

國立政治大學勞工研究所

碩士論文

指導教授：王惠玲 博士

派駐大陸工作勞動權益之探討



研究生：翁思敏

中華民國九十九年十月

## 摘要

近年來，兩岸貿易限制漸漸減少並積極簽訂 ECFA 等經濟協議，赴大陸投資的企業逐年增加，相對地臺灣勞工至大陸工作者亦隨之與日俱增已呈常態。臺灣勞工欲前往大陸工作之人數節節攀高，相反地薪資給付額度卻漸漸下滑，相對地勞動權益是否會受派駐大陸而產生衝擊是本文欲探究的問題。我國在無任何調動法令下，企業間調動已陸續在勞資間發生問題與爭議，同時間勞工面臨企業間與國際間的調動，是以何種方式派駐，為勞雇間法律關係是否有產生什麼變化，而勞工既有的勞動權益在工資、退休金、職業災害與解僱保護方面將如何受到影響，是本文欲探究的研究核心。

本文研究內容如下：

本文先以具有關係企業或子公司於大陸的企業或集團企業為研究對象，藉由深度訪談了解多家企業派駐勞工至大陸工作的型態與方式，歸納出以下三種型態：調職派駐、離職派駐與長期出差，並逐一釐清我國各種派駐型態之法律關係。同時，由訪談內容歸納出我國企業派駐勞工至大陸時，因派駐讓勞工在工資、退休金、職業災害與解僱保護這幾方面可能遭遇之問題，並在後續以不同的派駐型態檢視對各種問題的影響。

對派駐大陸對勞動權益影響之探討分述如下：首先以工資之原理探討受派駐產生的派駐津貼等多樣給付是否可認定為工資，同時以上述三種型態檢視對工資認定帶來的影響，並輔以學說與判決加以分析；其次，檢視不同派駐形態對我國勞工保險老年給付、勞基法退休金與勞退條例等退休金各帶來什麼樣的影響；職業災害部分，先以三種型態在職業災害雇主責任該如何歸屬，同時探究於大陸派駐期間之災害是否皆能認定為職業災害，還是亦與臺灣相同須符合職業災害要件始能認定為職業災害；最後則是探討解僱保護制度，受派駐勞工欲提早回任者，企業可否以勞基法第 11 條予以解雇，及包二奶、婚外情等私人因素，可否作為解僱勞工的要件。

針對上述探討的議題整理出派駐型態之特色與新興現象，並對集團企業之雇主責任、我國人力統計等議題提出筆者的建議。

**關鍵字：**派駐大陸、雇主責任、勞動權益

# 目錄

摘要.....	i
目錄.....	ii
圖目錄.....	iv
表目錄.....	iv
第壹章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的.....	2
第三節 研究方法.....	3
第四節 研究架構.....	3
第五節 研究範圍與限制.....	5
第貳章 我國赴大陸投資現況與海外派駐.....	6
第一節 台商赴大陸投資之現況與發展.....	6
壹、 台商赴大陸投資法令.....	6
貳、 台商赴大陸投資現況與發展.....	9
第二節 海外派駐.....	13
壹、 海外派駐之定義與形成.....	13
貳、 海外派駐之目的與類型.....	16
參、 海外派駐之薪酬.....	18
肆、 海外派駐之回任.....	23
第三節 派駐大陸工作法令與特殊性.....	25
壹、 派駐大陸工作之法令.....	25
貳、 派駐大陸工作之特殊性.....	27
第參章 派駐大陸工作制度個案分析.....	33
第一節 派駐大陸工作之形態與特質.....	33

壹、	企業訪談內容摘要.....	33
貳、	企業深度訪談整體觀察.....	48
第二節	派駐大陸工作樣態之法律關係.....	52
壹、	派駐大陸後勞資關係轉變之因素—調職.....	52
貳、	我國企業派駐大陸之法律關係.....	64
參、	小結.....	68
第肆章	派駐大陸工作勞動權益之影響.....	71
第一節	派駐大陸工作對工資之影響.....	71
壹、	工資之概述.....	71
貳、	工資認定對派駐大陸勞工之影響.....	76
第二節	派駐大陸工作對退休金之影響.....	83
壹、	我國退休金制度之概述.....	83
貳、	派駐大陸對勞工退休金新舊制之影響.....	85
第三節	派駐大陸工作對職業災害之影響.....	90
壹、	我國職業災害概述.....	90
貳、	派駐大陸對勞工職業災害之影響.....	94
第四節	派駐大陸工作對解僱保護之影響.....	97
壹、	我國解僱保護之概述.....	97
貳、	派駐大陸對解僱保護之影響.....	100
參、	小結.....	103
第伍章	結論與建議.....	107
第一節	研究結論.....	107
第二節	研究建議.....	111
參考文獻	.....	113
附錄一：訪談問卷	.....	119
附錄二：訪談實錄	.....	121

## 圖目錄

圖 1：海外派駐過程.....	23
圖 2：在籍型調職之法律關係圖.....	56
圖 3：移籍型調動之法律關係圖-重新締約型.....	57
圖 4：移籍型調動之法律關係圖-契約承擔型.....	58
圖 5：調職派駐之法律關係圖.....	64
圖 6：離職派駐之法律關係圖.....	66
圖 7：長期出差之法律關係圖.....	68
圖 8：工資結構圖.....	72

## 表目錄

表 1：臺商對中國大陸投資金額統計.....	12
表 2：企業訪談對象基本資料表.....	33
表 3：企業深度訪談內容概況.....	47

# 第壹章 緒論

## 第一節 研究動機

近年來，經濟全球化與一體化的發展，各國企業不僅須與國內企業競爭，更須與全球各地企業相互合作、競賽，以在國際舞台上找到自己的立足點。為順應世界的潮流，台灣在八〇年代開始邁向國際化，因全球化競爭激烈，台灣必須找到更低生產成本以提升優勢，此時，近在咫尺的大陸即是台商生產據點外移的最佳去處。我國與大陸兩岸關係自 1980 年代以來逐漸和緩，大陸於 1979 年採取「積極性開放市場」的政策，積極吸引外商進入大陸市場，若考量到大陸的地理位置、語言文化、低廉而充沛的勞動力及廣大的市場潛力等因素，對台灣而言，大陸係屬投資外移的最佳去處。在經濟貿易發展與全球化影響下，政府的政策持續調整與減少限制，從最初「不接觸、不談判、不妥協」的政策，也轉為「不接觸、不鼓勵、不干涉」。三通開放，經濟關係持續地深化，從最初對台商到大陸投資有諸多限制的情況，直至今年政府積極地開放兩岸經貿政策，除了促進兩岸觀光與文化交流外，並積極地鬆綁兩岸經貿限制，期望透過簽署 ECFA 協議，降低兩岸關稅限制，希望藉此協定吸引跨國企業利用台灣作為進入東亞經貿平台，同時提升台灣的國際間經濟競爭力。

台灣與大陸間貿易合作限制減少，相對赴大陸投資的企業逐年增加，臺灣勞工至大陸工作者亦隨之與日俱增。被派駐至大陸工作者，過去以派任中高階主管至大陸擔任管理職務為主，惟近年來我國企業為原料、廉價勞力、拓展市場等因素，紛紛選擇大陸作為擴廠的地點，產生了全體廠區外移大陸，同時台灣許多甫畢業之社會新鮮人也開始積極期望西進大陸挑戰<sup>1</sup>。企業投資大陸多採集團企業，由控股公司或總管理處轉投資大陸關係企業，為了讓人力能有更效率的配置與運用，勞工往往於關係企業間調動，協助大陸關係企業複製臺灣企業文化、提升競爭力。

對派駐大陸的勞工而言，在一陌生環境就業，相較臺灣就業須額外適應不同歷史文化、企業成員多元等問題，故將會獲得比在臺灣工作更優渥

---

<sup>1</sup>職場新鮮人闖西進大陸 三大挑戰，[http://104-1111-123.web88tw.com/2010/08/blog-post\\_18.html](http://104-1111-123.web88tw.com/2010/08/blog-post_18.html)



的薪資，然隨著赴大陸工作呈現常態、臺商企業人力政策轉向本土化，大陸的薪資水平隨經濟成長持續升高，兩岸薪資差距將會逐漸降低，從前因派駐至大陸獲得高薪補償之情形逐漸消失，相對地勞動權益是否會受派駐大陸而產生衝擊，是值得關注之焦點。

派駐勞工至大陸影響勞動權益面甚廣，由於集團企業調動係屬企業間調動，因此勞工調動後除工作內容與環境變動外，連帶地亦可能因各種派駐方式使得勞雇間法律關係產生變動，甚至是涉及雇主的變更，對勞工影響頗為重大。在我國尚無任何企業間調動的法令下，企業間調動已陸續在勞資間發生問題與爭議，同時間勞工面臨企業間與國際間的調動，既有的勞動權益如工資、勞工保險、退休金將如何受到影響，亦值得進行討論與分析。儘管企業間調動對勞工而言未必係屬不利，惟隨著企業赴大陸投資增加，派駐勞工漸屬常態，為達勞雇雙贏之局面，其中勞動權益之影響不應忽略，反應了解我國派駐大陸之方式與勞資間權利義務之歸屬，此即本文研究背景與動機。

## 第二節 研究目的

鑒於上述動機，本文欲就下列問題為研究重心：

一. 企業派駐員工至大陸以何種方式，並將為勞雇間法律關係帶來什麼變化。

瞭解我國企業是以出差、借調、離職派駐亦或是雙邊雇用等方式派駐勞工至大陸工作，以釐清派赴大陸之工作樣態及勞動契約類型，確認其法律關係進而探討由勞動契約所衍生出相關的勞動權益責任歸屬。

二. 各種派駐方式與法律關係，對勞動權益與法令帶來什麼影響。

各種法律關係中其雇主責任之歸屬，本文將著重派駐大陸後對勞工與勞動權益之影響，透過對六間企業深度訪談，來了解我國企業多如何派駐勞工至大陸，勞動契約將如何訂定或變更，派駐後產生哪些問題。再以我國勞動基準法、性別工作平等法、勞工保險條例等法令檢視，如多地給付的薪資是否衝及勞基法「工資」的認定；勞工退休金新舊制、職業災害、解僱保護等制度是否會因派駐大陸產生衝擊，或我國現行勞動法令是否已無法確實達到保障我國勞工之權益。

### 三. 派駐勞工至大陸對勞動權益之影響該如何因應調整

希望藉由我國派赴大陸的相關爭議判決，瞭解我國法院對派赴大陸相關實務法制判決，同時納入學說之理論與考量，以找出各勞動權益的問題癥結，並試著提出解決方向與修正建議，期讓勞資雙方間在派駐大陸過程能達到雙贏之局面。

## 第三節 研究方法

### 一. 文獻分析法

本文擬蒐集文獻包括國內外相關論文、期刊及司法判決、評釋等，進行研究、分析及整理。

### 二. 深度訪談法

本文擬訪談派駐勞工至大陸之企業，藉由訪談企業了解企業海外派駐員工至大陸的實況，瞭解我國企業派赴大陸的方式與內容，將其訪談結果整理分析歸納派赴大陸的樣態，以瞭解勞工依不同的勞雇關係，其勞動權益之差異為何，是否有權益受損等疑慮的可能。

### 三. 個案研究法

在本文之研究中，為了充分了解我國針對派赴大陸其相關法制之實務運作情形，使理論與實務能有所結合，故採行個案研究法，針對個別案例的探究與分析，找出問題癥結，期藉由個案實務與我國勞動理論相映證，瞭解我國完整的實務面相。

## 第四節 研究架構

本研究章節架構如下：

### 第壹章 緒論

本章以研究動機背景、研究目的、研究方法、研究範圍與限制及研究架構。



## 第貳章 我國赴大陸投資現況與海外派駐

本章首先瞭解台商赴大陸投資之背景分析與我國對台商的法律限制，及政府對兩岸經貿的最新政策方向。同時對海外派駐之定義、目的、薪酬與回任等制度做文獻之回顧與了解，最後了解派駐大陸工作其法令與其特殊性為何。

## 第參章 派駐大陸工作制度個案分析

本章先透過與多家企業進行的深度訪談，瞭解實務上各企業派駐勞工至大陸之制度與實務運作，將訪談歸納整理後分析因派駐大陸為勞工帶來哪些問題癥結。並先對企業外調職進行一概念性的介紹，藉由學說之討論檢視各訪談企業以不同方式派駐，釐清各種派駐其勞雇間的法律關係。

## 第肆章 派駐大陸工作勞動權益之影響

本章第一節將會先概述式的介紹我國工資結構、要件及相關規範，並討論訪談內容各薪資給付類型可否認定為工資，及不同派駐方式所產生的法律關係為工資認定帶來什麼影響，若是採調職派駐者，薪資採多地發放可否納入工資認定；離職派駐者，勞工是否仍可向原受僱企業爭取受損之工資權益；以及長期出差者工資認定會產生何癥結。第二節將會先概述我國退休金制度，及不同派駐方式為退休金新制、舊制各帶來什麼影響。第三節將會先概述我國職業災害成立要件與救濟制度，不同派駐大陸方式對職業災害雇主責任歸屬各帶來什麼影響，另外派駐期間勞工所發生之意外，是否皆能視為職業災害。第四節將會先概述我國解雇保護制度，並瞭解勞工若想提早回任，雇主可否依勞基法第11條第4款之事由解僱勞工；而當勞工發生包二奶、婚外情等事件，雇主可否以此事由行使懲戒解僱。以上各議題將會於本章討論，檢視各法院判決之判斷原則，並瞭解我國法令是否對於欲保護的各種權利產生了保障上的落差。

## 第伍章 結論

統整、歸納前述各章所得之結論，並嘗試提出本文之建議。

## 第五節 研究範圍與限制

勞資關係可區分為個別勞動關係與集體勞動關係，本文擬以個別勞動關係為研究方向，以派駐大陸的員工其勞動權益為核心，探討我國企業派駐大陸的樣態及其法律關係，瞭解勞雇兩造間的權利關係義務，進而衍伸至個別勞動關係中受派駐影響的勞動權益。

由於勞動權益包含面甚廣，勞工的工作時間與休假，企業多依大陸當地法令規範執行，與本國勞動法令較無直接關聯；集體勞動權益部分，則會因勞工工作地點於大陸有所限制而未作探討，故本文以個別勞動關係為研究範圍。同時，透過初訪後發現在派駐大陸所發生的勞動權益，其中「工資給付」、「職業災害」、「退休金」、「解僱保護」四個面相係較為關注之焦點，故以此四個面向作為本文討論主軸。

另外，由於本文以訪談與個案研究方式歸納企業派赴大陸之樣態，然赴大陸投資企業為數眾多，此分析之樣態結果可能仍有所遺漏，或有不周全之處無法適於所有產業適用，但仍希望儘可能從個案中歸納出完整的派赴大陸型式，並以勞工派赴大陸所衍生的勞工法律問題作一研究。

## 第貳章 我國赴大陸投資現況與海外派駐

### 第一節 台商赴大陸投資之現況與發展

大陸在 1978 年底第 11 屆三中全會確立了「對內搞活經濟，對外開放」政策後，隨即實施一連串吸引外資政策「建立經濟特區、沿海開放城市，進而在沿海設置經濟技術開發區，最後逐步將技術與資源引進內陸」，期藉由外資豐沛的資金與技術活絡過去長久封閉的經濟環境。面對大陸積極引進外資及擴大對外貿易之政策，臺灣經濟發展產業結構之轉變，由傳統勞力密集轉向資本及技術密集產業，隨著大陸經濟改革開放，其所擁有的廉價勞力與廣大的大陸當地市場，成為吸引台商投資大陸的重要誘因。

此外，大陸推動「改革開放」的同時，對臺灣的政策提供較其他外商更優惠的待遇，以吸引台商投入兩岸經貿交流活動<sup>2</sup>。由於兩岸間敏感的政策關係，我國政府面對政策與國際局勢之變化，審慎考量兼顧國家安全和整體社會福利的前提下，逐步放鬆對大陸的經貿政策，兩岸間貿易及台商赴大陸投資迅速成長，兩岸經濟關係也愈趨密切。針對兩岸經貿關係之變化，先從兩岸投資法令探討起。

#### 壹、 台商赴大陸投資法令

##### 一、 臺灣投資大陸之法令

依據臺灣地區與大陸地區人民關係條例第三十五條規定：「臺灣地區人民、法人、團體或其他機構，非經經濟部許可，不得在大陸地區從事投資或技術合作；其投資或技術合作之產品或經營項目，依據國家安全及產業發展之考慮，區分為禁止類及一般類，由經濟部會商有關機關公告應經許可或禁止之項目。」依上述條例觀之，我國針對台商赴大陸投資係採許可制，台商須依「在大陸地區投資或技術合作許可辦法」<sup>3</sup>及「在大陸地區從事投資或技術合作審查原則」<sup>4</sup>之規定，向經濟部投資審議委員會提出申請，

<sup>2</sup> 參閱高長，大陸經改與兩岸經貿關係，五南圖書出版，2004 年 2 月，頁 6。

<sup>3</sup> 經濟部投資審議委員會，[http://www.moeaic.gov.tw/system\\_external/ctrl?PRO=LawsLoad&id=12](http://www.moeaic.gov.tw/system_external/ctrl?PRO=LawsLoad&id=12)

<sup>4</sup> 經濟部投資審議委員會，[http://www.moeaic.gov.tw/system\\_external/ctrl?PRO=LawsLoad&id=9](http://www.moeaic.gov.tw/system_external/ctrl?PRO=LawsLoad&id=9)

許可後始能至大陸從事投資或技術合作等計畫。

經濟部於「在大陸地區投資或技術合作許可辦法」及「在大陸地區從事投資或技術合作審查原則」中，針對投資許可與禁止之項目、投資方式、出資種類有相關規定，各規定如下：

(一) 投資許可與禁止之項目：凡產品或經營項目係基於國際公約、國防、國家安全需要、重大基礎建設及產業發展考量，即為禁止前往大陸投資之產品或經營項目。反之若非屬於上述產品或經營項目，即歸類為一般類型。禁止之產品與經營項目，每年主管機關會以下述原則定期檢討審查禁止項目，其原則為：1. 凡有助於提高國內產業競爭力、提升企業全球運籌管理能力者，應積極開放。2. 國內已無發展空間，須赴大陸投資方能維繫生存發展者，不予限制。3. 赴大陸投資可能導致少數核心技術移轉或流失者，應審慎評估。待審查完畢彙整後報請行政院核定後公告。

(二) 投資方式：係指臺灣地區人民、法人、團體或其他機構在大陸地區有下列行為之一者：

1. 創設新公司或事業。
2. 對當地原有之公司或事業增資。
3. 取得當地現有公司或事業股權。但不包括購買上市公司股票。
4. 設置或擴展分公司或事業。

如果臺灣直接或間接投資第三地區公司，如透過香港或開曼群島等第三地區成立公司，並對該公司之經營具有支配影響力，而該公司有前述各投資行為其中之一，亦屬臺灣企業對大陸進行投資。

(三) 出資種類：臺灣地區人民、法人、團體或其他機構如欲在大陸地區進行投資行為，其出資只能以現金、機器設備、零配件、原料、半成品或成品、專門技術、專利權、商標專用權、著作財產權或其他經主管機關認可投資之財產等種類為限。

## 二、大陸准許投資之法令

中國自 1979 年實施對內改革對外開放後，上至中央下到地方其吸引外



資政策即是以優惠為中心，特別是在開放的領域中所採行的各項收費及稅收優惠等<sup>5</sup>。

中國大陸法律對外商投資之企業依出資之比例、合作條件和獨資方式之不同，分為中外合資經營企業、中外合作經營企業及外商投資企業三種型式，稱為「三資企業」<sup>6</sup>。

### （一）中外合資經營企業

依據《中外合資經營企業法》設立，係由中國經營者(包括中國的企業或其他經濟組織)與外國經營者(包括外國的個人、企業、或是其它的經營組織)在中國境內設立公司，共同投資與經營，並按註冊資本投資比例分享利潤、分擔風險及虧損。係屬於股權式的合營企業，並具有中國法人資格的有限責任公司。

### （二）中外合作經營企業

依據《中外合作經營企業法》之規定，可以為具有中國法人資格的有限責任公司，亦能為不具有法人資格的合作企業。大陸政府鼓勵設立產品出口或技術較為先進的生產行合作企業，係屬「契約式」合營企業，中外合作者的投資或提供的條件，可以不折算成股份，在合作經營企業契約中，中外企業約定投資或者合作的條件、收益或是產品的分配，風險與虧損的分擔，經營管理方式與合作經營企業結束時財產歸屬等事項。

### （三）外商投資企業

依據《外資企業法》設立，在中國境內設立所有資本皆由外國經營者投資的企業，其主要特色為：1. 不包括外國的企業和其他經濟組織在中國境內的分支機構；2. 其所有資本必須是外商投資，其財產和利潤為外商投資者所擁有；3. 具有中國法人資格，其經營活動受到中國政府的管理與保護；4. 組織型態為有限責任公司，經批准也可為其他責任形式。

大陸對外資開放之法令，以上述三部外資法令做為依據，然臺灣與大陸間長久以來之複雜的歷史背景與政治對立，大陸從最初的經濟開放政策即針對我國強調透過鼓勵台資繁榮中國方式以「和平統一」臺灣，在「一

<sup>5</sup> 參閱李世聰，中國三資企業增值稅率對地方吸引外資之影響，國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文，2005年，頁17。

<sup>6</sup> 參閱王泰銓，台商大陸投資手冊，行政院大陸委員會出版，2006年，頁100。



國兩制」下，主張將我國規畫為獨立自主的「特別行政區」，並不放棄武力侵台<sup>7</sup>。並持續制定公布多項吸引台商投資政策，如：「關於鼓勵台灣同胞投資的規定」、「臺灣同胞投資保護法」等，現階段臺、港、澳等地企業到大陸投資，在法律適用性管理上仍須參照限有外商投資企業法律之規定，並依此配套法律及規定，從眾多方面彌補和完善《中外合資經營企業法》、《中外合作經營企業法》、《外商獨資企業法》及相關實施細則<sup>8</sup>。

我國面對兩岸經貿關係，亦從最初戒嚴時期政府禁止兩岸人民往來，直至 1986 年蔣經國總統開放探親，始開啟兩岸交流，並逐步地開放兩岸經貿交流。儘管 1991 年以前我國政府嚴禁我國企業直接或間接方式投資大陸，然大陸豐沛且低廉的勞動力與豐富的資源仍吸引了我國企業，紛紛改採由香港等第三地間接轉投資大陸謀取利潤，直至臺商間接投資大陸已成為不可忽視之事實，我國政府才正視兩岸經貿的問題，慢慢地擴增兩岸經貿之條件，由僅能間接透過第三地投資並設計投資金額上限，到實施「戒急用忍」政策，至企業可直接投資大陸，提高投資金額上限，採用「積極管理、有效開放」政策，兩岸經貿關係發展愈發密切，台商至大陸投資之人數、金額、產業等亦隨之增加。

## 貳、 台商赴大陸投資現況與發展

自 1987 年底我政府宣佈開放國人赴大陸探親，前往大陸從事商務考察活動的廠商逐漸增加，兩岸之間的經貿往來日益密切，產業發展互動頻繁。兩岸經貿關係發展至今已日漸密不可分，例如目前大陸是我國的最大出口地區和第二大進口來源，同時也是我國台商對外投資的最大地區。早期臺商投資大都屬於勞力密集型下游加工業，產品結構的技術層次相對較低，而且平均投資規模也不大。不過，自 1992 年後我國政府正視臺商投資大陸之議題，正式成立「行政院大陸委員會」、「海峽交流基金會」等組織處理兩岸議題，臺商對大陸投資急速增加。

<sup>7</sup> 參閱李淑惠，我國政府對投資大陸產業管制之研究，銘傳大學社會科學院國家發展與兩岸關係碩士論文，2008 年，頁 29。

<sup>8</sup> 參閱郭淑瓊，多國籍企業在大陸投資行為之比較研究，國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文，2004 年，頁 59。

隨著時間推移與我國政策演進可分為以下六階段：

#### 一、 初步交流時期(1987~1990 年)

此時期開放探親，開啟兩岸交流關係，然在考量國家安全前提下，最初以「國家安全法」規範兩岸往來，並在「三不政策，不接觸、不鼓勵、不干涉」原則下，以「民間、間接、單向、漸進」方式，逐漸開放兩岸交流關係。中共大陸開放優惠臺商之政策，我國回應為重申規定，禁止國內廠商以直接或間接方式，參與中共或大陸民間企業所舉辦的任何商展。然而，大陸低廉的勞工與豐富的資源吸引面臨正在轉型中的台商，基於兩岸政治對立關係，台商改經由香港或其他國家間接投資大陸方式，本段時期貿易總額達39億美元。

#### 二、 產業間接投資大陸管制初、中期(1991-1995 年)

這時期我國制定「對大陸地區從事間接投資或技術合作管理辦法」，明定以「不影響國家安全及經濟發展為限」，並且須經由第三國從事大陸投資或技術合作，每案投資金額謹限於一百萬美元內。除制定投資大陸辦法相關審查細項與規範外，同時期亦訂定「台灣地區與大陸地區人民關係條例」，條例中針對兩岸人民往來、投資、技術、或擔任大陸職務、締結聯盟等管制規定主張以「間接、單向」作為原則展開交流。

#### 三、 產業間接投資大陸「戒急用忍」管制時期(1996-2000 年)

此時期我國政府為防止企業在大陸過度擴張投資，臺商若對大陸市場依賴日深將會提高兩岸經貿風險，並影響國家整體利益，因此決定採「戒急用忍」政策，明確界定：「高科技、五千萬美金以上、基礎建設」三種產業投資應依前款政策辦理，此時無論產業或規模，其個案投資金額上限均不得超過五千萬美元。

#### 四、 產業直接投資大陸「積極開放、有效管理」管制時期(2001-2005 年)

在這時期我國與中國大陸紛紛加入WTO世界貿易組織，為考量內、外環境、兩岸關係及臺灣產業結構等明顯巨變，同時面臨提升企業全球競爭力之迫切需要，此時應將兩岸經貿納入全球市場之一環，而不宜持續「戒急用忍」防堵大陸投資之消極作為。由於我國臺商對大陸投資在產業分工體系下，台灣產業結構持續升級並較能控管大陸投資之風險，因此我國政府

改採「積極開放，有效管理」產業管制政策，針對投資大陸之管控作調整：針對大陸投資之產業及產品建立專業、客觀的產業開放檢討機制，針對案件之申請亦訂立明確的專案審查機制，同時調整投資金額之上限，並且允許產業直接投資大陸 而無需再經由第三地成立子公司轉投資中國。

#### 五、 產業直接投資大陸「積極管理、有效開放」管制時期(2006- 2008 年初)

由於兩岸在經貿上產生巨大順差、過度集中出口區域以及我國產業對中國大陸之依存度過高現象，我國政府為避免經濟主權讓渡產生台灣經濟安全上小國依附大國之困境。此時期我國政府主要在規範與加強管制兩岸產業往來，強調「不能一味開放，而忽略了最根本最重要的有效管理」，明示「管理」成為臺灣管制產業赴大陸投資政策的主軸對產業赴大陸投資採「是否對國家整體競爭力有助」為核准前提。如因臺商提出的申請案僅是個別公司利益，未來核准的機會相對較小。

#### 六、 產業直接投資大陸「2008 年政黨替換後政策開放」時期 (2008 年至今)

隨著兩岸政黨輪替，我國政府改變對中國大陸投資之政策，認為從經貿角度來看，中國大陸是臺商對外投資金額最大地區，應務實推動兩岸經貿為提昇臺灣經濟的重要關鍵。我國行政院大陸委員會強調兩岸關係已發生結構性的變化，並因此衍生許多亟待兩岸以協商方式解決的問題，故恢復海基、海協兩會制度化的協商機制，與大陸展開協商，同時調整了我國臺商投資大陸的金額限度，並針對跨國企業或集團減少了限制，積極推動兩岸經貿發展。

就我國對大陸的投資調查來看，根據我國投審會的統計資料，自 1991 年至 2009 年台商對大陸投資總核准金額達 827.03 億美元，累計件數為 37,771 件，總核准金額占我國核准對外投資總額的 58.08%，位居第一位；其中於 2009 年的投資金額為 71.43 億美元，占同期總核准對外投資金額的 70.38 %，核准件數為 590 件。

表 1：臺商對中國大陸投資金額統計

單位：百萬美元，%

期間	經濟部核准資料			中國大陸對外公布資料				
	件數	金額	平均每件金額	項目	協議金額	平均每件金額	實際金額	資金到位率 (%)
1991-1993*	9,830	3,589.56	0.37	20,755	18,218	0.88	5,033	27.62
				(含 1991 年以前)				
1994	934	962.21	1.03	6,247	5,394.88	0.86	3,391.04	62.86
1995	490	1,092.71	2.23	4,847	5,849.07	1.21	3,161.55	54.05
1996	383	1,229.24	3.21	3,184	5,141.00	1.61	3,474.84	67.59
1997*	8,725	4,334.31	0.50	3,014	2,814.49	0.93	3,289.39	116.87
1998*	1,284	2,034.62	1.58	2,970	2,981.68	1.00	2,915.21	97.77
1999	488	1,252.78	2.57	2,499	3,374.44	1.35	2,598.70	77.01
2000	840	2,607.14	3.10	3,108	4,041.89	1.30	2,296.28	56.81
2001	1,186	2,784.15	2.35	4,214	6,914.19	1.64	2,979.94	43.10
2002*	3,116	6,723.06	2.16	4,853	6,740.84	1.39	3,970.64	58.90
2003*	3,875	7,698.78	1.99	4,495	8,557.87	1.90	3,377.24	39.46
2004	2,004	6,940.66	3.46	4,002	9,305.94	2.33	3,117.49	33.50
2005	1,297	6,006.95	4.63	3,907	10,358.25	2.65	2,151.71	20.77
2006	1,090	7,642.34	7.01	3,752	—	—	2,135.83	—
2007	996	9,970.55	10.01	3,299	—	—	1,868.45	—
2008	643	10,691.39	16.63	2,360	—	—	1,898.68	—
累計至 2008 年	37,181*	75,560.46	2.03	77,506	—	—	47,659.68	—
2009年1-11月*	493	5,746.99	11.66	2,237	—	—	1,616.24	—
累計至2009年11月止	37,674*	81,307.44	2.16	79,743	—	—	49,275.92	—

資料來源：1.我國資料係根據經濟部投資審議委員會。  
2.中國大陸對外公布資料係根據「商務部」統計之外商直接投資金額。

透過上表發現台商赴大陸投資近年來逐漸變化，投資產業趨向多元化，除中型、大型企業增加，同時也逐漸由勞力密集型轉向技術與資本密集或層次較高的零組件及原材料產業，另外也有從事自然資源開發。而臺商投資行業大都集中在製造業，尤其是電子零件製造業位居首位，惟就趨勢來看，百貨商店、零售業、飲食、娛樂、房地產開發等第三產業的投資亦顯示不斷增加中。

台商企業之平均規模擴大，大企業前往大陸投資的案例明顯增加，投



資型態由各別辦廠，發展為水平整合、策略聯盟，核心企業帶動相關衛星企業一起到大陸投資，逐漸形成集團化的發展趨勢。

## 第二節 海外派駐

### 壹、 海外派駐之定義與形成

#### 一、 海外派駐之定義

海外派駐(expatriate)，係跨國企業在佈局全球人力上重要不可輕忽的一環，選用海外派駐人員的主要因素隨著企業政策不同亦有不同考量，多數企業最初皆基於地主國當地人才不足，海外派駐人員與母國公司間較易溝通、協調和控制等理由，使得跨國企業在海外公司甫成立階段，多會藉由海外派駐的運作，使地主國公司能遵循母公司的文化、政策與目標。

綜觀學者們對海外派駐的定義上，幾乎大同小異，有學者提出海外派遣係企業基於本身營運之必要性，派駐人員至其海外分支機構或子公司，以執行特定臨時性任務，而雇用契約關係同時存在於勞動者與派出公司，及勞動者與受派公司之間<sup>9</sup>。另有學者將跨國企業海外職務之人力安排，以國籍別差異區分為母國籍人員(Home-country Nationals)、地主國籍人員(Host-Country Nationals)與第三國籍人員(Third-Country Nationals)三種來源型態。其中，母國籍或總公司國籍之經理人才，遠離母國在海外工作與生活，即為通稱的「海外派駐」<sup>10</sup>。由母公司或總公司派駐海外分公司擔任負責或管理職位的本國籍人士即為海外派駐人員<sup>11</sup>。亦有以勞動關係的角度探討多國籍企業人員異動之問題，將海外派駐定義為企業與企業間典型之借調關係，即員工與原雇主仍維持勞動契約關係，但是處於休職狀態，免除其為原雇主勞務提供的義務；同時，員工受他人指揮監督，從事勞動之情形。

<sup>9</sup> 參閱翁育才，台商對外直接投資動機與海外派遣人員工作態度之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，2000年，頁18。

<sup>10</sup> Richard M. Hodgetts, *International Business*, Financial Times/Prentice Hall, 2003, p100。

<sup>11</sup> 參閱陳明萱，我國海外派遣人員歸任調適之研究，文化大學國際企業管理研究所碩士論文，1994年，頁56。



## 二、 海外派駐之形成—集團企業佈局

企業為求拓展市場、擴增廠房、尋求低廉的人力成本與原料成本等因素，因此至海外設置關係企業，以促進利潤之增長。由於企業至海外設立海外關係企業，必定由母公司派駐了解原企業文化、企業市場策略、企業內部運作之人員至派駐地設立關係企業或廠房，此即海外派駐形成之主要因素。我國對於集團企業所訂定之相關法令，可從公司法第六章之一關係企業專章了解，依據我國公司法第 369 之 1 規定：「本法所稱關係企業，指獨立存在而相互間具有下列關係之企業：一、有控制與從屬關係之公司。二、相互投資之公司。」因此在公司法，關係企業可分為有控制從屬關係之公司及相互投資之公司。分述如下：

### (一) 有控制及從屬關係之公司

具有控制與從屬關係之集團企業之型態計有下列兩種：一為因轉投資而具有控制與從屬關係的企業，另一則為具有實質控制與從屬關係之企業。

#### 1. 因轉投資而具有控制與從屬關係的企業(資本參與型)

依據公司法第 369 條之 2 第 1 項規定，所謂因轉投資而具有控制與從屬關係的企業，係指企業持有他企業有表決權之股份或出資額，超過他企業已發行有表決權之股份總數或出資總額半數者為控制公司，該他企業為從屬公司。

#### 2. 具有實質控制與從屬關係之企業(實質控制型)

依據公司法第 369 條之 2 第 2 項規定，具有實質控制與從屬關係之企業，係指企業直接或間接控制他企業之人事、財務、或業務經營者為控制公司，該他企業為從屬公司。本條項係以直接或間接控制他公司之人事任免權或支配期財務或業務經營之控制關係為斷<sup>12</sup>。所謂直接控制，乃持有他企業有表決權之股份或出資額未過半數，卻可實際操縱他公司之人事、財務或業務經營者；所謂間接控制，係指如甲公司控制乙公司，乙公司控制丙公司，則甲即可透過乙而控制丙<sup>13</sup>。

<sup>12</sup> 經濟部 90 年 8 月 13 日商字第 0900188860 號。

<sup>13</sup> 參閱王文宇，公司法論，元照出版第二版，2005 年，頁 634，。

### 3. 推定之控制及從屬公司

由於實質控制關係認定不易，公司法特另設推定控制從屬關係之規範。質言之，有下列情形之一者，公司法即推定為有控制與從屬關係：(1)企業與他企業之執行業務股東或董事有半數以上相同者。(2)公司及他公司之已發行有表決權之股份總數或資本總額有半數以上為相同之股東持有或出資者<sup>14</sup>。但由於該規定係屬「推定」，可以舉證推翻，若欲免舉證之責任，可以透過股權變動或變更董事、執行業務股東的方式以避免推定為具有控制從屬關係，則有關各種保障債權人及少數股東的相關規定，將形成具文<sup>15</sup>。

#### (二) 相互投資公司

所謂相互投資之公司，係指一企業與他企業相互投資各達對方有表決權之股份總數或資本總額三分之一以上者，為相互投資之公司。相互投資公司各持有對方已發行有表決權之股份總數或資本總額超過半數者，或互可直接或間接控制對方之人事、財務或業務經營者，互為控制與從屬公司。

### 三、 集團企業法人格之變化對海外派駐之影響

現今各國法律，多承認企業為獨立其所組合構成之成員外之權利主體，具有獨立之法人格，也就是說如企業一旦依照法定程序成立，其獨立法人格即告確立；因此除非有法律上的明確依據，任何人皆不得否定公司之獨立人格。但是，當這獨立法則被濫用時，法律基於社會政策或公平正義之考量，應否例外地否認公司之獨立法人格而將責任歸屬於公司之所組合構成之成員？基於此，英美法院以「揭穿公司面紗」<sup>16</sup>原則來否定公司之獨立人格，基於法律安定性之考量，美國法院實務上對於揭穿公司面紗原則之適用，乃採取較嚴格之態度。因為法律本身即允許股東藉設立企業將責任移轉，此即股東有限責任與分散商業風險之實踐，已預設有限責任之設計來鼓勵商業活動之進行。因此，若要否定公司之法人格，追究其股東之責任，勢必有正當之合理依據始能為之。

而「過度控制」係實務上常見適用揭穿公司面紗原則的案例之一，

<sup>14</sup> 公司法第 369 條之 3 規定。

<sup>15</sup> 參閱洪貴參，關係企業法—理論與實務，元照出版初版，1999 年，頁 211。

<sup>16</sup> 揭穿公司面紗原則：即為公司法人格否認理論，以保護債權人，免因空頭公司或虛設公司致債權人求償公司無著，債權落空。

此種案例中，若法院判定控制公司操控從屬公司之經營，甚至不當利用從屬公司資產以圖利控制公司之股東，因而造成從屬公司股東或債權人之損害；此時法院為保護受害人之權益，即可揭穿公司面紗，否定從屬公司之法人人格，將控制公司與從屬公司視為同一法律主體，使控制公司對從屬公司之債權人直接負責。此舉目的在避免控制公司利用從屬公司之獨立人格侵害他人權益，以圖利控制公司之利益，卻將責任推卸予從屬公司，造成債權人求償無門之困境<sup>17</sup>。然我國係屬成文法國家，若將上述原則視為法理，在法院判決時可能會因法無明文而遭廢棄。本文之研究海外派駐主要是母公司將勞工調往大陸的關係企業，隨著不同的調動方式也會產生不同的法律關係，有仍保有勞動契約之調動，亦有終止勞動契約之調動。我國各勞動相關法令亦是以企業為獨立法人為原則，然勞工在爭取權益的過程，可否將法人格否定論之原則納入，以母公司、控制公司為訴求對象，而非以子公司、所屬企業做訴求對象爭取，將在後面章節研究討論之。

## 貳、 海外派駐之目的與類型

### 一、海外派駐之目的

最初海外派駐之產生，主要係於國際化初期為了解決地主國當地人才不足，與母公司間的溝通、資訊傳達、複製企業文化等理由，而運用海外派駐人員，然在國際化持續的階段持續運用海外派駐之目的如下：

#### 1. 經營現實考量

企業於海外投資設立子公司或關係企業所需的人力來源，雖然擁有許多管道獲得人力，但適合跨國企業甫成立並馬上適任之人員，仍屬由母公司外派之人員最為恰當，其主要優點如下：(1)地主國當地難覓合適人選。(2)可擔任母公司之代表。(3)產業機密保護。儘管企業運用海外派駐會面臨到許多法令限制與成本負擔，但考量上述優點，許多企業仍會採用海外派駐。

#### 2. 培育國際人才

從人力資源發展管理觀點來看，駐外經驗係培養高階管理人才的重要

<sup>17</sup> 參閱註 13，王文宇，頁 652。

一環，而高階主管具有駐外年資的比例，更是衡量企業國際化程度的指標之一<sup>18</sup>。在全球跨國企業裡常運用海外派駐培養具有國際視野與經驗的高階管理接班人。

### 3. 策略性控制運用

跨國企業為了對子公司策略性的控制，往往需透過海外派駐人員擔任總公司與海外子公司間的傳譯者(translator)<sup>19</sup>，成為公司決策傳遞，企業管理風格與文化的複製，負責至地主國蒐集當地資訊，將海外企業重要資訊傳遞回母國，以及為企業組織複雜的分工，促進企業內部溝通與控制。

## 二、海外派駐之類型

學者對於外派人員之類型因不同的角度而有許多分類，有依照海外派駐人員自願性的程度分成自願性與非自願性海外派駐人員<sup>20</sup>，另有依據海外派駐人員派駐任期長短，分類成六類型：短期派任型、延伸派任型、長期派任型、通勤派任型、輪調派任型及契約派任型<sup>21</sup>，較為短期者主要目的為解決問題或是專案監督，若為長期派駐往往就是企業為了經營考量派赴人員至國外複製文化、策略性控制等目的。除了前述因不同考量而成的分類外，亦有依據企業採取不同的國際經營策略而有不同的派駐人員分類<sup>22</sup>：

1. 技術性外派：此類人員是因其具備海外公司所需的技術能力，因此於海外的工作內容會與在母公司所執行的工作內容相似。
2. 高潛力與高發展性之外派：主要係其母公司在發展策略性人力資源發展計畫下進行海外派駐，希望藉由派駐培養出具全球性管理能力的人才，最主要目的係規畫員工個人發展。
3. 策略性外派：此類主要係母公司藉由海外派駐尋找出組織高層的接

<sup>18</sup> 參閱趙必孝，國際化管理人力資源觀點，華泰文化初版，2000年，頁322。

<sup>19</sup> 同註18。

<sup>20</sup> 參閱黃筱喻，外派人員類型對涉入程度、工作家庭衝突與工作生活品質之研究，東吳大學國際貿易學系國際企業組碩士論文，2007年，頁7。

<sup>21</sup> Dowling, P.J., & Welch, D.E. International Human Resource Management: Managing people in multinational context 4th edition. Singapore: Thomson Learning, Inc. 2004.

<sup>22</sup> 參閱李俐婷，外派人員回任意願決定因素之研究—以台商外派至大陸人員為例，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，2007年，頁18-20。



班人，企業策略性的任務通常都是母公司讓未來可能會發展為高階管理者的人員負責。

4. 關鍵性外派：此類型工作主要是在填補海外公司的技術或管理職缺，和技術性外派十分類似，不同之處在於此類人員為了讓外派任務成功，會與地主國當地的員工互動頻繁，並隨時回報公司資訊。

### 參、 海外派駐之薪酬

海外派駐人員有關薪酬的議題，長久以來為國際企業管理範疇的焦點，主因在於薪酬是員工個人工作表現的回饋，也代表員工的能力或成就的肯定，同時國與國間生活水平的差異，亦需透過薪酬幫助外派人員在國外能保持與其在母國相同的水準。一個完善的派外人員薪酬制度，必須具有競爭力、成本效益、激勵效果，且必須是公正的、容易執行的、容易溝通<sup>23</sup>。

#### 一、 海外派駐的薪酬設計原則

Dowling, Schuler & Welch<sup>24</sup>認為對國際企業而言，建立全球通行的薪酬制度非常重要，並認為建立國際性報酬制度需注意二項原則：

##### 1. 地主國水平法(The Going Rate Approach)

地主國水平法強調海外派駐人員的基本薪酬與地主國的薪酬結構結合，跨國企業需先調查當地薪資，決定採用的是當地的員工、同國籍派駐人員或是各國派駐人員的薪資做為海外派駐人員的參考標準。

##### 2. 母國概念(Home-country concept)

無論海外派駐人員在何地工作，海外派駐人員之薪酬應與母國做聯合性的考量；換句話說，海外派駐人員國內薪酬的部分應隨母公司報酬變動情形而調整，一方面使海外派駐人員的權益不會因外派而受到影響，亦有助於減輕日後回任時之衝擊。

---

<sup>23</sup> 參閱註 18，頁 477。

<sup>24</sup> Dowling, P.J., Schuler, R.S., & Welch, D.E..International Dimensions of Human Resource Management. 2nd ed. Wadsworth Publishing Company,1994,p33-36.



