

The Leave and Holidays Act 1951
(Act No LVIII of 1951)

၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ။

[၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ အက်ဥပဒေအမှတ် ၅၀။]

အောက်ပါအတိုင်း အက်ဥပဒေအဖြစ် ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

၁။ ။ (၁) ဤအက်ဥပဒေကို ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေဟုခေါ်ရမည်။
အမည်နှင့်စတင်အာဏာ တည်သည့်နေ့။

(၂) ဤအက်ဥပဒေသည် နိုင်ငံတော်သမ္မတကအာဏာတည်ရမည် ဟုအမိန့်ထုတ်ပြန်သတ်မှတ်သည့်နေ့တွင် အာဏာတည်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဒေသအသီးသီးပိုင်းခြား၍ ဤအက်ဥပဒေပါ ဇယား၌သီးခြားဖော်ပြထားသည့်အလုပ်အမျိုးအစားအသီးသီးကိုဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းအသီးသီးကိုဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဌာန အသီးသီးကိုဖြစ်စေ၊ ပိုင်းခြား၍ အာဏာတည်ရန် နေ့များကို ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်သည်။

၂။ ။ ဤအက်ဥပဒေတွင် အကြောင်းအရာနှင့်ဖြစ်စေ၊ ရှေ့နောက်စကား အဓိပ္ပာယ် ဖော်ပြချက်များ။ တို့၏အဓိပ္ပာယ်နှင့်ဖြစ်စေ မဆန့်ကျင်လျှင်—

- (၁) “နေ့၊ သို့တည်းမဟုတ် ရက်” ဆိုသည်မှာ၊ ညဉ့်သန်းခေါင် ချိန်မှစ၍ ရေတွက်သည့် နှစ်ဆယ့်လေးနာရီ ကာလအပိုင်း အခြားကိုဆိုလိုသည်။
- (၂) “ခွင့်ရက်” ဆိုသည်တွင်၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက်၊ ရှောင်တခင် ခွင့်ရက်နှင့် ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက် ပါဝင်သည်။
- (၃) “လုပ်သက်ခွင့်ရက်” ဆိုသည်မှာ၊ အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် ကာလ အပိုင်းအခြားအတွက်သော်၎င်း၊ တာဝန်ဝတ်တရားဆောင်ရွက် ခဲ့သည့်ကာလအပိုင်းအခြားအတွက်သော်၎င်း၊ ရထိုက်ခွင့် ပြုသော ခွင့်ရက်ကိုဆိုလိုသည်။
- (၄) “အလုပ်သမား” ဆိုသည်မှာ၊ ဤအက်ဥပဒေပါ ဇယား၌သီးခြား ဖော်ပြထားသည့်အလုပ် တွင်၊ သို့တည်းမဟုတ် စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းတွင်၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ဌာနတွင် အမြဲတမ်းဖြစ်စေ၊ ခေတ္တဖြစ်စေ တလလျှင်လေးရာထက်မပိုသော အခကြေးငွေနှင့် သော်၎င်း၊ လစာငွေနှင့်သော်၎င်း၊ လုပ်နေသူကို ဆိုလိုသည်။ သို့ရာတွင် အောက်ပါတို့ မပါဝင်ချေ—
 - (က) ကိုယ်ပိုင်အလုပ်ကို၊ သို့တည်းမဟုတ် ကိုယ်ပိုင်စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းကို၊ သို့တည်းမဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အလုပ်ဌာနကို လုပ်နေသည့် အလုပ်ရှင်ဖြစ်လျှင်၊ ထိုအလုပ်ရှင်၏ အိမ် ထောင်စုသားများ။
 - (ခ) အလုပ်ကဖြစ်စေ၊ စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းကဖြစ်စေ၊ အလုပ် ဌာနကဖြစ်စေ ရရှိသော အမြတ်အစွန်းထဲမှအခကြေးငွေကို မိမိ၏ဝေစုအဖြစ်ဖြင့်ရရှိသူများ။

- (ဂ) အိမ်တွင်းကိစ္စအတွက် ခိုင်းစေခံရသူများ။
- (ဃ) ၁၉၄၉ ခုနှစ်၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ အက်ဥပဒေအရ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်ရသောအလုပ်သမားများ။
- (င) အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်ရုံ၏ အလုပ်တိုက်မဟုတ်သော၊ အစိုးရရုံးများနှင့်လုပ်ငန်းများ၊ သို့တည်းမဟုတ် အစိုးရလက်အောက်ခံရုံးများနှင့်လုပ်ငန်းများ၊ သို့တည်းမဟုတ် ဒေသန္တရအာဏာပိုင်ရုံးများနှင့် လုပ်ငန်းများ၊ သို့တည်းမဟုတ်ဒေသန္တရအာဏာပိုင်လက်အောက်ခံရုံးများနှင့်လုပ်ငန်းများ။

ရှင်းလင်းချက်။ ။ “ အလုပ်ရှင်၏ အိမ်ထောင်စုသား ” ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၏ မိဘ၊ ခင်ပွန်း၊ သားသမီး၊ ညီအစ်ကို (အရင်း) မောင်နှမ (အရင်း) ကိုဆိုလိုသည်။

