

中国与英国— 雇佣法重要原则对比

法律动态

2015年6月

在本文中，睿阁律师事务所的律师将中英两国雇佣法中的重要原则进行对比，并考虑有可能影响管理人员和人力资源专业人员跨国运营的问题

自实施劳动合同法以来，中国经济连续六年平稳增长。来自全球的大量投资商在这期间在中国设立基地，聘用中国员工。劳动合同法使中国劳动法更贴近国际标准，中国的劳动者更能意识到自身享有的权利。

即使在国内，人们也能感受得到中国快速增长的经济所带来的变化。越来越多的中国公司在海外扩展其市场，其中英国往往是他们选择的市場之一。中国投资者和企业为寻找当地劳动力需要了解并遵守各类国家雇佣法律框架，而英国正为这样的投资者和企业提供了良好的机会。

1 适用法

中国

中国的劳动雇佣关系主要由两个重要的法律规定，一是1995年颁布的《中华人民共和国劳动法》（为劳动法律问题构建基本法律框架）；二是《劳动合同法》（规范合同关系）。

英国

在包含本国和欧盟法律的英国法律框架内，雇佣关系由英国的合同法所规定。进入英国劳动市场的新从业人员应了解重要的相关法规，如《就业权利法案》（1996），1992年颁布的《工会和劳动关系（整理）法》和2010年颁布的《平等法》，以及欧洲法律赋予劳动者的重要权利。

2 劳动合同—基本条款

中国

全职员工必须签署书面劳动合同，根据劳动合同法，用人单位在一个月内必须确定最终的合同条款。若用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资，且无需在书面合同中注明此规定。若上述期间超过一年，雇佣关系应视为永久性和无条件性的。尽管该法规对书面劳动合同有明确规定，但用人单位往往忽视此法律内容。

英国

在英国，包含重要劳动条款的书面声明必须在从业人员开始就业的两个月内提供，且其内容须写明“就业详情”，包括工作时间，

薪酬，工作地点和职位名称等。然而，为保证用人单位与劳动者双方对劳动安排都清楚了，通常附有一份详细的合同列表和各类附加规定事项，内容包括知识产权，机密信息的保护和员工福利条款等。

3 劳动合同—内容

中国

劳动合同双方在很大程度上可以对一定的商业条款进行自由谈判，但劳动合同法规定双方订立的合同必须包含以下重要内容：

- a. 雇主姓名和住址，法定代表人（或其他负责人）；
- b. 劳动者姓名，住址和身份证（或其他有效身份证件）号码；
- c. 雇佣期限；
- d. 职位描述和工作地点；
- e. 工作时间（一般来说每天不超过8小时，每周不超过40小时），休息时间和假期（每年最多15天，工作满一年后开始计算）；
- f. 薪酬；
- g. 社会保险；
- h. 劳动保护，工作环境和职业危害保护
- i. 法律法规规定的其他事项。

英国

跟中国情况一样，劳动合同双方在一般情况下可自由协商条款内容。用人单位提供的“就业详情”（即上文第二段所指内容），除了工作薪酬，工作时间和通知期限等合同条款须符合最低法律要求外，没有其他特殊规定的合同内容。

另外，用人单位和劳动者均需注意劳动合同中的默认条款。例如，劳动者行为必须在合理的范围内谨慎行事、运用工作技能，遵守企业的合理规定，不得向任何企业竞争者泄露机密信息或工作内容。同样地，用人单位必须与劳动者保持互信和保密的关系。

4 劳动合同的终止

中国

劳动合同双方在签署合同前应阐明相关终止条款。在没有合同，且协商失败的情况下，劳动合同法对相关雇佣关系终止的情况规定如下：

由劳动者提出合同终止

一般来说，劳动者提前30天以书面形式通知用人单位，可解除劳动合同。在个别情况下，劳动者可无需提前通知而终止劳动合同，包括用人单位拖欠工资或社会保险费用，用人单位使用暴力、威胁等手段强迫劳动者劳动的行为。

由用人单位提出合同终止

在下列情况下，可采用提前30天通知的形式解除劳动合同，包括劳动者不能胜任工作（如因非工伤或疾病所致）。若劳动者严重违反用人单位规章制度和犯有刑事责任的，用人单位无需在提前通知的情况下解除其与劳动者的雇佣关系。

