刚果民主共和国

《劳动法》

目　　录

第一编 一般性条例 1

第一章 实施范围 1
第二章 工作权利 1
第三章 签约能力 2
第四章 定义 2

第二编 职业培训和进修 5

第一章 职业培训和进修 5
第二章 全国职业培训局 5

第三编 学徒合同 8

第一章 一般性条例 8
第二章 学徒合同的形式和证据 8
第三章 师傅和学徒的义务 9
第四章 学徒合同的中止和结束 11
第五章 检查措施 12
第六章 其他条例 12

第四编 劳动合同 13

第一章 一般性条例 13
第二章 合同期限和试用条款 13
第三章 劳动合同的形式和证据 15
第四章 雇员和雇主的义务 16
第五章 合同的中止 17
第六章 合同的解除和工作结束证明 19
第七章 雇主的更替和转让 24
第八章 雇工分包商 24

第五编 工资 26

第一章 工资的确定 26
第二章 工资支付方式 28
第三章 生病和事故时的支付 29
第四章 工资债权的优先性和保付性 30
第五章 工资的扣押和扣减 30
第六章 工资的扣押和转让 31
第七章 小卖部 32

第六编 一般性劳动条件 33

第一章 劳动时间 33
第二章 每周的休息和法定节假日 33
第三章 夜班 34
第四章 妇女、儿童和残障人士的劳动 35

第五章 住房和食物定量配给 36
第六章 假期 37
第七章 旅行和交通 39
第八章 企业管理制度 41

第七编 健康和安全地工作 42

第一章 目标 42
第二章 工作健康 42
第三章 劳动安全 42
第四章 安全、卫生和美化委员会 43
第五章 工作危害的防范 43

第八编 企业医务室 46

第九编 劳动的行政管理 48

第一章 一般性条例 48
第二章 劳动监察 49
第三章 就业 52
第四章 外国人就业全国委员会 53

第十编 监察方式 54

第一章 相关文件 54
第二章 社会事务秘书处 56

第十一编 全国劳动委员会 57

第十二编 职业关系 59

第一章 行业组织 59
第二章 雇员在企业的代表 63
第三章 工人教育 67
第四章 集体劳资协议 68

第十三编 个人劳动争议和劳资冲突 74

第一章 个人劳动争议的事先和解 74
第二章 集体劳资冲突的事先和解和调解 75
第三章 劳动法庭 78
第四章 劳动合同有效期 79

第十四编 行政处罚 80

第十五编 惩罚 81

第十六编 过渡性条款 84

第一编 一般性条例

第一章 实施范围

第 1 条

本法适用于在刚果民主共和国领土范围内从事专业活动的所有劳动者和所有雇主（包括公立企业），而不论他们的种族、性别、身份、宗教、政治立场、原国籍、现国籍，服务的类别，报酬的高低、缔约的地点。也适用于根据劳动合同受雇于国家公立部门的劳动者。

下列人员不受本法实施范围所限：

1. 法官；
2. 受普通章程管辖的国家公立部门的终身工作人员；
3. 受特别章程管辖的国家公立部门的终身工作人员和官员；
4. 刚果武装部队、国民警察和全国机构的成员。

第二章 工作权利

第 2 条

工作是每个人的权利和义务。对于不受年龄或劳动能力（由医生确认）所限的人来说，它是一项道义上的义务。

禁止强迫劳动。

同样，禁止以任何威胁惩罚的方式强迫个人不情愿地提供劳动。

第 3 条

废除一切形式的雇佣童工。一切形式的雇佣童工主要指：

a. 一切形式的奴工或类似行径，如买卖和贩运儿童、为债务奴役儿童、强迫劳动，包括强迫征召儿童用于武装冲突；

b. 使用、招收、提供儿童用于卖淫、制作色情产品、色情演出或艳舞；

c. 使用、招收、提供儿童用于非法活动，尤其是生产和运输毒品；

d. 儿童所从事工作的性质、工作的条件可能会损害儿童的身体、安全、尊严和精神。

第 4 条

成立全国反对雇佣童工委员会。该委员会的任务是：

- 制定根除雇佣童工的全国战略；
- 跟踪该战略的实施，评估措施的实施水平。

第 5 条

分别负责劳动、社会保障和社会家庭事务的部际法令确定全国反对雇佣童工委员会的组织和运作方式。

第三章 签约能力

第 6 条

自然人提供工作的能力受其所属国的法律管辖，国籍不明时受刚果法律管辖。本法的缔约能力规定为 16 岁，下列条款除外：

a. 15 岁的自然人只有获得了劳动监察专员和父母或监管人的特别许可才可受雇或继续受雇；

b. 但是出于具体情况或公正的要求，法院也可取消劳动监察专员、父母或监管人对于上述许可的反对；

c. 15 岁的自然人只可从事由劳动和社会保障部长令根据本法第 38 条界定的轻微体力工作和有利于身体的工作；

d. 全国禁止任何形式的招聘童工；

e. 在上述第一点和第二点中，如果没有出生证，依据劳动和社会保障部长令规定的方式检查劳动者年龄。

第四章 定义

第 7 条

在本法中：

a) 雇员或劳动者：以劳动合同的形式受雇于依据公法或私法成立的自然人或法人，并在其领导和许可下从事职业活动来获取报酬的、处于缔约年龄的任何自然人。

确认雇员的资历时，雇主和受雇方的身份不予考虑。

b）雇主：依公法或私法成立、并根据劳动合同使用一个或多个劳动者服务的任何自然人或法人。

c）劳动合同

d）企业

e）机构

f）招收

g）学徒合同

h）报酬，包括：

- 工资或薪金
- 佣金
- 物价补贴
- 津贴
- 分红
- 奖金
- 加班费用
- 实物报酬
- 假期补贴或假期补偿性津贴
- 员工丧失工作能力期间和分娩前后雇主支付的金额

不算作报酬的部分：

- 医疗费
- 住房津贴或实物住房
- 法定家庭补贴
- 交通津贴
- 差旅费以及为方便雇员履行职责而特别给与的津贴

i）工作日:工作期限每周除周末休息日和法定节假日外的每一天。

j）工作年限

下列全部期间：

- 为前任雇主工作及之前所有合同的工作期
- 假期，包括生育假
- 丧失工作能力期间：在事故和生病时该期间最长为不间断 6 个月，公伤和职业病时没有时间限定
- 因公出差

k）劳动者家庭：

- 配偶
- 家庭法定义的儿童
- 雇员收养的儿童
- 雇员具有司法监护权或生养权的儿童
- 根据家庭法雇员要想向其提供食品的儿童
- 当一个儿童单独一人并在下列情形下要算作家庭成员：

    - 直至通常意义上的成年
    - 直至满 25 岁，如果他（她）是在全日制学校学习
    - 如果由于身体或智力的原因无能力从事盈利性的活动且由雇员维持生活时则没有年龄限制

通过劳动合同或学徒合同受雇并有权获得正常报酬的未成年儿童不计算在内。

在不妨碍受益者享有更优惠条款的前提下，在实施有关社会保障的所有法令和法规条文中，无论公立还是私立领域，“儿童”要严格按本法第 7 条第 11 点的定义解释。

第二编 职业培训和进修

第一章 职业培训和进修

第 8 条

无论是公立还是私立性质，雇主都有义务向其雇用的劳动者提供培训、进修或适应性培训。

为此，雇主可使用刚果全国范围内、由全国职业培训局掌握下的所有设施。

第 9 条

根据劳动和社会保障部长的建议，并在获得全国劳动委员会同意后，共和国总统颁布法令规定就业培训和专业进修的政策，明确专业培训中心的运作方式。

第 10 条

劳动和社会保障部长承担就业培训和专业进修政策的执行。在全国职业培训局、专业组织、或者是批准的培训中心的协助下，该部制定就业准备计划以便促进和有利于：

- 创造就业
- 改善生产率和经济发展
- 就业的流动性
- 促进年轻人就业
- 工伤事故者的再安置

第二章 全国职业培训局

第 11 条

成立拥有法人资格的全国职业培训局，简称 INPP。总部设在金沙萨。

该培训局主要具有获得动产和不动产并支配它们的权利。其人员雇佣由国家负责。

第 12 条

该局结合了国家、雇主和雇员的利益和责任，负责促进和创造就业，在全国劳动人口专业资格认定方面实行现有的或新的方式，并协调它们的运作。

该局主要负责：对在职劳动者职业进修和培训，对新增劳动者的快速培训，对新增成年劳动者的快速培训，对受过普通基础教育者的就业准备，对已受过技术或专业培训者的就业进行适应性调整。

该局还负责对必须转变工种或职业的劳动者专业资格的转换以及部分丧失劳动力者的再适应进行调整。

第 13 条

全国职业培训局还承担以下事务：

a. 建立并维持与所有从事技术培训和专业培训机构间的合作协调，尤其是建立和发布有关各工种培训的所有有用的信息；

b. 负责专业标准所希望或认为必需工种的命名、确定专业资格的种类和等级、组织考试等方面合作；

c. 和相关的公立和专业机构合作建立职业等级分类、确定每级岗位，每个职业或工种的专业资格；

d. 对就业市场趋势、职业等级中不同劳动者现在和将来需求的评估等问题向就业总部和全国就业司提供经验成果；

e. 推进专业定向和选择相匹配制度并参与运作；

f. 同教育部以及所有对就业准备工作感兴趣的专业或文化机构合作。

第 14 条

国家对职业培训局的技术托管由劳动和社会保障部承担。

由国家、雇主和雇员代表组成的理事会负责协会的总体构架和日常的管理。

第 15 条

全国职业培训局的收入来源构成如下：

a. 国家的年度拨款；

b. 雇主根据前一季度支付的人员报酬总数按比例缴纳的月费。

c. 月费额度每隔 3 年由分别负责劳动和社会救济、财政和预算的部长共同发文确定。

d. 意见不一致时由共和国总统根据劳动社会保障、财政部和预算部部长的建议发布法令确定。

e. 可能获得的资金，捐献和遗赠；

f. 特殊服务收入，主要指提供教学器材的报酬，由协会和雇主协议约定。

第 16 条

上条提及的、经劳动和社会保障部或其指定机构确认的、以月费名义缴纳给职业培训局的款项可以根据民事程序法第 106 条及以下条文允许抵扣。

第 17 条

1964 年 6 月 29 日有关成立全国职业培训局的第 206 号法令中的全部条款，以及实施细则，如果不与本章抵触，将继续有效。

第三编 学徒合同

第一章 一般性条例

第 18 条

符合下列条件的人员才可接纳学徒：

- 年龄至少在 18 岁以上；
- 公认有良好的生活行为和习俗；
- 有足够的技能给与学徒适当的培训、或者让为其工作的、具有相应技能的其他人给与这种培训。

任何师傅，如果不是同家庭或集体生活在一起，不得安置未成年女性学徒在家里居住。

第二章 学徒合同的形式和证据

第 19 条

凡学徒合同必须以书面形式形成，其内容包括本法第 20 条列举的全部事项。合同以官方语言或学徒知晓的国语撰写。

合同由师傅、学徒和父母签字，父母不在时由监管人或父母委托的人签字、也可由辖区法官签字。合同免除一切税费。

第 20 条

学徒合同根据各工种惯例拟定，它必须包含下列内容：

1. 师傅的姓名、年龄、职业、国籍、家庭住址、雇用学徒的企业或公立机构的名称；
2. 学徒的姓名、年龄、职业、国籍、家庭住址；
3. 学徒父母或监管人、或委托人、或辖区法官的姓名、年龄、职业、国籍、家庭住址；
4. 合同期限和开始生效的日期；期限按照职业管理确定，但不得超过 4 年；
5. 双方可能商定的学徒费或补贴；
6. 传授职业或工种的说明，以及师傅打算在单位内外传授的职业课的说明。

第 21 条

学徒合同至少一式四份，并提交本法第 9 章定义的全国就业局批准,批准的申请义务由师傅承担。

当合同没有提交批准、或批准被收回时，学徒所在的单位被推定为是在执行一个劳动合同从而得到了服务，起始日期分别为缔结合同的日期和批准被撤回的日期。

第 22 条

批准合同的职能部门必须：

a. 要求师傅提供不超过 3 个月的体检证明，申明学徒适合所选工种或职业；

b. 确认学徒身份、合同形式符合本法及实施细则的条文；

c. 确认学徒没有其他义务约束，没有接受过可能构成学徒特有职业能力的学习或专门准备；

d. 提出意见后向各方提供一份合同件，未成年学徒则交给其代理人，自己保留一份，第 4 份交给辖区劳动监察员。

第 23 条

如果没有获得批准，或批准被拒绝，可取消学徒合同。取消或对非书面合同主题有疑问时，学徒所在的单位被推定为是在执行一个劳动合同从而得到了服务。

当劳动监察员认为学徒规章拟定的条件不再具备时，全国就业局可依据劳动监察员的报告收回该批准。

此时，合同将全面失效。

第三章 师傅和学徒的义务

第一节 师傅的义务

第 24 条

学徒过程中，师傅对学徒有如下义务：

1. 有步骤地、逐步地、全面地传授、或向其传授合同规定的职业或工种，向其提供学习必需的工具和用品；

2. 执行合同期间，充分尊重学徒，遵守礼仪；根据工作的条件和类别注意学徒的安全和健康；

3. 当学徒生病、缺勤、有严重过失、或发生任何需要其父母、托管人干预事件时即可通知他们；

4. 在实际工作满一年后给与学徒假期，假期时间符合本法第 14 条的规定；或如果无法给与假期时，支付合同规定的补贴；

5. 在合同期间如学徒生病或发生事故时，提供根据劳动法应向劳动者提供的服务，但应由其家庭或与工资有关的服务除外；

6. 学徒结束后，提供学徒结束证书，格式根据劳动和社会保障部的规定。

第 25 条

师傅有义务根据劳动监察员支付学徒报酬。该报酬采取补贴的形式，并要逐步加上工龄。本法有关工资的义务和担保都与此报酬关联。

第二节 学徒义务

第 26 条

学徒过程中，学徒有如下义务：

1. 遵守师傅或其工作人员的指令；

2. 在规定的条件下实施分配的工作；在力所能及的范围内协助师傅或其工作人员；

3. 执行合同期间，遵守礼仪和习俗；

4. 除正常的磨损和偶然地丢失外，完好地还给工具、商品，产品以及师傅派发给他的一切物品；

5. 杜绝任何可能危害师傅利益的行为，危害师傅本人或其同伴安全的行为；保守在学习期间得知的制造秘密和业务秘密；

6. 接受师傅要求的体检，以及为评估检查培训而作的测试。

第 27 条

学徒合同可以规定，在学习结束后，学徒保证为师傅的利益而工作一定期限，但该期限不得超过 2 年。不遵守此保证，如果发生利益损害，要支付预先通知赔偿金或补偿金，数额按照本法第 63 条计算。

