



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ  
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ລັດຖະບານ

ເລກທີ 76 /ລບ  
ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 28.02.2018

**ດໍາລັດ**  
ວ່າດ້ວຍການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ

- ອີງຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ ສະບັບເລກທີ 04/ສພຊ, ລົງວັນທີ 08 ພະຈິກ 2016;
- ອີງຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ ສະບັບເລກທີ 43/ສພຊ, ລົງວັນທີ 24 ທັນວາ 2013;
- ອີງຕາມໜັງສືສະເໜີ ສະບັບເລກທີ 3724/ຮສສ, ລົງວັນທີ 30 ຕຸລາ 2017 ຂອງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ.

**ລັດຖະບານ ອອກດໍາລັດ:**

**ໝວດທີ 1**  
ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ

**ມາດຕາ 1 ຈຸດປະສົງ**

ດໍາລັດສະບັບນີ້ ກໍານົດລະບຽບການ ແລະ ວິທີການ ກ່ຽວກັບການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ເພື່ອປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ແນໃສ່ເຮັດໃຫ້ບັນຫາທີ່ເກີດຈາກການເຄື່ອນໄຫວດ້ານແຮງງານ ໄດ້ຮັບການປ້ອງກັນ ແລະ ແກ້ໄຂໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.

**ມາດຕາ 2 ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ**

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ແມ່ນຂະບວນການຂອງການປຶກສາຫາລື ເພື່ອຫາທາງອອກ ແລະ ຍຸຕິຂໍ້ຂັດແຍ່ງຮ່ວມກັນ ລະຫວ່າງ ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ການແກ້ໄຂໂດຍຝ່າຍທີສາມ.

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ປະກອບດ້ວຍ ການແກ້ໄຂດ້ວຍການປະນີປະນອມ, ການແກ້ໄຂທາງດ້ານບໍລິຫານ, ການແກ້ໄຂດ້ວຍຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ, ການຕັດສິນຂອງສານ ແລະ ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ມີລັກສະນະສາກົນ.

**ມາດຕາ 3 ການອະທິບາຍຄຳສັບ**

ຄຳສັບທີ່ນຳໃຊ້ ໃນດໍາລັດສະບັບນີ້ ມີຄວາມໝາຍ ດັ່ງນີ້:

1. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ຕົກລົງກັນບໍ່ໄດ້ກ່ຽວກັບບັນຫາແຮງງານ;
2. ສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນໃໝ່ ໝາຍເຖິງ ສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ທີ່ບໍ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ, ສັນຍາແຮງງານ ທັງຂອງບຸກຄົນ ແລະ ລວມໝູ່, ກົດລະບຽບພາຍໃນຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ນິຕິກຳອື່ນ ດ້ານແຮງງານ;

3. ຝ່າຍທີສາມ ໝາຍເຖິງ ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານແຮງງານ, ຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ແລະ ສານ;
4. ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານແຮງງານ ໝາຍເຖິງ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນແຂວງ, ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນເມືອງ ແລະ ໜ່ວຍງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນບ້ານ;
5. ກຸ່ມທຸລະກິດ ໝາຍເຖິງ ບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດ, ການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການ ປະເພດດຽວກັນ;

**ມາດຕາ 4 ຫຼັກການພື້ນຖານ**

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການພື້ນຖານ ດັ່ງນີ້:

1. ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ;
2. ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກ;
3. ເຄົາລົບ ແລະ ປະຕິບັດກົດໝາຍໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ;
4. ຮັບປະກັນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງເປັນໝູ່ຄະນະ;
5. ມີຄວາມເປັນກາງ ແລະ ເປັນທຳ.

**ມາດຕາ 5 ຂອບເຂດການນຳໃຊ້**

ດຳລັດສະບັບນີ້ ນຳໃຊ້ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ທີ່ຢູ່ໃນລະບົບ, ນອກລະບົບຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ ລວມທັງບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງອື່ນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ.

ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານລາວ ທີ່ເຮັດວຽກນຳອົງການຕ່າງປະເທດ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມລະບຽບການສະເພາະ.

**ໝວດທີ 2**  
**ປະເພດຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ**

**ມາດຕາ 6 ປະເພດຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ**

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ມີສອງປະເພດ ດັ່ງນີ້:

1. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ;
  2. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ.
- ຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຕ່ລະປະເພດ ມີສອງລັກສະນະຄື: ລາຍບຸກຄົນ ແລະ ລວມໝູ່.

