

《广东省企业集体合同条例》

解读

由：广东省人力资源和社会保障厅
劳动关系处
提供

第一部分 立法修订背景

一、必要性

（一）修订《条例》是贯彻党的十八大及十八届三中全会精神的需要

1、十八大报告明确提出“推行企业工资集体协商制度，保护劳动所得”。

2、十八届三中全会《关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出“健全工资决定和正常增长机制，完善企业工资集体协商制度”。

（二）修订《条例》是完善我省劳动保障法规的需要

- 1、产业结构调整，劳动关系出现新变化，争议诉求从“权益”向“利益”转变。
- 2、原《条例》规定比较原则，没有对集体协商过程进行细化，操作性不足，难以解决集体协商争议问题。

（三）修订《条例》是总结我省企业集体协商和集体合同工作实践经验的需要

二、立法原则

（一）坚持党的领导，确保党的路线方针政策的落实。

（二）坚持问题为导向，增强立法的针对性。

（三）坚持“双维护、双促进”的立法宗旨，注重协调职工和企业双方的利益关系。

（四）坚持立法协商，增强立法的科学性、民主性。

（五）坚持人大主导，注重提高立法质量。

三、功能作用

《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》明确了法制的总体功能作用：“更好地统筹社会力量、平衡社会利益、调节社会关系、规范社会行为”。“实现经济发展、政治清明、文化昌盛、社会公正、生态良好，实现我国和平发展的战略目标，必须更好发挥法治引领和规范作用”。

第二部分 条例主要内容

《条例》共六章、四十六条，分别是总则、集体协商、集体合同、争议处理、法律责任和附则。

第一章 总则

一、目的、原则

《条例》第一条 规范集体协商行为，完善集体合同制度，维护职工和企业的合法权益，建立和谐稳定的劳动关系。

第四条 开展集体协商、订立集体合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，兼顾双方合法权益。

二、适用范围

《条例》第二条 本省行政区域内的企业与职工方开展集体协商，签订集体合同，适用本条例。

问题：广东省天马公司广州分公司能否与分公司的工会订立集体合同？

二、适用范围

《条例》第四十五条 企业分支机构经企业授权同意，与分支机构的职工方就有关事项进行集体协商和签订、履行集体合同，依照本条例执行。

实行企业化管理的事业单位和民办非企业单位开展集体协商和签订、履行集体合同，依照本条例执行。

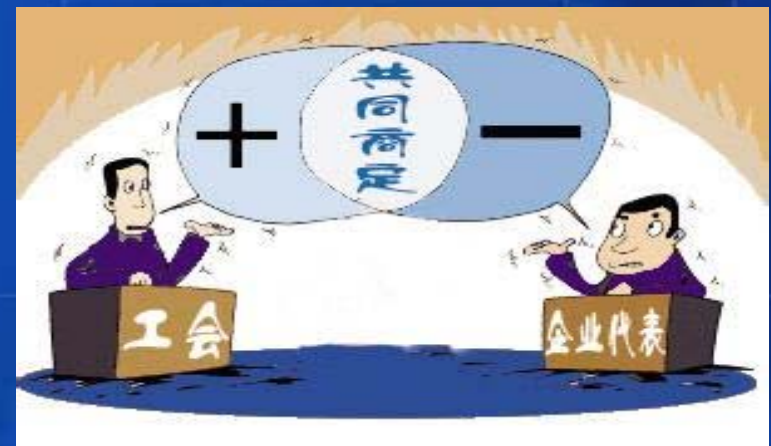
《劳动合同法》第五十三条 在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

三、定义

《条例》第三条本条例所称集体协商，是指职工方与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项进行平等协商的行为。

本条例所称集体合同，是指职工方与企业经集体协商达成一致意见签订的书面协议。

劳动和社会保障部《集体合同规定》第三条 本规定所称集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议；所称专项集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就集体协商的某项内容签订的专项书面协议。



四、职责分工

《条例》第五条 各级人民政府应当加强劳动关系协调工作，构建和发展和谐稳定的劳动关系，及时研究解决集体协商和集体合同工作中的重大问题。

县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门会同工会和企业方面代表组织建立协调劳动关系三方机制。

《劳动合同法》第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

四、职责分工

《条例》第五条各级人力资源社会保障行政部门依法对集体协商和集体合同制度的实施进行指导、协调和监督。

《集体合同规定》第七条 县级以上劳动保障行政部门对本行政区域内用人单位与本单位职工开展集体协商、签订、履行集体合同的情况进行监督，并负责审查集体合同或专项集体合同。

四、职责分工

《条例》第六条 地方总工会依法组织、指导、协调企业工会开展集体协商和签订、履行集体合同。

企业工会依法代表职工与企业进行集体协商，签订集体合同，维护职工合法权益。

第七条 企业联合会、工商业联合会、协会、商会等企业方面代表组织协助企业建立健全集体协商和集体合同制度。

第二章 集体协商

第一节 集体协商内容

一、一般集体协商内容

《条例》第八条规定，职工方与企业可以就下列内容进行集体协商：

(一)劳动报酬的确定、增减；

(二)工作时间，主要包括工时制度、延长工作时间办法、特殊工种的工作时间、劳动定额标准；

(三)休息休假，主要包括日休息时间、周休息日安排、年休假办法、不能实行标准工时职工的休息休假和其他假期；

(四)劳动安全与卫生；

(五)保险和福利；

(六)女职工、年满十六周岁不满十八周岁的未成年工的特殊保护措施；

(七)集体合同的违约责任；

(八)双方认为应当协商的其他内容。

二、工资集体协商

(一) 工资集体协商内容

《条例》第九条 工资集体协商应当遵循工资分配按劳分配原则，实行同工同酬。职工方与企业可以就下列内容进行协商：

(一)工资标准、工资分配形式和其他工资分配事项及工资支付办法；

(二)职工年度平均工资水平及其调整幅度和调整办法；

(三)试用期、病事假期间的工资待遇；

(四)双方认为应当协商的其他有关工资事项

关于印发《广东省企业工资集体协商指引》
的通知（粤人社发〔2010〕223号）



案例：某高新技术企业与员工就工时、工资、休息休假问题进行集体协商，并达成一致意见。双方约定：员工实行六天工作制（周一至周六），每天工作7个小时，周日休息，月工资5000元。员工张某辞职后，要求该企业支付在单位工作1年期间每周2小时的加班费，并向当地劳动人事仲裁机构申请仲裁。

问：张某的诉求会得到支持吗？

★病假工资：

《广东省工资支付条例》第二十四条 劳动者因病或者非因工负伤停止工作进行治疗，在国家规定医疗期内，用人单位应当依照劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定支付病伤假期工资。

用人单位支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

法律、法规另有规定的，从其规定。

★病假工资:1.劳动合同或集体合同有约定的： 《广东省劳动合同》文本

五、社会保险和福利待遇

（一）合同期内，甲方应按国家、省和本地区的有关规定，依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续，按规定的缴费基数和缴费比例缴纳应由甲方承担的社会保险费，并按规定从乙方的工资中代为扣缴应由个人承担的社会保险费。甲方应将为乙方办理参加社会保险手续和扣缴社会保险费的情况如实告知乙方。

（二）乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和地方的规定给予医疗期和医疗待遇，按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费，数额为_____元/月（不低于当地最低工资标准的80%）。

2. 合同没有约定的：

《劳动保险条例实施细则修正草案》
(劳动部 1 9 5 3 年 1 月 2 6 日公布试行)

第十六条 工人职员疾病或非因工负伤停止工作连续医疗期间在 6 个月以内者，根据劳动保险条例第十三条乙款的规定，应由该企业行政方面或资方按下列标准支付病伤假期工资：本企业工龄不满 2 年者，为本人工资 6 0 %；已满 2 年不满 4 年者，为本人工资 7 0 %；已满 4 年不满 6 年者，为本人工资 8 0 %；已满 6 年不满 8 年者，为本人工资 9 0 %；已满 8 年及 **8 年以上者，为本人工资 1 0 0 %。**

《劳动保险条例实施细则修正草案》
（劳动部 1 9 5 3 年 1 月 2 6 日公布试行）

第十七条 工人职员疾病或非因工负伤停止工作连续医疗期间超过 6 个月时，根据劳动保险条例第十三条乙款的规定，病伤假期工资停发，改由劳动保险基金项下，按月付给疾病或非因工负伤救济费，其标准如下：本企业工龄不满 1 年者，为本人工资 4 0 %；已满 1 年未满 3 年者，为本人工资 5 0 %；3 年及 3 年以上者，为本人工资 6 0 %。

