

喀麦隆 《劳动法》



喀麦隆劳动法

1992年8月14日第92-007号法律

目 录

第一编 - 总则	4
第二编 - 职业工会	4
第 1 章 - 职业工会的宗旨与构成	4
第 2 章 - 工会章程	6
第 3 章 - 关于工会的各项规定	6
第 4 章 - 工会联盟	7
第三编 - 劳动合同	7
第 1 章 - 个人劳动合同	7
第 2 章 - 学徒	13
第 3 章 - 包工	13
第 4 章 - 集体劳动合同与机构协议	13
第四编 - 薪资	15
第 1 章 - 薪资确定	15
第 2 章 - 薪资支付	16
第 3 章 - 工资扣除	17
第 4 章 - 总务	17
第五编 - 劳动条件	18
第 1 章 - 工作时间	18
第 2 章 - 夜班	18
第 3 章 - 妇女、未成年人及儿童就业	18
第 4 章 - 每周休息	19
第 5 章 - 休假与交通	19
第六编 - 劳动安全与健康	20
第 1 章 - 劳动安全	20
第 2 章 - 劳动健康	21
第七编 - 执行机构与方式	22
第 1 章 - 就业与社保管理	22
第 2 章 - 监控方式	23
第八编 - 职业机构	24
第 1 章 - 国家就业咨询委员会	24
第 2 章 - 全国劳动安全与健康委员会	24
第 3 章 - 员工代表	25

第九编 - 劳动纠纷.....	26
第 1 章 - 个体纠纷.....	26
第 2 章 - 集体纠纷.....	30
第十编 - 处罚.....	31
第十一编 - 特别、过渡与最终条款.....	32

第一编 - 总则

第 1 条

1) 本法适用于劳动者与雇主之间、雇主与其管理下的学徒之间的劳动关系。

2) 本法中，劳动者指，无论性别及国籍，所有以作为自然人或法人、无论公共部门还是私营企业的雇主支付工资为条件从事职业活动的人。对于劳动者的职务确定，与雇主或职员的法律地位无关。

3) 本法对受下列法规约束的人员不适用：

- 公职普通法；
- 法官法；
- 军事普通法；
- 国家安全特别条例；
- 监狱管理特别条例；
- 适用于行政附属机关的特别规定。

第 2 条

1) 劳动权是每个公民的基本权力。国家应全力帮助每个公民就业，在公民就业后，国家应采取一切必要措施保障其就业机会。

2) 劳动是全国范围内一切有劳动能力的成年公民的权利。

3) 禁止强迫或强制劳动。

3) “强迫或强制劳动”是指用某种惩罚手段威胁个人从事其所不愿从事的工作或服务。

4) 然而，此处的“强迫或强制劳动”不包括：

- a) 依据有关兵役法律法规要求完成且用于纯军事工程的任何工作或服务；

- b) 符合法律法规要求、属于公民义务的全局利益性工作或服务；

- c) 根据法院判决结果要求当事人完成的任何工作或服务；

- d) 在遇到诸如战争，火灾、洪水、流行病、猛烈的动物流行病和动物、昆虫、有害植物寄生虫侵袭的自然灾害或灾情威胁，以及任何使全部或部分人口的生活或正常的生存条件陷入危险或可能陷入危险的情况，即不可抗拒情况下要求完成的工作或服务。

第二编 - 职业工会

第 1 章 - 职业工会的宗旨与构成

第 3 条 本法赋予所有劳动者与雇主不受任何限制、不需事先申请即可拥有自由创立职业工会的权力。工会宗旨是研究、捍卫、发展并保护他们经济、工业、商业和农业等方面的利益，并促进其成员社会、经济、文化和道德的进步。

禁止职业工会从事与上述宗旨不相符的任何活动。

第 4 条

1) 劳动者和雇主拥有按其职业与业务门类选择加入一个工会的权力。

2) 严禁对劳动者实施以下行为：

- a) 试图妨碍工会就业安排自由的任何歧视行为；

- b) 所有试图达到以下目的的行为：

- 以是/否加入一个工会组织为雇佣条件；

- 因其加入或未加入一个工会组织或参加工会活动而解雇或给其造成损害。

3) 任何与本条规定相违的行为无效。

第 5 条

1) 劳动者和雇主组织在遵守现行法律法规的前提下，有权制定他们的行政规定和章程、自由选择他们的代表并组织相关管理。

2) 禁止上述组织之间任何相互干涉的行为。

第 6 条

1) 职业工会合法存在的日期以工会档案员授予登记证明之日起。

2) 尚未登记的工会发起人，如以已登记的方式活动，应受到法律追究。

3) 工会档案员系以法令形式任命的公务员。

第 7 条

1) 劳动者在申请加入工会时，如并未从事有收入的职业工作，就不能成为劳动者工会的成员。

2) 然而，在以下两个条件同时满足的情况下，即使已经离开其工作岗位的人员依然可以保持职业工会成员的身份：

- a) 已就职至少 6 个月；
- b) 在工会内任职，或以专家名义在法律法规所规定的其它职位上任职。

第 8 条 劳动者工会登记申请必须至少有 20 人署名，雇主工会登记申请必须至少有 5 人署名。工会章程应遵守本法规定。

第 9 条 工会应按照国家就业咨询委员会通过后以法令形式规定的形式组织，以在登记程序中顺利通过审批。

第 10 条

1) 工会发起人及行政管理人员应享有公民权，且不曾因刑法第 30 条第 1、2、3 款所诉失权而受到处罚。

2) 此外，外籍人员还需在喀麦隆共和国境内居住满 5 年。

第 11 条

1) 工会登记程序如下：

- a) 向工会档案员提交工会及其章程的登记申请。该申请中需附上一式两份章程文件和一份领导人及其职务的名单。
- b) 档案员通知对方收到申请，并在一个月期限内完成对工会及其章程的审核与登记工程。超过此期限，就视为登记有效。
- c) 档案员对与已登记工会同名或相似且易引起工会成员或第三方误解的工会名称不予登记。

2) 登记证书格式以法规形式规定。

第 12 条

1) 如果登记申请不符合规定要求，档案员应以书面形式向其提交人说明并邀其再次提交申请。

2) 收到新的申请后，如果符合要求，档案员应予以登记；如果依然不符合要求，则应在 30 天期限内将拒绝理由书面通知申请人。

第 13 条

1) 在如下情况下，档案员可取消工会登记：

- a) 注册证书以欺诈方式获取；
- b) 已注册工会蓄意违反本法规定或从事违规活动；
- c) 已登记工会不复存在。

2) 在取消登记之前,档案员应提前两个月通知有关工会,并说明其决定取消的理由。

3) 档案员取消工会登记后,需将这一操作做必要的公开,尤其在官方报纸上予以公布。

第 14 条 所有工会、工会成员或所有认为因档案员取消或不予登记工会的决定受到损害的人员,在接到该决定通知后 30 天内,可向行政法庭提起诉讼,其裁决可上诉。档案员有权旁听所有审理环节。

第 2 章 - 工会章程

第 15 条 任何工会章程都应包含以下条款:

- a) 工会名称及其所在地地址;
- b) 创立工会的目的;
- c) 收入去向,会费中用于社会事业的份额;
- d) 章程制定、修改或废除的方式;
- e) 领导人任命及罢免及对成员制裁的方式;
- f) 禁止选举不能用法语或英语阅读和书写的人员为主席、书记、会计及其它类似职务。
- g) 列出成员名单及其工作、职业或主业及雇主(如果有);
- h) 关于投资或银行存款、经常查账(无论如何,至少每年一次)的规定;
- i) 出纳对帐目完整、正确的管理、合格人员为此对帐目定期核查、向有相关需求的成员传送资深会计至少每年起草一次的资产负债表。
- j) 工会解散方式及其财产的移归,其中,工会财产无论如何不能在成员中分割。

第 3 章 - 关于工会的各项规定

第 16 条

1) 注册工会应设立一处所在地用于接收所有通知与布告。档案员应该在该所在地开业之日起三十日内收到其地址信息通知;对于所在地的任何变更都应该在变更之日起三十日内通知档案员。

2) 任何已登记工会如果在无所在地的情况下运行满三个月,应受到下文第 166 条所述处罚。

第 17 条 职业工会享有民事权利,承担民事义务。它们有权以无偿或有偿名义对动产或不动产进行诉讼、获取(无需授权)。

第 18 条

1) 职业工会可行使以下权利:

- a) 在任何法庭中,行使涉及直接或间接损害他们所代表职业共同利益的事实的所有民事权利;
- 2) 将部分资源用于劳动者住房建设以及用于其成员的文体用地的购置;
- c) 创建,管理或资助如下专业机构/活动:社保机构、博爱基金、实验室、试验场、科技、农业或社会教育事业以及与该职业相关的课程与刊物。其集会、图书馆与专业课程所需不动产和动产不可扣押;
- d) 资助生产或消费合作公司;
- e) 与任何其他工会、公司、企业或个人签订合同或协议。

2) 如果章程允许,在不以红利形式向其成员分配盈利的前提下,它们可以:

- a) 购买用于会员租赁,出借或分摊其职业操作所必需的物品,尤其是原料,工具、

仪器、机器、肥料、种子、植物、动物、牲畜饲料等；

- b) 为仅来自个人劳动或工会经营的产品销售提供免费撮合；协助其实现不能以自身名义和职责完成的展览、宣传、广告、征订、发运等形式促销。

第 19 条 工会的合法代理人为解决劳动纠纷而采取的任何行动，只有在该行动促使另外一人中止劳动合同或构成对他人自由行使资产支配权和劳动权干涉的情况下，才对该代理人进行追究。

