



深圳律师



劳动与社会保障法律资讯

2014年11月号 总第22期

主办单位：深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会

责任编辑：曾凡新 冼武杰

执行编辑：林琳

本期目录

一、最新动态

- 1 公司委、劳专委联合举办团队拓展训练
- 1 市律协劳动与社会保障法律专业委员会于10月14日再次成功举办“劳动争议典型案例分析研讨会”

二、案例参考

- 3 深圳市盛豪塑胶五金制品有限公司与陈伦富劳动争议案
- 6 银基贸易发展(深圳)有限公司与马杰劳动合同纠纷案

三、实务研讨

- 10 如何合法地调整员工工作岗位?

四、政策法规

- 15 广东省人力资源和社会保障厅关于印发《广东省企业工资集体协商指引》的通知
- 35 广东省企业集体合同条例

五、专业委员会简介

- 48 深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会
- 48 组成成员

最新动态

公司委、劳专委联合举办团队拓展训练

为了提高委员会成员内部的交流合作意识，10月18日至19日，公司法律专业委员会与劳动和社会保障法律专业委员会在大鹏华狼拓展学院基地，开展了以“熔炼团队、超越自我、释放激情”为主题的户外拓展活动。

委员们通过转空心管、接水瓶、套圈、七巧板、九米高空跳、胜利墙等一系列活动体会到团队内协调一致、统一指挥、有效执行对于达成团队共同目标的重要性；体会到团队合作对于克服客观障碍的重要性；体会到团队中每一个成员的特殊价值。项目结束后大家积极发言，反思和讨论了这次活动的意义和这次活动的精神应如何应用到今后工作和生活中的问题。

大家通过本次活动在心理和体能上实现了突破，超越了自我。此外，公司委与劳专委的律师们也在活动中建立了深厚的友谊。增强了深圳律师内部凝聚力，展现了深圳律师的精神风貌和风采。

市律协劳动与社会保障法律专业委员会于10月14日再次成功举办“劳动争议典型案例分析研讨会”

为帮助广大律师更好地掌握最新劳动争议审判资讯，提升律师办理劳动争议案件的业务水平，市律协劳动与社会保障法律专业委员会

曾经于8月20日举办“劳动争议典型案例分析研讨会”，反响热烈。因此劳动与社会保障法律专业委员会和宝安区律师工作委员会于10月14日再次举办“劳动争议典型案例分析研讨会”。此次研讨会以2014年5月至7月江苏省高院、广州市中院及北京市海淀区法院三个法院分别发布的十大个典型案例为基础，结合深圳市的仲裁、司法实践进行分析、讨论。

市律协劳专委副主任曾凡新律师担任主持人、省律协劳专委副主任沈威、市律协劳专委主任周旻、市律协劳专委副主任彭湃、市律协劳专委副主任冼武杰、市律协劳专委委员王强、市律协劳专委委员郑平进、市律协劳专委委员邹兵、市律协劳专委委员程建锋为主题发言人，充分展现了深圳律师的风采，受到一致好评。

案例参考

案例1 深圳市盛豪塑胶五金制品有限公司 与陈伦富劳动争议案

——用人单位主张辞退员工系因员工不符合录用条件的，若单位未能提供证据证明员工不符合录用的条件，亦未举证证明双方对录用条件作出明确的约定，也没有证据证明员工不符录用条件的通知和解除劳动合同通告已送达员工或员工拒收，则违反了劳动法律法规的相关规定，应当向员工支付违法解除劳动合同的赔偿金。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

(2014)深中法劳终字第2469号

上诉人(原审原告): 深圳市盛豪塑胶五金制品有限公司。

法定代表人: 刘辉, 总经理。

委托代理人: 刘启明, 广东鼎方律师事务所律师。

被上诉人(原审被告): 陈伦富。

上诉人深圳市盛豪塑胶五金制品有限公司(以下简称盛豪公司)为与被上诉人陈伦富因追索经济补偿金纠纷一案,不服广东省深圳市

宝安区人民法院（2013）深宝法沙劳初字第967号民事判决，向本院提起上诉。本院受理后，依法组成合议庭对本案进行了审理。本案现已审理终结。

本院经审理查明：二审查明与原审查明的事实一致。

本院认为：盛豪公司、陈伦富双方已签订的书面劳动合同合法有效，双方的权利义务应受劳动法律法规的调整和约束。

关于盛豪公司与陈伦富解除劳动合同关系是否应支付解除劳动合同的赔偿金问题。本案中，盛豪公司、陈伦富双方确认解除劳动合同的原因为盛豪公司辞退陈伦富。但盛豪公司上诉主张因陈伦富在试用期内经修模测试，达不到要求，不符合盛豪公司的录用条件而被盛豪公司辞退，盛豪公司于2013年9月21日已通知陈伦富将于9月25日解除劳动关系，并于当天将解除劳动合同通告公示。盛豪公司无需支付陈伦富解除劳动合同经济补偿金人民币2150元。但盛豪公司对其主张辞退陈伦富系因陈伦富不符合录用条件未能提供证据证明，亦未举证证明双方对录用条件作出明确的约定，工模维修申请单亦不足以证明陈伦富不符合录用的条件，也没有证据证明通告已送达陈伦富或陈伦富拒收。因此，盛豪公司解除与陈伦富劳动合同的行为，违反了劳动法律法规的相关规定，应当向陈伦富支付违法解除劳动合同的赔偿金。因此，一审判决认定盛豪公司向陈伦富支付违法解除劳动合同赔偿金人民币2150元，并无不当，本院予以维持。

