

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ

(၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ် ၁၇။)

၁၃၈၁ ခုနှစ်၊ နယုန်လဆန်း ၁ ရက်

(၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၃ ရက်)

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

၁။ ဤဥပဒေကို အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ ဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

၂။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂ တွင် -

(က) ပုဒ်မခွဲ (က) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“(က) အလုပ်သမား ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်ထံ ကာယအား၊ ဉာဏအား အသုံးပြု၍ အခကြေးငွေရယူပြီး လုပ်ကိုင်သူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သင်၊ အစမ်းခန့်နှင့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားနေစဉ်အတွင်း အလုပ်မှရပ်စဲခံရသူ သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ခံရသူ အလုပ်သမားများလည်းပါဝင်သည်။ သို့ရာတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ တပ်မတော်သားများ၊ မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များ၊ တပ်မတော်၏ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများ မပါဝင်။”

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (ဂ) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“(ဂ) အလုပ်ရှင် ဆိုသည်မှာ မိမိ၏လုပ်ငန်းအတွက် လုပ်အားကိုရရှိရန် အလုပ်သမားအား အခကြေးငွေပေးရန် တာဝန်ရှိသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် လုပ်ငန်း အမွေ ဆက်ခံသူ သို့မဟုတ် ၎င်း၏တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ်၊ အခွင့်ရကိုယ်စားလှယ်၊ မြန်မာနိုင်ငံကုမ္ပဏီများဥပဒေအရ တည်ထောင်သောကုမ္ပဏီဖြစ်ပါက လုပ်ငန်းကို ကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်မည့် အကြီးအကဲနှင့် ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များလည်း ပါဝင်သည်။”

(ဂ) ပုဒ်မခွဲ (စ)၊ ပုဒ်မခွဲငယ် (၆) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“(၆) ဝန်ကြီးဌာနက မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများဖြစ်သည်ဟု အမိန့်ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန်သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းများ။”

(ဃ) ပုဒ်မခွဲ (ဈ) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“(ဈ) သပိတ်မှောက်ခြင်း ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအချို့ကဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းခွင်

နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန် ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေးစေရန်ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အများစုသဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သမားများ၏ အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟု ယူတ္တိတန်စွာ ယုံကြည်သည့် အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှထွက်ခွာသွားနိုင်သော ယင်းတို့၏အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်းမပါဝင်။”

(င) ပုဒ်မခွဲ (၄) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“(၄) စုပေါင်းတောင်းဆိုဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ အကြား အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေနှင့် စည်းကမ်းချက်များ၊ ယင်းတို့၏ အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံမှုများ သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုမဖြစ်ပွားစေရန် ကာကွယ်မှုနှင့် ဖြေရှင်းမှုများကို စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပြီး စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ချမှတ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆိုသည်။”

(စ) ပုဒ်မခွဲ (၅) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“(၅) စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ဆိုသည်မှာ စုပေါင်းတောင်းဆို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုအရ အလုပ်သမားများ၏လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေများသတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများ၊ ယင်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ အကြားတွင် ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာစည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ တရားဝင်ရပ်တည်မှုကို အသိအမှတ်ပြုဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အာမခံချက်များကို မြှင့်တင်ခြင်းတို့ အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စာဖြင့်ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူညီချက်ကို ဆိုသည်။”

(ဆ) ပုဒ်မခွဲ (၃) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“(၃) အငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်သက်ဆု၊ လုပ်အားဆုနှင့်စရိတ် အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊

အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မတော်တဆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများ၊ သေဆုံးမှုများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သော ရောဂါများအတွက် လျော်ကြေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား များ၏ နားရက်၊ ခွင့်ကိစ္စအပါအဝင် အလုပ်သမားရေးရာ အခြားကိစ္စတစ်ရပ်ရပ် နှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအများစု၏ ရသင့်ရထိုက်သော အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အားကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အားကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် သဘောထားကွဲလွဲမှုကို ဆိုသည်။”

(ဇ) ပုဒ်မခွဲ (ဃ) နှင့် (ဏ) တို့ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“(ဃ) အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား များ၏ အလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို ဆိုသည်။

(ဏ) အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်နှင့် စပ်လျဉ်းသော အငြင်းပွားမှု၊ အလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် အကျိုးဝင်မှု မရှိသော်လည်း အလုပ်သမားအများစု၏ ရသင့်ရထိုက်သော အကျိုးစီးပွားနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အငြင်းပွားမှုများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသော အငြင်းပွားမှုများကို ဆိုသည်။”

