



DEZAN SHIRA & ASSOCIATES

Your Partner for Growth in Asia

Pandemie und Lohnzahlungen in China

Riccardo Benussi – *Dezan Shira & Associates
Europe GmbH – Head of EU Business Development*



Webinar – 16 Juni, 2022



About Us



DEZAN SHIRA & ASSOCIATES

Your Partner for Growth in Asia

1992

Dezan Shira's Gründung

355

Unser Team von Fachleuten aus den Bereichen Recht, Steuern, Buchhaltung, Business Intelligence und Audit

80%

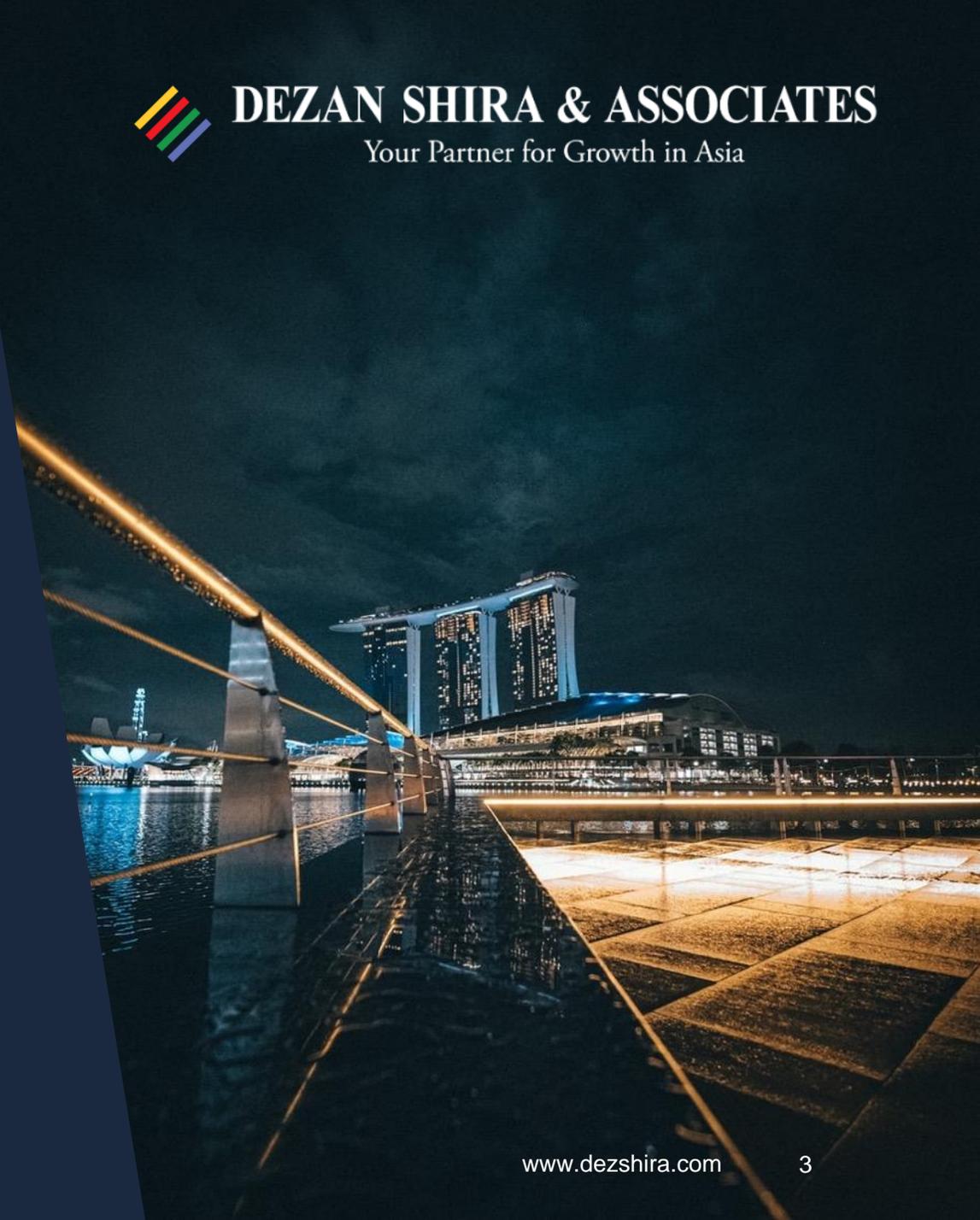
Mitarbeiterinnen

3k+

Kunden, die uns bereits gewählt haben

28

Büros





DEZAN SHIRA & ASSOCIATES

Your Partner for Growth in Asia



Global Offices

CHINA

Beijing beijing@dezshira.com	Hangzhou hangzhou@dezshira.com	Shenzhen shenzhen@dezshira.com
Dalian dalian@dezshira.com	Ningbo ningbo@dezshira.com	Suzhou suzhou@dezshira.com
Dongguan dongguan@dezshira.com	Qingdao qingdao@dezshira.com	Tianjin tianjin@dezshira.com
Guangzhou guangzhou@dezshira.com	Shanghai shanghai@dezshira.com	Zhongshan zhongshan@dezshira.com

INDONESIA

Jakarta
indonesia@dezshira.com

Batam
batam@dezshira.com

HONG KONG

hongkong@dezshira.com

INDIA

Delhi
