

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပြဋ္ဌာန်း

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ် ၅။) ၁၃၇၃ ခုနှစ်၊ တန်ခူးလဆန်း ၆ ရက် (၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၈ ရက်)

နိဒါန်း

အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန် လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမန်တန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာ ရရှိစေရန်လည်းကောင်း၊ ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

အခန်း(၁)

အမည်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

၁။ ဤဥပဒေကို အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။
၂။ ဤဥပဒေတွင် ပါရှိသော အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည်-

(က) **အလုပ်သမား** ဆိုသည်မှာ နေ့စားအလုပ်သမား၊ ယာယီအလုပ်သမား၊ စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမား၊ အိမ်အကူအလုပ်သမား၊ အစိုးရဝန်ထမ်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင်ဖြစ်စေ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအတွက်ဖြစ်စေ၊ မိမိ၏ လုပ်အားအပေါ် အားကိုးအားထားပြီး လုပ်ကိုင်နေသူကိုဆိုသည်။ ထို့ပြင် အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားနေစဉ်အတွင်း အလုပ်မှ ရပ်စဲခံရသူ သို့မဟုတ် အလုပ် ထုတ်ခံရသူ အလုပ်သမားလည်း ပါဝင်သည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် တပ်မတော်သား၊ မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် တပ်မတော်၏ ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းဝင်တို့ပါဝင်။

(ခ) **အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ မြို့နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ လုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့တို့ကို ဆိုသည်။

(ဂ) **အလုပ်ရှင်** ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အရ နှစ်ဖက် သဘောတူညီသော အကြောင်းငွေဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးကိုဖြစ်စေ၊ အများကိုဖြစ်စေ ငှားရမ်း လုပ်ကိုင်၍ တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍ သော်လည်းကောင်း၊ စီမံကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်ပြီး အလုပ်သမားအား လုပ်ခပေးရန်၊ အလုပ်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်မှရပ်စဲရန် တာဝန်ရှိသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ခံသူနှင့် အလုပ်ရှင် ရာ ကိုယ်စားလှယ်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင်လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်ရှင် ကွယ်လွန်ပါက ယင်း၏ အမွေဆက်ခံသူနှင့် အစုရှယ်ယာ တရားဝင်လက်ခံရရှိ သူတို့လည်း ပါဝင်သည်။

(ဃ) **အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ တည်ဆဲ ဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်အရ ဖြစ်စေ၊ ဖွဲ့စည်းသည့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းကို ဆိုသည်။

(င) **လုပ်ငန်း** ဆိုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ နိုင်ငံပိုင်၊ သမဝါယမပိုင်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင် သို့မဟုတ် ဖက်စပ်ပိုင်ဖြစ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ ဝန်ထုပ်ထုပ်လုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းတစ်ခုခုကို ဆိုသည်။

(စ) **ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်လိုအပ်သည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း** ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက်ရပ်ဆိုင်းခြင်းဖြင့် အများ ပြည်သူ၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သော အောက်ပါဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကို ဆိုသည်-

- (၁) ရေပေးစေရေးလုပ်ငန်း၊
- (၂) လျှပ်စစ်ဓာတ်အားလုပ်ငန်း၊
- (၃) မီးသတ်လုပ်ငန်း၊
- (၄) ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊
- (၅) တယ်လီကွန်းဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်း၊
- (၆) မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲ လာသောလုပ်ငန်း။

(ဆ) **အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း** ဆိုသည်မှာ အောက် ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းများကို ဆိုသည်-

- (၁) သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း၊
- (၂) ဆိပ်ကမ်းလုပ်ငန်းနှင့် ဆိပ်ကမ်းကုန်တင်ကုန်ချလုပ်ငန်း၊
- (၃) စာတိုက်၊ တဲလက်စ် သို့မဟုတ် ဖက်(စ်)လုပ်ငန်း၊
- (၄) သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း၊
- (၅) အများပြည်သူတို့အတွက် ရေနံ သို့မဟုတ် ရေနံထွက်ပစ္စည်း ဖြန့်ဖြူးသည့်လုပ်ငန်း၊
- (၆) အညစ်အကြေးသိမ်းဆည်းရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေး လုပ်ငန်း၊
- (၇) အများပြည်သူတို့အား လျှပ်စစ်ဓာတ်အား သို့မဟုတ် လောင်စာ စွမ်းအင် ထုတ်လုပ်ပို့လွှတ်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်း၊
- (၈) အများပြည်သူဆိုင်ရာ ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊
- (၉) ပြည်ထောင်စုအစိုးရက အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းဟု အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်သည့်လုပ်ငန်း။

