

有關僱傭的常見問題

Frequently asked questions about Employment

這些資料適用於英格蘭、威爾斯、蘇格蘭及北愛爾蘭

我是否有權取有薪假期?	3
我是否有權在銀行假期放假?	4
我的伴侶快將分娩?我是否有權休假?我會獲發薪金嗎?	5
僱主是否可以強逼我退回多付了的工資?	6
僱主是否需要給我一段通知期才能辭退我?	7
僱主是否可以由於我懷孕而辭退我? [英格蘭、威爾斯及蘇格蘭]	7
僱主是否可以由於我懷孕而辭退我? [北愛爾蘭]	7
我相信由於是女性而在工作時受到歧視。我可以怎樣做?	8
當我投訴在工作地方被歧視後受到迫害，我可以怎樣做?	9
我覺得我在工作地點受到種族歧視。我可以怎樣做?	10
在工作地點是否有任何為殘障人士提供的特別保障? [英格蘭、威爾斯及蘇格蘭]	11
在工作地點是否有任何為殘障人士提供的特別保障?[北愛爾蘭]	12
我覺得由於我的宗教在工作上受到不公平對待，這是否合法呢?	12
由於同事們認為我是同性戀者，我在工作時受到滋擾。我可以怎樣做?	13
我的僱員合約訂明我要在 60 歲退休。他們可否強迫我退休?	13
我剛申請了一份工作，而表格上有詢問我的出生日期。我是否需要填上這日期？我恐怕如果公司知道我的年齡，他們未必會考慮我的申請。	14

我在工作上受到極大壓力，我的僱主是否需要為此做些事情？ **14**

我年輕時曾被警方檢控。我現正在申請工作及擔憂我的犯罪記錄會防止我找到工作。我是否需要告訴僱主我的刑事記錄？(只限英格蘭、威爾斯及蘇格蘭) **15**

我是否有權取有薪假期？

你每年享有至少 5.6 週的假期。這稱為法定假期 (statutory holiday)。

要計算你每年可以取多少天法定假期，你需要將你每週工作的日數乘 5.6。

舉例來說：

- 如果你每週工作 5 天，你每年可以有 28 天的有薪假期 (5.6 x 5)。
- 如果你每週工作 2.5 天，你每年可以有 14 天的有薪假期 (5.6 x 2.5)。

你最多可以有 28 天的有薪法定假期。即使你每週工作超過五天，這上限仍維持不變。

你的僱傭合約可能會給你更多假期。非全職人士的假期是按比例計算的。

有些在職人士並不會自動享有法定假期 (例如，軍隊或警隊人員)，這些僱員要依靠他們的僱傭合約才享有假期的權利。

你的僱主會決定假期年度由何時開始和終止 – 這可能是由每年的 4 月 6 日起至下年的 4 月 5 日止，或由 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。如果你的年假包括 2009 年 4 月 1 日之前的日子，你享有的假期可能會較少。這是按比例計算的 – 在 2009 年 4 月 1 日前的期間是按 4.8 週計算，而由 2009 年 4 月 1 日起的是按 5.6 週計算。

你由開始工作當天起便享有有薪假期，而無需工作了至少一段時間後才有資格。

我是否有權在銀行假期放假？

你每年享有至少 **5.6 週** 的假期。這稱為**法定假期 (statutory holiday)**。要計算你每年有多少天法定假期，你需將你每週工作的日數乘 **5.6**。

不過，你並沒有自動權利在任何銀行或公眾假期放假，不論有薪或無薪。這會視乎你的僱傭合約所訂的條款而定。

你的僱傭合約可能說明你有權取法定假期，或者合約並無說明任何合約訂定的假期或法定假期。在這些情況下，你的僱主可以：

- 要求你在銀行或公眾假期工作，或
- 讓你在銀行或公眾假期放假，但是無薪的。在這情況下，你不會失去在其他日子取你享有的全部法定假期的權利，或
- 讓你在銀行或公眾假期放有薪假期，但是將這些假期作為你法定假期的一部分計算，或
- 兼用以上所有方法。

