MINISTRY OF LABOUR AND VOCATIONAL TRAINING

LABOUR LAW

Unofficial Translation into English, Chinese, Japanese, and Korean

2026

PREFACE

This Labour Law has been translated into 4 languages, namely English, Chinese, Japanese, and Korean, to enhance access to labour legislation for investors, employers, workers, and other relevant stakeholders. The publication is intended to serve as a practical reference for understanding the legal framework governing employment relations in Cambodia. By reducing language barriers, it supports legal compliance and responsible business conduct, while contributing to the protection of workers' rights and benefits, harmonious industrial relations, and sustainable investment in Cambodia.

Phnom Penh, 5 June 2026

序言

本《劳动法》已译成四种语言，即英文、中文、日文和韩文，旨在方便投资者、雇主、劳动者及其他相关各方了解劳动法律法规。本出版物旨在作为实用参考，帮助各方理解柬埔寨劳动关系法律框架。通过减少语言障碍，本出版物有助于促进法律合规和负责任的商业行为，同时有助于保护劳动者的权利和利益、促进和谐劳动关系，并推动柬埔寨可持续投资。

金边，2026 年 6 月 5 日

序文

本労働法は、投資家、使用者、労働者及びその他の関係者による労働法令へのアクセスを向上させるため、英語、中国語、日本語及び韓国語の 4 言語に翻訳されました。本出版物は、カンボジアにおける雇用関係を規定する法的枠組みを理解するための実務的な参考資料として活用されることを目的としています。言語上の障壁を軽減することにより、法令遵守及び責任ある事業活動を支援するとともに、労働者の権利及び利益の保護、調和のとれた労使関係並びにカンボジアにおける持続可能な投資の促進に寄与するものです。

プノンペン、2026 年 6 月 5 日

서문

본 노동법은 투자자, 사용자, 근로자 및 기타 관련 이해관계자가 노동 관계 법령에 보다 쉽게 접근할 수 있도록 영어, 중국어, 일본어 및 한국어 등 4 개 언어로 번역되었습니다. 본 출판물은 캄보디아의 고용관계를 규율하는 법적 체계를 이해하기 위한 실무적 참고자료로 활용되는 것을 목적으로 합니다. 언어 장벽을 완화함으로써 본 출판물은 법규 준수와 책임 있는 기업 활동을 지원하는 동시에, 근로자의 권리와 이익 보호, 조화로운 노사관계 및 캄보디아의 지속 가능한 투자 촉진에 기여하고자 합니다.

프놈펜, 2026 년 6 월 5 일

LABOUR LAW

柬埔寨王国劳动法

カンボジア労働法

노 동 법

2025

LABOUR LAW

Contents

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS **11**
SECTION I SCOPE OF APPLICATION 11
SECTION II NON-DISCRIMINATION 13
SECTION III PUBLIC ORDER 14
SECTION IV PUBLICITY 14
SECTION V FORCED LABOUR 14

CHAPTER II ENTERPRISES - ESTABLISHMENTS **15**
SECTION I DECLARATION OF THE OPENING 15
AND CLOSING OF THE ENTERPRISE - ESTABLISHMENT 15
SECTION II DECLARATION ON MOVEMENT OF PERSONNEL 15
SECTION III INTERNAL REGULATIONS OF THE ENTERPRISE - ESTABLISHMENT 16
SECTION IV EMPLOYMENT CARD 17
SECTION V PAYROLL LEDGER 18
SECTION VI COMPANY STORE 18
SECTION VII GUARANTEE 19
SECTION VIII CHARACTERISTICS OF LABOUR CONTRACTOR 19

CHAPTER III APPRENTICESHIP **20**
SECTION I NATURE AND FORM OF THE APPRENTICESHIP CONTRACT 20
SECTION II TERMS OF APPRENTICESHIP CONTRACT 21
SECTION III DUTIES OF INSTRUCTORS AND APPRENTICES 22
SECTION IV MONITORING OF APPRENTICESHIP 22
SECTION V TERMINATION OF APPRENTICESHIP CONTRACT 23

CHAPTER IV THE LABOUR CONTRACT **23**
SECTION I SIGNING AND EXECUTION OF A LABOUR CONTRACT 23
SECTION II SUSPENSION OF THE LABOUR CONTRACT 25
SECTION III TERMINATION OF THE LABOUR CONTRACT 26
A. LABOUR CONTRACTS OF SPECIFIC DURATION 26
B. LABOUR CONTRACTS OF UNSPECIFIED DURATION 26
C. NEW. INDEMNITY FOR DISMISSAL 29
D. DAMAGES 30
E. MASS LAYOFF 31

CHAPTER V COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS **31**

CHAPTER VI GENERAL WORKING CONDITIONS **33**
SECTION I WAGE 33
A. WAGE DETERMINATION 33

B. GUARANTEED MINIMUM WAGE 34
C. PAYMENT OF WAGES 35
D. LAPSE OF LAW SUITS FOR PAYMENT OF WAGES 36
E. GUARANTEES AND PRIORITY OF WAGE CLAIMS 36
F. WAGE DEDUCTIONS 37
G. GARNISHMENT AND ASSIGNMENT OF WAGES OF WORKERS AND DOMESTICS 38
H. TIPS 38
SECTION II HOURS OF WORK DAILY AND WEEKLY HOURS 39
SECTION III NIGHT WORK 40
SECTION IV WEEKLY TIME OFF 41
SECTION V PAID HOLIDAYS 43
SECTION VI PAID ANNUAL LEAVE 44
SECTION VII SPECIAL LEAVE 45
SECTION VIII CHILD LABOUR - WOMEN LABOUR 45
A. JOINT PROVISIONS 45
B. CHILD LABOUR 46
C . WOMEN WORK 47
SECTION IX WORKERS RECRUITED OUTSIDE THE WORK PLACE 48
CHAPTER VII SPECIFIC WORKING CONDITIONS FOR AGRICULTURAL WORKS .. 49
SECTION I PLANTATIONS 49
A. HOURS OF WORK 49
B. PARTIAL PAYMENT IN KIND 50
C. FAMILY BENEFITS 50
D. HOUSING 51
E. HOUSING ALLOWANCE 52
F. WATER 52
G. PROVISION OF SUPPLIES 52
H. LATRINES 52
I. DEATH - INTERMENT OR CREMATION 53
J. DAY NURSERY 53
K. SCHOOL 54
SECTION II OTHER AGRICULTURAL WORKS 54
CHAPTER VIII HEALTH AND SAFETY OF WORKERS SCOPE OF APPLICATION 54
SECTION I GENERAL PROVISIONS 55
SECTION II INSPECTIONS 56
SECTION III LABOUR HEALTH SERVICE 57
CHAPTER IX WORK-RELATED ACCIDENTS 59

CHAPTER X PLACEMENT AND RECRUITMENT OF WORKERS 61
SECTION I PLACEMENT 61
SECTION II EMPLOYMENT OF FOREIGN LABOUR 61
CHAPTER XI TRADE UNION FREEDOM AND WORKER REPRESENTATION IN THE ENTERPRISE 62
SECTION I THE RIGHT TO FORM A TRADE UNION 62
SECTION II PROTECTION OF TRADE UNION FREEDOM 65
SECTION III REPRESENTATION OF WORKERS IN THE ENTERPRISE 66
CHAPTER XII SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES 69
SECTION I INDIVIDUAL DISPUTES, PRELIMINARY CONCILIATION 69
OF INDIVIDUAL DISPUTES 69
SECTION II COLLECTIVE LABOUR DISPUTE 70
A. CONCILIATION 70
B. ABITRATION 71
CHAPTER XIII STRIKES - LOCKOUTS 72
SECTION I GENERAL PROVISIONS 72
SECTION II PROCEDURES PRIOR TO THE STRIKE 73
A. PRIOR NOTICE 73
B. MINIMUM SERVICE 73
C. ESSENTIAL SERVICES 74
SECTION III EFFECTS OF A STRIKE 74
SECTION IV ILLEGAL STRIKES 75
CHAPTER XIV LABOUR ADMINISTRATION 75
SECTION I GENERAL PROVISIONS 75
SECTION II LABOUR INSPECTION 76
SECTION III LABOUR MEDICAL INSPECTION 78
CHAPTER XV THE LABOUR ADVISORY COMMITTEE 79
CHAPTER XVI PENALTIES 80
CHAPTER XVII LABOUR COURTS 84
CHAPTER XVIII TRANSITIONAL PROVISIONS 84
CHAPTER XIX FINAL PROVISIONS 85



ROYAL KRAM

CS/RKM/0397/01

We

Preah Bath Samdech Preah Norodom Sihanouk
Reach Harivong Uphato Socheat Visothipong Akka Moha Borasrot Nikarodom
Thammik Mohareacheathireach Boromneath Borombopit
Preah Chao Krong Kampuchea Thipaddey

- Having seen the 1993 Constitution of the Kingdom of Cambodia
- Having seen Royal Kret dated 24 September 1993 on the Appointment of the First Prime Minister and the Second Prime Minister
- Having seen Royal Kret dated 1 November 1993 on the Appointment of the Royal Government of Cambodia
- Having seen Royal Kram No. 02 NS-94 dated 20 July 1994 on the Organization and Functioning of the Council of Ministers
- Having seen Royal Kret NS-RKT-1094-83 dated 24 October 1994 on the Revision of the Composition of the Royal Government of Cambodia
- Having seen Royal Kret NS-RKT-1094-90 dated 31 October 1994 on the Revision of the Composition of the Royal Government of Cambodia
- Having seen Royal Kram NS-RKM-0196-17 dated 24 January 1996 on the Estblishment of the Ministry of Social, Labour and Veterans Affairs
- Having seen the submission of the Two Samdech Prime Ministers and the Secretary of State of the Ministry of Social, Labour and Veterans Affairs

Hereby Promulgate

The Law on Labour adopted by the National Assembly on 10 January 1997 at the 7th session of its 1st legislature, whose details are as follows:

KINGDOM OF CAMBODIA
Nation Religion King



National Assembly

LABOUR

LAW

CHAPTER I

GENERAL PROVISIONS

SECTION I

SCOPE OF APPLICATION

DIFFERENT CATEGORIES OF WORKERS IN THE KINGDOM OF CAMBODIA

Article 1.-

This law governs relations between employers and workers resulting from employment contracts to be performed within the territory of the Kingdom of Cambodia, regardless of where the contract was made and what the nationality and residences of the contracted parties are.

This law applies to every enterprise or establishment of industry, mining, commerce, crafts, agriculture, services, land, or water transportation, whether public, semi-public or private, non-religious or religious; whether they are of professional education or charitable characteristic as well as the liberal profession, associations or groups of any nature whatsoever.

This law shall also apply to every personnel who is not governed by the Common Statutes for Civil Servants or by the Diplomatic Statutes as well as officials in the public service who are temporarily appointed.

This law shall not apply to:

a) Judges of the Judiciary.

b) Persons appointed to a permanent post in the public service.

c) Personnel of the Police, the Army, the Military Police, who are governed by a separate statute.

d) Personnel serving in the air and maritime transportation, who are governed by a special legislation. These workers are entitled to apply the provisions on freedom of union under this law.

e) Domestics or household servants, unless otherwise expressly specified under this law. These domestics or household servants are entitled to apply the provisions on freedom of union under this law.

Article 2.-

All natural persons or legal entities, public or private, are considered to be employers who constitute an enterprise, in the sense of this law, provideds that they employ one or more workers, even discontinuously.

Every enterprise may consist of several establishments, each employing a group of people working together in a defined place such as in factory, workshop, work site, etc., under the supervision and direction of the employer.

A given establishment shall be always under the auspices of an enterprise. The establishment may employ just one person. If this establishment is unique and independent, it is both considered as an enterprise and an establishment.

Article 3.-

"Workers", in the sense of this law, are every person of all sex and nationality, who has signed an employment contract in return for remuneration, under the direction and management

of another person, whether that person is a natural person or legal entity, public or private. To clearly determine the characteristics of a worker, one shall not take into account of neither the jurisdictional status of the employer nor that of the worker, as well as the amount of remuneration.

Article 4.-

"Domestics or household servants" are those workers who are engaged to take care of the homeowner or of the owner's property in return for remuneration.

Article 5.-

"Employees or helpers" are those who are contracted to assist any person in return for remuneration, but who do not perform manual labour fully or who do so incidentally.

Article 6.-

"Labourers" are those workers who are not household servants or employees, namely those who perform mostly manual labour in return for remuneration, under the direction of the employer or his representative.

The status of labourer is independent of the method of remuneration; it is determined exclusively by the nature of the work.

Article 7.-

"Artisans" are persons, who practice a manual trade personally on their own account, working at home or outside, whether, or not they use the motive force of automatic machines, whether or not they have a shop with a signboard, who primarily sell the products of their own work, carried out either alone or with the help of their spouse or family members who work without pay, or with the help of workers or apprentices, but the entire workshop is solely under the direction of their own.

The number of non-family workers, who regularly work for an artisan, cannot exceed seven; if this number is exceeded, the employer loses the status of artisan.

Article 8.-

Apprentices are those who have entered into an apprenticeship contract with an employer or artisan who has contracted to teach or use someone to teach the apprentice his occupation; and in return, the apprentice has to work for the employer according to the conditions and terms of the contract.

Article 9.-

In accordance with the stability of employment, it is distinguished:

- regular workers
- casual workers, who are engaged to perform an unstable job.

Regular workers are those who regularly perform a job on a permanent basis.

Casual workers are those who are contracted to:

- perform a specific work that shall normally be completed within a short period of time.
- perform a work temporarily, intermittently, and seasonally.

Article 10.-

Casual workers are subject to the same rules and obligations and enjoy the same rights as regular workers, except for the clauses stipulated separately.

Article 11.-

In accordance with the method of remuneration, workers are classified as follows:

- Workers remunerated on a time basis (monthly, daily, and hourly), who are paid daily or at intervals not longer than fifteen days or one month.
- Workers remunerated by the amount produced or piecework.
- Workers remunerated on commission.

SECTION II
NON-DISCRIMINATION

Article 12.-

Except for the provisions fully expressing under this law, or in any other legislative text or regulation protecting women and children, as well as provisions relating to the entry and stay of foreigners, no employer shall consider on account of:

- race,
- colour,
- sex,
- creed,
- religion,
- political opinion,
- birth,
- social origin,
- membership of workers' union or the exercise of union activities.

to be the invocation in orders to make a decision on:

- hiring,
- defining and assigning of work,
- vocational training,
- advancement,
- promotion,
- remuneration,
- granting of social benefits,
- discipline or termination of employment contract.

Distinctions, rejections, or acceptances based on qualifications required for a specific job shall not be considered as discrimination.

SECTION III
PUBLIC ORDER

Article 13.-

The provisions of this law are of the nature of public order, excepting derogations provided expressly. Consequently, all rules resulted from a unilateral decision, a contract or a convention that do not comply with the provisions of this law or any legal text for its enforcement, are null and void.

Except for the provisions of this law that cannot be derogated in any way, the nature of public order of this law is not obstructive to the granting of benefits or the rights superior to the benefits and the rights defined in this law, granted workers by a unilateral decision of an employer or a group of employers, by an employment contract, by a collective convention or agreement, or by an arbitral decision.

SECTION IV
PUBLICITY

Article 14.-

The employer must keep at least one copy of the labour law at the disposal of his workers and, in particular, of the workers' representatives in every enterprise or establishment set forth in Article 1 of this law.

SECTION V
FORCED LABOUR

Article 15.-

Forced or compulsory labour is absolutely forbidden in conformity with the International Convention No. 29 on the Forced or Compulsory Labour, adopted on June 28, 1930 by the International Labour Organization and ratified by the Kingdom of Cambodia on February 24, 1969.

This article applies to everyone, including domestics or household servants and all workers in agricultural enterprises.

Article 16.-

Hiring of people for work to pay off debts is forbidden.

CHAPTER II

ENTERPRISES - ESTABLISHMENTS

SECTION I

DECLARATION OF THE OPENING

AND CLOSING OF THE ENTERPRISE - ESTABLISHMENT

Article 17.-

All employers, to whom this labour law is applied, shall make a declaration to the Ministry in charge of labour when opening an enterprise or establishment. This declaration, called a declaration of the opening of the enterprise or establishment, must be made in writing and be submitted to the Ministry in charge of labour before the actual opening of the enterprise or establishment.

Employers who employ fewer than eight workers on a permanent basis and who do not use machinery, shall make and submit this declaration to the Ministry in charge of labour within thirty days following the actual opening of the enterprise or establishment.

Article 18.-

For the closing of the enterprise or establishment, employers shall also make a declaration to the Ministry in charge of labour within thirty days following the closing of the enterprise or establishment.

Article 19.-

A *Prakas* (ministerial order) of the Ministry in charge of labour shall define the formality and procedure of the declarations of the opening and closing of the enterprise or establishment in each case.

Article 20.-

Every employer shall establish and neatly keep a register of an establishment that was numbered and initialed by the labour inspector. The model of the register shall be set by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour.

SECTION II

DECLARATION ON MOVEMENT OF PERSONNEL

Article 21.-

Every employer must make the declaration to the Ministry in charge of labour each time when hiring or dismissing a worker.

This declaration must be made in writing within fifteen days at the latest after the date of hiring or dismissal.

This period is extended to thirty days for agricultural enterprises or establisments.

The declaration of hiring and dismissal is not applied to:

- casual employment with a duration of less than thirty continuous days.
- intermittent employment for which the actual length of employment does not exceed three months within twelve consecutive months.

SECTION III

INTERNAL REGULATIONS OF THE ENTERPRISE - ESTABLISHMENT

Article 22.-

Every employer of an enterprise or establishment, set out in Article 17 above, who employs at least eight workers shall always establish an internal regulation of the enterprise or establishment.

Article 23.-

Internal regulations adapt the general provisions of this law in accordance with the type of enterprise or establishment and the collective agreements that are relevant to the sector of activity of the aforementioned enterprise or establishment, such as provisions relating to the condition of hiring, calculation and payment of wages and perquisites, benefits in kind, working hours, breaks and holidays, notice periods, health and safety measures for workers, obligations of workers and sanctions that can be imposed on workers.

Article 24.-

The internal regulations must be established by the manager of enterprise after consultation with workers' representatives, within three months following the opening of the enterprise or establishment, or within three months after the promulgation of this law if the enterprise or establishment already exists.

Before coming into effect, the internal regulations shall be visaed by the labour inspector. This visa shall be issued within a period of sixty days.

Article 25.-

The articles of internal regulations that suppress or limit the rights of workers, set forth in laws and regulations in effect or in conventions or collective agreements applicable to the establishment, are null and void.

The labour inspector shall require the inclusion of enforceable provisions in virtue of laws and regulations in effect.

Article 26.-

An employer can not impose disciplinary action against a worker for any misconduct of which the employer or one of his representatives has been aware for over fifteen days.

The employer shall be considered to renounce his right to dismiss a worker for serious misconduct if this action is not taken within a period of seven days from the date on which he has learned about the serious misconduct in question.

Article 27.-

Any disciplinary sanction must be proportional to the seriousness of the misconduct. The labour inspector is empowered to control this proportionality.

Article 28.-

The employer shall not impose fines or double sanctions for the same misconduct. These fines mean any measure that leads to a reduction of the remuneration being normally due for the performance of work provided.

Article 29.-

The internal regulations must be diffused and affixed to a suitable place that is easily accessible, on the premises where work is carried out and on the door of the premises where workers are hired.

These internal regulations shall constantly be kept in a good state of legibility.

Article 30.-

All modifications to the internal regulations must comply with the provisions governing the enterprise or establishment.

Article 31.-

In enterprises or establishments, employing less than eight workers, where there are no internal regulations, the employer may pronounce, according to the seriousness of the misconduct of the workers concerned, a warning, a reprimand, a suspension of work without pay for not more than six days or a dismissal with or without a prior notice.

SECTION IV

EMPLOYMENT CARD

Article 32.-

Every person of Cambodian nationality working as a worker for any employer is required to possess an employment card.

No one can keep a worker in his service who does not comply with the provision of the above paragraph.

Article 33.-

The possession of an employment card is optional for seasonal farm workers.

Article 34.-

The employment card is for the purpose of identifying the holder, the nature of work for which he has contracted, the duration of contract, the agreed wages and the method of payment, as well as the successive contracts.

It is forbidden to use a worker's employment card for purposes other than those for which it is created.

When the worker quits working for the employer, that employer shall not write any appreciation on the employment card.

Article 35.-

The employment card is drawn up and issued by the labour inspectors at the request of the worker who presents an identity card issued by the competent authorities and a certificate of employment issued by his employer.

Article 36.-

The issuance of employment card shall be subjected to a fee that shall be collected and given to the national budget. The fee rate and the method of collection shall be set by a joint *Prakas* of the Ministry of Finance and the Ministry in charge of labour.

Article 37.-

The hiring and dismissal of a worker, his wage and wage increase shall be recorded in his employment card.

The above record made by the employer must be presented, within seven whole days following the date of entry and departure of the worker, for the visa of the labour inspector.

Article 38.-

The loss of employment card must be declared to the labour inspectorate. A duplicate shall be issued under the same conditions as those laid for the issuance of employment card.

SECTION V
PAYROLL LEDGER

Article 39.-

Every employer of an enterprise or establishment covered by Article 17 above shall constantly keep a payroll ledger whose format shall be set by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour. Before being used, all the pages of the payroll ledger must be numbered and initialed by the labour inspector.

The payroll ledger must be kept in the Bureau of Cashier or Head Office of each enterprise or establishment so that it is simply available immediately for inspections. The employer shall keep the payroll ledger for three years after it has been closed.

The labour inspector may require to see the payroll ledger at any time.

Article 40.-

The payroll ledger shall record:

a) information about each worker employed by the enterprise or establishment.

b) all indications concerning the work performed, wage and holidays.

Article 41.-

Any enterprises that wish to make the payroll ledger in a different way but containing the same type of information and the same method of review, may apply to the labour inspectorate.

SECTION VI
COMPANY STORE

Article 42.-

The "company store" is defined as any establishment where the employer directly or indirectly sells his workers or their families foodstuffs and merchandise of any kind, for their personal needs.

Company stores are authorized under the four conditions as follows:

1. The workers are not obliged to shop just there.
2. The employer or his attendant is not allowed to make a profit from the sale of the merchandise.

3. The accounting of each company store is to be entirely distinctive of that of the enterprise or establishment.
4. The price of items on sale is to be displayed visibly.

Article 43.-

The opening of a company store is determined by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour.

The labour inspector monitors the operation of company stores whose management is also shared by the elected representatives of the concerned workers. The labour inspector has the authority to order a temporary shutdown of a company store until a final decision is made by the Minister in charge of labour.

SECTION VII

GUARANTEE

Article 44.-

The employer cannot subject the signing or the maintaining of employment contract to a cash guarantee or bond of any form.

SECTION VIII

CHARACTERISTICS OF LABOUR CONTRACTOR

Article 45.-

The labour contractor is a sub-contractor who contracts with an entrepreneur and who himself recruits the necessary work force or workmen for the execution of certain work or the provision of certain services for an all-inclusive price.

Such a contract must be in writing.

Article 46.-

The exploitation or underestimation of workmen by the labour contractor or sub-contractor is forbidden.

Article 47.-

The labour contractor is required to observe the provisions of this law in the same manner as an ordinary employer and assumes the same responsibilities as the latter.

Article 48.-

In case of insolvency or default by the labour contractor, the entrepreneur or the manager of enterprise or establishment shall substitute for the contractor to fulfill his obligations to the workers.

The harmed workers, in such case, may file a case directly against the entrepreneur or manager.

Article 49.-

The labour contractor is required to indicate his status, the name and address of the entrepreneur, by affixing them to a place that is readily visible in each workshop, storeroom, or work site where work is performed.

Article 50.-

The entrepreneur shall constantly keep available a list of labour contractors with whom he has contracted. This list, indicating the name, address, and status of the labour contractor as well as the situation of each workplace, must be sent to the labour inspectorate within seven whole days following the date of signing the labour contract.

This period is extended to fifteen days for agricultural enterprises or establishments.

CHAPTER III

APPRENTICESHIP

SECTION I

NATURE AND FORM OF THE APPRENTICESHIP CONTRACT

Article 51.-

The apprenticeship contract is one in which a manager of an industrial or commercial establishment, an artisan or craftsman agrees to provide or is entrusted with complete, methodical and professional training to another person who contracts, in return, to work for him as an apprentice under the conditions and for a time period that have been agreed upon. This time period cannot exceed two years.

Article 52.-

The apprenticeship contract must be in form of writing by authentic deed or by private agreement within a fortnight of its implementation, otherwise it is considered null.

Article 53.-

An apprenticeship contract shall be made up according to customary practices of a profession if there are no rules established by the labour inspectorate, with consent of representatives of the profession taught.

The apprenticeship contract must contain:

1. The last name, first name, age, profession and address of the instructor.
2. The last name, first name and address of the apprentice.
3. The last name, first name, profession and address of the apprentice's parents or guardian or a person authorized by his parents.
4. The date and duration of the contract, as well as the trade for which the apprentice is trained.
5. The conditions for the apprentice's remuneration and, if applicable, all benefits in kind: food, accommodation or any other items agreed between both parties.
6. The skill area that the director of the enterprise is contracted to teach the apprentice.
7. Indemnity to be paid in case of termination of the contract.
8. The main obligations of the instructor and the apprentice.

The apprenticeship contract must be signed by the instructor and the apprentice. In case that the apprentice is a minor, the contract can be signed by his legal representative and the instructor. The labour inspector shall review, countersign, and register the apprenticeship contract.

SECTION II
TERMS OF APPRENTICESHIP CONTRACT

Article 54.-

No one can be an instructor or undertake an apprenticeship if he is less than twenty-one years of age, and cannot justify having practiced, for at least two years, the profession to be taught as a technician, trainer, craftsman or skilled worker.

The period of practice of his profession can be reduced to one year, if the instructor has a diploma in theoretical and practical training from a recognized school or a specialized training center.

Article 55.-

No employer, instructor in charge of an apprenticeship can live in the same house with female minor apprentices.

The capacity as an apprenticeship instructor or a person in charge of apprenticeship is disqualified for:

1. Individuals who have been convicted of a crime.
2. Individuals who have been guilty of behaving against the local traditional customs.
3. Individuals who have been imprisoned for stealing, fraud, misappropriation and corruption.

Article 56.-

A *Prakas* of the Ministry in charge of labour shall determine the occupation and types of work for which teenagers aged at least eighteen years are allowed to be an apprentice.

Once his vocational skill training is adequate, the apprentice is no longer as an apprentice but as a worker hereafter.

Article 57.-

Any enterprise employing more than sixty workers must have the number of apprentices equal to one-tenth of the number of the workers in service of that enterprise or establishment.

The maximum number of apprentices employed in an enterprise, regardless of the total number of workers, shall be determined by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour in accordance with the possible availability of personnel and materials.

Derogation of the obligation stated in the first paragraph of this article can be endorsed by a decision of the labour inspector for enterprises that have requested to pay an apprenticeship tax whose amount and method of payment shall be set by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour.

SECTION III

DUTIES OF INSTRUCTORS AND APPRENTICES

Article 58.-

The instructor shall behave in loco parentis towards the apprentice, that is, watch over his conduct and manners, either at home or outside, and inform his parents or their representative of any serious offenses committed by the apprentice or any incorrect propensity manifested. Moreover, the instructor must also inform the apprentice's parents, without delay, in the case of illness, absence or any other problem, for their intervention.

The instructor shall not employ an apprentice for overwork or for any work or service other than those related to the exercise of the apprentice's profession.

Article 59.-

The instructor must progressively and completely teach the apprentice the occupation that is the subject of the contract and, if applicable, provide him with every facility or opportunity in the event of the apprentice wishing to take a course in a vocational training school.

At the end of the apprenticeship, a certificate attesting the execution of the contract by both parties and the professional skill of the apprentice shall be awarded after an official examination conducted by a neutral exam panel.

Article 60.-

The apprentice shall obey and respect his instructor within the context of apprenticeship. He must assist the instructor in his work to the best of his ability. He shall keep the professional confidentiality.

Article 61.-

Any person who is convinced of having incited an apprentice to break his contract shall be liable to an indemnity in favor of the manager of the establishment or of the workshop that the apprentice has abandoned. The indemnity must, in no case, not exceed the amount of actual damages suffered by the former employer.

Any new apprenticeship contract made before the fulfillment of all the obligations or termination of the preceding contract shall be null and void.

SECTION IV

MONITORING OF APPRENTICESHIP

Article 62.-

A system for monitoring the apprenticeship, such as determining programs by trade, supervision during the apprenticeship, final examination, methods for setting up examination panel, etc., shall be determined by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour.

The *Prakas* of the Ministry in charge of labour shall also clearly determine the regulations regarding the duration of the apprenticeship, including the trial period, according to the level of professional skill and technical and conceptual knowledge, as well as all the apprentice's previous training and experience or professional progress made during the course of the apprenticeship.

SECTION V

TERMINATION OF APPRENTICESHIP CONTRACT

Article 63.-

The apprenticeship contract is terminated lawfully:

1. By the death of the instructor or the apprentice.
2. If the apprentice or the instructor is obliged to serve in the army.
3. If the instructor or the apprentice is imprisoned for a felony or misdemeanor.
4. By the closure of workshop or enterprise, specified in the above articles.

Article 64.-

An apprenticeship contract may be terminated at the request of one or both parties, particularly in the following cases:

1. In case either party does not comply with the stipulations of the contract.
2. In case of serious or usual violation of the provisions in this chapter.
3. In case the apprentice obstinately does not respect internal regulations.
4. If the instructor moves his residence to Sangkat (section) or Khum (commune) other than the one in which he lived at the time of the signing of the contract. Nevertheless, a request for termination of contract for this reason is acceptable only within three months following the day when the instructor moved.

Either party considers to be damaged by the unjustifiable termination of apprenticeship contract, can demand for compensation from the other party.

CHAPTER IV

THE LABOUR CONTRACT

SECTION I

SIGNING AND EXECUTION OF A LABOUR CONTRACT

Article 65.-

A labour contract establishes working relations between the worker and the employer. It is subject to ordinary law and can be made in a form that is agreed upon by the contracting parties.

It can be written or verbal. It can be drawn up and signed according to local custom. If it needs registering, this shall be done at no cost.

The verbal contract is considered to be a tacit agreement between the employer and the worker under the conditions laid down by the labour regulations, even if it is not expressly defined.

Article 66.-

Everyone can be hired for a specific work on the basis of time, either for a fixed duration or for an undetermined duration.

Article 67.-

1. A labour contract signed with one consent for a specific duration must contain a precise finishing date.

2. The labour contract signed with one consent for a specific duration cannot be for a period longer than two years. It can be renewed one or more times, as long as the renewal does not surpass the maximum duration of two years.

Any violation of this rule leads the contract to become a labour contract of undetermined duration.

3. Sometimes, this contract may have an unspecified date when it is drawn up for:
   - replacing a worker who is temporarily absent;
   - work carried out during a season; and
   - occasional periods of extra work or a non-customary activity of the enterprise.

   This duration is then finished by:
   - the return to work of the worker who was temporarily absent or the termination of his labour contract;
   - the end of the season; and
   - the end of the occasional period of extra work or of the non-customary activity of the enterprise.
4. At the time of the signing of the contract, the employer must inform the worker of the eventually sensitive issues and the approximate duration of the contract.
5. Contracts without a precise date can be renewed at will as many times as possible without losing their validity.
6. Contracts of daily or hourly workers who are hired for a short-term job and who are paid at the end of the day, the week or fortnight period, are considered to be contracts of fixed duration with an unspecified date.
7. A contract of a fixed duration must be in writing. If not, it becomes a labour contract of undetermined duration.
8. When a contract is signed for a fixed period of or less than two years, but the work tacitly and quietly continues after the end of the fixed period, the contract becomes a labour contract of undetermined duration.

Article 68.-

A contract for a probationary period cannot be longer than the amount of time needed for the employer to judge the professional worth of the worker and for the worker to know concretely the working conditions provided. However, the probationary period cannot last longer than three months for regular employees, two months for specialized workers and one month for non-specialized workers.

The round trip costs incurred by a worker during the probationary period when working far from his habitual residence are to be covered by the employer.

Article 69.-

Within the framework of his contract, the worker shall perform all of his professional activities for the enterprise. Primarily, he must do the work for which he is hired, and perform it by himself with due care and attention.

However, outside working hours, the worker can engage in any professional activities that are not in competition with the enterprise for which he works or that are not harmful to the agreed process of performance, unless there is an agreement to the contrary.

Article 70.-

Any clause of a contract that prohibits the worker from engaging in any activity after the expiration of the contract is null and void.

SECTION II

SUSPENSION OF THE LABOUR CONTRACT

Article 71.-

The labour contract shall be suspended under the following reasons:

1. The closing of the establishment following the departure of the employer to serve in the military or for a mandatory period of military training.
2. The absence of the worker during obligatory periods of military service and military training.
3. The absence of the worker for illness certified by a qualified doctor. This absence is limited to six months, but can, however, be extended until there is a replacement.
4. The period of disability resulting from a work-related accident or occupational illness.
5. The leave granted to a female worker during pregnancy and delivery, as well as for any post-natal illness.
6. Absence of the worker authorized by the employer, based on laws, collective agreements, or individual agreements.
7. Temporary layoff of a worker for valid reasons in accordance with internal regulations.
8. The absence of a worker during paid vacations, including an incidental travel period as well.
9. The incarceration of a worker, without a later conviction.
10. An act of God that prevents one of the parties from fulfilling his obligations, up to a maximum of three months.
11. When the enterprise faces a serious economic or material difficulty or any particularly unusual difficulty, which leads to a suspension of the enterprise operation. This suspension shall not exceed two months and be under the control of the labour inspector.

An employer can reinstate a suspended contract provided that the reasons for the suspension have been remedied and he has given prior notice in accordance with the law.

Article 72.-

1. The suspension of a labour contract affects only the main obligations of the contract, that are those under which the worker has to work for the employer, and the employer has to pay the worker, unless there are provisions to the contrary that require the employer to pay the worker.

Other obligations such as furnishing of accommodation by the employer, as well as the worker's loyalty and confidentiality towards the enterprise, continue to be in effect during the period of suspension.

2. The suspension of a labour contract does not lead to a suspension of the union's mandate or that of workers' representative.
3. Unless otherwise specified, periods of suspension are taken into account when calculating the employment seniority.

SECTION III

TERMINATION OF THE LABOUR CONTRACT

A. LABOUR CONTRACTS OF SPECIFIC DURATION

Article 73.-

A labour contract of specific duration normally terminates at the specified ending date. It can, however, be terminated before the ending date if both parties are in agreement on the condition that this agreement is made in form of writing in the presence of a labour inspector and signed by the two parties to the contract.

If the both parties do not agree, a contract of specified duration can be cancelled before its termination date only in the event of the serious misconducts or acts of God.

The premature termination of the contract by the will of the employer alone for reasons other than those mentioned in paragraphs 1 and 2 of this article entitles the worker to damages in an amount at least equal to the remuneration he would have received until the termination of the contract.

The premature termination of the contract by the will of the worker alone for reasons other than those mentioned in paragraphs 1 and 2 of this article entitles the employer to damages in an amount that corresponds to the damage sustained.

If the contract has a duration of more than six months, the worker must be informed of the expiration of the contract or of its non-renewal ten days in advance. This notice period is extended to fifteen days for contracts that have a duration of more than one year. If there is no prior notice, the contract shall be extended for a length of time equal to its initial duration or deemed as a contract of unspecified duration if its total length exceeds the time limit specified in Article 67.

At the expiration of the contract, the employer shall provide the worker with the severance pay proportional to both the wages and the length of the contract. The exact amount of the severance pay is set by a collective agreement. If nothing is set in such agreement, the severance pay is at least equal to five percent of the wages paid during the length of the contract.

If a contract of unspecified duration replaces a contract of specified duration upon the latter's expiration, the employment seniority of the worker is calculated by including periods of both contracts.

In every case of contract termination, the worker can require the employer to provide him with an employment certificate.

B. LABOUR CONTRACTS OF UNSPECIFIED DURATION

Article 74.-

The labour contract of unspecified duration can be terminated at will by one of the contracting parties. This termination shall be subject to the prior notice made in writing by the party who intends to terminate the contract to the other party.

However, no layoff can be taken without a valid reason relating to the worker's aptitude or behavior, based on the requirements of the operation of the enterprise, establishment or group.

Article 75.-

The minimum period of a prior notice is set as follows:

- Seven days, if the worker's length of continuous service is less than six months.
- Fifteen days, if the worker's length of continuous service is from six months to two years.
- One month, if the worker's length of continuous service is longer then two years and up to five years.
- Two months, if the worker's length of continuous service is longer than five years and up to ten years.
- Three months, if the worker's length of continuous service is longer than then years.

Method for calculating the length of service of workers, who are not employed on a monthly basis, shall be determined by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour.

Article 76.-

Any article of a labour contract, of an internal regulation, or any other individual agreement that sets the prior notice period to be less than the minimum set forth in this provision shall be null and void.

Article 77.-

The termination of a labour contract at will on the part of the employer alone, without prior notice or without compliance with the prior notice periods, entails the obligation of the employer to compensate the worker the amount equal to the wages and all kinds of benefits that the worker would have received during the official notice period.

Article 78.-

The prior notice is the obligation to be observed in enterprises or establishments set forth in Article 1 of this law, both by the worker and by the employer when one of them decides unilaterally to terminate the labour contract. However, the worker laid off for reasons other than serious misconduct can leave the enterprise before the end of the notice period if he finds a new job in the meantime. In such case, the worker will not be required to compensate the employer.

Article 79.-

During the notice period, the worker of the enterprise is entitled to two days leave per week with full payment to look for a new job.

These leave days are paid to the worker at the normal rate of remuneration, regardless of how it is calculated. This payment shall include other perquisites.

Article 80.-

For task-work or piecework, the worker usually cannot abandon the task that he has been assigned before it has been finished.

However, for a long-term employment that cannot be completed in less than one month, one of the contracting parties who wishes to release himself from the obligations of the contract for serious reasons, he can do so as long as he notifies the other party eight days in advance.

Article 81.-

Throughout the notice period, the employer and the worker shall be bound to carry out the obligations incumbent on them.

Article 82.-

The contracting parties are released from the obligation of giving prior notice under the following cases:

1. For probation or an internship specified in the contract.
2. For a serious offense on the part of one of the parties.
3. For acts of God that one of the parties is unable to meet his obligations.

Article 83.-

The following are considered to be serious offenses:

A. ON THE PART OF THE EMPLOYER

1. The use of fraudulent measures to entice a worker into signing a contract under conditions to which he would not otherwise have agreed, if he had realized it.
2. Refusal to pay all or part of the wages.
3. Repeated late payment of wages.
4. Abusive language, threat, violence or assault.
5. Failure to provide sufficient work to a piece-worker.
6. Failure to implement labour health and safety measures in the workplace as required by existing laws.

B. ON THE PART OF THE WORKER

1. Stealing, misappropriation, embezzlement;
2. Fraudulent acts committed at the time of signing (presentation of false documentation) or during employment (sabotage, refusal to comply with the terms of the employment contract, divulging professional confidentiality).
3. Serious infractions of disciplinary, safety, and health regulations.
4. Threat, abusive language or assault against the employer or other workers.
5. Inciting other workers to commit serious offenses.
6. Political propaganda, activities or demonstrations in the establishment.

Article 84.-

Pending the creation of the Labour Court, the common court has the jurisdiction to determine the magnitude of offences other than those included in the preceding article.

Article 85.-

The employer may find himself unable to meet his obligations in the context of Article 82-paragraph 3, particularly in the following cases:

1. The closing of the establishment by public authorities; and
2. Catastrophe (flooding, earthquake, war) that cause material destruction and make it impossible to resume work for a long time. For death of the employer that causes the closure of the establishment, the workers are entitled to an indemnity equal to that of the notice period.

Article 86.-

The worker may find himself unable to meet his obligations in the context of Article 82 - paragraph 3, particularly in the following cases:

1. Chronic illness, insanity, permanent disability; and
2. Imprisonment.

The cases cited in the first paragraph above, the employer cannot be released from his obligation to give the prior notice.

Article 87.- New

If a change occurs in the legal status of the employer, particularly by succession or inheritance, sale, merger or transference of fund to form a company, all labour contracts in effect on the day of the change remain binding between the new employer and the workers of the former enterprise.

The contracts cannot be terminated except under the conditions laid down in the present Section.

The closing of an enterprise, except for acts of God, does not release the employer from his obligations as stated in this section III. Bankruptcy and judicial liquidation are not considered as acts of God.

Damages and compensation in lieu of prior notice shall not be applied in the event of the closure of enterprise or establishment in accordance with the conditions stipulated in a *Prakas* of the Minister in charge of labour.

Article 88.-

In enterprises of a seasonal nature, as per list determined by a *Prakas* of the Minister in Charge of Labour, the layoff of workers at the end of a work period cannot be considered as dismissal, and does not result in any compensation. However, the lay-off shall be announced at least eight days in advance by a written notice conspicuously posted at the main entry of each work site, and if applicable, on each boat on which there is a work site.

C. NEW. INDEMNITY FOR DISMISSAL

Article 89.- New

The employer is obligated to offer the worker in service the seniority indemnity which will be equal to fifteen days of wage and fringe benefits for each year of service. Every six months the employer shall pay to the worker half of the seniority indemnity.

If the labour contract of unspecified duration is terminated by the employer in accordance with the provision of the Labour Law, the employer is required to give the dismissed worker with the remaining seniority from 1 month to under 6 months the seniority indemnity which will be equal to 7 days of the wage and fringe benefits. In the event that this termination is made due to a serious offense by the worker, this seniority indemnity shall not be offered.

The worker is also entitled to this indemnity if he is laid off for reasons of health.

The scope and formality to implement this seniority indemnity shall be determined by a *Prakas* of the Minister in charge of labour.

Article 90.- New

Besides the seniority indemnity granted to the worker, if applicable, the worker can also claim damages in the event that the resignation of the worker was triggered by the employer through his evil actions to end the contract himself. If the employer treats the worker unfairly or repeatedly violates the terms of the contract, he also has to pay indemnities and damages to the worker.

D. DAMAGES

Article 91.- New

The termination of a labour contract without valid reasons, by either party to the contract, entitles the other party to damages.

These damages are not the same as the compensation in lieu of prior notice or the seniority indemnity.

The worker, however, can request to be given a lump sum equal to the seniority indemnity received and to be received during the execution of the labour contract. In this case, the worker is relieved of the obligation to provide proof of damages incurred.

Article 92.-

When a worker has unjustly breached a labour contract and takes a new job, the new employer is jointly liable for damages caused to the former employer if it is proven that he has encouraged the worker to leave the former job.

Article 93.-

Any worker who was engaged to furnish his services may, upon expiration of the contract, demand from his employer a certificate of employment containing primarily the starting date of employment, the date of departure, and kind of job held, or, if applicable, the jobs held successively as well as the periods during which the jobs were held.

The refusal to supply this certificate will subject the employer to pay damages to the worker.

The certificates supplied to workers are exempt form all stamp and registration tax, even if they contain items other than those mentioned in the preceding paragraph, as long as these items do not include any bond, receipt or any agreement liable to ad valorem duties.

The phrase "free from all engagement" and all other terms indicating the normal expiration of a labour contract, the professional qualifications and the services rendered are included in this exemption.

Any harmful statement that could prejudice the employment of a worker is formally prohibited.

Article 94.- New

Without prejudice to the provisions of Article 91 New above, the damages owed in the case of a breach of the labour contract without valid reasons, as well as those owed by the employer as per provision of Article 90 New above, are determined by the competent court and based on local custom, the type and importance of the services rendered, the worker's seniority and age, the pay deductions or payments for a retirement pension, and, in general, on all circumstances that can justify the existence and the extent of the harm incurred.

E. MASS LAYOFF

Article 95.-

Any layoff resulting from a reduction in an establishment's activity or an internal reorganization that is foreseen by the employer is subject to the following procedures:

- The employer establishes the order of the layoffs in light of professional qualifications, seniority within the establishment, and family burdens of the workers.
- The employer must inform the workers' representatives in writing in order to solicit their suggestions, primarily, on the measures for a prior announcement of the reduction in staff and the measures taken to minimize the effects of the reduction on the affected workers.
- The first workers to be laid off will be those with the least professional ability, then the workers with the least seniority. The seniority has to be increased by one year for a married worker and by an additional year for each dependent child.

The dismissed workers have, for two years, priority to be re-hired for the same position in the enterprise.

Workers who have priority for re-hire are required to inform their employer of any change in address occurring after the layoff.

If there is a vacancy, the employer must inform the concerned worker by sending a recorded delivery or registered letter to his last address. The worker must appear at the establishment within one week after receiving the letter.

The labour inspector is kept informed of the procedure covered in this article. At the request of the workers' representatives, the labour inspector can call the concerned parties together one or more times to examine the impact of the proposed layoffs and measures to be taken to minimize their effects.

In exceptional cases, the Minister in charge of labour can issue a *Prakas* to suspend the layoff for a period not exceeding thirty days in order to help the concerned parties find a solution. This suspension may be repeated only one time by a *Prakas* of the Ministry.

CHAPTER V

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS

Article 96.-

1. The purpose of the collective agreement is to determine the working and employment conditions of workers and to regulate relations between employers and workers as well as their respective organizations. The collective agreement can also extend its legally recognized roles to trade union organizations and improve the guarantees protecting workers against social risks.
2. The collective agreement is a written agreement relating to the provisions provided for in Article 96 – paragraph 1. The collective agreement is signed between:
   a) One part: an employer, a group of employers, or one or more organizations representative of employers; and
   b) The other part: one or more trade union organizations representative of workers. With derogation of the above principle, during the transitional periods that there is no trade union organization representative of workers in an enterprise or establishment, a collective agreement can be made between the employer and the shop stewards who have been duly elected as per the conditions of Section III, Chapter XI.

3. The collective agreement is concluded for a definite term or for an indefinite term. When it is for a definite term, this term may not exceed three years. At its expiration, it shall remain in effect unless it has been cancelled, on the condition of keeping a three months' notice, by either party. When the collective agreement is concluded by shop stewards under the exceptional conditions laid in paragraph 2 of this article, the term of such agreement is not to exceed one year. When the collective agreement is concluded for an indefinite term, it can be cancelled, but it continues to be in effect for a period of one year to the party that forwarded a complaint to cancel it. The notice of cancellation does not prevent the agreement from being implemented by the other signatories.
4. Collective agreements shall specify their scope of application. This can be an enterprise, a group of enterprises, an industry or branch of industry, or one or several sectors of economic activities.

Article 97.-

The provisions of a collective agreement shall apply to employers concerned and all categories of workers employed in the establishments as specified by the collective agreement.

Article 98.-

The provisions of collective agreements can be more favorable toward workers than those of laws and regulations in effect. However, the collective agreements cannot be contrary to the provisions on the public order of these laws and regulations.

Any provisions of labour contracts between employers and workers, already covered by a collective agreement, that are less favorable than the provisions provided for in this collective labour agreement shall be nullified and must be replaced automatically by the relevant provisions of the collective agreement.

A collective agreement of an enterprise or an establishment can adapt to the provisions of a collective agreement covering the wider scope of application that is applicable to the enterprise under the special conditions of the enterprise or the establishment in question. The collective agreement of the enterprise or establishment can include new provisions and clauses that are more favorable to workers.

In the event of agreements covering the wider scope of application applicable to an enterprise or establishment, the provisions of these agreements must be adapted accordingly by the collective agreement of the enterprise or establishment.

Article 99.-

At the request of a professional organization of workers or employers that is representative in the relevant scope of application, or on its own initiative, the Minister in charge of labour, after consultation with the Labour Advisory Committee, may extend all or some of the provisions of a collective agreement to all employers and all workers included in the occupational area and scope of this agreement.

Article 100.-

In the absence of a collective agreement, the Ministry in charge of labour, after having received the approval from the Labour Advisory Committee, can issue a *Prakas* to lay the working conditions for a particular occupation.

Article 101.-

The *Prakas* of the Ministry in charge of labour shall determine:

a) the conditions and methods for implementing the procedure for extending the scope of application as specified in Article 99

b) the conditions and methods for implementing the regulatory procedure set out in Article 100

c) the methods for registering, filing, publishing and posting the collective agreement; and

d) the methods for monitoring the enforcement of those agreements, in case of necessity.

CHAPTER VI

GENERAL WORKING CONDITIONS

SECTION I

WAGE

A. WAGE DETERMINATION

Article 102.-

For the purposes of this law, the term "wage", irrespective of what the determination or the method of calculation is, means the remuneration for the employment or service that is convertible in cash or set by agreement or by the national legislation, and that shall be given to a worker by an employer, by virtue of a written or verbal contract of employment or service, either for work already done or to be done or for services already rendered or to be rendered.

Article 103.-

Wage includes, in particular:

- actual wage or remuneration;
- overtime payments;
- commissions;
- bonuses and indemnities;
- profit sharing;
- gratuities;
- the value of benefits in kind;
- family allowance in excess of the legally prescribed amount;
- holiday pay or compensatory holiday pay; and
- amount of money paid by the employer to the workers during disability and maternity leave.

Wage does not include:

- health cares;
- legal family allowance;
- travel expenses; and
- benefits granted exclusively to help the worker do his or her job.

B. GUARANTEED MINIMUM WAGE

Article 104.- (Abrogated by the Law on Minimum Wage**)**

The wage must be at least equal to the guaranteed minimum wage; that is, it must ensure every worker of a decent standard of living compatible with human dignity.

Article 105.- (Abrogated by the Law on Minimum Wage**)**

Any written or verbal agreement that would remunerate the worker at a rate less than the guaranteed minimum wage shall be null and void.

Article 106.- (Abrogated by the Law on Minimum Wage**)**

For work of equal conditions, professional skill and output, the wage shall be equal for all workers subject to this law, regardless of their origin, sex or age.

Article 107.- (Abrogated by the Law on Minimum Wage**)**

1. The guaranteed minimum wage is established without distinction among professions or jobs. It may vary according to region based on economic factors that determine the standard of living.
2. The minimum wage is set by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour, after receiving recommendations from the Labour Advisory Committee. The wage is adjusted from time to time in accordance with the evolution of economic conditions and the cost of living.
3. Elements to take into consideration for determining the minimum wage shall include, to the extent possible:
   a) the needs of workers and their families in relation to the general level of salary in the country, the cost of living, social security allowances, and the comparative standard of living of other social groups;
   b) economic factors, including the requirements of economic development, productivity, and the advantages of achieving and maintaining a high level of employment.

Article 108.- (Abrogated by the Law on Minimum Wage**)**

For task-work or piecework, whether it is done in the workshop or at home, the wage must be calculated in a manner that permits the worker of mediocre ability working normally to earn, for the same amount of time worked, a wage at least equal to the guaranteed minimum wage as determined for a worker.

Article 109.- (Abrogated by the Law on Minimum Wage**)**

Minimum wages established by virtue of this law must be permanently posted in the workplace and in payment and recruitment offices.

Article 110.- New

The employer shall include the commissions or gratuities, if any, when calculating remuneration for paid holiday, seniority indemnity in the event of termination of labour contract of unspecified duration and for damages in the event of termination of the labour contract without prior notice, or for an abusive breach of the labour contract. The calculation is based on the average monthly commissions or gratuities previously received over a period not to exceed the twelve months of service up to the date of leave or termination of work.

Article 111.-

The specifications for a labour contract of government services or of public institutions shall include all necessary stipulations to ensure the enforcement of the provisions of this law pertaining to the guaranteed minimum wage and general work regulations.

Article 112.-

The employer must take measures to inform the workers in a precise and easily comprehensible fashion of:

a) The terms regarding wage that apply to the workers before they are assigned to a job or at any time that these terms change.

b) The items that make up their wage for every pay period when there is a change to the items.

C. PAYMENT OF WAGES

Article 113.-

The wage must be paid directly to the worker concerned, unless the worker agrees to get paid through other methods. The wage shall be paid in coin or bank note, which is legally circulating, notwithstanding provisions to the contrary.

Article 114.-

The employer, however, is prohibited from restricting the worker's freedom to using his wage at his disposal.

Article 115.-

Except for acts of God, wages shall be paid at the workplace or in the employer's office if it is nearby.

The payment of wages in the form of alcohol or harmful drugs shall not be allowed in any circumstances. Furthermore, the payment of wages shall not be made in a drink shop or in a retail store or in places of recreation, except for persons being employed in such establishments.

Payment shall not be made on a day-off. If payday falls on such a day-off, the payment of wages shall be made a day earlier.

Article 116.-

Labourers' wages shall be paid at least two times per month, at a maximum of sixteen-day intervals.

Employees' wages must be paid at least once per month.

Commissions due to sale agents or commercial representatives must be paid at least every three months.

For all task-work or piecework that is to be executed for longer than fifteen days, the dates of payment can be fixed by agreement, but the labourer must receive partial payments every fifteen days and be paid in full in the week following the delivery of the work.

In the event of termination of a labour contract, wage and indemnity of any kind must be paid within forty-eight hours following the date of termination of work.

Article 117.-

In case of an unjustified delay in the payment of wages, the labour inspector shall serve notice on the employer to pay the wage of his workers by setting the deadline by which payment must be made.

If payment is not made by the deadline, the labour inspector shall write up a report and bring the matter, at no cost, before the competent court that may take any measure to keep the asset in the interest of the workers, including appointing a provisional administrator as well.

The labour inspector can then take any actions to force the employer to fulfil his obligations toward his workers and employees.

Article 118.-

In the event of disputes over the payment of wages, the employer has the duty to prove that he has made the payment.

This proof can be derived from the signature of the worker concerned or those of two witnesses if he is illiterate, on the payroll ledger that the employer is required to keep.

Article 119.-

It is not adverse to the worker to confirm that "all wages and remuneration are already paid," or for any other similar term of confirmation which indicates that the worker has renounced all or part of his rights in the contract, either during the execution or after the termination of the labour contract.

Even though the worker accepts payment without protest, this does not mean that he has renounced the right to payment of all or part of his wages, allowances, or other benefits granted him by legislative, regulatory, or contractual provisions.

D. LAPSE OF LAW SUITS FOR PAYMENT OF WAGES

Article 120.- New

The statute of limitation for a lawsuit for the payment of wages is three years from the date the wage was due. Claims subject to the lapse of lawsuit include the actual wage, perquisites and all other claims of the worker resulting from the labour contract, as well as the indemnity in the event of termination of labour contract.

E. GUARANTEES AND PRIORITY OF WAGE CLAIMS

Article 121.-

Amounts owed to contractors of any kind cannot be garnished nor can payment be objected with prejudice to workers' wage payments.

Wages owed to workers shall be paid before payment is made to suppliers of supplies used for construction.

Article 122.- New

Wage claims of the workers, including domestics or household servants, shall take priority over the movable or immovable properties of the debtor within the last six months prior to the declaration of bankruptcy or the court-ordered liquidation of the employer.

Sale agents and commercial representatives have priority for commissions and remittances earned for the last six months prior to the declaration of bankruptcy or court-ordered liquidation.

Priority established by this article also applies to the claims of workers for paid holidays and to seniority indemnity.

Article 123.- New

Prioritized claims provided for in Article 122 (New) above, are opposable to all other general and special priority, including the priority of the National Treasury. Amounts deducted by the National Treasury from the money order of the employer after the date when payment of debt was stopped, shall be returned to debtors (subcreditors).

Article 124.-

Workers benefit from outclassing all of creditors for a portion of their claim the unattachable portion of wages earned by labourers during the last fifteen days, by employees during the last thirty days, and by commercial representatives during the last ninety days prior to the declaration of bankruptcy or court-ordered liquidation.

This part of their claim is paid to the workers, before other claims, just within ten days following the declaration of bankruptcy or court-ordered liquidation by a simple ruling of a judge, from the funds existing at the time the bankruptcy was declared or the liquidation was ordered, or from the first funds that become available.

Article 125.-

In order to determine the amount of wage in view of enforcing the provisions of Article 124 above, not only the actual wages are taken into account but also the other items of remuneration covered in Article 103 of this law, as well as any damages due eventually for the breach of contract.

F. WAGE DEDUCTIONS

Article 126.-

Wage deductions for the purpose of job placement that are provided directly or indirectly to an employer, to his representative, or to any intermediary such as a labour recruiter are prohibited.

Article 127.-

None of the balance can be made, in favor of the employer, between the worker's wage and the employer's claim for diverse supplies of whatever kind, with the exception of:

1. Tools and equipment required for the work and that are not returned by the worker upon his departure;
2. Items and materials under the control and usage of the worker;
3. Amounts advanced to acquire the said items;
4. Amounts owed to the company store.

However, the total amount deducted from the wage, in any case, cannot surpass the portion deemed necessary to provide the basic living for the worker and his family.

Article 128.-

Any employer who makes a cash advance, other than the amount advanced for the purchase of tools, equipment, items and materials that the worker takes charge of and uses, can get reimbursed only by a series of gradual deductions that do not exceed the transferable or attachable portion of the wage.

The deducted amounts are not to be confused with the attachable portion of the wage as determined by laws in effect. The employer has the priority to deduct this attachable portion before a third party to whom the worker owes.

Installments, as stipulated in Article 116 above, and partial wage payments made before the normal deadline but in payment for finished work, can be fully deducted from the following paycheck.

Article 129.-

Collective agreements authorizing any wage deductions other than these cases are null and void.

However, the worker can authorize deductions of his wage for dues to the trade union to which he belongs. This authorization must be in writing and can be revoked at any time.

G. GARNISHMENT AND ASSIGNMENT OF WAGES OF WORKERS AND DOMESTICS

Article 130.-

Wages can be garnished or assigned only as follows:

1. The portion of wage that is less than or equal to the guaranteed minimum wage cannot be garnished or assigned.
2. A maximum of twenty percent of the portion of wage greater than the guaranteed minimum wage to three times the minimum wage can be garnished or assigned.
3. A maximum of thirty percent of the portion of wage greater than three times the guaranteed minimum wage to ten times the minimum wage can be garnished or assigned.
4. A maximum of fifty percent of the portion of wage greater than ten times the minimum wage can be garnished or assigned.

The wage taken into account for this calculation is the monthly wage.

Article 131.-

The limits, stipulated in Article 130 above, do not apply to food creditors, since the purpose of the unattachable portion of the wages is to feed the worker's family. However, food creditors can only claim the current monthly amount of his ration allowance; for overdue amounts, they must participate with the other creditors for the attachable portion.

Article 132.-

Family allowances cannot be garnished or assigned except to pay for debts for food.

Article 133.-

The garnishment and assignment of wages are to be carried out in accordance with the procedure of law in effect.

H. TIPS

SUPERVISION AND DISTRIBUTION OF TIPS

Article 134.-

Tips are remuneration made by clients to personnel of certain enterprises or establishments such as hotels, restaurants, cafés, bars, and hair salons, and received by the employer as a mandatory percentage added to the client's bill with a note "service charge". These tips must be collected by te employer and distributed in full to the personnel in contact with the clientele.

Article 135.-

The employer shall clearly justify the receipt and the payment to his staff of the amount of tips covered by the preceding article.

Article 136.-

The method of dividing tips and determining the categories of personnel who should receive them are established by the customs of the occupation or, if not applicable, by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour.

SECTION II
HOURS OF WORK
DAILY AND WEEKLY HOURS

Article 137.-

In all establishments of any nature, whether they provide vocational training, or they are of a charitable nature or liberal profession, the number of hours worked by workers of either sex cannot exceed eight hours per day, or 48 hours per week.

Article 138.- New

The work schedule is set by each enterprise for different jobs based on the nature of their activities and organisation of work by which the work schedule may consist of more than one shift per day. In the event of the enterprise operating 3 (three) shifts, the working shifts may be staggered into a morning shift, an afternoon shift, and a night shift in which the number of hours of each shift shall not exceed the legal hours worked by the workers per day as provided for in Article 137 of the Labour Law.

The enterprise may stagger the working hours of each shift into 2 (two) separate parts.

Article 139.- New

In case of special urgency which requires workers to work overtime other than the usual working hours, the overtime hours shall be paid at an increased rate of 50% (fifty percent). Working overtime at night between 22:00h to 05:00h or weekly time off, shall be additionally paid at an increased rate of 100% (one hundred percent).

Article 140.-

The Ministry in charge of labour can issue a *Prakas* authorizing an extension of the daily hours in order to make up for hours lost following mass interruptions in the work or a general slowdown from either accidental causes or acts of God, notably bad weather or because of holidays, local festivals, or other local events, in the following cases:

a) Making up for lost hours will not be authorized for more than 30 days per year and will be implemented within fifteen days after the return to work. For agricultural enterprises, this period is extended to one month.

b) The extension of the daily working hours cannot exceed one hour.

c) Hours of work cannot exceed ten hours per day.

Article 141.-

A *Prakas* issued by the Ministry in charge of labour shall determine as follows:

1. The allocation of working hours within the forty-eight hour working week in order to allow for a break on Saturday afternoon or any other equivalent approach, on the condition that the extra hours do not exceed one hour per day of the regular schedule.
2. The allocation of working hours within a period of time other than the week, on the condition that the average length of working time calculated by the number of weeks does not surpass forty-eight hours per week, that the daily hours do not surpass ten hours, and that the extra hours do not exceed one hour per day.
3. Permanent special waivers that can be allowed for preparatory or supplementary work that must be performed outside of the limit set for general work of the establishment, or for certain categories of workers whose work is essentially intermittent.
4. Temporary special waivers are allowed in favour of seasonal businesses and industries and certain enterprises in the following cases:
   a) For serious or imminent accidents, for acts of God, or for urgent work to be performed on machines or equipment, but only to the extent that this avoids a serious disruption to the normal operations of the enterprise.
   b) To prevent the loss of perishable materials or avoid compromising the technical outcome of the work.
   c) To allow special work to take place, such as establishing inventory and balance sheet, setting deadlines, liquidating, and settling accounts.
   d) To allow the enterprise to handle periods of extra work due to exceptional circumstances when it is unable to wait for other measures to be taken by the employer.
5. The measures for monitoring work hours, rest times and the full working period, as well as the procedures for allowing and implementing special waivers.
6. The region to which the special waivers apply.

Article 142.-

The *Prakas* of the Ministry in charge of labour will set equivalent standards for the hours of presence and the actual hours worked suitable to the profession or occupation for which the work is intermittent.

Article 143.-

The provisions of the present Section can be suspended for war or other events that threaten national security.

SECTION III

NIGHT WORK

Article 144.- New

The word ***Night*** in this law means a period of at least consecutive 11 (eleven) hours which shall include the period from 22pm to 5am. Night work is considered from 22:00h to 5:00h.

Besides continuous work that is performed by groups of workers with rotating shifts who sometimes work during the day and sometimes at night, the work of the enterprise may have one portion which is performed always at night. Night work shall be paid at a rate of 130% (one hundred thirty percent) of the day time wage.

SECTION IV

WEEKLY TIME OFF

Article 145.-

The provisions of the present Section shall apply to workers employed in enterprises of any kind as specified in Article 1 of this law.

However, these provisions do not apply to rail transport workers, whose time off is covered by special provisions.

Article 146.-

It is prohibited from using the same worker for more than six days per week.

Article 147.-

Weekly time off shall last for a minimum of twenty-four consecutive hours.

All workers shall be given in principle a day off on Sunday.

Article 148.-

When it is established that having all staff take Sunday off would be detrimental to the public or jeopardize the normal operation of the enterprise, the rest must be arranged as follows:

a) Give all staff rest on a day other than Sunday.

b) Rest from Sunday noon to Monday noon.

c) Rest by rotating all staff.

Necessary authorizations must be requested from the Ministry in charge of labour.

Article 149.-

It is permitted by law to give the weekly time off, by rotating the day off, to establishments belonging to the following categories:

1. Manufacturers of foodstuffs intended for immediate consumption;
2. Hotels, restaurants, and bars;
3. Natural flower shops;
4. Hospitals, hospices, asylums, homes for retired persons, mental institutions, dispensaries, health clinics, and pharmacies;
5. Bathhouses;
6. Publishers of newspapers, information and show enterprise; museums and exhibitions;
7. Vehicle rental firms;
8. Enterprises supplying electricity, water, and power for machinery;
9. Enterprises providing land transportation other than railroads;
10. Industries using materials that rapidly deteriorate;
11. Industries where any interruption of operations could cause the product being manufactured to spoil or deteriorate; and
12. Industries performing work for safety, sanitation, or public utility.

A *Prakas* of the Ministry in charge of labour shall list the types of industries containing in categories 10 and 11, as well as other categories of establishments that are entitled to benefit from rotating the weekly time off.

Article 150.-

A *Prakas* of the Ministry in charge of labour shall determine the methods of enforcing weekly time off in factories that operate around the clock and for specialists employed in the round-the-clock manufacturing operations.

Article 151.-

In case of urgency that the work is immediately carried out necessarily for salvageable measures or preventing imminent accidents, or to repair damages to materials, facility installations, or buildings of the establishment, the weekly time off can be suspended for staff needed to perform the urgent work.

The right to suspend this rest shall apply not only to workers of the enterprise where the urgent work is necessary, but also to another enterprise making repairs in the interests of the first enterprise. In the second typical enterprise, each worker must be given a compensatory break equal to the missed time off, in the same way as for workers in the first typical enterprise who are normally involved in maintenance and repair.

The provisions of this article can not apply to children less than eighteen years of age and to women.

Article 152.-

Guards and caretakers in industrial and commercial establishments who cannot have their time off on Sunday must have a compensatory time off on another day of the week.

Article 153.-

In retail food stores, the weekly break can be given from Sunday afternoon to Monday afternoon or by rotating the shift for one day break per week.

Article 154.-

In retail stores, the weekly break can be cancelled upon authorization from the labour inspector if it coincides with a local holiday.

Each worker deprived of the weekly break must be given compensatory time off in the week that follows.

Article 155.-

In enterprises where bad weather results in days off, these forced days off can be deducted from weekly breaks to a maximum of two days per month.

Article 156.-

In seasonal industries or industries that process perishable goods or foodstuffs that are sensitive to bad weather, the weekly break can be suspended as an exception upon authorization from the labour inspector.

Article 157.-

A *Prakas* of the Ministry in charge of labour shall list the particular industries that are included in the general categories laid out in Articles 155 and 156 above, as well as the provisions for providing compensatory time off.

Article 158.-

When the weekly break is given to the workers collectively, a legible notice indicating the days and hours of the time off must be posted in a conspicuous place.

Article 159.-

When the weekly break is not given to the workers collectively, there must be a special list including the names of the workers subject to a particular rest schedule, and indicating this break scheme.

Newly hired workers must be added to this list after a period of six days.

The list must be constantly updated and must be made available to the agents in charge of labour control for visaing it during their visits.

Article 160.-

Any enterprise owner, director, or manager who wants to suspend the weekly break must request authorization from the labour inspector and, except for acts of God, must do so before the work commences.

He must explain to the labour inspector about the circumstances that justify the suspension of the weekly break, indicate the date and duration of the suspension, specify the number of workers to which the suspension applies, and indicate the plan for providing compensatory time off. If the labour inspector refuses to authorize the suspension of the weekly break, he must inform the enterprise owner, director, or manager of his refusal in writing within four days upon receipt of the request. Lack of notification is considered valid authorization for suspension of the weekly break.

SECTION V

PAID HOLIDAYS

Article 161.-

Each year, the Ministry in charge of labour issues a *Prakas* determining the paid holidays for workers of all enterprises.

These paid holidays do not break off the length of service required to obtain paid annual leave, nor do they reduce this type of leave.

Article 162.- New

Working during the public holiday shall be under the supervision of the labour inspector. Formality and procedure for working during the paid holidays shall be determined by the *Prakas* of the Minister in charge of labour.

Time off for holidays shall not be the reason for reducing the monthly, bi-monthly, or weekly wages.

Article 163.-

Workers paid by the hour, the day, or by the amount produced shall be entitled to an indemnity equal to the wage lost as a result of holidays as defined in Article 161. This indemnity shall be paid by the employer.

Article 164.-

In establishments or enterprises where work cannot be interrupted because of the nature of their activities requiring the workers to occupy with working during holidays; those workers shall be entitled to an indemnity in addition to wages for the work performed. The amount of this indemnity to be paid by the employer shall be set by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour.

Article 165.-

Hours lost because of holidays as indicated above can be made up according to the conditions laid down in laws in effect. The made-up hours shall be considered as normal work hours.

SECTION VI

PAID ANNUAL LEAVE

Article 166.-

Unless there are more favorable provisions in collective agreements or individual labour contracts, all workers are entitled to paid annual leave to be given by the employer at the rate of one and a half work day of paid leave per month of continuous service.

Any worker who has not worked for two continuous months is entitled, at the termination of his labour contract, to compensation for paid leave calculated in proportion to the amount of time he worked in the enterprise.

For jobs that are not performed regularly throughout the year, a worker is considered to have met the condition of continuous service if he works an average of 21 days per month.

The length of paid leave as stated above is increased according to the seniority of workers at the rate of one day per three years of service.

Official paid holidays and sick leave are not counted as paid annual leave.

Article 167.-

The right to use paid leave is acquired after one year of service.

If the contract is terminated or expires before the worker has acquired the right to use his paid-leave, an indemnity calculated on the basis of Article 166 above is granted to the worker.

Apart from this, any collective agreement providing compensation in lieu of paid leave, as well as any agreement renouncing or waiving the right to paid annual leave, shall be null and void.

