

အလုပ်သမားလျော်ကြေး အက်ဥပဒေ
 (ဥပဒေအမှတ်-၈၊ ၁၉၂၃-၁၉၂၄ခု၊ ဇူလိုင်လ-၁-ရက်)
 (၁၉၅၁ခုနှစ် ဥပဒေအမှတ်၅၂၊ ၁၉၅၅ခုနှစ် ဥပဒေအမှတ် ၁၇ နှင့် ၁၉၅၇ခုနှစ်
 အက်ဥပဒေ-၂၂-တို့အရ ပြင်ဆင်ထားပြီး)

အခန်း(၁)
စကားချိုး

၁။ ။ x x x x

အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြချက်များ

၂။ (၁) ဤ အက်ဥပဒေတွင် အကြောင်းအရာနှင့် ဖြစ်စေ၊ ရှေ့နောက် စကားတို့၏ အဓိပ္ပာယ် နှင့်ဖြစ်စေ မဆန့်ကျင်လျှင် -

(က) "လူကြီး" နှင့် "လူငယ်" ဆိုသည်မှာ၊ အသက် တဆယ့် ငါးနှစ်အောက် မဟုတ်သူနှင့် အသက် တဆယ့်ငါးနှစ် အောက်ရှိသူတို့ကို အသီးသီး ဆိုလိုသည်။

(ခ) "မင်းကြီး" ဆိုသည်မှာ ပုဒ်မ ၂၀ အရ ခန့်ထားသည့်အလုပ်သမား လျော်ကြေးမင်းကြီးကို ဆိုလိုသည်။

(ဂ) "လျော်ကြေး" ဆိုသည်မှာ ဤအက်ဥပဒေအရ သတ်မှတ်သည့် "လျော်ကြေး"ကို ဆိုလိုသည်။

(ဃ) "မိခင်" ဆိုသည်မှာ သေဆုံးသူအလုပ်သမား၏အောက် ဖော်ပြပါ ဆွေမျိုး တစ်ဦးဦးကို ဆိုလိုသည်-

(၁) မုဆိုးမ ၊ အရွယ်မရောက်သေးသော တရားဝင်သားနှင့် အိမ်ထောင် မပြုရသေးသော တရားဝင်သမီး သို့မဟုတ် မိခင်မုဆိုးမ နှင့်

(၂) အကယ်၍ အလုပ်သမား သေဆုံးချိန်တွင် ၎င်းလုပ်ကိုင်ရရှိသော ကြေးငွေအပေါ်တွင် လုံးဝဖြစ်စေ၊ တစ်စိတ်တစ်ဒေသဖြစ်စေ၊ မိခင်မုဆိုးမ သို့မဟုတ် မုဆိုးမဖြစ်နေလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ အရွယ် မရောက်သေးသည့် တရားမဝင်သော သား၊ အိမ်ထောင်မရှိသည့် တရားမဝင်သောသမီး၊ အကယ်၍ အိမ်ထောင်ရှိ၍ အရွယ်မရောက် သေးလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ မုဆိုးမဖြစ်နေလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ တရားဝင် သို့မဟုတ် တရားမဝင် သမီး၊ အရွယ်မရောက်သေးသည့်ညီ၊ အိမ်ထောင်မပြုရသေးသော သို့မဟုတ် မုဆိုးမဖြစ်သည့် ညီမ၊ မုဆိုးမဖြစ်သည့်ဈေးမ၊ သေဆုံးပြီးဖြစ်သော သား၏ အရွယ်မရောက်သေးသည့်ကလေး၊ မိဘနှစ်ဦးစလုံး အသက်ရှင်လျက်မရှိ သော သေဆုံးပြီးဖြစ်သည့်သမီး၏ အရွယ်မရောက်သေးသောကလေး

သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏ မိဘနှစ်ဦးစလုံး အသက်ရှင်လျက်မရှိပါက ဖခင် ၏ဘက်မှ အဘိုးအဖွား၊

(င) "အလုပ်ရှင်" ဆိုရာတွင် စုပေါင်းဖွဲ့စည်းထားသော သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းမထား သော လူတစ်စုပါဝင်၍ အလုပ်ရှင်၏ စီမံခန့်ခွဲသူ ကိုယ်စားလှယ်နှင့် သေဆုံးပြီး အလုပ်ရှင်၏ တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ်၊ အလုပ်သမား နှင့် လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အလုပ်သင် သဘောတူညီချက် ပြုလုပ်ထားသူက အလုပ်သမား၏ လုပ်အားကို အခြားသူတဦးအား ခေတ္တချေးငှားထားခြင်း သို့မဟုတ် အခကြေးငွေဖြင့် ငှားရမ်း ခြင်း ပြုထားပါက အလုပ်သမားက ၎င်းအတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်တွင် အလုပ် စေခိုင်းသူကို ဆိုလိုသည်။ (ထိုအထဲတွင် ယာဉ် သို့မဟုတ် ရေယာဉ်ကို ငှားရမ်း ဝယ်ယူသော သဘောတူညီချက်ဖြင့် ပြေးဆွဲရရှိသော အခကြေးငွေပေါ်တွင် ဝေစု ယူ၍ဖြစ်စေ၊ သတ်မှတ်ထား သည့် ငွေကြေးပေး၍ ဖြစ်စေ၊ အခြားနည်းဖြင့် ဖြစ်စေ၊ ငှားရမ်းထားသူမှ လွဲ၍ ပိုင်ရှင်ထံမှ အခကြေးငွေယူ၍ ပြေးဆွဲရန်အတွက် ငှားရမ်း ထားသူ ပါဝင်သည်။)

(စ) " စီမံခန့်ခွဲသူကိုယ်စားလှယ် "ဆိုသည်မှာ အခြားသူတဦး၏ ကုန်သွယ်ရေး သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် ခန့်အပ်ထားခြင်း ခံရသူ သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်နေသူကိုဆိုလိုသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်တဦး၏ လက်အောက်ခံမန်နေဂျာ မပါဝင်ချေ။

(စ-စ) "ပြင်ပလုပ်သား" ဆိုသည်မှာ ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ကိရိယာများကို ပေးအပ်သောသူ၏ အုပ်ချုပ်မှု သို့မဟုတ် ကွပ်ကဲမှုအောက်တွင် မဟုတ်သည့် မိမိ၏နေအိမ် သို့မဟုတ် အခြားနယ်မြေတွင်ယူ၍ သန့်စင်ရန်၊ ဖွတ်လျော်ရန်၊ ပြောင်းလဲရန်၊ ပြုပြင်ရန်၊ ပြီးစီးအောင် လုပ်ဆောင်ရန်၊ မွမ်းမံရန် သို့မဟုတ် ရောင်းချနိုင်အောင် ပြုပြင်ရန်အတွက် ပြင်ပသို့ ပေးအပ်ခြင်းခံရသူကို ဆိုလိုသည်။

(ဆ) "တစ်စိတ်တဒေသ မသန်စွမ်းမှု" ဆိုသည်မှာ ထိုမသန်စွမ်းမှုသည် ယာယီဖြစ်ပါက မသန်စွမ်းမှု ဖြစ်စေသည့် မတော်တဆထိခိုက်မှုဖြစ်ပွားစဉ်က လုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်းတခုခု၌ ထိုအလုပ်သမား၏ ဝင်ငွေရှာနိုင်စွမ်းကို လျော့ပါးသွား စေသည့် မသန်စွမ်းမှုကို ဆိုလိုသည်။ မသန်စွမ်းမှုသည် အမြဲတမ်းဖြစ်ပါက ထိုစဉ်က လုပ်ကိုင် နိုင်သည့် လုပ်ငန်းတိုင်းတွင် ဝင်ငွေရှာနိုင်စွမ်း လျော့ပါးသွားစေသည့် မသန်စွမ်းမှုကို ဆိုလိုသည်။ ဇယား(၁)တွင် ဖော်ပြထားသော ထိခိုက်မှုတိုင်းသည် အမြဲတမ်း တစ်စိတ်တဒေသ မသန်စွမ်းမှုကို ဖြစ်စေသည် ဟု မှတ်ယူရမည်။

(ဇ) "ပြဋ္ဌာန်း" သည် ဆိုသည်မှာ ဤအက်ဥပဒေအရ ပြုလုပ်သည့် နည်းဥပဒေများ အရ ပြဋ္ဌာန်းခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

(ဈ) "အရည်အချင်း ပြည့်စုံသော ဆေးဝါးကုသသူ" ဆိုသည်မှာ ၁၈၅၈ ခုနှစ် ဆေးအက်ဥပဒေ သို့မဟုတ် ထိုအက်ဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့် အက်ဥပဒေ

သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံ ဆေးအက်ဥပဒေ သို့မဟုတ် ဆေးဝါးကုသသူများ၏ မှတ်ပုံတင်စာအုပ်ထားရှိရန် ပြဋ္ဌာန်းသည့် တော်လှန်ရေးကောင်စီ၏ ဥပဒေတခုခုအရ မှတ်ပုံတင်ထားသူကို ဆိုလိုသည်။

(ည) x x x x x

(ဋ) "သင်္ဘောသား" ဆိုသည်မှာ၊ သင်္ဘောတစင်း၏ လုပ်သားစုထဲတွင် ပါဝင်သူ တဦးဦးကို ဆိုလိုသည်။ သို့ရာတွင် သင်္ဘောကို အုပ်ချုပ်သူမပါဝင်ချေ။

(ဌ) "လုံးဝမသန်စွမ်းမှု" ဆိုသည်မှာ ထိုမသန်စွမ်းမှုဖြစ်စေသည့် မတော်တဆ ထိခိုက်မှု ဖြစ်ပွားစဉ်က အလုပ်သမားတစ်ဦး လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းအားလုံးကို မလုပ်နိုင်စေအောင် ဖြစ်စေသည့် ယာယီ သို့မဟုတ် အမြဲတမ်း မသန်စွမ်းမှုကို ဆိုလိုသည်။ မျက်စိနှစ်လုံးစလုံး အမြဲတမ်းကွယ်သွားမှု ဖြစ်ပါက သို့မဟုတ် ဇယား(၁) တွင်ဖော်ပြထားသော ထိခိုက်မှုများနှင့် ယှဉ်လျက် ဖော်ပြထားသည့် ဝင်ငွေရှာ နိုင်စွမ်းဆုံးရှုံးမှု စုစုပေါင်းသည် တစ်ရာရာခိုင်နှုန်း ပြည့်အောင် ထိခိုက်မှုများဖြစ်ပါ က အမြဲတမ်းလုံးဝ မသန်စွမ်းမှု ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

(ဍ) "အခကြေးငွေ" ဟုဆိုရာ၌ အလုပ်ရှင်ကပေးသည့် ခရီးစရိတ် သို့မဟုတ် ခရီး သွားလာရန်အတွက် လျော့ပေါ့ပေးငွေ သို့မဟုတ် ပင်စင် သို့မဟုတ် အိုနာစာရန် ပုံငွေအတွက် လုပ်သား၏ အလုပ်ရှင်က ပေးသွင်းငွေ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း သဘော အရ ကျခံရန်အတွက် အလုပ်သမားအား ပေးသည့် အထူးစရိတ် ချေးငွေများမှလွဲ၍ ငွေကြေးအားဖြင့် သတ်မှတ်နိုင်သည့် အခွင့်အရေး သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့်တို့ ပါဝင်သည်။

(ဎ) "အလုပ်သမား" ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်တဦးထံတွင် ကာယအလုပ်ကို ဖြစ်စေ၊ စာရေးစာချီ အလုပ်ကို ဖြစ်စေ၊ အခြားအလုပ်ကိုဖြစ်စေ လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် အတိ အလင်းဖော်ပြ၍ သော်လည်းကောင်း၊ သဘောသက်ရောက်စေ၍ သော် လည်းကောင်း၊ စာဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ နှုတ်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း အလုပ်လုပ် ရန် သဘောတူညီချက် သို့မဟုတ် အလုပ်သင်ရန် သဘောတူညီချက် ချုပ်ဆိုသူ သို့မဟုတ် သဘောတူညီချက်ဖြင့် အလုပ်လုပ်သူကို ဆိုလိုသည်။ ထို့အပြင် ယာဉ် သို့မဟုတ် ရေယာဉ်တစ်ခုခုကို ငှားရမ်းဝယ်ယူ သည့်သဘောတူညီချက်ဖြင့် မဟုတ်ဘဲ သတ်မှတ်ထားသော ကြေးငွေကို ပေး၍ဖြစ်စေ၊ ရရှိသောဝင်ငွေထဲမှ ဝေစုပေး၍ဖြစ်စေ၊ အခြားနည်းဖြင့် ဖြစ်စေ ပိုင်ရှင်ထံမှ သဘောတူညီချက်နှင့် ငှားရမ်း၍ ပြေးဆွဲသူကို ဆိုလိုသည်။ သို့ရာတွင် အောက်ပါတို့ မပါဝင်ချေ-

(က) တစ်လလျှင် ကျပ် ၄၀,၀/- ထက်ပိုရရှိသည့် ကာယလုပ်သားမဟုတ် သော အခြားအလုပ်သမား သို့မဟုတ်

(ခ) လယ်ယာ အလုပ်သမား။ ဆိုလိုသည်မှာ လွန်ခဲ့သော တဆယ့်နှစ်လ အတွင်းတွင် တနေ့နေ့၌ လူဦးရေနှစ်ဆယ့်ငါးယောက် သို့မဟုတ် ထိုထက်ပို၍ ခိုင်းစေသည့် မြေပေါ်၌ ရော်ဘာ၊ ကော်ဖီ၊

လက်ဖက်ခြောက်၊ စင်ကို နာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများမှတစ်ပါး အခြားစိုက်ပျိုးရေးတွင် လုပ်ကိုင်သူ သို့မဟုတ်

(ဂ) ကလပ်တခုမှငှားရမ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ အခကြေးငွေ ပေး၍ သော်လည်းကောင်း၊ ကစားခုန်စားမှုအတွက် သို့မဟုတ် အပန်းဖြေမှုအတွက် ခိုင်းစေထားသူလည်း မဟုတ်သည့်အပြင် အလုပ်ရှင်၏ ကုန်သွယ်ရေး သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် မသက်ဆိုင်သော အခြားအလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်ရသည့် ယာယီ အလုပ်သမား သို့မဟုတ်

(ဃ) ပြည်ထောင်စု မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကြည်း၊ ရေ၊ လေ တပ်ဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် အမှုထမ်းဆောင်နေသူ သို့မဟုတ်

(င) ပြည်သူ့ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင် အမှုထမ်း သို့မဟုတ်

(စ) ပြင်ပလုပ်သား သို့မဟုတ်

(ဆ) နေအိမ်၌ အတူနေထိုင်သည့် အလုပ်ရှင်၏ မိသားစု

ရှင်းလင်းချက်။ ဤပုဒ်မခွဲအရ အလုပ်ရှင်၏ မိသားစုဆိုရာ၌ ဇနီး သို့မဟုတ် လင်ယောက်ျား၊ မိခင်၊ ဘခင်၊ အဘိုး၊ အဘွား၊ ပထွေး၊ မိထွေး၊ သား၊ သမီး၊ မြေးထီး၊ မြေးမ၊ လင်ပါမယားပါသား၊ လင်ပါမယားပါသမီး၊ ညီ၊ အစ်ကို၊ ညီမ၊ အစ်မ၊ ဖအေတူ မအေကွဲ သို့မဟုတ် မအေတူ ဖအေကွဲ ဖြစ်သောညီ၊ အစ်ကို၊ ညီမ၊ အစ်မတို့ကို ဆိုလိုသည်။

(၂) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိ၍ သေဆုံးသော အလုပ်သမားကို ရည်ညွှန်းရာ၌ ထိုအလုပ်သမား၏ မှီခိုသူများအားလုံး သို့မဟုတ် အသီးသီး အကျုံးဝင်သည်။

(၃) ဤအက်ဥပဒေပါ ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် ဒေသဆိုင်ရာအာဏာပိုင် သို့မဟုတ် အစိုးရဌာနခွဲတခုခု၏ အာဏာ သို့မဟုတ် တာဝန်များကို လုပ်ဆောင်ချက်သည် အကယ်၍ ဆန့်ကျင်သော ရည်ရွယ်ချက် မပေါ်ပေါက်ပါက ထိုအာဏာပိုင် သို့မဟုတ် ဌာနခွဲ၏ ကုန်သွယ်ရေး သို့မဟုတ် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းဟု မှတ်ယူရမည်။

အခန်း(၂)

အလုပ်သမား လျော်ကြေး။

လျော်ကြေးပေးရန် အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်

၃။ (၁) အကယ်၍ အလုပ်သမား တစ်ဦးသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်အတွင်း၌ ထိုအလုပ်မှ ဖြစ်ပေါ်သည့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုဖြစ်ပါက ၎င်း၏အလုပ်ရှင်သည် ဤအခန်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် ပြဌာန်းချက်များအတိုင်း လျော်ကြေးပေးရန်အတွက် တာဝန်ရှိစေရမည်။

သို့ရာတွင် သေဆုံးစေသော ဒဏ်ရာရရှိမှုမဟုတ်လျှင် အလုပ်ရှင်သည် အောက်ပါ အချက်များကို တိုက်ရိုက်အကြောင်းပြု၍ ရရှိသည့် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုအတွက် တာဝန် မရှိစေရ-