国家规定的病假工资及救济费标准

医疗期	本企业工龄	工资/救济费	
六个月内	不满2年	60%	医疗期工资和疾病救济费可以低于当地最低工资标准，但不能低于最低工资80%。
	满2年不满4年	70%	
	满4年不满6年	80%	
	满6年不满8年	90%	
	满8年及以上	100%	
超过六个月	不满1年	40%	
	满1年不满3年	50%	
	满3年及以上	60%	

二、工资集体协商

(二) 工资集体协商参考因素

《条例》第十条规定，工资集体协商应当综合参考下列因素：

- (一) 本企业劳动生产率和经济效益；
- (二) 本企业上年度职工工资总额和职工平均工资水平；
- (三) 当地人力资源社会保障行政部门发布的企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位；
- (四) 当地人民政府统计机构发布的本地区城镇居民消费价格指数；
- (五) 当地最低工资标准和当地人民政府有关部门发布的地区、行业的职工工资平均增长率；
- (六) 其他与工资集体协商有关的情况。

工资集体协商参考因素：

2013年市社平工资	增长率	本企业平均工资	增长率
4500元	9%	3300	8.8%

2013年本市制造业 平均工资	增长率	本企业平均工资	增长率
3800元	9.1%	3300	8.8%

2014年本市工资指导价位

本企业对应岗位工资

清远市2014年劳动力市场工资指导价位						
职业（工种） 名称	高位数		中位数		单位：元/人 低位数	
	年薪	月薪	年薪	月薪	年薪	月薪
	制造业人员					
电工	48383	4033	34298	2858	19840	1654
电焊工	54153	4512	40804	3398	24394	2033
车工	47316	3942	37520	3128	21987	1833
铣工	53334	4444	45830	3820	27971	2332

.....

.....

.....

工资集体协商参考因素:

2014年广东省工资指导价: 基准线为9%，上线(警戒线)为14%，下线为3%。

制造业工资增长基准线区间为**9%-11%**;

建筑业工资增长基准线区间为**10%-12%**;

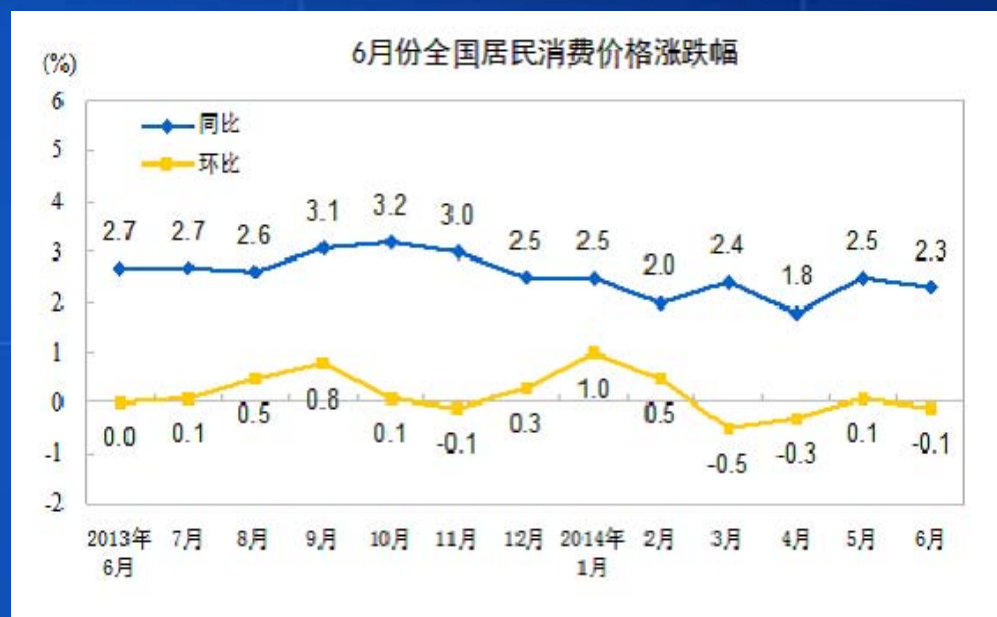
批发和零售业工资增长基准线区间为**9%-11%**;

交通运输、仓储和邮政业工资增长基准线区间为**8%-10%**;

住宿和餐饮业工资增长基准线区间为**8-10%**;

金融业工资增长基准线区间为**4-6%**。

近期CPI变化



x 上市公司财务报表

年度	2011	2012	2013
营业收入	91.4亿	137.5亿	165亿
应付薪酬	6.58亿	8.4亿	9亿
利润总额	11.8亿	15.4亿	20.3亿
股东净利润	9.1亿	12.3亿	15.6亿
职工人数	12231	13656	14198

年度	人均利润	利润增加率	人均薪酬	薪酬增长率
2011	9.65万		5.38万	
2012	11.28万	16.9%	6.15万	14.3%
2013	14.3万	26.8%	6.34万	3.1%

二、工资集体协商

(三) 工资调整情形

案例：A公司绝大部分职工代表通过企业工会提出增加工资的协商要约。

问题：1.企业是否必须接受？

2.企业如果经营亏损，企业能否提出不增长或者负增长的协商要求？

相关规定：

《条例》第十一条 职工方与企业开展工资集体协商，可以提出工资增长、不增长或者负增长的协商要求。

职工方可以根据企业年度利润增长情况、当地人民政府发布的工资指导线、本地区职工工资增长率、本企业在同地区同行业工资水平等因素，提出增长工资的协商要求。

企业可以根据年度严重亏损的实际情况并综合考虑物价、政府工资指导线等因素，提出工资不增长或者负增长的协商要求。

第二节 集体协商代表

案例：某公司按照职工代表的要求，与职工进行工资集体协商。

问题：1、公司派出人力资源部经理李某作为企业协商代表，由于李某平时为人不错，职工方也想请李某作为职工方协商代表。李某能否同时作为双方的协商代表？

2、如要进行集体协商，协商双方的代表应当要达到多少人？是否要对等？

《条例》第十二条 开展集体协商，职工方与企业应当选定本方集体协商代表。集体协商代表（以下称协商代表）有权代表本方利益进行集体协商。

职工方与企业每方协商代表三至九人，并各确定一名首席协商代表。企业规模较大和职工人数较多的，经职工方与企业双方同意，可以适当增加协商代表的人数。双方可另行选派适当数量的列席代表。

企业协商代表与职工方协商代表不得相互兼任。

《集体合同规定》第十九条 本规定所称集体协商代表（以下统称协商代表），是指按照法定程序产生并有权代表本方利益进行集体协商的人员。

集体协商双方的代表人数应当对等，每方至少3人，并各确定1名首席代表。

一、协商代表的选定（职工方、企业各选代表）

二、协商代表的人数（各方3-9人，数量对等，规模较大的企业和职工人数较多的，经双方同意可适当增加代表）

三、双方代表不得相互兼任

四、列席代表

五、首席代表

（一）企业方：企业法定代表人或受其委托的本企业其他管理人员担任

（二）职工方：已建工会的，工会负责人担任；
未建工会的，由所在地地方总工会组织民主推选，经本企业半数以上职工同意的协商代表推选产生

六、协商代表的职责及义务

(一) 协商代表的职责

《条例》第十四条规定，协商代表履行以下职责：

- (一)参加集体协商相关活动，提出协商意见；
- (二)收集、掌握和提供集体协商有关的情况和资料；
- (三)听取和收集本方人员意见，接受本方人员对集体协商有关问题的询问，向本方人员及时通报或者反馈协商情况；
- (四)代表本方参加集体协商争议的处理；
- (五)法律、法规规定的其他职责。

（二）协商代表的义务

案例：A公司的职工代表提出与公司进行工资集体协商诉求，公司向职工代表王某提供了公司的财务报表信息等商业秘密。

问题：1、王某与公司竞争对手B公司副经理张某吃饭，不经意间透露了A公司的财务信息，这样做是否违法？

2、如果公司职工对王某在协商中争取的工资增幅不满意，问王某为何这么协商，王某可以向职工透露公司的财务信息吗？

（二）协商代表的义务

《条例》第十五条 企业应当保障协商代表履行协商职责所必要的工作条件和工作时间，向职工方协商代表提供与集体协商有关的真实情况与资料。协商代表应当保守企业商业秘密。

职工方协商代表应当向企业提供其掌握的与集体协商有关的资料。

1.提供与协商有关的资料

2.保守商业秘密

七、协商代表保障

案例：某光电加工制造公司与职工进行集体协商，公司李总、办公室赵主任、人力资源部钱经理等作为企业方代表与职工代表张三、李四、王五等进行协商。

问题：1、由于张三为人直爽，说话不经大脑，得罪了李总，李总立即要求人力资源部解除与张三的劳动合同，有没有问题？

2、如果李四上班期间因醉酒斗殴，李总能否要求人力资源部与其解除劳动合同？

3、企业生产经营困难要裁员时，裁掉王五有没有问题？

七、协商代表保障

《条例》第十六条 协商代表的合法权益受法律保护，其履行协商职责，视为提供正常劳动，企业无正当理由不得调整其工作岗位、降低其工资及各项福利待遇。

协商代表在履行职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行职责时止。协商代表履行职责期间，企业不得解除其劳动合同，但《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第三十九条规定的情形除外。

