

家乐福回应改签合同事件称新合同期限延长 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_E5_c123_394665.htm 家乐福欲与4万职工重签劳动合同 继华为、沃尔玛等公司在《劳动合同法》实施之前采取一系列非常规人事举措之后，家乐福中国同4万余名员工重签劳动合同又引起了社会的广泛关注。全总:劳动合同法实施后企业依然有用工自主权 从12月开始，家乐福中国的4万余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，都陆续开始和公司签订一份为期两年的新劳动合同。家乐福中国媒体经理陈波今天在接受中国青年报记者采访时表示，公司最近确实建议中国员工签订新的劳动合同。他强调，适用范围包括所有管理层和员工。劳动合同法关键词解读：加班 工资 违约金 陈波告诉记者，此次签订的劳动合同与原来的劳动合同最大的不同，是合同期限。以前都是1年，新合同期限为两年。因为零售行业人才流动性很大，每年都要耗费大量人力、物力、财力培训员工，希望通过延长合同期限，能够留住员工，稳定队伍。 **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 陈波表示，家乐福在中国平均每年要增加20家门店，每个门店至少需要上百名员工，因此公司很关注如何吸引优秀员工。对于为何赶在劳动合同法正式实施前重新签订合同，陈波表示，马上到来的元旦、春节是零售行业每年最忙的时间，营运部门的工作量非常大，希望此前把这件事情完成。两周之前，公司员工陆续在签新的合同，他本人就

是那时候签的。陈波说，此次重新签订劳动合同，完全建立在员工自愿的基础之上，没有固定的截止日期；员工也可以不签，而原来的合同依然有效，到期后可以再签署新的合同。

辞职事件回顾>>>>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 劳动保障部：“给补偿”不是强行解约的理由 陈波表示，由于自己不是律师，对于劳动合同的调整细节，无法说清楚，而人事部的领导也正在休假。但他强调，新的劳动合同参考了即将实施的《劳动合同法》，而且更加符合《劳动合同法》。据《劳动报》报道，上海市总工会法律部有关人士分析认为，家乐福中国赶在今年年底重签一份合同，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。对上海市总工会方面的评价，陈波表示公司方面不便评论。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