# အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပြဋ္ဌာန်း

## အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ

**(၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ် ၅။)**

**၁၃၇၃ ခုနှစ်၊ တန်ခူးလဆန်း ၆ ရက်**

**(၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၈ ရက်)**

### နိဒါန်း

အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန် လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်လည်းကောင်း ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

### အခန်း(၁)
### အမည်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

၁။ ဤဥပဒေကို အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

၂။ ဤဥပဒေတွင် ပါရှိသော အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည်-

(က) **အလုပ်သမား** ဆိုသည်မှာ နေ့စားအလုပ်သမား၊ ယာယီအလုပ်သမား၊ စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမား၊ အိမ်အကူအလုပ်သမား၊ အစိုးရဝန်ထမ်း၊ အလုပ်သင်တို့အပါအဝင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင်ဖြစ်စေ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအတွက်ဖြစ်စေ၊ မိမိ၏ လုပ်အားအပေါ် အားကိုးအားထားပြု လုပ်ကိုင်နေသူကိုဆိုသည်။ ထို့ပြင် အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားနေစဉ်အတွင်း အလုပ်မှ ရပ်စဲခံရသူ သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ခံရသူ အလုပ်သမားလည်း ပါဝင်သည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် တပ်မတော်သား၊ မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် တပ်မတော်၏ ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းဝင်တို့မပါဝင်။

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

(ဂ) **အလုပ်ရှင်** ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အရ နှစ်ဖက် သဘောတူညီသော အခကြေးငွေဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးကိုဖြစ်စေ၊ အများကိုဖြစ်စေ ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်၍ တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍ သော်လည်းကောင်း စီမံကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်ပြီး အလုပ်သမားအား လုပ်ခပေးရန်၊ အလုပ်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်မှရပ်စဲရန် တာဝန်ရှိသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်ရှင်၏ တရားဝင် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင်လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်ရှင် ကွယ်လွန်ပါက ယင်း၏ အမွေဆက်ခံသူနှင့် အစုရှယ်ယာ တရားဝင်လက်ခံရရှိသူတို့လည်း ပါဝင်သည်။

(ဃ) **အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်အရ ဖြစ်စေ၊ ဖွဲ့စည်းသည့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းကို ဆိုသည်။

(င) **လုပ်ငန်း** ဆိုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ နိုင်ငံပိုင်၊ သမဝါယမပိုင်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင် သို့မဟုတ် ဖက်စပ်ပိုင်ဖြစ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ ကုန်သွယ်မှုလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းတစ်ခုခုကို ဆိုသည်။

(စ) **မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း** ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက်ရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြင့် အများပြည်သူ၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သော အောက်ပါဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကို ဆိုသည်-
- (၁) ရေပေးဝေရေးလုပ်ငန်း၊
- (၂) လျှပ်စစ်ဓာတ်အားလုပ်ငန်း၊
- (၃) မီးသတ်လုပ်ငန်း၊
- (၄) ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊
- (၅) တယ်လီကွန်းဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်း၊
- (၆) မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုမဟုတ်သောလုပ်ငန်းမှ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲလာသောလုပ်ငန်း။

(ဆ) **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 လောင်စာ စွမ်းအင် ထုတ်လုပ်ပို့လွှတ်ဖြန့်ဖြူးသည့် လုပ်ငန်း၊
- (၈) အများပြည်သူဆိုင်ရာ ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊
- (၉) ပြည်ထောင်စုအစိုးရက အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းဟု အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်သည့်လုပ်ငန်း။

(ဇ) **အလုပ်ပိတ်ခြင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှု တစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်သောနေရာကို ယာယီပိတ်ခြင်း၊ အလုပ်ကို ခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်ရှိ အလုပ်သမားများအား ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ခွင့် မပြုခြင်းကို ဆိုသည်။

(ဈ) **သပိတ်မှောက်ခြင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအချို့က ဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေးစေရန် ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအများစု သဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သမားများ၏အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟု ယုတ္တိတန်စွာ ယုံကြည်သည့်အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာသွားနိုင်သော ယင်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်းမပါဝင်။

