



# 基本就业权利 和义务

本小册子提供雇主和雇员应遵守的一些法定基本权利和义务概述。

**不能要求雇员同意低于基本权利的协议。**

雇员就是按照服务合同，为某种形式的付款同意被雇用的任何人。这其中包括工资、薪水、佣金和计件工资。

## 就业协议

每位雇员必须有一份书面就业协议。这份协议可以是集体协议(约束雇员、雇主和工会)或是个人协议(约束雇主和雇员)。

有些事情法律规定必须包括在就业协议内。[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)网站提供更多信息。

就业协定生成器是一个免费工具，帮助企业及其每位雇员创建具有针对性的合同。它有很多提示，可以帮助决定协议内应该有和不应该有的内容。它还包括必须依法做出的规定。并且还列出常见的错误以及避免错误的方式。请浏览<https://eab.business.govt.nz>网站。

无论就业协议内是否包括，也无论协议注明的某些事项低于基本权利，基本就业权利都要不折不扣地得到满足。

为个人就业协议(IEA)协商变更时，雇员可以征求独立意见(如，向工会、拥趸或律师咨询)。

## 在新西兰的工作权利

雇主必须保证其雇用的人员拥有在新西兰工作的权利。

雇主可以通过新西兰移民局的签证查看工具VisaView，确认有关雇员的工作权利信息。请浏览：[www.immigration.govt.nz/about-us/our-online-systems/visaview](http://www.immigration.govt.nz/about-us/our-online-systems/visaview)网站。

## 最低薪酬

最低薪酬适用于所有雇员，不论是全职、兼职、固定期限、临时、在家工作的人，也不论是全部或部份以佣金的形式或以计件工资形式支付。除非雇员是起步雇员或实习生，否则雇主至少必须向16岁及以上的雇员支付成人最低薪酬标准。

只要不低于适用的薪酬标准，雇主和雇员可同意以任何薪酬标准支付。

最低薪酬标准每年均会检讨，[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)网站提供当前标准。

雇主至少必须向所有涉及对其他雇员进行培训或监管的雇员支付成人最低薪酬。雇主必须向起步雇员支付最低起步薪酬，同时至少向20岁以上的实习生支付最低培训薪酬。



**起步雇员是指：**

- **16及17岁的雇员**且受雇于当前雇主的连续受雇时间未达到6个月。
- **18及19岁的雇员**且获得6个月或以上指定的社会保障福利，同时从获得福利开始未受雇于任何雇主达6个月。一旦雇员连续受雇于一个雇主达6个月，则不再被界定为起步雇员，这时雇主必须至少支付成人最低薪酬。
- **16、17、18和19岁的雇员**，按照就业协议要求参加行业培训，每年获得至少40学分，以符合就业协议中涉及的职位要求。

16岁以下的雇员没有最低薪酬限制，但仍然享有其它就业权利。当需要确定一名16岁或以上的雇员是否是起步雇员，而计算该雇员的连续受雇时间时，必须将雇员在16岁之前在这个雇主中的受雇时间计算在内。

**实习生是指以下雇员：**

- 年满**20岁**以上；
- 按照就业协议要求，必须参加行业培训，每年获得至少60学分，以符合就业协议中涉及的职位要求。

## 支付工资

雇主必须以现金支付其雇员（中央政府和地方当局除外）。以其它方式支付工资（例如：直接拨款、支票），雇主必须得到雇员的书面同意。

**雇员必须出具书面同意书才能从他们的工资中扣除相关款项。**

法定要求的某些扣除款项，如个人所得税预扣税、ACC、学生贷款和儿童赡养费，不需要书面同意书。

## 保留准确的记录

**雇主必须保留雇员工作时间、薪酬、假期和请假方面的准确记录。**

他们必须保留一份已签署的协议或已签署的条款和条件，并按雇员要求为他们提供副本。

另外，雇主必须保留以下记录：

- 调换公共假期的协议；
- 以现金兑现年假的协议；
- 要求调换公共假期的申请书；
- 要求以现金兑现年假而雇主未批准的申请书；
- 从工资中扣除款项的许可书。

必须保留记录的信息详情，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站。

## 工间休息权利

只要符合雇主规定的工作日有合理适当的工时，雇员有权享有带薪工间休息和不带薪的用餐时间。工间休息的目的是休息、恢复精力及处理个人琐事。

工间休息和用餐时间的长短及何时进行没有具体规则。雇主和雇员应秉持诚信的态度，就休息时间和长度进行友好协商。

常规惯例是工间休息为10-15分钟，用餐时间至少30分钟，但这些时间可因行业和职位不同而有所不同。如果雇员不确定自己行业内的普遍惯例，可向行业协会或工会咨询。

如果由于工作性质或雇主意愿而不能提供合理的工间休息而雇员同意这样做，雇员可得到取代工间休息的补偿。至于合理的补偿形式，尚未有具体规定，但是提供的补偿应该与替班提供的工间休息和就餐时间相同。

