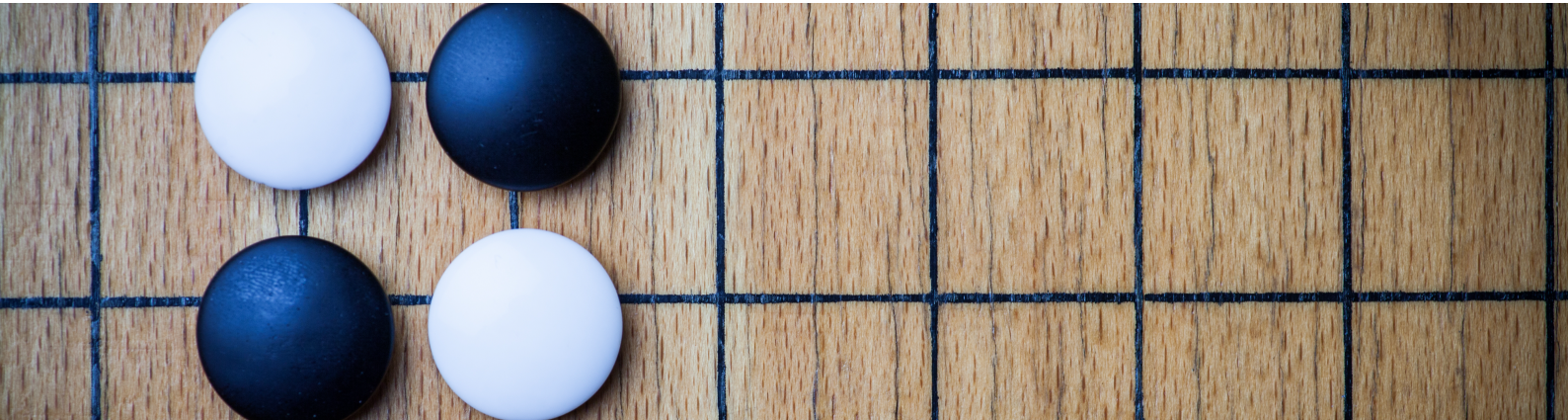


GALL



2020年4月

劳资事务焦点动态:新冠肺炎疫情期间的无薪假和年假

背景

新冠肺炎疫情已日益给企业带来财务和经营困难。许多雇主要求雇员在这段时期休无薪假和/或年假。本执业指南探讨了要求雇员休无薪假和/或年假的法律规定。

雇主能否单方面要求雇员休无薪假?

香港暂无法定权利让雇主有权指示雇员休无薪假。因此,除非劳资合同有明文规定,否则雇主不能单方面强制雇员休无薪假。如果在无明文规定的情况下,雇主决定违背雇员的意愿,强制其休无薪假,则可能构成违约。如果雇员自愿休无薪假,建议雇主以书面形式记录在案。

雇主能否强制雇员休无薪假?

年假分为两类:

- 1) 法定年假:受《雇佣条例》(第57章)的规定所规管;以及
- 2) 约定年假:是指劳资合同中约定的,除法定年假之外的任何年假。

如果劳资合同中并未区分法定年假和约定年假,则雇主可依据法定条款要求雇员休假。根据《雇佣条例》,一般而言,雇主在征询雇员意见后,可提前至少14天通过书面通知指示雇员休法定年假。这项规则的例外情况是,雇主一般不能强制雇员在年假积累年度内休法定年假。

至于约定年假,雇主是否有权指示雇员休约定年假,则根据年假条款的具体规定而定。

GALL

如果雇员拒绝无薪休假,则雇主可以采取什么行动?

雇主可采取的行动,取决于劳资合同是否赋予雇主指示雇员休无薪假的权利。如果不存在约定权利,雇主不能强制雇员休无薪假。

如果这项约定权利确实存在,雇主则可以将雇员拒绝服从指示视为拒绝服从合法命令。对于员工拒绝休假的行为,应首先对其予以警告;如果员工仍然坚持,雇主则可以考虑对其进行纪律处分。然而,即使在这种情况下,雇员拒绝无薪休假的单独事件也不可能使雇主有权因此解雇该雇员。

雇主可要求员工休多久的无薪假?