Acceptance by the worker to defer all or part of his rights to paid leave until the termination of the contract is not considered as renunciation. Deferment of this leave cannot exceed three consecutive years and can only apply to leave exceeding twelve working days per year.

Article 168.-

Before the worker departs on leave, the employer must pay him an allowance that is at least equal to the average wage, bonuses, benefits, and indemnities, including the value of benefits in kind, but excluding reimbursement for expenses, that the worker earned during the twelve months preceding the date of departure on leave. This allowance shall in no case be less than the allowance that the worker would have received had he actually worked.

Article 169.-

The length of continuous service set out in Article 166 must cover the entire period during which the worker has a labour contract with the employer, even if the work was suspended without a termination of the contract.

Included in the period for which the worker is entitled to paid leave each year is as follows:

- weekly time off;
- paid holidays;

- sick leave;
- maternity leave;
- annual leave and notice period; and
- special leave granted up to a maximum of seven days during any event directly affecting the worker's immediate family.

On the contrary, special leave for personal reasons is not included when calculating the eligibility period for paid annual leave if the time off was not made up.

Article 170.-

In principle, annual leave is normally given for the Khmer New Year unless there is a different agreement between the employer and the worker. In this case, the employer must inform the labour inspector of this arrangement.

In every case of the paid annual leave exceeding fifteen days, employers have the right to grant the remaining days off at another time of the year, except for the leave for children and apprentices less than eighteen years of age.

SECTION VII

SPECIAL LEAVE

Article 171.-

The employer has the right to grant his worker special leave during the event directly affecting the worker's immediate family.

If the worker has not yet taken his annual leave, the employer can deduct the special leave from the worker's annual leave.

If the worker has taken all his annual leave, the employer cannot deduct the special leave from the worker's annual leave for the next year.

Hours lost during the special leave can be made up under the conditions set by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour.

SECTION VIII

CHILD LABOUR - WOMEN LABOUR

A. JOINT PROVISIONS

Article 172.-

All employers and managers of establishments in which child labourers or apprentices less than eighteen years of age or women work, must watch over their good behavior and maintain their decency before the public. Any form of sexual violation (harassment) is strictly forbidden.

Article 173.-

A *Prakas* of the Ministry in charge of labour shall determine the different types of work that are hazardous or too strenuous and that shall be prohibited to children aged less than eighteen years.

The *Prakas* shall also establish the special conditions under which minors can be employed in insalubrious or hazardous establishments where the staff is exposed to arrangements harmful to their health.

Article 174.-

Minors less than eighteen years old cannot be employed in underground mines or quarries.

The *Prakas* of the Ministry in charge of labour shall determine the special conditions of work and apprenticeship for minors aged from sixteen to less than eighteen years for underground work.

Article 175.-

Children, employees, labourers, or apprentices aged less than eighteen years cannot be employed to perform night work in any enterprise covered in Article 1 of this law.

The *Prakas* of the Ministry in charge of labour shall determine the conditions under which special dispensations can be allowed for teenagers over sixteen years of age:

a) for work performed in the industries listed below, which, because of their nature, must operate continuously day and night:
   - iron and steel factories;
   - glass factories;
   - paper factories;
   - sugar factories;
   - gold ore refineries.

b) for an inevitable case that obstructs the normal operations of the establishment.

Article 176.-

The nighttime break for children of either sex must be a minimum of eleven consecutive hours.

B. CHILD LABOUR

Article 177.-

1. The allowable minimum age for wage employment is set at fifteen years.
2. The minimum allowable age for any kind of employment or work, which, by its nature, could be hazardous to the health, the safety, or the morality of an adolescent, is eighteen years. The types of employment or work covered by this paragraph are determined by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour, in consultation with the Labour Advisory Committee.
3. Regardless of the provisions of paragraph 2 above, the Ministry in charge of labour can, aftter having consulted with the Labour Advisory Committee, authorize the generation of occupation or employment for adolescents aged fifteen years and over on the condition that their health, safety, or morality is fully guaranteed and that they can receive, in the corresponding area of activity, specific and adequate instruction or vocational training.
4. Regardless of the provisions of paragraph 1 above, children from twelve to fifteen years of age can be hired to do light work provided that:
   a) The work is not hazardous to their health or mental and physical development.
   b) The work will not affect their regular school attendance, their participation in guidance programs or vocational training approved by a competent authority.

5. *Prakas* issued by the Ministry in charge of labour in consultation with the Labour Advisory Committee will determine the types of employment and establish the working conditions, particularly the maximum number of hours of work authorized as per paragraph 4 above.
6. After having consulted with the Labour Advisory Committee, the Ministry in charge of labour can wholly or partially exclude certain categories of occupation or employment from having to implement this article if the implementation of this article for these types of occupation or employment creates considerable difficulties.

Article 178.-

The labour inspector can request a physician, who is in public service, to examine children less than eighteen years of age employed in an enterprise in order to establish that their jobs are not beyond their physical capabilities. If this is the case, the labour inspector is empowered to demand that their job be changed or that they be let out of the establishment upon the advice or examination of the physician, if their parents so protest.

Article 179.-

All employers must keep a register of children aged less than eighteen years old, whom they employ, indicating their date of birth. This register must be submitted to the labour inspector for visa, observation and warning.

Article 180.-

In orphanages and charitable institutions in which primary education is given, occupational or vocational training for children less than fourteen years old must not exceed three hours per day. A record must be kept indicating the date of birth, manual labour conditions for children, and the daily schedule i.e. the assignment of hours of study, manual labour, rest, and meals.

The record must be submitted to the labour inspector for visa, observation and warning at the end of each year.

Article 181.-

No unemancipated child of either sex less than eighteen years old can contract to work without the consent of his guardian.

C . WOMEN WORK

Article 182.-

In all enterprises covered by Article 1 of this law, women shall be entitled to a maternity leave of ninety days.

After the maternity leave and during the first two months after returning to work, they are only expected to perform light work.

The employer is prohibited from laying off women in labour during their maternity leave or at a date when the end of the notice period would fall during the maternity leave.

Article 183.-

During the maternity leave as stipulated in the preceding article, women are entitled to half of their wage, including their perquisites, paid by the employer.

Women fully reserve their rights to other benefits in kind, if any.

Any collective agreement to the contrary shall be null and void.

However, the wage benefits specified in the first paragraph of this article shall be granted only to women having a minimum of one year of uninterrupted service in the enterprise.

Article 184.-

For one year from the date of child delivery, mothers who breast-feed their children are entitled to one hour per day during working hours to breast-feed their children. This hour may be divided into two periods of thirty minutes each, one during the morning shift and the other during the afternoon shift. The exact time of breast-feeding is to be agreed between the mother and the employer. If there is no agreement, the periods shall be at the midpoint of each work shift.

Article 185.-

Breaks for breast feeding are separate from and shall not be deducted from normal breaks provided for in the Labour Law, in internal regulations of the establishment, in collective labour agreements, or in local custom for which other workers in the same category enjoy them.

Article 186.-

Managers of enterprises employing a minimum of one hundred women or girls shall set up, within their establishments or nearby, a nursing room and a crèche (day-care center).

If the company is not able to set up a crèche on its premises for children over eighteen months of age, female workers can place their children in any crèche and the charges shall be paid by the employer.

Article 187.-

A *Prakas* of the Ministry in charge of labour shall determine the conditions for setting up hygienic environment and supervising these nursing rooms and crèches.

SECTION IX

WORKERS RECRUITED OUTSIDE THE WORK PLACE

Article 188.-

All workers who were recruited far from the work place and whose trip to the work place was paid for by the employer are, at the expiration of the contract or during leave period, entitled to a return trip to the place of recruitment at the expense of the employer under the same conditions as the original trip.

The same obligation applies to the employer if there is a lay-off as a result of a work stoppage, the closing of the enterprise or an individual dismissal. If the reason for the dismissal is a serious misconduct on the part of the worker, the employer must reimburse travelling expenses only in proportion to the period the worker has worked in the enterprise.

Article 189.-

The worker whose services were terminated under the conditions specified above can demand a return expense from his former employer only within a maximum of one year from the day he stopped working for the employer.

Article 190.-

A *Prakas* of the Ministry in charge of labour shall determine the procedure for implementation of this Section.

CHAPTER VII

SPECIFIC WORKING CONDITIONS FOR AGRICULTURAL WORKS

Article 191.-

Besides the general provisions set out in this law, the following provisions apply to agricultural workers.

Article 192.-

An agricultural worker is a worker employed on:

- plantations;
- farms (the growing of crops and the raising of animals);
- forestry exploitation;
- fisheries.

SECTION I

PLANTATIONS

Article 193.-

For the purposes of this law, the term "plantation" means all agricultural businesses that regularly employ paid workers and that primarily cultivates or produces the following for commercial purposes: coffee, tea, sugar cane, rubber, bananas, coconuts, peanuts, tobacco, citrus fruits, oil palm, cinchona, pineapple, pepper, cotton, jute, and other commercial crops.

The provisions in the present Section do not apply to family enterprises or small sized plantations whose produce is only for the local market and that do not regularly employ paid workers.

A. HOURS OF WORK

Article 194.-

The normal number of working hours for plantation workers is eight hours per day, or forty-eight hours per week. For certain categories of workers, the daily number of hours can be increased to nine as long as the weekly total does not exceed forty-eight.

Article 195.-

For regular resident workers, i.e. those accommodated by the enterprise, any time over one hour required for travelling between workplace and home is considered to be part of the work day. For regular non-resident workers as well as casual workers, the daily working hours are determined according to the hours worked.

Article 196.-

For certain jobs, a maximum of two hours may be added to the actual eight hours of work in order for workers to be present at the work site. These jobs shall be listed in a *Prakas* of the Ministry in charge of labour. During the two hours for which workers are required to be present at the work site, workers cannot be forced to perform any work and can use the time freely.

Article 197.-

If hours worked are more than eight hours of work per day, the extra hours are paid at the overtime rate. Overtime hours cannot be added to the actual workday to exceed ten hours in the same day, except for a case of preventing a disaster or repairing damage caused by a disaster.

B. PARTIAL PAYMENT IN KIND

Article 198.-

Partial payment of wages in kind is allowed but cannot be imposed.

In case that the employer makes such payment in kind, each regular worker shall be allocated, in addition to the portion of the payment he receives in cash, an allotment of 900 grams of uncooked rice per paid workday.

Article 199.-

The payment in rice covered in the preceding article can be replaced by a payment in cash if the parties so agree.

The cash value of the portion of the wage paid in kind, in any case, must be calculated exactly and recorded in a ledger kept for this purpose.

C. FAMILY BENEFITS

Article 200.-

All regular plantation workers are entitled to a daily allocation of rice as indicated below for their wife and dependent minor children, legitimate or illegitimate, less than sixteen years old:

- 800 grams for the wife;
- 200 grams for a child under two years;
- 400 grams for a child two to six years;
- 600 grams for a child six to ten years;
- 750 grams for a child ten to sixteen years.

These benefits are due to the worker as head of the household for each day worked entitling him to wage or to any interruption of work for hospitalization or for a justified illness.

Children more than sixteen years of age and less than twenty-one years of age, who are studying in a public secondary or tertiary education institution or in an authorized private secondary or tertiary education institution, or who are working as apprentices, receive the same family benefits as minor children less than sixteen years old.

To be entitled to family benefits, the wife must meet the following requirements:

a) She must not be gainfully employed.

b) She must live with her husband, either on the plantation if he is a regular resident worker or at home or in the husband's normal place of residence outside the plantation if he is a non- resident.

To be entitled to family benefits, minor children must live with the head of the household, either at the plantation if he is a resident worker, or at his home or normal place of residence outside the plantation if he is a non-resident. However, children who study at a distant school or

who attend apprenticeship and therefore cannot live with their parents are entitled to benefits if a statement attesting to this situation is issued by the public or authorized private school. If the school is a private institution, the signature of the head of the institution must be notarized by the competent ministry.

Article 201.-

Family benefits are due to the worker as of the date of hiring on the condition that the employer was given all required supporting documents.

Article 202.-

The worker who wants to benefit from the provisions of the present Section must present the following supporting documents:

a) an excerpt of marriage certificate;

b) an excerpt of birth certificate for each child;

c) a declaration by the head of the household claiming responsibility for his own that his wife is not gainfully employed;

d) eventually, proof of schooling or apprenticeship attendance as provided for in Article 200.

Article 203.-

If the worker finds himself unable to procure the certificates enumerated in paragraphs a) and b) of Article 202 above, they can be replaced by either a court decision or by an attested affidavit as prescribed by the laws or regulations in effect regarding civil status.

D. HOUSING

Article 204.-

Regular full-time workers shall be entitled to free housing (main house and outbuildings) provided by the employer under the conditions set by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour.

Article 205.-

Housing (main house) provided to a married worker living with his family should have a minimum inhabitable area of twenty-four square meters. A house of this size can be provided to single workers at the rate of one house per a maximum of four single persons of the same sex.

Article 206.-

The housing must be constructed in conformance with sanitation and public health regulations issued by the competent authorities. To this end, enterprises shall submit the plans and specifications for one or more types of housing to the Bureau of Labour Inspection who will directly advise and then send them to the competent provincial or municipal authorities. If the authorities voice no reservation within thirty days from the submission, the enterprise can undertake any construction conforming to the submitted project. Special authorization can be requested for the construction of temporary housing during the installation period or the clearing of new lots as long as the temporary housing is not occupied longer than three years and that it conforms to general standards of sanitation, hygiene and health as established by the competent authorities.

Article 207.-

Workers are prohibited from housing anyone other than their wife and legitimate or illegitimate children registered with the employer in the houses putting at their disposal, unless otherwise authorized by the employer.

Article 208.-

Workers must always keep their house, as well as their outbuildings, courtyard, and garden, clean.

They are liable for damage to the housing they are provided.

E. HOUSING ALLOWANCE

Article 209.-

When the plantation cannot furnish housing to regular full-time workers, the employer is required to pay them a monthly housing allowance under the conditions determined by a *Prakas* from the Ministry in charge of labour in accordance with the recommendation of the Labour Advisory Committee.

F. WATER

Article 210.-

Workers must be supplied with water for all their needs, in every season, and under the best conditions possible.

Article 211.-

The source of water shall be found and protected and the water shall be distributed first for consumption.

Article 212.-

In case that the water is suspected to be tainted, the employer shall take all necessary measures (sterilization by boiling or chlorinating, etc.) recommended by the public health service.

G. PROVISION OF SUPPLIES

Article 213.-

Plantations or work sites that are located far from regular markets and that do not have adequate supplies of their own, the employer can set up a store that provides staples such as rice, dry salted fish, smoked fish, salt, tea, etc. The store must operate according to the conditions defined in Articles 42 and 43 of this law.

H. LATRINES

Article 214.-

In each community of workers, the number of latrines must equal at least one-quarter of the number of houses. These latrines shall be in covered buildings placed at a sufficient distance from the living areas. They shall be enclosed and maintained permanently in a sanitary state.

Article 215.-

Household refuse and garbage of all kinds shall be placed in a pit away from water sources and buried daily or burned.

Article 216.-

Dead animals must be buried far from water sources, wells, cisterns, and inhabited areas.

I. DEATH - INTERMENT OR CREMATION

Article 217.-

Deaths shall be certified by the competent authorities and interment or cremation shall be organized as prescribed by the regulations in effect.

Article 218.-

Upon the death of each regular worker, the employer shall furnish:

- a coffin;
- white cloth;
- transportation of the coffin to the cemetery or the crematorium;
- and shall be responsible for funeral costs up to at least one-month wage of the deceased worker.

J. DAY NURSERY

Article 219.-

When a plantation employs one hundred or more regular working resident women, the labour inspector can, on the advice of the health service and the provincial or municipal governors, require the employer to construct, organize, and maintain a day nursery near the workers' housing.

This day nursery will be placed under the supervision of a female caretaker, who will be eventually assisted as needed by one or more helpers, depending on the number of children, and will be provided with necessary supplies such as milk and rice.

For infants more than two years old, the owner of the plantation shall distribute, in addition to rice, a variety of food. The rations shall be monitored by the health service of the enterprise.

Article 220.-

The maximum age of admittance for children to the day nursery is six years.

Article 221.-

A day nursery shall be opened and operated according to the conditions specified above, provided that there are at least ten children enrolled.

K. SCHOOL

Article 222.-

When there are at least twenty children aged at least six years of regular resident workers at the plantation, the employer must construct and maintain, at his own expense, a sufficient number of primary schools located close to the workers' housing.

Article 223.-

The employer must equip these schools with furniture and teaching materials, at his own expense, in conformance with the directives of the competent administrative services.

Article 224.-

Teacher salaries are to be paid by the plantation.

Article 225.-

If the school is located more than 1500 meters from the village, the employer is required to provide transportation for the school children at his expense in vehicles that provide protection from sun and rain.

Article 226.-

The children of regular non-resident workers can be admitted to the schools on the plantation, but the employer is not responsible for their transportation.

SECTION II

OTHER AGRICULTURAL WORKS

Article 227.-

The particular working conditions in agricultural enterprises other than plantations shall be established specifically by proposal of the Minister in charge of labour after having consulted with the Labour Advisory Committee.

CHAPTER VIII

HEALTH AND SAFETY OF WORKERS

SCOPE OF APPLICATION

Article 228.-

The provisions of the present Chapter shall apply to all enterprises of any kind, as stated in Article 1 of this law.

However, excluded from them are workshops where only family members are employed under the direction of the father, the mother, or guardian as long as the work is not performed using a boiler or mechanical or electric motors or the industry is not classified as dangerous or unsanitary.

SECTION I
GENERAL PROVISIONS

Article 229.-

All establishments and work places must always be kept clean and must maintain standards of hygiene and sanitation or generally must maintain the working conditions necessary for the health of the workers.

The Ministry in charge of labour and other relevant ministries shall prepare a *Prakas* to monitor the measures for enforcing this article in all establishments subject to the provisions of this Chapter, particularly regarding:

- quality of the premises;
- cleaning;
- hygienic arrangements for the needs of personnel;
- beverages and meals;
- lodging of the personnel, if applicable;
- work stations and the seating arrangements;
- ventilation and sanitation;
- individual protective instruments and work clothes;
- lighting and noise levels in the workplace.

Article 230.-

All establishments and work places must be set up to guarantee the safety of workers. Machinery, mechanisms, transmission apparatus, tools, equipment and machines must be installed and maintained in the best possible safety conditions. Management of technical work utilizing tools, equipment, machines, or products used must be organized properly for guaranteeing the safety of workers.

The *Prakas* covered in Article 229, shall also determine the measures for enforcing this article, particularly regarding:

- risks of falling;
- moving heavy objects;
- protection from dangerous machines and apparatus;
- preventive measures to be taken for work in confined areas or for work done in an isolated environment;
- risks of liquids spilling;
- fire prevention.

Article 231.-

Without prejudice to the provisions in Articles 229 and 230 and the regulation for their enforcement, and if necessary, the Ministry in charge of labour can issue other *Prakas* in order to enforce the same legislative measures regarding the special regulations for certain professions or certain types of work.

Article 232.-

The *Prakas* described in Articles 229 to 231 shall be issued after having consulted with the Labour Advisory Committee.

SECTION II
INSPECTIONS

Article 233.-

Visits to establishments and inspections for the purpose of enforcement of the legislative provisions and regulations regarding health, working conditions and safety shall be made by labour inspectors and labour controllers. Labour medical inspectors and experts in work safety shall collaborate to implement these inspection missions.

After inspection, if infractions are found, the labour inspector shall serve notice on the manager of the establishment by indicating all points that do not comply with the provisions of Chapter VIII of this law and the *Prakas* for its implementation.

Article 234.-

Before drawing up an official report, the labour inspectors and controllers must serve notice on the managers of the establishments to comply with the provisions of *Prakas* for implementing Articles 229 to 231, when this procedure is required.

By derogation of this rule, the labour inspectors and controllers can, without serving prior notice, write up an official report when they have identified a serious or imminent danger to the health or safety of the workers.

Article 235.-

The procedure of serving notice must also be used when a dangerous situation is identified and resulted from an infraction of the general provisions even if they have not yet been the subjects of specific provisions for implementation.

Article 236.-

The serving of notice must be done in writing, either in the register of the establishment or by recorded delivery or registered letter with acknowledgement of receipt. The serving of notice shall be dated and signed, with specification of the infractions or identified dangers, and set a deadline for remedying them.

If the infraction has not been remedied by the deadline, the labour inspector or controller can write up an official report.

Article 237.-

Before the expiration of the deadline, the employer can lodge a complaint to the Ministry in charge of labour. This complaint does not conflict with the serving of notice. The Minister can give a ruling on this within 30 days, with well grounded justification. If there is no written notification of this ruling within the time allowed, the complaint is deemed accepted.

SECTION III
LABOUR HEALTH SERVICE

Article 238.-

Enterprises and establishments covered by Article 1 of this law must provide the primary health care to their workers.

Article 239.-

The labour health service shall be led by one or more physicians who are called labour physicians and whose curative and preventive role consists in avoiding a deterioration of workers' health that is adversely affected by their work. In particular, they monitor the hygienic standards of the work, the risks of contagion and the workers' state of health.

Health records of the workers collected by medical personnel are confidential, and the information contained in the records cannot be given to the employer, to a union, or to any third party in a manner that could identify the employee. However, data extracted from the files that do not identify the individuals can be used for the purposes of research on labour health or public health.

The provisions of the preceding paragraph do not prevent the files from being given to the labour health inspector or to the labour inspector, who can have access to these files at any time upon request.

Article 240.-

Depending on the necessity of the enterprise, the labour health service can serve a single enterprise or jointly serve several enterprises.

The cost of organizing and operating the labour health service is borne by the employer. For inter-enterprise services, the costs are distributed proportionally based on the number of employees at each enterprise.

Article 241.-

As of the date set by a joint *Prakas* of the Ministry in charge of labour and the Ministry of Health, there shall be physicians specialized in labour health necessarily taking up the positions of labour physicians.

Article 242.-

All enterprises and establishments covered by Article 238 of this law and employing at least fifty workers shall have a permanent infirmary on the premises of the establishment, workshop, or work site.

This infirmary shall be run by a physician assisted by one or more male or female nurses, based on the number of workers.

During working hours, both day and night, there shall always be at least one male or female nurse present.

The infirmary shall be supplied with adequate materials, bandages and medicines to provide emergency care to workers in the event of accidents or occupational illness or sickness during work.

Expenses incurred in organizing and operating this infirmary are the responsibility of the employer.

Article 243.-

When an enterprise covered by Article 228 has one or more branches or work sites that employ a total of at least fifty workers and are located more than five kilometers from the main work site, the employer is required to provide the branches or work sites with the same means as the main work site to assist and to treat workers. This includes medical personnel, buildings, materials, bandages and medicines.

Article 244.-

When there are more than 200 workers, the infirmary must include, in addition to medicines and bandages, areas for hospitalizing the injured and sick before they are transferred to a hospital or isolated if necessary. These areas must be able to handle two per cent of the personnel employed at the site.

Care, treatment, and food for the injured and sick persons hospitalized in the infirmary are the responsibility of the employer.

Article 245.-

Apart from the measures in the preceding articles, the employer is required to cover these expenses:

1. the service of chemical prophylaxis on their sites;
2. vaccination against epidemics.

In the case of an epidemic, the Minister of Health can order extraordinary preventive measures at work sites.

Article 246.-

The Ministry in charge of labour and the Ministry of Health shall issue a joint *Prakas* to determine:

a) the organization and operation of the labour health services;

b) the maximum time that the labour physician must devote to personnel at the establishments in question based on the size of their work force and the nature of their activities, as well as the physician's mandatory tasks;

c) the frequency and the content of the reports to be filed by the manager of the enterprise or by the representatives of the inter-enterprise services with regard to the organization, operation and financial management of the health service.

Article 247.-

The Ministry in charge of labour shall issue a *Prakas* to determine:

a) the conditions under which pre-employment, re-employment, periodical, and special physical exams are given;

b) the number, qualifications, and the duties of the medical personnel to be employed;

c) the conditions under which employers are required to establish and provide at their expense:

   1. the infirmary specified in Article 242;
   2. a bandaging room for a work force of 20 to 50 workers;
   3. a first aid kit for a work force of fewer than 20 workers, and with particular regard to the infirmary, the number of rooms, the area space, the equipment and their purpose based on the number of workers employed when medical exams are conducted at the enterprise, whether or not the enterprise has an autonomous medical service;
   4. the medical exams of workers as stipulated in point a) of this article.

CHAPTER IX

WORK-RELATED ACCIDENTS

Article 248.-

An accident is considered to be work related, regardless of the cause, if it happens to a worker working or during the working hours, whether or not the worker was at fault; it is the accident inflicted on the body of the worker or on an apprentice with or without wage, who is working in whatever capacity or whatever place for an employer or a manager of an enterprise.

Equally, accidents happening to the worker during the direct commute from his residence to the work place and home are also considered to be work-related accidents as long as the trip was not interrupted nor a detour made for a personal or non-work-related reason.

All occupational illness, as defined by law, shall be considered a work-related accident and shall be remedied in the same manner.

Article 249.-

Managers of enterprise are liable for all work-related accidents stipulated in the article above regardless of the personal status of each worker.

The same liability applies to:

- directors of private hospitals, but solely for the personnel they employ;
- professionals, solely for their employees;
- craft shops, only for workers other than the wife and the children of the craftsman;
- property owners, only for their domestic workers;
- agricultural enterprises, for their workers.

Apart from the categories expressly mentioned in the preceding paragraph, any person who engages the services of a worker for a specific, occasional work is required to make reparation for accidents that victimized the worker during the work.

Article 250.-

Every manager of enterprise shall manage or have someone take all appropriate measures to prevent work-related accidents.

Article 251.-

Labourers who normally work alone are not subject to the provisions of the present Chapter or to applicable regulations if they just take one or more fellow labourers to occasionally work with them.

Article 252.-

The victim or his beneficiaries are entitled to compensation from the manager of enterprise or the employer in the event of work-related accidents inflicting on him and resulting in temporary incapacitation. However, this compensation can be paid on the condition that the accidents cause incapacitation for longer than four days. If the work-related accidents lead to a temporary incapacitation of four days or less, the victim is entitled to his regular wage.

The victim who intentionally causes an accident shall receive no compensation.

The competent tribunal can:

- reduce the compensation if it is proved that the accident was the result of an inexcusable mistake of the victim;
- increase the compensation if it is proved that the accident was the result of an inexcusable mistake of the employer or persons acting for him in management of work.

Article 253.-

Compensation for fatal accidents or for accidents causing permanent disability is paid to the victim or his beneficiaries as an annuity.

Supplementary compensation is granted to a victim who requires constant care from another person.

In the event of incapacitation, compensation shall be paid no later than the fifth day after the accident.

Article 254.-

Victims of work-related accidents shall be entitled to medical assistance (benefits in kind, medical treatment, and medicament as well as hospitalization) and to all surgical assistance and prostheses deemed necessary after the accident.

Article 255.-

Notwithstanding the preceding provisions, victims of work-related accidents can benefit from more favorable conditions if there is such an agreement between the parties.

Article 256.-

A general insurance system obligatory for work-related accidents shall be set up. This system shall be managed under the insurance of the National Social Security Fund (Caisse Nationale de la Sécurité Sociale, CNSS).

Article 257.-

Current regulations continue to be in effect until the promulgation of regulatory text or regulations on social insurance for occupational risks.

Nevertheless, during the transitional period, the Ministry in charge of labour can issue a *Prakas* to determine how to enforce the present Chapter, notably:

1. The method for declaring and investigating accidents;
2. Guarantees and other necessary provisions;
3. The level of disability and the amount of compensation.

CHAPTER X

PLACEMENT AND RECRUITMENT OF WORKERS

SECTION I

PLACEMENT

Article 258.-

Any person looking for employment can request to be registered with the Placement Office of the Ministry in charge of labour or with the Employment Office of his province or municipality.

All employers are required to notify the Placement Office of the Ministry in charge of labour or the provincial or municipal Employment Office of any vacancies in his enterprise or any new need for personnel.

An employer can directly recruit workers for his enterprise, but he must meet the requirement mentioned in Article 21 of this law.

Article 259.-

No employer is required to accept a worker who has been referred to him by the Placement Office. The priority for accepting certain categories of workers will be determined by special provisions and regulations.

Article 260.-

Personnel of a Placement Office are prohibited from demanding or accepting any payment whatsoever for the placement of a worker.

SECTION II

EMPLOYMENT OF FOREIGN LABOUR

Article 261.-

No foreigner can work unless he possesses a work permit and an employment card issued by the Ministry in charge of labour. These foreigners must also meet the following conditions:

a) Employers must beforehand have a legal work permit to work in the Kingdom of Cambodia;

b) These foreigners must have legally entered the Kingdom of Cambodia;

c) These foreigners must possess a valid passport;

d) These foreigners must possess a valid residency permit;

e) These foreigners must be fit for their job and have no contagious diseases. These conditions must be determined by a *Prakas* from the Ministry of Health with the approval of the Ministry in charge of labour.

The work permit is valid for one year and may be extended as long as the validity of extension does not exceed the fixed period in the residency permit of the person in question.

Article 262.-

The Ministry in charge of labour can revoke a work permit in the following cases:

a) When the holder does not fulfil one of the conditions laid in paragraph 2 – point a), b), c), d), and e) of Article 161 above;

b) When the job to be extended by the holder in the Kingdom of Cambodia is competing with Cambodian job seekers in the country. This revocation is carried out upon the expiration of the work permit that may be re-issued or extended in favor;

c) When the holder is unemployed for more than one month or is hired by another employer.

The Ministry in charge of labour shall issue a *Prakas* for the issuance of work permits and employment cards to foreign workers.

A joint *Prakas* of the Ministry in charge of labour and the Ministry of Economic and Finance shall set the rate of fee for issuing such work permits and employment cards.

Article 263.

Enterprises of any kind and professionals such as lawyers, bailiffs, and notaries who need to recruit staff to work in their profession must appeal to Cambodian as a first priority.

Article 264.

Notwithstanding the provisions of Article 261 above, the maximum percentage of foreigners who can be allowed to employ in each of the enterprises covered by Article 263 above shall be determined by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour based on each of the categories of personnel as follows:

1. Office personnel
2. Specialized personnel
3. Non-specialized personnel

Each enterprise is required to justify, during the entirety of its existence, that each of the three categories of personnel specified above include at least the minimum percentage of workers of Cambodian nationals as already provided.

Article 265.

In exceptional cases, in order to allow the employment of specialist indispensable to the operation of the enterprise, the percentage of foreigners can exceede the above limit with the authorization of the Minister in charge of labour at the suggestion or proposal of the labour inspector.

CHAPTER XI

TRADE UNION FREEDOM AND WORKER REPRESENTATION IN THE ENTERPRISE[1]

SECTION I

THE RIGHT TO FORM A TRADE UNION

Article 266.

Workers and employers have, without distinction whatsoever and prior authorization, the right to form professional organizations of their own choice for the exclusive purpose of studying, promoting the interests, and protecting the rights, as well as the moral and material interests, both collectively and individually, of the persons covered by the organization's statutes.

[1] Please refer to the Law on Trade Union

Professional organizations of workers are called "workers' unions".

Professional organizations of employers are called "employers' associations".

For the purposes of this law, trade unions or associations that include both employers and workers are forbidden.

Article 267.-

Workers' unions and employers' associations have the right:

- to draw up their own statutes and administrative regulations, as long as they are not contrary to laws in effect and public order;
- to freely elect their representatives;
- to formulate their work program.

Article 268.-

In order for their professional organization to enjoy the rights and benefits recognized by this law, the founders of those professional organizations must file their statutes and list of names of those responsible for management and administration, with the Ministry in charge of labour for registration. All requests for registration shall be appended with the statement of constitution of the organization.

If the Ministry in charge of labour does not reply within two months after receipt of the registration form, the professional organization is considered to be all ready registered.

A copy of the statutes and the list of names of those responsible for management and administration shall be sent to the labour inspectorate where the organization was established, as well as to the Office of the Council of Ministers, to the Ministry of Justice and to the Ministry of Interior.

The filing will be renewed whenever there are changes in the statutes or management.

Article 269.-

The members responsible for the administration and management of a professional organization shall meet the following requirements:

1) be at least 25 years of age;
2) be able to read and write Khmer;
3) not have been convicted of any crime;
4) have engaged in the profession or the job for at least one year.

Article 270.-

Foreigners who are eligible to be candidates for the election of the management of a professional organization of employers must meet the following requirements:

1) be at least 25 years of age
2) have the right to permanent residence in accordance with the Immigration Law of the Kingdom of Cambodia
3) have worked for at least two consecutive years in the Kingdom of Cambodia.

Foreigners who are eligible to be candidates for the election of the management of a professional organization of workers must meet the following requirements:

1) be at least 25 years of age;

2) be able to read and write Khmer;

3) have the right to permanent residence in accordance with the Immigration Law of the Kingdom of Cambodia;

4) have worked for at least two consecutive years in the Kingdom of Cambodia.

Article 271.

All workers, regardless of sex, age, and nationality, are free to be a member of the trade union of their choice.

Article 272.

All members of a trade union can participate in the management and administration of the union if they meet the requirements laid in Articles 269 and 270 above. The union's statutes, however, can possibly limit the conditions for participation of retirees in these functions.

Article 273.

The trade union freedom of individuals also implies freedom of not joining a workers' union or employers' association and freedom of withdrawing at any time from the organizations in which they join.

Article 274.

The professional organizations covered by Article 266 have the civil status (civil rights). They have the right to sue in court and to acquire personal property or real estate without authorization, for free or for payment. More generally, they have the right to enter into contract.

Article 275.

The professional organizations of workers and of employers set out in Article 266 can freely consult each other about the study, research, promotion and protection of their moral and material interests. The provisions of Articles 266, 267, 268, 269, and 270 are also applicable to Unions of professional organizations on the condition that the Unions must acknowledge the names and headquarters of all their constituent unions or associations, as provided for in Article 268.

Article 276.

In case of dissolving a professional organization of workers and of employers, the assets of the organization are allotted as prescribed in the statutes or, if there are no such statutory provisions, are allotted according to the rules determined by the General Assembly. If there are no such statutory provisions and no decision from the General Assembly, the organization's assets can only be transferred in form of donation to another similar, legally constituted organization or to relief associations or to social providence.

Article 277.

1. The representativeness of a professional organization or a union of professional organizations is recognized in the framework of geography or profession or, if necessary, by the type for which the union was registered to operate. The representativeness is determined by the following criteria:

   a) be legally registered as provided for in Article 268 above;

   b) have more members holding valid membership cards than the others. Any trade unions having the largest number of members in the order of the first and the second majority will be considered to be the representative unions within the enterprise.

However, any trade union whose number of members is over 51 percent of the total number of workers in the enterprise shall be considered as the most representative union;

c) beceive dues from at least 33 percent of its members;

d) have programs and activities indicating that the union is capable of providing professional, cultural and educational services to its members, as provided for in Article 266 of this law.

2. Within sixty days at the latest after receipt of the form requesting recognition of the representativeness of the professional organization, the Ministry in charge of labour shall give an official decision on the recognition of the representativeness of the professional organization that has met the criteria mentioned in paragraph 1 above.

3. Provisions of the labour law can attach the representativeness of professional organization recognized by the Ministry in charge of labour, in conformance with the criteria established in paragraph 1 of the present article, to the benefit of certain advantages relating to:

- allocation of seats in certain organizations provided for in the Labour Law;
- competence in matters of collective bargaining (negotiation);
- nomination of candidates in the first round of elections for shop stewards.

4. If it is necessary to determine the representative nature of a professional organization or to verify its sustainability, the Minister in charge of labour can conduct an investigation.

The professional organization in question is required to provide all supporting documents at request of the competent official.

When the supporting documents are not available or these documents are not sufficient, the recognition of representativeness can be rejected or suspended until the necessary information is obtained. The advantages pertaining to the representativeness which every professional organization deserves are consequently cancelled or suspended.

Article 278.-

In all enterprises or establishments employing eight or more workers, the representative union can appoint a shop steward from among the official shop stewards or alternate to represent it as the union representative to the manager of enterprise or establishment. He has sufficient authority to conclude and sign a collective agreement with the enterprise or establishment on behalf of the organization who appointed him. This appointment is valid for the entire term of office of the shop steward.

SECTION II

PROTECTION OF TRADE UNION FREEDOM

Article 279.-

Employers are forbidden to take into consideration union affiliation or participation in union activities when making decisions concerning recruitment, management and assignment of work, promotion, remuneration and granting of benefits, disciplinary measures and dismissal.

Article 280.-

Acts of interference are forbidden. Within the meaning of the present article, acts of interference are primarily measures tending to provoke the creation of worker organizations dominated by an employer or an employers' organization, or the support of worker organizations

by financial or other means, on purpose to place these organizations under the control of an employer or an employers' organization.

Article 281.-

All employers are forbidden to deduct union dues from the wage of their workers and to pay the dues for them.

Article 282.-

Union stewards or former union stewards who relinquished their position for less than six months are entitled to benefits provided for in the provisions of Articles 292, 293 and 294 regarding the dismissal, re-assignment or transfer of shop stewards. In the recommendation on request for an authorization to dismiss or appeal, the labour inspector or the Minister in charge of labour shall examine whether the measure is related with the mandate of the incumbent union steward or the former one.

SECTION III

REPRESENTATION OF WORKERS IN THE ENTERPRISE

Article 283.-

In every enterprise or establishment where at least eight workers are normally employed, the workers shall elect a shop steward to be the sole representative of all workers who are eligible to vote in the enterprise or establishment.

The scope of present Section is the same as the scope of application defined in Article 1 of this Labour Law, except:

- Workers covered by Article 1 - paragraph 3 of this law have the right to elect shop stewards, but the provisions for implementation shall be determined by a separate *Anukret* (sub-decree).
- Personnel serving in the air or sea transportation industries shall also abide by the provisions of the present Section. However, for elections of shop stewards, they must be grouped into one or more specific electoral colleges with their own shop stewards within their enterprises.

This Section III does not apply to domestic or household servants.

Acknowledgement that there are several distinct establishments within any enterprise, having the above-required number of workers, does not have the effect on excluding the number of workers from abiding by this provision.

If there is no agreement between the employer and the representative union organizations in the enterprise on the number of distinct establishments required for the election for shop stewards, such a dispute shall be submitted to the labour court, which has jurisdiction to acknowledge the nature of a distinct establishment.

Article 284.-

The missions of the shop steward are as follows:

- to present to the employer any individual or collective grievances relating to wages and to the enforcement of labour legislation and general labour regulations as well as collective agreements applicable to the establishment;
- to refer to the labour inspector all complaints and criticism relating to the enforcement of the labour legislation and labour regulations that the labour inspector is responsible for monitoring;

- to make sure the provisions relating to the health and safety of work are enforced;
- to suggest measures that would be beneficial to contribution towards protecting and improving the health, safety and working conditions of the workers in the establishment, particularly in case of work- related accidents or illnesses.

The shop steward must be consulted and put forward a written opinion on the draft of internal regulations provided for in Article 24 of this Labour Law, or on draft of modification to these regulations.

The shop steward must also be consulted and put forward a written opinion on the measure for redundancy due to a reduction in activity or an internal reorganization of the enterprise or establishment.

Article 285.-

The number of shop stewards is set in proportion to the number of workers in the establishment as follows:

- From 8 to 50 workers: one official shop steward and one assistant shop steward;
- From 51 to 100 workers: two official shop stewards and two assistant shop stewards;
- More than 100 workers: one extra shop official steward and one extra assistant shop steward for each group of one hundred workers.

Article 286.-

Workers of either sex who are at least 18 years old and who have worked for the enterprise for at least three months and have not forfeited their right to vote, as set forth in Electoral Law, are eligible to vote.

Voters who are at least 25 years old and who have seniority of at least six months in the enterprise shall be eligible to be candidates. In addition to these conditions, a foreigner who is eligible to be a candidate must have the right to reside in the Kingdom of Cambodia in conformance with the provisions of Immigration Law until the end of the term solicited.

Article 287.-

The election shall take place during working hours. The ballot is secret. The election of official shop stewards and assistant shop stewards shall be organized with separate ballots, but at the same time. If there is a pre-electoral agreement or a collective agreement or a regulatory provision applicable to the discrete professional categories that entail distinct electoral polls, then the election shall be organized separately in different places.

Article 288.-

The shop stewards are elected from the candidates nominated by the representative union organizations within each establishment.

A union organization cannot nominate more candidates than the seats available for the prospective shop stewards to fill, and if necessary, this must apply to each electoral body.

Article 289.-

Any candidates who obtain the larger number of votes are declared elected up to the number of seats to fill. In case only one seat remains to be filled and several candidates received the same number of votes, this seat is allocated to the older of the candidates. The ballot is valid only if the number of voters is at least equal to half of the number of those registered.

Article 290.-

In case of contradiction to Article 289 above or if the representative union organizations did not nominate any candidates within the allotted time, a new ballot shall be organized within fifteen days later in which the voters can vote for any candidate whether or not nominated by the union organization. No quorum is required for this second ballot to be valid.

Article 291.-

The official shop stewards and assistant shop stewards are elected for two years term and can be re-elected. Their functions are terminated by death, resignation and termination of the labour contract. When an official shop steward leaves office or is temporarily absent, he is replaced by an assistant shop steward from the same electoral body, and the priority for replacement is given to the assistant shop steward who has been nominated by the same union organization and who received the largest number of votes.

Article 292.-

It is the duty of the employer to organize elections. In case that there are no shop stewards, the employer shall set a date for the elections and publicize it within fifteen days upon receipt of the request of a worker, a union, or the labour inspector. The elections shall be organized within 45 days upon receipt of the request.

If there is an election to elect all new shop stewards, the balloting must take place in the fifteen days period preceding the expiration of the current term.

Article 293.-

The dismissal of a shop steward or a candidate for shop steward can take place only after authorization from the labour inspector. The same protective measures apply to former shop stewards three months following the end of their terms and to unelected candidates during three months following the proclamation of the results of the ballot. Any reassignment or transfer that would end the shop steward's term is subject to the same procedure.

The labour inspector, who has been referred a request to authorize the dismissal of a worker covered by the present article, shall give his decision to the employer and to the worker in question as well as to the union organization to which the worker belongs, within one month at the latest upon receipt of the case.

On receipt of the decision, the employer, the worker in question, or the union organization to which the worker belongs has a period of two months to appeal to the Minister in charge of labour. The Minister in charge of labour can cancel or reverse the decision of the labour inspector.

If there is no notification of the labour inspector's decision within the allotted time, or if there is no notification of the decision of Minister in charge of labour within two months upon receipt of the appeal, the case and the appeal are considered to be rejected.

Article 294.-

When the Minister in charge of labour or the Administrative Chamber of the Court of Appeal revokes an administrative decision authorizing the dismissal of a shop steward, the latter is entitled to resume his previous position or an equivalent position, if he has made an appeal within two months after receipt of notification of the administrative decision. The shop steward shall be reinstated in his term if it does not expire. In the contrary case, the shop steward enjoys the rights by the procedures laid in Article 293 until the next elections for shop stewards.

Article 295.-

In the case of serious misconduct, the manager of enterprise can render the decision to instantly suspend the party in question pending the labour inspector's decision. If the labour inspector turns down the dismissal, the suspension is annulled and its effects are cancelled lawfully.

Article 296.-

The employer must, within eight days following the elections, make an official report on the results of the elections of shop stewards to the labour inspectorate. Furthermore, the employer must post another copy of the official report in the establishment for information.

Article 297.-

The presence of the shop steward in the enterprise or establishment is not an obstacle to the workers' right to present their own grievances directly to the employer or his representatives.

Article 298.-

Disputes relating to the election, eligibility and the fairness of the elections of shop stewards shall be referred to the Labour Court, or to the common court that has jurisdiction to rule promptly without the possibility of appeal recourse if the Labour Court does not exist.

Article 299.-

The Ministry in charge of labour shall issue a *Prakas* to determine the mode of enforcement of the present section, particularly regarding:

a) The development of voting procedure and the division of the workers into electoral colleges.

b) The conditions under which the shop stewards are recognized by the employer or his representative.

c) The means for the shop stewards, including the number of working hours, to carry out their duties.

d) The conditions under which an electoral body can remove a shop steward from office.

CHAPTER XII

SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES

SECTION I

INDIVIDUAL DISPUTES, PRELIMINARY CONCILIATION

OF INDIVIDUAL DISPUTES

Article 300.- New

The individual dispute is a dispute that arises between the employer and one or more workers or apprentices individually, and relates to the interpretation or enforcement the terms of an employment contract or apprentice contract, or the provisions of a collective agreement as well as regulations or laws in effect.

All individual disputes may be referred for a preliminary conciliation by one of the parties, to the competent labour inspector. In the event of non-conciliation, any party to the dispute may file a complaint to the Labour Court or the Arbitration Council in accordance with the *Prakas* of the Minister in charge of labour.

Article 301.-

On receipt of the complaint, the labour inspector shall inquire of both parties the nature of the dispute and then shall attempt to conciliate the parties on the basis of relevant laws, regulations, or collective agreements, or the individual labour contract.

To this effect, the labour inspector shall set a hearing that is to take place within three weeks at the latest upon receipt of the complaint.

The parties can be assisted or represented at the hearing.

The results of the conciliation shall be contained in an official report written by the labour inspector, stating whether there was agreement or non-conciliation. The report shall be signed by the labour inspector and by the parties, who receive a certified copy.

An agreement made before the labour inspector is enforceable by law.

In case of non-conciliation, the interested party can file a complaint in a court of competent jurisdiction within two months, otherwise the litigation will be lapsed.

SECTION II

COLLECTIVE LABOUR DISPUTE

A. CONCILIATION

Article 302.-

A collective labour dispute is any dispute that arises between one or more employers and a certain number of their staff over working conditions, the exercise of the recognized rights of professional organizations, the recognition of professional organizations within the enterprise, and issues regarding relations between employers and workers, and this dispute could jeopardize the effective operation of the enterprise or social peace.

Article 303.-

If there is no planned settlement procedure in a collective agreement, the parties shall communicate the collective labour dispute to the labour inspector of their province or municipality. However, the labour inspector can take legal conciliation proceedings upon learning of the collective labour dispute even though he has not been officially notified.

Article 304.-

The Minister in charge of labour shall designate a conciliator within forty-eight hours from the moment he is apprised or himself learns of the dispute.

Article 305.-

Conciliation shall be carried out within fifteen days from the designation by the Minister in charge of labour. It can be renewed only by joint request of the parties to the dispute.

Article 306.-

During the period of conciliation, the parties to the dispute must abstain from taking any measure of conflict. They must attend all meetings to which the conciliator calls them. Unjustified absence from any such meeting is punishable by a fine set in the rules of Chapter XVI.

Article 307.-

A conciliatory agreement, signed by the parties and visaed by the conciliator, has the same force and effect of a collective agreement between the parties and the persons they represent. However, when the party representing workers is not a trade union, the agreement is neither binding on such union nor on the workers it represents.

Article 308.-

In the absence of an agreement, the conciliator shall record and indicate the key points where the conciliation failed and shall prepare a report on the dispute. The conciliator shall send such record and report to the Minister in charge of labour within forty-eight hours at the latest after the conclusion of conciliation.

B. ABITRATION

Article 309.-

If conciliation fails, the labour dispute shall be referred to settle:

a) by any arbitration procedure set out in the collective agreement, if there is such a procedure; or

b) by any other procedure agreed on by all the parties to the dispute; or

c) by the arbitration procedure provided for in this Section.

Article 310.-

In a case covered by paragraph c) of Article 309 above, the Minister in charge of labour shall refer the case to the Council of Arbitration within three days following the receipt of the report from the conciliator as specified in Article 308 above.

The Council of Arbitration must inevitably meet within three days following the receipt of the case.

Article 311.-

Members of the Council of Arbitration shall be chosen from among magistrates, members of the Labour Advisory Committee, and generally from among prominent figures known for their moral qualities and their competence in economic and social matters. These persons shall be included on a list prepared each year by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour.

Article 312.-

The Council of Arbitration has no duty to examine issues other than those specified in the non-conciliation report or matters, which arise from events subsequent to the report, that are the direct consequence of the current dispute.

The Council of Arbitration legally decides on disputes concerning the interpretation and enforcement of laws or regulations or of a collective agreement. The Council's decisions are in equity for all other disputes.

The Council of Arbitration has the considerable power to investigate the economic situation of the enterprises and the social situation of the workers involved in the dispute.

The Council has the power to make all inquiries into the enterprises or the professional organizations, as well as the power to require the parties to present any document or economic, accounting, statistical, financial, or administrative information that would be useful in accomplishing its mission. The Council may also solicit the assistance of experts.

Members of the Council of Arbitration must keep the professional confidentiality regarding the information and documents provided to them for examination, and of any facts that come to their attention while carrying out their mission.

All sessions of the Council of Arbitration shall be held behind closed doors.

Article 313.-

Within fifteen days starting from the date of its receipt of the case, the Council of Arbitration shall communicate its decision to the Minister in charge of labour. The Minister shall immediately manage to notify the parties. The latter have the right to appeal this arbitral decision by informing the Minister by registered mail or by any other reliable method within eight calendar days from the date of receiving the notification.

Article 314.-

The final arbitral decision which was not appealed by either party shall be implemented immediately.

The arbitral decision which was already implemented shall be filed and registered the same way that a collective agreement is.

Article 315.-

The reports on conciliation agreements and arbitral decisions, which have not been appealed, shall be posted in the workplace of the enterprise involved in the dispute and in the office of the relevant provincial and municipal labour inspectorate.

Article 316.-

The procedure for conciliation and arbitration shall be carried out free of charge.

Article 317.-

The Ministry in charge of labour shall issue a *Prakas* to determine the mode of enforcement of the present section.

CHAPTER XIII

STRIKES - LOCKOUTS

SECTION I

GENERAL PROVISIONS

Article 318.-

A strike is a concerted work stoppage by a group of workers that takes place within an enterprise or establishment for the purpose of obtaining the satisfaction for their demand from the employer as a condition of their return to work.

A lockout is a total or partial closing of an enterprise or establishment by the employer during a labour dispute.

Article 319.-

The right to strike and to a lockout are guaranteed. It can be exercised by one of the parties to a dispute in the event of rejecting the arbitral decision.

Article 320.-

The right to strike can also be exercised when the Council of Arbitration has not rendered or informed of its arbitration decision within the time periods prescribed in Chapter XII.

It can also be exercised when the union representing the workers deems that it has to exert this right to enforce compliance with a collective agreement or with the law.

It can also be exercised, in a general manner, to defend the economic and socio-occupational interests of workers.

The right to strike can be exercised only when all peaceful methods for settling the dispute with the employer have already been tried out.

Article 321.-

The right to strike cannot be exercised when the collective dispute results from the interpretation of a juridical rule originating from the existing law, or the collective agreement, or the rule relating to an arbitral decision accepted by the concerned parties.

It also cannot be exercised for the purpose of revising a collective agreement or reversing an arbitral decision accepted by the parties, when the agreement or the decision has not yet expired.

Article 322.-

The right to a lockout shall be exercised under the same provisions as the right to strike.

SECTION II

PROCEDURES PRIOR TO THE STRIKE

Article 323.-

A strike shall be declared according to the procedures set out in the union's statutes, which must state that the decision to strike is adopted by secret ballot.

A. PRIOR NOTICE

Article 324.-

A strike must be preceded by prior notice of at least seven working days and be filed with the enterprise or establishment. If the strike affects an industry or a sector of activity, the prior notice must be filed with the corresponding employer's association, if any. The prior notice must precisely specify the demands which constitute the reasons for the strike.

The prior notice must also be sent to the Ministry in Charge of Labour.

Article 325.-

During the period of prior notice, the Minister in Charge of Labour shall actively seek all means to conciliate between the parties to dispute, including soliciting the collaboration of other relevant ministries. The parties are required to be present at the summons of the Minister in Charge of Labour.

B. MINIMUM SERVICE

Article 326.-

During the period of prior notice, the parties to the dispute are required to attend the meeting in order to arrange the minimum service in the enterprise where the strike is taking place so that protection of the facility installations and equipment of the enterprise will be assured. If there is no agreement between the parties, the Ministry in charge of labour shall determine the minimum services in question.

A worker who is required to provide minimum service covered by this article and who does not appear for such work is considered guilty of serious misconduct.

C. ESSENTIAL SERVICES

Article 327.-

If the strike affects an essential service, namely an interruption of such a service would endanger or be harmful to the life, safety, or health of all or part of the population, the prior notice mentioned in Article 324 shall be extended to a minimum of fifteen working days.

Article 328.-

During the period of such prior notice, the Minister in charge of labour shall determine the minimum essential service to be maintained so as not to endanger the life, health or safety of persons affected by the strike. The workers' union that has declared the strike shall be asked to give its views as to which services to be maintained.

A worker who is required to provide the minimum essential service covered by this article and who does not appear for such work is considered guilty of serious misconduct.

Article 329.-

The list of enterprises that provide essential services in the sense of Article 328 shall be established by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour. All disputes concerning the qualification for an essential service shall be settled by the Labour Court, or in the absence of a Labour Court, by a common court.

SECTION III

EFFECTS OF A STRIKE

Article 330.-

A strike must be peaceful. Committing violent acts during a strike is considered to be serious misconduct that could be punished, including work suspension or disciplinary layoff.

Article 331.-

Freedom of work for non-strikers shall be protected against all forms of coercion or threat.

Article 332.-

A strike suspends the labour contract. During a strike, the allowance for work is not provided and the salary is not paid.

The worker shall be reinstated in his job at the end of the strike.

The mandate of workers' representatives shall not be suspended during the strike so that they can maintain contact with representatives of the employer.

Article 333.-

The employer is prohibited from imposing any sanction on a worker because of his participation in a strike. Such sanction shall be nullified and the employer shall be punishable by a fine in the amount set in Article 369 of Chapter XVI.

Article 334.-

During a strike, the employer is prohibited from recruiting new workers for a replacement for the strikers except to maintain minimum service provided for in Articles 326 and 328 if the workers who are required to provide such service do not appear for work. Any violation of this rule obligates the employer to pay the salaries of the striking workers for the duration of the strike.

Article 335.-

A lockout undertaken in violation of these provisions obligates the employer to pay the workers for each day of work lost thereby.

SECTION IV
ILLEGAL STRIKES

Article 336.-

Illegal strikes are those that do not comply with the procedures set out in this Chapter.

Non-peaceful strikes are also illegal.

Article 337.-

The Labour Courts or, in the absence of the Labour Courts, the common courts, have sole jurisdiction to determine the legality or illegality of a strike.

If the strike is declared illegal, the strikers must return to work within forty-eight hours from the time when this declaration is issued. A worker who, without valid reason, fails to return to work by the end of this period is considered guilty of serious misconduct.

CHAPTER XIV
LABOUR ADMINISTRATION

SECTION I
GENERAL PROVISIONS

Article 338.-

The Labour Administration is primarily responsible for preparing, implementing, coordinating, supervising, and evaluating national labour policy. Particularly within the realms of public administration, it is the tool for formulating and enforcing legislation in order for this policy to materialize.

The Labour Administration consistently studies the situation of employed, unemployed or under-employed persons in light of the national laws and practices regarding working conditions, employment and professional life. It pays attention to inadequacies and abuses in this area and puts forward a proposal and request a decision on method for remedy.

The Labour Administration offers its advisory service to employers and to workers, as well as to their respective organizations, in order to promote consultation and real cooperation between the authorities or public institutions and employers or workers, as well as between employers' and workers' organizations.

The Labour Administration responds to requests for technical assistance from employers and workers, as well as from their respective organizations.

The Labour Administration offers conciliatory services to employers and workers, as well as to their organizations, in order to help settle individual or collective disputes.

Article 339.-

The Labour Administration must permanently maintain adequate personnel, material, means of transportation, offices and premises to meet the needs of the service that is conveniently accessible to all interested persons.

Agents of the Labour Administration must be provided with adequate training for carrying out their respective functions. Relevant measures are taken by *Prakas* of the Ministry in charge of labour to ensure that permanent training is provided to these agents during their employment.

Article 340.-

The agents of the Labour Administration must have sufficient qualifications to perform their assigned functions, have access to the necessary training in carrying out their functions and be free from all undue external influence.

All these personnel shall be granted with material means and financial resources required to effectively perform their statutory duties.

Article 341.-

The Ministry in charge of labour shall issue a *Prakas* to determine the structure of the Labour Administration and, for each service, specify:

- the roles and tasks incumbent on the responsible agents;
- the organization, relationship and coordination with the other services within the Labour Administration;
- layout of the service in order to best serve in provinces and municipalities in the country;
- work methods of the responsible agents.

Article 342.-

The special statutes and conditions of service for the various categories of personnel in the Labour Administration shall be determined by an *Anukret* (sub-decree).

SECTION II
LABOUR INSPECTION

Article 343.- New

The tasks of the labour inspection are assumed by labour inspectors and by labour controllers.

Before taking up their post, labour inspectors and controllers must solemnly swear allegiance to fulfilling their duties and to not revealing, even after having left their post, any manufacturing or trade secrets or operating methods that they learned of during the course of their work.

Labour inspectors acquire qualifications as judicial police to examine offences as provided for in this law pursuant to the provisions of the Criminal Procedure Code. Formality and procedure for acquiring the qualifications as judicial police of labour inspectors shall be determined by the inter-ministerial *Prakas* between the Minister of Justice and the Minister in charge of labour.

Article 344.-

The labour inspection shall have the following missions:

a) to ensure enforcement of the present Labour Law and regulatory text that is provided for, as well as other laws and regulations that are not yet codified and that relate to the labour system;

b) to provide information and technical advice to employers and workers on the effective ways of observing the legal provisions;

c) to bring to the attention of the competent authority any improprieties or abuses that are not specifically covered by the existing legal provisions;

d) to give advice on issues relating to the arrangement or restructuring of enterprises and organisms that have been authorized by the administrative authorities and covered by Article 1 of this law;

e) to monitor the enforcement of the legal provisions regarding the living conditions of workers and their families.

Article 345.-

Labour inspectors and controllers can ask for assistance from duly qualified experts and technicians from relevant ministries or outside, who are specialized in medicine, mechanics, electricity, chemistry and environment, in order to ensure enforcement of the legal provisions regarding the health and safety of workers in carrying out their duties, and to inquire about the effectiveness of the methods applied, the materials used, and the regulations on the health and safety of workers. This technical assistance shall be exerted under the monitoring of the labour inspector or the labour controller in cooperation with relevant ministries.

The experts and technicians, who cooperate with the labour inspector or the labour controller in enforcing the legal provisions on the labour health and safety, must take an oath. They have the same powers granted the labour inspectors as per Articles 346 and 347 below.

The expenses incurred from this assistance shall be paid by the Ministry in charge of labour.

Article 346.-

1. Labour inspectors and controllers possessing the proper identification are authorized:

   a) to freely enter any enterprise within the jurisdiction of their inspection, without prior notification of the time, whether day or night;

   b) to enter in the daytime workplaces that they could rationally assume to be subject to inspection of their inspectorate;

   c) to conduct any examinations, inspections and investigations considered to be necessary to ensure that the provisions are effectively observed, and, in particular:

      - to question, either alone or in the presence of witnesses, the employer or the staff about any matter relating to the enforcement of the law;
      - to demand access to all books, ledgers, and documents that must be kept by the employer as prescribed by the legislation relating to working conditions so as to verify whether they conform to the legislation; as well as to have the right to copy or take extracts from the books or ledgers;
      - to demand the posting of notices or papers that are required to be affixed by law;

- to take, for the purposes of analysis, samples of materials or substances used or mixtures provided that the employer or his representative is aware that the materials or substances were taken for this purpose.

2. During each inspection, the labour inspector or controller must inform the employer or his representative of his presence, unless he thinks that doing so will prejudice the effectiveness of the inspection.
3. The labour inspector and controller may need to be accompanied by one or more shop stewards during inspection.

Article 347.-

In performing their duties, labour inspectors and controllers have the power:

1) to make observations to the employer or his representative and to the workers;
2) to serve notice on the employer or his representative to observe the legislation within a certain time period;
3) to note with an official report the non-observance of certain legal provisions that must, until proved otherwise, be credited;
4) to order that immediate measures be taken when they have every reason to believe or conclude that there is an imminent and serious danger to the health or safety of the workers;
5) to impose the fine on those guilty of violating the provisions of this law and any enforcement-related text of these provisions.

Article 348.-

Labour inspectors, labour medical inspectors and labour controllers cannot have any interest whatsoever in the enterprises within the jurisdiction of their inspection.

They must keep the source of any complaint, referred to them, about any default in the facility or a violation of the law strictly confidential and must not reveal to the employer or his representative that the inspection was the result of a complaint.

SECTION III

LABOUR MEDICAL INSPECTION

Article 349.-

The labour medical inspection permanently operates for the purpose of protecting the health of workers at the workplace. The tasks of this inspection are assigned to labour medical inspectors who place great emphasis on the organization and operation of labour medical services.

The labour medical inspectors work in conjunction with the labour inspectors and cooperate with them in enforcing regulations regarding the health of workers.

Article 350.- New

Within the framework of their mission, the provisions relating to the powers and obligations of labour inspectors provided for in Articles 343 New - paragraph 2, 346 and 347 - points 1, 2, 3, 4 of the Labour Law, are also extended to the labour medical inspectors.

CHAPTER XV

THE LABOUR ADVISORY COMMITTEE

Article 351.-

A Labour Advisory Committee shall be formed under the Ministry in charge of labour.

It consists of:

- the Minister in charge of labour, or his representative, who is the Chairperson;
- a number of representatives of relevant ministries;
- the equal number of representatives from the workers' unions that are the most representative at the national level, and of representatives from the employers' organizations that are the most representative at the national level.

It elects two vice-chairpersons, one from among the workers' representatives and the other from among the employers' representatives.

Article 352.-

The composition and functions of the Labour Advisory Committee shall be determined by an *Anukret* (sub- decree).

Article 353.-

The Labour Advisory Committee must meet at least twice per year. However, it can be convoked at any time by the Minister in charge of labour at his own initiative or at the request of one of the vice-chairpersons.

The chairperson sets the agenda of each session of the Labour Advisory Committee in consultation with the vice-chairpersons.

Article 354.-

The Labour Advisory Committee shall have a permanent secretariat, which is under charge of the Ministry in charge of labour.

Article 355.-

At the request of the chairperson or of one of the vice-chairpersons, duly qualified officers or prominent figures who are competent primarily in the areas of economics, medicine, social or cultural matters can be invited to attend the meetings of the Labour Advisory Committee for consultations.

Article 356.-

The post of member of the Labour Advisory Committee is unpaid.

The employer whose worker is a member of the Labour Advisory Committee is required to give the worker the necessary time to attend the meetings.

This meeting period is paid as normal work time and considered as such for the calculation of seniority and the right to take leave.

The workers who are members of the Labour Advisory Committee are subject to the same protection granted by this law to union stewards and union leaders.

Article 357.-

The Labour Advisory Committee has the mission primarily to study problems related to labour, the employment of workers, wages, vocational training, the mobility of labour force in the country, migrations, the improvement of the material and moral conditions of workers and the issues of labour health and safety.

The Labour Advisory Committee has the following duties:

- formulate recommendations on the guaranteed minimum wage;
- render advice beforehand in order to extend the scope of a collective agreement or, if there is no collective agreement, give advice eventually on any regulation concerning the conditions of employment in a given profession or in a certain sector of activity.

Article 358.-

Participation of the Kingdom of Cambodia in activities of the International Labour Organization shall be in consultations with representatives of employers and workers who are members of the Labour Advisory Committee.

CHAPTER XVI

PENALTIES

Article 359.-

Those guilty of violating the provisions of the articles in Chapter XVI of this law shall be fined or imprisoned or both.

Fines are imposed by the labour inspector and the labour controller.

Article 360.-

Fines are set in multiples of the base daily wage. The base daily wage is the minimum wage set by a joint *Prakas* of the Ministry in charge of labour and the Ministry of Justice.

Article 361.-

Those guilty of violating the provisions of Articles 14, 20, 22, 24, 29, 30, 34, 37, 42, 43, 72, 112, 134, 187, 214, 222, 253, and 255 are liable to a fine of ten to thirty days of the base daily wage.

Article 362.-

Employers who eliminate or suspend the weekly time off of their workers or who provide this time off under conditions contrary to the provisions of Section IV of Chapter VI of the present Labour Law or implementing *Prakas* of this law are liable to a fine of ten to thirty days of base daily wage.

These penalties also apply to employers who suspend this time off without the necessary authorization, or who do not provide their workers with compensatory time off under the conditions laid in the aforesaid provisions.

Article 363.- New

Those guilty of violating the provisions of Articles 21, 28, 44, 45, 49, 50, 57, 59, 106, 139 New, 144 New, 162 New, 163, 164, 166, 167, 168, 169, 170, 179, 180-paragraphs 1 and 2, 182-paragraphs 2 and 3, 184, 194, 198, 200, 204, 205, 206, 210, 249, 296, and 306 of the Labour Law are liable to a fine of thirty-one to sixty days of the base daily wage.

Article 364.-

The employer who neglects or refuses to grant an employment certificate under the conditions laid in Article 93 is liable to a fine of thirty-one to sixty days of the base daily wage.

Article 365.-

Without prejudice to any civil liability, those guilty of violating the provisions of Articles 113, 114, 115 and 116 are liable to a fine of thirty-one to sixty days of the base daily wage.

Article 366.-

Offsetting, installments, or deductions from wages by the employer in violation of the rules imposed by Articles 127, 128 and 129 are liable to a fine of thirty-one to sixty days of the base daily wage.

Article 367.- New

Employers who employ staff under conditions contrary to the provisions of Articles 137, 138 New - paragraph 2, 140 and 141 regarding the hours of work or the implementing *Prakas* of these articles are liable to a fine of thirty-one to sixty days of the base daily wage.

Article 368.-

Employers who employ children less than eighteen years of age under conditions contrary to the provisions of Articles 173, 174, 175, 176, 177 and 178 of this law are liable to a fine of thirty-one to sixty days of the base daily wage.

Article 369.-

Those guilty of violating the provisions of Articles 12, 15, 17, 18, 39, 46, 104, 126, 260, 264, 281, 292, 331, 333, 334 and 335 are liable to a fine of sixty-one to ninety days of base daily wage or to imprisonment of six days to one month.

Article 370.-

The employer who violates the provisions of Article 16 of this law is liable to a fine of sixty-one to ninety days of the base daily wage.

Article 371.-

The employer who dismisses staff from work for one of the reasons laid in Article 95 - paragraphs 1 and 2, without informing the labour inspector, or who carries out this dismissal during the suspension period of dismissal imposed by the Minister in charge of labour in compliance with Article 95 - last paragraph, is liable to a fine of sixty-one to ninety days of base daily wage or to imprisonment of six days to one month.

Article 372.-

Any person who hires or keeps in his service a foreigner, who does not possess the employment card authorizing him to carry out a paid job in the Kingdom of Cambodia, is liable to a fine of sixty-one to ninety days of the base daily wage or to imprisonment of six days to one month. In the event of a subsequent offence, such person is liable on conviction to imprisonment of one month to three months.

Article 373.-

Those guilty of violating Articles 278, 279, and 280 are liable to a fine of sixty-one to ninety days of the base daily wage and to imprisonment of six days to one month, or to one of the both penalties.

Anyone guilty of violating or attempting to breach the provisions of Section I, Chapter XI, regarding the formation of trade unions and the freedom to join or to not join a union organization, in particular, Articles 266, 267 and 273 through pressure, threat or coercion, shall be subject to the same penalties.

Article 374.-

Those guilty of violating the rules concerning the minimum age are liable to a fine of thirty to one hundred twenty days of the base daily wage.

Article 375.-

Company heads, directors, managers, or officers-in-charge who personally violated the provisions of Articles 229, 230 and 231 or the implementing *Prakas* of these articles are liable to a fine of thirty to one hundred twenty days of the base daily wage.

Article 376.-

Any person who commits the offences defined in the preceding article that are harmful to the health or safety of others, is liable to a fine of thirty to one hundred twenty days of the base daily wage.

The penalties laid in Articles 375 and 376 are independent of the provisions related to the compensation for work-related accidents and occupational illnesses that are the subject of Chapter IX of this law.

Article 377.-

Those guilty of violating the provisions of Articles 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246 and 247 or violating the *Prakas* instructing application of labour health are liable to a fine of one hundred twenty days to three hundred sixty days of the base daily wage and to imprisonment of one to five years, or to only one of the both penalties.

Article 378.-

The leaders or administrators of a professional organization or a union of professional organizations who induce these organizations to engage in activities extraneous to its exclusive objective, as defined in Article 266 of this law, are liable to a fine of sixty-one to ninety days of the base daily wage.

The dissolution of the professional organization or the union of professional organizations must be pronounced by the Labour Court in the event of those organizations committing the wrongdoing as stated in the preceding paragraph or in case of serious, repeated violation of the laws and regulations, particularly in the area of industrial relations.

Article 379.-

Those guilty of violating Articles 268, 269 and 270 are liable to a fine of sixty-one to one hundred twenty days of the base daily wage.

Article 380.-

Anyone who undermines or attempts to undermine the free designation of a union steward or the independent or regular performance in his mandate, or who violates the provisions of Article 282 regarding the dismissal from work, reassignment, transfer of union stewards or former union stewards, shall be liable to a fine of sixty-one to ninety days of the base daily wage and to imprisonment of six days to one month, or to only one of the both penalties.

