# 集体合同制度

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2024-06-08

*集体合同制度是我国《劳动法》创设的劳动合同制度，其法律源渊源自西方民主国家的独立工会劳资协商谈判机制。独立工会是西方民主国家普遍实行的跨党派工会组织，以争取和维护工人权益为宗旨，是民主国家政治社会生活中一支重要的政治力量。西方民主国家企业工...*

集体合同制度是我国《劳动法》创设的劳动合同制度，其法律源渊源自西方民主国家的独立工会劳资协商谈判机制。独立工会是西方民主国家普遍实行的跨党派工会组织，以争取和维护工人权益为宗旨，是民主国家政治社会生活中一支重要的政治力量。西方民主国家企业工人的基本权利常常有独立工会代表工人行使和维护，比如劳资工资协商、职工福利保障、休假休息权或者劳资纠纷等等，均由独立工会代表工人与资方协商、谈判，以争取工人利益，从而充分保障工人的合法权益。我国是具有中国特色的社会主义国家，坚持四项基本原则是我国宪法规定的基本制度，我国《工会法》也明确规定，各级工会组织均应在党的领导下开展工作，因此，西方民主国家的独立工会制度不适用我国，理论上我国各级工会组织完全可以在党的领导下维护企业工人合法权利。但是，独立工会劳资协商谈判机制的维权模式，为我国创设劳动法集体合同制度提供了很好的借鉴。我国集体合同制度是具有鲜明中国特色社会主义的劳动合同制度，深深地铭刻着中国特色烙印，与西方民主国家独立工会的劳资协商谈判有本质区别。

集体合同是指企业职工一方代表企业工会与企业方代表根据法律、法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致基础上签订的书面协议。签订集体合同的主体必须是企业工会和企业，行业集体合同的主体为行业协会工会和行业协会，区域集体合同的主体为区域地方政府与区域地方工会。集体合同的内容为劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项。

我国集体合同制度源于1995年《劳动法》。《劳动法》第三十三条“企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。”“集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。”第三十四条“集体合同签订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。”第三十五条“依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。”上述规定基本确立了集体合同制度、明确了集体合同的形式、内容、程序和效力。同年劳动部为配套《劳动法》的实施，颁布了《集体合同规定》的规章，对《劳动法》集体合同规定进一步规范，明确规定了集体合同签订、集体合同审查、集体合同争议处理等内容，特别是确立了集体合同审查机制和集体合同争议处理，突破了《劳动法》第三十四条集体合同报送制为报送与审查结合制，明确规定“县级以上人民政府劳动行政部门的劳动合同管理机构负责集体合同的审查”，以及审查内容、审查程序以及制作《集体合同审查意见书》，对集体合同争议处理的范围、程序也作了明确规定。《集体合同规定》实际是集体合同实施细则，具有明显的操作性。

2024年《劳动合同法》在《劳动法》集体合同规定范围内又规定“企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同”，确立了专项集体合同以及行业性集体合同、区域性集体合同制度。从而使我国集体合同制度更为充实和健全。

我省有关集体合同制度的地方性立法，主要有2024年《江苏省劳动合同条例》，2024年《无锡市企业工资集体协商条例》。《江苏省劳动合同条例》第四十六条将“用工管理事项”列入了集体合同范围。《无锡市企业工资集体协商条例》则明确了企业工资集体协商机制以及工资专项集体合同规定。

我国劳动法规定集体合同制度，其立法意图和目的是为了充分保障企业职工依法享有工人的合法权益。如《无锡市企业工资集体协商条例》对企业职工工资集体协商及签订工资专项集体合同作出明确规定，从而保障职工获得劳动报酬，并保障职工劳动报酬获得一定增长。集体合同制度实质上保障的是企业职工最基本的固有单方权益，如获得劳动报酬权、法定工作时间权、劳动安全与卫生权、休息休假权、保险福利权等。而如自由择业权、辞职权等双务权利和义务，则不属集体合同制度规定范围。集体合同的主要法律属性是充分保障职工权利，而不是消弱或限制职工行使合法权利，也不能另行规定职工义务，职工义务应当由企业与职工本人以签订合同的形式约定，任何企业都不能利用集体合同，约定或强制职工承担额外义务和负担。《江苏省劳动合同条例》第四十六条中的“用工管理”显然包含要求职工应承担义务，因此用工管理不应当属集体合同范围，将“用工管理事项”列入了集体合同范围，明显超出了《劳动法》规定的集体合同范围。2024年《劳动合同法》规定的集体合同范围仍然限于《劳动法》规定范围，根据下位法从上位法、旧法从新法的法律适用原则，《江苏省劳动合同条例》第四十六条将“用工管理事项”列入集体合同的规定应视为无效。

