

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ  
(၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ် ၅။)

၁၃၇၃ ခုနှစ်၊ တစ်လဆန်း ၆ ရက်

(၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၈ ရက်)

[ ပြင်ဆင် : 30.09.2014, 03.06.2019 ]

နိဒါန်း

အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြားဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန် လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့် များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့်မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်လည်းကောင်း ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

အခန်း (၁)

အမည်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

၁။ ဤဥပဒေကို အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

၂။ ဤဥပဒေတွင်ပါရှိသော အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည်-

- (က) အလုပ်သမား ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်ထံ ကာယအား၊ ဉာဏအား အသုံးပြု၍ အခကြေးငွေရယူပြီး လုပ်ကိုင်သူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သင်၊ အစမ်းခန့်နှင့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားနေစဉ်အတွင်း အလုပ်မှရပ်စဲခံရသူ သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ခံရသူ အလုပ်သမားများလည်းပါဝင်သည်။ သို့ရာတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ တပ်မတော်သားများ၊ မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များ၊ တပ်မတော်၏ကွပ်ကဲမှု အောက်ရှိလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများ မပါဝင်။
- (ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသောအခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့်မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့တို့ ကို ဆိုသည်။
- (ဂ) အလုပ်ရှင် ဆိုသည်မှာ မိမိ၏လုပ်ငန်းအတွက် လုပ်အားကိုရရှိရန် အလုပ်သမားအားအခကြေးငွေပေးရန် တာဝန်ရှိသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် လုပ်ငန်းအမွေဆက်ခံသူ သို့မဟုတ် ၎င်း၏ တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ်၊ အခွင့်ရကိုယ်စားလှယ်၊ မြန်မာနိုင်ငံကုမ္ပဏီများဥပဒေအရ တည်ထောင်သော ကုမ္ပဏီဖြစ်ပါက လုပ်ငန်းကို ကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်မည့် အကြီးအကဲနှင့် ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များလည်း ပါဝင်သည်။
- (ဃ) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ တည်ဆဲဥပဒေ တစ်ရပ်ရပ်အရဖြစ်စေ ဖွဲ့စည်းသည့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းကိုဆိုသည်။

(င) လုပ်ငန်း ဆိုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ နိုင်ငံပိုင်၊ သမဝါယမပိုင်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင် သို့မဟုတ် ဖက်စပ် ပိုင်ဖြစ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ ကုန်သွယ်မှုလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းတစ်ခုခုကိုဆိုသည်။

(စ) မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက် ရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြင့် အများပြည်သူ၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့်လုံခြုံရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သော အောက်ပါဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကိုဆိုသည်-

(၁) ရေပေးဝေရေးလုပ်ငန်း၊

(၂) လျှပ်စစ်ဓာတ်အားလုပ်ငန်း၊

(၃) မီးသတ်လုပ်ငန်း၊

(၄) ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊

(၅) တယ်လီကွန်းဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်း၊

(၆) ဝန်ကြီးဌာနက မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများဖြစ်သည်ဟု အမိန့်ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန်သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းများ။

(ဆ) အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ဆိုသည်မှာ အောက်ဖော်ပြပါလုပ်ငန်းများကို ဆိုသည်-

(၁) သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း၊

(၂) ဆိပ်ကမ်းလုပ်ငန်းနှင့် ဆိပ်ကမ်းကုန်တင်ကုန်ချလုပ်ငန်း၊

(၃) စာတိုက်၊ တဲလက်စ် သို့မဟုတ် ဖက်(စ်) လုပ်ငန်း၊

(၄) သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာဆိုင်ရာလုပ်ငန်း၊

(၅) အများပြည်သူအတွက် ရေနံ သို့မဟုတ် ရေနံထွက်ပစ္စည်းဖြန့်ဖြူးသည့်လုပ်ငန်း၊

(၆) အညစ်အကြေးသိမ်းဆည်းရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေး လုပ်ငန်း၊

(၇) အများပြည်သူတို့အား လျှပ်စစ်ဓာတ်အား သို့မဟုတ် လောင်စာစွမ်းအင်ထုတ်လုပ် ပို့လွှတ် ဖြန့်ဖြူး သည့်လုပ်ငန်း၊

(၈) အများပြည်သူဆိုင်ရာ ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊

(၉) ပြည်ထောင်စုအစိုးရက အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဟု အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်သည့်လုပ်ငန်း။

(ဇ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်သောနေရာကို ယာယီပိတ်ခြင်း၊ အလုပ်ကို ခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်ရှိအလုပ်သမားများအား ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ခွင့်မပြု ခြင်းကို ဆိုသည်။

