



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

ກົດໝາຍແຮງງານ

ໝວດທີ 1 ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ

ມາດຕາ 1. ໜ້າທີ່ຂອງກົດໝາຍແຮງງານ

ໜ້າທີ່ຂອງກົດໝາຍແຮງງານ ແມ່ນດັດສົມສາຍພົວພັນແຮງງານ, ເສີມຂະຫຍາຍທຸກຄວາມສາມາດຂອງແຮງງານຢ່າງຄົບຖ້ວນ ເຂົ້າໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມຂອງຊາດ, ຍົກສູງປະສິດທິພາບ ແລະ ຜະລິດຕະພາບຂອງແຮງງານໃນສັງຄົມ, ເຮັດໃຫ້ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງຊາວຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຮັບການປົວແປງໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

ມາດຕາ 2. ຫຼັກການຕ່າງຝ່າຍ ຕ່າງໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະຜູ້ອອກແຮງງານ.

ລັດ ປະຕິບັດຫຼັກການຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະຜູ້ອອກແຮງງານ ຕ່າງຝ່າຍຕ່າງໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກເຊື້ອຊາດ, ຜິວພັນ, ເພດ, ສາດສະໜາ ແລະຖານະທາງດ້ານການເມືອງ ແລະສັງຄົມ. ຜູ້ອອກແຮງງານຕ້ອງເຄົາລົບລະບຽບການອອກແຮງງານ ແລະປະຕິບັດຕາມບັນດາຂໍ້ກຳນົດຂອງການອອກແຮງງານ.

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງຮັບປະກັນຈ່າຍເງິນເດືອນຢ່າງຍຸດຕິທຳ, ຮັບປະກັນບັນດາເງື່ອນໄຂການອອກແຮງງານຢ່າງປອດໄພ ແລະປະຕິບັດຕາມປະກັນສັງຄົມ. ໃນກົດໝາຍສະບັບນີ້ຄຳວ່າ “ ຜູ້ອອກແຮງງານ “ ແມ່ນບຸກຄົນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງດູແລຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ເພື່ອຮັບການທົດແທນການອອກແຮງງານດ້ວຍເງິນເດືອນຫຼືຄ່າແຮງງານ, ຜົນປະໂຫຍດ ແລະນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ຕາມທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍແລະສັນຍາແຮງງານ.

“ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ “ ແມ່ນບຸກຄົນ ຫຼືນິຕິບຸກຄົນທີ່ນຳໃຊ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກໃຫ້ຕົນ ໂດຍຕ້ອງຈ່າຍ ເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານ, ຜົນປະໂຫຍດ ແລະນະໂຍບາຍຕ່າງໆທີ່ລະບຸໄວ້ໃນລະບຽບກົດໝາຍ ແລະສັນຍາ ແຮງງານໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ.

ມາດຕາ 3. ສິດໃນການສ້າງຕັ້ງ ແລະເຂົ້າຮ່ວມກັບອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ແລະອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ.

ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີສິດສ້າງຕັ້ງ ແລະເຂົ້າຮ່ວມເປັນສະມາຊິກຂອງອົງການຈັດຕັ້ງມະ ຫາຊົນ ແລະອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມໃດໜຶ່ງທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ.

ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ແລະອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມເຫຼົ່ານັ້ນມີສິດວາງລະບຽບການ, ເລືອກຕັ້ງເອົາຜູ້ ຕາງໜ້າຂອງຕົນ, ຈັດວາງການບໍລິຫານ, ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານດ້ວຍຕົນເອງ, ພ້ອມທັງມີສິດເຂົ້າຮ່ວມເປັນ ສະຫະພັນ ຫຼືສະຫະພາບແຮງງານຢູ່ພາຍໃນປະເທດ.

ສຳລັບລະບຽບການສ້າງຕັ້ງ, ພາລະບົດບາດ ແລະລະບຽບການເຄື່ອນໄຫວຂອງອົງການດັ່ງກ່າວນີ້ ຈະ ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນລະບຽບການສະເພາະຕ່າງໆ.

ມາດຕາ 4. ການຫ້າມນຳໃຊ້ແຮງງານດ້ວຍການບັງຄັບ

ຫ້າມຜູ້ໃຊ້ແຮງງານນຳໃຊ້ແຮງງານດ້ວຍການບັງຄັບ.

ການນຳໃຊ້ແຮງງານດ້ວຍການບັງຄັບ ແມ່ນການນຳໃຊ້ແຮງງານ ຊຶ່ງຜູ້ອອກແຮງງານບໍ່ສະໝັກໃຈເຮັດ ວຽກງານທີ່ຕົນໄດ້ຮັບມອບໝາຍ ຊຶ່ງບໍ່ສອດຄ່ອງກັບສັນຍາແຮງງານ.

ຈະບໍ່ຖືວ່າເປັນການນຳໃຊ້ແຮງງານຕາມກົດໝາຍ ຫຼືຂໍ້ກຳນົດກ່ຽວກັບພັນທະປ້ອງກັນຊາດ;

ການນຳໃຊ້ແຮງງານເນື່ອງຈາກເຫດສຸກເສີນໃດໜຶ່ງເຊັ່ນເກີດສົງຄາມ, ໄຟໄໝ້, ໄພທຳມະຊາດ ແລະ ພະຍາດລະບາດຕ່າງໆ;

ການປະຕິບັດວຽກງານໃດໜຶ່ງຕາມຄຳຕັດສິນຂອງສານ ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງດູແລເບິ່ງແຍງຈາກເຈົ້າ ໜ້າທີ່ຂອງລັດ, ແຕ່ບຸກຄົນດັ່ງກ່າວນີ້ຈະບໍ່ຖືກນຳໄປເຮັດວຽກ ເພື່ອຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວຂອງບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກ ຄົນ ຫຼືຫົວໜ່ວຍແຮງງານໃດໜຶ່ງ;

ການປະຕິບັດວຽກງານໃດໜຶ່ງຕາມການຕົກລົງ ຂອງອຳນາດການປົກຄອງຂັ້ນພື້ນຖານ ທີ່ຕົນສັງກັດຢູ່, ຂອງອົງການ, ສະມາຄົມຕ່າງໆ ທີ່ຕົນເປັນສະມາຊິກ ແລະວຽກງານດັ່ງກ່າວນັ້ນ ຕ້ອງແມ່ນວຽກງານທີ່ມີລັກສະ ນະເປັນພັນທະຂອງພົນລະເມືອງທຸກຄົນຕ້ອງເຮັດ ເພື່ອຜົນປະໂຫຍດສ່ວນລວມຂອງຊາດ.

ການລະດົມຜູ້ອອກແຮງງານ ໄປໃຊ້ວຽກງານຕາມເງື່ອນໄຂທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນີ້ມີແຕ່ລັດເທົ່ານັ້ນຈຶ່ງມີ ສິດ, ຫ້າມບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼືຫົວໜ່ວຍແຮງງານໃດໜຶ່ງບໍ່ວ່າທາງກົງ ຫຼືທາງອ້ອມນຳໃຊ້ມາດຕະການເອົາ ແຮງງານໄປຮັບໃຊ້ວຽກງານສ່ວນຕົວ ຫຼືກຸ່ມຄົນໃດໜຶ່ງ.

ມາດຕາ 5. ຂອບເຂດການນຳໃຊ້ກົດໝາຍແຮງງານ

ກົດໝາຍແຮງງານສະບັບນີ້ ມີຜົນບັງຄັບປະຕິບັດສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ເຄື່ອນໄຫວໃນທຸກພາກສ່ວນເສດຖະກິດສັງຄົມ ໃນ ສປປລາວ ຊຶ່ງເອີ້ນວ່າ “ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ “.

ກົດໝາຍແຮງງານສະບັບນີ້ບໍ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ສຳລັບລັດຖະກອນທີ່ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ - ວິຊາການຂອງລັດ ແລະໂຮງເຂດປ້ອງກັນຊາດ ແລະປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ.

ໝວດທີ 2

ລະບຽບການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ

ມາດຕາ 6. ການຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີສິດຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານທີ່ຕົນຄວບຄຸມ ແຕ່ຕ້ອງໃຫ້ບູລິມະສິດກ່ອນໝູ່ແກ່ພົນລະເມືອງລາວ. ການຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານຕ້ອງເຮັດສັນຍາແຮງງານເປັນລາຍລັກອັກສອນ ລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານກັບຜູ້ອອກແຮງງານບົນຫຼັກການສະເໝີພາບ ແລະເຫັນດີເຫັນພ້ອມນຳກັນ ໂດຍບໍ່ຂັດກັບລະບຽບກົດໝາຍທີ່ລັດວາງອອກ.

ມາດຕາ 7. ການຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດ

ຫົວໜ່ວຍແຮງງານຂອງພາກສ່ວນເສດຖະກິດຕ່າງໆ ອາດຈະຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນເຂົ້າມາເຮັດວຽກກັບຕົນ ຖ້າຫາກວ່າແຮງງານວິຊາສະເພາະເຫຼົ່ານັ້ນຢູ່ ສປປລາວ ຍັງຂາດເຂີນ. ການຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດເຂົ້າມາເຮັດວຽກຢູ່ລາວນັ້ນ ຕ້ອງມີຈຳນວນ ແລະກຳນົດເວລາຈຳກັດ ແລະຕ້ອງວາງແຜນການລະອຽດຕໍ່ການຖ່າຍທອດວິຊາການເຫຼົ່ານັ້ນໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານລາວເພື່ອທົດແທນຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດ ພາຍຫຼັງສິ້ນສຸດກຳນົດເວລາເຮັດວຽກຢູ່ລາວແລ້ວ;

ການນຳເຂົ້າຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດທຸກຄົນ ເພື່ອມາເຮັດວຽກຢູ່ລາວທັງໂລຍະສັ້ນ ຫຼືໂລຍະຍາວນັ້ນຕ້ອງໄດ້ຮັບການອະນຸຍາດຈາກອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເສຍກ່ອນ ຈຶ່ງສາມາດນຳເຂົ້າມາໄດ້ ເວັ້ນເສຍແຕ່ເຂົ້າມາເຮັດວຽກຕາມໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງຕ່າງປະເທດ ແລະອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນຕ່າງໆ ຈຶ່ງປະຕິບັດຕາມລະບຽບການສະເພາະ.

ລັດຈະບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດເຂົ້າເຮັດວຽກ ຫຼືປະກອບບັນດາອາຊີບທີ່ເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງສະຫງວນໄວ້ໃຫ້ສະເພາະແຕ່ພົນລະເມືອງລາວເທົ່ານັ້ນ, ສຳລັບສາລະບານວິຊາຊີບເຫຼົ່ານັ້ນຈະໄດ້ກຳນົດໄວ້ສະເພາະຕ່າງຫາກ.

ມາດຕາ 8. ການຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທຸກຄົນມີພັນທະໂດຍກົງຕໍ່ການຝຶກອົບຮົມ, ຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະ ແລະຄວາມຊຳນິ ຊຳນານໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານລາວ ທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າກາຍເປັນຜູ້ອອກແຮງ ງານທີ່ຊຳນານງານ ແລະຫັນເປັນວິຊາສະເພາະເທື່ອລະກ້າວ.

ທຸກຫົວໜ່ວຍແຮງງານຂອງພາກສ່ວນເສດຖະກິດສັງຄົມຕ່າງໆ ຕ້ອງສ້າງແຜນການ ແລະກຳນົດກ້ອນ ທຶນອັນແນ່ນອນໃນແຕ່ລະປີ ເພື່ອໃຊ້ຈ່າຍເຂົ້າໃນການຝຶກອົບຮົມ, ຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະທັງໄລຍະສັ້ນ, ກາງ, ແລະຍາວ ທັງຢູ່ພາຍໃນ ແລະຢູ່ຕ່າງປະເທດໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານລາວ ທີ່ເຮັດວຽກນຳຕົນ.

ມາດຕາ 9. ການຄຸ້ມຄອງດ້ານເສດຖະກິດ-ເຕັກນິກ ແລະສັງຄົມຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານ

ການຄຸ້ມຄອງດ້ານເສດຖະກິດ- ເຕັກນິກ ແລະສັງຄົມຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານສັງຄົມ ຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານຢູ່ໃນ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານຕ່າງໆທີ່ຕົນຄວບຄຸມ.

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານອາດຈະມອບສິດຄຸ້ມຄອງຂອງຕົນທັງໝົດໃຫ້ບຸກຄົນຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງ. ບຸກຄົນຜູ້ນັ້ນຕ້ອງຮັບ ຜິດຊອບຕໍ່ວຽກງານດັ່ງກ່າວແທນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ.

ການຄຸ້ມຄອງພາຍໃນຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ຕ້ອງກຳນົດໄວ້ໃນກົດລະບຽບພາຍໃນ ກ່ຽວກັບການອອກແຮງ ງານ.

ມາດຕາ 10. ການຄຸ້ມຄອງຂອງລັດຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານ

ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານມີໜ້າທີ່ດັ່ງນີ້:

ຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ແລະຕິດຕາມ, ກວດກາການນຳໃຊ້ແຮງງານຢ່າງຖືກຕ້ອງ;

ວາງລະບຽບຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ແລະນຳໃຊ້ແຮງງານ;

ຊີ້ນຳ, ກວດກາການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ ແລະກົດລະບຽບດັ່ງກ່າວ;

ຝຶກອົບຮົມ ແລະພັດທະນາສີມືແຮງງານໃຫ້ມີຄວາມຊຳນານ;

ຄົ້ນຄວ້າ ແລະຈັດຫວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ຜູ້ຕ້ອງການມີວຽກເຮັດ;

ການຈັດຕັ້ງ ແລະການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຂອງອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານນັ້ນ ຈະບົ່ງໄວ້ໃນກົດລະບຽບສະ ເພາະ.

