

在英国工作: 您享有的权利指南



在英国工作: 您享有的权利指南

欢迎阅读英国工会联盟制定的关于在英国工作您享有权利的指南。工会联盟是英国工会的国家中心 – 我们代表超过550万工人和工会52从各种行业。

工会使工人可以一起捍卫自己的工作权利，确保工作场所的安全，为其成员获得更好的薪酬和工作条件进行磋商。欲了解如何加入工会组织，请参看网址：www.tuc.org.uk 很多人在工作中遇到了各种问题，但无法自己去解决。许多人在工作场所面临的问题不仅是个人问题，而且可能会影响很多人。工人们联合起来力量会更大。加入工会即意味着上述问题可看作常见问题。这就是加入工会、鼓励他人加

入工会、为您所在职场认可的工会效劳之所以重要的原因所在。

将本指南翻译为非欧洲语言一事，得到了英国卫生和公共事业工会联盟学习基金的支持。

我们希望本指南对您有所帮助。请将其与您的同事及朋友分享吧。

免责声明：任何国家的法律体系都是非常复杂的。您应该将此看作一个基本的指南。如果您认为自己的利益受损，或者您的雇主出现违法行为，那么您应该接受进一步的建议，请登录网：www.acas.org.uk/helpline

您从事的是什么类型的工作？

所有**工人**谁有权在英国工作，将有就业权利。

然而，如果您来自非欧盟国家，则您的签证可能附加了工作条件限制，如：工作时间或类型。请参看内政部网站 (www.gov.uk/browse/visas-immigration)，以获取关于您签证附加条件的更多信息。

您在工作中享有的权利取决于自己的工作性质。

英国对**工人**的分类在法律上通常有三种：“**雇员**”、“**工人**”（如临时工或派遣人员）、“**自由职业者**”。



在下列情况下，您有可能成为一名雇员：



雇员



工人



自由职业者

- 您参加固定工作
- 您希望雇主为您提供正常工作时间或固定工作
- 您希望雇主为您的工作支付工资
- 您应该独立完成自己的工作（即：您的朋友或家人不会为您分担工作）
- 您不能拒绝自己的工作或拒绝去上班
- 雇主负责管理您的工作方式、时间及地点
- 雇主将从您的工资中扣除税款及国家保险
- 雇主为您提供工具、设备、设施、工作服等。
- 您会签订一份书面雇佣合同

注意事项：如果上述情况并不适合您，那您可能会成为“自由职业者”或“工人”。如果您不确定自己的就业状况，应该向工会代表寻求帮助。

雇员的权利 所有雇员均有权：

- 得到雇主支付的工资，工资额至少为国家最低工资 (www.gov.uk/national-minimum-wage)
- 防止雇主对工资进行非法扣除
- 享有带薪年假
- 享受法定最短时间的休息
- 防止工作事故发生
- 每周平均工作时间不超过 48 小时
- 防止非法歧视
- “举报”后得到保护 —— 在工作场所报告不当行为
- 在兼职工作时，待遇不低于正常水平
- 加入工会组织
- 遇上不公正和纪律处分，得到支援 (www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-fo.cfm)
- 享有法定病假工资
- 怀孕后受到保护
- 享有带薪产假和陪产假
- 在雇佣关系即将结束时——如：受到雇主的解雇，有权享有最短的通知期限 (www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1650)
- 享有对不公平解雇的保护
- 要求弹性工作方式 (www.gov.uk/flexible-working)
- 紧急情况下可以请假
- 法定裁员费 (www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/facingredundancy.pdf)

在下列情况下，您有可能成为一名工人：



雇员



工人



自由职业者

- 雇主无需为您规定固定工作时间或最少工作时间
- 您无需接受雇主提供的任何工作或轮班
- 合同中这样描述您：为“临时工”或“根据需要派遣的人员”
- 您应该独立完成自己的工作（即：您的朋友或家人不会为您分担工作）
- 雇主将从您的工资中扣除税款及国家保险
- 雇主为您提供工具、设备、设施、工作服等。

