

緬甸聯邦共和國  
國家議會  
勞工糾紛解決法（2012）

緬甸聯邦共和國

國家議會

勞工糾紛解決法（國家議會第 5/2012 號法律）  
The 6<sup>th</sup> Waxing day of Tagu 1373, M.E.

（2012 年 3 月 28 日）

前言

為維護勞工權利、促進良好勞資關係及建立和平職場，並透過公正解決勞資糾紛，國家議會特此制定本法。

第 I 章 標題與定義

1. 本法稱為《勞工糾紛解決法》。
2. 本法所涉用語定義如下：
  - (a) **勞工**係指依靠本身勞動力從事經濟活動或謀生之人，包括日薪工、臨時工、農工、家政工、政府員工和學徒。此外，還包括糾紛期間遭解僱或遣散的勞工。此用語不包括國防人員、緬甸警力成員或受國防部控制之武裝組織成員；
  - (b) **勞工組織**係指依《勞工組織法》成立的基本勞工組織、鄉鎮勞動組織、省或邦勞工組織、勞工聯盟和緬甸勞工聯合會；
  - (c) **雇主**係指依相關僱用合約以相互同意之工資僱用一或多名勞工從事任何行業的人，包括直接或間接管理、監督和指導該勞工並對該勞工支付工資且有權僱用和終止僱用該勞工之人。此用語包括雇主的法律管理代理人，而在私人企業中，亦包括雇主死亡後的繼承人和法定股份繼任人；
  - (d) **雇主組織**係指依本法或任何現行法律成立之雇主組織；
  - (e) **行業**係指緬甸聯邦共和國內由國家、合作社、私人或合資企業擁有的任何業務、貿易、生產、建築、工業、農業、服務或任何其他職業工作；

- (f) **基本服務**係指以下基本服務，該等服務若中斷可能危害公眾生命、健康或安全：
- (i) 供水服務；
  - (ii) 電力服務；
  - (iii) 消防服務；
  - (iv) 健康服務；
  - (v) 電信服務；
  - (vi) 從非基本服務變為基本服務之服務；
- (g) **公共事業服務**係指下列業務：
- (i) 運輸業務；
  - (ii) 港口業務及港口貨物裝卸業務；
  - (iii) 郵政、電傳或傳真業務；
  - (iv) 資訊及通訊技術相關業務；
  - (v) 向大眾經銷石油或石油產品之業務；
  - (vi) 水肥處理或衛生業務；
  - (vii) 對大眾生產、傳輸和配送電力或燃料的業務；
  - (viii) 公共金融服務業務；
  - (ix) 聯邦政府不定期歸類為公共事業服務的業務；
- (h) **停工**係指雇主與勞工之間任何糾紛尚未解決前暫時關閉任何行業工作場所、暫停工作或雇主拒絕勞工繼續工作等狀況；
- (i) **罷工**係指任何糾紛中，部分或全體勞工決定採取的集體行動，導致工作暫停、拒絕工作或繼續工作，或減慢速度或其他旨在限制與社會或職業事務相關之生產或服務的集體行動。此用語不包括勞工合理認為工作中出現突然且嚴重危及其生命或健康之狀況，而行使其撤離權；
- (j) **僱用合約**係指雇主與勞工依規定就僱用及工作締結之雙邊書面或口頭協議；
- (k) **集體協商**係指為使雇主或雇主組織以及勞工組織

能協商並達成集體協議所展開的流程，以決定僱用條件以及條款和條件、其勞資關係或預防和解決糾紛的措施；

- (l) **集體協議**係指就提供勞工的工作場所和就業條件而締結的雙邊書面協議，規定雇主和勞工及其各自組織間之關係的條款和條件，承認並實踐勞工組織的法人實體，以及促進保障勞工免受社會風險的保證；
- (m) **糾紛**係指雇主或雇主組織與勞工或勞工組織之間，就勞工之僱用、工作、解僱以及就工作或服務產生的勞工糾紛或歧異，包括關於退休金、遣散費、獎金和津貼，或與工作相關之抱怨、傷害、意外、死亡或職業病的補償，或關於勞工任何其他事務，包括勞工放假或請假。
- (n) **個別糾紛**係指雇主與一或多位勞工之間，關於現行法律、規則、規定、條例和集體協議或僱用合約的權利糾紛。
- (o) **集體糾紛**係指一或多個雇主或雇主組織與一或多個勞工組織之間，關於工作條件、在職場承認其組織、行使其組織認可權利、勞資關係等方面可能危害社會和平運作的糾紛。此用語包括對現有勞工法中之權利糾紛或利益糾紛。
- (p) **協調委員會**係指依本法成立之職場協調委員會。
- (q) **調解機構**係指依本法成立之調解機構。
- (r) **仲裁機構**係指依本法成立之糾紛解決仲裁機構。
- (s) **仲裁委員會**係指依本法成立之糾紛解決仲裁委員會。
- (t) **仲裁庭**係指仲裁委員會依規定成立就各項糾紛作出判決的仲裁庭。

- (u) **裁決**係指仲裁委員會或仲裁機構或仲裁庭針對糾紛作出之判決。
- (v) **勞工部**係指聯邦政府勞工部。
- (w) **部長**係指勞工部部長。

