驻新加坡使馆
法律为领保服务系列参考资料

新加坡共和国
劳资关系法

2017年11月编印

重要提示

本法律文本是由中华人民共和国驻新加坡大使馆委托专业法律机构根据新加坡政府公开发布的英文版法律文本翻译而成，仅供中国公民或有需要者参考。中华人民共和国驻新加坡大使馆不对翻译文本的内容（包括适用性和有效性）向使用者（包括个人和企业、社团、组织等机构）承担任何责任，请自行决定是否参考使用。有关法律原文可能会在翻译完成后重新修订，或此文本与原文有冲突，请以原文为准。使用人依照或根据翻译文本做出决定前，应咨询新加坡在职的律师以了解其准确性和有效性。任何个人和机构不得利用本文本从事商业活动或获取利益。

《新加坡共和国劳资关系法》

重要提示

本法律文本是由中华人民共和国驻新加坡大使馆委托专业法律机构根据新加坡政府公开发布的英文版法律文本翻译而成，仅供中国公民或有需要者参考。

中华人民共和国驻新加坡大使馆不对翻译文本的内容（包括适用性和有效性）向使用者（包括个人和企业、社团、组织等机构）承担任何责任，请自行决定是否参考使用。

有关法律原文可能会在翻译完成后重新修订，或此文本与原文有冲突，请以原文为准。使用人依照或根据翻译文本做出决定前，应咨询新加坡在职的律师以了解其准确性和有效性。任何个人和机构不得利用本文本从事商业活动或获取利益。

前言

为进一步贯彻落实党的十九大报告中关于深入推进建设“法治国家、法治政府、法治社会”的精神，践行“以人为本，外交为民”的服务宗旨，帮助在新加坡中国公民和机构了解新加坡当地重要法律法规，更好地维护自身合法权益，驻新加坡使馆推出一系列法律为领保工作服务的举措，包括聘请法律顾问、完善律师名单、整合新加坡当地免费法律资源、收集典型法律案例和问答等。其中，委托新加坡当地专业法律机构翻译9部新加坡法律是重要举措之一。

现在我们将已经翻译好的法律文本印刷成册，向有需要的中国公民和机构免费发放（可在使馆网站下载电子版）。希望在新中国公民能够进一步了解新加坡的相关法律规定，遵守当地法律法规，同时在自身合法权益受到损害时，第一时间运用法律武器维护自身权益。

今后，我馆将结合领事工作实际和中国公民需要，继续翻译、印刷新加坡其他重要的法律文本，并及时公布。

新加坡共和国

《劳资关系法》

条款目录

第一部分　序言

条款

1. 简称
2. 释义

第二部分　劳资仲裁法庭

条款

3. 法院
4. 院长和副院长
5. 代理院长
6. 专家组
7. 专家组成员的适任资格
8. 任用期限
9. 从专家组免职
10. 专家组的职位空缺
11. 法院的组建
12. 听证会的组建
13. 法院成员的保护和豁免
14. 津贴
15. 司法常务官和法院官员

第三部分　集体谈判

条款

16. 本部分的释义
17. 雇员工会的认可
18. 谈判邀请
19. 接受谈判邀请
20. 不接受谈判邀请
21. 调解
22. 劳资争议通知

23. 义务会议
24. 通知程序
25. 集体协议
26. 集体协议被视为裁决
27. 谈判代表
28. 调解员及劳资关系官员
29. 本部分或第四部分以外的谈判

第四部分 行政雇员的有限代表
条款
30. 本部分的释义
30A. 行政雇员的有限代表
30B. 谈判邀请
30C. 接受谈判邀请
30D. 不接受谈判邀请
30E. 调解

第四A部分 行政雇员争议的三方调解
条款
30F. 本部分的释义
30G. 三方调解之争议
30H. 三方调解之程序
30I. 雇主的反对权
30J. 出席调解会
30K. 三方调解顾问

第五部分 仲裁
条款
31. 法院对劳资争议的审理权
32. 仲裁法庭
33. 政府部门的雇佣争议
34. 法院考虑的事宜
35. 裁决权
36. 雇佣转让之劳资争议的裁决

第六部分　裁决

条款

37. 裁决形式
38. 裁决执行
39. 裁决的开始和延续
40. 裁决的约束对象
41. 部长可延长裁决的执行
42. 裁决内容
43. 提交给公断人的裁决
44. 裁决释义
45. 放弃裁决和裁决变更
46. 集体协议变更以符合裁决
47. 最终裁决
48. 裁决可在司法常务官办公室获取
49. 裁决证据
50. 裁决展出
51. 合同与裁决相对立
52. 违反裁决的处罚
53. 根据裁决恢复工资待遇
54. 总监调查控诉的权力
55. 检查
56. 法院权力
57. 蔑视法庭
58. 暂停或撤销裁决
59. 部分条款项下行使管辖权

第七部分　法院程序和权力

条款

60. 法院程序
61. 法院特权
62. 排除某些事项的证据
63. 总检察长介入
64. 法庭代表
65. 法律疑问

66. 授权取证人
67. 检查权
68. 法院判决
69. 冒犯法院相关罪行
70. 证人蔑视法庭
71. 《刑事法典》的适用性
72. 商业机密等作为证据提出
73. 检查簿册等

第八部分 调查委员会

条款

74. 任命调查委员会
75. 调查委员会架构
76. 调查委员会程序及权力
77. 报告

第九部分 其他规定

条款

78. 对受裁决之人的惩处
79. 诱使他人不加入工会
80. 雇主不得歧视工会成员
81. 因工会业务休假
82. 因劳工行动而损害雇员利益
83. 因劳工行动而损害雇主利益
84. 举证责任
85. 对未明确处罚办法之罪行的惩处
86. 年报
87. 规程
88. 对复合罪行的权力

本法案的规定涉及雇主与雇员的关系，通过集体谈判、调解与仲裁预防和解决劳资争议，以及个人争议的三方调解。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

【1960 年 9 月 15 日】

第一部分　序言

1. 简称 —

本法案可被称为《劳资关系法》。

2. 释义 —

在本法中，除非上下文另有规定——

“裁决”是指法庭作出的裁决；

“集体协议”是指关于劳资事项的协议；

“总监”是指根据《雇佣法令》（第91章）第3条任命的劳工总监，包括该法令所述的副劳工总监、首席助理劳工总监，以及助理劳工总监；

“调解员”是指第 28 条项下任命的调解员。

“法庭”是指第3条所述的劳资仲裁法庭；

“雇员”是指与雇主签订服务合同或根据服务合同进行工作的人，包括新加坡总统为实施本法案而在《宪报》公告宣布的某一类别、级别或种类的政府官员或公务员，但不包括部长不定时通过《宪报》公告宣布的非本法案实施所任命雇员的任何人或任何级别的人；

“雇主”是指根据服务合同雇用另一人的任何个人，包括——

（a）新加坡总统为施行本法案而不定时宣布为雇员的各类别、级别或种类的政府官员或公务员；

（b）法定当局；

（c）雇主的正式授权代理人或经理；

（d）拥有或正在经营或目前负责管理某雇员所签约行当、业务、贸易或工作的个人；

（e）为实施第五、六、七部分，其雇员雇佣根据

《雇佣法令》第18A条进行转让的经营转让人；“行政雇员”就雇主而言，是指受雇主雇佣担任管理或行政职位的雇员；

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

“劳资事项”是指与雇主与雇员关系有关的事项，与任何人的雇佣或非雇佣或雇佣条件、雇佣关系转让或工作条件相关联；

“劳资关系官员”是指根据第28条任命的劳资关系官员；

“检查官员”是指为实施《雇佣法令》（第91章）而担任检查官员的人；

“非行政雇员”就雇主而言，是指行政雇员以外的其他雇员；

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

“官员”就工会或工会分支机构而言，包括受托管理工会或分支机构事务的、以任何名称命名的机构成员；

“院长”是指法院院长或副院长，包括代理院长或代理副院长；

“司法常务官”是指根据本法案任命的法院司法常务官，其中包括副司法常务官和助理司法常务官；

“劳资争议”是指涉及劳资事项的争议（包括受到威胁、即将发生或可能发生的争议）；

“工会”是指根据任何关于工会注册的现行成文法律注册的雇员或雇主工会；
“雇佣转让”是指根据《雇佣法令》第18A条将雇员的雇佣从经营转让人转移到受让人；

“受让人”是指经营转让的接受人，并根据《雇佣法令》第18A条成为转让人雇员的雇主；“经营”包括任何贸易或业务。

【36/95】

第二部 分劳资仲裁法庭

3. 法院 —

（1）应设一个或多个劳资仲裁法庭，由新加坡总统应总理的建议而任命的院长或副院长来主持。

（2）除法律另有规定外，就法院认定的劳资争议或根据本法案，法院对该法律具有司法管辖权的任何其他事项而言，法院的组成应包括——

（a）院长或副院长；以及

（b）从根据本部分组建的2个专家组中，按照本法案方法选择的处理劳资争议或事项的2名成员。

4. 院长和代理院长 —

（1）院长不得被视为公务员，而应与最高法院法官享有相同的权利、特权、保护和豁免。

（2）如院长是最高法院法官，则宪法有关最高法院法官的任职期和任期的规定，应适用于院长。

（3）副院长应根据确定时间获得报酬和津贴，履行职责时应享有与院长相同的保护和豁免。

5. 代理院长 –

（1）当院长不在职或预期将不在职时，新加坡总统可根据部长的意见，在院长不在期间任命一人担任代理院长。

（2）任何受此委任的人，即使院长已经在职，仍然要继续担任代理院长，以完成始于院长不在职期间的劳资争议或事项听证会及其决定。

（3）代理院长履行院长职能和职责时具有与院长相同的保护和豁免。

6. 专家组 —

（1）为使法院能够按照本法案的规定成立，应按照本条规定的方式任命2个专家组（本法案所称雇主专家组和雇员专家组）。

（2）雇主专家组和雇员专家组每组不得超过15名由部长指定的人员，且指定人员的姓名应在《宪报》中予以公告。

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（3）部长可不时邀请——

（a）雇主工会提名列入雇主专家组的人员，部长可根据第7条指明有资格获委任为该专家组的人员数量；以及

（b）雇员工会提名列入雇员专家组的人员，部长可根据第7条指明有资格获委任为该专家组的人员数量。

（4）根据第（5）款——

（a）雇主专家组中至少7名成员须通过对部长根据第（3）款所发邀请作出答复而加以提名，而该专家组成员中至少3名须由部长指定负责行政部门人力资源管理且是政府所提名的雇主；以及