- (က) အလုပ်သမားသည် ထိုအချိန်၌ သေရည်သေရက်ကို သောက်စားထား၍သော် လည်းကောင်း၊ ဆေးဝါးများ မှီဝဲထား၍သော်လည်းကောင်း၊ မူးယစ်ထုံထိုင်း နေခြင်း သို့မဟုတ်
- (ခ) အလုပ်သမားများ ဘေးအန္တရာယ် မဖြစ်စေရန်အတွက် အတိအလင်း ကြေညာ ထားသောအမိန့်၊ သို့မဟုတ် စည်းကမ်းများကို အလုပ်သမားက တမင် သက်သက် မလိုက်နာခြင်း သို့မဟုတ်
- (ဂ) အလုပ်သမား၏ ဘေးအန္တရာယ် ကာကွယ်ရန်အတွက် ပြုလုပ်ပေးထား သည့် အကာအကွယ်များကို သိလျက်နှင့် တမင်သက်သက်ဖယ်ရှားပစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အရေးမထားခြင်း။

(၂) အကယ်၍ အလုပ်သမားတဦးသည် အလုပ်ရှင်တဦးထံ၌ ဇယား ၃ စာရင်း(က) တွင် ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်တခုခုကို ခြောက်လထက်မနည်း တဆက်တည်း လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီးနောက် ယင်းအလုပ်၌ ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိသည်ဟု ထိုစာရင်း၌ ဖော်ပြထားသည့် ရောဂါဝေဒနာ စွဲကပ်လာပါက ထိုရောဂါဝေဒနာသည် ဤပုဒ်မတွင် ဖော်ပြထားသည့် မတော်တဆ ထိခိုက် မှုဟုယူဆရမည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်သည် ထိုကဲ့သို့ မဟုတ်ကြောင်းကို သက်သေ မပြ နိုင်ပါက မတော်တဆ ထိခိုက်မှုသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ် အတွင်း၌ ထိုအလုပ်မှ ဖြစ်ပေါ် ခြင်း ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

ရှင်းလင်းချက်။ ။ ဤအပိုဒ်ခွဲအရ အခြားအလုပ်ရှင်တဦးထံတွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် လုပ်သက် မပါဝင်သော လုပ်သက်ကို တဆက်တည်း ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

(၃) အကယ်၍ အလုပ်သမားတဦးသည် ဇယား ၃ စာရင်း(ခ)တွင် ဖော်ပြထားသည့် ရောဂါ ဝေဒနာ တစ်ခုခုကိုစွဲကပ်၍ အရည်အချင်းနှင့် ပြည့်စုံသော ဆေးဝါးကုသသူက ထိုမသန် စွမ်းမှု ဖြစ်ပွားသည့်နေ့မတိုင်မီ တစ်ဆယ့်နှစ်လအတွင်း၌ လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် အလုပ်တခုခု ကြောင့် ထိုရောဂါဝေဒနာ တိုက်ရိုက်ဖြစ်ပွားခဲ့သည်ဟု ထောက်ခံပါက ထိုရောဂါဝေဒနာသည် ဤပုဒ်မခွဲတွင် ဖော်ပြထားသည့် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုဟုမှတ်ယူရမည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင် သည် ထိုကဲ့သို့ မဟုတ်ကြောင်းကို သက်သေမပြနိုင်ပါက မတော်တဆ ထိခိုက်မှုသည် အထက်ဖော်ပြပါ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်အတွင်း၌ ထိုအလုပ်မှ ဖြစ်ပေါ်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။ ထိုရောဂါဝေဒနာ ဖြစ်ပွားစေသည့်အလုပ်ကို အဆိုပါဆယ့်နှစ်လ အတွင်း၌ အလုပ်သမားအား နောက်ဆုံးစေခိုင်းသူ အလုပ်ရှင်ထံမှ လျော်ကြေးငွေကို ပြန်လည် တောင်းခံစေရမည်။

(၄) တော်လှန်ရေးကောင်စီ ဥက္ကဋ္ဌသည် မိမိ၏ကြံရွယ်ချက်ကို သုံးလထက် မနည်း ကြိုတင်၍ ပြန်တမ်းတွင်ကြေညာပြီး နောက်ဇယား ၃၊ စာရင်း(က)တွင် ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်အကိုင် စာရင်းတွင် မည်သည့်အလုပ်အကိုင်ကိုမဆို အလားတူပြန်တမ်း ထုတ်ပြန်၍

ဖြည့်စွက်ထည့်သွင်းနိုင်သည်။ ထို့ပြင်ထိုဖြည့်စွက် ထည့်သွင်းသည့် အလုပ်အကိုင်များနှင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်ဟု ဤပုဒ်မအရ မှတ်ယူရမည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ရောဂါစာရင်းကို သတ်မှတ်ပေးရမည်။ ထိုအခါ ထိုရောဂါများသည် ထိုအလုပ်အကိုင်များတွင် ဖြစ်တတ်သည် ဟု ဤအက်ဥပဒေအရ ကြေညာထားသည့် ယင်းအလုပ် အကိုင်ဆိုင်ရာရောဂါများ ဖြစ်သကဲ့ သို့ ပုဒ်မခွဲ ၂ တွင်ပါရှိသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် သက်ဆိုင်စေရမည်။

(၅) တော်လှန်ရေးကောင်စီဥက္ကဋ္ဌသည် မိမိ၏ကြံရွယ်ချက်ကို သုံးလထက်မနည်းကြိုတင် ၍ ကြေညာပြီးနောက် ဇယား ၃၊ စာရင်း (ခ) တွင် ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ရောဂါစာရင်းတွင် မည်သည့်ရောဂါကိုမဆို အလားတူပြန်တမ်း ထုတ်ပြန်၍ ဖြည့်စွက်ထည့် သွင်းနိုင်သည်။ ထိုအခါ ထိုရောဂါများသည် ထိုအလုပ်အကိုင်များတွင် ဖြစ်တတ်သည် ဟု ဤဥပဒေအရ ကြေညာထားသည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ရောဂါများ ဖြစ်သကဲ့သို့ ပုဒ်မခွဲ ၃ တွင် ပါရှိသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် သက်ဆိုင်စေရမည်။

(၆) ပုဒ်မခွဲ (၂) နှင့် (၃) တို့တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်မှလွဲ၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ် အတွင်း၌ ထိုအလုပ်မှဖြစ်ပေါ်သည့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုကို တိုက်ရိုက်အကြောင်းပြုသော ရောဂါ မဟုတ်လျှင် မည်သည့် ရောဂါတခုခုအတွက်မျှ အလုပ်သမားအား လျော်ကြေးမပေးရ။

(၇) အလုပ်သမားတယောက်သည် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အခြားသူတဦးအား တရားမ ရုံးတခုတွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုအတွက် နစ်နာကြေးရရှိရန် တရားစွဲဆိုထားပြီး ဖြစ်ပါက ဤအက်ဥပဒေပါ မည်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်ကမဆို ထိုသူအား လျော်ကြေးရပိုင်ခွင့် ပေးအပ် သည်ဟုမမှတ်ယူရ။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားတယောက်သည် တရားရုံးများတွင် အောက်ပါ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများအတွက် နစ်နာကြေးရရှိရန် တရားစွဲဆိုနိုင်ခွင့် မရှိစေရ-

- (က) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုအတွက် လျော်ကြေးမင်းကြီးထံတွင် လျော်ကြေး ရရှိရန် တောင်းဆိုလွှာ တင်ထားပြီးဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ်
- (ခ) ဤဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားချက်များနှင့်အညီ လျော်ကြေးပေးရန် အလုပ် သမားနှင့်၎င်း၏ အလုပ်ရှင်တို့ သဘောတူညီချက် ရရှိပြီးဖြစ်ခြင်း။

လျော်ကြေးပမာဏ

၄။ (၁) ဤအက်ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ လျော်ကြေးပေးရမည့်ငွေပမာဏမှာ အောက်ပါ အတိုင်းဖြစ်စေရမည်-

- (က) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုကြောင့် သေဆုံးပါက -
 - (၁) လူကြီးဖြစ်လျှင် ဤအက်ဥပဒေအရ တွက်ချက်ထားသည့် အလုပ်သမား၏ တစ်လအတွက် အခကြေးငွေ၏ ၃၆ ဆနှင့် ညီမျှသော ကြေး ငွေ၊
 - သို့ရာတွင် ထိုကိစ္စမျိုးတွင် အနည်းဆုံးနှင့် အများဆုံးပေးရ မည့်ငွေတို့မှာ ကျပ် ၂၀၆၀/- နှင့် ကျပ် ၇၂၀၀/- အသီးသီး ဖြစ်ရမည်။
 - (၂) လူငယ်ဖြစ်လျှင် - ကျပ်နှစ်ရာ။
- (ခ) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုကြောင့် အမြဲတမ်း လုံးဝမသန်စွမ်းမှုဖြစ်ပါက -

(၁) လူကြီးဖြစ်လျှင် ဤအက်ဥပဒေအရ တွက်ချက်ထားသည့် အလုပ်သမား၏ တစ်လအတွက် အခကြေးငွေ၏ ၁၄၀ရာခိုင်နှုန်း၏ ၃၆ ဆနှင့် ညီမျှသောကြေးငွေ၊

သို့ရာတွင် ထိုကိစ္စမျိုးတွင် အနည်းဆုံးနှင့် အများဆုံး ပေးရမည့်ငွေ တို့မှာ ကျပ် ၃၀၂၄/- နှင့် ကျပ် ၁၀၀၈၀/- အသီးသီး ဖြစ်ရမည်။

(၂) လူငယ်ဖြစ်လျှင် ကျပ် တစ်ထောင်နှစ်ရာ။

(ဂ) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုကြောင့် အမြဲတမ်းတစ်စိတ်တစ်ဒေသ မသန်စွမ်းမှုဖြစ် ပါက -

(၁) ဇယား၁ တွင် ဖော်ပြထားသည့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိ မှုမျိုးဖြစ်လျှင် အမြဲတမ်းလုံးဝ မသန်စွမ်းမှုအတွက် ပေးရမည့် လျော်ကြေးကိုမူတည်လျက်၊ ထိုဇယားပါ လုပ်အားဆုံးရှုံးမှု ရာခိုင်နှုန်းအလိုက် တွက်၍ပေးသော လျော်ကြေးနှုန်း။

(၂) ဇယား ၁ တွင် ဖော်ပြထားသည့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုမျိုးဖြစ်လျှင် အမြဲတမ်းလုံးဝမသန်စွမ်းမှုအတွက် ပေးရမည့် လျော်ကြေးကိုမူတည်လျက် အချိုးကျ လုပ်အားဆုံးရှုံးမှု ရာခိုင်နှုန်းအလိုက် တွက်၍ပေးသော လျော်ကြေးနှုန်း။

ရှင်းလင်းချက်။ မတော်တဆထိခိုက်မှု တခုကြောင့် ဒဏ်ရာရမှု တခုထက်ပို၍ ဖြစ်ပါက အမြဲတမ်း တစ်စိတ်တစ်ဒေသ မသန်စွမ်းမှုအတွက် ပေးရမည့် လျော်ကြေးငွေများကို ပေါင်းရမည်။ သို့ရာတွင်ထိုလျော်ကြေးငွေပေါင်းသည် ဒဏ်ရာရမှုများကြောင့် အမြဲတမ်းလုံးဝ မသန်စွမ်းမှု ဖြစ်ခဲ့လျှင် ပေးရမည့် လျော်ကြေးငွေထက် မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ မပိုစေရ။

(ဃ) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုကြောင့် လုံးဝဖြစ်စေ၊ တစ်စိတ်တစ်ဒေသဖြစ်စေ၊ ယာယီ မသန်စွမ်းမှုဖြစ်ပါက မသန်စွမ်းမှုဖြစ်သည့်နေ့မှ တစ်ဆယ့်ခြောက်ရက်မြောက် သောနေ့တွင်လည်းကောင်း၊ ထို့နောက်တွင် မသန်စွမ်းမှုဖြစ်နေသည့်ကာလနှင့် ငါးနှစ်ကာလတို့အနက် တိုသောကာလ အတွင်းတွင်လည်းကောင်း၊ လဝက်တကြိမ် ထုတ်ပေးငွေကို အောက်ပါအတိုင်း ထုတ်ပေးရမည်-

(၁) လူကြီးတယောက်ဖြစ်လျှင်၊ ဤဥပဒေအရ တွက်ချက်သည့် အလုပ်သမား၏ တလအတွက် အခကြေးငွေ၏ သုံးပုံတပုံနှင့် ညီမျှသောငွေ၊

(၂) လူငယ်တယောက်ဖြစ်ပါက သူ၏တလအတွက် အခကြေးငွေ၏ တဝက်၊ သို့ရာတွင် ကျပ်သုံးဆယ်ထက်မပိုစေရ။

သို့ရာတွင် -

(က) တလုံးတခဲတည်း ထုတ်ပေးငွေ သို့မဟုတ် ပထမဆုံး လဝက်တစ်ကြိမ် ထုတ်ပေးငွေများ မရရှိမီ မသန်စွမ်းမှုဖြစ်နေသည့် ကာလအတွင်း၌

လျော်ကြေးအဖြစ် အလုပ်ရှင်ထံမှ အလုပ်သမားရရှိခဲ့သော ထုတ်ပေးငွေ သို့မဟုတ် စရိတ်ငွေများကို အလုပ်သမားရရှိရန်ဖြစ်သည့် တလုံးတခဲတည်း ထုတ်ပေးငွေ သို့မဟုတ် လဝက်တစ်ကြိမ် ထုတ်ပေးငွေများမှ နှုတ်ယူရမည်။

(ခ) မတော်တဆထိခိုက်မှုမဖြစ်မှီက အလုပ်သမားရရှိသော တလအတွက် အခကြေးငွေ၏ တဝက်သည် မတော်တဆ ထိခိုက်မှု ဖြစ်ပွားပြီးနောက် သူရရှိနေသော တလအတွက်အခကြေးငွေ၏ တဝက်ထက်ပိုမိုနေပါက လဝက်တစ်ကြိမ် ထုတ်ပေးငွေသည် ထိုပိုငွေထက် မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ မပိုစေရ။

(ဂ) အလုပ်သမား၏ မသန်စွမ်းမှု ကာလသည် ဆယ်ရက် သို့မဟုတ် ၎င်းထက်နည်းပါက မသန်စွမ်းမှုဖြစ်သည့် ပထမ လေးရက်အတွက် လျော်ကြေးမပေးရ။

(င) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုကြောင့် အလုပ်သမားသည် အခြားသူတဦး၏ အမြဲတစေ ကူညီမှုရရှိရန် လိုအပ်သောကိစ္စများတွင် ထိုထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုအတွက် လျော်ကြေးပေးရန်ငွေ၏ နှစ်ဆယ့်ငါးရာခိုင်နှုန်းနှင့်ညီမျှသော အပိုလျော်ကြေးကို ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသော အလုပ်သမားအားပေးရမည်။

(၂) မသန်စွမ်းမှုသည်လဝက်တစ်ကြိမ် ထုတ်ပေးရန် အချိန်ကျသောရက်သို့ မရောက်မှီ ပြီးဆုံး၍သွားပါက ထိုလဝက်အတွက် ပေးရမည့်ငွေကို ယင်းလဝက်အတွင်း၌ မသန်စွမ်းမှုဖြစ်သည့် အချိန်ကာလ၏ အချိုးကျအတိုင်းတွက်၍ ပေးရမည်။

(၃) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသော အလုပ်သမားသည် လိုအပ်သည်ဟု အသိအမှတ်ပြုထားသော ခြေတုလက်တုများနှင့် ခွဲစိတ်ကုသမှုဆိုင်ရာ ကိရိယာများကို အလုပ်ရှင်က ထုတ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် အသစ်လဲလှယ်ပေးခြင်း ခံထိုက်လောက်အောင် ဒဏ်ရာရမှု ဖြစ်ပါက အဆိုပါ ကိရိယာများရရှိရန် သို့မဟုတ် အသစ်လဲလှယ်ရန် ကုန်ကျမည့်စရိတ်အတွက် တလုံးတခဲတည်း လျော်ကြေးငွေကို ဒဏ်ရာရသော အလုပ်သမားအား ထုတ်ပေးရမည်။ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုအတွက် ပေးရမည့် လျော်ကြေးငွေ၏ တဆယ်ရာခိုင်နှုန်းထက် ပိုမည်မဟုတ်သောကြောင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုအတွက် ပေးရမည့်လျော်ကြေးငွေ ထုတ်ပေးချိန် သို့မဟုတ် ပြန်ပြင်ချိန်၌ ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရမည်။

အခကြေးငွေတွက်ချက်နည်း

၅။ (၁) ဤအက်ဥပဒေတွင် ဤအက်ဥပဒေအလို့ငှာ “တလအတွက်အခကြေးငွေ” ဆိုသည့် စကားရပ်မှာ လစဉ်ပေးသည်ဖြစ်စေ၊ အခြားမည်သည့်ကာလအားဖြင့် ပေးသည်ဖြစ်စေ၊ ပစ္စည်းနှုန်းဖြင့် ပေးသည်ဖြစ်စေ၊ တလအလုပ် လုပ်ကိုင်သည့်အတွက် ပေးရမည့်အခကြေးငွေကို ဆိုလို သည်။ ၎င်းကို အောက်ပါအတိုင်း တွက်ချက်ရမည် -

(က) အလုပ်သမားသည် လျော်ကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိသည့် အလုပ်ရှင်ထံတွင် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုမဖြစ်ပွားမှီ တဆက်တည်း တဆယ့်နှစ်လထက် မနည်း အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါက၊ အလုပ်သမား၏ တလအတွက် အခကြေးငွေသည် ထိုတဆယ့်နှစ်လ အချိန်ကာလအတွင်း၌ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား ပေးရမည့်အခကြေးငွေစုစုပေါင်း၏ တဆယ့်နှစ်ပုံ တစ်ပုံ ဖြစ်စေရမည်။