第四章 学徒合同的中止和结束

第 28 条

当学徒因病或事故丧失劳动能力时，学徒合同暂停。当丧失劳动能力持续 6 个月、疾病或事故使人推断学徒无法持续不间断地履行义务时，学徒师傅可以取消合同；但工伤事故和职业病除外。

第 29 条

下列情况，学徒合同可以提前结束：

a. 师傅或学徒身亡；
b. 学徒或师傅应招入伍；
c. 师傅被判处 3 个月以上的无缓刑囚禁；
d. 未成年女学徒居住在师傅家里时，如师傅离婚、师 傅配偶或缔结合同时主持家庭的妇女身亡时。

第 30 条

在下列情况下学徒合同可因一方的要求取消：

a. 一方未履行合同规定；
b. 严重违反本法第 24 和 26 条规定，违反其他有关学徒劳动条件的法令法规；
c. 当师傅搬离签约时居住和行政区域时；
d. 当师傅或学徒被判刑，刑期超过 2 个月时；
e. 学徒结婚、由于父亲身故而获得家长资格，此时可应学徒本人的要求取消合同。

第 31 条

当学徒为未成年人时，在不损害亲属、托管人行使权威的前提下，如果师傅主动提出取消合同，则要暂停实施并提交辖区劳动监察员批准。申请需以挂号信或转交函的方式提交。

自师傅告知其打算采取的措施之日起一个月内，劳动监察员必须通告其决定；否则视为批准。

在劳动和社会保障部发文并经全国劳动委员会批复规定的条件下，可对劳动监察员的决定提出司法上诉。

第 32 条

当根据 30 条 a)、b)、d）款要求取消合同时，劳动监察员只有在本法第 72 条规定的程序和期限内才予受理。

第五章 检查措施

第 33 条

辖区劳动监察员负责监察学徒合同的实施；他可在技术员协助下检察各单位给学徒提供的信息。

凡终止学徒合同必须告知辖区劳动监察员和全国就业局。

第六章 其他条例

第 34 条

学徒同劳动者一样，享有本法所有其他不与本节的特别规定相抵触的条文。

第 35 条

劳动和社会保障部，在经全国劳动委员会批复后，可以发文规定各类企业中学徒的最大比例。

对于已证实职业培训不足的机构，劳动和社会保障部可发文限制学徒人数，或它们培训学徒的权利。

第四编 劳动合同

第一章 一般性条例

第 36 条

劳动合同应依据本法条例自主签订。

在法律条文框架下，劳动合同应参照集体协议要求、企业规章制度和当地风俗习惯确定其生效日期，并明确合同期限、劳动者提供服务种类和内容、工作地点、报酬、额外优惠、可报销费用范围以及任何其他条件。

合同可以提供对劳动者更有利的条件。

第 37 条

劳动合同不能违反现行法律和规章中的公共秩序条例。凡是注明给与劳动者的优惠条件低于本法规定的合同条款都将被视为不具法律效力。

第 38 条

是否执行劳动合同取决于劳动者的劳动能力。

劳动能力由劳动部门医生或任何其它医生颁发健康证明予以认可。没有医生时可由护士颁发临时证明，但劳动者要在工作开始后 3 个月内接受体检。

体检证明不能从事分配给其工作的人员，不能被雇用也不能继续工作。

劳动和社会保障部长令规定本条例的实施方式以及被允许的特例（指 15 岁和不满 16 岁的人可从事的轻微体力工作以及有利于身心的工作）。

第二章 合同期限和试用条款

第 39 条

劳动合同分为定期合同或不定期合同。

第 40 条

约定了明确的时间、或是为了实施某个确定期限的工程、或是为了临时顶替某个劳动者的合同被视为定期合同。

但是，在按天雇用的情况下，如果劳动者在 2 个月时间内工作了 22 天，则在 2 个月期限内新约定的雇用关系将被视为不定期合同，否则，将面临惩罚。

第 41 条

定期合同不得超过 2 年。但是，如果劳动者已婚并同家庭分离，或失去配偶、分居或离婚，或同他监护的孩子分离，此时，该定期的期限不得超过 1 年。

任何劳动者不得和同一雇主或同一企业签订 2 个以上的定期合同，也不得超过一次地续签定期合同，除非是从事季节性工作、规定期限的工程以及劳动和社会保障部规定的其他工作。

执行违反本条文而签订的任何合同、或在前一条文规定以外的情形下继续工作将视为执行不定期合同。

第 42 条

当劳动者为了企业或机构内某个固定的工作而受雇时，应签订不定期合同。违反本条而签订的任何定期合同将被视为不定期合同。

第 43 条

劳动合同可附带试用条款。该条款应以书面方式确定。试用期不得超过根据其职业特点和惯例考核受雇人所必需的时间。

在任何情况下，无特长劳工的试用期不得超过 1 个月，其他劳动者试用期不得超过 6 个月。如果试用条款规定了更长的期限，该期限需根据具体情况依法缩短为 1 个月或 6 个月。

超过了上述最长期限，将自动导致确认签订了劳动合同。受雇期限和路途期限不包含在最长试用期限内。

受雇试用劳动者路途往返权利依据本法 147-156 条处理。

第三章 劳动合同的形式和证据

第 44 条

劳动合同应以书面形式确定，按双方商定的格式拟定，内容应包含本法 212 条列举的所有事项。如没有书面形式约定雇佣关系，此种雇佣关系将被推断为不定期合同关系，除非出示相反的证据。本条不适用于按天雇用的情况。

劳动和社会保障部长令规定本条例的实施方式。

第 45 条

以书面形式确定的合同，如没有特别提及是按固定期限签订，还是为了某一确定期限的工程、或是为了临时顶替某个暂时不能上班的劳动者时，或者在后一种情况下没有指出顶替的理由和条件时，该合同被视为不固定期限合同。

第 46 条

雇主在合同签订前至少 2 个工作日要向雇员提交一份合同的草案以及提供所有主要的文件供其参考。如果雇主没有履行该义务，雇员可在签订合同 30 天内无需预先通知书也无需赔偿地取消该合同。

第 47 条

凡书面合同，雇主均要根据劳动和社会保障部长令规定的实施方式向全国就业办公室申请批准。雇主没有履行该手续时，雇员有权在任何时候无需事先通知就取消该合同，并可要求赔偿损失，如果确实发生损害的话。

全国就业办公室拒绝批准的劳动合同没有法律效力。

第 48 条

法院可下令批准合同的机构通告保存合同文本。

第 49 条

如没有书面合同，即使已有书面形式，雇员也可通过任何法律途径确立合同的存在和内容以及另外的变更。

第四章 雇员和雇主的义务

第一节 雇员的义务

第 50 条

雇员有义务在约定的条件、时间和地点工作。

在实施合同时，雇员应根据雇主或雇主职员给他下达的指令做出反应，并应遵守工作车间、机构或地点的规章制度。

第 51 条

雇员应杜绝任何可能危害其本人或其同伴，或第三者人身安全的危险。雇员执行合同应遵守礼仪和习俗，公正地对待下属。

第 52 条

雇员有义务将商品、产品以及通常派放给他的一切物品状态良好地还给雇主。

在物品正常使用所导致的损坏和磨损时以及偶然丢失时，雇员不承担责任。

雇员应保守企业的制造秘密和业务秘密，不得从事或参与任何不正当竞争行为，即使是在合同到期以后也应如此。

第 53 条

任何禁止雇员在合同结束后经营个体企业、合伙经营企业或受雇于其他雇主的条款均没有法律效力。

但是，当合同是因雇员严重过失而被取消时，或合同是由雇员终止而雇方并无严重过失时，由于雇员对雇主的客户、商业秘密的了解使得他可能对雇主造成严重损害时，该条款无效。禁令只涉及雇员在雇主处曾从事的工作，而且不得超过一年，时间从合同结束之日算起。

第 54 条

在劳动合同的实施过程中，根据所犯过失的严重程度，雇员可受到如下纪律惩罚：

- 处分；
- 惩戒；
- 停职，条件和范围见本法第 57 条第 5 点；
- 解雇但事先通知；
- 不事先通知即解雇，具体情形和条件见本法第 72、74 条。

纪律惩罚主要根据严重程度，过失是否重复发生或是否有意识犯错等来决定。

第二节 雇主的义务

第 55 条

雇主要按约定的条件、时间和地点向雇员提供约定的工作。任何以他的名义签订的劳动合同均由其负责执行。

他应该指导雇员，注意使工作在安全，对身体无害以及劳动者的尊严等各方面条件都良好的环境下完成。

他应该给与雇员必要的尊严和必需的时间来完成其任务。

该时间被视为工作时间并要付给报酬。他要向第 255 条提及的雇员代表提供一份本劳动法供查询。

第 56 条

雇主要承担雇员从住所至工作地点交通往返所发生费用。

劳动和社会保障部长令规定从多远距离开始履行该义务及本条例实施方式。

第五章 合同的中止

第 57 条

当出现下列情况时，劳动合同暂停实施：

- 因生病、事故、怀孕、分娩及接下来的事情而失去工作能力时；
- 应招入伍，在战争时期志愿加入刚果或其盟国的武装部队时；
- 因政府军事征用或出于公众利益的征用而服役时；
- 履行公众委派的任务或履行公民义务时；

• 当劳动合同、劳资协议或企业规章制度有停工处分的条例，而雇员每年受到的停工处分达到 2 次 15 天时；

• 当发生罢工或工厂关闭，而罢工或关闭工厂是按照本劳动法第 303-315 条、或劳资协议中规定的劳资劳动冲突解决程序而发生时；

• 雇员被监禁时；

• 发生了不可抗力事件，暂时使其中一方无法履行其义务时。

当发生的事件是不可预见、无法避免、不归咎于任何一方、导致绝对无法履行合同义务时即视为发生了不可抗力事件。

是否构成不可抗力事件须由劳动监察员确认。

第 58 条

当发生上一条 2 至 7 点的暂停执行合同时，劳动和社会保障部长将以部长令形势规定各方的权利和义务。

第 59 条

除了本法第 105 条、106 条、130 条、146 条至 156 条提及的义务以及根据前一条部长令而产生的义务外，在合同暂停期间，各方均解除对另一方的任何义务。

第 60 条

合同中止后，只有在下列情形下才能结束合同：

a. 在生病或事故时，当雇员连续 6 个月丧失工作能力后，雇主可通知雇员解除合同，但工伤事故或职业病除外；

合同在通告解除的第二天终止。此时，雇主要支付解除赔偿金，金额相当于解除不固定期限合同时的预先通知赔偿金；

b. 履行公众委派的任务或履行公民义务时，在中止合同 12 个月后，雇主可以在支付了合同或劳资协议规定的赔偿金后结束合同；

c. 发生不可抗力时，在中止 2 个月后，相关一方可解除合同而无需赔偿；

d. 当雇员被监禁时，在中止 3 个月后，或者雇员随后被判处 2 个月以上的劳役时，雇主可解除合同而无需赔偿。

第六章 合同的解除和工作结束证明

第一节 合同的解除

第 61 条

雇主或雇员均可主动要求解除合同。

第 62 条

雇主主动要求解除不定期合同时，必须提出充分有效的、与雇员在履行职责的工作场所体现出的能力或行为相关的、或与企业或机构的正常运行相关的理由。

下列情形不构成解雇的充足理由：

- 加入工会、不加入工会、在工作时间以外、或经雇主同意后在工作时间以内参加工会活动；
- 申请、行使、或曾经行使雇员代表的职位；
- 以违反法律的理由投诉雇主、加入相关司法程序、或向相关行政部门上诉；
- 人种、肤色、性别、婚姻状况、家庭责任、怀孕、分娩、宗教、政治观点、原国籍、族群；
- 产假无法工作。

雇主以企业和机构的正常运行为由主动要求解除不固定期限合同时，该解除要符合负责劳动和社会保障的部长令规定的条件。

第 63 条

无充足有效理由而解除不固定期限合同时，雇员有权被重新安置。否则雇员有权获得损害赔偿。赔偿金由劳动法庭主要根据工作的种类、雇员在企业的工龄、本人的年龄及各种应有的权利来计算确定。

