

外国劳动法选

劳动人事部政策研究室编



WAIGUOLAODONGFAXUAN

劳动人事出版社

外国劳动法选

第二辑

劳动人事部政策研究室编

劳动人事出版社

一九八三年

外 国 劳 动 法 选
(第 二 辑)

劳动人事部政策研究室编

劳动人事出版社出版

新华书店发行

北京交通出版社印刷厂排字

北京市东城区印刷二厂印刷

787×1092毫米 32开本 24.75印张 562,000字

1983年8月第1版 1983年8月第1次印刷

印数1—4,000

书号: 4238·0043 定价: 2.50元

前 言

为了给研究、起草中华人民共和国劳动法的同志提供一些参考材料；为了适应有关部门、单位以及广大劳动工资干部、工会干部和有关的教学、科研人员研究劳动问题的需要，我们继1981年3月出版的《外国劳动法选》又组织翻译了这本书，作为第二辑。

收集在本书中的有综合性法规、国际性公约和单行法规，涉及劳动法的各个方面。其中，南斯拉夫塞尔维亚社会主义共和国劳动关系法属于地方性法规，除正式条文外，另附有解释和审判案例，对我们了解南斯拉夫的劳动立法面貌以及指导思想有所帮助。由于篇幅限制，在编入本书时，我们对解释部分作了某些删节。

编 者

目 录

尼日利亚联邦共和国劳工法·····	(1)
伊拉克共和国劳工法·····	(65)
沙特阿拉伯劳工法·····	(163)
利比亚劳工法·····	(216)
保加利亚人民共和国劳动法典·····	(263)
波兰人民共和国劳动法·····	(311)
日本最低工资法·····	(390)
日本职业训练法·····	(401)
伊拉克外籍人员工作和从业条例·····	(439)
苏联劳动纠纷审理程序条例·····	(444)
保加利亚人民共和国关于停产、代职、兼职等情况 下的劳动报酬条例·····	(461)
保加利亚人民共和国部长会议关于重新安排和有效 利用多余劳动力的决议·····	(474)
美国国家劳资关系法·····	(481)
美国劳工管理关系法·····	(512)
南斯拉夫塞尔维亚社会主义共和国劳动关系法·····	(531)
国际劳工组织关于工作时间和休息、休假的 几个公约·····	(758)
关于移民工人法律地位的欧洲公约·····	(771)

尼日利亚联邦共和国劳工法

(1974年5月29日)

第一章 总则：关于工资保障、 雇佣合同和雇佣条件

工资保障

一、支付方式

(一)工人工资，应按以下规定：

1.工人工资在各种合同中都应规定以合法货币支付，而不得相反；

2.若任一合同规定工人的全部或部分工资以另外方式支付，则该合同是非法的、无效的。

(二)在法律、集体协议或仲裁裁决作了规定的条件下，雇主可提供食物、住处或任何其他津贴或特惠作为工人报酬的一部分，如果考虑到受雇工人所从事的产业或职业的性质，这是通行的或需要的；但雇主不得供给工人致醉饮料或有害毒品作为报酬。

(三)除本法特许外，以货币支付的工资只能以合法货币支付，或者以支票或邮政汇票支付，但后者必须事先征得有关工人的书面同意。任何其他形式的支付都是非法的、无效的。

二、限定工资使用的地点和方式的协议是非法的

雇主不应在雇佣任何工人的任一合同中对支付给工人的工资强行限定应使用的地点、方式或共同使用的对象；雇主和工人之间的每个合同若含有这样的条款，都是非法的、无效的。

三、工资不得在某些场合支付

不应在贩卖致醉饮料或零售货物的场合给工人发放工资，但在这些场合雇佣的工人除外。

四、预付工资

(一)雇主不可以预先付给工人超过一个月的工资。

(二)付给工人的预付工资，雇主索回的最低期限应为三个月。

(三)已有预支尚未还清的工人，除非有必要并经雇主批准者外，不宜再行预支工资。

(四)雇主不应以贴现、利息或任何类似方式，对在规定支付工资时间以前付给工人的预付工资进行扣除。

(五)国家当局可以下令宣布本条不适用于对任何特定种类的工人或对所有工人预付特定种类的工资。

五、扣除（包括超付工资的扣除）

(一)除本法或任何其他法律特许外，雇主不得从应付给工人的工资中进行任何扣除，或者为了这种扣除与工人签订协议或合同，或者就工人应付给雇主的任何罚金或涉及罚金而进行任何扣除；但如由于工人的故意差错或疏忽而使雇主受到损坏或损失，可进行适当的扣除。

