

英国雇主合规义务——背景调查之 Right to Work

作者：杨玉华 | 于杨

伴随疫情逐渐好转，英国大部分地区面临逐步解封，本地公司陆续有员工结束远程办公，回归原办公地点；外国投资者对英投资也面临复苏。与逐渐放松的限制措施相应，英国政府近期更新了一系列对英国雇主的合规要求。本文就 5 月 12 日英国内政部 (Home Office) 更新的合规要求进行总结和梳理，为在英中资机构与即将面临本地招聘需求的中国投资者提供参考。

疫情前常态

疫情之前，作为雇主一直以来需要履行的对员工背景调查义务之一，英国公司在招聘潜在员工时必须对其合法工作权利(right to work)进行审查。该调查核心围绕员工的移民身份和签证状态。对于中国籍雇员，雇主应核查其在入职之前是否满足如下条件之一：

- 持有工作签证
- 持有其他类型签证且该签证允许该员工从事相关岗位的工作
- 具备申请工作签证的权利
- 为英国永居身份
- 持有 Home Office 出具的能够证明其身份可从事相关岗位工作的文件
- 持有 Home Office 出具的能够证明其正在新的签证申请过程中，且其上一个签证允许该员工从事相关岗位的工作

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

疫情期间新政

2020 年 3 月起，考虑到长期大范围实行的停业安排和居家令，英国内政部出台了一系列帮助雇主减轻背景调查负担的措施。该等措施主要包括允许雇主通过视频电话和查看相关文件的复

印件等形式来完成 right to work 的调查。鉴于疫情期间众多外籍人士的签证申请和旅行计划受到影响，如某潜在员工无法提供上述必要文件，雇主还可通过内政部的专用平台 Employer Checking Service 进行核查。

截至 2021 年 6 月 20 日开展的员工背景调查中，雇主仍可以选择继续使用疫情期间的的方式审查工作权利信息，并需在视频电话审查相关文件时，严格记录相关视频电话的时间并注明原因。

近期更新

自今年 6 月 21 日起，上述措施将不再适用。英国雇主在招聘过程中应按照原有规则履行合规义务，且保留充分记录以应对内政部的审查，避免发生非法用工责任。Right to work 审查主要有两种方式：

- 检查上述相关文件原件——即员工入职时，雇主应要求员工提供护照、签证或相应证明文件原件。
- 通过劳动者提供的验证码(right to work share code)登入内政部线上系统检查。在劳动者知情同意的情况下，雇主可以直接通过该平台查询其合法工作权利相关信息。

审查重点包括不同文件之间信息的一致性、照片与本人相似性、签证类型与对应岗位的匹配性以及学生签证情况下，其所处的学习状态所允许的最长工作时间。如该员工无法提供上述任何文件或验证码，与疫情期间相同，雇主仍可以通过 Employer Checking Service 进行核查。

避免用工歧视

英国劳动法中尤为重要的反歧视问题亦可能与背景调查紧密相关，而中资企业对该类问题经验往往不足。Right to work 调查作为雇主了解劳动者国籍、种族、移民状态等敏感信息的重要环节之一，极易引发劳动者就身份歧视问题的争议。

中资企业在制定招聘计划初期即应就相关招聘标准及措辞咨询专业人士，除为当地人事部门提供相应指导外，也应为员工提供反歧视和骚扰的培训，避免因员工的不当言行而承担雇主责任，及早规避此类问题。

聘用跳槽过程中的员工

据内政部强调，对该等 right to work 审查的新要求并不具备追溯力，即 2020 年 3 月 30 日至 2021 年 6 月 20 日期间，雇主通过审核扫描件和视频电话方式完成的审查依然有效，不需补充审查。对于劳动合同起始时间在 6 月 20 日之后，但背景调查开展于 6 月 20 日之前的情况，内政部认为雇主仍可沿用疫情期间的灵活措施，但应充分考虑目前相关封锁和限制措施已逐步放松的现实情况，从安全性和公允性出发，积极考虑是否可以将针对此类员工的背景调查延期至 6 月 20 日之后。

