



Трудовое законодательство Гонконга во время COVID-19

Трудовое законодательство Гонконга во время COVID-19

COVID-19 поставил вопросы трудового права на первый план. Ниже приводится анализ вопросов, связанных с трудовым законодательством Гонконга и актуальных в настоящее время, в том числе:

- Гибкие рабочие условия;
- Дискриминационные действия;
- Проблемы персональных данных;
- Отпуск по болезни и пособие по болезни;
- Оплачиваемый и неоплачиваемый ежегодный отпуск;
- Прекращение трудовых отношений и увольнение; и
- Требования работников в соответствии с Законом о компенсации работникам («ЕСО») в связи с заражением COVID-19 на рабочем месте.

Гибкие рабочие условия в соответствии с законодательством Гонконга

Многие гонконгские частные компании внедрили или планируют внедрить гибкий график или

же обязательную работу на дому, в соответствии с которой работникам требуется или разрешено работать из дома. Вопрос о том, является ли работа на дому допустимой или нет, часто регулируется условиями трудового договора, поскольку в настоящее время не существует законодательства, обязывающего работодателя разрешать работникам работать на дому. Если в трудовых договорах ничего не говорится о такой проблеме или в трудовых договорах определено конкретное место работы, работодатели должны договориться с работниками о любых альтернативных рабочих условиях, чтобы избежать нарушения трудовых договоров.

Кроме того, чтобы предотвратить распространение COVID-19, правительство Гонконга издало Постановление о профилактике и борьбе с болезнями (запрет на массовые собрания) («**Постановление о запрете массовых собраний**»). Это Постановление временно запрещает собрания более четырех человек в общественных местах. Тем не менее, группа, собирающаяся на рабочем месте для целей работы, освобождается от соблюдения такого требования («**Освобождение в случае работы**»), и ожидается, что заседания совета директоров компаний подпадают под действие этого освобождения. Таким образом, регулярные рабочие встречи могут по-прежнему проводиться в ходе

работы, не нарушая положений Постановления о запрете массовых собраний.

Более подробное обсуждение того, как Постановление о запрете массовых собраний может повлиять на проведение ежегодных общих собраний, содержится в информационном бюллетене Charltons за апрель 2020 года «Общественные собрания - последствия для ежегодных общих собраний, внеочередных общих собраний и профессиональных собраний».

1. Ключевые проблемы работодателей Гонконга с работниками, работающими на дому

- Работодатели в Гонконге по-прежнему обязаны платить работникам по трудовым договорам в соответствии с Законом о занятости (глава 57 Законов Гонконга) («EO»), даже если работники работают на дому. Любое сокращение или невыплата заработной платы работодателями может рассматриваться как одностороннее изменение условий трудовых договоров, которое может привести к нарушению.
- Если работники в Гонконге имеют право на оплату сверхурочных в соответствии с трудовыми договорами, работодатели должны обеспечить наличие механизма и необходимого программного обеспечения для надлежащего отслеживания и учета рабочего времени работников.
- Работодатели в Гонконге должны обновить свою политику защиты данных, чтобы охватить области, относящиеся к условиям удаленной работы. Например, меры, которые сотрудники должны предпринять, чтобы избежать утечки клиентской информации, и обеспечить, чтобы все сотрудники, работающие на дому, знали о такой политике. Для этой цели может потребоваться дополнительная цифровая инфраструктура.

- Работодатели в Гонконге, как правило, обязаны предоставлять работникам достаточные ресурсы для выполнения своих обязанностей, в том числе работодатели должны рассмотреть соответствующие меры и обеспечить доступ, чтобы работники могли работать из дома. Кроме того, работодатели должны будут рассмотреть вопрос о том, обязаны ли они согласно соответствующим условиям занятости возмещать работникам любые расходы или издержки, которые они несут при работе на дому (например, плата за телефон или интернет).

