



基本就業權利 和義務

本小冊子提供僱主和雇員應遵守的一些法定基本權利和義務概述。

不可要求雇員同意低於基本權利的待遇。

雇員就是按照服務合同，為某種形式的付款同意被雇用的任何人。這些付款的形式可包括工資、薪金、傭金和計件工資。

就業協議

每位雇員必須有一份書面就業協議。這份協議可以是集體協議(約束雇員、僱主和工會)或是個人協議(約束僱主和雇員)。

有些事情法律規定必須包括在就業協議內。www.employment.govt.nz網站提供更多資訊。

就業協定生成器是一個免費工具，幫助企業及其每位雇員創建具有針對性的合同。它有很多提示，可以幫助決定協議內應該有和不應該有的內容。它還包括必須依法做出的規定。並且還列出常見的錯誤以及避免錯誤的方式。請瀏覽 <https://eab.business.govt.nz> 網站。

無論就業協議內是否包括，也無論協議註明某些事項低於基本權利，基本就業權利要不折不扣地得到滿足。

為個人就業協議(IEA)協商變更時，雇員可以徵求獨立意見(如，向工會、擁躉或律師諮詢)。

在紐西蘭的工作權利

僱主必須保證其雇用的人員擁有在紐西蘭工作的權利。

僱主可以透過紐西蘭移民局的簽證查看工具 VisaView，確認有關雇員的工作權利資訊。請瀏覽：www.immigration.govt.nz/about-us/our-online-systems/visaview 網站。

最低薪酬

最低薪酬適用於所有雇員，不論是全職、兼職、固定期限、臨時、在家工作的人，也不論是全部或部份以佣金的形式或以計件工資形式支付。除非雇員是起步雇員或實習生，否則僱主必須向16歲及以上的雇員支付成人最低薪酬標準。

只要不低於適用的薪酬標準，僱主和雇員可同意以任何薪酬標準支付。

最低薪酬標準每年均會檢討，www.employment.govt.nz 網站提供當前標準。

僱主至少必須向所有涉及培訓或監管其他雇員的雇員支付成人最低薪酬。僱主必須向起步雇員支付最低起步薪酬，同時至少向20歲以上的實習生支付最低培訓薪酬。

起步雇員是指：

- 16及17歲的雇員且受雇於當前僱主的連續受雇時間未達到6個月。
- 18及19歲的雇員且獲得6個月或以上指定的社會保障福利，同時從獲得福利開始



未受雇於任何雇主達6個月。一旦雇員連續受雇於一個雇主達6個月，則不再被界定為起步雇員，這時雇主必須至少支付成人最低薪酬。

- **16、17、18和19歲的雇員**，按照就業協議要求參加行業培訓，每年獲得至少40學分，以符合就業協議中涉及的職位要求。

16歲以下的雇員沒有最低薪酬限制，但仍然享有其他就業權利。當需要確定一名16歲或以上的雇員是否是起步雇員，而計算該雇員的連續受雇時間時，必須將雇員在16歲之前在這個雇主中的受雇時間計算在內。

實習生是指以下雇員：

- 年滿**20歲**以上；
- 按照就業協議要求，必須參加行業培訓，每年獲得至少60學分，以符合就業協議中涉及的職位要求。

支付工資

雇主必須以現金支付其雇員（中央政府和地方當局除外）。以其它方式支付工資(例如：直接撥款、支票)，雇主必須得到雇員的書面同意。

雇員必須出具書面同意書才能從他們的工資中扣除相關款項。

法定要求的某些扣除款項，如個人所得稅預扣稅、ACC、學生貸款和兒童贍養費，不需要書面同意書。

保留準確的記錄

雇主必須保留雇員工作時間、薪酬、假期和請假方面的準確記錄。

雇主必須保留一份已簽署的就業協議或已簽署的條款和條件，並按雇員要求為他們提供副本。

另外，雇主必須保留以下記錄：

- 調換公共假期的協議；
- 以現金兌現年假的協議；
- 要求調換公共假期的申請書；

- 要求以現金兌現年假而雇主未批准的申請書；
- 從工資中扣除款項的許可書。

必須保留記錄的資訊詳情，請瀏覽 www.employment.govt.nz 網站。

工間休息權利

只要符合雇主規定的工作日有合理適當的工時，雇員有權享有帶薪工間休息和不帶薪的用餐時間。工間休息的目的是休息、吃茶點及處理個人瑣事。

工間休息和用餐時間的長短及何時進行沒有具體規則。雇主和雇員應秉持誠信的態度，就休息時間和長度進行友好協商。

常規慣例是工間休息為10-15分鐘，用餐時間至少30分鐘，但這些時間可因行業和職位不同而有所不同。如果雇員不確定自己行業內的普遍慣例，可向行業協會或工會諮詢。

如果由於工作性質或雇主意願而不能提供合理的工間休息而雇員同意這樣做，雇員可得到取代工間休息的補償。至於合理的補償形式，尚未有具體規定，但是提供的補償應該與替班提供的工間休息和就餐時間相同。