(二)雇主经工人同意可以从工人的工资中进行扣除，并把这种扣款付给适当人员作为福利基金或养老金或工人同意

的并经国家当局批准的其他计划基金。

(三)如果向劳工部长提出申请(附有雇主和工会成员书面同意的证据,证实雇主可以从工人工资中进行扣除作为捐款),要求工人付给工会的全部捐款的适当比例专门用于对工人有利的计划时,部长经审查后可以依法就本节所述的工会意图予以批准;一俟批准,雇主应做到以下两点:

1.应即从工人的工资中扣除所批准的向工会支付的捐款;

2.所扣除的款额应立即由雇主付给工会。

若雇主不能同意上述做法,则应向部长申诉理由,后者应对此做出裁决,其裁决应是最终裁决并对当事人具有约束力。

(四)可以就超付的工资从工人的工资中进行扣除,但这只是针对发现超付工资月份的前三个月期间内的超付部分。

(五)不管本法有任何其他规定,在任何一个月中可从工人工资扣除的总额不得超过当月工人工资的三分之一。

六、雇主开设商店的授权

(一)劳工部长可同国家当局磋商后批准雇主建立商店销售供应品给所雇佣的工人,但雇主不得通过合同或协议(无论是书面的或口头的)迫使工人在其建立的商店购买供应品。

(二)雇主不得在任何雇工地点建立商店向所雇佣的工人销售供应品(或者允许建立或保留这样的商店),除按本条第(一)款规定外。

雇 佣 合 同

七、雇佣条款的书面细则

(一)雇主应在其开始雇佣工人的三个月内向工人开具说明书，说明下列事项：

1.雇主姓名或雇主集团名称，必要时还要有雇佣工人的企业名称；

2.工人的姓名和住址及工人受雇的地点和日期；

3.雇佣的性质；

4.若为定期合同，应注明合同终止日期；

5.参照本法第十一条规定拟终止合同的一方，应该事先向对方发出终止合同的适宜期限的通知；

6.工资等级和计算方法以及支付工资的方式和时间；

7.有关下述事项的条款：

1)工作时间，

2)假日和假日工资，

3)因病或受伤不能工作，包括病假工资的规定；

8.合同的特别条款。

(二)若在上述说明书签发的日期之后要改变说明书中包括或涉及到的条款时，雇主应做到以下各点：

1.应在改变后的一个月通过书面说明将改变的性质通知工人；

2.如果不能将说明书的副本交给工人，则应保存好该说明书并保证工人在雇佣期间有适当的机会读到它，或者通过其他适当途径让工人接触到。

(三)本条(一)、(二)两款所述说明书可以就其中的全部或任何一个细节提请工人参阅一些其他文件，但工人在其受雇期间应有适宜机会读到或通过某种其他适当途径接触到这些文件。

(四)若雇主就上述说明书提到的这样文件向工人表示过，日后对该文件所列条款的改变将写进该文件中（或通过其他方式记录在案，供文件有关人员知照），则雇主无须根据本条第(二)款的规定在作出改变之后的一个月內将此事通知工人。

(五)若在工人雇佣期终止后的六个月内又为同一雇主继续雇佣且雇佣条款相同，则无须按上述第(一)款就第二次雇佣期提出说明书，但如果雇佣条款有改变，则本款无损于上述第(二)款的效力。

