

柬埔寨劳工法

第一章 总 则

第一部分 适用范围（柬埔寨王国不同种类的工人）

第 1 条:

本法管辖因在柬埔寨王国执行雇佣合同而产生的雇主与工人之间的关系，不论该合同在何处签订以及合同双方的国籍和居住地。

本法适用于工业、矿业、商业、工艺、农业、服务业、陆地或水上运输业的每个企业或单位，不论是公共、半公共或私有的，不论宗教或非宗教性的，不论是专业教育或慈善性质，也不论是自由专业协会或任何性质组织的。

本法适用于所有人员，受公务员法管辖的人员、受外交法管辖的人员以及被暂时任命承担公务的官员除外。

本法不适用于以下人员：

- a) 法官；
- b) 被任命担任永久公务职位的人员；
- c) 被其它单行法管辖的警察、军人、宪兵；
- d) 被特殊法律管辖的从事空中和海上运输的人员。这些工人有权使用本法之工会自由的规定；
- e) 家仆或佣人，本法另有明确具体规定的除外。这些家仆或佣人有权使用本法之工会自由的规定。

第 2 条:

所有自然人或法人(公有或私有)，只要设立一个企业并雇佣一个或一个以上工人，即使停业，从本法的意义上讲，都被认为是雇主。

每一个企业可以由几个单位组成，在该雇主的监督和管理下，各个单位雇用一群人一起工作在限定的地点，如工厂、车间、工地等。

一个特定的单位应该总是有一个企业支持。该单位可以只雇佣一个人。如果该单位独特并且独立，那么它被认为既是一个企业又是一个单位。

第 3 条:

从本法的意义上来说，“工人”是指，不论性别和国籍，为获得报酬，签订一份在另一个人，不论该人是自然人或法人(公有或私有)，的指导和管理工作下的劳务合同之人。为清楚确定工人的性质，既不应该考虑雇主或工人的法律上的身份，也不应该考虑报酬的大小。

第 4 条:

“家仆或佣人”是指照料房东或主人的财产，并获取报酬的劳动者。

第 5 条:

“雇员或帮工”是指签订合同协助他人，并获取报酬之人。不承担需要大量体力的工作或偶尔承担一些。

第 6 条:

“劳工”既不是佣人也不是雇员。劳工在雇主或雇主代表的管理下，从事大部分的体力劳动并获取报酬。劳工的身份不由报酬的方式确定，只由工作的性质决定。

第 7 条:

“工匠”是指自担风险自己经营手工艺之人，在家或在外，不论是否是用机器设备，不论是否有招牌店，其主要销售自产或家庭成员无偿帮助下生产的产品；或在工人或学徒的帮助下生产的产品，但整个作坊是由工匠自己管理。非家庭成员、经常为工匠干活的工人数量不能超过 7 人；如果超过 7 人，该雇主则失去工匠身份。

第 8 条:

“学徒”是指与雇主或工匠签订学徒期合同之人，根据合同雇主或工匠教授或让他人教授学徒职业技能。作为回报，学徒根据合同条款必须为雇主工作。

第 9 条:

根据雇用的稳定性，可作以下区分：

-固定工 -零时工

固定工在永久的基础上，有规律的承担一项工作。

零时工则签订合同：

-承担一项具体的工作，并在正常情况下，在短期之内完成改工作。

-暂时的、间歇性的、季节性的承担一项工作。

第 10 条:

零时工承担和享有与固定工一样的义务和权利，除非条款另有规定的。

第 11 条:

根据报酬的支付方式，工人划分为：

-计时工，按照一个时间基准（月、日、小时）获取报酬。工人按天、或不超过 15 天的间隔或按月领取工资。

-计件工，工人按产量或件数获取报酬。

-获取佣金的工人。

第二部分 非歧视性

第 12 条:

除非有本法的条款明确规定、其它法律文本或规章为保护妇女儿童、或者有关外国人入境和居留的规定，

任何雇主不得以种族、肤色、性别、信条、宗教、政治见解、出生、出身、工会会员身份或参加工会活动为由，决定是否雇佣、限定和分派工作、参加职业培训、晋级、提职、支付报酬、给予社会福利、处分或终止雇佣合同。

居于具体职位要求的资格条件而作出的区别、拒绝、接受的决定不应该被认为是歧视。

第三部分 公共秩序

第 13 条:

本法的规定的性质属于公共秩序，除非明示减损其法律地位。因此，任何不符合本法规定的单方面决定作出的规则、与本法相抵触的合同、协定、或任何与本法相抵触的法律文本的实施都是无效的。

除非本法条款规定不得减损其效力，本法的公共秩序性质不妨碍因下列行为授予工人超出本法规定的权利和福利：单个或一群雇主单方面决定给予的更多权利和福利、雇佣合同规定、集体协定或协议、或仲裁决定。

第四部分 宣 传

第 14 条:

雇主必须至少要留一份劳工法给工人们，特别是给在每个企业、单位的工人代表（见本法第 1 条）。

第五部分 强迫劳动

第 15 条:

强迫或强制劳动是绝对禁止的，符合 1930 年 6 月 28 日国际劳工组织通过、并于 1969 年 2 月 24 日被柬埔寨王国批准的关于强迫或强制劳动的第 29 号国际公约。

本条适用于每一个人，包括家仆或佣人以及在农业企业、行业的工人。

第 16 条

禁止雇佣人员劳动以抵还所欠债务。

第二章 企业-单位

第一部分 宣布企业开张和关闭

第 17 条:

所有适用本法的雇主在开张一个企业或单位时，应向主管劳工的部作出声明。该声明称为宣布企业或单位开张声明，在企业或单位实际开张之前，必须以书面形式呈主管劳工的部。

在永久的基础上雇佣少于 8 个工人且不使用机器设备的雇主，应在企业或单位实际开张之后 30 天内，向主管劳工的部作出并呈报该声明。

第 18 条:

关闭企业，雇主也应在企业或机构关闭之后 30 天内，向主管劳工的部作出声明。

第 19 条:

主管劳工的部应发布部长令（Prakas）规定各种情况下声明的手续和程序。

第 20 条:

每个雇主应建立和整洁地保存经劳工监察官编号和草签的机构记录。主管劳工的部发布的部长令（Prakas）应规定该记录的样式。

第二部分 宣布人员流动

第 21 条:

在每次雇佣或解雇工人时，每个雇主必须向主管劳工的部作出声明。该声明必须以书面形式作出，且最晚不迟于作出雇佣或解雇决定之后 15 天内。

对于农业企业该时间延长为 30 天之内。

以下情况不适用雇佣或解雇声明：

- 少于连续不间断 30 天的零时雇佣；
- 在连续 12 个月内实际雇佣时间不超过 3 个月的间歇性雇佣。

第三部分 企业的内部规章

第 22 条:

依据本法第 17 条，每个企业或单位的雇主，如果雇佣至少 8 个工人，应总是建有企业的内部规章。

第 23 条:

根据企业或单位类型，适应本法总则的内部规章和有关上述企业、单位各种事务的集体协议，如关于雇佣条件的规定、工资和补贴的计算与支付、以实物代替的福利、工作时间、工人承担的责任、惩罚规定等，是可以强制工人接受的。

第 24 条:

内部规章必须由企业经理在与工人代表协商之后，在企业开张 3 个月之内，或如该企业在本法发布之前已经存在，则在本法发布之后 3 个月内建立起来。

在生效前，内部规章应由劳工监察官签证。该签证应在 60 天内做出。

第 25 条:

若内部规章的条款压制或限制已经生效的法律和法规赋予工人的权利，或压制、限制适用该机构的协定、

集体协议规定的工人的权利，则这些条款是无效的。

借助已生效的法律、法规，劳工监察官应要求企业的内部规章中包含须执行的规定。

第 26 条:

若雇主或其代表已经知悉该不当行为超过 15 天，雇主不得对作出不当行为的工人进行处分。

工人作出严重不当行为，如果雇主在知悉此事的情况下，在 7 天之内不作出解雇该工人的决定，那么雇主将被认为是放弃了该权利。

第 27 条:

任何处分必须与不当行为的严重程度相对应，劳工监察官有权监督其对应情况。

第 28 条:

雇主不应对不当行为进行罚金或对同一不当行为加倍处分。

罚金意味着减少了在正常情况下工人付出劳动应得的报酬。

第 29 条:

内部规章必须广泛宣传并粘贴于容易到达的合适的地方，如工作的场所和工人工作的建筑物的门上。这些内部规章应时常保持字迹清楚的良好状况。

第 30 条:

所有关于内部规章的修改都必须符合有关该企业、单位的法律、法规的规定。

第 31 条:

在雇佣少于 8 个工人的企业或单位，如果没有内部规章，雇主可以根据工人做作不当行为的严重程度，宣布警告、训斥、无报酬停工不超过 6 天、提前通知或无提前通知的前提下解雇该工人。

第四部分 雇佣卡

第 32 条:

为任何雇主工作的每个具有柬埔寨国籍的工人，要求拥有雇佣卡。

任何人不得雇佣不遵守上一款规定的人。

第 33 条:

对于季节性农场工人，是否拥有雇佣卡是具有选择性的。

第 34 条:

雇佣卡的用途是鉴定持有者身份、所签合同的工作性质、合同期限、双方同意的工资及支付方式和连续的其它合同。

禁止使用工人的雇佣卡当作其它用途。

当工人辞职时，雇主不应在雇佣卡上写上任何评语。

第 35 条:

在工人的要求下，工人出示具有资格的机关发放的身份证和其雇主出具的雇佣证明，劳工监察官草拟并发

放雇佣卡。

第 36 条:

发放雇佣卡需收缴费用并上缴国库。收费金额及收缴方法由财经部和主管劳工的部发布联合部长令确定。

第 37 条:

雇佣卡应记录工人的雇佣和解雇情况、工资和工资增长情况。

雇主所做的上述记录应在工人加入和离开之日 7 天内，报劳工监察官签证。

第 38 条:

遗失雇佣卡必须向劳工监察官员报告。按照发放雇佣卡一样的条件复制一个。

第五部分 工资帐册

第 39 条:

第 17 条包含的每个企业或单位的雇主应一直保存工资帐册，其格式应由主管劳工的部在部长令中加以规定。

在使用之前，工资帐册的所有页必须由劳工监察官编号和草签。

该工资帐册必须保存在每个企业的出纳部门或总部，以便随时接受检查。该帐册使用完毕，雇主应保存 3 年。

劳工监察官可以随时要求查阅工资帐册。

第 40 条:

工资帐册应记录:

- a) 企业雇佣的每个工人的信息;
- b) 所有关于承担的工作、工资和假日的指标。

第 41 条:

任何企业如果希望使用不同的方法、但包含相同类型的信息和一样的查阅方法来制订工资帐册，可以向劳工监察官员进行申请。

第六部分 公司内部的商店

第 42 条:

“公司内部的商店”是指雇主直接或间接向其工人或工人家属销售供他们个人需要的食品和商品的任何的机构。

公司内部的商店如满足以下 4 个条件，可以获得批准:

- 1、 工人不被要求必须在该处买东西;

- 2、 雇主或服务员不允许从销售商品中获利;
- 3、 该商店的帐务完全区别与该企业的帐务;
- 4、 商品必须明确标价。

第 43 条:

公司内部的商店的开张由主管劳工的部发布的部长令决定。

劳工监察官监督公司商店的经营, 商店的管理也由相关工人选出的代表分担部分管理工作。劳动监察官有权命令暂时关闭公司内部商店, 直到主管劳工的部作出最后决定。

第七部分 担 保

第 44 条:

雇主不得以现金担保或任何类型的质押为条件, 签定或维持雇佣合同。

第八部分 劳务承包商的特征

第 45 条:

劳务承包商是一个分包商, 他与业主签定合同, 获得一笔包含所有费用的价钱, 由他负责招募劳动力或工人来执行某个工作或提供某些服务。

此类合同必须是书面合同。

第 46 条:

禁止劳务承包商、分包商剥削或蔑视工人。

第 47 条:

劳务承包商必须像一般雇主那样遵守本法之规定, 并承担同样的责任。

第 48 条:

在劳务承包商破产或违约的情况下, 业主或企业经理应替承包商履行其对工人的义务。

在此情况下, 受到损害的工人可以直接对业主或企业经理提起诉讼。

第 49 条:

劳务承包商必须指明他的身份、业主的姓名和地址, 并将此粘贴于每个车间、库房、工作的工地显眼之处。

第 50 条:

业主应一直保留有与其签订劳务合同的劳务承包商名单。该名单必须于签署劳务合同之日起 7 天内送交劳工监察官员, 并标明劳务承包商的姓名、地址、身份以及每个工作地点的情况。

对于农业企业或行业, 此时限延长为 15 天。

第三章 学徒期

第一部分 学徒期合同的性质和形式

第 51 条:

学徒期合同是这样一种合同：一个工业或商业机构的经理、工匠或手艺人同意提供或受委托向合同另一方提供完全的、系统的、专业的培训，作为回报，该人作为学徒在已同意的条件下为其工作一段时间。该时间段不能超过两年。

第 52 条:

学徒期合同的形式必须是书面合同，并在实施后两星期内加以公证或订立私下协议。否则无效。

第 53 条:

如劳工监察官员未制订相关规则，经所学行业代表同意，学徒期合同应按照行业惯例订立。

学徒期合同必须包含：

- 1、师傅的姓和名、年龄、职业、联系地址；
- 2、学徒的姓和名、联系地址；
- 3、学徒的父母、监护人或获其父母授权之人的姓和名、职业、联系地址；
- 4、合同日期和期限以及培训的行业；
- 5、学徒报酬的条件和，可能的话，所有实物福利：食、宿、其他经双方同意的东西；
- 6、根据合同企业经理传授学徒的技能范围；
- 7、终止合同的补偿；
- 8、师傅和学徒的主要义务。

学徒期合同必须由师傅和学徒签署。如学徒是未成年人，该合同由其法律代表与师傅签署。劳工监察官应查阅、会签和登记该学徒期合同。

第二部分 学徒期合同的条款

第 54 条:

任何年龄小于 21 岁，且不能证明他已经在传授的行业作为技术人员、培训师、手艺人、技术工工作至少 2 年之人，不得担任师傅或承担教授学徒的职责。

从事该行业的时间可以减为 1 年，如果该指导在工人的学校或专门的培训中心经过系统和实践的培训并取得毕业证书。

第 55 条:

任何主管或负责学徒培训的雇主、师傅不得与未成年的女性学徒同居一屋。

有下列行为者不得从事培训学徒或主管培训学徒之职位：

- 1、 有过犯罪记录;
- 2、 有伤当地风化;
- 3、 曾因盗窃、欺诈、挪用财务、贪污而入狱。

第 56 条:

主管劳工的部发布的部长令，应确定允许至少 18 岁的青年作为学徒可以从事的职业和工作种类。一旦学徒已经得到足够的职业技能培训，则不得再延长学徒期，而应转为工人。

第 57 条:

任何雇佣超过 60 个工人的企业，其学徒人数必须是该企业在岗工人数的十分之一。

不论工人总数多少，一个企业雇佣的学徒最多人数应由主管劳工的部根据人员和资料获得情况，以部长令加以规定。

应企业要求，劳工监察官可以作出决定放宽本条第一段对该企业的约束，只要企业愿意支付学徒税。至于学徒税的多少和支付方式应由主管劳工的部的部长令加以规定。

第三部分 师傅和学徒的责任

第 58 条:

师傅应该关心学徒，注意学徒的言行举止，不论在家或在外，告诉其父母或父母的代表，学徒的不良行为和表现的不良倾向。而且师傅也必须毫不拖延地告诉其父母，如果学徒生病、旷工、发生其它需父母出面干涉之事。

师傅不应雇佣学徒超负荷工作或从事学徒所事职业外的工作、服务。

第 59 条:

师傅必须渐进地、完全地向学徒传授合同规定的职业技能，且如有可能，对于想到职业培训学校学习课程的学徒提供各种便利和机会。

学徒期满，经过独立人士的测验，发给毕业证书，以证明合同双方执行了合同以及学徒学到了职业技能。

第 60 条:

学徒应在学习期间服从和尊敬师傅，必须尽力协助其工作，并应保守职业秘密。

第 61 条:

任何被证实煽动学徒撕毁合同之人，应对给企业或作坊经理取消该学徒而造成的损失进行赔偿。赔偿金额，在所有情况下，不得超过前雇主遭受的实际损失。

在未履行完合同规定的义务或未终止正在履行的合同之前，任何新签的学徒期合同都将无效。

第四部分 学徒期的监管

第 62 条:

学徒期监管体系, 如行业鉴定制度、学徒期的监管、期末测试、考官的产生办法等, 应由主管劳工的部的部长令加以明确。

该部长令应根据职业技能水平、技术知识水平和学徒以前接受的培训、在学徒期取得的经验和专业进步, 明确规定关于学徒期时间的长短, 包括试用期。

第五部分 学徒期合同的终止

第 63 条:

出现以下情况, 学徒期合同合法终止:

- 1、 师傅或学徒死亡;
- 2、 学徒或师傅服兵役;
- 3、 师傅或学徒因刑事犯罪、行为不端入狱;
- 4、 作坊或企业倒闭 (本法以上条款已有指明)。

第 64 条:

学徒期合同可在合同一方或双方的要求下终止, 特别是出现下列情况:

- 1、 合同各方都不遵守合同规定;
- 2、 严重或实质违反本章之规定;
- 3、 学徒执意不遵守内部规章;
- 4、 如果师傅搬家远离签订合同时居住的地方。但是只有在搬家之后 3 个月内提出终止合同要求才可以接受。

合同任何一方都可因合同被不合理地终止, 而向另一方要求赔偿。

第四章、劳动合同

第一部分: 劳动合同的签定和执行

第 65 条:

劳动合同确立工人和雇主之间的工作关系, 服从习惯法并可以以合同双方同意的形式出现。

它可以是书面或口头协议, 可以按照当地习惯制订和签署。如需要登记, 登记是免费的。

口头合同被认为是雇主和工人之间默认的遵从劳动法规的规定的协议, 即使它没有被明确限定。

第 66 条:

任何人都可以在时间为基础上被雇佣从事一项工作, 既可以是固定时间期限, 也可以不确定期限。

第 67 条:

- 1、 签署劳动合同同意定个期限，则必须包含切确的结束日期。
- 2、 劳动合同规定的期限不能长于 2 年。可以续签一次或多次，只要续签不超过 2 年。
- 3、 有时，在为下列情况制订时，该合同没有具体日期：
替代暂时不在岗的工人；
在一个季节执行工作；
偶尔加班或企业的非惯例活动。
此期限在下列情况出现时结束：
暂离岗位的工人返岗或其劳动合同终止；
季节结束；
偶尔加班的期限或企业非惯例活动期限的结束。
- 4、 在签署合同时，雇主必须告诉工人实质性的敏感问题和合同恰当的期限。
- 5、 未指明具体日期的合同，可以根据意愿尽可能多次地续签而不失去效力。
- 6、 雇佣日工或小时工从事短期工作、并在该日末、该周末或两周末支付报酬的合同，被认为是未规定具体日期的固定期限合同。
- 7、 固定期限合同必须是书面合同。否则将成为未定期限的劳动合同。
- 8、 如果合同规定了固定期限或少于 2 年，但在固定期限结束后默许该工作继续，则该合同变为未规定期限的劳动合同。

第 68 条：

合同规定的试用期不得长于雇主判断工人专业价值所需的时间和工人认识具体工作条件的时间。但是，招聘固定工的试用期不得超过 3 个月，对特殊工种为 2 个月，非特殊工种为 1 个月。

在试用期，对于工作地点远离其居住地的工人来回的交通费由雇主承担。

第 69 条：

在合同框架内，工人应为企业施展其所有的职业能力。他必须主要承担雇佣其从事的工作，并认真仔细地自行承担。

但是，在工作时间之外，工人可以从事任何与其工作的企业无竞争关系的职业活动，或从事对履行职责无害的事情，除非协议规定不得从事。

第 70 条：

任何禁止工人在合同期满从事任何活动的合同条款无效。

第二部分 劳动合同的暂止

第 71 条：

劳动合同因下列原因应该暂止：

- 1、 因雇主服兵役或接受强制性军训而关闭企业。

- 2、工人服兵役或接受强制性军训而离岗。
- 3、经有资格的医生证明工人因病离岗。因病离岗期限为 6 个月。如能找到人顶替，也可以延期。
- 4、因工伤或职业病导致不能上班。
- 5、女职工孕产假期及产后疾病。
- 6、根据法律、集体协议、单独协议，经雇主允许工人离岗。
- 7、根据内部规章，因有效原因工人暂时下岗。
- 8、工人享受带薪假期而离岗，包括偶尔的旅行。
- 9、工人被监禁但以后并未宣罪的。
- 10、不可抗因素妨碍合同一方履行义务，该状况最长时间为 3 个月。
- 11、企业因面临严重的经济或物资困难、任何特别不一般的困难，导致企业暂停营业。暂停不应超过 2 个月，并在劳工监察官的监管之下进行。

雇主可以终止一个暂止的合同，只要合同暂止的理由已不存在，并且雇主根据本法提前进行通知。

第 72 条:

1、劳动合同的暂止影响的只是合同的主要义务，即工人必须为雇主工作、雇主必须支付工人报酬。除非有相反的规定，要求雇主支付工人报酬。

其它义务，如雇主提供住宿、工人忠实于企业和保守企业秘密，在暂停期间继续有效。

- 2、暂停劳动合同并不导致工会或工人代表授权的暂停。
- 3、除非另有规定，暂停期间仍算入雇佣资历。

第三部分 劳动合同的终止

A. 规定期限的劳动合同

第 73 条:

规定期限的劳动合同，通常在规定的日期结束。但是也可以提前终止，如果双方达成书面协议，并在劳工监察官在场的情况下，由合同双方签署该协议。

如双方不同意，规定期限的合同只能在出现严重违约或不可抗因素的情况下，提前终止。

以本条第一段和第二段外的其他理由，雇主自行提前终止合同的，工人有权要求赔偿。赔偿金额至少等于直到合同期满应得的报酬。

以本条第一段和第二段外的其他理由，工人自行提前终止合同的，雇主有权要求赔偿。赔偿金额与受到的损失对应。

如合同期超过 6 个月，必须在提前 10 天通知工人合同到期或合同不可续。对于合同期超过 1 年的，该通知期限延长为 15 天。如果没有提前通知，该合同将被延长为与原来期限一样的时间，或被认为是未指定期限的合同，若总的时间长度超过第 67 条规定的时限。

合同期满，雇主应给予工人与工资和合同期限相适应的解雇费。具体的解雇费金额由集体协议加以规定。如果此类协议没有规定，解雇费至少为合同期间全部工资的百分之五。规定期限的合同期满，如有未指定期限的合同代替前一合同，计算工人资历应包括两个合同的时间。在任何合同终止的情况下，工人可以要求雇主提供雇佣证明。

B. 未指定期限的劳动合同

第 74 条:

未指定期限的劳动合同可随合同一方的意愿终止合同。有意向终止合同的一方应在终止前，以书面形式通知对方。

然而，根据企业、机构或团体的经营要求，对于工人的态度或行为，无正当理由不得让工人下岗。

第 75 条:

规定最短提前通知期限如下:

- 7 天，如工人连续服务的时间少于 6 个月;
- 15 天，如工人连续服务的时间为 6 个月至 2 年;
- 1 个月，如工人连续服务的时间为 2 年至 5 年;
- 2 个月，如工人连续服务的时间为 5 年至 10 年;
- 3 个月，如工人连续服务的时间为 10 年以上。

如不是以月为基础雇佣，工人服务期的计算方法应由主管劳工的部发布部长令加以明确。

第 76 条:

任何劳动合同的条款、内部规章的条款、任何其它单独协议的条款规定的提前通知时间少于上条规定的最少时间的，都是无效的。

第 77 条:

雇主自行终止劳动合同而不提前通知或不遵守通知时限的，雇主有义务承担赔偿责任因此给工人造成的损失，赔偿金额等于规定的通知期内工人应得到的工资和各种福利。

第 78 条:

本法第 1 条限定的企业、单位的工人和雇主有义务遵守提前通知的规定，如其中一方单方面决定终止劳动合同。然而，非因严重的不良行为而下岗的工人可以在通知期结束之前离开企业，如他在同时找到新的工作。在此情况，该工人将被要求向雇主进行赔偿。

第 79 条:

在通知期间，该企业的工人有权享受全薪每周外出两天去找新工作的待遇。

在这些外出的日子，工人仍然取得正常数额的报酬，不管如何计算。而且还应包括其它补贴。

第 80 条:

对于计件工作，工人通常不得在未完成所分配的任务之前而放弃工作。

可是，对于少于 1 个月则不能完成的长期雇佣工作，合同一方想因重大原因使自己解脱合同义务，可以提前 8 天通知对方。

第 81 条:

在该通知期间, 雇主和工人应受到约束履行应承担的义务。

第 82 条:

在下列情况, 合同双方免除提前通知的义务:

- 1、 合同规定的试用期或实习期;
- 2、 合同一方严重过错;
- 3、 因不可抗因素使其中一方不能履行义务。

第 83 条:

以下行为属于严重过错:

A. 雇主一方

- 1、 使用欺诈手段诱使工人签署合同, 而该合同的条件如意识到, 工人是不会同意的;
- 2、 拒绝支付全部或部分工资;
- 3、 经常迟发工资;
- 4、 辱骂性语言、恐吓、暴力、攻击;
- 5、 无法给计件工足够的工作;
- 6、 无法按照现有的法律要求在工作地点实施劳动健康和安全措施。

B. 工人一方

- 1、 盗窃、盗用、挪用财务;
- 2、 在签署雇佣合同时出具虚假文件, 在雇佣期间怠工、拒绝遵守合同条款、 泄露职业秘密;
- 3、 严重违反纪律、安全和健康规定;
- 4、 恐吓、辱骂、攻击雇主或其他工人;
- 5、 煽动其他工人犯严重过错;
- 6、 在企业进行政治宣传、活动、示威。

第 84 条:

劳动法庭未成立之前, 普通法院拥有管辖权, 判定在前一条中未包括的其它恶意行为的性质。

第 85 条:

在第 82 条第 3 段, 特别在下列情况, 雇主会发现自己不能承担其义务:

- 1、 公共权力机关关闭该单位;
- 2、 天灾人祸 (洪水、地震、战争) 造成物资损毁, 长期无法恢复工作。因雇主死亡造成该单位关闭, 工人有权要求得到与通知期间应得的报酬相等的赔偿。

第 86 条:

在第 82 条第 3 段, 特别在下列情况, 工人会发现自己不能承担其义务:

- 1、 慢性疾病、精神病、残疾;
- 2、 入狱。

上述情况，雇主有义务进行事先通知。

第 87 条:

如雇主法律身份发生变化，特别是因继承、将企业作为遗产转出、出售企业、为成立一公司转移资金，在发生变化时仍然有效的所有劳动合同继续约束新雇主和原企业工人。

这些合同不得终止，除非本部分规定的条件成立。

企业关闭，除不可抗因素外，雇主仍然要承担本部分规定的义务。倒闭和司法清算不属于不可抗因素。

第 88 条:

季节性行业，见主管劳工的部的部长令规定的名单，因一个工期结束而休工的工人不能认为是解散，不因此而要求补偿。但是，应至少提前 8 天以书面形式通知工人，并醒目地张贴于每个工地的主要入口处，如有可能，贴在每条有工作场地的船上。

C. 被解散工人的补偿

第 89 条:

如果雇主单方面终止合同，工人犯严重错误的情形除外，雇主除了要根据本部分规定事先同志外，还得像下列情况一样给被解散的工人补偿：

7 天的工资和补贴，如工人在企业的连续服务期是 6-12 个月；

如工人的服务期超过 12 个月，则解散补偿费等于服务年限每年 15 天的工资和补贴。最高补偿金额不能超过 6 个月的工资和补贴。如工人的服务期超过 1 年，6 个月或多于 6 个月但不足 1 年的算作 1 年。

工人因健康原因下岗的，也有权得到此补偿金。

第 90 条:

解散补偿金必须给予工人，且如可行，工人还可以要求雇主赔偿终止合同的损失，虽然不是雇主终止的，但雇主通过邪恶手段迫使工人自己结束合同。如雇主对待工人不公正或总是违反合同条款，他必须向工人支付补偿和赔偿金。

D. 赔偿

第 91 条:

合同一方无正当理由终止合同的，另一放有权要求获得赔偿。

这里指的赔偿不同于未事先通知的赔偿或解散补偿。

然而，工人可以要求得到一笔一次付清的、金额等于解散补偿的款项。在此情况，他就免除了赔偿举证的责任。

第 92 条:

工人不合理地违背合同去担任新的工作，新的雇主将共同承担赔偿原雇主的责任，如果被证明是他鼓动工人离开的。

第 93 条:

任何一名工人在合同期满时,打算结束其服务,可以要求雇主出具一个雇佣证明,内容主要包含雇佣起始日、离开的日期、承担的工种,如有可能,包括连续担任的各项工作和担任的时间。

雇主如拒绝出具证明,由此造成损失的,工人可以要求获得赔偿。

出具给工人的证明免于所有的印花税和登记税,即使它包含有超过上述段落提到的内容的项目,只要项目不含有契约、收据或任何应支付从价税的协议。

含有像“不再受任何约束”这样的语句和所有其它表明劳动合同正常结束的语句,职业资格、提供的服务这样内容的证明也属于免税范围。

严禁证明中含有任何有损于工人的言语。

第 94 条:

在不减损第 91 条的基础上,对无正当理由违反合同造成的损害赔偿以及第 89 条列出的雇主造成的损害赔偿,由具备资格的法院根据:当地惯例、服务的种类和重要性、工人的资历和年龄、减薪、退休金,总之,在各种情况下能证明损害存在及其程度,作出决定。

E. 大规模解雇

第 95 条:

任何因可以预见的单位经营活动减少或内部重组造成的工人下岗,雇主按照下列程序办理:

雇主根据职业资格、在企业的资历、家庭负担等,制订下岗顺序;

雇主必须书面通知工人代表,以听取建议。这些建议主要是提前通知减员的措施和尽量减小裁员带来的影响的措施。

最先下岗的是那些最缺乏职业技能的工人,然后是资历最浅的。已结婚的工人资历增加 1 年;有需供养子女的,再根据需供养孩子的数目,一个孩子再加 1 年。

被解散的工人两年内有优先权竞聘该企业的同一岗位。

有优先竞聘权的工人须通知雇主其下岗后改变的联系地址。

如有职位空缺,雇主必须通过有登记的发送方式或挂号信,寄到工人登记过的最后的地址通知有关工人。

工人在收到通知信的 1 个星期内到企业。

劳动监察官需知悉本条规定的程序。应工人代表要求,劳工监察官可以不只一次地召集劳资双方考核减员计划的冲击和尽量减少其影响的措施。

在个别情况下,主管劳工的部可以发布部长令暂停减员,暂停时间不超过 30 天,以便当事各方找到解决方案。通过部长令只能再实施一次暂停。

第五章 集体劳动协议

第 96 条:

- 1、集体劳动协议的作用是规定工人的劳动和雇佣条件，规定雇主和工人之间的关系和各自的义务。集体协议也能延伸其法律承认的作用至工会组织，增加保护工人防止社会风险的保障。
- 2、集体协议是关于第 96 条第一段规定的书面协议，它由以下两方签订：
 - a) 协议一方：一个雇主、一群雇主或一个、多个雇主的组织的代表；
 - b) 另一方：一个或多个工人工会组织的代表。企业或机构在过度期无工人工会组织代表的，上述原则可以变通，集体协议可以由雇主和依据第六章第三部分之条件适当地选举的工人代表来签署。
- 3、集体协议可以有期限的，也可以是无期限的。如有期限的，则不能超过 3 年。协议到期继续有效，除非合同一方提前 3 个月通知取消协议。如在本条第二段列出的个别条件下集体协议由工人代表签订，则该协议期限不得超过 1 年。可以取消无期限的集体协议，但在合同一方提出取消要求的 1 年内，协议仍然有效。该取消的通知并不妨碍协议其他签字方执行协议。
- 4、集体协议应明确其适用范围。可以用于一个企业、一个企业集团、一个行业或其分支、一个或几个经济活动部门。

第 97 条:

一个集体协议的规定应适用于根据该协议相关的雇主和单位雇佣的所有种类的工人。

第 98 条:

- 1、集体协议的规定可以比现行的法律、规章的规定更有利于工人。但是，集体协议不得与这些法律、规章有关公共秩序的规定相矛盾。
 - 2、任何被集体协议覆盖的雇主与工人的劳动合同的规定，有比集体协议之条件不利的，将是无效的，必须自动被集体协议的相关规定取代。
 - 3、在一个企业或单位的特殊条件下，如可行，企业或单位的集体协议可以扩大其适用范围。该协议可以增加更有利于工人的规定和条款。
- 如有些协议的适用范围更广，这些协议在该企业或单位可行，则这些协议的规定必须根据企业或单位的集体协议进行调整。

第 99 条:

应适用范围内代表相关工人或雇主的专业组织的要求、或自行提议下，主管劳工的部长在咨询了劳工顾问委员会后，可以将一个集体协议的全部或部分规定扩展至该职业领域和该协议范围的所有雇主和所有工人。

第 100 条:

如某一个职业无集体协议，主管劳工的部，在收到劳工顾问委员会同意批复后，可以发布部长令规定该职业的工作条件。

第 101 条:

主管劳工的部的部长令应规定：

- a) 为实施第 99 条规定的扩展适用范围的程序的条件和方式；

- b) 为实施第 100 条规定的程序的条件和方式;
- c) 登记、存档、公布和宣传张贴集体协议的方法;
- d) 在必要情况下, 监督这些协议实施的方法。

第六章 一般工作条件

第一部分 工资

A. 工资的确定

第 102 条:

在本法中, “工资”, 不管其确定和计算方法, 是指因雇佣或服务而折算成现金的报酬, 或者根据协议、国家立法, 雇主根据书面或口头雇佣或服务合同, 对已经做的工作、服务或将要做的工作、服务而应给予工人的报酬。

第 103 条:

工资具体包括:

- 实际工资或报酬;
- 加班、加点费;
- 佣金;
- 奖金和补贴;
- 利润分红;
- 小费;
- 实物福利;
- 超出法定标准的家庭补贴;
- 假日薪金或补偿性假日薪金;
- 雇主因工人伤残、孕期休假支付的金额。

工资不包括:

- 健康保健;
- 法定的家庭补贴;
- 旅行费用;
- 只为帮助工人做好其工作而赠与的福利。

B. 最低工资保障

第 104 条:

工资必须至少等于最低工资保障水平, 必须保证每个工人过上能维持人格的生活水平。

第 105 条:

任何是工人得到低于最低工资保障报酬的书面或口头协议，应是无效的。

第 106 条:

对于本法管辖范围的所有工人，如果其具备相同的条件、职业技能和产出，他们的工资应是一样的，而不论其出身、性别或年龄。

第 107 条:

1、在不分职业或工作的基础上建立最低工资保障。根据影响生活水平的地区经济因素，最低工资可以有所不同。

2、在听取劳工咨询委员会的建议后，主管劳工的部发布部长令确定最低工资水平。最低工资根据经济条件和生活费用的变化时常进行调整。

3、考虑确定最低工资的因素应尽量包括:

a) 根据全国总体工资水平、生活费用、社会保障津贴、与其它社会群体相比较的生活水平，考虑工人和家庭的需要;

b) 经济因素，包括经济发展的要求、生产力、取得和保持高就业率的优势。

第 108 条:

对于计件工，不管是在车间或在家完成任务的，工资计算方法与对有平常能力的工人用相同时间正常工作得到的工资一样。其工资不得低于规定的工人最低工资保障。

第 109 条:

根据本法制定的最低工资必须永久地张贴于工作地点、发薪和招聘办公室。

第 110 条:

如果有的话，雇主应把佣金或小费计算在内，当计算带薪假期报酬时，或者在计算因解散工人而支付解散费时，或者在计算因未事先通知终止合同进行赔偿时，或者在发生随意违背劳动合同时。根据平均每月佣金，或者直到离开、终止工作之日，不超过 12 个月服务期内收到过的小费。

第 111 条:

关于政府公务或公共机构的劳动合同内容应包括所有保证本法最低工资保障和一般工作规定实施的规定。

第 112 条:

雇主必须采取措施，用准确和容易理解的方式通知工人:

a) 在指派工作前或在工资条款发生变化时，通知工人适用于工人的关于工资的条款;

b) 每个工资支付期构成工资的成分发生变化时，通知工人工资的组成成分。

C. 工资支付

第 113 条:

工资必须直接付给相关的工人，除非该工人同意通过其它方式支付。工资应该用法定流通的铸币或现钞，

尽管有相反的规定。

第 114 条:

但是, 禁止雇主限制工人使用由本人支配的自己的工资的自由。

第 115 条:

除不可抗因素外, 工资应在工作地点或雇主的办公室发放, 如果就在附近。

在任何情况下都不允许用酒精饮料或有害的药品作为工资支付。而且, 不应在饮酒店、零售店或消遣场所支付工资, 在这些地方工作的除外。

不应在休息日发放工资。如遇休息日, 应提前 1 天发放。

第 116 条:

劳工工资应至少每月发两次, 最长时间段为 16 天。

雇员工资必须每月至少发 1 次。

销售代理或商业代表的佣金必须至少每 3 个月支付。

对所有需超过 15 天才能完成的计件工, 工资发放日可协议确定, 但劳工必须每 15 天收到部分金额, 并在移交工作后的下一个星期得到全额支付。

发生劳动合同终止时, 工资和任何的补偿必须在在终止工作日后 48 小时内支付。

第 117 条:

发生不正当拖延支付工资, 劳工监察官应发一份通知给雇主, 限定一个必须支付工人工资的最后期限。

如果在最后期限仍不支付, 劳工监察官应写出报告并送交 (免费) 相应法院采取措施, 保护工人的财产, 包括采取任命临时管理员的措施。

劳工监察官然后可以采取任何行动, 强制雇主履行其对工人或雇员的义务。

第 118 条:

发生工资支付纠纷时, 雇主有义务举证他已发放工资。

证据可从要求雇主保存的工资帐册中相关工人的签字获得, 或者如该工人不识字, 可以是两个见证人的签字。

第 119 条:

在劳动合同执行期间或终止后, 不反对工人确认“所有工资和酬劳已经支付。”或其它类似的确认的语句表明工人正式放弃合同全部或部分权利。

即使工人不抗议的情况下接受工资支付, 也不意味他已经正式放弃法律、规章、合同规定的应支付给他的, 所有或部分工资、补助或其它福利。

D. 工资支付法律诉讼权的过时

第 120 条:

工资到期日 3 年后, 工资支付法律诉讼权过时失效。

诉讼过时失效的主张包括实际工资、额外补贴和所有其它产生于劳动合同的权利主张、以及因解散而产生的补偿。

E. 工资主张权的保障和优先

第 121 条:

欠任何承包商的款项不能被扣押, 也不能在付款时损害工人工资的发放。

欠工人的工资必须在向供货商支付建筑使用的材料款之前支付。

第 122 条:

在宣布雇主破产或法院命令雇主清算之前最后 6 个月内, 处理欠债权人的可动或不可动资产, 对工人的工资主张, 包括家仆或佣人的, 应优先满足。

对在宣布雇主破产或法院命令雇主清算之前最后 6 个月内挣得的佣金和汇款, 销售代理和商业代表有优先主张权。

本条规定的优先权也适用于工人对带薪假期、未提前通知而赔偿和解散补偿的权利主张。

第 123 条:

第 122 条规定的优先主张权可以反对所有其它一般和特殊的优先权, 包括上缴国库的优先权。

在偿债结束日以后, 根据雇主应清偿的顺序上缴国库后余下的款项, 应还给债主 (次债权人)。

第 124 条:

工人的以下一部分主张优先于所有债权人: 在宣布雇主破产或法院命令雇主清算之前, 最后 15 天劳工挣的不附加于工资的部分; 雇员最后 30 天挣的不附加于工资的部分; 商业代表最后 90 天挣的不附加于工资的部分。

他们的这部分主张在其它主张之前支付给工人, 在法官判决宣布雇主破产或宣布法院命令雇主清算之后 10 天内支付, 资金来源于在宣布雇主破产或法院命令雇主清算之时现存的资金、或者第一笔可用的资金。

第 125 条:

根据第 124 条的规定, 为确定工资的总额, 不但要考虑实际工资, 还要考虑本法第 103 条规定的其它报酬, 以及因违背合同造成的赔偿。

F. 工资扣减

第 126 条:

禁止为工作安排直接或间接地扣减工资给雇主、雇主代表、或任何中间人如劳工招聘员。

第 127 条:

关于工人工资和雇主对任何种类的物资主张权之间的平衡, 不得偏向于雇主, 以下情况例外:

- 1、 工作需要的工具和设备, 工人离开时未归还;
- 2、 由工人控制和使用的物件和材料;

- 3、为取得上述物件的预付款；
- 4、归属公司内部商店的款项。

但是，不论在任何情况下扣减的工资总额，不得超出必要的维持工人和其家庭基本生活所需的部分。

第 128 条：

任何雇主支付现金预付款，除购买由工人管理和使用的工具、设备、物件和材料的预付款外，只能通过一系列逐步扣减偿还。扣减不超过工资可转让的或可附加的部分。

扣减的款项不得与现行法律规定的可附加的工资部分相混淆。雇主有在工人的第三方债权人之前扣减此可附加的部分的优先权。

在正常最后期限前，对完成的工作支付的分期付款（按第 116 条规定）和部分工资支付，可以从之后的薪水中完全扣减。

第 129 条：

集体协议授权的任何上述情况以外的工资扣减，都是无效的。

可是，工人可以授权扣减其从属其工会的工资。该授权必须用文字书就并可随时撤回。

G. 工人和家仆工资的扣押和分配

第 130 条：

只可如下列规定扣押和分配工资：

- 1、低于或等于最低工资保障的工资不得被扣押或被分配；
- 2、如工资是最低工资保障的 3 倍，则最多可扣减或分配该工资的百分之二十；
- 3、如工资在最低工资保障的 3 倍-10 倍之间，则最多可扣减或分配该工资的百分之三十；
- 4、如工资大于最低工资保障的 10 倍，则最多可扣减或分配该工资的百分之五十；

本方法计算的是月工资。

第 131 条：

第 130 条规定的限制不适用于食物债权人，因为工资的附加部分是为了工人养家糊口。但是，食物债权人只能对工人现在每月分配的补助进行权利主张，对于到期的款项，他们必须和其他债权人分享工资附加部分。

第 132 条：

家庭补助除用于支付购买食物的债务外，不得被扣押或被分配。

第 133 条：

扣押或分配工资要根据现行法律的程序操作。

H. 小费 小费的管理和分配

第 134 条:

消费是顾客给予某些机构的人员的酬劳, 如酒店、餐馆、咖啡店、吧间和发廊, 和由雇主以服务费名义按强制性比例加入顾客帐单收取的报酬。这些小费必须由雇主收取并全部分给与顾客接触的人员。

第 135 条:

雇主应清楚地证明收到和发给其员工前一条的规定的小费金额。

第 136 条:

分配小费的方法和确定应得小费人员的种类根据职业惯例确定, 或者如不可行, 由主管劳工的部的部长令加以规定。

第二部分 工作时间 (每日和每周工作时间)

第 137 条:

在所有任何性质的单位, 不论是否提供职业训练、是否是慈善性质或自由职业, 不论男性、女性, 工人的工作时间每日不得超过 8 个小时, 或每周不得超过 48 个小时。

第 138 条:

每个企业根据活动性质和工作组织不同的工作岗位制定工作时间表。

当工作时间表实行分班制, 企业的管理层一般情况只能设两班, 一班在早上, 另一班在下午。

第 139 条:

如工人被要求为例外和紧急的工作加时工作, 在加时时间得到的报酬应比正常时间高百分之五十。如在夜间或每周休息日加班, 该报酬标准应为百分之百。

第 140 条:

下列情况主管劳工的部可以发布部长令批准延长每日工作时间, 以弥补因意外原因或不可抗因素、恶劣天气、假日、当地节日、其它本地活动而失去的时间:

- a) 每年弥补的时间超过 30 天的将不获批准, 加班将在返工后 15 天内执行。对于农业企业, 该执行期延长至 1 个月;
- b) 每日工作时间延长不得超过 1 个小时;
- c) 每日工作时间不得超过 10 个小时。

第 141 条:

主管劳工的部发布的部长令应规定:

- 1、 在每个工作周 48 个小时的工作时间的分配, 以允许星期六下午休息或任何其它等同的方式。条件是每日加班不得超过正常时间 1 个小时;
- 2、 在一段时间 (除 1 个星期外) 工作时间的分配。条件是以周计算, 平均每周工作时间的长度不超过 48 个小时, 每日工作时间不超过 10 个小时, 每日加班时间不超过 1 个小时;
- 3、 对于必须在该单位一般工作限定之外承担的准备性或补充性的工作, 可以允许制定永久性特殊的时间

分配，或对某些种类的工人其工作实质上是断断续续的。

4、对季节性行业和工业及某些企业，在下列情况，允许采取暂时的特殊分配：

- a) 对于严重的或急迫的事件、不可抗因素、用机器或设备完成的紧急工作，但不得严重扰乱企业的正常经营；
- b) 为防止易腐物资的损失或避免损害工作的技术产出；
- c) 可以允许进行特殊工作，如建立存货表和资产负债表、设定最后期限、清算及帐务处理；
- d) 在例外环境下雇主无法等待其它措施，允许企业加班。

5、监督工作时间、休息时间和满额工作期间的措施，以及允许和执行特别分配的程序。

6、特别（工作时间）分配适用的地区。

第 142 条：

主管劳工的部的部长令将，对适合工作断断续续的行业或职业的出勤时间和实际工作时间，设定相等的标准。

第 143 条：

因为战争或其它威胁国家安全的事件，本部分的规定可以被暂停实施。

第三部分 夜间工作

第 144 条：

在本法中，“夜间”是指至少连续 11 个小时的时间段，包括 22：00 和 05：00 之间的时间间隔。

包括由轮流的小组（小组之人有时在白天，有时在夜间工作）承担的连续性的工作，企业的工作可以总是包括夜班的部分。夜间工作的报酬由本法第 139 条规定。

第四部分 每周休息时间

第 145 条：

本部分的规定应适用于本法第 1 条规定的任何企业的雇佣的工人。

但是，这些规定不适用于铁路运输工人，其休息日有特别规定。

第 146 条：

禁止使用同一工人每星期超过 6 天。

第 147 条：

每周休息时间应至少有连续不断的 24 个小时。原则上，应给所有工人星期天一天的休息时间。

第 148 条：

当确定让所有职工在星期天休息会损害公共利益或危害该企业正常运作时，休息时间必须安排如下：

- a) 让所有职工在星期天以外的其它一天休息；
- b) 从星期天中午至星期一中午休息；
- d) 所有职工轮休。必要时必须得到主管劳工的部的批准。

第 149 条：

法律允许以下单位采取让职工轮休每周休息日的方式：

- 1、 食品加工人员，食物需马上消费的；
- 2、 酒店、餐馆和吧间；
- 3、 鲜花店；
- 4、 医院、晚期病人安养院、精神病院、退休人员之家、心理医院、企业机构的医务室、诊所和药店；
- 5、 公共浴室；
- 6、 报纸、信息出版社和影视业、博物馆和展览馆；
- 7、 租车行；
- 8、 供水、供电和为机器供能的企业；
- 9、 提供除铁路运输外的陆地运输的行业；
- 10、使用易迅速变质材料的企业；
- 11、任何干扰生产的因素会使正在生产的产品损坏或变质的企业；
- 12、为安全、卫生或公用事业工作的行业。

主管劳工的部的部长令应列出第 10 和第 11 个目录中行业的类型，以及其它有权享受每周轮休的单位的目录。

第 150 条：

主管劳工的部的部长令应规定对那些日夜不停运作的工厂执行每周休息的方法，和对雇佣于不停制造生产的部门的专家执行的方法。

第 151 条：

发生紧急情况，有必要立即工作采取挽救措施、或防止危急事件、或维修物资损失、或安装设施、或机构建筑，可以暂停需要承担紧急工作的职员每周休息日。

此暂停休息的权利不仅适用于需紧急工作本企业的工人，同样适用于为本企业承担维修工作的另一个企业。对于后一种典型的企业，其工人必须得到与失去时间相等的休息补偿；对前一中典型的企业，其正常参与保养和维修的工人也必须得到同样的补偿。

