劳动用工七大风险防范/胡燕林编著. —北京:
中国法制出版社, 2009. 9

(企业人力资源高级法律顾问丛书)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 1484 - 5

I. 中… II. 胡… III. ①劳动法 - 基本知识 - 中国②中
小企业 - 劳动力资源 - 资源管理 - 中国 IV.

D922. 5 F279. 243

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 174521 号

策划编辑: 谢玲玉

封面设计: 王志平

中小企业劳动用工七大风险防范

ZHONGXIAO QIYE LAODONG YONGGONG QIDA FENGXIAN FANGFAN

编著/胡燕林

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/787 × 960 毫米 16

印张/17 字数/232 千

版次/2009 年 10 月第 1 版

2009 年 10 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 1484 - 5

定价: 42.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66066324

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

前言

随着国际金融海啸的蔓延，我国经济也发生了较大的变化，各类中小企业纷纷面临前所未有的危机，不少企业陷入分化和解体的困境，在6月11日的“2009年《UPS亚洲商业监察》”公布会上，陈乃醒表示，中国社科院正在进行一个关于“中小企业在金融危机复苏中的作用”的调研，报告显示，有40%的中小企业已经在此次金融危机中倒闭，40%的企业目前正在生死线上徘徊，只有20%的企业没有受到此次金融危机的影响。“沿海地区的倒闭比例要大于内陆，而中西部的倒闭比例是最小的。”

UPS中国供应链业务运营副总裁黄毅民表示，UPS专门调查了1200家全球中小企业，其中中国的中小企业150家。调查显示，为了应对极具挑战性的经济环境，64%的中国中小企业计划收入多元化或开辟新的收入来源，59%的中小企业将减少成本开支，55%的中小企业将收紧现金流管理。面对金融危机，这是目前中小企业最常用的三种方式。

在全球金融危机的影响下，浙江作为沿海城市民营经济最发达的地区，表现出较具代表性的行业特征。中小企业在金融危机中如何能化“危”为“机”？浙江六和律师事务所凭借“服务浙商”的理念，为了帮助中小企业平稳过渡、摆脱困境，加强其法律风险防范的内在抵抗力，走上更稳健更快速的发展道路，在业内首推“法律体检”服务项目。今年3月，作者有幸得到律师事务所的指派，协同团队内的其他几名律师开展浙江省某地工商联的“法律体检”项目，对该地37家中小企业进行法律风险评估。有人觉得“法律体检”这一词很新，其实就像是我们平常每年都进行的健康体检一样，对几项基本指标进行检测，符合正常范围的则为健康，如有异常就说明你正处于亚健康或者需要进行进一步专科治疗。同样道理，律师充当了医生的角色给企业号脉，当企业处于亚健康的时候，就需要改善和调理，而企业的几项重要指标已经呈现红色预警的时候，就需要诊断和进一步治疗了。在“法律

体检”中，发现这些受检企业中很大一部分的问题都集中在人力资源管理这一环节上，反映出的问题诸如：劳动用工不够规范、未建立健全的劳工档案管理和培训制度、缺乏商业秘密保护意识、人员流动性大、缺少员工激励机制导致高级人才流失率高等等，特别是在新《劳动合同法》出台后，加强了对劳动者的权益的保护力度，极大地冲击了中小企业原有的并不规范的管理模式，各类劳动纠纷率明显增加，企业风险不断攀升；而较为典型的是中小企业中普遍存在的家族企业特质，更使企业在改革力度上疲软，如何在原有的基础上推行规范化管理，增强企业的风险抵御能力，就是我们要努力解决的问题。另外，笔者也针对中小企业的不同现状提出了一些劳动用工方面可以争取的政策优惠和税收减免方面的建议，希望对企业有所帮助。

本书主要通过对人力资源管理所处的不同阶段的法律风险予以论述，提示企业形成必要的危机意识，并结合中小企业的自身特点，引领读者去了解中小企业在建立劳动合同关系之初、建立劳动关系时到建立劳动关系后，直至劳动合同解除的整个过程中可能存在的法律风险和需要注意的问题，以规范中小企业内部劳动关系的管理，促使企业内部与外部的和谐发展，帮助实现企业终极梦想：以最小的投入换取最大的回报，实现企业完美的商行为。