**ມາດຕາ 7 ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ**

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ແມ່ນຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນ ຈາກການທີ່ຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງ ບໍ່ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ, ກົດລະບຽບພາຍໃນຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ສັນຍາແຮງງານສ່ວນບຸກຄົນ ຫຼື ລວມໝູ່ ແລະ ນິຕິກຳອື່ນກ່ຽວກັບແຮງງານ ເຊັ່ນ: ການໃຫ້ເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງເກີນກວ່າການກຳນົດ ຂອງກົດໝາຍ, ການຈ່າຍຄ່າແຮງງານຕໍ່າກວ່າຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດ ທີ່ລັດຖະບານ ກຳນົດ.

**ມາດຕາ 8 ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ**

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ແມ່ນຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການທີ່ຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງ ບໍ່ຕອບສະໜອງຕາມ

ການຮ້ອງຂໍເອົາສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນໃໝ່ ຈາກອີກຝ່າຍໜຶ່ງໄດ້ ເຊັ່ນ: ເວລາເຮັດວຽກ, ຄ່າແຮງງານ ຫຼື ສະຫວັດດີການແຮງງານ.

**ມາດຕາ 9 ຂໍ້ຂັດແຍ່ງລາຍບຸກຄົນ**

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງລາຍບຸກຄົນ ແມ່ນຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການຮຽກຮ້ອງເອົາສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໜຶ່ງຄົນ ຫຼື ຜູ້ອອກແຮງງານບໍ່ເກີນເຄິ່ງໜຶ່ງ ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ກຸ່ມທຸລະກິດໃດໜຶ່ງ ຕໍ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ.

**ມາດຕາ 10 ຂໍ້ຂັດແຍ່ງລວມໝູ່**

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງລວມໝູ່ ແມ່ນຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການຮຽກຮ້ອງເອົາສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຈຳນວນຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງ ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານໜຶ່ງ ຫຼື ກຸ່ມທຸລະກິດໃດໜຶ່ງ ຕໍ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ຕໍ່ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ແມ່ນຂໍ້ຂັດແຍ່ງລະຫວ່າງ ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ແມ່ນຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ອົງການໃດໜຶ່ງ ຂອງສອງອົງການດັ່ງກ່າວ ສະເໜີຕໍ່ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານແຮງງານ.

**ໝວດທີ 3  
ການແກ້ໄຂດ້ວຍການປະນີປະນອມ**

**ມາດຕາ 11 ການປະນີປະນອມ**

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ດ້ວຍຮູບການປະນີປະນອມ ແມ່ນການແກ້ໄຂຢູ່ໃນຂັ້ນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ຢູ່ຂັ້ນກຸ່ມທຸລະກິດໃດໜຶ່ງ ດ້ວຍການປຶກສາຫາລື ລະຫວ່າງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ເພື່ອຊອກຫາທາງອອກ ແລະ ແກ້ໄຂຮ່ວມກັນ ໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ສະເໜີຂອງຝ່າຍໃດໜຶ່ງ, ສັນຍາແຮງງານ, ກົດລະບຽບພາຍໃນຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບແຮງງານ. ໃນການປຶກສາຫາລືນັ້ນ ແຕ່ລະຝ່າຍມີສິດເອົາຜູ້ຕາງໜ້າ ຫຼື ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຕົນ ເຂົ້າຮ່ວມນຳ ຫຼື ສະເໜີເອົາບຸກຄົນທີສາມ ເປັນຜູ້ໄກ່ແກ່ຍ.

ການແກ້ໄຂຕ້ອງໃຫ້ຮູ້ຜົນພາຍໃນ ສິບຫ້າວັນ ນັບແຕ່ວັນຝ່າຍໜຶ່ງ ໄດ້ຮັບການສະເໜີຢ່າງເປັນລາຍລັກອັກສອນ ສຳລັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງລາຍບຸກຄົນ ແລະ ສາມສິບວັນ ສຳລັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງລວມໝູ່. ຜົນຂອງການປຶກສາຫາລື ແລະ ແກ້ໄຂນັ້ນ ຕ້ອງບັນທຶກເປັນລາຍລັກອັກສອນ ແລະ ມີລາຍເຊັນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດ.

