

纳米比亚共和国民法、商法 与劳动法理解指南

中华人民共和国驻纳米比亚共和国大使馆编制



目录

一、引言.....	3
二、地方法院与高等法院.....	3
三、采购法律制度.....	4
四、税收法律制度.....	6
五、劳动法律制度.....	7

注：本指南仅供参考使用，不作为法律依据，如需要法律协助，请咨询专业法律机构

一、引言

1. 本指南旨在帮助读者了解纳米比亚的民法、商法以及劳动法制度。
2. 帮助读者了解纳米比亚的法院体系，以及如何通过法院维护自身民事与商事权益。
3. 政府是纳米比亚最重要的经济主体之一，本指南将帮助读者了解如何向纳米比亚政府提供商品与服务。
4. 本指南将介绍纳米比亚税收的计算与缴纳方式，这直接影响在纳米比亚经营和工作的企业及个人。
5. 同时，本指南还将帮助读者了解雇主与雇员之间的权利和义务。

二、地方法院与高等法院

（一）地方法院

1. 地方法院属于基层法院，主要审理刑事案件，但在某些情况下也可以审理民事案件。
2. 当诉讼金额低于 100,000 纳米比亚元时，当事人可以在地方法院提起民事诉讼。
3. 如果双方在合同中约定由地方法院行使管辖权，即使争议金额超过 100,000 纳米比亚元，也可以由地方法院受理。
4. 地方法院的优势在于律师费用较低，案件处理速度通常快于高等法院。
5. 如果地方法院作出判决但对方拒绝履行赔付义务，当事人通常需向高等法院申请对对方财产进行执行。

（二）高等法院

1. 纳米比亚设有两个高等法院：一个位于奥沙卡蒂的北部分庭，另一个是位于温得和克的主庭。

2. 只要交易、协议或事件发生在纳米比亚境内，或者合同中约定由纳米比亚高等法院行使管辖权，当事人即可向高等法院提起诉讼。

例如：外国公民在温得和克发生交通事故，纳米比亚高等法院可受理相关起诉。

如果合同中约定违约争议可在纳米比亚提起诉讼，也可在高等法院起诉。

3. 一般而言，高等法院的民事案件审理时间可能需要一年乃至更长时间。

4. 在民事诉讼中，通常由败诉方承担对方的律师费及相关诉讼费用，因此提起诉讼应当谨慎。

三、采购法律制度

1. 采购法主要规范政府机构与私营企业之间的商业关系，以及政府如何采购商品和服务。

2. 在纳米比亚，这类采购通常称为“招标”（Tender）或“投标”（Bid）。

3. 政府采购规模巨大，价值可达数十亿纳米比亚元，是在纳企业的重要商业机会。

4. 政府机构包括：

政府各部委（例如卫生部）以及国有企业（例如NAMPOWER）。

5. 私营企业包括：

在纳米比亚注册的企业（包括中企）以及在其他国家（包括中国）注册的国际企业。

部分招标要求企业必须为纳米比亚本国企业，或至少 51% 股份由纳米比亚公民持有。

（一）采购流程示例

1. 纳卫生部发布采购 100 张医院病床的招标公告。
2. 不同公司提交报价。
3. 根据采购法，价格较低且符合条件的公司可能成为中标方。
4. 中标企业与政府机构签订合同并提供产品，政府机构按合同付款。

