

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအက်ဥပဒေ။*

[၁၉၄၉ ခုနှစ်၊ အက်ဥပဒေအမှတ် ၆၆။] (၁၉၄၉ ခု၊ နိုဝင်ဘာလ ၈ ရက်။)

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း အရပ်ရပ်တို့၌ လုပ်ကိုင်လျက် ရှိကြသော အလုပ်သမားများအား သင့်တင့်လျောက်ပတ်စွာ နေထိုင်စားသောက် နိုင်လောက်သော အခကြေးငွေကို၎င်း၊ မျှတသင့်တော်သော အလုပ် စည်ကမ်းချက်များကို၎င်း ရရှိစေရန် ရည်ရွယ်၍၊ အဆိုပါ အလုပ်သမားများ၏ အခကြေးငွေနှင့် အလုပ်စည်းကမ်းချက်များအတွက် စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ရန် ပြဋ္ဌာန်းသင့်သည် ဖြစ်သောကြောင့်၊ အောက်ပါအတိုင်း အက်ဥပဒေအဖြစ် ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

အပိုင်း ၁။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကောင်စီများ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်း။

၁။ ။ ဤအက်ဥပဒေကို ၁၉၄၉ ခုနှစ်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အက်ဥပဒေဟု ခေါ်တွင် အမည်ရမည်။

၂။ ။ (၁) ဤအက်ဥပဒေတွင် အကြောင်းအရာ၌ဖြစ်စေ၊ ရှေ့နောက်စကားတို့၌ ဖြစ်စေ၊ အဓိပ္ပါယ်ဖော်ဆန်ကျင် ကွဲလွဲချက်မပါလျှင်— ပြချက်။

“ အလုပ်ရှင် ” ဆိုသည့်စကားရပ်တွင်၊ အစိုးရဌာနတခုခုကဖြစ်စေ၊ အစိုးရကိုယ်စားလှယ်က လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်လျှင်၎င်း၊ စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်း၊ ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေး လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်လျှင်၎င်း၊ ဤကိစ္စအသို့ပြဋ္ဌာန်းထားသောအာဏာပိုင်ကို ဆိုလိုသည်။ အကယ်၍ ထိုသို့အာဏာပိုင်ကို ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိလျှင် ဌာနဆိုင်ရာ၊ သို့တည်းမဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်ဆိုင်ရာ အကြီးအကဲကိုဆိုလိုသည်။

“ အဖွဲ့အစည်း ” ဆိုသည့်စကားရပ်တွင်၊ အလုပ်သမားနှင့် ပတ်သက်လျှင်၊ အလုပ်သမား အစည်းအရုံး၊ သို့တည်းမဟုတ် အဖွဲ့ချုပ်အလုပ်ရှင်များနှင့် ပတ်သက်လျှင် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့၊ သို့တည်းမဟုတ် အဖွဲ့ချုပ်ပါဝင်သည်။

“ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကောင်စီ ” နှင့် “ စုံစမ်းရေးကော်မရှင်အဖွဲ့ ” ဆိုသည့် စကားရပ်တို့သည်၊ ဤအက်ဥပဒေအရ၊ ဖွဲ့စည်းသည့် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ကောင်စီနှင့် စုံစမ်းရေး ကော်မရှင်အဖွဲ့တို့ကို ဆိုလိုသည်။

“ အလုပ်သမား ” ဆိုသောစကားရပ်တွင်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် ပဋိညာဉ် ပြုလုပ်ခဲ့သူ၊ သို့တည်းမဟုတ် ပဋိညာဉ်အရ၊ အလုပ် လုပ်ကိုင်နေဆဲဖြစ်သူကို ဆိုလိုသည်။

* မြန်မာနိုင်ငံပြန်တမ်း၊ ၁၉၄၉ ခု၊ အပိုင်း ၁၊ စာမျက်နှာ ၁၀၇၃ တွင် ထုတ်ပြန်ကျေညာသည်။

ထိုပဋိညာဉ်သည်ကား အလုပ်ကြမ်းအတွက်ဖြစ်စေ၊ စာရေးစာချီအလုပ်အတွက် ဖြစ်စေ၊ အခြားအလုပ်မျိုးအတွက်ဖြစ်စေ ပြုလုပ်သော ပဋိညာဉ်လည်း ဖြစ်နိုင် သည်။ အတည့်အလင်း ဖော်ပြ၍သော်ငြင်း၊ သဘောသက်ရောက်စေခြင်း အားဖြင့်သော်ငြင်း ပြုလုပ်သော ပဋိညာဉ်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ နှုတ်ဖြင့်သော် ငြင်း၊ စာဖြင့်သော်ငြင်း ပြုလုပ်သော ပဋိညာဉ်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ အလုပ် လုပ်ရန်ပဋိညာဉ်၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်သင်ရန် ပဋိညာဉ်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်တခုခုကိုသော်ငြင်း၊ အလုပ်ကြမ်းတခုခုကိုသော်ငြင်း မိမိကိုယ်တိုင် လုပ်ကိုင်ရန်ပြုလုပ်သော၊ ပဋိညာဉ်လည်းဖြစ်နိုင်သည်။ သို့ရာတွင် ထို “အလုပ်သမား” ဆိုသောစကားရပ်တွင် အောက်ပါအလုပ်သမား မပါ ဝင်စေရ။

- (က) အလုပ်ရှင်၏စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအတွက် မဟုတ်ဘဲ အခြားကိစ္စအတွက် ခေတ္တခဏ ခိုင်းစေခြင်းခံရသူ၊
- (ခ) အစိုးရ ဌာနကဖြစ်စေ၊ အစိုးရကိုယ်စားလှယ်က ဖြစ်စေ လုပ်ကိုင်ဆောင် ရွက်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ သို့တည်းမဟုတ် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း၊ သို့တည်းမဟုတ် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေး လုပ်ငန်းမှတစ်ပါး၊ အခြားကိစ္စ အတွက် ခိုင်ခံ့တော်အစိုးရက ခိုင်းစေခြင်းခံရသူ၊ ထို့ပြင်
- (ဂ) ၁၉၄၈ ခုနှစ်၊ လယ်ယာအလုပ်သမား အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ အက်ဥပဒေနှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ်သမား။

“အခကြေးငွေ” ဆိုသည်မှာ လစာ၊ သို့တည်းမဟုတ် ငွေကြေးအဖြစ်ဖြင့် ပေးရမည့် အချိန်စား အလုပ်အတွက်ဖြစ်စေ၊ ပုတ်ပြတ်အလုပ်အတွက် ဖြစ်စေ၊ အချိန်အလုပ်အတွက်ဖြစ်စေ၊ အခ၊ သို့တည်းမဟုတ် ရှားပါးစရိတ်နှင့် အခြားစရိတ်များ၊ သို့တည်းမဟုတ် အမြတ်ငွေ ခွဲဝေပေးသည့် သဘောဖြင့်သော်ငြင်း၊ အလုပ် ကောင်းသောကြောင့် သော်ငြင်း၊ အကျင့်စာရိတ္တ ကောင်းသောကြောင့် သော်ငြင်း၊ အခြားအကြောင်းကြောင့် သော်ငြင်း ပေးသည့် ဆုငွေကိုဆိုလိုသည်။

“လုပ်တွက်ခံစားခွင့်” ဆိုသောစကားရပ်တွင်၊ အခကြေးငွေများ၊ သို့တည်းမဟုတ် နေခင်းထိုင်ခင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် စီး၊ ရေ၊ သို့တည်းမဟုတ် ကျန်းမာရေး၊ သို့တည်းမဟုတ် ပင်စင်ရုံငွေ သို့ဖြစ်စေ၊ အိနာစာရုံငွေသို့ဖြစ်စေ၊ ထောက်ပံ့မှုအာမခံ စီမံကိန်းအရဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်က ထည့်သွင်းရသော ဝေပုံကျ ထောက်ပံ့ကြေး၊ ထို့ပြင် အခြားကျေးဇူး ခံစားခွင့်များပါဝင်သည်။

(၂) ထုတ်မြန် ကျေညာရမည့်နည်းကို ပြဋ္ဌာန်းရန် ဤအက်ဥပဒေဖြင့် အပ်နှင်းထားသည့် အာဏာတွင်၊ ဤအက်ဥပဒေအလို့ငှါ ထုတ်ပြန်ဥေသည့် နေ့ရက်အဖြစ် မှတ်ယူရမည့် နေ့ရက် ကို ပြဋ္ဌာန်းရန် အာဏာလည်း ပါဝင်သည်။

(၃) အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ အမိန့်ဖြင့်သတ်မှတ်သည့် (အလုပ်နားရက်အခ ကြေးငွေ လည်း ပါဝင်သော) လုပ်တွက်ခံစားခွင့်ကို၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ နောက်အပိုဒ်တို့တွင် “အက်ဥပဒေ ဝင်အနည်းဆုံး လုပ်တွက်ခံစားခွင့်” ဟူ၍ရည်ညွှန်းထားသည်။

၃။ ။အလုပ်သမားများ၏ လုပ်တွက်ခံစားခွင့်ကို ထိ ထိ ရောက် ရောက် သတ်မှတ် ရန် လုံလောက်သော ယန္တရားမရှိဟူ၍ငြင်း၊ ထို့ပြင်အလုပ်သမားများဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမား တဦးဦး ဖြစ်စေ၊ ရလျက်ရှိသောလုပ်တွက် ခံစားခွင့်ကို ထောက်ထား၍ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ကောင်စီ တခုကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်သင့်သည်ဟု ခိုင်ခံ့တော် သမတက ထင်မြင်ယူဆလျှင်၊ ခိုင်ခံ့တော်

အနည်းဆုံး အ
ခကြေးငွေ
ကောင်စီဖွဲ့စည်း
တည်ထောင်

သမတသည် အိမ်ထောင်ပြန်ကျေညာလျက်၊ ထိုအိမ်ထောင်တွင် ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်သမားများနှင့် ရန် နိုင်ငံတော်
ဝတ်သက်၍ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် ပတ်သက်၍ဖြစ်စေ ဤအက်ဥပဒေရှိ ပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် သမတ၏
သီးခြားဖော်ပြထားသော အလုပ်ဝတ်တရားများကို ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှါ၊ အနည်းဆုံး အခ အာဏာ။
ကြေးငွေ ကောင်စီတခုကို၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်စေဘဲ
ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်နိုင်သည်။

၄။ ။နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ အလုပ်သမားများနှင့် တကွ ထိုအလုပ်သမားများ၏ အ စုံစမ်းရေးကော်
လုပ်ရှင်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကောင်စီ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင် သင့်မသင့် မရှင်အဖွဲ့သို့
ကိစ္စကို စုံစမ်းရေးကော်မရှင်အ သို့ လွှဲအပ်နိုင်သည်။ လွှဲအပ်ခြင်း။

၅။ ။(၁) နိုင်ငံတော် သမတ သည်၊ အဆိုပါကိစ္စကို စုံစမ်းရေး ကော်မရှင်အဖွဲ့သို့ စုံစမ်းရေးကော်
လွှဲအပ်သည့်အခါ၊ ထိုသို့လွှဲအပ်သည့် ကိစ္စကို သာမဟုတ်ဘဲ၊ ထိုကိစ္စနှင့်သက်ဆိုင်သည်ဟု ကော်မရှင်
အဖွဲ့ကထင်မြင်ယူဆသော အခြားကိစ္စကိုပါ စိစစ်ရန်မှာ ကော်မရှင်အဖွဲ့၏ တာဝန်ဝတ်တရား ဖြစ်
ရမည်။ ထို့ပြင် အထက်ဆိုခဲ့သည့် အတိုင်း သီးခြားဖော်ပြထားသော အလုပ်သမားများ၏ အခြေအ
နေ၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်သမားအချို့၏ အခြေအနေနှင့် အတူတကွ စဉ်းစားရမည့် အခြေအနေ
ရှိသော အခြားအလုပ်သမား ရှိမရှိကို အထူးသဖြင့် စဉ်းစားရန်မှာလည်း ကော်မရှင်အဖွဲ့၏
တာဝန်ဝတ်တရား ဖြစ်ရမည်။ (ထိုအခြားအလုပ်သမားဟူသည်မှာ လွှဲအပ်သည့် ကိစ္စတွင် သီးခြား
ဖော်ပြထားသော အလုပ်သမားများက ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားများအနက် တဦးဦးကဖြစ်စေ၊
ဆောင်ရွက်သည့်အလုပ်ကို ပြီးမြောက်အောင် ဖြည့်စွက်သော၊ သို့တည်းမဟုတ် အထောက်အပံ့
ဖြစ်စေသော၊ သို့တည်းမဟုတ် အလွန်နီးစပ်သော အလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်နေသည်ဟု ကော်မရှင်
အဖွဲ့က ထင်မြင်ယူဆသော အလုပ်သမား များကိုဆိုလိုသည်။) ထို့ပြင် စုံစမ်းရေးကော်မရှင်အဖွဲ့
သို့ လွှဲအပ်သည့် ကိစ္စတွင်ကော်မရှင်အဖွဲ့နှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ်သမားများကို ညွှန်းသည့်
ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါ ရည်ညွှန်းချက်သည်၊ ထိုသို့ သီးခြားဖော်ပြထားသည့် အလုပ်သမား
များကို၎င်း၊ အထက်ဆိုခဲ့သည့် အခြားအလုပ်သမားများကို၎င်း ရည်ညွှန်းသည်ဟူ၍ အဓိပ္ပါယ်
ကောက်ယူရမည်။

