

PL516 (Rev 1)

彈性工作：提出要求的權利

基本摘要

英國政府正致力協助在職的父母親。由 2003 年 4 月起，有未滿六歲的孩子或未滿十八歲的殘障孩子的父母親，有權申請彈性工作，而他們的僱主將有責任去認真考慮這些要求。

與此同時，政府亦正在增加及延長分娩假期及分娩金，及引入領養父母及父親享有有薪假期的權利。這些權利，連同現有的父母親休假權利及因靠養者而休假的權利，為父母親提供前所未有的機會去平衡工作與家庭生活，而又同時能配合及促進商業效率。

這份小冊子提供有關要求彈性工作模式的權利的基本資料。它並不試圖提供詳細的闡述，及不可作為對法律的權威性聲明。

這份小冊的最新版本登載於互聯網上，網址 www.dti.gov.uk/er/flexible.htm。一份名為 *Flexible working: The right to request and the duty to consider: Guidance for employers and employees* (彈性工作：提出要求的權利及給予考慮的責任：給僱主與僱員的指引)(PL 520)的小冊提供有關這項新權利更詳細的指引，你可在同一網頁瀏覽此冊。

有關就業關係事宜的詳情，包括申請彈性工作權利的最新資料，請瀏覽網站 www.dti.gov.uk/er

2003 年 2 月

申請彈性工作的權利

由 2003 年 4 月 6 日起，凡有未滿六歲的孩子或未滿十八歲的殘障孩子的父母親，只要有符合資格的服務年資，將有權申請彈性工作。僱主將有法定責任去認真考慮他們的申請。

這項權利容許母親及父親要求彈性工作。它並不 *自動* 賦予僱員彈性工作的權利，因為在某些情況下，僱主是無法遷就僱員所希望的工作模式的。這項權利的目的是要迎合父母親與僱主雙方的需要，尤其是小型僱主，其宗旨是幫助雙方討論，並鼓勵僱員與僱主考慮彈性工作的模式，及尋求一個適合他們雙方的方案。在提出申請時，僱員有責任仔細考慮他們希望獲得的工作模式，而僱主有責任遵照一個具體步驟，以確保能認真考慮這些請求。

誰可以申請？	可以申請甚麼改變？
<p>要根據新的權利提出要求，申請者必須是：</p> <ul style="list-style-type: none">● 一名僱員● 有一名未滿六歲的孩子，或者一名未滿十八歲的殘障孩子● 屬以下其中一項：<ul style="list-style-type: none">- 該孩子的母親、父親、領養人、監護人或寄養父母，或者是- 已與該孩子的母親、父親、領養人、監護人或寄養父母結婚，或是其伴侶● 在提出申請時，已為其僱主連續工作至少有 26 週● 最遲於該兒童六歲生日或該殘障	<p>符合資格的僱員將可以請求：</p> <ul style="list-style-type: none">● 更改他們的工作小時● 更改需要他們工作的時間● 從家中工作 <p>這包括多種工作模式，例如以每年計算的工作小時，壓縮工作小時，彈性工作時間，從家中工作，與他人共做一職，自我值勤，輪班工作，不規則工作時間及只在學期期間工作等（有關不同類型的彈性工作，及這對商業帶來潛在利益的詳情，請瀏覽網站 www.dti.gov.uk/work-lifebalance）。</p>

<p>兒童十八歲生日前兩星期提出申請</p> <ul style="list-style-type: none"> • 有責任或預期有責任撫養該名孩子 • 提出申請是為了能照顧該孩子 • 並非代理機構的工作人員 • 並非軍隊人員 • 在過去 12 個月內,未曾根據這項權利提出另一個彈性工作的申請。 	
--	--

程序

概括來說，有關的程序如下：

如何處理一名僱員提出的彈性工作請求？

概括來說，有關的程序如下：

- 首先是由僱員以書面提出一項經詳細考慮的申請。根據這項權利，他們每年只可以提出一次申請，而除非僱主與僱員雙方另行同意，否則獲批准的申請將會永久更改該僱員個人的僱用條款及條件。因此，在提出申請前，僱員必須仔細考慮清楚哪種工作模式最能幫助他們照顧子女；如更改的工作模式會導致薪金減少，這對他們的經濟狀況會有何影響；以及這對僱主的業務有何影響，及如何能夠配合。
- 在收到請求的 28 天內，僱主必須安排與該僱員會面。這讓僱主與僱員有機會深入探討建議中的工作模式，及討論怎樣可以盡量遷就。若順應僱員申請的工作模式會帶來問題，這次會面亦讓雙方有機會考慮其他工作模式。如喜歡的話，僱員可以帶一位由同一僱主聘用的職員陪同。

- 在會面後 14 天內，僱主必須寫信給該僱員，說明他們是否同意一個新的工作模式及開始日期；或者提供明確的商業原因解釋為何不能接受這次申請、這些原因為何適用於有關的情況，及清楚列明上訴的程序。在大多數情況下，該申請會在此結束。
- 若僱主與僱員雙方同意，他們可以延長所有限期。僱主必須以書面記錄任何延長的時限，並將副本交給僱員。