综上，上诉人盛豪公司的上诉主张证据不足，理由不能成立，本院不予支持。原审判决认定事实清楚，适用法律正确，程序合法，处

理得当，本院予以维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费人民币10元，由上诉人深圳市盛豪塑胶五金制品有限公司负担。

本判决为终审判决。

审 判 长 彭 安 明

审 判 员 何 伟 云

代理审判员 尹 伊

二〇一四年七月七日

书 记 员 孙 巍（兼）

附法律条文：

《中华人民共和国民事诉讼法》

第一百七十条第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；

（二）原判决、裁定认定事实错误或者适用法律错误的，以判决、裁定方式依法改判、撤销或者变更；

（三）原判决认定基本事实不清的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审，或者查清事实后改判；

(四)原判决遗漏当事人或者违法缺席判决等严重违反法定程序的,裁定撤销原判决,发回原审人民法院重审。

原审人民法院对发回重审的案件作出判决后,当事人提起上诉的,第二审人民法院不得再次发回重审。

http://www.court.gov.cn/zgcpwsw/gd/gdsszsjrmfy/ms/201409/t20140926_3176201.htm

案例 2 银基贸易发展(深圳)有限公司与马杰 劳动合同纠纷案

——员工的考勤记录应当由用人单位承担举证责任,不能以员工未提交反证证明考勤情况为由采信用人单位的主张。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

(2014)深中法劳终字第 4172 号

上诉人（原审原告）银基贸易发展（深圳）有限公司，住所地广东省深圳市福田区中心区皇岗商务中心1号楼60层03A单元，组织机构代码77719821-2。

法定代表人梁国兴，该公司总裁。

委托代理人石青霞，女，汉族，1979年2月26日生。

被上诉人（原审被告）马杰。

上诉人银基贸易发展（深圳）有限公司（以下简称银基公司）因与被上诉人马杰劳动合同纠纷一案，不服广东省深圳市福田区人民法院（2014）深福法民四初字第548号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

上诉人银基公司上诉请求：一、请求判令不予支付被上诉人解除劳动合同补偿金21289.5元；二、请求判令不予支付被上诉人2013年1月至2013年10月期间的工资差额10000元；三、请求判令诉讼费用由被上诉人承担。

被上诉人马杰未到庭应诉答辩。

本院经审理查明，原审查明事实清楚，本院予以确认。

本院经审理认为，双方之间的劳动关系合法有效，双方的合法权益均应受法律法规的保护。关于银基公司是否合法解除与马杰的劳动关系，银基公司以马杰旷工3天为由解除与马杰的劳动合同，但是银基公司予以证明马杰旷工3天的考勤表系其单方制作，没有马杰签名确认，无法证实马杰当时真实出勤情况。员工的考勤记录应当由用人单位承担举证责任，不能以员工未提交反证证明考勤情况为由采信银

基公司的主张，故银基公司未提交充分证据证明马杰旷工3天的事实，应承担举证不能的责任，本院对银基公司关于马杰旷工3天的主张不予采信。银基公司违法解除与马杰的劳动合同，马杰只请求解除劳动合同经济补偿金，属于其民事权利的合法处分，故银基公司只需支付马杰解除劳动合同经济补偿金人民币23400元。

关于银基公司是否克扣马杰工资，银基公司单方面决定从2013年1月起降低马杰工资1000元，违反了双方劳动合同关于工资为5200元的约定，属于单方克扣工资的行为，故应当按照约定工资5200元/月的标准支付马杰2013年1月至10月期间的工资差额10000元。

关于马杰2013年11月份工资4457元，银基公司未对此提起上诉，视为对原审判决的认可，本院予以确认。

综上，银基公司的上诉请求，理由不成立，原审认定事实清楚，适用法律正确，处理妥当。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项的规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费人民币10元，由上诉人银基公司负担。

本判决为终审判决。

审 判 长 黄 振 东

代理审判员 尹 伊

代理审判员 刘 灵 玲

二〇一四年九月十五日

书 记 员 杨玉兰（兼）

附法律条文:

《中华人民共和国民事诉讼法》

第一百七十条第二审人民法院对上诉案件,经过审理,按照下列情形,分别处理:(一)原判决、裁定认定事实清楚,适用法律正确的,以判决、裁定方式驳回上诉,维持原判决、裁定;(二)原判决、裁定认定事实错误或者适用法律错误的,以判决、裁定方式依法改判、撤销或者变更;(三)原判决认定基本事实不清的,裁定撤销原判决,发回原审人民法院重审,或者查清事实后改判;(四)原判决遗漏当事人或者违法缺席判决等严重违反法定程序的,裁定撤销原判决,发回原审人民法院重审。原审人民法院对发回重审的案件作出判决后,当事人提起上诉的,第二审人民法院不得再次发回重审。

http://www.court.gov.cn/zgcpwsw/gd/gdsszsjrmfy/ms/201409/t20140926_3176207.htm

实务研讨

如何合法地调整员工工作岗位？

【案例】

戴维和黛西是外企的部门同事，戴维是黛西的上级，在工作过程中，两人交往日深，逐渐爱慕，最终结婚了。《员工手册》规定：“基于利益冲突原则，对于进入公司后形成婚姻关系的员工，公司将对其进行工作岗位的调整，使其分处于不同部门。”为此，公司人力资源总监找戴维谈话，打算调整戴维到公司其他部门去工作。但是，戴维不同意公司的安排，认为，其虽然与黛西在同一部门工作，但是职责不同，不存在利益冲突的问题，况且公司的做法也是对他们职业操守的不信任，情感上无法接受。