(ဈ) သပိတ်မှောက်ခြင်း ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှု တစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍ မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအချို့ကဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများကဖြစ်စေ

ဆုံးဖြတ်၍အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက် လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေးစေရန်ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအများစု သဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သမားများ၏ အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအပေါ် ရုတ်တရက်ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟု ယူတ္တိတန်စွာ ယုံကြည်သည့် အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှထွက်ခွာသွားနိုင်သော ယင်းတို့၏အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်းမပါဝင်။

(ည) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် ဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကို ဆိုသည်။

(ဋ) စုပေါင်းတောင်းဆိုဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေနှင့် စည်းကမ်းချက်များ၊ ယင်းတို့၏အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံမှုများ သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုမဖြစ်ပွား စေရန်ကာကွယ်မှုနှင့် ဖြေရှင်းမှုများကို စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပြီး စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ချမှတ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆိုသည်။

(ဌ) စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ဆိုသည်မှာ စုပေါင်းတောင်းဆိုဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုအရ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေများသတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ယင်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများအကြားတွင် ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ တရားဝင်ရပ်တည်မှုကို အသိအမှတ်ပြု ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အာမခံချက်များကို မြှင့်တင်ခြင်းတို့ အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စာဖြင့်ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူညီချက်ကို ဆိုသည်။

(ဍ) အငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်သက်ဆု၊ လုပ်အားဆု နှင့်စရိတ် အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မတော်တဆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများ၊ သေဆုံးမှုများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သောရောဂါများအတွက် လျော်ကြေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း အလုပ်သမားများ၏ နားရက်၊ ခွင့်ကိစ္စအပါအဝင် အလုပ်သမားရေးရာ အခြားကိစ္စတစ်ရပ်ရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအများစု၏ ရသင့်ရထိုက်သော အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်သော်လည်းကောင်း အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အားကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ်

ယင်းတို့အားကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် သဘောထားကွဲလွဲမှုကို ဆိုသည်။

- (ပ) အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို ဆိုသည်။
- (ဏ) အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်နှင့် စပ်လျဉ်းသော အငြင်းပွားမှု၊ အလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် အကျိုးဝင်မှုမရှိသော်လည်း အလုပ်သမားအများစု၏ ရသင့်ရထိုက်သော အကျိုးစီးပွားနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အငြင်းပွားမှုများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသော အငြင်းပွားမှုများကို ဆိုသည်။
- (တ) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရဖွဲ့စည်းသော အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်း ရေးကော်မတီ ကိုဆိုသည်။
- (ထ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရဖွဲ့စည်းသော အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ကို ဆိုသည်။
- (ဒ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရဖွဲ့စည်းသော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။
- (ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရဖွဲ့စည်းသော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိ ကောင်စီကို ဆိုသည်။
- (န) ခုံအဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ အငြင်းပွားမှု တစ်မှုချင်းအလိုက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရန် ခုံသမာဓိ ကောင်စီက သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းသည့် ခုံအဖွဲ့ကိုဆိုသည်။
- (ပ) ဆုံးဖြတ်ချက် ဆိုသည်မှာ အငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဆိုသည်။
- (ဖ) ဝန်ကြီးဌာန ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စုအစိုးရ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနကို ဆိုသည်။
- (ဗ) ဝန်ကြီး ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးကို ဆိုသည်။
- (ဘ) ဦးစီးဌာန ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာနကို ဆိုသည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

## အခန်း (၂)

### အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဖွဲ့စည်းခြင်း

၃။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦးနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် စုပေါင်းသဘောတူညီ ချက်ကို ဆွေးနွေးရရှိနိုင်ရန် အလုပ်ရှင်သည်-

- (က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိလျှင် စုပေါင်းတောင်းဆိုဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-

(၁) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုချင်းက အဆိုပြုသည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်သုံးဦးစီ၊

(၂) အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်ဦးရေနှင့် အရေအတွက် တူညီသည့် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်များ။

(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိလျှင် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-

(၁) အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်သုံးဦး၊

(၂) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၄။ (က) ပုဒ်မ ၃ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမား ဘက်မှဖြစ်စေ၊ ကိုယ်စားလှယ်လစ်လပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာဘက်မှ လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။

(ခ) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ်ဖြစ်သည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၅။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအကြား တွင် ဆက်ဆံမှုကောင်းမွန်စေရေး၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေ၊ စည်းကမ်းချက်များ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ရေးနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သက်သာချောင်ချိ ရေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်ရေးတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရမည်။

