

劳动和社会保障法律资讯

第十五期

深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会

二〇一三年十月二十二日

本期目录

一、工作动态

“广东省律师协会劳动法专业委员会 2013 年珠海年会”成功举办

2

二、新法速递

《广东省企业集体协商和集体合同条例（修订草案稿）》

5

三、案例分析

无固定期限劳动合同是否符合“原岗原薪”的判断

——江苏苏州中院判决龚春华诉苏州 STL 公司劳动合同纠纷案 22

本期编辑：沈威律师（深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会 副主任）

一、工作动态

“广东省律师协会劳动法专业委员会 2013 年珠海年会” 成功举办

广东省律师协会劳动法专业委员会 2013 年珠海年会于 2013 年 8 月 23 日至 25 日在珠海天鹅大酒店成功举办。省律协劳专委 40 名委员、省律协及珠海市律协领导、珠海市律师共 200 余人参加会议。与会委员提交论文 55 篇，围绕“劳务派遣立法对人力资源管理的影响、存在的问题及对策”、“企业转型中涉及合同变更、裁员等问题的探讨”、“竞业限制立法及实务探讨”、“社会保险争议的相关法律问题研究”等四大议题进行研讨，年会取得预期效果。

我市律师、省律协劳专委副主任沈威律师参与会议主持与点评，省律协劳专委委员鲁凯律师、曾凡新律师、王强律师、张志良律师积极参与会议，并代表深圳律师在年会上作精彩发言。

附：广东省律师协会劳动法专业委员会 2013 年珠海年会研讨会议题

议题一：劳务派遣立法对人力资源管理的影响、存在的问题及对策

具体研讨问题：

1、《劳动合同法修正案》、《劳务派遣行政许可管理办法》等劳务派遣新规施行之后，劳务派遣用工的走向以及企业的应对？

2、劳务派遣协议能否约定被派遣劳动者的退回条件？用工单位根据约定将被派遣劳动者退回之后，劳务派遣单位能否据此解除劳动合同，应否支付经济补偿？

3、如何认定“假外包，真派遣”？《劳务派遣若干规定（征求意见稿）》第二条规定的对劳动过程“直接进行管理”应当如何理解？

4、辅助性岗位应当如何确定？《劳务派遣若干规定（征求意见稿）》第四条关于辅助性岗位的确定程序应当如何理解？

议题二：企业转型中涉及合同变更、裁员等问题的探讨

具体研讨问题：

1、企业搬迁是否必须与劳动者协商一致变更劳动合同？如无法协商一致变更，企业能否单方解除劳动合同，应否支付经济补偿？

2、《劳动争议司法解释（四）》施行之后，《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要（2012年7月）》第22条的规定应当如何适用？用人单位调整劳动者的工作地点是否适用上述第22条的规则？

3、企业“关、停、并、转”是否构成《劳动合同法》第四十条第三项规定的“客观情况发生重大变化”？

4、《劳动合同法》第四十一条规定的“生产经营发生严重困难”以及“客观经济情况发生重大变化”应当如何认定？

5、违反《劳动合同法》第四十一条规定的程序要件的法律后果？（如未听取工会或职工意见，未向劳动行政部门报告，未优先留用

三类法定人员，六个月内重新招用未通知被裁减人员等）

议题三：竞业限制立法及实务探讨

具体研讨问题：

- 1、竞业限制补偿费提前支付是否有效？
- 2、约定的竞业限制补偿费能否低于当地最低工资标准？
- 3、劳动者支付违约金后继续违约，应否再次支付违约金？
- 4、司法裁判劳动者继续履行竞业限制协议如何强制执行？

议题四：社会保险争议的相关法律问题研究

具体研讨问题：

- 1、哪些社会保险争议属于仲裁委和法院的受理范围？
- 2、劳动关系和社会保险关系能否分离？
- 3、生育津贴与产假工资能否兼得？
- 4、劳动者因严重违纪导致工伤，用人单位能否即时解除劳动合同？
- 5、工伤赔偿与人身损害赔偿能否兼得？

二、新法速递

广东省企业集体协商和集体合同条例 (修订草案征求意见稿)

第一章 总 则

第二章 集体协商

第一节 集体协商内容

第二节 集体协商代表

第三节 集体协商程序

第三章 集体合同

第四章 集体协商和集体合同争议的处理

第五章 法律责任

第六章 附则

第一章 总则

第一条 为了建立和谐稳定的劳动关系，维护职工和企业的合法权益，规范集体协商和集体合同制度，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国工会法》的有关规定，制定本条例。