## 第 II 章 成立職場協調委員會

3. 在僱用超過 30 名勞工的任何行業中，雇主為能協商並締結集體協議：
- (a) 如有任何勞工組織，則應成立以下職場協調委員會進行如下集體協商：
    - (i) 各勞工組織提名的兩位勞工代表；
    - (ii) 相同數量的雇主代表；
  - (b) 若無任何勞工組織，則應成立以下職場協調委員會：
    - (i) 勞工選出的兩名勞工代表；
    - (ii) 雇主的兩名代表。
4. (a) 在依第 3 條組成的協調委員會中，若雇主或勞工方有代表出缺，則應由相關方依要求補缺。
- (b) 協調委員會任期為一年。
5. 協調委員會應促進雇主與勞工或勞工組織之間的良好關係，就僱用條件、條款和條件以及職業安全、健康、福利和生產力進行協商和協調。

6. (a) 若勞工或勞工組織或雇主由其本人或透過代表向協調委員會提出請求及申訴，則協調委員會應於收到該請求後五日內（不含例假日）進行協商並解決。  
(b) 協調委員會應保存解決紀錄，並應依規定將執行狀況報告送交相關調解機構。
7. 在因勞工數量少於 30 人而未成立協調委員會的行業中，若向雇主提出申訴，則雇主應於收到該請求後五日內（不含例假日）與勞工或其代表進行協商、協調及解決，並保留解決紀錄及依要求送交相關調解機構。
8. 若同一企業既有勞工組織代表又有當選代表，則雇主不得以當選代表的存在損害相關勞工組織或其代表的地位。
9. 依第 6 或 7 條協商及協調時，若希望繼續就尚未解決的糾紛進行調解，則雇主或勞工可向相關調解機構申訴。

### 第 III 章 成立調解機構

10. 省或邦政府應以下列方式在省或邦內的鄉鎮中成立調解機構：

- |                         |    |
|-------------------------|----|
| (a) 由相關省或邦政府依職位指派一人     | 主席 |
| (b) 由雇主或雇主組織遴選三位代表      | 委員 |
| (c) 由勞工或勞工組織遴選三位代表      | 委員 |
| (d) 相關鄉鎮層級一位部門代表        | 委員 |
| (e) 雇主及勞工組織信任且接受的兩位知名人士 | 委員 |
| (f) 由勞工部依職位指派一人         | 秘書 |

11. (a) 若依第 10 條成立之委員出缺，則應由相關方依要求補缺。

(b) 調解機構任期為兩年。

12. 調解機構應判斷申訴或收到之糾紛類型屬個別糾紛或集體糾紛，並應於規定期限內依規定解決該糾紛。

13. 相關省或邦政府應採取其他必要措施，包括成立調解機構、明定職能和職責，以及對其進行修改。

14. 若緬甸聯邦共和國境內設立之經濟特區並無調解糾紛的特別法律規定，則相關省或邦政府應依第 10 條成立特別調解機構。
15. 雇主與勞工組織之間無法透過協商及協調解決之利益糾紛，在調解期限之前，雇主可指派雇主代表或勞工組織可指派勞工代表。若無勞工組織，則勞工應遴選其代表。

#### 第 IV 章 成立糾紛解決仲裁機構

16. (a) 經聯邦政府核准後，勞工部應依下列方式在各省或邦成立糾紛解決仲裁機構：
- |       |                            |    |
|-------|----------------------------|----|
| (i)   | 由相關省或邦政府依職位指派一人            | 主席 |
| (ii)  | 從雇主組織提交之被提名人名單中遴選三人        | 委員 |
| (iii) | 從勞工組織提交之被提名人名單中遴選三人        | 委員 |
| (iv)  | 由相關地區或州政府遴選一位部門代表          | 委員 |
| (v)   | 雇主或相關雇主組織及勞工組織信任且接受的兩位知名人士 | 委員 |
| (vi)  | 由勞工部依職位指派一人                | 秘書 |
- (b) 經聯邦政府核准後，勞工部可在自治界或自治區成立糾紛解決仲裁機構。
17. (a) 若依第 16 條成立之委員出缺，則應由相關方依要求補缺。
- (b) 仲裁機構任期為兩年。
18. 仲裁機構應依仲裁委員會規定之工作方法、程序和計畫運作。

## 第 V 章 成立糾紛解決仲裁委員會

19. 經聯邦政府核准後，勞工部應以下列方式成立由 15 位合格法律專家及勞工事務專家組成的糾紛解決仲裁委員會：
- (a) 由勞工部遴選五人；
  - (b) 從雇主組織提交之被提名人名單中遴選五人；
  - (c) 從勞工組織提交之被提名人名單中遴選五人；
20. (a) 仲裁委員會委員出缺應由相關方依要求補缺。
- (b) 仲裁委員會任期為兩年。
21. 仲裁委員會職務如下：
- (a) 裁決時基於社會正義、工作權益和公平原則的獨立、公正常設組織；
  - (b) 依規定由第 19 條所載人員中的三人組成仲裁庭，負責審理已接受的糾紛並作出裁決；
  - (c) 規定仲裁機構和仲裁庭應執行的工作方法、程序和計畫。
22. (a) 勞工部應規定仲裁委員會應執行的程序。
- (b) 仲裁委員會應依勞工部規定之程序運作。