编 者

2009年10月

目 录

第一编 在危机中求生存

——中小企业危机分析

第一章 与“契机”一步之隔——认识危机才能化解危机	2
第一节 金融危机下中小企业现状	2
第二节 中小企业宏观危机预防管理	5
第三节 中小企业人力资源管理困境	6

第二编 防患于未然

——劳动关系建立法律风险防范

第二章 杜绝隐患——企业招聘与培训管理	11
第一节 树立科学“用人观”	11
第二节 警惕招聘过程中的法律风险	12
第三节 建立完善的培训、规章制度管理体系	16
第三章 严把法律条款关——签订劳动合同法律风险防范	24
第一节 劳动合同主体法律问题	24
第二节 签订劳动合同要注意“三期”	33
第三节 扣押“三金”和“人事档案”不合法	40
第四章 “责任绵绵无绝期”——企业如何直面无固定期限劳动合同	44
第一节 企业对无固定期限劳动合同的顾虑	44

第二节	两类劳动合同的比较鉴别	45
第三节	针对无固定期限劳动合同的新、旧劳动法律比照	46
第四节	正确应对无固定期限劳动合同	47

第三编 以较小的风险承载相对广泛的权利

——劳动合同履行风险防范

第五章	别让薪酬成“心愁”——企业薪酬管理	58
第一节	企业用工形式分类	58
第二节	企业工资管理	60
第三节	企业最低工资发放处理	65
第四节	发放加班工资应警惕的法律风险	69
第五节	谨慎引入其他激励机制	71
第六章	莫等吃堑才长智——企业无形资产保护策略	76
第一节	商业秘密保护	76
第二节	竞业禁止的适用	87
第三节	商业秘密保密义务与竞业禁止保密义务	91
第七章	和谐用工，事半功倍——员工劳动权益保障法律实务	97
第一节	员工休息、休假权利保护	97
第二节	女职工及未成年工特殊权益保护	103
第三节	患病及非因工负伤员工劳动保护	112
第四节	职业病和工伤员工劳动保护	115
第五节	金融危机下社会保险缴纳实务	125
第八章	处变不惊，以不变应万变——劳动合同变迁法律实务	131
第一节	劳动合同变更概要	131
第二节	员工外派法律管理	134
第三节	公司形式变更时劳动合同的履行	138
第四节	公司股权、资产变动时劳动关系的处理	140

第四编 “天长地久有时尽”

——劳动合同解除、终止风险防范

第九章 好聚好散——劳动合同的解除	147
第一节 企业单方面解除劳动合同	147
第二节 企业经济性裁员的法律程序	153
第三节 员工单方面解除劳动合同	155
第四节 员工离职法律风险控制	158

第十章 “无不散之筵席”——劳动合同的终止	161
第一节 劳动合同终止的概念和情形	161
第二节 劳动合同终止的法律程序	164
第三节 约定合同终止条件的效力	167

第十一章 互不拖欠——劳动合同解除、终止后经济补偿办法	169
第一节 解除、终止劳动合同企业应支付经济补偿金的情形	169
第二节 经济补偿金的支付标准	172
第三节 解除劳动合同企业无需支付补偿金的情形	174

第五编 “藕断丝连”

——人力资源外包和劳务派遣风险防范

第十二章 准“泾渭分明”——人力资源外包法律实务	177
第一节 人力资源外包的概念和形式	177
第二节 人力资源外包的性质和优势分析	178
第三节 人力资源外包法律风险	180
第十三章 “剪不断理还乱”——劳务派遣法律实务	182
第一节 劳务派遣的运用	182