(ည) **အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကို ဆိုသည်။

(ဋ) **စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေနှင့် စည်းကမ်းချက်များ၊ ယင်းတို့၏ အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံမှုများ သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုမဖြစ်ပွားစေရန် ကာကွယ်မှုနှင့် ဖြေရှင်းမှုဆိုင်ရာအရေးယူမှုများကို ဆုံးဖြတ်ရေးအတွက် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီး စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ချမှတ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆိုသည်။

(ဌ) **စုပေါင်းသဘောတူညီချက်** ဆိုသည်မှာ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုအရ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ယင်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများအကြားတွင် ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ တရားဝင်ရပ်တည်မှုကို အသိအမှတ်ပြုဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများအပေါ် ကျရောက်နိုင်သည့် လူမှုရေးဘေးဒုက္ခမှ ကာကွယ်တားဆီးမည့် အာမခံချက်များကို မြှင့်တင်ခြင်းတို့ အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စာဖြင့်ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူညီချက်ကို ဆိုသည်။

(ဍ) **အငြင်းပွားမှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ် လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ ပင်စင်၊ လုပ်သက်ဆု၊ လုပ်အားဆုနှင့် စရိတ်အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မတော်တဆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများ၊ သေဆုံးမှုများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော ရောဂါများအတွက် လျော်ကြေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ နားရက်၊ ခွင့်ကိစ္စအပါအဝင် အလုပ်သမားရေးရာ အခြားကိစ္စတစ်ရပ်ရပ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အား ကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အားကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် သဘောထားကွဲလွဲမှုကို ဆိုသည်။

(ဎ) **တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ အကြားတွင် တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော် လည်းကောင်း၊ စုပေါင်း သဘောတူညီချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်း ကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း ဖြစ်ပွားသော တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို ဆိုသည်။

(ဏ) **စုပေါင်းအငြင်းပွားမှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြားတွင် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းများက အသိအမှတ်ပြုထားသော လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သော်လည်းကောင်း ဖြစ်ပွားသည့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို ထိခိုက်စေသော သို့မဟုတ် လူမှုဘဝအေးချမ်းတည်ငြိမ်မှုကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော အငြင်းပွားမှုကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုလည်း ပါဝင်သည်။

(တ) **ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို ဆိုသည်။

(ထ) **ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။

(ဒ) **ခုံသမာဓိအဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။

(ဓ) **ခုံသမာဓိကောင်စီ** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီကို ဆိုသည်။

(န) **ခုံအဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ အငြင်းပွားမှုတစ်မှုချင်းအလိုက် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရန် ခုံသမာဓိကောင်စီက သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းသည့် ခုံအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။

(ပ) **ဆုံးဖြတ်ချက်** ဆိုသည်မှာ အငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဆိုသည်။

(ဖ) **ဝန်ကြီးဌာန** ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စုအစိုးရ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနကို ဆိုသည်။

(ဗ) **ဝန်ကြီး** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးကို ဆိုသည်။

### အခန်း(၂)
### အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၃။ အလုပ်သမား ၃၀ဦးနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို ဆွေးနွေးရရှိနိုင်ရန် အလုပ်ရှင်သည်-

(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိလျှင် စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု ပြုလုပ်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-
- (၁) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုချင်းက အဆိုပြုသည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦးစီ၊
- (၂) အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်ဦးရေနှင့် အရေအတွက် တူညီသည့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များ။

(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မရှိလျှင် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-
- (၁) အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦး၊
- (၂) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦး။

၄။ (က) ပုဒ်မ ၃ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားဘက်မှဖြစ်စေ၊ ကိုယ်စားလှယ်လစ်လပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာဘက်မှ လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။

(ခ) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ သက်တမ်းသည် တစ်နှစ်ဖြစ်သည်။

၅။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအကြားတွင် ဆက်ဆံမှုကောင်းမွန်စေရေး၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေ၊ စည်းကမ်းချက်များ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သက်သာချောင်ချိရေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ရေးတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရမည်။