ການປະນີປະນອມ ຍັງນຳໃຊ້ສຳລັບການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ເພື່ອສ້າງສັນຍາແຮງງານລວມໝູ່.

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຕ້ອງກຳນົດຂັ້ນຕອນການປຶກສາຫາລື ແລະ ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ໄວ້ໃນກົດລະບຽບພາຍໃນຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານຕົນ.

ຜົນຂອງການປຶກສາຫາລື ແລະ ແກ້ໄຂນັ້ນ ຕ້ອງບັນທຶກເປັນລາຍລັກອັກສອນ ແລະ ມີລາຍເຊັນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ.

ໃນກໍລະນີບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂດ້ວຍການປະນີປະນອມກັນໄດ້ ຄູ່ກໍລະນີສາມາດເລືອກຮູບການອື່ນ ເພື່ອແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຂອງຕົນ.

**ມາດຕາ 12 ການຕໍ່ລອງລວມໝູ່**

ການຕໍ່ລອງລວມໝູ່ ແມ່ນຂະບວນການເຈລະຈາ ປຶກສາຫາລືກັນ ລະຫວ່າງຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ມີຈຳນວນຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງ ໂດຍຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ, ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານໜຶ່ງ ຫຼື ກຸ່ມທຸລະກິດໃດໜຶ່ງ ກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານໜຶ່ງ ຫຼື ບັນດາຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຂອງກຸ່ມທຸລະກິດໃດໜຶ່ງ ເພື່ອແກ້ໄຂຂໍ້ສະເໜີຈາກອີກຝ່າຍໜຶ່ງ.

ມາດຕາ 13 ຂະບວນການຕໍ່ລອງລວມໝູ່

ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ສາມາດສະເໜີຕໍ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເພື່ອເປີດການຕໍ່ລອງລວມໝູ່ ໂດຍມີຈຳນວນຜູ້ອອກແຮງງານໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ກຸ່ມທຸລະກິດ ຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງເຂົ້າຮ່ວມ ຖ້າເຫັນວ່າຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ກຸ່ມທຸລະກິດນັ້ນ ຕ້ອງກຳນົດເງື່ອນໄຂ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມຂອງການເຮັດວຽກທີ່ດີກວ່າເກົ່າ.

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ສາມາດຮຽກຮ້ອງ ຫຼື ສະເໜີເພື່ອເປີດການຕໍ່ລອງກັບຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນລະດັບຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ກຸ່ມທຸລະກິດໃດໜຶ່ງ ຫຼື ກັບອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ລະດັບປະເທດ ເມື່ອເຫັນວ່າ ເງື່ອນໄຂ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມຂອງການເຮັດວຽກທີ່ເປັນຢູ່ນັ້ນ ມີຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ການດຳເນີນກິດຈະການຂອງຕົນ.

ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີສິດແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຕົນ ເຂົ້າຮ່ວມໃນການຕໍ່ລອງລວມໝູ່

ມາດຕາ 14 ສັນຍາແຮງງານລວມໝູ່

ສັນຍາແຮງງານລວມໝູ່ ແມ່ນເອກະສານທີ່ສ້າງຂຶ້ນ ໂດຍອີງໃສ່ຜົນຂອງການຕໍ່ລອງລວມໝູ່ ທີ່ມີການເຫັນດີເປັນເອກະພາບກັນ ກ່ຽວກັບສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດໃດໜຶ່ງ ເພື່ອໃຫ້ຄູ່ກໍລະນີປະຕິບັດ.

ສັນຍາແຮງງານລວມໝູ່ ສາມາດສ້າງຂຶ້ນໃນຂັ້ນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ຂັ້ນກຸ່ມທຸລະກິດໃດໜຶ່ງ.

ສັນຍາແຮງງານລວມໝູ່ ຈະສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ຢ່າງເປັນທາງການ ກໍຕໍ່ເມື່ອມີລາຍເຊັນ ຂອງຄູ່ສັນຍາ ແລະ ຕ້ອງຂຶ້ນທະບຽນນຳອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ແລະ ຍັງຢືນນຳອົງການທະບຽນສານ.

ຖ້າວ່າການຕໍ່ລອງລວມໝູ່ ຫາກບໍ່ປະສິບຜົນສຳເລັດ ຫຼື ບໍ່ສາມາດຕົກລົງກັນໄດ້ ຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼື ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີສິດສະເໜີຕໍ່ຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ເພື່ອສືບຕໍ່ແກ້ໄຂ.

