

稳岗促产 共享发展 集体协商“要约行动”典型案例

同心聚力 互利共赢

——陕西正泰电缆有限公司工资集体协商案例

一、协商背景

陕西正泰电缆有限公司工会成立于2020年,现有职工约250人。今年以来,在咸阳市秦都区总工会的指导下,企业建立并完善集体协商制度,针对新形势下影响企业劳动关系稳定、职工普遍关注的工资分配等问题,与职工就劳动报酬、休息休假、福利和疫情防控弹性工作制度等方面内容开展集体协商。

二、协商过程

在正式开展集体协商前,企业工会就《工会法》《劳动法》《陕西省企业工资集体协商条例》等法律法规向职工进行了广泛宣传,进一步增强了劳资双方开展工资集体协商的主观意愿。企业结合实际起草了《工资集体协商实施细则》,并经职工代表大会审议通过。工会多次通过召开职工代表座谈会,广泛征求职工意见建议,结合企业经营、财务状况等,经反复讨论、修改,制定出较为规范合理的工资协定文本草案。

5月18日,职企双方协商代表进行现场协商。在现场会上,职工方首席协商代表肖光辉,逐一对照合同文本进行宣读。当谈到最低工资标准时,职工代表刘季说:“现在秦都区的最低工资标准是1800元,但是秦都区的整体经济水平、物价指数比较高,职工最低工资应适当上浮,提高到2000元比较合适。”经短暂商议,企业方爽快答应了这一要求。而当职工方提出每年6%的工资增长幅度后,企业代表也说出了自己的想法:企业采用绩效考核的方式来提高员工积极性,会前也公开了财务状况,如果平均增幅这么大,将给企业造成一定负担,工资是要涨,我们认为4%比较合适。经过几轮“拉锯战”,企业将增幅定在了5%,刘季说这和现在的物价水平相当,我们职工方讨论后认为可以接受。双方就工资集体协商事项达成共识后,还就疫情期间实行灵活用工、弹性工作和休假、福利等问题进行了讨论,并达成一致。最终,会议在双方的掌声中圆满结束。

三、协商效果

此次集体协商,化解了企业内部矛盾,稳定了职工队伍,促进了企业健康发展,形成企业职工工资最低标准确定为2000元、人均工资增长200元、工资年增长率5%等内容的集体合同,同时明确了工资发放形式、奖励考核机制等制度,有效保障了职工的薪酬待遇。企业将协商工作作为推动企业民主管理、维护职工合法权益、凝聚职工强大动力的重要途径,让职工从源头上参与企业经营、企业利益分配,极大激发了职工对企业的情感认同,促进形成了“关爱员工、热爱企业”的双赢局面。

四、协商启示

集体协商是调解职企双方劳动关系的重要机制和有力抓手,也是促进职企双方真诚交流、理解互信的有效沟通途径。在开展集体协商工作时应注意,增加职工收入靠制度、靠机制、更要靠职工的劳动,工会在维护职工正当经济利益的同时,还要积极调动职工提升技术水平,达到职工自己给自己加工资、与企业一起发展的目的。开展集体协商要根据企业的生产经营状况、职工的心理诉求来确定协商内容,以公平公正的工资形式、合规合法的福利待遇体系实现职工和企业的共同发展。

后记

集体协商合同签订后,为保障协商成效落实,咸阳市秦都区总工会对企业方和职工方进行了回访。

职工方代表董亮表示:“通过这次集体协商,我们充分感受到了工会组织作为‘娘家人’的关心和温暖,不仅明确解决了我们工人最为关心的工资问题,更是把福利、休假等事无巨细考量在内,形成具有法律效力的合同,让我们心里踏实了很多,真正感受到我们和企业是荣辱与共、共同进退的整体。”

企业方首席代表南赞峰表示:“经过不断学习,我们企业管理层深知集体合同的签订对于职工队伍稳定和企业长久发展具有十分积极的意义。公司的发展能取得今天的成就,主要归功于职工的奉献。我们要从制度上落实全心全意依靠职工办企业这一思想,真正真正把职工当成企业的主体,在涉及到职工最关心的问题上,充分尊重工会的意见。”