(ခ) အလုပ်သမားသည် လျော်ကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိသည့် အလုပ်ရှင်ထံတွင် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုမဖြစ်ပွားမှီ တဆက်တည်းလုပ်ခဲ့သည့် လုပ်သက်သည် တလထက်နည်းပါက ထိုအလုပ်သမား၏ တလအတွက် အခကြေးငွေသည် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုမဖြစ် ပွားမှီတဆက်တည်း တဆယ့်နှစ်လအတွင်း၌ ယင်းအလုပ်ရှင် ထံ၌ အလားတူ အလုပ်ကိုလုပ်ကိုင်ခဲ့သော အလုပ်သမား တစ်ဦးရရှိသည့် တလအတွက် ပျမ်းမျှ လုပ်ခအတိုင်း ပင်ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။ သို့မဟုတ် ထို့ကဲ့သို့ လုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားမရှိပါက ယင်းအရပ်ဒေသ၌ အလားတူအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားတစ်ဦးရရှိသည့် တစ်လအတွက် ပျမ်းမျှလုပ်ခအတိုင်း ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူ ရမည်။

(ဂ) အခြားကိစ္စများတွင် တစ်လအတွက် အခကြေးငွေသည် လျော်ကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိသော အလုပ်ရှင်ထံမှ မတော်တဆထိခိုက်မှု မဖြစ်ပွားမှီ တဆက်တည်း လုပ်ကိုင်ခဲ့သော နောက်ဆုံးတဆက်တည်း လုပ်သက်အတွက်ရရှိသည့် အခကြေးငွေ စုစုပေါင်းကို ထိုလုပ်သက်ကာလ၏ ရက်စုစုပေါင်းနှင့်စား၍ ရရှိသောငွေ၏ အဆ သုံးဆယ်ဖြစ်စေရမည်။

ရှင်းလင်းချက်။ ဤပုဒ်မ အလို့ငှာ တဆက်တည်း တဆယ့်လေးရက်ထက်ပို၍ အလုပ် ပျက်ရက်မရှိသော လုပ်သက်ကို တဆက်တည်း လုပ်သက်ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူ ရမည်။

(၂) x x x x x

ပြန်လည်စိစစ်ခြင်း

၆။ (၁) အလုပ်ရှင်ကသော် လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားကသော် လည်းကောင်း၊ အလုပ် သမား၏အခြေအနေ ပြောင်းလဲသွားကြောင်း အရည်အချင်းပြည့် ဆရာဝန်တစ်ဦး၏ ထောက်ခံချက်နှင့်အတူ လျှောက်ထားလျှင် နှစ်ဘက်အမှုသည်များ၏ သဘောတူညီချက် အရဖြစ်စေ၊ လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ အမိန့်အရဖြစ်စေ၊ ဤဥပဒေနှင့်အညီ ပေးရန်ဖြစ်သော မည်သည့် လဝက်တကြိမ် ထုတ်ပေးငွေကိုမဆို လျော်ကြေးမင်းကြီးက ပြန်လည်စိစစ်နိုင် သည် သို့မဟုတ် အဆိုပါ ထောက်ခံချက်မပါဘဲ လျှောက်ထားလျှင် ဤအက်ဥပဒေအရ ပြုလုပ်သည့် နည်းဥပဒေများကို မဆန့်ကျင်စေဘဲ ထိုကဲ့သို့ပြန်လည် စိစစ်နိုင်သည်။

(၂) ဤပုဒ်မအရ ပြန်လည်စိစစ်သောအခါ မည်သည့်လဝက်တကြိမ် ထုတ်ပေးငွေကိုမဆို ဤအက်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို မဆန့်ကျင်စေဘဲ ဆက်လက်တည်စေခြင်း၊ တိုးမြှင့်ခြင်း၊ လျော့ချခြင်း သို့မဟုတ် ရပ်စဲခြင်း ပြုလုပ်နိုင်သည် သို့မဟုတ် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုသည်

အမြဲတမ်းမသန်စွမ်းမှုဖြစ်သွားကြောင်း တွေ့ရှိရပါက လဝက်တကြိမ် ထုတ်ပေးငွေအဖြစ်ဖြင့် ရရှိခဲ့ပြီးသောငွေများကို နုတ်၍အလုပ်သမား ရထိုက်သော တလုံးတခဲတည်း ထုတ်ပေးငွေအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲနိုင်သည်။

လဝက်တစ်ကြိမ်ပေးငွေများကိုပြောင်းလဲခြင်း

၇။ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီလျှင်သော်လည်းကောင်း နှစ်ဦးနှစ်ဘက် သဘောမတူကြ သော်လည်း ခြောက်လထက်မနည်းဆက်၍ ငွေများထုတ်ပေးပြီးဖြစ်ပါက၊ တဦးတဖက်က လျော်ကြေးမင်းကြီးထံ လျှောက်ထားလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ လဝက်တစ်ကြိမ် ထုတ်ပေးငွေများ ရပိုင်ခွင့်ကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီသော သို့မဟုတ် လျော်ကြေးမင်းကြီး ဆုံးဖြတ်သော ပမာဏ ရှိသည့် တလုံးတခဲတည်း ထုတ်ပေးငွေအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲနိုင်သည်။

လျော်ကြေးငွေခွဲဝေပေးခြင်း

၈။ (၁) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိ၍ သေဆုံးသူ အလုပ်သမားအတွက် လျော်ကြေးငွေကို လည်းကောင်း၊ အမျိုးသမီး သို့မဟုတ် တရားဥပဒေအရ စွမ်းဆောင်နိုင်မှု မရှိသေးသူအား တလုံးတခဲတည်း ပေးသည့်လျော်ကြေးငွေကိုလည်းကောင်း၊ လျော်ကြေးမင်းကြီးထံတွင် တင်သွင်းအပ်နှံခြင်းမှလွဲ၍ အခြားနည်းဖြင့် မပေးရ၊ ထို့အပြင် အလုပ်ရှင်က တိုက်ရိုက် ထုတ်ပေးခြင်းကို လျော်ကြေးငွေ ပေးခြင်းဖြစ်သည်ဟု မမှတ်ယူရ။

သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်သည် သေဆုံးသူအလုပ်သမား၏ မှီခိုသူ တဦးဦးအား လျော်ကြေး ကြိုတင်ငွေအဖြစ် စုစုပေါင်း တစ်ရာကျပ်ထက် မပိုသည့်ငွေကို ထုတ်ပေး နိုင်သည်။ ထိုမှီခိုသူအားပေးရန်ဖြစ်သည့် လျော်ကြေးငွေထက်မပိုသော ယင်းကြိုတင် လျော်ကြေးငွေကို လျော်ကြေးမင်းကြီးက မှီခိုသူအားပေးရမည့် လျော်ကြေးငွေမှ နှုတ်ယူ ပြီးလျှင် အလုပ်ရှင်အား ပြန်လည်ပေးရမည်။

(၂) လျော်ကြေးအဖြစ်ပေးရန်ဖြစ်သည့် ငွေတစ်ဆယ်ကျပ်ထက် မနည်းသော အခြား ငွေကို လျော်ကြေးရထိုက်သူ၏ကိုယ်စား လျော်ကြေးမင်းကြီးထံ အပ်နှံနိုင်သည်။

(၃) လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ ငွေရရှိကြောင်း ပြေစာသည် သူထံတွင် အပ်နှံထားသော လျော်ကြေးနှင့်ပတ်သက်၍ လုံလောက်သော ဆောင်ရွက်ချက်ဖြစ်စေရမည်။

(၄) ပုဒ်မခွဲ(၁)အရ သေဆုံးသူ အလုပ်သမားအတွက် လျော်ကြေးအဖြစ် အပ်နှံငွေကို ရရန်ရှိသောအခါတွင် လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် တကယ်ကုန်ကျသည့် အလုပ်သမား၏ အသုဘစရိတ်အတွက် နှစ်ဆယ့်ငါးကျပ်ထက်မပိုအောင် နှုတ်ယူပြီးနောက် စရိတ်ကုန်ကျ ခံထားသူအား ပေးရမည်။ ထို့ပြင်လိုအပ်သည်ဟုယူဆလျှင် မိမိသင့်လျော်သည့် ထင်သည့် နည်းလမ်းအတိုင်း နို့တစ်စာထုတ်ပြန်၍ သော်လည်းကောင်း၊ မှီခိုသူတစ်ဦးစီထံ နို့တစ်စာ ပေး၍သော်လည်းကောင်း၊ လျော်ကြေးငွေခွဲဝေရန်ကိစ္စကို ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် မိမိ သတ်မှတ်သည့်ရက်တွင် မိမိထံမှောက်သို့ လာရောက်ရန် မှီခိုသူများ ကို ခေါ်ယူနိုင်သည်။ လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် မိမိလိုအပ်သည်ဟုယူဆသော စုံစမ်းမှုများ ပြုလုပ်ပြီးသည့်နောက် မှီခိုသူများ မရှိဟုယူဆပါက ကြိုတင်ငွေပေးထားသူ အလုပ်ရှင်အား ကျန်ငွေကို ပြန် လည်၍ ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်က လျှောက်ထားပါက၊ လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် ခွဲဝေပေးမှု များကို အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည့် စာရင်းကိုပေးရမည်။

(၅) သေဆုံးသူ အလုပ်သမားအတွက် တင်သွင်းသည့် လျော်ကြေးငွေကို လျော်ကြေး မင်းကြီးက ပုဒ်မခွဲ(၄)အရ နှုတ်ယူရန်ရှိသည်ကို နှုတ်ယူပြီးနောက် သေဆုံးသူ၏ မှီခိုသူများ ကိုဖြစ်စေ၊ မှီခိုသူအချို့ကိုဖြစ်စေ၊ မိမိသင့်တော်သည်ဟု ထင်မြင်သည့် အချိုးကျအတိုင်း ခွဲ ဝေပေးနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ မှီခိုသူတစ်ဦးဦးကို ထုတ်ပေးနိုင်သည်။

(၆) လျော်ကြေးမင်းကြီးထံ တင်သွင်းအပ်နှံသော လျော်ကြေးငွေကို တစ်စုံတစ်ယောက် အားပေးရမည့်ကိစ္စ၌၊ ထိုသူသည် အမျိုးသမီး သို့မဟုတ် တရားဥပဒေအရ စွမ်းဆောင် နိုင်မှုမရှိသေးသူ မဟုတ်လျှင်၊ လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် ထိုငွေကို ထိုသူအား ထုတ်ပေးရ မည်။ အခြားကိစ္စများတွင် လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် ထိုငွေကိုထိုသူအား ထုတ်ပေးနိုင်သည်။

(၇) လျော်ကြေးမင်းကြီးထံတွင် တင်သွင်းအပ်နှံသော တစ်လုံးတစ်ခဲတည်းငွေကို အမျိုး သမီး သို့မဟုတ် တရားဥပဒေအရ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုမရှိသေးသူအား ထုတ်ပေးရမည် ဖြစ်ပါ ကထိုငွေကို ထိုအမျိုးသမီး၏အကျိုးငှာ သို့မဟုတ် တရားဥပဒေအရ မစွမ်းဆောင်နိုင် သေးစဉ် ထိုသူ၏အကျိုးငှာ လျော်ကြေးမင်းကြီး ညွှန်ကြားသည့်အတိုင်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း၊ အသုံးချခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့်စီမံခြင်း ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ထို့ပြင် တရားဥပဒေအရ မစွမ်းဆောင်နိုင်သေးသူအား လဝက်တကြိမ် ပေးငွေထုတ်ပေးရန်ရှိပါက လျော်ကြေးမင်းကြီး သည် မိမိ၏သဘောအလျောက်သော်လည်းကောင်း၊ ထိုကိစ္စအတွက် မိမိထံ လျှောက်လွှာ တင်သွင်းချက်အရ သော်လည်းကောင်း၊ ထိုငွေကို ထိုမစွမ်းဆောင်နိုင်မှုကာလတွင်း အလုပ်သမား၏ မှီခိုသူတစ်ဦးဦးအား ထုတ်ပေးရမည်ဟု အမိန့်ထုတ်နိုင်သည်။ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏ သက်သာချောင်ချိရေးကို ဖြစ်စေရန် အသင့်တော်ဆုံး ဖြစ်သည်ဟု မိမိ ထင်မြင်သော အခြားသူတစ်ဦးဦးအား ထုတ်ပေးရမည်ဟု အမိန့်ထုတ်နိုင်သည်။

(၈) ဤကိစ္စအတွက် မိမိထံလျှောက်လွှာ တင်သွင်းလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ အခြား အကြောင်းကြောင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် မိဘတစ်ဦးက၊ ကလေးများအပေါ်တွင်ဂရုတစိုက် မထိန်းသိမ်းသည့်အတွက် သို့မဟုတ် မှီခိုသူတစ်ဦးဦး၏ အခြေနေပြောင်းလဲသည့်အတွက် သို့မဟုတ် အခြားလုံလောက်သော အကြောင်းရှိသည့် အတွက် လျော်ကြေးငွေခွဲဝေရန် မိမိ၏အမိန့်ကိုဖြစ်စေ၊ မှီခိုသူတစ်ဦးဦးအားပေးရန်ငွေကို မည်သို့ရင်းနှီးရမည်၊ အသုံးချရမည် သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် စီမံရမည်ဟု ဖော်ပြသော မိမိ၏ အမိန့်ကိုဖြစ်စေ၊ ပြင်ဆင်သင့်သည်ဟု ယုံကြည်ကျေနပ်ပါက အမှုအခြေအနေကို လိုက်၍ မိမိတရားမျှတသည်ဟု ထင်မြင်သည့်အတိုင်း ယခင်အမိန့်ကိုပြင်ဆင်ရန် အမိန့် ချမှတ်နိုင်သည်။ သို့ရာတွင် တစ်စုံတစ်ဦးအား ထိခိုက်မည်ဆိုပါက အမိန့်ကို အဘယ်ကြောင့် မချမှတ်သင့်ကြောင်း အကြောင်းပြရန်ထိုသူအား အခွင့်အရေးမပေးဘဲ မချမှတ်ရ။ သို့မဟုတ် မှီခိုသူ တစ်ဦးဦးအား ပေးထားပြီးဖြစ်သောငွေကို ပြန်ပေးစေရမည့် မည်သည့်ကိစ္စတွင်မဆို ထိုအမိန့်ကို မချမှတ်ရ။

(၉) လူတစ်စုံတစ်ယောက်အား ပေးခဲ့သော လျော်ကြေးငွေသည် လိမ်လည်၍ သော် လည်းကောင်း၊ အယောင်ဆောင်၍ သော်လည်းကောင်း၊ အခြားမတရားသောနည်းလမ်း ဖြင့်သော်လည်းကောင်း ရယူခဲ့ခြင်းဖြစ်သောကြောင့် လျော်ကြေးမင်းကြီးသည်

ပုဒ်မခွဲ(ဂ)အရ အမိန့်ကိုပြင်ဆင်ပါက ထိုသူထံသို့ သို့မဟုတ် ထိုသူ၏ကိုယ်စား ပေးထားသောထိုငွေကို ပုဒ်မ ၃၁ တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် နည်းလမ်းအတိုင်း ပြန်လည်တောင်းခံနိုင်သည်။

လျော်ကြေးငွေကို လွှဲပြောင်းခြင်း၊ သိမ်းပိုက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် တောင်းဆိုခြင်း မပြုလုပ်ရ

၉။ ဤအက်ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားချက်များအရမူလွဲ၍၊ ဤအက်ဥပဒေအရပေးရမည့် တစ်လုံး တစ်လုံးထုတ်ပေးငွေ သို့မဟုတ် လဝက်တကြိမ် ထုတ်ပေးငွေများကို မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် တောင်းဆိုခွင့်ပြုနိုင်ခြင်းမရှိစေရ၊ သို့မဟုတ် သိမ်းပိုက်နိုင်ခွင့် မရှိ စေရ၊ သို့မဟုတ် တရားဥပဒေအရ၊ အလုပ်သမားကိုမှလွဲ၍ အခြားသူတစ်ဦးအား လွှဲပြောင်းနိုင်ခွင့် မရှိစေရ၊ သို့မဟုတ် တောင်းဆိုခွင့် တစ်ခုခုကို ထိုငွေနှင့်နှိုင်းခြင်းမပြုရ။

အကြောင်းကြားခြင်းနှင့် လျော်ကြေးတောင်းခံခြင်း

၁၀။ (၁) မတော်တဆထိခိုက်မှု ဖြစ်ပြီးနောက် မိမိဒဏ်ရာရသော အလုပ်အကိုင်မှ မိမိသဘော အလျောက် ထွက်ခွါသွားမီ အချိန်အတွင်း၌၊ ထိုမတော်တဆထိခိုက်မှုဖြစ်ကြောင်းကို ဤအက်ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် နည်းလမ်းအတိုင်း စောနိုင်သမျှစောစွာ အကြောင်း ကြားခြင်း မရှိလျှင် ၎င်း၊ ထိုမတော်တဆ ထိခိုက်မှုအတွက် လျော်ကြေးတောင်းခံခြင်းကို ထိခိုက်မှုဖြစ်ပြီး နောက်တစ်ဆယ့်နှစ်လအတွင်း သို့မဟုတ် သေဆုံးသောအမှုတွင် သေဆုံးမှု ဖြစ်သည့်နေ့မှ တစ်ဆယ့်နှစ်လအတွင်း ပြုလုပ်ခြင်းမရှိလျှင်၎င်း၊ မည်သည့် လျော်ကြေး တောင်းခံမှုကိုမျှ လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ ရှေ့မှောက်တွင် အရေးယူဆောင်ရွက်ခွင့်မရှိစေရ။

