

၁၉၅၄ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့ (ပြင်ဆင်ချက်) အက်ဥပဒေ။

[၁၉၅၄ ခုနှစ်၊ အက်ဥပဒေအမှတ် ၂၅]

အောက်ပါအတိုင်း အက်ဥပဒေအဖြစ် ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

၁။ ။ ဤ အက်ဥပဒေကို၊ ၁၉၅၄ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့ (ပြင်ဆင်ချက်) အက်ဥပဒေဟုခေါ်ရမည်။

၂။ ။ ၁၉၅၃ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့အက်ဥပဒေပုဒ်မ ၁၄၊ ၁၅ နှင့် ၁၆ အစား၊ သို့လတ္တံ့သည်ကိုထည့်သွင်းရမည်—

“ ၁၄။ ။ (၁) ရာထမ်းမှုထမ်းများအား၊ နိုင်ငံဝန်ထမ်းအောက်တန်း ရာထူးမှ အထက်တန်းရာထူးသို့၎င်း၊ အထက် တန်းရာထူးမှ ရွေးချယ်ခံအဆင့်အတန်းသို့၎င်း၊ အမြဲတန်းရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရန်ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံဝန် ထမ်းတဖွဲ့မှအခြားတဖွဲ့သို့ အမြဲတန်းရွှေ့ပြောင်း ပေးရန်ဖြစ်စေ သင့်တော်သည် မသင့်တော်သည်ကို သက်ဆိုင် ရာ အာဏာပိုင်များသည် အဖွဲ့နှင့်ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်ရမည်။

(၂) ရာထမ်း မှုထမ်းများအား၊ ခေတ္တရာထူး တိုးမြှင့်ပေးရန်၊ သို့တည်း မဟုတ် နိုင်ငံဝန်ထမ်းတဖွဲ့၊ အခြားတဖွဲ့သို့ ယာယီရွှေ့ပြောင်း ပေးရန် သင့်တော်သည် မသင့်တော်သည်ကိုလည်း၊

(က) ရာထူးခေတ္တလစ်လပ်ခိုကဖြစ်စေ၊ လစ်လပ်သည့်အခါကဖြစ် စေ၊ အဆိုပါ ရာထူးသည် ခြောက်လထက် ကျော်လွန်၍ လစ်လပ်လိမ့်မည်ဟု သိလျှင်၊ ထိုရာထူးတွင် မခန့်ထားမီ၊ သို့တည်းမဟုတ် သို့ရာထူးသို့ မရွှေ့ပြောင်းမီ၊

(ခ) ခေတ္တလစ်လပ်သည့်ရာထူးသို့ တိုးမြှင့်၍ဖြစ်စေ၊ ရွှေ့ပြောင်း၍ ဖြစ်စေ ထိုရာထူးတွင် ခန့်ထားပြီးနောက် မည်သည့်အခါ မဆို၊ ထိုရာထူးသည် ခြောက်လထက်ကျော်လွန်၍ လစ်လပ် လိမ့်မည်ဟုသိလျှင်၊ ထိုသို့သိသည်နှင့်တပြိုင်နက်၊

အဖွဲ့နှင့်ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်ရမည်။

သို့ရာတွင် ရာထမ်းမှုထမ်းတဦးအား၊ လစ်လပ်သောရာထူးသို့ ခေတ္တတိုးမြှင့် ခန့်ထားခြင်းသည်၊ သို့တည်းမဟုတ် ခေတ္တရွှေ့ပြောင်းခြင်းသည်၊ ခြောက်လထက်မပိုသည့် ကာလအပိုင်းအခြားအတွက် ဖြစ်လျှင် အဖွဲ့နှင့် ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်ရန်မလိုအပ်စေရ။

၁၅။ ။ နိုင်ငံဝန်ထမ်းအဖွဲ့များနှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် သက်ဆိုင်သည့် စည်းကမ်းသေဝပ်မှုနှင့် စည်းကမ်းသေဝပ်မှုနှင့် စစ်လျဉ်း၍ အဖွဲ့နှင့် ညှိနှိုင်း တိုင်ပင်ခြင်းနှင့် အဖွဲ့က အကြံဉာဏ် ပေးရမည့်တာဝန် ဝန်။

၁၆။ ။ ဤအက်ဥပဒေအရယူအပ်သည့်အတိုင်း အဖွဲ့နှင့်ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်ပြီး နောက်ခန့်ထားသည့် သို့တည်းမဟုတ်ရာထူး စည်းကမ်းသေဝပ်မှုနှင့် စစ်လျဉ်း၍ အဖွဲ့နှင့် ညှိနှိုင်း တိုင်ပင်ခြင်း။ ဝန်းမြင့်ပေးလေ့ရှိ အစိုးရရာထမ်းမှုထမ်းကို အဖွဲ့နှင့်ကြိုတင်မတိုင်ပင်ဘဲ ရာထူးမှအမြဲထုတ်ပယ်ခြင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် ရာထူးမှနှုတ်ပယ်ခြင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် ရာထူးမှလျော့ချခြင်းမပြုရ။ ထို့ပြင်အဆိုပါ ရာထမ်းမှုထမ်းအပေါ်တွင် ထိုသို့ချမှတ်သည့် ပြစ်ဒဏ်တခုနှင့် စစ်လျဉ်း၍သော်၎င်း၊ အခြားပြစ်ဒဏ်တခုနှင့် စစ်လျဉ်း၍သော်၎င်း တင်သွင်းသော အယူခံလွှာ၊ သို့တည်းမဟုတ် အသနားခံလွှာအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည်ကိုစွဲတွင်လည်း အဖွဲ့နှင့်ညှိနှိုင်း တိုင်ပင်ရမည်။

- ရှင်းလင်းချက် ၁။ ။ (က) အစမ်းခန့်ထားသည့် ကာလအပိုင်းအခြား အတွင်း အစမ်းခန့်ထားသူအား ရာထူးမှ ထွက်စေခြင်းသည်၎င်း၊
- (ခ) ပဋိညာဉ်စာချုပ်မပါ စည်းကမ်းချက်များနှင့်အညီခန့်ထားသူအား ရာထူးမှထွက်စေခြင်းသည်၎င်း၊
 - (ဂ) ပဋိညာဉ်စာချုပ်ဖြင့်မဟုတ်ဘဲ အခြားနည်းဖြင့်ယာယီရာထူးတွင် ခန့်ထားသူအား ခန့်ထားသည့် ကာလအပိုင်းအခြား ကုန်ဆုံးသည့်အခါ ရာထူးမှထွက်စေခြင်းသည်၎င်း

ဤပုဒ်မ၏ အဓိပ္ပာယ်သဘောအရ ရာထူးမှ အမြဲတန်း ထုတ်ပယ်သည်ဟူ၍သော်၎င်း၊ ရာထူးမှနှုတ်ပယ်သည်ဟူ၍သော်၎င်း မမှတ်ယူရ။

ရှင်းလင်းချက် ၂။ ။ မိမိရာထူးထက်မြင့်သော ရာထူးတွင် ခေတ္တဝင်ရောက်ထမ်းရွက်သည့် အစိုးရရာထမ်းမှုထမ်းတစ်ဦး မိမိ၏အမြဲတန်းရာထူးသို့ပြန်ရောက်ခြင်းသည် ဤပုဒ်မ၏အဓိပ္ပာယ်သဘောအရ ရာထူးလျှော့ကျသည်ဟုမမှတ်ယူရ။”