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၊ အလုပ်သမားအချင်းချင်းအကြား၊ 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 ❖**

❖ ရှေ့ဖုံးမှ

(ခ) **အလုပ်ရှင်**ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အရ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီသော အခကြေးငွေဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးကို ဖြစ်စေ၊ အများကိုဖြစ်စေ ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်၍ တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍သော် လည်းကောင်း စီမံကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်ပြီး အလုပ်သမားကို လုပ်ခပေးရန် တာဝန်ရှိသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်များတွင် အလုပ်ရှင်၏ တရားဝင်စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်လည်း အကျုံးဝင်သည်။

(ဂ) **လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု** ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အတွင်းရှိ နိုင်ငံပိုင် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကစက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများနှင့် ယင်းတို့၏ ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်း၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အခြား အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အလုပ်တစ်ခုခုကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အစိုးရဌာနနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများလည်း ပါဝင်သည်။

(ဃ) **ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း** ဆိုရာတွင် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အများပြည်သူနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိသည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ ပါဝင်သည်။

(င) **အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း** ဆိုသည်မှာ အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းများကို ဆိုသည် -
- (၁) သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း၊
- (၂) ဆိပ်ကမ်းလုပ်ငန်းနှင့် ဆိပ်ကမ်းကုန်တင်ကုန်ချလုပ်ငန်း၊
- (၃) စာတိုက်၊ တဲလက်စ် သို့မဟုတ် ဖက်(စ်)လုပ်ငန်း၊
- (၄) သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း၊
- (၅) အများပြည်သူတို့အတွက် ရေနံ သို့မဟုတ် ရေနံထွက်ပစ္စည်း ဖြန့်ဖြူးသည့်လုပ်ငန်း၊
- (၆) အညစ်အကြေးသိမ်းဆည်းရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေး လုပ်ငန်း၊
- (၇) အများပြည်သူတို့အား လျှပ်စစ်ဓာတ်အား သို့မဟုတ် လောင်စာစွမ်းအင် ထုတ်လုပ်ပို့လွှတ်ဖြန့်ဖြူးသည့်လုပ်ငန်း၊
- (၈) အများပြည်သူဆိုင်ရာ ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊
- (၉) ပြည်ထောင်စုအစိုးရက အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဟု အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်သည့်လုပ်ငန်း။

(စ) **အလုပ်ပိတ်ခြင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှု တစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်သောနေရာကို ယာယီပိတ်ခြင်း၊ အလုပ်ကို ခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်ရှိ အလုပ်သမားများအား ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ခွင့်မပြုခြင်းကို ဆိုသည်။

(ဆ) **သပိတ်မှောက်ခြင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့်အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကိစ္စများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအချို့က ဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေးစေရန်ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအများစု သဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သမားများ၏ အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟု ယုတ္တိတန်စွာ ယုံကြည်သည့်အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာသွားနိုင်သော ယင်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်းမပါဝင်။

(ဇ) **အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ မြို့နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့တို့ကို ဆိုသည်။

(ဈ) **အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အသီးသီး၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ကို ဆိုသည်။

(ည) **ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ ဝါဏိဇ္ဇပဋိပက္ခအက်ဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။

(ဋ) **ရန်ပုံငွေ** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ဤဥပဒေအရ တည်ထောင်သော ရန်ပုံငွေကို ဆိုသည်။

အခန်း(၂)
အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၃။ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုခုရှိ အလုပ်လုပ်ရန် ပြဋ္ဌာန်းထားသော တည်ဆဲဥပဒေအသီးသီးရှိ သတ်မှတ်ထားသော အသက်အရွယ်ရှိသည့် အလုပ်သမားတိုင်းသည် -
- (က) ယင်းတို့၏ ဆန္ဒအလျောက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ နုတ်ထွက်ခွင့်ရှိသည်။
- (ခ) မိမိတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတည်းတွင်သာ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့်ရှိသည်။

၄။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အကျိုးကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အလို့ငှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်ကို ဖွဲ့စည်းရာတွင် -
- (က) (၁) အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမား အနည်းဆုံး ဦးရေ ၃၀ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ အလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ အောက်ရှိသော လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်ပါက လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝ တူညီသောအခြားလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုခုနှင့် ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။
  - (၂) ယင်းသို့ဖွဲ့စည်းရာတွင် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုရှိ စုစုပေါင်းအလုပ်သမားများ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသူများက ထောက်ခံရမည်။
- (ခ) မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်အတွင်းရှိ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။
- (ဂ) တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အတွင်းရှိ မြို့နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။
- (ဃ) အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။
- (င) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် စုစုပေါင်း၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