Article 381.-

Anyone who does not observe the provisions of Articles 283, 286, 287 and 291 and who undermines or attempts to undermine the free election of a shop steward or the regular performance of his functions, shall be liable to a fine of sixty-one to ninety days of the base daily wage and to imprisonment of six days to one month, or to only one of the both penalties.

Article 382.-

Anyone who prevents or attempts to prevent the labour inspectors or controller as well as the labour medical inspectors from carrying out their functions or from exercising their powers, is liable to a fine of one hundred twenty to three hundred sixty days of base daily wage or to imprisonment of one month to one year.

Article 383.-

When there are several infractions, which are liable to the same penalty by virtue of this law, fines must be proportional to the number of infractions. However, the total amount fined cannot exceed five times the maximum rate of fines.

This rule applies particularly when several workers are employed under conditions contrary to this law.

Fines imposed in the event of subsequent offences are tripled.

Article 384.-

Managers of enterprises shall be civilly liable for sentences rendered against their authorized representatives or officers-in-charge.

Article 385.-

Any labour dispute covered by Chapter XII of this law that could not be settled through conciliation can be brought before the Labour Court.

Within its mission to settle this dispute, the Labour Court can take a number of the necessary measures as follows:

1. Order the reinstatement of a dismissed worker, by retaining his former position and paying him a retroactive wage.
2. Nullify the results of a union election or the election of a shop steward.
3. Order an employer to negotiate with a union or to cooperate with a union steward or a shop steward.
4. Decide the payment for damages in favor of the party who won the case in the labour dispute.

Article 386.-

Without prejudice to the disciplinary penalties laid in the Statutes of Administrative Agents, labour inspectors and controllers as well as labour medical inspectors who reveal the secrets and production processes shall be punished by imprisonment for six days to one month, even though the revelation of the secrets took place after they have left their job.

CHAPTER XVII

LABOUR COURTS

Article 387.-

Labour Courts shall be created that have jurisdiction over the individual disputes occurring between workers and employers regarding the execution of the labour contract or the apprenticeship contract.

Article 388.-

The organization and functioning of the Labour Courts shall be determined by law.

Article 389.-

Pending the creation of the Labour Courts, disputes regarding the application of this law shall be referred to common courts.

CHAPTER XVIII

TRANSITIONAL PROVISIONS

Article 390.-

The provisions of this law are lawfully applicable to current individual labour contracts. However, workers are entitled to continue enjoying benefits granted them by their present contract when these benefits are more favourable than those they would have under this law.

The provisions of this law cannot be a reason for terminating a contract.

Article 391.-

Any clause in a current contract that does not conform to the provisions of this law must be modified within six months from the promulgation of this law.

Article 392.-

In a transitional period and until a date that shall be set by a *Prakas* of the Ministry in charge of labour, all workers' unions can nominate candidates to the first round of shop steward elections without needing to prove their representativeness.

During the above period, the professional organizations of workers and employers claiming to be representative in their professional and geographic area can sign collective agreements covering the same jurisdiction. However, the validity of these agreements will end, at the latest, within one year after the date that the *Prakas* referred to in the first paragraph is published. Any renewal of the agreement or any new agreement can be made only within the framework of Article 96.

While waiting for professional organizations to be recognized as representative at the national level, the Minister in charge of labour shall select prominent figures credited with special merits in the domain of social affairs or in the areas of occupation and employment to occupy the seats reserved for representatives of workers and employers.

Article 393.-

In the absence of the post for labour inspectors, labour medical inspectors and labour controllers, officials who are appointed to conduct inspections by the Minister in charge of labour shall carry out the functions and the duties of the labour inspectors, labour medical inspectors and labour controllers as stipulated in this law.

Article 394.-

Workers' unions and employers' associations that have already been created before this law coming into effect, must again complete the formalities in conformance with the provisions of this law.

CHAPTER XIX

FINAL PROVISIONS

Article 395.-

All provisions contrary to this law shall be abrogated.

Article 396.-

This law shall be declared as a matter of great urgency.

Phnom Penh, 13 March 1997
in the King's Name and by the Royal Order
Acting Head of State
CHEA SIM

Submitted to
the First and Second Prime Ministers
Secretary of State of the Ministry of
Social Affairs, Labour, and Veterans

SUY SEM

Submitted to His Majesty the King
for Signature

First Prime Minister
NORODOM RANARITH

Second Prime Minister
HUN SEN

柬埔寨王国劳动法

目录

第一章 总 则 97

第一节 适用范围——柬埔寨王国不同种类的工人 97

第二节 非歧视性 99

第三节 公共秩序 99

第四节 宣传 99

第五节 强迫劳动 100

第二章 企业-单位 100

第一节 宣布企业开张和关闭 100

第二节 宣布人员流动 101

第三节 企业的内部规章 101

第四节 雇佣卡 102

第五节 工资帐册 103

第六节 公司内部的商店 104

第七节 担保 104

第八节 劳务承包商的特征 104

第三章 学徒期 105

第一节 学徒期合同的性质和形式 105

第二节 学徒期合同的条款 106

第三节 师傅和学徒的责任 107

第四节 学徒期的监管 108

第五节 学徒期合同的终止 108

第四章 劳动合同 108

第一节 劳动合同的签定和执行 108

第二节 劳动合同的暂止 110

第三节 劳动合同的终止 111

A. 规定期限的劳动合同 111

B.未指定期限的劳动合同 111

C.新工龄津贴 115

E.大规模解雇 116

第五章 集体劳动协议 116

第六章 一般工作条件 118

第一节 工资 118

A.工资的确定 118

B.最低工资保障 119

C.工资支付 120
D.工资支付法律诉讼权的过时 121
E.工资主张权的保障和优先 121
F.工资扣减 122
G.工人和家仆工资的扣押和分配 123
H.小费的管理和分配 124
第二节　工作时间 每日和每周工作时间 124
第三节 夜间工作 126
第四节 每周休息时间 126
第五节 带薪的公共假日 129
第六节 带薪年休 129
第七节 特别休假 131
第八节　童工-女工 131
A.联合规定 131
B.童工 132
C.女工 133
第四节 远离工地招聘的工人 134
第七章 农业工作的具体工作条件 134
第一节 种植业 135
A.工作时间 135
B.部分工资以实物形式支付 136
C.家庭福利 136
D.住房 137
E.住房津贴 138
F.水 138
G.供应物品 139
H.厕所 139
I.死亡—埋葬或火化 139
J.日间托儿所 140
K.学校 140
第二节　其他农业职业 141
第八章 工人的卫生和安全适用范围 141
第一节 一般规定 141
第二节 检查 142

第三节 劳动卫生服务 143
第九章 工伤事故 145
第十章 就业安置和雇员招聘 148
第一节 就业安置 148
第二节 雇用外国劳工 148
第十一章 工会自由和企业工人代表 149
第一节 组建工会的权利 149
第二节 保护工会自由 152
第三部分 企业中的工人代表 153
第十二章 第一部分 劳动争议的解决——个体争议及其初步调解 157
第二部分 集体劳动争议 157
A.调解 157
B.仲裁 158
第十三章 160
第一部分 罢工-停工一般规定 160
第二部分 罢工前之程序 160
A.事前通知 161
B.最低服务 161
C.必要服务 161
第三部分 罢工造成之影响 162
第四部分 非法罢工 162
第十四章 163
第一部分 劳动行政管理一般规定 163
第二部分 劳工监察 164
第三部分 劳工医疗条件监察 166
第十五章 劳工咨询委员会 166
第十六章 罚则 168
第十七章 劳动法庭 172
第十八章 过度性规定 173
第十九章 附则 174

柬埔寨王国 • 敕令

编号：CS/RKM/0397/01

我

诺罗敦•西哈努克柬埔寨王国国王

（世系尊号：Preah Bath Samdech Preah Norodom Sihanouk Reach Harivong Uphato Socheat Visothipong Akka Moha Borasrot Nikarodom Thammik Mohareacheathireach Boromneath Borombopit Preah Chao Krong Kampuchea Thipaddey）

- 鉴于 1993 年《柬埔寨王国宪法》
- 鉴于 1993 年 9 月 24 日关于任命第一任总理和第二任总理的《王令》
- 鉴于 1993 年 11 月 1 日关于任命柬埔寨王国政府人员的《王令》
- 鉴于 1994 年 7 月 20 日关于内阁组织与运作的第 02 NS-94 号《敕令》
- 鉴于 1994 年 10 月 24 日关于调整柬埔寨王国政府组成人员的第 NS-RKT-1094-83 号《王令》
- 鉴于 1994 年 10 月 31 日关于调整柬埔寨王国政府组成人员的第 NS-RKT-1094-90 号《王令》
- 鉴于 1996 年 1 月 24 日关于设立社会、劳动及退伍军人事务部的第 NS-RKM-0196-17 号《敕令》
- 鉴于两位总理大臣及社会、劳动及退伍军人事务部国务秘书的呈报

兹此颁布

《劳工法》已由国会于 1997 年 1 月 10 日第一届第七次会议通过，其详细内容如下：

柬埔寨王国

国家 宗教 国王

国民议会

劳动法

第一章 总 则

第一节 适用范围——柬埔寨王国不同种类的工人

第一条

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。

第二条

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。

第三条

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)，的指导和管理下的劳务合同之人。为清

楚的确定工人的性质，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。

第四条

“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。

第五条

“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。

第六条

“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。

第七条

“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七人；如果超过七人，该雇主则失去工匠身份。

第八条

“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。

第九条

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。

第十条

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。

第十一条

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、或不超过十五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。

第二节 非歧视性

第十二条

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。

第三节 公共秩序

第十三条

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。

第四节 宣传

第十四条

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（见本法第一条）。

第五节 强迫劳动

第十五条

强迫或强制劳动是绝对禁止的，符合一九三零年六月二十八日国际劳工组织通过、并于一九六九年二月二十四日被柬埔寨王国批准的关于强迫或强制劳动的第二十九号国际公约。

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。

第十六条

禁止雇佣人员劳动以抵还所欠债务。

第二章 企业-单位

第一节 宣布企业开张和关闭

第十七条

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八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三十天内，向主管劳工的部作出并呈报该声明。

第十八条

关闭企业，雇主也应在企业或机构关闭之后三十天内，向主管劳工的部作出声明。

第十九条

主管劳动的部应发布部长令规定各种情况下声明的手续和程序。

第二十条

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。主管劳动的

部发布的部长令应规定该记录的样式。

第二节 宣布人员流动

第二十一条

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十五天内。

对于农业企业该时间延长为三十天之内。

以下情况不适用雇佣或解雇声明：

- 少于连续不间断三十天的零时雇佣；

- 在连续十二个月内实际雇佣时间不超过三个月的间歇性雇佣。

第三节 企业的内部规章

第二十二条

依据本法第十七条，每个企业或单位的雇主，如果雇佣至少八个工人，应总是建有企业的内部规章。

第二十三条

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。

第二十四条

内部规章必须由企业经理在与工人代表协商之后，在企业开张三个月之内，或如该企业在本法发布之前已经存在，则在本法发布之后三个月内建立起来。

在生效前，内部规章应由劳工监察官签证。该签证应在六十天内做出。

第二十五条

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。

第二十六条

若雇主或其代表已经知悉该不当行为超过十五天，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，在七天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。

第二十七条

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。

第二十八条

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。

第二十九条

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。

第三十条

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。

第三十一条

在雇佣少于八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、无报酬停工不超过六天、提前通知或无提前通知的前提下解雇该工人。

第四节 雇佣卡

第三十二条

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。

第三十三条

对于季节性农场工人，是否拥有雇佣卡是具有选择性的。

第三十四条

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。

第三十五条

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。

第三十六条

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。

第三十七条

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七天内，报劳工监察官签证。

第三十八条

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。

第五节 工资帐册

第三十九条

第十七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，雇主应保存三年。

劳工监察官可以随时要求查阅工资帐册。

第四十条

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。

第四十一条

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。

第六节 公司内部的商店

第四十二条

“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四个条件，可以获得批准：

（一）工人不被要求必须在该处购买东西；

（二）雇主或服务员不允许从销售商品中获利；

（三）该商店的帐务完全区别与该企业的帐务；

（四）商品必须明确标价。

第四十三条

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。

第七节 担保

第四十四条

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。

第八节 劳务承包商的特征

第四十五条

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。

第四十六条

禁止劳务承包商、分包商剥削或蔑视工人。

第四十七条

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。

第四十八条

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。

第四十九条

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。

第五十条

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七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，此时限延长为十五天。

第三章 学徒期

第一节 学徒期合同的性质和形式

第五十一条

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。

第五十二条

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。

第五十三条

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：

（一）师傅的姓和名、年龄、职业、联系地址；

（二）学徒的姓和名、联系地址；

（三）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；

（四）合同日期和期限以及培训的行业；

（五）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；

（六）根据合同企业经理传授学徒的技能范围；

（七）终止合同的补偿；

（八）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。

第二节 学徒期合同的条款

第五十四条

任何年龄小于二十一岁，且不能证明他已经在传授的行业作为技术人员、培训员、手艺人、技术工工作至少两年之人，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一年，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。

第五十五条

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：

（一）有过犯罪记录；

（二）有伤当地风化；

（三）曾因盗窃、欺诈、挪用财务、贪污而入狱。

第五十六条

主管劳工的部发布的部长令，应确定允许至少十八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。

第五十七条

任何雇佣超过六十个工人的企业，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。

第三节 师傅和学徒的责任

第五十八条

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。

第五十九条

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。

第六十条

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。

第六十一条

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。

第四节 学徒期的监管

第六十二条

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。

第五节 学徒期合同的终止

第六十三条

出现以下情况，学徒期合同合法终止：

（一）师傅或学徒死亡；

（二）学徒或师傅服兵役；

（三）师傅或学徒因刑事犯罪、行为不端入狱；

（四）作坊或企业倒闭（本法以上条款已有指明）。

第六十四条

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：

（一）合同各方都不遵守合同规定；

（二）严重或实质违反本章之规定；

（三）学徒执意不遵守内部规章；

（四）如果师傅搬家远离签定合同时居住的地方。但是只有在搬家之后三个月内提出终止合同要求才可以接受。

如任何一方认为应无故解除学徒培训合同而遭受损失，该方可以向另一方要求精神损失赔偿。

第四章 劳动合同

第一节 劳动合同的签定和执行

第六十五条

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。

第六十六条

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。

第六十七条

（一）签署劳动合同同意定个期限，则必须包含切确的开始与结束日期。。

（二）劳动合同规定的期限不能长于两年。可以续签一次或多次，只要续签不超过两年。违反原有规定的实施，会使劳动合同变为不定期合同。

（三）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。

（四）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。

（五）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。

（六）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。

（七）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。

（八）如果合同规定了固定期限或少于两年，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。

第六十八条

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三个月，对特殊工种为两个月，非特殊工种为一个月。

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。

第六十九条

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。

第七十条

任何禁止工人在合同期满从事任何活动的合同条款无效。

第二节 劳动合同的暂止

第七十一条

劳动合同因下列原因应该暂止：

（一）因雇主服兵役或接受强制性军训而关闭企业。

（二）工人服兵役或接受强制性军训而离岗。

（三）经有资格的医生证明工人因病离岗。因病离岗期限为六个月。如能找到人顶替，也可以延期。

（四）因工伤或职业病导致不能上班。

（五）女职工孕产假期及产后疾病。

（六）根据法律、集体协议、单独协议，经雇主允许工人离岗。

（七）根据内部规章，因有效原因工人暂时下岗。

（八）工人享受带薪假期而离岗，包括偶尔的旅行。

（九）工人被监禁但以后并未宣罪的。

（十）不可抗因素妨碍合同一方履行义务，该状况最长时间为三个月。

（十一）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。暂停不应超过两个月，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。

第七十二条

（一）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。

（二）暂停劳动合同并不导致工会或工人代表授权的暂停。

（三）除非另有规定，暂停期间仍算入雇佣资历。

第三节 劳动合同的终止

A. 规定期限的劳动合同

第七十三条

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。

如合同期超过六个月，必须在提前十天通知工人合同到期或合同不可续。对于合同期超过一年的，该通知期限延长为十五天。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六十七条规定的时限。

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

第七十四条

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。

第七十五条

规定最短提前通知期限如下：

- 七天，如工人连续服务的时间少于六个月；

- 十五天，如工人连续服务的时间为六个月至两年；

- 一个月，如工人连续服务的时间为两年至五年；

- 两个月，如工人连续服务的时间为五年至十年；

- 三个月，如工人连续服务的时间为十年以上。

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。

第七十六条

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。

第七十七条

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。

第七十八条

本法第一条限定的企业、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，对于非严重过错而被立即解雇的工人、在快速时间内找到新工作时，可以在通知期结束前离开企业，而无需向雇主支付任何赔偿金。

第七十九条

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。

第八十条

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，对于少于一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，可以提前八天通知对方。

第八十一条

在该通知期间，雇主和工人应受到约束履行应承担的义务。

第八十二条

在下列情况，合同双方免除提前通知的义务：

（一）合同规定的试用期或实习期；

（二）合同一方严重过错；

（三）因不可抗因素使其中一方不能履行义务。

第八十三条

以下行为属于严重过错：

A. 雇主一方

（一）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；

（二）拒绝支付全部或部分工资；

（三）经常迟发工资；

（四）辱骂性语言、恐吓、暴力、攻击；

（五）无法给计件工足够的工作；

（六）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

（一）盗窃、盗用、挪用财务；

（二）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；

（三）严重违反纪律、安全和健康规定；

（四）恐吓、辱骂、攻击雇主或其他工人；

（五）煽动其他工人犯严重过错；

（六）在企业进行政治宣传、活动、示威。

第八十四条

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。

第八十五条

在第八十二条第三段，特别在下列情况，雇主会发现自己不能承担其义务：

（一）公共权力机关关闭该单位；

（二）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。

第八十六条

在第八十二条第三段，特别在下列情况，工人会发现自己不能承担其义务：

（一）慢性疾病、精神病、残疾；

（二）入狱。

上述情况，雇主有义务进行事先通知。

第八十七条-新

如雇主法律身份发生变更，特别是因继承、将企业作为遗产转让、出售企业、为成立公司转移资金等场合，在发生变更时已生效的所有劳动合同，将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。

除不可抗力因素外，在企业关闭后，雇主仍需承担本部分规定的义务。破产和司法清算不视为不可抗力因素。

如果企业和机构按照劳工部长颁布的部长令中规定的情况关闭，则不适用精神损失费和最终结算事先通知的补偿。

第八十八条

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，不能因此而要求补偿。但是，应至少提前八 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.新工龄津贴

第八十九条-新

雇主应每年给员工提供相当于十五天工资的附加福利薪酬。雇主应每六个月给员工结算一半的工龄津贴。

如果无固定期限的劳动合同被雇主解除，按照《劳动法》规定，雇主须为工龄在一个月以上，六个月以下的员工支付相当于七天工资与补贴的工龄津贴。如果劳动合同是因职工的严重错误而解除的，雇主不须支付工龄津贴。

如因职工患病而终止合同，雇主须向员工支付工龄津贴。

实施该工龄津贴的范围和形式应由主管劳工的部长颁布的部长令确定。

第九十条-新

如因雇主的不正当手段迫使员工终止劳动合同，除须支付员工的工龄津贴外，员工还可索取精神损失费。如雇主对待员工不公正或经常违反劳动合同条款“B”，雇主也须向员工支付工龄津贴和精神损失费。

D.赔偿

第九十一条-新

合同一方无正当理由终止合同的，另一方有权要求获得精神损失费。

这里指的精神损失费不同于补贴或工龄津贴。

员工可要求获得一笔一次付清的、数额相当于工龄津贴的补偿款项。在此情况，员工应免除对补偿进行举证的义务。

第九十二条

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。

第九十三条

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。

第九十四条-新

在不违反本法第九十一条新规定的基础上，对无正当理由违反合同作出的精神损失费，以及对第九十条新列出的雇主支付的精神损失费，应由具备管辖权的法院根据当地惯例、工作内容的种类和重要性、工人的资历和年龄、薪水扣减、退休金、以及在各种情况下能证明损害存在及其程度的因素作出决定。

E.大规模解雇

第九十五条

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一年；有需供养子女的，再根据需供养孩子的数目，一个孩子再加一年。

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。工人在收到通知信最晚八天内到企业。

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，暂停时间不超过三十天，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

第九十六条

（一）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。

（二）集体协议是关于第九十六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十一章第三部分之条件适当地选举的工人代表来签署。

（三）集体协议可以是有期限的，也可以是无期限的。如是有期限的，则不能超过三年。协议到期继续有效，除非合同一方提前三个月通知取消协议。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一年。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一年内，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。

（四）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。

第九十七条

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。

第九十八条

（一）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。

（二）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。

（三）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。

第九十九条

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。

第一百条

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。

第一百零一条

主管劳工的部的部长令应规定：

a) 为实施第九十九条规定的扩展适用范围的程序的条件和方式；

b) 为实施第一百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

第一节 工资

A.工资的确定

第一百零二条

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。

第一百零三条

工资具体包括：

- 实际工资或报酬；
- 加班费；
- 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

第一百零四条（依据废止的最低工资法律）

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。

第一百零五条（依据废止的最低工资法律）

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。

第一百零六条（依据废止的最低工资法律）

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。

第一百零七条（依据废止的最低工资法律）

一、 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。

二、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。

三、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。

第一百零八条（依据废止的最低工资法律）

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。

第一百零九条（依据废止的最低工资法律）

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。

第一百一十条-新

在计算带薪假期的报酬时，和因解除无固定期限劳动合同计算工龄津贴时， 以及因未事先通知而终止合同或违法终止合同计算精神损失赔偿时，雇主须将佣金和奖金计算在内（如有）。上述计算方式应基于截至离职或休假之日前，不超过十二个月工作期间内获得的平均每月佣金或奖金。

第一百一十一条

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。

第一百一十二条

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

第一百一十三条

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抄，尽管有相反的规定。

第一百一十四条

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。

第一百一十五条

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，应提前一天发放。

第一百一十六条

劳工工资应至少每月发两次，最长时间段为十六天。

雇员工资必须每月至少发一次。

销售代理或商业代表的佣金必须至少每三个月支付。

对所有需超过十五天才能完成的计件工，工资发放日可协议确定，但劳工必须每十五天收到部分金额，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四十八小时内支付。

第一百一十七条

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。

第一百一十八条

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。

第一百一十九条

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。

即使工人在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

第一百二十条-新

在支付工资到期日三年后，对工资支付争议的诉讼权将超过有效期。上述将过时失效的诉讼主张包括对实际工资、额外补贴和所有其它基于劳动合同的权利主张、以及因解除劳动合同而产生的补偿。

E.工资主张权的保障和优先

第一百二十一条

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。

第一百二十二条-新

在宣布雇主破产或法院命令雇主清算之前的最后六个月内，在债权人处分债务人的可动或不可动资产之前，应优先满足员工对工资的主张，包括家仆或佣人。

对于在宣布雇主破产或法院命令雇主清算之前最后六个月内取得的佣金和汇款，销售代理和商业代表应获得优先主张权。

本条规定的优先权也适用于员工对带薪假期和工龄津贴的权利主张。

第一百二十三条-新

《劳动法》新第一百二十二条里规定的优先受偿权，应优先于其他的一般优先权和特殊优先权，包括上缴国库的优先权。在债务偿还截止日后，清偿雇主应付款项并上缴国库后余下的款项，须全部退还债务人。

第一百二十四条

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，最后十五天劳工挣的不附加于工资的部分；雇员最后三十天挣的不附加于工资的部分；商业代表最后九十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十天内支付，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。

第一百二十五条

根据第一百二十四条的规定，为确定工资的总额，不但要考虑实际工资，还要考虑本法第一百零三条规定的其它报酬，以及因违背合同造成的赔偿。

F.工资扣减

第一百二十六条

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。

第一百二十七条

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：

（一）工作需要的工具和设备，工人离开时未归还；

（二）由工人控制和使用的物件和材料；

（三）为取得上述物件的预付款；

（四）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。

第一百二十八条

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（按第一百一十六条规定）和部分工资支付，可以从之后的薪水中完全扣减。

第一百二十九条

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

第一百三十条

只可如下列规定扣押和分配工资：

（一）低于或等于最低工资保障的工资不得被扣押或被分配；

（二）如工资是最低工资保障的三倍，则最多可扣减或分配该工资的百分之二十；

（三）如工资在最低工资保障的三倍-十倍之间，则最多可扣减或分配该工资的百分之三十；

（四）如工资大于最低工资保障的十倍，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。

第一百三十一条

第一百三十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。

第一百三十二条

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。

第一百三十三条

扣押或分配工资要根据现行法律的程序操作。

H.小费的管理和分配

第一百三十四条

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。

第一百三十五条

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。

第一百三十六条

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。

第二节 工作时间 每日和每周工作时间

第一百三十七条

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八个小时，或每周不得超过四十八个小时。

第一百三十八条-新

各企业应针对不同的工作场所、业务类型及其组织方式自定工作时间，可实行每天一班轮换。在企业实行三班倒的情况下，可根据每班工作时间分为早班、中班和夜班，且不得超过《劳动法》第一百三十七条规定的员工每天最长工时。

企业可将每班工作时间分为两段。

第一百三十九条-新

因紧急情况需要加班的，应支付不低于正常工时工资百分之五十的加班工资。如在晚上二十二点至第二天凌晨五点或休息日加班，应支付不低于正常工时工资百分之一百的加班工资。

第一百四十条

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三十天的将不获批准，加班将在返工后十五天内执行。对于农业企业，该执行期延长至一个月；

b) 每日工作时间延长不得超过一个小时；

c) 每日工作时间不得超过十个小时。

第一百四十一条

主管劳工的部发布的部长令应规定：

（一）在每个工作周四十八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一个小时；

（二）在一段时间（除一个星期外）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四十八个小时，每日工作时间不超过十个小时，每日加班时间不超过一个小时；

（三）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。

（四）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。

（五）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。

（六）特别（工作时间）分配适用的地区。

第一百四十二条

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。

第一百四十三条

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。

第三节 夜间工作

第一百四十四条-新

本法所称“夜”，是指至少连续十一小时，且需包括从晚上二十二点至第二天凌晨五点之间的时间。从晚上二十二点至凌晨五点之间的时间段应被认定为夜班工作。

除由一部分在白天、一部分在夜间轮流换班的工人小组进行的连续工作之外，企业的工作总应有一部分被认定为夜班工作。上述夜班工作的工资应按日间工资百分之一百三十的比例支付。

第四节 每周休息时间

第一百四十五条

本部分的规定应适用于本法第一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。

第一百四十六条

禁止使用同一工人每星期超过六天。

第一百四十七条

每周休息时间应至少有连续不断的二十四个小时。原则上，应给所有工人星期天一天的休息时间。

第一百四十八条

当确定让所有职工在星期天休息会损害公众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；

c) 所有职工轮休。必要时必须得到主管劳工的部的批准。

第一百四十九条

法律允许以下单位采取让职工轮休每周休息日的方式：

（一）食物加工人员，食物需马上消费的；

（二）酒店、餐馆和吧间；

（三）鲜花店；

（四）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；

（五）公共浴室；

（六）报纸、信息出版社和影视业、博物馆和展览馆；

（七）租车行；

（八）供水、供电和为机器供能的企业；

（九）提供除铁路运输外的陆地运输的行业；

（十）使用易迅速变质材料的企业；

（十一）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；

（十二）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十和第十一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。

第一百五十条

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。

第一百五十一条

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的每周休息日。

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十八岁的儿童。

第一百五十二条

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。

第一百五十三条

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。

第一百五十四条

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。

第一百五十五条

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。

第一百五十六条

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。

第一百五十七条

主管劳工的部的部长令应列出在第一百五十五条和第一百五十六条中列出的总目录中具体的行业名单和休息补偿的规定。

第一百五十八条

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。

第一百五十九条

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六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。

第一百六十条

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四天之内，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。

第五节 带薪的公共假日

第一百六十一条

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休所需的服务时限，也不减少此类型的休假。

第一百六十二条-新

带薪节假日上班必须在劳动监察员的监督下进行。带薪节假日上班的具体程序应由劳动部长的公告规定。

不得以节假日休息作为减少月薪、半月薪或周薪的理由。

第一百六十三条

计时工、计日工或根据产出支付报酬的工人应有权，对因第一百六十一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。

第一百六十四条

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。

第一百六十五条

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。

第六节 带薪年休

第一百六十六条

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休，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，如果平均每月工作二十一天，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，每服务三年增加一天。

官方规定的带薪假日和病休不得当作带薪年休计算。

第一百六十七条

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一百六十六条计算的补偿。

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休的协议，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三年，并只能适用于每年超过十二个工作日的休假。

第一百六十八条

在工人休假离开之前，雇住必须付给他一份补助，其金额至少等于离开日之前十二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。

第一百六十九条

第一百六十六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七天的特别休假。

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

第一百七十条

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十五天的情况下，雇主有权在该年的其它时间给予剩余的休假，儿童和未满十八岁的学徒的休假除外。

第七节 特别休假

第一百七十一条

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。

第八节 童工-女工

A.联合规定

第一百七十二条

在有童工、小于十八岁的学徒、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）。

第一百七十三条

主管劳工的部的部长令应确定不同种类的危险或过于艰辛的工作，并应禁止小于十八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。

第一百七十四条

小于十八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十六岁和小于十八岁的未成年人，从事地下工作和充当学徒的特别条件。

第一百七十五条

在本法第一条规定的任何企业，小于十八岁的儿童、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十六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。

第一百七十六条

儿童的晚间休息时间必须至少是连续不断的十一个小时。

B.童工

第一百七十七条

（一）允许获取工资雇佣的最小年龄设定为十五岁。

（二）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十八岁。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。

（三）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 十五岁和十五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。

（四）不管以上第一段的规定，年龄在十二岁至十五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。

（五）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。

（六）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不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。

第一百七十八条

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十八岁的儿

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。

第一百七十九条

所有雇主必须保留有关其雇佣的小于十八岁的儿童的记录，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。

第一百八十条

在孤儿院和慈善机构，儿童在此接受初级教育，对小于十四岁的的儿童进行职业教育的时间每天必须不超过三个小时。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。

第一百八十一条

小于十八岁、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

第一百八十二条

在本法第一条所指的所有企业，妇女应有权享受九十天的产假。

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。

第一百八十三条

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一年的妇女。

第一百八十四条

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。

第一百八十五条

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。

第一百八十六条

雇佣至少一百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十八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。

第一百八十七条

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。

第四节 远离工地招聘的工人

第一百八十八条

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在该企业工作的时间返还该行程费用。

第一百八十九条

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。

第一百九十条

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

第一百九十一条

包括本法设定的一般规定，以下规定适用于农业工人。

第一百九十二条

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。

第一节 种植业

第一百九十三条

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

第一百九十四条

种植业工人的正常工作时间是每天八个小时或每周四十八个小时。对于某些类别的工人，只要每周不超过四十八个小时，每日工作时间可以增加到九个小时。

第一百九十五条

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一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。

第一百九十六条

对某些工作，为让工人到工地出勤可在实际工作八个小时基础上作多再加两个小时。主管劳工的部的部长令应列出这些工作的名单。在这两个小时期间，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。

第一百九十七条

如果工作时间超过每天八个小时工作时间，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十个小时，为防止灾害或修理因灾害造成的损失的情况除外。

B.部分工资以实物形式支付

第一百九十八条

允许部分工资以实物形式支付但不得强行。

当雇主采用实物形式进行工资支付时，每一名固定工均应获得相应实物份额，且结合其收到的现金工资部分，每一带薪工作日所应获得为九百克生大米。

第一百九十九条

本条所规定的以大米作为工资支付方式的情形，若经双方达成合意，可变更为现金支付。

以实物替代部分工资所对应的现金价值，无论处于何种情况，均必须在专门留存保管的账册中予以精确核算并详细记录。

C.家庭福利

第二百条

所有固定种植工人均有权按照以下条件，为其妻子以及需抚养的、未满 16 周岁的未成年子女（无论是否婚生）获取每日分配的大米，具体标准如下：

- 妻子：每日八百克大米；
- 未满二周岁的儿童：每日二百克大米；
- 二周岁至未满六周岁的儿童：每日四百克大米；
- 六周岁至未满十周岁的儿童：每日六百克大米；
- 十周岁至未满十六周岁的儿童：每日七百五十克大米。

这些福利是工人作为户主每日工作应享有的权益。同时，工人有权就每日完成的工作获取工资，且在因住院或经证实的疾病影响工作的情况下，仍享有相应权益。

对于年满十六周岁但未满二十一周岁，正在公立或经批准的私立第二阶段或第三阶段教育机构学习，或正在当学徒的子女，与未满十六周岁的子女享有同等的家庭福利。

妻子要享有家庭福利，须满足以下要求：

a-未从事有收入的工作；

b-若丈夫为固定住宿工人，须与丈夫共同生活在种植园或家中；若丈夫为非住宿工人，须与丈夫共同生活在种植园外丈夫平时居住的地方。

未成年子女要享有家庭福利，须与户主共同生活。若户主为固定住宿工人，则共同生活在种植园或家中；若户主为非住宿工人，则共同生活在种植园外户主平时居住的地方。但是，在远处学校上学的子女或因当学徒无法与父母居住在一起的子女，若公立或经批准的私立学校出具声明证明上述情况，则有权享受该福利。若学校为私立学校，该校校长签名须经相关部门公证。

第二百零一条

工人自被雇佣之日起即有权享受家庭福利，前提是雇主已获取所有法定要求的证明文件。

第二百零二条

工人若欲享受本部分所规定的福利，须提供以下证明文件：

a- 婚姻证明摘要；

b- 每个子女出生证明摘要；

c- 由户主出具且户主声明对其真实性负责的通告，该通告需证明其妻子未从事有收入的工作；

d- 第二百条所规定的学校或学徒证明。

第二百零三条

若工人无法提供第二百零二条 a-项和 b-项所列明的证明文件，可提交法院裁决文书，或依据现行有关民事身份的法律、法规规定出具的经公证的书面证词，以替代上述证明文件。

D.住房

第二百零四条

全日制固定工依法享有雇主提供的免费住房（含正房及外围建筑），具体条件依主管劳工部门部长令确定。

第二百零五条

提供给与家人共同生活的已婚工人的正房居住面积不得少于二十四平方米。此面积规格的住房可供未婚且同性别的工人共同居住，每处住房最多容纳四人。

第二百零六条

住房建设必须严格遵循相应机关发布的卫生与公共健康规定。为此，企业须将一种或多种住房建造计划及技术规范呈报至劳工监察局，由劳工监察局直接提出建议并转送至相应的省级或市级机关。若呈报后三十日内，相关部门未提出保留意见，企业即可开工建设呈报的工程项目。在企业设立阶段或新地块进行清理作业期间，企业可申请建设临时住房的特别许可，但临时住房的占用时间不得超过三年，且须符合主管部门制定的卫生、清洁和健康方面的通用标准。

第二百零七条

除非雇主另行作出明确授权，否则员工不得将除其妻子、合法子女或非婚生子女之外的任何人员安置于雇主为其提供的住房内。

第二百零八条

员工负有始终保持所居住房屋、房屋外部区域、庭院以及花园清洁状态的义务。

员工应当对所提供住房出现的任何损坏情形承担相应责任。

E.住房津贴

第二百零九条

若种植园无法为正规全日制工人提供住房，雇主必须依据劳工咨询委员会提出的建议，并按照劳工主管部门发布的相关公告规定，按月向此类工人支付住房津贴

F.水

第二百一十条

雇主必须在每个季节和尽可能的最佳条件下，为员工提供足以满足需求的水资源。

第二百一十一条

应积极探寻并保护水源，水资源分配须优先用于生活。

第二百一十二条

若怀疑水源受到污染，雇主应当立即采取公共卫生服务机构建议的所有必要措施（如煮沸、氯化消毒等），以确保员工用水安全。

G.供应物品

第二百一十三条

针对地处偏远、远离正规市场且自身物资供应难以满足需求的种植园或工地，雇主可设立一家商店，用以供应大米、干咸鱼、熏鱼、盐、茶等主食类物资。该商店的运营必须遵循本法第四十二条和第四十三条的相关规定。

H.厕所

第二百一十四条

在每一员工社区内，厕所的设置数量不得少于房屋数量的四分之一。这些厕所应建造在与生活区保持足够距离、具备屋顶遮蔽的建筑物内。所有厕所均应封闭处理，避免异味逸散，保持清洁。

第二百一十五条

生活垃圾及其他各类废弃物应投放于远离水源的指定坑内，并每日掩埋或者焚烧处理。

第二百一十六条

动物尸体必须掩埋于远离水源、水井、蓄水池以及居住区的特定地点。

I.死亡—埋葬或火化

第二百一十七条

当出现人员死亡情况时，须由主管机关进行专业鉴定，之后依照现行法律法规组织安排火葬事宜。

第二百一十八条

每名正式员工死亡后，雇主应当承担以下责任：

- 棺材；
- 白布；
- 负责将棺材运送至墓地或火葬场；
- 支付金额不低于该已故员工一个月工资的丧葬费用。

J.日间托儿所

第二百一十九条

当某一种植园雇用一百名及以上的女全职工人时，劳工监察员可依据卫生服务机构以及省级或市级政府的建议，责令雇主在工人住房附近建造、运营并维护一座日间托儿所。

该日间托儿所应由一名女性负责管理，并根据儿童数量配备一名或多名助手协助工作。同时，托儿所需提供牛奶、大米等必需品。

对于两岁以上的儿童，种植园雇主应分发除大米之外的其他各类食物，且这些食物须经企业卫生团队检查。

第二百二十条

日间托儿所仅接收六岁以下的儿童。

第二百二十一条

日间托儿所应按照上述条件开办和运营，前提是至少招收十名儿童。

K.学校

第二百二十二条

若某一种植园内长期居住工人的年满六周岁的子女数量超过二十名，该种植园雇主须自行承担费用，在工人住房附近建造并维护数量充足的小学。

第二百二十三条

雇主必须依照有关主管部门的指示，自行出资为前述学校配备家具和教材。

第二百二十四条

教师工资应由企业负责支付。

第二百二十五条

若学校与村庄的距离超过一千五百米，雇主应自行承担费用，为学童提供具备防晒和防雨功能的交通工具。

第二百二十六条

居住在种植园区域外的工人子女亦可在园区内学校就读，但雇主无需为其提供交通工具。

第二节
其他农业职业

第二百二十七条

除种植园外，农业企业专门工作条件，须在征得劳工咨询委员会专业建议后，依据负责劳工管理事务相关部门部长的提议，另行予以制定。

第八章 工人的卫生和安全适用范围

第二百二十八条

本章之规定适用于本法第一条所提及的各类企业。

然而，相关规定不适用于仅家庭成员在父亲、母亲或监护人指导下开展工作的车间，除非工作涉及使用锅炉、机械或电动机，或者该行业被划定为危险或有害健康的行业。

第一节
一般规定

第二百二十九条

所有企业和工作场所必须始终保持清洁，且符合健康与卫生的必要条件，或维持保障工人健康所必需的工作条件。

劳动主管部门及相关部门应编制一份公告，依据本章规定监督所有机构对本条规定的执行情况，尤其是需要关注以下方面：

- 工作场所的质量；
- 清洁情况
- 针对职工需求的卫生安排；
- 饮料和餐食；
- 人员住宿情况（如适用）；
- 工作站点和座位安排情况；
- 通风和卫生状况；
- 个人防护器具和工作服；
- 工作场所的照明和噪音水平情况。

第二百三十条

工作场所必须设置保障工人安全的设施。机械、机构、传动装置、工具、设备和机器必须在最佳安全条件下安装和维护。必须妥善安排和管理使用工具、设备、机器或产品的技术工作，以确保工人的安全。

第二百二十九条所提及的公告，也须明确执行本条的具体措施，尤其是以下方面：

- 坠落风险；
- 移动重物；
- 防止危险的机器和设备；
- 在受限区域工作或在隔离环境中工作应采取的预防措施；
- 液体溢出的风险；
- 防火。

第二百三十一条

在不影响第二百二十九条、第二百三十条的规定及其执行条例适用性的前提下，若在后续执行过程中认为确有必要，劳工主管部门可发布其他公告，以便对某些专业或某些工种的特殊规定，采取相同的执法措施。

第二百三十二条

第二百二十九条至第二百三十一条所规定的内容，应在与劳工咨询委员会协商并达成一致意见后予以施行。

第二节
检查

第二百三十三条

应由劳动监察员和劳动管理员对用人单位有关卫生、工作条件和工作安全的法律法规执行情况进行检查。劳动医学检查员和安全生产专家应协助开展相关检查工作。

检查工作结束后，若发现存在违规行为，劳动检查员应当向用人单位管理人员发出书面通知，明确指出所有不符合本法第八章规定以及相关实施公告要求的具体事项。

第二百三十四条

劳动监察员和劳动管理员在起草正式报告前，若此程序确有必要执行，则必须向用人单位管理人员发出通知，以使其遵守关于执行第二百二十九条至第二百三十一条规定的法令条款。

尽管如此，当劳动监察员与劳动管理员发现工人的健康或安全面临严重且紧迫的危险时，可在未事先通知的情况下编写正式报告。

第二百三十五条

当发现存在值得关注的危险情形，且该危险源于违反尚未明确纳入执行指导法律范畴的一般性法律法规时，亦须执行通知送达程序。

第二百三十六条

通知必须以书面形式送达，可记录在用人单位登记簿中，也可通过要求收件人签收的挂号信或特快专递送达。送达通知应注明日期并签字，说明违规行为或已确定的危险，并规定整改期限。

若在整改期限截止时违规行为仍未得到纠正，劳动监察员和劳动管理员可撰写正式报告。

第二百三十七条

在截止日期之前，雇主可以向劳动主管部门提出申诉。此申诉与送达通知不冲突。部长应在 30 日内作出决定，并提供明确理由。若在规定期限内未收到关于相关决定的书面回复，则视为接受申诉。

第三节
劳动卫生服务

第二百三十八条

本法第一条规定的企业和用人单位，必须为其工人提供基本医疗保障。

第二百三十九条

劳动保健团队应由一名或多名作为劳动医师的医生领导，承担治疗与预防职责，防止工作对工人健康产生不利影响，尤其是监测工作卫生标准、传染风险和工人的健康状况。

医务人员收集的员工健康档案具有保密性，档案中的信息不得提供给雇主、工会或任何第三方用于识别员工身份。以匿名方式提取数据用于作工作卫生或公共卫生研究目的，不受此规定限制。

前项规定不影响将档案提供给劳动健康监察员或劳动监察员，其可要求随时查阅上述档案。

第二百四十条

依据企业之重要程度，可由单一企业独立配置专属劳动保健团队，亦可由多个企业联合共用一个劳动保健团队。

组织和运营劳动保健团队所需费用，由雇主承担。若为多个企业联合共用劳动保健团队之情形，则费用由各企业按照职工数量比例予以分摊支付。

第二百四十一条

自劳动主管部门和卫生部发布联合公告规定的日期起，企业劳动医师职务须由专门从事劳动卫生工作之医生担任。

第二百四十二条

本法第二百三十八条所涵盖之所有企业和用人单位，以及雇用五十名以上工人之企业和用人单位，应于在该用人单位、车间或工作场所附近设置永久性医务室。

该医务室须由一名医生亲自负责管理，并根据工作人员的数量，由一名或多名男护士或女护士协助工作。

在工作时间内，无论昼夜，均应始终确保至少有一名男护士或女护士在岗。

医务室应配备充足材料、绷带和药品，以便在工作期间发生事故或职业病时，为工人提供紧急处理。

组织和运营该医务室之所需费用，由雇主承担。

第二百四十三条

若第二百二十八条所涵盖的企业设有一个或多个分支机构或工地，且雇用之工人总数超过五十人，同时该分支机构距离主要工地超过五公里，则雇主应向分支机构或工地提供与主要经营场所相同之医疗和急救条件，涵盖医疗人员、建筑物、材料、绷带和药品。

第二百四十四条

当工人人数超过二百人时，医务室除配备药品和绷带外，还应设置于必要时把伤员和病人转移到医院前的休息区或隔离区。该区域必须具备容纳现场全部雇员百分之二的能力。

雇主有责任为在医务室住院的伤员和病人提供护理、治疗和食物。

第二百四十五条

除前述条款所规定之措施外，雇主尚应承担以下费用：

（一）于其工地提供化学预防团队；

（二）展开预防流行病的疫苗接种。

若发生流行病，卫生部长有权下令在工地采取特别预防措施。

第二百四十六条

劳动主管部门和卫生部应发布部际公告规定：

a) 劳动医师团队的组织和运作条件；

b) 劳动医师为现场人员提供服务的最长时限，该时限应根据员工规模、活动类型以及医生所承担的必要职责予以确定；

c) 企业或跨企业间的代表提交关于劳动医师团队组织、运作及财务管理的报告资料的内容和时间。

第二百四十七条

劳动主管部门应发布公告，对一下事项作出规定：

a) 就业前、再就业前、定期以及特殊体检的实施条件；

b) 拟雇用医务人员的人数、资格和职责；

c) 要求雇主自费建立并提供以下各项的条件：

(一) 第二百四十二条所规定的医务室；

(二）可容纳二十至五十名工人的包扎室；

(三）适用于二十名员工以下的急救箱，以及根据企业在岗职工规模而定的，配备必要医疗品及设备的医务室的数量和面积，体检须在企业进行，无论企业是否拥有独立劳动保健团队；

(四）本条“a)”款所规定的员工体检。

第九章

工伤事故

第二百四十八条

若事故系因工作引发，或在工作时间内发生，无论事故出于何种原因，无论工人是否有过错，均应被视为工伤事故，无论该工人有无工资，以何种身份或在任何地方为雇主或企业管理者工作，雇员或学徒身上发生的事故同样包含在内。

另外，工人在从住所到工作场所的直接通勤途中发生事故，只要行程未中断，且未因个人或非工作原因改变路线，该事故也应被视为工伤事故。

法律规定范围内的所有职业病，均应被认定为工伤事故，并应按照相同的方式给予救济。

第二百四十九条

企业管理人员应对上述条款规定的所有工伤事故负责，无论该工人的个人状况如何。

同样的责任也适用于:

- 私立医院的管理人员，但仅限于其雇用的人员；
- 自由职业者，仅针对其雇员；
- 手工业主，责任仅适用于除工匠妻子和子女以外的工人；
- 房产业主，仅限家庭佣工事故；
- 农业企业，仅针对该企业工人的事故。

除本规定明确提及的类别外，任何人招收雇员为自己从事特定且临时工作，都必须对员工在工作期间遭受的各类事故进行赔偿。

第二百五十条

企业的每一位管理者均须采取或安排人员采取一切必要措施，以防止工伤事故的发生。

第二百五十一条

单独工作的工人，若只是偶尔让一名或多名朋友陪同工作，则不受本章规定或相关条例的约束。

第二百五十二条

劳动者遭受工伤事故且导致暂时丧失工作能力时，受害劳动者或其受益人有权向企业管理者或雇主主张赔偿。不过，仅当因事故致使劳动者丧失工作能力超过四天时，方可获得此项赔偿。若因工作事故导致暂时丧失工作能力未超过四天，受害劳动者应按正常标准领取工资。

受害劳动者故意造成事故，则不予赔偿。

主管法庭可以：

- 若能证明事故是因受害劳动者不可原谅的错误所致，则可减少赔偿金额；
- 若能证明事故是由雇主或其代理人在工作管理中的严重错误所致，则可增加赔偿金额。

第二百五十三条

在因工伤致人死或造成终身丧失劳动能力的情况下，赔偿应以年金形式支付给受害人或其受益人。

对于需要他人持续照料的受害者，须增加赔偿金额。

在丧失工作能力的情况下，应在事故发生后的五天内支付赔偿金。

第二百五十四条

工伤事故发生后，受害劳动者有权获得医疗检查、治疗服务（涵盖实物福利、医疗和药物及住院治疗等）、外科手术以及任何必要物资。

第二百五十五条

虽有前述规定，但若双方经协商达成一致，工伤事故受害劳动者可享受更高的待遇。

第二百五十六条

应建立工伤事故一般责任保险制度，该制度应在国家社会保险基金支持下运行。

第二百五十七条

现行相关条例持续有效，直至有关职业风险社会保险的法律或条例正式颁布。

然而，在过渡阶段，劳动主管部门可发布公告，规定用以执行本章节的一系列制度，具体包括：

（一）事故的申报与调查制度。

（二）其他必要担保措施及相关条款。

（三）伤残程度和赔偿金额。

第十章

就业安置和雇员招聘

第一节

就业安置

第二百五十八条

任何求职人员均可在劳动主管部门的就业安置办公室，或其所在省、市的就业办公室进行登记。

所有雇主应当将企业空缺岗位信息、新办公室设立情况以及需配置于该新办公室的人员需求情况，告知劳动主管部门的就业安置办公室，或所在省、市的就业办公室。

雇主可直接为企业招募雇员，但招募行为必须符合本法第二十一条规定。

第二百五十九条

不得强制雇主接纳就业办公室推荐的劳动者。对于接纳特定类别劳动者的优先权事宜，应由专门法律、法规予以规定。

第二百六十条

就业办公室的工作人员不得因安置劳动者索要或收取任何费用。

第二节

雇用外国劳工

第二百六十一条

外国人须持有劳动主管部门颁发的工作许可证和就业证，方可展开工作。该等外国人必须满足以下条件：

a) 雇主须事先取得柬埔寨合法工作许可证；

b) 外国人须合法入境柬埔寨王国；

c) 外国人须持有有效护照；

d) 外国人须持有有效的居住许可证；

e) 外国人须具备适合工作的身体条件，且无传染性疾病。

上述条件应由卫生部以公告形式明确规定，并报经劳动主管部门批准。

工作许可证有效期为一年，只要延期后的有效期不超过相关人员居住许可证中的固定期限，即可办理延期手续。

第二百六十二条

在以下情形下，劳动主管部门有权吊销工作许可证：

a) 持证人未满足第二百六十一条第二节第 a)、b)、c)、d) 和 e) 项规定的任一条件；

b) 持证人需要延长的工作与柬埔寨本国求职者存在竞争关系时。吊销决定应于工作许可证有效期已满或已批准外国劳工延期的情况下作出。

c) 持证人失业超过一个月，或已为其他雇主提供劳务时。

劳动主管部门应发布关于向外籍工人发放工作许可证及就业卡的部令。

劳动主管部门和财经部应发布联合部令，规定发放此类工作许可证及就业卡的收费标准。

第二百六十三条

任何类型企业中从事律师、法警、公证人等职业的主体，招聘专业人员从事相关职业工作时，须优先录用柬埔寨公民。

第二百六十四条

在符合第二百六十一条规定的前提下，劳动主管部门应以部令形式，按照第二百六十三条所涵盖的企业人员范围，分别按以下人员类别确定外国员工的最高就业比例：

（一）办公室人员

（二）专业人员

（三）非专业人员

上述企业在存续期间，应持续证明每一类人员中柬埔寨籍员工的实际录用比例均达到法定最低标准。

第二百六十五条

在特殊情况下，为雇用企业运营所必需的专业人员，经劳动监察员提议并报劳动管理的部长批准后，雇用外国人的比例可突破上述限制。

第十一章
工会自由和企业工人代表

第一节
组建工会的权利

第二百六十六条

雇主与雇员有权在不受干涉且无需事先批准的情况下，依自身意愿组建专门组织，以培训、促进及保护该组织章程所涵盖人员的权益，包括集体与个人的精神及物质权益。

工人的专门组织称为“工会”。

雇主的专门组织称为“雇主协会”。

就本法而言，禁止同时涵盖雇主和工人的工会或协会。

第二百六十七条

工会和雇主协会有权：

- 在不违反现行法律和公共秩序的情况下，制定自身的管理规则和章程；
- 自由选举其代表；
- 制定其工作计划。

第二百六十八条

为使专门组织享有本法承认的权利与利益，上述专门组织的创始人须将其章程、管理规定及行政负责人名单提交给劳动主管部门登记备案。所有登记申请均应附组织章程声明。

若劳动主管部门在收到登记表之日起两个月内未予答复，则视为该专门组织已经登记。

章程副本和管理规定、行政负责人名单的副本应送交该组织成立所在地的劳动监察局，以及内阁办公厅、司法部和内政部。

章程或管理层发生变化时，应更新备案。

第二百六十九条

专门组织的领导者及负责管理的成员应符合下列条件：

（一）年满二十五周岁；

（二）具备读写高棉语能力；

（三）未被判处任何罪行；

（四）从事该职业或工作满一年。

第二百七十条

有资格成为雇主专门组织管理层候选人的外国人，须符合下列要求：

（一）年满二十五周岁；

（二）依柬埔寨王国移民法享有永久居留权；

（三）在柬埔寨王国连续工作满两年。

有资格成为工人专门组织管理层候选人外国人，须符合以下要求：

（一）年满二十五周岁；

（二）具备读写高棉语能力；

（三）依柬埔寨王国移民法享有永久居留权；

（四）在柬埔寨王国连续工作满两年。

第二百七十一条

所有工人，不论性别、年龄或国籍，均享有自由选择加入工会的权利。

第二百七十二条

工会的所有成员若符合本法的第二百六十九条和第二百七十条规定条件，均可参与工会的管理和行政事务。工会章程可对退休人员参与相关事务加以限制。

第二百七十三条

个人工会自由包括不参加工会或雇主协会的自由，以及随时退出已加入组织的自由。

第二百七十四条

第二百六十六条所涵盖的专门组织具有法定身份。该等组织有权向法庭提起诉讼，可不经需批准的情况下通过有偿方式或免费获得个人财产或不动产，并可在一般情况下有权签署合同。

第二百七十五条

第二百六十六条规定的雇主与工人专门组织，可就培训、调研、促进和保护其精神和物质权益展开自由协商。第二百六十六、二百六十七、二百六十八、二百六十九以及二百七十条之规定也适用于专门组织的工会，前提是工会须按照第二百六十八条规定上报其工会总部和分支机构的名称。

第二百七十六条

工人专门组织或雇主专门组织解散时，其全部财产必须依章程分配；若章程中未作明确规定，由大会决议分配方式。若章程中未作明确规定且大会未作决议，其全部财产以捐赠的方式转予其他合法的同类组织、救济协会或社会福利机构。

第二百七十七条

（一）任何专门组织或专门组织联合体须在其所在地或专业领域内部进行代表资质认证，或在必要时通过其注册的类别获取代表资质认证。代表资质应由以下标准确定：

a)按照上述第二百六十八条规定合法注册；

b)持有有效会员卡的会员人数超过其他组织。工会中成员人数排第一和第二多的，应被视为企业内具有代表性的工会；任何会员人数超过企业总人数的51%的工会，应被视为最具代表性的工会；

c)至少从33%的会员处收取会费；

d)具有计划和活动可表明工会有能力按照本法第二百六十六条规定为其成员提供专业、文化和教育服务。

（二）在收到申请认证专门组织代表资质的文件后的六十日内，劳动主管部门应对是否认可该专门组织代表资质符合以上第（一）段所述标准作出正式决定。

（三）劳动法的具体规定可要求劳动主管部门在认证符合本条第（一）款所规定的专门组织代表资质时，考量以下相关利益：

– 劳动法规定的某些组织的席位分配，

– 在集体谈判事项上的能力；

– 在第一轮职工代表选举中的候选人提名。

（四）若有必要确定专门组织的代表资质或验证其可持续性，劳动主管部门可安排调查。

有关专门组织须按主管官员的要求提供所有证明文件。

当无文件证明或文件不足以证明时，可拒绝或暂停对其代表资质的认证，直至获得足够文件证明此事。所有专门组织均有权获得代表资质，也可被取消或暂停。

第二百七十八条

在雇用八名或八名以上员工的所有企业或机构中，最具代表性的工会在全权职工代表团中委任一名职工代表，或安排助理代表自身，作为工会代表出席企业或机构的经理会。工会代表具备资格以委任其组织的名义，就企业或机构的集体协议作出决定并签署。上述委任有效期与职工代表的授权期限一致。

第二节
保护工会自由

第二百七十九条

应禁止一切雇主以加入工会或参与工会活动，在招聘、人员管理与工作分配、晋升、薪酬及福利发放、采取纪律措施和解雇等事项上作出决定。

第二百八十条

禁止一切干涉行为。在本条意义上，干预行为主要是指：目的在于成立受雇主或雇主的某个组织主导的工人组织，或通过财政或其他手段支持工人组织，以将这些组织置于雇主或雇主的某个组织的控制之下的手段。

第二百八十一条

禁止雇主从员工工资中扣减会费，亦禁止雇主为员工支付会费。

第二百八十二条

工会代表，或离职未超过六个月的前工会代表，有权享受第二百九十二条、第二百九十三条和第二百九十四条中关于工人代表的解雇、工作再分配或调动规定所赋予的福利。当收到请求批准解雇或申诉的建议时，劳工监察官或主管劳工的部长应检查该措施是否涉及负有相关义务的工会代表或前代表委任授权事宜。

第三部分
企业中的工人代表

第二百八十三条

在有每个拥有至少八名正常受雇佣工人企业或单位中，工人应选出一名工人代表，作为所有具备在该企业或单位投票资格工人唯一代表。

本部分的适用范围与本劳动法第一条所限定的适用范围一致，以下除外：

第一条第三款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法令予以确定；

在空中或海上运输业服务的人员亦遵守本部分规定。然而，就工人代表选举而言，他们必须组成一或多个特定的选举团，使他们企业内部存在自己的工人代表。

本部分不适用于家仆或佣人。

承认在任何企业内部存在若干个不同单位，且有上述要求的工人数量，不能排除一些人员遵守此规定。

若雇主与该企业具有代表性的工会组织，在关于要求选举工人代表的不同单位数量上未能达成协议，此争议提交劳动法庭处理，劳动法庭对不同单位认证的性质具有司法管辖权。

第两百八十四条

工人代表的使命如下：

- 向雇主提出任何个人或集体的，对有关工资以及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情况不满意见；
- 向劳工监察官提出所有针对其负责监视的劳动法律、规章执行情况的投诉和批评；
- 确保有关工人健康和安全的规定得以实施；
- 提出有利于保护和改善该单位工人健康、安全和工作条件的措施建议，特别在发生与工作相关的事故或职业病时。

该工人代表必须得到咨询，并对本劳动法第二十四条规定的内部规章草案、或对这些规章的修改草案提出书面意见。

该工人代表也必须得到咨询，针对企业或单位因活动减少或内部重组而制定的减少工人计划，提出书面意见及建议措施。

第两百八十五条

工人代表的数量按照该单位的工人人数设定如下：

- 八至五十个工人：设一名正式的工人代表和一个助理工人代表；
- 五十一至一百个工人：设两名正式工人代表和两名助理工人代表；
- 超过一百个工人：每满一百名工人曾设一名额外的工人代表和一名额外的助理工人代表。

第两百八十六条

年龄至少十八周岁的工人，且为该企业工作至少三个月，同时未因选举法规定而丧失投票权的工人，有资格进行投票。

年龄至少满二十五岁，且在该企业工作资历满六个月的投票人，有资格成为候选人。除满足上述条件外，有资格成为候选人的外国人，必须具备根据移民法规定所取得的柬埔寨王国居留权，其候选资格至申请的居留期末结束为终止。

第二百八十七条

选举应在工作时间进行。投票采用无记名方式。正式工人代表和助理工人代表选举应当同时分别组织投票。若存在选前协议、集体协议或针对离散性的职业类型需采用不同选举投票的调整性规定，则该选举应分别在不同地点举行。

第二百八十八条

工人代表从每个单位内部具有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得超过工人代表得到的席位数。如有必要，此规定适用于其他各选举团体。

第二百八十九条

获得多数票数的候选人宣布当选入席。若仅剩一个席位，且有数名候选人得票数相同，则该席位分配给其中年长者。只有投票人数至少达到选民登记数一半时，投票才有效。

第二百九十条

若出现与第二百八十九条相悖的情况，或者代表性工会组织在规定分配时间内未提名任何候选人，应在之后十五日内组织新的投票。在此次投票中，投票人可以投票给任何候选人，无论其是否获得工会组织提名。此次投票无需达到法定人数即有效。

第二百九十一条

选出的正式的工人代表和助理工人代表任期为两年，且可连选连任。他们的职务因死亡、辞职或劳动合同终止而终止。当一名正式工人代表离职或暂时缺席时，由来自同一选举团体的一名助理工人代表所接替，接替优选权赋予由同一工会组织提名且获得最多票数的助理工人代表。

第二百九十二条

组织选举是雇主的职责。若不存在工人代表，雇主应明确选举日期，并于收到工人、工会或劳工监察官的要求后十五日展开宣传。在收到要求后的四十五天内应组织选举事宜。

若需选举全部新的工人代表，则投票须在现任代表任期到期前十五天内进行。

第二百九十三条

解雇任何工人代表或工人代表候选人，须经劳工监察官批准后实施。同样之保护措施，亦适用于任期结束后三个月内之前的工人代表，以及宣布投票结果后三个月内之未当选候选人。任何旨在终止工人代表任期的重新分配工作或调任计划，均须遵循相同程序。

劳工监察官在受理要求批准解雇本条所涉及工人的申请后，应最迟于一个月内将其决定通知雇主、相关工人及该其所属的工会组织。

雇主、相关工人或其所属工会组织在收到决定后，享有两个月之期限，可向主管劳动部门提出申诉。主管劳动部门的部长有权取消或变更劳工监察官的决定。

若未在规定的时间内收到劳工监察官决定通知，或在申诉后两个月内未收到主管劳工部门决定通知，则视为该申请及申诉已被驳回。

第二百九十四条

当主管劳动部门或上诉法院行政庭撤消一项批准解雇工人代表的行政决定时，若该工人代表在收到原行政决定后的两个月内提出申诉，则该代表有权恢复原职或同等职位。若其任期尚未届满，该工人代表应恢复其代表任期。反之，该工人代表可通过第二百九十三条规定之程序享受权利，直至下一次工人代表选举。

第二百九十五条

若发生严重不当行为，企业的经理可决定立即暂停上述相关方之职责，直到劳动监察官作出决定。若劳动监察官驳回该解雇决定，则停职决定予以取消，且其效力依法撤消。

第二百九十六条

雇主须于选举后八天内，向劳动监察机构作出正式报告，汇报工人代表选举结果。并且，雇主须把该报告的复印件张贴于其单位。

第二百九十七条

企业或单位内工人代表的存在，不防碍工人直接向雇主或雇主代表申诉自己所受不公。

第二百九十八条

有关工人代表选举、资格和公平选举之争议，应提交劳动法庭审理；若不存在劳动法庭，则提交有权作出无上诉追索权之迅速判决的普通法庭审理。

第二百九十九条

主管劳动部门应以发布部长令的形式，明确执行本部分的方式，尤其是关于：

a) 投票程序和工人选举团的划分；

b) 雇主或其代表认可工人代表所必须满足的条件；

c) 工人代表履行其职责之具体方式，涵盖工作时间；

d) 选举机构得以令工人代表脱离其工会职位的条件。

第十二章

第一部分 劳动争议的解决——个体争议及其初步调解

第三百条（新）

个体争议是指雇主与一名或多名雇员或学徒之间，因个人事项，涉及劳动合同、雇员实习合同、集体协议以及现行法律、法规的解释或履行而引发的争议。

个体争议之任何一方当事人，均可向主管劳动监察员投诉，以寻求调解。若争议未得以解决的情况下，当事人可依照劳动主管部门部长的公告向劳动法庭或仲裁理事会提出上诉。

第三百零一条

劳工监察官收到控告后，应要求双方当事人阐明争议主体，而后应根据相关的法律、规章、集体协议或个体劳动合同，尝试进行调解。

为此，劳工监察官应在收到控告后最迟三周内举行听证会。

在听证会上，当事人可以得到协助或由他人代表出席。

调解结果应由劳工监察官记录于正式报告之中，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，各持一份经证明的文本。

在劳工监察官面前达成的协议，具有法律强制实施。

若未接受调解的情况下，有利害关系的一方可在两月内，向有相应管辖权的法院提起控告，否则诉讼将失效。

第二部分　　集体劳动争议

A.调解

第三百零二条

集体劳动争议是指发生在一个或多个雇主与其部分职员之间，涉及到工作条件、职业组织被承认权利之操作、企业内职业组织承认，以及雇主与工人之间的关系的争议，且此类争议将危及企业的有效运转或社会稳定。

第三百零三条

若集体协议里未预设解决程序，当事人应将集体劳动争议告知其所在省、市之劳动监察官。然而，即便未收到正式通知，劳动监察员在知悉集体劳动争议后。亦可依法启动调解程序。

第三百零四条

主管劳工部门的部长在接到通知或自行获悉发生争议之时起四十八小时之内，应派一名调解员。

第三百零五条

调解应在主管劳工部门之部长委派调解员后十五日内开展。唯有在经当事各方联合要求，方可重新进行调解。

第三百零六条

于调解期间，争议各方须严禁采取任何引起冲突之举措。他们必须出席调解员召集之所有会议。无正当理由缺席任何此类会议者，依第十六章之规定，可处以罚金。

第三百零七条

经由争议当事签署,并经调解员签证确认的调解协议，其法律效力与当事人及其所代表人员之间订立的集体协议等同。然而，若代表工人的一方并非工会，则该协议既不对此类工会产生约束力，也不对该工会所代表的工人产生约束力。

第三百零八条

若未达成协议，调解员应记录并指明调解失败之关键问题，且应拟就一份关于该争议之报告。调解员应于调解结束后最迟四十八小时内，将此类记录与报告呈送主管劳动的部长。

B.仲裁

第三百零九条

若调解未果，该劳动争议应依以下方式解决：

a) 若存在集体协议规定的仲裁程序，则通过该程序解决；或

b) 通过争议各方均同意的任何其他程序解决；或

c) 通过本部分规定的仲裁程序解决。

第三百一十条

当出现第三百零九条 c)款所指情形时，主管劳工部门应在收到第三百零八条所指调解员的报告后三日内，将该案件移交仲裁委员会。

该仲裁委员会须按惯例于收到案件后三日内召开会议。

第三百一十一条

仲裁委员会成员应从司法行政官员、劳工顾问委员会的成员、通常亦从知名人士中遴选。此类知名人士须因道德水准高且具备处理经济、社会事务的能力而闻名。此类人员应包括在主管劳工部门部长令每年拟定之人员名单内。

第三百一十二条

仲裁委员会无义务审查调解报告中限定争议范围之外的争议，亦无义务审查报告出具后发生之事件，即便该事件系当前争议之直接后果。

仲裁委员会依法裁决有关法律、规章或集体协议之解释与执行方面的争议。对于其他所有争议，委员会之裁决应秉持公平原则。

仲裁委员会拥有广泛权力，可调查涉争议企业之经济状况及工人之社会状况。

委员会有权力进入涉案企业或职业组织展开全面调查，有权力要求争议各方提供对其履行职责有用之任何文件，或经济的、会计的、统计的、金融的、行政等方面信息。委员会亦可寻求专家协助。

仲裁委员会成员须严守职业机密，对因审查工作所获得之信息与文件，以及在履行职责过程中知悉之任何事实，均负保密义务。

仲裁委员会所有会议均应在密室举行。

第三百一十三条

仲裁委员应自收到案件之日起十五日内，将其裁决决定通报主管劳动之部长。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八个历日内，以挂号信或其他可靠方式通知部长，就该仲裁决定提出申诉。

第三百一十四条

最终裁决，任何一方均不得上诉，应立即执行。

已被执行的仲裁决定，应如同集体协议一般进行备案与登记。

第三百一十五条

就未被提起上诉之调解协议及仲裁决定的报告，应张贴于涉争议企业之经营场所，以及相关省、市劳动监察处之办公场所。

第三百一十六条

调解及仲裁程序，应免收费用。

第三百一十七条

主管劳动部门应颁布部长令明晰本部分的执行方式。

第十三章

第一部分 罢工-停工一般规定

第三百一十八条

罢工是指一群工人在企业或机构内有组织地停止工作之行为，其目的在于促使雇主采取措施以满足其诉求，并将此作为复工的条件。

停工是指在劳动争议期间雇主全部或部分关闭一个企业或单位。

第三百一十九条

进行罢工与停工之权利是被保障的。若仲裁决定被拒绝，可由争议一方行使该权利。

第三百二十条

若仲裁委员会未能在第十二章规定之期限内作出或通知其仲裁决定，罢工的权利亦可行使。

当代表工人的工会认为，行使该项权利对于确保集体协议或法律得到遵守确有必要，亦可采取罢工行动。

为维护工人之经济、社会及职业利益，该权利亦可普遍行使。

仅在已尝试所有与雇主和平解决争议之手段后，方可行使罢工之权利。

第三百二十一条

若该集体争议源于对现行法律之司法判决的解释、或源于集体协议、或源于各方接受之仲裁决定所涉规则时，不得行使罢工之权利。

为修改集体协议或撤消各方已接受之仲裁决定，且在该协议或决定尚未到期时，不得行使罢工之权利。

第三百二十二条

行使停工权利之规定与行使罢工权利之规定相同。

第二部分 罢工前之程序

第三百二十三条

罢工之宣布须依循工会章程所设定之程序进行。该章程应明定罢工决定之采纳须经无记名投票方式表决。

A.事前通知

第三百二十四条

罢工之前，须至少七个工作日发出事前通知，并向该企业或单位备案。若罢工将影响某一个行业或部门，且存在雇主协会，则事前通知必须向相关雇主协会备案。该事前通知须准确且具体地阐述罢工原因之要求。