**ໝວດທີ 4**  
**ການແກ້ໄຂທາງດ້ານບໍລິຫານ**

ມາດຕາ 15 ການແກ້ໄຂທາງດ້ານບໍລິຫານ

ການແກ້ໄຂທາງດ້ານບໍລິຫານ ແມ່ນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງໂດຍອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານແຮງງານ ຕາມການແບ່ງຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ ດັ່ງນີ້:

1. ໜ່ວຍງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມຂັ້ນບ້ານ

ໜ່ວຍງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນບ້ານ ປະສານສົມທົບ ໜ່ວຍງານໄກ່ເກ່ຍຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ຂັ້ນບ້ານ ເພື່ອແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ຂັ້ນບ້ານ. ໃນກໍລະນີທີ່ຍັງບໍ່ມີໜ່ວຍງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນບ້ານ ໃຫ້ຖືເອົາໜ່ວຍງານໄກ່ເກ່ຍຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ຂັ້ນບ້ານ ເປັນຜູ້ແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ທັງຢູ່ນອກລະບົບຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ. ກຳນົດເວລາໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແມ່ນບໍ່ໃຫ້ເກີນ ສິບຫ້າວັນ ນັບແຕ່ວັນໄດ້ຮັບການສະເໜີເປັນລາຍລັກອັກສອນ ຈາກຄູ່ກໍລະນີເປັນຕົ້ນໄປ.

ໃນກໍລະນີທີ່ໜ່ວຍງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນບ້ານ ຫາກບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ ຄູ່ກໍລະນີມີສິດສະເໜີຕໍ່ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນເມືອງ ເພື່ອສືບຕໍ່ແກ້ໄຂ.

2. ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນເມືອງ

ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນເມືອງ ມີສິດແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານ ທີ່ໜ່ວຍງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຂັ້ນບ້ານ ບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້, ຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານແຮງງານທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ບໍ່ສາມາດປະນີປະນອມກັນໄດ້ ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານທີ່ມີຜູ້ອອກແຮງງານບໍ່ເຖິງ ສິບຄົນ.

ກຳນົດເວລາໃນການແກ້ໄຂ ແມ່ນບໍ່ໃຫ້ເກີນ ສິບຫ້າວັນ ນັບແຕ່ວັນໄດ້ຮັບການສະເໜີເປັນລາຍລັກອັກສອນ ຈາກຄູ່ກໍລະນີເປັນຕົ້ນໄປ.

ໃນກໍລະນີທີ່ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການສັງຄົມ ຂຶ້ນເມືອງ ຫາກບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ ຫຼື ຄູ່ກໍລະນີ ຝ່າຍໃດໜຶ່ງຫາກບໍ່ມາຕາມການເຊີນເຖິງສອງຄັ້ງ ໂດຍບໍ່ມີເຫດຜົນ ຄູ່ກໍລະນີສາມາດສະເໜີໄປຍັງພະແນກ ຮສສ ຂຶ້ນ ແຂວງ ຫຼື ຮ້ອງຟ້ອງຕໍ່ສານ.

### 3. ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການສັງຄົມ ຂຶ້ນແຂວງ

ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການສັງຄົມ ຂຶ້ນແຂວງ ມີສິດແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ທີ່ ຫ້ອງການແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການສັງຄົມ ຂຶ້ນເມືອງ ບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້, ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ ໃຊ້ແຮງງານບໍ່ສາມາດປະນີປະນອມກັນໄດ້ ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານທີ່ມີຜູ້ອອກແຮງງານແຕ່ ສິບຄົນ ຫາ ເກົ້າສິບເກົ້າ ຄົນ ແລະ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ບໍ່ສາມາດປະນີປະນອມກັນໄດ້ ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານທີ່ມີຜູ້ ອອກແຮງງານແຕ່ ໜຶ່ງຮ້ອຍຄົນ ຂຶ້ນໄປ ແມ່ນຂຶ້ນແຂວງສາມາດແກ້ໄຂໄດ້.

ກຳນົດເວລາໃນການແກ້ໄຂ ແມ່ນບໍ່ໃຫ້ເກີນ ສິບຫ້າວັນ ນັບແຕ່ວັນໄດ້ຮັບການສະເໜີເປັນລາຍລັກອັກສອນ ຈາກຄູ່ກໍລະນີເປັນຕົ້ນໄປ.