(ဈ) ပုဒ်မခွဲ(ဖ) နှင့် (ဃ) တို့တွင်ပါရှိသော “အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန” ဆိုသည့်စကားရပ်ကို “အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန”ဆိုသည့် စကားရပ်ဖြင့် အသီးသီး အစားထိုးရမည်။

(ည) ပုဒ်မခွဲ (ဃ) ၏ နောက်တွင် ပုဒ်မခွဲ (ဘ) အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း ဖြည့်စွက်ရမည်-
“(ဘ) ဦးစီးဌာန ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာနကို ဆိုသည်။”

၃။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၃ တွင် -

(က) ပုဒ်မခွဲ (က) ၏ ခြေဆင်းကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိလျှင် စုပေါင်းတောင်းဆိုဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ် နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို သတ်မှတ် ချက်နှင့်အညီ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-”

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က)၊ ပုဒ်မခွဲငယ် (၁) ကို အောက်ပါအတိုင်းအစားထိုးရမည်-

“(၁) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုချင်းက အဆိုပြုသည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် သုံးဦးစီ၊”

(ဂ) ပုဒ်မခွဲ (ခ) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိလျှင် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-

(၁) အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်သုံးဦး၊

(၂) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး။”

၄။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“(ခ) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ်ဖြစ်သည်။”

၅။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၆၊ ပုဒ်မခွဲ (က) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“၆။ (က) အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဘက်ကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင် ဘက်ကဖြစ်စေ ၎င်းတို့၏နစ်နာချက်ကို ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသို့ ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် တောင်းဆိုတိုင်ကြားလာပါက ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းရမည်။”

၆။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၇ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၇။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦး မပြည့်သဖြင့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဖွဲ့စည်းခြင်း မရှိသည့်လုပ်ငန်းတွင် နစ်နာချက်ကို အလုပ်ရှင်ထံတောင်းဆိုပါက အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပြီး ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်းရေးသားထားရှိ၍ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က တောင်းခံသည့်အခါ ယင်းမှတ်တမ်းကို ပေးပို့ရမည်။”

၇။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၉ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၉။ ပုဒ်မ ၆ သို့မဟုတ် ပုဒ်မ ၇ အရ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရာတွင်-

(က) ပြေငြိမ်းမှုရရှိပါက အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ချုပ်ဆိုပြီး သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ မိတ္တူပေးပို့ရမည်။

- (ခ) ပြေငြိမ်းမှုမရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဖျန်ဖြေရေးကို ဆက်လက်ခံယူလိုပါက အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသည် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။
- (ဂ) စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို လိုက်နာမှုမရှိပါက နစ်နာသူသည် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။
- (ဃ) စုပေါင်းသဘောတူညီချက်၏ သက်တမ်းကာလမှာ တစ်နှစ်ဖြစ်ရမည်။ အဆိုပါ သက်တမ်းကာလအတွင်း သဘောတူညီထားသည့်အချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ထပ်မံတောင်းဆိုခြင်း မပြုရ။”

၈။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၀ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“၁၀။ (က) တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့နှင့် နေပြည်တော်ကောင်စီသည် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်နှင့် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေအတွင်းရှိ မြို့နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည် -

(၁) သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရအဖွဲ့နှင့်နေပြည်တော်ကောင်စီ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသဦးစီးအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသူ တစ်ဦး၊ ဥက္ကဋ္ဌ

(၂) အခြေခံနှင့် မြို့နယ်အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးသော အခြေခံနှင့် မြို့နယ်အဆင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းဝင်ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး၊ အဖွဲ့ဝင်

(၃) အခြေခံနှင့် မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကရွေးချယ်ပေးသောအခြေခံနှင့်မြို့နယ်အဆင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး၊ အဖွဲ့ဝင်

(၄) သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အဆင့် အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦး၊ အဖွဲ့ဝင်

(၅) ဝန်ကြီးဌာနကတာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသူ တစ်ဦး။ အတွင်းရေးမှူး

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ဖွဲ့စည်းသည့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို စက်ရုံအလုပ်ရုံများ၊ အလုပ်သမားဦးရေနှင့် အငြင်းပွားမှုများပြားသော မြို့နယ်များတွင် လိုအပ်ပါက တစ်ဖွဲ့ထက်ပို၍ ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။”

၉။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၁၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“(ခ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ သက်တမ်းသည် သုံးနှစ်ဖြစ်သည်။”