(六)本条有关书面说明书的规定不适用于下列情况：

1.工人签有包含本条第(一)款提到的各项细节的合同，并且

2.该工人持有该合同的副本。

八、体格检查

(一)每个签订了合同的工人应经正式开业医生进行体格检查，其费用由雇主支付。

(二)遇下述情况，政府可发布指令免除签订合同的工人按要求进行体格检查：

1.不超过雇佣工人限额的农业企业的雇佣（指令中有限额规定）；

2.在工人的住宅附近雇佣

1)从事农活；

2)从事政府确信对工人的健康没有危害的非农活。

九、合同：通则

(一)任何合同都不应被认为对工人的家属或受赡养者具有约束力，除非合同对此有明文规定。

(二)雇主应负责履行由他本人的任何代表签订的合同。

(三)除学徒合同外，年龄不足十六岁的人不能签订本法规定的雇佣合同。

(四)若事先没有得到国家当局的书面同意，合同不得规定支付工资的间隔时间超过一个月。

(五)根据本法签订的任何合同都无约束工人对他人的债务、违约和失误负责的效力。

(六)合同不应规定以下事项：

1.以工人是否参加工会或是否放弃工会会员资格作为雇佣条件，或

2.因下列原因之一而给予开除处分或使其蒙受其他损失：

1)系工会会员，

2)于工作时间之外或经雇主同意于工作时间内从事工会活动，

3)因工人失去或被剥夺了工会会员资格，或者拒绝成为工会会员，或者因某种其它原因尚不是工会会员。

(七)遇下列情形之一应即终止合同：

1.合同期满；

2.合同期满前工人死亡；

3.根据本法令第十一条规定或者通过其他方式提出通知，说明合同在法律上可以终止或认为应该终止。

(八)因工人死亡而终止合同，应无损于工人个人代表或受赡养者的合法要求。

十、雇佣转让

(一)任何合同自一雇主转让于另一雇主，应经工人同意

并由主管劳工的官员在合同上对合同转让签证。

(二)在合同转让签证之前，该劳工官员有下列职责：

1.应查明工人系自愿同意转让，而且他的同意并非出于被迫或受威胁，或者由于误传或错误的结果；

2.可视下列不同情况，要求工人进行体检或复检：

1)若经过转让，工人将改变原按本法第八条第(二)款规定免除体检的雇佣形式，

2)若这种转让将改变工人的工作条件，因而劳工官员认为进行体检或复检是适宜的。

十一、终止合同通知

(一)雇佣合同的任一方向另一方提出要终止合同的事先通知，在期满时，可即行终止合同。

(二)提出上述第(一)款规定的通知的时限为：

1.一天，适用于合同持续或不超过三个月；

2.一周，适用于合同已持续三个月但不超过两年；

3.两周，适用于合同已持续两年但不超过五年；

4.一个月，适用于合同已持续五年以上。

(三)时限在一周以上的通知应是书面的。

(四)上述第(二)款规定的通知时限，不包括通知发出日。

(五)如果合同一方的行为在制定本法以前，使另一方认为可不经通知即可终止合同，则本条之任何规定不应影响后者行使此种权利。

(六)本条规定不妨碍合同的任一方放弃就某种原因事先通知的权利，或接受一笔补偿金以代替事先通知。

(七)用货币支付的全部工资应在通知期限届满时或在此

之前支付完毕。

(八)若雇主对已经连续雇佣三个月(或三个月以上)的工人提出终止雇佣合同通知,则雇主将不负责按本条规定支付给雇主批准的工人请假缺勤期间的工资。

(九)在计算本条第(六)款规定的补偿金时,只应考虑工人以货币形式得到的那部分工资,加班费和其它津贴除外。

雇 佣 条 件

十二、工作时间和加班时间

(一)任何企业的正常工作时间应通过下述方式之一予以确定:

- 1.相互协议;
- 2.在有关组织或产业内部集体协商;
- 3.在无集体协商机构的情况下,通过产业工资委员会(按建立这类机构的有关法令建立的)。

(二)要求工人在按照上述第(一)款商定的正常工作时间以外进行工作的时间,应为加班时间。

(三)工人每天工作六小时(或超过六小时)的单位,应允许工人中断工作(一般视工作的性质、连贯性和工作条件而定),适当地间隔休息一次或多次,但总的休息时间不少于一小时。

有下列情况可以变通办理:

- 1.遇到不可预见的情况,必要时本款规定可允许有例外;
- 2.一般根据工作性质和工作条件需要有吃饭的时间时,在工作现场或就近吃饭的时间可代替休息时间。

(四)上述第(三)款的“休息时间”系指工作中断时间，其长短应事先规定，且在此时间内由工人自行安排活动，不要求工人留在工作地点。

(五)如作业因与机械工作程序有关或由于其他情况而具有连续性，特别是难以用其他方式完成时，应允许工人适当地安排必要的工间歇息。

(六)上述第(五)款所述的“工间歇息”系指事先规定的工作中短暂停歇，其目的是让工人停止操作稍事歇息，不应算作上述第(三)款规定的休息时间或吃饭时间。

(七)每七天的一周内工人有权休息一天，且不得少于连续二十四小时；若一周内休息的时间减少了，则按下列规定办理：

- 1.应在事后十四天内尽早安排相当的休息时间，或
- 2.按加班费标准支付工资。

十三、交通条件

(一)需要工人从他的正常工作地点到十六公里或十六公里以外的另一工作现场工作时，工人有权免费乘用交通工具或领取津贴。

(二)雇主为上述第(一)款目的提供车船时，应保证车船适用，卫生清洁条件良好且不拥挤。

十四、支付工资时间

工资应于合同明确规定的每一周期（即按日、按周或按协议规定的其他周期）结束时支付，但如若周期超过一个月，则工资应在不超过一个月的间隔时间内支付。

十五、病假

根据工人补偿条例（第 222 条），工人因暂时生病而缺

勤经正式开业医生证明了的，有权在此期间照领工资，但在一个日历年内以得到十二个工作日的工资为限，条件是：

1. 缺勤期间合同继续有效，并且工人准备和愿意履行其合同义务，除非生病导致无工作能力；

2. 若雇主要求由他指定的合适的开业医生对工人进行检查，而工人不表示异议。

十六、雇主安排工作的义务

(一) 除非集体协议另有规定或工人破坏了合同，雇主应每天都安排（在工人出勤并适合工作的情况下）适合于该工人能力的工作（休息日和公共假日除外）；若雇主不能如上所述安排工作，雇主应根据没安排工作的日数照付工人工资，其标准与工人完成一天工作应支付的工资额相同。

但是下列情况除外：

1. 由于出现非雇主所能控制的临时紧急事件或其他情况（其期限不应超过一周或在特殊情况下主管劳工的官员可允许的更长一些时间），致使雇主不能安排工作时，工人有权索取所述时间第一天的工资；

2. 本条不适用于工人因违犯纪律或任何其他违法行为受罚而暂停工作。

(二) 如工人根据服务合同受雇于种植园的农业企业，其应得工资系按每月的出工天数计算的，雇主在这种雇佣的全部期间应为工人安排适合其能力的工作，每月不少于二十四天；若雇主在二十四天中任一天没安排工作（在工人出勤并适合工作的情况下），则雇主应按工人完成一天工作应支付的工资额按天数照付工资。

就本款规定计算二十四天时，每周不得超过六天。

(三)根据上述第(一)款或第(二)款规定,雇主和工人之间有关是否适合工人工作之争议,可提交主管的劳工官员,后者可提出他认为适当的体检或其他建议,其决定应为最终决定。

十七、年度带薪休假

(一)每个工人在连续服务十二个月之后,有权按下列规定享受全薪假日:

- 1.至少六个工作日;
- 2.若年龄不满十六岁(包括学徒工),至少十二个工作日。

(二)上述第(一)款提到的假日,可通过雇主和工人之间的协议予以推迟;但带薪假日的周期不得超过连续服务二十四个月。

(三)在合同还没有终止的情况下,如雇主向工人支付工资以代替上述第(一)款提到的休假,是非法的。

(四)雇员在下列情况下:

- 1.为雇主连续雇佣了六个月以上但不到十二个月时,或
- 2.自上次享受上述第(一)款规定的休假后又为雇主连续雇佣了六个月以上,而被停止雇佣时,

雇主应根据十二个月有一周带薪假期的规定,向这个人支付按比例计算相应上述雇佣期的假期工资,其标准与该雇佣期的日工资数相同。

十八、带薪假期和疾病补助算法

在计算带薪假期和疾病补助时,只考虑工人以货币形式得到的工资部分(不包括加班费和其他津贴)。

十九、工人过剩

(一)若出现工人过剩时,雇主必须执行以下规定:

1.雇主应将预期过剩的原因及其程度，通知工会或有关的工人代表；

2.在解雇涉及到的特定种类的工人时，应根据各种有关因素，包括技术水平，能力和可靠性，实行“后进，先出”原则；

3.雇主应尽最大努力与不受下述第(二)款规定保护的解雇工人，协商解决解雇津贴问题。

(二)劳工部长可制订条例，规定在一般或特殊情况下因过剩而被解雇的工人，在终止雇佣时应得的强制性补偿金或解雇津贴。

(三)本条中的“过剩”系指人力过多因而造成的非自愿的、长期性的丧失就业机会。

通 则

二十、违法行为

(一)任何雇主若有下列情况之一者，属于违法行为，并根据罪行处以不超过 800 奈拉的罚金；第二次或再次犯，则处以不超过 1,500 奈拉的罚金：

1.签订雇佣协议和合同或支付雇佣报酬与本法的部分相违反，或者为本部分宣布为非法或不合法；

2.从任何工人的工资中进行任何扣除，或者从任何工人得到违反本部分的付款；

3.违犯第六条第(二)款、第七条、第十二条第(三)款、第(五)款或第(七)款、第十三条或第十七条第(三)款。

(二)雇主被指控有上述第(一)款所指的违法行为时，按以下规定处理：