



符莎莉律師事務所
SF Lawyers

In association with KPMG Law



上海睿威律師事務所



在动荡不安中的 雇佣管理要点



上海睿威律師事務所

© 2020上海睿威律師事務所 版权所有，不得转载。上海睿威律師事務所是一家在上海注册成立的中国律師事務所，并是毕马威全球法律网络的一部分。



符莎莉律師事務所
SF Lawyers
In association with KPMG Law

© 2020 符莎莉律師事務所，与KPMG Law有联系，是提供法律服务的香港律師事務所。符莎莉律師事務所与KPMG Law为独立法律实体。符莎莉律師事務所或KPMG Law对对方没有控制权，不是对方的代理人，并不会为对方的作为或不作为负法律责任。符莎莉律師事務所及KPMG Law均是瑞士实体—毕马威国际合作组织（“毕马威国际”）相关联的独立成员所网络中的成员。版权所有，不得转载。

企业最重要的资产——员工



不论商业模式、地域位置或所提供的服务/产品类型，任何企业最重要的资产之一就是其员工。员工对领导创新、推动企业文化、提供业务解决方案和提升声誉是不可活缺的。因此，企业在处理危机事件及/或应对企业发展放缓时，必须审慎处理雇佣事宜。

本文件旨在说明企业在困难时期考虑采用最常见处理雇佣事宜的措施时，必须紧记的一些法律考虑。

请紧记，雇佣管理方案必须根据企业本身的具体情况定制，并没有“放诸四海而皆准”的方案。每个方案的设计都必须考虑所有相关的法律、员工关系、税务和出入境问题，以确保获得最佳且合规的效果。尤其是，企业应常寻求专业人员协助，及不要作出任何轻率的决定，以避免不必要的争议及/或法律后果。我们的团队是劳工法方面的专才，在协助企业处理于中国和香港的雇佣事宜拥有丰富的经验，我们很乐意为您提供服务。

雇主在困难时期通常会考虑的方案



-  遥距及弹性工作安排
-  更改借调安排
-  实施无薪休假或部分带薪休假
-  延期聘用及/或支薪
-  裁员和终止雇佣合约

遥距及弹性工作安排

遥距工作安排适用于流行疫情爆发等时期。在这些时期，员工往返办公室可能被视为不安全。电子邮件、虚拟专用网络 (Virtual Private Network) 和云计算等技术能使员工继续为企业的客户提供服务。

对于不适宜作出遥距工作安排的行业，他们可考虑采用弹性工作安排，例如弹性工作时间和轮班制等，以保护员工。

中国内地法律考虑

1. 雇主（及负责人）有责任确保工作场所安全。雇主应确保已经实施相关政策。
2. 如果员工加班，他们仍然有权继续获得加班费。另外，请注意员工加班有法定最高加班时数的限制。
3. 员工遥距工作时，必须特别注意确保信息的保密性。雇主必须实施全面的保密政策和指引。
4. 雇主仍须继续对其员工所犯的任何错误承担替代责任。

香港法律考虑

1. 中国内地法律考虑的第1、3和4点同样适用于香港。
2. 员工要求赔偿的门槛很低。若员工在实行遥距或弹性工作安排时受伤，雇主很可能需要承担责任。
3. 除非合同另有规定，否则要求不合作的员工在家工作可能无法执行。

更改借调安排

借调安排通常是为了应付临时任务。出现传染病或其他危机时，雇主或借调人员可能希望更改借调安排，以确保借调人员的健康和​​安全。请注意，大多数借调安排涉及至少两个司法管辖区（即原驻地和东道国/城市）的法律。在借调人员希望返回原驻地的情况下，必须确保符合两地的法规要求。

中国内地法律考虑

1. 如果要终止借调安排，应遵循借调协议中的终止条款。在许多情况下，雇主或雇员终止借调的条款可能有所不同。如果该条款没有明确规定终止借调之后的责任（如租金和返回原驻地的费用），当事人应寻求以和解协议的形式洽商解决。
2. 如果有多名借调人员要求返回原驻地，则雇主在作出决定时应慎防歧视。中国明确禁止五类劳动就业歧视：性别、种族、残疾、传染病病原携带者和农村移民。
3. 如果借调人员打算永久返回原驻地，则必须注销工作许可证。