## 第 VI 章 解決糾紛

23. 僱主或勞工可就其不滿對調解機構提出個別糾紛，如對該機構依規定方式進行之調解不滿意，則可親自或由法定代表人向管轄法院提出申訴。
24. 相關調解機構應就僱主或勞工投訴的已知或已收到的集體糾紛，或就部長或省或邦政府或透過其他任何方式發送的資訊，進行下列事項：
- (a) 自得知或收到該糾紛之日起三日內（不含例假日）調解並解決；
  - (b) 若在調解機構依(a)款進行之調解中達成和解，則締結共同協議。
25. 調解機構應將未達成和解的集體糾紛提交相關仲裁機構，並通知該糾紛相關人員。
26. 調解機構應於兩日內（不含例假日）將案件檔案移交相關仲裁機構，並提供詳細報告，包括調解時無法解決之事實的意見，並對相關省或邦政府提交該集體糾紛摘要報告。
27. 相關仲裁機構應於收到該糾紛之日起七日內（不含例假日），就調解機構依第 26 條移交之集體糾紛作出裁定，並於兩日內（不含例假日）發送給相關各方。若涉及基本服務或公共事業服務的裁定，則應將影本發送部長和相關省或邦政府。
28. 除關於基本服務之裁定外，若任一方不服仲裁機構的裁定，則可有下列選擇：
- (a) 雙方在收到仲裁機構之裁定後七日內（不含例假日），向仲裁委員會申請裁定；或
  - (b) 依相關法律進行停工或罷工。
29. 對仲裁機構就基本服務之裁定不服的任一方，應於收到該裁定後七日內（不含例假日）向仲裁委員會提出申請。

30. 仲裁委員會應成立仲裁庭，並賦予其審理該案件及就依第 28 條(a)款和第 29 條提出之申請作出裁定的職責。
31. 仲裁庭應：
- (a) 於收到集體糾紛後 14 日內（不含例假日），就依第 28 條(a)款申請之集體糾紛作出裁定；
  - (b) 於兩日內（不含例假日）將裁定寄予相關方。
32. 仲裁庭應：
- (a) 於收到該項糾紛後七日內（不含例假日），就依第 29 條(a)款申請之集體糾紛作出裁定；
  - (b) 於兩日內（不含例假日）將裁定寄予相關方。
33. 仲裁委員會應將仲裁庭依第 32 條(a)款通過的裁定影本送交部長和相關省或邦政府。

## **第 VII 章 裁定的確認、修改和效力**

34. 若雙方同意仲裁機構之裁定，則該裁定應於裁定日生效。
35. 仲裁庭之裁定應視為仲裁委員會的裁定，該裁定應自裁定日起生效。

36. 相關各方可自生效之日起三個月後，同意修改仲裁機構或仲裁委員會的裁定。在此狀況下，新協議應取代仲裁裁定的相關部分。
37. 下列人員應遵守已生效之裁定：
- (a) 與爭議相關的所有人員；
  - (b) 涉及爭議之雇主的合法繼任人；
  - (c) 發生爭議時或之後在該行業工作的所有勞工。

### 第 VIII 章 禁止事項

38. 若無充分理由，雇主不得在規定期限內拒絕就申訴進行協商和協調。
39. 仲裁機構或仲裁庭調查糾紛期間，雇主不得變更與該糾紛相關之勞工在該糾紛開始前的服務條件，以立即影響該勞工的利益。
40. 未依本法就任何糾紛接受協商、調解及仲裁機構仲裁前，任一方不得進行停工或罷工。
41. 仲裁機構或仲裁委員會之裁定或任何集體協議的有效期間內，任何人不得進行停工或罷工迫使修改該裁定或協議。

42. 任何人不得禁止不願參加罷工之勞工獨立工作的權利，也不得妨礙勞工罷工的權利。
43. 任何人不得違反或拒絕執行調解機構就個別糾紛或集體糾紛達成之協議中的任何條件。
44. 經仲裁機構或仲裁庭通知以解決爭端後，任何人不得拒絕安排審查有糾紛之交易，或拒絕出示仲裁機構或仲裁庭認為與糾紛相關之文件，或於傳喚時拒絕出庭作證。
45. 經通知受仲裁機構或仲裁庭審問者，如無適當理由，於規定期間不得拒絕親自或委由法律代表人出庭。

## 第 IX 章 罰款

46. 雇主違反第 38 及 39 條任何禁止事項者，一經定罪可處十萬緬元以上罰款。
47. 任何人違反第 41 及 42 條任何禁止事項者，一經定罪可處三萬緬元以下罰款。
48. 違反第 40、43、44 及 45 條任何禁止事項者，一經定罪可處十萬緬元以上罰款。

**第 X 章 其他規定**

49. 在執行仲裁委員會、仲裁庭和仲裁機構之工作時，勞工部應支持辦公室工作。
50. 依本法重新成立之協調委員會、調解機構、仲裁機構和仲裁委員會應繼續進行任期依本法規定到期之協調委員會、調解機構、仲裁機構和仲裁委員會未完成的集體協商和糾紛。
51. 解決糾紛的過程中，若任何雇主無正當理由採取任何作為或不作為，導致產量降低並進而減少勞工之利益，則應全額支付仲裁機構或仲裁庭裁定之賠償金額。該筆款項應作為土地收益的欠款收回。
52. 調解或仲裁期間，不得禁止任一方就該糾紛提起刑事或民事訴訟的權利。
53. 勞工部得與聯邦最高法院協調，成立勞工法院審理勞工糾紛。
54. 由於罷工暫時中止了僱用合約，因此雇主在此期間無義務對參與罷工之勞工支付薪資或津貼。
55. 不得就糾紛之協商、調解和仲裁的過程向各方收取任何費用。