《劳动合同法》

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一)在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二)严重违反用人单位的规章制度的；
- (三)严重失职，营私舞弊，给用人单位的利益造成重大损害的；
- (四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- (五)因本法第二十六条第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六)被依法追究刑事责任的。

七、协商代表保障

- (一) 企业应当保障协商代表履行职责所必要的工作条件和工作时间
- (二) 履职期间视为提供正常劳动
- (三) 不得随意调整工作岗位，降低工资福利
- (四) 履职期间不得期满终止或解除劳动合同
(但违反《劳动合同法》第三十六条、第三十九条规定的情形除外)

七、协商代表保障

案例：某光电加工制造公司与职工进行集体协商，公司李总、办公室赵主任、人力资源部钱经理等作为企业方代表与职工代表张三、李四、王五等进行协商。

问题：4、协商代表的履职期间是协商期间，还是集体合同期限？

《集体合同规定》第二十二条 协商代表履行职责的期限由被代表方确定。

5、如果双方代表的履职期间都是三年，在签订集体合同后一个月，李总认为办公室赵主任工作能力不行，就解除了他的劳动合同，这样有没有问题？

案例相关规定：

《集体合同规定》第二十八条 **职工一方协商代表**在其履行协商代表职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时，除出现下列情形之一的，用人单位不得与其解除劳动合同：

- (一)严重违反劳动纪律或用人单位依法制定的规章制度的；
- (二)严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- (三)被依法追究刑事责任的。

职工一方协商代表履行协商代表职责期间，用人单位无正当理由不得调整其工作岗位。

《条例》第十六条 **协商代表**的合法权益受法律保护，其履行协商职责，视为提供正常劳动，企业无正当理由不得调整其工作岗位、降低其工资及各项福利待遇。

协商代表在履行职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行职责时止。**协商代表**履行职责期间，企业不得解除其劳动合同，但《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第三十九条规定的情形除外。

第三节 集体协商程序

案例：某汽车厂年初与职工进行了一次工资集体协商。年中，职工代表又提出了关于假期的集体协商要求。年末，由于女职工保障问题，又提出了女职工保护的集体协商要求。汽车厂疲于应付职工的协商要求，导致效益降低。

问题：职工多次提出集体协商是否合法？

相关规定：

《条例》第十七条 职工方与企业可以提出集体协商要求，依法进行平等协商。

集体协商一般情况下一年进行一次。

一、集体协商次数：一般一年进行一次

第三节 集体协商程序

二、集体协商要约提出：书面形式

（一）职工方提出：

- 1.先向企业工会提出；
- 2.企业工会根据具体情况决定是否向企业提出；
- 3.经半数以上职工或者半数以上职工代表大会代表提议，企业工会应当向企业提出；
- 4.未建工会的，职工可向地方总工会提出，经半数以上职工或者半数以上职工代表大会代表同意，地方总工会应当向企业提出

第三节 集体协商程序

二、集体协商要约提出：书面形式

（二）企业方提出：

1.向企业工会提出；

2.未建工会的，可向所在地地方总工会提出

第三节 集体协商程序

三、集体协商要约及答复

（一）要约书：协商时间、地点、内容、理由

（二）要约回应书：签收，并在**30**日内逐一书面回应

关于印发《广东省企业工资集体协商指引》
的通知（粤人社发〔2010〕223号）

集体协商要约书（参考样本）

_____（企业/企业工会）：

为构建和谐劳动关系，维护企业和职工双方合法权益，促进企业持续健康发展，根据《劳动法》、《劳动合同法》、《工会法》、《集体合同规定》、《广东省企业集体合同条例》等规定，我方拟同你方就____年度职工工资等问题进行集体协商。

为使本次协商顺利进行，提出如下建议：

一、本次协商的时间、地点

1. 时间：建议定于____年____月____日进行首轮协商，并根据协商进展确定下轮协商时间，但最后一轮协商时间不宜超过____年____月____日。

2. 地点：建议此次协商在_____进行。

二、本次协商主要内容：

- （一）_____。理由：_____。
- （二）_____。理由：_____。
- （三）_____。理由：_____。

集体协商要约书（参考样本）

三、确定双方协商代表

按照国家和省的有关规定，建议双方各选派____名协商代表。

我方首席代表为_____，其他代表为_____。

请你方提供协商代表名单，在对本要约作出回应时书面通知我方，以便做好协商前的沟通准备工作。

四、本次协商需你方提供的如下材料

_____。

请你方于**30**日内书面逐一回应我方要约和协商内容。

（企业/企业工会）盖章

____年____月____日

集体协商要约回应书（参考样本）

_____（企业/企业工会）：

我方同意开展____年度集体协商。

一、定于____年____月____日在_____（地点）进行首轮协商。我方首席协商代表____，其他代表为_____。

二、我方对你方协商内容逐一回应如下，具体待双方进一步协商：

（一）_____。

（二）_____。

（三）_____。

三、建议增加以下协商内容：_____。

四、我方将于本要约作出回应后15日内向你方提供如下协商材料_____。

（企业/企业工会）盖章

____年____月____日

第三节 集体协商程序

四、协商期限：三个月+60天

五、协商的形式：一般采用会议形式或者双方认可的其他形式

六、协商主持：双方首席代表轮流或者共同主持

第三节 集体协商程序

七、协商行为规范

案例：A公司与职工进行集体协商，双方经多次协商不能达成一致意见。

问题：1、公司告诉职工代表说如果不同意公司的意见，以后就调职工代表去扫工厂，是否合法？

2、部分职工情绪激动，为迫使企业方同意他们的协商要求，堵住公司大门，不让其他职工上班，职工的做法是否合法？

3、如果公司不提供协商必需的材料，是否合法？

第三节 集体协商程序

(一) 企业和职工方共同禁止行为

《条例》第二十二条规定，开展集体协商，职工方与企业应当采用平和、理性的方式，维护企业正常的生产经营秩序，不得有下列行为：

- (一)拒绝或者无正当理由故意拖延集体协商；
- (二)威胁或者利诱对方协商代表；
- (三)以暴力、胁迫或者其他非法手段扰乱、破坏集体协商秩序；
- (四)限制有关人员人身自由，或者进行侮辱、恐吓、暴力伤害；
- (五)其他可能激化矛盾的行为。

第三节 集体协商程序

(二) 企业禁止行为

《条例》第二十三条规定，开展集体协商，企业不得有下列行为：

(一)限制、干扰工会履行职权或者职工方产生协商代表，对职工方协商代表打击报复；

(二)拒绝提供集体协商所必需的材料或者提供虚假材料；

(三)拒绝执行集体协商调解协议。

（三）职工禁止行为

《工会法》第二十七条 企业、事业单位发生停工、怠工事件，工会应当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商，反映职工的意见和要求并提出解决意见。对于职工的合理要求，企业、事业单位应当予以解决。工会协助企业、事业单位做好工作，尽快恢复生产、工作秩序。

第三节 集体协商程序

(三) 职工禁止行为

《条例》第二十四条 开展集体协商，职工不得有下列行为：

（一）违反劳动合同约定，不完成劳动任务；

（二）违反劳动纪律，或者以各种方式迫使企业其他员工离开工作岗位；

（三）堵塞、阻碍或者封锁企业的出入通道和交通要道，阻止人员、物资等进出，破坏企业设备、工具或者破坏企业正常生产经营秩序和公共秩序。

第三节 集体协商程序

八、集体协商结果

（一）达成一致意见，签订集体合同

（二）未能达成一致意见，经双方同意，可中止协商并商定恢复协商的时间

第三章 集体合同

一、表决

案例：某公司召开职工代表大会讨论和表决集体合同草案，该公司共有职工代表**100**人，其中**80**人到会，表决时**45**人同意，**20**人弃权，**15**人反对。

问题：该草案是否已获得通过？

案例相关规定：

《条例》第二十六条 集体合同草案应当由工会或者职工方协商代表提交职工代表大会或者全体职工讨论。职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且经全体职工代表半数或者全体职工半数以上同意，集体合同草案方获通过。

