

中國大陸員工罷工與勞動爭議因應對策 Q&A

目錄

- Q1：近期大陸臺商屢遭遇員工罷工事件，以 A 鞋廠為例，分析中國大陸員工罷工之成因？..... 2
- Q2：近來中國大陸罷工事件頻傳，臺商應注意勞動政策有哪些可能的發展趨勢？..... 6
- Q3：中國大陸廣東省人大常委會於今（2014）年 9 月 25 日通過的《廣東省企業集體合同條例》，其主要內容以及影響如何？臺商應如何因應？..... 8
- Q4：對於大陸員工勞動意識日益高漲，經常發生罷工或個別勞動爭議等情事，臺商應注意與瞭解哪些相關法律規定？..... 16
- Q5：臺商如何構建勞動爭議的預防對策，以預防員工罷工行為及個別勞動爭議的產生？..... 19
- Q6：臺商在中國大陸處理員工管理作業，常見之勞動爭議事件類型為何？..... 21
- Q7：面對中國大陸員工罷工行為及個別勞動爭議日增，臺商及臺籍幹部如何因應未來中國大陸市場激烈的競爭布局？..... 23
- Q8：臺商應準備哪些勞動法律文件，以建立內部管理制度？.... 24

Q1：近期大陸臺商屢遭遇員工罷工事件，以 A 鞋廠為例，分析中國大陸員工罷工之成因？

A：

一、A 鞋廠員工罷工事件成因

今（2014）年 4 月，A 鞋廠因社會保險費的繳費基數低於員工的實領工資，同時繳存年限不足，造成部分即將退休的員工認為影響未來的養老金給付權益而引發了勞動爭議，其後並擴大為罷工事件，經當地政府有關部門的介入調查，在 A 鞋廠提出相關解決方案後，平息此一罷工事件。

二、歷史背景

（一）企業降低勞動成本之歷史因素

早期臺商大都是代工廠，接單利潤掌握在外國採購商手上，企業為維持一定的利潤，在其他成本項目很難降低的情況下，只能設法降低勞動成本。

2011 年以前中國大陸的社會保險法律並非具有強制性，成為最容易降低成本的項目（含福利費用）。因而沒有全數、足額繳納社會保險費用成為臺商企業的常態。例如：有的企業一律按當地最低工資標準或按基本工資作為繳費基數；有的企業在當地政府的默許下，採用不同的基數提撥（如下述（三）），導致核定的繳費基數較法定基數低；另外有的企業並未以全體員工人數百分之百參保或只參加幾個險種。

(二)員工不願意負擔社會保險費之歷史因素

依據中國大陸社會保險法之規定，社會保險費的繳費費率分為企業繳費費率與員工繳費費率。企業繳納的社會保險費率約占工資總額的30%至40%左右；員工繳納的社會保險費率約占個人工資收入的10%至11%之間，勞資雙方各自負擔的程度都不輕。

有些員工因欠缺正確的社會保險觀念，認為繳費以後，離退休時間尚遠，將來不一定能享受到退休福利，遂以家庭經濟困難，負擔不起為由不願參保，並願意寫切結書聲明放棄，而要求將企業應繳納的部分轉為工資項目，按月發放，或要求以較低的繳費基數（例如最低工資或臨時工工資）繳納，以減少員工自己的負擔。

(三)地方政府招商引資之政策因素

以養老保險的繳費基數而言，依據中國大陸《社會保險法》規定，企業的繳費基數為本企業職工工資總額，而職工個人的繳費基數，則按照職工本人上一年度月平均工資為準，在當地去年職工平均工資的60%（下限）至300%（上限）的範圍內進行核定。

實務上，中國大陸各地方政府對於職工個人的繳費基數核定範圍各有不同，例如上海市係依照《社會保險法》規定的上、下限辦理；廣東省東莞市與深圳市則規定上限不能超過該省上年度在崗職工月平均工資的300%，下限則以該市的最低工資標準為準；又如北京市規定上限係按照該市去年職工月平均工資

的 300%，下限則依不同險種，範圍定在該市去年職工月平均工資的 40%（養老、失業）以及 60%（醫療、工傷、生育）。

另外，中國大陸地方政府長期為了招商引資的政策目的，提出各種優惠措施與承諾，允諾臺商不必足額提撥，可以較低的定額基數為標準繳納社會保險費用，例如以最低工資標準或去年本地職工月平均工資的 60% 計算，甚或以臨時工的工資金額作為基數繳納社會保險費，每年勞動年檢均獲得通過。但發生員工罷工事件後，中國大陸地方政府卻視為歷史欠帳，要求依法補繳，對於臺商企業來說是有苦難言。