(ခ) **အလုပ်ပိတ်ခြင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှု တစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်ဆောင်ရေးကို ယာယီပိတ်ခြင်း၊ အလုပ် ကို ဆော့ရှင်ဆိုင်ထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်၏ အလုပ်သမားများ အား ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ခွင့် မပြုခြင်းကို ဆိုသည်။

(ဂ) **သိတ်မှောက်ခြင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွား မှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကိစ္စများနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ် ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အေးစေရန် ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအများစု သဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက် ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆိုသည်။ ယင်းစကား ရပ်တွင် အလုပ်သမားများ၏အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟု ယူဆိတ်တန်စွာ ယုံကြည်သည့်အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာသွားနိုင်သော ယင်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်းပါဝင်။

(ဃ) **အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့် ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ပြင်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကို ဆိုသည်။

(င) **စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့ အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား အလုပ်လုပ် ကိုင်မှုအခြေအနေနှင့် စည်းကမ်းချက်များ၊ ယင်းတို့၏ အလုပ်သမား ရေးရာ ဆက်ဆံမှုများ သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားစေရန် ကာကွယ်မှုနှင့် ဖြေရှင်းမှုဆိုင်ရာအရေးယူမှုများကို ဆုံးဖြတ်ရေးအတွက် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီး စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ချမှတ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆိုသည်။

(ဆ) **စုပေါင်းသဘောတူညီချက်** ဆိုသည်မှာ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုအရ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ယင်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများအကြားတွင် ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်း ချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ တရားဝင် ရပ်တန့်မှုကို အသိအမှတ်ပြုဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများ အပေါ် ကျရောက်နိုင်သည့် လူမှုရေးဘေးဒုက္ခမှ ကာကွယ်ထားဆီးမည့် အာမခံချက်များကို မြှင့်တင်ခြင်းတို့ အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စာဖြင့်ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘော တူညီချက်ကို ဆိုသည်။

(ဇ) **အငြင်းပွားမှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ် သမားများ၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ် လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲ ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ ပင်စင်၊ လုပ်သက်ဆု၊ လုပ်အားဆုနှင့် စရိတ်အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်နှင့် သက်ဆိုင် သည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ် မတော်တဆ ထိခိုက် ဖက်ရာရရှိမှုများ၊ သေဆုံးမှုများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ် သော ရောဂါများအတွက် လျော်ကြေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်း ကောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ နားရက်၊ ခွင့်ကိစ္စအပါအဝင် အလုပ် လုပ်သားရေးရာ အခြားကိစ္စတစ်ရပ်ရပ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်း ကောင်း၊ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ယင်းတို့ အား ကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အားကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် သဘောထားကွဲလွဲမှုကို ဆိုသည်။

(ဈ) **တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ အကြားတွင် တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော် လည်းကောင်း၊ စုပေါင်း သဘောတူညီချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်း ကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း ဖြစ်ပွားသော တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို ဆိုသည်။

(တ) **စုပေါင်းအငြင်းပွားမှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ် ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြားတွင် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းများက အသိအမှတ်ပြုထားသော လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း ဖြစ်ပွားသည့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို ထိခိုက် စေသော သို့မဟုတ် လူမှုဘဝအေးချမ်းတည်ငြိမ်မှုကို အန္တရာယ်ဖြစ် စေသော အငြင်းပွားမှုကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် တည်ဆဲအလုပ် သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွား ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုလည်း ပါဝင်သည်။

(ထ) **ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို ဆိုသည်။

(ဒ) **ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။

(ဋ) **ခုံသမားမိအဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ခုံသမားမိအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။

