

台籍人士 在大陸就業 應如何**維護自身權益**

文 / 蕭新永

一、前言

近來台籍人士赴大陸尋找工作機會蔚為風潮。除了擔任台商企業的幹部以外，更有不少人進入大陸企業工作，擔任專業主管或負責整個部門的重責大任。

然而近幾年來，許多台籍人士在大陸工作並不順利，甚至有受到歧視的情況發生，在筆者處理海基會轉來的勞動爭議諮詢案，可說是琳瑯滿目，本文擬以在大陸企業工作的台籍人士諮詢案之勞資糾紛類型與原因加以分析，以及如何維護自身權益。

二、台籍人士勞動爭議類型與原因

台籍人士的諮詢案，類型與原因各有不同，說明如下：

(一)用人單位沒有辦理「就業證」，被視為非法就業

台籍人士在大陸企業工作，可能對勞動法律不了解，或者因企業人事部門未能及時辦理「就業證」，造成非法就業情形，一旦發生勞動爭議，就無法受到勞動法律的保護。

用人單位沒有辦理「就業證」，顯然違反了2005年新修訂的《台灣和香港、澳門居民在內地就業管理規定》條款。

(二)沒有與公司簽訂書面勞動合同，致使本身的權利無法主張

台籍人士經由熟人介紹或其他渠道徵才而進入大陸企業工作，用人單位卻沒有簽訂書面勞動合同，違反了2008年公布的《勞動合同法》第10條規定，建立勞動關係，應當訂立書面的勞動合同。雖然一開始勞資雙方相安無事，最後卻因某種因素而被解雇，由於沒有簽訂合同，以致台籍人士無法提出有利於己的事證來維護自身的權益。

(三)勞動合同到期，被通知辦理移交手續，終止勞動關係

台籍人士的勞動合同即將到期，公司因為縮編，

不再與他續訂勞動合同，也沒有支付經濟補償金（資遣費）。因為是公司臨時通知終止，不是自己主動辭職，是在毫無心理防備的情況下丟了飯碗，感到前途茫茫，不知如何主張權益？

由於用人單位未支付經濟補償金，違反了《勞動合同法》第46條的規定。再者本法第44條沒有規定終止勞動關係是否要提前幾天通知？但地方政府（省市級）所制訂施行的《勞動合同條例》都有提前30天通知終止的規定。因此，該公司違反了地方勞動合同條例規定。

（四）勞動合同尚未到期，被通知以「工作不力」為由，解除勞動關係

不少台籍人士尚處於勞動合同的履行當中，卻被無緣無故的解除勞動合同，也沒有支付經濟補償金，這種類型的諮詢案比例不少。

由於解除勞動關係所依據的條款不一樣，解雇的程序與被解雇員工的待遇也不同。例如企業依據的條款是《勞動合同法》第39條（員工有過失性辭退），則不必提前通知，隨時在有證據的情況下就可解雇員工，也不必支付經濟補償金。但如依據同法第40條（員工無過失性辭退）及第41條（經濟性裁員）提出解雇通知時，用人單位要提前30天以書面形式通知或者額外支付1個月的工資後，可以解除勞動關係，同時還要支付經濟補償金。本案例是以本法40條「不能勝任」（工作不力）為由解除勞動關係。然企業處理的方式顯然違反了本法第40、46、47條的規定，沒有提前30天通知或者額外支付1個月的工資，同時也沒有支付經濟補償金，所以按照同法第87條規定的法律責任，應當以經濟補償金的兩倍向勞動者支付賠償金。依《勞動合同法實施條例》規定，依照勞動合同法第87條的規定支付了賠償金的，不再支付經濟補償金。

（五）企業經營不善，被要求休長假

由於公司經營不善，台籍人士被要求暫時回到台灣休假一段時間，並支付生活津貼，休假結束又被要

求延長一次休假，最後也沒有通知上班。

本案例存在著企業經營不善，讓員工回家等待，雖然依規定支付了生活津貼（最低工資標準的80%以上），但一直未接到上班通知，很顯然的是要員工知難而退，主動離職，則公司就可少支出一筆經濟補償金。

