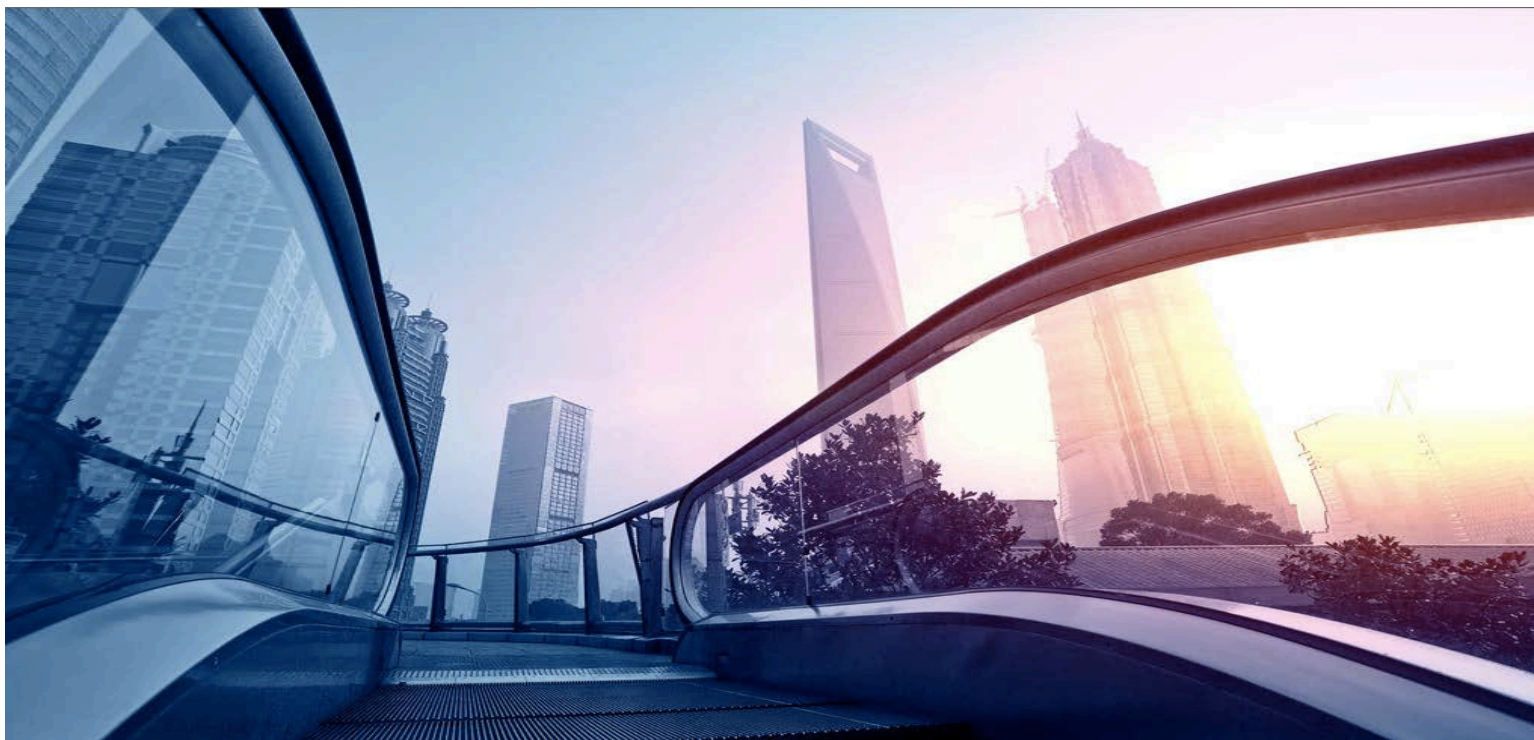


大成涉外争议解决法律资讯

Dacheng Newsletter Cross-border Dispute Resolution



2015年2月 February 2015

主编：谭家才 本期责编：周姣璐

编委（按姓氏拼音排序）：刘蓉蓉 刘逸星 李振宏 李新立 潘激鸿 韦龙艳 王峰 周姣璐

目录

★资讯

News

- 一、 最高人民法院发布民事诉讼法司法解释
The Supreme People's Court of the People's Republic of China Released the New Interpretation of Civil Procedure Law of China
- 二、 最高人民法院在今年一月设立两个最高院巡回法庭
Two Circuit Courts of the Supreme People's Court of the People's Republic of China Have Been Established in January

