

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ
(၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် ၇။)
၁၃၇၃ ခုနှစ်၊ သီတင်းကျွတ်လဆန်း ၁၄ ရက်
(၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁၁ ရက်)

နိဒါန်း

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပုဒ်မ ၂၄ နှင့်အညီ အလုပ်သမား များ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအချင်းချင်းအကြား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်စေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို စနစ်တကျနှင့် လွတ်လပ်စွာဖွဲ့စည်း ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်လည်းကောင်း ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

အခန်း(၁)

အမည်၊ စတင်အာဏာတည်ခြင်းနှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

၁။ (က) ဤဥပဒေကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

(ခ) ဤဥပဒေသည် နိုင်ငံတော်သမ္မတက အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့် သတ်မှတ်သည့်နေ့ရက်တွင် စတင်အာဏာတည်ရမည်။

၂။ ဤဥပဒေတွင်ပါရှိသော အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည်-

(က) အလုပ်သမား ဆိုသည်မှာ နေ့စားအလုပ်သမား၊ ယာယီအလုပ်သမား၊ စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမား၊

အိမ်အကူအလုပ်သမား၊ အစိုးရဝန်ထမ်း၊ အလုပ်သင်တို့ အပါအဝင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင်ဖြစ်စေ၊

အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအတွက်ဖြစ်စေ မိမိ၏ လုပ်အားအပေါ်အားကိုးအားထားပြု လုပ်ကိုင်နေသူကို ဆိုသည်။

ယင်းစကားရပ်၌ တပ်မတော်သား၊ မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် တပ်မတော်၏ ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ

လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းဝင်တို့မပါဝင်။

(ခ) အလုပ်ရှင် ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အရ နှစ်ဦး နှစ်ဖက်

သဘောတူညီသော အခကြေးငွေဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးကို ဖြစ်စေ၊ အများကိုဖြစ်စေ ငှားရမ်း လုပ်ကိုင်၍

တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း စီမံကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်ပြီး အလုပ်သမားကို လုပ်ခပေးရန်

တာဝန်ရှိသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်များတွင် အလုပ်ရှင်၏ တရားဝင်စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်လည်း

အကျုံးဝင်သည်။

(ဂ) လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် အတွင်းရှိ နိုင်ငံ ပိုင် သို့မဟုတ်

ပုဂ္ဂလိက စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများနှင့် ယင်းတို့၏ ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊

ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု လုပ်ငန်း၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ်

အခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အလုပ်တစ်ခုခုကို ဆိုသည်။ ယင်းစကား ရပ်တွင် အစိုးရဌာနနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများလည်းပါဝင်သည်။

(ဃ) ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ဆိုရာတွင် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အများပြည်သူနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိသည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများပါဝင်သည်။

(င) အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ဆိုသည်မှာ အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းများကို ဆိုသည်-

- (၁) သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း၊
- (၂) ဆိပ်ကမ်းလုပ်ငန်းနှင့် ဆိပ်ကမ်းကုန်တင်ကုန်ချလုပ်ငန်း၊
- (၃) စာတိုက်၊ တဲလက်စ် သို့မဟုတ် ဖက်(စ်) လုပ်ငန်း၊
- (၄) သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာဆိုင်ရာလုပ်ငန်း၊
- (၅) အများပြည်သူတို့အတွက် ရေနံ သို့မဟုတ် ရေနံထွက်ပစ္စည်းဖြန့်ဖြူးသည့်လုပ်ငန်း၊
- (၆) အညစ်အကြေးသိမ်းဆည်းရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်း၊
- (၇) အများပြည်သူတို့အား လျှပ်စစ်ဓာတ်အား သို့မဟုတ် လောင်စာစွမ်းအင်ထုတ်လုပ်ပို့လွှတ်ဖြန့်ဖြူး သည့်လုပ်ငန်း၊
- (၈) အများပြည်သူဆိုင်ရာ ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊
- (၉) ပြည်ထောင်စုအစိုးရက အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဟု အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ် သည့်လုပ်ငန်း။

