

## 疫情危机下的法律风险管理

香港各企业机构现正面对近期因 COVID-19 疫情爆发而引致，实属无可比拟的危机。疫情大流行的影响力不仅扰乱许多企业机构的日常运作，亦对其业务的长远前景造成沉重打击。

本行谨就企业机构在制定有效的危机管理计划时可加以考虑的一些主要法律问题作重点提述。

### 雇佣风险

#### **雇主可否因 COVID-19 疫情而要求雇员以遥距方式工作？**

根据《职业安全及健康条例》，雇主须在合理地切实可行范围内，确保工作场所是安全及不会危害健康的。

鉴于雇主有责任为其雇员提供安全的工作场所，因此雇主应实施保障工作场所的政策，以防止 COVID-19 疫情传播的风险。若众多雇员聚集在工作场所内一同密切地工作，可能对那些容易受严重感染的高危雇员（例如：孕妇、免疫力受损人士或有长期病患者）构成风险。为审慎起见，雇主应在可行范围内实行让雇员以遥距方式工作的计划。

雇主如没有为雇员提供安全的工作环境，即属犯罪。

若容许雇员在家工作，雇主应确保其现有保险单的保障范围涵盖雇员因工或在受雇工作期间，在以遥距方式工作的情况下产生的损伤。

#### **雇主是否须向因 COVID-19 疫情而接受检疫的雇员支付工资？**

如雇员被卫生主任要求或命令接受检疫，将获发给注明“须接受医学监察”或“强制检疫”的医生证明书。在上述情况下，劳工处呼吁雇主让雇员放取有薪假期。

#### **如雇员感染 COVID-19 应如何处理？**

如果雇员感染 COVID-19，其雇主应根据《雇佣条例》的相关条文及雇佣合约的条款给予该雇员病假。雇主不应解雇已染病并有权获得疾病津贴的雇员。否则雇主可被检控，一经定罪，可被处罚款 100,000 港元。

#### **雇主可否要求雇员放取无薪假期？**

就雇主要求雇员放取无薪假期而言，《雇佣条例》并无作出任何规定。

在疫情危机期间，如雇主因业务需要，而须要求雇员放取无薪假期，雇主应尽力在事先取得雇员同意下，才实行任何放取无薪假期或减薪措施，以免违反雇佣合约。

**雇主可否在疫情危机期间，以裁员等方式解雇雇员？**

雇员有可能在雇主停止经营业务或须要缩减人手的情况下被解雇。

根据《雇佣条例》，如果雇主已停止或拟停止经营在雇员受雇工作地点从事的业务；或者如果该业务对雇用雇员从事某类工作的需求，或该业务对雇用雇员在其受雇工作地点从事某类工作的需求停止或缩减，或预期会停止或缩减，则雇员须视为因裁员而遭解雇。在上述情况下，雇主须向合格的雇员支付法定遣散费。

此外，有关终止雇佣合约设有多项法定限制，在有关情况适用时，除在《雇佣条例》下所述的情况外，雇主解雇雇员即属违法，无论雇主是拟停止经营或缩减人手。上述有关情况包括，雇员当时正在怀孕、放取有薪病假、在就执行《雇佣条例》而进行的法律程序中提供证据或资料，或因工受伤。雇主在该等情况下解雇雇员可被检控，一经定罪，可被处罚款 100,000 港元。

在终止雇用某雇员后，除遣散费外，雇主必须在切实可行的情况下尽快向该名被解雇雇员支付所有终止合约款项，而在任何情况下，雇主必须在合约终止或届满日期后的七天内支付有关款项。就遣散费而言，雇主必须在接获雇员所发出申索遣散费的通知起计两个月内支付遣散费。雇主如不依时支付终止雇佣合约的款项给雇员，可被检控，一经定罪，可被处罚款 350,000 港元及监禁三年。

除终止雇佣金及补偿金外，遭不合理或不合法解雇的雇员，还可提出复职或再次聘用的申索。若申索成功的话，劳资审裁处可作出复职或再次聘用的命令，或者判给终止雇佣金及/或不超过 150,000 港元的补偿金。

