**(此翻译文本仅供参考，请以法文原文为准)**

几内亚共和国劳动法

　　　　　　　　　　　　　　　　第一编 总则

　　第1条：该法适用于在几内亚共和国从事职业活动的所有劳动者和雇主。

　　凡从事有报酬的职业劳动，并在他人管辖下的自然人或法人，不论其性别、民族，统称劳动者；而领导他人的自然人或法人，不论其政府或私人属性，不分宗教信仰，统称雇主。

该条款的执行不适用政府官员。

　　第2条：坚决禁止强迫劳动。

　　强迫劳动指在某种惩罚威胁下，某人被迫进行劳动或提供服务。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第一章　职业

　　　　　　　　　　　　　　　　　第一节　一般条款

　　第3条：劳动合同指被雇佣，将其劳动隶属他人并得到报酬的合同。

　　第4条：劳动合同分为不定期合同和定期合同，没有规定期限的合同为“不定期合同”，定期合同的定义见第12条。

　　第5条：劳动合同只能与年满16岁的个人签订，雇佣年龄不足16岁的青少年，必须经其监护人同意。

　　第6条：在签订劳动合同前，雇主必须向国家劳动力和职业管理局或其代表机构递交职业招聘通知书。

　　雇佣不超过15天的临时工，无需事先通知主管行政部门。

违反第一段条款者，将被处罚5000-50000几郎；重犯者，可判罚25000-250000几郎。

　　第7条：当雇主计划雇佣外籍员工时，必须在法律法规允许的范围内，事先得到国家劳动力和职业管理局准许。

雇佣外籍员工有特殊规定。

　　第8条：签订合同应遵照普通法规定。

合同签订的形式应经双方认可，如合同双方选择文字形式，该合同免交印花税和注册税。

可以各种方式记录合同。

　　第9条：与外籍员工签订劳动合同，必须有文字条款，并经国家劳动力和职业管理局认证。

　　雇主必须申请认证，负责合同认证的主管部门在收到申请之日起三十天内未予答复，视为默认。未经默认或明确签发认证的劳动合同不得执行。

　　如雇主违反此规定，从国外招雇外籍员工，除必须承担该外籍员工回国费用外，还应赔偿其损失费。

　　第10条：如合同双方同意采用试用期，双方必须在合同条款中写明试用期限。在任何情况下，即使为可续约合同，如受雇者是干部，试用期不得超过三个月，其他人不得超过一个月。

　　第11条：无论是在一方所在地或另一方所在地还是在几内亚领土上签订的劳动合同，必须遵守该法各项条款。

　　　　　　　　　　　　　　第二节　定期劳动合同特殊条款

　　第12条：定期劳动合同指具有某个期限的合同，该期限一般在签订合同时确定。

　　第13条：雇主和雇员有权随时签订定期合同，但该合同期限不得超过两年。超过此期限的合同则为“长期合同”。

不足两年期限的合同可以续约，但续签的期限不得超过首次合同的期限，且两次合同期限之合不得超过两年。

与该条款不符的续签合同，为长期合同。

　　第14条：在下列情况下签订定期劳动合同时，可以不确定期限：

　　——当合同的签订是因补缺、施工或某项工作需要临时额外员工、企业临时活动时。

　　——在任何情况下，合同必须成文，否则便视为长期合同。

　　第15条：如定期合同期满未续约，而劳动关系仍存在于雇主和雇员之间，雇员可以要求享受长期合同条款所规定的优惠条件。

　　　　　　　　　　　　　　第三节　某些行业的特殊条款

　　第16条：船主或其代理人与船员签订的船上工作合同，属海上雇佣合同，必须遵守劳动合同的规定和以下规定。

　　第17条：任何拥有船只的个人、企业、事业单位均为船主，必须执行该法。

　　第18条：任何人，无论其性别，被船主或其代理人雇佣在船上服务，均是船员，必须执行该法。

　　第19条：雇佣合同应该成文，条款明确，不得有任何对双方的权利和义务模糊不清的解释。

　　必须写明雇佣合同是定期合同还是长期合同，或仅为一次性出海。

　　如雇佣合同仅为一次性出海，必须写明该航程大概期限、航行终结港名称、何时完成在此港进行的商业性海运活动。

　　第20条：海上雇佣合同应注明船员的工作性质及其承担的责任、工资和津贴额、登船地点和日期。

　　第21条：海运主管部门签发雇佣合同。

如合同含有违反公共秩序的条款，海运主管部门有权拒绝签发。

　　第22条：雇佣合同必须明确以下问题：

　　（1） 船上工作规章制度。

　　（2） 船主支付船员工资的地点和时间。

　　（3） 船员的操行和权利。

　　（4） 食宿条件。

　　（5） 船员受伤或患病的医疗和赔偿。

　　（6） 回国条件。

　　雇佣合同应由船主保存，随时供船员查阅，在船员登记上船时，由海运主管部门宣读，通则最好张贴在船上。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第四节　承包

　　第23条：包工头即分包商，可招募必要的劳动力，也可和承包人签订合同完成某项工作，或以承包价提供某项服务。

　　该合同必须成文。

　　包工头必须以分包商名义在工商注册簿上登记，同任何雇主一样，承担劳动法规定的义务。

　　第24条：当工程在业主的车间、仓库或工地上进行时，如承包商无力支付工人工资，业主要代替承包商向工人尽义务并有责任支付所欠工人的工资。

　　在以上情况下，利益受损的工人可直接对企业起诉。

　　第25条：承包商须在其工程所在地长久张贴其姓名、地址、承包性质及企业地址的布告牌，直至工程结束。

　　第26条：在工程或服务活动开始前，业主须向主管劳动总监递交一份和承包商签订的合同，在合同上注明活动场所地址。

　　第27条：任何违反第23、24、25条款的承包活动将被处罚60000-600000几郎。

任何违反第26条的承包活动，将被处罚30000-300000几郎。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第二章　学徒

　　　　　　　　　　　　　　　第一节　学徒的性质和形式

　　第28条：学徒合同指工业或农业企业主、手工业者或工匠承担义务，亲自或请人对他人进行系统完整的职业培训，而受训者承担义务，达到培训要求，并完成学徒期指定内容的合同。学徒合同有条件和期限规定。

　　合同应形成文字，否则无效。合同须遵照第5条规定。

　　学徒合同免除一切印花税和注册税。

　　第29条：学徒合同应根据各行业习惯，主要包括以下内容：

　　（1） 师傅的姓名、年龄、住址。

　　（2） 学徒的姓名、年龄、住址。

　　（3） 学徒的父亲、母亲、监护人或经父母准许的代管人、或在没有父母准许的情况下由初审法庭长准许的代管人的姓名、职业、住址。

　　（4） 合同的签订日期和期限。

　　（5） 学徒的报酬和食宿条件。

　　（6） 学徒在企业内或按职业培训规定在企业外接受培训的课程。

　　第30条：中止合同须支付赔偿费，赔偿额应在合同中规定。如没有规定赔偿额，且没有法官或初审法庭长干预的情况下，则劳动法庭可以确定赔偿额。

　　　　　　　　　　　　　　　第二节　学徒合同的条件

　　第31条：不满21岁者，不得招收未成年学徒工。

　　不满14岁者，不得成为学徒。

　　第32条：单身或丧失配偶或离婚的男性师傅不得将未成年女子学徒留宿。

　　第33条：曾因犯罪或因有伤风化被判有期徒刑一年以上者，不得招收学徒。

　　　　　　　　　　　　　　　第三节　师傅和学徒的义务

　　第34条：当学徒生病、缺勤或其他原因需要其父母或监护人出面时，师傅应及时通知其父母或监护人。

　　第35条：师傅应如一家之长对待学徒，为其提供最好的食宿条件。如学徒是文盲，师傅应给他受教育的时间。学习时间根据双方合同确定，但每天不得超过两小时。

　　第36条：师傅应按合同规定，系统全面地向学徒传授手艺、职业技能或特殊技能。

　　学徒期满后，师傅应发给学徒“履行学徒合同证明”。

　　第37条：学徒期间，学徒必须尊敬师傅，力所能及地帮助师傅工作。

　　学徒期满后，学徒应参加劳动咨询委员会组织的考试，成绩优异者将得到“职业能力证明”。

　　学徒期间，学徒必须补上因病或因事缺勤30天以上的劳动时间。

　　第38条：禁止雇佣以下人员：学徒合同期内的学徒、在校学生、职业培训中心的进修生。违反者须交损失赔偿费。

　　　　　　　　　　　　　　　　第四节　学徒合同的解除

　　第39条：学徒的前两个月为试用期，在试用期内，签约双方均可单方解除合同。在此情况下，除有特别规定，双方都不支付损失赔偿费。

　　第40条：下列情况下完全有理由解除学徒合同：

　　（1） 师傅或学徒死亡。

　　（2） 师傅或学徒应招服兵役。

　　（3） 师傅或学徒受到本章第33条的处罚。

　　（4） 未成年女学徒的师傅离婚、配偶死亡。

　　第41条：以下情况，双方或单方可要求解除合同：

　　（1） 一方违反合同条款。

　　（2） 严重或经常违反此章条款和其他有关学徒工作条件的法规。

　　（3） 学徒经常行为不规。

　　（4） 师傅迁到合同签署地以外地区。

　　（5） 师傅或学徒被判30天以上徒刑。

　　（6） 职业培训委员会证明学徒不能有效地跟上师傅传授的课程。

　　第42条：如学徒期超过习惯最长期限，超过的时间应视为合同解除。

　　　　　　　　　　　　　　第五节　企业主对学徒的投资

　　第43条：企业主必须支付学徒税，使其能参加国家的培训计划、学徒计划。

　　关于学徒税的支付和管理方式另行规定。

　　　　　　　　　　　　　　　　　第三章　职业培训

　　　　　　　　　　　　　　　　第一节：职业培训机构

　　第44条：任何自然人或法人，凡以个人名义从事再培训教育活动，必须在国家职业培训管理局登记，说明其目的及方法。

　　第45条：拥有至少15名雇员的企业必须支持职业培训工作，每年应资助实习、培训和进修计划。

　　第46条：相当于工资总额0.5%的资助金应上缴国家职业培训管理局。

　　　　　　　　　　　　　　　第二节　雇员的权利和义务

　　第47条：企业每年须向工会代表报告培训计划。

　　第48条：企业负责人选定参加培训或进修的雇员，在整个培训或进修期间，仍按正常工作领取工资，并享受所有待遇。

　　培训或进修结束后，参加培训或进修的雇员必须在原企业至少工作到与进修期相同的年限，否则，雇员须向雇主赔偿培训或进修所需全部费用。

　　第49条：进修期应算工作时间，应计工龄并享受带薪休假。

　　　　　　　　　　　　　　　　第四章　劳动合同的中止

　　　　　　　　　　　　　　　　　第一节　一般条款

　　第50条：当雇员拒绝劳动或雇主无法提供工作时，可中止劳动合同。

　　第51条：原则上，只有影响到双方对劳动合同履行主要义务时，即影响到雇员劳动和雇主支付劳动报酬时，可中止劳动合同。提供住房、忠诚和严守秘密的义务在中止劳动合同期间继续有效。