注意事项：如果上述情况并不适合您，那您可能会成为“自由职业者”或“雇员”。如果您不确定自己的就业状况，应该向工会代表寻求帮助。

工人的权利：

所有工人均有权：

- 得到雇主支付的工资，工资额至少为国家最低工资 (www.gov.uk/national-minimum-wage)
- 防止雇主对工资进行非法扣除
- 享有带薪年假
- 享受法定最短时间的休息
- 防止工作事故发生
- 每周平均工作时间不超过 48 小时
- 防止非法歧视
- 怀孕后受到适当保护
- “举报”后得到保护 —— 在工作场所报告不当行为 (www.pcaw.org.uk)

- 兼职工作时，不会受到别人的歧视
- 加入工会组织
- 在不满及受到纪律处分时，遇上不公正和纪律处分，得到支援 (www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-fo.cfm)

在下列情况下，您可能会成为一名自由职业者：

- 您为自己支付税款及国家保险
- 您可以雇佣别人为自己工作
- 您为自己提供工具和设备
- 您为自己的工作提供发票而非收到工资
- 假如你的工作出现任何问题，您将要面对会失去利润的风险s

虚假自由职业者？

如果您怀疑自己可能是一名“工人”或“雇员”，但被视为自由职业者，那么您应该立即向工会代表寻求建议。

自由职业者的权利：

- 工作健康与安全
- 防止非法歧视
- 如果您怀孕了，那么您将有资格认领生育津贴——请登录网址：
www.gov.uk/maternity-allowance

有一些适用于自由职业者的附加权利，工会可以帮您要求这些权利。为找到适合您工作性质的工会，请登录网址：www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder



雇员



工人



自由职业者

第 2 部分



派遣人员



加入工会组织



工作时数及假期



薪水



工作健康与安全
的权利



怀孕的权利或成
为新父母的权利



处理工作问题



常用通讯录

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

派遣人员的权利：

派遣人员的权利：	
派遣人员：平等对待	
“薪酬分配”合同	
派遣人员：工作事故	

派遣人员享有与其他“工人”同样的权利。

签订薪酬分配合同的派遣人员，享有与“雇员”同样的权利。

此外，派遣人员在开始任何工作前均有权要求签订一份合同条款的书面声明

(www.nidirect.gov.uk/agency-workers-what-information-should-you-get-and-when)

职介机构可能不会

- 仅仅为帮工人找到工作或将他们登记在册而收取他们的费用。
- 利用其帮工人找工作的服务而强求工人购买其它产品或服务，

如：简历表、培训、个人防护用品等。

- 仅仅因为工人没有收到工作单位支付的薪水，或因为他们不能制作出一张已签字的考勤表，而扣留他们的工资。建立工人实际工作的工时数，这是职介机构的责任。

参看网上的英国工会联盟派遣人员指南，以获取更多信息：

www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_o.pdf

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								
	▼							

派遣人员：平等对待

派遣人员的权利：

派遣人员：平等对待

“薪酬分配”合同

派遣人员：工作事故

从第一天为雇主工作起，派遣人员就有权：

- 使用与在编人员所用相同的设备
- 获得与在编人员同等的申请内部空缺职位的机会

当派遣人员在一个组织内干一份工作时间达到12周时，他们有权：

- 与在编人员同时领取薪水（除非您已签订了薪酬分配合同，此合同内容可参见下文）
- 享有与在编人员相同的假期
- 工作时间与在编人员相同



您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

“薪酬分配” 合同

派遣人员的权利：	
派遣人员：平等对待	
“薪酬分配” 合同	
派遣人员：工作事故	

基于“薪酬分配合同”而雇佣的派遣人员即使为雇主工作了12周后，依然无法享受同工同酬的权利：

如果您是代理公司员工且合同有以下特点，则不可享受同工同酬的权利：

- “永久” 且不是固定期限合同。
- 规定您的最低薪资。
- 规定您的工作地点
- 指定您的工作时数以及工作类型。

如果您的合同类似于此，您将根据薪酬分配领取薪水。有关更多信息，请参见此处的 TUC 在线指南：www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_o.pdf

