

紐西蘭篇

一、簡介

紐西蘭為全球第一個與我國簽署「臺紐打工度假計畫協議」的國家（2004年6月1日生效），旨在促進臺紐青年交流、增進青年國際視野，青年在旅遊時可藉由打工補助旅費的不足。

二、紐西蘭法定最低工資及相關規定

（一）最低工資：2015年4月1日起，必須給付18歲(含)以上受僱者法定最低工資，每小時紐幣14.75元。每週工作時數40小時，週薪為紐幣590元。

（二）法定公平待遇：

1. 平等待遇法：雇主不得因其性別而同工不同酬。
2. 人權法：雇主不得因受僱者膚色、種族、原始國籍、性別(含懷孕及生產)、婚姻或家庭狀況、年齡、傷殘、宗教信仰、政治立場、受僱狀況、性傾向而於僱用或遣散、訓練或晉升時有所歧視。
3. 勞資關係法：雇主並且不得以下述理由歧視而使受僱者蒙受任何不利，包括涉入工會活動，僱用條款、工作情況、特別福利、訓練機會、晉升或調職、解職、退休等。

（三）工作契約

在紐西蘭打工不能為同一雇主從事超過3個月

的工作，除非取得工作許可 (Temporary Work Permit) 並獲准。但得參加 1 次訓練或研究課程¹，時間不得超過 3 個月。簽訂工作契約前，務必充分瞭解工作性質及待遇，並考量自己體力與能力可否勝任。簽約後應履約工作，避免中途違約，造成勞資糾紛。另紐西蘭法律禁止任何持度假打工簽證者提供營利之性服務，或從事上開服務之營運或投資事業。

¹ 3 個月的訓練或研究課程內容：先在學校完成密集英語課程(通常為 6 週、8 週、12 週)依每位學生英語程度而異。工作內容：採水果、辦公室助理、洗碗、打掃工作、勞力工作、餐廳服務員、電話客服中心、電話行銷中心等。

紐西蘭勞動環境及勞動法令簡介²

一、 紐西蘭勞動環境

根據紐西蘭 2011 年第 1 季勞動力(labor force)普查，紐國勞動人口為 354 萬人，勞動參與率約 68.7% ，其中 64% 為全職 (full-time) 工作者，36% 為兼職 (part-time) 工作者。一般而言，紐國勞動力教育訓練尚稱良好，惟人力素質落差大，資深之管理階層和特殊技術勞工較為短缺，另預期未來高齡勞工人口將增加，勞動市場人力成長將相應減緩，其中亞洲人占勞動市場的比率呈上升趨勢。

二、 勞工法令

(一) 主要法令：

紐國於 2000 年 10 月 2 日實施新「僱傭關係法」(Employment Relations Act 2000)，旨在促進勞雇關係和諧及規範勞工集體諮商的權利。紐國「僱用關係(彈性工作安排)修正法」於 2008 年 7 月 1 日正式生效，該法賦予符合條件的員工(需要照料他人)法定權利，可提出彈性工作安排的要求。另自 2010 年開始，紐國政府並完成修訂勞工休假法規，其中包括彈性處理勞工每年固定休假時間、允許勞工將每年 1 週年假折算成加班費，並將延長員工 90 天試用期的規定適用至所有企業，以鼓勵企業僱用年輕人。

(二) 法定工時：一天工作 8 小時，每週工作 40 小時。

²青年度假打工的簽證為「度假打工簽證」，並非「工作證」，與工作不盡相同，須投保旅行平安險或醫療保險，並非投保「勞工保險」。本簡介所列为一般勞動條件，並非均適用度假打工青年(度假打工的工作待遇以勞資雙方簽訂的契約為準，一般均明訂加班的時薪待遇)。

(三) 休假規定：

紐國「休假法案」(Holidays Act 2003)規定，勞工在工作滿 12 個月後，除 11 天的法定公共假期外，亦可享有每年至少 3 週的帶薪休假。在連續服務滿 6 個月後，可享有每年 5 天的帶薪病假(如未使用可展延至次年，惟累積最高限度為 20 天)和每年 3 天的帶薪喪假。自 2007 年 4 月 1 日起，勞工年度最低休假週數將由 3 週增加為 4 週，且工作屆滿 1 年，即可獲得另外 1 週休假的應得權利。