第二条 本条例适用于本省行政区域内的企业。

第三条 企业应当建立健全集体协商和集体合同制度。

集体协商，是指职工一方与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、社会保险与福利等事项进行平等协商的行为。

集体合同是企业全体职工与企业就劳动条件、劳动报酬等事项签订的书面协议，包括综合性集体合同、专项集体合同、行业性集体合同和区域性集体合同。

第四条 职工一方与企业进行集体协商和签订、履行集体合同，双方应当遵循相互尊重、公平合理、诚实守信、平等协商的原则。

依法签订的集体合同，对企业和企业全体职工具有约束力。

第五条 劳动合同中规定的劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同规定的标准；企业签订的集体合同中规定的劳动条件和劳动报酬等标准不得低于所在地行业性、区域性集体合同规定的标准。

第六条 各级人民政府应当加强集体协商和集体合同工作，全面推进集体协商和集体合同制度。

县级以上人力资源社会保障行政部门依法对集体协商和签订、履行集体合同的情况进行监督，并负责审查集体合同。

地方总工会依法组织、指导、督促企业工会开展集体协商和签订、履行集体合同。

企业联合会、工商业联合会等企业代表组织和企业主管部门应当引导企业履行社会责任，指导和帮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

第七条 职工一方可以就下列多项或者某项内容与企业进行集体协商，签订集体合同：

（一）劳动报酬；

- (二) 工作时间;
- (三) 休息休假;
- (四) 劳动安全与卫生;
- (五) 补充保险、福利;
- (六) 女职工、未成年工特殊保护;
- (七) 劳务派遣人员权益保护;
- (八) 职业技能培训;
- (九) 劳动合同管理;
- (十) 奖惩;
- (十一) 裁员;
- (十二) 集体合同期限;
- (十三) 变更、解除集体合同的程序;
- (十四) 履行集体合同发生争议时的协商处理办法;
- (十五) 违反集体合同的责任;
- (十六) 双方认为应当协商的其他内容。

第八条 工资集体协商,是指职工一方与企业就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行集体协商的行为。

工资集体协商一般情况下一年进行一次,集体协商双方可以就下列多项或者某项内容进行协商:

- (一) 工资分配制度、工资标准;
- (二) 工资支付办法、支付时间;
- (三) 年度工资总额和职工平均工资水平;
- (四) 工资调整幅度和调整办法;
- (五) 津贴、补贴标准及奖金等分配办法;

（六）试用期、病事假期间的工资待遇；

（七）工资集体合同的起止时间，变更、解除职工工资集体合同的程序；

（八）工资集体合同的终止条件；

（九）工资集体合同的违约责任；

（十）双方认为应当协商的其他有关工资事项。

第九条 工资集体协商应当符合法律法规的规定，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）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）统计主管部门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政府有关部门发布的地区、行业的职工平均工资水平；

（六）其他与工资集体协商有关的情况。

第十条 有下列情形之一的，职工一方和企业均可以提出工资调整的协商要求：

（一）本企业劳动生产率和经济效益变动的；

（二）本地区城镇居民消费价格指数持续较大变动的；

（三）当地人民政府发布的工资指导线变动的。

第十一条 行业性工会、区域性工会可以与企业联合会、工商业联合会、行业协会或者商会等企业代表组织进行集体协商，签订行业性、区域性集体合同。

第十二条 依法订立的行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的企业和职工具有约束力。

第十三条 涉及本行业职工切身利益的下列事项可以进行行业性集体协商，签订行业性集体合同：

- （一）行业的最低工资标准；
- （二）行业工资调整幅度；
- （三）行业同类工种的定额标准；
- （四）行业各工种、岗位的劳动安全和卫生标准；
- （五）行业各工种、岗位的职工培训制度；
- （六）行业女职工和未成年人的特殊保护、劳务派遣人员权益保护；
- （七）其他需要进行行业性集体协商的事项。

第十四条 涉及本区域职工切身利益的下列事项可以进行区域性集体协商，签订区域性集体合同：

- （一）区域的最低工资标准；
- （二）区域工资调整幅度；
- （三）区域劳动安全与卫生标准；
- （四）区域的女职工和未成年人的特殊保护、劳务派遣人员权益保护；
- （五）其他需要进行区域性集体协商的事项。