56. 調解機構或仲裁機構或仲裁委員會的委員：
- (a) 依《刑法》第 21 條，於糾紛調解和解決過程中應視為公務員；
  - (b) 有權享有聯邦政府及相關組織的適當補助和津貼。
57. 若任一方對仲裁機構或仲裁庭出示對做出裁定和進行糾紛時作為證物的文件或財產，則應予以保密。
58. 除違反本法者外，依 1929 年《貿易糾紛法》發布的規則、程序、公告、命令和指令可繼續適用。
59. 執行本法之規定時，勞工部得：
- (a) 經聯邦政府核准後發布必要規則、規定或細則；
  - (b) 發布必要公告、命令、指令和程序。
60. 本法廢除 1929 年《貿易糾紛法》。

---

本人謹根據緬甸聯邦共和國憲法簽署。

Sd / Thein Sein

總統

緬甸聯邦共和國

緬甸聯邦共和國政府

勞工部

勞工糾紛解決規則（2012）

緬甸聯邦共和國政府

勞工部

公告號 2/2012

The 6<sup>th</sup> Waxing Day of Kason, 1374 M.E.

(2012 年 4 月 26 日)

勞工部行使《勞工糾紛解決法》第 59 條(a)款賦予之職權，於取得聯邦政府核准後謹此發布以下規則。

**第 I 章 標題與定義**

1. 本規則稱為《**勞工糾紛解決規則**》。
2. 本規則中之用語應和《勞工糾紛解決法》中的意義相同。此外，下列用語意義如下：
  - (a) **本法**係指《勞工糾紛解決法》；
  - (b) **損害賠償**係指雇主因經濟、財務或原料困難等因素造成勞動力減少或停工，或因不符合現行勞工法律、規則、程序，包括雇主違反僱用合約或集體協議終止僱用或遣散，而應對勞工支付之金額；
  - (c) **現金利益**包括雇主依現行勞工法律、規則、命令、指示、仲裁機構或仲裁庭之裁定和相互協議，應對勞工支付之金額；
  - (d) **調解機構成員**係指調解機構之主席、秘書和委員；
  - (e) **仲裁機構成員**係指仲裁機構之主席、秘書和委員；
  - (f) **表格**係指本規則中包含之表格。

**第 II 章 職場協調委員會**

3. 協調委員會成員：
  - (a) 應年滿 21 歲；
  - (b) 如為勞工代表，則應為相關工作的永久勞工且至少有六個月年資；
  - (c) 如為雇主代表，則應為對相關工作負責並從事管理之人。

4. 成立協調委員會應納入之勞工代表人數：
  - (a) 若該行業所有勞工皆為該勞工組織之成員，或該行業非屬勞工組織成員之勞工佔勞工總數 50% 或以下，則該行業應有兩名代表來自該行業的勞工組織；
  - (b) 若該行業非屬勞工組織成員之人數佔勞工總數 50% 或以上，則該行業中勞工組織之總數與非屬該勞工組織成員之人的代表人數相同；
  - (c) 若為沒有勞工組織的行業，則應為該行業勞工遴選的兩名代表。
5. 成立協調委員會應納入之雇主代表人數：
  - (a) 若為有勞工組織之行業，則應為有權參加該行業之勞工代表的相同數量。
  - (b) 若為沒有勞工組織的行業，則應為兩名代表。
6. 在有 30 名或以上勞工的行業中，雇主應成立協調委員會協商集體協議，以**表格(1)**的形式編製協調委員會名單並於 14 日內發送給相關調解機構。協調委員會名單改變時，應修改並依上述方式發送。
7. 就勞工或勞工組織方或雇主方提出之索賠協商和解決時，協調委員會應以**表格(2)**編製和解紀錄並於七日內發送給相關調解機構。
8. 對於勞工提出的申訴，即使在少於 30 名勞工的行業中未成立協調委員會，雇主也應與勞工代表協商並以**表格(2-A)**編製和解紀錄。雇主應依要求將上述和解紀錄發送給相關調解機構。

9. 就勞工或勞工組織或雇主在協調委員會提出之索賠協商和解決時，若無法達成和解，則雇主或勞工可用**表格(3)**向相關調解機構申訴。

### 第 III 章 調解機構

10. 調解機構成員：

- (a) 應年滿 21 歲；
- (b) 應具備勞工事務經驗；
- (c) 應具備良好品格。

11. 調解機構：

- (a) 應於知悉或收到糾紛後三日內（不含例假日）進行調解，直至達成和解；
- (b) 若無法依第(a)款於三日內達成和解，且若雙方要求繼續調解，則可繼續調解直到達成和解；
- (c) 應依現行勞工法（包括僱用合約或集體協議）調解糾紛。若無僱用合約，則應依現行勞工法進行調解；
- (d) 若達成和解，則應促使雙方簽署**表格(4)**所述相互協議，並發送給糾紛雙方以及鄉鎮工廠暨一般勞工法律檢查部門。