သို့ရာတွင် မတော်တဆထိခိုက်မှုသည် ပုဒ်မ ၃၀ ၏ ပုဒ်မခွဲ ၂ ပါပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် သက်ဆိုင်သော ရောဂါရမှုဖြစ်ပါက၊ အလုပ်သမားသည် ရောဂါရမှုကြောင့် မသန်စွမ်းမှုဖြစ် ၍တဆက်တည်း အလုပ်ပျက်သည့်ရက်များ၏ ပထမရက်တွင် ထိုထိခိုက်မှုဖြစ်ပွားသည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

သို့ရာတွင် အောက်ပါအမှုများ၌ အကြောင်းကြားမှု မရှိခြင်းကြောင့်သော် လည်းကောင်း၊ အကြောင်းကြားမှု ချွတ်ယွင်းခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ စည်းမျဉ်းနှင့် အညီမဟုတ်ခြင်းကြောင့် သော်လည်းကောင်း၊ လျော်ကြေးအမှု အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းကို အတားအဆီး မဖြစ်စေရ-

(က) အလုပ်ရှင်၏ ဥပစာ၌သော်လည်းကောင်း၊ ထိခိုက်မှု ဖြစ်ပွားချိန်တွင် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်က စေခိုင်းသူတစ်ဦးဦး၏ ကြီးကြပ် အုပ်ချုပ်မှုအောက်တွင် ထိုအလုပ်သမား အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသော နေရာ တစ်ခုခု၌သော်လည်းကောင်း၊ မတော်တဆ ထိခိုက်မှုဖြစ်ပွားပြီးလျှင် ထိုဥပစာ သို့မဟုတ် ထိုနေရာ၊ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ပိုင်သော ဥပစာပေါ်တွင် သော်လည်းကောင်း၊ ထိခိုက်မှုဖြစ်ပွားသည့်ဥပစာ သို့မဟုတ် နေရာ၏အနီး ပတ်ဝန်းကျင်မှ ထွက်ခွာသွားခြင်းမရှိဘဲ သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား သေဆုံးမှုအတွက် လျော်ကြေးတောင်းခံခြင်း သို့မဟုတ်၊

(ခ) မတော်တဆထိခိုက်မှု ဖြစ်ပွားချိန်၌ သို့မဟုတ် ထိုအချိန်တိုက်၌ အလုပ်ရှင်သည် ထိုထိခိုက်မှုဖြစ်ပွားကြောင်းကို အခြားဌာနတခုခုမှ သိရှိခြင်း၊

သို့ရာတွင် အကြောင်းကြားစာ ပို့ခြင်းကိုသော်လည်းကောင်း၊ တောင်းခံလွှာ တင်သွင်းခြင်းကိုသော်လည်းကောင်း၊ ဤပုဒ်မခွဲတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း အချိန်မီမပြု လုပ်ခဲ့သည့်တိုင်အောင် အကြောင်းကြားစာပို့ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် တောင်းခံလွှာ တင်သွင်းရန် ပျက်ကွက်ခြင်းသည် လုံလောက်သော အကြောင်းကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု မိမိ ယုံကြည်ကျေနပ်လျှင် လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် မည်သည့်လျော်ကြေး တောင်းခံလွှာကိုမဆို လက်ခံ၍ အဆုံးအဖြတ်ပေးနိုင်သည်။

(၂) ထိုအကြောင်းအကြားစာတိုင်းတွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရှိ သူ၏အမည်နှင့် နေရပ်လိပ်စာ အပြင်၊ မတော်တဆထိခိုက်မှု ဖြစ်သည့်ရက်စွဲနှင့် အကြောင်းအရင်းတို့ကို သာမန်စကား အသုံးအနှုန်းဖြင့် ရေးသားဖော်ပြရမည်။ ထိုအကြောင်းကြားစာကို အလုပ်ရှင်ထံ သော် လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်များထဲမှ တဦးဦးထံသော်လည်းကောင်း၊ ဒဏ်ရာရသူ အလုပ်သမား လုပ်ကိုင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့မဟုတ်၊ ကုန်သွယ်ရေး လုပ်ငန်းစိတ် အပိုင်းတခုခုကို စီမံအုပ်ချုပ်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်ထံတိုက်ရိုက် တာဝန်ခံရသူထံ သော် လည်းကောင်းပေးရမည်။

(၃) တော်လှန်ရေးကောင်စီဥက္ကဋ္ဌသည် သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်ရှင်အမျိုးအစားများ အား၊ အလုပ်သမားများစေခိုင်းထားသည့် ၎င်းတို့၏ဥပစာအတွင်း ပြဋ္ဌာန်းထားသော ပုံစံရှိ သည့်အကြောင်းကြားစာ၊ စာအုပ်တစ်ခုရှိရမည်ဟု ညွှန်ကြားနိုင်သည်။ ထိုစာအုပ်သည် ထိုဥပစာအတွင်း၌ အလုပ်လုပ်သည့် ဒဏ်ရာရသူ အလုပ်သမားနှင့်သူ၏ကိုယ်စား မှန်ကန်စွာ ဆောင်ရွက်သူ တစ်ဦးဦးသည် သင့်တော်သောအချိန်အားလုံးတွင် လွယ်ကူစွာ ကြည့်ရှုနိုင်စေရမည်။

(၄) ဤပုဒ်မခွဲအရပေးသော အကြောင်းကြားစာကို ပေးရန်ဖြစ်သော သူ၏နေအိမ်သို့ မဟုတ်ရုံး သို့မဟုတ် အလုပ်ဌာနသို့ ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ စာတိုက်မှ မှတ်ပုံတင်၍ဖြစ်စေ၊ အကြောင်းကြားစာ စာအုပ်ထားရှိပါက ထိုစာအုပ်ထဲတွင် ရေးသွင်း၍ဖြစ်စေ ပေးနိုင်သည်။

မတော်တဆထိခိုက်သေဆုံးမှုများအတွက် အလုပ်ရှင်ထံမှ အကြောင်းကြားစာများ တောင်းခံနိုင်ခွင့် အာဏာ

၁၀။ (က) (၁) အလုပ်သမား တစ်ဦးသည်သူ၏ အလုပ်ကိုအကြောင်းပြု၍ သူ၏အလုပ် တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေချိန်အတွင်း မတော်တဆ ထိခိုက်မှုကြောင့် သေဆုံး ကြောင်းကို လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် မည်သည့်နေရာမှမဆို သတင်းရရှိပါက အလုပ်သမား၏ အလုပ်ရှင်ထံသို့ သတ်မှတ်ထားသည့်ပုံစံအတိုင်း အလုပ်သမား သေဆုံးရပုံအဖြစ်အပျက်ကို ၎င်းအလုပ်ရှင်၏ ယူဆချက်အရသူသည် ထိုသေဆုံးမှု အတွက် လျော်ကြေးငွေတင်သွင်းရန် တာဝန်ရှိသည်။ မရှိသည်ကိုလည်းကောင်း၊ ပြဋ္ဌာန်းထားသောပုံစံအတိုင်း ဖော်ပြသည့်ထွက်ဆို စာတစ်စောင်ကို အကြောင်း ကြားစာပို့သည့်နေ့မှ ရက်သုံးဆယ်အတွင်း မိမိထံတင်သွင်းရန် ထိုအလုပ်သမား၏ အလုပ်ရှင်ထံသို့ အကြောင်းကြားစာတစ်စောင်ကို စာတိုက်မှ ရေစွရီ ပြုလုပ်၍ ပေးပို့နိုင်သည်။

(၂) အကယ်၍ အလုပ်ရှင်သည် မိမိ၌ လျော်ကြေးငွေ တင်သွင်းရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု ယူဆပါက၊ အကြောင်းကြားစာပို့သည့်နေ့မှ ရက်ပေါင်းသုံးဆယ်အတွင်း လျော်ကြေးငွေ တင်သွင်းရမည်။

(၃) အကယ်၍ အလုပ်ရှင်သည်မိမိ၌ လျော်ကြေးငွေတင်သွင်းရန်တာဝန် မရှိဟု ယူဆပါက၊ မိမိ၏ထွက်ဆိုစာ၌ တာဝန်မရှိကြောင်း ငြင်းဆိုသည့် အကြောင်းပြချက် များကိုဖော်ပြရမည်။

(၄) အလုပ်ရှင်က ထိုကဲ့သို့ တာဝန်မရှိကြောင်း ငြင်းဆိုလျှင်၊ လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် မိမိသင့်တော်သည်ဟု ထင်မြင်သည့် စုံစမ်းမှုပြုလုပ်ပြီးနောက် သေဆုံးသူ အလုပ်သမား၏ မှီခိုသူများအား သူတို့၌ လျော်ကြေးငွေတောင်းခံရန် အခွင့်အရေး ရှိကြောင်း အကြောင်းကြားနိုင်သည်။ ထို့ပြင်မိမိသင့်တော်သည်ဟု ထင်မြင်သည့် အခြားအကြောင်းခြင်းရာ သတင်းကိုလည်းပေးနိုင်သည်။

သေဆုံးမှုဖြစ်စေသော မတော်တဆထိခိုက်မှုများအတွက် အစီရင်ခံစာများ

၁၀။ (ခ) (၁) တည်ဆဲဥပဒေ တစ်ခုခုအရ၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ သူ၏ကိုယ်စား ဖြစ်စေ၊ အာဏာပိုင်တဦးဦးထံ မိမိ၏ဥပစာအတွင်း၌ သေဆုံးမှုဖြစ်သော မတော်တဆထိခိုက်မှုတခု ဖြစ်ပွားကြောင်းကို အကြောင်းကြားစာ ပေးရန်လိုအပ်ပါက၊ အကြောင်းကြားစာ ပေးရမည့်သူသည်၊ သေဆုံးမှုဖြစ်ပြီးနောက် ခုနှစ်ရက်အတွင်း တွင်၊ သေဆုံးမှုဖြစ်ပုံ အဖြစ်အပျက်များကိုဖော်ပြသော အစီရင်ခံစာတစ်စောင်ကို လျော်ကြေးမင်းကြီးထံ တင်သွင်းရမည်။

သို့ရာတွင် တော်လှန်ရေးကောင်စီဥက္ကဋ္ဌက ဤသို့ပြဋ္ဌာန်းထားပါက အကြောင်းကြားစာ ပေးရမည့်သူသည် အစီရင်ခံစာကို လျော်ကြေးမင်းကြီးထံသို့ ပေးပို့မည့်အစား၊ မိမိအကြောင်းကြားစာပေးရမည့် အာဏာပိုင်ထံသို့ ပေးပို့နိုင်သည်။

(၂) တော်လှန်ရေးကောင်စီ ဥက္ကဋ္ဌသည် ပြန်တမ်းတွင် အမိန့်ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန်ကြေငြာ၍၊ ပုဒ်မခွဲ (၁)ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ယင်းပုဒ်မခွဲတွင် အကြုံးဝင်ရာ မဟုတ်သည့် အခြားဥပစာအမျိုးအစားတခုခုသို့ တိုးချဲ့၍အတည်ဖြစ်စေနိုင်သည်။ ထို့ပြင် ထိုကဲ့သို့ အမိန့်ကြော်ငြာစာထုတ်ပြန်၍ လျော်ကြေးမင်းကြီးထံ အစီရင်ခံစာ ပို့ရမည့်သူများကိုလည်း သတ်မှတ်ဖော်ပြနိုင်သည်။

ဆေးစစ်ခြင်း

၁၁။ (၁) (က) မတော်တဆ ထိခိုက်မှုဖြစ်ကြောင်းကို အလုပ်သမားက အကြောင်းကြားစာ ပေး၍ အလုပ်ရှင်က ထိုအကြောင်းကြားစာပေးမှု အတည်ဖြစ်ပြီး နောက်သုံးရက် မကုန်ဆုံးမှီ အချိန်ကာလအတွင်း၌ ထိုအလုပ်သမားအား အရည်အချင်းပြည့် ဆရာဝန်ဖြင့် အခမဲ့ဆေးစစ်ပေးရန် ကမ်းလှမ်းပါက သူသည်ထိုဆေးစစ်မှုကို ခံယူရမည်။ ထို့အပြင် ဤအက်ဥပဒေအရ လဝက်တကြိမ် ထုတ်ပေးငွေကို ရလျှက်ရှိသော အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် လိုအပ်ပါက ထိုစစ်ဆေးမှုကို အခါအားလျော်စွာ ခံယူရမည်။

(ခ) အကယ်၍ လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် ဤအက်ဥပဒေအရ အမှုအခင်းတစ်ခုခုတွင် ပေါ်ပေါက်လာသည့် ပြဿနာတစ်ခုကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် လိုအပ်သည်ဟု ယူဆပါက၊ မတော်တဆ ထိခိုက်မှုကို အကြောင်းကြားစာပေးသော အလုပ်သမားအား ဆရာဝန်ထံတွင် ဆေးစစ်ခိုင်းနိုင်သည်။ ထိုဆေးစစ်ခြင်းအတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကို အကယ်၍ရှိပါက အလုပ်ရှင်ကပေးရမည်။

သို့ရာတွင် အလုပ်သမားတစ်ဦးအား ဤအက်ဥပဒေအရ ပြုလုပ်နေသော နည်းဥပဒေများအရမှလွဲ၍ ဆရာဝန်ထံတွင် ဆေးစစ်ခြင်း မခံယူစေရ။

သို့မဟုတ် သတ်မှတ်ထားသည့် အကြိမ်များထက်ပို၍ ဆေးစစ်မခံစေရ။

(၂) အကယ်၍ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ပုဒ်မခွဲ(၁)အရ အလုပ်ရှင်က သော်လည်းကောင်း၊ မည့်သည့်အချိန်အခါ၌မဆို လျော်ကြေးမင်းကြီးသော်လည်းကောင်း၊ လုံလောက်သော အကြောင်းတစ်ခုခု၏ တားမြစ်ခြင်းကိုမခံရဘဲ၊ အရည်ချင်းပြည့် ဆရာဝန်ထံတွင် ဆေးစစ်ခံရန်ငြင်းဆန်ပါက၊ သို့မဟုတ် ဆေးစစ်ခြင်းကို တနည်းနည်းဖြင့် တားဆီးနှောင့်ယှက်ခြင်းပြုပါက၊ ထိုငြင်းဆန်ခြင်း သို့မဟုတ် တားဆီးနှောင့်ယှက်ခြင်း၊ ကိုဆက်လက်ပြုနေသည့် အချိန်အတွင်း၌သူ၏ လျော်ကြေးရပိုင်ခွင့်ကို ရပ်ဆိုင်းထားရမည်။

(၃) အကယ်၍ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် မိမိဆေးစစ်ခံရန်အတွက် ပုဒ်မခွဲ(၁)အရ တာဝန်ရှိသည့် အချိန်ကာလ မကုန်ဆုံးမှီ၊ ဆေးစစ်မခံရသေးဘဲ၊ မိမိအလုပ် လုပ်ကိုင်သည့် နေရာဌာနမှ မိမိသဘောအရ ထွက်ခွာသွားပါက သူ၏လျော်ကြေး ရပိုင်ခွင့်ကို ထိုသူပြန်လာ၍ ဆေးစစ်ခံသည့်အချိန်အထိ ရပ်ဆိုင်းထားရမည်။

(၄) ပုဒ်မခွဲ(၂) သို့မဟုတ် ပုဒ်မခွဲ(၃)အရ လျော်ကြေးရပိုင်ခွင့် ရပ်ဆိုင်းထား အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ထိုပုဒ်မခွဲ တခုခုအရလိုအပ်သည့် ဆေးစစ်မှုမခံရသေးမှီ သေဆုံးသွားပါက လျော်ကြေးမင်းကြီးသည်၊ မိမိလိုအပ်သည်ဟု ထင်မြင်ပါက လျော်ကြေးငွေကို သေဆုံးသူအလုပ်သမား၏ မှီခိုသူများအား ပေးရန်အတွက် ညွှန်ကြားနိုင်သည်။

(၅) ပုဒ်မခွဲ(၂)၊ သို့မဟုတ် ပုဒ်မခွဲ(၃) အရ၊ လျော်ကြေးရပိုင်ခွင့်ကို ရပ်ဆိုင်း၍ထားလျှင်၊ ထိုရပ်ဆိုင်းထားသော အချိန်ကာလအတွက် လျော်ကြေးမပေးရ။

(၆) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသော အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အရည်အချင်းပြည့် ဆရာဝန်တစ်ဦးဖြင့် အခမဲ့ကုသပေးရန် အလုပ်ရှင်က ကမ်းလှမ်းသည်ကို ငြင်းပယ်ပါက၊ သို့မဟုတ် ထိုကမ်းလှမ်းချက်ကိုလက်ခံပြီးနောက် ထိုဆရာဝန်၏ညွှန်ကြားချက်ကို တမင်သက်သက် ဂရုမမူနေခဲ့ပါက ထို့နောက်၊ ထိုအလုပ်သမားကို အရည်အချင်းပြည့် ဆရာဝန်ဖြင့် မှန်မှန်ကုသခြင်းမရှိခဲ့ဟူ၍လည်းကောင်း၊ ထို့သို့ငြင်းပယ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ဂရုမမူနေခြင်းသည် အမှုဖြစ်ပုံအခြေအနေအရ မဖြစ်ထိုက်ဟူ၍လည်းကောင်း၊ ထိုအကြောင်းကြောင့် ဒဏ်ရာအခြေအနေပို၍ ဆိုးခဲ့သည်ဟူ၍လည်းကောင်း၊ နောင်အခါတွင် သက်သေထင်ရှားခဲ့ပါက၊ ထိုဒဏ်ရာနှင့် ထိုဒဏ်ရာကြောင့်ဖြစ်သော မသန်စွမ်းမှုသည် အကယ်၍ အရည်အချင်းပြည့် ဆရာဝန်ဖြင့် မှန်မှန်ကုသခြင်းကို အလုပ်သမားခံခဲ့ရလျှင် ဖြစ်ထိုက်သည်ဟု မျှော်လင့်ရသောသဘာဝနှင့် ကာလအတိုင်းဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်၊ လျော်ကြေးကို ပေးစရာ ရှိလျှင် ယင်းနှင့်အညီပေးရမည်။