- (၅) “ အလုပ်ရှင် ” ဆိုသည်တွင် ကျနစွာ ဖွဲ့စည်းသည့် သို့တည်းမဟုတ် မဖွဲ့စည်းသည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးနှင့် အလုပ်ရှင်၏အုပ်ချုပ်မှု ကိုယ်စားလှယ်ပါဝင်သည့်ပြင်၊ ကွယ်လွန်သူအလုပ်ရှင်၏တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ်လည်း ပါဝင်သည်။
- (၆) “ လစာငွေ ” ဆိုသည်မှာ အခြေခံလစာငွေကိုဆိုလိုသည်။ ရှားပါးစရိတ်ရှိလျှင်၊ အခြေခံလစာငွေနှင့် ရှားပါးစရိတ်နှစ်ရပ်ပေါင်းကိုဆိုလိုသည်။
- (၇) “ မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန် ” ဆိုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံဘယဆေးဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ ဆရာဝန်များ၏ မှတ်ပုံတင်စာရင်းထားရှိရေးအတွက် ပြဋ္ဌာန်းသည့်တည်ဆဲ ဥပဒေတရပ်ရပ်အရဖြစ်စေ၊ မှတ်ပုံတင်ထားသူကိုဆိုလိုသည်ဖြစ်၊ ထိုကဲ့သို့မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်မရှိသည့် အရပ်ဒေသတစ်ခုခုအတွက်၊ ဤအက်ဥပဒေအလို့ငှါ မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်ဖြစ်သည်ဟု နိုင်ငံတော်သမ္မတက အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့်ပြဋ္ဌာန်းသူသည်လည်း၊ ထိုစကားရပ်တွင်ပါဝင်သည်။
- (၈) “ ပြဋ္ဌာန်းသည် ” ဆိုသည်မှာ ဤအက်ဥပဒေအရ ပြုသည့်နည်းဥပဒေများဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ထိုနည်းဥပဒေများအရ ပြဋ္ဌာန်းသည့်ပုံစံတွင်ဖြစ်စေ ပြဋ္ဌာန်းသည်ကိုဆိုလိုသည်။
- (၉) “ အခကြေးငွေ ” ဆိုသည်မှာ အခကြေးငွေပေးရေး အက်ဥပဒေပုဒ်မ ၂ (၆) တွင် အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသည့် အခကြေးငွေကိုဆိုလိုသည်။

၃။ ။ (၁) အလုပ်ရှင်က၊ မိမိ၏အလုပ်သမားအသီးသီးအား၊ သက်ဆိုင်ရာရာအခကြေးငွေ၊ သို့တည်းမဟုတ် လစာငွေအပြည့်နှင့် အောက်ပါနေ့များကိုအများ အလုပ်ပိတ်ရက်အဖြစ်ဖြင့်ခွင့်ပြုရမည်။

လွတ်လပ်ရေးနေ့	တရက်။
ကပေါင်းလပြည့်နေ့	တရက်။

မဟာသင်္ကြန်တော်	သုံးရက်။
မြန်မာနိုင်ငံတော်နှစ်ဆန်းတရက်နေ့	တရက်။
အလုပ်သမားနေ့	တရက်။
ကဆုန်လပြည့်နေ့	တရက်။
တော်တရားနေ့	တရက်။
ဝါဆိုလပြည့်နေ့	တရက်။
ခေါင်းဆောင်ကြီးများကျဆုံးသောနေ့	တရက်။
သီတင်းကျွတ်လပြည့်နေ့	တရက်။
တန်းဆင်းမုန်းလပြည့်နေ့	တရက်။
အမျိုးသားအောင်ပွဲနေ့	တရက်။

(၂) အများအလုပ်ပိတ်ရက်တရက်သည်၊ ရက်သတ္တပတ်အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့်ဖြစ်စေ၊ အခြားအများအလုပ်ပိတ်ရက်နှင့်ဖြစ်စေ တိုက်ဆိုင်နေလျှင်၊ အခြားနေ့ဟုနေ့ကိုအများအလုပ်ပိတ်ရက်အဖြစ်ဖြင့် ပြောင်းလဲ၍ခွင့်မပြုရ။ ထိုသို့ဘိုက်ဆိုင်သည့်အလုပ်ပိတ်ရက်ကို အများအလုပ်ပိတ်ရက်ဖြစ်သည်ဟုယူဆရမည်။ သို့ရာတွင်အလုပ်သမားယူဆ အများအလုပ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်လုပ်ရလျှင်၊ ထိုအလုပ်သမားအား သက်ဆိုင်ရာရာအခြေခံအခကြေးငွေကိုသော်၎င်း၊ အခြေခံလစာငွေကိုသော်၎င်း၊ ထိုနေ့အတွက် ပေးမြဲနှုန်း၏နှစ်ဆရထိုက်စေရမည့်အပြင်၊ ရှားပါးစရိတ်ရနေလျှင် ထိုနေ့အတွက်ပေးမြဲနှုန်းအတိုင်း ရှားပါးစရိတ်ကိုလည်းရထိုက်စေရမည်။

(၃) ဗုဒ္ဓဘာသာပင်မဟုတ်သည့် အလုပ်သမားများအတွက် ထိုအလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအချင်းချင်း သဘောတူညီချက်အတိုင်း သက်ဆိုင်ရာဘာသာရေးအခါကြီးရက်ကြီးများကို လစာမရှိအလုပ်ပိတ်ရက်အဖြစ်ဖြင့် ခွင့်ပြုနိုင်သည်။

၄။ ။(၁) အလုပ်ရှင်သည်၊ မိမိ၏အလုပ်ကို တဆက်တည်းဆယ်နှစ်လပြည့်အောင် လုပ်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား အသီးသီး နား၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက်။ နောက်လာမည့်ဆယ်နှစ်လအတွင်းတွင်—

