

## ภาคผนวก

### กฎหมายว่าด้วยแรงงาน ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006 เฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานของประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

**มาตรา 28** กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งเป็นกฎหมายเลขที่ 06/ สพข. ลงวันที่ 27 ธันวาคม ค.ศ. 2006 กำหนด สัญญาจ้างแรงงานอาจถูกยกเลิกตามการเห็นชอบทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิจะบอกเลิกสัญญา คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจเลิกจ้างสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่มีกำหนดได้ แต่ต้องแจ้งให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบอย่างน้อย 30 วันสำหรับลูกจ้างที่ทำงานด้านร่างกายเป็นหลักและ 45 วันสำหรับลูกจ้างที่ทำงานด้านวิชาการ

ก่อนสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาจะสิ้นสุดลง คู่สัญญาจ้างแรงงานต้องแจ้งให้ทราบต่อกันอย่างน้อย 15 วัน กรณีคู่สัญญาต้องการต่อสัญญาจ้างแรงงานอีกครั้ง คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องทำหนังสือเพื่อเป็นหลักฐานที่ถูกต้องตามกฎหมายสัญญาแรงงานที่กำหนดตามปริมาณนั้น ก่อนจะเลิกจ้างได้นั้นก็ต่อเมื่องานสำเร็จแล้ว กรณีที่ลูกจ้างหากเสียชีวิตสัญญาแรงงานก็จะสิ้นสุดลง แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงงานตามปริมาณของงานที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติและนโยบายต่างๆ ตามระเบียบกฎหมาย

**มาตรา 29** การยกเลิกสัญญาแรงงานเนื่องจากการปลดปล่อยออกจากงาน  
การยกเลิกสัญญาแรงงานเนื่องจากการปลดปล่อยออกจากงานมีกรณีดังนี้

ลูกจ้างขาดความสามารถด้านวิชาการ สุขภาพไม่ดี ซึ่งเป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างมีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อปรับปรุงหน่วยงาน ถ้านายจ้างหากเห็นว่าลูกจ้างขาดความสามารถทางด้านวิชาการ สุขภาพไม่ดีนายจ้างต้องพิจารณาหางานอันเหมาะสมตามความสามารถและสุขภาพของผู้เกี่ยวข้องก่อนถ้าไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม

หรือไม่สามารถปฏิบัติงานใหม่ได้แล้วจึงพิจารณาเลิกสัญญาแรงงานได้ตามกำหนดเวลาที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 28 ของกฎหมายฉบับนี้ ในระยะแจ้งล่วงหน้าลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานหนึ่งวันต่อสัปดาห์เพื่อไปหางานใหม่ทำโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเท่ากับเวลาทำงานอยู่

ในกรณีที่หน่วยงานเห็นว่ามีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างผู้ใดผู้หนึ่งหยุดทำงานหรือลดจำนวนลูกจ้างเพื่อปรับปรุงงานภายใน นายจ้างต้องทำบัญชีจำนวนลูกจ้างโดยปรึกษาหารือกับหน่วยกำมะบาน หรือผู้ต่างหน้า(ตัวแทน)ลูกจ้าง แล้วรายงานให้องค์การคุ้มครองแรงงานรับรู้

พร้อมกันนั้นนายจ้างก็ต้องแจ้งให้ผู้ถูกให้หยุดงานรู้ก่อน ตามกำหนดเวลาดังกล่าว พร้อมทั้งอธิบาย เหตุผลที่ต้องลดจำนวนลูกจ้าง

ลูกจ้าง ที่มีอายุการทำงานแต่ 12 เดือนขึ้นไป มีสิทธิเสนอขอยกเลิกสัญญาก่อนหมดกำหนดได้ถ้ามีเหตุผลเพียงพอ เช่น สุขภาพไม่ดี นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาแรงงานและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้กำหนดไว้ ในระเบียบของการทำงาน แต่ต้องแจ้งล่วงหน้าตามกำหนดเวลาที่ได้กำหนดในมาตรา 28 ของกฎหมายฉบับนี้ พร้อมทั้งอธิบายเหตุผลของการหยุดทำงานให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่มีการยกเลิกสัญญาแรงงานซึ่งได้กล่าวมาข้างต้น นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ การคำนวณเงินทดแทนนั้น ให้คำนวณตามอายุการทำงาน 1 เดือนของเงินเดือนที่ได้รับก่อนการหยุดทำงาน ให้คิด 10% สำหรับผู้มีอายุการทำงานอยู่ที่นั่น 3 ปีลงมา, สำหรับลูกจ้างที่ทำงานเกินกว่า 3 ปีขึ้นไปให้คิดเท่ากับ 15%, สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าแรงงานตามปริมาณการผลิตหรือผู้ที่มีระดับค่าแรงงานไม่แน่นอนให้เอาค่าแรงงานหรือเงินเดือนเฉลี่ย โดยเอาค่าแรงงานหรือเงินเดือน 3 เดือนสุดท้ายเป็นพื้นฐานของการคำนวณในการหยุดทำงานของผู้เกี่ยวข้อง