第二节	劳务派遣用工与非全日制用工	185
第三节	劳务派遣的法律限制	187

第六编 应对有道

——劳动争议解决机制

第十四章 还需一团和气——劳动争议调解 195

第一节	充分发挥前期调解的作用	195
-----	-------------	-----

第二节	劳动争议调解程序和法律定位	196
-----	---------------	-----

第十五章 你一言，我一句——劳动争议仲裁 199

第一节	受案范围和特别责任主体	199
-----	-------------	-----

第二节	劳动争议仲裁的法定程序	202
-----	-------------	-----

第十六章 无言的结局——劳动争议诉讼 206

第一节	劳动争议诉讼和受案范围	206
-----	-------------	-----

第二节	困扰企业的特别程序	209
-----	-----------	-----

第七编 青风借我力

——应对金融危机的政策提示

第十七章 关爱特殊人群，企业有责——招聘就业困难人员优惠政策 212

第一节	招聘残疾人的优惠政策	212
-----	------------	-----

第二节	安排下岗工人再就业优惠政策	215
-----	---------------	-----

第三节	招聘军人和随军家属的政策优惠	218
-----	----------------	-----

第十八章 输入新鲜血液，有助企业健康——鼓励大学生就业优惠政策 220

第一节	大学生见习基地的政策优惠	220
-----	--------------	-----

第二节	企业招收实习生的税收优惠政策	225
-----	----------------	-----

第三节	企业招聘大学生的优惠政策	226
-----	--------------	-----

第四节	鼓励服务外包企业与高校合作的政策	229
第十九章	办法总比困难多——其他优势政策运用	231
第一节	退休人员的返聘等灵活用工形式	231
第二节	特殊工时制度的灵活应用	234
第三节	完善劳动者职业培训的相关政策	237
第四节	针对“困难企业”的特殊扶持政策	241
附录：		
	建筑业简易劳动合同（参考文本）	246
	制造业简易劳动合同（参考文本）	249
	餐饮业简易劳动合同（参考文本）	252
	采掘业简易劳动合同（参考文本）	255
	非全日制用工简易劳动合同（参考文本）	259

第一编 在危机中求生存

——中小企业危机分析

比尔·盖茨经常挂在嘴边的一句话是：“微软离破产永远只有180天”，这句话对业界有强烈的“警世”作用。在这个充满竞争的年代，对企业来说可谓“危机四伏”。稍有不慎，都有可能给企业带来致命的打击，甚至一招毙命。

所谓“企业危机”，是指企业在经营过程中出现的可能危及企业形象和生存的事件，比如决策危机、经营管理危机、财务危机、产品质量危机、信誉危机、媒体危机、诉讼危机、人才危机、政策危机，等等，具有突发性、不确定性、破坏性、紧迫性等特征。上述各类危机又会产生连带效应，结伴而至，相互影响，往往还会出现“祸不单行”的情况。如何控制和管理好企业的各类危机，首先我们就得了解危机存在的原因，冷静分析，才能逐一进行有针对性的化解。

第一章 与“契机”一步之隔

——认识危机才能化解危机

第一节 金融危机下中小企业现状

一、中小企业概况

根据《中小企业促进法》，我国的中小企业是根据企业职工人数、销售额、资产总额等指标，结合行业特点等标准来确定的。其中：

工业中小型企业须符合以下条件：职工人数 2000 人以下，或销售额 30000 万元以下，或资产总额为 40000 万元以下。其中，中型企业须同时满足职工人数 300 人及以上，销售额 3000 万元及以上，资产总额 4000 万元及以上；其余为小型企业。

建筑中小型企业须符合以下条件：职工人数 3000 人以下，或销售额 30000 万元以下，或资产总额 40000 万元以下。其中，中型企业须同时满足职工人数 600 人及以上，销售额 3000 万元及以上，资产总额 4000 万元及以上；其余为小型企业。

批发和零售中小型企业须符合以下条件：职工人数 500 人以下，或销售额 15000 万元以下。其中，中型企业须同时满足职工人数 100 人及以上，销售额 1000 万元及以上；其余为小型企业。批发业中小型企业须符合以下条件：职工人数 200 人以下，或销售额 30000 万元以下。其中，中型企业须同时满足职工人数 100 人及以上，销售额 3000 万元及以上；其余为小型企业。