12. 調解機構調解糾紛時應：
- (a) 告知糾紛雙方，可就無法解決的個別糾紛向管轄法院提出申訴；
  - (b) 於兩日內（不含例假日）將上述**表格(5)**中關於集體糾紛之報告，以及與無法達成和解之集體糾紛相關的訴訟程序交付相關仲裁機構。
13. 調解機構應以登記**表格(6)**保存解決糾紛的相關紀錄。

#### **第 IV 章 糾紛解決仲裁機構**

14. 仲裁機構成員：
- (a) 應年滿 25 歲；
  - (b) (i) 如為主席，則應具備法律事務或勞工事務工作經驗；  
(ii) 如為從雇主組織及勞工組織提交之被提名人名單中遴選之人，則應具備工作經驗；
  - (c) 應具備良好品格。
15. 關於糾紛，仲裁機構：
- (a) 應於本法規定時間內審理並裁定調解機構提交之糾紛。若無法在規定時間內通過裁定，則應報請仲裁委員會延長時間；

- (b) 應由三位成員（其中應包括本法第 16 條(a)項(ii)及(iii)款所述人員）組成分支機構，在收到糾紛後進行審理；
- (c) 應以**表格(7)**發送索賠或書面陳述，以提出索賠或糾紛雙方在規定日期與糾紛相關之陳述，並發送雙方於提交前應相互提交之索賠書面陳述；
- (d) 應以**表格(8)**提出審理傳票，表明其希望提交的原始協議和文件應與糾紛雙方的索賠和書面陳述一併提交。

16. 依第 15 (b) 條規則成立的分支機構；

- (a) 不論傳票是否已適當送達或因相關地址找不到原告而未送達，若原告三次未於指定糾紛審理日期出庭，則可經仲裁機構核准在駁回索賠後結束糾紛；
- (b) 不論傳票是否已適當送達或因相關地址找不到原告而未送達，若原告三次未於指定糾紛審理日期出庭，則可徑行審理該糾紛；
- (c) 可允許糾紛雙方律師依規定之條款和條件進行該案件；

- (d) 可處理與糾紛相關的下列事項：
  - (i) 接受和檢查調解機構轉交的案件；
  - (ii) 傳喚證人出庭；
  - (iii) 傳喚出示文件和資料；
  - (iv) 質問證人；
  - (v) 接受展示文件和資料；
  - (vi) 延後審理糾紛之日期；
  - (vii) 必要時前往並檢查相關場所和機構；
- (e) 若糾紛雙方希望在結束質問糾紛雙方和證人後提出結辯，則可允許勞工方代表和僱主方代表提出論點；
- (f) 若糾紛雙方在作出裁定前透過相互協議提出和解，則可在仲裁機構同意下，透過在相關調解機構締結如**表格(4)**的共同協議，以結束該糾紛；
- (g) 應於審理後將案件提交仲裁機構。

17. 仲裁機構：

- (a) 裁定糾紛時，應主要基於分支機構審查的證據裁定糾紛中產生的法律問題，並考慮在以往之糾紛中通過的裁定和判例；

- (b) 不得就裁定糾紛中核准以外的問題作出裁定。該裁定應經仲裁機構過半數成員同意；
- (c) 裁定糾紛時，該裁定應由仲裁機構所有成員（包括主席）簽署。簽署後不得進行任何補充或修改；
- (d) 應於裁定日後兩天內（不含例假日），以表格(9)將仲裁機構之裁決書發送糾紛雙方。

18. 若主席或任何成員因故無法繼續審理該項糾紛，則應依本法第 17 條(a)項替換一名成員。依此方式任命之成員可繼續審理該項糾紛，一如自開始審理該項糾紛時即已任命。

19. 若仲裁機構之裁定與基本服務無關，則不希望依法停工或罷工的異議者，儘管不滿意該裁定，亦得在收到該裁定後利用表格(10)申請接受仲裁委員會的裁定。若一方依此方式提出申請，則另一方亦應接受仲裁委員會的裁定。

## 第 V 章 糾紛解決仲裁委員會

20. 仲裁委員會成員：
- (a) 應年滿 35 歲；
  - (b) 應具備法律事務或勞工事務相關工作經驗；
  - (c) 應能公平實現雇主和勞工利益；
  - (d) 應具備良好品格。
21. 下列人士不得納入仲裁委員會：
- (a) 在職公務員；
  - (b) 任何行業身為雇主組織成員或經理人的所有權人，或在雇主組織擔任執行委員會成員者，或仲裁委員會成立前 12 個月內曾在此類雇主組織服務者；
  - (c) 勞工組織成員或在勞工組織擔任執行委員會成員者，或仲裁委員會成立前 12 個月內曾在此類勞工組織服務者。
22. 仲裁委員會審理收到的糾紛：
- (a) 應於兩日內成立由三人組成之仲裁庭，其中一人由涉及糾紛之雇主方從本法第 19 條第(b)項所列人員中遴選並擔任仲裁庭成員，另一人由涉及糾紛之勞工方從本法第 19 條第(c)項所列人員中遴選並擔任仲裁庭成員，最後一人由前述兩位成員從本法第 19 條第(a)項所列人員中遴選並擔任仲裁庭主席；
  - (b) 若相關雇主方或勞工方無法依第(a)項規則於規定時間內遴選出成員名單，則應成立由三名成員組成之仲裁庭，其中一人從本法第 19 條第(a)項所列人員中遴選並擔任仲裁庭主席，另外兩人分別從本法第 19 條第(b)及(c)項所列人員中遴選並擔任仲裁庭成員。
23. 仲裁庭收到糾紛時：
- (a) 如希望聽取糾紛雙方陳述，則於聽取後裁定，或不聽取陳述直接裁定；
  - (b) 如需聽取證人陳述，則可傳喚證人，並延後糾紛