Reynolds<sup>25</sup>所提出海外派駐人員薪酬計算所使用的平衡表法(balance-sheet approach)便是以母國概念設計，首先滿足派駐人員在地主國擁有與在母國相同的購買力，並另外再提供激勵津貼。

Charlene Marmer Solomon<sup>26</sup>則提出海外派駐人員薪酬有下列幾種計算方式：

1. 平衡表法(Balance-Sheet)：美國跨國企業多使用此法，出發點為海外派駐人員不應轉換國際位置而喪失原生活水平，因此以母國薪資為基礎，此法優點是具可動性、考量到回任問題；缺點則是成本高、員工溢領的產生、海外派駐員工與當地員工薪資不公平現象、或是不同貨幣管理需專職人員處理。
2. Home-based approach：歐洲跨國企業多採用此法，即本薪以母國薪資系統為標準。
3. Host-based approach：本薪以地主國薪資系統為標準，再加上其他津貼加給，若公司需要與海外派駐人員與派駐地運作緊密連結時，會採用此法。主要優點是容易管理、節省成本，但個別溝通複雜且易受貨幣波動影響。
4. Better-of-Home-or-Host approach：主要動機係因無海外派駐人員願意生活在比派駐地生活水準低的方式，所以兩者間擇優。
5. International approach：主要動機係建立一套公平的薪酬系統於全球間所有員工適用，員工在同組織層級、同績效等級者應得到相似的薪資報酬。

Mark L. O' Reilly<sup>27</sup>則以報酬保護(Compensation protection)的角度提出三種薪酬方式：

#### 1. 本土化(Localization)

海外派駐人員被提供與當地僱用人員同等職位的薪資，此種方式並不適

---

<sup>25</sup> Reynolds C., "Compensation of Overseas Personnel," in J.J. Famularo (ed.), Handbook of Human Resource Administration. New York: McGraw-Hill. 1986, pp. 56.1 - 56.22.

<sup>26</sup> Charlene Marmer Solomon, "Global Compensation : Learn the ABCs" , Personnel Journal, July 1995,p70~76

<sup>27</sup> Mark L. O' Reilly, "Expatriate Pay : The State of the Art " , Compensation And Benefits Management,1996,p.54~59。

用於第一次海外派駐人員，常用於海外派駐人員可由當地僱用人員替代，然其派駐人員卻想留在海外時適用。

## 2. 半當地化(Localization Plus)

海外派駐人員其薪酬依照當地薪資標準計算，並提供額外津貼以彌補更高的費用及增加海外派駐知識與訓練的價值。津貼給與方式可逐月給予或採海外派駐時一次性總額給付。

## 3. 全球化(Globalization)

常用於海外派駐人員將會派駐一個以上國家，因此將與母國或地主國薪資結構或生活水平失去直接的關聯性。

上述各種薪酬設計方式各有其適用的情況，隨著企業不同的海外派駐政策而能有所調整，企業欲派赴員工至較艱難困苦地區，即可以保障母國薪資的方式，除保有員工在海外仍可維持母國相同的生活水平外，亦需提供足夠的誘因吸引員工接受海外派駐任務，此款海外派駐薪酬設計方式為跨國企業使用最多且最久的方式，多用於企業海外派駐初期<sup>28</sup>。

然跨國企業已成為必然且普遍的現象，海外派駐亦發展一段時日，海外派駐之薪酬逐漸成為企業沉重負擔並造成地主國員工間不平等待遇，Reyer A. Swaak<sup>29</sup>即提出海外派駐人員的薪酬將會隨著企業國際化階段不同而有所調整，越至後期對於平衡表法加給及激勵加給作限制，將會依照海外派駐任務的目的、類型、任期或地點等而有所不同。廖佩名<sup>30</sup>指出海外派駐的薪酬設計隨著國際化程度越深，津貼及激勵性加給將會愈作限制，例如海外派駐一段期間過後即會取消某些福利的斷奶政策，或給予一個整體預算而不再單獨列各種名目加給，亦或提供彈性福利計畫以節省成本並讓海外派駐人員擁有選擇的空間。更甚者有學者指出跨國企業開始完全不同的薪資設計，他們不再提供海外派駐人員津貼或是激勵性加給，而將海外派駐視為員工向上晉升前必經的磨練，為具有國際觀與職涯的發展，晉升前必須先至海外了解全球市場，對於海外派駐人員僅考量生活津貼的滿足，而不再以提昇海外派駐動機作為薪資設計的考量<sup>31</sup>。

<sup>28</sup> 參閱廖佩名，台灣企業派外人員薪酬管理之研究，輔仁大學管理學研究所碩士論文，1998年，頁16。

<sup>29</sup> Swaak, Reyner, "Repatriation: A weak link in global HR" HR Focus, v.74 i. 4, 1997, pp.29-30.

<sup>30</sup> 參閱註28，廖佩名，頁138。

<sup>31</sup> Geoffrey W. Latta, "Expatriate Incentives: Beyond Tradition," HR Focus, March 1998, p.S 4

## 二、 海外派駐的薪酬內容

### (一) 基本薪資(base salary)

基本薪資的制訂十分重要，因各種津貼的給予皆以基本薪資做為基數核算，若基本薪資的制定不當，將會造成各種津貼累計的失誤。

### (二) 海外工作加給(inducement/overseas premium)

此項給付主要目的係激勵員工至海外工作的意願，多以基本薪資為基數的百分比呈現，通常制訂範圍在 10%到 50%的範圍內，依據各企業性質、派駐地理區域以其任期長短的不同而有所差異。

### (三) 艱苦加給(hardship premium)

因外派至較為艱苦的地區工作而給予補償，對於個人健康生命易遭受困苦，或個人身體遭受嚴重考驗，如嚴寒、酷熱、高山峻嶺等均屬之，一般給予的範圍為基本薪資之 10%至 25%間。

### (四) 所得稅支付補償(tax reimbursement payment)

各國所得稅法及稅率皆不相同，許多跨國性的公司為避免海外派駐的員工同樣薪水在母國及地主國遭重複課稅之困境，多採保護補助。也有公司採取員工所得分地區給付，一部份由國內直接匯入員工帳戶，另一部分在工作地當地發放，以減少員工因較高的全額收入而需負擔較高之所得稅；亦有企業不補助海外派駐員工的所得稅負擔，而直接以較高的薪資予以補償。

### (五) 津貼(allowances)

津貼在海外派駐薪酬中所佔比例最大，常見津貼補助如下：

#### 1. 生活津貼(cost of living allowance;COLA)

此為最常見的津貼項目，主要目的係讓海外派駐人員能維持與母國相同的生活水準，支付標準常依工作的物價指數及通貨膨脹率訂定。

#### 2. 房屋津貼(housing allowance)

凡屬跨國性企業大多給予海外派駐員工此項津貼，給予標準依職位或

派付地區不同而有所差異，有直接支付當地租屋價款；按照基本薪資比例給予；亦有事先調查當地的屋價或委託當地發務租賃公司，若企業有提供宿舍，便不再有此補助。

### 3. 子女教育補助(education allowance)

為使海外派駐員工之子女得以接受完整教育，並之附其全額或與母國相差的部分支付差價。

### 4. 搬家津貼(relocation allowance)

補助個人衣物及家具用品自母國至派駐地區的搬運費用等雜支，常見方是為實報實銷或定額補助等方式。

### (六) 福利(benefit)

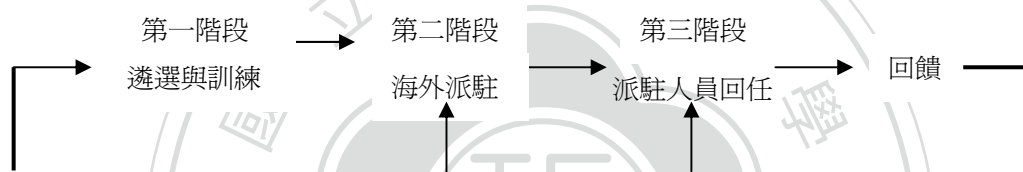
福利項目通常會國家的不同而有所差異，海外派駐人員的福利項目通常有醫療、社會福利保險、退休金計畫等，亦有企業提供海外派駐人員旅遊、員工或家人返國探親休假的費用及家人付派駐地探視員工的旅費等。



#### 肆、 海外派駐之回任

回任係指當海外派遣人員完成派駐任務時，返回母國的程序<sup>32</sup>。近年來海外投資的興盛，跨國企業紛紛成立，全球人力資源政策變革也因應而生，Dowling & Schuler 提出海外派駐可以明確的區分為三個階段，分別為(1)派駐人員遴選與派駐前的訓練(selection and training prior to leaving overseas)；(2)海外派駐(overseas assignment)；(3)回任程序(repatriation process)。如圖 1 所示：

圖 1 : 海外派駐過程



資料來源：Dowling & Schuler, 1994, *International Dimensions of Human Resource Management*, Boston, MA:PWS-Kent.

海外派駐制度從甄選及訓練開頭，赴任執行海外派駐認務，待任務完成後再回到母國，並回饋其在海外派駐期間所吸收的經驗分享，以上構築成一完整海外派駐程序。海外派駐人員的準備、遴選、訓練與外派任務期間績效評估等，常是企業與人力資源相關學者關注的焦點，然隨著跨國企業發展成熟，企業往往會開始布局地主國之人力資源，直接由當地培養人才而不再採用海外派駐，如此原先派駐人員即面對回任母國所帶來之衝擊，而回任的議題也常是被忽略的一塊。

海外派駐人員在回任時需面對許多方面的問題，首先派駐人員需再適應(Readjustment)，原先至海外經歷不同的文化衝擊，適應後回到母國又得重新再適應一次原母國的文化，並面對工作環境與人際關係上的轉變；另外，海外派駐人員也要再建立(Re-establishment)，企業上須為回任人員尋找適當的工作位置，因海外派駐的經驗未必能直接適用於母國的工作位

<sup>32</sup> Dowling and Schuler, *International Dimensions of Human Resource Management*, Boston, MA:PWS-Kent. 1994,



置，海外派駐人員在國外所從事的工作，因工作環境不同勢必也得調整工作內容；最後是財務相關的問題(Financial problems)，海外派駐人員於派駐期間除了既有的基本薪資，總是擁有許多津貼與其他額外加給，然回任母國後公司往往會取消上述所列的各項福利與津貼，這對派駐人員無疑是瞬間感受到收入減少，如企業外派前已先調整不同的薪資制度，薪資的調整亦維派駐人員最擔心的問題<sup>33</sup>。

面對回任之問題，Welch、Adams、Betchely、Howard(1992)<sup>34</sup>提出認為回任的過程可以區分為下列四個相關情況：1. 準備(Preparation)、2. 工作地點的再定位(Physical Relocation)、3. 轉移(Transition)、4. 再適應(Readjustment)。

1. 準備(Preparation)：包括為了未來所發展的計畫與蒐集有關新職位的資訊，在回任之前公司或許會提供給員工一個檢核的項目給員工思考。且已有一些文獻指出，對多國籍企業而言，回任之前的準備工作與派駐前的訓練一樣的重要。

2. 工作地點的再定位(Physical Relocation)：有就是指動產的轉移，與一些同事與朋友不能再相處，並且轉移至另外一個職位，通常是轉回至母國。大部份的國際企業使用專業顧問企業或是再定位的諮詢去掌握移出或回任的個人與其家庭，且此也已經變成一企業的正式策略。

3. 轉移(Transition)：意味著暫時的適應定居，安排學校與住所，並且執行其他的管理任務(如更新駕照、開帳戶、保險等)，在這個階段有些公司僱用再定位的諮詢來輔助。

4. 再適應(Readjustment)：包括面對文化的差異與生涯需要的再適應。

面對海外派駐人員之回任，我國亦有針對此議題研究探討，從中發現由於臺灣企業還處於跨國企業之初期，因此在員工回任安排或派外人員的輪調制度並不健全，某些企業對海外派駐人員採用合約方式，許多因素會讓海外派駐人員在工作安全感上與對組織與企業的認同漸行漸遠，而衍生

---

<sup>33</sup> Margaret Linehan, "Repatriation: the frequently forgotten phase of an international assignment", Global staffing, London ; New York : Routledge ,2006,p198-200

<sup>34</sup> Welch, D., Adams, T., Betchley, B., and Howard, M., "The View from the Other Side: The Handling of Repatriation and Other Expatriation Activities by the Royal Australian Airforce," in Proceeding of the AIB Southeast Asia Conference, ed. O. Yau and B. Stening, Brisbane,1992.

出離職行為或是強烈的回任需求。另外，企業在大陸設廠複製好企業文化後，台灣可能只剩核心產品、研發及管理部門，此時海外派駐人員常面臨的問題是返台後無法安置適當職務，而企業也無明確的處理方式，使海外派駐人員無法安心在派駐地工作<sup>35</sup>。

### 第三節 派駐大陸工作法令與特殊性

#### 壹、 派駐大陸工作之法令

##### 一、 我國派駐大陸相關之法令

我國臺商前往大陸投資佔我國對外投資總額第一位，顯對大陸投資對企業而言已是重要趨勢，隨企業對大陸投資增加，相信外派大陸之臺籍幹部亦隨之增加，然在海外派駐過程，除人力資源管理所注重海外派駐人員甄選、績效管理、回任管理等重要議題外，我國人員海外派駐大陸必會涉及相關法令規定，故先簡要探討相關法令。

我國法令針對人民至海外工作並無特別限制，然中國大陸與我國長久以來兩岸國家政策對立，經貿關係現卻呈現密不可分相互依存的關係，我國依據《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》第9條第3項規定訂定《臺灣地區人民進入大陸地區許可辦法》，主要規定我國公務員，國家安全局、國防部、法務部調查局及其所屬各級機關未具公務員身分之人員，應向內政部申請許可，始得進入大陸地區。而一般人民則依據條例第9條僅需經一般出境查驗程序即可，此為與海外派駐其他國家相較的差異性，儘管兩岸經濟貿易、投資、文教、金融等各方面持續地深化交融，文化差異不大、大陸廣大市場與資源充沛等因素，而成為我國對外投資最主要的國家，然國際上政治考量、國家地位之保護等因素，我國對於人民至大陸仍有一定的規範與限制。

除了前款《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》之特殊性外，外派駐大陸工作與海外派駐至其他國家工作之差異性並不大，對於員工是企業內部調動、企業間調動，亦或是離職調動等問題，將會於後面章節討論，然

<sup>35</sup> 參閱陳碧鳳，派外人員報償結構、員工回任管理與工作態度、離職傾向之研究-以派駐大陸地區人員為例，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，2002年，頁75。

值得注意的是我國派駐大陸人員人數，隨企業投資增加其也年年升高，而前面探討海外派駐人員之薪酬隨著企業在當地投資時間增加、企業制度完善，相對派駐人員薪酬將會逐漸降低，甚有企業希望海外派駐員工薪酬調整至與地主國員工之薪酬；或是隨著海外企業開始培養當地化人才，因此將海外派駐員工調動回國，但多數企業皆無訂定完善的回任制度，因而產生回任失敗只能走向離職一途，這對員工勞動權益皆產生許多影響，因此本書作者想對過去較少人討論之海外派駐人員勞動權益深入探討研究。

## 二、大陸當地派駐相關之法令

中國大陸於1994年2月21日訂定《臺灣和香港、澳門居民在內地就業管理規定》，凡是臺灣地區員工前往大陸就業即應依該規定辦理，其中各規範如下<sup>36</sup>：

### (一) 適用對象

該規定所稱臺、港、澳人員在內地就業是指，臺、港、澳的員工依法應聘受僱於大陸用人單位，從事一定社會勞動，並取得勞動報酬或經營收入之行為。而這規定適用於申請聘僱臺、港、澳的所有用人單位，包括個體工商戶，但不適用於經大陸國家外國專家局所聘請的臺灣、香港、澳門地區的專家，臺灣、香港、澳門在大陸設立的商務辦事機構之法人代表，在內地開辦的外資企業中，具有法人資格的投資者。

### (二) 就業申請與審批

用人單位聘僱臺、港、澳員工，須向勞動部門申報，臺、港、澳員工在大陸就業須填寫《臺灣、香港、澳門居民在內地就業申請表》，並報請勞動部門批准。該等員工應具備：1. 年滿18歲，身體健康，持有大陸主關機關簽發的有效旅行證件。2. 具有所要從事工作的技能資格證明，或相應的學歷證明，及從事本專業實際工作經歷。

至於大陸用人單位則須具備以下三項條件：

1. 需聘僱的臺、港、澳員工從事的工作是用人單位有特殊需要，具大陸暫缺適當人選的職位。

<sup>36</sup> 參閱黃同圳，大陸台商人力資源管理，風和，初版，1995年，頁214-220。

2. 有勞動部門所屬職業介紹所開具的，在轄區內招募找不到所需人員的證明，或在勞動部門指導下進行公開招聘三週以上，仍招聘不到所需人員。
3. 用人單位聘僱臺、港、澳人員，不得違反國家有關規定。

但若為在大陸開辦的外資企業中契約確認由臺、港、澳擔任總經理、副總經理的，則可免除就業審批手續。被批准在大陸就業的臺、港、澳員工，應持就業證到當地公安機關申請辦理暫住手續。

### （三） 勞動管理與勞動監察

用人單位和受聘僱之臺、港、澳員工，須按關勞動合同管理規定簽訂勞動合同，其中應明確規定雙方之權利、義務、合同期間、變更、終止、解除勞動合同的條件及違反合同的責任等。合同若到期即行終止，如需繼續聘僱，必須經批准後方能繼續聘僱。

### （四） 罰則

如果違反就業管理規定，未經許可擅自就業的臺、港、澳員工，必須馬上中止就業，並按照員工月平均工資的五至十倍處以罰款。

而有關三資企業裡海外派駐員工的工資、保險、福利待遇等中國大陸並未作硬性之規定，由用人單位在不違背國家法律、法規規定的前提下，勞資雙方在勞動合同中加以規定。

## 貳、 派駐大陸工作之特殊性

近年來全球經濟國際化已成一股不可遏止的浪潮，臺灣係屬海島型國家，面對這股浪潮來襲亦無法抵擋轉變，隨著亞洲經貿整合發展，APEC 預計 2010 年已開發國家須達成貿易與投資自由化，我國正逐漸成為已開發國家，因此我國企業紛紛突破國界踏入世界市場，成立多國籍企業至海外設廠或成立子公司，布局全球。

從前節我們瞭解現今臺灣對外投資最高金額的國家係屬中國大陸，因為大陸的廉價勞力與廣大的當地市場，與對我國臺商更優惠的經濟開放政策，另我國政府逐漸開放臺商至大陸投資之限制，皆為吸引我國投資大陸



重要因素，從表 1 我們可觀察出投資金額逐年增加，我國企業投資大陸發展規模亦由中小企業轉向大企業、集團企業，隨著企業投資增加，人力的增加必為同等成長，因此我國派駐大陸之人力已不再屬少數特例，轉為我國人力就業發展重要考量，派駐大陸之議題也成為眾多學者研究之重點，以下就派駐大陸考量因素、薪酬與回任等方面來整理與討論。

### 一. 派駐大陸之因素與概況

學者黃同圳<sup>37</sup>於 1995 年我國企業投資大陸初期調查派駐管理人員至大陸的原因，發現企業當時考量因素如下：1. 對大陸子公司初期經營的技術指導，2. 有關大陸子公司的全面經營管理工作與聯絡、3. 在當地找不到適當的人才 4. 掌握有關大陸之市場資訊 5. 作為將來派任國際經營人才之培訓。隨著兩岸經貿往來逐漸開放，企業投資大陸已不再屬少數，我國企業投資大陸數持續快速增加，此時企業派駐員工至大陸之因素亦有所轉變。謝蘇祥針對大陸昆山地區 200 家臺商企業進行問卷調查，歸納出大陸當地臺商企業任用政策主要係在初期先使用臺籍幹部，待企業發展一陣時日即改用大陸籍人員。派駐臺灣管理人員至大陸主要考量因素為：利於執行公司策略及溝通充分、對大陸子公司初期經營的技術指導、有關大陸子公司的全面經營管理工作與聯絡與有利於保障公司商業機密之因素<sup>38</sup>。

綜觀上述研究發現我國企業派駐管理幹部至大陸因素主要為公司海外投資初期對於經營的技術指導，由於臺籍幹部對於與母公司溝通與策略執行仍優於大陸籍幹部，另外大陸籍員工雖然隨著國家積極提昇教育水平與知識發展，但眾多研究顯示臺籍員工忠誠度優於陸籍員工，因此在大陸涉及重要機密方面之事務仍需仰賴臺籍員工執行。

我國企業派駐大陸之人數早期平均約在 4 至 7 人之間，如就全廠之員工人數比例來看，則約在 1%~2% 間，亦即每一百名大陸地區職工，平均需派駐臺灣地區 1 至 2 名幹部前往<sup>39</sup>。主要是由高階人員帶領一群部門內專業人員前往大陸廠，從事管理或技術指導的工作。直至 2007 年研究顯是昆山

<sup>37</sup> 參閱註 36，黃同圳，頁 222。

<sup>38</sup> 參閱謝蘇祥，台商赴大陸投資之海外派遣人員制度及本土化策略分析—以大陸昆山地區台商製造業為例，國立中央大學管理學院高階主管企管碩士論文，2007 年，頁 30。

<sup>39</sup> 參閱註 28，廖佩名，頁 223。

台商派遣台籍幹部至大陸廠的人數，平均每家廠商為 8.8 人<sup>40</sup>，相較於過去研究人數呈現增加，主要因素係因為規模相對較大，故廠商之台籍幹部平均人數較多且較以前有增加之趨勢。台灣在大陸的就業人數一直是受到各界關切，吳李長<sup>41</sup>早期研究保守估計：1993 年臺商對派駐大陸幹部的需求人數至少在 30,000 人以上，直至 2004 年綜合官方與民間研究單位 4 年前所進行的內部推計，大約有 30 萬至 50 萬人之間<sup>42</sup>，人數趨勢可說大幅成長，隨著兩岸經貿投資與發展越熱絡，臺商企業投資趨勢逐漸朝集團化、大型企業進入，派駐大陸之臺籍員工亦將與日俱增。

## 二. 我國人民於中國大陸就業概況

臺灣民眾在中國大陸的就業人數並無準確的說法，主要原因為：長期以來兩岸政府均未將在中國大陸就業的臺灣人數納入例行的統計項目中，此外，還有一個理由則是由於臺灣人在中國大陸就業的流動性高，認定標準不易，導致難以盡窺全貌。但是就兩岸交流發展來觀察時，可以瞭解到的明顯發展趨勢是：隨著兩岸交流人數的擴大，臺灣人至中國大陸的就業領域與就業人數，依正常推估應該也是在持續增加中。由於臺灣政府與研究機構均為有全面性科學調查，唯有從中國大陸政府既有公布的有限資料中來瞭解，這些有限資料包括「全中國大陸持有就業證的臺灣人數」、「中國大陸地方政府核發就業證的臺灣人數」、「常住在中國大陸的臺灣人數」等三方面行政管理性質的資料。

依據前述資料，申請就業證約有 4 萬人，應是確定在中國大陸就業的最低臺灣人數，遠低於實際就業人數，而申請「已申請辦理暫住證、常住中國大陸居住與就業」的臺灣人至少有 40 萬人，其中有部分是臺灣就業者的眷屬，至於「未申請暫住證、常住中國大陸受雇就業」的臺灣人數，應該是以台商為主，超過 40 萬人，應是較為接近實際情形的合理估計人數，工作地點則是以上海市最多，申請就業證的臺灣人有 1 萬 5 千人，而未「申請暫住證、常住上海市」的臺灣人有 20 萬人之多<sup>43</sup>。

<sup>40</sup> 參閱註 28，廖佩名，頁 31。

<sup>41</sup> 參閱吳李長，我國企業駐外管理人員遴選與工作績效之研究，國立中山大學企業管理研究所碩士論文，1995 年，頁 3。

<sup>42</sup> 工商時報，正視中國經濟降溫後的海外失業潮返台問題 2008-12-09

<sup>43</sup> 參閱戴肇洋，行政院勞工委員會委託研究報告-我國勞動市場分析報告，2010 年，頁 4-48—4-52。

同時，Cheers 雜誌於今年(2010 年)針對 1000 大企業人資主管進行的人才策略調查，當問及企業「若今年招募新鮮人，預計工作地點在哪」，有高達 25% 的企業表示將外派新鮮人到中國<sup>44</sup>。而根據我國人力銀行調查報告亦顯示出有七成三的新鮮人考慮往大陸發展，並有將近四分之一的中高階職務是需要派駐大陸<sup>45</sup>。若透過我國對大陸投資觀察，根據經濟部統計資料顯示，截至今年(2010 年)9 月，我國經濟部投審會核准對中國大陸投資件數為 329 件，較上年同期增加 133.33%，核准投(增)資金額計 86 億 5,273 萬 8 千美元，較上年同期增加 148.23%，其中 63% 係原經本部投審會核准投資案件之後續增資。上述資料再再顯示隨著兩岸簽署金融合作 MOU、經濟協議 (ECFA) 等影響，我國企業至大陸投資持續增加，相對地人力流動與往來亦呈現相同的情形與日俱增，相信未來派駐大陸將會更頻繁地產生。

### 三. 派駐大陸之薪酬與福利

鄭文忠針對台商高科技產業研究，將派外人員薪酬結構劃分為四大部分，分別為基本薪資、生活成本差額補貼、派外職務性津貼及生活激勵性津貼。生活成本差額補貼最常提供的內容為生活差額補貼或搬家及探親津貼，約略為本薪的 5%；派外職務性津貼以艱苦加給為主，但高科技產業之投資地點大都選擇已開發地區，因此較少企業給予；生活激勵性津貼則以海外工作加給為主，大部份企業皆會提供本薪 11%~20% 間，最高甚至提撥佔本薪 50%<sup>46</sup>。謝蘇祥針對台商企業調查則顯示企業提供給員工薪酬與福利項目有：母公司在台基本薪資 (90.0%)、台灣勞工保險及退休金 (71.3%)、大陸職務加給 (61.3%)、大陸住宅津貼 (51.3%)。

觀前開研究，派駐大陸之薪酬各企業主要會提供基本薪資、駐外職務性津貼、生活津貼及相關福利給予，以維持臺籍員工原生活水平並提供海外工作之激勵，然針對過去至今派駐大陸人員收入與原工作地收入之比較，1994 年呂錦龍<sup>47</sup> 研究針對大陸台商研究派駐人員赴任後之年收入為平均 1.73 倍，及 2003 年李韻汝<sup>48</sup> 研究針對台灣運輸業外派中國大陸人員赴任後

<sup>44</sup> 參閱李欣岳，抓住 ECFA 新工作潮，Cheers 第 117 期，2010/06/01 出刊。

<sup>45</sup> 參閱聯合報，七成三新鮮人 想登陸賺大錢，2010-07-07。

<sup>46</sup> 參閱鄭文忠，台商高科技產業派外人員薪酬管理之研究，中原大學企業管理學系碩士論文，2002 年，頁 75-76。

<sup>47</sup> 參閱呂錦龍，臺商赴大陸投資之人員派遣制度研究，文化大學勞工研究所碩士論文，1994 年，頁 57。

<sup>48</sup> 參閱李韻汝，「管理幹部選任與安置之研究」以我國運輸業外派荷蘭與中國大陸人員為例，



之年收入為台灣工作收入之平均之 1.8 倍，直至 2007 年謝蘇祥之研究顯示平均約為原來台灣工作收入之 1.40 倍，其原因主要由於以往因台籍幹部不願派駐大陸，故台資企業紛紛以駐外職務津貼為激勵，鼓勵派駐人員赴任，但是隨著如今人才渴望西進大陸以及企業主以台籍幹部薪資成本高和致力於大陸籍幹部本土化之相關因素影響下<sup>49</sup>，未來海外派駐人員之年收入，將可能呈現持續下降之情形。

#### 四. 派駐大陸之派任與回任

首先討論臺灣企業派駐作法方面，有些企業是直接挖角高階管理者到海外執行建廠的任務、而有些企業則必須隨公司整個移轉到大陸，也有經由母公司和子公司雙方主管溝通協調之後派駐合適的人員，亦有先詢問資深員工的派駐意願，再決定是否招募新人執行海外任務。而在派駐前常會先以出差的方式或是擔任海外公司後勤人員的方式，讓外派人員對外派工作有進一步的了解<sup>50</sup>。儘管過去許多研究琢磨於如何選任派駐人員之規劃，然在我國企業實務上常是因大陸企業需要人力，而臨時派駐臺灣員工協助，未如國外許多學者而言係企業規劃一套完整的外派措施。

我國台商派駐大陸人員之期限，大多不超過二年，以一至二年最多，其次為半年至一年，另外則派駐期限在半年以下，這類公司大多運用輪調之方式，輪流派遣員工赴大陸，以解決員工不願久留的困擾。至 2005 年研究調查中以 1 至 5 年派駐為多數，亦有研究顯示台商隨著長期大陸西進，希望派駐人員接受中長期派駐，而非依短期或出差的方式前往，顯現出海外派駐期限有延長的趨勢。

最後探討我國企業回任措施之現況，胡愛蒂研究中顯示我國企業並未在外派人員返任後提供詳盡的規畫或相關安排，最多的做法僅在回任前溝通職缺的問題，並規定職級和薪水可回歸至派駐前，但派駐人員回國其心態、生活與人際關係等調整往往被忽略，此研究另表示由於我國勞資關係不對等的存在，回任人員往往不認為公司需在派駐前對回任即先有規劃與承諾，而是若想繼續在公司任職，就應接受公司所做的各種安排，並盡力

---

實踐大學貿易經濟研究所碩士論文，2004 年，頁 64。

<sup>49</sup> 參閱註 28，廖佩名，頁 45。

<sup>50</sup> 參閱林佩芬，派駐大陸管理人員生涯規劃之研究，國立臺灣師範大學工業科技教育所人力資源組碩士論文，2001 年，頁 135。



將工作完成，對於有權利向公司提出回任規劃等措施並不會去爭取<sup>51</sup>。我國回任制度始終無完善規劃的因素亦可能因中國大陸從過去至今係屬新興開發市場，因此企業策略即希望派駐人員常駐大陸，而未規劃任何回任措施<sup>52</sup>。從研究中顯示我國企業沒有提供返任職位的安排，面對這樣的情形，有些派駐人員因而有破釜沈舟的打算，決定好好的待在大陸繼續努力或是在大陸創業。若我國企業在全球各分支機構多有較多的職位可以調度時，便會有條件地承諾外派人員未來的工作保障<sup>53</sup>。

本研究主要在探討我國企業派駐人員至大陸對勞動權益之影響為何，因此除了解派駐後勞資關係是否有轉變或成為多樣型態外，更重要的是觀察勞資關係後所涉及薪酬、退休金、職業災害與回任機制等勞動權益的情形，故主要採取對於我國跨國企業派駐大陸的方式，以訪談獲取深入而多元的資訊，並輔以相關文獻、案例分析等資料的說明，作為本研究勞動權益之研究方式。

以上針對我國企業對大陸投資之概況、全球海外派駐長期以來之發展，及我國派駐人員至大陸之概況與相關研究，作為本研究進行的基礎。綜整上述研究發現我國派駐大陸人員人數與日俱增，然其年平均薪資與過去相比呈現下降的趨勢，而我國企業派駐大陸政策往往以長期派駐為主，因此在回任規劃這塊鮮有企業事先與員工討論或承諾，其對我國派駐大陸人員之勞動權益影響甚鉅，本研究乃希望透過後續的資料分析發現問題與相關議題推導，對派駐大陸勞動權益相關議題有所貢獻。

---

<sup>51</sup> 參閱胡愛蒂，外派人員返任適應歷程之研究-以組織文化之觀點，國立中正大學企業管理研究所碩士論文，2003年，頁172-173。

<sup>52</sup> 參閱註22，李俐婷，頁32。

<sup>53</sup> 參閱註28，廖佩名，頁50。

## 第參章 派駐大陸工作制度個案分析

本研究共訪談了六家企業，包含消費性電子業、水泥製造業、網際網路相關產業、鞋類製造業、紡織成衣業及半導體製造業，主要皆以我國企業為總公司並赴大陸投資之企業為對象。被訪談者以企業熟悉外駐大陸制度與實際操作實務之人力資源部門人員。

表 2：企業訪談對象基本資料表

企業名稱	產業別	資本額	進駐大陸時間	企業投資策略
A 企業	消費性電子 產品製造業	11 億	2001 年	拓展市場建立 行銷通路
B 企業	水泥及水泥製 品製造業	298 億	1997 年	擴充廠房與 開拓市場
C 企業	網際網路 相關業	29 億	1995 年	拓展市場建立 行銷通路
D 企業	鞋類製造業	284 億	1979 年	擴充廠房
E 企業	紡織成衣業	466 億	1996 年	擴充廠房與 開拓市場
F 企業	半導體製造業	243 億	1996 年	擴充廠房與 開拓市場

資料來源：筆者自行整理製作

### 第一節 派駐大陸工作之形態與特質

#### 壹、 企業訪談內容摘要

##### 一、 A 企業

##### (一) 制度概述

該企業未制定派駐制度，採個別勞工談，視勞工意願決定派駐大陸。

由於企業投資策略以銷售為主，派駐臺灣勞的因素，主要考量是為了保護公司機密與技術指導與支援，而派駐人員所扮演的角色係母公司與子公司間連繫的窗口，其餘大陸分公司勞工之組成，則以大陸勞工擔任當地業務為多數。

## （二）勞資關係是否有所轉變

維持原僱傭關係，除工作地點變動外，勞工至大陸工作時職務位階會向上調整，工作內容將從單純的銷售工作轉增加管理方面的事務，薪資並未在派駐前就調整，而是視勞工在大陸工作表現而增加薪水。

## （三）任期

派駐至大陸的任期至少從兩年起跳，最長的任期有超過五年者，企業的政策係希望勞工派駐過去即為長期派駐，在勞工派駐前亦會告知勞工企業鼓勵長期留任，任期兩年一任，任期到期後將會視實際情況持續作調整。

## （四）薪酬與福利

### 1. 薪資之計算

原有薪資不變，僅有津貼部分作變動。給予派外津貼，依照本薪 20%~25% 計算，基本薪資的計算級距由五萬五至十萬間來計算，另給予生活津貼 5%、艱困津貼 5~10%、搬家津貼、住宿津貼、子女教育補助津貼皆會提供，視勞工個人所需做調整。

### 2. 薪資之給予

基本薪資由母公司給予，各項津貼則由大陸分公司提供，與過去方式相比略有不同之處在於，過去為了節稅某些薪資由大陸方面給予，但現在涉及退休金的議題，目前所有薪資皆會由臺灣母公司給予。

## （五）退休金與社會保險

### 1. 退休金

由於現今派駐人員都是較為年輕者，公司會依照員工的薪資辦理勞退新制提撥，因此退休金方面較不會因派駐大陸而受影響。

## 2. 社會保險之維持

勞保部分不會受影響，依照勞工的薪資級距持續加保，公司方面表示薪資之認定長久以來總有認定，故會與員工事先白紙黑字簽訂合約約定工資等約定。

### (六) 職業災害

該企業表示目前尚未發生職業災害的案例，但將會替勞工額外投保旅遊平安險跟海外醫療門診以降低風險性。

### (七) 回任制度

無事先規劃回任措施，認為企業經營充滿變數，回任部分僅是勞雇雙方的承諾，若勞工在約定的期間提前想回母公司，將視情況而定，若並非工作上問題而是環境適應的問題，母公司會考慮臺灣是否有職缺讓勞工回來，如果沒有職缺，就會請勞工先忍耐，待有職缺再將勞工調回臺灣。

### (八) 勞資爭議與疑義

如果勞工欲回任但公司無位置缺可協助調職，勞工最終僅能走上離職一途，面對離職狀況時才考慮是否給予資遣費相關問題。另外，派駐大陸的勞工無法享受的勞工福利金，將會給予代金補償。

## 二、 B 企業

### (一) 制度概述

該企業採離職派駐制度，企業為配合香港控股公司相關法令，大陸子公司無法任用母公司派駐過來的勞工，但為了保有勞工臺灣的勞保健保等，因此企業請派駐勞工先從母公司離職，再透過另外一家母公司投資的派遣公司僱用，由派遣公司與大陸的子公司簽定派遣合約，改由派遣公司僱用勞工派駐大陸工作。派駐勞工至大陸主要有兩種型態，其一為各單位的高階主管，將臺灣企業文化複製於大陸，另外如財務管理或會計等較有機密性的管理職，亦由臺灣管理人員負責；另外一種係於擴廠時期為了技術上的指導、專業的訓練，勢必需先由臺灣派駐人員前往建置，待當地建設完成、技術交接完成即返臺。



## (二) 勞資關係是否有所轉變

派駐大陸的勞工將會自母公司結束勞動契約，轉往母公司所投資的派遣公司簽約，另派駐人員亦會與大陸子公司簽訂勞動契約，依據大陸的勞動法令辦理，形成雙重勞動契約的情形，另外勞工休假的部分也依據大陸當地法令辦理。

## (三) 任期

現今派駐大陸的勞工並無一定的任期，皆以長期性為主。主要是因為職務上的需求，因此勞工可能需要待在大陸五年或十年都有可能，在職務需求尚未解除前皆無法將勞工調任回台灣。

## (四) 薪酬與福利

### 1. 薪資之計算

除原有薪資以外，大陸子公司會另給予一筆薪資，亦會給予一筆派外津貼，是以原有薪資乘以 35% 計算，基本上派駐大陸後薪資增加原來的一倍左右。

### 2. 薪資之給予

臺灣原有的薪資由臺灣派遣公司給予，大陸的薪水由大陸子公司依據當地的核薪標準給予，派外津貼則是由第三地控股公司給予。

## (五) 退休金與社會保險

### 1. 退休金

選擇舊制的勞工若回到母公司，企業口頭表示將會承認勞工派駐這段期間的年資，屆時一併納入計算給予，不會損失勞工原有的權益；其餘的勞工一般若離職至派遣公司就任，將會直接轉為新制，由派遣公司提撥退休金。

### 2. 社會保險之維持

臺灣的派遣公司會為派駐大陸勞工以原有薪資持續加保，而大陸當地的子公司亦會依據大陸當地勞動法令為勞工投保。

## （六）職業災害

尚未發生職業災害的案例，企業認為原因是派駐大陸的人員為高階主管，生活圈飲食與住宿皆在廠區內部，因此發生職災的機率較低。此外，技術人員也都屬於指導性質，而非實際的操作人員，發生職災的風險性皆較低。如派駐人員在當地受傷，除了當地的保險可申請外，回來台灣公司也會以海外就醫協助申請健保給付。

## （七）回任制度

並無事先規劃回任的措施，除非看公司政策有無變動，勞工在派駐大陸前，皆會被鼓勵留任以讓勞工先做好心理準備，除非是屬階段性的任務，才會事先談好階段性的任務與回任之日期。

## （八）勞資爭議與疑義

從訪談中了解派駐大陸的勞工至少都會於母公司的企業文化下具有十年以上的工作經驗，係屬對母公司非常了解且願意前往者，但其實訪談中得知企業會告知勞工若想於公司晉升，必須先擁有外派經驗，才能有繼續晉升的機會，若拒絕這派駐，其職位可能僅發展至一階層即有可能停止。除了被告知上述情形外，由於該企業近年來才將派駐制度改為離職派駐，在制度調整過程有關勞工的勞動權益亦會有許多變動，因此產生許多潛在的問題。

## 三、 C 企業

### （一）制度概述

該企業有規劃一套「派外人員管理辦法」，凡由企業派駐海外勞工皆適用，勞工在派駐前會與企業簽訂派駐合約。主要是以業務人員為主，另還有管理幹部，輔助的行政部門與主管皆會受派駐，以具有經驗較資深的勞工為考量。企業期望勞工是長期派駐，偶爾會有些任務型派駐，但基本上仍以長期派駐為主。

### （二）勞資關係是否有所轉變

採用雙邊僱用方式，母公司認為勞工的從屬性格仍屬於的母公司，其身分都還是母公司的勞工，只是企業調職至子公司提供勞務，勞務提供地是在子公司，另外依據時間的長短規劃長期出差，因此合約的時間也比較

長。而除了與母公司仍保有勞動契約外，同時與大陸子公司簽訂勞動契約，為了申請大陸工作證，必須與當地子公司簽訂勞動合同才能申請。

### （三）任期

分為兩種型式，該企業政策係希望勞工直接於當地落地生根，認為依此作法勞工才會全力投入當地工作，因此合約上並無寫結束的時間，如企業有需求時才會將勞工調職回臺。另一種情形則是任務型的派駐，合約的簽訂上派駐前即會明確標示回任日期。

### （四）薪酬與福利

#### 1. 薪資之計算

除固定薪資外，另外給予派外津貼，以原薪資的 30% 計算，如派駐至較為艱困之地會給予草創津貼，以原薪資 10% 計算，但大陸已逐漸被開發，不能再算是艱困地方，因此並無提供草創津貼。

#### 2. 薪資之給予

採用兩地發放的模式，由於台灣的醫療與社會保險相較於大陸還仍屬較完整，因此臺灣企業仍會以基本工資的金額方便勞工繼續投保臺灣勞、健保。薪資的給與是依據大陸當地針對各項人員應提供多少薪資，大陸子公司就會按照大陸各地規定給予薪資，而扣除大陸薪資剩下的金額就是臺灣的薪資給予，投保方面至少保留為最低薪資。

#### 3. 其他福利

提供派駐勞工住房補助，如有攜家帶眷者則會提供眷屬機票，亦提供子女教育補助直至大學學費七成，最高可補助到美金 3500 元；搬家所需的搬遷費用採實報實銷制，其他食衣等費用已包含在駐外津貼內，也會幫勞工另外投保有關意外的商業保險。

### （五）退休金與社會保險

#### 1. 退休金

退休金之計算會扣除駐外津貼部分後，用勞工原來的固定薪資去計算，如果是採舊制的勞工，該企業表示將會承認年資，原因係認為勞工受派後其實勞動契約並沒有變動，故契約仍屬與公司簽訂為同一份，年資並無中

斷。新制部分由於目前該企業則表示尚未碰到這樣的案子，因此還未思考如何解決兩地發放薪水，臺灣薪水涉及老年保險給付所產生的問題。雖此公司口頭承諾會盡量不影響到勞工的權益，如果採用新制勞工無法領到原應領到的退休金，該公司可能會採用類似舊制的方式，以原固定薪資採用新制退休金計算，給予一次性的補償。