- (က) အသက် ဆယ့်ငါးနှစ် ပြည့်ပြီးသည့် အလုပ်သမား ဖြစ်လျှင်၊ သက်ဆိုင်ရာရာ ပျမ်းမျှအခကြေး ငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ ပျမ်းမျှလစာငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက် ကိုဆယ်ရက်တဆက်တည်း ခွင့်ပြုရမည်။ ထို့ပြင်
- (၁) အသက်ဆယ့်ငါးနှစ် မပြည့်သေးသော အလုပ်သမား ဖြစ်လျှင်၊ သက်ဆိုင်ရာရာပျမ်းမျှအခကြေးငွေနှင့် ဖြစ်စေ၊ ပျမ်းမျှလစာငွေနှင့် ဖြစ်စေ၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက်ကို ဆယ်လေးရက် တဆက်တည်းခွင့်ပြုရမည်။

(၂) အလုပ်သမားသည်၊ တလလျှင်အနည်းဆုံးနှစ်ဆယ်လေးရက် အလုပ်လုပ်ခဲ့သူလည်းဖြစ်၍၊ အလုပ်ကိုတဆက်တည်း ဆယ်နှစ်လပြည့်အောင် လုပ်ပြီးသည်လည်းဖြစ်လျှင်၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက်ကိုခွင့်ပြုရမည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားသည်၊ နှစ်ဆယ်လေးရက်ပြည့်အောင်မလုပ်ခဲ့သော လတိုင်းအတွက်၊ မိမိ လုပ်သက်ခွင့်ရက်မှ တရက်ကျစီအပြတ်ခံရမည်။

ရှင်းလင်းချက်။ ။ အလုပ်သမားသည် ဆယ်နှစ်လအတွင်း မကျန်းမာသော ကြောင့်ဖြစ်စေ၊ မတော်တဆထိခိုက်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ဤအက်ဥပဒေအရ ခွင့်ပြုသော အခြားပျက်ကွက်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ (ထိုပျက်ကွက်မှုသုံးမျိုးပေါင်းသည်၊ ရက်ကိုးဆယ် ထက်မကျော်လွန်စေဘဲ) အလုပ်ပျက်ကွက်စေကာမူ၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ရှင်က အလုပ်ပိတ်ထားခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ဥပဒေနှင့်မညီညွတ်လည်းမဟုတ်သော သပိတ် မှောက်ခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊ မိမိအလိုအတိုင်းမဟုတ်ဘဲ၊ ရံဖန် ရံခါအလုပ်မရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်စေ၊ (ထိုပျက်ကွက်မှုသုံးမျိုးစုစုပေါင်းသည် ရက်သုံးဆယ်ထက်မကျော်လွန်စေဘဲ) ပျက်ကွက်စေကာမူ၊ ထိုအလုပ်သမားသည် မိမိ၏အလုပ်ကို တဆက်တည်း ဆယ်နှစ်လ ပြည့်အောင် လုပ်ခဲ့သူဟု မှတ်ယူရမည်။

(၃) အလုပ်ရှင်သည်၊ မိမိအလုပ်သမားအား၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက် ယူနိုင်စေရန် ထိုသူ၏လုပ်သက်ခွင့်ရက်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် တဆယ်နှစ်လဖြစ်သော ကာလအပိုင်းအခြား၏နောက်ဆုံးနေ့မှစ၍ သုံးလအတွင်း အချိန်ကိုသတ်မှတ်ပေးရမည်။ သို့ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အချင်းချင်း သဘောတူညီလျှင်၊ သုံးနှစ်ထက်မပိုသော ကာလအပိုင်းအခြားအတွက် လုပ်သက်ခွင့်ရက်ကို စုပေါင်း၍ မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို ပေးနိုင်သည်။

(၄) လုပ်သက် ခွင့်ရက်ရသည့် အလုပ်သမားအား၊ ခွင့်ပြုသည့် လုပ်သက် ခွင့်ရက်ကာလအပိုင်းအခြားအတွက် သက်ဆိုင်ရာရာ အခကြေးငွေကိုဖြစ်စေ၊ လစာငွေကိုဖြစ်စေ၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက်ကာလမစမီ ထုတ်ပေးရမည်။ အဆိုပါအခကြေးငွေ ကိုဖြစ်စေ၊ လစာငွေကိုဖြစ်စေ ထုတ်ပေးခြင်းအရပ်၌ အလုပ်သမားအားသော်၎င်း၊ အလုပ် သမားက လွှဲအပ်ထားသည့် ကိုယ်စားလှယ်အားသော်၎င်း ထုတ်ပေးရမည်။

