



สิทธิและข้อผูกพันว่าจ้างงานขั้นต่ำ

คู่มือฉบับนี้อธิบายถึงภาพรวมของสิทธิและข้อ
ผูกพันว่าจ้างงานขั้นต่ำบางข้อของกฎหมาย
ที่มีต่อนายจ้างและลูกจ้าง

**นายจ้างไม่อาจขอให้ลูกจ้างยอมรับเงื่อนไขค่า
แรงที่ต่ำกว่าระดับการว่าจ้างของกฎหมาย**

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง
ตามสัญญาว่าจ้างงานที่ตกลงกัน ซึ่งอาจ อยู่ในรูปของค่าจ้างรายวัน
รายเดือน ค่านายหน้าและค่าจ้างตามลักษณะของงาน

สัญญาว่าจ้างงาน

ลูกจ้างทุกคนต้องทำสัญญาว่าจ้างงานเป็น
ลายลักษณ์อักษร โดยอาจเป็นสัญญา ข้อตกลง ลงร่วม
(ที่ผูกพันลูกจ้างและนายจ้าง รวมทั้ง สหภาพแรงงาน)
หรือสัญญาจ้างงานรายบุคคล
(ที่ผูกพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง)

มีสิ่งต่างๆ ที่จะต้องรวมอยู่ใน สัญญาว่าจ้างตาม กฎหมาย
ให้ดูเพิ่มเติมที่เว็บไซต์ www.employment.govt.nz

โปรแกรม Employment Agreement Builder
มีให้ใช้ฟรีในการช่วยทำสัญญาว่าจ้างงาน ที่
ปรับได้ตามความเหมาะสมของธุรกิจและลูกจ้างแต่ละคน โปรแกรมนี้
มีข้อเสนอแนะ ช่วยตัดสินใจ ว่าอะไรที่ควรหรือไม่ควรระบุลงในสัญญา
และยังครอบคลุมถึงสิ่งที่คุณต้องปฏิบัติตามบท กฎหมาย รวมทั้ง
ข้อผิดพลาดทั่วไปที่เกิดขึ้น และวิธีการควรหลีกเลี่ยง โปรดดูเว็บไซต์
<https://eab.business.govt.nz>

การว่าจ้างต้องเป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำ แม้ว่า
ไม่มีระบุเอาไว้ในสัญญาว่าจ้าง หรือ กรณี
สัญญาฯระบุค่าแรงที่ต่ำกว่าสิทธิที่ควรได้

เมื่อมีการเจรจาต่อรองให้มีการเปลี่ยนแปลง
สัญญาว่าจ้างของแต่ละคน (IEAs) ลูกจ้าง ขอคำแนะนำ ปรีกษาได้
(เช่น จากสหภาพ แรงงาน ผู้ให้การแนะนำหรือทนายความ)

สิทธิการทำงานในประเทศนิวซีแลนด์

นายจ้างต้องตรวจสอบให้แน่ชัดว่าผู้ที่ตนเองว่าจ้างทุกคนมีสิทธิทำงาน
ถูกต้องตามกฎหมายของนิวซีแลนด์

โปรแกรม VisaView ของกรมตรวจคนเข้าเมือง ประเทศนิวซีแลนด์
อนุญาต ให้นายจ้างเข้าไป
ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิการทำงานของลูกจ้าง โปรดดูเว็บไซต์
<http://www.immigration.govt.nz/about-us/our-online-systems/visaview>

ค่าจ้างขั้นต่ำ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ใช้กับลูกจ้างทุกคนไม่ว่า
เป็นลูกจ้างทำงานเต็มเวลา ครึ่งเวลา เป็นงาน
ที่มีการกำหนดระยะเวลาทำงาน ว่าลูกจ้าง ชั่วโมง
ทำงานอยู่กับบ้าน หรือ ผู้ที่ได้รับค่าจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน
จากค่านายหน้า หรือ อัตราค่าจ้างตามชิ้นงาน ลูกจ้างที่มีอายุ 16
ปีขึ้นไปต้องได้รับค่าจ้างอย่างน้อยเท่ากับอัตรา
ค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ใหญ่ ยกเว้นลูกจ้าง ดังกล่าว
เป็นลูกจ้างที่เริ่มเข้าทำงานหรือเป็นผู้ฝึกหัดงาน