如果您签订了此类合同，工会将帮您申请您的权利。加入工会的方式可参看网址：www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								
	▼							

派遣人员：工作事故

派遣人员的权利：

派遣人员：平等对待

“薪酬分配”合同

派遣人员：工作事故

职介机构有责任找出雇佣派遣人员的单位工作场所中已知的健康与安全风险，并采取措施预防或控制此类风险。他们应该对雇佣单位进行检查，确保此类单位已实施了全面的健康与安全风险评估，并在安置工人前，确保派遣人员对单位情况进行了解

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时长及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

加入工会组织

工会使**工人**可以一起捍卫自己的工作权利，确保工作场所的安全，为其成员获得更好的薪酬和工作条件进行磋商。

工会可以为您提供指导，使您可以对本指南中许多权利提出要求。欲知如何加入工会，请参看：

www.tuc.org.uk/join-union

工会独立于雇主与政府，您可以加入而且你被允许依法加入工会。即使您是工会会员，您也没有必要告诉您的雇主。英国工会组织的工作场所中，**工人**平均报酬更高、更安全，所以加入工会很重要。

如果雇主认可某工会，那该工会就可代表**工人**就其薪酬及工作条件与雇主进行磋商。这就是所谓的“集体谈判”，及产生的“集体协议”

。许多工作场所对工资待遇及工作条件签订集体协议。此类协议中对健康与安全、产假权及陪产权等问题的规定均高于法定最低水平。

如果您是工会成员，当您在工作中遇到问题时，工会将为您派出一个代表来帮您解决与雇主之间的问题。工会也会提供法律代表，例如：就业法庭等。或如果您在工作中发生事故，那么针对您的雇主采取法律行动将是保护您工作权利的唯一途径。

如果您所在的工作场所对您加入的工会并不认可，那么工会仍然可以在纪律会议上代表**工人**和**雇员**表达不满，并且您加入的工会将会为您享有的工作权利提出建议。

如果您不是工会成员，并且工作场所对工会不认可，那么与工会联系仍然值得您去做。因为一旦您加入工会，他们就会给您提出建议。

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

上班时间

上班时间	
夜间工作	
休息时间	
假期 (带薪年假)	

雇员和工人有权在一周内平均工作时间不超过 48 小时。这种计算以 17 周为基础。他们可能在签订合同条款时放弃每周最多工作 48 小时的权利，但他们可能不是迫于压力而放弃这一权利的。如果他们改变自己的想法、希望实施每周不超过 48 小时的权利，那么他们可以通过通知雇主：他们不再想要放弃自己本应享有的工作时间权利。尽管他们可能需要等待几个星期，此权利才能生效。工会代表将会提供指导。

雇员与工人有权在每 24 小时期间的工作中连续休息 11 个小时。

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

夜间工作

上班时间

夜间工作

休息时间

假期 (带薪年假)

在每 24 小时的工作期间内，上夜班的**雇员**或**工人**不应该晚上工作超过 8 小时。这种计算以 17 周为基础，或如果合同期比该期限短，则以合同期为准。

例如：为雇佣单位工作一个月的派遣人员，在 4 周内，每周的平均夜班时间不能超过 48 小时。

从事夜间工作之前，雇主必须为**工人**提供免费健康评估，并且此评估在今后需定期进行

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

休息时间

上班时间超过 6 小时后，员工和工人有权休息 20 分钟。对 18 岁以下的工人，他们有权在工作四个半小时后休息 30 分钟。欲知更多信息，请登录网址：www.acas.org.uk

上班时间	
夜间工作	
休息时间	
假期 (带薪年假)	

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

假期 (带薪年假)