第二节 集体协商代表

第十五条 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。

每方协商代表三至九人，并各确定一名首席协商代表。双方可

另行选派适当数量的列席代表。

第十六条 企业一方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代表担任，其他代表由企业法定代表人确定。

已建立工会的企业职工一方首席协商代表应当由工会主席或者工会主席书面委托的代表担任，其他代表由工会确定或者由职工（代表）大会民主选举产生。没有建立工会的企业或者企业工会不能正常履行职责的，职工一方的协商代表在地方总工会指导下由职工民主选举产生，首席协商代表由参加协商的代表选举产生；因情况紧急不能经民主选举产生协商代表的，由地方总工会指导企业职工确定协商代表和首席协商代表。选举产生的协商代表人数可以适当多于参加协商会议的代表人数，以备需要时替补。

女职工较多的企业，职工一方的协商代表应有适当比例的女职工代表。

第十七条 行业性、区域性集体协商，企业的协商代表由本行业、本区域内的企业代表组织选派，首席协商代表由企业代表组织主要负责人担任；行业、区域内有几个企业代表组织的，以民主程序产生首席协商代表和其他协商代表；行业、区域内无企业代表组织的，由企业民主推选产生首席协商代表和其他协商代表。

职工一方的协商代表由行业性工会、区域性工会选派，首席协商代表由行业、区域工会主席担任；未建立行业性、区域性工会的，可由地方总工会行使集体协商职责或在行业、区域内企业工会主席中民主选举产生协商代表和首席协商代表。

第十八条 双方首席协商代表可以书面委托本单位以外的专业

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。

首席协商代表不得由非本企业人员代理。企业协商代表与职工协商代表不得相互兼任。

第十九条 协商代表的罢免、更换，按照协商代表产生的程序进行，并以书面形式向对方通报。

企业工会未依法履行职责的，地方总工会应当责令企业工会改正。企业工会主席不代表职工履行集体协商职责或履行职责有困难的，三分之一以上职工或者职工代表大会代表提出更换集体协商职工一方首席协商代表，地方总工会应当指导职工召开职工（代表）大会，另行选举首席协商代表。

第二十条 协商代表履行职责的期限由被代表方确定，如无明确规定的，至集体协商达成一致所签订的集体合同期满时为止；因集体协商达不成一致或者未能签订集体合同的，至集体协商行为终止为止。

第二十一条 协商代表履行职责期间，企业未经本人同意不得调整其工作岗位、免除其职务、降低其职级，不得扣发工资及降低福利待遇。

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，除出现《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定情形之一的，企业不得解除协商代表的劳动合同。

第二十二条 协商代表的职责：

- （一）参加集体协商会议；
- （二）收集、掌握和提供集体协商有关的情况和资料；

（三）听取和收集代表方人员意见，接受本方人员对集体协商有关问题的询问；

（四）代表本方参加有关集体合同争议等的处理；

（五）法律、法规规定的其他职责。

第二十三条 协商代表有权要求对方提供与协商事项有关的资料，包括注册登记情况、章程、财务会计报告、劳动定额标准、工资支付情况、纳税和社会保险费缴纳情况等。但涉及国家秘密和企业技术秘密的资料除外。

协商代表应当保守在集体协商过程中知悉的企业商业秘密。

第二十四条 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。

协商代表参加集体协商，以及为集体协商作必要准备，均视为提供正常劳动，其工资和各项福利待遇不受影响。

第三节 集体协商程序

第二十五条 职工一方和企业均有权要求进行集体协商。

职工一方或者企业书面发出集体协商要约书的，对方应当在二十日内给予书面答复，针对要求内容逐一作出回应，并就有关事项进行协商。集体协商要约书应当包含协商时间、地点、内容等，并对其主张说明理由。

第二十六条 企业工会代表职工向企业提出集体协商要求。

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向企业提出集体协商要求，但经三分之一以上职工或职工代表大会代表提议，应当向企业提出集体协商要求。

