

新勞動法對企業的影響

2008 年 1 月 1 日開始實施的新《勞動合同法》中，對過往未完善的勞動合同法律注入了一支強心針，漸漸注重保障勞動人民。新舊對比之下，新勞動法更加規範，當中定義了：試用期的規定；勞動合同的種類；勞動合同的解除；經濟補償金的規定；以及對用人單位違法簽訂勞動合同的處罰規定。

在這些規定中，尤以簽訂無固定期限勞動合同的規定最為搶眼。根據新《勞動合同法》之表述，以下三種情況，用人單位必須與勞動者簽訂無固定期限勞動合同：

一、勞動者在其任職單位連續工作滿十年，需要續簽勞動合同時，勞動者提出要續簽之意願或要求，則用人單位就應該與其簽訂無固定期限勞動合同；

二、用人單位初次實行勞動合同制度，或者是國有企業進行改制重新簽訂勞動合同，如果職工在這個單位連續工作滿十年，並且離退休的時間不足十年，這樣的“雙十”職工，用人單位也應當與其簽訂無固定期限勞動合同；

三、在連續訂立兩次固定期限勞動合同以後，勞動者在沒有違規，違紀，違法的情形，沒有因患病、負傷而不能勝任工作的情況下，若勞動者提出要求續訂勞動合同意願時，用人單位應當與其簽訂無固定期限勞動合同。

針對該法例，我們認為不論是職場上的“新手”或“老手”，都將以勞動者的身份獲得更多的福利和保障。同時，新《勞動合同法》也引發了很多企業的高度關注，如何應對這一新法規變成了公司企業 2008 年的首個任務。

不過，落實《勞動合同法》缺少不了實施細則。實施細則的出臺，將會對如何正確地貫徹《勞動合同法》的規定起了不可或缺的作用。目前，宏傑的相關專業人士正在期盼該細則的出臺，待細則出臺後，我們定將秉承一貫的專業服務精神，為大家作進一步的詳細介紹和分析。📢

01/2008