但该赔偿金的总额不得超过最后一次薪酬的 36 倍。

没有预先通知或没有完整全面地遵守预先通知的规定就中断不固定期限合同时，有责任一方要向另一方支付赔偿金，其金额等于雇员在预先通知期间应享受的各种报酬和优惠。

第 64 条

除非双方或劳资协议规定了更长的期限，当雇主发出解除合同通知时，其期限从发出通知的第二天算起不得低于 14 个工作日。该期限每连续工作满一年要延长 7 个工作日。

当雇员主动解除时，其预先通知期限等于雇主需遵守期限的一半。

解除通知的期限和条件由负责劳动和社会保障的部长令规定，除非劳资协议另有规定。

第 65 条

在预先通知期间，雇主和雇员应继续遵守彼此的义务。

在预先通知期间，雇员每周可有一天的时间来寻找新的工作。

具体时间由其确定，可选择整天也可选多个半天，工资全额支付。

第 66 条

收到预先通知的雇员在雇主给与其解雇期限满一半后，即可停止工作。

雇主必须支付剩余时间的报酬和家庭补贴。

在确定报酬时，佣金、津贴、奖金、分红均要计算在内，并取它们过去 12 个月的平均数。

第 67 条

收到通知并证明已重新找到工作的雇员可在双方商定的时间提前离开雇主。

该时间自其找到新工作之日算起不得大于 7 天。

在此情况下，雇员不再享有领取剩余时间报酬和家庭补贴的权利。

第 68 条

除了第 60 条规定的情形外，解除通知书不得在度假期间和合同暂停实施期间发出。

第 69 条

定期合同在双方确定的时间到期后结束。合同如带有以解除通知书的方式结束合同的条款则该条款被视为无效条款。

第 70 条

凡违反第 69 条中断定期合同必须赔偿损失。

当不正常中断合同是由雇主造成时，该损害赔偿金相当于职员在剩余时间直至合同结束期间应享有的各种报酬和福利。

第 71 条

合同带有试用条款时，每一方都可以与另一方的能力或行为举止有关的、充分有效的理由结束合同。

解除通知应提前 3 个工作日发出，从发出通知第二天起计算。

然而，在试用的前 3 天，可以无需通知即解除合同，报酬将按天支付。

第 72 条

凡严重过失均可不经预先通知立即解除劳动合同当雇员无法按照雇主的诚信规定继续履行合同时，将被视为犯有严重过失。

以严重过失为由打算解除合同的一方要在认定了另一方造成的事实后最迟 15 个工作日内书面通告另一方它的决定。

出于调查的需要，雇主可以在认定事实后 2 个工作日内通告雇员暂停其职务。出于调查的需要暂停职务是一种保全措施，不得和第 57 条中的中止合同混淆。

暂停职务的期限不得超过 15 天。公司总部不在合同执行地的雇主可再延长 15 天。

书面通知可以以邮局挂号信，也可以当面（带回执单）交给当事人。后者拒绝接受时要有 2 个有公信的证人。出于调查的需要暂停雇员职务的时间视为工作时间。

第 73 条

当雇主严重不履行合同义务时，则雇员可以雇主犯有严重过失为由与其中断合同。主要涉及以下情形：

a. 雇主或其雇员对雇员做出不诚实、性骚扰或精神骚扰、恐吓、粗暴行为、重大侮辱的行经或容忍其他雇员的类似行为；
b. 在执行合同期间或利用执行合同之便，雇主或其雇员故意造成雇员的设备损害；
c. 在执行合同时，雇员的安全和身体暴露在签订合同时无法预料的严重危险下；
d. 雇主或其雇员非法扣减或扣押雇员报酬；
e. 雇主拒不执行现行劳动法律法规。

第 74 条

当雇员严重不履行合同义务时,则雇主可以雇员犯有严重过失为由中断其合同。

主要涉及以下情形:

a. 雇员对雇主或其人员做出不诚实、性骚扰或精神骚扰、恐吓、粗暴行为、重大侮辱的行经；
b. 在执行合同期间或利用执行合同的机会，雇员故意在成雇主器材损害；
c. 在执行合同期间有不道德的事实；
d. 因其不谨慎而危害了企业或机构的安全，而且危害了人员和工作安全。

第 75 条

合同根据第 73 条的某一规定而中断时雇主要向雇员支付损失赔偿金。赔偿额依据第 63 条计算方式确定。

根据第 74 条的某一款规定而中断合同时，雇主可要求雇员修复其工作严重过失而造成的直接损失。

第 76 条

取消合同必须由主动提出的一方以书面方式通告另一方。当雇主主动解除时，通告应特别指出解除的理由。

第 77 条

合同结束时，发给雇员的账目结清收据不应涉及雇员任何权利的放弃。

第 78 条

除劳动和社会保障部长令将来规定的情形以外，严禁大规模解雇。

以经济理由--主要是机构的经营活动下降和内部重组--打算解雇一个或多个雇员时，雇主要按职业技能、在机构的工龄和雇员的家庭负担确定解雇的先后次序。

为此，雇主最起码应提前 15 天将打算采取的措施以书面形式告知企业里的雇员代表，以便获得对方的建议。

首先解雇现有岗位上职业技能最低者；职业技能相等时，工龄最短者先被解雇。已婚雇员的工龄要加上一年；凡抚养孩子的，每抚养一个孩子，其工龄增加一年，具体定义见本法第 7 条。

按上述规定被解雇的雇员，在一年时间内享有同等的工种优先受雇权。

一年以后，他继续享有该优先权一年，但受雇时可加上专业试用或见习期，其期限不得超过劳资协议规定的试用期，或本法第 43 条规定的试用期，如果没有劳资协议的话。

享有优先雇佣权的雇员在离开企业后，应将其住址的变更随时通告雇主。如雇员休假，雇主应以带回执单的挂号信，或让捎信人带上回复条的方式按已知的最新地址通知雇员。雇员在收到信后最多 15 天内向企业或机构报到。

在实施解雇前，劳动监察员应核实解雇是否符合规定的步骤和雇主选用的标准。

规定的步骤和标准没有得到遵守时，劳动监察员应书面通告雇主。雇主在着手解雇前必须予以答复。违反本法规定所作的任何经济性裁员均视为滥用。劳动监察员或雇员代表的无能不构成追究程序的障碍。

第二节 工作结束证明

第 79 条

当合同结束时，无论出于何种原因，雇主要向雇员提供证明其工作的种类和期限、起始和结束的日期以及其在全国社保局的登记号和履历证明信。除此以外的其他信息可以不予记载。

该证明最迟在合同结束后 2 个工作日内开出，并免交印花税或登记税。

第七章 雇主的更替和转让

第 80 条

当雇主因转让、继承、合并、资金转变、成立公司而发生更迭时，在更迭日有效的所有劳动合同在新雇主和人员中继续有效。

除了不可抗力事件，雇主遵守解除合同方面规定的义务不因企业或机构停止经营而免除。破产和司法清算不可视为不可抗力事件。

第 81 条

凡规定雇员保证在合同期间转至另一个雇主的条款为无效条款。但如果条款指定了雇员将来要受让的雇主时该条款有效。发生转让时，新雇主代替前一雇主履行义务。

第八章 雇工分包商

第 82 条

分包商是指同业主签订了书面或口头合同并按照承包价格完成某项工作或提供某项服务的自然人或法人。他本身要雇佣必要的劳力。

第 83 条

当工作是在业主的车间、仓库或工地以外的地点时，如分包商无力支付工资，业主应负责向雇员支付欠付工资。在此情形下，受到损害的雇员将直接起诉承包商。

第 84 条

业主必须在所使用的每个车间、仓库或工地以固定方式明确公示他本身的性质、业主的名字和地址。业主必须当天公告与他签订了合同的分包商名单。

第 85 条

劳动和社会保障部长令将根据需要确定本章实施方式。

第五编 工资

第一章 工资的确定

第 86 条

在同等工作、职业资格和效率的条件下，劳动者不分来源地、性别和年龄，工资一律平等。

执行计件计数工作报酬的计算要使得能力中等、正常工作的劳动者获得的工资至少等于从事类似工作、按时间付酬的劳动者的工资。

除非当事双方达成一致，在法律法规没有规定、或规定以外的情形下，雇主不得拖欠任何工资。

第 87 条

根据劳动和社会保障部长的建议，并在获得全国劳动委员会同意后，共和国总统令将规定跨行业最低保证工资、最低家庭补贴率，以及在没有劳资协议，或劳资协议没有提及的情况下的各行业的最低工资标准。

第 88 条

报酬由雇员和雇主通过个人合同或劳资协议自主确定。

个人合同或劳资协议中凡是规定的报酬低于本法第 88 条提及的跨行业最低保证工资的条款均视为无效条款。

第 89 条

报酬应规定使用刚果现行法定货币。报酬金额按小时、天、周、月或单件数量或一项任务确定。

第 90 条

雇主必须实施包括所有操作工职位、工长职位以及管理干部职位的岗位分级管理。

管理干部职位是指没有权力自主做出会对企业运作产生重大影响决定的劳动者所从事的岗位。

第 91 条

刚果民主共和国全国统一的跨行业最低保证工资。在不损害上述规定的情况下，在根据劳动和社会保障部长建议，并在获得全国劳动委员会同意后，共和国总统将颁布法令规定特别条款以减轻农产品加工领域牧师领域的困难。

第 92 条

如果无法证明事先约定了工资，雇主按劳资协议确定的报酬支付；如果没有劳资协议、或劳资协议没有提及，则参照本法第 87 条中的总统令执行，或参照合同执行所在地的惯例、主要根据工作的性质、专业技能、雇员在本企业的工龄来确定。

第 93 条

雇员实际提供了服务的时间要支付报酬；由于雇主的原因以及法定节假日雇员无法工作的时间也要支付报酬。但依法关闭工厂的情况除外。销售佣金的权利在雇主执行订单后立即兑现。

第 94 条

跨行业最低保证工资参照统一的计算表格，根据工资趋势确定；其确定和实施的条件和方式将由劳动和社会保障部长令（在获得全国劳动委员会的同意后）规定。

第 95 条

第一类(最低)工种的跨行业最低工资根据一个包括有父亲、母亲、抚养孩子的家庭的基本需要来计算确定。抚养孩子的数量由下述 96 条中所提述的总统令规定。

家庭基本需要和在计算第一类工种的跨行业最低工资时，应考虑的要素由定期在各省和金沙萨市的调查报告确定。调查方式由劳动和社会保障部长令规定。

第 96 条

跨行业最低保证工资、家庭补贴和住房补助由共和国总统根据劳动和社会保障部长建议，并在获得全国劳动委员会同意后，颁布法令规定。

第 97 条

跨行业最低保证工资根据消费价格指数的波动来调整。

上述第 96 条规定中的法令将规定调整方式。

第二章 工资支付方式

第 98 条

在减去可能的等值实物报酬后，报酬必须以现金支付。支付必须在工作时间，具体时间和地点事先约定。支付报酬不得在销售饮料的地方，也不得在商店；除非是为了在这些地方受雇的劳动者。严禁雇主以任何方式限制雇员按其意愿支配报酬的自由。

第 99 条

报酬必须在不超过一个月的时间段定期支付。

必须在最迟不超过约定的时间 6 天内支付。

季度获得的佣金可在该季度结束的 3 个月内支付。

会计年度的分红必须在该会计年度后的 9 个月内支付。

第 100 条

劳动合同执行中剩余未付的数额必须在最终停止工作后 2 个工作日内支付给雇员；无法支付给雇员时支付给雇员的继承人。

第 101 条

除本法第 138 条和 139 条的规定外，禁止以实物方式全部或部分支付报酬。

第 102 条

雇主要将未成年人的工作报酬实际发给其本人。

但未成年人的父母或监护人可反对将工作报酬支付给未成年人。

如果出于具体情形或公正原则的要求，法院可取消该反对。

第 103 条

支付时，雇主必须根据劳动和社会保障部长令规定的方式向雇员提供工资单。

雇主未履行该义务时，他有关工资单的辩解不予接受，除非他能证明是由于雇员的过错而不可能提交工资单，或有书面证据、证据线索或雇员的证词。

第 104 条

雇员无争议无保留地接受工资单、在上面签字、在工资单上提及任何账目的余额、或任何由他所做的评语不等于他全部或部分地放弃了法律、法规和合同给予他的权利，也不等同于本法第 317 条提及的结清账目。

第三章 生病和事故时的支付

第 105 条

当由于生病或事故而导致雇员无力工作时，在此合同暂停实施的整个期间，他都保留有三分之二的现金报酬权和全部家庭补助权。

在无力工作期间，合同规定的实物优惠权继续有效；除非雇员要求付给等值的现金。但不得以住房作为等价代替。

在此期间，报酬根据第 66 条规定的条件计算。

第 106 条

如果疾病或事故是社会保障法规中定义的职业病或工伤时，在合同暂停实施的前 6 个月，雇员保留有三分之二的现金报酬权和全部家庭补助权。

在向全国社会保障局提交证明材料经审核并同意后，雇主可获准减少按月按人向该局缴纳的数额。

在此期间，合同规定的实物优惠权继续有效，除非雇员要求付给等值现金。但不得以住房作为等价代替。

第 107 条

当疾病、事故或原有疾病或事故的加重是由于雇员在已知危险的情况下志愿暴露在此特殊风险下而造成时；或雇员没有充足的理由而疏于使用现有的医疗服务或康复；或不遵守，此时不予享有任何优惠。

第 108 条

第 107 条中的特殊风险是指当疾病、事故或原有疾病或事故的加重是由于以下原因造成的：

1. 雇员骨折导致最终感染；
2. 从事危险的体育运动或在比赛或为比赛作剧烈的练习时发生的。除非比赛是由雇主组织的；
3. 过量饮用饮料或毒品；
4. 当事人有意过失；
5. 在为第三方工作时发生的；
6. 战争、动乱、骚乱；但当疾病、事故，根据社保条例的定义，是由于工作或是在工作时发生的情况除外。