企业未建立工会或者企业工会不能正常履行职责的，可以向上级工会提出。上级工会征集三分之一以上职工或职工代表大会代表一致意见，应当向企业提出集体协商要求。

第二十七条 集体协商期限为发出协商要求之日起六十日内，遇特殊情况，双方协商同意可延长十五日。

第二十八条 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。

企业应当为协商会议提供会议场地等必要条件。

第二十九条 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，也可以邀请双方认可的第三方主持。

集体协商会议纪录应当由全体与会协商代表签字确认。

第三十条 集体协商期间，企业不得有下列行为：

- （一）拒绝或者无正当理由故意拖延集体协商进程；
- （二）限制、干扰职工一方产生集体协商代表或者拒绝与职工进行集体协商；
- （三）拒绝或者阻碍职工进入劳动场所、拒绝提供生产工具和其他劳动条件；
- （四）限制、干扰工会履行职权；
- （五）拒绝提供集体协商所需材料或提供虚假材料的；
- （六）违法变更或者解除职工方的劳动合同；
- （七）拒绝执行集体协商调解书；
- （八）其他可能激化矛盾的行为。

禁止企业对职工一方协商代表进行威胁、恐吓、利诱、限制人

身自由，或者进行侮辱、暴力伤害。

第三十一条 集体协商期间，职工不得有下列行为：

（一）以停工、怠工形式拒绝与企业进行集体协商，或者以停工、怠工形式要求变更或者解除仍在有效期内的集体合同；

（二）捏造事实、故意传播虚假信息或者煽动、组织、挑拨、串联、威胁、胁迫其他职工参与停工、怠工；

（三）破坏企业设备、工具或者强行破坏、阻碍企业正常生产秩序；

（四）堵塞、阻碍或封锁企业的出入通道，阻止人员、原材料、货物等进出；

（五）威胁或者利诱对方协商代表；

（六）限制企业方人员人身自由，或者进行侮辱、威胁、恐吓、暴力伤害；

（七）企业已执行集体协商调解书、调停意见书仍组织、参与停工；

（八）其他可能激化矛盾的行为。

职工存在上述情形，严重违反企业的规章制度，或者严重失职、营私舞弊给企业造成重大损害的，企业可以按照《劳动合同法》规定解除其劳动合同。

第三十二条 职工一方协商代表在正常工作时间内依法组织、参加集体协商活动期间，企业应当支付正常工作时间工资。

集体协商期间，参与停工、怠工的职工未提供劳动期间，企业不支付劳动报酬。

第三十三条 集体协商达成一致的，由双方首席协商代表签订

集体合同草案。

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。

第三十四条 企业发生停工、怠工事件，工会应当代表职工同企业或者有关方面协商，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，企业应当予以解决。工会协助企业做好工作，尽快恢复生产、工作秩序。

第三章 集体合同

第三十五条 经协商一致的集体合同草案，应当提交职工（代表）大会讨论。职工一方的协商代表应当向职工（代表）大会报告协商过程和集体合同草案内容。

职工（代表）大会讨论集体合同草案，应当有三分之二以上职工（代表）出席。有半数以上职工（代表）同意，集体合同草案即获通过。

行业性、区域性集体合同草案可以召开行业、区域职工代表大会或其他民主程序表决或审议通过。

集体合同草案未获通过，双方代表应当重新协商修改。

第三十六条 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。

第三十七条 集体合同签订后，企业应当在十日内将集体合同文本一式三份及说明报送人力资源社会保障行政部门审查，并提交下列材料：

（一）双方首席协商代表签署的集体合同文本；

- (二) 双方协商代表的合法资格证明材料;
- (三) 集体协商会议记录;
- (四) 职工(代表)大会讨论通过集体合同草案情况的决议;
- (五) 人力资源社会保障行政部门认为需要提供的其他材料。

第三十八条 人力资源社会保障行政部门应当对报送的集体合同的下列事项进行合法性审查:

- (一) 集体协商双方的主体资格是否符合法律、法规和规章规定;
- (二) 集体协商程序是否违反法律、法规、规章规定;
- (三) 集体合同内容是否与国家规定相抵触。