交通运输业中小型企业须符合以下条件：职工人数 3000 人以下，或销售额 30000 万元以下。其中，中型企业须同时满足职工人数 500 人及以上，销售额 3000 万元及以上；其余为小型企业。

邮政业中小型企业须符合以下条件：职工人数 1000 人以下，或销售额 30000 万元以下。其中，中型企业须同时满足职工人数 400 人及以上，销售额 3000 万元

及以上；其余为小型企业。住宿和餐饮中小型企业须符合以下条件：职工人数 800 人以下，或销售额 15000 万元以下。其中，中型企业须同时满足职工人数 400 人及以上，销售额 3000 万元及以上；其余为小型企业。

住宿和餐饮中小型企业须符合以下条件：职工人数 800 人以下，或销售额 15000 万元以下。其中，中型企业须同时满足职工人数 400 人及以上，销售额 3000 万元及以上；其余为小型企业。

我国的中小企业中既有国家投资兴建的企业，也有大量属于劳动人民集体所有的企业，还有相当一部分的个体（私营）企业。一般来说，大型企业多为国有企业，小型企业多为非国有企业。我国的中小企业数量很多，这与我国的国情是分不开的。由于我国是一个人口众多的发展中国家，经济发展面临三大压力：①人口多，就业压力大；②劳动技能素质普遍偏低；③企业周转资金紧缺，再加之经济相对不发达，劳动力过剩，为了增加就业，便要多办中小企业。因此，在全部 7341517 个工业企业和生产单位中，中小企业 7335101 个，占 99.2%，数量之多，在世界上独一无二。中小型企业产出规模小，全国独立核算小型企业的平均资本不足 200 万元，平均年产值在 500 万元以下。基本上没有小型企业“巨人化”的业绩。

二、金融危机造就外因

随着全球经济形势的日益严峻，我国越来越多的企业开始受到冲击和挑战，利润空间急剧下降，尤其是沿海出口贸易中小企业。随着金融“海啸”向内地袭来，内陆的中小企业也不可能幸免于难。那么我国中小企业当前面临金融危机的生存现状究竟怎样？这场金融危机可能对其产生什么样的影响？我国中小企业如何应对国际金融危机？中小企业未来发展的前景又将如何？

2008 年这场金融“海啸”几乎席卷了全球，这种破坏性的“渗入”不光是影响到了不同的国家、地区，更是涉及到了不同的行业。根据社科院的调研报告显示，中国已经有 40% 的中小企业在此次金融危机中倒闭。按照去年中小企业 4300 万家概算，破产的中小企业预估超过 1720 万家。

比如加工型企业，订单一减少，如供货商、原材料这些上游企业也受影响，引起“多米诺”连锁效应。一环扣一环，甚至连锁反应之外还有恶性循环。所以，在这个意义上说，全球经济一体化的负面效应就是传染性极强，就像是正在流行的甲型 H1N1 流感病毒一样，蔓延到世界的每一个角落，而且还将长时间持续。

三、企业自身症结决定内因

事实上,我们有很大一批中小企业,即便没有遇到这次金融危机,本身也将面临淘汰,因为我国中小企业多是劳动密集型产业,科技含量低、生产规模小、投资资金少、专业化协作程度差,销售渠道狭隘和不固定,尤其是其中很大一部分的家族式企业,经营模式陈旧,不能较好地引入科学管理体系,内部又缺乏有效的激励机制,在原始资本积累阶段非常受用的套路,已跟不上现阶段的快速发展节奏。另外,我国沿海有一些加工企业,都是上个世纪80年代,从香港,从台湾转型过来的,几十年来,固步自封,已逐渐失去竞争力。随着世界经济的高速增长,科技的进步,这些企业已经不能适应市场需求,面临急需更新换代的境地,迫切需要再次转型,如果无力转型,就只能走向衰败。

