

全总:劳动合同法实施后企业依然有用工自主权 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_85_A8_E6_80_BB__E5_8A_B3_c123_394664.htm 家乐福欲与4万职工重签劳动合同 “ 此举没有必要也很不明智。事实上，《劳动合同法》实施以后，企业依然有充分的用工自主权。 ” 针对这两天来引起社会关注的家乐福全国4万多名员工重签为期两年的新劳动合同事件，中华全国总工会法律工作部明确表态，企业工会应督促用人单位严格依照法律规定与员工解除和签订劳动合同，以切实维护员工合法权益，促进劳动关系和谐稳定。据媒体报道，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”。全总法律工作部法规处调研员张瑞玲在接受记者采访时表示，如果此报道属实，应区分情况对待：第一种情况，劳动合同履行完毕，用人单位与劳动者在平等协商的基础上续签劳动合同，这是合乎法律规定的；第二种情况，应查明劳动合同的解除是否遵循双方自愿的原则，根据报道存在着有职工不敢不签的情况，如果属实，那就违反了《劳动法》规定的平等自愿、协商一致的原则，在这种情况下，劳动者可以请求企业工会出面，还可向劳动执法部门举报，维护自身权益。并且，这种解除劳动合同的行为如果给劳动者造成了损害，企业还应当承担相应的赔偿责任。 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 眼下，距《劳动合同法》正式施行的
2008年1月1日越来越近，一些用人单位甚至大型知名企业
不惜冒着违法之险，“突击”式地大规模解除劳动者劳动合
同，以规避《劳动合同法》里关于签订无固定期限劳动合同
的规定。对此，张瑞玲表示，用人单位这样做完全没有必要
，也是很不明智的，其一，无固定期限劳动合同并非终身制
，**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》于2008年1月1日实施 《劳动合同法》实施后，企业
依然有用工自主权。事实上，与《劳动法》相比，《劳动合
同法》扩大了用人单位的用工自主权。《劳动法》规定了用
人单位在7种情形（经济性裁员除外）下可单方解除劳动合同
，而《劳动合同法》则增加到9种情形。其二，赶在《劳动合
同法》即将实施的敏感节点大规模解除劳动合同，不仅容易
引发员工的种种猜测和不满，也对企业形象造成不好的影响
。面对企业规避劳动法律法规的行为，工会应该做什么、怎
么做？张瑞玲认为，《劳动法》、《工会法》和《劳动合同
法》都赋予了工会帮助、指导员工依法签订和解除劳动合同
的权利和义务，如果工会认为企业解除劳动合同是不适当的
，工会有权提出意见；如果认为企业解除劳动合同行为是违
法的，工会有权要求企业重新处理；如果员工因为解除劳动
合同提出劳动争议仲裁或诉讼的，工会应当提供法律援助。
她还强调，对已经发现问题的，工会应积极主动地向劳动执
法部门反映情况，协助调查，如果查清违法事实，要督促劳

动执法部门严肃查处，以切实维护职工的合法权益。（记者王娇萍）年末，屡屡爆出用工单位采取各种“对策”规避该法的传闻，一些社会组织甚至借机开办各类讲座，向企业传授规避《劳动合同法》的“秘笈”……这部影响中国整个劳动关系格局的法律究竟将为每一个劳动者、每一个用工单位、每一个中国家庭带来什么？劳动合同法规定有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？企业裁员超定量须事前向当地政府报告 上海就业立法:规定裁员须提前30日通知员工 安徽出台新规：企业裁员200人以上须报批 辽宁：企业裁员10%以上须劳动部门批准 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