審理日期；

- (c) 如有必要，得檢查相關場所和機構；
- (d) 應於本法規定時間內審理並裁定該糾紛。
- (e) 糾紛審理完成或在不聽取陳述直接裁定糾紛時，得核准、撤銷或修改仲裁機構的裁定；
- (f) 應以**表格(11)**將第(e)項規則中的裁定提交仲裁委員會；

- (g) 若糾紛雙方於通過裁定前達成和解，則可在相關調解機構見證下簽訂如**表格(4)**的協議並結束該項糾紛。

24. 若仲裁庭主席或任何成員因故無法繼續審理該項糾紛，則仲裁委員會應替換並任命來自相關方的任何人。依此方式任命之人可繼續審理該項糾紛，一如自開始審理該項糾紛時即已任命。

## 第 VI 章 裁定

25. 仲裁機構或仲裁庭依現行勞工法之規定通過裁定時，可透過引用對雇主和勞工公平的裁定和判例作出以下裁定：

- (a) 促使雇主以原職位或任何其他適當職位恢復僱用該勞工；
- (b) 促使就復職裁定相關的適當期間支付損害賠償；
- (c) 促使享有現金利益，包括勞工有權獲得的工資和薪金；
- (d) 決定並設定裁定或集體協議的有效期限。

26. 該裁定應提及終止僱用或遣散或停工之損害賠償的方式和金額，而雇主則應於裁定後 30 日內對勞工支付此類現金利益。

27. 糾紛雙方得於裁定後七日內，申請並要求仲裁機構或仲裁庭重新解釋與該裁定中所載資訊相關之不明事實。此類解釋為裁定的組成部分，應附於該裁定中。

28. 仲裁委員會應以適當方式發布並公告仲裁庭通過的裁定，以便相關雇主、勞工、勞工組織、雇主組織和公眾知悉。

## 第 VII 章 現金利益

29. 若負責人未依調解機構見證下達成之共同協議或依仲裁機構或仲裁庭之裁定支付款項，則該款項應視為土地收入欠款進行求償。

30. (a) 若雇主未於支付現金利益的規定時間內依共同協議或依仲裁機構或仲裁庭之裁定支付其應支付之款項，則除原始應支付之金額外，每月應額外支付之罰金為該款項的 20%；

(b) 相關勞工有權享有依(a)項規則收到的所有款項。

31. 若應依第 30 條規則(a)項規則支付款項之雇主成為現行法律下的窮人或透過清算解散企業，則應對勞工支付之現金利益應優先於其他債務。

32. 若拖延支付現金利益之期間超過三個月，則應起訴雇主。但雇主可就下列任何原因向仲裁委員會申請不起訴：

- (a) 該雇主經宣告為破產者；
- (b) 正在進行清算；
- (c) 發生雇主無法阻止的不可抗力事件；
- (d) 發生任何其他充分原因。

33. 仲裁委員會應自收到依第 32 條規則提出之申請後 15 日內，裁定是否起訴該雇主。

### 第 VIII 章 其他規定

34. 審理中之糾紛不得因仲裁機構或仲裁庭任何成員出缺，或因任命仲裁機構或仲裁庭成員的任何瑕疵而無效。

35. 若糾紛之原因係雇主無法繼續經營而終止任何事業，或勞工無故遭遣散，則部長可透過公告，不定期決定並發布雇主應對勞工支付之損害賠償金額。

36. 進行糾紛調解和裁定時，可依需要請熟練的口譯員協助進行。

37. 仲裁機構或仲裁庭各成員履行職責前，應接受**表格(12)**中的確認。

38. 糾紛雙方及證人應在仲裁機構或仲裁庭見證下接受表格 (13) 中的確認。

39. 本規則廢除 1963 年《貿易糾紛規則》及 1971 年《人民勞工貿易糾紛相關現金利益延遲之損害賠償規則》。

Sd / Aung Kyi

聯邦部長

勞工部

至

調解機構

..... 鄉鎮

表格(1)

日期:

主旨: 發送協調委員會成員名單

| 序號 | 姓名 | 身份證號 | 父親的姓名 | 學歷 | 出生日期 | 入職日期 | 職業和職位 | 成為委員會成員的日期 | 住址 | 簽名 |
|----|----|------|-------|----|------|------|-------|------------|----|----|
| 1. |    |      |       |    |      |      |       |            |    |    |
| 2. |    |      |       |    |      |      |       |            |    |    |
| 3. |    |      |       |    |      |      |       |            |    |    |
| 4. |    |      |       |    |      |      |       |            |    |    |
| 5. |    |      |       |    |      |      |       |            |    |    |
| 6. |    |      |       |    |      |      |       |            |    |    |

簽名.....