delhi@dezshira.com

Mumbai
mumbai@dezshira.com

SINGAPORE

singapore@dezshira.com

VIETNAM

Hanoi
hanoi@dezshira.com

Ho Chi Minh City
hcmc@dezshira.com

Da Nang
danang@dezshira.com

DEZAN SHIRA ASIAN ALLIANCE MEMBERS

Malaysia
malaysia@dezshira.com

The Philippines
philippines@dezshira.com

Thailand
thailand@dezshira.com

Bangladesh
bangladesh@dezshira.com

DEZAN SHIRA LIAISON OFFICES

Germany
germandesk@dezshira.com

Italy
italiandesk@dezshira.com

U.S.A.
usa@dezshira.com

Please email asia@dezshira.com or visit www.dezshira.com







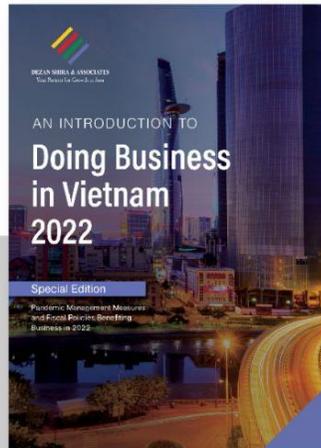


DEZAN SHIRA & ASSOCIATES

Your Partner for Growth in Asia

INTRODUCTION GUIDES TO Doing Business in Asia 2022

CHINA | VIETNAM | INDIA | ASEAN



www.china-briefing.com/

AVAILABLE NOW ON ASIA BRIEFING



INHALT

Case studies in einem unsicheren und sich wandelnden rechtlichen Rahmen:

Wie sollten Arbeitgeber die Löhne zahlen, wenn Arbeitnehmer aufgrund Pandemie und Quarantäne nicht zur Arbeit gehen können?



Wie sollten Arbeitgeber in China während der COVID-19-Pandemie **den unter Quarantäne stehenden Arbeitnehmern Lohn zahlen?**