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（b）雇员专家组成员须通过对部长根据第（3）款所发邀请作出答复从而加以提名。

（5）如部长在其认为适当的情况下，从雇主或雇员工会邀请专家组提名，而没有合适的人员被提名，或者合适的提名人数少于需要任命以填补职位空缺的最大人数，则部长可在尽力根据本条任命合适的提名人填补职位空缺后，任命未按此方式被提名的人员。

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（6）就第（5）款而言，任何人如符合第7条的规定，即属专家组的合适人选，并且部长将其视为法院成员的适当人选。

7. 专家组成员的适任资格 —

（1）根据第（2）款规定，任何雇员无资格成为雇主专家组的成员。

（2）凡由政府负责人力资源管理部长提名的、为政府服务的人员均有资格成为

雇主专家组的成员。

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（3）雇主、身为雇主或受雇于雇主工会或雇主协会的公司董事，无资格成为雇员专家组的成员。

（4）任何人，如 —

（a）是解除债务之破产人；

（b）精神紊乱，不能管理自己的事务；

【2008年第21号法案，2010年3月1日起正式生效】

（c）不是新加坡公民；

（d）由于第57条而无资格被提名为工会人员；或者

（e）在过去3年内，根据本法或《劳资争议法》（第331章）被定罪，无资格被任命为专家组成员。

（5）部长可使任何人豁免于第（1）或（3）款。

8. 任用期限 —

（1）根据第9条，获委任为专家组成员的人任期为2年（除非提前辞职，且有资格再获委任）。

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（2）在法院进行任何法律程序期间辞职或委任到期的专家组成员，为执行该等法律程序，应继续视为法院成员，直至该等法律程序得以判定。

9.从专家组免职 –

（1）部长应对专家组以下人员进行免职——

（a）根据第7条不再有资格成为该专家组的成员；

（b）接受法律给予破产人或破产债务人的任何救济；或者

（c）被选择要求组建法院却拒绝这样做，或被选择出席法院诉讼程序却缺席，除非其对此等拒绝行为或缺席行为有合理的理由。

（2）部长可对专家组以下人员进行免职，如部长认为该人——

（a）永久不能履行法院成员的职能；或者
（b）不是组建法院的适当人选。

10. 专家组的职位空缺 –
如某个人不再是专家组的成员，部长可采取措施填补职位空缺，但任何一个专家组的职位空缺均不能使法院的组建无效。

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

11. 法院的组建 —
（1）为处理劳资争议或事项而组建法院，院长须以订明方式厘定该等劳资争议或事项的当事人，且应邀请——
（a）作为劳资争议或事项当事人的雇员工会挑选一名雇员专家组成员；以及
（b）作为劳资争议或事项当事人的雇主挑选一名雇主专家组成员。

（2）如作为劳资争议或事项当事人的所有雇员工会，或者作为劳资争议或事项当事人的所有雇主，一致性地选择一名雇员专家组成员或雇主专家组成员（视具体情况而定），则院长应宣布该人为处理该劳资争议或事项的法院成员。

（3）如未按照第（2）款选择一名专家组成员，则院长应——
（a）如院长认为雇员工会（在劳资争议或事项中代表大多数雇员）或与该劳资争议或事项相关的大多数雇主已经选出一名专家组成员（视具体情况而定），则院长应宣布该人为处理该劳资争议或事项的法院成员；以及
（b）在任何其他情况下，院长均应通知部长，而部长应从专家组中选出一名人员，并由院长宣布该人为处理该劳资争议或事项的法院成员。

（4）当院长宣布某人为处理该劳资争议或事项的法院成员时，根据第12条的规定，该人应为为处理该劳资争议或事项的法院成员，尽管该劳资争议或事项当事人有可能加入也有可能出局。

（5）此类声明不得以该人员选择可能不符合本条规定为由而受到质疑或怀疑。

12. 继续聆讯 —
（1）凡法院是针对某项劳资争议或事项组建的，而在判决该劳资争议或事项之

前，该法院院长或组建该法院的成员已无法聆讯或继续聆讯或判决该劳资争议或事项，或不再是院长或成员（视具体情况而定），不论是由于死亡还是其他原因，均须按照第11条重新组建法院。

（2）重新组建的法院应当对该劳资争议或事项或未获得判决的劳资争议或事项进行聆讯和裁定，并且在此类聆讯中可能会考虑到所提供的证据、提出的论据以及在之前聆讯期间作出的任何临时裁决。

（3）就本条而言，从劳资争议或事项聆讯中退出的成员，应被视为无法对该劳资争议或事项进行聆讯或继续聆讯。

13.法院成员的保护和豁免 –

（1）法院成员在履行本法案规定的职责时，应具有与院长相同的保护和豁免。

（2）法院成员应宣誓效忠，并进行司法宣誓。

14. 津贴 —

专家组成员如果是处理劳资争议或事项的法院成员，可就法院对劳资争议或事项进行聆讯和判定的每一天，获得所订明的津贴。

15.司法常务官和法院官员 —

（1）如新加坡总统认为有必要，可任命法院司法常务官、副司法常务官和助理司法常务官以及其他法院官员。

（2）根据本法案，司法常务官和其他法院官员的职责应由院长指示。

（3）为施行《刑事法典》（第224章），司法常务官和其他法院官员 应被视为公务员。

第三部分 集体谈判

16. 本部分释义 —

为施行本部分：

（a）负责行政部门人力资源管理的部长，应被视为政府雇员的雇主；以及

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（b）如已通告部长指定了专人处理劳资争议，则该部长应被视为已被通知劳资争议的存在。

17.雇员工会的认可—

（1）雇员工会如未经雇主按订明方式加以认可，不得根据第18条向该雇主发送通知。

（2）任何雇员工会，如其章程和规则不允许其接纳某类别的雇员，则不得寻求该类别雇员的认可，也不得根据第18条向该等雇员发送通知。

（3）绝大多数成员为非行政雇员的雇员工会，不得根据第18条寻求以下任何行政雇员的认可或向其发送通知——

（a）受雇于高级管理职位，履行或行使高级管理职位人员的职能、职责或权力，包括主要业务运作的控制和监督、运行业绩责任制、业务政策、计划和战略的制定以及对其他员工的领导作用；

（b履行或行使就劳资事项（包括其他雇员的雇佣、终止雇用、晋升、转让、奖励或惩戒）做出决策的职能、职责或权力，或对决策产生实质影响的权力；

（c）履行任何职能或职责，包括在与任何劳资事项有关的谈判中代表雇主；

（d）可以获取与雇主的预算和财务、任何劳资关系事项或其他雇员的薪金和个人记录有关的机密信息；或者

（e）在行政雇员由工会进行代表的情况中，履行或行使可能导致实际或潜在利益冲突的任何其他职能、职责或权力。

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（4）当雇主提出反对意见，认为工会不得代表某些雇员或者某类雇员时，雇主和工会应当向法院提出联合申请，以对该问题进行判决。

（5）在法院作出判决之前，雇主应承认其他雇员或雇员类别的工会。如工会代表其中大多数的雇员或雇员类别，则雇主对该雇员或雇员类别工会的认可不受争议。

（6）由院长单独组建的法院，可执行根据第（4）款法院所具有的权力。

（7）第（1）款不适用于受让人根据《雇佣法令》（第91章）第18A（8）条 承认雇员工会。

18.谈判邀请 —

（1）已获雇主认可的雇员工会可向该雇主送达以订明格式发出的通知，或雇主可向雇员工会送达以订明格式发出的通知——

（a）展示就任何劳资事项订立集体协议的提案；以及

（b）邀请雇主或雇员工会（视具体情况而定）就该等事项进行谈判，以达成集体协议。

（2）尽管有第（1）款的规定，雇员工会不得在通知中列出有关下列任何事项的集体协议提案：

（a）雇主将雇员从低级别或类别晋升为较高级别或类别；

（b）雇主在雇主的行当、业务、贸易或工作组织内转让雇员（假设该转让不会对雇员的雇佣条件造成损害）；

（c）雇主在其企业出现职位空缺时，可雇用任何人；

（d）雇主由于裁员，或由于雇主的行当、业务、贸易或工作重组，或由于达到条件而终止雇员的服务；

（e）雇主在第35（3）条适用的情况下对雇员进行解雇及复职；或者

（f）雇主转让或分配与雇员雇佣条件一致或相符的雇员职责或具体任务。

19. 接受谈判邀请 —

接受根据第18条所送达通知的雇主或工会，可向发送该通知的工会或雇主送交谈判邀请接受书。

[18

20.不接受谈判邀请 —

（1）凡在根据第18条所发通知送达后7天内，接收方工会或雇主未根据第19条发送接受书，则该通知的发送方雇主或工会可通知总监。

（2）总监在收到根据第（1）款所发的通知后，须咨询或指示调解员与未发送接受书的雇主或工会进行协商，以劝说该雇主或工会接受谈判邀请。

（3）凡与接收方工会或雇主进行协商后，总监确认该雇主或工会拒绝谈判，则总监应通知部长及（除非部长另有指示）司法常务官存在劳资争议。

21.调解 —

（1）在根据第18条所发通知送达日期起计14天届满后，或在该通知在不同的日期送达多于一个雇主或工会的情况下，如按最近日期计14天届满后，所有该通知接收方工会和雇主之间未就邀请书中列出的所有劳资事项以及提交给司法常务官的条款备忘录达成协议，则任何谈判当事人均可通知总监。

