

作者:

赵颖雅

winchiu@deloittelegal.com.hk

如欲垂询更多信息，请联络
勤信律师事务所专业人士：

叶伟文

首席运营官

patrickyip@deloittelegal.com.hk

杨岳明

主管合伙人

victoryang@deloittelegal.com.hk

赵颖雅

合伙人

winchiu@deloittelegal.com.hk

对抗新型冠状病毒 Covid-19 及当前的路向：如何处理有关香港雇佣的问题？

员工是企业最宝贵的资产，能够良好地管理员工至为重要，尤其是在最近爆发的新型冠状病毒等困难时期。雇主可考虑的应急措施，包括（1）弹性工作安排；（2）暂停招聘；（3）推迟新员工的入职日期；（4）撤回雇佣聘书；

（5）减少或暂停发放酌情性质的奖金；（6）特殊休假安排及（7）因应疫情发展和影响，在不同阶段进行重组或精简人手。

雇主在执行上述措施之前，应确保这些措施符合法律规定（包括但不限于《雇佣条例》及与雇佣有关的其他条例及一些普通法规定下的责任）以及雇佣合约，员工手册，企业政策和其他与员工有关的协议中的规定。

对于处理将来的雇佣事宜，雇主应审查和修订将会使用之雇佣合约和其他与雇佣有关的协议，让雇主可以在应对各种特殊情况时，有更大的保障及权力。此外，企业应考虑更新其 IT 设备，系统和网络，以便在未来的数码世界有更好的发展。

新型冠状病毒爆发的影响

香港已经对抗了新型冠状病毒数周，但是越来越多人，因曾经接触过病患者，可能受到感染而要被隔离或留医观察。

自 2020 年 2 月 8 日起，为加强控制新型冠状病毒传播，香港政府对所有从内地来港或来港前 14 天曾到内地的人，实行了 14 天强制性检疫隔离（获豁免的人除外）。被隔离人士在隔离期间，必须留在家中或住所里，否则可能会构成刑事罪行。

弹性工作安排及其他措施

若员工受制与隔离令，他们有 14 天将无法如常在办公地点工作，因此，最新的强制性隔离令，可能会导致上班的员工人数突然减少，为了进一步控制新型冠状病毒的传播，政府还呼吁企业减少在同一地点工作的员工人数。

某些企业在应对疫情方面要比其他企业优胜，因为其相关的雇佣合约，员工手册或企业政策中，包含了弹性工作安排的规则。有关弹性工作安排的 policy 或通告可以规定 (i) 员工可以或必须在家里工作的情况；(ii) 员工报到及有关申报外游史、外游计划、健康状况等渠道，程序和机制；(iii) 每个团队和每个部门的沟通和报告的程序或机制；(iv) 请求协助的热线及相关负责人的联系方式；及/或 (v) 对于办公室关闭或无法使用的安排。

上述措施需要足够的 (IT) 技术支援，才能顺利实施，因此未来持续投资在企业 IT 系统将至为重要。即使企业现时拥有良好的 IT 系统，也可能需要进行系统升级，才能让更多员工同时远程使用企业系统。如果雇佣合约或与雇佣有关的文件没有列明关于弹性工作安排的規定，或者企业技术支援不足，现在采取行动也不会太晚！

企业可以制定及告知其员工有关确保安全工作环境的措施或信息，例如：企业会定时对工作场所进行消毒、改善办公室的通风、暂停员工到疫情严重的地区出差、通过电话会议与客户沟通、减少所有面对面会议等等。企业应告知员工，企业将密切注视情况，并继续复审现有措施及采取其他必要措施。在此期间，企业代表与员工之间的信息交流非常重要，这样，双方才能知道彼此的需求和期望。此外，这样做便能使各方能及时获得对方的同意：例如员工同意向雇主提供有关其健康状况的信息、员工获得企业批准及时采取必要的行动等，使企业及其员工获得最大利益。

企业亦可以考虑在此期间和此后，加强其员工的医疗和人寿保险，为员工提供进一步的保障。

另外，没有为其管理团队制定继任或后备人选的企业，应该考虑定下有关政策，以便后备领导团队能够在必要时，立刻代入带领员工，并采取必要行动。

暂停招聘

除了处理现有员工的工作安排外，一些企业会迅速暂停招聘程序。如果相关协议条款允许，企业应以书面通知招聘代理机构有关短期暂停招聘的决定，并将已支付的招聘费延用于往后的招聘工作。

推迟雇佣关系生效日期

对于已经签署了雇佣合约但尚未开始正式上班的‘新员工’，企业可以尝试与相关的新员工进行商讨，推迟雇佣关系生效日期。取决于雇佣合约中的条款及双方之间的后续往来信件（如有），雇主未必能单方面推迟雇佣关系生效日期，因此，雇主在与新员工沟通之前，应彻底审查雇佣合约条款和有关信件，以了解其法律地位。

撤回雇佣聘书

如果情况未能迅速改善，企业可能不得不面对日益增加的财务压力，而无法增聘新员工。若求职者未正式接纳雇佣聘书，雇主可撤回聘书。若员工和雇主的授权代表已妥善地签署了有效合约，雇主则无法将其撤回，所以除了尝试与新员工商讨，雇主亦可以考虑其他实际方法来处理此事，例如若雇佣合约包括试用期（例如 3 个月），雇主可以利用试用期，来审查其财务状况是否有所改善和该员工是否值得继续聘用；否则，根据《雇佣条例》，雇主或员工都可以在试用期的第一个月内终止雇佣合约，而无需给予通知或支付代通知金给对方。