၁၀။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၂ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၁၂။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည်-

(က) တိုင်ကြားလာသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုအား ပြေငြိမ်း စေရေးအတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ဖျန်ဖြေ ဆောင်ရွက်ရမည်။ ယင်းသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုအမျိုးအစား ခွဲခြားသတ်မှတ်၍ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

(ခ) ယင်းအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များနှင့်အကျိုးမဝင်သည့် အငြင်းပွားမှုများ၊ အခွင့် အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို လိုက်နာမှုမရှိ၍ တိုင်ကြားလာသည့်အချက်များ သည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာဦးစီးဌာနများ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသောတရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်ရန် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများထံ အသိပေးရမည်။”

၁၁။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၃ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၁၃။ သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့နှင့် နေပြည်တော်ကောင်စီ သည် ပုဒ်မ ၁၀ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များကို ပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အဖွဲ့ဝင် အဖြစ်မှ ရပ်စဲခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များ သတ်မှတ်ခြင်းအပါအဝင် အခြားလိုအပ်သည့် ကိစ္စရပ်များအား ဆောင်ရွက်ရမည်။”

၁၂။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၄ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၁၄။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း တည်ထောင်ထားရှိသည့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်တွင် အငြင်းပွားမှုများ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအတွက် သီးခြားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်မရှိလျှင် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့နှင့် နေပြည်တော်ကောင်စီသည် ပုဒ်မ ၁၀ ပါအတိုင်း အထူး ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များကို ဖွဲ့စည်းရမည်။”

၁၃။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၆ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“၁၆။ ဝန်ကြီးဌာနသည် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေတွင် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-

(က) သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်
အစိုးရအဖွဲ့ သို့မဟုတ် နေပြည်တော်ကောင်စီက
တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသူ တစ်ဦး၊

ဥက္ကဋ္ဌ

(ခ) သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်
သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေရှိ တိုင်းဒေသကြီး
သို့မဟုတ် ပြည်နယ်၊ မြို့နယ်နှင့်အခြေခံအလုပ်ရှင်
အဖွဲ့အစည်းဝင်များက အဆိုပါအဖွဲ့အစည်းဝင်များ
ထဲမှ ဆန္ဒမဲဖြင့်ရွေးချယ်သော ကိုယ်စားလှယ်ငါးဦး၊

အဖွဲ့ဝင်

(ဂ) သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်
သို့မဟုတ်ပြည်ထောင်စုနယ်မြေရှိတိုင်းဒေသကြီး
သို့မဟုတ်ပြည်နယ်၊မြို့နယ်နှင့်အခြေခံအလုပ်သမား
အဖွဲ့အစည်းဝင်များက အဆိုပါအဖွဲ့အစည်းဝင်များ
ထဲမှ ဆန္ဒမဲဖြင့်ရွေးချယ်သော ကိုယ်စားလှယ်ငါးဦး၊

အဖွဲ့ဝင်

(ဃ) သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်
အဆင့် အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး၊

အဖွဲ့ဝင်

(င) ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသူ တစ်ဦး။

အတွင်းရေးမှူး”

၁၄။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၇၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“(ခ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သက်တမ်းသည် သုံးနှစ်ဖြစ်သည်။”

၁၅။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၉ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“၁၉။ ဝန်ကြီးဌာနသည် ဥပဒေရေးရာကျွမ်းကျင်သူများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာကျွမ်းကျင်သူများထဲမှ ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်သည့် ပုဂ္ဂိုလ် ၁၅ ဦး ပါဝင်သော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး

ခုံသမာဓိကောင်စီကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-

- (က) ဝန်ကြီးဌာနက ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး၊
- (ခ) တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေ၊ ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသရှိ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့ချုပ်၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် မြို့နယ်အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ပူးပေါင်းရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး၊
- (ဂ) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေ၊ ကိုယ်ပိုင် အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသရှိ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၊ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ပူးပေါင်းရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး။”

၁၆။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၉ ၏ နောက်တွင် ပုဒ်မ ၁၉-က အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း ဖြည့်စွက်ရမည်-

“၁၉-က။ ပုဒ်မ ၁၉ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် ခုံသမာဓိကောင်စီဝင်များထဲမှ အလှည့်ကျ သဘာပတိ တစ်ဦးကို အဖွဲ့ဝင်များ၏ဆန္ဒမဲဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနကရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်များထဲမှ ရွေးချယ်ရမည်။”