第四章 工资债权的优先性和保付性

第 109 条

雇主被欠款项时不得做损害雇员应得工资的支付抵押和止付。

第 110 条

企业或机构破产或司法清算时，对于雇员在破产前或清算时提供的劳动应付予的工资，雇员拥有优先于其他所有债权人，包括国库的权利。该优先权适用于雇主的动产和不动产。一旦有了必需的资金，在其他债权人要求他们的份额前，工资必须全部支付。

第五章 工资的扣押和扣减

第 111 条

任何规定雇主有罚款权的条款均为无效条款。

第 112 条

任何规定雇主可以以赔偿损失的名义扣减报酬的条款均没有法律效力。但是下列扣除可被允许：

a. 扣税：职业税；
b. 应交纳给国家社保机构的社保费；
c. 预支扣除；
d. 雇员违反第 52 条规定的义务时的损失补偿费扣除；
e. 当扣除是为了构成确保雇员履行第 52 条义务的保证金时；

扣款用作保证金时要注明其用途，以雇员的名字储存，利息归雇员。要在自扣款之日起一个月内储存在由劳动和社会保障部长令批准的银行或机构。雇主必须告知雇员账户号和储存的地方。

对于用作保证金的储蓄金，雇主仅对雇员因未全部或局部履行第 52 条的义务所产生的债权拥有优先权。没有保证金的情况时，本条第 4 点的扣款只有在下述第 114 规定的范围内实施；

f. 借款扣除；
g. 支付扣押。

第 113 条

保证金只有经双方一致同意、或依据宣判后或执行中的司法决定摘要书返还雇员或付给雇主。雇主必须在合同结束后 30 天内同意解付保证金；除非在此期限到期前他递交了司法请求执行对保证金的优先权。法庭庭长根据雇主的请求，在确认了数目后可以同意到期后继续维持保证金。

法庭的同意需在传票规定期限内提交了司法请求后才失去效力。

第六章 工资的扣押和转让

第 114 条

雇员的报酬，不超过其同类跨行业最低保证工资 5 倍的部分可扣押和转让其中的五分之一，超过部分可扣转其中的三分之一。当债权涉及法定食品义务时，可扣押和转让至五分之二。债权的扣押和转让与基于法定食品义务的扣转可累计执行。计算可扣押和转让份额时要先减去纳税和社保扣除，以及本法第 139 条规定的住房补贴估价。

第七章 小卖部

第 115 条

凡雇主直接或间接销售或转让基本必需食品和商品给雇员专门用于个人正常需要的机构均视为小卖部。

第 116 条

小卖部在下述 3 个条件汇集时才能成立：

a. 雇员不一定非得在此购买；
b. 所销售商品的价格是雇主根据雇员的利益并征询了工会的意见而确定的合理价格，它排除了任何牟利的企图；
c. 小卖部的会计是自主独立的。

第 117 条

用于销售的食品和商品的价格必须醒目张贴出来并通告辖区的劳动监察员。

小卖部和雇佣劳动者的地方禁止销售和消费酒精、含酒精饮料、烟草和任何形式的毒品。

第 118 条

开设小卖部需获得负责劳动和社会保障的部长或其在当地代表的同意，并在通告辖区的劳动监察员后获得经营证书。

根据辖区劳动监察专员的建议，劳动和社会保障部长可以要求任何企业开设小卖部。

在证实被滥用时，劳动和社会保障部长可以在同样的条件下临时或永久关闭小卖部。

第六编 一般性劳动条件

第一章 劳动时间

第 119 条

在所有的公立机构或私立机构、教育或慈善机构，无论劳动者的性别如何、从事工作的方式如何，雇员和工人的法定劳动时间每周不得超过 45 小时；每天不得超过 9 小时。

工作时间从雇员身处工作场所可供雇主调配开始计算，直至根据雇主规定、并按企业规章制度重复的、停止工作的时刻。雇员前往工作地点并从那里返回所必需的时间不算作工作时间，除非该时间为工作的一部分。超过法定工作期限的时间视为加班时间，有权获得工资。

第 120 条

在获得全国劳动委员会的同意后，根据负责劳动和社会保障的部长令将按行业按工种明确：

a. 前一条款的实施方式；
b. 允许超过法定工作期限的加班小时数；
c. 某些工种、某些工作可被临时性或长期性允许的特例，以及特例的使用条件；
d. 有关减少 119 条规定的最长劳动时间的规定；
e. 加班小时的报酬方式。

第二章 每周的休息和法定节假日

第 121 条

在每 7 天的周期中，雇员必须享有至少连续 48 小时的休息。休息应该尽可能地同时给予所有的人员。休息原则上是在星期六和星期天。

劳动和社会保障部长在获得全国劳动委员会同意后，将以法令规定上述条款的实施方式，尤其是那些出于明显的原因，要以轮休的方式、或者集体在周六周日以外的时候休息、或者要取消、或者要分布在比一周更长的时间段里休息的职业和条件。

第 122 条

当周休息集体给予所有人员时，雇主应在专门预留人员信息交流的地方提前公示集体休息的日期和时间。

当周休息不是给与所有人员时，雇主应在专门留作此用途的地方提前公示需特殊休息人员的名单以及特殊休息的时间安排。

第 123 条

共和国总统根据劳动和社会保障部长提议，并在获得全国劳动委员会的同意后颁布命令列出法定节假日的清单。

负责劳动和社会保障的部长，在获得全国劳动委员会的同意后颁布部长令规定法定节假日的休假方式。

第三章 夜班

第 124 条

夜班是指在晚上 19 点和凌晨 5 点之间实施的工作。在不妨碍有关加班费支付的条款下，夜班须付额外报酬。

本条款的实施方式由劳动和社会保障部长在获得全国劳动委员会的同意后确定。

第 125 条

妇女、不满 18 岁的儿童和残障人士不得在公立或私立工业机构上夜班。上述夜班是指从 19 点到 7 点的时间段。

第 126 条

儿童和残障人士在 2 班间的日休息时间最起码有连续 12 个小时。

第 127 条

考虑到特殊情况、职业特点、或出于学徒、培训、专业进修的需要，上述第 125 条和 126 条规定可给与的例外由本法第 38 条和第 128 条中有关儿童和残障人士的劳动条件的法令确定。

但例外不适用于雇员全部为同一家庭成员的企业。

第四章 妇女、儿童和残障人士的劳动

第 128 条

在听取了全国劳动委员会的意见后，负责劳动和社会保障的部长令规定妇女、儿童和残障人士的劳动条件，尤其是严禁给与予他们的工作种类。

就业时，生育不得构成一种歧视。尤其要禁止强求工作中的妇女做怀孕测试或要求她提交是否怀孕的证明，除非是由于那些部分或全面禁止怀孕、哺乳妇女从事的工作，或者是会给妇女和孩子的健康带来明显、显著威胁的工作。

第 129 条

凡怀孕的妇女，在被医院证实后无需事先通知即可取消合同；为此她也无需支付中断合同的赔偿金。在分娩后的 8 周内她也同样拥有此权力。

第 130 条

分娩时，中断工作不能被作为取消合同的理由；任何妇女有权连续 14 周中断合同，其中分娩后最多 8 周，分娩前 6 周。在此时期内，无论婴儿是否存活，妇女有权获得三分之二的报酬并且维持合同的实物优惠。同时，雇主不能解除合同。本法第 129 条适用于所有领取工资的妇女，无论她是否结婚，婴儿是否存活。

第 131 条

违反上述 129-130 条的任何协议均没法律效力。

第 132 条

妇女哺乳期间有权每天 2 次，每次半小时休息以允许她喂奶。休息时间视为工作时间并给予报酬。

第 133 条

15 岁以下的儿童不得受雇于企业，即使是以学徒的形式，除非有辖区劳动监察专员和父母或监护人的特别许可。在任何情况下，劳动监察专员和父母或监护人的特别许可不得给与 15 岁以下的人。

第 134 条

由于公认的、身体或精神障碍而难以找到并保持合适的工作的人，以及职业升迁的前景显著降低的人员均视为残障劳动者。

第 135 条

残障不应构成妨碍一个人在公立、半公立或私营部门从事适合其智力、能力的工作，只要残障不会损害或妨碍企业的运作。

第 136 条

残障人士有权享受同其他劳动者一样的职业培训。

第 137 条

劳动监察专员可以要求医生对儿童、妇女和残障人士检查以便核实他们承担的工作没有超过他们的能力。应当事人的要求时，该请求具有法律效力。

儿童、妇女和残障人士不得继续在确认超过他们能力的岗位上工作，必须分配到其他合适的岗位。不可能时，合同必须由雇主主动取消并支付提前通知赔偿金。

第五章 住房和食物定量配给

第 138 条

去受雇地以外的地方调任或工作，雇主必须向雇员及其家庭提供合适的住所；没有提供时给予相应的补偿。在所有其他情况下，雇主必须向雇员支付住房补贴，数额由双方通过劳动合同、劳资协议、企业规章来确定。女性劳动者有权获得住房或住房补贴。

当雇员本身无力为其本人或家庭稳定地供应基本必需食品时，雇主必须保证此供给。

第 139 条

在获得全国劳动委员会的同意后，负责劳动和社会保障的部长令要规定：

a. 在什么情况下要提供住房、住房的最大偿还额、它应满足的条件，主要是指卫生条件和保护在家庭以外生活的妇女和幼女的条件；

b. 必须提供日常定量基本生活品的地区和工种，最大偿还额，基本食品的详细种类和重量、构成以及供应的条件。

第六章 假期

第 140 条

雇主必须给予雇员年假。雇员不能放弃该年假。

在同一雇主或其后续雇主处服务满一年到期后即享有假期权利。

度假的日期由双方协商确定，但实际度假的时间不得超过原计划开始日期 6 个月。

雇员在 2 年期间只可累积一半的假期。

休假期间雇员和其家属享有检查身体的权利。在刚果共和国或受雇地以外的地方度假时，雇主在通告了主治医生后要全部或部分报销雇员的检查费用。

第 141 条

18 岁以上劳动者服务满一个月即享有一个工作日的假期；18 岁以下劳动者服务满一个月即享有至少一个半工作日的假期；在同一雇主或其后续雇主处每工作 5 年者，该假期增加一个工作日。

计算假期时考虑的要素包括工作的天数、每周休息的天数、带薪度假的天数、法定节假日和由于无法工作致使暂停合同的期间；暂停期最长可达 6 个月，但不适用于工伤事故和职业病导致的无力工作。

路途时间不算在假期中。假期生病的天数不算在度假天数中。

第 142 条

在整个度假期间，雇员有权获得相当于他在出发度假时所获报酬的补贴。

应雇员的要求，对于根据合同条文在实际工作期间可能享有的实物优惠部分，可在平等的基础上支付给现金，但住房除外。

佣金、奖金、加班工作的报酬和分红的金额在确定度假补贴时要考虑进来并取其在度假前 12 个月已付各种优惠的平均数计算。

在整个假期，家庭补贴照发。

第 143 条

在度假期间，雇员必须杜绝从事盈利性的工作。

第 144 条

无论什么时候取消合同，假期依据第 142 条计算的补偿性赔偿代替。除此情形外，任何规定在休假地发给补偿性赔偿的协议均无效。

第 145 条

休假补贴应在实际出发度假时支付，最迟在出发度假前的最后一个工作日。补偿性赔偿应在合同结束后 2 个工作日支付。

第 146 条

雇员有权享有下列家务假：

1. 雇员结婚：2 个工作日；
2. 妻子分娩：2 个工作日；
3. 配偶或一级姻亲身亡：4 个工作日；
4. 孩子结婚：1 个工作日；
5. 亲属或二级姻亲身亡：2 个工作日。

这些假日不得从最低法定假期中扣减。

家务假不得分开休。家务假期间的医疗予以报销。

雇主必须付薪的家务事假每年最长 15 个工作日。

第七章 旅行和交通

第 147 条

前往旅途是指当受雇、再次受雇、开始一个新工作期时从其同意的受雇地、承诺雇佣地至实施工作地点的旅行。

返程旅途是指当合同或工作期结束后从实施工作地点至受雇地、承诺雇佣地的旅行。

在本章规定的范围内，履行按照合同规定的日期、条件、路径、时刻和方式实施。

第 148 条

雇员及其家庭成员前往旅途费用由雇主承担。然而，只有在试用期结束后，针对其家庭的义务才生效。另外，当在出发前暂停合同时，该项义务亦随即取消。对于雇员虚报人员的差旅费，雇主可不予支付。已支付的，雇主可根据本法第 114 条的规定通过扣除来索回。

第 149 条

通常情况下，工作满两个整年后，雇员和其家庭即无条件地拥有返程的权利。同样：

a. 在试用期间，即使合同是由于归咎于雇员的严重过失而取消，雇员也有该项权利；
b. 当合同是由于雇主而取消时，在第 2 年工作满期前雇员和其家庭也获得该项权利；
c. 任何合同期限低于 2 年的合同到期后，雇员及其家庭可获得该项权利；
d. 当雇员在合同到期前身亡时，雇员家属拥有返程权。

雇主根据实际工作期限按比例承担返程差旅费的情况：

1. 合同是由于归咎于雇员的严重过失而取消时；
2. 雇员主动中断不定期合同而雇主并无严重过失、且自上一次往程后雇员工作了 12 个月时；
3. 在工作了 12 个月后，双方一致同意解除合同时。

