

最新企业合同风险防范(精选5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

企业合同风险防范篇一

一是合同管理人员的培训教育。合同管理人员业务素质的高低影响着合同管理的质量，必须加强对合同管理人员的合同法律知识和签约技巧等方面的培训。

二是履行监督和结算管理。签约的目的主要是保障合同的及时有效履行，防止违约行为的发生。合同结算是合同履行的主要环节和内容，生产经营部门应同财务部门密切配合，做好合同的结算管理。

三是规章制度的建立。科学规范的合同管理必须有章可循，要建立管理层次清楚、职责明确、程序规范的合同管理制度。

四是合同的谈判与签订。在合同谈判前首先要对合同项目进行论证，调查了解对方当事人的资信；仔细斟酌合同中关于标的数量与质量、价款支付、违约等主要条款；在合同签订过程中最好是经营人员和法律顾问人员同时参与，确保避免合同漏洞。

企业合同管理中存在的风险主要由以下几方面。

一是不签订正式的书面合同。在我国的经济生活中，书面合同是非常重要的，它是当事人之间约定的重要凭据。但是，有许多的企业对于合同的签订并没有给予足够的重视，有的企业仅仅凭借对方的电话或是发货清单就进行交易，这给合

同的履行带来了很大的隐患。

在重大误解，容易导致将来发生履行困难，责任难以界定的尴尬局面。有的大型项目合同，缺少招投标过程，导致合同存在重大缺陷。

三是对于合同履行情况的监控不够。在经济不断发展的形势下，合同已成为企业管理的必要手段。但是许多企业却并没有合同的监管意识，未建立相关的合同管理机构 and 制度，无法很好地规范企业的签约行为，也不能在企业履行合同的的过程中起到很好的监督作用。

四是缺少可行性分析。订立合同前没有对另一方的背景资料进行尽职调查或可行性分析。有的企业在签订合同前，不注意了解合作他方的资格、技术条件是否具备，是否有履约能力等等，由于相关信息收集不够，最终导致合同目的不能实现。

五是没有统一的合同管理制度。企业合同管理制度是合同管理的关键。构建合同管理体系，建立适合企业的合同管理制度是科学化合同管理的关键。有些企业合同管理制度不完备，缺乏合同风险控制能力，不具备应对合同纠纷和维权处理的能力；有些企业虽然有合同管理制度，但仅限于制度层面，不能灵活应用于实际的合同管理工作中。

3 合同管理中的风险防范和控制措施

3.1 建立完善的合同管理机制，明确合同管理的任务

要想做好合同的管理工作，有效地防范风险，在合同的管理过程中，就必须明确划分各部门的责任，督促各相关的业务部门落实自身工作，通力合作，共同防范合同风险的发生。一方面，企业要建立完善的组织机构，并配备具有专业知识的工作人员，使之承担起合同管理的任务，同时还要明确部

门的具体职责。另一方面，将企业的合同管理工作根据需要划分到企业的各个业务部门。在合同的签订、履行的过程中，要组织各部门各司其职，积极参与，建立企业各部门参与

3.2 制定合同格式文本，掌握文本选择的主动权

企业自己制定格式文本，既能节省时间，又能减少交易风险，避免日后可能会出现

3.3 完善合同管理制度体系，使企业的合同管理做到有规可依

企业所处的行业不同，造成业务的内容也各不相同，使得合同管理的方法也存在着很大的不同。首先是企业相关制度的建立。各个企业要根据自身实际，依照国家的《合同法》以及上级颁布制定的相关的合同管理制度，制定合适的企业合同管理机制，明确相关的人员配置、相关部门和人员的职责等。其次，企业要加强对于合同用章的管理。合同用章作为签订合同时的重要凭证，要加强保管，做到专人保管、专章专用，以有效避免合同用章的滥用所造成的合同风险。最后，要有企业对外签订合同的授权、审批制度。对于企业对外签订合同的授权、审批工作，要进行严格的规范授权审批行为，防范可能发生的合同风险。

《企业合同管理中的风险及防控措施》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

企业合同风险防范篇二

买卖合同是出卖人转移标的物的所有权于买受人，买受人支付价款的合同。买受人接受此项财产并支付约定价款的合同法。下面由小编为大家整理的企业买卖合同法律风险措施，欢迎大家阅读浏览。