စာချုပ်ဖြင့်လုပ်ကိုင်ခြင်း

၁၂။ (၁) လူတစ်ယောက်(ဤပုဒ်မတွင် ဤမှရှေ့၌ မူရင်းအလုပ်ရှင်ဟုဖော်ပြသူ)သည် မိမိ၏ ကုန်သွယ်လုပ်ငန်း၊ သို့မဟုတ် ၊ စီးပွားလုပ်ငန်း၏ အစိတ်အပိုင်း ဖြစ်သောလုပ်ငန်း တစ်ခုလုံးကိုသော်လည်းကောင်း၊ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကိုသော်လည်းကောင်း၊ ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ ကြီးမှူး၍ဖြစ်စေ၊ လုပ်ကိုင်စေရန်အတွက်၊ အဆိုပါလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်စဉ်အတွင်း၊ သို့မဟုတ်၊ အဆိုပါလုပ်ငန်းကိစ္စအလို့ငှာ အခြားလူတစ်ယောက် (ဤပုဒ်မတွင် ဤမှရှေ့၌ စာချုပ်ဖြင့် လုပ်ကိုင်သူဟု ဖော်ပြသူ) နှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုပါက၊ မူရင်းအလုပ်ရှင်သည် ထို လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ရာတွင်ခိုင်းစေသည့် အလုပ်သမားအား အကယ်၍ မိမိကိုယ်တိုင် ခိုင်းစေခဲ့လျှင် ပေးရန်တာဝန်ရှိမည့် လျော်ကြေးငွေကိုပေးရန် တာဝန်ရှိစေရမည်။ လျော်ကြေးကို မူရင်းအလုပ်ရှင်ထံမှ တောင်းခံပါက ဤအက်ဥပဒေသည် အလုပ်ရှင်ဟု ဖော်ပြသည့်နေရာတွင် မူရင်းအလုပ်ရှင်ဟု အစားထိုး၍ဖော်ပြသကဲ့သို့ အတည်ဖြစ်စေရ မည်။ သို့ရာတွင်၊ တိုက်ရိုက်အလုပ်ခိုင်းစေသော အလုပ်ရှင်လက်အောက်တွင် ရရှိသည့် အလုပ်သမား၏ အခကြေးငွေကိုမူတည်၍ လျော်ကြေးငွေကို တွက်ချက်ရမည်။

(၂) မူရင်းအလုပ်ရှင်သည် ဤပုဒ်မအရလျော် ကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိသောအခါတွင် သူသည်စာချုပ်ဖြင့် လုပ်ကိုင်သူထံမှ သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားက လျော်ကြေး တောင်းယူခဲ့နိုင်သည့် အခြားသူတစ်ဦးဦးထံမှ သော်လည်းကောင်း အလျော်ရပိုင်ခွင့် ရရှိ စေရမည်။ ထို့အပြင် ကိုယ်တိုင်ပင်လျှင် မူရင်းအလုပ်ရှင်ဖြစ်သောစာချုပ်ဖြင့် လုပ်ကိုင်သူ တစ်ယောက်သည် ဤပုဒ်မအရ လျော်ကြေးပေးရန် သို့မဟုတ်၊ မူရင်းအလုပ်ရှင်အား အလျော်ပေးရန် တာဝန်ရှိသောအခါတွင် သူသည်အလုပ်သမားက လျော်ကြေးတောင်းယူ ခဲ့နိုင်သည့်၊ စာချုပ်ဖြင့် လုပ်ကိုင်သူအနေမျိုးဖြင့် မိမိနှင့်ဆက်သွယ်သူ တဦးဦးထံမှ အလျော် ရပိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။ ထိုအလျော်ရပိုင်ခွင့်နှင့် လည်းကောင်း၊ အလျော်ပေးငွေနှင့် လည်းကောင်း၊ ပတ်သက်ခဲ့သမျှ ပြဿနာအားလုံးကို အကယ်၍သဘောတူညီမှု မရှိပါက လျော်ကြေးမင်းကြီးက ဖြေရှင်းပေးရမည်။

(၃) ဤပုဒ်မတွင်ပါရှိသည့် မည်သည့်အချက်ကမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးအား မူလ အလုပ်ရှင်၏အစား စာချုပ်ဖြင့်လုပ်ကိုင်သူထံမှ လျော်ကြေးမတောင်းခံရန် တားမြစ်သည်ဟု မမှတ်ယူရ။

(၄) မူရင်းအလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခဲ့သည့်၊ သို့မဟုတ် လုပ်ကိုင်လေ့ရှိသည့် ဥပစာ သို့မဟုတ် သူ၏ကြီးကြပ်မှု၊ သို့မဟုတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှုအောက်တွင်ရှိသော ဥပစာပေါ် တွင်သော်လည်းကောင်း၊ အထဲတွင်သော်လည်းကောင်း၊ အနီးတစ်ဝိုက်တွင် သော် လည်းကောင်း မဟုတ်ဘဲ အခြားတနေရာရာတွင် မတော်တဆထိခိုက်မှု ဖြစ်ပွားခဲ့ပါက၊ ဤပုဒ်မသည် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိစေရ။

အလုပ်ရှင်က သူစိမ်းထံမှ ရပိုင်ခွင့်

၁၃။ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် လျော်ကြေးပေးသော သူမဟုတ်သည့် အခြားသူတစ်ဦးတွင် နစ်နာကြေးပေးရန် ဥပဒေအရတာဝန်ရှိစေသည့် အခြေအနေတွင် ဖြစ်ပွားသော ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှု

အတွက် လျော်ကြေးတောင်းယူခဲ့ပြီးဖြစ်ပါက၊ လျော်ကြေးပေးခဲ့သော သူသည်လည်းကောင်း၊ ပုဒ်မ (၁၂)အရ လျော်ကြေးပေးရန် ညွှန်ကြားခြင်းခံခဲ့ရသော သူသည်လည်းကောင်း၊ အထက်တွင် ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း နစ်နာကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိသူထံမှ အလျော်ရပိုင်ခွင့် ရှိစေရမည်။

အလုပ်ရှင်ဒေဝါလီဖြစ်ခြင်း

၁၄။ (၁) အလုပ်ရှင်တဦးသည် ဤအက်ဥပဒေအရ အလုပ်သမား တဦးဦးအား ပေးရန်တာဝန်နှင့်ပတ်သက်၍ အာမခံလုပ်ငန်းရှင် တဦးဦးနှင့်စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားပါက အကယ်၍ အလုပ်ရှင် ဒေဝါလီဖြစ်လျှင်သော်လည်းကောင်း သူ၏မြီရှင်များနှင့် အကြွေးလျော့ဆပ်မှု သဘောတူညီချက်၊ သို့မဟုတ် စေ့စပ်မှုအစီအစဉ်ပြုလုပ်လျှင် သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်သည် ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်၍ ထိုကုမ္ပဏီကို ဖျက်သိမ်းရန် လုပ်ငန်းစတင်ပြီး ဖြစ်လျှင် သော်လည်းကောင်း၊ ထိုတာဝန်အတွက် အာမခံလုပ်ငန်းရှင်များ၏ အပေါ်တွင်ရှိသည့် အလုပ်ရှင်၏ အခွင့်အရေးသည် ဒေဝါလီဖြစ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ ဖျက်သိမ်းခြင်းတို့နှင့်ပတ်သက်၍ အာဏာတည်ဆဲ ဥပဒေတစ်ခုခုတွင် မည်ကဲ့သို့ပါရှိစေကာမူ အလုပ်သမားထံသို့ လွှဲပြောင်း၍ အလုပ်သမားထံတွင် တည်ရှိစေရမည်။ ထိုကဲ့သို့ လွှဲပြောင်းသည့်အခါ အာမခံလုပ်ငန်းရှင်များသည် မိမိတို့ပင်လျှင် အလုပ်ရှင်ဖြစ်သကဲ့သို့ တူညီသော အခွင့်အရေးများ၊ အကာအကွယ်များနှင့် တာဝန်များရှိစေရမည်။ သို့ရာတွင် အာမခံလုပ်ငန်းရှင်များသည် အလုပ်ရှင်အားပေးရမည့် တာဝန်ထက်ပို၍ အလုပ်သမားအားပေးရန် တာဝန်မရှိစေရ။

(၂) အာမခံလုပ်ငန်းရှင်များက အလုပ်သမားအားပေးရန် တာဝန်သည်အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအားပေးရန် တာဝန်အောက် လျော့နည်းနေပါက အလုပ်သမားသည် ဒေဝါလီအမှု သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီဖျက်သိမ်းရေးအမှုတွင် ထိုကျန်ငွေကို အထောက်အထားပြု၍ တောင်းခံနိုင်သည်။

(၃) ပုဒ်မခွဲ(၁)တွင် ရည်ညွှန်းထားသကဲ့သို့သော ကိစ္စတစ်ခုခု တွင်အလုပ်ရှင်နှင့် အာမခံလုပ်ငန်းရှင်များ၏ သဘောတူစာချုပ်သည် (အာမခံကြေးပေးရန် စည်းကမ်းချက်မှလွဲ၍) စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်တစ်ခုခုကို အလုပ်ရှင်က မလိုက်နာသောကြောင့် ပျက်ပြယ်ပါက သို့မဟုတ်၊ ပျက်ပြယ်စေနိုင်ပါက ထိုပုဒ်မခွဲပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ထိုသဘောတူစာချုပ် မပျက်ပြယ်သကဲ့သို့ သို့မဟုတ် မပျက်ပြယ်စေနိုင်သကဲ့သို့ သက်ဆိုင်စေရမည်။ ထို့ပြင် အာမခံလုပ်ငန်းရှင်များသည် ဒေဝါလီအမှု၊ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီဖျက်သိမ်းခြင်း အမှုတွင် အလုပ်သမားအား ပေးခဲ့သောငွေကို အထောက်အထားပြု၍ တောင်းခံနိုင်သည်။

သို့ရာတွင် အလုပ်သမားသည် ဒေဝါလီအမှု သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ ဖျက်သိမ်းရေးအမှု တင်ကြောင်းကိုသိရှိပြီးနောက် မတော်တဆထိခိုက်မှု ဖြစ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍လည်းကောင်း၊ ယင်းကြောင့် မသန်စွမ်းမှုဖြစ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍လည်းကောင်း၊ အာမခံလုပ်ငန်းရှင်များ ထံ စောနိုင်သမျှစောစွာ အကြောင်းကြားစာပေးပို့ရန် ပျက်ကွက်ခဲ့သော်၊ မည်သည့်အမှုတွင် မဆို ဤပုဒ်မခွဲပါပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိစေရ။

(၄) ရန်ကုန်မြို့ ဒေဝါလီဖြစ်ခြင်း အက်ဥပဒေပုဒ်မ ၄၉ အရသော်လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ ဒေဝါလီဖြစ်ခြင်း အက်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၆၁ အရသော်လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ

ကုမ္ပဏီများ အက်ဥပဒေပုဒ်မ ၂၃၀ အရသော်လည်းကောင်း၊ ဒေဝါလီဖြစ်သူပိုင်ပစ္စည်းများ ခွဲဝေရာ၌၊ သို့မဟုတ် ဖျက်သိမ်းသည့် ကုမ္ပဏီပိုင်ပစ္စည်းအရပ်ရပ်ကို အခြားကြွေးအားလုံး ၏ အလျင်ပေးရန် ခွဲဝေရာ၌ပါဝင်သည့် အကြွေးများထဲတွင် ဒေဝါလီဖြစ်ကြောင်း စီရင် ဆုံးဖြတ်သော အမိန့်ချမှတ်သည့်နေ့၊ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီဖျက်သိမ်းမှု စတင်သည့်နေ့မတိုင်မီ တာဝန်ကျ ရောက်ခဲ့သော လျော်ကြေးအတွက် ကျသင့်ငွေပါဝင်သည် ဟုမှတ်ယူရမည်။ ထို့အပြင် အက်ဥပဒေများသည် ယင်းနှင့်အညီ အကျိုးသက်ရောက်စေရမည်။

(၅) လျော်ကြေးငွေသည် လဝက်တကြိမ် ထုတ်ပေးငွေဖြစ်လျှင် ထိုအတွက် ကျသင့်ငွေ သည် လဝက်တကြိမ် ထုတ်ပေးငွေကို ပြောင်းလဲနိုင်၍ ပုဒ်မ ၇ အရ လျှောက်လွှာတင်လျှင် ပြောင်းလဲနိုင်သည့် တလုံးတခဲတည်း ထုတ်ပေးငွေပမာဏဖြစ်သည်ဟု ဤပုဒ်မအလို့ငှာ မှတ်ယူရမည်။ ထို့အပြင် ထိုငွေကြေးပမာဏနှင့် ပတ်သက်သော လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ သက်သေခံ လက်မှတ်သည် အပြီးသတ်သက်သေအထောက်ထား ဖြစ်စေရမည်။

(၆) ပုဒ်မခွဲ(၄)ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အာမခံလုပ်ငန်းရှင်က ပုဒ်မခွဲ (၃)အရ အထောက်ထားပြု၍ တောင်းခံပိုင်ခွင့်ရှိသော ကြေးငွေကိစ္စတွင် သက်ဆိုင်စေရမည်။ သို့ရာတွင် ပုဒ်မခွဲ (၁)တွင် ရည်ညွှန်းထားသကဲ့သို့ ဒေဝါလီဖြစ်သူ သို့မဟုတ် ဖျက်သိမ်း သောကုမ္ပဏီက အာမခံလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုထားလျှင်၊ ထိုပြဋ္ဌာန်း ချက်များသည် မသက်ဆိုင်စေရ။

(၇) ကုမ္ပဏီတခုသည် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းရန် သို့မဟုတ် အခြားကုမ္ပဏီတခုနှင့် ပေါင်းစပ် ရန်ကိစ္စသက်သက်အတွက် မိမိအလိုအလျောက် ဖျက်သိမ်းခြင်းဖြစ်ပါက ဤပုဒ်မသည် မသက်ဆိုင်စေရ။

သဘောထားများနှင့်လည်းကောင်း၊ မာလိန်မှူးများနှင့်လည်းကောင်း သက်ဆိုင်သော အထူးပြဋ္ဌာန်း ချက်များ

၁၅။ ဤအက်ဥပဒေသည် အောက်ဖော်ပြပါ ပြုပြင်ချက်များကို မဆန့်ကျင်စေဘဲ၊ သဘော မာလိန်မှူးများ၊ သို့မဟုတ် သဘောထားများဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများ၏ကိစ္စတွင် သက်ဆိုင်စေရ မည်။

(၁) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသူသည် သဘောမာလိန်မှူးဖြစ်လျှင်ကလွဲ၍၊ မတော်တဆ ထိခိုက်မှုဖြစ်ကြောင်း၊ အကြောင်းကြားစာနှင့် လျော်ကြေးတောင်းခံလွှာတို့ကို သဘော မာလိန်မှူးထံသို့၊ သူပင်လျှင် အလုပ်ရှင်ဖြစ်ဘိသကဲ့သို့ ပေးအပ်နိုင်သည်။ သို့ရာတွင် မတော်တဆထိခိုက်မှုဖြစ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းမှု စတင်ဖြစ်ပွားခြင်းသည်သဘောပေါ် တွင်ဖြစ်ပါက သဘောထားတစ်ဦးသည် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုဖြစ်ကြောင်း အကြောင်း ကြားစာ တစ်စုံတစ်ရာပေးရန် မလိုစေရ။

(၂) သဘောမာလိန်မှူး သို့မဟုတ် သဘောထားတစ်ဦးသေဆုံးပါက လျော်ကြေး တောင်းခံသူသည် အဆိုပါသေဆုံးကြောင်း သတင်းကိုရရှိပြီးနောက် ခြောက်လအတွင်းတွင် လျော်ကြေးတောင်းခံရမည်။ သို့မဟုတ် သဘောသည်သဘောပေါ်၌ ပါသူအားလုံးနှင့် အတူပျောက်ဆုံးသွားပါက သို့မဟုတ် ပျောက်ဆုံးသွားသည်ဟု မှတ်ယူရပါက၊ ထိုသဘော

ပျောက်ဆုံးသွားသောရက် သို့မဟုတ် ပျောက်ဆုံးသွားသည်ဟု ယူဆရသော ရက်မှတစ်ဆယ့် ရှစ်လအတွင်း လျော်ကြေးတောင်းခံရမည်။

(၃) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသူ မာလိန်မှူး သို့မဟုတ် သင်္ဘောသားသည် ဗြိတိသျှဒိုမီနီယံ နယ်ပယ်တစ်နေရာရာ၌ သို့မဟုတ် နိုင်ငံခြားတိုင်းပြည်တစ်ပြည်၌ အလုပ်ထုတ်ခံရပါက သို့မဟုတ် ကျန်နေရစ်ခဲ့ပါက ထိုအရပ်ဒေသမှ တရားမတရားသူကြီး သို့မဟုတ် ရာဇဝတ် တရားသူကြီး သို့မဟုတ် ထိုနိုင်ငံခြားတိုင်းပြည်ရှိ ကောင်စစ်အရာရှိကမှတ်ယူ၍ မှတ်ယူ သူကတော်လှန်ရေးကောင်စီဥက္ကဏ်ထံသို့ ပေးပို့ခဲ့သော ကျမ်းကျိန်အစစ်ခံချက်များသည် -