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงอัตราค่าจ้างร่วม กัน
แต่ต้องเป็นอัตราที่ไม่น้อยกว่าอัตรา ค่าจ้าง
ขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีการปรับทบทวนทุกปี โปรด ตรวจสอบ
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่เว็บไซต์ www.employment.govt.nz

ลูกจ้างทุกคนที่ร่วมการฝึกอบรม และเป็นผู้ดูแล ลูกจ้างคนอื่น
ต้องได้รับค่าจ้าง เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ใหญ่ ลูกจ้างที่
เริ่มเข้าทำงาน ต้องได้รับค่าจ้างอย่างน้อยใน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ลูกจ้างที่เริ่มทำงาน และลูกจ้างฝึกหัดงาน อายุ 20 ปีขึ้นไปต้อง
ได้รับอย่างน้อยใน อัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ



คนงานที่เริ่มเข้าทำงาน คือ :

- **ลูกจ้างที่มีอายุ 16-17 ปี** ทำงานไม่ครบ 6 เดือนติดต่อกันกับนายจ้างคนปัจจุบัน
- **ลูกจ้างที่มีอายุ 18-19 ปี** ปีที่ได้รับการจ่ายเงินสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม เป็นระยะเวลา 6 เดือน เมื่อได้ทำงานครบ 6 เดือนกับนายจ้างผู้หนึ่งผู้ใด จะไม่เป็นผู้เริ่ม เข้าทำงานให้ถือว่าต้องได้รับค่าแรงขั้นต่ำของผู้ใหญ่
- **ลูกจ้างที่มีอายุ 16, 17, 18 และ 19 ปี** ที่สัญญาว่าจ้างงานกำหนดให้การฝึกอบรมในทักษะอุตสาหกรรมอย่างน้อย 40 หน่วยกิตต่อปีเพื่อให้ได้เงื่อนไขในสาขาวิชาชีพที่ระบุไว้

ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่มี อายุต่ำกว่า 16 ปี แต่ได้สิทธิประโยชน์เทียบ เท่า ให้คำนวณว่าลูกจ้างที่มีอายุ 16 ปีขึ้นไป เป็นลูกจ้างที่เริ่มเข้าทำงานหรือไม่นั้น โดยนับ เวลาทำงานอย่างต่อเนื่องกับนายจ้าง รวมเป็น ชั่วโมงการทำงาน

ผู้ฝึกงานคือลูกจ้างซึ่ง:

- **อายุ 20 ปีขึ้นไป และ**
- ตามข้อกำหนดของสัญญาการจ้างงานได้กำหนดให้ลูกจ้างต้องรับการฝึกอบรมใน โครงการฝึกอบรมทักษะอุตสาหกรรม อย่างน้อย 60 หน่วยกิตต่อปี เพื่อเพิ่มศักยภาพในวิชาชีพซึ่งเกี่ยวข้องกับสัญญาการว่าจ้าง

การจ่ายค่าจ้าง

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็นเงินสด (ยกเว้นในส่วนของพระราชสำนัก และ เจ้าหน้าที่รัฐฯ) การจ่ายค่าจ้างในรูปแบบอื่น (เช่น นำเงินเข้าบัญชีโดยตรง เช็ค) นายจ้างต้อง ได้รับการยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร

ลูกจ้างต้องยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร ก่อน

นายจ้างจะดำเนินการการหักค่าจ้าง

การหักเงินที่จ่าย (เช่น ภาษี PAYE, ACC, เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา และเงินช่วยเหลือบุตร) เป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่ต้องทำเป็น ลายลักษณ์อักษร