(၅) လုပ်သက်ခွင့်ရက်ရထိုက်သည့် အလုပ်သမားသည် မိမိရထိုက် သည့်၊ သို့တည်းမဟုတ် စုထားသည့်ခွင့်ရက်များကိုမယူသေးမီ အလုပ်မှနုတ်ထွက်လျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ရှင်၏အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်းခံရလျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် သေဆုံး လျှင်၊ ထိုအလုပ်သမားအားဖြစ်စေ၊ ထိုအလုပ်သမား၏ တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ်အား ဖြစ်စေ၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက်အစား၊ ထိုအလုပ်သမားအလုပ်မှမနှုတ်ထွက်မီ၊ သို့တည်းမဟုတ် ထုတ်ပစ်ခြင်းခံရမီ၊ သို့တည်းမဟုတ် သေဆုံးမီ တဆက်တည်းဖြစ်သော လွန်ခဲ့သည့် ရက်ပေါင်းသုံးဆယ်အတွင်း လုပ်ခဲ့သည့်ရက်များအတွက် သက်ဆိုင်ရာရာ အခကြေး ငွေကိုဖြစ်စေ၊ လစာငွေကိုဖြစ်စေ၊ အခကြေးငွေ၏၊ သို့တည်းမဟုတ် လစာငွေ၏ ပျမ်းမျှ နေ့စဉ်နှုန်းထားနှင့် ညီမျှသည့်နှုန်းအတိုင်း တွက်စစ်၍ အလုပ်ရှင်ကပေးရမည်။ ထိုသို့ မေးရာတွင် အလုပ်မှနုတ်ထွက်သည့်၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းခံရသည့် အလုပ်သမားဖြစ်လျှင်၊ ဝေးရမည့်ငွေကို နှစ်ရက်အတွင်းထုတ်ပေးရမည်။ သေဆုံးသည့် အလုပ်သမားဖြစ်လျှင် - ပေးရမည့်ငွေကိုတောင်းဆိုပြီးနောက် ဆောလျင်နိုင်သမျှ ဆော လျင်စွာ ထုတ်ပေးရမည်။

၅။ ။ (၁) အလုပ်သမားသည်၊ သက်ဆိုင်ရာရာ အခကြေးငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ လစာငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ ရှောင်တခင်ခွင့်ရက်ကို တနှစ်လျှင် စုစု ရှောင်တခင်ခွင့်ရက်။ ပေါင်းခြောက်ရက်ရနိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။

ခြွင်းချက်။ ။ သို့ရာတွင် တကြိမ်လျှင်အများဆုံးသုံးရက်သာ ရနိုင်ခွင့်ရှိစေရ မည်။

(၂) ရှောင်တခင်ခွင့်ရက်ကို အခြားခွင့်ရက်တမျိုးမျိုးနှင့်မျှ မပေါင်းစပ်ရ။

(၃) အလုပ်သမားသည် မိမိရထိုက်သော ရှောင်တခင်ခွင့်ရက်ကို သက်ဆိုင်ရာနှစ်အတွင်းမယူလျှင် ထိုခွင့်ရက်သည် ပျက်ပြယ်စေရမည်။

၆။ ။(၁) အလုပ်သမားသည် သက်ဆိုင်ရာရာ အခကြေးငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ လစာငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ တနှစ်လျှင် ရက်ပေါင်းသုံးဆယ်ထက်မပို ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်။ သော ကာလအပိုင်းအခြားအတွက် ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်ကို ရနိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။

ခြင်းချက်။ ။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားသည် အနည်းဆုံးခြောက်လပြည့်အောင် အလုပ်မလုပ်ခဲ့သေးသမျှ ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်ကို ရထိုက်ခွင့်မရှိစေရ။ အဆိုပါ ခွင့်ရက်ပေးရာတွင် သုံးရက်ဆိုင်ပံ့ပြီးမှပေးရမည်။ ထိုသို့ဆိုင်ပံ့ရသည့်သုံးရက်အတွက် ထိုအလုပ်သမားအား သက်ဆိုင်ရာရာ ပေးမြဲလစာငွေ၏ထက်ဝက်၊ သို့တည်းမဟုတ် ပေးမြဲအခကြေးငွေ၏ထက်ဝက် ပေးရမည်။

သို့ရာတွင် အလုပ်သမားသည် အနည်းဆုံးခြောက်လပြည့်အောင် အလုပ်မလုပ်ခဲ့ရသေးလျှင် ဆေးလက်မှတ် လစာမရှိခွင့်ရက်ကို ရထိုက်ခွင့်ရှိစေရမည်။

(၂) အလုပ်ဆိုင်ရာ၊ သို့တည်းမဟုတ် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ဌာနဆိုင်ရာ ဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း၊ ထိုသို့မရှိလျှင်အလုပ်ဌာနက၊ သို့တည်းမဟုတ် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းဌာနက၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ဌာနကသဘောတူသည့် ဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း၊ ထိုသို့မရှိလျှင်အခြားမှတ်ပုံဝင်ဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း၊ အစိုးရအမှုထမ်းများဖြစ်လျှင် အစိုးရဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း၊ ထိုသို့မရှိလျှင် အခြားမှတ်ပုံဝင်ဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း၊ မီးရထားအလုပ်သမားဖြစ်လျှင်မီးရထားဘက်ဆိုင်ရာ ဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း၊ ထိုသို့မရှိလျှင်အခြားမှတ်ပုံဝင်ဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း နားလက်မှတ်ကင်ပြုလျှင်၊ ထိုဆေးလက်မှတ်ဖြင့်ခွင့်ရက်ကို ပေးရမည်။

(၃) နိုင်ငံတော်သမတသည် ဆရာဝန်များအား၊ အဆိုပါလက်မှတ်များအတွက် ပေးရမည့်အခကြေးငွေကိုပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။

(၄) ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်ရသော အလုပ်သမားသည် ခွင့်ချက်နှင့် နေသည့် ကာလအပိုင်းအခြားအတွင်းတွင် သက်ဆိုင်ရာရာ မိမိရထိုက်ခွင့်ရှိသောအခကြေးငွေကိုဖြစ်စေ၊ လစာငွေကိုဖြစ်စေ၊ ရက်သတ္တပတ်စဉ်ပေးရန်တောင်းဆိုလျှင် တောင်းဆိုသည့်အတိုင်းပေးရမည်။ အဆိုပါအခကြေးငွေကိုဖြစ်စေ၊ လစာငွေကိုဖြစ်စေထုတ်ပေးမြဲအရပ်၌ အလုပ်သမားအားသော်၎င်း၊ အလုပ်သမားက လွဲအပ်ထားသည့်ကိုယ်စားလှယ်အားသော်၎င်းထုတ်ပေးရမည်။