　　第52条：劳动合同的中止并不导致工会职责的中止。

　　第53条：除另有规定，中止期应计入工龄。

　　　　　　　　　　　　　　　　　第二节　疾病和事故

　　第54条：因工伤或疾病导致停工的雇员，可中止劳动合同。车祸应算工伤，执行现条款。

　　雇主须在发生事故或确诊疾病的四十八小时内，向劳动总监报告情况。

　　合同中止期间，雇员应享受与工会相关的所有合法的或现条款规定的待遇。

　　第55条：合同中止期间，雇主只有因不可挽回的严重错误无法继续履约时，方可解除长期合同。

　　雇主必须提出解除劳动合同的理由。

　　第56条：合同中止期结束后，如医生证明雇员有能力继续承担患病前或工伤前的工作，雇员应重新从事以前的工作或类似的工作。

　　雇主不再让雇员从事以前的工作或类似工作时，应向雇员支付其从事该项工作时享受的工资和补贴。如一年后，雇主仍未让雇员从事其以前的工作或类似工作，法院可判雇主向雇员支付相当后者两年工资的补偿费。

　　第57条：如根据以上54条所述期限结束后，雇员不能再从事以前工作，雇主应向雇员提供适合医生证明其可胜任的工作，尽量要与以前的工作一致。

　　如企业不能提供适合该雇员的岗位，雇主可解雇后者。如雇员拒绝接受代替以前工作的岗位，雇员也可被解雇，在这两种情况下，应办理个人理由解雇的手续。一旦宣布解雇，尽管雇员不能从事合同所规定的劳动，但有权享受中止合同预先通知期的赔偿费，并可领取解雇补偿金。

　　如企业可提供本条款第一段所述的新职业，而雇主不愿提供，雇员除领取赔偿费和解雇补偿金外，还有权领取相当其一年的工资。

　　第58条：雇员因病可正常中止劳动合同，但雇主可随时解雇经常或长期缺勤、工时相当于或高于六个月、严重影响企业经营的雇员。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第三节　产　假

　　第59条：女雇员有权在预产期前六周和产后八周中止劳动合同。绝对禁止雇佣分娩后六周的产妇。在早产的情况下，女雇员有权将中止劳动合同的期限延长到十四周。

　　第60条：生多胞胎，产假可延长两周。

　　第61条：在产假期，雇主负责支付女雇员的医疗费和50%工资。

　　第62条：产假结束后，产妇可自愿享受不带薪假期，但不得超过九个月。

　　不要求享受该假期的女雇员有权享受每天一小时喂奶时间，该时限最长为产后15个月。

　　享受不带薪假期的女雇员，在重新工作后，有权享受产后15个月的喂奶时间。

　　第63条：女雇员产假或不带薪休假期间，雇主只有证明女雇员与怀孕、生产、产假无关的重大错误不能维护劳动合同时，方可解除劳动合同。

　　非法解除的劳动合同继续有效。受理的劳动法庭或司法部门可裁定雇主须重新雇佣女雇员，或在无法重新雇佣的情况下，付给女雇员相当其两年工资的赔偿费。

　　第64条：妇女在怀孕期或产后15个月内有权不需事先通知中止劳动合同。

　　第65条：违反第59条第一段和第62条的雇主，将被处罚30000-300000几郎；在重犯的情况下，罚款60000-600000几郎。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第四节　兵　役

　　第66条：当雇员须中断职业活动去服兵役时，劳动合同中止。

　　第67条：雇员得知服兵役的日期后应立即通知雇主。兵役结束后，雇员可重新从事以前的工作或类似的工作。

　　雇员在兵役结束后两个月内不去原雇主处报到，将被视为辞职。

　　如因军事教育而延迟报到，可有一周的宽限。

　　　　　　　　　　　　　　　　第五章　劳动合同的修改

　　第68条：在没有关于修改执行劳动合同的规定时，雇主可对劳动合同中有关工作条件的条款做细微修改，不得把重大修改强加给雇员，雇主只能对雇员建议这些修改。在雇员拒绝的情况下，和该拒绝可当作解雇的理由时，雇主可根据第78条和以下条款办理解雇手续。

　　第69条：如雇主因继承、典卖、合并、资金和股金变更形式而改变时，自改变之日起，任何雇员的劳动合同对新雇主继续有效。

　　　　　　　　　　　　　　　　第六章　劳动关系的终止

　　第70条：定期劳动合同到期后正常终止。两个月以上的劳动合同，雇主必须在合同到期前十天通知雇员，合同不再延长原定期限；六个月以上的合同，雇主应提前二十天通知雇员。在以上限定时间内雇主未通知雇员，劳动合同则被视为长期合同，终止时，应按长期合同有关条款办理。

　　第71条：定期劳动合同到期后，雇主应支付雇员相当后者合同期工资和补贴总额的5%的终止合同补偿费。雇主还应根据第103条规定的条件向雇员发放工作证明。

　　第72条：当定期合同到期后又签定了长期劳动合同，雇员定期合同时限应计入其在企业的工龄。

　　第73条：定期合同未到期时，也可在双方同意下终止。双方同意终止的协议须在劳动总监在场下双签。未经双方同意，只有在发生严重事件或不可抗力情况下，方可终止未到期的定期合同。

　　除上述原因外，雇主提前终止合同，应向雇员支付至少相当其合同期工资总额的赔偿费，外加第71条所规定的赔偿费。同样，除上述原因外，雇员提前终止合同，雇员应向雇主支付相当前者合同期工资总额的赔偿费。在任何情况下，雇员可要求定期劳动合同证明。

　　　　　　　　　　　　　　　第二节　长期劳动合同的终止

　　第74条：试用期满后，由雇主提出终止长期劳动合同，为解雇。

　　第75条：双方同意终止劳动合同，只有在劳动总监在场下双方签字才合法。

　　第76条：试用期满后，由雇员提出终止长期劳动合同，原则上为辞职。但如雇员因雇主要求或因雇员所犯错误而终止合同，该情况属于解雇，应按有关解雇条款处理。

　　第77条：长期合同也可因突发或与双方无关的事件，导致长时间无法履行而终止。在此情况下终止劳动合同不支付赔偿费。

　　除非在不可抗力情况下企业倒闭，不免除雇主履行解雇法的义务。

　　　　　　　　　　　　　　　　　第一段　解雇理由

　　第78条：只有客观上存在真正无法维持合同的理由时，雇员方可被解雇。

　　第79条：解雇理由可以因雇员身体不佳、不胜任工作、缺乏职业技能或不良表现。这种解雇称为“个人原因解雇”。

　　第80条：解雇理由也可因企业调整或倒闭，雇员因此丧失工作。此类解雇称为“经济原因解雇”，应按有关特别条款办理。

　　第81条：有关解雇的诉讼应由劳动法庭审理。

　　雇主应申诉解雇的理由及其关联原因。雇主不得在审判长前提出事先在求见信中、会谈中和解雇通知中未提及的理由。

　　第82条：如雇主未能提供解雇的证据，法庭将判雇主支付非法解雇雇员赔偿费，至少相当于雇员6个月的工资，月薪按雇员最后月工资为基数计算。

　　如劳动法庭认定最低罚款不足以赔偿雇员的损失，可判雇主支付更高的赔款。

　　在非法解雇情况下，交足赔偿费和有关解雇规定的其他赔偿费，解雇可以成立。

　　　　　　　　　　　　　　　第二段　个人原因解雇程序

　　第83条：雇主考虑解雇雇员必须事先发函召见，召见函至少在面谈前五天送达雇员本人。

　　雇主或其代表发出的召见函应写明面谈日期、地点、时间、解雇原因及雇员可否请同行、工会代表或律师参加。在面谈过程中，雇主可以请一名企业负责人或雇员协助。雇主应陈述考虑解雇的原因，并听取雇员的解释和其代表的阐述。

　　在任何情况下，面谈不得涉及召见函未及理由。与会的所有雇员按日常工作领取薪金，交通费由企业负担。

　　第84条：在面谈期间，雇主不得做出解雇决定，他应在面谈后考虑两天。

如雇员没有也未邀其代表与会，雇主不必再安排召见。

　　第85条：雇主的决定应书面通知解雇人员，该通知在面谈后第三天发出，须注明解雇原因。

　　第86条：违反上述规定程序任何一条的雇主，须支付被解雇雇员相当其3个月工资的赔偿金，月薪可参照第82条第一段规定执行，该处罚可和其他有关解雇性质的处罚一并考虑。

　　　　　　　　　　　　　　　第三段　经济原因解雇程序

　　第87条：任何由于经济原因解雇的计划均应向企业或有关机构两名工会代表通报。

　　雇主应在召集第一次会议前七天向工会代表书面通报，写明解雇的原因、人数和级别及解雇的时间。为限制解雇人数，并考虑将来重新雇佣解雇人员，书面通报应同时送达所属的劳动总监。在第一次会议上，雇主负责解释通报中有关问题并听取代表意见。

　　第二次会议不得早于第一次会议后七天举行。在第二次会议上，雇主应介绍解雇计划的现况，陈述其改变计划和拒绝工会代表建议的理由，工会代表可考虑解决方法并对雇主的理由发表意见。会议笔录应记载雇主的通报、工会代表的建议和讨论意见。