★律师视点

Lawyer's Viewpoints

- 三、 行政法下的商业贿赂界定
How the Administrative Law Defines the Business Bribery
- 四、 外资企业如何预防和处理罢工
Experiences and Suggestions of Preventing and Dealing with Strike in the Foreign-invested Companies

★大成（上海）涉外争议解决律师团队介绍

Brief Introduction of Dacheng (Shanghai) Cross-border Dispute Resolution Team

【新法资讯】

最高人民法院发布民事诉讼法司法解释

2015年2月4日，最高人民法院召开新闻发布会，发布《关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》。《解释》是在1992年最高人民法院《关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见》以及其他有关司法解释、规范性文件的基础上，主要针对修改后民事诉讼法新增加和修改的重点内容和民事审判、执行中的突出问题作出了解释。并且，对此前有关民事诉讼的司法解释和规范性文件进行了梳理、整合，对存在问题的部分条文在《解释》中作了修改完善。《解释》共23章，552条，6万余字。主要就以下法律适用问题作了新的具体规定：

- 一、管辖；
 - 二、诉讼代理人资格；
 - 三、举证证明责任分配原则、调查取证、逾期举证、质证、认证、证据的证明标准、证明力；
 - 四、电子送达、留置送达；
 - 五、保全担保；
 - 六、对妨害民事诉讼的强制措施；
 - 七、对符合民事诉讼法规定条件的起诉，规定应登记立案；
 - 八、按照小额诉讼案件审理的案件适用范围、审理期限、审理程序等作出了详细规定；
 - 九、对公益诉讼、第三人撤销之诉、案外人申请再审以及执行异议之诉等细化；
 - 十、调解协议司法确认、实现担保物权等特别程序；
 - 十一、完善申请再审审查、再审审理程序，对人民检察院再审抗诉、再审检察建议的受理条件与范围作出了明确规定；
 - 十二、明确规定人民法院对执行行为异议、执行异议的审查处理程序，进一步规范人民法院的查封、扣押、冻结以及拍卖、变卖等执行措施，并专门规定了人民法院可以对符合企业破产法规定条件的企业法人被执行人移送有管辖权的人民法院按照破产程序进行处理。
- （摘自中国法院网）

最高人民法院在今年一月设立两个最高院巡回法庭

最高人民法院第一巡回法庭于2015年1月28日挂牌成立，位于广东省深圳市罗湖区红岭中路1036号。最高人民法院第一巡回法庭是最高人民法院派出的常设审判机构，受理广东、广西、海南三省区内应当由最高人民法院审理的一审、二审、申请再审的民商事案件、行政诉讼代理人，刑事申诉案件，以及涉港澳台民商事案件和司法协助案件等。此外，就地解决三省区的来信来访案件。

最高人民法院第二巡回法庭于2015年1月31日挂牌成立，位于辽宁省沈阳市浑南区世纪路3号。作为最高人民法院派出的常设审判机构，最高人民法院第二巡回法庭的巡回区包括辽宁、吉林、黑龙江三省。

（摘自最高人民法院网）

【律师视点】

行政法下的商业贿赂界定

文/谭家才

1. 案例导读

2012年1月，天津市××有限公司征订、销售教材的同时，向蓟县初中三年级学生搭配销售《初中毕业班复习材料》。为增加《初中毕业班复习材料》的销售量，更大限度地牟取利益，天津市××有限公司委托天津市蓟县××教学研究室向蓟县各中学推荐《初中毕业班复习材料》，由各学校将征订上述复习材料款项与征订教材款项一同交付给天津市××有限公司。截至被查处，天津市××有限公司通过这种方式共售出《初中毕业班复习材料》1万册，每册售价16元，经营额共计16万元，获利4万元。天津市××有限公司于2012年6月13日以教育科研经费的