၅။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ကိုယ်ပိုင်အမည်၊ ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်တို့ဖြင့် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်၊ စဉ်ဆက်မပြတ် ဆက်ခံဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်၊ တရားစွဲဆိုနိုင်ခွင့်နှင့် တရားစွဲဆိုခံနိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။

၆။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များသည် ဥပဒေနှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အခြားအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် လည်းကောင်း၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် လည်းကောင်း၊ ပြည်ပနိုင်ငံတစ်ခုခု၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် လည်းကောင်း အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။ ထို့ပြင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့်လည်း ပေါင်းစည်းဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၇။ (က) အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ကို အဖွဲ့ဝင်အနည်းဆုံး ငါးဦးနှင့် အထက် "မ" ဂဏန်းအရေအတွက်ဖြင့် ရွေးချယ်ဖွဲ့စည်းရမည်။
- (ခ) မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့ကို အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင် အနည်းဆုံး ခုနစ်ဦးမှ အများဆုံး ၁၅ ဦးအထိ ရှိသော "မ" ဂဏန်းအရေအတွက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။
- (ဂ) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ကို အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင် အနည်းဆုံး ၁၅ ဦးမှ အများဆုံး ၃၅ ဦးအထိ ရှိသော "မ" ဂဏန်းအရေအတွက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။

၈။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများကို ဤဥပဒေအရ အပြိုင်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

အခန်း(၃)
မှတ်ပုံတင်ခြင်း

၉။ (က) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် နိုင်ငံတော်သမ္မတက တာဝန်ပေးအပ်သူဖြစ်ရမည်။
- (ခ) မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိသည် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က တာဝန်ပေးအပ်သူဖြစ်ရမည်။

၁၀။ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် မိမိအဖွဲ့အစည်းနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ပြီး ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်စေဘဲ အောက်ပါအချက်များ ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများကို အဖွဲ့အစည်းဝင်အများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ရေးဆွဲရမည်-
- (က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအမည်၊
- (ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ထူထောင်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်၊
- (ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အဖြစ် စိစစ်ခြင်း၊ ဝင်ခွင့်ပြုခြင်း၊ အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အဖြစ်မှ နုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊
- (ဃ) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးချယ်တာဝန်ပေးခြင်း၊ တာဝန်မှ ဖယ်ရှားခြင်းနှင့် နုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊
- (င) အစည်းအဝေးကျင်းပခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊
- (စ) ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်း၊ ယင်းရန်ပုံငွေအား ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊
- (ဆ) ရန်ပုံငွေကို လစဉ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် နှစ်စဉ်စစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ။

၁၁။ (က) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့မှအပ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများကို ပူးတွဲလျက် သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ တင်ပြပြီး လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ရမည်။
- (ခ) ပုဒ်မခွဲ(က)အရ မှတ်ပုံတင်ရာတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တည်ထောင်သည့် အဖွဲ့ဝင်များက လည်းကောင်း၊ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့ဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များက လည်းကောင်း သက်ဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်ပုံစံ ပူးတွဲပါရှိရမည်။

၁၂။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တစ်ခုခု၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ မိမိအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ တင်ပြပြီး မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်အဖြစ် မှတ်ပုံတင်ရမည်။ ယင်းသို့ မှတ်ပုံတင်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များက ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်ပုံစံ ပူးတွဲပါရှိရမည်။

အခန်း(၄)
အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ

၁၃။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ရန်ပုံငွေကို ထိန်းသိမ်းရမည်။

၁၄။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် လစဉ်ကောက်ခံရရှိသော ရန်ပုံငွေများ၊ အခြား ရန်ပုံငွေများနှင့် အသုံးစာရင်းများအတွက် လချုပ်ငွေစာရင်းနှင့် နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းများ ပြုစုထားရှိရမည့်အပြင် နှစ်စဉ် ဘဏ္ဍာရေးနှစ်ကုန်ဆုံးသည့်အခါတိုင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းကို သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံသို့ လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့၏ နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းကို မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံသို့လည်းကောင်း မပျက်မကွက် ပေးပို့ရမည်။

