

厄立特里亚政府

劳务公告

2001 年 118 号公告
厄立特里亚劳务公告

Title I

序 言

第一条:该公告可称之为“厄立特里亚 2001 年度第 118 号劳务公告”

第二条:被废止的法律

厄立特里亚 1999 年度第 8 号劳务公告及其所颁布的所有与之相一致或对其进行修正的法律都据此全部取缔。

第三条:解释说明

除非有其他情况，在该公告中：

(1)“雇员”就是指根据劳务合同协议规定的报酬在雇主的指导下，在定期或不定期的时间内，任何提供具有体力或脑力性质服务的人员。

具有以下性质的劳务合同则不在该公告之列：

(a) 军队、警察和维和部队的成员

(b) 厄立特里亚的行政事务人员

(c) 法官和起诉人

(d) 身居管理位置，直接参与企事业的重大管理职能，根据法律或劳务合同，拥有代表企事业作决策的权利的人士。但是， 国有或国营盈利企业雇员的

劳务合同和政府机构控制的企事业雇员的劳务合同要受该公告的约束，尽管上述企事业最高管理层可能是在从事行政事务。

(2)“学徒”就是指任何一个与雇主签订合同，以自己的服务未获取职业培训的人。

(3)“young 雇员”在本公告中指 14 岁以上 18 岁以下的人。

(4)“求职者”指 18 岁及 18 岁以上有能力、自愿从事工作的人。

(5)“雇主”指具有合法或自然人格的根据雇用合同雇用另一个人的人。

(6)“工业企业”指公有或私有企业及其分支，特别包括下列内容：

(a) 农业、林业和渔业

(b) 矿业和采石工程

(c) 制造业

(d) 电、气、水以及地热能

(e) 建筑、公路及其他类似的企业

(f) 批发、零售生意，餐馆和旅馆

(g) 海上、空中、陆路人力或货物运输，存储、在车站、码头、机场运送货物及其他形式的交通服务。

(h) 金融、保险和商务服务

(i) 社会和个人服务

(7)“基础服务”指下列向公众提供不可缺少的服务的企业：

(a) 供水，保持城市清洁卫生服务的企业。

(b) 提供电力的企业

(c) 消防服务企业

(d) 医院、诊所、医药供应商

(e) 电信业

(8) “雇用合同”指雇主和雇员的书面或口头合约，定期或不定期，雇员在雇主的管理下，提供体力或脑力性质的服务，雇主应付给雇员经过双方协商的、应得的报酬。

(9) “学徒合同”是指学徒向雇主提供服务，同时从雇主那儿获得某项专门的技能和经过双方协商的一定数量的零用钱的合同。

(10) “工作条件”是指雇员-雇主的整体关系，内容包括：工作时间、工资、年假及其他形式的休假，解雇补偿，雇员的安全健康措施，意外疾病或事故对雇员的补偿，裁撤冗员、执行纪律和发泄不满的程序，以及任何其他涉及雇员利益和责任的问题。