(၅) အလုပ်သမားသည် မိမိရထိုက်သောဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်ကို သက်ဆိုင်ရာနှစ်အတွင်းမယူလျှင် ထိုခွင့်ရက်သည်ပျက်ပြယ်စေရမည်။

၇။ ။ပုဒ်မ ၅ ၏ ပုဒ်မခွဲ (၅) ယါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်မဆန့်ကျင်စေဘဲ၊ ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်ကို ပေါင်း၍ဖြစ်စေ၊ ဆက်၍ဖြစ် စေပေးခြင်း။ ပြုနိုင်သည်။

၈။ ။ပုဒ်မ ၄ နှင့် ပုဒ်မ ၆ တွင် မည်သို့ပင်ပါရှိစေကာမူ၊ ဆယ်နှစ်လ
ပတ်လုံး တဆက်တည်းလုပ်ရသည့် အလုပ်တခုခုတွင်ဖြစ်
တဆက်တည်းဆယ်နှစ် စေ၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း တခုခုတွင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဌာန
လ မလုပ်ရသည့်အလုပ်နှင့် စေ၊ တခုခုတွင်ဖြစ်စေ၊ လုပ်သည့်အလုပ်သမားသည်၊ လုပ်သက်
စပ်လျဉ်းသည့်ခွင့်ရက်။ ခွင့်ရက်ကို၊ သို့တည်းမဟုတ် ဆေးလက်မှတ် ခွင့်ရက်ကို၊
သို့တည်းမဟုတ် ရှောင်တခင်ခွင့်ရက်ကို မိမိလုပ်သက်၏အချိုးကျအတိုင်းရနိုင်စေရမည်။

၉။ ။ဤအက်ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အောက်အကျိုးယုတ်လျော့
သော စည်းကမ်းချက်များဖြင့် ခွင့်ရက်ကိုဖြစ်စေ၊ အလုပ်
ခွင့်ရက် အလုပ်ပိတ်ရက် ပိတ်ရက်ကိုဖြစ်စေယူရန်၊ အလုပ်သမားက ချုပ်ဆိုသည့်
နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သဘော အလုပ်သဘောတူ စာချုပ်သည်၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်
တူမချုပ်ပျက်ပြယ်ခြင်း။ အလုပ်ပဋိညာဉ်စာချုပ်သည်၊ အလုပ်ရှင်၏တာဝန်ကို ယုတ်လျော့
စေသည့်သဘောသက်ရောက်သည်နှင့်အမျှမျက်ပြယ်ရမည်။

၁၀။ ။(၁) အလုပ်တွင်သော်၎င်း၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းတွင်သော်၎င်း၊
ကင်းလွတ်ချက်များ။ အလုပ်ဌာနတွင်သော်၎င်း၊ ပိုင်ရှင်အပြောင်းအလဲမည်သို့ပင်
ရှိစေဟူမူ၊ ထိုအပြောင်းအလဲကြောင့် ဤအက်ဥပဒေအရ၊
အလုပ်သမားရထိုက်သောအခွင့်အရေးများကိုမထိခိုက်စေရ။

(၂) သက်ဆိုင်ရာရာအခကြေးငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ လစာငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊
ရသည့်ခွင့်ရက်နှင့်သို့တည်းမဟုတ်အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ဤအက်ဥပဒေတွင်ပြဋ္ဌာန်း
ထားသည်ထက်ပို၍ကောင်းမွန်သည့်အခွင့်အရေးများထားရှိသော အခြားဥပဒေအရဖြစ်
စေ၊ အဆုံးအဖြတ်၏၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်သဘောတူစာချုပ်၏၊ သို့တည်းမဟုတ်
အလုပ်ပဋိညာဉ် စာချုပ်၏ စည်းကမ်းချက်များအရဖြစ်စေ၊ ထုံးစံလေ့အရဖြစ်စေ၊
အလုပ်သမားခံစားခွင့်ရှိသော အခွင့်အရေးများကို ဤအက်ဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်တခုခု
ကြောင့် ဖန်နာစေရ။

၁၁။ ။အလုပ်ရှင်တိုင်းသည်၊ မှတ်ပုံစာအုပ်များနှင့်မှတ်တမ်းများကို ပြဋ္ဌာန်း
ထားသည့်အတိုင်းထိန်းသိမ်းထားရှိရမည်။
မှတ်ပုံစာအုပ်များနှင့်မှတ်
တမ်းများ။

၁၂။ ။(၁) အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေအရ ခန့်ထားသည့်အလုပ်ရုံ
အင်စပက်တော်သည်၊ မိမိအားတာဝန်ချထားသော ဒေသ
အင်စပက်တော်၏ အင်စပက်တော်၏ အလုပ်ရုံအားလုံးနှင့်စပ်လျဉ်း
၍ ဤအက်ဥပဒေပါကိစ္စများအလို့ငှါ အင်စပက်တော်ဖြစ်ရမည်။