第三章 集体合同

二、职工代表

案例：某公司有1000名职工，选举出20名职工代表，其中一线职工5人，技术人员5人，部门经理10人。表决集体合同草案时15人到场，13人赞成。

问题：该草案是否已获得通过？

案例相关规定：

省纪委、省委组织部、省经贸委、国资委、劳动和社会保障厅、教育厅、卫生厅、省总工会、省工商联《关于进一步加强我省基层职工民主管理工作的指导意见》
(粤工总[2006]123号)

职工代表名额按单位职工总人数来确定，一般控制在5—20%。职工人数少的单位，职工代表一般不得少于30人。职工代表少于30人的，应当召开职工大会。

中共中央纪委 中共中央组织部 国务院国有资产监督管理委员会
监察部 中华全国总工会 中华全国工商业联合会

企业民主管理规定

（总工发〔2012〕12号 2012年2月13日）

第八条 ……企业召开职工代表大会的，职工代表人数按照不少于全体职工人数的百分之五确定，最少不少于三十人。职工代表人数超过一百人的，超出的代表人数可以由企业与工会协商确定。

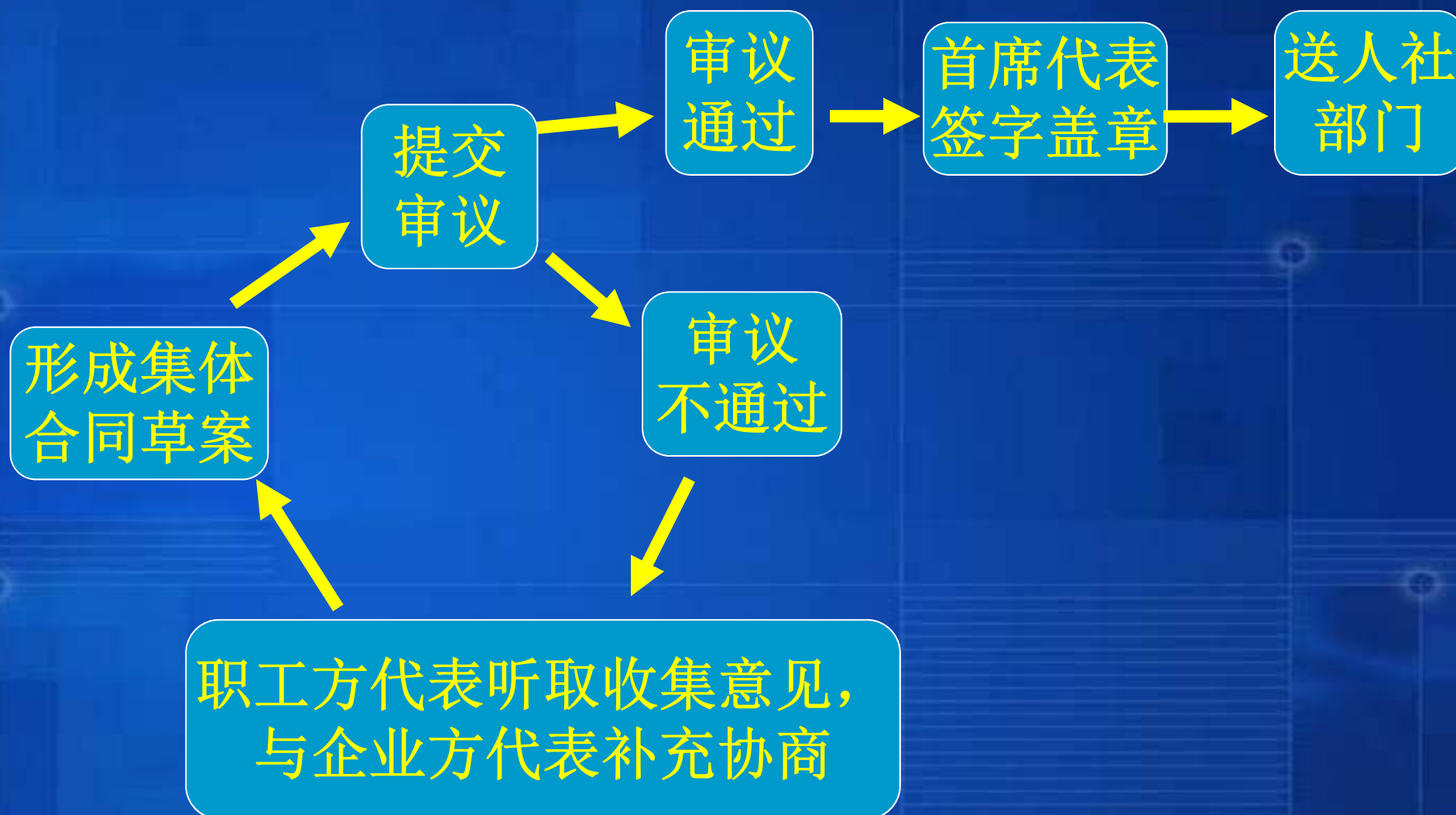
第九条 职工代表大会的代表由工人、技术人员、管理人员、企业领导人员和其他方面的职工组成。其中，企业中层以上管理人员和领导人员一般不得超过职工代表总人数的百分之二十。有女职工和劳务派遣职工的企业，职工代表中应当有适当比例的女职工和劳务派遣职工代表。

三、流程

《条例》第二十六条 集体合同草案应当由工会或者职工方协商代表提交职工代表大会或者全体职工讨论。职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且经全体职工代表半数或者全体职工半数以上同意，集体合同草案方获通过。集体合同草案讨论通过后，由集体协商双方首席协商代表签字盖章后成立，并由企业自订立集体合同之日起七日内送当地人力资源社会保障行政部门备案。

集体合同草案未获通过的，职工方协商代表应当就未通过事项听取和收集职工的意见，与企业协商代表进行补充协商后，再次提交讨论通过。

三、流程



四、人社部门

《条例》第二十六条集体合同草案讨论通过后，由集体协商双方首席协商代表签字盖章后成立，并由企业自订立集体合同之日起七日内送当地人力资源社会保障行政部门备案。

《劳动合同法》第五十四条 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。

四、人社部门

广东省人力资源和社会保障厅

www.gdhrss.gov.cn

以人为本 关注民生



首页

政策法规

政务动态

政务公开

办事大厅

政民互动

今天是2014年12月7日星期日

搜索

公示公告 热点专题 单位办事 个人办事 网上查询 网上咨询 公开招考 场景式服务 表格下载 无障碍辅助浏览 社会保险信息公开专栏

求职招聘 公务员 事业单位招聘 专业技术人员 外国专家 继续教育 调解仲裁 公务员考录管理系统 社会保障卡 大型骨干企业专题培训

办事大厅

当前位置： 首页 > 办事大厅 > 单位办事

场景式服务

行政许可类行政审批事项

非行政许可类行政审批事项

单位办事

个人办事

网上业务直通车

网上查询

办事指南

单位办事

人事人才

技师、高级技师职业资格核准

技工学校毕业证书验印

高级评委会组建权审查

单位公派出国留学

设立人力资源户头

省直行政机关公务员调任、转...

省级民办职业培训学校设立审...

省直和中央驻穗企事业单位人...

中外合作职业技能培训办学机...

高级专家提高退休费比例

省直行政机关及其直属机构录...

省属技工学校设立审批

劳动关系

劳动保障年审

集体合同审查

劳务派遣经营许可

省直和中央驻穗单位实行不定...