（二）招标方式（依据 2015 年《公共采购法》）

1. 公开招标：在报纸或公共采购门户网站发布招标公告。
2. 国内公开招标：仅限特定资格主体参与，例如仅限纳米比亚公民或纳米比亚企业。
3. 国际公开招标：当国内无法提供具有价格竞争力的商品或服务时使用。
4. 限制性招标：只邀请少数供应商参与。如：当政府机构认为其所需货物或服务仅能由数量有限的投标人提供时；当采购金额较小，且审议大量投标所需时间和成本与该采购价值明显不相称时，以及该采购的估算价值未超过规定门槛时；当政府机构设有经预先核准的供应商名录时，将仅邀请该名录中的供应商提交投标书。
5. 密封报价：通常适用于小额采购。密封报价一经递交，不得修改，亦不得进行协商。
6. 紧急采购：在自然灾害或危机情况下可直接向供货商采购。如新冠疫情期间，卫生部直接委托一家建筑公司建设新冠隔离病房。由于正值疫情，民众生命安全面临风险，因此符合紧急采购情形。
7. 咨询建议服务采购：政府机构拟采购咨询服务时，可以采用征求建议书（Request for Proposals）方式，并编制候选供应商名单。该名单应由政府机构认为具备提供所需咨询服务能力的供应商组成；政府机构将邀请相关供应商通过提交所需咨询服务建议书表达其意向。

8. 单一来源采购：当只有一个供应商能够提供相关商品或服务时。

（三）招标取消

1. 一旦招标结果被正式接受，一般不得取消。
2. 若所有投标不符合要求、需求发生变化或出现投标人之间就竞标价格、条款或条件达成协议等违规或违法行为，则可取消。

（四）招标复议和复审

1. 未中标企业可在收到竞标结果后 7 天内向招标机构提出质疑。
2. 需首先向招标机构申请复议。
3. 若复议失败，且原竞标结果维持不变，可再次提出复审申请，该案随后将进入由复审小组主持的听证程序，届时未中标企业须陈述质疑理由。
4. 当事人可聘请律师参与。

（五）采购违法行为

1. 行贿可能导致暂停参与采购、罚款最高 500 万纳元或最高 10 年监禁。
2. 提供虚假信息将导致取消资格或被禁止参与未来招标。

四、税收法律制度（重要提示：税务问题应咨询专业税务顾问）

（一）增值税（Value-Added Tax, VAT）

1. 增值税依据《2000 年增值税法》征收。
2. 纳米比亚增值税税率为 15%。
3. VAT 属于政府税收，不属于企业或个人。
4. 年营业额超过 100,000 纳元的企业必须注册 VAT。

5. VAT 通常每两个月申报一次。若纳税人已支付的 VAT 超过其已收取的 VAT，政府应退还其已支付增值税与已收取增值税之间的差额。如：已支付 VAT 50,000 纳元，但仅收取 VAT 20,000 纳元，则政府应退还 30,000 纳元。

（二）所得税（Income Tax）

1. 所得税指个人所得税（不包括公司所得），纳税周期为每年 3 月 1 日至次年 2 月 28 日。个人收入适用不同的税率，收入越高，适用税负越高，即所得越多，纳税越多。

2. 税率实行累进税制。具体税率为：年收入 N\$0–N\$100,000.00，免税；年收入 N\$100,001.00–N\$150,000.00，对超过 N\$100,000.00 的部分按 18% 税率征税；年收入 N\$150,001.00–N\$350,000.00，N\$9,000.00+ 对超过 N\$150,000.00 的部分按 25% 税率征税；年收入 N\$350,001.00–N\$550,000.00，N\$59,000.00+ 对超过 N\$350,000.00 的部分按 28% 税率征税；年收入 N\$550,001.00–N\$850,000.00，N\$115,000.00+ 对超过 N\$550,000.00 的部分按 30% 税率征税；年收入 N\$850,001.00–N\$1,550,000.00，N\$205,000.00+ 对超过 N\$850,000.00 的部分按 32% 税率征税；年收入超过 N\$1,550,000.00，N\$429,000.00+ 对超过 N\$1,550,000.00 的部分按 37% 税率征税。

（三）公司税（Company Tax）

1. 公司利润通常按 32% 税率征税。

（注：纳米比亚相关簿记员（bookkeepers）公司提供税务服务，可协助确保按时履行纳税义务，并避免缴纳超出法定应纳税额的税款。未依法缴纳税款属于违法行为，可处罚款或监禁。在处理税务事项时，务必向税务专业人士或专家寻求意见。本指南仅供一般参考，不应被视为税务意见或税务建议。）