上班时间
夜间工作
休息时间
假期 (带薪年假) 

雇员与工人应该享有法定的每年最低 4 周的带薪休假，外加 8 天的“公众假日”（国家法定假日）。在某些工作场所雇主允许所有员工享有公众假日，但在其它工作场所，员工可以请假，而非享有公众假日。您应该检查自己的劳动合同、员工手册或向工会代表咨询，找出您本应享有的权利

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

工资单

工资单	
国家最低工资	
扣薪	
国家保险与税款	
病假工资	

雇员有权在每次领取薪水的同时收到工资单。工资单上应该写清楚雇主支付的工资额、扣除的数额（如税收、国家保险和工会会费）及实得工资。

雇主每年都必须为雇员发放 P60 证书，证书上写清楚其当年支付的工资总额、雇员实得工资及扣除的总额。

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

国家最低工资

工资单

国家最低工资

扣薪

国家保险与税款

病假工资

工人和雇员有权领取雇主支付的国家最低工资（至少）。国家最低工资每年都由政府制定，并经低工资委员会（包括工会与雇主）审核通过。

对于16-17岁、18-20岁、21岁及以上的工人及雇员、学徒来说，薪酬的级别不同。欲知最新的国家最低工资级别，请参看网址：

www.gov.uk/national-minimum-wage-rates

如果您的薪酬低于国家最低工资，那么请联系工资与工作权利帮助热线（在线网址为：

www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline

或请致电：0800 917 2368。

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

扣薪

工资单	
国家最低工资	
扣薪	
国家保险与税款	
病假工资	

雇主不应做出任何扣薪，除非：

- 法律要求的扣薪（如：个人所得税及国家保险）
- 扣薪为合同签订内容（如：工会会费）
- 您已签订了授权扣薪的书面协议。
- 雇主超额支付了您的薪酬——如果有这种情况发生，您应该向工会代表寻求建议。
- 您因为罢工而停止工作（雇主只能扣除您未工作日期的工资）
- 对店员来说也存在一些扣薪的特殊规定，例如：雇主认为店员可能存在偷窃行为——在这种情况下，店员也可以向工会代表咨询指导。

- 如果雇主为您提供住宿，那么他们可以按照略低于国家最低工资的工资级别向您支付。这种情况即住宿抵消：www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation

非法扣薪

- 雇主不可因为提供任何食物或其它点心而扣薪。
- 雇主不可因为提供您工作所需的安全防护设备而扣薪。如果您存在这方面的担忧，那么请联系健康与安全执行委员会 (<http://www.hse.gov.uk>)

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

国家保险与税款

工资单	
国家最低工资	
扣薪	
国家保险与税款	
病假工资	

英国的每位工人都要有一个国家保险号码。该号码是您在合法工作中需要的、由政府颁布的个人号码。它用来记录社会保险费。

如果您的收入超过一定数额，那您还必须支付个人所得税。英国的每位工人都拥有一个税码；税码即供雇主使用的、代表您计算应该缴多少税的号码。如果您在英国从事第一份工作，那您可能会支付“紧急税”，直到您拥有自己的税码。

如果您没有自己的国家保险号码，或雇主为您临时办理了一个号码，那么您应该致电：0845 6000643；或参看网址 www.gov.uk/apply-national-insurance-number

如果雇主只付您现金，不支付国家保险与税款（称为“现金支付”），那么您应该尽快跟工会代表联系。用现金支付薪酬是违法的。

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

病假工资

您的病假工资取决于您签订的雇佣合同。

如果雇主不支付您病假工资，那您有权享有法定病假工资 (SSP)，该工资是一种定额国家福利。由雇主在您生病第五天开始支付，支付时间长达 28 周。只要您支付了足够的国家保险费，那就有权领取您的法定病假工资。

