

对集体合同理解偏差易酿法律隐患

法官点评集体合同如何签订才合法

□通讯员 李鹏

依据《劳动合同法》第五十一条的规定,企业职工一方与用人单位通过平等协商,可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。实践中,不少用人单位通过订立集体合同的方式与劳动者进行约定,从而保护了劳动者的合法权益。然而,如果单位对集体合同理解存在偏差,也会埋下争议的隐患,产生适得其反的效果。为此,法官点评了因集体合同产生的典型案例,为用人单位和劳动者提供参考。

以集体合同代替劳动合同单位被判付双倍工资差额

胡先生于2012年11月至2013年10月在环球公司工作,公司按月工资2500元标准向其支付报酬,但始终未与胡先生单独订立劳动合同。胡先生多次要求签订劳动合同,公司均没有答复。后胡先生申请劳动仲裁,要求公司支付2012年12月至2013年7月未签订劳动合同二倍工资差额。仲裁机构裁决环球公司向胡先生支付未签订书面劳动合同二倍工资差额。后来,环球公司向法院起诉。

在法院审理过程中,环球公司称,双方已经签订了集体合同。公司向法院提交了公司管理制度及《集体合同》员工签字页。其中,公司管理制度中载明,公司实行集体合同制度,员工应遵守集体合同的规定。《集体合同》签字页载有胡先生及多名员工签字。故此,公司不同意支付未签订劳动合同二倍工资差额。

对此,胡先生主张,其没有见过公司管理制度,环球公司对此也没有送达。对于《集体合同》,胡先生也表示没有见过。胡先生称,公司确实要求他在一张白纸上签

字,但说是内部培训,从未出示过集体合同。在员工签字页上,也无法显示公司已告知《集体合同》具体内容及事项。

法院审理后认为,集体合同不能代替劳动合同,且环球公司提交的附有胡先生及多名员工签字的《集体合同》员工签字页仅为普通白纸,无法显示向胡先生告知《集体合同》相关事项的情况。因此,环球公司未与胡先生订立书面合同,应向胡先生支付未签订书面劳动合同二倍工资差额。

【法官释法】集体合同与劳动合同都以调整劳动者与用人单位在劳动关系中的权利和义务为内容,但集体合同并不能完全替代劳动合同。集体合同存在的意义在于更好的保护处于弱势地位的劳动者,而绝非用人单位以此作为规避法律责任,逃避签订劳动合同的挡箭牌。

未向劳动行政部门报送集体合同不具法律效力

胡先生曾在某餐饮公司担任厨师一职,入职时,公司即向胡先生出示一份集体合同,告知其相关待遇按照集体合同执行。胡先生签字确认后,公司即将集体合同收回。后胡先生从同乡处得知,签订集体合同也要签劳动合同,于是找到公司要求补签合同,公司拒绝了胡先生的要求,并口头告知胡先生:你既然对公司有意见,那就不用来了。

此后,胡先生提起劳动仲裁,要求公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额及违法解除劳动合同的赔偿金。仲裁并未支持胡先生的请求。胡先生向法院提起了诉讼。

在法院审理过程中,某餐饮公司提交《集体合同》,以此证明

已经与胡先生签订了集体合同,《集体合同》附有胡先生及其他员工签字的签字页。胡先生主张该《集体合同》未经劳动行政部门报送审查,不具备法律效力,而且《集体合同》没有让他仔细看过,对其中具体内容也不清楚。

法院审理后认为,某餐饮公司未提交证据证明《集体合同》曾向劳动行政部门报送审查,故其不具有法律效力。法院判令某餐饮公司向胡先生支付未签订书面劳动合同二倍工资差额及违法解除劳动合同的赔偿金。

【法官释法】《劳动合同法》第54条规定,集体合同订立后,应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的,集体合同即行生效。依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。《集体合同》订立要遵循法定的程序,未向劳动行政部门报送审查的《集体合同》不具有法律效力。