(11) “正常工作时间”是指根据本公告第四十八条至第五十条经雇主和雇员双方协商达成一致的合约上规定的工作时间。

(12) “加班”是指在超出正常工作时间之外的工作。

(13) “每日津贴”指对雇员在正常工作场所之外的交通、食宿费用的日常补助。

(14) “年假”是指一年中在一定工作日中员工的带薪假日。

(15) “报酬”是指雇员向雇主提供服务所得的所有报偿，但是不包括以下内容：

(a) 在雇用过程中，偿还雇员专项支出的费用。

(b) 由于中止合同雇员所得的服务补偿及其他补偿。

(16) “工资”是指根据雇用合同，雇主支付给雇员服务所得的现金数量，包

括以下内容：

(a) 以雇员和雇主双方达成一致的酬劳金为基础，按照工作总量或专项任务的百分比计算而支付的报酬。

(b) 在政府所指的艰苦地区执行任务，由于条件恶劣而给予的补助。

(17) “强迫劳动”是指一个人由于另外一个人的强迫而非自愿地提供服务的劳动，内容包括：

(a) 违反本公约规定，由 young person 提供的任何劳动。

(b) 由于受某人作为公职人员或传统领导身份的影响，人们非自愿所作的工作。

然而，义务兵役，正常的公民义务，刑法典中规定的强迫劳动，公共服务，紧急情况下的服务，不能视为是强迫劳动。

(18) “工作月”指 26 天的工作日。

(19) “雇员或雇主协会”指雇员或雇主组织，其主要目标是跟踪雇员和雇主之间的各种关系，包括两个或多个协会的联盟，以及两个或多个联盟的联邦。

(20) “General 协会”指企业中参与同样活动的雇员形成的协会，其人数不超过 20 人。

(21) “集体协议”指雇主或雇主们与雇王或雇员的代表们之间达成的有关雇员和雇主的工作条件、利益、权力及义务的书面协议。

(22) “集体商讨”指雇主或雇主们的代表与雇员之间的所有自由商讨，内容包括：

(a) 工作条件和有关雇佣关系的细则

(b) 雇佣期限

(c) 雇员协会与雇主协会之间的关系

(23) “劳务纠纷”指雇员和雇主之间，雇员与雇主们之间，以及雇主协会与雇员协会之间有关工作条件的纠纷。

(24) “调解”指劳务纠纷的解决，由争执双方主动解决，包括通过第三者来调解。

(25) “调解人”指由争执双方委派或解决纠纷的部门委派的调解纠纷的人。

(26) “仲裁”指争执双方根据法律规则将劳务纠纷自愿诉诸第二者的过程。

(27) “个别劳务纠纷”指……

(28) “集体劳务纠纷”指

(29) “工伤”指由于工作发生意外或感染疾病而遗留下来的伤害。

(30) “残疾”指由于工作而致残。

(31) “罢工”指雇员们一致停止工作以使雇主接受与劳务纠纷有关的某些工作条件的活动。

(32) “停工”

(33) “Minister”和“Ministry”分别指劳动和社会福利部部长及劳动和社会福利部。

(34) “调解部门”指劳动部委派通过调解解决劳务纠纷的劳务关系单位。

(35) “劳务关系委员会”指拥有司法权利，由劳动部部长设立，分别依据本公告第 127 条 (1) 和 (2) 听取、决定各种要求和上诉的委员会。

(36) “offence”