（四）社會保險體系立法不完善之法律因素

中國大陸《社會保險法》正式實施以前，中國大陸的五大險種分別以行政法規或部門規章立法，中央規定出各個險種的基本費率，繳費基數（工資總額）則限制在去年度當地職工月平均工資 300%-60% 之間，授權地方政府執行社保業務。由於各地經濟發展情況不同，在中央的規範下，地方政府可以自訂更詳細的繳費費率，以及依據當地的職工月平均工資及上下限，調整每年的繳費基數。另外地方政府並以員工是否為城市戶口或農村戶口之徵繳對象，分別賦予不同的費率，可說沒有一致性的全國標準或省級標準，例如《廣東省社會養老保險實施細則》第 6 條規定，單位繳納養老保險費的費率，由各地社會保險經辦機構測定，經同級社會保險行政主管部門會同財政部門審核後，報同級人民政府批准後執行，並報省社會保險行政主管部門和財政部門備案。

此外《社會保險法》實施之前的一段相當長時間，並沒有規定跨省轉移方式，以致於有些農民工進入城鎮企業或外資企業以後，想要把在農村參保的養老保險轉入職工養老保險，卻因欠缺跨省轉移的規定而被迫重新參保或放棄參保，此亦為法律規範不完善，造成員工社保利益的損失。

Q2：近來中國大陸罷工事件頻傳，臺商應注意勞動政策有哪些可能的發展趨勢？

A：

以近年來所發生之臺、外商的罷工事件而言，員工罷工原因不外乎是企業被購併、企業遷廠、企業裁員、社會保險未繳或少繳等因素，在雙方對於補償條件談不攏或員工對未來前途不確定下，演變成罷工糾紛或個別勞動爭議事件。不論何種因素，中國大陸的勞動政策都會與時俱進，進一步對企業進行調整動作，當地政府為了和諧的勞資關係，維護社會穩定秩序等考量，臺商應注意下述未來可能的發展趨勢：

一、完善集體協商與集體合同制度

「集體協商」是勞資雙方協商代表就某一個共同關心的事項（例如：工資、社會保險、加班、休息休假等）進行平等協商的行為，而「集體合同」是集體協商的結果，為勞資雙方達成一致意見後所簽訂的一紙書面契約，具有法律約束力。從廣東省通過的《廣東省企業集體合同條例》就可看出端倪。（細節參閱 Q3）

二、增加個別員工權益政策之立法

中國大陸的勞動法律體系，雖對員工權益有極大程度的保護，但是仍然有許多法律規定的禁止或限制條件影響著員工權益，例如農村戶口限制勞動力的流動、一胎化政策等。但隨著經濟發展，社會政經文化氛圍的調整，某些限制必然鬆綁，將公布新的勞動政策或法令。例如 2013 年 11 月 15 日中國大陸通過《中央關於全面深化改革若干重大問題的決定》，其中提到「單獨二胎」政策，夫妻一方是獨生子女的，可生育兩個孩子的規定，以及促進農民工到城市就業居住的「城

鎮化政策」；2014年3月1日施行的《勞務派遣暫行規定》，導正了派遣用工的正常化秩序等，均係朝向保護員工權益的方向調整，因此臺商應注意的是這些政策或法令都會影響企業的用工模式以及法律風險。

Q3：中國大陸廣東省人大常委會於今(2014)年9月25日通過的《廣東省企業集體合同條例》，其主要內容以及影響如何？臺商應如何因應？

A：

中國大陸廣東省人大常委會於2014年9月25日通過《廣東省企業集體合同條例》，(以下簡稱《條例》)，其主要內容、影響及對臺商的因應建議分述如下：

中國大陸的集體合同制度開始於1994年實施的《集體合同規定》，並於2004年修正，主要規範集體協商、集體合同、專項集體合同等制度。1995年實施的《勞動法》，加入集體合同條款內容，2008年實施的《勞動合同法》，納入專項集體合同條款內容，並發展出行業性與區域性集體合同規定，顯示出中國大陸對集體協商與集體合同的重視，但並不強制要求簽訂集體合同。

廣東省早於1996年公布施行《廣東省企業集體合同條例》，當時沒有「集體協商」、「工資集體協商」的規定。2008年廣東省擬修訂並增加工資集體協商制度，但因反對聲音很大而作罷。今(2014)年提出修訂也備受爭議，部分企業反對較為強烈，因此次通過的《條例》具有強制性規範，將影響到企業的經營自主權。

一、該《條例》主要規範內容及影響如下：

(一)企業要建立集體協商和集體合同制度

1. 依法建立健全集體協商和集體合同制度

《條例》第3條第1款規定，「企業依法建立健全集體協商和集體合同制度。」，所謂的「集體協商」是指職工方與企業就勞動

報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項進行平等協商行為；所謂的「集體合同」，是指職工方與企業經集體協商達成一致意見簽訂的書面協議。

集體協商的內容，依該《條例》第 8 條規定如下：

- (1) 勞動報酬的確定、增減：
- (2) 工作時間，主要包括工時制度、延長工作時間辦法、特殊工種的工作時間、勞動定額標準：
- (3) 休息休假，主要包括日休息時間、周休息日安排、年休假辦法、不能實行標準工時職工的休息休假和其他假期：
- (4) 勞動安全與衛生：
- (5) 保險和福利：
- (6) 女職工、年滿十六周歲不滿十八周歲的未成年工的特殊保護措施：
- (7) 集體合同的違約責任：
- (8) 雙方認為應當協商的其他內容。