(စ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင် သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်သောနေရာကို ယာယီပိတ်ခြင်း၊ အလုပ် ကို ခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်ရှိ အလုပ်သမားများအား ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ခွင့် မပြုခြင်းကိုဆိုသည်။

(ဆ) သပိတ်မှောက်ခြင်း ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မ ရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမား အချို့ကဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေးစေရန် ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သ မား အများစုသဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စု ပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သမားများ၏ အသက် သို့မဟုတ် ကျန်း မာရေးအပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟု ယူတ္တိတန်စွာ ယုံကြည်သည့် အ ကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာသွားနိုင်သော ယင်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်း မပါဝင်။

(ဇ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရဖွဲ့စည်းသော အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ မြို့နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အ လုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ် သမားရေးရာအဖွဲ့တို့ကို ဆိုသည်။

(ဈ) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအသီးသီး၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ကို ဆိုသည်။

(ည) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ ဝါဏိဇပဋိပက္ခအက်ဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန် ဖြေရေးအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။

(ဋ) ရန်ပုံငွေ ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ဤဥပဒေအရ တည်ထောင်သော ရန်ပုံငွေ ကိုဆိုသည်။

အခန်း(၂)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဖွဲ့စည်းခြင်း

၃။ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုခုရှိ အလုပ်လုပ်ရန်ပြဋ္ဌာန်းထားသော တည်ဆဲဥပဒေ အသီး သီးရှိ သတ်မှတ်ထားသော အသက်အရွယ်ရှိသည့် အလုပ်သမားတိုင်းသည်-

(က) ယင်းတို့၏ ဆန္ဒအလျောက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်သ မား အဖွဲ့အစည်းမှ နုတ်ထွက်ခွင့်ရှိသည်။

(ခ) မိမိတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့်လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အ လုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတည်းတွင်သာ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့်ရှိသည်။

၄။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏အကျိုးကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အလို့ငှာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်ကို ဖွဲ့စည်းရာတွင်-

(က) (၁) အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားအနည်းဆုံးဦးရေ ၃၀ ဖြင့် ဖွဲ့စည်း နိုင်သည်။ အလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ အောက်ရှိသော လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု ဖြစ်ပါက လုပ်ငန်း သဘောသဘာဝ တူညီသော အခြားလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုခုနှင့် ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းနိုင် သည်။

(၂) ယင်းသို့ဖွဲ့စည်းရာတွင် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုရှိ စုစုပေါင်း အလုပ်သမား များ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသူများက ထောက်ခံရမည်။

(ခ) မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် သက် ဆိုင်ရာမြို့နယ်အတွင်းရှိ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း အောက်မနည်း သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(ဂ) တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အတွင်းရှိ မြို့နယ်အလုပ်သမားအ ဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံ လျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

(ဃ) အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် တိုင်းဒေသကြီး သို့ မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းစုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက်မနည်းသော အလုပ်သ မား အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင် သည်။

- (င) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစား အလိုက် ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် စုစုပေါင်း၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း အောက်မနည်းသော အ လုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်များက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။
- ၅။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ကိုယ်ပိုင်အမည်၊ ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်တို့ဖြင့် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်၊ စဉ်ဆက်မပြတ် ဆက်ခံ ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်၊ တရားစွဲဆိုနိုင်ခွင့်နှင့် တရားစွဲဆိုခံနိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။
- ၆။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များသည် ဥပဒေနှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အခြားအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့်လည်းကောင်း၊ အ ပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် လည်းကောင်း၊ ပြည်ပနိုင်ငံတစ်ခုခု၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့ ချုပ်များနှင့်လည်းကောင်း အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။ ထို့ပြင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့်လည်း ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။
- ၇။ (က) အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ကို အဖွဲ့ဝင်အနည်းဆုံး ငါးဦး နှင့်အထက် “မ” ဂဏန်း အရေအတွက်ဖြင့် ရွေးချယ်ဖွဲ့စည်းရမည်။
- (ခ) မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့ကို အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင် အနည်းဆုံး ခုနစ်ဦးမှ အများဆုံး ၁၅ ဦးအထိ ရှိသော “မ” ဂဏန်းအရေအတွက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။
- (ဂ) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ကို အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင် အနည်းဆုံး ၁၅ ဦးမှ အများဆုံး ၃၅ ဦးအထိ ရှိသော “မ” ဂဏန်းအရေအတွက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။
- ၈။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများကို ဤဥပဒေအရ အပြိုင်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

