

BIPO TIMES

英国劳动法和雇佣条例解读

Understanding the United Kingdom's Labour Law & Employment Regulations

英国简介

英国是由大不列颠岛上的英格兰、威尔士和苏格兰以及爱尔兰岛东北部的北爱尔兰和一系列附属岛屿共同组成的一个西欧岛国。是一个高度发达的资本主义国家，欧洲四大经济体之一，也是联合国安全理事会五大联合国安全理事会常任理事国之一，其国民拥有极高的生活水平和良好的社会保障制度。

英国因其全球领先的商业、金融和文化中心而闻名。服务业包括金融保险、零售、旅游和商业服务等，是英国经济的支柱产业，同时农业也是其经济的重要组成部分。

概述

1. 雇佣合同

在英国，口头和书面协议都是有效的。立法要求雇主最迟在任职的第一天向雇员提供一份主要声明，详细说明就业细节。一般来说，通常以聘书的形式出现。

此外，在开始工作的两个月内，必须提供合同形式的书面声明。

合同类型	特征
全职	长期岗位，有年薪或小时工资。对于具体的工作时间没有决定权，大多数全职角色的工作时间为每周35小时以上。

首都
伦敦

人口
66.65 mil
(as at 2019 est)

英国

货币
英镑
(GBP)

人均GDP
USD42,330
(PPP, 2019 est)

非全职	比全职工作更灵活的合同工时。通常情况下，工资是按工作时间计算或按年薪比例计算。
特殊期限	该合同可续签4年，在特定时间内有效。持续签约2年后合同形式可能发生变化，终止会变得更加困难，因此，建议签订23个月。
临时工	雇主不必提供任何固定的工作时间，而雇员也不必在雇主希望他们工作的时候工作。不需要通知期，工资通常设定为小时工资。
自由职业者或项目限制	通常情况下，合同有一个具体的开始和结束日期，或者，他们可能只负责到一个项目的完成，其中雇主不承担税金缴纳或国民保险。

2. 英国最低工资标准

英国的最低工资标准每年4月1日变更，取决于雇员的年龄和他/她是否为实习生。雇员必须至少达到学校毕业的年龄才能享受国家最低工资（英国的离校年龄是16岁，是6月的最后一个星期五）。同时根据雇员被雇佣地区（英格兰、苏格兰、威尔士、北爱尔兰）的不同，将适用不同的规则。

最低工资(小时) 年龄标准

年份	23岁以上	21至22岁	18至20岁	18岁以下	实习生
2021	£8.91	£8.36	£6.56	£4.62	£4.30
2020	£8.72	£8.20	£6.45	£4.55	£4.15

(1 GBP ≈ 9.0391 CNY)

实习生标准只适用于：

- 19岁以下
- 19岁以上且处于实习期的第一年

3. 雇佣成本

除了雇员的工资外，作为雇主，你还需要承担额外的雇佣费用。

以下是在英国境内雇用雇员的潜在雇佣费用：

- 雇主支付的国民保险费(NICs)——雇员周收入在基线170英镑以上部分的13.8%；
- 养老金缴纳——最低养老金缴款为8%，而5%由雇员支付，其余3%由雇主支付。雇主可以决定提供额外的养老金供款，作为雇员的额外福利；
- 就业责任保险——金额取决于保险公司。

4. 工作、休息时间和加班

a. 工作时间

根据“工时协定”，员工每周平均工作时间不允许超过48小时(通常为17周的平均值)。同时只要雇员的年龄超过18岁，可自行与雇主签署协议，选择退出该48小时的“工时协定”。