（六）內部管理問題

台籍人士與員工發生口角不和，被員工以各種理由誣告，而無故被通知解除勞動關係，並要求立即辦理工作移交，不給申訴機會；另有一位留美博士，任職大陸一家有名的企業，被派至國外籌組分公司，在自己事先支付一些籌辦費用後，被調回大陸，由於與公司高管發生矛盾，遂被通知解雇，也領不到過去的薪資與公司的欠款，形成債權債務關係。

兩岸企業在經營管理上差異很大，由於大陸企業經營者多少存在計劃經濟時代的觀念，個人自我政策傾向濃厚，台籍人士一般不熟悉大陸企業的管理模式，在觀念上不易接受，若過分堅持己見，就有可能產生內部矛盾、鬥爭，而被排擠掉。

（七）工傷爭議

台籍幹部因公猝死於工作場所，該公司未參加工傷保險，以致無法申請理賠，而公司只支付少部分的補償金，引起家屬不滿。

由於《社會保險法》、《工傷保險條例》規定，未參加工傷保險的用人單位職工發生工傷事故的，由該用人單位依照《工傷保險條例》的工傷保險待遇專案之標準支付費用。

因此，該台籍幹部猝死於工作場所，如果被認定為工傷時，該公司應當依照規定支付全部的醫療費用與賠償費用。如果被認定為非因工死亡時，則企業應當按照《社會保險法》規定的標準，支付喪葬補助金與撫卹金給家屬。

（八）參加社會保險的勞動爭議

按照規定境外人士在大陸公司就業，要參加強

制性社會保險，而投保費率相當高（員工部分11%左右）許多台籍人士認為在台灣有投保（勞保及健保），認為是雙重投保，且在大陸不一定能夠享受到社保福利，因此有些台籍人士諮詢，能否免參加社會保險。

由於是台籍人士，與企業有勞動關係，依《社會保險法》、《台灣和香港、澳門居民在內地就業管理規定》條款規定，是要參加社會保險的，除非兩岸依照國際慣例，簽訂《社會保險互免協定》，則企業與員工可就互免的險種，免於繳納社會保險費。

三、台籍人士如何維護自身權益

總結分析台籍人士諮詢案，赴大陸工作雖是未來的就業趨勢，然兩岸之間仍然存在著不同的思維、觀念與制度。目前兩岸相關單位尚未透過相互協商，搭建平台的方式，以掃除兩岸人民往來的障礙與風險。因此，台籍人士應當以「趨吉避凶」的觀念維護自身權益，本文分別就赴大陸就業前的準備、在大陸就業時應完成的法定程序、發生勞動爭議的處理方式等三個階段，詳述如下。

（一）赴大陸就業前的準備

1. 學習認知跨文化差異

由於兩岸之間存在著生活習慣、社會制度、法律規範、管理理念等文化差異，非「同文同種」的理解範圍，而是「跨文化差異」。

台籍人士進入大陸職場，了解大陸員工的職場習性差異（省籍區域的差異，各地員工所表現的職場價值觀、生活習性、管理模式），這些都會影響個人的職場發展。例如台灣員工可以認同員工管理、技術專業之差異性，而能從個人特質、個性來考慮未來的職涯發展，但對於大部分大陸員工來講，進入企業內工作，薪資（發財）與晉升（升官）是個人職涯發展裡最優先考慮的發展方向，這是典型的唯物主義思維。

台籍人士到大陸企業工作，可能是大陸員工的同事、主管或部屬，學習與了解跨文化差異（員工的職場價值觀、經營者的領導方式），將會減少內部矛盾

的產生機會，進而保障自身的權益。

2. 學習勞動合同法的保護條款

大陸《勞動合同法》是一部傾向保護勞動者的勞動法律，有些條款有著具體明顯的保護特色，例如本法第10、82條規定，建立勞動關係，應當訂立書面勞動合同。用人單位自用工之日起超過1個月不滿1年末與勞動者訂立書面勞動合同的，應當向勞動者每月支付兩倍工資。