五、劳动法律制度

劳动法规范雇主与雇员之间的劳动关系，保障员工公平待遇。

（一）禁止使用童工

1. 不得招聘 14 岁以下儿童。
2. 14 至 16 岁未成年人不得从事危险工作（矿山、建筑工地或者拆除现场，或货物制造、电力生产，或机械安装及拆卸场所）或夜间工作（晚 20:00 至次日早晨 07:00）。

（二）禁止强迫劳动

1. 纳米比亚禁止强迫劳动。
2. 任何强迫雇员劳动的人，均构成犯罪，可处 20,000 纳元罚款，或 4 年监禁，或并处罚款和监禁。

（三）基本劳动条件

1. 雇主必须按约定支付工资。
2. 工资必须以现金或银行转账形式支付。
3. 雇主未经雇员同意或者未依双方约定，不得从雇员工资中扣除任何款项。下列情形除外：雇员居住于雇主提供的住所，并同意从其工资中扣除租金；雇主从雇员工资中扣除其应缴纳的社会保障缴款；雇主从雇员工资中扣除雇员应缴纳的税款，并代其缴纳该税款；雇主向雇员提供贷款，并从雇员工资中扣除贷款偿还金额。

（四）工作时间

1. 每周工作时间一般不超过 45 小时。
2. 常规工作时间通常为 8:00 至 17:00 或 07:30 至 16:30（8 小时工作制）。安保人员的工作时间安排有所不同，鉴于其采用轮班工作制，工作时间不受每日 8 小时限制。

（五）加班

1. 加班是指超过正常工作时间的工作。
2. 雇主不得要求雇员每日加班超过 3 小时，或者每周加班超过 10 小时。

3. 雇员加班应获得加班报酬。雇员在星期日或者公共假日加班的，雇主必须按照该雇员每小时基本工资至少 2 倍的标准支付加班工资。

（六）休息与假期

1. 连续工作 5 小时后应安排 1 小时午餐（一般为 13:00 至 14:00）休息。

2. 任何雇员均不得被要求在星期日或者公共假日工作。但是，受雇于私人家庭的家政工人或者农场工人可以在星期日工作。

3. 休假日，是指雇员在休假期间仍有权获得工资的天数。休假日按以下标准计算：

（1）每周工作 6 天的雇员，每年享有 24 天带薪休假；

（2）每周工作 5 天的雇员，每年享有 20 天带薪休假；

（3）每周工作 4 天的雇员，每年享有 16 天带薪休假；

（4）每周工作 3 天的雇员，每年享有 12 天带薪休假；

（5）每周工作 2 天的雇员，每年享有 8 天带薪休假；

（6）每周工作 1 天的雇员，每年享有 4 天带薪休假。

4. 病假，是指雇员因患病未到岗工作，但雇主仍须支付其工资的情形。

（1）每周工作 5 天的雇员，每年享有 30 天病假；

（2）每周工作 6 天的雇员，每年享有 36 天病假。

（3）雇员连续请病假 2 日的，必须向雇主提交医生出具的医疗证明；如未提交，雇主无须支付其未到岗期间工资。

（4）雇员休病假或者产假时，不得从其年度带薪休假中扣减相应天数。

5. 家庭紧急事务可享受 5 天带薪事假。如雇员拟离岗时间超过 5 天，则其应申请普通年休假，超出部分应从其年度带薪休假天数中扣减。

6. 产假为 3 个月，雇员可在预产期前 1 个月开始休产假，并在分娩后两个月返回工作岗位，也可自分娩之日起连休 3 个月产假。雇主不得在雇员休产假期间，或者在产假结束时，以任何与其怀孕有关的理由，或者以其所在公司裁减人员为由，将其解雇。