(၂) ကော်မရှင်အဖွဲ့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်စေ၊ သီးခြား
စဉ်းစားရမည့် အခြေအနေရှိသည်ဟု ကော်မရှင်အဖွဲ့က ထင်မြင်ယူဆသည့် အလုပ်သမားများနှင့်
စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်စေ—

- (က) အလုပ်သမားများ အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်ရှင်များ အဖွဲ့အစည်းများ အချင်းချင်း
သဘော တူညီချက်ဖြင့် တည်ထောင် ထားသော ယန္တရားသည်၊ လုပ်ကွက်
ခံစားခွင့်နှင့် အလုပ်စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ရေး အတွက် လုံလောက်
သည် ဟူ၍သော်၎င်း၊ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ထိုယန္တရားကို ပြုပြင်ခြင်း
အားဖြင့် သင့်လျော်သော အချိန်အတွင်းတွင် လုံလောက် လာစေနိုင်သည်ဟူ၍
သော်၎င်း ကော်မရှင်အဖွဲ့က ထင်မြင်ယူဆလျှင်၊ ထို့ပြင်
- (ခ) ထိုယန္တရားသည် ဆက်လက် တည်မြဲမည့် လက္ခဏာမရှိဟူ၍သော်၎င်း၊ ထိုကိစ္စ
အလို့ငှါ၊ ထိုယန္တရားသည် လုံလောက်မည့် လက္ခဏာ မရှိဟူ၍သော်၎င်း၊
ကော်မရှင်အဖွဲ့က ထင်မြင်ယူဆရန် အကြောင်းမရှိလျှင်၊ ကော်မရှင်အဖွဲ့သည်
မိမိထင်မြင်ယူဆသည့် အတိုင်း နိုင်ငံတော် သမတထံ အစီရင်ခံရမည့်ပြင်၊
အစီရင်ခံစာတွင် ထိုယန္တရားကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ပြုပြင်ခြင်းနှင့်

ပတ်သက်၍ မိမိတို့ သင့်တော်သည်ဟု ထင်မြင်သည့် အကြံပေးချက်ကိုလည်း ထည့်သွင်းနိုင်သည်။

(၃) အစီရင်ခံစာတွင် ထိုသို့သောအကြံပေးချက် ပါရှိသောအခါ၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတသည်၊ အကြံပေးချက်အရ တိုးတက် ကောင်းမွန်အောင်ပြုပြင်သင့်သည်သာမက၊ ပြုပြင်နိုင်သည်ဟု ထင်မြင်ယူဆလျှင် ပြုပြင်စေရန် စီမံဆောင်ရွက်ရမည်။

(၄) ကော်မရှင်အဖွဲ့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်စေ၊ သီးခြား စဉ်းစားရမည့် အခြေအနေရှိသည်ဟု ကော်မရှင်အဖွဲ့က ထင်မြင်ယူဆသည့် အလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်စေ—

- (က) ထိုအလုပ်သမားများ၏ လုပ်တွက်ခံစားခွင့်နှင့် အလုပ်စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်သော ယန္တရားသည်၊ ထိုကိစ္စအလို့ငှါ လုံလောက်သည် မဟုတ်ဟူ၍ သော်၎င်း၊ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ပြုပြင်ခြင်းအားဖြင့်၊ လုပ်တွက် ခံစားခွင့်နှင့် အလုပ် စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်သော ယန္တရားသည်၊ ထိုကိစ္စအလို့ငှါ သင့်လျော်သော အချိန်အတွင်း လုံလောက်လာနိုင်မည် မဟုတ်ဟူ၍ သော်၎င်း၊ ထိုအလုပ်သမားများ၏ လုပ်တွက်ခံစားခွင့်နှင့် အလုပ်စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်သော ယန္တရား မရှိဟူ၍သော်၎င်း၊ သို့တည်းမဟုတ်
- (ခ) တည်ထောင်ထားသော ယန္တရားသည်၊ ရပ်စဲမည့်လက္ခဏာ ရှိသည်ဟူ၍သော်၎င်း၊ ထိုကိစ္စအလို့ငှါ ထိုယန္တရားသည်၊ လုံလောက်ခြင်းမှ ရပ်စဲမည့်လက္ခဏာ ရှိသည် ဟူ၍သော်၎င်း

ထို့ပြင် အထက်ပါ အကြောင်းတခုခုကြောင့် အလုပ်သမားများသည်၊ မိမိတို့ လုပ်တွက်ခံစားခွင့်ကို ရသင့်သလောက်မရ၊ သို့တည်းမဟုတ် ရသင့်သလောက် ရလိမ့်မည်မဟုတ်ဟူ၍ ကော်မရှင်အဖွဲ့က ထင်မြင်ယူဆလျှင်၊ ကော်မရှင်အဖွဲ့သည်၊ ထိုအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်၍ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့်ပတ်သက်၍ဖြစ်စေ၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကောင်စီ ဖွဲ့စည်းရန်အတွက် (ဤအက်ဥပဒေတွင် “အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကောင်စီ” ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သောထောက်ခံချက်” ဟူ၍ရည်ညွှန်းသော) ထောက်ခံချက်ပါရှိသည့် အစီရင်ခံစာကို၊ နိုင်ငံတော် သမ္မတထံတင်သွင်းနိုင်သည်။

(၅) နိုင်ငံတော် သမ္မတသည်၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ကောင်စီဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သော ထောက်ခံချက်ကို ရရှိသောအခါ၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်စေဘဲ၊ ထောက်ခံချက်ကို မိမိသင့်သည်ဟုထင်မြင်သည့် ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ချက်များ ပြုလုပ်၍၊ ထိုပြုလုပ်ထားသည့်အတိုင်း အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ကောင်စီအမိန့်တရပ်ကို ထုတ်ရမည်။ သို့သော် ထောက်ခံချက်တွင် ပါရှိသည့် အခြေခံမူသဘောနှင့် များစွာမဆန့်ကျင်ဟု မိမိထင်မြင်ယူဆသော အချက်ကိုသာလျှင် ပြောင်းလဲပြင်ဆင်နိုင်သည်။

(၆) ဤပုဒ်မအားလျှော့၍၊ လုပ်တွက်ခံစားခွင့်နှင့် အလုပ်စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်သော ယန္တရားသည် လုံလောက်သည် မလုံလောက်သည်ကို သော်၎င်း၊ လုံလောက်မည့် လက္ခဏာရှိသည် ဖြစ်သည်ကို၎င်း စဉ်းစားရာ၌၊ ကော်မရှင်အဖွဲ့သည်၊ ထိုယန္တရားက ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ကိစ္စများကို သာမဟုတ်ဘဲ၊ ထိုကိစ္စများသည် ဆိုခဲ့သည့်သဘောတူညီချက်တွင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုသဘောတူညီချက်အရ ပြုသောအဆုံးအဖြတ်များတွင် မည်ရွှေ့မည်မျှ အကျိုးဝင်သည်ကို၎င်း၊ ထိုသဘောတူညီချက်၊ သို့တည်းမဟုတ် အဆုံးအဖြတ်နှင့်အညီ ဆိုခဲ့သည့်ကိစ္စမျိုးကို မည်ရွှေ့မည်မျှ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်၊ သို့တည်းမဟုတ် ဆောင်ရွက်မည့် လက္ခဏာရှိသည်ကို၎င်း စဉ်းစားရမည်။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကောင်စီအမိန့်များထုတ်ပြန်ခြင်း။

၆။ ။(၁) အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ကောင်စီစည်းခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သော ထောက်ခံချက်ကို လိုက်နာလျက်ဖြစ်စေ၊ ပုဒ်မခွဲ (၃) အရဖြစ်စေ၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကောင်စီ အမိန့်တရပ်ကိုမထုတ်မီ နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ မိမိအမိန့်ထုတ်ရန် ကြံရွယ်ကြောင်းပါရှိသော နှိုတ်စာကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း တုတ်ပြန်ကျေညာရမည်။ အမိန့်ကြမ်း၏ မိတ္တူများကို ရရှိနိုင်မည့်နေရာကို၎င်း၊ ထိုအမိန့်ကြမ်းနှင့် ပတ်သက်၍ ကန့်ကွက်လွှာ တင်သွင်းရမည့် ကာလအပိုင်းအခြားကို၎င်း ထိုနှိုတ်စာတွင် သီးခြားဖော်ပြရမည်။ ထိုကာလ အပိုင်းအခြားသည်၊ အမိန့်တုတ်ပြန်ကျေညာသည့် နေ့ရက်မှ ရက်ပေါင်းသုံးဆယ်အောက် မနည်းစေရ။

(၂) ထိုသို့တင်သွင်းသော ကန့်ကွက်လွှာ အသီးသီးတွင်—

(က) ကန့်ကွက်ချက်နှင့် ပတ်သက်၍ အကြောင်းပြချက်များကို သေချာစွာဖော်ပြရမည့်ပြင်၊

(ခ) ချန်လှပ်စေလိုသည့် အချက်များ၊ ဖြည့်စွက်စေလိုသည့် အချက်များ၊ သို့တည်းမဟုတ် ပြောင်းလဲပြင်ဆင်စေလိုသည့် အချက်များကိုလည်း ဖော်ပြရမည်။

နိုင်ငံတော် သမတသည်၊ နှစ်နာခံရသည်ဟု မိမိထင်မြင်သောသူက ဖြစ်စေ၊ ထိုသူ့အတွက် ဖြစ်စေ နှိုတ်စာတွင် သီးခြားဖော်ပြထားသည့် ကာလအပိုင်းအခြားအတွင်း တင်သွင်းသော ကန့်ကွက်လွှာကို စဉ်းစားရမည်။ သို့သော် အခြားကန့်ကွက်လွှာကို စဉ်းစားရန် နိုင်ငံတော်သမတ၌ တာဝန်မရှိစေရ။

(၃) တဆက်တည်းဖြစ်သော အထက်ပုဒ်မခွဲအရ နိုင်ငံတော်သမတက စဉ်းစားရန် လိုအပ်သည့် ကန့်ကွက်လွှာများ မရှိလျှင်သော်၎င်း၊ အကယ်၍ ကန့်ကွက်လွှာများရှိလျှင် ထိုကန့်ကွက်လွှာအားလုံးကို စဉ်းစားပြီးသည့်နောက်—

(က) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကောင်စီစည်း ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် ထောက်ခံချက်နှင့်အညီ တုတ်ပြန်မည့် အမိန့်ဖြစ်လျှင်၊ ထောက်ခံချက် တင်သွင်းသည့် စုံစမ်းရေးကော်မရှင်အဖွဲ့သို့၊ ထိုကန့်ကွက်လွှာပါ အချက်အားလုံးကို တင်သွင်းပြီး ဖြစ်သည့်ပြင်၊ ထောက်ခံချက်ပါရှိသည့် အစီရင်ခံစာတွင် ထိုကန့်ကွက်လွှာပါ အချက်အားလုံးကို အတည့်အလင်း စဉ်းစားဝေဖန်ထားသည်ဟု၊ သို့တည်းမဟုတ်

(ခ) မည်သူ့ဖြစ်စေကာမူ၊ နိုင်ငံတော်သမတက၊ အမိန့်ကြမ်းတွင် ဤပုဒ်မခွဲအရ ပြုလုပ်ရန်ကြံရွယ်သည့် ပြောင်းလဲ ပြင်ဆင်ချက်များကို ထောက်ထားခြင်းဖြင့် ကန့်ကွက်ရန် အကြောင်းမရှိတော့ချေဟု၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုကန့်ကွက်လွှာများတွင် အရေးယူလောက်သော အကြောင်းပြချက်များ မပါရှိဟု၊ နိုင်ငံတော်သမတက ထင်မြင်သဘော ရရှိလျှင်သော်၎င်း

နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ အမိန့်ကြမ်းအတိုင်းဖြစ်စေ၊ မိမိသင့်တော်သည်ဟု ထင်မြင်သော ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ချက် ပြုလုပ်၍ဖြစ်စေ အမိန့်ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။

(၄) နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကောင်စီအမိန့်ကို ထုတ်လျှင်၊ အမိန့်နှင့်ပတ်သက်၍ စုံစမ်းရေးကော်မရှင်အဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာနှင့်အတူ အမိန့်ကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အတိုင်းထုတ်ပြန်ကျေညာရမည်။ ထိုအမိန့်သည်၊ ထိုကဲ့သို့ထုတ်ပြန်ကျေညာသည့် နေ့ရက်၌ဖြစ်စေ၊ ထိုနေ့ရက်ထက် နောက်ကျသောနေ့ရက်ကို အမိန့်တွင် သီးခြားဖော်ပြထားလျှင်၊ ထိုသီးခြားဖော်ပြထားသည့် နေ့ရက်၌ဖြစ်စေ အာဏာတည်ရမည်။