ໃນກໍລະນີ ທີ່ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການສັງຄົມ ຂຶ້ນແຂວງ ຫາກບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ ຫຼື ຄູ່ກໍລະນີ ຝ່າຍໃດໜຶ່ງຫາກບໍ່ມາຕາມການເຊີນເຖິງສອງຄັ້ງ ໂດຍບໍ່ມີເຫດຜົນ ຄູ່ກໍລະນີສາມາດສະເໜີໄປຍັງກະຊວງ ຮສສ ຫຼື ຮ້ອງຟ້ອງຕໍ່ສານ.

### 4. ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການສັງຄົມ

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການສັງຄົມ ມີສິດແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ທີ່ພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການສັງຄົມ ຂຶ້ນແຂວງ ບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້, ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ບໍ່ ສາມາດປະນີປະນອມກັນໄດ້ ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານທີ່ມີຜູ້ອອກແຮງງານແຕ່ ໜຶ່ງຮ້ອຍຄົນ ຂຶ້ນໄປ.

ກຳນົດເວລາໃນການແກ້ໄຂແມ່ນບໍ່ໃຫ້ເກີນ ສິບຫ້າວັນ ນັບແຕ່ວັນໄດ້ຮັບການສະເໜີເປັນລາຍລັກອັກສອນ ຈາກຄູ່ກໍລະນີເປັນຕົ້ນໄປ.

ໃນກໍລະນີ ທີ່ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດິການສັງຄົມ ບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ ຫຼື ຄູ່ກໍລະນີຝ່າຍໃດໜຶ່ງບໍ່ມາ ຕາມການເຊີນເຖິງສອງຄັ້ງ ໂດຍບໍ່ມີເຫດຜົນ ຄູ່ກໍລະນີສາມາດຮ້ອງຟ້ອງຕໍ່ສານ.

### ມາດຕາ 16 ຜູ້ໄກ່ແກ່ຍຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຜູ້ໄກ່ແກ່ຍຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ແມ່ນຜູ້ທີ່ຖືກແຕ່ງຕັ້ງຈາກອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ແຕ່ລະຂັ້ນ ເພື່ອແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງ ດ້ານບໍລິຫານ.

### ມາດຕາ 17 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຜູ້ໄກ່ແກ່ຍ

ຜູ້ໄກ່ແກ່ຍມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ຄົ້ນຄວ້າ, ພິຈາລະນາ ຄຳຮ້ອງຂອງຄູ່ກໍລະນີ;
2. ເກັບກຳຂໍ້ມູນຈາກຄູ່ກໍລະນີ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
3. ວາງແຜນແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ, ເຊີນຄູ່ກໍລະນີ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຂົ້າມາເພື່ອໄກ່ແກ່ຍ;
4. ດຳເນີນການໄກ່ແກ່ຍ ໂດຍການເຂົ້າຮ່ວມຂອງຄູ່ກໍລະນີ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
5. ຮັບປະກັນໃຫ້ການໄກ່ແກ່ຍ ມີຄວາມຍຸຕິທຳ, ວ່ອງໄວ ແລະ ໂປ່ງໃສ;
6. ເຮັດບົດບັນທຶກການໄກ່ແກ່ຍ ແລ້ວອ່ານໃຫ້ຄູ່ກໍລະນີຊາບ ພ້ອມທັງໃຫ້ລົງລາຍເຊັນ;
7. ລາຍງານຜົນຂອງການໄກ່ແກ່ຍໃຫ້ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານທີ່ຕີນຂຶ້ນກັບ;

8. ນຳສິ່ງສຳນວນຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ເພື່ອໃຫ້ສານສືບຕໍ່ພິຈາລະນາແກ້ໄຂ;
9. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ.

## ໝວດທີ 5

### ການແກ້ໄຂດ້ວຍຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ

ມາດຕາ 18 ຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ

ຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ແມ່ນການຈັດຕັ້ງທີ່ມີຕົວແທນຈາກອົງການສາມຝ່າຍ ຊຶ່ງຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ຂັ້ນແຂວງ ເພື່ອເປັນໃຈກາງໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານ ທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ.

ຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ຂັ້ນສູນກາງ ຖືກແຕ່ງຕັ້ງໂດຍລັດຖະມົນຕີກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ສ່ວນຂັ້ນແຂວງນັ້ນ ຖືກແຕ່ງຕັ້ງໂດຍຫົວໜ້າພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ.