例如：如果你每週工作 **5 天**，你每年享有 **28 天** 的有薪法定假期 (**5.6 週 x 5 天**)。如果僱主預期你在銀行或公眾假期放假並支付薪酬給你，他們會從你的 **28 天** 假期中扣減這些日數。在英格蘭和威爾斯，共有 **8 天** 銀行和公眾假期，因此餘下有 **20 天** 由你選擇在何時放假。

在蘇格蘭，共有 **9 天** 銀行和公眾假期，因此餘下有 **19 天** 由你選擇在何時放假。

在北愛爾蘭，共有 **10 天** 銀行和公眾假期，因此餘下有 **18 天** 由你選擇在何時放假。

你的僱傭合約可以讓你除了法定假期外，另外享有銀行或公眾假期。如屬這情況，你的合約會說明這點，並說明這些假期是否有薪的。如果合約沒有提及銀行和公眾假期，情況便會較為複雜。

例如：你的僱傭合約說明你每年有 **35 天** 有薪假期。這是多於法定假期的，但這合約並沒有提及銀行和公眾假期。你享有的假期比法定假期多了 **7 天**。你的僱主可能讓你取有薪的銀行和公眾假期作為這些額外假期的一部分，或者，他們可能要求你在銀行和公眾假期工作，而在其他日子取額外的 **7 天** 假期。

我的伴侶快將分娩？我是否有權休假？我會獲發薪金嗎？

你也許可以取最長達兩週的有薪父親陪產假。截至預產期前的 15 週完結前，你必須已為同一僱主工作至少有 26 週。

如果嬰兒的預產期是在 2011 年 4 月 3 日或之後，及你的伴侶未有取她可享有的全部產假，你可以取相等於她餘下的假期作為陪產假。

若你為僱主工作已有一年以上，你可能亦有權取 13 週無薪的父母親假。父母親假必須是在孩子未滿五歲前才能取的。若你的子女有殘障，條例便有所不同 – 你有權取 18 週的無薪父母親假，及必須是在孩子未滿 18 歲前取假。雙親（母親和父親）都有取這假期的權利。

若你的伴侶重返工作，那麼除了任何應得的產假外，她亦同樣享有取父母親假的權利。

即使你並沒有與嬰兒的母親結婚，及如果你是嬰兒母親的民事伴侶，這些條例亦同樣適用。

有些僱主會為新生嬰兒給予額外的有薪假期，因此你應查清楚你的僱傭合約。

僱主是否可以強逼我退回多付給我的工資？

根據法律，你的僱主只可以從你的工資扣除某些款項。他們可以扣除稅款及國民保險 (NI) 供款，並只可以在預先取得你的書面同意，或你的僱傭合約容許的情況下，才可以扣除其他款項。

不過，如果僱主確實付了過多工資給你，他們是無須得到你的同意便可扣回這些款項。他們無須你的同意便可從你的工資扣款。有些情況是例外的，及亦有特別條例監管從商店員工薪金扣款的情況。

僱主是否需要給我一段通知期才能辭退我？

如果你被解僱，通常有權獲得一段通知期。這是由你接到通知被解僱當天起計，直至你真正離職當天（解僱日期）為止的期間。如果你是由於行為嚴重失當而被革職，這條件並不適用。嚴重失當的行為包括例如盜竊僱主財物或工作時醉酒或發生暴力行為等。

法律規定你應得到的最短通知期。這視乎你已為僱主工作多久而定。法定的最短通知期是：

- 若你為僱主工作已有一個月但未足兩年，這是一週
- 若你為僱主工作已滿兩年，這是兩週
- 若你工作超過兩年，除了上述兩週外，每工作多一整年會另加一週通知。例如，若你工作了三年半，你有權獲得 3 週的通知。你總共可以得到最長達 12 週的通知期。

你絕不應得到少於法定的最短通知期，但你的僱傭合約可能給你更長通知的權利。

若法律並沒有給你獲得通知的權利，例如，若你為僱工工作未滿一個月，而且你的合約沒有說明通知期，你仍然有權獲得‘合理’的通知。例如，如果你是按週發薪，你可以爭議一個星期通知是合理的，但 如果你是按月發薪，你可以爭議一個月通知是合理的。

