



# 众达资讯快递

## 亚太区劳动与就业新闻

### 即将生效和近期已修订的法律

#### 台湾：修订立法以规制派遣劳工的使用

根据 2013 年 5 月公布的数据，台湾已有超过 590,000 名派遣劳工，这一数字仍在以前所未有的速度增长。因此，现有的规制派遣劳工的法律已不足以应对这一变化并已过时。为解决这一问题，台湾劳委会于 2014 年 2 月 6 日通过了《派遣劳工保护法》草案。

就本质而言，该草案试图将减少派遣劳工的使用作为一项原则。为达到该目的，该法对派遣劳工可从事的工作种类进行了限制，并就企业（“要派单位”）可使用的派遣劳工的比例设置了上限。本草案也赋予派遣劳工与要派单位的全职雇员相同的权利，例如，派遣劳工在该要派单位连续工作一年后即有权要求与要派单位签订劳动合同。若派遣劳工未及时收到薪资或因工作遭受损害，派遣机构及要派单位将承担共同连带责任。

#### 中国大陆：政府限制外国公司使用劳务派遣员工的机会

中国人力资源与社会保障部于 2014 年 1 月 24 日制定的《劳务派遣暂行规定》（“暂行规定”）已于 3 月 1 日生效。暂行规定的实施显示了中国立法限制外商投资企业使用劳务派遣员工的意图，而派遣员工的权利与普通法系国家的合同制雇员相类似。劳务派遣的

历史可追溯至 30 多年前中国开放外商投资领域的早期。最初，该种安排被用于限制外国投资者设立的代表处的发展，并为了控制代表处当地用工的规模。外国实体的代表处并不被允许直接雇佣员工，其通过某些政府指定的劳动就业服务机构（例如外国企业人力资源服务有限公司）雇佣当地员工并接受派遣。

通过使用劳务派遣员工，外商投资企业可规避 2008 年 1 月 1 日生效的《劳动合同法》的适用。《劳动合同法》包含对劳动关系解除的严格要求，但该等要求并不适用于劳务派遣员工，劳务派遣员工只享有有限的保护。为改变这一状况，中国的立法机构已通过了“关于修订《劳动合同法》的决定”（“决定”）及其相关规定以为该等员工提供更大程度的保护。该决定及规定明确规定劳务派遣仅是劳动关系的补充形式且仅限于临时性及替代性岗位。此外，该决定对外国公司可使用的劳务派遣员工的人数上限作出了规定：即不得超过该外国公司用工总量的 10%。

#### 新加坡：政府平衡雇主需求及雇员权利

2013 年的《雇佣、产假及其它措施法案》（“EPLM 法案”）为《新加坡雇佣法案》（“EA”）带来重大变革，其扩大了对员工的保护并提高了雇佣标准，并同时认可雇主具有实际的经营考虑和保持竞争力的需求。

EPLOM 法案同时对《儿童发展共同储蓄法案》作出了一些修订。除《新加坡雇佣法案》第 45 条与遣散费相关的内容外，EPLOM 法案大部分的变化已于 2014 年 4 月 1 日生效。

对《新加坡雇佣法案》的主要修订包括：

- (1) 扩大适用法案整体及其第四部的雇员的薪金上限以使法案对劳工的保护扩展至更多雇员；
- (2) 提高在薪资抵扣、遣散费及工会代表的集体合同等领域的劳动标准及员工福利；
- (3) 增强在加班费用、不当解雇、公共假日工作、整形外科接受诊疗的病假及医疗支出方面的灵活性，并放松限制；及
- (4) 通过增加相关处罚措施及授予劳工监管员更多权力来增强执行力及雇佣标准的合规性。

### 地方法院及监管部门的重要判例或决定

**日本：**由经济需要引起的大规模裁员被认定合法

日本航空国际有限公司（“JALI”）（其为 JAL 集团一家主要航空业公司）在 2010 年 1 月与日本航空及 JAL 资本有限公司一起申请启动公司重组程序。程序启动后，作为公司重组计划的一部分，JAL 集团做出了在 2011 年 3 月底前集团公司（包括 JALI）裁员约 16,000 人的决定。

根据该决定，为了达到裁员目标，JALI 反复向其员工（包括机组及空乘人员）兜售含有优惠条件的提前退休计划（其中包括额外的特殊离职金）。为达成裁员目标，尽管公司与工会举行说明会议及集体谈判会议（会上对公司重组计划以及裁员的必要性进行解释），并与员工举行私人会议，申请提前退休方案的雇员人数并未达到 JALI 的预期目标。

由此，JALI 于 2010 年 12 月底裁减了 81 名机组成员以及 84 名空乘人员（所有被裁撤人员都与公司签订了不定期劳动合同）。被裁撤员工中有 76 名机组成员及 72 名空乘人员在东京地方法院向 JALI 提起了单独诉讼，称 JALI 解雇行为无效，并请求法院确认其与公司的劳动关系仍然存续，要求公司支付截至判决日的相关费用（包括薪酬）。

地方法院的两份判决均确认《劳动合同法》第 16 条项下劳动关系的解除要求对重组程

序中的公司也适用。该法第 16 条规定：被视为“在客观上缺乏合理原因且不为社会接受”的员工解雇无效。另根据第 16 条，以经营需要（“经济性裁员”）为由的解除劳动关系是否有效，须考虑以下四因素：（1）减少雇员水平的必要性；（2）选择裁员作为重组手段的必要性；（3）裁减员工的选择是否公平；及（4）程序是否公平。需要注意的是，地方法院认为，为使经济性裁员有效，上述四因素须作为整体考虑，而非四项独立条件。东京地方法院于 2012 年 3 月以存在合法“经济性裁员”为由驳回两案件原告的诉讼请求。