陷阱：故意将供方填成与签约人有关系，但无供货能力，且无独立承担经济责任能力的单位。或故意将需方填成与签约人有关系，但无付款能力，且无独立承担经济责任能力的单位。

注意：核对供、需双方。

陷阱1：产品名称故意不写全称，混淆产品品种；或供方不写产品牌号和商标，以期达到以次代好的目的；有的供方不写产品规格型号，企图交货蒙混过关；还有的供方不写生产厂家，想用价低的档次差的产品供货。

注意：写清产品全称，写清牌号、商标，写清、写全规格、型号、写清生产厂家。

陷阱2：供方不写随机备品、配件工具、数量及供应办法。以图不免费提供。

注意：要写清随机备品、数量，配件工具、数量。并将上述用品的供应办法、时间也写清楚。

陷阱1：产品数量或计量方法故意约定为本企业的标准或计量方式。

注意：产品的数量应以国家统一的标准计量单位表示，没有

统一计量单位的，产品数量的表示方法由双方确定，但必须具体明确，切不可用含糊不清的计量概念表述，如一件、一箱、一打等，应对双方使用的计量方法具体解释，如一件、一箱、一打等的表示，具体包括的产品数量是多少。

对某些产品，必要时应当在合同中写明有关主管部门颁发的(没有主管部门规定的由当事人商定)交货数量的正负尾差、合理磅差和在途自然减(增)量规定及计算方法。注意明确什么是多交、少交和如数交付的法律概念。工矿产品购销合同在履行过程中，由于运输、计量、自然、产品本身的性能等多方面原因，在发货数、实际验收数、合同规定的交货数之间，有时会出现差额，发生不一致现象。此时，只有符合法律规定的磅差和增减范围的，才能以少交、多交或如数交付论处。通常这种法律规定均为有关主管部门规定的范围。

陷阱2：供方不写合理损耗，或将合理损耗写的较多。

注意：将损耗写清，写合理，对正负尾差、合理磅差、自然减(增)量等要根据情况，写科学。

陷阱3：供方不写随机备品或配件工具的数量。

防范：要写清随机备品数量。并将上述用品的供应办法、时间也写清楚。

陷阱1：不写质量标准；成套产品的，不写附件的质量标准；看样订货的，不封存样品。

注意：写清质量标准，是国家标准呢？还是行业标准？抑或企业标准？成套产品的，不但要写清主件的.质量标准，还要写清附件的质量标准。看样订货的，一定要将样品封存好，作为检收的标准。