การจัดทำบันทึกให้ถูกต้อง

นายจ้างต้องจัดทำบันทึกเวลาทำงาน การจ่าย เงินค่าจ้าง วันหยุดและวันลา และสิทธิที่ลูกจ้าง พึงได้รับอย่างถูกต้อง

นายจ้างต้องจัดเก็บสำเนาสัญญาว่าจ้างที่ลง นามโดยลูกจ้าง หรือเงื่อนไข และข้อกำหนด ที่มี การเปลี่ยนแปลง และ แสดงสำเนาเมื่อมี การร้องขอ

นายจ้างควรเก็บสำเนาเอกสารดังต่อไปนี้:

- ข้อตกลงเลื่อนวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือ
- ข้อตกลงในการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุด งานประจำปี หรือ
- คำขอเลื่อนวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือ
- คำขอการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดงาน ประจำปีซึ่งนายจ้าง ไม่เห็นด้วย หรือ
- การอนุญาตให้หักเงินจากการว่าจ้าง

โปรดดูข้อมูลเกี่ยวกับการบันทึกที่ เว็บไซต์ www.employment.govt.nz

สิทธิในการหยุดงาน

ลูกจ้างได้รับสิทธิในการหยุดพักโดยได้รับค่าจ้างและไม่ได้รับค่าจ้างช่วง รับประทานอาหารตามความเหมาะสมกับการทำงานนั้นๆ

จุดประสงค์ของการหยุดพักคือ เพื่อพักผ่อน ดื่ม เครื่องดื่ม และทำธุระส่วนตัว

ไม่มีกฎเกี่ยวกับระยะเวลา หรือช่วงเวลา ไหนที่ ควรเป็นการหยุดพัก นายจ้างและลูกจ้างควร เจรจาดกลงด้วยหลักสุจริต ในการหยุดพัก

แนวปฏิบัติโดยทั่วไปการหยุดพักมีระยะเวลา 10 ถึง 15 นาที และหยุดพักรับประทานอย่าง น้อย 30 นาที หาก ลูกจ้างไม่เข้าใจธรรมเนียม

ให้สอบถามสมาพันธ์อุตสาหกรรมหรือสหภาพ แรงงาน

ลูกจ้างสามารถได้รับการชดเชยที่เหมาะสมทดแทนการหยุดพัก ต่อเมื่อนายจ้างไม่สามารถจัด เวลาพักที่เหมาะสมให้กับลูกจ้าง เนื่องจาก ลักษณะของงาน หรือเป็นการตกลงกันระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง ไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับ ค่าชดเชยที่เหมาะสมว่าเท่าไร แต่ควรเป็นจำนวนเดียวกันกับช่วงเวลาที่กำหนดให้หยุดพัก

นายจ้างต้องกำหนดเวลาพัก (พิเศษ) อำนวยความสะดวกสถานที่ให้แก่ลูกจ้างที่ ต้องให้นม



บุตรหรือจัดเก็บนํ้ามให้ลูก นายจ้างไม่ต้องจ่าย
ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างช่วงนี้ เว้นแต่ตกลงกันได้

วันหยุดประจำปี

เมื่อครบระยะเวลาจ้างงานอย่างต่อเนื่อง 1 ปี
กับนายจ้างรายหนึ่ง ลูกจ้าง จะได้รับสิทธิ หยุดประจำปี 4
สัปดาห์โดยได้รับค่าจ้าง

ลูกจ้างสามารถร้องขอ (เป็นลายลักษณ์อักษร)
ให้มีการจ่ายเงินทดแทนวันหยุดประจำปีไม่เกิน 1 สัปดาห์ของปี
นายจ้าง ไม่สามารถกดคืน ลูกจ้างรับเงินทดแทนวันหยุดประจำปี
และ การ ร้องขอให้จ่ายเงินทดแทน ไม่ควรทำใน สัญญาการจ้างงาน