五、履行与公示

《条例》第二十七条 集体合同订立并依法生效后，对企业和企业全体职工具有约束力，双方应当严格履行。企业应当自集体合同生效之日起五日内将集体合同向全体职工公布。

常用的方式：公开张贴、制作职工手册、大会宣布、培训班、学习会议、考试、内部计算机网络传阅等多种途径。

六、期限、终止和续订

《条例》第二十八条 集体合同期限为一至三年。集体合同期限届满或者双方约定的终止条件出现，集体合同即行终止。

集体合同**期满前三个月内**，任何一方均可向对方提出重新签订或者续订的要求。

案例：2013年广东天马电子制造公司与工会签订了集体合同，期限3年。2014年，天马公司发现销售的业务更多利润，于是将产品制造发包给其他公司，自己专注于销售，并改名为广东天鹰电子商贸公司。

问题：集体合同是否需要重新签订？

案例相关规定：

《条例》第二十九条 集体合同有效期内企业变更名称、法定代表人、主要负责人、股权和增资减资等事项，不影响集体合同效力。

七、变更和解除

《条例》第三十条 有下列情形之一的，可以变更或者解除集体合同：

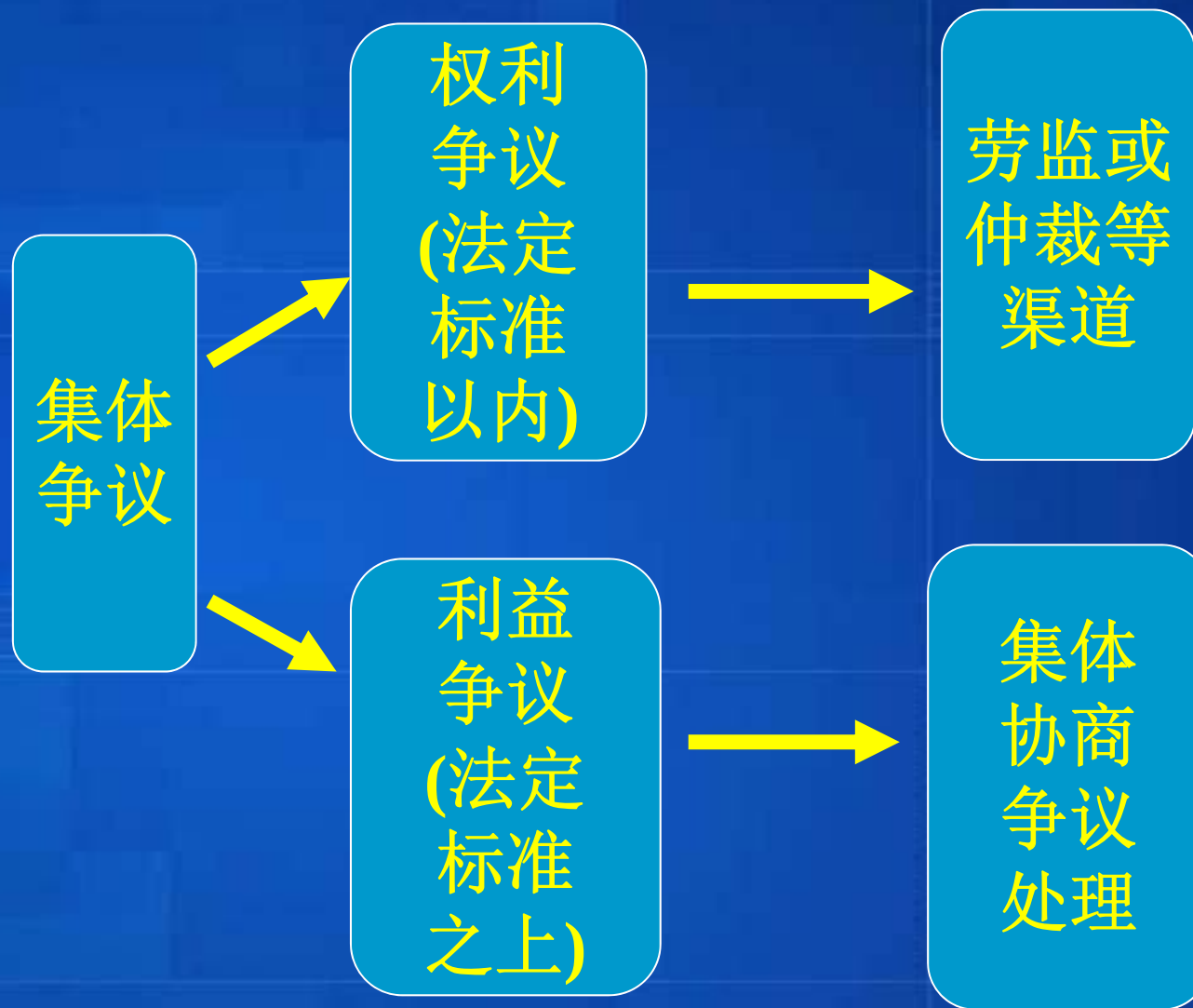
- （一）双方协商一致；
- （二）因不可抗力致使集体合同部分不能履行或者全部不能履行；
- （三）企业破产、停产、解散，致使集体合同无法履行；
- （四）法律、法规规定的其他情形。

变更或者解除集体合同适用本条例规定的集体协商和签订集体合同程序。

第四章 争议处理

一、原则

《条例》第三十一条 职工方和企业应当根据事实，遵循合法、有序、平和的原则，处理集体协商争议。



第四章 争议处理

二、调解

《条例》第三十二条 在开展集体协商或者履行集体合同过程中发生争议的，职工方与企业不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向依法设立的基层人民调解组织或者具有劳动争议调解职能的组织申请调解。

争议经调解达成协议的，职工和企业应当履行。

二、调解

人民调解法

第二条 本法所称人民调解，是指人民调解委员会通过说服、疏导等方法，促使当事人在平等协商基础上自愿达成调解协议，解决民间纠纷的活动。

第四条 人民调解委员会调解民间纠纷，不收取任何费用。

第五条 国务院司法行政部门负责指导全国的人民调解工作，县级以上地方人民政府司法行政部门负责指导本行政区域的人民调解工作。

基层人民法院对人民调解委员会调解民间纠纷进行业务指导。

人民调解法

第七条 人民调解委员会是依法设立的调解民间纠纷的群众性组织。

第八条 村民委员会、居民委员会设立人民调解委员会。企业事业单位根据需要设立人民调解委员会。

人民调解委员会由委员三至九人组成，设主任一人，必要时，可以设副主任若干人。

第九条 村民委员会、居民委员会的人民调解委员会委员由村民会议或者村民代表会议、居民会议推选产生；企业事业单位设立的人民调解委员会委员由职工大会、职工代表大会或者工会组织推选产生。

二、调解

劳动争议调解仲裁法

第十条 发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

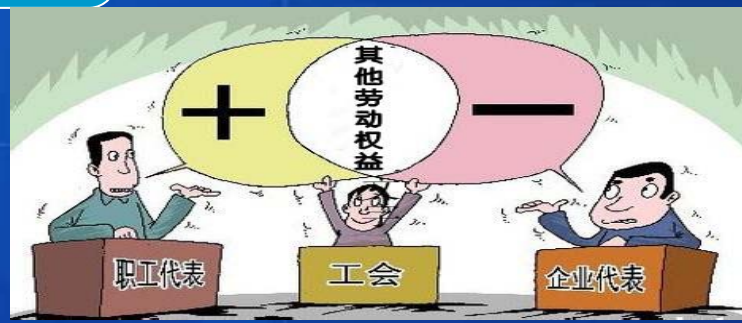
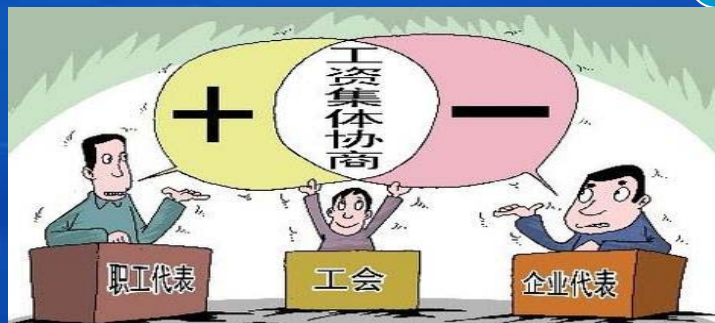
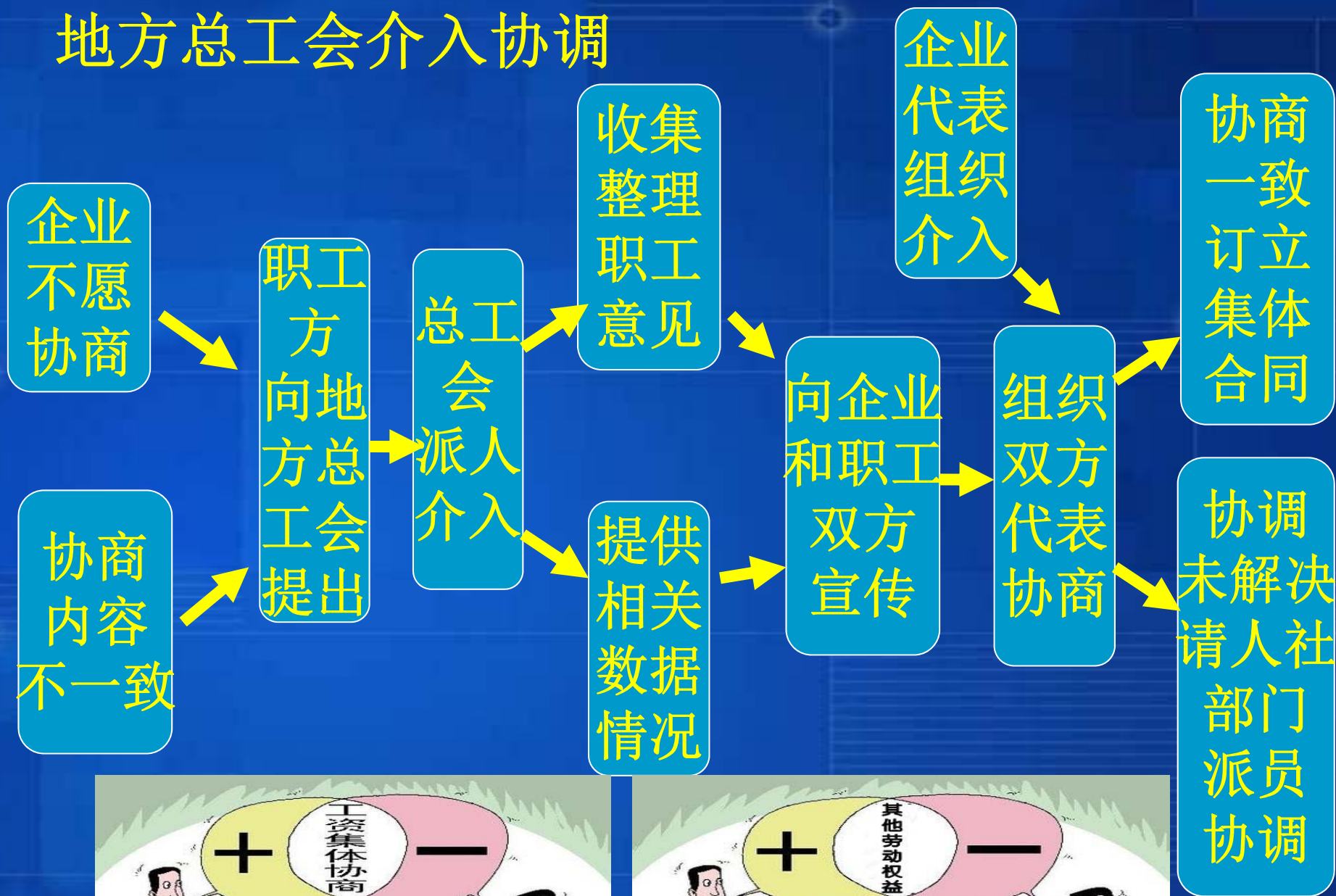
- （一）企业劳动争议调解委员会；
- （二）依法设立的基层人民调解组织；
- （三）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

