

من يحق له التوظيف وما أنواع العقود

قانون العمل الصيني ينحاز في معظم الأحوال إلى جانب العامل. ولا يجوز توظيف الصينيين مباشرةً إلا لشركة تتمتع بصفة صاحب العمل ومسجلة لدى جهة العمل المحلية (نظام MOHRSS).

WFOE — توظّف بنفسها



المنشأة المملوكة بالكامل لرأس مال أجنبي تبرم عقود العمل مع الموظفين مباشرةً وباسمها.

RO — عبر وكالة فقط



المكتب التمثيلي لشركة أجنبية يوظّف جميع العاملين، باستثناء المديرين، عن طريق وكالة توظيف.

ثلاثة أنواع لعقد العمل

✓ محدد المدة — لفترة معيّنة بتاريخ انتهاء.

✓ غير محدد المدة — دون تاريخ انتهاء ثابت.

✓ مرتبط بإنجاز عمل — حتى إتمام مهمة محددة.

∞ → 2

المصيدة: إبرام عقدين محدد المدة على التوالي يوجب أن يكون العقد الثالث غير محدد المدة. كما تنشأ العلاقة غير محددة المدة عند بلوغ خدمة متصلة مدتها 10 سنوات لدى صاحب العمل نفسه.

العقد في موعده وفترة الاختبار

يجب أن يتضمن العقد:

- ✓ بيانات الطرفين والممثل القانوني
- ✓ مدة السريان والمسمى الوظيفي ومكان العمل
- ✓ قيمة الأجر وطريقة صرفه
- ✓ ساعات العمل وشروط التأمينات الاجتماعية

إضافةً إلى ذلك

فترة الاختبار، والتدريب، وعدم إفشاء الأسرار، وشرط non-compete مقابل تعويض. وعند وجود نسختين، تكون الحجية للنسخة الصينية.

الشكل الكتابي وحدود فترة الاختبار

الشكل الكتابي — شهر واحد

يجب توقيع العقد خلال شهر من أول يوم عمل. والتأخير يوجب دفع ضعف الأجر حتى نهاية السنة، وبعد مرور سنة دون عقد يُعدّ العامل معيّناً بعقد غير محدد المدة.

مدة العقد	الحد الأقصى للاختبار
3 أشهر - سنة واحدة	شهر واحد
1-3 سنوات	شهران
من 3 سنوات فأكثر وغير محدد المدة	6 أشهر
أقل من 3 أشهر	غير جائزة

عند تجاوز الحد الأقصى لفترة الاختبار، يُستحق تعويض عن المدة التي عمل فيها العامل بما يتجاوز الحد. الاستثناء من الشكل الكتابي — العمل بدوام جزئي: يجوز الاتفاق الشفهي، غير أن صاحب العمل ملزم دائماً بمسك سجل للعاملين.

التزامات صاحب العمل

مجال المسؤولية الرئيسي هو اشتراكات التأمينات والسداد في مواعيده. يُقتطع جزء من الأجر، ويتحمل جزءًا آخر الشركة فوق الراتب؛ وتُحدّد النسب على المستوى المحلي.

خمسة تأمينات + السكن

- ✓ التأمين التقاعدي
- ✓ التأمين الطبي
- ✓ التأمين ضد البطالة
- ✓ التأمين ضد إصابات العمل
- ✓ التأمين على الأمومة

صندوق الادخار السكني

في بكين بنسبة 12% + 12% من كل طرف.

الأجر وساعات العمل وإنهاء الخدمة

الأجر وساعات العمل والإجازات

- ✓ ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى الإقليمي في مكان العمل
- ✓ المعيار 8 ساعات يوميًا وبحد أقصى 44 ساعة أسبوعيًا
- ✓ العمل الإضافي يُدفع بأجر مرتفع
- ✓ لائحة النظام الداخلي والإجازة مدفوعة الأجر

إنهاء الخدمة والمكافأة

لا يجوز الفصل بمبادرة من صاحب العمل إلا وفق قائمة حصرية: الرسوب في فترة الاختبار، والمخالفة الجسيمة، والضرر البالغ، وصدر حكم جنائي. مكافأة نهاية الخدمة — تُستحق إذا ترك العامل العمل بسبب خطأ الشركة. ويُخطر العامل قبل 30 يومًا، وفي حال وجود خطر على الصحة يكون الإنهاء فوريًا. المنازعات: الوساطة والتحكيم العمالي.

التوظيف الخارجي والأخطاء

التوظيف عبر شركة خدمات

عند تعذر التوظيف المباشر يُلجأ إلى الـ outstaffing: تبرم وكالة التوظيف العقد مع الشخص، بينما تحوّل الشركة الأموال المخصصة للأجور والاشتراكات. ويحدد الاتفاق المسميات الوظيفية وعدد العاملين، ومبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي، والاشتراكات الاجتماعية ومسؤولية الطرفين. وهو السبيل القانوني الوحيد أمام المكتب التمثيلي.

أخطاء الشركات الأجنبية

- ⚠ تأخير العقد المكتوب لأكثر من شهر — خطر مضاعفة الأجر
- ⚠ فترة اختبار أطول من المسموح به
- ⚠ سداد الاشتراكات ناقصًا أو متأخرًا
- ⚠ الاعتماد على النص الإنجليزي وحده دون نسخة صينية

الركائز الأربع

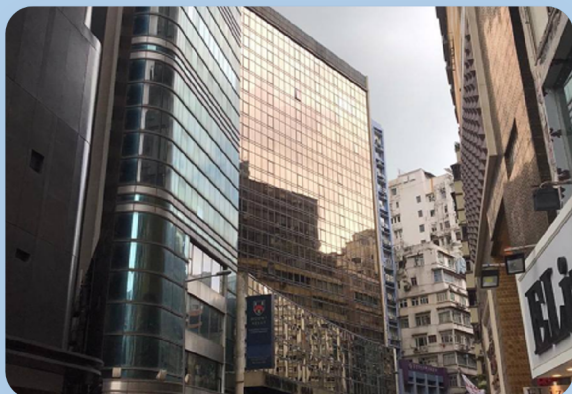
الشركات الأجنبية لا تخسر المنازعات بسوء نية، بل لجهلها بالتفاصيل. القرينة في مصلحة العامل: لا عقد في مواعيد — تدفع الضعف، أولاً مستندات الموارد البشرية، ثم يوم العمل الأول.

- الركيزة 1 — عقد مكتوب خلال شهر واحد
- الركيزة 2 — فترة اختبار صحيحة
- الركيزة 3 — اشتراكات تأمينية كاملة
- الركيزة 4 — الفصل وفق الأسباب القانونية حصراً

CONTACTS

VITA LIBERTA LIMITED

www.vitaliberta.hk



Office room 68, 7/F, Woon Lee Commercial
Building, 7 Austin Ave, Tsim Sha Tsui, Kowloon,
Hong Kong

+852 6841 6177



legal@vitaliberta.com

Hangzhou office (China):

Room 815, Building 3, Zhonghao Wangjiang International, No. 332 Wangjiang East Road, Shangcheng
District, Hangzhou City

Direct line:

+86 130 7361 7169