

國人赴陸工作衍生 勞動爭議之處理對策

文《蕭新永》

遠通國際經營管理顧問公司總經理

海基會台商財經法律顧問

前言

由於大陸於春節前後，發生新型冠狀病毒肺炎（以下簡稱「新冠肺炎」）的病毒事件，迄今尚在疫情期間。隨著政府的因應疫情政策陸續發布與實施，相當程度影響到企業（用人單位）的經營管理作業，這當中包含不同階段疫情的勞動政策，規範著企業要依據相關勞動法令及勞動政策的規定，依法處理人資管理作業。在大陸工作的台灣民眾（以下簡稱「國人」），其勞動關係也同樣受到大陸相關勞動政策的約束與保護。

疫情期間，包含台商在內的大陸企業，也因為企業經營受到疫情衝擊之影響，依管理需要採取許多措施，諸如供應鏈斷鍊的企業，採取停工措施，導致薪資減發或未發、企業進行裁員致使勞動關係解除或終止、勞動仲裁等等相關勞動爭議問題也逐漸浮出，部分國人因而受到影響，以致造成就業權益受損。筆者常承接國人諮詢相關在陸就業所涉及的法律及管理問題，爰以問答形式，提出建議對策，以維護勞動就業權益。

勞動爭議之處理對策

Q1：我是人資主管，最近我大陸公司的台籍幹部提出薪資加班費要求，說是依據大陸的疫情政策。想要了解大陸政府對新冠肺炎疫情，有哪些涉及勞動關係的政策規定發布？

從春節以來，大陸的相關單位發布幾個勞動政策，作為企業及員工在疫情期間的人

資管理作業之依據，以避免產生勞動爭議：

- 一、人力資源社會保障部辦公廳 1 月 24 日發布的《關於妥善處理新型冠狀病毒感染的肺炎疫情防控期間勞動關係問題》（人社廳明電〔2020〕5 號）。
- 二、國務院辦公廳 1 月 26 日發布的《關於延長 2020 年春節假期》（國辦發明電〔2020〕1 號）。
- 三、人力資源社會保障部 1 月 30 日發布的《關於進一步做好新型冠狀病毒感染的肺炎疫情防控工作》（人社部明電〔2020〕1 號）。
- 四、人力資源社會保障部、全國總工會、中國企業聯合會 / 中國企業家協會、全國工商聯等單位 2 月 7 日共同發布的《關於做好新型冠狀病毒感染肺炎疫情防控期間穩定勞動關係支援企業復工復產的意見》。
- 五、國務院應對新型冠狀病毒感染肺炎疫情聯防聯控機制 2 月 21 日發布《企事業單位復工復產疫情防控措施指南》（國發明電〔2020〕4 號）。

上述這些大陸政府單位發布的勞動政策，其落實細節請參閱海基會《兩岸經貿》月刊三月號（339 期）的專家論述。

Q2：一般而言，在大陸工作的國人如果發生勞資糾紛，其可運用勞動爭議的處理方式有哪些規定？

從《勞動法》以及《勞動爭議調解仲裁法》的條款規定，勞動爭議處理程序可以採取協商、調解、仲裁、訴訟等四種方式。如下說明：

- 一、協商：勞資雙方可先進行協商，以達成和解協議，解決勞動爭議。
- 二、調解：如果當事人雙方不願協商、協商不成或者達成和解協議後不履行時，可以向調解組織（企業勞動爭議調解委員會以及依法設立的基層人民調解組織或鄉鎮、街道設立的具有勞動爭議調解職能的組織）申請調解，製作「調解協議書」，對雙方當事人具有約束力。
- 三、仲裁：不願調解或是調解不成的，當事人可以直接向當地勞動爭議仲裁委員會提出仲裁申請。對仲裁裁決無異議的，當事人必須履行，此時仲裁裁決具有法律約束力。
- 四、訴訟：當事人對仲裁裁決結果不服的，除法律另有規定外，可以在 15 天之內向基層人民法院提出訴訟請求。訴訟結果具有法律約束力。

Q3：我今年 1 月底離開一家大陸公司到另外一家公司上班，最近發現原公司少算工資及年終獎金，經過爭取仍然無法解決。我決定訴諸仲裁，被告知因疫情之故，勞動仲裁延後 6 個月處理，我怕 1 年的仲裁時效失效，請問我該怎麼辦？

根據《關於妥善處理新型冠狀病毒感染的肺炎疫情期間勞動關係問題的通知》第 3 條規定，因受疫情影響造成當事人不能在法定仲裁時效期間申請勞動人事爭議仲裁的，仲裁時效中止。從中止時效的原因消除之日起，仲裁時效期間繼續計算。因受疫情