၆။ (က) အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဘက်ကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ဘက်ကဖြစ်စေ ၎င်းတို့၏ နစ်နာချက်ကို ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသို့ ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် တောင်းဆိုတိုင်ကြားလာပါက ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက် အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရမည်။

(ခ) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် ဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေကို ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်းရေးသားထားရှိ၍ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ အစီရင်ခံစာပေးပို့ရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၇။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦးမပြည့်သဖြင့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဖွဲ့စည်းခြင်း မရှိသည့်လုပ်ငန်းတွင် နစ်နာချက်ကို အလုပ်ရှင်ထံတောင်းဆိုပါက အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းပြီး ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်းရေးသားထားရှိ၍ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က တောင်းခံသည့်အခါ ယင်းမှတ်တမ်းကို ပေးပို့ရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၈။ လုပ်ငန်းတစ်ခုတည်းတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ်များ ပူးတွဲရှိနေခဲ့လျှင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းနှင့် ယင်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ

အနေအထား လျော့ပါးစေရန် အလုပ်ရှင်သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ် သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ်များကို အသုံးပြု၍ ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုရ။

၉။ ပုဒ်မ ၆ သို့မဟုတ် ပုဒ်မ ၇ အရ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရာတွင်-

- (က) ပြေငြိမ်းမှုရရှိပါက အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ချုပ်ဆိုပြီး သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ မိတ္တူပေးပို့ ရမည်။
- (ခ) ပြေငြိမ်းမှုမရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဖျန်ဖြေရေးကို ဆက်လက်ခံယူလိုပါက အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသည် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့တိုင်ကြားနိုင်သည်။
- (ဂ) စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို လိုက်နာမှုမရှိပါက နစ်နာသူသည် သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။
- (ဃ) စုပေါင်းသဘောတူညီချက်၏သက်တမ်းကာလမှာ တစ်နှစ် ဖြစ်ရမည်။ အဆိုပါသက်တမ်းကာလအတွင်း သဘောတူညီထားသည့်အချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ထပ်မံတောင်းဆိုခြင်း မပြုရ။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

### အခန်း (၃)

### အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၁၀။ (က) တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့နှင့် နေပြည်တော်ကောင်စီသည် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်နှင့် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေအတွင်းရှိ မြို့နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို အောက်ပါအတိုင်းဖွဲ့စည်းရမည်-

- သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့နှင့် နေပြည်တော်ကောင်စီ သို့မဟုတ်
- (၁) ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသဦးစီးအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသူ ဥက္ကဋ္ဌ တစ်ဦး၊
- အခြေခံနှင့် မြို့နယ်အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးသော အခြေခံနှင့်
- (၂) မြို့နယ်အဆင့်အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းဝင်ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး၊ အဖွဲ့ဝင်
- အခြေခံနှင့် မြို့နယ်အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးသော အခြေခံနှင့်
- (၃) မြို့နယ်အဆင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး၊ အဖွဲ့ဝင်
- (၄) သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အဆင့်အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦး၊ အဖွဲ့ဝင်

(၅) ဝန်ကြီးဌာနကတာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသူတစ်ဦး။

အတွင်းရေးမှူး

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ဖွဲ့စည်းသည့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများ၊ အလုပ်သမား ဦးရေနှင့် အငြင်းပွားမှုများပြားသော မြို့နယ်များတွင် လိုအပ်ပါက တစ်ဖွဲ့ထက်ပို၍ ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၁၁။ (က) ပုဒ်မ ၁၀ အရ ဖွဲ့စည်းသည့်အဖွဲ့ဝင် လစ်လပ်ပါက ယင်းလစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင် ရာဘက်က လိုအပ်သလိုဖြည့်စွက်ရမည်။

(ခ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ သက်တမ်းသည် သုံးနှစ် ဖြစ်သည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၁၂။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည်-

(က) တိုင်ကြားလာသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုအား ပြေငြိမ်းစေရေးအတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ဖျန်ဖြေဆောင်ရွက်ရမည်။ ယင်းသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုအမျိုးအစား ခွဲခြားသတ်မှတ်၍ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

(ခ) ယင်းအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များနှင့် အကျိုးမဝင်သည့် အငြင်းပွားမှုများ၊ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို လိုက်နာမှုမရှိ၍ တိုင်ကြားလာသည့်အချက်များသည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာဦးစီးဌာနများ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသောတရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်ရန် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများထံ အသိပေးရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၁၃။ သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့နှင့် နေပြည်တော်ကောင်စီသည် ပုဒ်မ ၁၀ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များကို ပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်မှ ရပ်စဲခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များ သတ်မှတ်ခြင်းအပါအဝင် အခြားလိုအပ်သည့်ကိစ္စရပ်များအား ဆောင်ရွက်ရမည်။