其中臺商最關心的「工資集體協商」，依該《條例》第 9 條規定，共有 4 個協商專項：

- (1) 工資標準、工資分配形式和其他工資分配事項及工資支付辦法；
- (2) 職工年度平均工資水準及其調整幅度和調整辦法；
- (3) 試用期、病事假期間的工資待遇；
- (4) 雙方認為應當協商的其他有關工資事項。

2. 工資集體協商對臺商經營的影響

工資集體協商是臺商最關注的議題，該《條例》第8條規定勞資雙方可就「勞動報酬的確定、增減」進行協商，並在第11條提出可以協商的細節如下：

- (1) 職工方與企業開展工資集體協商，可以提出工資增長、不增長或者負增長的協商要求。
- (2) 職工方可以根據企業年度利潤增長情況、當地人民政府發佈的工資指導線、本地區職工工資增長率、本企業在同地區同行業工資水準等因素，提出增長工資的協商要求。
- (3) 企業可以根據年度嚴重虧損的實際情況並綜合考慮物價、政府工資指導線等因素，提出工資不增長或者負增長的協商要求。

綜合上述，基於企業盈虧、整體經濟環境、政府的工資政策調整等因素，勞資雙方可以協商的內容，包括工資增長、工資不增長、工資負增長等。由於「工資集體協商」的法制化，賦予員工集體談判的權利，將影響企業的經營自主權。

(二) 企業要提供與集體協商有關的真實情況與資料，以利協商的順利進行

1. 企業提供集體協商相關資料

《條例》第15條規定，「企業應當保障協商代表履行協商職責所必要的工作條件和工作時間，向職工方協商代表提供與集體協商有關的真實情況與資料。協商代表應當保守企業商業秘密。」

2. 提供相關資料對臺商經營的影響

協商時企業被要求提供具有商業秘密性質的內部經營資料。

《條例》未規定應當提供哪些種類的內部資料，這等於只要有助於協商，企業就要提供相關的內部資料，這對企業來講，不利於商業機密的保護力度。

雖然《條例》有規定「協商代表應當保守企業商業秘密」，如果協商代表違反了保密規定，要負法律責任。第39條規定，「協商代表違反本條例第15條規定，洩露企業商業秘密，給企業造成損失的，依法承擔賠償責任；構成犯罪的，依法追究刑事責任。」

但企業面對商業機密一事，仍然不能掉以輕心，大部分的內部資料都應當被認定為具有商業秘密性質，因為這些資料有著錯綜複雜的關聯性，如在協商過程中不慎外露，後果不堪設想。部分協商代表或有可能會洩密，如被有心人士或競爭對手取得，將使企業失去競爭優勢。一旦協商代表離職，相關資料更有可能播散開來，即使協商代表有簽訂保守商業秘密協議，亦很難禁止商業機密的無限傳播，對於企業的傷害是顯見的，可能造成競爭力的降低以及市場商機的損失。

(三) 協商要求以及集體協商期間期限

1. 依據《條例》第19條規定，「職工方或者企業書面提出集體協商要求的，對方應當在收到集體協商要求書面材料時在送達回執上簽收，並於30日內給予書面答覆，對應協商要求內容逐一作出回應，並就有關事項進行協商。」

同條例第20條規定，「集體協商期限為送達集體協商要求書面材料之日起三個月內。根據企業實際情況，雙方協商同意可以適當縮短或者延長，但延長時間最長不超過60日。」

2. 集體協商期限對臺商經營的影響

集體協商的期限為自任何一方收到集體協商要求書面材料起三個月內完成。三個月的冗長程序，可能會影響到企業的正常作業，因而降低了管理效率，不利於有效、快速處理勞資糾紛的管理原則，益增雙方的互不信任感，員工的不滿氣氛也會如影隨形，到處存在。

(四) 勞資雙方的禁止行為以及違反時的法律責任

1. 集體協商期間的禁止行為，分為三種：

《條例》條款	不得有下列行為
第 22 條：雙方的禁止行為	<ol style="list-style-type: none"> 1. 拒絕或者無正當理由故意拖延集體協商； 2. 威脅或者利誘對方協商代表； 3. 以暴力、脅迫或者其他非法手段擾亂、破壞集體協商秩序； 4. 限制有關人員人身自由，或者進行侮辱、恐嚇、暴力傷害； 5. 其他可能激化矛盾的行為。
第 23 條：企業一方的禁止行為	<ol style="list-style-type: none"> 1. 限制、干擾工會履行職權或者職工方產生協商代表，對職工方協商代表打擊報復； 2. 拒絕提供集體協商所必需的材料或者提供虛假材料； 3. 拒絕執行集體協商調解協議。