香港法律考虑

1. 中国内地法律考虑的第1和2点同样适用于香港。香港明确禁止的歧视类别为：性别、婚姻状况、怀孕、残疾、家庭状况和种族。
2. 如果借调人员永久离开香港，则雇主必须遵循相关申报和潜在预扣税的规定。



实施无薪休假或部分带薪休假

在困难时期，实施无薪休假或部分带薪休假可以削减企业的成本。只要运用得当，雇主可以降低成本，无需在此时期裁员，他日市场再次复苏，也无需重新招聘人才。

中国内地法律考虑

1. 在中国内地，认可的休假类别并不包含无薪休假或部分带薪休假。因此，这类休假只能在员工同意的情况下实施（见下文第3和4点）。雇主单方面实施无薪休假或部分带薪休假可能有严重的法律后果。
2. 在决定要求哪名员工实施无薪休假或部分带薪休假时应避免带有歧视。有关歧视类别，请参见上页。
3. 在若干情况下，即使雇员同意接受无薪休假或部分带薪休假的安排，一旦告上法庭，相关协议仍可能无法执行。
4. 请谨记，无薪休假或部分带薪休假并不普遍，许多员工可能并不熟悉这类安排。
5. 如果员工愿意接受无薪休假或部分带薪休假的安排，则所有相关通讯均应记录在案，雇佣双方应签订协议，以避免发生纠纷。

香港法律考虑

1. 在决定要求哪些员工实施无薪休假或部分带薪休假时，雇主的决定应避免带有歧视。有关歧视类别，请参见上页。
2. 香港雇主以往曾经实施无薪休假或部分带薪休假。这类安排应在合同中作出规定，以避免发生纠纷。
3. 如果雇员被迫接受无薪休假或部分带薪休假的安排，雇员可以控告雇主违反雇佣合同及/或推定解雇。



上海睿威律师事务所

© 2020上海睿威律师事务所 版权所有，不得转载。上海睿威律师事务所是一家在上海注册成立的中国律师事务所，并是毕马威全球法律网络的一部分。



符莎莉律師事務所
SF Lawyers
In association with KPMG Law

© 2020 符莎莉律师事务所，与KPMG Law有联系，是提供法律服务的香港律师事务所。符莎莉律师事务所与KPMG Law为独立法律实体。符莎莉律师事务所或KPMG Law对对方没有控制权，不是对方的代理人，并不会为对方的作为或不作为负法律责任。符莎莉律师事务所及KPMG Law均是瑞士实体—毕马威国际合作组织（“毕马威国际”）相关联的独立成员所网络中的成员。版权所有，不得转载。



延期聘用及/或支薪

在困难时期下，雇主一般会停止扩充人员编制。然而，如果雇主已经发出聘书或合同，在别无选择的情况下，雇主可能不得不延迟新员工开始受雇工作的日期。对于陷入困境的雇主来说，在不得已的情况下可能需要延迟支付薪酬工资。然而，从下文所述可见，延期聘用/支薪的做法并不简单并附带风险。

中国内地法律考虑

1. 大部分聘书载有开始受雇日期的条款。如果双方已签署相关聘书，雇主便很难延迟聘用该雇员。单方面延迟聘用可能会导致雇员提出索赔。
2. 延迟支薪是违反劳动法的行为。雇员有权就延迟支薪单方面终止雇佣合同。
3. 雇员可能会同意延迟支薪，但这并不能解除雇主的责任。

香港法律考虑

1. 中国内地法律考虑的第2点同样适用于香港。
2. 在困难时期，延期聘用在香港颇为常见。雇员可自由决定是否拒绝延期聘用的要求。
3. 如果雇员同意延期支付薪酬工资，则双方应订立协议，以避免日后发生争议。



