

想在英国扩展业务吗？为遵守严格的雇用规定做好准备吧！

在英国，雇用关系监管严格，旨在保护雇员。因此，如果新雇主要在英国聘用员工，就必须认真对待并履行其所负的义务和职责，并且要首先获得良好的法律意见，这十分重要。

雇员和工人是有差别的。一些法律也适用于“工人”（比如，带薪休假，国家最低工资以及免于非法歧视的权利），但工人享有的就业保护权利较少得多。工人可以是通过或不通过个人服务公司提供服务的独立承包商，也可以是机构工作人员、临时工和实习生。本文主要涉及雇员的权责问题，因为雇员在英国劳动力中占绝大部分。

那么新职员期待什么？

严格意义上来讲，尽管某些基本的条款和条件必须是书面形式，并在雇用关系开始后两个月内提供给每个雇员，但是并没有关于书面雇用合同的法律规定。然而，这方面信息通常会被纳入一份完整的书面合同（连同基本信息），该合同可包含涉及机密性、知识产权、雇员流动、试用期和限制条款的规定。合同一旦具有约束力，如需更改，通常需要取得雇员的同意才能进行。

尽管签约各方在同意雇用条款（包括管限该合同的法律）方面通常是自由的，但是某些最低权利不容忽视，比如雇用终止前的最低期限通知、最低工资和休假（如节假日或产假）权利。也有一些管限这种关系的默示条款，比如互信与保密的责任、雇员保持忠诚的责任、遵守合法合理的命令的责任、行使合理的注意和技能的责任、雇主对雇员的健康与安全给予合理照顾的责任。

雇主没有法定义务制定某些事宜的内部政策，比如机会均等、病假、探亲假、反骚扰和欺凌、健康与安全、数据保护以及电子邮件和互联网监控等。但是大部分公司会制定，而且这样做是可取的。尤其是雇主应当有符合当前最佳实践的纪律和申诉程序。不论是雇用合同，还是内部政策，都不需要向政府当局备案，或经政府当局审批。

所有的英国雇主都必须在英国税务及海关总署(HMRC)登记，并在实付工资发给雇员前从雇员的收入中扣除所得税和当地国民保险供款(NIC)。雇主也必须向HMRC申报报酬和非现金福利的详情，并将代扣税列入帐目。NIC被存入社会保险基金，该保险基金覆盖免费医疗护理以及某些国家福利，比如国家退休金、收入补助、残疾和生育及陪产津贴。2012/2013年财政年度的所得税采用累进税率，变化幅度在20-50%，而NIC通常介于12-14%。

大部分雇员有权从连续病假第四天起享有法定病假工资（一般为每周85.85英镑），且任何三年期间最多享有28周，但是许多雇主用额外的合同制病假工资对其进行补充，特别是对于一些资格较老的雇员。

法律最近有了新的调整，将自动投保系统引入退休金计划（满足法定标准）。公司必须为员工自动投保的日期根据雇员的数量而错开，少于50名雇员的公司必须在2015年6月1日至2017年4月1日期间着手自动投保事宜。直到公司自动投保的实施日期确立之前，目前雇主没有义务为雇员的利益向退休金计划供款。尽管如此，雇主的退休金供款是给予雇员薪酬计划的共同特征。

工人有权享有5.6周的带薪年假，包括公共假日和银行假日（在英格兰和威尔士是8周，苏格兰是9周，北爱尔兰是10周）。

符合资格的雇员有权享有带薪产假、陪产假和收养假，以及无薪产假和无薪休假来处理受供养人的紧急情况。所有这些家庭相关的权利高度程序化，并须接受政府的审查。

警惕歧视——它可能带来沉重代价！

英国法律规定任何与年龄（任何年龄组，不仅是成年工人）、残疾、性别重置、婚姻和合法同性婚姻、怀孕和生育、种族、宗教或信仰、性别和性取向相关的歧视都是不合法的。此外，雇主不能歧视固定期限工人或兼职雇员。成功的歧视索赔诉讼，补偿判决不设上限，并适用于所有类别的职工和应聘者，精神损失索赔金额也可高达30,000英镑。

一般来说，除非工人已加入工会并且存在集体协议，或者除非雇员已向全国或全欧洲的劳资协会提出申请，否则在英国不存在雇员磋商文化。因此，通常只有大雇主有正规的正式雇员磋商制度，其中部分大雇主在欧洲各地还有其他基地。

在英国雇用中国（及其他国家的）工人——确保你已经办好手续！

来到英国之前.....