## 2. 社會保險之維持

因為薪資採兩地發放，因此臺灣當地僅保有最低薪資到2萬之間的投保薪資，一來是臺灣的勞保與健保較有制度，維持投保對勞工較有保障；另外則是若薪資全部皆由大陸當地發放，當地勞工會因為薪資差距太大而感到不公平，而大陸子公司在發放薪資的同時，亦會替勞工投保當地的社會保險。

### (六) 職業災害

目前公司尚未發生職業災害，因為產業係屬服務業，並不會像廠房的生產產業發生職業災害，最多就是上班途中的通勤災害，但公司目前還未發生，如有發生會依據台灣的職災去給予相關的假與補償。另外有替受派駐勞工投保意外險。

### (七) 回任制度

基本上公司政策是希望勞工派駐至大陸後即在當地落地生根，不再回臺灣母公司，但如果勞工想要申請回臺，母公司這邊還是會盡量安排職缺，如真的無職缺可供勞工回任，會依循相關法律程序給予資遣費。

### (八) 勞資爭議與疑義

勞工如果在大陸績效表現不佳，企業會依據勞基法不適任的規定資遣勞工，資遣費的計算會以臺灣發放的部分依據臺灣法令給予，大陸發放的部分由大陸法令給予，薪資的計算是要扣除駐外津貼，因為駐外津貼主要是生活費用的補助，而不屬於薪資，由於臺灣這方面法令立法並未清楚，因此該企業認為尚有空間可討論。而退休金與勞保等投保薪資未依實質薪資投保，係由最低薪資投保，對勞工權益之影響也未作任何調整而有非常大的疑義。



#### 四、 D 企業

##### (一) 制度概述

企業以長期出差的方式派駐勞工至大陸，因此勞動契約仍與台灣簽訂且不做任何變更，派駐人員主要以三種為主：技術人員擔任技術指導；輔導員，專門複製企業文化與技術，將臺灣的工作環境完整複製到大陸；最後即為指揮官，也就是臺灣所稱廠主管，另外有時會有專案性質：長期支援或短期支援者。

##### (二) 勞資關係是否有所轉變

由於是以長期出差派駐，因此勞動契約未做任何改變，權利義務亦無變動。

##### (三) 任期

基本上派駐都是無限期的，雖然公司不會很直接的表明，但在詢問勞工的時候都會先詢問勞工是否願意長期派駐。

##### (四) 薪酬與福利

###### 1. 薪資之計算

勞工如要派駐大陸，公司與勞工都是以個案作薪資、職位等整體調整，大部分勞工外派到大陸時，職等都會向上提升，薪水也會隨之增加，例如課長昇到經理大概就會加薪臺幣 8000 元。

###### 2. 薪資之給予

薪資之給予仍由公司直接撥給勞工。

###### 3. 其他福利

勞工如果派駐大陸滿三個月，企業將會給與一筆稱職津貼，同時也會提供零用金，在大陸工作的天數乘上日資費，另外也會提供車馬費、伙食費、交通費，基本上如同差旅費，採實報實銷的方式，而上述部分都不會算在薪資裡面。假日方面，主要是 65 天的上班日就會有 8 天的返台假。

## （五） 退休金與社會保險

### 1. 退休金

仍依照台灣退休金制度辦理，儘管退休金新制也不會對企業有其他影響。

### 2. 社會保險之維持

工作年資與保險皆不變動，目前沒有台灣勞工加保大陸保險，主要是依據各地政府對法令的嚴格程度而言做調整，大陸當地處理社會保險的公司業務量現在也還無法承擔到台灣人加保，可能未來會配合政府政策的規劃再做調整，目前台灣勞工都是加保台灣的勞健保。

## （六） 職業災害

職業災害或多或少會有發生，企業表示這方面都會依照台灣法令，甚至是優於台灣法令來做補償，即使是在回宿舍的途中發生也會賠償，大部分的災害都會視為職業災害，因為勞工的家屬會認為會發生這些災害都是因為出差的因素才會發生，因此大部分都還是會認定為職業災害。另外，我公司在這一塊特別注重，由於合作廠商為全球知名品牌，在合作的工廠方面特別注重企業社會責任這一塊的運作，因此對於勞工的勞動條件、環境安全與職業災害等部分皆會特別重視與落實。

## （七） 回任制度

基本上並無事先規劃回任制度，認為有關回任制度僅為教科書上的說法，實務上沒有企業會事先規劃，除了與外商公司合作的業務部份有一個特殊的職務性質，是以培訓為主要目的的海外派駐，才有可能有回任制度的規畫，但基本上是不會有事先回任制度的規畫，因為市場的變動企業是很難以估計與規畫。除前面特殊職務外，其他勞工如果想提早回任，基本上就是離職一途。

## （八） 勞資爭議與疑義

當勞工違反一些重大事項，公司即會解除雇傭關係，例如像是包二奶事件，有損公司形象，因此公司會解僱這名包二奶的勞工，而這是否可作懲戒解僱之因素，尚待討論之。

## 五、 E 企業

### (一) 制度概述

主要有兩種派駐方式，第一種係借調、調職至大陸子公司，此種方式勞工會與母公司保有原來的勞動契約，再與工作地子公司簽定勞動合同。另一種是勞工與母公司切割掉勞雇關係，勞、健保等都沒有，勞工需自行至各地區公所投保健保，且未與公司簽訂任何契約，僅有公司口頭承諾會承認派駐大陸之年資，其餘關係皆切割掉，這類勞工薪資將由母公司轉投資的第三地控股公司給予，由於控股公司當地免稅，因此發放美金給勞工薪資並享免稅。通常選第二種情形之勞工往往屬薪水較高、年資長的勞工，或是高階主管，前款人員理論上不管是對老闆的認定或是自己對公司的信心都會比較高，所以這些勞工私底下去選擇這些享受免稅優惠，近年來這項制度已不再執行。

派駐大陸的職務性質主要有以下幾種：各部門的高階主管，因為無法放心直接交給大陸當地人擔任，如財務方面的；生產技術人員，由於企業認為臺灣技術仍比大陸人員好，因此往往技術人員高階主管仍會至大陸指導；業務行銷部分高階主管也需至大陸坐鎮，而其餘中階人員則會慢慢培養當地化人才；研發人員的高階主管也會臺灣大陸兩地跑，在臺灣所研發出的技術帶至大陸運作，主要是各部門的高階主管需過去指導工廠運作。

### (二) 勞資關係是否有所轉變

以第一種調職派駐來說權利義務並沒有影響，企業因為業務的關係將勞工暫時派到那邊去，將之定義為調職的派駐，因此勞工的權利義務對象都還是在台灣，今天萬一發生勞資爭議的時候，勞工的權利義務請求對象有台灣公司與大陸子公司，因為至大陸工作要辦工作證，要適用當地的勞動合同法，那大陸那邊如果非法資遣，勞工的權利訴求對象可有大陸子公司與台灣母公司，所以勞工的訴求對象有兩個，但一般而言勞工皆不清楚這方面的權利義務。

第二種離職派駐的部分是跟母公司作切割，那做切割後你的勞資關係對象為子公司或是控股公司，但事實上公司法有規定如果股份占多少以上，那些公司即算是關係企業，那關係企業的部分年資本來就要算繼續，即使公司沒有承諾勞工，但年資仍要繼續承認，所以如果發生什麼勞資爭議母

公司如硬要與勞工切割，這方面仍會存有許多爭議，因此目前已不再使用這種派駐方式。

### (三) 任期

早期一次至少兩年，原則上大概都是三年左右，但實務上常是勞工派過去無法回任，主要原因是因為找不到替代的人選，許多勞工個人本身沒意願，並不會派任年輕勞工，因為不管生活上、不管專業上技術上、經驗上都不太可能放心交給無經驗的年輕勞工。那像三十幾歲大概有十年工作經驗者，理論上可以派過去協助企業，但這年紀許多人剛成家立業有小孩，更不想過去，因此皆無意願被派駐大陸。

### (四) 薪酬與福利

#### 1. 薪資之計算

第一種調職派駐人員原本薪資並不會變動，另外會給予派駐津貼，津貼的計算是以全薪的 30% 給予，全薪的計算並會以至少達一定金額給予。採離職派駐方式是臺灣薪水與派駐津貼直接以臺幣換成美金計算。

#### 2. 薪資之給予

第一種調職派駐也是採兩地發放，由於大陸當地針對薪資給予有規定，而前往的人員必定須與當地子公司簽定勞動合同，而臺灣薪資維持同樣的給予，其餘的津貼則由大陸子公司給予。第二種離職派駐所有薪水皆由控股公司由第三地發放。

#### 3. 其他福利

如果勞工有帶家屬過去，每帶一人公司即會多給予勞工全薪 10% 家屬津貼給予，最多帶三人過去。

### (五) 退休金與社會保險

#### 1. 退休金

第一種調職派駐就是依照台灣原本制度，並不會做任何改變；那第二種制度現已不再執行，過去會依照勞工的年資，退休前會將有派駐後新的年資，會將新舊年資結合，以舊制的退休金制度去計算給予，未來不再採此制度。



## 2. 社會保險之維持

第一種調職派駐並不會受到影響，因為勞工的退休金就是依照臺灣法制提撥，公司也無需面對舊制的問題，因為做多久就領多久，所以社會保險這塊沒太大影響，而第二種離職派駐逐漸減少使用，因為公司無法用年金計算退休金，因此不會再以離職派駐勞工。

### (六) 職業災害

受派駐勞工尚未有發生職業災害的案例，大陸那邊一般都是主管職，會有職業災害一般都是大陸當地勞工，很少主管會直接至生產線，如果發生交通的災害不算職業災害，因為勞工出去如係因私人事務而發災害，並非公司所承擔之責任，因此不會產生通勤災害，同時也因為企業有提供宿舍給勞工，所以發生職業災害的機率較低。

會有上述情形主要是臺幹如果發生職災基本上都會將臺幹調回來處理，運用臺灣勞健保職業災害補償，勞工只要發生職業災害，公司的職業災害是只要公司具名承認那是一件所謂的職業性災害，基本上勞保局本身皆會核准，因為影響的是公司職業災害的費率，是公司要去負擔的，公司只要報職災就要給合理的假，保障勞工這段期間的薪資沒有任何的影響，然後會影響到公司接下來的費率，職災費率，這都是公司要承擔的，所以原則上只要可以企業內部處理，比較不會有企業去報職災以避免勞動檢查。

### (七) 回任制度

企業規劃趕不上變化，派駐前會給勞工一個大概的規劃，但原則上其實還是看勞工的業務需求，可能原本規劃勞工任職三年，這三年期間勞工原本的工作單位已消失轉換至大陸，勞工的技術就在那一塊，臺灣已沒產線只剩大陸有這一塊產線，勞工就很難回任。那另一種就是勞工要回任，即使所有的工作環境都沒變動，但沒有其他人員可以去接任位置。理論上會做一些輪調，但較少情形是說三年就三年回任，有可能有些需要四年、五年，而有些一年就回來了也不一定，只是說公司對每一位勞工大概的時間點都說希望以三年為主。

### (八) 勞資爭議與疑義

發生爭議較多係屬勞工有小老婆，如果用這議題去說勞工影響公司的

信譽，影響公司的正常營運狀況，藉這個理由把勞工解雇會容易有爭議。理論上這類事務都會私下處理，不會讓這種爭議產生，那對公司形象都不好。其他爭議如派駐前皆會詢問勞工意願，但如果不願意接受派駐，未來升遷的機會大概就沒有了，也可能會因為不願意派駐將原來的主管職降成非主管職，這些都是有可能發生的。

## 六、 F 企業

### (一) 制度概述

派駐勞工至大陸工作，原勞動契約未做任何變更，額外津貼則由大陸當地發放。早期派駐勞工主要是協助建廠，各廠的關鍵工程師從低階至高階人員皆會過去協助技術指導與複製企業文化，目前公司的政策是希望當地化，由於派駐人員經費高，因此決定培養當地人才減少派駐，除比較高階、關鍵的職務，譬如說大陸的財務長或是會計經理這類高階人員，其餘皆已慢慢調職回來。

### (二) 勞資關係是否有所轉變

並無轉變，為考量勞工的勞、健保，工作年資及勞工退休金相關的事情，勞工仍與母公司簽約，維持原來的勞動契約與勞動條件。

### (三) 任期

採兩年一簽的制度，如期滿廠務仍需要此勞工時就請勞工繼續待在大陸工作，直至臺灣有人力需求才會告知勞工，將勞工調職回臺。

### (四) 薪酬與福利

#### 1. 薪資之計算

台灣原本薪資維持外，在大陸再加發人民幣的派外津貼。派外津貼的級距依據職等給予。

#### 2. 薪資之給予

臺灣的薪資仍由臺灣母公司發放臺幣，而津貼部分則由子公司給予，如勞工覺得人民幣不夠用時可向公司要求增加，增加的部分會從母公司給予的臺灣薪資部分扣除，不會多給。

### 3. 其他福利

如有攜家帶眷將會給予較大的宿舍，但不再給予其他津貼補助。

#### (五) 退休金與社會保險

##### 1. 退休金

依照台灣退休金規定每月提撥，因為勞工只是至大陸工作，並在那多領一份薪水，但在台灣這邊其實完全都沒有變，休假的部分返台假三十天取代掉他原來的年假，年資將會繼續承認，不會中斷，勞動條件其實都不會被改變。

##### 2. 社會保險之維持

由於勞動契約並無任何變動，所有的社會保險皆會維持繼續投保，不做任何更動。

#### (六) 職業災害

未有勞工在大陸發生職業災害，至少企業表示尚未發生，如果在大陸就醫會在當地醫院看醫生，把醫生證明寄回來申請健保給付，但在那邊職業災害沒有碰過。

#### (七) 回任制度

並沒有事先規劃回任制度，但如果勞工想回任，由於臺灣這邊仍有廠房持續運作，因此如勞工想提早回任，企業表示將會在臺灣廠房安排位置讓勞工回臺工作。

#### (八) 勞資爭議與疑義

目前較常遇到的是派駐過去不想回臺的勞工，由於當初派駐勞工至大陸建廠，過去的時間大概五年甚至十年都有，可能已在當地結婚生子組成家庭了，因此反而不願意回臺工作，如果勞工不回臺工作只能離職，通常會寄存證信函過去，三天不到職就直接解雇了。另也有一種情形是勞工自願去大陸，但公司不允許，因此直接以長期出差，不給予任何其他津貼，出差費用一律採實報實銷的方式。

表 3：企業深度訪談內容概況

企業名稱	勞動契約	薪資福利	退休金	社會保險	職業災害	回任制度	勞資爭議
A 企業	長期出差 簽訂單份勞動契約，認為只有工作地變化。	原薪資+外派津貼 25%與其他各款津貼。	由母公司持續依勞退新制提撥	原社會保險，津貼未納入工資計算。	勞保、旅遊平安險跟海外醫療門診	無回任制度，鼓勵長期派駐	無法回任者只能離職。
B 企業	離職派駐。 勞工由母公司離職另加入派遣公司並被派遣至大陸，另與之簽定勞動合同。	原薪資+大陸薪資+派外津貼。	舊制回母公司會承認年資；新制由派遣公司提撥。	臺灣與大陸皆會為勞工持續投保	除當地保險申請外，回台申請海外就醫協助	除階段性任務外，無事先規劃回任制度	改由派遣公司僱用，在權益上影響有存疑
C 企業	雙邊僱用。 除原勞動契約外，大陸亦簽訂勞動合同。 另有簽訂派駐合約。	原有薪資+派外津貼。 依大陸當地規定之薪資給予，其他由臺灣給予	舊制公司會承認年資，新制尚未想到完善的解決方式。	以最低薪資或二萬元以下投保。	勞保職災給付、勞工意外險之投保	無回任制度，希望勞工於大陸落地生根。	勞保未按實際薪資投保，對於勞保各項給付與退休金皆有影響。
D 企業	長期出差 勞動契約未做任何變更	薪資會依照至大陸職位而有所增加， 出差期間費用皆以差旅費處理。	依據勞退法令辦理	依據臺灣勞工保險法令辦理	依據臺灣勞保職業災害相關法令辦理。	無回任制度規劃，欲提早回任者僅能離職。	在大陸當地違反重大事項，如包二奶即解雇勞工，是否有違反勞基法解僱事由之疑義。
E 企業	早期離職派駐，現為調職派駐。 雙邊僱用	皆為原有薪資+派外津貼，給予方式有差異。另有家屬津貼。	調職派駐將依臺灣法令辦理，離職派駐則無，由勞工自行負擔。	同退休金	以臺灣勞保職災相關法令辦理。	無回任制度	包二奶等議題如影響至公司營運，以依此原因解僱勞工而產生爭議。



F 企業	單一勞動契約派駐 維持母公司勞動契約	原有薪資+派外津貼	依據臺灣勞退法令辦理	依據臺灣勞工保險法令辦理	以臺灣勞保職災相關法令辦理。	並無事先規劃回任，但勞工若欲回任，經了解與確認後會安排回臺。	派駐勞工不願接受公司命令回任，以曠職三日解雇。
------	-----------------------	-----------	------------	--------------	----------------	--------------------------------	-------------------------

資料來源：筆者自行整理製作

## 貳、 企業深度訪談整體觀察

將前述的訪談經過整理與歸納後，呈現出各企業對於派駐大陸的實際制度及處理想法，從訪談過程中可以發現，實務上各企業派駐人員至大陸的方式、所遵照的法令、薪酬、福利、社會保險以及回任制度的安排，各有著對現行法令不同的見解和作法，而派駐大陸的方式對於勞工勞動契約與勞動條件所產生的影響，從過去海外派駐看似為不可多得的機會，可快速擁有高額薪酬、亮麗的海外工作經歷，直至近年來研究顯示外派大陸之薪酬逐年降低，企業追求本土化之對待…等顯示海外派駐大陸不再如同過去般亮麗與吸引，然大陸地區又是本國對外最多之投資，顯示派駐大陸是必屬之安排，因此海外派駐人員勞動條件與權益是否仍可受現今法制保障，或是隨著全球化新型態工作模式的轉變，法令是否隨之腳步有所變化，本段先予以整理和初步分析，細部的檢討和法規比較，將於後章節進行深入之討論。

### 一、 從派駐大陸概況觀察

前一章節已先了解過去研究顯示我國國際企業派駐人員至大陸之原因，主要為派駐為對大陸子(分)公司初期經營的技術指導、大陸子(分)公司有關經營管理的工作與聯繫、初期無法找到適任人選與人才培訓等因素，而本次深度訪談中其訪談企業派駐人員至大陸主要因素如下：派駐高階管理人員，由於高階管理人員於企業中往往為經歷豐富、對母公司企業文化認同度高的人員，派駐大陸除可將原母公司企業文化複製至當地外，財務與會計或較機密之單位亦由臺籍幹部擔任，以達到溝通方便且機密不易外洩等顧慮；另一種為派駐技術指導人員，大陸豐沛的資源與人力成為吸引我國企業海外設廠的首要選擇，在建廠的同時亦須派駐臺灣技術人員

將技術複製與指導至當地，直至當地能技術成熟能獨立運作，才開始培植當地化人才並讓臺籍勞工回任母公司。

綜觀訪談企業派駐大陸考量因素與過去研究大致相符，主要是為大陸子(分)公司企業經營與技術複製，然人才培訓之考量往往並非主要考量，與其他國家研究顯示將外派視為國際人力資源管理增進人員訓練與經歷大不相同，擴充廠房與建立市場皆需花費長久的時間與大量的資源，因此我國派駐大陸之人員往往在出發前即被公司告知須做好長期派駐的心理準備，如此調職對勞工的未來生活與勞動契約皆產生重大影響，雇主是否應經勞工同意始得調職，勞工是否有權利拒絕雇主的調職，將於後面章節討論。

## 二、 從不同的派駐制度其勞資關係轉變之觀察

觀察訪談企業之派駐制度，可歸納出以下三種：

- (一) 調職派駐：受僱人經臺灣母公司指派並雙方合意，與原雇主間仍保留原有的勞動契約，將受僱人調職至大陸關係企業提供勞務，並依大陸勞動法規定與大陸公司簽訂勞動合同，待任務結束後再調回原台灣企業組織編制內。為使受僱勞工繼續保有勞健保與勞工退休金，台灣現今許多企業採用此種型態將勞工派駐大陸。
- (二) 離職派駐：勞工與台灣母公司切斷原勞動契約，而轉與母公司之關係企業及大陸子公司簽訂勞動契約；受僱人依照原雇主指示並在雙方合意之情形下，自原屬之企業單位離職，並與原企業其所成立之境外控股公司或關係企業簽訂勞動契約，受僱於控股公司或關係企業後再被指派至大陸子公司工作提供勞務，並依大陸勞動法規定與大陸公司簽訂勞動合同。待任務結束後再重新回到母公司之編制。早期及勞工退休金新制實施之前，多數台灣企業採用此種型態將勞工長期派駐大陸以避免雙重課稅等實務。
- (三) 長期出差：受僱人經臺灣母公司指派至大陸關係企業提供勞務，但其工作職位仍在台灣母公司，為符合大陸個人所得稅法實施條例中免稅規定，於大陸工作期間累積不超過 90 天，因此受僱人會於三個月內即返臺一次，向臺灣母公司回報大陸工作情況並請領於大陸當地工作花費

之車馬費、伙食費等差旅費，待返臺假結束又繼續至大陸企業提供勞務。

觀前開三種派駐方式，受調職派駐勞工簽訂雙重勞動契約，其勞動契約上的雇主究竟為何，是母公司為勞動契約相對人並負有工資義務者為雇主亦或有所轉變，雙重雇主其責任歸屬該如何判斷；離職派駐勞工儘管與母公司終止原有的勞動契約與僱用關係，但實務上受僱勞工仍定時向臺灣母公司回報大陸關係企業之近況，面對國內企業經營型態之轉型，由單一企業邁向跨業經營與集團化發展趨勢，我國法令在雇主之認定是否應有所調整；若以企業內與企業外之調職，調職派駐與離職派駐皆屬企業外之調職，而出差雖不屬於調職一環，但長期出差實質上與調職派駐非常相似，上述對勞工權益產生許多問題，本文將於第四章討論。

### 三、從派駐津貼與其他福利是否為工資之觀察

從各企業訪談過程中發現一般將本薪與津貼分為兩地發放甚至是三地發放，調職派駐勞工的薪水一部分仍由臺灣母公司給予，其於薪水或津貼等部分，則由大陸子公司給予，或是由第三地控股公司發放，薪資、津貼、福利給予勞工之管道眾多，派駐期間勞工往往無法感受到多地發放對自身權益有何影響，但我國社會保險、退休金等制度皆以勞工薪酬作為計算基點，此時工資之認定即成為勞資間的爭議點。訪談過程中詢問各企業人資派外津貼是否係屬工資一部分，所得到的答案皆認為不能納入工資計算，因為若勞工未至大陸派駐即不會擁有這份津貼，這津貼並無勞務對價性，然這部分究竟是否能算工資，將於第四章第一節探究。

### 四、派駐大陸之退休金與社會保險之維持

為了維持派駐勞工臺灣的社會保險，因此無論是離職派駐或是調職派駐，皆會讓勞工與臺灣企業保有僱傭關係以繼續投保勞保與健保，但是工資認定即成為衝擊社會保險與退休金的首要議題，因為工資是雇主每月提繳勞工退休金之基數，也是勞保薪資級距的根據。另外離職派駐之勞工將面臨年資中斷之問題，選擇舊制的勞工將該如何保有原有權益，此議題將於第四章第二節討論。



## 五、 派駐大陸之職業災害

透過訪談各企業均表示海外派駐人員發生職業災害機率較低，主因為派駐大陸人員為高階主管或技術指導人員，而非低階生產線人員，此外，企業往往會提供臺籍幹部住宿與生活上之照顧，因此派駐人員主要生活圈往往皆屬於廠區內部，降低職業災害之風險性。除低風險性外，臺灣母企業人資人員表示如勞工確實在大陸發生職業災害，企業往往會承認並提出職災證明讓勞工申請職災補償，因為今日勞工會於大陸發生災害也係基於雇主之命令而發生，另外由於早已為勞工投保，發生職災申請給付即可，然實務上勞保局之職災補償認定係僅依雇主提供證明即承認而不探究因素之作法，還是會依據實務確認職災後才提供補償，另外受僱勞工於海外就醫，回臺申請補助與賠償是否有所困難，將於第四章第三節做討論。

## 六、 從人員回任觀察與包二奶等因素作解雇權之行使

無論從過去研究或本次訪談研究中皆顯示，普遍派駐勞工至大陸之公司都未事先規劃回任制度，由於企業派駐勞工至海外主要係因開拓市場與設置廠房皆需長時間之投注，因此企業以市場變動快速無法估量為由未規劃回任計畫，在此涉及三個議題考量：首先當勞工在大陸感到不適應而要求回母公司時，若企業無法為勞工安排臺灣職位回任，可依勞基法第十一條解雇事由將勞工資遣嗎？另外如果企業欲將人員回任，但勞工因已在大陸當地落地生根不願返臺，母公司可依懲戒解雇無正當理由繼續曠工三日為由解雇勞工嗎？以及勞工如於大陸包二奶，此原因可讓企業以此作為懲戒解雇之原因嗎？將於第四章第四節中討論。



## 第二節 派駐大陸工作樣態之法律關係

### 壹、 派駐大陸後勞資關係轉變之因素—調職

綜觀前開訪談整理，我國企業無論係進入大陸設廠或設置營業據點，發展時間多已有十幾年之久，這段發展期間由臺灣企業派駐勞工至大陸的人數逐年增加，主因係我國政府逐步開放兩岸經濟貿易限制，大陸已成為我國產業對外投資最大標的。訪談中顯示企業為了早日進入大陸搶得先機投資，無不是透過第三地設置企業或控股公司，以轉投資的方式提早進入大陸市場，跨國企業與集團企業的形成使得牽涉其中的勞資關係更形複雜，不同企業於企業經營上各有其考量，其直接影響派駐勞工至大陸的方式，上述訪談整理出派駐大陸之類型共歸納為以下三種：調職派駐、離職派駐、長期出差。事實上無論是何種派駐方式，皆屬雇主對勞工行使調職之命令，調職影響所及不僅單純的工作地點變動，其對勞工原簽訂的勞動契約內容、工作內容、薪資給付，甚至是勞動契約的當事人—雇主皆可能產生變動，尤其本文係以我國企業派駐大陸為研究對象，其調職係屬國際間、企業外調動，將會更為複雜，因此本文欲從調職探討，以釐清各派駐方式將會對勞雇間勞資關係產生什麼變化。

#### 一、 調職之定義

我國早期企業以中小零細企業為主，集團企業、關係企業係屬近幾年來隨著經濟發展才逐漸普及成為常態，除針對企業併購影響至勞工調職有相關規定外，並無其他相關法令特別規範，相對之下鄰國日本長期以來以大型企業為主體，無論是集團企業內部調職以提升勞工能力，或為面臨不景氣之危機而採取人員調職，關係企業外職務調職早已發展一段時日並成為常態，對於集團企業外勞工調職相關課題有極為深入之研究，由於我國對於調職相關實務尚未有全面性完整調查，而我國學者也多以日本實務與學術發展論述作為我國借調議題之借鏡，因此本文擬借用日本相關經驗與學說探討我國派駐大陸間調職相關問題。

調職係指雇主變更勞工之配置，此變更需為相當長的時間並伴隨著職

務內容或工作地點，以與企業內基於臨時性或特定性需要，雇主命令勞工暫時「支援」他單位或出差者有別<sup>54</sup>。有關勞工的調職可更細分為企業內與企業外之調職，企業內調職長期以來係屬企業中常見，而企業外調職則係由於經濟全球化，企業經營發展多角化，關係企業與日俱增，雇主為求人事運用最大化，布局人力至海外投資設立海外據點，連帶地企業外勞工職務調職日趨頻繁，本文研究主要以企業海外派駐勞工至大陸，往往是集團企業或關係企業外之調職，係屬企業外調職，因此以下將針對企業外調職討論。

企業外的調職係指雇主將勞工調至原公司以外之公司提供勞務，除工作內容與工作場所有所變更外，接受勞務給付與具有指揮命令者非原雇主，企業外調職將導致勞動關係之變動。如雇主與勞工繼續勞動契約，並將之調職至他企業，勞工又與他企業訂立勞動契約，此即形成多重雇主；若雇主與勞工終止勞動契約，勞工另與受調職之他企業訂立勞動契約，或是新雇主契約承擔舊雇主原勞動契約，則涉及勞動契約主體之變更，也就是雇主之變更<sup>55</sup>。調職根據勞工異動時是否保有原僱用關係的工作職務可區分為在籍型調職與移籍型調職，以下分別討論之。

## 二、 在籍型調職

在籍型調職亦可稱為借調或出向，係指勞工保持原受僱公司之勞工身分，另於他公司指揮監督下執行職務<sup>56</sup>。在籍型調職主要特徵為勞工原雇主並未變更，但在原勞動契約下，勞工無須向原雇主提供勞務給付，而是經由原受僱企業指派在其他企業指揮監督下提供勞務。在籍型調職所形成的原雇主、他企業與勞工間的法律關係與勞動契約是如何存在，根據日本學說之見解如下：

### (一) 單一契約說

原受僱企業對於受調職勞工之調職命令，宜解釋成變更原雇主與勞工間勞動契約之要約，即變更原勞動契約中受領勞務之對象。在勞工同意之後，原雇主依據調整過後的勞動契約，將勞動契約所生的勞務指揮命令權

<sup>54</sup> 參閱邱駿彥，調職，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，新學林二版，2009年，頁148。

<sup>55</sup> 參閱曾雅蘭，勞工於企業外調職所生退休金問題之探討，國立臺北大學法律系碩士論文，2009年，頁12。

<sup>56</sup> 參閱劉志鵬，企業外調職(借調)之法律問題，勞動法理論與判決研究，元照初版，2000年，頁211-212。

讓渡與新雇主，但調整後的勞動契約關係仍存在於原受僱企業與勞工之間<sup>57</sup>，待調職前約定一定期間結束後，該名勞工則結束調職之過程，回任原受僱企業任職。我國學者指出在籍型的企業外調職，勞工雖然實際上至受調派地點工作，但此係受原雇主之指示，構成原勞動契約提供勞務的內容之一，因此並不當然引起受調職勞工任何信賴、使其與實際工作場所之公司成立另一勞動契約<sup>58</sup>，其顯然認為勞動契約仍單一的存在於原受僱公司與勞工之間，並未產生新的勞動契約。

另有學者認為在籍型調職係指僅將原受僱企業的指揮監督命令權「一部」讓予給調職目的企業，因此在調職過程中，原受僱企業仍保有指揮監督命令權，而調職目的企業則得到支分權，相較於移籍型調職，原受僱企業將所有指揮監督命令權，完全移轉於調職目的企業。更有研究者認為在籍型調職並不受民法勞務專屬性條款<sup>59</sup>限制，主要認為該條款僅於勞動契約當事人變更時方有適用，而於在籍型調職的過程之中，勞動契約當事人並無變動，是故並無此條款之適用<sup>60</sup>。

雇主地位在法律上最主要意義在於對受僱人之「勞務請求權」以及「指示命令權」，然而勞務請求權與指示命令權卻可以分屬不同之人行使，將雇主之權能分屬兩個不同之人，此款可稱其為所謂功能性雇主者<sup>61</sup>。在籍調職即可視為雇主之權能由不同人行使，原受僱企業於一定期間內將其勞務請求權讓渡予調職目的企業，調職目的企業在受僱人員調職期間中可行使部分的指示命令權，亦負有保護照顧義務，而原受僱企業之勞動契約關係與受僱人繼續維持，因此原受僱企業對受僱勞工仍具有勞務請求權，亦有工資給付義務。

然調職究竟是否需經過勞工之同意，本文不認為勞動契約關係未變動即可不受民法勞務專屬性條款限制，依我國民法第 484 條即清楚闡明「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人。」在此所訂定係

<sup>57</sup> 參閱馬渡淳一郎『三者間勞務供給契約之研究』東京：綜合勞動研究所，初版，1992年，第77頁。

<sup>58</sup> 參閱林更盛，「控制性持股」關係對雇主概念及其責任的可能影響，律師雜誌第291期，2003年12月，頁33。

<sup>59</sup> 詳參我國民法第484條第1項：「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人。受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務。」日本民法第625條第1項：「僱用人非經受僱人之承諾，不得將其權利讓渡予第三人。」

<sup>60</sup> 參閱吳宗諺，集團企業外勞工調職之法律問題研究，中國文化大學勞動學研究所碩士論文，2004年，頁81。

<sup>61</sup> 參閱黃越欽，勞動法新論，翰蘆三版，2006年，頁136-137。



指勞務請求權而未指明勞動契約，在籍變動即為原受僱企業將勞務請求權讓予調職目的企業，因此本文認為仍需先經過受僱者同意方可調職。研究訪談中F企業即採用單一契約的方式將勞工調職至大陸建立廠房，複製臺灣的企業文化與技術至大陸廠區，至大陸工作者除額外有一筆派駐津貼由大陸廠區給予外，並未與大陸地區簽訂任何勞動契約，而原勞動契約的內容與勞動條件除工作地點的變換外，其餘皆未變動，主要薪資仍由臺灣企業給予，與單一契約說之情形相符，由原受僱企業指派勞工至大陸廠區工作，勞工給付勞務的對象不再為臺灣母公司，而轉為給付於大陸子公司為對象，但雇主最主要的義務—給付報酬，勞工主要薪酬仍由母公司負責給予，大陸子公司僅給付勞工派外津貼。

## (二) 二重契約說

原受僱公司、受僱勞工及調職後公司複合地成立二重之勞動契約關係。原受僱公司與受僱勞工合意變更原勞動契約，免除受僱勞工向原受僱公司提供勞務之義務，勞務給付之義務轉提供給調職後公司；相對地受僱勞工與調職目的企業外對於勞動條件及指揮監督命令等尚有另一合意產生，並成立新勞動契約而負勞務之義務。有學者<sup>62</sup>認為現今集團企業實施在籍型調職之種類，其型態頗為多元分歧，恐難就所有調職的過程之情形統整為某一類型，故若欲針對在籍型調職之法律性質予以抽象性的判斷，恐非妥適之舉，應需就個案予以認定受僱勞工、原受僱企業與調職目的企業三者間之法律關係。而於個案認定時，則應就在籍型調職的勞動契約、變更後原勞動契約、原受僱企業與調職後的企業之工作規則、與受僱勞工所屬工會簽訂之團體協約中相關規定及一般勞動習慣予以綜合判斷<sup>63</sup>。

一般的二重契約說會使得受僱勞工、原受僱企業與調職目的企業三者間勞動契約關係更形複雜化，當爭議發生卻無法有效釐清法律關係之狀況，有研究者認為應採取日本勞動法學者下井隆史氏之「修正的二重契約說」，係指當受調職勞工同意接受原受僱企業對其為在籍型調職時，即可解為是受僱勞工有同意「與原受僱企業變更原有之勞動契約之內容」及「由原受僱企業代理其與調職目的企業另行訂立在籍型調職的勞動契約」之意思表示。而如何將原勞動契約分為上述兩款契約，則必須從實際個案中，原受僱企業與調職目的企業之協議予以認定。本文亦認為當企業外調職產生二

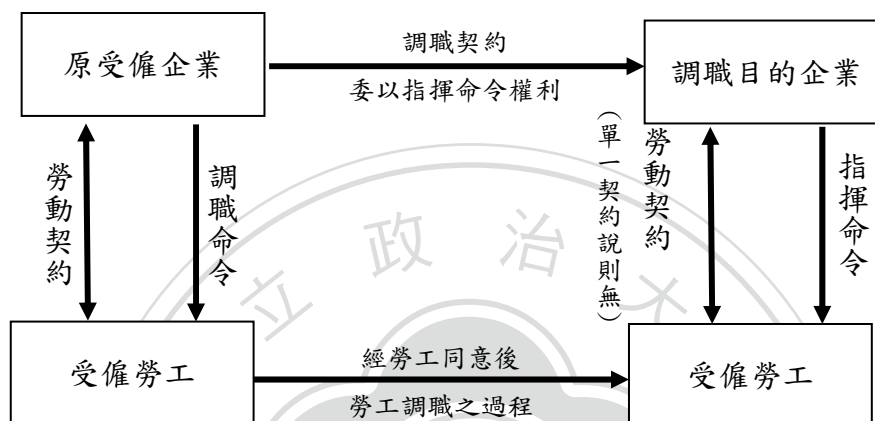
<sup>62</sup> 參閱菅野和夫，*労働法*，東京都：弘文堂第八版，2008年，頁421-422。

<sup>63</sup> 參閱下井隆史，*労働基準法*，東京都：有斐閣第四版，2009年，第112-113頁。



重契約關係時，如發生爭議應採取前揭學者之說法採個案認定，由於各企業調職方式依據企業習慣、文化與企業政策，而有不同安排的派駐方式，儘管皆為二重契約關係，但契約關係中責任歸屬仍應各企業的工作規則、所簽訂的團體協約或一般的勞動習慣認定之較為妥當。

圖 2：在籍型調職之法律關係圖



參考資料：安西 愈，企業外人事異動の法理と實務，第 10 頁。

透過在籍型調職之法律關係圖，我們應了解該名勞工原受僱於任一企業或是集團企業內，因而與原受僱企業之間簽訂勞動契約並存有勞雇關係，然而原受僱企業基於企業上經營或是人事政策管理等因素，而將指揮監督之權利讓於另一企業，並對該名勞工發佈調職命令，將其調至另一企業任職一定期間。而於調動之後，該名勞工則必須接受其調動後所屬之企業指揮監督，亦即其與其調動後所屬之企業外存有實質上的勞動關係，調職後之企業為具有勞務請求權的雇主，此為單一契約說之調職。如為二重契約之調職，與調職後之企業也會存有勞動契約。另一方面，其與原受僱企業外原本即存有的勞動契約並未中斷或終止，故原受僱企業仍為勞動契約上的雇主，待調職期滿任務完成時，勞工即會終止調職過程，並回任原受僱企業任職。

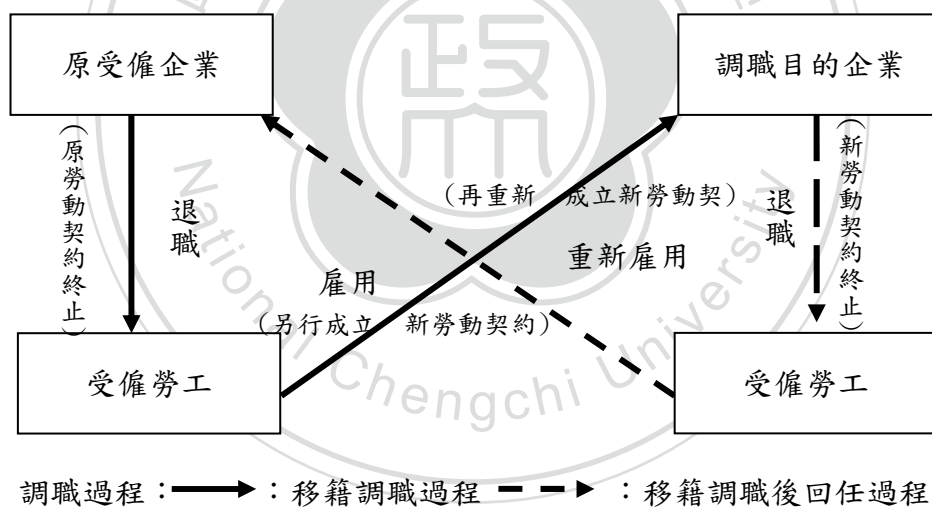
研究訪談中 C 企業與 E 企業皆採用二重勞動契約派駐勞工至大陸，勞工除與母公司仍繼續簽有勞動契約外，與大陸子公司也都另外簽訂了勞動合同。依據大陸《臺灣香港澳門居民在內地就業管理規定》第三條規定，凡由臺、港、澳三地企業所僱用並派駐的人員應申請工作許可證並適用勞動合同法，由於兩企業皆屬長期派駐，必須與大陸當地子公司簽訂勞動合

同，同時為保有臺灣原有的社會保險制度與薪資之給付，勞工仍會與台灣母公司維持原勞動契約，薪水則採兩地發放，但發放的安排則會因企業考量而有所不同。

### 三、 移籍型調職

移籍型調職於學說上常稱為轉籍，係指勞工終止與原雇主間之僱用關係，轉至他企業任職，所謂移籍型調職可分為兩種類型：其中一種為先終止原來的勞動契約，而後由原勞動契約的勞工與新雇主重新締結一個與原勞動契約內容相同或不不同的新勞動契約。新舊契約在時間上可能有段差距，也可能緊緊相接，即使勞動契約內容未做任何變更，但新雇主與勞工間的權利義務關係仍為重新開始，而既然係屬重新締結契約，必定需應得勞工之同意，此類係屬重新締結契約類型。

圖 3：移籍型調動之法律關係圖-重新締約型



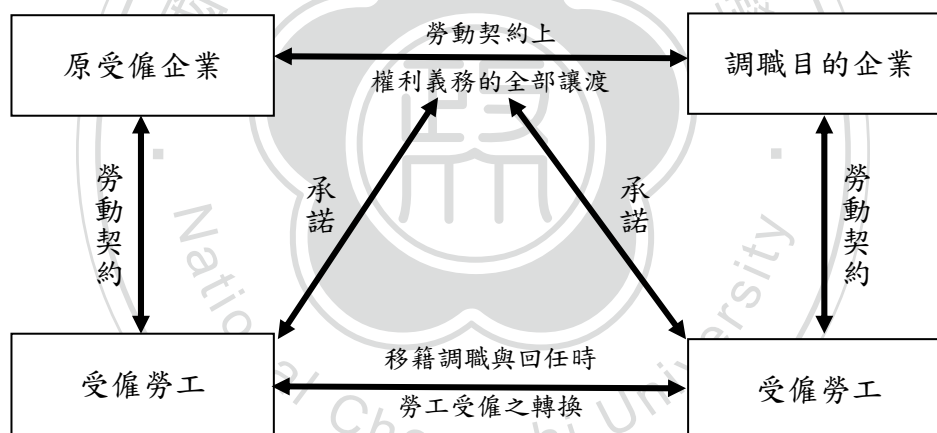
資料來源：安西 愈，企業外人事異動の法理と實務，第 11 頁。  
吳宗諺，集團企業外勞工調職之法律問題研究，第 84 頁。

依據移籍型調動之法律關係圖-重新締約型，受僱勞工原受僱於某一企業，因此與原受僱企業具有勞動契約並存有勞雇關係，而後原受僱企業基於企業上經營或是管理政策等因素，欲將受僱勞工移籍至另一企業(可能為關係企業)一段期間。在移籍前需先與受僱勞工合意終止原受僱企業外的勞動契約，受僱勞工再與調職目的企業另行成立新的勞動契約。待調職期間屆滿或調職任務達成，調職目的企業將與受僱勞工終止勞動契約，受僱勞

工再另行與原受僱企業簽訂新勞動契約，回任於原受僱企業。

另一類型的移籍調職則係以勞動契約並不終止，而係由新雇主承擔原雇主的法律地位，亦即以「契約承擔」的方式作成。我國民法第 484 條規定僱用人非經受僱人之同意，不得將其勞務請求權讓與第三人，因此若依前揭條文，只要僱用人經受僱人之同意，即可將勞務請求權讓與他人，此為對僱傭契約債權讓與之規定。既然屬人性甚強的勞務給付請求權亦得讓與，則雇用契約的其他權利義務之讓與或承擔，仍應適用債篇總論的規定，即只要經僱傭契約的當事人同意，即得為之<sup>64</sup>。觀前開學者之論述，有關勞務請求權與其他附隨之權利義務之僱傭契約承擔，只要經過契約當事人及承擔人三方面之同意，即得由新雇主承擔原雇主與勞工之勞動契約上法律地位。