ค่าจ้างวันหยุดประจำปีจะจ่ายตามอัตราที่สูงสุด
ในช่วงเริ่มต้นของวันหยุดงานประจำปี หรือ
เป็นการจ่ายให้ตามความเฉลี่ย ของอัตราค่า
จ้างรายอาทิตย์ในช่วงที่ครบ 12 เดือน
ของการจ่ายค่าจ้างอาทิตย์สุดท้าย ก่อนวันหยุด ประจำปี

หากลูกจ้างออกจากงานก่อนครบหนึ่งปีของการจ้างงาน
ค่าจ้างวันหยุดประจำปีคิดเป็น 8% ของ รายได้รวมต่อปี
หักค่าจ้างวันหยุดที่ได้รับแล้ว

ลูกจ้างชั่วคราว (ผู้ที่ไม่ทำงานต่อเนื่อง) และลูก
จ้างที่ทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด (น้อยกว่า 12 เดือน)
จะตกลงรับค่าจ้าง "pay as you go basis" แล้วแต่สถานการณ์
โปรดดูรายละเอียด เว็บไซต์ www.employment.govt.nz

นายจ้างอาจขอให้ลูกจ้างหยุดงานในการ หยุดประจำปี
คือปิดกิจการชั่วคราว (เช่น ใน ช่วงคริสต์มาส/ปีใหม่) โดยแจ้งให้ลูกจ้าง
ทราบ ล่วงหน้าอย่างน้อย 14 วันทำการ หากระยะ
เวลาปิดกิจการชั่วคราวครอบคลุมวันหยุด นักชัตตฤกษ์ ลูกจ้างมีสิทธิ
ได้รับค่าจ้างใน อัตรา วันหยุดนักชัตตฤกษ์ หากวันหยุดนั้นตรงกับ
ทำงานตามปกติของลูกจ้าง

วันหยุดนักชัตตฤกษ์

ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานในวันหยุดนักชัตตฤกษ์จำนวน 11 วัน
และรับค่าจ้าง หากวันหยุดนั้น ตรง
กับวันทำงานตามปกติของลูกจ้าง

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างรายวันหรือค่าจ้างราย วันเฉลี่ย (ถ้ามี)
แก่ลูกจ้างในวันหยุดนักชัตตฤกษ์

หากลูกจ้างทำงานในวันหยุดนักชัตตฤกษ์ ลูก จ้าง
ต้องได้รับการจ่ายค่าจ้างในอัตรา อย่าง น้อยหนึ่งเท่าครึ่ง
สำหรับเวลาที่ทำงาน หากวัน หยุดนักชัตตฤกษ์
ตรงกับวันทำงานตามปกติ ลูก จ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างวันหยุดนั้น

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันเพื่อโอนวัน
หยุดนักชัตตฤกษ์ไปเป็นวันทำงานวันอื่น เพื่อประ
โยชน์ของธุรกิจหรือตอบสนอง ความต้องการ
ของลูกจ้างรายบุคคล อย่างไรก็ตาม ต้อง ไม่ส่งผล ให้พนักงาน
เสียสิทธิวันหยุดนักชัตตฤกษ์ วันทำ งานที่โอนจากวันหยุดนักชัตตฤกษ์
ให้ถือเป็น วัตถุประสงค์ในการจ่ายค่าจ้างในวันหยุด โปรดดูเว็บไซต์
www.employment.govt.nz รายละเอียดวันหยุดนักชัตตฤกษ์
และใช้เครื่องมือ คำนวณวันหยุดและ วันลา

การลาป่วย

หลังทำงาน 6 เดือนต่อเนื่องกันลูกจ้างมี สิทธิ ลาป่วย 5
วันโดยรับค่าจ้าง

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย 5 วันในระยะเวลา 12
เดือนและสามารถยกยอดวันลาป่วยที่ไม่ได้ใช้ รวม 15 วัน
ได้จำนวนสูงสุด 20 วัน