名义支付给天津市蓟县××教学研究室费用2万元，自己所得收入2万元。

2013年7月，天津市工商局认为，天津市××有限公司和天津市蓟县××教学研究室上述行为，违反了《反不正当竞争法》第八条以及《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》第四条的规定，构成了商业贿赂行为。该局依据《反不正当竞争法》第二十二条、《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》第九条的规定，对天津市××有限公司作出罚款10万元、没收违法所得2万元的行政处罚；对天津市蓟县××教学研究室作出罚款10万元、没收违法所得2万元的行政处罚。

本案是典型的行政法下的商业贿赂案件，下文拟通过对本案的解析来诠释如何界定商业贿赂。

2. 商业贿赂的界定

商业贿赂，是指经营者为销售或者购买商品而采用财物或者其他手段贿赂对方单位或者个人的行为ⁱⁱ。换言之，在商业活动中，经营者为了销售商品或者购买商品、提供服务或者接受服务，违反国家规定，要求、收受、约定或者给予对方财物或者财产性利益，以及在双方之间介绍贿赂的，都属于商业贿赂行为ⁱⁱⁱ。从上述定义可见，商业贿赂的构成要求如下：

2.1 商业贿赂的主体：经营者

经营者，是指从事商品经营或者营利性服务（以下所称商品包括服务）的法人、其他经济组织和个人^{iv}。在商业贿赂中，经营者主要是指行贿人和受贿人。从《反不正当竞争法》第8条第1款规定可以看出，行贿人是指采用财物或者其他手段进行贿赂以销售或者购买商品的经营者。此外，《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》第3条规定，经营者的职工采用商业贿赂手段

为经营者销售或者购买商品的行为，应当认定为经营者的行为。在本案中，天津市××有限公司为增加《初中毕业班复习材料》的销售量，委托天津市蓟县××教学研究室向蓟县各中学推荐《初中毕业班复习材料》，并以教育科研经费的名义支付给天津市蓟县××教学研究室费用进行贿赂，应当符合上述法律关于行贿主体的界定。

《反不正当竞争法》第8条对行贿人进行了规定，但对受贿人未做规定。哪些主体可以构成受贿人？从《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》第2条第2款关于受贿人的界定来看，受贿人是“对方单位或者个人”。这里的对方单位是不是仅仅是作为交易行为主体（合同的当事人）的单位、个人、法定代表人或其从事该项交易的职工或代理人？从本案的来看，蓟县初中三年级学生或各学校才是交易的对象，天津市蓟县××教学研究室很显然不是字面意义上的“对方单位或者个人”。天津市××有限公司利用蓟县××教学研究室作为教育研究机构具有甄选、推荐、确定教辅材料只能，以给予其一定比例的卖书收入为诱饵，吸引教育研究机构向学校推荐教辅材料，符合“经营者采用财物或者其他手段进行贿赂以销售或者购买商品^v”的要求。《关于禁止商业

贿赂行为的暂行规定》第2条第2款受贿人为“对方单位或者个人”不仅仅是作为交易行为主体（合同的当事人）的单位、个人、法定代表人或其从事该项交易的职工或代理人，还应当包括有关单位和个人。在司法实践中，商业贿赂的受贿人一般是指（1）与行贿人发生交易关系的对方单位或个人；（2）可以对交易关系产生影响的单位或个人。本案中，蓟县××教学研究室就是可以对交易关系产生影响的单位。

2.2 商业贿赂的手段包括财物或其他手段

商业贿赂的手段分两类：即财物和其他手段。财物是指现金和实物，包括经营者为销售或者购买商品，假借促销费、宣传费、赞助费、科研费、劳务费、咨询费、佣金等名义，或者以报销各种费用等方式，给付对方单位或者个人的财物^{vi}。其他手段，是指提供国内外各种名义的旅游、考察等给付财物以外的其他利益的手段。^{vii}在本案中，天津市××有限公司以教育科研经费的名义支付给天津市蓟县××教学研究室费用，显然属于上述所规定的财物范围。在司法实践中，财物或其他手段形态复杂多样、变化多端，如购物卡、促销费、风俗礼品、虚假捐赠甚至性贿赂等