(37) “顾问委员会”指对劳动部部长特别是在劳动政策、本公告的执行及法律法规提议方面提出忠告的机关。

(38)“监察员”指由劳动部部长任命，来完成其所要执行的任务的人。

(39)“医疗委员会”指由卫生部设立的由保健医生组成的委员会。

(40)包含男性意味的词也包括女性。

第四条. 适用范围

厄立特里亚雇员与在厄立特里亚运作的外国外交使团或国际组织之间的雇佣关系要受到本公告规定的限制，除非厄立特里亚政府作出其他与此相反的专门协定。

Title II

求职者的就业和非国民的工作许可证

第一章 求职者的就业

第五条:求职者的权利

求职者可以通过劳动部就业服务单位或私人职业介绍所申请工作，或者直接向雇主申请工作。

第六条:雇佣过程中雇主的权利

任何雇主都可以通过第五条中规定的任何一种途径雇佣任何一位求职者。

第七条:在国外工作的厄立特里亚人的权利保护

厄立特里亚政府要通过其使馆和领事馆不惟余力地确保在国外工作的厄立

特里亚人的权利和尊严受到保护。

第二章 非国民的工作许可条件

第八条:非国民的工作许可

(1) 没有遵照劳动部颁布的方针而颁发的有效工作许可证, 非国民不允许在厄立特里亚工作。非国民的就业条件由劳动部颁布的指示决定。

(2) 颁发给非国民的工作许可证应清楚注明其所从事的工作类型、在厄立特里亚的就业期限以及劳动部所要求的其他细则。

(3) 劳动部可以终止、取消或更换颁发给非国民的许可证, 可以在许可证中加入新的条件。

(4) 厄立特里亚政府可以修正这一章的规定来协调其同意或认可的双边的协议、国际条约或协定。

Title III

雇佣关系

第一章 雇佣合同

第九条:总则

(1) 尽管刑法典中有规定, 但是年满 14 岁及其以上的公民都有资格签订雇佣合同。

(2) 如果合同决意有损于 18 岁以下公民的利益, 那么这样的合同就根本不能

予以实施，在这种情况下，该公民对合同所产生的无视其利益的损害概不负责。

(3) 雇佣合同超过一年要用书面形式签订。

(4) 签订雇佣合同的雇员在签订合同时应有两个见证人，并在两位见证人和雇主的签名旁边签名或按手印。

(5) 雇员的权力不因没有签订书面雇用合同而受到影响。

(6) 参与强迫劳动的雇主根据刑法要受到惩处。

第十条：合同的要素

(1) 雇佣合同应该特别注明合同的期限，雇佣的日期，工作类型，工作地点，工资的级别及其他报酬和支付方式。

(2) 雇佣合同应该明确规定双方各自的权利和义务。

(3) 本公告和集体协议中规定的有利于雇员的工作条件应视为是雇佣合同不可缺少的部分。

(4) 雇佣合同中的条款与本公告规定不一致或提供有利条件少于法律所规定的都应视为是无效条款。

(5) 企业中的有效工作章程要在雇用合同中明确指出。

(6) 在为雇主服务期间，雇员在工作中的发明归雇主所有，除非雇员明确地担负研究或发明工作。在为雇主服务期间，明确担负研究或发明工作的雇员的发明应该归雇主所有。雇佣合同中任何相反的规定都无效。

第十一条：雇用合同的期限

(1) 雇用合同的期限：

- (a) 无限期
- (b) 有限期
- (c) 计时工作
- (d) 间断性工作

(2) 如果工作是连续性的，有限期的雇用合同应被视为是无限期的合同。

第十二条：试用期

(1) 试用期不能连续超过 90 天。

(2) 除本公告第 29 条、31 条和 56 条(8)外的所有工作条件都适用于试用者。

(3) 根据雇佣合同雇主没有使正在试用的雇员开始其工作造成的时间损失应被计算在试用期内。

(4) 雇主发现试用中的雇员不能胜任工作可以解雇该雇员，而无需通告或解雇费。

(5) 正在试用中的雇员，在试用期满后继续工作的应被视为试用成功，根据雇用合同已被雇佣。

(6) 试用期的雇员可以终止雇佣合同，无需通告。

第十三条：雇佣合同的续签

(1) 雇员在有限期的雇佣合同期满后继续工作的，雇员有限期的雇佣合同应被视为是无限期地续签。

(2) 从续签之日起三个月内雇主或雇员可以终止在(1)中续签的雇用合同，而无需通告。

第十四条:分配不同的工作

(1) 雇员应该从事雇佣合同规定的工作类型。

(2) 除非有不同的协议，在企业有决定性的利益需求的情况下雇主可以把雇员调任到雇佣合同规定之外的工作，然而，这种调任并不降低雇员的工资或地位。

(3) 雇员调任的新的工作的工资比雇佣合同上规定的工作的工资高的时候，雇员应该享受新工作的初始工资。

第十五条:工作地点的变化

在雇佣合同中如没有异议，雇主在认为必要时可以把雇员调任到另一个地方，但不降低雇员的利益和工作地位。雇主承担雇员及雇员家眷和家庭财产运送的费用。如果雇员被调任到政府指定的艰苦地区，需要附加报酬，那么雇员就应该享受上述的附加报酬。