英国

一般来说，劳动合同里应包含终止条款。对于没有写明终止条款的劳动合同，相关法案（包括1996年颁布的就业权利法案）和案例法已制定相关合同终止的适用法律条款。用人单位应注意，劳动合同终止的通知期限不得短于法律规定的期限。最短通知期限为：

由劳动者提出合同终止

劳动者连续工作一个月后，若要解除雇佣关系，必须至少提前一周通知用人单位。若用人单位对劳动合同作出了明示或暗示性的毁约行为，劳动者有权终止雇佣关系而无需提前通知。毁约行为指违反劳动合同里基本和重要条款。在这种情况下，劳动者可提出对“蓄意解雇”的索赔，在下文第五段有详细说明。

由用人单位提出合同终止

对于为用人单位工作服务超过一个月但少于两年的劳动者，若要解除雇佣关系，用人单位应至少提前一周通知劳动者。对于为用人单位工作服务超过两年的劳动者，每工作一年则相应地增加一周的通知期限，最多不超过12周。

劳动合同里可包含代通知金条款，即允许用人单位以支付劳动者佣金的方式来代替履行通知期限的责任。在合同终止时，履行通知期限的责任(或者支付代通知金)在符合劳动者合同权利的同时可能会对用人单位带来一定的法律责任问题。通常来说，受相关法律约束的双方会选择更长通知期限的方式。

类似于中国的情况，在劳动者犯有严重不端行为的情况下（如贿赂、盗窃、暴力行为等），用人单位可在不提前通知的情况下解除雇佣关系。

注意，本文列举的有关定期劳动合同终止的法律分析仅为部分内容，请与我们就业咨询团队联系以获取更多的信息。

5 不公平解雇与受保护劳动者

中国

若用人单位以规定的法律依据以外的理由单方面终止劳动合同，劳动者可视其为不公平解雇。

劳动合同法规定遭受不公平解雇的劳动者有权申请复职，若不能复职或复职不可行，劳动者有权获得相当于双倍离职金的赔偿。任何纠纷均应在当地（劳动争议仲裁委员会）进行仲裁。若劳动者对仲裁结果仍不满意，则可提出诉讼解决争议。

特殊情况下的劳动者可享有更高级别的雇佣终止保护，即只有在犯罪或严重违纪或其他特定情况下才会被解雇。此类劳动者包括：

- 怀孕或在休产假的妇女；
- 为用人单位连续工作15年的劳动者，以及将在5年内到达法定退休年龄的劳动者（目前男性退休年龄为60岁，女性根据工种不同，退休年龄在50至55岁之间）；
- 在工作期间因感染职业病或遭受工伤而（完全或部分）失去工作能力的劳动者；

英国

在特定情况下，终止劳动合同可引发劳动者对不公平解雇或蓄意解雇的索赔。

不公平解雇

就业权利法案保障工作时长在2年或以上的劳动者不遭受不公平解雇。为避免不公平解雇的索赔，用人单位须保证解雇理由在五大基本公平的理由之内，即劳动者行为、能力、公司裁员、违法或其他用人单位无论在任何情况下都能作为解雇的实质性原因。

其他各种解雇理由包括：怀孕，产假，工会成员和进行陪审团服务（上段规定不适用于该情况）则自动视为不公平解雇（即用人单位将不能以此争论解雇的合理性）。

蓄意解雇

中英两国雇佣法之间存在的根本区别在于，在英国，即使用人单位还没有解雇劳动者，劳动者仍可声称自己受到解雇。若劳动者可证实用人单位的行为迫使其选择辞职（如在工作上受到歧视或用人单位有重大违约行为，包括违反互信和保密义务，其定义范围相当广泛），那么即使用人单位没有终止雇佣关系的意图，劳动者仍可选择辞职并声称自己受到解雇，有权以不公平解雇为由索取赔偿。

6 集体解雇

中国

当用人单位解雇10%以上的劳动者或多于20名劳动者之时，视为集体解雇或裁员。也就是说，集体解雇可能在以下合法情况下发生：运营困难，依照企业破产法的规定进行重整，生产方式或技术变更。除此之外，最常见的是用人单位以笼统的理由作为裁员的依据，例如，在劳动者签署劳动合同时公司环境发生重大变化。