只要是合理和切实可行，雇主都要为希望喂哺婴儿母乳或收集母乳的雇员提供合适



的（额外的）时间并提供方便。除非雇主同意付薪资，否则这些时间不带薪。

## 年假

**每年为同一雇主工作一年结束时，雇员有权享受四周带薪年假。**

雇员每年可（书面）要求其年假中的一周以现金支付。雇主不能强迫雇员以现金代替年假，以现金代替年假的要求不能包括在就业协议内。

支付年假以年假开始时高于员工一般每周工资的额度支付；或年度假期前最后一次付薪期间结束之前的12个月员工平均每周收入支付。

如果雇员在达到一整年就业期之前离职，年假付款以其工资总收入的8%计算，减去已享用过的带薪年假。纯粹为临时雇员（那些断断续续工作的人员）和定期雇员可在符合某些特定条件时“按即时支付”的原则支付假期工资。更多信息，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站。

雇主可要求雇员在停止营业期间（可能会在圣诞节期间发生）休年假，但他们至少要提前14天发出通知。如果雇主实施的停止营业期间包括公共假日（若恰逢平时的工作日），雇员有权享受那些带薪公共假日。

## 公共假日

**雇员有权享受11天带薪公共假日（否则这些为雇员通常工作日）。**

雇主必须为公共假日支付雇员相关的日工资或平均日工资（若适用）。

如果雇员在公共假日期间工作，他们必须获得工作时间至少一倍半的工资。如果该公共假日恰好是雇员通常的工作日，雇员还有权倒休一天带薪假日。

**雇主和雇员可协商把公共假日倒休转到另一个工作日，以满足业务或雇员个人的需要。**无论如何，雇员享受的公共假日天

数不能减少。倒休公共假日应按公共假日的薪酬和请假对待。

请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站的公共假期列表和假期及请假工具。

## 病假

**雇员工作六个月后有权请五天带薪病假。**

其后雇员每12个月可请五天病假并可以把未使用的15天病假保留至次年使用，但不得超过20天。

以下情形，雇员可请病假：

- 雇员生病或受伤；
- 雇员的配偶或伴侣生病或受伤；
- 雇员有看护责任的人员生病或受伤。

雇主必须为病假支付雇员相关的日工资或平均日工资（若适用）。

雇主可要求病假证据，如医生假条。如果雇主要求提供生病后最初三天内的假条，雇主负责支付雇员取得该假条所发生的任何费用。雇主不能坚持要求雇员看一个特定的医生。

## 丧假

**六个月连续就业后，雇员有权请带薪丧假：**

- 在配偶/伴侣、父母、子女、兄弟姐妹、祖父母、孙子女或配偶/伴侣的父母死亡时，三天丧假；
- 若涉及不包括在以上人员之内的人死亡时，雇主认可雇员遭受亲人丧失的痛苦，可请一天丧假。

[www.employment.govt.nz/holidaytool](http://www.employment.govt.nz/holidaytool) 网站内的假期和请假计算工具可以帮助您计算请假事项。

## 育婴假和育婴假津贴

**如果雇员能够符合某些特定条件，他们可能有资格享受育婴假和/或育婴假津贴。**

育婴假和育婴假津贴是两种不同的事项和资格标准各不相同。



**育婴假**就是离开工作岗位去照顾孩子。雇员从其雇主处获取这类休假。

如果他们符合6个月或12个月的标准，雇员有权享受育婴假（伴侣育婴假、主要看护人育婴假和延长育婴假）。

6个月标准资格：

您必须在婴儿出生前(或您成为负责长期照顾6岁以下孩子的看护人)为同一雇主工作了6个月，每周工作至少10小时。

符合6个月资格的雇员有权享受26周假期(包括18周主要看护人假期)。

12个月标准资格：

您必须在婴儿出生前(或您成为负责长期照顾6岁以下孩子的看护人)为同一雇主工作了12个月，每周工作至少10小时。

符合12个月资格的雇员有权享受52周假期(包括18周主要看护人假期)。

雇员与伴侣若符合6个月或12个月的标准，也可分享延长假期。如果两人都只符合6个月的标准，享用或分享延长休假不能超过52周或26周。如果一方有资格获得52周，而另一方获得26周，有权享用26周的雇员不能超过26周。