2. Ключевые вопросы для работодателей Гонконга, чьи офисы / рабочие места в Гонконге остаются открытыми

- В соответствии с Законом о безопасности и гигиене труда (глава 509 Законов Гонконга) («OSHO») работодатели Гонконга обязаны обеспечивать безопасность и охрану здоровья работников как в промышленных, так и в непромышленных условиях. Эта обязанность включает в себя, в частности, обеспечение безопасной и здоровой рабочей среды и предоставление необходимой информации. Кроме того, закон предусматривает, что рабочее место должно содержаться в чистоте и иметь достаточную вентиляцию. В частности, работодатели могут нести ответственность за нарушение общей обязанности в соответствии с Законом об ответственности арендаторов (глава 314 Законов Гонконга), если работодатели не принимают разумных мер для обеспечения безопасности своих посетителей, пользующихся помещениями. Работодатели также обязаны обеспечивать безопасность на рабочем месте. Таким образом, работодатели должны обеспечивать чистоту на рабочих местах и предоставлять пер-

соналу такие материалы, как спиртовые салфетки, маски, дезинфицирующие средства или мыло и т. д. Деловые поездки и личные встречи должны быть сведены к минимуму, насколько это возможно. Работодатели должны также рассмотреть возможность предупреждения посетителей о любых опасностях для здоровья и безопасности, в том числе, если какие-либо подтвержденные или подозреваемые случаи коронавируса имели место на рабочих местах или вокруг них.

- В соответствии с OSHO, сотрудники также должны нести ответственность за безопасность и здоровье людей на рабочем месте. Работодатели могут иметь право уволить работников, которые умышленно не подчиняются законному или разумному распоряжению, касающемуся поддержания безопасности и здоровья других работников на рабочем месте.
- В соответствии с EO, работник имеет право расторгнуть трудовой договор без уведомления или оплаты, если он / она обоснованно опасается пострадать от насилия или болезни, которые явно не предусмотрены трудовым договором или обоснованно не могут подразумеваться. Поэтому работодатели должны принимать разумные превентивные меры в отношении работников, которые работают в офисе или на других рабочих местах, назначенных работодателями.

Дискриминационные действия, запрещенные законодательством Гонконга

Во время вспышки атипичной пневмонии (SARS) в 2003 году Комиссия по равным возможностям («Комиссия») сообщила работодателям, что дискриминационным является увольнение или иное ущемление сотрудников, у которых есть (или может быть) SARS, или у

которых есть члены семьи или партнеры, которые имеют (или могут иметь) SARS (в соответствии с Законом о дискриминации по признаку инвалидности (глава 487 Законов Гонконга) и Законом о дискриминации по семейному положению (глава 527 Законов Гонконга)). Тем не менее, Комиссия также сообщила, что работодатель вправе предпринимать какие-либо действия, если работник отказывается принимать меры предосторожности или отказывается соблюдать карантинные меры, если такое действие разумно необходимо для защиты здоровья населения.

Поэтому работодатели должны убедиться, что их политика в отношении коронавируса является разумной для защиты здоровья и безопасности работников и не является дискриминационной. В зависимости от обстоятельств может потребоваться, чтобы сотрудники носили маски, сообщали регулярно о состоянии здоровья или измеряли температуру.

Вопросы персональных данных в соответствии с законодательством Гонконга

При сборе данных и информации от сотрудников с целью реагирования на вспышку коронавируса на рабочем месте (например, запрашивая у сотрудников историю поездок или информацию о состоянии здоровья или измеряя температуру сотрудников) работодатели обязаны помнить, что они не должны нарушать Личные Закон об охране персональных данных (глава 486 Законов Гонконга) и принципы защиты данных. Таким образом, работодатели должны пересмотреть и при необходимости обновить свою политику в отношении персональных данных и должны:

- собирать личные данные только в рамках мер реагирования на вспышку коронавируса и не собирать избыточную информацию;
- заранее информировать работников о цели сбора;
- информировать работников об их правах на доступ к данным;

- не хранить личные данные в течение более длительного периода времени, чем это необходимо;
- не использовать личные данные для других целей; и
- обеспечить безопасность персональных данных и защитить персональные данные от несанкционированного или случайного доступа, обработки или потери.

Отпуск по болезни и пособия по болезни в соответствии с законодательством Гонконга

Работодателям также следует напомнить, что, если работники взяли отпуск по болезни в связи с заражением COVID-19, работодатели не могут расторгнуть трудовой договор с такими работниками, когда они находятся в отпуске по болезни, за исключением некоторых случаев (например, умышленное уклонение работника от законного и разумного приказа, грубые проступки, мошенничество или обычное пренебрежение своими обязанностями).