第三十九条 人力资源社会保障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。

人力资源社会保障行政部门对集体合同提出异议的,签订集体合同双方应当在十五日内对提出异议的条款进行修改或者作出进一步的说明,重新报送人力资源社会保障行政部门审查。

企业应当自集体合同生效之日起十日内将集体合同向全体职工公布,并报地方总工会备案。

第四十条 集体合同生效后双方应当严格履行,并应当建立相应监督制度和定期检查制度。

第四十一条 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,双方应当提前三个月协商重新签订集体合同。

第四十二条 集体合同有效期内企业变更名称、法定代表人、

主要负责人等事项，不影响集体合同效力。

第四十三条 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、分立、兼并，致使集体合同无法履行；

(四)法律、法规规定的其他情形。

第四十四条 集体合同的一方就集体合同的履行和变更提出协商要求的，另一方应当给予答复，并且在七日内双方进行协商。

第四十五条 变更或者解除集体合同，应当经双方协商一致。

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 集体协商和集体合同争议的处理

第四十六条 集体协商发生争议，双方无法进行协商，或者经协商不能达成一致意见的，人力资源社会保障行政部门、企业主管部门和对争议事项有管辖权的行政部门应当会同地方总工会、企业代表组织及时介入，指导、规范职工与企业依法继续开展协商，协助企业维持正常生产秩序，防止矛盾激化，维护劳动关系和谐稳定。

第四十七条 集体协商发生争议，双方未能协商达成一致意见的，双方可以共同向当地人力资源社会保障行政部门书面提出调解申请或者调停申请。

第四十八条 集体协商当事人提出调解申请，人力资源社会保障行政部门应当在 10 个工作日内决定是否开展调解。

人力资源社会保障行政部门决定开展调解的，应当及时组织同

级工会和企业代表组织等协调劳动关系三方机制成员单位，从集体协商调解人员队伍中派员开展调解。各级人民政府应当建立集体协商调解人员队伍，负责调解集体协商争议，所需经费列入本级财政预算。

调解人员开展调解时，有权进入工作场所，向企业、工会、职工等了解集体协商有关情况，有关单位和个人应当配合并如实提供相关资料。

集体协商争议应当在 30 日内结束调解工作；期满未结束的，可以适当延长调解期限，但延长期限不得超过 15 日。

第四十九条 经调解达成一致意见后，由调解人员制作集体协商调解书。

集体协商调解书应当载明协商内容和有效期限，经集体协商双方首席代表、调解人员签署后发生法律效力，企业和职工均应当在集体协商调解书的有效期限内遵守执行。

第五十条 未经调解，或者经调解未达成一致意见，企业和职工双方可以共同向当地人力资源社会保障行政部门申请调停。双方申请调停时应当一并书面承诺接受和执行调停委员会的调停意见。

第五十一条 人力资源社会保障行政部门应当自接到调停申请和书面承诺之日起 5 个工作日内开展调停。

人力资源社会保障行政部门决定调停的，应当成立集体协商争议调停委员会，并在成立调停委员会之日起 30 日内完成调停。集体协商争议调停委员会由以下人员组成：

（一）企业和职工各指定一名调停员。调停员由企业和职工在集体协商争议调停员库中挑选。

（二）人力资源社会保障行政部门指定的一名首席调停员。

企业、职工未能在人力资源社会保障行政部门规定的时间内提交各自指定的人员名单的，由人力资源社会保障行政部门在集体协商争议调停员库中指定。

各级人民政府应当建立集体协商调停员库并向社会公开调停员有关信息。集体协商争议调停员库由人力资源社会保障行政部门的代表、企业代表组织推荐的代表和工会推荐的代表，以及具有良好社会信誉和公信力、熟悉劳动关系协调、具备相关专业知识的人员组成。

各级人民政府应当支付调停员开展调停工作的补贴及所需费用。调停员的选任、职责、工作程序、工作补贴、工作规则等由省人民政府另行规定。

第五十二条 调停委员会应当调查了解工资集体协商代表的基本情况、企业生产经营状况、职工工资水平、双方意见等。企业和职工双方应当按照调停员要求，如实提供其掌握的相关材料。

第五十三条 经调停，双方达成一致意见的，应当依法签订集体合同，或者依法修订企业规章制度、作出决定、变更劳动合同等。

经调停，集体协商争议双方未能达成一致意见的，集体协商争议调停委员会应当在接到调停申请之日起六十日内作出《调停意见书》并送达协商双方。《调停意见书》应注明执行期，并在企业内公示。协商代表应当将《调停意见书》有关内容告知职工。

第五十四条 国有及国有控股企业与职工开展集体协商，双方经协商未能达成一致意见的，其上级主管单位应当先行对争议事项进行调处。经调处仍未能达成一致意见，进入调解、调停程序的，

其行政主管部门应当协助人力资源社会保障行政部门、调停委员会开展调解、调停。

第五十五条 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。

第五章 法律责任

第五十六条 供水、供电、供气、公共运输、广播通信、公共卫生、医疗等公共企事业单位及其关联企业发生停工、闭厂等情形，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冷静期命令，责令企业、职工停止该项行为，恢复正常秩序：