另外，勞動者可以此為理由，按照本法第38條規定，辦理離職後要求用人單位支付經濟補償金。上述案例中，有未簽勞動合同的諮詢，台籍人士可以依勞動法律的規定，向企業要求協商，簽訂書面合同，才是維權之道。

在本諮詢案例，是非志願性被解除或終止勞動合同，按規定企業應當提前30天通知，同時有條件的人員尚可以支領經濟補償金。台籍人士如果了解這些條款（本法第38、40、41、44條），就可向企業主張或要求，如果企業不理不睬，台籍人士就可持證據資料向當地的勞動爭議仲裁庭申請仲裁。

（二）在大陸就業時應完成的法定程序

1. 辦理「就業證」

依據大陸《台灣和香港、澳門居民在內地就業管理規定》（以下簡稱《規定》）的規定，台籍人員在大陸就業實行就業許可制度。用人單位擬聘僱或者接受派遣台籍人員，應當為其申請辦理「就業證」。經許可並取得就業證的人員在大陸就業時受法律保護，用人單位聘僱或者接受被派遣台籍人員，實行備案制度。

根據《規定》第8條規定，勞動行政部門應當自收到用人單位提交的《就業申請表》和有關文件之日起10个工作日内作出就業許可決定。對符合規定的，准予就業許可，頒發「就業證」。用人單位應當持「就業證」到頒發該證的勞動保障行政部門辦理台籍人員登記備案手續。

2. 辦理「暫住證」

台籍人士在大陸地區工作後，應持「就業證」到當地公安機關申請辦理暫住手續。由於大陸某些部門

如「海關」、「車輛管理所」等實施之管理辦法都與「暫住證」制度掛勾，取得「暫住證」可以在附運物品進入大陸、購買汽車、申辦駕駛執照等事項上提供便利。

3. 簽訂勞動合同，同時參加社會保險

根據《勞動合同法》第10條、《規定》第11條的規定，用人單位與聘雇的台籍人員應當簽訂勞動合同，並按照《社會保險費徵繳暫行條例》的規定繳納社會保險費。

2011年7月公布施行《社會保險法》，大陸的社保體系不斷完善，可進一步保障台籍人士在大陸就業的合法權益，按規定享受社會保險待遇。

另外，大陸企業與聘雇的台籍人士解除或者終止勞動合同，企業當自解除、終止勞動合同之日起10个工作日内到原發證機關辦理「就業證」註銷手續。

4. 依法繳交個人所得稅

台籍人士在大陸就業有工資收入期間，企業依法代扣代繳個人所得稅。此外，除一些像是住房補貼、伙食補貼、搬遷費、洗衣費、出差補貼、探親費、語

言訓練費、子女教育費等等依法可以報扣免稅之項目外，最好按期申報真實、完整的收入證明資料，依法繳納個人所得稅；否則，一旦被稅務機關核定其收入額，將得不償失。

(三) 發生勞動爭議的處理方式

台籍人士被企業違法解雇（解除或終止）時，可以跟企業協商要求補發經濟補償金或其他賠償金，如果協商不成，可以向當地勞動行政單位要求協助外，一般可以直接向當地的勞動爭議仲裁庭申請仲裁，但是前置條件是持有「就業證」、簽訂「勞動合同」（如無勞動合同，可持證明文件，例如廠卡、工資單、派令等等足以證明勞動關係的文件）等文件才會被受理。

許多台籍人士往往未辦理「就業證」而無法向仲裁庭申請仲裁，只能以民事案件向當地的基層法院起訴。

（本文作者為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）



台籍人士赴大陸工作雖是未來的就業趨勢，然兩岸間仍存在著不同的思維、觀念與制度，應以「趨吉避凶」的觀念維護自身權益。圖為本刊資料照片。