၆။ (က) အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဘက်ကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ဘက်ကဖြစ်စေ ၎င်းတို့၏ နစ်နာချက်ကို ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသို့ ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် တောင်းဆို တိုင်ကြားလာပါက ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင် ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ငါးရက်အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းရမည်။

(ခ) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် ဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေကို ဖြေရှင်းမှု မှတ်တမ်းရေးသားထားရှိ၍ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ အစီရင်ခံစာ ပေးပို့ရမည်။

၇။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦး မပြည့်သဖြင့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းခြင်းမရှိသည့် လုပ်ငန်းတွင် နစ်နာချက်ကို အလုပ်ရှင်ထံတောင်းဆိုပါက အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ငါးရက်အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းပြီး ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်းရေးသားထားရှိ၍ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့က တောင်းခံသည့်အခါ ယင်းမှတ်တမ်းကို ပေးပို့ရမည်။

၈။ လုပ်ငန်းတစ်ခုတည်းတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ်များ ပူးတွဲရှိနေခဲ့လျှင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ယင်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ အနေအထား လျော့ပါးစေရန် အလုပ်ရှင်သည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ်များကို အသုံးပြု၍ ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုရ။

၉။ ပုဒ်မ ၆ သို့မဟုတ် ပုဒ်မ ၇ အရ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုမရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဖျန်ဖြေရေးကို ဆက်လက်ခံယူလိုပါက အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသည် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။

### အခန်း(၃)
### အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၁၀။ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့သည် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အတွင်းရှိ မြို့နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-

| | | |
|---|---|---|
| (က) | သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်သူတစ်ဦး | ဥက္ကဋ္ဌ |
| (ခ) | အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးသောကိုယ်စားလှယ်သုံးဦး | အဖွဲ့ဝင် |
| (ဂ) | အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးသောကိုယ်စားလှယ်သုံးဦး | အဖွဲ့ဝင် |
| (ဃ) | သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်အဆင့် အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး | အဖွဲ့ဝင် |
| (င) | အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ယုံကြည်လက်ခံသည့် ဂုဏ်သရေရှိပုဂ္ဂိုလ်နှစ်ဦး | အဖွဲ့ဝင် |
| (စ) | ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်သူတစ်ဦး | အတွင်းရေးမှူး |

၁၁။ (က) ပုဒ်မ ၁၀ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် အဖွဲ့ဝင်လစ်လပ်ပါက ယင်းလစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။

(ခ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ်ဖြစ်သည်။

၁၂။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် တိုင်ကြားလာသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုအား တစ်ဦးချင်း အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှု အမျိုးအစားခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး အငြင်းပွားမှု ပြေငြိမ်းစေရေးအတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ဖျန်ဖြေဆောင်ရွက်ရမည်။

၁၃။ သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့သည် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းတာဝန်များသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ယင်းတို့ကို

ပြင်ဆင်ခြင်းအပါအဝင် အခြားလိုအပ်သည့် ကိစ္စရပ်များအား ဆောင်ရွက်ရမည်။

၁၄။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း တည်ထောင်ထားရှိသည့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်တွင် အငြင်းပွားမှုများ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအတွက် သီးခြားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်မရှိလျှင် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့သည် ပုဒ်မ ၁၀ ပါအတိုင်း အထူးညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များကို ဖွဲ့စည်းရမည်။

၁၅။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် ပြေငြိမ်းမှုမရရှိသည့် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ဖျန်ဖြေခြင်းမပြုမီကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်အား လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအား လည်းကောင်း ခန့်အပ်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိလျှင် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များကို ရွေးချယ်ရမည်။

## အခန်း (၄)
## အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၁၆။ (က) ဝန်ကြီးဌာနသည် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးခုံသမာဓိအဖွဲ့ကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါအတိုင်းဖွဲ့စည်းရမည်-