圖 4：移籍型調動之法律關係圖-契約承擔型



資料來源：安西 愈，企業外人事異動の法理と實務，第 11 頁。  
吳宗諺，集團企業外勞工調職之法律問題研究，第 84 頁。

依據圖移籍型調動之法律關係圖-契約承擔型，受僱勞工原受僱於某一企業，因此與原受僱企業具有勞動契約並存有勞雇關係，而後原受僱企業基於企業上經營或是管理政策等因素，欲將受僱勞工移籍至另一企業(可能為關係企業)一段期間。原受僱企業先經過受僱勞工之同意，取得轉讓受僱勞工其勞動契約上全部的權利義務予調動目的企業，此時，調職目的企業即承擔原受僱企業與受僱勞工間之勞動契約，成為受僱勞工勞動契約上之

<sup>64</sup> 參閱林炫秋，關係企業外勞工之調職與勞工之同意權—評高雄地方法院八十二年度雄簡字第五二五暨勞簡上字第 6 號民事判決，勞動法裁判選輯，月旦出版，1998 年，頁 450-454。

雇主。待調職期間屆滿或調職任務達成時，受僱勞工欲回任至原受僱企業時，調職目的企業另行取得該調動勞工之同意，而再將其勞動契約上之全部權利義務讓與至原受僱企業，讓原受僱企業再次成為受僱勞工之雇主。

移籍型調職係將勞工完整的勞動契約以重新締結契約或契約承擔的方式，由原受僱企業移轉至調職目的企業，待調職期間屆滿或調職任務達成時，受僱勞工再回任至原受僱企業，其所形成的法律關係與在籍型調動相對為較單純而不複雜，然從研究訪談中 B 企業與 E 企業之早期調職，移籍調職的方式派駐勞工至大陸，兩企業所使用的派駐制度與前開移籍型調職之法律關係相較更顯複雜，我國企業派駐勞工所採用的派駐與理論不同之處在於移籍型派駐係直接由原受僱企業將勞工直接調職至調職目的企業，自始至終皆只有單一雇主與勞工為勞動契約當事人。然我國移籍調職係勞工先由母公司離職，另外再由第三地控股公司或臺灣的派遣公司僱用後，再由新受僱企業調職至大陸子公司。企業為了企業上的管理與稅務上的考量，或是為了讓勞工能繼續保有臺灣原有的社會保險等因素，先行讓員工離職與母公司切割關係後，另由其他公司代為僱用與管理，皆於先前理論所呈現的單純勞動關係相差甚遠，由於移籍調職對勞工影響係屬勞動契約的完全變動，依據我國公司法中關係企業之規定，每一企業均為個別獨立法人，因此必定屬於民法第 484 條勞務請求權讓與予第三人問題，必須經由勞工同意後始能調動勞工，但同意究竟應為勞工明確的個別同意，或僅依工作規則、團體協約、勞動契約簽訂等默示即能視為勞工同意引發學說間爭論，將於後文討論之。

#### 四、我國調職命令權實務與學說之探討

勞工於企業外調職流轉，雖調職常為關係企業、集團企業內部流動，企業經營得視實際需求，彈性地以多數關係企業相互間或是整個集團作為雇用管理範圍看待，人力運用方式的管理越加活潑，但同時也加深雇用管理型態的複雜程度，我國針對法人性質乃採法人格實在說，故各個企業在法律上仍為獨立之法律主體，將勞工調離原企業將可能產生多重雇主，亦可能直接設計雇主變動之問題<sup>65</sup>。

企業外調職使得勞工提供勞務對象轉變，直接影響勞工其勞務給付之

<sup>65</sup> 參閱註 55，曾雅蘭，頁 49。



專屬性。依據我國民法第 484 條第一項：「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓予第三人。」已明確指出「勞務請求權」之讓與應得勞工同意，有學者認為該條文之涵義如用法律用語說明，就如僱傭契約之類的勞務供給契約，較注重僱用人與受僱人間之信賴關係，例如受僱人之品格、工作能力，而有「一身專屬性」，而又因勞動契約本質上就是勞務契約的一種典型<sup>66</sup>，因此企業外調動應適用該條文。只是經過勞工同意究竟應為何種方式為之？須經勞工各別具體之同意或是勞工事先概括同意即可，在學說討論上仍眾說紛紜，以下就各家學者之想法與實務之呈現探討。

### （一） 我國調職命令權之學說

依據民法第 484 條規定：僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓予第三人。已明確指出雇主「勞務請求權」之讓與應經由勞工同意後始能行使，我國學者一致認為調職前應有勞工的同意，無論是在籍型調職或是移籍型調職皆須得勞工之同意，惟同意應以何種方式為之仍有所爭議，究竟只要勞工「事前概括同意」即可承認調職的效力，或必須確實「勞工個別同意」始可為之。認為僅須事前概括同意者主張勞工若對調職事先早已預見或企業已經為充分說明，在這種前提下可將集團企業外或關係企業外之調職與企業內調職作相同之評價，不過度地在意各關係企業在法律上之獨立、相異人格，而是將重點置於勞工在企業外調職時權利是否有蒙受不利益<sup>67</sup>。亦有學者以為：「…先就勞務給付受領對象改變的情形而論，由於原勞動契約依然存續，而且在期間上有所限制，只要其他勞動條件維持不變，對此種情形勞工所為的『事前概括同意』應可承認其效力，但仍應注意於事後實際調動時，是否有其他不利益的情事變更發生，若有則仍須勞工個別同意」<sup>68</sup>。

前開論述肯定雇主得因勞工之事先概括授權而取得在籍型調動命令權的見解為多數，但亦有學者主張調職前應徵得勞工個別同意較為恰當，雇主如因為業務上需求而需變動勞工的工作場所及工作內容，除非勞動契約已另有約定，應從其約定外，還是須先徵得勞工之同意，才能予以勞工調職，不得任雇主恣意調動<sup>69</sup>。惟實務上，勞工進入事業單位簽訂勞動契約的

<sup>66</sup> 參閱劉志鵬，不同一企業外可否為職務異動，律師通訊第 74 期，1985 年，頁 19~20。

<sup>67</sup> 參閱劉志鵬，關係企業與勞工之職務異動—台灣高等法院 91 年度勞上易字第 5 號判決評釋，律師雜誌第二九一期，2003 年，頁 52-53。

<sup>68</sup> 參閱註 64，林炫秋，第 454 頁。

<sup>69</sup> 參閱註 54，邱駿彥，頁 153-156。

當下，時常即已簽下一紙同意書或誓願書，表示同意雇主之任何調動命令。此種情形在實務上會被認定為已事前為明文的概括同意，故勞工自不得再有任何異議，另種情形係曾受僱主調動而勞工無異議，即表示默示同意或承認雇主有調動之權利，其後即無表示不同意之權利。此種對勞工之明示或默示同意之過度寬鬆的認定對於勞工極為不利，宜採取較為嚴格之認定，以免雇主濫權而造成對勞工不公平之結果<sup>70</sup>。由於我國企業外以固定格式之書面與勞動者簽約者逐漸增多，雇主於訂約之際即約定有權調動勞工之工作地點或職務內容，不問其為明示或默示，很難直接將之認定為勞工的真意，因此應該嚴格審查勞工真意之所在，同時雇主的調職行為仍應受到法令之限制；團體協約、勞動契約、工作規則之限制；以及權利濫用禁止及誠信原則之限制<sup>71</sup>。

## (二) 我國調職命令權之實務見解

我國企業外調職相關的解釋與裁判並不多見，尚無法歸納出我國實務對於於企業外調職之見解趨勢，在我國學說上就企業外調職經勞工同意之形式尚未有共識產生，而我國行政機關及司法裁判就企業外調職是否須經勞工之同意，也有不同的看法，故僅能依現今重要之實務見解觀察如下：

### 1. 內政部 62 年台內勞字第 529286 號函

甲乙兩公司雖投資人相同，但為不同法人組織，其員工互調自不得視為內部人事異動，工人如不願接受互相調職或調兼，應予尊重其意志。

### 2. 內政部 74 年台內勞字第 332242 號函

關於雇主調動勞工至他公司工作，因涉及當事人一方（雇主）或提供勞務之對象改變，已非原勞動契約之履行，若未經勞工同意，應已違反勞動基準法第十四條第一項第六款之規定。

上述兩個函皆肯認勞工企業外的調職應徵得勞工之同意，但是是何種同意形式並未有更詳細的說明。

### 3. 行政院勞工委員會 87 年台勞資二字第 025697 號函

雇主將勞工借調至關係企業，該關係企業即使為個別之法人，因借調

<sup>70</sup> 參閱黃程貫，勞動法，空中大學再版，1997 年，頁 459。

<sup>71</sup> 參閱楊通軒，個別勞工法—理論與實務，五南出版，2010 年，頁 264。

勞動關係，仍存於原事業單位與勞工之間，雖雇主要求勞工前往關係企業服勞務，但勞工之編制仍在原事業單位，勞工之薪資亦向原事業單位領取。惟若勞工被調至關係企業，非基於所謂「借調」關係，而係經勞工同意，則此情形係屬另一勞動契約之履行，與原事業單位之勞僱關係因合意而終止，年資當然重新起算。嗣後如勞工返回原單位工作，該勞工前後年資或於關係企業之年資，如無勞動基準法第十條原單位前後勞動契約終止間斷未滿三個月情事者，依法可不併計。

觀察勞委會解釋，將勞工借調至他企業，勞動契約未變動，因此無須經過勞工之同意；係經勞工同意後離職調職至其他企業，這裡指的同意係指勞工同意另一勞動契約之履行，與原雇主合意終止原勞動契約。

#### 4. 司法院第一廳之研究意見

司法院第十四期司法業務研討會曾就「某集團企業之母公司將原服務於該母公司之員工甲，調派至其旗下某一子公司服務，問甲嗣後之勞雇關係應以那一公司為雇主？」在討論過程中亦討論雇主將勞工借調是否須經勞工同意之問題，研討會最後所採行的結論為丙說，內容如下：

母公司與子公司之關係，僅為母公司支配子公司，但兩公司仍為個別之權利主體，因此該勞工若係基於借調由母公司調往子公司工作，工資請求權及契約終止權僅得對母公司請求，但子公司負有安全維護及福利供應之義務。若非基於借調關係，而係經勞工之同意，即屬另一勞動契約之履行，與原雇主即母公司之勞雇關係亦因合意而終止。因此，甲乃係先與母公司合意終止勞雇關係後，再與子公司成立新的勞雇關係。

從司法院研究意見觀察其認為勞工之同意即是指雇主變更，勞工乃與他企業成立另一新的勞動契約關係，但容易讓人誤解企業間借調勞工，係不須經過勞工同意，有違背民法第 484 條之意思，另外此研討會之見解將勞動契約侷限在單一勞動契約框架內，未考慮二重契約之可能性也是值得商榷之處。

我國學說一致認為企業外調職須經勞工同意始生效力，但勞工同意之形式應為事前概括同意即可還是須經個別勞工同意仍眾說紛紜，而在行政機關與司法廳的研究對於勞工同意尚未有一致的見解，更無討論勞工同意形式之要點，本文訪談中企業均表示於派駐員工至大陸前，會先徵詢勞工

之同意，若勞工表示不願意被派駐，企業也不會因此而解雇勞工，但通常企業會告知派駐勞工係屬晉升必經之路，如拒絕派駐未來也較不易被視為栽培人選。本文認為企業外的調職類型眾多，尤其隨著全球經濟轉變，集團企業型態不斷改變，如欲將調職規範確立一體適用各種情形，對企業雇主管理權將過於限制，亦不符合商業經營之效率，企業有商業利益之考量且勞工被企業外調職未必必定產生不利，因此仍應同時考量勞資雙方之需求，確實確認勞工是否有不利益之產生較為妥當。



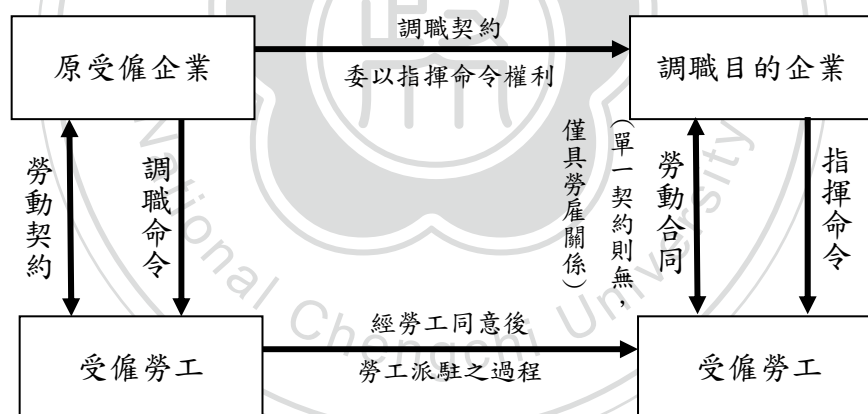


## 貳、 我國企業派駐大陸之法律關係

如本章第一節所述，透過訪問企業派駐勞工至大陸的方式與現況，將派駐大陸的型態分為三種：調職派駐、離職派駐以及長期出差，無論是以何種型態派駐勞工對勞工而言皆屬調職一環，因調職原有的勞動契約、工作地點及內容等產生變動，進而影響至勞工的權益。派駐大陸因各企業不同之考量，產生複雜的法律關係，探討勞動權益發生何種影響前，應先釐清派駐後受僱勞工與原受僱企業、調職目的企業三方間究竟存有何種法律關係，本文藉由上述對調職相關理論與訪談所得的實務，作進一步的探討研究。

### 一、 調職派駐

圖 5：調職派駐之法律關係圖



資料來源：筆者自行整理

調職派駐係屬借調的勞動關係，亦即勞工的編制、薪資的請求權仍然存在於原受僱企業，但是在調職目的企業工作提供勞務，與上述在籍型調職相似，訪談中亦有兩種原勞動契約仍存在原受僱企業的派駐方式：單一契約與雙重契約。

#### (一) 單一契約調職派駐

採單一契約的調職派駐方式者，勞工原受僱於企業因勞動契約而存有

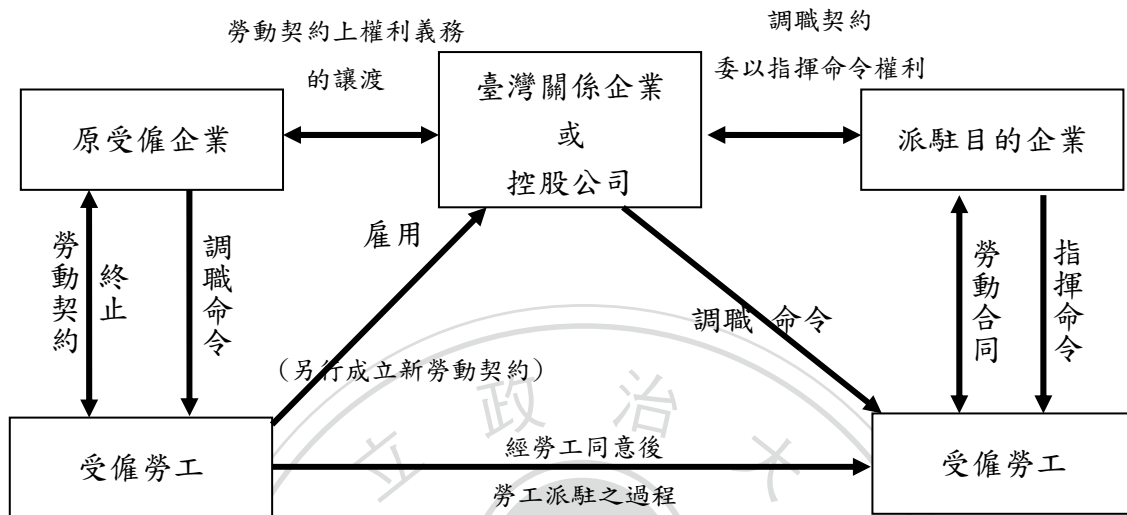
勞雇關係。而後原受僱企業基於企業上經營須至大陸設廠或拓展市場等因素，而委以指揮監督之權利於子公司，即調動目的企業，並對勞工發佈調職命令，將其調職大陸子公司任職一定期間。調職後，該名勞工必須接受其調職目的企業的指揮監督，其與其調動目的企業間存有實質上的勞動關係，調動後所屬之企業則為其勞務管理上的雇主。另一方面，勞工與原受僱企業間原本即存有的勞動契約關係並未中斷或終止，故原受僱企業仍為勞動契約上的雇主，雇主最主要的義務給付報酬仍由原受僱企業給付，而調職目的企業則負責給付派駐津貼。不過勞工仍與調動目的企業發生組織上的從屬性，並且應聽從其指揮命令，所有使用企業中所隱藏之勞工安全衛生設施之不足而可能引發的職業災害風險，均直接加諸於勞工身上，調職目的企業因而必須負擔保護勞工身心健康之義務。

## (二) 雙重契約調職派駐

採雙重契約的調職派駐方式者，勞工除原受僱於企業因勞動契約而存有勞雇關係，原受僱企業基於企業上經營須至大陸設廠或拓展市場等因素，而與勞工合意將指揮監督之權利委於子公司，即調動目的企業，並對勞工發佈調職命令，將其調職大陸子公司任職一定期間。調職後，勞工與調職目的企業亦簽訂另一勞動契約(勞動合同)，其與調動目的企業間因勞動契約同時存有勞雇關係，調動目的企業將負擔勞工於大陸的薪水或派駐津貼，並依大陸勞動法令所須遵守的雇主義務。另一方面，勞工與原受僱企業間原本即存有的勞動契約關係並未中斷或終止，故原受僱企業仍為勞動契約上的雇主，雇主的義務如報酬給付、照扶義務等繼續維持，如持續為勞工投保勞、健保，並給付薪水。但當勞工返台後至退休時，由於薪水、津貼形成兩地甚至為三地發放，工資之認定將成為爭議的癥結點。

## 二、 離職派駐

圖 6：離職派駐之法律關係圖



資料來源：筆者自行整理

採離職派駐方式者，訪談中有兩種方式產生，一為受僱於第三地控股企業；另一為受僱於屬關係企業的派遣公司，以下討論之。

### (一) 離職由第三地控股企業派駐

勞工與原受僱企業合意將終止勞動契約至大陸子公司提供勞務，但離職後將與原受僱企業其所成立境外第三地控股公司簽訂勞動契約，受僱於控股公司後再依其指派調職至由控股公司於大陸成立的企業提供勞務，並依據大陸勞動法規定與大陸子公司簽訂勞動合同，大陸子公司行使指揮監督命令與其他大陸勞動法規定之雇主義務。薪酬給付由境外控股公司提供，原受僱企業原應負擔的薪酬給付與照扶義務將全由控股公司承擔，由於控股公司設於境外，原有的勞健保給付直接轉成金額計算給付補償，此為早期派駐勞工至大陸的實務，在勞工退休金新制實施前，多數企業採用此種型態派駐，以避稅的方式提供勞工薪酬，但近年來因我國老年給付、社會保險漸趨完備，故此款方式派駐逐漸消失。

### (二) 離職由派遣公司派駐

勞工與原受僱企業合意將終止勞動契約至大陸子公司提供勞務，但離職後將與原受僱企業的關係企業派遣公司簽訂派遣契約，受僱於派遣公司

後再依其指派由原受僱企業透過境外所成立的控股公司，於大陸成立的企業提供勞務，並依據大陸勞動法規定與大陸子公司簽訂勞動合同，大陸子公司行使指揮監督命令與其他大陸勞動法規定之雇主義務。薪酬給付由派遣公司提供，派遣公司亦會負起照扶義務持續為勞工投保勞、健保。雖勞工與原受僱企業合意終止勞動契約另由派遣公司依原勞動契約僱用，另會提供派駐津貼與大陸方面之薪水，但對於離職派駐並無簽訂任何合約，原受僱企業針對海外派駐人員有明訂相關辦法及其權益，但當契約終止後勞工仍適用原受僱企業之辦法值得商榷。另勞工改由派遣公司僱用，派遣至今尚未立法，其中一些法律疑義亦同時影響著勞工權益。

集團企業、控股公司等經營型態係由關係企業等各具獨立法人格所組成，控股公司或母公司有著可以控制影響被控股公司或關係企業的經營決策，具有既獨立又受控制的複雜面向<sup>72</sup>。其形成一種經營資源統籌運用、整體調配、彼此支援之經營運作方式，連帶地發生勞工於集團中各企業間頻繁調動的現象，讓勞工「雇用關係」與「使用關係」分離的情形漸趨普遍，雇主之認定產生問題，有學者認為應由著重雇主概念轉向如何合理分配雇主責任以求妥適保護勞工權益的目的，然隨著經營型態的轉變，我國勞動法令應如何調整亦值得探究。

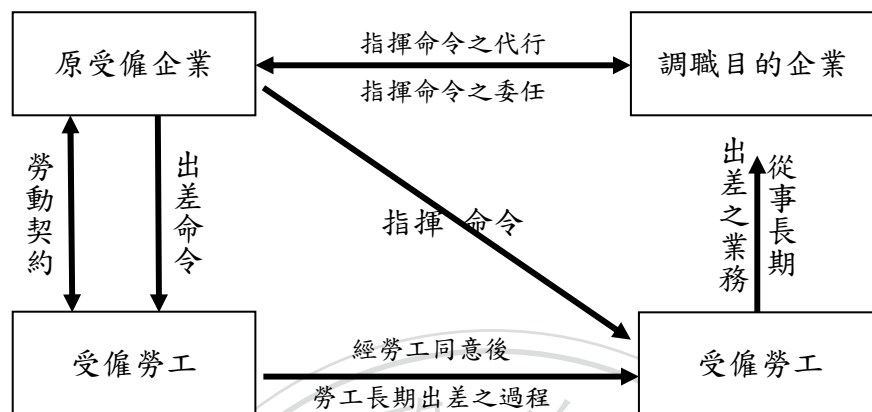
---

<sup>72</sup> 參閱陳建文，控股公司所引發之勞動法議題初探，律師雜誌第 291 期，2003 年，頁 68-69。



### 三、 長期出差

圖 7：長期出差之法律關係圖



資料來源：安西 愈，企業外人事異動の法理と實務，第 11 頁。  
吳宗諺，集團企業外勞工調職之法律問題研究，第 84 頁。

採用長期出差者係指勞工與原受僱企業因勞動契約而有勞雇關係，亦在原受僱企業指揮監督下，一段期限間受指派至大陸子公司提供勞務。原勞動契約並無變化，勞工至大陸出差每三個月即返臺一次，回原受僱企業工作並回報大陸出差之情形，大約一禮拜後又再次被指派至大陸出差。薪水給付與差旅費皆與原受僱企業給予，調職目的企業僅代行指揮命令，但長期出差與調職派駐非常相似，卻也有不同之處。調職派駐係屬一段長時間的派駐，而長期出差將會被工作一段時日即又返回臺灣一陣時日後再至大陸出差；此外調職派駐可能形成雙重勞動契約關係，但長期出差者自始至終勞動契約之當事人、薪酬給付者皆無變動，因此於探討派駐大陸勞工勞動權益時，其權利義務當事人之關係較為清楚明朗。

### 參、 小結

依據前述之學說理論與實務見解之歸納分析，可得而知對於企業外員工調職之種種看法，為求論述之便，予以彙整分述如下：

企業外調職可根據勞工異動時是否保有原僱用關係的工作職務而區分為在籍型調職與移籍型調職，我國與日本的學界及實務界，認為雇主行使企業外調動命令時，應已取得受調動勞工之同意為必要前提，然同意之形式須以係事前概括同意，還是需勞工具體同意始可認之，這方面仍具有許

多不同的見解而未達成一共識。在籍型調職可分為單一契約與二重契約的方式調職，採單一契約者其指揮命令權僅一部分讓予調職目的企業，原受僱企業仍具有指揮命令監督權，儘管有採單一契約並無涉及勞動契約之變動，但依據我國民法第484條明確指出勞務請求權之讓與需經過勞工同意，因此就算契約並無變動但實務上已具有勞務請求之讓與，仍需經勞工同意始能為之。採二重契約者由於各企業所採派駐的型態多元分歧，難以統整歸納出某一類型，故應就個案予以認定受僱勞工、原受僱企業與調職目的企業三者間之法律關係，其契約關係之責任歸屬仍應各依企業的工作規則、所簽訂的團體協約或一般的勞動習慣認定之較為妥當。

移籍型調職亦可依據勞動契約變動之方式分為重新締約型與契約承擔型兩類，重新締約型勞工需先與原受僱企業終止原勞動契約，在與調職目的企業另訂新契約；移籍調職則係以勞動契約並不終止，而係由新雇主承擔原雇主的法律地位，但無論是何種調職方式，均需經過勞工的同意始能為之，尤其今日之調職係屬勞動契約完全的變動，因此在勞工同意部分應更為謹慎始能為之。我國行政機關與司法廳的研究對於勞工被指派於企業外調職之論點應先經勞工同意此點未有共識，亦未討論勞工同意形式之要點，但全球經貿市場變化，兩岸投資貿易日趨頻繁增加，無論是至大陸投資或是至越南等東南亞國家投資設廠，企業成立控股公司、集團化發展係經貿發展的必經之路，相對地勞工為因應企業對外投資貿易之政策，勞務提供地將無法如過去單純只於原受僱企業內，企業間調職亦可能成為常態，我國行政機關與勞動相關部門應正視此種現象與日俱增，針對相關法令與制度研究與調整，而非當爭議發生時，勞工只能循法律途徑爭取權益。

透過企業訪談，本文歸類現今企業派駐勞工至大陸工作有以下三種派駐方式：調職派駐、離職派駐與長期出差。配合日本與我國學者於調職方面相關學說論述以釐清各派駐方式的個別法律關係，彙整如下：

調職派駐與在籍型調職相似，亦可區分為單一契約與雙重契約方式派駐，採單一契約者原勞動契約當事人並無變動，調職目的企業雖具有指揮監督命令，但原受僱企業也具有指揮監督命令，隨著企業政策調整隨時可將人員回任，勞工薪酬仍由原受僱企業給付，調職目的企業僅給予派駐津貼；採雙重契約調職者原勞動契約皆維持，臺灣母公司依原勞動契約給付勞工薪酬與投保勞健保，另依大陸勞動法令，勞工會與當地子公司簽訂勞動契約，大陸子公司給付大陸方面的薪水，但這方面薪水母公司將之視為

派駐津貼，依據當地法令行使雇主權利與義務。

我國企業採離職派駐方式者與前開論述移籍型調職並不完全相似，移籍型調職勞工與原受僱企業終止勞動契約，並與調職目的企業簽訂或承擔勞動契約，但我國企業則是勞工與原受僱企業終止勞動契約後，由第三地控股企業或是母公司的關係企業派遣公司另行僱用後，再由新雇主派駐至調職目的企業。由第三地控股公司僱用主因是考量稅務方面，但近年來已減少使用此種派駐方式。由派遣公司僱用後再派駐至大陸，則因考量勞工其臺灣勞健保相關社會保險之延續，尤其是在勞保老年給付年金化後，社會保險之延續性對勞工權益而言更形重要，因此除由大陸當地企業僱用外，為維持與臺灣企業保有僱傭關係以持續社會保險投保。如此作法雖保留勞工權益，但仍具有些隱憂之處，一來係雇主責任難以歸屬，另派遣本身存有的問題亦可能使勞動權益有所疑慮，將於下一章節作更深入討論。

以長期出差之方式勞動契約並無任何變動，勞工定期返臺回原受僱企業提供勞務，同時申請出差在外的差旅費用，薪水給付也由原受僱企業給付並無更動，相較於調職派駐、離職派駐，長期出差的法律關係與權利義務較清楚明朗。我國派駐大陸的方式因企業政策考量不同而具有多元複雜的方式，儘管各企業派駐勞工前皆會徵詢勞工同意，但派駐大陸後法律關係呈現複雜，實難以用某一類型將之歸類，因此將個別了解各勞動權益於我國實際發生情形，於下一章節以案例實務研究分析我國之現況與問題。

## 第肆章 派駐大陸工作勞動權益之影響

勞工被派駐至大陸工作，除面臨生活環境、人際關係等轉變，工作之調動使得勞工的工作環境、內容、職責等皆產生變化，此外，派駐大陸後對勞工而言其自身的勞動權益是否會與在臺灣時有所變化，不同的派駐方式更會帶來什麼不一樣的影響，將於本章節中深入探討。

### 第一節 派駐大陸工作對工資之影響

企業派駐勞工至大陸工作，為使勞工薪酬能維持與母國相同的物價水準並激勵勞工至異鄉工作等考量，企業除給付原有薪資外，還會提供許多津貼或是海外加給，由本次研究訪談亦可觀察到此現象，各企業派駐勞工至大陸皆給予勞工原有薪資外加上派駐津貼、福利，給與派駐津貼加給等最主要目的在於提升勞工至大陸工作之意願，然訪問各企業津貼或加給是否也納入工資範圍，企業皆表示津貼係屬額外給予、恩惠性給與，不能納入勞基法所稱的工資範圍內；亦有企業表示津貼、加給此部分在派駐勞工前會先簽訂契約，明確訂定此部份不能納入工資計算。工資涉及範圍極廣，舉凡退休金、職業災害補償、資遣費、延長工時工資、休假日續付工資、與特別休假應休未休的工資等皆會有所影響，而工資認定是否受契約簽訂桎梏，將於以下討論。

#### 壹、 工資之概述

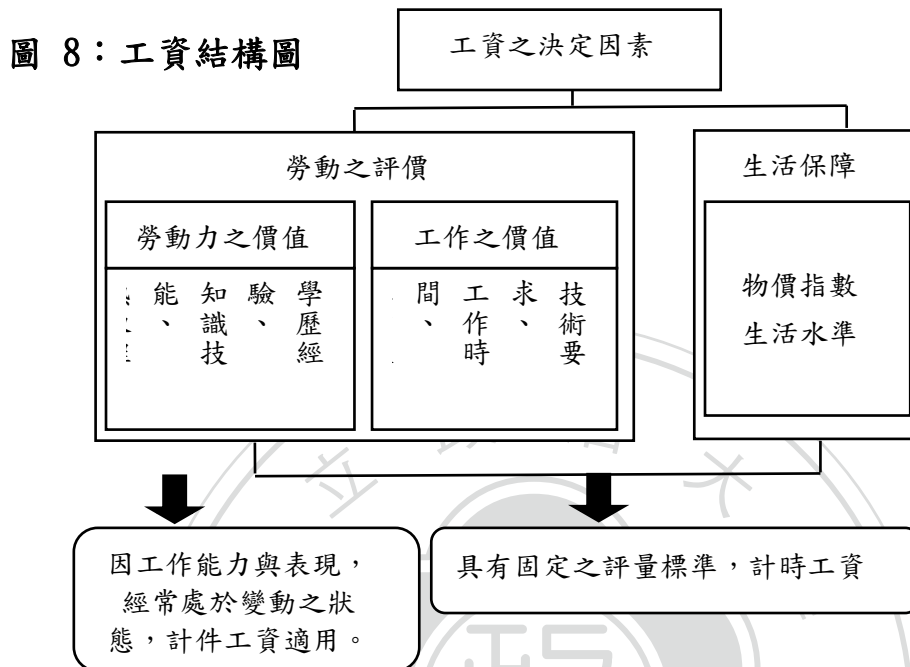
##### 一、 工資之定義

工資在勞動關係中係屬雇主的主要義務，更因工資是勞動者及其家屬賴以維持生活不可或缺之來源，故具有較高的保護必要性，因此針對工資，各國於勞動法制上莫不訂定工資保護相關規範<sup>73</sup>。依據我國勞動基準法第二條第三款將工資定義為：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金即按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、

<sup>73</sup> 參閱註 61，黃越欽，頁 299。



津貼及其他任何名義之經常性給予均屬之。」另勞動基準法施行細則第十條<sup>74</sup>將非經常性給付的項目排除於工資範圍外。了解工資實質內容與現況前，先以工資之結構著手觀察：



資料來源：本圖整理自王惠玲等著，勞動基準法釋義

工資結構組成之考量，可分為對勞動的評價與勞工生活的保障。勞動的評價主要是評量勞工工作本身價值以及勞工所提供的勞動力之價值，以衡量薪資之多寡；生活的保障則係基於勞動者生活保障之考量並同時顧慮國民總體經濟之發展，往往以生活水準、物價指數等為指標，訂定薪資水準<sup>75</sup>。薪酬除依勞動者的工作能力與表現此因素常處於變動之狀況，其餘評量因素往往具有固定之衡量標準，由此特色進而衍生出薪資最基本的兩種計算方式，其一為對應一定時間或時期所支付之計時工資，另一為對應一定產品或工作數量所支付之計件工資，惟現今企業多採混合式計酬制度，

<sup>74</sup> 勞動基準法施行細則第十條：本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。1.紅利，2.獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，3.春節、端午節、中秋節給與之節金，4.醫療補助費、勞工及其子女教育補助費，5.勞工直接受自顧客之服務費，6.婚、喪、喜、慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等，7.職業災害補償費，8.勞工保險及雇主以勞工為被保險人函入商業保險支付之保險費，9.差旅費、差旅津貼及交際費，10.工作服、作業用品及其代金。11.其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者

<sup>75</sup> 參閱王惠玲等合著，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，台灣勞動法學會編，新學林出版社，2009年，頁351。

以計時制作為底薪，並針對高於標準之工作表現提供類似計件式的獎勵給付<sup>76</sup>。

近年來企業薪資給付名目越趨複雜，經常發生底薪外各種名目的補助薪資是否能認定為勞基法所定工資範圍內之爭議。勞基法所稱的工資，常以「因工作而獲得之報酬」與「經常性給付」作為認定判斷標準，惟上述勞基法規定未清除闡明何謂「因工作而獲得之報酬」與「經常性給予」及其認定方式，導致法院與行政機關間常有不一致，甚至矛盾之見解產生，亦讓學說產生諸多討論分析。討論如下：

### (一) 因工作而獲得之報酬

所謂「因工作而獲得之報酬」係指勞工於雇主指揮命令下，從事勞動期間所獲得之給付，該給付並具有勞務對價性。該如何判斷雇主之給付具有勞務對價性呢？直接由給付之名義作為區分的標準並不妥當，像勞基法第二條第三款以及施行細則第十條及直接以例示的方式表示欠缺經常性給付之給付型態，此舉或多或少地以給付名義作為區分的標準，即欠周詳<sup>77</sup>。儘管是法律性質相同的給付，但在實務上給付的名義仍可能有所不同，若以給付的名義作為區分標準，對於未來可能產生更多樣的給付型態或名義無法規範外，亦可能讓雇主擁有更多規避工資相關規定的空間。

判斷是否為工資應由給付性質作為出發點加以思考較為妥適，具有勞動對價之性質等給付如將勞工職能作為給付之依據而給予的獎金，或係針對勞動者工作職位、職務、工作內容或環境等考量，另提供之給付等皆具有明顯的勞動對價性，其納入工資範疇內並無疑義，較易產生爭議者係屬具有生活補助性質等給付，但從前述工資結構圖來看，工資的組成原本即包含生活保障之因素在內，如否認生活補助性質之給付不具有對價性，雇主即可能將原為內含於工資之生活保障考量另以其他名義給與，以避免將其納入工資減少退休金或資遣費之給付而產生更多疑慮<sup>78</sup>。

### (二) 經常性給與

由於勞基法第二條第三款所定的「經常性給與」並未清楚規定其涵義，

<sup>76</sup> 同前註。

<sup>77</sup> 參閱林更盛，勞基法對工資之定義，勞動法案例研究(一)，翰蘆圖書出版，2002年，頁45。

<sup>78</sup> 參閱王惠玲等合著，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，台灣勞動法學會編，新學林出版社，2009年，頁354。

又於工資定義中連貫敘述中呈現，因此針對是否須具有「經常性給與」始能納入工資範圍此議題，產生眾多爭議與討論。「經常性給與」之文義，諸位學者之見解差異不大，所為經常性給與係指當給付的時間次數，已讓勞工期待雇主對該給付持續的支出並產生正當的信賴感時，該給付即具有經常性<sup>79</sup>；條文內的「經常性」未必即代表「時間上」所稱經常性，而是與「制度上」之經常性有關<sup>80</sup>。具體而言，如根據企業內之制度(勞動契約、工作規則、團體協約、企業內習慣)，在既定制度下，勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所定給與之義務，就此層面來看可稱其具有「經常性給與」之特質。事實上，「經常性給與」產生爭議之處係在於條文的呈現，究竟僅需依「因工作獲得之報酬」即可認定為工資，或是需同時具備「給付經常性」，至今該議題仍未有定論。本文認為工資的判斷標準首要仍應先判斷該給付是否係於「因工作獲得之報酬」作為主要標準，當「勞務對價性」難以認定時，無法判斷該給付是否因工作獲得時，才將「給付經常性」之標準納入考量，作為工資判斷之輔助考量。

## 二、 工資認定之實務見解

### (一) 行政司法機關函釋

行政院勞工委員會曾以臺勞動二字第 103252 號函對工資之認定作解釋，其看法與學界看法相似，認為工資定義重點應在於法條前段所述「勞工因工作而獲得之報酬」，除非給付並不係所謂「工資、薪金、按計時等獎金、津貼」者，則須符合「經常性給與」要件始屬工資，因此其重點仍在於此給付是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。

### (二) 法院見解

法院<sup>81</sup>針對工資認定之判決，係如學說以「因工作而獲得之報酬」(也可稱作勞務對價性)為主要考量，「經常性給與」為輔助工具，抑或上述兩考量須兼具始能認定為工資，其見解仍相當分歧尚未產生共識，有研

<sup>79</sup> 參閱林更盛，勞基法對工資之定義，勞動法案例研究(一)，翰蘆圖書出版，2002年，頁47-50。

<sup>80</sup> 參閱劉志鵬，談勞基法上的「經常性給與」，勞動法理論與判決研究，元照出版，200年，頁473-483。

<sup>81</sup> 最高法院民事判決九十六年度台上字第二七四一號判決理由；最高法院民事判決九十一年度台上字第三四七號判決理由；最高法院民事判決八十七年度台上字第二八二三號判決理由；最高法院民事判決八十五年台上字第六〇〇號判決理由；最高法院民事判決七十八年度台上字第六八二號判決理由。



究<sup>82</sup>針對最高法院歷年來的判決歸納分析，其顯示最高法院多數判決是以雇主對勞工的給付是否具備「因工作而獲得之報酬」及「經常性給與」二項要件為認定工資的標準。「經常性給與」主要是考量雇主的給與在時間及次數上是否經常發生，或者是否已制度化。如不具備「經常性給與」的要件，即使具有勞務對價性但也有可能被排除於工資之外<sup>83</sup>，更有許多判決是以勞基法施行細則第十條所列的名目為依據<sup>84</sup>，而未實質認定時間及次數上是否經常發生，或者是否已經制度化。當法院判決依但被認定係非經常性給與，「因工作而獲得之報酬」的要件即被忽略不受重視，法院判決似乎過度重視「經常性給與」的要件，而忽略最主要的判斷基準「因工作而獲得之報酬」。

另外最高法院更是在勞基法第二條第三款所定義的工資內涵之外，增加法律所無的內容而認為倘雇主為改善勞工之生活所為之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵、恩惠性之給與，自不相同，應不得列入工資範圍之內<sup>85</sup>，其創設的「勉勵恩惠性質之給與」概念，不僅易使人誤認為某些給與係具有贈與的性質，而且以此種法律所未規定的要件，排除工資的認定之作法並不妥當<sup>86</sup>，但恩惠性給與這概念卻已成為判決中的要件考量因素之一。

### 三、 勞雇間自行約定工資認定標準之效力

雇主為了避免將來勞工爭取工資如何認定的爭議，因此於工作規則中，或是於契約中直接約定哪些雇主的給與才能列入工資，本次個案訪談中亦有幾間企業表示已先與員工約定海外加給或派駐津貼將排除於工資外，但此契約具有效力嗎？最高法院民事判決八十九年度台上字第一五九〇號明白指出：「依勞基法第一條第二項規定，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準；其第二條第三、四款並就工資及核計退休金之平均工資定義予以規範，同法第五十五條則就退休金之給與標準予以明定，則雇主自不得以工作規則變更勞工因退休所可獲得之最低保障，否則即屬

<sup>82</sup> 參閱林炫秋，最高法院判決中的工資認定要件與類型，萬國法律第 167 期，2009 年，頁 37-48。

<sup>83</sup> 最高法院民事判決九十一年度台上字第三四七號判決理由；最高法院民事判決八十六年度台上字第二五五號判決理由。

<sup>84</sup> 最高法院民事判決八十五年度台上字第一五九〇號判決理由。

<sup>85</sup> 最高法院民事判決七十八年度台上字第一五四二號判決理由。

<sup>86</sup> 參閱林更盛，工資的迷思：「恩惠性給與」，勞動法案例研究(一)，翰蘆圖書出版，2002 年，頁 66。



違反勞基法第一條第二項之強制規定，該工作規則縱經主管機關核備，或由雇主公告，亦屬無效。」然亦有另一種判決見解，最高法院民事判決九十一年度台上字第八九七號似乎認為工作規則中直接規定何種雇主的給付為非經常性給予，而不被認定為工資，此舉並未違反法令的強制或禁止規定而無效。勞資間約定工資認定的標準，如在工作規則中，或是勞動契約中直接約定工資認定的標準，如在不違反勞基法或其他法令的規定時，應該係屬有效；但為了避免雇主藉此規避法律的情形，法院對這種約定當然有適法性的審查權，如約定違反了勞基法與其他相關法令，其約定仍屬無效<sup>87</sup>。本文訪談中，曾有企業表示預先與勞工約定派駐契約內何種津貼或給付並不視為工資，然本文認為此種預先約定但事實上係違反勞基法所訂定的工資，造成應認定為工資卻未被納入者，其約定係屬無效。

## 貳、 工資認定對派駐大陸勞工之影響

### 一、 派駐大陸之津貼是否能納入工資範圍

我國勞基法在工資的條文規範不明，使得工資認定的標準係應以勞務對價性為主，經常性給予為輔為判斷標準，抑或須兩者標準兼具的議題至今仍爭論不斷。而勞基法施行細則中列出多項排除於工資外的給付，事實上許多給付無可否認係具有勞動報酬之性質，然企業為降低人事成本的支出，除無法任意更動的底薪，常從額外性補助著手，以多樣化的名目給付使其難以釐清究竟能否認定為工資。尤其企業派駐大陸之薪資給與，透過個案訪談觀察發現：受派駐的勞工原有底薪並不會變動，變動的部分往往是提供津貼與福利。例如：生活津貼、艱困津貼、搬家津貼、住宿津貼、子女教育補助津貼等各類型補助，以下逐一討論。

#### (一) 派駐津貼

依據臺灣高等法院 98 年度勞上字第 29 號判決意旨，「...原告所領之 8,000 元人民幣，雖曰「生活費」、「海外加給」，實際係按月給付之薪資性質，此除由上開作業細則規定由任職之大陸公司以「薪資」名義發給一節可證外，且上開 8,000 元人民幣既係按月給付，自屬經常性給與，又依上開作業細則規定，外派人員之生活費係依重新核定薪資之 0.6 倍計算，