三、总工会或企业代表组织协调

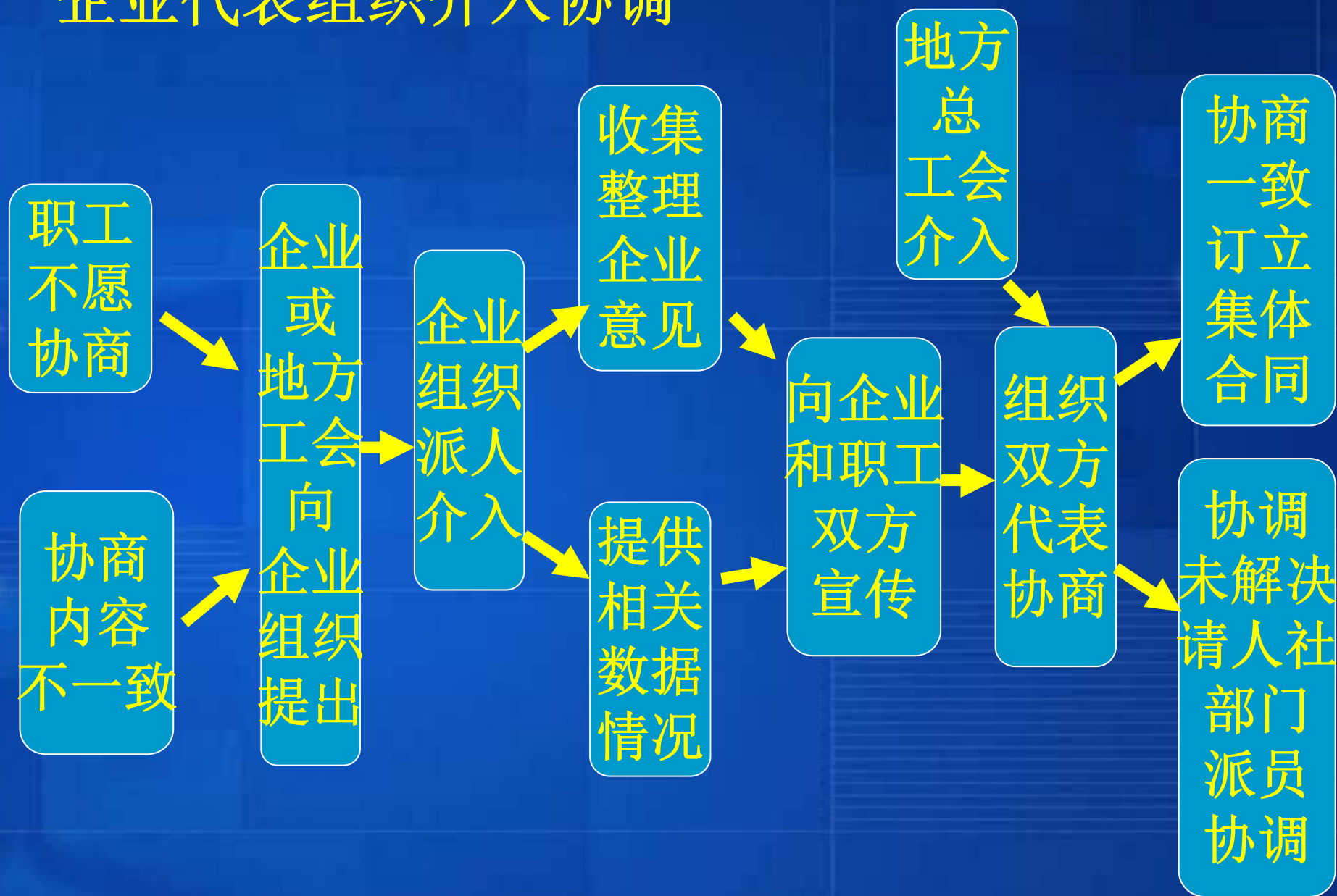
《条例》第三十三条 开展集体协商，职工方与企业发生争议的，职工方可以向企业所在地地方总工会提出协调请求，企业所在地地方总工会应当及时介入，指导、帮助职工方与企业依法开展协商，协调双方达成一致意见。

第三十四条 开展集体协商，职工方与企业发生争议的，企业方面代表组织应当及时介入，指导、督促企业依法与职工方开展集体协商，协助企业维护正常生产经营秩序，协调双方达成一致意见。

地方总工会介入协调



企业代表组织介入协调



四、政府协调

《条例》第三十五条 经企业所在地地方总工会、企业方面代表组织协调仍未能解决争议的，当地人力资源社会保障行政部门应当派出人员或者从集体协商专家名册中指定人员进行协调。

《关于印发稳妥调处当前企业员工要求加薪引发停事工事件的指导意见的通知》（粤人社发〔2010〕235号）

第三十六条 发生涉及人数较多、影响较大的集体协商争议，各级人民政府应当统筹协调人力资源社会保障、公安、司法行政、国有资产监督管理机构等有关部门，会同地方总工会、企业方面代表组织共同协调处理。

介入协调

（一）把握两个重要原则

1.适度介入、规范引导、公正调处原则

2.不能简单将此类事件作为维稳事件

（二）建立集体协商专家库

- 1、选聘：专家学者、律师等
- 2、培训
- 3、明确职责
- 4、经费保障

（三）协调前准备工作

1.了解事件基本情况、员工诉求和企业意见

2.了解集体协商代表的基本情况、企业生产经营状况、员工工资水平、双方分歧意见等

3.查阅或调取企业资产负债表、利润表、现金流量表、财务情况说明书、工资支付台帐以及其他与集体协商相关的资料

4.熟悉与集体协商内容有关的法律、法规、规章和制度。

（四）策略模型

1、对抗模型（零和）



2、互利模型（双赢）



3、混合型模型



（五）协调技巧：

1.树立权威

2.抓住重点

3.分工协作

4.用事实和数据说话

5.留有余地

6.引导让步

（六）主要协调方法

1.把馅饼做大：扩大资源

今年产值达到12亿元，则给员工加薪5%；
达到13亿元，则加薪10%

2.滚木法：各自主次项目的相互让步

每月加薪500元，但劳动定额增加3%

3.目标升级法：提出一个更高目标让双方协作

今年内销量达到行业前三名，则年终奖增加3万元

4.搭桥法：寻找双方的共同点先达成一致

每月奖金加400元、每周工作时间增加2小时，
正常工资、劳动定额等再议

5.权威法：直接裁决（不适宜）

经协调认定企业应当每月加薪500元（无
法律效力）

五、恢复秩序令

《条例》第三十七条 开展集体协商，供水、供电、供气、公共运输、广播通信、电视、公共卫生、医疗、教育、金融等提供公共服务的企业事业单位发生停产、停业，或者职工影响提供公共服务的企业事业单位正常生产经营秩序等情形，导致或者可能导致下列后果之一的，当地人民政府可以根据实际情况发布命令，责令上述企业事业单位、职工停止该项行为，恢复正常秩序：

