

企业与劳动者走向利益趋同之路

■ 本报记者 郝帅

“员工和老板的利益其实是拴在一起的,没有依法治企保障下的和谐劳动关系作为基础,企业不可能有好的发展。”小郭大学毕业后在一家文化创意类公司打工,经历 5 年的积累,他在北京也开了一家小公司。他告诉记者,有些手续不能省,依法建立的正规劳动关系可能在最初有些麻烦,但是为企业今后的发展打下了最坚实的基礎。

近日,中共中央、国务院印发了《关于构建和谐劳动关系的意见》(以下简称《意见》),引起社会各界广泛关注,而从 1995 年实施的《中华人民共和国劳动法》到今天也已经走过整整 20 个年头。

相关专家在接受《中国企业报》记者采访时表示,《意见》的发布说明党和国家非常重视劳动关系对社会发展的影响。从 20 年的历程来看,虽然还是有各式各样的纠纷,但总的来说企业与劳动者关系逐渐和谐,开始走上利益趋同之路。

三方共析劳动关系

《意见》的印发引起社会各界广泛关注,人力资源和社会保障部部长尹蔚民指出,我国企业数量众多,不同所有制企业、不同规模企业以及不同用工方式并存,直接决定了劳动关系的多样性。这就要求我们要因地制宜、分类指导,增强劳动关系工作的针对性和实效性。

中国企联常务副会长兼理事长李德成表示,《意见》从促进企业健康发展和维护企业和企业职工合法权益的高度,从优化企业外部发展环境和加强企业内部管理方面,对构建和谐劳动关系进行了部署,充分体现了企业发展是构建和谐劳动关系的物质基础,劳动关系和谐是企业健康可持续发展的重要保证。

金总副主席、书记处书记陈荣书日前在接受媒体采访时则表示,当前,我国正处于经济社会转型时期,劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化,随着我国经济下行压力持续加大,劳动关系矛盾进入凸显期和多发期。各级工会要引导广大职工理性合法表达利益诉求。职工理性合法



表达利益诉求,既可以有效实现自身利益,又有利于保持劳动关系和谐。

法律保障和谐劳动关系

曾参与起草或论证《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》等多部法律法规的北京市劳动和社会保障法学会监事、中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会主任王建平表示,建立健全劳动法律制度是构建和谐劳动关系的基本保障。在这方面,企业在生产经营中最重要的工作就是依法建立、维护和保障与劳动者之间的劳动关系。

对于劳动关系的协商调解,王建平则表示,加大集体劳动关系问题的处理引导,《意见》特别倡议创新并建设中国特色的集体协商制度。

而对于劳动关系的争议调解,王建平则建议,企业为了有效预防和处理劳动争议,可以参与设立企业劳动争议调解委员会,也可以通过人民调解、行政调解、仲裁调解、司法调解联动工作体系,利用社会力量解决劳动纠纷。同时,企业也可以依托协调劳动关系三方机制完善协调处理集体协商争议的办法,有效调处因签订

集体合同发生的争议和集体停工事件。

王建平告诉记者,依法治国和依法治企,是构建和谐劳动关系的基础保障。对企业而言,在激烈的市场竞争中,用人单位和被使用的劳动者是利益共同体,只有和谐并存、共同发展、互利共赢,才是企业和劳动者立法发展的根本。

依法构建劳动关系成习惯

“我的企业属于劳动密集型,在《劳动合同法》实施前就有人来宣传,当时很多职工听了宣传后找我要求签正式的劳务合同,企业人很多,签起来会有不小的工作量,说实话我当时本来是抵触的。”位于珠江三角洲地区的某制造类企业胡姓负责人告诉记者,“但实践证明,签了合同之后明确了权利义务,工人权利得到保障后会安心工作,而每年到元旦、春节等用工荒的时候因为签了正式合同这些工人不能说走就走,企业的生产稳定了,效益自然而然也就上来了。”

“以前做企业总觉得请神容易送神难,签一个人简单,而不符合企业的发展 and 规定要送走一个人就难了,

但有正规劳动合同在,很多麻烦少了。”北京地区某餐饮企业负责人告诉记者,“我的企业就有员工不来上班且联系不上,以前这种情况不好解决,要是直接开除的话可能会引起矛盾,现在根据合同,企业一方履行法定义务和程序后就会变得没有后顾之忧,对于其他认真努力工作的员工来说也体现了公平,从法律层面促进了劳动关系的和谐。”