အခန်း(၃)

မှတ်ပုံတင်ခြင်း

- ၉။ (က) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် နိုင်ငံတော်သမ္မတက တာဝန်ပေးအပ်သူဖြစ်ရမည်။
- (ခ) မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိသည် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က တာဝန်ပေးအပ်သူဖြစ်ရမည်။
- ၁၀။ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် မိမိအဖွဲ့အစည်းနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ပြီး ဤဥပ ဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်စေဘဲ အောက်ပါအချက်များပါဝင်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အ စည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများကို အဖွဲ့အစည်းဝင်အများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ရေးဆွဲရမည်-
- (က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအမည်၊
- (ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းထူထောင်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်၊
- (ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အဖြစ် စိစစ်ခြင်း၊ ဝင်ခွင့်ပြုခြင်း၊ အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေး ခြင်းနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင်အဖြစ်မှ နုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊

(ဃ) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးချယ်တာဝန်ပေးခြင်း၊ တာဝန်မှ ဖယ်ရှားခြင်းနှင့် နုတ်ထွက်ခြင်း ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊

(င) အစည်းအဝေးကျင်းပခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊

(စ) ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်း၊ ယင်းရန်ပုံငွေအား ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊

(ဆ) ရန်ပုံငွေကို လစဉ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် နှစ်စဉ်စစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ။

၁၁။ (က) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့မှအပ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ မိမိ အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများကို ပူးတွဲလျက် သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ တင်ပြပြီး လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ရမည်။

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ မှတ်ပုံတင်ရာတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ အလုပ် သမား အဖွဲ့အစည်း တည်ထောင်သည့် အဖွဲ့ဝင်များကလည်းကောင်း၊ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း နှင့် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အ လုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့ဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များက လည်းကောင်း သက်ဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်ပုံစံ ပူးတွဲပါရှိရမည်။

၁၂။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တစ်ခုခု၏ အလုပ်အမှု ဆောင်အဖွဲ့သည် မှတ်ပုံ တင်အရာရှိချုပ်ထံ မိမိအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ တင်ပြပြီး မြန်မာနိုင်ငံလုံး ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်အဖြစ် မှတ်ပုံတင်ရမည်။ ယင်းသို့ မှတ် ပုံတင်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များက ဖွဲ့စည်းပုံ စည်းမျဉ်းကို သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်ပုံစံ ပူးတွဲပါရှိရမည်။

အခန်း(၄)

အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏လုပ်ငန်းတာဝန်များ

၁၃။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ရန်ပုံငွေကို ထိန်းသိမ်းရ မည်။

၁၄။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် လစဉ်ကောက်ခံရရှိသော ရန်ပုံငွေများ၊ အခြားရန်ပုံငွေများနှင့် အသုံး စာရင်းများအတွက် လချုပ်ငွေစာရင်းနှင့် နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းများ ပြုစုထားရှိရမည့်အပြင် နှစ်စဉ်ဘဏ္ဍာ ရေးနှစ် ကုန်ဆုံးသည့်အခါတိုင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းကို သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံသို့လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်တို့၏ နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းကို မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံသို့ လည်းကောင်း မပျက်မကွက် ပေးပို့ ရမည်။

၁၅။ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် မှတ်ပုံတင်ထားပြီးဖြစ်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုနှင့် တစ်ခု ပူးပေါင်းခြင်း သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းထားသောအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ ပြန် လည်ခွဲထွက်ခြင်း ပြုလုပ်လိုပါက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်အများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ လျှောက်ထားရမည်။