陷阱2：供方故意对质量负责的条件签订苛刻一些，以期达到

不负责任的目;或者故意将质量负责的期限写的过短,使需方根本没有时间提出质量异议。

注意:对质量负责的条件和期限,不但要写清,而且要写的科学、合理。

陷阱:供方不写或不写清包装标准、包装物的供应和回收,也不写费用负担,以达到简易包装省钱省力的目的。

注意:写清包装物、包装标准、包装标签的内容等。对包括物的供应、回收,费用负担也要写清楚,以免出现纠纷。对包装不善引起货物损坏的责任约定清楚。

陷阱:不写单价,逃避物价检查,并为偷、漏税创造条件,或需方只写金额数量,不写币种。

防范:写清单价,写清币种。

陷阱1:不写交货地点,不写清交货方式,以达到不承担风险责任的目的,也为纠纷管辖设下埋伏。

注意:写清交货地点和方式,代办托运时,还要写清运输工具和运输路线。

陷阱2:供方不写交货时间,或将交货时间写成:在某年某月某日至某年某月某日交货,而不写某日具体交多少货。

防范:写清交货时间,分期交付的,写清每次交货的具体数量。

陷阱:不写或不写清运输方式;笼统写到达站(港);不写费用负担。

注意:写清运输方式是水路、铁路、公路运输,还是联运。要写清到达的终点是某市(地)的南站、北站,还是其他站。

要写清运费的负担，若是分担，还要写清分担的数额或段点。

陷阱：供方不写验收标准、方法及提出异议的期限，或将提出异议的期限订的过短。

注意：把好货物验收方法这一条款的明确规定。明确规定货物的验收办法，事关供需双方预期的经济效益与合作成功与否的大局，也是易发生质量纠纷的地方，必须注意明确订明。合同中应明确载明：验收的时间；验收的手段；验收的标准；由谁负责验收和试验；当验收中发生纠纷后，由哪一级主管产品的质量监督检查机关执行仲裁等等。一般地，验收的办法有外观验收；理化验收；安装运行验收；破坏性验收等，采用哪一种方法应在合同中订明白。有的验收需要委托有关专业部门进行的，应当委托国家法定检验机构验收以保证其验收的法律效力。同时，合同中应明确规定其验收期限。国家有验收期限规定的，按国家规定的期限进行；国家没有规定的，双方当事人可按下述原则约定：需方自提的，在提货时当面点清验收；供方送货或代运的，货到后10天内验收完毕，特殊情况的双方在货到时或者合理的期限内验收。没有验收，不得动用，一旦动用，就视为验收合格，不能再提出数量及质量的异议。此外，合同中也应明确规定验收的地点。

陷阱：需方不写结算方式和期限，或只写结算方式，不写结算期限。以达到延长付款期的目的。

注意：写清结算的具体方式，写明结算期限。若是分期付款，还要写清每次付款的日期和确切数额。

陷阱：有可能违约的一方，不写违约责任，或将违约责任写得过轻。

企业合同风险防范篇三

杨德君

引言

什么是成本？有个通俗的说法，成本就是企业为了赚钱而必须花的钱，所以真正的成本是不能砍的，因为砍成本会影响企业赚钱。企业不要怕花钱，关键是看花了钱后能带来多少利润。在新的经济形势下，如何建立和谐的劳资关系、控制成本、预防潜在的用工风险□hr面临着空前的挑战和全新的战略机会。本文从法律的视野及本人的理解，从员工招聘试用期这一阶段，提出一点法律建议，希冀作出一些有益的尝试：

1月1日《劳动合同法》施行之后，给企业用人带来辞退成本增加，承担合同、法律风险相应加大的问题。此前企业招聘人员不注重全面考虑其各方面素质，通常是应急为先，如果不适合就马上辞退。新的劳动法实施后，这种较为随意的招聘方式肯定是不能继续了。否则会对企业埋下巨大的隐患。

「案例a」

201月1日，李先生应聘于北京xx茶艺有限公司工作，担任销售经理一职。双方签订劳动合同，约定合同期限为两年，其中试用期两个月（自年1月1日起至2008年2月29日止）。2008年2月28日公司对其进行考核，发现李先生试用期内的业绩、工作计划没有达到公司要求。于是，公司决定以李先生试用期不符合录用条件为由，解除与李先生的劳动合同。同年3月3日，公司将“解除劳动合同通知书”交与李先生，其中载明：由于李先生试用期内考核不合格，不符合录用条件，兹决定即日起解除双方劳动合同。

其后，李先生对解除劳动合同的决定不服，向朝阳劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求撤销解除劳动合同决定，恢

复劳动合同关系。庭审中，李先生诉称，试用期间公司从未对他的工作提出要求，且2008年3月3日试用期已经履行完毕，公司不能再以试用期不符合录用条件为由解除劳动合同。公司辩称，2008年2月28日李先生未能通过工作考核。根据《劳动合同法》第三十九条规定，在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。现公司在试用期间对李先生考核，并证明李先生不符合录用条件，所以解除劳动合同符合法律规定。同时，公司提供“考核结论单”，上面载明了对李先生从事工作的考核指标，且有部门经理和人事主管签字。但李先生对该“考核结论单”不认可，称从来没有见过，是公司事后补做的。最后仲裁委员会支持了李先生的主张，理由为公司未能提供充分有效证据证明李先生试用期不符合录用条件，且公司在试用期后即2008年3月3日与李先生解除劳动合同，已超过试用期，公司不能再以试用期不符合录用条件为由解除劳动合同。

法律对程序有着严格的要求，上述案例中，用人单位对试用期解聘员工的时间性条件的缺失，最终承担不利后果。

用人单位在招聘广告中，单位一定要明确自己的录用条件，注意将此广告存档备查，并保留刊登的原件。同时，应当特别注意，招聘条件并不必然等同于录用条件。签订劳动合同之时。应当明确将录用条件记入双方劳动合同之中。用人单位以不符合“录用条件”做出解除劳动合同的处理决定应具备以下要件：