အနည်းဆုံးအခ
ကြေးငွေ
ကောင်စီအမိန့်
ကို ပြောင်းလဲ
ခြင်းနှင့်ရပ်
သိမ်းခြင်း။

၇။ ။ (၁) မည်သည့်အချိန်၌မဆို အမိန့်ထုတ်ပြန်၍ နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကောင်စီကို ဖျက်သိမ်းနိုင်သည်။ သို့တည်းမဟုတ် ထိုကောင်စီ၏ တာဝန်ဆောင်ရွက်ရာ လုပ်ငန်းနယ်ကို ပြောင်းလဲနိုင်သည်။ တဆက်တည်းဖြစ်သော အထက်ပုဒ်မရှိ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည်၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ကောင်စီအမိန့်နှင့် သက်ဆိုင်သကဲ့သို့ ဤအမိန့်နှင့်လည်း သက်ဆိုင်စေ ရမည်။

ခြွင်းချက်။ ။ သို့ရာတွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကောင်စီတစ်ခုအား အလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တာဝန်ဆောင်ရွက်ခြင်းမှ ရပ်စဲစေလျက်၊ အခြားအနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ကောင်စီတစ်ခု အား ထိုအလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တာဝန်ဆောင်ရွက်စေရန် အမိန့်ဖြင့် ဆင့်ဆိုသောအခါ၊ ထိုအမိန့်သည် ဤအတိုင်းသည့်အတိုင်း ကောင်စီ ပြောင်းစေခြင်းမှတစ်ပါး ကောင်စီ၏ တာဝန် ဆောင်ရွက်ရာ လုပ်ငန်းနယ်ကို မထိခိုက်လျှင်—

- (က) တဆက်တည်းဖြစ်သော အထက်ပုဒ်မရှိ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ဤအမိန့်နှင့် မသက်ဆိုင်စေရ၊ သို့သော်
- (ခ) ဤအမိန့်ကို မထုတ်မီ နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ ဆိုင်ရာကောင်စီများနှင့် တိုင်ပင် ရမည်၊ ထို့ပြင်
- (ဂ) ဤအမိန့်ကို ထုတ်သောအခါ နိုင်ငံတော် သမတသည်၊ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အတိုင်း ကျေညာရမည်။ ဤအမိန့်သည် ထိုကဲ့သို့ကျေညာသည့် နေ့ရက်၌ဖြစ် စေ၊ ထိုနေ့ရက်ထက် နောက်ကျသောနေ့ရက်ကို အမိန့်တွင် သီးခြားဖော်ပြ ထားလျှင်၊ ထိုသီးခြားဖော်ပြထားသည့် နေ့ရက်၌ဖြစ်စေ အာဏာတည်ရမည်။

(၂) အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ကောင်စီတစ်ခုအား အလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တာဝန် ဆောင်ရွက်ခြင်းမှ ရပ်စဲစေလျက်၊ အခြားအနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ကောင်စီတစ်ခုအား၊ ထိုအလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တာဝန်ဆောင်ရွက်စေရန် နိုင်ငံတော် သမတက အမိန့်ဖြင့် ဆင့်ဆိုသောအခါ၊ ပဌမဖော်ပြထားသည့် ကောင်စီကပြုပြီးသည့် ကိစ္စများသည်၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုကောင်စီ၏ အကြံပေးချက်အတိုင်း ပြုပြီးသည့် ကိစ္စများသည်၊ ဒုတိယဖော်ပြထားသည့် ကောင်စီ ကပြုပြီးသည့် ကိစ္စများဖြစ်ဘိသကဲ့သို့၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုကောင်စီ၏ အကြံပေးချက်အတိုင်း ပြုပြီး သည့်ကိစ္စများဖြစ်ဘိသကဲ့သို့၊ ထိုအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်၍ အကျိုးသက်ရောက် စေရမည်ဟု ဤအမိန့်တွင် ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။ ထို့ပြင် အကူးအပြောင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံတော်သမတက လိုအပ် သည်ဟု ထင်မြင်သော ပြဋ္ဌာန်းချက်ကိုလည်း ဤအမိန့်တွင်ပြုနိုင်သည်။

(၃) အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကောင်စီကို ဖျက်သိမ်းရမည်ဟု နိုင်ငံတော်သမတက အမိန့် ပြင့်ဆင့်ဆိုသောအခါ၊ ဤအမိန့်တွင် အခြားပြဋ္ဌာန်းချက် မပါရှိလျှင်၊ ထိုကောင်စီက ပြုပြီးသည့်ကိစ္စ များသည်၎င်း၊ ထိုကောင်စီ၏ အကြံပေးချက်အတိုင်း ပြုပြီးသည့် ကိစ္စများသည်၎င်း၊ အကျိုးသက် ရောက်ခြင်းမှ ရပ်စဲရမည်။ အလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ထိုကောင်စီ၏ တာဝန်ဆောင်ရွက်ခြင်း ကို ရပ်စဲရမည်ဟု အမိန့်ဖြင့် ဆင့်ဆိုသောအခါ၊ ဤအမိန့်တွင် အခြားပြဋ္ဌာန်းချက် မပါရှိလျှင်၊ ထိုကောင်စီက ပြုပြီးသောကိစ္စများသည်၎င်း၊ ထိုကောင်စီ၏ အကြံပေးချက်အတိုင်း ပြုပြီးသည့် ကိစ္စ များသည်၎င်း၊ ထိုကောင်စီ၏ တာဝန်ဆောင်ရွက်မှု ရပ်စဲခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသော အလုပ်သမားများ အတွက်၊ အကျိုးသက်ရောက်ခြင်းမှ ရပ်စဲရမည်။ သို့ရာတွင် ထိုကောင်စီ၏ အကြံပေးချက်အရ၊ ယခင်က ပြုပြီးသည့်ကိစ္စများနှင့် ထိုကဲ့သို့သော ယခင်က ပျက်ကွက်မှုပြုပြီးသည့် ကိစ္စများမှာမူကား အတည်ဖြစ်မြဲ ဖြစ်စေရမည်။

၈။ ။(၁) ဤအက်ဥပဒေရှိ ပဌမဇယားပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကောင်စီ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ထိုကောင်စီ၏ အရာရှိများနှင့် ထိုကောင်စီ၏ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် သက်ဆိုင်စေရမည်။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကောင်စီနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အရပ်ရပ်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ။

(၂) အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကောင်စီက တာဝန်ဆောင်ရွက်ရာ၌ ထိုကောင်စီသည်၊ မိမိထံ နိုင်ငံတော်သမတထံ၊ ထိုအလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လက်ရှိအလုပ်အကိုင် အခြေအနေများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လွှဲအပ်လိုက်သည့် ကိစ္စကို၊ အခါကာလအားလျော်စွာ စဉ်းစားပြီးလျှင်၊ ထိုကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အစီရင်ခံစာကို နိုင်ငံတော်သမတထံ တင်သွင်းရမည်။ ထို့ပြင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကောင်စီသည်၊ ဆိုခဲ့သည့် အခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်၍၊ နိုင်ငံတော်သမတထံ ထောက်ခံချက် တင်သွင်းရန် သင့်သည်ဟု ထင်မြင်လျှင်၊ မိမိတို့ အလိုအလျောက် ထောက်ခံချက်ကို နိုင်ငံတော် သမတထံ တင်သွင်းနိုင်သည်။ ထိုသို့တင်သွင်းလျှင်၊ နိုင်ငံတော်သမတသည် ထိုထောက်ခံချက်ကို ချက်ခြင်း စဉ်းစားရမည်။

၉။ ။(၁) ဤအက်ဥပဒေရှိ ဒုတိယ ဇယားပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် စုံစမ်းရေးကော်မရှင်အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံကို အဖွဲ့၏အရာရှိများနှင့် ထိုအဖွဲ့၏ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် သက်ဆိုင်စေရမည်။

စုံစမ်းရေးကော်မရှင် အဖွဲ့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အရပ်ရပ်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များ။

(၂) ပြဿနာတခုခု၊ သို့တည်းဟုတ် အခြားကိစ္စ တခုခုကို စုံစမ်းရေး ကော်မရှင်အဖွဲ့သို့၊ ဤအက်ဥပဒေ၏ ဤအပိုင်းအရ လွှဲအပ်လျှင် ကော်မရှင်အဖွဲ့သည်၊ လိုအပ်သည်ဟု ထင်မြင်သည့် အတိုင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီးလျှင်၊ မိမိတို့အား လွှဲအပ်ထားသည့် အလျောက်စိစစ်ရန် တာဝန်ရှိသည့် ပြဿနာများကို ဖော်ပြသည့် နို့တစ်စာ တစောင်ကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း ထုတ်ပြန်ကျေညာရမည်။ ထို့ပြင် နို့တစ်စာတွင် ဖော်ပြထားသည့် ကာလအပိုင်းအခြားအတွင်း၊ ထိုပြဿနာများနှင့် ပတ်သက်၍ ပြောလိုချက် စာလွှာများကို စဉ်းစားလိမ့်မည်ဟု နို့တစ်စာတွင် ဖော်ပြပါရှိရမည်။ နို့တစ်စာတွင် သီးခြားဖော်ပြထားသည့် ကာလအပိုင်းအခြားသည်၊ နို့တစ်စာကို ထုတ်ပြန်ကျေညာသည့် နေ့ရက်မှရက်ပေါင်း ဆယ့်ငါးရက်အောက် မနည်းစေရ။ ကော်မရှင်အဖွဲ့သည် ထိုကာလအပိုင်းအခြားအတွင်း မိမိတို့ထံတင်သွင်းသည့် စာလွှာများကို စဉ်းစားရမည်။ နောက်ထပ် စုံစမ်းရန် လိုအပ်သည်ဟု ထင်မြင်လျှင် စုံစမ်းရမည်။ ထိုသို့စုံစမ်းရာ၌၊ နှုတ်သက်သေခံကို ကြားနာရန် လိုအပ်သည်ဟု ထင်မြင်လျှင် ကြားနာရမည်။

အပိုင်း ၂။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်များ။

၁၀။ ။(၁) ဤပုဒ်မရှိ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်စေဘဲ၊ ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကောင်စီ၌ အောက်ပါကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ နိုင်ငံတော် သမတထံ (ဤအက်ဥပဒေတွင် “ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ အကြံပေးချက် ” ဟုရည်ညွှန်းသော) အကြံပေးချက် တင်သွင်းနိုင်သည့် အာဏာရှိရမည်။

လုပ်တွက်ခံစားခွင့်နှင့် အလုပ်နားရက်များကို သတ်မှတ်ရန် အာဏာ။

(က) ကောင်စီ၏ တာဝန်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ်သမား အားလုံးကိုသော်၎င်း၊ တဦးတယောက်ကိုသော်၎င်း၊ အလုပ်အရပ်ရပ် အတွက်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်တခုခုအတွက်ဖြစ်စေ ထိုသူတို့၏ အလုပ်ရှင်များက ပေးရမည့်လုပ်တွက်ခံစားခွင့်ကိုသတ်မှတ်ခြင်း။

(ခ) ဆိုခဲ့သည့် အလုပ်သမားအားလုံးကိုဖြစ်စေ၊ တဦးတယောက်ကိုဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်က အလုပ်နားရက်ပေးရမည်ဟု သတ်မှတ်ခြင်း။

လုပ်တွက်ခံစားခွင့် သတ်မှတ်ရန်အတွက် အကြံပေးချက် တင်သွင်းနိုင်သည့် အာဏာတွင်၊ အလုပ်နားရက် အခကြေးငွေသတ်မှတ်ရန် အကြံပေးချက်တင်သွင်းနိုင်သည့် အာဏာလည်းပါဝင်ရမည်။

(၂) အလုပ်သမားတယောက်အား၊ အလုပ်နားရက်ပေးရမည်ဟု သတ်မှတ်ရန်အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအကြံပေးချက်တွင်—

- (က) ထိုအလုပ်သမားအား ပေးရမည့် အလုပ်နားရက် ကာလ အပိုင်း အခြားနှင့် စပ်လျဉ်း၍၊ အလုပ်နားရက် အခကြေးငွေကို သတ်မှတ်ရမည်။
- (ခ) အလုပ်နားရက်ပေးရမည့် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအားခိုင်းစေသည့် ကာလအပိုင်းအခြားကို ထောက်ထားလျက် အလုပ်နားရက် ကာလအပိုင်းအခြားကို ပြဋ္ဌာန်းရမည်။
- (ဂ) အလုပ်နားရက်ပေးရမည့် အချိန်အခါ၊ သို့တည်းမဟုတ် အကြောင်းကိစ္စနှင့် ကာလအပိုင်းအခြားကို ပြဋ္ဌာန်းရမည်။
- (ဃ) အလုပ်နားရက် အခကြေးငွေထိုက်သင့်ရမည်၊ ထို့ပြင် ပေးရမည့်အချိန် အခါနှင့် စည်းကမ်းချက်များကို သတ်မှတ်ပေးရမည်။
- (င) အလုပ်သမားသည်၊ မိမိအားခိုင်းစေသော အလုပ်ရှင်ထံမှ အလုပ်နားရက် ရထိုက်ခွင့်မရှိသေးမီ၊ အလုပ်ရှင်ကခိုင်းစေခြင်းကိုရပ်စဲလျှင်၊ ယင်းသို့ရပ်စဲစေကာမူ၊ ထိုအလုပ်သမားကို အလုပ်ရှင် ခိုင်းစေသည့် ကာလအပိုင်းအခြားအတွင်း၊ ထိုအလုပ်သမားရထိုက်ပြီးဖြစ်သည့် အဆိုပါအလုပ်နားရက် အခကြေးငွေကို အလုပ်ရှင်ကအလုပ်သမားအား ပေးရမည်ဟုပြဋ္ဌာန်းရမည်။