(က) အကယ်၍ အစစ်ခံချက်ကို မှတ်ယူသည့် တရားမတရားသူကြီး သို့မဟုတ် ရာဇဝတ်တရားသူကြီး သို့မဟုတ် ကောင်စစ်အရာရှိက မှန်ကန်ကြောင်း လက်မှတ် ရေးထိုးထားလျှင်၊

(ခ) အကယ်၍တရားမှမှု တရားခံ သို့မဟုတ် စွပ်စွဲခံရသူသည်၊ သူ့ကိုယ်တိုင် ဖြစ်စေသူ၏ ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေသက်သေကို ပြန်လည်စစ်မေးခွင့်ရရှိခဲ့လျှင်၊ ထို့ပြင်

(ဂ) အကယ်၍ အစစ်ခံချက်ကို ရာဇဝတ်မှုတစ်ခု စစ်ဆေးရာတွင် ပြုလုပ်ခဲ့လျှင်၊ ထိုအစစ်ခံချက်ကို အစွပ်အစွဲခံရသူ၏ ရှေ့မှောက်တွင်ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း သက်သေ ထင်ရှားပါက လျော်ကြေးတောင်းခံမှုအတည်ဖြစ်စေရန် အမှုများတွင် သက်သေခံ အဖြစ်ဖြင့်လက်ခံရမည်။

ထို့ပြင်ထိုကဲ့သို့သော အစစ်ခံချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် လက္ခဏာရှိသူ ၏လက်မှတ် သို့မဟုတ် ရာထူးအဆင့်အတန်းကို မှန်ကန်ကြောင်း အထောက်အထား ပြရန်မလိုစေရ။ ထို့ပြင် တရားမမှုတရားခံ သို့မဟုတ် စွပ်စွဲခံရသူသည် သက်သေကို ပြန်လှန်စစ်မေးရန် အခွင့်အရေးရရှိခဲ့ကြောင်းနှင့် အစစ်ခံချက်ကို ရာဇဝတ်မှု တစ်ခုတွင် ပြုလုပ်ခဲ့လျှင် စွပ်စွဲခံရသူ၏ရှေ့မှောက်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း၊ အဆိုပါ ပုဂ္ဂိုလ်၏ သက်သေခံလက်မှတ်သည် ဆန့်ကျင်ဖက် အထောက်အထား မပြနိုင်လျှင် ထိုသူသည် ထိုအခွင့်အရေး ရရှိခဲ့ကြောင်းနှင့် ထိုအစစ်ခံချက်ကို ထိုကဲ့သို့ပြုလုပ် ခဲ့ကြောင်း လုံလောက်သောသက်သေခံချက် ဖြစ်စေရမည်။

(၄) မှီခိုသူတစ်ယောက်မှမကျန်ရစ်ခဲ့ဘဲ သင်္ဘောမာလိန်မှူး သို့မဟုတ် သင်္ဘောသား တစ်ဦး သေဆုံးမှုကိစ္စတွင် အကယ်၍သင်္ဘောပိုင်ရှင်သည် ကုန်သွယ်သင်္ဘောများနှင့် ပတ်သက်၍ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံအတွင်း၌ တည်ဆဲဖြစ်သည့် ဥပဒေတစ်ခုတစ်ခုအရ သင်္ဘောမာလိန်မှူး သို့မဟုတ် သင်္ဘောသားအား သင်္ဂြိုဟ်စရိတ်ကို ပေးရန်တာဝန်ရှိပါက လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် ပုဒ်မ ၈၊ ပုဒ်မခွဲ ၁ အရအပ်နှံထားသော လျော်ကြေးငွေ အပြည့် အစုံကို ထိုပုဒ်မ၏ ပုဒ်မခွဲ ၄ ၌ ရည်ညွှန်းထားသည့် နှုတ်ယူခြင်းများကို မပြုလုပ်ဘဲ အလုပ်ရှင်အား ပြန်လည်ပေးရမည်။

(၅) ထိုထိခိုက်ဒဏ်ရာရသူ သင်္ဘောမာလိန်မှူး သို့မဟုတ် သင်္ဘောသားအား စောင့်ရှောက်သော စရိတ်ငွေများ ကျခံရန်အတွက် ကုန်သွယ်သင်္ဘောများနှင့် ပတ်သက်၍

ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံအတွင်း၌ တည်ဆဲဖြစ်သည့် ဥပဒေတစ်ခုခုအရ သင်္ဘောပိုင်ရှင် တွင် တာဝန်ရှိသည့် ကာလအတွက် လဝက်တစ်ကြိမ်ထုတ်ပေးငွေကို ပေးရန်မလို၊

လျော်ကြေးနှင့်ပတ်သက်သည့် အစီရင်ခံစာများ

၁၆။ **တော်လှန်ရေးကောင်စီ ဥက္ကဋ္ဌသည် ပြန်တမ်းတွင် အမိန့်ကြော်ငြာစာထုတ်ပြန်၍** အလုပ် သမားများအား ခိုင်းစေသောပုဂ္ဂိုလ်တိုင်း သို့မဟုတ်၊ သတ်မှတ်ထားသည့် ထိုပုဂ္ဂိုလ် အမျိုး အစားတိုင်းသည် လွန်ခဲ့သောနှစ်အတွင်း အလုပ်ရှင်ကလျော်ကြေးပေးခဲ့ပြီးဖြစ်သည့် ထိခိုက် ဒဏ်ရာရမှု အရေအတွက်ကိုလည်းကောင်း၊ ထိုလျော်ကြေးငွေပမာဏကို လည်းကောင်း၊ **တော်လှန်ရေးကောင်စီဥက္ကဋ္ဌက ညွှန်ကြားသည့်** လျော်ကြေးနှင့်ပတ်သက်သော အခြားအချက် အလက်များနှင့်အတူဖော်ပြလျက် မှန်ကန်သောအစီရင်ခံစာတစ်စောင်ကို အဆိုပါအမိန့်ကြော်ငြာစာ တွင် သတ်မှတ်သည့်အချိန်၌ သတ်မှတ်သည့်ပုံစံဖြင့် သတ်မှတ်သည့် အာဏာပိုင်ထံသို့ ပေးပို့ရမည် ဟု ညွှန်ကြားနိုင်သည်။

စာချုပ်ချုပ်၍ တာဝန်ရှောင်ခြင်း

၁၇။ အလုပ်သမားတစ်ဦးက အလုပ်ကိုအကြောင်းပြု၍ သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်တာဝန် ထမ်းဆောင်နေချိန်အတွင်းတွင် သော်လည်းကောင်း၊ ဖြစ်ပွားသော ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုအတွက် အလုပ်ရှင်ထံမှ လျော်ကြေးရပိုင်ခွင့်ကို စွန့်လွှတ်ကြောင်းသဘောတူစာချုပ်၊ သို့မဟုတ် သဘော တူညီချက်သည် ၁၉၂၄ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၁ ရက်မတိုင်မှီ ပြုလုပ်သည်ဖြစ်စေ ကျော်လွန်မှ ပြုလုပ် သည်ဖြစ်စေ၊ ဤအက်ဥပဒေအရ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်စုံတစ်ဦး၏ လျော်ကြေးပေးရန် တာဝန်ကိုပယ်ဖျက်ရာ ရောက်သည်နှင့်အမျှ သို့မဟုတ် လျော့ပေါ့ရာရောက်သည်နှင့်အမျှ ပျက်ပြယ်စေရမည်။

အသက်နှင့်ပတ်သက်သောအထောက်အထား

၁၈။ အလုပ်ရုံတခုတွင် သူ၏အလုပ်ကိုအကြောင်းပြု၍ သူ၏အလုပ်တာဝန် ထမ်းဆောင်နေချိန် အတွင်း ဖြစ်ပေါ်သည့် မတော်တဆထိခိုက်မှုကြောင့် ဒဏ်ရာရရှိသူ၏ အသက်နှင့်ပတ်သက်၍ ပြဿနာ တစ်ခုတရားပေါ်ပေါက်ပါက ထိုဒဏ်ရာရမှု မဖြစ်ပွားမှီ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေပုဒ်မ ၁၂ သို့မဟုတ် ၅၂ အရ၊ ထိုသူနှင့် ပတ်သက်၍ ထုတ်ပေးထားသည့်သက်သေခံ လက်မှတ်သည် ထိုသူ၏ အသက်နှင့်ပတ်သက်၍ အပြီးသတ်အထောက်အထား ဖြစ်စေရမည်။

ပြစ်ဒဏ်များ

- ၁၉။ (က) (၁) မည်သူမဆို-
 - (က) ပုဒ်မ(၁၀)၊ ပုဒ်မခွဲ(၃)အရ၊ မိမိထားရှိရန် လိုအပ်သောအကြောင်း ကြားစာ စာအုပ်ကိုထားရှိရန် ပျက်ကွက်လျှင်၊ သို့မဟုတ်
 - (ခ) ပုဒ်မ ၁၀(က)၊ ပုဒ်မခွဲ(၁)အရ မိမိပေးပို့ရန်လိုအပ်သော ထွက်ဆို စာကို လျော်ကြေးမင်းကြီး ထံပေးပို့ရန်ပျက်ကွက်လျှင်၊ သို့မဟုတ်
 - (ဂ) ပုဒ်မ ၁၀ (ခ) အရ၊ မိမိပေးပို့ရန်လိုအပ်သော အစီရင်ခံစာကို ပေးပို့ရန် ပျက်ကွက်လျှင် သို့မဟုတ်
 - (ဃ) ပုဒ်မ ၁၆ အရ၊ မိမိပေးရန်လိုအပ်သော အစီရင်ခံစာကိုပေးရန် ပျက်ကွက်လျှင် ငွေကျပ်တစ်ရာအထိ ငွေဒဏ်အပြစ်ပေးခြင်းခံရမည်။

(၂) ဤပုဒ်မအရ တရားစွဲဆိုခြင်းကို လျော်ကြေးမင်းကြီးကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ဖြင့်မှလွဲ၍ မပြုလုပ်ရ။ ထို့ပြင်ပြစ်မှု ကျူးလွန်ခဲ့သည်ဟု စွပ်စွဲသည့်နေ့မှ ခြောက်လအတွင်းတွင် ထိုအကြောင်း တိုင်တန်းခြင်းမပြုပါက ဤပုဒ်မအရ ပြစ်မှုတခုခုကို မည်သည့်တရားရုံးကမှ လက်ခံ စစ်ဆေးခြင်း မပြုရ။

အခန်း(၃)
လျော်ကြေးမင်းကြီးများ။

လျော်ကြေးမင်းကြီးထံလွှဲအပ်ခြင်း

၁၉။ (၁) ဤအက်ဥပဒေအရအမှုတခုခု၌ (ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသူသည် အလုပ်သမား ဟုတ်သည် မဟုတ်သည်ဆိုသည့် ပြဿနာအပါအဝင်) လူတယောက်၏ လျော်ကြေးပေးရန် တာဝန်နှင့် ပတ်သက်၍သော်လည်းကောင်း၊ (မသန်စွမ်းမှုအမျိုးအစား သို့မဟုတ် အတိုင်းအတာနှင့် ပတ်သက်သည့် ပြဿနာအပါအဝင်) လျော်ကြေးပေးရမည့် ငွေပမာဏ သို့မဟုတ် အချိန် ကာလနှင့်ပတ်သက်၍ သော်လည်းကောင်း၊ ပြဿနာတခုခုပေါ်ပေါက်ပါက၊ ထိုပြဿနာကို သဘောတူညီချက်မရှိခဲ့လျှင်၊ လျော်ကြေးမင်းကြီးက ဖြေရှင်းပေးရမည်။

(၂) ဤအက်ဥပဒေအရ လျော်ကြေးမင်းကြီးက ဖြေရှင်းရန်၊ ဆုံးဖြတ်ရန်၊ သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည့် ပြဿနာတခုခုကိုဖြေရှင်းရန်၊ ဆုံးဖြတ်ရန်၊ သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက် ရန်သော်လည်းကောင်း၊ ဤအက်ဥပဒေအရ ကျရောက်သော တာဝန်တခုခုကို အတည်ဖြစ် စေရန်သော်လည်းကောင်း၊ မည်သည့်တရားမတရားရုံးတွင်မှ စီရင်ပိုင်ခွင့်မရှိစေရ။

လျော်ကြေးမင်းကြီးများခန့်အပ်ခြင်း

၂၀။ (၁) **တော်လှန်ရေးကောင်စီဥက္ကဋ္ဌ**သည်၊ ပြန်တမ်းတွင် အမိန့်ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန်၍ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးကို ထိုအမိန့်ကြော်ငြာစာတွင် သီးခြားဖော်ပြသည့် အရပ်ဒေသတခုအတွက် အလုပ်သမား လျော်ကြေးမင်းကြီးအဖြစ်ဖြင့် ခန့်အပ်နိုင်သည်။

(၂) အရပ်ဒေသတခုခုအတွက် လျော်ကြေးမင်းကြီးတစ်ဦးထက် ပို၍ခန့်ထားပါက **တော်လှန်ရေးကောင်စီဥက္ကဋ္ဌ**သည် အထူးအမိန့်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ အထွေထွေအမိန့် ဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ထိုသူတို့၏ အလုပ်ခွဲဝေပုံကို စီစဉ်နိုင်သည်။

(၃) လျော်ကြေးမင်းကြီး တဦးဦးသည် ဤအက်ဥပဒေအရ ဆုံးဖြတ်ရန် မိမိထံ လွှဲအပ် သည့်ကိစ္စတခုခုကို ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် စုံစမ်းစစ်ဆေးနေသောကိစ္စနှင့် ပတ်သက်သော ကိစ္စတခုခုကို အထူးသိရှိနားလည်သူတစ်ဦး သို့မဟုတ် အများကို ထိုစုံစမ်းမှုမှ မိမိအား ကူညီ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ရွေးချယ်နိုင်သည်။

(၄) လျော်ကြေးမင်းကြီးတိုင်းသည်ရာဇသတ်ကြီးပါ အဓိပ္ပါယ် ဖော်ပြချက်တွင် အကျုံးဝင် သော ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းတဦးဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

အမှုအခင်းများ စစ်ရန်ဌာနနှင့် လွှဲပြောင်းခြင်း

၂၁။ (၁) ဤအက်ဥပဒေအရ ကိစ္စတခုခုကို လျော်ကြေးမင်းကြီးကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ ရှေ့မှောက်တွင် ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါက ထိုကိစ္စကို ဤအက်ဥပဒေ

ပါပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ဤအက်ဥပဒေအရ ပြုလုပ်သည့် နည်းဥပဒေများကို မဆန့်ကျင်စေဘဲ ဒဏ်ရာရမှုဖြစ်စေသည့် မတော်တဆထိခိုက်မှုဖြစ်ခဲ့သော အရပ်ဒေသဆိုင်ရာ လျော်ကြေးမင်းကြီးကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် သူ၏ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးရမည်။

သို့ရာတွင်အလုပ်သမားသည် သင်္ဘောမာလိန်မှူး၊ သို့မဟုတ် သင်္ဘောသားတစ်ဦးဖြစ်ပါက ထိုကိစ္စကိုသင်္ဘောပိုင်ရှင်၊ သို့မဟုတ် သင်္ဘောကိုယ်စားလှယ် နေထိုင်သည့်အရပ်၊ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သည့်အရပ်ဒေသဆိုင်ရာ လျော်ကြေးမင်းကြီးကိုယ်တိုင်၊ သို့မဟုတ် သူ၏ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးရမည်။

(၂) အကယ်၍ လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် မိမိထံတွင်ရောက်ရှိနေသည့် ဤအက်ဥပဒေအရအမှုအခင်းတစ်ခုခု၏ အမှုသည်တစ်ဦးဦးက ထိုကိစ္စကို အခြားလျော်ကြေးမင်းကြီးတစ်ဦးဦးက ပိုမိုအဆင်ပြေစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဟု တင်ပြခြင်းကို စိတ်ကျေနပ်ပါက ဤအက်ဥပဒေအရ ပြုလုပ်သည့်နည်းဥပဒေများကို မဆန့်ကျင်စေဘဲ ထိုကိစ္စကို အစီရင်ခံရန် သို့မဟုတ် အပြီးသတ်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ထိုအခြားလျော်ကြေးမင်းကြီးထံသို့ လွှဲပြောင်းပေးရန် အမိန့်ချမှတ်နိုင်သည်။ ထို့ကဲ့သို့အမိန့်ချမှတ်ပါက ယင်းကိစ္စကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်အတွက် သက်ဆိုင်သော စာရွက်စာတမ်းအားလုံးကို ထိုအခြား လျော်ကြေးမင်းကြီးထံသို့ ချက်ခြင်းပေးပို့ရမည်။ ထို့အပြင်ထိုကိစ္စကို အပြီးသတ်ဆောင်ရွက်ရန် လွှဲပြောင်းပေးပို့ခြင်းဖြစ်ပါက အမှုတွင်ပါဝင်သော အမှုသည်တစ်ဦးဦး၏ အကျိုးအတွက် မိမိရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားသောငွေ သို့မဟုတ် မိမိလက်ဝယ်ရှိနေသောငွေကိုပါ သတ်မှတ်ထားသော နည်းလမ်းအတိုင်း ပေးပို့ရမည်။

