



# 基本就業權利和義務

本手冊提供有關適用於僱主和雇員的法定基本權利和義務概述。

雇員不得同意低於基本權利的條件。雇員是按照服務合約，為某種形式的付款同意被雇用的任何人。這其中包括工資、薪水、佣金和按件計酬的工資。

## ■ 就業合約

每位雇員必須有一份書面的就業合約。這份合約可以是個人合約，也可以是團體合約(涉及工會)。

法律規定某些特定條件必須包括在就業合約內。勞工部網站提供更多資訊，還提供免費在線就業合約撰寫程式([www.dol.govt.nz/agreementbuilder](http://www.dol.govt.nz/agreementbuilder))。

無論就業合約內是否包括，也無論合約是否註明某些低於基本權利的條件，基本就業權利都要不折不扣地得到滿足。

## ■ 在紐西蘭的工作權利

僱主必須保證他們雇用的人員具有在紐西蘭工作的權利。勞工部的線上簽證查看工具使僱主能夠確認有關雇員的工作權利資訊。

請瀏覽：[www.immigration.govt.nz/visaview](http://www.immigration.govt.nz/visaview)

正在紐西蘭就學的留學生必須遵守簽證中列出的條件，包括註明的任何工作條件。留學生在學年期間一般有機會每週工作最多為20小時，聖誕節/暑假期間可以全職工作。您是否可以工作必須在簽證上註明或者有紐西蘭移民局的批准函。請核對您的簽證和批准函上適用於您的有關條件。

## ■ 基本工資

年滿16歲以上，而且不是新手或受訓人員的成年人必須支領基本工資：

新手是指年滿16和17歲的人，其總受僱時間少於200小時或三個月；沒有指導或培訓其他勞工；也不是受訓人員。

受訓人員是指年滿16歲以上，根據就業合約要求每年在註冊培訓計劃內進行至少60學分培訓的受訓人員。

無論是全職、兼職、定期雇員、臨時雇員，無論是在家工作，還是按佣金或計件工資支付，所有雇員都要都必須支領基本工資。

16歲以下的雇員沒有法定基本工資，但仍然享有其他就業權利。

基本工資每年都會進行復審，勞工部網站上有提供目前的基本工資的相關資訊。



## ■ 工資支付

依法，工資必須以現金支付。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項目，如個人所得稅預扣稅、學生貸款和兒童贍養費，不需要書面同意書。

## ■ 保留記錄

雇主必須保留雇員工作時間、薪酬、假期和請假權利方面的準確記錄。他們必須保留一份已簽署的合約或已簽署的條款和條件，並依雇員的要求為他們提供副本。

他們還應保留有關國定假日和特休的協議，或是現金代替年假的協議副本，或雇主不同意公共假日特休要求或現金代替年假要求的副本。

有關必須記錄的資訊細節，請瀏覽勞工部網站。

## ■ 工間休息權利

雇員有權享受：

- › 工作兩小時和四小時之間的一次帶薪10分鐘的休息；
- › 工作時間超過四小時，達到六小時，其間可有一次帶薪10分鐘休息和一次不帶薪30分鐘休息；
- › 工作時間超過六小時，達到八小時，其間可有兩次帶薪10分鐘休息和一次不帶薪30分鐘休息。

如果雇員工作時間超過八小時，這些要求將重新開始新一輪的時間計算。

無論是否合理和切實可行，雇主都要為希望為嬰兒餵母乳或收集母乳的雇員提供合適的時間和便利。這些時間不帶薪，除非雇主同意付薪。

## ■ 年假

雇員有權享受四週的年假，當為同一雇主工作滿一年時。

雇員每年可（書面）要求其年假中的一週以現金支付。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合約內。

如果雇員在服務未滿一年前離職，年假將以其工資總收入的8%計算，減去已經請過的帶薪年假。

純粹的臨時雇員（斷斷續續工作的人）和定期雇員可在符合某些特定條件時“按即時支付”的原則請領假期工資。請瀏覽勞工部網站內的更多資訊。

雇主可要求雇員在停止營業期間（可能是聖誕節和新年期間）休年假，但他們要給予至少14天的提前通知。如果雇主實施的停業期間包括公共假日（否則這些為雇員工作日），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薪或平均日薪（如果適用的話）。

如果雇員在公共假期期間工作，他們必須為他們的工時獲得至少一倍半的時薪。如果該公共假日恰好是雇員通常的工作日，雇員還有權特休一天帶薪假日。

雇主和雇員可協商把公共假日特休換到另外一個工作日，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。因公共假日產生的特休，應比照國定假日的薪酬和休假。