减少或终止酌情性花红

企业可能会在业绩良好的情况下，向员工发放“酌情”奖金或花红。若雇佣合约中有明确规定雇主可以全权决定是否发放酌情性的奖金或花红，且在实际上过往都是由雇主全权酌情决定是否支付，则雇主便有权在业绩欠佳的年份，减少或暂停发放该等奖金或花红。企业应与员工沟通，若业务有所改善，企业将重新审查情况，并会重新考虑发放酌情性的奖金或花红，以免严重影响员工的士气。

特别休假安排

某些企业可能会在出现特殊情况时，允许员工申请特殊的无薪假期（例如：为照顾患病亲属而需要的紧急假期）。企业亦可以尝试呼吁其员工在此困难时期，放取年假（尤其那些在过往的年份，已累积了很多年假的员工）或在情况再度恶化时，放取特别无薪假，使企业能够降低其运营成本，而无需裁员。

重组/裁员

若现时的情况在合理时间内没有改善，企业可能需要考虑重组计划，通过裁员减少员工数量。若有此需要，则应平等对待所有员工，并且不得基于员工的性别，残障，家庭状况或种族而歧视个别员工。

结论

面对当前的挑战，企业应采取符合法律和实际有效的措施，迅速应对危机，寻找新的商机，增强其 IT 系统和业务技术，以便更有效地工作，同时，企业应更加关心和体谅员工，使他们能更团结起来，成为企业的力量。

本文由勤信律师事务所为本所客户及员工编制，内容只供信息提示与参考之用，并不代表本所对相关事项的全部理解，也不构成任何法律建议。在您就本文中涉及的事项做出商业决策前，请务必咨询资格的专业法律顾问。如欲垂询有关本文的资料或其它意见，请联络：



叶伟文
首席运营官
patrickyip@deloittelegal.com.hk



杨岳明
主管合伙人
victoryyang@deloittelegal.com.hk



赵颖雅
合伙人
winchiu@deloittelegal.com.hk

关于勤信律师事务所

勤信律师事务所联盟于 Deloitte Legal，是一家独立的香港律师事务所。勤信律师事务所编制、发布了本《法律评论》系列刊物，对较为常见的法律问题以及最新进展进行介绍与评论。如您有任何问题，请随时和勤信的专业人士联系：

勤信律师事务所

香港金钟道 88 号
太古广场一座 8 楼 806-807 室
电话：+852 2852 1610
传真：+852 2854 0076
www.deloittelegal.com.hk

如欲索取本文的电子版或更改收件人信息，请电邮至 general@deloittelegal.com.hk 或传真至 +852 2854 0076。

隐私

感谢您对勤信律师事务所服务的关注。勤信律师事务所希望可以继续使用您的个人资料(特别是姓名及联系资料),以向您发送市场和政策最新动态,以及由勤信律师事务所举办、赞助或宣传之研讨会及其他活动的邀请函。如您日后不希望收到由勤信律师事务所发出的信息,请回复电邮并在邮件主题栏中填上“Unsubscribe”。

如欲订阅勤信律师事务所的电子通讯,请将您的个人资料发送至[此处](#)。

Deloitte (“德勤”)是一个品牌,在这个品牌下,具独立法律地位的全球各地成员所属下数以万计的德勤专业人士联合向经筛选的客户提供审计、企业管理咨询、财务咨询、风险管理、税务及相关服务。勤信律师事务所联盟于 Deloitte Legal, 是一家独立的香港律师事务所。“Deloitte Legal” 联盟于德勤有限公司成员所和/或它们的相关实体。此等联盟关系的确切性质出于合乎当地法律和专业规则的要求而在各司法管辖区有所不同。任一 Deloitte Legal 业务具有独立的法律地位,相互之间不因对方而承担任何责任。任一 Deloitte Legal 业务仅对自身行为或遗漏承担责任,而对相互的行为或遗漏不承担任何责任。因法律和监管要求,并非所有的成员所或它们的相关实体均与 Deloitte Legal 业务具有联盟关系。

本文件中所含乃一般性信息,故此,并不构成勤信律师事务所、其人员及代理人提供任何专业建议或服务。在做出任何可能影响自身、自身财务或业务的决策或采取任何相关行动前,请咨询合资格的专业顾问。本文件中所含数据及信息乃以其原貌提供,勤信律师事务所并未对该等文件所含数据或信息做出明示或暗示的陈述或保证。在不限制上述规定的前提下,勤信律师事务所不保证该等文件所含数据或信息没有错误或达到了任何特定的实施或质量标准。勤信律师事务所明确否认所有暗示的或其它保证,包括但不限于适销性、所有权、适合特定目的、不侵权、兼容性、安全性和准确性的保证。勤信律师事务所、其人员及代理人不对任何方提起的或其产生的由于其依赖本档所致的或与本档相关的任何损失或索赔承担责任。

© 2020 勤信律师事务所 版权所有 保留一切权利