人社部、最高法发布典型案例明确——

“996”严重违法违反法律规定

因拒绝超时加班安排,快递员被公司以在试用期间被证明不符合录用条件为由与其解除劳动合同——在人社部、最高人民法院近日联合发布的超时加班典型案例中,快递员张某的遭遇名列其中。快递公司的做法最终被认定为违法,并被要求支付赔偿金。

去年6月,张某入职一家快递公司。该公司规定,工作时间为早9时至晚9时,每周工作6天。张某拒绝了公司的超时加班安排,被解除了劳动合同。最终,劳动争议仲裁委员会(简称仲裁委员会)裁决该快递公司支付违法解除劳动合同赔偿金8000元。

日前,人社部、最高人民法院明确,涉事快递公司规章制度中“工作时间为早9时至晚9时,每周工作6天”的内容,严重违法违反法律关于延长工作时间上限的规定,应认定为无效。

据悉,为确保劳动者休息权实现,劳动法对延长工作时间的上限予以明确规定:用人单位由于生产经营需要,

经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,但是每月不得超过36小时。同时,用人单位不得违反劳动法规定延长劳动者的工作时间。然而,超时加班,尤其是“996”工

作制等现象在一些行业仍然存在,许多劳动者的权益受到侵害。

张某和快递公司这一案件的争议焦点,是张某拒绝违法超时加班安排,快递公司能否与其解除劳动合同。两部门认为,用人单位制定违反法律规定的加班制度,在劳动合同中与劳动者约定违反法律规定的加班

■有话直说■

近年来,加班文化在一些企业悄然流行,甚至有个别企业负责人把强制加班和崇尚奋斗混为一谈,认为“996”是员工的一种“福报”。实际上,崇尚奋斗不等于强制加班,奋斗的方式是多元的。在激烈的市场竞争中,



8月23日,陕建八建集团联合西安市总工会在做好疫情防控的前提下,邀请西安市工会医院医护人员为国际港务区杏

园新居项目的百余名一线工友和管理人员进行免费健康检查,做到疾病早发现、早预防。 □陈玺龙 摄

以项目未完成为由拒发工资,合法吗?

■维权巡逻车■

8月20日,王先生在陕工网职工呼声栏目留言反映,西安新正航空科技有限公司拖欠员工工资,老板以对其工作不满意为由,拒绝支付2021年4月至7月的工资,工资总额累计四万五千元左右。

记者通过电话采访到王先生,他称,2021年1月入职西安新正航空科技有限公司后,公司一直以经营不善为由,拖欠员工工资。2021年5月,王先生与公司协商,之后若不按时发放工资,将办理离职手续,公司向王先生承诺5月后会按月发放工资,并于5月底发放了2月份的工资,6月份发放了3月份的工资,

但至今未发放4月份之后的工资。8月初,由于该公司屡次拖欠工资,王先生要求办理离职手续,公司未同意,王先生选择自行离职。

该公司负责人崔先生在接受记者采访时称,由于王先生手头项目未完成,离职前未告知,导致项目至今无法顺利进行,所以未发放工资。上海段和段(西安)律师事务所律师向记者表示,对于上诉事件,用人单位需承担一定的法律责任:1、根据《劳动合同法》第八十二条,用人单位自用工之日起超过一个月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。该公司一年内未与员工签订劳动合同的行为不合法。2、根据《劳动合同法》第三十八条,用人

单位未及时足额支付劳动报酬,劳动者可以解除劳动合同。该公司拖欠员工工资,员工可以立即解除劳动合同并要求经济补偿。3、根据《工资支付暂行规定》第九条,劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时,用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。王先生办理离职交接手续前该公司应当先结清工资。

当事人王先生可以以西安新正航空科技有限公司拖欠员工工资为由立即解除劳动合同,该公司不得以手头项目未完成为由拒绝发放员工工资。律师建议,当事人可与企业进行协商,若仍拒不支付足额工资,可向劳动监察部门投诉或向劳动仲裁委申请仲裁。 □实习记者 谢明静

条款,均应认定为无效。张某拒绝违法超时加班安排,系维护自己合法权益,不能据此认定其在试用期间被证明不符合录用条件。故仲裁委员会依法裁决该快递公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