သို့ရာတွင် အလုပ်သမားအား တကယ်ငွေထုတ်ပေးခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သောကိစ္စ သို့မဟုတ် တစ်လုံးတစ်တည်းထုတ်ပေးငွေကို မှီခိုသူများအား ခွဲဝေပေးခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သောကိစ္စမှလွဲ၍ အခြားကိစ္စကို ဤပုဒ်မခွဲအရ အပြီးသတ်ဆောင်ရွက်ရန် လျော်ကြေးမင်းကြီးတစ်ဦးထံသို့ လွှဲပြောင်းပေးရန် အမှုသည်အားလုံး သဘောတူညီခြင်းမရှိပါက **တော်လှန်ရေး ကောင်စီဥက္ကဋ္ဌ၏** တင်ကြိုသဘောတူညီချက်မရဘဲ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း မပြုလုပ်ရ။

(၃) ကိစ္စတစ်ခုကို ထိုကဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်းခံရသော လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် ဤအက်ဥပဒေအရ ပြုလုပ်သော နည်းဥပဒေများကို မဆန့်ကျင်စေဘဲ ထိုကိစ္စကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရမည်။ ထို့အပြင် ထိုကိစ္စကို အစီရင်ခံရန် လွှဲပြောင်းပေးခြင်းဖြစ်ပါက ထိုကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ သူ၏အစီရင်ခံစာကို ပြန်ပို့ရမည် သို့မဟုတ် ထိုကိစ္စကို အပြီးသတ်ဆောင်ရွက်ရန် လွှဲပြောင်းပေးခြင်းဖြစ်ပါက ထိုအမှုကို မူလကတည်းက မိမိ၏ရှေ့မှောက်၌ စတင်၍စစ်ဆေးသကဲ့သို့ ဆက်လက်၍ စစ်ဆေးရမည်။

(၄) ပုဒ်မခွဲ(၂)အရ ကိစ္စတစ်ခုကို အစီရင်ခံရန် လွှဲပြောင်းပေးခြင်းခံရသော လျော်ကြေးမင်းကြီးထံမှ အစီရင်ခံစာကို ရရှိသောအခါတွင် လွှဲပြောင်းပေးခဲ့သည့် လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် ထိုအစီရင်ခံစာနှင့်လျော်ညီစွာ ထိုကိစ္စကိုဆုံးဖြတ်ရမည်။

(၅) တော်လှန်ရေးကောင်စီဥက္ကဋ္ဌသည် မည်သည့်ကိစ္စကိုမဆို လျော်ကြေးမင်းကြီးတစ်ဦး ထံမှ အခြားလျော်ကြေးမင်းကြီး တစ်ဦးထံသို့ လွှဲပြောင်းပေးနိုင်သည်။

လျှောက်လွှာပုံစံ

၂၂။ (၁) ထိုကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ နှစ်ဦးနှစ်ဘက်အမှုသည်များ သဘောတူညီချက်ဖြင့် မဖြေရှင်းနိုင်သည့် ပြဿနာတစ်ခုခု မပေါ်ပေါက်သမျှ ကာလပတ်လုံး၊ မှီခိုသူ သို့မဟုတ် မှီခိုသူများက လျော်ကြေးလျှောက်ထားသည့် လျှောက်လွှာမှလွဲ၍ တခြားတပါးသောကိစ္စကို လျော်ကြေးမင်းကြီးက ဖြေရှင်းရန်အတွက် လျှောက်လွှာတင်သွင်းခြင်းမပြုရ။

(၂) လျော်ကြေးမင်းကြီးထံသို့ လျှောက်ထားသည့် လျှောက်လွှာကို သတ်မှတ်ထားသည့် ပုံစံနှင့် လျှောက်နိုင်သည်။ သတ်မှတ်သော လျှောက်လွှာကြေးရှိပါက ထိုကြေးငွေနှင့် လျှောက်ရမည်။ ထို့အပြင် လျှောက်လွှာတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် အကြောင်းအရာများအပြင် အောက်ပါ အကြောင်းအရာများပါဝင်ရမည် -

(က) လျှောက်လွှာတင်သွင်းရသည့် အကြောင်းချင်းရာများ၏ အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြချက်နှင့် လျှောက်လွှာရှင်က တောင်းခံသည့် သက်သာခွင့် သို့မဟုတ် အမိန့်၊

(ခ) အလုပ်ရှင် တစ်ဦးထံမှ လျော်ကြေးတောင်းခံသည့်ကိစ္စ ဖြစ်ပါက အလုပ်ရှင် ထံမှ မတော်တဆထိခိုက်မှုဖြစ်ကြောင်း အကြောင်းကြားစာ ပေးပို့ခဲ့သောနေ့စွဲ၊ ထို့ပြင် ထိုကဲ့သို့ အကြောင်းကြားစာ မပေးပို့ခဲ့ပါက သို့မဟုတ် အချိန်မှီမပေးပို့ခဲ့ပါက ထိုကဲ့သို့ ပျက်ကွက်မှုအတွက် အကြောင်းပြချက်၊

(ဂ) နှစ်ဦးနှစ်ဘက် အမှုသည်များ၏ အမည်များနှင့် နေရပ်လိပ်စာများ။

(ဃ) မှီခိုသူများက လျော်ကြေးလျှောက်ထားသည့် အမှုကိစ္စမှလွဲ၍ သဘောတူညီချက်ရရှိပြီးသောကိစ္စများနှင့် သဘောတူညီချက်မရရှိသော ကိစ္စများနှင့် ပတ်သက်၍ အတိုချုပ် ဖော်ပြချက်။

(၃) လျှောက်လွှာရှင်သည် စာမတတ်လျှင် သော်လည်းကောင်း အခြားအကြောင်းတခုခုကြောင့် လိုအပ်သောအချက်အလက်များကို စာဖြင့်ရေးသား တင်သွင်းခြင်း မပြုနိုင်လျှင် သော်လည်းကောင်း၊ အကယ်၍လျှောက်လွှာရှင်ကလိုလားလျှင် လျှောက်လွှာကို လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ ညွှန်ကြားချက်အတိုင်း ရေးသားရမည်။

၂၂။ (က) (၁) ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိခဲ့ပြီးနောက် သေဆုံးသွားသည့် အလုပ်သမားကိုပေးရန် လျော်ကြေးအဖြစ် ငွေကြေးတစ်စုံတရာကို အလုပ်ရှင်ကတင်သွင်းပြီးဖြစ်၍ လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ ထင်မြင်ယူဆချက်အရ ထိုငွေသည် လုံလောက်ခြင်းမရှိပါက လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် မိမိ၏အကြောင်းပြချက်များကို စာဖြင့်ရေးသားပြီးလျှင်၊ ထိုအကြောင်းကြားစာတွင် ဖော်ပြထားသည့် အချိန်ကာလအတွက် နောက်ထပ် လျော်ကြေးငွေကို မည့်သည့်အတွက်ထပ်မံ၍ မတင်သွင်းသင့်ကြောင်းကို အကြောင်းပြရန်အတွက် အလုပ်ရှင်အားဆင့်ဆိုနိုင်သည်။

(၂) အကယ်၍ အလုပ်ရှင်သည် လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ စိတ်ကျေနပ်မှု ရရှိအောင် အကြောင်းပြချက် တင်ပြရန်ပျက်ကွက်ပါက လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် စုစုပေါင်း

ပေးရမည့်ငွေကိုသတ်မှတ်၍ လိုငွေကိုတင်သွင်းအပ်နှံရန် အလုပ်ရှင်ကို ညွှန်ကြား
သောအမိန့် ချမှတ်နိုင်သည်။

လျော်ကြေးမင်းကြီးများ၏ အခွင့်အာဏာနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း

၂၃။ လျော်ကြေးမင်းကြီးတွင် ကျမ်းကျိန် သက်သေခံချက်ရယူရန် (ဤသို့ ပြုလုပ်နိုင်ရန် ဤအက်ဥပဒေအရ လျော်ကြေးမင်းကြီးအား အာဏာအပ်နှင်းသည်) ကိစ္စအတွက် လည်းကောင်း၊ သက်သေများ လာရောက်စေရန် အတင်းအကျပ် ပြုရေးကိစ္စ အတွက်လည်းကောင်း၊ စာရွက် စာတမ်းများနှင့် ဝတ္ထုပစ္စည်းများ တင်ပြစေရန် အတင်းအကျပ်ပြုရေး ကိစ္စအတွက်လည်းကောင်း၊ တရားမကျင့်ထုံး ဥပဒေအရ၊ တရားမ တရားရုံး၏ အခွင့်အာဏာ အားလုံးရှိစေရမည်။ ထို့ပြင် ရာဇဝတ်ကျင့်ထုံးကိုဥပဒေပုဒ်မ ၁၉၅ နှင့် ဆိုင်ရာကိစ္စ အားလုံးအတွက်လည်းကောင်း၊ အခန်း ၃၅ နှင့်ဆိုင်ရာ ကိစ္စအားလုံးအတွက်လည်းကောင်း လျော်ကြေးမင်းကြီးကို တရားမတရားရုံး ဖြစ်သည် ဟု မှတ်ယူရမည်။

အမှုသည်များလာရောက်ခြင်း

၂၄။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်က လျော်ကြေးမင်းကြီးရှေ့မှောက်တွင် သို့မဟုတ် လျော်ကြေးမင်းကြီး ထံသို့လာရောက်ခြင်း၊ လျှောက်လွှာတင်ခြင်း သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်ခြင်းပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည် တို့ကို (အမှုသည်တစ်ဦးကို သက်သေအဖြစ်စစ်ဆေးရန်လိုအပ်၍ လာရောက်ခြင်းမှလွဲ၍) ထိုသူ၏ ကိုယ်စားရှေ့နေ တစ်ဦးကဖြစ်စေ၊ ထိုသူကစာဖြင့် အာဏာလွှဲအပ်သောအခြားသူ တစ်ဦးကဖြစ်စေ ပြုလုပ်နိုင်သည်။

သက်သေခံချက်ယူနည်း

၂၅။ လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် သက်သေတိုင်း၏ သက်သေခံချက်ဆိုလိုရင်း မှတ်တမ်းအတိုချုပ် ကို သက်သေစစ်မေးစဉ် ရေးမှတ်ထားရမည်။ ထိုမှတ်တမ်းကို လျော်ကြေးမင်းကြီးကိုယ်တိုင် မိမိ၏ လက်ရေးဖြင့်ရေးသား၍ လက်မှတ်ရေးထိုးထားရမည်။ ထိုမှတ်သားချက်သည် မှတ်တမ်း၏ အစိတ် အပိုင်းအဖြစ် ပါဝင်စေရမည်။

သို့ရာတွင် အကယ်၍ လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် ထိုကဲ့သို့မှတ်သားချက်ကို ပြုလုပ်နိုင်ခြင်း မရှိပါက ထိုကဲ့သို့မပြုလုပ်နိုင်သည့် အကြောင်းအရင်းကို မှတ်သားထားရမည် ထို့အပြင် ထို မှတ်သားချက်ကို မိမိ၏နှုတ်ဖြင့်ပြောပြ၍ ရေးမှတ်စေပြီးလျှင် လက်မှတ်ရေးထိုးရမည်။ ထိုမှတ်သား ချက်သည် မှတ်တမ်း၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် ပါဝင်စေရမည်။ သို့ရာတွင် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ သက်သေ၏ သက်သေခံချက်များကို လုံးစေ့ပတ်စေ့ အနီးကပ်ဆုံးရရှိအောင် ရေးမှတ်ရမည်။

စရိတ်များ

၂၆။ လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးသည့် အမှုအခင်းနှင့် စပ်ဆိုင်သော စရိတ်များ သည် ဤအက်ဥပဒေအရ ပြုလုပ်သည့်နည်းဥပဒေများကို မဆန့်ကျင်စေဘဲ၊ လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အတိုင်း ဖြစ်စေရမည်။

အမှုများတင်သွင်းရန်အာဏာ

၂၇။ လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် မိမိကသင့်တော်သည် ဟုယူဆပါက ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြဿနာ တခုခုကို ဆုံးဖြတ်ချက်ပေးရန် တရားရုံးချုပ်သို့ တင်သွင်းနိုင်သည်။ လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် ထိုကဲ့သို့တင်သွင်းပါက ထိုဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်လျော်ညီစွာ ပြဿနာကို ဆုံးဖြတ်ရမည်။

သဘောတူညီချက်များကို မှတ်ပုံတင်ခြင်း

၂၈။ (၁) လဝက်တကြိမ် ထုတ်ပေးငွေကို ပြောင်းလဲခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အခြားနည်းလမ်းဖြင့် ဖြစ်စေ၊လျော်ကြေးအဖြစ်ပေးရမည့် တလုံးတခဲတည်း၏ပေးငွေကို သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဖြေရှင်းပြီးဖြစ်ပါက သို့မဟုတ်၊ မိန်းမတယောက်အားသော်လည်းကောင်း ဥပဒေအရ စွမ်းဆောင်နိုင်မှု မရှိသူတဦးအား သော်လည်းကောင်း လျော်ကြေးငွေတရပ်ရပ်ပေးရန် ဖြစ်ကြောင်း ဖြေရှင်းပြီးဖြစ်ပါက အလုပ်ရှင်သည် ထိုအကြောင်း မှတ်တမ်းကို လျော်ကြေး မင်းကြီးထံပေးပို့ရမည်။ လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် ထိုမှတ်တမ်း မှန်ကန်ကြောင်း စိတ်ကျေနပ် ပါက ယင်းကိုသတ်မှတ်ထားသည့် နည်းလမ်းအတိုင်း မှတ်ပုံတင်စာအုပ်၌ မှတ်တမ်းတင် ရမည်။

သို့ရာတွင်-

(က) လျော်ကြေးမင်းကြီးက သက်ဆိုင်ရာ အမှုသည်များထံ အကြောင်းကြားစာ ပေးပို့ပြီး နောက်၊ခုနှစ်ရက်မတိုင်မှီအတွင်း၌ ထိုမှတ်တမ်းကို မှတ်တမ်းမတင်ရ။

(ခ) x x x x x x x

(ဂ) လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို မှတ်ပုံတင်စာအုပ်ကို ပြင်ဆင်နိုင်သည်။

(ဃ) လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် လဝက်တကြိမ် ထုတ်ပေးငွေကို ပြောင်းလဲခြင်းဖြင့် ဖြစ်စေ အခြားနည်းလမ်းဖြင့်ဖြစ်စေ တလုံးတခဲတည်းပေးငွေနှင့် ပတ်သက်သော သဘောတူညီချက်၊ သို့မဟုတ် မိန်းမတယောက်အားသော်လည်းကောင်း တရားဥပဒေ အရ မစွမ်းဆောင်နိုင်သူအား သော်လည်းကောင်းပေးရန် လျော်ကြေးငွေနှင့် ပတ်သက် သော သဘောတူညီချက်ကို ငွေကြေးပမာဏ ပြည့်စုံလုံလောက်ခြင်း မရှိသောကြောင့် သော်လည်းကောင်း သဘောတူညီချက်မှာ လိမ်လည်၍ဖြစ်စေ မတရားဩဇာသုံး၍ဖြစ် စေ အခြားမသမာနည်းဖြင့်ဖြစ်စေ ရရှိခဲ့သောကြောင့်သော်လည်းကောင်း မှတ်ပုံတင် ခြင်းမပြုသင့်ဟု လျော်ကြေးမင်းကြီးက ထင်မြင်ယူဆပါက လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် ထိုသဘောတူညီချက် မှတ်တမ်းကို မှတ်ပုံတင်ရန် ငြင်းဆန်နိုင်သည့်အပြင် သဘော တူညီချက်အရ ပေးပြီးဖြစ်သည့်ကြေးငွေ နှင့်ပတ်သက်သောအမိန့် အပါအဝင် အခြေနေများအရ တရားမျှတသည်ဟု မိမိယူဆသည့်အမိန့်ကို ချမှတ်နိုင်သည်။

(၂) ပဋိညာဉ်စာချုပ် အက်ဥပဒေတွင်သော်လည်းကောင်း အခြားတည်ဆဲဥပဒေ တခုခု တွင်သော်လည်းကောင်း မည်ကဲ့သို့ပင်ပါရှိစေကာမူ ပုဒ်မခွဲ(၁)အရ မှတ်ပုံတင်ပြီးသည့် လျော်ကြေးပေးရန် သဘောတူညီချက်တခုကို ဤဥပဒေအရ အတည်ဖြစ်စေနိုင်သည်။

သဘောတူညီချက်ကို မှတ်ပုံတင်ရန်ပျက်ကွက်မှု၏ အကျိုးသက်ရောက်မှု

၂၉။ ပုဒ်မ(၂၈)အရ မှတ်ပုံတင်ရမည့်သဘောတူညီချက် မှတ်တမ်းကို ထိုပုဒ်မအရ လိုအပ်သည့် အတိုင်း လျော်ကြေးမင်းကြီးထံသို့ မပေးပို့ပါက အလုပ်ရှင်သည် ဤအက်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ အရ မိမိပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်အလျောက် ကြေးငွေအပြည့်အဝကိုပေးရန် တာဝန်ရှိစေရမည်။ ထို့အပြင် ပုဒ်မ ၄ ပုဒ်မခွဲ (၁)၏ ချွင်းချက်၌ မည်ကဲ့သို့ပင် ပါရှိစေကာမူ လျော်ကြေးမင်းကြီးက အခြားကဲ့သို့ ညွှန်ကြားခြင်းမပြုပါက အလုပ်ရှင်သည် သဘောတူညီချက်အရဖြစ်စေ အခြားနည်း ဖြင့်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားအား လျော်ကြေးအဖြစ် ပေးသောငွေ၏ တဝက်ထက်ပိုမို၍ နှုတ်ယူနိုင် ခွင့်မရှိစေရ။

အယူခံများ

၃၀။ (၁) လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ အောက်ဖော်ပြပါ အမိန့်များနှင့်ပတ်သက်၍ တရားရုံးချုပ် တွင်အယူခံနိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။