（2）总监在收到根据第（1）款所发的通知后，可咨询或指示调解员与有关雇主及工会进行协商，协助其通过调解达成协议。

22. 劳资争议通知 —

凡总监

（a）第21条开始协商后7天届满后的任何时间，认为不太可能根据本法案就谈判涉及的劳资事项达成集体协议；或者

（b）在收到根据第21条发出的通知后，认为调解不太可能有助于协商双方达成协议，则总监应通知部长及（除非部长另有指示）司法常务官存在劳资争议。

23.义务会议—

（1）如部长认为通过调解或进一步调解有可能解决劳资争议，则部长可指示一名人员（不论是否涉及或与劳资争议有关）在某一时间和地点出席由部长或部长所指定人员主持的会议

（2）本部分所述指示可由部长口头或书面下达。

（3）除非部长或主持人另有指示，否则会议不得公开举行。

（4）任何人，如－

（a）根据第（1）款被告知出席会议，而在无合法辩解的情况下未出席会议；或者

（b）被告知须继续出席部长或主持人所举行的会议，而在无合法辩解的情况下

未出席会议，即属违法。一经地方法院定罪，可处以金额不超过5000元的罚款或期限不超过12个月的监禁或两者兼施。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

24．通知程序 —

（1）总监根据本部分规定发出的劳资争议通知，须包括——

（a）劳资争议当事人的陈述；

（b）总监所知的争议事项；以及

（c）如劳资争议根据第20条通知到总监，则包括总监所知的拒绝谈判的理由。

（2）司法常务官在收到根据本部分规定发出的通知后，应立即将其通知院长。

25.集体协议—

（1）如达成集体协议，则该集体协议的条款备忘录应——

（a）为书面形式，且由集体协议双方或双方代表签署；以及

（b）在一个星期内交付给司法常务官，司法常务官收到之后，应立即提起法院注意以对其进行认证。

（2）法院可酌情决定－

（a）如认为备忘录不符合公众利益（集体协议的认证须符合公众利益），则可酌情决定拒绝对根据第（1）款交付的备忘录进行认证；或者，如认为该备忘录未确切或充分列出当事人之间的集体协议条款，并且如集体协议不符合第(5)款的规定，则可酌情决定拒绝认证；以及

（b）在对根据第（1）款交付的备忘录进行认证之前，法院要求该备忘录的部分或多个部分的内容应作出确切或充分修订，以便法院认为其符合本法案的其他条文或任何其他成文法律或法院的任何指示。

【23/2002】

（3）如集体协议的任何一方拒绝实施该请求，则法院可（尽管根据本法案可行使其他权力）在对备忘录继续进行认证之前，按照第（2）（b） 款要求的方式修改备忘录。

（4）法院可在其根据第（3）款修订该备忘录之前，酌情给予当事人聆讯的机会。

（5）集体协议须——

（a）指明其持续生效的期间，且该期间（自其生效之日起）不得少于2年或多于3年；以及

（b）除非法院认为条款不合适，否则在集体协议有效运作时，应为集体协议当事人之间的争议解决作出条款规定，包括将此争议提供给公断人的条款。

【29/72】

（5A）尽管有第（5）（a）款的规定，如有转让《雇佣法令》（第91章）第18A（1）条所提述的经营，转让人与受影响雇员的工会之间签订的、且在转让之前生效的任何集体协议，就《雇佣法令》第18A（8）（b）条的规定而言，在转让之日起18个月内或直至集体协议规定的到期日为止（以较晚者为准，在受让人和受影响雇员的工会之间仍然有效。

【2013年第26号法案，自2014年4月1日起生效】

（6）第(5)(b) 款所述公断人，应是从第43(3）条所提述人员中按照集体协议所规定的方式而选出的人员，且其判决犹如集体协议的条款一般具有效力。

（7）经法院认证的备忘录应由司法常务官进行处理和登记。

（8）任何人或任何工会 —

（a）订立集体协议，指明其生效之日起继续生效不超过2年或超过3年；

（b）向司法常务官交付的备忘录未包含所签订之集体协议的所有条款；或者

（c）未能或忘记将所签定之集体协议或集体协议的任何条款，根据本法案规定提起法院注意，应被视为犯罪。

【29/72】

26. 集体协议被视为裁决 —

备忘录已获法院认证的集体协议，就本法案而言，应被视为一项裁决，并且对以下人员具有约束力——

（a）集体协议的当事人；

（b）受协议约束的雇主经营的任何继承人、任何受让人、代理人或转让人，包括已收购或接管该雇主经营的任何企业；

（c）作为集体协议当事人之雇员工会的任何继承人；以及

（d）受约束于部长根据第41条所发命令的任何人或工会。

27. 谈判代表 —

尽管有其他成文法律的规定，根据本法案，任何人就劳资事项参与谈判时，不可—-

（a）代表或旨在代表工会或雇主，就该等劳资事项提出、提供或接收任何建议；或者

（b）出席雇主或雇主代表或工会代表就任何劳资事项进行谈判的会议，除非根据第64条，

该人符合资格可以代表作为谈判当事人的雇主或工会（在该谈判是法院诉讼的情况下）。

28. 调解员及劳资关系官员—

（1）为实施本法案，部长应任命其认为合适的公职人员为调解员及劳资关系官员，并随时在《宪报》上公布该等任命官员的名单。

（2）在其认为合适的情况下，部长可作出适当的安排，为调解员或劳资关系官员候选人以及调解员和劳资关系官员提供培训。

29. 本部分或第四部分以外的谈判 —

就劳资事项进行谈判的任何人或任何工会，如非按照本部分或第四部分的规定进行谈判，即属违法。

【23/2002】

第四部分 行政雇员的有限代表

30. 本部分释义 —

（1）在本部分中，除非上下文另有要求，“获认可工会”是指大多数成员由非行政雇员组成的，并且就非行政雇员而言，根据第17条获得雇主认可的工会。

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（2）为施行本部分，负责行政部门人力资源管理的部长应被视为政府雇员的雇主。

【23/2002】

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

30A. 行政雇员的有限代表

（1）尽管有第17条的规定，获认可工会可代表任何行政雇员个体，而不是级别，但仅适用于以下全部或任一目的：

（a）根据第35（3）条向部长提出申述；

（b）在行政雇员整顿后，与雇主谈判，以解决与减少行政雇员福利有关的任何争议；

（c）与雇主谈判，以解决与行政雇员或雇主违反雇佣合同有关的任何争议；

（d）就违反第82条或任何（b）或（c）项所述事项中，行政雇员的解雇或复职，在法院诉讼中代表行政雇员；

【23/2002】

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（e） 与雇主谈判，以解决《退休与重新雇佣法令》（第274A章）第8A（4）条所界定的任何再就业纠纷。

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（2）如获认可工会试图根据第（1）款以代表行政雇员，雇主可对此代表行为提出反对，但理由只能是该行政雇员—

（a）受雇于高级管理职位，履行或行使高级管理职位人员的职能、职责或权力，包括主要业务运作的控制和监督、运行业绩责任制、业务政策、计划和战略的制定，以及对其他员工的领导作用；

（b）履行或行使就劳资事项（包括其他雇员的雇佣、终止雇用、晋升、转让、奖励或惩戒）做出决策的职能、职责或权力，或对决策产生实质影响的权力；

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（c）履行任何职能或职责，包括在与任何劳资事项有关的谈判中代表雇主；

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（d）可以获取与雇主的预算和财务、任何劳资关系事项或其他雇员的薪金和个人记录有关的机密信息；或者

（e）在行政雇员由工会进行代表的情况中，履行或行使可能导致实际或潜在利益冲突的任何其他职能、职责或权力。

【23/2002】

（3）雇主根据第（2）款做出任何反对时雇主和工会应当向法院提出联合申请，以对此问题进行判决。

【23/2002】

（4）在法院作出判决之前，获认可工会可继续代表雇主根据第（2）款未做出反对的、根据第（1）款获得工会代表的行政雇员。

【23/2002】

（5）由院长单独组建的法院，可执行根据第（3）款法院所具有的权力。

【23/2002】

30B. 谈判邀请 —

根据第30A条代表行政雇员的获认可工会，可向雇主或获认可工会（视具体情况而定）送达订明格式的通知书（本部分称为谈判邀请书）——

（a）就因行政雇员被裁员、或行政雇员或其雇主违反雇佣合约或《退休和再就业法》（第274A章）第8A（4）条界定的任何再就业纠纷而引发的行政雇员福利扣除问题，提出解决 建议；以及

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（b）邀请雇主或工会（视具体情况而定）就该等事宜进行谈判，以达成和解。

【30C 】

【23/2002】

30C. 接受谈判邀请 —

根据第30B条送达的谈判邀请书，作为其接收方的雇主或获认可工会，可在该邀请书送达后7天内，向获认可工会或雇主发送谈判邀请接受书（本部分称为谈判接受书）。

【23/2002】

30D. 不接受谈判邀请 —

（1）根据第30B条所送达的谈判邀请书，其接收方雇主或获认可工会未在第30C条指明的时间内送达谈判接受书的，则该谈判邀请书发送方雇主或工会（视具体情况而定）可通知总监。

【23/2002】

（2）总监在收到根据第（1）款所发的通知后，须咨询或指示调解员与未发送接受书的雇主或工会进行协商，以劝说该雇主或工会接受谈判邀请。

[30E

【23/2002】

30E. 调解 —

（1）在谈判邀请书送达之日起计算14天届满后，如作为谈判邀请书发送方和接收方的获认可工会与雇主之间未就邀请书中所述事宜达成一致，则谈判的任何一方当事人均可通知总监。

【23/2002】

（2）总监在收到根据第（1）款所发的通知后，可咨询或指示调解员与有关雇主及工会进行协商，协助其通过调解达成和解。

[30F

【23/2002】

第四A部分 行政雇员争议的三方调解

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

30F. 本部分释义 —

本部分中——

“行政雇员”就雇主而言，是指本法案所指的行政雇员，且—

（a）每月薪金不超过4500元（不包括加班费、奖金、年度工资补助金、生产奖励金以及所述任何津贴），或部长规定的其他金额；以及

（b）是工会成员（该工会未获得其雇主根据第17条所作认可），但不包括部长为实施本部分条款而不时通过《宪报》公告，宣布其为非行政雇员的任何级别的人士；

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

“联合会”的含义与《工会法》（第333章）中的含义相同；

“薪金”的含义与《工会法》（第91章）中的含义相同；

“三方调解”是指由调解员根据本部分条规、在行政雇员和其雇主之间进行的调解，在任何被任命的三方调解顾问的协助下，力求为第30G条所述争议达成和解；“三方调解顾问”是指根据第30K条任命的任何三方调解顾问。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