၁၅။ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် မှတ်ပုံတင်ထားပြီးဖြစ်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပူးပေါင်းခြင်း သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ ပြန်လည်ခွဲထွက်ခြင်း ပြုလုပ်လိုပါက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်အများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ လျှောက်ထားရမည်။

၁၆။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-
- (က) အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုရန်၊
- (ခ) အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများနှင့် အကျိုးစီးပွားများကို ကာကွယ်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ကိုင်ရန်၊
- (ဂ) အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဗဟုသုတ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်၊
- (ဃ) ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေးကို အထောက်အကူပြုသည့် အရည်အချင်းမြင့် အလုပ်သမားများ ပေါ်ပေါက်လာစေရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ရန်၊
- (င) သမဝါယမ၊ အိမ်ရာ၊ သက်သာချောင်ချိရေးနှင့် အလားတူရည်ရွယ်ချက်များ ပါဝင်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်များ အကျိုးရှိစေမည့် လုပ်ငန်းအားလုံးကိုဆောင်ရွက်ရန်။

အခန်း(၅)
အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးနှင့်တာဝန်များ

၁၇။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ယင်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သော ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို ရေးဆွဲရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းကိုယ်စားလှယ်များကို ရွေးချယ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့၏ အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲချမှတ်ရာတွင် လည်းကောင်း လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားဆိုင်ရာဥပဒေများပါ အခွင့်အရေးများကို အလုပ်သမားများ ရရှိခံစားနိုင်ခြင်း မရှိပါက အလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိပြီး သဘောတူညီချက်မရရှိခဲ့လျှင် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်ထံ တောင်းဆိုခွင့်ရှိသည်။

၁၈။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားတစ်ဦးဦးအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရာတွင် ထိုသို့အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်သောအကြောင်းရင်းများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်ဖြစ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် လုပ်ဆောင်မှုနှင့် သက်ဆိုင်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိဟုယုံကြည်ရန်အကြောင်းရှိလျှင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် ထိုအလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်အား တောင်းဆိုခွင့်ရှိသည်။

၁၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ဖြေရှင်းရာတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ စေလွှတ်ခွင့်ရှိသည်။ အလားတူ အဆင့်ဆင့်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့် ဖျန်ဖြေရေးခုံရုံးများသို့လည်း ကိုယ်စားလှယ်များ စေလွှတ်ခွင့်ရှိသည်။

၂၀။ အလုပ်သမားဥပဒေများပါ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားတို့ ဆွေးနွေးရာတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ကိုယ်စားလှယ်များလည်း ပါဝင်ဆွေးနွေးခွင့်ရှိသည်။

၂၁။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ အလုပ်သမားများ၏ စုပေါင်းအရေးဆိုမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။

၂၂။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အစည်းအဝေးများပြုလုပ်ခြင်း၊ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်က ချမှတ်ထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ ညွှန်ကြားချက်များနှင့်အညီ ငြိမ်းချမ်းစွာ ဆောင်ရွက်ရမည်။

၂၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား လုပ်ငန်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များ၊ တစ်ဦးချင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်များ၊ ကတိဝန်ခံချက်များနှင့် အခြားတစ်ဦးချင်း သဘောတူညီချက်များပြုလုပ်ရာတွင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

အခန်း(၆)
ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်း

၂၄။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအသီးသီးသည် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်စီကို သီးခြားထူထောင်ခွင့်ရှိသည်။

၂၅။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည်-
- (က) မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းပါအတိုင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဝင်ကြေး၊ အဖွဲ့အစည်းဝင် အလုပ်သမားရရှိသည့် လုပ်ခလစာ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းထက်မများသော လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်သော ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အားကစားလုပ်ငန်းများမှ ဝင်ငွေ၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်က လှူဒါန်းသော ငွေတို့ဖြင့် ရန်ပုံငွေထူထောင်ခွင့်ရှိသည်။
- (ခ) ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့က ပေးအပ်သော ကူညီထောက်ပံ့မှုများတွင် ငွေကြေးပါဝင်ပါက ယင်းကို ရန်ပုံငွေထဲသို့ ထည့်သွင်းရမည်။
- (ဂ) တရားမဝင်သောနည်းလမ်းဖြင့် ရရှိသောငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းများထိန်းချုပ်ရေး ဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်များအား လိုက်နာရမည်။