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີພັນທະປະຕິບັດທຸກມາດຕະການ ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງຜູ້ອອກແຮງງານ ໂດຍແມ່ນອົງ ການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ເປັນຜູ້ປະກາດໃຊ້ເປັນຕົ້ນ: ລະບຽບການຮັບສະມັກເອົາຜູ້ອອກແຮງງານ, ຂຶ້ນທະບຽນ ແຮງງານ, ສະຖິຕິແຮງງານ ພ້ອມກັບມາດຕະການອື່ນໆ.

ມາດຕາ 11 ບົດບາດຂອງກມະບານ ແລະຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ

ກຳມະບານຄວນໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ຢູ່ແຕ່ລະຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຕາມກົດລະບຽບສະເພາະຂອງ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ຖ້າວ່າບ່ອນໃດຫາກຍັງບໍ່ທັນມີກຳມະບານ ໃຫ້ສ້າງຕັ້ງຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານແທນ.

ກຳມະບານຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານຂອງຕົນມີໜ້າທີ່ເຕົ້າໂຮມຄວາມ ສາມັກຄີ ສຶກສາອົບຮົມ ແລະປຸກລະດົມຜູ້ອອກແຮງງານໃຫ້ມີລະບຽບວິໄນການອອກແຮງງານ, ປະຕິບັດວຽກ ງານໃຫ້ສຳເລັດ ຕາມແຜນການຜະລິດຫົວໜ່ວຍແຮງງານວາງອອກ, ສະເໜີຫຼືຮຽກຮ້ອງຕໍ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ກ່ຽວ ກັບການປະຕິບັດກົດໝາຍແຮງງານ ແລະສັນຍາແຮງງານໃຫ້ຖືກຕ້ອງ ແລະເຂົ້າຮ່ວມໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ກ່ຽວກັບແຮງງານ ປຶກສາຫາລືກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ພົວພັນເຖິງຄ່າແຮງງານ, ເວລາເຮັດວຽກ, ເວລາພັກຜ່ອນ, ເງື່ອນໄຂອອກແຮງງານ, ລະບອບປະກັນສັງຄົມ ຊຶ່ງກົດໝາຍໄດ້ກຳນົດໄວ້.

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທຸກຄົນ ຕ້ອງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ດ້ານເວລາຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງຊົ່ວໂມງ ໃນມື້ເຮັດວຽກຕໍ່ ເດືອນ ແລະສະຖານທີ່ຢ່າງເໝາະສົມເພື່ອໃຫ້ກຳມະບານ ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ເຄື່ອນໄຫວວຽກ ງານການຈັດຕັ້ງຕາມພາລະບົດບາດຂອງຕົນ.

ໝວດທີ 3

ສັນຍາແຮງງານ ແລະການຍົກເລີກ

ສັນຍາແຮງງານ

ມາດຕາ 12. ສັນຍາແຮງງານ

ສັນຍາແຮງງານ ແມ່ນການຕົກລົງລະຫວ່າງຜູ້ອອກແຮງງານກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼືຕົວແທນຂອງ ບຸກຄົນດັ່ງກ່າວ. ສັນຍາແຮງງານຕ້ອງເຮັດເປັນລາຍລັກອັກສອນ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງປະຕິບັດຂໍ້ຜູກພັນແຮງງານ ຊຶ່ງຝ່າຍຜູ້ອອກແຮງງານກໍຕ້ອງປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນຕາມວິຊາສະເພາະ ແລະຄວາມຊຳນິຊຳນານທີ່ລະບຸໄວ້ ຢ່າງຄົບຖ້ວນ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງມອບວຽກ ຫຼືຕຳແໜ່ງໃດໜຶ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນສັນຍາແຮງງານ ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງ ງານເຮັດພ້ອມທັງຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ ແລະຮັບປະກັນຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ ແລະອື່ນໆ ໃຫ້ແກ່ ຜູ້ອອກແຮງງານໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ ແລະສັນຍາແຮງງານທີ່ເຫັນດີນຳກັນ.

ໃນສັນຍາແຮງງານຕ້ອງໄດ້ກຳນົດສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ວຽກທີ່ຈະເຮັດ, ລະດັບຄ່າແຮງງານ ແລະນະ ໂຍບາຍອື່ນໆທີ່ຄວນໄດ້ຮັບຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ. ການເຊັນສັນຍາແຮງງານແມ່ນຮູບການອັນ ໜຶ່ງໃນການຮັບ ເອົາແຮງງານ.

ມາດຕາ 13. ຮູບການ ແລະອາຍຸຂອງສັນຍາແຮງງານ

ນອກຈາກສັນຍາແຮງງານທີ່ຈະຕ້ອງເຮັດເປັນລາຍລັກອັກສອນແລ້ວ ໃນບາງກໍລະນີສັນຍາແຮງງານ ອາດຈະເຮັດທາງປາກເປົ່າ ໂດຍອີງຕາມເງື່ອນໄຂ ແລະລັກສະນະຂອງວຽກງານທີ່ເຮັດເປັນວັນ ແລະວຽກງານທີ່ ມີບໍລິມາດໜ້ອຍ.

ສັນຍາແຮງງານອາດຈະເຮັດຂຶ້ນ ໂດຍມີກຳນົດເວລາ ຫຼືບໍ່ມີກຳນົດເວລາ. ສຳລັບສັນຍາແຮງງານທີ່ມີ ກຳນົດເວລານັ້ນອາຍຸຂອງສັນຍາ ແມ່ນອີງຕາມການຕົກລົງເຫັນດີນຳກັນ ລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະຜູ້ອອກ ແຮງງານ.

ມາດຕາ 14. ການທົດສອບຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີສິດທິທົດສອບຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຜູ້ກ່ຽວຈະສາມາດ ເຮັດວຽກນັ້ນໄດ້ຫຼືບໍ່.

ການວາງກຳນົດເວລາຂອງການທົດສອບ ແມ່ນອີງຕາມລັກສະນະຂອງວຽກງານຄື:

ສຳລັບວຽກງານທີ່ບໍ່ຮຽກຮ້ອງເຖິງຄວາມຊຳນິຊຳນານ ທາງດ້ານວິຊາສະເພາະເຊັ່ນ: ວຽກງານທີ່ໃຊ້ແຮງ ງານທາງຮ່າງກາຍເປັນຕົ້ນຕໍນັ້ນ ກຳນົດເວລາທົດສອບຈະບໍ່ໃຫ້ເກີນ ສາມສິບວັນ.

ສຳລັບວຽກງານທີ່ຮຽກຮ້ອງທາງດ້ານວິຊາສະເພາະນັ້ນ ກຳນົດເວລາທົດສອບແມ່ນບໍ່ໃຫ້ເກີນຫົກສິບ ວັນ.

ໃນໄລຍະຂອງການທົດສອບນັ້ນ ຖ້າຜູ້ອອກແຮງງານຫາກມີການເຈັບເປັນ ຫຼືມີເຫດຜົນອື່ນອັນຈຳເປັນ ຊຶ່ງພາໃຫ້ຂາດການທົດສອບຊົ່ວໄລຍະໜຶ່ງກໍຈະບໍ່ໃຫ້ນັບເວລາທີ່ຂາດນັ້ນເຂົ້າໃນກຳນົດ. ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ອອກ ແຮງງານຍັງຂາດຄວາມຊຳນິຊຳນານຕໍ່ວຽກງານ ໄລຍະເວລາຂອງການທົດສອບອາດແກ່ຍາວອອກໄປ ຫຼືວ່າຜູ້ ໃຊ້ແຮງງານບໍ່ຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານກໍໄດ້, ແຕ່ເວລາຂອງການທົດສອບຕໍ່ມັນຈະບໍ່ໃຫ້ເກີນກວ່າສາມສິບວັນ.

ໃນໄລຍະເວລາຂອງການທົດສອບຄວາມສາມາດນັ້ນ ແຕ່ລະຝ່າຍມີສິດຍົກເລີກການທົດສອບໄດ້ທຸກ ເວລາແຕ່ຕ້ອງແຈ້ງລ່ວງໜ້າໃຫ້ອີກຝ່າຍໜຶ່ງຊາບຢ່າງໜ້ອຍສາມວັນສຳລັບຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ຮຽກຮ້ອງເຖິງຄວາມ ຊຳນິຊຳນານ ແລະຫ້າວັນສຳລັບຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກທີ່ຮຽກຮ້ອງເຖິງຄວາມຊຳນິຊຳນານ. ໃນກໍລະນີຍົກເລີກການທົດ ສອບດັ່ງກ່າວນີ້ ຜູ້ອອກແຮງງານມີສິດໄດ້ຮັບເງິນເດືອນຫຼືຄ່າແຮງງານ ແລະນະໂຍບາຍອື່ນໆຕາມກົດໝາຍນັບ ແຕ່ມີເລີ່ມຕົ້ນການທົດສອບຈົນຮອດມີຢຸດເຊົາວຽກງານ.

ກ່ອນການທົດສອບຈະສິ້ນສຸດລົງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງແຈ້ງວ່າຈະຮັບເອົາ ຫຼືບໍ່ຮັບເອົາໂດຍເປັນລາຍລັກ ອັກສອນໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຊາບ ພາຍໃນກຳນົດເວລາ ເຈັດວັນ. ໃນໄລຍະຂອງການທົດສອບນັ້ນຜູ້ອອກແຮງ ງານຈະໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານບໍ່ໃຫ້ຕໍ່າກວ່າເກົ່າສິບສ່ວນຮ້ອຍຂອງເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຂອງວຽກ ງານນັ້ນ.

ມາດຕາ 15: ການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ

ສັນຍາແຮງງານທີ່ມີກຳນົດເວລາ ຫຼືບໍ່ມີກຳນົດເວລາ ອາດຈະຍົກເລີກດ້ວຍຄວາມເຫັນດີຂອງຄູ່ສັນຍາ.

ຄູ່ສັນຍາຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງ ອາດຈະຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານທີ່ບໍ່ມີກຳນົດເວລາໄດ້ແຕ່ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ຄູ່ສັນຍາຂອງຕົນຊາບລ່ວງໜ້າກ່ອນຢ່າງໜ້ອຍ ສີ່ສິບຫ້າວັນ ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກ ຊຶ່ງຮຽກຮ້ອງເຖິງວິຊາສະເພາະຄວາມຊຳນິຊຳນານ ແລະສິບຫ້າວັນສຳລັບຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກໂດຍໃຊ້ແຮງງານທາງຮ່າງກາຍເປັນຕົ້ນຕໍ.

ກ່ອນສັນຍາ ທີ່ມີກຳນົດເວລານັ້ນ ໃກ້ຈະສິ້ນສຸດລົງ ຄູ່ສັນຍາຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ກັນຊາບລ່ວງໜ້າ ຢ່າງໜ້ອຍສິບຫ້າວັນ. ຖ້າຫາກມີຄວາມເຫັນດີຢາກສືບຕໍ່ວຽກງານຄູ່ສັນຍາທັງສອງຝ່າຍຕ້ອງເຂັ້ມສັນຍາແຮງງານໃໝ່.

ສັນຍາແຮງງານທີ່ກຳນົດຕາມບໍລິມາດວຽກນັ້ນ ຈະຍົກເລີກໄດ້ກໍຕໍ່ເມື່ອສຳເລັດວຽກງານນັ້ນແລ້ວ.

ໃນເມື່ອຜູ້ອອກແຮງງານຫາກເສຍຊີວິດ ສັນຍາແຮງງານຂອງຜູ້ກ່ຽວຈະຖືກຍົກເລີກ.

ມາດຕາ 16. ການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານເນື່ອງຈາກການປົດປ່ອຍອອກຈາກວຽກງານ

ຈະຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານດ້ວຍການປົດປ່ອຍອອກຈາກວຽກງານໄດ້ ໃນກໍລະນີຜູ້ອອກແຮງງານຫາກຂາດຄວາມສາມາດທາງດ້ານວິຊາສະເພາະ, ສຸຂະພາບອ່ອນເພຍ ຊຶ່ງບໍ່ສາມາດຈະສືບຕໍ່ວຽກງານໄດ້, ຫຼືຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງຫຼຸດຜ່ອນຈຳນວນຜູ້ອອກແຮງງານ ເພື່ອປັບປຸງວຽກງານພາຍໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ.

ຖ້າຫາກເຫັນວ່າຜູ້ອອກແຮງງານຂາດຄວາມສາມາດທາງດ້ານວິຊາສະເພາະ ຫຼືສຸຂະພາບອ່ອນເພຍແລ້ວ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານອາດຈະຕົກລົງໃຫ້ຜູ້ນັ້ນຢຸດວຽກ ແລະຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ແຕ່ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວລ່ວງໜ້າຢ່າງໜ້ອຍ ສີ່ສິບຫ້າວັນ ທັງຕ້ອງອະທິບາຍເຫດຜົນທີ່ໃຫ້ຢຸດເຊົາວຽກ. ໃນໄລຍະແຈ້ງລ່ວງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງອະນຸຍາດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານໄປຊອກວຽກງານໃໝ່ເຮັດໜຶ່ງວັນຂອງມື້ເຮັດວຽກຕໍ່ອາທິດ ໂດຍໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຄືເວລາຍັງເຮັດວຽກຢູ່.

