

國內新勞動合同法大幅增加企業成本

許慧瑜【2008年3月】

全國人大常委會於去年6月29日通過《中華人民共和國勞動合同法》，並於今年1月1日起全國執行。新的《勞動合同法》其中一條列明企業要與工作達十年的員工簽訂無期限的合同，變相要終身聘用他們，日後企業不能隨便解僱長期員工。除非企業可以證明員工失職或未能被安排合適職位，取得工會及政府部門核准後，並補償多於以往一個月通知金的金額，才可跟有關員工解約。新法規使本港廠商感到十分擔憂，企業除了大失預算外，還可能誤墮法律陷阱。

新舊《勞動合同法》內規定的主要差異

與1994年舊條例相比，新法作出了重大的修改，主要的修訂條款如下：

1. 勞動合同的訂立

企業如在聘用員工之日起計一年內不訂立勞動合同，將被視為已訂立無固定期限的勞動合同。日後如有任何爭拗，員工可向企業追討2倍工資作為賠償。

2. 簽訂無固定期限的勞動合同

員工在企業內工作滿十年，或連續訂立兩次合同的，企業必須與員工訂立無固定期限合同。

3. 試用期

員工試用期的期限取決於勞動合同的期限，企業不可隨意延長試用期，有關規定如下：

勞動合同的期限	試用期的期限
3個月以下	不得約定
3個月或以上，但少於1年	不得超過1個月
1年或以上，但少於3年	不得超過2個月
3年或以上	不得超過6個月
無固定期限	不得超過6個月

另外，試用期內薪金不得低於企業內相同崗位最低檔工資或勞動合同約定工資的80%，並同時不低於當地最低工資標準。

4. 規章制度的制定

企業在制定對業務或管理具有重大影響的規章制度條款時，如涉及員工的切身利益關係，必須得到員工或員工代表的同意。否則有關規條將屬無效。可是當局至今仍沒有對"切身利益"作出具體定義。

5. 解除合同

新法例容許員工在某些情況下被迫解除合同，並獲取經濟補償金。該等情況包括：(1) 公司未繳納社會保險；(2) 公司未按時足額支付工資；(3) 未按合同約定提供勞動保護條件；(4) 規章制度違反法律或行政法規，而損害員工權益的。

另外，企業必須把已解除或終止勞動合同的文件保存兩年以上(舊規定為6個月)。

6. 擴大企業支付經濟補償金的範圍

以下的情況，企業須向員工支付經濟補償金：

- 雙方協議解除勞動合同
- 員工被迫解除勞動合同(請見上述第5點)
- 員工在沒有嚴重失職的情況下被企業解除
- 固定期限合同終止時，合同條件被降低，導致員工拒絕續約

員工工齡每滿半年，企業須支付相當於半個月工資的補償金；工齡每滿一年則支付相當於一個月工資的補償金。工作未滿半年的，亦算半個月工資計算補償金。請注意，雖然新法於2008年才實施，計算員工工齡時，則以員工實際入職之日起計算。

7. 禁止競業條款下的補償金

新法限制員工在解聘後違反競業限制協定條款的處罰金額，有關數額不得超過企業向員工支付的競業限制經濟補償金的三倍。

應對新法規的策略

新的規定加大對員工的保障，針對企業不簽合同、合同短期化、濫用試用期、限制員工自由流動擇業等問題加強監管及罰則。由於新法大大增加企業的隱藏成本(尤其是違法解雇員工涉及的經濟補償金)，企業應透徹瞭解法規的全文及日後發出的釋義，並及時重新審訂員工的勞動合同、勞動手冊和公司的內部規章制度。如有任何疑問，請盡快向專業人士尋求協助。✱