【问题】

公司是否能单方面调整戴维的工作岗位？

【评析】

调岗是劳动合同履行中最容易引发劳动争议的情形之一，它一方面涉及用人单位的用工自主权，另一方面又涉及到劳动者的就业权，如何平衡二者关系，做到合法、合理、合情，成为困扰众多用人单位的难题。

工作岗位是劳动合同中工作内容的条款，也是劳动合同的必备条款的内容，工作内容或工作岗位一旦明确，按照《劳动合同法》第29条之规定：用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行自己的义务。在履行过程中，任何一方不能随意变更工作岗位的内容。如果需要变更的，按照《劳动合同法》第35条之规定：用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

当然，法律也规定了一些例外情形，允许用人单位可以单方变更工作岗位，如：《劳动合同法》第40条规定的情形：劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作的；劳动者不能胜任工作的等等。

但是，用人单位大多数情况下的调整工作岗位都不属于法律规定的可以单方变更的情形。因此，为了规避上述法律规定，实现灵活调整岗位的目的，用人单位在设计工作岗位条款时，往往采用了笼统的大岗位概念，如设定为：生产岗位、管理岗位、后勤岗位等，然而这并不能达到目的，司法实践中，会以实际从事的岗位作为劳动者的岗位，如果在大岗位的范围下，前后的工作内容在劳动强度、技术要求等方面差异较大，会认定为这种情况属于调岗。也有的用人单位为了方便调岗，在设计工作岗位条款时作出这样的规定：“用人单位可根据经营管理的实际需要，对劳动者的工作岗位进行调整，劳动者必须服从”，用人单位以为有了这样的条款，调岗便有了尚方宝剑。但其实，这样的条款等于赋予了用人单位随意调整劳动者工作内容的无限

权利，属于免除自己责任、排除对方权利的条款，是不具有可操作性的。针对这样的调岗，司法实践中，仍然要审查调岗的合法性和合理性。

故，用人单位想要实现调岗的目的，不能靠那些抽象模糊的、免除自己责任的条款，而应设计出具体明确且合理的调岗条款，列明调岗的具体条件，才有可能被司法机关所支持。

这些调岗条款可以这样约定：

乙方同意按甲方工作需要，在（ ）岗位工作，按时、按质、按量完成该岗位所承担的各项内容；乙方同意，在下列情况下，甲方可调整乙方的工作岗位到（ ）岗位：

- 1、连续（ ）个月无法完成月任务业绩指标的；
- 2、因公司项目撤销或完成、机构调整、部门撤销、岗位合并、设备更新等发生变化，导致不能安排原岗位工作的；
- 3、员工不论何种原因连续（ ）个月以上未到岗上班，公司已安排其它员工替换员工原岗位，员工重新到岗上班的；
- 4、员工的父母、配偶、子女、兄弟姐妹在公司工作的；
- 5、订立劳动合同时所依据的法律、法规、规章发生变化，导致岗位必须进行调整的；
- 6、根据乙方的工作表现、身体状况以及甲方生产经营的需要等情况，需要调岗的；
- 7、绩效考核得分不足 60 分的；
- 8、单位规章制度所规定的应调整岗位的情况的；

9、其它原因。”

综上,也就是说,只要用人单位事先与劳动者约定好可以变更劳动者的工作岗位的具体明确且合理的情形,当这些情形出现的时候,用人单位就可以直接依据约定进行调岗,这样的调岗属于用人单位合理的用工自主权的体现,在法律上是会被认为合法的。

故,案例中,用人单位依内部利益冲突原则运用管理的手段要求戴维在职务上有所回避,属于用人单位合理的用工自主权的体现。

当然,用人单位这一自主权的行使是否恰当,还需分析用人单位行使这一用工自主权的依据。

如果用人单位的这一规定在劳动合同中有体现,由于劳动合同是劳资双方平等自愿、协商一致的结果,双方都应当完全履行。既然在劳动关系建立之初的劳动合同中有所约定,劳动者在确认出现约定中的情形时就应当知悉或预见到其可能面临的后果,因此用人单位有权依合同约定调岗,劳动者应当服从工作安排。

如果用人单位仅仅在内部规章制度中规定,即使制度符合法定的实体与程序要求,但最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第16条规定,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。也就是说,当劳动合同中并无如此规定时,劳动者完全可以提出依据劳动合同的内容执行,而格式劳动合同一般会对此作出约定:双方协商一致,可以变更劳动合同。则在用人单位与劳动者协商并确认劳动者接受这一调整方案之前,用人单位

无权直接予以调岗。所以，如果此类规定只存在与用人单位的内部规章制度中，用人单位可以在劳动合同中添加该制度作为合同的附件一同遵守，以此明确制度规定也属劳动合同的条款，具有同劳动合同相等的效力

作者简介：

冼武杰律师，广东华途律师事务所律师、深圳市劳动人事争议仲裁委员会审理五庭仲裁员、深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会副主任。