第 20 条

1) 职业工会的代表性质，出于事实需要，由劳动部长根据下列情况确认：

- a) 劳动者工会的成员人数；
- b) 雇主工会的雇员人数。

2) 工会提出的任何针对此方面决定的抗议归属行政法管辖范围。

第 21 条

1) 雇主可以从由其管理的劳动者应得收入中直接提取劳动者应缴纳的普通工会会费，并负责将其立即支付给劳动者指定的工会组织。

2) 只在下列情况中允许从劳动者工资中提取会费：

- a) 相关雇主和接收会费的工会之间曾专门为此签署相关协议；

- b) 劳动者在雇主和工会间起草的当事人同意表格上签字或在不能读写的情况下按指纹表示同意。

3) 此外：

- a) 劳动者给出的许可可以由其本人随时解除，在提出当日次月开始生效；

- b) 该协议可以默认延期，除非会费金额有所更改；

- c) 雇主因提取会费所发生的费用可根据雇主与相关工会就此问题达成的协议由该工会退回。

第 4 章 - 工会联盟

第 22 条

1) 正规的职业工会可以为上述第三条所述共同目标进行自由协商。

2) 工会可以组成联盟，无论以何种形式和名称；这些联盟必须满足本法前几章的有关条款。

3) 联盟的章程必须另外规定参加工会联盟的各级代表机构所应遵循的条款。

4) 工会联盟享有职业工会所享有的所有权利和保护条款。

第三编 - 劳动合同

第 1 章 - 个人劳动合同

第 1 节-综述

第 23 条

1) 劳动合同是一个劳动者为得到酬劳而承诺在雇主的领导和管理下从事职业活动的一项契约。

2) 劳动合同可自由签订。

第 24 条

1) 无论签订合同地点和合同一方或另一方住所在何处,任何在喀麦隆签署的劳动合同均需遵守本法条例。

2) 最初依据他国法律签订的劳动合同,如需在喀麦隆执行部分条款,也同样应遵守本法条例。该规定不适用于劳动者不超过六个月的临时出差。

3) 第7条中规定的情况除外,合同的存在应通过签字双方适用的形式来确认。相关证据可通过各种方式引证。

4) 书面合同免除一切印花税与注册税。

第2节 - 劳动合同的签署与执行

第25条

1) 劳动合同的签署可以设定为固定期限或非固定期限。

a) 固定期限劳动合同的期限由合同双方事先确定。合同最大期限不得超过两年,每次续签期限不得超过两年。

下列可视为固定期限劳动合同,但不能续签:

- 合同期限取决于将来发生事件或合同履行不完全取决于双方意愿但已明确指出的合同。
- 为限定工程签订的合同。

b) 非固定期限劳动合同的期限未事先确定,可由合同任意一方提出中止,但须按照下文中第34条规定进行事先通知。

2) 外籍劳动者的合同续签需劳动局审批。

3) 喀麦隆籍劳动者的固定期限合同与同一公司只能续签一次。续签期满后,如果劳动关系依然存在,应改为非固定期限合同。

4) 上述规定不适用于仅为以下工作专门招募的劳动者:

- a) 或以补替缺勤或解除合同的劳动者为目的,或以为限定期限的工程补充劳动力为目的的临时工作。

- b) 与应对企业业务的结构性增加或意外增加、预防紧急意外而实施的紧急工程、组织抢救或对威胁劳动者安全的公司器械、设施或建筑进行修理为目的的临时性工作;

- c) 与公司业务的周期或气候相关的季节性工作。

5) 针对上述劳动者工作条件在经国家就业咨询委员会审批后以法令形式确定。

第26条

1) 第25条第4段所述劳动者可被临时劳务公司招聘。

2) 临时劳务公司是指以为用户临时提供由其雇用并酬劳的劳动者为专营业务的自然人或法人。

3) 上段提到的劳动者只能从事在第25条第4段规定的情形下的非持续性工作。

4) 临时劳务公司的创立需要经过劳动局的事先审批。

5) 临时劳务公司与派给用户的劳动者之间的劳动合同应该为书面形式。

6) 对于每位派给用户的劳动者,其派遣合同应该为书面形式并在临时劳务公司与用户之间签署。对于同一个用户,合同期限不得超过一年。

7) 本条规定的实施办法在经全国就业咨询委员会审批后通过法令的形式确定。

第 27 条

1) 凡在劳动合同中有超出三个月的固定期限或需劳动者离开住地外出工作的条款均须签订书面合同。合同副本应提交给主管劳动监察员。

2) 外籍劳动者的劳动合同在开始履行之前需劳动局审批。

3) 由雇主申请批准,如不予批准,则合同无效。

4) 如劳动部在接到批准申请之后两个月内未予答复,则该申请被视为通过审批。

5) 本条规定的实施办法在经全国就业咨询委员会审批后以法令形式确定。

第 28 条

1) 为签订最终合同,雇主和劳动者事先商妥实行试用期制度,期间首先重点评估劳动者的服务质量及效率,其次评估雇主提供的劳动、生活、薪酬、卫生、安全和气候条件。

2) 关于试用期应以书面形式规定。考虑到职业技术和习惯,试用协议中规定的试用期不得超出试用所需的必要期限。无论如何,试用期最长不得超过六个月,包括续签在内,干部则可延长至最长八个月。

3) 试用期不包含招聘、路途、培训和实习时间。

4) 无论是何原因解除合同关系,外出劳动者的遣返费用由雇主负担。

5) 试用到期后继续延长服务而未新签合同,则被视为最终雇用并从试用期开始生效。

试用协议相关规定的实施办法在经全国就业咨询委员会审批后以劳动局法令形式确定。

第 29 条

1) 内部管理条例由企业主制定。其内容仅限劳动技术组织、相关标准与纪律程序以及企业正常运转所需劳动安全与健康等相关条例。

2) 所有其它条款,尤其涉及薪酬方面,均视为无效,第 68 条第 4 段所述情况除外。

3) 内部管理条例由企业主提交员工代表和主管劳动监察员通过后才生效,后者可要求删除或修改同本法相抵触的有关条例。

4) 内部管理条例的上报、提交和张贴方法,以及公司内部应受该条例管控的劳动者人数,在经国家就业咨询委员会审批后由劳动部以法令形式确定。

第 30 条

1) 严禁雇主对劳动者处以罚款。

2) 雇主在行使纪律管理权时唯一可剥夺工资的制裁解雇劳动者。

3) 如果下列条件未同时得到满足,则解雇无效:

- a) 在解雇宣布时确定的期限最长为八个工作日;
- b) 以书面形式通知劳动者并说明其被制裁的原因;

- c) 在四十八小时内提交给主管劳动监察员。

4) 如果证据被法庭判为不充分, 劳动者将得到相当于失去工资部分的补偿。若该劳动者能出示证据证明其因此受到了工资损失之外的其它损害, 也可能得到补偿。

第 31 条

1) 劳动者的所有职业活动均应来自雇主, 除非合同另有规定。然而, 允许劳动者在工作时间之外, 从事不与本公司竞争、不损害已商定正常工作的实施的其它职业活动, 如有相反的协议不在此例。

2) 但在下列两种情况下, 已解除合同的劳动者不能为自己或为他人从事与雇主竞争的活动, 此项协议可写入条款中:

- a) 合同因劳动者原因解除前, 雇主已支付劳动者从居住地到工作地的交通费用;
- b) 合同解除归咎于其严重过错。

3) 此项禁止适用范围为工作地周围 50 公里, 期限不超过一年。

第 3 节 - 劳动合同的中止与解除

第 32 条 合同中止适用于以下情况:

- a) 无论是何原因, 雇主服役后企业关闭;
- b) 无论是何原因, 劳动者服兵役或应召服兵役期间;
- c) 劳动者生病缺勤期间, 其病情诊断证明书须由雇主同意的医生或国家承认的医院的医生开具, 其期限不得超过 6 个月; 这个期限可延至新继任者到任之日为止;

- d) 在产假期间, 如第 84 条所述;
- e) 在第 30 条规定的条件下宣布的解雇期间;
- f) 第 91 条规定的工人教育假期间;
- g) 因职业病或工伤停工期间;
- h) 根据协商在任命和选举框架内的政治或行政活动期间;
- i) 在劳动者接受拘留、预防性扣押期间;
- j) 劳动者因配偶变更常住地而被召回且无法调任时的缺勤期间。期限限于两年, 根据协商可延长;
- k) 在技术失业期间, 最长期限为 6 个月; 技术失业是指一个企业或机构因不可抗力等偶然因素或不利的经济形势遭遇全部或部分员工集体停工的现象。

第 33 条

1) 分别在上述第 32 条所述 a、b、c 情况下, 当合同为非固定期限类型时, 雇主应支付给劳动者一份津贴, 金额相当于缺勤时间等于或多于预先通知的时间的情况下的预先通知补偿费; 当缺勤时间低于下文中第 34 条规定的预先通知时间情况下, 相当于劳动者申明的缺勤时间内应收到的酬劳金额。

2) 在同样情况下, 如果合同是固定期限类型, 津贴则按上述额度发放, 参照不定期合同确定的预先通知条文进行, 同时服务年数自在执行的合同起始之日起。在此情况下, 合同中止后不再具备延长原合同期限的效力。

