Китайско-российский бизнес: что следует знать о трудовом праве Китая

Основные принципы

Работодатели в Китае обязаны соблюдать нормы трудового права на нескольких уровнях. На государственном уровне наиболее важными нормативными актами являются:

1. *Закон Китайской Народной Республики о труде,* вступивший в силу с 1 января 1995 г.;

2. *Закон Китайской Народной Республики о трудовом договоре,* вступивший в силу с 1 января 2008 г.; и

3. отдельные информационные письма и нормативные акты Госсовета КНР и Министерства трудовых ресурсов и социального обеспечения КНР.

В дополнение к нормативно-правовым актам, принимаемым на государственном уровне, также важно обращать внимание на соответствующие нормативные акты провинций и муниципалитетов. Такое местное законодательство зачастую не только восполняет пробелы в национальном законодательстве и более подробно регулирует отдельные аспекты, но также может предусматривать дополнительные требования.

Трудовые договоры

1. За исключением трудовых договоров, заключаемых на условиях неполного рабочего времени, все трудовые договоры должны заключаться в письменной форме во избежание таких последствий как право на выплату заработной платы в двойном размере за период, когда письменный трудовой договор отсутствовал.

2. Трудовые договоры могут быть срочными или заключаться на неопределенный срок. Для срочных договоров максимальный срок не предусмотрен, однако работодателям следует проявлять осторожность. Согласно *Закону о трудовом договоре* работники вправе требовать заключения бессрочного договора при втором перезаключении срочного трудового договора. В зависимости от толкования местных органов власти, это может привести даже к установлению неопределенного срока уже на стадии заключении второго срочного договора.

3. В соответствии с законодательством КНР работнику может быть установлен срок испытания. Максимальная продолжительность такого срока может составлять до шести месяцев в зависимости от срока действия трудового договора.

4. Весьма привлекательными для китайских работников являются зарубежные программы обучения. Одной из немногих возможностей связать работников юридическими обязательствами является включение в трудовой договор положений об обучении. Согласно таким положениям работник обязан возместить в полном объеме или пропорционально стоимость организованного работодателем профессионального обучения в случае досрочного расторжения работником трудового договора.

5. Рекомендуется включать в трудовой договор обязательства по соблюдению конфиденциальности. Помимо очевидных преимуществ, наличие обязательства по соблюдению конфиденциальности также является требованием для заключения имеющего обязательную силу соглашения об отказе от конкуренции, имеющего силу после расторжения трудового договора. Такое соглашение об отказе от конкуренции может быть заключено на срок до двух лет и требует выплаты ежемесячной компенсации.

Рабочее время

Установленная законодательством Китая нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать восьми часов в день и 40 часов в неделю с более или менее фиксированным рабочим днем. Привлечение к сверхурочной работе является предметом ограничений и требует дополнительной оплаты. Для обеспечения доказательств работодателям рекомендуется вести строгий учет любой сверхурочной работы. В качестве альтернативы нормальной продолжительности рабочего времени допускается введение иных систем рабочего времени для некоторых должностей или определенной работы, такие как система ненормированного рабочего дня или система суммированного учета рабочего времени. Однако такие альтернативные системы рабочего времени подлежат согласованию с соответствующей инспекцией труда. В случае установления ненормированного рабочего дня оплата сверхурочной работы не производится.

Ежегодный отпуск

До 2008 г. законом не устанавливалась продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. В настоящее время *Положение о ежегодном оплачиваемом отпуске для работников* четко определяет, что в дополнение к нерабочим праздничным дням работник, проработавший один год, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 5 до 15 дней в году. Точная продолжительность ежегодного отпуска зависит от стажа работы, включая годы работы у всех предыдущих работодателей.

