

第三版：

大陸勞動合同法草案之介紹

洪鶯娟

中華人民共和國全國人民代表大會常務委員會於2006年12月24日至29日對勞動合同法草案進行第二次審議。這部草案於2006年3月20日由中共人大常委會公布並向各界徵求意見後，據稱引起廣大的回應，其中除了大陸人民的關切外，並包括在大陸的外資之強烈反彈，有外資甚至揚言撤資、退出大陸市場，其原因在於：這部勞動合同法（草案）可說是目前全世界最嚴格的勞動法令；台灣的企業主一向認為台灣的勞動法令太苛、對勞工的保障過高，使得企業成本大為增加而削弱台灣的競爭力，然而綜觀這部勞動合同法草案，對用人單位而言，其嚴苛度比起台灣的勞動基準法令，實有過之而無不及；而在中共人大常委會回應大陸人民的關切而對原草案作了修改後，又增加了一些更有利於勞動者之規定。可以預期的是，這部勞動合同法草案一旦立法通過，正式施行，不但台商將受到相當程度之影響，甚至可能因人事成本提高以致大陸產品售價調高，而使得與大陸廠商有生意往來之台灣企業亦受到間接影響。因此這部草案實值得各界共同關注。

如同台灣的勞動基準法第二章有制定關於「勞動契約」之規定，大陸的勞動法中也有一章係針對「勞動合同」問題所作之規範，然大陸官方認為僅僅一章數條很難將複雜的勞動合同問題規定清楚，遂在原有的「勞動法」基礎上再制定勞動合同法，故勞動合同法草案第一條開宗明義規定：「．．．根據《中華人民共和國勞動法》，制定本法。」而由於勞動合同法(草案)制定於勞動法之後，屬較新之法，故在適用上應優先於勞動法。

以下爰針對草案內容的幾項要點，介紹如下：

一、勞動合同法適用範圍：

包括：中華人民共和國境內的企業、個體經濟組織、民辦非企業單位。經第二次審議後修改之草案，更專門增加一節（共6條）規定，將“小時工”等非全日制和發包形式下之勞動者亦納入勞動合同法之適用範圍內，此外，實施聘任制的企業與勞動者訂立的聘用合同亦納入調整後之草案適用範圍內。

二、關於勞動合同之訂立及履行：

（一）合同訂立形式

1. 應以書面形式訂立；不同於台灣的勞基法將勞動契約分成定期與不定期兩種，大陸的勞動合同期限分為有固定期限、無固定期限和以完成一定工作為期限3種，但若未以書面形式訂立勞動合同者，除勞動者有其他意思表示外，視為勞資雙方已訂立無固定期限勞動合同，並應當及時補辦訂立書面勞動合同的手續。若勞資雙方對於

是否存在勞動關係有不同理解，除有相反證明外，以有利於勞動者的理解為準；若對勞動合同的內容理解不一致者，亦是採最有利於勞動者之解釋。

2. 書面合同必備內容：草案中要求勞動合同須載明工作內容和工作地點、工作時間和休息休假、．．．等等，此恐將迫使企業改變其向來對相關事項保留變動之彈性或片面決定的習慣做法。

(二) 勞動力派遣形式的勞動合同

1. 勞動力派遣單位應與接受單位訂立勞動力派遣協定，勞動者有權知悉該協定的內容；而為了避免勞動力派遣單位與接受單位相互推卸責任，草案中除規定：勞動力派遣單位與接受單位應按照勞動力派遣協定的約定履行對被派遣的勞動者的義務外，並明定「勞動力派遣協議約定不明的，勞動條件和勞動保護等與勞動過程直接相關的義務由接受單位履行，其他義務由勞動力派遣單位履行。」
2. 勞動者被派遣到接受單位工作滿1年，接受單位若繼續使用該勞動者，勞動派遣單位與該勞動者的勞動合同終止，而改由接受單位與勞動者訂立勞動合同；但若接受單位不再使用該勞動者，則該勞動者所在崗位不得以勞動力派遣方式使用其他勞動者。換言之，接受單位在使用派遣人力滿1年後，似乎只有兩種選擇：即繼續使用該勞動者並與其訂立勞動合同，或不再使用該勞動者，但就該工作也不能再使用任何派遣人力。此規定之目的在於減少一年一簽之定期契約工，促成終身僱用，藉以使勞動者就業穩定。

