



台灣人士赴大陸就業 應如何維護自己的權益

文／蕭新永

一、前言

自從大陸開放外商投資以來，台灣人士赴大陸工作的人數，與日俱增。他們除了擔任台商企業的幹部外，更有不少人進入大陸本地企業，擔任專業主管或負責部門的重責大任。

這當中，有人如魚得水；有人工作不順暢，專長無法展開；更有甚者，本身權益受到傷害，相關案例如下：

- (一) 我在廈門企業擔任主管，公司並未依法簽訂勞動合同、辦理就業證，繳納五險。因與老闆產生嫌隙猜忌而萌生辭意。離職後前兩個月薪水共3萬人民幣迄今該尚未入帳。我該如何討回被積欠的工資以及經濟補償金的權益？
- (二) 我是留美博士，應徵山東一家大型企業，福利待遇不錯，有簽勞動合同，沒有加保，不久叫我到美國籌組分公司，開辦費用我先墊，再拿發票報帳，三個月後公司成立，因事被調回山東，因與公司意見不合而離職，但工資及代墊費用至今都未領到。
- (三) 我在上海工作，與公司簽有勞動合同，但尚未到期，被通知以「工作不力」為理由，無故解除勞動關係，拿不到補償金。我如何申訴？
- (四) 因勞動合同到期，我被通知辦理移交手續後離職。也沒有支付經濟補償金（資遣費）。因為臨時被通知終止合同，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？
- (五) 大陸公司因為經營不善，我被要求暫時回到台灣休假一段時間，並支付生活津貼（工資的一部分），休假結束又被要求延長一次休假，最後也沒有通知上班。
- (六) 我先生在某家大陸企業工作，因工猝死於工作場所，由於企業未參加工傷保險，無法申請工傷理賠，而公司只支付少部分的補償金，我該如何處理？

二、台灣人士勞動爭議類型與原因

上述案例都是真實故事，茲分析其勞動爭議類型與原因如下：

（一）企業沒有為台灣員工辦理「就業證」，被視為非法就業

按照《台灣和香港、澳門居民在內地就業管理規定》的條款規定，境外人士在大陸企業工作，要辦理「就業證」，方可就業。有些人可能對勞動法令不了解，或者因企業人事部門未能及時辦理或故意不辦「就業證」，造成非法就業的事實，一旦發生勞動爭議，該台灣人士無法受到勞動法律的保護，即便是到當地的勞動爭議仲裁庭要求仲裁，也會被退件不受理，只能向當地的基層法院起訴。

可見赴大陸工作，處理「就業證」是主張權益的最重要程序。

（二）企業沒有簽訂書面勞動合同，及參加社會保險，以致該有的權益不能依法主張

按照《勞動合同法》、《社會保險法》法令規定，企業任用員工，應當及時在入職的一個月內簽訂書面勞動合同，同時參加社保。如果沒有簽訂書面合同，雖然一開始勞資雙方相安無事，但日子一久，勞資雙方關係如果發生摩擦，員工會因某種因素而被解僱，雖然未簽勞動合同，只要有證據證明雙方的勞動關係，符合經濟補償條件的仍然可以依法主張得到經濟補償（法定的權益）。但沒有簽訂書面合同，可能無法明確主張雙方曾經以口頭方式約定的權益，或者因為沒有參加社保，以致無法獲得應有的法定待遇或賠償。

（三）內部溝通或管理不善問題

企業經營管理不善，上下交爭利，同事之間溝通不良，發生齟齬口角，造成被誣告，而產生內部矛盾、鬥爭，被排擠掉。進而無故被通知解除勞動關係，造成權益受損。

（四）企業未辦理社會保險，致使工傷不獲理賠

台灣人士因工傷事故，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，必須由公司負責賠償，但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，未參加工傷保險的企業職工發生工傷事故的，由該企業依照規定的工傷保險待遇標準支付費用。

三、台灣人士如何維護自身權益

本文分別就（一）赴大陸就業前的準備；（二）台灣人士如何辦理「就業證」、「暫住證」；（三）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. 以文化智商（C.Q.）的思維模式，學習認知跨文化差異

兩岸之間存在著政治、經濟、社會、法律、文化、行政體系等等制度之差異，非所謂「同文同種」所能理解的範圍，此乃「跨文化差異」。

兩岸職場之間存在著遣辭用字、省籍區域、員工的職場價值觀（狼性文化、唯物思維、平台生態）、生活習性、管理模式等等差異，這些都是需要事先了解的知識，進而因應或調整個人的職場發展，甚至薪資水平、崗位需求、勞動合同等情形，最好事先掌握。

