集体合同与劳动合同效力辨析

集体劳动合同与劳动合同经依法订立, 对签订双方均具有法 律约束力。但当两者的相关条款产生冲突时,哪一份合同效力优

先,我国法律并未给出十分周延的答案,且前后法律存在矛盾之

处。在司法实践中,也有不同结论。

以下笔者对此问题作简要的辨析:

相关法律规定

首先,我们须了解当集体劳动 合同和劳动合同约定冲突时,效力 位阶在法律法规中的表述。

这一法律问题,需要以2008 年1月1日《劳动合同法》实施之 日作为分界

1995年1月1日实施的《劳 动法》第三十五条规定: "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

原劳动部《关于〈劳动法〉若 干条文的说明》第三十五条规定: "依法签订的集体合同对企业和企 业的全体职工具有约束力。职工个 件和劳动报酬等标准不得低于集体 合同的规定。集体合同中劳动条件 和劳动报酬的规定不得违背国家法 律法规的规定:企业与职工签订的 劳动合同在此方面不得低于集体合 同的规定。即集体合同的法律效力 高于劳动合同,劳动法律、法规的 法律效力高于集体合同。"

根据以上表述逻辑, 不难判断 条款中所涉及的劳动合同生效时间 应理解为晚干集体劳动合同生效时 间。在此基础上《劳动法》及其配 套文件将集体劳动合同的效力位阶 置于劳动合同之上

2008年1月1日实施的《劳 动合同法》第十一条规定: "用人 单位未在用工的同时订立书面劳动 合同,与劳动者约定的劳动报酬不 明确的,新招用的劳动者的劳动报 酬按照集体合同规定的标准执行: 没有集体合同或者集体合同未规定 的,实行同工同酬。"

同样根据以上表述逻辑, 当存 在集体劳动合同且有相关劳动报酬 约定的情况下, 在效力适用方面需 要被判断的劳动合同的生效时间, - 定是晚干集体劳动合同生效时

在此基础上,根据《劳动合同 法》的这一条款, 劳动报酬的确定 首先应当依据劳动合同, 劳动合同 没有约定或约定不明的才适用集体

很显然,《劳动合同法》在集 体劳动合同和劳动合同的效力位阶 问题上,仅针对劳动报酬方面规定 了劳动合同效力高于集体劳动合

所以, 仅根据上述两部法律相 关条款的表述,我们可以得出以下

1.两部法律规定的集体劳动合 同和劳动合同效力问题上, 根据表 述的逻辑分析,均设置了一个前提 条件, 即集体劳动合同的生效时间 早于劳动合同生效时间。

2.在以上条件基础上,有关劳 动报酬方面,两部法律出现前后不

同的效力认定,即《劳动合同法》 规定劳动合同效力高于集体劳动合 同;《劳动法》及配套文件规定劳 动合同效力低于集体劳动合同。但 根据新法优于旧法原则, 自 2008 年1月1日以后产生的类似争议, 应当适用《劳动合同法》。

3 关于除劳动报酬外的其他方 面,包括劳动条件等,因《劳动合 同法》未做规定,因此仍应适用 《劳动法》规定确定集体劳动合同 效力高于劳动合同。

集体合同后订立的情况

那么, 当劳动合同生效时间早 于集体劳动合同, 且出现约定矛 盾,应如何认定两者效力?

首先,我们需要深入了解集体 劳动合同的性质。 1.集体劳动合同具有劳方意志

集体劳动合同是劳资双方集体 协商的产物。以《上海市集体合同 条例》为例,从劳资双方协商代表 人数、资格到履职期限、从协商开 始到集体合同草案签订、从职工代 表大会讨论通过到最终合同生效, 都做出了非常详尽且严格的规定。 可以说集体劳动合同最终生效,其 所经历的程序要比劳动合同复杂的 多,而且其充分体现了用人单位及 其大多数劳动者的意志,是劳资双

方共议共决的产物。 2.集体劳动合同具有适时性

劳动者或企业均可作为发起方 提出订立集体劳动合同。而发起方 发起的目的在于改变劳动合同履行 的部分现状。劳动者发起往往在干 劳动合同履行现状不符合劳动者当 下的利益需求:资方发起往往是因 为企业现状或可预见的后续发展与 目前的劳动合同履行状况出现了不 能匹配的情况, 而需要寻求更为合 适的方法进行应对。

