

## 集團內調動員工 需與員工書面約定

劉霞、劉瑞霖

### 案例

某臺灣地區知名企業集團在大陸設立了多家子公司，並根據各子公司的生產需求聘用了很多專業技術人員。今年 5 月，B 子公司接到一個美商客戶的加急訂單，急需專業技術人員，但由於時間緊，無法立即招聘到合適的員工，集團內部決定從 A 子公司調派數名擁有相關技術的員工到 B 子公司協助完成該訂單。今年 7 月，美商客戶的訂單完成後，集團內部討論決定將從 A 子公司調派到 B 子公司的員工繼續留在 B 子公司工作，並與該批員工開會說明集團的決定，員工均未提出異議。

因此，A 子公司為該批員工辦理了退工手續，並開始由 B 子公司向員工支付工資及繳納社會保險和住房公積金等福利。然，今年 9 月，其中一名調派員工李某因與 B 子公司領導不和，要求回 A 子公司工作，並拒絕到 B 子公司上班。

### 解析

該企業集團的人事主管林先生對此十分苦惱，找到律師希望可以提供合理的解決方案。林先生向我們提供了一份 A 子公司與員工簽署的勞動合同樣本，其中約定「A 子公司可根據工作需要，按照合理誠信、協商一致原則，變動員工的工作崗位或安排至 A 子公司關聯公司工作。」林先生表示，由於 A 子公司與員工之間的勞動合同已經明確可以調派員工到關聯公司工作，因此，當決定將該批員工留在 B 子公司工作時，僅與員工開會說明，並沒有與員工簽署書面協定。現員工李某突然提出拒絕繼續在 B 子公司上班，不僅影響了集團公司的生產安排，也影響了其他被調派到 B 子公司員工的工作積極性。林先生希望瞭解員工李某的主張是否合理，公司是否應當同意。

- 1 當 A 子公司為員工李某辦理退工手續後，雙方之間的勞動關係已終止。  
儘管員工李某與 A 子公司簽署的勞動合同中明確約定 A 子公司有權將員工調派至其他關聯公司工作，但該約定的前提有兩個，一是需要與員工協商一致，對此，公司應當保留好相關證據，最好與員工簽署書面協定，以免日後發生爭議；二是調派的前提是員工仍與 A 子公司建立勞動關係。現 A 子公司已為員工李某辦理了退工手續，則員工李某與 A 子公司簽署的勞動合同即已提前終止。
- 2 當 B 子公司與員工李某建立新的勞動關係後，雙方應當簽署新的勞動合同。  
首先，如何判斷員工與 B 子公司（即新公司）是否建立了新的勞動關係呢？根據相關法律規定，判斷員工是否與新公司建立了勞動關係，主要可參照如下幾個憑證的記載內容：（一）工資支付憑證或記錄（職工工資發放花名冊）、繳納各項社會保險費的記錄；（二）用人單位向勞動者發放的「工作證」、「服務證」等能夠證明身份的證件；（三）勞動者填寫的用人單位招工招聘「登記表」、「報名表」等招用記錄；（四）考勤記錄；（五）其他勞動者的證言等。如果上述相關憑證均建立在員工與新公司之間，那麼就可以認定員工與新公司已建立了新的勞動關係。  
結合本案，當 A 子公司為員工李某辦理退工手續、B 子公司為其辦理錄用手續後，員工李某不僅在工作中接受 B 子公司的管理，其薪資及福利待遇亦由 B 子公司直接發放，因此可以認定員工李某已與 B 子公司建立了新的勞動關係。根據大陸地區《勞動合同法》等相關法律規定，B 子公司應當與員工李某重新簽署新的勞動合同。
- 3 如公司拒絕員工李某的要求，堅持要求其回 B 子公司上班，則可能面臨如下風險：
  - （1）員工李某可能以 A 子公司擅自終止與其勞動關係為由要求 A 子公司支付經濟賠償金。如前所述，因本案 A 子公司僅與員工開會說明將員工李某的勞動關係轉到 B 子公司，卻從未與員工李某簽署書面終止勞動合同的協定。因此，員工李某可能以此瑕疵為藉口，主張 A 子公司系違法解除勞動合同，要求 A 子公司支付違法解除勞動合同經濟賠償金。屆時，A 子公司需承擔舉證責任，證明曾經與員工李某就勞動關係由 A 子公司變更為 B 子公司進行開會討論並已協商一致，惟，由於並非書面證據，此類舉證需花費大量時間和精力準備。
  - （2）員工李某亦可能以 B 子公司未與其簽署書面勞動合同為由，主張雙倍工資。根據大陸地區《勞動合同法》及相關規定，用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未與勞動者訂立書面勞動

合同的，應當向勞動者每月支付二倍的工資。如前分析，B 子公司與員工李某建立新的勞動關係後，應當與李某簽署新的勞動合同，如未簽署，則員工李某有權依法要求支付雙倍工資。

4 為避免上述法律風險，集團可考慮同意員工李某回 A 子公司繼續上班。

如前述分析，雖然員工李某的主張不盡合理，鑒於公司在轉移員工勞動關係過程中存在瑕疵，為避免發生爭議，考慮到員工李某係技術性人才，我們建議集團可考慮同意員工李某回到 A 子公司繼續上班。惟，在這種情況下，B 子公司將終止與員工李某的勞動關係，A 子公司應當與員工李某簽署新的勞動合同，同時，建議 A 子公司、B 子公司及員工李某共同簽署書面協議，明確三方就此前勞動關係存續期間再無任何爭議。

綜上，我們建議集團性公司在員工管理、調派時不僅需事先徵得員工同意，還需注意勞動關係之變化，及時依照相關法律法規之規定為員工辦理各項用工手續，以降低法律風險。

（作者劉霞是上海律同衡律師事務所律師；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上海律同衡律師事務所意見。）