၁၇။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၀၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“(ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ သက်တမ်းသည် သုံးနှစ်ဖြစ်သည်။”

၁၈။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၁၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“(ခ) လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုအား ကြားနာစစ်ဆေးရန် ပုဒ်မ ၁၉ ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များ အနက်မှ ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုစီမှ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးစီပါဝင်သော သုံးဦးပါ ခုံအဖွဲ့ကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းပေးခြင်းနှင့် စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်စေခြင်း။”

၁၉။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၂၊ ပုဒ်မခွဲ (က) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“၂၂။ (က) ဝန်ကြီးဌာနသည် ခုံသမာဓိကောင်စီကဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ သတ်မှတ်ရမည်။”

၂၀။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၃ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“၂၃။ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဖက်ဖက်သည် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မကျေနပ်သူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် ဖြစ်စေ သက်ဆိုင်ရာဦးစီးဌာနများ သို့မဟုတ် စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထား နိုင်သည်။”

၂၁။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၄ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

✱ “၂၄။ အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဖက်ဖက်၏ တိုင်ကြားချက် အရဖြစ်စေ၊ ဝန်ကြီးဌာန၏အကြောင်းကြားချက်အရဖြစ်စေ၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရအဖွဲ့ သို့မဟုတ် နေပြည်တော်ကောင်စီ၏ အကြောင်းကြားချက်အရဖြစ်စေ၊ အခြား နည်းလမ်းတစ်ခုခုအရဖြစ်စေ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက် ရမည်-

✱ (က) အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ပြေငြိမ်းစေရန် ဖျန်ဖြေပေးခြင်း၊

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ဖျန်ဖြေရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုရရှိပါက ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုစေခြင်း၊

✱ (ဂ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ဖောက်ဖျက်လျှင် ဦးစီးဌာနမှ တာဝန်ပေးအပ်သည့် အရာရှိကဖောက်ဖျက်သည့် ဘက်ကို တရားစွဲရမည်။”

၂၂။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၅ တွင် ပါရှိသော “စုပေါင်း အငြင်းပွားမှုကို” ဆိုသည့်စကားရပ်ကို “အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို” ဆိုသည့်စကားရပ်ဖြင့် အစားထိုးရမည်။

၂၃။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၆ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“၂၆။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် ဖျန်ဖြေရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုမရသည့်အချက် များအပေါ် သုံးသပ်အကြံပြုချက်ပါဝင်သော အသေးစိတ် အစီရင်ခံစာနှင့်အတူ အမှုတွဲအား တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးအပ် ရမည်။”

၂၄။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၇ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“၂၇။ သက်ဆိုင်ရာခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် ပုဒ်မ ၂၆ အရ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့က လွှဲအပ်သော အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုအား လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများထံ ဆုံးဖြတ်ချက်ပေးပို့ရမည်။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပါက ဝန်ကြီးဌာနနှင့် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့များသို့ မိတ္တူပေးပို့ရမည်။”

၂၅။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၈ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“၂၈။ *မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှတစ်ပါး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက အငြင်းပွားသူများသည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည် -

(က)* ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွားသူတစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားခြင်း၊

(ခ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းကို သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ ပြုလုပ်ခြင်း။”

၂၆။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၁၊ ပုဒ်မခွဲ (က) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“(က) ပုဒ်မ ၂၈၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ လျှောက်ထားသည့် အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ၁၄ ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်။”

၂၇။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၂၊ ပုဒ်မခွဲ (က) ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“(က) ပုဒ်မ ၂၉ အရ လျှောက်ထားသည့် အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်။”

၂၈။ *အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၃ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“၃၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ပုဒ်မ ၃၂၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ခုံအဖွဲ့က ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက် မိတ္တူကို ဝန်ကြီးဌာနနှင့် သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့၊

နေပြည်တော်ကောင်စီအပါအဝင် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသ ဦးစီးအဖွဲ့များထံ ပေးပို့ရမည်။”

၂၉။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၄ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၃၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများက သဘောတူလျှင် သို့မဟုတ် အငြင်းပွားသူတစ်ဖက်ဖက်က သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြလျှောက်ထားခြင်း မရှိလျှင် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည်။”

၃၀။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၆ တွင် ပါရှိသော “သုံးလကျော်လွန်ပါက” ဆိုသည့်စကားရပ်ကို “ရက်ပေါင်း ၉၀ ကျော်လွန်ပါက” ဆိုသည့်စကားရပ်ဖြင့် အစားထိုးရမည်။

