



# 基本就业权利和义务

本手册概述了雇主和雇员应遵守的一些法定基本权利和义务。

不能要求雇员同意低于其基本权利的协议。

## 就业合同(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(雇员、雇主和工会之间)或是个人协议(雇主和雇员之间)。

法律规定了就业协议内必须包括某些条款。若要书写就业协议,请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“Employment Agreement Builder (就业协议生成器)”。

### 个人就业协议必须包括:

- › 雇主和雇员的名字;
- › 对要执行的工作说明、工作地点说明、约定的工作时长或雇员工作长时的说明;
- › 工资额或应付工资以及支付方式;
- › 关于如何帮助解决雇佣关系问题的简要说明,包括必须在 90 天内提出个人申诉的建议;
- › 雇员在公共假日工作(至少)获得一倍半薪水的说明;
- › 对于相关雇员,如果雇主的生意被出售或转让,或者雇员的工作被外包,应适用的劳动保护条款;
- › 商定的任何其他事项,例如:试用期、见习期或开工条款;
- › 固定期限就业的工作性质。

就业协议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这些错误的方式。

即使就业协议内没有包括,或协议注明的某些权益低于基本权利,都要不折不扣地照章执行基本就业权利。

在协商个人就业协议(IEA)时,雇员可以获得独立的建议(例如:来自工会、律师、代言人、朋友或家人的建议)。

就业条件的任何变更必须得到雇主和雇员的同意。没有雇员的书面同意,雇主不能更改条款和条件。

有关更多信息,请浏览

[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索

“Employment Agreement Builder (就业协议)”。

## 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合法权利。

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](http://www.immigration.govt.nz) 网站并搜索“VisaView (查看签证)”。

## 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薪酬的人。除非雇员是起步雇员或实习生,否则雇主必须向 16 岁及以上的雇员支付不低于成人最低薪酬的额度。**

只要不低于当前的最低薪酬额度,雇主和雇员可同意任何薪酬额度。

每年都会复审最低薪酬标准,可在

[www.employment.govt.nz/minimum-wage](http://www.employment.govt.nz/minimum-wage) 网站查看最新的薪酬标准。

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额度,向 20 岁以上的实习生支付不低于最低培训薪酬额度。

### 最低起步薪酬适用于:

- › 16 及 17 岁的雇员且连续受雇于当前雇主的时间未达到 6 个月。



- › **18 及 19 岁**的雇员且获得 6 个月或以上特定的社会保障福利，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，这时雇主必须支付不低于成人最低薪酬的额度。
- › **年龄在 16 至 19 岁**之间，要求一年内接受至少 40 个学分行业培训的雇员，即成为与其就业协议有关职位的合格人员。

**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。**一旦他们年满 16 岁，并为同一雇主工作了至少 6 个月，便有权享受成人最低工资。

**培训最低工资适用于以下受雇的受训人员：**

- › 年满 **20 岁**以上；
- › 按照就业协议要求，必须参加行业培训，一年获得至少 60 学分，即成为与其就业协议有关职位的合格人员。

## 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）。若以其他方式支付工资（例如：直接入账或支票），雇主必须将其包括在员工的书面就业协议中。

必须向雇员支付其所有工作时间的报酬，包括轮班开始或结束时的活动，例如：必须向零售业雇员支付开启和关闭商店时的薪酬。

除非得到员工的书面同意，雇主不得扣除任何款项，不包括法律允许的款项（例如：所得税、学生贷款和 ACC 款项）。

更多详情，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站，并搜索“Types of pay（支付类别）”。

## 雇主必须保存准确的记录

雇主必须保存雇员的工作时间、支付薪酬、假期和请假方面的准确记录。

他们必须保存一份已签署的就业协议或已签署的条款和条件副本，并按雇员要求为他们提供副本。

他们应保存以下记录：

- › 调换公共假期的协议；
- › 以现金兑现年假的协议；
- › 调换公共假期的要求；

- › 以现金兑现年假而雇主未批准的要求；
- › 从工资中扣除款项的许可书。

若要了解必须记录的信息详情，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“keeping records（保存记录）”。