၂၆။ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အဖွဲ့အစည်းဝင် အလုပ်သမား ရရှိသည့် လုပ်ခလစာ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းထက်မများသော လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးကို မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့သို့ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်က သတ်မှတ်ပေးသည့်အတိုင်း ခွဲဝေပေးရမည်။

၂၇။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရန်ပုံငွေကို ယင်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများတွင် ဖော်ပြထားသော လူမှုသက်သာချောင်ချိရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အားကစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်း စသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ယင်းကိစ္စရပ်များအတွက် ရည်ရွယ်ခေါ်ယူကျင်းပသော အဆိုပါအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေအစည်းအဝေးတွင် အဖွဲ့ဝင်အများစုက အတည်ပြုချမှတ်ထားသည့် ကိစ္စရပ်

များတွင်သာ သုံးစွဲရမည်။
၂၈။ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ရန်ပုံငွေကို မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ဘဏ်တစ်ခုခုတွင် ဘဏ်စာရင်းဖွင့်လှစ်ထားရှိရမည်။

အခန်း(၇)
အလုပ်ရှင်၏တာဝန်များ

၂၉။ အလုပ်ရှင်သည် မိမိလုပ်ငန်း၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို အလုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရမည်။
၃၀။ အလုပ်ရှင်သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် တာဝန်တစ်ခုခု ပေးအပ်ခြင်းခံရသော အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအား အခြားနည်း သဘောတူညီထားသည်မှအပ ယင်းတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရန် တစ်လလျှင် နှစ်ရက်ထက်မပိုစေဘဲ ခွင့်ပြုရမည်။ ယင်းကာလကို မိမိလုပ်ငန်းရှိ မူလတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေသကဲ့သို့ မှတ်ယူရမည်။
၃၁။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက မိမိတို့အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးအတွက် အကူအညီများ တောင်းခံလာလျှင် တတ်နိုင်သရွေ့ အကူအညီပေးရမည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်သည် ငွေကြေး သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ယင်း၏လွှမ်းမိုးမှု သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ တည်ထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းများလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းပြုရန် ရည်ရွယ်သည့် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်ကိုမျှ မပြုလုပ်ရ။

အခန်း(၈)
မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

၃၂။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-
(က) မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို သတ်မှတ်ခြင်း၊
(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ စိစစ်တင်ပြချက်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊
(ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားလာလျှင် လျှောက်ထားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့မှ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊
(ဃ) လိမ်လည်၍သော်လည်းကောင်း၊ မှားယွင်း၍သော်လည်းကောင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခဲ့လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန်မဟုတ်ဘဲ အခြားရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် မှတ်ပုံတင်ခဲ့လျှင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ရေးအတွက် တရားစွဲဆိုရန် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိအား ညွှန်ကြားခြင်း၊
(င) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက တောင်းဆိုလျှင် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၏ နှစ်ချုပ်စာရင်းများကို စစ်ဆေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်၏ နှစ်ချုပ်စာရင်းများကို စစ်ဆေးစေခြင်း၊
(စ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပူးပေါင်းခြင်း သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းထားသော 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 ချမှတ်သည့်အမိန့်ကို မကျေနပ်သူသည် တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။
၃၅။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်သည့်နေ့မှ ရက် ၉၀ ပြည့်မြောက်သည့်အချိန်ထိ လည်းကောင်း၊ မကျေနပ်သူက ပုဒ်မ ၃၄ အရ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ လျှောက်ထားမှုပြုခဲ့လျှင် ယင်းတရားလွှတ်တော်ချုပ်၏ အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်အချိန်ထိ လည်းကောင်း အကျိုးသက်ရောက်ခြင်း မရှိစေရ။

အခန်း(၁၀)
မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

၃၆။ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်သည်-
(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်ကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ စိစစ်၍ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြခြင်း၊
(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ စိစစ်ရာတွင် လိုအပ်ချက်များတွေ့ရှိပါက သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းထံမှ တောင်းခံခြင်းနှင့် ယင်းသို့ တောင်းခံနေစဉ် ကာလအတွင်း မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုရေးကိစ္စကို ဆိုင်းငံ့ထားခြင်း၊
(ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ 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 မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြခြင်း၊
(ဆ) ပုဒ်မခွဲ (စ)အရ တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား အကြောင်းကြားခြင်း၊
(ဇ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပုဒ်မ ၃၃ ပါ အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ်အရ ပယ်ဖျက်ရန် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြခြင်း၊
(ဈ) ဤဥပဒေပုဒ်မ ၃၂၊ ပုဒ်မခွဲ(ဃ) အရ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ညွှန်ကြားချက်နှင့်အညီ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးတွင် တရားစွဲဆိုခြင်း၊
(ည) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က အခါအားလျော်စွာ ပေးအပ်သောတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ခြင်း။