集体合同与劳动合同冲突应以“就高不就低”为原则

2013年,赵先生入职某销售公司担任销售员。工作期间,企业与工会之间签订了集体合同,约定所有员工每年年终可以获得第十三个月的工资作为奖励。年底,赵先生在业务上与领导高某发生争执。高某说,你的第十三个月工资别想要了。

赵先生与公司沟通多次未果,遂申请劳动仲裁,要求公司支付第十三个月的工资。因赵先生未提供集体合同,仲裁机关未支持赵先生的申请请求。后赵先生不服起诉至法院。

法院审理中,某销售公司承认公司存在集体合同,法官遂要求公司向法庭提供集体合同。在公司提交的集体合同中,有如下约定:“本公司所有员工,凡工作满一年,年底时可以领取第十三个月的工资(不含提成)作为奖励,发放时间为次年一月”。某销售公司称,赵先生是销售岗位,已经领取提成作为奖励,所以不能适用集体合同规定领取第十三个月的工资,赵先生与公司单独订立的劳动合同中没有第十三个月工资的约定,因此不同意支付。

法院审理后认为,依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。赵先生作为某销售公司员工,理应适用集体合同的规定。同时,集体合同中已经确定所发放的第十三个月的工资不含提成,因此赵先生作为销售人员,其工资中提成部分金额不应计算在第十三个月的工资内。最后,法院判令某销售公司向赵先生支付第十三个月的工资。

【法官释法】《劳动法》第35条规定,依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。《劳动合同法》第55条规定,集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准;用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。因此,集体合同与劳动合同内容存在冲突时,应本着“就高不就低”的原则,以最大限度体现劳动者利益为出发点。

作者单位:海淀区人民法院

【法律咨询台】

金猴吊坠刚买就断裂 工商调解商家退货款

典型案例

新春之际,很多消费者喜欢在春节前购买吉祥物首饰来增添喜气,但是如果购买的首饰存在质量问题,也会在节日期间给消费者添堵。近日,消费者姚先生因为一件金镶玉吊坠的质量问题向延庆工商分局延庆工商所投诉,在工商部门的帮助下,消费者成功维权。

因为想讨个“金猴闹新春”的好彩头,家住延庆的姚先生专门为属猴的爱人购买了金镶玉猴吊坠作为新年礼物。本来姚先生想给妻子一个惊喜,没想到吊坠只佩戴了一天接口处就断裂了。姚先生气愤之下找到商家要求退货,而商家则认为吊坠损害是姚先生佩戴不慎造成的。无奈之下,姚先生找到延庆工商所投诉。接到投诉后,工商执法人员及时约双方进行调解,经过耐心细致的调解,商家为消费者办理了退货手续,消费者姚先生对调解结果表示满意。

工商提醒

延庆工商分局在此提示广大消费者,黄金饰品价格比较昂贵,在购买时需要注意以下几点。

第一,应到证照齐全的大型商场购买,最好选择信誉比较好的商家。在购买后应要求商家当场对黄金饰品的重量进行复秤,确保克数准确无误。

第二,应该注意黄金饰品的标识,主要包括黄金饰品的名称、材料名称、含金量、产品标准编号、产品质量检验合格证明等相关事项,是否清晰、准确。

第三,要求商家开具发票,并注意发票上的内容是否包括标识内容、是否与营业员介绍产品时讲述的内容一致,并保留商家发票、收银小票及商家的各类宣传单等凭证,以便在发生消费纠纷时作为保护合法权益的有力证据。

第四,消费者在佩戴黄金首饰时,要轻拿轻放,不要与硬物碰撞,以免造成凹陷或变色,尽量避免与自来水、化妆品等接触,避免黄金饰品腐蚀或变形。

(延庆工商分局 马延景)