上海睿威律师事务所

© 2020上海睿威律师事务所 版权所有，不得转载。上海睿威律师事务所是一家在上海注册成立的中国律师事务所,并是毕马威全球法律网络的一部分。



符莎莉律師事務所
SF Lawyers
In association with KPMG Law

© 2020 符莎莉律师事务所，与KPMG Law有联系，是提供法律服务的香港律师事务所。符莎莉律师事务所与KPMG Law为独立法律实体。符莎莉律师事务所或KPMG Law对对方没有控制权，不是对方的代理人，并不会为对方的作为或不作为负法律责任。符莎莉律师事务所及KPMG Law均是瑞士实体—毕马威国际合作组织（“毕马威国际”）相关联的独立成员所网络中的成员。版权所有，不得转载。

裁员和终止雇佣合约

在别无选择的情况下，雇主可考虑裁员和终止雇佣合约。由于裁员和终止雇佣合约对企业其他的业务也可能会产生影响，我们一般不建议雇主采取相关行动。从劳资关系的角度来看，这样做还会打击士气，使留下来的员工人心惶惶。从雇佣法律的角度来看，裁员和终止雇佣合约也不是能够轻易作出的选择，详情如下。

中国内地法律考虑

1. 因为疫情或其他因素导致业务下滑并不是裁员和终止雇佣合约的理由。
2. 大规模裁员之前需要通知地方劳动局， 并要慎重考虑地方劳动局的意见。
3. 在中国内地的解雇必须提供理由。无理由解雇的员工可恢复原职，或雇主向解雇员工支付遣散费。
4. 即使员工处于试用期，也不表示雇主可随意解雇相关员工。雇主必须提供员工未能通过试用期的理由。

香港法律考虑

1. 解雇员工必须按照雇佣合约中的解雇相关条款进行。
2. 如解雇高层员工，应订立和解协议，以避免日后发生争议。争议一般与限制性契诺的可执行性相关。
3. 尽管香港雇主可以不解释理由解雇员工，雇主应注意有可能产生的非法解雇问题。
4. 雇主应向被解雇的合资格雇员支付遣散费。雇主不能将解雇标签为无理由解雇来规避支付遣散费。

联系我们



符莎莉
合伙人, 公司及投资并购
shirley.fu@kpmglegal.com.cn

**符莎莉律师事务所
与KPMG Law有联系**
香港中环
遮打街10号
太子大厦 1125-1127室



余承志
首席合伙人, 公司及投资并购
paula.yu@kpmglegal.com.cn

上海睿威律师事务所
中国上海
南京西路1266号
恒隆广场二期604-606室
邮编 200040



马正纲
资深律师, 劳工法
ac.ma@kpmglegal.com.cn

**符莎莉律师事务所
与KPMG Law有联系**
香港中环
遮打街10号
太子大厦 1125-1127室



上海睿威律师事务所

© 2020上海睿威律师事务所 版权所有, 不得转载。上海睿威律师事务所是一家在上海注册成立的中国律师事务所, 并且是毕马威全球法律网络的一部分。



符莎莉律師事務所
SF Lawyers
In association with KPMG Law

© 2020 符莎莉律师事务所, 与KPMG Law有联系, 是提供法律服务的香港律师事务所。符莎莉律师事务所与KPMG Law为独立法律实体。符莎莉律师事务所或KPMG Law对对方没有控制权, 不是对方的代理人, 并不会为对方的作为或不作为负法律责任。符莎莉律师事务所及KPMG Law均是瑞士实体—毕马威国际合作组织(“毕马威国际”)相关联的独立成员所网络中的成员。版权所有, 不得转载。



符莎莉律師事務所
SF Lawyers
In association with KPMG Law



上海睿威律師事務所

© 2020 符莎莉律師事務所，與KPMG Law有聯繫，是提供法律服務的香港律師事務所。符莎莉律師事務所與KPMG Law為獨立法律實體。符莎莉律師事務所或KPMG Law對對方沒有控制權，不是對方的代理人，並不會為對方的作為或不作為負法律責任。符莎莉律師事務所及KPMG Law均是與瑞士實體—畢馬威國際合作組織（“畢馬威國際”）相關聯的獨立成員所網絡中的成員。版權所有，不得轉載。

符莎莉律師事務所、KPMG Law和畢馬威名稱及其各標識為註冊商標。

© 2020上海睿威律師事務所是一家在上海註冊成立的中国律師事務所，並是畢馬威全球法律網絡的一部分。上海睿威律師事務所版權所有，不得轉載。