## 工间休息和用餐时间

雇员有权利获得固定的工间休息和用餐时间。工间休息和用餐时间的次数和时间长短，取决于雇员的工作时间，例如：

- › 八个小时工作日中必须有两次 10 分钟的带薪工间休息和一次 30 分钟的无薪用餐时间。
- › 六个小时的工作日中必须有一次 10 分钟的带薪工间休息和一次 30 分钟的无薪用餐时间。

休息时间是用于休息、茶歇和解决个人私事。工间休息对工作场所有益，因为这有助于雇员安全高效地工作。

雇主和雇员应就雇员休息时间在其就业协议中达成共识。如果无法达成共识，则应按照《2000 年就业关系法》中规定的时间，在合理的前提下进行休息。

只要是合理和切实可行，雇主都要为希望喂婴儿母乳或收集母乳的雇员提供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。

有关更多信息，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“Rest and meal breaks（休息和用餐时间）”。

## 开工条款

就业协议不能包含开工条款（即开工以雇主向雇员提供工作为条件，并且必须能够接受雇主提供的任何工作），除非：

- › 就业协议指定了约定的工作时间，并在这些约定的工作时间内包括保证的工作时间，开工条款是在保证的工作时间之外的额外工作，以及
- › 雇主基于合理的原因，包括开工条款和指定的工作时间，以及
- › 开工条款为员工提供了可以开工的合理补偿。

如果就业协议中没有提供合理补偿的有效开工条款，则员工可对不是其就业协议中任何保证工时一部分的



工作说“不”。雇主不能因雇员拒绝该工作而为难雇员。

更多详情，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“Hours of work（工作时间）”。

## 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。

支付年假的额度要多于：

- › 员工在年假开始时的每周平均工资；
- › 员工在年假前最后一个薪酬期结束前的 12 个月内的平均每周收入。

该计算应包括员工作为其就业协议一部分而获得的任何佣金。

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（就业时间少于 12 个月）可在符合某些特定条件时获得假期工资（按 8% 计算）。更多详情，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“pay as you go（即时支付）”。

雇主每年可有一次机会要求雇员在停止营业期间（例如：圣诞节）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。

有关更多信息，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“Annual holidays（年度假期）”。

## 公共假日

**如果员工正常工作，则每 12 个月必须有 11 个带薪公共假日。**

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。如果公共假日正好是员工的正常工作日，则他们还有权享受一天额外的假期。

员工可以拒绝在公共假期工作，除非他们的就业协议有不同的规定。

有关更多信息，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“Public holidays（公共假期）”。

## 病假

**雇员工作六个月后有权请五天带薪病假。**

最初的 5 天病假后，员工有权每 12 个月再享受 5 天的病假。之后，可以顺延 15 天未休病假，顺延病假最长为 20 天。

以下情形，雇员可请病假：

- › 雇员生病或受伤；
- › 雇员的配偶、伴侣或孩子生病或受伤；
- › 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或受伤前三天的证明，则雇主必须支付看病费用。雇主不能坚持要求雇员去看特定的医生。患病三天后，员工必须支付看病费用。

有关更多信息，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 并搜索“Sick leave（病假）”。

## 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/伴侣的父母去世时，可请 3 天丧假。
- › 若涉及不包括在以上人员之内的人去世时，雇主认可雇员遭受亲人丧失的痛苦，可请 1 天丧假。

有关更多信息，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“Bereavement leave（丧假）”。



## 受家庭暴力影响的员工

### 受家庭暴力影响的人在工作中享有额外的法律保护。

这些权利不适用于对家庭或家人施加暴力或侮辱的人。这包括伴侣、前伴侣、家人、室友或他们可能不住在一起的人。

暴力形式可以是身体伤害、性虐待或精神虐待。也可以是某个人欺凌或威胁您，或者想要控制您的行为或想法。例如：

- › 恐吓；
- › 骚扰；
- › 毁坏您的物品；
- › 威胁要伤害他们；
- › 财务或经济伤害；
- › 情绪或心理虐待。

为了帮助员工应对家庭暴力的影响，法律规定受家庭暴力影响的人有权：

- › 除了年假、病假和丧假之外，每年可享有最长 10 天的带薪家暴假；
- › 要求短期弹性工作安排 – 最长两个月；
- › 不能因为您是家暴受害者而在工作场所中恶意对待您。