အခန်း(၁၁)
အလုပ်ပိတ်ခြင်းနှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်း

၃၇။ အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကို လည်းကောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သောလုပ်ငန်းကိုလည်းကောင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်ရှင်သည် စတင်အလုပ်ပိတ်မည့်နေ့ရက်နှင့် ကာလကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများသို့ လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ လည်းကောင်း အလုပ်ပိတ်မည့်ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၁၄ ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားပြီး သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်ရရှိမှသာ အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုရမည်။
၃၈။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အဖွဲ့အစည်းဝင်အလုပ်သမားအများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ-
(က) သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ညွှန်ကြားချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့် ဦးရေ၊ နည်းလမ်းနှင့် သပိတ်မှောက်မည့် အချိန်ကာလကို ဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်နှင့် သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့် ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၁၄ ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည်။
(ခ) အလုပ်သမားများ၏ သပိတ်မှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးကို မထိခိုက်စေဘဲ အများပြည်သူ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန် ဝန်ဆောင်မှုပြုမည့် အနည်းဆုံးအရေအတွက်ကို အငြင်းပွားမှုမတိုင်မီ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေး ဆုံးဖြတ်ရမည်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် သပိတ်မှောက်ခဲ့လျှင် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နေရမည့် အလုပ်သမားအရေအတွက်နှင့် ရာထူးအမျိုးအစားအပေါ် သဘောတူညီချက် ရယူထားရမည်။ ယင်းသို့ သဘောတူညီမှု မရရှိခဲ့ပါက ဝန်ဆောင်မှုပြုမည့် အနည်းဆုံးအရေအတွက်ကို စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် တရားရုံးတွင် ဆုံးဖြတ်ရမည်။
၃၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် အများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့် ဦးရေ၊ နည်းလမ်းနှင့် အချိန်ကာလတို့ကိုဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့်ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး သုံးရက်ကြိုတင် အကြောင်းကြားရမည်။
၄၀။ (က) သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အလုပ်ပိတ်ခွင့်ပြုရန် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးဦး၏ တင်ပြချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြု မပြုကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်ထံ အချိန်မီ အကြောင်းပြန်ကြားရမည်။
(ခ) သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုက သပိတ်မှောက်ခွင့်ပြုရန် တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြု မပြုကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းထံ အချိန်မီ အကြောင်းပြန်ကြားရမည်။
၄၁။ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အောက်ပါအချက် တစ်ရပ်ရပ်နှင့် ငြိစွန်းပါက ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်သည်-
(က) လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက်ရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြင့် အများပြည်သူအချို့၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သော အောက်ပါ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများဖြစ်ခြင်း-
(၁) ရေပေးဝေရေးလုပ်ငန်း၊
(၂) လျှပ်စစ်ဓာတ်အားလုပ်ငန်း၊
(၃) မီးသတ်လုပ်ငန်း၊
(၄) ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊
(၅) တယ်လီကွန်းဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်း၊

ရှင်းလင်းချက်။ ။ အချိန်ကာလတစ်ရပ်ကို ကျော်လွန်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းကြောင့် အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သူများ၏ အလုပ်ခွင်အကျိုးစီးပွားကို ပြန်လည်အစားထိုး၍ မရနိုင်အောင် ထိခိုက်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလွန်အမင်း ထိခိုက်စေလျှင်ဖြစ်စေ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုမဟုတ်သည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုအဖြစ် ပြောင်းလဲလာနိုင်သည်။

(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း၊
(ဂ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ကြိုတင်အကြောင်းကြားရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊
(ဃ) လုပ်ခ၊ လစာ၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊ အလုပ်ချိန်နာရီ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အခြားကိစ္စများကဲ့သို့သော အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စများနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိခြင်း၊
(င) သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူထားသည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ အချိန်ကာလ၊ ပါဝင်မည့် ဦးရေ၊ နည်းလမ်းတို့နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိခြင်း။
၄၂။ ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်ပါက တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ တားဆီးနိုင်သည်။