然而，以下工种不可自行退出：

- 船只上的工作人员
- 送货司机
- 公共汽车售票员
- 出租车司机
- 火车和地铁司机
- 运送高价值货物的安保人员

雇员可以在任何时候取消选择退出该协议规定，但他们必须提前7天通知。

b. 休息时间

在英国，有3种休息类型：

- 工作中的休息 - 工作6小时及以上的雇员有资格每天获得20分钟的休息。这可以是有偿或无偿的，由雇主决定；
- 每日休息 - 雇员有资格在两班之间获得11小时的休息时间；
- 每周休息 - 雇员有权每周获得24小时的不间断休息，或每两周获得48小时的不间断休息。

c. 加班

加班是指雇员被要求的超过雇佣合同规定时间的额外工作。只有在合同中写明，并明确列出条款和条件，才能要求雇员加班。即使合同中有规定，但根据法律，不能强迫雇员每周工作超过48小时。

法律上不要求雇主支付加班时间的费用。但是，总工作时间的平均工资不得低于国家最低工资标准规定的数额。

Tips:

- 在英国，大多数雇主为雇员提供假期以替代他们的加班，作为就业福利的一部分；
- 英国的一些公司在为雇员提供的福利方案中使用了美国的加班工资模式。其中，他们对夜班支付200%的工资，对10个小时以内的加班支付正常工资，对10小时至20小时内的加班支付150%的工资，对20个小时以上的加班支付200%的工资。

5. 假期类型和相关政策

a. 假期规定

通常情况的法定年假为28天，雇主必须为雇员提供每年28天的带薪年假。工作时间不固定的雇员(如轮班工人或兼职临时工)也有权享受带薪年假，休假时间根据他们在公司工作的小时数计算。

休假年度通常按照公历(1月1日至12月31日)或英国的每个财政年度，也称为税收年度(4月6日至次年4月5日)进行。

雇员有资格结转前一年的假期津贴(根据COVID-19的最新指令，现今雇主必须允许雇员结转2年的假期)，雇主还必须在其规定中提供至少8天的结转时间。

Pro Tip: 企业可提供更高的假期待遇作为公司福利的一部分，特别是对管理层和高级专家。

b. 公共假期

公共假期是英国和皇家属地的全国公共假日。不同属地有不同数量的银行假期，公共假期不一定是带薪休假。然而，越来越多的公司选择将银行假日作为其雇员年假的一部分。

按皇家属地划分的假期一览表

英格兰和威尔士	1月1日(元旦)	4月2日(耶稣受难日)
4月5日(复活节翌日)	5月3日(五月初公共假日)	5月31日(春假)
8月30日(夏季公共假日)	12月27日(圣诞节补假)	12月28日(节礼日)

苏格兰	1月1日 (元旦)	1月4日 (新年假期补假)
4月2日 (耶稣受难日)	5月3日 (五月初公共假日)	5月31日 (春假)
8月2日 (夏季公共假日)	11月30日 (圣安德鲁日)	12月27日 (圣诞节补假)
12月28日 (节礼日)		

北爱尔兰	1月1日 (元旦)	3月17日 (圣帕特里克节)
4月2日 (耶稣受难日)	4月5日 (复活节翌日)	5月3日 (五月初公共假日)
5月31日 (春假)	7月12日 (奥兰治日)	8月30日 (夏季公共假日)
12月27日 (圣诞节补假)	12月28日 (节礼日)	

c. 病假、产假和陪产假

类型	假期长度	薪酬支付	相关规定
病假 (SSP)	最长28周	£96.35每周	<ul style="list-style-type: none"> 雇主可以向英国皇家税务和海关总署 (HMRC) 报销最多2周的SSP 如果雇员生病超过7天, 必须有医生的相关证明

类型	假期长度	薪酬支付	相关规定
产假	<ul style="list-style-type: none"> 26周普通产假 26周的额外产假 法定产假工资 (SMP) 只支付到第39周 	<ul style="list-style-type: none"> 前6周平均每周收入 (税前) 的90% 接下来的33周时间, £151.97或你每周平均收入的90% (以较低者为准), 全部由雇主支付 	<ul style="list-style-type: none"> 如果雇员每周平均收入至高于£113, 并且在预产期的第15周之前已为雇主工作了26周, 那么他们就有资格申请产假 如果雇主在上一个纳税年度支付的第一类国家保险费少于£45,000, 那么可以申请全额的SMP, 再加上额外的3%。多余£45,000的雇主可以要求返还92%的SMP