ຄະນະກຳມະການດັ່ງກ່າວ ປະກອບດ້ວຍ ຜູ້ຕາງໜ້າຈາກອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານແຮງງານເປັນປະທານ, ຜູ້ຕາງໜ້າຈາກອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ, ຜູ້ຕາງໜ້າຈາກອົງການຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ເປັນຮອງປະທານ ແລະ ມີພະນັກງານຂອງແຕ່ລະຝ່າຍຈຳນວນໜຶ່ງ ເປັນຄະນະ.

ກົມຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ແລະ ຂະແໜງຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ເປັນກອງເລຂາ ໃຫ້ຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ໃນຂັ້ນຂອງຕົນ, ມີໜ້າທີ່ຮັບຂໍສະເໜີ ຈາກຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼື ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ.

ມາດຕາ 19 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ

ຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ມີສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ດັ່ງນີ້:

1. ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ພິຈາລະນາຄຳຮ້ອງ ຂໍແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານແຮງງານ;
2. ສອບຖາມຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມຈາກຄູ່ກໍລະນີ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
3. ເຊີນຄູ່ກໍລະນີ, ນັກວິຊາການ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຂົ້າຮ່ວມ;
4. ພິຈາລະນາແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ແລະ ແຈ້ງຜົນຂອງການແກ້ໄຂ ໃຫ້ຄູ່ກໍລະນີຮັບຊາບ;
5. ລາຍງານຜົນຂອງການແກ້ໄຂໃຫ້ອົງການສາມຝ່າຍ;
6. ສະເໜີຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ຂັ້ນສູນກາງ ສືບຕໍ່ພິຈາລະນາໃນກໍລະນີຂັ້ນແຂວງ ບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ ແລະ ມີການຮ້ອງຂໍຂອງຄູ່ກໍລະນີຝ່າຍໃດໜຶ່ງ;
7. ນຳສິ່ງຜົນການແກ້ໄຂຂອງຄະນະໃຫ້ສານ ໃນກໍລະນີຝ່າຍໃດໜຶ່ງຮ້ອງຟ້ອງຕໍ່ສານ;
8. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ.

## ໝວດທີ 6

### ການຕັດສິນຂອງສານ ແລະ ການແກ້ໄຂທີ່ມີລັກສະນະສາກົນ

ມາດຕາ 20 ການຕັດສິນຂອງສານ

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານ ດ້ວຍການຕັດສິນຂອງສານ ແມ່ນການພິຈາລະນາຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການຂອງສານ ຊຶ່ງຂໍ້ຂັດແຍ່ງດັ່ງກ່າວ ບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂທາງດ້ານບໍລິຫານ, ຄູ່ກໍລະນີຝ່າຍໃດໜຶ່ງບໍ່ເຫັນດີຕາມການຕົກລົງ ຂອງຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ແລະ ໄດ້ຮ້ອງຟ້ອງຕໍ່ສານ.

ມາດຕາ 21 ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ທີ່ມີລັກສະນະສາກົນ

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານທີ່ມີລັກສະນະສາກົນ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ມາດຕາ 153 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ.

## ໝວດທີ 7

### ການບໍ່ໃຫ້ຢຸດເຊົາວຽກ ແລະ ບໍ່ໃຫ້ປິດສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ມາດຕາ 22 ການບໍ່ໃຫ້ຢຸດເຊົາວຽກ

ການບໍ່ໃຫ້ຢຸດເຊົາວຽກ ແມ່ນການທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານມາເຮັດວຽກເປັນປົກກະຕິ ໃນໄລຍະທີ່ຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານ ທັງລາຍບຸກຄົນ ແລະ ລວມໝູ່ ຍັງຢູ່ໃນຂັ້ນຕອນຂອງການແກ້ໄຂຢູ່.

ຖ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ຫາກຢຸດເຊົາວຽກ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບການເຫັນດີຈາກອົງການສາມຝ່າຍ ຫຼື ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຈະຖື ວ່າເປັນການຂາດວຽກໂດຍບໍ່ມີເຫດຜົນ ແລະ ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຜົນເສຍຫາຍທີ່ເກີດຂຶ້ນ.