该事前通知亦须送达主管劳动部门。

第三百二十五条

在事前通知期间，主管劳动部长应积极探寻一切可行方法，对争议各方予以调解，包括请求其他相关部门协作。要求各方出席主管劳动部长之传唤。

B.最低服务

第三百二十六条

在事前通知期间，争议各方须应要求参加会议，以就罢工发生企业之最低服务作出安排，确保企业的设施与设备得以保护。若各方未能达成协议，主管劳动部门应确定上述的最低服务。

若被要求提供本章所指的最低服务之工人拒不履行此类工作，则视为犯有严重不良行为。

C.必要服务

第三百二十七条

若罢工影响必要服务，即干扰该服务而威胁到或有害于全体或部分人口之生活、安全或健康，则第三百二十四条所提及之事前通知应延期至不少于十五个工作日。

第三百二十八条

在事前通知期间，主管劳动部长应确定需维持之最低必要服务，以免威胁受罢工影响人群之生活、健康或安全。应要求宣布罢工之工会就拟维持之服务事项提出意见。

若被要求提供本章所指最低必要服务之工人，拒不履行此类工作，则视为犯有严重不良行为。

第三百二十九条

提供第三百二十八条所指之必要服务之企业名单，应由主管劳工部门之部长令予以确定。关于所有必要服务资格的争议，应由劳动法庭裁决；或通过普通法院裁决，如无劳动法庭。

第三部分

罢工造成之影响

第三百三十条

罢工须以和平方式为之。罢工期间过激行动视为严重不良行为，当受惩处，包括暂停职务或予以解雇。

第三百三十一条

非罢工者之工作自由应受到保护，不得施以任何形式之强迫或威胁。

第三百三十二条

罢工暂停劳动合同。罢工期间，不提供工作津贴且不支付工资。

罢工结束后，工人应恢复其工作。

罢工期间，工人代表之受委托权不应暂停，以便其能与雇主代表保持接触。

第三百三十三条

禁止雇主因工人参加罢工而对其采取任何制裁措施。此类制裁措施无效，雇主应可被处以罚金，罚金数额于第十六章第三百六十九条设定。

第三百三十四条

罢工期间，禁止雇主招募新工人以代替罢工者，但为履行第三百二十六条及第三百二十八条所规定之最低服务义务，且需履行此类服务之工人未到岗工作者除外。任何违反此规则之行动，将使雇主有义务为罢工期间支付罢工工人工资。

第三百三十五条

若违反此类规定而采取停工措施，雇主须向工人支付因该停工而造成的每工作日的损失补偿。

第四部分

非法罢工

第三百三十六条

非法罢工是指未遵循本章所规定程序而实施的罢工。

非以和平方式为之的罢工，亦属非法。

第三百三十七条

劳动法庭或普通法院（若无劳动法庭）拥有判定罢工合法性的专属管辖权。

若罢工被宣告为非法，罢工者须于宣告作出后的四十八小时内返回工作岗位。无有效理由，于该时限结束时仍未返回工作，视为犯有严重不良行为。

第十四章

第一部分 劳动行政管理一般规定

第三百三十八条

劳动行政管理部门主要承担全国劳动政策的制定、执行、协调、监管与评价。尤其在公共行政管理领域，其负责制定并实施相关法规，以使该政策得以落实。

劳动行政管理部门应依据国家关于工作条件、雇佣及职业生活的法律与惯例，持续研究就业者、未就业者或就业不充分者的状况。该部门关注此领域之不足与滥用现象，提出建议并作出要求采取补救措施的决定。

劳动政管理部门向雇主、工人及其各自组织提供咨询服务，旨在促进职能部门或公共机构与雇主或工人之间，以及雇主与工人之间的协商与真诚合作。

劳动行政管理部门应雇主、工人及其各自组织之要求提供技术协助。

劳动行政管理部门为雇主、工人及其组织提供调解服务，以助力解决个体或集体争议。

第三百三十九条

劳动行政管理部门须永久保持充足人员、物资、交通工具、办公室及建筑设施，以满足为所有利益相关方提供便捷之需要。

劳动行政管理部门的代理人必须接受与其各自职能相匹配之充分培训。主管劳动部的部长令采取相应措施，确保为在职期间之代理人提供持续性培训。

第三百四十条

劳动行政管理部门的代理人应具备承担指派职能之充分资质，能接受履行其职能必要培训，且不受不正当外部压力影响。

应向所有代理人提供有效履行法定职责所需之物资和财务资源。

第三百四十一条

主管劳工部门应以发布部长令形式，确定如下事项：

- 代理人所承担之角色与任务；
- 劳动行政管理部门内部之构成、各机构之间之关系与协调；
- 为向全国各省、市提供最优服务，劳动行政管理机构之布局；
- 负有责任之代理人之工作方法。

第三百四十二条

应以发布次法令之形式，规定于劳动行政管理部门工作之不同类型人员之特殊章程与服务条件。

第二部分 劳工监察

第三百四十三条（新）

劳动监察之任务，由劳动监察员及劳动管理官承担。

劳动监察员与劳动管理官于上任之前，应郑重宣誓，忠实履行其义务，不得泄露其在工作中所知悉之任何生产或商业秘密、经营方法，即便在离开主管劳动部门之工作岗位之后亦同。

劳动监察员依法享有作为司法警察，依照刑法之规定对本法所列犯罪予以监督之权力。为劳工监察员赋予合法权利之程序，将由司法部长与主管劳动部长联合发布之部际公告予以确定。

第三百四十四条

劳工监察应具有如下使命：

a) 确保本劳动法及规定之调整性文本、以及尚未汇编成法典之与劳工体系相关之其他法律与规章得以实行；

b) 向雇主与工人提供关于遵循法律规定之有效方式的信息及技术建议；

c) 提醒相应部门关注现行法律规定未具体论及之任何不当或滥用情形；

d) 就经行政部门批准且为本法第一条所涵盖之企业与组织之安排或重组事宜，提出建议；

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。

第三百四十五条

劳工监察官与管理官可请求相关各部或外部具备适当资格、具备医学、机械学、电力学、化学及环保领域之专家与技术人员提供支持，以确保有关执行其任务中工人之卫生与安全之法律规定得以贯彻，并对所采用的方法、使用的材料以及工人卫生与安全方面的规章之有效性展开调查。此项技术协助应在劳动监察员或劳动监管员的监督下与相关部委协同开展。

与劳工监察官或劳工管理合作执行有关劳工卫生与安全的法律规定的专家和技术人员，必须进行宣誓。根据下述第三百四十六条和第三百四十七条之规定，他们享有与劳动监察员同等的权力。

因提供此项协助所产生的费用，应由主管劳工部门支付。

第三百四十六条

（一）劳工监察官管理官持有效证件，有权：

a) 无须事先告知时间，于其监察管辖范畴内，自由出入任何企业，无论昼夜；

b) 进入其合理断定为监察目标的日间工地；

c) 展开认为必要的检查、监察与调查，以确保相关规定得以有效遵循，具体包括：

- 单独或在证人在场的情况下，就法律执行事宜向雇主或雇员进行询问；
- 要求获取法律规定的雇主必须保存的全部涉及工作条件的工作簿、帐册及文件，以核实这些文件是否符合法律规定；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；
- 为分析目的，对适用过的材料、物资或混合物取样，但需确保雇主或其代表知晓取样的目的。

（二）每展开监察时，劳工监察官或管理官必须将其到访事宜告知雇主或其代表，除非其认此举会削弱监察成效。

（三）劳工监察官与管理官在实施监察时，可要求一名或数名工人代表陪同。

第三百四十七条

为履行其职责，劳工监察官与管理官拥有如下权力：

（一）向雇主或其代表以及工人进行观察；

（二）向雇主或其雇主发出通知，要求其在规定期限内遵守法律规定；

（三）以正式报告指出存在未遵守必须遵循之法律规定的行为，直至证明已按规定履行；

（四）当其有合理理由相信或判定存在危及工人健康或安全的紧迫因素时，命令立即采取措施；

（五）对违反本法规定及与这些规定实施相关文本的人员，处以罚金。

第三百四十八条

劳工监察官、劳工医疗监察员以及劳工管理官，不得在其监察管辖范围内的企业中拥有任何利益。

他们必须对任何向其反映设施缺陷或违法行为控诉的来源严格保密，且不得向雇主或雇主代表泄露监察是因该控诉而展开。

第三部分 劳工医疗条件监察

第三百四十九条

劳工医疗条件监察工作应持续、永久性地展开，以保障在工作场所工人的健康。此项监察任务由劳工医疗监察员承担，其工作重点在于监察劳工医疗服务组织与实际运作情况。

劳工医疗监察员需与劳工监察官协同工作、密切合作，以确保有关工人健康各项规定的切实执行。

第三百五十条（新）

在各自职权范围之内，《劳动法》新增第三百四十三条第二款以及第三百四十六条、第三百四十七条第一、二、三、四点中，针对劳动监察员的权力与义务所作的规定，同样适用于劳动医疗监察员。

第十五章
劳工咨询委员会

第三百五十一条

设立于主管劳工部门之下的劳工咨询委员会。

该委员会由以下人员构成：

主席是由主管劳动部长或其代表担任；

相关各部委派之代表成员；

来自全国最具代表性之若干工人工会且人数相等的代表，以及来自全国最具代表性之若干雇主组织且人数相等的代表。

委员会应选举产生两名副主席，其中一名从工人代表中推选，另一名从雇主代表中推选。

第三百五十二条

劳工咨询委员会的构成与职能，应由次法令予以明确规定。

第三百五十三条

劳工咨询委员会必须至少每年开两次会。然而，经主管劳工部长提议，或应一名副主席之请求，委员会可随时召集会议。

主席在与两名副主席协商后，拟定劳工咨询委员会每次会议的议程。

第三百五十四条

劳工咨询委员会应有个常设秘书处，该秘书处隶属于主管劳工部。

第三百五十五条

应主席或任一副主席之要求下，具备相应专业资质的官员，或在经济、医疗、社会或文化事务领域享有盛誉的知名人士，可受邀出席劳工咨询委员会会议并提供专业咨询意见。

第三百五十六

劳工咨询委员会成员的职位为不计报酬性质。

若某工人为劳工咨询委员会成员，其雇主须为其提供参加会议所必要的时间。

在会议期间应享有与正常工作时间同等的薪酬待遇，且被视同正常工作时间，用于计算资历与休假权利。

身为劳工咨询委员会成员的工人，应享有与本法赋予工会干事及工会领导同等的保护待遇。

第三百五十七条

劳工咨询委员会的主要职责为研究涉及劳工、工人就业、工资、职业培训、全国劳动力流动性、移民、工人物资与精神条件改善，以及劳工健康与安全等相关事务。

劳工咨询委员会承担以下义务：

针对最低工资保障提出建议；

针对扩大集体协议适用范围的情况预先提出建议；若不存在集体协议，则针对某特定职业或活动部门雇用条件的任何规定预先提出建议。

第三百五十八条

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

第十六章
罚则

第三百五十九条

凡违反本法第十六章条款规定者，应视情节轻重，处以罚金、监禁，或同时处以罚金与监禁之刑罚。

罚金由劳工监察官及劳动管理官负责执行。

第三百六十条

罚金数额以每日基础工资的倍数计。每日基础工资是由主管劳动部门与司法部联合发布部长令所规定的最低工资标准。

第三百六十一条

违反第十四条、第二十条、第二十二条、第二十四条、第二十九条、第三十条、第三十四条、第三十七条、第四十二条、第四十三条、第七十二条、第一百一十二条、第一百三十四条、第一百八十七条、第二百一十四条、第二百二十二条、第二百五十三条和第二百五十五条规定之人，应被处以相当于十日至三十日每日基础工资数额的罚金。

第三百六十二条

雇主若取消或暂停工人周休，或者所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，应被处以相当于十日至三十日每日基础工资的罚金。

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

第三百六十三条（新）

违反《劳动法》第二十一条、第二十八条、第四十四条、第四十五条、第四十九条、第五十条、第五十七条、第五十九条、第一百零六条、新第一百三十九条、新第一百四十四条、新第一百六十二条、第一百六十三条、第一百六十四条、第一百六十六条、第一百六十七条、第一百六十八条、第一百六十九条、第一百七十条、第一百七十九条、第一百八十条第一段和第二段、第一百八十二条第二段和第三段、第一百八十四条、第一百九十四条、第一百九十八条、第二百条、第二百零四条、第二百零五条、第二百零六条、第二百一十条、第二百四十九条、第二百九十六条和第三百零六条者，应处以相当于三十一日至六十日基础工资的罚金。

第三百六十四条

雇主若漏做雇佣证明，或拒绝按照第九十三条所设定条件给予雇佣证明的情形，应被处以相当于三十一日至六十日每日基础工资的罚金。

第三百六十五条

在不追究任何民事责任的前提下，违反第一百一十三条、第一百一十四条、第一百一十五条以及第一百一十六条规定的个人或单位，应被处以相当于三十一日至六十日每日基础工资的罚金。

第三百六十六条

抵消、分期摊付、扣减工人工资的雇主违反第一百二十七条、第一百二十八条和第一百二十九条强制的规则，应被处以相当于三十一日至六十日每日基础工资的罚金。

第三百六十七条（新）

雇主在违反《劳动法》第一百三十七条、第一百三十八条第二款、第一百四十条以及第一百四十一条之规定雇用员工，应处以相当于三十一日至六十日基础工资的罚金。

第三百六十八条

雇主以违反本法第一百七十三条、第一百七十四条、第一百七十五条、第一百七十六条、第一百七十七条以及第一百七十八条所规定的条件，雇佣年龄在十八岁以下儿童的，应被处以相当于三十一日至六十日每日基础工资的罚金。

第三百六十九条

违反第十二条、第十五条、第十七条、第十八条、第三十九条、第四十六条、第一百零四条、第一百二十六条、第二百六十条、第二百六十四条、第二百八十一条、第二百九十二条、第三百三十一条、第三百三十三条、第三百三十四条以及第三百三十五条规定者，应被处以相当于六十一日至九十日每日基础工资的罚金。

第三百七十条

违反本法第十六条规定之雇主，应被处以相当于六十一日至九十日每日基础工资的罚金。

第三百七十一条

因第九十五条第一段与第二段所列原因解散雇员，却未通知劳工监察官者；或在主管劳动部长依据第九十五条最后一段强制规定的解散暂停期内实施解散行为之雇主，应被处以相当于六十一日至九十日每日基础工资的罚金，或处以六日至一个月的监禁。

第三百七十二条

凡雇佣未持有获准其在柬埔寨王国从事有报酬工作之雇佣卡的外国人，或留用其服务者，应被处以相当于六十一日至九十日每日基础工资的罚金，或处以六日至一个月的监禁。若再次犯此罪行，应判处一个月至三个月的监禁。

第三百七十三条

违反第二百七十八条、第二百七十九条以及第二百八十条者，应被处以相当于六十一日至九十日每日基础工资的罚金，并处以六日至一个月的监禁，或择一处罚。

任何违反或意图违反本法第十一章之第一节中有关组建工会以及自由加入或不加入工会组织之规定者，尤其是通过施压、威胁或胁迫等手段，且该等手段违反第二百六十六条、第二百六十七条及第二百七十三条所明确规定的，均将承受相同之处罚。

第三百七十四条

违反有关最低工资规定者，应被处以三十日至一百二十日每日基础工资的罚金。

第三百七十五条

公司领导、管理人员、经理或主管，若自身违反第二百二十九条、第二百三十条及第二百三十一条之规定，或违反执行这些条款的部长令，应被处以三十日至一百二十日每日基础工资的罚金。

第三百七十六条

任何犯有上一条所限定之有害于他人健康或安全之过错者，应被处以三十日至一百二十日每日基础工资的罚金。

第三百七十五条和第三百七十六条所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赔偿的规定。

第三百七十七条

违反第二百四十条、第二百四十一条、第二百四十二条、第二百四十三条、第二百四十四条、第二百四十五条、第二百四十六条以及第二百四十七条之规定，或违反指示劳工健康规定应用的部长令者，应被处以一百二十日至三百六十日每日基础工资的罚金，同时处以一年至五年的监禁，或其中一个处罚。

第三百七十八条

职业组织或职业组 s 导或者行政负责人，若诱使这些组织开展与本法第二百六十六条所限定之其唯一目标无关的活动，应被处以六十一日至九十日每日基础工资的罚金。

当这些组织犯有上一段所指出的过错或严重违反、重复违反法律和法规，尤其是在行业关系方面，职业组织或职业组织联盟的解散，须由劳工法庭宣布。

第三百七十九条

违反第二百六十八条、第二百六十九条以及第二百七十条之规定者，应被处以六十一日至一百二十日每日基础工资的罚金。

第三百八十条

任何破坏或试图破坏工会代表的自由指定、独立性，或者妨碍其委托权日常履行之人，或违反第二百八十二条关于工会代表或前工会代表的解雇、重新分派工作、工作调动规定之人，应被处以六十一日至九十日每日基础工资的罚金，同时处以六日至一个月的监禁，或二者择一处罚。

第三百八十一条

任何不遵守第二百八十三条、第二百八十六条、第二百八十七条以及第二百九十一条之规定，且破坏或试图破坏工人代表的自由选举，或者妨碍其职能日常履行之人，应被处以六十一日至九十日每日基础工资的罚金，同时处以六日至一个月的监禁，或二者择一处罚。

第三百八十二条

任何妨碍或试图妨碍劳工监察官、管理官以及劳工医疗监察员执行其职能或行使其权力之人，应被处以一百二十日至三百六十日每日基础工资的罚金，同时处以一个月至一年的监禁，或二者择一处罚。

第三百八十三条

若出现多个违法现象，且依据本法应受到处罚时，罚金数额须与违法数量相称。然而，罚金总额不得超过最高罚金的五倍。

本条款尤其适用于以违反本法规定之条件雇佣多名员工的情形。

若再次发生违法行为，罚金按三倍计算。

第三百八十四条

企业经理应为其授权的代表或主管所受的处罚判决承担民事责任。

第三百八十五条

本法第七章涉及的任何劳动争议，若无法通过调解解决，可提交至劳动法庭。

劳动法庭在其天履行职责解决该争议时，可采取以下必要措施：

（一）命令恢复被解雇工人的工作，保留其原职并支付可追溯的工资。

（二）废除某一个工会的选举结果或某一工人代表的选举结果。

（三）命令雇主与某一个工会谈判或与一个工会代表、工人代表展开合作。

（四）判决向赢得该劳动争议的一方支付损失赔偿。

第三百八十六条

于不减损行政机构人员章程所规定纪律处罚效力的前提下，泄露秘密及生产流程的劳动监察员、管理人员以及劳动医疗监察员，均应被处以六日至一个月的监禁，即便泄密行为发生在其离职之后。

第十七章
劳动法庭

第三百八十七条

应当设立劳动法庭，负责处理工人与雇主之间因劳动合同或学徒合同的履行而产生的个人争议。

第三百八十八条

劳动法庭的组成及职能应由法律予以明确规定。

第三百八十九条

在劳动法庭正式设立之前，涉及本法适用过程中产生的争议，应移交至普通法院进行审理。

第十八章
过度性规定

第三百九十条

本法之规定应合法适用于尚未到期的个体劳动合同。然而，若工人依据现有合同所享有的福利优于本法规定的应享福利，则工人有权继续享受现有合同所赋予的该等福利。

本法的上述规定不得作为终止合同的合法事由。

第三百九十一条

现行合同中任何与本法规定不符的条款，须自本法颁布之日起六个月内予以修订。

第三百九十二条

主管劳动部门的部长应通过发布部长令，明确设定过渡期限及截止日期。在该过渡期限内，所有工会均有权提名候选人参加首轮工人代表选举，且无需呈交用以证明其代表性的相关材料。

于上述期限内，声称在其职业领域及地理区域具备代表性的工人职业组织与雇主职业组织，可签署涵盖相同管辖范围的集体协议。然而，此类集体协议的效力，最迟应于前款部长令所指定日期公布之日起一年内终止。对该集体协议进行续签，或订立新的集体协议，均须严格遵循第九十六条所规定的框架。

在职业组织等待被正式确认为全国性代表组织期间，主管劳动部门的部长应遴选在社会事务或职业与就业领域具有广泛知名度及显著影响力的人士，安排其担任为工人代表和雇主代表保留的席位。

第三百九十三条

在劳工监察官、劳工医疗监察员以及劳工管理官的职位出现空缺时，由主管劳动部门的部长指定劳动官员，该官员应依照本法规定，履行劳动监察官、劳动医疗监察员以及劳动管理官的各项职能与义务。

第三百九十四条

在本法生效前已成立的工人工会和雇主协会，须依照本法规定，重新完成相关手续程序。

第十九章
附则

第三百九十五条

凡与本法规定相抵触之规定，一律予以废止。

第三百九十六条

本法应即刻公布施行。

金边，一九九七年三月十三日

奉国王之名，并依王室诏令

代理国家元首

呈交国王陛下以备签署

呈交第一及第二首相

第一首相　　第二首相

社会、劳动及退伍军人事务部国务秘书

カンボジア労働法

目次

第 1 編 総則 181
第 1 章 適用範囲、カンボジア王国における労働者と従業員の種類 185
第 2 章 差別の禁止 188
第 3 章 公序 189
第 4 章 公布 189
第 5 章 強制労働 189
第 2 編 企業と事業所 190
第 1 章 企業の開設及び閉鎖の申告 190
第 2 章 人員異動に関する申告 190
第 3 章 企業及び事業所の就業規則 191
第 4 章 雇用カード 193
第 5 章 賃金台帳 194
第 6 章 企業売店 195
第 7 章 保証金 195
第 8 章 労働請負人の定義及び義務 196
第 3 編 実習 197
第 1 章 実習契約の性質及び形式 197
第 2 章 実習契約の条件 198
第 3 章 指導員及び実習生の義務 199
第 4 章 実習制度の監督 200
第 5 章 実習契約の終了 200
第 4 編 労働契約 201
第 1 章 労働契約の締結及び履行 201
第 2 章 労働契約の停止 203
第 3 章 労働契約の終了 204
A. 有期労働契約 204
B. 無期労働契約 205
C（新しい）. 年功補償 209
D. 損害賠償 209
E. 集団的解雇 211
第 5 編 労働協約 211
第 6 編 一般的労働条件 213
第 1 章 賃金 213
A. 賃金の定義 213

B. 最低賃金の保障 214
C. 賃金の支払い 216
D. 賃金請求訴訟の時効 217
E. 賃金請求権の保障と優先権 218
F. 賃金からの控除 219
G. 労働者及び家事使用人の賃金の差押え及び譲渡 220
H. チップの監督及び分配 221
第 2 章 労働時間 221
日及び週単位の労働時間 221
第 3 章 夜間勤務 223
第 4 章 週休 224
第 5 章 有給祝日 227
第 6 章 年次有給休暇 228
第 7 章 特別休暇 230
第 8 章 未成年者及び女性の労働 230
A. 総則 230
B. 未成年者の労働 231
C. 女性労働 232
第 9 章 勤務地外で採用された労働者 234
第 7 編 農業従事者に対する特別労働条件 235
第 1 章 プランテーション 235
A. 労働時間 235
B. 一部現物給与 236
C. 家族手当 237
D. 住居 238
E. 住宅手当 239
F. 飲料水 239
G. 必需品の供給 240
H. 便所 240
I. 死亡－土葬又は火葬 240
J. 託児所 241
K. 学校 241
第 2 章 その他の農業労働 242
第 8 編 労働者の保健及び安全 242
適用範囲 242
第 1 章 一般規定 243
第 2 章 監督 244
第 3 章 労働医療サービス 245
第 9 編 労働災害 248

第 10 編 労働者の職業斡旋及び募集 250
第 1 章 職業斡旋 250
第 2 章 外国人労働者の雇用 251
第 11 編 企業における労働組合の自由及び労働者の代表 252
第 1 章 労働組合を結成する権利 252
第 2 章 労働組合の自由の保護 256
第 3 章 企業における労働者の代表 257
第 12 編 労働紛争の解決 261
第 1 章 個別紛争及び個別紛争の予備調停 261
第 2 章 集団労働紛争 262
A. 調停 262
B. 仲裁 264
第 13 編 ストライキ及びロックアウト 265
第 1 章 一般規定 265
第 2 章 ストライキに関する事前手続き 266
A. 事前通知 267
B. 最低限業務 267
C. 必須な業務 267
第 3 章 ストライキの効果 268
第 4 章 違法ストライキ 269
第 14 編 労働行政 269
第 1 章 一般規定 269
第 2 章 労働査察 271
第 3 章 労働医療査察 273
第 15 編 労働諮問委員会 274
第 16 編 罰則 275
第 17 編 労働裁判所 280
第 18 編 経過規定 281
第 19 編 最終規定 282

勅令

CS/RKM/0397/01

我、

プレア・バット・サムデック・ノロドム・シハヌーク・リーチ・ハリヴォン

ウパトー・ソチャート・ヴィソティポン・アッカ・モハ・ボラソット・ニカロドム

タミック・モハレアチアティレアチ・ボロムネアト・ボロンボピット

カンボジア王国国王

- カンボジア王国憲法（1993 年）を参照し、
- 1993 年 9 月 24 日付け、第一首相及び第二首相の任命に関する勅令を参照し、
- 1993 年 11 月 1 日付け、カンボジア王国政府の任命に関する勅令を参照し、
- 1994 年 7 月 20 日付け、閣僚評議会の組織及び運営に関する勅令第 02 号 NS-94 を参照し、
- 1994 年 10 月 24 日付け、カンボジア王国政府の構成改正に関する王令 NS-RKT-1094-83 を参照し、
- 1994 年 10 月 31 日付け、カンボジア王国政府の構成改正に関する王令 NS-RKT-1094-90 を参照し、
- 1996 年 1 月 24 日付け、社会・労働・退役軍人省の設置に関する勅令 NS-RKM-0196-17 を参照し、
- 両首相並びに社会・労働・退役軍人省国務長官の提出を踏まえ

ここに、

1997 年 1 月 10 日、第一立法府第 7 会期において国民議会により採択された労働法を、次のとおり公布する。

カンボジア王国

国家 宗教 国王

国民議会

労働法

第 1 編

総則

第 1 章

適用範囲、カンボジア王国における労働者と従業員の種類

第 1 条

1. 本法は、契約の締結地、契約当事者の国籍又は居住地にかかわらず、カンボジア王国の領域内において実行される雇用契約に基づき生じる使用者と労働者との関係を規律する。
2. 本法は、産業、鉱業、商業、手工業、農業、サービス業、陸上又は水上運輸業の各事業所を含む全ての企業に適用する。これには、公的機関、準公的機関又は私的機関、宗教団体又は非宗教団体、職業訓練的又は慈善的性格の団体、自由業、各種団体及びいかなる性質を有する集団を含むものとする。
3. 本法は、公務員法又は外交官規程により規律されない職員、並びに一時的に任命された公共サービスの職員にも適用する。
4. 但し、本法は次に掲げる者には適用しないものとする。
   一. 裁判官
   二. 期間の定めなく公職に就いている者
   三. 別の法令により規律される警察、軍、及び憲兵隊の者
   四. 特別法により規律される空運及び海運に従事する者。但し、本法における団結の自由に関する条項の適用を受けることができる。
   五. 家事労働者（本法に明示的な定めがある場合を除く）。但し、当該家事労働者は、本法における団結の自由に関する条項の適用を受けることができる。

第 2 条

1. 全ての自然人又は法人は、公的か私的かを問わず、一時的であっても 1 人以上の労働者を雇用する場合には、本法において「企業」を構成する「使用者」とみなす。
2. 各企業は複数の事業所を持つことができ、各事業所には、工場、作業場、建設現場など、ある特定の場所で共同作業を行う一団の労働者が配置されます。全て使用者及び指導のもとで管理されています。

3. 前項の事業所は、常に企業の管理下にあるものとする。事業所は、1 人だけを雇用することもできる。この事業所が独自に独立している場合、企業でありかつ事業所であるとみなされる。

第 3 条

本法において「労働者」とは、性別及び国籍を問わず、報酬を得ることを目的として他の者（自然人又は法人、かつ公的又は私的な者）の指揮及び監督の下に労働を提供することを内容とする雇用契約を締結した者をいう。労働者としての地位を判断するに当たっては、使用者又は労働者の法的地位並びに報酬額の多寡を考慮してはならない。

第 4 条

本法において「家事労働者」とは、報酬を得ることを目的として、家主本人又はその所有物の世話に従事する者をいう。

第 5 条

本法において「従業員又は補助者」とは、報酬を受けて他人の業務を補助するために雇用された者であって、主として手作業に従事しない者、又は付随的にのみ手作業を行う者をいう。

第 6 条

1. 「労務者」とは、家事労働人又は従業員に該当しない者であって、報酬を受けて、主として手作業による労働に従事し、使用者又はその代理人の指揮の下にある者をいう。
2. 労務者としての身分は、報酬の支払方法によってではなく、専ら業務の性質によって定まるものとする。

第 7 条

1. 「職人」とは、自らの名義において手工業を営む者をいい、動力機械の使用の有無又は看板付きの店舗の有無を問わず、主として自己の労働による製品を、自宅又は外部の作業場において製作し販売するものとする。この場合において、当該職人は、

その配偶者若しくは報酬を受けない家族の援助を受けて労働を行うことができるほか、労務者又は実習生を雇用することもできるが、その作業場は常に職人の指揮下にあることを要する。

2. 職人が定期的に雇用する家族以外の労務者の人数は、七人を超えてはならない。当該人数を超えた場合には、その者は職人としての資格を失う。

第 8 条

実習生とは、使用者又は職人との間で、その職業を教授する又は教授させることを内容とする実習契約を締結し、当該契約の条件に従ってその使用者又は職人のために労働する義務を負う者をいう。

第 9 条

1. 労働者は、その雇用の安定性に応じて、次のとおり区分される。
   一. 正規労働者
   二. 一時労働者
2. 正規労働者とは、恒久的な仕事に従事する者をいう。
3. 一時労働者とは、次に掲げる契約を結んだ者をいう。
   一. 通常、短期間で完了する特定の業務を行う契約
   二. 一時的、断続的又は季節的に業務を行う契約

第 10 条

一時労働者は、別段の定めがある場合を除き、正規労働者と同一の規則に従い、同一の義務を負い、同一の権利を享受する。

第 11 条

労働者は、報酬の支払方法に応じて、次の通り区分される：

一. 時間（月、日又は時間）単位で報酬が計算され、毎日、15 日間又は 1 か月を超えない間隔で報酬の支払いを受ける者。

二. 出来高払い労働者：生産量又は作業量に応じて報酬が支払われる者。

三. 歩合制労働者：取引件数や成果に応じて報酬（コミッション）の支払いを受ける者。

第 2 章

差別の禁止

第 12 条

1. 本法に明示された特例規定がある場合、女性及び未成年者の保護を目的とする法令に基づく場合、外国人の入国及び滞在に関する規定による場合、このように掲げる場合を除き、使用者は、いかなる理由においても、労働者に対して差別的取扱いをしてはならない。
2. 前項の規定により、使用者は、次に掲げる事由に基づいて、労働者に対する不利益な取扱いをしてはならない。
   一. 人種
   二. 肌の色
   三. 性別
   四. 信条
   五. 宗教
   六. 政治的意見
   七. 出生
   八. 社会的出自
   九. 労働組合への加入又は労働組合活動の実施
3. 前項に掲げる事由を理由として、使用者は、次に掲げる事項に関し不利益な決定を行ってはならない。
   一. 雇用
   二. 職務の定義及び配属
   三. 職業訓練の機会の提供
   四. 昇進
   五. 賃金の支払
   六. 社会給付の付与
   七. 懲戒処分、又は労働契約の終了
4. 但し、特定の職務において、業務上必要とされる資格や能力に基づく合理的な区別、拒否、又は選抜については、差別とみなさない。

第 3 章

公序

第 13 条

1. 本法の規定は、明示的に定められた例外を除き、公共の秩序に属する。従って、本法又はその施行のための法的文書に反する一方的な決定、契約又は合意に基づく一切の規定は、無効とする。
2. 但し、本法のうち、いかなる方法によっても適用を制限できない規定を除き、使用者又は使用者団体の一方的決定、労働契約、労働協約、合意又は仲裁裁定によって、本法に定める利益や権利を上回る利益又は権利を労働者に付与することは妨げられない。

第 4 章

公布

第 14 条

使用者は、第 1 条に定める全ての企業又は事業所において、労働者、特にその代表者が閲覧できるよう、労働法の写しを少なくとも 1 部備え置かなければならない。

第 5 章

強制労働

第 15 条

1. 強制労働は、1930 年 6 月 28 日に国際労働機関（ILO）により採択され、1969 年 2 月 24 日にカンボジア王国が批准した国際労働条約第 29 号（強制労働に関する条約）に従い、絶対に禁止される。
2. 本条の規定は、家事労働者、従業員、及び農業関連事業に従事する労働者を含む、全ての者に適用される。

第 16 条

債務の返済を理由とした人の雇用は、禁止される。

第 2 編

企業と事業所

第 1 章

企業の開設及び閉鎖の申告

第 17 条

1. 本法の適用を受ける全ての使用者は、企業又は事業所を開設する際、開設に先立って「企業又は事業所開設申告書」を文書で作成し、労働担当省に提出しなければならない。
2. 常時 8 人未満の労働者を雇用し、かつ機械を使用しない使用者については、企業又は事業所の実際の開設日から 30 日以内に、労働担当省に同様申告を行わなければならない。

第 18 条

企業又は事業所を閉鎖する場合、使用者は、その閉鎖の日から 30 日以内に、労働担当省に対して閉鎖の申告を行わなければならない。

第 19 条

開設及び閉鎖に関する申告の様式及び手続きは、労働担当省のプラカースにより定められる。

第 20 条

全ての使用者は、労働査察官により通し番号及び押印がされた「事業所簿」を作成し、これを適切に保管しなければならない。当該簿冊の様式は、労働担当省のプラカースによって定められる。

第 2 章

人員異動に関する申告

第 21 条

1. 全ての使用者は、労働者を雇用し、又は解雇したときは、その都度、労働省に対して申告しなければならない。

2. 前項の申告は、雇用又は解雇の日から 15 日以内に、書面により行うものとする。
3. 農業企業に関しては、当該期間は 30 日以内とする。
4. 但し、次のいずれかに該当する雇用については、前各項の規定は適用しない。
   一. 継続期間が 30 日未満の一時的雇用
   二. 連続する 12 か月の間に、実際の就労期間が 3 か月を超えない断続的雇用

第 3 章

企業及び事業所の就業規則

第 22 条

第 17 条に定める企業又は事業所で、常時 8 人以上の労働者を雇用する全ての使用者は、必ず、就業規則を作成しなければならない。

第 23 条

就業規則は、企業又は事業所の種別及び当該企業又は事業所の事業分野に関連する団体協約に基づき、本法の一般規定を適用させるものである。この「一般規定」には、次の事項が含まれる：

一. 雇用条件
二. 賃金及び手当の算定及び支払方法
三. 現物による給付
四. 労働時間
五. 休憩及び休日
六. 解雇予告期間
七. 労働者の安全及び衛生措置
八. 労働者の義務及び懲戒処分の内容

第 24 条

1. 就業規則は、企業開設後 3 か月以内に、又は本法の公布時点で既に存在している企業においては、公布日から 3 か月以内に、使用者が労働者の代表者と協議の上で作成しなければならない。

2. 就業規則は、労働査察官による査証（ビザ）を受けた後でなければ効力を有しない。この査証は、申請の受理日から 60 日以内に発行されなければならない。

第 25 条

1. 就業規則の条項のうち、適用される法令、規則又は事業所に適用される労働協約により認められた労働者の権利を抑制し、又は制限するものは、無効とする。
2. 労働査察官は、適用法令に基づき、効力を有する規定の追加を命ずることができる。

第 26 条

1. 使用者又はその代理人が労働者による違反行為を認識してから 15 日を経過したときは、その行為を理由として懲戒処分を科することができない。
2. 使用者が労働者による重大な違反行為を認識した日から七日以内に解雇しないときは、その行為を理由とする解雇の権利を放棄したものとみなす。

第 27 条

全ての懲戒処分は、違反行為の重大性に見合ったものでなければならない。労働査察官は、当該懲戒処分の相当性を査察する権限を有する。

第 28 条

使用者は、同一の違反行為について、罰金及び懲戒処分を二倍科してはならない。この「罰金」とは、労務の提供に対して本来支払われるべき報酬を減額することとなる一切の措置を指す。

第 29 条

1. 就業規則は、作業場内及び作業場の出入口その他労働者が容易に閲覧できる適切な場所に掲示し、周知させなければならない。
2. 就業規則は、常に判読可能な良好な状態に維持されなければならない。

第 30 条

就業規則の変更は、当該企業又は事業所に適用される関係法令、規定又は協定に準拠しなければならない。

第 31 条

常時 8 人未満の労働者を雇用し、かつ就業規則を有しない企業又は事業所においては、使用者は、労働者の違反の重大性に応じて、次のいずれかの処分を科すことができる：

一. 注意

二. 戒告

三. 無給による 6 日以内の出勤停止

四. 予告付き又は即時の解雇

第 4 章

雇用カード

第 32 条

1. カンボジア国籍を有し、いかなる使用者の下で労働者として就労する者は、雇用カードを所持しなければならない。
2. 雇用カードを所持しない者を雇用してはならない。

第 33 条

農業に従事する季節労働者については、雇用カードの所持を義務付けない。

第 34 条

1. 雇用カードは、その所持者の身元、労働契約の内容、契約期間、合意された賃金及びその支払方法、ならびに過去の契約を識別することを目的とする。
2. 雇用カードは、その作成目的以外の用途に使用してはならない。
3. 労働者が使用者のために就労することを終了した場合、使用者は当該雇用カードにいかなる評価も記載してはならない。

第 35 条

雇用カードは、労働者が、管轄当局によって発行された身分証明書及び使用者が発行した雇用証明書を提示して請求した場合において、労働査察官によって作成及び発行される。

第 36 条

雇用カードの発行には費用が発生し、その徴収金は国庫に納入されるものとする。発行手数料の額及びその徴収方法は、財務省及び労働省の共同プラカースによって定められる。

第 37 条

1. 労働者の採用及び解雇ならびに賃金及びその増額は、雇用カードに記録しなければならない。
2. 前項の記録は、労働者の就職又は退職の日の翌日から起算して 7 日以内に、労働査察官の査閲（ヴィザ）を受けるために提出しなければならない。

第 38 条

労働者は、雇用カードを紛失した場合には、労働査察官事務所に届け出なければならない。再発行は、発行時と同様の条件に従って行われるものとする。

第 5 章
賃金台帳

第 39 条

1. 第 17 条の適用を受ける全ての企業又は事業所の使用者は、労働省プラカースにより定められた様式の賃金台帳を常時備え置かなければならない。使用前に、当該賃金台帳の全ページには、労働査察官によって通し番号が付され、署名されなければならない。
2. 賃金台帳は、検査時に即時提示できるよう、各企業の経理部又は本部に保管しなければならない。使用者は、賃金台帳の使用を終了した日から起算して 3 年間、これを保管しなければならない。
3. 労働査察官は、いつでも賃金台帳の閲覧を求めることができる。

第 40 条

賃金台帳には、次に掲げる事項を記録しなければならない。

一. 企業において雇用される各労働者に関する情報

二. 従事した業務の内容、賃金及び休日に関する全ての事項

第 41 条

企業は、賃金台帳について、同様の情報及び監査方式を含むものであれば、異なる形式で作成することを希望する場合には、労働査察官事務所にその旨を申請することができる。

第 6 章

企業売店

第 42 条

1. 「企業売店」とは、使用者が直接又は間接に、労働者及びその家族の個人的な需要のために、食品その他の物品を販売する施設をいう。
2. 企業売店は、以下の 4 つの条件のもとでのみ認められる。

一. 労働者が当該売店でのみ購入することを強制されないこと。

二. 使用者又はその管理人が、販売により利益を得てはならないこと。

三. 売店の会計が、企業の会計と完全に分離されていること。

四. 販売する物品の価格が、見やすい場所に明示されていること。

第 43 条

1. 企業売店の開設は、労働担当省のプラカースにより定められる。
2. 企業売店の運営は、選出された労働者代表と共同で行われ、労働査察官がその査察にあたる。労働査察官は、労働担当省の最終的な判断が下されるまでの間、当該売店の一時的な閉鎖を命ずることができる。

第 7 章

保証金

第 44 条

使用者は、労働契約の締結又はその継続の条件として、金銭、権利証その他いかなる形式の保証も要求してはならない。

第 8 章

労働請負人の定義及び義務

第 45 条

1. 労働請負人とは、**事業主（元請者）**と契約を締結し、特定の業務の遂行又はサービスの提供のために、自ら必要な労働者又は作業員を募集する下請業者であり、一括請負金額に基づいて契約を行う者をいう。
2. この契約は、書面によって締結されなければならない。

第 46 条

労働請負人又は下請業者による労働者の搾取又は不当な取扱いは禁止される。

第 47 条

労働請負人は、通常の使用者と同様に本法の規定を遵守し、同一の責任を負わなければならない。

第 48 条

1. 労働請負人が支払い不能又は債務不履行に陥った場合には、起業者又は企業の管理者は、請負人に代わって労働者に対する義務を履行しなければならない。
2. 前項の場合において、被害を受けた労働者は、起業者又は管理者に対して直接請求又は訴訟を提起することができる。

第 49 条

労働請負人は、自らの地位並びに事業主の氏名及び住所を、業務が行われる各作業場、倉庫又は職場の、容易に閲覧可能な場所に掲示しなければならない。

第 50 条

1. 起業者は、契約を締結した労働請負人の一覧を常時備え置き、閲覧可能な状態にしておかなければならない。この一覧には、労働請負人の氏名、住所、地位及び各作業場の状況を記載し、労働契約締結日から起算して 7 日以内に、労働査察局に提出しなければならない。
2. 但し、農業企業又は事業体においては、提出期限は 15 日以内とする。

第 3 編

実習

第 1 章

実習契約の性質及び形式

第 51 条

実習契約とは、工業又は商業の事業所の管理者、職人又は職工が、合意された条件及び期間の下で、実習生として労働する者に対し、職業訓練を全体的かつ体系的に提供することを約する契約をいう。この契約期間は、2 年を超えてはならない。

第 52 条

実習契約は、公証人による公正証書又は私文書により作成されなければならず、契約の履行開始日から 15 日以内に作成されなければならない。この規定に違反した場合、当該契約は無効と見なされる。

第 53 条

1. 労働査察官事務所により規則が定められていない場合、実習契約は、該当職業の慣習に従い、指導者団体の代表者の同意を得て締結されなければならない。
2. 実習契約には、次の事項を含めなければならない。
   一. 指導員の氏名、年齢、職業及び住所
   二. 実習生の氏名及び住所
   三. 実習生の両親、保護者又はその代理人の氏名、職業及び住所
   四. 契約日、契約期間及び実習生が訓練を受ける職業
   五. 実習生に支払われる報酬の条件、及び合意された場合の現物給付（食事、宿泊その他の給付）
   六. 指導員が実習生に教授することを約する技能の分野
   七. 契約終了時に支払われる補償金
   八. 指導員及び実習生の主たる義務
3. 実習契約は、指導員及び実習生の署名を要する。実習生が未成年の場合は、その法定代理人及び指導員が署名しなければならない。労働査察官は、実習契約を審査した上でこれに署名し、登録を行うものとする。

第 2 章
実習契約の条件

第 54 条

1. 21 歳未満の者、又は技術者、訓練者、職人又は熟練労働者として当該職業に 2 年以上従事した経験がない者は、指導員となり、又は実習生の訓練責任者となることはできない。
2. 但し、認可を受けた学校又は専門訓練機関において、理論及び実務の訓練課程を修了した旨の学位又は修了証書を有する者については、前項に規定する 2 年の職業経験期間は 1 年に短縮される。

第 55 条

1. 使用者又は実習指導者は、未成年の女性実習生と同居してはならない。
2. 次に掲げる者は、実習生の指導者又は訓練責任者としての資格を有しない：
   一. 犯罪により有罪判決を受けた者
   二. 地域の伝統的慣習に反する行為をした者
   三. 窃盗、詐欺、横領又は汚職により収監された者

第 56 条

1. 18 歳以上の青少年が実習生となることができる職業及び業務の種類は、労働担当省のプラカースによって定められる。
2. 実習生が十分な職業訓練を受けたと認められた時点で、その者は実習生ではなく、労働者として扱われる。

第 57 条

1. 60 人を超える労働者を雇用する全ての事業体は、労働者数の 10 分の 1 に相当する実習生を雇用しなければならない。
2. 実習生の最大雇用人数は、企業における人員及び設備の状況に応じて、労働担当省のプラカースにより定められる。

3. 第 1 項の義務については、実習税の納付を希望する企業に対して、労働査察官がその免除を承認することができる。実習税の金額及び納付方法は、労働担当省のプラカースにより定められる。

第 3 章

指導員及び実習生の義務

第 58 条

1. 指導員は、実習生に対し親代わりの立場で接し、住居の内外を問わず、その行動及び態度を監督しなければならない。実習生が重大な違反を犯した場合、又は不適切な性向を示した場合には、その両親又は法定代理人に対して速やかに報告しなければならない。さらに、病気、欠勤、その他の問題が生じたときも、両親が適切に介入できるよう、直ちにこれを報告しなければならない。
2. 指導員は、実習生に対して過度の労働を課してはならず、またその職業訓練に関連しない作業に従事させてはならない。

第 59 条

1. 指導員は、実習契約の対象となる職業について、実習生に対し段階的かつ十分な教育を行う義務を負う。実習生が職業訓練学校の課程を受講することを希望する場合には、そのために必要な便宜又は機会を提供しなければならない。
2. 実習期間終了後、第三者による中立な試験委員会が実施する公的試験の結果に基づき、契約の履行及び実習生の職業技能を証明する証明書が交付される。

第 60 条

実習生は、実習の範囲内において指導員に従い、これを敬わなければならない。また、常に最善を尽くして指導員の業務を補助し、職務上の秘密を保持しなければならない。

第 61 条

1. 実習契約の破棄を実際に教唆したと認定された者は、当該実習生が離職した事業所又は作業場の管理者に対して、損害賠償責任を負う。但し、補償額は、前使用者が実際に被った損害額を超えてはならない。
2. 既存の実習契約に基づく全ての義務が履行されておらず、又は契約期間が満了していない状態で締結された新たな実習契約は、無効とする。

第 4 章

実習制度の監督

第 62 条

1. 職業別訓練プログラム、実習期間中の監督、修了試験、試験委員会の設置方法等の実習制度に関する監督体制は、労働担当省のプラカースによって定められるものとする。
2. 試用期間を含む実習期間の詳細についても、労働担当省令において、実習生の技能水準、技術的・理論的知識、過去の訓練経験及び実習期間中の技術的進歩の程度等を勘案して、明確に規定されるものとする。

第 5 章

実習契約の終了

第 63 条

実習契約は、次の各号のいずれかに該当する場合には、当然に終了するものとする。

一. 指導員又は実習生が死亡したとき。

二. 指導員又は実習生が徴兵その他の軍務に就く義務を負ったとき。

三. 指導員又は実習生が重罪又は軽罪により拘禁されたとき。

四. 第 62 条に定める作業場又は事業所が閉鎖されたとき。

第 64 条

1. 実習契約は、次の各号のいずれかに該当する場合において、当事者の一方又は双方の申立てにより終了することができる。

   一. 契約当事者のいずれかが契約条項に違反したとき。

   二. 本章の規定に重大又は反復して違反したとき。

   三. 実習生が企業の就業規則に継続して違反するなど、これを著しく尊重しないとき。

   四. 指導員が、契約締結時に居住していたサンガット（区）又はクム（村）から他のサンガット又はクムへ転居したとき。

2. 但し、当該理由による契約終了の申立ては、転居日から 3 か月以内に行われた場合に限り認められる。

3. 正当な理由なく実習契約が終了されたとみなされる場合において、損害を被った当事者は、他方当事者に対して損害賠償を請求することができる。

第 4 編

労働契約

第 1 章

労働契約の締結及び履行

第 65 条

1. 労働契約の締結により、労働者と使用者との間に労働関係が生じる。労働契約は、一般法に従い、契約当事者が合意した方式により成立する。
2. 労働契約は、書面又は口頭によって締結することができる。契約は地域の慣習に従って作成及び署名することができる。登録が必要な場合は、無償で行われる。
3. 口頭による契約でその内容が明示されていない場合であっても、労働者と使用者の間には、労働法の規定に従った黙示の契約が存在するとみなされる。

第 66 条

全ての者は、特定の業務について、期間を定めて、又は期間を定めずに雇用されることができる。

第 67 条

1. 有期契約として締結された労働契約には、明確な終了日が記載されなければならない。
2. 有期契約の期間は 2 年を超えてはならない。この契約は、一度又は複数回更新することができるが、更新後の合計期間も 2 年を超えてはならない。この規定に違反する場合、当該契約は無期契約とみなされる。
3. 次の場合、契約書に終了日が明記されていない場合であっても、有期契約とみなされる：
   一. 一時的に不在の労働者の代替としての雇用
   二. 季節労働
   三. 臨時の追加作業又は企業の通常でない活動

これらはそれぞれ、以下の事由により終了する：

一. 代替対象の労働者の復帰又はその契約の終了

二. 該当季節の終了

三. 臨時作業又は非慣例的活動の終了

4. 契約締結時、使用者は、将来的に考慮すべき事項及び契約の概算期間を、労働者に対して明示しなければならない。
5. 終了日が明記されていない契約は、有効性を損なうことなく、無制限に更新可能である。
6. 短期業務のために雇用され、日給、週給、隔週給で報酬を受ける日雇い又は時間給の労働者との契約は、終了日が特定されていない有期契約と見なされる。
7. 有期契約は、書面で作成されなければならない。書面によらない契約は、無期契約とみなされる。
8. 有期契約として締結された契約が 2 年以内であっても、契約期間の終了後も黙示的かつ平穏に労働が継続された場合は、当該契約は無期契約とみなされる。

第 68 条

1. 試用期間の労働契約は、使用者が労働者の職業上の能力を評価するため、また労働者が提供される労働条件を具体的に把握するために必要な期間を超えてはならない。但し、試用期間の上限は以下のとおりとする：

一. 正規の事務労働者：3 か月以内

二. 専門的技能を有する労働者（専門職）：2 か月以内

三. 非熟練労働者：1 か月以内

2. 試用期間中に、労働者が通常の居住地から離れた場所で就労する場合に要する往復の旅費は、使用者が負担するものとする。

第 69 条

1. 労働者は、労働契約の枠内において、使用者の事業のために全ての職業上の活動を遂行しなければならない。当該労働者は、雇用された業務を自らの手で、注意と誠意をもって遂行するものとする。

2. 前項の規定にかかわらず、別段の合意がある場合を除き、労働者は労働時間外において、雇用先の事業と競合せず、かつ当該業務の遂行に支障を及ぼさない範囲内で、他の職業活動に従事することができる。

第 70 条

労働契約の終了後に、労働者がいかなる活動にも従事することを禁止する契約条項は、全て無効とする。

第 2 章

労働契約の停止

第 71 条

1. 働契約は、次に掲げる事由により、一時的に停止されるものとする。
   一. 使用者が兵役に就くか、又は義務的な軍事訓練に参加するために、事業所が閉鎖された場合
   二. 労働者が兵役又は義務的な軍事訓練に従事している期間
   三. 有資格医師により証明された病気による労働者の不在（この期間は最長 6 か月とする。但し、後任者が現れるまで延長することができる）
   四. 労働災害又は職業病により労務の提供が不可能な期間
   五. 妊娠、出産及び産後の疾病に基づく女性労働者の休暇
   六. 法令、団体協約又は個別の合意に基づき、使用者が認めた労働者の欠勤
   七. 就業規則に基づき、正当な理由により労働者を一時的に解雇した場合
   八. 有給休暇期間（付随する旅行期間を含む）中の欠勤
   九. 労働者が勾留され、その後有罪判決を受けなかった場合
   一〇. 一方当事者が不可抗力により契約上の義務を履行できない場合（この期間は最長 3 か月とする）
   一一. 使用者が、深刻な経済的・物的困難又は極めて異常な事情に直面し、事業の一時中断を余儀なくされた場合（この停止は 2 か月を超えてはならず、労働査察官の監督下に置かれる）
2. 停止の理由が解消された場合において、使用者は、法令に従って事前通知を行うことにより、労働契約を再開させることができる。

第 72 条

1. 労働契約の停止は、労働者による労務の提供義務及び、使用者による賃金支払義務という契約の主たる義務にのみ影響を及ぼす。但し、法令により使用者が労働者に対し支払い義務を負う特別な定めがある場合は、この限りでない。
2. 使用者による住居の提供義務、労働者の企業に対する忠誠義務及び秘密保持義務等の附随的義務は、契約が停止されている期間中も引き続き効力を有する。
3. 労働契約の停止は、労働組合からの委任又は労働者代表としての権限を妨げるものではない。
4. 別段の定めがない限り、労働契約の停止期間は、勤続年数（年功）の算定において考慮される。

第 3 章

労働契約の終了

A. 有期労働契約

第 73 条

1. 有期労働契約は、原則として定められた期間の満了をもって終了する。但し、契約終了日前に当事者双方が合意した場合には、労働査察官の立ち会いの下、書面により契約を終了させることができる。この合意書には、両当事者の署名が必要である。
2. 当事者間の合意がない場合、契約は重大な契約違反又は不可抗力がある場合に限り、終了日前に解除することができる。
3. 上記第 1 項及び第 2 項に該当しない理由により、使用者の一方的意思で契約を終了日前に解除した場合、労働者は、契約満了までに得られたであろう報酬額と同額以上の損害賠償を請求する権利を有する。
4. 同様に、上記の理由によらず労働者の一方的意思により契約が終了された場合、使用者は、実際に被った損害に相当する補償を請求することができる。
5. 契約期間が 6 か月を超える場合、使用者は、契約満了日の少なくとも 10 日前までに、契約満了又は更新しない旨を労働者に書面で通知しなければならない。契約期間が 1 年を超える場合は、この通知期間は 15 日間とする。通知がなかった場合、契約は初回契約期間と同一の期間だけ自動的に延長されたものとみなされる。但し、通算期間が第 67 条で定められる有期契約の上限を超える場合、当該契約は無期労働契約と見なされる。

6. 契約満了時、使用者は労働者に対し、賃金及び契約期間に応じた退職手当を支払わなければならない。退職手当の額は、労働協約によって定められる。協約に定めがない場合、退職手当は、契約期間中に支払われた賃金の少なくとも 5%に相当する額とする。
7. 有期労働契約終了後、これに代えて無期労働契約が締結された場合、労働者の勤続年数は、両契約期間を通算して計算される。
8. 契約の終了に際して、労働者は、使用者に対し雇用証明書の交付を請求する権利を有する。

B. 無期労働契約

第 74 条

1. 無期労働契約は、一方当事者の意思によって終了させることができる。この場合、契約を終了しようとする当事者は、他方当事者に対して書面による予告通知を行わなければならない。
2. 但し、当該終了が企業、事業所又は団体の業務上の必要に基づくものである場合を除き、労働者の適性又は素行に関する正当な理由がなければ、解雇することはできない。

第 75 条

1. 予告通知の最短期間は、労働者の継続勤務期間に応じて、次のとおりとする。
   一. 6 か月未満の場合：7 日
   二. 6 か月以上 2 年以下の場合：15 日
   三. 2 年を超え 5 年以下の場合：1 か月
   四. 5 年を超え 10 年以下の場合：2 か月
   五. 10 年を超える場合：3 か月
2. 月給制以外の方法により雇用されている労働者の勤続年数の計算方法については、労働省令によって定める。

第 76 条

労働契約、就業規則その他の個別の合意において、前条に定める最短の予告期間よりも短い期間を定めた条項は、全て無効とする。

第 77 条

使用者が、一方的な意思により、予告を行わず、又は予告期間を順守することなく労働契約を終了させた場合、使用者は、労働者が当該予告期間中に受け取るはずであった賃金及び全ての種類の給付に相当する金額を、補償として支払わなければならない。

第 78 条

予告通知とは、本法第 1 条に定める企業又は事業所において、労働契約の一方的な終了を決定した場合に、使用者又は労働者が遵守しなければならない義務である。但し、重大な契約違反行為以外の理由により解雇された労働者が、通知期間中に新たな職を得た場合は、当該期間の終了を待たずに退職することができる。この場合、労働者は使用者に対して補償を支払う義務を負わない。

第 79 条

1. 予告期間中、企業の労働者は、新たな職を探すために、1 週間につき 2 日の有給休暇を取得する権利を有する。
2. この有給休暇は、計算方法の如何を問わず、通常の賃金率に基づいて支払われる。当該支払いには、賃金以外の手当も含まれるものとする。

第 80 条

1. 労働者は、出来高払い又は請負による労働については、通常、割り当てられた業務を完了するまでは当該業務を放棄することができない。
2. 但し、1 か月以内に完了しない長期の雇用契約において、契約当事者の一方が重大な理由により契約上の義務から解放されることを希望する場合は、他方当事者に対し少なくとも 8 日前に通知することにより、これを行うことができる。

第 81 条

事前通知期間中、使用者及び労働者は、各自に課された義務を誠実に履行しなければならない。

第 82 条

契約当事者は、次に掲げる場合において、事前通知の義務を免れるものとする。

一. 契約において定められた試用期間又はインターンシップの場合

二. 一方当事者による重大な契約違反があった場合

三. 不可抗力により、いずれかの当事者がその義務を履行することができない場合

第 83 条

次に掲げる行為は、前条に定める重大な契約違反とみなされる。

一. 使用者による重大な契約違反

イ. 詐術を用いて労働者を欺き、労働者が事情を知っていれば同意しなかったであろう条件で契約を締結させる行為

ロ. 賃金の全部又は一部の支払を拒否する行為

ハ. 賃金の支払を度重ねて遅延する行為

ニ. 労働者に対する暴言、脅迫、暴力又は暴行

ホ. 出来高払労働者に対して、適切かつ十分な業務を与えないこと

ヘ. 労働安全衛生に関し、適用法令が定める措置を講じないこと

二. 労働者による重大な契約違反

イ. 窃盗、着服又は横領

ロ. 契約締結時における詐欺行為（例：虚偽書類の提出）、又は雇用期間中における不正行為（例：破壊活動、労働契約の義務の拒否、職務上の機密の漏洩）

ハ. 就業規則、安全規定又は衛生規定の重大な違反行為

ニ. 使用者又は他の労働者に対する暴言又は暴行

ホ. 他の労働者に対し、重大な契約違反を教唆する行為

ヘ. 事業所内における政治的宣伝、活動又はデモンストレーション

第 84 条

労働裁判所が設置されるまでの間、前条に掲げる事項に該当しない不履行の重大性の判断については、通常裁判所がこれを管轄するものとする。

第 85 条

1. 使用者は、次に掲げる場合において、第 82 条第 3 号に定める自己の義務の履行が不可能となると認められる。

一. 公的機関による事業所の閉鎖

二. 洪水、地震、戦争等の大災害により物的損害が発生し、長期間にわたって労働の再開が不可能となった場合

2. 使用者の死亡により事業所が閉鎖された場合、労働者は、予告期間中に受け取るべき補償金と同額の補償金を受ける権利を有する。

第 86 条

1. 労働者は、次に掲げる場合において、第 82 条第 3 号に定める自己の義務の履行が不可能となると認められる。

一. 慢性疾患、精神障害、又は永続的な身体障害がある場合

二. 収監された場合

2. 但し、前項第一号に掲げる事由が生じたときであっても、使用者は予告通知の義務を免れない。

第 87 条[1]（新しい）

1. 譲渡、相続、売却、合併又は会社資本の移転により使用者の法的地位に変更が生じた場合において、当該変更のあった日に有効であった労働契約は、新たな使用者と従前の企業の労働者との間において、引き続き効力を有するものとする。
2. 当該労働契約は、本章に定める場合を除いて、その他の理由により終了させることはできない。
3. 使用者は、不可抗力の場合を除き、企業の閉鎖を理由として、本章第 3 節に定める義務の履行を免れることはできない。但し、倒産及び裁判上の清算は、不可抗力とみなされない。
4. 労働担当省令により定められた条件の下で企業又は事業所を閉鎖する場合においては、損害賠償及び事前通知に代わる補償は適用されないものとする。

第 88 条

1. 労働省のプラカースにより定められたリストに基づき、季節的な性格を有する事業において、労働期間の終了時の解雇は解雇とは見なされず、いかなる補償も発生しない。

[1] 2018 年の労働法改正により、第 89 条第 4 項が新設された。

2. 但し、解雇は、各作業現場の正門に目立つように掲示された書面によって、少なくとも 8 日前に通知されなければならない。該当する場合には、作業が行われている船の上にも掲示されなければならない。

C（新しい）. 年功補償[2]

第 89 条（新しい）

1. 使用者は、労働者に対して、在職中、1 年あたり 15 日分の賃金及び賃金以外の給付に相当する額の年功補償金を支給しなければならない。年功補償金は、6 か月ごとにその半額を支払うものとする。
2. 労働契約が使用者の意思により終了された場合であって、かつ当該労働者の勤続期間が 1 か月以上 6 か月未満であるときは、使用者は、7 日分の賃金及び賃金以外の給付に相当する額の年功補償金を支払わなければならない。
3. 但し、契約終了が労働者の重大な違反行為に起因する場合は、当該補償金の支給義務はないものとする。
4. 使用者は、労働者の疾病を理由として労働契約が終了する場合においても、年功補償金を支払わなければならない。
5. 本条に定める年功補償金の支給方法及び適用範囲については、労働担当省令により定める。

第 90 条（新しい）

労働者が、使用者による嫌がらせにより契約の終了を余儀なくされた場合、労働者は、年功補償金に加えて損害賠償を請求することができる。また、使用者が労働者を不公平に取り扱った場合、又は契約条件に繰り返し違反した場合においても、使用者は、当該労働者に対し、年功補償金及び損害賠償金を支払わなければならない。

D. 損害賠償

第 91 条

1. 労働契約の一方当事者が、正当な理由なくして当該契約を終了させた場合においては、相手方は損害賠償を請求する権利を有する。

[2] 2018 年改正により、解雇補償に代わり年功補償が規定された。これに伴い、第 89 条及び第 90 条のほか、第 91 条、第 94 条、第 110 条、第 120 条、第 122 条が一部修正された。

2. これらの損害賠償は、事前通知に代わる補償及び年功補償とは別個のものである。
3. 前項にかかわらず、労働者は、年功補償金に加え、労働契約中に受領していたものと同額の一時金を請求することができる。この場合において、当該労働者は、自らが被った損害を証明することを要しない。

第 92 条

労働者が正当な理由なく労働契約を破棄し、かつ新たな職に就いた場合において、新たな使用者が当該労働者に対し、前職を辞めるように仕向けたという事実が証明されたときは、当該新たな使用者は、当該労働者と連帯して、前職の使用者に対して損害を賠償する責任を負う。

第 93 条

1. 労務を提供していた労働者は、契約期間の満了時において、使用者に対し、雇用開始日、離職日、従事していた職種、及び該当する場合には従事していた仕事の内容及びその期間を記載した雇用証明書の発行を請求することができる。
2. 使用者が前項の証明書の発行を拒否した場合には、当該労働者に対し、損害賠償を行わなければならない。
3. 雇用証明書に第1項に定める事項以外の内容が記載されていたとしても、借用証書、領収書及び従価税に服すべき合意が含まれていない限り、当該雇用証明書には印紙税及び登録税は課されない。
4. 「債務は一切存在しない」との文言、その他、労働契約の通常の満了、職業資格及び行った業務に関する全ての文言についても、前項の免除に含まれる。
5. 労働者の雇用に不利益となる内容の記載は、禁止される。

第 94 条（新しい）

第 91 条（新しい）の規定を損なうことなく、正当な理由なく労働契約が破棄された場合における損害賠償、ならびに第 90 条（新しい）に基づき使用者が負うべき損害賠償の額は、地方の慣習、従事した業務の性質及びその重要性、労働者の勤続年数及び年齢、年金のために差し引かれた賃金又は支払済みの年金額、並びに発生した損害の有無及びその程度に関する証拠等、あらゆる事情を考慮した上で、管轄裁判所によって決定される。

E. 集団的解雇

第 95 条

1. 使用者が、事業所の業務縮小又は内部組織の再編成に基づいて労働者を解雇しようとする場合、以下の手続を遵守しなければならない。
2. 使用者は、労働者の資格、勤続年数、扶養義務を考慮して解雇の順序を定めなければならない。
3. 使用者は、労働者代表に対し、解雇予定者への影響を最小限に抑える措置及び解雇に関する事前通知方法について意見を求めるため、書面により通知を行わなければならない。
4. 解雇は、最も技能の低い労働者、次に最も年功の浅い労働者から行う。
5. 既婚者には 1 年分の年功、扶養子 1 人につきさらに 1 年分を加算する。
6. 解雇された労働者は、解雇後 2 年間、同一事業所における同一職位への再雇用について優先的地位を有する。
7. 上記の再雇用権を行使するには、労働者は住所変更があった場合、遅滞なく使用者へ通知しなければならない。
8. 欠員が生じた場合、使用者は、記録郵便又は配達証明付き郵便により、当該労働者の最新の住所に通知しなければならない。通知を受けた労働者は、通知受領後 1 週間以内に出頭しなければならない。
9. 労働査察官は、本条の手続について常に通知を受けるものとし、労働者代表の要請により、予定された解雇の影響及びその緩和措置を検討するため、両当事者を 1 回又は複数回召喚することができる。
10. 例外的に、労働大臣は、両当事者による解決のための協議を支援する目的で、30 日を超えない範囲で解雇を停止するプラカースを発出することができる。　この停止命令は 1 度限り再延長が可能である。

第 5 編　労働協約

第 96 条

1. 働協約の目的は、労働者の労働条件及び雇用条件を定め、使用者、労働者及びそれぞれの団体との関係を規律することである。また、労働協約によって、法令上労働組合に認められている役割を拡張し、労働者の社会的リスクに対する保護の強化を図ることができる。

2. 労働協約とは、上記の目的に関する書面による合意をいう。労働協約には、以下の当事者が署名する。
   一. 使用者、使用者団体、又は一以上の使用者を代表する団体
   二. 労働者の代表である一以上の労働組合。但し、労働組合が存在しない企業又は事業所においては、第 11 編第 3 章に定める条件に基づき適法に選出された労働者代表との間で労働協約を締結することができる。
   三. 労働協約には、有期のもの及び無期のものがある。有期の労働協約は、その期間が 3 年を超えてはならない。当該労働協約は、いずれかの当事者が 3 か月前までに通知を行わない限り、期間満了後も引き続き有効とみなされる。
3. 前項但し書に基づき、労働者代表との間で締結された労働協約の期間は、1 年を超えてはならない。
4. 無期の労働協約は、取消し可能である。但し、取消しの意思表示がなされた後も、当該協約はその当事者に対して 1 年間は引き続き効力を有する。取消しの通知は、他方当事者による協約の履行を妨げないものとする。
5. 労働協約には、その適用範囲を明示しなければならない。適用単位は、企業、企業団体、産業、産業部門、又は一以上の経済活動分野とすることができる。

第 97 条

労働協約の規定は、当該協約に関係する使用者及び、労働協約において特定された事業所に雇用される、全ての種類の労働者に適用されるものとする。

第 98 条

1. 労働協約の規定は、適用される現行の法令及び規則よりも労働者にとって有利な内容であることができる。但し、公共秩序に関する法令の規定に反してはならない。
2. 使用者と労働者との間で締結された労働契約において、既に労働協約により定められた事項について、労働者にとって不利な内容が含まれる場合、当該条項は無効とされ、労働協約の該当条項に自動的に置き換えられるものとする。
3. 企業又は事業所における労働協約は、その特別の条件に応じて、当該企業に適用されるより広範囲の労働協約の規定を適合させることができる。また、より労働者に有利な新たな規定を追加することができる。
4. 企業又は事業所に適用される広範な労働協約が存在する場合、当該協約の規定は、その企業又は事業所の労働協約に応じて適切に適合されなければならない。

第 99 条

労働協約の適用範囲に関して、当該分野における代表的な労働者団体又は使用者団体からの要請、あるいは労働大臣自身の判断により、労働諮問委員会との協議を経た上で、労働大臣は、当該労働協約の全部又は一部の規定を、その職業分野及び適用範囲に含まれる全ての使用者及び労働者に対し、拡張適用することができる。

第 100 条

労働協約が存在しない場合、労働大臣は、労働諮問委員会の承認を得た上で、特定の職業に関する労働条件を定めるプラカース（省令）を発することができる。

第 101 条

次に掲げる事項は、労働省のプラカース（省令）によって定められるものとする：

一. 第99条に規定される、労働協約の適用範囲の拡張に関する手続きを実施するための条件及び方法

二. 第 100 条に規定される、規制的手続きを実施するための条件及び方法

三. 労働協約の登録、保管、公告、掲示に関する手続き

四. 必要に応じて、労働協約の履行状況を監視するための方法

第 6 編

一般的労働条件

第 1 章

賃金

A. 賃金の定義

第 102 条

本法において、「賃金」とは、その決定方法又は計算方法の如何を問わず、現金に換算可能であり、契約又は国家の法令により定められた労務もしくは役務の提供に対して、書面又は口頭の雇用契約に基づき、使用者が労働者に支払う報酬をいう。