按照劳动法的规定,用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

两部门指出,法律在支持用人单位依法行使管理职权的同时,也明确其必须履行保障劳动者权利的义务。用人单位的规章制度以及相应工作安排必须符合法律、行政法规的规定,否则要承担违法后果。 □李升青

拒绝“996”获赔,好得很

企业竞争比拼的更多是质量、效率、技术和管理,而不单纯是劳动者的劳动时长。

为确保劳动者休息权的实现,我国法律对延长工作时间的上限予以明确规定。用人单位制定违反法律规定的加班制度,在劳动合同中与劳动者约定违反法律规定的加班条款,均应认定为无效。从这个角度看,畸形的

强制加班是对法律的挑战,理应受到应有惩罚。快递小哥获赔8000元,是个大快人心的结局。

高质量发展需要高效率工作。欣慰的是,一些互联网企业开始对加班文化及时纠偏,推行“恢复双休、薪资不减”“取消大小周”等做法。期待各单位都能切实尊重劳动者休息休假的权利,维护好员工合法权益。 □郭存举

雁塔区法院

成功调处一起历时四年的信访案件

本报讯(金明刚 平静 王楠欣)近日,西安市雁塔区人民法院昆明路法庭化解解一起拖欠农民工工资的劳务合同纠纷案件,至此,一起历时四年的信访案件终于成功调处。

2017年5月,原告贺某经人介绍至被告王某工地干活,按照每天200元结算劳务费,期间未与任何人签订书面劳务合同。劳务结束后,贺某未与王某进行结算,承包人、建设方均称不认识贺某,亦不同意支付贺某劳务费,贺某前往工地讨要工资未果。此后,贺某多次前往信访部门反映情况,寻找王某讨要工钱,均无法联系被告。

无奈之下,贺某将被告王某诉至法院。庭前,法官助理询问得知,贺某仅能提供王某的电话,无法提供其住址,亦未能提供任何有效证据说明欠款金额。

考虑到贺某家境困难,多次奔波讨要劳务费无门,办案人员联系被告王某、建设工程承包单位,劝说其到庭调解。经与王某谈话得知,他认可了拖欠劳务费一事,但对于拖欠金额有异议。

因庭前调解未果,办案法官及时为原、被告安排庭审。庭审过程中,贺某提交的证据无法证明王某拖欠的劳务费金额,并对王某不同意按照其主张的金额支付劳务费提出质疑,拒绝在庭审笔录中签字。

庭审结束后,经过办案人员不懈地说服调解,原告终于同意对调解金额作出让步,按照10000元作为调解方案;被告亦表示,同意当庭支付10000元。原告在当场收到劳务费后,激动地连声致谢。

■图说权益■

非全日制用工能约定试用期吗?



案例

农村青年小米到城市务工,工作不是太好找。很多工作都是非全日制用工形式。可能干一份工作还不够,所以小米就找了好几份这样的工作,把时间调配开。这样下来,小米挣得也不少,抵得上一份全日制的工资了。

小米从事非全日制劳动,可以和多个用人单位签订劳动合同,前提是这几个劳动合同之间不冲突,不影响这几个劳动合同的履行。如果出现冲突,劳动者必须履行先订立的劳动合同,不得因后订立的劳动合同影响先订立的劳动合同的履行。

评析

老彭应聘到一家广告公司做业务员。双方在劳动合同中约定老彭每天工作两小时,每小时工资8元,劳动合同期限为一年,其中第一个月为试用期,试用期合格后才能继续工作。

评析

老彭与广告公司这种用工形式属于典型的非全日制用工。根据《劳动合同法》规定,非全日制用工双方当事人不得约定试用期。因此,广告公司不得与老彭约定试用期。

非全日制劳动合同的内容由双方协商确定,应当包括工作时间和期限、工作内容、劳动报酬、劳动保护和劳动条件等五项必备条款,但不得约定试用期。

■关注■

从哪获得 怎么申请 服务质量如何保障

——全国人大常委会法工委有关部门负责人解读法律援助法

日前,十三届全国人大常委会第三十次会议表决通过法律援助法,自2022年1月1日起施行。这部法律如何更好维护公民合法权益,为社会公平正义提供保障?全国人大常委会法工委社会法室主任郭林茂进行了解读。