<sup>87</sup> 參閱林炫秋，最高法院判決中的工資認定要件與類型，萬國法律第 167 期，2009 年，頁 43。

內含 8,000 元人民幣之海外加給，且係參酌該派赴之職務在大陸同業之平均薪資水平，在大陸或在台發給派赴人員或家屬，顯然性質屬派赴人員工作之對價，符合勞動基準法實務上工資之定義。」明確指出海外加給既屬經常性給與，其計算方式又係依大陸當地平均薪資核算，顯具勞務對價性，因此應認定為工資。

亦有判決<sup>88</sup>認為：「海外津貼，顧名思義，係派駐國外工作之額外津貼，就當時派駐海外之員工而言，固屬勞工願赴海外地區服勞務之對價，然就企業主與勞工互動之整體而言，勞工派駐海外未必為經常性，極有可能依工作目標、性質而選派或輪調，而各國之勞動條件，幣值、生活水準大多不同，且薪資係折成當地必直在國外工區發放，有匯率變動問題，極難有統一之標準，是以加計之海外津貼，性質上與差旅津貼相似，並非經常性給與。」此判決雖承認其具有勞務對價性，但認為其未具有經常性給與而不將之認定為工資。

總覽案例與學術文章，派駐津貼亦被稱作海外加給、海外獎金等，主要係基於特殊職務、工作內容、工作環境之給付，及針對勞動者工作之職位、職務等加以評價<sup>89</sup>。亦有學者認為派駐津貼是彌補勞工提供勞務的特殊辛勞與負擔，因此是直接對勞工所提出之勞務、附加地作為更進一步的報償<sup>90</sup>，具有明顯的勞務對價性質。訪談內容顯示 A、B、C、E 企業派駐津貼之給予，係以勞工原薪乘為計算基數約 20%~30%間的津貼給與勞工，並於勞工派駐期間按月給與，原薪資本身性質即具有勞務對價性，原受僱企業因勞工得適應大陸環境與工作任務，額外給予派駐津貼獎勵彌補勞工，故派駐津貼之性質顯具有勞務對價性，故應認定為工資。然訪談之企業為勞工投保皆維持原投保薪資級距，表示多數企業仍認為派駐津貼並非為工資而未納入。

## (二) 生活津貼/住宿津貼

有判決<sup>91</sup>將具有生活補助性質的津貼視為工資：「本件觀諸被上訴人提出之薪資單名目，每月皆為本薪、職務津貼、技術津貼、生活津貼、交通

<sup>88</sup> 最高法院民事判決八十六年度台上字第二五五號判決。

<sup>89</sup> 參閱王惠玲等合著，*勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望*，台灣勞動法學會編，新學林出版社，2009年，頁354。

<sup>90</sup> 林更盛，*工資的迷思：「恩惠性給與」*，*勞動法案例研究(一)*，翰蘆圖書出版，2002年，頁46。

<sup>91</sup> 臺灣高等法院民事判決九十二年度勞上易字第五四號判決。

津貼、伙食津貼、獎金，以上俱為經常性之給與，為上訴人勞動之對價。」該判決認為此類生活補助津貼如果是按月發給員工之補助，此津貼係因工作獲得之經常性給與，所以應認定為工資。由於這類給付係屬生活補助性質，能否納入工資範疇較不易判斷，但如考量工資決定之要素，工資原本即帶有生活保障之成份在內，如否認生活補助性質之給付不具有對價性，則雇主即可能將原為內含於工資之生活保障考量，完全採單獨列項之方式，藉以避免退休金或資遣費等給付，如此頗不妥當<sup>92</sup>。

但現行作法，訪談企業表示多採一筆派駐津貼由勞工自行運用，並未再列出各項給付而直接總歸於派駐津貼，僅有D企業採長期出差方式，將零用金、車馬費、伙食費等各項出差期間之花費獨立出來，讓勞工回臺後與原受僱企業請領，將這類給付視為費用給與，未視為工資。

### (三) 搬家津貼/住宿津貼

此類津貼並不具有勞工工作給付之對價，而係屬雇主為改善勞工生活而給付之非經常性給與，或為單方之目的而給付具有勉勵恩惠性質之給與，因此不得列入工資範圍之內。A企業係採長期派駐勞工至大陸，故提供搬家津貼與住宿津貼，但此類費用並不具有勞務之對價性，而係屬雇主為協助勞工解決生活上之困處而提供之恩惠性給予，實難訂定為工資。

### (四) 子女教育補助津貼

此類給付與工作完全不具牽連性，純粹勞動者工作以外之個人因素為基礎，尤其係以勞工有無子女而提供的子女教育補助津貼，並依其子女是否在學為前提，顯然係與工作無關之個人因素<sup>93</sup>，儘管子女教育補助津貼係屬經常性給與，只要無工作對價性仍不應視為工資。大陸所給予的子女教育補助津貼與勞工在臺灣所受領的補助性質相似，但亦有不同之處，臺灣企業給與子女教育補助往往僅為部分小額津貼補助或獎學金給予；赴大陸的勞工若有子女隨行，係整個家庭的遷移，就學環境顯比臺灣艱困且花費較高，故補助費用也較高額，如C企業提供子女教育補助直至大學學費七成，最高可補助到美金3500元，此與臺灣一般企業小額補助顯有所不同。

<sup>92</sup> 參閱王惠玲等合著，*勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望*，台灣勞動法學會編，新學林出版社，2009年，頁354。

<sup>93</sup> 同前註。



## (五) 差旅費、差旅津貼

訪談中僅有 D 企業以差旅費給付，該企業係以長期出差將勞工派駐至大陸，派駐過程勞工會先被提升職等，形成加薪，此外於大陸期間每日皆會有零用金、車馬費、伙食費、交通費等以差旅費方式，當員工回臺時採實報實銷，故上述給付皆未計入工資計算。依勞動基準法施行細則第十條第九款明列「差旅費」、「差旅津貼」，依其規定所謂「差旅費」，應指勞工於出差期間所需之交通、住宿等費用，「差旅津貼」則係指指出差期間所需之交通、住宿等費用之外，為體諒勞工出差辛勞，所給付之額外給與。依據勞基法施行細則第十條未過問給付是否因工作而獲得之報酬，直接將差旅費等給付排除於工資範圍外，讓企業有可能規避給付工資總額之管道，將許多具有工資對價性之給付以施行細則第十條所定之名目給予，進而產生工資認定爭議。

如差旅費確實係屬勞工出差所花費之一次給付費用，該花費確實不具有勞務對價性與經常性給與，因此不視為工資，D 企業在勞工派駐後所給付的每日零用金，係以勞工於大陸工作日數計算並與其他伙食費、車馬費等總計給與，故零用金的性質難以判斷具有勞務對價性；然企業給予差旅津貼若係持續提供於長期出差、長期派駐勞工，本文亦認為不應以其名稱作為是否為工資判斷，而是觀察給付性質是否係具有勞務對價性與經常性給與之性質作為判斷基準較為妥適。

## 二、 薪資多地發放對工資認定之影響

派駐大陸所面對另一工資問題係薪資採多地發放對工資認定之影響，企業派駐勞工往往是將其派駐至大陸的關係企業，訪談顯示企業多將薪資給付分作多地發放，並將勞工薪資分成幾部份：原薪資(底薪)、駐外津貼、其他津貼。底薪仍由原受僱企業給與、派外津貼由調職目的企業給與、其他津貼可能由原受僱企業或其他第三地關係企業給與，形成勞工有多元的薪資受領地。派駐期間，勞工並不會對薪資多地發放感覺到有何影響，直到面臨請領退休金或資遣費等以工資作為計算基準之當下，才感受到薪資多地發放的影響，由於企業在計算工資時並未將派駐津貼或是其他相關給付納入工資計算，因而引發爭議的產生。

本文訪談之企業亦多半將派駐津貼不視為工資，而認為是屬恩惠性給



予，並強調此類給付非屬原受僱企業提供而係由大陸關係企業提供，其給付自不能納入原受僱企業之薪資給付，因此在為勞工投保勞健保、退休金給付等時，自然未將本薪外的津貼納入工資計算，直至勞工申請退休或是資遣費等費用那天才發現，長久以來工資一直被低報，因此進而去爭取產生爭議，若面對不同的派駐方式亦會有不同的考量，以下討論之。

#### (一) 調職派駐(在籍型調職)對工資認定之影響

從 98 年勞上字第 29 號判決觀察：「…查依長期派赴大陸出差人員管理辦法作業細則派赴人員之補助項目之一生活費之 1…。」總經理 8,000 RMB/月」、2.『上述生活費』將依派赴后各職務於大陸同業之平均薪資水平，由大陸公司直接以薪資發給派赴人員，餘額則發給在台家屬。」，可知勞工所領之 8,000 元人民幣，雖曰「生活費」、「海外加給」，實際係按月給付之薪資性質，此除由上開作業細則規定由任職之大陸公司以「薪資」名義發給一節可證外，且上開 8,000 元人民幣既係按月給付，自屬經常性給與，又依上開作業細則規定，外派人員之生活費係依重新核定薪資之 0.6 倍計算，內含 8,000 元人民幣之海外加給，且係參酌該派赴之職務在大陸同業之平均薪資水平，在大陸或在台發給派赴人員或家屬，顯然性質屬派赴人員工作之對價，符合勞動基準法實務上工資之定義<sup>94</sup>」，該判決先認定勞工於大陸的調動目的企業是否為關係企業，同時查出該企業將原受僱企業視為總管理處，而有關海外加給之給與係依照原受僱企業的管理辦法處理之，因此判決認定此海外加給亦屬於工資範圍內，儘管薪資給付係屬不同單位分別給予，但由於是依據總管理處所訂管理辦法，因此在計算工資範圍時，仍應將各種津貼給付納入工資計算。

受訪的 C 企業與 E 企業係採調職派駐，薪資之給予均係採原薪與津貼兩地發放，C 企業為勞工投保僅以最低工資金額投保，其餘之薪酬轉由大陸關係企業發放，故勞工若於派駐期間發生職業災害或被資遣，只能以企業以多報少的投保金額請領，各項給付因企業之作法而失去原有保護的意義；E 企業雖以勞工原薪資投保繼續投保，但可發現兩間企業均未將派駐津貼納入工資計算，而是以最低薪資或原有薪資投保。勞工於派駐期間未感受到不利對待，但實際上我國勞動法令、社會保險等老年給付、職災給付等皆以工資作為計算基準，故將發生勞工請領老年或職業災害給付等，

<sup>94</sup> 臺灣高等法院民事判決九十八年度勞上字第二九號判決。

才發現請領金額比原先預計數目短少，繼而由法院訴訟爭取權益。

由上述案例分析，該法院係採法人格否認理論<sup>95</sup>檢視此勞動契約，儘管勞工的工作地與勞務提供對象已非原受僱企業，而係於關係企業中提供勞務，但仍受原受僱企業所訂之相關管理辦法、績效考核等之監督管理，可視關係企業仍受母公司之控制與指示，故判決認為勞工仍是受原受僱企業指示監督管理。但實務上，我國公司法人係採法人格實在，並未有「法人格否定」之法理，企業可以此立場據以力爭津貼給付係由其他企業給付，不應納入勞工於臺灣受領之工資。

C 企業的勞工的薪資多由大陸關係企業給予，薪資總額雖未減少，但因臺灣僅給予最低工資，將使得退休金、職災給付等以工資為計算之給付相同減少，讓企業有規避上述給付的職責，本文認為凡具有勞務對價性之給付，無論是由何地企業給付，應以其性質判斷並納入工資計算。勞工面臨權益受損，勞資間協調破裂採用法院訴訟爭取工資，勞民傷財且訴訟時間相當冗長，故我國現行法令對於企業型態的改變應有所調整修訂，不然將失去原保護勞工權益之效力。

## (二) 離職派駐(移籍型調職)

從臺灣高等法院民事判決 98 年度重勞上字第 2 號判決觀察：「…依據上訴人公司人事管理規則實施細則外調人員章…，可知被上訴人退職時亦由上訴人統計調派前後之服務年資及待遇而核算退休金，是以被上訴人於外調期間無論與調用機構有無僱傭關係，與上訴人均仍有勞動契約關係，而被上訴人外調期間之薪資雖亦由調用機構負擔，但調用機構核薪後，仍須書面通知上訴人，且被上訴人外調期間之薪資不得低於上訴人現行辦法，甚至若低於上訴人之規定，上訴人尚須貼補其待遇差額。可見被上訴人之外調期間之薪資乃為上訴人所明知及所掌控，是上訴人公司與訴外人台通公司雖屬二獨立法人權利主體，惟訴外人台通公司給付被上訴人薪資或津貼，仍係受上訴人公司指示而為，形同被上訴人仍在上訴人公司受薪，與所謂「留職停薪」仍有差距。」此判決認為即使相關給付與考績之執行係由調動目的企業執行，但若仍係以原受僱企業所訂定之管理規章，勞工與原受僱企業並未因此終止勞動契約，即使勞工受領之工資是關係企業與大

<sup>95</sup> 法人格否認理論：出資者與公司、或者是母公司與子公司，這類原本法律上應承認其個別法人格，因有濫用公司形式上或其法人格獨力、或濫用股東控制力時，而有違反公平正義原則、或迴避義務、或侵害第三人交易安全、或詐害債權人者，則法院即得否認該公司於該「特定事件」中之獨立法人資格。

陸關係企業給與，只要符合我國勞基法工資之規定，皆應將其納入工資薪額作為退休金之計算基準。除此判決，另有最高法院<sup>96</sup>判決亦將關係企業所給予的津貼依其性質認定為工資，打破企業以獨立法人格為由，而是採法人格否認理論，將大陸關係企業依臺灣總公司規定給予的津貼亦認定為工資予以作為退休金、資遣費等計算基準。

但依據司法院第一廳之研究意見：「如經勞工同意後之調動，即屬另一勞動契約之履行，與原雇主間之勞雇關係，業因合意而終止，甲乃是與母公司先合意終止勞雇關係後，再與子公司成立一新的勞雇關係。」我國法院<sup>97</sup>亦以此為根據做判斷依據，法院實務認為如勞工確實是與原受僱企業終止勞工契約，而轉往受僱於關係企業或子公司，勞工自無法再有任何根據與原受僱單位爭取權利。

訪談中僅 B 企業採用離職派駐，勞工先由原受僱企業終止勞動契約，再與臺灣派遣公司簽訂勞動契約，由派遣公司派遣勞工至大陸子公司。派遣公司依據勞工於原受僱企業原有薪資給與，派外津貼等則由大陸關係企業直接給予，故勞工將維持原有薪資投保，大陸方面之津貼給付並未納入臺灣工資計算，勞工若於退休或職業災害請領時，除非能證明受僱於派遣公司係由原受僱企業指示，且於派遣公司與大陸關係企業所受領之薪資皆依據原受僱企業之規範，否則難以證明其勞動契約並未中斷而與原受僱企業爭取權益。

離職派駐者於退休或離職時，能否向原受僱企業爭取應有的權利與工資計算，就我國學者<sup>98</sup>對於企業外調職的勞動關係看法係認為若勞工的編制、薪資請求權仍然存在與原雇主間，只不過係在使用企業中工作，此款勞動關係仍係屬於企業中借調關係。但若勞工的編制、薪資請求權已隨同移往至另一企業，則不屬於借調關係，而是認定為原雇主與勞工已合意終止勞動契約，並由勞工與新雇主建立一全新的勞動契約。惟實務上，勞工派駐大陸後仍依據原受僱企業所訂的規範與薪資計算，儘管係由派駐目的企業為之投保、薪資給與，但勞工與原受僱企業間勞動契約未因此中斷，誠如前文探討離職派駐應以勞工具體同意為先。

雖多數企業仍認為若薪資給付、投保單位若已轉換由關係企業給付，

<sup>96</sup> 臺灣最高法院民事判決九十七年度台上字第一五四二號判決

<sup>97</sup> 臺灣高等法院民事判決九十年度勞上字第二五號

<sup>98</sup> 參閱註 71，楊通軒，頁 148。



則勞工已與原受僱企業終止勞動契約而另與他企業具有僱傭關係。但本文認為勞動契約之終止仍應視勞工是否具備具體同意，而不能以企業間因業務執行之人力調動，即視為勞動契約終止。但如果離職調動係經勞工具體同意後，由原受僱企業終止契約並與另一企業訂定新的勞動契約，無論是學界或法院實務判決皆認定勞雇間並無勞雇關係，由於勞動契約已終止，勞工亦難以向原受僱企業爭取相關工資。

### (三) 長期出差

採用長期出差方式派駐勞工至大陸者，其薪資給付請領與前二種派駐方式相比較為單純，除既有底薪持續匯入勞工帳戶外，差旅費或其他費用之請領往往係勞工長期出差回臺期間再與原受僱企業申請給付，因此並無面對到多地發放之問題，較容易產生疑義者係屬差旅津貼或差旅費是否能認定為工資之爭議。

## 第二節 派駐大陸工作對退休金之影響

### 壹、我國退休金制度之概述

勞工於勞動過程中可能因為疾病、失業及老年等因素，而有所得中斷的風險產生，無論是標榜社會國原則的德國或高舉福利國原則的臺灣，均是以社會保險的方式加以彌補。所謂社會保險，其與商業保險最大的差異在於其公共性，也就是社會集體風險分攤，因此屬於強制性納保，且為非營利性質。為了防範生活中必定會面臨的典型風險，如生病、老年、死亡等因素，因此透過「先行給付」的繳納，來取得對於不可預期之風險的保障<sup>99</sup>。對於社會保險形式的老年社會安全保障，依照給付的方式可區分為一次給付與年金給付，早期我國勞工保險制度係採一次給付，直至近年修正後才於2009年實施勞保老年年金給付制度。除滿足勞工基本需求的勞工保險老年給付，我國同時訂有以維持勞工適當生活為目的的勞動基準法退休制度，與為改善舊制勞基法退休金相關弊端而產生的新制勞工退休金條例，將於以下概要探討之。

<sup>99</sup> 參閱註 71，楊通軒，頁 364。



## 一、 勞工保險之老年給付

勞保老年給付之請領，原則上仍以勞工達一定年資及屆滿一定之年齡作為前提要件，但是並無如勞基法退休金強制退休之規定，雇主無法強制勞工向勞保局請領老年給付。依據勞保條例第 58 條第 1 項「年滿 60 歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付」及第 2 項「本條例中華民國 97 年 7 月 17 日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更」之規定可知。惟依修正第 59 條第 2 項之規定，被保險人逾 60 歲繼續工作者，其逾 60 歲以後之保險年資，最多以五年計，合併 60 歲以前之一次請領老年給付，最高以 50 個月為限。基此，對於勞工之一次請領老年給付仍有一定限制。另外，勞保條例老年給付之請領要件與勞基法所定退休金之給予要件亦不相同，雇主雖有代為請領老年給付，不得即視為雇主同意或強制退休之意思表示，仍應探求當事人之真意後依個案事實認定。

## 二、 勞基法勞工退休金制度

### (一) 請領退休金條件

我國勞動基準法於 1984 年公佈實施，退休事由可區分為「自請退休」與「強制退休」，前者係指勞工工作 15 年以上且年滿 55 歲者、工作 25 年以上者及工作十年以上年滿六十歲者，即可自請退休(第 53 條)；後者係指勞工年滿 65 歲者或者因心神喪失或身體殘廢不堪勝認工作者，雇主得強制其退休(第 54 條)。勞工的工作年資以服務同一事業者為限(第 57 條)，但受到同一雇主調動之工作年資，或者因事業單位改組或轉讓時，新舊雇主商定留用之勞工，新雇主應與以承認之年資(第 20 條)，工作年資應與併計。

### (二) 退休金給付標準

退休金給付標準係按勞工工作年資，每滿 1 年給予 2 個基數。但超過 15 年之工作年資，每滿一年給與 1 個基數，未滿半年者以 1 年計，最高總數以 45 個基數為限(第 55 條)。如果勞工因其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者而被強制退休，再加給 20%。退休金之基數標準，

係以核准退休時 1 個月的平均工資。

### (三) 勞工退休準備金制度

勞基法於 1986 年設立勞工退休準備金制度，採確定給付方式強制雇主參加辦理，並訂有「勞工退休準備金提撥及管理辦法」，依該辦法規定，事業單位應依每月薪資總額 2% 至 15% 範圍內，按月提撥勞工退休準備金存入基金專戶內統籌運用，俟勞工達到法定退休年齡時依其工作年資及平均工資一次給與退休金，但事實上確實依法提撥準備金之事業單位數並不多，並無法確實保障勞工領取退休金之權益。

## 三、 勞工退休金條例

勞工退休金條例可說是為改善勞基法退休金制度之缺失，行政院勞工委員會自民國七十九年即進行相關修正案之研擬，並於民國九十四年七月一日正式施行。勞退條例採用勞工個人退休金帳戶，凡適用勞基法本國籍勞工，雇主須為勞工按月提撥不低於其每月工資百分之六勞工退休金，勞工年滿六十歲即得請領退休金，年滿十五年以上者得請領月退休金，未滿十五年者則採用一次請領。針對舊制亦改善了許多弊端，如：擴大適用的對象，讓實際從事勞動的雇主、不適用勞基法的本國籍勞工與委任經理人皆可納入自願提繳；工作年資可攜帶而不會再有年資中斷的問題；雇主可預估勞工的退休成本；中高齡勞工將毋須讓雇主負擔高額退休金而轉職較容易等，並開放了新舊制轉換的過渡時期，讓勞工可自行選擇對自己較有保障的方式。

## 貳、 派駐大陸對勞工退休金新舊制之影響

### 一、 調職派駐對勞工退休金之影響

調職派駐係屬「借調的勞動關係」，勞工的編制、薪資的請求權與勞動契約仍然維持於原受僱企業，但是勞工於調職目的企業工作提供勞務。依勞動契約又可區分為單一勞動契約與雙重勞動契約，不同契約的派駐方式對勞工退休金之權益帶來什麼影響，以下討論之：

## (一) 勞工保險老年給付

依據行政院勞工委員會(85)台勞保三字第 104703 號函示：「…如係借調他公司或至原派遣公司之國外分公司或分廠服務，則與原派遣公司仍有僱傭關係存在，得由原派遣公司依勞工保險條例第九條第二款及同條例施行細則第二十九條(現修正為第二十四條)第一項規定繼續加保，又其投保薪資應以原領薪資總額依投保薪資分級表適用之等級申報，其於海外服務公司所支領之津貼，不得併入投保薪資總額內申報。」依此函釋認為由海外企業所提供之給付不應認為勞工勞務之對價工資，則企業能採此種方式規避雇主原應負責的義務。以調職派駐方式至大陸，由於勞動契約的繼續維持，因此年資並不會因調職而中斷，容易產生爭議者是月投保薪資之變化，由於原受僱企業將勞工調派至其他企業，勞工的底薪往往是維持或下降，減少之薪資部分改由調動目的企業給與彌補，但由於原受僱企業月投保薪資下降，勞工未來所請領之老年給付、職災給付等各種給付皆會受到影響。

薪資多地發放影響工資認定已於前段探討，但勞保函釋直接規範海外津貼不得納入投保薪資，忽略勞務對價性之判斷直接不視為工資，給與雇主規避責任之空間，相對勞工權益受到影響。就如 C 企業雖薪資總額並未減少給與，但在臺灣僅作最低月投保薪資的投保，C 企業表示勞工若面臨退休金給付時，將會依據勞工整體薪資計算應有的給付給勞工，但口頭上所釋放的善意及優於勞保函釋的作法，並未給予勞工確實保障。

勞工若以勞保舊制請領老年給付，計算方式係採勞工退休前三年月投保薪資，若因其他企業之給付不得併入投保薪資總額，而原受僱企業又將勞工底薪降低而由他企業增加給付，如此將對勞工退休金之請領影響甚深；如勞工是以新制勞保年金計算，其請領計算的月投保薪資是以最高的六十個月投保薪資平均計算，對短期派駐者影響不大，但訪談多顯示現今企業多半以長期派駐為主，同時隨著勞工年資增加、經歷提升，一般而言勞工的薪資會逐年增加，如企業對於勞工薪資的增加係採不增加原受僱企業之薪資，而是增加其他企業所給付的津貼等，對勞工而言，月投保薪資無法將海外企業給付納入計算仍會損害勞工權益。

依照行政院勞工委員會 98 年 5 月 1 日勞保 2 字第 0980140222 號令：「核釋勞工保險條例第 6 條規定，受僱從事二份以上工作之勞工，並符合



第1項第1款至第5款規定者，應由所屬雇主分別為其辦理參加勞工保險，並自即日生效。」故調職派駐若係以「雙重勞動契約」方式派駐，則兩方雇主皆有義務為勞工投保社會保險，若調動目的企業也於臺灣，則兩公司皆必須依照勞保條例為勞工投保，而有關月投保薪資的計算依據勞保條例新法第十九條規定：「…被保險人同時受僱於二個以上投保單位者，其普通事故保險給付之月投保薪資得合併計算，不得超過勞工保險投保薪資分級表最高一級。但連續加保未滿三十日者，不予合併計算。」如果有生育、普通傷病、失能、老年給付及死亡等普通事故時，原則上月平均投保薪資採取「合併計算原則」，並以「當月」、「最高投保薪資」核計。因此勞工若於臺灣企業具有雙重勞動契約，則兩邊企業皆需為勞工投保，而月投保薪資係以合併計算不高於最高投保薪資為限。但本文所研究者係屬派駐勞工至大陸，採用雙邊僱用的C企業與E企業之勞工所另訂勞動契約者係指大陸關係企業，採雙重勞動契約在大陸方面契約係受到大陸當地法令之規範而不受臺灣企業規範，C企業表示大陸企業會為勞工投保社會保險，但實際上勞工屆齡退休時能否請領仍具有疑問，另外大陸各地法令未必皆准許台幹投保社會保險，故原受僱企業若以法人格獨立表示不願將兩地薪資合併計算，勞工將因只能領取一邊之薪酬之投保，而於大陸之社會保險形同虛設並未真實有所保護。

## (二) 勞基法退休金制度與勞工退休金條例

採用調職派駐之方式，勞工與原受僱企業勞動契約仍繼續維持，並無年資中斷的問題。儘管係屬企業外調職，原受僱企業與調職目的企業皆為個別獨立法人，但因勞工與原受僱企業勞動契約關係的繼續存在，而勞工的編制仍在原受僱企業內，因此有關退休準備金之提撥仍為原受僱企業。E企業由於較早進入大陸市場，至今仍有資深員工派駐大陸，此類勞工多採請領勞基法退休金為主，E企業表示將會把新舊年資合併計算，雖有年資不中斷的優點，但仍具有工資認定之問題存在，無論是採勞基法退休金或是勞保新制老年給付者，皆面臨薪資多地發放影響工資認定的問題，當勞資雙方無法協調達到共識，勞工則需證明調職目的企業與原受僱企業之關係，從調職目的企業受領之薪資係依據原受僱企業之指示給予。

採「雙重勞動契約」方式派駐，調職目的企業也屬於雇主，原雇主與關係企業係屬不同之主體。有學者認為在實務判決中，若法院係採取學理上「吸收說」之看法，將當一勞工與多重雇主間成立複數的勞動契約吸收



成單一的勞動契約關係，簡化法律關係之觀點，直接從雇主是由哪位雇主考核、勞工薪資之名稱、受何雇主指示監督、薪資所得扣繳單位為何支付等方式認定哪位雇主為主要雇主。採吸收單一的勞動契約，主要優點是可以簡化法律關係，尤其在計算退休金時，通常也能將勞工於調職目的企業的薪酬納入平均工資計算，有利於勞工權益保障<sup>100</sup>。如以「吸收說」之看法，則雙邊僱用之C企業與E企業的勞工，證明於大陸關係企業期間仍主要是由原受僱企業管理監督，即使薪資係屬兩地發放仍可簡化法律關係，將大陸受領之薪資列入平均工資計算。但企業若採勞退新制，雙邊僱用故原受僱企業與調職目的企業依法皆負有按月提繳每月工資6%的勞工退休金義務，但本文所探討之調動關係係屬調動至大陸，其他國家中的關係企業並不適用我國勞工退休金條例，因此並無為勞工提撥退休金之義務，對於勞工的退休金權益影響甚廣，頗為不利。

## 二、 離職派駐對勞工退休金之影響

離職派駐者係屬勞工與原受僱企業終止勞動契約，並另與他企業成立勞動契約。本文透過訪談將離職派駐分為兩種方式：E企業為受僱於第三地控股企業；受僱於屬關係企業的派遣公司，對於退休金之權益帶來什麼影響，以下討論之：

### (一) 勞工保險老年給付

從訪談中了解我國企業離職派駐與其他國家中所稱離職派駐略為不同，原受僱企業將勞工派駐至第三地控股公司或關係企業後，再由調動目的企業派駐大陸。依據行政院勞工委員會(78)勞保2字第28645號函示：「...本案該等人員於出國期間，原單位予「留職停薪」，其實際未在原單位工作，且薪資報酬係由國外服務單位支給，該等人員雖辦理留職停薪，惟非因傷病所致，亦不得依上開規定申報加保。」該函明確表示勞工如採留職停薪，未受領原受僱企業薪酬，原受僱企業不得繼續為該勞工加保。因此無論原受僱企業與勞工終止勞動關係或留職停薪，並無給付任何薪資給勞工，皆不得繼續為勞工投保。由於第三地控股公司由於不受我國勞工保險之規範，因此並無為勞工投保之義務，使得勞工無人為其投保。事實上，E企業表示採用此種方式之動機是基於第三地稅賦優惠而讓勞工有意

<sup>100</sup> 參閱註 55，曾雅蘭，頁 113-114。

選擇此種方案，惟近年來我國年金制度發展，使得此種派駐方式逐漸減少。

訪談中 B 企業係採讓勞工另受僱於派遣公司，並表示該派遣公司係屬原受僱企業的於臺灣的關係企業。B 企業表示讓勞工於原受僱企業離職後再受僱於派遣公司最主要考量即在於繼續維持勞工保險，但如同前開工資認定之討論，大陸關係企業與第三地企業所給予的派駐津貼等，B 企業並無直接納入工資認定，儘管勞工實際所領薪酬增加，但並不會在臺灣勞保投保級距上呈現。勞工雖從原受僱企業離職，但與其他國家離職派駐不同之處在於勞工並非直接由調職目的企業僱用，而是由本國的派遣企業先行僱用再轉派，此舉之考量在於當勞工派駐社會保險制度比本國更不健全者，企業為考量不讓勞工社會保險受損，故讓勞工由派遣企業僱用再轉派大陸。

派遣公司係屬臺灣企業，故受到我國勞工保險條例之規範雇主需為勞工投保，使得勞保年資不因轉換國家勞務地而中斷，年資係屬持續累計，因此勞工仍可以依勞保條例之規定，當符合給付條件時請領老年給付。

## (二) 勞基法退休金制度與勞工退休金條例

於舊制勞基法退休金制度中，年資能否併計是非常重要一環，B 企業雖說明待勞工回任原受僱企業後，公司將會依據企業所制訂的派駐人員管理辦法承認派駐期間之年資，但並未與勞工有簽署認何文件約定。本文認為如果調職前後企業有事先針對前後年資併計約定，使得勞工年資不受中斷之影響，則對勞工而降低權益受損之風險；反之，如果調職前後企業並未做任何約定若依據勞基法退休金制度，勞工未達到請領資格即被派駐將會造成年資中斷，面臨難以重新累積年資請領退休金之困境。

但如果是採勞退新制，除第三地控股企業與大陸關係企業並不受勞工退休金條例規範，故不提撥退休金，其於無論是何雇主皆須提撥至少每月薪資總額 6% 至勞工個帳戶，即使勞工轉換事業單位仍能攜帶著退休金，年資也不會產生中斷的困擾，對勞工而言新制的保障較周全。

### 三、 長期出差對勞工退休金之影響

以長期出差的方式將勞工派駐至大陸，由於勞動契約維持，薪資之給付、人員之編制仍維持於原受僱企業給與，因此勞工年資並不會中斷，勞工保險仍繼續維持，使得勞工權益並不會產生損失。較有爭議之處仍在於差旅費或差旅津貼是否能納入工資計算，此外如差旅費、差旅津貼是由其他企業提供，而非原受僱企業給與，該津貼給付仍應依個案認定其是否為他企業為原受僱企業代付，並且是否可認定為工資而納入工資計算，但整體而言長期出差之方式讓勞工退休金權益較無受影響。

### 第三節 派駐大陸工作對職業災害之影響

#### 壹、 我國職業災害概述

我國勞動基準法第五十九條未對「職業災害」定義，而是於勞工安全衛生法第二條第四項有所定義：「本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡。」而勞工安全衛生法施行細則第四條亦規定：「本法第二條第四項所稱職業上原因，係只隨作業活動所衍生，於就業上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」

#### 一、 職業災害認定之要件

職業災害係指必須是勞工是否在雇主所指定之工作場所或到達或離去指定工作場所而受傷害、因執行職務、遭遇意外傷害、罹患職業病、殘廢或死亡、以及執行職務或傷亡發生間是否存在因果關係而定<sup>101</sup>。我國學界與實務界於探討職業災害是否成立時，大致上均認為需具有「因果關係」，由於職業災害的發生認定不易，為避免產生糾紛，實務上乃以「業務遂行性」與「業務起因性」作為判斷標準。

<sup>101</sup> 參閱王澤鑑，勞災補償與侵權行為損害賠償，民法學說與判例研究，王慕華發行，2004年，頁264。



### (一) 業務遂行性

業務遂行性，係指勞工依勞動契約在雇主所支配狀態提供勞務之意，換言之，勞工之「行為」必須是在執行職務，始有發生職業災害的可能<sup>102</sup>。職業病亦屬於職業災害處理。相異於職業災害之突發性，職業病係基於長期執行職務所引發有害於人身之疾病。為了避免界定因果關係時發生困難，各國皆在事前予以類型化<sup>103</sup>，如 ILO 與 OECD 皆早已制訂，並成為我國制定職業病種類表的參考對象。目前我國是依據勞保條例第三十四條所發布的職業病種類表及「勞工保險職業病種類項目表」來做加以認定。若未在職業病種類表中所列之疾病，但若依最新的醫學知識認定為得歸因於執行職務所致者，亦認定為職業病。

### (二) 業務起因性

業務起因性，係指勞工基於勞動契約，於雇主支配下所生危險之具體化及依經驗法則被認定者。亦即，勞工所面臨之危險性係因工作業務所帶來者始能視為職業災害，因此如天災等無法抗力之因素所生，即不具有業務起因性。

### (三) 通勤災害

通勤災害係指勞工上班途中，於住宅與工作場所路程間之突發事故，由於勞工係為了提供勞務，因此必須奔波於住所及就業場所之間，所以此通勤行為與勞務之提供具有密切的關聯性，故若發生災害應予以補償。依據勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第四條：「被保險人上下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。」同時同法第十八條、第二十二條亦有通勤災害相關的明文規定。儘管通勤災害於法律實務及學說討論上過去存有肯定說與否定說之討論，然實務上通勤災害多已視為職業災害，因此有學者<sup>103</sup>提出認為對於通勤災害不應採取過於寬鬆的態度，以免過度加重雇主、甚至保險人(勞工保險局)的責任，更有可能引發勞工的道德風險，故通勤災害仍應適度調查是否與勞務提供確實有關聯為判斷較為妥適。

<sup>102</sup> 參閱楊通軒，職業災害之賠償與補償，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，2009年，頁534。

<sup>103</sup> 同註102。



## 二、我國職業災害補償救濟制度

我國職業災害制度，因不同法規、規範對象與立法目的也不同，概述如下：

### (一) 勞工保險條例之職業災害保險給付

勞保之職災保險給付透過社會保險，當勞工執行職務而致傷害、疾病、殘廢或死亡時，給予職災勞工立即、定額之醫療及現金給付之補償，包括職災醫療、傷病、殘廢及死亡等四種給付及失蹤津貼。在職災保險費分擔上，勞工無需繳納，讓雇主團體成為財務負擔之主體，職災責任轉由雇主團體負擔，取代早期過失主義之雇主責任制，減少過失責任難以客觀認定之勞資爭議。其保險費用之高低，依職業災害保險適用行業別及實績費率表之規定辦理，由勞工薪資及職場職業災害之次數與嚴重性而定，讓職災發生次數多之企業課予較高之保費，反之鼓勵雇主重視改進勞工安全設備及提昇工作環境品質，以減少職災發生，而給予較低之保費。

### (二) 勞動基準法之職業災害補償責任

勞動基準法係以無過失責任主義取代過失責任原則，使職災補償成為雇主個人責任。勞工之工作環境周遭或多或少會有潛在風險，因此，考慮其中危險因素，以勞工安全衛生法為事前保障，課雇主之預防責任；勞動基準法之職災補償為事後保障，負雇主之無過失責任，且職災補償制度之主要目的非僅彌補損害，而是為了保障職災勞工最低限度”合乎人類尊嚴之生活”，其職災補償略分為醫療補償、工資補償、終結補償、殘廢補償、喪葬費與遺屬補償。

### (三) 職業災害勞工保護法之補助給付

雇主故意未為勞工投保勞保或未依勞基法規定予以補償，當勞工發生職災時，只能循勞資爭議調解或提起民事訴訟，所耗費時，非勞工所能負荷，故職保法是特別針對勞基法及未參加勞保而遭遇職災之勞工。職保法乃職災之補強措施，提供職災勞工短暫性各項生活相關補助、職災之預防、職業病之診斷及職災後之促進就業。一旦遭遇職災，可先申請勞保各項職災給付後，再請求各項補助及津貼，包括職業疾病、殘廢、職業訓練等生

活津貼及器具、家屬補助和看護津貼，津貼請領期限，加入勞保之勞工最長合計發給5年，未加入勞保之勞工得比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資申請，最長合計發給3年。職保法尚有另一特點，依據職災勞工保護法第七條規定，「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負擔賠償責任，但雇主能證明無過失者，不在此限。」根據此條規定，職災勞工可要求雇主賠償其減少勞動能力、或因職災而產生的費用及其他精神補償等。職業災害勞工保護法可說是加強了我國在職業災害法令上原有不足之處，讓未受勞保保護的勞工亦有保障，同時加強了職災預防與重建機制，更完善地保護我國勞工。

#### (四) 民事損害賠償

民法損害賠償之請求權可區分為侵權行為及債務不履行。勞工可依據侵權行為之規定求償，民法第184條規定「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」所以只要雇主違反管理人之注意義務，就要負擔過失責任。例如雇主提供年久失修之機器或是未符合勞工安全衛生法規定之工作環境。而因為勞安法的規定係屬於保護他人的法律，勞工即可依之而向雇主行使損害賠償請求權，免除過失舉證之責任。同時雇主也能依民法第184條第2項但書規定，免於損害賠償責任。

但同時依據民法第227條規定「因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償。」其不完全給付適用於所有債之關係，故勞動關係亦適用，職業災害發生之主要起因於違反附隨義務（照扶義務），例如雇主沒有提供勞工安全設備而發生災害。除勞保條例及勞基法之無過失主義外，雇主在職業災害發生的同時因違反民法第483-1條及第487-1條規定之保護義務，故勞工可以此請求損害賠償。

## 貳、 派駐大陸對勞工職業災害之影響

### 一、 不同派駐大陸方式對職業災害雇主責任之影響

#### (一) 調職派駐

如果是採調職派駐者，勞工與原受僱企業仍維持原勞動契約，故受我國勞保條例規範，原受僱企業仍為勞工之雇主，應為勞工持續投保勞保。易產生爭議者，訪談中 C 企業認為只要實質上有為勞工持續投保即可，投保薪資多寡並不重要，故實際投保之薪資級距比勞工總領薪資少了許多，這將讓勞工發生職災時影響到請領的給付金額而損害其權益。若是採雙重勞動契約派駐，雖然我國允許勞工若有兩個勞動契約，各企業雇主皆需為勞工投保，因此若雙重勞動契約者，勞工將會受到雙重投保而有所保障。但由於本文係探討派駐大陸，另一間企業往往係在大陸的關係企業，並不受我國勞保法令之規範，因此無法確實掌握大陸企業為勞工投保社會保險，故所有雇主責任大部分仍落在原受僱企業方面。

勞工若於大陸發生職業災害，係屬於勞工保險條例施行區域外所遭遇，勞工必須於當地門診或住院診療者，得於門診治療當日或出院之日起 6 個月內，由原受僱企業檢具醫療費用核退申請書件，向勞保局申請核退醫療費用。醫療費用勞保局會核實給付，但如果企業申請費用高於其急診、門診治療當日或出院之日起前 3 個月全民健康保險給付特約醫學中心門診每人每次、住院每人日平均費用標準者，超過部分不予給付，將由雇主自行吸收承擔。

#### (二) 離職派駐

採離職派駐者，勞工與原受僱企業留職停薪，依前開行政院勞工委員會(78)勞保 2 字第 28645 號函之規定，勞工薪資給付若由國外服務企業直接給與，則原受僱單位不得繼續為勞工加保。另依據行政院勞工委員會 85 年 2 月 27 日臺 85 勞保 3 字第 104703 號函：「受僱勞工受派遣出國提供服務，得否繼續參加勞保，應依其個案事實加以認定其僱傭關係，如係轉受僱於他公司服務，則與原派遣公司之勞動關係即行終止，自不得於原公司繼續加保……」因此若是與原受僱企業採留職停薪，且皆由大陸企業給付薪資者，係無法繼續由臺灣原受僱公司為之加保。訪談中，B 企業離職派駐即採由臺灣的派遣公司派駐勞工至大陸，派遣公司將勞工原有的勞動契



約承擔，勞工則與原受僱企業終止勞動契約，使得派遣企業成為勞動契約上的雇主。由於派遣公司係屬臺灣企業，因此企業仍依我國勞工保險為勞工投保，職業災害保險並未中斷。惟勞工派駐期間發生職業災害，身為派駐地大陸的關係企業是否應連帶負職業災害補償責任，事實上，勞動契約存在於派遣公司與派遣勞工間，故派遣公司為勞動基準法上責任主體並無疑義，但派遣勞工卻是受要派企業指揮監督，並於要派企業所提供之環境提供勞務，若將所有責任皆由派遣公司負責，將讓要派公司忽略派遣勞工的保護職責而欠缺保護。

我國勞動派遣法至今尚未通過，但勞工安全衛生法之保護仍應擴及至派遣勞工始為妥當，若以「當然解釋」對派遣勞工解釋，承攬關係中定作人須為承攬人所僱用的勞工負職業災害的連帶補償義務(勞安法第16條)；要派公司對勞工負有指揮監督之權利，相對地對派遣勞工的運用遠遠超過承攬關係中的勞工，因此要派公司對派遣勞工當然應負有連帶職業災害補償義務<sup>104</sup>。但勞動派遣法尚未立法通過，派遣公司與要派公司間的雇主責任未明確定出兩者間應負責的界線，導致災害發生時容易產生爭議而無法提供勞工完善之保護。另外，由於要派公司係屬於大陸的關係企業，並不受我國法令限制，因此當勞工發生職業災害時，能否採法人格否定說直接向母公司爭取職業災害補償，仍存在相當疑義，由於我國未明文制定法人格否定等條文，就算各地方法院判決採此法理，仍有可能因明文未定而被最高法院駁回。