本条的规定不得适用于妇女和小于 18 岁的儿童。

第 152 条：

工业和商业的单位的保安和看守人在星期天不能休息的，必须在该星期其它天补偿休息。

第 153 条：

在食品零售店，可以每周周日下午至周一下午休息或每周轮休一天。

第 154 条：

在零售商店，可以获得劳工监察官批准取消周休，如果遇上当地假日。

每个工人被剥夺的周休必须在下一周补回。

第 155 条

因恶劣天气而休息的企业，可以从每月扣减不超过两天的周休时间。

第 156 条：

在季节性行业、加工易变质商品或对天气敏感的食品加工行业，在劳工监察官的批准下，作为例外可以暂停周休。

第 157 条:

主管劳工的部的部长令应列出在第 155 条和第 156 条中列出的总目录中具体的行业名单和休息补偿的规定。

第 158 条:

当集体地给予工人周休时间，必须在显著的地方张贴字迹清楚的告示，指明休息的日期和休息的时间。

第 159 条:

当周休不是集体地给予时，必须有一个专门的名单，内容包括执行特别休息时间表的工人的名字，并指明该休息计划安排。

新雇佣的工人必须在 6 天之后加入到该名单。

该名单必须保持更新，且必须在主管劳工管理的代理人参观时随时可用以对其作签证。

第 160 条:

任何单位的主人、管理人员或经理想暂停周休，必须获得劳工监察官的批准，并且必须在工作开始之前获得批准，除非因不可抗因素。

他必须向劳工监察官解释证明需要暂停周休的背景，并指明暂停的日期和持续的时间，明确适用暂停的工人的数量，指明补偿休息的计划。如果劳工监察官拒绝批准，他必须在收到请求的 4 天之内，书面通知被拒绝的单位的主人、管理人员或经理。缺少此通知则被认为是对暂停周休的有效批准。

第五部分 带薪的公共假日

第 161 条:

每年，主管劳工的部发布部长令规定所有企业的工人的带薪公共假日。

这些带薪公共假日不中断为获得带薪年假所需的服务时限，也不减少此类型的休假。

第 162 条:

当公共假日正好遇上星期天时，工人休假将顺延一天。公共假日休假不得成为削减月薪、双月薪或周薪的原因。

第 163 条:

计时工、计日工或根据产出支付报酬的工人应有权，对因第 161 条规定的假日而损失的工资获得等额的补偿。该补偿费应由雇主支付。

第 164 条:

对于因其活动性质决定工作不能被干扰而要求工人占用假日工作的企业或单位，这些工人应有权对其履行的工作获得包括工资在内的补偿。主管劳工的部的部长令应规定由雇主支付的该补偿的金额。

第 165 条:

因以上指明的假日而遗失的时间，可以根据现行法律规定的条件补回。补回的时间应被认为是正常工作时间。

第六部分 带薪年假

第 166 条:

除非在集体协议或担搁劳动合同中有更优惠的规定，所有工人有权享受雇主给予的带薪年假，按连续服务期限每月一天半带薪假计算。

任何工作不满连续两个月的工人有权，在合同终止时，依据其在企业工作的时间计算得到带薪假的补偿。

对于全年不规律地履行的岗位，如果平均每月工作 21 天，则该工人被认为符合连续服务的条件。

以上提到的带薪休假的长度根据工人资历增加，每服务 3 年增加 1 天。

官方规定的带薪假日和病休不得当作带薪年假计算。

第 167 条:

服务一年后有权获得使用带薪休假。

如在工人获得使用其带薪休假权利之前合同终止或到期，工人可以获得根据第 166 条计算的补偿。

除此之外，任何规定以补偿代替带薪休假的集体协议以及任何正式宣布放弃带薪年假的协议，都应无效。

工人接受推迟其全部或部分带薪休假的权利直到合同终止，不认为是权利放弃。推迟休假不能超过连续 3 年，并只能适用于每年超过 12 个工作日的休假。

第 168 条:

在工人休假离开之前，雇主必须付给他一份补助，其金额至少等于离开日之前 12 个月工人挣得的平均工资、奖金、福利和补偿，包括实物福利的价值，但不包括费用退还。该笔补助在任何情况下都应不少于其实际工作应得的补助。

第 169 条:

第 166 条规定的连续服务长度必须覆盖与雇主签定的整个劳动合同期，即使在合同未终止期间工作暂停。

在该期间工人有权享受的每年的带薪假包括:

-每周的休假;

-带薪公共假日;

-病休;

-产假;

-年休和通知期

-在直接影响工人直系家属的任何事件期间而给予的最多 7 天的特别休假。

相反，在计算计算有资格享受的带薪年假时，因个人原因的特别休假不包括在内，如果该休假没有补上。

第 170 条:

原则上，正常情况下高棉新年给予年休，除非雇主与工人有不同协议。在此情况，雇主必须告之劳工监察

官该协议。

在任何带薪年休超过 15 天的情况下，雇主有权在该年的其它时间给予剩余的休假，儿童和未满 18 岁的学徒的休假除外。

第七部分 特别休假

第 171 条：

雇主有权给予工人在直接影响工人直系家属的任何事件期间的特别休假。

如工人尚未休其年假，雇主可以从工人的年休中扣减该特别休假。

如工人已休完其年假，则雇主不得在下一年的年休中扣减该特别休假。

因特别休假损失的时间可以在主管劳工的部的部长令规定的条件下补回。

第八部分 童工-女工

A. 联合规定

第 172 条：

在有童工、小于 18 岁的学徒、女工的机构，其雇主和经理必须注意他（她）们的行为并保持其在公众面前的体面。严厉禁止任何形式的性侵犯（骚扰）。

第 173 条：

主管劳工的部的部长令应确定不同类型的危险或过于艰辛的工作，并应禁止小于 18 岁的儿童从事这些工作。

该部长令也应规定在职工处于有害身体健康的安排下的有害健康或危险的单位，雇佣未成年人的特殊条件。

第 174 条：

小于 18 岁的未成年人不得雇佣于地下采矿场或采石场。

主管劳工的部的部长令应规定年龄在 16 岁和小于 18 岁的未成年人，从事地下工作和充当学徒的特殊条件。

第 175 条：

在本法第 1 条规定的任何企业，小于 18 岁的儿童、故园、劳工或学徒不得雇佣于从事夜间工作。

主管劳工的部的部长令应规定允许大于 16 岁的青少年工作时间特别分配的条件：

a) 下列行业的工作，因其性质必须白天夜间连续运转：

- 钢铁厂；

- 玻璃厂；

- 造纸厂;
- 食糖厂;
- 金矿精炼厂。

b) 阻碍机构正常运转的不可避免的情况。

第 176 条:

儿童的晚间休息时间必须至少是连续不断的 11 个小时。

B. 童工

第 177 条:

- 1、允许获取工资雇佣的最小年龄设定为 15 岁。
- 2、根据工作性质可能危害健康、安全、青少年道德的任何种类的雇佣或劳动，允许的最低雇佣年龄为 18 岁。本段所指的雇佣或工作类型，由主管劳工的部在咨询了劳工咨询委员会后，发布部长令加以明确。
- 3、不管以上第二段的规定，主管劳工的部可以，在咨询了劳工咨询委员会后，批准 15 岁和 15 岁以上的青少年从事的职业或雇佣工作，条件是他们的健康、安全或道德有充分保障并能接受相关活动领域具体和足够的指导或职业培训。
- 4、不管以上第一段的规定，年龄在 12 岁至 15 岁的儿童可以被雇佣从事白天工作，只要：
 - a) 该工作不危害他们的健康、心理和身体发育；
 - b) 该工作将不影响他们正常入学、参加相应部门批准的指导计划或职业培训。
- 5、在与劳工咨询委员会咨询后主管劳工的部发布的部长令，将规定雇佣的类型和工作条件，特别是根据以上第四段批准的最长工作小时。
- 6、在与劳工咨询委员会咨询后主管劳工的部，可以全部或部分地排除不得执行本条的某些职业或雇佣的种类，如果执行本条对于这些类型的职业或雇佣会产生较大的困难。

第 178 条:

劳工监察官可以请一名在公共机构服务的医生，为在企业工作的小于 18 岁的儿童做检查，以确定他们的工作没有超出其身体能力。如果在此情况下，若其父母抗议，劳工监察官在听取医生的建议后或根据医生检查的结果，有权要求更换他们的工作或要求他们离开该单位。

第 179 条:

所有雇主必须保留有关其雇佣的小于 18 岁的儿童的记录，指明他们的出生日期。该记录必须呈劳工监察官做签证、观察、警告。

第 180 条:

在孤儿院和慈善机构，儿童在此接受初级教育，对小于 14 岁的儿童进行职业教育的时间每天必须不超过 3 个小时。必须保留一个记录，指明出生日期、儿童的劳力工作条件和每日的时间计划，如学习、劳动、休息和吃饭时间分配。

在每年年末，该记录必须呈劳工监察官签证、观察和警告。

第 181 条:

小于 18 岁、未获自由的儿童未得到其监护人的同意，不得签订合同进行工作。

C. 女工

第 182 条:

在本法第 1 条所指的所有企业，妇女应有权享受 90 天的产假。

产假之后和回来工作的头两个月，应该只承担轻微的工作。

禁止雇主在女工产假期间或当解雇提前通知期末正好在产假期间时解雇她们。

第 183 条:

在本条规定的产假期间，妇女有权得到雇主支付的一半工资，包括额外补贴。

妇女完全保留其获得其它实物福利的权利，如果有的话。

任何与此相抵触的集体协议是无效的。

但是，本条第一段所指的工资福利应只给予在该企业最低连续服务年限为 1 年的妇女。

第 184 条:

从分娩之日起一年内，哺乳的母亲有权享有在工作时间每天一个小时的哺乳时间。这一个小时可以分作两个半个小时，半小时在早班，另半个小时在午班。具体的哺乳时间由该母亲和雇主商定。如无协议，则应为每班的中间时段。

第 185 条:

哺乳时间是单独的且不应扣减劳工法、单位内部内部规章、集体劳动协议、本地风俗规定的正常的工间休息时间，其他同类的工人也能享有这些规定。

第 186 条:

雇佣至少 100 名妇女或女孩的企业，其经理应在单位内或附近，设立一间哺乳室和一个日间托儿所。

如果公司在其建筑内不能为 18 个月以上的儿童设立托儿所，则女工可以让其小孩入托任何托儿所，费用有雇主承担。

第 187 条:

主管劳工的部的部长令应规定设立卫生环境的条件，并监督这些哺乳室和托儿所。

第四部分 远离工地招聘的工人

第 188 条:

所有远离工地招聘的工人，其到工地的行程费用由雇主支付，在合同期满或休假期间，有权享受由雇主承担回到原招聘地的行程费的待遇，并享受与原行程一样的条件。

如果工人因工作停止、企业关闭而下岗或个人遭解雇，其雇主承担上述同样的义务。如果是工人因自己的严重不良行为而遭解雇，则雇主必须只依据该工人该企业工作的时间返还该行程费用。

第 189 条:

因上述原因终止服务的工人,只能在停止为雇主工作之日起最多一年内,可以要求原雇主支付返回费用。

第 190 条:

主管劳工的部的部长令应规定实施本部分的程序。

第七章 农业工作的具体工作条件

第 191 条:

包括本法设定的一般规定,以下规定适用于农业工人。

第 192 条:

农业工人是指被雇佣从事下列工作种类的工人:

种植业;

农场(种植庄稼和饲养动物);

森林开发;

渔业。

第一部分 种植业

第 193 条:

在本法中,“种植”是指固定雇佣领取报酬的工人,为经济目的主要从事耕种或生产以下作物的所有农业业务:咖啡、茶、甘蔗、橡胶、香蕉、椰子、花生、烟草、柑橘类水果、油棕榈、金鸡纳、菠萝、胡椒、棉花、黄麻和其它经济作物。

本部分的规定不适用于家庭企业或小规模种植园,其产品只供应当地市场,并不固定雇佣领取报酬的工人。

A. 工作时间

第 194 条:

种植业工人的正常工作时间是每天 8 个小时或每周 48 个小时。对于某些类别的工人,只要每周不超过 48 个小时,每日工作时间可以增加至 9 个小时。

第 195 条:

对于住宿的固定工,即由雇主提供住宿的,往返于工地和住处的任何需要超过 1 个小时的时间被认为是工作日的一部分。

对于固定的、但不住宿的工人以及零时工,每日工作时间依据工作所用的时间确定。

第 196 条:

对某些工作，为让工人到工地出勤可在实际工作 8 个小时基础上作多再加 2 个小时。主管劳工的部的部长令应列出这些工作的名单。在这 2 个小时期间，工人被要求到工地出勤，但不得强迫工人进行任何工作，工人可以自由支配该时间。