- (၁) သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်သူတစ်ဦး — ဥက္ကဌ
- (၂) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့်အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သောပုဂ္ဂိုလ်သုံးဦး — အဖွဲ့ဝင်
- (၃) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်သုံးဦး — အဖွဲ့ဝင်
- (၄) သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အဆင့် အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး — အဖွဲ့ဝင်
- (၅) အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ယုံကြည်လက်ခံသည့် ဂုဏ်သရေရှိ ပုဂ္ဂိုလ်နှစ်ဦး — အဖွဲ့ဝင်
- (၆) ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်သူတစ်ဦး — အတွင်းရေးမှူး

(ခ) ဝန်ကြီးဌာနသည် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ တိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသများတွင် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

၁၇။ (က) ပုဒ်မ ၁၆ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် အဖွဲ့ဝင် လစ်လပ်ပါက ယင်းလစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။

(ခ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ်ဖြစ်သည်။

၁၈။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် ခုံသမာဓိကောင်စီက သတ်မှတ်သော လုပ်ငန်းနည်းလမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

## အခန်း(၅)
## အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၁၉။ ဝန်ကြီးဌာနသည် ဥပဒေရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူများထဲမှ ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်သည့် ပုဂ္ဂိုလ် ၁၅ ဦး ပါဝင်သော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါအတိုင်းဖွဲ့စည်းရမည်-

(က) ဝန်ကြီးဌာနက ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်ငါးဦး၊

(ခ) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်ငါးဦး၊

(ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်ငါးဦး။

၂၀။ (က) ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် လစ်လပ်သည့်နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။

(ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ်ဖြစ်သည်။

၂၁။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ တာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

(က) ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် သာတူညီမျှဖြစ်ရေး သဘောတရားများအပေါ် အခြေခံကာ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှုမရှိသော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

(ခ) လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုအား ကြားနာစစ်ဆေးရန် ပုဒ်မ ၁၉ ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များအနက်မှ သုံးဦးပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းပေးခြင်းနှင့် စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်စေခြင်း၊

(ဂ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံအဖွဲ့တို့က ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းနည်းလမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို သတ်မှတ်ခြင်း။

၂၂။ (က) ဝန်ကြီးဌာနသည် ခုံသမာဓိကောင်စီက ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သတ်မှတ်ရမည်။

(ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ဝန်ကြီးဌာနက သတ်မှတ်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

## အခန်း(၆)
## အငြင်းပွားမှုအား ဖြေရှင်းခြင်း

၂၃။ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏ နစ်နာချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဦးချင်း အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့က သတ်မှတ်သည့် နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် ဖြစ်စေ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။

၂၄။ အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဖက်ဖက်၏ တိုင်ကြားချက်အရဖြစ်စေ၊ ဝန်ကြီး၏ အကြောင်းကြားချက်အရဖြစ်စေ၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့၏ အကြောင်းကြားချက်အရဖြစ်စေ၊ အခြားနည်းလမ်းတစ်ခုခုအရဖြစ်စေ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည်-

(က) အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ သုံးရက်အတွင်း ပြေငြိမ်းစေရန် ဖျန်ဖြေပေးခြင်း၊

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က)အရ ဖျန်ဖြေရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုရရှိပါက ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုစေခြင်း။

၂၅။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် ပြေငြိမ်းမှုမရရှိသော စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ပြီး ထိုသို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ကြောင်းကို အငြင်းပွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သူများထံ အသိပေးအကြောင်းကြားရမည်။

၂၆။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် ဖျန်ဖြေရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုမရသည့် အချက်များအပေါ် သုံးသပ်အကြံပြုချက် ပါဝင်သော အသေးစိတ်အစီရင်ခံစာနှင့်အတူ အမှုတွဲအား တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးအပ်ရမည့်အပြင် သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့သို့လည်း စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အစီရင်ခံစာအကျဉ်းချုပ်ကို တင်ပြရမည်။

၂၇။ သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် ပုဒ်မ ၂၆ အရ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က လွှဲအပ်သော စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုအား လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများထံ ဆုံးဖြတ်ချက်ပေးပို့ရမည်။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပါက ဝန်ကြီးနှင့် သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့များသို့ မိတ္တူပေးပို့ရမည်။