您可要求收入补助或就业与支持津贴。欲了解更多详情，请参看网址：www.gov.uk/contact-jobcentre-plus

工资单	
国家最低工资	
扣薪	
国家保险与税款	
病假工资	

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

工作健康与安全的权利

您工作的单位有责任为您提供一个安全、健康的工作环境。这包括提供工作场所健康与安全问题的培训。有很多特别规定适用于对工人存在特定风险的任何工作场所。您应该了解自己的工作场所是否有工会健康与安全代表，欲知更多信息，请参考：

www.tuc.org.uk/workplace-issues/health-and-safety/safety-representatives

欲了解更多关于健康与安全权利的信息，请参看健康与安全执行委员会网址 (www.hse.gov.uk)

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

孕妇或哺乳期妇女权利

孕妇或哺乳期妇女权利

产假工资

新雇员或怀孕雇员-享有附加的权利

雇员的陪产假权

产假、灵活的工作与处理家庭突发事件的休假——均为雇员的权利

所有怀孕的**工人**或休产假**工人**有权不因怀孕而受到歧视，例如：**工人**绝不能因怀孕有关的因病缺岗等受到处罚。派遣人员的雇主也一定不能在发现**工人**怀孕后，不再给其分配工作任务。

单位若存在怀孕的**工人**或新妈妈，那此单位必须采取措施，以使对怀孕**工人**或其婴儿的风险降到最低。

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

产假工资

孕妇或哺乳期妇女权利

产假工资

新雇员或怀孕雇员-享有附加的权利

雇员的陪产假权

产假、灵活的工作与处理家庭突发事件的休假——均为雇员的权利

有些工人符合 39 周的法定产假工资 (SMP) 领取条件。法定产假工资的数额在前六周为正常工资的 90%，其余周为固定费用

(www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay)。

如果工人不符合领取法定产假工资的条件，那么他们可以要求领取长达 39 周的产假津贴。39 周内的产假津贴均按照固定费用支付

(www.gov.uk/maternity-allowance)。

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

新雇员或怀孕雇员享有附加的权利

孕妇或哺乳期妇女权利

产假工资

新雇员或怀孕雇员-享有附加的权利

雇员的陪产假权

产假、灵活的工作与处理家庭突发事件的休假——均为雇员的权利

- 带薪假期内参加产前预约
- 雇主必须采取措施保护**雇员**及其孩子在工作场所不受到伤害。如果雇主不能调整**雇员**工作或工作环境，不能将危害的风险降到最低，那么必须提供条件合适的可选工作。如果雇主不能找到合适的可选工作，那么必须让该**雇员**暂停工作，并且**雇员**有权在暂停工作期间领取薪酬。
- 产假共计 52 周（前两周的产假是义务产假）。**雇员**在计划休产假或休产假期间，绝不能遭受任何伤害或受到歧视。
- 如果**雇员**需要休 26 周产假或更短时间的产假，那么她们有权在产假后返回到原工作岗位。如果**雇员**休产假超过 26 周，她们有权在产假后回到原工作岗位。但如果返回原工作岗位不可能的话，那么她们有权回到另一个条件类似且合适的工作岗位。
- 在 2015 年 4 月 5 日或之后出生婴儿的母亲可将自己长达 50 周的产假转换为共享产假，前提是她们与孩子的父亲或她们的伴侣符合条件。欲知更多详情，请参看：www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay
- 如果**雇员**收养一个孩子且她们是负责照顾孩子的主要人选，那在第一年，她们同样享有类似的产假及领取薪酬的权利。欲知更多详情，请参看：www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

雇员的陪产假权

孕妇或哺乳期妇女权利

产假工资

新雇员或怀孕雇员-享有附加的权利

雇员的陪产假权

产假、灵活的工作与处理家庭突发事件的休假——均为雇员的权利

作为新父亲或准父亲，或即将负责抚养孩子的母亲的伴侣，**雇员**享有下列权利：

- 他有权无薪休假，参加两次的产前预约。
- 如果他们截至孩子预产周前第十五周已经一直为雇主工作至少 26 周，那么他们有权从孩子的大致出生时间开始休两周的陪产假。
- 总计两周的法定陪产假工资领取前提是：他们符合陪产假条件，并且所赚工资已经超过收入下限 (www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions)。

