

# အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေပြဋ္ဌာန်း

## အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ

(၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် ၇။)

၁၃၇၃ ခုနှစ်၊ သီတင်းကျွတ်လဆန်း ၁၄ ရက်

(၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁၁ ရက်)

### နိဒါန်း

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပုဒ်မ ၂၄ နှင့်အညီ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအချင်းချင်း အကြား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်စေရန် လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို စနစ်တကျနှင့် လွတ်လပ်စွာဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လည်းကောင်း ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

### အခန်း(၁)

#### အမည်၊ စတင်အာဏာတည်ခြင်းနှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

- ၁။ (က) ဤဥပဒေကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။  
(ခ) ဤဥပဒေသည် နိုင်ငံတော်သမ္မတက အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့် သတ်မှတ်သည့်နေ့ရက်တွင် စတင်အာဏာတည်ရမည်။

၂။ ဤဥပဒေတွင်ပါရှိသော အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည်-

- (က) **အလုပ်သမား** ဆိုသည်မှာ နေ့စားအလုပ်သမား၊ ယာယီအလုပ်သမား၊ စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမား၊ အိမ်အကူအလုပ်သမား၊ အစိုးရဝန်ထမ်း၊ အလုပ်သင်တို့အပါအဝင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ဖြစ်စေ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအတွက်ဖြစ်စေ မိမိ၏ လုပ်အားအပေါ် အားကိုးအားထားပြု လုပ်ကိုင်နေသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်၌ တပ်မတော်သား၊ မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် တပ်မတော်၏ ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းဝင်တို့ မပါဝင်။

စာမျက်နှာ ၈ ကော်လံ ၁ သို့ ❖



များတွင်သာ သုံးစွဲရမည်။

၂၈။ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ရန်ပုံငွေကို မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ဘဏ်တစ်ခုခုတွင် ဘဏ်စာရင်းဖွင့်လှစ်ထားရှိရမည်။

**အလုပ်ရင်ခံစာအုပ်များ**

၂၉။ အလုပ်ရင်ခံစာသည် မိမိလုပ်ငန်း၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို အလုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများအဖြစ် အသိပေးကြရမည်။  
၃၀။ အလုပ်ရင်ခံစာသည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ ဘေ့ကမ်းဆွဲချက်ဖြင့် တာဝန်တစ်ခုခု ပေးအပ်ခြင်းခံရသော အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအား အခြားနည်း သဘောတူညီထားသည့်မှအပ ယင်းတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရန် တစ်လလျှင် နှစ်ရက်ခန့်ပတ်ဝန်းကျင် ခွင့်ပြုရမည်။ ယင်းကာလကို မိမိလုပ်ငန်းရှိ မူလတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေသကဲ့သို့ မှတ်ယူရမည်။

၃၁။ အလုပ်ရင်ခံစာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက မိမိတို့အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးအတွက် အကူအညီများ တောင်းခံလာလျှင် တတ်နိုင်သမျှ အကူအညီပေးရမည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရင်ခံစာ ငွေကြေး သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ယင်း၏လွှမ်းမိုးမှု သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ တည်တော်မူခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအမျိုးမျိုးပိုင်ဆိုင်ခွင့်ရှိခြင်းဖြင့်ရန် ရည်ရွယ်သည့် မည်သည့်လုပ်ငန်းဆောင်ချက်ကိုမျှ မပြုလုပ်ရ။

**အခန်း(၈)**

**မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ**

- ၃၂။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-
- (က) မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို သတ်မှတ်ခြင်း၊
  - (ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ စိစစ်တင်ပြချက်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊
  - (ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားလာလျှင် လျှောက်ထားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့မှ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊
  - (ဃ) လိပ်လည်၍သော်လည်းကောင်း၊ မှားယွင်း၍သော်လည်းကောင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခဲ့လျှင်ဖြစ်စေ၊ တောင်းခံထားသော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် စီစစ်ရွက်ရန်မဟုတ်ဘဲ အခြားရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် မှတ်ပုံတင်ခဲ့လျှင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ရေးအတွက် တရားဥပဒေချိုး ဘက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိအား ညွှန်ကြားခြင်း၊
  - (င) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက တောင်းခံလျှင် မြို့နယ်အိုင်လုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ နှစ်ချုပ်တရားများကို စစ်ဆေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်၏ နှစ်ချုပ်တရားများကို စစ်ဆေးစေခြင်း၊
  - (စ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပေါင်းမြဲခြင်း သို့မဟုတ် ပေါင်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ ပြန်လည်ခွဲထွက်ခြင်းပြုရန် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ စိစစ်တင်ပြချက်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊
  - (ဆ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပုဒ်မ ၃၃ ပါ အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ်အရ ပယ်ဖျက်ရန် မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊

၃၃။ အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ် ပေါ်ပေါက်ခဲ့လျှင် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမှ ပယ်ဖျက်နိုင်သည်-

- (က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပယ်ဖျက်ပေးရန် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့က လျှောက်ထားခြင်း၊
- (ခ) သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံးအလုပ်သမားဦးရေ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဦးရေ ပြည့်မီမှုမရှိတော့ကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိရခြင်း။

**အခန်း(၉)**

**မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ လျှောက်ထားခြင်း**

၃၄။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် ငြင်းပယ်ကြောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ပယ်ဖျက်ကြောင်း မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က အမှတ်သည့်အမိန့်ကို မကျေနပ်သည့်တိုင် တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်အပေါ်သို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။  
၃၅။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို အမှတ်သည့်နေ့မှ ရက် ၉၀ ပြည့်မြောက်သည့်အချိန်ထိ လည်းကောင်း၊ မကျေနပ်သကဲ့ ပုဒ်မ ၃၄ အရ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်အပေါ်သို့ လျှောက်ထားမှုပြုခဲ့လျှင် ယင်းတရားလွှတ်တော်အပေါ်၏ အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက် အမှတ်သည့်အမိန့်ထိ လည်းကောင်း အကျိုးသက်ရောက်ခြင်း မရှိစေရ။

**အခန်း(၁၀)**

**မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ**

၃၆။ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

- (က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်ကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ စိစစ်၍ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တင်ပြခြင်း၊
- (ခ) ပုဒ်မ ၃၃ (က) အရ စိစစ်ရာတွင် လိုအပ်ချက်များတွေ့ရှိပါက သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖွဲ့ တောင်းခံခြင်းနှင့် ယင်းသို့ တောင်းခံနေစဉ် ကာလအတွင်း မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုချက်ကို ဆိုင်သိမ်းခြင်း၊
- (ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား အကြောင်းကြားခြင်း၊
- (ဃ) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် ပေးအပ်ခြင်း၊
- (င) သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ နှစ်ချုပ်အဖွဲ့ဝင်အင်အားစာရင်းနှင့် နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းတို့ကို လက်ခံထိန်းသိမ်းခြင်း၊
- (စ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ပူးပေါင်းရန် သို့မဟုတ် ခွဲထွက်ရန် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ စိစစ်ပြီး မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တင်ပြခြင်း၊
- (ဆ) ပုဒ်မ ၃၅ (စ)အရ တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်

- (ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပုဒ်မ ၃၃ ပါ အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ်အရ ပယ်ဖျက်ရန် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တင်ပြခြင်း၊
- (ဂ) ဤဥပဒေပါမူ ၃၂ ပုဒ်မခွဲ(ဃ) အရ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ညွှန်ကြားချက်နှင့်အညီ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာ စီရင်စီရင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးတွင် တရားဝင်ဆိုခြင်း၊
- (ည) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က အခါအားလျော်စွာ ပေးအပ်သောတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ခြင်း။

**အခန်း(၁၁)**  
**အလုပ်ပိတ်ခြင်းနှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်း**

၃၇။ အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကို လည်းကောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သောလုပ်ငန်းကိုလည်းကောင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်ရင်ခံစာသည် စတင်အလုပ်ပိတ်ခြင်းနေ့ရက်နှင့် ကာလကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများသို့ လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာနအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၁၄ ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားပြီး သက်ဆိုင်ရာညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာနအဖွဲ့သို့ ခွင့်ပြုချက်ရရှိမှသာ အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုရမည်။

၃၈။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အဖွဲ့အစည်းခင်အလုပ်သမားအများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ-

- (က) သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ညွှန်ကြားချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့် ဦးရေ နည်းလမ်းနှင့် သပိတ်မှောက်မည့် အချိန်ကာလကို ဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရင်ခံစာနှင့် သက်ဆိုင်ရာညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာနအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့် ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၁၄ ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည်။
- (ခ) အလုပ်သမားများ၏ သပိတ်မှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးကို ဖထိခိုက်စေဘဲ အများပြည်သူ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန် ဝန်ဆောင်မှုပြုမည့် အနည်းဆုံးအရေးအတွက်ကို အငြင်းပွားမဟုတ်ပဲ ညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန ဆုံးဖြတ်ရမည်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်ရင်ခံစာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် သပိတ်မှောက်ခံလျှင် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဆက်လက်လုပ်ငန်းဝင်နေရမည် အလုပ်သမားအရေးအတွက်နှင့် ရာထူးအမျိုးအားအပေါ် သဘောတူညီချက် ရယူထားရမည်။ ယင်းသို့ သဘောတူညီမှု မရရှိခဲ့ပါက ဝန်ဆောင်မှုပြုမည့် အနည်းဆုံးအရေးအတွက်ကို စီရင်စီရင်ခွင့်ရှိသည့် တရားရုံးတွင် ဆုံးဖြတ်ရမည်။