ຖ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ຫາກເຫັນວ່າສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ບໍ່ມີຄວາມປອດໄພທີ່ຈະເຂົ້າໄປເຮັດວຽກ ໂດຍໄດ້ສະ ໜິໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຮັບຊາບແລ້ວ ຜູ້ອອກແຮງງານ ກໍສາມາດຢຸດເຊົາວຽກໄດ້ ແລະ ຕ້ອງລາຍງານໃຫ້ອົງການຄຸ້ມຄອງ ວຽກງານແຮງງານຊາບ ໂດຍທັນທີ.

ມາດຕາ 23 ການບໍ່ໃຫ້ປິດສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ການບໍ່ໃຫ້ປິດສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແມ່ນການທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ອະນຸຍາດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ເຂົ້າເຮັດວຽກ ເປັນປົກກະຕິ ໃນໄລຍະທີ່ຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານ ທັງລາຍບຸກຄົນ ແລະ ລວມໝູ່ ຍັງຢູ່ໃນຂັ້ນຕອນຂອງການແກ້ໄຂຢູ່.

ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫາກປິດສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບການເຫັນດີຈາກອົງການສາມຝ່າຍ ຫຼື ບໍ່ ໄດ້ຮັບການເຫັນດີຈາກຝ່າຍຜູ້ອອກແຮງງານ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຈ່າຍຄ່າແຮງງານ ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ນັບ ແຕ່ວັນທີ່ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ເຮັດວຽກ ຈົນເຖິງວັນທີ່ຂໍ້ຂັດແຍ່ງໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂ.

ຖ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໄດ້ປົກສາຫາລືກັບຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼື ອົງການກຳມະບານ ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລ້ວ ເຫັນວ່າຜູ້ອອກແຮງງານຄົນໃດໜຶ່ງ ຫຼື ຫຼາຍຄົນ ມີພຶດຕິກຳທີ່ອາດຈະກໍ່ຄວາມເສຍຫາຍໃຫ້ແກ່ທຸລະກິດ ກໍ ສາມາດຫ້າມບໍ່ໃຫ້ເຂົ້າໄປເຮັດວຽກ ແຕ່ຕ້ອງລາຍງານໃຫ້ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານແຮງງານຊາບ ໂດຍທັນທີ.

ມາດຕາ 24 ການສິ້ນສຸດຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ທີ່ເປັນຂໍ້ຂັດແຍ່ງແບບລວມໝູ່ ຫຼື ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ຈະສິ້ນສຸດ ລົງ ໃນສອງກໍລະນີ ດັ່ງນີ້:

1. ຄູ່ກໍລະນີ ຍອມຮັບຜົນຂອງການແກ້ໄຂຂອງຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ຫຼື ບໍ່ຍອມ ຮັບ ແຕ່ບໍ່ມີຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງ ຮ້ອງຟ້ອງຕໍ່ສານ;
2. ການຕັດສິນຊື້ຂາດຂອງສານ.

ສານຕັດສິນຊື້ຂາດ ຕໍ່ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ທີ່ເປັນແບບລວມໝູ່ ຫຼື ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ຊຶ່ງມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ ພາຍຫຼັງ ສິບຫ້າວັນ.

ໃນໄລຍະສິບຫ້າວັນ ຫຼັງຈາກການຕັດສິນຂອງສານ ຜູ້ອອກແຮງງານມີສິດທີ່ຈະບໍ່ມາເຮັດວຽກປົກກະຕິ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີສິດທີ່ຈະບໍ່ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຂົ້າມາເຮັດວຽກ ໂດຍຕ່າງຝ່າຍຕ່າງບໍ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດໃດໆ ຈາກອີກ ຝ່າຍໜຶ່ງ ຊຶ່ງລວມທັງຄ່າແຮງງານ.

ຖ້າຫາກວ່າຜູ້ອອກແຮງງານ ຫາກບໍ່ເຫັນດີຕໍ່ຜົນການແກ້ໄຂຂອງຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານ ແຮງງານ ຊຶ່ງບໍ່ໄດ້ຮ້ອງຟ້ອງຕໍ່ສານ ຫຼື ບໍ່ຍອມຮັບ ຕໍ່ການຕັດສິນຂອງສານ ແລະ ບໍ່ສືບຕໍ່ເຮັດວຽກ ກໍຈະຖືວ່າສິ້ນຍາ

ແຮງງານຖືກຍົກເລີກ. ຜົນປະໂຫຍດທີ່ຈະໄດ້ຮັບຈາກການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ໃນກໍລະນີນີ້ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມທີ່ໄດ້ ຕົກລົງກັນໃນສັນຍາແຮງງານ, ກົດລະບຽບພາຍໃນຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼື ຕາມການພິຈາລະນາ ຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ.