30G. 三方调解之争议 —

（1）根据第（2）款规定，只有下列争议可采用三方调解：

（a）与行政雇员的雇主违反雇佣合同有关的任何争议；

（b）与行政雇员应得薪金有关的任何争议；或者

（c）与雇主扣除行政雇员福利有关的任何争议，以及本部分生效日期当日或之后发生的引起此等争议的重大事实。

（2）以下争议可不采用三方调解：

（a）任何争议，其引发争议的重大事实发生在总监根据第30H（2）条收到与该争议有关通知之日一年以前；

（b）由于行政雇员的雇佣合同终止而引发的争议，除非总监根据第30H（2）条在该雇佣合同终止后6个月内收到有关该争议的通知。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

30H. 三方调解之程序 —

（1）与雇主有争议的行政雇员，可通知其工会或其工会所属联合会，以寻求三方调解。

（2）工会或联合会可用总监所决定的格式和方式，将该争议通知给总监。

（3）总监根据第（2）款收到争议通知后，可——

（a）指示调解员进行三方调解；

（b）在三方调解程序开始之前，指派或重新指派三方调解顾问，以协助行政雇员或其雇主（相关争议当事方）进行三方调解；

（c）指导行政雇员和雇主参与三方调解工作；以及

（d）按其自身意图或应行政雇员或雇主的要求，要求任何其认为适当的人，包括但不限于——

（i）行政雇员所属工会的官员；以及

（ii）雇主所在任何商业机构的代表，

参与三方调解，以协助根据（b）项规定指派的三方调解顾问。

（4）调解员可按其认为适当的方式举行三方调解会议，并在符合第（5）款的规定下，可自行决定出席调解会议的人员。

（5）任何一方不得由辩护律师或律师或有偿代理人在调解会议上作代表。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

30 I . 雇主的反对权 —

（1）雇主可对行政雇员的三方调解资格加以反对，但理由只能是该行政雇员——

（a）受雇于高级管理职位，履行或行使高级管理职位人员的职能、职责或权力，包括主要业务运作的控制和监督、运行业绩责任制、业务政策、计划和战略的制定，以及对其他员工的领导作用；

（b）履行或行使就劳资事项（包括其他雇员的雇佣、终止雇用、晋升、转让、奖励或惩戒）做出决策的职能、职责或权力，或对决策产生实质影响的权力；

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（c）履行任何职能或职责，包括在与任何劳资事项有关的谈判中代表雇主；

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

（d）可以获取与雇主的预算和财务、任何劳资关系事项或其他雇员的薪金和个人记录有关的机密信息；或者

（e）在行政雇员由工会进行代表的情况中，履行或行使可能导致实际或潜在利益冲突的任何其他职能、职责或权力。

（2）如雇主希望根据第（1）款提出任何异议，雇主须在第30H（3）（c）条所提述的指示日期起计14天内(或在任何案件中，总监自行决定的较长期限内)，以订明的格式和方式向总监发出反对通知书，说明其反对的理由。

（3）总监在决定反对是否成立时，可咨询一名或多名其认为具有足够地位和经验的三方调解顾问，就该等反对意见向总监提供意见和建议。

（4）根据第(3)款征询的任何三方调解顾问，均不得获指定；根据第30H(3(b)条，(如有指定）不得继续协助双方进行三方调解。

（5）总监就任何反对意见是否成立所作出的决定，应具有最终决定性。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

30 J. 出席调解会 —

（1）如根据第30H（3）（c）条被指示参与三方调解的行政雇员在无合理辩解

的情况下未出席调解会议，则总监在认为合适的情况下，可发出进一步指示，包括但不限于终止三方调解程序。

（2）如根据第30H（3）（c）条参与三方调解的雇主在无合理辩解的情况下未出席调解会议，则部长可书面指示该雇主出席调解会议。

（3）任何雇主未按照第（2）款的规定而未遵守部长的指示出席调解会议，即属违法，一经定罪，可处以金额不超过5000元的罚款。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

30K. 三方调解顾问 —

为实施本部分规定，部长应将其认为合适的人员任命为三方调解顾问，并随时在《宪报》上公布该等任命人员的名单。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

第五部分 仲裁　法院对劳资争议的审理权 —

31. 在以下情况，法院对劳资争议具有审理权 —

（a）作为劳资争议当事方的所有工会和雇主均向司法常务官作出书面请求，将劳资争议提交仲裁；

（b）作为劳资争议当事人的一个工会或雇主向司法常务官作出书面请求，根据《雇佣法令》（第91章）第50（1）条将劳资争议提交仲裁；

（c）作为劳资争议当事方的一个工会或雇主就雇佣转让事宜或与之有关的任何事宜，无论是在雇佣转让之前还是之后，向司法常务官作出书面请求，将劳资争议提交仲裁；

（d）劳资争议涉及——

（i）根据第30A条向获认可工会代表之行政雇员支付裁员福利；或者

（ii）根据第30A条获认可工会代表之行政雇员违反雇佣合同，且雇主或代表行政雇员的获认可工会向司法常务官提出书面请求，将劳资争议提交仲裁；

（e）部长通过《宪报》公告指示将劳资争议提交仲裁；或者

（f）新加坡总统宣布，由于特殊情况，为了公众利益，必须将劳资争议提交仲裁。

【29/72; 36/95; 23/2002】

32. 仲裁法庭 —

在不违反第33条的规定下，法院应当认真、迅速地聆讯、查询和调查其具有审理权的所有劳资争议以及影响劳资争议及其公正解决的所有事项，并通过仲裁对劳资争议进行判决。

33. 政府部门的雇佣争议 —

（1）凡法院审理的劳资争议涉及到政府部门的雇佣，院长须通知新加坡总统。

（2）未经新加坡总统批准，法院不得就与此雇佣相关的劳资争议行使其权力或履行其职责。

34. 法院考虑的事宜 —

（1）法院在裁定劳资争议时，要考虑——

（a）不仅要符合立法会议员的利益，而且要符合整体社会的利益，特别是新加坡的经济状况；

（b）部长根据《雇佣法令》（第91章）第49条不时提出的 与该条所指明事宜有关的建议；以及

（c）如涉及根据《退休和再就业法》（第274A章）符合再就业资格的雇员的任何劳资争议，应考虑部长根据该法案第11B条发出的关于再就业的三方准则。

【2011年第4号法案，2012/1/1正式生效】

【29/72；36/95】

（2）如法院要考虑第（1)(b）款所提述的建议，则尽管有第45条的规定，法院可更改或搁置集体协议或裁决的任何条款。

35. 裁决权—

（1）法院有权就与所有或任何有争议的劳资事宜有关的、其有审理权的劳资争议，作出裁决（包括临时裁决）。

（2）法院不得考虑与雇员解雇有关的争议或作出与雇员复职有关的裁决，除非该等情况是由违反第82条所引致的。

（3）尽管有第（2）款的规定，如有关雇员认为雇主解雇的理由或说辞不正

当，则除违反第82条而引致的情况外，该雇员可在被解雇后一个月内，通过其工会，以书面方式向部长提出复职申述。

（4）在就任何该等申述作出决定前，部长可书面要求总监调查该项解雇，并报告该项解雇是否有正当理由或说辞。

（5）如部长决定自己处理申述，则在作出决定前，应当给予雇主书面申述的机会，让其说明解雇该雇员的合理理由。

（6）如在考虑工会或雇主申述（如有的话）第（4）款作出的报告后，部长认为该雇员被解雇缺乏正当理由或说辞，即使有任何法律规则或协议的相反规定，部长可指示雇主——

（a）恢复雇员之前的雇佣，并向雇员支付相当于该雇员未被解雇所得工资相等的款项；或者

（b）支付部长所指定的薪酬数额。

（7）雇主应遵守部长根据第（6）款所下达的指示。

（8）部长根据本条款，就任何申述作出的决定应是最终决定，并且具有决定性，不得受到任何法院或根据本法所成立法院的质疑。

（9）部长根据第（6）款所下指示，应被视为禁止雇员在任何法庭就不当解雇而作出损害赔偿诉讼。

（10）雇主如未遵守部长依第（6）款作出的指示，即属违法；一经地方法院定罪，可处以金额不超过10000元的罚款或期限不超过12个月的监禁，或两者兼施。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

（11）凡根据第（6）款须支付的款额，如未按照部长的指示而付款，且雇主已被裁定犯第（10）款所订罪行，则该等款项或尚未支付的款额，应犹如罚款性质一样，由地方法院予以追讨；如此被追回的款项应支付给根据命令有权享有的雇员

36. 雇佣转让之劳资争议的裁决 —

如法院对工会与雇主之间产生于雇佣转让或与雇佣转让有关的劳资争议具有审理权，则法院根据第35条对该等争议的裁决权力应包括——

（a）延迟或禁止对作为工会成员的雇员的雇佣转让；以及

（b）下达命令，对作为工会成员的雇员的雇佣转让，应遵守法院认为正当的条款。

【36/95】

第六部分 裁决

37. 裁决形式 —

应以最能表达法院决定的方式制定裁决，并避免不必要的技术性。

38. 裁决执行 —

裁决不得减损雇员在任何成文法律规定下的任何权利或特权；任何裁决的任何条款，如存在此等减损情况，应为无效。

39. 裁决的开始和延续 —

（1）裁决自裁决之日起生效，除非出庭的贸易争议各方或其代表另有协议或法院另有指示。

（2）根据本法案，裁决应自生效之日起至裁决规定的时间内持续有效，但不得超过裁定生效之日起3年；针对临时裁决，该持续有效日期不能超过2年。

【29/72】

（3）如有部分或全部受裁决约束的人员及工会，经根据第25条注册的协议，同意该裁决或该协议所定之裁决，其持续有效期限应自生效日期起不少于2年，或在其不再失效日期后不得超过3年，该裁决或该协议所定之裁决在此段时期内在协议各方之间持续有效。

【29/72】

（4）不论裁定是否终止生效，经裁定约束的人员或工会申请，法院可就该裁定或该命令所定之裁定，裁决其在该命令规定的失效日期之后，在该段时间内继续有效，其有效期不得少于2年或不能超过3年。