雇主可指示雇员休无薪假的天数,取决于无薪休假条款的具体规定。任何额外的无薪休假均应由雇主和雇员共同商定。

雇主可以如何鼓励雇员休无薪假?

在不存在约定权利的情况下,雇主可考虑采取鼓励员工休无薪假的手段。这可能包括保证其未来薪水会上涨,例如在经营情况好转时,可为其加薪;或者向雇员解释,如果雇员们均不接受无薪休假方案,则有裁员的可能。但请注意,如果雇主参加了香港政府提出的“保就业”计划,则可能会影响雇主以裁员为由终止雇佣的权利。

雇主应如何处理无薪休假方案?

在不违反可让雇主要求雇员休无薪假的任何约定权利的前提下,如果雇主要求其雇员休无薪假,则应向受业务中断影响的相关部门/团队的所有人员提出休无薪假的要求。

要求雇员休无薪假时,应提前多久向其发出通知?

通知期取决于合同是否规定雇主有权指示雇员休无薪假。在这种情况下,如果合同规定了具体的通知要求,则必须遵守。如果该条款没有规定通知期,则应由雇主和雇员双方商定。在不存在约定权利的情况下,如果雇主和雇员双方商定休无薪假,则不需要通知期。

结语

在未来几个月内,与新冠肺炎疫情有关的雇佣法律问题可能会变得突出。当下情况正发生变化,在这段时期里,与雇员沟通至关重要。雇主应尽可能采取灵活的工作方式,以维护同雇员的关系,减少焦虑和恐慌。

GALL

联系人：



尹安琦 (Andrea Randall)
合伙人
+852 3405 7630
andrearandall@gallhk.com



柯蒂嘉 (Kritika Sethia)
法律分析师
+852 3405 7654
kritikasethia@gallhk.com

僱傭事務榮獲的獎項和認可：

- « 在勞資訴訟方面經驗非常豐富 »
2020年《錢伯斯亞太指南》Chambers Asia-Pacific
- « “高嘉力是一家一流律所，提供實用且物有所值的建議” “非常高效” »
勞資爭議解決，出色執業表現——2020年《亞洲法律概況》Asialaw Profiles
- « 尹安琦 (Andrea Randall) 辦事細致、知識淵博 »
勞資就業領域的新一代合夥人 — 2020年度《亞太法律 500 強指南》Legal 500 Asia Pacific
- « 高嘉力以其“絕佳的勞資訴訟服務”而聞名 »
勞資爭議解決領先律所——2019年《亞太法律500強》Legal 500 Asia Pacific
- « 獲獎者 —— 年度全國律師事務所 »
2019年 Benchmark Litigation 亞太頂級律所
- « “推薦律師行”，合夥人尹安琦獲評“推薦律師”。 »
《Doyle 指南：2019年香港領先就業律師排行榜》
- « 佔據領先地位的律師事務所，勞資 »
« 領先的勞資關係人士尹安琦 (Andrea Randall) 和 高嘉力 (Nick Gall) »
2018年亞太法律500強
- « 勞資爭議解決領先律所 »
2019年《錢伯斯亞太》Chambers Asia Pacific

若存在勞資法律相關的問題，請聯繫尹安琦
(Andrea Randall) (andrearandall@gallhk.com / +852 3405 7688)。

本文所含內容均為一般信息，僅供參考，不得視為是針對具體事實或情況提供的法律、會計、財務或稅收建議或觀點，請不要以此為依據。依據本文所含內容而作為或不作為所導致的損失或損害，高嘉力律師行概不負責。如有具體的法律問題，請根據自身情況諮詢專業法律建議。