Das Pendeln zur Arbeit wird unmöglich



Virus verbreitet sich



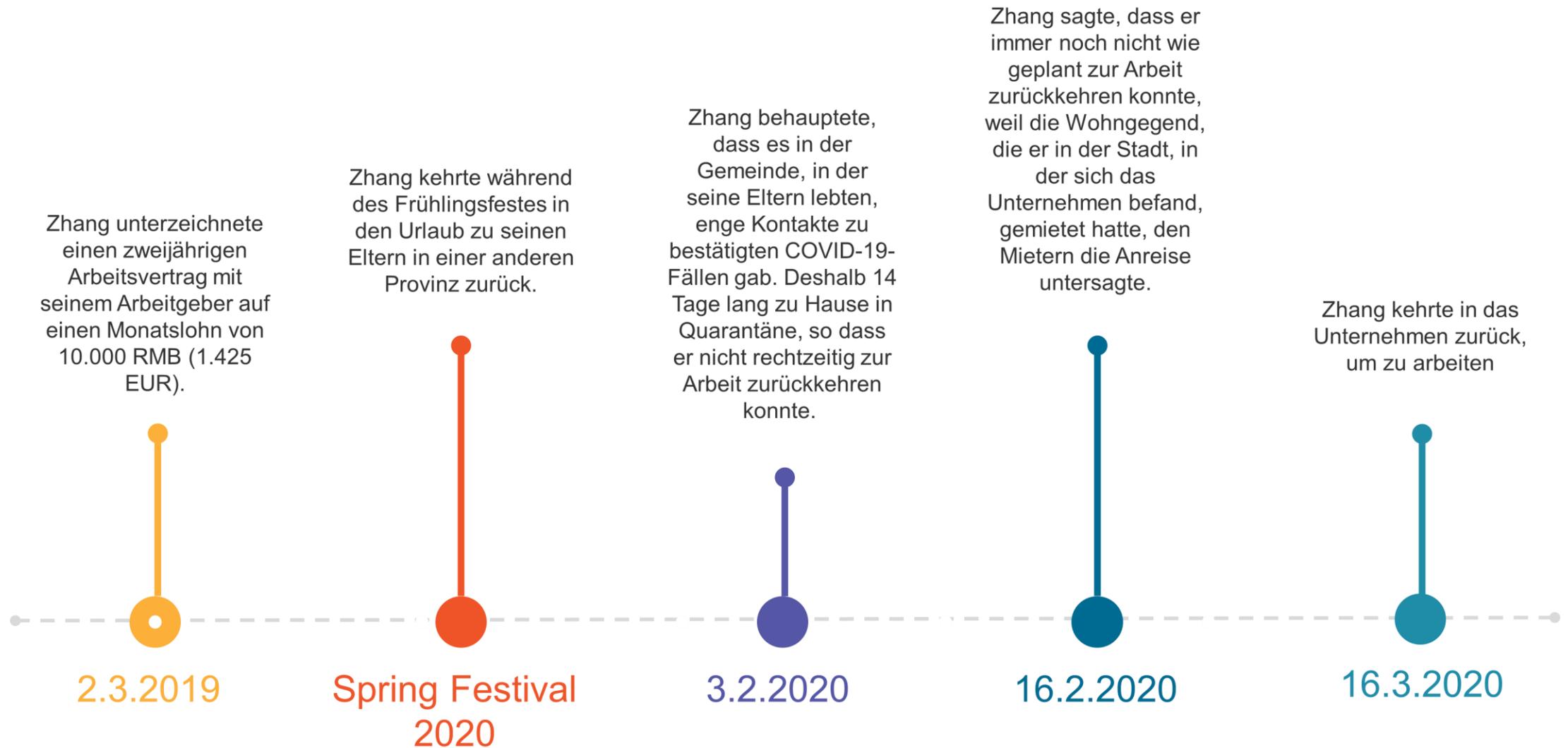
Arbeit kann nicht ausgeführt werden

Wie können die Rechte und Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern geschützt werden?



Einen typischen Fall von **Arbeitsstreitigkeiten**

Sachverhalte



Umstände und Wendepunkt

Nach Verhandlungen mit Zhang zahlte das Handelsunternehmen Zhang die Lebenshaltungskosten (anstelle des vollen Lohns) für den Zeitraum vom 3. bis 16. März 2020, der über einen Lohnzahlungszyklus des Handelsunternehmens hinausging.



Zhang hielt das Verhalten des Unternehmens für **rechtswidrig** und beantragte bei der Schiedskommission für Arbeits- und ein Schiedsverfahren.