在北京从事文化创意类产业的某企业郭姓负责人则告诉记者,以前打工时觉得员工和老板总站在对立面上,做企业后发现,要想企业发展就必须构建和谐劳动关系,而依法治企是构建和谐劳动关系的保障。

而对于依法治企在劳动关系方面的运用,某企业法律顾问张姓律师告诉记者,“以我的从业经历来看,虽然还有很多的纠纷和障碍,需要看到的是无论是法治环境还是企业依法构建劳动关系的意识都在提高,企业法律风险防控意识与日俱增,他们越来越多的利用专业机构和人士在与员工签约时就尽量构建出清晰的法律关系,同时他们应对此类问题的经验和能力都在提高。”

法规释义



劳动纠纷多发 企业应加强法律意识

■ 本报记者 郝帅

建立和谐劳动关系是每个期望良好发展企业的愿望,但任何企业都可能遇到劳动纠纷方面的问题。安徽省企业联合会副秘书长邢志昂之前在接受本报采访时表示,目前,企业劳动关系状况面临不断调整,矛盾多发,因欠薪、调岗、裁员或企业解散而导致的个别劳动争议乃至集体性事件多有发生,形成社会的不稳定、不和谐因素。构建和谐劳动关系,既是建设和谐社会的重要基础,也是企业良性运转的根本保证,工作任务紧迫,意义重大。

相关业内人士日前告诉《中国企业报》记者,随着经济的发展,目前劳动纠纷处于多发时期,任何企业都要依法治企,做好预防此方面风险的准备,而从统计结果来看,在多种多样的劳动纠纷中,工伤保险、欠薪、年假等方面比较集中。

工伤保险为企业避免

据介绍,2011 年 1 月 1 日起实施的《工伤保险条例》将工伤保险参保范围进一步扩大,随之参保人数不断上升,相应地工伤保险行政案件数量也大幅增加。之后,最高人民法院制定出台了《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》(以下简称《规定》),并已于 2014 年 9 月 1 日起施行。

曾任北京市东城区劳动争议仲裁委员会仲裁员的律师寇学军对此表示,《规定》出台后,企业应注意特殊情形下承担工伤保险责任的主体;工伤认定条件的放宽;因第三人侵权导致的工伤企业仍需承担工伤保险责任等方面的问题。例如在特殊情形下承担工伤保险责任的主体中,有一种可能是职工与两个或两个以上单位建立劳动关系,工伤事故发生时,职工为之工作的单位为承担工伤保险责任的单位。在难以区分为谁工作发生工伤事故时,应区分多个劳动关系的主次,以“谁受益、谁负责”的原则认定责任主体。

除此之外,寇学军表示企业还应注意发生工伤事故后,企业应在发生工伤事故之日起 30 日内为职工申请工伤认定。否则迟延履行期间职工发生的符合《工伤保险条例》规定的相关费用,由企业负担。

无故欠薪企业将被追究刑事责任

目前我国劳动争议案件量不断上升,其中大部分诉求涉及工资支付,面对个别企业存在严重的欠薪现象,全国人大 2011 年通过《刑法修正案(八)》正式将拒不支付劳动报酬罪列入《刑法》。最高人民法院也于 2013 年发布了《关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》,进一步明确了拒不支付劳动报酬案件的法律适用标准。相关专业人士告诉记者,企业应当按照法律规定及时、足额支付职工工资,除法律规定可以降低或扣减工资的情形外,企业应当避免无故克扣、拖欠职工工资造成的法律风险。

曾在北京市劳动争议仲裁委员会工作过的律师靳亚兰表示,企业应严格遵守工资支付规定,按时、足额支付劳动者劳动报酬,不应存在无故拖欠、克扣工资等违法行为。否则将会给企业带来严重的损失,甚至触犯刑律。

靳亚兰说,企业无故克扣、拖欠职工工资可能会导致职工到劳动行政部门投诉后对企业做出处理;职工到劳动人事争议仲裁委员会申诉后按照劳动争议处理;职工被迫辞职要求企业支付经济补偿金直至被依法追究刑事责任等法律后果。

企业在休假制度执行中须避免误区

实行职工带薪年休假(简称“年休假”)制度是各国家和地区劳动管理制度的普遍做法。资料显示,该制度始建于 1991 年 6 月,后经一系列行政法规和部门规章的实施,建立健全了我国职工带薪年休假制度,有力地保障了职工法定的休息休假权。