法律援助的渠道更广形式更多

“以往的法律援助工作大多是司法行政部门设立的法律援助机构根据当事人的申请,指派律师或者安排本机构人员,为符合条件的公民提供法律援助,渠道相对单一、力量较为有限。”郭林茂说,法律援助法进一步拓宽了提供法律援助的渠道,动员更多力量参与。

首先,是司法行政部门设立的法律援助机构指派律师、基层法律服务工作者、法律援助志愿者,或者安排本机构具有律师资格或者法律执业资格的工作人员提供法律援助;其次,是工会、共青团、妇联、残联等群团组织参照本法规定开展的法律援助工作;再次,是法律援助志愿者包括高等院校、科研机构从事法学教育、研究工作的人员和法学专业学生,以及其他符合条件的个人依法提

供法律援助。

郭林茂介绍,法律援助人员可以根据实际情况,采取多种形式为当事人提供法律援助,包括:法律咨询、代拟法律文书、刑事辩护与代理,民事案件、行政案件、国家赔偿案件的诉讼代理及非诉讼代理,值班律师法律帮助,劳动争议调解与仲裁代理,以及法律、法规、规章规定的其他形式。

“需要说明的是,规定法律、法规、规章规定的其他形式,主要是为以后或者地方探索拓展新的形式提供空间。”郭林茂说。

让法律援助服务更加及时便利优质高效

“法律援助工作是切实维护人民群众合法权益的一项重要民生工程,使人民群众尤其是经济困难群众可以平等享有获得法律服务的机会,切实感受到社会的公平正义。”郭林茂表示,法律援助法将保障更多公民享受法律援助、更便利地获得法律援助。

与现行有关规定及实践相比,法律援助法新增“劳动争议调解与仲裁代理”作为法律援助形式;扩大民事、行政法律援助范围,包括在申请法律援助的事项中增加“确认劳

动关系”“生态环境损害赔偿”等;新增申请法律援助不受经济困难条件限制的情形,规定英雄烈士近亲属为维护英雄烈士的人格权益,因见义勇为行为主张相关民事权益等情形下,当事人申请法律援助的,不受经济困难条件限制。

法律援助法还明确了相关机关部门提供便利的责任,要求法院、检察院、公安机关和有关部门在办理案件或者相关事务中,应当及时告知有关当事人有权依法申请法律援助;法律援助机构可以设置法律援助工作站或者联络点,就近受理法律援助申请。

法律援助申请人属于无固定生活来源的未成年人、老年人、残疾人等特定群体,社会救助、司法救助或者优抚对象,申请支付劳动报酬或者请求工伤事故人身损害赔偿的进城务工人员等情形的,免于核查经济困难状况。法律援助机构为老年人、残疾人提供法律援助服务的,应提供无障碍设施和服务。

保障法律援助高质量发展

法律援助经费少,补贴标准低、社会支

持力度不足……郭林茂表示,针对这些影响开展法律援助积极性的痛点难点问题,法律援助法作出一系列规定。

郭林茂介绍,法律援助法要求县级以上人民政府应当将法律援助工作纳入国民经济和社会发展规划、基本公共服务体系,县级以上人民政府将法律援助相关经费纳入本级政府预算,建立动态调整机制;鼓励和支持社会力量依法通过捐赠等方式为法律援助事业提供支持,对符合条件的给予税收优惠;对在法律援助中做出突出贡献的组织和个人给予表彰和奖励;对法律援助补贴免征增值税和个人所得税等。

同时,法律援助法进一步强化对服务质量的监督,明确司法行政部门应当建立法律援助工作投诉查处制度,制定法律援助服务质量标准,通过第三方评估等方式定期进行质量考核;司法行政部门、法律援助机构建立法律援助信息公开制度,定期向社会公布法律援助资金使用、案件办理、质量考核结果等情况;律师协会应当将律师事务所、律师履行法律援助义务的情况纳入年度考核内容。

□新华社记者 白阳