In dem Schiedsverfahren forderte der Antragsteller das Handelsunternehmen auf, eine Lohndifferenz von 4.800 RMB für den Zeitraum vom 3. bis 16. März 2020 zu zahlen.

Zhangs Antrag auf ein Schiedsverfahren wurde jedoch von der Schiedskommission abgelehnt.

Sachverhalte

Ob Zhangs Eigentum als gesetzliches
"Quarantäneobjekt" gilt

01

02

Wie soll der Lohn für Beschäftigte gezahlt werden, die aufgrund von häuslicher Beobachtung keine Arbeit leisten können?

1. Ob Zhangs Eigentum als gesetzliches "Quarantäneobjekt" gilt

Die Schiedskommission zitierte Artikeln **39 und 41** des „Gesetz über die Prävention und Behandlung von Infektionskrankheiten“ wo es klar erscheint, dass:

- A. Die medizinischen Behörden können diagnostizierte Patienten, Verdachtspatienten und enge Kontaktpersonen von bestätigten Fällen zur Behandlung oder medizinischen Beobachtung isolieren.**
- B. Es ist die lokale Regierung auf oder oberhalb der Kreisebene, die gemäß dem Gesetz Isolierungsmaßnahmen ergreifen kann.**



Sachverhalte

Die Anweisung für Zhang, zu Hause zu bleiben, war eine **Vorsichtsmaßnahme**, die von der **Hausverwaltung** unter dem Gesichtspunkt der **Gemeinschaftsverwaltung** getroffen wurde.

Zhang gehört also **nicht** zu den Menschen, die keiner normalen Arbeit nachgehen können, weil sie sich in einer Isolationsbehandlung oder unter medizinischer Beobachtung befinden oder weil die Regierung Isolationsmaßnahmen ergreift.



2. Wie sollten die Löhne für Arbeitnehmer/innen gezahlt werden, die aufgrund häuslicher Beobachtung keine Arbeit leisten können?

Ren She Bu Fa [2020] No. 17

„in Fällen, in denen die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Rückkehr an den physischen Arbeitsplatz die Wiederaufnahme des gesamten Betriebes verzögern kann“ erfordern unterschiedliche Umstände auch unterschiedliche Ansätze...

u.a. (III) Wenn das Unternehmen die Arbeit nicht wieder aufgenommen hat oder wenn das Unternehmen die Arbeit wieder aufgenommen hat, aber der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit zurückgekehrt ist und nicht auf andere Weise für normale Arbeit sorgen kann, muss das Unternehmen mit dem Arbeitnehmer gemäß den einschlägigen staatlichen Bestimmungen über die Lohnzahlung während der Zeit der Produktionsunterbrechung Rücksprache halten:



Sachverhalte

- (Wenn die Aussetzung) **innerhalb eines Lohnzahlungszyklus** erfolgt, wird das Gehalt gemäß den im Arbeitsvertrag festgelegten Standards gezahlt.
- (Geht die Aussetzung über) **mehr als einen Lohnzahlungszyklus** hinaus, wird die Zulage für den Lebensunterhalt vom Unternehmen gezahlt, und die Zulage für den Lebensunterhalt wird in Übereinstimmung mit den einschlägigen örtlichen Vorschriften ausgezahlt.

d.h...



In diesem Fall verhandelte das Unternehmen mit Zhang, **bevor** es die Zulage für den Lebensunterhalt zahlte, und zahlte die Zulagen für den Zeitraum, der **mehr** als einen Lohnzahlungszyklus umfasst.

Das Verhalten des Unternehmens verstieß **nicht** gegen die einschlägigen Vorschriften.