<ပြင်ဆင် 30.09.2014, 03.06.2019>

၁၄။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း တည်ထောင်ထားရှိသည့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်တွင် အငြင်းပွားမှုများ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအတွက် သီးခြားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်မရှိလျှင် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့နှင့် နေပြည်တော်ကောင်စီသည် ပုဒ်မ ၁၀ ပါ အတိုင်း အထူးညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့များကို ဖွဲ့စည်းရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၁၅။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများအကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် ပြေငြိမ်းမှုမရရှိသည့် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့က ဖျန်ဖြေခြင်း မပြုမီကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်

အားလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအား လည်းကောင်း ခန့်အပ်နိုင်သည်။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း မရှိလျှင် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များကို ရွေးချယ်ရမည်။

အခန်း (၄)

အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၁၆။ ဝန်ကြီးဌာနသည် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေတွင် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-

- (က) သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရအဖွဲ့ သို့မဟုတ် နေပြည်တော်ကောင်စီက တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသူ တစ်ဦး၊ ဥက္ကဋ္ဌ
- (ခ) သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စု နယ်မြေရှိ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်၊ မြို့နယ်နှင့် အခြေခံအလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းဝင်များက အဆိုပါအဖွဲ့အစည်းဝင်များထဲမှ ဆန္ဒမဲဖြင့်ရွေးချယ်သော ကိုယ်စားလှယ်ငါးဦး၊ အဖွဲ့ဝင်
- (ဂ) သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စု နယ်မြေရှိ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်၊ မြို့နယ်နှင့်အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များက အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းဝင်များထဲမှ ဆန္ဒမဲဖြင့်ရွေးချယ်သော ကိုယ်စားလှယ်ငါးဦး၊ အဖွဲ့ဝင်
- (ဃ) သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အဆင့် အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်သုံးဦး၊ အဖွဲ့ဝင်
- (င) ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသူတစ်ဦး။ အတွင်းရေးမှူး
- (ခ) ဝန်ကြီးဌာနသည် နေပြည်တော်အပါအဝင် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေတစ်ခုခု သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ တိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ ဒေသများတွင် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

<ပြင်ဆင် 30.09.2014, 03.06.2019>

၁၇။ (က) ပုဒ်မ ၁၆ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် အဖွဲ့ဝင်လစ်လပ်ပါက ယင်းလစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင် ရာဘက်မှ လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။

(ခ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သက်တမ်းသည် သုံးနှစ် ဖြစ်သည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၁၈။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် ခုံသမာဓိကောင်စီက သတ်မှတ်သော လုပ်ငန်းနည်းလမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

### အခန်း(၅)

#### အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၁၉။ ဝန်ကြီးဌာနသည် ဥပဒေရေးရာကျွမ်းကျင်သူများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာကျွမ်းကျင်သူများထဲမှ

ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်သည့် ပုဂ္ဂိုလ် ၁၅ ဦး ပါဝင်သော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-

(က) ဝန်ကြီးဌာနက ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး၊

(ခ) တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေ၊ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသရှိ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့ချုပ်၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် မြို့နယ်အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ပူးပေါင်းရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး၊

(ဂ) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေ၊ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ပူးပေါင်းရွေးချယ်သောပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၁၉-က။ ပုဒ်မ ၁၉ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် ခုံသမာဓိကောင်စီဝင်များထဲမှ အလှည့်ကျ သဘာပတိတစ်ဦးကို အဖွဲ့ဝင်များ၏ ဆန္ဒမဲဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနက ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်များထဲမှ ရွေးချယ်ရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၂၀။ (က) ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် လစ်လပ်သည့်နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့် စွက်ရမည်။

(ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ သက်တမ်းသည် သုံးနှစ် ဖြစ်သည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၂၁။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ တာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

(က) ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ် အကိုင်နှင့်သာတူညီမျှဖြစ်ရေး သဘောတရားများအပေါ် အခြေခံကာ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှု မရှိသော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

(ခ) လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုအား ကြားနာစစ်ဆေးရန် ပုဒ်မ ၁၉ ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များ အနက်မှ ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုစီမှ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးစီပါဝင်သော သုံးဦးပါ ခုံအဖွဲ့ကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းပေးခြင်းနှင့် စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်စေခြင်း၊