第十六条:雇佣合同的修改

不是根据本公告制定的雇佣合同的工作条件可以通过如下方式进行修改：

(a) 集体协定

(b) 双方的书面协议

第十七条:企业所有权的转让、合并、分割或企业组织变动

(1) 在不损害本公告第 16 条的规定的情况下，企业所有权的转让、合并、分割或企业组织的变动对雇佣合同没有影响，不必修改雇佣合同。

(2) 企业雇主或所有人有责任确保雇员的所有权益在企业所有权的较让、合并、分割或企业组织的变动中得到保护。

(3) 雇员通过雇用合同获得的地位、资历、工资及其他特权在企业所有权的转让、合并、分割或企业组织变动后可以重新协商。

第十八条：雇用合同中权利和义务的暂时中止

(1) 根据本条款第 3 款的规定可以暂停雇用合同中的权利和义务。

(2) 暂停雇用合同中的权利和义务并不中止或取消雇用合同，但是要中止以下内容：

(a) 雇员的工作义务

(b) 除非有与本公告或集体协定不同的规定，雇主给雇员的工资或其他津贴和补助要中止。

(3) 以下内容是在暂停雇用合同中的权利和义务的有效根据：

(a) 应雇员要求，得到雇主许可的不带薪休假。

(b) 雇员为了在所当选的雇员联盟或联邦或社会公益服务中任公职而休假。

(c) 服兵役或响应国家的其他号召。

(d) 由于不可抗力雇主的活动完全或部分暂停连续超过 7 天。

(e) 雇员被扣押不超过 30 天，雇主在 7 天之内得到通知或者雇主通过其他方式能够获取这样的信息的。

第二章 双方的义务

第十九条：总则

(1) 雇主和雇员除了履行雇用合同中的义务外，还要分别履行第 20 条和 21 条列出的义务。

(2) 雇主和雇员可以建立有助于提高企业生产力的信息交流的规范。

第二十条：雇主的义务

雇主有下列义务：

(1) 执行本公告、集体协议和工作章程中列出的雇员的所有义务。

(2) 为雇员提供工作，除非雇用合同中有另外的规定，还要为雇员提供完成工作所需的工具和原料。

(3) 尊重雇员的人格。

(4) 采取所有必要的工作安全和身体健康措施，遵守本公告或与这比措施有关的权威提出的标准和指示。

(5) 要承担体格检查的费用，不管何时法律或有关权威要求体检。

(6) 采取措施保证雇员接受工作培训。

(7) 记录以下内容：第 10 条第 1 项规定的相关细则，雇员由于健康及其他原因休假的细则，雇员工伤及其他劳动部所要求的细则。

(8) 当雇用合同结束或雇员要求终止合同时，要免费为雇员提供证书，注明其工作类型，服务时间，如果雇员需要，还要注明其工资、离职的原因或对其行为和表现的评估。

(9) 要尽早采取适当措施确保所有的工作场所和工作过程不会成为危害雇员

根据法律或集体协定或双方的协议的规定，雇主或雇员提出中止雇用合同，那么合同要中止。

第二十三条：中止雇用合同的非法根据

以下内容不能成为雇主中止雇用合同的合法根据：

- (1) 雇员想任供职或作为雇员代表任供职
- (2) 雇员参与雇员协会或该协会的合法活动
- (3) 雇员向雇主提出抱怨或者参与向法庭或有关权威对雇主提起诉讼
- (4) 雇员的种族、肤色、国籍、性别、宗教信仰、血统、处于怀孕期、家庭责任、军事地位、政治倾向或社会地位。
- (5) 雇员服兵役或参与法律上要求的公益服务活动
- (6) 雇员经官方所认可的医生鉴定患病或受伤，从而缺席工作。
- (7) 雇员拒绝雇主参加有危险性的工作。

第二十四条：终止合同的合法根据

以下内容可以成为中止雇用合同的根据：

- (1) 雇员死亡
- (2) 雇主去世，企业无法继续运作。
- (3) 雇员要中止工作，除非有相反的协议。
- (4) 雇用合同期满
- (5) 发现雇员伪造档案或者提供虚假信息而受雇于雇主企业的
- (6) 雇员有偷盗行为、背信违约或其他与雇用有关罪行的