　　第88条：会议后，雇主应向劳动总监通告其解雇计划，写明拟解雇人员姓名、级别，解雇日期和为将来重新使用解雇人员所采取的措施。

　　第89条：如解雇人数不足10人，劳动监督委员会无权干涉，可以发表意见，但无权推迟解雇计划。一经通知劳动总监，雇主应逐一办理解雇手续。

　　第90条：如解雇10名以上雇员，劳动监督委员会有权反对该解雇计划。该权力可在向主管部门陈述材料后十五天内行使。反对的理由主要为：违反规定程序，缺乏正当解雇理由，对被解雇人员重新受雇所采取的措施不力。

　　雇主可向劳动法庭或司法部门对以上提出上诉，劳动法庭或驳回上诉，或做出取消反对的决定。

　　第91条：如因经验原因解雇人数少于10人后三个月内，雇主由于同样原因又考虑新的解雇，那么只要解雇人员之和少于或等于10人，则应按少于10人的解雇程序办理。

　　第92条；当劳动监督委员会在第90条规定的期限内未行使反对权或反对权被劳动法庭否决时，雇主可向有关雇员通知解雇，被解雇人员可单独向劳动法庭提出对解雇的合法上诉；如解雇被判为非法，雇员有权得到第82条规定的赔偿。

　　第93条：如劳动监督委员会在规定的期限内行使解雇反对权未被否决，雇主不得实施解雇计划。违反此规定为非法解雇，宣布无效，凡无效解雇，可根据有关雇员的要求由劳动法庭或司法部门公证，劳动法庭或司法部门可命令雇主重新雇佣非法解雇人员，并判支付雇员从解雇到重新雇佣期间所承担的一切费用。

　　　　　　　　　　　　　　　　　第四段　解雇的后果

　　第94条；长期劳动合同的终止只有在中止或解除劳动合同预告到期日才有效。

　　中止劳动合同的预告时限根据职业决定，对干部和类似人员至少提前三个月，对基层管理人员和工长提前一个月，对雇员提前十五天。

　　劳资协议和个人合同可规定中止劳动合同，预告期可长于该条款规定的期限。

　　中止合同的预告期限应从雇员收到解雇书面通知当日算起。中止合同应预先通知并规定期限，雇员在此期限内不得以任何理由停止或中断工作。

　　第95条：在中止合同预告期内，雇主和雇员由劳动合同规定的义务所联系，雇主不得改变对雇员的福利和报酬，雇员应勤勉完成日常工作。

　　在中止合同预告期内，雇员可用每周8小时工作时间寻找新职业，这8个小时可在一周中一次或分两次使用，该时间只在当周有效，不得挪至下周。

　　第96条：雇主可免除雇员中止合同预告期内全部或部分工作，但必须支付其工资，雇员享受休假和其它福利待遇不变。

　　第97条：雇主和雇员应在解雇通知函发出后达成书面协议，在解雇预告期内和中止劳动合同预告期内不解除各自义务。

　　第98条：雇主如不履行其在中止劳动合同预告期内的义务，须支付雇员损失赔偿费，赔偿雇员在整个中止劳动合同预告期工作应得到的各种福利补贴。

　　被解雇雇员自行决定在中止劳动合同预告期间不再工作，应向雇主要求支付中止合同预告期与其正常工作所领工资额相等的赔偿费。

　　非法解雇的雇员不得因其在中止劳动合同预告期间未工作而被处罚，也不得因雇主不履行其义务，在中止劳动合同预告期间雇员停止工作而被处罚。在后一种情况下，雇主应按雇员正常工作到中止劳动合同预告期结束为止，支付其工资并给予其休假和其他福利待遇。

　　第99条：如雇员因严重过失而被解雇，无权享有中止合同预先通知。

　　第100条：雇员为雇主实际工作至少十二个月后，合同中止，雇员有权享受赔偿金。因严重过失被解雇的雇员无权享受该赔偿金，解雇赔偿金的计算方式另行规定。

　　第101条：解雇赔偿金应包括带薪休假补贴、中止劳动合同预告期补贴、解雇可能违反法律条款的赔贴。

　　第102条：劳动合同到期时，雇主应向雇员签发工作证明，证明主要包括雇员进入和离开企业的日期、职业、连续工作行业的时间及在各行业工作时间。证明不得有对雇员不利的评定。向雇员签发的工作证明免交印花税和注册税，即使证明中包括以上未及事项。

　　第103条：劳动合同解除或到期时，雇员应向雇主交回工资收据，并在其签字三个月后书面通知作废。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第五段　退　休

　　第104条：雇员到法定退休年龄时，长期劳动合同终结。

　　第105条：雇主可建议雇员在超过退休年龄时延长劳动合同。如雇员拒绝该建议，其离职应视为退休，并有权享受退休补贴。如雇员接受延长合同建议，劳动合同顺延至一方决定终止时。双方必须遵守有关退休的法律制度，但雇员有严重过失时，雇主可按解雇规定办理。

　　第106条：雇主应在雇员到退休年龄前通知雇员按时退休或建议延长合同。对在企业工作十年以上的雇员，通知函应在退休之日前至少6个月下达；对在企业工作10年的雇员，此期限为两个月；其它情况为一个月。

　　第107条：在劳动合同延长期间，雇员或雇主应在决定终止合同之日前两个月，通知对方离职或退休。

　　第108条：不遵守第106条和第107条规定通知期限的雇主应付给雇员与后者此期间工资相当的赔偿金。

　　第109条；不遵守第107条规定通知期限的雇员应赔偿雇主损失费。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第六段　辞　职

　　第110条：雇员有权辞职，不必说明辞职理由。

　　第111条：劳动合同中止只有到为期最多一个月的预告期到期时才生效。

干部辞职时，中止劳动合同的预告期最多为三个月。

　　第112条：不履行中止劳动合同预告期义务而辞职的雇员应向雇主支付与前者此期间工资相当的赔偿费。如辞职雇员拒绝在中止劳动合同预告期间工作，有意造成雇主损失或已实际造成雇主损失，赔偿金可提高。

　　第113条：如雇主阻碍中止劳动合同预先通知的执行，雇主须按辞职雇员在此期限正常工作支付工资。

　　第114条：雇主和辞职雇员可达成一致，不执行中止劳动合同预告期，而解除双方各自义务。

　　第115条：在中止劳动合同预告期间，如雇主或雇员犯有严重过失，合同立即中止。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第七段　死　亡

　　第116条：如因雇主死亡导致企业关闭，应根据正常解雇条件，雇员有权享受中止劳动合同预告期的赔偿、解雇赔偿和带薪假期补贴。

　　第117条：在雇员死亡的情况下，其继承人有权领取带薪假期补贴。

如死者已被解雇但尚未领取应得的赔偿，其继承人有权领取死者应得的各种赔偿。

　　　　　　　　　　　　　　　　　第二编　劳动条件

　　　　　　　　　　　　　　　第一章　内部制度和处罚条例

　　第118条：凡拥有25名以上雇员的企业和部门，必须制定内部规章制度。

　　第119条：任何组织，无论其类型（团体、集团、工会、私营企业），只要从事生产、分配活动，或提供服务活动，都称之为企业，一个企业可包括诸部门。

　　第120条：内部规章制度应为书面文件，雇主须规定有关处罚条例、处罚的性质和范围以及保证雇员在企业中有申辩权利，同时要规定卫生和安全制度。

　　第121条：除以离职、调职、降级或解雇作为处罚外，内部规章制度不得包括任何有关职业变动和非竞争者义务的条款。任何与此相违背的条款均无效。

　　第122条：取消或限制几内亚现行法律法规或雇员权利的内部规章制度均无效。

　　因法律法规的变化，企业内部制度不适应新法律法规时，企业应对内部规章制度进行修改。

　　如企业未对内部规章制度进行适应性修改，该内部规章制度无效。

　　第123条：企业内部规章制度草案必须通告工会代表，工会代表应在15天内将书面意见回复企业负责人，在此期限内未做书面答复，视为同意。

　　该制度草案连同工会代表的意见一并呈交劳动总监审批。

　　劳动总监可要求增加第120条规定的必须条款，取消或修改第121条和第122条中禁止的条款。

　　第124条：如劳动总监自收到该草案之日起一个月内不答复，雇主可将副本交劳动法庭或司法部门备案，并将内部规章制度张贴在企业所在地，自张贴之日起一个月后生效。

　　第125条：如劳动总监在一个月期限内要求修改内部规章，雇主可向劳动总监申诉，申诉只有在劳动总监做出决定后一个月内方可受理。

　　劳动总监在接到申诉后两个月内必须做出决定，愈期不决，雇主可将原内部规章交劳动法庭备案，并在企业张贴。

　　如果劳动总监在两个月内作出裁定，雇主必须在张贴前按裁定意见修改内部规章制度。

　　第126条：内部规章制度张贴后，有关该制度合法性的争议可提交劳动法庭或司法部门裁决。

　　第127条：内部规章制度张贴在工地、车间或出入口的门上，字迹清楚工整。

　　第128条：雇主及其代表自行制定企业或部门一般性规章制度应同内部规章制度制定程序相同。

　　第129条：违反以上条款的雇主，将被判罚40000-400000几郎。

　　违反制定内部规章制度的有关规定属连续违法。

　　第130条：雇员犯职业错误可受处罚，雇员在工作时间以外所犯错误，不得给予处罚，除非雇员向第三者泄露有关企业机密情报。

　　第131条：雇员承认错误一个月后，雇主不得追究处罚。如雇员犯职业错误，雇主可在一个月内追究其刑事责任，该权力只在刑事法庭最终裁决后一个月内有效。

　　第132条：雇主只能根据内部规章制度条例进行处罚，禁止经济处罚。所谓经济处罚是指采取减少雇员正常报酬的任何措施。

　　没有规章制度的企业，雇主可根据错误的严重程度给予警告处分、六天及以下的停职、直至执行有预告期的解雇或无预告期的解雇。

　　第133条：处罚必须与错误的严重程度相符。

　　第134条：当雇主考虑处罚时，必须约见雇员，在约见信上应列明雇员的过失、将给予的处分和雇员可否请同行或工会代表列席。雇主可请同行、企业家联合会成员或律师旁听。雇主陈述处罚理由，听取雇员解释和出示证据。