Oberstes Volksgericht von Shanghai und Büro für Personalwesen

[FAQ Liste \(link hier\)](#)

28.4.2022



Oberstes Volksgericht von Shanghai und Büro für Personalwesen “FAQ Liste” ([link hier](#)) 28.4.2022

Q

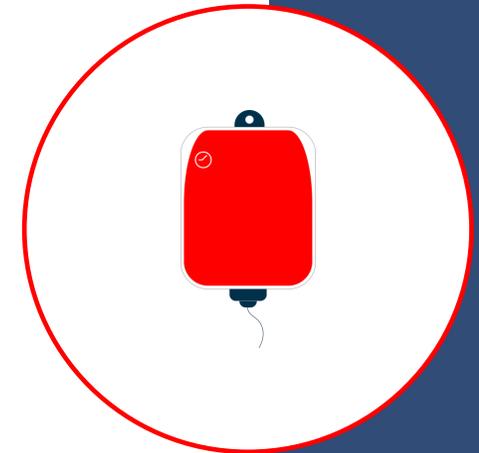
Wie sollten Arbeitgeber Arbeitnehmern, die als bestätigte COVID-19-Patienten, asymptomatische Fälle oder enge Kontakte zu einem bestätigten Fall anerkannt sind, während ihrer Isolationsbehandlung oder medizinischen Beobachtungszeit Lohn zahlen?

A

Gemäß Artikel 41 Absatz 2 des Gesetzes über die Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten der Volksrepublik China muss der Arbeitgeber den Lohn des Arbeitnehmers während der Isolationsbehandlung oder der medizinischen Beobachtung nach dem Lohnstandard für die normale Arbeitszeit zahlen.

(fortgesetzt) **Recuperation Period**

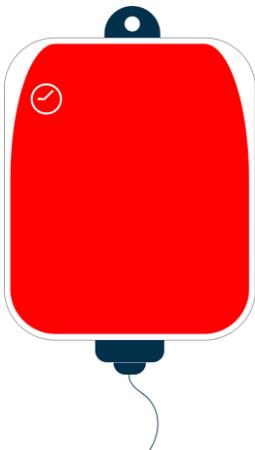
- Wenn der/die Arbeitnehmer/in nach der isolierten Behandlung oder der medizinischen **Beobachtungszeit (recuperation period)** seine/ihre Arbeit noch unterbrechen muss, um sich behandeln zu lassen, sollte der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/in für die Erholungszeit Lohn und Gehalt **gemäß den Standards zahlen.**



(fortgesetzt)

Recuperation Period?

Die Erholungszeit ist eine besondere Form des Krankheitsurlaubs, in der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der an einer nicht berufsbedingten Krankheit oder Verletzung leidet, nicht kündigen kann und gesetzlich zur Zahlung eines Teils des Gehalts verpflichtet ist.



Sick Pay for Consecutive Leave in the Recuperation Period

Within a 6-month period

Continuous working period < 2 years	60% of employee's leave salary*
2 years ≤ continuous working period < 4 years	70% of employee's leave salary*
4 years ≤ continuous working period < 6 years	80% of employee's leave salary*
6 years ≤ continuous working period < 8 years	90% of employee's leave salary*
8 years > continuous working period	100% of employee's leave salary*

In excess of a 6-month period

Continuous working period < 1 year	40% of employee's leave salary*
1 year ≤ continuous working period < 3 years	50% of employee's leave salary*
3 years ≤ continuous working period < 6 years	60% of employee's leave salary*

* Leave salary is usually calculated at 70 percent of the employee's salary actually received under normal circumstance, unless the employer and the employee has contract stipulating otherwise.

Graphic© Asia Briefing Ltd.

Oberstes Volksgericht von Shanghai und Büro für Personalwesen

“FAQ Liste” (link hier) 28.4.2022

Q

Wie soll der Arbeitgeber Arbeitnehmern Lohn zahlen, die aus Gründen, die mit der Seuchensituation oder den Maßnahmen zur Seuchenprävention und -bekämpfung zusammenhängen, nicht zur Arbeit gehen können?

A

Wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin aufgrund der Epidemie oder der Präventions- und Bekämpfungsmaßnahmen nicht zur Arbeit gehen kann und er oder sie verlangt, dass der Arbeitgeber Lohn zahlt, können die Ansprüche je nach diesen Umständen unterschiedlich behandelt werden

Ist Remote Work möglich?