政策法规

广东省人力资源和社会保障厅关于印发《广东省企业工资集体协商指引》的通知

各地级以上市人力资源和社会保障（劳动保障、人力资源）局、佛山市顺德区人力资源和社会保障局：

为进一步贯彻《劳动合同法》、《广东省工资支付条例》、《集体合同规定》、《工资集体协商试行办法》等法律法规，推进企业建立健全工资分配制度和工资共决机制，落实《关于进一步推进企业工资集体协商工作的指导意见》（粤人社发〔2010〕161号），强化实际操作指导，我厅制定了《广东省企业工资集体协商指引》（以下简称《指引》）。现印发给你们，并就有关问题通知如下：

一、充分认识工资集体协商的重要性。各级人力资源社会保障部门要充分认识企业分配制度对调节收入分配、加强人文关怀、改善用工环境以及维护劳动关系和谐稳定的重要作用。要加强正面宣传，鼓励和支持企业与工会（职工）开展工资集体协商，建立健全企业内部分配制度和工资正常增长机制。

二、加强工资集体协商的指导和服务。各地要积极主动联合工会和企业代表组织，发挥主导作用，广泛宣传工资集体协商的重要意义，提供法规政策咨询服务，主动送《指引》上门，提高企业、职工和社会各界对企业工资集体协商的认识。要按照《指引》的规定，加强具

体操作性的指导，帮助、指导企业和工会（职工）发挥协商主体作用，依法开展协商，维护双方的合法权益。

三、全面开展工资集体协商工作。各地要根据本地区实际情况，明确工作职责，全方位、广覆盖推进协商工作。一方面，要加快推进已组建工会的大中型企业工资集体协商工作的进度，超额完成“企业工资集体协商三年行动计划”目标，同时进一步推进工会组织健全、协商基础比较好的企业，开展工资集体协商；另一方面，要通过排查对工资分配矛盾比较突出的企业，主动出击，及早介入，正确引导双方依法通过集体协商的途径寻求工资分配的共识，避免矛盾升级，确保劳动关系和谐稳定。

贯彻落实《指引》中出现的情况和问题，请径向省厅劳动关系处反映。

- 附件：1. 广东省企业工资集体协商指引
2. 工资集体协商要约书（参考样本）
 3. 工资集体协商要约回应书（参考样本）
 4. 工资集体协商送审表（参考样本）
 5. 工资集体合同审查受理回执（参考样本）
 6. 工资集体合同审查意见书（参考样本）
 7. 协调处理协议书（参考样本）
 8. 工资集体协议（参考样本）

二〇一〇年七月十九日

附件 1

广东省企业工资集体协商指引

为规范企业工资集体协商行为,引导企业与职工依法签订工资集体合同,切实维护企业和职工的合法权益,建立与社会主义市场经济相适应的企业工资分配制度和工资共决机制,依据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《广东省工资支付条例》、原劳动保障部《集体合同规定》、《工资集体协商试行办法》等法律、法规和规章,制定本指引,供各地人力资源和社会保障部门指导企业与工会(职工)规范工资集体协商时使用。

一、协商代表的推选

根据《集体合同规定》第十九条的规定,工资集体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。工资集体协商双方代表人数应当对等,每方3至10人,并各确定1名首席代表。

(一)已建立工会的企业,职工方协商代表由企业工会选派。未建立工会的企业,职工方协商代表由企业职工民主推荐,并经半数以上职工同意。工会或职工代表应在本企业连续工作满1年以上。职工方首席代表由本企业工会主席担任。工会主席可以书面委托本方其他协商代表代理首席代表。工会主席缺席的,首席代表可由工会主要负责人担任。未建立工会的企业,职工方首席代表从协商代表中民主推举产生。

(二) 企业方协商代表, 由企业法定代表人指派。企业方首席代表由企业法定代表人担任或由其书面委托的本方其他管理人员担任。

(三) 协商代表履行职责的期限由被代表方确定。

(四) 首席代表可以书面委托本企业以外的专业人员作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的三分之一。首席代表不得由非本企业人员代理。

(五) 更换协商代表, 按照《集体合同规定》第三十条的规定执行。

(六) 协商代表因更换、辞任或遇有不可抗力等情况造成空缺的, 应在空缺之日起15日内按规定程序产生新的代表。

二、协商代表的权利和义务

根据《劳动合同法》第三十九条、《广东省工资支付条例》第二十六条、《集体合同规定》第二十五至二十八条的规定, 工资集体协商代表享有如下权利, 并履行如下义务:

(一) 权利

1. 协商代表享有平等的建议权、否决权和陈述权;
2. 协商代表参加工资集体协商活动, 应当视其提供了正常劳动, 企业应当依法支付其工资及相关的福利待遇;
3. 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《劳动合同法》第三十九条规定情形之一的, 企业不得与其解除劳动合同;
4. 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。

（二）义务

1. 参加工资集体协商；
2. 接受本方人员质询，及时向本方人员告知协商情况并征求意见；
3. 提供本方与工资集体协商有关的情况和资料；
4. 代表本方参与工资集体争议的处理及监督工资集体合同的履行；
5. 维护企业正常的生产、工作秩序，不得采取威胁、收买、欺骗等行为；
6. 保守在工资集体协商过程中知悉的企业的商业秘密。

三、协商要约的发出与回应

（一）根据《集体合同规定》第三十二条和《工资集体协商试行办法》第十七条的规定，工资集体协商任何一方均可就签订工资集体合同以及相关事宜，以书面形式向对方发出协商要约，明确协商的时间、地点和主要事项等（要约书参考文本见附件2）；