(၂) နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ အမိန့်ထုတ်ပြန်၍ မိမိသင့်တော်သည့်
ထင်မြင်သည့်အခြားပုဂ္ဂိုလ်ကို ဤအက်ဥပဒေပါ ကိစ္စများအလို့ငှါအင်စပက်တော်အဖြစ်
ခန့်ထားနိုင်သည်။ ထိုပြင်အဆိုပါအင်စပက်တော်၏ အလုပ်ဝတ်တရားကို၎င်း၊ ထိုသူ
ဆောင်ရွက်ရမည့်အလုပ်ဝတ်တရားများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အလုပ်သမားအတန်းစား
ကို၎င်း၊ ထိုသို့စပ်လျဉ်းသည့်အလုပ်မျိုးကို၊ သို့တည်းမဟုတ် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းမျိုးကို၊

သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ဌာနမျိုးကို၎င်း၊ ထိုသူအလုပ်ဝတ်တရားများဆောင်ရွက်ရမည့် အေသများကို၎င်းသတ်မှတ်နိုင်သည်။

(၃) အင်စပက်တော်သည်၊ ဤအက်ဥပဒေပါ ကိစ္စ များကို ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်ဟု မိမိငြင်းခုံရသည့်အတိုင်း၊ ထိန်းသိမ်း ထားရှိမည့်မှတ်ပုံ စာအုပ်ကို၊ သို့တည်းမဟုတ် မှတ်တမ်းကိုသင့်လျော်သောအချိန်အခါတွင် မည်သည့်ဥပဒေ ကိုမဆိုဝင်ရောက်ကြည့်ရှု စစ်ဆေးနိုင်သည်။ ထိုပြင်လူတိုင်းဦး၏ သက်သေခံချက်ကိုချက် ခြင်းဖြစ်စေ၊ ဆိုင်းငံ့ ခြင်းဖြစ်စေယူနိုင်သည်။ ထို့ ပြင်အခြားကြည့်ရှုစစ်ဆေးနိုင်သည့်အာဏာ များကိုလည်းသုံးစွဲနိုင်သည်။

(၄) အင်စပက်တော်အသီးသီးသည်၊ ရာဇသတ်ကြီးပုဒ်မ ၂၁ အရ၊ ဖြည့်သူ့ ဝန်ထမ်းဖြစ်သည်ဟုမှတ်ယူရမည်။

၁၃။ ။ နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ အမိန့်ထုတ်ပြန်၍ အလုပ်အမျိုးအစားတခု ကိုသော်၎င်း၊ စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းအမျိုးအစားတခုကို ကင်းလွတ်ခွင့်ပြုနိုင်သည့် အာဏာ။ သော်၎င်း၊ အလုပ်ဌာနအမျိုးအစား တခုခုကိုသော်၎င်း၊ အဆိုပါအလုပ်၏၊ သို့တည်းမဟုတ် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း၏၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ဌာန၏ အလုပ်သမား အတန်းစား တခုခုကိုသော်၎င်း၊ ဤအက်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အားလုံးမှဖြစ်စေ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်တခုခုမှဖြစ်စေ၊ အဆိုပါ ထုတ်ပြန်ချက်တွင် အခြားဖော်ပြထားသည့် ကာလအပိုင်းအခြားအတွက်လည်းဖြစ်၍၊ ထိုသို့သီးခြားဖော်ပြထားသည့် ငြင်းကမ်းချက်များနှင့်အညီလည်းဖြစ်သော ကင်းလွတ် ခွင့်ပြုနိုင်သည်။

၁၄။ ။ (၁) အလုပ်ရှင်တိုင်းသည်၊ ဤအက်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် တခု ကို၎င်း၊ ဤအက်ဥပဒေအရပြုသည့်နည်းဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်း ချက်တခုခုကို၎င်း၊ ဤအက်ဥပဒေအရ၊ သို့တည်းမဟုတ် ဤ အက်ဥပဒေအရပြုသည့်နည်းဥပဒေအရ စာဖြင့်ချမှတ်သည်အမိန့်တခုခုကို၎င်း၊ လျှောက် လျှင်၊ ထိုအလုပ်ရှင်သည် သုံးလထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ကိုဖြစ်စေ၊ ငါးရာထက်မပို သောငွေဒဏ်ကိုဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးကိုဖြစ်စေ၊ စီရင်ခြင်းခံရမည်။ ကာရာရုံးသည်အဆိုပါ ဒဏ်အပြင်၊ အလုပ်သမားအား၊ ဤအက်ဥပဒေအရ၊ ခွင့်ပြုရမည်ဖြစ်သောခွင့်ရက် နှင့် အများအလုပ်ပိတ်ရက်များကို ခွင့်ပြုရန်နှင့်ပေးရမည့် အခကြေးငွေအားလုံးကိုပေး၎င်း၊ လစာငွေအားလုံးကိုသော်၎င်း၊ ပေးရန်အမိန့်ချမှတ်နိုင်သည်။

(၂) မည်သူမဆို၊ ဤအက်ဥပဒေအရအပဲနှင်းထားအညွှန်အာဏာကို သုံးစွဲနေသော အင်စပက်တော်ကို တမင်ဟန့်တားလျှင်သော်၎င်း၊ ဤအက်ဥပဒေနှင့်အညီ သို့တည်းမဟုတ် ဤအက်ဥပဒေအရပြုသည့် နည်းဥပဒေများနှင့်အညီ၊ မိမိထားရှိသည့် မှတ်ပုံစာအုပ်ကို၊ သို့တည်းမဟုတ် အခြားစာချုပ်စာတမ်းများကိုထုတ်ပြန်အင်စပက် တော်က တောင်းဆိုသည့်အခါ၊ ထုတ်ပြန်ပျက်ကွက်လျှင်သော်၎င်း၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားတိုင်းကို အင်စပက်တော်ရှေ့သို့ လာရောက်ခြင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် အင်စ ပက်တော်၏အစစ်အဆေးခံခြင်းမပြုနိုင်အောင် ဝှက်ထားလျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် တား ခံီးလျှင်သော်၎င်း၊ ထိုသူသည်သုံးလထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငါးရာထက်မ ပိုသော ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ စီရင်ခြင်းခံရမည်။