　　约见后两天内或超过一个月所宣布的处罚无效。当因雇员过失必须马上停发其劳动报酬时，雇主可对雇员宣布保留性停职，该停职在任何情况下不得造成停薪10天。雇主应按处罚程序立即采取决定性措施。

　　第135条：根据雇员要求，法庭可据以下理由取消已宣布的处罚：处罚未按程序进行，指责雇员的过失不存在，不是职业性过失，宣布的处罚未列入内部规章制度，在没有内部规章制度的企业里该处罚不合法，处罚与所犯过失程度不符。

　　第136条：如雇员所犯过失未被证实，法庭也可取消对雇员停职的决定。在此情况下，雇主须赔偿雇员损失费。

　　第137条：当因处罚与所犯过失不符而被取消时，雇主可在15天内追究新的处罚，但该处罚必须轻于被取消的处罚。

　　第138条：劳动法庭审理时，雇主要提供证明，包括处罚程序、过失的存在及其严重性，如存在疑点，将有利于雇员。

　　　　　　　　　　　　　　　　第二章　劳动时间和休假

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第一节　劳动时间

　　第139条：所有企业雇员工作时间通常为每周40小时，但劳动合同可规定每周工作时间少于40小时。

雇主也可执行等值规定、补偿规定、弹性规定或加班规定，要求雇员工作每周超过40小时。

　　第140条：等值规定指实际工作岗位上的时间相当于工作40小时。

　　第141条：不是因罢工、警戒、带薪休假或节假日休息而出现的工作中断，应在随后的12个月内补上损失的工作时间，按正常工资而不按加班费支付报酬。

　　第142条：雇主可与企业工会代表签订年度弹性工作合同，合同规定每周工作时间不一，但应遵守每周和每日工作最高时限的规定。

在弹性工作中如某一周实际工作时间超过40小时，超过的时间不得算作加班。

　　第143条：根据每年可加班100小时的规定，雇主可单方要求雇员加班。超过100小时的加班，雇主须得到劳动总监准许。如不是等值工作、弹性工作或补偿工作，一周超过40小时的工作视为加班。

全日制雇员无权拒绝劳动总监的决定或在年100小时内的加班。

　　第144条：加班4小时，应增加工资30%，超过4小时增加工资60%。

更优惠的加班报酬应通过合同确定。

　　第145条：实际工作时间每天不得超过10小时，每周不得超过48小时。

　　第146条：20点到6点的工作为夜班。

　　第147条：夜班工作应增加报酬，增加额为工资的20%。

　　第148条：禁止女工和不满18岁的男工上夜班。但根据职业特点，劳工部长可批准解除该禁令。

　　第149条：女工和不满18岁的青工，在连续工作12小时后有权休息。

　　第150条：雇主规定的劳动时间经工会代表同意后，应张贴在工作地点并通告劳动总监。

　　第151条：必须遵守以上条款规定的劳动时间。如要修改劳动时间，须将申请递交劳动总监8天后开始执行修改的劳动时间。

　　修改的劳动时间只能是临时的，不得超过3个月。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第二节　休　假

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第一段　周　休

　　第152条：每周必须至少有24小时的休息时间，原则上休周日。

　　第153条：以下单位不要求全体雇员必须休周日：

　　1、 医院、诊所、疗养院和药店；

　　2、 供电供水公司；

　　3、 旅馆、酒吧、餐厅、娱乐行业；

　　4、 中断工作会造成正在生产或安装的产品损失或损害的职业。

　　第154条：如周日企业全体员工同时休息会损害公共利益或影响企业正常运行，可经劳工部长特批不休周日。

　　第155条：在不休周日的企业中，不满18岁的学徒和雇员享受周日休息待遇。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第二段　节　日

　　第156条：合法节日由法律确定，合法节日休息属带薪休假。

　　第157条：假日同样是带薪休假。节假日休息不得成为减少月薪、双月薪、周薪或日薪的理由。

　　第158条：因节假日休息损失的工作时间不得补偿。

　　第159条：因工作性质不得中断工作的企业或部门，在节假日工作的雇员除领取第157条规定的报酬外，还应领取加班费，日班每小时增加60%，夜班每小时增加100%。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第三段　年　假

　　第160条：除劳动合同规定的更优惠条款外，雇员按每月实际工作日两天半计享受带薪年假。

　　带薪休假日、因工伤和病假缺勤、产假都应是视为实际工作日，以确定休假期。

　　第161条：实际工作一个月后方可享受休假待遇。

　　不超过4天的带薪休假，不论是否工作日，都应连休。

　　在任何情况下，合同不得规定因补偿损失而取消休假。

　　第162条：根据本法第56条和第61条规定的病假、产假和第156条规定的节假日，不得成为减少年假的理由。

　　第163条：年假期限由劳动合同规定，在没有劳动合同的情况下，雇主应参照习惯作法与工会代表协商后确定年假期限。

　　第164条：除奖金外，雇主应按正常工作付给休假人员整个假期工资和补贴。

　　第165条：在合同中止或终止的情况下，雇员尚未用完其全部假期，可领取补贴费，补贴金额按第166条规定办理。

　　第166条：具体情况由劳动合同确定。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第三节　处　罚

　　第167条：违反第146条、第143条第一段、第145条、第148条、第149条、第150条、第152条、第155条、第156条、第157条、第161条者，处罚30000-300000几郎；重犯时，处罚60000-600000几郎。

　　　　　　　　　　　　　　　第三章　保护劳动者身体健康

　　　　　　　　　　　　　　　第一节　劳动卫生和劳动安全

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第一段　一般条款

　　第168条：任何符合本法第119条规定的企业和单位必须遵守本节条款。在同一劳动场所从事活动的几家单位或企业，必须为执行本节条款进行合作，不得妨碍其他单位或企业雇员的卫生和安全。

　　第169条：为保证雇员的生命安全，雇主必须采取符合本企业经营条件的各种必要措施，尤其是设备的安全，尽可能使雇员避免事故和疾病，保证正常工作。

　　雇主应和工会代表一同制定卫生和安全措施。

　　企业领导、经理、主管人或职员在让工人从事危害健康的劳动时，必须向劳动总监提出申请并写明劳动性质，并负责对从事该项劳动的工人采取保护措施。

　　第170条：雇员必须正确执行有关劳动卫生安全的规定，未经雇主准许，不得擅自取消或更改有关规章。

　　第171条：部级法令规定：

　　1、 凡有固定场所的企业必须采取卫生安全措施，重点为照明、通风或排气、饮用水、大便池、排尘排蒸汽以及放火、防日照、防噪音和防震动。

　　2、 随着有关行业或某种工作的实际需要，可规定特殊条款，旨在改善劳动卫生安全条件，保证劳动者健康。

　　第172条：企业领导应对改换工种或技术岗位和重新上岗的雇员进行有关培训，加强安全卫生教育。

　　第173条：对违反本法第171条规定的企业主，劳动总监在正式通知其违规前，应警告其遵守法令。

　　警告书应注明日期并签字，指出企业主违规的实际情况和令其改正的期限，在任何情况下，该期限不得少于4天。

　　当劳动总监发现企业主严重违规，损害劳动者健康时，有权不经警告，直接向其发出违规通知书。

　　在此情况下，劳动总监可下令立即采取措施，制止严重有害的危险操作，企业主有权在劳动总监做出决定后向劳动法庭提出上诉，法庭须在收到上诉后三天内裁决。

　　第174条：按照法律规定，出售或批发危险品或半成品者和生产危险品的企业，必须在装危险品或半成品的器具或包装上说明标签或注意事项，注明品种、产地和使用方法，注意事项应写在提货单上。

　　装有危险品或半成品的器具或包装应该是牢固密封的。

　　危险品的性质和比例有专门规定，在复合产品中，凡有超过该比例的物质必须按以上规定在标签或注意事项上注明。

　　第175条：为保证劳动卫生安全，可限制或禁止生产、出售、批发、进口、停止使用对劳动者有害的危险品或半成品。

　　即使企业主或独立劳动者擅长使用以上危险品或半成品，也要限制其使用。

　　劳动总监可根据劳动保健医生的意见，敦促企业主请专业部门对产品进行分析鉴定，以便了解产品成分和对人体的作用。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第二段　劳动卫生

　　第176条：本法第119条所及企业应保持良好的卫生环境，对雇员提供必要的有利于卫生与健康的条件。

　　第177条：严禁在企业内引进或分配酒精饮料。

　　严禁在企业内让他人引进或分配酒精饮料。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第三段　劳动安全

　　第178条：本法第119条所及企业应设置保障工人安全的设施。

　　各种机械、工具和器械应放在最安全的地方，马达和转动机器应设隔板或护网。

　　雇主或其代表应经常组织检查机器情况，以保证雇员安全。劳动总监在发出警告后，可强迫企业领导派人检查安全设施情况。

　　第179条：井下、煤气管道、烟道、大便池、地窑或其它有毒气体的工作场所，必须尽可能保证通风。只有在检查通风情况和保护安全的器材后，方可让工人开始工作。

　　工人作业时须系保险带或保险装置，并有其他工人监护，以便必要时进行抢救。

　　所有安全保护装置应由雇主免费提供。

　　第180条：井口、活门和下管口必须牢固。

　　级梯应当牢固并有扶手。

　　脚手架必须有90厘米高的护身网。

　　第181条：传动装置机器、马达传杆、轮、传动轴、齿轮、皮带轮和轧辊，必须安装安全装置或与操作人员隔开。

　　车间地面上的皮带、电缆或距地面不足两米的传动滑轮上的皮带或电缆也必须设有安全装置。

　　第182条：严禁展示、出售、进口、出租、出让或使用以下机器：

　　1、 没有安全装置的机器和机械；

　　2、 机器防护罩及安全装置、设备或产品的安全系数达不到保护工人的目的。

　　第183条：买方或租方买到或租用对人体有害的机器，从买到或祖用机器之日起一年内，可要求退货或解除租用。法庭可判卖方或出租方赔偿损失。

　　第184条：凡寄发1000公斤货物或含毛重达到1000公斤的货物，发货人须在外包装上清楚注明货物重量。

　　无法确定重量时，按货物体积和种类最高重量计。

　　发货人委托他人邮发货时，受托人须承担发货人应遵守的义务。

　　第185条：企业或部门领导必须维护良好风尚和公共道德，尤其在雇佣不满18岁的学徒或雇员时。

　　第186条：不适合妇女和不满18岁的学徒或雇员的工作界限，由劳工部长签署法令明确规定。

　　第187条：除非具备部级法令规定的特别保护条件，否则，不得雇佣妇女和不满18岁的青少年在有损健康或危险的部门工作。

　　第188条：在商店及下属部门由女职员搬运或出售物品或商品，须为每人配备座椅。

　　　　　　　　　　　　　　　　第四段　有关建筑的特殊条款

　　第189条：承建或改建工业、商业或农业用房的土建工程，承包商必须遵守劳动卫生和安全的各项规定。

　　第190条：当建筑工程造价超过规定总额时，施工工地至少有一处与公路相连，方便交通，连接供水网、供电网，并有清理废物的场所，工地人员的居住条件应符合劳动卫生和安全规定。