2、劳动者不符合用人单位规定的录用条件；

3、用人单位有证据证明劳动者不符合录用条件（a招聘员工时向其明示录用条件的，要求员工签字确认；b实际用工之时，通过发送聘用函的方式向员工明示录用条件，要求员工签字确认。）

4、用人单位做出解除劳动合同的时间在劳动者试用期内。

二、企业招聘职员必须建立、完善职工名册。职工名册包括人员的基本信息（性别、年龄、学历、专业等）、技术水平、薪酬福利待遇、劳动用工的形式及合同签订的时间。《调解仲裁法》第六条，规定了发生纠纷时用人单位就的举证义务。《劳动合同法实施条例》第三十三条规定了未建职工名册的罚则。从而使建立职工名册成为企业的一项法律义务，这对企业、职员双方来说，各有利弊。从企业长期战略来看，虽然在短期内增加了招聘的成本，但更宜形成稳定的劳资关系，增强企业的凝聚力。同时，完善员工信息的登记，可以降低双方信息不对称造成的风险。

在这其中，择其两点加以说明：

（一）坚持对员工入职前审查其身体状况。依据《劳动法》第二十九条规定，劳动者患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的，用人单位不得解除劳动合同。从这些规定可以看出：

（1）医疗期内不得解除劳动合同；

（3）职业病防范。如果员工在企业工作期间，发现患有职业病，根据有关法律规定，现用人单位要承担法律责任，除非有证据证明该职业病是在先前用人单位的职业危害造成的，由前用人单位承担责任。可见，员工入职前审查其身体状况非常重要，作为企业管理来讲，一定要做好入职前的健康检查。

对此，用人单位大部分也认识到这项工作的重要性，招聘会上的应聘条件上，几乎无一例外地写着要求“身体健康”，能适应本岗位的要求”等等此类的字眼。

那么，身体健康在劳动法律上应当如何理解？世界卫生组织对健康的定义是：躯体健康，心理健康，道德健康，社会适应性良好，健康不仅是没有疾病和病痛。身体健康是首要目

标，还包括精神和社会层面的良好状态。

以“身体健康”做为一项招聘条件，作为双方劳动合同必备条款之外约定的补充事项，法律上没有禁止性规定，完全成立。但是，以“身体健康”为招聘条件是否有实际效用？劳动法律关系领域具有的形式上平等而实质上的不平等，形式上的财产关系兼具有强烈的人身属性的特点。按照劳动合同保护“劳动者”的一元目的，一项并不明确的约定，发生争议之时，更多的时候是倾向于作出有利于劳动者解释。如此，对于公司来说，即使招用的员工没有如实填写相关健康情况，也难以证明员工时的主观恶意，更难以说明不符合某一项录用条件。用人单位既不能以花粉过敏为由事后予以解除，亦难以员工身残而正常辞退。当然，如食品、测试等与身体功能紧密联系的行业除外。

那么，以“能适应本岗位的要求”作为“身体健康”的限定条件是否有实际意义了？

如上所述，新员工录用不久之后休医疗期的风险仍存在。能否明确界定“适应本岗位要求”的对于用人单位来说，管理上对考核、评价、激励有极高的要求。运用不当，反而易起纠纷。因此，录用员工时应当明确某类型的疾病不合适本岗位的工作（但对“乙肝携带者”的不予录用条件等应当慎用），同时配合员工入职健康检查，从源头上确保新员工为可用之人。

（二）企业应确定被录用者已解除与原单位的劳动关系。

《劳动法》第99条规定，用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。《劳动合同法》第九十一条规定，用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。企业在招聘员工时，就应注意防范这种法律风险。可要求员工提供其与原单位解除或终止劳动合同的证明材料。在员工

无法提供的情况下，企业可要求员工提供原单位的联系方式或证明人，以便进行工作背景调查。用人单位只有严格审查，才能避免招用未解除劳动合同关系的劳动者而承担连带赔偿责任。