- 他们在第一年可以花更多的时间来照顾自己的小孩，前提是：他们或孩子母亲符合共享陪产假的条件。这允许一个母亲将自己 50 周的产假转化为共享陪产假，这样，她的伴侣在第一年也可以休假照顾小孩。 (www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility)
- 如果**雇员**与其伴侣收养一个小孩子，那么他们将会享有类似的产假权利及领取薪酬的权利，请参看：www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

产假、灵活的工作与处理家庭突发事件的休假 —— 均为雇员的权利

孕妇或哺乳期妇女权利

产假工资

新雇员或怀孕雇员-享有附加的权利

雇员的陪产假权

产假、灵活的工作与处理家庭突发事件的休假 —— 均为雇员的权利

- 升级为父母的**雇员**，并且此**雇员**已经为雇主提供了一年以上的服务，那么他们有权休陪产假照顾小孩。这种陪产假可连续休一周，且雇主将不支付薪酬。父母可以为每个孩子最多休 18 周的假。此类假期可以在孩子五周岁生日前休。但从 2015 年 4 月起，此类假期的申请时间延长至孩子的 18 岁生日为止。
- 为雇主服务超过 26 周的**雇员**，有权向雇主提出从事灵活工作的要求。

工会代表能够对要求这些工作权利提供指导。

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

不满

不满	
纪律处分	
工作歧视与骚扰	
向就业法庭提起诉讼	

如果您认为自己在工作中受到不公平待遇，比如：您觉得自己受到雇主歧视或您没有获得适当的工作条件，那么可向工会代表咨询。同样地，如果无法向工会代表咨询，那您应尽量向部门经理或更高级别的经理在非正式场合下提起此事。

但如果这都不起作用，或者这些方法都不合适，那您应该遵行雇主的正式申诉程序。这可能需要您给雇主写信，解释是什么使您感到自己受到了不公平对待，雇主应该召开会议对您的不满进行讨论。您有权在工会代表的陪同下出席会议。

如果您对结果不满意，那您可能希望召开上诉会议。您同样有权在工会代表的陪同下出席会议。

注意事项：许多雇主不允许**工人**或**自由职业者**执行申诉程序。您可向工会代表咨询，征求他们的意见。

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

纪律处分

不满	
纪律处分	
工作歧视与骚扰	
向就业法庭提起诉讼	

如果您是一名**雇员**，并且雇主决定对您采取纪律处分，那您应该咨询工会代表，并查阅合同中的纪律程序。

作为最低限度，纪律程序应以如下方式发挥作用：

- 如果雇主怀疑您表现不佳或行为不当，那他应该开展调查，确认是否存在此类情况。雇主可能会要求您参加调查会议。虽然您在调查会议中无陪同权，但您无论如何应该提出要求，好的雇主应该会允许的。
- 如果雇主认为您有任何的行为不当，那他应该会正式书面通知您。雇主应该邀请您参加会议，并告诉您：您有权在工会代表的陪伴下参加会议；他们还会拿出对您指控证据。

- 雇主应该召开一次面谈会议，与您商讨此事。您有权在此会议上得到陪同，并且您应该告诉雇主您希望得到工会代表的陪同。会议结束后，雇主应该就他们的决定通知您，对此决定，您有提出上诉的权利。