【29/72】

（5）凡根据第（4）款提出申请，而根据第18条发出的通知已在该项申请之前或之后已送达，则——

（a）根据第（4）款进行的法律程序将被暂停，直至有关各方有机会就根据第18条提出的建议进行谈判和达成协议；以及

（b）在根据第18条送达协商邀请的送达日期后2个月内未能达成协议的情况下，双方须通知司法常务官未达成协议。

（6）在根据第（5）（b）款发出的通知中，根据第（4）款提出的申请须当作被撤回，而法院须作出争议裁定，如同根据第31（a）条提出的联合申请一样。

【29/72】

40. 裁决的约束对象 —

（1）确定贸易争议的裁决应对以下各方具有约束力——

（a）在法院出庭或派代表出席的劳资争议各方；

（b）单独或按规定被召集或通知、以作为贸易争议的当事人出庭的劳资争议各方；

（c）劳资争议中所有单独或按规定被通知的工会和个人，其有被指称为贸易争议当事人的事实，在劳资争议听证会结束之前，并不足以让法院认为他们并非贸易争议的当事人；

（d）陷入贸易争议的雇主或受该裁决限制的雇主业务的任何继任者或任何受让人、委托人或转让人，包括已收购或接管该雇主经营的任何企业；

（e）作为贸易争议当事人的工会的任何继任者；

（f）部长根据第41条作出的命令宣布裁决对其具有约束力的所有工会和人员；以及

（g）受到裁决约束的工会的所有成员。

【36/95】

（2）凡受某项裁决约束的雇主已停止在任何处所进行业务，而另一人在同一处所内开始进行同类业务，则为施行本条，该人被认为是裁决所约束雇主业务的继任者。

【36/95】

41. 部长可延长裁决的执行 —

（1）部长可通过手写的方式，要求法院调查并向其报告 ——

（a）延长裁决的执行，使其对尚未受该裁决（不论是否有修改）约束的任何人

或工会或任何类别的人或工会具有约束力，是否符合公众利益；以及
（b）如符合公众利益，对何种人员或工会，或何种类别或种类的人员或工会具有效力，以及如何修改（如适用）。

（2）凡根据第（1）款向法院提出要求，法院须进行调查并向部长报告该要求所载的问题。

（3）延长裁决的执行情况以对任何人员或工会，或任何类别或种类的人员或工会具有约束力，法院不得将其报告为可取的，除非法院——
（a）已在《宪报》及其他出版物（如有的话）中刊登一份通知该人或工会或该类别或种类人员或工会的通知书，列明法院被要求去调查的问题，指明法庭将聆讯有意并希望聆讯的人员和工会的时间和地点；以及
（b）对所有利益相关的工会和人员或其法庭代表进行聆讯。

（4）如法院报告认为延长裁决的执行是适宜的，则应在报告中列入适用于实施法院意见的拟议命令的条款声明。

（5）如部长认为这样做是适宜的，则可按照法院提出的条款作出命令。

（6）部长根据本条作出的命令，须在《宪报》刊登，而根据第（7）款，该命令与裁决具有同等效力。

（7）部长可随时在《宪报》公告撤销根据本条作出的命令。

42. 裁决内容 —
法院在作出与贸易争议有关的裁决时——
（a）在处理贸易争议时，不得限于当事各方所要求的具体救济或当事各方所提之要求，但可在裁决中包含其认为有利于解决贸易争议或防止进一步出现贸易争议的任何事宜，并可通过确定时间费率、工作费率、薪级表、奖金支付、遣散费或退休津贴或其他它认为适当的方式来规定工资、薪金、津贴或其他报酬；以及
（b）可包含要求受该裁决约束的雇主，保存有权享有裁决利益的雇员的记录，

并规定此类记录的形式以及需要记录的信息。

【23/2002】

43. 提交给公断人的裁决 —

（1）除非法院认为不适当，否则法院须在裁决执行生效后，在每项裁决中列入一项关于解决涉及裁决的工会和人员之间争议的条例，包括将上述争议提交给公断人的条例。

（2）第（1）款所述公断人，应是从第（3）款所提述之人中按照作出的裁决所提供的方式而被选出的人；公断人的判决与裁定具有同等效力。

（3）部长应任命其认为合适的公断人，并不时在《宪报》公布该人姓名；公断人有资格重新获任命。

（4）任何公断人的任命均可被部长随时撤销，除非同一时间其任命以此种方式被撤销或公断人辞职，否则其任期为2年。

（5）公断人根据第（1）款作出的决定，须在贸易争议或事宜的聆讯完成后3星期内发出，除非院长另有指示。

（6）向法院上诉应以公断人作出的决定为根据，而法院就该上诉作出的决定即具最终决定性。

（7）根据第（6）款提出的上诉，须自公断人决定当日起计14天内以订明方式提出。

44. 裁决释义—

（1）法院可应受到裁决约束的工会或人员的申请，对裁决作出解释。

（2）法院作出的解释应具有最终决定性，应对所有被裁定约束且受到法院审理的工会和人员具有约束力。

45. 放弃裁决和裁决变更 —

（1）根据第（2）及（3）款规定，法院可应受裁决约束的任何人或工会的申请，借命令更改或搁置任何裁决的条款；如法院认为为了消除歧义或不确定性更改裁决条款是恰当的，则其须更改裁决的任何条款。

（2）在裁决生效的期限内，法院除为了消除歧义或不明确之外，不得更改或搁

置裁决的任何条款，除非院长证明在例外情况下更改或搁置是恰当的。

【29/72】

（3）裁定贸易争议的法院，其裁决不得变更或搁置，除非是为了消除歧义或不确定性。

（4）如申请命令对裁决任何条款作出更改或搁置，且该申请符合第（1）款规定，并由裁决所约束之任何人或工会在提前征得受该申请影响的另一方同意的情况下提出，则本条所赋予由院长单独构成的法院的权力，应为可行使的。

46. 集体协议变更以符合裁决 —

在集体协议一方向法院提出申请后，法院可命令变更集体协议，使其与集体协议生效后所作的任何裁决条款保持一致。

47. 最终裁决 —

（1）根据本法案规定，裁决应具最终决定性。

（2）任何法院、院长或公断人的裁决或决定不得在任何法院受到反对、上诉、审查、撤销或质疑，不应以任何理由服从任何撤销令、禁止令、义务令或任何法院禁令。

【2005年第42号法案，2006年1月1日起正式生效】

48. 裁决可在司法常务官办公室获取 —

（1）每项裁决及每项变更裁决或影响裁决执行的命令，均须由司法常务官进行保存及登记。

（2）司法常务官须安排以马来西亚语、英文、中文及泰米尔文作出每项裁决及每份该等命令的副本，并将该等副本抄送总监，并须在司法常务官办公室开放视察。

（3）受裁决约束的人员或裁决中受雇主或工会授权的人员，在向司法常务官提出申请后，应有合理机会将裁决或命令的副本与原件进行比较。

49. 裁决证据 —

在司法常务官手中认定为真实的法院裁决或命令的副本，应作为裁决或命令的证据发送至所有法院，并不需要司法常务官的签字证明。

50. 裁决展出 —

（1）受裁决约束的雇主，应将该裁决以及该裁决中申明的所有命令的真实副本，以及以马来西亚语、英语、中文和泰米尔语书写不定期变更的该裁决的真实副本，在下列地方展出并持续展出——

（a）在受该裁决约束的雇员受雇的任何场所的雇员入口处或附近；以及

（b）在该裁决中可指明的、其所雇用的雇员所在的其他地方，

具有明显且方便阅读的位置。

（2）雇主违反第（1）款，即属违法，一经治安法院定罪，可处以金额不超过5000元的罚款或期限不超过6个月的监禁，或两者兼施。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

51. 合同与裁决相对立 —

雇主或作为雇主代理人的人员，以不利于裁决中规定用于约束雇主的有关雇员的条款和条件制定雇员的雇佣合同或协议的，即属违法。一经地方法院定罪，可处以金额不超过5000元的罚款或期限不超过12个月的监禁或两者兼施。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

52. 违反裁决的处罚 —

（1）任何工会或任何受到裁决约束的人员因任何违反或不遵守裁决的任何条件而被定罪的，即属违法。一经治安法院定罪，可处以下罚款——

（a）如属工会或雇主，则不超过5000元；

（b）如属工会高级人员，则不超过1000元；以及

（c）任何其他情况，不超过1000元。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

（2）凡根据本条例向雇主提出的任何法律程序中，治安法院认为雇主所雇之雇员并未按照工资或裁决规定的其他方式获得支付的款项，法院可——

（a）命令雇主须向雇员一次性或分期支付该款项；以及
（b）确定一次性付款的日期或分期付款的多个日期。
（3）凡根据第（2）款被命令支付的款额或分期付款，未在该命令所订明的日期支付，则未付款额或未缴付完成的款额，应犹如罚款性质一样，立即予以追讨；如此被追回的款项应支付给根据命令有权享有的雇员。

53. 根据裁决恢复工资待遇 —
受裁决约束的雇员可在任何有管辖权的法院追讨其工资金额或裁决所判金额。
总监调查控诉的权力。

54. 总监调查控诉的权力 —
（1）总监可
（a）调查及决定雇员与雇主之间任何关于雇员理应获得款项的争议，以工资或裁决规定的其他方式支付；以及
（b）以订明格式作出命令，限定任何一方支付其认为正当的款项，最高数额不限。

（2）《雇佣法令》（第91章）涉及第十五部分项下对总监作出的决定和命令的上诉，以及该部分项下提出和聆讯索偿的程序方式，以及加入索赔相关条款应适用于根据本条作出的决定、命令和索赔。

（3）总监根据本条发布的程序不可收取费用。

（4）尽管在数额或价值上可能超过其一般司法辖权，总监所作出的所有命令均须由地方法院依照法院判决之相同方式执行，且应由该法院代表总监送达所有必要程序。

（5）除高等法院外，不得以变卖不动产强制执行该等命令。

（6）如任何人向总监控诉根据第（1）款作出的命令未得到遵守——
（a）总监须采取适当的行动执行命令；以及
（b）执行命令时不应收取任何法院费用或保证金，该等法律费用或保证金应由