事實上，凡是外籍勞工來臺灣工作，我國臺灣企業仍依法為其投保勞、健保等社會保險；反之，勞工長期派駐至大陸，於大陸的關係企業提供勞務，大陸企業應為提供勞務的勞工投保當地相關社會保險以維護勞工權益，但由於大陸各地社會保險法令不同，勞動相關法令近年來才逐漸受到重視與修訂，因此多數企業仍是讓海外工作的勞工於臺灣繼續加保，由臺灣全民共同負擔海外工作之風險，如此將大陸企業所應承擔的風險轉移至臺灣，是否會使得大陸企業忽略此部分人員職災預防，對我國勞保體制亦產生負擔，仍具有相當疑義。離職派駐採用由派遣公司僱用後再派駐大陸，雖勞工仍可維持臺灣的勞工保險，但要派公司未受臺灣法令規範，我國勞動檢查與相關查核也無法至大陸進行，故勞工面臨之風險更難掌握，故以派遣方式派駐勞工，當職業災害發生時，大陸所屬的要派公司未必會負擔職業

<sup>104</sup> 參閱劉士豪，派遣勞工的職業災害補償問題之研究，臺灣勞動法學報第7期，2008年，頁173。



災害連帶責任，而勞工也因已離職轉由派遣公司僱用，故無法以法人格否定說直接向原受僱企業爭取職災權益。

### (三) 長期出差

以長期出差方式派駐勞工至大陸，由於勞動契約維持，勞工保險並不會中斷仍繼續維持，勞工派駐期間發生職業災害亦適用我國職業災害補償相關法令。由於勞動契約未任何變動，雇主責任歸屬相當清楚，由於我國職業災害採申報主義，企業只要承認勞工所發生職災係屬職業災害，即可依據請領程序申請職災補償，若今日災害之認定難以確認係屬職業災害，由於工作場所係於大陸關係企業或廠房，勞動檢查不易僅能由書面或其他方式證明為職災。

## 二、 派駐期間於大陸所發生之災害是否皆可視為職業災害？

透過訪談，各企業均表示凡出差、派駐期間只要發生災害皆可認定為職業災害，但實際上當勞工於大陸提供勞務期間發生災害，確實能將任何意外皆視為職業災害嗎？實務上，並非所有勞工於大陸派駐期間發生的災害皆視為職業災害。遠東航空公司培訓機師死亡的案例<sup>105</sup>中，被企業指派前往大陸受訓的副機師，在所居住飯店內換錢糾紛過程中遭歹徒攻擊而死亡，法院以職業傷病審查準則第 18 條第 1 項第 1 款所稱「非日常生活所必需之私人行為」，此災害不應視為職業災害，因此雇主無須負擔職業災害補償責任。蓋判決內容謂：「簡君所擔任之業務係接受飛行員訓練以利日後擔任副機師，雖其受被上訴人派遣前往大陸珠海公司受訓，並住在被上訴人所指定之珠海飛行員酒店，在返回台灣以前，固均屬出差受訓期間，惟謝君央請簡君排解糾紛，難認係基於考核監督而為，且簡聖璋應謝正維之請求協助排解糾紛，非屬於其因作業活動及伴隨活動所衍生而與其就業上有關之一切必要、合理及附隨行為，而係「非日常生活所必需之私人行為」，依前揭說明，簡君之死亡，係因大陸歹徒之故意侵權行為所致，與其業務間並無因果關係存在，不合於前揭勞工安全衛生法第 2 條第 4 項所稱「職業災害」，亦不得視為勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 9 條、第 18 條第款所稱之「職業災害」。」故法院認為簡君所發生災害與業務間並無因果關係，而係因非日常生活所必需之私人行為所引起，

<sup>105</sup> 參閱臺灣高等法院民事判決 95 年度重勞上字第 36 號

因此無法認定為職業災害，雇主自毋須負擔職業災害補償責任。

由前開案例了解，勞工在大陸派駐期間所發生之災害並非不問青紅皂白即可認定為職業災害，仍須視災害與傷害的產生，是否與業務上具有因果關係，因提供勞務所引起的災害，或係從事勞務過程即具有災害或傷害的產生，才能將之視為職業災害。事實上，企業雖願意將勞工發生的災害視為職業災害，原因在於勞工保險與勞動基準法間具有抵充關係，儘管勞基法要求雇主須負擔職災期間勞工所花費之醫療、傷病、死亡等給付都可由勞工保險抵充之。職業災害保險係我國社會保險裡重要的一環，在保費的部分則是由企業集體責任來承擔，主因係如果將職業災害的社會危險轉嫁給社會整體，淡化了災害來源之企業之可非難性，易使企業主忽視原職業災害預防之義務<sup>106</sup>。也因由雇主共同負擔保費，使得職災發生雇主因已給付了相關保費，又能得以抵充部分勞基法上的雇主責任，因此對於勞工職災申請也不會過於刁難。企業若一味地只將派駐期間所發生的災害皆視為職業災害，不僅將使得雇主職業災害保險費率提升，同時亦可能過度加重雇主與保險人(勞工保險局)的責任。

#### 第四節 派駐大陸工作對解僱保護之影響

##### 壹、我國解僱保護之概述

##### 一、解僱保護之概念與原則

解僱在概念上乃雇方終止權——形成權——的行使，也就是說雇主透過其單方面意思表示，使原有勞動契約失去效力，勞雇關係中斷。依照我國現行制度，終止契約之意思表示屬於形成權之行使，效力直接且具有破壞性的效果，從法律關係之存續來看，形成權行使之過程中並無檢驗其合法與否之設計，即使雇主之解僱違法或有濫用權利之情形，亦無妨其解僱效力之發生。因此一經終止契約其契約已立刻遭到破壞無從存續，未來之勞雇關係除非重新經建立，否則很難回到原來狀態<sup>107</sup>。

勞資間先天即因經濟因素產生力量不均，雙方之利益相互間之亦有所

<sup>106</sup> 參閱王惠玲，職業災害爭議與補償，勞工法規研討會，行政院勞工委員會，1997年，頁9-9。

<sup>107</sup> 參閱註61，黃越欽，頁202。

衝突，若將私法自治原封不動地落實於勞資關係中，將會造成勞工其勞動存續保護利益或勞工存續保障請求權與雇主企業經營保護利益基本權無可避免之衝突問題<sup>108</sup>，若毫無任何干涉與限制，雇主將恣意行使解僱權利而為勞工帶來不公平、正義的困境，故必須對勞動契約之契約自由原則給予些特別一限制，以保護勞動者工作權甚至是生存權的必要性。解僱變遷的過程，從雇主「解僱自由」，以契約自由原則無視於勞動者生存權的社會性考量；轉變至「濫用之禁止」以作為對解僱自由權之抑止；在轉變至今日雇主必須以「正當事由」作為解僱權內在的制約，必須法有明文始能行使解僱權，違法解僱則無效<sup>109</sup>。而我國勞動基準法即是修正民法契約自由所產生的「解僱保護」制度。

## 二、我國現行解僱保護制度

我國解僱保護制度散落於各個法令之中，於勞動基準法、性別工作平等法及職業災害勞工保護法中各有針對解僱有所限制。解僱為了具有合法效力，其解僱事項必須於契約內即載明或起碼有明確合意，而雇主在解僱時意思表示應健全無瑕疵且基於合法之動機，須符合法定事由並依據法定程序行使，法定禁止期間亦不得為之，例如職業災害勞工與懷孕之勞工，皆不得因無法工作而行使解僱權，各項法律規範以下討論：

### 1. 裁員解僱

裁員解僱又可稱為資遣，依據勞動基準法第十一條規定：「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」依據此條規定之事由可分為二類，第一類：事業主體機於經濟性的理由，維持發生困難。這種情形屬於企業風險現象，以該條文第一項至第三項為之；另一類則係屬於技術性或組織性的理由，因為市場條件、國際競爭、技術革新等所造成作業過程改變而引起之勞動力削減。事實上本條第五款與第四款之間有因果關係，第五款之情形有很多是因為第四款情形所造成，即勞工本來並非不能勝任，而是在事業採行

<sup>108</sup> 參閱黃程貫，德國勞動法上近來關於工作權保障之討論，人民工作權之內涵與保障研討會論文集，政大法學院公法中心，2002年，頁2。

<sup>109</sup> 參閱註61，黃越欽，頁222-223。



自動化或新生產技術才使得勞工面對新技術而顯得不能勝任<sup>110</sup>。

## 2. 懲戒解僱

雇主為了維持職場紀律、維護生產秩序，對行為不檢或違背工作規則之勞工，可依法以解僱作為懲戒手段。根據勞基法第十二條規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」此類解僱係因勞工個人行為所造成，故允許雇主可不經預告、單方面立即終止勞動契約，性質上帶有對勞工之「懲戒」的作用。

## 3. 母性保護之解僱保護

針對懷孕女性，我國勞動基準法除明文規定雇主應給予懷孕勞工產假（勞基法第50條），同時禁止雇主懷孕產假期間，不得終止勞動契約（勞基法第13條），此法不只是基於勞動生存權之保障，更因為憲法第一五六條保護母性之原則具體化的結果<sup>111</sup>。母性保護相關法令規定更於2002年所制訂的「性別工作平等法」漸趨完整，該條文由第十四條至第二十條規針對懷孕婦女或已生產婦女制定產假、生理假、育嬰留職停薪等母性保護相關法定假日，第21條針對前開法令禁止雇主不得依前開假日等事由而對勞工有不利之待遇，確實保障性別工作平等及保護母性免於受解僱之憂慮。

## 4. 職災勞工之解僱保護

勞工因遭遇職業災害而致傷病就醫，此時不但勞工本身無法繼續工作維持收入，反而要增加支出，生存之威脅莫此為甚，因此除勞工保險就社會安全立場予以保護外，雇主亦負有一定之補償義務，而若此職災期間雇主若能將勞工解僱，解除勞雇關係<sup>112</sup>，更遑論補償等義務，因此勞基法第

<sup>110</sup> 參閱註 61，黃越欽，頁 207。

<sup>111</sup> 參閱註 61，黃越欽，頁 213。

<sup>112</sup> 同上註。



13 條即禁止職災醫療期間，雇主不得終止勞動契約。職業災害勞工保護法也如同勞基法之規定，限制雇主的解僱權，雇主須符合該法第 23 條之法定事由<sup>113</sup>始能解僱勞工，並且須由法定程序給予勞工預告期。

## 貳、 派駐大陸對解僱保護之影響

### 一、 受派駐勞工欲提早回任，雇主卻無法協助勞工回任而須提早終止勞動契約，會如何影響至受派駐勞工之權益？

訪談中詢問若勞工受派駐後想提早回臺，不願意繼續被派駐大陸，但經企業調度人力後仍無法安排勞工回來將如何處理，多數企業表示若無法安排勞工提早回任，多半只能提早終止勞動契約。各訪談企業表示無法提供勞工回任主要因素係因為原受僱企業已無勞工工作崗位，或是無法馬上調度人力接應勞工返台，亦有可能因為勞工原受僱單位皆已移往大陸，因此無法安排勞工回任。上述各款情形企業是否能依據勞基法第 11 條第 4 款：「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。」解僱勞工，以下討論之。

臺灣高等法院 98 年度重勞上字第 1 號判決：「所謂業務性質變更，概指雇主所經營之營業項目、產品種類、生產技術、組織結構等項，出於經營決策與生存所需，考量工商發展與勞動市場之條件與變化，在必要與合理程度內所為之變更者而言，此須綜合一切客觀情狀加以觀察。」此判決認為應確實有減少勞工之必要，無法繼續僱用勞工始能解僱，如雇主其他類似性質部門依然正常運作，業務仍持續增加而需用勞工時，原來受僱之勞工均能勝任新工作，或經過再訓練亦能勝任，則應無解僱勞工之必要。但實務上「業務性質變更」本身定義不統一，其概念也不明確，勞工之解僱與技術、業務性質變更有無因果關係，均是法院也難以判斷的棘手問題，但多數判決均認為須確認確實「無適當工作安置為事實」始能為之<sup>114</sup>。而有關「無適當工作可供安置」，同一判決認為「…防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱

<sup>113</sup> 職業災害勞工保護法第 23 條：「非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定者。二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定者。」

<sup>114</sup> 參閱張琬如，我國勞動基準法第十一條解僱理由之研究，臺灣大學法律學研究所碩士論文，2005 年，頁 37-41。

行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已『形骸化』而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內」該判決認為儘管關係企業間分屬不同法人，但實務指揮監督仍係依據總管理處或母公司之規範，因此當確認無適當工作可供安置的情形，亦不應只單看原受雇企業單獨主體，而需確認集團企業間確實無任何位置安置始能依法解僱。

派駐大陸之企業往往屬集團企業，總有母公司或總管理處之關係，集團企通常係基於大陸設立關係企業或建置製造廠區，故將人員派駐大陸複製臺灣企業文化與擔任較高職務管理者。高階技術人員會因為企業將整個生產線移至大陸，故臺灣已無勞工原有的生產部門，此時勞工若不願意繼續於大陸廠區工作，雇主可依此款規定因臺灣確實無可適當的工作安置勞工而予以資遣；若為偏行政管理或業務單位者較少面臨工作性質變更，但實際上行政或業務類仍附隨於工廠，若集團企業中因廠房遷移故原有職位消失，但集團企業內有其他廠區具有相似工作性質的職缺，雇主仍以業務性質變更資遣勞工顯並不合理。

依據勞基法第 11 條第 4 款因「業務性質變更」而無法提供勞工回任並為其安置位置。「業務性質變更」係指雇主因應特定情事(如因營運虧損、市場消長)而對經營或生產組織上的改變或調整的措施，因此有別於以單純的事實(虧損)作為解僱事由者，亦與以暫時(不可抗力暫停工作在一個月以上)或終局停止其營業(轉業或歇讓)作為解僱事由者不同。實務上「業務緊縮」常與「業務性質變更」難以區分，因兩者間亦常有牽連，然有學者表示業務緊縮重在全部或特定的部門原先的業務範圍之減少，卻無涉及組織經營結構的調整；相較之下業務性質變更則重在雇主對全部或特定的部門原先的業務種類作變動，最主要係涉及經營生產之組織或結構的調整<sup>115</sup>。但由於集團企業的形成，儘管經營生產之組織有所調整，本文認為仍應以集團企業間確認並無其他適當位置可供安置，始能解僱勞工，不可否認今日雇主因集團企業、控股企業，為了達到最有效率之人力配置而將勞工於企業間調動；反之勞工

<sup>115</sup> 參閱林更盛，終止契約，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，2009 年，頁 284。

面臨自身權益之爭取卻無法以集團企業為主體？我國現有法令是否應修改以因應漸趨複雜的企業體制，讓勞工確實能爭取與掌握權益，仍有許多問題待修正與考量。

二、 受派駐勞工如於派駐期間傳出包二奶事件，可否作為懲戒解僱之事由？

我國最高法院我國最高法院 82 年台上字第 1786 號判決認為：「勞資關係係以勞動力為中心，受空間、時間限制之結合關係，並非勞工與雇主之全人格之結合關係，因此在工作時間外之勞工業務外行為，屬於勞工之私生活範圍，非雇主所得任意支配，唯有勞工之行為與事業活動有直接關連，且有損害事業之社會評價，為維持事業秩序之必要，方足成為懲戒之對象。」依據此判決，雇主除非有三原則：1. 與事業活動有直接關連；2. 有損害事業之社會評價；3. 有維持事業秩序之必要，始能懲戒勞工。另依據臺灣高等法院 94 年度勞上字第 3 號判決認為：「男女不正常關係所為行為不檢之規範，是否該當情節重大，除如前述之理由外，至為重要者，即應以規範行為當時之社會背景、全案情節及被上訴人公司全體受雇員工之認知，綜合觀之，斷不能以今時今日之標準判斷。」亦即所採取的判斷標準應從雇主因此所受的損失、社會背景、全案情節及企業內全體員工之認知一併納入考量判斷，該判決中勞工在婚外情發生前即對公司之規章限制了解仍違反，同時勞工配偶亦因此事件至公司引起爭吵破壞公司秩序，故受僱人係屬違法雇主的忠誠義務，仍可視為情節重大而將之解僱。觀此判決，當勞工私生活發生事件，法院的態度係認為若在合理、必要之限度內，如私生活為企業名譽或企業內部職場文化等帶來不良影響，基本上雇主仍可加以限制勞工並懲戒解僱。

但另有法院採不同見解，臺灣高等法院 93 年度勞上字第 38 號判決認為：「私人企業，以營利為其目的，與政府機關著重廉潔及效率究有不同…所謂「情節重大」，應係指關於公司財務、產品、履約等業務項目影響重大而言，易言之，必須員工之行為不檢，非特違反勞動契約或工作規則，且在客觀上及社會一般通念上，均認足以對於雇主之財務、產品及營運造成重大影響，始足以稱之。」該判決認為「情節重大」應限於公司財務、產品、履約等業務項目影響重大，儘管勞工於大陸工作發生嫖娼行為，對大陸勞工與客戶帶來不良形象之影響，但並無造成公司業務重大影響，若將「情節重大」嚴格限縮解釋，將不足以貫徹勞動基準法保障勞工權益的目的。



派駐勞工至大陸往往會傳出勞工於大陸有婚外情、包二奶等事件發生，此款勞工不當行為，但與職務本身並無相關連，雇主能否因勞工私生活之行為作為解僱的事由，透過上述二判決皆屬企業因勞工私生活不當之事由違反企業內部工作規則而行使懲戒解僱，惟對於「情節重大」之認定，我國法令並無明文定義者而需待各法院衡量判斷。企業為維持內部勞動力良好運作，勢必得訂定工作規則以管理勞工，然企業懲戒制度之目的應在於監督勞工履行勞動契約義務、維持企業運作所需之客觀秩序，故企業懲戒制度之實際運作必須對該等制度目的之落實存有客觀合理關聯，始具正當性<sup>116</sup>。儘管企業制定相關勞工私生活管理規範，但當勞工違反而遭解僱後仍應具體了解企業制訂該規範是否合理正當，例如需建立良好形象以獲取顧客信任與消費者等相關產業，勞工私生活行為確實影響至公司業務與內部運作，雇主為企業仍良好運作應有權利適當處置懲戒勞工；但勞工之私生活若無直接影響至企業運作或業務上之處理，對企業無實質上重大影響而欠缺合理關聯性者，雇主所為懲戒即屬侵犯勞工私生活而難以肯定該懲戒具有合法性。

### 參、 小結

企業派駐勞工至大陸提供勞務，隨著不同之派駐方式將因勞動契約產生變動，進而對各項勞動權益產生影響，分述如下：

對工資之影響，主要爭議點在於企業派駐大陸除原有薪資外，另外提供的派駐津貼、生活津貼、子女教育補助津貼等多項給付是否為工資，同時訪談中企業多表示事先與勞工約定津貼非工資，此約定是否有效力，及薪資的多地發放為工資認定帶來衝擊的討論。

首先各項津貼是否為工資，實務上有單以「勞務之對價」或「經常性給與」作為判斷基準，亦有採兩者兼具始為工資之案例，本文綜合實務見解與學說，認為工資認定應以「勞務之對價」為主，「經常性給與」為輔作為判斷標準，儘管我國勞基法施行細則第十條早已明文列出多項不為工資之給付，但本文認為工資認定應以實際給付性質判斷，若直接以給付名稱判斷，將讓企業有可規避伴隨工資認定其他給付責任。儘管訪談顯示許多企業會事先與勞工約定給付於工資之認定，但只要此項約定違反了勞基法

<sup>116</sup> 參越陳建文，工作規則與懲戒，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，2009年，頁420。



與其他相關法令，事先約定仍屬無效，故就算先有約定者，但事實上此給付是具有勞務對價性者，仍應認定為工資。企業常因派駐而給付的津貼項目有：派駐津貼、生活津貼、艱困津貼、搬家津貼、子女教育補助津貼、差旅費等，本文認為派駐津貼與生活津貼應視為工資，尤其在生活津貼部分，工資原本即帶有生活保障之成份在內，若因獨立出來就不視為工資，將讓雇主採單獨列項而規避工資認定等有關的給付；而搬家津貼、子女教育補助津貼及差旅費等，實際上是勞工從事勞務所花的費用，並不屬勞務對價性，亦非經常性給與，故不應認定為工資。

工資另一議題係屬薪資多地發放對工資的影響，若實務納入法人格否定說檢視調職企業的勞動契約，勞工雖無直接由原受僱企業指揮監督，但薪資相關規範仍係關係企業依照母公司規定執行，故實務有判決以此原則將多地受領之薪資視為工資，但由於我國長久以來係採法人格獨立說，此法理法無明文難以確實保障勞工權益；離職派駐之勞動契約在實務與學者皆認為只要勞雇間終止勞動契約至另一企業提供勞務，即代表原契約終止並成立新的勞雇關係，故原受僱企業已無須再負雇主責任，重點是終止契約並非薪資給付與投保單位之轉換即視為終止契約，事實上勞動契約之終止在調動應先確認勞工是否有具體同意，而不能以企業間因業務執行之人力調動，即視為勞動契約終止。故離職派駐基本上薪資的多地發放難以法人格否定說證明為工資，而長期出差因勞動契約並無變動，薪資發放皆由原受僱企業給與，故並無此爭議之產生。

退休金的部分，若係採舊制勞基法退休金而言，調職派駐者與長期出差由於勞動契約並未終止，故無年資中斷之疑慮；雙重勞動契約者，由於關係企業亦屬雇主其薪資給付無法列入原受僱企業工資計算，此為我國法人格獨立說之影響；離職派駐者，除原受僱企業願意給與勞工舊制退休金給付，由於勞動契約終止讓年資中斷，故難以累積年資請領舊制退休金。採勞退新制者，調職派駐、長期出差者皆會持續由企業按月提撥，但如果企業將本薪降低，由大陸或第三地關係企業提高給付，將使得勞工退休金減少；離職派駐者，若是由第三地控股公司僱用，將不適用我國法令而無提撥任何退休金，但若由派遣公司僱用，將依照勞工原薪資持續提撥退休金。

最後係我國勞保老年給付，勞保函釋規定於海外服務公司所支領之津貼，不得併入投保薪資總額內申報，這將讓企業有操控且規避給付退休金

的空間，儘管計算的月投保薪資是以最高的六十個月投保薪資平均計算，但我國以長期派駐為主，對勞工退休金計算仍有影響；若係以雙重勞動契約來看，我國規定各企業雇主皆需為勞工投保，平均薪資可合併計算，但派駐多屬於大陸關係企業，不適用我國法令。離職派駐者，若由第三地控股公司僱用，將如勞基法退休金並不適用我國法令，若係派遣公司僱用，則與調職派駐相同，勞工的薪資無法獲得認定而無法納入退休金平均月投保薪資計算。

職業災害有關雇主的責任歸屬，由於調職派駐與長期出差皆屬勞動契約繼續維持，故原受僱企業仍負有雇主責任，離職派駐者若係採派遣公司僱用後派駐大陸，即派遣公司負有雇主責任，要派公司(大陸關係企業)應負有連帶職業災害補償義務，但實際上我國派遣法令尚未通過，大陸企業亦無法以我國法令規範，若能採法人格否定說直接向原受僱企業爭取權益，透過訴訟無法確認此法理是否被接受。另外，訪談中企業多表示凡於派駐期間發生之意外皆可視為職業災害，事實上並非如此，職業災害之認定仍須視災害與傷害的產生，是否與業務上具有因果關係，因提供勞務所引起的災害，或係從事勞務過程即具有災害或傷害的產生，才能將之視為職業災害。

事實上，退休金與職業災害皆屬我國勞工社會保險一環，外籍勞工來臺工作，我國企業仍將為其投保勞、健保等社會保險；反之，勞工長期派駐至大陸，大陸企業應為台幹投保當地相關社會保險以保障勞工，但由於大陸社會保險尚未健全，故多數企業仍是讓海外工作的勞工於臺灣繼續加保，讓臺灣全民共同負擔海外工作之風險。

最後是探討派駐大陸對解雇保護之影響，訪談中企業表示若勞工欲提早回任，但企業若無法協調安排回來，只能以解雇方式解決；另外，勞工派駐期間因包二奶、婚外情等私人因素遭企業解雇，私人因素可作為懲戒解雇之事由為另一爭議點。

首先，勞工無法提早回任，企業能否依勞基法第十一條第4款：「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。」解雇勞工，本文認為實務上「業務性質變更」本身定義不統一，其概念也不明確，勞工之解雇與技術、業務性質變更有無因果關係，均是法院也難以判斷的棘手問題，但多數判決均認為須確認確實「無適當工作安置為事實」始能為

之，惟派駐勞工至大陸的企業多屬集團企業，故「無適當工作安置為事實」應以集團企業間確認並無其他適當位置可供安置，而非如同過去僅以企業單獨主體做考量。另外訪談中有企業表示有勞工應包二奶事件與公司產生爭議，包二奶、婚外情等私人因素能否作為企業懲戒解僱事由，本文認為勞工私生活行為確實影響至公司業務與內部運作，雇主為企業仍良好運作應有權利適當處置懲戒勞工；但勞工之私生活若無直接影響至企業運作或業務上之處理，對企業無實質上重大影響而欠缺合理關聯性者，雇主所為懲戒即屬侵犯勞工私生活而難以肯定該懲戒具有合法性。



## 第五章 結論與建議

若考量大陸的地理位置、語言文化、勞動力及廣大的市場潛力等因素，對台灣企業而言，大陸係屬投資外移的最佳去處，近年兩岸積極簽署 ECFA 協議，希望藉此協定吸引跨國企業利用台灣作為進入東亞經貿平台。基於此，西進大陸設廠或建立營業據點之企業數逐年上升，相反地臺幹領有高薪的年代卻已不再，因台商登陸發展已發展一段時日，企業用人逐漸走向本土化，反之我國新鮮人赴大陸就業之態度愈顯積極，故兩岸薪資水平差異逐年縮短，而企業派駐勞工至大陸已屬常態。

派駐勞工至大陸係屬企業間調動，勞工將面臨工作環境變動，勞動契約、薪資受領、社會保險等原有的勞動條件，皆可能因企業以不同方式派駐而產生變化，尤其在我國現有勞動法令尚未依企業間調動法規制訂，我國勞工赴大陸工作人數又逐年增長的情況下，實務上派駐陸續發生多種爭議，因此本研究藉由訪談多間企業，了解各企業於實務上係以何種方式派駐勞工，勞動契約、勞動條件與相關社會保險如何處理，並參酌國內外相關文獻與本國案例，分別探討派駐大陸實務與法律關係，進而釐清各種派駐方式所生之各項權益問題與爭議，以對我國企業派駐勞工至大陸有一完整性之瞭解，現將分析後得出的研究結論與建議分述如下。

### 第一節 研究結論

本文研究發現，企業派駐的方式將會因為產業型態、企業策略等考量而產生多樣化派駐方式。由本次的訪談企業歸納出現今派駐方式分為三種：調職派駐、離職派駐及長期出差。其中以調職派駐最為常見，主因係調職派駐讓勞工的編制、薪資的請求權仍然存在於原受僱企業，僅在調職目的企業工作提供勞務。依此派駐方式，勞動契約主要義務相對者仍為原受僱企業，產生變動項目除勞工職務內容、勞務提供地點之變動與派駐津貼補助增加，其餘社會保險或其他勞動條件未作大幅度的調整，減少勞工對自身權益受損的疑慮，但事實上對勞工而言，仍存在著許多因素讓勞工權益受損，例如薪資多地發放、多樣化津貼加給等因素，影響著工資認定，進而延伸至以社會保險各項給付、資遣費的計算基準。



對勞動權益影響最小者係長期出差，與另外兩種派駐方式與執行操作相比較為單純，因出差係一陣期間的工作地點變更，其他勞動條件皆未產生變動，尤其本文訪談企業採用長期出差者，會先直接提升勞工職等，故勞工薪資給付及其他多種投保級距將隨之增加，尤其勞動契約相對人自始至終皆屬原受僱企業，受臺灣勞動法令規範，與另外兩種派駐方式其契約擴及他國企業而不受我國法令規範，故三種派駐方式比較下，長期出差對勞工而言係屬最具有保障之方式。

在三種型態中，其中有一款離職派駐的方式是值得關注的，勞工從原受僱企業離職，再受臺灣的派遣公司僱用，由派遣公司將勞工派駐大陸，這是從離職派駐所發現的新現象。此作法是為保有勞工於台灣退休金、社會保險等保障，可說是以保障勞工原有權益作為出發點的考量，然派遣本身即帶有許多責任歸屬等問題尚未解決，而當勞工於大陸發生職災、退休等情事，除派遣公司為契約上雇主外，原受僱企業是否亦需負擔連帶責任等，仍有許多問題尚待釐清。企業在營運管理上為了讓人力支配更方便，並能統一管理人力布局，未來企業是否以此作法為人力管理的新趨勢，現今情況難以推論，但隨著派駐大陸與派遣之結合，為企業與勞工帶來什麼影響是未來值得繼續探究的研究。

派駐大陸對工資制度的影響，最主要爭議點在於企業派駐勞工至大陸所提供的多種津貼給付是否為工資，綜合實務見解與學說，本文認為判斷是否為工資的要件，先以該給付是否具有「因工作獲得之報酬」的性質，「經常性給與」則係判斷的輔助要件，但我國勞基法未清除闡明何謂「因工作而獲得之報酬」與「經常性給與」及其認定方式，勞基法施行細則中亦列出多項排除於工資外的給付，故實務上對於企業給付的派駐津貼仍未有一致的見解。雖然在訪談過程，企業立場多表明派駐津貼等其它給付應為企業「恩惠性給與」，但經本文了解各企業於派駐津貼的給與係以勞工原薪資乘以 20%-30%間核算，給付津貼的考量係為彌補勞工於大陸提供勞務的特殊辛勞與負擔，故派駐津貼其性質顯具有「勞務對價性」而應視為工資，並非企業所認為的「恩惠性給與」。

另一項對工資制度甚為影響係企業薪酬給付採「多地發放」，除了長期出差的企業其薪酬給付全由原受僱企業給與，調職派駐與離職派駐的企業多將薪酬給付分作本薪、派駐津貼、其他給付多地發放，在我國現行法令係以法人格獨立說為法理，勞保函釋亦明文規定海外津貼不得納入本國平

均投保薪資計算的情況下，故由大陸關係企業或第三地所給付的派駐津貼，均被排除於工資認定之範圍外。工資係我國各種社會保險給付、資遣費等計算基準，此類津貼具有勞務對價性，卻因給付地之影響而無法認定為工資，給與企業規避社會責任的空間，對勞工權益受損甚廣。事實上，大陸關係企業之津貼給付多係遵循臺灣原受僱企業之規範或管理辦法，受派駐勞工的勞動條件仍由原受僱企業所掌控，大陸關係企業之給付實際上應僅為代付性質。儘管勞工係於大陸企業下提供勞務與接受管理監督，但若以法人格否定說探討，實際行使雇主管理監督者仍係原受僱企業，故本文認為工資之認定應不受多地發放之影響，而係考量工資給與的性質是否具有勞務對價性為判斷，但我國現行法令無法保障勞工應有的工資權益。

而關於派駐大陸對我國退休金制度之影響，本文訪談發現除少數企業因屬我國早期即進駐大陸之企業，仍有受長期派駐之勞工於大陸並屬中高齡勞動者係請領舊制退休金外，現行企業派駐勞工皆採用新制，原受僱企業依據臺灣給與的薪資按月提撥，大陸關係企業所給予的津貼或薪酬則因不受我國勞退新制法令之規範，而大陸當地社會保險才在起步中，少有企業於大陸當地為臺幹投保社會保險，使得勞工僅有部分薪資成為退休金之計算基準，對勞工顯不公平，由此可知上述所探討工資之爭議，對退休金權益影響甚遠。儘管退休金之平均月投保薪資是以最高六十個月計算，雖對僅派駐一至二年的勞工影響不大，但本文訪談個案之企業多表示，派駐政策係希望勞工至大陸長期派駐為主要考量，更希望勞工於大陸當地落地生根，僅有少數勞工是以專案性質短期派駐，故勞工退休金權益除長期出差者外，採其他派駐方式的勞工退休金勢必會受影響。同時，企業派駐期間只為受派駐勞工以最低投保級距長期投保，然待勞工回臺請領退休金給付卻以高額投保薪資請領，此種以多報少的情形，企業減少保費的給付而轉由全民買單，此種投機的作法亦會對我國社會保險產生極大的衝擊，亦衍生了許多問題。

派駐大陸對職業災害之影響，若僅具有單一勞動契約者如調職派駐或係長期出差者，在職災雇主責任歸屬相當清楚而較無爭議，但若係採雙重勞動契約或是離職派駐的勞工，當職災發生時雇主責任歸屬與分配並不明確。尤其採離職派駐者我國企業係先透過派遣公司僱用後派駐大陸，派遣於我國本身即存有許多爭議尚未解決，而派遣法令至今仍未通過，勞工能否採法人格否定說之法理，證明於大陸提供勞務期間仍受原受僱企業指揮監督，訴求原受僱企業應負雇主職災責任義務至今尚未有解答。儘管訪談

個案之企業多表示，臺幹於大陸多擔任管理職務或是高階技術人員，少有直接接觸工廠運作故職災風險較低，但若企業與勞工於職災認定上產生爭議，由於工作場所於海外，係無法採取勞動檢查，僅能透過雙方舉證了解職災發生經過，若原受僱企業無須對派駐勞工承擔職災責任，更難以保障勞工權益。另外，訪探個案之企業多認為勞工於派駐期間所發生意外，企業皆視為職業災害。但事實上並非如此，職業災害之認定與我國認定並無差異，仍須視災害與傷害的產生，是否與業務上具有因果關係，因提供勞務所引起的災害，或係從事勞務過程即具有災害或傷害的產生，才能將之視為職業災害。

最後探討派駐大陸對解雇保護之影響，訪談個案之企業認為受派駐勞工如提早由大陸返任原受僱企業，但臺灣企業卻無適當工作可安置，最後之解決方式常以「離職」作收場，究竟勞基法第十一條第4款應如何認定，實務上「業務性質變更」本身在實務見解上定義不統一，其概念也不明確，勞工之解僱與技術、業務性質變更有無因果關係，均屬法院難以判斷的棘手問題。本文認為應先確認確實「無適當工作安置為事實」始能為之，派駐勞工至大陸的企業多屬集團企業，故「無適當工作安置為事實」應以集團企業間確認並無其他適當位置可供安置，而非如同過去僅以企業單獨主體做考量。事實上，國際人才流動早已呈常態，歐美國家在人力資源策略上多以海外派駐作為培訓高階管理人員計畫，故多會設計回任制度以讓勞工更具國際視野將並於海外經歷回饋企業。但本文訪談個案之企業多表示我國企業少有規劃回任制度，這對於想成為亞洲轉運站的臺灣，如何培訓國際人才應需相當重視的議題

另一解雇保護之議題係於訪談或報章雜誌上常見的包二奶議題，包二奶、婚外情等私人因素可否作為企業懲戒解雇事由，本文認為勞工私生活行為確實影響至公司業務與內部運作，雇主為企業仍良好運作應有權利適當處置懲戒勞工；但勞工之私生活若無直接影響至企業運作或業務上之處理，對企業無實質上重大影響而欠缺合理觀聯性者，雇主所為懲戒即屬侵犯勞工私生活而難以肯定該懲戒具有合法性。



## 第二節 研究建議

### 一、制度面

#### (一) 集團企業雇主亦需負擔連帶責任

雖然我國係以中小企業為主體，但我國大型企業近年來紛紛轉型為集團企業，企業間人員調動亦為常態，本文研究發現多數集團企業設有「總管理處」或控股企業，儘管勞工係於大陸關係企業提供勞務，但實務上企業指揮監督、績效考核與人事異動之職權仍取決於「總管理處」，但我國係以「獨立法人」作為勞基法規範對象，面對集團企業所產生的雇主指揮監督單位與受領勞務給付單位的分離，雇主之認定產生許多模糊地帶，使得勞工面臨權益受損時難以確認雇主責任對象為何。故本文建議，既然集團企業間具有人力調動與管理監督之權利，相對地集團企業在雇主責任上也應盡連帶雇主的給付義務，讓勞工在受到派駐後所影響的權益將不會受企業個別法人之限制，而雇主責任則由原受僱企業與派駐目的企業或派遣公司等負連帶雇主責任，以保障勞工之權益。

#### (二) 修正勞動基準法工資之定義

勞基法工資長期以來定義不明，究竟係以「因工作而獲得之報酬」或「經常性給與」為工資主要判斷要件，至今仍爭論不斷未達一致見解，同時勞動基準法施行細則第十條之規範，讓企業有規避盡雇主企業社會責任之空間，且派駐大陸企業常有多樣化名稱的給付，如僅依企業給付名稱符合勞基法施行細則第十條者即不為工資，此法無保護勞工外更損及權益。故本文建議宜修正勞基法關於工資之論述，法令之修正應將「經常性給與」刪除，直接清楚闡明工資係指雇主給付勞工因工作所獲得之對價，故非屬於勞務之給付者，自不屬於工資。減少法條曖昧的文字空間，以期讓企業更有效地實施工資管理，亦減少勞資間工資之糾紛爭議。

### 二、實際執行面—確實掌握我國赴大陸工作之人數

本文研究過程發現，我國對於赴大陸旅遊人數、進出人數持續有作追蹤統計，但對於我國赴大陸工作、出差人數卻無任何的統計，僅能從民間市調或報章媒體雜誌約略估計赴大陸就業人數。但近年來赴大陸就業已呈常態，至今未對此類勞工詳作統計與了解，對於外派的勞工其工作型態、



派駐的方式亦難以更深入探究，本文認為應重視派赴大陸之勞動人口，故建議先以最基礎了解我國赴大陸就業人數，進而分析大陸就業型態與派駐方式，兩岸就業市場分析比較，以瞭解我國就業環境之優勢與劣勢，並有助於我國勞動力政策規劃。

### 三、建議企業規劃回任制度留住人才

於研究訪談發現，我國多數集團企業並無設有回任之規劃，而是希望勞工於當地落地生根不再回臺，近年來，我國企業於大陸用人政策轉以人力本土化發展，僅留高階主管或核心技術人員者由臺灣勞工擔綱，此類人員多屬於了解原受僱企業企業文化與生產技術者，故受派駐至當地複製文化開拓市場。然受到人力本土化的影響，過去派駐大陸之勞工紛紛由大陸勞工取代，因企業少有回任制度，此類勞工多以離職返臺或在大陸當地由其他企業直接僱用。這對企業與我國勞動力皆屬人才的損失。

歐美發展已久的跨國企業，人員的輪調係為了使得勞工更具有國際視野與自主磨練成長，相對於我國企業放棄此類人原實屬可惜。同時，我國經建會在人力發展政策上，致力於延攬海外人才，期望引進海外人才為臺灣加入更多元的刺激與為我國提升國際觀；同時為培養服務業中具有國際水準之設計人才，亦投入資源期望達到我國競爭力，再再顯示經建會重視具有國際觀之人才。然本文所探討的企業，對於受派駐已具有國際視野的勞工視為可取代性而無重視培養，在人才的實力培養上等於直接放棄許多過往企業投資人才的努力。故本文建議企業人力政策，派駐不只視為至大陸工作之勞動力而已，應可規範一套派駐人員機制，讓本國勞工能藉由派駐提升對亞洲市場的了解拓展國際視野外，亦能結合派駐期間經歷回饋分享給企業，如此除可提升勞工派駐的動力外，亦能減少好人才的流失。同時建議經建會人力資源發展政策，亦除了延攬人才外，也可輔助我國企業見置派駐計畫，確實培養各企業具國際觀之人才以協助企業升級。

## 參考文獻

### 中文文獻

#### 專書

1. 王文宇，公司法論，元照出版，2005年
2. 王泰銓，台商大陸投資手冊，行政院大陸委員會出版，2006年
3. 王惠玲，勞工法規研討會，行政院勞工委員會
4. 王惠玲等合著，勞動基準法釋義，台灣勞動法學會編，新學林出版社，2009。
5. 王澤鑑，民法學說與判例研究第三冊，2004。
6. 林更盛，勞動法案例研究(一)，翰蘆圖書出版，2002。
7. 洪貴參，關係企業法—理論與實務，元照出版，1999年。
8. 高長，大陸經改與兩岸經貿關係，五南圖書出版，2004年
9. 黃同圳，大陸台商人力資源管理，風和出版，1995年。
10. 黃越欽，勞動法新論，翰蘆出版社，2006年三版
11. 黃程貫，勞動法，國立空中大學出版，1997年。
12. 黃程貫，人民工作權之內涵與保障研討會論文集，政大法學院公法中心，2002年。
13. 楊通軒，個別勞工法—理論與實務，五南出版，2010年。
14. 趙必孝，國際化管理人力資源觀點，華泰文化出版，2000年。
15. 戴肇洋，行政院勞工委員會委託研究報告-我國勞動市場分析報告，2010年。

#### 期刊論文

1. 林更盛，「控制性持股」關係對雇主概念及其責任的可能影響，律師雜誌第291期，2003年。
2. 林炫秋，最高法院判決中的工資認定要件與類型，萬國法律，2009。

3. 林炫秋，關係企業間勞工之調動與勞工之同意權，《勞動法裁判選輯》（二），台北：元照，1999年。
4. 邱駿彥，調職法理之探討，勞動法裁判選輯（一），台北：元照，1999年。
5. 陳建文，控股公司所引發之勞動法議題初探，律師雜誌第291期，2000年。
6. 劉士豪，派遣勞工的職業災害補償問題之研究，臺灣勞動法學報第7期，2008年。
7. 劉志鵬，關係企業與勞工之職務異動—台灣高等法院91年度勞上易字第5號判決評釋，頁52-53
8. 劉志鵬「不同一企業外可否為職務異動」〔律師通訊，第74期，1985年〕第19頁以～第20頁。

#### 碩士論文

1. 吳李長，我國企業駐外管理人員遴選與工作績效之研究，國立中山大學企業管理研究所碩士論文，1995年。
2. 吳宗諺，集團企業外勞工調職之法律問題研究，中國文化大學勞動學研究碩士論文，2004年。
3. 呂錦龍，臺商赴大陸投資之人員派遣制度研究，文化大學勞工研究所碩士論文，1994年。
4. 李世聰，中國三資企業增值稅率對地方吸引外資之影響，國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文，2005年。
5. 李俐婷，外派人員回任意願決定因素之研究—以台商外派至大陸人員為例，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，2007年。
6. 李淑惠，我國政府對投資大陸產業管制之研究，銘傳大學社會科學院國家發展與兩岸關係碩士論文，2008年。
7. 李韻汝，「管理幹部選任與安置之研究」以我國運輸業外派荷蘭與中國大陸人員為例，實踐大學貿易經濟研究所碩士論文，2003年。
8. 林佩芬，派駐大陸管理人員生涯規劃之研究，國立臺灣師範大學工業科技教育所人力資源組碩士論文，2001年。
9. 胡愛蒂，外派人員返任適應歷程之研究-以組織文化之觀點，國立中正