单位规章制度“失控”难获法律支持

俗话说“无规矩不成方圆”,每个单位都有自己的规章制度。制度的约束是效率的保障,但是这种约束应在法律范围内予以控制。单位的规章制度必须符合法律法规的有关规定,否则,某些“失控”的制度可能因为于法无据而得不到法律的支持,最终无法实现相应的管理效果。

单位给员工升职 员工也有权拒绝

张页是北京某大型公司的销售部门副经理。工作期间,单位为开辟外地业务,决定在南宁成立公司。公司派张页前往,并将张页的职位由销售部副经理升为经理。接到单位的通知后,张页认为,自己和单位签订劳动合同时,工作地点设定为北京地区,因此自己在北京成家立业。目前,对于将工作地点调整为南宁的要求,张页表示自己无法胜任。

另一方面,单位却认为,在其章程中已经规定:“单位有权根据生产经营需要调整劳动者的岗位、工作地点和劳动条件,劳动

者应无条件服从。”由于张页不认可该调整,单位对张页停职停薪。张页对此不服,诉至法院。

【法官释法】在很多单位的内部规定中,均有类似于“单位有权根据生产经营需要,调整劳动者的岗位、工作地点和劳动条件,劳动者应无条件服从”的说法。用人单位于是据此单方变更劳动合同的有关事项。

对此有观点认为,根据《劳动合同法》三十五条的规定,用人单位与劳动者协商一致才可变更劳动合同。因此,司法实践中,基本上会采取“有利劳动者”的单方变动有效的认定原则。即劳动合同的变更如果有利于劳动者,例如升职、加薪等行为,单位可以单方进行,而不利于或可能不利于劳动者的岗位变动,则需要协商。即使某些变动看上去有利于劳动者,如本案中的张页由副职转正,但是这种变更以劳动者丧失其它一些权利为代价,例如家庭、工作机遇、发展前途等。所以,此类变更仍应由双方协商,并且由单位承担产生的搬迁、居住、交通等额外成本。否则劳动者有权拒绝接受。

员工被末位淘汰 单位被认定违法

张瑾于2008年入职某房产中介公司并签订了劳动合同。此后,随着房地产市场的火热,入职人员不断增多。2009年,单位修改了公司章程,实行销售业绩“末位淘汰制”。在章程中规定,年度内销售业绩倒数后三名的销售人员自动解除劳动合同。2011年某,张瑾因为销售业绩不佳被单位以章程规定为由解除劳动合同。张瑾不服,诉至法院。

【法官释法】“末位淘汰制”作为现代企业的一种业绩考核方式广为人知,该制度设计初衷是希望通过形成良性的竞争激励机制,不断促进提升企业竞争力。不少企业管理者认为,末位淘汰制既可以服务于企业,实现精简机构、裁减冗员的目的,又可以激发员工的危机意识和竞争意识,发挥“鲶鱼效应”。但是,这种制度在一定程度上与劳动法的规定有所出入。

案例中,房产中介公司将“末

位淘汰”引入公司章程,却并未提供其已经广泛征集员工讨论并公示的相关证据。更重要的是,为了防止用人单位利用自身的强势地位单方解除劳动合同,我国相关劳动法律严格限定了单位的解除权利。根据《劳动合同法》相关规定,除了刑事犯罪、严重违反规章制度、严重失职、不能胜任工作,调整或者培训后仍不能胜任工作等几种特殊情形,用人单位都必须有单方解除劳动合同的权利。

法官认为,法律在“严重违反规章制度”有关规定中的“违反”一词,体现的是一种劳动者“主动”的行为,至少,劳动者应该在心态上具有过失。而在“末位淘汰制”的规定下,劳动者呈现的是一种被动状态。在该制度下,必然会有人违反该机制遭到淘汰。可以预计的是,如果不对劳动者实施一些特殊的保护,单位内的弱势群体的权益很容易被单位据此“变相”侵犯,这显然不符合劳动法的保护弱势群体的立法理念。据此,法院认为单位单方解除劳动合同的行为违法。

作者单位:怀柔区人民法院



北京工商延庆分局协办