(၃) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကောင်စီက၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတထံ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အကြံပေးချက်ကို မတင်သွင်းမီ၊ မိမိတို့သင့်သည်ထင်မြင်သည့်အတိုင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီးလျှင် အကြံပေးချက်များပါရှိသည့် နှိုတ်စာကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း ထုတ်ပြန်ကျေညာရမည်။ ထိုနှိုတ်စာတွင် အကြံပေးချက်များ၏မိတ္တူများ ရရှိနိုင်မည့်နေရာကို၎င်း၊ ထိုအကြံပေးချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ကောင်စီသို့ ပြောလိုချက်စာလွှာများ တင်သွင်းရမည့် ကာလအပိုင်းအခြားကို၎င်း ဖော်ပြရမည်။ ထို့ပြင်ကောင်စီသည်၊ မိမိတို့ထံ သတ်မှတ်ထားသည့် ကာလအပိုင်းအခြားအတွင်း တင်သွင်းသော ထိုစာလွှာများကို စဉ်းစားရမည်ဖြစ်။ နောက်ထပ်စုံစမ်းရန် လိုအပ်သည်ဟု ထင်မြင်လျှင်လည်း စုံစမ်းရမည်။ ထို့ပြင်ကောင်စီသည် အကြံပေးချက်များကို မပြင်ဆင်ဘဲဖြစ်စေ၊ ထိုစာလွှာများကို ထောက်ထားလျက် မိမိတို့သင့်သည် ထင်မြင်သည့်အတိုင်း ပြင်ဆင်၍ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတထံ တင်သွင်းနိုင်သည်။

(၄) နိုင်ငံတော်သမ္မတသည်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အကြံပေးချက်ကို ရရှိလျှင်—

- (က) (ဤအက်ဥပဒေတွင် “အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်” ဟု ရည်ညွှန်းသော) အမိန့်တရပ်ထုတ်ကာ၊ ထိုအမိန့်၌သီးခြားဖော်ပြသော နေ့ရက်မှအစပြုလျက်၊ အဆိုပါအကြံပေးချက်ကို အတည်ပြုရမည်။ သို့တည်းမဟုတ်
- (ခ) နိုင်ငံတော်သမ္မတသည်၊ မိမိကသင့်သည်ထင်မြင်လျှင်၊ အဆိုပါအကြံပေးချက်ကို ကောင်စီသို့ပြန်ပို့နိုင်သည်။ ထိုသို့ပြန်ပို့သောအခါ ကောင်စီသည်၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်ကို အထောက်အထားပြုကာ အဆိုပါ အကြံပေးချက်ကို ပြန်လည်စဉ်းစားပြီးလျှင်၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်

ကိုပင် အထောက်အထားပြုကာ၊ မိမိတို့ကသင့်သည် ထင်မြင်သည့်အတိုင်း ပြင်ဆင်ချက်မပါဘဲဖြစ်စေ၊ ပြင်ဆင်ချက်နှင့်ဖြစ်စေ အဆိုပါအကြံပေးချက်ကို နိုင်ငံတော်သမ္မတထံ ပြန်လည်တင်သွင်းရမည်။ ထိုအခါနိုင်ငံတော်သမ္မတသည်၊ အဆိုပါ အကြံပေးချက်အတိုင်းဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံတော်အကျိုးကို ထောက်ထား ဝံ့ညွှာလျက်၊ မိမိကပြုသည့် ပြင်ဆင်ချက်များပါသော အကြံပေးချက်အတိုင်း ဖြစ်စေ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်တရပ်ကို အဆိုပါအမိန့်၌ သီးခြားဖော်ပြ ထားသော နေ့ရက်မှအစပြုလျက် အတည်ပြုရမည်။

ထိုသို့သီးခြားဖော်ပြထားသော နေ့ရက်သည်၊ အမိန့်ထုတ်သောနေ့ရက်ထက်နောက်ကျသော နေ့ရက်ဖြစ်ရမည်။ ထိုသို့သီးခြားဖော်ပြထားသောနေ့ရက်သည်၊ အလုပ်သမားတဦးဦးနှင့်ပတ်သက်၍ အခပေးရမည့် ကာလအပိုင်းအခြား၏ အစဖြစ်သော နေ့ရက်နှင့်မညီလျှင်၊ အမိန့်သည် ထိုအလုပ် သမားနှင့်ပတ်သက်၍ အမိန့်တွင်သီးခြားဖော်ပြထားသောနေ့ရက် နောက်လာမည့်အခပေးရမည့် ကာလအပိုင်းအခြား၏ အစနေ့ရက်မှစ၍ အတည်ဖြစ်ရမည်။

(၅) အများသိစေရန်အလို့ငှာ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်နည်းလမ်းနှင့် ညီညွတ်နိုင်သမျှညီညွတ်စွာ ကောင်စီသည်၊ နိုင်ငံတော် သမ္မတက ထိုသို့အမိန့်ထုတ်ပြန်ကြောင်းနှင့် အမိန့်တွင် ပါရှိသော အကြောင်းအရာများ ကို သက်ဆိုင်သူအားလုံးသို့ အကြောင်းကြားရမည်။

(၆) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အမိန့်တွင် ကိစ္စအသီးသီးအတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက် အသီးသီး ခွဲခြားပြုနိုင်သည့်ပြင်၊ ယခင်ကထုတ်ထားသော အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်ကို ပြင်ဆင်ရန်၊ သို့တည်းမဟုတ် ရုပ်သိမ်းရန် ပြဋ္ဌာန်းချက်လည်းပြုနိုင်သည်။

(၇) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်သည် ဤအက်ဥပဒေကဖြစ်စေ၊ အခြားအက်ဥပဒေအရ ဖြစ်စေ အလုပ်သမားတဦးဦးအား ပေးထားသည့်လုပ်တွက် ခံစားခွင့်နှင့်၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုသို့ ပေးထားသည့် အလုပ်နားရက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသော အခွင့်အရေးများကို မထိခိုက်စေရ။

၁၁။ ။ (၁) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်နှင့်ပတ်သက်သော အလုပ်သမားက မိမိ၏ အလုပ်ရှင်နှင့်ပြုသည့် ပဋိညာဉ်တွင် အက်ဥပဒေဝင်အနည်းဆုံးလုပ်တွက်ခံစားခွင့်အောက်နည်းသော လုပ်တွက်ခံစားခွင့်ကို ပေးရန်သတ်မှတ်လျှင်၊ ထိုပဋိညာဉ်တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်တွက်ခံစား ခွင့်အစား၊ အက်ဥပဒေဝင်အနည်းဆုံး လုပ်တွက်ခံစားခွင့်သာလျှင် အတည်ဖြစ်စေရမည်။ ထို့ပြင် ပဋိညာဉ်တွင် အလုပ်နားရက် အခကြေးငွေပေးရန်အတွက် သတ်မှတ်ထားသော အချိန်များ၊ သို့တည်းမဟုတ် စည်းကမ်းချက်များသည်၊ အမိန့်တွင်သီးခြားဖော်ပြထားသည့်အချိန်များ၊ သို့တည်း မဟုတ် စည်းကမ်းချက်များနှင့်ကွဲလွဲလျှင်၊ ပဋိညာဉ်တွင်သတ်မှတ်ထားသောအချိန်များ၊ သို့တည်း မဟုတ် စည်းကမ်းချက်များအစား၊ အမိန့်တွင်ဖော်ပြထားသည့် အချိန်များ၊ သို့တည်းမဟုတ် စည်းကမ်းချက်များသာလျှင် အတည်ဖြစ်စေရမည်။

အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ အမိန့်များ သက်ဆိုင်စေ မြင်းနှင့်အတည် ဖြစ်စေခြင်း။

(၂) အလုပ်ရှင်သည်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်နှင့် သက်ဆိုင်သောအလုပ်သမား အား၊ အက်ဥပဒေဝင် အနည်းဆုံးလုပ်တွက် ခံစားခွင့်အောက်မနည်းသော လုပ်တွက်ခံစားခွင့်ကို ပေးရန် ပျက်ကွက်လျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် အမိန့်တွင်သီးခြားဖော်ပြထားသည့်အချိန်များ၌၊ အမိန့်တွင် သီးခြားဖော်ပြထားသော စည်းကမ်းချက်များအရ၊ ထိုကဲ့သို့သောအလုပ်သမားအားအလုပ်နားရက် လုပ်တွက်ခံစားခွင့်ကိုပေးရန် ပျက်ကွက်လျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုကဲ့သို့သောအလုပ်သမားအား၊ အမိန့်တွင်သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်နားရက်များကို ပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် ထိုအလုပ်ရှင်သည် (ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရသောအခါ) ပြစ်မှုအသီးသီးအတွက် ငွေနှစ်ရာငါးဆယ်ထက်မပိုသော ငွေဒဏ်စီရင်ခြင်းခံရမည်။ ထို့ပြင်အလုပ်ရှင်သည်၊ သို့တည်းမဟုတ်ပြုလုပ်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ပျက်ကွက်

မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ပြစ်မှုကျူးလွန်သူအဖြစ် စွပ်စွဲခံရသော အခြားသူသည်၊ အက်ဥပဒေဝင်အနည်းဆုံး လုပ်တွက်ခံစားခွင့်အောက် မနည်းသော လုပ်တွက်ခံစားခွင့်ကိုပေးရန် ပျက်ကွက်သည့်အတွက် ဤပုဒ်မအရ ပြစ်မှုကျူးလွန်သည်ဟု စီရင်ခြင်းခံရလျှင်၊ တရားရုံးက၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ၊ ထိုအလုပ်သမားအားပေးထိုက်သည့် အခကြေးငွေပေါင်းမှ ထိုအလုပ် သမားအား အမှန်စင်စစ်ပေးပြီးသည့် အခကြေးငွေပေါင်းကိုနုတ်၍၊ ကျန်သောငွေပေါင်းကို အခ ကြေးငွေအဖြစ် ထိုအလုပ်သမားအား၊ ပြည့်စွက်ပေးရမည်ဟု အလုပ်ရှင်အပေါ်တွင် အမိန့်ချမှတ် နိုင်သည်။

(၃) အက်ဥပဒေဝင်အနည်းဆုံး လုပ်တွက်ခံစားခွင့်အောက်မနည်းသော လုပ်တွက်ခံစား ခွင့်ကိုပေးရန် ပျက်ကွက်သည့်ပြစ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ တဆက်တည်းဖြစ်သော အထက်ပုဒ်မခွဲအရ တရားစွဲဆိုသည့်အခါ၊ ဤသို့တရားစွဲဆိုရန် ကြံရွယ်ကြောင်း နှိုတ်စာကို သမ္မာန်စာနှင့်၊ သို့တည်း မဟုတ် ဝါရင်းစာနှင့်၊ သို့တည်းမဟုတ် တိုင်တန်းချက်နှင့်အတူ ပေးအပ်ပြီးဖြစ်လျှင်—

(က) အလုပ်ရှင်သည်၊ သို့တည်းမဟုတ် ပြုလုပ်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ပျက်ကွက်မှုကြောင့် ဖြစ်စေ၊ ပြစ်မှုကျူးလွန်သူအဖြစ် စွပ်စွဲခံရသော အခြားသူသည်၊ ပြစ်မှုကျူးလွန် သည်ဟု စီရင်ခြင်းခံရသောအခါ၊ ပြစ်မှုကျူးလွန်သည့်နေ့မှ အထက်အခြား မဲ့သော နှစ်နှစ်အတွင်းတွင် အလားတူဆန်ကျင်မှုမျိုးကို အလုပ်ရှင်ကျူးလွန် ခဲ့ကြောင်း သက်သေပြနိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ထို့ပြင်

(ခ) ပျက်ကွက်ကြောင်း ထင်ရှားသောအခါ၊ တရားရုံးက ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်း ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ၊ ထိုကာလအပိုင်းအခြားအတွင်းတွင် ထိုအလုပ် သမားအား၊ ပေးထိုက်သည့် အခကြေးငွေပေါင်းမှ၊ ထိုအလုပ်သမားအား အမှန်စင်စစ်ပေးပြီးဖြစ်သည့် အခကြေးငွေပေါင်းကိုနုတ်၍၊ ကျန်ငွေပေါင်းကို လုပ်တွက်ခံစားခွင့် အဖြစ်ဖြင့် ထိုအလုပ်သမားအား ပြည့်စွက်ပေးရမည်ဟု အလုပ်ရှင်အပေါ်တွင် အမိန့်ချမှတ်နိုင်သည်။

(၄) အလုပ်သမားသို့ ပေးရန်ရှိသော အခကြေးငွေကို၊ အလုပ်ရှင်ထံမှရယူရန် ဤပုဒ်မက ပေးအပ်သော အာဏာများသည်၊ ထိုအခကြေးငွေများကို တရားမကြောင်းစွဲဆို၍ တောင်းယူနိုင် သည့်အခွင့်အရေးကို မထိခိုက်စေရ။