（七）住宿提供义务

1. 如雇员被要求在其受雇地点居住，或者居住于雇主拥有或租赁的任何场所内，雇主必须为该雇员提供适当的住房条件，包括厕所和供水设施。

2. 如雇主终止劳动关系，而雇员仍居住于雇主的房产内，雇主必须在劳动关系终止后给予该雇员一（1）个月的期限，以便其另行寻找住所。

（八）劳动合同终止

1. 如雇员或者雇主任何一方拟终止劳动关系，提出终止劳动关系的一方必须在下列期限内向另一方发出通知：

（1）雇员受雇期限为 4 周或者以下的，应给予 1 日通知；

（2）雇员受雇期限超过 4 周但不超过 1 年的，应给予 1 周通知；

（3）雇员受雇期限超过 1 年的，应给予 1 个月通知。

2. 终止劳动关系的通知必须以书面形式作出，雇主不得在雇员依法享有的休假期间发出终止劳动关系通知。

3. 终止劳动关系的一方可以支付相当于通知期内应付报酬的金额，以代替发出通知。例如，雇主无需让雇员在最后一个个月继续工作，而是直接向雇员支付该月本应获得的工资，并立即解除劳动关系。

（九）不公平解雇

1. 雇主不得在没有正当理由或程序的情况下解雇员工。

2. 如雇员认为遭到不公平解雇，可向劳工专员办公室（Office of the Labour Commissioner）投诉。根据提交劳工专员审理案件的复杂程度，在某些情况下，律师可能不被允许代表或者协助雇主或者雇员。

3. 如雇主或雇员不同意劳工专员的决定，可向高等法院或劳动法院提出上诉或异议，该上诉或异议必须自知悉该决定之日起 30 日内提出。当事人可以委托律师代为办理上诉或异议。

（十）集体裁员

1. 任何雇主如拟因无力继续承担雇佣成本，或者因相关工作将实现数字化而不再需要有关雇员，从而终止劳动合同的，必须在拟实施解雇前不少于 4 周通知代表相关雇员群体的工会，如不存在该工会，则通知经选举产生的工作场所工会代表。

2. 该通知应载明以下事项：

- （1）雇主拟实施解雇的意图；
- （2）作出解雇决定的理由；
- （3）受影响雇员人数及类别；
- （4）拟实施解雇的日期或者期限。

3. 雇主必须以书面形式将拟实施解雇全部详情通知劳工专员。

4. 必须给予雇员代表机会，由其代表有关雇员就解雇拟发生的条件和情形进行协商，以尽量减少解雇所带来的不利影响。

（十一）离职补偿金

1. 雇主有义务向连续工作满 12 个月的雇员支付离职补偿金。

2. 离职补偿金在下列情形下支付：

- （1）雇员被解雇时；
- （2）雇员在受雇期间死亡时；
- （3）雇员辞职，或者在年满 65 周岁退休时。

3. 如雇员系被合法且公平解雇，雇主无须支付离职补偿金。
4. 离职补偿金的标准为：雇员每连续工作满 1 年，至少可获得相当于 1 周工资的补偿。
5. 如雇员在受雇期间死亡，雇主必须将离职补偿金支付给该雇员的配偶；如无配偶，则支付给其子女；如无子女，则应作为该雇员的遗产。

（十二）最低工资

1. 纳米比亚实行全国最低工资制度。最低工资被自动视为劳动合同的组成部分，但劳动合同、集体协议或者其他法律规定较高工资标准的除外；如适用较高工资标准，则必须支付对雇员更为有利的较高金额。
2. 一般最低工资为每小时 18 纳元。
3. 尽管最低工资标准为每小时 18.00 纳元（N\$18.00），但下列情形除外：
 - （1）家政工人的最低工资不得低于每小时 15.00 纳元（N\$15.00），并将自 2027 年 1 月 1 日起提高至每小时 18.00 纳元（N\$18.00）；
 - （2）农业工人的最低工资不得低于每小时 14.00 纳元（N\$14.00），并将自 2027 年 1 月 1 日起提高至每小时 18.00 纳元（N\$18.00）；
 - （3）保安人员的最低工资不得低于每小时 16.00 纳元（N\$16.00），并将自 2027 年 1 月 1 日起提高至每小时 18.00 纳元（N\$18.00）。