(ဂ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံအဖွဲ့တို့က ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းနည်းလမ်းများ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို သတ်မှတ်ခြင်း။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၂၂။ (က) ဝန်ကြီးဌာနသည် ခုံသမာဓိကောင်စီက ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ သတ်မှတ်ရမည်။

(ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ဝန်ကြီးဌာနက သတ်မှတ်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အညီဆောင်ရွက် ရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

### အခန်း (၆)

#### အငြင်းပွားမှုအား ဖြေရှင်းခြင်း

၂၃။ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဖက်ဖက်သည် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မကျေနပ်သူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ သက်ဆိုင်ရာဦးစီးဌာနများ သို့မဟုတ် စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၂၄။ အငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဖက်ဖက်၏ တိုင်ကြားချက်အရဖြစ်စေ၊ ဝန်ကြီးဌာန၏ အကြောင်းကြားချက်အရဖြစ်စေ၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့ သို့မဟုတ် နေပြည်တော်ကောင်စီ၏ အကြောင်းကြားချက်အရဖြစ်စေ၊ အခြားနည်းလမ်းတစ်ခုခုအရဖြစ်စေ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အောက်ပါအတိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်-

(က) အငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ပြေငြိမ်းစေရန် ဖျန်ဖြေပေးခြင်း၊

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ဖျန်ဖြေရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုရရှိပါက ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက် သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုစေခြင်း၊

(ဂ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ဖောက်ဖျက်လျှင် ဦးစီးဌာနမှ တာဝန်ပေးအပ်သည့် အရာရှိကဖောက်ဖျက်သည့်ဘက်ကို တရားစွဲရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၂၅။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် ပြေငြိမ်းမှုမရရှိသော အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ပြီး ထိုသို့လွှဲပြောင်းပေးပို့ကြောင်းကို အငြင်းပွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သူများထံ အသိပေး အကြောင်းကြားရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၂၆။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် ဖျန်ဖြေရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုမရသည့် အချက်များအပေါ် သုံးသပ်အကြံပြုချက်ပါဝင်သော အသေးစိတ် အစီရင်ခံစာနှင့်အတူ အမှုတွဲအား တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးအပ်ရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၂၇။ သက်ဆိုင်ရာခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် ပုဒ်မ ၂၆ အရ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က လွှဲအပ်သော အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုအား လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများထံ ဆုံးဖြတ်ချက်ပေးပို့ရမည်။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပါက ဝန်ကြီးဌာနနှင့် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့များသို့ မိတ္တူပေးပို့ရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၂၈။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှတစ်ပါး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက အငြင်းပွားသူများသည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်-

- (က) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွားသူတစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားခြင်း၊
- (ခ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းကို သက်ဆိုင်ရာဥပဒေအရ ပြုလုပ်ခြင်း။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၂၉။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်သည့် သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူတစ်ဦးဦးသည် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ခုနစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားရမည်။

၃၀။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ပုဒ်မ ၂၈၊ ပုဒ်မခွဲ (က) နှင့် ပုဒ်မ ၂၉ တို့အရ လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း ၍ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်း၍ တာဝန်ပေးရမည်။

၃၁။ ခုံအဖွဲ့သည်-

- (က) ပုဒ်မ ၂၈၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ လျှောက်ထားသည့် အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ၁၄ ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်။
- (ခ) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများထံ ပေးပို့ရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၃၂။ ခုံအဖွဲ့သည်-

- (က) ပုဒ်မ ၂၉ အရ လျှောက်ထားသည့် အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်။

(ခ) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများထံ ပေးပို့ရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၃၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ပုဒ်မ ၃၂၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ခုံအဖွဲ့က ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်မိတ္တူကို ဝန်ကြီးဌာနနှင့် သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့၊ နေပြည်တော်ကောင်စီအပါအဝင် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသ ဦးစီးအဖွဲ့များထံ ပေးပို့ရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

#### အခန်း(၇)

##### ဆုံးဖြတ်ချက် အတည်ဖြစ်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် အကျိုးသက်ရောက်ခြင်း

၃၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများက သဘောတူလျှင် သို့မဟုတ် အငြင်းပွားသူတစ်ဖက်ဖက်က သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြလျှောက်ထားခြင်းမရှိလျှင် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၃၅။ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အဖြစ် မှတ်ယူရမည်။ ယင်းဆုံးဖြတ် ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည်။