- 大學企業管理研究所碩士論文，2003年。
10. 翁育才，台商對外直接投資動機與海外派遣人員工作態度之研究，國力正智大學勞工研究所碩士論文，2000年。
  11. 張琬如，我國勞動基準法第十一條解僱理由之研究，臺灣大學法律學研究所碩士論文，2004年。
  12. 陳明萱，我國海外派遣人員歸任調適之研究，文化大學國際企業管理研究所碩士論文，1994年。
  13. 郭淑瓊，多國籍企業在大陸投資行為之比較研究，國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文，2004年。
  14. 陳碧鳳，派外人員報償結構、員工回任管理與工作態度、離職傾向之研究-以派駐大陸地區人員為例，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，2002年。
  15. 曾雅蘭，勞工於企業外調職所生退休金問題之探討，國立臺北大學法律系碩士論文，2009年。
  16. 黃筱喻，外派人員類型對涉入程度、工作家庭衝突與工作生活品質之研究，東吳大學國際貿易學系國際企業組碩士論文，2007年。
  17. 廖佩名，台灣企業派外人員薪酬管理之研究，輔仁大學管理學研究所碩士論文，1998年。
  18. 鄭文忠，台商高科技產業派外人員薪酬管理之研究，中原大學企業管理學系碩士論文，2002年。
  19. 謝蘇祥，台商赴大陸投資之海外派遣人員制度及本土化策略分析-以大陸昆山地區台商製造業為例，國立中央大學管理學院高階主管企管碩士論文，2007年。



## 外文文獻

1. Dowling, P. J., Welch D. E. & Schuler, R. S. (1999), International Human Resource Management—Managing People In A Multinational Context, South-Western College Publishing
2. Dowling, P. J. and R. S. Schuler (1994), International Dimensions of Human Resource management, PWS-KENT Publishing, Boston.
3. Latta, G. W. (1998) Expatriate incentives: Beyond tradition. HR Focus, p. 4
4. Linehan, Margaret (2006) “Repatriation: the frequently forgotten phase of an international assignment”, Global staffing, p198-200
5. O’ Reilly, Mark L(1996).” Expatriate pay: The state of the Art.” , Compensation & Benefits management, 12(1), pp.54-59
6. Rugman, Alan M. & Hodgetts, Richard M. (2003) International Business, Financial Times/Prentice Hall。
7. Solomon, Charlene Marmer (1995), “Global compensation: Learn the ABCs” Personnel Journal, v. 74 i. 7, pp. 70-75
8. Welch, D., Adams, T., Betchley, B., and Howard, M. (1992) “The View from the Other Side: The Handling of Repatriation and Other Expatriation Activities by the Royal Australian Airforce,” in Proceeding of the AIB Southeast Asia Conference, ed. O. Yau and B. Stening, Brisbane,.
9. 下井隆史(2009), 労働基準法, 東京都: 有斐閣第四版。
10. 菅野和夫(2008), 『労働法』, 東京都: 弘文堂第八版。
11. 馬渡淳一郎(1992) 『三者間労務供給契約之研究』, 東京: 総合労働研究所, 初版。

## 法院判決

1. 最高法院民事判決 85 年度台上字第 600 號判決理由

司法院法學資料檢索系統 <http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽日期：2010/07/15

2. 最高法院民事判決 85 年度台上字第 1590 號判決理由。

司法院法學資料檢索系統 <http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽日期：2010/08/15

3. 最高法院民事判決 86 年度台上字第 255 號判決理由。

司法院法學資料檢索系統 <http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽日期：2010/08/15

4. 最高法院民事判決 87 年度台上字第 2823 號判決理由。

司法院法學資料檢索系統 <http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽日期：2010/06/25

5. 臺灣高等法院民事判決 90 年度勞上字第 25 號

司法院法學資料檢索系統 <http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽日期：2010/08/15

6. 最高法院民事判決 91 年度台上字第 347 號判決理由。

司法院法學資料檢索系統 <http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽日期：2010/08/06

7. 臺灣高等法院民事判決 92 年度勞上易字第 54 號判決。

司法院法學資料檢索系統 <http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽日期：2010/08/10

8. 最高法院民事判決 96 年度台上字第 2741 號判決理由。

司法院法學資料檢索系統 <http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽日期：2010/06/24

9. 臺灣高等法院民事判決 98 年度勞上字第 29 號判決。

司法院法學資料檢索系統 <http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>，瀏覽日期：2010/08/16

## 網路資料

1. 104 就業求職人力銀行加盟創業部落，職場新鮮人闖西進大陸 三大挑戰，[http://104-1111-123.web88tw.com/2010/08/blog-post\\_18.html](http://104-1111-123.web88tw.com/2010/08/blog-post_18.html)  
網路瀏覽日期：2010/03/31
2. 工商時報，正視中國經濟降溫後的海外失業潮返台問題 2008-12-09  
[http://www.cdnews.com.tw/cdnews\\_site/](http://www.cdnews.com.tw/cdnews_site/)  
網路瀏覽日期：2010/4/30
3. 全球台商服務網 <http://twbusiness.nat.gov.tw/home.do>  
網路瀏覽日期：2010/10/20
4. 全國法規資料庫 <http://law.moj.gov.tw/>  
網路瀏覽日期：2010/05/15~08/30
5. 在大陸地區從事投資或技術合作許可辦法，在大陸地區從事投資或技術合作審查原則，經濟部投資審議委員會網頁  
[http://www.moeaic.gov.tw/system\\_external/ctrl?PRO=FrontPage](http://www.moeaic.gov.tw/system_external/ctrl?PRO=FrontPage)  
網路瀏覽日期：2010/04/15
6. 海基會兩岸經貿網 <http://www.seftb.org/>  
網路瀏覽日期：2010/04/30~5/15

## 附錄一：訪談問卷

### 一、基本資料背景

1. 大陸子公司成立時間？
2. 大陸子公司的資本額（新台幣）？
3. 企業赴大陸投資的主要因素？
4. 在大陸企業子公司所有員工人數？
5. 母公司在大陸子公司的海外派赴人數？

### 二、派赴大陸的態樣

1. 派赴員工至大陸工作，請問派外制度如何規劃？
2. 派赴員工至大陸之原因與工作性質？
3. 企業派赴員工至大陸子公司任期多長？
4. 員工派赴大陸工作後，企業與員工雙方的權利義務為何？
5. 派赴大陸的員工其職務與形式近年來是否有所改變？
6. 派赴大陸的員工是否仍與公司保持密切的聯絡？

### 三、派赴大陸的薪資與福利

1. 派赴員工至大陸工作時薪資如何給予？
2. 公司除了給予薪資，是否有提供其他津貼給派駐大陸員工？如有，如有請問津貼內容？
3. 與外派前的薪資相比約為幾倍？
4. 薪資與福利給付的方式為何？
5. 是否會讓派赴大陸的員工其家人共同前往？如有，是否有提供隨行家人補助或津貼？
6. 員工派赴大陸後，原有的工作年資與保險如何調整？

### 四、派赴大陸的職業災害

1. 是否有員工派赴大陸期間發生職業災害？如何處理？
2. 公司是否有提供派赴大陸的員工加強職業災害預防或補助措施？

### 五、派赴大陸的退休金

1. 派赴大陸的員工退休金計算方式為何？
2. 我國最近實施的勞保年金與國民年金對於原退休金制度是否有影響？

### 六、派赴大陸之回任

1. 請問企業確認外派人員至大陸，同時即已先規劃好回任措施嗎？



2. 若外派員工想提早回到母公司，企業會如何應變此情況？
  3. 回任人員回到母公司工作表現如何？
  4. 回任的人員若對母公司環境不適應，該如何解決不適應之情形？
  5. 當員工無法回任台灣母公司時，企業如何處理與安排？
- 七、其他
1. 派赴員工至大陸是否有發生爭議？如有發生爭議如何解決？此爭議否對企業的派外制度有所影響？



## 附錄二：訪談實錄

### A 企業

#### 一、派赴大陸的態樣

##### 1. 企業赴大陸投資的主要因素？

設分公司，主要試銷售，生產的部分一部分在台灣，大陸方面是作生產的外包部份，分公司主要負責是銷售，所以那邊主要是業務與一部分的行銷人員，為什麼要成立，是因為大陸的市場是很大的，主要是開拓市場。就某方面來講我們公司的確也算是製造業，因為我們自己也有工廠製造產品，但到大陸去主要不是增設生產線，而是銷售點的擴充，譬如說我們在歐洲在美國在日本在印度，也都是這樣子，當地都是以行銷業務人員為主。

##### 2. 派赴員工至大陸工作，請問派外制度如何規劃？

個別談

##### 3. 派赴員工至大陸之原因與工作性質？

外派人員比例一定都不多，只有四個是台灣人，最高主管業務主管都是台灣人，未來若主管退休，未必會繼續找台灣人繼續當最高主管。最高的主管，兩個經理級人員，一個一般性工程師，因為當地的工程師可能找不到，也許可以從當地人找來台灣訓練，但是一般來講為了公司機密，大部分還是會從台灣調派過去協助一般性維修、RD 調整。

##### 4. 企業派赴員工至大陸子公司任期多長？

兩年起跳，一個段落不會超過五年，有人到現在已超過五年，可能兩年三年加上去，勞資雙方在談的時候都是以兩年起跳，不會是一次就談十年，規劃上的心態應該是公司與員工都是長遠的為底，員工心裡應該是做這樣的準備。員工任期會隨著兩年任期一到，重新訂約調整，一段一段的優點，公司可以做調整。

分公司主要以銷售為主，他可能是當成一個聯繫的窗口，角色上還是一個行銷業務的角色，外包是生產方面的主管要找一個外包廠，因為有一個銷售點在大陸，因此有許多聯繫方面可透過銷售點去處理，這是銷售點的一個附加價值。銷售單位可以關心一下外包廠的突發狀況或處理，主體上以銷售為主。基本上去那邊就是沒有回來。

##### 5. 員工派赴大陸工作後，企業與員工雙方的權利義務為何？

與台灣的聘僱關係仍維持，未做任何變更，感覺只有上班地點變動，一定是在雙方合意的情況下，才作調動，符合調動五原則

##### 6. 派赴大陸的員工其職務與形式近年來是否有所改變？

職稱會向上調整，但薪資不一定會變動，通常是看他外派過去表現如果不錯，就會幫他加薪，以前只單純負責銷售，至當地就要接觸管理方面的事務，外派本身對職涯發展來講權責跟歷練

有加分的效果，因為在台灣依照正常的情況來說要做比較久才會接觸到管理的部分。

#### 7. 派赴大陸的員工是否仍與公司保持密切的聯絡？

必須與公司保持良好的聯繫，就總部來說，他們都是一個單位，但就當地而言他們是屬於公司，所以必須隨時與總部回報公司情況，外派的部分其實只是工作地點的變更，一直是往這方面去修正。工作地點的變更是津貼在變動，因為真的有所變動影響。

派過去的人聘僱身份都還在台灣這邊，台灣公司的員工，只是到當地工作，為什麼需要用大陸的法令，台灣人過來大陸工作，他可能只是很長期的工作，他應該受台灣勞基法的保障而非大陸保障。※例假日按當地法規為主，個人的部分是特休假依照台灣的制度，返台假，一年裡面會有幾次公司開年度策略會議，回來時會在自己增加幾天，一年可以回來四次。

## 二、赴大陸的薪資與福利

### 1. 派赴員工至大陸工作時薪資如何給予？

薪資完全不變動，只有津貼增加

2. 公司除了給予薪資外，是否有提供其他津貼給派赴大陸的員工？如有，如有請問津貼內容？  
派外津貼 依照薪資的比率去加派外是 20%~25% 看薪資偏高偏低，工作表現各方面，津貼會設計一個 range，生活津貼 5%，有 5~10% 艱困津貼，依據當地的物價風土民情考量，匯差的津貼：三個月看一次，搬遷、家庭、子女教育津貼皆有，如果是單身赴任就是前面所提，如果有眷屬就會加 5% 的津貼，搬家津貼等採實報實銷。

當地住宿有津貼，因為現在當地沒有行政人員，每個月提撥，請員工自行在大陸找房子，依據當地的行情價，現在給的比較多，因為上海房價也不高，主要是捷運站附近，薪資津貼是人事成本交通部份屬於費用過去很多時候都會委託其他大型企業協助行政處理，行政事務外包。

### 3. 薪資與福利給付的方式為何？

替員工投保當地社會保險為福利，社會保險強制性的比較不多，強迫境外的人比較不多，沒有員工想要在大陸投保，寧可在台灣就醫，沒有必要要在當地投保社會保險，

雖然成立了分公司，那分公司聘僱的人都是當地人，如果我要用分公司聘僱台灣人的話，用當地的方式續薪，是看當地的薪資水準核薪給你，

### 4. 員工派赴大陸後，原有的工作年資與保險如何調整？

員工年資保險都無任何變動，台灣許多社會保險制度部斷地在改變，

退休金的 issue 跑出來，薪資全部都在台灣發，以前會為了節稅，會在退休金作調配，制度上作業面全部一起調整，以前是台灣的薪水台灣付，大陸部分大陸分公司去負擔，那部份可能變成大陸分公司代發類似代墊，公司還是會公司間的償付。現在全由台灣發，台灣退休金的給付才不會減少。

### 三、派赴大陸的職業災害

#### 1. 是否有員工派赴大陸期間發生職業災害？如何處理？

現在沒有，為額外保旅遊平安險跟海外醫療門診，透過保險公司，那幾年去一年兩年，公司就會幫他們保一年兩年的門診。

#### 2. 公司是否有提供派赴大陸的員工加強職業災害預防或補助等措施？

降低風險性，可以把到時候發生職業災害時處理的時效上，負擔方面都可以是損失最少，因為這些時間持續都有位他們保險，所以外出時都會幫他們保險。投保當然是以級距，員工不太會去計較這方面，津貼的部分事你持續有這樣的狀況，津貼才會存在，時寄員工會領那麼多前，但並不是所有都由總公司來處理，津貼的部分會是由其他公司給與。經常性的認定永遠都吵不完，因此再跟員工講實這方面都會先講清楚，就算是顯而易之都還是會講清楚，勞資爭議就是在彼此的認知上過度差異，所以在彼此差異上會在白紙黑字上寫清楚。

### 四、派赴大陸的退休金

#### 1. 派赴大陸的員工退休金計算方式為何？

勞保年金沒什麼影響，外派的人員都是比較年輕者採用新制，沒受到什麼影響

### 五、派赴大陸之回任

#### 1. 請問企業確認外派人員至大陸，同時即已先規劃好回任措施嗎？

不會事先規劃好回任措施，因為企業經營的變數很大，回任部分是勞雇雙方的承諾，如果員工回來一定會安排調整，類似育嬰假的概念，無論是公司想要你回來或是自己想回來，到時再做調整。

#### 2. 若外派員工想提早回到母公司，企業會如何應變此情況？

約定的期間內提前的話，到時候就要視情況而定，如果工作方面沒問題，但是可能適應上的問題，總公司會研究台灣地方職缺有沒有可能可以讓他回來，如果沒有的話就會去請他多忍耐，有職缺再回來。不適應的部分還是多關心了解，看是怎麼處理，或是先讓他返台假回來了解情況，看是當地不適應或試整個就是工作不適應，單純因為工作地點變動而產生不適應的情況並不多。

如果是員工自己離職，公司就不會協助負擔搬遷的部分，返台提供機票，如果未滿一年即將機票的額度發放，可能會討回員工的花費

#### 3. 回任人員回到母公司工作表現如何？

由於去之前職稱可能已經升遷過了，回來的時候也不會把他們將回來

回來之後也有可能再升遷，外派出去的人通常都是覺得表現不錯，屬於一種歷練，回來之後是有可能向上發展，而不是隨便挑一個人來去外派，也許背後有想磨練員工的意涵，但不會明講。

#### 4. 回任的人員若對母公司環境不適應，該如何解決不適應之情形？

因為回任的人目前不多，但未來可能會持續發生這情形，會有初期的不適應，但可能還好是因



為早年都還是台灣工作過，多數的人都是台灣土生土長，所以情形不會那麼大。

#### 5. 當員工無法回任台灣母公司時，企業如何處理與安排？

接下來應該會有許多員工想要回任，那公司就要幫他作調動，如果真沒有辦法通常就是員工離職一條路選擇，那這條路就是兩種選擇，是要給予補償或是不給予補償。如果在人力緊縮時，公司真的很難去安排。

如果公司安排外派，但員工不想去，公司可能會諒解，或是在未找到適合人選前，會請員工以頻繁出差的方式去協助。

### 六、其他

#### 1. 派赴員工至大陸是否有發生爭議？如有發生爭議如何解決？此爭議是否對企業的派外制度有所影響？

福利的部分，會扣福利金但海外員工無法參與，這方面會給代金

人員的親近度有些差別，企業文化再挑選派外人選時，在挑選員工時即須要確認這一點，是否認同企業文化。

## B 企業

### 一. 派赴大陸的態樣

#### 1. 派赴員工至大陸工作，請問派外制度如何規劃？

受到國民年金與勞保年金的影響，因此制度有做修改。過去的制度是直接由我們公司調派過去，外派人員與我們公司的僱用關係是存在的，但因為我們公司在香港的公司股票上市，我們轉投資的公司在香港上市，因為一些法律上的規定，就是我們外派出去的員工必須和原來的母公司沒有僱用關係，不能有僱傭關係，因為這個原因再加上勞保年金的問題，因此現在制度改為外派出去的員工，從公司這邊離職，接著透過另外一家派遣公司的僱用，那家派遣公司與大陸的子公司簽定派遣合約，改由派遣公司僱用到大陸去上班。

主要是為了解決勞保年金中斷的問題，為了讓年資不中斷，主要是香港公司要上市的規定，由於我們股票要在公司上市，那香港那邊的證程局對要上市的公司有一些規範，主要是規範我們派過去的員工與母公司要沒有任何關係，沒有任何僱傭關係，主要是因為如此我們才要切斷與員工的關係，因為切斷關係又要顧及勞保年資的關係，所以我們另外找了一家派遣公司去僱用他們。

#### 2. 派赴員工至大陸之原因與工作性質？

(1) 各單位的高階主管，比如說財會主管、總務單位的主管，業務單位的主管，當然有部分原因是因為企業文化的問題，我們要帶台灣的企業文化過去，但有部分的原因是因

為大陸當地員工屬性的關係，而像財會的主管或管理職，目前是不可能使用大陸的員工。以培訓人才而外派至大陸的因素較少。

(2) 在擴廠時期或是我們在建廠的時期，因為我們有一些在技術上，你也知道我們行業上的特性，有些是屬於技術上的專業，那那些專業其實不太可能是你馬上訓練一個人，那個人就可以馬上上手的，而且這部分的人力主要是因為他要建廠，就譬如說他可能要蓋個水泥廠，所以我們在建廠的期間會需要一些非主管職的人員去那邊，那這主要就是屬於短期性的人，就不會在那邊可能待個十年、二十年都沒有回來，這些人員可能階段性的任務達成就可以回來了

### 3. 企業派赴員工至大陸子公司任期多長？

目前派過去的人員是沒有一定的期限，皆以長期性為主，並不像一般的公司可能會是三年或五年，員工就會返回台灣的公司就職，而我們公司目前不是這樣，主要是因為職務上的需求，因此員工可能需要待在大陸五年或十年都有可能，現階段是不方便將他們調回來。

### 4. 員工派赴大陸工作後，企業與員工雙方的權利義務為何？

員工派赴至大陸，他們的權利義務關係其實是依照大陸當地的法規，休假等等都是依照大陸的法規，那台灣的法規就是針對他們原有的勞動條件部分，員工過去之後他在台灣原有的勞動條件並無做任何的變更，但他們在大陸的時候又依照大陸的勞動條件，有額外領一份薪資，那所以休假、保險的部分都依照大陸的法律規定，

### 5. 派赴大陸的員工是否仍與公司保持密切的聯絡？

派出去的人員必須隨時與公司保持密切的聯繫，

## 二、派赴大陸的薪資與福利

### 1. 派赴員工至大陸工作時薪資如何給予？

原有的薪資不變，並額外給予另一份大陸的薪水，由大陸公司核薪給與，因為員工在大陸公司就職，所以當的公司會再核一份薪水給他。

### 2. 公司除了給予薪資外，是否有提供其他津貼給派赴大陸的員工？

如有，如有請問津貼內容？

津貼的部分在最早之前，因為要鼓勵員工過去，所以會有所謂的津貼，那我們沿襲到現在，還是有所謂的津貼，那只是我們津貼的百分比會因為環境的因素而做調整，但其實他們還是有領那一份津貼，所以變成其實外派員工主要是領三份薪水，一份就是他在台灣原有的薪水，一份就是派外的津貼，還有一份就是他在大陸當地的薪水，大陸的薪水計算是以當地的核薪標準給與，按照大陸當地人的薪資標準，以大陸人當地的薪資待遇。津貼的計算是依照台灣的薪水 X 35%

### 3. 與外派前的薪資相比約為幾倍？

至少會增加到一倍吧，但是還有一部分是因為稅率上的問題，因為目前稅率的部分我們都是請員工自行負擔，那也有部分員工的薪資或是津貼也是免稅的，但是因為大陸他們稅法上的規定，就算他不是大陸本地的員工，他有一些限制，如果員工在大陸工作出境的時間一年之內沒有超過多少天的話，那他在大陸的收入還有他在海外的收入，稅率部分也都要計算進去，其實大陸那邊是有一個規定，但其實大陸現在沒有查的很嚴格，我知道有一些公司其實會利用第三地，那其實我們公司也是，我們有一個境外公司，那境外公司發錢給員工，像津貼的部分我們就是由境外公司發給他們，那發錢給他們我們是用外幣發，不是給台幣，所以在某部份來講有些人就會認為這是免稅的，但如果嚴格去考量，考量到大陸稅法的規定的話，其實是有一些風險存在的，

#### 4. 薪資與福利給付的方式為何？

派遣公司赴台灣原來的薪水，大陸當地的公司付大陸當地的薪水，境外公司給付派外津貼，就保險公司來看，員工將會有台灣的保險也會有大陸的保險。

#### 5. 是否會讓派赴大陸的員工其家人共同前往？如有，是否有提供隨行家人補助或津貼？

並無禁止攜帶家眷，但無補助任何津貼，

#### 6. 員工派赴大陸後，原有的工作年資與保險如何調整？

當員工外派至大陸，公司皆會保障原有的權益不受到任何的影響。

### 三、派赴大陸的職業災害

#### 1. 是否有員工派赴大陸期間發生職業災害？如何處理？

並沒有發生職業災害的案例，主要是因為派赴的人員為高階主管，生活的方式就是住宿與吃公司的餐廳，因此發生職災的機率較低，技術人員也都屬於指導性質，而非實際的操作人員，發生職災的風險性皆較低。

外派人員在當地受傷，除了當地的保險可申請外，回來台灣公司也會協助申請健保給付，因為它算海外就醫。

公司會有覺得要雙重保險給付的疑慮嗎？不會耶，從大陸社會保險那一塊來看，不知道現在大陸當地查核的有沒有很嚴格，因為其實他們各區的社會保險制度是不一樣的，他們每個縣市會有每個縣市的社會保險制度，那員工在這個縣市就職之後，再轉到另外一個縣市就職時，他的就業保險年資其實是中斷的，因為它無法連續計算，那依照制度會幫他們保社會保險，但有沒有查核的這麼嚴格，可能都還有討論的空間。那他在台灣的保險，因為是他既有的權利，所以我們都會保證不去做任何的變更，因為如果你去做任何變更的話，他的風險是比較高的

#### 2. 公司是否有提供派赴大陸的員工加強職業災害預防或補助等措施？

由於我們公司派過去的人員都是屬於比較高階的主管，就工作經驗與社會經驗來講是比

較充足的，所以其實很多狀況他們自己都可以解決克服

#### 四、派赴大陸的退休金

##### 1. 派赴大陸的員工退休金計算方式為何？

如果是選擇舊制的人員，因為是變成新制了，因為如果員工到別的公司一定就是新制了，但他如果回到母公司，公司對他們外派這段期間的年資是承認的，會承認他們由派遣公司僱用的這段年資，所以如果是選舊制的人，我們還是會把這段派外的期間銜接起來，來做計算，不會去損益他原有的權益。新制的人員選擇勞保年金，由派遣公司持續加保

##### 2. 我國最近實施的勞保年金與國民年金對於原退休金制度是否有影響？

使得公司外派人員改用派遣公司來外派人員至大陸，因為如果香港法律規定要求人員切斷關係，我們就會很單純的切斷關係，就不用在幫外派人員找一家派遣公司，如果是單純的切斷關係，就直接由當地的公司僱用，公司會承認他的年資。

#### 五、派赴大陸之回任

##### 1. 請問企業確認外派人員至大陸，同時即已先規劃好回任措施嗎？

並無事先規畫回任的措施，除非看公司政策有無變動，

##### 2. 若外派員工想提早回到母公司，企業會如何應變此情況？

目前尚無不適應的員工，派過去的人員目前都還適應當地環境，尚無人員提早回台灣。

##### 3. 回任人員回到母公司工作表現如何？

技術人員回台會因為外派的經驗提申他們的薪資嗎？理論上會考量，會考量人員有這樣的經驗，所以會考量內部的晉升，或輪調的時候會考量他有這部份的經驗而有加分的作用。

##### 4. 回任的人員若對母公司環境不適應，該如何解決不適應之情形？

無回任人員對母公司的不適應

但有員工被告知要外派但不想出去的情形，那基本上就是告訴員工如果想在公司晉升的時候，你就必須要有所謂的外派經驗，才有可能在繼續往上升，但你如果拒絕這個外派經驗的時候，公司其實有提供你這個機會，但你拒絕的話，那你的職位可能就會停在那一個階層，可能就無法再繼續往上升，

##### 5. 當員工無法回任台灣母公司時，企業如何處理與安排？

大部分的員工在外派去大陸前，皆會被告知可能不會回來的可能性，讓員工有做好心理準備，除非是為了階段性的任務，那種就會事先談好階段性的任務是到什麼時候，那他就可以回來了。

外派員工在台灣原有的職務該如何處理？有三種解決方式，一種就是從外面再找一個新人進來，那其實會看職缺的長短，那會看這個職位未來會不會有長期派駐大陸的可能性，如果有的話就會從外面找一個人進來，培養這個人，因為它未來可能會有調派大



陸的議題。另外就是從內部作輪調，內部輪調來補這個職缺。最後就是那工作的職務分攤給其他同事來負責，這個職缺就不補人了。如果那位員工就只有設定處理那份工作職缺的話，當他回任若職缺已被新人填補，就會有無法回來的問題。

為什麼會沒有員工想提早回來，主因是他們在去之前就已經有心理準備，他們可能不會期望她們會再回來吧，就短期之內是不太可能回來的，但是長期來講其實是有可能的，可能是十年或十年以後其實是有可能的。

是否有外派失敗的經驗？基本上由母公司外派的人員並無發生此種情形，但若由境外公司選任外派過去的人員，就有這類情形發生，因為境外公司所找的員工並不熟悉母公司的企業文化，那所以過去大陸後會有適應上的問題，那我們本身母公司派過去的員工至少都會有在我們公司文化十年以上的工作經驗，所以他不會有適應上的問題。但透過境外公司找的員工，就會有適應上的問題。在大陸的公司至少有十間吧，

#### 六、其他

1. 派赴員工至大陸是否有發生爭議？如有發生爭議如何解決？此爭議是否對企業的派外制度有所影響？

現在有的應該就是，因為我們之前都是由公司直接派過去的，現在都是由派遣公司派過去，那因為其實在制度上的變動，那其實很多權益上的東西其實會有影響到，那當然公司的政策是不影響他們的權益為主嘛，但其實在不影響他們的權益之下，有些人會要求更多的權益，他可能會覺得其實他派過去是很辛苦的，那可能因為剛好制度上要做一些變更，他可能要求更多的權益，拿更多的東西就對了，比如更多的津貼或是加薪。

派外津貼比較單純，裡頭不會包含很多名目，因為人員派過去吃住本來就不是問題，有提供宿舍、餐廳，那其實他們不會有這些問題。

應該是說那邊的人生活是很習慣性的，台籍幹部就會跟台籍幹部交流，我覺得是人之常情嘛，就是我們過去說就會找跟自己同類的人再一起，其實他們下班之後就會台籍幹部聚在一起看電影或看錄影帶等等，

今年的一月一號開始員工開始，外派員工全部切出去改由派遣公司外派，面對改變公司的情形，員工每天都打電話來詢問要填什麼資料，權利義務有什麼樣的改變，我們的派遣公司是找我們的關係企業，以我們公司的立場，其實我們就是中間多加了一個派遣公司而已，那其實他們所有，我們外派人員其實所有的事情還是與原母公司 HR 聯繫，他並沒有做任何的變更，那派遣公司做的業務都是由我們這邊轉告她們的，所以說其實，我們會盡量做到他們感受到影響最小的。

## C 企業

### 一. 派赴大陸的態樣

#### 1. 派赴員工至大陸工作，請問派外制度如何規劃？

派駐：原則上我們針對這些人我們內部有個，「派外人員管理辦法」，那所有的人都是針對這個辦法去管理，那我們有設計這樣一個制度與辦法，再派任前會簽一個同意書，相當於派任的合約，原來的從屬性格都還是所謂的原公司，他的身分都還是算母公司，只是說我們派他去子公司提供勞務，勞務提供地是在子公司。他是依據時間的長短去設計長期出差，合約的時間比較長。

#### 2. 派赴員工至大陸之原因與工作性質？

以業務為主，還有技術資源的人力，還有管理幹部，supporting 行政部門、主管都過去，絕大部分還是以主管為主或是比較資深的同仁，公司沒有派新鮮人，但會有新進員工，招聘的時候就是以派駐為目的的，那那種人也是有。

#### 3. 企業派赴員工至大陸子公司任期多長？

因為我們公司的 policy 希望員工就直接住在那邊他才有辦法全力投入工作，那我們有的合約並沒有寫結束的時間，會依據到時候管理的需要才去請他調回來，希望員工在那邊落地生工，好好地去衝刺那邊的事情。回任還是有很多回任的問題，比如說第一個這邊有沒有位置，一些管理的處理就會比較複雜，當然還是有那種是任務型的，他可能是一兩年去 support，那可能就會很清楚定定他的派駐的契約與時間。

因為基本上台灣的幹部成本還是比較貴，長期派過去成本是很高的，第一個我們是希望她們落地生根，第二個是在地化，不要全部都是派台灣人，那邊的人會覺得發展有點被限制。

那如果是落地生根，契約會有所轉變嗎？目前尚未遇到這個問題

我們在大陸成立子公司就有派人過去

#### 4. 派赴大陸的員工其職務與形式近年來是否有所改變？

我們辦法規定的很清楚說派過去會以當地的 title 為主，因為它們有一套管理的人事規定，但我們會保留他們的職等，他回任後可能不是主管職，那我們就不能繼續叫他經理，但我們在母公司還是會保留那職等，那相關的續薪就可以依據那職等去續，母公司會保留他的職等，那 title 會依據當地公司的需要去做調整，也許他在台灣叫作經理，但他到大陸去可能會被稱為總監，那我們就不會硬叫經理，依據當地的需求去作調整。

依據我們的管理辦法開宗明義就寫得很清楚就是說，為了因應公司的國際化經營，安排具有管理專長、專業技術人員，專業人員包括 technical 與 Sales，到海外去拓展業務，剛剛有提到三大類的人為主。

也有可能慢慢為了作接班的培養，那些人可能需要去作一些海外經驗的歷練，也有可能派這些人，類似儲備幹部過去，不過這些人大都屬於任務型不會是長期派駐。

#### 6. 派赴大陸的員工是否仍與公司保持密切的聯絡？

需要與公司持續保持密切關係，因為我們公司是屬於跨國經營的方式，所以雖然已經過去大陸公司工作，但還是有定期回報台灣這邊的狀況，那其實我們在大陸的子公司的一些高階主管有的是台灣這邊的 BU 主管去兼任。

### 二. 派赴大陸的薪資與福利

#### 1. 派赴員工至大陸工作時薪資如何給予？

薪資的話我們有訂定一個辦法，但是實際上還是會依據當地子公司的主管的需要去調整，那我們這邊有設一個規定是說，我們在整個 package 的方面有所謂的駐外津貼，那駐外津貼就是台灣的固定月薪乘以 30% 為上限，不可以超過，但是也有可能過去薪水都不調整，因為業務人員他是領業績獎金，對他等於是在業績獎金那邊去設計，他就不會去調整他的固定薪資。我知道現在台灣派駐過去都是 1:1 吧，應該沒有人…那我們是設到 30%，但這只是我們設的一個上限一個標準而以，並不見得我們就一定會給到 30%，那百分比的決定第一個是由用人主管去作決定，那另一個我們還有所謂的草創津貼，那是派駐到比較辛苦的國家或地區，那這個就是固定薪資的 10%，那目前大陸已經不是叫辛苦的地區了，所以基本上派去大陸地區者都不會有。我們這邊設計的話，那時候是像所謂的越南，那種比較落後的國家，才會有這樣的設計。

#### 2. 公司除了給予薪資外，是否有提供其他津貼給派赴大陸的員工？

另外我們還有設計所謂的住房補助，那這就不是所謂的平均工資的定義了，他是一個補貼的方式，就是實報實銷，會依據職等給，還有不同的地區，因為我們把中國大陸分為幾個地區，分為一級城市跟二級城市，那單身跟有家眷，那個金額都不一樣。

住房補助是實報實銷，

#### 3. 與外派前的薪資相比約為幾倍？

大概是 20 幾%吧，最高也是有給到 30%

#### 4. 薪資與福利給付的方式為何？

兩地發放的模式，台灣的醫療跟一些社會保險相對於大陸還是比較完整，所以我們會保留至少是基本工資的金額，因為你這邊要去投所謂的勞健保，那我們至少會保留基本工資 17280 到兩萬塊讓他去在台灣投所謂的勞健保，那剩下的金額由大陸去發放，

飛機票的補助，原則上一年可以回來四次，假如有攜眷的話一年是兩次，因為既然你是攜眷了就不用這麼頻繁的回來探親，那如果是攜眷的話，他至少一次是會有兩張眷屬的票，加員工本身的話就是三張，那其實是比單身赴任要好，而且你可以享受更好的住房補貼，你在台灣可能不用租房子，公司反而 COVER 你住房的東西，那還有所謂的子女教



育的補貼，還有搬遷費用的補貼，搬遷費用是就一次性去回，實報實銷為主。

子女教育補貼原則上我們是補助到大學，但是我們基本上是實報實銷的七成，那最高是3500美金/一個小孩，其實還不錯，我們主要是鼓勵大家往外走。

那吃阿一些費用，我們已經設計在駐外津貼的裡面，因為你在台灣也是要吃嘛，所以某些部份他本來就要的我們就不會補助，我們在辦法設計的精神是說，你因為派駐過去額外增加的成本，那這個部份公司是要去吸收跟補助的，那另外，所以就所謂的住房等等，那可能部份在駐外津貼30%這邊的話已經有部份COVER到這樣的精神，除了去做一些鼓勵，因為你可能看起來是有調薪的感覺，

5. 是否會讓派赴大陸的員工其家人共同前往？

我們有允許員工帶領家眷，基本上津貼不會增加，但住房補助的部分可以提高，還有所謂的飛機票的部分，

6. 員工派赴大陸後，原有的工作年資與保險如何調整？

工作年資不會變動，但保險因為薪資給付的因素所以會有所調整，

### 三、派赴大陸的職業災害

1. 是否有員工派赴大陸期間發生職業災害？如何處理？

目前是比较沒有，因為我們的產業比較特別，我們是服務業，比較不會像那種工廠的工商，頂多就是上班途中的通勤災害，沒有特別去聽到這件事情，有的話我們還是會依據台灣的職災去給予相關的假

2. 公司是否有提供派赴大陸的員工加強職業災害預防或補助等措施？

有特別去保海外平安保險，商業保險去cover這一塊，就像先前講的一個人有兩千萬保險的額度，

### 四、派赴大陸的退休金

1. 派赴大陸的員工退休金計算方式為何？

老年計算的話到時候會去合併兩岸的薪資，應該說他要去請領台灣的老年給付，會扣除所謂的駐外津貼，就原來他的原本的固定薪資基礎去計算，所以不會受到影響，因為你是津貼是額外的，是因為你派駐過去為了補償你的比如生活的不便等等，額外增加30%之類的，那個的話我們到時候他回任的時候才會去請領老年給付嘛，那那時候我們才會用他派駐前，沒有加派駐津貼的金額，應該就是固定月薪去做計算的基礎，那個是給付的地區方式不一樣，但是計算我們還是以固定月薪為基礎，那投保勞健保還是以在台灣發放多少的薪資，到快退休的時候才會把原來的薪資合併去計算，目前好像還沒碰到這case，部分是選擇舊制，但這不影響，在年資承認這一塊，年資當然是跟台灣母公司訂契約嘛，他只是因為這個期間去簽一個派駐服務的合約在那邊，所以他回來原來的合約還是跟一開始進來的勞動契約為主，只是說這段期間他在地工作而已，所以我們到時



候還是會去回到原來公司，比如說有些人事的異動，比如說我們要資遣的話，我們還是回來看他的勞動合約記載的勞動條件去做計算，那另外就是說我們會去細分說，他等於部分薪資一直在台灣，那這部分必須用台灣的法令去計算，部分薪資是在大陸，那我們就會用大陸那邊的方式去計算資遣費。

因為你全部的薪資都在大陸發放，第一個台灣這邊沒有勞健保，他都沒有保險了，再來就是大陸的稅項比台灣高，所以變成有些薪資是由母公司發，有些是由子公司發，那你說如果全部都在子公司發，當地人會覺得為什麼台幹薪水這麼高，他們看到就會覺得很不公平，因為相對的台灣的成本還是比較高，所以我們必須要去拆分出來。那大陸子公司在發放薪水的同時，也是要去幫這些員工去申請當地的一些社會保險，他們有所謂的什麼三檢一金什麼的…員工生病會在當地的台商醫院看病，那回來還是可以請健保的六成還是七成，那我們還是有保一些意外保險，某些商業保險，提供兩千萬的商業保險，

2. 我國最近實施的勞保年金與國民年金對於原退休金制度是否有影響？

※基本上我們相關的人事都還是以台灣總公司的規定來辦理，所以他其實是適用台灣相關的法令，退休的話他還是…還未去探討到這個問題，就我的認知說是原則是應該英事以派駐前他該領多少的退休金去計算，不過如果是新制的話…不過重點是他並沒有在台灣提供勞務，基本上他也可以不用去保所謂的那個所謂的退休金，因為他主要勞務是提供在大陸，那為什麼…因為他就是適用當地的法令，應該這麼說好了，這是駐外人員嘛，我們還有一個轉調關係辦法，員工轉調關係辦法，那個辦法規定說他到時候回任的時候，相關的年資都是接續的，不過那也是他的勞務給付都在台灣，沒有這個問題，他不會有兩地發放的問題，

我們也有部分薪水是由第三地發放，藉由某些國家去發，那部分隊派駐人員而言他就是一個福利，因為那個部分是不會倍計算到薪資福利所得的，但是這不是這麼合法，但是也沒有違法，這是一個管道。

應該這麼說…到時候我覺得假設選了新制，不足的部分我們還是會依他的勞動合同，比如說我們…因為是新制嘛，那不足的部分就是他在大陸發放的固定經費，我會去幫他做一個精算，一次性的補償給他，這樣對他才有保障阿。只是現在我們還沒有發現這個 case，我們還沒有…，我也不知道該怎麼和你回答，因為我現在就是還沒有碰到這個行為，所以我不曉得該怎麼跟你解釋這一塊，我只能說未來我們就是…到時候，因為員工還是會去 argue 嘛，為什麼我去派駐我領到的老年給付是比較少的，那這個部份就是說到時候會依據他原本跟我們公司簽定的勞動契約，不足的部分，簽定每年每月的平均薪資去計算，不足的部分就一次性計算好，一次性的補償給他，類似像舊制的退休金一樣，但是我們是用新制的計算方式跟金額一次補發給他，定所謂的薪資所得，這樣應該就比較有保障了吧。就比較沒有違法啦，這也沒有什麼違法的問題啦，因為我們還是會去保障員

工，我也不可能到時候真的依據兩萬塊薪水去提撥，到時候讓員工去 argue，這個一定是不會的啦。

應該是說我們有設計一個表，應該沒有在我這邊，我們有依據你說你可能是幾職等以上，你可能在大陸發放多少的薪水，因為這樣我們才能避免他們當地來給你查，我記得至少是要六千塊人民幣啦，那六千塊人民幣你換算成台幣大概是兩萬多快三萬塊，那扣掉這個錢剩下就是台灣的發放，那原則上我們派過去都是主管，所以基本上扣款完在台灣都還會超過這個基本工資，那是最低的保障。

業務人員的話，基本上我們就是派業務主管過去，因為當地的業務他比較熟當地的管道，所以主管薪水都不會有這樣的問題。

※就我們公司而言我們還是會考慮到員工的權益保障，不會因為他去派任而有任何的損失，這是我們的精神，但是如果算退休金的話，別的公司有把派駐津貼算在薪資裡面嗎？沒有喔，因為勞基法規定是前六個月，事實發生前六個月的平均薪資，那應該就是要看說你的派駐津貼是不是當作所謂薪資的項目，那像其他公司都沒有納入薪資的項目，那就是排除掉了，我們公司也是沒有當做是工作報酬的，我們這邊的駐外津貼為生活補助非工作，要更正剛才的說法，就是說駐外津貼其實是一種生活的補助，確實是一個補助，他並不是你因為提供勞務相對於的報酬，所以並沒有列入給予的報酬中，不列入年終獎金等其他工資的計算基礎，他是一種實質的補貼。

## 五、派赴大陸之回任

1. 請問企業確認外派人員至大陸，同時即已先規劃好回任措施嗎？

應該說我們的精神是希望他過去就不要再回來了，落地生根，那當然他還是可以去申請回來，這本來就是他的權益，那就是一樣到時候我們有相關的職缺，去幫他做安排，真的沒有的話，那就是依循相關法律去處理了。一定都要給資遣費，

2. 若外派員工想提早回到母公司，企業會如何應變此情況？

如果沒辦法安排，就只好資遣結束勞動契約給予資遣費。

員工有因為如此發生爭議嗎？

基本上我們都是依據法律規定，你真的不適合那你回來，其實照我們雇主有所謂的調動五原則嘛，那我們都沒有違法還給予資遣費，其實是優於法律的規定。基本上我們都已經盡到相關的，他要是沒有配合這邊的調動就是他應該是自動離職才對，基本上是不用給他資遣費的。

3. 回任人員回到母公司工作表現如何？

目前沒有回任的情形，過去就過去了沒有回來的 case

4. 如果員工被要求過去卻不願意過去呢？

就沒有過去阿，因為還是要考量他的意願，會鼓勵他啦，對他們的職涯發展當然會有影

響阿，第一個，你要去做一些 promotion 就是晉升的話，都是要看你的職能是什麼嘛，你是不是有比如說接受公司的任務達成公司指揮命令的任務，你是有更強烈的心去擴展你的視野，那假如說你只是很安定，對不起晉升就沒有你的份，當然還是會有影響啦，你可能就 always 在這個職缺，大家去提名晉升的時候就不會把你列為優先順序。