在集体解雇的情况下，用人单位须提前30天通知相关工会或所涉员工其解雇的意图。用人单位在处理集体解雇的过程中还须与工会/所有劳动者商议。裁员计划必须上报至劳动行政部门。

注意，有特殊情况的劳动者应留有优先权，包括无限期或长期固定合同的劳动者以及为家庭（家属有小孩或老人）唯一收入来源的劳动者。若经济状况好转且在集体解雇后六个月内用人单位决定再次进行员工招聘，用人单位有义务聘用之前被集体解雇而又符合资格的劳动者。

英国

当用人单位宣告在不超过90天内解雇20名劳动者以上时则视为集体裁员。在这种情况下，用人单位必须（单独）与遭受裁员的劳动者商议，可能的话为其安置在其他公司就职。用人单位在通知将被解雇的劳动者之前必须严格遵守先告知一家公认的工会或（在没有工会的情况下）员工代表的义务。若违反此规定，则可能导致法院责令用人单位支付每位受解雇的劳动者90日的工资。

注意：对于集体裁员或个体裁员的定义有明确的标准。用人单位对于工作服务时长未达两年的劳动者不必支付遣散费，即便比上述工作服务时限更短的劳动者仍符合集体工资协商的资格。相对常见的是，进行裁员时，用人单位会询问是否有志愿者接受解雇，而该志愿者将获得多于法定最低解雇费的遣散费。

7 产假和陪产假

中国

女职工有权享有98天（14周）产假，其中产前可休假15天。难产者可在该15天产假的基础上延长休假期。

休产假期间女职工应带全薪，且用人单位不得终止其与女职工的劳动合同。在婴儿一周岁前，女职工有权享有每天（每个婴儿）一小时哺育时间的待遇。

中国对陪产假没有正式的法律规定。在一些情况下，男职工根据当地规定，可享有1或2天的带薪假期。



英国

所有女性均享有52周产假，包含26周的“普通产假”和劳动合同内的26周“额外产假”。在普通产假期间，女职工仍享有劳动合同规定的所有义务和待遇。

在额外产假期间，劳动合同维持有效，但不能获得劳动合同里规定的正常工作薪酬。女性产后须立即休两个星期的产假。

若女职工连续为用人单位工作26周，则有权获得39周的法定产假工资。且在预产期的15周前女职工须已连续为用人单位工作达到26周。本文不讨论产假工资标准。

男职工可享有两周的陪产假，且该假期应在婴儿出生后56天内的任何一段连续时期休完。在多数情况下，男职工同样有权获得两周的陪产假工资。在母亲休完普通产假复工后，符合特定条件的男职工有权享有26周的额外陪产假。

用人单位需注意，2014年10月实施的新规定对预产期在2015年4月5日或之后的婴儿父母所拥有的权利作出了说明。从广义上来说，该新规允许父母共同享有法定产假和产假工资，并废除额外陪产假。请联系我们的雇佣律师以了解更多有关产假、陪产假工资，或领养假的详细信息。