与此同时，员工在应聘时，因为某些原因应聘者对个人信息的推荐，如果有不实之处，依据《劳动合同法》第二十六条规定，以欺诈使对方在违背真实的意思的情况之下订立的劳动合同是无效的。欺诈是指当事人一方故意制造假象或隐瞒事实真相，欺骗对方，诱使对方形成错误认识而与之订立劳动合同。欺诈的种类很多，包括：（1）在没有相应履行能力的情况下签订合同。如根据劳动法的规定，从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。应聘的劳动者并没有这种资格，提供了假的资格证书。（2）行为人负有义务向他方如实告知某种真实情况而故意不告知的。如一家小型化工企业招聘三班倒的化工工人，所以不能用孕妇。但有的妇女来应聘，故意隐瞒其已经怀孕的情况，应聘上岗后不久就提出已经怀孕不能倒班上岗。采取欺诈手段订立的劳动合同是无效的，如果员工提供的个人信息不准确，可以视为以欺诈的手段与用人单位订立劳动合同。职工名册信息如果完善健全，危急关头，员工任意去留，可谓是企业的定海神针。

三、告知义务很重要，劳资双方均有知情权。隐瞒真实情况将影响到合同的效力，另外，与合同无关的个人隐私劳动者可拒绝回答。操作实务中，从举证角度考虑，用人单位应当以书面形式告知劳动者，并保留相关证据，告知条款可在入职登记表中进行设计。

那如何进行告知、公示呢？方法有以下几种：（1）通过招聘广告来公示，并采取一定的方式予以固定，以给诉讼保留证据；（2）招聘员工时向其明示录用条件，并要求员工签字确认；（3）劳动关系建立以前，通过发送聘用函的方式向员工明确录用条件，并要求其签字确认；（4）在劳动合同中明确

约定录用条件或不符合录用条件的情形；（5）规章制度中对录用条件进行详细约定，并将规章制度在劳动合同签订前进行公示；比如作为劳动合同的附件。如果把岗位职责作为“录用条件”，还必须完善自己的考核制度，明确界定什么是符合岗位职责，什么是不符合要求，有一个可固化、可量化、可操作的标准。

另外就是部门经理在日常的管理中应该多注意员工的违纪及重大过错的记录，让企业辞退员工时能有充分的证据，避免引起劳动纠纷，使企业由于举证原因承担不应该承担的成本。

四、招聘员工时分析企业各岗位及人员的信息，确立签订合同类型。劳务派遣比较适合劳动密集型却流动性比较大的企业，尤其是女性占公司人员比例比较大的企业，应重点考虑。

如酒店业，女员工的比例占到80%，每年招聘近来的员工的年龄都差不多，结婚及生小孩的年龄又相近。如果员工请假人数比较多，招聘一批补上，老员工回来后又怎么处理，此时又不能解除合同，员工回来后解除合同，企业的成本就比较大，不仅为员工缴纳请假期间的保险而且需支付经济补偿金。因此选择劳务派遣比较合适，而针对劳务派遣不成熟的地区，企业与员工什么时候解除合同比较好，企业应该认真的思考，并提出做出相应的计划工作。

而对一些重要的岗位的合同可以签订无固定期限劳动合同，同时企业为留住员工可以利用一些民事诉讼来与员工约定，如；为员工提供贷款，在公司服务几年公司将不在需要员工还款等。

如上所述，控制成本、防范风险与企业的用工制度设计、经营风险、薪酬奖励及企业自身的发展环环相扣，而暗藏其中的法律诉讼风险，对于企业是伤筋动骨之痛。企业的生存发展面临的法律问题纷繁复杂，所呈现出员工招聘、试用期的问题不过冰山一脚。只有将法律法规、相关部门规章、地方

性政府规定与企业文化及员工自身的发展结合，一荣俱荣（如：联想的员工持股计划），企业的风险方能有效的处理。

企业合同风险防范篇四

企业经营管理涉及许多方面，但主要是围绕产、供、销三个环节，而这三个环节都是由合同来连接的。在这些环节中会签定大量的合同，也往往容易发生纠纷，所以企业必须对合同的法律风险给予足够的重视。合同管理混乱，势必直接影响企业的经济效益。可以说，没有规范有序的合同行为，企业就没有效益可言。特别是随着社会主义市场经济体制和社会主义法制的日益改善，加强合同管理防范法律风险已经成为企业各级经营管理者的共识。结合工作实际，本文就企业在合同管理方面应注意的法律风险点，以及防范措施谈一些认识。