命令针对对象支付。

（7）在下列任何情况下：
（a）任何人向部长、部长议会秘书或总监控诉受裁决约束的某工会或个人有违反或未遵守任何裁决条款的；
（b）部长、部长议会秘书或总监有理由相信该等违反或未遵守裁决的行为已发生的；或者
（c）部长、部长议会秘书或总监希望调查通过裁决做出规定的任何事项或该事项任何相关争议，部长、部长秘书或总监可传唤其有理由相信能够提供该事件相关信息的任何其他人。

（8）根据第（7）款传唤的人员，有义务在传票上指明的时间和地点出庭，并真实地回答部长、部长议会秘书或总监向其提出的所有问题。

（9）以任何方式故意妨碍该等传票的送达或遵守的任何人，以及任何未依传票规定出席的被传唤人，以及就该等查讯或控诉触犯《刑事法典》第十部分（第224章）项下任何罪行的任何人应当按照该章的规定予以处罚。

（10）经第（7）款项下调查后，如部长或部长议会秘书告知总监，或总监认定违反或未遵守裁决任何条款罪行已发生，总监有权按照《雇佣法令》第十五部分（第91章）规定，对本部分项下的调查提起诉讼，而《雇佣法令》与 其提起的诉讼相关条文应适用于其根据本款提起诉讼并与之相关。

55. 检查 —
（1）检查官可——
（a）在无事先通知情况下，在白天或夜晚任何时间，进入任何其有理由相信为某有权享有裁决利益雇员的工作地点，并检查其中的任何工作、材料、机械、器具或物品；以及
（b）在其认为适合的情况下，对是否遵守《雇佣法令》规定和裁决进行调查，并向总监报告。

（2）检查时，检查官应——

（a）应要求出示证件；以及
（b）通知雇主或其代表，除非其认为该通知可能会妨碍其履行职责。

（3）检查过程中，检查官可——
（a）询问其认为有权享受裁决利益的雇员或其雇主或其认为适宜询问的其他人并要求该人回答该等质询；以及
（b）要求雇主向其出示裁决要求雇主保存且与有权获得裁决利益雇员相关的任何簿册、文件或其他记录。

（4）检查官非执行公务时透露任何因职务知悉的制造或商业秘密，即属违法。

（5）任何人，如——
（a）阻止或妨碍检查官行使本条所赋予权力；
（b）拒绝回答任何检查官要求其回答的问题；
（c）向检查官作出任何虚假或具误导性书面或者口头陈述；或者
（d）未出示检查官要求出示的任何簿册、文件或记录，即属违法。一经治安法院定罪，应处以金额不超过5000元的罚款或期限不超过6个月的监禁，或两者兼施。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

56. 法院权力 —
法院有权——
（a）下令遵从已证实被违反或未被遵循的裁决；以及
（b）禁止工会或个人触犯或继续违反本法案的任何条款或违反或未遵守某项裁决。

57. 蔑视法庭 —
（1）法院应以藐视法庭为由对未遵守法院据第56条作出的命令施以惩罚，同高等法院就未遵守高等法院命令施以惩罚具有同等权力。

（2）本条项下法院授权施加的最高刑罚，参照以下条款——
（a）如工会蔑视法庭，处以4000元罚款；
（b）如雇主或工会人员蔑视法庭，处以2000元罚款或一年监禁或者两者兼施；或

（c）其他任何情况，处以500元罚款，未缴纳罚款则处以6个月监禁。

（3）法院有权将作为或不作为的行为以蔑视法庭惩处，尽管本法另有条款项下或任何其他成文法律条文已就该等该作为或不作为订明惩处办法。

（4）为执行任何罚款或实施任何监禁令，院长有权行使高等法院法官权力。

【16/93】

（5）凡法院以蔑视法庭罪责惩罚未遵从法院命令个人的，该人在处罚日期起计的2年期间或法院规定的较短期间内，不得被提名为工会人员或工会分支机构人员或工会联合会人员，或担任该等官员。

（6）作为工会人员、工会分支机构人员或者工会联合会人员，因第（5）款不符合资格的，一经地方法院定罪，应——

（a）被处以金额不超过 2000 元的罚款或期限不超过 12 个月的监禁或两者兼施；以及

（b）再犯或屡犯则处以不少于6个月但不超过3年的监禁。

58. 暂停或撤销裁决 —

（1）如法院认为某工会多数成员拒绝依裁决接受雇佣，法院可在其认为适宜的情况下，通过颁布命令撤销或暂停全部或任何裁决条款，直至该裁决适用或该裁决被工会或其成员接受。

（2）暂停或撤销裁决的，可限于指定人员或人员级别，或可限于工会指定分支机构或指定地点。

（3）在暂停裁决期间，因暂停影响其工会现任或前任成员身分的个人不得享有任何其他裁决的利益。

59. 部分条款项下行使管辖权 —

（1）根据第25、35、39（4）、41、43、44、56、57、58和82条所赋予法院的权力，须由由院长单独构成的法院行使。

【23/2002】

（2）根据第56、57或58条向法院提出的命令申请，可由任何有利害关系的工会或个人或由总监、司法常务官或总检察长提出。

第七部分 法院程序和权力

60. 法院程序 —

（1）在聆讯和裁定贸易争议或法院进行的任何其他诉讼过程中——

（a）法院程序，在符合本法规定情况下，应由法院酌情决定；

（b）法院无须以正式方式行事，不受《证据法》（第97章）约束，但可以其认为公正的方式告知其自身任何事项；以及

（c）法院应基于公平、良知及案情实质行事，不受技术和法律形式限制行事。

（2）法院可为贸易争议各方或其他诉讼当事人公平、充分陈述各自案件确定合理及必要期限，并要求各方在所确定期限内进行陈述。

（3）法院可要求以书面形式提出证据或论据，并可决定其所听取的证据或论据。

61. 法院特权 —

法院可就其认定的贸易争议或任何其他事宜——

（a）以誓言或证词作证；

（b）传唤贸易争议或者事件当事人和证人，强制撰写簿册、文章、文件等；

（c）在被传唤或送达通知一方未出席的情况下，聆讯和裁定贸易争议或事项；

（d）私下进行诉讼或诉讼任何部分；

（e）将某事项提交给专家，并接受专家报告以作为证据；

（f）直接引入或解除当事人；

（g）下令恢复被解雇雇员工作，或给予其认为适宜的其他救济金；

（h）如案情轻微，或进一步诉讼实属不必要或非以公共利益为目的或不可取，或考虑到法院已作出相关裁决的规定，或根据本法案注册的有关集体协议或有关集体协议虽未注册但已于1960年9月15日前提出的，应对贸易争议或事项或其中部分事项予以驳回；以及

（i）一般性地给予所有该等指示，并执行所有必要或适当事宜，以迅速、公正地聆讯和裁定贸易争议或事宜。

62. 排除某些事项的证据 —

（1）如贸易争议涉及本法案项下进行的谈判事项，则争端各方可就本法案协商并向法院呈交谈判相关书面陈述，除此种陈述之外不可向法院提供谈判相关证据。

（2）在法院提起诉讼，未经个人或工会同意，不得就不妨碍任何个人或工会的劳资事项作为证据提出。

63. 总检察长介入 —

（1）总检察长在以下任何情况下——

（a）认为法院认定的争议与公众重要事项有关；以及

（b）已在《宪报》刊登通知声明其持有该意见，并打算介入法院就争议提起的诉讼，总检察长须将副本通知书送达司法常务官以介入该等诉讼。

（2）凡总检察长已介入法院诉讼的，法院可准许任何工会或个人介入该等诉讼。

64. 法庭代表 —

（1）诉讼中，当事人或介入诉讼人——

（a）如为工会，可由该工会某官员代表，如为雇员工会，由该雇员工会人员或该工会选举的一名劳资关系人员代表；或者

（b）非工会情况下，可由以下人员代表——

（i）当事方或介入诉讼方雇员；或

（ii）当事方或介入诉讼方所在的工会人员，

但不得由辩护律师、律师或有偿代理人代表，除非在第57条项下诉讼或总检察长介入诉讼情况下。

（2）根据第（1）款取消其在法院诉讼代表当事方或介入诉讼方资格的个人，不得在该等诉讼与当事方或介入诉讼方或当事方或介入诉讼方代表人面谈或聆讯。

（3）在本条中，工会相关“官员”，包括因诉讼由该团体以任何名义委任的委托管理工会事宜的个人，该等个人在该等诉讼中代表工会。

（4）就本条而言，任何在诉讼开始前6个月内作为辩护律师或律师的人，不得作为以诉讼为目的的该工会人员或当事方或介入诉讼方雇员。

65. 法律疑问 —

（1）法庭可将涉及任何贸易争议或事宜的法律疑问提交总检察长征求意见。

（2）根据第（1）款将法律疑问提交给总检察长之前，法院应通知该问题涉及的贸易争议或事项当事方，并为其提供合理机会提交有关该问题的书面呈件。

（3）根据第（2）款提出的呈件应提交总检察长，总检察长在审议该等呈件后，向法院提出意见。

（4）尽管向总检察长提出了法律疑问（并非关于法院是否可根据本法案行使与贸易争议或事项有关权力的问题），法院亦可对引发疑问的贸易争议或事项作出裁决或命令。

（5）法庭收到总检察长的意见后——

（a）如尚未对引发疑问的贸易争议或事项作出裁决或命令，可作出并未与意见不符的裁决或命令；或

（b）如已对引发疑问的贸易争议或事项作出裁决或命令，变更裁决或命令使之与意见相符。

66. 授权取证人

法院可授权任何人在其所指示的限制（如有）范围内代表法院提供证据，就其认定的贸易争议而言，该人具有法院确保证人出席，并通过誓言或证词取证。

67. 检查权 —

（1）凡法院认定贸易争议，院长、法院成员中与贸易争议相关人员或院长授权人士，均可在工作时间的任何时间——

（a）进入任何正在进行或已经完成或开始工作的建筑物、船只、轮船、场所或处所，或介入与该争议有关的正在发生或已然发生事务或事项；以及

（b）在当局所指明的范围及目的下，检查或查看其中的任何工作、材料、机械、器具、物品或物件，并对从业人员进行访问。

（2）任何人，如——

（a）阻止或妨碍某个体依第（1）款行使权力；或

（b）向行使该款赋予权力的个体以口头或书面方式作出虚假或具误导性的陈述，即属违法。一经治安法院定罪，应处以金额不超过5000元的罚款或期限不超过6个月的监禁，或两者兼施。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