### **มาตรา 30** ข้อห้ามสำหรับนายจ้างในการยกเลิกสัญญาแรงงาน

นายจ้างไม่มีสิทธิยกเลิกสัญญาแรงงานหรือบังคับให้ลูกจ้างหยุดงานในกรณีดังนี้

- ลูกจ้างเจ็บป่วยและรักษาหรืออยู่ในระยะพักฟื้นภายหลังการรักษาแล้วตามการยืนยันของแพทย์หรือ กำลังประสบกับภัยพิบัติต่างๆเป็นต้นว่า ไฟไหม้ น้ำท่วม
- ลูกจ้างหญิงมีครรภ์หรือคลอดลูกแล้วไม่ถึง 1 ปี
- ลูกจ้างที่อยู่ระยะพักผ่อนประจำปีหรือพักงานตามความเห็นดีของนายจ้าง
- ลูกจ้างที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่อื่นตามการมอบหมายของนายจ้าง
- ลูกจ้างที่กำลังฟ้องร้องนายจ้างหรือให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องจนถึงการปฏิบัติว่าด้วยแรงงานและข้อขัดแย้งเกี่ยวกับแรงงานภายในหน่วยแรงงานของตน
- ลูกจ้างที่กำลังเป็นคณะกรรมการหรือผู้ต่งหน้าของลูกจ้างโดยได้รับความเห็นดีจากนายจ้างแล้ว เว้นเสียแต่ได้กระทำผิดตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 32 ของกฎหมายฉบับนี้

**มาตรา 31** สิทธิ ของลูกจ้างในระยะแจ้งล่วงหน้าเพื่อยกเลิกสัญญาแรงงานนั้นถ้าว่า ลูกจ้างหากประสบกับอุบัติเหตุแรงงานหรือป่วยซึ่งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เวลาในการพักรักษาพยาบาลนั้นจะไม่คำนวณเข้าในระยะแจ้งล่วงหน้า ลูกจ้างยังทำงานและได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนตามปกติเหมือนกับระยะก่อนการแจ้งล่วงหน้า

**มาตรา 32** การยกเลิกสัญญาแรงงาน เนื่องจากความผิดของลูกจ้าง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินค่าชดเชยของทำงานแต่ต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันในกรณีที่ลูกจ้างมีความผิด ดังนี้

- สร้างความเสียหายให้แก่นายจ้างโดยจงใจและมีหลักฐานยืนยันอย่างถูกต้อง
- ละเมิดระเบียบการทำงานภายหลังที่นายจ้างได้เตือนมาก่อนหน้าแล้ว
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 4 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผล
- ศาลตัดสินลงโทษตัดอิสระภาพในการกระทำผิดโดยเจตนา

**มาตรา 33** การยกสัญญาแรงงานโดยไม่ถูกต้อง มีกรณีดังนี้

- นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ
- นายจ้างเลิกจ้างด้วยการใช้อำนาจเกินขอบเขต การบังคับลูกจ้างทางตรงหรือทางอ้อม
- นายจ้างล่วงละเมิดสิทธิพื้นฐานของลูกจ้าง
- นายจ้างละเมิดข้อผูกพันในสัญญาซึ่งได้รับการทักทวงจากลูกจ้างมาก่อนแล้ว