3) 在技术失业且缺少集体议定书的情况下, 津贴发放条件在经国家就业咨询委员会审批后由劳动部以法令形式确定。

第 34 条

1) 非固定期限劳动合同可随时因合同一方提出而解除。但需由提出合同解除一方以书面形式预先通知另一方，并阐明理由。

2) 该预先通知自通知之日算起。它不应该以任何暂时搁置或解除条件为前提。在任何情况下，不得将其记入劳动者假期。

3) 以劳动者服务年数及其职业等级为考虑因素的预先通知条件与期限在经全国就业咨询委员会审批后由劳动局以法令形式确定。

第 35 条

1) 在预先通知期间，雇主和劳动者均应相互履行应尽义务。

2) 在预先通知期间劳动者可以在一周中使用任何一天时间以寻找新的就业机会，既可以天计，也可以小时计，工资照付。

3) 如一方不履行应尽义务，则另一方对其无预先通知期义务，且不影响损失赔偿。

第 36 条

1) 所有非固定期限合同的中止，若无预先通知或没有完全遵守预先通知期限，责任方应向另一方支付相当于劳动者在未遵守的预先通知期间可获得的酬劳和各种利益的金额。

2) 然而，合同中止在重大失误的情况下也可不要求预先通知，但保留主管法庭对过错严重程度的评估。

第 37 条

1) 当因雇主过错而需要解除非固定期限合同的情况下，如未发生重大过错，在此企业连续工作

2 年以上的劳动者，有权得到解雇补偿，它不同于考虑司龄的预先通知补偿。

2) 解雇津贴发放与计算方式在经全国就业咨询委员会审批后由劳动局以法令形式确定。

第 38 条 固定期限劳动合同只有在重大过失、不可抗力或合同双方书面协议的情况下才可提前终止。

第 39 条

1) 任何随意中止合同的行为都可能导致损害赔偿。随意解雇，是指由于与劳动者意见不合，或因其加入或未加入某一工会导致的解雇。

2) 主管法庭在经过调查中中止合同的情况和起因后可认定是否为随意中止。判决书上必须注明由解雇一方申明的理由。

3) 凡解雇情况，雇主均须提供他引证的具有法律性质的动机证明。

4) 确定损害赔偿金额时，一般应考虑能证实损害发生并确定受损程度的所有要素，尤其是：

- a) 当责任归咎于劳动者时，应考虑其资质水平和所在岗位；
- b) 当责任归咎于雇主时，应考虑劳动者所从事的业务类型、服务年数、年龄以及各种权利。

总之，损害赔偿金额不得超过所在企业每个资历年限中一个月的工资，同时不低于月薪的 3 倍。

5) 当合法解雇劳动者时，若雇主未遵守相关程序突然解雇，损害补偿不得超过一个月工资。

6) 上款提及的工资指劳动者最后 12 个月的毛收入月平均值。

7) 这些损害赔偿既不同于预先通知缺失补偿, 也不同于解雇补偿。

第 40 条

1) 上述第 34 条第 1 段的规定不适用于经济原因造成的解雇。

2) 出于经济原因的解雇是指雇主因经济困难、技术改造或内部调整而非出于与劳动者本身关系的一个或多个原由解除或改变雇用关系或改变劳动合同。

3) 为避免出现经济原因解雇, 如果有员工代表, 雇主应该召集其参加主管劳动监察员出席的会议, 以寻求其它解决方案, 诸如: 缩短工时、轮班、兼职、技术失业、调整奖金、津贴和其它福利, 甚至降薪。

4) 经过不超过整 30 天的磋商, 如达成协议, 在各方及主管劳动监察员间应签署会议纪要并在其中说明拟采取的措施及其有效期。

5) 如有劳动者书面拒绝上一段所述措施, 他将收到预先通知补偿并被解雇; 如果发放条件满足, 还应给予解雇补偿。

6)

- a) 如果上述磋商未达成任何协议或尽管拟定了即将采取的措施依然需要对部分人员实施解雇时, 雇主应该按照劳动者职业能力、司龄及家庭负担排序。无论如何, 解雇顺序都应优先考虑劳动者的职业能力。

- b) 为了收集意见与建议, 雇主应向员工代表传送其拟解雇劳动者的书面清单并阐明其筛选标准。

- c) 员工代表应在整八天的期限内作出书面回复。

- d) 雇主函件与员工代表的回复都应立即传送给劳动部仲裁。

7) 员工代表只有在其职位被取消且获得主管劳动监察员授权后才可被解雇。

8) 当对解雇原由或顺序存在争议时, 雇主应提供证据。

9) 被解雇的劳动者在两年内、同等职业能力下享有在本公司优先应聘权。

10) 本条规定的实施办法在经全国就业咨询委员会审批后由劳动局以法令形式确定。

第 41 条 在第 27-2 条中规定的合同解除情况下, 雇主应按照合同条款在十五天内通知主管机构。

第 42 条

1)

- a) 雇主法律环境改变时, 尤其在继承、出售、合并、资金转变、成立公司之后, 正在执行的所有合同自改变之日起, 在新雇主与本公司员工之间继续存在。该合同的解除只能在本节有关条件与形式下实现。

- b) 上段规定不适用于以下情况:

- 公司业务变更时;

- 当劳动者向主管劳动监察员表明愿意在变更前获得解雇金后被解雇时。

- c) 企业停业, 除非人力不可抗拒因素, 否则不能免除雇主遵守本节条例的义务。倒闭和司法清算不可视为人力不可抗拒因素。

2) 在执行中的劳动合同可按任何一方提议进行修改。

- a) 若雇主提议进行重大修改, 但被劳动者拒绝, 则因此造成的劳动合同解除应归

咎于雇主。如果修改提议被证实无益于企业，则合同解除被视为权力滥用。

• b) 若劳动者提议进行重大修改，但被雇主拒绝，则只有当劳动者主动递上辞呈时才可解除合同。

第 43 条 除非另有规定，否则第 34-42 条规定不适用于无需预先通知即可解除且合同任何一方不可索赔的试用期合同。

第 44 条

1) 劳动合同到期后，无论出于何种解除理由，雇主均应在劳动者离职时向其发放劳动证明，其中专门标注其入职日期、离职日期、先后所在职位类别与起止日期。

2) 该劳动证明免除所有印花税和注册税；即使其中含有“免除一切义务”字样或不构成债务和收据的任何其它说明。

第 2 章 -学徒

第 45 条 学徒合同为工业、商业、农业或手工机构领导给予某人全面、系统的职业培训，同时，受训人应接受指导并完成以见习为目的而交予其完成的工作。

第 46 条 学徒合同必须形成书面文件，否则无效。该合同免除所有印花税和注册税。

第 47 条 该合同形式与资金条件及其解除导致的后果、其执行监控措施等在经国家就业咨询委员会审批后以法令形式确定。

第 3 章- 包工

第 48 条 包工头是自行招聘所需劳动力、与雇主以包干价签订关于某工程施工或某些服务提供的书面合同的分包商。

第 49 条

1) 当工程实施地点为雇主车间、仓库或现场时，如果包工头无法如约支付，则由雇主代其履行针对劳动者的义务。

2) 当工程实施地点为雇主车间、仓库和现场以外场所时，如果包工头无法如约支付，则由雇主支付劳动者工资。

3) 在此情况下，受到损害的劳动者可对雇主直接行动。

4) 然而，上述 1、2、3 段规定不适用于包工头经商业登记且拥有有效期内的营业执照的情况。

第 50 条

1) 包工头须在其所负责实施工程的车间、仓库和工地长期张贴其姓名、地址、包工头职务以及雇主姓名、地址和工作时间等信息。

2) 该基本信息张贴为强制规定，即使施工地点为雇主车间、仓库和现场也同样需要遵守。

第 51 条 雇主应该更新与其签订合同的包工头清单。

第 4 章 - 集体劳动合同与机构协议

第 52 条

1) 集体劳动协议是指旨在确定一家企业或一个由多家企业组成的集团或某一个或多个行业中劳动者与雇主间的职业关系的协议。该协议的签订人为：

- 一个或多个劳动者工会或某劳动者工会联盟代表为一方；

- 一个或多个雇主工会组织或其它任何雇主联合体代表或一家或多家雇主个体为另一方。

2) 集体劳动合同中可列入比法律法规更有利于劳动者的条款。但它不得违反维护公共秩序的相关规定。

3) 集体劳动合同中应说明其适用范围。该适用范围可分为国内、国际和地方三种类型。

4) 劳动部收到主管法院档案员发出的集体劳动合同收妥通知书后,即可要求官方报纸予以免费刊登集体劳动合同全文。

5) 在刊登前,劳动部可要求签字双方将与法律法规相抵触的条款修改或删除。

第 53 条

1) 根据最具代表性的工会组织之一申请或劳动部提议,集体劳动合同中符合规章制度要求的条款可形成适用于该协议适用范围(行业与领土范围)中所有雇主和劳动者的强制条款,并经国家就业咨询委员会审批后以法令形式确定。

2) 集体劳动合同效力和制裁扩展期限与条件由该合同确定。

3) 然而,在国家就业咨询委员会提出意见后,扩展法令可以在不删改该协议经济条文的情况下排除与相关适用范围中行业活动情况不符的条文。

第 54 条

1) 扩展法令在集体劳动合同被废除而不再存在于合同双方间时不再适用。

2) 根据签字一方申请或劳动部提议,在国家就业咨询委员会审批通过后,可通过撤销该法令来终止对不再符合相关适用范围中行业情况的集体劳动合同或其中某些条款的进一步扩展。

第 55 条 当劳动者或雇主工会组织不存在或机能低下,以至于在某一限定职业或行业中不能持续达成集体劳动合同时,经国家就业咨询委员会审批通过后,可以法令形式确定劳动条件、职业等级、行业或职业最低工资的有关规定,或加强相同产业中某一行业内正在执行的集体劳动合同全部或部分条款的适用性。