၃၁။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၈ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၃၈။ မည်သည့် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားမျှ တောင်းဆိုတိုင်ကြားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရန် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ချိန်းဆိုသည့်နေ့ရက်၊ အချိန်တွင် ကိုယ်တိုင် ဖြစ်စေ၊ ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ ခိုင်လုံသောအကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ တက်ရောက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။”

၃၂။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၈ ၏နောက်တွင် ပုဒ်မ ၃၈-က အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း ဖြည့်စွက်ရမည်-

“၃၈-က။ မည်သည့်အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားမျှ ပုဒ်မ ၃ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းရန်ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိစေရ။ ထိုသို့ဖွဲ့စည်းရန် ပျက်ကွက်ခြင်းကြောင့် သက်ဆိုင်ရာ တရားရုံးမှ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်သည့်နေ့မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၆၀ အတွင်း ဖွဲ့စည်းရန် ထပ်မံပျက်ကွက်ခြင်းမရှိစေရ။”

၃၃။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၉ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၃၉။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုစစ်ဆေးနေစဉ် ထိုအငြင်းပွားမှုမစီ တစ်ဆက်တည်း အချိန်ကချမှတ်ထားသော အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းများကို ယင်းအလုပ်သမားများ၏ အကျိုးထိခိုက်စေရန် ရုတ်တရက်ပြောင်းလဲခြင်းမပြုရ သို့မဟုတ် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ အလုပ်ပိတ်ခြင်း မပြုရ။”

၃၄။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၉ ၏ နောက်တွင် ပုဒ်မ ၃၉-က အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း ဖြည့်စွက်ရမည်-

“၃၉-က။ မည်သည့် အလုပ်သမားမျှ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းနေစဉ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ကျဆင်း စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကျန်ရှိသော အခြားအလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွား ပျက်စီးစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုရ။”

၃၅။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၃ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၄၃။ မည်သည့် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားမျှ အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင်ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် သဘောတူစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်တစ်ခုခုကို လိုက်နာရန် သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။”

၃၆။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၅ ၏ နောက်တွင် ပုဒ်မ ၄၅-က အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်းဖြည့်စွက်ရမည်-

“၄၅-က။ မည်သူမျှ ဤဥပဒေအရထုတ်ပြန်သည့် နည်းဥပဒေ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်နှင့် ညွှန်ကြားချက်များကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းမပြုရ။”

၃၇။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၆ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၄၆။ (က) မည်သည့်အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၃၈ ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်သုံးသိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းအထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(ခ) မည်သည့်အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၃၈-က ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်သုံးသိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းအထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(ဂ) မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို ပုဒ်မ ၃၉ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန် ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်သိန်း ၃၀ အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(ဃ) မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၃၉-က ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန် ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်သုံးသိန်းအထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(င) မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၅-က ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကိုအနည်းဆုံး ကျပ်တစ်သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ် နှစ်သိန်း အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။”

၃၈။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၆ ၏ နောက်တွင် ပုဒ်မ ၄၆-က အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း ဖြည့်စွက်ရမည်-

“၄၆-က။ (က) ပုဒ်မ၄၆၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရသူသည် ယင်းပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်သဖြင့် ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်သိန်း ၃၀ အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(ခ) ပုဒ်မ ၄၆၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) အရ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရသူသည် ယင်းပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်သဖြင့် ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်သိန်း ၃၀ အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(ဂ) ပုဒ်မ ၄၆၊ ပုဒ်မခွဲ (ဂ) အရ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရသူသည် ယင်းပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်သဖြင့် ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်သိန်း ၃၀ မှ အများဆုံး ကျပ်သိန်း ၁၀၀ အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(ဃ) ပုဒ်မ ၄၆၊ ပုဒ်မခွဲ (ဃ) အရ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရသူသည် ယင်းပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်သဖြင့် ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ် သုံးသိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းအထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

(င) ပုဒ်မ ၄၆၊ ပုဒ်မခွဲ (င) အရ ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရသူသည် ယင်းပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်သဖြင့် ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်နှစ်သိန်းမှ အများဆုံး ကျပ်ငါးသိန်းအထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။”

၃၉။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၇ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၄၇။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၀၊ ပုဒ်မ ၄၁ နှင့် ပုဒ်မ ၄၂ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်သိန်း ၂၀ အောက် မနည်းသော ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။”