8 病假

中国

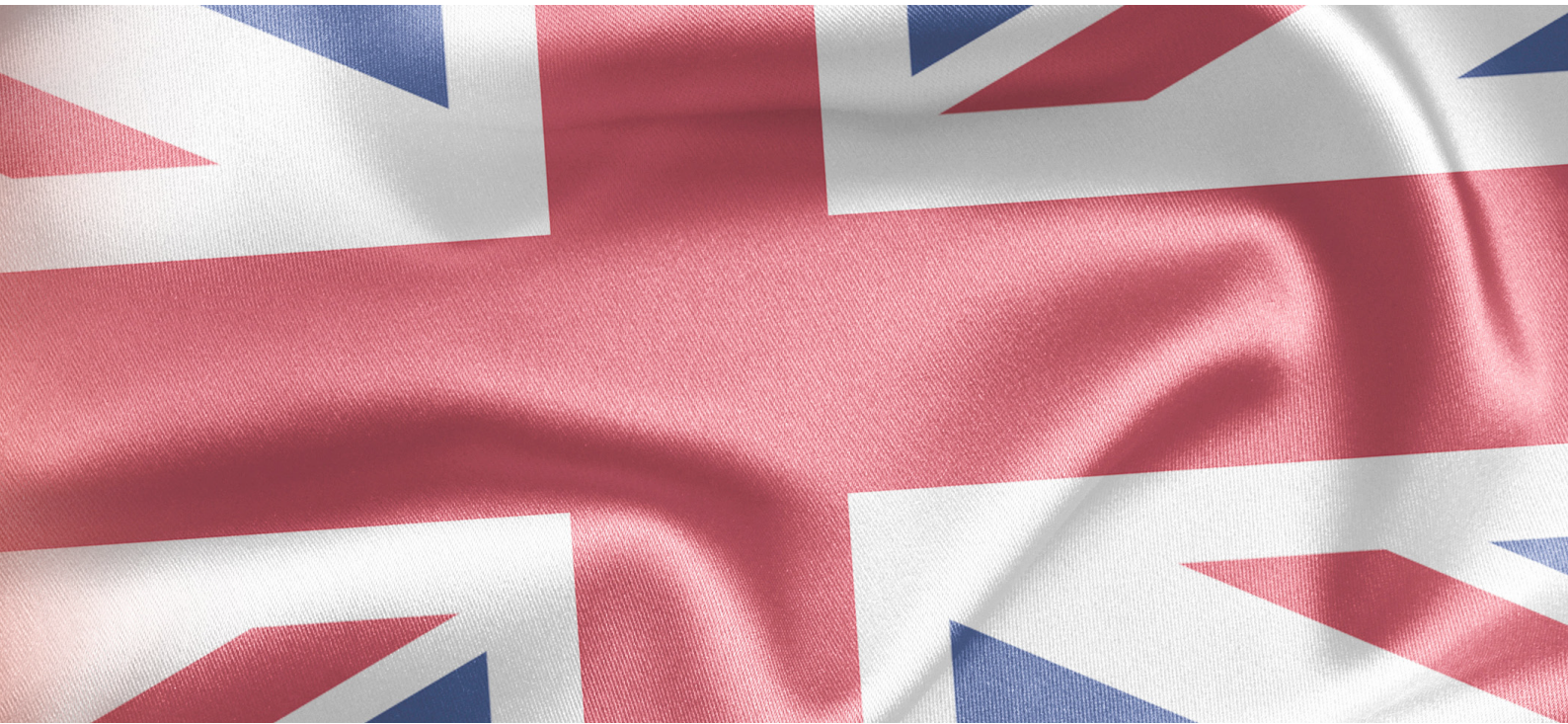
在中国，病假天数和病假工资取决于职工是否因工作遭受疾病或事故伤害。若非工伤所致，根据为用人单位劳动服务时间和其基本工龄，劳动者有权获得3至24个月的病假。

病假工资将根据法规和用人单位的规定发放，但不能低于当地最低工资的80%。若为工伤，劳动者有权获得最多12个月的带全薪病假。

英国

在英国，用人单位须向劳动者提供有关健康疾病的书面条款条件。劳动者连续请4天或以上的病假时有权获得法定病假工资。目前的法定病假工资为每周87.55英镑，病假最多不得超过28周。用人单位在支付法定病假工资前，有权要求劳动者提供丧失工作能力的证明。尽管无强制要求，多数用人单位都会自任何病症开始之日起支付多于法律规定的病假工资。

与中国不同的是，在英国，无论是否因工伤而失去工作能力，劳动者均能获得等额周数的法定病假工资。劳动合同可规定对因工受伤和患病的劳动者提供合同补偿。否则，劳动者可就因用人单位疏忽、未履行其应确保为劳动者提供安全的工作环境的义务导致工伤而采取法律程序对用人单位进行起诉。



9 歧视和骚扰

中国

中国没有任何专门对歧视有详细规定的法律，但就业促进法规定，劳动者就业不因民族、种族、宗教信仰、性别和残疾等而受歧视。中国劳动法还规定不得歧视来自农村地区的外来劳动者或携传染性疾病的劳动者。此外，中国批准了国际劳工组织（就业和职业）歧视条约。