ແຕ່ກ່ອນຈະຕົກລົງຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານນັ້ນ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງພິຈາລະນາຊັບຊ້ອນວຽກງານອັນເໝາະສົມຕາມຄວາມສາມາດ ແລະສຸຂະພາບຂອງຜູ້ກ່ຽວເສັຍກ່ອນ, ຖ້າຫາກວ່າບໍ່ມີຕຳແໜ່ງງານທີ່ເໝາະສົມແລ້ວຈຶ່ງຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານໄດ້.

ໃນກໍລະນີທີ່ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງຫຼຸດຜ່ອນຈຳນວນຜູ້ອອກແຮງງານເພື່ອປັບປຸງວຽກງານພາຍໃນນັ້ນ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງເຮັດບັນຊີຫຼຸດຜ່ອນຈຳນວນຜູ້ອອກແຮງງານ ໂດຍປຶກສາຫາລືກັບກຳມະບານ ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານແລ້ວລາຍງານໃຫ້ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານຮູ້, ພ້ອມກັນນັ້ນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານກໍຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ຖືກຢຸດເຊົາວຽກຮູ້ກ່ອນຢ່າງໜ້ອຍ ສີ່ສິບຫ້າວັນ ພ້ອມທັງອະທິບາຍເຫດຜົນທີ່ຕ້ອງຫຼຸດຜ່ອນຈຳນວນຜູ້ອອກແຮງງານ.

ການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ໃນທຸກກໍລະນີທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງນີ້ ຕ້ອງໄປຄຽງຄູ່ກັບການໃຊ້ເງິນອຸດໜູນໃຫ້ແກ່ການຢຸດເຊົາວຽກງານຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຕາມໄລຍະເວລາອອກແຮງງານແຕ່ລະຄົນ. ເງິນອຸດໜູນດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນຄິດໄລ່ຕາມອາຍຸການເຮັດວຽກ ໜຶ່ງເດືອນໃດຄິດໄລ່ເທົ່າກັບສິບສ່ວນຮ້ອຍຂອງເງິນ

ເດືອນໜຶ່ງເດືອນທີ່ໄດ້ຮັບກ່ອນການຢຸດເຊົາວຽກ. ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີປະການເຮັດວຽກເກີນກວ່າສາມປີ ຂຶ້ນໄປແມ່ນຄິດໄລ່ເທົ່າກັບສິບຫ້າສ່ວນຮ້ອຍ.

ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເບີກຈ່າຍຄ່າແຮງງານ ຕາມຫົວໜ່ວຍຜະລິດຕະພັນ ຫຼືຜູ້ທີ່ມີລະດັບຄ່າແຮງ ງານບໍ່ແມ່ນອນນັ້ນ ແມ່ນໃຫ້ກຳນົດເອົາເງິນເດືອນຫຼືຄ່າແຮງງານສະເລ່ຍ ໂດຍເອົາລະດັບຄ່າແຮງງານສາມ ເດືອນສຸດທ້າຍກ່ອນການຢຸດເຊົາວຽກເປັນພື້ນຖານ ຂອງການຄິດໄລ່ເງິນອຸດ ໝູນຂອງການຢຸດເຊົາວຽກງານໃຫ້ ຜູ້ກ່ຽວ.

ມາດຕາ 17. ການຈຳກັດສິດຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານບໍ່ມີສິດຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ຫຼືບັງຄັບໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຢຸດເຊົາວຽກໃນກໍລະນີດັ່ງນີ້:
ຜູ້ອອກແຮງງານພວມເຈັບເປັນ ແລະປິ່ນປົວ ຫຼືຢູ່ໃນໄລຍະພື້ນຟູສຸຂະພາບພາຍຫຼັງການປິ່ນປົວຕາມ ການແນະນຳຂອງແພດ ຫຼືພວມປະສົບກັບໄພພິບັດຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນ: ໄພໄໝ້ເຮືອນ.

ຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງທີ່ຖືພາ ຫຼືທີ່ອອກລູກແລ້ວ ແຕ່ບໍ່ທັນຮອດເກົ້າເດືອນ;
ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຢູ່ໃນໄລຍະພັກຜ່ອນປະຈຳປີ ຫຼືພັກວຽກຕາມຄວາມເຫັນດີຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ;
ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ພວມປະຕິບັດວຽກງານຢູ່ໃນສະຖານທີ່ອື່ນ ຕາມການມອບໝາຍຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ;
ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໄດ້ຮຽກຮ້ອງຕໍ່ວ່າ ຫຼືຮ້ອງຟ້ອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼືໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງ ລັດທີ່ພົວພັນເຖິງການປະຕິບັດກົດໝາຍແຮງງານ ແລະຂໍ້ຂັດແຍ່ງກ່ຽວກັບແຮງງານພາຍໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຂອງຕົນ;

ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເຄື່ອນໄຫວວຽກງານການຈັດຕັ້ງຂອງກຳມະບານ, ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼືອົງການຈັດຕັ້ງຂອງສັງຄົມອື່ນໆ ໂດຍໄດ້ຮັບຄວາມເຫັນດີຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານແລ້ວ ຫຼືທີ່ເຄື່ອນໄຫວນອກໂມງ ເວລາເຮັດວຽກ;

ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບສະມັກເລືອກຕັ້ງເຂົ້າໃນກຳມະບານ ຫຼືເປັນຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
ມາດຕານີ້ຈະບໍ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ຫາກໄດ້ກະທຳຄວາມຜິດທີ່ໄດ້ບົ່ງໄວ້ໃນ ມາດຕາ 19 ຂອງກົດໝາຍແຮງງານສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 18. ສິດພິເສດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນໄລຍະແຈ້ງລ່ວງໜ້າ.

ໃນໄລຍະແຈ້ງລ່ວງໜ້າ ຖ້າວ່າຜູ້ອອກແຮງງານຫາກປະສົບກັບອຸບັດຕິເຫດແຮງງານ ຫຼືເຈັບເປັນຊຶ່ງບໍ່ ສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ເວລາພັກປິ່ນປົວນັ້ນ ຈະບໍ່ໄດ້ຄິດໄລ່ເຂົ້າໃນໄລຍະແຈ້ງລ່ວງ ໜ້າ. ໃນໄລຍະແຈ້ງ ລ່ວງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານຍັງໄດ້ເຮັດວຽກ ແລະໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານ ຫຼືເງິນເດືອນຕາມປົກກະຕິຄືກັບໄລຍະກ່ອນ ການແຈ້ງລ່ວງໜ້າ.

ມາດຕາ 19. ການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ເນື່ອງຈາກການກະທຳຜິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ມີສິດຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ໂດຍບໍ່ຈ່າຍເງິນອຸດໜູນຂອງການຢຸດເຊົາວຽກ ແຕ່ຕ້ອງແຈ້ງລ່ວງໜ້າຢ່າງໜ້ອຍສາມວັນໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານມີຄວາມຜິດດັ່ງນີ້:

ບໍ່ສັດຊື່ຕໍ່ວຽກງານ ຫຼືມີເຈດຕະນາສ້າງຄວາມເສັຍຫາຍຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໂດຍມີຫຼັກຖານຢັ້ງຢືນຢ່າງຖືກຕ້ອງ.

ລະເມີດຂໍ້ກຳນົດ, ລະບຽບການອອກແຮງງານ ເຖິງວ່າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໄດ້ກ່າວເຕືອນມາກ່ອນແລ້ວກໍຕາມ;

ປະລະໜ້າທີ່ເປັນເວລາສີ່ວັນລຽນຕິດຢ່າງບໍ່ມີເຫດຜົນ;

ຖືກສານຕັດສິນລົງໂທດຕັດອິດສະຫຼະພາບ.

ມາດຕາ 20. ການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງຈ່າຍເງິນອຸດໜູນ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໄດ້ຖືກຢຸດເຊົາວຽກ ຫຼືຜູ້ໄດ້ຮັບການມອບສັນທະຈາກຜູ້ກ່ຽວໃນກໍລະນີດັ່ງນີ້:

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ໂດຍບໍ່ມີເຫດຜົນພຽງພໍ, ບັງຄັບທາງກົງ ຫຼືທາງອ້ອມ ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ;

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານລະເມີດຂໍ້ຜູກພັນທີ່ມີໃນສັນຍາ ໂດຍໄດ້ຮັບການທັກທ້ວງຈາກຜູ້ອອກແຮງງານໃຫ້ມີການປ່ຽນແປງມາກ່ອນແລ້ວ.

ຜູ້ອອກແຮງງານນອກຈາກຈະມີສິດໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນຂອງການຢຸດເຊົາວຽກແລ້ວ ຍັງມີສິດຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຈ່າຍຄ່າເສຍຫາຍຕື່ມອີກ ໃນເມື່ອຜູ້ກ່ຽວຫາກໄດ້ເສຍຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຢ່າງໃດຢ່າງໜຶ່ງ.

ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຖືກຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງນີ້ຍັງມີສິດຮຽກຮ້ອງຂໍເຂົ້າເຮັດວຽກຄືນໃໝ່ຕາມຕຳແໜ່ງ, ໜ້າທີ່ເກົ່າ ຫຼືອັນໃໝ່ຕາມຄວາມເໝາະສົມ.

ການຄິດໄລ່ເບີກຈ່າຍເງິນອຸດໜູນແກ່ຜູ້ໄດ້ຢຸດເຊົາວຽກ ຕາມກໍລະນີດັ່ງກ່າວຂ້າງເທິງນີ້ ໃຫ້ຄິດໄລ່ຕາມອາຍຸການເຮັດວຽກໜຶ່ງເດືອນໃດຄິດໄລ່ເທົ່າກັບສິບຫ້າສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງເງິນເດືອນໜຶ່ງເດືອນທີ່ໄດ້ຮັບກ່ອນການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ. ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີປະການເຮັດວຽກເກີນກວ່າສາມປີຂຶ້ນໄປໃຫ້ຄິດໄລ່ເທົ່າກັບຊາວສ່ວນຮ້ອຍ.

ມາດຕາ 21. ການໂຍກຍ້າຍຜູ້ອອກແຮງງານໄປເຮັດວຽກອື່ນຊົ່ວຄາວ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຈະໂຍກຍ້າຍຜູ້ອອກແຮງງານ ໄປເຮັດວຽກອື່ນຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານດຽວກັນ ໃນກຳນົດເວລາບໍ່ເກີນສາມເດືອນກໍໄດ້ ຖ້າວ່າການໂຍກຍ້າຍນັ້ນຫາກແມ່ນຍ້ອນການຢຸດກິດຈະການຊົ່ວຄາວ,

ແມ່ນຍ້ອນການປະຕິບັດວິໃນແກ່ຜູ້ກ່ຽວ, ການປ້ອງກັນຄວາມເສຍຫາຍ ທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນແກ່ກິດຈະການ ຫຼືການ ປ້ອງກັນໄພທຳມະຊາດ. ຖ້າຫາກເກີນກຳນົດສາມເດືອນແລ້ວ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະຜູ້ອອກແຮງງານຕ້ອງໄດ້ ພິຈາລະນາການສືບຕໍ່ສັນຍາຄືນໃໝ່.

ໃນໄລຍະທີ່ໂຍກຍ້າຍໄປເຮັດວຽກອື່ນຊົ່ວຄາວນັ້ນ ຖ້າຫາກວ່າວຽກງານໃໝ່ຫາກສູງກວ່າເກົ່າ ແລະຜູ້ ອອກແຮງງານກໍສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ ຕາມມາດຕະຖານແລ້ວແມ່ນຈະໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານ ຕາມວຽກງານໃໝ່. ກົງກັນຂ້າມຖ້າວ່າເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຂອງວຽກງານໃໝ່ນັ້ນ ຫາກຕໍ່ກວ່າບ່ອນເກົ່າ ກໍ ຕ້ອງຮັກສາລະດັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຕາມວຽກງານເກົ່າໄວ້. ເມື່ອໂຍກຍ້າຍກັບຄືນມາເຮັດວຽກງານເກົ່າ ແລ້ວ ລະດັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຕ້ອງເບີກຈ່າຍຕາມວຽກງານເກົ່າຂອງຜູ້ກ່ຽວ.

ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານຫາກຖືກປະຕິບັດວິໃນ ໃຫ້ໄປເຮັດວຽກງານໃໝ່ ທີ່ຕໍ່ກວ່າເກົ່ານັ້ນ ເງິນ ເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຕ້ອງປະຕິບັດຕາມວຽກງານໃໝ່.

ການໂຍກຍ້າຍຜູ້ອອກແຮງງານ ໄປເຮັດວຽກງານອື່ນທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນີ້ ຈະດ້ວຍເຫດຜົນ ຫຼືກໍລະນີ ໃດກໍຕາມ ວຽກງານອື່ນໃໝ່ທີ່ຈະເຮັດນັ້ນຕ້ອງບໍ່ປ່ຽນແປງຈາກສະພາບຂອງວຽກງານອື່ນເກົ່າທີ່ເຄີຍເຮັດມາ ຫຼືຕ້ອງມີລັກສະນະຄ້າຍຄຽງກັນທີ່ສຸດກັບວຽກງານອື່ນເກົ່ານັ້ນ.

ມາດຕາ 22. ມາດຕະການຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານກ່ຽວກັບຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີສິດຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ແຕ່ຕ້ອງກ່າວເຕືອນຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໄດ້ກະທຳຄວາມ ຜິດເສຍກ່ອນ, ຖ້າຫາກວ່າຍັງບໍ່ມີການປ່ຽນແປງອາດພິຈາລະນາຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານໄດ້, ແຕ່ກ່ອນຈະມີ ການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານທຸກປະເພດຈະແມ່ນກໍລະນີໃດກໍຕາມ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີພັນທະລາຍງານເຫດຜົນຕໍ່ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານທີ່ຕົນຂຶ້ນກັບ ຢ່າງຊ້າຫ້າວັນກ່ອນການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ.