Сотрудникам, которые по требованию или приказу медицинского работника Правительства Гонконга должны быть помещены под медицинское наблюдение или карантин, выдаются медицинские справки. В пресс-релизе, выпущенном Департаментом труда 30 января 2020 года, Департамент заявляет, что «Если сотрудник по медицинским показаниям должен быть помещен под медицинское наблюдение или карантин, ему будет выдана медицинская справка с заявлением "под медицинским наблюдением". Работодатель должен будет предоставить этому работнику отпуск по болезни в соответствии с требованиями ЕО или соответствующего трудового договора. Однако в рекомендации, опубликованной Департаментом труда в феврале, под заголовком «если работник не заболел какой-либо болезнью во время карантина и, следовательно, отпуск по болезни не предоставлялся, будет ли заработная плата выплачиваться за этот период», Департамент труд сообщил, что «В таких обстоятельствах ЕО не предусматривает оплату труда. Со-

гласно ЕО, заработная плата, как правило, означает все вознаграждения в денежном выражении, которые выплачиваются работнику за выполненную или подлежащую выполнению работу. Мы призываем работодателей быть внимательными и демонстрировать понимание ситуации таких сотрудников и принимать гибкие меры».

Не было сделано заключения о том, имеют ли работники право на получение пособия по болезни на период обязательного карантина, если работники не заражены коронавирусом. Поэтому работодателям рекомендуется заранее разработать политику в этом отношении и довести ее до сведения своих сотрудников.

Оплачиваемый / неоплачиваемый ежегодный отпуск согласно Закону о занятости в Гонконге

Вспышка COVID-19 может негативно повлиять на бизнес, и некоторые компании могут не иметь возможности работать в течение короткого периода времени или для поддержания бизнеса может потребоваться меньше рабочей силы. В таких случаях работодатели могут предпочесть, чтобы работники брали оплачиваемый ежегодный отпуск. В соответствии с ЕО работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск после того, как он работал по непрерывному контракту в течение 12 месяцев. Право работника на оплачиваемый ежегодный отпуск постепенно увеличивается с семи дней до максимум 14 дней в зависимости от продолжительности стажа работы. ЕО указывает, что время, в которое предоставляется оплачиваемый ежегодный отпуск, определяется работодателем после консультации с работником, и работодатель должен направить работнику письменное уведомление по крайней мере за 14 дней о времени оплачиваемого ежегодного отпуска, или работодатель и работник соглашаются на более короткий срок. Поэтому работодатели должны заранее обсудить и договориться с работниками относительно получения оплачиваемого ежегодного отпуска.

С другой стороны, ЕО не содержит положений

ний, касающихся неоплачиваемого отпуска. Если работодатели хотят, чтобы работники взяли неоплачиваемый отпуск, работодатели должны заранее запросить согласие работников. Однако, если работник работает на таких условиях, что его вознаграждение зависит от того, обеспечен ли он работодателем работой, которую он выполняет, он может быть уволен, если общее количество дней отсутствия работы или невыплаты зарплаты превышает: (i) половину от общего числа обычных рабочих дней в любых четырех последовательных неделях; или (ii) одну треть от общего числа обычных рабочих дней в течение любых 26 последовательных недель. Уволенные работники имеют право на выходное пособие при соблюдении определенных условий, как описано ниже.

Прекращение трудовых отношений и увольнение в соответствии с законодательством Гонконга

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем или работником путем предоставления другой стороне должного уведомления или выплаты вместо уведомления. В случае непрерывного трудового договора минимальное уведомление варьируется от 7 дней до 1 месяца и может также зависеть от срока трудового договора.

Если на бизнес негативно повлияла вспышка коронавируса, работодатели могут рассмотреть возможность увольнения сотрудников или даже закрытия бизнеса. В таких случаях будут применяться обычные положения в отношении выходного пособия и оплаты за стаж в соответствии с ЕО.

Работник имеет право на выходное пособие или оплату за стаж при соблюдении следующих условий:

Виды выплат¹

Выходное пособие

1. На право распространяется требование о том, чтобы работник в соответствии с разделом 31N Закона о занятости уведомлял работодателя о желании получения компенсации. [2] При условии максимальной выплаты в размере 390 000 гонконгских долларов (при условии, что трудоустройство началось с 1 октября 2003 года или после этой даты). [3] С учетом ограничения в две трети суммы в 22 500 гонконгских долларов. [4] С учетом ограничения в две трети суммы в 22 500 гонконгских долларов.