影響導致勞動人事爭議仲裁機構難以按法定時限審理案件的，可相應順延審理期限。

因此，當疫情管控因素消失，就是中止時效的原因消滅，仲裁時效期間就可再繼續累計計算，當事人要爭取在重新計算的一年有效期內提出仲裁申請，亦可在疫情管控期間，進行「網上調解」。

Q4：我現住在上海，在當地一家企業任職，1 月底離職，公司至今都尚未把我的工資打到我的銀行帳戶上，經過與公司人事單位溝通聯絡也無效，經朋友建議可向勞動爭議仲裁庭提出仲裁，但聽說疫情期間仲裁暫時停止，請問我該如何處理？

勞動爭議的解決，經由仲裁途徑爭取權益是一條能夠保障自己權益的方式。但疫情管控期間，可能地方的勞動仲裁審理會暫時停止。例如上海市勞動人事爭議仲裁院於 2 月 7 日發布《上海市勞動人事爭議仲裁院關於暫停辦理調解仲裁申請事宜的通知》規定，自 2 月 10 日起，暫停受理新的調解仲裁申請。為了保護當事人的合法權益，疫情防控期間仲裁時效中止。相關政府部門宣布疫情結束後（即中止時效的原因消除之日起），時效繼續計算。同時，已經受理的案件，中止審理。

也就是在疫情期間區仲裁和調解機構暫緩現場辦理調解仲裁申請等事宜。所以當地政府建議人民在疫情警報解除後再通過監察舉報投訴、申請調解仲裁等方式進行維權，這段時間多長沒有確定，要視各地政府部門宣布疫情結束的時間而定。

據瞭解，在疫情管控時間，企業及勞動者可經由各地勞動爭議調解服務平台申請先行調解（網上調解），運用電話調解、在線視頻、互聯網平台調解等非接觸即時溝通方式，異地化解糾紛，以減少當事人往返和聚集次數。

Q5：春節後我在台灣面試被錄取為無錫某家台商企業的技術工程師，並寄錄用通知書給我，要求於3月3日報到，由於大陸疫情之故，透過微信聯絡希望能夠延期報到，但未獲回答。公司於3月3日當日告知因未準時到無錫公司報到，視為不錄用。我回信說有申請延期，不被採信，請問我該怎麼辦？

重點在錄用通知書的法律效力，應與疫情無涉，再說當地企業早就復工，也無延遲復工期間的政策依據。

錄用通知書（Offer letter）是一種要約的法律行為，對企業和員工雙方進行約束。然而，錄用通知書本身不是勞動合同，在一般的情況下，於員工報到後勞雇雙方要另行簽訂書面的勞動合同。

錄用通知書的本質僅是企業的聘用意向，用人單位會在通知書中具體明確錄用及入職日期，以及其他「如實告知」的內容條件。因此錄用通知書雖然成立了，但是在約定的報到日期之前，企業與員工的勞動關係還沒有形成。在此情況下，錄用通知書的效力受到《合同法》的調整，企業單方取消錄用通知書，在法律上被視為違約，但是如果因員工之故，於報到日未完成報到手續，也因此雙方無法簽訂勞動合同，其責任不在企業而在員工，則企業不錄用應無違法之責。

Q6：我在大陸任職的公司復工後，生產一直不是很順利，我也有些怨言，並與公司領導有些言語衝突。今天接到人資部門的通知，說我不能勝任，要與我解除勞動合同，薪資算至明天為止，請問我應該如何爭取應有的權益？公司是不是違反疫情政策的規定？

當事人被解除勞動合同的理由是不能勝任，這是依照《勞動合同法》第40條第2項的規定處理的，但顯然該公司沒有明確的不能勝任之證據，而且程序也不對，這是違法解除。依照《勞動合同法》第87條規定，用人單位違反本法規定解除或者終止勞動合

同的，應當依照本法第47條規定的經濟補償標準的2倍向勞動者支付賠償金。換言之，除了工資以及1個月的預告工資外，另外還要支付2倍的經濟補償金作為賠償金。建議當事人透過協商調解或仲裁的途徑以爭取應有的權益。

至於該公司是不是違反疫情政策的規定？按來信內容來看，看不出有違反疫情政策的事實證據，只是解除勞動合同違反勞動法令而已。因為根據《關於妥善處理新型冠狀病毒感染的肺炎疫情防控期間勞動關係問題的通知》第1條規定，對新冠病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接觸者在其隔離治療期間或醫學觀察期間以及因政府實施隔離措施或採取其他緊急措施導致不能提供正常勞動的企業職工，企業應當支付職工在此期間的工作報酬，並不得依據勞動合同法第40、41條與職工解除勞動合同。在此期間，勞動合同到期的，分別順延至職工醫療期期滿、醫學觀察期期滿、隔離期期滿或者政府採取的緊急措施結束。

本案當事人不是屬於上述「肺炎患者、疑似病人、密切接觸者」，而是正常上班者，所以公司並無違反疫情政策之情形。☁