(7) 雇员感染与工作无关的疾病而停止工作超过 6 个月的

(8) 雇员在工作中没有表现出预期的专业知识、速度、诚信、兴趣和可靠性的。

(9) 工作量减少或新技术的引进导致雇员过剩，而又不可能把雇员转到该企业的其他部门的。

(10) 企业由于破产、自然灾害、战争或其他原因而永远停止运作的。

(11) 雇员无故工作缺席连续超过 5 天或者 1 年之内超过 10 天的

第二十五条: 双方协议或集体协定终止合同

(1) 双方协议或根据集体协定中止雇用合同:

(a) 签约双方同意终止合同

(b) 按照集体协定，雇员触犯了终止合同的规定。

(2) 签约双方或根据集体协定达成协议而中止雇用合同时，雇员放弃法律规定的任何权力都视为无效。

(3) 只有以书面的形式，通过协议终止合同才能生效。

第二章 终止合同

第二十六条: 合法终止合同

(1) 根据本公告第 21 条或 24-25 条，如果雇员违背其义务，雇主可以解雇该雇员。

(2) 本公告有关中止雇用合同的通知的规定(30 条和 31 条)适用于(1)中终止

合同的情况。

第二十七条:合法终止合同的程序

根据第 26 条雇主终止雇员的雇佣合同要履行下列义务:

(a) 在雇用雇员的时候就要使雇员了解有关的纪律规程。

(b) 如果雇员违法,要以书面形式明确告诉该雇员警告级别,并且要提供证据。

第二十八条:非法终止合同

(1) 雇主违背本公告第 23 条终止雇员的雇佣合同应视为是非法终止。

(2) 雇主根据非法终止理由终止雇员的雇佣合同应受到本公告第 29 条规定的限制。

(3) 雇员协会的领导人由于其在协会的领导职务而被解雇的应复位。

第二十九条:非法终止合同的赔偿

(1) 雇佣合同被非法终止的雇员有权索取赔偿。

(2) 以下雇员应该给予非法终止合同的赔偿:

(a) 连续工作或者连续待命达两年之久的雇员,其每月每天的服务报酬以他最后一个月的工资为标准。

(b) 连续工作或者连续待命超过两年的雇员,每年每月的服务工资根据最后一年的平均月工资计算。

(3) 然而,非法终止合同的补偿不能超过雇员 6 个月的工资。

第三十条：雇佣合同终止的通知

(1) 除非雇佣合同中有特别说明，雇主和雇员终止合同的通知时间如下：

- (a) 雇佣合同持续不到一年的，提前 7 天通知。
- (b) 雇佣合同持续一年到两年的，提前 2 周通知。
- (c) 雇佣合同持续两年以上到 5 年的提前 20 天通知。
- (d) 雇佣合同持续超过 5 年的提前 30 天通知。

(2) 雇主可以支付给雇员一笔钱，其数额相当于雇员在被通知离职的这段时间中所应得的工资。

第三十一条：终止合同无需通知

(1) 在以下情况下，雇主没有执行通知的义务：

- (a) 雇员没有履行本公告 21 条中 (2) - (7) 款所规定的义务。
- (b) 雇员死亡
- (c) 发现雇员伪造档案或者提供虚假信息而受雇于雇主企业。
- (d) 雇员有偷盗行为、背信违约或其他与雇用有关罪行的
- (e) 雇员无故工作缺席连续超过 5 天或者 1 年之内超过 10 天。
- (f) 按照集体协定，雇员触犯了终止合同的规定。
- (g) 雇员泄漏其必须保守的机密

(2) 雇员在下列情况下没有义务予以通知：

- (a) 雇主没有履行本公告 20 条 (1) - (6) 款和 (10) 款规定的义务
- (b) 雇主对雇员有根据刑法应该受到惩处的举止。

(c) 雇员发现自己及家眷面临从未预料到的巨大危险或疾病

(d) 发工资日拖延超过一周

第三十二条:解雇费

(1) 根据本公告的规定雇用合同被终止的雇员应该得到解雇费。

(2) 雇员服务一年或一年以上的, 在解雇时, 雇主付给雇员的解雇费如下:

(a) 雇员服务前 5 年, 每一年发两周的工资。

(b) 雇员服务超过 5 年的, 包括第 10 年, 每年发 3 周工资。

(c) 雇员服务在 10 年以上的, 每一年发 4 周工资。雇员服务不满 1 年的, 其解雇费应该按每年两周的工资计算。

(3) 下属条款(2) (a), (b) 和 (c) 规定的工资要根据雇员被解雇时的最后工资计算。

(4) 雇员不管是何种原因被解雇, 其获得解雇费的权利不可剥夺。

Title V

第一章 学徒合同

第三十三条:学徒雇用条件

学徒合同要采取书面的形式, 至少应包括以下内容:

(a) 学徒要得到职业培训

(b) 学徒期限

(c) 是否付给学徒零用钱

第三十四条: 终止合同

(1) 根据本公告 24-25 条的规定或者在雇主看来学徒在培训中合格可以终止学徒合同。

(2) 学徒合同终止时, 签约双方要受到本公告关于雇用合同终止的通知的规定的限制。

(3) 本公告第 29、32、55 条的规定不适用于本条款(1)、(2)中规定的终止学徒合同的情形。

第三十五条: 工作条件适用于学徒

(1) 除非本公约中有其他规定, 本公约、集体协定和工作章程中规定的工作条件也适用于学徒。

(2) 付给学徒的零用钱, 如果有的话, 要由签约双方协商决定。

(3) 不可给学徒单独指派危险工作。

第三十六条: 雇主的义务

雇用学徒的雇主应履行下列义务:

(a) 按照学徒合同的要求向学徒提供培训

(b) 只能分配学徒进行合同中规定的职业培训

(c) 要向学徒进行指导, 并采取必要的防范措施防止学徒受工伤。

(d) 采取合理措施保护学徒身体健康、精神幸福。

(e) 在学徒完成学徒培训后, 或者, 如果合同提前终止, 在此之前要向学

徒颁发适当的证书。

第三十七条:学徒的义务

学徒要履行下列义务:

(1) 履行合同中规定的义务

(2) 在培训中学徒要按照所给的指示和说明刻苦学习, 竭力成功完成培训。

第三十八条:劳动部部长的权利

劳动部部长可以颁布法规控制学徒培训条件。

第二章 家庭雇员

第三十九条:家庭雇员

家庭雇员指雇用来主要做家务, 家庭养护、照料家庭成员的人, 包括家庭园丁, 门卫或司机。

第四十条:劳动部部长的权利

劳动部部长, 根据规定, 可以决定本公告中适用于所有或某一类家庭雇员的规定及其适用方式。

Title VI

最低劳动条件

第一章 工资

第四十一条:总则

(1)对于同一种类型的工作雇主应该付同样的起动工资

(2)工资应该由签约双方决定,但是不能低于企业集体协定规定的最低工资。

第四十二条:支付工资的形式

工资可以以下列任何一种方式支付:

(a)计时工资,也就是,工资根据单位时间进行支付,不管工作结果如何。

时间可以以一小时、一天、一周、两周或一个月来计算。

(b)一次付清,也就是,工资按照一定的工作量来支付,而不管需要多少时间来完成这项工作。

(c)计件工资,也就是,根据所做工作的数量和质量支付工资。

(d)计件和计时相结合,也就是,根据指定时间内完成的工作的数量和质量支付工资。

(e)散工工资,也就是,根据雇员具体时间的具体工作量支付工资。

(f)佣金,指雇员完成每一次运作得到的经过协商议定的收益。这种工资运作一完成就要支付。但是,如果工作的运作产生了各种各样的佣金,就要对支付时间表进行协商。

第四十三条:停机情况下付款条件

(1)除非本公告中或其他相关法律有不同的规定,只支付已做工作的工资。

(2) 尽管本条款(1)中有这样的规定, 但是, 如果由于缺乏工具或原材料或其他不属于雇员自己的原因而不能工作的, 雇员有权获得工资。

第四十四条: 工资支付

(1) 工资要在双方议定的日子和地点或者在支付工资的惯常的日子和地点支付给雇员或雇员的法定代理人。

(2) 工资的支付不能间断。如果工资在应支付的日子没有支付的, 只能延迟到下一个工作日。

(3) 如果支付工资的日子是星期天或公共假日, 那么工资要在此之前的工作日支付。

第四十五条: 扣工资

(1) 如果法律或集体协定, 或根据法院指令, 或雇员明确的书面协议没有另外规定的话, 雇主不能克扣、添加或抵消雇员的工资。

(2) 不管在什么情况下, 任何一个月累计克扣或抵消的工资不能超过雇员工资的 1/5。

第四十六条: 付款纪录

(1) 雇主要对付款情况进行登记, 注明总工资和实际工资, 其他附加的报酬, 克扣工资的数量和类型, 及其他相关的细则, 如果没有专门的决定, 要由雇员签字。

(2) 雇主的登记要易于理解, 这是雇主的义务, 雇员有要求时要向雇员解释

记录内容。

(3) 雇员接受记录显示的实际工资而无异议时，这个事实并不等于雇员对其应得的报酬自动放弃。

第四十七条:每日津贴

(1) 雇主派雇员暂时到雇用地点之外的地方履行或工作时要付给雇员已经议定的交通费和每日食宿津贴

(2) 雇员暂时在政府指定的享有额外补助的艰苦地区旅行或工作时，该雇员应该享有额外补助。根据双方协议要增加每日津贴。

第二章 工作时间、休假和公共假日

第四十八条:正常工作时间

(1) 正常工作时间每天不超过 8 小时、一周不超过 48 小时。

(2) 劳动部可颁布减少经济部门、工业或工作条件特殊的行业的正常工作时间的指示。这种工作时间的减少并不要降低雇员的工资。

第四十九条:每周工作时间去排

(1) 一周内各个工作日的工作时间应相同，如果工作性质有要求，工作日中任何一天的工作时间都可以缩短，一周内其余的日子工作时间可以有差异，但是每天工作时间不能在 8 小时之外超过两小时。

(2) 轮班的工作每班个能超过 8 小时。

第五十条:工作周内的工作时间分布

在必须完成工作，而正常的工作时间在一周内又不能平均分配的情况下，工作时间根据平均工作时间来计算，时间分配可以超过一周，但是，四周或短一点时间内平均工作时间每天不能超过 8 小时，每周不超过 48 小时。

第五十一条:放松和吃饭休息

(1) 根据工作的性质和地点，雇员在工作时间的有限间隙应该放松休息。这种休息是正常工作时间的一部分。

(2) 根据工作的性质和地点，雇员要进行吃饭休息。但是，这种休息不包括在正常工作时间范围之内。

第五十二条:加班

雇主可以便雇员加班，但是在没有征得雇员同意的情况下，雇员加班不能超过 2 小时。

(1) 虽然本条款(1)中有规定，但使雇员在下列情况下必须加班工作

- (a) 在发生事故或遇到威胁的情况下
- (b) 有紧急工作的时候
- (c) 有不可抗力出现的时候
- (d) 接替缺席雇员分配的工作

第五十三条:加班报酬

(1) 雇员在早上 6 点钟和晚上 10 点中之间加班的，其加班费应该按正常情况下每小时工资的 1.25 倍来计算。从晚上 10 点钟到凌晨 6 点钟班的，其加班费应该按正常情况下每小时工资的 1.5 倍计算。