68. 法院判决 —

（1）如非由院长单独组成的法院因某疑问产生意见分歧，则判决应根据组成法院的多数人意见决定，如无该等多数意见，则根据院长意见判决。

（2）法院的判决须由院长签署，并由院长或司法常务官按照院长指示传达。

（3）法院就贸易争议或事宜作出的判决，须在贸易争议或事宜的聆讯完成后2星期内或在特殊情况下法院认为适当的延长期限内提出。

69. 冒犯法院相关罪行 —

任何人，如——

（a）在法院所在地或附近任何地点造成骚乱或参与制造或延续骚乱；

（b）打断法院诉讼；

（c）在本法案项下行使权力或职能时故意侮辱或扰乱院长或法院成员；或

（d）使用书面或口头词语——

（i）不正当地影响院长或法院成员行使本法案规定的权力和职能；或

（ii）使法院蒙羞，即属违法。

一经地方法院定罪，可处以金额不超过2000元的罚款或期限不超过12个月的监禁或两者兼施。

（2）第（1）款提述的法院或院长，须视为包括提述第66条项下授权的代法院作证的个人。

70. 证人蔑视法庭 —

（1）被传唤出庭或已出庭作为证人，无正当理由、证据而——

（a）不服从传票出庭；

（b）拒绝或不作为证人宣誓；

（c）拒绝或未回答法院要求答复的任何问题；或

（d）拒绝或未出示要求出示簿册、文章、文件或材料，即属违法。一经地方法院定罪，可处以金额不超过2000元的罚款或期限不超过12个月的监禁或两者兼施。

（2）第（1）款提述的法院须包括提述第66条项下获授权代法院作证的个人。

71. 《刑事法典》的适用性 —

法院诉讼程序应视为《刑事法典》（第224章）项下司法程序，法院应被视为《刑事法典》所指法院。

72. 商业机密等作为证据提出 —

（1）任何法院诉讼可反对以任何涉及商业秘密信息或任何书籍、文章或文件作为证据，反对任何涉及证人或当事一方，或有权获得商业秘密个人的利润或财务状况信息或任何书籍、文章或文件作为证据。

（2）在考虑了第（1）款项下任何反对意见后，法院指示以下信息作为证据，则 —

（a）除院长许可外，不得泄露或在任何报纸或其他方式发布该等信息；以及

（b）应证人或当事一方或有权享有商业秘密个人要求，应以私密方式提供该等证据，任何未经法院明确授权出席的个人均不得在出示该等证据期间出庭。

（3）如证据是以私密方式提出，除非法院另有命令，诉讼一方的代表人有权出席。

（4）在考虑了第（1）款项下任何反对意见后，法院指示任何有关商业秘密的簿册、文章或文件，任何有关证人或当事一方或有权享有商业秘密个人利润或财务状况的簿册、文章或文件，出示前应——

（a）由院长保管该等簿册、文章或文件，并可在其认为合适的合理期间内予以保留；

（b）法院可将该等簿册、文章或文件提交法院委任的会计师，该会计师可向法

院报告其检查是否应证所提供证据，但不得以其他方式披露证据内容；
（c）未经证人或有权获得商业秘密的当事一方或个人同意，院长不得指派法院成员以外的任何人检查该等簿册、文章或文件；以及
（d）检查该等簿册、文章或文件的个人不得披露或发布该等簿册、文章或文件内容。

（5）法院可指示不得公布诉讼过程中提供的任何证据或产生的任何簿册、文章或文件内容。

（6）任何人违反本条或任何根据本条作出或颁发的指示或命令，披露或发布任何资料，即属违法，一经地方法院定罪，可处以金额不超过 5000元的罚款或期限不超过12 个月的监禁，或两者兼施。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

73. 检查簿册等 —
依据第72条，法庭所提供的所有簿册、文章或文件及证据均由法院或法院批准的各方进行检查。

第八部分 调查委员会

74. 任命调查委员会 —
（1）部长可通过《宪报》公告，委任调查委员会，并指示委员会调查并汇报某事宜，该事宜由公告界定，涵盖于第2条“劳资事项”定义之中。

（2）部长不得行使第（1）款项下就某事项所赋予权力，除非部长认为情况特殊。在特殊情况下，该等事项应依本法案集体协议或裁决。

75. 调查委员会架构 —
（1）调查委员会应由一名部长认为合适的主席或多名其他人员组成，如部长认为合适，可由部长委任的一人组成。

（2）即便调查委员会人员有任何空缺，调查委员会也可采取行动。

76. 调查委员会程序及权力 —

（1）部长可就调查委员会任何程序制定规则，包括传唤证人和支付证人费用的规则，法定人数和委任委员会的规则，部长还可授权委员会索要委员会认为与调查事宜相关的文件。

（2）关于诉讼中个人可能由辩护律师和律师安排出席诉讼，应制定规例予以约束，除非该等规例规定任何人均无权由辩护律师和律师安排出席任何诉讼。

（3）如根据本法规定，调查委员会可通过命令要求任何了解调查事宜的个人，以书面或其他委员会要求的形式提供所知详情，并在必要时出席委员会，并以宣誓或证词作证。

77. 报告 —

（1）调查委员会应以公开或私密的方式酌情调查任何涉及事宜并向部长报告。

（2）如认为合适，调查委员会可进行临时报告。

（3）调查委员会的任何报告及少数派报告应尽快提交议会。

（4）无论在向议会提交任何此类报告之前还是之后，部长均可不时以其认为合适的方式发布或安排发布任何调查委员会在调查结束或过程中获得的信息或结论。

（5）除非经工会或相关人员、企业或公司同意，调查委员会或部长授权的任何报告或出版物不得包括委员会在调查过程中任何工会或任何个体工商户（无论由个人、企业还是公司提供）提供的不以证据出示则无法获知的信息。

（6）调查委员会的任何个人或调查相关任何人未经同意，披露任何该等信息即属违法。

第九部分 其他规定

78. 受裁决之人的惩罚 —

（1）受裁决约束之人不得——

（a）被驱逐出任何工会，或处以任何罚款或惩罚或剥夺任何其法定个人代理人有权享有的任何权利或利益；或

（b）因已经或正在或打算按照裁决条款执行，与工会任何其他成员相比，直接或间接处于无资格或任何劣势状态。

（2）如工会或任何名义工会事务管理机构声明——

（a）驱逐或打算驱逐任何成员；或

（b）施加或打算对成员施加罚款、处罚、剥夺权力、剥夺资格或施加不利条件，如该等驱逐、罚款、处罚、剥夺权力、剥夺资格或施加不利条件违反第(1)款，即属违法。一经地方法院定罪，可处以金额不超过 5000元的罚款。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

79. 诱使他人不加入工会 —

（1）任何人通过为他人授予或使其获得或提出授予或提出使之获得任何利益，以诱导或企图诱导某人——

（a）不成为已申请注册为工会的工会或协会的会员或官员；或

（b）不继任工会或任何该等团体的成员或官员，即属违法。一经地方法院定罪，可处以金额不超过5000元的罚款或期限不超过12个月的监禁或两者兼施。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

（2）作为任命或晋升某雇员为第17（3）条规定的行政雇员职位的条件，雇主要求该雇员不得成为或继续担任特定工会人员或成员不属违法，除非该工会是其组织和规则限制其成员必须为行政雇员的工会。

【2015年第1号法案，自2015年4月1日起生效】

80. 雇主不得歧视工会成员 —

任何雇主在聘用人员方面因以下情况而歧视某人——

（a）该人是或拟成为一名已申请注册为工会的工会或协会的官员或成员；

（b）如该人被雇用，将有权享有集体协议或裁决的利益；或

（c）该人根据本法在任何诉讼中出庭作证，或已提供任何证据，即属违法。一经地方法院定罪，可处以金额5000元的罚款或期限不超过12个月的监禁或两者兼施。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

81. 因工会业务休假 —

（1）雇员打算履行其作为工会人员之职责或行使其权利，应当向其雇主书面申请休假，说明申请休假的期限和目的。

（2）如申请的假期不超过申请所述目的合理要求期限，雇主应准允休假。

（3）如雇员休假目的不是代表其工会成员处理与雇主相关劳资事项，雇员无权享受带薪休假。

82. 因劳工行动而损害雇员利益 —

（1）雇主不得出于以下原因解雇或威胁解雇雇员或破坏或威胁破坏其就业或变动或者威胁变动其职位——

（a）雇员是或拟提出成为工会的工会或协会的官员或成员；

（b）雇员有权享有集体协议或裁决的利益；

（c）雇员根据本法在任何诉讼中出庭作证，或已提供任何证据；

（d）雇员作为某以改善工作环境为目的工会的成员，对工作环境感到不满意；

（e）雇员为第18条项下通知送达的工会成员，或为依本法进行的某贸易争议谈判中的一方，且该谈判已根据第三部分条款通知司法常务官；

（f）雇员因履行其作为工会人员之职责或行使其权利而旷工，但在旷工前已依照第81条申请休假，而其休假被无理推迟或拒绝；或

（g）雇员作为根据第6条委任的专家组成员，为履行其作为法院成员的职能和职责之目的而休假，并在休假前通知雇主。

（2）雇主违反第（1）款中的任何规定，即属违法。一经地方法院定罪，可处以金额不超过5000元的罚款或期限不超过12个月的监禁或两者兼施。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

（3）凡雇主被裁定触犯第（2）款罪行，则雇主定罪法院可命令雇主向雇员支付雇员所损失的任何工资数额，并指示雇主恢复雇员原有职位或类似职位。

（4）凡根据第（3）款被命令支付款额但未按照该命令支付其金额或剩余金额

的，可追讨罚款，而如此被追讨的款额须支付予根据命令有权享有该款项的雇员。

（5）雇主如未遵从根据第（3）款发出的指示，即属违法。一经地方法院定罪，可处以金额不超过 5000元的罚款或期限不超过12 个月的监禁，或两者兼施。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