只要是合理和切實可行，雇主都要為希望餵嬰兒母乳或收集母乳的雇員提供合適的（額外的）時間並提供方便。除非雇主同意付薪資，否則這些時間不帶薪。

年假

每年為同一雇主工作一年結束時，雇員有權享受四週帶薪年假。

雇員每年可(書面)要求其年假中最多一週以現金支付。雇主不能強迫雇員以現金代替年假，以現金代替年假的要求不能包括在就業協議內。

支付年假以年假開始時高於員工一般每週工資的額度支付；或年度假期前最後一次



付薪期間結束之前的12個月員工平均每週收入支付。

如果雇員在達到一整年就業期之前離職，年假付款以其工資總收入的8%計算，減去已享用過的帶薪年假。
純粹為臨時雇員(那些斷斷續續工作的人員)和定期雇員(少於12個月)可在符合某些特定條件時“按即時支付”的原則支付假期工資。更多資訊，請瀏覽 www.employment.govt.nz 網站。

雇主可要求雇員在停止營業期間(可能會在聖誕節期間發生)休年假，但他們至少要提前14天發出通知。如果雇主實施的停止營業期間包括公共假日(若恰逢平時的工作日)，雇員有權享受那些帶薪公共假日。

公共假日

雇員有權享受11天帶薪公共假日(否則這些為雇員通常工作日)。

雇主必須為公共假日支付雇員相關的日工資或平均日工資(若適用)。

如果雇員在公共假日期間工作，他們必須獲得工作時間至少1.5倍的工資。如果該公共假日恰好是雇員通常的工作日，雇員還有權調休一天帶薪假日。

雇主和雇員可協商把公共假日調休轉到另外一個工作日，以滿足業務或雇員個人的需要。無論如何，雇員享受的公共假日天數不能減少。調休公共假日應按公共假日的薪酬和請假對待。

請瀏覽 www.employment.govt.nz 網站的公共假期列表和假期及請假工具。

病假

雇員工作六個月後有權請五天帶薪病假。

其後雇員每12個月可請五天病假並可以把未使用的15天病假保留至次年使用，但不得超過20天。

以下情形，雇員可請病假：

- 雇員生病或受傷；
- 雇員的配偶或伴侶生病或受傷；
- 雇員有看護責任的人員生病或受傷。

雇主必須為病假支付雇員相關的日工資或平均日工資(若適用)。

雇主可要求病假證據，如醫生假條。如果雇主要求提供生病後最初三天內的假條，雇主負責支付雇員取得該假條所發生的任何費用。雇主不能堅持要求雇員看一個特定的醫生。

喪假

六個月連續就業後，雇員有權請帶薪喪假：

- 在配偶/伴侶、父母、子女、兄弟姐妹、祖父母、孫子女或配偶/伴侶的父母死亡時，三天喪假；
- 若涉及不包括在以上人員之內的人死亡時，雇主認可雇員遭受親人喪失的痛苦，可請一天喪假。

www.employment.govt.nz/holidaytool 網站內的假期和請假計算工具可以幫助您計算請假事項。

育嬰假和育嬰假津貼

如果雇員能夠符合某些特定條件，他們可能有資格享受育嬰假和育嬰假津貼。

育嬰假和育嬰假津貼是兩種不同的事項和資格標準各不相同。

育嬰假就是離開工作崗位去照顧孩子。雇員從其雇主處獲取這類休假。

如果他們符合6個月或12個月的標準，雇員有權享受育嬰假(伴侶育嬰假、主要看護人育嬰假和延長育嬰假)。

6個月標準資格：

您必須在嬰兒出生前(或您成為負責長期照顧6歲以下孩子的看護人)為同一雇主工作了6個月，每週工作至少10小時。



符合6個月資格的雇員有權享受26週假期(包括18週主要看護人假期)。

12個月標準資格：

您必須在嬰兒出生前(或您成為負責長期照顧6歲以下孩子的看護人)為同一雇主工作了12個月，每週工作至少10小時。

符合12個月資格的雇員有權享受52週假期(包括18週主要看護人假期)。

雇員與伴侶若符合6個月或12個月的標準，也可分享延長假期。如果兩人都只符合6個月的標準，享用或分享延長休假不能超過52週或26週。如果一方有資格獲得52週，而另一方獲得26週，有權享用26週的雇員不能超過26週。