（二）一方发出协商要约的，另一方应在收到协商要约之日起15日内以书面形式给予回应（要约回应书参考文本见附件3），无正当理由不得拒绝进行工资集体协商；

（三）在不违反法律、法规和规章，不涉及企业商业秘密的前提下，协商双方有义务在要约书作出回应后15日内向对方提供本方与工资集体协商有关的情况和资料。

四、协商前的准备工作

协商代表应按照《集体合同规定》第三十三条做好协商前的准备工作。

(一) 熟悉与集体协商内容有关的法律、法规、规章和制度;

(二) 了解与集体协商内容有关的情况和资料, 收集用人单位和职工对协商意向所持的意见;

(三) 拟定集体协商议题, 集体协商议题可由提出协商一方起草, 也可由双方指派代表共同起草;

(四) 确定集体协商的时间、地点等事项;

(五) 共同确定一名非协商代表担任集体协商记录员。记录员应保持中立、公正, 并为集体协商双方保密;

(六) 企业方还应当为集体协商提供必要的条件和所需的信息资料。必要条件是指安排集体协商的场所、不占用参加集体协商劳动者的休息时间、保障参加集体协商劳动者的工资待遇不受影响等; 信息资料包括工资总额、经营状况、技术改造和设备更新计划、社会保险费用缴纳情况、职工教育经费使用情况等, 涉及商业秘密的, 参加集体协商的代表应承担保密义务。

五、协商会议的召开

根据《集体合同规定》第三十四条的规定, 工资集体协商会议由双方首席代表轮流主持, 并按下列程序进行:

(一) 宣布协商议程和会议纪律;

(二) 一方首席协商代表提出协商的具体内容和要求, 另一方首

席代表就对方的要求作出回应；

（三）协商双方就协商初步方案发表各自意见，开展充分讨论；

（四）协商双方首席代表归纳协商意见，达成一致的，由双方共同或委托一方起草工资集体合同草案，并由双方首席代表签字。

六、协商的中止

工资集体协商未达成一致意见或出现事先未预料的问题时，经双方协商，可以中止协商。中止期限及下次协商时间、地点、内容由双方商定。

七、工资集体合同草案的提交

根据《劳动合同法》第五十一条、《集体合同规定》第三十六条的规定，经双方协商代表协商一致的工资集体合同草案应提交企业职工代表大会或职工大会讨论，职工代表大会或职工大会应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，工资集体合同草案经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意的，方获通过。

八、工资集体合同的签订

根据《集体合同规定》第三十七条的规定，工资集体合同草案经职工代表大会或者职工大会通过后，由协商双方首席代表签字。

九、工资集体合同的审查

（一）报送材料

工资集体合同签订后，应当自双方首席代表签字之日起10日内，由企业方将工资集体合同文本一式三份及相关材料，报送人力资源和社会保障行政部门审查，报送的相关材料包括：

1. 双方签名和盖章的工资集体合同书一式三份;
2. 用人单位盖章的《工资集体合同送审表》(送审表参考文本见附件4)一式二份;

3. 集体合同的说明及附件:

(1) 集体合同的产生过程材料、盖章确认的职工代表大会或职工大会讨论表决记录材料,包括职工代表大会或职工大会代表的签到表、讨论记录、表决记录(写明应到代表、实到代表人数,表决时赞成、反对、弃权的票数);

(2) 企业资格证明材料(企业法人营业执照副本、工会社团法人执照副本)原件及复印件;

(3) 如首席代表人不是企业、工会的法定代表人,需提供法定代表人签署的委托首席代表的授权委托书材料(委托人和被委托人任命文件、身份证件、授权委托书原件及复印件)等有关材料。

4. 工资集体协商情况说明。

(二) 管辖范围

根据《集体合同规定》第六章的规定,工资集体合同审查,实行属地管辖。企业应按规定将工资集体合同及相关材料,报企业法人营业执照登记注册地县级以上人力资源社会保障行政部门审查。省属驻穗企业、部队驻穗用人单位经主管部门审核后报省人力资源和社会保障厅审查。

中央驻粤企业按国家及省有关规定执行,已经人力资源和社会保障部审查通过的,应将审查文件报送企业所在地县级以上人力资源社

会保障行政部门备案。

（三）审查程序

人力资源和社会保障行政部门收到企业工资集体合同后，应按如下程序进行审查：

1. 收到企业工资集体合同及相关材料后，应当办理登记手续，并向企业出具收件回执（收件回执参考文本见附件5）；
2. 按照分工，对工资集体合同进行审查；
3. 在工资集体合同审查过程中遇到较大分歧或其它重大问题时，相关负责人应主持召开工作会议，有关部门参加，对工资集体合同进行研究，共同提出审查意见；
4. 作出工资集体合同审查意见书经主管领导审批通过后，制作《工资集体合同审查意见书》（审查意见书参考文本见附件6）。

（四）合法性审查

人力资源和社会保障行政部门收到工资集体合同后，应按照《集体合同规定》第四十四条的规定对合同进行合法性审查。

1. 集体协商双方的主体资格是否符合法律、法规和规章规定；
2. 集体协商程序是否违反法律、法规、规章规定；
3. 集体合同或专项集体合同内容是否与国家规定相抵触。

（五）发出《工资集体合同审查意见书》

人力资源和社会保障行政部门应当自收到工资集体合同之日起15日内完成合同审查，并将《工资集体合同审查意见书》送达双方协商代表。意见书应当载明以下内容并加盖人力资源和社会保障行政