การลาป่วยสามารถกระทำได้ หาก:

- ลูกจ้างป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ หรือ
- สามีภรรยาหรือคู่ชีวิตของลูกจ้างป่วยหรือ บาดเจ็บ หรือ
- ผู้ที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้างป่วยหรือ บาดเจ็บ

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างรายวันหรือค่าจ้างราย วันเฉลี่ย (ถ้ามี)
แก่ลูกจ้างในวันลาป่วย

นายจ้างอาจขอหลักฐานรับรองการเจ็บป่วย เช่น ไปรับรองแพทย์
หากนายจ้างขอหลักฐานรับรองภายใน 3 วัน
แรกของการลาป่วยหรือบาดเจ็บ นายจ้างจะรับ
ผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น โดยการขอหลักฐาน รับรองดังกล่าว
นายจ้างไม่ สามารถบังคับ ให้
ลูกจ้างเข้ารักษาที่แพทย์รายที่ตนเจาะจง

การลาเพื่อการมาปณิกิจศพ

หลัง 6 เดือนของการว่าจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิลาเพื่อการมาปณิกิจศพ:

- จำนวน 3 วันต่อ การเสียชีวิตของสามี/ ภรรยา หรือ คู่สมรส
บิดามารดา บุตร พี่ น้องร่วมบิดามารดา ญาติตายาย หลาน



- จำนวน 1 วัน หากนายจ้างเห็นว่าการเสีย ชีวิตของบุคคลอื่น ที่ไม่ได้กล่าวถึง ข้างต้น แต่ส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง

ตรวจสอบจำนวนวันหยุดและวันที่เว็บไซต์

www.employment.govt.nz/holidaytool

ลาช่วงการคลอดบุตรและการจ่าย

ค่าจ้างในการลา

ลูกจ้างอาจมีสิทธิลาในช่วงการคลอดบุตรและ/ หรือได้รับค่าจ้างในการลา นี้ หากมีคุณสมบัติ ตรงตามข้อกำหนด

การลาช่วงคลอดบุตรและการจ่ายค่าจ้างในการลา นี้ เป็นสองประเด็น ที่แตกต่างกัน และเกณฑ์ ในการรับสิทธิจะแตกต่างกัน

การลาช่วงการคลอดบุตรคือการลางานเพื่อไป

เลี้ยงดูทารกโดยลูกจ้างจะได้รับสิทธิในการลา นี้ จากนายจ้าง

ลูกจ้างมีสิทธิลาช่วงการคลอดบุตร (ลาดูแลคู่สม รส ลาเลี้ยงดูทารก หรือเพิ่มการลาต่อ) ถ้ามีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การจ้างงาน 6 เดือน หรือ 12 เดือน

สิทธิตามเกณฑ์การจ้างงาน 6 เดือน:

ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างรายเดียวเป็น ระยะเวลาโดยเฉลี่ย 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็น เวลา 6 เดือนก่อนครบกำหนดวันคลอดบุตร (หรือวันที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบในการดูแลที่ อายุต่ำกว่า 6 ปีเป็นประจำ)

ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การจ้างงาน 6 เดือนมีสิทธิลาได้ 26 สัปดาห์ (รวมทั้งการลา เพื่อทำการเลี้ยงดูทารก 18 สัปดาห์)

สิทธิตามเกณฑ์การจ้างงาน 12 เดือน:

ลูกจ้างต้องทำงานให้กับนายจ้างรายเดียวเป็น ระยะเวลาโดยเฉลี่ย 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็น เวลา 12 เดือนก่อนครบกำหนดวันคลอดบุตร (หรือวันที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบในการดูแลที่ อายุต่ำกว่า 6 ปีเป็นประจำ)

ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การจ้างงาน 12 เดือนมีสิทธิลาได้ 52 อาทิตย์ (รวมทั้งการลา เลี้ยงดูทารก 18 อาทิตย์)