滿足6個月標準的伴侶有權享用額外1週的不帶薪伴侶假期，而符合12個月標準的伴侶有權享用2週的不帶薪伴侶假期。

孕婦有權享用產假開始前10天與懷孕有關的不帶薪假期。

關於瞭解育嬰假權利，或雇員申請育嬰假需做之事，請瀏覽www.employment.govt.nz網站。

育兒假津貼(有時稱為帶薪育兒假)是由政府出資支付。雇員向稅務局申請這些休假。

被雇用的雇員(不一定是為同一雇主工作)在孩子出生前的52週中每週至少工作10小時，達到26週的時間，就有資格申請政府資助的育嬰假津貼，育嬰假津貼最多為18週-其中的全部或部份可轉給配偶或伴侶，如果他們也符合標準。

稅務局有更多關於育嬰假津貼的詳細資訊。請瀏覽<http://www.ird.govt.nz/yoursituation-ind/parents/parents-paid-parental-leave.html>網站。

其它請假權利

雇員應有權請其它假，例如在工作事故中受傷或接受軍訓。

靈活工作安排

所有雇員有權要求變更工作時數、工作天數或工作地點。雇主必須考慮這種要求，並在某些情況下才能拒絕。請瀏覽www.employment.govt.nz網站的詳細資訊。

相同報酬和相同權利

雇主不能因為種族、膚色、民族、性別或性傾向、婚姻或家庭狀況、就業狀況、年齡、宗教信仰或政治傾向、殘障、或參與某個工會活動在聘用或解雇、報酬、培訓或提升等方面歧視雇員。

固定期限雇員

雇主可提供固定期限工作，如果：

- 有正當理由-如季節性工作、專項工作或全職雇員休假期間的替班工作；
- 雇主告知雇員聘用原因，如何或何時結束就業，雇員在就業協議內同意這種做法。

和其它就業協議一樣，定期協議必須用書面形式制定。

試用期

雇主可以提供試用期最多為90天的就業。

是否採用試用期出於自願，並必須以書面形式確定並作為就業協議的一部份進行坦誠協商。

在試用期結束前被解雇的雇員不能以非法解雇為因由提出個人申訴。他們可以其他因由提出個人申訴，諸如歧視或騷擾或雇主的非法行為。

在試用期的雇員享有所有其他基本就業權利。



工會

雇員有權決定是否加入工會以及哪種工會。雇主(或其他任何人)不能對雇員施加壓力，要求他們加入或不加入工會的做法是違法的。

如果工會提出協商，雇主必須與工會談判集體協議。

工會會員每年在正常工作時間內可帶薪參加兩次工會會議(每次不得超過兩小時)。雇員可要求雇主從雇員工資中扣除工會會費並交納給工會。某些會員可能有權帶薪參加就業關係教育課程。

工會必須得到雇主同意才能訪問工作場地。然而，雇主不能沒有理由地無限期不同意工會的訪問要求。請瀏覽

www.employment.govt.nz網站有關工會和集體協議方面的更多資訊，其中包括罷工和關閉工廠方面的資訊。

健康和 safety

雇主必須提供安全的工作環境，提供適當的培訓、監督和設備。

這個職責還包括識別、評估和消除(或減少)危險，並調查健康和 safety 方面出現的事故。雇主還必須向紐西蘭工作安全局報告嚴重的工傷事故。

雇員必須合理照顧自己的健康和 safety，遵守政策和步驟，並避免其工作對其他人造成傷害。雇員可以拒絕他們認為會馬上或即將對健康和 safety 產生危險的工作，並有權參與改善健康和 safety 的工作。

請瀏覽 www.worksafe.govt.nz 網站。

改變和重組

雇主必須與雇員坦誠協商有關可能對雇員繼續就業造成嚴重影響的擬議的決定。

他們必須為受到影響的雇員提供資訊並讓他們在做出決定之前有機會提出意見。如

果雇主有充足的理由，他們不必公開保密資訊。

所有就業協議內須含有一項「僱員保障規定」以支援公平的改變和重組過程之進程及為僱員在業務遭逢出售、承包或移轉時提供保障。在雇主的業務被出售或其工作被承包或承包給新的承包商等情況下，另有適用於從事餐飲、清潔、護理、洗衣和醫院勤雜工等雇員的特殊規定。然而，集體雇用19位雇員以下的雇主(小型和中型企業)可免除這些規則。

就業關係問題

如果工作中出現就業問題，雇主和雇員應首先核對事實。他們應互相協商，嘗試解決問題，並可在協商中邀請支持人員或工會/協會代表參加。他們可從 www.employment.govt.nz 網站獲得有關權力和義務方面的資訊。

如果仍有問題，雇員或雇主可以使用MBIE的免費就業調解服務。有關此服務和如何申請調解詳細資訊，請瀏覽 www.employment.govt.nz 網站。

還可把不能解決的問題提交給就業關係局或隨後提交給就業法院加以審理。

懲罰

對不遵守就業法律，包括嚴重違反罰金處罰令的行為，制定了罰金制度。個人最高罰金可達5萬元，公司可達10萬元，或公司違法所得的三倍罰金。

未遵守工作場所健康和 safety 法規的雇主可能被罰款或被起訴。