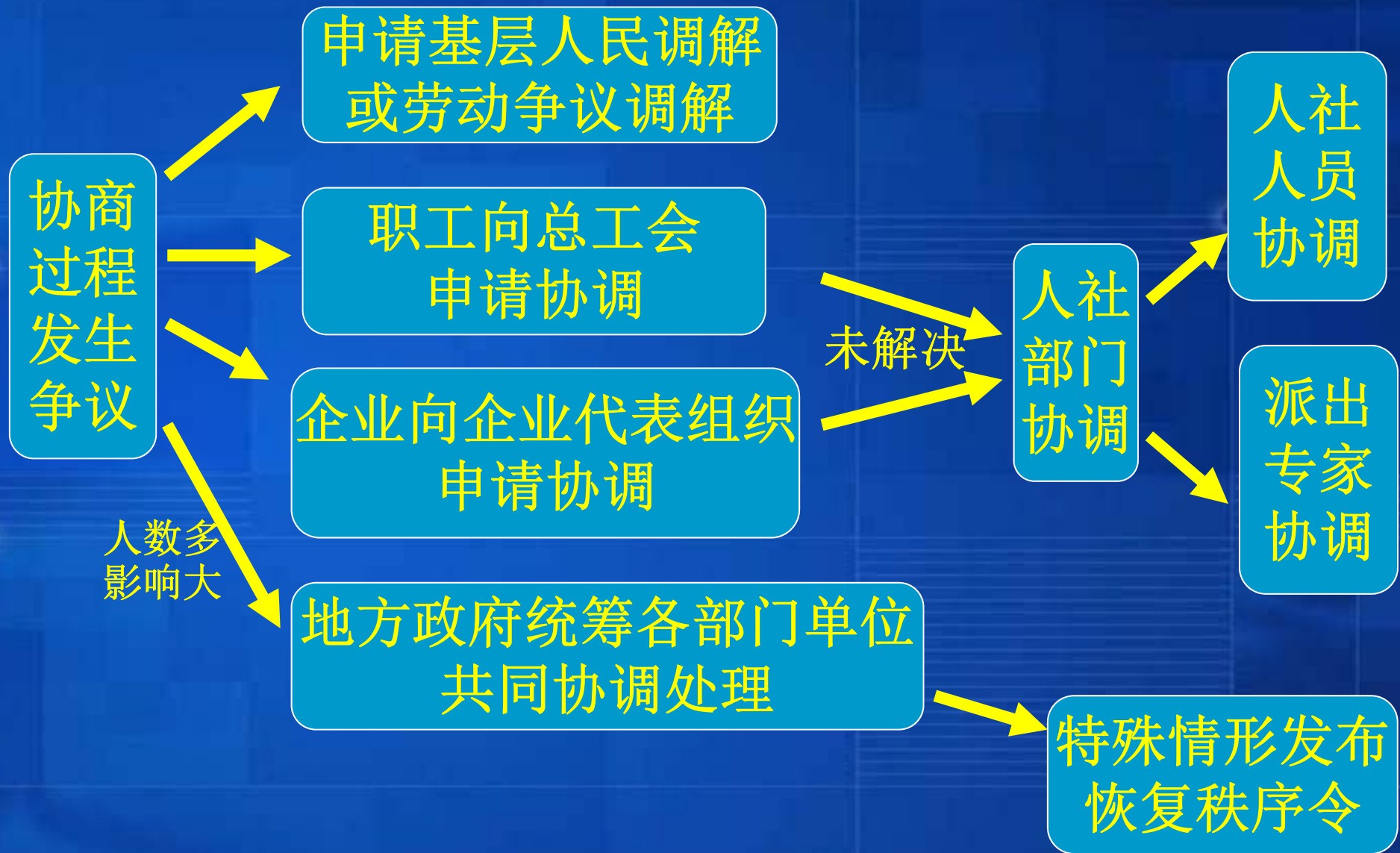
- （一）危害公共安全；
- （二）损害正常的社会秩序和居民生活秩序；
- （三）其他严重危害公共利益的后果。

五、恢复秩序令

《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第五十三条 供水、供电、供气、公共运输等用人单位因劳动争议出现集体停工、怠工、闭厂等情形，导致或者可能导致下列后果之一的，市、区政府可以根据实际情况发布命令，要求用人单位或者劳动者停止该项行为，恢复正常秩序：

《昆明市人民政府办公厅关于印发预防和处理集体劳动争议规定的通知》第十一条 供水、供电、供气、公共运输等用人单位因劳动争议出现集体停工、怠工、闭厂等情形，导致或者可能导致下列后果之一的，市、县（市）区人民政府可以根据实际情况发布命令，要求用人单位或者劳动者停止该项行为，恢复正常秩序：

集体协商过程中的争议处理办法



六、集体合同争议

案例：某公司与公司工会订立了集体合同，并依法生效。集体合同中约定每季度向职工发放**1000元**季度奖。今年第三季度公司产品销售的利润较多，但公司决定要出资购买新设备，所以不向职工发放季度奖。

问题：公司工会有没有什么处理办法？

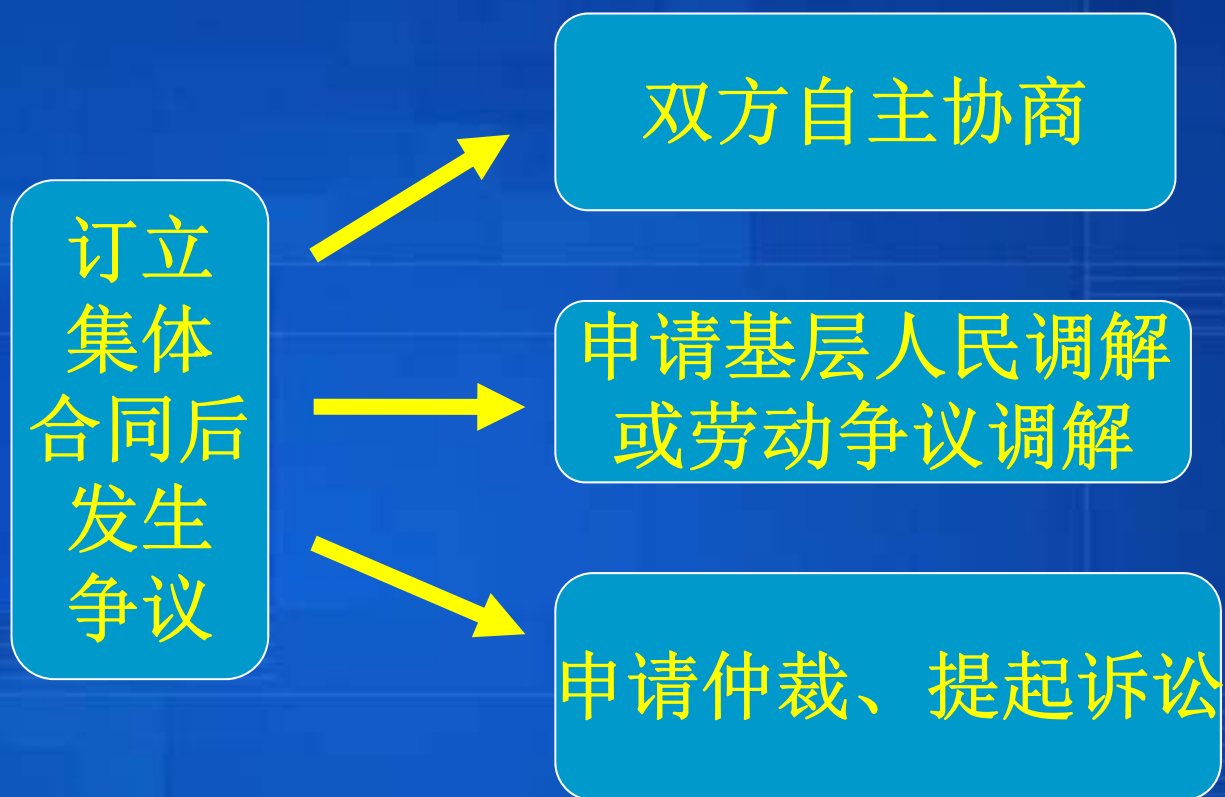
案例相关规定：

《条例》第三十二条 在开展集体协商或者履行集体合同过程中发生争议的，职工方与企业不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向依法设立的基层人民调解组织或者具有劳动争议调解职能的组织申请调解。