- (ခ) **ခုံသမားမိကောင်စီ** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အငြင်း ပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမားမိကောင်စီကို ဆိုသည်။
- (န) **ခုံအဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုအားအလိုက် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရန် ခုံသမားမိကောင်စီက သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းသည့် ခုံအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။
- (လ) **ဆုံးဖြတ်ချက်** ဆိုသည်မှာ အငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမား မိကောင်စီ သို့မဟုတ် ခုံသမားမိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဆိုသည်။
- (မ) **ဝန်ကြီးဌာန** ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စုအစိုးရ အလုပ်သမားဝန်ကြီး ဌာနကို ဆိုသည်။
- (ဏ) **ဝန်ကြီး** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးကို ဆိုသည်။

အခန်း(၂)

အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၃။ အလုပ်သမား ဝုဇ္ဇာနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းတစ်ခုခု တွင် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို ဆွေးနွေးရရှိနိုင်ရန် အလုပ်ရှင်သည်-

- (က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိလျှင် စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု ပြုလုပ်နိုင်ရေး အတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့မှ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတို့ အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-
- (၁) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခုအားက အဆိုပြုသည့် အလုပ် သမားကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦးစီ၊
- (၂) အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်ဦးရေနှင့် အရေအတွက် တူညီသည့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များ၊
- (ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မရှိလျှင် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်း ရေးကော်မတီကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-
- (၁) အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦး၊
- (၂) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦး။

၄။ (က) ပုဒ်မ ၃ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် အလုပ်ရှင် တက်မှုဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားဘက်မှဖြစ်စေ ကိုယ်စားလှယ်လစ်လပ် ပါက သက်ဆိုင်ရာဘက်မှ လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။

(ခ) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ သက်တမ်းသည် တစ်နှစ်ဖြစ်သည်။

၅။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းအကြားတွင် ဆက်ဆံမှုကောင်းမွန်စေရေး၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေ၊ စည်းကမ်းချက်များ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သက်သာချောင်ချိရေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ရေးတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရမည်။

၆။ (က) အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဘက်ကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ဘက်ကဖြစ်စေ ၎င်းတို့၏ နှစ်နာချက်ကို ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသို့ တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် တောင်းဆို တိုင်ကြားလာပါက ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ငါးရက်အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းရမည်။

(ခ) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် ဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေကို မြေရှင်းမှု ပြုစုတမ်းရေးသားထားရှိ၍ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ အစီရင်ခံစာ ပေးပို့ရမည်။

၇။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦး ပြုသည့်အပြင် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းခြင်းမရှိသည့် လုပ်ငန်းတွင် နှစ်နာချက်ကို အလုပ်ရှင်ဘက်က ဆိုပါက အလုပ်ရှင်သည် အလုပ် သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိ သည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ငါးရက်အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းပြီး မြေရှင်းမှုစုတ်တမ်းရေးသားထားရှိ၍ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့က တောင်းခံသည့်အခါ ယင်းမှတ်တမ်းကို ပေးပို့ရမည်။

၈။ လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ်များ ပူးတွဲရှိနေခဲ့လျှင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ယင်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ အနေ အထား လျော့ပါးစေရန် အလုပ်ရှင်သည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ်များကို အသုံးပြု၍ ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုရ။

၉။ ပုဒ်မ ၆ သို့မဟုတ် ပုဒ်မ ၇ အရ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖြစ်ပေါ်မှုမရှိသည့် အငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဖျန်ဖြေရေးကို ဆက်လက်ခံယူလိုပါက အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသည် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြား နိုင်သည်။

အခန်း(၃)

အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၁၀။ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့သည် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အတွင်းရှိ မြို့နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-