ທ້າມທຸກການກະທຳທີ່ເປັນການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ຫຼືໄລ່ຜູ້ອອກແຮງງານອອກຈາກວຽກຕາມ ລຳພັງໃຈແຕ່ພຽງຝ່າຍດຽວ ໂດຍບໍ່ຂໍຄຳເຫັນຈາກອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ຫຼືບໍ່ໄດ້ແຈ້ງໃຫ້ກຳມະບານ ຫຼືຜູ້ ຕາງໜ້າຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານບ່ອນນັ້ນຊາບລ່ວງໜ້າເສຍກ່ອນ.

ພາຍຫຼັງໄດ້ລາຍງານໃຫ້ອົງການດັ່ງກ່າວຊາບ ສິບຫ້າວັນແລ້ວ ແຕ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄຳຕອບຈຶ່ງສາມາດປະຕິບັດ ໄດ້.

ການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານທຸກກໍລະນີຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຕ້ອງເຮັດເປັນລາຍລັກອັກສອນ ແລະຕ້ອງບົ່ງໄວ້ ຢ່າງຊັດເຈນ ເຫດຜົນຂອງການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານພ້ອມທັງຈ່າຍຄ່າແຮງງານຂອງຜູ້ກ່ຽວ ທີ່ຄວນໄດ້ຮັບ ກ່ອນການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ແລະເງິນອູດໝູນຕ່າງໆ ຕາມລະບຽບການ.

ມາດຕາ 23. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຜູ້ໃໝ່

ເມື່ອຜູ້ອອກແຮງງານຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງ ຫາກຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານ ໂດຍໄດ້ລະເມີດສັນຍາແຮງງານ ແລະ ໄດ້ໄປສະມັກເຮັດວຽກບ່ອນອື່ນ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຜູ້ໃໝ່ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການເສຍຫາຍ ຊຶ່ງເກີດຂຶ້ນແກ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຜູ້ເກົ່າໃນກໍລະນີດັ່ງນີ້:

ເມື່ອມີຫຼັກຖານຢັ້ງຢືນວ່າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຜູ້ໃໝ່ ຫາກໄດ້ມີການພົວພັນເຖິງການຍົກເລີກສັນຍາແຮງງານຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;

ເມື່ອຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຜູ້ໃໝ່ ຫາກໄດ້ຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານ ຊຶ່ງຕົນກໍຮູ້ແລ້ວວ່າ ຜູ້ອອກແຮງງານນັ້ນຍັງມີສັນຍາແຮງງານກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຜູ້ອື່ນ;

ຖ້າວ່າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຜູ້ໃໝ່ ຫາກໄດ້ຮູ້ຄວາມເປັນຈິງວ່າ ຜູ້ອອກແຮງງານຊຶ່ງຕົນຮັບເອົານັ້ນໄດ້ລະເມີດສັນຍາແຮງງານກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຜູ້ອື່ນ ແຕ່ໃນເວລາດຽວກັນນັ້ນສັນຍາດັ່ງກ່າວກໍສິ້ນສຸດລົງພໍດີ, ໃນກໍລະນີຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຜູ້ໃໝ່ກໍຈະບໍ່ໄດ້ຮັບຜິດຊອບ.

ມາດຕາ 24. ການອອກໃບຢັ້ງຢືນການຜ່ານງານໃຫ້ຜູ້ຢຸດເຊົາວຽກ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງເຮັດໃບຢັ້ງຢືນການຜ່ານງານ ໃຫ້ຜູ້ຢຸດເຊົາວຽກພາຍໃນກຳນົດ ເຈັດວັນ ນັບແຕ່ວັນທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຢຸດເຊົາວຽກເປັນຕົ້ນໄປ. ໃບຢັ້ງຢືນດັ່ງກ່າວຕ້ອງແຈ້ງມື້ເຂົ້າເຮັດວຽກ, ມື້ອອກຈາກວຽກ ແລະ ຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່ວິຊາສະເພາະທີ່ໄດ້ເຮັດເທົ່ານັ້ນ.

ໃບຢັ້ງຢືນການຜ່ານງານຈະກຳນົດລະອຽດ ກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານ ແລະ ໃຫ້ຂໍ້ສັງເກດຜົນຂອງການປະຕິບັດວຽກງານຂອງຜູ້ອອກແຮງງານກໍໄດ້ ຖ້າຫາກໄດ້ຮັບການຮ້ອງຂໍຈາກຜູ້ກ່ຽວ.

ໝວດທີ 4

ເວລາເຮັດວຽກ ແລະ ເວລາພັກຜ່ອນ

ມາດຕາ 25. ເວລາເຮັດວຽກ

ເວລາເຮັດວຽກຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນທຸກຫົວໜ່ວຍແຮງງານແມ່ນຫົກມື້ຕໍ່ອາທິດ. ມື້ໜຶ່ງເຮັດວຽກບໍ່ໃຫ້ເກີນ ແປດຊົ່ວໂມງ ຫຼືອາທິດໜຶ່ງບໍ່ໃຫ້ເກີນສີ່ສິບແປດຊົ່ວໂມງ ໂດຍບໍ່ຈຳແນກປະເພດຂອງການຮັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານ.

ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ປະຕິບັດຢູ່ບັນດາຂະແໜງການດັ່ງລຸ່ມນີ້ແມ່ນບໍ່ໃຫ້ເກີນ ຫົກຊົ່ວໂມງຕໍ່ໜຶ່ງວັນ ຫຼືອາທິດໜຶ່ງບໍ່ໃຫ້ເກີນສາມສິບຫົກຊົ່ວໂມງ:

- ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກໂດຍກົງກັບກຳມັນຕະພາບລັງສີ ຫຼືພະຍາດຕິດແປດ;
- ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກໂດຍກົງກັບກິນອາຍ, ຄ້ວນ ທີ່ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບ;
- ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກໂດຍກົງກັບວັດຖຸເຄມີທີ່ເປັນອັນຕະລາຍເປັນຕົ້ນ: ວັດຖຸລະເບີດ

ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ຊຸມ ຫຼືອຸໂມງໃຕ້ດິນ, ຢູ່ພື້ນນ້ຳ ຫຼືຢູ່ເທິງອາກາດ;
ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ກັບສະຖານທີ່ຊຶ່ງມີຄວາມຮ້ອນ ຫຼືເຢັນຜິດປົກກະຕິ;
ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກໂດຍກົງກັບເຄື່ອງມືສັ່ນສະເທືອນເປັນປະຈຳ

ມາດຕາ 26. ເວລາທີ່ຕ້ອງຄິດໄລ່ເຂົ້າໃນຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ

ເວລາທີ່ເສຍໄປຊຶ່ງຄິດໄລ່ເຂົ້າໃນເວລາເຮັດວຽກປະຈຳວັນມີດັ່ງນີ້:

ເວລາກະກຽມດ້ານເຕັກນິກເລີ່ມຕົ້ນເຂົ້າ ແລະເລີກວຽກ.

ເວລາພັກຜ່ອນໃນທຸກຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກບໍ່ເກີນ ສິບຫ້ານາທີ ໃນບາງຂະແໜງວຽກງານທີ່ເຮັດເປັນໄລຍະ ສຳລັບແຕ່ລະຂອດວຽກ ຫຼືເປັນຜຽນງານຕໍ່ເນື່ອງກັນ;

ເວລາພັກກິນເຂົ້າ ສິ່ສິບຫ້ານາທີ ໃນແຕ່ລະຜຽນງານ ສຳລັບໜ່ວຍງານທີ່ເຮັດວຽກເປັນຜຽນ;

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງຈັດວາງເວລາຂອງການຜະລິດໃຫ້ເໝາະສົມ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານມີເວລາພັກ ຜ່ອນຢ່າງໜ້ອຍ ຫ້າຫາສິບນາທີໃນທຸກໆສອງຊົ່ວໂມງ ຫຼັງຈາກໄດ້ເຮັດວຽກມາແລ້ວ. ໃນກໍລະນີທີ່ມີເຫດ ຜົນ ພົວພັນເຖິງດ້ານເຕັກນິກ ຫຼືເຄື່ອງຈັກກໍຄວນຈັດວາງໃຫ້ມີການສັບປຽນກັນໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ມີການພັກ ຜ່ອນຢ່າງເໝາະສົມ.

ເວລາທີ່ເສຍໄປຊຶ່ງຄິດໄລ່ເຂົ້າໃນເວລາເຮັດວຽກປະຈຳວັນດັ່ງກ່າວນີ້ ຕ້ອງກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບພາຍໃນ ຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ.

ມາດຕາ 27. ການເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສາມາດຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງ ໄດ້ໃນເມື່ອມີຄວາມຈຳເປັນ ໂດຍໄດ້ຮັບຄວາມເຫັນດີ ຈາກກຳມະບານ ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະຜູ້ອອກແຮງງານເສຍ ກ່ອນ.

ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກເພີ່ມເດືອນໜຶ່ງບໍ່ໃຫ້ເກີນສາມສິບຊົ່ວໂມງ ເວັ້ນເສຍແຕ່ໃນກໍລະນີມີເຫດສຸກເສີນ ເກີດຂຶ້ນເຊັ່ນ: ຕ້ານໄພທຳມະຊາດ ຫຼືເຫດບັງເອີນທີ່ຈະນຳຄວາມເສຍຫາຍອັນໃຫ່ຍຫຼວງມາສູ່ຫົວໜ່ວຍແຮງ ງານຂອງຕົນເທົ່ານັ້ນ. ການເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງແຕ່ລະຄັ້ງສູງສຸດບໍ່ໃຫ້ເກີນສາມຊົ່ວໂມງ. ຫ້າມເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງ ລຽນຕິດໃນທຸກໆວັນ.

ໃນກໍລະນີທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນ ກ່ອນຈະໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງ ໃນແຕ່ລະຄັ້ງນັ້ນ ຜູ້ໃຊ້ ແຮງງານຕ້ອງປຶກສາຫາລືກັບກຳມະບານ ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະຕ້ອງແຈ້ງລ່ວງໜ້າ ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງ ງານຢູ່ຫົວໜ່ວຍແຮງງານບ່ອນດັ່ງກ່າວນັ້ນຕ້ອງໄດ້ຊາບ ພ້ອມທັງອະທິບາຍຄວາມຈຳເປັນໃນການເຮັດວຽກເພີ່ມ ໂມງໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຊາບນຳ ພ້ອມທັງຈ່າຍເງິນອຸດໜູນເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຢ່າງຄົບຖ້ວນຍຸດຕິທຳ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 42 ຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້.

ຖ້າຫາກມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງເກີນກວ່າ ສາມສິບຊົ່ວໂມງ ພາຍໃນເດືອນໃດ ເດືອນໜຶ່ງນັ້ນ ຕ້ອງຂໍອະນຸຍາດສະເພາະຈາກອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ທີ່ຕົນຂຶ້ນກັບ ໂດຍມີໃບຢັ້ງຢືນການ

ຕົກລົງເຫັນດີຈາກກຳມະບານ ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານຂອງຕົນ ເພື່ອພິຈາລະນາ ອະນຸມັດເສຍກ່ອນຈຶ່ງກະທຳໄດ້.

ມາດຕາ 28. ມື້ພັກປະຈຳອາທິດ ແລະມື້ພັກທາງລັດຖະການ

ໃນແຕ່ລະອາທິດຜູ້ອອກແຮງງານ ມີສິດໄດ້ຮັບການພັກວຽກຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງວັນຈະເປັນວັນອາທິດ ຫຼືວັນ ໃດວັນໜຶ່ງກໍໄດ້ ຕາມການຕົກລົງລະຫວ່າງຜູ້ອອກແຮງງານກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ. ມື້ພັກທາງລັດຖະການແມ່ນ ລັດຖະບານເປັນຜູ້ກຳນົດ.

ມາດຕາ 29. ການພັກວຽກເນື່ອງຈາກການເຈັບເປັນ

ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຕາມລະບອບເງິນເດືອນ ມີສິດພັກວຽກຍ້ອນການເຈັບເປັນ ໂດຍມີໃບ ຍັງຢືນຈາກແພດ ແລະໄດ້ຮັບເງິນເດືອນຫຼືຄ່າແຮງງານເຕັມຕາມປົກກະຕິ ໃນປີໜຶ່ງບໍ່ໃຫ້ເກີນສາມສິບວັນ, ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໄດ້ເຮັດວຽກເປັນມື້, ເປັນຊົ່ວໂມງ ຕາມຫົວໜ່ວຍຜະລິດຕະພັນ ຫຼືຕາມການມອບ ເໝົາທີ່ໄດ້ເຮັດວຽກແຕ່ເກົ່າສິບວັນຂຶ້ນໄປ ຈຶ່ງມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ໄດ້.

ໃນກໍລະນີທີ່ການພັກວຽກນັ້ນຫາກເກີນກວ່າ ສາມສິບວັນແລ້ວຜູ້ອອກແຮງງານຈະຕ້ອງໄດ້ຫັນມາຊົມໃຊ້ ເງິນອຸດໜູນຕາມລະບອບປະກັນສັງຄົມ.