等。

2.3 商业贿赂的目的不正当的销售或者购买商品

商业贿赂目的是为了销售商业或购买商品，是期望通过贿赂的手段达到优于其他经营者竞争地位的目的。其行为具有不正当性，本质上是一种不正当竞争行为，侵害了其他经营者或消费者的合法权益。在本案中，天津市××有限公司通过贿赂蓟县××教学研究室的手段已达到优于其他图书销售商竞争地位，向蓟县初中三年级学生或各学校搭配销售《初中毕业班复习材料》。行政法下商业贿赂的目的仅限于商业目的，其不同于刑法下贿赂目的，如调到工作、升官、入学等等。

3. 商业贿赂界定过程中存在的问题与对策

我国现行法律法规对“商业贿赂”这一概念界定模糊，致使在执法人员在认定的商业贿赂过程中对案件界定不清、定性不准。在行政处罚的过程中存在自由裁量权幅度过宽问题，形成新的权利寻租或贿赂腐败的机会。如，《反不正当竞争法》第22条规定，经营者采用财物或者其他手段进行贿赂以销售或者购买

商品，构成犯罪的，依法追究刑事责任；不构成犯罪的，监督检查部门可以根据情节处以一万元以上二十万元以下的罚款，有违法所得的，予以没收。最低额与最高额相差 20 倍，显然自由裁量弹性过大。本案中，天津市工商局依据《反不正当竞争法》第二十二条、《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》第九条的规定，对天津市××有限公司作出罚款 10 万元、没收违法所得 2 万元的行政处罚；对天津市蓟县××教学研究室作出罚款 10 万元、没收违法所得 2 万元的行政处罚。对二者共计罚款 20 万，没收违法所得 4 万。而天津市××有限公司在本案中财售出《初中毕业班复习材料》1 万册，经营额共计 16 万元，获利 4 万元，与没收及罚款相比是否处罚过重？行贿人与受贿人又如何寻求救济？

我界定商业贿赂的过程中，应严格依照商业贿赂的构成要求从主体、目的以及手段三个角度界定。同时需要避免机械适用上述构成要件，要准确把握商业贿赂的本质即行为的正当性。此外，在行政处罚的过程中，要准确适用“适应违法行为原则”。即实施的行政处罚，必须与受罚人的违法行为的事实、性质、情节及社会危害程度相适应，亦即行政处罚的种类、轻重程度及其减免

均应与违法行为相适应。在《反不正当竞争法》及《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》规定的范围内合理适用处罚的种类和金额。



作者介绍

谭家才律师，北京大成(上海)律师事务所合伙人，上海政法学院客座教授、东盟比较法研究中心主任。中国社会科学院研究生院法律硕士，美国天普大学毕斯利法学院法学硕士。主要业务领域：公司法律事务、知识产权以及涉外争议解决。

电子邮箱: jiacai.tan@dachenglaw.com

外资企业如何预防和处理罢工

文/潘激鸿

近年来，随着劳动力成本上升以及工人维权意识的觉醒，劳资矛盾日渐凸显。从多家媒体对罢工事件的报道情况来看，2014年度的有新闻报道的罢工数量较之以往似有所增加。在此种态势之下，笔者在2014年这一年中协助投资人及母公司处理了多起外资企业的罢工事件，鉴此，笔者将在本文中结合以往的经验、教训，就罢工在中国的法律性质、成因、以及如何预防和处理罢工进行分析及讨论。

一、 罢工在中国的法律性质

罢工是指多数劳动者为争取劳动条件改善或其他利益获得为目的，协同地为劳动之终止。罢工权不同于一般的自由权，它被认定为是法律给予劳动者集体的一种妨害劳动契约的特权。⁽¹⁾ 中国 1975 年和 1978 年的《宪法》中均曾规定公民有罢工的自由，但于 1982 年宪法修订时，删除了“罢工的自由”的相关表述，嗣后，中国宪法虽经多次修订，却未再有任何罢工自由的相关内容入宪，至今如此。此外，在中国现行的相关劳动法律法规中，亦