两案原告均向东京高等法院提出上诉。东京高等法院于 2014 年 6 月 3 日、6 月 5 日分别驳回上诉。原告继而于 2014 年 6 月 17 日向日本最高法院提出最终上诉。最高法院在本文写作时仍未作出判决。

**澳大利亚：公平劳动委员会合议庭认定跨国公司在澳裁员时无义务在海外重新安置员工**

在 Murray 诉 Ventyx Pty Ltd 案中（[2014] FWCFB 2143），申诉人原为根据澳《现代报酬条例》由 Ventyx Pty 公司雇佣的技术项目经理，申诉人后来成为在澳被该公司裁撤的九名员工之一。Ventyx 公司于 7 月 1 日通知 Murray，并称该决定将于下一工作日生效。当日在一会议上 Murray 被告知其须向 Ventyx 公司提供与该决定相关的任何额外信息。尽管讨论过程中 Murray 已表达海外重新安置的意愿，其仍被裁撤。Murray 以其被裁撤违反公平为由在公平劳动委员会对公司决定提出申诉。

公平劳动委员会认为：根据《现代报酬条例》，Ventyx 公司应考虑到重新安置的手段并在可行的前提下对此及早讨论。公平劳动委员会合议庭支持 Ventyx 公司的上诉，理由是重新安置费用过高，而鉴于 Murray 参与的工作中对客户资料保密的重要性，相关问题的讨论事实上确已尽早展开。雇主无义务将 Murray 在海外重新安置。《现代报酬条例》规定的公司裁员须在“可行前提下尽快”通知员工的要求需考虑安全和保密因素，且并非意味公司须“立刻通知”。合议庭亦认为重新安置应该切实可行。由此，海外安置若

无商业可行性，则雇主在裁员时可拒绝为员工提供海外安置。

### **澳大利亚：反垄断监管机构终直面工会的不当行为**

澳大利亚反垄断及消费者委员会（“ACCC”）近期证实该机构正调查两宗独立的工会不当行为案。该调查发生在 ACCC 近期因处理此类事件的方式而招致批评和一皇家委员会正调查工会治理及腐败问题的大背景下。

第一宗调查与一工会间接抵制一家公司的行为有关，抵制原因为该公司向另一与该工会有纠纷的公司供货。该行为违反澳大利亚 2010 年《反垄断及消费者法案》，该法严禁工会及其成员干涉一方向另一方供货的行为。

第二宗调查与一运输公司与其所属行业协会达成协议的合法与否有关。该协议据称规定运输公司向协会支付资金，而做为回报协会拟对该运输公司的竞争对手的运营发起相关安全投诉。两宗调查均正在进行，这彰显了澳洲联邦政府及其机关对工会不法行为采取的积极调查姿态。

### **联系律师**

如需进一步了解情况，请与众达负责贵公司相关事项的律师或以下所列律师联系。一般的电子邮件可通过 [www.jonesday.com](http://www.jonesday.com) 页面上的“联系我们”的链接发给我们。

#### **Lawrence C. DiNardo**

芝加哥

+1.312.269.4306

[lcdinardo@jonesday.com](mailto:lcdinardo@jonesday.com)

#### **Michael J. Gray**

芝加哥

+1.312.269.4096

[mjgray@jonesday.com](mailto:mjgray@jonesday.com)

#### **Elaine Ho**

新加坡

+65.6233.5982

[elaineho@jonesday.com](mailto:elaineho@jonesday.com)

#### **Jean Kuo**

台北

+886.2.7712.3246

[jeankuo@jonesday.com](mailto:jeankuo@jonesday.com)

#### **Vincent Li**

上海

+86.21.2201.8000

[vli@jonesday.com](mailto:vli@jonesday.com)

#### **John C. Lin**

台北

+886.2.2704.6808

[johnlin@jonesday.com](mailto:johnlin@jonesday.com)

#### **David P. Longstaff**

新加坡

+65.6233.5991

[dlongstaff@jonesday.com](mailto:dlongstaff@jonesday.com)

#### **Tsuyoshi Oyama**

东京

+81.3.6744.1650

[toyama@jonesday.com](mailto:toyama@jonesday.com)

#### **Adam Salter**

悉尼

+61.2.8272.0514

[asalter@jonesday.com](mailto:asalter@jonesday.com)

#### **Rika Sato**

东京

+81.3.6744.1636

[rsato@jonesday.com](mailto:rsato@jonesday.com)

#### **Liming Yuan**

上海

+86.21.2201.8000

[lyuan@jonesday.com](mailto:lyuan@jonesday.com)

我们的出版物不应被视为对某事件或情形的法律意见。众达出版物旨在为读者提供一般信息。未经众达书面同意，任何人不得在其它出版物或程序中引用或引述众达出版物的内容。我们保留是否同意他人引用或引述众达出版物的内容的权利。我们发表出版物的目的并非试图与读者建立律师和客户的客户关系；读者收到众达出版物也不表示我们与读者之间会构成律师和客户的客户关系。众达出版物中的观点仅属作者的个人观点，并不一定代表我们律所的观点。