ເນື້ອໃນຂອງມາດຕານີ້ບໍ່ໃຫ້ນຳໃຊ້ສຳລັບການເຈັບເປັນ ທີ່ເນື່ອງຈາກການເກີດອຸບັດຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ເນື່ອງຈາກຜົນສະທ້ອນຂອງພະຍາດອາຊີບທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ສະເພາະໃນມາດຕາ 53 ຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້

ມາດຕາ 30. ການພັກວຽກປະຈຳປີ

ຜູ້ອອກແຮງງານ ມີພັນທະປະຕິບັດລະບຽບການອອກແຮງງານ. ລະບຽບການອອກແຮງງານປະ ກອບດ້ວຍສິດ ແລະພັນທະຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ, ກົດລະບຽບພາຍໃນຂອງ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະໃນສັນຍາແຮງງານທີ່ໄດ້ເຊັນກັນ ລະຫວ່າງຜູ້ອອກແຮງງານກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ.

ກົດລະບຽບພາຍໃນຂອງທຸກຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍແຮງງານແຫ່ງ ສປປ ລາວ, ພ້ອມທັງຕ້ອງໄດ້ຮັບການເຫັນດີຈາກອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເສຍກ່ອນ ຈຶ່ງມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງຕາ ມກົດໝາຍ.

ກົດລະບຽບພາຍໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຕ້ອງເຜີຍແຜ່ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຮັບຊາບ ແລະຕິດໄວ້ບ່ອນ ເປີດເຜີຍໃຫ້ທຸກຄົນໄດ້ຮັບຮູ້ໂດຍທົ່ວເຖິງກັນ.

ມາດຕາ 32. ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ຝ່າຜົນລະບຽບການອອກແຮງງານ

ຜູ້ທີ່ຝ່າຝົນລະບຽບການອອກແຮງງານ ທີ່ໄດ້ຮັບການຕັກເຕືອນມາກ່ອນແລ້ວ ແຕ່ບໍ່ມີການປ່ຽນແປງໃຫ້ ດີຂຶ້ນນັ້ນ ອາດຈະຖືກໂຍກຍ້າຍໄປເຮັດວຽກບ່ອນອື່ນຊົ່ວຄາວ ຫຼືຈຳໃຫ້ຢຸດເຊົາວຽກຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 19 ແລະ 21 ຂອງກົດໝາຍແຮງງານສະບັບນີ້. ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ກ່ຽວ ຫາກກໍ່ຄວາມເສຍຫາຍ ທາງດ້ານຊັບສິນມັດ ໃຫ້ແກ່ຫົວໜ່ວຍແຮງງານໂດຍເຈດຕະນາ ແມ່ນໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວເປັນຜູ້ໃຊ້ແທນຄ່າເສຍຫາຍ.

ໝວດທີ 6 ແຮງງານຂອງຜູ້ຍິງ ແລະເດັກນ້ອຍ

ມາດຕາ 33. ປະເພດວຽກທີ່ຫ້າມຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງເຮັດ

ຫ້າມຜູ້ໃຊ້ແຮງງານນຳໃຊ້ ແລະອະນຸຍາດຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງ ເຂົ້າເຮັດວຽກໃນບັນດາຂະແໜງ ວຽກງານທີ່ໜັກໜ່ວງ ແລະເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການສະເພາະ ແລະ ເຮັດວຽກໃນເວລາກາງຄືນ ໃນບັນດາວຽກງານຂະແໜງອຸດສາຫະກຳທຸກປະເພດ ຕັ້ງແຕ່ເວລາ 22:00 ໂມງ ຫາ ເວລາ 5:00 ໂມງເຊົ້າຂອງມື້ໃໝ່ ແລະທັງຕ້ອງມີເວລາພັກຜ່ອນຢ່າງໜ້ອຍ 11 ຊົ່ວໂມງ ກ່ອນຈະເຮັດວຽກມື້ ໃໝ່.

ມາດຕາ 34. ການຫ້າມນຳໃຊ້ແຮງງານເພດຍິງທີ່ຖືພາ ຫຼືຢູ່ໃນໄລຍະລ້ຽງລູກນ້ອຍ

ຫ້າມຜູ້ໃຊ້ແຮງງານນຳໃຊ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ເພດຍິງທີ່ພວມຖືພາ ຫຼືພາຍຫຼັງການອອກລູກຕໍ່ກວ່າ ຫົກ ເດືອນ ເຂົ້າເຮັດວຽກງານດັ່ງນີ້:

ວຽກງານຍົກຖ່າຍ ແລະການແບກຫາບໜັກ;

ວຽກງານທີ່ຕ້ອງຍືນ ເປັນເວລາດົນນານຕິດຕໍ່ກັນ;

ໃນກໍລະນີດັ່ງກ່າວ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຕ້ອງຊັບຊ້ອນໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ໄປເຮັດວຽກອື່ນຊົ່ວຄາວ. ໃນເວລາ ທີ່ເຮັດວຽກອື່ນຊົ່ວຄາວນັ້ນ ຜູ້ກ່ຽວມີສິດໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານເຕັມຕາມປົກກະຕິແຕ່ບໍ່ໃຫ້ເກີນ ສາມ ເດືອນ. ຖ້າຫາກເກີນສາມເດືອນນັ້ນແລ້ວ ຜູ້ກ່ຽວກໍຈະໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຕາມວຽກງານໃໝ່.

ຫ້າມຜູ້ໃຊ້ແຮງງານນຳໃຊ້ຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງ ທີ່ຖືພາ ຫຼືຢູ່ໃນໄລຍະລ້ຽງລູກນ້ອຍທີ່ມີອາຍຸຕໍ່ກວ່າ ສິບສອງເດືອນ ເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງ ແລະເຮັດວຽກໃນມື້ພັກ.

ມາດຕາ 35. ການພັກວຽກຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງກ່ອນ ແລະພາຍຫຼັງການອອກລູກ.

ຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງມີສິດໄດ້ພັກວຽກກ່ອນ ແລະຫຼັງການອອກລູກຢ່າງໜ້ອຍ ເກົ້າສິບວັນ ໂດຍໄດ້ ຮັບເງິນເດືອນຫຼືຄ່າແຮງງານເຕັມ ຕາມປົກກະຕິຄືກັນກັບເວລາເຮັດວຽກຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼືຈາກຄັງປະກັນ

ສັງຄົມ ຖ້າຫາກວ່າໄດ້ມອບເງິນຈາກຄັງປະກັນສັງຄົມຢ່າງຄົບຖ້ວນ. ເວລາພັກວຽກກ່ອນ ແລະຫຼັງການອອກລູກນັ້ນແມ່ນຢູ່ໃນຈຳນວນ ເກົ່າສິບວັນ ນີ້ແຕ່ຢ່າງໜ້ອຍຕ້ອງໄດ້ພັກວຽກ ສິບສອງວັນ ຫຼັງຈາກອອກລູກແລ້ວ.

ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງຫາກເຈັບເປັນ ເນື່ອງຈາກການອອກລູກທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຈາກແພດແລ້ວ ຜູ້ກ່ຽວຕ້ອງໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ລາພັກເພີ່ມຕື່ມອີກຢ່າງໜ້ອຍ ສາມສິບວັນ ໂດຍໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານເທົ່າກັບ ຫ້າສິບສ່ວນຮ້ອຍ.

ພາຍຫຼັງການອອກລູກ ໃນໄລຍະສິບສອງເດືອນລົງມາ ຜູ້ອອກແຮງງານມີສິດພັກວຽກ ມື້ລະໜຶ່ງຊົ່ວໂມງ ເພື່ອໃຫ້ນົມ ຫຼືເບິ່ງແຍງລູກນ້ອຍ ຖ້າວ່າຜູ້ກ່ຽວໄດ້ເອົາລູກໄປໄວ້ໃນເຮືອນລ້ຽງເດັກ ຫຼືສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງຕົນ.

ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງ ຫາກຫລຸລູກ ຜູ້ກ່ຽວຈະໄດ້ພັກວຽກຕາມການກຳນົດຂອງແພດ.

ມາດຕາ 36. ການອຸດໜູນໃນເວລາອອກລູກ

ຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງມີສິດໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນ ໃນເວລາອອກລູກຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼືຄັງປະກັນສັງຄົມ ຖ້າຫາກວ່າໄດ້ມອບເງິນເຂົ້າປະກັນສັງຄົມຄົບຖ້ວນ ຢ່າງໜ້ອຍບໍ່ຕໍ່າກວ່າຫົກສິບສ່ວນຮ້ອຍຂອງເງິນເດືອນຕໍ່າສຸດທີ່ລັດປະກາດໃຊ້. ຖ້າຫາກອອກລູກພ້ອມກັນ ແຕ່ສອງຄົນຂຶ້ນໄປ ຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເພີ່ມອີກຫ້າສິບສ່ວນຮ້ອຍຂອງເງິນອຸດໜູນໃນເວລາອອກລູກ. ໃນກໍລະນີຫລຸລູກ ໂດຍມີການຢັ້ງຢືນຈາກແພດ ກໍມີສິດໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນນີ້ເຊັ່ນດຽວກັນ.

ມາດຕາ 37. ການຮັບເອົາເດັກນ້ອຍທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ ສິບແປດປີ ເຂົ້າເຮັດວຽກ.

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານອາດຈະຮັບເອົາເດັກນ້ອຍທີ່ມີອາຍຸແຕ່ ສິບຫ້າປີຂຶ້ນໄປແຕ່ບໍ່ເຖິງ ສິບແປດປີ ເຂົ້າເຮັດວຽກໄດ້, ແຕ່ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກບໍ່ໃຫ້ເກີນ ຫົກຊົ່ວໂມງຕໍ່ມື້ ແລະອາທິດໜຶ່ງບໍ່ໃຫ້ເກີນສາມສິບຫົກຊົ່ວໂມງ. ຫ້າມນຳໃຊ້ແຮງງານເດັກນ້ອຍເຮັດວຽກໃນຂະແໜງທີ່ໜັກໜ່ວງ ແລະເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບດັ່ງນີ້:

- ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ທຸກປະເພດ;
- ການປະກອບຜະລິດຕະພັນດ້ວຍເຄມີ, ວັດຖຸລະເບີດ ຫຼືສານພິດຕ່າງໆ;
- ການມັງນສົບຄົນຕາຍ
- ການເຮັດວຽກງານທີ່ຍິ່ງໄວ້ໃນມາດຕາທີ 25 ຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້;

ການເຮັດວຽກໃນເວລາກາງຄືນ ໃນບັນດາຂະແໜງອຸດສາຫະກຳທຸກປະເພດ ແຕ່ເວລາ 22:00 ໂມງ ຫາເວລາ 5:00 ໂມງຂອງມື້ໃໝ່ ແລະທັງຕ້ອງມີເວລາພັກຜ່ອນຢ່າງໜ້ອຍ 11 ຊົ່ວໂມງ ກ່ອນຈະເຮັດວຽກໃນມື້ໃໝ່.

ຫ້າມຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຮັບເອົາເດັກນ້ອຍທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ ສິບຫ້າປີ ເຂົ້າເຮັດວຽກໃນທຸກຂະແໜງເສດຖະກິດສັງຄົມ.

ໝວດທີ 7 ເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານ

ມາດຕາ 38. ເງິນເດືອນ ຫຼື ແຮງງານ

ເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານ ແມ່ນລາຍໄດ້ທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຮັບ ຊຶ່ງທຽບມູນຄ່າເປັນເງິນ ໂດຍແມ່ນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງຈ່າຍໃຫ້. ເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານ ອາດຈະເບີກຈ່າຍໃນຕົ້ນ ຫຼືທ້າຍເດືອນ, ກ່ອນ ຫຼືພາຍຫຼັງການປະຕິບັດວຽກງານສໍາເລັດແລ້ວ.

ມາດຕາ 39. ສິດສະເໝີພາບໃນການຮັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານ

ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ປະຕິບັດວຽກງານດ້ວຍປະລິມານ, ຄຸນນະພາບ ຄຸນຄ່າຂອງວຽກງານເທົ່າທຽມກັນ ຈະໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານເທົ່າກັນ ໂດຍບໍ່ມີການຈໍາແນກເພດ, ອາຍຸ, ສັນຊາດ, ຊົນຊາດ ແຕ່ຢ່າງໃດ ເວັ້ນເສຍແຕ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ຫາກແມ່ນຄົນຕ່າງປະເທດທີ່ມີສັນຍາແຮງງານສະເພາະຕ່າງຫາກ.

ມາດຕາ 40. ການກຳນົດລະດັບເງິນເດືອນ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີສິດກຳນົດລະດັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຂອງຕົນ ໂດຍອີງໃສ່ເງື່ອນໄຂດັ່ງນີ້:

- ຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການທາງດ້ານວັດຖຸ ແລະຈິດໃຈໃນການດຳລົງຊີວິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.
- ຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບລະດັບ ແລະການເໜັງຕີງຂອງຄ່າຄອງຊີບໃນແຕ່ລະໄລຍະ;
- ຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານສະຫວັດດີການ ແລະປະກັນສັງຄົມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;
- ການຊື່ງຊາລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງກຸ່ມຄົນຕ່າງໆໃນສັງຄົມ ຫຼືລະດັບການເບີກຈ່າຍຄ່າແຮງງານ ຫຼືເງິນເດືອນຢູ່ຫົວໜ່ວຍແຮງງານແຫ່ງອື່ນໆ;
- ຄ່າແຮງງານ ຫຼືເງິນເດືອນຕ້ອງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄຸນຄ່າຂອງແຮງງານ ຫຼືວຽກງານ;
- ລະບອບຄ່າແຮງງານ ຫຼືເງິນເດືອນຄວນມີຫຼາຍຮູບແບບ ແລະເຂົ້າໃຈງ່າຍ;
- ຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼືກຳມະບານ ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານຍັງມີສິດເຈລະຈາຕໍ່ລອງກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານກ່ຽວກັບລະດັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຂອງຕົນ.