一、合同签订阶段应当注意的法律风险点

1. 合同当事人资格不当

合同是具有法律效力的法律文件，合同当事人双方主体是否合格，是判定合同能否有效成立的必要前提条件，因此签订合同的双方都必须具有合法的签约资格。否则，可能导致合同无效。在签约时，法律人员必须要审查当事人是否具备相应的民事权利能力和民事行为能力，要调查对方的资信情况，必须要求当事人相互提供有关法律文件，证明其资格。重要的谈判、签约人应是法定代表人。

2. 合同内容不规范

合同文本必须能准确表达双方谈判确定的意思，坚决做到文字表达严谨，杜绝使用含混不清、模棱两可的语句。应尽可能选用我国颁发的通用、规范的标准合同文本，具体按照实际项

目的特点和招标文件以及双方谈判的真实结果来起草。否则会发生理解上的错误和歧义，导致合同难以顺利履行或引发争议。比如有些单位的合同简单地用“合作协议书”、“合作意向书”等命名，按照我国现行法律有关条文规定，这些形式实际内容的意思是不同的，所表达的法律效力也有差别。

3. 合同条款有漏洞

定事项”等项目，按理说实际没有涉及其他约定，在此栏就应该注明“此项空白”或“无其他约定”等字样，但恰恰是忽略了这样的细节，造成了欺诈行为有机可趁。

4. 合同属于无主合同

双方仅签订了从合同而并没有主合同。主合同是指能够独立有着的合同，如建设工程总体承包合同等。从合同是指有主合同有着才能够得以成立的合同，如建设工程分承包合同、质保合同、风险抵押合同等。如果没有主合同，从合同是不能够单独有着的，是无根据的合同，也就成了“无源之水”，不合乎常理规定，这些形式实际内容的意思是不同的，所表达的法律效力也有差别。

5. 合同属于无效合同

一些企业为了规避税费故意签订虚假合同，实际上也是用“合法”形式去刻意掩盖非法目的的，其实质就是无效合同。《合同法》第52条明确规定：凡违反法律和行政法规的以及强制性规定的所签订的合同都属于无效合同，所有的无效合同都不受法律保护。

二、合同履行阶段应当注意的法律风险点

1. 书函没有得到及时发出

合同在执行过程中如果发现不足和障碍必须要及时地发出法律书函和对方进行沟通、协商，这是合同管理的需要，是督促顺利履约的一种有效手段，也是企业自我保护避开风险的一种措施。

2. 合同没有得到及时变更

合同变更主要有合同主体变更和合同内容变更等。在合同执行过程中发生一些变更事宜是经常的，这都属于合法的，合同变更的主要目的就是通过对原签订合同的修改、补充、改善，使合同更能够顺利履行和特定目的的实现。但往往有些负责督促履约的管理人员，缺乏关注及时变更的意识和法律常识，结果错过了变更的有利时机，导致企业遭受经济损失。

3. 证据没有得到足够重视

有效的证据，必须是原件的、与案件有关的、有公章和亲笔签名的、有明确内容的、没有超过法律时效期限的。并不是所有书面证据都具有法律效力。不具备法律效力的书面证据资料起不到应有的证明作用，有时候甚至会起到反面证明作用。

4. 权利没有得到有效行使

要承担违约责任，结果客观上造成了垫资施工，发包方的欠款数额愈来愈大，不足更难解决。

5. 违约没有得到及时诉讼

法律规定如果超过了诉讼的时效，就是放弃债权主张，也等于权利人放弃了胜诉权。如物资管理单位拖欠贷款较多的情况下，有些拖欠没有诉诸法律，但当起诉时才发现已超过了法律规定的诉讼时效，无法挽回损失。

