

大陸 離職交接不容忽視

倪炯、劉瑞霖

編按：作為社會主義國家，大陸對勞工權益的重視超過台灣，根據台商朋友的反映，在勞資糾紛仲裁時，即使勞工理虧，大陸官方也經常要求台商給錢了事。值此歲末年終，即使像勞工離職這樣的「小事」，處理不好，就可能變成台商的「大事」。

案例

2010年9月，某台商貿易公司與李小姐簽訂為期1年的勞動合同，約定李小姐任辦公室助理，月薪8000元（人民幣，下同），其中800元為考核工資。2011年2月，李小姐以台商未支付其1月工資為由提出解除勞動合同，並向某區勞動爭議仲裁委員會提起勞動仲裁，要求台商支付2011年1月剋扣工資5000元、2010年9月至12月績效工資800元及25%經濟補償金、解除勞動合同經濟補償金4000元。最後，勞動爭議仲裁委裁決，公司應支付李小姐工資差額5000元和考核工資差額800元，以及解除勞動合同經濟補償金4000元，但對25%經濟補償金的請求不予支持。

公司對工資差額5000元和考核工資差額800元沒有異議，但對支付解除勞動合同經濟補償金4000元的裁決不服，先後訴至某區法院並上訴至中級人民法院，其抗辯的主要理由是李小姐離職時未按公司規定辦理交接手續，根據《勞動合同法》第50條，公司有權拒付補償金。

解析

本案中雙方的爭議焦點即是：用人單位是否可以將勞動者完成工作交接，作為其支付經濟補償金的前提條件。

如何正確理解和把握《勞動合同法》第50條相關規定，是處理此類糾紛的關鍵，同時該條款也是用人單位妥善處理勞動者離職時工作交接的法律依據。

1. 交接條文的適用

勞動者與用人單位發生糾紛或在解除勞動合同時，以種種原因不及時移交工作，甚至藏匿財務印章等手段要脅用人單位的現象時有發生。

《勞動合同法》第50條規定：「勞動者應當按照雙方約定，辦理工作交接。用人單位依照本法有關規定向勞動者支付經濟補償的，在辦結工作交接時支付。」所以就立法的本意來講，勞動者應該及時交接工作，如有糾紛可另行交涉或仲裁或訴訟。

而用人的單位在勞動者已完成或基本完成相關工作交接後，不能以此為由拒絕承擔自己應承擔的義務和責任。只要不是因為勞動者怠于交接而影響工作正常進行，就應依法、及時地向勞動者支付經濟補償金。

在司法實踐中，一般只要有證據證明勞動者交接工作時態度端正，不存在要脅的故意，儘管可能存在非主觀原因造成的瑕疵，仍會認定勞動者已盡義務，除非確有證據證明勞動者有故意要脅或明顯怠于交接的行為。

結合本案，台商提出李小姐未按照規定辦理交接手續，因此不同意支付補償金，而公司提供的離職交接表顯示：「離職員工部門填寫」、「財務部填寫」、「人事行政部填寫」、「工資結算」欄目均有相關部門人員簽名，且勞動者承諾應移交事項已全部移交完畢，如有隱瞞或未移交清楚對公司造成損失，願承擔一切責任。

由此可見，李小姐的態度是積極、正面的。

至於公司提出的「未退還工作制服和文件」等指控，一來，公司沒有足夠的證據；二來，李小姐在離職交接表中承諾如有隱瞞或未移交事項造成公司損失的，願承擔一切責任。所以，公司只要有證據證實李小姐有隱瞞或未移交事實，仍可追究其責任。

為此，2011年11月，中級法院駁回了公司上訴，維持原判。

2 如何處理離職交接

營和日常管理，如果勞動者，特別是中高級管理人員或重要崗位人員，如財務、內勤，未辦理或辦結離職的工作交接，很有可能給用人單位嚴重損失。

《勞動合同法》第50條已給用人單位在處理該問題時的一種救濟。

但實踐中，用人單位如何正確適用該條款妥善安排，以避免出現本案中該公司的情况，可從以下方面採取措施：

1. 爲了確保勞動者能夠按時交接工作，可在勞動合同中，明確約定相關的經濟補償金等都于交接時支付。如果雙方約定了辦理工作交接的時間，勞動者沒有按照約定辦理，此時，用人單位可以此對抗勞動者支付經濟補償金的請求。

此外，還可在勞動合同中明確規定：「因勞動者不按照約定辦理工作交接，給企業造成損失的，勞動者應承擔相應的賠償責任」，爲將來追訴勞動者賠償責任提供合同依據。

2. 中高級管理人員或重要崗位人員，如財務、內勤的工作，交接需一定時間才能交接到位，單位應在其離職日之前及早安排。如遇勞動者不辦交接就離職的，應發函催辦交接，獲得證據，以證明暫不支付經濟補償金，甚至要求勞動者賠償損失的合法性。
3. 應當用規章制度來規範勞動者的離職手續，在勞動合同中寫明：「員工離職時應該嚴格按照公司的規章制度辦理離職手續」，並在規章制度中對此進行具體、詳細的規定。用人單位可在規章制度中明確規定：「勞動者拒不配合用人單位進行工作交接，給公司造成損失，屬於嚴重違反規章制度的行爲。」

《勞動合同法》第39條明確規定了如果勞動者嚴重違反規章制度，用人單位可以解除勞動合同，並且不用支付經濟補償金。如此，勞動者一旦出現拒不配合的情形，用人單位就可以此爲由解除勞動合同。

總之，離職交接是用人單位人事管理中相當重要的環節，用人單位應正確理解和把握《勞動合同法》第50條相關規定，通過勞動合同、規章制度的明確規定未雨綢繆，並在交接前後妥善安排，保存好證據，以此促使勞動者主動及時辦好交接。

（倪炯是上海律同衡律師事務所合夥人；劉瑞霖是理律法律事務所資深顧問。本文不代表理律法律事務所及律同衡律師事務所意見。）