၂၈။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှ တစ်ပါး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက အငြင်းပွားသူများသည် အောက်ပါတို့အနက် တစ်ခုခုကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်-

(က) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ခုနစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် နှစ်ဖက်စလုံးမှ လျှောက်ထားခြင်း၊

(ခ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းကို သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ ပြုလုပ်ခြင်း။

၂၉။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်သည့် သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူ တစ်ဦးဦးသည် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ခုနစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားရမည်။

၃၀။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ပုဒ်မ ၂၈ ပုဒ်မခွဲ(က)နှင့် ပုဒ်မ ၂၉ တို့အရ လျှောက်ထားချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်း၍ တာဝန်ပေးရမည်။

၃၁။ ခုံအဖွဲ့သည် -

(က) ပုဒ်မ ၂၈ ပုဒ်မခွဲ(က)အရ လျှောက်ထားသည့် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ၁၄ ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်၊

(ခ) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများထံ ပေးပို့ရမည်။

၃၂။ ခုံအဖွဲ့သည် -

(က) ပုဒ်မ ၂၉ အရ လျှောက်ထားသည့် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်။

(ခ) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများထံ ပေးပို့ရမည်။

၃၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ပုဒ်မ ၃၂ ပုဒ်မခွဲ(က)အရ ခုံအဖွဲ့က ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်မိတ္တူကို ဝန်ကြီးနှင့် သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့များထံ ပေးပို့ရမည်။

## အခန်း(၇)
## ဆုံးဖြတ်ချက်အတည်ဖြစ်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် အကျိုးသက်ရောက်ခြင်း

၃၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများက သဘောတူလျှင် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည်။

၃၅။ ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အဖြစ် မှတ်ယူရမည်။ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည်။

၃၆။ သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အတည်ဖြစ်သည့်နေ့ရက်မှ သုံးလကျော်လွန်ပါက ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရန် သဘောတူညီနိုင်သည်။ ယင်းသဘောတူညီမှုအရ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲချက်သည် ခုံသမာဓိဆုံးဖြတ်ချက်၏ သက်ဆိုင်ရာအပိုင်းကို လွှမ်းမိုးစေရမည်။

၃၇။ အတည်ဖြစ်ပြီးသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ကို အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များက လိုက်နာရမည်-

(က) အငြင်းပွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သူအားလုံး၊

(ခ) အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သော အလုပ်ရှင်၏ ဥပဒေအရ တရားဝင် ဆက်ခံသူများ၊

(ဂ) အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသောအချိန်တွင် သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားပြီးနောက် လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားများအားလုံး။

## အခန်း(၈)
## တားမြစ်ချက်များ

၃၈။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ တောင်းဆိုတိုင်ကြားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရန် ခိုင်လုံသောအကြောင်းမရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိစေရ။

၃၉။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှု စစ်ဆေးနေစဉ် ထိုအငြင်းပွားမှုမစမီ တစ်ဆက်တည်းအချိန်က ချမှတ်ထားသော အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းများကို ယင်းအလုပ်သမားများ၏ အကျိုးထိခိုက်စေရန် ရုတ်တရက် ပြောင်းလဲခြင်းမပြုရ။

၄၀။ မည်သူမျှ အငြင်းပွားမှုတစ်ခုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေနှင့်အညီ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့ကို ခံယူခြင်းမပြုဘဲ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

၄၁။ မည်သူမျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တစ်ခုခု အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစဉ် ကာလအတွင်း အဆိုပါ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် သဘောတူညီချက်ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန် အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

၄၂။ မည်သူမျှ သပိတ်မှောက်ခြင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုခြင်းမရှိသည့် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ကို တားမြစ်ခြင်းသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား၏ သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို နှောင့်ယှက်ဟန့်တားခြင်းသော်လည်းကောင်း မပြုရ။

၄၃။ မည်သူမျှ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် သဘောတူစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်တစ်ခုခုကို လိုက်နာရန် သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။