(三) 試用期

1. 原草案就試用期已規定：非技術性工作不得超過1個月，技術性工作以2個月為限，而高級專業技術工作則以6個月為限；草案修改後進一步規定：勞動合同期限不足1年的，試用期不得超過1個月，合同期限1年以上3年以下者，試用期不得超過2個月，3年以上固定期限和無固定期限勞動合同，試用期不得超過6個月。
2. 修改後之草案並規定：勞動者在試用期的工資不得低於同崗位最低工資或勞動合同約定的工資的80%；在試用期中，除有證據指出勞動者不符合錄用條件外，用人單位不得解除勞動合同；用人單位在試用期解除勞動合同者，應向勞動者說明理由。

(四) 不得要求勞動者提供擔保或以擔保名義向勞動者收取財物，不得扣押勞動者的身分證或其他證件。

(五) 關於接受培訓後之義務

使勞動者接受6個月以上專業技術培訓的，可以與勞動者約定服務期及違反服務期約定之違約金。反過來說，培訓期在6個月以下者，就不能為服務期及違約金之約定。此外，約定之違約金，不得超過服務期尚未履行部分所應分攤的培訓費用。

(六) 競業限制（競業禁止）

競業限制期限不得超過2年，且須給付補償金。若用人單位與勞動者約定競業限制，應同時約定於勞動合同終止或解除時向勞動者支付的競業限制經濟補償，其數額不得少於勞動者的年工資收入。修改後之草案增訂：可約定競業限制的人員，限於高級管理人員、高級技術人員、其他知悉用人單位商業秘密的人員。

(七) 勞動合同的無效和撤銷

草案中分別規定有若干情形時，勞動合同即無效，或得由勞動爭議仲裁機構或人民法院予以撤銷；草案並規定：勞動合同部分無效，不影響其他部分效力，其他部分仍然有效。因此若勞動合同中用人單位免除自己的責任、排除勞動者的權利者，該部分之約定無效。而對於存在重大誤解或顯失公平的勞動合同，或者用人單位乘人之危，使勞動者在違背真實意思的情況下訂立勞動合同，勞動者均有權請求撤銷。又即使勞動合同被確認無效或撤銷，只要勞動者已付出勞動，除非勞動者本身也有過錯，否則用人單位還是須支付勞動報酬予勞動者。

三、勞動合同的解除和終止

(一) 分析草案中勞動合同之解除事由，可略分三類：一為經雙方合意，二為可歸責於勞動者的因素，三為可歸責於用人單位之因素（例如：未依法為勞動者繳納社會保險費）。但有法定三種情形之一，用人單位提前30日以書面形式通知勞動者本人或者額外支付勞動者1個月工資後，可解除無固定期限勞動合同；此一規定，用意在於鼓勵用人單位訂立無固定期限勞動合同。而若因客觀情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行，需裁員50人以上者，用人單位應向工會或全體職工說明情況，並與工會或職工代表協商一致；而裁員時應優先留用年資較久、有固定期限勞動合同中期限較長的勞動者及無固定期限勞動合同的勞動者。此一規定，將使資方無法優先裁減資深員工，從而將使得藉由裁員以減輕人事成本壓力之效果大打折扣。

(二) 經濟補償（相當於台灣勞基法的資遣費或慰撫金）

例如：勞動合同期滿或約定的終止條件出現，或勞動者死亡、被人民法院宣告死亡或宣告失蹤等情形，以及除可歸責於勞動者或勞動者在試用期內主動解除等情形以外之解除合同，用人單位都須給付經濟補償。用人單位若違法解除或終止勞動合同，勞動者要求繼續履行合同的，用人單位應繼續履行，若勞動者不要求繼續履行或合同已不能繼續履行者，用人單位應依照本法第39條規定的經濟補償（亦即根據該勞動者在用人單位的年資，按滿6個月支付半個月工資，滿1年支付1個月工資，超過6個月不滿1年者，以1年計，不滿6個月按6個月計算）的2倍向勞動者支付賠償金，於支付賠償金後，合同終止。

四、法律責任：

此部分規定多達12條，以下僅舉出其中較重要者：

- (一) 勞動者權益在被派遣的工作崗位受到損害者，勞動力派遣單位和接受單位須負連帶賠償責任。
- (二) 用人單位若超過一個月不與勞動者訂立書面勞動合同，應支付勞動者勞動應得報酬二倍的工資。
- (三) 要求提供擔保、向勞動者收取財物或扣押身分證等證件者，除責令限期退還外，並按每名勞動者500元以上2000元以下的標準處以罰款；對勞動者造成損害者，並應負責賠償。
- (四) 勞動報酬低於當地最低工資標準的，應支付其差額部分；逾期不支付勞動報酬者，

按應付金額50%以上100%以下的標準責令向勞動者加付賠償金。

(五) 拖欠或未足額發放勞動報酬者，勞動者可向當地人民法院申請支付令；拒不執行支付令者，由人民法院依法強制執行。