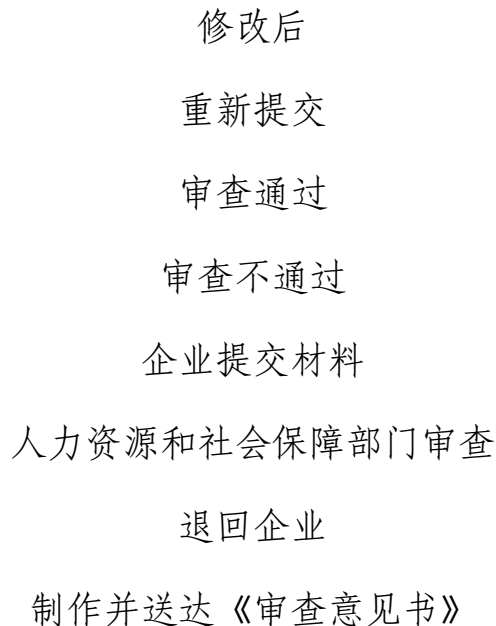
部门印章:

1. 工资集体合同当事人双方的名称、地址;
2. 人力资源和社会保障行政部门收到工资集体合同的时间;
3. 审查意见;
4. 作出审查意见的时间。

(六) 审查未通过的处理

企业工资集体合同经审查未通过的,协商双方应就人力资源和社会保障行政部门提出异议的事项经集体协商重新签订工资集体合同,并由企业根据本指引规定的程序再次将合同报送人力资源和社会保障行政部门审查。

企业工资集体合同审查流程图



十、工资集体合同审查的管理

各级人力资源和社会保障行政部门应认真做好工资集体合同的审查工作,建立审查工作责任制,规范工资集体合同审查档案管理制度

度，按季度做好工资集体合同的统计报送工作。

十一、工资集体合同的生效和公布

(一) 工资集体合同自审查通过之日起生效；人力资源和社会保障行政部门自收到工资集体合同之日起15日内未提出异议的，工资集体合同即行生效。

(二) 依法订立的工资集体合同，对企业和职工双方具有同等约束力，双方应当全面履行集体合同规定的义务，任何一方不得擅自变更或解除集体合同；工资集体合同有效期内企业变更名称、法定代表人等的，不影响工资集体合同的履行。

(三) 企业已订立集体合同的，工资集体合同可作为集体合同的附件，与集体合同具有同等效力；企业与职工个人订立的劳动合同中有关工资报酬等的标准，不得低于工资集体合同的相关标准。

(四) 生效的工资集体合同，应当由企业方于5日内以厂务公开形式，向全体职工公布。

十二、工资集体合同的有效期

工资集体合同的有效期一般为1至3年。企业和工会或职工代表均可在工资集体合同期满前3个月内，向对方书面提出重新签订或续签的要求。工资集体合同期满或双方约定的合同终止条件出现，工资集体合同即行终止。

十三、工资集体合同的变更和解除

(一) 有下列情形之一的，可以变更或解除工资集体合同：

1. 协商代表双方协商一致；

2. 企业因被兼并、解散、破产等原因致使集体合同无法履行的；
3. 因不可抗力等原因致使集体合同无法履行或部分无法履行的；
4. 集体合同约定的变更或解除条件出现的；
5. 法律、法规、规章规定的其他情形。

(二) 变更或解除工资集体合同应按集体协商程序执行。

十四、行业（区域）性工资集体协商

开展行业（区域）性工资集体协商的程序，与企业工资集体协商程序基本一致。

十五、协商的争议处理

(一) 集体协商过程中发生争议，双方当事人不能协商解决的，当事人一方或双方可以书面向人力资源社会保障行政部门提出协调处理申请；未提出申请的，人力资源和社会保障行政部门认为必要时也可以进行协调处理。

(二) 人力资源和社会保障行政部门应当组织同级工会和企业组织等三方面的人员，共同协调处理协商争议。

(三) 协调处理协商争议，应当自受理协调处理申请之日起30日内结束协调处理工作。期满未结束的，可以适当延长协调期限，但延长期限不得超过15日。

(四) 协调处理协商争议应当按照以下程序进行：

1. 受理协调处理申请；
2. 调查了解争议的情况；
3. 根据当地的企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位等，

研究制定协调处理争议的方案；

4. 对争议进行协调处理，引导双方当事人参照当地的企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位等，根据企业的经营状况科学合理地确定劳动报酬分配办法，解决争议；

5. 制作《协调处理协议书》（协调处理书见附件7）。

（五）《协调处理协议书》应当载明协调处理申请、争议的事实和协调结果，双方当事人就某些协商事项不能达成一致的，应将继续协商的有关事项予以载明。《协调处理协议书》由协商争议协调处理人员和争议双方首席代表签字盖章后生效。争议双方均应遵守生效后的《协调处理协议书》。

附件2

工资集体协商要约书（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》、《工资集体协商试行办法》等规定，依据当地经济增长水平、物价水平、平均工资等因素，结合当地企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位等信息，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、本次协商的主要内容

- 企业工资分配制度、（职位）工种工资标准和分配关系
 - 企业职工工资总额、工资水平、分配形式和调整幅度
 - 企业职工工资发放时间和支付办法
 - 企业职工奖金、津贴、补贴发放标准和办法
 - 加班工资、节假日、年休假、婚假、丧假、产假、看护假等期间工资待遇及参加社会活动等特殊情况下的工资待遇
 - 与劳动报酬相关的工作时间、劳动安全卫生、劳动保护和企业奖惩制度等内容；
 - 变更工资协商内容的条件、程序及责任
 - 职工福利以及其他有关事项
- 双方需协商的与工资有关的其它问题_____。