၄၀။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၈ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၄၈။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၄ နှင့် ပုဒ်မ ၄၅ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်း အောက်မနည်းသော ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။”

၄၁။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၈-က ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“၄၈-က။ (က) အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူ၊ မည်သည့်အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၄၃ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်သိန်း ၅၀ မှ အများဆုံး ကျပ်သိန်း ၁၀၀ အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည့်အပြင် အလုပ်သမားရရန်ရှိသည့် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်ကို အလုပ်သမားအား ပေးချေရန် အမိန့် ချမှတ်ရမည်။

(ခ) ပုဒ်မ ၃၇ ပါ လိုက်နာရန်တာဝန်ရှိသူ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၃-က ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို အနည်းဆုံး ကျပ်သိန်း ၁၀၀ မှ အများဆုံး ကျပ်သိန်း ၃၀၀ အထိ ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည့်အပြင် အလုပ်သမားရရန်ရှိသည့် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်ကို အလုပ်သမားအား ပေးချေရန် အမိန့် ချမှတ်ရမည်။”

၄၂။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၉ ၏ နောက်တွင် ပုဒ်မ ၄၉-က အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း ဖြည့်စွက်ရမည်-

“၄၉-က။ ခုံသမာဓိကောင်စီ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့တွင်ပါဝင်သော အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးဦးအား သတ်မှတ်ထားသည့် အရည်အချင်းပျက်ယွင်းကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိလျှင် ဝန်ကြီးဌာနသည် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏သဘောတူညီချက်ဖြင့် ထိုသူအား အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်မှ ရပ်စဲရမည်။”

၄၃။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၀ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည်-

“၅၀။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ တို့သည် သက်တမ်းမကုန်ဆုံးမီ ရက်ပေါင်း ၃၀ ကြိုတင်၍ ရွေးချယ်တင်မြှောက်ပွဲကျင်းပရမည် ဖြစ်ပြီး သက်တမ်းပြည့်သည့်နေ့တွင် ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခံရသောအဖွဲ့များကို တာဝန်လွှဲပြောင်း ပေးအပ်ရမည်။ သို့သော် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိကောင်စီတို့၏ သက်တမ်း ကုန်ဆုံးပြီးဖြစ်သော်လည်း ဤဥပဒေနှင့်အညီ အသစ်ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းပြီးသည့် အချိန်အထိ မိမိ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဆက်လက်ထမ်းဆောင်ရမည်။”

၄၄။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၀ ၏နောက်တွင် ပုဒ်မ ၅၀-က အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း ဖြည့်စွက်ရမည်-

“၅၀-က။ ဤဥပဒေအရ အသစ်ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းသော ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့သည် သက်တမ်းကုန်ဆုံးသည့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့၏ လုပ်ငန်းမပြီးပြတ်သော စုပေါင်းတောင်းဆို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုနှင့် အငြင်းပွားမှုများကို ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အညီ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည်။”

၄၅။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၁ ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုး ရမည်-

“၅၁။ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးဦးသည် အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း လုံလောက်သော အကြောင်းမရှိဘဲ အလုပ်သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့် လျော့နည်းစေရန် ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှုတစ်ခုခု ကျူးလွန်လျှင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်သည့် ငွေကြေးခံစားခွင့်ကို အပြည့်အဝပေးဆောင်ရမည်။ ယင်းငွေကို ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်သည့် ဦးစီးဌာနမှအရာရှိက မြေခွန်မပြေကျန်ငွေဖြစ်ဘိသကဲ့သို့ အရကောက်ခံ ရမည်။”

၄၆။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၁ ၏နောက်တွင် ပုဒ်မ ၅၁-က အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း ဖြည့်စွက်ရမည်-

“၅၁-က။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့တို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များအား လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ ဤဥပဒေပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ ငွေကြေးခံစားခွင့်ပေးရန် ပျက်ကွက်သောကာလ ရက်ပေါင်း ၃၀ ကျော်လွန်လျှင်သော်လည်းကောင်း သက်ဆိုင်ရာဦးစီးဌာန သို့မဟုတ် ဝန်ကြီးဌာနမှ တာဝန်ပေးသော အရာရှိကဖြစ်စေ၊ နစ်နာသူကဖြစ်စေ တရားစွဲဆိုရမည်။”

၄၇။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၄-က ကို ပယ်ဖျက်ရမည်။

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

(ပုံ) ဝင်းမြင့်

နိုင်ငံတော်သမ္မတ

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်