僱主是否可以由於我懷孕而辭退我？【英格蘭、威爾斯及蘇格蘭】

若你的僱主由於你懷孕而辭退你，你可以基於自動不公平解僱（不論你已被該僱主聘用多久）及懷孕歧視的原因，向僱傭審裁處（Employment Tribunal）提出索償。

你必須能夠向僱傭審裁處證明懷孕是你被解僱的主要原因。你會需要專家協助你這樣做。

僱主是否可以由於我懷孕而辭退我？【北愛爾蘭】

若你的僱主由於你懷孕而辭退你，你可以基於自動不公平解僱（不論你已被該僱主聘用多久）及性別歧視的原因，向僱傭審裁處（Employment Tribunal）提出索償。

你必須能夠向僱傭審裁處證明懷孕是你被解僱的主要原因。你會需要專家協助你這樣做。

我相信由於是女性而在工作上受到歧視。我可以怎樣做？

有法例針對性別歧視，以便同樣保護男性和女性。歧視可以來自多方面，可以是同事、部門主管、經理或僱主。

若你認為你受到的待遇比男性的較差，應盡快採取行動。首先要做的是與其他同事傾談，以知道他們是否受到類似的對待，或他們是否留意到你受到較不利的待遇。找出有沒有人願意支持你。如可能的話，嘗試私下與歧視你的人傾談，及要求他們停止歧視你，或警告他們你會作出正式投訴。你只可在覺得安全的情況下才這樣做，並且最好是請一位同事或工會代表陪同你。

你應告訴你的經理發生了什麼事情。以書面說清楚並保存一份副本。根據法律，你的僱主有責任保護你免受性別歧視。若歧視或滋擾你的人是你的經理，應告訴機構內更高級的人員。

你亦應搜集證據。這可以包括寫下日記或記下任何事件的日期、時間和地點，並記錄當時的對話和行動，涉及的人士，當時是否有任何證人和發生在其他同事身上的類似事件等。寫下你認為受到比你較好待遇的人士的姓名和職位，或令你受到較不利待遇的條例詳情或政策，以及原因。

如果情況未有改善，若你是工會會員應與工會商談，或與人事部商談。他們也許能幫助你停止受到歧視。

如果以上方法都無效，你可能需要向僱主提出書面申訴。雖然法律可以幫助保護你，你需清楚如果你作出正式投訴，這可能有機會令你工作時更加難受。

若這仍無效，最終步驟可能是向僱傭審裁處提出性別歧視的申索。你可能需要首先向僱主作出書面申訴。這是有**嚴格時限**的，因此應及早尋求指導。

要提出性別歧視的申索，你是無須為僱主工作了任何指定時間的。如果你被解僱，你亦可以提出不公平解僱的索償。

你需要提出證明，因此搜集證據是非常重要的。你可以透過問卷程序要求僱主提供資料。這可能對你的個案有幫助。這程序有嚴格的時限，你需要尋求指導幫助你進行申索。

至於性別歧視的案件，僱傭審裁處可判的賠償額是不設上限的。

當我投訴在工作地方被歧視後受到迫害，我可以怎樣做？

若你曾投訴受到歧視，及認為你由於投訴而單獨受到與從事類似工作的其他人士不同的待遇 – 換句話說，由於投訴而受到「挑別」，這是受到迫害。

分別在於歧視行為可能是基於例如年齡、殘障、種族、宗教、性別或性傾向，而迫害是由於其他問題引起的不公平待遇。由於曾投訴、堅持在工作上的法律權利或進行任何合法和在法律上是合理的行為，而受到不公平待遇可以是迫害。如果你曾經在一宗歧視投訴中支持一位同事而受到不公平對待，這亦構成迫害。

你可以循法律途徑提出受到迫害的投訴，但通常最好是首先與別人商談。迫害往往是很難明確地界定及證明的，但通常可以非正式形式很快將事情解決，而你在談判期間可以繼續獲得工資。