根据中国的妇女权益保护法，女性在歧视方面获得了额外的保护。本条例体现了中国法律中“同工同酬”的概念，也对性骚扰方面有明确条文规定。具体来说，受到性骚扰的女职工有权向用人单位或任何相关部门投诉。中国法律不直接处理任何其他骚扰性质的事件。

英国

英国在歧视方面的法律相当详细严谨，现已整合在2010年颁布的平等法中。法律保护劳动者不受性别、婚姻状况、民事伴侣、种族、宗教/信仰、残疾、性取向、怀孕、变性和年龄的歧视。

无论在招聘过程中还是在雇佣关系结束前后，反歧视法都维持有效。英国公司都必须为所有员工提供多样化培训和平等/多样的机会，以成功体现反歧视的主张。

10 海外公民

中国

在中国永久居住和工作的海外公民需要的签证可分为Z签证和R字签证两种。Z签证是最常见的。

办理Z签证的程序

对于想获得Z签证而永久在中国工作的海外公民而言，在入境前，其公司或单位必须申请外国人就业许可证和外国人工作签证邀请函。

海外公民在其本国的中国大使馆申请Z签证，一般还需进行体检。

获得Z签证后，海外公民可凭此进入中国。其还需准备的材料有：

- 入境后15天的工作许可证。外国人就业许可证，劳动合同和护照；
- 入境后由当地公安局发放的30天居留许可证。

一般来说办理发放外国人就业许可证需要10个工作日，Z签证需要4至6周。费用根据申请者国籍而定。



办理R字签证的程序

R字签证为中国最新引入的新型签证。R字签证发给外国高层次人才和中国急需的专业技能人才。政府当前仍未对如何办理R字签证提供详细信息，但必须得到省级或以上相关政府部门的同意。

办理至中国代表处工作的手续

若海外公民来华至其公司的中国代表处工作，则必须根据以上流程办理Z签证，还须以中国代表处代表或首席代表的身份在当地的工商行政管理局进行注册，以获得代表证书。

英国

特定海外劳动者，主要是那些来自欧洲经济区的劳动者，可免除办理在英国工作的许可证。而其他地区的海外劳动者在入境前必须办理至英国工作生活的许可证。

无需办理许可证的劳动者

来自欧洲经济区（欧盟成员国以及冰岛，列支敦斯登和挪威）和瑞士的劳动者有权在不申请办理签证的情况下在欧盟国家工

作（唯一例外的是克罗地亚人，克罗地亚在2013年7月加入欧盟，但其不能在无许可证的情况下在欧盟国家工作）。

其他免证劳动者包括获得工作许可的劳动者的配偶或民事伴侣。部分符合条件的带有英国血统的英联邦公民可申请血统签证（若该公民通过英国血统资格认证可获准），则无须以其他海外地区的签证标准办理许可入境。

须办理许可证的劳动者

其他海外地区的劳动者需要获得签证才能在英国工作。英国相关的签证制度为分层级的记点积分制，要求外来劳动者在获准来英国居住和工作前必须有足够的记分。记分要求根据外来人员在五级中的层级和外来人员的工作能力，经验和年龄而定。

处于第一层级或高价值外来人员（投资者，企业家和拥有非凡才能的外来人员）之外的劳动者，在入境前，必须得到用人单位的资助，该用人单位必须向移民局以该劳动者赞助人的身份进行注册。

联系英国的就业团队以获取更多关于层级和记点积分制的信息。



总结

中国已经开始模仿西方的标准修订其雇佣法律，并大力提高劳动者权利。然而中英两国的相关法律还存在很大差异。因此用人单位必须对适用法和标准有充分了解，才能在海外经营业务。

招聘本地人员能带来更多的益处且节约成本。但对相关劳动法律的忽视或违反将容易使投资者错过潜在的利益。

我们中英两国的律师都很乐意为您关注的雇佣法律相关信息提供详细帮助。

此更新版本可能含有受普遍关注的法律问题，但不包含法律意见。



Jane Fielding

合伙人

电话: +44 (0)870 733 0624

电邮: jane.fielding@wragge-law.com



Caron Gosling

主管

电话: +44 (0)20 7074 7865

电邮: caron.gosling@wragge-law.com



Le Rong

资深法律顾问

电话: +86 (0)20 3810 3871

电邮: le.rong@wragge-law.com

+44 (0)870 903 1000 | www.wragge-law.com