3.集体劳动合同具有宏观性。

深圳中院在 (2014) 深中法劳 终字第 4500 号案判决书中表述: "本案争议的焦点为沃尔玛深圳中 山店是否应当按照《集体合同》附 件约定'员工工资平均增长比例' 支付徐小红相应年度工资金额的工 资增长部分问题……对此,本院认 为, 沃尔玛公司与工会所签订的 《集体合同书》第十条第二款'经 双方协商确定的公司全日制员工工 资整体调整的平均幅度作为本合同 的附件'约定的是全日制员工工资 平均增长比例,并非员工个人工资 年增长的最低比例, 在沃尔玛公司 平均工资增长的基础上,徐小红工 资已有增长,未违反集体合同约 定。另一方面, 沃尔玛深圳中山店 与徐小红签订的《劳动合同》及变 更协议约定了徐小红的工资报酬, 沃尔玛深圳中山店亦按双方约定足 额支付了徐小红的工资,因此,徐 小红要求公司支付其拖欠工资理由 不成立,本院不予支持。



根据该判例中深圳中院的理 解,集体劳动合同并非针对劳动者 个体利益, 而是对用人单位劳动者 整理利益的协商产物。因此企业在 合同中有关承诺并非针对个体劳动 者做出,特别是就有关工资报酬方 面的数据具有平均概念而非个体概

其实, 这一点从集体劳动合同 的形成分析就不难理解了。集体劳 动合同是由劳资双方协商代表协商 确定,并经职工代表大会讨论通过 后的产物。所以它一般不会是全体 劳动者个体一致同意的结果,而只 能是普遍反应大部分劳动者意志。 所以在协商时, 劳方代表也仅能反 应大部分劳动者的意愿, 因此资方 接受时更无法考虑劳动者个体意 志,只能在员工整体意志及资方利 益上寻求平衡.

根据以上集体劳动合同性质分 析,集体劳动合同是在一个严格、 谨慎的法定程序中产生的, 相关条 款是劳资双方达成的一致意思表 示。而且劳方的意志是在劳动者个 体劳动合同在先生效的情况下做出 的, 因此在新的意思表示做出时, 应视为劳方已放弃了在先的个体劳 动合同中与集体劳动合同中冲突的 条款, 无论两者合同中的哪一个条 款对个体劳动者更为有利。

集体劳动合同其实是在一个适 时的情况下, 为了平衡企业发展现 状和劳方整体利益而形成的一种利 益平衡。因此在集体劳动合同签订 后,就适用哪个合同条款产生争议 的, 应当以符合企业发展现状的集 体劳动合同条款作为依据, 而不应

结合上述"三性"描述,如果 集体劳动合同生效日在劳动合同之 后,两者相关条款出现冲突,则集 体劳动合同对劳动合同的相关条款 具有替代性。

约定不同的具体类型

其次,我们再分析一下劳动合 同和集体劳动合同出现约定不同 时,该些"不同"可做一下分类, 并就两者合同条款效力优先问题做 以下分析。

1.消极对抗性条款。

所谓消极对抗性条款,即后生 效合同排除先生效合同相关条款。 相关条款需要区分是员工权利条款

当劳动合同在集体劳动合同生 效日后生效,则劳动合同排除集体 劳动合同中员工义务条款的,该排 除条款有效;反之,排除集体劳动 合同中员工权利条款的,依据《劳 动法》第三十五条规定则应认定无 效。同样,以上规则也适用于劳动 报酬方面的消极对抗性条款。

当集体劳动合同生效在劳动合 同之后,则根据前述分析,应当适 用集体劳动合同, 而不应区分是劳 动合同中的员工权利条款还是义务 条款被排除。当然这其中的员工权 利应当属于用人单位与劳动者个体 在先约定的高于法定标准的员工权 利。员工基本法定权利不应被任何 在先或在后条款排除。

在目前司法实践中, 普遍存在 适用"就高不就低"原则。即出现 集休劳动合同与劳动合同条款冲突 时,无论谁在先谁在后,直接适用 该原则倾斜保护劳动者利益作出判 其实,这是"利于劳动者利 益"在劳动争议案件中的泛化和滥 用,没有充分认识到集体劳动合同 的本身性质。

2.积极替换性条款。

所谓积极替换性条款,即后生 效合同条款替换先生效合同中相应

比如某企业与员工的个体劳动 合同补充协议中约定: "乙方所在 岗位报经批准执行不定时工作制, 但为提高乙方工作积极性及甲方整 体业绩, 乙方在休息日工作的, 甲 方按工资的 200%支付乙方加班