第 24 條：職工一方的禁止行為	1. 違反勞動合同約定，不完成勞動任務； 2. 違反勞動紀律，或者以各種方式迫使企業其他員工離開工作崗位； 3. 堵塞、阻礙或者封鎖企業的出入通道和交通要道，阻止人員、物資等進出，破壞企業設備、工具或者破壞企業正常生產經營秩序和公共秩序。
------------------	---

2. 禁止行為對臺商經營的影響

勞資雙方在集體協商期間違反禁止行為的法律責任：

《條例》條款	違反禁止行為規定的條款及法律責任
第 40 條第 1 款	企業有關人員有《條例》第 22 條第 2、3、4 項，或者第 23 條第 1 項規定的行為，違反治安管理規定的，按照《治安管理處罰法》有關規定處理；構成犯罪的，依法追究當事人的刑事責任。
第 40 條第 2 款	職工有本條例第 22 條第 2、3、4 項，或者第 24 條第 3 項規定的行為，違反治安管理規定的，按照《治安管理處罰法》有關規定處理；構成犯罪的，依法追究當事人的刑事責任。

綜合上述，企業有關人員在違反本條例第 22 條第 2、3、4 項，或者第 23 條第 1 項規定行為，以及職工在違反本條例 22 條第 2、3、4 項，或者第 24 條第 3 項規定行為的，才觸犯到《治安管理處罰法》有關處罰規定，構成犯罪的，依法追究刑事責任。

但是，企業有關人員違反本條例第 22 條第 1、5 項，或者第 23 條第 2、3 項規定行為，以及職工違反本條例第 22 條第 1、5 項，或者第 24 條第 1、2 項規定行為，《條例》並未列出相對應處罰

責任。換言之，職工一方違反第 24 條第 1、2 項規定行為，企業應該可依勞動法律的有關規定處理之。按嚴重的程度，依照《勞動合同法》第 39、40 條的規定解除勞動關係或者給予處分。

二、臺商因應之道

(一) 臺商應當理解大陸員工維護權利的觀念，已經進入集體維護權利的新階段，再加上集體勞動法律的日漸完善，等於給予員工一個強而有力的靠山，臺商未來恐難以利用既存的地方黨政關係來處理燙手的勞動爭議事件。

今後企業工會的組建與活動的展開、集體勞動爭議的調解仲裁等集體行為也會逐日增加。臺商的因應之道，應從人性化管理的觀念出發，透過人力資源管理的不斷升級，完善建立勞資溝通管道與制度、加強與工會等勞動者團體的溝通技巧、構建危機處理的預防對策等。

(二) 臺商應完成法制化管理，構建完善的企業規章制度與書面勞動合同制度，透過一套標準體制，推動企業的自主化管理，以降低產生勞動爭議的不利因素。

臺商應重視《條例》規範之研究，並將違反「禁止行為」的法律責任條款列入規章制度裡面，同時在員工入職一個月內，及時簽訂書面勞動合同，才能於法有據維護企業的權益。

(三) 臺商應該重視保守商業秘密的迫切性，從企業經營特色與需要出發，制訂詳細的商業秘密範圍、類別以及員工違反時的責任承擔，透過在勞動合同中約定保守商業秘密條款或另訂保密協議書，使具有商業機密性質的技術、

經營、契約等資料得到安全保護。

商業秘密為企業的無形資產，《勞動合同法》賦予企業維護保密的權力，全體員工都應該保守商業機密。參與協商的代表更應該守密，否則就應負起《條例》39條所規定的法律責任：「洩露企業商業秘密，給企業造成損失的，依法承擔賠償責任；構成犯罪的，依法追究刑事責任。」

Q4：對於大陸員工勞動意識日益高漲，經常發生罷工或個別勞動爭議等情事，臺商應注意與瞭解哪些相關法律規定？

A：

臺商應當對於中國大陸主要的勞動法令、行政法規多予瞭解，具一定程度的認識，以避免因部分幹部或員工的便宜行事而讓公司權益受損，並能對專家或律師的建議，正確分辨出法律內容與程序。

中國大陸的勞動法律是較傾向保護勞動者權益的，特別是《勞動合同法》的一些規定，例如該法第 82 條規定，「用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未與勞動者訂立書面勞動合同的，應當向勞動者每月支付二倍的工資。」，故企業若疏忽掉相關程序規定，員工自可依規定向企業爭取權益，臺商應謹慎處理。

關於臺商應注意的中國大陸勞動法令、行政法規詳述如下：

名稱及施行日期	位階	應注意的法律規定
勞動法 (1995.1.1 施行)	法律	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工時制度（標準工時制、不定時工時工作制、綜合計算計時工作制）； 2. 最低工資標準（至少每兩年調整一次）； 3. 加班費比例（平時加班 150%、法定休息日加班 200%、國定休假日加班 300%）； 4. 國定休假日（11 天）、法定休息日（104 天）
勞動合同法 (2008.1.1 施行 2013.7.1 修正 施行)	法律	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業與員工的如實告知義務； 2. 企業建立「規章制度」的民主程序（通知討論與公示）； 3. 無固定期限勞動合同的成立要件（在本公司 10 年年資或簽訂兩次固定期限