未遵守最低工资要求，可能使雇主面临处罚或劳动纠纷。企业应定期审查工资标准和劳动合同，以确保符合纳米比亚劳动法的要求。

（十三）劳动合同

1. 虽然基本雇用条件由法律规定，但劳动合同仍是界定雇主与雇员之间劳动关系的重要文件。劳动合同记录双方约定的具体

条款，例如雇员的岗位职责、薪酬、福利、工作时间、汇报关系以及工作场所要求。

2. 一份妥善起草的劳动合同有助于提高确定性、避免误解。雇主可自由提供优于前述最低标准的劳动条件。例如，雇主可以提供额外休假、更高薪酬、灵活工作安排或者更优厚的福利待遇。将相关条款以书面形式载明，有助于双方清楚理解已达成的约定，并减少日后发生纠纷的可能性。

3. 不签订书面劳动合同，可能给雇主和雇员双方带来重大风险。

（十四）纪律与申诉制度

1. 制定纪律规定和申诉流程可帮助雇主以有序且合法的方式处理不当行为并解决工作场所问题。明确的流程既能保护雇主也能保护雇员，也有助于促进稳定的工作环境。例如未就旷工、滥用公司财产或者不服从管理等行为制定书面规则，雇员可能会主张其从未被告知应遵守的行为标准。这将使雇主难以通过严明纪律做好管理，并可能引发纠纷。此类情况还可导致高昂的诉讼成本，并损害雇主声誉。

2. 在纳米比亚，雇主有权对雇员进行纪律管理。通常，处理程序会先由雇主告知雇员其存在的问题，并给予雇员解释和回应的机会。之后，应举行听证，让双方都有机会陈述情况。如最终认定雇员确有过错，雇主可对雇员作出适当处分。纳《劳动法》要求，任何解雇都必须既有合理理由，又符合公平程序。

3. 实质公平（**Substantive fairness**）是指，雇主在对雇员进行纪律处分时，必须有正当理由。一般来说，雇员应当是违反了工作场所的规章制度，或者未达到应有的工作标准。雇主在作出处理决定前，应确保相关规则已经告知雇员，查清事实经过，并确保有关规则适用的一致性和公平性，然后再决定采取何种处理措施。

4. 程序公平，是指雇主在处理有关事项时，必须遵循公平的程序。一个基本的公平程序通常包括以下步骤：

（1）告知雇员其所存在的问题；

- (2) 给予雇员机会说明情况并解释；
- (3) 举行公平的听证，让雇佣双方都有机会陈述意见；
- (4) 在作出决定前，综合考虑所有相关情况和资料；
- (5) 将最终决定告知雇员；
- (6) 给予雇员机会对该决定提出申诉或者上诉。

5. 申诉程序为雇员提供正式渠道，让他们可以就不公平待遇、骚扰、歧视或者涉及工作场所问题提出意见和投诉。如没有申诉政策，这些问题可能会不断升级，最终超出雇主的控制范围。如，雇员只是口头反映遭受骚扰，但用人单位并没有通过正式程序来记录和调查，雇主就可能无法及时采取行动。如果这种行为持续发生，并影响到其他雇员，雇主可能会面临多项投诉，甚至因未能提供安全的工作环境而承担法律责任。

6. 因此，雇主应当制定明确的纪律和申诉政策，清楚说明应遵循的程序步骤、相关时限，以及各方当事人的权利。

7. 在制定这些政策时，建议寻求律师或者劳动事务顾问协助，以确保符合纳米比亚法律要求。