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

当地人力资源和社会保障行政部门、企业的上级主管单位、地方总工会、企业代表组织应指导和督促双方开展集体协商，化解矛盾。

有关单位和个人不执行所在地人民政府发布的冷静期命令，构成违反治安管理行为的，由公安部门依法给予处罚。

第五十七条 企业违反本条例第二十五条规定的，县级以上总工会会有权要求纠正，逾期不纠正的，予以通报或者公开谴责。

第五十八条 企业违反本条例第三十条、四十八条规定的，由县级以上人民政府责令限期改正。

第五十九条 企业违反本条例第二十五条规定，超过规定时间未答复或者无正当理由拒绝协商，因此引发集体停工、怠工的，不得以职工严重违反企业规章制度为由解除劳动合同；职工因此提出

解除劳动合同的，企业应当依法支付经济补偿。

第六十条 企业有本条例第三十条、职工有本条例第三十一条规定行为，违反治安管理规定的，由公安机关依法处理；构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。职工煽动、组织、挑拨、串联其他职工扰乱企业正常生产经营秩序的，应当按照《治安管理处罚法》第二十三条规定处理。

第六十一条 政府有关部门工作人员和工会工作人员在集体协商管理工作中玩忽职守、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

第六十二条 企业分支机构经企业法定代表人同意，与分支机构的职工一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等单位，参照本条例执行。

第六十三条 本条例自 年 月 日起实施。1996 年 6 月 1 日广东省第八届人民代表大会常务委员会第二十二次会议通过的《广东省企业集体合同条例》同时废止。

三、案例分析

无固定期限劳动合同是否符合“原岗原薪”的判断

——江苏苏州中院判决龚春华诉苏州 STL 公司劳动合同纠纷案

【裁判要旨】

根据劳动合同法的相关精神，用人单位维持或提高原劳动合同约定条件与劳动者签订无固定期限劳动合同，劳动者拒绝签订的，用人单位可与其终止劳动关系；如用人单位降低原劳动合同约定条件与劳动者签订无固定期限劳动合同，劳动者拒绝签订的，用人单位因此与劳动者终止劳动关系的行为违法。

【案情简介】

蔡某自 2002 年 7 月 1 日起进入苏州 STL 电气有限公司（以下简称 STL 公司）工作。双方签订的最近两期劳动合同期限分别为：2008 年 8 月 26 日起至 2010 年 8 月 25 日止，2010 年 8 月 26 日起至 2011 年 8 月 25 日止，蔡某从事生产技术类工作。合同期满前，双方达成订立无固定期限劳动合同的意向。2011 年 9 月 15 日，蔡某认为 STL 公司交其签署的新合同文本较之前的合同实质性降低了其劳动待遇，遂提出异议。新旧合同不同之处具体为：（1）关于工作内容。原合同约定：蔡某从事生产技术员及公司安排的其他工作，公司可根据工作需要和对其业绩的考核结果，按照合理诚信原则，经与其

协商一致或依法变动其工作岗位。新合同约定：蔡某从事普通管理者工作。公司可根据工作需要和对其业绩的考核结果，对其工作岗位、种类、职位等进行调整，包括要求其从事的临时性工作。同时新劳动合同附《岗位聘任协议》，对蔡某的工作岗位和聘任期限另作约定。（2）关于工作地点。原合同约定：劳动合同履行地为苏州新区华山路 158-70A。新合同约定：劳动合同履行地为苏州新区华山路 158-70A 工厂及公司根据业务需要在苏州新开发的工作区域。（3）关于劳动报酬。原合同约定蔡某每月工资 3520 元。但实际从 2011 年 4 月起蔡某的工资提高为 3730 元，之后一直按照此标准履行劳动合同。新合同约定蔡某每月工资 3530 元，另《岗位聘任协议》还有 200 元的岗位津贴。

因双方协商不成，致新合同未能签订。2011 年 10 月 7 日，在再次与蔡某就续订劳动合同事宜交涉未果的情况下，STL 公司向其发出《劳动合同签订通知书》，限其在 10 月 7 日内签署并履行新合同，否则视为拒签劳动合同。蔡某未签。10 月 8 日，STL 公司向其发出《劳动关系终止通知书》，通知其从 10 月 9 日起与公司终止劳动合同关系，同时按劳动合同法规定向其支付自 9 月 26 日至 10 月 8 日期间的 2 倍工资 3730 元整。蔡某当天收到通知并离职。