但在劳动争议诉讼领域工作多年的律师崔杰告诉记者,企业在实施年休假制度过程中,仍然存在一些重大误区。

崔杰表示,企业一般存在 7 个方面的误区:年休假是企业给职工的福利;在本企业连续工作满一年才能享受年休假;职工享受年休假的天数根据本企业工龄计算;职工享受了其他假期就不能再享受年休假;年休假过期不申请自动作废;未休年休假补偿基数按照职工基本工资计算;职工离职时当年已休年休假天数扣回。这些误区一般由于企业在实施年休假制度过程中对法律条文的误解和曲解所造成。崔杰说,这些误区致使企业因侵害职工权益而被诉,且败诉的情况时有发生。对此企业应当引起足够重视,依法建立和完善企业内部保障休息休假的规章制度,采取有效措施保护职工的合法权益。

(本版被访律师均来自德恒律师事务所)

执行主编:高巧艳 张玉洁

案例分析



安全劳动用工从签订合同开始

■ 本报记者 郝帅

近日,中共中央国务院发布的《关于构建和谐劳动关系的意见》引发各方关注,而如何从依法治企层面构建和谐劳动关系,摆在了所有企业的面前。

对此,专业人士对记者表示,建立劳动关系最基础的工作就是劳动用工要依法建立劳动关系、依法签订劳动合同。劳动关系因签订劳动合同而产生,所以其为构建和谐劳动关系的万事之首。而在签订劳务合同过程中,企业经常会遇到合同期限、劳务派遣及竞业限制等方面的问题。

合同期限 劳动合同必备条款

2015 年 1 月 31 日,某超市决定与已签过 2 次劳动合同的已怀孕且合同到期的生鲜部主管刘女士终止劳动合同,超市方面的想法是因认为其怀孕后无法胜任现有工作,并且没有其他合适岗位可以提供。对于超市

的做法,在北京市劳动争议仲裁委员会工作过的律师张丽君认为不妥。

张丽君表示,根据《劳动合同法》第四十五条及第四十二条第三项的规定,刘女士处于孕期、产期、哺乳期期间,某超市不得与刘某终止劳动合同,应当将劳动合同期限顺延至哺乳期满。且《劳动合同法》第十四条第三项规定,用人单位与劳动者连续订立两次固定期限劳动合同,且劳动者没有法律规定相关情形的,经劳动者提出,用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同。刘女士与超市在《劳动合同法》实施以后,已经订立了两次固定期限劳动合同,因此可以要求某超市与其签订无固定期限劳动合同。

张丽君说,劳动合同期限是劳动合同的必备条款,也是劳动合同的核心条款之一。用人单位与劳动者签订劳动合同时,通常选择与劳动者签订固定期限或无固定期限劳动合同。而当用人单位以承包工作项目为主营业务时,可以选择与劳动者签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

劳务派遣 不能代替正式员工

对于劳务派遣,2009 年起就从事专职劳动法律服务,且为多家知名外资企业代理过劳动争议案件的律师崔明明向记者介绍了这样一个案例:2010 年 5 月,林某与一家劳务派遣公司签订了期限为 2 年的劳动合同,按约定劳务派遣公司将林某派至经济公司工作。2011 年 3 月经济公司以林某在工作期间旷工为由将其退回劳务派遣公司,劳务派遣公司也以相同的理由与林某解除了劳动合同。

对此,崔明明解释,此案庭审中经济公司未能提供证据证明林某存在旷工的事实,法院对林某旷工的主张不予采信。经济公司将林某退回派遣公司及派遣公司与林某解除劳动合同的行为均不符合法律规定,最终法院支持林某要求继续与派遣公司履行劳动合同的请求。特别值得关注的是,本案中经济公司违法行使退回权,劳务派遣公司依据经济公司的退

回理由解除了劳动合同,基于上述违法事实,林某要求继续履行与派遣公司劳动合同,经济公司和派遣公司应当继续履行。

竞业限制 商业秘密保护伞

目前随着日益激烈的市场和人才的竞争,因竞业限制而引发的劳动争议纠纷也逐渐凸显出来,且在劳动争议纠纷案件中所占的比重也呈现逐年提高的态势。

孙某 2010 年入职某科技公司,双方签有《竞业限制协议》。2013 年孙某向某科技公司提出辞职,其离职后入职与上述科技公司有竞争关系的某技术公司工作。

对此,曾为多家国内外知名企业代理过劳动争议案件和专项劳动服务业务的律师潘丽丽表示,鉴于双方已经以书面形式明确了竞业限制条款及违约金数额,最终法院判决孙某继续履行竞业限制协议并支付竞业限制违约金。