如果您已经工作了至少两年，那么雇主只能在能够证明您的工作能力不够时依法辞退您。对于下述理由，解雇是非法的：

- 工会会员或活动
- 健康与安全
- 行使您的就业权
- 怀孕与生育
- 歧视

雇主必须遵循公平解雇程序。如果他们不这样做，那您有权对雇主的不公平解雇进行索赔。向工会代表咨询，征求他们的意见。

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

工作歧视与骚扰

不满

纪律处分

工作歧视与骚扰

向就业法庭提起诉讼

如果您认为自己在工作中受到侮辱、骚扰或歧视，那您应该联系工会。

您有权不因自己的种族、性别、国籍、宗教或信仰、性取向、怀孕、生育、年龄、或残疾（称为“受保护特征”）而受到歧视。

如果您身患残疾，那您有权获得额外的支持。雇主有责任对经营场所、设备和工作时间进行合理调整，这样与正常工人相比时，您将不会处于劣势。该责任仅适用于雇主知道您是残疾人的情况。

如果您签订的是固定期限合同或您是一个兼职工人，那么受到歧视也是非法的。

歧视可能包括：薪水少或工作条件比其他工人差，或雇主没有给您安排一个特定的工作。

如果工作中有人对您的行为举止是您接受不了的，或他们存在恶意、恐吓、羞辱或攻击的行为，包括不必要的性关注，这都是所谓的“骚扰”。如果骚扰与任何受保护特征有关，那就是非法的。

若您因受到歧视而投诉时，遭到欺侮，这也是非法的。

您应该记下所有的欺凌、骚扰或歧视，并且保留任何其它的相关证据，这是因为这些内容是您进行正式控告时所必需的。工会将就如何进行正式控告为您提供建议。

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

向就业法庭提起诉讼

不满

纪律处分

工作歧视与骚扰

向就业法庭提起诉讼

如果您在工作中遇到问题，那么工会应该能够帮助您解决。他们也可以帮助您向就业法庭提起诉讼。

就业法庭是处理就业问题的一类特殊法院。大多时候，就业法庭不会帮您再次返回工作岗位，但他们可能会要求雇主给您补偿。

至关重要的是通过工会或咨询调解和仲裁局的帮助热线 (0300 123 1100) 向就业法庭提起诉讼。向就业法庭提起诉讼前，您必须提前通知就业法庭。他们将通过提供免费的“早期调解”服务为您提出建议。

大多数投诉必须在问题出现后的三个日历月内提出。

在您向就业法庭提起诉讼时，必须支付费用，如果您的案子在听证会之前不能得到解决，将会再次收费。如果您的工资较低、积蓄有限，那您可以申请降低费用。请登录网址：www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims

您从事的是什么类型的工作？	派遣人员	加入工会组织	工作时数及假期	薪水	工作健康与安全的权利	怀孕的权利或成为新父母的权利	处理工作问题	常用通讯录
?								

常用通讯录

Trades Union Congress

英国工会联盟 (TUC) 是英国的工作之声。它拥有 55 家附属工会及将近 600 万来自各行各业的工人。我们旨在为争取工作中公平待遇及国内外社会公平而努力。

电话：020 7636 4030 电子邮件：info@tuc.org.uk

www.tuc.org.uk

Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas)

咨询调解和仲裁局是一个促进良好工作关系的公共机构。其国家帮助热线针对就业问题做出答复，为雇员与雇主就工作权利提供综合建议。

电话：0300 123 1100，开通时间：周一至周五早 8 点到晚 8 点；周六早 9 点至下午 1 点

www.acas.org.uk

Equality and Human Rights Commission (EHRC)

平等与人权委员会作为一个独立机构，旨在帮助消除歧视、减少不平等现象、保护人权。

www.equalityhumanrights.com

Citizens Advice

公民咨询局针对债务与消费问题、福利、住房、法律事务、就业、在线移民及当地办事处提供免费的保密建议。请参看：

www.citizensadvice.org.uk

Health and Safety Executive (HSE)

健康与安全执行委员会是一个提供健康安全问题的相关建议与信息的政府机构。

电话：0300 003 1747 (上午 8:30 至下午 5 点)

www.hse.gov.uk

Maternity Action

孕妇行动是个慈善团体。它旨在促进孕妇权利、解决孕妇受到的歧视。此团体有关产假权的信息已译为多种不同语言：

www.maternityaction.org.uk/wp/advice-2/languages