勞工部網站有公共假日列表，假期和請假計算工具很容易算出有權享受的薪酬和請假事項。

（網址：[www.dol.govt.nz/holidaytool](http://www.dol.govt.nz/holidaytool)）

## ■ 病假和喪假

雇員工作滿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。如果雇員生病或受傷，或是雇員的配偶或伴侶生病或受傷，或是依靠雇員生活的人生病或受傷，雇員即可請病假。

雇主必須為病假支付雇員相關的日薪或平均日薪（若適用）。

雇主可要求生病證據，如醫生證明。如果雇主要求提供生病期間最初三天內的假條，雇主負責支付雇員獲得這種證明時可能發生的任何費用。雇主不能堅持要求雇員看一個特定的醫生。

六個月後，雇員有權請喪假：

- 、 三天，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；
- 、 一天，若涉及不包括在以上人員之外的人死亡時，雇主認為雇員遭受親人喪失的痛苦。

線上假期和請假計算工具有助於計算病假和喪假請假事項。這個工具可在[www.dol.govt.nz/holidaytool](http://www.dol.govt.nz/holidaytool)網站上找到。

## ■ 育嬰假

如果雇員能夠滿足某些特定條件，他們可能有資格享受帶薪和不帶薪育嬰假。帶薪假由政府資助，而不是雇主。

雇員在預產期或打算領養一個孩子之前，若為同一個雇主工作六個月或十二個月，期間每月工作不得少於40小時，平均每週至少工作10小時，而且每週至少工作1小時，即可享受育嬰假。

符合六個月就業資格條件的雇員有權享受14週帶薪育嬰假 – 如果他們的配偶/伴侶也符合六個月的條件，其中部份或全部育嬰假也可轉給他們使用。

符合十二個月資格條件的雇員也有權請多達52週不帶薪延長假（扣除已使用的育嬰假）。如果配偶/伴侶也符合十二個月的資格條件，他們可以分享這種假。

符合六個月就業條件的配偶/伴侶可能有權享受一週額外的不帶薪親子/伴侶假；符合十二個月就業條件的配偶/伴侶可能有權享受二週額外的不帶薪親子/伴侶假。若想符合條件，配偶/伴侶必須滿足上述最少的工作時間要求。

在育嬰假開始前，孕婦可請與懷孕相關最多為10天的不帶薪特殊假。

關於了解育嬰假權利，或雇員申請育嬰假需做之事，請瀏覽勞工部網站：[www.dol.govt.nz/paidparental](http://www.dol.govt.nz/paidparental) 網站上有線上育嬰假計算工具，可計算請假事項。

## ■ 其它請假權利

雇員可能有權請其它假，例如工作事故中受傷或接受軍訓。

## ■ 靈活工作安排

有照顧責任的雇員有法定權利申請變更工作時數、工作天數或工作地點。雇主必須考慮這種申請並只有在某些情況下才能拒絕。更多的相關資訊，請瀏覽[www.dol.govt.nz/worklife](http://www.dol.govt.nz/worklife)。

## ■ 平等的報酬和權利

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。

## ■ 定期雇員

雇主可提供定期就業，如果：

- 、 有正當理由 – 如季節性工作、一次性項目、或長期雇員假期替班工作。雇主告知雇員聘用原因，如何或何時結束就業，雇員在就業合約內同意這種做法。

和其它就業合約一樣，定期合約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合約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它基本就業權利。

## ■ 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作法是違法的。

一旦雇員加入一個工會，雇主必須應要求開始與該工會進行集體合約的商討。

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）。他們可以要求雇主在工資中扣除工會會費並把會費繳納給工會。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。雇主不能沒有理由地無限期不同意。

請瀏覽勞工部網站有關工會和集體協商方面的更多資訊，其中包括罷工和關閉工廠方面的資訊。

## ■ 健康和安

僱主必須提供一個安全的工作場所，並提供適當的培訓、指導和設備。這個職責還包括識別、評估和管理危險，並調查健康和安方面出現的事故。還要求僱主向勞工部報告嚴重的工傷事故。

僱員必須採取合理的措施保護自己的安全，並避免在工作中對他人造成傷害。僱員有權拒絕進行可能對自己造成嚴重傷害的工作並有權參與改進健康和安的工作。

## ■ 改變和重組

僱主必須與僱員協商有關可能對僱員繼續就業造成嚴重影響方面所擬議的決定。他們必須為受到影響的僱員提供資訊並讓他們在做出決定之前有機會提出意見。如果僱主有充足的理由，他們不必公開機密資訊。