僱主姓名.....

工廠/企業/機構.....

住址.....

影本至:

至

調解機構

..... 鄉鎮

表格(2)

日期:

主旨: 發送協調委員會之解決記錄

| 序號  | 糾紛編號 | 索賠人姓名 | 被索賠人姓名 | 索償日期 | 協商日期 | 索賠的主題 | 解決的情況 | 備註  |
|-----|------|-------|--------|------|------|-------|-------|-----|
| (1) | (2)  | (3)   | (4)    | (5)  | (6)  | (7)   | (8)   | (9) |
|     |      |       |        |      |      |       |       |     |
|     |      |       |        |      |      |       |       |     |
|     |      |       |        |      |      |       |       |     |

委員會成員

(簽名)  
姓名(簽名)  
姓名(簽名)  
姓名(簽名)  
姓名
 簽名.....  
 協調委員會 (代表)  
 姓名.....  
 工廠/企業/機構.....  
 住址.....

影本至:

至

調解機構

..... 鄉鎮

表格(2-A)

日期:

主旨: 發送解決記錄

| 序<br>號 | 爭議<br>編號 | 索賠人<br>姓名 | 被索賠<br>人姓名 | 索償日<br>期 | 協商日<br>期 | 索賠的<br>主題 | 解決的<br>情況 | 同意的勞<br>工姓名和<br>簽名 | 備註   |
|--------|----------|-----------|------------|----------|----------|-----------|-----------|--------------------|------|
| (1)    | (2)      | (3)       | (4)        | (5)      | (6)      | (7)       | (8)       | (9)                | (10) |
|        |          |           |            |          |          |           |           |                    |      |
|        |          |           |            |          |          |           |           |                    |      |
|        |          |           |            |          |          |           |           |                    |      |

簽名.....  
 雇主姓名.....  
 工廠/企業/機構.....  
 住址.....

影本至:

34  
申訴書  
第9條規則

表格 (3)

至

調解機構

..... 鄉鎮

日期:

主旨: 調解爭議之投訴

1. ....  
.....  
.....
2. ....  
.....  
.....

簽名.....  
投訴人姓名.....  
身份證號.....  
營業地址/聯繫地址.....  
.....  
電話號碼.....

影本至:

1. ....省/邦仲裁機構
2. ....被索賠人

雙方協議書

表格(4)

第11(d), 16(f), 23(g)條規則

-----調解機構

1. 此雙方協議由索賠人 U / Daw ( ) (以下稱為“勞工”)和被索賠的工廠/企業 U / Daw ( ) (以下稱為“僱主”)共同達成。索賠人 U / Daw ( ) 於.....年.....月.....日提出索賠而引發的爭議, 並由 ..... 鄉鎮調解機構進行了調解以獲得解決。上述索賠人和被索賠人獲得以下協議。

同意的要點

- (a) .....
- .....
- (b) .....
- .....
- (c) .....
- .....
- (d) .....
- .....
- (e) .....
- .....

2. 根據上述協議, 我們, 索賠人和被索賠人在 ..... 鄉鎮調解機構在場的情況下於.....年.....月.....日簽署雙方協議。若索賠人(勞工)或被索賠人(僱主)違反了雙方協議, 則應根據現行法律, 法規, 細則, 命令和指示採取行動。

索賠人

被索賠人

在場的:

秘書

主席

會員

集體糾紛報告  
第12(b)條規則  
調解機構

.....鄉鎮  
.....省/邦  
糾紛編號 (...../20.....)

至

仲裁機構  
..... 省/邦  
..... 住址 (索賠人)  
和  
..... 住址 (被索賠人)

日期:

主旨: **發送無法解決之集體糾紛報告**

1. 上述糾紛由.....鄉鎮調解機構從.....到.....進行調解。
2. 索賠要點如下:
  - (a) .....
  - (b) .....
  - (c) .....
3. 已獲解決的事項如下:
  - (a) .....
  - (b) .....
  - (c) .....
4. 未解決的事項如下:
  - (a) .....
  - (b) .....
  - (c) .....
5. 應採取的步驟如下:
  - (a) .....
  - (b) .....
  - (c) .....
6. 不應採取的步驟如下:

(a) .....

(b) .....

(c) .....

7. 建議如下：

(a) .....

(b) .....

(c) .....

8. 調解案件作為附件發送。

秘書

.....調解機構

影本至：

辦公室

糾紛解決登記冊  
第13條規則

表格(6)

| 序號  | 爭議編號 | 索賠人姓名 | 被索賠人姓名 | 調解開始日期 | 已獲解決之事項 | 未解決之事項 | 調解完成日期 | 發送給仲裁機構的日期和案件號 |
|-----|------|-------|--------|--------|---------|--------|--------|----------------|
| (1) | (2)  | (3)   | (4)    | (5)    | (6)     | (7)    | (8)    | (9)            |
|     |      |       |        |        |         |        |        |                |

秘書

.....鄉鎮調解機構

發送索賠書、請願書  
第15(c)條規則  
仲裁機構

表格(7)

.....省/邦  
.....鄉鎮

信件編號:

日期:

索賠人 .....