第 197 条:

如果工作时间超过每天 8 个小时工作时间，对多出的时间要支付超时费。在同一天，加班的时间加到实际工作日不得超过 10 个小时，为防止灾害或修理因灾害造成的损失的情况除外。

B. 部分工资实物支付

第 198 条:

允许部分工资以实物支付但不得强加。

当雇主如此以实物支付时，每个固定工应分得，加上收到的现金支付部分，每个带薪工作日 900 克生的大米。

第 199 条:

本条所指的以大米作为支付方式可以换为现金支付，若双方同意如此。

以实物代替部分工资的现金价值，在任何情况下，必须在保存的专门的帐册上准确计算和记录下来。

C. 家庭福利

第 200 条:

所有的固定的种植工人都有权按以下条件得到，为他们的妻子和需抚养的、小于 16 岁的未成年孩子（不论是否是婚生的）而每日分配的大米：

- 对于妻子，每日 800 克大米；
- 2 岁以下的儿童，200 克大米；
- 2 岁-6 岁的儿童，400 克；
- 6 岁-10 岁的儿童，600 克；
- 10 岁-16 岁的儿童，750 克。

这些福利是工人作为户主每天工作应得的，同时有权对每天做出的工作获取工资，并有权因住院而影响到工作或因被证明的疾病而影响到工作。

对于大于 18 岁但小于 21 岁，正在公立或批准的私立的第二或第三阶段教育机构学习的孩子、或当学徒工的孩子，与小于 16 岁的孩子一样接受同样的家庭福利。

为有权享受家庭福利，该妻子必须达到下列要求：

- a) 她必须是未被有收入地雇佣；
- b) 她必须与其丈夫生活在一起，在种植园或家里，如其丈夫是固定的、住宿工人；或在种植园外其丈夫平时居住的地方，如不是住宿的工人。

为有权享受家庭福利，未成年孩子必须和户主生活在一起，在种植园或家里，如果户主是固定的、住宿工人；或在种植园外户主平时居住的地方，如不是住宿的工人。但是，在远处学校上学的孩子或因作学徒而不能与父母居住在一起的孩子有权享受该福利，如果该公立或批准的私立学校发给一个声明，证明上述情况。如该学校是私立的，该校校长签名必须经相应的部公证。

第 201 条：

工人自雇佣之日起享受家庭福利，条件是雇主得到了所有要求的证明文件。

第 202 条：

工人想要获得本部分规定的福利，则必须提供以下证明文件：

- a) 婚姻证明的摘要；
- b) 每个孩子出生证明的摘要；
- c) 其妻未被有收入地雇佣的户主通告，并声称其对通告真实性负责；
- d) 最后第 200 条规定的学校或学徒证明。

第 203 条：

如果工人发现自己不能获得第 202 条 a)段和 b)段 列出的证明，可以用法院判定或有关民事身份的现行的法律、法规规定的经证明的书面证词来代替。

D. 住房

第 204 条：

全日制固定工应有权享受由雇主，根据主管劳工的部的部长令设定的条件，提供的免费住房（正房和外围建筑）。

第 205 条：

提供给已婚工人（与家人一起生活）的住房（正房）的居住面积应至少有 24 平方米。这样大小的住房可以提供给未婚同性别人同住，且最多同住 4 个人。

第 206 条：

住房必须按相应机关发布的卫生和公共健康规定建设。为此，企业必须把一种或多种住房建造计划和技术规范呈报劳工监察局，由其直接建议和转送相应的省级或市级机关。如呈报后 30 天内，有关部门无保留意见，则企业可以开工建设呈报的工程。在设备安装期间或清理新的地皮期间，可以要求获得特别批准建筑零时住房，只要该零时住房石

第 280 条：

禁止干预行为。在本条中，干预行为主要是倾向于煽动成立被雇主或雇主的组织支配的工人组织的措施，或以使这些组织处于雇主或雇主的组织的控制之下为目的，通过财政的或其它手段支持工人组织的措施。

第 281 条：

禁止雇主从工人工资中扣减会费和为雇主支付会费。

第 282 条:

工会代表或放弃职位不超过 6 个月的前工会代表有权得到第 292、293 和 294 条关于工人代表的解雇、工作再分配或调动规定的福利。在请求批准解雇或申诉的建议中, 劳工监察官或主管劳工的部应检查是否该措施涉及负有义务的工会代表或前代表的委任授权。

第三部分 在企业中的工人代表

第 283 条:

在有至少 8 个正常雇佣的工人的每个企业或单位, 工人应该选出一个工人代表作为所有有资格在该企业或单位投票的工人的唯一代表。

本部分的适用范围与本劳工法第 1 条限定的适用范围一样, 以下除外:

* 第 1 条第 3 段所指的工人有权选举工人代表, 但该规定的执行应由一个单独的次法令 (Sub-decree) 确定;

在空中或海上运输业服务的人员也遵守本部分的规定。但是, 对于工人代表选举, 他们必须组成议和或多个具体的选举团, 使他们自己的工人代表在他们的企业内。

本部分不适用于家仆或佣人。

承认在任何企业内部都有几个不同的单位, 有上述要求的工人数量, 不影响对遵守此规定一些人除外。

如果雇主和在该企业的代表性的工会组织, 在关于要求选举工人代表的不同单位的数量上, 没有协议, 这样的争议应呈交劳动法庭, 劳动法庭有承认不同单位性质的司法管辖权。

第 284 条:

工人代表的使命如下:

向雇主提出任何个人或集体的对有关工资, 有关适用于该单位的劳动法律、一般劳动规章和集体协议的执行不满意度;

向劳工监察官提出所有对关于其负责监视的劳动法律、规章的执行的投诉和批评;

确保有关工人健康和安全的规定被实施;

提出有利于保护和改善该单位工人健康、安全和工作条件的, 特别是发生工作相关的事故或疾病时, 建议采取的措施。

该工人代表必须得到咨询并对本劳工法第 24 条规定的内部规章的草案、或对这些规章的修改草案提出一个书面意见。

该工人代表也必须得到咨询并对因活动减少而产生的冗余、或对该企业或单位的内部重组提出一个书面意见。

第 285 条:

工人代表的数量依据在该单位的工人人数设定如下:

8-50 个工人: 一个正式的工人代表和一个助理工人代表;

51-100 个工人：两个正式工人代表和 2 个助理工人代表；

超过 100 个工人：每 100 个工人有一个额外的工人代表和一个额外的助理工人代表。

第 286 条：

年龄至少 18 岁的工人，且已经为该企业工作至少 3 个月，且未招致选举法规定的其投票权的丧失，有资格进行投票。

年龄至少 25 岁的投票人在该企业的资历至少 6 个月的，应有资格成为候选人。包括这些条件，有资格成为候选人的外国人必须有根据移民法规定的在柬埔寨王国的居留权，其候选资格直到请求的居留期末结束。

第 287 条：

该选举应发生在工作时间期间。投票是无记名的。选举正式的工人代表和助理工人代表应同时分别组织投票。如有选前协议或集体协议或适用于离散性的职业类型（需有不同的选举投票）的调整性的规定，则该选举应分别在不同的地方举行。

第 288 条：

工人代表从每个单位内部的代表性的工会组织提名的候选人中选出。

一个工会组织提名的候选人人数不能超过预期的工人代表得到的席位数。如有必要，必须向每个选举团体申请。

第 289 条：

任何获得更多票数的候选人宣布获选入席。万一只剩一个席位，而几个候选人获得同样的票数，该席位分派给候选人中的年长者。只有投票人数至少等于选民登记数一半的投票才有效。

第 290 条：

发生与第 289 条相违背的情况或如果代表性工会组织在分派的时间内未提名任何候选人，应在之后 15 天内组织新的投票。在此次投票中，投票人可以投票给任何候选人，不管是否被该工会组织提名。不需要达到法定人数此第二次投票即有效。

第 291 条：

选出的正式的工人代表和助理工人代表的任期是 2 年并可以再次当选。他们的职能因死亡、辞职和劳动合同终止而终止。当一个正式的工人代表离开职位或暂时缺席，他被来自同一选举团体的一个助理工人代表所代替，代替的优先权给予被同一工会组织提名的助理工人代表和获得最多票数的人。

第 292 条：

组织选举是雇主的责任。万一没有工人代表，该雇主应设定一个日期进行选举，并在收到工人、工会或劳工监察官的要求后，在 15 天内进行宣传。在收到要求后 45 天内应组织选举。

如果是选举所有的新的工人代表，则投票必须在现任代表任期到期前 15 天的期间内举行。

第 293 条：

解雇一个工人代表或工人代表候选人只能在劳工监察官批准后进行。同样的保护措施适用于任期结束后 3 个月期间的前工人代表和宣布投票结果后 3 个月期间的未当选的候选人。任何回结束工人代表任期的重新

分派工作或调任受制于此同样的程序。

被要求批准解雇本条所指的工人的劳工监察官，应在收到该案件后最迟一个月内，把他的决定给雇主和上述的工人以及该工人所属的工会组织。

在收到决定后，雇主和上述的工人或该工人所属的工会组织有 2 个月的时间向主管劳工的部申诉。主管劳工的部可以取消或改变该劳工监察官的决定。

如在规定的时间内未有劳工监察官的决定的通知，或在收到申诉后 2 个月内无主管劳工的部的决定的通知，则该案和该申诉被认为遭到拒绝。

第 294 条：

当主管劳工的部或上诉法院的行政庭撤消一个批准解雇工人代表的行政决定，则该代表有权恢复原职或同等职位，如果他在收到原行政决定后的 2 个月内进行申诉。如任期未满，该工人代表应恢复其代表任期。相反，该工人代表通过第 293 条规定的程序享受权利，直到下一次工人代表选举。

第 295 条：

万一发生严重不良行为，企业的经理可以决定立即暂停上述一方的职责，直到劳工监察官作出决定。如果劳工监察官驳回该解雇决定，则取消停职决定且其效力被合法地撤消。

第 296 条：

雇主必须，在选举后 8 天内，向劳工监察处作出正式报告，报告工人代表选举结果。而且，雇主必须把该报告的复印件张贴于其单位。

第 297 条：

该企业或单位内工人代表的存在，并不妨碍工人直接向雇主或雇主代表提出自己的不平。

第 298 条：

有关工人代表选举、资格和公平选举的争议应提交劳动法庭，或如不存在劳动法庭，提交具有管辖权作出无上诉追索权的迅速判决的普通法庭。

第 299 条：

主管劳工的部应发布部长令确定执行本部分的方式，特别是关于：

- a) 投票程序和工人选举团的划分；
- b) 雇主或其代表承认工人代表的条件；
- c) 工人代表承担其责任的手段，包括工作时间的多少；
- d) 选举机构可以使工人代表离开其工会职位的条件。

第十二章 劳动争议的解决

第一部分 个体争议及其初步调解

第 300 条:

个体争议是指单独发生在雇主和一个或多个的工人或学徒之间的, 有关劳动合同、学徒期合同的条款或集体协议的规定以及现行法律、规章的解释和执行而产生的争议。

在采取任何司法行动之前, 一个个体的争议可以在当事人一方的提议下, 向其所在省、市的劳工监察官申请求助于初步调解。

第 301 条:

在收到控告后, 劳工监察官应要求双方当事人引出争议主体, 然后应根据相关的法律、规章、集体协议或个体的劳动合同, 尝试进行调解。

为此, 劳工监察官应在收到控告后最迟 3 个星期内举行一个听证会。

在听证会上, 当事人可以得到协助或由他人代表出席。

调解的结果应由劳工监察官写入一份正式报告, 声明是否达成协议或是否接受调解。该报告应由劳工监察官和双方当事人签署, 各持一份证明过的文本。

在劳工监察官面前达成的协议由法律强制实施。

在不接受调解的情况下, 有利益关系的一方可以在 2 个月内, 向有相应管辖权的法院进行控告, 否则诉讼将失效。

第二部分 集体劳动争议

A. 调解

第 302 条:

集体劳动争议是指发生在一个或多个雇主和一些他们的职员之间, 有关工作条件、职业组织被承认的权利的操作、企业内职业组织的承认的争议, 和有关雇主和工人之间的关系的争议, 该争议会危及该企业的有效运转或社会稳定。

第 303 条:

如果在集体协议里无设计好的解决程序, 当事人应将集体劳动争议传达其所在省、市的劳动监察官。然而, 该劳工监察官在获悉发生集体劳动争议后, 即使他没有得到正式的通告, 他可以采取合法的调解行动。