以上条款普遍约定在销售部门 的所有销售人员的劳动合同补充协 议中。但经过一段时间后, 用人单 位发现了这一措施的弊端, 因此在 无法通过一对一谈判获得成功的情 况下,只能通过集体协商形成集体 合同, 并约定"甲方销售部所有岗 位报经批准执行不定时工作制的, 在工作日和休息日加班的, 依法不 享受加班费和补休。但除了乙方根 据甲方有关提成政策获得提成外, 甲方将根据乙方业绩和客户拜访 率,按季度支付乙方季度奖。相关 季度奖具体政策详见附件,

以上条款属于典型的替换性条 款,将奖金制度替换原有的加班费 制度。该案例中,集体劳动合同的 奖金条款后于劳动合同生效。因 此,依据上述分析,我们容易理解 应当适用该集体劳动合同。但如果

个体劳动合同加班费条款的生效时间 晚于集体合同的奖金条款,需要区别 该劳动者在加班费政策和奖金政策中 获益情况,则根据《劳动法》第三十 五条规定,分析为应当按就高原则认 定哪个条款效力优先。

3.条件补充性条款

即后生效合同条款是对在先生效 合同相应条款的条件补充。比如某企 业在个体劳动合同中约定: 权根据甲方年终奖政策获得年终奖 金。"在之后的集体劳动合同中约定: "甲方每年3月底前发放上一年的员 工年终奖。乙方在年终奖发放前仍在 职的,有权根据甲方年终奖政策获得 年终奖金。"就该案例,根据上述本 文分析, 集体劳动合同条款效力优先 于劳动合同。

但是,如果相关条件补充条款是 约定在后生效的劳动合同中, 而在先 生效的集体劳动合同没有约定,是否 可以适用《劳动法》第三十五条规定

该法律条款在规范集体劳动合同 和劳动合同效力优先问题上,适用的 是劳动合同约定的标准不得低于集体 劳动合同的原则, 实质是在规范消极 对抗性条款和积极替换性条款出现 时,应把握的效力优先原则。因此其 考量的是关于劳动条件和劳动报酬等

当相关量化标准出现劳动合同低 于集体劳动合同的,则集体劳动合同

但上述案例属于条件补充性条 款。在奖金具体发放标准上并没有做 出消极对抗或积极替换性的约定,而 仅是增加了可获得奖金的补充条件。

集体劳动合同和劳动合同的效力 冲突问题,并不像规章制度与合同出 现冲突时, 可清晰地依据《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)》的规定,当 劳动者主张适用合同的, 应当适用合 同约定。规章制度不同于集体劳动合 同,除了国有、集体、国有控股等企 业在薪酬福利制度、改革改制职工安 置方案等方面,规章制度一般适用共 议单决制而形成。所以在效力上,劳 动合同和集体劳动合同应当优先于规 章制度,这更能充分体现劳动者意

但劳动合同和集体劳动合同的效 力优先问题,并不能简单地一概而 论,而需要视争议产生时间、条款性 质、两者合同生效先后等要素做出综 大公章 壹枚,声明作公司遗。 上海矩道网络科技有限公司原公章损坏作废,申请重刻新章等出声明 上海比兮实业有限公司原公 多专用章一枚,声明 於一 テマ用草一枚, 声明作及。 上海杰克展览展示策划有限公司遗失公章一枚, 声明作成 上海积圣企业管理咨询有限公 带生公童意想,其四佐度 上海加陆印刷物资供应站设置业执照副本,统一社会企用。 宣业执照副本,统一社会信用。 上海市普陀区昌普综合商店 失银行开户许可证 核等。 [129001000] .923101119MAIL8R9TXW, 声明 :海**珲烽商务咨询有限公司**遗 执照副本. 统一社会信用公 上海闵弘酒店管理有限公司 失特种行业许可证副本、沪公蛙。 旅字第0202 - 知 U Z 3 4 U 亏,声 明 作 废。 海市松江区车墩镇独味餐饮厅 营业执照正则 ** 上海市崇明县常帆百货商店 失食品经营许可证副本、许可证 号: TV12102200

豆 枚 声明 作废 上海诚权厨房设备有限公司遗 失公章壹枚 亩 # # # #

上海明融石油化工有限公司统一 会信用代码:91310113MAIGNFG87X, 股东会决议即日起注销,特此公司 上海市金山区张堰城乡建设存 限公司第三分公司统一社会信用