(四) 最低工資：

自 2013 年 4 月 1 日起，必須給付 18 歲(含)以上受僱者法定最低工資每小時紐幣 13.75 元，每日(8 小時)薪資紐幣 110 元，每週工作時間 40 小時，週薪為紐幣 550 元。

(五) 「僱用關係(彈性工作安排)修正法」：

自 2008 年 7 月 1 日起，「僱用關係(彈性工作安排)修正法」賦予符合條件的員工(需要照料他人)法定權利，可要求彈性工作安排。即員工若確有困難需要照料他人，可提出要求，符合條件的員工可依法與雇主就工作時間、日期及地點的彈性安排進行協商。雇主須對員工提出的要求進行評估，若雇主拒絕該項要求，其拒絕的理由必須符合法律規範。

(六) 勞工保險：

紐國並未採取強制性的全民醫療保險制度，勞工如擬參加醫療保險，必須自行負擔，雇主不須為勞工支付

保費。另在意外保險方面，紐國政府於 1974 年 4 月設立一強制性的全民「意外賠償方案」(Accident Compensation Scheme)，凡紐國國民、居民或短期訪客遭遇個人意外傷害事件時，均可向主管的 ACC 公司 (Accident Compensation Corporation) 申請理賠。該項方案中最主要的部分涉及非工作意外傷害的賠償，雇主應由勞工薪資按規定比例 (約為薪資之 2%)，定期向 ACC 公司繳交保險費用 (ACC Earners' Levy)。ACC 公司的主要任務則在防止意外發生、徵收個人傷害保險費、審核傷害是否屬於理賠範圍、支付賠償金、向受傷人員提供治療照護和復健服務等。

(七) 退休規定：

紐國企業界一般並未訂定最低或最高退休年齡。紐國政府每年自稅收提撥部分挹注政府「超級退休年金」(Superannuation)。凡 65 歲以上的紐國公民和永久居民，於滿 20 歲以後在紐居住超過 10 年 (其中 5 年須在滿 50 歲之後)，得向紐國政府請領該項年金。經核准後，政府每 2 週會將退休給付匯入請領人帳戶。自 2011 年 4 月 1 日起，單身獨居者每週可領取 389.14 紐元的退休給付 (稅後)；單身與他人同住者每週可領取 357.4 紐元；已婚或伴侶關係者 (2 人均符合規定) 每週可領取 588.16 紐元，詳細規定可參考紐國社會發展部網站。

(八) 勞工保障規定：

紐國「僱傭健康及安全法」(Health and Safety in Employment Act) 課以雇主須盡力防止員工及其他人

員在工作場所發生意外的責任。另「傷害預防、復原及賠償法」(Injury Prevention, Rehabilitation and Compensation Act) 則提供法律架構，對勞工在工作場所的傷害提供賠償補助，包括收入損失、醫療費用、復建費用、傷殘補助等。「工資保護法」(Wages Protection Act 1983) 規定雇主在扣減員工薪資，或以現金以外的形式支付工資時，應事先獲得員工的書面同意。「平等工資法」(Equal Pay Act 1972) 規定雇主不得以員工的性別給予差別性的工資待遇。「人權法」(Human Right Act 1993) 規定雇主不得以員工之種族、國籍、性別、婚姻和家庭狀況、年齡、宗教、政治立場和殘障為理由，在員工的僱用、辭退、訓練或升遷方面採取歧視待遇。

(九) 工會：

根據「僱傭關係法」，勞工有絕對的權利自行決定是否加入工會及決定加入何一工會，雇主不可予以強迫，且不得因員工所作的決定而予歧視。勞雇雙方可單獨進行諮商，惟所有集體協議必須經由工會與雇主進行諮商並簽署。該法規範的重點包括善意諮商原則、工會在工作場所活動的權利、僱傭契約的諮商及履行、勞資爭端的解決、罷工等。

(十) 對女工及童工的規定：

18 歲以下的勞工禁止在酒吧、旅館或俱樂部等場所工作，惟擔任清潔、上菜服務及庫存盤點等工作不在此限。15 歲以下的童工不得從事加工製造、營建、伐木等行業，亦不得在有傷害危險性的地點工作，惟僅在