၁၆။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

- (က) အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုရန်၊
- (ခ) အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် အကျိုးစီးပွားများကို ကာကွယ်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ကိုင်ရန်၊
- (ဂ) အလုပ်သမားများ၏လုပ်ငန်းတာဝန်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဗဟုသုတ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်၊
- (ဃ) ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေးကို အထောက်အကူပြုသည့် အရည်အချင်းမြင့် အလုပ် သမားများ ပေါ်ပေါက်လာစေရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ရန်၊
- (င) သမဝါယမ၊အိမ်ရာ၊ သက်သာချောင်ချိရေးနှင့်အလားတူ ရည်ရွယ်ချက်များပါဝင်သောအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းနှင့် ၎င်း၏ အဖွဲ့ဝင်များ အကျိုးရှိစေမည့် လုပ်ငန်းအားလုံးကို ဆောင်ရွက်ရန်။

အခန်း(၅)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးနှင့်တာဝန်များ

၁၇။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ယင်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သော ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို ရေးဆွဲရာတွင် လည်းကောင်း၊ ယင်းကိုယ်စားလှယ်များကို ရွေးချယ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့၏ အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲချမှတ်ရာတွင်လည်းကောင်း လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့် ရှိစေရမည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများသည် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများပါ အခွင့်အရေးများကို အလုပ်သမားများ ရရှိခံစား နိုင်ခြင်းမရှိပါက အလုပ်ရှင်နှင့်ညှိနှိုင်း ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိပြီး သဘောတူညီချက် မရရှိခဲ့လျှင် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်ထံ တောင်းဆိုခွင့်ရှိသည်။

၁၈။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားတစ်ဦးဦးအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရာတွင် ထိုသို့အလုပ်မှ ထုတ်ပယ် သောအကြောင်းရင်းများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်ဖြစ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တွင် လုပ်ဆောင်မှုနှင့် သက်ဆိုင်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမား ဥပဒေများနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိဟု ယုံကြည်ရန် အကြောင်းရှိလျှင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် ထိုအလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထား ပေးရန် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အား တောင်းဆိုခွင့်ရှိသည်။

၁၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့က ဖြေရှင်းရာတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ စေလွှတ်ခွင့်ရှိသည်။ အလားတူ အဆင့်ဆင့် သော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့် ဖျန်ဖြေရေးခုံရုံးများ သို့လည်း ကိုယ်စားလှယ်များ စေလွှတ်ခွင့်ရှိသည်။

၂၀။ အလုပ်သမားဥပဒေများပါ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားတို့ ဆွေးနွေးရာတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ကိုယ်စားလှယ်များလည်း ပါဝင်ဆွေးနွေးခွင့် ရှိသည်။

၂၁။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ အလုပ်သမားများ၏ စုပေါင်း အရေးဆိုမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။

၂၂။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အစည်းအဝေးများပြုလုပ်ခြင်း၊ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်က ချမှတ်ထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ ညွှန်ကြားချက်များနှင့်အညီ ငြိမ်းချမ်းစွာ ဆောင်ရွက်ရမည်။

၂၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား လုပ်ငန်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များ၊ တစ်ဦးချင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်များ၊ ကတိဝန်ခံချက်များနှင့် အခြား တစ်ဦးချင်း သဘောတူညီချက်များ ပြုလုပ်ရာတွင် ကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

အခန်း(၆)

ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်း

၂၄။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအသီးသီးသည် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်စီကို သီးခြားထူထောင်ခွင့်ရှိသည်။

၂၅။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည်-

(က) မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းပါအတိုင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဝင်ကြေး၊ အဖွဲ့ အစည်းဝင် အလုပ်သမား ရရှိသည့် လုပ်ငါးလစာ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းထက်မများသော လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေး၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်သော ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အားကစားလုပ်ငန်းများမှ ဝင်ငွေ၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်က လှူဒါန်းသော ငွေတို့ဖြင့် ရန်ပုံငွေထူထောင်ခွင့်ရှိသည်။

(ခ) ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ကပေးအပ်သော ကူညီထောက်ပံ့မှုများတွင် ငွေကြေးပါဝင်ပါက ယင်းကို ရန်ပုံငွေထဲသို့ ထည့်သွင်းရမည်။

(ဂ) တရားမဝင်သောနည်းလမ်းဖြင့် ရရှိသော ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းများထိန်းချုပ်ရေးဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်း ချက်များအား လိုက်နာရမည်။