- (က) သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်သူတစ်ဦး ဥက္ကဋ္ဌ
- (ခ) အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း များက ရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ်သုံးဦး အဖွဲ့ဝင်
- (ဂ) အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ်သုံးဦး အဖွဲ့ဝင်
- (င) သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်အဆင့် အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး အဖွဲ့ဝင်
- (ဆ) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ယုံကြည်လက်ခံသည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးစီ ဖြစ်ပေါ်မှုမရှိပါက အဖွဲ့ဝင်
- (ဇ) ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်သူတစ်ဦး အတွင်းရေးမှူး
- ၁၁။ (က) ပုဒ်မ ၁၀ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် အဖွဲ့ဝင်လစ်လပ်ပါက ယင်းလစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။
- (ခ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ်ဖြစ်သည်။
- ၁၂။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် တိုင်ကြားလာသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုအား တစ်ဦးချင်း အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှု အမျိုး အစားခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး အငြင်းပွားမှု မပြေငြိမ်းစေရေးအတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အညီ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ဖျန်ဖြေဆောင်ရွက်ရမည်။
- ၁၃။ သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့သည် ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းတာဝန်များ သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ယင်းတို့ကို

ပြင်ဆင်ခြင်းအပါအဝင် အခြားလိုအပ်သည့် ကိစ္စရပ်များအား ဆောင်ရွက်ရမည်။
 ၁၄။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း တည်ထောင်ထားရှိသည့် အထူးစီးပွားရေးရန်ကင်း အခြင်း
 ပွားမှုများ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအတွက် သီးခြားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်မရှိလျှင်
 သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့သည် ပုဒ်မ ၁၀
 ပါအတိုင်း အထူးညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့များကို ဖွဲ့စည်းရမည်။
 ၁၅။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့်
 ပြေငြိမ်းမှုမရရှိသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား အခြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့က
 ဖျန်ဖြေခြင်းမပြုနိုင်ကလေးအတွင်း အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်အား
 လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်
 များအား လည်းကောင်း ခန့်အပ်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိလျှင်
 အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များကို ရွေးချယ်ရမည်။

**အခန်း (၄)
 အခြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမားစီရင်စွဲ၊ ဖွဲ့စည်းခြင်း**

- ၁၆။ (က) ဝန်ကြီးဌာနသည် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်များတွင် အခြင်း
 ပွားမှုဖြေရှင်းရေးခုံသမားစီရင်စွဲကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘော
 တူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါအတိုင်းဖွဲ့စည်းရမည်-
- (၁) သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်သူတစ်ဦး ဥက္ကဋ္ဌ
 - (၂) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့်အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သောပုဂ္ဂိုလ်သုံးဦး အဖွဲ့ဝင်
 - (၃) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်သုံးဦး အဖွဲ့ဝင်
 - (၄) သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အဆင့် အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး အဖွဲ့ဝင်
 - (၅) အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ယုံကြည်လက်ခံသည့် ရက်ထုထရရှိ ပုဂ္ဂိုလ်နှစ်ဦး အဖွဲ့ဝင်
 - (၆) ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်သူတစ်ဦး အတွင်းရေးမှူး၊ ဝန်ကြီးဌာနသည် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ တိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသများတွင် အခြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ခုံသမားစီရင်စွဲကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။
- ၁၇။ (က) ပုဒ်မ ၁၆ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် အဖွဲ့ဝင် လစ်လပ်ပါက ယင်းလစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာဘက်က လိုအပ်သလို ပြည့်စွက်ရမည်။
- (ခ) ခုံသမားစီရင်စွဲ၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ်ဖြစ်သည်။
- ၁၈။ ခုံသမားစီရင်စွဲသည် ခုံသမားစီရင်စွဲထက် သက်တမ်းတူသော လုပ်ငန်းနည်းလမ်း များ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များနှင့် အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