第 304 条:

主管劳工的部长应在得到通知或自己获悉发生争议时 48 个小时内, 指派一个调解员。

第 305 条:

应在主管劳工的部长指派后 15 天内进行调解。只有在当事各方的联合要求下才能重新调解。

第 306 条:

在调解期间, 争议各方必须禁绝采取任何引起冲突的措施。他们必须参加调解员召集的所有会议。对任何这些会议的无正当理由的缺席, 根据第十六章的规则, 可以被处以罚金。

第 307 条:

经当事各方签署和调解员签证的调解协议，具有与当事各方和其所代表的人之间的集体协议一样的效力。然而，当代表工人的一方不是一个工会，该协议既对这样的工会没有约束力，也对该工会所代表的工人没有约束力。

第 308 条:

如果未达成协议，该调解员应记录和指明调解失败的关键问题，并应准备一份关于该争议的报告。该调解员应在调解结束后最迟 48 个小时内，把这样的记录和报告送交主管劳工的部长。

B. 仲裁

第 309 条:

如果调解失败，该劳动争议应诉诸以下方式解决：

- a) 通过集体协议规定的任何仲裁程序，如有这样的程序；或
- b) 通过争议所有各方同意的任何其它程序；或
- c) 通过本部分规定的仲裁程序。

第 310 条:

发生第 309 条 c) 款所指的情况时，主管劳工的部应在收到第 308 条所指调解员的报告后 3 天内，将该案移交仲裁委员会。

该仲裁委员会必须照例地在收到该案后 3 天内开会。

第 311 条:

仲裁委员会的成员应该从司法行政官员、劳工顾问委员会的成员、一般从知名人物（因其道德水平和处理经济、社会事务能力而出名）中挑选出。这些人应包括在主管劳工的部的部长令每年准备的人员名单内。

第 312 条:

该仲裁委员会没有义务去检查非调解报告中限定的争议以外的争议或发生于报告以后的事件，虽然该事件是目前争议的直接后果。

该仲裁委员会合法地裁决有关法律、规章或集体协议的解释和执行的争议。该委员会的裁决对所有其他争议是公平的。

仲裁委员会有相当大的权力来调查卷入争议的企业的经济状况和工人的社会状况。

该委员会有权力进入该企业或职业组织作出所有的查究，有权力要求当事各方出具会对完成其使命有用的任何文件或经济的、会计的、统计的、金融的、行政的信息。该委员会也可以求助于专家的协助。

仲裁委员会的成员必须保守有关为其检查所提供的信息和文件职业机密，和在执行其使命时注意到的任何事实的职业机密。

仲裁委员会的所有会议应在关闭房门的房间内举行。

第 313 条:

自收到案件之日起 15 天内，仲裁委员会应向主管劳工的部长通告其裁决决定。该部长应立即设法通知到当事各方。当事方有权，自收到该通知之日起 8 个日历内，以挂号信或其它任何可靠的手段通知该部长，

对该仲裁决定提起申诉。

第 314 条:

终裁决定, 不得被任何当事一方上诉, 应被立即执行。

已被执行的仲裁决定应像集体协议一样进行备案和登记。

第 315 条:

关于未被上诉的调解协议和仲裁决定的报告, 应张贴于卷入争议的企业的工作地点和相关的省、市的劳工监察处的办公室。

第 316 条:

调解和仲裁程序应被免费执行。

第 317 条:

主管劳工的部应发布部长令确定本部分的执行方式。

第十三章 罢工-停工

第一部分 一般规定

第 318 条:

罢工是指, 一群工人为从雇主那里获得满足他们的要求作为他们返回工作条件而在该企业或单位进行的一致性的停止劳动。

停工是在劳动争议期间雇主全部或部分关闭一个企业或单位。

第 319 条:

进行罢工和停工的权利是被保障的。万一拒绝仲裁决定, 它可以被争议的一方应用。

第 320 条:

当仲裁委员会在第十二章规定的时间内没有给予或通知其仲裁决定, 罢工的权利也可以被实施。

当代表工人的工会认为必须应用这项权利来迫使遵守集体协议或法律时, 该权利也可以被实施。

为保卫工人的经济和社会职业利益, 用普遍的方式, 它也可以被实施。

只有当已经尝试过所有与雇主和平解决争议的手段后, 罢工的权利可以被应用。

第 321 条:

当该集体争议产生于源于现存法律的司法判决的解释、或集体协议、或关于当事各方接受的仲裁决定的规则时, 罢工的权利不得被应用。

为修改集体协议或撤消经各方接受的仲裁决定的, 当该协议或决定尚未到期时, 不得实施罢工的权利。

第 322 条:

实施停工的规定的权利和罢工权利的规定一样。

第二部分 罢工前的程序

第 323 条:

应该根据工会章程（必须规定通过无记名投票采纳罢工的决定）设定的程序宣布罢工。

A. 事前通知

第 324 条:

必须在罢工之前至少 7 个工作日给一个事前通知，并想该企业或单位备案。如果罢工会影响一个行业或部门，如有雇主协会，该事前通知必须向相关的雇主协会备案。该事前通知必须准确地具体说明构成罢工原因的要求。

该事前通知也必须送达主管劳工的部。

第 325 条:

在事前通知期间，主管劳工的部长应积极寻找所有方法对争议各方进行调解，包括请求其它相关部的协作。要求各方出席主管劳工的部长的传唤。

B. 最低服务

第 326 条:

在事前通知期间，争议各方被要求参加会议，以安排在将发生罢工的企业的最低服务，确保企业的设施和设备得到保护。如各方未达成协议，主管劳工的部应确定上述的最低服务。

被要求提供本章所指的最低服务的工人似乎不做这样的工作，则被认为犯了严重的不良行为。

C. 必要的服务

第 327 条:

如果罢工影响到必要的服务，即干扰该服务回威胁到或有害于所有或部分人口的生活、安全或健康，第 324 条提到的事前通知应延期至最少 15 个工作日。

第 328 条:

在这样的事前通知期间，主管劳工的部长应确定需要维持的最低必要服务，以不致威胁到受罢工影响的人们的生活、健康或安全。应要求宣布罢工的工会给出其关于维持哪些服务的观点。

被要求提供本章所指的最低必要服务的工人似乎不做这样的工作，则被认为犯了严重的不良行为。

第 329 条:

提供第 328 条所指的必要服务的企业名单应由主管劳工的部的部长令确定。关于必要服务的质量的所有争议应通过劳动法庭解决或通过普通法院，如无劳动法庭。

第三部分 罢工造成的影响

第 330 条:

罢工必须是和平的。罢工期的过激行动被认为是严重的不良行为，会受到处罚，包括暂停工作或下岗处分。

第 331 条:

非罢工者的工作自由应受到保护，不得采取所有形式的强迫或威胁。

第 332 条:

罢工暂停劳动合同。罢工期间，不提供工作津贴和不支付工资。

罢工结束后工人应被恢复其工作。

罢工期间工人代表的受委托权不应被暂停，以便他们能保持与雇主代表的接触。

第 333 条:

禁止雇主因参加罢工而对一个工人采取任何制裁。如此的制裁措施将是无效的，该雇主应可被处以罚金，罚金金额在第十六章第 369 条中设定。

第 334 条:

罢工期间，禁止雇主招募新的工人以代替罢工者，除非是为维持第 326 和 328 条规定的最低服务，如果要求提供此服务的工人似乎不做工作。任何违反此规则的行动将使雇主有义务为罢工期支付罢工工人的工资。

第 335 条:

采取的停工如违反这些规定将使雇主有义务为由此失去的每个工作日支付工人工资。

第四部分 非法罢工

第 336 条:

非法罢工是指不遵守本章规定的程序的罢工。

非和平的罢工也是非法的。

第 337 条:

劳动法庭或普通法院（如无劳动法庭）拥有判定罢工合法性的唯一的管辖权。

如果该罢工被宣布是非法的，罢工者必须在给出此宣布后的 48 个小时内返回工作。无有效理由，在该时限结束时仍未返回工作的，被认为犯了严重不良行为。

第十四章 劳工行政管理

第一部分 一般规定

第 338 条:

劳工行政管理部门主要负责制订、执行、协调、监管和评价全国的劳工政策。特别是在公共行政管理领域，它是制订和实施法规为此政策成为现实的工具。

劳工行政管理部门，依据有关工作条件、雇佣和职业生活的国家法律和惯例，一贯地研究就业的、未就业的或就业不充分的人们形式。它关注该领域的不充分和滥用现象，提出一个建议和要求得到一个补救的方法的决定。

劳工行政管理部门提供其咨询服务给雇主和工人以及他们各自的组织，为的是促进职权部门或公共机构和雇主或工人之间、以及雇主和工人之间的协商和真正的合作。

劳工行政管理部门响应雇主和工人、以及他们各自组织的要求提供技术协助。

劳工行政管理部门提供调解服务给雇主和工人、以及他们的组织，为的是帮助解决个体的或集体的争议。

第 339 条:

劳工行政管理部门必须永久维持足够的人员、物资、交通工具、办公室和建筑，以满足为方便所有利益人服务的需要。

劳工行政管理部门的代理人必须获得承担他们各自的职能所需的充足的培训。主管劳工的部的部长令采取相应的措施来保证提供永久的培训给在雇佣期的这些代理人。

第 340 条:

劳工行政管理部门的代理人必须具有足够的资格以承担其指派的职能，可以接受必要的培训以履行其职能，不受所有不正当的外部压力的影响。

所有这些代理人应被给予有效履行其法定的义务所要求的物资手段和财务资源。

第 341 条:

主管劳工的部应发布部长令确定劳工行政管理部门的结构和明确（对每个机构）：

代理人承担的负有义务的角色和任务；

劳工行政管理部门内部的组成、各机构之间的关系和协调；

为最好地服务全国的各个省、市，劳工行政管理机构的布局；

负有责任的代理人的工作方法。

第 342 条:

应发布一个次法令（Sub-decree）规定在劳工行政管理部门工作的不同类型人员的特别的章程和服务的条件。

第二部分 劳工监察

第 343 条:

劳工监察的任务由劳工监察官和劳工管理官承担。

在他们任命之前，劳工监察官和管理官必须庄严地宣誓忠实地履行他们的义务，不泄露在他们工作中知悉的任何制造或行业秘密或经营方法，即使已经离开他们的岗位。

第 344 条：

劳工监察应具有下列使命：

- a) 确保本劳工法和规定的调整性文本、以及尚未编成法典的和有关劳工体系的其它法律和规章的实施；
- b) 提供关于遵守法律规定的有效方式的信息和技术建议给雇主和工人；
- c) 提醒相应部门注意现行法律规定未具体论及的任何不当或滥用现象；
- d) 就有关经行政部门批准的和本法第 1 条覆盖的企业和组织的安排或重组问题，给出建议；
- e) 监视关于工人及其家庭生活条件的法律规定的实施情况。

第 345 条：

劳工监察官和管理官可以请求相关各部或外面的具有适当资格的，专长于机器、机械、电力、化学和环保的，专家和技术人员提供支持，以确保有关执行其任务的工人的健康和安全的法律规定的执行，了解有关工人健康和安全的应用的保护方法、使用的物资和规章的有效性。应在劳工监察官或劳工管理官的监视下和在相关各部的合作下，应用此技术支持。

与劳工监察官或劳工管理官合作执行关于劳工健康和安全的法律规定的专家和技术人员必须宣誓。他们拥有和第 346 和 347 条赋予劳工监察官的权力一样的权力。

该技术支持发生的费用应由主管劳工的部支付。

第 346 条：

1、 劳工监察官和管理官持有适当的证件有权：

- a) 无须事先通知其时间，在其监察管辖范围内自由进出任何企业，不管白天或夜间；
- b) 进出其合理断定是其监察目标的白天的工地；
- c) 进行认为必要的检查、监察和调查，以确保有关规定得到有效地遵守，特别是：