၂၆။ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အဖွဲ့အစည်းဝင် အလုပ်သမားရရှိသည့် လုပ်ငါးလစာ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းထက်မများသော လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးကို မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသ ကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့သို့ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်က သတ်မှတ်ပေးသည့်အတိုင်း ခွဲဝေပေးရမည်။

၂၇။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရန်ပုံငွေကို ယင်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများတွင် ဖော်ပြထား သော လူမှုသက်သာ ချောင်ချိရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အားကစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင် ရာ သင်တန်း စသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့်

ယင်းကိစ္စရပ်များ အတွက် ရည်ရွယ်ခေါ်ယူကျင်းပသော အဆိုပါ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေအစည်းအဝေးတွင် အဖွဲ့ဝင်အများစုက အတည်ပြုချမှတ်ထား သည့် ကိစ္စရပ်များတွင်သာ သုံးစွဲရမည်။

၂၈။ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ရန်ပုံငွေကို မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ဘဏ်တစ်ခုခုတွင် ဘဏ်စာ ရင်းဖွင့်လှစ်ထားရှိရမည်။

အခန်း(၇)

အလုပ်ရှင်၏တာဝန်များ

- ၂၉။ အလုပ်ရှင်သည် မိမိလုပ်ငန်း၏အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို အလုပ်သမားများအား ကိုယ်စား ပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရမည်။
- ၃၀။ အလုပ်ရှင်သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် တာဝန်တစ်ခုခု ပေးအပ်ခြင်းခံရသော အလုပ် အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအား အခြားနည်း သဘောတူညီထားသည်မှအပ ယင်းတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရန် တစ်လလျှင် နှစ်ရက် ထက်မပိုစေဘဲ ခွင့်ပြုရမည်။ ယင်းကာလကို မိမိလုပ်ငန်းရှိ မူလ တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေသကဲ့သို့ မှတ်ယူရမည်။
- ၃၁။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက မိမိတို့အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးအတွက် အကူအညီများ တောင်းခံလာလျှင် တတ်နိုင်သရွေ့အကူအညီပေးရမည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်သည် ငွေကြေး သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ယင်း၏ လွှမ်းမိုးမှု သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများတည်ထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ခြင်းပြုရန် ရည်ရွယ်သည့် မည်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်ကိုမျှ မပြုလုပ်ရ။

အခန်း(၈)

မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

- ၃၂။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-
- (က) မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို သတ်မှတ်ခြင်း၊
 - (ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်မှတ်ပုံ တင် အရာရှိ၏ စိစစ် တင်ပြချက်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊
 - (ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားလာလျှင် လျှောက်ထားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့မှ ရက် ပေါင်း ၃၀ အတွင်း မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊
 - (ဃ) လိမ်လည်၍သော်လည်းကောင်း၊ မှားယွင်း၍သော်လည်းကောင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခဲ့လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန်မဟုတ်ဘဲ အခြားရည်ရွယ်ချက် ဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် မှတ်ပုံတင်ခဲ့လျှင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ရေးအတွက် တရားစွဲဆိုရန် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ် မှတ်ပုံတင် အရာရှိအား ညွှန်ကြားခြင်း၊

- (င) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ထားသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက တောင်းဆိုလျှင် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၏နှစ်ချုပ်စာရင်းများကို စစ်ဆေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဆင့် ဆင့်၏ နှစ်ချုပ်စာရင်းများကို စစ်ဆေးစေခြင်း၊
- (စ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပူးပေါင်းခြင်း သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းထားသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းမှ ပြန်လည် ခွဲထွက်ခြင်းပြုရန် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ စိစစ်တင်ပြချက်ကို အဆုံးအဖြတ် ပေးခြင်း၊
- (ဆ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပုဒ်မ ၃၃ ပါအကြောင်းတစ်ရပ်ရပ်အရ ပယ်ဖျက်ရန် မြို့နယ်မှတ် ပုံတင်အရာရှိ၏တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း။
- ၃၃။ အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ် ပေါ်ပေါက်ခဲ့လျှင် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမှ ပယ်ဖျက်နိုင်သည်-
- (က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပယ်ဖျက်ပေးရန် သက်ဆိုင်ရာအလုပ် အမှုဆောင်အဖွဲ့က လျှောက်ထားခြင်း၊
- (ခ) သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံးအလုပ်သမားဦးရေ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဦးရေ ပြည့်မီမှု မရှိတော့ကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိခြင်း။