我国集体合同制度自1995年《劳动法》创设近十年间，现实实践中几乎空白，鲜见有企业签订集体合同，也鲜见司法实践和案例，这与我国企业工会缺乏独立性，以及我国社会经济发展水平、产业结构、劳动力市场的发展水平等因素有关。随着我国和谐社会的发展，经济高速增长，以及劳动合同法的实施，企业人力资源管理愈显得更为重要和迫切，集体合同制度规范劳动用工、化解劳资矛盾、助推企业发展的优越性逐惭显现，许多企业开始尝试以集体合同规范企业的用工行为，目前企业大都采用的是工资专项集体合同。然而由于长久以来现实实践的空白，许多企业仍不清楚国家设立集体合同制度的目的、宗旨和作用，以及集体合同的规定范围、内容，导致许多企业误认为企业的所有劳动合同、用工管理均可纳入集体合同，以集体合同替代劳动合同，甚至出现企业就保密协议、竞业限制、劳动纪律等事项签订专项集体合同，更有企业将集体合同视为约束职工权利的新工具，剥夺和制约职工行使合法权益。如果劳动合同监督主管部门疏于审查监督，或与企业主串通一气，则必定严重损害职工的合法权益，违背劳动法设立集体合同制质的目的和宗旨。

例如：上市公司江苏雅克科技股份有限公司因自身人力资源管理的问题，部分员工没有签订保密协议、竞业限制协议，与员工约定劳动权利和义务的仅仅只有一纸格式化的劳动合同，且没有约定保密义务和竞业限制条款。2024年下半年起，因各种原因雅克科技公司许多重要技术岗位上的员工要求辞职，或自行就业，或受聘其他竞争企业。公司为阻止重要员工辞职，或受聘其他竞争企业，于2024年2月按集体合同签订程序，由公司与公司工会签订《竞业限制专项集体合同》，该专项集体合同不仅对公司员工的保密义务、竞业限制义务作了全面规定，而且规定员工违反竞业限制义务应承担违约金、赔偿金，同时还规定了员工服务期，违反服务期应承担违约金、赔偿金，并限制竞业限制员工及服务期员工单方辞职。该合同几乎没有规定公司员工可以享有的权利，通篇规定员工应承担的义务和责任，显然是想借助专项集体合同的合法形式，维护公司利益，限制员工权利。更奇怪的是，该合同经当地劳动监督监察部门宜兴市劳动人力资源和社会保障局审查，居然作出《集体合同审查意见书》，认定雅克科技公司“集体合同合法有效”，从而导致该公司《竞业限制专项集体合同》最终生效。类似这种可笑结果，也许是中国特色国情所致吧。

竞业限制实质是对职工自由择业权的限制，和保密义务同属劳动合同协商条款，应当经企业与职工本人协商一致，并应当签订竞业限制条款或竞业限制协议约定，服务期约定也应经职工协商同意。竞业限制、保密义务、服务期约定均不属《劳动法》和《劳动合同法》规定的集体合同范围。而且《劳动合同法》规定的专项集体合同仅限于劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等事项。上例该公司以集体合同形式强制规定员工承担竞业限制义务、保密义务和服务期义务，违反了法律规定。因此，该公司签订《竞业限制专项集体合同》没有法律依据，且合同内容严重侵害了员工的合法权益，应当认定无效。

我国设立集体合同制度，是为了充分保障企业职工的合法权益，而不是消弱或限制职工行使权利，更不应是强制规定职工承担义务的工具。集体合同制度具有规范企业劳动用工、化解劳资矛盾、助推企业发展的优越性，加强和落实集体合同制度对当前我国经济转型期新型劳资关系和谐和稳定，加快企业转型发展，提升企业竞争力具有重大作用，对我国企业创建和谐劳动关系，促进社会经济的科学发展具有重要意义。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找