只有在确实发生了差旅费后雇主才支付费用。

第 150 条

在工作结束时，孩子的年龄界限不予考虑。

第 151 条

下列情形返程旅行的权利失效：

a. 在合同到期后，雇员明确地、以书面方式放弃该权利；
b. 在享有该权利或自合同结束之日起2年内雇员没有要求行使该权利。

要免除负担返程旅行的费用，雇主必须要向劳动监察员证明：

1. 本条 a)的情况，雇员的弃权是真实的；应其本人的请求或同意，雇员确定在工作地或工作地附近定居；
2. 在 b)的情形下，雇员是自愿不行使返程旅行权利的。

第 152 条

雇主保证工作结束后在最短的时间内承担返程旅行。

另外，他必须向雇员支付相当于后者月报酬的补贴直至后者最终启程，除非启程延误是由于：

1. 雇员的疏忽；
2. 雇员拒绝遵守雇主的指令；
3. 不可抗力。

雇主不履行返程旅行义务时，辖区的劳动监察员催促其在 6 天内尽其义务。

超过该期限后，在不影响本法第 15 章规定的处罚的前提下，雇员所在地的上述职能部门必须提交劳动法庭。

第 153 条

定居在国外的雇员签订的合同凡超过了一年，在雇佣时雇主可规定其家庭的往返费用不由雇主承担。

第 154 条

在旅途期间，雇员有权获得相当于他继续工作时可获报酬的补贴，费用由雇主承担。但仅限于旅途是在下述第 115 条第一点规定的条件范围下。

第 155 条

旅行和交通的方式由雇主正常选择。当雇员所用的交通途径或方式比雇主所选的昂贵时，雇主只按正常标准承担费用，除非医生有其它要求。如果雇员使用更经济的旅行方式，只能按实际的花费报销。

所用的交通途径或方式比雇主正常选择的慢时，雇员不能借此要求更长的旅途时间。

第 156 条

旅行的等级和行李的重量根据雇员在企业的情况依据集体协议的条款确定。或按照负责劳动和社会保障的部长令规定的条例实施，如果没有协议时。在任何情况下，在计算行李重量时必须考虑到他负担的家庭。

第八章 企业管理制度

第 157 条

任何公立或私立机构，包括教育或慈善机构，都要由雇主制定管理条例。条例内容主要涉及工作组织条例、纪律条例、有关卫生和安全的规定以及付薪方式。

后来的所有其他规定，尤其是针对劳动者罚款的规定将视为无效条款。

在实施前，企业或机构的负责人必须要向本法第 12 章定义的雇员代表、以及劳动监察员通告本企业或机构的管理条例。后者可以要求撤销或修改违反现行法令法规的条文。

第 158 条

企业或机构管理条例的内容、通告、递交和公布的方式由负责劳动和社会保障部长，在通告全国劳动委员会后颁令确定。

第七编 健康和安全地工作

第一章 目标

第 159 条

雇主应提供健康安全的工作条件，以便实现以下目的：

1. 预防工作事故；
2. 防止职业病；
3. 创立有益健康的工作条件；
4. 预防工作过度疲劳；
5. 使工作适合人体要求；
6. 控制和预防工作场合中的重大地方病。

第二章 工作健康

第 160 条

任何性质的企业或机构都有义务在工作中提供医务救护。

第 161 条

工作中的医务救护由劳动医生承担。

他们的角色主要是：

- 劳动者的医务监督和工作场所的卫生监督；
- 对事故受害者和身体不适者的紧急救护和治疗。

第 162 条

在通告全国劳动委员会后，负责劳动和社会保障的部长令规定本章的实施方式。

第三章 劳动安全

第 163 条

任何企业或机构都有义务为工作场地的安全、卫生和美化筹设专门的机构。

第 164 条

该机构的任务是：

- 对劳动者的技术监督和工作场合的卫生监督；
- 主导对劳动者的一般性培训。

第 165 条

该机构由一个任命为安全、卫生和美化干事来主持。

第 166 条

在通告全国劳动委员会后，负责劳动和社会保障的部长令规定本章的实施方式。

第四章 安全、卫生和美化委员会

第 167 条

凡是使用了劳动者的企业或机构，无论其种类如何，都有义务成立一个安全、卫生和美化委员会。

第 168 条

该委员会的任务是：

- 研究、纠正和实施预防劳动事故和职业病的方针；
- 促进和控制安全和健康机构的正常运作。

第 169 条

在通告全国劳动委员会后，负责劳动和社会保障的部长令规定该委员会的组成、权限和运作条例。

第五章 工作危害的防范

第 170 条

凡企业或机构都必须保持整洁，提供人体健康必需的卫生和安全条件。

第 171 条

工作场所的卫生和安全条件由负责劳动和社会保障的部长令规定。部长令明确规定在什么情况下、在什么条件下劳动监察专员必须使用催告改正程序以及使用方式。

第 172 条

催告纠正函必由辖区劳动监察专员现场书面做出，提交雇主，或使用带回执挂号信。

催告纠正函应签署日期和姓名，确认违规事项或存在的风险，限定必须清除的期限。

该期限不能低于 4 天，特别紧急的情况下除外。

第 173 条

危险部位没有安装相应保护装置的机器禁止出售、出租、展览或转让。在通告全国劳动委员会后，负责劳动和社会保障的部长令规定本条的实施方式。

第 174 条

相关机构根据有关卫生和安全的法律法规去巡视、验收、测试、再测试和检查企业或机构中的电力设施时必须要由劳动和社会保障部认可的人员或机构实施。

当这些人员或机构属于公立部门或受国家控制时，委任书由指定技术员或机构所属的部长提议名并做出。违反第 171 条中部长令可以立即以笔录证实。

当确认的事例对劳动者的安全和健康构成严重和直接的危险时，劳动监察专员可以特别下令关闭机器或停止工作。

第 175 条

当存在上述第 171 条没有指出、但劳动条件确实对劳动者的安全和健康构成威胁时，劳动监察专员要催促雇主在前款规定的程序和条件下整改。

在此情况下，雇主可在催促整改到期前，以挂号或发函带回执的方式向劳动和社会保障部提出。申述使催促整改暂停实施。

自收到申述之日起一个月内，部长的决定按行政程序由辖区劳动监察专员通告雇主。

部长的不回复视为接受申述。

第 176 条

雇主必须在社会保障法律、法规规定的条件、程序、期限内向社会保障局和辖区劳动监察专员通告发生的劳动事故和职业病。

第八编 企业医务室

第 177 条

企业或机构必须向其雇员提供医疗服务。在通告全国劳动委员会后，劳动和社会保障部长令将规定该义务实施方式。

这些法令主要规定：

a. 根据当地的条件和企业或机构所用劳动者的人数规定企业需雇医务人员的人数、资格和职位；

b. 在何种条件下雇主可以让企业或机构以外的、或企业或机构本身的、或几个企业共有的医务组织承担它的医务服务；

c. 在何种条件下雇主必须设立和维持护士室、医务室或急救箱。

第 178 条

在生病、事故、怀孕或分娩，以及因不可抗力而中断合同的情况下，雇主必须向雇员和其家属提供下列服务直至合同结束：

1. 医务、牙医和外科治疗；药费和住院费；
2. 必要的交通费，如果雇员或其家庭无力行动时；
3. 根据医嘱和公共健康部规定的费率提供眼镜、矫形器具和假器具，假牙除外。

如果根据合同或法律，雇员必须返回国内，而费用由雇主承担时；在雇员的身体状况允许他回国前，治疗的义务继续有效。回程由雇主根据医生的意见决定。有争议时，雇员可向医疗委员会上述。该委员会由省长依据负责劳动和社会保障部长令规定的形式和方式来组成。

除了由于雇员的严重过失不经提前通知立即结束不固定期限合同的情况外，雇主必须向其提供医疗直至合同正常结束，如果预先通知的期限得到遵守的话。

一旦雇员受雇于另一个雇主或从事盈利性的活动，雇主即解除任何义务。

第 179 条

如果根据社保法规，疾病或事故被视为职业病或工伤事故，第 178 条中雇主的义务只限于全国社保协会没有覆盖的时间段。

第 180 条

下列医疗不由雇主承担：

1. 当疾病、事故、或原有疾病或事故的加重是由于本法第 107 条规定的特殊风险下而造成；
2. 受益人无正当理由逃避治疗（即使是预防性的）、或逃避预防性卫生检查、或雇主建议的医务检查；
3. 当事人虚假申报或隐瞒。

第 181 条

雇主必须采取一切必要的措施，按照本法第 177 条中部长令规定的条件提供本节规定的医务治疗。

第 182 条

当事故或疾病可能有第三者责任时，针对第三方的行为不会免除雇主履行其义务。

第 183 条

在国外的治疗费中由雇员和其家庭承担的报销比例由劳动和社会救济部长在听取公共健康部长的意见后颁令确定。

第 184 条

雇员的家庭成员只有在他们确由雇员抚养、事实上居住在一起并且没有从事营利性工作时才能享受本节的规定。可事实上被认为是雇员家庭成员的人是：

- 在刚果共和国的学校上学的儿童；
- 当由于工作性质、不可抗力、由于雇主或风俗而分离时的全部家庭成员。

第九编 劳动的行政管理

第一章 一般性条例

第 185 条

劳动行政机构置于负责劳动和社会保障部长的领导下，在劳动、就业、培训和社会保障方面担负研究、建议、协调和检查的作用。它的主要任务是：

1. 制定涉及劳动者的劳动条件、职业关系、就业和职业介绍、培训和专业进修、社会保障的一切法规草案；
2. 对涉及有关劳动和社会保障的法令、法规实施的部门提出建议、协调并检查他们的工作；
3. 汇集并更新有关就业和劳动条件、社会保障的统计数据；
4. 在有关劳动、就业、促进就业和社会保障等问题上跟踪同其他国家和国际机构的关系；
5. 监督本条第一段所列各项法令法规的实施；
6. 向雇主和雇员提供建议和意见指导他们；
7. 同相关职能部门和机构合作，作为实现并维持充分就业、充分开发和使用生产力全国规划的重要部分，布置安排就业市场的最佳组织方式；
8. 监督雇主严格遵守外籍人员不得超过 15%的禁令，无论雇主是自然人还是法人、是按公法还是按私法成立的、是刚果籍还是外籍。

第 186 条

劳动的行政管理机构包括：

- 直属劳动和社会保障部的中央机构；
- 省和各地机构。

共和国总统根据劳动和社会保障部的建议发布法令规定中央机构和各省和地区地机构的组织和运作。

第二章 劳动监察

第 187 条

劳动监察的任务是：

1. 保证有关劳动条件和劳动者从业时劳保法律条文的执行，诸如工作期限、工资、安全、卫生和健康、雇佣妇女、儿童和残疾人、集体劳动冲突和个人争议、劳资协议的实施、人员代表等其他方面；
2. 给雇主和雇员提供最有效地遵守法律的信息和技术建议；
3. 对有自主管理权的企业和机构在机构的设置和变更方面给出意见；
4. 提请相关部门注意执行法律中出现的偏差或滥用以及法律空白事例。

第 188 条

只有劳动监察总局才有在全国领土执行劳动监察的管辖权。

劳动监察总局包括劳动监察总局和省、地区监察处。

第 189 条

劳动监察总局领导协调检查行使劳动监察职能方面的所有工作。

第 190 条

劳动监察总局的任务由监察专员负责，检查员和其他人员协助。

第 191 条

隶属于劳动监察总局的劳动监察专员的权限覆盖全国。

各省和首都的劳动监察专员的权限限于行政划分范围内。

第 192 条

在不损害辖区劳动监察专员权限的情况下，劳动监察总局的劳动监察专员的权限有：

a. 行使第 187 条规定的职责时受理相关的劳动争议，特别是：

- 其中一方已经不可能启动或继续完成和解程序的个人劳动争议；
- 波及同一企业的多个机构或一个或多个行业的几个机构且超过了一个以上的劳动监察专员的权限的集体劳资纠纷。

b. 对技术安全、工作卫生、劳工、社保等进行专项检查。

本条款适用范围为省、县或司法所辖区域劳动监察专员。

第 193 条

劳动和社会保障部长在听取了全国劳动委员会的意见后规定发令规定劳动监察机构的名称、设立地区、权限、辖区范围。

第 194 条

在担当公职前，劳动监察专员和劳动检察员要做出如下宣誓：我向上帝和全国宣誓，忠于并服从刚果共和国的宪法和法律，忠实地完成我的职责，不泄露我在执行公务时获知的制造秘密或商业秘密或生产工艺，即使是在我离开了该职位后。

宣誓以书面方式在上诉法院做出，复印件放入该人员行政文件中。

第 195 条

在执行需要专业技术能力的监察任务时，劳动监察员可以寻求专家和技术员或公立和私立组织的合作，其资格事先由劳动和社会保障部长批准。

第 196 条

携带有职务证明文件的劳动监察专员和检查员获准：

a. 无需事先通知、可直接自由进入任何属于监察范围的机构；
b. 在白天可以进入到所有他认为属于监察范围的机构；
c. 着手任何他认为为保证法律规定得到有效执行而必须采取的核查、检查和调查，尤其是：

1. 单独或在证人在场的情况下询问雇主或机构的人员；
2. 在工作地点或办公室要求提供法律规定的任何记录本、登记薄和文件等以核查是否符合法律规定，并可复印或摘录；

3. 严令张贴公布法律条文要求的信息；
4. 在通知了雇主或其代表后，提取并带走所用原材料或物品的样品用于分析。

检查时，劳动监察专员和检查员必须亲自通知雇主或其代表，除非他认为通知会损害检查的有效性。

第 197 条

在履行职责时，劳动监察专员和检查员有权利：

a. 为完成任务可在必要时请求任何其他公共机构合作和协助；
b. 要求雇主提供有关劳动者或其劳动条件的资料和统计数据；
c. 以笔录纪要证实违反法律的事例，将作为法律证据转交给上级机构；
d. 给雇主或其代理以及雇员提出意见或建议；
e. 向雇主或其代理发出催促信促其遵守法律条文；
f. 当他们有合理的理由认为劳动者的健康或安全受到直接和严重的危险时可下令或让人下令立即采取措施。

