

一、劳动法律风险

餐饮企业对劳动者的需求量大，同时餐饮行业的劳动者流动性也极大，这就造成餐饮企业劳动纠纷案件呈不断上升趋势，具体来说主要有以下纠纷类型：

- 1、不签订劳动合同
- 2、违法解除劳动合同
- 3、劳动者突然自行离职
- 4、不依法购买社会保险
- 5、加班现象普遍存在
- 6、企业扣留押金、保证金或者扣发工资

一般而言，餐饮企业仅和核心成员签订劳动合同，大量的服务员、厨房小工均没有签订劳动合同，即便是签订了劳动合同，也存在违法解除合同的情况，同时，企业为减轻自身经营负担，加之劳动者的高流动性，导致餐饮企业很少为核心成员外的普通员工购买社会保险，一旦劳动者因上述情况申请劳动仲裁或者发起劳动纠纷诉讼，餐饮企业恐面临各种经济赔偿。此外，餐饮企业作为基础服务业，普遍存在较长的营业时间，特别是高档餐饮夜班，这必然导致餐饮企业员工普遍加班，如果不科学地设计出合理的薪酬结构和工时安排，将给企业带来巨大的仲裁和诉讼风险。餐饮企业为加强对劳动者的掌控，普遍存在以各种名目的押金或保证金来扣留劳动者工资的情况，这也有可能让企业遭受行政处罚和民事赔偿。

二、经营场地租赁合同风险

- 1、疏于审查经营场地的产权情况
- 2、疏于审查经营场地的转租权
- 3、物业或业主对场地的经营项目或改造存在限制

4、装饰装修施工安全、施工期限存在风险

餐饮企业前期的场地租赁、装饰装修是很大一部分的投入，而且这些投入往往是一次性不可逆的大额投入。这就要求餐饮企业在签订租赁合同前后要做到全面的尽职调查，尤其是对上述常见风险点的详尽调查。笔者办理的下列案件很有代表性，某市大型购物商场面向社会招商，A企业为笔者服务的法律顾问单位，在有承租该商场商铺开办大型餐饮经营的打算时，立即委托笔者进行尽职调查，接受委托后，经详尽调查，发现该商场的产权属自然人1，进行招商的主体为某装饰工程公司2，1欠2该商场的装修工程款八千余万，因而1授权2对外招租，以租金抵扣工程款，法律关系看似简单，但仔细审查后发现1对A企业欲租赁楼层的商铺并没有明确授权，如A企业不能取得1的授权或认可，擅自与2签订租赁合同，肯定有合同无效和不能实际履行的风险，加之还有其他自然人和企业与1有纠纷，该商场房屋向银行进行了抵押等复杂情况，所以笔者向A企业明确提出房屋产权不明晰，涉及纠纷和利益方众多，租赁合同在目前条件下不能签署的法律意见，A企业最后也采纳了笔者的法律意见，避免了损失。时隔数月，1与2及其他各方之间产生纠纷，1将该商场关闭，导致所有商户都无法经营，此时B企业因与1的租赁合同纠纷，委托笔者代理诉讼，经核算B企业的各项损失有近五百万元，虽经历时一年，两件案件的诉讼，法院判决1及担保方（两件案件的目的）赔偿了B企业的损失，但我们不能忽视法院判决的执行情况和B企业所付出的时间、精力等其他成本。

三、日常经营的风险

- 1、经营场所的安全保障义务
- 2、税务风险
- 3、食品安全的风险
- 4、品牌保护和加盟的风险

这些经营风险就需要企业加强日常管理，严格落实国家各项政策法规，购买必要的公众保险，重视日常经营的合规审查等方式予以防范。