

本文於2020年9月21日（星期一）於星島日報（A8）的「法人法語」專欄刊登

★ 法人法語

香港律師會
社區關係委員會

讀者鍾先生經營進出口貿易，太太為公司唯一僱員。兩人見香港疫情反覆，計畫短期內離港避疫及於當地遙距辦公，查詢要留意的法律事項。

疫情下在家工作已成文職人員工作的新常態。多數僱員在香港家中工作，僱主要留意及確保員工的家居工作環境安全。一旦員工離港工作，會涉及更複雜的法律問題。

首先是工作簽證考慮。不同的法律管轄區有當地工作簽證要求。當員工在境外工作，僱主與僱員都要檢視會否觸動當地工作簽證法律要求，嚴重違規者或會面對當地的民事及/或刑事訴訟。

另外是稅務考慮。僱主若默許員工在境外工作，一旦員工在當地的逗留時間超過該地法律許

可，視乎香港有否與該地簽署稅務寬免協定，員工很可能要繳納當地的個人所得稅。若遙距辦公經僱主同意，僱主或許要協助員工處理個人所得稅的申報及扣繳所得稅安排。

也要留意在境外辦公會否被視為在境外設置了常設機構，這是潛在的企業稅項責任風險。不同法律管轄區就常設機構的判定因素各有不同，但其中一項常見的考慮因素為在境外工作的員工的職位高低。若該員工是公司董事、高級行政人員或業務的決策者，有權簽署公司合同等，當地稅務機構有可能視該司在當地設立了常設機構，有機會向企業徵收在當地經營部分的所得稅。

順帶一提是數據安全及轉移的法律風險。若員

境外遙距辦公注意事宜

工在境外遙距工作時會處理客戶的個人信息，或因此涉及跨境數據轉移，僱主要留意是否在收集個人信息時已事先取得當事人同意，否則或許會抵觸香港或境外的個人信息保護法律。

境外辦公面對的法律問題五花八門，鍾先生最好先向本地及境外當地律師查詢，以免誤墮法網。



蕭皓執業律師

香港律師會鄭重聲明，本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。