အခန်း(၉)

မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ လျှောက်ထားခြင်း

- ၃၄။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် ငြင်းပယ်ကြောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ပယ်ဖျက်ကြောင်း မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က ချမှတ်သည့်အမိန့်ကို မကျေနပ်သူသည် တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။
- ၃၅။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်သည့် နေ့မှ ရက် ၉၀ ပြည့်မြောက်သည့် အချိန် ထိလည်းကောင်း၊ မကျေနပ်သူက ပုဒ်မ ၃၄ အရ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ် တော်ချုပ်သို့ လျှောက်ထားမှုပြုခဲ့လျှင် ယင်းတရား လွှတ်တော်ချုပ်၏ အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ် သည့်အချိန်ထိ လည်းကောင်း အကျိုးသက်ရောက်ခြင်းမရှိစေရ။

အခန်း(၁၀)

မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

- ၃၆။ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

- (က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ်မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်ကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ စိစစ်၍ မှတ်ပုံတင် အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြခြင်း၊
- (ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ စိစစ်ရာတွင် လိုအပ်ချက်များတွေ့ရှိပါက သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းထံမှ တောင်းခံခြင်းနှင့် ယင်းသို့ တောင်းခံနေစဉ်ကာလအတွင်း မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုရေးကိစ္စကို ဆိုင်းငံ့ထားခြင်း၊
- (ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မှတ်ပုံတင် အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ် ချက်ကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအားအကြောင်းကြားခြင်း၊
- (ဃ) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား မှတ်ပုံတင် လက်မှတ်ပေးအပ်ခြင်း၊
- (င) သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ နှစ်ချုပ်အဖွဲ့ဝင်အင်အားစာရင်းနှင့် နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်း တို့ကို လက်ခံထိန်းသိမ်း ခြင်း၊
- (စ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ပူးပေါင်းရန် သို့မဟုတ် ခွဲထွက်ရန် လျှောက်ထားချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သတ်မှတ်ချက် များနှင့်အညီ စိစစ်ပြီး မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြခြင်း၊
- (ဆ) ပုဒ်မခွဲ (စ) အရ တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား အကြောင်းကြားခြင်း၊
- (ဇ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ်မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပုဒ်မ ၃၃ ပါအကြောင်း တစ်ရပ်ရပ်အရ ပယ်ဖျက်ရန် မှတ်ပုံတင် အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြခြင်း၊
- (ဈ) ဤဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၂၊ ပုဒ်မခွဲ (ဃ) အရ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ညွှန်ကြားချက်နှင့်အညီ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးတွင် တရားစွဲဆိုခြင်း၊
- (ည) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က အခါအားလျော်စွာ ပေးအပ်သောတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ခြင်း။

အခန်း(၁၁)

အလုပ်ပိတ်ခြင်းနှင့်သပိတ်မှောက်ခြင်း

- ၃၇။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကိုလည်းကောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းနှင့် အကျိုးမဝင် သောလုပ်ငန်းကိုလည်းကောင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်ရှင်သည် စတင်အလုပ်ပိတ်မည့် နေ့ရက်နှင့်ကာလကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများသို့ လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့ လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ လည်းကောင်း အလုပ်ပိတ်မည့်ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၁၄ ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားပြီး သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်ရရှိမှသာ အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုရမည်။
- ၃၈။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းသည် အဖွဲ့အစည်း ဝင်အလုပ်သမားအများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ-

(က) သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ညွှန်ကြားချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့် ဦးရေ နည်းလမ်း နှင့် သပိတ်မှောက်မည့်အချိန်ကာလကို ဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ရေးအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့်ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၁၄ ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည်။