Расторжение договора

1. Работник вправе расторгнуть трудовой договор в любое время, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 30 дней до даты увольнения. Информационным письмом, изданным Министерством труда в 1996 г., предусмотрено, что срок уведомления работником об увольнении может быть продлен до шести месяцев по соглашению сторон при определенных условиях. На национальном уровне судами все еще не разъяснено, сохраняет ли это информационное письмо обязательную силу после вступления в силу *Закона о трудовом договоре* в 2008 г. В связи с этим работодателям следует иметь в виду, что сроки уведомления продолжительностью более 30 дней могут являться неприменимыми.

2. Помимо вышеуказанного обычного порядка расторжения договора, работник вправе уволиться без соблюдения срока уведомления по любому из оснований, перечисленных в *Законе о трудовом договоре,* в том числе в случаях, когда работодатель не обеспечивает надлежащую охрану труда или не выплачивает работнику заработную плату в полном объеме и своевременно.

3. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем только при подтвержденном наличии оснований для расторжения, предусмотренных *Законом о трудовом договоре*. *Закон о трудовом договоре* разграничивает основания для немедленного увольнения и основания для расторжения с предварительным письменным уведомлением за 30 дней.

   Наиболее частой причиной немедленного увольнения является серьезное нарушение правил внутреннего трудового распорядка работодателя. На практике очень важно иметь возможность доказать фактическое существование у работодателя соответствующего правила. В связи с этим работодателям следует тщательно составлять для работников как можно более всеобъемлющие руководства и политики для того, чтобы охватить все соответствующие типы дисциплинарных проступков.

   Причины увольнения с предварительным уведомлением за 30 дней включают в себя увольнение по причине несоответствия занимаемой должности, непрофессионального заболевания и изменения объективных обстоятельств.

Об одностороннем расторжении трудового договора по инициативе работодателя заранее уведомляется профсоюз. Если на предприятии отсутствует профсоюз, оно может уведомить профсоюз по месту нахождения работодателя.

Выходное пособие

Работник имеет право на получение предусмотренного законодательством выходного пособия, в случае если работодатель расторгнет трудовой договор по одному из оснований для расторжения, которые требуют предварительного уведомления за 30 дней, либо в случае истечения срока действия у срочного трудового договора или расторжения трудового договора работником по любому из оснований, которые допускают немедленное расторжение. Аналогичное правило применяется в случае расторжения трудового договора по взаимному согласию после того, как работодатель предложил расторжение, либо если трудовой договор расторгается работодателем по причине ликвидации организации. Отказ от права на компенсацию соглашению сторон является ничтожным. Размер выходных пособий определяется с учетом как стажа работы работника у работодателя, так и размера заработной платы работника.

Разрешение трудовых споров

Порядок разрешения трудовых споров установлен *Законом Китайской Народной Республики о разрешении трудовых споров в порядке медиации и арбитража*, который вступил в силу с 1 мая 2008 года. Если трудовой спор не может быть урегулирован путем консультаций и медиации, он должен быть передан на рассмотрение компетентной арбитражной комиссии по трудовым спорам. Решение арбитражной комиссии является окончательным и обязательным, если только одна из сторон не передаст спор в компетентный Народный суд для повторного рассмотрения в течение 15 дней после получения арбитражного решения.

Для получения дополнительной информации, пожалуйста, обращайтесь к:

Джанет Ю
Старший юрист
Руководитель практики трудового права
и пенсионного обеспечения

CMS, Китай 2801 Plaza 66,
Tower 2 1266 Nanjing Road West Shanghai
200040, Китай

T +86 21 6289 6363
Ф +86 21 6289 0731
E jeanette.yu@cmslegal.cn

Юлия Танцлер-Моцек
Старший юрист

CMS, Китай 2801 Plaza 66,
Tower 2 1266 Nanjing Road West Shanghai
200040, Китай

T +86 21 6289 6363
Ф +86 21 6289 0731
E julia.taenzler-motzek@cms-hs.com

Настоящая информация носит исключительно справочный характер и не является юридической или профессиональной консультацией.

Авторское право принадлежит CMS, Китай, офис в Шанхае