ချိန့်သူများနှင့် မစွမ်းမသန် သူများအား ထုတ်ပေးသော ခွင့်ပြုလက်မှတ် များ။

၁၂။ ။(၁) အလုပ်တခုတွင် ခိုင်းစေခြင်းခံရသဖြင့် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ အမိန့်နှင့် သက်ဆိုင်သည့်၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်တခုတွင် ခိုင်းစေခြင်းခံလိုသဖြင့် အနည်းဆုံး အခ ကြေးငွေအမိန့်နှင့်သက်ဆိုင်မည့် အလုပ်သမားနှင့်ပတ်သက်၍၊ အလုပ်သမားကသော်၎င်း၊ အလုပ် ရှင်ကသော်၎င်း၊ အလုပ်ရှင်ဖြစ်မည့်သူကသော်၎င်း၊ ဤပုဒ်မအရ ခွင့်ပြုလက်မှတ်တခုကိုရလိုကြောင်း အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကောင်စီထံ လျှောက်ထားသောအခါ၊ ထိုကောင်စီက ထိုအလုပ်သမား သည် အက်ဥပဒေဝင် အနည်းဆုံးလုပ်တွက် ခံစားခွင့်ကို မရနိုင်လောက်အောင် ချိန့်သည်ဟု၊ သို့တည်းမဟုတ် ကိုယ်အင်္ဂါမစွမ်းမသန်ဖြစ်သည်ဟု ယူဆလျှင်၊ ကောင်စီသည် မိမိတို့သတ်မှတ်သည့် စည်းကမ်းချက်များရှိပါက၊ ထိုစည်းကမ်းချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်စေဘဲ၊ အက်ဥပဒေဝင်အနည်းဆုံး လုပ်တွက်ခံစားခွင့်အောက်လျော့သည့် လုပ်တွက်ခံစားခွင့်ကိုပေး၍ ခိုင်းစေခွင့်ပြုသည့်ခွင့်ပြုလက်မှတ် ကို ထုတ်ပေးသင့်သည်ထင်မြင်က ထုတ်ပေးနိုင်သည်။ ထို့ပြင် ထိုခွင့်ပြုလက်မှတ်အတည်ဖြစ်နေစဉ်၊ ဆိုခဲ့သည့်စည်းကမ်းချက်များအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်လျှင်၊ ထိုခွင့်ပြုလက်မှတ်အရ၊ ထိုအလုပ် သမားအားပေးရန် ခွင့်ပြုထားသော လုပ်တွက်ခံစားခွင့်သည် အက်ဥပဒေဝင်အနည်းဆုံး လုပ်တွက် ခံစားခွင့်ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

(၂) တဆက်တည်းဖြစ်သော အထက်ပုဒ်မခွဲအရ၊ ခိုင်းစေခွင့်ပြုသည့် ခွင့်ပြုလက်မှတ် အနေနှင့် ထုတ်ပေးသည့် စာတမ်းအမှတ်အသားကို အထောက်အထားပြုလျက်၊ အလုပ်သမားအား အလုပ်ရှင်ကခိုင်းစေရာတွင်၊ အလုပ်ရှင်ကအနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ကောင်စီအား၊ မိမိသည် ထိုစာတမ်းအမှတ်အသားကို အထောက်အထားပြုလျက် သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်တွက်ခံစားခွင့်နှင့် ထိုအလုပ်သမားကို ခိုင်းစေနေသည်ဟု၊ သို့တည်းမဟုတ် ခိုင်းစေရန်ကြံရွယ်သည်ဟု အကြောင်း ကြားပြီးဖြစ်လျှင်၊ ထိုစာတမ်းအမှတ်အသားသည် မခိုင်လုံကြောင်း နှိုင်းစာတမ်းကိုကောင်စီထံမှ အလုပ် ရှင်ကမရရှိသမျှကာလပတ်လုံး၊ ထိုစာတမ်းပါစည်းကမ်းချက်များနှင့်အညီ၎င်း၊ ကောင်စီသို့အကြောင်း ကြားပြီးသည့်နောက် ကာလအပိုင်းအခြားအတွက်သာလျှင်၎င်း ခိုင်လုံသောလက်မှတ်ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

၀၃။ ။(၁) ဤပုဒ်မရှိပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်စေဘဲ၊ ဤအက်ဥပဒေပါ ဤအပိုင်း လုပ်တွက်ခံစား ခွင့်ကို တွက်စစ် တွင် ရည်ညွှန်းထားသော လုပ်တွက်ခံစားခွင့်သည် အခကြေးငွေပေးရေး အက်ဥပဒေ(၁၉၃၆ ခု နှစ်၊ အက်ဥပဒေအမှတ် ၄)နှင့်အညီ တရားသဖြင့်နုတ်ယူသည့်ငွေမှတစ်ပါး အခြားကိစ္စများအတွက် နုတ်ယူရှင်းလင်းပြီးသည်နောက်၊ အလုပ်ရှင်ထံမှ အလုပ်သမားကရရှိသော လက်ငင်းငွေပေါင်း၊ သို့ တည်းမဟုတ် လက်ငင်းရရန်ရှိသော ငွေပေါင်းဖြစ်သည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူရမည်။

(၂) ဤပုဒ်မပါပုဒ်မခွဲ(၁)တွင် မည်သို့ပင်ပါရှိစေကာမူ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အကြံ ပေးချက်များနှင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အမိန့်များတွင် သီးခြား အကျိုးခံစားခွင့်များကို ခွင့်ပြုသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များအပြင်၊ အခပေးရန်တွက်စစ်ရာ၌ ထိုအကျိုးခံစားခွင့်များကို တန်ဖိုး မည်ရွှေမည်မျှ ထားရမည်ကို ဖော်ပြသည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်များလည်းပါနိုင်သည်။ ထိုအကျိုးခံစားခွင့်များသည်၊ အလုပ် စည်းကမ်းချက်များနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်ကသော်၎င်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့်ပြုသည့် စည်းကမ်းချက်များအရ အခြားသူကသော်၎င်း၊ ပေးရန်စီမံထားသည့် (အခကြေးငွေပေးရေးအက်ဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ အခြား အက်ဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ ဥပဒေနှင့်ညီသဖြင့် ပေးနိုင်သည်လည်းဖြစ်သော) အကျိုးခံစားခွင့်များ ဖြစ် သည့်အပြင်၊ ငွေလက်ငင်းအစား အလုပ်ရှင်က အခကြေးငွေအဖြစ်ဖြင့် ထည့်သွင်းတွက်စစ်၍ပေးရန် ဖြစ်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များလည်းဖြစ်သည်။

(၃) တဆက်တည်းဖြစ်သော အထက်ပုဒ်မခွဲတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အကျိုးခံစား ခွင့်ကို တန်ဖိုးထား၍ အလုပ်သမား၏အခကြေးငွေမှ နုတ်ယူရာတွင်—

- (က) ထို ပုဒ်မခွဲအရ ပေးရသည့် အကျိုးခံစားခွင့်ကို ထိုပုဒ်မခွဲတွင် ဖော်ပြထားသည့် အတိုင်း တန်ဖိုးထား၍တွက်စစ်ရလျှင်၊ ထိုသို့တွက်စစ်ရန်ကိစ္စအလို့ငှါ ဖော်ပြ ထားသည့်အတိုင်း တန်ဖိုးထားလျက်တွက်စစ်၍ရသောငွေကို အလုပ်သမားက ရရန်ရှိသည့် လုပ်တွက်ခံစားခွင့် တန်ဖိုးငွေပေါင်းမှ နုတ်ယူရမည်။
- (ခ) ဤ ပုဒ်မ၏ ပုဒ်မခွဲ(၁)အလို့ငှါ ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း၊ အကျိုးခံစားခွင့်ကို တန်ဖိုးထားလျက် တွက်စစ်၍ရသော ငွေပေါင်းသည် အလုပ်သမားကရရန် ရှိသည့် လုပ်တွက်ခံစားခွင့် တန်ဖိုးငွေပေါင်းထက် ပိုနေလျှင်၊ ထိုငွေပိုသည် အခကြေးငွေပေးရေး အက်ဥပဒေအရ နုတ်ယူနိုင်သော နုတ်ယူငွေမဟုတ်ဟု မှတ်ယူရမည်။
- (ဂ) အက်ဥပဒေဝင် အနည်းဆုံး လုပ်တွက်ခံစားခွင့်ကို သတ်မှတ်ရာ၌၊ ထည့်သွင်း တွက်စစ်သော အကျိုးခံစားခွင့်အဖြစ်ဖြင့် အကျိုးခံစားခွင့်တခုခုကို အနည်းဆုံး အခကြေးငွေအမိန့်တွင် သီးခြားဖော်ပြထားလျှင်၊ ထိုအကျိုးခံစားခွင့်ကိုတန်ဖိုး

ထား၍ နတ်ယူရသောနတ်ယူငွေပေါင်းသည်၊ ဤပုဒ်မ၏ပုဒ်မခွဲ (၁) အလို့ငှါ အခကြေးငွေပေးရေး အက်ဥပဒေအရ နတ်ယူနိုင်သော နတ်ယူငွေမဟုတ်ဟု မှတ်ယူရမည်။

(၄) အခကြေးငွေပေးရေး အက်ဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ အခြားအက်ဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ ဥပဒေနှင့်မညီဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အခကြေးငွေပေးခြင်းကို၊ သို့တည်းမဟုတ် နတ်ယူခြင်းကို၊ ဤပုဒ်မအရ ခွင့်ပြုသည်ဟု အဓိပ္ပါယ်မကောက်ယူရ။

အလုပ်ရှင်က အလုပ်သင်ကြေးမယူရခြင်း။

၁၄။ ။(၁) အနည်းဆုံး အခကြေးငွေအမိန့်နှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အလုပ်သင်အလုပ်သမား၊ သို့တည်းမဟုတ် ပညာသင်အလုပ်သမားဖြစ်လျှင်၊ ထိုသူထံမှဖြစ်စေ၊ ထိုသူအတွက် အခြားသူတစ်ဦးထံမှဖြစ်စေ၊ အလုပ်သင်ကြေးအဖြစ်ဖြင့် မည်သည့် ငွေကိုမျှ အလုပ်ရှင်က တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ လက်ခံမယူရ။ သို့ရာတွင် ဤခြွင်းချက်အလို့ငှါ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကောင်စီက သဘောတူညီပြီးဖြစ်သော အလုပ်သင် ပညာသင်နှင့်အညီ ပေးသည့်ငွေသည်၊ ဤပုဒ်မခွဲနှင့် မသက်ဆိုင်စေရ။

(၂) အလုပ်ရှင်သည် ဤပုဒ်မကိုဆန့်ကျင်၍ပြုလျှင်၊ ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရသောအခါ၊ ပြစ်မှုအသီးသီးအတွက်၊ ငွေနှစ်ရာငါးဆယ်ထက်မပိုသော ငွေဒဏ်စီရင်ခြင်းခံရမည်။ ထို့ပြင် တရားရုံးက ထိုသူအပေါ်တွင် ငွေဒဏ်အပြင်၊ အလုပ်သင်ကြေး အဖြစ်ဖြင့် လက်ခံယူထားသောငွေကို ထိုငွေပေးရသည့်အလုပ်သမားအား၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်သမားအတွက် ပေးရသောသူအား ပြန်ပေးရမည်ဟုလည်း အမိန့်ချမှတ်နိုင်သည်။

မှတ်တမ်းနှင့် နှိုင်းတစ်စာများ။

၁၅။ ။(၁) အနည်းဆုံး အခကြေးငွေအမိန့်နှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ၊ ဤအပိုင်းပါပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထိုက်နာလျက်ရှိသည်မရှိသည်ကို သိရှိနိုင်ရန်လိုအပ်သည့် မှတ်တမ်းများကိုထားရှိရမည်။ ထို့ပြင် ထိုမှတ်တမ်းများကို ဆိုင်ရာမှတ်တမ်းအသီးသီးတွင် နောက်ဆုံးရေးသွင်းချက်ပြုသည့် နေ့မှစ၍၊ သုံးနှစ်တိုင်အောင် အလုပ်ရှင်ကသိမ်းဆည်းထားရမည်။

(၂) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားနှင့် သက်ဆိုင်သော အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ အကြံပေးချက်များကို၊ သို့တည်းမဟုတ် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်ကို အလုပ်သမားတို့သိရှိရန် အလို့ငှါ၊ ပြဋ္ဌာန်းသည့်နှိုင်းတစ်စာများကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်နည်းအတိုင်း ကပ်ထားရမည်။ ထို့ပြင်ဆိုခဲ့သည့် အကြောင်းအရာများကို၎င်း၊ အခြားအကြောင်းအရာများပြဋ္ဌာန်းထားလျှင်၊ ထိုအကြောင်းအရာများကို၎င်း၊ အဆိုပါအလုပ်သမားများသိရှိရန်အလို့ငှါ အခြားနည်းဖြင့်နှိုင်းတစ်စာပေးပို့ရမည်ဟုပြဋ္ဌာန်းထားလျှင်၊ ထိုသူပြဋ္ဌာန်းထားသည့်နည်းအတိုင်း နှိုင်းတစ်စာပေးပို့ရမည်။

(၃) အလုပ်ရှင်သည် ဤပုဒ်မပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်လျှင်၊ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရသောအခါ၊ နှစ်ရာငါးဆယ်ထက်မပိုသောငွေဒဏ်စီရင်ခြင်းခံရမည်။

အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်နှင့် အလုပ်ရှင်အကြီးအကဲတို့ရာဇဝတ်ဖြစ်အောင် ထိုက်သင့်ခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်ရရှိသော အထူးထုချေခွင့်။

၁၆။ ။(၁) အလုပ်သမားကို တိုက်ရိုက်ခိုင်းစေသော အလုပ်ရှင်သည်၊ မိမိကိုယ်တိုင် အခြားသူ၏အလုပ်တွင် လုပ်နေသူလည်းဖြစ်လျက်၊ ထိုအလုပ်သမားသည် ထိုအခြားသူ၏ဥပစာတွင် အလုပ်လုပ်လျှင်၊ ထိုအခြားသူသည်၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါ ကိစ္စများအလို့ငှါ၊ အလုပ်သမားကို တိုက်ရိုက် ခိုင်းစေသောအလုပ်ရှင်နှင့် တွဲဘက်၍၊ ထိုအလုပ်သမား၏ အလုပ်ရှင် ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

(၂) ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းအရ ပြစ်မှုကျူးလွန်ကြောင်း စွပ်စွဲခံရသောအခါ၊ အလုပ်ရှင်သည် ထိုပြစ်မှုကိုအခြားသူက ပြုလုပ်မှုဖြင့်သော်၎င်း၊ ပျက်ကွက်မှုဖြင့်သော်၎င်း၊ ကျူးလွန်သည်ဟု နည်းလမ်းတကျအကြောင်းကြားလျက်၊ ထိုအခြားသူကို မိမိက စွပ်စွဲရန်ကြံရွယ်ကြောင်း နှိုင်းတစ်

ထား၍ နုတ်ယူရသောနုတ်ယူငွေပေါင်းသည်၊ ဤပုဒ်မ၏ပုဒ်မခွဲ (၁) အလို့ငှါ အခကြေးငွေပေးရေး အက်ဥပဒေအရ နုတ်ယူနိုင်သော နုတ်ယူငွေမဟုတ်ဟု မှတ်ယူရမည်။

(၄) အခကြေးငွေပေးရေး အက်ဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ အခြားအက်ဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ ဥပဒေနှင့်မညီဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အခကြေးငွေပေးခြင်းကို၊ သို့တည်းမဟုတ် နုတ်ယူခြင်းကို၊ ဤပုဒ်မ အရ ခွင့်ပြုသည်ဟု အဓိပ္ပါယ်မကောက်ယူရ။

အလုပ်ရှင်က အလုပ်သင်ကြေးမယူရခြင်း။

၁၄။ ။(၁) အနည်းဆုံး အခကြေးငွေအမိန့်နှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ်သမားတဦးသည် အလုပ်သင်အလုပ်သမား၊ သို့တည်းမဟုတ် ပညာသင်အလုပ်သမားဖြစ်လျှင်၊ ထိုသူထံမှဖြစ်စေ၊ ထိုသူအတွက် အခြားသူတဦးဦးထံမှဖြစ်စေ၊ အလုပ်သင်ကြေးအဖြစ်ဖြင့် မည်သည့် ငွေကိုမျှ အလုပ်ရှင်က တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ လက်ခံမယူရ။ သို့ရာတွင် ဤခြွင်းချက်အလို့ငှါ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကောင်စီက သဘောတူညီပြီးဖြစ်သော အလုပ်သင် ပဋိညာဉ်နှင့်အညီ ပေးသည့်ငွေသည်၊ ဤပုဒ်မခွဲနှင့် မသက်ဆိုင်စေရ။

(၂) အလုပ်ရှင်သည် ဤပုဒ်မကိုဆန့်ကျင်၍ပြုလျှင်၊ ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရသောအခါ၊ ပြစ်မှုအသီးသီးအတွက်၊ ငွေနှစ်ရာငါးဆယ်ထက်မပိုသော ငွေဒဏ်စီရင်ခြင်းခံရမည်။ ထို့ပြင် တရားရုံးက ထိုသူအပေါ်တွင် ငွေဒဏ်အပြင်၊ အလုပ်သင်ကြေး အဖြစ်ဖြင့် လက်ခံယူထားသောငွေကို ထိုငွေပေးရသည့်အလုပ်သမားအား၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်သမားအတွက် ဝေးရသောသူအား ပြန်ပေးရမည်ဟုလည်း အမိန့်ချမှတ်နိုင်သည်။

မှတ်တမ်းနှင့် နို့တစ်စာများ။

၁၅။ ။(၁) အနည်းဆုံး အခကြေးငွေအမိန့်နှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ၊ ဤအပိုင်းပါပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လိုက်နာလျက်ရှိသည်မရှိသည်ကို သိရှိနိုင်ရန်လိုအပ်သည့် မှတ်တမ်းများကိုထားရှိရမည်။ ထို့ပြင် ထိုမှတ်တမ်းများကို ဆိုင်ရာမှတ်တမ်းအသီးသီးတွင် နောက်ဆုံးရေးသွင်းချက်ပြုသည့် နေ့မှစ၍၊ သုံးနှစ်တိုင်အောင် အထုပ်ရှင်ကသိမ်းဆည်းထားရမည်။

(၂) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားနှင့် သက်ဆိုင်သော အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ အကြံဓေးချက်များကို၊ သို့တည်းမဟုတ် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်ကို အလုပ်သမားတို့သိရှိရန် အလို့ငှါ၊ ပြဋ္ဌာန်းသည့်နို့တစ်စာများကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်နည်းအတိုင်း ကပ်ထားရမည်။ ထို့ပြင်ဆိုခဲ့သည့် အကြောင်းအရာများကို၎င်း၊ အခြားအကြောင်းအရာများပြဋ္ဌာန်းထားလျှင်၊ ထိုအကြောင်းအရာများကို၎င်း၊ အဆိုပါအလုပ်သမားများသိရှိရန်အလို့ငှါ အခြားနည်းဖြင့်နို့တစ်စာပေးပို့ရမည်ဟုပြဋ္ဌာန်းထားလျှင်၊ ထိုသူပြဋ္ဌာန်းထားသည့်နည်းအတိုင်း နို့တစ်စာပေးပို့ရမည်။

(၃) အလုပ်ရှင်သည် ဤပုဒ်မပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်လျှင်၊ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရသောအခါ၊ နှစ်ရာငါးဆယ်ထက်မပိုသောငွေဒဏ်စီရင်ခြင်းခံရမည်။

အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်နှင့် အလုပ်ရှင်အကြီးအကဲတို့ရာဇဝတ်ဖြစ်ဒဏ် ထိုက်သင့်ခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်ရရှိသော အထူးထုချေခွင့်။

၁၆။ ။(၁) အလုပ်သမားကို တိုက်ရိုက်ခိုင်းစေသော အလုပ်ရှင်သည်၊ မိမိကိုယ်တိုင် အခြားသူ၏အလုပ်တွင် လုပ်နေသူလည်းဖြစ်လျက်၊ ထိုအလုပ်သမားသည် ထိုအခြားသူ၏ဥပစာတွင် အလုပ်လုပ်လျှင်၊ ထိုအခြားသူသည်၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါ ကိစ္စများအလို့ငှါ၊ အလုပ်သမားကို တိုက်ရိုက် ခိုင်းစေသောအလုပ်ရှင်နှင့် တွဲဘက်၍၊ ထိုအလုပ်သမား၏ အလုပ်ရှင် ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

(၂) ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းအရ ပြစ်မှုကျူးလွန်ကြောင်း စွပ်စွဲခံရသောအခါ၊ အလုပ်ရှင်သည် ထိုပြစ်မှုကိုအခြားသူက ပြုလုပ်မှုဖြင့်သော်၎င်း၊ ပျက်ကွက်မှုဖြင့်သော်၎င်း၊ ကျူးလွန်သည်ဟု နည်းလမ်းတကျအကြောင်းကြားလျက်၊ ထိုအခြားသူကို မိမိက စွပ်စွဲရန်ကြံရွယ်ကြောင်း နို့တစ်

စာကို ၃ ရက်အောက်မနည်း ကြိုတင်၍ တရားလိုသို့ပေးခြင်းဖြင့်၊ မိမိအပေါ်တွင် စွပ်စွဲထားသော စွပ်စွဲချက်ကို ကြားနာရန်ချိန်းဆိုထားသည့်အချိန်တွင် ထိုသို့မိမိကစွပ်စွဲသောအခြားသူကို တရားရုံးသို့ ခေါ်ဆောင်လာစေရန် တောင်းဆိုနိုင်ခွင့် ရှိရမည်။ ထိုပြစ်မှုကိုကျူးလွန်ကြောင်း ထင်ရှားသော အခါ၊ အလုပ်ရှင်က ထိုပြစ်မှုသည် ထိုအခြားသူ၏ပြုလုပ်မှုကြောင့် သော်ငြား၊ ပျက်ကွက်မှုကြောင့် သော်ငြား၊ ဖြစ်သည်ဟုထင်ရှားစွာပြုလျှင်၊ ထိုအခြားသူကို ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်နိုင်သည်။ ထိုအလုပ် ရှင်က မိမိသည် ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းနှင့်အညီငြင်း၊ ဤအက်ဥပဒေအရ ပြုသည့်နည်းဥပဒေ များနှင့်အညီ၊ သို့တည်းမဟုတ် အမိန့်နှင့်အညီငြင်း၊ လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်စေရန် မိမိကနည်း လမ်းကျနစွာ အားထုတ်ကြောင်းကိုလည်း၊ ထပ်မံထင်ရှားစွာပြုလျှင်၊ ထိုအလုပ်ရှင်ကို တရားသေ လွှတ်ရမည်။

(၃) တရားခံက ဤပုဒ်မ၏ပုဒ်မခွဲ (၂) ရှိပြဋ္ဌာန်းချက်များကပေးထားသည့်အခွင့်အရေးကို အသုံးပြုလျှင်—

- (က) ပြစ်မှုကျူးလွန်သည်ဟုတရားခံ၏စွပ်စွဲခြင်းခံရသူနှင့် တရားလိုထိုသည်တရားခံက သက်သေအဖြစ် အစစ်ခံလျှင် တရားခံကိုငြင်း၊ တရားခံပြု အခြားသက်သေများ ကိုငြင်း တုံ့ပြန်စစ်မေးနိုင်ခွင့် ရှိရမည်ပြင်၊ အချေအပ သက်သေခံကိုလည်း တင်ပြနိုင်ခွင့်ရှိရမည်။
- (ခ) အမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အမှုသည်တဦးက အခြားအမှုသည် တဦးသို့ တရားစရိတ် ပေးရန် တရားရုံးက သင့်သည်ထင်မြင်သည့်အတိုင်း အမိန့်ချမှတ်နိုင်သည်။

(၄) ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းအရ အလုပ်ရှင်အပေါ်တွင် တရားစွဲဆိုနိုင်သောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်သည်ဟု ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်နေသောအရာရှိက ထင်မြင် သဘောရှိလျှင်ငြင်း၊ တိုင်တန်းထားသောဖြစ်မှုသည် အခြားသူ၏ပြုလုပ်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ပျက်ကွက် မှုကြောင့်ဖြစ်စေ ဖြစ်သည်ဟု၊ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်က ဤပုဒ်မ၏ ပုဒ်မခွဲ (၂) အရ ထုချေနိုင်သည်ဟု လည်း အရာရှိကယူဆနိုင်ရန် အကြောင်းရှိလျှင်ငြင်း၊ ထိုအရာရှိသည် အလုပ်ရှင်အပေါ်တွင် ရှေး ဦးစွာ တရားစွဲဆိုခြင်းမပြုဘဲ၊ ထိုအခြားသူအပေါ်တွင် တရားစွဲဆိုနိုင်သည်။

အထက်ပါကိစ္စမျိုးတွင် အလုပ်ရှင်အပေါ်၌ တရားစွဲဆိုနိုင်သည့် ပြစ်မှုဖြင့် တရားခံအား တရားစွဲဆိုနိုင်သည်။ ထို့ပြင် ထိုပြစ်မှုသည် တရားခံ၏ပြုလုပ်မှုကြောင့် ဖြစ်စေ၊ ပျက်ကွက်မှုကြောင့် ဖြစ်စေ ဖြစ်သည်ဟုထင်ရှားသောအခါ၊ ထိုတရားခံကို ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်နိုင်သည်။

၁၇။ ။(၁) နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါကိစ္စများကို ဆောင် အရာရှိများ၊ ရွက်စေရန် အရာရှိများခန့်ထားနိုင်သည်။

(၂) ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်သော အရာရှိ အသီးသီးအား နိုင်ငံတော်သမတက၊ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရန် ခန့်ထားသည့်လက်မှတ်၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုသို့ဆောင် ရွက်ခွင့်ပြုသည့်လက်မှတ် ပေးအပ်ထားရမည်။ ထို့ပြင် အရာရှိအသီးသီးသည်၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤ အပိုင်းအရ ဆောင်ရွက်နေစဉ်၊ သက်ဆိုင်သူ တဦးဦးက လက်မှတ်ကို အပြိုင်လျှင်၊ ထိုသူအား လက်မှတ်ကိုပြရမည်။