၁၅။ ။(၁) အလုပ်ရှင်သည်၊ ဘက်စပ်လုပ်ငန်း၊ သို့တည်းမဟုတ် သီးခြား ပုဂ္ဂိုလ်များပါဝင်သည့်အဖွဲ့ဖြစ်လျှင်၊ ထိုဘက်စပ်လုပ်ငန်းတွင် မည်သူသို့ အလုပ်ရှင် ဘက်စပ်ပါဝင်သူများ၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုအဖွဲ့တွင်ပါဝင်သူ ဖြစ်ကြောင်းဆုံးဖြတ်ခြင်း။ များအနက် မည်သူ့ကိုမဆို၊ အလုပ်ရှင်အားပြစ်ဒဏ်ပေးနိုင် သည့်ပြစ်မှုတခုခုအတွက်၊ ဤအက်ဥပဒေအရ တရားစွဲဆို၍ ပြစ်ဒဏ်စီရင်နိုင်သည်။

သို့ရာတွင် ထိုဘက်စပ်လုပ်ငန်း၊ သို့တည်းမဟုတ် အဖွဲ့တွင်ပါဝင်သူတို့ အနက်ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ၌နေထိုင်သူတစ်ဦးဦးကို၊ ဤအက်ဥပဒေမပါကိစ္စများအလို့ငှါ၊ အလုပ်ရှင်အဖြစ်အမည်တင်သွင်းထားပြီးဖြစ်ကြောင်းဖြင့်၊ ထိုဘက်စပ်လုပ်ငန်း၊ သို့တည်း မဟုတ်အဖွဲ့ကအင်စပက်တော်အား နို့တစ်စာပေးပို့နိုင်သည်။ ထို့ပြင် ထိုပုဂ္ဂိုလ်သည်၊ ယင်းသို့နေထိုင်သူမျှကာလပတ်လုံး မိမိအားအမည်တင်သွင်းထားခြင်းကို ပယ်ဖျက်သည့် နောက်ထပ်နို့တစ်စာကို အင်စပက်တော်ကမရမီသော်၎င်း၊ မိမိသည်ထိုဘက်စပ်လုပ်ငန်း၊ သို့တည်းမဟုတ် အဖွဲ့တွင်အစုပါဝင်သူအဖြစ်မှ၊ သို့တည်းမဟုတ် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်မှ ရပ်စဲ ခြင်းမပြုမီသော်၎င်း၊ ဤအက်ဥပဒေပါ ကိစ္စများအလို့ငှါ၊ အလုပ်ရှင်ဖြစ်သည်ဟူ၍ မှတ် ယူရမည်။

(၂) အလုပ်ရှင်သည်၊ အများပိုင်ကုမ္ပဏီဖြစ်လျှင်၊ ထိုကုမ္ပဏီ၏ ဒါရိုက်တာလူကြီးများအနက်၊ မည်သည့်ဒါရိုက်တာလူကြီးကိုမဆို၊ သို့တည်းမဟုတ် အနည်းပိုင်ကုမ္ပဏီဖြစ်လျှင်၊ ထိုကုမ္ပဏီတွင် အစုပါဝင်သူများအနက် မည်သည့်အစုပါဝင် သူကိုမဆို၊ အလုပ်ရှင်အား ပြစ်ဒဏ်ပေးနိုင်သည့်ပြစ်မှုတခုခုအတွက် ဤအက်ဥပဒေအရ တရားစွဲဆို၍ ပြစ်ဒဏ်စီရင်နိုင်သည်။

သို့ရာတွင် ထိုကုမ္ပဏီသည် အများပိုင်ကုမ္ပဏီဖြစ်လျှင်၊ ပြည်ထောင်စု မြန်မာနိုင်ငံတွင်နေထိုင်သည့် ဒါရိုက်တာလူကြီး တစ်ဦးကိုသော်၎င်း၊ အနည်းပိုင်ကုမ္ပဏီ ဖြစ်လျှင်၊ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတွင် နေထိုင်သည့်အစုပါဝင်သူတစ်ဦးကို သော်၎င်း၊ ဤအက်ဥပဒေပါ ကိစ္စများအလို့ငှါ၊ လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်အဖြစ်အမည် တင်သွင်းထားပြီး ဖြစ်ကြောင်းဖြင့် အင်စပက်တော်အား နို့တစ်စာပေးနိုင်သည်။ ထို့ပြင်ထိုဒါရိုက်တာ လူကြီးသည်၊ သို့တည်းမဟုတ် အစုပါဝင်သူသည်၊ ယင်းသို့နေထိုင်သူမျှကာလပတ်လုံး မိမိအားအမည်တင်သွင်းထားခြင်းကိုပယ်ဖျက်သည့် နောက်ထပ်နို့တစ်စာကို အင်စပက် တော်က မရမီသော်၎င်း၊ မိမိသည်ဒါရိုက်တာလူကြီးအဖြစ်မှ၊ သို့တည်းမဟုတ် အစုပါဝင် သူအဖြစ်မှရပ်စဲခြင်းမပြုမီသော်၎င်း၊ ဤအက်ဥပဒေပါ ကိစ္စများအလို့ငှါ၊ အလုပ်ရှင်ဖြစ် သည်ဟူ၍မှတ်ယူရမည်။