		<p>合同)；</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 確定「勞動合同」的法定條款內容； 5. 解除與終止勞動合同的條件（解除為 36--41 條，終止為 44 條）； 6. 解除與終止勞動合同的經濟補償條件（年資滿 1 年給 1 個月，滿半年未滿 1 年給 1 個月，未滿半年給半個月）； 7. 勞務派遣三性(臨時性、補充性、替代性)崗位規定； 8. 非全日制用工（部分工時）； 9. 企業不簽勞動合同應支付 2 倍工資； 10. 違法解除合同或終止應支付 2 倍賠償金。
<p>勞動合同法實施條例 (2008.9.18 施行)</p>	<p>行政法規</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工拒不簽訂書面勞動合同者，可終止勞動關係； 2. 建立新員工「職工名冊」的內容； 3. 任職企業滿 1 年仍未簽訂書面勞動合同時，視為已簽訂無固定期限勞動合同； 4. 勞動合同的執行以履行地（員工工作所在地）的勞動標準為主。
<p>社會保險法 (2011.7.1 施行)</p>	<p>法律</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 五大社會保險種類（養老、醫療、失業、工傷、生育）； 2. 社會保險制度具強制性，企業與員工必須依規定繳納社保費用； 3. 確定繳費基數（職工工資總額）與費率（各省市規定不同）； 4. 社會保險跨省、地區的轉移接續制度； 5. 社會保險待遇的享受條件與內容。
<p>勞動爭議調解仲</p>	<p>法律</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞動爭議的仲裁時效為 1 年；

裁法 (2008.5.1 施行)		2. 勞動爭議的仲裁期限應在 45 天內完成； 3. 勞動爭議實施一裁二審制、部分勞動爭議實行終局裁決制； 4. 勞動爭議仲裁免仲裁費用。
職工帶薪年休假 條例 (2008.1.1 施行)	行政 法規	1. 員工休年休假的年資計算，以累計工作時間（含在其他企業年資）為依據（需有證明）； 2. 年休假天數（5 天、10 天、15 天）； 3. 因企業因素造成員工不能休年休假者，企業應支付加班費用 300%（含當天已支付的正常工資）； 4. 企業違法不給員工休年休假者，應負加付賠償金的法律責任。

關於中國大陸罷工權利問題，中國大陸《憲法》並無關於罷工的規定，復依據中國大陸《工會法》第 27 條規定：「企業、事業單位發生停工、怠工事件，工會應當代表職工同企業、事業單位或者有關方面協商，反映職工的意見和要求並提出解決意見。對於職工的合理要求，企業、事業單位應當予以解決。工會協助企業、事業單位做好工作，儘快恢復生產、工作秩序。」。另依據《集體合同規定》，由工會代表工人與企業簽訂集體合同及確定相關事宜時，應當採取集體協商方式， 主要以協商會議形式進行。

綜上可知，罷工行為在中國大陸是不受到鼓勵的，法律並無關於罷工的規範，只提到停工、怠工等行為，故帶頭串連罷工的人有可能違反中國大陸《治安管理處罰法》第 3 章第 1 節有關「擾亂公共秩序」之規定，輕者處警告或罰款；情節較重者，行政拘留，可併處罰款。

Q5：臺商如何構建勞動爭議的預防對策，以預防員工罷工行為及個別勞動爭議的產生？

A：

臺商應構建預防對策，避免員工罷工及個別勞動爭議之發生。

一、加強對大陸勞動法律的研讀與理解

臺商企業應多加瞭解中國大陸法律之規範及其運用模式，以及法律對員工的保護與限制條件，才能構建因應策略與處理方式，不但能事前避免發生勞動爭議，更能於勞動爭議發生時，立刻提出解決之道，降低法律風險，順利執行日常管理作業。

二、應建立企業內部規章制度，並與員工簽訂書面勞動合同

企業一定要建立規章制度，以及簽訂書面勞動合同，將規章制度與勞動合同成為日常人事管理與勞動爭議糾紛處理的依據。同時企業應盤點現行規章制度與勞動合同內容，是否有不足或違法之處，應及時修正或調整處理，以避免違法。

三、建立證據收集與保全制度

由於舉證責任倒置原則(企業做出的解雇、不支付工資、年資計算或其他決定而引起的勞資爭議，要負舉證責任，有義務證明其行為是符合法律或內部規章制度的，否則應負舉證不能的敗訴後果，此為舉證責任倒置原則。)，法律規定企業負有舉證責任，因此企業必須建立與收集相關證據，以維護企業自身的權益。