**အခန်း (၅)
 အခြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမားစီရင်စွဲ ဖွဲ့စည်းခြင်း**

- ၁၉။ ဝန်ကြီးဌာနသည် ဥပဒေရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူများထံမှ ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်သည့် ပုဂ္ဂိုလ် ၁၅ ဦး ပါဝင်သော အခြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမားစီရင်စွဲကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘော တူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါအတိုင်းဖွဲ့စည်းရမည်-
- (က) ဝန်ကြီးဌာနက ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်ငါးဦး။
- (ခ) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်ငါးဦး။
 - (ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည် စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်ငါးဦး။
- ၂၀။ (က) ခုံသမားစီရင်စွဲတွင် လစ်လပ်သည့်နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာ ဘက်က လိုအပ်သလို ပြည့်စွက်ရမည်။
- (ခ) ခုံသမားစီရင်စွဲ၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ်ဖြစ်သည်။
- ၂၀။ ခုံသမားစီရင်စွဲ၏ တာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-
- (က) ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူမှုရေးတရားမှုတစ်မှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် သာတူညီမျှဖြစ်ရေး သဘောတရားများအပေါ် အခြေခံကာ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး တက်လိုက် မှုမရှိသော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်ဆောင်ရွက်ခြင်း။
 - (ခ) လက်ခံရရှိသည့် အခြင်းပွားမှုအား ကြားနာစစ်ဆေးရန် ပုဒ်မ ၁၉ ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များအနက်မှ သုံးဦးပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းပေးခြင်းနှင့် စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်စေခြင်း။
 - (ဂ) ခုံသမားစီရင်စွဲနှင့် ခုံအဖွဲ့တို့က ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းနည်းလမ်း များ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို သတ်မှတ် ခြင်း။
- ၂၂။ (က) ဝန်ကြီးဌာနသည် ခုံသမားစီရင်စွဲ ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို သတ်မှတ်ရမည်။
- (ခ) ခုံသမားစီရင်စွဲသည် ဝန်ကြီးဌာနက သတ်မှတ်သော လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

**အခန်း (၆)
 အခြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဖြေရှင်းခြင်း**

- ၂၃။ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဖက်ကတည်း မိမိ၏ နှစ်နာချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဦးချင်း အခြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့က သတ်မှတ်သည့် နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေပေးမှုကို မကျေနပ် ပါက မကျေနပ်သူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ် ဖြင့် ဖြစ်စေ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။
- ၂၄။ အခြင်းပွားမှုစင်ပင်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဖက်၏ တိုင်ကြားချက်အရဖြစ်စေ၊ ဝန်ကြီး၏ အကြောင်းကြားချက်အရဖြစ်စေ၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့၏ အကြောင်းကြားချက်အရဖြစ်စေ၊ အခြားနည်းလမ်းတစ်ခုခုအရဖြစ်စေ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် စုပေါင်း အခြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့သည် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည်-
- (က) အခြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် နေရာမှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ သုံးရက်အတွင်း ပြေငြိမ်းစေရန် ဖျန်ဖြေပေးခြင်း။

- (ခ) ပုဒ်မခွဲ (က)အရ ဖျန်ဖြေရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုရရှိပါက ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေး အဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုစေခြင်း။
- ၂၅။ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့သည် ပြေငြိမ်းမှုမရရှိသော စုပေါင်းအခြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမားစီရင်စွဲသို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ပြီး ထိုသို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ကြောင်းကို အခြင်းပွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သူများက အသိပေးအကြောင်းကြားရမည်။
- ၂၆။ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့သည် ဖျန်ဖြေဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုမရ သည့် အချက်အခြားအပေါ် သုံးသပ်အကြံပြုချက် ပါဝင်သော အသေးစိတ်အစီရင်ခံစာ နှင့်အတူ အမှုတွဲအား တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမားစီရင်စွဲသို့ လွှဲပြောင်းပေးအပ်ရမည့်အပြင် သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့သို့လည်း စုပေါင်းအခြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အစီရင်ခံစာတင်ပြခြင်းချုပ်ကို တင်ပြရမည်။
- ၂၇။ သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမားစီရင်စွဲသည် ပုဒ်မ ၂၆ အရ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့က လွှဲအပ်သော စုပေါင်းအခြင်းပွားမှုအား လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာအခြင်းပွားမှုအား ဆုံးဖြတ်ချက် ပေးပို့ရမည်။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အများ ပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပါက ဝန်ကြီးနှင့် သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့များသို့ မိတ္တူပေးပို့ရမည်။
- ၂၈။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှ တစ်ပါး ခုံသမားစီရင်စွဲ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက အခြင်းပွားသူများသည် အောက်ပါတို့အနက် တစ်ခုခုကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်-
- (က) ခုံသမားစီရင်စွဲ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း ခုံသမားစီရင်စွဲ၏ အဆိုအပြုတစ်ခုခုရန် နှစ်ဖက်စလုံးမှ လျှောက်ထားခြင်း။
- (ခ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းကို သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ အရ ပြုလုပ်ခြင်း။