　　第191条：当承包工程造价超过规定总额时，应在开工前向业主提交一份劳动卫生和安全计划。

　　该计划应征求有关企业保健医生的意见。

　　确定后的计划应在开工前通告劳动总监。

　　第192条：劳动卫生和安全计划应明确以下内容：

　　1、 为保证人员安全，考虑到建筑采用的技术和工程的组织，在工程设计和施工各个阶段准备采取的措施；

　　2、 抢救病人和受伤者的措施；

　　3、 为保证工作和居住卫生条件所采取的措施。

　　　　　　　　　　　　　　　　　第二节　劳动医疗保健

　　第193条：本法第119条所及企业必须遵守该节条款，雇主必须组织劳动医疗检查。

　　雇员须在雇佣前或最迟在试用期结束前接受体检。

　　雇主须让雇员享受每年至少一次体检，以保证其身体健康。

　　第194条：劳动卫生监督部门须由医务人员组成。

　　第195条：医疗保健的标准、设备、人员编制以至卫生部门的组织和作用将分别由劳工部长和卫生部长签署法令加以规定。

　　第196条：在可能的情况下，劳动保健医应为专职医生。

　　第197条：根据企业规模，劳动卫生部门可专属一家企业或同属几家企业。

　　第198条：劳动卫生部门费用由雇主承担。如该部门同属几家企业，其费用应按雇员人数比例分摊。

　　第199条：符合该节条款的企业按以下排列：

　　一级：500名（含500名）以上职工；

　　二级：100-499名职工；

　　三级：20-99名职工；

　　四级：20名以下职工。

　　应有至少以下人数的医务人员：

　　1、 在职员达到1000名的一级企业中，应常设医生和护士各一名；1000名以上职工的企业，每多500名职工，应增设一名护士；不足1000名职工的企业 ，距中心医院25公里以内，劳工部长可商卫生部长后将其列入二级企业。

　　2、 二级企业，应有一名医生对职员定期体检，一名护士常驻企业。

　　3、 三级企业，一名医生对职员定期体检。

　　4、 四级企业，应设置急救箱。在可能情况下，可设医疗室。

　　第200条：雇主须保证为患者和受伤职工进行最初的急救处理。

　　第201条：雇主须在一切可能的条件下为患病职工及其家属提供治疗。

雇主无法对伤员和病人治疗时，应将其转到最近医院。

　　第202条：保健医有权根据职工年龄、体质或健康状况提出个人意见，如调换工作岗位等。

　　雇主应重视保健医建议，如不同意，雇主须解释反对的理由。在双方发生分歧的情况下，劳动总监应按劳动保健医意见做出裁决。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第三节　处　罚

　　第203条：违反第177条的雇员，罚款1500-15000几郎。

　　违反第177条的雇主，罚款10000-100000几郎。

　　第204条：违反第169条、第172条、第175条、第184条、第188条、第193条、第198条、第200条者，罚款50000-500000几郎。重犯者，罚款100000-1000000几郎。

　　第205条：违反下述条款者，罚款80000-800000几郎。重犯者，可处罚款16000-160000几郎并被判处8天至2个月监禁，或择两处罚之一：

　　1、 违反第178条、第179条、第180条、第181条、第182条、第190条、第191条者。

　　2、 违反第171条、第175条、第186条、第187条、第189条者。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第四章　工　资

　　　　　　　　　　　　　　　　　第一节　工资的确定

　　第206条：雇主必须保证雇员同工同酬，无论其出身、性别、年龄。

　　报酬指基本工资和雇主根据雇员工作表现直接或间接以现金或实物支付雇员的附加工资。禁止以烈性饮料支付工资，当部分工资以实物支付时，实物必须是雇员及其家庭日常用品。

　　不得支付本法或双方合同规定以外的工资。

　　第207条：必须按统一标准制定男工和女工工资。

　　任何合同、劳资协议、工资合同、规章或工资计算表与第206条和本条第1段相悖，即同工不同酬，则此类合同、协议、规定、计算表无效。

　　第208条：如工作地点气候条件同职工日常居住地的气候条件不同，职工驻地又远离工作地点，职工可领取上班交通费和住房补贴。

　　发放补贴可由劳资协议规定。

　　第209条：加班费可根据本法第144条规定的条件上调。

　　第210条：包干或计件工的工资至少与类似工作的计时工相等。

　　第211条：雇员有享受最低工资的权利。每小时的最低工资率由法律规定。

　　企业劳资协议规定的最低工资应同内部规章制度一并公布。

　　第212条：如雇员不是本地人，没有固定住址，又不能找到所需住房时，雇主应尽可能保证雇员住房。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第二节　付　薪

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第一段　付　薪

　　第213条：法律规定的以其他方式付薪不在此限。薪水应以合法流通的货币支付，任何与此相悖的条款均无效。

　　第214条：除在特殊情况下，付薪地点应在雇员工作地或雇主办公室。

　　第215条：应按时付薪，一般15天一付。

　　按件工作或计时工作，凡工期超过15天，付薪日期应由双方协商确定。但必须每15天支付一次。

　　按季度付薪，须在该季度结束前三个月内支付。

　　付薪日期不得在雇员合法休息日，付薪日如雇员缺勤，可以补领。

　　当解除或中止合同时，应在中止工作时支付雇员工资和补贴。

　　第216条：享受劳资协议月薪的雇员工资须每月至少支付一次。

　　第217条：雇主或其代表应编制付薪凭证，凭证由有关各方签收，如雇员是文盲，则由两名证人签收。

　　支付凭证与会计凭证由雇主保存。凭据应交劳动总监。

　　付薪时，雇主须出具法律凭证—工资单。除要求在工资单上签字外，不得要求任何其他签字或签收。

　　第218条：雇员无条件签收工资单，不等于放弃根据法律或合同条款规定欠他的部分或全部工资。

　　第219条：工资单上的金额须登记在工资帐上。

　　　　　　　　　　　　　　　第二段　工资债权的优先和保证

　　第220条：欠公共工程承包商的款项不得止付，也不得扣押所欠工人工资和损害其利益。支付所欠工人工资优先。

　　第221条：在以下条件下，债权人对债务人的动产和不动产有优先权：

　　1、 享受15天工资制的雇员，可得到最后6个月的工资；

　　2、 月薪雇员可得到最后12个月的工资。

　　第222条：如涉及带薪休假补贴，以上领取工资优先权为批准休假之日起的两年休假补贴。

　　第223条：工资、奖金、佣金、津贴和可能的赔偿费优先于所有债权。

　　第224条：以下为其他优先权：

　　1、 瓦工、木工和其他施工者持有业主股票达到一定数目时，业主变为债务人。

　　2、 季节工、制造修理工、仓库保管员具有工资债权优先权。

　　第225条：制造物件的工人可在现行法律规定条件下行使保留权。

　　交工人制作、修理或清洗的物件，在6个月内未被取回，可根据现行法律规定的条件和方式转卖。

　　第226条：雇员和学徒对过去一年和当年工资债权，可根据有关规定和破产法对债务人的家具具有优先权。

　　第227条：在执行法律条款或清算财产的情况下，欠付雇员和学徒最后60天工资和各种报酬，优先按同等级人员每月最高报酬补偿。

　　报酬不仅包括工资、津贴或佣金，也包括各种补贴，即违反中止合同预告期的补贴、解除劳动合同预告期的补贴和带薪休假补贴。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第三段　付　薪

　　第228条：付薪时效：

　　1、 领薪间隔不超过15天的工人为6个月。

　　2、 月薪工人为12个月。

　　以上时效从所欠工资之日起计。

　　第229条：尽管工作或工程没有中断，付薪时效有效。

　　仅在以下情况时效可中断：

　　——债务人书面确认债务金额。

　　——劳动总监可证明其调解的分歧的上诉日期及分歧原因。

　　——法院传票仍然有效。

　　　　　　　　　　　　　　　　　第三节　工资的扣除

　　第230条：雇主根据规律规定从雇员工资中扣除行政税和社会保险费。

　　第231条：除必须扣除的部分和劳资协议特别规定的扣除条款外，雇主只有在工作或家庭所在地的主管部门或劳动监督部门或司法部门登记自愿停付雇员工资时，方可扣除雇员的补贴和工资。

　　对现行工作的部分付款不可视为贷款。在任何情况下，不得以补偿损失的名义扣除工人工资。

　　第232条：工资如含伙食费，在支付工资时仅扣除伙食费部分。

　　第233条：任何与该节条款相悖的劳资协议所规定的扣除不具有法律效力。

　　　　　　　　　　　　　　　　　第四节　职工小卖部

　　第234条：职工小卖部指雇主根据职工正常需要向其直接或间接出售商品的部门。

只有在下列条件下，职工小卖部可被批准：

　　1、 职工是小卖部的自愿顾客；

　　2、 小卖部商品价格仅为成本费，不得营利；

　　3、 小卖部的财务完全独立，并接受职工选举的监督委员会管理。商品价格要明码标价，字迹清楚。

　　第235条：符合上述条件的小卖部的开张申请，由劳动总监呈报劳工部长批准。劳动总监负责监督上述规定的执行情况。当违反上述规定时，劳动总监可下令临时关闭小卖部，期限1—2个月。