未明确规定劳动者有“罢工的权利”。因此，关于罢工的法律性质，学界存在“合法说”和“违法说”两种观点：“合法说”是以《经济、社会和文化权利国际公约》、《工会法》作为立论依据得出的结论，“合法说”认为，既然我国法律没有禁止罢工行为，按照“法无禁止即自由”的逻辑，可以推论中国公民有罢工权。⁽²⁾ “违法说”则认为只要罢工的权利未经法律加以明确（许可），该权利在法律上是不应该受到保护的，不能当然免除其刑事责任、民事责任。因此，在我国，对于罢工的法律性质的认定在学理上一直处于不明确状态。

在实践中，从以往发生的罢工事件的处置来看，我国政府机关及司法机关虽然从未在公开场合及文件中声称罢工是合法的，但亦从未直接定性罢工是违法的，而主要以“群体性停工事件”进行代称。有鉴于此，在罢工事件的处置中，用人单位不宜单纯以劳动者参加“非法罢工”为由而径行解除其劳动合同，否则将可能面临因此所生之违法解除劳动合同的法律风险。

二、 罢工的成因

根据媒体报道中所提及之我国近年来所发生的影响较大的外企罢工事件，结合笔者个人的实践操作经验，笔者将罢工的成因

简要归纳为以下四类：

（一） 因股权转让、并购等经营主体变更事宜所生之罢工

该类罢工的成因于最近几年最为常见，典型的代表案例有联想收购 IBM 的 x86 服务器业务所引发的 IBM 深圳工厂的罢工事件、西部数据收购海量存储的母公司日立环球引发的日立环球深圳工厂的罢工事件等。虽然用人单位的股东或公司自身转让股权、进行并购的行为并未违反相关法规，但在相关主体变更之前，由于对劳动者缺乏必要的解释说明及适当的安抚，导致劳动者产生严重的担忧与不安，最终引发罢工。罢工人员在此类争议中的诉请主要表现为“买断工龄”。

（二） 因人员裁减或整合所生之罢工

该类罢工于现有经济环境下也较为常见，并可能伴随现有的经济趋势于近期不时出现，典型的代表案例有北京摩托罗拉公司裁员引发的罢工事件、上海斯米克裁员引发的罢工事件等。有鉴于相当数量的用人单位难以符合或完成《劳动合同法》第四十一条所规定的“报备流程”，其往往直接以“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议”为由，单方与员工解除劳动合同。此类罢工成因本身的合法性于实践中容易

受到来自于劳动者以至于媒体的质疑。罢工人员在此类争议中的诉请主要表现为“违法解除赔偿”或“额外经济补偿”。

（三） 因劳动者对薪酬体制不满所生之罢工

此类罢工的成因主要是因为工资持续维持在较低水平或薪酬改革影响了既得利益而致，典型的代表案例有 TOTO 上海工厂罢工事件、LG Display 南京工厂罢工事件、南海本田罢工事件等。工资低，存在较大薪酬差距，加上中国劳动者维权意识日益加强，是此类罢工的导火线。罢工人员在此类争议中的诉请主要表现为“加薪”。

（四） 因用人单位存在明显违法行为所生之罢工

此类罢工的成因一般为公司违反相关强制性劳动法律法规，例如工作条件恶劣而缺乏必要劳动保护措施、加班过多、基本工资低于当地的最低工资、社保未依法缴纳等，典型的代表案例有广东裕元鞋厂的罢工等。罢工人员在此类争议中的诉请主要表现为“纠正违法行为”，同时伴随有改善工作条件、增加收入等附加请求。