被索賠人 .....

主旨: 發送與糾紛編號 (...../20.....) 相關之索賠書及請願書

1. 為通知上述索賠人/被索賠人, 使仲裁機構能夠審查調解機構提及的上述糾紛, 索賠人應不遲於.....年.....月.....日 ( ) 小時的時間內將三份索賠書發送給秘書, 並將該索賠書的一份影本事先發送給相關被索賠人。
2. 為通知上述被索賠人索賠人應不遲於.....年.....月.....日 ( ) 小時的時間內將三份請願書發送給秘書, 並將該請願書的一份影本事先發送給索賠人。

依照命令  
秘書

1. U / Daw .....

.....

2. U / Daw .....

.....

傳喚聽證  
第15(d)條規則  
仲裁機構

表格(8)

.....省/邦  
.....鄉鎮

信件編號:

日期:

索賠人 .....

被索賠人 .....

主旨: 傳喚聽證有關糾紛事宜

1. 為通知上述索賠人/被索賠人, 省/邦仲裁機構接收的上述糾紛編號 (...../20.....) 應於.....年.....月.....日 ( ) 小時開始聽證。
2. 在指定的日期, 被索賠人應親自或由其律師出席該仲裁機構的聽證會, 並提交委託書。(在授權書中, 應註明授權人的身份證號和被授權人的身份證號。)
3. 在指定的日期, 被索賠人應提交請願書的所有合同和文件作為證據。
4. 在指定的日期, 索賠人的律師應連同授權書一起出席糾紛的聽證會。(律師應帶上其的身份證件。)
5. 在指定的日期, 索賠人的律師應提供須提交之所有文件作為證據。

依照命令  
秘書

1. U / Daw .....
- .....
2. U / Daw .....
- .....

**仲裁機構的裁定**  
**第17(d)條規則**  
**仲裁機構**

表格(9)

.....省/邦  
.....鄉鎮  
糾紛編號 (...../20.....)

..... 住址 (索賠人)  
和  
..... 住址 (被索賠人)

日期:

**裁定**

1. ....城市、.....社區居住之.....雇主與.....勞工/勞工組織之間發生的糾紛已由.....鄉鎮調解機構進行審理和裁決。

2. 該仲裁機構特此根據索賠人和被索賠人的書面陳述和證詞得出以下結論與裁定:

|        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 結論 (1) | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 評價 (1) | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 裁定 (1) | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

|        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 結論 (2) | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 評價 (2) | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 裁定 (2) | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

該裁定自上述日期開始生效。

3. 應付給索賠人的款項應在該決定之日起30天內支付。

注意: (1) 對本決定不滿意者, 可在該決定之日起七日內向仲裁委員會提出申請, 或根據有關法律進行停工或罷工。

(2) 若未按照注意(1)進行, 裁定應由雙方在規定的時間內共同遵守。

(簽名)  
秘書

(簽名)  
主席

(簽名)  
會員

申請書  
第19條規則

表格(10)

至

仲裁委員會  
大樓號 (51)  
奈比多

主旨：申請針對.....省/邦仲裁機構有關糾紛裁定的不滿

.....  
.....  
.....  
.....

檢附：.....省/邦仲裁機構的裁定定和需提交之證據

(申請人)

簽名.....  
姓名.....  
身份證號.....

影本至：

1. ....省/邦政府
2. ....省/邦仲裁機構
3. ....工廠及勞動法監察部

仲裁庭的裁定  
第23(f)條規則

表格(11)

仲裁庭

於 20...年申請之糾紛編號 (...../20.....)

..... 索賠人

和

..... 被索賠人

日期:

裁定

1. ....城市、.....一方面，該企業業主為另一方面，雙方之間發生的糾紛已由.....省/邦仲裁機構進行審理和裁決。
2. ....省/邦仲裁機構針對糾紛編號 (...../20.....) 於.....年.....月.....日進行裁決。
3. 此糾紛因索賠人向被索賠人要求.....等事項所引起。
4. 該仲裁機構就此索賠要求得出結論 ( ) 與裁定。索賠人和被索賠人對以下 ( ) 結論不滿而提出申請。

結論 (1) x x x x x x x x x x x

結論 (2) x x x x x x x x x x x

5. 該仲裁庭特此根據索賠人和被索賠人的反對書和證詞得出以下結論與裁定。

結論 (1) x x x x x x x x x x x

評價 (1) x x x x x x x x x x x

裁定 (1) x x x x x x x x x x x

結論 (2) x x x x x x x x x x x

評價 (2) x x x x x x x x x x x

裁定 (2) x x x x x x x x x x x

該裁定自上述日期開始生效。

6. 應付給索賠人的款項應在該決定之日起30天內支付。

(簽名)  
會員

(簽名)  
主席

(簽名)  
會員

承諾  
第37條規則

表格(12)

“我鄭重承諾，應根據真實證據進行審理，在沒有腐敗的情況下進行審理，如有任何疑慮將以正確方式進行審理，除非有關法院要求依法作證，絕不透露或告知仲裁機構/仲裁庭成員的投票或觀點。”

承諾  
第38條規則

表格(13)

“我鄭重承諾，將在此場糾紛發表完整且真實的聲明，不會陳述不正確的證明。”