上述情况大多发生于聘用更换工作的员工期间。如某潜在员工已持英国工作签证为其前雇主工作，在更换雇主时，其需由新雇主保荐(sponsor)申请新的工作签证，且在新签证获批之前原则上讲不可开始新工作。其可以开始申请新签证的时间一般不得超过劳动合同开始前三个月。因此，本地招聘，尤其涉及较

为资深员工或承担管理职责人士时，应配合业务需求，尽早做好时间规划，为其工作签证的转换和过渡预留机动余地。

违规处罚

违反上述 **right to work** 合规义务的情形可能被归为非法用工行为。适用的处罚包括罚款与**刑事监禁**。

内政部每季度会将受罚公司及相应金额公布于英国政府网站¹，一旦因违规受罚，不仅企业声誉受损，对未来人才的招聘和吸引亦有影响。从公开数据来看，2019 年 7-9 月期间，伦敦及其所属的英国东南地区受罚企业高达 55 家，单家受罚金额从 1 万英镑到 10 余万英镑不等，罚金总额超 119 万英镑。

除罚款外，非法用工情节严重的，相关负责人可能面临**长达 5 年的刑事监禁**。而上述民事与刑事责任均可通过前期合规工作加以防范。

TUPE 宽限期

实践中，由于特定原因，并非所有雇主均可赶在劳动合同起始日前完成 **right to work** 调查。此类情形主要为并购中涉及的相关业务人员劳动关系转移[Transfer of Undertakings (Protection of Employment), “TUPE”]。英国法律规定，TUPE 情形下，卖方对劳动关系转移的员工已经执行过的背景调查也视为买方作为新雇主已经完成；与此相应，如卖方公司在此前招聘时并未对该部分员工依法开展合法工作权利调查，则接受相应处罚的风险在劳动关系转移后即**转移至买方**。

鉴于交易可能涉及的情况复杂或涉及人员数量较多，或因商业考量需在特定时间内完成，并非所有接受劳动关系转移的员工的买方均可赶在转移之前完成新一轮的员工背景调查。因此，内政部给予此种情形下的新雇主 60 日宽限期，即买方应于相关劳动关系转移发生后 **60 日内**开展符合法律要求的 **right to work** 调查²。

后脱欧时代新规——针对欧洲人士的 **right to work** 调查

根据英国内政部公布的指导性文件，由于脱欧协议的生效，自 2021 年 1 月 1 日起，除爱尔兰以外的欧盟 (EU)、欧洲经济区 (European Economic Area, EEA) 及瑞士国籍人士不再享有自由进入英国工作的权利。雇佣来自前述地区的外籍员工时，雇主也需持有相应的签证保荐资质 (Sponsor Licence)，且不同岗位需满足不同的最低薪资要求。实践中，内政部仍为该地区人士提供了 6 个月的宽限期，即 **2021 年 6 月 30 日前**，来自上述地区的劳动者仍可通过《欧盟永居方案》 (EU Settlement Scheme) 申请英国永居身份以获得自由工作

¹ Employers: illegal working penalties, 18 March 2020 <https://www.gov.uk/government/collections/employers-illegal-working-penalties>

² P30, An Employer's Guide to Right to Work Checks, 17 March 2021, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/969123/An_employers_guide_to_right_to_work_checks.pdf

的权利。6月30日之后，则需持有本文前述的合法有效签证或其他满足条件的文件，通过 right to work 调查才可在英国工作。

如中企在英国本地招聘涉及欧盟国家人士，或并购活动中涉及本地员工劳动关系转移，应尽早规划，视具体情况或开展 right to work 调查，或申请签证保荐资质，且及时为本地人事部门提供相关政策及法律培训支持。

本文仅为信息提供，不应被视为法律意见。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



杨玉华
+86 10 8519 2266
+44(0)20 3283 4337
yuhua.yang@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市建国门北大街 8 号
华润大厦 4 楼
T: +86 10 8519 2266
F: +86 10 8519 2929

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: LlinksLaw

本土化资源 国际化视野

免责声明:

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2021