၃၆။ သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ် ချက် အတည်ဖြစ်သည့်နေ့ရက်မှ ရက်ပေါင်း ၉၀ ကျော်လွန်ပါက ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရန် သဘောတူညီနိုင်သည်။ ယင်းသဘောတူညီမှုအရ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲချက်သည် ခုံသမာဓိ ဆုံးဖြတ်ချက် ၏ သက်ဆိုင်ရာ အပိုင်းကို လွှမ်းမိုးစေရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၃၇။ အတည်ဖြစ်ပြီးသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ကို အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များက လိုက်နာရမည်-

- (က) အငြင်းပွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သူအားလုံး၊
- (ခ) အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သော အလုပ်ရှင်၏ ဥပဒေအရ တရားဝင် ဆက်ခံသူများ၊
- (ဂ) အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသော အချိန်တွင် သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားပြီးနောက် လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားများအားလုံး။

#### အခန်း(၈)

##### တားမြစ်ချက်များ

၃၈။ မည်သည့် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားမျှ တောင်းဆိုတိုင်ကြားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရန် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ချိန်းဆိုသည့်နေ့ရက်၊ အချိန်တွင် ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ ခိုင်လုံသောအကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ တက်ရောက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၃၈-က။ မည်သည့်အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားမျှ ပုဒ်မ ၃ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဖွဲ့စည်းရန် ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။ ထိုသို့ဖွဲ့စည်းရန် ပျက်ကွက်ခြင်းကြောင့် သက်ဆိုင်ရာတရားရုံးမှ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်သည့်နေ့မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၆၀ အတွင်းဖွဲ့စည်းရန် ထပ်မံပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၃၉။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုစစ်ဆေးနေစဉ် ထိုအငြင်းပွားမှုမစမီ တစ်ဆက်တည်း အချိန်ကချမှတ်ထားသော အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းများကို ယင်းအလုပ်သမားများ၏ အကျိုးထိခိုက်စေရန် ရုတ်တရက်ပြောင်းလဲခြင်း မပြုရ သို့မဟုတ် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ အလုပ်ပိတ်ခြင်းမပြုရ။

၃၉-က။ မည်သည့် အလုပ်သမားမျှ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းနေစဉ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ကျဆင်းစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကျန်ရှိသော အခြားအလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားပျက်စီးစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုရ။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၄၀။ မည်သူမျှ အငြင်းပွားမှု တစ်ခုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေနှင့်အညီ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း ဖျန်ဖြေခြင်း နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့ကို ခံယူခြင်း မပြုဘဲ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက် ခြင်းမပြုရ။

၄၁။ မည်သူမျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူ ညီချက် တစ်ခုခု အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစဉ် ကာလအတွင်း အဆိုပါ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် သဘောတူ ညီချက်ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန် အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။

၄၂။ မည်သူမျှ သပိတ်မှောက်ခြင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုခြင်း မရှိသည့် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ် စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ကို တားမြစ်ခြင်းသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား၏ သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုနိုင် သည့် အခွင့်အရေးကို နှောင့်ယှက်ဟန့်တားခြင်းသော်လည်းကောင်း မပြုရ။

၄၃။ မည်သည့်အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားမျှ အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင်ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် သဘောတူစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်တစ်ခုခုကို လိုက်နာရန် သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၄၃-က။ ပုဒ်မ ၃၇ ပါ လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိသူမည်သူမျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အတည်ဖြစ်ပြီးသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိစေရ။

<ပြင်ဆင် 30.09.2014>

၄၄။ မည်သူမျှ အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းခံရပြီးနောက် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့် လုပ်ငန်းသို့ ဝင်ရောက်စစ်ဆေးနိုင်ရေးအတွက် စီစဉ်ပေးရန်လည်းကောင်း၊ အငြင်းပွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည်ဟု ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ယူဆသည့် စာတမ်းအမှတ်အသားကို ပြသရန်နှင့် မိတ္တူများ ပေးအပ်ရန်လည်းကောင်း၊ သက်သေအဖြစ် ဆင့်ဆိုရာတွင် လာရောက်ရန်လည်းကောင်း ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။

၄၅။ မည်သူမျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးခံရန် အကြောင်းကြားစာ ပေးပို့ခံရပါက သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်အတွင်း၌ ကိုယ်တိုင်လာရောက်ရန် ဖြစ်စေ၊ တရားဝင် ကိုယ်စားလှယ်စေလွှတ်ရန်ဖြစ်စေ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။

၄၅-က။ မည်သူမျှ ဤဥပဒေအရထုတ်ပြန်သည့် နည်းဥပဒေ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်နှင့် ညွှန်ကြားချက်များကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းမပြုရ။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

