

编者按

今年3月,省人社厅、省总工会、省企业家协会、省企业联合会、省工商联联合发出通知,启动2021年“稳岗促产、共享发展”集体协商“要约行动”,以稳就业、促发展、构和谐为主线,就企业与职工关心的问题开展集体协商,引导职工依法理性表达诉求。

“要约行动”开展以来,全省各企业积极行动,在分类协商、工资待遇、区域性行业性协商等方面取得显著成果。今日起,本报开设《稳岗促产 共享发展 集体协商“要约行动”典型案例》栏目,选取部分典型企业,展示他们的先进经验、实践成果,以期营造企业集体协商、共进共赢的和谐氛围。

同舟共济 共创和谐

——陕西上格之路生物科学有限公司集体协商案例

稳岗促产 共享发展 集体协商“要约行动”典型案例

一、协商背景

陕西上格之路生物科学有限公司是一家从事生物农药、添加剂生产研发单位,公司工会于2010年成立,目前有会员150余人。

由于生产环境存在潜在污染可能性,且市场的农药需求增加导致企业增量生产,进而出现职工长期加班生产现象,导致职工中出现不满声音。为了更好地维护职工与企业的关系,促进企业与职工共同发展,公司工会及时就这一问题与企业开展集体协商。

二、协商过程

集体协商前,公司工会多次与企业财务负责人沟通,获取相关财务数据。为充分征求职工意见,各工会委员与基层职工进行分

组谈话,了解职工的迫切诉求。同时,与企业方进行沟通,递交要约书,确定集体协商时间。

在集体协商会议上,职工方首席代表、公司工会主席孙瑞提出:工资要增幅10%,职工每周工作5天,周末加班按工资的200%付加班费,企业要定期安排专人检查一线职工工作环境。企业方认为:10%的涨幅远高于西安市工资指导线,且目前公司研发投入较大,财务上难以支持如此幅度提升,在工作时间上,订单较多,如果能提升生产效率,每日生产量能达到订单总需求的日均分摊量,则可以不进行加班。经协商双方最终达成共识:一是一线职工工资涨幅5%(超过管理人员3%的涨幅);二是企业严格执行职工每日8小时工作制,且每周工作不超过40小时;

三是建立安全劳动制度,对办公区域生物卫生安全进行每月定期测试,不合格的及时进行环境修复。双方在融洽的氛围中结束了此次集体协商会议。

三、协商成效

集体协商解决了此前因农药市场需求增加,企业增量生产、职工长期加班工资未增长所导致的一些职工消极怠工、生产效率低、“加工不出活”的现象,有效防范了因工作环境导致的劳动关系矛盾风险。通过定期开展环境监测,使办公环境安全性更加直观,消除了职工对工作环境产生顾虑,增加了职工对企业的信任。经过集体协商,企业不但增长了工资,而且固定了劳动时间,使职工的休息时间得到保障,工作积极性大幅提高,有效增强了职工的归属感,用实际行动留住职工的心和工。

四、协商启示

实行工资集体协商制度,有助于推动企业经营管理的规范化。劳动力是一种特殊的商品,开展工资集体协商,使职工双方协商

的结果更是在维护职工利益和保障企业发展之间找到一个最佳平衡点,使职工工资随企业效益提高而增长,促进企业劳动关系和谐稳定,推动企业又好又快发展,真正使企业劳动关系在共建中共享,在共享中共建,实现了企业和职工的“双赢”。

后记

集体协商合同签订后,为保障协商成效落实,西安高新区总工会对企业方和职工方做了回访。企业行政人事部副部长陆海瑞表示:集体协商工作是一项改善民生,促进社会公平的重要举措。论语有云:“不患寡而患不均。”在企业不断发展的同时,确保企业职工劳有所得,让职工有归属感,是企业发展的根基。

职工方质量部孙瑞表示:开展工资集体协商,保障广大职工的基本经济权益,共享企业发展成果,有利于构建和谐稳定的劳动关系,保持经济长期稳定增长,让职工对企业有信心,工作更努力,有利于促进社会公平正义、和谐发展。



面对郑州灾情,西安动车段迅速响应,要求动车组随车机械师加强途中巡视,重点对刮雨器、走行部、受电弓、车内通风及空调运行状态进行监控检测。

同时,对途经降雨区段信息及时反馈,确保雨天动车组运行安全。图为随车机械师对车内空调出风口温度进行检测。

长武县养老保险经办中心入村发放社保卡

本报讯(赵芸芸)近期,咸阳市长武县养老保险经办中心与县邮储银行一行5人深入彭公镇孝廉村,为当地群众发放社保卡,并组织召开了“学党史、办实事”座谈会。

会上,对社保卡发放养老保险待遇进行了细致的政策讲解和宣传,对群众关心的

社保卡领取养老金及“陕西养老保险”APP资格认证等问题进行了现场解答;县邮储银行对社保卡的制卡、换卡、激活、挂失等业务流程和所需资料进行了详细说明。随后,对参会群众进行了现场发卡,并动员群众积极使用。

职工信箱

同一车间、班组工作,待遇咋不同?