二、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。

三、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。

四、本次协商需你方提供的企业上年度材料

资产负债表

利润表

现金流量表

职工工资总额和平均工资统计表

履行工资集体合同情况的报告

需你方提供的其它材料_____。

请你方于20日内书面回应我方要约。

(企业/企业工会) 盖章

____年____月____日

附件3

工资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_____年度工资集体协商。

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_____。

我方建议增加以下协商内容_____。

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_____。

(或者:我方不同意开展_____年度工资集体协商,理由_____。)

(企业/企业工会) 盖章

____年____月____日

附件4

工资集体合同送审表(参考样本)

送审企业(盖章): 首次签订/续订/变更

甲方(企业)	乙方(全体职工)
企业性质:	工会或职工代表:
地址:	职工总人数:
法定代表人:	代表产生方式:
协商首席代表:	协商首席代表:
现任职务:	现任职务:
协商代表人数:	协商代表人数:
联系人:	联系人:
联系电话:	联系电话:
送件人签名:	收件人签名:
工作部门:	工作部门:
职务:	收文编号:
联系电话:	联系电话:
送达日期: 年 月 日	收件日期: 年 月 日
工资集体合同有效期: 年 月 日至 年 月 日	

备注:

附件5

工资集体合同审查受理回执（一式三联）（参考样本）

收件单位（盖章） 编号：

申请单位			
单位联系人		联系电话	
单位地址		邮编	
收件人		收件时间	查询电话
已收材料清单（打“√”项目）			
<p>1、 工资集体合同书一式三份；</p> <p>2、 《工资集体合同送审表》一式二份；</p> <p>3、 工资集体合同的产生过程、职工代表大会或职工大会讨论表决记录材料，包括职工代表大会或职工大会代表的签到表、讨论记录、表决记录（写明应到代表、实到代表人数，表决时赞成、反对、弃权的票数）；</p> <p>4、 企业资格证明材料（企业法人营业执照副本、工会社团法人执照副本）复印件；</p>			
办理期限	从受理之日起 15 日		
单位签收人		签收时间	

备注：（1）请妥善保管，凭此《回执》领取办理结果；

（2）来领取结果前，请先致电查询确认。

附件6

工资集体合同审查意见书（参考样本）

企业名称:

地址:

合同类别: 企业 行业 区域

首次签订 续订

基 本 情 况	企业方首席代表		职工方首席代表	
	联系人	联系电话	协商户数	
	工资集体合同基本情况:			
审 查 意 见	<input type="checkbox"/> 同意 工资集体合同编号: 工资集体合同期限: 年 月 日— 年 月 日 <input type="checkbox"/> 不同意 原因: <input type="checkbox"/> 协商主体资格 <input type="checkbox"/> 协商程序 <input type="checkbox"/> 合同内容 <input type="checkbox"/> 其他原因:			
人力资源社会保障行政部门 (盖章) 年 月 日				

附件 7

协调处理协议书 (参考样本)

甲方:

乙方:

第五条 公司实行工资制度。职工工资由 组成。

第六条 公司员工正常工作时间工资每月不低于____元。(本公司所在____市最低工资标准是____元)。

第七条 公司实行每周____天工作制，每天工作____小时。

第八条 公司实行工资月度发放制度。以人民币发放职工工资，每月发放一次。工资发放约定日为每月____日。如遇到休息日，工资发放应提前至最近一个工作日支付。公司必须按约定日发放员工工资，超过约定日未发放工资的，定为拖欠工资。员工工资必须足额发放，除法律、法规明确有规定可以扣除外，公司不得克扣或减发工资。

第九条 本企业 岗位(工种)实行计件工资分配形式，协议期内计件单价为 ，计件定额为 。实行计件工资的职工加班加点工资计发标准按法律、法规规定的标准执行。

第十条 员工病假、事假工资支付办法

第十一条 奖金、津贴、补贴分配形式

第十二条 根据政府公布的____年工资指导线和上年度本企业员工平均工资水平，及企业生产经营状况，经协商，确定本年度职工平均货币收入同比增(减)____%。

第十三条 公司违反规定或劳动合同的约定造成职工工资损失的，除补足职工的工资损失外，同时还应加发职工工资收入25%的赔偿金。

第十四条 本协议期满自行终止。在协议履行期间发生不可抗力因素，经双方协商可提前终止。

第十五条 本协议一式四份甲乙双方各执一份，人力资源和社会保障行政部门和总工会各存一份。

甲 方

乙 方

_____公司

_____公司工会

首席代表:

首席代表:

年 月 日

年 月 日

广东省第十二届人民代表大会常务委员会

公 告

(第21号)

《广东省企业集体合同条例》已由广东省第十二届人民代表大会常务委员会第十一次会议于2014年9月25日通过，现予公布，自2015年1月1日起施行。

广东省人民代表大会常务委员会

2014年9月25日

广东省企业集体合同条例

(2014年9月25日广东省第十二届人民代表大会常务委员会第十一次会议通过)

第一章 总 则

第一条 为了规范集体协商行为，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，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》和《中华人民共和国人民调解法》等法律，结合本省实际，制定本条例。