下一個步驟是向你的僱主申訴你的不滿。你須以書面提出申訴。若這未能解決問題，你可以向僱傭審裁處提出索償。向僱傭審裁處提出索償是有三個月的時限，由發生迫害的日期起計。

我覺得我在工作地點受到種族歧視。我可以怎樣做？

有法例針對基於種族理由進行的歧視。種族理由包括膚色、種族、國籍及原籍族裔和民族。歧視可以來自多方面，可以是同事、部門主管、經理或僱主。受害者毋須證明該歧視是蓄意的 – 只要事實上曾經有歧視發生，便足以採取行動。

若你感到僱主不公平對待你，你可以採取多個步驟。若你認為你由於你的膚色、種族、國籍及原籍族裔和民族而受到比其他同事較差的待遇，應盡快採取行動。首先要做的是與其他同事傾談，以知道他們是否受到類似的對待，或他們是否留意到你受到較不利的待遇。找出有沒有人願意支持你。如可能的話，嘗試私下與歧視你的人傾談，及要求他們停止歧視你，或警告他們你會作出正式投訴。你只可在覺得安全的情況下才這樣做，並且最好是請一位同事或工會代表陪同你。

你應告訴你的經理發生了什麼事情。以書面說清楚並保存一份副本。根據法律，你的僱主有責任保護你免受種族歧視。若歧視或滋擾你的人是你的經理，應告訴機構內更高級的人員。

你亦應搜集證據。這可以包括寫下日記或記下任何事件的日期、時間和地點，並記錄當時的對話和行動，涉及的人士，當時是否有任何證人和發生在其他同事身上的類似事件等。寫下你認為受到比你較好待遇的人士的姓名和職位，或令你受到較不利待遇的條例詳情或政策，以及原因。

如果情況未有改善，若你是工會會員應與工會商談，或與人事部商談。他們也許能幫助你停止受到歧視。

如果以上方法都無效，你可能需要向僱主提出書面申訴。雖然法律可以幫助保護你，你需清楚如果你作出正式投訴，這可能有機會令你工作時更加難受。

若這仍無效，最終步驟可能是向僱傭審裁處提出種族歧視的申索。你可能需要首先向僱主作出書面申訴。這是有**嚴格時限**的，因此應及早尋求指導。

要提出種族歧視申索，你是無須為僱主工作了任何指定時間的。如果你被解僱，你亦可以提出不公平解僱的索償。

你需要提出證明，因此搜集證據是非常重要的。你可以透過問卷程序要求僱主提供資料。這可能對你的個案有幫助。這程序有嚴格的時限，你需要尋求指導幫助你進行申索。

在工作地點是否有為殘障人士提供的特別保障？ [英格蘭、威爾斯及蘇格蘭]

2010年平等法令 (The Equality Act 2010) 使僱主基於殘障理由進行歧視成為非法的行為。這適用於招聘、僱用條件及條款、升職及被選遣散或解僱等。有些要點是要緊記的：

- 直接歧視是違法的
- 若僱主有充份的合理理由支持，他們有時可以給予殘障僱員較不利的待遇。例如，僱主有合理理由拒絕讓一名有嚴重背痛的人擔任安裝地毯的工作，因為他們無法進行該份職位的必要工作。
- 若僱主未有為你的殘障作出‘合理的調整’，這是歧視的行為。
- 歧視可以由於某人的殘障而產生。例如，有一名員工被編排在晚間值班。她由於腎衰竭而每晚需要洗腎。若要她在晚上當值將會構成不公平待遇，及除非她的僱主能有合理理由支持，否則這會是違法的。
- 若僱主或任何與你一起工作的人由於你的殘障而滋擾你，例如用花名挖苦和嘲笑你的殘障，這是違法的行為
- 若僱主由於你曾根據平等法令採取行動，或協助他人採取行動而迫害你，這是違法的行為。

若你認為你由於有殘障而受到歧視，請聯絡平等及人權公署 (Equality and Human Rights Commission)，網址：www.equalityhumanrights.com。

在工作地點是否有為殘障人士提供的特別保障？ [北愛爾蘭]