就像伊朗的飞机,已经到了迫切需要更新零件,再不更换就快要报废的时刻。这会儿,要是正好又遇到个强气流,根本经不起折腾,要是一颠簸,老的零件都快散架了。飞机报废还事小,人命关天可事大了。不过,要是不遇到什么特殊情况,没准它也还能多行驶几万公里的。当然那是有一定的原因,不是他们本身不想更新而是受到外界条件限制。我国的一些企业也处在经不起折腾的阶段,急需转型,企业的底子已很虚弱,再一遇上危机就不行了。只不过,这个底子虚弱不光是外界原因引起,更多的则是内在观念上的问题,企业自身没有形成危机意识,也没有预见到自己会这么不经风浪。不过,也不排除部分中小企业还是心存侥幸,因为更新、转型需要成本投入,在不能要求短期回报的情况下,这类企业宁可选择陈旧的模式依旧“老牛耕田”。尽管近年来出现了一批外向型中小企业,但也因为自身素质不高,难以适应国际市场的激烈竞争而很不稳定,从而很难挤进国际市场,其生产服务的方向主要是国内市场。加之体制方面的原因,使得我国中小企业的生产服务方向主要是国内市场。因此,很多时候只能是竭力拉动内需,努力营造国内市场。

四、直接表现

1. 资金链断裂:除了中小企业管理观念上的问题之外,客观上,行业规模的特点也决定了中小企业资金能力较弱的特征,企业资金链断裂,就是这次金融“海啸”造成大部分企业倒闭的直接原因。跟大企业相比,中小企业的资信程度不高,不被银行等金融机构看好,很多商业信贷风险评估和成本收益模式并不适应中小企业目前的发展特点,筹措资金也相对困难,因此生产规模扩张缓慢,技术创新能力弱。越是在企业无法支撑的时候,越是想尽一切办法度过难关。为此,不少中小企业主们采用非正式的贷款途径设法进行融资。在我国的许多地区,不少企业去寻找

银行以外的机构借款甚至是高利贷，一直以来，这类非正式的融资方式都是很受欢迎的缓解现金紧张的办法。但实际上，在生产经营状况不理想，无法获得高额回报的时候，各类高额本息却像在滚雪球，越累积越厚实，直至资不抵债。因此，从高风险融资一开始，就为企业的发展埋下了致命的风险伏笔。

2. 内部各项成本压力加剧：在资金紧缺又贷款无门的情况下，企业除了对外设法融资，对内则是加紧成本控制，缩减各类开支，包括降低用工成本等。特别是在用工成本节省对策方面，企业也是想尽了一切办法，但又偏偏适逢《劳动合同法》的出台，企业内部劳动用工矛盾更加突出，在这种背景下，中小企业用工成本不降反升，劳动问题日益增多，涉及范围十分广泛而又非常复杂。尤其在一些民营中小企业中，劳动关系主体双方的责、权、利关系不能合理确定，劳动管理不规范，企业内部缺乏协调机制。如部分企业为降低成本，不依法履行劳动合同、随意解雇职工、克扣或拖欠职工工资、不按规定参加社会保险或欠缴社会保险费等，劳动纠纷不断发生，上访、罢工也日渐增加。加之法规政策增强了保护劳动者弱势群体的倾向性，难免对中小企业的发展产生不良影响。此时，企业一旦处理不当，则更会雪上加霜，促使一系列的危机全面爆发。

第二节 中小企业宏观危机预防管理

一、认识危机的侵害度

根据美国《危机管理》一书的作者菲克普曾对《财富》杂志排名前 500 强的大企业董事长和 CEO 所作的专项调查表明，80% 的被调查者认为，现代企业面对危机，就如同人们必然面对死亡一样，已成为不可避免的事情。其中有 14% 的被调查者承认，曾经受到严重危机的挑战。

二、危机管理须“官匪结合”

在企业的危机管理上，让我想起了鲁迅先生所说的“官文化”和“匪文化”，如果把国有企业比作是“官文化”，在投资决策上顾虑约束重重，缩手缩脚，相对谨慎；那么中小民营企业就是山寨版的“匪文化”，个人主义色彩太浓烈，且不做过多的市场调研、评估分析便会作出一个比较随机的投资决策。在危机管理上，民

