

# 劳动法最前线——从企业人事的角度看劳动法动向

## 第 106 回 《上海市集体合同条例》修正案

（撰稿人：纪桦）

2015 年 6 月 23 日

2015 年 6 月 18 日，上海市十四届人大常委会第二十一次会议表决通过《上海市集体合同条例》修正案，该修正案自 2015 年 10 月 1 日起施行。以下介绍部分修正内容。

### 一. 新增工资集体协商的内容

工资集体协商无疑是集体协商中最受关注的问题，此次修正案新增工资集体协商的五项具体内容。值得注意的是，在此前的修正案草案中，并未包含奖金、津贴、补贴等的分配方法。

工资集体协商一般包括

- （一）工资分配制度、工资标准、工资分配形式和工资支付办法；
- （二）职工年度平均工资水平的调整幅度；
- （三）奖金、津贴、补贴等的分配办法；
- （四）加班工资以及试用期、病假、事假等期间的工资待遇
- （五）双方认为应当协商的其他工资相关事项。

### 二. 新增协商过程中的企业和职工的禁止行为规定

实务中集体协商的过程往往火药味十足，新增内容列举了常见的干扰阻挠协商的行为，对企业、员工进行约束。尤其是对员工行为的限制规定，一定程度上维护了企业在集体协商过程中的正常经营秩序。

企业不得采取下列行为：

- （一）限制职工方协商代表的人身自由，或对其进行侮辱、威胁、恐吓、暴力伤害；
- （二）拒绝或阻碍职工进入劳动场所、拒绝提供生产工具或者其他劳动条件；
- （三）拒绝提供与集体协商议题相关的资料或提供虚假资料；
- （四）其他干扰、阻碍集体协商的行为。

职工不得采取下列行为：

- (一) 限制企业方协商代表的人身自由，或对其进行侮辱、威胁、恐吓、暴力伤害；
- (二) 违反劳动合同约定，不完成劳动任务，或以其他方式迫使其他员工离开工作岗位；
- (三) 破坏企业设备、工具等，扰乱企业正常生产、经营秩序和社会公共秩序的行为；
- (四) 其他干扰、阻碍集体协商的行为。

### **三. 明确区域性集体合同中的区域的范围（“区域”的范围及可纳入区域性集体合同的企业标准）**

区域范围：小微企业较为集中的街道（乡镇）、经济开发区、工业（科技）园区、商业区、商务楼宇等区域

企业标准：上述区域内不具备独立开展集体协商条件的企业

协商主体和集体合同签订主体：上述区域内的工会与企业推选的代表

### **四. 明确对集体协商制度进行监督的地位**

修正案试图解决集体协商启动难的问题，明确了企业无正当理由拒绝或拖延集体协商的责任、上级工会对集体协商制度的监督地位。针对企业无正当理由拒绝或拖延集体协商的，市、区县总工会可以出具整改意见书，要求企业进行改正。企业拒不改正的，根据本市公共信用信息管理的相关规定，将该信息导入市公共信用信息服务平台。