类型	假期长度	薪酬支付	相关规定
陪产假	1-2周	法定陪产假工资 (SPP) 的费用在女性产假6周后等于病假工资 (SSP)	<ul style="list-style-type: none"> 符合条件的标准与上述相同 可以向英国皇家税务和海关总署 (HMRC) 申请返还

类型	假期长度	薪酬支付	相关规定
共同育儿假 (SPL)	<ul style="list-style-type: none"> 50周 30周的法定共同父母工资 (ShPP) 	在女性产假6周后与病假工资 (SSP) 相同	ShPP由雇主支付的, 雇主可以申请的返还至少为92%

6. 合同终止及其解雇费用

a. 合同终止

合同终止情形	相关规定
雇员提出离职	<ul style="list-style-type: none"> 在法律上, 雇员必须按照雇佣合同中的规定提出离职通知 雇主必须提供书面确认, 表示他们已经收到离职信 在某些情况下, 英国的雇主会在雇员的通知期内让他们休“花园假” (Garden Leave) 特别是那些能接触到敏感商业信息的角色
雇主提出解雇	<ul style="list-style-type: none"> 雇主必须按照雇佣合同的规定, 在适当通知期内给到雇员终止雇佣函 雇主必须为终止雇佣关系提供合理的理由, 并遵循适当的雇员关系 (ER) 程序。否则, 雇员可能会起诉公司, 将雇主不公平、不正当的解雇根据提交给法庭

b. 解雇的正当理由

证明解雇雇员的正当理由属于雇主的责任, 因此, 保留记录和证据是必须的。

以下是一些正当解雇理由的例子:

- 固定期限合同终止
- 涉嫌欺诈, 在申请过程中提供虚假信息
- 对雇主、雇主的家人或同事有不诚实或暴力行为
- 在工作场所以任何形式对任何人进行骚扰行为
- 破坏工作场所的行为以及威胁到工作场所和其他工人安全的疏忽行为
- 在工作场所的不道德行为
- 泄露商业机密
- 未采取任何预防措施或未遵守程序以避免事故或疾病的发生
- 在酒精或麻醉药物的影响下报到工作

c. 遣散费

遣散费是指雇员在合同终止后可获得的报酬, 无论其是由雇员还是雇主最终决定。

以下为与合同终止有关的报酬清单:

- 按原定薪酬比例计算的最后一笔应发款项
- 按比例计算的假期津贴 (包含工作期间累积的剩余调休假期)
- 雇员应获得的奖金 (绩效奖金、年终奖金和按比例的销售奖金)
- 若雇员被裁员且为公司工作2年或以上, 可获得以下内容的被裁员遣散费:
 - 22岁以下的员工, 每满一年可获得半周额外薪酬;
 - 22岁以上至41岁的员工, 每满一年可获得一周额外薪酬;
 - 41岁以上的员工, 每满一年可获得一周半的额外薪酬, 服务年限最高为20年。

CEO访谈 | 浅谈PEO对企业全球用工的重要性

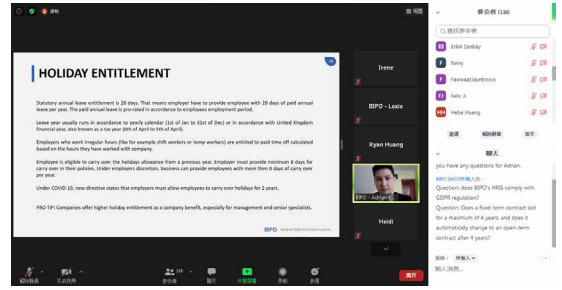
疫情环境下, 企业在进行海外业务的扩展中所会面临的全球用工问题日益严重, 针对这一话题, BIPO CEO Michael Chen特别受邀接受了新加坡商业和个人金融电台Money FM 89.3的专访。在访谈中, Michael为我们分享了BIPO的PEO服务是如何帮助企业在不设立当地实体办公室的情况下实现海外战略扩展和业务增长, 并对企业突破全球用工难题给予了专业意见。