ในการยกเลิกสัญญาที่ไม่ธรรมนั้น ลูกจ้างมีสิทธิร้องขอกลับเข้าทำงานตามเดิมตามตำแหน่งเก่า หรือใหม่ตามความเหมาะสม แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่นายจ้างหากไม่รับเอาลูกจ้างกับเข้าทำงานตามเดิม หรือลูกจ้างหากหยุดการทำงานเลย นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าชดเชย ค่าเสียหาย หรือสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างควรจะได้รับจากการเลิกจ้าง โดยจะคิดคำนวณตามระยะเวลาทำงานของลูกจ้างคือทำงาน 1 เดือนให้คิดคำนวณเท่ากับ 15% ของเงินเดือนขั้นต่ำที่ได้รับก่อนการหยุดทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานที่มีปีการทำงานต่ำกว่า 3 ปีลงมาให้คิดคำนวณเท่ากับ 20% สำหรับลูกจ้างที่มีปีการทำงานแต่ 3 ปีขึ้นไป

**มาตรา 34** การโยกย้ายผู้ลูกจ้างไปทำงานอื่นชั่วคราว นายจ้างจะโยกย้ายลูกจ้างไปทำงานอื่นอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ในกำหนดเวลาไม่เกิน 3 เดือนก็ได้ ถ้าหากว่าการโยกย้ายนั้นเกิดจากการเลิกกิจการชั่วคราว การปฏิบัติวินัยต่อลูกจ้าง การป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่กิจการหรือการป้องกันภัยธรรมชาติ ถ้าหากเกินกำหนด 3 เดือนแล้ว นายจ้างและลูกจ้างต้องได้พิจารณาการต่อสัญญาแรงงานกันใหม่อีกครั้ง

ในกรณีที่โยกย้ายไปทำงานอื่นชั่วคราวนั้นถ้าหากว่าเงินเดือนหรือค่าแรงงานของงานใหม่หากมากกว่าเก่า และ ลูกจ้างก็สามารถปฏิบัติงานได้ ตามมาตรฐานแล้ว จะได้รับเงินเดือนหรือค่าแรงงานตามงานใหม่ ตรงกันข้ามถ้าว่าเงินเดือนหรือค่าแรงงานของงานใหม่นั้นหากต่ำกว่างานเก่า ก็ต้องรักษาระดับเงินเดือน หรือค่าแรงงานตามงานเก่าไว้

ในกรณีที่ลูกจ้างหากถูกปฏิบัติวินัยให้ไปทำงานใหม่ที่ต่ำกว่าเดิมนั้น เงินเดือน หรือค่าแรงงานต้องปฏิบัติตามงานใหม่

เมื่อโยกย้ายกลับคืนมาทำงานเก่าแล้วระดับเงินเดือน หรือค่าแรงงานต้องจ่ายตามงานเก่าของผู้เกี่ยว

การโยกย้ายลูกจ้างไปทำงานอื่นดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จะด้วยเหตุผล หรือกรณีใดก็ตามงานอันใหม่ที่จะทำนั้น ต้องไม่เปลี่ยนแปลงไปจากสภาพของงานอันเก่าที่เคยทำมา หรือต้องมีลักษณะคล้ายคลึงกันที่สุดกับงานอันเก่า

**มาตรา 35** นายจ้างมีสิทธิยกเลิกสัญญาแรงงานแต่ต้องกล่าวเตือนลูกจ้างที่ได้กระทำผิดก่อน ถ้าหากไม่ปฏิบัติตามจึงมีสิทธิเลิกจ้างได้ แต่จะมีการยกเลิกสัญญาแรงงานทุกประเภทไม่ว่าจะกรณีใดก็ตามนายจ้างมีพันธะต้องแจ้งให้สหภาพแรงงานหรือผู้ต่างหน้าลูกจ้างอยู่ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งและรายงานเหตุผลต่อองค์การคุ้มครองแรงงานที่ตนขึ้นกับเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการยกเลิกสัญญาแรงงาน องค์การต้องมีความเห็นและคำตอบหรือข้อเสนอแนะใดหนึ่งภายในกำหนด 15 วันนับแต่วันได้รับการรายงานเป็นต้นไป ถ้าไม่ได้รับคำตอบนายจ้างสามารถปฏิบัติกรเลิกจ้างนั้นได้

ห้ามทุกการกระทำที่เป็นการยกเลิกสัญญาแรงงานหรือการเลิกจ้างลูกจ้างตามลำพัง โดยไม่ขอความเห็นจากองค์การคุ้มครองแรงงานและไม่ได้แจ้งต่อสหภาพแรงงานหรือผู้ต่างหน้าลูกจ้างอยู่ในหน่วยงานนั้นทราบล่วงหน้าก่อน