- ၂၉။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမားစီရင်စွဲ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်သည့် သက်ဆိုင်ရာအခြင်းပွားသူ တစ်ဦးဦးသည် ယင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက် အတွင်း ခုံသမားစီရင်စွဲသို့ လျှောက်ထားရမည်။
- ၃၀။ ခုံသမားစီရင်စွဲသည် ပုဒ်မ ၂၈ ပုဒ်မခွဲ(က)နှင့် ပုဒ်မ ၂၉ တို့အရ လျှောက် ထားချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်း၍ တာဝန်ပေး ရမည်။
- ၃၁။ ခုံအဖွဲ့သည် -
- (က) ပုဒ်မ ၂၈ ပုဒ်မခွဲ(က)အရ လျှောက်ထားသည့် စုပေါင်းအခြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ၁၄ ရက် အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်။
 - (ခ) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အခြင်းပွားသူများထံ ပေးပို့ရမည်။
- ၃၂။ ခုံအဖွဲ့သည် -
- (က) ပုဒ်မ ၂၉ အရ လျှောက်ထားသည့် စုပေါင်းအခြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိ သည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်။
 - (ခ) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း ထပ်မံပေးရမည်။

၃၃။ ခုံသမားစီရင်စွဲသည် ပုဒ်မ ၃၂ ပုဒ်မခွဲ(က)အရ ခုံအဖွဲ့က ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်မိတ္တူကို ဝန်ကြီးနှင့် သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရအဖွဲ့များထံ ပေးပို့ရမည်။

**အခန်း (၇)
 ဆုံးဖြတ်ချက်အတည်ပြုခြင်း၊ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် အကျိုးသက်ရောက်ခြင်း**

- ၃၄။ ခုံသမားစီရင်စွဲ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို နှစ်ဖက်အခြင်းပွားသူများက သဘောတူလျှင် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည်။
- ၃၅။ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခုံသမားစီရင်စွဲ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အဖြစ် မှတ်ယူ ရမည်။ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည်။
- ၃၆။ သက်ဆိုင်ရာအခြင်းပွားသူများသည် ခုံသမားစီရင်စွဲ သို့မဟုတ် ခုံသမား စီရင်စွဲ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အတည်ဖြစ်သည့်နေ့ရက်မှ သုံးပတ်ကျော်လွန်ပါက ယင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရန် သဘောတူညီနိုင်သည်။ ယင်းသဘောတူညီမှု အရ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲချက်သည် ခုံသမားစီရင်စွဲ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါင်းကို လွှမ်းမိုးစေရမည်။
- ၃၇။ အတည်ဖြစ်ပြီးသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ကို အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များက လိုက်နာရမည်-
- (က) အခြင်းပွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သူအားလုံး။
 - (ခ) အခြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သော အလုပ်ရှင်၏ ဥပဒေအရ တရားဝင် ဆက်ခံသူများ။
 - (ဂ) အခြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသောအချိန်တွင် သို့မဟုတ် အခြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားပြီး နောက် လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားများ အားလုံး။