营中小企业的胆特点就是胆子大，风险意识差。

如果能将“官文化”和“匪文化”较好地有机结合，将有助于企业格局的提升，也有利于企业风险的控制。

三、做好危机预防工作

企业在生产经营中面临着多种危机，比如决策危机、经营管理危机、财务危机、产品质量危机、信誉危机、诉讼危机、人力资源危机、政策危机等等，并且无论哪种危机发生，一旦处理不当都有可能给企业带来致命的打击。因此企业必须通过危机管理，有效防范潜在风险，促使企业健康发展。而在危机管理的整个过程中，预防危机是首要环节。

（一）需要树立强烈的危机意识。危机意识能提高企业抵御危机的能力，有效地防止危机发生。企业进行危机管理应该树立一种危机理念，营造一个危机氛围，使企业的全体员工均有危机感，可以通过各种危机培训、会议，起到辅助作用。但首先企业主自己必须具备危机意识。

（二）建立专门的危机管理部门，制定出危机处理工作程序，明确分工和职责，是顺利处理危机、协调各方面关系的组织保障。危机管理机构的具体组织形式，可以是独立的专职机构，也可以是企业高层管理部门设置专职人员进行督导，还可以聘请专业人士进行专业化管理，这些均可以由企业根据自身的规模以及可能发生的危机性质和概率灵活决定。如设立专门的法务部门或者外聘法律顾问，对企业的大小事务进行法律审查和把关，审核合同，出具法律可行性研究报告等。

（三）制定危机管理方案和计划。企业应该根据已预见到的可能发生不同类型的危机制定完整的危机管理计划，明确怎样防止危机爆发，一旦危机爆发该如何做出针对性反应等。事先拟定的危机管理计划应该包括企业各方面的应对方案以及应对成本控制等等。

第三节 中小企业人力资源管理困境

一、金融危机下中小企业的用工状况

我国大多数中小企业为民营企业，其中还有很大一部分为家族式企业，其生产

设备和技术水平相对落后,资金短缺,缺乏市场竞争实力,特别是在全球经济“寒流”影响下,经济效益持续下降,亏损严重,许多企业陷入停产、半停产的困境之中,随之而来的企业内部劳动关系问题就日益突出,一些中小企业管理体制陈旧,劳动管理不够规范,企业内部缺乏协调机制,劳动争议案件发生率居高不下,对中小企业的发展已经产生了较大负面影响。不少企业已纷纷倒闭,面临外部严峻的经济紧缩形势,中小私营企业、外商投资企业中不少老板为控制成本,竭力压低人工开支,有的甚至不惜违反劳动法律法规,如不履行劳动合同、随意解雇职工、克扣或拖欠职工工资、未按规定参加社会保险或欠缴社会保险费等。尤其是在规模较小、效益较差的劳动密集型企业中,经营者或雇主的法制观念往往比较淡薄,企业基本没有所谓的“劳动管理”,随意性较大劳资双方利益对立,矛盾日益加深,劳动争议频繁发生。

二、《劳动合同法》实施的影响

《劳动合同法》从颁布到实施,至今已有一年半的时间,对原来《劳动法》关于企业责任的规定作了较大的修改,减少了对劳动者的限制要求,加重了企业的社会责任,并增加了企业用工支出和违法成本。主要表现为以下几点:

1. 加重企业责任,例如:

(1) 关于订立书面劳动合同:加重了用人单位违法不订立书面劳动合同的法律责任。《劳动合同法》第7条规定:“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10条第1款规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。”同时,第82条规定:“用人单位自用工之日起超过1个月不满1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2倍的工资。……”

(2) 关于无固定期限劳动合同:《劳动法》中规定,劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上,当事人双方同意续延劳动合同的,如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同,应当订立无固定期限的劳动合同。可见,根据《劳动法》规定如签订无固定期限劳动合同是需要经过双方同意的,企业有一定自主权。而《劳动合同法》第14条规定,劳动者在该用人单位连续工作满10年的;或连续订立2次固定期限劳动合同,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同,意味着是不需要经企业同意的,同时第14条规定:“……用人单位自用工之日起满1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。”并有处罚措施,第82条规定:“……用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向