僱員是否可以對僱主的決定提出上訴？

是。這程序讓僱員有權在收到決定通知後的 14 天內，對僱主的決定提出上訴。上訴程序的目的是為了配合這項權利的整體宗旨，即是鼓勵僱主與僱員雙方在工作地點達成滿意的共識。

在少數情況下，有些僱員會有理由讓第三方介入去考慮他們的要求。這可能是將他們的請求轉交 ACAS、就業仲裁處，或使用另一種調解爭議的形式。只有在特定情況下，僱員才可以將其申請轉交就業仲裁處審理。在這些情況下，僱主必須能夠向仲裁處證明他們已正確地遵循有關的程序。

這項給予有年幼或殘障兒童的父母親申請彈性工作模式的權利的新法例，將會是其他例如性別、殘障或種族等法例之外的額外法例，並且會與其他法例完全獨立執行。

為家庭提供的其他權利

產婦權利的更改

政府正在修訂已有的產婦權利，以延長分娩假及分娩金的日期，並且增加分娩金的數額。凡嬰兒預產週在 2003 年 4 月 6 日當天或之後開始的婦女，將可享有新的分娩假及分娩金權利的福利。

你可以在網站 www.dti.gov.uk/er/maternity.htm 瀏覽一份提供有關 *Maternity leave – changes* (分娩假期 – 更改) (PL507) 基本資料的小冊子，或向 DTI 出版組訂刊專線訂取該小冊 (聯絡資料在「更多資料」一節內)。

父方有薪陪產假的新權利

政府現在引入父方陪產假及陪產假金的權利。符合資格的僱員可以獲取最長兩週的有薪假期，以便照顧他們的新嬰兒及協助嬰兒的母親。凡子女的預產期在 2003 年 4 月 6 日當天或之後的僱員可享有這項權利。

你可以在網站 www.dti.gov.uk/er/paternity.htm 瀏覽一份提供有關 *Paternity leave and pay* (父方陪產假及陪產假金) (PL 514) 基本資料的小冊子，或向 DTI 出版組訂刊專線訂取(聯絡資料在「更多資料」一節內)。

領養父母親有薪假的新權利

政府正在引入一項領養子女的領養假及領養假金的權利。這項權利提供給領養子女的個別人士，或者在伴侶兩人聯名領養的情況下，提供給伴侶其中一人。政府亦正在引入另一項權利，讓伴侶另一方，或領養者的伴侶，可以獲得父方陪產假和陪產假金的權利。在 2003 年 4 月 6 日當天或之後領養到子女的僱員，可享有這些領養假和父方陪產假及假期金的權利。

你可以在網站 www.dti.gov.uk/er/adoption.htm 瀏覽一份提供有關 *Adoptive parents – rights to leave and pay* (領養父母 – 領養假及領養假金的權利) (PL515) 基本資料的小冊子，或向 DTI 出版組訂刊專線訂取該冊 (聯絡資料在「更多資料」一節內)。

父母親休假及為靠養者休假的權利

凡為其僱主工作滿一年的僱員 – 包括母親及父親 – 都有權獲取 13 週(無薪)的父母親假去照顧他們的子女。僱員通常可以取父母親假直至孩子出生日期後五年為止，或者如果孩子是領養的話，則直至領養日期後五年為止(或直至孩子 18 歲生日為止，若這日期是較早的話)。

殘障兒童的父母親只要符合規定的服務年資，有權獲取 18 週的父母親假(以往為 13 週)，直至孩子 18 歲生日為止。

此外，所有僱員都有權獲取合理時間的(無薪)休假，去處理一宗關乎一名靠養者的緊急或出乎預料的情況。

你可瀏覽網站 www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf 有關 *Parental leave* (父母親休假) (PL509) 權利的詳細指引，或向 DTI 出版組訂刊專線訂取這份指引。

你可瀏覽網站 www.dti.gov.uk/er//time_off_deps.htm 有關 *Time off for dependants* (為靠養者休假) (URN 99/1186) 權利的指引，或向 DTI 出版組訂刊專線訂取這份指引 (聯絡資料在「更多資料」一節內)。

更多資料

- 一旦國會批准，這些新權利的細節便可以公開發表 – 預期這會在 2002 年底左右。
- 僱主與僱員都可以使用 DTI 網站 (www.dti.gov.uk/er/review.htm) 及其互動式指引網站 (www.tiger.gov.uk)，以計算他們是否符合這些權利的資格。
- 欲訂取本小冊所提及的指引小冊，請致電 DTI 出版組訂刊專線，電話 0870 1502 500，或從互聯網訂取這些小冊，網址 www.dti.gov.uk/publications
- 有關就業法律問題的進一步指導，包括這些新權利及良好做法的指引，請瀏覽 ACAS (www.acas.org.uk)，或致電全國輔助專線 (08457 47 47 47)。
- 小型商號可以在網站 www.businesslink.org 登記，以便收到有關就業法律的修訂提示及資料。此外，亦有關於為小型商號提供多種協助的資料。
- 會計師、市民諮詢局 (citizen advice bureaux)、僱主組織、法律顧問、低薪酬組、工會及多個私人及志願組織，通常都可以提供有關就業法例所有方面的資料。