2010年平等法令 (The Equality Act 2010) 使僱主基於殘障理由進行歧視成為非法的行為。這適用於招聘、僱用條件及條款、升職及被選遣散或解僱等。有些要點是要緊記的：

- 直接歧視是違法的
- 若僱主有充份的合理理由支持，他們有時可以給予殘障僱員較不利的待遇。例如，僱主有合理理由拒絕讓一名有嚴重背痛的人擔任安裝地毯的工作，因為他們無法進行該份職位的必要工作。
- 若僱主未有為你的殘障作出‘合理的調整’，這是歧視的行為。
- 若僱主或任何與你一起工作的人由於你的殘障而滋擾你，例如用花名挖苦和嘲笑你的殘障，這是違法的行為
- 若僱主由於你曾根據殘障歧視法令採取行動，或協助他人採取行動而迫害你，這是違法的行為。

若你認為你由於有殘障而受到歧視，請聯絡平等及人權公署 (Equality and Human Rights Commission)，網址：www.equalityhumanrights.com。

我覺得由於我的宗教在工作上受到不公平對待，這是否合法呢？

我是猶太教徒，在冬天我需要在星期五下午取假，以便可以在天黑前返到家中及為安息日作好準備。目前我的老闆樂意讓我這樣做，及在週內其他日子補時工作。不過，他正在考慮實行一項新的輪班制度，這意味著我不能再這樣做。他可以這樣做嗎？

由於任何員工的宗教或信仰而對他/她歧視是不合法的。因此，若你的僱主實行新的輪班制度，使你由於宗教原因而會有困難，你可能是基於宗教理由而成為間接歧視的受害者。你的僱主須證明實在為甚麼必須要你在星期五下午工作。如果他不能證明沒有其他合理方法去重新安排你的工作，他對你的行為便可能構成基於宗教理由的歧視。

如果你認為由於你的宗教而受到歧視，請聯絡平等和人權公署 (Equality and Human Rights Commission)，網址 www.equalityhumanrights.com。在北愛爾蘭，請聯絡平等公署 (Equality Commission)，網址 www.equalityni.org。

由於同事們認為我是同性戀者，我在工作時受到滋擾。我可以怎樣做？

由於同事們認為我是同性戀者，在工作時他們用花名挖苦和取笑我。我已向上司談及此事，但他沒有採取任何行動，並說他們只是開玩笑，及我不應那麼認真。我可以怎樣做？

在工作地方做出這種使別人不安的行為，是可以構成滋擾的。僱主要為其僱員的行為負責，同時個別僱員亦要為他們對待同事們的行為負責。如果你受到滋擾，你的僱主可能需負責，除非他們能夠證明已採取了一切可能的步驟去防止滋擾發生。若由於以為某員工是男/女同性戀者或雙性戀者而歧視或滋擾他們是違法的，不論該員工確實是男/女同性戀者或雙性戀者與否。

由於你的上司拒絕認真地處理你的憂慮，你可以向他申訴你的不滿。你須以書面提出申訴，及在申訴書上簽名和寫上日期。若你決定向僱傭審裁處提出歧視的索償，你可能需要首先以書面向僱主提出申訴才可以這樣做。

我的僱員合約訂明我要在 60 歲退休。他們可否強迫我退休？

現在不再有任何正常退休年齡。

如果你的合約說明你需要在某個年齡退休，當你到達這個年齡時你的僱主必須有充分理由才能要你退休。若他們不能提供合理理由，這可能被視為年齡歧視及可能構成不公平解僱，你應該尋求進一步指導。

舉例來說，若你的工作需要大量體力，及僱主要求擔任這些工作的每一僱員都必須在年滿 60 歲時退休，他們必須提出充分理由來支持這項政策，否則這會屬於年齡歧視。如果他們能證明讓 60 歲以上人士繼續擔任這些工作將會對其業務構成實際的問題，那麼這可能並非年齡歧視。

但是，如果僱主已在 2011 年 4 月 5 日前採取步驟要你退休，及你已與僱主同意了一個終止工作的日期，那麼他們仍可以令你在 65 歲時退休。這是由於在該日期前你的僱主是可以遵照設定退休程序 (Default Retirement Procedure)，強逼僱員在 65 歲時退休的。這個程序已不再適用於任何於 2011 年 4 月 6 日當天或之後作退休計劃的人士。