進入職場後，可能是大陸員工的同事、主管、部屬，事先學習與了解跨文化差異，將會減少內部矛盾的產生機會，進而保障自身的權益。

台灣人士應當從文化智商（C.Q.）的思維模式，思考赴大陸就業，非「同文同種」含義的就業環境，而是「同文同種不同義」的「跨文化差異」。

2. 學習勞動合同法令的保護條款

大陸《勞動合同法》是一部傾向保護勞動者的勞動法令，有些條款有著具體明顯的保護特色，例如本



圖／法新社

前往大陸企業工作之台灣人士，應與資方簽訂勞動合同，並參加社會保險，以保障自身工作權益。

法第10、82條規定，建立勞動關係，應當訂立書面勞動合同，否則企業要支付兩倍工資等規定。

如果有未簽勞動合同的情形，台灣人士完全可以依勞動法令的規定，與企業協商，簽訂書面勞動合同，否則該公司就要支付兩倍工資，這才是維權之道。

幾乎許多台灣人士都是非志願性被解僱的情形，須知企業解僱員工要有證據證明，且應當提前30天通知（假設員工沒有過錯），同時符合經濟補償條件的，尚要支付經濟補償金。

台灣人士如果了解這些條款（本法第36、40、41、44條），就可向企業主張或要求，如果企業不理不睬，就可持證據資料向當地的勞動爭議仲裁庭申請仲裁，但前提是要有「就業證」的身分。

3. 就職前要先掌握往來之書面文件，並就內含諮詢專家或查看相關法律規定

有些往來文件透露出許多訊息（例如條件限制或禁止條款）。因此事先要了解勞動合同的內容、事先掌握所約定的福利待遇文件、對方的錄用通知書內容。就不清楚的地方，可請教專家、同事，或查看相關的法律規定。

（二）台灣人士如何辦理「就業證」、「暫住證」

1. 辦理「就業證」

依據《台灣和香港、澳門居民在內地就業管理規定》，台灣人士在大陸就業實行就業許可制度。企業應當為其聘僱的台灣人士，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。

本文以上海市為例，就辦理「就業證」程序說明如下：（若於大陸其他城市就業，請依當地相關規定辦理）

- (1) 填寫正確的《就業申請表》二份。
- (2) 經年檢有效的營業執照或其他法定註冊登記證明，組織機構代碼證，外商投資企業還需提供批准證書（均為影本）。
- (3) 台港澳人員的履歷證明（含最終學歷和完整的經歷，須中文打印，用人單位蓋公章）。
- (4) 從事國家規定的職業（技術工種）的，提供相應的職業資格證書。
- (5) 用人單位與被聘台港澳人員簽訂的勞動合同或聘用協議，或是境外公司出具的勞動報酬支付證明（該證明應明確「勞動報酬的支付者、被聘人員的職位和聘僱期限」）（均為影本）。
- (6) 在上海市常駐代表機構中擔任首席代表或代表的，還應提供有效的《代表工作證》（正本及影本）。
- (7) 本人有效的《台灣居民來往大陸通行證》（正本及影本）或《港澳同胞回鄉（通行證）》（正本及影本）。
- (8) 上海市出入境檢驗檢疫局（電話：021-62688851）出具或確認的健康證明（影本）。
- (9) 近期二吋證件照片3張（其中2張貼在表格上，1張製作就業證）；

2. 辦理「暫住證」

企業一般申請「就業證」時程約一週，上海約為五天，接著持「就業證」，向公安部門申辦簽注或暫住手續。

台灣人士在大陸停留一段期間（三個月以上），要持「就業證」等文件向當地市、縣公安局

申請辦理「暫住證」，否則可依處罰規定處以警告或罰款處分。

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」可以在運送物品進入大陸、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、《台灣和香港、澳門居民在內地就業管理規定》第11條之規定，用人單位與聘僱的台灣人士應當簽訂勞動合同，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》，可進一步保障台灣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，大陸企業與聘僱的台灣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個工作日內到原發證機關辦理「就業證」註銷手續。

三、發生勞動爭議的處理方式

台灣人士被企業違法解僱（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。

許多台灣人士往往未辦理「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了。☹

（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）