အခန်း(၁၂)
တားမြစ်ချက်များ

၄၃။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်မရရှိဘဲ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် လည်းကောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သောလုပ်ငန်းတွင် လည်းကောင်း အလုပ်ပိတ်ခြင်း မပြုရ။
၄၄။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ-
(က) အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါဏိဇ္ဇပဋိပက္ခမှု ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍ အလုပ်ပိတ်ခြင်းမပြုရ။
(ခ) ပုဒ်မ ၄၁၊ ပုဒ်မခွဲ(က) နှင့် (ဂ)တို့ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျုံးဝင်သည့် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်းမပြုရ။
(ဂ) ပုဒ်မ ၄၁၊ ပုဒ်မခွဲ(က) နှင့် (ဂ)တို့ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျုံးဝင်သည့် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်းကို ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းမပြုရ။
(ဃ) ဤဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်၏ လှုပ်ရှားမှုများကို ဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းမပြုရ။
၄၅။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုမည့်အကြောင်း ပုဒ်မ ၃၈ ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်သို့ လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ လည်းကောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။
၄၆။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုမည့်အကြောင်း ပုဒ်မ ၃၉ ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်သို့ လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ လည်းကောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။
၄၇။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ-
(က) အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါဏိဇ္ဇပဋိပက္ခမှု ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ၊
(ခ) ပုဒ်မ ၄၁ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျုံးဝင်သော ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။
၄၈။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရန်ပုံငွေကို ယင်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများတွင် ဖော်ပြထားသော လူမှုသက်သာချောင်ချိရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အားကစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်း စသည့်ကိစ္စရပ်များနှင့် ယင်းကိစ္စရပ်များအတွက် ရည်ရွယ်ခေါ်ယူကျင်းပသော အဆိုပါအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေအစည်းအဝေးတွင် အဖွဲ့ဝင်အများစုက အတည်ပြုချမှတ်ထားသည့် ကိစ္စရပ်များမှအပ သုံးစွဲခြင်းမပြုရ။
၄၉။ မည်သူမျှ အလုပ်သမားတစ်ဦးဦးအား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်စေရန် သို့မဟုတ် မပါဝင်စေရန် အတင်းအကျပ်ပြုခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ မလျော်ဩဇာသုံးခြင်း သို့မဟုတ် မသမာသောနည်းဖြင့် သွေးဆောင်ဖြားယောင်းခြင်းမပြုရ။
၅၀။ မည်သူမျှ-
(က) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့များက ဤဥပဒေပါ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဟန့်တားနှောင့်ယှက်ခြင်းမပြုရ။
(ခ) အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆေးရုံ၊ စာသင်ကျောင်း၊ သာသနိက အဆောက်အအုံ၊ လေဆိပ်၊ ဘူတာရုံ၊ ခရီးသည်တင်ယာဉ်ရပ်နားစခန်း၊ ဆိပ်ကမ်း သို့မဟုတ် သံတမန်အဖွဲ့အစည်းများ၊ တပ်မတော် သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့အဆောက်အအုံ တစ်ခုခုမှ ကိုက် ၅၀၀ အတွင်းတွင် ဆန္ဒပြခြင်းမပြုရ။

အခန်း(၁၃)
ပြစ်ဒဏ်များ

၅၁။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို ပုဒ်မ ၄၃၊ ပုဒ်မ ၄၄ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်သိန်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။
၅၂။ မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၄၅၊ ၄၆ နှင့် ၄၇ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်သုံးသောင်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။
၅၃။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၈ ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။
၅၄။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၉ နှင့် ပုဒ်မ ၅၀၊ ပုဒ်မခွဲ(က)ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်သိန်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။
၅၅။ ပုဒ်မ ၅၀၊ ပုဒ်မခွဲ(ခ) ပါ တားမြစ်ချက်အား ကျူးလွန်ရာ၌ လူပုဂ္ဂိုလ်ကို အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ပစ္စည်းအား ထိခိုက်ပျက်စီးစေခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော အခွင့်အရေးများကို ပြင်းထန်စွာ ချိုးဖောက်ခြင်းကိစ္စများတွင် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေအရ အရေးယူခြင်းခံရမည်။

အခန်း(၁၄)
အထွေထွေ

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

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ် လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

(ပုံ) သိန်းစိန်
နိုင်ငံတော်သမ္မတ
ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်