蔡某向劳动争议仲裁委申请仲裁，要求 STL 公司支付非法终止劳动合同赔偿金等仲裁请求。请求被驳回后，蔡某向江苏省苏州市虎丘区人民法院提起诉讼。

【裁判结果】

虎丘区法院经审理认为，用人单位与劳动者对无固定期限劳动合同的权利义务内容不能协商一致的，从劳动合同法保护劳动者合法权益的立法目的出发，及无固定期限劳动合同制度对该目的的实现，则应按照双方原劳动合同的约定或实际履行内容确定。因此，如用人单位维持或提高原劳动合同约定条件与劳动者签订无固定期限劳动合同的，劳动者拒绝签订的，用人单位可以依照《劳动合同法实施条例》第五条、第六条规定与劳动者终止劳动关系。反之，如用人单位降低原劳动合同约定条件与劳动者签订无固定期限劳动合同的，劳动者拒绝签订的，用人单位因此与劳动者终止劳动关系的系违法。从保障劳动者权益角度分析，新旧合同相比，在微观层面存在三点明显不利：（1）关于工作内容变动。原合同注重劳资双方的平等性，强调“协商一致或依法”，而新合同则凸显用人单位的用工管理权，对劳动者享有的平等协商权进行了限缩；（2）关于工作地点的范围。原合同工作地点是明确且唯一的，而新合同工作地点具有不确定性；（3）关于劳动报酬问题。虽然原合同约定月工资3520元，但从2011年4月起月工资是以3730元实际发放给蔡某。新合同通过固定工资3530元+岗位津贴200元的形式约定月工资，而该岗位津贴具有不确定性。在宏观层面，通过对新旧合同进行整体比较，可以看出，劳动者承担的义务明显增加，但享有的权利并未有所改善。因此，被告提供的要求原告签署的新合同并未维持或提高原劳动合同约定条件或双方实际履行的条件，相反却凸显用人单位的用工管理权，增加劳动者的义务，限缩了劳动者享有的基本

权益。

虎丘区法院判决：被告苏州 STL 电气有限公司于本判决生效之日起十日内支付原告蔡某赔偿金 9.2388 万元。

STL 公司向苏州市中级人民法院提起上诉。

苏州中院认为原审判决并无不当，判决：驳回上诉，维持原判。

【案例评析】

1. “原岗原薪”精神的由来无固定期限劳动合同制度是对劳动者合法权益进行有力保护的一项具体措施，此类合同涉及的劳动者都是在一个用人单位长期或相对持续稳定提供劳动的人，设定该种合同就是为了防止用人单位为降低用工成本（工作年限越长，资方需对劳动者支付的各种费用越多）及防止工作效率降低（劳动者年龄随工作年限不断增加，工作效率因身体机能的老化而降低）而周期性不与劳动者续约，侵害劳动者的合法权益。正因如此，实践中经常出现用人单位千方百计规避签订无固定期限劳动合同的情况。

为防止通过直接或变相减少劳动者权利或增加劳动者义务的方法来迫使劳动者不签无固定期限劳动合同，应对无固定期限劳动合同中有关劳动者权利义务内容的约定对用人单位做以最低限制。用人单位在新合同中至少应维持原劳动合同约定条件，形象地讲，即符合“原岗原薪”精神。当然应注意两点：一是若新合同更有利于劳动者，理应支持；二是对于两个“原”的理解并不拘泥于一成不变，应结合具体情况作出实质判断。

2. 本案中判断是否符合“原岗原薪”精神的具体把握本案中，

通过对 STL 公司提供给蔡某的无固定期限劳动合同中体现劳动者权利义务情况重要指标的工作内容、工作地点及劳动报酬三处变动的分析，可看出：STL 公司提供的无固定期限劳动合同没有维持或提高了蔡某的原劳动条件，即未达到“原岗原薪”精神的要求。因此 STL 公司基于蔡某拒签此劳动合同而与其终止劳动关系的行为系非法，并因与蔡某违法终止劳动合同而理应依法支付赔偿金。

本案案号：(2012)虎民初字第 0227 号；

(2013)苏中民终字第 0841 号

案例编写人：江苏省苏州市虎丘区人民法院 龚春华