《企业如何防范合同管理中的法律风险》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

企业合同风险防范篇五

- 1、调整招聘流程。企业应当调整当前“先录用后签合同”的做法，转变为“录用同时签合同”的方式。
- 2、确定录用条件。对于各种因客观原因无法在录用时签订劳动合同的员工，可以在劳动合同中明确约定：1个月内不签订书面劳动合同的视为不符合录用条件，作为试用期考核的重要依据。如果确属员工本人原因不愿意签订书面劳动合同的，企业可以解除劳动合同。
- 3、及时终止关系。对于经企业书面通知后，新录用员工仍不及时与企业订立劳动合同的，企业应当书面通知该员工终止劳动关系。若发现未签订书面合同仍处一个月宽限期时，及时通知终止劳动关系，此时无需支付经济补偿金；若发现未签订书面合同已超过一个月时，则需支付相应双倍工资并支付相应的经济补偿金。
- 4、规范劳务派遣。首先企业应当选择运转规范的劳务派遣企业；其次，要监督派遣企业的服务的服务质量及履约情况，监督其与派遣员工签订书面合同；再次，注意留存和审查与派遣企业合作过程中产生的各种合同、约定和表单等内容。通过上述行为，防止名义上的派遣用工关系转变为实质上的事实劳动关系。
- 5、合同到期预警。劳动合同管理是企业劳动人事管理中的重要一环，劳动合同到期终止或续签是劳动合同管理的重要组成部分。建议企业设立预警机制，也即固定时间或者员工到期前30—40天作为预警时间，由专人或办公系统自动提醒人事

部处理。

6、合同到期顺延。企业也可以与员工在劳动合同中约定，本期劳动合同到期时，如无另外特别协商，劳动合同自动顺延，顺延时间为本期劳动合同期限。这样处理的话，可以防止万一人事部门出现疏漏，也不至于出于没有合同约定的情形。

7、及时补签合同。如果事实劳动关系一旦形成，此时最合理的补救方法就是及时补签合同。补签合同还应注意以下两点：一是补签劳动合同的合同期限应从实际用工之日起算，这样与《劳动合同法》的规定一致；二是补签劳动合同的内容应与事实劳动关系期间的劳动待遇一致，保证员工愿意补签。

西安律师_毛锋，律师电话:137-0929-0232，执业于陕西德尊律师事务所，专业领域：西安企业法律顾问律师、西安建设工程纠纷律师、西安合同纠纷律师、西安刑事辩护律师。

(一)、劳动者入职管理操作实务及风险防范

1、用人单位享有知情权、

用人单位招用劳动者时，有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。可见，用人单位在招聘过程中享有一定的知情权，但该知情权的行使受到一定限制，该知情权的范围限于了解劳动者与订立劳动合同直接相关的基本情况。对于与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应该如实回答，而对与订立劳动合同没有直接联系的其它信息，劳动者有权选择保持沉默。与订立劳动合同直接相关的基本情况一般包括年龄、学历、职称、工作经验、身体状况等情况，而至于涉及个人隐私的问题，用人单位一般无权过问。

2、加强入职审查，精心设计招聘录用条件

既然劳动合同法赋予用人单位知情权，那么，用人单位就应该充分利用该知情权，对新员工进行入职审查，降低人力资源管理成本同时减少各种可能的法律风险，而对于以下信息，是属于用人单位必须了解核实的员工的基本信息，用人单位应当在避免触犯法律的前提下，对员工进行入职审查：身份、学历、资格、工作经历等信息；身体是否有潜在疾病、残疾等；是否达到法定16周岁就业年龄；是否与其他用人单位仍有未到期的劳动合同；是否与其他用人单位签订有未到期的竞业限制协议等。

关于避免招聘录用条件规定不明带来的法律风险，这可能是用人单位在招聘时最容易忽略的问题。许多用人单位往往将招聘广告作为一种宣传手段，殊不知当中蕴含不少法律风险，一不小心，即会“触礁”。

《劳动合同法》第21条规定：“在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”

用人单位若想在试用期解除劳动合同，须有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，当中最常见的理由便是“不符合录用条件”，因此，在招聘过程设计录用条件，并非只是“摆设”，而录用条件若规定得不够明确、详细，当你想在试用期辞退员工时，极有可能因为上述原因而导致失败并承担相应的责任。所以，在招聘时，务必明确自己的招聘条件，最好能将此存档，以备不时之需。

《企业如何防范劳动合同风险》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。