(၃) ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်သော အရာရှိ၌၊ မိမိ၏အလုပ် ဝတ်တရားများကို ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှါ—

- (က) အလုပ်ရှင်ကထားသော အခစာရင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ရှင်ကထားသော အခြားအခမှတ်တမ်း၊ အပြင်အလုပ်ပေးသူက၊ အပြင် အလုပ်သမားများအား ပေးသည့်အခမှတ်တမ်း၊ အလုပ်ရှင်က၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းအရ ထား

ရန်လိုအပ်သည့် မှတ်တမ်းတို့ကို ထုတ်ပြန်ရန်တောင်းဆိုနိုင်သည့် အာဏာရှိရမည့်ပြင်၊ ထိုအခစာရင်းကို၊ သို့တည်းမဟုတ် မှတ်တမ်းကို ကြည့်ရှု စစ်ဆေး၍၊ ထိုအခစာရင်း၏၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုမှတ်တမ်း၏ အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းကို ကူးယူနိုင်သည့်အာဏာလည်းရှိရမည်။

(ခ) အပြင်အလုပ်ပေးသူနှင့် အပြင်အလုပ်သမားတို့၏ အမည်များ၊ နေရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ထုတ်ဖော်နိုင်သည့် အကြောင်းအရာကို၎င်း၊ အလုပ်အတွက် ပေးသည့်အခနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ထုတ်ဖော်နိုင်သည့် အကြောင်း အရာကို၎င်း၊ အပြင်အလုပ်ပေးသူနှင့် အပြင်အလုပ်သမားများက ထုတ်ဖော်ကြရန် တောင်းဆိုနိုင်သည့်အာဏာ ရှိရမည်။

(ဂ) အနည်းဆုံး အခကြေးငွေအမိန့်နှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ်ရှင်၏လုပ်ငန်းဥပစာအတွင်းသို့ သင့်တော်သော အချိန်များတွင် ဝင်နိုင်သည့်အာဏာ ရှိရမည်။ [“ဥပစာ” ဆိုသည့်စကားရပ်တွင်၊ ထိုလုပ်ငန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ အပြင်အလုပ်သမားတို့အား အလုပ်ပေးရန်အသုံးပြုသည့်နေရာနှင့်၊ အလုပ်သမားတို့နေထိုင်ရန်အလို့ငှါ အလုပ်ရှင်ကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်ပြုသည့်စီစဉ်ချက်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အသုံးပြုသည်ဟု အရာရှိကယုံကြည်ရန် အကြောင်းရှိသော နေရာလည်းပါဝင်သည်။]

(ဃ) အလုပ်ရှင်ကဖြစ်စေ၊ အပြင်အလုပ်သမားများအားအလုပ်ပေးသူကဖြစ်စေ ယာယီသော အပြင် အလုပ်သမားများ၏ စာရင်းကို စစ်ဆေး၍၊ စာရင်း၏အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းကို ကူးယူနိုင်သည့် အာဏာရှိရမည်။

(င) ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မိမိတဦးတည်းဖြစ်စေ၊ မိမိသင့်သည် ထင်မြင်သောအခြားသူ၏ ရှေ့တွင်ဖြစ်စေ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်နှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ်သမားဖြစ်သည်ဟု၊ သို့တည်းမဟုတ် သက်ဆိုင်သော အလုပ်သမားဖြစ်ခဲ့သည်ဟု ယုံကြည်ရန် အကြောင်းရှိသော သူကို သော်၎င်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုသော်၎င်း၊ အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ငန်းတွင် ဆောင်ရွက်ရသောသူကို၊ သို့တည်းမဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်ကိုသော်၎င်း စစ်မေးနိုင်သည့် အာဏာရှိရမည်။ ထိုသူအသီးသီးကိုစစ်မေးရန် ဆင့်ခေါ်နိုင်သည့် အာဏာနှင့် ထိုသူအား စစ်မေးရာ၌ ထွက်ဆိုချက်သည် မှန်ကန်ကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်နိုင်သည့် အာဏာလည်းရှိရမည်။

သို့ရာတွင် မည်သူ့ကိုမျှ၊ မိမိအပေါ်တွင် ရာဇဝတ် ပြစ်ဒဏ် ကျရောက်စေမည့် အကြောင်းအရာကို ထုတ်ဖော်ရန် ဤပုဒ်မခွဲရှိ အပိုဒ် (င) အရမပြုစေရ။

(၄) ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်သော အရာရှိသည်၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းအရ ပြစ်ဒဏ်ထိုက်သင့်သောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်သူအား တရားစွဲဆိုနိုင်သည့်ပြင်၊ ထိုအရာရှိသည် ထိုအမှုမျိုးတွင်၊ ရာဇဝတ်ကျင့်ထုံးဥပဒေပါ အဓိပ္ပါယ်အရ ရှေ့နေမဟုတ်သော်လည်း၊ အမှုကိုဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

(၅) အလုပ်သမားသို့ အလုပ်ရှင်ကပေးရန် ရှိသောငွေကို တောင်းယူရန်ကိစ္စ အလို့ငှါ၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်သော အရာရှိအား၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတ၏ သာမန်ညွှန်ကြားချက်ဖြင့်၊ သို့တည်းမဟုတ် အထူးညွှန်ကြားချက်ဖြင့်အာဏာဝေးအပ်ထားလျှင်၊ ထိုအရာရှိသည် အက်ဥပဒေဝင် အနည်းဆုံးလုပ်တွက်ခံစားခွင့် အောက်နည်း၍ အလုပ်သမားသို့ အလုပ်ရှင်က ပေးသောကြောင့် ကျန်ငွေကို အလုပ်သမားသို့ အလုပ်ရှင်ကပေးရန် သင့်သည်ဟု ထင်မြင်

ပါမူ၊ ထိုအလုပ်သမားကိုယ်စား၊ ထိုအလုပ်သမား၏ အမည်ဖြင့်၊ ကျန်ငွေကို အလုပ်ရှင်ထံမှ တောင်းယူရန်အလို့ငှါ၊ တရားမကြောင်းစွဲဆိုနိုင်သည်။ ထိုအမှုမျိုးတွင် ထိုအရာရှိသည်၊ အမှုသည် တဦးအဖြစ်ဖြင့် တရားစရိတ်ပေးရန် တရားရုံးကအမိန့်ချမှတ်နိုင်သည်။

အလုပ်သမားသို့ အလုပ်ရှင်က ပေးရန်ရှိသော ငွေကို တောင်းယူရန်အလို့ငှါ၊ ဤပုဒ်မခွဲက ပေးအပ်ထားသောအာဏာသည်၊ တရားမကြောင်းဖြင့် ထိုငွေကို တောင်းယူနိုင်သည့် အလုပ်သမား၏ အခွင့်အရေးကို မထိခိုက်စေရ။

(၆) ဤပုဒ်မအရ အပ်နှံထားသည့် အာဏာကို သုံးစွဲ၍၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းပါ ကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်နေသော အရာရှိအား ဟန့်တားသူသည်၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုအာဏာကို သုံးစွဲ၍ ထိုအရာရှိက စေခိုင်းသည့်အတိုင်း ဆောင်ရွက်ရန် ပြင်းဆိုသူသည်၊ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရသောအခါ၊ နှစ်ရာငါးဆယ်ထက်မပိုသော ငွေဒဏ်စီရင်ခြင်းခံရမည်။

၁၀။ ။ တဦးတယောက်သောသူသည်၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းအရ အလုပ်ရှင်က ထားရန် လိုအပ်သည့် မှတ်တမ်းတွင် အရေးပါသော အချက်၌ မမှန်ဟု မိမိသိလျက်နှင့် ရေးသွင်း လျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ရေးသွင်းစေလျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ရေးသွင်းခွင့်ပြုလျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ဤအက်ဥပဒေရှိ ဤအပိုင်းနှင့် သက်ဆိုင်သော ကိစ္စများအလို့ငှါ၊ အရေးပါသည့် အချက်တွင် မမှန် ဟု မိမိသိသောအခါ စာရင်းကိုဖြစ်စေ၊ မှတ်တမ်းကိုဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမား စာရင်းကိုဖြစ်စေ၊ အကြောင်းအရာကိုဖြစ်စေ ထုတ်ပြုလျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် တင်သွင်းလျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ထုတ်ပြု စေလျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် တင်သွင်းစေလျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ထုတ်ပြုခွင့်ပြုလျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် တင်သွင်းခွင့်ပြုလျှင်၊ ထိုသူသည် ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရသောအခါ၊ တထောင်ထက်မပိုသော ငွေဒဏ်သော်၎င်း၊ သုံးလထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်သော်၎င်း၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးသော်၎င်း စီရင် ခြင်းခံရမည်။

မှတ်တမ်း များမမှန်ရေး သွင်းထားခြင်း အတွက်၊ မမှန် မှတ်တမ်းများ ကိုထုတ်ပြုခြင်း အတွက်၊ သို့တည်း မဟုတ် မမှန်အ ကြောင်းအရာ များ ထုတ်ဖော် ခြင်းအတွက်ပြစ် ဒဏ်။

အပိုင်း ၃။

အထွေထွေနှင့် အရပ်ရပ်ဆိုင်ရာ။

၁၉။ ။ (၁) နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ အမိန့်ထုတ်ပြန်ကျေညာ၍၊ ဤအက်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအတိုင်းပြီးမြောက်အောင်ဆောင်ရွက်ရန် အလို့ငှါ နည်းဥပဒေများပြုနိုင်သည်။

နည်းဥပဒေ များပြုလုပ်ရန် အာဏာ။

(၂) အထက်ပါအာဏာ၏ ယေဘုယျသဘောကို မထိခိုက်စေဘဲ၊ နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ အောက်ပါနည်းဥပဒေများကိုပြုနိုင်သည်။

- (က) ပုဒ်မ ၆၊ ပုဒ်မခွဲ (၁) အရ နှိုတစ်စာကို ထုတ်ပြန်ကျေညာရမည့်နည်းလမ်း ကိုပြဋ္ဌာန်းရန်။
- (ခ) ပုဒ်မ ၆၊ ပုဒ်မခွဲ (၄) အရ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကောင်စီအမိန့်ကို ထုတ် ပြန်ကျေညာရမည့် နည်းလမ်းကိုပြဋ္ဌာန်းရန်။
- (ဂ) ပုဒ်မ ၇၊ ပုဒ်မခွဲ (၁) အရ အမိန့်ကို ထုတ်ပြန်ကျေညာရမည့် နည်းလမ်းကို ပြဋ္ဌာန်းရန်။
- (ဃ) ပုဒ်မ ၉၊ ပုဒ်မခွဲ (၂) အရ နှိုတစ်စာကို ထုတ်ပြန်ကျေညာရမည့်နည်းလမ်းကို ပြဋ္ဌာန်းရန်။
- (င) ပုဒ်မ ၁၀၊ ပုဒ်မခွဲ (၃) အရ အကြံပေး ချက်များပါရှိသည့် နှိုတစ်စာကို ထုတ်ပြန်ကျေညာရမည့် နည်းလမ်းကို ပြဋ္ဌာန်းရန်။

- (စ) ပုဒ်မ ၁၀၊ ပုဒ်မခွဲ (၅) အရ ထုတ်သည့်အမိန့်နှင့် သက်ဆိုင်သူအား အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကောင်စီက အမိန့်ထုတ်ကြောင်း နှိုက်စာပေးရမည့်နည်းလမ်းကို ပြဋ္ဌာန်းရန်။
- (ဆ) ပုဒ်မ ၁၅၊ ပုဒ်မခွဲ (၂) အရ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ အကြံပေးချက်များပါသော၊ သို့တည်းမဟုတ် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အမိန့်ပါသော နှိုက်စာများကို အလုပ်ရှင်က၊ ကပ်ထားရမည့်နည်းလမ်းကို ပြဋ္ဌာန်းရန်။
- (ဇ) အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ကောင်စီလူကြီး၏ ရာထူး စည်းကမ်းချက်များကို ပြဋ္ဌာန်းရန်။
- (ဈ) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကောင်စီလူကြီးများသို့၊ သို့တည်းမဟုတ် ကော်မတီလူကြီးများသို့ ပေးရမည့်အခကြေးငွေ၊ ခရီးနှင့် အခြားစရိတ်များကို မြဋ္ဌာန်းရန်။
- (ည) စုံစမ်းရေး ကော်မရှင်အဖွဲ့ လူကြီးများနှင့် အဆက်ဆာလူကြီးများသို့ ပေးရမည့် အခကြေးငွေ၊ ခရီးစရိတ်နှင့် အခြားစရိတ်များကို ပြဋ္ဌာန်းရန်။