即使家暴发生在过去，您也有权享有这些权利。

如果发生家庭暴力，员工应书面请假，雇主必须最迟在 10 个工作日内做出书面答复。如果员工要求弹性工作，则雇主有两个月的时间与他们联系。

更多详情，包括多语种的译本，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索 “domestic violence（家庭暴力）”。

## 育婴假和育婴假津贴

### 育婴假就是离开工作岗位去照顾孩子。

如果满足某些条件，则员工可能有资格享受：

- › 无薪育婴假；及
- › 育婴假津贴（也称为带薪育婴假）。

如果雇员符合 6 个月或 12 个月的标准，他们有权享受无薪育婴假（包括伴侣育婴假、主要看护人育婴假和延长育婴假）。

### 6 个月标准资格

雇员必须在婴儿出生前（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 周无薪育婴假（包括主要看护人育婴假）。

### 12 个月标准资格

雇员必须在婴儿出生前（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 周无薪育婴假（包括主要看护人育婴假）。

**雇员与伴侣**若符合 6 个月或 12 个月的标准，也可分享延长育婴假。

孕妇有权享受产假开始前 10 天与怀孕有关的无薪假。

为了帮助了解育婴假的权利，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索 “parental leave（育婴假）”。

**育婴假津贴**（有时称为带薪育婴假）是政府资助的津贴，由税务局管理。即使不符合其雇主的育婴假条件，雇员亦有可能获得育婴假津贴。

育婴假津贴通常与产妇或选定的主要看护人（如果其成为六岁以下儿童的长期主要看护人）有关。

税务局提供有关育婴假津贴的更多信息，请浏览 [www.ird.govt.nz](http://www.ird.govt.nz) 网站并搜索 “parental leave（育婴假）”。

## 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。

有关其他请假权利的更多详情，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索 “Other types of leave（其他请假类别）”。





## 弹性工作安排

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。

更多详情，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“flexible working（弹性工作）”。

## 歧视

雇主不能因其种族、肤色、民族或族裔血统、性别或性取向、婚姻或家庭状况、就业状况、年龄、宗教信仰或政治倾向、残疾、或参与某工会活动、或受家暴影响而在聘用或解雇、报酬、培训或提升等方面歧视雇员。这也包括正在申请工作的人。

他们都有相同的就业权，并有权获得与从事相同工作、具有类似经验的人相同的报酬。

有关更多信息，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“Discrimination（歧视）”。

## 固定期限雇员

雇主可提供固定期限就业，如果：

- 有正当理由 - 诸如季节性工作、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、方式或结束就业时间，而且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。

更多详情，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“Types of pay（支付类别）”。

## 临时工

就业法规中并未定义“临时雇员”，但是该术语通常用于指这样的情况，即该雇员没有保证的工作时数、没有固定的工作方式并且没有持续的就业期望。雇主不必向雇员提供工作，雇员也不必接受提供的工作。雇员在适合自己 and 雇主的情况下工作。

有时会发生这种情况，是因为雇主很难预测何时需要完成工作或何时需要迅速完成工作。雇员每次接受工作机会，就被视为新的就业时期。

如果雇用雇员从事临时工作，则必须在其就业协议中明确安排。

就业权利和责任也适用于临时雇员，但是这些雇员的年假、病假和丧假的申请方法可能有所不同。

有关更多信息，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“Types of employee（员工类型）”。

## 承包商与雇员

雇员和承包商有不同的权利和责任，并且有法律测试可以帮助您区分。例如：承包商通常对工作时间和工作方式有更多的控制权。正确区别二者非常重要，否则会受到处罚。

有关更多信息，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“Contractor versus employee（承包商与员工）”。

## 试用期

雇员人数不超过 19 人的雇主，可以提供包括试用期（最长为 90 天）的就业。

试用期是自愿的。在雇员开始就业之前，必须以书面形式达成协议并以诚意进行谈判，并将其作为就业协议的一部分。

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、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。

有关更多信息，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索“Trial periods（试用期）”。

## 工会

工会是工作场所中代表雇员利益与雇主对话的组织。雇员有权决定是否加入或不加入工会，以及加入哪一个工会。雇主（或其他任何人）不能对雇员施加压力，要求雇员加入或不加入工会。