　　重新开张后再犯，劳工部长可根据劳动总监报告，下令永久关闭小卖部。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第五节　处　罚

　　第236条：违反第206条、第211条、第213条、第214条、第215条、第217条者，罚款60000-600000几郎；重犯者，处罚款300000-3000000几郎。

　　　　　　　　　　　　　　　　第三编　社会组织代表机构

　　　　　　　　　　　　　　　　　第一章　资方联合会

　　　　　　　　　　　　　　　　第一节　资方联合会章程

　　第237条：任何企业主无论其经营范围、法律地位和雇员人数如何，都有权组织资方联合会。

　　第238条：资方联合会可按经营范围、地区、企业规模或其它任何方面构成。

　　第239条：资方联合会可以是全国性的联合会和行业联合会。

　　第240条：资方联合会旨在研究职业性问题、企业主共同关心的问题或某行业、某地区的问题，代表会员共同利益，同工会制定劳资协议。

　　第241条：联合会创立者有权制定该联合会章程和机构，并指定联合会负责人。

　　联合会章程应在联合会所在地政府备案。章程修改和联合会领导成员变更，应在修改或变更后一个月内书面通知联合会所在地政府。

　　第242条：资方联合会创立者、领导者须是几内亚公民，或须在几内亚连续居住五年以上者。

　　　　　　　　　　　　　　　　第二节　资方联合会合法权益

　　第243条：章程在当地政府备案后的资方联合会具有完整的合法权利，有权获得财产和支配财产，有权制定法律条款，尤指国家、地区或地方的劳资协议。

　　第244条：资方联合会可为保障其权利和执行其劳资协议而束诸法律。

　　第245条：行业资方联合会每年须派代表出席国际劳工会议。如不能达成一致意见，由最具代表性的资方联合会选派代表。

　　第246条：资方联合会在当地政府递交其章程至少6个月后方具有代表性。此外，资方联合会成员雇佣的当地雇员至少占15%。

最具代表性的联合会是雇佣本地区、本行业人数最多的资方联合会。

　　第247条：资方联合会的解散取决于成员的愿望、章程和法律。

　　在资方联合会解散的情况下，联合会的财产应根据其章程或全体成员大会决定转让事宜。在任何情况下，不得在成员中进行分配。

　　　　　　　　　　　　　　　　　第二章　工会组织

　　　　　　　　　　　　　　　　第一节　工会组织章程

　　第248条：为维护和保证劳动者个人利益和整体利益，雇员可在其工作地区自由组织和成立工会。

　　第249条：任何雇员均可自由参加或退出工会。

雇员在退出工会之日起不再交纳会费。任何直接或间接限制雇员加入或退出工会的条款一律无效。签定无效条款者，处罚20000-200000几郎。

　　第250条：工会可自由联合或组织工会联合会。工会联合会章程应同工会组织章程一致。

　　第251条：工会或工会联合会负责人须具有几内亚国籍并定居在几内亚，其公民权不得因判刑而被剥夺。

　　第252条：修改章程和变更工会或工会联合会领导和机构，须在修改或变更后一个月内书面通知当地政府。

　　　　　　　　　　　　　　　　第二节　工会组织职能

　　第253条：工会或工会联合会具有法人权利，有权不经批准免费或付费地获得动产或不动产，并有权自由支配。

　　工会或工会联合会工作和会议必需的动产或不动产不得被扣押。

　　第254条：工会和工会联合会可在经济上资助生产消费合作企业。根据现行法规，工会和工会联合会可在会员间组织互助和退休特别基金会。该基金不得被扣押。

　　第255条：退出工会者，只要其交纳会费或为工会捐款10年以上，均可保留互助和退休特别基金会会员权利。

　　第256条：工会和工会联合会可自由缔约，但仅具有代表性的工会方可缔结劳资协议。

　　第257条：工会或工会联合会具有代表性须符合以下条件：须在向当地政府递交章程至少6个月后；须独立于雇主、资方联合会、政党、宗教组织；须在本地区和本行业中具有足够的群众性。

　　机构或企业工会须获得工会代表选民至少15%的选票，方被认为具有足够的群众性。

　　工会或工会联合会雇员人数在本地区、本行业至少占20%，方被认为具有足够的群众性。

　　第258条：有关工会代表性的诉讼由劳动法庭审理。如诉讼超出当地劳动法庭管辖范围，该诉讼可由科纳克里劳动法庭审理。

　　第259条：工会或工会联合会可在必要时束诸法律，以维护其权益及其所代表的雇员权益。

　　第260条：全国行业工会联合会派代表参加全国劳工理事会。

　　第261条：具有代表性的工会或工会联合会有权根据本法第299条规定的条件同资方联合会签订劳资协议。

　　第262条：具有代表性的工会或工会联合会可单方公布劳资协议。

　　第263条：工会或工会联合会有权确定内部职能。

　　　　　　　　　　　　　　　　第三节　工会组织解散

　　第264条：在工会解散的情况下，工会财产应根据章程或全体大会决定转让事宜。在任何情况下，不得在会员间分配。

　　　　　　　　　　　　　　　　第三章　企业工会代表

　　第265条：私营企业无论其形式和目的，长期雇员达25名时，可选举1名或数名工会代表。

　　在连续12个月内雇员超过25人的企业，必须成立工会代表选举机构。

　　企业领导、管理人员、定期和长期劳动合同的雇员、整日工和半日工均应视为企业雇员。

　　　　　　　　　　　　　　　　第一节　工会代表的产生

　　第266条：工会代表在本法第119条规定的企业内产生。

　　第267条：工会代表选举在企业内部进行，候补和正式代表同时产生，且人数相等。

　　选举名额规定：

　　　　雇员人数　　　　　　　正式代表　　　　　　　候补代表

　　　　 25-100　　　　　　　　　2　　　　　　　　　　2

　　　　101-200　　　　　　　　　3　　　　　　　　　　3

　　　　201-350　　　　　　　　　4　　　　　　　　　　4

　　　　351-600　　　　　　　　　5　　　　　　　　　　5

　　600名雇员以上的企业，每增加400名雇员，增加正式代表和候补代表各1名。

　　第268条：雇员均可成为企业选举团成员。在企业工作三个月以上的雇员均有选举权。在企业工作一年以上的雇员有被选举权。

　　第269条：工会代表候选人可由独立于雇主的工会、资方联合会、政党和宗教组织推荐。但独立于雇主的工会、资方联合会、政党和宗教组织须已成立一年以上才有推荐权。

　　第270条：选举在工作时间进行。选票保密。

　　第271条：一轮选票分别选出正式代表和候补代表。

　　第272条：统计选票后，只有获得至少15%的有效选票，方为有效。

　　第273条：得票多者当选。选票得数相同时，侯选人以其先后次序当选。

　　第274条：正式代表和候补代表任期两年，可以连任。

代表死亡、辞职、劳动合同解除、被罢免或企业经营活动终止，其代表职责结束。

　　第275条：当正式代表的职责临时或永久停止，同一工会推荐的候补代表可顶替。得票多者优先。

　　第276条：有关工会代表选举的诉讼由劳动法庭审理。劳动法庭须在收到起诉书后15天内做出裁决。对裁决不服者可上诉。

　　　　　　　　　　　　　　　第二节　保护工会代表的权益

　　第277条：如工会代表犯有重大过失，企业领导有权宣布将其临时解雇。但须在做出解雇决定起48小时内通告劳动总监，请求准予解雇。如劳动总监拒绝解雇，则解雇无效。

　　第278条：解雇工会正式代表和候补代表须得到劳动总监的准许。

任职一年以上的工会代表，在卸任后6个月内被解雇，也须事先征得劳动总监的同意。

解雇曾被工会推荐为代表候选人的雇员也要经过以上程序。雇员受保护期限自被推荐为代表候选人之日起6个月。

　　第279条：劳动监理须在雇主提出解雇申请之日起30天内做出书面答复。

　　第280条：对劳动监理决定不服，可在答复后8天内向劳动总监上诉。劳动总监在接到上诉后8天内做出决定。

　　第281条：如劳动总监取消解雇工会代表的决定，工会代表可回原工作岗位履行工会代表职责并有权领取从解雇之日起到恢复工作时应得的工资和补贴。

　　第282条：雇主未经劳动监理准许解雇工会代表，或在劳动总监取消解雇决定后未将其重新雇佣，应按本法第98条、第100条和第164条的规定，支付其解雇预告期补贴、休假和解雇补贴以及相当其24个月的工资。此外，雇主因违反国家法律将被判罚10000000几郎。

　　　　　　　　　　　　　　第三节　工会代表职权和行使条件

　　第283条：工会代表的职责：

　　1、 监督执行企业卫生安全条例，并对此提出有效建议；

　　2、 向雇主提出有关雇员工作条件及待遇的个人和集体要求；

　　3、 向劳动监督部门提出执行法律法规的建议；

　　4、 根据第306条的规定同企业领导人商签劳资协议；

　　5、 递交罢工预告书；

　　6、 行使本法授予的所有职权。

　　第284条：工会代表的权利：

　　1、 在企业内利用业余时间收会费；

　　2、 在工会栏公布工会通告；

　　3、 在企业内利用职工上下班时间散发工会通知和宣传品。

　　第285条：工会代表每月有10小时行使职权时间，该时间视作工作时间计工资报酬。工会代表行使职权时，可为监督执行卫生安全条例在企业内自由走动。

　　工会代表也可利用上述时间为履行其职权到企业外活动。同企业领导商签劳资协议时间另算，商谈时间亦视为工作时间。本法规定的工会代表活动时间可协商增加。

　　第286条：企业领导应为工会代表提供合适的办公场所。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第四节　处　罚