**如雇员因裁员而遭解雇，雇主应否向雇员同时支付遣散费及长期服务金？**

如雇员因裁员而遭解雇，则只可享有遣散费，而不可获得长期服务金。

现时，雇主可使用雇主向强制性公积金计划或职业退休计划支付的供款所产生的累算权益，抵销雇员可享有的法定遣散费。然而，此项对冲安排或会在不久的将来被废除。

**合约风险**

商业活动经常受界定各方权利及义务的合约所规管。COVID-19 疫情爆发导致许多企业机构感到难以履行其合约或应对他人违约的情况。

如果企业受到 COVID-19 的严重影响，则有必要审视合同，以确定是否有针对流行病或大流行情况的规定。合同中加入不可抗力条款的情况并不罕见，这些条款规定了在不能预见并不可控制的情况下合同应如何履行。如果不可抗力持续很长一段时间，合同可以规定暂停甚至终止。企业机构应评估所涉及的风险，并清楚有哪些补救措施和救济措施。无论如何，当事方在援引这些规定之前，或当对方援引这些规定时，应寻求法律咨询。即使合同没有明确包含不可抗力条款，普通法中的受挫原则也可能与您的情况有关，应予以考虑。

如欲了解有关合约风险的更多资料，请参阅本行近期的客户资讯 – [“HK SAR: Legal Implications of the New Coronavirus-Covid-19”](#) 及 [“新型冠状病毒：建筑业如何管理疫情对工程项目的影](#)

**就商业租约而言，企业机构如因财务危机而有意缩减人手或停止其业务运作，该企业机构可否在租期届满之前终止其租赁/租约？**

租客在合约上须受租约条款所约束。因此，除非租约包含提早中断租期条款，否则租客不能在租约届满之前单方面终止租约。

香港的商业租约一般对业主有利，通常并不包含容许租客在租期届满之前终止租约的中断租期条款。此外，商业租约中经常订有禁止转让条文。转让权是指租约中规限租客能否转让、分租、更改控制权及更改商业名称的条文。除非租客已取得业主事先同意，否则此等限制将告适用。

在没有中断租期条款或转让权的情况下，对有意在租期届满之前结束租约的租客而言，唯一的可行方法是选择按双方均接受的条款向业主提出退回租赁。

业主有自由选择接受或拒绝租客所提出的退回租赁。如果租客在未经业主同意下中断租约，则会继而产生违约的后果。业主将有权针对租客申索损害赔偿，当中包括下列各项：

- 没收按金，视乎租约的条款而定，在某些案件中，法院或会容许在评估损失及损害时记入按金；
- 业主在剩余租期内本应会收到的租金及收费，但前提是业主有责任去尽量减轻损失；及
- 管理费、差饷、因租客损坏租赁物业引致的维修费、就租赁物业须支付的公用事业设施收费、就重新出租租赁物业所支付的印花税及物业代理佣金。

## 资料数据私隐及保密风险

继香港政府公布公务员的在家工作安排后，越来越多公司均容许雇员选择在家工作。科技进步发展使雇员能够从其家中的个人电脑以遥距方式接达办公室档案及客户资料，雇员不再局限于在办公室空间范围之内工作。然而，因选择此种新的工作模式而传输重大业务数据、专有资料及机密资料可能会产生法律后果，例如：在不披露或保密协议下所带来的影响。此外，以遥距方式接达公司的资讯科技基础设施、个人电脑及其他通讯装置亦存在涉及保安、私隐及保密等问题。因此，容许雇员在家工作的公司应考虑对保密构成的影响及在《个人资料(私隐)条例》下的保障资料原则，以及网络安全问题。在容许雇员接达公司的内部网络之前，雇主应实施、修订或优化(视属何情况而定)其资讯科技政策，以便部署保障措施。

如欲了解更多资料，请参阅本行近期的客户资讯 – [“新型冠状病毒全球大流行：是否需要数据保护和网络安全采取额外预防措施？”](#)

## 具税务效益的解决方案

资产结构是风险缓解的重要元素。的近律师行可为有意投放更多时间于海外或只想分散其地区性风险的客户提供具税务效益的解决方案，以便重组其在香港境外的资产(包括股份及不动产)及业务。若客户将香港视作在充满挑战时刻的安全港，的近律师行亦具备丰富的迁册来港经验，可协助其将业务、资产，以至个人与家庭生活融入香港。

## 欲了解更多资讯吗？

钟咏雪

合伙人

cynthia.chung@deacons.com  
+852 2825 9297

朱敏慧

合伙人

machiuanna.chu@deacons.com  
+852 2825 9630

司徒英健

合伙人

myles.seto@deacons.com  
+852 2825 9754

杜月琴

合伙人

kim.toh@deacons.com  
+852 2825 5996

魏德华

合伙人

edwarde.webre@deacons.com  
+852 2825 9730

陈艾姿

合伙人

elsie.chan@deacons.com  
+852 2825 9604

尽管本行已竭尽全力确保本出版物之准确性，然而本出版物只用作一般指引而不应被视为可取代具体意见。如果阁下希望就任何已提出的问题获得意见，请与任何列出的联络人联系。

0320 © Deacons 2020

[www.deacons.com](http://www.deacons.com)