单独或证人在场的情况下询问雇主或雇员有关法律的执行的任何事情；

要求获得法律规定的雇主必须保存的所有的关于工作条件的工作簿、帐册和文件，以核实这些文件符合法律规定；有权复印或摘抄工作簿或帐册；

要求张贴法律要求张贴的通知或文件；

为进行分析的目的，对用过的材料、物资或混合物取样，只要雇主或其代表知道为此目的取样。

2、在每次监察时，劳工监察官或管理官必须通知雇主或其代表他的到来，除非他认为这样做会减损监察的效率。

3、 劳工监察官和管理官在监察时，可能需要一个或几个工人代表的陪同。

第 347 条：

为履行其义务，劳工监察官和管理官拥有权力：

- 1) 观察雇主或其代表和工人；
- 2) 向雇主或其雇主发通知，要求其在某个期限内遵守法律规定；

- 3) 以正式报告指出必须遵守而未遵守某些法律规定的行为, 直到证明已遵守规定;
- 4) 命令立即采取措施, 当他们有理由相信或断定有急迫的、威胁到工人健康或安全的因素;
- 5) 对那些违反本法规定以及与这些规定的实施有关的文本的规定的人, 处以罚金。

第 348 条:

劳工监察官、劳工医疗监察员和劳工管理官, 在其监察管辖范围内的企业, 不得有任何利益。他们必须对任何向其反映设施缺陷或违反法律的行为的控诉来源严格保密, 必须不得向雇主或雇主代表泄露进行监察是该控诉的结果。

第三部分 劳工医疗条件监察

第 349 条:

劳工医疗条件监察为保护在工地的工人健康永久地运作。该监察的任务被指派给劳工医疗监察员, 他的工作重点是监察劳工医疗服务的组织和运作。

劳工医疗监察员与劳工监察官协力工作和合作, 确保有关工人健康的规定的实施。

第 350 条:

在他们的使命的框架内, 本法第 343 条第 2 款及第 346 和 347 条第 1、2、3、4 点规定的关于劳工监察官的权力和义务的规定, 也给予劳工医疗监察员。

第十五章 劳工咨询委员会

第 351 条:

应在主管劳工的部之下成立劳工咨询委员会。

它由以下人员组成:

主席-主管劳工的部长或其代表;

相关各部的代表成员;

来自在全国最具代表性的几个工人工会的等同数目的代表, 和来自在全国最具代表性的几个雇主组织的等同数目的代表。

它选举产生 2 个副主席, 一个从工人代表中产生, 另一个从雇主代表中产生。

第 352 条:

劳工咨询委员会的组成和功能应由一个次法令(Sub-decree)确定。

第 353 条:

劳工咨询委员会必须至少每年开 2 次会。但是, 可在任何时候, 它可以由主管劳工的部长提议或应一个副主席的要求进行召集。

与 2 个副主席协商后, 主席设定劳工咨询委员会每个会期的议程。

第 354 条:

劳工咨询委员会应有个常设秘书处，秘书处在主管劳工的部的管辖之下。

第 355 条:

在该主席或一个副主席的要求之下，具有合适资格的官员或主要在经济、医疗、社会或文化事务方面的知名人士，可以被邀请参加劳工咨询委员会的会议以提供咨询。

第 356 条:

劳工咨询委员会成员的职位是不计报酬的。

若一工人是劳工咨询委员会的成员之一，其雇主须给予该工人必要的时间去参加会议。

此会议期间和正常工作时间一样支付报酬，并被认为和正常工作时间一样计算资历和休假权利。

是劳工咨询委员会成员的工人得到与本法给予工会干事和工会领导的保护一样的待遇。

第 357 条:

劳工咨询委员会负有主要使命研究有关劳工、工人就业、工资、职业培训、在全国劳动力的流动性、移民、工人物资精神条件的改善、和劳工健康及安全的事务。

劳工咨询委员会有以下义务:

最低工资保障提出建议;

为扩展一个集体协议的范围，预先提出建议，或如无集体协议，就在某个特定的职业或某个活动部门有关雇佣条件的任何规定最后提出建议。

第 358 条:

柬埔寨王国参与国际劳工组织的活动，应与劳工咨询委员会的成员中的雇主代表和工人代表进行协商。

第十六章 罚则

第 359 条:

违反本法第十六章的条款规定的人应被处以罚金、监禁或既罚金又监禁。

罚金由劳工监察官和劳工管理官征收。

第 360 条:

罚金金额设定为每日基础工资的倍数。每日基础工资是由主管劳工的部和司法部的联合部长令规定的最低工资。

第 361 条:

违反第 14、20、22、24、29、30、34、37、42、43、72、112、134、187、214、222、253 和第 255 条规定的人，应被罚以 10-30 天每日基础工资的罚金。

第 362 条:

取消或暂停工人周休的、或提供周休的条件与本劳工法第六章第四部分的规定或与指示执行本法的部长令相违背的雇主，应被罚以 10-30 天每日基础工资的罚金。

这些处罚也适用于未获必要批准而暂停周休的、不按前述规定设定的条件提供工人补偿性休假的雇主。

第 363 条:

违反第 21、28、44、45、49、50、57、59、106、139、144、162、163、164、166、167、168、169、170、179、180 条第 1 和 2 段、第 182 条第 2 和 3 段、第 184、194、198、200、204、205、206、210、249 和第 306 条的人，应被罚以 31-60 天每日基础工资的罚金。

第 364 条:

漏做或拒绝按第 93 条设定的条件给予雇佣证明的雇主，应被罚以 31-60 天每日基础工资的罚金。

第 365 条:

不减损任何民事责任，违反第 113、114、115 和第 116 条的人，应被罚以 31-60 天每日基础工资的罚金。

第 366 条:

抵消、分期摊付、扣减工人工资的雇主违反第 127、128 和第 129 条强制的规则，应被罚以 31-60 天每日基础工资的罚金。

第 367 条:

以违反第 137、138 条第 2 段、第 140 和 141 条关于工作时间的规定的条件或指示执行这些条款的部长令的条件雇佣职员的雇主，应被罚以 31-60 天每日基础工资的罚金。

第 368 条:

以违反本法第 173、174、175、176、177 和第 178 条规定的条件雇佣年龄在 18 岁以下的儿童的雇主，应被罚以 31-60 天每日基础工资的罚金。

第 369 条:

违反第 12、15、17、18、39、46、104、126、260、264、281、292、331、333、334 和第 335 条规定的人，应被罚以 61-90 天每日基础工资的罚金。

第 370 条:

违反本法第 16 条的规定的雇主，应被罚以 61-90 天每日基础工资的罚金。

第 371 条:

因第 95 条第 1 和第 2 段列出的原因解散雇员而未通知劳工监察官的、或在主管劳工的部长根据第 95 条最后一段强制的解散暂停期内实施这种解散的雇主，应被罚以 61-90 天每日基础工资的罚金或被处以 6 天至 1 个月的监禁。

第 372 条:

任何雇佣未持有批准其在柬埔寨王国进行有报酬的工作的雇佣卡的外国人或留其服务的人，应被罚以 61-90 天每日基础工资的罚金或被处以 6 天至 1 个月的监禁。以后再犯的，应被判以 1 个月至 3 个月的监禁。

第 373 条:

违反第 278、279 和第 280 条的人，应被罚以 61-90 天每日基础工资的罚金和被处以 6 天至 1 个月的监禁、或其中一个处罚。

第 374 条:

违反有关最低工资规定的人, 应被罚以 30-120 天每日基础工资的罚金。

第 375 条:

自己违反第 229、230 和第 231 条规定的或违反执行这些条款的部长令的公司领导、管理人员、经理或主管, 应被罚以 30-120 天每日基础工资的罚金。

第 376 条:

任何犯了上一条款限定的有害于其他人健康或安全的过错的人, 应被罚以 30-120 天每日基础工资的罚金。

第 375 和第 376 条设立的处罚独立于本法第九章有关与工作相关的事故和职业疾病的赔偿的规定。

第 377 条:

违反第 240、241、242、243、244、245、246 和第 247 条或违反指示劳工健康规定应用的部长令的人, 应被罚以 120-360 天每日基础工资的罚金和被处以 1 年至 5 年的监禁、或其中一个处罚。

第 378 条:

一个职业组织或一个职业组织联盟的领导或行政负责人诱使这些组织从事与本法第 266 条限定的其唯一目标无关的活动的, 应被罚以 61-90 天每日基础工资的罚金。

职业组织或职业组织联盟的解散必须由劳工法庭宣布, 当这些组织犯了上一段指出的过错或严重违法、重复违反法律和法规, 特别是在行业关系方面。

第 379 条

违反第 268、269 和第 270 条的人, 应被罚以 61-120 天每日基础工资的罚金。

第 380 条:

任何破坏或试图破坏工会代表的自由指定、独立性或其委托权的日常履行的人, 或违反第 282 条关于工会代表或前工会代表的解雇、重新分派工作、工作调动的规定的人, 应被罚以 61-90 天每日基础工资的罚金和被处以 6 天至 1 个月的监禁、或其中一个处罚。

第 381 条:

任何不遵守第 283、286、287 和第 291 条的规定和破坏或试图破坏工人代表的自由选举或其职能的日常履行的人, 应被罚以 61-90 天每日基础工资的罚金和被处以 6 天至 1 个月的监禁、或其中一个处罚。

第 382 条:

任何妨碍或试图妨碍劳工监察官或管理官以及劳工医疗监察员执行其职能或实施其权力的人, 应被罚以 120-360 天每日基础工资的罚金和被处以 1 个月至 1 年的监禁、或其中一个处罚。

第 383 条:

当发生几个违法现象而根据本法它们应受到同样的处罚时, 罚金必须和违法数目相称。但是, 罚金总额不得超过最高罚金的 5 倍。

这个规则特别适用于当几个工人被以和本法相违的条件雇佣时。

以后再发生违法行为的, 罚金 3 倍。

第 384 条:

企业的经理应该为其授权的代表或主管受到的处罚判决承担民事责任。

第 385 条:

本法第七章涉及的任何劳动争议, 如不能通过调解解决的, 可以提交劳动法庭。

在其天职内解决该争议, 劳动法庭可以采取以下一些必要措施:

- 1、 命令恢复被解雇的工人的工作, 通过保留其原职和支付其可追溯的工资。
- 2、 废除一个工会的选举结果或一个工人代表的选举结果。
- 3、 命令一个雇主和一个工会谈判或与一个工会代表、工人代表合作。
- 4、 判决支付赢得该劳动纠纷的一方的损失。

第 386 条:

在不减损行政管理代理人的章程规定的纪律处分的情况下, 泄露秘密和制造过程的劳工监察官、管理官以及劳工医疗监察员应被处以 6 天至 1 个月的监禁, 即使该泄密发生在他们离职之后。

第十七章 劳动法庭

第 387 条:

应成立劳动法庭, 对发生在工人和雇主之间的关于劳工合同或学徒期合同的执行的个体争议拥有司法管辖权。

第 388 条:

劳动法庭的组成和职能应由法律确定。

第 389 条:

在劳动法庭建立之前, 关于本法的适用的争议应移交普通法院。

第十八章 过度性规定

第 390 条:

本法的规定合法地适用于当前的个体劳动合同。但是, 工人有权继续享受他们现在的合同给予他们的福利, 当这些福利比在本法中他们应有的那些更优惠。

本法的这些规定不得成为终止一个合同的一个原因。

第 391 条:

目前的合同中任何不符合本法的规定的条款必须从本法颁布起 6 个月内进行修改。

第 392 条:

主管劳工的部的部长令应设定在一个过度期和截止日, 所有工会可以提名候选人参加第一轮工人代表选举而无须证明它们的代表性。

在上述期间, 声称在其职业和地理领域具有代表性的工人的职业组织和雇主的职业组织可以签署覆盖相同

管辖领域的集体协议。但是，这些合同的有效性将最迟于在第一段中部长令所指的日期公布之后 1 年内结束。只能在第 96 条的框架内作出该协议的任何续签或任何新的协议。

在等待职业组织被承认作为全国的代表的期间，主管劳工的部长应挑选在社会事务领域或在职业和就业领域的知名人士（官员），占据为工人代表和雇主代表保留的席位。

第 393 条：

在劳工监察官、劳工医疗监察员和劳工管理官职位空缺的情况下，由主管劳工的部长指定的承担监察任务的官员，应履行本法规定的劳工监察官、劳工医疗监察员和劳工管理官的职能和义务。

第 394 条：

在本法生效之前已经成立的工人工会和雇主协会，必须再次完成符合本法规定的手续。

第十九章 附则

第 395 条：

所有与本法相抵触的规定应被废除。

第 396 条：

本法应作为重大紧急事件进行宣布。

本法于 1997 年 1 月 10 日被柬埔寨王国国会第 7 届大会在其第一次立法会议上通过，并于 1997 年 3 月 13 日颁布。