满足6个月标准的伴侣有权享用额外1周的不带薪伴侣假期，而符合12个月标准的伴侣有权享用2周的不带薪伴侣假期。

孕妇有权享用产假开始前10天与怀孕有关的不带薪假期。

关于了解育婴假权利，或雇员申请育婴假需做之事，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)网站。

**育婴假津贴**(有时称为带薪育儿假)是由政府出资支付。雇员向税务局申请这些休假。

被雇用的雇员(不一定要与同一雇主)在孩子出生前的52周中每周至少工作10小时，达到26周的时间，就有资格申请政府资助

的育婴假津贴，育婴假津贴最多为18周-其中的全部或部分可转给配偶或伴侣，如果他们符合标准。

税务局有更多关于育婴假津贴的详细信息。请浏览<http://www.ird.govt.nz/yoursituation-ind/parents/parents-paid-parental-leave.html>网站。

## 其它请假权利

雇员应有权请其它假，例如在工作事故中受伤或接受军训。

## 灵活工作安排

所有雇员有权要求变更工作时数、工作天数或工作地点。雇主必须考虑这种要求，只在某些情况下才能拒绝。请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)网站的详细信息。

## 相同报酬和相同权利

雇主不能因为种族、肤色、民族、性别或性倾向、婚姻或家庭状况、就业状况、年龄、宗教信仰或政治倾向、残障、或参与某个工会活动在聘用或解雇、报酬、培训或提升等方面歧视雇员。

## 固定期限雇员

雇主可提供固定期限工作，如果：

- 有正当理由-如季节性工作、专项工作或全职雇员休假期间的替班工作；
- 雇主告知雇员聘用原因，如何或何时结束就业，雇员在就业协议内同意这种做法。

和其它就业协议一样，定期协议必须用书面形式制定。

## 试用期

雇主可以提供试用期最多为90天的就业。

是否采用试用期出于自愿，并必须以书面形式确定并作为就业协议的一部份进行坦诚协商。





在试用期结束前被解雇的雇员不能以非法解雇为因由提出个人申诉。他们可以其它因由提出个人申诉，诸如歧视或骚扰或雇主的非法行为。

在试用期的雇员享有所有其它基本就业权利。

## 工会

雇员有权决定是否加入工会以及哪种工会。雇主(或其它任何人)不能对雇员施加压力，要求他们加入或不加入工会的做法是违法的。

如果工会提出协商，雇主必须与工会谈判集体协议。

工会会员每年在正常工作时间内可带薪参加两次工会会议(每次不得超过两小时)。雇员可要求雇主从雇员工资中扣除工会会费并交给工会。某些会员可能有权带薪参加就业关系教育课程。

工会必须得到雇主同意才能访问工作场地。然而，雇主不能没有理由地无限期不同意工会的访问要求。请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站有关工会和集体协议方面的更多信息，其中包括罢工和关闭工厂方面的信息。

## 健康和安

雇主必须提供一个安全的工作场所，并提供适当的培训、指导和设备。

这个职责还包括识别、评估和消除(或减少)危险，并调查健康和安方面出现的事故。雇主还必须向新西兰工作安全局报告严重的工伤事故。

雇员必须合理照顾自己的健康和安，遵守政策和步骤，并避免其工作对其他人造成伤害。雇员可以拒绝他们认为会马上或即将对健康和安产生危险的工作，并有权参与改善健康和安的工作。

请浏览 [www.worksafe.govt.nz](http://www.worksafe.govt.nz) 网站。

## 改变和重组

雇主必须与雇员坦诚协商有关可能对雇员继续就业造成严重影响的拟议的决定。

他们必须为受到影响的雇员提供信息并让他们在做出决定之前有机会提出意见。如果雇主有充足的理由，他们不必公开保密信息。

所有就业协议都必须包含一项“雇员保障规定”以支持一个公平的改变和重组过程，并在业务被出售、外包或转移出的情况下为员工提供保障。

在雇主的业务被出售或其工作被承包或承包给新的承包商等情况下，另有适用于从事餐饮、清洁、护理、洗衣和医院勤杂工等雇员的特殊规定。然而，集体雇用19位雇员以下的雇主(小型和中型企业)可免除这些规则。

## 就业关系问题

如果工作中出现就业问题，雇主和雇员应首先核对事实。他们应互相协商，尝试解决问题，并可在协商中邀请支持人员或工会/协会代表参加。他们可从 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站获得有关权力和义务方面的信息。

如果仍有问题，雇员或雇主可以使用MBIE的免费就业调解服务。有关此服务和如何申请调解详细信息，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站。

还可把不能解决的问题提交给就业关系局或随后提交给就业法院加以审理。

## 惩罚

对不遵守就业法律，包括严重违反罚金处罚令的行为，制定了罚金制度。个人最高罚金可达5万元，公司可达10万元，或公司违法所得的三倍罚金。

未遵守工作场所健康和安法规的雇主可能被罚款或被起诉。