Ja

Dann sollten die Löhne nach dem Standard für normale Anwesenheit gezahlt werden.

Nein

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auffordern, seinen bezahlten Jahresurlaub oder andere Urlaubstage, die das Unternehmen normalerweise gewährt, zu nutzen, und die Löhne und Gehälter nach dem Zahlungsstandard für entsprechende Urlaubstage auszahlen.

**Nicht ja,
weder
nein**

Der Arbeitgeber kann sich auf die staatlichen Vorschriften über die Lohnzahlung während der Arbeits- und Produktionsunterbrechung berufen.

Liegt der Aussetzungszeitraum innerhalb eines Lohnzahlungszyklus, werden die Löhne nach den im Arbeitsvertrag festgelegten Standards gezahlt.

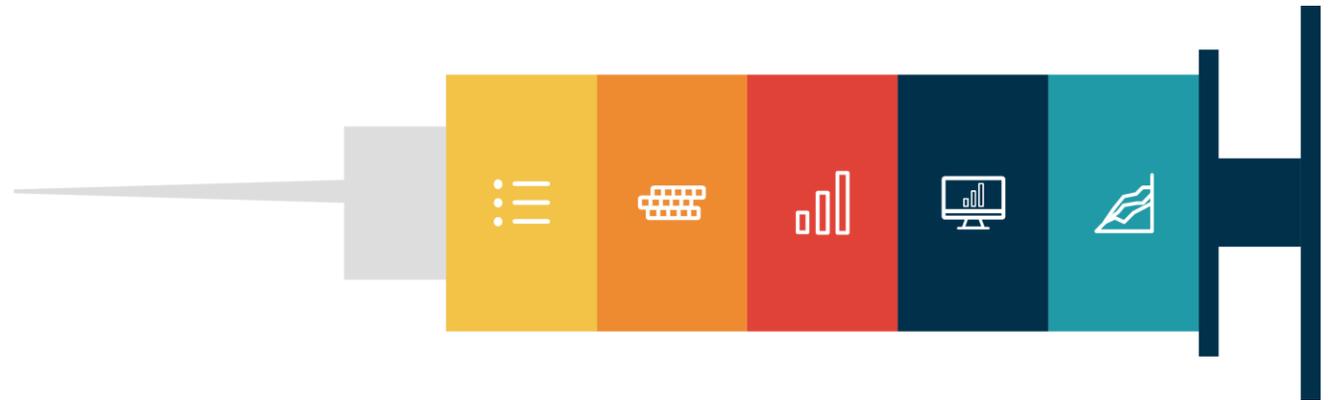
Wenn die Aussetzung länger als ein Lohnzahlungszyklus dauert, muss das Unternehmen den Lebensunterhaltszuschuss zahlen. Der Unterhaltszuschuss beträgt in der Regel 70 bis 80 Prozent des örtlichen Mindestlohns und wird in Übereinstimmung mit den einschlägigen örtlichen Vorschriften gezahlt.



Fazit

Nach dem Ausbruch von COVID-19 hat die Stabilität der Beschäftigung für die Regierung oberste Priorität. Wie in den FAQs festgelegt, versucht die Regierung, keine Partei übermäßig zu bevorzugen.

Vielmehr möchte sie, dass sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer die Seuchensituation berücksichtigen und die durch die Epidemie verursachte Last teilen.





DEZAN SHIRA & ASSOCIATES

Your Partner for Growth in Asia



- Dezan Shira & Associates Offices
- Dezan Shira Asian Alliance Members



Newsletter



WeChat:
DSA_China

Danke für die Aufmerksamkeit



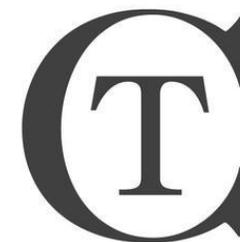
ASIA BRIEFING
www.asiabriefing.com





DEZAN SHIRA & ASSOCIATES

Your Partner for Growth in Asia



EXECUTIVE SEARCH

F&A