百事通先生:

我是一家外资企业派遣员工,某周五下午下班时,公司突然通知,因公司总部破产,资金链断裂,决定立即与我们解除劳动合同。解除劳动合同的员工中既有公司正式员工,也有派遣员工。请问,这种突发解聘事件,如果派遣员工与公司正式员工在一个车间、班组工作,能否享受同等待遇?能否得到等额解聘赔偿?

读者 李松

您好!《劳动法》第四十六条规定,工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。《劳动合同法》第六十三条亦规定,被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则,对被派遣劳动者与本单位同类岗位的

劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的,参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

《劳务派遣暂行规定》第九条规定,用工单位应当按照劳动合同法第六十二条规定,向被派遣劳动者提供与工作岗位相关的福利待遇,不得歧视被派遣劳动者。

一般认为,同工同酬是指用人单位对于从事相同工作岗位、付出相同劳动工作量、取得相同工作业绩的劳动者,支付大体相同的劳动报酬。同工同酬是相对的,不是绝对的,即使是同一工作岗位的劳动者,劳动报酬有一些差别,只要大体相同,也不违反同工同酬原则。《劳动法》规定,工资待遇首先应当遵守按劳分配原则,在其他条件均相同的情况下,劳动者不应当因为派遣员工、正式员工的身份问题受到歧视。同工同酬是劳动者依法享有的权利,用人单位必须贯彻执行。但是劳动者在学历程度、资质资格、能力水平、熟练程度、个体差异等方面不可能完全一样,要求绝对的同工同酬既不公平也不现实。

无论是用人单位正式员工,还是劳务派遣员工,他们在同等岗位提供相同工作,取得同等业绩的情况下,不应采取差异化、区别对待的方式支付劳动报酬。

因此,您作为派遣员工与公司正式员工在同一个车间、同一班组、提供相同的工作,公司应当实行同工同酬。



赵春青 作

陕西:筑牢基本民生保障底线

企业退休人员养老金实现“十七连涨”

本报讯(记者 赵院刚)7月23日,记者从省政府新闻办公室举办的新闻发布会上获悉,陕西企业退休人员基本养老金实现“十七连涨”,城乡居民基本医疗保险政府补助标准提高到每人每年580元,医疗救助基金实现市级统筹。

上半年,中央下达我省和省级配套直达资金1005.7亿元,支出673.98亿元,有效弥补了基层财力,其中用于养老、义务教育、基本医疗、基本住房等民生方面的支出超过450亿元,占直达资金支出近七成。全省县区“三保”支出

939.47亿元,支出进度52%，“三保”支出保障责任落实较好。拨付困难群众救助资金64.75亿元,筑牢基本民生保障底线。

另悉,1-6月,全省地方财政收入完成1439亿元,较上年同期增长29.9%。上半年,全省一般公共预算支出3078.3亿元,占年度预算的58.6%,支持高质量发展、疫情防控、“三保”等重点支出得到有力保障。其中,拨付疫苗购置专项资金34亿元,下达市县就业补助资金22.52亿元,统筹资金84.13亿元支持教育。

陕西职工帮扶服务中心

送劳动法律、心理关爱到施工一线

本报讯(记者 王何军)“是不是必须参加社会保险?”“发生工伤事故怎么办?”……7月23日下午,西安市儿童医院经开区项目工地上,一线管理人员和农民工纷纷提问。这是陕西职工帮扶服务中心开展的“我为职工办实事——送劳动法律、心理关爱到企业”活动上的一幕。

现场,由该中心组织的劳动法律服务队与心理援助服务队,分别通过多种方式,现场为百余名农民工兄弟和项目

部管理人员答疑解惑。省总工会公益律师、仁和万国律师事务所律师余伟安,国家二级心理咨询师、大康心理高级讲师常剑走进农民工当中,通过互动,分别就最新的安全生产法律知识、工伤保险制度及培养乐观豁达的精神和健康向上的心态进行了深入浅出地讲解,并就大家提出的各种法律