三、罢工的预防

基于以上成因，外资企业应如何防患于未然，乃是无法规避之关键问题。以下是笔者结合最近处理几起关于罢工事件的经验教训所总结的心得体会，愿与读者分享、切磋。

首先，为免落于道德或法律之下风或被动地位，用人单位宜尽量避免违法行为。就此建议用人单位时常与外部雇佣事务顾问沟通，对日常管理细节及流程进行合规检查，改正内部违法及不合情理的规章制度。

其次，用人单位应当注重沟通政策及程序的建立。一方面，在内部，加强与员工的沟通。实践中，沟通不足所产生之误解及冲突是罢工的主要成因。因此建议用人单位建立例行性或制度性的沟通程序以便及时了解员工诉求，特别是当进行体制改革或并购重组时，应有稳妥的沟通计划以确保与员工的沟通顺畅。另一方面，在外部加强与政府机关的联系与交流，就可能会引发群体性争议的隐患（诸如股权转让、场地迁移、经营方式变更等重大事项）提前与相关政府部门进行汇报、请示及讨论，说明情况，取得其谅解，避免将来发生群体性争议时措手不及。

再次，从完善内部管理流程的角度考虑，有效地切割生产流程，并对各流程人员“分而治之”亦是非常关键。就具体操作来

讲，例如，可以将一班员工分割成两班；如果一班员工罢工，可以由另一班补上，以此来保证生产的持续性。根据经验，罢工中很多员工都是“身不由己”，被迫卷入罢工。因此，淡化员工间可能产生罢工的相关联系，亦有助于瓦解因罢工产生的小利益团体。

复次，从供应链管理的角度考虑，在本地，宜寻找能够建立应急合作关系的代工伙伴或外包供应商。此类公司一般为关系较好的同行业公司，如有此类公司的存在，一旦发生罢工，则此类供应商可以在关键时刻向罢工企业提供外包服务或转移生产，减少损失。在区域或全球，有条件的企业宜在临近国家或地区考虑设置平行工厂，从而避免罢工此种不确定之风险，并同样保证生产的持续性。实践中，此类生产持续性计划不但能够避免因为交付或违约问题所生之经济损失，亦能够在一定程度上使得因罢工而产生的利益群体丧失谈判筹码。

最后，对于外资企业而言，实现企业本地化管理，促进文化共融，委以信任，也能削弱员工中因比较而产生的心理落差，减少冲突。

四、罢工的处理

罢工发生后的处理亦是颇有讲究的。很多企业为了能尽快复工，往往采取一味妥协的方法，不管员工的要求是否合理，都一并接受。因为发生罢工的企业多是生产型企业，停工一天就会给企业造成很大的损失，甚至巨额的违约责任，故笔者很能理解有关企业如此处理的急迫心情。但是，“一并接受”不但会让企业威信受损，给以后的管理带来很大的不便，同时也为今后可能产生的后续罢工埋下了伏笔。因此，笔者建议，一旦发生罢工，企业还是应当冷静处理，视乎情势作出最适宜的判断。以下是笔者的一些经验分享，供读者参考。

首先，有罢工前兆或者突发罢工时，企业应立即与企业所在的劳动行政部门、公安部门、上级工会组织等（以下统称“政府部门”）取得联系并汇报罢工的原因、参加的人数、组织者及现状等，相关政府部门为了维护地方的和谐稳定，一般都会介入，协助企业妥善解决罢工。

其次，建立有效的应急谈判与处置团队亦是十分必要的。其中，委派一名具有决断力并被充分授权的高级管理人员是最基本前提。此外，人事、法务、安保、生产、公关等部门与外部雇佣

事务顾问的协同亦是非常重要。

再次，应当尽快建立谈判秩序。一方面，在员工没有明确谈判代表的情况下，鼓励员工选举及委派己方的谈判代表，从而保证沟通的顺畅及避免混乱。另一方面，应当同时建立企业方在员工中的除谈判代表以外的自有沟通渠道（这些渠道往往是有威信的基层管理人员、亲近企业方的人缘较好的员工等）。在谈判过程中，除了与员工代表进行沟通外，建议企业的处置团队进行现场说服。对于罢工员工在谈判中所提出之条件要进行书面汇总，以便逐一分析，判断其是否合理合法。对于合理合法的要求，作为解决方案，企业可以考虑接受；但对于不合理的要求，企业可以通过中立的第三方，如外部雇佣事务顾问和政府部门相关人员向员工解释，尽量婉拒。千万不要因为急于解决罢工，对员工提出的不合理要求一概接受。