ลูกจ้างสามารถ ลาเพิ่มเป็นประจำสลับกับคู่สมรส ที่อยู่ในการว่าจ้าง 6 เดือน หรือ 12 เดือน

การลาเพิ่มแบบนี้ให้ใช้ระหว่างคู่สมรสซึ่งลาได้ ไม่เกิน 52 สัปดาห์ หรือ 26 สัปดาห์ ถ้าทั้งสอง อยู่ในเกณฑ์ 6 เดือนของการว่าจ้าง หากว่า

คู่สมรสคนใดคนหนึ่งได้สิทธิ 52 สัปดาห์ และ อีกฝ่ายหนึ่งได้ 26 สัปดาห์ คนที่ได้ สิทธิ 26 สัปดาห์ ไม่สามารถลาเกินกว่า 26 สัปดาห์

คู่สมรสที่เข้าเกณฑ์ 6 เดือนการทำงานจะได้ลา อีก 1

อาทิตย์โดยไม่มีกรจ่ายค่าจ้างและคู่สมรส ที่เข้าเกณฑ์ 12

เดือนจะได้ลา 2 อาทิตย์โดยไม่มี ได้รับค่าจ้าง

มารดาผู้ตั้งครรภ์ จะได้วันลา 10 วัน ก่อนการลา

เกี่ยวกับการคลอดบุตรโดยไม่มี การจ่ายค่าจ้าง

โปรดทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในการลาช่วง คลอดบุตร

และการดำเนินการยื่นคำร้อง ที่เว็บไซต์ www.employment.govt.nz

การรับค่าจ้างในการลาคลอดบุตร (บางครั้ง เรียกว่า paid parental leave รับค่าจ้าง) ทาง รัฐบาล เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ลูกจ้างต้องยื่น ใบสมัครที่กรมสรรพากร Inland Revenue

ลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้าง (โดยไม่ต้องเป็นนาย จ้างคนเดียว) อย่างน้อย 10 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์เป็นเวลา 26 สัปดาห์ ของ 52 สัปดาห์ ก่อนที่จะคลอดบุตร มีสิทธิได้รับค่าจ้างจาก รัฐบาล

ในการลาคลอดบุตรสูงสุด 18 สัปดาห์

โดยค่าจ้างบางส่วนหรือทั้งหมดอาจจะโอนให้ คู่สมรสหรือสามี ที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์

กรมสรรพากรมีข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในช่วงการลาคลอดบุตร โปรดดูที่เว็บไซต์

<http://www.ird.govt.nz/yoursituation-ind/parents/parents-paid-parental-leave.html>

สิทธิการลาอื่น ๆ

ลูกจ้างอาจได้รับสิทธิลาประเภทอื่นๆ เช่นการที่

ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในการทำงาน

หรือการเข้ารับการฝึกทหาร

การจัดการทำงานที่มีความยืดหยุ่น

ลูกจ้างมีสิทธิโดยชอบธรรมในการร้องขอเปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงาน วันทำงาน หรือสถานที่ ทำ งาน นายจ้างต้องพิจารณา คำร้อง และอาจ ปฏิเสธคำร้องได้ในกรณีที่เหตุผลไม่เหมาะสม เท่านั้น โปรดดูเว็บไซต์

www.employment.govt.nz



คำจ้างและสิทธิเสมอภาค

นายจ้างไม่ควรเลือกปฏิบัติ การว่าจ้างคนงาน หรือไล่ออก การจ่ายค่าจ้าง การฝึกอบรม หรือ การเลื่อนตำแหน่งลูกจ้าง โดยใช้เชื้อชาติ สีผิว ชาติพันธุ์หรือเผ่าพันธุ์ เพศและรสนิยมทางเพศ สถานภาพสมรสหรือครอบครัว สถานะการจ้าง งาน อายุ ความเชื่อทางศาสนา หรือ ความคิด เห็นทางการเมือง ความทุพพลภาพ หรือการเข้า ร่วม กิจกรรมสหภาพแรงงาน เป็นการตัดสิน