和心理问题进行交流和解答。

现场气氛热烈,每一次鼓掌都将氛围推向新的高潮。兴奋、喜悦,是大家发自肺腑的表达。许多人开始用法治思维审视工作中的每个细节,来表达诉求;用新学到的心理知识,尝试交流、与人沟通。

“第一次向周围的陌生人主动打了招呼,这种与人为善的肢体语言让我的心情突然变好了。”“极端是幼稚的,许多事理解不同,自己的情绪也是天壤之别。”农民工老王和小刘感叹道。

“送劳动法律、心理关爱到企业活动,可以引导劳动者依法合规表达诉求以及维护自身的合法权益,营造和谐的企业人际环境。”陕西职工帮扶服务中心主任汪波说,此项活动将陆续在我省交通、国防、机械冶金建材、财贸金融轻工等系统展开。

录而不用,企业要承担赔偿责任

已经“到手”的工作,突然遭用人单位“变卦”被撤销录用,这样的事例并不鲜见。从事摄影工作的彭某就遇到过这样的“窘境”:成功应聘新工作单位后,他辞掉了原有的工作。谁知在入职前夕,却收到新单位撤销录用的通知,让他的“饭碗”没了着落。

假如遇到这种“甩手掌柜”,是“自认倒霉”还是“据理力争”?企业录而不用,要不要承担赔偿责任?

案情回顾

彭某是一家公司高薪聘请的摄影师,月平均工资近万元。某天,彭某在招聘平台看到另一家公司正在招聘摄影师,工资更高。彭某颇有意向,便投递了简历。经过两轮面试后,双方达成初步意向。新公司向彭某发出录用通知书,其中写明,公司决定正式聘用彭某为公司设计部摄影师,并注

明了薪资、试用期、报到日期。谈妥后,彭某向原公司提出离职申请,一心盼着入职新公司。没想到几周后,彭某却意外收到“新东家”人力资源专员吴某的一条微信,称由于公司的摄影师岗位有人顶岗,现对彭某撤销录用。

庭审过程

新单位入职不成,原来的工作也丢了。失业在家的彭某遂向法院起诉,请求判令新公司赔偿其经济损失35000元。

一审法院审理后认为,新公司向彭某发出含有特定内容的录用通知书具有要约的法律性质。彭某接到录用通知书后,在规定报到时间辞掉原工作,准备按约要求上班,该行为亦表示接受该要约,录用通知书即发生法律效力。双方对缔结劳动合同的目的达成一致意见。

录用通知书生效后,用人单位不得随意撤回。新公司在向彭

某发出录用通知书后,又以摄影师岗位有人顶岗为由决定撤销录用,造成彭某失业,该行为有违法规定的诚实信用原则,客观上侵犯了彭某的就业权,造成彭某的就业损失,应当承担缔约过失的法律责任。

彭某离职至今未工作,综合考虑新公司的过失、彭某的损失等情况,应给予彭某三个月的择业期为宜,即由新公司赔偿彭某三个月的工资损失29664元。

审判结果

新公司不服,提起上诉。二审法院经审理后认为,新公司的行为构成缔约过失,一审判决并无不当。因此,判决驳回上诉,维持原判。

法官说法

《劳动合同法》并未对劳动合同的缔约过程有具体的规制。

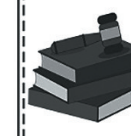
《民法典》第500条规定:“当事人在订立合同过程中有下列情形

初入职场 这份职场避坑指南 请收好



小明是一名刚走出校门的大学毕业生,在求职过程中,遇到一些疑问,让我们一起来看看法律是怎样规定的。

求职时“美化”简历 算欺诈吗?



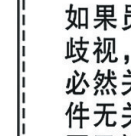
《劳动合同法》第二十六条规定,以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的,劳动合同无效或者部分无效。

构成欺诈的情形:



捏造、伪造工作经历、经验、学历、职业资格造假等,或其他被企业作为应聘、订立劳动合同的必备条件。

个人隐私(如,婚育状况、个人喜好) 需要如实填写吗?



如果员工隐瞒的信息涉及就业歧视,或者与签订劳动合同无必然关系,或者与企业招聘条件无关,通常不会导致劳动合同无效。

单位扣押我的身份证、学历证书 怎么办?

《劳动合同法》第九条规定,用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

《劳动合同法》第八十四条规定,用人单位违反本法规定,扣押劳动者居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。

无限期试用 合法吗?

《劳动合同法》第十九条规定,劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。

劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

策划:周倩 | 制图:雷宇翔

以案说法