第 103 条

1. 賃金には、特に次に掲げるものを含む。
   一. 実際の賃金又は報酬
   二. 時間外労働手当
   三. 手数料（コミッション）
   四. 賞与及び手当
   五. 利益分配金
   六. 祝儀（チップ）
   七. 現物支給の価額
   八. 法定を超える家族手当
   九. 有給休暇又は代替休暇に係る補償金
   一〇. 傷病休暇及び産休中において使用者が支払う報酬
2. 賃金に含まれないものは、次に掲げるとおりとする。
   一. 医療給付
   二. 法律により定められた家族手当
   三. 旅費
   四. 労務遂行を補助するためのみに付与される給付

B. 最低賃金の保障

第 104 条

労働者に支払われる賃金は、保障された最低賃金以上でなければならない。最低賃金は、全ての労働者が人間の尊厳を保ちうる生活水準を確保することを目的とする。

第 105 条

最低賃金に満たない額の報酬を定めた書面又は口頭の契約は、全て無効とする。

第 106 条

労働条件、職業技能、生産性が同一である労働については、出身、性別又は年齢にかかわらず、全ての労働者に対して等しい賃金を支払わなければならない。

第 107 条

1. 最低賃金は、職種又は職業の別を問わず定められる。但し、地域ごとの生活水準にかかわる経済的要因に応じて異なる場合がある。
2. 最低賃金は、労働諮問委員会の勧告を経て、労働大臣の省令により定められる。賃金は、経済情勢及び生活費の変動に応じて適宜改定されるものとする。
3. 最低賃金の決定に際しては、可能な限り以下の要素を考慮するものとする。
   一. 労働者及びその家族の必要（国内の平均賃金水準、生活費、社会保障手当、他の社会階層との比較を含む）
   二. 経済的要因（経済発展、生産性、雇用水準の維持・達成に資する諸要素）

第 108 条

請負又は出来高による労働については、その作業が工場内で行われるか在宅で行われるかを問わず、平均的な能力の労働者が通常通りに勤務した場合に、最低賃金以上の報酬が得られるように計算されなければならない。

第 109 条

本法により定められた最低賃金は、常時、職場、経理部、及び人事部に掲示されなければならない。

第 110 条（新しい）

1. 使用者は、次に掲げる金銭給付の額を算定する際、手数料（コミッション）及び祝儀（チップ）を含めなければならない。
   一. 有給休暇の買上げに係る報酬
   二. 無期契約終了時の年功補償金
   三. 予告なし又は不当な契約終了に係る損害賠償金
2. これらは、契約終了日又は退職日以前の直近 12 か月以内に支払われた平均的な手数料及び祝儀に基づいて計算されるものとする。

第 111 条

政府の業務又は公共機関における労働契約の様式には、最低賃金及び一般的労働規則の履行を確実にするために必要な全ての規定が記載されなければならない。

第 112 条

使用者は、労働者に対し、以下の内容を正確かつわかりやすく伝えるための適切な措置を講じなければならない：

一. 労働者が就業する前、又は賃金条件が変更された際の、適用される賃金の条件

二. 各支払い期間ごとに、賃金の構成項目に変更があった場合のその内容

C. 賃金の支払い

第 113 条

賃金は、労働者本人に対して直接支払われなければならない。但し、労働者が他の支払手段に同意した場合は、この限りでない。賃金は、合法的に流通している硬貨又は紙幣により支払わなければならず、これに反する規定があっても、これを妨げない。

第 114 条

使用者は、労働者が賃金を自由に使用する権利を制限してはならない。

第 115 条

1. 不可抗力の場合を除き、賃金は、職場又は職場の近くにある使用者の事業所で支払わなければならない。
2. いかなる場合であっても、酒類又は有害薬物による賃金の支払いは許されない。また、飲食店、小売商店又は娯楽施設において賃金を支払ってはならない。但し、これらの施設で雇用されている者はこの限りではない。
3. 賃金は、労働者が休息する権利を有する日に支払ってはならない。支払日が休日に該当する場合は、その前日に支払わなければならない。

第 116 条

1. 肉体労働者の賃金は、少なくとも月 2 回、かつ 16 日を超える間隔をあけずに支払われなければならない。
2. 事務労働者の賃金は、少なくとも月 1 回支払われなければならない。
3. 販売代理人又は営業代表に対する手数料は、少なくとも 3 か月に 1 回支払わなければならない。

4. 作業に 15 日以上を要する請負又は出来高払いの仕事については、支払日は当事者間の合意により定めることができる。但し、使用者は15日ごとに部分的な支払いを行い、作業の引渡し後の翌週には残額を全額支払わなければならない。
5. 労働契約が終了した場合、賃金及び全ての補償金は、労務提供の終了日から 48 時間以内に支払われなければならない。

第117条

1. 賃金の支払いが正当な理由なく遅延している場合、労働査察官は使用者に対し、支払期限を定め、その期限までに労働者に対する賃金を支払うよう通知しなければならない。
2. 使用者が前項の期限までに賃金を支払わなかった場合、労働査察官は報告書を作成し、労働者の利益を保護するため、仮管理人の任命を含む資産保全措置を講じ得る管轄裁判所に、無償で申立てを行うものとする。
3. 労働査察官は、使用者に対し、肉体労働者及び事務労働者に対する賃金支払い義務の履行を強制するため、あらゆる措置を講じることができる。

第118条

1. 賃金の支払いをめぐって争いが生じた場合には、使用者は賃金を支払った事実を証明する責任を負う。
2. 前項の証明は、使用者が備えるべき給与台帳に記載された労働者本人の署名、又は、労働者が読み書きできない場合には、2名の証人の署名によって行うことができる。

第119条

1. 契約期間中又は契約終了後において、労働者が「全ての賃金及び報酬は既に支払われた」との確認、あるいは契約上の権利の全部又は一部を放棄したことを示す他の表現に署名した場合でも、当該確認は労働者に不利益を及ぼすことはない。
2. 労働者が異議を述べることなく賃金の支払いを受け入れたとしても、これは、当該労働者が賃金、手当、又は法令及び契約に基づき与えられたその他の権利を放棄したことを意味するものではない。

D. 賃金請求訴訟の時効

第120条（新しい）

1. 賃金の支払いを求める訴訟は、当該賃金の支払期日から 3 年以内に提起しなければならない。
2. 本条の時効は、実際の賃金、各種手当、その他労働契約に基づく全ての労働者の請求権及び労働契約終了時に発生する補償金の請求に適用される。

E. 賃金請求権の保障と優先権

第 121 条

1. 請負人が受け取るべき債権は、その労働者に対する賃金支払いを妨げる目的で差し押さえることはできず、また、その支払いに異議を唱えることもできない。
2. 労働者への未払賃金は、建設資材の供給者への支払いに優先して支払われなければならない。

第 122 条（新しい）

1. 家事労働者や住み込み労働者を含む全ての労働者の賃金請求権は、使用者の破産申立て又は裁判所による清算命令の直前 6 か月以内に発生した債権について、使用者の動産及び不動産に対して優先権を有する。
2. 販売代理人及び営業代表も、破産申立て又は清算命令の直前 6 か月以内のコミッション及び報酬について同様の優先権を有する。
3. 本条に定められる優先権は、有給休暇、予告補償、年功補償金等の請求権にも適用される。

第 123 条（新しい）

1. 122 条（新しい）に定める優先権に基づく賃金請求は、国庫の優先権を含む、全ての一般的又は特別な優先債権に対して優先される。
2. 債務不履行発生後に国庫が使用者の資金から差し引いた金額は、他の債権者に対して返還されなければならない。

第 124 条

1. 労働者が以下の期間に得た未払賃金の差し押さえ不能部分については、他の全ての債権に優先される：
   一. 肉体労働者：直前 15 日分
   二. 事務労働者：直前 30 日分

三. 営業代表：直前 90 日分

2. 上記に該当する賃金は、破産又は清算命令後 10 日以内に、当該時点で存在するか最初に利用可能となった資金から、簡易命令によって支払われなければならない。

第 125 条

第 124 条の規定に従って支払われるべき賃金総額の算定においては、実際の賃金に加えて、第 103 条に定められたその他の報酬、ならびに契約違反に起因する損害賠償も考慮されるものとする。

F. 賃金からの控除

第 126 条

労働者の賃金から、職業斡旋の目的で、使用者、その代理人又は労働募集人その他の仲介人に対して、直接又は間接に控除を行うことは禁止される。

第 127 条

1. 使用者は、次の各号に掲げる場合を除き、労働者の賃金と、使用者による供給品に関する債権とを相殺してはならない。

一. 労働者が離職時に返却しなかった業務用の道具・器具

二. 労働者が管理又は使用していた物品・材料

三. 上記の取得のために支払われた前払金

四. 社内売店に対する未払い金

2. 但し、上記に該当する場合でも、控除総額は、労働者及びその家族の基本的生活維持に必要な額を超えてはならない。

第 128 条

1. 労働者が業務用物品等の取得以外の目的で受け取った前払金は、賃金債権の差押・譲渡可能部分を超えない範囲で、段階的に賃金から控除する方法によってのみ返済することができる。
2. この控除部分は、法令で定められる差押可能額とは区別されるものとし、使用者は他の第三債権者よりも優先して控除できる。

3. 第 116 条に定める分割払い賃金及び完了業務に対して前倒しで支払われた部分賃金は、次回給与から全額控除することができる。

第 129 条

1. 前二条（第 127 条・第 128 条）で認められる場合を除き、賃金からの控除を許可する労働協約は無効とされる。
2. 但し、労働者が所属する労働組合の会費について、当該労働組合に対して控除を承認する場合に限り、賃金からの控除を行うことができる。この承認は書面で行い、いつでも撤回することができる。

G. 労働者及び家事使用人の賃金の差押え及び譲渡

第 130 条

1. 賃金債権の差押え又は譲渡は、次に掲げる割合に従って行うことができるものとする。
   一. 最低賃金に相当する額以下の部分については、差押え又は譲渡をしてはならない。
   二. 最低賃金を超え、その 3 倍に相当する部分までは、20 パーセントを限度として差押え又は譲渡することができる。
   三. 最低賃金の 3 倍を超え、10 倍に相当する部分までは、30 パーセントを限度として差押え又は譲渡することができる。
   四. 最低賃金の 10 倍を超える部分については、50 パーセントを限度として差押え又は譲渡することができる。
2. 前項の算定において基準とする賃金とは、月額賃金とする。

第 131 条

前条に規定する差押え及び譲渡の制限は、労働者の家族の扶養を目的とするものであるが、食料に関する債権者には適用されない。但し、食料債権者が請求できるのは、当月分の食料手当のみに限られる。過去の未払分については、他の債権者と同様、差押え可能部分に対して配当参加しなければならない。

第 132 条

家族手当は、食料債権の弁済を除き、差押え又は譲渡をしてはならない。

第 133 条

賃金債権の差押え及び譲渡は、現行法に定められる手続に従って行わなければならない。

H. チップの監督及び分配

第 134 条

1. チップとは、ホテル、レストラン、カフェ、バー、美容院等の特定の事業所において、顧客が被雇用者に対して支払う報酬であり、顧客の請求書に「サービス料」として義務的に付加され、使用者が受領するものである。
2. 当該チップは、使用者によって徴収された後、顧客に対応した被雇用者に対し、全額が分配されなければならない。

第 135 条

使用者は、前条に定めるチップについて、その受領額及び当該チップの被雇用者に対する支払額を明確に証明しなければならない。

第 136 条

1. チップの分配方法並びにこれを受領する被雇用者の範囲は、当該事業における職業慣行に従って定められるものとする。
2. 職業慣行が存在しない場合には、労働担当省のプラカス（省令）により定められる。

第 2 章

労働時間

日及び週単位の労働時間

第 137 条

職業訓練を提供する事業所、慈善的性質を有する事業所、又は自営業的性質を有する事業所であるかを問わず、全ての事業所における男女を問わない労働者の労働時間は、1 日につき 8 時間、1 週間につき 48 時間を超えてはならない。

第 138 条（新しい）

1. 勤務時間表は、各企業がその事業の性質及び組織形態に応じて、各職場の職務ごとに定めるものとする。各日において、1 つ又は複数のシフトを設定することができる。企業が 3 交替制（シフト制）を採用する場合、シフトは午前シフト、午後シフト、夜間シフトに分けることができるものとし、各シフトの労働時間は第137条に定める1 日の労働時間を超えてはならない。
2. 企業は、各シフトの勤務時間を 2 つの時間帯に分割することができる。

第 139 条（新しい）

例外的かつ緊急の事情により、労働者に対して通常の労働時間を超える労働を要する場合には、超過勤務に対して通常賃金の 50%を加算した割増賃金を支払わなければならない。また、午後 10 時から翌朝 5 時までの夜間、又は週休日中の時間外労働については、通常賃金の 100%を加算した割増賃金を支払わなければならない。

第 140 条

労働担当省は、省令（プラカース）をもって、偶発的事由又は不可抗力（例：重大な悪天候、休日、地域の祭礼その他の地方行事）によって業務の大規模な中断又は全般的な遅延が生じた場合に、失われた労働時間を補填するため、1 日の労働時間の延長を認めることができる。

一. 年間30日を超える労働時間の補填は認められない。また、補填は業務再開後15日以内に行わなければならない。但し、農業事業体についてはこの期間を 1 か月以内に延長することができる。

二. 1 日の労働時間の延長は、1 時間を超えてはならない。

三. 延長後を含めた 1 日の労働時間の総計は 10 時間を超えてはならない。

第 141 条

以下の事項は、労働担当省令（プラカース）により定められる。

一. 週 48 時間の範囲内で、土曜午後の休業等を可能にするため、1 日 1 時間を上限とする労働時間の調整配分

二. 平均週 48 時間以内・1 日 10 時間以内・1 日超過 1 時間以内の条件下で、週単位以外の一定期間を単位とした労働時間の分配

三. 通常業務時間外に従事する予備的・補助的業務、又はその性質上断続的な業務に従事する労働者についての恒常的な労働時間規制の適用免除

四. 以下の事由に該当する場合における、季節的事業又は特定企業への一時的免除：

イ. 重大又は差し迫った事故、不可抗力、機械・設備に対する緊急作業（通常業務の深刻な混乱回避が目的）

ロ. 腐敗しやすい原材料の損失防止、又は技術的結果を損なわないため

ハ. 棚卸し、決算、精算、帳簿締切等の特別な作業の実施

ニ. 使用者が他の手段を取り得ない例外的状況により、企業に超過労働を認める必要がある場合

五. 労働時間、休憩時間、総労働期間の監督方法、及び免除の認可と実施の手続

六. 労働時間規制の免除が適用される地域

第 142 条

労働担当省令は、断続的に業務が行われる職種・職業に対して、出勤時間（在勤時間）及び実労働時間の同等性に関する基準を定めるものとする。

第 143 条

戦争、又は国家の安全を脅かすその他の非常事態が発生した場合には、本章に定める規定は停止されることがある。

第 3 章

夜間勤務

第 144 条（新しい）

1. 本法律において「夜間」とは、午後 10 時（22 時）から翌午前 5 時（5 時）の時間帯を含む、連続した 11 時間以上の時間帯をいう。午後 10 時から翌午前 5 時までの間に勤務することを、「夜間勤務」と定義する。
2. 労働が昼夜を交替するシフト制で継続的に行われている事業体を除き、企業の業務には常に夜間勤務が含まれうる。夜間労働には、第 139 条で定められた割増賃金率が適用される。

第 4 章

週休

第 145 条

1. 本章の規定は、本法第 1 条に定める全ての種類の事業所において雇用される労働者に適用される。
2. 但し、鉄道労働者については、休日に関する特別規定が適用されるため、本章の規定は適用されない。

第 146 条

同一の労働者を 1 週間に 7 日間勤務させることは禁止される。

第 147 条

1. 週休は、少なくとも連続 24 時間以上与えなければならない。
2. 原則として、日曜日を休日としなければならない。

第 148 条

1. 全ての労働者を日曜日に休ませることにより、公益が損なわれる、又は事業の通常運営に支障があると判断される場合、以下のいずれかの方法で休日を配置しなければならない：
   一. 全労働者に日曜日以外の 1 日を週休として与える。
   二. 日曜日の正午を月曜日の正午に週休とする。
   三. 労働者を交替制で休ませる。
2. 上記措置を講じるために必要な許可は、労働省に申請しなければならない。

第 149 条

1. 以下の種類の事業所については、交替制（シフト制）による週休の付与が法的に認められる：
   一. 即時消費用食品の製造業
   二. ホテル、レストラン、バー
   三. 生花販売業

四. 病院、ホスピス、養老施設、精神科病院、診療所、薬局

五. 公衆浴場

六. 新聞社、情報・娯楽関連事業、博物館、展示施設

七. 車両レンタル業

八. 電力、水道、動力供給事業

九. 鉄道以外の陸上運送業

一〇. 腐敗しやすい原材料を扱う業種

一一. 作業中断により製品が腐敗又は劣化する可能性のある業種

一二. 公衆の安全・衛生・公益の目的を担う業種

2. 労働省のプラカースは、第 1 項の(10)及び(11)号に該当する業種、ならびに交替制による週休制度の対象となるその他の事業所の一覧を策定しなければならない。

第 150 条

労働省のプラカース（省令）は、24 時間体制で操業する工場又は 24 時間の業務に従事する専門職について、週休の取得方法を定めなければならない。

第 151 条

1. 救済作業、差し迫った事故の防止、資材・設備・建物の損傷復旧のために即時の作業が必要な緊急の場合には、当該業務に必要な労働者に限り週休を停止することができる。
2. この週休の停止権は、緊急の作業が必要な当該企業の労働者だけでなく、当該企業のために修理を行う他の企業の労働者にも適用される。この他の企業に属する労働者には、その企業のメンテナンス・修理に通常従事する労働者と同様に、失われた休暇と同等の代替休暇を与えなければならない。
3. 本条の規定は、18 歳未満の未成年者及び女性には適用しない。

第 152 条

工業・商業施設における守衛又は管理人で、日曜日に週休を取得できない者には、他の曜日に代替休暇を付与しなければならない。

第 153 条

食品小売店においては、週休を日曜午後から月曜午後に与えること、又は週 1 日の交替休暇とすることができる。

第 154 条

1. 小売店において、週休が地域の祝日と重複する場合には、労働査察官の許可を得て週休を取り消すことができる。
2. 取り消された週休に代わり、翌週中に代替休暇を労働者に与えなければならない。

第 155 条

悪天候により業務停止を余儀なくされた事業所は、1 か月につき最大 2 日間まで週休を差し引くことができる。

第 156 条

季節産業又は腐敗しやすい物品・食料を取り扱い、悪天候の影響を受けやすい産業においては、労働査察官の許可を得て、例外的に週休を一時停止することができる。

第 157 条

労働省のプラカースは、第 155 条及び第 156 条で定められた一般的な業種分類に該当する具体的な産業の一覧を定め、また代替休暇の付与に関する規定を明示しなければならない。

第 158 条

週休を労働者全体に一括して与える場合には、休日の曜日及び時間を明記した判読可能な掲示を、見やすい場所に掲出しなければならない。

第 159 条

1. 週休を労働者に個別に与える場合には、労働者ごとの休暇スケジュールを記載した特別リストを作成しなければならない。
2. 新規雇用された労働者は、雇用後 6 日以内にこのリストに追加されなければならない。
3. このリストは常時更新され、労働査察官の訪問時に閲覧・確認できる状態でなければならない。

第 160 条

1. 週休の停止を希望する使用者、取締役又は管理者は、不可抗力の場合を除き、作業開始前に労働査察官の許可を申請しなければならない。週休の停止を希望する事業主、管理者又は経営者は、労働査察官に対してその許可を申請しなければならず、不可抗力による場合を除き、作業開始前に申請しなければならない。
2. 申請者は、以下の情報を査察官に説明しなければならない：
   一. 週休停止を正当化する状況
   二. 停止の日付及び期間
   三. 停止が適用される労働者の人数
   四. 代替休暇の計画
3. 労働査察官が週休停止の許可を拒否する場合、申請受領後 4 日以内に書面で通知しなければならない。通知がなされなかった場合、それは週休停止の正当な許可と見なされる。

第 5 章

有給祝日

第 161 条

1. 労働担当省は、毎年、全ての事業所に雇用される労働者のために有給の祝日を定めるプラカースを発布しなければならない。
2. 前項の祝日は、年次有給休暇を取得するために必要な勤続期間の計算を中断することはなく、また、当該年次休暇の期間を短縮することもない。

第 162 条

1. 祝日が日曜日と重なる場合、労働者はその翌日に代替休暇を与えられなければならない。
2. 祝日に休んだことは、月給、半月給、又は週給の減額理由とすることはできない。

第 163 条

1. 時間給、日給又は出来高払いで雇用される労働者は、第 161 条で定められた祝日により労働しなかったことに起因して失われた賃金に相当する補償金を受け取る権利を有する。
2. 当該補償金は、使用者が支払わなければならない。

第 164 条

1. その業務の性質上、祝日においても業務の継続が求められる事業所又は企業に雇用される労働者は、実際の労務に対する賃金に加え、補償金を受け取る権利を有する。
2. 補償金の額及び支給の方法は、労働担当省のプラカースによって定められるものとする。

第 165 条

祝日によって失われた労働時間は、現行の法令に基づいて、補填することができる。補填された労働時間は、通常の労働時間として取り扱われるものとする。

第 6 章

年次有給休暇

第 166 条

1. 労働協約又は個別労働契約において、労働者により有利な規定が存在しない限り、全ての労働者は、継続勤務 1 か月につき 1.5 労働日の割合で、有給休暇を付与される権利を有する。
2. 2 か月連続して勤務しなかった労働者であっても、労働契約の終了時には、実際に勤務した期間に比例して計算された有給休暇相当額の補償金を受け取る権利を有する。
3. 年間を通じて継続的に実施されない業務においては、労働者が 1 か月平均 21 日間勤務していれば、継続勤務と見なされる。
4. 上記の年次有給休暇の日数は、勤続 3 年ごとに 1 日ずつ加算される。
5. 公的祝日及び病気による休暇は、年次有給休暇としては算入されない。

第 167 条

1. 年次有給休暇の取得権は、1 年間の勤務を経た後に発生する。
2. 労働契約が、休暇権発生前に終了又は満了した場合においても、労働者は第 166 条に基づいて算出された休暇補償金を受け取る権利を有する。
3. 年次有給休暇の代替としての補償を定める協約、又は年次有給休暇の放棄・免除に関する合意は、全て無効とされる。

4. 労働者が、年次有給休暇の全部又は一部を契約終了時まで繰り延べることに同意した場合、これは放棄と見なされない。繰越は連続3年間を超えてはならず、年間12労働日を超える部分にのみ適用される。

第168条

使用者は、労働者が有給休暇に入る前に、以下の金額以上の手当を支払わなければならない：休暇出発日前の 12 か月間に労働者が得た平均賃金、賞与、手当、補償金、及び現物給付（但し実費償還を除く）に基づく総額。この手当は、労働者が実際に勤務した場合に受け取るべき金額を下回ってはならない。

第169条

1. 第166条で定められる継続勤務の計算においては、労働契約が終了していない限り、一時的に業務が中断されていた期間も含まれる。
2. 労働者が年次有給休暇を取得する権利の発生に含まれる期間には、次の各項が含まれる：
   一. 週休
   二. 祝日
   三. 病気休暇
   四. 出産休暇
   五. 年次有給休暇及び解雇予告期間
   六. 労働者の直系家族に直接関係する出来事に対して最大7日間付与される特別休暇
3. 一方、個人的理由による特別休暇で補填が行われなかった期間は、有給休暇の算定対象期間に含まれない。

第170条

1. 年次有給休暇は、原則としてクメール正月の時期に与えられる。但し、使用者と労働者間で別の合意がある場合はこの限りではない。この場合、使用者は当該合意について労働査察官に報告しなければならない。
2. 年次有給休暇が15日を超える場合においては、18歳未満の未成年及び見習労働者を除き、使用者は残余の日数を年内の別の時期に分割して付与することができる。

第 7 章

特別休暇

第 171 条

1. 使用者は、労働者の直系親族に直接関係する出来事が発生した場合、当該労働者に特別休暇を与えることができる。
2. 労働者がまだ年次有給休暇を取得していない場合、使用者は、その特別休暇の日数を、労働者の年次有給休暇日数から差し引くことができる。
3. 労働者が既に全ての年次有給休暇を取得している場合、使用者は、その特別休暇を翌年の年次有給休暇から差し引くことはできない。
4. 特別休暇によって失われた労働時間は、労働担当省令が定める条件に従って、補填することができる。

第 8 章

未成年者及び女性の労働

A. 総則

第 172 条

1. 18 歳未満の未成年者、実習生又は女性を雇用する全ての使用者及び事業所の管理者は、これらの者の品行を監督し、公衆の面前における礼節を保持させなければならない。
2. 全ての性的暴力及び性的嫌がらせは、厳格に禁止される。

第 173 条

1. 18 歳未満の未成年者に対し、禁止されなければならない危険な業務又は過度に過酷な労働の種類は、労働担当省令によって定められる。
2. さらに、未成年者の健康に有害とされる不衛生又は危険な事業所において、未成年者を雇用するための特別条件も、同省令により定められる。

第 174 条

1. 18 歳未満の未成年者を、地下鉱山又は採石場において雇用してはならない。
2. 16 歳以上 18 歳未満の未成年者については、地下業務に従事する労働及び実習に関する特別な条件が、労働担当省令によって定められる。

第 175 条

1. 第 1 条が適用される全ての事業所において、18 歳未満の未成年者、労働者、使用人又は見習労働者を、夜間に就労させてはならない。
2. 但し、16 歳を超える未成年者については、以下のいずれかの場合に限り、特別な免除を認める条件を労働担当省令によって定めるものとする：
   一. 事業の性質上、昼夜を通じて継続的に稼働しなければならない以下の業種：
      イ. 製鉄・製鋼工場
      ロ. ガラス工場
      ハ. 製紙工場
      ニ. 製糖工場
      ホ. 金鉱石精錬所
   二. 事業所の通常の操業に支障を及ぼす不可避の事情がある場

第 176 条

未成年者（性別を問わず）に与えられる夜間の休息時間は、連続して 11 時間以上でなければならない。

B. 未成年者の労働

第 177 条

1. 雇用されて報酬を得る労働の最低年齢は 15 歳とする。
2. 健康、安全又は道徳に有害となるおそれのある労働の最低年齢は 18 歳とする。該当する業務の類型は、労働諮問委員会との協議を経て、労働担当省令で定める。
3. 労働担当省は、前項の規定にかかわらず、15 歳以上の青少年について、健康、安全、道徳が十分に保護され、かつ該当業務に適切かつ十分な指導又は職業訓練が提供されることを条件として、職業又は雇用への従事を認めることができる。
4. 第 1 項にかかわらず、12 歳以上 15 歳未満の児童は、以下の条件を満たす軽作業に限り雇用することができる：
   一. 健康又は心身の発達に有害でないこと
   二. 学校への定期的な出席や、正当な監督機関に認可されたガイダンスや職業訓練への参加を妨げないこと

5. 前項に基づく労働の種類及び条件（特に労働時間の上限）は、労働諮問委員会との協議を経て、労働担当省令で定められる。
6. 特定の職業又は職務において本条の実施が著しく困難であると認められる場合には、労働諮問委員会との協議を経て、労働担当省はその全部又は一部の適用除外を定めることができる。

第 178 条

労働査察官は、企業に雇用されている 18 歳未満の児童について、業務がその身体的能力を超えていないことを確認するため、公共医師による診断を要請することができる。診断により業務が不適切と判断された場合、親権者の申立てに基づき、労働査察官はその労働の変更又は契約の終了を命じる権限を有する。

第 179 条

18 歳未満の児童を雇用している全ての使用者は、当該児童の生年月日を記載した名簿を作成・保持しなければならない。この名簿は、労働査察官に対し、認証・監督・警告のために提出されなければならない。

第 180 条

1. 初等教育を行う孤児院又は慈善施設において、14 歳未満の児童に対する職業訓練は、1 日 3 時間を超えてはならない。
2. 使用者は、児童の**生年月日、労働条件、日課（学習・労働・休憩・食事の時間配分）を記録した帳簿を作成・保存しなければならない。
3. この帳簿は、毎年末に労働査察官に提出し、査証及び監督の対象となる。

第 181 条

18 歳未満で法的に独立していない未成年者は、保護者の同意なく労働契約を締結することはできない。

C. 女性労働

第 182 条

1. 女性は、本法第 1 条の適用を受ける全ての事業所において、90 日間の出産休暇（産前・産後を通じた連続休暇）を取得する権利を有する。

2. 出産休暇から復職した後の最初の 2 か月間、当該女性労働者は軽作業のみに従事させなければならない。
3. 使用者は、女性が出産休暇中である間、又は解雇予告期間の終了日が出産休暇期間中にあたる場合に、当該女性を解雇してはならない。

第 183 条

1. 女性は、前条に定める出産休暇期間中、使用者から諸手当を含む通常賃金の半額を受け取る権利を有する。
2. 女性が現物給付を受けていた場合には、当該給付の全てについても、休暇中に引き続き受給する権利を有する。
3. 本条の規定に反する労働協約は、無効とする。
4. 第 1 項に定める給付は、継続して少なくとも 1 年間雇用されている女性労働者に対してのみ支給される。

第 184 条

1. 母乳育児を行う母親は、出産日から 1 年間、就業時間中に 1 日 1 時間の授乳時間を取得する権利を有する。
2. 授乳時間は、午前及び午後に各 30 分ずつ分けて取得することができる。
3. 授乳の時間帯は、当該母親と使用者の間の合意により決定される。合意が成立しない場合は、就業時間の中間に授乳時間を割り当てるものとする。

第 185 条

授乳のための時間は、本法、就業規則、労働協約、又は同種の職に従事する他の労働者が享受している地方慣行により定められる通常の休憩時間とは別個に付与されるものであり、これと相殺してはならない。

第 186 条

1. 使用者は、100 名以上の女性又は少女を雇用する場合、当該事業所内又はその近隣に、授乳室及び託児所を設置しなければならない。

2. 使用者が事業所内に、生後 18 か月を超える児童向けの託児所を設置できない場合には、女性労働者は任意の託児所に子どもを預けることができ、その費用は使用者が負担しなければならない。

第 187 条

授乳室及び託児所の衛生的管理及び設置条件は、労働省のプラカースにより定められるものとする。

第 9 章

勤務地外で採用された労働者

第 188 条

1. 職場から遠隔地において採用され、かつその勤務地までの旅費が使用者によって支払われた全ての労働者は、労働契約の終了時又は休暇期間中に、採用地への帰還についても、最初の旅行と同様の条件で、使用者の費用負担により帰還する権利を有する。
2. 作業の停止、企業の閉鎖、又は個別解雇により労働契約が終了した場合も、前項に規定する義務は使用者に適用される。但し、労働者の重大な契約違反が解雇理由である場合、使用者は、労働者が勤務した期間に比例して、旅費を部分的に補償すれば足りる。

第 189 条

前条に基づき雇用を終了した労働者は、勤務終了日から 1 年以内に限り、帰還費用を元の使用者に請求することができる。

第 190 条

本章の規定の実施手続は、労働省のプラカースによって定められるものとする。

第 7 編

農業従事者に対する特別労働条件

第 191 条

本法に定める一般規定に加え、本編に掲げる特別規定は、農業従事者に適用されるものとする。

第 192 条

「農業従事者」とは、以下の産業又は事業体において雇用される労働者をいう：

一. プランテーション（大規模農園）

二. 農場（作物の栽培及び家畜の飼育を行うもの）

三. 林業開発事業

四. 漁業従事事業

第 1 章

プランテーション

第 193 条

1. 本法律の目的において、「プランテーション」とは、賃金労働者を定期的に雇用し、主として商業目的で以下の作物を栽培又は生産する全ての農業事業体をいう：コーヒー、茶、サトウキビ、ゴム、バナナ、ココナッツ、落花生、タバコ、柑橘類、アブラヤシ、キナ、パイナップル、胡椒、綿花、ジュート及びその他の商業作物。
2. 本章の規定は、家族経営又は地域市場への供給のみを行い、かつ賃金労働者を定期的に雇用していない小規模プランテーションには適用されない。

A. 労働時間

第 194 条

プランテーションに従事する労働者の通常の労働時間は、1 日 8 時間又は週 48 時間を超えてはならない。但し、特定の労働者カテゴリーについては、1 日の労働時間を 9 時間まで延長することができる。この場合でも、週の労働時間は 48 時間を超えてはならない。

第 195 条

1. 企業が宿泊施設を提供している住込み労働者について、職場と住居との間の移動に1時間を超える時間を要する場合には、その超過部分は労働時間とみなされる。
2. 常駐でない一般労働者及び臨時労働者の労働時間は、実労働時間に基づいて算定される。

第 196 条

特定の業務については、実労働 8 時間に加えて、最大 2 時間まで職場での待機時間を設けることができる。これらの業務の種類は、労働省のプラカースにより定められる。この待機時間中において、労働者に対して業務を課すことはできず、労働者はその時間を自由に使用することができる。

第 197 条

1 日の労働時間が 8 時間を超える場合、超過分には時間外労働の割増賃金率が適用されなければならない。但し、時間外労働を含む労働時間の合計は、同一日において 10 時間を超えてはならない。この制限は、災害の防止又は災害による損害の復旧を目的とする場合には適用されない。

B. 一部現物給与

第 198 条

1. 現物による賃金の一部支給は認められるが、これを労働者に強制してはならない。
2. 使用者が前項の規定に基づき現物支給を行う場合、各常用労働者に対して、現金による賃金支払分とは別に、1 労働日につき 900 グラムの米を支給しなければならない。

第 199 条

1. 前条に規定する米の現物支給は、当事者双方の合意により、現金による支給に代えることができる。
2. 支給された現物の現金換算額は、いかなる場合も正確に算出されなければならず、当該金額は、現物支給の記録を目的とした帳簿に記載されなければならない。

C. 家族手当

第 200 条

1. 常用のプランテーション労働者は、自己の配偶者及び扶養する未成年の子（嫡出・非嫡出を問わず 16 歳未満）について、以下のとおり 1 日あたりの米の配給を受ける権利を有する：
   一. 配偶者：800 グラム
   二. 満 2 歳未満の子：200 グラム
   三. 満 2 歳以上 6 歳未満の子：400 グラム
   四. 満 6 歳以上 10 歳未満の子：600 グラム
   五. 満 10 歳以上 16 歳未満の子：750 グラム
2. 本条に基づく家族手当は、労働者が世帯主として労働日に賃金を受け取る場合、又は正当な理由による病気もしくは入院のため労務提供が中断された場合にも支給される。
3. 満 16 歳以上 21 歳未満の子であって、公立又は認可された私立の中等教育機関又は高等教育機関で学習しているか、又は見習いとして勤務している者は、16 歳未満の子と同様に家族手当を受ける権利を有する。
4. 家族手当を受けるため、配偶者（妻）は以下の要件を満たさなければならない。
   一. 有給の職に就いていないこと。
   二. 常駐労働者の場合はプランテーション内、非居住労働者の場合は世帯主の居住する家庭又は通常の住居において夫と同居していること。
5. 扶養対象となる未成年の子は、常駐労働者であればプランテーション内、非居住労働者であればその家庭又は通常の住居において世帯主と同居していなければならない。但し、遠方の教育機関に通学中、又は見習いとして勤務しているため同居できない場合には、公立又は認可された私立教育機関が発行する証明書の提出により家族手当の対象となる。この場合、私立教育機関の証明書には校長の署名があり、主管官庁による認証を受けていなければならない。

第 201 条

家族手当は、労働者が採用された日から支給される。但し、使用者に全ての必要書類が提出されていることを条件とする。

第 202 条

本節に基づく家族手当の支給を受けるため、労働者は以下の書類を提出しなければならない：

一. 婚姻証明書の抄本

二. 各子の出生証明書の抄本

三. 配偶者が有給の職に就いていないことを証明する世帯主による宣誓書

四. 第 200 条に定める就学又は見習いとしての勤務を証明する書類（該当する場合）

第 203 条

労働者が前条 a)及び b)に定める証明書を取得できない場合には、民事関係を規律する現行法又は規則に基づく裁判所の決定書又は認証済みの宣誓供述書をもって代えることができる。

D. 住居

第 204 条

常勤の正規労働者は、労働担当省令で定める条件に従い、使用者から無償で住居（母屋及び付属建物）の提供を受ける権利を有する。

第 205 条

1. 既婚で家族と同居している労働者に提供される住居（母屋）は、居住面積が 24 平方メートル以上でなければならない。
2. この広さの住居は、同性の独身労働者については、最大 4 人までを 1 戸に収容することができる。

第 206 条

住居は、管轄官庁が定める公衆衛生規則に適合して建設されなければならない。この目的のため、企業は、1 種類以上の住居に関する設計図及び仕様書を労働査察局に提出しなければならない。労働査察局は助言を行った上で、これを地方又は市の管轄官庁に送付するものとする。提出後 30 日以内に異議が申し立てられなかった場合、企業は提出した計画に従って建設を開始することができる。また、事業の準備期間中又

は敷地整備期間中に仮設住居を建設する場合には、特別許可を申請することができる。その仮設住居は、3 年を超えて居住に使用してはならず、また、所轄官庁が定める公衆衛生及び健康に関する一般的基準に適合していなければならない。

第 207 条

住居の提供を受けた労働者は、使用者の許可がある場合を除き、当該住居に、登録された妻及び嫡出子又は非嫡出子以外の者を居住させてはならない。

第 208 条

労働者は、提供された住居、付属建物、中庭及び庭園を常に清潔に保たなければならない。また、当該住居に生じた損害については、労働者が責任を負う。

E. 住宅手当

第 209 条

プランテーションが常勤の正規労働者に対して住居を提供できない場合、使用者は、労働諮問委員会の勧告に基づいて労働担当省令で定められた条件に従い、当該労働者に対して毎月住宅手当を支払わなければならない。

F. 飲料水

第 210 条

使用者は、全ての季節において、可能な限り良好な条件で、労働者の必要に応じて水を供給しなければならない。

第 211 条

水源は特定され、保護されなければならず、まず飲用のために優先して供給されなければならない。

第 212 条

水が汚染されている疑いがある場合、使用者は、保健当局の勧告に従い、煮沸、塩素消毒など、必要な全ての対策を講じなければならない。

G. 必需品の供給

第 213 条

常設の市場から遠く離れ、かつ十分な物資の供給手段を有しないプランテーション又は作業場においては、使用者は、米、干魚、燻製魚、塩、茶などの生活必需品を供給するための店舗を設置することができる。この店舗は、本法第 42 条及び第 43 条の規定に従って運営されなければならない。

H. 便所

第 214 条

1. 労働者が居住する集落に設置されるトイレの数は、居住施設の少なくとも 4 分の 1 に相当する数でなければならない。当該トイレは、住居から十分な距離を置いた覆い付きの建物に設置され、常に衛生的な状態に保たれなければならない。
2. 労働者の各集落においては、トイレの数は住宅数の少なくとも 4 分の 1 に相当しなければならない。

第 215 条

家庭ごみ及び全ての種類の廃棄物は、水源から離れた場所に掘られた穴に投棄し、毎日埋めるか、又は焼却しなければならない。

第 216 条

動物の死骸は、水源、井戸、貯水槽及び居住地域から離れた場所に埋葬しなければならない。

I. 死亡－土葬又は火葬

第 217 条

死亡は、所轄官庁によって証明されなければならず、埋葬又は火葬は、現行規則に従って行われなければならない。

第 218 条

使用者は、常勤労働者が死亡した場合において、以下の事項について対応しなければならない。

一. 棺の提供

二. 白布の提供

三. 棺の搬送手段の提供（墓地又は火葬場まで）

四. 死亡した労働者の 1 か月分以上の賃金に相当する葬儀費用の負担

J. 託児所

第 219 条

1. プランテーションにおいて、常勤で居住する女性労働者が 100 人以上雇用されている場合、労働査察官は、保健当局及び地方・市の知事の助言に基づいて、使用者に対し、労働者の住居近隣に託児所を設置・運営・維持するよう命ずることができる。
2. 託児所は、女性の保育士の監督のもとに置かれ、子どもの人数に応じて必要に応じた補助者が配置される。牛乳及び米などの必需品も供給される。
3. プランテーション所有者は、2 歳を超える幼児に対して、米のほか、さまざまな食料を配給しなければならない。この配給は、企業の保健当局が監督する。

第 220 条

託児所における入所対象の子どもの年齢の上限は 6 歳とする。

第 221 条

託児所は、登録されている子どもの数が 10 人以上である場合、前記の条件に従って設置・運営されなければならない。

K. 学校

第 222 条

プランテーションにおいて、常勤で居住している労働者の 6 歳以上の子どもが 20 人以上いる場合、使用者は、自らの費用で、労働者の住居の近隣に必要数の小学校を建設し、これを維持しなければならない。

第 223 条

使用者は、所轄行政機関の指導に従い、自らの費用で、当該学校に必要な家具及び教材を備えなければならない。

第 224 条

当該学校の教員に対する給与は、プランテーションが負担するものとする。

第 225 条

学校が村落から 1,500 メートル以上離れている場合、使用者は、自らの費用で、日よけ及び雨よけを備えた車両により児童の通学手段を提供しなければならない。

第 226 条

常勤で居住していない労働者の子どもも、プランテーションの学校に入学することができる。但し、当該子どもの通学手段については、使用者は責任を負わない。

第 2 章

その他の農業労働

第 227 条

プランテーション以外の農業事業体における特別な労働条件は、労働諮問委員会との協議のうえ、労働大臣の提案により個別に定められるものとする。

第 8 編

労働者の保健及び安全

適用範囲

第 228 条

1. 本章の規定は、本法第 1 条に示された全ての種類の事業所に適用される。
2. 但し、父母又は保護者の管理下にある家族の構成員のみを労働者として雇用している工房には、この規定は適用されない。
3. 但し、その業務がボイラー、機械、電気を使用している場合や、その産業が健康を害する、又は危険な施設である場合は除く。

第 1 章

一般規定

第 229 条

1. 全ての事業所及び作業場所は、常に清潔に保たれなければならず、衛生及び保健の基準を維持するか、一般的に労働者の健康に必要な作業環境を維持しなければならない。
2. 労働担当省及び他の関係省庁は、本章の規定を受ける全ての事業所における本条の執行措置を監督するためのプラカース（省令）を準備しなければならない。
3. 特に以下の事項に関して定めるものとする：
   一. 施設の品質
   二. 清掃
   三. 職員の衛生的な設備
   四. 飲料及び食事
   五. 必要に応じて職員の宿泊
   六. 作業場及び座席の配置
   七. 換気及び衛生の対策
   八. 個人用保護具及び作業着
   九. 作業場の照明及び騒音

第 230 条

1. 全ての事業所及び作業場所は、労働者の安全を保障するように設計されなければならない。機械、機構、伝達装置、工具、設備及び機械類は、可能な限り最善の安全状態で設置・維持されなければならない。使用した工具、設備、機械、又は製品の管理は、労働者の安全を確保するために適切に組織されなければならない。
2. 第 229 条に基づくプラカースは、特に以下の事項に関する本条の執行措置も定めるものとする：
   一. 転落のリスク
   二. 重い物体の移動
   三. 危険な機械や装置からの保護
   四. 狭い場所又は孤立した作業環境で作業を行う場合に講じるべき安全対策
   五. 液体の漏出によるリスク
   六. 火災予防

第 231 条

第 229 条及び第 230 条における規定及びそれらの執行に関する規定にかかわらず、必要に応じて、労働担当省は特定の職業又は特定の作業に関する特別規制を執行するための追加のプラカースを発出することができる。

第 232 条

第 229 条から第 231 条において規定されたプラカースは、労働諮問委員会との協議及び合意の上で作成されなければならない。

第 2 章

監督

第 233 条

1. 事業所への訪問、衛生、労働条件、労働条件の安全に関する法令及び規則の履行状況の検査は、労働査察官と労務管理官によって行われるものとする。労働医療査察官及び労働安全の専門家は、これらの査察任務の実施に協力する。
2. 検査によって、違反が発見された場合には、労働査察官は、労働法第 8 章及びその実施に関するプラカースの規定に基づき、違反事項を明確に特定した上で、当該事業所の責任者に対して是正措置を命じなければならない。

第 234 条

1. 労働査察官及び労務管理官は、記録を作成する前に、そのような計画が存在する場合には、事業所の責任者に対し、第 229 条から第 231 条までの条文を実施するためのプラカースの規定を遵守するよう是正を命じなければならない。
2. 本対策の規定に基づき、労働査察官及び労務管理官は、労働者の健康又は安全に対して重大かつ深刻な危険が確認された場合は、事前の是正命令を経ることなく、直ちに記録を作成することができる。

第 235 条

一般規定違反に起因して危険な状況が発見された場合、たとえそれらの違反がまだ具体的な実施規定の対象となっていなくても、正式な通告が行われなければならない。

第 236 条

1. 是正命令は書面により行わなければならず、たとえ事業所の記録簿上であっても、受領確認の明記された通知書又は受領署名付きの手渡し文書によって交付されなければならない。この是正命令には、発行日及び署名の記載とともに、確認された違反事項又は危険の内容、ならびにその違反又は危険を解消すべき期限が明記されていなければならない。
2. 期限までに違反が改善されない場合、労働査察官又は労務管理官は、公式報告書を作成することができる。

第 237 条

1. 使用者は、期限が満了する前に、労働担当省に対して異議を申し立てることができる。この異議申立は、正式な通知と矛盾しない。
2. 大臣は、十分な根拠をもって 30 日以内に判断を下すことができる。
3. この期間内に書面による通知がない場合は、その苦情は承認されたものとみなされる。

第 3 章

労働医療サービス

第 238 条

本法第 1 条の適用を受ける企業及び事業所は、その労働者に対して初期医療（プライマリーヘルスケア）を提供しなければならない。

第 239 条

1. 労働医療チームは、1 名又は複数の医師によって指導されるものとし、「労働医師」という名称で呼ばれます。それらの医師は、労働によって生じる健康への悪影響を予防・治療することを任務としており、特に労働環境における衛生状態、感染症の危険性及び、労働者の健康状態について監視する。
2. 医療従事者によって収集された労働者の健康記録は機密扱いとされ、その記録に含まれる情報は、労働者個人が特定できる形で使用者、労働組合、又は第三者に開示されてはならない。但し、個人を特定できない形でのデータは、労働保健又は公衆衛生に関する調査目的として使用することができる。
3. 前項の規定は、労働医療査察官又は労働査察官に対して、要請に応じて記録を閲覧することができる。

第 240 条

1. 企業の必要性に応じて、労働医療サービスは単一企業また複数企業に共同で提供することができる。
2. 労働医療サービスの組織及び運営にかかる費用は使用者が負担する。
3. 複数企業によるサービスにおいては、費用は各企業に応じて、労働者数に分担される。

第 241 条

労働職業訓練省及び保健省の共同プラカースで定められた日付以降、必ず、産業医として従事する労働衛生を専門とする医師を配置しなければならない。

第 242 条

1. 本法第 238 条に該当し、50 人以上の労働者を雇用する全ての企業及び事業所は、事業所、工場、又は作業現場に常設の医務室を設置しなければならない。
2. 医務室は、1 名以上の看護師（男女）とともに、医師の指導のもとで運営されなければならない。看護師の人数は労働者数に応じて決定される。
3. 昼夜を問わず勤務時間中は、常に少なくとも 1 名の看護師（男女）が常駐していなければならない。
4. 医務室には、事故や業務上の疾病・傷病に備えて、応急処置が可能となるよう十分な資材、包帯、医薬品を備えなければならない。
5. この医務室の設置及び運営に要する費用は使用者が負担する。

第 243 条

第 228 条に該当する企業が、1 つ又は複数の支所又は作業現場を有し、それらが本拠地から 5 キロメートル以上離れていて、合計で 50 人以上の労働者を雇用している場合、使用者は、支所又は作業現場にも、本拠地と同等の支援及び治療手段（医療従事者、施設、資材、包帯、医薬品）を提供しなければならない。

第 244 条

1. 労働者数が 200 人を超える場合、医務室には、医薬品及び包帯に加えて、病院への搬送前の負傷者や患者の一時入院又は隔離が可能なスペースを備えていなければならない。

2. これらのスペースは、作業場で雇用されている労働者数の 2%を収容できる能力を備えていなければならない。
3. 医務室に入院した負傷者及び病人のケア、治療、食事の提供は、使用者の責任とする。

第 245 条

1. 前条までの措置に加えて、使用者は以下の費用も負担しなければならない：
   一. 作業場での化学的予防措置
   二. 疫病に対する予防接種
2. 伝染病が発生した場合、保健省は、作業現場において特別な予防措置を命じることができる。

第 246 条

労働担当省及び保健省は、共同プラカースによって以下を定めるものとする：

一. 労働医療サービスの組織及び運営方法

二. 企業における従業員数及び事業の性質に基づいて、労働医師が職員に費やすべき最大時間及び労働医師の義務的業務

三. 労働医療サービスの組織、運営及び財務管理に関して、企業の管理者又は複数企業サービスの代表者が提出すべき報告の頻度及び内容

第 247 条

労働担当省は、プラカースにより以下を定めるものとする：

一. 雇用前、再雇用時、定期、特別の健康診断が実施される条件

二. 雇用される医療従事者の人数、資格及び職務

三. 使用者が自らの費用で設置・提供すべきもの：

イ. 第 242 条に定められた医務室

ロ. 労働者数が 20 人から 50 人の場合の救護室

ハ. 労働者数が 20 人未満の場合の応急処置箱。医務室については、部屋数、面積、設備及び目的を労働者数に応じて定めるものとする。医療検査が企業内で実施される場合には、自社内に医療サービスを持っているか否かにかかわらず適用される。

ニ. 第一号に定められる労働者の健康診断

第 9 編

労働災害

第 248 条

1. いかなる原因であれ、労働時間中又は業務中に労働者に発生した事故は、当該労働者の過失の有無にかかわらず、労働災害とみなす。
2. すなわち、雇用主又は事業所の管理者のために、いかなる立場、場所であっても働いている賃金の有無を問わず労働者又は実習生に対して発生した身体的な損傷である。
3. 同様に、住居と職場との間の直接の通勤中に発生した事故も、途中で中断されたり、私的又は業務と無関係な理由で迂回した場合を除き、労働災害と見なされる。
4. 法律で定義された全ての職業病も、労働災害と見なされ、同様の方法で補償されなければならない。

第 249 条

1. 前条に定める全ての労働災害について、企業の管理者は、各労働者の個人的な身分に関係なく責任を負う。
2. 同様の責任は以下にも適用される：
    - 民間病院の管理者。但し、その雇用する職員に限る。
    - 専門職業者（その従業員に限る）
    - 手工業者（職人の妻や子を除く他の労働者に限る）
    - 家主（家事労働者に限る）
    - 農業事業体（その労働者に限る）
3. 前項に明示的に記載されたカテゴリー以外においても、特定の臨時業務のために労働者を雇用する全ての者は、業務中に労働者に生じた事故について補償の責任を負う。

第 250 条

全ての企業の管理者は、労働災害を防止するために、適切な措置を講じるか、又は講じさせなければならない。

第 251 条

通常一人で作業する労働者は、たとえ一時的に 1 人又は複数の同僚労働者を雇った場合であっても、本章又は該当する規則の適用を受けない。

第 252 条

1. 労働災害によって一時的労働不能となった場合、被災者又はその遺族は、企業の管理者又は使用者から補償を受ける権利を有する。但し、この補償は、労働不能期間が 4 日を超える場合に限って支払われるものとする。労働不能が 4 日以内である場合、被災者は通常の賃金を受ける権利を有する。
2. 故意に事故を引き起こした被災者は、補償を受けることができない。
3. 裁判所は次に掲げる判断を行うことができる：
   一. 事故が被災者の重大な過失によって発生したと証明された場合、補償額の減額。
   二. 事故が使用者又はその管理下にある者の重大な過失によって発生したと証明された場合、補償額の増額。

第 253 条

1. 死亡又は永久的な障害を伴う事故の補償は、被災者又はその遺族に対して補償金として支払われる。
2. 常に他者の介助を要する被災者には、追加補償として支払われる。
3. 労働不能の場合、補償金は事故発生後 5 日以内に支払われなければならない。

第 254 条

労働災害の被災者は、現物給付、医療、投薬、及び入院を含む医療支援、及び事故後に必要とされる全ての外科的支援や義肢装具に対する権利を有する。

第 255 条

前条の規定にかかわらず、労働災害の被災者は、当事者間の合意がある場合には、より有利な条件を享受することができる。

第 256 条

1. 労働災害に対する強制保険制度が設立されるものとする。
2. この制度は、**国家社会保障基金**（National Social Security Fund, NSSF）によって管理される。

第 257 条

1. 社会保険に関する規制又は規則が公布されるまで、現行の規定は引き続き有効とする。
2. 但し、一時的な期間において、労働担当省は本章の執行方法に関して以下を定めるプラカースを発出することができる：
   一. 事故の申告及び調査の方法
   二. 保証及びその他必要な措置
   三. 障害の程度及び補償額

第 10 編

労働者の職業斡旋及び募集

第 1 章

職業斡旋

第 258 条

1. 仕事を探している全ての者は、労働担当省省の職業斡旋事務所又は州若しくは自治区の雇用事務所への登録を申請することができる。
2. 全ての使用者は、企業における空席又は新たに必要となった職人について、労働担当省の職業斡旋事務所又は州若しくは自治区の 雇用事務所に通知しなければならない。
3. 使用者は、自社のために労働者を直接採用することができるが、その際は本法第 21 条に記載された要件を満たさなければならない。

第 259 条

使用者は、職業斡旋事務所から紹介された労働者を必ずしも受け入れる義務はない。どのような職種の労働者を受け入れるべきかについては、特別の条項及び規則によって定められる。

第 260 条

職業斡旋事務所の職員は、労働者の職業斡旋に関して、いかなる名目であれ、報酬や金銭の受け取りを要求又は受領することを禁止されている。

第 2 章
外国人労働者の雇用

第 261 条

1. 外国人は、労働担当省が発行する労働許可証及び雇用カードを所持していなければ、労働することはできない。
2. これらの外国人は、以下の条件も満たさなければならない：
   一. 外国人は、以下の条件も満たさなければならない：
   二. 使用者は、事前にカンボジア王国での労働に関する合法的な許可を取得していること。
   三. 外国人が、カンボジア王国に合法的に入国していること。
   四. 外国人が、有効な旅券（パスポート）を所持していること。
   五. 外国人が、有効な滞在許可を所持していること。
   六. 外国人が、職務に適しており、伝染病などを有していないこと。伝染病に関しては、労働担当省省の承認を得た上で、保健省のプラカースにより定められる。
3. 労働許可証は 1 年間有効とし、その延長は当該者の滞在許可証に定められた期間を超えない範囲で可能とする。

第 262 条

1. 労働担当省は、次に掲げる場合に労働許可証を取消すことができる：
   一. 保持者が第 261 条掲げる条件のいずれかを満たしていない場合。
   二. 延長が予定される労働許可の所持者のカンボジア王国における職業が、国内のカンボジア人求職者の職業と競合する場合。この場合における労働許可の取消しは、所持者たる外国人のために発行又は期間延長された労働許可の期間満了時に実行される。
   三. 保持者が 1 か月以上失業している場合、又は別の使用者に雇用された場合。
2. 労働担当省省は、外国人労働者に対する労働許可証及び労働手帳の発給に関するプラカースを出さなければならない。
3. 労働担当省及び経済財務省の共同プラカースにより、この労働許可証及び労働手帳の発行にかかる課税率を定めなければならない。

第 263 条

弁護士、執行官、公証人などの専門職業者を含むあらゆる種類の事業体は、職員を採用する場合、第一にカンボジア人を優先して雇用しなければならない。

第 264 条

1. 第 261 条の規定にかかわらず、第 263 条に該当する各事業体において雇用可能な外国人の最大比率は、以下の職種区分ごとに、労働担当省のプラカースにより定められる：
   一. 事務職員
   二. 専門職員
   三. 非専門職員
2. 各企業は、存続期間を通じて、上記の 3 つの職種それぞれについて、前項の省令において規定されるカンボジア国民労働者比率を満たしていなければならない。

第 265 条

前条にかかわらず、企業を操業する上で欠かすことのできない専門家を雇用するために、労働査察官の指示及び助言のもと、労働担当省の許可を得て、前条の外国人労働者割合の 上限を超えることができる。

第 11 編

企業における労働組合の自由及び労働者の代表

第 1 章

労働組合を結成する権利

第 266 条

1. 労働者及び使用者は、いかなる差別も受けることなく、また事前の許可を要することなく、研究を行うこと、並びに、 組合規約の適用を受ける者の、集団及び個人としての道徳的利益及び物質的を促進及び 保護することを目的として、自らの選択によって、職業団体を結成する権利を有する。
2. 労働者による職業団体は「労働組合」と呼ばれる。
3. 使用者による職業団体は「使用者団体」と呼ばれる。
4. 本法律の目的に鑑み、使用者及び労働者の双方を含む労働組合又は使用者団体は、これを禁止する。

第 267 条

労働組合及び使用者団体は、次に掲げる権利を有する：

一. 適用法及び公共の秩序に反しない限りで自らの規約及び管理規制の策定する権利

二. 自由に代表者を選出する権利

三. 自らの作業計画を策定する権利

第 268 条

1. 職業団体の創設者は、職業団体が本法律に定める権利及び利益を享受するために、労働　担当省に、その規約、運営管理責任者の名簿を登録するために、これらを届出なければならない。
2. 労働担当省が、登録申請の受領後 2 か月以内に返答を行わない場合、職業団体は既に登録されたものとみなす。
3. 規約及び運営管理責任者の名簿の写しは、設立された労働査察局の他、内閣官房、法務省、内務省にも提出されなければならない。
4. 登録された情報は、規約又は管理者に変更がある場合には更新されなければならない。

第 269 条

職業団体の管理・運営に関する責任者は、次に掲げる条件を満たさなければならない：

一. 25 歳以上であること

二. クメール語の読み書きができること

三. いかなる犯罪歴もないこと

四. 該当する職業又は職務において少なくとも 1 年間の経験があること

第 270 条

1. 外国人が労働者の組合管理・運営に関する責任者は選挙に立候補するには、次に掲げる条件を満たさなければならない。

一. 25 歳以上であること

二. クメール語の読み書きができること

三. カンボジア王国の移民法に従い、永住権を有すること

四. カンボジア王国で少なくとも連続 2 年以上働いた経験があること

2. 外国人が使用者の職業団体の管理選挙に立候補するには、次に掲げる条件を満たす必要がある：

一. 25 歳以上であること

二. クメール語の読み書きができること

三. カンボジア王国の移民法に従い、永住権を有すること

四. カンボジア王国で少なくとも連続 2 年間働いた経験があること¥

第 271 条

全ての労働者は、性別、年齢、国籍にかかわらず、自らが選択する労働組合に自由に加入することができる。

第 272 条

1. 全ての労働組合員は、第 269 条及び第 270 条に定められた条件を満たしている限り、その組合の管理及び運営に参加することができる。
2. 但し、組合の規則により、退職者の組合の運営及び管理への参加に関する条件を緩和することができる。

第 273 条

個人の労働組合に関する自由は、労働組合や使用者団体に加入しない自由、又は加入後にいつでも脱退する自由を含む。

第 274 条

第 266 条で規定された職業団体は、権利能力を有し、訴訟提起及び無償又は有償で、個人の財物又は不動産を取得することができる。更に一般的には、同組織は契約を締結することができる。

第 275 条

1. 第 266 条に基づく労働者及び使用者の職業団体は、道徳的・物質的利益の研究、調査、促進及び保護に関して自由に協議することができる。

2. 第266条～第270条の規定は、職業団体の連合にも適用される。但し、当該連合は、全ての構成する労働組合又は使用者団体の名称及び本部所在地を、第 268 条の要件に従って報告しなければならない。

第276条

労働者及び使用者の職業団体が解散された場合、その資産は規約に定められた方法で分配される。規約に規定されなく、また総会の決議もない場合、資産は、類似の合法的に設立された団体又は救済団体、社会福祉団体に寄付の形で譲渡されるものとする。

第277条

1. 職業団体又は職業団体連合の代表は、地理的若しくは職業的な枠組みにおいて、又は、必要に応じて当該組合が登録された業種によって、認識される。その代表は、次に掲げる基準によって決定される。
   一. 第268条に従って合法的に登録されていること。
   二. 有効な組合員証を有する構成員数が最も多いこと。企業内において、第一及び第二の多く人数は組合代表と見なされる。だが、構成員数が企業の労働者総数の51%以上である労働組合は、最も代表的な組合と見なされる。
   三. 構成員の少なくとも33%から組合費を受領していること。
   四. 第 266 条に定められたように、組合が構成員に対して職業的・文化的・教育的サービスを提供可能であることを示す活動計画及び事業を有していること。
2. 労働担当省は、代表性の認定申請書を受理してから最長 60 日以内に、第 1 項の条件を満たした職業団体に対して正式な認定を行う。
3. 労働法の規定において、第 1 項に定める条件に従って、労働担当省によって代表性を認定された職業団体には次に掲げる利点に関する利益が与えられる。
   一. 労働法で定められた組織における議席の配分
   二. 団体交渉に関する権限
   三. 組合代表選挙の1回目の投票における候補者指名の推薦
4. 職業団体の代表性を確認又はその持続性を検証する必要がある場合には、労働担当省が検査を命じることができる。
5. 検査対象となった職業団体は、検査当局の要求に従い、全ての証拠書類を提供しなければならない。

6. 証拠書類が手に入らない又は十分でない場合、代表としての承認を否定し、又は、必要 な情報が得られるまでの間停止することができる。その結果、全ての職業団体が享受する代表制に付随する利点は、取消し又は停止される。

第 278 条

労働者が 8 人以上雇用されている全ての企業又は事業所においては、代表労働組合は、公式な労働者代表を指名すること、又は交互代表として、企業若しくは事業所の管理者に対して労働組合を代表することができる。当該労働組合の代表 者は、自らを指名した組織を代表して、企業又は事業所との間で労働協約を締結し、これ に署名するための十分な権限を有する。当該労働者代表の指名は、労働者代表の任期の全体において、その効力を有する。

第 2 章

労働組合の自由の保護

第 279 条

使用者は、雇用、作業方法及び職務の分配、昇進、賃金及び給付の付与、懲戒処分及び解雇の決定において、労働組合への加入又は労働組合活動への参加を考慮してはならない。

第 280 条

1. 組合活動への干渉はしてはならない。
2. 本条において、干渉とは、主として、労働者の組織を 使用者又は使用者の組織の支配下に置くために、使用者若しくは使用者の組織によって支 配された労働者の組織を設立すること、又は、経済的若しくはその他の方法で労働者の組 織の支援を促すことをいう。

第 281 条

全ての使用者は、労働者の賃金から労働組合費を天引きして支払うこと、又は使用者は労働組合費を本人に代わって支払うことを禁止される。

第 282 条

1. 現労働組合代表者又は辞任後 6 か月以内の元労働組合代表者は、解雇・再配置・転勤に関する第 292 条、第 293 条及び第 294 条の規定に基づく利点を受ける権利を有する。
2. 解任許可申請又は不服申し立てに関する勧告を行う際には、労働査察官又は労働担当省は、現労働組合代表者又は元労働組合代表者の任務に関連するものであるかどうかを調査しなければならない。

第 3 章
企業における労働者の代表

第 283 条

1. 通常、8 人以上の労働者を雇用している全ての企業又は事業所においては、労働者は、企業又は事業所内で投票資格を有する全ての労働者を代表する、労働代表を選ばなければならない。
2. 本章の適用範囲は、本労働法第 1 条に定義された適用範囲と同一であるが、以下を除く：
   一. 本法第 1 条 3 項の適用を受ける労働者は、労働者代表を選出する権利を有するが、その行使については、個別の政令によって定められるものとする。
   二. 空運及び海運部門に勤務する職員も本章の規定に従う。但し、労働者代表の選挙については、各企業内で独自の選挙区として 1 つ又は複数の選挙団に分類されなければならない。
   三. 本 3 章は、家事労働者には適用されない。
3. 企業内に複数の独立した事業所が存在し、それぞれが上記の労働者数要件を満たしている場合であっても、いかなる労働者も本規定の適用から除外されることはない。
4. 使用者と企業内の代表的な労働組合組織との間で、労働者代表の選挙が必要な独立事業所の数について合意がない場合、労働者代表の選挙が必要な個別の事業所の数に関する紛争は、個別の事業所の性質の判断に関する管轄権を有する労働裁判所に付されなければならない。

第 284 条

1. 労働代表者の任務は次に掲げる通りとする。

一. 賃金及び労働法令、一般的な労働規則及び事業所に適用される労働協約の実行に関して、個別又は集団的な苦情を使用者に申し立てること。

二. 労働査察官が査察する労働法令及び規則の実行に関する全ての不満及び批判を労働査察官に付託すること。

三. 労働の安全及び衛生に関する規定が順守されているかを監視すること。

四. 特に労働災害又は業務上の疾病などの際に労働者の安全・健康及び労働条件の保護と改善に貢献するための措置を提案すること。

2. 労働代表者は、労働法第 24 条に規定された就業規則案又はその改正案について、書面による意見を提出するために、必ず協議されなければならない。
3. また、企業又は事業所における活動縮小又は内部再編成による人員削減措置についても、協議を受け、書面による意見を提出する必要がある。

第 285 条

労働代表者の人数は、事業所の労働者数に応じて以下の通りに定める。

一. 労働者数 8 人～50 人：正代表 1 名、補佐代表 1 名

二. 労働者数 51 人～100 人：正代表 2 名、補佐代表 2 名

三. 労働者数 101 人以上：100 人ごとに正代表 1 名、補佐代表 1 名を追加

第 286 条

1. 男女を問わず、年齢 18 歳以上で、企業において少なくとも 3 か月勤務しており、選挙法に定められた選挙権を失っていない労働者は、投票資格を有する。
2. 被選挙権を有する候補者は、年齢 25 歳以上で、当該企業において少なくとも 6 か月の勤続年数を有する労働者でなければならない。
3. この条件に加えて、外国人が候補者となるためには、労働期間の終了時までカンボジア王国の入管法に従った居住資格を有していなければならない。

第 287 条

選挙は勤務時間中に実施される。投票は秘密投票である。正代表と補佐代表の労働者の選挙は、別々の投票用紙で、同時に実施されなければならない。事前の選挙協定、労働協約、又は特定の職種に適用される規則によって、異なる場所で選挙が必要とされる場合は、それぞれ異なる場所で選挙を行う。

第 288 条

1. 労働代表者は、各事業所内の代表的な労働組合によって推薦された候補者の中から選出される。
2. 労働組合は、労働代表者の議席数を超えて候補者を推薦してはならない。必要に応じて、各選挙組織にこれを適用するものとする。

第 289 条

1. 最も多くの票を獲得した候補者から順に、議席数に達するまで当選者とする。
2. 残り 1 席に対して複数の候補者が同数の票を得た場合は、年齢が上の候補者を当選者とする。投票は、投票者数が登録された人数の半数以上である場合のみ有効である。

第 290 条

前条の第 289 条に反する場合、又は代表労働組合が期間内に候補者を推薦しなかった場合、15 日以内に新たな投票が実施される。この投票では、労働者は労働組合によって推薦されたか否かにかかわらず、全ての候補者に投票することができる。再投票においては、定足数の要件は存在しない。

第 291 条

1. 正労働代表者及び補佐労働代表者の任期は2年間とし、再選が可能である。任期は、死亡、辞任、及び労働契約の終了によって終了する。
2. 正労働代表者が離職する、又は一時的に欠勤する場合には、同一選挙組織の補佐労働代表者がその代理を務める。代理においては、同一労働組合から推薦され、最多得票を得た補佐労働代表者に優先される。

第 292 条

1. 選挙の実施は使用者の義務である。労働代表者が存在しない場合には、使用者は労働者、労働組合、又は労働査察官からの要請を受け取ってから 15 日以内に、選挙日を設定し、周知しなければならない。選挙は、要請の受領から 45 日以内に実施されなければならない。
2. 労働代表者を新たに選出するための選挙がある場合、その投票は現在の任期の満了前 15 日以内に行われなければならない。

第 293 条

1. 労働代表者又は労働代表候補者の解雇は、労働査察官の許可を得た後にのみ行うことができる。同様の保護措置は、任期終了後 3 か月以内の元労働代表者、及び投票結果が公表されてから 3 か月以内の落選候補者にも適用される。労働者代表の任期を終わらせる可能性のある配置転換又は異動は、同様に保護の対象とされる。
2. 労働査察官は、当該条項に基づいて保護される労働者の解雇許可の要請を受け取った後、1 か月以内に、使用者、該当労働者、及び当該労働者が所属する労働組合に対し決定を通知しなければならない。
3. 決定を受け取った使用者、労働者、又はその労働組合は、決定の受領から 2 か月以内に労働担当大臣に対して異議申立てを行うことができる。労働担当大臣は、労働査察官の決定を取り消すことも、修正することもできる。
4. 労働査察官の決定通知が所定の期間内に届かない場合、又は労働担当大臣の決定通知が異議申立て受領から 2 か月以内に届かない場合、当該要請及び異議申立ては棄却されたとみなされる。

第 294 条

労働担当大臣又は控訴裁判所の行政部が、労働代表者の解雇を承認する行政決定を取り消した場合、元労働代表者は、通知受領から 2 か月以内に異議申立てを行っていれば、前職又は同等の職位に復帰する権利を有する。労働代表者の任期がまだ満了していない場合は、その任期に復帰するものとする。これに対し、任期が満了している場合には、次の労働代表者選挙まで第 293 条に定められた手続きによって享受される。