ประเภทลูกจ้างประจำ

นายจ้างทำสัญญาว่าจ้างงานประจำได้ หาก:

- มีเหตุผลที่เหมาะสม เช่น งานตามฤดูกาล งานโครงการ หรือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานแทน พนักงานประจำที่อยู่ระหว่างการลา
- นายจ้างชี้แจงเหตุผลการจ้างงาน การสิ้นสุดและระยะเวลาการว่าจ้าง และลูกจ้างตกลงยินยอมในสัญญาการจ้าง

เช่นเดียวกับสัญญาว่าจ้างงานอื่นๆ ประเภทลูกจ้างประจำต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ระยะเวลาทดลองงาน

นายจ้างสามารถเสนอการจ้างงานเป็นระยะเวลาทดลองงานสูงสุดไม่เกิน 90 วัน

ระยะเวลาทดลองงานเป็นไปตามความสมัครใจ และต้องตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยหลัก สุจริต

ลูกจ้างที่ถูกให้ออกก่อนสิ้นสุดระยะเวลาทดลอง งาน ไม่สามารถร้องทุกข์ การไล่ออกที่ไม่เหมาะสม สม

ลูกจ้างสามารถร้องทุกข์ ด้วยเหตุผลอื่นๆ เช่น การเลือกปฏิบัติ หรือการถูกคุกคาม หรือ การ ดำเนินการที่ไม่เหมาะสมของนายจ้าง

พนักงานทดลองงานจะได้รับสิทธิค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ อื่นๆทั้งหมด

สหภาพแรงงาน

ลูกจ้างมีสิทธิเลือกเข้าร่วมสหภาพแรงงานใดๆ นายจ้างหรือผู้อื่นไม่มีสิทธิ กีดกันให้ลูกจ้าง ต้อง หรือไม่ต้องเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน นายจ้าง จะต้อง หากมีการต่อรองโดยสหภาพ ให้มีการ เข้าร่วมสหภาพในลักษณะเป็นกลุ่ม ถ้ามีการเจรจาต่อรองที่สหภาพแรงงานจัดขึ้น นายจ้างต้องเข้าร่วมเจรจาต่อรองสัญญาข้อตกลงร่วมกันกับสหภาพแรงงานนั้น

สมาชิกสหภาพแรงงานสามารถเข้าร่วมการประชุมสหภาพแรงงาน (สูงสุด 2 ชั่วโมงต่อครั้ง) ภายในหนึ่งปี ในช่วงเวลาการว่าจ้างงาน นายจ้างสามารถหักค่าธรรมเนียมให้สหภาพ ถ้าลูกจ้างทำการขอร้องให้หักค่าแรงงานของตน สมาชิกบางคนอาจมีสิทธิเข้าศึกษาเรียนรู้ความ สัมพันธ์แรงงาน

สหภาพแรงงานต้องได้รับการยินยอมจากนายจ้างให้เข้าเยี่ยมสถานที่ทำงาน ซึ่งนายจ้าง ปฏิเสธไม่ได้ โปรดดูในเว็บไซต์ www.employment.govt.nz ดูรายละเอียดเกี่ยวกับสหภาพแรงงานและข้อตกลงความร่วมมือถึงการนัดหยุดงานและการประท้วง

สุขภาพและความปลอดภัย

นายจ้างต้องจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยพร้อมจัดการฝึกอบรม การกำกับดูแล และจัดให้มีอุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

หน้าที่ความรับผิดชอบนี้ยังรวมถึงการระบุ การประเมิน และการกำจัด (หรือลดให้น้อยลง) ความเสี่ยงและอันตราย และการตรวจสอบเพื่อสุขภาพและความปลอดภัย นายจ้างจำเป็นต้อง รายงานต่อ WorkSafe New Zealand กรณีที่มี การบาดเจ็บอย่างร้ายแรงในที่ทำงาน