(2) 每周末休息日加班的雇员，其加班费以正常情况下每小时工资的 2 倍来计算。

(3) 在公共假日加班的雇员，其加班费以正常情况下每小时工资的 2.5 倍计算。

(4) 加班费和工资一起支付。

第五十四条：每周休息

(1) 雇员每七天至少要有一次连续 24 小时的每周休息。

(2) 每周休息的时间应该是星期日，如果是在周日工作的企业，可以把休息时间定在另一个合适的日子。

(3) 劳动部可以颁布有关从事具有特殊性质的工作的雇员的每周休息时间。

第五十五条：公共假日

(1) 所有法律认可的公共假日都是带薪公假日。

(2) 公共假日工作的雇员，其报酬以正常情况下每小时工资的 2.5 倍计逢。

(3) 如果公共假日正好是本公告或其他特别法规规定的休息日，那么在这天工作的雇员只享受公共假日的报酬。

第五十六条：年假

- (1) 雇员在休假期间的工资根据休假工资计算。
- (2) 雇员休年假的工资如下：
 - (a) 工作第一年，按 14 个工作日计算。
 - (b) 超过一年的，每多一年 14 个工作日就多加一个工作日。
- (3) 年假不能超过 35 个工作日
- (4) 年假个允许延缓。但是，年假可以延缓来弥补意外或损失。
- (5) 要在导致延缓的因素不复存在时才可以休条款 (4) 中延缓的年假。
- (6) 如果雇主允许，雇员可以把年假分为几次来休假。
- (7) 雇员在休年假时生病的，本公告中有关病假的规定也适用于此种情况。
- (8) 雇员要在方便的时候休年假，除非对每次年假有不同的协议。
- (9) 根据本公告雇佣合同被终止的雇员没有休年假的要付工资代替。对于没有休年假，试用期满，但工作不到一年的雇员，按照其工作时间的长短付给其工资。
- (10) 如果本公告中没有另文规定，未经雇员许可，不可以以工资代替休年假。

第五十七条：从休年假中召回

- (1) 休假的雇员只有在出现意外情形需要他回来工作时才可召回。
- (2) 被召回的雇员要么续假要么以工资支付余下假期的补偿。
- (3) 当雇员被召回时，雇主要支付雇员因为被召回而出现的以下费用：
旅途期间的交通费和每日食宿补助。
与召回有关的旅途时间应被视为是正常工作时间。

第五十八条：家事休假

(1) 雇员结婚或者其配偶、长辈、晚辈或另外的亲戚，直到远房亲戚，不管是婚姻关系还是血缘关系，去世的，雇员有权享受三个工作日的带薪休假。

(2) 雇员在遭遇异常或严重事件时可以不带薪连续休假 5 天。

第五十九条：协会休假

雇员协会的领导人以解决劳务纠纷、诉讼、集体协定的协商、协会集会、参加讨论会或培训课为目的的可以带薪休假。

第六十条：特殊目的的休假

(1) 有资格代表团体听证劳务纠纷或加强劳动法而在听证会上出席的雇员应准予其仅为以上目的而花费时间的带薪请假。

(2) 行使公民权利或义务的雇员应准予其仅为以上目的而花费时间的带薪请假。

(3) 由集体协定或工作章程来决定教育或培训休假的方式以及经济补助的形式和范围。

第六十一条：通知的义务

根据本公告第 58-60 条的规定，希望休假的雇员要提前通知雇主，并提供雇主所要求的必要理由。

第六十二条：病假

(1) 雇员在试用期结束时，如果是由于工伤生病而不能胜任工作的，可以休病假。

(2) 本条款(1)中所指的病假不能连休超过6个月或者从雇员生病第一天算起12个月期间病假加起来不能超过6个月。

(3) 雇员由于生病而缺席工作的在缺席的第二天要通知雇主，除非雇主知道雇员生病。

(4) 集体协定中如果没有其他规定，雇员从生病开始或之后提供有效的医学证明后就可以休病假。

(5) 本条款中规定的病假其准予方式如下：

(a) 第一个月 100%工资

(b) 接下来的2个月 50/%工资

(c) 再接下来的三个月没有工资

(6) 本章中雇员生病持续超过6个月的，雇主对其疾病不承担任何责任。