在僱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僱員的特殊規定。

## ■ 就業關係問題

如果工作中出現勞僱關係問題，僱主和僱員應首先核對事實。他們應互相協商，嘗試解決問題，可在協商中邀請支援人員或工會/協會代表參加。他們可從勞工部獲得有關權力和義務方面的資訊。

如果經過協商，問題沒有得到解決，僱員或僱主可與勞工部聯繫，一位調解員或勞工檢查員可能會幫助解決問題。本服務免費。

不能解決的問題還可提交給就業關係局或隨後提交給就業法院加以審理。

## ■ 罰款

罰金制度是針對未遵守就業法的行為，個人最高罰金可達1萬元，公司可達2萬元。未遵守工作場所健康和安法規的僱主可能被罰款或被起訴。

## ■ 關於勞工部

勞工部提供有關就業和工作場所健康和安方面的資訊並對出現的問題進行調查。我們可以幫助僱主和僱員的下列問題：

- › 就業條件；
- › 基本法律要求；
- › 解決問題；
- › 健康和安；
- › 在紐西蘭的工作權利；
- › 較佳的工作方式；
- › 勞工市場資訊。

## ■ 可提供的其它幫助

您在紐西蘭生活和工作期間有很多機構和服務可以為您提供幫助。

## ■ 日常生活資訊

如果您希望找到更多有關日常生活方面的資訊，如：

- › 租公寓或住房；
- › 支援系統；
- › 紐西蘭醫療體制；
- › 了解學校；
- › 娛樂和紐西蘭文化。

請瀏覽：[www.immigration.govt.nz/settlement](http://www.immigration.govt.nz/settlement)或  
[www.ssnz.govt.nz](http://www.ssnz.govt.nz)

## ■ 紐西蘭定居支援組織(SSNZ)

網址：[www.ssnz.govt.nz](http://www.ssnz.govt.nz) (本網站提供位於紐西蘭各地的18個SSNZ服務機構的聯絡方式。)

SSNZ是一個全國性支援機構，為新移民及其家庭在紐西蘭最初幾年的需要提供當地服務。SSNZ是您首先需要聯絡的機構，他們為您提供免費資訊和服務，幫助您在紐西蘭順利定居。

紐西蘭境內致電：免費電話0800 77 69 48

## ■ 社區法律中心

網址：[www.communitylaw.org.nz](http://www.communitylaw.org.nz) (本網站提供位於紐西蘭各地的全部中心的聯絡方式。)

社區法律中心提供一系列社區法律服務，其中包括法律顧問、法律協助何代理、法律資訊、法律教育和法律改革活動等。



## ■ 紐西蘭工會(CTU)

網址：[www.union.org.nz](http://www.union.org.nz)

CTU有40各行各業的工會組織，其中包括為護士和護理人員提供服務的紐西蘭護士組織和為農業工人和勞工提供服務的工人聯合會。工會組織代表超過35萬的工會會員。

CTU可以為您提供您所在行業相關工會的聯繫方法。工會組織可以幫助您解決任何有關工作場所出現的困難並為您提供建議和代理服務。

紐西蘭境內致電：(04) 385 1335

## ■ 稅務局

網址：[www.ird.govt.nz](http://www.ird.govt.nz)

稅務局可以為您提供相關資訊，幫助您了解在紐西蘭期間的納稅義務和應享有的權利。

紐西蘭境內致電：免費電話0800 22 77 74

紐西蘭境外致電：+64 4 978 0779

致電時間：週一至週五上午8時至晚8時；週六上午9時至下午1時

您的國家或地區駐紐西蘭大使館、領事館或特派使節可能會為您遇到的困難提供幫助和建議。

## ⇒ 更多資訊

[www.dol.govt.nz](http://www.dol.govt.nz)

0800 20 90 20

這裡包括的有關各主題的資訊、舉例和問題答案可在我們的網站[www.dol.govt.nz](http://www.dol.govt.nz)上找到，或者致電免費電話0800 20 90 20進行索取。有關移民事宜問題，請致電0800 55 88 55。

## ⇒ 關於勞工部

勞工部提供有關就業和工作場所健康和安全方面的資訊並對出現的問題進行調查。我們可以幫助雇主和雇員的下列問題：

- › 就業條件；
- › 基本法律要求；
- › 解決問題；
- › 健康和安全；
- › 較佳的工作方式；
- › 勞工市場資訊。

### ■ 聲明

本文件僅供參考。不能以本文件作為立法和法律建議的依據。勞工部對依據本文件，或因任何錯誤或遺漏而採取的任何行動所導致的後果不承擔任何責任。

ISBN 978-0-478-36080-6

March 2011