(၃) ဤအက်ဥပဒေရှိ အပိုင်း ၁ အရ၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတက ထုတ်ပြန်သော အမိန့်ကို၊ ထိုအမိန့်နှင့် ပတ်သက်၍ စုံစမ်းရေးကော်မရှင်အဖွဲ့က တင်သွင်းသော အစီရင်ခံစာနှင့်အတူ၊ လျင်မြန်နိုင်သမျှ လျင်မြန်စွာ ပါလီမန်ဆိုင်ရာ လွှတ်တော်အသီးသီးသို့တင်သွင်းရမည်။ ထိုသို့တင်သွင်းပြီးနောက်၊ သုံးလအတွင်းတွင် ပါလီမန်ဆိုင်ရာ လွှတ်တော်နှစ်ရပ်လုံးက ထိုအမိန့်ပျက်ပြယ်ရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းလျှင်၊ ထိုအမိန့်သည်၊ ထိုအချိန်မှစ၍ပျက်ပြယ်စေရမည်။ သို့ရာတွင် ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်သည်၊ ထိုအမိန့်မပျက်ပြယ်မီက ထိုအမိန့်အရပြုပြီးသော ကိစ္စကိုမထိခိုက်စေရ။ သို့တည်းမဟုတ် အမိန့်သစ်တစ်ရပ်ထုတ်နိုင်ခြင်းကို မထိခိုက်စေရ။

(၄) ဆိုခဲ့သည့် သုံးလ ကာလ အပိုင်းအခြားကို တွက်စစ်ရာ၌၊ ပါလီမန်ကို ဈာန်သိမ်းထားသော၊ သို့တည်းမဟုတ် ရုပ်သိမ်းထားသော ကာလကိုဖြစ်စေ၊ လေးရက်ထက်ကျော်လွန်၍ လွှတ်တော်နှစ်ရပ်လုံး ရွှေ့ဆိုင်းထားသောကာလကိုဖြစ်စေ ထည့်သွင်း ရေတွက်ခြင်းမပြုရ။

ဇယားများ။

ပဌမဇယား (ပုဒ်မ ၈)။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကောင်စီများဖွဲ့စည်းခြင်း၊ ထိုကောင်စီများ၏ အရာရှိများနှင့် ကောင်စီများ၏ ဆောင်ရွက်မှုများ။

၁။ ။အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကောင်စီတွင် နိုင်ငံတော်သမ္မတက ခန့်ထားသူများပါဝင်ရမည်။ ထိုသူများသည်—

- (က) အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့နှင့် မသက်ဆိုင်သော ပုဂ္ဂိုလ်များထဲမှ နိုင်ငံတော်သမ္မတက ရွေးချယ်သည့် သုံးဦးထက်မပိုသောသူများ။
- (ခ) အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကောင်စီက ဆောင်ရွက်ရမည့်လုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ်ရှင်များ၏ ကိုယ်စားဖြစ်သည်ဟု နိုင်ငံတော်သမ္မတက ထင်မြင်သဘောရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်များထဲမှ၊ မိမိသင့်သည် ထင်မြင်သည့် အရေအတွက်အတိုင်းခန့်ထားသည့်သူများ။

(ဂ) အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကောင်စီက ဆောင်ရွက်ရမည့်လုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားဖြစ်သည်ဟု နိုင်ငံတော်သမ္မတက ထင်မြင်သဘောရှိသောပုဂ္ဂိုလ်များထဲမှ၊ မိမိသင့်သည်ထင်မြင်သည့် အရေအတွက်အတိုင်း ခန့်ထားသည့်သူများ။

၂။ ။ဤဇယား၏အပိုဒ် ၁၊ အပိုဒ်ခွဲ (က)အရခန့်ထားသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များအနက်၊ တဦးကို ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်ဆောင်ရွက်ရန် နိုင်ငံတော်သမ္မတက ခန့်ထားရမည်။ အခြားတဦးကို ဥက္ကဋ္ဌမရှိသည့်အခါ၊ ဆောင်ရွက်ရန်ဒုတိယ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် နိုင်ငံတော်သမ္မတက ခန့်ထားနိုင်သည်။

၃။ ။ဆိုခဲ့သည့်အပိုဒ် ၁၊ အပိုဒ်ခွဲ (ခ)အရဖြစ်စေ၊ အပိုဒ်ခွဲ (ဂ)အရဖြစ်စေ၊ တဦးတယောက်သောသူကို မခန့်ထားမီ၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတသည်၊ ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်များ ကိုယ်စားဖြစ်သည်ဟု မိမိထင်မြင်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ သို့တည်းမဟုတ် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများကိုယ်စား ဖြစ်သည်ဟု မိမိထင်မြင်သော အဖွဲ့အစည်းများ ဆိုင်သင့် ရာရာနှင့် တိုင်ပင်ရမည်။ ထို့ပြင် ထိုအပိုဒ်ခွဲများအရ ခန့်ထားသော သူအရေအတွက်သည် ညီတူညီမျှဖြစ်ရမည်။

၄။ ။နိုင်ငံတော်သမ္မတသည်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကောင်စီ အတွင်းရေးမှူးတဦးနှင့် မိမိသင့်သည်ထင်မြင်သော အခြားအရာရှိများကို ခန့်ထားနိုင်သည်။

၅။ ။အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကောင်စီ၏ ဆောင်ရွက်မှုများသည်၊ ကောင်စီတွင် ရာထူးလစ်လပ်နေသော်လည်း၊ သို့တည်းမဟုတ် ကောင်စီလူကြီးများကိုခန့်ထားရာ၌ ချို့ယွင်းချက်ရှိသော်လည်းအတည်ဖြစ်ရမည်။

၆။ ။အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကောင်စီသည် (အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအကြံပေးချက်များ တင်သွင်းရန်အာဏာမှတစ်ပါး) ဤအက်ဥပဒေအရ မိမိတို့ရှိသော အခြားအာဏာများကို၊ မိမိတို့သင့်သည်ထင်မြင်သည့် ကောင်စီလူကြီး ဦးရေပါဝင်သောကော်မတီ၊ သို့တည်းမဟုတ် ဆက်ကော်မတီတီဆိုင်သင့် ရာရာသို့ လွှဲအပ်ရန် သင့်သည်ထင်မြင်လျှင်လွှဲအပ်နိုင်သည်။

သို့ရာတွင် ကော်မတီတို့၌၊ သို့တည်းမဟုတ် ဆက်ကော်မတီတို့၌ ပါဝင်သောအလုပ်ရှင်ကိုယ်စား ဖြစ်သောကောင်စီလူကြီးဦးရေသည်၊ ထိုကော်မတီတို့၌၊ သို့တည်းမဟုတ် ဆက်ကော်မတီတို့၌ ပါဝင်သော အလုပ်သမားကိုယ်စားဖြစ်သောကောင်စီ လူကြီးဦးရေနှင့် ညီတူညီမျှဖြစ်ရမည်။

၇။ ။နိုင်ငံတော် သမ္မတသည်၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကောင်စီ၏၊ သို့တည်းမဟုတ် ကော်မတီ၏၊ သို့တည်းမဟုတ် ဆက်ကော်မတီ၏ အစည်းအဝေးများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် နည်းဥပဒေများပြုနိုင်သည်။ ထိုသို့ပြုသည့်နည်းဥပဒေများတွင် အစည်းအဝေးအထမြောက်ရေးအတွက် လိုအပ်သော လူကြီးဦးရေအပြင်၊ မဲဆန္ဒပေးနည်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်နည်းဥပဒေများလည်း ပါဝင်နိုင်သည်။ သို့ရာတွင် ဤအက်ဥပဒေရှိ မြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်၎င်း၊ ထိုကဲ့သို့ ပြုသောနည်းဥပဒေများနှင့်၎င်း မဆန့်ကျင်စေဘဲ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကောင်စီနှင့် ကော်မတီသည်၊ သို့တည်းမဟုတ် ဆက်ကော်မတီသည်၊ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းစဉ်ကို သင့်သည်ဟုထင်မြင်သည့် အတိုင်းသတ်မှတ်နိုင်သည်။

၈။ ။အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ကောင်စီလူကြီး၏ ရာထူးသက်တမ်းကို၊ ထိုလူကြီးကိုခန့်ထားစဉ်က နိုင်ငံတော်သမ္မတ သတ်မှတ်သည့်အတိုင်းဖြစ်ရမည်။

ဒုတိယဇယား (ပုဒ်မ ၉)။

စုံစမ်းရေးကော်မရှင် အဖွဲ့များဖွဲ့စည်းခြင်း၊ ကော်မရှင်အဖွဲ့၏ အရာရှိများနှင့် ကော်မရှင် အဖွဲ့များ၏ ဆောင်ရွက်မှုများ။

၁။ ။စုံစမ်းရေးကော်မရှင် အဖွဲ့တွင် နိုင်ငံတော် သမတက ခန့်ထားသူများ ဝါဝင်ရမည်။
ထိုသူများသည်—

- (က) အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားတို့နှင့် မသက်ဆိုင်သော ပုဂ္ဂိုလ်များ အနက်၊ နိုင်ငံတော် သမတက ရွေးချယ်သည့်သုံးဦးထက် မပိုသောသူများ။
- (ခ) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားအဖြစ်၊ နိုင်ငံတော်သမတက ရွေးချယ်သည့်နှစ်ဦးထက် မပိုသောသူများ။
- (ဂ) အလုပ်သမား ကိုယ်စားအဖြစ်၊ နိုင်ငံတော်သမတက ရွေးချယ်သည့်နှစ်ဦးထက် မပိုသောသူများ။

၂။ ။ဤဇယား၏အပိုဒ် ၁၊ အပိုဒ်ခွဲ(က) အရ၊ ခန့်ထားသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များ အနက် တဦးကိုဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်ဆောင်ရွက်ရန်၊ နိုင်ငံတော်သမတကခန့်ထားရမည်။ အခြားတဦးကိုဥက္ကဋ္ဌမရှိ သည့်အခါ ဆောင်ရွက်ရန်၊ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် နိုင်ငံတော်သမတကခန့်ထားနိုင်သည်။

၃။ ။နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ ဆိုခဲ့သည့်အပိုဒ် ၁၊ အပိုဒ်ခွဲ(ခ) အရ၊ခန့်ထားသောသူ အရေအတွက်နှင့်အပိုဒ်ခွဲ (ဂ) အရခန့်ထားသောအရေအတွက်မှာညီတူညီမျှဖြစ်ရမည်။ ထိုသူများကို မခန့်ထားမီ၊ နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ မိမိသင့်သည်ထင်မြင်သည့် အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားဖြစ်သောအဖွဲ့ အစည်းများနှင့်မိမိလိုအပ်သည်ဟု ယူဆသည့်အတိုင်း တိုင်ပင်ရမည်။ ထို့ပြင် ထိုသူများသည်၊ ကော်မရှင်အဖွဲ့ကစုံစမ်းရမည့်ကိစ္စများနှင့် မသက်ဆိုင်သော၊ သို့တည်းမဟုတ် သက် ဆိုင်မည့် လက္ခဏာမရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်သည်ဟု နိုင်ငံတော်သမတက ထင်မြင်သဘောရှိသူများ ဖြစ်ရမည်။

၄။ ။(၁) နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ မည်သည့် စုံစမ်းရေး ကော်မရှင်အဖွဲ့အတွက် မဆို မိမိသင့်တော်သည် ထင်မြင်သည့် အရေအတွက်ရှိသော အဆက်ဆာ လူကြီးများ ခန့်ထားနိုင် သည်။ ထိုလူကြီးများသည်၊ ကော်မရှင်အဖွဲ့ကစုံစမ်းရမည့်ကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တတ်ကျွမ်းနားလည် သည်ဟုနိုင်ငံတော်သမတကထင်မြင်သဘောရှိသူများဖြစ်ရမည်။

(၂) အဆက်ဆာလူကြီးသည်မဲဆန္ဒမပေးရ၊ သို့တည်းမဟုတ် ကော်မရှင်အဖွဲ့၏ အစီရင်ခံ စာကိုဖြစ်စေ၊ ထောက်ခံချက်ကိုဖြစ်စေ ရေးသားရာ၌မပါဝင်ရ။

၅။ ။နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ စုံစမ်းရေးကော်မရှင်အဖွဲ့အတွင်းရေးမှူးနှင့် မိမိသင့်သည်ထင် မြင်သော အရာရှိများခန့်ထားနိုင်သည်။

၆။ ။စုံစမ်းရေးကော်မရှင်အဖွဲ့၏ ဆောင်ရွက်မှုများသည်၊ ကော်မရှင်အဖွဲ့တွင်ရာထူးလစ် လပ်နေသော်လည်း၊ သို့တည်းမဟုတ် မကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် လူကြီးခန့်ထားရာ၌ ချို့ယွင်းချက် ရှိသော် လည်းအဘည်ဖြစ်ရမည်။

၇။ ။နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ စုံစမ်းရေးကော်မရှင်အဖွဲ့များ၏ အစည်းအဝေးများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် နည်းဥပဒေများပြုနိုင်သည်။ ထိုသို့ပြုသည့် နည်းဥပဒေများတွင် အစည်းအဝေး အထမြောက်ရေးအတွက် လိုအပ်သောကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် လူကြီး ဦးရေနှင့် စပ်လျဉ်း

သည့် နည်းဥပဒေများလည်း ပါဝင်နိုင်သည်။ သို့ရာတွင် ဤအတ်ဥပဒေရှိပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်၎င်း၊
ထိုသို့ပြုသည့်နည်းဥပဒေများနှင့်၎င်း မဆန့်ကျင်စေဘဲ၊ စုံစမ်းရေးကော်မရှင်အဖွဲ့သည်၊ အဖွဲ့၏လုပ်ငန်း
စဉ်ကို မိမိတို့သင့်သည်ဟုထင်မြင်သည့်အတိုင်းသတ်မှတ်နိုင်သည်။