การยกเลิกสัญญาแรงงานในทุกกรณีนายจ้างต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งอธิบายเหตุและผลของการยกเลิกสัญญาแรงงานแล้วจ่ายค่าแรงงานของผู้เกี่ยวข้องที่ควรจะได้รับก่อนการยกเลิกสัญญาแรงงานและเงินนโยบายต่างๆตามระเบียบการ

**มาตรา 36** ความรับผิดชอบของนายจ้างคนใหม่ ในกรณีที่มีการยกเลิกสัญญาแรงงานเพราะ ลูกจ้างละเมิดสัญญาแรงงานและผู้เกี่ยวข้องได้ไปสมัครทำงานที่ใหม่ นายจ้างคนใหม่ต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายซึ่งเกิดขึ้นแก่นายจ้างคนเก่า ในกรณีดังนี้

- เมื่อมีหลักฐานยืนยันว่านายจ้างคนใหม่ได้มีการเกี่ยวพันถึงการยกเลิกสัญญาของลูกจ้าง
- เมื่อนายจ้างคนใหม่ได้รับเอาลูกจ้างซึ่งตนรู้แล้วว่าลูกจ้างคนนั้นยังมีสัญญากับนายจ้างคนเก่าอยู่

**มาตรา 37** การออกไปรับรองการทำงานให้ผู้อื่นทำงาน นายจ้างต้องทำใบรับรองการทำงานให้ผู้อื่นทำงาน ภายในกำหนด 7 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างได้หยุดทำงานเป็นต้นไป ใบรับรองการทำงานดังกล่าวต้องแจ้งวันเข้าทำงาน วันออกจากงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้ทำเท่านั้น เว้นเสียแต่ลูกจ้างหากร้องขอใบรับรองค่าแรงงาน และ ให้ข้อสังเกตผลของการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้อง

**มาตรา 50** “ การเบิกจ่ายเงินเดือน หรือ ค่าแรงงานในกรณีหยุดกิจการชั่วคราว ” ในกรณีที่หน่วยแรงงานหากถูกสั่งให้หยุดการเคลื่อนไหวการผลิต ธุรกิจหรือให้หยุดกิจการเพราะความผิดของนายจ้างหรือนายจ้างหยุดกิจการเองนั้นนายจ้างต้องจ่ายเงินเดือน หรือ ค่าแรงงานให้ลูกจ้างแต่ละคนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของเงินเดือน หรือค่าแรงงานที่แต่ละคนได้รับในระยะเวลาที่หยุดกิจการชั่วคราว.

เมื่อการผลิต ธุรกิจหากกลับคืนเป็นปกติแล้วการจ่ายเงินเดือนหรือค่าแรงงานต้องปฏิบัติ ตามปกติ

**มาตรา 56** เงินอุดหนุนให้ลูกจ้างที่ถูกอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน มีดังนี้ ในตลอดเวลาของการรักษาหรือพักฟื้น ตามคำยืนยันของแพทย์ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเต็มตามปกติ แต่ไม่ให้เกิน 6 เดือน ถ้าหากเกินกว่า 6 เดือนแล้ว แต่ละเดือนที่เกินนั้น ก็จะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างของตนเท่ากับ 50 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น แต่ไม่ให้เกิน 18 เดือน สำหรับผู้เข้าเป็นสมาชิกขององค์การประกันสังคม ให้ปฏิบัติตามระบอบประกันสังคม

ในกรณีที่ลูกจ้างหากทุพพลภาพหรือสูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย อันเนื่องมาจากอุบัติเหตุแรงงานหรือป่วยเนื่องมาจากการทำงานหรือเสียชีวิตนั้น นายจ้างต้องจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่ผู้เคราะห์ร้ายหรือผู้ที่มีสิทธิสืบทอดตามกฎหมาย

**มาตรา 59** กฎหมายว่าด้วยแรงงานกำหนดระบอบเกษียณของลูกจ้างอยู่ในหน่วยงานลูกจ้างมีสิทธิเกษียณตามเงื่อนไข ดังนี้ ผู้ชายและผู้หญิงมีเกษียณอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ แต่ผู้หญิงจะเกษียณก่อนก็ได้แต่อายุที่จะเกษียณไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์ และต้องมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 20 ปี เฉพาะผู้ที่ทำงานในสถานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในระยะเวลาต่อเนื่องกัน 5 ปี ขึ้นไปแต่ผู้หญิงนั้นจะเกษียณก่อนก็ได้แต่อายุเกษียณต้อง 50 ปี