(၃) အလုပ်ရှင်သည်၊ အစိုးရသော်၎င်း၊ အစိုးရကမ္ဘာ့စည်းတည် မဟာဝင်ထားသည့် အဖွဲ့လော်၎င်း၊ အခြားဒေသန္တရ အာဏာပိုင်သော်၎င်းဖြစ်လျှင် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ဌာနကို ကြီးကြပ်ရန်အလုပ်ရှင်အား၊ တာဝန်ခံရသောထိုအလုပ်ဌာန၏ အကြီးအကဲအဖြစ်ဖြင့် အစိုးရက၊ သို့တည်းမဟုတ် အဆိုပါအဖွဲ့က၊ သို့တည်းမဟုတ် အဆိုပါအခြားဒေသန္တရ အာဏာပိုင်ကခန့်ထားသောသူအား၊ အလုပ်ရှင်ကိုပြစ်ဒဏ် ပေးနိုင်သည့် ပြစ်မှုတခုခုအတွက် ဤအက်ဥပဒေအရ တရားစွဲဆို၍ပြစ်ဒဏ်စီရင်နိုင်သည်။

၁၆။ ။(၁) ဤအက်ဥပဒေ ပါပြဋ္ဌာန်းချက်အရဖြစ်စေ၊ ဤအက်ဥပဒေ အရပြုသည့်နည်းဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရဖြစ်စေ၊ ပြစ် ဒဏ်ပေးနိုင်သည့် ပြစ်မှုတခုခုအတွက်၊ အင်စပက်တော်မှ တပါး၊ သို့တည်းမဟုတ် အင်စပက်တော်၏စာဖြင့်ပေး

ပြစ်မှုများကိုအရေး ယူခြင်း။

သော ကြိုတင်အခွင့်အမိန့်ကိုရရှိသူမှတစ်ပါး အခြားမည်သူကမျှတရားစွဲဆိုခြင်းမပြုရ။

(၂) ဤအက်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရဖြစ်စေ၊ ဤအက်ဥပဒေအရပြုသည့်နည်းဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရဖြစ်စေ၊ ငြစ်မှုကိုပဌမတန်းအာဏာရ တရားသူကြီးရုံးအောက် နိမ့်သောမည်သည့်တရားရုံးကမျှမစစ်ဆေးရ။

၁၇။ ။ နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ အမိန့်ထုတ်ပြန်၍၊ ဇယားပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ပြောင်းခြင်းဖြင့် သော်၎င်း၊ ဖြည့်ထည့်ခြင်းဖြင့် သော်၎င်း၊ ရုပ်သိမ်းခြင်းဖြင့်သော်၎င်း ပြင်နိုင်သည်။ ထို့ပြင်ချက်သည့် ဤအက်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ဖြစ်ဘိသကဲ့သို့ အာဏာတည်ရမည်။

၁၈။ ။ ဤအက်ဥပဒေပါ ကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှါ၊ နိုင်ငံတော်နည်းဥပဒေများ ပြုလုပ် သမတသည် အမိန့် ထုတ်ပြန်၍ နည်းဥပဒေများကို ပြုနိုင်သည့်အာဏာ။

ဇယား။

[ပုဒ်မ ၂(၄)ကိုကြည့်။]

(၁) အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၌ အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသည့်၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုအက်ဥပဒေအရ၊ အလုပ်ရုံဖြစ်သည့်ဟုကျေညာထားသည့်အလုပ်ရုံများ။

(၂) မီးရထားအက်ဥပဒေတွင် “မီးရထား” ဖြစ်သည်ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသော အလုပ်ရုံနှင့် လုပ်ငန်းများ။

(၃) ဆိပ်ကမ်းအာဏာပိုင်များက တိုက်ရွက်ခန့်ထားသော အလုပ် သမားများနှင့်ပတ်သက်သမျှ ရန်ကုန်မြို့၊ ဆိပ်ကမ်းအက်ဥပဒေနှင့် ဆိပ်ကမ်းအက်ဥပဒေတွင် အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသော ဆိပ်ကမ်းများ။

(၄) ရေနံမြေအက်ဥပဒေတွင် အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသော ကြော်ငြာထားသည့် ရေနံမြေများ။

(၅) သတ္တုတွင်းအက်ဥပဒေတွင် အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသော သတ္တုတွင်းများ။

(၆) ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေအရ၊ အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသော ဆိုင်များ၊ ကုန်သွယ်အလုပ်ဌာနနှင့်အများပျော်ရွှင်ရေးအလုပ်ဌာနများ။

(၇) နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏၊ သို့တည်းမဟုတ် နိုင်ငံတော်အစိုးရလက်အောက်ရှိ၊ သို့တည်းမဟုတ် အစိုးရကဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားသည့်အဖွဲ့၏၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုအဖွဲ့၏လက်အောက်ရှိအလုပ်ရုံနှင့် ထိုအလုပ်ရုံ၏အလုပ်တိုက်များ၊ ထို့ပြင်

(၈) ဒေသန္တရအာဏာပိုင်၏၊ သို့တည်းမဟုတ် ဒေသန္တရ အာဏာပိုင်လက်အောက်ရှိဖွဲ့စည်းထားသည့်အဖွဲ့၏၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုအဖွဲ့၏လက်အောက်ရှိ အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်တိုက်များ။