(ခ) အလုပ်သမားများ၏ သပိတ်မှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးကို မထိခိုက်စေဘဲ အများပြည်သူ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များ ကို ဖြည့်ဆည်းရန် ဝန်ဆောင်မှုပြုမည့် အနည်းဆုံးအရေအတွက်ကို အငြင်းပွားမှု မတိုင်မီညှိနှိုင်းဆွေးနွေး ဆုံးဖြတ်ရမည်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများသည် သပိတ်မှောက်ခဲ့လျှင် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဆက်လက် လုပ်ကိုင် နေရမည့် အလုပ်သမား အရေအတွက်နှင့် ရာထူးအမျိုးအစားအပေါ် သဘောတူညီချက် ရယူထားရမည်။ ယင်းသို့ သဘောတူညီမှု မရရှိခဲ့ပါက ဝန်ဆောင်မှုပြုမည့် အနည်းဆုံးအရေအတွက်ကို စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် တရားရုံးတွင် ဆုံးဖြတ် ရမည်။

၃၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းနှင့် အကျိုးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းသည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းနှင့်အချိန်ကာလတို့ကိုဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့်ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး သုံးရက် ကြိုတင် အကြောင်းကြားရမည်။

၄၀။ (က) သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သည် အလုပ်ပိတ်ခွင့်ပြုရန် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးဦး၏ တင်ပြချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြု မပြုကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်ထံ အချိန်မီအကြောင်းပြန်ကြားရမည်။

(ခ) သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုက သပိတ်မှောက် ခွင့်ပြုရန် တင်ပြချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြုမပြုကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းထံ အချိန်မီ အကြောင်းပြန် ကြားရမည်။

၄၁။ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အောက်ပါအချက် တစ်ရပ်ရပ်နှင့် ငြိစွန်းပါက

ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သောအလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ် သည်-

(က) လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက်ရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြင့် အများပြည်သူအချို့၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သော အောက်ပါ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ဖြစ်ခြင်း-

(၁) ရေပေးဝေရေးလုပ်ငန်း၊

(၂) လျှပ်စစ်ဓာတ်အားလုပ်ငန်း၊

(၃) မီးသတ်လုပ်ငန်း၊

(၄) ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊

(၅) တယ်လီကွန်းဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်း၊

ရှင်းလင်းချက်။ ။ အချိန်ကာလတစ်ရပ်ကို ကျော်လွန်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းကြောင့် အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သူများ၏ အလုပ် ခွင်အကျိုးစီးပွားကို ပြန်လည်အစားထိုး၍မရနိုင်အောင် ထိခိုက်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလွန်အမင်း

ထိခိုက်စေလျှင်ဖြစ်စေ မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုမဟုတ်သည့် လုပ်ငန်းတစ်ခု သည် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုအဖြစ် ပြောင်းလဲလာ နိုင်သည်။

(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း၊

(ဂ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ကြိုတင်အကြောင်း ကြားရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊

(ဃ) လုပ်ခ၊ လစာ၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊ အလုပ်ချိန်နာရီ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွား နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အခြားကိစ္စများကဲ့သို့သော အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စများနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိခြင်း၊

(င) သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူထားသည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ အချိန်ကာလ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ နည်းလမ်းတို့ နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိခြင်း။

၄၂။ ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်း ဖြစ်ပါက တည်ဆဲဥပဒေ နှင့်အညီ တားဆီးနိုင်သည်။

အခန်း(၁၂)

တားမြစ်ချက်များ

၄၃။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်မရရှိဘဲ အများပြည်သူ ဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းတွင်လည်းကောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျိုး မဝင်သော လုပ်ငန်းတွင်လည်းကောင်း အလုပ်ပိတ်ခြင်းမပြုရ။

၄၄။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ-

(က) အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါဏီဇူပဋိပက္ခမှု ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍ အလုပ် ပိတ်ခြင်းမပြုရ။

(ခ) ပုဒ်မ ၄၁၊ ပုဒ်မခွဲ(က) နှင့် (ဂ) တို့ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျိုးဝင်သည့် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း မပြုရ။

(ဂ) ပုဒ်မ ၄၁၊ ပုဒ်မခွဲ(က) နှင့် (ဂ) တို့ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျိုးဝင်သည့် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်းကို ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းမပြုရ။

(ဃ) ဤဥပဒေနှင့်အညီအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်၏ လှုပ်ရှားမှုများကို ဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ရာတွင် ပါဝင် ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းမပြုရ။