၃၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် အများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့် ဦးရေ နည်းလမ်းနှင့် အချိန်ကာလတို့ကိုဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရင်ခံစာနှင့် သက်ဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာနအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့်ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး သုံးရက်ကြိုတင် အကြောင်းကြားရမည်။

၄၀။ (က) သက်ဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာနအဖွဲ့သို့ အလုပ်ပိတ်ခွင့်ပြုရန် အလုပ်ရင်ခံစာဦးစီးဌာန၏ တင်ပြချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြု မပြုကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရင်ခံစာ အချိန်မီ အကြောင်းပြန်ကြားရမည်။

(ခ) သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုက သပိတ်မှောက်ခွင့်ပြုရန် တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြု မပြုကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အချိန်မီ အကြောင်းပြန်ကြားရမည်။

၄၁။ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အောက်ပါအချက်တစ်ရပ်နှင့် ငြိစွန်းပါက ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်သည်-

- (က) လုပ်ငန်းလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဖြစ်တောက်ရပ်ဆိုင်းခြင်းဖြင့် အများပြည်သူအချို့၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သော အာဏာပါ မရှိမည်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများဖြစ်ခြင်း-
- (ခ) ရေပေးစနစ်ပျက်စီးခြင်း၊
- (၂) လျှပ်စစ်ဓာတ်အားလျှော့ငန်း၊
- (၃) မီးသတ်လုပ်ငန်း၊
- (ဂ) ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊
- (ဃ) တပ်လီကုန်ဆက်သွယ်မှုလုပ်ငန်း၊

**ရင်းလင်းချက်။** ။ အချိန်ကာလတစ်ရပ်ကို ကျော်လွန်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းကြောင့် အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သူများ၏ အလုပ်ခွင်အစိုးရများကို ပြန်လည်အစားထိုး၍ မရနိုင်အောင် ထိခိုက်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်နာမင်း ထိခိုက်စေလျှင်ဖြစ်စေ မရှိမည်လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုများတွင် လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် မရှိမည် လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုအဖြစ် ပြောင်းလဲလာနိုင်သည်။

- (ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း၊
- (ဂ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေပါ ပြဌာန်းချက်နှင့်အညီ ကြိုတင်အကြောင်းကြားရန် မဟုတ်ခြင်း၊
- (ဃ) လုပ်ငါး လစာ၊ သက်သာခွင့်ခံရသူများ အလုပ်ပိတ်ခံရသူ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အခြားကိစ္စများကိုဆိုသော အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စများနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိခြင်း၊
- (င) သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူထားသည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ အချိန်ကာလ၊ ပါဝင်မည့် ဦးရေ နည်းလမ်းတို့နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိခြင်း။

၄၂။ ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်ပါက တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ တားဆီးနိုင်သည်။

**အခန်း(၁၂)**  
**တာကြွေးချက်များ**

၄၃။ မည်သည့်အလုပ်ရင်ခံစာ သက်ဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာနအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်မရရှိဘဲ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် လည်းကောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သောလုပ်ငန်းတွင် လည်းကောင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းမပြုရ။

၄၄။ မည်သည့်အလုပ်ရင်ခံစာ-  
(က) အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါကီဇပုဒ်ပုံကဏ္ဍ မြေရင်းနေစဉ်အတွင်း

- ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍ အလုပ်ပိတ်ခြင်းမပြုရ။
- (ခ) ပုဒ်မ ၄၁၊ ပုဒ်မခွဲ(က) နှင့် (ဂ)တို့ပါ ပြဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျုံးမဝင်သည့် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်းမပြုရ။
- (ဂ) ပုဒ်မ ၄၁၊ ပုဒ်မခွဲ(က) နှင့် (ဂ)တို့ပါ ပြဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျုံးမဝင်သည့် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်းကို ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမားအား အလုပ်မထုတ်ပစ်ခြင်းမပြုရ။
- (ဃ) ဤဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်မထုတ်ပစ်ခြင်းအစည်းတစ်ရပ်၏ လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်မထုတ်ပစ်ခြင်းမပြုရ။

၄၅။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုမည့်အကြောင်း ပုဒ်မ ၃၈ ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရင်ခံစာ သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်းသို့ လည်းကောင်း၊ ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။  
၄၆။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုမည့်အကြောင်း ပုဒ်မ ၃၉ ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရင်ခံစာ သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်းသို့ လည်းကောင်း၊ ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