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。

第三条 企业依法建立健全集体协商和集体合同制度。

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。

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。

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。

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。

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

第八条 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。

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。

第十条 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。

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

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。

第十三条 企业方协商代表由企业法定代表人确定，首席协商代表应当由企业法定代表人或者企业法定代表人书面委托的本企业其他管理人员担任。

职工方协商代表由工会选派或者工会组织职工民主推选产生。首席协商代表应当由工会负责人担任。企业未建立工会的，由企业所在地地方总工会组织职工民主推选协商代表，并经本企业半数以上职工同意；首席协商代表由参加协商的代表推选产生。

协商代表的更换和替补，按照协商代表产生的程序进行。

第十四条 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。

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。

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

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。

第十八条 集体协商要求应当以书面的形式提出。

职工认为需要与企业进行集体协商的,应当向企业工会提出。企业工会可以根据职工意见和企业的具体情况决定是否向企业提出集体协商要求。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集体协商要求。企业尚未建立工会的,职工

可以向企业所在地地方总工会提出集体协商请求。企业所在地地方总工会征得半数以上职工或者半数以上职工代表大会代表同意，应当向企业提出集体协商要求。

企业认为需要与职工进行集体协商的，应当向企业工会提出集体协商要求。企业尚未建立工会的，企业可以向所在地地方总工会提出集体协商要求。

第十九条 职工方或者企业书面提出集体协商要求的，对方应当在收到集体协商要求书面材料时在送达回执上签收，并于三十日内给予书面答复，对应协商要求内容逐一作出回应，并就有关事项进行协商。集体协商要求书面材料应当包含协商时间、地点、内容等，并对其主张说明理由。

第二十条 集体协商期限为送达集体协商要求书面材料之日起三个月内。根据企业实际情况，双方协商同意可以适当缩短或者延长，但延长时间最长不超过六十日。

第二十一条 集体协商一般采用会议协商的形式，也可以采用书面形式或者双方认可的其他形式。一方要求采用会议协商形式的，应当采用会议协商形式。

集体协商采用会议协商形式的，由双方首席代表轮流或者共同主持。集体协商会议记录应当由全体与会协商代表签字确认。集体协商采用书面形式的，所提交的书面意见应当经全体协商代表签字确认。

企业应当为协商会议提供会议场地等必要条件。

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。

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。

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。

第二十五条 集体协商双方达成一致意见的，由企业方制作集体合同草案。

集体协商未达成一致意见的，经双方同意，可以中止协商并商定恢复协商的时间。

第三章 集体合同

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。

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。

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。

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。

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

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。

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。

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。

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。

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。

当地人力资源社会保障行政部门、政府有关部门、地方总工会、企业方面代表组织应当指导和督促双方开展集体协商，化解矛盾。

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。

第五章 法律责任

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。

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。

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

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。

第四十六条 本条例自2015年1月1日起施行。

http://www.rd.gd.cn/pub/gdrd2012/gdrdfb/ggtz/201409/t20140928_142698.html

专业委员会简介

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

律协各专业委员会是律协理事会根据律师业务的发展情况设置的负责组织会员进行学习和交流，指导律师开展业务活动的机构。其宗旨是发动会员积极学习专业知识，提高律师业务素质和服务水平，拓展律师业务领域，促进律师专业化分工，增强深圳律师的整体实力。

律协业务创新与发展专门委员会负责管理、协调各专业委员会开展工作，律协秘书处业务部负责专业委员会的日常工作。

根据深圳市律师协会第九届理事会第三次会议决定，市律协设立22个专业委员会，劳动与社会保障法律专业委员会是其中之一，本委员会致力于提高律师劳动与社会保障法律服务水平，拓展劳动与社会保障业务领域，制定劳动与社会保障律师业务指引，撰写有关劳动与社会保障法律专业论文，积极参与人大、政府的劳动与社会保障法律领域重要法律法规和司法解释的征求意见工作。

组成成员

主任：周旻（品然所）

副主任：彭湃（卓建所） 曾凡新（大成所） 冼武杰（华途所）

委员：陈伟（炜衡所） 程建锋（大成所） 甘永辉（德和衡所）

何红耀（大成所） 何志杰（联建所） 赖亿新（卓建所）

李梅芬（联建所） 李小鹊（卓建所） 李迎春（盈科所）

李祖科（品然所） 鲁楷（广和所） 孟凡琦（劳维所）
王东（海派所） 王强（德纳所） 王政友（国晖所）
吴意诚（联建所） 许淑仪（梧桐所） 叶文达（万商天勤所）
袁吉松（前海所） 张利群（鹏浩所） 张险峰（国晖所）
张志良（盈科所） 赵振远（卓建所） 郑平进（宝城所）
周文斌（鹏浩所） 邹兵（仁皓所）

特邀委员：李红（星辰所） 胡丽莎（鹏浩所） 赖灿辉（晟典所）
程宏（中熙所） 樊天升（鹏星所） 程寅（瑞嘉所）
黄锐（世纪华人所） 尤武军（锦天城所）
刘森荣（淳锋所） 贾正新（竞德所） 李春红（深远所）
田晓峰（盈科所） 沈威（百瑞所） 倪敏（广纳所）
张福军（君一所） 罗延飞（圣方所） 凌超（卓建所）
刘海港（冠豪所） 李桂梅（国晖所） 李凤鸣（君言所）
黄彪（华途所） 徐辉（君一所）

——本资讯由深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会
搜集整理（相关著作权归原权利人所有）

本资讯可在深圳市律师协会网站下载，投稿及建议联系邮
箱：13802551149@139.com（曾凡新律师）