　　第287条：违反以下条款者，处罚80000-800000几郎；在重犯的情况下，处罚150000-1500000几郎并判8天至2个月监禁，或择一处罚。

　　1、 违反第264条、第270条、第278条、第281条、第285条、第286条；

　　2、 妨碍工会代表行使第283条规定的职责。

　　　　　　　　　　　　　　　第四章　劳动法咨询委员会

第288条：劳动法咨询委员会隶属劳工部长，其主要任务：

　　1、 研究有关劳动、劳工、社会保险、企业卫生与安全问题。

　　2、 对以上的立法和制规发表意见并提出建议。

　　3、 研究预算构成和最低工资确定基础。

　　第289条：根据劳工部长要求，劳动法咨询委员会须讨论有关劳动、劳工、社会保险、企业卫生与安全的法律法规草案及本法涉及的所有情况。

　　第290条：劳动法咨询委员会由劳工部长或其代表担任主席，包括以下成员：

　　——资方代表和职工代表各5名；

　　——公共事务部长代表1名；

　　——劳工部高级官员3名；

　　——财政部长代表1名；

　　——司法部长代表1名，

　　委员会可聘请经济、农业、卫生和社会问题专家。

　　第291条：劳动法咨询委员会的组织条件和作用由劳工部长签暑法令确定。

　　第292条：劳动法咨询委员会的有关意见和建议记录在委员会秘书处备查。

　　第293条：雇主须给其企业中的劳动法咨询委员会成员必要的时间参加协商会议。

　　　　　　　　　　　　　　　第四编　劳资协议和劳资冲突

　　　　　　　　　　　　　　　　第一章　劳资协议的谈判

　　第294条：劳资协议旨在确定劳方工作条件，调节劳资双方关系。

　　第295条：劳资协议由以下双方达成：

　　资方：一个或几个具代表性的资方委员会；

　　劳方：一个或几个具代表性的工会组织。

　　第296条：劳资协议可在机构、企业、行业范围内达成，也可跨行业。根据情况，分为机构协议、企业协议、行业协议或跨行业协议。

　　第297条：行业或跨行业劳资协议具有较广泛的实施范围，可在地区、省乃至全国范围内实施。

　　第298条：劳资协议可具有比现行法律法规更有利于雇员和工会组织的条款，但不得违反现行法律法规中的公共秩序条款。

　　第299条：劳资协议可根据本章条款达成。

　　　　　　　　　　　　　　第一节　行业或跨行业劳资协议谈判

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第一段：一般规定

　　第300条：劳工部长可邀请资方委员会和工会组织代表开会协商缔结行业劳资协议。在劳工部长未到场情况下，资方委员会和工会组织代表也可为达成劳资协议进行谈判。

　　第301条：资方委员会和工会组织有权指派各自代表签署劳资协议。

　　第302条：劳资协议必须成文，并交签约所在地劳动法院书记处备案。劳资协议须明确执行行业范围和地域范围，注明签约地点、日期、签约人姓名和身份以及各自代表的委员会或组织。劳资协议须注明协议为无期或有期。如为有期劳资协议，须确定协议期限，最长不得超过三年。

　　　　　　　　　　　第二段　关于扩大适用范围的劳资协议的特别规定

　　第303条：为使行业或跨行业劳资协议能经部级法令扩大适用范围，劳资协议应在劳工部长或其代表主持下的会议上商签。与会资方委员会和工会组织的代表人数应相等。

　　第304条：为扩大协议适用范围，行业或跨行业劳资协议须包括以下条款：

　　——工会行使权利的自由和雇员言论自由；

　　——成立双方人数相等的评级委员会，凡企业不能解决的劳工级别的争议，要服从委员会裁决；

　　——对工资外奖金和补贴的规定；

　　——修改或取消劳资协议全部或部分规定。

　　　　　　　　　　　　　　　　第二节　企业劳资协议谈判

　　第305条：企业劳资协议谈判在雇主和企业雇员组织代表之间进行。企业工会组织应被邀参加谈判。

　　企业劳资协议由雇主和具代表性的工会组织签订方有效。

　　第306条：企业中具代表性的各工会组织有权指派各自代表，但每个组织的代表不得超过三人。

　　第307条：企业劳资协议可采用行业劳资协议条款，或根据本企业特殊情况采用跨行业劳资协议条款。

　　企业劳资协议可规定对雇员有利的条款。

　　　　　　　　　　　　　　　　第二章　劳资协议的执行

　　　　　　　　　　　　　　　　　第一节　执行的条件

　　第308条：劳资协议已经资方联合会签署，该联合会成员就必须履行协议义务。如雇主在劳资协议签定后退出资方联合会，也必须遵守该劳资协议。雇主可不遵守其退出资方联合会后签定的劳资协议。

　　第309条：因企业经营多样性和资方联合会成员众多，当若干行业劳资协议同时适用于一个企业时，企业仅执行适合本企业主要经营活动的劳资协议。

　　第310条：当雇主与某个劳资协议相关时，其雇员有权享受该劳资协议条款。

　　第311条：如劳资协议为有期协议，在没有相悖条款情况下，该协议期满后继续有效。

　　　　　　　　　　　　　　　　第二节　劳资协议的执行

　　第312条：劳资协议双方工会组织和资方联合会或雇主均不得妨碍协议正当执行。

　　第313条：同一劳资协议的资方联合会或工会组织成员可行使诉讼权。主席可为其成员提出诉讼，不必具当事人委托书。但当事人须知并不表示反对。

　　第314条：同一劳资协议的资方联合会或工会组织可向其他资方联合会或工会组织提出起诉，也可向受约于同一劳资协议的成员起诉。

　　第315条：劳资协议的个人可对受约于该劳资协议的其他成员、资方联合会或工会组织起诉，必要时可要求赔偿。

　　第316条：受约于劳资协议的雇主应给其企业各工会代表一份劳资协议，并为全体员工准备一份劳资协议。

　　　　　　　　　　　　　　　第三节　修改和废除劳资协议

　　第317条：劳资协议应规定何时根据何程序进行修改。至少每五年修改一次劳资协议。

取消、修改或增加劳资协议条款须经劳资协议签约各方同意。实施劳资协议修改程序不等于取消劳资协议。

　　第318条：签约各方可宣布废除无期劳资协议。除非明文规定，废除劳资协议一方应通知其他签约方。废除决定须在劳动法院书记处备案。

　　第319条：在新劳资协议执行前，废除的劳资协议一直有效。在未签订新劳资协议情况下，废除的劳资协议从预告期满起仍一年有效。

　　如在预告期满一年内未商签新劳资协议，雇佣关系应遵循相关法律法规和劳动合同条款。

　　第320条：如废除劳资协议由签约雇员提出，不应剥夺其他雇员享受劳资协议待遇的权利。如废除劳资协议由工会组织提出，则取消该工会组织的权利和义务。

　　第321条：如签约雇主提出废除劳资协议，该废除不妨碍其他签约方执行协议。

　　　　　　　　　　　　　　第四节　劳资协议扩大适用范围

　　第322条：根据资方联合会或具代表性的工会组织要求，或劳工部长提议，在行业或跨行业协议条款符合第303条和第304条规定的情况下，劳工部长征求劳动法咨询委员会意见后，签署法令批准该协议可适用于协议执行范围内的全体雇员和雇主。

　　第323条：在上述情况下，劳工部长可取消与现行法律法规相抵触的条款。

　　第324条：在资方联合会或代表性工会组织同意的情况下，尽管该协议未经资方联合会和代表性工会组织全体成员签字，劳工部长仍可根据劳动法咨询委员会意见扩大协议执行范围。

　　第325条：当资方联合会或代表性工会组织不同意扩大劳资协议执行范围时，未经资方联合会和代表性工会组织全体成员签字的劳资协议或协议未具备第304条必需条款，劳工部长不得扩大其执行范围。

　　如劳资协议已经工会组织和资方联合会全体成员签字并具备了第304条必需条款，即使工会组织或资方联合会不同意，劳工部长也可签署批准扩大劳资协议执行范围。

　　第326条：扩大协议执行范围的法令要在官方报纸上公布。公布次日该协议即生效。

　　第327条：扩大劳资协议条款执行范围的期限由该协议规定。

　　扩大协议执行范围的法令不妨碍协议各方修改或废除劳资协议。

　　劳资协议失效，扩大协议执行范围的法令也随之失效。当已扩大执行范围的劳资协议修改后，未经修改的协议条款继续有效。劳工部长可按照第323条款规定和修改后的劳资协议，颁布扩大协议执行范围的新法令。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第三章　劳资冲突

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第一节　罢　工

　　第328条：任何雇员有权罢工。

　　第329条：罢工指雇员为争取满意的工作条件而决定全部和集体停止工作。

　　第330条：罢工应预先通知，以便双方谈判。罢工通知书应由工会组织递交企业领导或资方联合会并转交主管部门，罢工预告期为10个工作日。

　　通知书应说明罢工理由和要求，否则无效。

　　第331条：主管部门一经接到罢工通知书，应立即召集工会组织、劳动总监、资方谈判。

　　各方必须出席主管部门召集的会议。在罢工通知书期限的最后一天，劳动总监可声明谈判失败。

　　第332条：如罢工通知书上交10个工作日后，各方未达成协议，雇员有权罢工。

　　第333条：罢工期间，各方有义务在劳工部长代表主持下继续谈判。各方必须参加所有调解活动，否则劳工部长可对其进行处罚。

　　第334条：罢工期间，任何人不得限制雇员劳动的自由。

　　第335条：罢工中止劳动合同，雇员可停止日常工作。罢工结束后，雇员可重新工作，不得因参加罢工而被解雇。罢工期间停发雇员工资。

　　第336条：企业工会代表的任期不得因罢工中断。

　　第337条：雇员参加非职业要求为目的的罢工、未经工会组织的罢工、或在罢工通知期限内的罢工，将受到法律制裁。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第二节　关闭工厂

　　第338条：关闭工厂指雇主在本企业罢工期间决定全部或部分关闭工厂。

　　第339条：禁止关闭工厂。只有在安全受到威胁或劳动总监认定罢工非法时，方可关闭工厂。

　　第340条：在特殊情况下，关闭工厂期限随关闭的理由消失而结束。

　　第341条：合法关闭工厂导致劳动合同中止，雇主可不支付该期间的雇员工资。

　　如关闭工厂被认定为非法，雇主须照常支付雇员工资和补贴。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第三节　仲　裁