### အခန်း (၉)

### ပြစ်ဒဏ်

၄၆။ (က) မည်သည့်အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၃၈ ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံးကျပ်သုံးသိန်းမှ အများဆုံးကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းအထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(ခ) မည်သည့်အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၃၈-က ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်သုံးသိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းအထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(ဂ) မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို ပုဒ်မ ၃၉ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်သိန်း ၃၀ အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(ဃ) မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၃၉-က ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်သုံးသိန်းအထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(င) မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၅-က ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်နှစ်သိန်းအထိ ငွေဒဏ် ချမှတ်ရမည်။

<ပြင်ဆင် 30.09.2014, 03.06.2019>

၄၆-က။ (က) ပုဒ်မ ၄၆၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရသူသည် ယင်းပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်သဖြင့် ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်သိန်း ၃၀ အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(ခ) ပုဒ်မ ၄၆၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) အရ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရသူသည် ယင်းပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်သဖြင့် ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်သိန်း ၃၀ အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(ဂ) ပုဒ်မ ၄၆၊ ပုဒ်မခွဲ (ဂ) အရ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရသူသည် ယင်းပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်သဖြင့် ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်သိန်း ၃၀ မှ အများဆုံး ကျပ်သိန်း ၁၀၀ အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(ဃ) ပုဒ်မ ၄၆၊ ပုဒ်မခွဲ (ဃ) အရ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရသူသည် ယင်းပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်သဖြင့် ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်သုံးသိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းအထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(င) ပုဒ်မ ၄၆၊ ပုဒ်မခွဲ (င) အရ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရသူသည် ယင်းပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်သဖြင့် ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်နှစ်သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်ငါးသိန်းအထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၄၇။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၀၊ ပုဒ်မ ၄၁ နှင့် ပုဒ်မ ၄၂ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်သိန်း ၂၀ အောက် မနည်းသော ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

<ပြင်ဆင် 30.09.2014, 03.06.2019>

၄၈။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၄ နှင့် ပုဒ်မ ၄၅ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းအောက် မနည်းသော ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

<ပြင်ဆင် 30.09.2014, 03.06.2019>

၄၈-က။ (က) အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူ၊ မည်သည့်အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၄၃ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက် ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်သိန်း ၅၀ မှ အများဆုံး ကျပ်သိန်း ၁၀၀ အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည့်အပြင် အလုပ်သမားရရန်ရှိသည့် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်ကို အလုပ်သမားအားပေးချေရန် အမိန့်ချမှတ်ရမည်။

(ခ) ပုဒ်မ ၄၇ ပါ လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိသူ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၃-က ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်သိန်း ၁၀၀ မှ အများဆုံး ကျပ်သိန်း ၃၀၀ အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည့်အပြင် အလုပ်သမားရရန်ရှိသည့် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်ကို အလုပ်သမားအားပေးချေရန် အမိန့်ချမှတ်ရမည်။

<ပြင်ဆင် 30.09.2014, 03.06.2019>

**အခန်း(၁၀)**

**အထွေထွေ**

၄၉။ ခုံသမာဓိကောင်စီခုံအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝန်ကြီးဌာနက ရုံးလုပ်ငန်း ဆိုင်ရာ အထောက်အကူပြု ဆောင်ရွက်ရမည်။

၄၉-က။ ခုံသမာဓိကောင်စီ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် ပါဝင်သော အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦးအား သတ်မှတ်ထားသည့် အရည်အချင်းပျက်ယွင်းကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိလျှင် ဝန်ကြီးဌာနသည် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ထိုသူအား အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်မှ ရပ်စဲရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၅၀။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့သည် သက်တမ်းမကုန်ဆုံးမီ ရက်ပေါင်း ၃၀ ကြိုတင်၍ ရွေးချယ်တင်မြှောက်ပွဲကျင်းပရမည်ဖြစ်ပြီး သက်တမ်းပြည့်သည့်နေ့တွင် ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခံရသောအဖွဲ့များကို တာဝန်လွှဲပြောင်းပေးအပ်ရမည်။ သို့သော် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိကောင်စီတို့၏ သက်တမ်းကုန်ဆုံးပြီးဖြစ်သော်လည်း ဤဥပဒေနှင့်အညီ အသစ်ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းပြီးသည့်အချိန်အထိ မိမိ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဆက်လက်ထမ်းဆောင်ရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၅၀-က။ ဤဥပဒေအရ အသစ်ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းသော ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့သည် သက်တမ်းကုန်ဆုံးသည့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့၏ လုပ်ငန်းမပြီးပြတ်သော စုပေါင်းတောင်းဆို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုနှင့် အငြင်းပွားမှုများကို ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆက်လက်ဆောင်ရွက် ရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၅၁။ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးဦးသည် အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း လုံလောက်သော အကြောင်းမရှိဘဲ အလုပ်သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့် လျော့နည်းစေရန် ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှုတစ်ခုခု ကျူးလွန်လျှင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်သည့် ငွေကြေးခံစားခွင့်ကို အပြည့်အဝပေးဆောင်ရမည်။ ယင်းငွေကို ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်သည့် ဦးစီးဌာနမှအရာရှိက မြေခွန်မပြေကျန်ငွေဖြစ်ဘိသကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၅၁-က။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့တို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များအား လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ ဤဥပဒေပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ ငွေကြေးခံစားခွင့်ပေးရန်