5. 員工如果在當地表現不好？

那就回任啦，假如回來有機會的話，那假如說真的沒有機會，那就用資遣的方式，

六、其他

1. 派赴員工至大陸是否有發生爭議？如有發生爭議如何解決？此爭議是否對企業的派外制度有所影響？

(1) 比如說我們會有一些情況是績效表現不好，我們必須用資遣他的方式，跟台灣這邊一樣嘛，你表現不好，資遣，理由都是一樣嘛，那當然我們是依據勞基法的規定會先依據一些不適任的規定去做。那資遣費的計算是以全部的薪資去算還是怎麼做？我們目前的做法，不曉得目前的做法其他公司是怎麼樣，我們會依據他薪水發放的地方，比如說台灣這邊發放薪資就是由台灣的計算方式，大陸用大陸的計算方式，這樣對他們比較有保障，因為大陸的資遣費計算是比較好的。他們是一個年一個月，我們這邊是一年半個月，所以他們是優於勞基法的規定。

(2) 工資認定的疑義？

要去看他的性質是什麼，因為假如當作是一個生活的補助，你因為這件事情可能因為那個地方相對於台灣還是台灣落後，那就會設計一個津貼去補償，因為這是他過去薪水上的損失，但是像我提的另外一個意見是說，比如說像去日本、新加坡，他們生活水準相對高，他的生活補貼是因為當地的生活水準比較高，所以我才多給予，是因為我這個工作的關係，而多給予這些錢，所以這樣子去看是不是所謂薪資、工資的意涵，那這個就是有很多討論的空間，我覺得要從很多方面去看這件事情，因為為什麼立法沒有立的這麼清楚，也就是因為很難去判定他到底是不是因為勞務提供相對於雇主給他的一個補償，那這個很清楚用所謂的勞務實質的角度去看，這就是工資，那你說用持續性固定性給予，那你不見得是一個勞務，那我每個月給你住房補貼，那個可能只是一個福利，是不是也要視為工資？那可能就要考慮。

(3) 台灣人薪資部分的安排都還是有母公司去負責管理嗎？

原則上台灣派過去的話由我們自己來處理、來設計，那我們確認之後才跟對方 HR 的窗口講說每個月固定發多少的薪水給這個台籍的幹部，承辦人員不會知道台籍員工全部的薪水，就發六千或八千的人民幣，就這樣而已。

退休金在大陸法令而言各地有不一樣的規定，比如說三金還是什麼都不一樣的規定，這就比較麻煩一點。



今日如果要申請工作證，當地的子公司必須會出去一份勞動合同請他簽署，因為你需要提供勞務給這家公司嘛，他才有辦法去跟他們國家去申請所謂的工作證，所以他要簽兩份合約，必須要與當地公司簽勞動合同才能申請工作證，如果是長期出差，三個月就要出來一次，會打亂工作的時間，除非只是開會或支援，很清楚知道你要回來的時間，那時間至少是一年以上我們就會用派駐的方式過去，派過去不見得要簽，就是說我們自己管理面是不見得要簽，因為他已經有簽署一個所謂的駐外人員服務同意書，只是因為他們當地國家的要求，因為工作證的申請，他是個必要條件，所以當地的子公司就是會出去一個聘僱函給他簽，他才有辦法把這個當附件去申請，但救母公司而言那不是必要的條件，而且支付多少的薪水當做依據才能處理社會保險，

(4) 雙重僱用的情形？

他變成是應該說同一個勞動行為分成兩個勞動合約，這個 separate contrast 的部分可能要討論一下，對當地的勞動合同法也要稍為了解一下，對你論述的時候有補充的效果，就形式而言他本來就是企業間的調動，他是兩個不同的法人代表阿，但就公司內部的管理，他其實就是企業內部轉調而已，因為我們並沒有跟員工重新簽署合約，我們只是簽一個同意書，我同意在什麼時間用什麼條件提供服務在當地，這個算是合約嗎？其實也算是吧，只是我們回過頭用他最原始跟公司簽的那個勞動契約為主，那只是說這段時間他過去相關的權益我們要保障他，還有一些相關的規定要讓他知道，所以他才簽這份同意書，所以這可能要去談是關係企業的轉調嗎？還是企業內部的調動？我們實質上是企業內部的調動，但因為形式上法令的規定，所以兩地都有契約簽署，原則上我們都還是會站在保護員工的角度去設計辦法，我們也不希望再替公司制定辦法時有違法的情事，我們是很嚴格的去避免掉的，那是說保障到多少那是要去看公司那時候的狀況去給他更好的條件，那沒更好的條件當然我們沒辦法去提供



## D 企業

### 一. 派赴大陸的態樣

1. 派赴員工至大陸工作，請問派外制度如何規劃？

公司視為長期出差，勞動契約皆與台灣公司簽訂不做任何變更

2. 派赴員工至大陸之原因與工作性質？

分為三大類：技術人員

輔導員 專門複製企業文化與技術，將台灣的工作環境完整複製到大陸；指揮官；廠主管；專案性質：長期支援或短期支援者，但這類人員通常都會有設定好回任期限。

3. 企業派赴員工至大陸子公司任期多長？

基本上派駐都是無限期的，雖然不會說的那麼明白，但在詢問的時候都會問說願意長期派駐嗎？

4. 員工派赴大陸工作後，企業與員工雙方的權利義務為何？

權利義務沒做任何的變更，員工都還是與台灣的寶成簽訂勞動契約，未作契約上的變更

5. 派赴大陸的員工其職務與形式近年來是否有所改變？

未來台幹人數會漸漸減少，而轉以幕僚單位為主。

6. 派赴大陸的員工是否仍與公司保持密切的聯絡？

仍具有密切的關係，返台假裡必須有一天至公司報告

### 二. 派赴大陸的薪資與福利

1. 派赴員工至大陸工作時薪資如何給予？

薪資方面仍由公司直接撥給員工，基本上過去的員工都是整個 package 來談，大部分員工外派到大陸時，職等都會向上提升，薪水也會隨之增加，例如課長昇到經理大概就會加薪個 8000 吧

2. 公司除了給予薪資外，是否有提供其他津貼給派赴大陸的員工？

如有，如有請問津貼內容？

員工外派至大陸大概滿三個月就會給與一筆稱職津貼，

其他的津貼部分：

零用金 x 在大陸工作的天數(日資費)

車馬費、伙食費、交通費基本上都像差旅費，採實報實銷的方式

上述部分都不會算在薪資裡面，假日方面，主要是 65 天的上班日就會有 8 天的返台假

3. 與外派前的薪資相比約為幾倍？

並沒有特別去計算過，但是從報章雜誌看統一的部分，倍數越來越少

甚至只到 1.1 倍

4. 是否會讓派赴大陸的員工其家人共同前往？

如有，是否有提供隨行家人補助或津貼？

會讓家人一同前往，但是在家人前往有補貼子女教育等其他部份的話，返台假的部分或是交通費用等部分的給付就會減少

5. 員工派赴大陸後，原有的工作年資與保險如何調整？

工作年資與保險不變動，目前沒有台灣員工加保大陸保險，主要是依據各地政府對法令的嚴格程度而言做調整，當地處理社會保險的公司業務量現在也還無法承擔到台灣人加保，可能未來會配合政府政策的規劃再做調整，因此台灣勞工都是加保台灣的勞健保

### 三. 派赴大陸的職業災害

1. 是否有員工派赴大陸期間發生職業災害？如何處理？

或多或少都會有發生，公司這方面都會依照台灣法令，甚至是優於台灣法令來做補償，即使是在回宿舍的途中發生也會賠償，大部分的災害都會視為職業災害，因為員工的家屬也會認為會發生這些災害都是因為出差的因素才會發生，因此大部分都還是會認定為職業災害。

2. 公司是否有提供派赴大陸的員工加強職業災害預防或補助等措施？

公司在這一塊特別注重，由於合作廠商為全球知名品牌，在合作的工廠方面特別注重企業 CSR 這一塊的運作，因此對於勞工的勞動條件、環境安全與職業災害等部分皆會特別重視與落實。

### 四. 派赴大陸的退休金

1. 派赴大陸的員工退休金計算方式為何？

依照台灣退休金制度

2. 我國最近實施的勞保年金與國民年金對於原退休金制度是否有影響？

並無任何影響，

### 五. 派赴大陸之回任

1. 請問企業確認外派人員至大陸，同時即已先規劃好回任措施嗎？

基本上沒有，那是教科書上的說法，不曉得美國的情形真的都會回任嗎？

除了合作企業那邊的業務部份有一個特殊的職務性質，是以培訓為主要目的的外派，才有可能有回任制度的規畫，但基本上是不會有事先回任制度的規畫，因為市場的變動是很難以估計的。

2. 若外派員工想提早回到母公司，企業會如何應變此情況？

若有這種情形，基本上就是員工離職

3. 回任人員回到母公司工作表現如何？

沒有回任制度

## 六. 其他

1. 派赴員工至大陸是否有發生爭議？如有發生爭議如何解決？此爭議是否對企業的派外制度有所影響？

包二奶

員工勞動條件的爭議，當員工犯了大錯時公司解除勞雇關係時就會解除勞動關係。

## E 企業

### 一. 派赴大陸的態樣

1. 派赴員工至大陸工作，請問派外制度如何規劃？

我們企業的制度是一個很特例的公司，他的所有的制度都會因為同仁的權益的我們就會去做一個彈性的調整，比如說我們這些所謂的公司都是透過第三地子公司去設立的，第三地的控股公司去設立的，第三地的控股公司有些是免稅地，只要在那邊發出的所得都是免稅的，所以這些員工會說那我幹嘛在這邊繳稅，把我所有的薪水在第三地發，全部免稅，所以因應這樣的方式就會切好幾種不同的型態。

(1) 借調 調職 台灣這邊發薪水，薪資不動，調至當地給派外津貼，勞工會與母公司仍保留勞動契約，同時也與子公司簽訂勞動合同，因此若發生爭議，勞工可向雙方雇主請求勞動權益

(2) 另外一種是跟台灣公司全部切割掉，勞健保都沒有了，員工自己去跟區公所保，但是員工的薪水由第三地控股公司發放美金，全部都免稅。但是公司會承諾年資這些部份，或是說你因為勞保退保之後年資中斷，公司都會承認。就變成是口頭上去相信公司，我們沒有簽任何契約，但這制度已經十年了，陸陸續續都有一些員工退休了，都已經算出來都有補，而且都有自製的表單去補這些中斷的年資，理論上會選擇這種狀況的人，一種就是薪水高，另一種就是年資老，年資老才會薪水高，這是成正比的嘛，第三個就是相對這些人員都是高階主管職，理論上不管是老闆的認定或是自己對公司的信心都會比較高，所以這些人私底下去選擇這個的都比較不會有問題。對他來講就是享受稅的優惠嘛，這是第二種情況。

勞工與母公司結束勞動契約，勞工轉由控股公司給付薪資，由於控股公司所在地免稅，因此將會給員工美金，但不再負責員工的其他保險

(3) Local hired：第三種是現在的情況，也越來越多。我當地的子公司自己在那邊當地找的台灣人，其實我們派過去那邊，員工也別想回來了。如果離職找公司，公司還是會要你回去那哩，因為他要的就是你大陸的經驗阿，你如果派過去，如果要離職，我回過頭來在台灣其他公司找，其他企業還是會叫員工過去大陸那邊，因為你已經在那邊有

經驗過了，所以理論上與其要這樣繞一圈，他倒不如原則上還是不太相信當地人，

## 2. 派赴員工至大陸之原因與工作性質？

派過去的性質屬於全面性的，

- (1) 當地必定需要有一個 head 在那邊，比如說管理單位：HR，那管理單位像是財務方面絕對不可能給當地人做，所以這部分也是一定要我們這邊的人過去
- (2) 生產單位需要技術，技術發展普遍來說台灣還是比大陸好一點，所以我們技術的頭還是會過去。
- (3) 業務的部份就要看策略性怎麼樣，一般的狀況最高的 head 都是台灣人，但是中階的會慢慢地放給當地
- (4) 研發的部分也是頭過去，RD 的頭兩邊管，RD 主要集中在內壢那邊，等於那邊是屬於附屬的狀況，等於說我們開發一些新產品複製到那邊去，其實 RD 沒有地域性的分別。你說生產你可能會運費還是怎樣在那邊製產製銷或是什麼，RD 沒有阿，RD 我只要專利申請下來之後，去那邊用，也是屬於公司的專利，所以總歸來說，各個部門都還是有人會過去。

## 3. 企業派赴員工至大陸子公司任期多長？

以前原本一次至少兩年，原則上大概都是三年左右，只是原則上而已，許多人常是派過去無法回任，原因是因為找不到替代的人選，個人本身沒意願，最年輕的新鮮人要去主管不放，因為去那邊不是玩，不管生活上、不管專業上技術上、經驗上都不太可能放心交給年輕人；那像三十幾歲大概有十年工作經驗者，理論上要放心不放心的可以接受，可能可以派過去協助企業，但這年紀許多人剛成家立業有小孩，更不想過去，像這種人就派不出去；最後就是年紀大的人派過去，他會比較想過去反正保工作，但是用不久，所以他就面臨到你那邊接的人不多，之前過去的時期是因為比較草創，環境、條件都不會比在台灣好，回來講的都是負面的事情，因此更沒有人要過去，最主要還是離鄉背井的關係，環境沒有這邊好。

公司現在提供的誘因也沒有以前高了，今天說穿了我們還有提供外派津貼，有些公司根本裡都不理，派你去你就得去，不然就沒工作，慢慢在轉變當中。

## 4. 員工派赴大陸工作後，企業與員工雙方的權利義務為何？

第一種來說權利義務完全沒有任何的影響，因為業務的關係我把你先暫時派到那邊去，我們會將他定義為調職的派駐，你的權利義務對象都還是在台灣，今天萬一發生勞資爭議的時候，你的權利義務請求對象有台灣公司與大陸子公司，因為至大陸工作要辦工作證，要適用當地的勞動合同法，那大陸那邊如果非法資遣，員工可以告那邊的公司，也可以回過頭告台灣的公司，所以員工的訴求對象有兩個，但通常員工都不會知道這點。納第二個離職派駐的部分當然是跟公司作切割，那做切割後你的權力對象當然是子公司



或是控股公司，但這種說法是台面上的說法，公司法有規定如果股份占多少以上，那些公司算是關係企業，那關係企業的部分年資本來就要算繼續，即使公司沒有承諾員工，但年資仍要繼續承認，所以如果發生什麼勞資爭議公司如果硬要把他撇開，還是有許多爭議的，那這種方式不會再繼續去使用。

第三種就是直接當地找台灣員工，員工與子公司擁有權利義務關係

第四種就是直接由控股公司去找 contractor，控股公司自己去找一些契約工，然後直接跟控股公司簽約，第三地控股公司簽約，然後派至子公司工作，這樣跟公司完全沒有關係，控股公司當人頭派人員過去，契約工也都是台灣人，是控股公司聘的不定期契約工，這只是權宜性的做法，表現不好的話公司根本不用承認你的年資與契約，契約到就走人，表現好的話公司可以把員工轉為公司正式的員工，這就是第四種，那如果轉為公司員工的話，這段年資公司可以承認。

主要是可以是定期契約簽，但也可以是不定期契約簽，有一種是在台灣找一間…不管是在台灣還是哪裡，然後找一間派遣公司，員工跟派遣公司訂合約，公司與派遣公司訂協議，我要你這個人去我公司工作，所以你權利義務對象在派遣公司，那就是派遣。

我們是直接控股公司名義去跟員工工作一個 hired 的動作，控股公司百分之百持控股子公司，員工是控股公司的人，那控股公司百分之百投資，轉換你的工作單位而已，由控股公司借調員工至子公司，而不是從公司借調，跟公司無任何關係。因此今日當他發生權利義務時，是找控股公司，控股公司雖然有關係存在，但因投資比例的原因，控股公司可能公司佔 40% 的股份，另一間公司佔 30% 的股份，大家來分攤風險，員工發生事情但他仍不是原受雇公司的員工，這是一個操作的方法，表現好的員工能將之納入公司體系，表現不好者則可以叫你走人，無需用公司的名義去處理事情。有關法律義務等爭議上，也不是公司需要去負責控股公司百分之百持股？

5. 派赴大陸的員工其職務與形式近年來是否有所改變？

現在會使用的派赴方是只剩第一種與第三種，第二種會消失是因為勞退新制的出現，第一種是因為勞退新制以後，退休金公司給付的問題，第二種是勞保年金，年金之後你根本沒有投保勞健保，回過頭來怎麼要？不是要一次出一大筆錢的關係，是因為根本沒辦法算給你，以前我承諾你的年資斷了，我可以用一年兩個基數給你，現在這樣誰知道員工可以活多久，你用年金的怎麼算給你，所以變成以後第二種情形公司不會再發生。如果要省稅就要切割得徹徹底底乾淨，不要再來要求勞保年金，現在公司也不會讓員工有這種選擇權利，為了避免爭議的發生，不會再讓員工可以選擇這種外派方式，因為之前只是權宜性的做法，大家會來爭取屬於他們的權益，但是其實說穿了你有所得本來就應該繳稅，沒有什麼是不用繳稅的，並沒有什麼多拿少拿，今日如果你想要這樣的做法，公司可以做的到會幫你做這樣的方式，但今天如果有爭議的可能發生的話，公司可能

就不會再幫你做這樣的方法，現在無論是年紀大或什麼，只要是接下來要派出去的都不會再用這種方法。

※性質是否有改變？

不會派新鮮人過去，鴻海會派新鮮人過去是因為鴻海整個過去大陸了，在這邊沒有產線，因為它整個生產單位都在大陸，雖然現在被聘的員工可能說是鴻海，但實際上聘他們的公司一定是富士康。

原則上只要是像我們傳產，或者是在大陸是產線，在台灣還有生產單位，還有一些連結的部分的話，不會有新鮮人就過去的情形。因為我們不是像鴻海全面過去的情形，如果公司只是在那邊去做投資，主要的生產員技術員都還是當地的員工，你不會花大筆錢請你這個新鮮人過去，新鮮人還要給外派津貼，那邊上海的最低薪資是一千塊人民幣，大概是五千塊台幣，一個新鮮人少數薪水至少兩萬多，在加上我們固定的外派津貼三萬二，不會想派一個什麼都不會的新鮮人到當地領取高薪，所以派過去的人必須要有效用、管理能力或是專業能力的人員，外派新鮮人這方面應該要看產業，電子業可能過去，因為它台灣沒有生產線，像企業招一些技術的專業人員，但生產線在大陸，你在台灣又沒有生產線所以一定只能到大陸去，從上到下，從老到少一定都是在大陸工作，那我們公司不一樣，我們在台灣還是有生產線，只是要將技術移植過去，那剛進公司的新鮮人都還沒有基礎，怎麼可能過去。此外根據我們的經驗，年輕人過去問題都很多。

6. 派赴大陸的員工是否仍與公司保持密切的聯絡？

原則上因為產業別的不同，我們是以事業部區分，基本上台灣有的生產線，在大陸也有的話，那派過去的人原則上他也是台灣這邊的主管，那其實上面的老闆都一樣，兩邊要做一些連結，那老闆都一樣，本來兩邊就會存在著相當的聯繫，

## 二. 派赴大陸的薪資與福利

1. 派赴員工至大陸工作時薪資如何給予？

第一種台灣的薪水根本不會動，只是多給你津貼而已。

第二種部分的話，因為你跟公司做切割嘛，我是依照你台灣薪資的基準，台幣算出來多少錢我轉成美金給你，那就是台灣換算匯率之後美金多少直接控股公司發給你，

那第三種 local hire 就不會有這種情況，根本就沒有這一招嘛，我跟你議定要給你多少錢，沒有派外津貼的問題

短期出差沒有身分認定的問題，全部都在這邊，也沒有外派津貼，我就拿出差費，拿台灣公司的出差費，只是說因為關係企業的關係，這個出差費理論上我是幫那邊做事情，我們自己的會計會把帳把成本轉給那邊的公司，跟那邊公司拿錢，但就我自己本身來說，我拿的是公司的薪水，我是跟公司請出差費，那公司認為這一筆不是我公司該負擔的，所以就去跟那間公司拿錢。這是拆帳的問題。

2. 公司除了給予薪資外，是否有提供其他津貼給派赴大陸的員工？

如有，如有請問津貼內容？

就訂標準，你台灣薪水全薪的 30%，多給員工 30%，那低於三萬二我們最低就是三萬二，超過三萬二就是以 30%計算。所以如果這樣換算下來，薪水要超過十萬以上你才有可能有三萬二，那就是領單一三萬二，新進來的員工比較有利，因為同樣人過去不能因人而異，不能因為別人晚進來而不同。

津貼就單一筆錢給予，沒有什麼去估算哪方面使用，

有提供住宿，其他的就是外派津貼。

一般公司就是提供宿舍給員工，那一般的不管哪間公司，尤其是電子業的一定會提供宿舍，水電一般宿舍就無所謂水電的問題，意思是宿舍整個包括了，那吃可能有些地方會有阿姨。所以一般公司不會把津貼分到這麼細，就單筆給員工，讓員工自己去運作。

3. 薪資與福利給付的方式為何？

地一種會同時有台幣跟人民幣，因為你在那邊工作辦工作證了，

第二種就是用美金

第三種是只有人民幣，

第四種是美金和人民幣，他就是說我議定你每個月多少美金，但是你在那邊發多少人民幣本來就不是你該領的嘛，你只是為了在當地工作，你要辦公要給錢，給了多少人民幣就會扣多少美金，反正總 total 就是原本你那美金原本要領多少錢。

大陸就是機關有薪資認定，像昆山就有所謂的 987 吧，你的總經理應該領 9000 人民幣，你的經理職要領到 8000 人民幣，那一般員工是 7000，因為他怕你亂報，所以他就直接給你認定，那有些事業他有這種情形，大陸那邊是地方法。

4. 是否會讓派赴大陸的員工其家人共同前往？

帶家人前往的情況，每間公司每間公司會有不同的規定，我們帶家人的話我們就會在外派公司以外，另外再核准你，每帶一口人公司核給員工 10%的津貼，等於你的全薪再多給你 10%，那最多給你三口，那這些事情都是要特別上簽呈的，不然原則上不會有這些，不希望帶人過去，因為成本越來越高，那這個一般都不會放在一般的狀況來談，那一般的不管哪間公司，尤其是電子業的一定會提供宿舍，水電一般宿舍就無所謂水電的問題，意思是宿舍整個包括了，那吃可能有些地方會有阿姨

如有，是否有提供隨行家人補助或津貼？

5. 員工派赴大陸後，原有的工作年資與保險如何調整？

第一種的話工作與保險沒有任何的影響，

第二種的話勞健保自己去保，但是公司會承認你勞保的年資，中斷的年資，接下來算的時候，



第三種情形的話，在台灣你本來就沒有勞健保，那是個人員工的問題，而且公司本來就沒有必要去付擔這個東西，那當的公司就照當地法令替他們處理，我們主要談的是台灣原本就有的權利義務，

那所有過去的人，我們會在另外幫他們保團體保險，公司會出錢，只要是台籍幹部都會幫他們保險，讓他有一些醫療壓，一些保障。

第三種情形不像由台灣母公司派駐過去，他們只是從制度衍伸出來的一種狀況，只是這種狀況越來越多，就變成當地 hire 的人越來越多，第四種其實只是權宜性做法，並不會這麼多，如果要講派駐或什麼，基本上原本就是公司的人才會有派駐這個意義嘛，第一種跟第二種比較像派駐，但第二種情形我們已經不在做這種外派了，所以原則上都是一，而且絕大多數公司的做法也都是第一種，那第三種是有越來約多的傾向。

### ※雙重僱用的情形？

大陸那邊一定要簽約阿，每個人你只要在那邊工作就一定要簽勞動合同，所以我才會說請求對象有兩個，這無所謂雙重僱用，兩邊都存有勞動關係，到時權利請求可以做兩方的請求，雙重僱用其實並不影響他的權益阿，反而是保障他的權益，公司沒辦法不負責，在大陸有簽勞動合同，本來就有受勞動合同的保障，在台灣這邊，任何權利義務薪水都沒動，勞健保都掛在這邊，公司怎麼跑的掉呢。

### 三. 派赴大陸的職業災害

#### 1. 是否有員工派赴大陸期間發生職業災害？如何處理？

公司派過去的員工無人發生職業災害，我們那邊其實一般都是主管職，會有職業災害一般都是當地員工，很少主管會直接下去那邊，那如果發生交通的災害不算職業災害，因為你出去玩發生事情不關公司的事，不會有通勤災害是因為住宿設，所以發生職業災害的機率很低。第一個是因為我們沒有發生職災，第二個是如果你去問職災，不會有人跟你說，而且台幹的職業災害原則上會弄回來台灣處理，就是說你發生職災就會把你拉回來，勞健保台灣有職災的保險，我就用這邊職災保險補償。

你如果只要發生職業災害，公司的職業災害都事你只要具名承認那是一件所謂的職業性災害，職業災害的部分我們要通報要怎樣，其實勞保局本身會核准阿，因為影響的是公司職業災害的費率壓，是公司要去負擔阿，公司只要報職災就要給合理的假，保障員工這段期間的薪資沒有任何的影響，然後會影響到公司接下來的費率，職災費率，這都是公司要承擔的阿，所以原則上只要可以自己處理掉，比較不會有人去報職災，職災如果報多人家會來勞動檢查。

以我們公司的做法，第一個我們有保險，先以保險支付，那薪資我本來就不會動你呀，那如果真的不行的話，我們盡量避免在那邊處理，因為原則上回來台灣還是比較能掌握，你頂多承擔的是一些費率的問題，那你在那邊你本來就比較沒辦法把那麼多掌握，而且



大陸太人治的社會了，你怎麼樣都是講一講就過了，不照法令來，像你講那個我們所謂所得稅的問題，你如果跟稅務機關好的話，你放心他一輩子都不會來查你，

2. 公司是否有提供派赴大陸的員工加強職業災害預防或補助等措施？

各項權利義務我們都有資訊給他，然後簽什麼東西我們會來這邊跟他講，原則上隨時都可以打電話來與我們做確認都沒問題。

#### 四. 派赴大陸的退休金

1. 派赴大陸的員工退休金計算方式為何？

第一種情形就是依照台灣制度沒問題，那第二種已經沒有了，以前會你的年資，就會有加新的年資進來嘛，用舊制的退休金去算，那第三種更沒有嘛，關公司什麼事情，第三種情形的話就是員工自己按照當地法令去算去提撥，按照她們四金五金自己去提撥，第四種也跟公司沒有關係呀，contract 沒有退休金的問題。

2. 我國最近實施的勞保年金與國民年金對於原退休金制度是否有影響？

那最近勞保年金的影響就是不會再讓員工有選擇第二種派駐的機會，因為不好沒辦法算，所以就全部都轉成第一種，那第一種年資影響會比較少是因為你的退休金就是提撥的嘛，公司也無所謂舊制的問題，因為做多久就領多久，所以年資的影響越來越少，所以現在年資對企業的影響越來越多在於「假」，特休假的問題，就是一些限額的問題，退休金以錢拿錢的那種已經沒有太大的影響了。年資影響越來越低了，以前爭取年資最主要是爭取錢嘛，那現在錢都每個月給妳了，你要爭取什麼呢？所以現在因為假別還是靠年資來算的，額外提到一個是說，年資會越來越影響越來越大是因為勞基法以前，現在影響越來越小公司不看在眼裡，以前是說三年內如果你重複進出，公司要承認年資，就是不算你離職，現在理都不理你，回去之後兩天要再回來沒關係阿，要嘛就跟你談年資全部不算，要嘛我要算你的也 OK 阿，我只要假給你，錢根本不用因為我每個月都已經有提撥啦，我就大大方方讓你一個月一個月進來，三個月進來這個樣子，其實影響到的是員工啦，影響到員工就業安定性，其實也還好，沒有一個企業會去搞一個要用的員工，我既然不要你幹嘛又三天兩天把你叫回來，

#### 五. 派赴大陸之回任

1. 請問企業確認外派人員至大陸，同時即已先規劃好回任措施嗎？

規劃趕不上變化，會給員工一個大概的說法，那原則上其實還是看員工的業務需求，其實說穿了，原本規畫你三年，這三年期間你原本的單位不見了，你怎麼回來，不是說我不讓你回來，你的技術就在那一塊，你那一塊台灣沒有，你只剩下大陸有這一塊產線，你要怎麼回來。那另一種就是你要回來即使所有的環境都沒變，沒有人可以去接你你怎麼回來，理論上會做一些輪調，都沒有說三年就三年，有可能有些四年有些五年有些一年就回來了也不一定，只是說我們每一個大概的時間點都跟他說希望以三年為主，像我

單位去的就差不多要回來啦，就要換人去了，一個蘿蔔一個坑。

## 2. 回任的人員若對母公司環境不適應，該如何解決不適應之情形？

適應不良由主管去認定，適應不良是你員工的問題阿，當時一定有跟你談過，適應不良你只要不影響到工作，就是要繼續做阿，要不然就員工自己提出辭呈阿，公司不會因為，像員工進來我們這邊工作也是一樣，我跟你說適應不良能不能幫我調單位，不會理你啦，自己解決，要不然就是主管真的很那個，那再調整，那在主管的權限裡面，問題是外派這種東西屬於有計畫性的培養和接班，理論上要找到這種人是我們自己不對，是人事單位的問題，本來就不應該讓這種人去，那第二個是這種人去如果說員工會適應不良，那表示你也不太適任，所以會讓他回來，但你應該就不是主管職了，不然就是可能回來也就會被資遣，都有可能性。那也可能不是這麼沒人性，回來會讓員工好好做到退休，但很可能就是一般的員工，因為這跟歷練還有那種心態也有問題，沒有辦法承接主管的工作，所以這個問題應該說其實那個人不適應理論上不太會說，那對企業來說是看績效，我從績效裡面就可以看出員工是真的不適應還是只是嘴巴喊一喊，有些人只是在那邊說說，還是做的很認真很不錯，那種說說的就讓員工自己去說說吧。

績效不佳的員工公司當然一定調回來，去那邊不是在玩，不會有太年輕的去不會有沒有經驗的去，他們說去那邊就是打仗嘛，尤其現在這種狀況，這種說穿了台灣的製造業跟大陸的比重，台灣這邊一定越來越輕，所以你現在說現在去那邊是開疆闢土有點太晚了啦，早就已經開疆闢土完了，要怎麼去擴大版圖，那個都是戰爭阿，尤其是跟大陸當地國營企業，國營企業那個之大，他們有背景，台灣的企業在那邊其實不好做，勞動合同法出來之後，整個珠三角地區的整個跑呀跑，然後剩下的是哪些？國營企業。那台商倒光光啦，我同學在那邊原本一個月做鞋子十幾萬，現在沒工作壓。他鞋子業產業倒光光了，代工業那成本越來越高啦，因為鞋子大陸那邊又是勞力密集，每一個人要多多少成本，那勞動成本是蠻高的。那你電子業影響到沒那麼重是他們的人事成本佔的比重沒那麼高，是以機械廠房為主。

## 3. 當員工無法回任台灣母公司時，企業如何處理與安排？

不保證回來就會當到主管職，那原則上你如果表現不錯，理論上外派是加分嘛，應該是講大家都會考量的嘛，代表你的海外經驗也是對員工來說比較全方面嘛，那邊你也歷練過了那邊的市場你也了然於胸，我做業務那邊市場我了解這邊市場我也了解，沒有道理不昇這員工阿，當然還是有回來不適應的員工，因為也有些人不想回來呀，很多人不想回來，第一個有些人的家本來就在那邊，有些省籍爸爸媽媽本來就是當地的外省人，他們對那邊的接受度本來就比一般台灣人本省人高，這個我們看比較明確，也有些人去上海就說上海很好阿，爸爸也都過去啦回老家，那種都不會想回來，別種的是你在當地比較年輕的直接在那邊結婚生子，員工的重心都在那邊不會想回來，第三種有小老婆不會

想回來。其實狀況很多啦，還是有這種人，只是說比例沒那麼高啦，因為你家、妻子老小都還在這邊，原則上是不會不想回來。不會有公司要員工回來員工不回來的情形，公司有指揮命令權阿，員工要配合調動。

員工執意要回來台灣，但台灣沒單位讓他回來那員工要去哪上班，今天講穿了從台北調到新竹那個廠，那邊沒有任何的位置誰會讓你進去，所以這種東西調動本來就是主管的權限阿，不會有這種情況。

## 六. 其他

1. 派赴員工至大陸是否有發生爭議？如有發生爭議如何解決？此爭議是否對企業的派外制度有所影響？

是一般我聽到的是因為錢嘛，所謂的保障，有沒有幫他保險、勞健保，有些企業比較小的會把你認定為那邊員工就會把你勞健保筆拿掉。其實爭議我覺得還好耶，在那邊發生的爭議應該會比較多吧，在那邊如果說亂來有一些狀況阿，比如說有小老婆什麼，你要用這東西去說影響公司的信譽，然後影響公司的正常營運狀況，藉這個理由把你整個fire掉，這個會有爭議阿。那理論上都會私下處理，不會讓這種爭議產生，那對公司形象都不好。

其他我覺得還好耶，爭議都出現在派駐前，不想去硬叫人去，只有接受與不接受，員工沒有什麼過錯不會資遣，只是別想升官了，比如說我現在這個主管叫我過去，我不想去我家裡有老小，他可以把你拉成非主管阿，公司會說你不去沒有關係，因為員工沒有任何的錯不可能叫員工不做，還付資遣費，當然會有些公司說你不做我給你資遣費叫你走不想看到你，你不要出現在我面前了，以後不可能。但是，如果沒有我也可以把你的主管加給拿掉，這是我的權限，那主管加給拿掉每個月少多少錢呢，那如果這個人快退休了，主管加給拿掉他少多少錢，許多人都還是舊制的，受到影響面很大。

那如果員工在當地生病，第一個我們有保團保，團保有醫療險，第二個是你如果沒有用在團保醫療險裡面，去那邊你可以回來台灣用健保核銷嘛，六個月以內。你可以核銷那部份，主要在當地有合法的醫院，這沒有問題。那員工要在那邊自費，有些本來就不是健保團保保障範圍內的那另當別論，自己承擔，自費在那邊很貴，那個一般醫院不敢去看，我在那邊感冒我都不敢去看醫院，要嘛就買成藥，第一個貴，第二個你不敢看，他是進去之後不管什麼問題先去打點滴再說，打點滴比較貴呀，先挨一瓶再講，因為打點滴無害，只是打個葡萄糖，所以沒什麼關係呀，然後掛號費就不曉得快一千塊台幣，除非台商開的醫院，要不然就是是台商比較常去的醫院，要不然就鼻子一摸自己去買成藥，都要帶一大堆藥去。

公司派這麼多人過去，都是由單位主管決定，原則上各事業群有個事業群的主管，我們只要針對他本身的職能與狀況沒有問題。



那邊如果生產線有什麼要馬上開的，人都過去了一直出差長期都待在那邊了，然後那邊公司才會跟你說這個人我要調過來，成本不能再由這邊的公司吸收了，那就直接變成長期派駐，我們 HR 這邊才會著手簽單子把他調過去，可能會先用出差像我這邊支援或怎麼樣，我還是在做阿，但是我就報出差費報公司這邊的帳阿，那那邊單位覺得真的有需要這個人，員工就變成長期派駐。

## F 企業

### 一. 派赴大陸的態樣

#### 1. 派赴員工至大陸工作，請問派外制度如何規劃？

我們派外制度很簡單阿，就是他的薪資福利都很簡單都是比照台灣，那其他的就是給你一筆錢，他也沒有像其他公司會做先前的文化訓練，福利阿一年六次返台假，一次五天，一年就三十天的返台假，取代這邊年假的規定

#### 2. 派赴員工至大陸之原因與工作性質？

一開始過去的員工從低階到高階都有，把台灣本土的政策與文化整個複製過去到那邊發展，再透過員工去輔佐當地員工，現在剩下幾個高階的員工在那邊，因為現在慢慢在緊縮，會慢慢把他們調回來，派一個人過去成本太高了，因此能盡量當地培養就當地培養。

#### 3. 企業派赴員工至大陸子公司任期多長？

我們其實很簡單就是跟你簽個約兩年嘛，大致上都是兩年一簽，一開始簽都簽兩年，覺得需要的話還會請他在那邊，等到台灣這邊有需要他的要求時才會告訴他，那他在台灣的工作就找一個人取代他的工作，如果他要回來的話我們就會幫他安排位置。盡量會安排跟原來工作一樣的，因為高雄那邊其實流動也有，不是說都沒動，那要安插位置其實還 OK。

#### 4. 員工派赴大陸工作後，企業與員工雙方的權利義務為何？

派過去的員工都還是與母公司簽約，原本有考慮直接跟當地公司簽約，但有一些問題比如員工他要求在這邊的勞健保阿、年資還有勞退的東西，他要結清有的沒有的，有點複雜且員工本身也不是很有意願，我們就沒有硬性要推這東西。那目前都還是維持跟母公司這邊簽約，然後過去這個樣子。當地化就是全部由那邊付薪水，這邊就結清這樣子，這邊沒有。

#### 5. 派赴大陸的員工其職務與形式近年來是否有所改變？

現在慢慢都將人調回來，因為派一個人過去成本太高了，所以當地能夠盡量培養就從當地培養，現在的政策是盡量不要派台灣員工過去了，除非真的很高階的總經理級的才會從這邊直接簽約過去這樣，就是我們找進來時就告訴他他是要過去大陸工作，不是在台



灣這邊一段工作才過去，也是與台灣這邊簽約調過去，那那個是很高階的，他

6. 派赴大陸的員工是否仍與公司保持密切的聯絡？

一定保持密切的交流，我們剛提到六次的返台假一次五天，返台回台灣如果需要他，他還是要進公司處理他一定的東西，那其實我們連絡還蠻多的，就我來講我其實跟那邊的生產後提單位其實都還保持一定的連繫阿，所以基本上還是會聽從這邊指揮阿，。

## 二. 派赴大陸的薪資與福利

1. 派赴員工至大陸工作時薪資如何給予？

過去以後就是除了你台灣本薪維持以外，在那邊再加發一個人民幣的津貼，大概都是這個樣子。

2. 公司除了給予薪資外，是否有提供其他津貼給派赴大陸的員工？

如有，如有請問津貼內容？

員工沒有要求派外津貼要納入薪資計算裡面，因為員工那邊也是要負擔一定的保險費，然後稅金阿，加保對員工來講相對也要扣比較多錢，兩邊都要扣比較多的錢，目前沒有這個樣子，那邊發一筆，這邊發一筆，這邊維持他原來過去前原來的薪水的投保級距。員工一般只給一筆外派津貼，那高階的主管或經理級的人薪資福利另外談，

3. 與外派前的薪資相比約為幾倍？

沒有做過統計

4. 薪資與福利給付的方式為何？

派外津貼是看員工是什麼樣職等的人，過去就是給一定金額的人民幣這樣，那職等越高給的越多嘛，級距為3000~9000，就看員工的職等與位置，一般線上工程師5.6000塊人民幣，其實不少，如果員工覺得人民幣不夠，公司這邊可以多發人民幣，但是台灣這邊台幣相對的要減下來，談好的假設你今天事發五千塊人民幣，如果覺得人民幣不夠，要拿6000. • 7000我這邊台幣就可以幫你扣一些錢，台幣與人民幣的差額，但是總額的package是一樣的，會有多要的情形是員工已經帶家人過去了，或是在大陸那邊他有結婚阿幹嘛的，那那邊的需求可能就比較大，那這邊已經沒有家人，所以就會希望這邊少發少拿，還有另外一個就是匯率考量，因為現在人民幣比較值錢，

5. 是否會讓派赴大陸的員工其家人共同前往？

如有，是否有提供隨行家人補助或津貼？

同意帶家眷去，然後我們也會提供，因為一般台幹在那邊我們會提供宿舍，那員工如果要帶家人去，一樣有比較大的宿舍讓他的家人住，但沒有任何津貼補助。一般的員工沒有額外津貼，但是特別談的比如說剛提到的那位高階主管，很高階的總經理級的有談，負責全中國營運的那種，他進來談的時候就是他的薪資結構裡面就有包含那一塊，因為他也會要求要帶夫人跟小孩過去，那那時候就是有談到其他所謂的房屋津貼阿，或是一

些交通津貼的東西，

6. 員工派赴大陸後，原有的工作年資與保險如何調整？

員工如果在台灣這邊有稅金保險的問題，還是會問到台灣 HR 這邊來。

員工到大陸那邊去其實薪資與保險無任何改變，就維持在派外前的條件。

3000-9000 的級距應該是考量到當初有做一些調查，一般企業過去給多少錢的樣子，所以擬出這樣一個 range 出來，

### 三. 派赴大陸的職業災害

1. 是否有員工派赴大陸期間發生職業災害？如何處理？

沒有員工在那邊發生職業災害，就台幹來講沒有聽說過，如果在那邊就醫會在那邊看醫生，把醫生證明寄回來申請健保給付，但在那邊職業災害沒有碰過，因為住宿舍我們都提供獨棟的，跟一般大陸員工是分開來的，有自己的廚師幫員工煮飯，所以過去的環境都是還蠻好的。蘇州那邊還不錯，東莞那邊可能就比較偏僻，所以員工要出去的話沒有交通車很麻煩，所以大部分的員工都待在宿舍裡面。

### 四. 派赴大陸的退休金

1. 派赴大陸的員工退休金計算方式為何？

都依照台灣的規定，每月提撥，因為他只是過去工作，在那邊多領一份薪水，但在台灣這邊其實完全都沒有變，假的部分返台假三十天取代調他原來的年假，年資其實就繼續承認，也不算中斷，勞動條件其實都不會被改變，

2. 我國最近實施的勞保年金與國民年金對於原退休金制度是否有影響？

沒有影響，

### 五. 派赴大陸之回任

1. 請問企業確認外派人員至大陸，同時即已先規劃好回任措施嗎？

沒有事先規畫回任，如果要回來幫忙橋個缺安排

2. 若外派員工想提早回到母公司，企業會如何應變此情況？

如果很想回來會幫忙安排，大部分遇到的情形是不想回來，當初建廠的那一批人在那邊很久，那些人就不想回來了，當初協助建廠製成的工程師，可能已經有一段時間了，五年六年甚至十年都有了，現在慢慢都已經有人可接替她們，那不想回來的人最後只能離開公司。

3. 回任人員回到母公司工作表現如何？

把台灣這一套帶過去，員工回來不會因為有派外而晉升，表現好台灣就直接晉升，通常是過去前幫他昇一級，大部分都是平升過去，如果有特殊情形大陸那邊可能有一個缺，才會特別晉升，補那一個缺。

#### 4. 當員工無法回任台灣母公司時，企業如何處理與安排？

不少員工在那邊結婚，當初不想回來也是因為這個考量，他們在那邊就是已經結婚有小孩啦，所以希望她們回來時他們不願意回來，不願意回來的員工就是離職，如果員工的工作當地員工都可以 take care 起來，我們實在沒有必要再多花那筆錢養員工在那邊，員工如果不願意回來當然就是員工自己在那邊再找其他的發展，如果員工願意的話，他也可以由當地的子公司或分公司聘請，公司也會同意這樣做，但目前沒有這情形。有那種在那邊離職不願意回來，在那邊另外跟當地的台商公司簽約

#### 六. 其他

1. 派赴員工至大陸是否有發生爭議？如有發生爭議如何解決？此爭議是否對企業的派外制度有所影響？

不願意回來的情形最多，企業寄存證信函三天不到職工作有人自己跑過去，上面政策不希望有人過去，一直都沒有簽過，所以員工在那邊沒辦法給他派駐津貼，就依職給出差費，實報實銷，沒有多的錢。