ลูกจ้างต้องรับผิดชอบดูแลการทำงานเพื่อสุขภาพและความปลอดภัยโดยปฏิบัติตามนโยบาย และขั้นตอน ควรหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจทำให้ผู้อื่นเสียหาย ในระหว่างการทำงาน ลูกจ้างอาจ ปฏิเสธงานที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงที่รุนแรงต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นผลมาจากการเสี่ยงนั้น โปรดดูเว็บไซต์ www.worksafe.govt.nz

การเปลี่ยนแปลงและการปรับโครงสร้าง

สร้างการจ้างงาน

นายจ้างต้องปรึกษาด้วยหลักสุจริตกับลูกจ้าง เกี่ยวกับการตัดสินใจ ซึ่งมีแนวโน้ม ที่จะส่งผลกระทบต่อการว่าจ้างงานในภายภาคหน้า

นายจ้างต้องให้ข้อมูล ที่จะ มีผลกระทบต่อลูกจ้างและเปิดโอกาส ให้ลูกจ้างแสดง ข้อคิดเห็น ก่อนการตัดสินใจ นายจ้างไม่จำเป็นต้องเปิดเผย ข้อมูลหากมีความ จำเป็นต้องเก็บ เป็น ความลับ



สัญญาจ้างงานทุกฉบับต้องมี "ข้อกำหนดด้านการคุ้มครองลูกจ้าง" เพื่อสนับสนุนกระบวนการที่ "เป็นธรรม" และคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่มีการขาย ลดขนาด หรือถ่ายโอนธุรกิจ กฎบังคับกับลูกจ้างที่ทำงานด้านการจัดเตรียม อาหาร งานทำความสะอาด งานรับจ้างดูแล งานซักรีด และงานตามคำสั่งที่นายจ้างขาย บริการ หรือมีการทำสัญญาว่าจ้างใหม่ กับผู้รับ เหมา หรือการโอนสัญญาจ้าง อย่างไรก็ตาม นายจ้างหรือองค์กรที่มีลูกจ้างเพียง 19 คนหรือต่ำกว่า (ผู้ประกอบการขนาดเล็ก หรือ ขนาดกลาง) อาจมี การยกเว้น จากข้อบังคับเหล่านี้

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน

หากมีปัญหากับการจ้างงานเกิดขึ้นในที่ทำงาน, นายจ้างและลูกจ้างควรชี้แจงข้อเท็จจริงต่อกัน ควรปรึกษาหารือกันเพื่อหาวิธีแก้ปัญหา และควรให้ผู้สนับสนุนหรือตัวแทนสหภาพ/สมาคมแรงงานเข้าร่วมอภิปรายด้วย บุคคลดังกล่าวสามารถขอข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและภาระผูกพันทางกฎหมายจากเว็บไซต์ www.employment.govt.nz

หากยังคงมีปัญหาอยู่ ลูกจ้างหรือนายจ้าง สามารถใช้บริการสมานฉันท์ในการ จ้างงาน ของกระทรวงฯ (MBIE) โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โปรดดูข้อมูลเพิ่มเติมสำหรับบริการนี้และวิธีการขอให้สมานฉันท์ชว ย จากเว็บไซต์ www.employment.govt.nz

ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ จะเสนอ ต่อไป ที่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือดำเนินการ ต่อไปที่ศาลแรงงาน

บทลงโทษ

การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานจะมีบทลงโทษโดยการปรับเงินรวมทั้งมีคำสั่งลงโทษในทางการเงินสำหรับการละเมิดที่ร้ายแรง โดย ปรับสูงสุด 50,000 เหรียญ สำหรับรายบุคคล และสำหรับบริษัท ปรับสูงสุด 100,000 เหรียญ หรือสามเท่าของจำนวนรายได้ทางการเงินที่บริษัทได้รับมาจากการละเมิด

นายจ้างอาจถูกทั้งปรับหรือถูกดำเนินคดีต่อเมื่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานด้วย