၄၇။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ-  
(က) အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါကီဇပုဒ်ပုံကဏ္ဍ မြေရင်းနေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

(ခ) ပုဒ်မ ၄၁ ပါ ပြဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျုံးမဝင်သော ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။  
၄၈။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရန်ပုံငွေကို ယင်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများတွင် ဖော်ပြထားသော လွှဲသက်သာချခွင့်ခံရသူ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အာဏာစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်း စသည်ကိစ္စရပ်များနှင့် ယင်းကိစ္စရပ်များအတွက် ရည်ရွယ်ချက်မရှိသော အဆိုပါအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေအစည်းအဝေးတွင် အဖွဲ့ဝင်အများစုက အတည်ပြုချမှတ်ထားသည့် ကိစ္စရပ်များမှအပ သုံးစွဲခြင်းမပြုရ။

၄၉။ မည်သည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးစဉ်အား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်စေရန် သို့မဟုတ် မပါဝင်စေရန် အတင်းအဓိကပြုခြင်း ဖြစ်ခြင်းကြောင့် မလေ့ပြုသော သုံးခြင်း သို့မဟုတ် မသမာသောနည်းဖြင့် သွေးဆောင်ခြင်းပေးခြင်းမပြုရ။  
၅၀။ မည်သည့်-

(က) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့များက ဤဥပဒေပါ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝန်ရောက်ဖက်ဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် တန့်တား နှောင့်ယှက်ခြင်းမပြုရ။

(ခ) အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆေးနဲ့ စာသင်ကျောင်း၊ သာသနိက အဆောက်အအုံ၊ လေဆိပ်၊ ဘူတာရုံ၊ ခရီးသည်တင်ယာဉ် ရပ်နားခန်း၊ ဆိပ်ကမ်း သို့မဟုတ် သတင်းစာအဖွဲ့အစည်းများ၊ တစ်မတော် သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံ ခံတွပ်ဖွဲ့၊ အဆောက်အအုံ တစ်ခုခုမှ ထိုက် ၅၀၀ အတွင်းတွင် ဆန့်ပြင်းမပြုရ။

**အခန်း(၁၃)**

**မြစ်တစ်ခု**

၅၁။ မည်သည့်အလုပ်ရင်ခံစာ ပုဒ်မ ၄၃၊ ပုဒ်မ ၄၄ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်သိန်းထက် မပိုသော ငွေဒဏ်ပေးခြင်း တစ်နှစ်ထက်မပိုသော တောင်းခံခြင်းစေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံး ပြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၂။ မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၄၅၊ ၄၆၊ ၄၇ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်သုံးသောင်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

၅၃။ မည်သည့်မဆို ပုဒ်မ ၄၈ ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို တစ်နှစ်ထက်မပိုသော တောင်းခံခြင်းစေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံး ပြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံး ပြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၄။ မည်သည့်မဆို ပုဒ်မ ၄၉ နှင့် ပုဒ်မ ၅၀၊ ပုဒ်မခွဲ(က)ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်သိန်းထက် မပိုသော ငွေဒဏ်ပေးခြင်း တစ်နှစ်ထက်မပိုသော တောင်းခံခြင်းစေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံး ပြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၅။ ပုဒ်မ ၅၀၊ ပုဒ်မခွဲ(ခ) ပါ တားမြစ်ချက်အား ကျူးလွန်ရာ၌ လူ့လွတ်လပ် အကျိုးစီးပွား၊ ဖွဲ့စည်းအား ထိခိုက်စေလျှင်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော အခွင့်အရေးများကို ပြင်းထန်စွာ ဖြိုးဖောက်ခြင်းကိစ္စများတွင် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေအရ အရေးယူခြင်းခံရမည်။

**အခန်း(၁၄)**

**အထွေထွေ**

၅၆။ ပြည်ထောင်စုအစိုးရသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား သင့်လျော်သလို အကူအညီပေးနိုင်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဥပဒေနှင့်အညီ လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်ကိုလည်း အလေးထားသိမ်းစာရမည်။  
၅၇။ ဤဥပဒေပါ ပြဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် လိုအပ်သော နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် စည်းကမ်းများကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် လည်းကောင်း၊ လိုအပ်သော အမိန့်ဖြင့်ပြုစုပြီး၊ အမိန့် ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လည်းကောင်း ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။  
၅၈။ The Trade Unions Act, 1926 ကို ဤဥပဒေဖြင့် ရုပ်သိမ်းလိုက်သည်။

ပြည်ထောင်စုဥပဒေမူကြမ်းမူနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

**(၄) သိန်းစီ**

**နိုင်ငံတော်သမ္မတ**

**ပြည်ထောင်စုဥပဒေမူကြမ်းမူနိုင်ငံတော်**