四、建立內部溝通管道與制度

企業要建立內部溝通制度，例如員工提案制度，員工座談會制度、宿舍長會議制度、員工申訴處理制度等。對於員工提出的建議與看法，

應認真考慮可行性，對於不適當的建議應當給予婉轉的答覆，勿置之不理，任其埋藏在火山底下，有可能一發不可收拾。企業在執行日常管理作業時，員工如對團體或自身權益的分配強烈表示不滿時，切勿等閒視之，敷衍了事，應當建立紀錄，進行追蹤，同時與個別職工或工會保持不斷地交流溝通，從而找出一條解決途徑。

五、成立危機處理小組，進行任務編組，確實掌握實情，一旦發生罷工事件，馬上全面掌控

企業應成立危機處理小組，小組成員可聘請外部專家、政府人員，或是內部人員等，經營決策者、人資主管、公關人員、財務人員、部門主管等應分別負責各項工作任務，例如人資主管負責規劃，各部門負責溝通與協調，收集必要的情報，以研判情況的嚴重程度。當一有爭議徵兆時，應專案或召集會議進行分析，瞭解員工訴求之原委與爭議焦點，以確定對策，進行溝通處理，並向上級主管報告。

企業必須注意的是，員工們可能透過QQ、微博等通訊工具進行集結串連，擴大成罷工事件。當出現員工停工徵兆或者陷入突發性的集體停工困境時，企業可以透過工會，主動提出集體協商之要求，此時員工即負有必須進行集體協商的義務，一旦進入集體協商程序，員工就不能繼續停工、怠工，而應當立即復工，否則即構成違法行為。

Q6：臺商在中國大陸處理員工管理作業，常見之勞動爭議事件類型為何？

A：

當前在中國大陸常見之勞動爭議種類分述如下：

一、社會保險類

許多社會保險勞動爭議來自於企業未繳或少繳養老保險費，員工因擔憂損及將來的福利待遇，因而要求企業補繳養老保險費（員工依規也需補繳）。另外也有員工因為企業未繳或少繳養老保險費或其他社會保險費，以致發生事故時，員工無法申請社保待遇，或退休後無法享受到應得之退休金待遇，因而要求企業支付賠償金等社會保險勞動爭議事件。

二、薪酬類

該類型爭議主要為企業經營不善，在現金調度方面出現問題，而違法剋扣工資、拖欠員工工資、未按最低工資標準支付工資，或未支付加班工資等。當企業遭員工要求支付未付的工資或加班費時，如果逾期支付，依《勞動合同法》規定應按該支付部分金額的50%至100%加付賠償金。有些情況係企業因未與員工簽訂書面勞動合同，而遭員工要求支付雙倍工資賠償等。上述勞動爭議行為都會被員工提到仲裁庭，要求仲裁裁決，爭取他們應有的權益。

三、解除以及終止勞動關係類

此一類型的勞動爭議比較複雜，主要為企業違反《勞動合同法》規定的解雇條件而解除或終止勞動合同。員工要求企業應支付經濟補償或賠償金的勞動爭議。

四、確認勞動關係類

該類型爭議主要來自於企業未與員工簽訂書面勞動合同，或企業不承認勞動關係，而遭員工要求確認勞動關係存在的勞動爭議案件，如果經過仲裁庭確認後，該員工的權益就受到《勞動合同法》的保護。另外也有無勞動關係只有勞務關係（例如聘回已退休的員工、在校生到企業實習者）的員工因發生事故，要求確認勞動關係的情形，因而產生的勞動爭議。

以上為臺商在中國大陸常見之勞動爭議種類，這些都是勞動法律規範的員工權益，也就是員工的法定權益，企業如果不清楚相關法律規定，沒有事先做好預防管理，就很容易陷入勞動爭議的風險裡面。

Q7：面對中國大陸員工罷工行為及個別勞動爭議日增，臺商及臺籍幹部如何因應未來中國大陸市場激烈的競爭布局？

A：

由於中國大陸勞動法律制度日益完備，法定福利待遇的規範也逐漸完善，例如每年調漲最低工資標準、強制勞資雙方都要參加社會保險、企業依法解除勞動合同的經濟補償金支付、企業違法解除勞動合同的賠償金等，均成為企業經營的法定成本。

現在中國大陸的員工為第一代農民工所生的 90 後（90 年代）員工，以及一胎化政策下的獨生子女，其維護自身權益的思維、自我個性的表現、嚮往城鎮化生活等特性，顯然有異於過去的父兄輩。所以企業應調整對新世代員工的管理模式，把以前視員工為「採購人力的最低成本管理」作法轉變為「創造人力的最高價值管理」，如此始能突破當前的競爭挑戰，降低員工集體罷工及個別勞動爭議的法律風險，企業經營者與臺籍幹部才能放心將大部分時間與心思放在中國大陸市場激烈的競爭布局上面。