第 295 条

重大な違反行為が存在する場合、事業主は、労働査察官の決定を待つ間、当該労働代表者を即時に停職させる決定を下すことができる。労働査察官が解雇を棄却した場合、当該停職は無効となり、その効果は法的に取り消される。

第 296 条

使用者は、労働代表者の選挙後 8 日以内に、労働査察機関へ選挙結果の公式報告書を提出しなければならない。さらに、使用者はその報告書の写しを事業所内に掲示し、労働者への情報提供を行わなければならない。

第 297 条

企業又は事業所に労働代表者が存在していても、労働者が直接苦情を使用者又はその代表者に申し出る権利を妨げるものではない。

第 298 条

労働代表者の選挙、被選挙資格、及び選挙の公正さに関する紛争は、労働裁判所に付託される。労働裁判所が存在しない場合は、控訴の可能性がなく、迅速に審理を行う、管轄を有する通常裁 判所に付託されなければならない。

第 299 条

労働担当省は、とりわけ次に掲げる事項について、本章の規定の実施方法を定める省令を発布するものとする。

一. 投票手続の整備及び選挙区への区分

二. 労働代表者が使用者又はその代理人によって承認される条件

三. 労働時間を含む、労働者代表の義務の履行手段

四. 選挙区が労働代表者を退任させられる条件

第 12 編

労働紛争の解決

第 1 章

個別紛争及び個別紛争の予備調停

第 300 条[3]（新しい）

1. 個別労働紛争とは、使用者と 1 名以上の労働者又は見習いとの間で個別に発生する紛争を指し、その内容は労働契約又は見習い契約の条項及び集団協約、ならびに現行の規則又は法令の解釈又は履行に関するものである。

[3] 2021 年の改正により、第 2 項が改正された。旧規定においては、個別労働紛争に労働仲裁を認めておらず、その内容は以下の通りであった。
「個別労働紛争は、訴訟提起に先立ち、一方当事者が関係省庁又は地方自治体の労働査察官に申立てを行うことにより、事前調停に付すことができる。」

2. 全ての個別労働紛争は、いずれの当事者も、まず調停のために所轄の労働査察官に申し立てることができる。紛争が調停により解決できない場合、当事者は、労働担当大臣の省令に従い、労働裁判所又は仲裁委員会に申し立てることができる

第 301 条

1. 申立てを受け取った後、労働査察官は双方の両当事者から労働紛争の争点について聞き取りを行い、関連法令、労働協約、又は個別の労働契約に基づいて、双方の調停を試みる。
2. 労働査察官は、申立ての受理から遅くとも 3 週間以内に調停のための審問日を設定する。
3. 両当事者は、審問において補佐人の同席又は代理人による出席が可能である。
4. 調停の結果は、労働査察官によって作成される正式な報告書に記録され、合意に至ったか否かが明記される。
5. この報告書には、労働査察官及び両当事者の署名がなされ、当事者には認証済みの写しが交付される。
6. 労働査察官の前で締結された合意は、法的強制力を有する。
7. 調停が不成立となった場合、関係当事者は、2 か月以内に管轄裁判所に訴訟を提起することができる。この期間を過ぎると、訴訟権は却下される。

第２章

集団労働紛争

A. 調停

第 302 条

集団的労働紛争とは、労働条件、職業団体の認められた権利の行使、企業内の職業団体の認定及び使用者と労働者との関係に関する問題について、1 人又は複数の使用者と一定数のその従業員との間に生ずる紛争であって、企業の効果的な運営又は社会の平和を脅かす おそれのあるものをいう。

第 303 条

1. 集団協約において紛争解決手続きが予定されていない場合、両当事者は、その州又は市の労働査察官に当該集団労働紛争を通報しなければならない。
2. 但し、労働査察官は、正式な通報がなくとも、集団労働紛争を知った時点で法的な調停手続きを開始することができる。

第 304 条

労働担当大臣は、通報を受けた時点又は自ら紛争を把握した時点から 48 時間以内に、調停者を任命するものとする。

第 305 条

調停は、労働担当大臣による任命から 15 日以内に実施されなければならない。調停は、両当事者による要求があった場合、当該期間は延長することができる。

第 306 条

調停期間中、紛争当事者は当該紛争の措置を控えなければならない。また、調停者によって招集された全ての会合に出席しなければならない。正当な理由なく会合を欠席した場合は、第 16 章の規定に従って科される罰金の対象となる。

第 307 条

1. 当事者による署名、及び調停者に検証がある調停合意書は、当該当事者及び代表者に対して、労働協約と同等の効力を有する。
2. 但し、労働者側の当事者が労働組合でない場合、この調停の合意は労働組合及び当該当事者も拘束を持たない。

第 308 条

調停が不成立となった場合、調停者は、その主要な争点を記録し、紛争に関する報告書を作成する。調停者は、その記録及び報告書を、調停終了から遅くとも 48 時間以内に労働担当大臣に送付さなければならない。

B. 仲裁

第 309 条

調停が不成立となった場合、労働紛争は次に掲げるいずれかの方法により解決に付されるものとする：

一. 労働協約において仲裁手続の記載がある場合は、当該手続

二. 紛争当事者全員が合意されたその他の手続

三. 本節に規定された仲裁手続

第 310 条

1. 第 309 条 3 項に該当する場合、労働担当大臣は、第 308 条に定められた調停者の報告書を受領してから 3 日以内に、当該紛争を仲裁評議会に付託しなければならない。
2. 仲裁評議会は、事件の受領から 3 日以内に必ず開催されなければならない。

第 311 条

仲裁評議会の委員は、裁判官、労働諮問委員会の委員から選任され、一般的に道徳的資質及び経済社会問題に精通した有識者の中から選任されるものとする。選出された委員は、 労働担当省令により毎年作成される名簿に含まれるものとする。

第 312 条

1. 仲裁評議会は、不調報告書に記載された争点、もしくは報告書後に発生し、かつ現在の紛争の直接的結果である事項以外を審理する権限を有しない。
2. 仲裁評議会は、労働法規及び労働協約の解釈及び実施に関する労働紛争について法的判断を行う。仲裁評議会は、その他の紛争に対しては、衡平に基づき判断する。
3. 仲裁評議会は、紛争に関与する企業の経済状況及び労働者の社会的状況を調査するための相当の権限を有する。
4. 仲裁評議会は、企業又は職業団体に対する調査を行う権限、関係当事者に対して、経済、会計、統計、財務若しくは、又は行政上の書類又は情報を提出させる権限を持つ。また、専門家の援助を要請することもできる。
5. 仲裁評議会の構成員は、審理中に提供された情報・資料、ならびに任務遂行中に知り得た事実に関する職業上の守秘義務を負う。
6. 仲裁評議会の全ての審理は非公開で行われる。

第 313 条

仲裁評議会は、事件を受理した日から 15 日以内に、その裁定を労働担当大臣に通知しなければならない。労働担当大臣は直ちに、関係当事者にその裁定を通知する手配をしなければならない。当事者は、この仲裁裁定に対して異議を申し立てる権利を有する。異議申立ては、通知を受け取った日から 8 暦日以内に、書留郵便又はその他信頼できる方法で労働担当大臣に通知することにより行う。

第 314 条

1. いずれの当事者からも異議申立てがなかった最終的な仲裁裁定は、即時に実施されなければならない。
2. 既に執行された仲裁裁定は、労働協約と同様に保管及び登録されるものとする。

第 315 条

調停による合意及び異議申立てのなかった仲裁裁定書は、関係する事業所の職場及び該当する州・市の労働査察官事務所に掲示されなければならない。

第 316 条

調停及び仲裁の手続は、全て無料で実施されるものとする。

第 317 条

労働担当省は、本節の執行方法を定めるためのプラカースを発出する。

第 13 編
ストライキ及びロックアウト

第 1 章
一般規定

第 318 条

1. ストライキとは、事業所又は施設内において、労働者の一団によって共同で行われる業務の停止を指す。労働者が使用者に対し、職場復帰の条件として自らの要求の満足を求める目的で実施される。
2. ロックアウトとは、労働紛争中に使用者が行う事業所又は施設の全部又は一部の閉鎖を指す。

第 319 条

ストライキ及びロックアウトの権利は保障される。これは、当該紛争に対する仲裁裁定を当事者の一方が拒否した場合に行使されることができる。

第 320 条

1. ストライキを行う権利は、仲裁評議会が第 12 章で定められた期間内に仲裁裁定を出さなかったり、通知しなかったりした場合において、これを行使することができる。
2. ストライキを行う権利は、労働者を代表する組合が、団体協約又は法律の履行を強制する必要があると判断した場合にも、これを行使することができる。
3. ストライキを行う権利は、労働者の経済的及び社会職業上の利益を擁護するために、一般な方法として、これを行使することができる。
4. ストライキを行う権利は、使用者との労働紛争解決のためのあらゆる平和的方法が尽くされた場合にのみ、これを行使することができる。

第 321 条

1. ストライキを行う権利は、集団的労働紛争が、適用される法、労働協約又は両当事者が受け入れた仲裁裁定を根拠とする法的規定の解釈に由来する場合は、これを行使することができない。

2. ストライキを行う権利は、労働協約又は仲裁裁定が失効していない間に、労働協約の変更又は両当事者が受け入れた仲裁裁定の破棄を目的として、これを行使することはできない。

第 322 条

ロックアウトを行う権利は、ストライキの権利と同じ規定に従って行使されなければならない。

第 2 章
ストライキに関する事前手続き

第 323 条

ストライキは、労働組合の規約に定められた手続きに従って宣言されなければならない。この規約には、ストライキ決議は秘密投票によって採択されることが規定されなければならない。

A. 事前通知

第 324 条

1. ストライキを行うためには、少なくとも 7 労働日以上前に通知し、また事業所及び施設に対する届け出が行われなければならい。ストライキが産業や業種に影響を与える場合において、当該産業又は業種に対応する使用者団体が存在する場合、当該団体に対して事前通知を行わなければならない。事前通知には、ストライキを行う理由である要求内容が正確に記載されなければならない。
2. 事前通知は労働担当大臣にも送付されなければならない。

第 325 条

1. 事前通知期間中、労働担当大臣は、当事者間の調停のため、必要な全ての手段を積極的に講じなければならず、他の関係省庁の協力を要請することもできる。
2. 当事者は、労働担当大臣の召喚に必ず出席しなければならない。

B. 最低限業務

第 326 条

1. 労働紛争の当事者は、事前通知期間中、ストライキが行われる企業における施設設備及び企業の機材を確実に保護するための最低限の業務の調整を行うために、会議に出席しなければならない。両当事者間で合意が成立しない場合、労働担当省が最低限の業務を定めなければならない。
2. この条文に基づき最低限業務に従事することを求められた労働者が、出勤しなかった場合、重大な違反行為とみなされる。

C. 必須な業務

第 327 条

ストライキが必須な業務に影響を与える場合、すなわちその業務の中断が、住民の全体又は一部の生命、安全、健康に危害又は悪影響を及ぼす場合、第 324 条に定める事前通知期間は、最低 15 労働日まで延長されなければならない。

第 328 条

1. 事前通知期間中に、労働担当大臣は、ストライキによって影響を受ける者の生命・健康・安全を脅かさないよう、維持すべき最低限の必須業務を決定する。

2. ストライキを宣言した労働組合は、維持すべき業務内容について意見を求められる。
3. この条文に基づき、最低限の必須業務に従事することを求められた労働者が出勤しなかった場合、重大な違反行為とみなされる。

第 329 条

第 328 条の意味における「必須業務」を行う事業所の一覧は、労働担当省のプラカースによって定められる。必須業務としての資格に関する全ての紛争は、労働裁判所、労働裁判所が存在しない場合には通常裁判所が解決する。

第 3 章
ストライキの効果

第 330 条

ストライキは平和的に行われなければならない。ストライキ期間中に暴力行為を行った場合は、労働　契約の停止又は懲戒解雇を含む懲戒処分の対象となる重大な契約違反行為とみなす。

第 331 条

ストライキに参加しない労働者の労働の自由は、全ての強制又は脅迫から保護されなければならない。

第 332 条

1. ストライキ期間中は労働契約を一時停止させる。ストライキ期間中、労務の手当及び賃金も支払われない。
2. ストライキ終了後、労働者は元の職務に復帰されるものとする。
3. 労働者の代表の任期はストライキ中でも停止されず、使用者の代表との連絡を維持できるようにする。

第 333 条

使用者は、労働者がストライキに参加したことを理由として、いかなる制裁を科してはならない。かかる制裁は無効とし、使用者には第 16 編第 369 条に定められる罰金が科される。

第 334 条

1. 使用者は、第 326 条及び第 328 条に定める最低限の業務を維持するために必要な労働者が出勤しない場合を除き、ストライキ中にストライキ参加者の代替として新たな労働者を雇用してはならない。
2. 本条に違反した場合、使用者はストライキ期間中の全てのストライキ参加者に対して賃金を支払わなければならない。

第 335 条

本章の規定に違反して実施されたロックアウトは違法とし、使用者はロックアウトによって労働者が失った勤務日に対する賃金を支払う義務を負う。

第 4 章
違法ストライキ

第 336 条

1. 違法ストライキとは、本章に定められた手続に従わずに実施されたストライキを指す。
2. また、平和的でないストライキも違法である。

第 337 条

1. ストライキが合法か違法かを判断する専属的権限は、労働裁判所に属する。但し、労働裁判所が存在しない場合は、通常裁判所がその権限を行使する。
2. ストライキが違法と宣告された場合、ストライキ参加者は、判決日から 48 時間以内に職場へ復帰しなければならない。正当な理由なく復帰しない労働者は、重大な違反行為を行ったものとみなされる。

第 14 編
労働行政

第 1 章
一般規定

第 338 条

1. 労働行政は、国家の労働政策の企画、実施、調整、監督及び評価について主要な責任を負う。とりわけ、公共行政の枠組みにおいては、当該政策を具現化するための法令の策定及び執行の手段として機能する。

2. 労働行政は、労働条件、雇用及び職業生活に関する国内法及び慣行に照らし、使用者、失業者及び不完全就業者の状況を常に調査しなければならない。不備又は濫用については留意し、是正のための方法を提案し、必要に応じて措置を要請する。
3. 労働行政は、使用者及び労働者並びにそれぞれの団体に対して助言的サービスを提供し、当局若しくは公的機関と使用者又は労働者、又はそれぞれの団体との間における協議及び実質的な協力を促進する。
4. 労働行政は、使用者、労働者及びそれぞれの団体からの技術支援の要請に応じなければならない。
5. 労働行政は、個別的又は集団的な労働紛争の解決を支援するため、和解サービスを提供する。

第 339 条

1. 労働行政は、全ての関係者が適切に支援を受けられるよう、常時、十分な人員、資材、交通手段、事務所及び施設を整備し、これを維持しなければならない。
2. 労働行政の職員は、各自の職務を適切に遂行するために必要な訓練を受けなければならない。雇用期間中に継続的な研修が確保されるよう、必要な措置は、労働省のプラカースにより定められるものとする。

第 340 条

1. 労働行政の職員は、その割り当てられた職務を遂行するために必要な資格を備え、必要な訓練を受ける機会を有し、かついかなる不当な外部からの影響も受けないものでなければならない。
2. 全ての職員には、法定の職務を効果的に遂行するために必要な物的手段及び財政的資源が提供されなければならない。

第 341 条

労働省は、労働行政の構成に関する省令（プラカース）を発出し、各サービスについて以下の事項を定めなければならない：

一. 担当職員に課される役割及び任務

二. 労働行政内の他のサービスとの組織構成、相互関係、及び調整の仕組み

三. 州及び市において最も効果的に機能するよう整備された配置

四. 担当職員の業務遂行方法。

第 342 条

労働行政内の各職員区分に適用される特別な法的身分及び勤務条件は、政令によって定められるものとする。

第 2 章

労働査察

第 343 条[4]（新しい）

1. 労働査察の任務は、労働査察官及び労務管理官によって遂行される。
2. 労働査察官及び労務管理官は、その任命前に、職務を忠実に遂行すること、ならびに、退任後においても、在任中に知り得た製造上又は商業上の秘密、あるいは運営方法を一切漏洩しないことを、厳粛に誓約しなければならない。
3. 労働査察官は、刑事訴訟法の規定に基づき、本法に定められた犯罪を捜査するための司法警察官の資格を取得する。この資格取得の条件及び手続は、司法大臣及び労働大臣による共同プラカース（省令）によって定められる。

第 344 条

労働査察官は、以下の任務を負うものとする：

一. 本法及びこれに基づく規則、ならびに現時点で成文化されていないが労働制度に関連するその他の法令の履行を確保すること。

二. 使用者及び労働者に対して、法令の遵守を確保するために効果的な方法に関する情報及び技術的助言を提供すること。

三. 既存の法令が適用されていないことにより発生する不正や濫用について、所轄官庁に報告すること。

四. 第 1 条の適用対象となる企業又は組織の配置や再構成について、行政当局からの要請に応じて助言を行うこと。

五. 労働者及びその家族の生活条件に関する法令の執行状況を監督すること。

[4] 2021 年改正により、第３項追加。

第 345 条

1. 労働査察官及び労務管理官は、その職務を遂行するにあたり、労働者の健康及び安全に関する法令の履行を確保し、また、これらの目的で用いられる手段や機器、並びに当該規制の有効性を調査するために、医療、機械、電気、化学、環境などの分野における適切な資格を有する外部の専門家又は技術者、あるいは関係省庁の協力を求めることができる。これらの専門家又は技術者による技術的支援は、関係省庁との連携のもと、労働査察官又は労務管理官の監督下で実施されるものとする。
2. 支援にあたる専門家又は技術者は、任務遂行に先立ち宣誓を行わなければならず、第 346 条及び第 347 条に定める労働査察官と同等の権限を有する。
3. 本条に基づく支援に係る費用は、労働担当省が負担するものとする。

第 346 条

1. 適切な身分証明書を携帯する労働査察官及び労務管理官は、以下の権限を有する。
   一. 事前の通告なく、昼夜を問わず自由に、自己の管轄区域内に所在する企業へ立ち入ること。
   二. 合理的な根拠に基づき必要と認める作業所へ、日中に立ち入ること。
   三. 法令の適切な履行を確認するために必要と判断される検査及び調査を実施すること。特に以下を含む：単独で、又は証人を同席させた上で、使用者又は被雇用者に対し、本法の履行に関する質問を行うこと。
      イ. 使用者が法令に基づき保管すべき帳簿、台帳、書類等について、作成状況を確認し、それらを閲覧し、写し又は抜粋を取得すること。
      ロ. 本法に基づき掲示が義務付けられている通知又は書面の掲出を求めること。
      ハ. 分析の目的を使用者又はその代理人に明示した上で、材料、使用原料又は混合物のサンプルを採取し、分析すること。
2. 前項に定める検査又は調査を実施する際には、労働査察官及び労務管理官は、当該立ち入りによって調査の実効性が損なわれるおそれがない限り、使用者又はその代理人に対してその旨を通知しなければならない。
3. 労働査察官及び労務管理官による調査には、1 名以上の労働者代表を立ち会わせることができる。

第 347 条

労働査察官及び労務管理官は、職務の遂行において、次に掲げる権限を有する。

一. 使用者又はその代表者及び労働者に対して、口頭により是正の指摘を行うこと。

二. 使用者又はその代表者に対し、法令を一定期間内に遵守するよう警告通知を行うこと。

三. 法令違反に関する事実を、反証がない限り立証されたものとみなされる公式報告書に記録すること。

四. 労働者の健康又は安全に対し、差し迫った重大な危険が存在すると認められる場合、直ちに必要な措置を命ずること。

五. 本法及びこれに関連する法規に違反した者に対し、罰金を科すこと。

第 348 条

1. 労働査察官、労働医療査察官及び労務管理官は、自らの管轄区域内における企業に対して、いかなる利害関係も有してはならない。
2. 労働査察官、労働医療査察官及び労働監査官は、施設における法令違反又は不履行に関して提供された情報の出所を秘匿しなければならず、当該情報に基づき検査が実施されたことを、使用者又はその代表者に明かしてはならない。

第 3 章

労働医療査察

第 349 条

1. 労働医療査察は、作業場における労働者の健康を保護することを目的として、常時実施される。この査察業務は、労働医療サービスの組織及び運営を担う労働医療査察官に委ねられる。
2. 労働医療査察官は、労働査察官と連携してその任務を遂行し、労働者の健康に関する規定の施行に協力するものとする

第 350 条（新しい）

本法第 343 条（新しい）第 2 項、第 346 条及び第 347 条第 1 号から第 4 号に規定される労働査察官の権限及び義務は、前条に規定される任務の範囲内において、労働医療査察官にも準用される。

第 15 編

労働諮問委員会

第 351 条

1. 労働諮問委員会は、労働担当省の下に設置されるものとする。
2. 労働諮問委員会の構成は、以下のとおりとする：
   一. 議長である労働担当大臣又はその代理人
   二. 関係省庁の代表者若干名
   三. 国内で最も代表的な労働組合の代表者及び、それと同数の国内で最も代表的な使用者団体の代表者
3. 労働諮問委員会は、労働者側及び使用者側の代表者の中からそれぞれ 1 名ずつ、副議長を 2 名選出するものとする。

第 352 条

労働諮問委員会の構成及び機能は、アンクレット（政令）によって定められるものとする。

第 353 条

1. 労働諮問委員会は、年に少なくとも 2 回開催されなければならない。但し、労働大臣の独自の判断又は副議長の要請により、いつでも招集することができる。
2. 議長は、副議長と協議の上、各会議の議題を決定する。

第 354 条

労働諮問委員会には、労働省の責任の下で運営される常設の事務局が設置されなければならない。

第 355 条

議長又は副議長の要請により、経済、医療、社会、文化などの分野における有資格の公務員又は著名な専門家を、労働諮問委員会の会議に助言者（アドバイザー）として招致することができる。

第 356 条

1. 労働諮問委員会の委員は、報酬を受けないものとする。
2. 労働諮問委員である労働者を雇用している使用者は、当該労働者に対し、労働諮問委員会の会議に出席するために必要な時間を与えなければならない。
3. 当該会議出席に要する時間は、通常の労働時間として賃金が支払われるものとし、勤続年数及び休暇取得権の算定においても通常の労働時間として取り扱われる。
4. 労働諮問委員である労働者は、本法により労働組合の代表者及び指導者に対して付与されるのと同様の保護を受けるものとする。

第 357 条

1. 労働諮問委員会は、主として、労働問題、雇用、賃金、職業訓練、国内労働力の移動、移住、労働者の物質的及び精神的状況の改善、並びに労働衛生及び労働安全に関する事項を調査・研究することを任務とする。
2. 労働諮問委員会は、以下の任務を負うものとする：
   一. 保証された最低賃金に関する勧告を策定すること。
   二. 労働協約の適用範囲の拡大に係る事前助言を行うこと。また、労働協約が存在しない場合には、特定の職業又は産業部門における雇用条件に関する規定について、必要に応じて助言を行うこと

第 358 条

カンボジア王国による国際労働機関（ILO）の活動への参加は、労働諮問委員会における労働者及び使用者の代表者との協議を経て行われなければならない。

第 16 編

罰則

第 359 条

1. 本編の規定に違反した者は、罰金刑、禁錮刑、又はその両方に処されるものとする。
2. 罰金は、労働査察官及び労務管理官によって科される。

第 360 条

罰金は、基準日額賃金を基礎として計算される倍数により定められる。この基準日額賃金は、労働省及び司法省の共同プラカース（布告）によって定められるものとする。

第 361 条

以下の条文に違反した者は、基準日額賃金の 10 日分から 30 日分までの罰金に処される：第 14 条、第 20 条、第 22 条、第 24 条、第 29 条、第 30 条、第 34 条、第 37 条、第 42 条、第 43 条、第 72 条、第 112 条、第 134 条、第 187 条、第 214 条、第 222 条、第 253 条、及び第 255 条。

第 362 条

1. 労働者に週休を付与しなかった者、又は週休を延期した者、もしくは本法第 6 編第 4 章の規定又はこれに基づくプラカースに違反する条件で週休を付与した使用者は、基準日額賃金の 10 日分から 30 日分までの罰金に処される。
2. また、必要な許可を得ずに週休を停止した場合、あるいは代替休暇を労働者に付与しなかった場合も、同様の罰金が科される。

第 363 条（新しい）

以下の条文に違反した者は、基準日額賃金の 31 日分から 60 日分までの罰金に処される：第 21 条、第 28 条、第 44 条、第 45 条、第 49 条、第 50 条、第 57 条、第 59 条、第 106 条、第 139 条（新しい）、第 144 条（新しい）、第 162 条（新しい）、第 163 条、第 164 条、第 166 条、第 167 条、第 168 条、第 169 条、第 170 条、第 179 条、第 180 条（第 1 項及び第 2 項）、第 182 条（第 2 項及び第 3 項）、第 184 条、第 194 条、第 198 条、第 200 条、第 204 条、第 205 条、第 206 条、第 210 条、第 249 条、第 296 条、第 306 条。

第 364 条

第 93 条に規定される条件に従って雇用証明書を交付しなかった、又は交付を拒否した使用者は、基準日額賃金の 31 日分から 60 日分までの罰金に処される。

第 365 条

民事責任とは別に、第 113 条、第 114 条、第 115 条及び第 116 条の規定に違反した者は、基準日額賃金の 31 日分から 60 日分までの罰金に処される。

第 366 条

第 127 条、第 128 条、第 129 条に違反して賃金の相殺、分割払い、控除を行った使用者は、基準日額賃金の 31 日分から 60 日分までの罰金に処される。

第 367 条（新しい）

第137条、第138条（新しい）第2項、第140条、第141条の労働時間に関する規定、又はこれらに基づいて発出されたプラカースに違反して労働者を雇用した使用者は、基準日額賃金の 31 日分から 60 日分までの罰金に処される。

第 368 条

第173条から第178条までの規定に違反して18歳未満の児童を雇用した使用者は、基準日額賃金の 31 日分から 60 日分までの罰金に処される。

第 369 条

以下の条文に違反した者は、基準日額賃金の 61 日分から 90 日分までの罰金又は 6 日以上 1 か月以下の禁錮刑に処される：第 12 条、第 15 条、第 17 条、第 18 条、第 39 条、第 46 条、第 104 条、第 126 条、第 260 条、第 264 条、第 281 条、第 292 条、第 331 条、第 333 条、第 334 条、第 335 条。

第 370 条

第 16 条に違反した使用者は、基準日額賃金の 61 日分以上 90 日分以下の罰金に処される。

第 371 条

第95条第1項及び第2項に規定される理由により、労働査察官への通知なく労働者を解雇した使用者、又は第 95 条第 7 項の規定に違反して、労働大臣が定めた保留期間中に解雇を実行した使用者は、基準日額賃金の 61 日分以上 90 日分以下の罰金又は 6 日以上 1 か月以下の禁錮に処される。

第 372 条

カンボジア王国内で労働を行うための雇用カード（Employment Card）を所持していない外国人を雇用、もしくはそのまま雇用し続けた者は、基準日額賃金の61日分以上90日分以下の罰金又は6日以上1か月以下の禁錮に処される。再犯の場合には、1か月以上3か月以下の禁錮に処される。

第 373 条

1. 第 278 条、第 279 条及び第 280 条の規定に違反した者は、基準日額賃金の 61 日分以上 90 日分以下の罰金、6 日以上 1 か月以下の禁錮、又はその両方に処される。
2. また、第 11 編第 1 章に定められる労働組合の設立及び加入の自由に違反し、又はこれを試みた者、特に第 266 条、第 267 条、第 273 条に定められた権利や自由を脅迫・威圧・強制によって侵害した者又は侵害を試みた者も、同様の刑罰に処される。

第 374 条

最低年齢に関する規定に違反した者は、基準日額賃金の 30 日分以上 120 日分以下の罰金に処される。

第 375 条

第 229 条、第 230 条、第 231 条又はこれらに基づく労働省令（プラカース）に違反した事業主、取締役、管理者、又は責任者は、基準日額賃金の 30 日分以上 120 日分以下の罰金に処される。

第 376 条

1. 前条に規定された違反行為によって、他人の健康又は安全を脅かした者は、基準日額賃金の 30 日分以上 120 日分以下の罰金に処される。
2. 第 375 条及び本条の罰則は、第 9 編に定められる労働災害及び職業病に関する補償規定とは別に適用される。

第 377 条

第 240 条から第 247 条までの条文、又は労働衛生に関する労働省のプラカースに違反した者は、基準日額賃金の 120 日分以上 360 日分以下の罰金、1 年以上 5 年以下の禁錮刑、又はその両方に処される。

第 378 条

1. 第 266 条に定められる専門組織又は職業団体（労働組合を含む）に対し、本来の目的から逸脱した活動を行わせた指導者又は管理者は、基準日額賃金の 61 日分以上 90 日分以下の罰金に処される。

2. 上記の違反を組織自体が行った場合、又は法令（特に労使関係に関するもの）に重大かつ継続的に違反した場合、労働裁判所は当該専門組織又は労働組合の解散を宣告することができる。

第 379 条

第 268 条、第 269 条、第 270 条に違反した者は、基準日額賃金の 61 日分以上 120 日分以下の罰金に処される。

第 380 条

労働組合代表の自由な選任、又はその職務の独立的・通常の遂行を妨害し、又は妨害を試みた者、あるいは第 282 条に違反して労働組合代表者又は元代表者を解雇、異動、転任させた者は、基準日額賃金の 61 日分以上 90 日分以下の罰金、6 日以上 1 か月以下の禁錮、又はその両方に処される。

第 381 条

第 283 条、第 286 条、第 287 条及び第 291 条に違反し、労働者代表（ショップ・スチュワード）の自由な選任又はその通常の職務の遂行を妨害、又は妨害を試みた者は、基準日額賃金の 61 日分以上 90 日分以下の罰金、6 日以上 1 か月以下の禁錮、又はその両方に処される。

第 382 条

労働査察官、労務管理官、又は労働医療査察官が職務を遂行し、又はその権限を行使することを妨害、あるいは妨害しようとした者は、基準日額賃金の 120 日分以上 360 日分以下の罰金、又は 1 か月以上 1 年以下の禁錮に処される。

第 383 条

1. 同一の罰則が適用される複数の違反行為がある場合、罰金額は違反の数に比例して科される。但し、その合計額は最高罰金額の 5 倍を超えてはならない。
2. この規定は、特に複数の労働者が労働法に違反する条件で雇用されている場合に適用される。
3. 再犯の場合、罰金額は 3 倍とする。

第 384 条

事業主は、自らの代理人又は責任者に対して言い渡された刑事判決に関して、民事上の責任を負う。

第 385 条

1. 第 12 編に基づく労働紛争が調停によって解決されなかった場合、労働裁判所に提訴することができる。
2. 労働裁判所は、労働紛争の解決のために以下の措置を講ずることができる：
   一. 解雇された労働者を原職に復帰させ、遡及的に賃金を支払うよう命じること
   二. 労働組合又は労働者代表の選挙結果を無効とすること
   三. 使用者に対して、労働組合又は労働組合代表もしくは労働者代表との交渉・協力を命じること
   四. 勝訴当事者への損害賠償の支払いを命じること

第 386 条

労働査察官、労働統制官、労働医療査察官が、職務中又は退職後に秘密情報又は製造工程を漏洩した場合、懲戒処分とは別に、6 日以上 1 か月以下の禁錮に処される。

第 17 編

労働裁判所

第 387 条

労働契約又は実習契約の履行に関して、労働者と使用者の間に生じた個別の紛争を管轄する労働裁判所が設置される。

第 388 条

労働裁判所の組織及び運営に関する事項は、法律によって定められる。

第 389 条

労働裁判所が設置されるまでの間、本法の適用に関する全ての紛争は、通常裁判所によって審理されるものとする。

第 18 編
経過規定

第 390 条

1. 本法の規定は、現行の個別労働契約にも適法に適用される。但し、労働者は、既存契約により本法よりも有利な待遇が与えられている場合、その利益を引き続き享受する権利を有する。
2. 本法の規定をもって契約終了の正当な理由とすることはできない。

第 391 条

現行契約の条項で本法の規定と矛盾するものは、本法公布の日から 6 か月以内に修正されなければならない。

第 392 条

1. 労働組合は、移行期間中及び労働省が定める期日までの間、代表性の証明を要することなく、第 1 回の**労働者代表選挙（ショップ・スチュワード選挙）**に候補者を推薦することができる。
2. 職業別又は地域別に代表性を主張する労働者及び使用者の職業団体は、同一管轄区域内において団体協約を締結することができる。但し、これらの協約の有効期限は、労働省プラカースの公布日から最長 1 年以内とする。協約の更新又は新協約の締結は、第 96 条の規定に基づいて行うものとする。
3. 全国レベルで代表性を持つ職業団体が認定されるまでの間、労働大臣は、社会問題又は雇用・職業に関して功績ある有識者を、労働者及び使用者の代表として任命することができる。

第 393 条

労働査察官、労働医療査察官、又は労務管理官のポストが未設置の場合は、労働大臣により調査任務に任命された職員が、これらの者の権限及び任務を遂行するものとする。

第 394 条

本法施行前に設立された労働組合及び使用者団体は、本法の規定に従って改めて手続きを完了しなければならない。

第 19 編

最終規定

第 395 条

本法に抵触する全ての既存の法令・規定は、無効とする。

第 396 条

本法は、緊急性を要する法として公布されるものとする。

本法は、1997 年 1 月 10 日にカンボジア王国国民議会の第 1 期第 7 回会期において採択され、1997 年 3 月 13 日に公布された。

プノンペン、1997 年 3 月 13 日
国王の名において、王令により
国家元首代行

チェア・シム

謹んで国王に上奏申し上げ、御裁可の御署名を賜りますようお願い申し上げました。

第一首相　　**第二首相**

ノロドム ランリット　　**フン　セン**

第一および第二首相閣下に
謹んでご報告申し上げました。

社会問題・労働・退役軍人省の副大臣

スイ　セム

노 동 법

목 차
노 동 법

제 1 장 총칙 293
제 1 절 적용 범위 캄보디아 왕국 내 다양한 근로자의 범주 293
제 2 절 차별 금지 295
제 3 절 공공 질서 296
제 4 절 공시 297
제 5 절 강제노동 297
제 2 장 기업 및 사업장 297
제 1 절 기업 또는 사업장의 개업 및 폐업 신고 297
제 2 절 인사 이동에 관한 신고 298
제 3 절 사업장의 내부 규칙 298
제 4 절 고용카드 300
제 5 절 급여대장 301
제 6 절 구내매점 302
제 7 절 보증 302
제 8 절 노무도급인의 특성 302
제 3 장 견습제도 303
제 1 절 견습계약의 성격 및 형식 303
제 2 절 견습계약의 조건 304
제 3 절 지도자와 견습생의 의무 305
제 4 절 견습의 감독 306
제 5 절 견습계약 해지 306
제 4 장 근로계약 307
제 1 절 근로계약의 체결 및 이행 307
제 2 절 근로계약의 정지 309
제 3 절 근로계약의 해지 310
가. 기간의 정함이 있는 근로계약 310
나. 기간의 정함이 없는 근로계약 311
다. 신설 - 해고에 대한 보상금 314
라. 손해배상 314

마. 집단해고.....315
제 5 장 단체근로협약.....316
제 6 장 일반적인 근로조건.....318
제 1 절 임금.....318
가. 임금의 결정.....318
나. 보장최저임금.....319
다. 임금의 지급.....320
라. 임금지급 청구권의 소멸시효.....322
마. 임금채권의 보장 및 우선변제.....322
바. 임금공제.....323
사. 근로자 및 가사근로자의 임금 압류 및 양도.....324
아. 팁 (Tips) 팁의 감독 및 분배.....325
제 2 절 근로시간 일일 및 주간 근로시간.....325
제 3 절 야간근로.....327
제 4 절 주간 휴일.....327
제 5 절 유급 공휴일.....330
제 6 절 유급 연차휴가.....331
제 7 절 특별휴가.....333
제 8 절 아동 및 여성 근로.....333
가. 공통 규정.....333
나. 아동 근로.....334
다. 여성 근로.....335
제 9 절 사업장 외에서 채용된 근로자.....337
제 7 장 농업부문 근로자에 대한 특별 근로조건.....337
제 1 절 플랜테이션.....338
가. 근로시간.....338
나. 현물 일부 지급.....339
다. 가족수당.....339
라. 주택 제공.....340
마. 주거수당.....341
바. 식수 공급.....341

사. 생활필수품 제공 342
아. 화장실 342
자. 사망 시 장례 지원 342
차. 탁아시설 343
카. 학교 343
제 8 장 근로자의 보건 및 안전 적용 범위 344
제 1 절 일반 규정 344
제 2 절 점검 345
제 3 절 근로자 보건서비스 346
제 9 장 업무상 재해 349
제 10 장 근로자의 직업소개 및 채용 351
제 1 절 직업소개 351
제 2 절 외국인 근로자의 고용 351
제 11 장 노동조합의 자유 및 사업장 내 근로자 대표 353
제 1 절 노동조합 설립의 권리 353
제 2 절 노동조합 자유의 보호 356
제 3 절 기업 내 근로자 대표 357
제 12 장 노동분쟁의 해결 361
제 1 절 개별 분쟁 및 개별 분쟁에 대한 예비 조정 361
제 2 절 집단 노동분쟁 361
가. 조정 361
나. 중재 362
제 13 장 파업 및 직장폐쇄 364
제 1 절 일반 규정 364
제 2 절 파업 이전의 절차 365
가. 사전 통보 365
나. 최소 유지 업무 366
다. 필수 서비스 366
제 3 절 파업의 효과 366
제 4 절 불법 파업 367
제 14 장 노동행정 368
제 1 절 일반 규정 368
제 2 절 노동감독 369

제 3 절 노동의무감독 371
제 15 장 노동자문위원회 371
제 16 장 벌칙 373
제 17 장 노동법원 377
제 18 장 경과규정 378
제 19 장 최종규정 379



왕립 칙령

CS/RKM/0397/01

우리,

프레아 밧 삼덱 프레아 노로돔 시아누크, 레아 하리봉 우파토 소체앗 비소티퐁 악까 모하 보라스로트 니까로돔, 타믹 모하리아치리어 보롬네아 보롬보빗 (Preah Bath Samdech Preah Norodom Sihanouk Reach Harivong Uphato Socheat Visothipong Akka Moha Borasrot Nikarodom Thammik Mohareacheathireach Boromneath Borombopit Preah Chao Krong Kampuchea Thipaddey),

캄보디아 왕국의 국왕이자 최고 통치권자, 다음과 같이 선포한다.

- 1993 년 제정된 캄보디아 왕국 헌법을 참고하고,
- 1993 년 9 월 24 일자 제 1 총리 및 제 2 총리 임명에 관한 왕령(Royal Kret)을 참고하고,
- 1993 년 11 월 1 일자 캄보디아 왕국 정부 구성에 관한 왕령을 참고하고,
- 1994 년 7 월 20 일자 장관회의 조직 및 기능에 관한 왕령(Royal Kram) 제 02 NS-94 호를 참고하고,
- 1994 년 10 월 24 일자 캄보디아 왕국 정부 구성 개편에 관한 왕령 NS-RKT-1094-83 호를 참고하고,
- 1994 년 10 월 31 일자 캄보디아 왕국 정부 구성 개편에 관한 왕령 NS-RKT-1094-90 호를 참고하고,
- 1996 년 1 월 24 일자 사회 · 노동 · 참전용사부 설립에 관한 왕령 NS-RKM-0196-17 호를 참고하고,
- 사회 · 노동 · 참전용사부 장관대행 및 양 삼덱 총리의 공동 제안을 고려하여,

이에 다음과 같은 법률을 공포한다,

본 법률은 제 1 차 국회 제 7 차 회기에서 1997 년 1 월 10 일 국민의회(National Assembly)가 채택한 『노동법』이며, 그 주요 내용은 다음과 같다:

캄보디아 왕국
국가 · 종교 · 국왕



국 민 의 회

노 동 법

제 1 장
총칙

제 1 절
적용 범위
캄보디아 왕국 내 다양한 근로자의 범주

제 1 조

본 법은 계약이 체결된 장소, 당사자의 국적 또는 거주지와 관계없이, 캄보디아 왕국의 영토 내에서 이행되는 고용계약으로부터 발생하는 사용자와 근로자 간의 관계를 규율한다.

이 법은 산업, 광업, 상업, 수공업, 농업, 서비스업, 육상 또는 수상 운송업에 속하는 모든 기업 또는 사업장에 적용되며, 이는 공공, 반공공 또는 민간 부문이거나 종교적 또는 비종교적 성격이든, 직업교육기관 또는 자선적 성격이든, 자유직업, 협회 또는 기타 어떠한 성격의 단체도 포함된다.

또한, 이 법은 공무원공통법령 또는 외교관 직제에 따라 규율되지 않는 자 및 공공부문에 임시로 임명된 공무원에게도 적용된다.

단, 이 법은 다음에 해당하는 자에게는 적용되지 않는다:

가) 사법부 판사

나) 공공부문에 영구 임명된 자

다) 경찰, 군인, 헌병대 인력으로서 별도의 법령에 따라 규율되는 자

라) 항공 및 해상운송 부문 종사자로서 특별법의 적용을 받는 자 (단, 본 법에 따른 노동조합 결성의 자유는 적용받는다)

마) 가사근로자 또는 가정부, 단 본 법에서 명시적으로 규정하는 경우를 제외하고는 적용되지 않는다 (이들 또한 노동조합 결성의 자유에 관한 규정은 적용받는다)

제 2 조

자연인 또는 법인이며 공공 또는 민간 여부와 관계없이, 한 명 이상의 근로자를 고용하는 자는 본 법의 의미에서 “사용자(고용주)”로 간주되며, 이는 기업체를 구성하는 것으로 본다.

하나의 기업은 둘 이상의 사업장으로 구성될 수 있으며, 각 사업장은 공장, 작업장, 현장 등 특정 장소에서 공동으로 작업하는 사람들로 구성되고, 사용자(고용주)의 지휘 및 감독 하에 운영된다.

모든 사업장은 반드시 어떤 기업에 소속되어야 한다. 단독 · 독립된 사업장일 경우, 그것은 동시에 기업이자 사업장으로 간주된다.

제 3 조

본 법에서 “근로자”란 성별 및 국적에 관계없이, 보수를 조건으로 고용계약을 체결하고, 자연인 또는 법인, 공공 또는 민간 부문을 불문한 타인의 지휘와 감독 아래에서 근로를 제공하는 모든 자를 의미한다. 근로자 해당 여부를 명확히 판단함에 있어서는, 사용자 또는 근로자의 법적 지위나 보수의 액수는 고려 대상이 되지 않는다.

제 4 조

“가사근로자” 또는 “가정부”라 함은 보수를 받고 가정주 또는 그 재산의 관리를 위하여 고용된 근로자를 말한다.

제 5 조

“조수” 또는 “보조근로자”라 함은 보수를 받고 타인의 업무를 보조하기 위하여 고용되었으나, 육체노동을 전적으로 수행하지 않거나 간헐적으로 수행하는 자를 말한다.

제 6 조

“노동자”라 함은 가사근로자 또는 조수에 해당하지 않는 근로자로서, 주로 육체노동을 수행하며 보수를 받고 사용자 또는 그 대리인의 지휘 · 감독 하에 근로를 제공하는 자를 말한다.

노동자 여부는 보수의 지급 방식과 무관하게, 전적으로 수행하는 업무의 성격에 따라 판단한다.

제 7 조

“장인”이라 함은 자신의 명의로 수공업에 종사하는 자로서, 자택 또는 외부에서 수공예 기술을 이용해 생산활동을 하고, 그 산출물을 주로 자신이 직접 판매하는 자를 말한다. 장인은 자동화 기계 사용 여부와 관계없이, 간판이 있는 영업장을 운영하거나 그렇지 않아도 되며, 무급으로 협력하는 배우자 또는 가족, 보조근로자나 견습생의 협력을 받아 작업할 수 있으나, 전체 작업장의 운영은 전적으로 장인 자신의 책임 하에 이루어져야 한다.

정기적으로 고용된 비(非)친족 근로자의 수는 7 명을 초과할 수 없으며, 이를 초과할 경우 해당 사용자는 “장인”의 지위를 상실한다.

제 8 조

"견습생"이라 함은 사용자 또는 장인과의 견습계약에 따라 특정 직종에 관한 기술을 학습하기로 약정하고, 그 대가로 일정 기간 동안 사용자에게 근로를 제공하는 자를 말한다.

제 9 조

근로자는 고용의 안정성에 따라 다음과 같이 구분한다:

- 정규근로자: 상시적·지속적인 업무에 종사하는 자
- 임시근로자: 불규칙하거나 비상시적·계절적 업무에 종사하는 자

임시근로자란 다음과 같은 업무에 종사하는 자를 말한다:

- 단기간 내 완료가 가능한 특정 업무 수행을 위한 계약에 따른 자
- 일시적·간헐적 또는 계절적으로 필요한 업무 수행을 위한 계약에 따른 자

제 10 조

임시근로자는, 별도로 정한 규정이 있는 경우를 제외하고는, 정규근로자와 동일한 법적 권리와 의무의 적용을 받는다.

제 11 조

보수 방식에 따라 근로자는 다음과 같이 분류된다:

- 시간제 보수를 받는 근로자: 월급제, 일급제, 시급제로 보수를 지급받으며, 보수는 매일 또는 15 일을 초과하지 않는 간격이나 월 1 회 이상 지급된다.
- 성과 또는 생산량에 따른 보수를 받는 근로자: 생산 단위 또는 도급제에 따라 보수를 지급받는 근로자.
- 수수료에 따라 보수를 받는 근로자: 업무 성과에 따라 커미션 방식으로 보수를 지급받는 근로자.

제 2 절
차별 금지

제 12 조

본 법률 또는 여성 및 아동을 보호하기 위한 기타 입법 문서나 규정, 외국인의 입국 및 체류와 관련된 규정에서 명시적으로 규정된 경우를 제외하고, 사용자는 다음의 사유를 근거로 어떠한 결정도 내려서는 아니 된다:

- 인종

- 피부색
- 성별
- 신념
- 종교
- 정치적 견해
- 출생
- 사회적 출신
- 노동조합 가입 여부 또는 조합 활동의 수행.

위와 같은 사유를 근거로 아래 사항에 대한 결정을 내려서는 아니 된다:

- 고용 여부
- 업무의 정의 및 배정
- 직업훈련
- 승진
- 직위 상승
- 보수 지급
- 사회보장급여의 부여
- 징계 또는 근로계약의 종료

다만, 특정 직무 수행에 필수적인 자격 요건에 따른 구별, 배제 또는 채용은 차별로 간주되지 아니한다.

제 3 절
공공 질서

제 13 조

본 법의 규정은 명시적으로 예외를 둔 경우를 제외하고는 공공질서의 성격을 가진다. 따라서 사용자 또는 단체의 일방적인 결정, 계약, 또는 협약 등으로부터 비롯된 규정이 본 법 또는 그 이행을 위한 관련 법령에 위반되는 경우, 그 효력은 무효로 본다.

다만, 본 법의 규정 중 어떠한 방식으로도 예외를 둘 수 없는 규정을 제외하고, 본 법이 가지는 공공질서적 성격은 사용자가 단독으로, 또는 사용자 단체, 개별 근로계약, 단체협약, 중재판정 등을 통하여 근로자에게 본 법에서 정한 수준을 초과하는 이익이나 권리를 부여하는 것을 제한하지 아니한다.

제 4 절
공시

제 14 조

사용자는 제 1 조에 따라 규율되는 모든 기업 또는 사업장에서 근로자 및 특히 근로자 대표가 열람할 수 있도록 노동법 사본을 최소 1 부 이상 비치하여야 한다.

제 5 절
강제노동

제 15 조

1930 년 6 월 28 일 국제노동기구(ILO)가 채택하고, 캄보디아 왕국이 1969 년 2 월 24 일 비준한 제 29 호 강제 또는 의무노동에 관한 국제협약에 따라, 강제 또는 의무노동은 절대적으로 금지된다.

본 조의 규정은 가사근로자 및 가정부를 포함한 모든 사람과 농업기업체에 종사하는 모든 근로자에게 적용된다.

제 16 조

채무를 변제하기 위한 목적으로 사람을 고용하는 행위는 금지된다.

제 2 장
기업 및 사업장

제 1 절
기업 또는 사업장의 개업 및 폐업 신고

제 17 조

이 법이 적용되는 모든 사용자는 기업 또는 사업장을 개설할 경우, 노동부 장관에게 서면으로 개업 신고를 하여야 한다.

이 신고는 "기업 또는 사업장 개업 신고"라 하며, 실제 개업일 이전에 노동부 장관에게 제출되어야 한다.

다만, 상시 근로자 수가 8 인 미만이고 기계를 사용하지 않는 경우, 실제 개업일로부터 30 일 이내에 노동부 장관에게 신고하면 된다.

제 18 조

기업 또는 사업장을 폐업하는 경우에도 사용자는 실제 폐업일로부터 30 일 이내에 노동부 장관에게 폐업 신고를 하여야 한다.

제 19 조

기업 또는 사업장의 개업 및 폐업 신고에 관한 신고 요건 및 절차는 노동부 장관의 프라카스(행정명령)로 정한다.

제 20 조

모든 사용자는 노동감독관이 번호를 부여하고 날인한 사업장 대장을 작성하여 정리·보관하여야 한다. 해당 대장의 서식은 노동부 장관의 프라카스로 정한다.

제 2 절
인사 이동에 관한 신고

제 21 조

모든 사용자는 근로자를 채용하거나 해고할 경우, 노동부 장관에게 그 사실을 신고하여야 한다.

이 신고는 서면으로 하여야 하며, 채용일 또는 해고일로부터 최대 15 일 이내에 제출되어야 한다.

다만, 농업 부문의 기업 또는 사업장의 경우, 이 기한은 최대 30 일까지 연장된다.

다음의 경우에는 채용 및 해고 신고 의무가 면제된다:

- 30 일 미만의 연속적인 기간 동안 이루어지는 임시 고용
- 12 개월 연속 기간 중 실제 고용기간이 총 3 개월을 초과하지 않는 간헐적 고용

제 3 절
사업장의 내부 규칙

제 22 조

제 17 조에 명시된 사업장 또는 사업체의 사용자로서 8 인 이상의 근로자를 고용하는 자는 항상 사업장 내부 규칙을 제정하여야 한다.

제 23 조

내부 규칙은 본 법의 일반 규정을 사업장 또는 사업체의 유형과 해당 사업 분야에 적용되는 집단협약에 따라 조정하여야 하며, 다음 사항에 관한 규정을 포함할 수 있다.

채용 조건, 임금 및 부가급여의 산정 및 지급 방식, 현물 급여, 근로시간, 휴게 및 휴일, 통지기간, 근로자의 안전 및 보건 조치, 근로자의 의무 및 근로자에게 부과될 수 있는 제재 등.

제 24 조

내부 규칙은 사업장 또는 사업체의 개설일로부터 3 개월 이내, 또는 본 법이 공포된 경우 이미 존재하는 사업장은 공포일로부터 3 개월 이내에, 사업장의 관리자가 근로자 대표와 협의 후 제정하여야 한다.

내부 규칙은 시행 전에 노동감독관의 비자(확인)를 받아야 하며, 이 비자는 60 일 이내에 발급되어야 한다.

제 25 조

내부 규칙 중 현행 법령 또는 해당 사업장에 적용되는 협약이나 집단협약에 따라 근로자의 권리를 제한하거나 박탈하는 조항은 무효로 한다.

노동감독관은 현행 법령에 따라 강제적으로 적용되어야 할 규정을 포함하도록 요구할 수 있다.

제 26 조

사용자는 근로자의 비위행위에 대해, 그 사실을 사용자 또는 그의 대리인이 알고 있는 날로부터 15 일 이상 경과한 경우에는 징계 조치를 부과할 수 없다.
사용자가 근로자의 중대한 비위행위 사실을 인지한 날로부터 7 일 이내에 해고 조치를 하지 않은 경우, 해고 권리를 포기한 것으로 간주한다.

제 27 조

모든 징계 조치는 비위행위의 중대성에 비례해야 하며, 노동감독관은 이 비례성을 감독할 권한을 가진다.

제 28 조

사용자는 동일한 비위행위에 대해 벌금이나 중복된 제재를 부과할 수 없다. 여기서 ‘벌금’ 이란, 근로자가 정상적으로 제공한 근무에 대해 통상 지급되어야 할 보수를 감액시키는 모든 조치를 의미한다.

제 29 조

내부 규칙은 작업이 수행되는 구내 및 근로자가 채용되는 장소의 문에 쉽게 접근 가능한 적절한 장소에 게시하고 항상 열람 가능하도록 유지되어야 한다.

해당 내부 규칙은 항상 명확히 읽을 수 있는 상태로 유지되어야 한다.

제 30 조

내부 규칙의 모든 변경 사항은 해당 사업장 또는 사업체를 규율하는 법령에 부합하여야 한다.

제 31 조

내부 규칙이 없는 근로자 수가 8 명 미만인 사업장 또는 사업체의 경우, 사용자는 근로자의 비위행위의 중대성에 따라 다음 중 하나의 조치를 취할 수 있다:

- 경고
- 견책
- 최대 6 일간의 무급 정직
- 사전 통보 여부와 관계없는 해고

제 4 절
고용카드

제 32 조

캄보디아 국적을 가진 자로서 사용자에게 고용되어 근로를 제공하는 모든 근로자는 고용카드를 소지해야 한다.

이 규정을 준수하지 않은 근로자를 고용 상태로 유지하는 것은 금지된다.

제 33 조

계절농업 근로자의 경우, 고용카드 소지는 선택 사항이다.

제 34 조

고용카드는 소지자의 신원, 계약된 업무의 성격, 계약 기간, 합의된 임금 및 지급 방식, 그리고 연속되는 계약의 내역을 식별하기 위한 용도로 사용된다.

고용카드를 본래 목적 이외의 용도로 사용하는 것은 금지되며,

근로자가 퇴사할 경우, 사용자는 고용카드에 어떠한 평가나 소견도 기재해서는 안 된다.

제 35 조

고용카드는 관할 당국이 발급한 신분증 및 사용자로부터 발급받은 재직증명서를 제출한 근로자의 요청에 따라 노동감독관이 작성 및 발급한다.

제 36 조

고용카드 발급에는 수수료가 부과되며, 해당 수수료는 국가 예산으로 귀속된다. 수수료율 및 징수 방식은 재무부와 노동부 공동 프라카스(행정명령)에 의해 정한다.

제 37 조

근로자의 채용 및 해고, 임금 및 임금 인상 내역은 고용카드에 기재되어야 한다.

이러한 기재 사항은 근로자의 입사 및 퇴사일로부터 7 일 이내에 노동감독관의 비자(확인)를 받아야 한다.

제 38 조

고용카드를 분실한 경우, 노동감독관에게 이를 신고하여야 하며, 초본(재발급)은 원래 고용카드 발급 절차와 동일한 조건 하에서 발급된다.

제 5 절
급여대장

제 39 조

제 17 조에 따라 적용받는 모든 사업장 또는 사업체의 사용자는 급여대장을 항상 보관하여야 하며, 그 양식은 노동부 장관의 프라카스(행정명령)에 의해 정해진다. 사용 전 모든 페이지는 번호가 매겨지고 노동감독관의 날인이 있어야 한다.

급여대장은 출납실 또는 본사에 보관되어야 하며, 노동감독관의 점검 시 즉시 열람 가능하도록 해야 한다. 사용자는 해당 급여대장을 마감한 후 3 년간 보관하여야 한다.

노동감독관은 언제든지 급여대장의 열람을 요구할 수 있다.

제 40 조

급여대장에는 다음 사항을 기재하여야 한다:

가) 해당 사업장 또는 사업체에 고용된 모든 근로자의 정보

나) 수행한 업무, 임금, 휴가에 관한 모든 사항

제 41 조

급여대장을 다른 방식으로 작성하되, 동일한 정보와 동일한 검토 방식이 포함된 경우, 노동감독관의 승인을 받아 사용할 수 있다.

제 6 절
구내매점

제 42 조

“구내매점”이란, 사용자가 직접 또는 간접적으로 근로자 또는 그 가족에게 식료품 및 기타 생필품을 판매하는 모든 시설을 말한다.

구내매점은 다음 4 가지 조건을 충족할 경우에 한해 허용된다:

1. 근로자는 반드시 해당 매장에서만 구매해야 할 의무가 없어야 한다.
2. 사용자 또는 그의 관리인은 상품 판매를 통해 이익을 취해서는 안 된다.
3. 각 구내매점의 회계는 해당 사업장 또는 사업체의 회계와 완전히 분리되어야 한다.
4. 판매되는 물품의 가격은 명확하게 표시되어야 한다.

제 43 조

구내매점의 개설은 노동부 장관의 프라카스(행정명령)에 의해 결정된다.

노동감독관은 구내매점의 운영을 감독하며, 해당 근로자의 선출된 대표들과 함께 매점 운영에 공동으로 참여할 수 있다. 노동감독관은 노동부 장관의 최종 결정이 내려질 때까지 구내매점의 임시 폐쇄를 명령할 권한을 가진다.

제 7 절
보증

제 44 조

고용계약의 체결 또는 유지에 있어, 사용자는 현금 보증금 또는 기타 어떤 형태의 보증을 요구할 수 없다.

제 8 절
노무도급인의 특성

제 45 조

노무도급인이란 도급계약의 일환으로 원청(사업주)과 계약을 체결하고, 특정 업무의 수행 또는 특정 용역의 제공을 위해 필요한 노동자 또는 인부를 스스로 모집하여 일괄 가격으로 계약을 이행하는 하청업자를 말한다.

이러한 계약은 반드시 서면으로 작성되어야 한다.

제 46 조

노무도급인 또는 하청업자는 노동자에 대한 착취 또는 저평가를 해서는 안 된다.

제 47 조

노무도급인은 일반 사용자와 동일한 방식으로 본 법의 규정을 준수하여야 하며, 동일한 법적 책임을 부담한다.

제 48 조

노무도급인이 지급불능(도산) 또는 채무불이행에 처한 경우, 사업주 또는 사업장·사업체의 관리자가 도급인을 대신하여 해당 근로자에 대한 의무를 이행하여야 한다.

이 경우 손해를 입은 근로자는 사업주 또는 관리자에게 직접 청구 또는 소송을 제기할 수 있다.

제 49 조

노무도급인은 자신의 지위, 원청 사업주의 성명과 주소를 작업장, 창고 또는 작업현장 내 누구나 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하여야 한다.

제 50 조

사업주는 자신과 계약을 체결한 노무도급인의 명단을 항상 보관하여야 한다. 이 명단에는 노무도급인의 성명, 주소, 지위 및 각 작업장의 위치를 포함해야 하며, 계약 체결일로부터 7 일 이내에 노동감독관에게 제출하여야 한다.

농업 관련 사업장 또는 사업체의 경우 이 기한은 15 일로 연장된다.

제 3 장
견습제도

제 1 절
견습계약의 성격 및 형식

제 51 조

견습계약이란, 산업 또는 상업시설의 관리자, 장인 또는 수공업자가 체계적이고 전문적인 직업훈련을 제공할 것을 약정하고, 그에 대한 대가로 상대방이 일정 조건과 기간 동안 견습생으로서 근무할 것을 약정하는 계약이다. 이 기간은 최대 2 년을 초과할 수 없다.

제 52 조

견습계약은 공증된 문서 또는 사적 합의 형식의 서면 계약이어야 하며, 계약 이행일로부터 2 주일 이내에 작성되지 않으면 무효로 간주된다.

제 53 조

견습계약에 대한 노동감독관의 규정이 없는 경우에는, 해당 직종의 대표자들의 동의를 받아 관행에 따라 작성한다.

계약서에는 다음의 내용을 포함해야 한다:

1. 지도자(교사)의 성명, 나이, 직업, 주소
2. 견습생의 성명 및 주소
3. 견습생의 부모 또는 보호자, 또는 그로부터 위임받은 자의 성명, 직업, 주소
4. 계약 시작일 및 기간, 그리고 견습 받을 직종
5. 견습생의 보수 조건 및, 해당 시 현물 급여(식사, 숙소 등)에 관한 합의
6. 사업주가 견습생에게 지도하기로 한 기술 분야
7. 계약 해지 시 지불될 손해배상금
8. 지도자와 견습생의 주요 의무사항

견습계약은 지도자와 견습생이 직접 서명해야 하며, 견습생이 미성년자인 경우에는 법정대리인이 서명할 수 있다. 노동감독관은 이 견습계약을 검토하고 공동 서명(확인) 및 등록해야 한다.

제 2 절
견습계약의 조건

제 54 조

만 21 세 미만이거나, 해당 직종에서 최소 2 년 이상 기술자, 강사, 장인 또는 숙련노동자로서 종사한 경력이 없는 자는 지도자 또는 견습을 받을 자격이 없다.

다만, 공인된 학교 또는 전문훈련기관에서 이론 및 실습을 수료한 자격증을 보유한 경우, 해당 경력 요건은 1 년으로 단축될 수 있다.

제 55 조

사용자 또는 견습을 책임지는 지도자는 미성년 여성 견습생과 같은 집에 거주할 수 없다.

다음에 해당하는 자는 견습지도자 또는 견습책임자의 자격이 박탈된다:

1. 형사처벌을 받은 자

2. 지역 사회의 전통 관습에 반하는 행위를 한 자

3. 절도, 사기, 횡령, 부패로 투옥된 자

제 56 조

만 18 세 이상의 청소년이 견습할 수 있는 직종 및 업무 유형은 노동부 장관의 프라카스(행정명령)으로 정한다.

견습생이 직업기술 훈련을 충분히 마친 경우, 그는 더 이상 견습생이 아니라 정식 근로자로 간주된다.

제 57 조

60 명 이상의 근로자를 고용하는 모든 사업체는 근로자 수의 10 분의 1 에 해당하는 견습생을 두어야 한다.

사업체에서 고용할 수 있는 견습생의 최대 인원은, 인력 및 자재의 가용성을 고려하여, 노동부 장관의 프라카스로 정한다.

이 조의 제 1 항에 따른 의무는, 견습세 납부를 신청한 사업체의 경우, 노동감독관의 결정으로 면제될 수 있다. 견습세의 금액과 납부 방법은 노동부 장관의 프라카스로 정한다.

제 3 절
지도자와 견습생의 의무

제 58 조

지도자는 견습생에게 부모와 같은 태도로 대해야 하며, 가정 내외에서의 태도와 행동을 감독하고, 견습생이 중대한 잘못을 범했거나 부적절한 성향을 보이는 경우 즉시 부모 또는 보호자에게 통보해야 한다. 또한 질병, 결근 또는 기타 문제가 발생한 경우에도 지체 없이 통보하여 부모의 개입을 요청해야 한다.

지도자는 견습생을 과중한 업무에 종사시키거나 계약 직종 외의 업무에 동원해서는 안 된다.

제 59 조

지도자는 견습계약상 명시된 직종에 대한 지식과 기술을 점진적이고 완전하게 가르쳐야 하며, 견습생이 직업훈련학교의 교육을 희망하는 경우, 이에 필요한 모든 편의를 제공해야 한다.

견습이 종료되면, 공정한 시험위원회에 의해 공식 시험을 치른 후, 계약의 이행과 견습생의 직무능력을 증명하는 수료증을 발급하여야 한다.

제 60 조

견습생은 견습관계 하에서 지도자를 존중하고 복종해야 하며, 최선을 다해 지도자의 업무를 보조해야 한다. 또한 업무상 비밀을 엄수해야 한다.

제 61 조

견습생에게 계약을 위반하도록 유도한 자는, 견습생이 이탈한 사업장이나 작업장의 관리자에게 손해배상을 해야 하며, 이 손해배상금은 실제로 발생한 손해액을 초과할 수 없다.

이전 견습계약이 종료되기 전 또는 모든 의무가 이행되기 전 체결된 새로운 견습계약은 무효로 간주된다.

제 4 절
견습의 감독

제 62 조

직종별 교육과정 설정, 견습 기간 중 감독, 최종시험, 시험위원회 구성방식 등 견습관리 체계는 노동부 장관의 프라카스로 정한다.

노동부 장관의 프라카스는 또한 견습 기간(수습기간 포함)의 규정, 직업기술 수준, 기술·이론적 지식 수준, 견습생의 사전 교육 및 견습 중의 숙련도 향상 등을 종합적으로 고려하여 명확한 규정을 제시하여야 한다.

제 5 절
견습계약 해지

제 63 조

다음의 경우 견습계약은 법적으로 종료된다:

1. 지도자 또는 견습생의 사망
2. 지도자 또는 견습생이 군복무를 수행해야 하는 경우
3. 지도자 또는 견습생이 중범죄 또는 경범죄로 구금된 경우
4. 상기 조항에서 명시된 작업장 또는 사업체의 폐쇄 시

제 64 조

견습계약은 일방 또는 쌍방의 요청으로 해지될 수 있으며, 특히 다음과 같은 경우가 포함된다:

1. 계약 당사자 중 일방이 계약의 조건을 이행하지 않은 경우
2. 본 장의 규정을 중대하거나 반복적으로 위반한 경우
3. 견습생이 지속적으로 내부 규칙을 위반하는 경우
4. 지도자가 계약 체결 당시 거주했던 상캇(Sangkat) 또는 쿰(Khum) 이외의 지역으로 이주한 경우,
   단, 이 사유로 인한 계약 해지는 이주일로부터 3 개월 이내에 요청되어야 유효하다.

견습계약의 부당한 해지로 손해를 입은 당사자는 상대방에게 손해배상을 청구할 수 있다.

제 4 장
근로계약

제 1 절
근로계약의 체결 및 이행

제 65 조

근로계약은 근로자와 사용자 간의 고용관계를 성립시키며, 이는 일반 법률의 적용을 받는다.

계약은 당사자 간 합의된 형식으로 체결될 수 있으며, 서면 또는 구두로 작성될 수 있다. 관습에 따라 작성·서명될 수 있으며, 등록이 필요한 경우에도 수수료 없이 등록된다.

구두계약도 명시적으로 정의되지 않았더라도 노동 규정이 정한 조건 하에서 묵시적 계약으로 간주된다.

제 66 조

모든 근로자는 정해진 작업을 시간 단위로 고용될 수 있으며, 이는 기간의 정함이 있는 경우 또는 정함이 없는 경우 모두 가능하다.

제 67 조

1. 기간의 정함이 있는 근로계약은 반드시 종료일을 명시해야 한다.
2. 해당 계약은 최장 2 년을 초과할 수 없으며, 갱신 가능하나 누적하여 2 년을 초과할 수 없다.

이 규정을 위반하면 근로계약은 자동으로 기간의 정함이 없는 계약으로 간주된다.

3. 다음과 같은 경우에는 종료일이 불명확한 기간의 정함이 있는 계약을 체결할 수 있다:
   - 일시적 결근자의 대체
   - 계절성 업무
   - 일시적 또는 비정기적인 업무

   계약 기간 종료 시점은 다음과 같이 결정된다:
   - 결근자의 복귀 또는 해당 계약 종료일
   - 시즌 종료일
   - 일시적 업무 또는 비정기 업무의 종료일
4. 계약 체결 시, 사용자는 민감할 수 있는 사항 및 계약의 대략적인 기간을 근로자에게 사전에 통지해야 한다.
5. 종료일이 명시되지 않은 계약은 무제한 갱신이 가능하며 유효성을 유지한다.
6. 단기직 일용근로자 또는 시급 근로자는 불특정 종료일을 가진 기간의 정함이 있는 계약으로 간주된다.
7. 기간의 정함이 있는 계약은 반드시 서면이어야 하며, 그렇지 않으면 기간의 정함이 없는 계약으로 간주된다.
8. 2 년 이하의 계약기간을 정한 계약이 종료된 이후 묵시적으로 업무가 계속되는 경우, 해당 계약은 기간의 정함이 없는 계약으로 전환된다.

제 68 조

수습계약 기간은, 사용자가 근로자의 직무능력을 판단하고, 근로자가 근무조건을 파악하기 위해 필요한 기간을 초과할 수 없다. 단, 최대 기간은 일반 근로자 3 개월, 전문기능직 2 개월, 비전문직 1 개월로 한다.

수습근무 중 거주지에서 먼 곳으로 출퇴근하는 경우의 왕복 교통비는 사용자가 부담한다.

제 69 조

근로자는 자신의 근로계약 범위 내에서 모든 직업상 활동을 사용자에게 소속된 사업장에서 수행하여야 한다. 특히, 채용된 본래의 업무를 스스로 성실하고 주의 깊게 수행하여야 한다.

다만, 근로시간 외에는 해당 근로자가 종사하는 사업체와 경쟁되지 않거나, 근로계약상 정해진 업무 수행에 지장을 주지 않는 한도 내에서는 다른 직업 활동에 종사할 수 있다. 단, 이에 반하는 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따른다.

제 70 조

근로계약 종료 후 근로자의 직업활동을 제한하는 조항은 무효로 한다.