第三十八条 因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会或者企业可以依法申请仲裁、提起诉讼。

《劳动合同法》第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

订立集体合同后的争议解决办法



第五章 法律责任

一、泄密

《条例》第三十九条 协商代表违反本条例第十五条规定，泄露企业商业秘密，给企业造成损失的，依法承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十五条 企业应当保障协商代表履行协商职责所必要的工作条件和工作时间，向职工方协商代表提供与集体协商有关的真实情况与资料。协商代表应当保守企业商业秘密。

《反不正当竞争法》第十条 经营者不得采用下列手段侵犯商业秘密：

（一）以盗窃、利诱、胁迫或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密；

（二）披露、使用或者允许他人使用以前项手段获取的权利人的商业秘密；

（三）违反约定或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密。

第三人明知或者应知前款所列违法行为，获取、使用或者披露他人的商业秘密，视为侵犯商业秘密。

本条所称的商业秘密，是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。

《反不正当竞争法》第二十条 经营者违反本法规定，给被侵害的经营者造成损害的，应当承担损害赔偿责任，被侵害的经营者的损失难以计算的，赔偿额为侵权人在侵权期间因侵权所获得的利润；并应当承担被侵害的经营者因调查该经营者侵害其合法权益的不正当竞争行为所支付的合理费用。

被侵害的经营者的合法权益受到不正当竞争行为损害的，可以向人民法院提起诉讼。

《反不正当竞争法》第二十五条 违反本法第十条规定侵犯商业秘密的，监督检查部门应当责令停止违法行为，可以根据情节处以一万元以上二十万元以下的罚款。

《刑法》第二百一十九条 有下列侵犯商业秘密行为之一，给商业秘密的权利人造成重大损失的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；造成特别严重后果的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金：

（一）以盗窃、利诱、胁迫或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密的；

（二）披露、使用或者允许他人使用以前项手段获取的权利人的商业秘密的；

（三）违反约定或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密的。

明知或者应知前款所列行为，获取、使用或者披露他人的商业秘密的，以侵犯商业秘密论。

二、不当行为

《条例》第四十条 企业有关人员有本条例第二十二条第二项、第三项、第四项，或者第二十三条第一项规定的行为，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。

第二十二条 开展集体协商，职工方与企业应当采用平和、理性的方式，维护企业正常的生产经营秩序，不得有下列行为：

- (一)拒绝或者无正当理由故意拖延集体协商；
- (二)威胁或者利诱对方协商代表；
- (三)以暴力、胁迫或者其他非法手段扰乱、破坏集体协商秩序；
- (四)限制有关人员人身自由，或者进行侮辱、恐吓、暴力伤害；
- (五)其他可能激化矛盾的行为。

二、不当行为

《条例》第四十条 企业有关人员有本条例第二十二
条第二项、第三项、第四项，或者第二十三条第一
项规定的行为，违反治安管理规定的，按照《中华
人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；构成
犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。

第二十三条 开展集体协商，企业不得有下列行为：

- (一)限制、干扰工会履行职权或者职工方产生协商代表，对职工方协商代表打击报复；
- (二)拒绝提供集体协商所必需的材料或者提供虚假材料；
- (三)拒绝执行集体协商调解协议。

《条例》第四十条职工有本条例第二十二条第二项、第三项、第四项，或者第二十四条第三项规定的行为，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。

第二十四条 开展集体协商，职工不得有下列行为：

(一)违反劳动合同约定，不完成劳动任务；

(二)违反劳动纪律，或者以各种方式迫使企业其他员工离开工作岗位；

(三)堵塞、阻碍或者封锁企业的出入通道和交通要道，阻止人员、物资等进出，破坏企业设备、工具或者破坏企业正常生产经营秩序和公共秩序。

《治安管理处罚法》第二十三条 有下列行为之一的，处警告或者二百元以下罚款；情节较重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款：

（一）扰乱机关、团体、企业、事业单位秩序，致使工作、生产、营业、医疗、教学、科研不能正常进行，尚未造成严重损失的；

（二）扰乱车站、港口、码头、机场、商场、公园、展览馆或者其他公共场所秩序的；

（三）扰乱公共汽车、电车、火车、船舶、航空器或者其他公共交通工具上的秩序的；

（四）非法拦截或者强登、扒乘机动车、船舶、航空器以及其他交通工具，影响交通工具正常行驶的；

（五）破坏依法进行的选举秩序的。

聚众实施前款行为的，对首要分子处十日以上十五日以下拘留，可以并处一千元以下罚款。

《治安管理处罚法》第五十五条规定，煽动、策划非法集会、游行、示威，不听劝阻的，处十日以上十五日以下拘留。

三、拒不协商

《工会法》第五十三条 违反本法规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府责令改正，依法处理：

(一)妨碍工会组织职工通过职工代表大会和其他形式依法行使民主权利的；

(二)非法撤销、合并工会组织的；

(三)妨碍工会参加职工因工伤亡事故以及其他侵犯职工合法权益问题的调查处理的；

(四)无正当理由拒绝进行平等协商的。

四、违反恢复秩序令

《条例》第四十一条 提供公共服务的企业事业单位或者职工拒不执行当地人民政府根据本条例第三十七条规定发布的命令，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理。

《治安管理处罚法》第二十三条、第五十五条

四、违反恢复秩序令

《治安管理处罚法》第五十条 有下列行为之一的，处警告或者200元以下罚款；情节严重的，处5日以上10日以下拘留，可以并处500元以下罚款：

（一）拒不执行人民政府在紧急状态情况下依法发布的决定、命令的；

（二）阻碍国家机关工作人员依法执行职务的；

（三）阻碍执行紧急任务的消防车、救护车、工程抢险车、警车等车辆通行的；

（四）强行冲闯公安机关设置的警戒带、警戒区的。

阻碍人民警察依法执行职务的，从重处罚。

五、劳动关系三方成员

《条例》第四十二条 企业方面代表组织工作人员在集体协商工作中不依法履行职责或者损害企业合法权益，由企业方面代表组织责令改正；情节严重的，依照企业方面代表组织的章程予以罢免，或者依法给予处分。

第四十三条 工会工作人员在集体协商工作中不依法履行职责或者损害职工合法权益，由同级工会或者上级工会责令改正；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免，或者依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十四条 政府有关部门工作人员在集体协商工作中玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，由有关主管部门给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附则

《条例》第四十六条 本条例自2015年1月1日起施行。

★集体合同与劳动合同、规章制度的适用

案例：2012年小马进公司时，公司与公司工会订立的集体合同约定“公司对每年12月31日在职的员工发放两个月工资的年底奖金”。2013年3月，公司按照法定程序修改薪酬规章制度为“公司对农历十二月二十八日在职的员工发放两个月工资的年底奖金”，并向全体员工公示。

2014年1月15日，小马辞职，在公司结算工资时要求公司支付年底奖金。公司告诉他根据修改后的规章制度，只有农历十二月二十八日在职的员工才能领到年底奖金。小马不服，去申请仲裁。

问题：公司应支付年底奖金给小马吗？

相关法律规定

最高人民法院关于审理劳动争议案件
适用法律若干问题的解释（二）
（法释〔2006〕6号）

第十六条 用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。

案例：2012年小马进公司时，公司与公司工会订立的集体合同约定“公司对农历十二月二十八日在职的员工发放两个月工资作为上一公历年的年底奖金”。2013年3月，公司按照法定程序修改薪酬规章制度为“公司对每年12月31日在职的员工发放两个月工资的年底奖金”，并向全体员工公示。

2014年1月15日，小马辞职，在公司结算工资时要求公司支付年底奖金。公司告诉他根据集体合同，只有农历十二月二十八日在职的员工才能领到年底奖金。小马不服，去申请仲裁。

问题：公司应支付年底奖金给小马吗？

相关法律规定

《解释（二）》第十六条 用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。

《劳动合同法》第五十五条 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。

劳动合同≥集体合同≥规章制度

劳动者把握选择权

谢谢！