該等行業的辦公室內工作者不在此限。另，15 歲以下的童工不得駕駛或乘坐曳引機、操作機器和搬運重物；16 歲以下的童工不得在晚間 10 時後和早上 6 時前工作。

紐西蘭

度假打工勞動糾紛案件申訴、諮詢或救援資訊一覽表

項目	內容	備註
<p>主管機關 (含網站、 電郵或電 話)</p>	<p>僱傭關係局 (Employment Relations Authority, ERA)</p> <p>網站：www.era.govt.nz</p> <p>奧克蘭辦公室 電話：+64-9- 970 1550 傳真：+64-9- 970 1579 地址：Level 10, The 280 Centre, 280 Queen Street, Auckland</p> <p>威靈頓辦公室 電話：+64-4- 915 9550 傳真：+64-4- 915 9549 地址：Mezzanine floor, 50 Customhouse Quay, Wellington</p> <p>基督城辦公室 電話：+64-3- 964 7850 地址：Level 1, Taylor Shaw House, 53 Victoria St., Christchurch</p>	
<p>提出方式</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 僱傭關係局建議，當事人提出申請前，請先試與雇主談判和解。相關資訊及步驟如次： <ol style="list-style-type: none"> (1) 至紐西蘭商業、創新及就業部 (Ministry of Business, Innovation and Employment, MBIE) 網站 (http://employment.govt.nz/er/index.asp) 查詢就業權利及僱傭關係，以利雙方釐清問題，早日和解。另紐西蘭公民諮詢局 (Citizens Advice Bureau, CAB) 亦可提供相關資訊。 (2) 倘雙方未能達成和解，可利用 MBIE 提供的免費調解服務 (mediation)，透過第三方調解員 (mediator) 協助雙方和解。有關 MBIE 提供的調解服務資 	<ul style="list-style-type: none"> ● 紐西蘭公民諮詢局 (Citizens Advice Bureau, CAB) 網站：www.cab.org.nz

	<p>訊可上網查詢： http://employment.govt.nz/er/solvingproblems/resolving/mediation.asp，或撥打服務專線 0800 20 90 20。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 倘經前述步驟仍無法達成和解，才向 ERA 提出申訴： <ul style="list-style-type: none"> (1) 至該局網站下載填寫申訴申請書： http://era.govt.nz/assets/Uploads/Application-to-Authority.docx (2) 須繳納紐幣 71.56 元（案件提出後成功受理與否均無法退費）。 	
<p>應備文件</p>	<p>向 ERA 提出申訴：（以下文件一式兩份）</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 申請書。 (2) 相關佐證文件： <ul style="list-style-type: none"> ✓ 倘若想復職，請附上復職申請書（http://www.era.govt.nz/forms-and-fees/） ✓ 僱傭關係證明（employment agreements） ✓ 薪資單（pay slips） ✓ 與雇主往來的信件、電郵或其他書面溝通紀錄 ✓ 協商紀錄（meeting notes） 	
<p>處理流程</p>	<p>向 ERA 提出申訴：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ERA 收到申請書及費用後，會指派 1 名專人負責聯繫及處理本案。 (2) ERA 同時寄送申訴對造一份申請書影本，並限於 14 日內答復。 (3) ERA 安排雙方（通常透過電話）會談，以釐清案情，並設定後續調查時程。 (4) 召開調查會議（investigation meeting），雙方提供證據與證人。 (5) ERA 根據調查會議所提供的各項事證進一步商議後，做出具法律拘束力的判決。 	

大約處理時程	包括 MBIE 調解程序，處理時程少則 5 至 6 週，多則數月，視案情而定。	
是否提供免費語言翻譯及如何申請	<ul style="list-style-type: none"> ● ERA 並未提供免費語言翻譯服務，有任何語言上的困難可請公民諮詢局 (CAB) 志工協助，該局並可免費協查相關資訊。 ● ERA 調查會議可請親屬、友人或傳譯到場協助。 	
其他(含當地救援資訊)	倘不服 ERA 的判決，當事人可再向就業法庭 (Employment Court) 提出上訴。	