**အခန်း (၈)
 တားမြစ်ချက်များ**

- ၃၈။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ တောင်းဆိုတိုင်ကြားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သတ်မှတ် ကာလအတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရန် ခိုင်လုံသောအကြောင်းမရှိဘဲ ပျက်ကွက် ခြင်းမရှိစေရမည်။
- ၃၉။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ ခုံသမားစီရင်စွဲ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က အခြင်းပွားမှု စစ်ဆေးနေစဉ် ထိုအခြင်းပွားမှုစစ်ဆေး တစ်ဆက်တည်းအချိန်က ချမှတ်ထားသော အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းများကို ယင်းအလုပ်သမား များ၏ အကျိုးထိခိုက်စေရန် ရုတ်တရက် ပြောင်းလဲခြင်းမပြုရမည်။
- ၄၀။ မည်သည့်မျှ အခြင်းပွားမှုတစ်ခုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေနှင့်အညီ ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမားစီရင်စွဲဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့ကို ခံယူခြင်းမပြုဘဲ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရမည်။
- ၄၁။ မည်သည့်မျှ ခုံသမားစီရင်စွဲ သို့မဟုတ် ခုံသမားစီရင်စွဲ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တစ်ခုခု အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိစဉ် ကာလ အတွင်း အဆိုပါ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် သဘောတူညီချက်ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန် အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရမည်။
- ၄၂။ မည်သည့်မျှ သပိတ်မှောက်ခြင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုခြင်းမရှိသည့် အလုပ် သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ကို တားမြစ်ခြင်းသော်လည်းကောင်း၊

အလုပ်သမား၏ သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို နှောင့်ယှက် တန့်တားခြင်းသော်လည်းကောင်း မပြုရမည်။

၄၃။ မည်သည့်မျှ တစ်ဦးချင်းအခြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် စုပေါင်းအခြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် သဘောတူ စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်တစ်ခုခုကို လိုက်နာရန် သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရမည်။

၄၄။ မည်သည့်မျှ အခြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် ခုံသမားစီရင်စွဲ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းခံရပြီးနောက် အခြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့် လုပ်ငန်းသို့ ဝင်ရောက်စစ်ဆေးနိုင်ရေးအတွက် စီစဉ်ပေးရန်လည်းကောင်း၊ အခြင်း ပွားမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့်ဟု ခုံသမားစီရင်စွဲ အဖွဲ့က ယူဆသည့် စာတမ်း များအားသက်ကို ပြသရန်နှင့် မိတ္တူများပေးအပ်ရန်လည်းကောင်း၊ တာဝန် သာမန် ဆင်ဆိုင်ရာတွင် လာရောက်ရန်လည်းကောင်း ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိစေရမည်။

၄၅။ မည်သည့်မျှ ခုံသမားစီရင်စွဲ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးခံရန် အကြောင်းကြားစာ ပေးပို့ခဲ့ပါက သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်အတွင်း၌ ကိုယ်တိုင် လာရောက်ရန်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ် စေလွှတ်ရန်ဖြစ်စေ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိစေရမည်။

**အခန်း (၉)
 ပြစ်ဒဏ်များ**

- ၄၆။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို ပုဒ်မ ၃၈ နှင့် ပုဒ်မ ၃၉ တို့ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ်အတိုင်းဆုံး ကျပ်တစ်သိန်းချမှတ်ရမည်။
- ၄၇။ မည်သည့်မျှ ခုံသမားစီရင်စွဲ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးခံရန် အကြောင်းကြားစာ ပေးပို့ခဲ့ပါက သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်အတွင်း၌ ကိုယ်တိုင် လာရောက်ရန်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ် စေလွှတ်ရန်ဖြစ်စေ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိစေရမည်။
- ၄၈။ မည်သည့်မျှ ပုဒ်မ ၄၀၊ ပုဒ်မ ၄၁၊ ပုဒ်မ ၄၄ နှင့် ပုဒ်မ ၄၅ တို့ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ် ကျပ်သုံးသောင်းထိ ချမှတ်နိုင်သည်။
- ၄၉။ မည်သည့်မျှ ပုဒ်မ ၄၀၊ ပုဒ်မ ၄၁၊ ပုဒ်မ ၄၄ နှင့် ပုဒ်မ ၄၅ တို့ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ် ကျပ်သုံးသောင်းထိ ချမှတ်နိုင်သည်။