在上述第 f)的情形下，自证实违法最多 8 天内应将笔录纪要副本提交给雇主或其代理以及上级机构。对此决定，雇主或其代理可自收到之日起 15 个工作日内以挂号信或致信（带签收单）负责劳动和社会保障的部长反对采取上述第 f)的措施。自收到上述一个月内，部长应向雇主或其代理通知他的决定。

如无答复，视为接受上述。

第 198 条

劳动监察专员和检查员不得向其所管辖区域内的企业谋取私利。

对举报企业违法行为或设施存在问题等消息来源进行保密，且不得向企业雇主或其代表予以透露。劳动和社会保障部长对此提供必要便利。

第 199 条

在实施本法第 187、196 和 197 条时，法律法规包括劳动监察负责检查和执行的劳资协议。

第 200 条

劳动监察要拥有稳定的人力物力手段、交通工具、办公室以及适合于工作需要的、相关人员均可进入的场所。

第三章 就业

第 201 条

任何正当的、可以给个人带来收入并满足其基本需要的活动均为就业。

第 202 条

劳动和社会保障部将通过就业司和全国就业办公室实施全国就业政策。

第一节 关于就业局的职能

第 203 条

就业局的主要任务是研究、确定和实施就业政策。具体负责：

- 对就业形势及其变化做出阶段性的总结；
- 对就业、职业介绍和就业导向准备并制定规章；
- 同国外签署的技术协议的准备；
- 负责检察国民和外国人的就业；
- 了解并规范城乡非正规行业的就业。

第二节 关于全国就业办公室职能

第 204 条

设立具有法人身份的、带有技术和社会特点的公立机构，命名为：全国就业办公室。

第 205 条

全国就业办公室的主要任务是促进就业，和相关公立和私立机构合作实现就业市场的最佳组织。

第 206 条

共和国总统颁布法令规定全国就业办公室的章程，组织和运作。

第 207 条

劳动和社会保障部在听取了全国劳动委员会的意见后规定私立职业介绍所的设立及其运作方式。

第四章 外国人就业全国委员会

第 208 条

劳动和社会保障部设立外国人就业全国委员会。

第 209 条

外国人就业全国委员会任务是制定向外国人发放工作证的规定。为此，它制定申请雇佣和更新外籍人工作证的条例，并向劳动和社会保障部建议可以改进立法保护本国劳动力对付外国竞争的措施。

第 210 条

劳动和社会保障部在听取了全国劳动委员会的意见后发布法令规定外国人就业全国委员会的运作方式。

第 211 条

向外国人颁发工作证要收税。该税的收取率和收取方式由分别负责劳动和社会保障、财政和预算的部长共同发文确定。

第十编 监察方式

第一章 相关文件

第 212 条

书面劳动合同至少应包含以下内容：

1. 雇主的名字或企业的名称；
2. 雇主在全国社保局的登记号；
3. 雇员的姓、名以及性别；
4. 雇员在全国社保局的编号和雇主可能给的序号；
5. 雇员的出生日期，如果没有时，出生的年份；
6. 雇员的出生地点和国籍；
7. 雇员的家庭现状：

    - 配偶的姓名；
    - 赡养的每个孩子的姓名和出生日期；

8. 提供劳务的种类和方式；
9. 报酬额和约定的其它优惠；
10. 合同实施的地点；
11. 受雇期限；
12. 提前通知解雇的期限；
13. 合同生效日期；
14. 缔约合同的地点和日期；
15. 由医生出具证明的劳动能力。

第 213 条

除了仅使用了家务人员的雇主外，任何雇主都须在各自企业经营总部保存有劳动者的工资支付薄，无论这些雇员的性质和期限如何。

工资支付薄必须记录每次支付时以报酬的名义付出的所有金额。

第 214 条

工资薄由序号相连的页码组成，每一页又含有至少 2 个可分开的复页。

其用途见本法第 103 条部长令规定。

第 215 条

支付薄必须符合劳动和社会保障部规定的格式。

对以移印方式做帐或自动化做帐的企业，劳动监察专员可以同意用其他任何文件来代替工资支付薄，只要主要的记录事项符合前一条第一点的要求。

常用人数少于 25 人的雇主可使用按固定格式制定的工资支付薄。

第 216 条

打算长期性或季节性从事某项经营活动、需要雇佣本法第 7 条定义的劳动者的任何自然人或法人，无论公立还是私立，都必须在企业或机构开始经营前 15 天通报劳动监察署和全国就业办公室。

第 217 条

受雇时，雇员应在 48 小时内由雇主做出并向劳动监察署和全国就业办公室申报。

凡离开雇主的劳动者，无论原因如何，必须在相同的条件下做出申报，主要注明离开企业的日期。

第 218 条

凡企业主或机构负责人必须每年至少一次向劳动监察署和全国就业办公室申报雇佣本国和外国劳力的状况。

另外，他必须每年一次提交企业或机构的资产负债表。

第 219 条

劳动和社会保障部长以法令规定上述第 217 条和 218 条申报的格式以及某些类别企业和劳动者可被允许的例外。

第二章 社会事务秘书处

第 220 条

可以设立社会事务秘书处，作为代理人来办理本章第一节以及社保法规、个人所得税规章、广义的劳动立法要求雇主办理的手续。

第 221 条

开设社会事务秘书处要交纳一笔保证金，并获得劳动和社会保障部的批准。该批准在征询辖区劳动监察员的意见后颁发。

秘书处永久关闭时，保证金退还。

第 222 条

劳动和社会保障部在听取了全国劳动委员会的意见后规定本节的实施方式。

第十一编 全国劳动委员会

第 223 条

在劳动和社会保障部下设立一个咨询性的机构，命名为全国劳动委员会。委员会也可以安置在更泛义的、负责研究经济、财政和社会问题的机构中。全国劳动委员会由劳动和社会保障部长或其代表领导。委员会中国家、雇员和雇主的代表人数应对等。秘书处工作由劳动和社会保障部担负。

第 224 条

劳动和社会保障部长以部长令确定分配给各方代表的席位数。

国家方的代表来自下列部门：

- 劳动和社会保障部；
- 财政和预算部；
- 国家经济部；
- 公职部；
- 国家教育部；
- 计划部；
- 司法部；
- 社会和家庭事务部；
- 公共卫生部；
- 青年、体育和娱乐部；
- 人权部；
- 农业、渔业和牧业部。

雇员和雇主方代表由劳动和社会保障部认定的、在全国最具代表性的行业组织指定。来自各部的国家代表、雇员和雇主代表由劳动和社会保障部长令授权。

雇员行业组织的代表性是依据企业选举雇员代表时的获选人数来确定的，见本法第 255-266 条的规定。

雇主行业组织的代表性是依据成员企业所拥有的劳工数确定的。

当雇主和雇员的行业组织不被视为是最具代表性时，分配给它们的席位由劳动和社会保障部直接指定。

第 225 条

除了本法规定的情况外，所有涉及在劳动和社会保障方面修改或新增雇员和雇主权利和义务的法律草案、政府命令、法令和部长令都要征询全国劳动委员会的意见。全国劳动委员会还有下列职责：

a. 研究所有涉及劳动、劳力和社会保障的问题；
b. 研究可用于确定跨行业最低保障工资以及其经济后果的要数；
c. 对这些方面的法规发表意见、提出建议和决议。

第 226 条

应劳动委会主席或雇员和雇主行业组织的要求，全国劳动委员会可以根据议事日程，以咨询的方式召集相关官员，或邀请有关行业资深人士与会。这些官员和人士可以表达他们的意见，但不能参加投票。

同样，委员会可以以主席的名义要求相关行政部门提供对完成其职责有用的一切文件和资料。

第 227 条

当议事涉及劳动者的健康或保障时，委员会必须召集或邀请医生、技术人员或专家。

第 228 条

全国劳动委员会的运作条件由劳动和社会保障部长令确定。委员会每年至少开会 2 次；可由主席召集，或应雇主和雇员行业组织的请求而聚会。

第 229 条

全国劳动委员会成员的委任是免费的。然而，劳动和社会保障部、财政和预算部可以共同以部际令的形式，给委员会、技术组和秘书处成员发放会议津贴。当委员会成员必须从常驻地旅行前往会议地时，往返旅途费用由国家承担。

成员任期 2 年，可延期。

委员会成员的雇主必须给与其参加会议必需的时间。该时间视为工作时间，并算入工龄和休假权利。

第十二编 职业关系

第一章 行业组织

第 230 条

本法第 7 条定义的劳动者和雇主有权成立组织来研究、维护和发展它们的行业利益以及它们成员的社会、经济和精神进步。

第 231 条

成立行业组织时，在履行了本节手续后无需事先获得任何许可。

第 232 条

劳动者和雇主组织有权制定自己的章程和行政规章，根据本节的条款自由选出它们的代表、自主管理和行动以及制定行动纲领。

第 233 条

凡劳动者和雇主毫无区别地有权自由选择加入某行业组织或退出该组织。行业组织的任何成员可以在任何时候退出组织，哪怕章程中有相反的条款。

凡退出了行业组织的人保留有成为缴纳会费或资金的互济会或退休协会成员的权利。

第 234 条

在就业方面，劳动者享有保护，反对任何有损工会自由的歧视行为。严禁雇主：将劳动者的就业同他是否加入任何一个或特定行业组织联系起来；由于劳动者加入行业组织和参加工会的活动而解雇该劳动者、或使用任何其他方式损害该劳动者。

第 235 条

劳动者和雇主组织必须杜绝干涉另一方的组成运作和日常管理。

第 236 条

劳动和社会保障部在听取了全国劳动委员会的意见后发布法令界定前述干涉行为的范围。

第 237 条

工会是指为了上述第 230 条的目的而成立的任何行业组织。

第 238 条

工会有义务在劳动和社会保障部登记。

劳动者和雇主工会的登记册长期存放在该部。

第 239 条

凡工会登记的申请要呈报劳动和社会保障部。

申请要注明负责工会日常管理和领导事务成员的完整身份。并有每个成员的签字。

申请附上该组织的章程，所附分数由劳动和社会保障部规定。

第 240 条

工会章程必须注明：

1. 工会的名称和总部；
2. 宗旨；
3. 加入、退出和开除成员的条件；
4. 承担工会行政和领导事务成员的任命方式、权限和任职期限；
5. 有关工会财务管理的条例，主要是编制帐目的方式和周期、资金的调动、解散工会时资金的分配；
6. 查账方式以及为方便成员监察工会财产的管理而授予的权限；
7. 召开全体大会的时期、做出大会决议的方式；
8. 违反章程的惩罚；
9. 修改章程、解散工会的程序；
10. 同一工会领导成员内部冲突的解决程序。

第 241 条

承担工会行政和领导事务成员必须具有刚果国籍，年龄至少 21 岁。

下列人员不得任命为工会行政和领导成员：

a. 在最近 3 年中受过 3 个月囚禁判刑的人员，但政治性的违反出版法的轻罪除外；

b. 因精神错乱被拘禁或住院的人员；

c. 被判处为破产责任人的人员；

d. 最终判决后服刑囚禁的犯人；

e. 因违反公共法被判刑，主要刑期等于或超过 3 年且没有恢复名誉的人员，但政治性的违反出版法的轻罪除外。

第 242 条

登记前，劳动和社会保障部核查章程是否：

1. 符合要组建的工会的目标；
2. 符合现行法令法规；
3. 符合本法及其实施条款要求的条件。

当工会章程不符合上述规定，当承担工会行政领导事务成员不符合上述第 241 条第一或第二点的条件时，劳动和社会保障部长拒绝登记，并要求做必要修改。拒绝工会登记时，部长应向其通告其中理由。

第 243 条

收到通告的工会有 1 个月期限提出意见。超过该期限，没有就此提出意见或没有提出证据说明曾经遭拒绝的工会将被劳动和社会保障部长拒绝登记。部长的决定要立即告知相关机构。可以对此司法上诉。

第 244 条

批准登记时，劳动和社会保障部长立即通告获得批准决定的工会。收到决定 3 天内，工会提交一份工会章程给工会总部所在辖区的大审法院共和国检察官。

第 245 条

保存在劳动和社会保障部的工会登记薄应包含有每个工会的下列信息：

1. 工会的名称和总部；
2. 宗旨；
3. 承担工会行政和领导事务成员们的姓、名、地址；
4. 登记号和登记日期；登记薄可在劳动和社会保障部供查阅。

第 246 条

修改章程、工会行政和领导事务成员有变动时，必须立即告知劳动和社会保障部长。修改章程时，必须遵循同登记章程一样的程序。自收到修改后 45 天的期限内，部长要告知工会上述修改是否符合法律。如在该期限内没有答复，视为接受修改。

第 247 条

当根据章程条款决定志愿解散、司法宣布解散时，可依据劳动和社会保障部长令将工会从登记薄上吊销。工会必须在 30 天内通告部长。

第 248 条

劳动和社会保障部长应在官方报纸上以广告形式向第三方公示：

a. 工会登记；
b. 撤销登记；
c. 工会的任何变动。

广告的费用不由工会承担。

第 249 条

凡获批准工会享有非法人地位。根据普通法，它有权无偿或有偿获得对推进和保护其成员利益所必需的不固定或固定资产。

建筑及其附属建筑、家具、书籍、工会成员开会、培训用的教学器具不得扣押。

第 250 条

根据本法登记成立的工会可以自由地相互协调以促进和保护雇员和雇主的利益。

他们可以组成联盟、协会。联盟和协会也必须登记，并享有成员工会同样的权利和义务。

本章条款适用于工会协会和联盟。协会和联盟的章程必须明确规定成员工会如何在成员大会中被代表。

第 251 条

工会在下列条件下可以解散：

1. 工会据以成立的目标受损；
2. 在全体大会上三分之二的成员投票要求解散时。

第 252 条

雇员和雇主组织不得以行政途径被解散或暂停。

第 253 条

解散时，工会财产依据章程转移。无论出于何种理由，工会资产不得以捐赠的方式转移至另一家合法成立的工会、或慈善、社保机构。

在任何情况下，工会财产不得被其成员瓜分。

第 254 条

必要时，劳动和社会保障部长令明确本节实施的方式。

第二章 雇员在企业的代表

第 255 条

任何形式企业和机构中雇员的代表经选举委托产生。

工会代表团成员在企业内部的工会活动由它们各自的行业组织在本法、劳资协议、企业规章、工会代表内部规章规定的时间和条件内进行管理、培训和监督。劳动和社会保障部在听取了全国劳动委员会的意见后发布法令规定：