（6）本条不应理解为禁止法院调查某雇员的解雇或复职案件，尽管该雇员在地方法院进行的任何诉讼中因违反本条已被解雇。

83. 因劳工行动而损害雇主利益 —

某雇员出于雇主以下原因而停止为雇主服务——

（a）雇主为已申请注册为工会的工会或协会的官员或成员；

（b）雇员有权享有集体协议或裁决的利益；或

（c）雇主根据本法在任何诉讼中出庭作证，或已提供任何证据，

即属违法。一经治安法院定罪，可处以金额不超过1000元的罚款。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

84. 举证责任 —

（1）在违反第82或第83条所述罪行的诉讼中，如除被告行为原因外所有构成罪行的事实及情况均已被证实，被告人应当责令证明其非因被指控理由而被提起该诉讼。

（2）未经公诉人事先书面同意，不得就第79、第82或第83条所述罪行提起诉讼。

（3）总监可书面授权任何公职人员就本法案项下罪行控诉进行调查。

（4）根据本条进行调查的公职人员，可借书面命令，要求任何信息来源人士或者对案件熟悉了解人士在新加坡范围内应要求出庭。

（5）任何该等人士如未根据第（4）款的规定出庭，该公职人员可向法官报告该人未能遵从规定，并酌情决定发出手令，以确保该人按该命令规定出庭。

（6）根据本条进行调查的公职人员，可口头审核任何疑似熟悉案件事实和情况的人员，并无需让被调查人员撰写任何书面声明。

（7）依第（6）款被调查人员须真实地陈述其对该案件了解的事实和情况，除非其就任何事实或情况作出陈述有倾向将其暴露于某刑事指控或处罚或没收之中，方可拒绝。

（8）任何人根据本条作出的陈述须当其面诵读，在必要时予以更正，并由其签字同意。

85. 对未明确处罚办法之罪行的惩处 —

任何人触犯本法条款中未明确处罚办法之罪行，一经治安法院定罪，应处以金额不超过5000元的罚款或期限不超过6个月的监禁，或两者兼施。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

86. 年报 —

院长应每年一次向部长提交工作情况报告，用于部长向议会报告。报告内容包含本法案条款涉及的法院、仲裁和集体协议登记相关的条款，以及本法案项下其认为适用于该报告的任何其他条款的规定，特别是本法目标在何种程度上得以实现，以及妨碍或阻止实现该等目标的任何原因或情况的描述。

87. 规程 —

（1）部长可就执行本法案条例制定一般规定，特别是规定本法规定的或要求规定的所有事项，同时规定违反其规定条例可依据本条施以罚款，但该罚款不得超过5000元。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

（2）在不妨碍第（1）款一般性的原则下，部长可制定规章，规定雇员工会获得雇主承认的方式及相关附带事宜。

（3）依本条订立的所有规例，须在《宪报》刊登后尽快提交议会。

（4）如根据动议通知书通过决议，其中，该通知书的发出不迟于规例或其任何部分被废止之日起一个月届满后议会第一个休会日，则该规例或该部分（视具体情况而定）自该日起随即失效，但此种情况不妨碍之前以此规例作出的任何事情或以此规例制定的新规例的有效性

88. 对违法行为进行私了的权利

总监可根据本法酌情决定私了违法行为，并对合理怀疑的犯罪嫌疑人处以金额不超过 1000 元的罚款。

【2010年第36号法案，自2011年2月1日起生效】

法律记录

《劳资关系法》（第 136 章）

该《立法史》旨在为《劳资关系法》的用户提供方便。 该记录并非本法的组成部分。

1. 1960年第20号法令——《1960年劳资关系（修订）法》

初审日期 ：1960 年 1 月 13 日
（第 61/60 号法案，1960 年 1 月 22 日）
二审日期 ：1960 年 2 月 10 日
三审日期 ：1960 年 2 月 13 日
生效日期 ：1960 年 9 月 15 日

2. 1962年第25号法令——《1960年劳资关系（修订）法》1962

初审日期 ：1962 年 6 月 29 日
（第 186/62 号法案，1962 年 6 月 30 日）
二审及三审日期：1962 年 7 月 10 日
生效日期 ：1962 年 7 月 20 日

3. 1965年第27号法案——《1965年劳资关系（修订）法》

初审日期 ：1965 年 12 月 13 日
（第 59/65 号法案，1965 年 12 月 17 日公布）
二审日期 ：1965 年 12 月 30 日
三审日期 ：1965 年 12 月 31 日
生效日期 ：1966 年 2 月 18 日

4. 1968年第22号法案——《1968年劳资关系（修订）法》

初审日期 ：1968 年 7 月 10 日
（第 25/68 号法案，1968 年 7 月 13 日公布）
二审日期 ：1968年7月31日至1968年8月1日
三审日期 ：1968 年 8 月 1 日
生效日期 ：1968 年 8 月 15 日

5. 1970 年第 48 号法案——《1970 年妇女宪章》（修正版）

初审日期 ：1970 年 9 月 2 日
（第 36/70 号法案，1970 年 9 月 7 日公布）
二审及三审日期：1970 年 11 月 4 日
生效日期 ：1970 年 12 月 11 日

6. 1970年修订版（第 124章）— 《1970年劳资关系法》

生效日期 ：1971 年 4 月 30 日

7. 1972年第29号法案——《1972年劳资关系（修订）法》

初审日期 ：1972 年 10 月 17 日
（第 29/72 号法案，1972 年 10 月 19 日公布）
二审及三审日期：1972 年 11 月 3 日
生效日期 ：1972 年 7 月 1 日

8. 1985年修订版 ——《劳资关系法》

生效日期 ： 1987 年 3 月 30 日

9. 1993 年第 16 号法案——《1993 年司法法院法令》（修正版）
（对该法做出的后续修订）

初审日期 ：1993 年 2 月 26 日
（第 12/93 号法案，1993 年 2 月 27 日公布）
二审及三审日期：1993 年 4 月 12 日
生效日期 ：1993 年 7 月 1 日

10. 1995年第36号法案——《1995年雇佣（修订）法令》
（对该法做出的后续修订）

初审日期 ：1995 年 9 月 27 日
（第 35/95 号法案，1995 年 9 月 28 日公布）
二审及三审日期：1995 年 11 月 1 日
生效日期 ：1996 年 3 月 1 日11.

11. 1997年第9号法案——《1997年旅游促进局（修订）法案》
（对该法做出的后续修订）
初审日期 ：1997 年 8 月 25 日
（第 11/97 号法案，1997 年 8 月 26 日公布）
二审及三审日期：1997 年 10 月 7 日
生效日期 ：1997 年 11 月 20 日

12. 1999年修订版 ——《劳资关系法》
生效日期 ：1999 年 8 月 1 日

13. 2002年第23号法案——《2002年劳资关系（修订）法》
初审日期 ：2002 年 7 月 8 日
（第 25/2002 号法案，2002 年 7 月 9 日公布）
二审及三审日期：2002 年 7 月 23 日
生效日期 ：2002 年 9 月 1 日

14. 2004年修订版 ——《劳资关系法》
生效日期 ：2004 年 1 月 1 日

15. 2005 年第 42 号法案——《2005 年法规法》
（其他规定修订版）（第2号）
初审日期 ：2005 年 10 月 17 日
（第 30/2005 号法案，2005 年 10 月 18 日公布）
二审及三审日期：2005 年 11 月 21 日
生效日期 ：2006 年 1 月 1日

16. 2008 年 第 21 号法案——《2008年心理健康（护理和治疗）法》
（对该法做出的后续修订）
初审日期 ：2008 年 7 月 21 日
（第 11/2008 号法案，2008 年 7 月 22 日公布）

二审及三审日期：2008 年 9 月 15 日
生效日期　　：2010 年 3 月 1 日

17. 2010年第36号法案——《2010年劳资关系（修订）法》

初审日期　　：　2010 年 10 月 18 日
　　（第 31/2010 号法案，2010 年 10 月 18 日公布）
二审及三审日期：　2010年11月22日
生效日期　　：　2011 年 2 月 1 日

18. 2011年第4号法案——《2011年退休年龄（修订）法》

（对该法做出的后续修订）

初审日期　　：2010 年 11 月 8 日
　　（第 36/2010 号法案，2010 年 11 月 20 日公布）
二审及三审日期：2011 年 1 月 11日
生效日期　　：2012 年 1 月 1日

19. 2013年第26号法案——《2003年雇佣、育儿假和其他措施法案》

（对该法做出的后续修订）

初审日期　　：2013年10月21日（第
　　21/2013 号法案，2013 年 10 月 21 日公布）
二审及三审日期：2013 年 11 月 12 日
生效日期　　：2014 年 4 月 1 日

20. 2015年第1号法案——《2015年劳资关系（修订）法》

初审日期　　：2014年11月3日（第
　　41/2014 号法案，2014 年 11 月 3 日公布）
二审及三审日期：2015 年 19 月 1 日
生效日期　　：2015 年 4 月 1 日

COMPARATIVE TABLE

《劳资关系法》（第 136 章）

《劳资关系法1985年修订版》中的以下规定由法律修订委员在 2004年修订版中重新编号。该《对照表》旨在为《劳资关系法》用户提供方便，不构成《劳资关系法》的组成部分。

2004 年版本	1985 年版本
17	16
18	17
19	18
20	19
21	20
22	21
23	22
24	23
25	24
已删除	25
16	30
第四部分 — 管理 和行政职位雇员的有限代表	第三A部分 — 管理 和行政职位雇员的有限代表
30	30A
30A	30B
30B	30C
30C	30D
30D	30E
30E	30F

2004 年版本 第五部分——仲裁	1985 年版本 第四部分——仲裁
35—(2)	35—(1A)
(3)	(2)
(4)	(3)
(5)	(4)
(6)	(5)
(7)	(5A)
(8)	(6)
(9)	(7)
(10)	(8)
(11)	(9)
第六部分 — 裁决 9—(5) 和 (6)	第五部分——裁决 39—(5)
第七部分 — 法院程序和权力 64—(3) 和(4) 第八部分——调查委员会 第九部分——其他规定	第六部分——法院程序和权力 64—(3) 第七部分——调查委员会 第八部分——其他规定

新加坡共和国劳资法令

出　　版　：　中华人民共和国驻新加坡大使馆
东陵路150号
新加坡247969邮区

Publisher　：　Embassy of the P.B.China Singapore
150 Tanglin Road
Singapore 247969

版权所有 翻印必究

非卖品

非卖品