(က) လဝက်တကြိမ် ထုတ်ပေးငွေကို ပြောင်းလဲခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အခြားနည်းဖြင့် ဖြစ်စေ၊ တလုံးတခဲတည်း လျော်ကြေးပေးရန်အမိန့် သို့မဟုတ် တလုံးတခဲတည်း ပေးရန် တောင်းခံခြင်းကို လုံးဝဖြစ်စေ၊ တစိတ်တပိုင်းဖြစ်စေ ငြင်းပယ်သည့် အမိန့်၊

(ခ) လဝက်တကြိမ်ထုတ်ပေးငွေကိုပြောင်းလဲခွင့်ပြု ရန်ငြင်းပယ်သည့်အမိန့်၊

(ဂ) လျော်ကြေးငွေကို သေဆုံးသူ အလုပ်သမား၏ မှီခိုသူများအား ဝေငှပေး ရန် သတ်မှတ်သည့်အမိန့် သို့မဟုတ် လူတစ်ယောက်က မိမိကိုယ်ကို မှီခိုသူဖြစ် ကြောင်း ပြောဆို၍ တောင်းခံခြင်းကို ငြင်းပယ်သည့် အမိန့်၊

(ဃ) ပုဒ်မ ၁၂ ၏ ပုဒ်မခွဲ(၂)ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ အလျော်ပေးရန် တောင်းခံ ခြင်းကိုခွင့်ပြုသည့် သို့မဟုတ် ငြင်းပယ်သည့်အမိန့် သို့မဟုတ်

(င) သဘောတူညီချက်မှတ်တမ်းကို မှတ်ပုံတင်ရန် ငြင်းဆန်သည့် အမိန့် သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်သည့်အမိန့် သို့မဟုတ် စည်းကမ်းချက်များနှင့် မှတ်ပုံတင်ရန် သတ်မှတ်သည့်အမိန့် သို့ရာတွင် အယူခံမှုတွင် အရေးကြီးသော ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြဿနာပါဝင်ခြင်း မရှိပါက အမိန့်တခုနှင့် ပတ်သက်၍ အယူခံခွင့်မရှိစေရ ထို့အပြင် အပိုဒ်(ခ)တွင် ရည်ညွှန်းထားသည့် အမိန့်မှလွဲ၍ အခြားအမိန့် တခုနှင့် ဆိုင်သောအမှုတွင် အယူခံမှု၌ အငြင်းပွားလျှက်ရှိသော ငွေကြေးပမာဏသည် ကျပ် သုံးရာအောက် မနည်းပါက အမိန့်တစ်ခုနှင့်ပတ်သက်၍ အယူခံနိုင်ခွင့်မရှိစေရ။

သို့ရာတွင် အမှုသည်များက လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာရန် သဘောတူညီခဲ့ပြီးသောအမှုတွင်၊ သို့မဟုတ်အမှုသည်များ ရရှိပြီး ဖြစ်သော သဘောတူညီချက်ကို လျော်ကြေးမင်းကြီး၏အမိန့်က အတည်ဖြစ်စေ သည့်အမှုတွင် အယူခံနိုင်ခွင့်မရှိစေရ။

သို့ရာတွင်၊ အယူခံဝင်သည့် အမိန့်အရ ပေးရန်ငွေကိုအယူခံနိုင် သူကမိမိထံ တင်သွင်းအပ်နှံမည်ဖြစ်ကြောင်း လျော်ကြေးမင်းကြီး၏ သက်သေခံ လက်မှတ်ကို

အယူခံလွှာနှင့် ပူးတွဲတင်ပြခြင်းမရှိပါက အလုပ်ရှင်သည် အပိုဒ် (က)အရ အယူခံနိုင်ခွင့်မရှိစေရ။

(၂) ဤပုဒ်မအရ အယူခံရန်ကာလ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်သည် ရက်ပေါင်းခြောက်ဆယ် ဖြစ်စေရမည်။

(၃) ဤပုဒ်မအရအယူခံခြင်းများ၌ ကာလစည်းကမ်းသတ်မှတ်ခြင်း အက်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၅ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ သက်ဆိုင်စေရမည်။

အယူခံနေစဉ် အချို့ပေးငွေများကို ဆိုင်းငံ့ထားခြင်း

၃၀။ (က) အလုပ်ရှင် တဦးသည် ပုဒ်မ (၃၀) ပုဒ်မခွဲ (၁) ၏ အပိုဒ်(က) အရ အယူခံသောအခါတွင် လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် မိမိထံ၌တင်သွင်း အပ်နှံထားသည့် မည်သည့်ငွေကိုမဆို အယူခံအမှု ဆုံးဖြတ်ချက်မကျသေးမီ ဆိုင်းငံ့ထားနိုင်သည်။ အကယ်၍ တရားရုံးချုပ်က ထိုကဲ့သို့ ညွှန်ကြားလျှင် ဆိုင်းငံ့ထားရမည်။

ပြန်လည်တောင်းခံခြင်း

၃၁။ လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် လျော်ကြေးငွေပေးဆောင်ရန် သဘောတူညီချက်အရ ဖြစ်စေ အခြားနည်းလမ်းအရဖြစ်စေ ဤအက်ဥပဒေအရ လူတဦးတစ်ယောက်ပေးရန်ရှိသောငွေကို မြေခွန်အပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ ပြန်လည်တောင်းခံနိုင်သည်။ ထို့အပြင်လျော်ကြေးမင်းကြီးသည် အခွန်တော်ပြန်လည် တောင်းခံခြင်းအက်ဥပဒေပုဒ်မ (၅) အရ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအရာရှိတစ်ဦး ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

အခန်း(၄)

နည်းဥပဒေများ

နည်းဥပဒေများပြုလုပ်ရန် တော်လှန်ရေးကောင်စီဥက္ကဋ္ဌ၏ အာဏာများ

၃၂။ (၁) တော်လှန်ရေးကောင်စီဥက္ကဋ္ဌသည် ဤအက်ဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်များကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် နည်းဥပဒေများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။

(၂) ထိုနည်းဥပဒေများသည် အထက်ဖော်ပြပါအာဏာ၏ ယေဘုယျသဘောကို ဆန့်ကျင်ခြင်း မရှိစေဘဲ အထူးအားဖြင့် အောက်ပါကိစ္စအားလုံး သို့မဟုတ် တခုခုအတွက် ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။

(က) ဆေးလက်မှတ်ပူးတွဲ၍မပါလျှင် ပုဒ်မ(၆)အရ ပြန်လည်စိစစ်ရန် လျှောက်ထားခြင်းအတွက် စပ်ကြားကာလနှင့် စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊

(ခ) ပုဒ်မ (၁၁)ပုဒ်မခွဲ (၁)အရ၊ အလုပ်သမားအား ဆေးစစ်ခံစေရန် ကိစ္စအတွက် စပ်ကြားကာလနှင့် စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊

(ဂ) ဤအက်ဥပဒေအရ အမှုများကို စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ရာတွင် လျော်ကြေးမင်းကြီးများနှင့် အမှုသည်များ လိုက်နာရမည့်ကျင့်ထုံးကို ပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊

(ဃ) လျော်ကြေးမင်းကြီး တစ်ဦးထံမှ တစ်ဦးထံသို့ အကြောင်းအရာနှင့် အမှုများ လွှဲပြောင်းပေးခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍လည်းကောင်း၊ ထိုအမှုများတွင် ငွေလွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊ နှင့်ပတ်သက်၍လည်းကောင်း စည်းမျဉ်း သတ်မှတ်ခြင်း

(င) သေဆုံးသူ အလုပ်သမား၏ မိခင်၊ ခင်ပွန်း၊ အကျိုးအတွက်လျော်ကြေးမင်းကြီး လက်ထဲတွင်ရှိ သောငွေများကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန်နှင့် ထိုကဲ့သို့ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထား သောငွေများကို လျော်ကြေးမင်းကြီး တဦးထံမှ တဦးထံသို့ လွှဲပြောင်းပေးရန် နည်းလမ်းပြဌာန်းခြင်း

(စ) လျော်ကြေးမင်းကြီးများ၏ ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးသော အမှုများ၌ အရွယ် မရောက်သေးသူ အမှုသည်များနှင့် မလာရောက်နိုင်သူ အမှုသည်များ၏ကိုယ်စား ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

(ဆ) သဘောတူညီချက် မှတ်တမ်းများရေးဆွဲတင်ပြရန်နှင့် မှတ်ပုံတင်ရန်ပုံစံနှင့် နည်းလမ်းများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ ထို့ပြင်-

(ဇ) လဝက်တကြိမ် ထုတ်ပေးငွေများ ပြန်လည်စိစစ်ရန် လျှောက်လွှာများကို မဆုံးဖြတ်ရသေးမီ ထိုငွေများကို လုံးဝဖြစ်စေ၊ တစိတ်တဒေသဖြစ်စေ၊ လျော်ကြေး မင်းကြီးက ဆိုင်းငံ့ထားခြင်း၊

စရိတ်နှုန်းထားစသည်တို့ကို သတ်မှတ်နည်းဥပဒေများ ပြုလုပ်ရန် တော်လှန်ရေးကောင်စီဥက္ကဋ္ဌ၏ အာဏာများ

၃၃။ တော်လှန်ရေးကောင်စီဥက္ကဋ္ဌသည် အောက်ပါကိစ္စရပ်အားလုံးအတွက် သို့မဟုတ် တစ်ခုခု အတွက် နည်းဥပဒေများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။

(က) ဤအက်ဥပဒေအရ အမှုများတွင်ခွင့်ပြုနိုင်သည့် စရိတ်နှုန်းများ သတ်မှတ် ခြင်း၊

(ခ) ဤအက်ဥပဒေအရ လျော်ကြေးမင်းကြီး ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးသော အမှုများအတွက် ပေးရန်အခများ သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ပြဌာန်းခြင်း၊

(ဂ) လျော်ကြေးမင်းကြီးများက မိမိတို့ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးသည့် အမှုများ အတွက် မှတ်ပုံတင်စာအုပ်များနှင့် မှတ်တမ်းများထားရှိခြင်း၊

(ဃ) ပုဒ် ၁၀ ပုဒ်မခွဲ (၃) အရအကြောင်း ကြားစာစာအုပ်များ ထားရှိရမည့် အလုပ်ရှင် အမျိုးအစားများနှင့် ထိုအကြောင်းကြားစာ စာအုပ်များနှင့် ပုံစံများ ပြဌာန်းခြင်း၊

(င) ပုဒ်မ ၁၀(က) အရ အလုပ်ရှင်များက ပေးပို့ရမည့်ထွက်ဆိုစာပုံစံပြဌာန်းခြင်း၊

(စ) ပုဒ်မ ၁၀ (ခ)အရ အစီရင်ခံစာကို လျော်ကြေးမင်းကြီးမှတစ်ပါး အခြား အာဏာပိုင်ထံပေးပို့နိုင်သည့် အမှုများကို ပြဌာန်းခြင်း၊

(ဆ) ယေဘုယျအားဖြင့် ဤအက်ဥပဒေပါ ပြဌာန်းချက်များကို ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

နည်းဥပဒေများကို ထုတ်ပြန်ခြင်း

၃၄။ (၁) ပုဒ်မ ၃၂ နှင့် ၃၃ တို့အရ ပေးအပ်ထားသော နည်းဥပဒေပြုရန် အာဏာသည်၊ ထိုနည်းဥပဒေများကို ကြိုတင်ထုတ်ပြန် ကြေငြာပြီးနောက်မှ ပြုလုပ်ရမည်ဟူသော စည်းကမ်းချက်ကို မဆန့်ကျင်စေရ။

(၂) ပုဒ်မ ၃၂ နှင့် ၃၃ တို့အရပြုလုပ်ရန် ရည်ရွယ်သော နည်းဥပဒေမူကြမ်းကို ထိုရက်လွန်က အတည်ပြုရန် စဉ်းစားလိမ့်မည်ဟု မြန်မာနိုင်ငံ ယေဘုယျ စကားရပ်များ အက်ဥပဒေနှင့်အညီ သတ်မှတ်ရန်ရက်စွဲသည် ထိုရည်ရွယ်ထားသော နည်းဥပဒေ မူကြမ်းကို အများသိရှိစေရန် ထုတ်ပြန်ကြေငြာသည့်နေ့မှ သုံးလအောက် မနည်းစေရ။

(၃) ထိုကဲ့သို့ပြုလုပ်သည့်နည်းဥပဒေများကို ပြန်တမ်းတွင် ထုတ်ပြန်ကြေငြာရမည်။ ထို့အပြင် ထိုကဲ့သို့ ထုတ်ပြန်ကြေငြာသော အခါထိုနည်း ဥပဒေများသည် ဤအက်ဥပဒေ ထဲတွင် ထည့်သွင်း၍ ဥပဒေပြု လုပ်သကဲ့သို့ အာဏာသက်ရောက်စေရမည်။

လျော်ကြေးအဖြစ်ပေးသော ငွေများကိုလွှဲပြောင်းရန်အတွက် အခြားတိုင်းပြည်များနှင့် ပြုလုပ်သော အစီအစဉ်များကို ဆောင်ရွက်ရန် နည်းဥပဒေများ

၃၅။ (၁) **တော်လှန်ရေးကောင်စီ ဥက္ကဋ္ဌသည်**၊ ဤအက်ဥပဒေအရ လျော်ကြေးမင်းကြီးထံ တွင် အပ်နှံထားရှိ၍ အခြားတိုင်းပြည်တွင်နေသော သို့မဟုတ် နေတော့မည်ဖြစ်သော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးအား ပေးရန်ဆုံးဖြတ်ပြီးသည့် ပေးရန်ရှိသည့်ငွေကို ထိုတိုင်းပြည်သို့ လွှဲပြောင်းရေးအတွက်လည်းကောင်း၊ အခြားတိုင်းပြည် တခုခုတွင် အလုပ်သမားလျော်ကြေး ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အပ်နှံထားရှိ၍ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတွင် နေထိုင်သော သို့မဟုတ် နေထိုင် တော့မည်ဖြစ်သော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးအား ပေးရန်ဆုံးဖြတ်ပြီးသည့် သို့မဟုတ် ပေးရန်ရှိနိုင်သည့်ငွေကို ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ခံယူရေး၊ ခွဲဝေရေး၊ စီမံခန့်ခွဲရေးတို့အတွက် လည်းကောင်း၊ ပြန်တမ်းတွင် အမိန့်ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန်၍ နည်းဥပဒေများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။

သို့ရာတွင် မတော်တဆ ထိခိုက်၍ သေဆုံးမှုများအတွက် ဤအက်ဥပဒေအရ အပ်နှံ ထားသောငွေကို ထိုငွေလက်ခံထားသူ လျော်ကြေးမင်းကြီးက ပုဒ်မ ၈ ပုဒ်မခွဲ (၄) နှင့် (၅)ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ ဝေငှရန်ခွဲဝေရန် ဆုံးဖြတ်သော အမိန့်များမချရသေးမှီ အချိန်တွင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်မရဘဲ ထိုကဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း မပြုလုပ်ရ။

(၂) လျော်ကြေးမင်းကြီးထံ တင်သွင်းအပ်နှံသောငွေကို ဤပုဒ်မအရ ပြုလုပ်သည့် နည်း ဥပဒေများနှင့်အညီ ထိုကဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပါက မိမိထံအပ်နှံထားသော လျော်ကြေးငွေကို လျော်ကြေးမင်းကြီးက ခွဲဝေပေးရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ဤအက်ဥပဒေ၏ အခြားပုဒ်မများတွင် ပါဝင်သော ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ထိုကဲ့သို့သောငွေနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမှ ရပ်စဲရမည်။

(ပုဒ်မ ၂ (၁) နှင့် ၄ တို့ကိုကြည့်ပါ)

အမြဲတမ်းတစ်တ်တဒေသမသန်စွမ်းမှုဖြစ်စေသည်ဟု ယူဆရမည့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများ၏စာရင်း

ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှု	ဝင်ငွေရှာနိုင်စွမ်းဆုံးရှုံးမှု ရာခိုင်နှုန်း
------------------	--

(၁) ယာလက်မောင်း(တတောင်ဆစ်အထက်)	-	၇၀%
(၂) ဝဲလက်မောင်း (တတောင်ဆစ်အထက်)	-	၆၀%
(၃) ယာလက်မောင်း(တတောင်ဆစ်အောက်)	-	၆၀%
(၄) ခြေထောက်(ဒူးထက်)	-	၆၀%
(၅) ဝဲလက်မောင်း(တတောင်ဆစ်အောက်)	-	၅၀%
(၆) ခြေထောက် (ဒူးအောက်)	-	၅၀%
(၇) လုံးဝနားမကြားလျှင်	-	၅၀%
(၈) မျက်လုံးတဘက်	-	၃၀%
(၉) လက်မတဘက်	-	၂၅%
(၁၀) ခြေချောင်းအားလုံး	-	၂၀%
(၁၁) လက်မတဆစ်	-	၁၅%
(၁၂) လက်ညှိုး	-	၁၅%
(၁၃) ခြေမတချောင်း	-	၁၀%
(၁၄) လက်ညှိုးမှအပ အခြားလက်ချောင်းတချောင်း	-	၅%

မှတ်ချက်။ ။ဤစာရင်းတွင် ရည်ညွှန်းထားသည့် ကိုယ်အင်္ဂါတစ်ခုခု သို့မဟုတ် အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုခုအသုံးပြုနိုင်စွမ်းကို အမြဲတမ်းနှင့် လုံးဝဆုံးရှုံးမှုသည် ထိုကိုယ်အင်္ဂါ သို့မဟုတ် အစိတ် အပိုင်းဆုံးရှုံးမှုနှင့် ညီမျှသည်ဟု မှတ်ယူရမည်။