英国边境管理局负责管理迁往英国的移民，并强制执行移民管理条例。同时受理要求在英国暂住和工作的申请。规定不断变化，很必要在入境之前寻求建议，因为没有适当的入境签证造成无法入境可能会严重影响以后雇用海外工人的申请，并可能导致个人不得进入英国。为避免民事和刑事责任，雇主还必须在雇用关系开始前，通过执行一系列措施检查移民文件原件，确保所有个人有权在英国工作。

应该适用何种法律？

不论国籍和所选择的管限合同的法律或司法权区如何，日常在英国工作的外籍人士跟国内工人受同样的英国“强制性规定”保护（这些强制性规定基本上包括源自法规、集体劳动合同和签约方无法通过合同予以排除的某些判例法的英国就业权利）。一般来说，外籍工人的工资和福

利应该与从事同样工作的英国国民一样，否则会产生歧视。外籍工人的税项复杂，取决于个人滞留时间的长短、他们的个人情况以及英国政府是否与该外籍工人的祖国存在互惠协议。

其他重要考虑因素.....

雇主须对员工工作时的健康与安全以及可能受他们工作影响的其他人（比如顾客和公众人士）的健康与安全负责。除了提供工作的安全体系之外，雇主必须向员工提供对保持其健康和安​​全所必需的充足信息、指导、培训和监督。雇主还应当指定对健康与安全负最终责任的人员，并且雇主应该从核准承保人处购买最低承保水平为 500 万英镑的雇员责任保险。此项保险承保雇用引起的伤病索赔。

个人资料——谨慎处理

明智的做法是根据可接受的推荐信和看到资格证书后才提出雇用。根据工作角色而定，必要时可以执行背景调查，了解应聘者犯罪记录的更多信息。在某些职业中存在有限的例外情况，要求雇员必须披露失效的判决。因此，认真考虑个人雇用历史中任何未经解释的缺口可能很重要。所获得的任何背景调查资料就 1998 年数据保护法(DPA)而言属于敏感个人资料。

在雇主可能收集和​​使用应聘者和工人的个人资料之前，雇主必须将打算执行的​​处理活动通知信息专员办公室(ICO)。每年都要对通知进行更新，否则构成刑事犯罪。

DPA 和相关准则规定了雇主可出于何种目的保存雇员的何种个人信息（通常只是雇用关系所需的信息），并且该信息必须随时更新，其保存期限不可超过必要时间，信息必须得到公正合法处理。此外，关于雇员的健康、政治信仰、宗教信仰或犯罪的个人信息必须取得明示同意。不得将个人资料转移到欧洲经济区以外的国家，除非该国保证充分保护资料当事人的权利和自由。

雇用或聘用英国工人或承包商可能需要公司向相关政府部门进行账目备案，并就产生的任何利润征收英国税赋。

结束雇用关系

在终止雇用合同前，所有雇员必须发出并收到合理的通知，通知期限不得少于法定最低期限（雇员收到通知的期限最长为 12 周）。否则，会成为“不当”解雇。另外，必须有合理的解雇理由，解雇必须完全公平地按照程序进行，否则，雇员可以在不公平解雇索赔中胜诉。

大多数针对不公平解雇的索赔要求雇员必须达到符合资格的服务期限（如果在 2012 年 4 月 6 日或之后获得委任，则符合资格的服务期限为 2 年），而且索赔要求必须提交到就业仲裁法庭（审理就业索赔的特别法庭）。然而，在进行一些不公平解雇的索赔时，由于解雇本身是不

公平的，所以不要求雇员符合连续服务年限规定，例如，与健康和安全相关的解雇，因家庭相关理由而解雇，与工会会员资格和活动相关的解雇，以及与业务转移和外包相关的解雇。

有正当理由的解雇包括裁员、能力、品行、违反法定限制，以及其他一些实质原因。除非有客观的正当理由（在大多数案件中很难证明这一点），否则不能在标准退休年龄辞退雇员。

如果因裁员而解雇，且解雇前雇员已连续受雇 2 年，那么除了通知期限内的工作薪酬或取代通知期限的补偿之外，雇员必须至少收到法定的裁员补偿（根据年龄和工作年限）。目前这一补偿金额的上限是 12,900 英镑。

如果裁定为不公平解雇，就业仲裁法庭可以判给最高 72,300 英镑的补偿和基本赔偿金（计算方式与法定裁员补偿相似）。

英格兰和威尔士的法律与苏格兰和北爱尔兰的法律略有不同，所以考虑在英国建立公司时，在当地进行法律咨询总是明智的。

Fiona Nicolson

Fiona.nicolson@bristows.com

Bristows

电话：[+44\(0\)20 7400 8000](tel:+44(0)2074008000)