제 2 절
근로계약의 정지

제 71 조

근로계약은 다음과 같은 사유로 정지될 수 있다:

1. 사용자가 군복무 또는 군사훈련으로 사업장을 폐쇄하는 경우
2. 근로자가 의무 군복무 또는 군사훈련으로 결근하는 경우
3. 공인된 의사의 진단에 따른 질병으로 인한 결근 - 최장 6 개월, 단 대체 인력 발생 전까지 연장 가능
4. 업무상 재해 또는 직업병으로 인한 장애 기간
5. 임신, 출산 및 산후 질병으로 인한 여성 근로자의 휴가 기간
6. 법령, 집단협약 또는 개별협약에 따라 사용자로부터 승인받은 결근
7. 내부 규정에 따라 정당한 사유로 인한 일시적 해고
8. 유급휴가 기간 및 부수적인 여행기간
9. 근로자가 구금되었으나 이후 무죄로 확정된 경우
10. 불가항력적 사유로 인해 당사자 일방이 계약상 의무를 이행할 수 없는 경우(최대 3 개월)
11. 사업장이 심각한 경제적 또는 물질적 어려움이나, 그 밖의 특별하고 이례적인 사정으로 인해 운영이 중단되는 경우, 해당 중단 기간은 2 개월을 초과할 수 없으며, 반드시 노동감독관의 감독 하에 이루어져야 한다.

사용자는 정지사유가 해소된 경우, 계약을 복원할 수 있으며, 이때는 법에 따라 사전 통지해야 한다.

제 72 조

1. 근로계약의 정지는, 근로 제공과 임금 지급이라는 주요 의무에만 영향을 미치며,
   단, 법 또는 협약에 따라 임금 지급이 요구되는 경우는 예외로 한다.
   숙소 제공 등 사용자의 기타 의무와, 근로자의 성실·비밀유지의무는 정지기간 동안에도 유효하다.
2. 근로계약의 정지는 노동조합 임무 또는 근로자 대표의 직무에는 영향을 미치지 않는다.
3. 별도의 규정이 없는 한, 계약 정지 기간도 근속연수 산정에 포함된다.

제 3 절
근로계약의 해지

가. 기간의 정함이 있는 근로계약

제 73 조

기간의 정함이 있는 근로계약은 일반적으로 명시된 종료일에 종료된다.
그러나 당사자 쌍방이 합의하는 경우에는, 노동감독관 입회 하에 서면으로 작성되고 당사자들이 서명한 조건 하에서 종료일 이전에 해지할 수 있다.

당사자 간 합의가 없는 경우, 본 계약은 중대한 비위행위 또는 불가항력적인 사유가 발생한 경우에만 종료일 이전에 해지될 수 있다.

사용자가 위 1 항 및 2 항에 명시된 사유 이외의 이유로 일방적으로 조기 해지하는 경우, 근로자는 계약 만료일까지 받을 임금에 해당하는 손해배상금을 청구할 권리가 있다.

반대로, 근로자가 위 규정 외의 사유로 일방적으로 조기 해지한 경우, 사용자는 실제로 입은 손해에 상응하는 손해배상을 청구할 수 있다.

계약기간이 6 개월을 초과하는 경우, 사용자는 근로자에게 계약 만료 또는 갱신 거부 사실을 최소 10 일 전에 서면으로 통지해야 한다.
계약기간이 1 년을 초과하는 경우에는 이 통지 기간이 15 일로 연장된다.
사전 통지가 없는 경우, 계약은 초기 계약기간만큼 자동 연장되거나, 그 누적 기간이 제 67 조에서 정한 한도를 초과하는 경우에는 기간의 정함이 없는 계약으로 간주된다.

계약 만료 시, 사용자는 계약기간과 임금에 비례한 퇴직수당을 근로자에게 지급해야 하며, 구체적인 금액은 집단협약에 따라 정하며, 규정이 없을 경우 계약기간 중 지급된 총임금의 최소 5%에 해당하는 금액을 퇴직수당으로 지급한다.

기간의 정함이 있는 계약 종료 후, 기간의 정함이 없는 계약으로 전환된 경우, 근속기간은 두 계약을 합산하여 계산한다.

모든 계약 해지의 경우, 근로자는 고용증명서 발급을 요청할 수 있다.

나. 기간의 정함이 없는 근로계약

제 74 조

기간의 정함이 없는 근로계약은 당사자 일방의 자유로운 의사에 따라 해지 가능하다. 단, 해지하고자 하는 자는 상대방에게 사전에 서면으로 통지해야 한다.

그러나 근로자의 능력, 태도 또는 사업체의 운영 필요성과 관련된 정당한 사유 없이 해고는 불가능하다.

제 75 조

최소 사전 통지 기간은 다음과 같다:

- 7 일: 근속기간 6 개월 미만
- 15 일: 근속기간 6 개월 이상 2 년 이하
- 1 개월: 근속기간 2 년 초과 5 년 이하
- 2 개월: 근속기간 5 년 초과 10 년 이하
- 3 개월: 근속기간 10 년 초과

월급 근로자가 아닌 경우, 근속기간 산정 방식은 노동부 장관의 프라카스에 의해 정한다.

제 76 조

근로계약, 내부 규칙 또는 개별협약 중 이 규정에 따른 최소 사전 통지 기간보다 짧은 기간을 정한 조항은 무효로 한다.

제 77 조

사용자가 사전 통지 없이 또는 통지 기간을 준수하지 않고 일방적으로 계약을 해지한 경우, 근로자에게 해당 통지 기간 동안 받을 수 있었던 임금 및 모든 급여를 보상하여야 한다.

제 78 조

사전 통지 의무는 본 법 제 1 조가 적용되는 모든 사업장에서 근로자 및 사용자 모두에게 적용된다. 단, 근로자가 중대한 비위행위 외의 사유로 해고된 경우, 새로운 일자리를 구한 경우에는 통지 기간 종료 전에 퇴사할 수 있으며, 이 경우 사용자에게 배상할 필요가 없다.

제 79 조

근로자는 통지 기간 동안, 주 2 일의 유급 구직휴가를 가질 권리가 있다. 이 휴가일은 정상적인 임금과 부가급여를 포함하여 지급되어야 한다.

제 80 조

도급 또는 성과급 계약의 경우, 근로자는 부여된 작업을 완료하기 전까지는 업무를 중단할 수 없다.

단, 1 개월 이상 소요되는 장기 작업에 있어 중대한 사유로 계약을 해지하고자 할 경우, 상대방에게 최소 8 일 전에 통지해야 한다.

제 81 조

사전 통지 기간 중 사용자와 근로자는 계약상 의무를 모두 이행해야 한다.

제 82 조

다음의 경우에는 사전 통지 의무가 면제된다:

1. 계약서에 명시된 수습 또는 인턴십 기간
2. 일방 당사자의 중대한 비위행위
3. 불가항력으로 인한 계약 이행 불가

제 83 조

중대한 비위행위로 간주되는 사항은 다음과 같다:

A. 사용자 측의 위반

1. 근로자를 속여 계약을 체결하게 한 경우
2. 임금을 전부 또는 일부 지급하지 않는 경우
3. 반복적인 임금 지급 지연
4. 욕설, 위협, 폭행
5. 도급근로자에게 충분한 작업을 제공하지 않는 경우
6. 법률상 요구되는 산업안전보건조치를 이행하지 않는 경우

B. 근로자 측의 위반

1. 절도, 횡령, 배임
2. 계약 체결 시 허위서류 제출 또는 근무 중 사기, 계약 불이행, 직무기밀 누설
3. 징계·안전·보건 규정에 대한 중대한 위반
4. 사용자 또는 동료 근로자에 대한 폭언, 위협, 폭행
5. 타 근로자에게 중대한 위반 행위를 선동한 경우
6. 정치적 선전, 활동, 시위 등을 사업장 내에서 수행한 경우

제 84 조

노동법원 설립 전까지는 일반 법원이 위 조항 외의 위반 행위에 대한 판단권한을 가진다.

제 85 조

사용자가 제 82 조 제 3 항의 사유로 인해 의무를 이행할 수 없게 되는 경우는 다음과 같다:

1. 공공기관의 명령에 의한 사업장 폐쇄
2. 홍수, 지진, 전쟁 등으로 인한 재해로 작업장에 물적 피해가 발생하고 장기간 복구가 어려운 경우
3. 사용자의 사망으로 인한 사업장 폐쇄 시, 근로자는 통지 기간에 상응하는 보상을 받을 권리가 있다.

제 86 조

근로자는 제 82 조 제 3 항의 규정에 따라 계약상 의무를 이행할 수 없는 사유가 발생할 수 있으며, 다음의 경우가 이에 해당한다:

1. 만성질환, 정신질환, 영구적 장애
2. 수감

이러한 경우에도 사용자는 사전 통지 의무에서 면제되지 않는다.

제 87 조 (신설)

사용자의 법적 지위에 변화가 발생하는 경우, 예컨대 승계, 상속, 매각, 합병 또는 자산 이전을 통한 회사 설립 등은, 변경일 기준으로 유효한 모든 근로계약은 새로운 사용자와 기존 근로자 간에도 유효하게 유지된다.

해당 계약은 본 절에서 규정된 조건에 따라 해지되지 않는 한 종료될 수 없다.

사업장 폐쇄는 불가항력적인 경우를 제외하고는 사용자에게 본 절에 따른 의무를 면제하지 않는다. 파산 및 법원의 청산 절차는 불가항력으로 간주되지 않는다.

노동부 장관의 프라카스에 따라 정해진 조건에 따라 사업장이 폐쇄된 경우, 사전 통지 또는 이에 갈음하는 보상금은 지급되지 않을 수 있다.

제 88 조

노동부 장관의 프라카스에 따라 정해진 계절적 성격을 지닌 사업체에서는, 작업 종료 시 근로자의 해고는 '해고'로 간주되지 않으며, 이에 따른 보상은 발생하지 않는다. 단, 해고는 최소 8 일 전에 서면으로 통지되어야 하며, 이 통지문은 작업장이 있는 주요 입구와, 해당되는 경우 각 선박에도 명확히 게시되어야 한다.

다. 신설 - 해고에 대한 보상금

제 89 조 (신설)

사용자는 재직 중인 근로자에게 근속수당(연차 보상금)을 지급해야 하며, 이는 1 년 근속 시 임금 및 부가급여의 15 일분에 해당한다. 6 개월마다 근속수당의 절반을 지급해야 한다.

사용자가 기간의 정함이 없는 근로계약을 본 법에 따라 해지하는 경우, 1 개월이상 6 개월 미만 근속한 근로자에게는 임금 및 부가급여의 7 일분에 해당하는 근속수당을 지급해야 한다. 단, 근로자의 중대한 비위행위로 인한 해고 시에는 이 수당을 지급하지 않는다.

근로자가 건강상의 이유로 해고되는 경우에도 본 수당을 받을 수 있다.

근속수당의 지급 요건 및 절차는 노동부 장관의 프라카스로 정한다.

제 90 조 (신설)

근로자가 받는 근속수당 외에도, 사용자가 부당한 행동으로 계약 해지를 유도하여 근로자가 자진 퇴사한 경우, 근로자는 손해배상을 청구할 수 있다. 사용자가 부당하거나 반복적으로 계약 조건을 위반한 경우에도, 손해배상 및 수당을 지급해야 한다.

라. 손해배상

제 91 조 (신설)

계약 당사자 중 일방이 정당한 사유 없이 근로계약을 해지한 경우, 상대방은 손해배상을 청구할 수 있다.

이 손해배상은 사전 통지에 갈음하는 보상금이나 근속수당과는 별개의 개념이다.

근로자는 계약 기간 중 수령한 및 수령 예정인 근속수당에 해당하는 일괄금 지급을 요청할 수 있으며, 이 경우 피해에 대한 입증 책임은 면제된다.

제 92 조

근로자가 부당하게 근로계약을 파기하고 새로운 일자리에 취업한 경우, 새로운 사용자가 해당 근로자를 이전 직장에서 이탈하도록 유도한 사실이 입증되면, 그 사용자는 이전 사용자에게 발생한 손해에 대해 연대 책임을 진다.

제 93 조

근로자는 계약이 종료된 후, 사용자에게 다음의 내용을 포함하는 고용증명서 발급을 요구할 수 있다:

- 입사일
- 퇴사일
- 담당 직무 또는, 해당되는 경우
- 연속적으로 수행한 직무와 각 직무별 근무기간

사용자가 이 증명서 발급을 거부하는 경우, 근로자에게 손해배상 책임을 진다.

근로자에게 발급되는 고용증명서는 우표세 및 등록세가 면제되며, 이는 위 문단에 명시된 사항 외의 내용이 포함되더라도 유효하다. 단, 채권서, 영수증, 가치 기준에 따른 세금이 부과되는 계약서류는 제외된다.

"고용관계로부터 자유로움"이라는 문구나, 근로계약의 정상적인 종료, 직무 자격, 수행 업무를 나타내는 문구도 이 면제 범위에 포함된다.

근로자의 향후 고용에 해를 끼칠 수 있는 불리한 진술은 엄격히 금지된다.

제 94 조 (신설)

제 91 조(신설)의 규정에 영향을 주지 않는 범위 내에서, 정당한 사유 없이 근로계약을 위반한 경우, 또는 제 90 조(신설)의 규정에 따라 사용자가 책임을 지는 경우에 발생하는 손해배상액은 관할 법원에 의해 결정된다. 이 손해배상액은 다음을 종합적으로 고려하여 산정된다:

- 지역적 관습
- 제공된 업무의 유형 및 중요성
- 근로자의 근속연수 및 연령
- 퇴직연금에 대한 공제 또는 납입 여부
- 그리고 피해의 존재와 그 범위를 정당화할 수 있는 모든 사정

마. 집단해고

제 95 조

사용자가 예측 가능한 사업장 활동의 축소 또는 내부 구조조정으로 인해 해고를 단행하는 경우, 다음의 절차를 따라야 한다:

- 사용자는 근로자의 직업능력, 사업장 내 근속연수, 부양가족의 수 등을 고려하여 해고 순서를 정해야 한다.

- 사용자는 서면으로 근로자 대표에게 통지하여, 해고 사전 통보 절차 및 해고 대상 근로자에게 미치는 영향을 최소화하기 위한 조치에 대해 의견을 구해야 한다.
- 해고는 직업능력이 가장 낮은 근로자부터 시작되며, 그 다음은 근속연수가 짧은 근로자 순으로 한다. 기혼 근로자에게는 근속연수를 1년 가산하며, 부양가족 1인당 1년씩 추가 가산한다.

해고된 근로자는 2년간 동일한 직위에 대해 재고용 우선권을 가진다.

이 권리를 가진 근로자는 해고 후 주소 변경이 있을 경우 사용자의 통지를 받을 수 있도록 이를 반드시 고지해야 한다.

해당 직위에 결원이 발생한 경우, 사용자는 최종 주소지로 등기우편 또는 확인 가능한 발송 방식으로 통지해야 하며, 근로자는 통지를 수령한 날로부터 1주일 이내에 사업장에 출두해야 한다.

노동감독관은 이 절차 전반에 대해 보고를 받아야 하며, 근로자 대표의 요청이 있을 경우, 노동감독관은 관련 당사자를 1회 이상 소집하여 해고의 영향과 그에 따른 완화 조치를 논의할 수 있다.

예외적인 상황에서는, 노동부 장관이 프라카스를 발령하여 최장 30일 동안 해고를 일시 정지할 수 있으며, 이 정지는 단 한 차례에 한해 반복 허용된다.

제5장
단체근로협약

제96조

1. 단체근로협약은 근로자의 근로조건 및 고용조건을 정하고, 사용자와 근로자 및 각자의 직업단체 간의 관계를 조정·규율하는 것을 그 목적으로 한다. 단체근로협약은 법률상 부여된 권한의 범위 내에서 노동조합의 역할을 확대할 수 있으며, 근로자를 사회적 위험으로부터 보호하는 보장수단을 강화할 수 있다.
2. 단체근로협약은 제 1 항에서 언급된 사항을 규율하는 서면협정으로서 다음 각호의 당사자 간에 체결된다.
    가) 일방: 사용자, 사용자 집단, 또는 하나 이상의 사용자 대표 직업단체
    나) 타방: 하나 이상의 근로자 대표성을 갖춘 노동조합 직업단체 단, 상기의 일반 원칙에 대한 예외로서, 기업 또는 사업장 내에 근로자를 대표하는 노동조합 직업단체가 존재하지 않는 과도기적 상황에서는, 제11장의 제3절에서 정한 요건에 따라 적법하게 선출된 직장 대표자와 사용자 간에 단체근로협약을 체결할 수 있다.

3. 단체협약은 기간의 정함이 있는 경우와 기간의 정함이 없는 경우로 체결될 수 있다. 기간의 정함이 있는 경우에는 그 기간이 3년을 초과할 수 없으며, 만료시까지 일방 당사자의 해지 통보가 없는 한 효력을 유지한다. 다만, 해지를 원할 경우 3개월 전 예고를 조건으로 해지할 수 있다. 제2항에서 규정한 예외적인 경우에 따라 근로자 대표가 체결한 단체협약은 그 유효기간이 최대 1년을 초과할 수 없다. 단체협약이 기간의 정함 없이 체결된 경우, 해지가 가능하나, 해지를 통보한 당사자에게는 해지 통보 후 1년간 그 효력이 계속 적용된다. 해지 통보는 다른 체결 당사자의 이행 의무에는 영향을 미치지 아니한다.
4. 단체협약은 그 적용 범위를 명시하여야 하며, 이는 단일 사업장, 복수 사업장의 집단, 산업 또는 산업의 한 분야, 또는 하나 이상의 경제 활동 부문이 될 수 있다.

제 97 조

단체근로협약의 규정은 협약에 명시된 적용범위에 속하는 사용자 및 그 사용자에 의해 고용된 모든 범주의 근로자에게 적용된다.

제 98 조

단체근로협약의 규정은 기존 법령보다 근로자에게 유리한 조건을 포함할 수 있으나, 공공질서에 반하는 법률 및 규정의 강행조항과 상충되어서는 아니된다.

사용자와 근로자 간에 체결된 근로계약 중 단체근로협약에서 이미 규율하고 있는 사항에 관하여, 동 협약보다 불리한 내용이 포함된 조항은 무효로 하며, 해당 조항은 단체근로협약의 관련 규정으로 당연히 대체된다.

하나의 기업 또는 사업장은, 자신에게 적용 가능한 보다 광역 적용범위의 단체근로협약이 존재할 경우, 그 기업 또는 사업장의 특수한 상황을 고려하여 해당 광역 협약을 조정할 수 있다.

또한, 해당 기업 또는 사업장의 단체협약은 근로자에게 보다 유리한 새로운 규정이나 조항을 포함할 수 있다.

광역 단체협약이 적용되는 경우, 해당 기업 또는 사업장은 그 규정이 적절히 반영되도록 조정하여야 한다.

제 99 조

근로자 또는 사용자의 직업단체 중 해당 적용범위 내에서 대표성을 갖춘 단체의 요청이 있는 경우, 또는 노동부 장관이 직권으로 필요하다고 판단한 경우, 노동자문위원회와의 사전 협의를 거쳐, 노동부 장관은 단체근로협약의 전부 또는 일부의 규정을 해당 직종 및 적용범위 내 모든 사용자와 근로자에게 확장 적용할 수 있다.

제 100 조

단체근로협약이 존재하지 않는 경우, 노동부는 노동자문위원회의 동의를 받은 후, 특정 직종에 대한 근로조건을 정하는 프라카스를 제정·공포할 수 있다.

제 101 조

노동부 장관은 프라카스를 통해 다음 사항을 규정한다:

가) 제 99 조에 따른 단체근로협약의 적용범위 확장 절차의 조건 및 방식

나) 제 100 조에 따른 근로조건 규범화 절차의 조건 및 방식

다) 단체근로협약의 등록, 보관, 공표, 게시 방법

라) 필요한 경우, 협약의 이행 상태를 감독·점검하는 절차와 방식

제 6 장
일반적인 근로조건

제 1 절
임금

가. 임금의 결정

제 102 조

본 법에서 "임금"이라 함은, 산정 방식 또는 계산 방법과 무관하게, 고용 또는 용역의 대가로 사용자에 의해 근로자에게 지급되는 금전적 보수로서, 서면 또는 구두에 의한 고용계약 또는 용역계약에 따라 이미 수행되었거나 수행될 예정인 업무, 또는 이미 제공되었거나 제공될 예정인 용역에 대해 지급되는 것으로, 법률 또는 당사자 간의 합의에 따라 정해지며 현금으로 환산 가능한 것을 말한다.

제 103 조

임금에는 다음 각 호의 항목이 포함된다:

- 기본급 또는 실질적 보수

- 연장근로수당
- 판매수수료
- 상여금 및 각종 수당
- 이익분배금
- 급여에 포함된 봉사료
- 현물로 제공되는 이익의 가치
- 법정 기준을 초과하는 가족수당
- 유급휴가수당 및 보상휴가수당
- 산전·산후휴가 또는 업무상 질병으로 인한 휴직기간 중 지급되는 금액

임금에 포함되지 않는 항목은 다음과 같다:

- 의료보장 서비스
- 법정 가족수당
- 출장비 등 여비
- 업무수행을 위한 편의 제공에 해당하는 급부

나. 보장최저임금

제 104 조 (본조는 「최저임금법」의 제정에 따라 폐지되었음)

"임금은 보장최저임금 이상이어야 하며, 이는 모든 근로자에게 인간의 존엄에 부합하는 적정한 생활수준을 보장할 수 있어야 한다."

제 105 조 (본조는 「최저임금법」의 제정에 따라 폐지되었음)

"근로자에게 보장최저임금에 미달하는 수준의 보수를 지급하도록 정한 모든 서면 또는 구두에 의한 합의는 무효로 간주된다."

제 106 조 (본조는 「최저임금법」의 제정에 따라 폐지되었음)

"동일한 조건, 동일한 직업적 숙련도 및 동일한 성과를 요하는 업무에 대해서는, 출신, 성별 또는 연령에 관계없이 본 법의 적용을 받는 모든 근로자에게 동일한 임금이 지급되어야 한다."

제 107 조 (본조는 「최저임금법」의 제정에 따라 폐지되었음)

1. 보장최저임금은 직종 또는 업무의 구분 없이 설정되며, 지역별로는 생활수준을 결정하는 경제적 요소에 따라 차등을 둘 수 있다.
2. 최저임금은 노동자문위원회의 권고를 받은 후, 노동부 장관의 프라카스(행정명령)에 의해 설정된다. 최저임금은 경제 여건 및 생계비 변동 상황에 따라 수시로 조정될 수 있다.

3. 최저임금 결정 시 고려되어야 할 요소는 가능한 한 다음 각 목과 같다:

가) 국가 전반의 임금 수준, 생계비, 사회보장 급여, 여타 사회계층의 상대적 생활수준을 기준으로 한 근로자 및 그 가족의 생계 필요 수준

나) 경제 발전의 필요성, 생산성, 고용의 고도화 및 안정적 유지에 따른 이점 등 경제적 요인

제 108 조 (본조는 「최저임금법」의 제정에 따라 폐지되었음)

작업장 또는 자택에서 수행되는 도급근로 또는 성과급근로의 경우, 평균적인 능력을 가진 근로자가 정상적으로 작업하였을 때, 동일한 작업시간에 대하여 보장최저임금에 상응하는 임금을 적어도 받을 수 있도록 산정되어야 한다."

제 109 조 (본조는 「최저임금법」의 제정에 따라 폐지되었음)

본 법에 따라 설정된 최저임금은 작업장 및 임금지급소·채용사무소에 항시 게시되어야 한다.

제 110 조 (신설)

사용자는 유급휴가수당, 부당 해고 시 손해배상, 무기한 고용계약 종료 시 근속수당 산정 시 수수료 또는 봉사료를 포함하여야 한다. 산정 기준은 근로 종료일 또는 휴가 개시일 이전 최대 12 개월간 평균 수령액으로 한다.

제 111 조

공공기관 또는 국가서비스에 적용되는 고용계약의 조건에는, 보장최저임금 및 일반적인 근로규정을 준수하기 위한 필수적 조건이 포함되어야 한다.

제 112 조

사용자는 근로자가 배치되기 전 또는 임금 조건 변경 시, 근로자가 이해할 수 있는 명확하고 구체적인 방식으로 다음 사항을 고지하여야 한다:

가) 근로자에게 적용되는 임금 조건

나) 매 임금지급기간마다 해당 임금을 구성하는 항목

다. 임금의 지급

제 113 조

임금은 원칙적으로 해당 근로자에게 직접 지급되어야 하며, 근로자의 동의가 있는 경우 다른 방법으로도 지급할 수 있다. 지급은 법정 통용 화폐(현금 또는 지폐)로 이루어져야 한다.

제 114 조

사용자는 근로자가 자신의 임금을 자유롭게 사용할 수 있는 권리를 제한해서는 아니된다.

제 115 조

천재지변의 경우를 제외하고, 임금은 작업장 또는 인근의 사용자 사무소에서 지급되어야 한다.

알코올 또는 유해약물로 임금을 지급하는 행위는 어떤 경우에도 허용되지 않는다.

유흥장소, 술집, 소매점 등에서 임금을 지급할 수 없으며, 단, 해당 장소에서 고용된 근로자는 예외로 한다.

지급일이 휴일에 해당하는 경우에는 임금을 해당 휴일에 지급해서는 안 되며, 그 전날에 선지급하여야 한다.

제 116 조

노동자의 임금은 최대 16 일 간격으로 매월 최소 2 회 이상 지급되어야 한다.

사무직 근로자의 임금은 매월 최소 1 회 이상 지급되어야 한다.

판매 대리인 또는 상업 대표자에게 지급되어야 할 수수료는 최소 3 개월마다 1 회 이상 지급되어야 한다.

작업 기간이 15 일을 초과하는 도급제 또는 성과급 업무의 경우, 지급일은 상호 합의에 따라 정할 수 있으나, 15 일마다 부분 지급이 이루어져야 하며, 작업물 인도 후 1 주일 이내에 전액 지급되어야 한다.

근로계약이 종료된 경우에는, 임금 및 모든 형태의 수당은 작업 종료일로부터 48 시간 이내에 지급되어야 한다.

제 117 조

임금 지급이 정당한 사유 없이 지연된 경우, 노동감독관은 지급 기한을 명시하여 사용자에게 경고서를 송부한다.

기한 내 지급하지 않을 경우, 노동감독관은 보고서를 작성하여 관할 법원에 무상으로 제소하며, 법원은 근로자 보호를 위하여 가압류, 임시관리인 선임 등 필요한 조치를 명할 수 있다.

노동감독관은 사용자가 근로자에 대한 법적 의무를 이행하도록 강제할 수 있다.

제 118 조

임금 지급에 관한 분쟁이 발생한 경우, 임금을 지급하였음을 입증할 책임은 사용자에게 있다.

이러한 입증은 사용자가 보관해야 하는 임금대장에 해당 근로자의 서명을 통해 이루어질 수 있으며, 근로자가 문맹일 경우에는 두 명의 증인 서명으로 이를 대신할 수 있다.

제 119 조

근로계약의 이행 중이거나 종료 후에 근로자가 "모든 임금 및 보수가 지급되었음"을 확인하거나, 또는 계약상 권리의 전부 또는 일부를 포기한 것으로 해석될 수 있는 유사한 표현에 동의하였다 하더라도, 이는 근로자에게 불리한 것으로 간주되지 않는다.

또한, 근로자가 아무런 이의 없이 임금을 수령하였다 하더라도, 이는 법률·규정·계약에 의해 보장된 임금, 수당 기타 급여의 전부 또는 일부에 대한 권리를 포기한 것으로 해석되지 않는다.

라. 임금지급 청구권의 소멸시효

제 120 조 (신설)

임금지급 청구권에 관한 소송의 소멸시효는 임금지급일로부터 3 년으로 한다. 소멸시효의 대상에는 실제 임금, 부가급부, 근로계약으로부터 발생하는 근로자의 모든 청구권 및 근로계약 종료 시의 각종 수당이 포함된다.

마. 임금채권의 보장 및 우선변제

제 121 조

어떠한 종류의 계약자에게 지급되어야 할 금액도, 근로자의 임금지급을 해하는 방식으로 압류되거나 지급을 거부될 수 없다.

근로자에게 지급할 임금은, 건설에 사용된 자재의 공급자에게 지급되기 전에 우선하여 지급되어야 한다.

제 122 조 (신설)

가사근로자 또는 가정보조인을 포함한 근로자의 임금채권은, 사용자의 파산 선고 또는 법원의 청산명령 전 6 개월 이내에 속하는 모든 동산 및 부동산에 대해 우선권을 가진다.

판매대리인 및 영업대표는, 파산 또는 청산 전 6 개월 이내에 발생한 수수료 및 송금액에 대해 우선권을 가진다.

이 조항에서 정한 우선권은, 유급휴가수당 및 근속수당에도 적용된다.

제 123 조 (신설)

제 122 조(신설)에서 정한 우선채권은 국가재정(국고)의 일반 또는 특별 우선채권보다도 우선한다. 사용자의 지급정지 이후 국고가 사용자로부터 징수한 금액은, 채권자 또는 후순위 채권자에게 반환되어야 한다.

제 124 조

근로자는, 다음 기간 중 획득한 압류불가능한 임금 부분에 대하여 모든 채권자보다 우선하여 변제받을 권리를 가진다:

- 일용근로자의 경우: 파산 또는 청산 선고 전 15 일간의 임금
- 일반 근로자의 경우: 직전 30 일간의 임금
- 영업대표의 경우: 직전 90 일간의 임금

이러한 금액은, 파산 선고 또는 청산명령으로부터 10 일 이내에 판사의 간이결정에 따라 기존 보유자금 또는 최초 확보 자금에서 우선 지급되어야 한다.

제 125 조

제 124 조의 이행을 위하여 임금액 산정 시에는, 실제 임금뿐만 아니라 제 103 조에서 규정한 기타 보수 항목 및 계약 위반에 따른 손해배상액까지 포함하여야 한다.

바. 임금공제

제 126 조

구인 · 직업소개 등을 이유로, 사용자 · 그 대리인 · 노동중개인 등 중간 매개자에게 직접 또는 간접적으로 제공되는 임금공제는 일체 금지된다.

제 127 조

사용자는 근로자의 임금과 자신이 공급한 물품대금을 상계처리할 수 없으며, 단 다음의 경우는 예외로 한다:

1. 근로자가 퇴사 시 반납하지 않은 업무에 필요한 공구 또는 장비
2. 근로자의 지배 및 사용하에 있었던 물품
3. 상기 물품의 취득을 위하여 선지급된 금액
4. 직영소점에 대한 채무

단, 어떠한 경우에도 공제총액은 근로자와 그 가족의 기본 생계유지에 필요한 금액을 초과할 수 없다.

제 128 조

사용자가 도구 · 장비 · 물품 이외의 사유로 현금 선급을 제공한 경우, 이는 법률상 압류가능한 임금 범위 내에서 단계적으로만 상환받을 수 있다.

공제액은, 법률에 의해 정한 압류 가능 임금의 범위와 혼동되어서는 안 되며, 사용자는 제 3 채권자보다 우선적으로 상환 청구할 수 있다.

또한, 제 116 조에서 규정된 분할지급 또는 작업 완료 전에 지급된 임금의 일부는 다음 급여에서 전액 공제할 수 있다.

제 129 조

본 조에 열거되지 않은 기타 임금공제를 허용하는 집단협약의 조항은 무효로 한다.

다만, 근로자가 자신이 가입한 노동조합의 회비를 자발적으로 서면으로 동의한 경우, 임금에서 공제할 수 있으며, 이 동의는 언제든지 철회할 수 있다.

사. 근로자 및 가사근로자의 임금 압류 및 양도

제 130 조

근로자의 임금은 다음 각 호에 한하여 압류 또는 양도할 수 있다:

1. 보장최저임금 이하의 부분은 압류 또는 양도할 수 없다
2. 보장최저임금 초과 ~ 3 배 이하 부분의 최대 20%까지 압류 또는 양도 가능
3. 보장최저임금 3 배 초과 ~ 10 배 이하 부분의 최대 30%까지 압류 또는 양도 가능
4. 보장최저임금 10 배 초과 부분의 최대 50%까지 압류 또는 양도 가능

기준이 되는 임금은 월급여액으로 한다.

제 131 조

제 130 조의 제한은 음식비 채권자에게는 적용되지 않으며, 이들은 월별 식비 한도 내에서만 청구 가능하다. 지급기일이 지난 음식비 채권은, 다른 채권자들과 동일하게 압류 가능분에 대하여만 권리를 주장할 수 있다.

제 132 조

가족수당은 원칙적으로 압류 또는 양도할 수 없으며, 단, 음식비 채무의 변제를 위한 경우에 한하여 허용된다.

제 133 조

임금의 압류 및 양도는 현행법령이 정하는 절차에 따라 집행되어야 한다.

아. 팁 (Tips)
팁의 감독 및 분배

제 134 조

팁은 호텔, 식당, 카페, 바, 미용실 등 특정 업종에서 고객이 해당 업소의 종업원에게 지급하는 보수로서, 청구서상 “서비스료” 명목으로 강제 부과된 금액을 말한다. 이 팁은 사용자에 의해 수령되며, 반드시 고객 응대를 수행한 종업원 전원에게 전액 분배되어야 한다.

제 135 조

사용자는 제 134 조에 따른 팁의 수령 및 종업원에 대한 분배 내역을 명확히 증명하여야 한다.

제 136 조

팁의 분배 방식 및 수령 대상 종업원의 구분은 해당 업종의 관행에 따르며, 관행이 없는 경우에는 노동부 장관의 프라카스에 의해 정한다.

제 2 절
근로시간
일일 및 주간 근로시간

제 137 조

직업훈련기관, 자선기관, 자유업 등 모든 유형의 사업장에 있어, 남녀 근로자 모두의 근로시간은 1 일 8 시간, 주당 48 시간을 초과할 수 없다.

제 138 조 (신설)

각 기업체는 직무의 성격과 업무 조직에 따라 서로 다른 작업에 대한 근무일정(작업스케줄)을 자체적으로 설정할 수 있으며, 하루에 2 교대 이상으로 운영할 수 있다. 기업이 3 교대 근무제를 운영하는 경우, 근무교대는 오전조, 오후조, 야간조로 나눌 수 있으며, 각 교대조의 근로시간은 노동법 제 137 조에서 정한 일일 법정 근로시간을 초과할 수 없다.

기업은 각 교대조의 근로시간을 두 개의 분리된 시간대로 분할하여 운영할 수 있다.

제 139 조 (신설)

긴급한 업무상 필요로 인해 통상적인 근로시간 외에 연장근로(초과근무)를 하게 되는 경우, 연장근로시간에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 지급하여야 한다. 야간시간대(22:00~05:00) 또는 주간 휴일에 이루어지는 연장근로에 대해서는, 통상임금의 100%를 가산하여 지급하여야 한다.

제 140 조

노동부는 다음의 경우에 한하여, 천재지변, 사고, 기상이변, 공휴일, 지역축제 또는 기타 지역적 사유 등으로 인한 작업 중단이나 지연을 보완하기 위하여 일일 근로시간의 연장을 허가하는 프라카스(행정명령)를 발령할 수 있다:

가) 근로시간 보전(보충근로)은 연 30 일을 초과할 수 없으며, 작업이 재개된 후 15 일 이내에 시행되어야 한다. 단, 농업 부문 기업의 경우 최대 1 개월까지 연장할 수 있다.

나) 일일 근로시간 연장분은 1 시간을 초과할 수 없다.

다) 총 근로시간은 1 일 10 시간을 초과할 수 없다.

제 141 조

노동부 장관이 발행하는 프라카스(행정명령)를 통해 다음 사항을 정한다:

1. 주 48 시간 근로 시간 내에서의 근무시간 배분: 토요일 오후 또는 이에 상응하는 휴식을 허용하기 위한 근무시간 조정은, 통상 근무일에 1 일 최대 1 시간 초과하지 않는 범위 내에서만 가능하다.
2. 주 단위를 초과한 기간 내에서의 근로시간 배분: 주 평균 근로시간이 48 시간을 초과하지 않고, 1 일 근로시간이 10 시간을 초과하지 않으며, 1 일 초과근로가 1 시간 이내일 경우에만 허용된다.
3. 영구적 특별면제 허용: 사업장의 일반 근로시간 한도 외에 수행되어야 하는 준비 또는 보조 업무, 또는 본질적으로 간헐적인 업무를 수행하는 특정 직종의 근로자에 대해서는 영구적인 특별면제를 허용할 수 있다.
4. 임시적 특별면제 허용: 다음과 같은 경우에 대해 계절성 산업 및 특정 사업체에 임시 특별면제를 허용할 수 있다.
   가) 중대한 사고, 천재지변, 기계 또는 장비에 대한 긴급 작업 등으로 인해, 기업의 정상적인 운영에 심각한 지장을 초래할 수 있는 경우.
   나) 부패하기 쉬운 재료의 손실 방지 또는 작업 결과의 기술적 품질을 보호해야 하는 경우.

다) 재고조사, 결산, 마감, 청산 및 정산 등의 특별업무 수행을 위한 경우.
라) 사용자에 의한 다른 조치를 기다릴 수 없을 정도로 예외적인 상황에 따른 과도한 업무량 처리를 위한 경우.

5. 근무시간, 휴식시간 및 전체 근무기간의 관리에 관한 조치와 특별면제의 허용 및 시행 절차.
6. 특별면제가 적용되는 지역.

제 142 조

노동부 장관이 발령하는 프라카스는, 간헐적 근무에 해당하는 업종 또는 직종에 대해, 근무시간과 실근로시간 간의 등가 기준을 설정한다.

제 143 조

본 절의 규정은 전쟁 또는 국가안보를 위협하는 기타 중대한 사태 발생 시 일시적으로 정지될 수 있다.

제 3 절
야간근로

제 144 조 (신설)

본 법에서 "**야간**"이란, 연속된 11 시간 이상의 시간대를 의미하며, 이 시간대에는 반드시 오후 10 시부터 오전 5 시까지(22:00~05:00)의 구간이 포함되어야 한다. 야간근로란 오후 10 시부터 오전 5 시까지의 시간대에 수행되는 근로를 말한다.

교대근무제를 실시하여 근로자 집단이 일정 기간 주간근로를 수행하고, 다른 기간에는 야간근로를 수행하는 등 순환적으로 교대 근무하는 경우 외에도, 기업의 업무 중 일정 부문이 항상 야간에 수행되는 경우가 있을 수 있다. 야간근로에 대해서는 주간근로의 임금에 30%를 가산한 임금, 즉 130%의 임금을 지급하여야 한다.

제 4 절
주간 휴일

제 145 조

본 절의 규정은 본 법 제 1 조에 명시된 모든 유형의 기업체에 고용된 근로자에게 적용된다.

단, 철도운송업 종사자는 별도의 규정이 적용되므로 본 절의 규정은 적용되지 아니한다.

제 146 조

동일 근로자에게 1 주일에 6 일을 초과하여 근무하게 하는 것은 금지된다.

제 147 조

주간 휴일은 연속된 24 시간 이상이어야 한다.

모든 근로자에게는 원칙적으로 일요일에 휴일이 부여되어야 한다.

제 148 조

전 종업원이 일요일에 휴무할 경우, 공공에 피해를 주거나 사업장의 정상적인 운영에 심각한 지장을 초래한다고 인정되는 경우에는 다음 방식 중 하나로 휴무를 조정할 수 있다:

가) 전 종업원에게 일요일 외의 다른 요일에 휴무 부여

나) 일요일 정오부터 월요일 정오까지의 연속 휴무 부여

다) 전 종업원의 교대휴무 실시

이러한 방식으로 조정하려는 경우, 반드시 노동부 장관에게 사전 승인을 요청하여야 한다.

제 149 조

다음 업종에 해당하는 사업장은 주간 휴일을 교대 방식으로 부여하는 것이 법적으로 허용된다:

1. 즉석식품 제조업체
2. 호텔, 식당 및 주점
3. 생화 판매업체
4. 병원, 요양원, 정신병원, 양로원, 진료소, 보건소 및 약국
5. 목욕탕
6. 신문사, 언론·공연업체, 박물관 및 전시관
7. 차량 대여업체
8. 전기, 용수 및 기계 동력 공급업체
9. 철도를 제외한 육상 운송업체
10. 급속히 부패하거나 변질되는 자재를 사용하는 산업
11. 작업 중단이 제품의 손실이나 품질 저하를 초래하는 산업
12. 공공위생, 안전 또는 공익 목적의 업무를 수행하는 산업

제 10 호 및 제 11 호 산업의 세부 업종 및 기타 교대휴무 적용 가능 업종은 노동부 장관의 프라카스로 정한다.

제 150 조

24 시간 운영하는 공장 및 상시 제조공정에 종사하는 전문인력에 대한 주간 휴일의 시행 방식은 노동부 장관의 프라카스로 정한다.

제 151 조

긴급하게 구조 조치를 수행하거나 임박한 사고를 예방하기 위하여 작업이 즉시 수행되어야 하거나, 사업장의 자재, 설비, 건물 등에 발생한 손해를 수리하기 위한 경우에는, 해당 긴급 작업에 필요한 직원에 대하여 주간 휴무를 일시적으로 정지할 수 있다.

이러한 휴무 정지의 권한은 긴급 작업이 필요한 사업장의 근로자에게만 적용되는 것이 아니라, 해당 사업장의 이익을 위하여 수리를 수행하는 다른 사업장의 근로자에게도 적용된다. 이러한 제 2 의 통상적인 사업장의 경우, 각 근로자에게는 제 1 의 통상적인 사업장에서 유지 · 보수를 통상적으로 담당하는 근로자와 동일한 방식으로, 결근한 휴무 시간과 동일한 보상 휴식이 제공되어야 한다.

이 조항의 규정은 18 세 미만의 아동과 여성에게는 적용되지 않는다.

제 152 조

산업 또는 상업 시설에서 근무하는 경비원 및 관리인은 일요일에 휴무를 할 수 없는 경우, 반드시 다른 요일에 대체 휴무를 부여하여야 한다.

제 153 조

소매식품점의 경우, 주간 휴일은 일요일 오후부터 월요일 오후까지 부여하거나, 교대휴무 방식으로 주 1 일의 휴무를 부여할 수 있다.

제 154 조

소매점에서의 주간 휴일이 지역 공휴일과 중복되는 경우, 노동감독관의 사전 승인을 받아 해당 주간 휴일을 취소할 수 있다.

단, 휴무를 부여받지 못한 근로자에게는 반드시 익주 내에 대체 휴무를 제공하여야 한다.

제 155 조

기상 악화로 인해 사업장이 휴업한 경우, 이로 인한 강제휴업일은 월 최대 2 일까지 주간 휴일에서 공제할 수 있다.

제 156 조

계절산업, 또는 날씨에 민감한 식료품 · 부패성 자재 가공 산업의 경우, 노동감독관의 승인을 받아 예외적으로 주간 휴일을 정지할 수 있다.

제 157 조

노동부 장관은 프라카스를 통해, 제 155 조 및 제 156 조에서 정한 일반 산업 범주에 속하는 구체적인 업종 및 보상휴무 제공에 관한 세부사항을 정한다.

제 158 조

근로자 전원에게 동일한 요일에 주간 휴일이 부여되는 경우, 휴일의 요일 및 시간을 명시한 공고문을 명확하게 작성하여 눈에 잘 띄는 장소에 게시하여야 한다.

제 159 조

주간 휴무가 근로자 전체에게 집단적으로 부여되지 않는 경우에는, 개별적인 휴무 일정이 적용되는 근로자의 성명을 포함한 특별 명부를 작성하고, 해당 휴무 계획을 명시하여야 한다.

새로 채용된 근로자는 고용된 날로부터 6 일이 경과한 후 이 명부에 포함되어야 한다.

해당 명부는 항상 최신 상태로 유지되어야 하며, 근로감독을 담당하는 감독관이 방문 시 이를 비자(확인)할 수 있도록 열람 가능하게 하여야 한다.

제 160 조

주간 휴무를 정지하고자 하는 모든 사업장의 소유자, 이사 또는 관리자는 근로 개시 이전에(천재지변의 경우를 제외하고) 반드시 노동감독관에게 사전 승인을 신청하여야 한다.

사업주는 주간 휴무 정지를 정당화하는 사유에 대해 노동감독관에게 설명하고, 정지의 시작일과 기간, 정지 대상 근로자의 수, 그리고 보상휴무 제공 계획을 명시하여야 한다. 노동감독관이 주간 휴무 정지를 승인하지 아니하는 경우에는, 신청 접수일로부터 4 일 이내에 서면으로 사업장 소유자, 이사 또는 관리자에게 그 거부 사실을 통지하여야 한다. 해당 기간 내에 통지가 없는 경우에는 주간 휴무 정지에 대한 승인이 있는 것으로 간주한다.

제 5 절
유급 공휴일

제 161 조

매년, 노동부 장관은 모든 기업체 근로자에게 적용되는 유급 공휴일을 정하는 프라카스를 발령한다.

이러한 유급 공휴일은 유급 연차휴가를 취득하기 위한 근속기간에 영향을 미치지 않으며, 연차휴가 일수를 삭감하는 사유로 간주되지 않는다.

제 162 조 (신설)

공휴일에 근로를 수행하는 경우, 노동감독관의 감독 하에 이루어져야 하며, 그 절차와 요건은 노동부 장관의 프라카스로 정한다.

공휴일로 인한 휴무는 월급, 격주급, 또는 주급을 감액할 사유가 될 수 없다.

제 163 조

시간급, 일급, 또는 생산량 기준으로 임금을 지급받는 근로자는, 제 161 조에 따라 공휴일로 인해 손실된 임금에 상응하는 수당(보상금)을 지급받을 권리가 있다. 이 보상금은 사용자가 전액 부담한다.

제 164 조

업무의 특성상 공휴일에도 작업을 중단할 수 없는 사업장 또는 기업체의 경우, 해당 근로자가 공휴일에 근무하게 되면, 통상임금 외에 별도의 수당(보상금)을 받을 권리가 있다. 이 수당의 지급 기준 및 금액은 노동부 장관의 프라카스에 의해 정해진다.

제 165 조

공휴일로 인해 손실된 근로시간은, 현행 법령에서 정한 조건에 따라 보충근로(근로시간 보전)할 수 있으며, 이 보충근로는 통상근로시간으로 간주된다.

제 6 절
유급 연차휴가

제 166 조

단체협약 또는 개별 근로계약에 보다 유리한 규정이 없는 한, 모든 근로자는 1 개월의 계속근로에 대해 1.5 일의 유급 연차휴가를 사용자로부터 부여받을 권리가 있다.

근로자가 2 개월 연속 근무하지 아니한 경우에도, 근로계약 종료 시에는 근무한 기간에 비례하여 연차휴가 수당을 받을 권리가 있다.

연중 계속되지 않는 형태의 업무의 경우, 월 평균 21 일 이상 근무한 경우에는 계속근로로 간주한다.

위에서 정한 기본 연차일수는 근속연수에 따라 증가하며, 3 년 근속할 때마다 1 일씩 가산된다.

법정 유급 공휴일 및 병가는 유급 연차휴가에 포함되지 않는다.

제 167 조

유급 연차휴가 사용권은 1 년 이상 근속 시 취득된다.

단, 근로계약이 종료되거나 만료되어 사용권을 취득하지 못한 경우에는, 제 166 조에 따른 기준에 따라 산정된 수당이 지급된다.

이외에도, 연차휴가를 금전으로 대체하거나 포기하는 것에 관한 단체협약 또는 개별 합의는 모두 무효로 한다.

단, 근로자가 연차휴가 사용을 근로계약 종료 시까지 이월하기로 한 경우는 권리 포기가 아닌 유예로 간주되며, 이 경우에도 유예 가능한 기간은 연속 3 년을 초과할 수 없으며, 1 년 기준 12 근무일을 초과하는 부분에 한하여 유예가 가능하다.

제 168 조

근로자가 휴가를 떠나기 전에, 사용자는 해당 근로자에게 휴가 시작일 직전 12 개월 동안 받은 평균 임금, 상여금, 수당 및 현물급여 가액을 포함한 보수(단, 비용 환급은 제외)를 기준으로 산정한 수당을 지급하여야 한다. 이 수당은 어떠한 경우에도 근로자가 실제로 근무하였을 경우에 받을 수 있었던 금액보다 적어서는 아니 된다.

제 169 조

제 166 조에서 규정한 계속근로기간에는, 근로계약이 해지되지 않고 일시적으로 업무가 중단된 기간도 포함된다.

매년 연차휴가 산정을 위한 근속기간에는 다음 항목이 포함된다:

- 주간 휴무일
- 유급 공휴일
- 병가
- 출산휴가
- 연차휴가 및 해고예고기간
- 근로자의 직계가족에게 발생한 사건으로 인해 부여된 최대 7 일의 특별휴가

단, 개인적인 사유로 부여받은 특별휴가는 해당 기간이 보충되지 않은 경우에는 근속기간 산정에 포함되지 않는다.

제 170 조

연차휴가는 원칙적으로 크메르 신년(쫄츠남)을 기준으로 부여하되, 사용자와 근로자 간의 별도 합의가 있는 경우에는 노동감독관에게 해당 내용을 통보하여야 한다.

연차휴가가 15 일을 초과하는 경우, 사용자는 초과된 일수를 연중 다른 시점에 분산하여 부여할 수 있으며, 단, 18 세 미만의 아동근로자 및 견습생에게는 이를 적용할 수 없다.

제 7 절
특별휴가

제 171 조

사용자는 근로자의 직계가족에게 직접적으로 영향을 미치는 사건이 발생한 경우, 해당 근로자에게 특별휴가를 부여할 권한을 가진다.

근로자가 아직 연차휴가를 사용하지 않은 경우, 특별휴가는 해당 연차휴가 일수에서 차감할 수 있다. 반면, 근로자가 이미 해당 연도의 연차휴가를 모두 사용한 경우에는, 다음 해 연차휴가에서 특별휴가를 선공제할 수 없다.

특별휴가로 인해 손실된 근로시간은, 노동부 장관이 정하는 프라카스에 따라 정해진 조건 하에 보충근로(근로시간 보전)를 통해 보완할 수 있다.

제 8 절
아동 및 여성 근로

가. 공통 규정

제 172 조

사용자 및 사업장의 관리자는 해당 사업장에 만 18 세 미만의 아동 근로자 또는 견습생이나 여성이 근무하는 경우, 공공장소에서의 품위 유지 및 올바른 행동을 감독할 책임이 있다. 모든 형태의 성적 침해(성희롱 포함)는 엄격히 금지된다.

제 173 조

노동부 장관의 프라카스(행정명령)를 통해 만 18 세 미만의 아동에게 위험하거나 과중한 작업을 금지할 수 있다.

또한, 미성년자가 건강에 유해한 유해 또는 위험 사업장에서 고용될 경우 적용되는 특별 고용 조건을 별도로 정할 수 있다.

제 174 조

만 18 세 미만의 미성년자는 갱도광산이나 채석장에서 고용될 수 없다.

노동부 장관의 프라카스를 통해 만 16 세 이상 18 세 미만 미성년자의 지하 작업에 대한 특수한 작업 및 견습 조건을 정할 수 있다.

제 175 조

만 18 세 미만의 아동, 고용인, 노동자 또는 견습생은 본 법 제 1 조의 적용을 받는 모든 사업장에서 야간근로에 종사시킬 수 없다.

노동 담당 부처 장관의 프라카스(행정명령)에 따라, 만 16 세를 초과한 청소년에 대해서는 다음과 같은 경우에 한하여 특별 허가 조건이 정해질 수 있다:

가) 다음에 열거된 산업과 같이 그 성질상 주야간 계속 운영이 불가피한 산업에 종사하는 경우:

- 제철소 및 철강 공장
- 유리 공장
- 제지 공장
- 제당 공장
- 금광 정련소

나) 사업장의 정상적인 운영을 방해하는 불가피한 사유가 있는 경우

제 176 조

아동(성별 불문)의 야간 휴식 시간은 최소 11 시간 연속이어야 한다.

나. 아동 근로

제 177 조

1. 임금을 목적으로 하는 고용의 허용 가능한 최저 연령은 만 15 세로 정한다.
2. 그 성질상 청소년의 건강, 안전 또는 도덕성에 유해할 수 있는 모든 형태의 고용 또는 작업에 대한 허용 가능한 최저 연령은 만 18 세이다. 이 항에 해당하는 고용 또는 작업의 유형은 노동자문위원회와 협의하여 노동 담당 부처 장관의 프라카스(행정명령)로 정한다.
3. 위 제 2 항의 규정에도 불구하고, 노동자문위원회와 협의한 후 노동 담당 부처는 만 15 세 이상 청소년의 직업 또는 고용을 허용할 수 있다. 단, 해당 청소년의 건강, 안전 또는 도덕성이 완전히 보장되고, 해당 활동 분야에서 적절하고 특화된 교육 또는 직업훈련을 받을 수 있는 경우에 한한다.
4. 위 제 1 항의 규정에도 불구하고, 만 12 세 이상 15 세 미만 아동은 다음 조건을 충족하는 한도 내에서 경미한 업무에 고용될 수 있다:

가) 해당 업무가 아동의 건강이나 정신적 · 신체적 발달에 유해하지 않을 것

나) 해당 업무가 아동의 정규 학교 출석이나 유능한 당국이 승인한 지도 프로그램 또는 직업훈련 참여에 지장을 주지 않을 것

5. 제 4 항에 따라 허용되는 고용 유형 및 특히 허용되는 최대 근로시간 등 근로 조건은 노동자문위원회와 협의하여 노동 담당 부처 장관의 프라카스로 정한다.
6. 노동자문위원회와 협의한 후, 노동 담당 부처는 특정 직종 또는 고용유형에 대해 본 조의 적용이 현저한 어려움을 초래하는 경우에는 전부 또는 일부에 대해 본 조의 적용을 면제할 수 있다.

제 178 조

노동감독관은 공공기관 소속 의사에게 만 18 세 미만 아동의 건강 상태 및 업무 적합성을 진단하도록 요청할 수 있다. 업무 수행이 신체 능력을 초과한다고 판단될 경우, 감독관은 의사의 소견을 바탕으로 업무 변경 또는 해고 조치를 요구할 수 있으며, 아동의 부모가 반대하는 경우에도 의사의 판단에 따를 수 있다.

제 179 조

사용자는 만 18 세 미만 아동 근로자의 이름, 생년월일을 기재한 등록부를 작성 · 비치하고, 이를 노동감독관에게 비자, 관찰 및 경고 목적으로 제출해야 한다.

제 180 조

초등교육을 실시하는 고아원 및 자선기관에서는 만 14 세 미만 아동에 대한 직업 또는 직무 훈련 시간이 하루 3 시간을 초과하여서는 아니 된다. 아동의 생년월일, 수공업 노동 조건, 그리고 학습, 수공 노동, 휴식 및 식사의 시간 배정을 포함한 일일 일과표를 명시한 기록부를 유지하여야 한다.

이 기록부는 매년 말, 비자(확인), 감독 및 경고 조치를 위하여 노동감독관에게 제출되어야 한다.

제 181 조

미성년자(18 세 미만)는 법정 보호자의 동의 없이 노동계약을 체결할 수 없다.

다. 여성 근로

제 182 조

이 법 제 1 조에 적용되는 모든 사업장에서 여성 근로자는 90 일의 출산휴가를 받을 권리를 가진다.

출산휴가 이후 복귀한 첫 두 달 동안은 경량 작업만 수행하도록 배정되어야 하며, 사용자는 출산휴가 중 여성 근로자를 해고하거나, 휴가 종료일이 해고 통지 기간에 포함되도록 해고를 통지할 수 없다.

제 183 조

출산휴가 기간 동안, 여성은 임금 및 수당의 50%를 사용자로부터 지급받을 권리가 있다.

해당 여성은 현물로 제공되는 기타 급여도 여전히 받을 권리를 가진다.

반대 내용을 포함한 모든 단체협약은 무효로 간주된다.

단, 이 임금혜택은 1 년 이상의 연속 근속을 유지한 여성 근로자에게만 지급된다.

제 184 조

출산 후 1 년간, 수유 중인 여성 근로자는 하루 1 시간의 수유 시간을 근무시간 중 사용할 수 있다. 이 시간은 오전 30 분, 오후 30 분으로 나누어 사용할 수 있으며, 수유시간은 근로자와 사용자가 협의하여 정하고, 협의가 어려울 경우 각 교대 근무 중간에 배정한다.

제 185 조

수유 시간은 일반 휴게시간과는 별개로 제공되며, 노동법, 사업장 내규, 단체협약, 또는 동일 직종 근로자의 일반적 관행에 따른 휴게시간에서 공제되어서는 안 된다.

제 186 조

100 명 이상의 여성 근로자를 고용하는 사업장의 경영자는 사업장 내 또는 인근에 수유실과 탁아시설(어린이집)을 설치해야 한다.

회사가 18 개월 이상 유아용 어린이집을 사내에 설치할 수 없는 경우, 여성 근로자는 외부 탁아시설을 이용할 수 있으며 비용은 사용자 부담이다.

제 187 조

노동부 장관의 프라카스를 통해, 수유실 및 탁아시설의 위생 요건 및 운영감독 절차를 정한다.

제 9 절
사업장 외에서 채용된 근로자

제 188 조

근로계약 체결을 위하여 원거리에 있는 장소에서 채용되어 사용자가 작업장까지의 여비를 부담한 모든 근로자는, 계약 기간 만료 시 또는 휴가 기간 중에, 최초 이동 시와 동일한 조건으로 채용지로의 귀환 여비를 사용자로부터 부담받을 권리를 가진다.

이와 같은 의무는 작업 중단, 사업장 폐쇄 또는 개인 해고로 인한 감원 조치가 있는 경우에도 사용자에게 동일하게 적용된다. 단, 해고 사유가 근로자의 중대한 비위행위인 경우에는, 사용자는 해당 근로자가 근무한 기간에 비례하여 여비를 지급하면 된다.

제 189 조

전항에 명시된 조건에 따라 근로계약이 종료된 근로자는, 근로를 종료한 날로부터 1 년 이내에 한하여, 이전 사용자에게 귀환 여비를 청구할 수 있다.

제 190 조

본 절의 이행 절차에 관한 세부 사항은 노동부 장관의 프라카스(행정명령)으로 정한다.

제 7 장
농업부문 근로자에 대한 특별 근로조건

제 191 조

본 장에서는 이 법의 일반 규정 외에, 농업부문 근로자에게 적용되는 특별 규정을 명시한다.

제 192 조

농업부문 근로자" 란 다음 분야에서 고용된 근로자를 말한다:

- 플랜테이션(농장형 대규모 농업사업)
- 일반 농장(작물 재배 및 축산)
- 임업 사업
- 수산업

제 1 절
플랜테이션

제 193 조

이 법에서 "플랜테이션(농장)"이라 함은 유급 근로자를 정기적으로 고용하며, 다음 작물들을 상업적 목적으로 주로 재배하거나 생산하는 모든 농업 사업을 말한다: 커피, 차, 사탕수수, 고무, 바나나, 코코넛, 땅콩, 담배, 감귤류, 야자유, 키나나무, 파인애플, 후추, 목화, 황마 및 기타 상업용 작물.

본 절의 규정은, 생산물이 지역 시장용에 한정되며 유급 근로자를 정기적으로 고용하지 않는 가족 단위 영농 또는 소규모 플랜테이션에는 적용되지 아니한다.

가. 근로시간

제 194 조

플랜테이션(농장) 근로자의 정상적인 근로시간은 1 일 8 시간, 주 48 시간을 초과할 수 없다. 다만, 특정 직종의 근로자에 대해서는 주간 총 근로시간이 48 시간을 초과하지 않는 범위 내에서 일일 근로시간을 9 시간까지 연장할 수 있다.

제 195 조

정규 거주 근로자(사업장에서 거주하는 근로자)의 경우, 작업장까지의 이동 시간 중 1 시간을 초과하는 시간은 근무시간으로 간주된다. 비거주 근로자 및 일용직 근로자는 실 근로시간에 따라 근로시간이 산정된다.

제 196 조

일부 직무는 작업장 대기시간으로 2 시간까지 추가될 수 있다. 이 기간 동안 근로자에게 작업을 강요할 수 없으며, 자유롭게 사용할 수 있다. 해당 직무 목록은 노동부 장관의 프라카스로 정한다.

제 197 조

1 일 8 시간을 초과하여 근무한 시간은 연장근로수당으로 지급되어야 하며, 하루 총 근로시간은 10 시간을 초과할 수 없다. 단, 재난 예방 또는 복구 작업의 경우는 예외로 한다.

나. 현물 일부 지급

제 198 조

임금의 일부를 현물(쌀 등)로 지급하는 것은 허용되나, 강제할 수 없다. 사용자가 현물 지급을 선택한 경우, 정규 근로자 1 인당 1 일 유급 근무일 기준, 생쌀 900 그램을 지급하여야 한다.

제 199 조

전조에서 정한 쌀 형태의 현물 지급 임금은, 당사자 간의 합의가 있는 경우, 현금 지급으로 대체할 수 있다.

이 경우, 현물로 지급되는 임금에 해당하는 현금 가액은 반드시 정확하게 산정되어야 하며, 이 가액은 이를 위한 별도의 장부(임금대장)에 기록·보존하여야 한다.

다. 가족수당

제 200 조

모든 상시 플랜테이션 근로자는 본인의 배우자 및 부양 중인 미성년 자녀(혼인 중 출생 여부를 불문하며 16 세 미만)에 대하여, 다음 기준에 따른 1 일 쌀 배급량을 지급받을 권리를 가진다:

- 배우자: 800g
- 2 세 미만 자녀: 200g
- 2 세 이상 6 세 미만 자녀: 400g
- 6 세 이상 10 세 미만 자녀: 600g
- 10 세 이상 16 세 미만 자녀: 750g

해당 급여는 근로자가 세대주인 경우, 임금을 받을 자격이 있는 각 근무일 또는 입원이나 정당한 질병으로 인한 업무 중단일에 대해 지급된다.

만 16 세 초과 만 21 세 미만으로서 공립 중등 또는 고등 교육기관, 또는 인가된 사립 중등 또는 고등 교육기관에 재학 중이거나 견습생으로 근무 중인 자녀는, 만 16 세 미만 미성년 자녀와 동일한 가족수당을 받을 자격이 있다.

가족수당을 받기 위해 아내는 다음 요건을 충족하여야 한다:

가) 유급 고용에 종사하지 아니할 것

나) 남편과 함께 거주할 것. 이는 남편이 농장에 상시 거주하는 근로자인 경우 농장에서, 비상주 근로자인 경우에는 자택 또는 남편의 통상 거주지에서 거주함을 의미한다.

미성년 자녀가 가족수당을 받기 위해서는 세대주와 함께 거주하여야 하며, 이는 세대주가 농장에 거주하는 경우 농장에서, 비상주인 경우 자택 또는 통상 거주지에서 거주함을 뜻한다. 다만, 원거리 학교에 재학 중이거나 견습 교육을 받고 있어 부모와 동거할 수 없는 자녀의 경우에는, 공립 또는 인가된 사립 교육기관이 해당 상황을 입증하는 확인서를 발급한 경우에 한해 가족수당을 받을 자격이 있다. 사립 교육기관의 경우, 교육기관장의 서명이 관할 부처에 의해 공증되어야 한다.

제 201 조

고용일로부터 수당을 지급받기 위해서는, 근로자는 필요한 증빙서류를 사용자에게 제출해야 한다.

제 202 조

증빙서류는 다음과 같다:

가) 혼인관계 증명서 발췌본

나) 자녀 출생증명서 발췌본

다) 배우자의 비취업 선언서

라) 해당되는 경우, 학교 또는 견습기관 재학 증명서

제 203 조

a) 또는 b) 항의 증명서를 제출할 수 없는 경우, 법원의 결정 또는 공식 인증 진술서(공증서류)로 대체 가능하다.

라. 주택 제공

제 204 조

정규 전일제 근로자는 사용자로부터 주택(본채 및 부속 건물)을 무상 제공받을 권리가 있다. 자세한 조건은 노동부 장관의 프라카스로 정한다.

제 205 조

기혼 근로자가 가족과 함께 거주하는 경우, 그에게 제공되는 주거용 본채의 최소 거주 가능 면적은 24 제곱미터 이상이어야 한다. 해당 규모의 주택은 미혼

근로자에게도 제공될 수 있으며, 동일 성별의 미혼 근로자 최대 4 인까지 1 채를 공동으로 사용할 수 있다.

제 206 조

근로자에게 제공되는 주택은 관계 당국이 정한 위생 및 공중보건 기준에 부합되도록 건축되어야 한다. 이를 위하여 사용자는 주택의 설계도 및 시방서를 노동감독국에 제출하여 자문을 받은 후, 이를 관할 지방 또는 시 당국에 송부하여야 한다. 관할 당국이 제출일로부터 30 일 이내에 이의 제기를 하지 않을 경우, 해당 사업주는 제출된 계획에 따라 건축을 진행할 수 있다. 설치 단계나 새로운 구역 정리 기간 동안 임시 거주용 주택을 건축하고자 할 경우, 특별 허가를 신청할 수 있으며, 해당 임시 주택은 3 년을 초과하여 점유할 수 없고, 관계 당국이 정한 일반적인 위생 · 청결 · 보건 기준을 준수해야 한다.

제 207 조

사용자의 허가가 없는 한, 근로자는 사용자가 제공한 주택에 등록된 배우자 및 친자식(혼인 외 출생 포함) 이외의 사람을 거주시킬 수 없다.

제 208 조

근로자는 자신에게 제공된 주택, 부속 건물, 마당, 정원을 항상 청결하게 유지하여야 하며, 제공받은 주택의 훼손에 대해서는 책임을 진다.

마. 주거수당

제 209 조

플랜테이션(농장)이 정규 상근 근로자에게 주택을 제공할 수 없는 경우, 사용자는 노동자에게 매월 주거수당을 지급해야 하며, 그 조건은 노동자자문위원회의 권고에 따라 노동부 장관의 프라카로 정한다.

바. 식수 공급

제 210 조

모든 계절에, 근로자의 모든 필요를 충족시킬 수 있는 최상의 조건 하에 물이 공급되어야 한다.

제 211 조

식수원은 안전하게 확보 · 보호되어야 하며, 우선적으로 음용 목적으로 공급되어야 한다.

제 212 조

공급되는 물이 오염되었을 가능성이 있는 경우, 사용자는 공중보건 당국이 권장하는 모든 조치(예: 끓이기, 염소 처리 등)를 즉시 시행해야 한다.

사. 생활필수품 제공

제 213 조

시장과 멀리 떨어져 있고 자체적인 공급이 어려운 플랜테이션 또는 작업장의 경우, 사용자는 쌀, 말린 염장 생선, 훈제 생선, 소금, 차 등 기본적인 생활필수품을 제공하는 상점을 설치할 수 있으며, 이 상점은 반드시 노동법 제 42 조 및 제 43 조에 따른 조건에 따라 운영되어야 한다.

아. 화장실

제 214 조

근로자 공동체 내에는 주택 4 채당 최소 1 기의 화장실이 설치되어야 하며, 이는 덮개가 있는 건물에 설치되어 충분히 거주 공간과 떨어진 곳에 배치되어야 하고, 항상 위생 상태가 유지되어야 한다.

제 215 조

생활 폐기물 및 쓰레기는 수원(水源)에서 멀리 떨어진 구덩이에 모아 매일 매립하거나 소각해야 한다.

제 216 조

사체는 수원, 우물, 저수조 및 주거지에서 멀리 떨어진 곳에 매장하여야 한다.

자. 사망 시 장례 지원

제 217 조

근로자의 사망은 관할 행정기관의 확인을 받아야 하며, 매장 또는 화장은 관련 법령에 따라 시행되어야 한다.

제 218 조

정규 근로자가 사망할 경우, 사용자는 다음과 같은 장례 비용 일체를 제공할 의무가 있으며, 그 금액은 최소 해당 근로자의 1 개월분 임금에 상응하여야 한다:

- 관(棺);

- 백색 천;
- 매장지 또는 화장터까지의 운송비;
- 기타 장례 비용

차. 탁아시설

제 219 조

상주 여성 정규 근로자가 100 명 이상인 플랜테이션의 경우, 노동감독관은 보건당국 및 지방 행정청의 의견에 따라 사용자에게 탁아소의 설치·운영 및 유지 관리를 요구할 수 있다.

탁아소는 여성 보육인력이 관리하며, 아동 수에 따라 보조 인력을 추가 배치할 수 있다. 우유, 쌀 등 필요한 물품이 지급되어야 하며,

2 세 이상 유아에게는 쌀 이외에도 다양한 식품이 제공되어야 한다. 식단은 사업장 보건 당국이 감독한다.

제 220 조

탁아소에 입소할 수 있는 최대 연령은 6 세이다.

제 221 조

탁아소는 등록 유아 수가 10 명 이상인 경우에 한해, 위 조건에 따라 설치·운영할 수 있다.

카. 학교

제 222 조

플랜테이션에서 상시 거주 근로자의 만 6 세 이상 자녀가 20 명 이상인 경우, 사용자는 근로자 주거지 인근에 충분한 수의 초등학교를 설치하고, 이를 자신의 비용으로 유지·관리해야 한다.

제 223 조

사용자는 해당 학교에 책상, 의자 및 교수 자료 등 필요한 교육 기자재를 자비로 제공해야 하며, 이는 관할 행정기관의 지침에 따라야 한다.

제 224 조

해당 학교의 교사 급여는 플랜테이션 측에서 지급해야 한다.

제 225 조

학교가 근로자 마을로부터 1,500 미터 이상 떨어진 경우, 사용자는 학생들을 위해 차량을 제공하고, 그 차량은 햇볕과 비를 피할 수 있는 보호시설을 갖추어야 하며, 해당 비용은 사용자 부담이다.

제 226 조

비거주 정규근로자의 자녀도 플랜테이션 내 학교에 입학할 수 있으나, 이 경우 사용자에게 통학 차량 제공 의무는 없다.

제 8 장
근로자의 보건 및 안전
적용 범위

제 228 조

이 장의 규정은 제 1 조에 명시된 모든 형태의 사업장에 적용된다.