ລັດຫຼືອົງການກ່ຽວຂ້ອງເປັນຜູ້ປະກາດໃຊ້ລະດັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຕໍ່ສຸດແຕ່ລະໄລຍະຢູ່ແຕ່ລະຂົງເຂດ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານບໍ່ມີສິດກຳນົດລະດັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຕໍ່ສຸດກວ່າລະດັບທີ່ລັດປະກາດໃຊ້ໃນແຕ່ລະໄລຍະຢູ່ແຕ່ລະຂົງເຂດ.

ການກຳນົດລະດັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຕໍ່ສຸດ ໃນແຕ່ລະໄລຍະຂອງທຸກຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຕ້ອງຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງ ແລະກວດກາຂອງລັດ.

ມາດຕາ 41. ຮູບການເບີກຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານ

ໃນກໍລະນີທີ່ລັດ ຫຼືອົງການກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ປະກາດໃຊ້ລະດັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຕໍ່ສຸດແລ້ວ ຜູ້ໃຊ້ ແຮງງານຄວນເບີກຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຕາມເວລາເຮັດວຽກເຊັ່ນ: ເປັນຊົ່ວໂມງ, ເປັນມື້, ຫຼືເປັນເດືອນ ຫຼືເບີກຈ່າຍຕາມການມອບເໝົາ. ທຸກເທື່ອທີ່ມີການເບີກຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານ ລວມທັງປະເພດເງິນອຸດໜູນ, ຄ່າບຳເນັດນັ້ນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງເຮັດບັນຊີເບີກຈ່າຍໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຊັ່ນຮັບ ເອົາ.

ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນມີສິດທາງຖາມເຖິງວິທີການຄິດໄລ່ເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຂອງຕົນກັບຜູ້ໃຊ້ ແຮງງານຫາກມີຄວາມຈຳເປັນ ເພື່ອຄວາມຊັດເຈນ ແລະຖືກຕ້ອງຕາມສັນຍາແຮງງານທີ່ໄດ້ຕົກລົງກັນ.

ຖ້າຫາກວ່າລັດ ຫຼືອົງການກ່ຽວຂ້ອງຍັງບໍ່ທັນໄດ້ປະກາດໃຊ້ລະດັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຕໍ່ສຸດຢູ່ໃນ ຂົງເຂດໃດ ຫຼືຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໄດ້ອະນຸຍາດ ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານນຳເອົາວຽກງານບາງຢ່າງໄປເຮັດເພີ່ມຢູ່ນອກ ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ເປັນຕົ້ນເຮັດວຽກເພີ່ມຢູ່ເຮືອນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼືສະຖານທີ່ອື່ນແລ້ວ ຄ່າແຮງງານອາດ ເບີກຈ່າຍຕາມຜະລິດຕະພັນ ຫຼືການມອບເໝົາກໍໄດ້.

ເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຕ້ອງເບີກຈ່າຍເປັນເງິນສົດ ແລະຄົບຖ້ວນໃຫ້ແຕ່ລະຄົນ ໂດຍກົງ ແລະຖືກຕ້ອງຕາມກຳນົດເວລາ ເວັ້ນເສຍແຕ່ໄດ້ມີລະບຽບການຂອງລັດບັງໄວ້ຢ່າງອື່ນ ຫຼືມີການຕົກລົງ ສະເພາະລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານກັບຜູ້ອອກແຮງງານ.

ນອກຈາກການເບີກຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານແລ້ວຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຍັງສາມາດເບີກຈ່າຍເງິນບຳເນັດ, ເງິນອຸດໜູນຫຼືຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆ ເພີ່ມຕື່ມ ເພື່ອເປັນການກະຕຸກຊຸກຍູ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ.

ມາດຕາ 42. ການຄິດໄລ່ໃນການເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງ

ໃນເມື່ອຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫາກຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງ, ເພີ່ມມື້ ຫຼືເຮັດວຽກໃນ ມື້ພັກປະຈຳອາທິດ ຫຼືວັນບຸນຕ່າງໆ ດ້ວຍການເຫັນດີຂອງກຳມະບານ ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼືຜູ້ອອກ ແຮງງານແລ້ວ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງເບີກຈ່າຍເງິນເພີ່ມໂມງໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານດັ່ງນີ້:

ການເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງໃນເວລາກາງເວັນຂອງມື້ເຮັດວຽກທຳມະດາ ຄ່າແຮງງານຕໍ່ໜຶ່ງຊົ່ວໂມງ ທີ່ເຮັດ ເພີ່ມນັ້ນຈະໄດ້ຮັບເທົ່າກັບ ຮ້ອຍຫ້າສິບສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງຄ່າແຮງງານຕໍ່ໜຶ່ງຊົ່ວໂມງຂອງມື້ເຮັດວຽກທຳມະດາ;

ການເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງໃນເວລາກາງຄືນຂອງມື້ເຮັດວຽກທຳມະດາ ຄ່າແຮງງານຕໍ່ໜຶ່ງຊົ່ວໂມງທີ່ເຮັດ ວຽກເພີ່ມນັ້ນຈະໄດ້ຮັບເທົ່າກັບ ສອງຮ້ອຍສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງຄ່າແຮງງານຕໍ່ໜຶ່ງຊົ່ວໂມງຂອງມື້ເຮັດວຽກທຳມະດາ;

ການເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງໃນເວລາກາງເວັນ ຂອງມື້ພັກປະຈຳອາທິດ ແລະມື້ພັກວັນບຸນນັ້ນ ຄ່າແຮງ ງານໜຶ່ງຊົ່ວໂມງທີ່ເຮັດເພີ່ມນັ້ນຈະໄດ້ຮັບເທົ່າກັບ ສອງຮ້ອຍຫ້າສິບສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງຄ່າແຮງງານຕໍ່ໜຶ່ງຊົ່ວໂມງ ຂອງມື້ເຮັດວຽກທຳມະດາ ແລະສາມຮ້ອຍສ່ວນຮ້ອຍ ໃນເວລາກາງຄືນ.

ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ຫາກຖືກຊັບຊ້ອນເຮັດວຽກໃນຜຽນກາງຄືນ ກໍຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເພີ່ມບໍ່ໃຫ້ຕໍ່າກວ່າ ສິບສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງຄ່າແຮງງານປົກກະຕິຂອງທຸກຊົ່ວໂມງ ແຕ່ ຊາວສອງໂມງ ຫາຫ້າໂມງເຊົ້າຂອງມື້ໃໝ່.

ໝວດທີ 8

ການຮັບປະກັນເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານ

ມາດຕາ 43. ການກຳນົດການເບີກຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານ

ເງິນເດືອນຫຼືຄ່າແຮງງານ ຕ້ອງເບີກຈ່າຍໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ຢ່າງຕໍ່າໜຶ່ງຄັ້ງຕໍ່ເດືອນຕາມກຳນົດເວລາອັນແນ່ນອນ. ເວັ້ນເສຍແຕ່ເງິນອຸດໜູນເພີ່ມ ຫຼືເງິນບຳເນັດຕ່າງໆທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ສະເພາະຕ່າງຫາກ.

ສຳລັບຄ່າແຮງງານທີ່ເບີກຈ່າຍຕາມຫົວໜ່ວຍຜະລິດຕະພັນ, ຕາມໂມງເວລາເຮັດວຽກນັ້ນ ຕ້ອງເບີກຈ່າຍໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຢ່າງໜ້ອຍ ສອງ ຄັ້ງຕໍ່ເດືອນ ຫຼືບໍ່ໃຫ້ເກີນ ຫົກສິບວັນ ຕໍ່ໜຶ່ງຄັ້ງ.

ໃນກໍລະນີຜູ້ອອກແຮງງານຫາກປະສົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ຫຼືມີເຫດສຸກເສີນໃດໜຶ່ງເກີດຂຶ້ນເຊັ່ນ: ອອກລູກ, ເຈັບເປັນ, ເກີດອຸບັດຕິເຫດ ຊຶ່ງໄດ້ຂໍຮ້ອງໃຫ້ເບີກຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານກ່ອນກຳນົດເວລານັ້ນ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນພິຈາລະນາເບີກຈ່າຍໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວ ກ່ອນກຳນົດຕາມຄວາມຈຳເປັນ.

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງເບີກຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນມື້ເຮັດວຽກ, ຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຫຼືຢູ່ໃກ້ກັບບ່ອນເຮັດວຽກເທົ່ານັ້ນ.

ມາດຕາ 44. ການເບີກຈ່າຍເງິນເດືອນຫຼືຄ່າແຮງງານໃນກໍລະນີຢຸດເຊົາວຽກຊົ່ວຄາວ.

ໃນກໍລະນີທີ່ຫົວໜ່ວຍແຮງງານຫາກຖືກສັ່ງໃຫ້ໂຈະການເຄື່ອນໄຫວການຜະລິດ-ທຸລະກິດ ຫຼືໃຫ້ຢຸດເຊົາການຜະລິດ ຍ້ອນຄວາມຜິດຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານນັ້ນ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງຈ່າຍເງິນອຸດໜູນ ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ແຕ່ລະຄືນບໍ່ໃຫ້ຕໍ່າກວ່າ ຫ້າສິບສ່ວນຮ້ອຍຂອງເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດທີ່ກຳນົດໃຊ້ຢູ່ແຕ່ລະຫົວໜ່ວຍແຮງງານໃນຊ່ວງໄລຍະທີ່ຢຸດການເຄື່ອນໄຫວການຜະລິດ-ທຸລະກິດຊົ່ວຄາວນັ້ນ.

ໃນເມື່ອການຜະລິດ-ທຸລະກິດ ຫາກກັບຄືນເປັນປົກກະຕິແລ້ວ ການເບີກຈ່າຍເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານ ຕ້ອງປະຕິບັດຕາມເດີມດັ່ງທີ່ໄດ້ປະຕິບັດມາ.

ມາດຕາ 45. ສິດພິເສດ ໃນການຮັບເງິນເດືອນຫຼືຄ່າແຮງງານ

ໃນກໍລະນີທີ່ຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫາກຖືກຍຸບເລີກ, ລົ້ມລະລາຍ ຫຼືຖືກສານຕັດສິນຍຶດເອົາຊັບສິມບັດທັງໝົດນັ້ນ ຜູ້ອອກແຮງງານມີສິດໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຂອງຕົນລວມທັງເງິນບຳເນັດ ແລະເງິນອຸດໜູນປະເພດຕ່າງໆກ່ອນ, ຫຼັງຈາກນັ້ນແລ້ວຈຶ່ງນຳເອົາຊັບສິມບັດທີ່ຍັງເຫຼືອໄປຂາລະໜີ້ສິນອື່ນໆ.

ມາດຕາ 46. ການຫັກເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານເພື່ອທົດແທນຄ່າເສຍຫາຍ

ການຫັກເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງ ເພື່ອທົດແທນຄ່າເສຍຫາຍຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້ເກີດຂຶ້ນຕໍ່ຊັບສົມບັດຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ອັນສືບເນື່ອງມາຈາກການກະທຳຂອງຜູ້ອອກແຮງງານນັ້ນຕ້ອງປະຕິບັດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມູນຄ່າສິ່ງຂອງທີ່ຖືກເສຍຫາຍຕົວຈິງ.

ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ຫາກບໍ່ມີຊັບສົມບັດໃຊ້ແທນຄ່າເສຍຫາຍແລ້ວ ກໍໃຫ້ຫັກເອົາເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຂອງຜູ້ກ່ຽວ.

ຈຳນວນເງິນທີ່ຫັກ ເພື່ອທົດແທນຄວາມເສຍຫາຍ ລວມທັງອາກອນລາຍໄດ້ບຸກຄົນ, ເງິນຄັງປະກັນສັງຄົມ ແລະໜີ້ສິນອື່ນໆຢ່າງສູງບໍ່ໃຫ້ເກີນ ຊາວສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານທີ່ຜູ້ກ່ຽວໄດ້ຮັບໃນແຕ່ລະເທື່ອ.

ໝວດທີ 9

ອາກອນລາຍໄດ້ ແລະການປະກັນສັງຄົມ

ມາດຕາ 47. ການຫັກອາກອນລາຍໄດ້ຈາກເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຂອງບຸກຄົນ

ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກໆຄົນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ ສປປລາວ ລວມທັງຜູ້ອອກແຮງງານລາວ ທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດຕ້ອງເສຍອາກອນລາຍໄດ້ບຸກຄົນ ໃຫ້ລັດຕາມລະບຽບອາກອນ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຫຼືຂະແໜງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ ມີໜ້າທີ່ຫັກອາກອນລາຍໄດ້ບຸກຄົນຈາກເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ມອບເຂົ້າລາຍຮັບຂອງລັດຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

ຜູ້ອອກແຮງງານຕ່າງປະເທດ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນບັນດາຫົວໜ່ວຍແຮງງານຕ່າງໆ ຢູ່ ສປປລາວ ກໍຕ້ອງເສຍອາກອນລາຍໄດ້ບຸກຄົນໃຫ້ລັດຕາມລະບຽບການສະເພາະ.

ມາດຕາ 48. ຄັງປະກັນສັງຄົມ

ທຸກຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ທີ່ຢູ່ຂົງເຂດການເຄື່ອນໄຫວເສດຖະກິດສັງຄົມ ຕ້ອງສ້າງຄັງປະກັນສັງຄົມ ຫຼືມອບເງິນເຂົ້າກອງທຶນທົດແທນ ເພື່ອຮັບປະກັນຊີວິດການເປັນຢູ່ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຕາມລະບອບປະກັນສັງຄົມ.

ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຕ້ອງປະກອບລາຍຮັບເຂົ້າຄັງປະກັນສັງຄົມ ຕາມລະບອບປະກັນສັງຄົມທີ່ລັດໄດ້ກຳນົດໄວ້.

ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໄດ້ມອບເງິນເຂົ້າກອງທຶນທົດແທນ ແລະຄັງປະກັນສັງຄົມແລ້ວ ຄັງດັ່ງ ກ່າວນີ້ຈະເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບທັງໝົດ ຕໍ່ການປະກັນສັງຄົມໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ.

ໝວດທີ 10 ການປ້ອງກັນແຮງງານ

ມາດຕາ 49. ການຮັບປະກັນຄວາມປອດໄພ ແລະເງື່ອນໄຂເຮັດວຽກ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງຮັບຜິດຊອບໃຫ້ປ່ອນເຮັດວຽກ, ເຄື່ອງຈັກ, ອຸປະກອນ, ບັນດາຂັ້ນຕອນຜະລິດ ທີ່ຕິດຕໍ່ກັນ ລວມທັງການນຳໃຊ້ສານເຄມີຕ່າງໆ ທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນມີຄວາມປອດໄພ ແລະ ບໍ່ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີໜ້າທີ່ວາງກົດລະບຽບພາຍໃນ ກ່ຽວກັບການປ້ອງກັນແຮງງານ ແລະສຸຂະພາບ ລວມທັງການນຳໃຊ້ມາດຕະການທີ່ຈຳເປັນ ໃນການປົກປັກຮັກສາເຄື່ອງຈັກ ແລະການຕິດຕັ້ງອຸປະກອນປ້ອງ ກັນໄພຕ່າງໆ ໂດຍໄດ້ມີການປະກອບຄຳຄິດຄຳເຫັນຈາກກຳມະບານ ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານຂອງຕົນ. ລະບຽບດັ່ງກ່າວຕ້ອງເຜີຍແຜ່ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຊາບ ແລະຕິດປະກາດໄວ້ ບ່ອນເປີດເຜີຍໃຫ້ ທຸກຄົນໄດ້ອ່ານ.

ມາດຕະການປ້ອງກັນແຮງງານທຸກຊະນິດແລະການຮັກສາອະນາໄມສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ທີ່ຈຳເປັນປະກອບ ດ້ວຍ:

ການຕິດຕັ້ງແສງສະຫວ່າງ ຫຼືການໃຫ້ມີແສງສະຫວ່າງໂດຍທຳມະຊາດຢ່າງພຽງພໍ, ການຈຳກັດສຽງ ດັ່ງເກີນຂອບເຂດ, ການລະບາຍອາກາດ ແລະຂີ້ຝຸ່ນ, ການປັບ ແລະລະບາຍກິນທີ່ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບ;

ການຈັດໃຫ້ມີນ້ຳດື່ມອະນາໄມ, ນ້ຳລ້າງສ່ວນຕ່າງໆ, ຫ້ອງອາບນ້ຳ, ຫ້ອງສຸຂາອະນາໄມ, ຫ້ອງກິນເຂົ້າ ແລະຫ້ອງສຳລັບປ່ຽນຖ່າຍເຄື່ອງນຸ່ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ;

ການຈັດໃຫ້ມີສະຖານທີ່ ເກັບມ້ຽນວັດຖຸທີ່ເປັນພິດ ເພື່ອຮັບປະກັນບໍ່ໃຫ້ຮົ່ວໄຫຼ;

ການສະໜອງເຄື່ອງອຸປະກອນປ້ອງກັນໄພສ່ວນບຸກຄົນ ໃນຂະແໜງວຽກງານທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນ ຕ້ອງໃຊ້ ແລະເຄື່ອງນຸ່ງເຮັດວຽກໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ເຮັດການຜະລິດ ໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າ;

ການຕິດຕັ້ງເຄື່ອງປ້ອງກັນ ຫຼືຮົ່ວກັນພາກສ່ວນເຄື່ອງຈັກທີ່ເປັນອັນຕະລາຍ ຫຼືສະຖານທີ່ອັນຕະ ລາຍຕ່າງໆ ແລະມາດຕະການອື່ນໆເປັນຕົ້ນ: ເຄື່ອງເຕືອນ ຫຼືປ້ອງກັນໄພຟ້າຊ່ອດ, ອັກຄີໄພ ແລະອື່ນໆທີ່ຈຳເປັນ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຍັງຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ໄດ້ຮຽນຮູ້ຢ່າງພຽງພໍກ່ຽວກັບວຽກງານດ້ານນີ້. ບັນດາມາດຕະການຕ່າງໆທີ່ພົວພັນເຖິງການປ້ອງກັນຄວາມປອດໄພ ແລະສຸຂະພາບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໃນ ແຕ່ລະຫົວໜ່ວຍແຮງງານນັ້ນ ແມ່ນບໍ່ໃຫ້ຮຽກຮ້ອງເອົາເງິນທົດແທນຈາກຜູ້ອອກແຮງງານ.

ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ ແລະປະຕິບັດຢ່າງເຂັ້ມງວດຕໍ່ວຽກງານຄວາມປອດໄພ ແລະສຸຂະພາບຂອງຕົນ ແລະຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານຜູ້ອື່ນ ແລະຕ້ອງໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໃນການ

ປະຕິບັດມາດຕະການຕ່າງໆ ເພື່ອຄວາມປອດໄພ ແລະສຸຂະພາບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຕາມພັນທະຂອງຜູ້ໃຊ້ ແຮງງານ.

ຫ້າມຜູ້ໃຊ້ແຮງງານນຳໃຊ້ສິ່ງເສບຕິດ ຫຼືສິ່ງທີ່ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບກັບຜູ້ອອກແຮງງານ.

ມາດຕາ 50. ການກວດສຸຂະພາບ ແລະການເບິ່ງແຍງສຸຂະພາບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ

ຫົວໜ່ວຍແຮງງານຕ່າງໆຈະຮຽກຮ້ອງເອົາໃບຢັ້ງຢືນສຸຂະພາບຈາກຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ສະໝັກເຂົ້າ ເຮັດວຽກໃໝ່ກໍໄດ້ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຜູ້ກ່ຽວບໍ່ມີພະຍາດອາຊີບກ່ອນເຂົ້າເຮັດວຽກນຳຕົນ. ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ສະໝັກ ງານໃໝ່ຫາກມີພະຍາດອາຊີບ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ອາດຈະບໍ່ຮັບເອົາຜູ້ກ່ຽວເຂົ້າເຮັດວຽກນຳກໍໄດ້.

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງຈັດສົ່ງຜູ້ອອກແຮງງານ ໄປກວດສຸຂະພາບຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງເທື່ອຕໍ່ປີ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ຜູ້ອອກແຮງງານໜັກ ແລະມີອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບຕາມທີ່ໄດ້ບົ່ງໄວ້ໃນມາດຕາ 25 ຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້. ພາຍຫຼັງທີ່ແພດໄດ້ກວດພົບວ່າຜູ້ກ່ຽວເປັນພະຍາດອາຊີບ ທີ່ເກີດຈາກສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແຫ່ງດັ່ງກ່າວແລ້ວ ຜູ້ໃຊ້ ແຮງງານຕ້ອງຮັບພາລະໃນການປິ່ນປົວຕາມລະບຽບການ. ໃນກໍລະນີທີ່ໄດ້ເກີດພະຍາດອາຊີບຕິດແປດ ກໍຕ້ອງຜູ້ ຜູ້ກ່ຽວພັກຜ່ອນ ປິ່ນປົວພະຍາດຈົນຕິແລ້ວຈຶ່ງຊັບຊ້ອນເຂົ້າເຮັດວຽກຕາມເດີມ. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ໃນການກວດສຸຂະ ພາບ ແລະປິ່ນປົວພະຍາດອາຊີບ ແມ່ນຢູ່ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທັງໝົດ.

ຫົວໜ່ວຍແຮງງານຕ້ອງມີຖົງຢາປະຖົມພະຍາບານ. ສຳລັບຫົວໜ່ວຍທີ່ມີຈຳນວນຜູ້ອອກແຮງງານ ແຕ່ ຫ້າສິບ ຄົນຂຶ້ນໄປຄວນມີແພດປະຈຳເພື່ອເບິ່ງແຍງ ແລະປິ່ນປົວສຸຂະພາບ.

ໝວດທີ 11

ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ

ມາດຕາ 51. ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ

ອຸປະຕິເຫດແຮງງານແມ່ນໄພອັນຕະລາຍຢ່າງໃດຢ່າງໜຶ່ງ ທີ່ເກີດຂຶ້ນຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ ຮັບບາດເຈັບ, ພິການ, ເສຍອົງຄະ ຫຼືເສຍຊີວິດຊ່ວຍນີ້:

ໃນເວລາທີ່ພວມເຄື່ອນໄຫວປະຕິບັດວຽກງານຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຫຼືສະຖານທີ່ອື່ນໆ ຕາມການ ມອບໝາຍຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼືຜູ້ມີສິດຊັບຄອງແຮງງານ ແທນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ;

ໃນສະຖານທີ່ພັກຜ່ອນ, ໃນຮ້ານອາຫານ ຫຼືສະຖານທີ່ອື່ນໆ ພາຍໃນຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຂອງຫົວໜ່ວຍແຮງງານ.

ພະຍາດທຸກຊະນິດທີ່ເກີດຂຶ້ນ ຈາກວິຊາຊີບໃຫ້ຖືເປັນອຸປະຕິເຫດແຮງງານ.

ອົງການຊັບຄອງແຮງງານ ຕ້ອງສົມທົບກັບອົງການສາທາລະນະສຸກ ແລະອົງການຈັດຕັ້ງກຳມະ ບານເພື່ອກຳນົດປະເພດພະຍາດອາຊີບ.

ສຳລັບອຸປະຕິເຫດທີ່ເກີດຂຶ້ນ ໃນເວລາທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ຫາກໄປເຮັດວຽກສະເພາະຂອງຕົນ ໂດຍ
ບໍ່ແມ່ນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໄດ້ມອບໝາຍໃຫ້ໄປເຮັດນັ້ນ ກໍຈະບໍ່ຖືວ່າເປັນອຸປະຕິເຫດ
ແຮງງານ.

ມາດຕາ 52. ການເບິ່ງແຍງຜູ້ປະສົບເຄາະຮ້າຍຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ປະສົບເຄາະຮ້າຍຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງ
ງານໂດຍທັນທີ ແລະຢ່າງເໝາະສົມ ພ້ອມກັນນັ້ນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ຫຼືຄັງປະກັນສັງຄົມຕ້ອງຮັບພາລະໃຊ້ຈ່າຍຕົວຈິງ ໃນການປິ່ນປົວທັງໝົດຕາມການຢັ້ງຢືນຂອງແພດເຊັ່ນ:

ຄ່າປິ່ນປົວຜູ້ທີ່ເຂົ້ານອນ ຫຼືບໍ່ເຂົ້ານອນປິ່ນປົວໃນໂຮງໝໍ ລວມທັງຄ່າກວດພະຍາດຢູ່ເຮືອນ ແລະຄ່າ
ຜ່າຕັດ.

ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຢູ່ໂຮງໝໍ ຫຼືຢູ່ສະຖານທີ່ປິ່ນປົວອື່ນໆ;

ຄ່າຮັກສາປິ່ນປົວຈາກແພດ, ຜູ້ຊ່ວຍແພດ ຫຼືຜູ້ປະກອບອາຊີບທີ່ຊຳນານໃນການປິ່ນປົວ ຜູ້ບາດເຈັບ
ນັ້ນລວມທັງການປິ່ນປົວໂດຍຢາພື້ນເມືອງອີກດ້ວຍ.

ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານຫາກໄດ້ຮັບເຄາະຮ້າຍຈົນເສຍຊີວິດ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງຮັບພາລະໃຊ້
ຈ່າຍໃນການມັ່ນຄາບສິ່ງສະການຢ່າງໜ້ອຍບໍ່ໃຫ້ຕໍ່າກວ່າເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານທົກເດືອນຂອງຜູ້ເສຍຊີວິດ.
ນອກຈາກນີ້ແລ້ວຜູ້ສືບທອດຂອງຜູ້ເສຍຊີວິດຍັງມີສິດໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເທື່ອດຽວຕໍ່ມອີກ.

ຖ້າວ່າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຫາກສົ່ງຜູ້ອອກແຮງງານ ໄປເຮັດວຽກຢູ່ບ່ອນອື່ນ ແລ້ວໄດ້ຖືກເສຍຊີວິດການ
ເຄື່ອນຍ້າຍສິບ ຫຼືອັດທິຂອງຜູ້ເສຍຊີວິດໄປໃຫ້ເຄອບຄົວຂອງຜູ້ອອກແຮງງານນັ້ນ ກໍຍັງຈະຕົກເປັນພາລະຂອງ
ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕໍ່ມອີກ.

**ມາດຕາ 53. ເງິນອຸດໜູນໃຫ້ຜູ້ປະສົບເຄາະຮ້າຍ ຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼື ຜູ້ເຈັບເປັນຍ້ອນພະຍາດ
ອາຊີບ**

ເງິນອຸດໜູນໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ປະສົບເຄາະຮ້າຍຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼືຜູ້ເຈັບເປັນ
ຍ້ອນພະຍາດອາຊີບໄດ້ກຳນົດດັ່ງນີ້:

ໃນຕະຫຼອດເວລາທີ່ຜູ້ກ່ຽວພວມປິ່ນປົວ ແລະພື້ນຟູສຸຂະພາບຕາມການແນະນຳຂອງແພດນັ້ນ ກໍມີສິດ
ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານເຕັມຕາມປົກກະຕິ ແຕ່ບໍ່ໃຫ້ເກີນທົກເດືອນ. ຖ້າຫາກເກີນກວ່າທົກເດືອນ
ແລ້ວແຕ່ລະເດືອນທີ່ເກີນນັ້ນ ກໍຈະໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼືຄ່າແຮງງານຂອງຕົນເທົ່າກັບ ຫ້າສິບສ່ວນຮ້ອຍ ເທົ່ານັ້ນ
ແຕ່ບໍ່ໃຫ້ເກີນ ສິບແປດເດືອນ. ຖ້າຫາກເກີນກວ່າສິບແປດເດືອນ ແລ້ວໃຫ້ປະຕິບັດຕາມລະບອບປະກັນສັງຄົມ.

ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານຫາກເສຍອົງຄະ ຫຼືສູນເສຍອະໄວຍາວະສ່ວນໃດສ່ວນໜຶ່ງຂອງຮ່າງ
ກາຍອັນເນື່ອງມາຈາກອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ຫຼືຫາກເຈັບເປັນເນື່ອງຈາກພະຍາດອາຊີບ ຫຼືຖືງຂັ້ນເສຍຊີວິດ,
ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງຈ່າຍເງິນອຸດໜູນໃຫ້ຜູ້ປະສົບເຄາະຮ້າຍ ຫຼືຜູ້ມີສິດສືບທອດຕາມລະບຽບການຂອງລັດ.

ຖ້າຫາກວ່າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ໄດ້ມອບເງິນເຂົ້າກອງທຶນທົດແທນ ຫຼືຄັງປະກັນສັງຄົມ ຕາມມາດຕາ 48 ຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້ ຫຼືຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໄດ້ນຳເອົາຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ຢູ່ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ໄປເຮັດການປະກັນໄພກັບບໍລິສັດປະກັນໄພ, ເງິນອຸດໜູນຕ່າງໆດັ່ງກ່າວມານີ້ ກໍຈະຕົກເປັນພາລະຂອງກອງທຶນ ທົດແທນ ຫຼືບໍລິສັດປະກັນໄພຕາມລະບຽບການ.

ໝວດທີ 12

ລະບອບເບ້ຍບຳນານ ແລະອຸດໜູນ

ມາດຕາ 54. ການຮັບເບ້ຍບຳນານ

ຜູ້ອອກແຮງງານຢູ່ຫົວໜ່ວຍແຮງງານຕ່າງໆ ທີ່ເຄື່ອນໄຫວໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດສັງຄົມ ມີສິດໄດ້ ຮັບ ເບ້ຍບຳນານ ຖ້າມີເງື່ອນໄຂຄົບຖ້ວນດັ່ງນີ້:

ຜູ້ຊາຍອາຍຸຄົບ ຫົກສິບ ປີ, ຜູ້ຍິງ ອາຍຸຄົບ ຫ້າສິບປີ;

ອາຍຸການເຮັດວຽກຄົບ ຊາວຫ້າປີ;

ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ບ່ອນທີ່ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບ ໃນໄລຍະເວລາຕໍ່ ເນື່ອງກັນແຕ່ ຫ້າປີ ຂຶ້ນໄປກ່ອນມີຮັບບຳນານນັ້ນ ອາຍຸການເຮັດວຽກແມ່ນຊາວປີ ແລະອາຍຸກະສຽນ ຄົບຫ້າສິບຫ້າປີ ສຳລັບຜູ້ຊາຍ, ຜູ້ຍິງກະສຽນຄົບ ຫ້າສິບປີ.

ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ເສຍເງິນຄ່າປະກັນສັງຄົມຄົບ ຊາວຫ້າປີ. ສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກ ຢູ່ບ່ອນທີ່ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບ ໃນເວລາຕໍ່ເນື່ອງກັນແຕ່ ຫ້າປີ ຂຶ້ນໄປກ່ອນຮັບມີບຳນານນັ້ນ ໄດ້ເສຍເງິນ ຄ່າປະກັນສັງຄົມຊາວປີ.

ຜູ້ອອກແຮງງານຊຶ່ງບໍ່ມີເງື່ອນໄຂຄົບຖ້ວນ ຕາມທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງນີ້ ແມ່ນຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເທື່ອ ດຽວ.

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກ່ຽວກັບເບ້ຍບຳນານ ແລະອຸດໜູນເທື່ອດຽວນັ້ນ ແມ່ນອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ເປັນຜູ້ຄຸ້ມຄອງ.

ໝວດທີ 13

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ກ່ຽວກັບແຮງງານ

ມາດຕາ 55. ປະເພດຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ກ່ຽວກັບແຮງງານ

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງກ່ຽວກັບແຮງງານ ແຍ່ງອອກເປັນສອງປະເພດຄື:

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງກ່ຽວກັບການປະຕິບັດກົດໝາຍແຮງງານ, ຂໍ້ກຳນົດກົດລະບຽບການອອກແຮງງານ, ສັນຍາແຮງງານ, ລະບຽບພາຍໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ແລະບັນດາຂໍ້ກຳນົດກົດລະບຽບອື່ນໆ ຊຶ່ງເອີ້ນວ່າ “ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານລະບຽບກົດໝາຍ “

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ພົວພັນເຖິງການຮຽກຮ້ອງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ຫຼືສິດທິອື່ນໃໝ່ຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເອີ້ນວ່າ “ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ “

ມາດຕາ 56. ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານດ້ານລະບຽບກົດໝາຍ

ຖ້າວ່າຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼືກຳມະບານ ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ ຫາກໄດ້ຮ້ອງຂໍຕໍ່ວ່າ ກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ໄດ້ປະຕິບັດຢ່າງໃດຢ່າງໜຶ່ງ ທີ່ເຫັນວ່າບໍ່ຖືກຕ້ອງກັບກົດໝາຍແຮງງານ, ຂໍ້ກຳນົດກົດລະບຽບການໃນການອອກແຮງງານ, ສັນຍາແຮງງານ, ກົດລະບຽບພາຍໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ ຫຼືລະບຽບການໃດໜຶ່ງ ແລ້ວ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼືຜູ້ໄດ້ຮັບມອບສິດຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງພິຈາລະນາແກ້ໄຂໃນເວລາອັນດ່ວນ ຄຳຮ້ອງຂໍຕໍ່ວ່າດັ່ງກ່າວນັ້ນ ກັບຜູ້ກ່ຽວໂດຍກົງ. ໃນການພິຈາລະນາແກ້ໄຂຄຳຮ້ອງຂໍຕໍ່ວ່ານັ້ນ ຜູ້ອອກແຮງງານ ຈະສະເໜີໃຫ້ກຳມະບານ ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານເຂົ້າຮ່ວມນຳກໍໄດ້.

ໃນກໍລະນີທີ່ສອງຝ່າຍຫາກສາມາດບັນລຸຂໍ້ຕົກລົງກັນໄດ້ທັງໝົດ ຫຼືພຽງສ່ວນໃດສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄຳຮ້ອງຕໍ່ວ່ານັ້ນແລ້ວໃຫ້ເຮັດຈົດໝາຍບັນທຶກໂດຍ ແຕ່ລະຝ່າຍພ້ອມດ້ວຍພະຍານເຊັ່ນຢັ້ງຢືນຮັບຮູ້ແລ້ວສິ່ງຈົດໝາຍບັນທຶກດັ່ງກ່າວນັ້ນໃຫ້ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ແລະກຳມະບານ ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຮັບຊາບພາຍໃນກຳນົດ ຫ້າວັນ ນັບແຕ່ມີໄດ້ເຊັ່ນຈົດໝາຍບັນທຶກນຳກັນເປັນຕົ້ນໄປ.

ມາດຕາ 57. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ຕໍ່ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານລະບຽບກົດໝາຍ

ຫຼັງຈາກໄດ້ຍິນຄຳຮ້ອງຂໍຕໍ່ວ່າໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໄດ້ ສືບຫ້າວັນ ແລ້ວແຕ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຍັງບໍ່ໄດ້ຮຽກຝ່າຍກ່ຽວຂ້ອງໄປຮ່ວມພິຈາລະນາແກ້ໄຂ ຫຼືໄດ້ຮ່ວມພິຈາລະນາ ແຕ່ຫາກບໍ່ທັນສາມາດຕົກລົງກັນໄດ້ ຫຼືຕົກລົງກັນໄດ້ແລ້ວ ແຕ່ຫາກບໍ່ປະຕິບັດ ຜູ້ອອກແຮງງານຈຶ່ງມີສິດຮ້ອງຂໍໃຫ້ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ພິຈາລະນາໄກ່ເກ່ຍຂໍ້ຂັດແຍ່ງນັ້ນ.

ໃນກໍລະນີທີ່ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານຫາກບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ ຫຼືແກ້ໄຂໄດ້ສ່ວນໃດສ່ວນໜຶ່ງພາຍໃນກຳນົດ ສືບຫ້າວັນແລ້ວ ອາດພິຈາລະນາສິ່ງຄຳຮ້ອງຟ້ອງດັ່ງກ່າວນັ້ນ ໄປໃຫ້ສານປະຊາຊົນ ເພື່ອພິຈາລະນາຕັດສິນຕໍ່ໄປ.

ມາດຕາ 58. ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານດ້ານຜົນປະໂຫຍດ

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານດ້ານຜົນປະໂຫຍດ ໃຫ້ດຳເນີນຕາມຂັ້ນຕອນຂອງການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານ ດ້ານລະບຽບກົດໝາຍຕາມມາດຕາ 56 ແລະ 57 ຂ້າງເທິງນີ້.

ໃນກໍລະນີທີ່ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານຫາກບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ພາຍໃນກຳນົດ ສິບວັນ ແລ້ວກໍຈະສະເໜີໃຫ້ຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ກ່ຽວກັບແຮງງານເປັນຜູ້ຕັດສິນຊື້ຂາດຕໍ່ໄປ.

ຄະນະກຳມະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ກ່ຽວກັບແຮງງານຕ້ອງໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ຊຶ່ງປະກອບດ້ວຍຜູ້ຕາງໜ້າຂອງອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ, ກຳມະບານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະພາກສ່ວນອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ມາດຕາ 59. ການຫ້າມຢຸດງານ

ຫ້າມຜູ້ອອກແຮງງານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຕົນປະກາດຢຸດງານ ໃນຊ່ວງໄລຍະເວລາ: ເກີດຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານ ກ່ຽວກັບການປະຕິບັດກົດໝາຍ, ລະບຽບການອອກແຮງງານ, ສັນຍາແຮງງານ ຫຼືລະບຽບພາຍໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ;

ທັງສອງຝ່າຍຕົກລົງເຫັນດີໃຫ້ມີການປະຊຸມພິຈາລະນາຮ່ວມກັນ ເພື່ອແກ້ໄຂແລ້ວ;

ພວມມີການແກ້ໄຂວຽກງານຕ່າງໆ ທີ່ຍັງຄົງຄ້າງ ຊຶ່ງພົວພັນເຖິງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຂອງຄະນະກຳມະການສະເພາະທີ່ຖືກແຕ່ງຕັ້ງຕາມມາດຕາ 58 ຂ້າງເທິງນີ້;

ໃນເວລາຂໍ້ຂັດແຍ່ງກ່ຽວກັບແຮງງານນັ້ນ ພວມຖືກພິຈາລະນາຢູ່ສານປະຊາຊົນ;

ບຸກຄົນໃດບຸກຄົນໜຶ່ງ ຫຼືການຈັດຕັ້ງໃດໜຶ່ງທີ່ໄດ້ມີການພົວພັນ ແລະຍຸຍົງສິ່ງເສີມໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼືຜູ້ຕາງໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າມີການຢຸດງານໂດຍທາງກົງ ຫຼືທາງອ້ອມ, ຈະດ້ວຍວາຈາ, ດ້ວຍວັດຖຸ, ຫຼືເງິນຄຳກຳຕາມ ຊຶ່ງໄດ້ສ້າງຄວາມເສຍຫາຍໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼືຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼືຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍຂອງສັງຄົມນັ້ນ ກໍລ້ວນແຕ່ໄດ້ຮັບໂທດຕາມກົດໝາຍ.

ໝວດທີ 14

ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດກົດໝາຍແຮງງານ

ມາດຕາ 60. ການລະເມີດກົດໝາຍແຮງງານ

ບຸກຄົນ ຫຼືນິຕິບຸກຄົນໃດຫາກໄດ້ລະເມີດກົດໝາຍແຮງງານສະບັບນີ້ ຈະໄດ້ຮັບໂທດຕາມກົດ ໝາຍ.

ໝວດທີ 15
ບົດບັນຍັດສຸດທ້າຍ

ມາດຕາ 61. ກົດໝາຍແຮງງານສະບັບດັດແກ້ນີ້ ປ່ຽນແທນກົດໝາຍແຮງງານ ສະບັບ ເລກທີ 10/90 ລົງວັນທີ 29/11/1990.

 ກົດໝາຍແຮງງານສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດ ພາຍຫຼັງທີ່ກສິບວັນ ນັບແຕ່ມີປະກາດໃຊ້ເປັນຕົ້ນໄປ.

ມາດຕາ 62. **ລະບຽບການກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ກົດໝາຍແຮງງານ.**

 ອົງການຄຸ້ມຄອງແຮງງານມີໜ້າທີ່ ແລະຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການອອກຂໍ້ກຳນົດ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເຜີຍແຜ່, ຊີ້ນຳ, ຕິດຕາມ ແລະກວດກາການປະຕິບັດກົດໝາຍແຮງງານ ສະບັບນີ້.

ວຽງຈັນ, ວັນທີ 14/ ມີນາ / 1994
ປະທານສະພາແຫ່ງຊາດ