最后，将经过谈判得出的合理处置方案以书面公告形式贴出以宣告共识的达成及罢工的结束，明确告知罢工的参与人员，截至指定日期前不复工的员工，企业将依法与其解除劳动合同。依笔者的个人经验，解雇个别参与罢工的员工，一方面可能激化矛盾；但另一方面也可对其他员工起到威慑作用，尽快结束罢工。故，企业需结合案件的实际情况作权衡判断，切不可“一刀切”。

接下来，笔者将就罢工中涉及解雇的注意事项做分析讨论。

五、 罢工中的解雇

前文在讨论罢工在中国的法律性质时，笔者有提醒用人单位不可仅以罢工违法为由直接解雇参与罢工的劳动者，否则用人单位将可能面临违法解除劳动合同的风险，但这并不意味着用人单位不可以解雇任何参与罢工的员工。实践中，通过确认劳动者严重违反用人单位规章制度，用人单位还是可以依法解除罢工参与人员，特别是首要人员。就此，笔者将以诺基亚罢工案的相关终审判决为例，与读者参详罢工解除的步骤及要素。

依梁某诉诺基亚违法解除争议一案之判决（具体烦请参阅（2014）东中法民五终字第 1768 号判决书）：（1）2013 年 11 月 19 日起，诺基亚东莞分公司处发生了部分员工集体停工事件，2013 年 11 月 21 日至 23 日，梁某在其上班时间离岗并参与前述集体停工事件。（2）2013 年 11 月 22 日，诺基亚东莞分公司向梁某发出手机短信进行书面警告，同时通过公告栏张贴公示、现场广播、电子邮件等方式向梁某送达有关警告。（3）在案件审理中，诺基亚东莞分公司提供了经梁某确认的罢工现场视频、图片资料和短信记录等证据。有关证据显示，在该集体停工事件中，

诺基亚东莞分公司对员工提出的诉求和采取的行为通过厂区公共语言广播进行解释和回复，并劝导员工回到工作岗位履行正常工作职责。但，梁某没有到岗。（4）2013 年 11 月 29 日，诺基亚东莞分公司以梁某“自 2013 年 11 月 21 日、22 日、23 日和 28 日没有公司的事先书面同意与缺勤，连续旷工四天，违反《员工手册》第 13.3.3 条第 1 款之规定”为由，解除与梁某之间的劳动合同。此前，诺基亚东莞分公司亦将解除劳动合同的理由通知诺基亚东莞分公司工会，并经工会领导签名确认。最终，广东省东莞市中级人民法院对此作出了终审判决：认为东莞诺基亚不存在违法解除劳动关系的情形，驳回员工的所有诉请。

鉴上，诺基亚之所以能合法解雇参与罢工的员工，整个解雇过程是值得我们学习的。从以上案例，读者应当充分重视以下步骤及要素：

首先，用人单位应当有一本有效的员工手册。所谓有效，就是要内容合法，程序合法，即通过民主和公示程序。

其次，员工手册中应当对严重违纪行为应当有明确说明或界定。同时，解雇员工的程序应当合理，如有可能，宜给予员工改过的机会。在诺基亚罢工案中，当梁某旷工时，诺基亚公司并未

立即与其解除劳动关系，而是通过出具书面警告的方式要求梁某正常履行工作职责。此外，需要注意的是，如果用人单位有工会的，应当将解雇通知提交给工会。

最后，须稳妥固定员工在罢工期间严重违纪的相关证据，比如煽动罢工的言论或行为、拒不复工、无故旷工的事实等，具体可以通过书面、录像、录音等多种方式取得。

除了以上基于诺基亚一案而能概括得出的要点外，根据笔者的经验，如下重要事项亦需充分予以考量：

第一、应避免大规模解雇参与罢工的员工。尽管用人单位可以根据相关法律法规及成功的判例解雇个别罢工劳动者，但绝不意味着用人单位可以解雇所有参与罢工且拒绝复工的劳动者。对于该问题，笔者一向秉持谨慎态度。毕竟罢工属于“特殊情况”，大规模解雇员工会影响社会的安定和谐，产生不必要的“社会问题”。

