

家乐福欲与4万职工重签劳动合同被指规避新法 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/394/2021\\_2022\\_\\_E5\\_AE\\_B6\\_E4\\_B9\\_90\\_E7\\_A6\\_8F\\_E6\\_c123\\_394655.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E5_AE_B6_E4_B9_90_E7_A6_8F_E6_c123_394655.htm) 专家解读劳动合同法：不签合同付两倍工资 记者昨天从家乐福中国总部获悉，家乐福全国4万多名员工，除已签订无固定期限劳动合同的之外，不论工龄长短、合同是否到期，都要在12月28日之前与公司重新签订为期两年的新合同。家乐福中国总部相关领导称，此举与即将实施的《劳动合同法》并无直接关系，而是公司“自身商业运作的行为”。市总工会法律部有关人士认为，该企业在新法实施前推出此举，无非是希望在与员工签订无固定期限劳动合同之前，能多一次签订固定期限劳动合同的机会。但如此兴师动众地重签合同，不仅易引发员工的种种猜测和不满，降低他们对企业的信任度，也会给企业的正常运作带来影响。企业表态：并非强制性行为 记者了解到，今年11月17日，家乐福中国总部给全国各大门店的人事部下发了一份电子邮件，邮件传达了将与全体职工重新签订劳动合同的指令。经证实，该合同期限为两年，从2007年12月28日开始至2009年12月28日，不论职工工龄长短、合同是否到期，都要重新签订。家乐福中国总部法律部的冷律师在接受采访时表示，这次重新签订的劳动合同并非强制性，合同没有到期的职工可以自己选择签或不签。据记者了解，在整个过程中，家乐福并没有辞退或者买断职工工龄的做法。 \*\*相关阅读 \*\* 中华人民共和国劳动合同法 就业促进法 劳动保障部颁布《就业服务与就业管理规定》 《职工带薪年休假规定(草案)(征求意见稿)》 家乐福全国媒体经理陈波在接受采

访时表示，公司重新签订劳动合同是因为公司之前与员工签订的合同中，有部分条款与即将实施的《劳动合同法》不相符，所以要对劳动合同进行修改。但是对于究竟哪些条款需要修改，陈经理以“商业机密”为由拒绝透露。对于为何赶在劳动合同法正式实施前重新签订合同，陈经理表示，这是公司“自身商业运作的行为”，因为公司在春节前都比较忙，所以必须赶在销售旺季来临前完成劳动合同的重新签订工作。

职工担忧：不知重签后果如何 记者随后采访了本市家乐福多家大卖场的职工，职工们纷纷表示，在签订合同的时候，人事部以“命令口吻”让他们签字，大家都不敢不签，但同时又担心，不知道签订了新合同后，会有什么后果。很多职工还质疑企业的做法意在规避新法。

市总法律部人士：这是规避新法行为 市总工会法律部有关人士分析认为，《劳动合同法》实施后，企业只能与同一员工签定两次固定期限合同，第三次签署时需签无固定期限合同。该企业赶在今年年底重签一份合同，也是一种规避措施，其希望在签无固定期限合同之前可以多一次签订固定合同的机会。但如此兴师动众地重签合同，不仅容易引发员工的种种猜测和不满，降低他们对企业的信任度，也会给企业的正常运作带来一定影响。

图为本报资料照片□吴良荣摄 相关链接 为什么说家乐福此次重新签订劳动合同是规避新法？《劳动合同法》第十四条规定：“有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，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……连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。” 华为事件回顾>>>> 华为

实行的“辞职竞聘上岗”事件 追踪报道：华为否认规避《劳动法》 华为洗牌--劳资新政渐近 企业躁动 沃尔玛中国区无原则突击裁员 华为辞职风波与老员工的合同危机 从华为万人辞职事件看劳动合同法的定位 (该法第三十九条规定的几种情形是：(一)在试用期间被证明不符合录用条件的；(二)严重违反用人单位的规章制度的；(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；(六)被依法追究刑事责任的。第四十条第一、二项规定的情形是：(一)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。)按照这一规定，《劳动合同法》实施后，企业只能与同一员工签订两次固定期限合同，而第三次签署时需签无固定期限合同。但新法同时规定，对于该法实施前已经订立的合同，采取过渡性保护。即须等该合同到期后签署新合同时，方才计算签署固定期限合同的次数。(比如2007年12月至2010年11月的合同，需等到合同到期后，2010年续约时方才被认定为首次签约，即便届时一年一签，而员工在公司服务期如未满10年，就需等2012年合同到期后，方可与企业签订无固定期限合同。)作者:王业斐（来源：劳动报） 《劳动合同法》规定只有2种情况劳动者需支付违约金，但现有规定并无此限制，而新法施行前的劳动合同继续有效，那么元旦前签劳动合同划不划算？（全文阅读） 劳动合同法解读：第四次审

议的劳动合同法草案修改相关条款，规定“用人单位自用工之日起超过一个月但不满一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二倍的工资。”（全文阅读） 劳动合同法细则将出 间隔不超过一年算连续合同 劳动保障局：派遣员工薪酬需透明中介禁提成 劳动合同法限定试用期限 终结廉价用工时代 劳动合同法问卷调查：合同规范者仅有一成半 劳动合同法解读：是“新饭碗”不是回归“铁饭碗” 新劳动合同法即将实施 兼职导游将面临淘汰 情感\*测试 更多 男人最感兴趣的女性形象 办公室暧昧的几种结局 男人最想对女人说的话 妻子和情人的区别 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)