၄၅။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြု မည့်အကြောင်း ပုဒ်မ ၃၈ ပါသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်သို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင် ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ လည်းကောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်း မရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။

၄၆။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုမည့်အကြောင်း ပုဒ်မ ၃၉ ပါသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်သို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း ကြိုတင် အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

၄၇။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ-

(က) အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါဏီဇူပဋိပက္ခမှု ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍ သပိတ် မှောက်ခြင်းမပြုရ။

(ခ) ပုဒ်မ ၄၁ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျုံးဝင်သော ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။

၄၈။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရန်ပုံငွေကို ယင်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများတွင် ဖော်ပြ ထားသော လူမှုသက်သာချောင်ချိရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အားကစား၊ ကျွမ်းကျင်မှု ဆိုင်ရာသင်တန်းစသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ယင်းကိစ္စရပ်များအတွက် ရည်ရွယ်ခေါ်ယူ ကျင်းပသော အဆိုပါ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေအစည်းအဝေးတွင် အဖွဲ့ဝင်အများစုက အတည်ပြုချမှတ်ထား သည့် ကိစ္စရပ်များမှအပ သုံးစွဲခြင်းမပြုရ။

၄၉။ မည်သူမျှ အလုပ်သမားတစ်ဦးဦးအား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်စေရန် သို့မဟုတ် မပါဝင်စေရန် အတင်းအကျပ်ပြုခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ မလျော်ဩဇာသုံးခြင်း သို့မဟုတ် မသမာသော နည်းဖြင့်သွေးဆောင်ဖြားယောင်းခြင်း မပြုရ။

၅၀။ မည်သူမျှ-

(က) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့များက ဤဥပဒေပါ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဟန့်တားနှောင့်ယှက်ခြင်းမပြုရ။

(ခ) အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆေးရုံ၊ စာသင်ကျောင်း၊ သာသနိက အဆောက်အအုံ၊ လေဆိပ်၊ ဘူတာရုံ၊ ခရီးသည်တင်ယာဉ်ရပ်နားစခန်း၊ ဆိပ်ကမ်း သို့မဟုတ် သံတမန် အဖွဲ့အစည်းများ၊ တပ်မတော် သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ အ ဆောက်အအုံတစ်ခုခုမှ ကိုက် ၅၀၀ အတွင်းတွင် ဆန္ဒပြခြင်းမပြုရ။

အခန်း(၁၃)

ပြစ်ဒဏ်များ

၅၁။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို ပုဒ်မ ၄၃၊ ပုဒ်မ ၄၄ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်သိန်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၂။ မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၄၅၊ ၄၆ နှင့် ၄၇ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်သုံးသောင်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ် ချမှတ်ရမည်။

၅၃။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၈ ပါတားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံး ဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၄။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၉ နှင့် ပုဒ်မ ၅၀၊ ပုဒ်မခွဲ (က)ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှု ထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်သိန်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ် ဖြစ်စေ၊ တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၅။ ပုဒ်မ ၅၀၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) ပါတားမြစ်ချက်အား ကျူးလွန်ရာ၌ လူပုဂ္ဂိုလ်ကို အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ပစ္စည်း အား ထိခိုက်ပျက်စီး စေခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော အခွင့်အရေးများကို ပြင်းထန်စွာချိုးဖောက်ခြင်း ကိစ္စများတွင် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အရေးယူခြင်း ခံရမည်။

အခန်း(၁၄)

အထွေထွေ

၅၆။ ပြည်ထောင်စုအစိုးရသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား သင့်လျော်သလို အကူအညီပေးနိုင် သည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဥပဒေနှင့်အညီ လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ကိုလည်း အလေး ထားစဉ်းစားရမည်။

၅၇။ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်သမားဝန်ကြီး ဌာနသည် လိုအပ်သော နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် စည်းကမ်းများကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ လိုအပ်သော အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို လည်းကောင်း ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။

၅၈။ The Trade Unions Act, 1926 ကို ဤဥပဒေဖြင့် ရုပ်သိမ်းလိုက်သည်။

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

(ပုံ) သိန်းစိန်

နိုင်ငံတော်သမ္မတ

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်