1. 各种类别的企业和机构中的劳动者人数达到多少时必须成立工会代表团；
2. 代表成员的数量和分布；
3. 劳动者选举和被选举的资格和条件，以及分 2 轮直接秘密按名单投票选举的方式；
4. 代表成员可使用的资源；
5. 代表团被雇主或其代理人接受的条件；
6. 工会代表团办公室的组成。

第 256 条

当在选举资格、被选举资格和选举的合法性上发生争执时，由劳动和社会保障部在听取了全国劳动委员会的意见后发布法令规定备用程序。

第 257 条

代表成员任期 3 年，可连任。

下列情况下，代表成员失去代表资格：

a. 不再满足被选举的资格；
b. 辞职或失去工作；
c. 在履行工会任务时犯下严重过失导致其被企业的劳动者、工会的成员们反对，或受到工会组织的纪律处分。

在此情况下，工会通知采取这项措施的雇主和辖区劳动监察专员。然而，只有经劳动监察专员核实在第一种情况下的措施符合工会内部条例、在第 2 种情况下的措施符合工会章程后工会代表才可视为实际失去代表资格。

劳动监察专员在收到后者的请求 30 天内向工会通知其决定。

超过该期限，视为同意该措施。

工会代表发生空缺或部分空缺时，相关工会着手根据选举时提出的名单补选。随后同雇主签署纪要并由后者送辖区劳动监察专员。

委任到期前因辞职、身亡或其他任何原因而发生空缺时，候补者接替空缺者完成委任。

代表不在或无法脱身时，候任代表代替前者。

代表到期前发生空缺或部分空缺时，相关工会着手根据选举时提出的名单补选。代表不应得其身份受到歧视、损害，也不得有特别的优待。代表们享受和同一类别劳动者一样的晋级和晋升。

劳动和社会保障部在听取了全国劳动委员会的意见后发布法令规定本条第 3 点的实施方式。

第 258 条

凡雇主或其代理人打算解雇员会代表或候补代表，或者任何导致其失去代表资格的工作调动，都需暂停实施以便获得辖区劳动监察专员的批准。如果雇主提出的理由是严重过失，它可在本法第 72 条规定的条件下暂停其职务。在任何情况下，只有获得劳动监察专员的批准解雇才能生效。

雇主要以带（回执单）发函或挂号信的方式告知劳动监察专员它采取或打算采取的措施。劳动监察专员要在收到雇主的信后一个月内公告其决定。超过该期限，视为同意该措施。

劳动和社会保障部在听取了全国劳动委员会的意见后发布法令规定对劳动监察专员的决定上述的条件。

除了严重过失以外，解雇员会代表或候补代表时的预先通知期限是本法第 64 条规定期限的双倍，不得低于 3 个月；除了严重过失以外，从递交选举名单之日一直到宣布选举结果期间，雇员代表的候选人不得被解雇。无论是否当选或再次当选，在选举后 6 个月内，候选人享有前一点规定的期限。

第 259 条

代表团的权限覆盖企业或机构内的全部劳动条件。雇主必须咨询代表团：

- 工作时间；
- 劳动者招聘、解雇和调动的一般性标准；
- 企业或机构的薪酬和奖金制度；
- 制定和修改企业的规章、或车间的规章。

第 260 条

代表团参与解决执行劳动纪律时碰到的问题，可以建议他认为必要的、没有会严重影响企业的正常运作的任何措施。

第 261 条

代表团参加管理雇主为其员工设立的社会性设施，主要是第 115-118 条提及的小卖部。它协助制定和实施员工职业培训计划。

第 262 条

代表团要负责能保证工作地点安全、卫生、无害的以及保障企业内任何人身安全的措施。

为此，它主要可以：

- 建议能保证在工作场所实施法律法规有关安全和无害劳动条例的任何措施；
- 建议它认为必要的、能治理在工作中已出现的、或发现的有害和危险根源的任何措施；
- 实施卫生和安全措施时向劳动者提出必要的建议；
- 宣传和灌输劳动者预防工伤事故和职业病的意识。

第 263 条

雇主必须至少每 6 个月一次向代表团通报企业的市场、经济和社会形势，主要是营业额或营业额对应的数据，生产率、总利润、销售价格变动的指数，开发计划、前景、大的方向等。

没有劳资协议时，雇主和代表团可根据企业规定达成协议：

- 上述规定的实施方法；
- 列举雇主必须避免公布的信息；
- 可以提供的信息。

任何情况下，代表都不得泄露其在行使职责时了解到的保密信息。

第 264 条

除了参加会议外，每位代表还有权：

- 向雇主递交单个人提出的、没有得到直接满意答复的、有关劳动条件、劳动者保护、劳资协议实施以及等级分类的诉求；
- 监督卫生和劳动者安全条例的实施，并就此提出有效措施；
- 监督实施劳动纪律；
- 凡对法令法规的投诉或要求涉及由其负责的方面时，如代表团无法解决时，可以直接上诉劳动监察专员。

当劳动监察专员在企业或机构巡视时，代表们可以会见专员。

第 265 条

雇员代表履行职责所必需的小时数最起码为每月 15 小时。这些小时视为工作时间并支付报酬。如何确定这些时间的条件由第 255 条的法令予以明确。

第 266 条

尽管有上述规定，劳动者仍可亲自向雇主、雇主代表、劳动监察专员提出诉求和建议。

然而，当企业没有代表团时，劳动者也可亲自向雇主、雇主代表、劳动监察专员提出诉求和建议。他也可以在劳动监察专员在场的情况下，获得所在工会的协助。

第三章 工人教育

第 267 条

已登记的工会组织可以在共和国内向工会代表团成员、工会代表（其本人或接替者）组织提供专门用于工人教育的培训。此时，培训的组织责任方必须通知劳动和社会保障部或其代表；内容包括培训开始和结束的日期、议定的培训计划、以及负责培训者的姓名和资历。

第 268 条

参加本法第 267 条提及的培训的工会代表团成员、工会代表（其本人或接替者）有权享有每年 12 天的工人教育假，不包括路途时间。该假不得从本法第 6 章第 6 节中的年假中扣减。

第 269 条

工人教育假可分一次或 2 次享用。在不损害第 271 条的情况下，雇主按法定年假相同的基础支付假期。但是交通费和生活费不由雇主承担。

第 270 条

培训的组织者至少在培训拟开始前 30 天书面通知雇主休假申请书。申请书必须包括有关工会代表团成员、工会代表的姓名以及缺勤的日期和期限长短。

第 271 条

培训结束后，培训的组织者向每个参加的成员和代表颁发证明。

在重新工作后 2 天内，每个成员和代表必须将证明交给其雇主。没有履行该义务时假期不予支付报酬。

第四章 集体劳资协议

第 272 条

集体协议指以一个或多个雇主、一个或多个雇主行业组织为一方，以一个或多个劳动者行业组织为另一方而签订的有关劳动条件和关系的书面协定。

第 273 条

工会应该根据本章第一节的规定成立和登记。

工会代表在开始谈判之前必须证明他们能以工会或行业组织的名义签约的权力。

第 274 条

劳资协议可以约定比现行法令法规更优惠的条款（给与雇员）但不能违反公共秩序条例。

第 275 条

劳资协议要明确其行业和地域实施范围。

第 276 条

劳资协议分固定期限和不固定期限。

没有明确协议期限的可视为是不固定期限。

第 277 条

固定期限协议在到期前不得废除。除非有相反条款，到期的固定期限协议应更新。除非通告废黜，否则该协议将被视作期限不固定。

第 278 条

缔约的一方可以送达书面通知书的方式全部或部分废除不固定期限或被视为不固定期限的劳资协议。

废除以及预先通知书的条件和形式必须在劳资协议中明确。

没有规定预先通知期限的，期限固定为 3 个月。

第 279 条

凡劳资协议必须用官方语言撰写。它必须包含：

- 缔约的地点和日期；
- 缔约方和签字者的姓名和资格；
- 行业和地域实施范围；
- 主题；
- 生效日期；
- 协议中劳资双方解决劳资冲突时的和解和仲裁程序；
- 当雇主主要由于供应或成品销路困难暂时性地、非有意的地无力向雇员提供正常条件时的实施条例；
- 劳动者向相关行业组织缴纳工会会费的收取方式和支付。

协议条款也可以涉及（但不限于列举所限）：

- 工会权力的自由行使；
- 执行的行业工资；
- 雇员受雇和解雇的条件；
- 试用期限和解雇预先通知期限；
- 带薪的假期；
- 加班的实施和报酬方式；
- 外出补贴；
- 工龄奖和勤勉奖；
- 效益报酬的一般性条件；
- 艰苦、危险或有害工作的工资补贴；
- 学徒和职业培训的组织和运作；
- 社会和医疗事务的组织、管理和财务；
- 因不可抗力导致解除合同时的定额赔偿金的支付方式；
- 解决雇员和资方职业关系的任何一般性条款。

第 280 条

协议原件的份数同缔约所有各方签字人数相等。

另外准备 6 份原件递交给辖区劳动监察专员批准，后者可要求修改不符合法律或法规的条文。

如果内容符合法律，劳动监察专员免费递交一份有其认可盖章的协议文本给劳动法院存档，他应向劳动和社会保障部提交至少一份协议以便在官方报纸上发表。发表是没有费用的。

第 281 条

实施劳资协议的所有企业的雇主必须自协议生效起在专门的、醒目的、劳动者容易进入的地方张贴出该协议和该协议当地通用文字的翻译稿。

雇主在劳动者受雇进入企业前应告知雇员劳资协议或使用当地通用文字的翻译稿。

签署了劳资协议的任何行业组织要使该协议涉及的成员能尽可能地熟悉协议内容和说明。

第 282 条

任何协议的形式和内容都可修改。

修订劳资协议时，要实施上述第 279 条、280 条和 281 条。

必须在官方的报纸上公告修正内容。此公告是免费的。

第 283 条

如果劳资协议的不同版本间存在差异，以存放在劳动法 院备案的原件为准，其他任何文本无效。

第 284 条

应雇员工会或雇主工会或出于其本身的要求，劳动和社会保障部长可以成立双方代表人数相当的委员会通过劳资协议来解决一个或多个行业中雇主工会和雇员工会间的关系。

它规定委员会的专业和地域管辖权限。委员会成员一方为雇员代表，一方为一个或多个雇主或其代表。

雇员和雇主代表由相关工会和组织指定。

公立机关的代表可以顾问形式加入委员会。

双方代表人数相当的委员会的运作由劳动和社会保障部长在听取了全国劳动委员会的意见后发布法令规定。

第 285 条

实施下述第 287 条时必须设立前条规定的双方代表人数相当的委员会。

第 286 条

凡依据本法规定成立和登记的任何雇主、雇主或雇员行业协会，如果不是劳资协议签署人，可以在协议生效 6 个月后加入该协议。加入不是单方面的，需要获得协议签署各方的一致同意。

没有提出特别的加入申请，任何雇主或雇员行业协会不得成为业已存在的劳资协议的一方。

加入即获得缔约方的权利和义务。但是，在加入后的 2 年内他不得使用废除的权力。

第 287 条

劳资协议在《官方报纸》公布后，劳动和社会保障部长根据一方的要求，在听取了第 284 条提及的双方代表人数相当的委员会的意见后，可以决定将全部或部分条款扩大适用于同一行业、同一区域所有的雇主和雇员。

同时他也可决定取消某一适用范围的扩大。

第 288 条

上述第 286 条和 287 条的实施方式由劳动和社会保障部长在听取全国劳动委员会的意见后发布法令规定。

第 289 条

劳资协议对下列人员具有强制约束力：

1. 所有缔约者；
2. 他们所代表的自然人和法人；
3. 成为缔约行业组织的自然人和法人。

劳资协议的条文适用于企业内雇佣的、相关类别中所有的劳动者，除非协议有相反的规定。

第 290 条

适用范围扩大的劳资协议对扩大范围内的所有雇主和雇员均具有强制约束力。

第 291 条

如果个人劳动合同和企业规章规定的条款有差异，或雇主和劳动者约定了任何其他条款，此时执行劳资协议的条款。

前者可视为被劳资协议条款所代替。

那些对劳动者更有利的条款不能视为与劳资协议有差异的条款。

第 292 条

一个劳资协议的条款不能缩减执行范围更广的劳资协议所给与劳动者的优惠。

第 293 条

雇主更替时，新雇主代替旧雇主的权利和义务。

从劳资协议一方组织中分离出去的行业组织仍受协议强制约束。

在兼并、合并、联盟或行业组织联盟时，如其中一方是劳资协议方时，该协议的强制约束力扩大到整个行业组织以及属于新组织的所有成员。

第 294 条

雇主、雇主和劳动者行业协会以及他们的代理人，作为劳资协议的当事人，必须以良好的意愿履行协议的约定，要避免任何可能损害正常执行的行为。

另外，雇主和劳动者行业协会必须做到促使其成员遵守劳资协议的规定。它们是协议的担保人。

第 295 条

违反约定的义务，当事方有权要求赔偿损害，其实施的范围和方式可在协议中规定。

第 296 条

只要当事各方没有声明反对，作为劳资协议一方并有能力进行司法诉讼的行业组织，可以根据协议采取任何对其成员有利的行动而无需证明获得当事方的委任。其他当事方也可随时加入到诉讼中来。当诉讼是由某自然人或法人根据协议采取时，其他任何协议方均可随时加入进来。