Q8：臺商應準備哪些勞動法律文件，以建立內部管理制度？

A：

隨著 2008 年 1 月 1 日《勞動合同法》及同年度 9 月 18 日《勞動合同法實施條例》的實施，對於企業人資管理有了新的規範條件，企業應準備一套完備的人資管理法律文件，使法律風險降至最小，並使日常的人資作業符合規定。以下為建議企業人資管理作業應必備的 12 項法律文件：

一、勞動合同

(一)必備理由

企業用人單位自用工之日起，即應與勞動者建立勞動關係。建立勞動關係，應當訂立書面勞動合同。依據《勞動合同法》第 7、10 條之規定，用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未與勞動者訂立書面勞動合同者，應當向勞動者每月支付二倍的工資。

另依同法第 82 條規定，企業用人單位違反規定不與勞動者訂立無固定期限勞動合同者，自應當訂立無固定期限勞動合同之日起，向勞動者每月支付二倍的工資。

另外，勞動合同中有許多必要填寫的空白處，應填寫清楚。另外企業有管理上的需要時，可多善用附加條款。

(二)勞動合同內容

企業至少應準備三類合同範本，包含固定期限勞動合同、無固定期限勞動合同和以完成一定工作任務為期限的勞動合同。

《勞動合同法》第 17 條規定，勞動合同必備內容如下：

1. 用人單位的名稱、住所和法定代表人或主要負責人；

2. 勞動者姓名、住址、居民身份證或其他有效身份證件號碼；
3. 勞動合同期限；
4. 工作內容和工作地點；
5. 工作時間和休息休假；
6. 勞動報酬；
7. 社會保險；
8. 勞動保護、勞動條件和職業危害防護；
9. 法律、法規規定應當納入勞動合同的其他事項。
10. 用人單位與勞動者可以約定試用期、培訓、保守秘密、補充保險和福利待遇等其他事項。

二、集體合同

(一) 必備理由

依據《勞動法》第 33 條規定，企業職工一方與企業可以就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項，簽訂集體合同。集體合同草案應當提交職工代表大會或者全體職工討論通過。集體合同由工會代表職工與企業簽訂；沒有建立工會的企業，則由職工推舉的代表與企業簽訂。

(二) 集體合同內容

依據《集體合同規定》第 8 條，集體合同內容應包括：勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全與衛生、補充保險和福利、女職工和未成年工特殊保護、職業技能培訓、勞動合同管理、獎懲、裁員、集體合同期限、變更與解除集體合同的程序、履行集體合同發生爭議時的協商處理辦法、違反集體合同的責任、雙方認為應當協商的其他內容等。

三、職工名冊

(一)必備理由

依據《勞動合同法》第7條規定，用人單位應建立職工名冊備查。企業建立職工名冊，既可以在產生勞動爭議時作為有力的證據，也可以避免不必要的行政罰款。

(二)職工名冊內容

依據《勞動合同法實施條例》第8條規定，職工名冊應包含：勞動者姓名、性別、公民身份號碼、戶籍地址及現住址、聯繫方式、用工形式、用工起始時間、勞動合同期限等內容。

四、勞動合同簽收單

(一)必備理由

依據《勞動合同法》第81條規定，企業用人單位提供的勞動合同文本如未載明勞動合同必備條款或者用人單位未將勞動合同文本交付予勞動者，由勞動行政部門責令改正；倘對勞動者造成損害者，應當承擔賠償責任。因此企業如僅簽訂勞動合同而沒有送達予勞動者，將會面臨不必要的賠償風險。

(二)勞動合同簽收單內容

勞動合同應載明文本編號、勞動者姓名、身份證號碼、所屬部門、具體崗位、入職時間、合同期限、簽約時間、勞動合同簽收時間、勞動者簽收、備註等內容。

五、職位告知書

(一)必備理由

依據《勞動合同法》第 8 條規定，企業用人單位招募勞動者時，應當如實告知勞動者工作內容、工作條件、工作地點、職業危害、安全生產狀況、勞動報酬，以及勞動者要求瞭解的其他情況。又依同法第 26 條規定，以欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使對方在違背真實意思的情況下訂立或者變更勞動合同者，勞動合同無效或者部分無效。倘勞動合同因勞動合同法第 26 條情況被確認無效，致對方造成損害者，另依同法第 86 條規定，有過錯的一方應當承擔賠償責任。

因此，企業如實告知員工職位情況是主動義務，即使員工不提出要求也得主動告知。實務上企業往往會忽視此項主動告知義務，導致發生因「欺詐」而致使勞動合同無效並賠償員工損失的法律風險。

(二) 職位告知書內容

應包括工作內容、工作條件、工作地點、職業危害、安全生產狀況、勞動報酬等項目。

六、入職登記表（入職申請表）

(一) 必備理由

依據《勞動合同法》第 8 條規定，企業用人單位有權瞭解勞動者與勞動合同直接相關的基本情況，勞動者應當如實說明。以欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使對方在違背真實意思的情況下訂立或者變更勞動合同者，勞動合同無效或者部分無效。因勞動合同法第 26 條第 1 款第 1 項規定情形致使勞動合同無效者，用人單位可以依據《勞動合同法》第 39 條規定，解除