第 56 条

1) 所有扩展法令及取消扩展法令的法令必须事先征求相关职业组织和任何相关人员的意见,后者须在 30 天内作出答复。

2) 关于该意见征求行动的相关条件在经全国就业咨询委员会审批后以法令形式确定。

第 57 条

1) 涉及某一个或某几个特定机构的协议可在以雇主或雇主集团为一方,以相关的一个或多个机构中员工最具代表性工会的代表为另一方之间签署。

2) 机构协议旨在使集体劳动合同条款更贴合相关某个或多个机构的具体条件,尤其是薪酬分配条件和计算方法与效益挂钩、奖金与个人及集体产量挂钩、奖金与生产效率挂钩等。

3) 机构协议中可以列入对劳动者更有利的条款和新规定。

4) 如无集体劳动合同,机构协议只能规定工资与附属工资。

第 58 条 企业和公共机构及其从属机构员工如不受特殊的法律法规章程约束，可参照本章条款签订集体劳动合同。

第 59 条 当集体劳动合同依照法令扩展时，可适用于类型及业务在其适用范围内的上款所述企业、公共机构及其附属机构。

第 60 条 集体劳动合同和机构协定的缔结与实施应满足经国家就业咨询委员会审批通过后以法令形式确定的资金与法律形式条件。

第四编 - 薪资

第 1 章 - 薪资确定

第 61 条

1) 在本法中，“薪资”是指无论其名称和计算方法如何，或依据协议，或依据惯例与规章制度的条文确定、以现金估算的酬劳。它是根据劳动合同由雇主对劳动者已完成或将完成的工作或已提供或将提供的服务的酬劳。

2) 在同等劳动条件与职业能力条件下，所有劳动者，无论国籍、性别、年龄、身份和宗教信仰如何，按本条所规定的条件，均享受同等工资待遇。

3) 在适用的集体劳动合同或规章制度规定的情况以外，除非当事方达成协议，否则劳动者缺勤不得领取工资。

第 62 条

1) 经国家就业咨询委员会审批通过后，以法令形式规定各行业共同的最低保障工资。

2) 职业等级与相应工资将在本法第三编中所述集体劳动合同或机构协议框架内协商确定。

第 63 条 按任务数量或件数计算的酬金应以劳动者在正常劳动条件下以中等能力劳动计算，且不低于计时劳动者从事同等劳动应得酬金。

第 64 条 按照任务数量及件数计算的劳动的最低工资及发放条件应张贴在工资领取处。

第 65 条

1) 当服务酬金全部或部分由佣金、奖金、其它补助金或其代表补助金构成且这些补助金不构成费用偿还时，应在休假补助、预先通知津贴以及损害赔偿的计算中予以考虑。

2) 在此纳入考虑的额度应该为上一段所述酬金构成的月平均值。

3) 酬金计算涉及时段不得超过停止工作前十二个月。

第 66 条

1) 如需劳动者在日常居住地以外履行劳动合同，雇主应为其供给住房。住房应足够大并体面、与劳动者家庭情况相符并满足经国家就业咨询委员会审批后由劳动部以法令形式确定的住房条件。

2) 如雇主没有足够的住房，可向有关劳动者支付住房津贴，其最低标准和发放方法由上述法令一并确定。

3) 如果劳动者不能为自己供给粮食，雇主要为其及其全家定期供给食品。这种供给服务为有偿服务。偿还金额由上述法令确定。

4) 上一条款所述供给服务不适用于不应付工资的情况，现行规章制度中如有相反规定或当事方事先就此另有协议不在此列。

第 2 章 - 薪资支付

第一节- 薪资支付方式

第 67 条 除第 66 条第 1、3 款规定的供给服务外，工资应以合法流通的货币支付，禁止以其它方式支付。所有相反的条款无效。

第 68 条

1) 除了某些职业根据惯例需要不同的支付周期——经国家就业咨询委员会审批通过后由劳动部以法令形式确定，一般情况下，周期性工资支付间隔应不超过一个月。然而，劳动者有权要求在工作 15 天后支付月基本工资的一半，每次支付时均需核对帐目。

2) 月工资必须最迟在劳动月结束后 8 天内支付。

3) 在合同解除或中止的情况下，工资与津贴应该在服务停止后立即结算。然而，在存在纠纷的情况下，雇主可以根据主管法庭庭长的裁定扣留全部或部分可扣押欠款金额作为临时固定资产。

4) 发薪当日缺勤的劳动者可在出纳正常工作按企业内部规定领取工资。

5) 工资发放应仅限于工作时间和工作地点，或工作地点附近；不得在酒吧和商店发工资，除非劳动者受雇于此。

第 69 条

1) 工资必须按照由雇主或其代表起草或认证的工资表发放，并由劳动者签名；当其不能用英文文读写的环境下，应由两个证人代签。该表由雇主同财务文件一同保管并在劳动监察员要求时向其出示。

2) 发放工资时，雇主应向劳动者提供个人工资单，其内容经全国就业咨询委员会审批后由劳动局以法令形式确定。

3) 无论在劳动合同执行过程中还是解除后，劳动者书写的“薪金收讫”或其它类似的字样在由此放弃了在劳动合同中应有的全部或部分权利之后不可用于对抗劳动者。

4) 劳动者无保留、无争议地接受了工资单，并不等于其放弃根据法律法规、协议和合同条款应得的全部或部分工资、津贴与附属工资。上述“接受”不违反第 74 条的规定，不构成劳动者重新核算工资的任何障碍。

第二节 - 工资债权特权与保障

第 70 条

1) 如法律法规规定，对于工资不可扣押部分，工资债权享有特权，先于一切其它普通和特殊特权。

2) 此特权涉及第 39 条中关于劳动合同中止时应予的补贴和损害赔偿。

第 71 条 针对某些等级的劳动者赋予的特殊特权或直接行动特权的特殊法律条文适用于工资债权。

第 72 条 在司法清算或破产情况下，国库在企业停止发薪之后从汇给雇主的汇票中预扣的金额将返给员工。

第 73 条

1) 在同等情况下，司法清算或破产前由雇主提供住房的劳动者按照第 66 条所述标准继续享受食品供给待遇。

2) 在劳动者认为适宜的时机均可向主管法庭提出允许支付扣押申请，并按照规定获得司法援

助。

第三节- 薪资支付的诉讼时效

第 74 条

1) 工资支付的诉讼时效为三年；在时效方面，劳动合同的解除导致的补偿等同于工资。

2) 该时效自工资可索还之日算起。诉讼时效可在存在劳动者递交给主管劳动监察员关于支付工资的书面要求时或存在结帐单、传票或债券或未过期法律引证时终止。

第 3 章 工资扣除

第 75 条

1) 除了强制征税、第 66 条第 3 段规定的供给偿付金和个人合同与集体劳动合同可能规定的寄存金之外，只有下列情况才能扣除工资：

- a) 支付扣押；
- b) 执行本法第 21 条所述规定；
- c) 有出让者签字的自愿让与，当出让金系雇主支付给劳动者的预支款的偿还金时，需递交给主管劳动监察员，其它情况下则应递交给主管法庭庭长；
- d) 根据现行有关法律法规成立互助社团且须由劳动者支付会费时。

2) 对执行中的劳动的部分付款不可视为预付款。

3) 允许其它任何预扣款的个人合同或集体劳动合同条款无效。

4) 违犯上述条款而扣留劳动者工资时，自其应付日期算起按合法利率生息，在时效期内劳动者可要求取回，合同期间不计时效。

第 76 条

1) 经国家劳动咨询委员会审批通过后颁布的法令可规定可逐步预提的工资份额及其比率。上一条款所述扣款在每次支付时均不得超过此法令规定的额度。

2) 在计算扣款时不仅要考虑工资本身，还要考虑到附属工资，而法律法规声明不得扣除的津贴、劳动者垫支款的偿付金以及可能会有有的社会福利保险法律法规规定的补贴除外。

第 77 条 严禁雇主以任何手段限制劳动者支配其工资的自由。

第 4 章 - 总务

第 78 条

1) “总务处”是指雇主直接或间接向本公司劳动者出售或转让个人日常生活所需商品的任何机构。

2) 总务处应在同时满足以下四个条件的基础上运行：

- a) 劳动者可自由选择是否在此采购；
- b) 商品销售只能用现金且无盈利；
- c) 公司的一个或多个总务处的财务应完全独立并受劳动者选出的监督委员会监控；
- d) 不得出售白酒及酒精饮料。

第 79 条

1) 按照第 78 条所述条件设立的总务处应该向主管劳动监察员声明。

2) 总务处的运行由劳动监察员来监控；当出现与本章规定不符的情况时，该监察员可要求将总务处关闭最长一个月的时间。

在屡犯不改的情况下,可由主管劳动监察员提出并经劳动部裁定后彻底关闭总务处。

第五编 - 劳动条件

第 1 章 - 工作时间

第 80 条

1) 在所有非农业国营或私营机构中,工作时间不得超过每周四十小时的标准。

2) 在所有农业或类似公司,工作时间为每年 2400 小时,每周不得超过四十八小时。

3) 上述规定适用于所有劳动者,无论年龄与性别,并适用于各种酬劳方式。

经国家就业咨询委员会审批通过后将以法令形式确定允许在劳动时间方面出现例外的情况与极限范围以及加班实行办法和酬金发放的相关规定。

第 2 章 - 夜班

第 81 条 凡在夜间 10 点至第二天清晨 6 点之间的工作均属夜班。

第 82 条

1) 妇女和儿童须有最少连续 12 小时的休息时间。

2) 禁止妇女和儿童上夜班。

3) 该项禁止不适用于:

- a) 负责管理工作的妇女;
- b) 不从事体力工作的妇女。

4) 本条规定的实施办法在经全国就业咨询委员会审批后由劳动局以法令形式确定。

第 3 章 - 妇女、未成年人及儿童就业

第 83 条 依据第 120 条规定,经全国劳动安全与健康委员会审批后由劳动部以法令形式分别确定禁止妇女及孕妇从事的工作类别。

第 84 条

1) 经医疗鉴定的孕妇无需预先通知即可中止劳动合同,且无需因此按照第 36 条交付补偿金。在此期间,雇主不得因其怀孕中止其劳动合同。

2) 孕妇可休产假 14 周,从预产期前 4 周开始算起。经确诊或因怀孕或分娩而患病时,产假可延长 6 周。在产假期间,雇主不得中止其劳动合同。

3) 如分娩比预产期提前,可补足 14 周产假。

4) 如分娩比预产期错后,产前假可延至分娩,产后假不得缩减。

5) 除了社会家庭保护法规规定的各种补助,产假期间的妇女还可享受国家社保机构支付的相当于在中止合同时实际应得工资额的日津贴。此外,她还享有实物津贴的权利。

第 85 条

1) 婴儿出生后 15 个月内,母亲有哺乳假。

2) 哺乳假不得超出每个工作日一小时的标
准。

3) 哺乳假期间,母亲可依据本法第 84 条第一段所述条件无需预先通知即可中止合同。

第 86 条

1) 不足 14 岁的儿童不得受任何企业雇用,既使学徒也不允许,劳动部可根据当地情况和具体工作需要以法令形式规定例外情况。

2) 劳动部以法令形式确定未成年人在船上工作的招聘、工作和工作检查条件。

然而：

- a) 在任何情况下，不满十八岁的未成年人不得受雇于船上作为司炉或司炉辅助工；

- b) 当不满 18 岁的未成年人和儿童需要在船员中不仅限于同一个家庭成员的船上务工时，应事先通过工作体检；为此专门设立了由医生签名同意的健康证。

3) 劳动部以法令形式分别确定禁止未成年人从事的工作种类与公司类别以及适用年龄界限。

4) 上述法令均应事先获取全国劳动安全与健康委员会审批通过。

第 87 条

1) 主管劳动监察员有权要求特许医生对妇女和儿童进行体检，以确认他们所从事的工作是否超出他们的体力范围。该操作需要当事人事先提出申请。

2) 妇女和儿童不能从事超出他们体力范围的工作，而应从事适宜的工作。如无法实现，则无须预先通知即可解除合同，双方均不支付任何费用。

第 4 章 - 每周休息

第 88 条

1) 每周休息一次为强制规定。每周应至少连续休息 24 小时。原则上应每周日休息且无论如何不能以任何补偿津贴所代替。

2) 上述规定的实施办法在经全国就业咨询委员会审批后由劳动局以法令形式确定。

第 5 章 - 休假与交通

第一节 - 休假

第 89 条

1) 除非在集体劳动合同或个人劳动合同中做出更有利的规定，否则劳动者每个劳动月享有 1.5 个工作日的带薪休假，由雇主支付。

2) 一个有效工作月可等同于四周或 24 个工作日。

3) 为明确休假权，有效工作期包括如下部分：

- a) 职业病或工伤事故导致无法劳动期间；

- b) 第 32 条规定的条件下由医生诊断患病且缺勤期不超过 6 个月期间；

- c) 第 84 条所述产假期间；

- d) 第 32 条所述技术失业期间。

4) 当劳动者家中有重大事件发生时可享受每年 10 天的特许带薪假，且不抵消年休假。

该规定的实施办法在经全国就业咨询委员会审批后以法令形式确定。

第 90 条

1) 不满十八岁的未成年人每个劳动月享有 1.5-2.5 个工作日的休假。

2) 作为母亲的领薪者要么按自休假起算日超过 6 岁、登记并在家中生活的子女人数计，为每个子女增加 2 个工作日休假；要么，当其基本休假不超过 6 天时，享有 1 天延长休假。

3) 在企业工作的劳动者休假天数与司龄相关，每满 5 年（可累计）休假延长 2 个工作日。对于作为母亲的领薪者，此休假增加日与上款所述累加计算。

4) 如休假时间超过 12 个工作日, 经双方协商, 可分割使用。但每个分割段至少应为 12 个连续工作日。

第 91 条

1) 可以允许不带薪和期限不能并入年度休假的休假, 条件是劳动者和学徒要求通过该休假参加专门的工人教育和工会培训; 这些培训可由在全国范围内具有代表性的劳动者工会组织的附属培训中心或由劳动部批准的专属组织或机构组织。

2) 上述假期最长期限为 18 个工作日, 经双方协商可分割使用。在计算带薪假期、家庭津贴和劳动者工龄时, 该休假可做为有效工作期。

第 92 条

1) 有效工作期满 1 年后方可享受休假。

2) 然而, 若集体劳动合同和个人合同规定的假期超出第 89 条假期期限, 则可因此顺延有效工作期限, 但最长不得超过两年。

3) 停止劳动之日起三年内有权追溯休假权。

4) 劳动者在休假前若合同解除或到期, 可享受按第 89 条和第 90 条规定的权利折算的补贴。

5) 假期的设置是为了使劳动者得到休息, 因此明确禁止在其它任何情况下折算补贴。

第 93 条 雇主最迟应在劳动者休假前一天给予补贴。补贴金额的计算方法在经国家就业咨询委员会审批后以法令形式确定。

第二节 - 交通

第 94 条

1) 当雇主为执行劳动合同须使劳动者迁出其常居地时, 劳动者、其配偶和同其一起生活的未成年子女的交通费与行李运输费由雇主负担。

2) 交通费和行李运输费可以支付实物补偿的方式实现, 但只有在劳动者及其家人实际发生相关费用时才予以保障。

3) 本条规定的实施办法在经全国就业咨询委员会审批后以法令形式确定。

4) 停止劳动并等待雇主安排交通以返回家园的劳动者有权享有所有实物利益, 应从雇主处领取相当于其正常工作所应领取薪水的补贴。

5) 停止劳动之日起三年内有权追溯交通费与行李运输费权利。

第六编 - 劳动安全与健康

第 1 章 - 劳动安全

第 95 条

1) 经全国劳动安全与健康委员会审批后由劳动部以法令形式确定劳动地点的卫生与安全条件。

2) 上述法令旨在根据国际劳工组织和其它国际知名技术组织要求的卫生和安全标准, 同时结合当地条件和特殊情况为劳动者提供保障。

3) 它规定在何种情况和条件下劳动监察员和劳动卫生监察员可以执行催告程序。总之, 当劳动者的健康和受到严重威胁时, 劳动或卫生监察员可命令立即执行有关措施。

第 96 条

1) 当第 95 条所述法令中未规定的劳动条件对劳动者的安全和健康构成威胁时, 劳动或卫生

察员可请雇主予以补救。如果雇主反对，可就此提交全国劳动安全与健康委员会仲裁。

2) 在任何情况下，劳动或卫生监察员应将危险情况上报上述委员会，以备制定适宜的规定性措施。

第 97 条

1) 在工作时间和工作地点禁止提供和消费酒精饮料。

2) 仅允许在工作间正常休息期间，在雇主为劳动者提供的食堂和餐厅消费上述饮料。

3) 雇主应该在正常工作时间和在工作地点为劳动者提供水和无酒精饮料。所提供的饮料应定期接受劳动或卫生监察员检查。

4) 必要时，关于上述规定的实施办法在经全国劳动安全与健康委员会审批后由劳动部以法令形式确定。

第 2 章 - 劳动健康

第 98 条

1) 任何机构和企业，无论国营或私营、世俗或宗教、民用或军需，包括自由职业企业或机构、职业工会或社团附属企业或机构，均须为其劳动者设立医疗卫生部。

2) 该医疗卫生部的任务为监督劳动卫生条件、传染病风险和劳动者及其同住的配偶、子女的身体状况，并保证相应预防措施的实施，同时按本章规定提供必要的医疗护理服务。

3) 经全国劳动健康与安全委员会审批后由劳动部以法令形式确定劳动者及其家人医疗卫生福利保障实施办法。

第 99 条

1) 医疗卫生部应优先录用劳动医生证书持有人，并配备合格的医疗辅助人员予以协助。

2) 为此，上述医疗辅助人员（须经公告卫生部审批通过）及医生（须经医生理事会审批通过）均应由劳动部进一步审批、裁定后才可录用。审批标准由劳动部与公共健康部联合颁布法令予以规定。

3) 根据企业的性质、规模、地理位置、现存医疗设施，医疗卫生部按以下方式组织构成：

- a) 在一个企业中以独立部门形式设立，或在几个企业中以数个企业共有部门形式设立；
- b) 或者在与国营或私营医疗机构签订的合作协议的基础上设立。

4) 医疗卫生部的构成、组织和运转，以及拟在每个企业中雇用的医务人员及医疗辅助人员的人数与资格，将根据当地条件、劳动者及其家人人数，经国家劳动安全委员会审批通过后由劳动部以法令形式确定。

第 100 条

1) 姑且不论卫生领域特殊条款、某些职业病预防条款以及对某些类别的劳动者的保护条款，所有工薪人员在入职前必须进行健康体检。

2) 此外，在其整个职业生涯中还必须接受医疗监护。

3) 关于就业之前及期间的健康检查条件在经全国劳动安全与健康委员会审批后由劳动部以法令形式确定。

第 101 条

1) 在依据本法第 66 条规定由雇主安置的劳动者及其配偶或与其同住的子女生病时, 雇主必须予以照料并依据经全国劳动安全与健康委员会审批通过后由劳动部以法令形式确定的界限提供药品及必需的辅助物品。