第二、解雇前宜与相关政府部门进行充分沟通，以便互相了解对方立场。虽然解雇严重违纪员工属于企业的用工自主权，但为了尽可能减少违法解雇的风险，建议用人单位在解雇参与罢工

的员工之前将解雇理由向参与调处工作的相关政府人员汇报并听取其意见。

第三、应通过书面方式将解雇通知发送给解雇员工。员工拒不受领的，可以通过 EMS 的方式寄送到员工的有效住址，以便固定解除的相关证据。

以上，乃是笔者个人经验的总结和提炼，尚不能涵盖实务操作中所存在的所有复杂情况。总体，笔者对于罢工处理事务的意见可以概括为“合法合理”、“进退有据”、“见机行事”及“顺势而为”。笔者借此文抛砖引玉，不足之处，欢迎同行、读者不吝指正。

免责声明

以上文章所援引之案例皆为笔者凭相关新闻报导而产生之不完全摘取，不得用于替代其他任何基于书面证明材料或其他事实制作的相关法律文书。同时，本文中的相关评论仅为供提信息之目的，不得用于作为或替代正式的法律意见。如读者就本文任何观点或评论存有疑问的，仍需向有资质之法律从业人员寻求正式法律意见。

(1) [美] 罗斯科·庞德：《通过法律的社会控制》，沈宗灵译，商务印书馆 2008 年第 2 版，第 36 页。

(2) 周永坤：““集体返航”呼唤罢工法”，载《法学》2008 年第 1 期



作者介绍:

潘激鸿律师，北京大成（上海）律师事务所律师，毕业于日本大阪大学法学部、中国人民大学法学院，并至美国华盛顿大学法学院交换留学，曾供职于日本著名的律师事务所。主要业务领域：外商投资、并购、劳动人事、公司法律事务等。

电子邮箱：jihong.pan@dachenglaw.com

【大成（上海）涉外争议解决律师团队介绍】

我们的优势

- 团队中的大部分律师具有海外留学背景，部分律师获得了国外律师执业资格
- 核心律师皆具有 7 年以上诉讼执业经验，处理了大量涉外仲裁/诉讼案件
- 能够熟练运用英语、日语等作为工作语言。
- 部分律师具有在中国的法院、检察院、公安机关以及其他政府机关的工作经验
- 部分律师已被选聘为 CIETAC, SHIAC、SAC 等仲裁机构的的仲裁员
- 有广泛的全球网络，大成律师事务所在国内 42 家分所，海外 9 分所，是 World Services Group 的会员单位，且与世界很多中心城市的律师事务所建立了协作关系，可以为客户在全球范围内提供全方位、多层次的法律服务

大成（上海）涉外争议解决团队由 13 名核心律师组成，其中合伙人 4 名，律师 6 名，律师助理 3 名。伴随客户对法律服务的要求和需求不断提升，大成（上海）涉外争议解决团队不再仅仅提供传统意义上代理当事人/客户参加诉讼、仲裁等争议解决法律服务，而是在企业风险管理、交易框架规划，或在争议发生前尽早尽快地介入其中，以事前规划、协商、谈判等方式解决未来可能发生或者当前已经发生的争议。

主要服务范围

- 参与交易架构设计及相关文本起草
- 内资/外资企业风险控制
- 监管合规
- 诉前/仲裁前谈判
- 境内仲裁/诉讼
- 海外账款催收
- 国际贸易争议解决
- 跨境诉讼/仲裁

非常感谢您的阅读,

本资讯由大成（上海）涉外争议解决团队编辑。

如有任何问题, 请通过电邮 cdr@dachenglaw.com 联系我们。