第十三编 个人劳动争议和劳资冲突

第一章 个人劳动争议的事先和解

第 297 条

个人劳动争议和劳资冲突依据本章规定的程序解决。

第 298 条

个人劳动争议如果没有首先提交至辖区劳动监察专员时，劳动法庭不得受理该案例。

第 299 条

自劳动监察部门收到和解要求之时起，本法第 317 条规定的程序时效即中断。但是，在和解未果的情形下，应在收到和解失败的笔录纪要后最多 12 个月内由更积极的一方将和解要求提交至劳动法庭。

第 300 条

监察专员受理个人劳动争议后，以带签收单或挂号的方式，发出在 2 周内出庭的邀请。在任何情况下，邀请书不得强迫一方在不到 3 天内出席听证。

劳动监察专员就争执的主体交换意见，并核查各方是否打算在法律法规、劳资协议或个人劳动合同规定的标准基础上和解。

各方可以派代表出席或协助出席。

交换意见后，监察专员做出和解与否的笔录纪要。该笔录由监察专员和各方签字。后者保留副本。

如果在发出第 3 次邀请后，一方没有出庭或派人出庭，监察专员做出证明没有和解的笔录纪要。

第 301 条

在达成和解的情况下，更积极的一方应在有管辖权的劳动法院庭长笔录上签字作为执行令。

有管辖权的劳动法庭是指和解笔录纪要的管辖权限所属的法庭。

第 302 条

在第 300 条规定的和解完全或部分失败的情况下，可以将争议提交劳动法庭。

第二章 集体劳资冲突的事先和解和调解

第 303 条

劳资冲突是指以一个或多个雇主为一方、以雇主的多个雇员为另一方、围绕着劳动条件而产生的、会损害企业正常运作或社会安定的任何冲突。

第 304 条

劳资冲突只有在一方根据具体情况主动向劳动监察专员、或劳动和社会保障部长或省长调解委员会提交并经过和解及调解程序后才能被劳动法院所受理。

第 305 条

在和解不成立、部分和解或和解建议遭反对的情形下，任何一方可在罢工预先通知或关闭工厂通知到期后 10 个工作日内将（和解）请求提交劳动法庭。

第 306 条

除非事先约定了解决程序，法定的冲突和解调解程序依据本法第 307-315 条的规定。

第 307 条

劳资冲突由更积极的一方通知劳动监察专员。

然而，对于已发生但未获通知的劳资冲突，劳动监察专员也可着手和解程序。

接到通知后 3 个工作日内，劳动监察专员以带签收单或挂号的方式，向各方发出在 2 周内开庭和解的邀请。邀请通知书至少提前 3 个工作日，自收到邀请之日计算。

在收到要求后 2 个工作日，各方要事先书面通告劳动监察专员有资格出庭的代表的姓名。后者可以带上专业组织委任的代表。如果一方没有出庭、也没派代表出庭、或者其代表没出庭，劳动监察专员就此做出笔录，相关管辖部门可据此做出本法第 322 条规定的罚款处置。

另外，劳动监察专员做出证明没有和解的笔录。

第 308 条

劳动监察专员主持并和各方或他们的代表就冲突问题交换意见。

根据情况，劳动监察专员做出证明各方部分或全面和解、或和解不成立的笔录。各方在笔录上签字并保留副本。

是否和解必须在首次和解会后一个月内做出。和解协议在本法第 314 条规定的条件下执行。

第 309 条

当部分或全面和解未果时，冲突必须提交本法第 310-315 条规定的法定调解程序。

当冲突只影响到同一个省的一家或多家企业时，辖区劳动监察专员要在和解失败 48 小时内将案件提交省长。当冲突影响到同一企业或多个企业分布在几个省的机构时，劳动监察专员要在该期限内将案件提交至劳动和社会保障部长。

第 310 条

劳动监察专员将未能和解解决的劳资冲突提交至专门为此成立的调解委员会。委员会由冲突所在地的和平法庭庭长或其指定的法官、雇主方陪审员和雇员陪审员组成。委员会由和平法庭庭长或其指定的法官主持。陪审员由下列部门根据最具代表性的行业组织的建议指定：

- 在上述第 309 条第二点的情况下由省长指定；
- 在上述第三点的情况下由劳动和社会保障部长指定。

陪审员必须是同机构或受冲突影响机构无关的局外人。

指定陪审员以及将冲突案件移交至调解委员会的步骤需在收到相关部门和解未果的笔录 4 个工作日内完成。

第 311 条

调解委员会自接手案卷 3 个工作日内集会。除了和解未果笔录所确定的问题以外、或者是发生在该笔录以前、是现冲突直接后果的问题以外， 他不得对其他问题判决。

委员会就冲突中有关法律法规、劳资协议条文的解释和执行做出法律判决。它对所有其他冲突公正做出判决，享有最广泛的权力了解企业或机构的经营现状以及受冲突影响劳动者的现状。

它可以对企业、机构和行业组织展开任何调查；依法复制所有对完成使命有用的、有关经营、会计、统计、财务、行政等方面的所有资料和信息。它也可以求助于专业机构。

委员会成员必须对获得的资料和信息，以及在完成使命时所了解的事件保守秘密。

委员会的所有会议以闭门方式进行。

委员会必须在首次集会后 10 个工作日内完成预审。

判决前评议时，当票数相当时以主席的意见为准。由主席和委员会成员书面签署的决定必须在评议后 5 个工作日内做出。

如果没有做出决定，将依据第 310 条另外指定成立一个委员会。后者务必在成立后 10 天期限内做出决定。

第 312 条

意见一致时，由委员会主席做出纪要。并经委员会其他成员和冲突各方或其代表签字。纪要复印件签字确认一致后免费提供给劳动监察专员、冲突各方或其代表。

第 313 条

和解未果时，委员会提出指导性建议并说明理由，直接通告冲突各方。

建议复印件签字确认一致后免费提供给劳动监察专员、冲突各方或其代表。

在通知冲突各方 7 个公历日期限后，如果任何一方没有表示反对，这些建议在下述第 314 条规定的条件下具有强制执行力。

反对意见以信件方式呈报委员会主席和另一方，否则无效。提出反对意见的一方同时需提供一份该信件给辖区的劳动监察专员。

第 314 条

和解协议或者由劳动监察专员、或者由调解委员会执行；没有反对意见的指导性建议对当事各方具有强制力。

对此点不发表意见时，和解协议和指导性建议自劳动冲突通告劳动监察专员之日起生效。

和解协议和没有反对意见的指导性建议张贴在受冲突影响的机构以及辖区劳动监察专员的办公室。

协议和建议的时间报劳动冲突发生地的劳动法庭备案。和解和调解程序是免费的。

第 315 条

劳资冲突发生后，只有当上述所有约定的、法定的解决手段都正常用尽后才能出现集体停工或参与集体停工。

禁止任何旨在强迫劳动者参与集体停工、阻止开工或恢复开工的行动和威胁。

对于在约定的和法定的解决程序之后所发生的集体停工，禁止任何针对打算参加或已经参加停工劳动者的威胁、镇压和措施。

劳动和社会保障部长在听取了全国劳动委员会的意见后发布法令规定本条的实施方式。

第三章 劳动法庭

第 316 条

将立法设立劳动法庭，规定其组织和运作。

第四章 劳动合同有效期

第 317 条

劳动合同的时效为 3 年，下列情况除外：

1. 工资支付从该付之日起 1 年；
2. 差旅费和交通费支付，无论合同是在执行中还是已终止合同，自享有该权利之日起 2 年内。

法律时效在下列情况下才能中断：

a. 传票；
b. 双方的结账单提及应付给劳动者的余款以及未付款；
c. 劳动者以带回执单的挂号方式向雇主申明；
d. 劳动者向劳动监察专员申明后；但本法第 299 条的条款除外。

第十四编 行政处罚

第 318 条

催办函的期限到期后，雇主或其雇员继续违反第 6 条第一点和第 5 点、第 87、119、120、121、125、126、128、133、171、177、255 条规定（条文的内容或实施）时，负责劳动和社会保障的部长或其代表可以在不妨碍司法处治的情形下，根据劳动监察专员的建议下令临时性部分或全部关闭企业。

在关闭直至结束异常状态期间，工资和其它社会性优惠照付，执行中的合同也不得终止。

第 319 条

在不妨碍本法第 211 条规定的情形下，共和国总统可以根据劳动和社会保障部长的建议，并征询全国劳动委员会的意见后规定。

第十五编 惩罚

第 320 条

在不妨碍第 295 条规定可采取的举动外，违反第 287 条中的劳资协议者将处以不超过 7,500 刚果法郎的罚款。

第 321 条

违反下列规定者处以不超过 20,000 刚果法郎的罚款：

a. 第 6 条前五点；第 8、18、19、20、21、25、26 条、第 33 条第二点、第 44、47、51 条、第 55 条第三点、第 56、60、64、65、66、78、79、84、89、90、98、99、100、101、103、111、112、114、116、117、118、119、121、122、125、126、129、133、136 条、第 137 条第二点、第 138、140、141、142、143、144、145、146、第 148 条第一点、第 152、154、157、167、176、178、181、212、213、215、216、217、218、221、229、234、258、265、268、269 条；

b. 第 87 条和第 123 条提及的总统令；

c. 实施下述条文中的部长令：第 35、38、47、56、58、94、103、112、120、121、123、124、128、139、156、158、169、171、177、207、219、222、236、255 条。

凡代表各方前往劳动监察专员或检查员处处理个人劳动纠纷或集体劳动冲突的人，如对送达给他的第三次通知（带回执单）置之不理也要处以同样的处罚。

此情况不适用本法第 322 条。

第 322 条

在不妨碍刑法第 133-135 条规定的条件下，任何妨碍或试图妨碍劳动监察专员和检查员以及调解委员会行使职责的行为，将被处以最多 30 天刑期和不超过 30,000 刚果法郎的罚款，或者仅处予其中一种处罚。

第 323 条

在不妨碍刑法的条件下，下列情况将处予一个月刑期和不超过 25,000 刚果法郎的罚款，或者仅处以其中一种处罚：

a. 使用暴力、威胁或任何其它约束性手段、欺骗性的承诺或欺诈性的手段来雇佣或受雇或阻止雇佣；或胁迫劳动者加入集体停工、阻止开工、恢复开工；

b. 唆使劳动者拒绝履行法律法规、劳资协议或个人合同规定的义务；或阻止他履行其义务；

c. 故意毁坏、撕毁书面合同；使上面的文字无法识别；伪造或篡改合同；

d. 使用内容被篡改的书面合同或对账单；

e. 违背保护本国劳动力的法规。

第 324 条

下列情况将处以最多二个月刑期和不超过 25,000 刚果法郎的罚款，或者仅处以其中一种处罚：

- 扰乱或试图扰乱机构内雇员代表任命；扰乱其行使正常职责；
- 雇主为了个人利益或企业的需要扣押或使用用作保证金的款项或证券。

第 325 条

在不损害 1982 年 1 月 7 日有关工业产权的第 82-001 号法令的条件下，将雇主的制造秘密或商业秘密偷偷向竞争对手或第三方泄露或通报；或者参与、协助非法竞争将被处以最多 3 个月刑期和不超过 30,000 刚果法郎的罚款；或者仅处以其中一种处罚。

第 326 条

在不妨碍刑法更严厉处罚的前提下，违反本法第 2 条第二、三点、第 173 条和 315 条将被处以最多 6 个月刑期和 30,000 刚果法郎的罚款；或者仅处以其中一种处罚。

第 327 条

在不影响国家公职人员纪律处分的前提下，泄露了第 194 条所指的秘密和工艺或违反第 198 条保密义务的劳动监察专员或检查员将受到刑法第 73 条的处罚。

第 328 条

a. 违反第 215 条的规定，罚款额按未登记或遗漏的劳动者人数的倍数处罚；

b. 违反第 55 条第 3 点、第 56、79、86、89、98、99、112、113、120、121、125、126、128、133 条、第 137 条第二点、第 140、141、224 条，罚款额将按照涉及劳动者人数的倍数处罚。

但是本条罚款总额不得超过上述条款规定最大费率的 50 倍。

第 329 条

雇主是雇员依据本章所承担罚款的民事责任人。

第十六编 过渡性条款

第 330 条

本法全面适用于所有执行中的个人合同；但先前已给与雇员、现仍在继续享受的优惠高于本法承认的优惠的案例除外。

它们不构成中断合同的理由。现仍实施中的合同中凡不符合本法、具体实施法令条文的规定必须在本法发布后最多 6 个月内予以修改。

当一方拒绝修改时，相关法院可以下令着手必要的修改。

第 331 条

按照 1967 年 8 月 9 日 67-310 号法令颁布的劳动法登记成立的雇主和雇员行业组织由劳动和社会保障部长依法登记。

然而，自本法发布之日起最长 6 个月内，这些组织必须使他们的章程符合本法中的修正条款。

超过该期限，劳动和社会保障部长从登记薄上吊销有过失组织。

第 332 条

本法取消并代替先前一切有关劳动的法规。

先前的、与本法有冲突的有关劳动法实施的程序、措施继续有效。

第 333 条

自本法在政府公报公布之日起最长一年内，本法要求的共和国总统令和劳动和社会保障部长令必须做出。

第 334 条

本法自批准之日起生效。

2002 年 10 月 16 日于金沙萨

约瑟夫·卡比拉