2) 雇主还应在企业卫生部生病住院的劳动者提供食品保障。

第 102 条

1) 雇主应将其无法治疗的可搬运伤者与患者送至最近的医疗中心。

2) 当雇主缺乏基本运送设施时, 应立即通知最近的行政主管机关请其护送。

3) 如伤者或患者不可搬运, 接到雇主通知行政主管机关应组织医生前往现场治疗。

4) 该主管行政机关因此产生的所有费用均应由雇主按照官方价目偿还。

第 103 条 经全国劳动安全与健康委员会审批后由劳动部以法令形式确定雇主安置劳动医疗部门并为其提供药物及其附属品的条件。

第七编 - 执行机构与方式

第 1 章 - 就业与社保管理

第 104 条

1) 就业与设备管理机构是涉及劳动者条件、职业关系、就业、劳动力调动、职业培训和指导、就业安置、劳动者健康保护及一切关于社会保险福利问题的机构的统称。

2) 这些机构的组织与运行由主管机关通过法令予以规定。

第一节 - 劳动与社保监察员的义务与特权

第 105 条

1) “劳动与社会保险监察员”, 在本法中简称“劳动监察员”, 是指作为社会福利保险和劳动监察辖区上级单位的就业管理机关的官员或其代表。

2) 劳动监察员必须是官员, 其身份和工作条件应保证其工作的稳定性。

3) 为保证其独立性, 禁止劳动监察员在其所管理的企业中存在任何利益关系。

第 106 条

1) 劳动监察员宣誓忠实地履行应尽职责, 即使离任也不泄露在执行任务中可能知晓的运营程序和商业秘密。

2) 该宣誓仪式仅在其第一个上任辖区主管法庭举行一次。

3) 任何人若违背誓言将受到刑法制裁。

4) 劳动监察员收到处理不当或违反法律法规的举报后, 应秘密处理举报人信息, 不得告知雇主或其代表其在接到举报后进行了相关检查。

第 107 条

1) 作为辖区主管, 劳动监察员在劳动法规范范围内可主动巡查和调查。

2) 劳动监察员应永久配备工作所需的人力、物力和后勤资源。

第 108 条

1) 持有工作证的劳动监察员有权实施以下操作:

- a) 可随时自由进入任何需要检查的机构进行突击检查;

- b) 以检查为目的自由进入任何企业卫生所、食堂、卫生设施和劳动者供水设施；
- c) 进行必要的检查和调查，以保证现行法规有效实施，尤其是：

- 单独地或有证人在场时向雇主或企业员工询问相关法规的执行情况；

- 要求提供关于劳动条件的法规的所有相关文件、簿册、书籍，以确认其是否与现行法规相符，并将其复印或摘抄；

- 要求张贴有关法规要求张贴的通告；

- 为了分析工作提取或取走所用或所加工的材料或物质，只需将此举及其目告知雇主或其代表即可。

2) 在劳动监察员认为不会影响其检查效率时，可通知雇主或其代表其将出席检查工作。

第 109 条

1) 劳动监察员以备忘录记录违反现行劳动法规的情况，直至有相反的证明出现为止。

劳动监察员有权在主管法庭直接向违背本法条款及其实施办法法律条文的一方提起诉讼。

2) 必要时，劳动监察员的监控职权的行使方式通过法规确定。

第 110 条

1) 如军事机构雇用普通劳动力，且为国防利益不允许外人进入其机构，则每次由为此特别指定的官员代为检查劳动法规执行情况。

2) 对这些官员的指定经国防部和劳动部联合提议后，由总统裁定。

3) 由此被赋予检查职责的官员应在最短时间内将其行动通知主管劳动监察员。

第 111 条 为了执行劳动医疗检查工作，依据本法第 106 条、107 条、108 条和 109 条，劳动卫生监察员被授予同劳动监察员同等的义务、权利和特权。

第二节 - 就业安置

第 112 条

1) 就业安置工作由劳动部主管机关负责。

2) 对劳动者的就业安置服务由以下机构免费提供：

- a) 公共机构或部门；
- b) 或私营机构或职业工会开设的办公处。

3) 对上述 b) 段所述办公处的开设需要经过劳动局的事先审批。

4) 本条规定的执行条件在经全国就业咨询委员会审批后以法令形式确定。

第 113 条 为充分使用本国劳力，经国家就业咨询委员会提议后以法令形式限制外籍劳动者从事某些职业或某些专业资质级别的工作。

第 2 章 - 监控方式

第 114 条

1) 任何人开办任何性质的公司或机构或使其重新开业时，均需向主管劳动监察员声明。在其业务变更、停止或转让时 also 需如此。

2) 上述声明的实施办法在经全国就业咨询委员会审批后由劳动局以法令形式确定。

第 115 条 无论何种业务性质，所有国营或私营雇主都必须向劳动监察员和主管就业机关提供其雇用劳动力的详细情况。此举需用声明形式，

其期限和实施方式在经国家就业咨询委员会审批后由劳动部以法令形式确定。

第 116 条

1) 雇主必须在工作地点持续更新用于收集便于劳动与社保管理机构实施检查工作的“雇主册”。

2) 上述“雇主册”格式与内容及其供检查官员使用的条件在经全国就业咨询委员会审批后由劳动局以法令形式确定。

此外，该法令还规定哪些企业或哪些类型的企业可不持有该簿册。

第八编 - 职业机构

第 1 章 - 国家就业咨询委员会

第 117 条

1) 由劳动部组织成立的就业咨询委员会，下文简称“委员会”。

2) 其职责范围为：

- a) 研究涉及劳动条件、就业、职业培训和指导、就业安置、劳动力流动、移民、劳动者物质条件改善、社保以及职业工会等问题；
- b) 对本法所述可提意见涉及的法规和制度提出意见和建议。

第 118 条

1) 在国家就业咨询委员会内设立常务委员会，并授权其提出意见和建议以审议和研究其权限范围内的所有问题。

2) 必要时还可在该委员会内部组成各种专门委员会。

第 119 条

1) 由劳动部长或其代表主持的委员会由下列人员组成：

- a) 一名国民议会正式或候补代表；
- b) 一名社会经济理事会正式或候补代表；
- c) 一名最高法院正式或候补代表；
- d) 由劳动部根据最有代表力的工会组织提议以法令形式任命的相同数量的劳动者和雇主的正式或候补代表；
- e) 可能按会议日程由劳动部以法令形式指定的、具有建议权的专家或技术人员。

2) 委员会及在其内部组成的专门委员会、常务委员会的组织和运转方式以法规形式确定。

第 2 章 - 全国劳动安全与健康委员会

第 120 条

1) 国家劳动安全与健康委员会，以下简称“全国委员会”，是隶属劳动部的一个机构。

2) 其职责为研究劳动医疗、劳动者安全和卫生等方面的问题。具体职责范围如下：

- a) 针对相关法律法规提出意见和建议；
- b) 向雇主、劳动者、保险公司和政府各部门提出有关劳动者健康保障的建议；
- c) 对危险机器的审批和对劳动者健康构成威胁的制造程序提出建议；
- d) 实施或参与其业务范围内的一切科研工程。

第 121 条

1) 由劳动部长或其代表主持的全国委员会，由劳动医疗、工业卫生、劳动安全等领域有一定

竞争力的专家和技术人员组成，其中雇主代表和劳动者代表数量相同。

2) 全国委员会根据需要可召集有关专家加入。

3) 全国委员会的组织和运转方式以法规形式确定。

第 3 章 - 员工代表

第 122 条

1) 凡在本国境内设立、至少有二十名劳动者属于本法适用范围的机构，无论其性质与雇主，无论国营或私营，世俗或宗教，民事或军事，其内必须选出员工代表。

2) 如果机构的领导是劳动者职务，以员工身份考虑。

3) 员工代表任期为两年；可连任。

第 123 条

1) 除机构领导外，所有满 18 周岁并在企业中工作满 6 个月的男女劳动者都有选举权。

2) 候选人为满 20 周岁、懂英文或法文、在企业连续工作满 12 个月的选民。

3) 以下人员无被选资格：机构领导及其配偶、直系亲属、同级姻亲。

第 124 条

1) 机构领导应允许员工代表每月用不超过 15 小时的时间履行其代表职责，除非特殊情况和有相反的协议。

上述时间按工作时间支付薪水。它只能用于与现行法规所规定的员工代表活动相关的任务。

2) 未使用时间不可并入下月使用，也不能用来申请补贴。

第 125 条 经全国就业咨询委员会审批通过由劳动部颁布的法令规定如下事项：

- a) 拟选员工代表人数及其在选举团的分配；
- b) 秘密投票的选举办法；
- c) 雇主需提交主管劳动监察员的选举纪要样本；
- d) 雇主及其代表接见员工代表的条件以及为员工代表所作的资源配置；
- e) 劳动者选举团罢免其代表的条件。

第 126 条

1) 对选举、员工代表候选资格和选举工作正规性的争议，属境内权威的初审法庭管辖并予以紧急裁定。

2) 为使争议可受理，如果是针对选举或候选资格，必须在公布选举名单之后 3 天内提出争议；如果是针对选举正规性有争议，必须在公布选举结果之后 15 天内提出。

第 127 条 每位代表应配备一位在同样选举条件下选出的候补代表以便在代表合理缺勤、死亡、辞职、撤职、改变职业级别因而导致选举团变更、解除劳动合同或丧失候选资格条件时替代该代表。