다만, 다음의 경우는 예외로 한다. 가족 구성원만이 고용되어 있고, 그 작업이 보일러, 기계식 또는 전기 모터를 사용하지 않으며, 또한 위험하거나 비위생적인 산업으로 분류되지 않는 한, 부모 또는 보호자의 지휘 아래 작업하는 작업장은 본 장의 적용을 받지 않는다.

제 1 절
일반 규정

제 229 조

모든 사업장과 작업장은 항상 청결하게 유지되어야 하며, 근로자의 건강을 보장할 수 있는 위생 및 위생 상태 또는 작업 조건을 갖추어야 한다.

노동부 및 관련 부처는 이 조의 시행을 감독하기 위한 프라카스(행정명령)를 마련해야 하며, 특히 다음 사항을 포함한다:

- 작업장 상태의 질
- 청소 상태
- 인력의 위생 요구를 위한 조치
- 음료 및 식사 제공
- 숙소 제공 시 그 기준
- 작업 공간 및 의자 배치
- 환기 및 위생 상태
- 개인 보호 장비 및 작업복
- 조도 및 소음 수준

제 230 조

모든 사업장과 작업장은 근로자의 안전이 보장되도록 설계되어야 한다. 기계, 장치, 동력 전달 장치, 도구, 설비, 기계는 최대한 안전한 조건으로 설치 및 유지되어야 하며, 기술적인 작업 관리는 근로자의 안전을 보장할 수 있도록 체계적으로 조직되어야 한다.

제 229 조에 따른 프라카스는 특히 다음 사항의 이행 조치를 규정해야 한다:

- 낙하 위험
- 중량물 취급
- 위험 기계 및 장비로부터의 보호
- 밀폐 공간 또는 고립된 환경에서 작업 시 예방 조치
- 액체 유출 사고의 위험
- 화재 예방

제 231 조

제 229 조 및 제 230 조의 규정과 그 시행 규정을 저해하지 않는 범위 내에서, 노동부는 필요 시 특정 직종 또는 특정 작업 유형에 적용되는 별도의 규정을 위한 프라카스(행정명령)를 발행할 수 있다.

제 232 조

제 229 조~제 231 조에 따른 모든 프라카스는 노동자문위원회의 자문을 거쳐 발행되어야 한다.

제 2 절
점검

제 233 조

사업장에 대한 방문 및 점검은 근로자의 보건, 작업 조건 및 안전에 관한 법령 및 규정의 이행을 감독하기 위한 목적으로 수행되며, 노동감독관 및 노동통제관이 이를 수행한다. 노동의료감독관 및 산업안전 전문가는 해당 점검 임무의 수행을 위하여 협력한다.

점검 후 위반사항이 발견된 경우, 노동감독관은 사업장 관리자에게 본 법 제8장의 규정 및 그 시행을 위한 프라카스(행정명령)의 위반사항을 명시한 서면 시정통지를 발송해야 한다.

제 234 조

노동감독관 및 노동통제관은 제229조부터 제231조까지의 조항 이행을 위한 프라카스의 적용과 관련하여 요구되는 경우, 공식보고서를 작성하기에 앞서 사업장 관리자에게 시정통지를 먼저 발송해야 한다.

다만, 근로자의 보건 또는 안전에 심각하거나 긴급한 위험이 존재하는 경우에는, 이러한 사전 통지 없이 즉시 공식 보고서를 작성할 수 있다.

제 235 조

구체적인 이행규정이 마련되지 않은 일반 규정의 위반으로 인해 발생한 위험 상황의 경우에도, 시정통지 절차는 동일하게 적용된다.

제 236 조

통보는 반드시 서면으로 이루어져야 하며, 사업장 비치 대장에 기재하거나, 등기우편 또는 수령 확인이 가능한 등기서신 방식으로 송달하여야 한다. 통보서에는 날짜와 서명이 기재되어야 하며, 위반사항 또는 식별된 위험 요소를 명시하고, 시정기한을 설정하여야 한다.

만약 해당 위반사항이 기한 내에 시정되지 않은 경우, 노동감독관 또는 감독관은 공식 보고서를 작성할 수 있다.

제 237 조

기한이 만료되기 전, 사용자는 노동부에 이의신청을 제기할 수 있다. 이러한 이의신청은 시정통지의 효력에 영향을 미치지 않는다. 장관은 정당한 사유를 명시하여 30일 이내에 이에 대한 결정을 내려야 하며, 이 기한 내에 서면 통지가 없는 경우, 해당 이의신청은 승인된 것으로 간주된다.

제 3 절
근로자 보건서비스

제 238 조

본 법 제 1조의 적용을 받는 모든 기업체 및 사업장은 근로자에게 기본적인 보건의료 서비스를 제공하여야 한다.

제 239 조

근로자 보건서비스는 1 인 이상의 의사에 의해 운영되며, 이들을 산업의사라 하며, 이들의 치료 및 예방 기능은 작업으로 인해 건강이 악화되는 것을 방지하는 데 있다. 산업의사는 특히 작업장의 위생기준, 전염병 위험, 근로자의 건강 상태를 감독한다.

의료진이 수집한 근로자 건강기록은 기밀이며, 해당 정보를 근로자 개인이 식별될 수 있는 형태로 사용자, 노동조합 또는 제 3 자에게 제공할 수 없다. 단, 익명화된 통계자료는 노동보건 또는 공중보건 연구 목적으로 활용할 수 있다.

상기 내용은 노동보건감독관 또는 노동감독관에게는 해당 기록이 필요한 경우 열람을 허용할 수 있도록 한다.

제 240 조

기업의 필요에 따라 근로자 보건서비스는 단독기업을 위한 것이거나 복수 기업이 공동으로 운영할 수 있다.

보건서비스의 설치 및 운영에 따른 비용은 사용자 부담이며, 공동서비스일 경우 각 기업의 고용인원 비율에 따라 분담한다.

제 241 조

노동부와 보건부의 공동 프라카스로 지정된 날짜부터는, 산업보건을 전문으로 하는 의사가 반드시 산업의사로 임명되어야 한다.

제 242 조

본 법 제 238 조의 적용을 받으며 50 인 이상의 근로자를 고용하는 모든 기업 및 사업장은 사업장, 작업장 또는 작업 현장 내에 상시 의무실을 설치하여야 한다.

해당 의무실은 의사가 운영하고, 근로자 수에 따라 한 명 이상의 남성 또는 여성 간호사가 보조하여야 한다.

주간 및 야간을 포함한 근로시간 동안에는 항상 최소한 한 명 이상의 남성 또는 여성 간호사가 상주하여야 한다.

의무실에는 재해 또는 업무상 질병 발생 시 응급처치를 제공할 수 있도록 적절한 장비, 붕대 및 의약품이 갖추어져 있어야 한다.

의무실의 설치 및 운영에 소요되는 비용은 전적으로 사용자의 책임이다.

제 243 조

본 법 제 228 조의 적용을 받는 기업이 본사 외에 하나 이상의 지사 또는 사업장을 보유하고 있으며, 해당 지사 또는 사업장의 근로자 수가 총 50 인 이상이고 본사로부터 5 킬로미터 이상 떨어진 경우, 본사와 동일한 수준의 의료서비스(의료진, 건물, 장비, 붕대, 의약품 등)를 제공해야 한다.

제 244 조

근로자 수가 200 인을 초과하는 경우, 의무실에는 의약품 외에 병원 이송 전 치료 및 격리가 가능한 병상 공간을 설치해야 하며, 해당 공간은 전체 근로자의 2%를 수용할 수 있어야 한다.

의무실에 입원한 부상자 및 환자에 대한 치료, 간호, 식사는 사용자 부담이다.

제 245 조

전조에 규정된 조치 외에도 사용자는 다음과 같은 비용을 부담하여야 한다.

1. 현장에서의 화학적 예방조치 서비스
2. 전염병 예방 백신 접종

전염병 발생 시 보건부 장관은 사업장에 대해 특별한 예방조치를 명령할 수 있다.

제 246 조

노동부와 보건부는 공동 프라카스를 통해 다음 사항을 규정한다.

가) 근로자 보건서비스의 조직 및 운영방식

나) 사업장의 규모와 업종에 따라 산업의사가 근로자를 위해 할당해야 하는 최대 시간 및 산업의사의 의무

다) 기업의 관리자 또는 공동 보건서비스 대표자가 작성해야 하는 보건서비스의 조직, 운영, 재정 관련 보고서의 제출 주기와 내용

제 247 조

가) 노동부는 프라카스를 통해 다음 사항을 정한다. 채용 전, 재채용 시, 정기적 또는 특별 신체검사의 실시 조건

나) 고용할 의료진의 수, 자격요건 및 직무

다) 사용자가 다음 사항을 설치·제공해야 할 조건과 비용 부담에 관한 사항

1. 제 242 조에서 명시한 의무실

2. 20 인 이상 50 인 이하의 근로자에게 필요한 응급처치실
3. 20 인 미만의 근로자를 위한 구급함
4. 가)항에 따른 근로자의 신체검사 시행 기준 (해당 기업이 자체 의료서비스를 갖추었는지 여부와 관계없음)

제 9 장
업무상 재해

제 248 조

업무상 재해란, 원인 여하를 불문하고 근로자가 업무를 수행 중이거나 근무시간 중에 발생한 사고로서, 근로자의 과실 여부와 관계없이 신체에 손상을 입은 사고를 의미한다. 이는 임금을 받는 근로자뿐만 아니라, 무급 견습생이 어떤 형태로든, 어떤 장소에서든 사용자 또는 사업장 관리자에게 고용되어 근무 중 발생한 모든 사고를 포함한다.

또한, 거주지에서 사업장으로 또는 사업장에서 거주지로 직접 이동 중 발생한 사고도, 사적이거나 업무 외적인 사유로 인한 중단이나 우회가 없는 한, 업무상 재해로 간주한다.

법령에 따라 정의된 모든 직업병도 업무상 재해로 간주되며, 동일한 방식으로 보상받을 수 있다.

제 249 조

사업장 관리자는 전조에서 규정한 모든 업무상 재해에 대해 근로자의 개인적 지위와 관계없이 책임을 진다.

이와 같은 책임은 다음과 같은 자에게도 동일하게 적용된다.

- 민간 병원의 이사: 해당 병원이 고용한 인력에 한함
- 전문직 종사자: 본인의 직원에 한함
- 수공업소 소유자: 장인의 배우자 및 자녀 이외의 근로자에 한함
- 부동산 소유자: 자택 고용인에 한함
- 농업기업체: 자사 근로자에 한함

또한, 전항에 명시되지 않은 자라 하더라도, 특정하고 일시적인 업무를 위해 근로자를 고용한 경우, 그 업무 수행 중 발생한 사고에 대해서는 보상 책임을 부담한다.

제 250 조

모든 사업장 관리자는 업무상 재해를 예방하기 위한 적절한 조치를 직접 취하거나 타인에게 위임하여 시행하여야 한다.

제 251 조

일반적으로 단독으로 작업을 수행하는 노동자는, 단지 다른 노동자를 일시적으로 동반하여 작업하는 것만으로는 본 장 및 관련 규정의 적용 대상이 되지 않는다.

제 252 조

업무상 재해로 인해 일시적 노동불능 상태가 된 경우, 피해자 또는 유족은 사업장 관리자 또는 사용자로부터 보상을 받을 권리가 있다. 단, 이 보상은 불능 상태가 4 일을 초과한 경우에만 지급될 수 있으며, 4 일 이하일 경우에는 피해자는 정상적인 임금만을 받을 수 있다. 고의적으로 사고를 유발한 근로자는 보상 대상에서 제외된다.

관할 법원은 다음의 경우에 따라 보상의 수준을 조정할 수 있다.

- 피해자의 중대한 과실로 사고가 발생한 경우: 보상금 감액 가능
- 사용자 또는 그 업무관리 대행인의 중대한 과실로 사고가 발생한 경우, 보상금 증액 가능

제 253 조

사망 또는 영구적 불능으로 이어진 업무상 재해에 대해서는 피해자 또는 유족에게 연금 형태로 보상이 지급된다.

피해자가 타인의 지속적인 간병을 요하는 경우, 추가 보상이 지급된다.

일시적 불능 상태일 경우, 사고 발생일로부터 늦어도 5 일 이내에 보상이 지급되어야 한다.

제 254 조

업무상 재해 피해자는 사고 이후 필요한 모든 치료(현물 급여, 의약품, 입원치료 포함) 및 외과적 조치와 의지(義肢) 등의 보조장비 지원을 받을 권리가 있다.

제 255 조

전항의 규정에도 불구하고, 사용자와 근로자 간 별도의 협약이 있는 경우, 피해자는 보다 유리한 조건에 따라 혜택을 받을 수 있다.

제 256 조

업무상 재해에 대한 강제 일반 보험 제도가 수립되며, 이는 국가사회보장기금(Caisse Nationale de la Sécurité Sociale, CNSS)의 관할 하에 운영된다.

제 257 조

산업재해에 대한 사회보장 관련 규정이 공포될 때까지는 기존 규정이 유효하다.

단, 과도기 동안에는 노동부 장관이 본 장의 시행과 관련하여 아래 사항을 규정하는 프라카스를 발령할 수 있다.

1. 사고의 신고 및 조사 절차
2. 보장조치 및 기타 필요한 규정
3. 장해등급 및 보상금 수준

제 10 장
근로자의 직업소개 및 채용

제 1 절
직업소개

제 258 조

취업을 원하는 자는 노동부 산하 직업소개소 또는 해당 지방(시·도)의 고용사무소에 등록을 요청할 수 있다.

모든 사용자는 본인의 기업 내 공석이나 신규 인력 수요가 있을 경우, 노동부 직업소개소 또는 해당 지방(시·도) 고용사무소에 이를 통보해야 한다.

사용자는 본인 기업에 직접 근로자를 채용할 수 있으나, 이 경우에는 본 법 제 21 조에 명시된 요건을 충족해야 한다.

제 259 조

사용자는 직업소개소에서 소개한 근로자를 반드시 채용할 의무는 없다. 특정 범주의 근로자에 대해 채용 우선권을 부여하는 사항은 별도의 규정이나 법령에 따라 정한다.

제 260 조

직업소개소의 직원은 어떠한 형태로든 근로자의 취업 알선과 관련하여 금전을 요구하거나 수령하는 것이 금지된다.

제 2 절
외국인 근로자의 고용

제 261 조

외국인은 노동부에서 발급한 노동허가서 및 고용카드를 소지하지 않고는 어떠한 근로도 할 수 없다. 이와 함께 외국인은 다음 요건을 모두 충족해야 한다.

가) 사용자는 외국인을 고용하기 전에 캄보디아 왕국 내에서의 합법적인 고용허가를 받아야 한다.

나) 외국인은 캄보디아에 합법적으로 입국한 자여야 한다.

다) 외국인은 유효한 여권을 소지하고 있어야 한다.

라) 외국인은 유효한 체류허가를 소지하고 있어야 한다.

마) 외국인은 해당 업무를 수행할 수 있을 만큼 건강해야 하며 전염병이 없어야 한다.

이 조건은 보건부 장관이 노동부 장관의 동의를 받아 프라카스로 정한다. 노동허가서는 유효기간이 1년이며, 체류허가서의 기간을 초과하지 않는 범위 내에서 연장이 가능하다.

제 262 조

노동부 장관은 다음 각 호의 경우 외국인의 노동허가서를 취소할 수 있다.

가) 제 261 조 제 2 항의 가), 나), 다), 라), 마)목 중 하나라도 미충족한 경우

나) 해당 외국인이 캄보디아 국내 구직자와 경쟁하는 업무를 수행하는 경우. 이 경우 허가서의 유효기간 만료 시점에서 취소하며, 필요 시 재발급 또는 연장할 수 있다.

다) 허가서 소지자가 1 개월 이상 실직 상태이거나 다른 사용자에게 고용된 경우

외국인 근로자에 대한 노동허가서 및 고용카드 발급 절차는 노동부 장관의 프라카스로 정한다.

해당 노동허가서 및 고용카드 발급 수수료는 노동부와 경제재정부 간 공동 프라카스로 정한다.

제 263 조

변호사, 집행관, 공증인 등 전문직을 포함한 모든 형태의 사업장은 직원을 채용할 때 캄보디아 국민을 우선 고용하여야 한다.

제 264 조

전조의 규정에도 불구하고, 제 263 조에 따라 규율되는 각 사업장에서 고용할 수 있는 외국인의 최대 비율은 다음 각 인력 범주에 따라 노동부 장관의 프라카스로 정한다.

1. 사무직 인력
2. 전문 인력

3. 비전문 인력

모든 사업체는 존속 기간 전체에 걸쳐 위 세 범주별로 최소한의 캄보디아 국적 근로자 비율을 충족하고 있음을 입증해야 한다.

제 265 조

특수 전문인력이 해당 기업의 운영에 필수적인 경우에는 예외적으로 노동부 장관의 승인 및 노동감독관의 제안 또는 권고에 따라 외국인 고용비율이 상기 기준을 초과할 수 있다.

제 11 장
노동조합의 자유 및 사업장 내 근로자 대표[1]

제 1 절
노동조합 설립의 권리

제 266 조

근로자 및 사용자는 어떠한 차별이나 사전 승인 없이도 자신이 선택한 직업단체를 자유롭게 설립할 권리를 가진다. 이 직업단체는 그 정관에 따라 적용을 받는 사람들의 이익을 연구하고, 권익을 옹호하며, 그들의 도덕적·물질적 이익을 개인적으로나 집단적으로 보호하는 것을 유일한 목적으로 한다.

근로자 직업단체는 "근로자 노동조합"이라 하며, 사용자 직업단체는 "사용자 협회"라 한다.

본 법률의 목적상, 사용자와 근로자가 함께 가입하는 형태의 노동조합 또는 협회는 금지된다.

제 267 조

근로자 노동조합과 사용자 협회는 다음의 권리를 가진다.

- 현행 법률 및 공서양속에 위반되지 않는 범위 내에서 자체 정관 및 내부 규정을 제정할 권리
- 대표자를 자유롭게 선출할 권리
- 조직의 활동계획을 수립할 권리

[1] 노동조합법을 참조하십시오

제 268 조

직업단체가 본 법률에서 인정하는 권리 및 혜택을 누리기 위해서는 설립자는 정관과 운영·관리 책임자의 명단을 노동부에 제출하여 등록해야 한다. 등록 신청서에는 단체 설립선언서가 첨부되어야 한다.

노동부가 등록 신청서를 접수한 날로부터 2 개월 이내에 아무런 회신이 없을 경우, 해당 직업단체는 등록이 완료된 것으로 간주한다.

정관과 운영·관리 책임자 명단 사본은 해당 직업단체가 설립된 지방노동감독소, 국무총리실, 법무부, 내무부에 각각 제출되어야 한다.

정관 또는 운영진이 변경될 경우, 등록 사항은 갱신되어야 한다.

제 269 조

직업단체의 운영 및 관리 책임자로 임명되기 위한 자격 요건은 다음과 같다.

1. 만 25 세 이상일 것
2. 크메르어를 읽고 쓸 수 있을 것
3. 형사처벌을 받은 이력이 없을 것
4. 해당 직업 또는 업무에 최소 1 년 이상 종사한 경력이 있을 것

제 270 조

외국인이 사용자 직업단체의 운영진 선거에 출마하기 위해서는 다음 요건을 충족해야 한다.

1. 만 25 세 이상일 것
2. 캄보디아 이민법에 따라 영주권을 보유하고 있을 것
3. 캄보디아 왕국 내에서 연속 2 년 이상 근무한 경력이 있을 것

외국인이 근로자 직업단체의 운영진 선거에 출마하려면 다음 요건을 충족해야 한다.

1. 만 25 세 이상일 것
2. 크메르어를 읽고 쓸 수 있을 것
3. 캄보디아 이민법에 따라 영주권을 보유하고 있을 것
4. 캄보디아에서 연속 2 년 이상 근무한 경력이 있을 것

제 271 조

모든 근로자는 성별, 연령, 국적에 관계없이 자신이 선택한 노동조합의 조합원이 될 자유가 있다.

제 272 조

모든 조합원은 제 269 조 및 제 270 조에서 정한 요건을 충족하는 경우, 노동조합의 운영 및 관리에 참여할 수 있다. 다만, 정관에서는 퇴직자의 이러한 활동 참여에 대해 제한을 둘 수 있다.

제 273 조

개인의 노동조합 자유에는 노동자조합이나 사용자단체에 가입하지 않을 자유와 언제든지 가입한 조직에서 탈퇴할 자유도 포함된다.

제 274 조

제 266 조에서 규정된 직업단체는 법인격을 갖는다. 이들은 법원에 소송을 제기할 수 있으며, 허가 없이 동산 또는 부동산을 무상 또는 유상으로 취득할 수 있다. 일반적으로, 이들은 계약을 체결할 권리를 가진다.

제 275 조

제 266 조에 규정된 노동자 및 사용자 직업단체는 그들의 도덕적 · 물질적 이익을 연구 · 조사 · 증진 · 보호하기 위해 자유롭게 상호 협의할 수 있다. 제 266 조, 제 267 조, 제 268 조, 제 269 조 및 제 270 조의 규정은, 제 268 조에 따른 구성 조합 또는 협회의 명칭 및 본부를 명시하는 것을 조건으로, 직업단체연합에도 적용된다.

제 276 조

노동자 또는 사용자 직업단체가 해산되는 경우, 해당 단체의 자산은 정관에 명시된 바에 따라 분배된다. 정관에 관련 규정이 없거나 총회 결의가 없는 경우, 그 자산은 유사한 법인격을 가진 단체 또는 구호단체나 사회보장단체에 기부하는 방식으로만 이전될 수 있다.

제 277 조

1. 직업단체 또는 직업단체연합의 대표성은 지리적 구역이나 직종의 범위 내 또는 등록된 활동유형에 따라 인정된다. 대표성은 다음 기준에 따라 판단된다:
   가) 제 268 조에 따라 적법하게 등록되었을 것
   나) 다른 단체보다 더 많은 유효 회원증 소지 회원을 보유할 것. 기업 내에서 회원 수가 가장 많은 제 1 · 제 2 조합은 대표조합으로 간주되며, 전체 근로자의 51% 이상을 회원으로 보유한 경우에는 최우선 대표조합으로 인정된다.
   다) 회원의 최소 33%로부터 회비를 실제로 징수하고 있을 것

라) 제 266 조에서 정한 바와 같이 조합원이 전문적 · 문화적 · 교육적 혜택을 누릴 수 있는 프로그램과 활동을 실제로 운영하고 있을 것

2. 대표성 인정 요청서를 접수한 날로부터 최대 60 일 이내에, 노동부는 제 1 항의 요건을 충족한 직업단체에 대해 공식적인 대표성 인정을 결정해야 한다.
3. 노동법의 관련 조항은, 본조 제 1 항의 기준에 따라 노동부가 인정한 직업단체의 대표성에 다음과 같은 이익을 부여할 수 있다:
   - 노동법상 기구의 의석 배분
   - 단체교섭권
   - 작업장 대표 선거 1 차 투표에서의 후보자 추천권
4. 특정 직업단체의 대표성을 판단하거나 그 지속성을 검증할 필요가 있는 경우, 노동부 장관은 조사를 실시할 수 있으며, 해당 단체는 관계 공무원의 요청에 따라 모든 입증 자료를 제공해야 한다.

입증 자료가 없거나 불충분할 경우, 대표성 인정은 거부되거나 필요한 정보가 확보될 때까지 일시 중단될 수 있으며, 이에 따라 대표성에 수반된 모든 권리는 취소되거나 정지될 수 있다.

제 278 조

근로자 8 명 이상을 고용하는 모든 기업 또는 사업장에서는, 대표조합이 조합 대표자 선출권을 행사할 수 있으며, 이를 통해 기업 또는 사업장 관리자와 교섭할 수 있는 권한을 가진 작업장 대표를 임명할 수 있다. 이 대표자는 임기 동안 단체협약을 체결하고 서명할 수 있는 권한을 가진다.

제 2 절
노동조합 자유의 보호

제 279 조

사용자는 채용, 인사관리, 업무배치, 승진, 보수 및 복리후생의 제공, 징계 및 해고 등에 관한 결정을 할 때 노동조합 가입 여부나 조합 활동 참여 여부를 고려해서는 아니 된다.

제 280 조

개입행위는 금지된다. 본 조의 의미에서 “개입행위”란 주로 사용자가 지배하는 노동자 단체의 설립을 유도하거나, 특정 노동자 단체를 사용자 또는 사용자단체의 지배 하에 두려는 목적으로 금전적 또는 기타의 수단으로 지원하는 행위를 말한다.

제 281 조

모든 사용자는 근로자의 임금에서 조합비를 공제하거나 이를 대신 납부하는 것이 금지된다.

제 282 조

노조 대표 또는 6 개월 이내에 그 직무를 그만둔 자는, 해고 · 재배치 · 전보에 관한 제 292 조, 제 293 조, 제 294 조의 규정에 따른 보호를 받을 권리를 가진다. 해고 승인을 위한 요청이나 이의신청에 대한 권고를 할 때, 노동감독관 또는 노동부 장관은 해당 조치가 현직 또는 전직 노조 대표의 직무 수행과 관련이 있는지를 심사하여야 한다.

제 3 절
기업 내 근로자 대표

제 283 조

통상적으로 8 명 이상의 근로자를 고용하는 모든 기업 또는 사업장에서는, 해당 사업장에서 선거권을 가진 모든 근로자를 대표하는 대의근로자를 선출해야 한다.

- 본 절의 적용범위는 제 1 조에 명시된 본 노동법의 적용범위와 동일하나 다음의 예외가 있다.
  제 1 조 제 3 항에 해당하는 근로자는 대의근로자를 선출할 권리를 가지며, 구체적인 시행방법은 별도의 아눅렛(부령)에 의해 정한다.
- 항공 및 해상 운송산업 종사자는 본 절의 규정을 적용받되, 대의근로자 선거에 있어서는 각 사업장에서 하나 이상의 별도 선거구를 구성하여 자체 대의근로자를 선출하여야 한다.

본 절은 가사 또는 가정부 근로자에게는 적용되지 않는다.

단일 기업 내에 상이한 독립사업장이 다수 존재하는 경우에도 각 사업장별 근로자 수가 기준을 충족하면 이 조항의 적용을 받는다.

사용자와 기업 내 대표 노동조합 간에 대의근로자 선거를 위한 독립사업장의 수에 대해 합의가 되지 않을 경우, 관할 노동법원이 독립사업장의 성격에 대해 판단한다.

제 284 조

대의근로자의 임무는 다음과 같다.

- 사업장에서 적용되는 임금, 노동법 및 일반 노동규정, 단체협약에 관한 개별적 또는 집단적 불만사항을 사용자에게 제기

- 노동법 및 관련 규정의 이행에 대한 모든 불만 및 위반사항을 노동감독관에게 신고
- 산업안전 및 보건 관련 규정의 준수 여부 확인
- 작업장 내 재해 또는 직업병 발생 시, 근로자의 건강, 안전 및 근무환경 개선을 위한 유익한 조치 제안

대의근로자는 본 노동법 제 24 조에 따라 제정되는 내부 규율안 또는 그 개정안에 대해 반드시 사전에 자문을 받아야 하며, 이에 대한 서면 의견을 제출하여야 한다.

또한, 기업 또는 사업장의 사업 축소나 내부 구조조정으로 인한 감원 조치에 대해서도 대의근로자의 사전 자문을 받아야 하며, 이에 대한 서면 의견을 제시해야 한다.

제 285 조

사업장 내 근로자 수에 따른 대의근로자 수는 다음과 같다.

- 8 명 이상 50 명 이하: 정식 대의근로자 1 명 및 보조 대의근로자 1 명
- 51 명 이상 100 명 이하: 정식 대의근로자 2 명 및 보조 대의근로자 2 명
- 100 명을 초과할 경우: 매 100 명 단위마다 정식 대의근로자 1 명 및 보조 대의근로자 1 명 추가

제 286 조

남녀를 불문하고 만 18 세 이상이며 해당 기업에서 3 개월 이상 근무한 근로자로서 선거법상 선거권을 상실하지 않은 자는 투표권이 있다.

후보자로 출마하려면 만 25 세 이상이며 해당 기업에서 6 개월 이상 근속해야 하며, 외국인의 경우 이민법에 따라 캄보디아에서 임기 종료일까지 거주할 수 있는 자격을 갖추어야 한다.

제 287 조

선거는 근무시간 중 비밀투표로 실시한다. 정식 대의근로자 및 보조 대의근로자의 선거는 별도의 투표용지를 사용하되 동시에 진행되어야 한다. 선거 전 합의, 단체협약 또는 직종별 규정에 따라 별도의 선거구가 필요할 경우, 구분된 장소에서 별도로 선거를 실시해야 한다.

제 288 조

대의근로자는 각 사업장 내 대표 노동조합이 지명한 후보자 중에서 선출된다. 노동조합은 대의근로자 수보다 많은 후보를 지명할 수 없으며, 필요시 각 선거구별로도 동일하게 적용한다.

제 289 조

득표수가 많은 후보자부터 정해진 의석 수에 따라 당선자로 결정된다. 남은 의석이 1 석뿐이고 복수의 후보자가 동일한 득표수를 얻은 경우, 해당 의석은 연장자인 후보자에게 배정된다. 투표는 유권자 수가 유권자 명부에 등록된 인원의 절반 이상일 경우에만 유효하다.

제 290 조

제 289 조 위반 또는 노동조합이 기한 내 후보를 지명하지 않은 경우, 15 일 이내에 재투표를 실시하며, 이때는 노동조합 지명 여부와 관계없이 누구든 후보가 될 수 있고, 정족수 요건은 적용되지 않는다.

제 291 조

정식 및 보조 대의근로자의 임기는 2 년이며 연임 가능하다. 사망, 사직 또는 노동계약 종료 시 그 직무는 동일 선거구의 보조 대의근로자가 승계하며, 동일 노동조합에서 가장 많은 득표를 한 보조 대의근로자가 우선 승계한다.

제 292 조

선거 주관은 사용자의 의무이다. 대의근로자가 없는 경우, 사용자에게 근로자, 노동조합 또는 노동감독관이 요청서를 제출하면 사용자는 15 일 이내 선거일을 공고하고, 45 일 이내에 선거를 실시해야 한다.

전체 대의근로자 선출이 필요한 경우에는 임기 만료 전 15 일 이내에 선거가 이루어져야 한다.

제 293 조

대의근로자 또는 그 후보자의 해고는 노동감독관의 사전 승인 없이는 불가하다. 보호조치는 전 대의근로자에게 임기 종료 후 3 개월 동안, 낙선자에게는 선거 결과 공표 후 3 개월 동안 동일하게 적용된다.

대의근로자의 지위를 상실하게 되는 전보 또는 재배치는 동일한 승인 절차를 따라야 한다. 해고 승인을 위한 신청을 접수한 노동감독관은 접수일로부터 1 개월 이내에 사용자, 근로자, 그리고 해당 노동조합에 결정을 통보해야 한다.

결정에 대해 사용자, 근로자 또는 노동조합은 통보일로부터 2 개월 이내에 노동부 장관에게 항소할 수 있으며, 장관은 감독관의 결정을 취소 또는 변경할 수 있다.

기한 내 통보가 없을 경우, 해고 요청 및 항소는 기각된 것으로 간주된다.

제 294 조

노동부 장관 또는 항소법원의 행정재판부가 해고 승인을 취소한 경우, 해당 대의근로자는 2 개월 내 복직 신청 시 동일 또는 동등한 직무로 복직할 권리를 가진다. 복직 시점에 임기가 남아 있다면 직책 복귀가 가능하며, 임기가 만료된 경우에도 제 293 조에 따른 권리는 다음 선거 전까지 유지된다.

제 295 조

중대한 비위가 발생한 경우, 사업장 관리자는 노동감독관의 결정 전이라도 즉시 해당 근로자를 직무정지시킬 수 있다. 노동감독관이 해고 요청을 기각한 경우, 정지는 무효화되며, 모든 효과는 법적으로 소급하여 취소된다.

제 296 조

사용자는 선거 후 8 일 이내에 선거결과에 관한 공식 보고서를 노동감독관서에 제출하고, 사업장 내에 게시해야 한다.

제 297 조

대의근로자의 존재는 근로자가 사용자 또는 그 대표자에게 직접 불만사항을 제기하는 데 장애가 되지 않는다.

제 298 조

대의근로자 선거와 관련한 선거절차, 자격, 공정성 등에 관한 분쟁은 노동법원에 제기되어야 하며, 노동법원이 없는 경우 관할 일반법원에서 항소 없이 신속하게 판단한다.

제 299 조

노동부는 본 절의 이행에 관한 프라카스를 제정해야 하며, 특히 다음 사항을 포함한다.

가) 투표 절차의 수립 및 근로자의 선거구 편성 방법

나) 대의근로자에 대한 사용자 또는 그 대표자의 인정 조건

다) 대의근로자가 임무를 수행하는 데 필요한 근무시간 등 제반 수단

라) 선거구가 대의근로자를 해임할 수 있는 조건

제 12 장
노동분쟁의 해결

제 1 절
개별 분쟁 및 개별 분쟁에 대한 예비 조정

제 300 조 (신설)

개별 분쟁이란 사용자와 근로자 또는 견습생 한 명 이상 간에 발생하는 분쟁으로서, 고용계약 또는 견습계약의 해석이나 이행, 단체협약 또는 유효한 법령의 적용과 관련된 사항에 관한 분쟁을 말한다.

모든 개별 분쟁은 당사자 중 일방의 요청에 따라 관할 노동감독관에게 예비 조정을 신청할 수 있다. 조정이 성립되지 않는 경우, 분쟁 당사자는 노동부 장관의 프라카(행정명령)에 따라 노동법원 또는 중재위원회에 소를 제기할 수 있다.

제 301 조

노동감독관은 분쟁 신청서를 접수한 후, 양 당사자로부터 분쟁의 성격을 확인한 다음, 관련 법령, 규정, 단체협약 또는 개별 근로계약에 따라 당사자 간의 조정 시도를 진행한다.

이를 위하여 노동감독관은 접수일로부터 늦어도 3 주 이내에 심문일을 지정해야 한다.

당사자는 심문에 있어서 보조를 받거나 대리인을 통해 참여할 수 있다.

조정의 결과는 노동감독관이 작성하는 공식 조서에 명시되어야 하며, 조정 성립 여부가 포함되어야 한다. 이 조서는 노동감독관과 당사자들이 서명하고, 당사자에게는 인증 사본이 교부된다.

노동감독관 앞에서 체결된 조정 합의는 법적 구속력을 가진다.

조정이 성립되지 않은 경우, 이해 당사자는 관할 법원에 2 개월 이내에 소를 제기할 수 있으며, 이 기간을 경과하면 소권은 소멸된다.

제 2 절
집단 노동분쟁

가. 조정

제 302 조

집단 노동분쟁이란 하나 이상의 사용자와 그들의 일정 수의 근로자 간에, 근로조건, 직업단체의 권리 행사, 사업장 내 직업단체의 인정, 사용자와 근로자 간의 관계에 관한 문제로 발생하며, 해당 분쟁이 사업장의 원활한 운영 또는 사회적 평화를 위태롭게 할 수 있는 분쟁을 말한다.

제 303 조

집단협약에서 예정된 해결절차가 없는 경우, 당사자들은 해당 지방 또는 시의 노동감독관에게 집단 노동분쟁 사실을 통보하여야 한다. 그러나 노동감독관은 공식적인 통보를 받지 않았더라도 집단 노동분쟁에 대해 알게 된 경우에는 법적 조정절차를 개시할 수 있다.

제 304 조

노동부 장관은 분쟁에 대해 통보를 받거나 이를 인지한 시점으로부터 48 시간 이내에 조정인을 지정하여야 한다.

제 305 조

조정은 노동부 장관에 의해 조정인이 지정된 날로부터 15 일 이내에 실시되어야 한다. 조정은 분쟁 당사자들의 공동 요청이 있는 경우에만 연장할 수 있다.

제 306 조

조정기간 동안 분쟁 당사자들은 어떠한 형태의 쟁의행위도 자제하여야 한다. 또한 조정인이 소집하는 모든 회의에 참석해야 하며, 정당한 사유 없이 회의에 불참하는 경우에는 본 법 제 16 장의 규정에 따른 벌금이 부과된다.

제 307 조

당사자들이 서명하고 조정인이 비자한 조정합의서는, 당사자 및 그들이 대표하는 자들 간의 집단협약과 동일한 효력과 구속력을 가진다. 다만, 근로자 측 당사자가 노동조합이 아닌 경우, 해당 조정합의서는 그러한 노동조합이나 그 노동조합이 대표하는 근로자들에게는 구속력이 없다.

제 308 조

합의에 이르지 못한 경우, 조정인은 조정이 실패한 주요 쟁점들을 기재하고 분쟁에 관한 보고서를 작성하여야 한다. 조정인은 조정 종료 후 48 시간 이내에 이 기록 및 보고서를 노동부 장관에게 제출하여야 한다.

나. 중재

제 309 조

조정이 실패한 경우, 노동분쟁은 다음 중 하나의 방식에 따라 해결을 위해 회부되어야 한다:

가) 집단협약에 중재절차가 명시되어 있는 경우, 해당 절차에 따른다.

나) 분쟁 당사자 전원이 합의한 다른 절차에 따른다.

다) 본 절에서 규정한 중재절차에 따른다.

제 310 조

제 309 조 c)항의 경우에 해당하면, 노동부 장관은 제 308 조에 따라 조정인이 제출한 보고서를 수령한 날로부터 3 일 이내에 해당 사건을 중재위원회에 회부하여야 한다.

중재위원회는 사건을 접수한 날로부터 3 일 이내에 반드시 회의를 개최하여야 한다.

제 311 조

중재위원회의 위원은 판사, 노동자문위원회위원, 또는 일반적으로 도덕성과 경제·사회 문제에 대한 전문성을 갖춘 저명한 인사 중에서 선정된다. 이들은 매년 노동부 장관의 프라카스에 의해 작성되는 명단에 포함된다.

제 312 조

중재위원회는 조정 실패 보고서에 명시된 사안 및 해당 보고서 이후 발생한 사안 중 현재 분쟁의 직접적인 결과로 발생한 사안 외에는 심의할 의무가 없다.

법률, 규정 또는 집단협약의 해석 및 이행에 관한 분쟁에 대해서는 법률적 판단을 내리고, 그 외의 분쟁에 대해서는 형평의 원칙에 따라 결정한다.

중재위원회는 분쟁 당사자인 기업의 경제 상황과 근로자의 사회적 상황을 조사할 수 있는 광범위한 권한을 가진다.

중재위원회는 기업이나 직업단체에 대해 필요한 모든 조사를 수행할 수 있으며, 당사자들에게 경제, 회계, 통계, 재정 또는 행정과 관련된 모든 문서 및 정보를 제출하도록 요구할 수 있다. 또한 전문가의 지원을 요청할 수도 있다.

중재위원회의 위원들은 심의 중에 접한 정보, 문서 및 사실에 대해 직업상 비밀을 반드시 준수해야 한다.

중재위원회의 모든 회의는 비공개로 진행된다.

제 313 조

중재위원회는 사건을 접수한 날로부터 15 일 이내에 그 결정을 노동부 장관에게 통보하여야 한다. 노동부 장관은 즉시 분쟁 당사자에게 해당 결정을 통지하여야 하며, 당사자는 통지를 받은 날로부터 8 일 이내에 등기우편 또는 기타 신뢰할 수 있는 방법으로 장관에게 항소의사를 통지함으로써 중재결정에 불복할 수 있다.

제 314 조

어느 한 쪽 당사자도 항소하지 않은 중재위원회의 최종결정은 즉시 이행되어야 한다.

이미 이행된 중재결정은 집단협약과 동일한 방식으로 보관 및 등록된다.

제 315 조

항소되지 않은 조정합의 및 중재결정에 관한 보고서는 해당 분쟁이 발생한 사업장의 작업장과 관할 지방 또는 시 노동감독관 사무소에 게시되어야 한다.

제 316 조

조정 및 중재 절차는 무료로 진행된다.

제 317 조

본 절의 이행방식은 노동부 장관의 프라카스를 통해 정한다.

제 13 장
파업 및 직장폐쇄

제 1 절
일반 규정

제 318 조

파업이란, 근로자 집단이 사용자의 요구 수용을 촉구하기 위하여 사업장 또는 기업 내에서 조직적으로 집단적인 작업중지를 단행하는 것을 말하며, 이는 근로로 복귀하기 위한 조건으로 행해진다.

직장폐쇄란, 노동분쟁 중 사용자에 의해 전면 또는 부분적으로 기업 또는 사업장이 폐쇄되는 행위를 말한다.

제 319 조

파업과 직장폐쇄의 권리는 보장된다. 이 권리는 당사자 일방이 중재결정을 수용하지 않을 경우 행사할 수 있다.

제 320 조

중재위원회가 제 12 장에서 정한 기한 내에 중재결정을 내리지 않거나 이를 통보하지 않은 경우, 파업권을 행사할 수 있다.

또한, 근로자를 대표하는 노동조합이 집단협약 또는 법령의 이행을 강제하기 위해 파업권 행사가 필요하다고 판단하는 경우에도 이를 행사할 수 있다.

일반적으로는 근로자의 경제적 · 사회적 · 직업적 이익을 보호하기 위한 수단으로도 파업권을 행사할 수 있다.

단, 사용자와의 분쟁을 해결하기 위한 평화적인 모든 수단이 이미 시도된 이후에만 파업권을 행사할 수 있다.

제 321 조

파업권은 중재위원회가 제 12 장의 규정된 기간 내에 중재 결정을 내리지 않거나 이를 통보하지 않은 경우에도 행사할 수 있다.

또한, 근로자를 대표하는 노동조합이 단체협약 또는 법률의 이행을 강제하기 위하여 파업권을 행사할 필요가 있다고 판단하는 경우에도 이를 행사할 수 있다.

아울러, 근로자의 경제적 · 사회적 · 직업적 이익을 수호하기 위한 일반적인 목적하에서도 파업권을 행사할 수 있다.

단, 사용자와의 분쟁 해결을 위한 모든 평화적 방법이 이미 시도된 이후에만 파업권을 행사할 수 있다.

제 322 조

직장폐쇄권은 파업권과 동일한 규정에 따라 행사되어야 한다.

제 2 절
파업 이전의 절차

제 323 조

파업은 노동조합 정관에 규정된 절차에 따라 선언되어야 하며, 해당 정관에는 파업 결의가 반드시 비밀투표에 의해 채택된다는 내용이 명시되어 있어야 한다.

가. 사전 통보

제 324 조

파업은 최소 7 근무일 전까지 사전 통보가 이루어져야 하며, 해당 통보서는 해당 기업 또는 사업장에 제출되어야 한다. 만약 파업이 산업 전체 또는 특정 업종에 영향을 미치는 경우에는, 해당 업종의 사용자 단체가 존재할 경우 해당 단체에도 사전 통보서를 제출하여야 한다. 사전 통보서에는 파업의 근거가 되는 요구사항이 명확히 기재되어야 한다.

또한 사전 통보서는 노동부에도 송부되어야 한다.

제 325 조

사전 통보 기간 동안, 노동부 장관은 관련 부처의 협력을 요청하는 것을 포함하여 분쟁 당사자 간의 조정을 위하여 모든 수단을 적극적으로 강구하여야 한다. 당사자들은 노동부 장관의 소환에 반드시 출석하여야 한다.

나. 최소 유지 업무

제 326 조

사전 통보 기간 동안, 분쟁 당사자들은 파업이 발생하는 사업장에서 시설과 장비의 보호가 보장될 수 있도록 최소 유지 업무를 협의·조정하기 위한 회의에 참석하여야 한다.

당사자 간에 합의가 이루어지지 않는 경우, 노동부는 해당 최소 유지 업무를 결정한다.

이 조항에 따라 최소 유지 업무 제공이 요구된 근로자가 해당 업무를 수행하지 않는 경우, 이는 중대한 위반행위로 간주된다.

다. 필수 서비스

제 327 조

파업이 필수 서비스에 영향을 미치는 경우, 즉 해당 서비스의 중단이 전체 또는 일부 국민의 생명, 안전 또는 건강에 위해를 가하거나 위험을 초래할 수 있는 경우, 제 324 조에서 규정한 사전 통보 기간은 최소 15 근무일로 연장되어야 한다.

제 328 조

이러한 사전 통보 기간 동안, 노동부 장관은 파업으로 인해 영향을 받을 수 있는 사람들의 생명, 건강 또는 안전을 해치지 않도록 유지되어야 할 최소 필수 서비스를 결정하여야 한다. 파업을 선언한 노동조합은 유지되어야 할 서비스 항목에 대한 의견 제출을 요청받아야 한다.

이 조항에 따라 최소 필수 서비스 제공이 요구된 근로자가 해당 업무를 수행하지 않는 경우, 이는 중대한 위반행위로 간주된다.

제 329 조

제 328 조의 의미에서 필수 서비스를 제공하는 기업의 목록은 노동부 장관의 프라카스를 통해 정하여야 한다. 필수 서비스로의 해당 여부에 대한 모든 분쟁은 노동법원에서, 노동법원이 없는 경우에는 일반 법원에서 해결한다.

제 3 절
파업의 효과

제 330 조

파업은 반드시 평화적으로 이루어져야 한다. 파업 중 폭력행위를 저지른 경우, 이는 중대한 위반행위로 간주되며, 근무 정지 또는 징계 해고를 포함한 징계조치의 대상이 될 수 있다.

제 331 조

비파업 근로자의 근로의 자유는 모든 형태의 강요나 위협으로부터 보호되어야 한다.

제 332 조

파업은 근로계약의 효력을 일시적으로 정지시킨다. 파업 기간 동안에는 업무수당이 지급되지 않으며, 임금도 지급되지 않는다.

파업 종료 후, 근로자는 기존의 직무에 복귀하여야 한다.

파업 기간 중에도 근로자 대표의 임기는 정지되지 않으며, 이는 사용자 측 대표자와의 연락을 유지하기 위해서이다.

제 333 조

사용자는 근로자의 파업 참가를 이유로 어떠한 제재도 부과할 수 없다. 이러한 제재는 무효로 간주되며, 사용자는 제 16 장 제 369 조에 정해진 벌금에 처해진다.

제 334 조

파업 기간 동안, 사용자는 제 326 조 및 제 328 조에서 정한 최소 유지 업무를 제외하고, 파업 참가자를 대체하기 위한 신규 근로자 채용이 금지된다. 해당 최소 서비스 제공을 위해 지정된 근로자가 출근하지 않은 경우에만 대체 인력을 채용할 수 있다. 이 규정을 위반한 경우, 사용자는 파업 기간 동안의 파업 참가 근로자 임금을 전액 지급할 의무를 진다.

제 335 조

본 장의 규정을 위반하여 불법적으로 직장폐쇄를 단행한 경우, 사용자는 해당 기간 동안 손실된 근무일수에 대한 임금을 전액 지급할 의무를 진다.

제 4 절
불법 파업

제 336 조

불법 파업이란 본 장에서 정한 절차를 준수하지 않은 파업을 말하며, 비평화적인 방식으로 이루어진 파업 또한 불법으로 간주된다.

제 337 조

파업의 적법성 여부에 대한 판단은 노동법원이, 노동법원이 없는 경우에는 일반 법원이 전속적으로 관할한다.

파업이 불법으로 선언된 경우, 파업 참가 근로자들은 선언 시점으로부터 48 시간 이내에 복귀하여야 한다.

정당한 사유 없이 이 기간 내에 복귀하지 않은 근로자는 중대한 위반행위를 저지른 것으로 간주된다.

제 14 장
노동행정

제 1 절
일반 규정

제 338 조

노동행정은 국가 노동정책의 수립, 이행, 조정,감독 및 평가를 주된 책임으로 하며, 특히 공공행정 분야에서 이러한 정책이 실현되도록 하기 위한 법률 제정 및 집행 수단의 역할을 수행한다.

노동행정은 근로자, 실업자 또는 불완전 고용자의 상황을 노동조건, 고용 및 직업생활에 관한 국내 법령 및 관행에 비추어 지속적으로 조사·연구하며, 이 분야에서의 불충분한 점 또는 남용 사례를 주목하고, 이를 개선하기 위한 방안을 제안하고 결정 요청을 한다.

노동행정은 사용자와 근로자 및 그들의 단체에게 자문 서비스를 제공하여, 공공기관과 사용자 또는 근로자 간, 사용자단체와 노동조합 간의 실질적인 협의 및 협력을 증진한다.

또한 사용자, 근로자 및 그들의 단체로부터의 기술적 지원 요청에 응답하며, 개별 또는 집단 노동분쟁 해결을 위한 조정 서비스를 제공한다.

제 339 조

노동행정은 관련 서비스를 필요로 하는 모든 사람이 용이하게 접근할 수 있도록, 충분한 인력, 장비, 교통수단, 사무공간 및 시설을 상시 갖추고 유지하여야 한다.

노동행정 소속 공무원은 각자의 임무를 수행할 수 있도록 적절한 교육을 받아야 하며, 지속적인 교육훈련이 보장되도록 노동부 장관의 프라카스를 통해 필요한 조치가 취해진다.

제 340 조

노동행정의 공무원은 자신의 직무를 수행할 수 있는 충분한 자격과 전문성을 갖추어야 하며, 필요한 교육을 받을 수 있는 기회가 주어져야 하고, 외부의 부당한 영향으로부터 자유로워야 한다.

이러한 공무원들에게는 법정 임무를 효과적으로 수행하기 위한 물적 자원 및 재정적 수단이 보장되어야 한다.

제 341 조

노동부 장관은 프라카스를 통해 노동행정의 조직 구조를 정하고, 각 부서별로 다음 사항을 규정한다:

- 책임자의 역할 및 임무
- 노동행정 내 타 부서들과의 조직적 연계 및 조정 방식
- 전국 각 지방 및 시 단위에서의 행정서비스 배치 기준
- 책임자의 업무 수행 방식

제 342 조

노동행정에 속한 다양한 직급의 공무원에 대한 특별 규정 및 근무 조건은 아누크렛(부령(副令)으로 정한다.

제 2 절
노동감독

제 343 조 (신설)

노동감독 업무는 노동감독관 및 노동감독원이 수행한다.

노동감독관 및 감독원은 직무를 수행하기에 앞서, 직무를 성실히 이행할 것과 재직 중 알게 된 제조 또는 영업상의 비밀 및 운영기법을 직무 종료 후에도 누설하지 않을 것을 엄숙히 선서하여야 한다.

노동감독관은 형사소송법에 따른 사법경찰권을 부여받아 본 법에 규정된 위반행위를 조사할 수 있다. 사법경찰권 취득에 관한 요건과 절차는 법무부 장관과 노동부 장관의 공동 프라카스로 정한다.

제 344 조

노동감독은 다음의 임무를 수행한다:

가) 본 노동법 및 관련 규정, 아직 법전화되지 않았더라도 노동제도에 관련된 법령의 집행을 보장하는 일

나) 사용자 및 근로자에게 법률 준수 방법에 관한 정보 및 기술적 자문을 제공하는 일

다) 기존 법령에 의해 명확히 규율되지 않은 부당행위 또는 남용 사례를 관련 당국에 보고하는 일

라) 제 1 조에 따라 행정당국의 인가를 받은 사업장이나 기관의 구조 조정 또는 개편과 관련한 자문 제공

마) 근로자 및 그 가족의 생활조건과 관련된 법률의 집행 상황을 모니터링 하는 일

제 345 조

노동감독관 및 감독원은 직무 수행 시 노동자의 보건 및 안전에 관한 법령 집행을 보장하고 적용 방법, 사용 자재, 안전 관련 규정의 효과성 검토를 위해, 보건, 기계, 전기, 화학, 환경 분야의 관련 부처 또는 외부 전문가 및 기술자의 지원을 요청할 수 있다. 이 기술적 지원은 노동감독관 또는 감독원의 관리·감독하에, 관련 부처와 협력하여 수행되어야 한다.

이러한 전문가 및 기술자는 선서를 하여야 하며, 제 346 조 및 제 347 조에 따라 노동감독관과 동일한 권한을 가진다.

지원에 따른 비용은 노동부의 예산으로 지급된다.

제 346 조

1. 정식 신분증을 소지한 노동감독관 및 감독원은 다음과 같은 권한을 가진다:
   가) 관할 구역 내의 모든 사업장에 사전 통보 없이 주야간 출입할 수 있다.
   나) 노동감독 대상에 해당된다고 합리적으로 판단되는 사업장에는 주간에 출입할 수 있다.
   다) 법령 준수를 확인하기 위해 필요하다고 판단되는 조사·검사·조사행위를 수행할 수 있다. 특히:
      - 사용자 또는 근로자에 대해 단독 또는 증인과 함께 법령 집행 관련 사항을 질문할 수 있다.
      - 근로조건 관련 법령에 따라 비치가 요구되는 장부·기록 등을 열람, 사본 복사 또는 발췌할 수 있다.
      - 법령에 의해 게시가 요구되는 공고문 또는 문서의 부착을 요구할 수 있다.
      - 재료나 혼합물 등을 분석을 목적으로 채취할 수 있으며, 채취 시 사용자 또는 대표에게 그 목적을 알려야 한다.
2. 각 점검 시, 노동감독관 또는 감독원은 원칙적으로 사용자 또는 대표에게 출입 사실을 통보하여야 하나, 통보가 점검의 실효성을 해칠 우려가 있는 경우 생략할 수 있다.
3. 감독 시 현장 근로자 대표가 동행할 수 있다.

제 347 조

노동감독관 및 감독원은 직무 수행 시 다음과 같은 권한을 가진다:

1. 사용자 또는 대표자 및 근로자에게 권고를 할 수 있다.

2. 사용자 또는 대표자에게 법령 준수를 위한 시정기간을 부여하고 통보할 수 있다.
3. 특정 법령 위반에 대해 공식 보고서를 작성할 수 있으며, 별도의 반증이 없는 한 사실로 인정된다.
4. 근로자의 생명·안전에 중대한 위험이 임박한 경우, 즉각적인 시정 조치를 명령할 수 있다.
5. 본 법 및 관련 시행규정을 위반한 자에게 벌금을 부과할 수 있다.

제 348 조

노동감독관, 노동의무감독관, 노동감독원은 자신이 관할하는 사업체에 대해 어떠한 이해관계도 가져서는 안 된다.

또한, 제보로 인한 점검의 경우, 신고자의 신원을 철저히 비밀로 유지해야 하며, 사용주 또는 그 대표자에게 해당 점검이 제보에 따른 것임을 밝혀서는 안 된다.

제 3 절
노동의무감독

제 349 조

노동의무감독은 직장 내 근로자의 건강을 보호하기 위한 목적으로 상시적으로 운영된다. 이 감독 업무는 노동의무감독관이 수행하며, 직업의학 서비스의 조직 및 운영에 중점을 둔다.

노동의무감독관은 노동감독관과 협력하여, 근로자 건강 관련 규정의 집행을 공동으로 수행한다.

제 350 조 (신설)

노동의무감들의 직무 범위 내에서, 노동법 제 343 조 신설 제 2 항, 제 346 조 및 제 347 조 제 1 호, 제 2 호, 제 3 호, 제 4 호에 규정된 노동감독관의 권한 및 의무에 관한 규정은 노동의무감(노동의료감독관)에게도 동일하게 적용된다.

제 15 장
노동자문위원회

제 351 조

노동부 소속으로 노동자문위원회를 설치한다. 위원회는 다음과 같은 구성원으로 이루어진다:

- 노동부 장관 또는 그 대표자 (위원장)
- 관계 부처의 대표들
- 전국 단위에서 가장 대표성을 갖는 노동조합과 사용자 단체에서 각각 동수의 대표자

위원회는 노동자 대표 2명 중 1명, 사용자 대표 중 1명을 각각 부위원장으로 선출한다.

제 352 조

노동자문위원회의 구성 및 기능은 부령으로 정한다.

제 353 조

노동자문위원회는 연 2회 이상 정기회의를 개최해야 한다. 다만, 노동부 장관의 직권 또는 부위원장 중 1인의 요청에 따라 수시로 소집될 수 있다.

위원회 회의의 의제는 위원장이 부위원장들과 협의하여 결정한다.

제 354 조

노동자문위원회는 상설 사무국을 두며, 이는 노동부의 관할 하에 운영된다.

제 355 조

위원장 또는 부위원장의 요청에 따라, 경제, 의학, 사회 또는 문화 분야의 전문가 또는 저명 인사가 자문 목적으로 위원회 회의에 초청될 수 있다.

제 356 조

노동자문위원회의 위원직은 무보수 직책이다.

위원회의 위원으로 참여하는 근로자에게는 회의 참석에 필요한 시간을 사용자가 제공해야 하며, 이 시간은 통상 근로시간으로 간주되어 임금이 지급되며, 근속연수 및 휴가권 산정에도 포함된다.

위원회에 소속된 근로자 위원은 본 법이 노동조합 대표 및 간부에게 부여한 보호를 동일하게 적용받는다.

제 357 조

노동자문위원회는 주로 다음과 같은 사항을 조사·연구하는 임무를 가진다: 노동문제, 근로자의 고용, 임금, 직업훈련, 국내 노동력 이동, 노동 이주, 근로자의 물질적·정신적 생활 여건 개선, 산업안전 및 보건 문제 등.

노동자문위원회의 주요 임무는 다음과 같다:

- 보장 최저임금에 대한 권고안을 수립하는 것
- 단체협약의 적용 범위를 확대하기 위한 사전 자문을 제공하거나, 단체협약이 존재하지 않는 경우에는 특정 직종 또는 산업 분야의 고용조건에 관한 규정에 대해 자문을 제공하는 것

제 358 조

국제노동기구(ILO) 활동에 있어 캄보디아 왕국의 참여는, 노동자문위원회 소속의 사용자 및 근로자 대표와의 협의를 통해 이루어진다.

제 16 장
벌칙

제 359 조

본 법 제 16 장의 규정을 위반한 자는 벌금형 또는 자유형, 또는 이 둘을 병과받을 수 있다.

벌금은 노동감독관 및 노동통제관이 부과한다.

제 360 조

벌금은 기준 일임금을 단위로 하여 산정된다. 기준 일임금은 노동부와 법무부의공동 프라카스에 따라 정한 최저임금을 말한다.

제 361 조

다음 조항을 위반한 자는 기준 일임금의 10 일분에서 30 일분까지의 벌금형에 처한다; 제 14 조, 제 20 조, 제 22 조, 제 24 조, 제 29 조, 제 30 조, 제 34 조, 제 37 조, 제 42 조, 제 43 조, 제 72 조, 제 112 조, 제 134 조, 제 187 조, 제 214 조, 제 222 조, 제 253 조, 제 255 조

제 362 조

근로자의 주휴일을 삭제하거나 정당한 사유 없이 중단하거나, 또는 제 6 장 제 4 절 및 관련 프라카스의 규정에 반하여 부여한 사용자는 기준 일임금의 10~30 일분 벌금형에 처한다.

이 처벌은 허가 없이 주휴를 중단하거나, 또는 보상휴가를 규정에 맞게 제공하지 않은 사용자에게도 적용된다.

제 363 조 (신설)

다음 조항을 위반한 자는 기준 일임금의 31 일분에서 60 일분까지의 벌금형에 처한다; 제 21 조, 제 28 조, 제 44 조, 제 45 조, 제 49 조, 제 50 조, 제 57 조, 제 59 조, 제 106 조, 제 139 조(신설), 제 144 조(신설), 제 162 조(신설), 제 163 조, 제 164 조, 제 166 조, 제 167 조, 제 168 조, 제 169 조, 제 170 조, 제 179 조, 제 180 조 제 1 항 및 제 2 항, 제 182 조 제 2 항 및 제 3 항, 제 184 조, 제 194 조, 제 198 조, 제 200 조, 제 204 조, 제 205 조, 제 206 조, 제 210 조, 제 249 조, 제 296 조, 제 306 조

제 364 조

제 93 조에 따른 조건 하에 경력증명서 발급을 거부하거나 태만한 사용자는 기준 일임금의 31~60 일분 벌금형에 처한다.

제 365 조

민사책임과 별개로, 제 113 조~제 116 조를 위반한 자는 기준 일임금의 31~60 일분 벌금형에 처한다.

제 366 조

제 127 조~제 129 조에 위반하여 임금을 상계하거나, 할부 지급하거나, 불법 공제한 자는 기준 일임금의 31~60 일분 벌금형에 처한다.

제 367 조 (신설)

제 137 조, 제 138 조(신설) 제 2 항, 제 140 조, 제 141 조 및 해당 조항과 관련된 프라카스에 반하는 조건으로 근로자를 고용한 사용자는 기준 일임금의 31~60 일분 벌금형에 처한다.

제 368 조

제 173 조~제 178 조에 위반하여 만 18 세 미만의 아동을 부적절한 조건으로 고용한 사용자는 기준 일임금의 31~60 일분 벌금형에 처한다.

제 369 조

다음 조항을 위반한 자는 기준 일임금의 61 일분에서 90 일분의 벌금형 또는 6 일 이상 1 개월 이하의 징역형, 또는 양자 병과에 처한다; 제 12 조, 제 15 조, 제 17 조, 제 18 조, 제 39 조, 제 46 조, 제 104 조, 제 126 조, 제 260 조, 제 264 조, 제 281 조, 제 292 조, 제 331 조, 제 333 조, 제 334 조, 제 335 조

제 370 조

제 16 조를 위반한 사용자는 기준 일임금의 61~90 일분 벌금형에 처한다.

제 371 조

제 95 조 제 1 항 및 제 2 항에 따른 사유로 해고하면서 노동감독관에게 통보하지 않거나, 또는 동 조 마지막 항에 따라 장관이 정한 정지기간 중 해고를 시행한 사용자는 기준 일임금 61~90 일분의 벌금형 또는 6 일 이상 1 개월 이하의 징역형, 또는 양자 병과에 처한다.

제 372 조

유효한 고용허가증 없이 유급 근로를 제공하는 외국인을 고용하거나 계속 고용하는 자는 기준 일임금의 61~90 일분의 벌금형 또는 6 일 이상 1 개월 이하의 징역형에 처한다. 재범 시, 1 개월 이상 3 개월 이하의 징역형에 처한다.

제 373 조

제 278 조, 제 279 조, 제 280 조를 위반한 자는 기준 일임금의 61~90 일분 벌금형, 6 일 이상 1 개월 이하의 징역형, 또는 양자 병과에 처한다.

또한, 제 11 장 제 1 절(노동조합 결성과 가입 또는 비가입의 자유)에 관한 조항, 특히 제 266 조, 제 267 조, 제 273 조를 강요, 협박, 위협 등의 방법으로 침해하거나 시도한 자도 동일한 처벌을 받는다.

제 374 조

최소 고용 연령 규정을 위반한 자는 기준 일임금의 30~120 일분 벌금형에 처한다.

제 375 조

제 229 조, 제 230 조, 제 231 조 또는 해당 조항의 시행 프라카스를 위반한 기업의 대표, 이사, 관리자, 책임자는 기준 일임금의 30~120 일분 벌금형에 처한다.

제 376 조

전조에서 정의된 위반행위 중 타인의 건강 또는 안전에 해를 끼친 경우, 기준 일임금의 30~120 일분 벌금형에 처한다.

제 375 조 및 제 376 조에 따른 처벌은, 제 9 장에서 규정한 산업재해 및 직업병에 대한 보상 조항과는 별도로 부과된다.

제 377 조

제 240 조~제 247 조 또는 산업보건 관련 프라카스를 위반한 자는 기준 일임금의 120~360 일분 벌금형, 1 년 이하 5 년 이하의 징역형, 또는 양자 병과에 처한다.

제 378 조

제 266 조에서 정의된 고유 목적 외의 활동을 하도록 직업단체 또는 직업단체연합을 유도한 지도자 또는 관리자는 기준 일임금의 61~90 일분 벌금형에 처한다.

해당 단체가 전항의 행위를 하였거나 법령을 심각하게 반복적으로 위반한 경우, 노동법원은 해당 단체의 해산을 선고할 수 있다.

제 379 조

제 268 조, 제 269 조, 제 270 조를 위반한 자는 기준 일임금의 61~120 일분 벌금형에 처한다.

제 380 조

노조 대표의 자유로운 선출 또는 직무수행을 방해하거나, 제 282 조에 따른 해고 · 전보 · 배치전환 규정을 위반한 자는 기준 일임금의 61~90 일분 벌금형, 6 일 이상 1 개월 이하 징역형, 또는 양자 병과에 처한다.

제 381 조

제 283 조, 제 286 조, 제 287 조, 제 291 조를 위반하거나, 근로자 대표의 선출 또는 정당한 직무수행을 방해하거나 시도한 자는 기준 일임금의 61~90 일분 벌금형, 6 일 이상 1 개월 이하 징역형, 또는 양자 병과에 처한다.

제 382 조

노동감독관, 노동감독원 또는 노동의무감독관의 직무수행을 방해하거나 방해를 시도한 자는 기준 일임금의 120~360 일분 벌금형 또는 1 개월 이상 1 년 이하의 징역형에 처한다.

제 383 조

동일한 처벌이 적용되는 다수의 위반행위가 존재하는 경우, 벌금은 위반 건수에 비례하여 산정된다. 단, 총 벌금액은 법정 최고금액의 5 배를 초과할 수 없다.

이 규정은 특히, 복수의 근로자를 법 위반 조건 하에 고용한 경우에 적용된다.

재범의 경우, 벌금은 3 배로 가중된다.

제 384 조

기업의 대표자는 그 기업의 인가된 대리인 또는 책임자의 위반행위에 대한 민사상 책임을 부담한다.

제 385 조

제 12 장에 해당하는 노동분쟁이 조정을 통해 해결되지 않을 경우, 이를 노동법원에 제소할 수 있다.

노동법원은 다음과 같은 조치를 취할 수 있다:

1. 해고된 근로자의 원직 복직 및 소급 임금 지급 명령
2. 노조 선거 또는 근로자 대표 선거의 무효화 결정
3. 사용자에게 노조 또는 노조 대표와의 협상 또는 협력 명령
4. 분쟁에서 승소한 측에 대한 손해배상 명령

제 386 조

행정공무원 규정에 따른 징계처분과 별개로, 노동감독관, 노동감독원, 노동의무감독관이 비밀 또는 생산공정을 누설한 경우, 설령 퇴직 이후라도, 6 일 이상 1 개월 이하의 징역형에 처한다.

제 17 장
노동법원

제 387 조

노동계약 또는 견습계약의 이행과 관련하여 발생하는 근로자와 사용자 간의 개별 분쟁을 관할하는 노동법원이 설치된다.

제 388 조

노동법원의 조직 및 운영에 관한 사항은 법률로 정한다.

제 389 조

노동법원이 설치되기 전까지는, 본 법의 적용에 관한 모든 분쟁은 일반 법원에 회부한다.

제 18 장
경과규정

제 390 조

본 법의 규정은 현재 유효한 개별 근로계약에도 법적으로 적용된다. 다만, 근로자는 현재 체결된 계약에서 보장된 혜택이 본 법에 따른 혜택보다 유리한 경우, 그 혜택을 계속하여 향유할 권리를 가진다.

본 법의 규정은 근로계약 해지의 사유로 간주될 수 없다.

제 391 조

본 법의 규정에 부합하지 않는 현재 계약의 조항은, 법이 공포된 날로부터 6 개월 이내에 수정되어야 한다.

제 392 조

과도기 기간 동안, 그리고 노동부 장관의 프라카스로 지정된 날까지, 모든 노동조합은 대표성 여부를 증명하지 않고도 제 1 회 직장 근로자 대표 선거에 후보를 추천할 수 있다.

위 기간 동안, 자신의 직능 또는 지역 내에서 대표성을 주장하는 근로자 및 사용자 단체는 해당 관할 지역에서 집단협약을 체결할 수 있다. 단, 이 협약의 유효기간은 해당 프라카스가 공표된 날로부터 최대 1 년 이내로 종료되며, 협약의 갱신 또는 신규 체결은 제 96 조의 규정에 따라야 한다.

국가 단위에서의 대표성 인정 절차가 완료되기 전까지는, 노동부 장관은 사회 문제 또는 직업 및 고용 분야에서 전문성과 공로가 있는 인사를 근로자 및 사용자 대표 몫으로 임명할 수 있다.

제 393 조

노동감독관, 노동의무감독관, 노동감독원의 직책이 부재할 경우, 노동부 장관이 점검 임무를 부여한 공무원은 본 법에 명시된 해당 직무를 수행한다.

제 394 조

본 법 시행 이전에 설립된 근로자 노동조합 및 사용자 단체는, 본 법의 규정에 따라 다시 등록 절차를 이행해야 한다.

제 19 장
최종규정

제 395 조

본 법에 반하는 기존의 모든 규정은 폐지된다.

제 396 조

본 법은 긴급히 공포되고 시행되어야 할 법률로 선언된다.

프놈펜에서 1997 년 3 월 13 일
국왕의 명으로, 왕령에 따라
국가원수 대행
치아 심
(CHEA SIM)

서명을 위하여
국왕 폐하께 제출함

제출처

제 1 총리 및 제 2 총리
사회노동참전용사부 차관
수이 쎔
(SUY SEM)

제 1 총리
노로돔 라나릿
(NORODOM RANARITH)

제 2 총리
훈 센
(HUN SEN)

ឧបត្ថម្ភការបោះពុម្ពផ្សាយដោយ

Publication supported by

TAFTAC

Textile, Apparel, Footwear & Travel Goods Association in Cambodia

CAMFEBA