

ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА КИТАЯ

Должен ли трудовой договор заключаться в письменной форме?

В соответствии с Законом о Труде Китайской Народной Республики трудовой договор заключается в письменной форме, за исключением трудовых договоров на условиях неполного рабочего дня. Письменный трудовой договор должен содержать следующие положения:

- 1.Срок трудового договора.
- 2.Рабочее задание.
- 3.Охрана труда и условия труда.
- 4.Оплата труда.
- 5.Трудовая дисциплина.
- 6.Условия прекращения трудового договора.
- 7.Ответственность за нарушение трудового договора.

Какие есть основания для расторжения трудового договора?

Трудовой закон КНР предусматривает определенные основания для расторжения трудового договора. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем или работником в одностороннем порядке или по соглашению сторон. Работодатель должен уведомить работника в письменной форме за 30 дней до увольнения. Обратите внимание, что работник может расторгнуть трудовой договор без уведомления работодателя по любому из оснований, перечисленных в Законе о трудовом договоре Китайской Народной Республики, в том числе в случаях, когда работодатель принуждает работника к выполнению опасных заданий, которые угрожают его или ее личной безопасности или противоречат законам Китайской Народной Республики.

Какие обязательные социальные выплаты работодатель предоставляет работнику?

В соответствии с Законом о Труде КНР работодатель обязан предоставлять работнику пособия по социальному обеспечению в следующих случаях:

- 1.Пенсионные выплаты.
- 2.Травма, заболевание или инвалидность во время работы или профессиональное заболевание.
- 3.Прекращение трудового договора в связи с ликвидацией или приостановлением деятельности работодателя.
- 4.Рождение ребенка.
- 5.Смерть работника.

В каких случаях работник имеет право на компенсацию?

Работодатель обязан предоставить работнику компенсацию в случаях расторжения трудового договора, вызванного ликвидацией или приостановлением деятельности работодателя; сокращением штата; либо по инициативе работника вследствие невыполнения работодателем условий трудового договора либо в иных случаях, предусмотренных законодательством Китайской Народной Республики и трудовым договором. Обратите внимание, что размер компенсации определяется в соответствии с размером заработной платы и стажа работы.