Выплата за стаж

Необходимый стаж

Минимум 24 месяца непрерывного трудоустройства

Минимум 5 лет непрерывного трудоустройства

Условия/требования

Увольнение в связи с избытком рабочей силы*

Работник уволен, но:

- он не уволен в порядке упрощенного производства из-за его серьезного проступка;
- его увольнение не по причине избытка рабочей силы

Трудовой договор с фиксированным сроком истекает без продления по причине избытка рабочей силы

Трудовой договор с фиксированным сроком истекает без продления*

Работник уволен по незагруженности

Работник умер

Работник увольняется по причине состояния здоровья

Работник старше 65 лет увольняется по причине возраста

**Работник не может одновременно получить выходное пособие и выплату за стаж*

1. Значение избыточности рабочей силы в соответствии с законодательством Гонконга

Работник считается уволенным по причине избыточности рабочей силы, если увольнение связано с тем, что: (i) работодатель закрывает свой бизнес; (ii) работодатель прекратил свою деятельность в том месте, где работник работал; или (iii)

спрос бизнеса на работников выполнять работу определенного вида прекращается или уменьшается.

2. Значение увольнения по незагруженности в соответствии с законодательством Гонконга

Если работник работает на таких условиях, что его вознаграждение зависит от того, обеспечен ли он работодателем работой, которую он выполняет, он будет уволен с работы, если общее количество дней, в течение которых он не работал или заработная плата не выплачивалась, превышает: (i) половину от общего числа обычных рабочих дней в течение любых четырех последовательных недель; или (ii) одну треть от общего числа обычных рабочих дней в течение любых 26 последовательных недель.

3. Сумма выходного пособия / выплаты за стаж в соответствии с законодательством Гонконга

Следующая формула применяется для расчета как выходного пособия, так и оплаты за стаж:²

Работник с ежемесячной зарплатой	(заработная плата в прошлом месяце x 2/3) ³ x кол-во расчетных лет службы
Работник со ставкой оплаты труда	Любая заработная плата за 18 дней, выбранных сотрудником из его последних 30 обычных рабочих дней x кол-во расчетных лет службы ⁴

2. На право распространяется требование о том, чтобы работник в соответствии с разделом 31N Закона о занятости уведомлял работодателя о желании получения компенсации. [2] При условии максимальной выплаты в размере 390 000 гонконгских долларов (при условии, что трудоустройство началось с 1 октября 2003 года или после этой даты). [3] С учетом ограничения в две трети суммы в 22 500 гонконгских долларов. [4] С учетом ограничения в две трети суммы в 22 500 гонконгских долларов.

Что делать, если работник заразился COVID-19?

Из-за новизны COVID-19, этот вирус не является одним из профессиональных заболеваний, подлежащих компенсации в рамках ECO, хо-

тя Правительство Гонконга в настоящее время рассматривает возможность добавления COVID-19 в список профессиональных заболеваний. Тем не менее, это не означает, что работник может не иметь возможности подать требование в соответствии с ECO, если работник случайно заразился COVID-19 в ходе работы.

CHARLTONS

**Лучшая юридическая бутик-компания
по сопровождению сделок 2017 года**
по версии Asian Legal Business Awards

**Данная новостная рассылка предоставляется
исключительно в информационных целях.**

Содержание данной статьи не является юридической консультацией и не может рассматриваться в качестве подробной рекомендации.

Передача или получение этой информации не подразумевают и не являются фактом установления законных взаимоотношений между Charltons и пользователем либо наблюдателем.

Charltons не несет ответственности за какие-либо информационные материалы третьей стороны, доступ к которым может быть получен через сайт.

Если Вы не желаете получать новостную рассылку, пожалуйста, сообщите об этом по электронной почте:

unsubscribe@charltonslaw.com

Офис в Гонконге
Dominion Centre
12th Floor
43-59 Queen's Road East
Hong Kong
Тел: + (852) 2905 7888
Факс + (852) 2854 9596

www.charltonslaw.ru