ຖ້າຫາກວ່າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫາກບໍ່ເຫັນດີຕໍ່ຜົນການແກ້ໄຂຂອງຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງ ງານ ຊຶ່ງບໍ່ໄດ້ຮ້ອງຟ້ອງຕໍ່ສານ ຫຼື ບໍ່ຍອມຮັບ ຕໍ່ການຕັດສິນຂອງສານ ແລະ ບໍ່ຮັບຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກຕໍ່ ກໍຈະຖືວ່າ ສັນຍາແຮງງານຖືກຍົກເລີກ. ການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານໃນກໍລະນີນີ້ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງຈ່າຍເງິນຊົດເຊີຍການຍົກເລີກ ສັນຍາແຮງງານດັ່ງກ່າວ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ.

ສຳລັບຂະແໜງການບໍລິການສາທາລະນະ ໃຫ້ຖືເອົາຜົນການຕັດສິນຂອງສານເປັນອັນຊື່ຂາດ ໂດຍບໍ່ອະນຸຍາດ ໃຫ້ມີການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ, ຖ້າຫາກມີການລະເມີດ ຝ່າຍທີ່ລະເມີດນັ້ນ ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄວາມເສຍຫາຍທີ່ ເກີດຂຶ້ນທັງໝົດ ຫຼື ອາດຖືກດຳເນີນຄະດີຕາມກົດໝາຍ.

## ໝວດທີ 8

### ຂໍ້ຫ້າມ

ມາດຕາ 25 ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບຜູ້ໄກ່ແກ່ຍ, ຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ແລະ ຄູ່ກໍລະນີ

ຫ້າມຜູ້ໄກ່ແກ່ຍ, ຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ແລະ ຄູ່ກໍລະນີ ມີພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບເນື້ອໃນຂອງຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ທີ່ຕົນໄດ້ຮູ້ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ;
2. ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນທີ່ຕົນໄດ້ຮູ້ ເພື່ອຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ຫຼື ເພື່ອທຳລາຍສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ຂອງຜູ້ອື່ນ;
3. ປອມແປງເອກະສານ ຫຼື ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງ;
4. ສວຍໃຊ້ສິດອຳນາດ, ໜ້າທີ່ເກີນຂອບເຂດ ເພື່ອຫາຜົນປະໂຫຍດ;
5. ກົດໜ່ວງ, ຖ່ວງດຶງ, ບັງຄັບ, ນາບຊຸ່, ລ່າອຽງ ໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່;
6. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ.

ມາດຕາ 26 ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ

ຫ້າມບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ມີພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ບໍ່ໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມື, ຂັດຂວາງການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານ, ຜູ້ໄກ່ແກ່ຍ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ຄະນະ ກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ;
2. ຍຸຍົງຜູ້ອື່ນບໍ່ໃຫ້ນຳໃຊ້ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານບໍລິຫານ ແລະ ຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງ ດ້ານແຮງງານ;
3. ເປັນສື່ກາງໃນການໃຫ້ ແລະ ຮັບສິນບິນ;
4. ມີພຶດຕິກຳອື່ນທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ.

## ໝວດທີ 9

### ບົດບັນຍັດສຸດທ້າຍ

ມາດຕາ 27 ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ມອບໃຫ້ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນໃຈກາງປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດດຳລັດສະບັບນີ້ ໃຫ້ປາກົດຜົນເປັນຈິງ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ.

ບັນດາກະຊວງ, ອົງການລັດທຽບເທົ່າກະຊວງ, ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຈົ່ງຮັບ ຮູ້ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດດຳລັດສະບັບນີ້ ຢ່າງເຂັ້ມງວດ.



ມາດຕາ 28 ຜົນສັກສິດ

ດໍາລັດສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດ ນັບແຕ່ວັນລົງລາຍເຊັນ ແລະ ພາຍຫຼັງໄດ້ລົງໃນຈົດໝາຍເຫດທາງລັດຖະການ  
ສືບຕໍ່າວັນ.

ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ

ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ



ທອງລຸນ ສີສຸລິດ