勞動關係。並依《勞動合同法》第 86 條規定，給對方造成損害者，有過錯的一方應當承擔賠償責任。

(二)入職登記表內容

包括勞動者與前用人單位勞動合同解除情況、競業限制、健康狀況、學歷、職業資格、知識技能、工作經歷、家庭住址、主要家庭成員構成等項目。

七、簽訂勞動合同通知書

(一)必備理由

依據《勞動合同法實施條例》第 5 條規定，自用工之日起一個月內，經企業用人單位書面通知後，勞動者不與用人單位訂立書面勞動合同的，用人單位應當書面通知勞動者終止勞動關係，無需向勞動者支付經濟補償，但是應當依法向勞動者支付其實際工作時間的勞動報酬。

實務上，一些員工因為種種原因不願與企業簽訂勞動合同，而易衍生後續爭議，因此簽訂書面勞動合同通知書就顯得尤為重要。

(二)簽訂勞動合同通知書內容

簽訂勞動合同通知書的主要內容應包括：勞動者姓名、入職日期、通知日期、簽訂勞動方式等。

八、勞動合同變更協議書

(一)必備理由

依據《勞動合同法》第 35 條規定，企業用人單位與勞動者協商一致，可以變更勞動合同約定的內容。變更勞動合同時，應當採用書面形式。

(二) 勞動合同變更協議書內容

包括企業基本情況、員工基本情況、原勞動合同基本情況、具體變更內容、變更日期、雙方簽字蓋章等項目。

九、解除、終止勞動合同通知書

(一) 必備理由

解除、終止勞動合同通知書可再細分成協商解除（《勞動合同法》第 36 條）、員工有過失解除（同法第 39 條）、員工無過失解除（同法第 40 條）、經濟性裁員（同法第 41 條）、終止（同法第 44 條）等。

解除、終止勞動合同是結束員工與企業之間關係的唯一途徑，而解除、終止勞動合同的具體時間更是計算工資、加班費、經濟補償金數額的重要依據，因此企業應予重視。

(二) 解除、終止勞動合同內容

包括勞動者名稱、解除或終止勞動合同的原因、解除或終止勞動合同的日期、交接手續辦理的流程和時限、用人單位蓋章、勞動者簽收等項目。

十、解除、終止勞動合同證明（離職證明）

(一) 必備理由

依據《勞動合同法》第 50 條規定，企業用人單位應當在解除或者終止勞動合同時出具解除或者終止勞動合同的證明。又依

同法第 89 條規定，用人單位違反本法規定未向勞動者出具解除或者終止勞動合同的書面證明，由勞動行政部門責令改正；給勞動者造成損害的，應承擔賠償責任。

(二)解除、終止勞動合同證明內容

依據《勞動合同法實施條例》第 24 條規定，用人單位出具的解除、終止勞動合同的證明，應當寫明勞動合同期限、解除或者終止勞動合同的日期、工作崗位、在該單位的工作年限等。

十一、加班申請書

(一)必備理由

依據《勞動合同法》第 31 條規定，用人單位應當嚴格執行勞動定額標準，不得強迫或者變相強迫勞動者加班。用人單位安排加班的，應當按照有關規定向勞動者支付加班費。又依同法第 85 條規定，用人單位安排加班不支付加班費的，由勞動行政部門責令限期支付加班費；逾期不支付者，責令用人單位按應付金額 50%以上 100%以下的標準向勞動者加付賠償金。

加班費的支付一直是企業敏感問題，加班時間多少是計算加班費的重要根據，因此建立書面記錄加班情況文件尤為重要。

(二)加班申請書內容

包括勞動者名稱、申請加班日期、加班原因、加班預計的時間、部門主管確認、人事主管確認等項目。

十二、勞動合同續簽意向書

(一)必備理由

依據《勞動合同法》第 46 條規定，除企業用人單位維持或者提高勞動合同約定條件續訂勞動合同，勞動者不同意續訂的情形外，依照同法第 44 條第 1 項規定，終止固定期限勞動合同的，用人單位應當向勞動者支付經濟補償。

勞動合同期滿後，企業的續訂條件以及員工的續訂意向是判斷企業是否需支付經濟補償的重要標準，而一份書面的文件能真實反映雙方意向，以避免日後不必要的勞動糾紛。

(二) 勞動合同續簽意向書內容

包括勞動者名稱、原勞動合同到期時間、答覆期限等項目。

以上 12 項法律文件為企業應具備者，除可作為平時日常管理的依據外，企業發生勞動爭議時並可作為調解、仲裁或訴訟證據之用，但應注意的是具備此 12 項文件不意謂著萬事大吉，其他如保密協議、競業限制合同、服務期協議等法律文件也應視企業的管理需要而做好準備。

(文/遠通國際經營管理顧問公司 蕭新永總經理)