　　第342条：当劳工部长认为罢工或关闭工厂危害公共秩序或公共利益时，在不违反有关调解条款的情况下，冲突一方可提出仲裁诉讼。

任何情况下，仲裁诉讼一经成立，便强加于各方。

　　第343条：仲裁由所辖地区的劳动法院负责。如涉及面广，司法部长有权指定劳动法院。

劳工部长派代表参加每次开庭。

　　第344条：仲裁诉讼免费。

　　第345条：仲裁法院具有全权，了解企业和工人状况。

　　第346条：仲裁法院对罢工起因及各方执行法律法规、劳资协议及企业合同情况进行裁决。

　　仲裁判决书应陈述理由。

　　第347条：仲裁法院须在受理诉讼12天后裁决，该期限可根据冲突各方一致要求延长8天。

　　　　　　　　　　　　　　第四节　执行调解协议和仲裁判决

　　第348条：除非有相悖条款，调解协议自签字之日起执行。

　　第349条：通知下达3天后，如任何一方没有异议，仲裁判决自通知之日起生效。

　　仲裁判决生效后，应立即结束罢工和关闭工厂。

　　第350条：仲裁判决通知后3天内，一方提出异议，可提交上级法院审理，过期提出不再受理。向上级法院上诉的形式和条件由民法规定。

　　第351条：冲突一方提出异议时，劳工部长可将妨碍国家正常活动的冲突提交部长会议审议，部长会议可下令执行仲裁判决。

　　　　　　　　　　　　　　第五编　劳动行政管理和司法机构

　　　　　　　　　　　　　　　　　第一章　劳动行政管理

　　　　　　　　　　　　　　　　　第一节　劳动监督部门

　　　　　　　　　　　　　　　　　第一段　劳动监督组织

　　第352条：劳动监督局是政府专门机构。由劳动监督、监察医生、劳动监督员、副监督员组成，归劳动总监领导。

　　第353条：劳动监督局组成人员由劳工部长签署任命。

　　第354条：劳动监督可直接从高校毕业生中招聘或从劳动监督员晋升。

　　第355条：劳动监督员和副监督员协助劳动监督工作。

　　第356条：劳动监督局须具有行使其职能所必需的人力和物力。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第二段　职　能

　　第357条：劳动监督负责监督企业执行有关报酬、工作、卫生和安全条件、劳资谈判和工会权利的法律法规。

　　第358条：劳资冲突时，劳动监督有责任进行调解。

　　第359条：劳动监督有责任对社会问题进行研究和调查。

　　　　　　　　　　　　　　　　　第三段：权利和义务

　　第360条：劳动监督的权利：

　　——劳动监督有权随时监察所辖企业。

　　——必要时，可收集医生和技术人员对企业卫生和安全规定的意见。

　　——可请工会代表陪同监察。

　　第361条：视察企业时，劳动监督可以：

　　——要求出示任何文件；

　　——向雇员、雇主和工会代表了解企业执行内部规章制度的情况；

　　——为分析用带走企业原料和材料样品。

　　第362条：劳动监督可提出解决企业卫生和安全问题的建议，并可责成企业限期对卫生和安全条例进行修改。

　　第363条：劳动监督有权认定违反劳动法规的事件，并可给企业开具违法通知书。必要时，可事先提出警告。

　　第364条：任何妨碍劳动监督行使职权者，构成违法行为，处50000-100000几郎罚款和15天至3个月监禁，或视情节择一处罚。

　　屡犯者，处500000-1000000几郎罚款和1—6个月监禁，或视情节择一处罚。

　　第365条：劳动监督必须严守职业秘密，即使调任后，也不得泄露在职时了解的企业生产和商业秘密。

　　凡不履行该义务者即被解职。情节严重者，可处30000-50000几郎罚款并赔偿雇主及受害者损失。

　　第366条：劳动监督不得在其所辖企业有直接或间接利益。

　　　　　　　　　　　　　　　　　第二节　职业服务部门

　　第367条：国家职业和劳动力管理局负责制定实施有关职业和劳动力调配的国家政策。

　　第368条：企业注册前必须向国家职业和劳动力管理局及当地劳动监督局声明。

　　第369条：国家职业和劳动力管理局有义务接受工作供求申请，并沟通招募者和求职者联系。

　　第370条：雇主可拒绝国家职业和劳动力管理局推荐的求职者，求职者也可该局拒绝介绍的职业。

　　第371条：国家职业和劳动力管理局可批准外籍工人签订雇佣合同。

　　第372条：国家职业和劳动力管理局保证日常行政管理，参与制定国家职业政策。

　　第373条：管理局由行政理事会管理，由三方代表组成：雇主、雇员、政府代表，三方人数相等。

　　　　　　　　　　　　　　　　　第二章　劳动司法机构

　　第374条：个人诉讼由劳动监督局或劳动法庭审理。

　　第375条：根据司法部长提议，可成立劳动法庭，隶属司法部。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第一节　职　能

　　第376条：劳动法庭有权审理雇主和雇员在签订、执行、中止、修改、终止或废除劳动合同时产生的诉讼。

　　劳动法庭有权审理第90条款中有关处罚条例及内部规章引起的诉讼。

　　劳动法庭有权审理雇员之间的诉讼以及有关工会组织和资方联合会代表性的诉讼。

　　第377条：劳动法庭是审理以上诉讼的唯一机构。与此相悖的协议均无效。

　　第378条：在地区划分上，劳动法庭仅受理其区内的企业诉讼。

　　第379条：如雇员工作不在企业所在地，有关劳动合同的诉讼应由雇员家庭所在地的法院审理。

　　第380条：任何违反本章第378条和第379条的条款均无效。

　　　　　　　　　　　　　　　　　第二节　机构与成员

　　第381条：劳动法庭包括：

　　庭长1名 法官

　　副庭长1名 法官

　　陪审员2名 雇主

　　陪审员2名 雇员

　　陪审员由司法部长在劳动监督推荐的人员中指定。

　　法庭庭长可在具体案件中指定雇主和雇员陪审员。

　　在回避情况下，正式陪审员可由候补陪审员代替。

　　法庭书记处设书记长一名及书记员数名。

　　第382条：要求陪审员回避应在法庭辩论前提出，庭长当即裁决。如要求不成立，陪审员可参加法庭辩论；如要求成立，法庭辩论推迟，由候补陪审员代替。

　　第383条：司法部长根据劳工部长推荐，任命陪审员和候补陪审员。工会组织或资方联合会提出陪审员和候补陪审员人选，候选人数应比陪审员和候补陪审员名额多一倍。

　　如工会组织或资方联合会未提出人选，劳动监督局可指定人选。

　　陪审员和候补陪审员任期三年，可连任。

　　第384条：陪审员应具有公民权和政治权。因被判刑或劳教的雇主或雇员不得出任陪审员。

　　第385条：陪审员和候补陪审员须对劳动法庭宣誓，誓词如下：

　　“我发誓勤奋正直地履行我的职责，严守秘密，永不泄密。”

　　第386条：雇员陪审员可因参加开庭而缺勤，雇主不得以任何理由阻碍雇员履行其法庭陪审员职责。对正式或后候补陪审员的解雇要按照本法第278条规定的特别程序办理。

　　第387条；陪审员履行其法庭职责有权领取月补贴，从司法部预算中支出。

　　第388条：劳动法庭可传讯严重失职的陪审员或候补陪审员，并以充足理由剥夺其法庭职权。在此情况下，陪审员和候补陪审员资格自动解除。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　第三节　程　序

　　第389条：雇员或雇主有权要求劳动监督以协商方式解决分歧，也可直截上诉劳动法庭。

　　第390条：任何雇员无论其年龄、性别、婚姻状况，均有权向劳动法庭上诉，或对劳动法庭判决不服向上级法庭上诉。

　　第391条：上诉应以口头或书面声明形式在法庭书记处备案，备案回执交上诉者。

　　第392条：接到上诉两天后（节假日除外），庭长应传讯双方当事人出庭。出庭限期不得超过7天。

　　传票应写明当事人姓名、职业、上诉理由、开庭日期和时间。

　　第393条：当事人须在指定日期和时间准时出庭。当事人可派代表出庭。代表资格为同属一个行业的雇员或雇主、注册律师、所在地工会组织或资方联合会成员。雇主代表还可由企业领导或其他雇主担任。除律师外，当事人代表应有委托书。

　　第394条：如在指定日期原告无故不出庭，此诉讼案件即告取消。原告仍有一次诉讼权，如原告不行使此权利，那么其对此案的诉讼权即告丧失。

　　如被告无故不出庭，法庭可做出有利于原告的判决。

　　第395条：法庭公开审理，由庭长主持，询问当事人和证人。

双方在法庭上必须平静陈述，遵守法庭秩序。在违反情况下，判罚5000-10000几郎。

　　第396条：除非双方同意，否则不得延期开庭。法庭可进行必要的预审。

　　第397条：法庭辩论结束后，法庭可秘密合议，如法庭不能作出裁决，可择期开庭继续审理。判决应理由充分。

　　第398条：判决书原件由庭长和书记长签字，在书记处存档。

　　第399条：即使不服判决要求上诉，判决也即生效。判决书副本要交给双方，并在上注明交迄日期和时间。

　　第400条：对劳动法庭判决的上诉交劳动法庭所在地上诉法院。

　　第401条：在缺席判决情况下，劳动法庭书记长有义务将判决书副本交给缺席方。

　　如缺席方在判决书下达8天后未向法庭提出异议，判决书自然生效。

　　缺席方在合法期限内根据民事诉讼法规定的条款提出异议，将取消缺席判决。

　　庭长再召集双方开庭。对法庭重新做出的判决在任何情况下不得有异议。

　　第402条：可对劳动法庭判决向上诉法院上诉。

　　上诉在劳动法庭判决后30天内提出方可受理。上诉程序由民事诉讼法规定。

　　第403条：劳动法庭有权审理任何反诉申请。

　　第404条：对上诉法庭判决不服，可上诉最高法院。上诉程序由民事诉讼法规定。

　　第405条：向劳动法庭、上诉法院和最高法院诉讼均免费。

　　　　　　　　　　　　　　　　第三章　临时法规和正式法规

　　第406条：废止1960年6月30日1号法令颁布的劳动法。

　　第407条：本法对现行合同完全有效，不得构成中止合同的理由。

　　不符合本法条款的劳动合同自本法公布之日起进行修改。

　　第408条：劳资协议应按本法条款进行修改和制定。

　　第409条：本法规定的法律条令在本法公布后一年内制定。

　　第410条：本发作为国家法律在共和国官方报刊上公布。