ပျက်ကွက်သောကာလရက်ပေါင်း ၃၀ ကျော်လွန်လျှင်သော်လည်းကောင်း သက်ဆိုင်ရာဦးစီးဌာန သို့မဟုတ် ဝန်ကြီးဌာနမှ တာဝန်ပေးသော အရာရှိကဖြစ်စေ၊ နစ်နာသူကဖြစ်စေ တရားစွဲဆိုရမည်။

<ပြင်ဆင် 03.06.2019>

၅၂။ မည်သည့် အငြင်းပွားသူကိုမျှ ယင်းအငြင်းပွားမှုကို ဖျန်ဖြေခြင်း သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိဖြင့် ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းပြုနေစဉ်အတွင်း အဆိုပါ အငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြစ်မှုကြောင်းအရဖြစ်စေ၊ တရား မကြောင်းအရဖြစ်စေ၊ ၎င်း၏ တရားစွဲဆိုဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်အား ပိတ်ပင်ခြင်းမရှိစေရ။

၅၃။ ဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများကို စစ်ဆေးစီရင်ရန် အလုပ်သမား တရား ရုံးများ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်နိုင်ရေးအတွက် ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်နှင့် ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက် နိုင်သည်။

၅၄။ သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အား ခေတ္တရပ်ဆိုင်းစေခြင်း ဖြစ်၍ ထိုကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်က သပိတ်မှောက်သည့် အလုပ်သမားအား လစာစရိတ်ပေးရန် တာဝန် မရှိစေရ။

၅၄-က။ ပယ်ဖျက်

<ပြင်ဆင် 30.09.2014, 03.06.2019>

၅၅။ အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဖျန်ဖြေခြင်း၊ ခုံသမာဓိဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်သည့် အငြင်းပွားသူများထံမှ မည်သည့် ကုန်ကျစရိတ်ကိုမျှ ကောက်ခံခြင်းမပြုရ။

၅၆။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီအဖွဲ့ဝင် များသည်-

(က) အငြင်းပွားမှုအား ဖျန်ဖြေခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်း ဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေပုဒ်မ ၂၁ အရ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

(ခ) နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများထံမှ သင့်လျော်သည့် ချီးမြှင့်ထောက်ပံ့ငွေနှင့် စရိတ်များ ခံစားခွင့်ရှိသည်။

၅၇။ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူ တစ်ဦးဦးက သက်သေခံ အဖြစ် တင်သွင်းသည့် စာတမ်းအမှတ်အသား သို့မဟုတ် ပစ္စည်းကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သို့ လျှို့ဝှက်ထားရှိပေးရန် တင်ပြပါက ယင်းတို့ကို လျှို့ဝှက်ထားရှိရမည်။

၅၈။ The Trade Disputes Act, 1929 အရ ထုတ်ပြန်ခဲ့သော နည်းဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်နှင့်ညွှန်ကြားချက်များသည် ဤဥပဒေနှင့်မဆန့်ကျင်သရွေ့ ဆက်လက် ကျင့်သုံး နိုင်သည်။

၅၉။ ဤဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝန်ကြီးဌာနသည်-

(က) လိုအပ်သော နည်းဥပဒေ စည်းမျဉ်းနှင့် စည်းကမ်းများကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူ ညီချက်ဖြင့် ထုတ်ပြန် နိုင်သည်။

(ခ) လိုအပ်သော အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်နှင့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ထုတ်ပြန်နိုင် သည်။

၆၀။ The Trade Disputes Act, 1929 ကို ဤဥပဒေဖြင့် ရုပ်သိမ်းလိုက်သည်။

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

(ပုံ) သိန်းစိန်

နိုင်ငံတော်သမ္မတ

ပြည်ထောင်စု သမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

Myanmar Law Information System (MLIS)