**အခန်း (၁၀)
 အထွေထွေ**

- ၄၉။ ခုံသမားစီရင်စွဲ၏ ခုံအဖွဲ့နှင့် ခုံသမားစီရင်စွဲတို့၏ လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက် ရာတွင် ဝန်ကြီးဌာနက နှံ့လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အထောက်အကူပြုဆောင်ရွက်ရမည်။
- ၅၀။ ဤဥပဒေအရ အသစ်ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းသော ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမားစီရင်စွဲနှင့် ခုံသမားစီရင်စွဲတို့သည် သက်တမ်းကုန်ဆုံး သည့် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမားစီရင်စွဲနှင့် ခုံသမား စီရင်စွဲတို့၏ လုပ်ငန်းမပြုနိုင်သော စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် အခြင်းပွားမှုများကို ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည်။
- ၅၁။ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးဦးသည် အခြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း လုံလောက်သောအကြောင်းမရှိဘဲ ကုန်လုပ်လုပ်မှုကုန်ဆုံးခြင်းဖြင့် အလုပ် သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့်လျော့နည်းစေရန် ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှု တစ်ခုခုကျူးလွန်လျှင် ခုံသမားစီရင်စွဲ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်သည့် လျော်ကြေး ငွေကို အပြည့်အဝ ပေးဆောင်ရမည်။ ယင်းငွေကို မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေကိုသို့ အရကောက်ခံရမည်။
- ၅၂။ မည်သည့်အခြင်းပွားမှုကိုမျှ ယင်းအခြင်းပွားမှုကို ဖျန်ဖြေခြင်း သို့မဟုတ် ခုံသမားစီရင်စွဲ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်နေစဉ်အတွင်း အဆိုပါ အခြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြစ်မှုကြောင်းအရဖြစ်စေ၊ တရားမကြောင်းအရဖြစ်စေ ၎င်း၏ တရားခွင့်ဆိုင် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်အပေါ် တရားဝင်လျှော့နည်းစေရမည်။
- ၅၃။ ဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်သမားရေးရာအခြင်းပွားမှုများကို စစ်ဆေးစီရင်ရန် အလုပ်သမားတရားရုံးများ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်နိုင်ရေးအတွက် ပြည်ထောင်စု တရားလွှတ်တော်ချုပ်နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်သည်။
- ၅၄။ သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အား ဝတ္ထုပုံဆိုင်စေခြင်းဖြစ်၍ ထိုကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်က သပိတ်မှောက်သည့် အလုပ်သမားအား လစာစရိတ်ပေးရန် တာဝန်မရှိစေရမည်။
- ၅၅။ အခြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖြေရှင်း ဖျန်ဖြေခြင်း၊ ခုံသမားစီရင်စွဲ ဆုံးဖြတ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်သည့် အခြင်းပွားမှုများထံမှ မည်သည့် ကုန်ကျစရိတ်မျှ ကောက်ခံခြင်းမပြုရမည်။
- ၅၆။ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့၊ သို့မဟုတ် ခုံသမားစီရင်စွဲ သို့မဟုတ် ခုံသမား စီရင်စွဲအဖွဲ့ဝင်များသည်-
- (က) အခြင်းပွားမှုအား ဖျန်ဖြေခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်း ဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၁ အရ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။
 - (ခ) နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများထံမှ သင့်လျော် သည့် ချီးမြှင့်ထောက်ပံ့ပေးမှုနှင့် စရိတ်များ ခံစားခွင့်ရှိသည်။
- ၅၇။ အခြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာအခြင်းပွားသူ တစ်ဦးဦးက သက်သေခံအဖြစ် တင်သွင်းသည့် စာတမ်းအမှတ်အသား သို့မဟုတ် ပစ္စည်းကို ခုံသမားစီရင်စွဲ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သို့ လျှို့ဝှက်ထားရန်မရမည်။
- ၅၈။ The Trade Disputes Act, 1929 အရ ထုတ်ပြန်ခဲ့သော နည်းဥပဒေ များ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်နှင့် ညွှန်ကြားချက်များသည် ဤဥပဒေနှင့်မဆန့်ကျင်ဘက် ခက်လက်ကျင့်သုံးနိုင်သည်။
- ၅၉။ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝန်ကြီးဌာနသည်-
- (က) လိုအပ်သော နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းနှင့် စည်းကမ်းများကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။
 - (ခ) လိုအပ်သော အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။
- ၆၀။ The Trade Disputes Act, 1929 ကို ဤဥပဒေဖြင့် ရုပ်သိမ်းလိုက် သည်။

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ် လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

**(၄) သိန်းစိန်
 နိုင်ငံတော်သမ္မတ
 ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်**