BIPO英国用工超级研讨会 | 英国劳动法和雇佣条例解读 圆满落幕

英国是一个高度发达的资本主义国家，欧洲四大经济体之一，其拥有极高的国民生活水平和良好的社会保障制度。英国政府也在不断鼓励吸引外资，外资在英投资项目主要为计算机软件、信息技术、互联网、电子商务、电子和通讯、医药和生物技术、管理行业、汽车、食品和饮料等。在企业出海英国的过程中，英国作为最早颁布劳动法律的国家，其《劳动法》源于欧盟立法，但与欧洲其他国家仍有较大不同，用工合规问题仍需倍加关注。

6月17日，BIPO 特别邀请了Adrian Kuran来到本次海外用工超级研讨会，为大家详细分享英国攻略，帮助企业更好地了解英国劳动法和雇佣条例。



喜讯 | BIPO 北亚区——香港、日本办公室乔迁新所

为巩固在北亚地区的品牌影响力以及拓展市场业务，在上周，BIPO北亚区总部正式将办公室迁往香港新界地区，日本办公室也将搬迁至位于东京千代田区的平川町。对此，BIPO北亚区MD Florence Mok女士表示：“香港和日本办公室的搬迁将进一步扩大我们的北亚业务，同时使我们能够更好地触达该地区的客户，提供及时、专业、高效、合规的服务和切实可行的解决方案。”

目前，BIPO海外自有网络已成功覆盖20+国家和地区，在全球范围内为企业提供薪酬以及整个员工生命周期的系统支持和管理服务。同时她还补充道：“我们BIPO北亚在香港、日本、韩国和台湾地区设有全球服务办公室，将继续致力于为该地区的客户提供优质服务，并助他们实现在北亚以外地区的业务增长和企业发展。”



政策快讯

- 1.【广州市】广州住房公积金管理中心关于2021年度住房公积金缴存调整有关问题的通知。[More...](#)
- 2.【厦门市】关于做好2021年度住房公积金 缴存基数和缴存比例调整工作的通知。[More...](#)
- 3.【北京市】2021年六项社保待遇集中上调 养老金定额每月增50元 最低工资增至每月2320元。[More...](#)
- 4.【深圳市】深圳市住房公积金管理中心关于做好2021年住房公积金缴存基数和缴存比例调整工作的通知。[More...](#)
- 5.【上海市】本市从7月1日起调整最低工资标准。[More...](#)

关于我们

BIPO创立于2004年，作为国际化的人力资源一站式服务供应商，公司立足亚太、辐射全球，推动科技赋能，为企业提升管理品质，十多年来砥砺前行，以全球化、数字化和合规化为发展理念，分别在新加坡、中国大陆、港澳台地区、日本、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、柬埔寨、缅甸、澳大利亚和新西兰等地设立子公司，研发中心分别位于新加坡、上海、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球70多个国家和地区，服务产品包括HRMS、多国薪资计算、人事代理、海外落地服务、考勤自动化管理、业务流程外包、灵活用工、弹性福利管理、无机构雇佣管理（PEO）、外籍员工服务等，借助系统的科技化和服务网络的多国化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。

BIPO现有 BIPO HRMS 和Workio两套自主研发人力资源管理系统，通过“全模块”整合与敏捷开发，凭借灵活的系统架构和数据管理，打破信息孤岛，实现点对点链接，使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO，已发展成亚太区服务网络最广，落地最深的一站式人力资源合作伙伴，积累了众多高能级的全球知名企业，并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案，打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商！

✉ bipoinfo@biposervice.com

📍 上海市延安中路841号东方海外大厦3楼

☎ 400-101-7100

🌐 www.biposervice.com

🌐 bipo-svc 🌐 biposvc



扫码关注，留下联系方式，我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱

©2021 BIPO Service · All right reserved

Brought to you by BIPO