

新劳动法对企业的影响

2008年1月1日开始实施的新《劳动合同法》中，对过往未完善的劳动合同法注入了一支强心针，渐渐注重保障劳动人民。新旧对比之下，新劳动法更加规范，当中定义了：试用期的规定；劳动合同的种类；劳动合同的解除；经济补偿金的规定；以及对用人单位违法签订劳动合同的处罚规定。

在这些规定中，尤以签订无固定期限劳动合同的规定最为抢眼。根据新《劳动合同法》之表述，以下三种情况，用人单位必须与劳动者签订无固定期限劳动合同：

一、劳动者在其任职单位连续工作满十年，需要续签劳动合同时，劳动者提出要续签之意愿或要求，则用人单位就应该与其签订无固定期限劳动合同；

二、用人单位初次实行劳动合同制度，或者是国有企业进行改制重新签订劳动合同，如果职工在这个单位连续工作满十年，并且离退休的时间不足十年，这样的“双十”职工，用人单位也应当与其签订无固定期限劳动合同；

三、在连续订立两次固定期限劳动合同以后，劳动者在没有违规，违纪，违法的情形，没有因患病、负伤而不能胜任工作的情况下，若劳动者提出要求续签劳动合同意愿时，用人单位应当与其签订无固定期限劳动合同。

针对该法例，我们认为不论是职场上的“新手”或“老手”，都将以劳动者的身份获得更多的福利和保障。同时，新《劳动合同法》也引发了很多企业的高度关注，如何应对这一新法规变成了公司企业 2008 年的首个任务。

不过，落实《劳动合同法》缺少不了实施细则。实施细则的出台，将会对如何正确地贯彻《劳动合同法》的规定起了不可或缺的作用。目前，宏杰的相关专业人士正在期盼该细则的出台，待细则出台后，我们定将秉承一贯的专业服务精神，为大家作进一步的详细介绍和分析。 🌐

01/2008