第 128 条 员工代表的职责为：

- a) 在涉及劳动条件、劳动者保护、集体劳动合同执行、职业评级和工资标准的个人或集体声明不可直接满足的情况下，向雇主提交该声明。
- b) 向劳动监察员提交关于其监督范围内法律法规执行情况的投诉；

- c) 监督有关劳动者卫生与安全、社保规定的执行情况，并就此提出有益措施；

- d) 向雇主提出改善企业组织、增加企业收益的建议。

第 129 条 尽管如此，劳动者依然有权自行向雇主提交其投诉与建议。

第 130 条

1) 如雇主要解雇正式或候补员工代表，必须事先获得主管劳动监察员同意。

2) 劳动监察员应在对审调查后确保拟解雇事宜并非任期内员工代表活动所致。

3) 未经申请与授权即行解雇终属无效。

4) 但若出于重大失误，雇主可以在等待劳动监察员同意的同时暂停其工作。如解雇未得授权，员工代表可重新工作，并得到相当于暂停期间工资的补贴。

5) 劳动监察员应在一个月期限内予以回复。逾期则视为默许。如劳动监察员提出需延长一个月以完成其调查，则不在此限。

6) 上述规定适用于以下情形：

- a) 因将被调动、无法在原单位完成其任期的员工代表，除非当事人在主管劳动监察员面前表示同意；

- b) 任期期满后 6 个月内的原员工代表；

- c) 申请候选人之日起 6 个月内的人事代表候选人。

7) 尽管劳动监察员同意解雇，员工代表仍有权根据本法第 139 条的程序向主管法庭提起上诉。

第九编 - 劳动纠纷

第 1 章 - 个体纠纷

第 131 条 由雇主和劳动者间的劳动合同、学徒合同引起的纠纷，属按司法组织法律裁定的公司案件法庭管辖。

第 132 条 主管法庭原则上为工作地法庭。已不在原工作地居住的劳动者在因解除合同而引起纠纷时有权自由选择工作地法庭，或居住地法庭提出上诉，但必须都在喀麦隆境内。

第一节- 法庭构成

第 133 条

1) 公司案件法庭的构成为：

- 一名法官，作为庭长；
- 从依据第 134 条规定的起草的名单中选出的二位雇主陪审员和一位劳动者陪审员；
- 一名书记员。

2) 庭长针对每一个案件指定不同的陪审员出席。

3) 如果二个陪审员中的一个未能应召出席，则庭长再次召集。如果两个陪审员中依然有一人再次缺席，则庭长独自裁决。

4) 在上款情况下，需在判决书中提及二位陪审员的缺席现象。

5) 除非人力不可抗拒因素，任职期间缺席 3 次的陪审员会被免除职务。

可以在按相关业务行业名单列举的陪审员中选出另一个陪审员代替缺席陪审员完成其剩余任期。

第 134 条

1) 陪审员由司法部根据劳动部的提议以法令形式任命。陪审员从最具代表性的工会组织为每个职位推荐的 3 个陪审员候选人名单中选出。当最具代表性的工会组织不存在或缺席时，由劳动部直接提名。

2) 陪审员任期为两个司法年度。可连任。陪审员任期满后继续出庭，直至新的陪审员到任为止。

3) 需要时，陪审员名单可按上述第 1 段所述形式在年内补齐。如此任命的陪审员任期与每两年一次的名单中所列陪审员任期同时期满。

第 135 条

1) 陪审员的候选条件与第 10 条规定的工会行政管理负责人的条件相同，此外：

- a) 从事职业活动满 3 年，不含学徒期；
- b) 在法庭管辖区从事上述业务满 3 个月；
- c) 能用法语或英语读写。

2) 受到本法第 10 条有关判决处罚、或丧失民事权利的陪审员应免除职权。

第 136 条 陪审员应该在其拟就职法庭进行如下宣誓：“我宣誓，将虔诚公正地履行我应尽职责并保守审议秘密”。

第 137 条

1) 陪审员职权属公民、社会义务，是无偿服务。

2) 但在其任职期间因参与法庭工作而产生的差旅与生活费、损失的工资和补贴都将得到补偿。

3) 劳动部和司法部将以法令形式联合确定该补贴额度和发放办法。

第 2 节 一程序

第 138 条

1) 个体劳动纠纷的解决程序在初审法庭和上诉法庭均为无偿。

2) 作出的决定和公文以结欠方式登记，支付、出账、结算等方面的程序费用及其征收方式与刑法费用相似对待。

第 139 条

1) 所有劳动者和雇主必须请劳动地的劳动监察员友好解决他们的纠纷。

2) 经国家就业咨询委员会提议后，劳动部以法令形式确定各方的召集和出庭办法。

3) 达成的协议由劳动监察员整理并会同各方签署和解纪要，表示纠纷已友好解决；经由法庭庭长审查并注明执行方案后，纪要方能生效。

4) 在部分和解的情况下，纪要上必须注明共同点和分歧点。

5) 在和解失败后，劳动监察员起草未和解纪要。

6) 无论上述哪种情况，由劳动监察员和当事方签字的纪要副本均要送达管辖法庭庭长和当事方。

第 140 条

1) 在上述和解全部或部分失败后，任意一方向主管法庭书记员口头或书面要求介入。

2) 声明中应附上和解不成立或部分和解纪要, 以免不可受理。

3) 介入声明中应登记在为此而设的专用登记簿上。其副本应交给申请方。

第 141 条

1) 在申请接收后 2 天内(遇星期天和节假日顺延), 法庭庭长应传唤相关方在不超过 12 天的期限(如距离远, 则延长期限)内到庭。

2) 传讯应提及原告的姓名和职业、请求内容以及出庭地点、日期和时间。

3) 传讯应根据普通法直达住所或本人。此外, 也可用带回执的挂号信寄达。

第 142 条

1) 当事方应按指定时间和地点到庭。当事方或按普通法规定亲自出席、由属于同行业的雇主或劳动者代表出席或其所在工会组织代表出席; 雇主也可以由其单位经理或雇员代表出席。

2) 当事方代理人需有书面委托, 律师不在此列。

第 143 条

1) 如传讯中指定的开庭日上诉人不出庭、又不作不可抗力原因说明, 则案件从诉讼案卷录中删除。案件只能重新上诉一次, 并采用原上诉形式, 否则以失效论处。同理, 如果推迟审理后依然无故不出庭, 应采取同样的处理办法。

2) 如果被告不出庭或出庭代表无效, 则法庭在对争议审理后可宣布缺席审判。

3) 如被告虽未出庭, 但以诉状形式呈上理由, 则诉讼被定为对席诉讼。

4) 被告若审理中曾出庭, 则不能视为缺席。对其判决被视为对席判决。

5) 在所有情况下, 应按下文第 151 条规定送达判决书, 以计算上诉时间。

第 144 条

1) 在下列情况下, 陪审员应回避:

- a) 当陪审员的个人利益与争议案件存在关联时;

- b) 当陪审员与当事人一方存在第 6 等以内亲属或婚姻关系时;

- c) 当陪审员与当事方中的一方或其配偶、直系亲属之间曾发生刑事或民事诉讼时;

- d) 当陪审员曾书面或口头对争议案给出意见时;

- e) 当陪审员为当事一方的雇主或劳动者时。

2) 回避事宜应在辩论开始前提出。

庭长应立即裁定。如果提议被驳回, 则不须回避; 如被接受, 则将案件延至下次开庭。

第 145 条

1) 法庭应立即着手案件讯问。如庭长提议或当事方同意, 延迟审理最大期限为 15 天左右。法庭可依据合理判断要求进行一切必要的调查、实地考察、材料收集工作。

2) 辩论休庭后, 法庭立即着手秘密审议。除非要进行为期最多 8 天的评议, 否则应当庭判决并说明理由。

3) 判决书原本由法庭庭长和书记员签署。

第 146 条 判决书可规定立即执行，尽管有异议或上诉也不影响。在通过法规途径确定金额之前，可采用预付金，免除保证金。至于余额，临时执行可要求支付保证金；尽管存在多种上诉途径，临时执行并无定论。当涉及应得、无争议工资或附属工资时可不缴纳任何保证金。

第 147 条 法令、判决书及判决书快递件以及合同及其一切需强制执行的文件副本和快递件、均应带有如下执行指示：“喀麦隆共和国”、“以喀麦隆人民名义”等并以下列语句结束：“因此，喀麦隆共和国总统命令所有执达员和公务人员执行此法令（或判决书等），喀麦隆总检察长和检察官以及所有法官和公职人员在必要时提供支持。

特此庭长和书记员签署此令（或判决书等）”。

第 148 条 根据有关方的请求，法令和判决书由执达员和执行人员执行。

第 149 条 劳动者有权享受司法协助以执行为其谋利的判决书或法令。庭长指定执达员为劳动者尽其职守。

第 150 条 声称为全部或部分被扣留财产所有者的第三方，在财产出售前，可口头或书面向扣押地法庭庭长提起诉讼。根据所提供证据，庭长可要求暂停对相关物品的出售，然后在一周左右期限内召集各方进行讯问，然后下达法令裁定是否扣除被扣押财产。

第 151 条

1) 在缺席判决的情况下，判决书按照第 141 条规定由法庭书记员免费送达缺席方。

2) 路途期限不计在内，收到判决书后 10 天内缺席者如未按第 140 条有关办法提出异议，则判决书有执行力。如有异议，法庭按第 141 条规定重新传唤有关方；无论哪一方缺席，均需按新判决书执行。