如果你認為自己可能被逼退休及你是工會會員，你應與工會商談怎樣與僱主商討，或與一位有經驗的顧問商談。

我剛申請了一份工作，而表格上有詢問我的出生日期。我是否需要填上這日期？我恐怕如果公司知道我的年齡，他們未必會考慮我的申請。

雖然有法例禁止年齡歧視，但卻無法阻止公司要求你在申請表格上填上出生日期。不過，如果你的申請不成功，而你認為這是與你的年齡有關的話，你可以用他們要求你申報年齡這事實，證明這可能是年齡歧視，而這是違法的。你也許能申索賠償。

我工作上受到極大壓力，我的僱主是否需要為此做些事情？

你的僱主在法律上有責任照顧你的精神福利，以及你身體的健康。不過，你的僱主通常是有權假設你可以應付日常工作上要面對的壓力的。

如果你由於任何原因在工作上感到壓力，例如由於你的工作量增加了，最重要的是要告訴你的僱主。這會讓他們有機會對此採取行動。如果你由於壓力而要請病假，便更加需要這樣做。

如果你的僱主沒有盡力去減低你在工作上的壓力，你可能有權對他們採取法律行動。例如，如果你由於工作而患上與壓力有關的精神疾病，你可能有權向僱主提出索償。

你可以在網站 www.workstress.net 找到有關工作上的壓力的更多資料。

我年輕時曾被警方檢控。我現正在申請工作及擔憂我的犯罪記錄會防止我找到工作。我是否需要告訴僱主我的刑事記錄？(只限英格蘭及威爾斯)

你要提供的資料會視乎你被判的刑期和類別，以及你申請的職位而定。如果僱主詢問你有沒有刑事記錄，你必須清楚說明任何兩年半以上的判刑 (或相等的青少年羈押或拘留時間)。這同樣適用於緩刑或部份緩刑的刑罰。

如果你所申請的工作是會接觸兒童或脆弱的成人，你亦必須清楚說明任何犯罪記錄。例如，如果你申請任教、從事健康護理工作、作為兒童看顧人或社會工作人員，你必須說明所有犯罪記錄。

不過，如果你的工作並不會接觸兒童或脆弱人士，有些罪名在發生了一段日子後是無需申報的。如果你被定的罪行屬於這類別，該記錄便會視為‘**過去了**’ (**spent**)，那麼即使僱主直接問及有關你的刑事記錄，你亦無需申報。這段固定的日期稱為‘**改過自新期**’，由被定罪那天開始計算。改過自新期的時間視乎你被判的刑期，而不是你所犯的罪案而定。有些罪案記錄會比其他記錄較快視為過去了。

欲知道有關在英格蘭和威爾斯的改過自新期的詳情，請瀏覽一個名為 **NACRO** 的減低罪案慈善組織網址：www.nacro.org.uk
[<http://www.nacro.org.uk/data/files/nacro-2005020105-194.pdf>]

在英格蘭和威爾斯，你亦可以使用在網址 www.disclosurecalculator.org.uk
[<http://www.disclosurecalculator.org.uk/>] 的網上計算機，以計算出你的刑事記錄是否已過去了。

欲知道有關在蘇格蘭的改過自新期的詳情，請瀏覽 **Apex Scotland** 網站，這是一個旨在改善罪犯和釋囚就業機會的組織，網址：www.apexscotland.gov.uk
[www.apexscotland.gov.uk/rehabact_extended.pdf]

欲知道有關若你想從事接觸兒童或脆弱成人的工作時要申報刑事記錄的資料，在英格蘭和威爾斯，請瀏覽刑事記錄局 (**Criminal Records Bureau**) 網址：www.crb.homeoffice.gov.uk
[http://www.crb.homeoffice.gov.uk/using_the_website/application_process.aspx]
在蘇格蘭，請瀏覽蘇格蘭披露局 (**Disclosure Scotland**) 網址：www.disclosurescotland.co.uk