雇主必须：

- › 给新雇员提供一个表格，告知雇员是否想要在开始工作后的 10 天内加入工会；
- › 将表格返回给工会，除非雇员表示其不想提交自己的资料；
- › 必须向未来雇员提供有关工会的职责和职能的信息。

工会如果想将这些信息打印出来，则须支付其费用。

雇员可在30天内将此表格返回给其雇主。这是给雇员时间与工会代表交流，然后再决定是否加入工会。如果雇员加入工会，那么他们需要签订集体就业协议。如果不加入工会，他们将维持个人的就业协议。

雇主必须容许作为工会代表的任何雇员在工作时间内开展工会活动，并且按照正常的时薪支付薪酬。代表雇员进行集体谈判便是工会活动之一。

作为工会代表开展工会活动时，雇员必须与雇主达成协议，或者至少提前通知雇主。如果工会活动不合理地打扰业务或影响雇员良好地从事其工作，雇主可以不同意进行这些活动。

工会代表可以未经允许进入工作场所，前提是雇员受集体协议的保护或为达成集体协议进行讨价还价。这些代表仍然只能出于特定目的才能进入工作场所，他们必须在正常的工作时间进入，并遵守健康和安保措施。

有关更多信息，请浏览

[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)网站并搜索

“Employment Relations Amendment Act (就业关系修正法)”。

## 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。

雇员还应对自己的健康和安负责。他们必须遵守所有健康与安政策和措施，并避免在工作中对他人造成伤害。如果雇员认为工作会使自己或他人面临严重的健康与安风险，他们可能会拒绝工作。雇主必须就任何健康和安政策与雇员协商。

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

## 裁员、工作变更或重组

**雇主必须就可能对雇员的工作条件产生不利影响的任何提议与雇员真诚协商。这包括对其当前就业协议的任何更改，例如减少工作时间或工作天数。**

雇主必须将所有相关信息提供给受影响的雇员，并在做出决定之前为他们提供足够的时间提供反馈意见。

雇主必须真诚地对待反馈意见，进行必要的更改，并将最终决定传达给受影响的雇员。雇主必须考虑对现有员工进行重新安排工作和培训。

每份就业协议必须包含“雇员保护条款”，如果公司业务出售、外包或转让时可以有“公平的”流程，保护雇员利益。

对于从事餐饮、清洁、护理、洗衣和整理工作的员工，如果业务被出售、其工作被外包或交给新承包商，则有特殊规定。有关详细信息，请浏览

[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索

“Restructuring when a business is sold or transferred (业务出售或转让时的重组)”。

有关此主题的更多信息，请浏览

[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)网站并搜索

“Workplace change (工作场所变更)”。

## 就业关系问题

如果工作中出现就业问题，雇主和雇员应首先弄清事实，并尝试自己找到解决方案。双方应互相协商，并且雇员可在协商中邀请支持人员或工会/协会代表参加。他们可以获取有关解决问题的信息，请浏览

[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 并搜索 “Steps to

resolve (解决步骤)”。

如果任然存在问题，雇员或雇主都可以使用新西兰就业局的免费调解服务。有关这种服务及如何请求调解方面的信息，请浏览 [www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz) 网站并搜索 “mediation (调解)”。

自己未解决或在调解中未解决的问题，可在出现问题后 90 天内向就业关系局或就业法院提出。

雇主和雇员可以从新西兰就业局获得有关其权利和责任的信息。



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

致电免费电话 0800 20 90 20。

## 惩罚

不遵守就业法的雇主将会受到经济处罚。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法规的雇主可能被罚款或被起诉。

有关更多信息，请浏览

[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)网站并搜索

“Employers who have breached minimum employment standards（违反最低就业标准的雇主）”，并浏览[www.worksafe.govt.nz](http://www.worksafe.govt.nz)网站并搜索“enforcement（执法）”。

## 想更多地了解就业法？

新西兰就业局（MBIE）开发了免费的在线学习就业模块，方便您学习有关基本的就业关系信息。这些模块只需15分钟即可完成，雇主和雇员都可学习这些模块。这些信息非常有用，可确保雇主和雇员都了解各自的权利和责任，并遵守新西兰的就业法规。

立即在[www.employment.elearning.ac.nz](http://www.employment.elearning.ac.nz)上注册或浏览[www.employment.govt.nz](http://www.employment.govt.nz)网站并搜索

“modules（模块）”。