第 152 条 除非法庭庭长不同意，公司事务裁决法庭的判决书在涉及及要求发还劳动证明或工资单时为最终判决，不可上诉。

第 153 条 公司事务裁决法庭有权审理所有反诉或赔偿请求并根据其性质将其归属于受理法庭。

第 154 条

1) 在对席判决宣布后 15 天内、缺席判决或被视为对席判决送达后 15 天内，可按第 140 条规定提出上诉。

2) 诉状在上诉声明后一周内连同判决书快递件、公文、当事方呈递的备忘录、文件等传送到主管上诉法庭书记室。

3) 上诉案件根据字据在上诉声明后二个月内审理。有关方可申请出庭，如派代表出席则须遵守第 142 条规定。书记员按有关方提供的地址通知他们听证会时间、对手姓名和被起诉的判决书。

4) 法院必须裁定上诉的性质。滥用上诉或上诉延期则可被判为无效上诉而遭到二万至十万非洲法郎的罚款。

5) 法庭指派一名执达员跟进相关诉状的实施。

第 155 条

1) 法庭为了维护一方公正在其提出申请的基础上可延长本节规定的期限并在判决书中明确延期理由。

2) 根据本条规定实施的延期不得超过三十天。

第 156 条

1) 至于本节未涉及的程序，普通法只在本法特殊条例未涉及的方面适用。

2) 以法规途径确定本章执行办法，尤其是注册簿的结构方面。

第 2 章 - 集体纠纷

第 157 条

1) 不在第 131 条规定的法律管辖范围内的集体劳动纠纷是指同时具有以下两个特征的纠纷：

- a) 工薪人员的集体干预，无论是否组成职业群体；
- b) 为集体利益性质。

2) 集体劳动纠纷须按第 158 条至第 164 条规定程序进行和解和仲裁。

3) 和解和仲裁无效后发展为罢工和关闭工厂的行为属合法行为。

4) 罢工系某单位全部或部分劳动者以集体协商的方式拒绝遵守正常的劳动条例，以迫使雇主满足他们的诉求或要求。

5) 关闭工厂系雇主为对罢工或以罢工威胁的劳动者施加压力而采取的措施。

第一节 - 和解

第 158 条

1) 一旦产生集体争议，应立即由其中一方利益相关方通知主管劳动监察员。

如果集体劳动合同中未规定和解程序，或此程序失效，则主管劳动监察员应立即召集有关各方尝试友好解决。

2) 各当事方可委托合格代理人参与和解。如一方缺席或代表不合格，劳动监察员应起草一份纪要，并据此要求缺席一方支付五万至五十万非洲法郎的罚金。

3) 劳动监察员可在最长 48 小时内再次召集有关各方。

第 159 条

1) 在和解工作结束后，劳动监察员应起草一份纪要，其中注明达成的协议；如未达成协议，则须注明全部或部分分歧，有关方会签后各执一份副本。

2) 和解协议在第 139 条规定的条件下具备执行力。

第 160 条 和解不成立时，劳动监察员应在一周时间内将纠纷提交下列仲裁程序。

第 2 节 - 仲裁

第 161 条

1) 对和解未能解决的集体劳动纠纷的仲裁，由上诉法院仲裁理事会解决。该理事会组成如下：

- 主席：
 - 主管上诉法庭法官；
- 成员：
 - a) 一名资方陪审员；
 - b) 一名劳方陪审员。

两名陪审员由仲裁理事会主席从社会事务主管大审法庭所列名单中指定。

2) 上诉法院书记员负责秘书职务。

第 162 条

1) 仲裁理事会只能裁定未和解纪要指定的事项或作为上诉纠纷的直接后果、在该纪要起草后发生的事件。

2) 它须根据和执行现行的法律、法规、集体劳动合同和机构协定针对纠纷进行仲裁。

3) 该理事会应本着公平的原则解决其它纠纷,尤其是当纠纷涉及工资和劳动条件而现行的法律、法规、集体劳动合同和机构协定未作有规定的情况下;还可裁定涉及集体劳动合同的谈判和修改的纠纷。

4) 它有权询问企业的经济状况和有关劳动者的状况。它可通过企业和工会进行一切必要的调查并要求当事方其职责履行所需的一切经济、财会、金融、统计、行政材料。它可求助于资深人士和专家办公室进一步探明案件情况。

第 163 条

1) 仲裁结果应由主管劳动监察员立即通知各方。

2) 通知后 8 天内如无异议,仲裁书按第 164 条规定的条件执行。如有异议,但在该期限内解除,则同样执行。

3) 如有异议,应以带回执挂号信方式寄给主管劳动监察员,否则以无效论处。

第 164 条

1) 无异议的和解协议和仲裁判决书须强制执行。如对生效日期无异议,和解协议和仲裁书自调和开始之日起生效。

2) 正规组建的职业工会可执行无异议的和解协议和仲裁判决书规定的所有行动。

3) 和解协议和仲裁判决书应立即在劳动监察机构所在地张贴并在官方报纸上公布。

4) 和解协议和仲裁判决书正本应保存在纠纷地在大审法院书记室。

5) 调解和仲裁程序的实施为无偿服务。

第 165 条 对违反上述规定的罢工和工厂关闭应处以以下惩罚:

a) 对于雇主:

- 向劳动者支付由此损失的工资;
- 至少二年内无经济司成员被选资格,并禁止以任何形式参与国家或地方当局及公共企业的工程或相关供货合同。无被选资格由普通法法官按劳动部要求宣布。

b) 对于劳动者:

- 以重大失误名义终止劳动合同;
- 罚款二万至十万非洲法郎。

第十编 - 处罚

第 166 条 工会行政管理人员若违反第 3、6、10、16、19 条规定,将被处以五万至五十万非洲法郎的罚款。

第 167 条 下列情况下罚款十万至一百万非洲法郎:

- 违反第 29、30 (1)、40、41、44、50 (1)、51、62、64、86、87 (2)、88、89、90、92、93、97、98 (1)、99、100、101、

112 (2) 与 (3)、114 (1)、115 及 116 条规定时;

- 虚假申报工会行政管理人员的身份、姓名和职务时;
- 窃取工会行政管理人員头衔时;
- 违反第 62 条第 1 段法律规定时;
- 违反依据扩展法在工资、奖金、补贴和可折算现金的其它利益方面扩展了实施范围的集体劳动合同条款时。

第 168 条 下列情况下罚款二万至一百五十万非洲法郎:

- 违反第 26、27 (2)、67、68、75 (1)、82、84 (1、2、3、4) 条规定时;
- 任何人为针对加入工会的某劳动者干涉工会就业安排自由时;
- 任何人违反第 4 条第 2 段中的任意一项规定时;
- 任何人干涉员工代表正常工作时;
- 任何人限制、阻止劳动者自愿应聘、阻止其上班和履行其应尽的合同义务时;
- 任何人利用并不存在的合同或有不明确提示内容的合同应聘或故意取代其他劳动者时;
- 任何雇主、代理人和职员故意在雇主册上或其它文件上对劳动者完成的劳动条件和期限做出虚假证明以及劳动者故意使用上述虚假证明时;
- 任何人做为中间人处理工资、补贴、津贴和其它费用支付问题, 或获取工作、解决任何性质的劳动纠纷时从劳动者处强取或接受任意报酬时。

第 169 条 任何人妨碍劳动监察员和劳动卫生监察员履行其职责或行使职权时, 应处以罚款一百万至二百万非洲法郎。

第 170 条

1) 作为对第 26、27 (2)、30 (1)、67、68、75 (1)、82、84 (2、3、4)、86、88、89、90、92、93、98 (1)、167 (3)、168 (2-8)、169 条等规定的重犯时, 另外监禁 6 天至 6 个月。

2) 每次由工会行政管理人員、就业管理人員及社保人員数次违反第 168 条第 8 段以及二次重犯时须被监禁。

第 171 条 刑法条款可适用于以下情形:

- 任何人针对劳动监察员和劳动卫生监察员实施对抗、凌辱和暴力行动时;
- 违反第 2 条第 3 段规定时;
- 任何人冒名侵犯劳动监察员和劳动卫生监察员职务时。

第 172 条 关于违反第 29、40、62、64、67、68、82、86、87、88、97、98 及 100 条规定的第 167、168、169、170 条所述罚款为将乘以因此累及的劳动者人数作为总罚款额。

第 173 条 企业主对其代理人和职员受到的处罚负有民事责任。

第十一编 - 特别、过渡与最终条款

第 174 条 对于无任何特殊条款规定的事务, 属于免税工业区的企业, 必须遵守本法及其执行文件的规定。

第 175 条 残疾人就业、职业培训、重新就业工作须由法律规定。第 176 条 -1) 以前所有与本法相抵触的条款均被废除, 尤其是 1974 年 11 月 27 日第 74/14 号劳动法以及 1968 年 11 月 18 日第 68/LF/20 号关于职业工会为了顺利登记应遵从的组成形式的法律的有关规定。2) 关于 1974 年 11 月 27 日第 74/14 号法实施的法规文件或适用于该

法且与本法不抵触的条文在被废除和取代前继续有效。

第 176 条

1) 以前所有与本法相抵触的条款均被废除，尤其是 1974 年 11 月 27 日第 74/14 号劳动法以及 1968 年 11 月 18 日第 68/LF/20 号关于职业工会为

第 177 条 本法将根据紧急程序进行登记和公告，然后在官方报纸上以英法文公布。

了顺利登记应遵从的组成形式的法律的有关规定。

2) 关于 1974 年 11 月 27 日第 74/14 号法实施的法规文件或适用于该法且与本法不抵触的条文在被废除和取代前继续有效。