၄၄။ မည်သူမျှ အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းခံရပြီးနောက် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့် လုပ်ငန်းသို့ ဝင်ရောက်စစ်ဆေးနိုင်ရေးအတွက် စီစဉ်ပေးရန်လည်းကောင်း၊ အငြင်းပွားမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည်ဟု ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ယူဆသည့် စာတမ်းအမှတ်အသားကို ပြသရန်နှင့် မိတ္တူများပေးအပ်ရန်လည်းကောင်း၊ သက်သေအဖြစ် ဆင့်ဆိုရာတွင် လာရောက်ရန်လည်းကောင်း ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိစေရ။

၄၅။ မည်သူမျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးခံရန် အကြောင်းကြားစာ ပေးပို့ခံရပါက သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်အတွင်း၌ ကိုယ်တိုင်လာရောက်ရန်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ် စေလွှတ်ရန်ဖြစ်စေ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိစေရ။

## အခန်း(၉)
## ပြစ်ဒဏ်များ

၄၆။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို ပုဒ်မ ၃၈ နှင့် ပုဒ်မ ၃၉ တို့ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ်အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်သိန်းချမှတ်ရမည်။

၄၇။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၁ နှင့် ပုဒ်မ ၄၂ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ် ကျပ်သုံးသောင်းထိ ချမှတ်နိုင်သည်။

၄၈။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၀၊ ပုဒ်မ ၄၃၊ ပုဒ်မ ၄၄ နှင့် ပုဒ်မ ၄၅ တို့ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ် အနည်းဆုံးကျပ်တစ်သိန်း ချမှတ်ရမည်။

## အခန်း(၁၀)
## အထွေထွေ

၄၉။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝန်ကြီးဌာနက ရုံးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အထောက်အကူပြုဆောင်ရွက်ရမည်။

၅၀။ ဤဥပဒေအရ အသစ်ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းသော ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့သည် သက်တမ်းကုန်ဆုံးသည့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့၏ လုပ်ငန်းမပြီးပြတ်သော စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုနှင့် အငြင်းပွားမှုများကို ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည်။

၅၁။ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးဦးသည် အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း လုံလောက်သောအကြောင်းမရှိဘဲ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကျဆင်းစေခြင်းဖြင့် အလုပ်သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့်လျော့နည်းစေရန် ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှု တစ်ခုခုကျူးလွန်လျှင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်သည့် လျော်ကြေးငွေကို အပြည့်အဝ ပေးဆောင်ရမည်။ ယင်းငွေကို မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

၅၂။ မည်သည့်အငြင်းပွားသူကိုမျှ ယင်းအငြင်းပွားမှုကို ဖျန်ဖြေခြင်း သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိဖြင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်းပြုနေစဉ်အတွင်း အဆိုပါ အငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြစ်မှုကြောင်းအရဖြစ်စေ၊ တရားမကြောင်းအရဖြစ်စေ ၎င်း၏ တရားစွဲဆို ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်အား ပိတ်ပင်ခြင်းမရှိစေရ။

၅၃။ ဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများကို စစ်ဆေးစီရင်ရန် အလုပ်သမားတရားရုံးများ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်နိုင်ရေးအတွက် ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၅၄။ သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အား ခေတ္တရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြစ်၍ ထိုကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်က သပိတ်မှောက်သည့် အလုပ်သမားအား လစာစရိတ်ပေးရန် တာဝန်မရှိစေရ။

၅၅။ အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဖျန်ဖြေခြင်း၊ ခုံသမာဓိဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်သည့် အငြင်းပွားသူများထံမှ မည်သည့် ကုန်ကျစရိတ်ကိုမျှ ကောက်ခံခြင်းမပြုရ။

၅၆။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီအဖွဲ့ဝင်များသည်-

(က) အငြင်းပွားမှုအား ဖျန်ဖြေခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်း ဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၁ အရ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

(ခ) နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများထံမှ သင့်လျော်သည့် ချီးမြှင့်ထောက်ပံ့ငွေနှင့် စရိတ်များ ခံစားခွင့်ရှိသည်။

၅၇။ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူ တစ်ဦးဦးက သက်သေခံအဖြစ် တင်သွင်းသည့် စာတမ်းအမှတ်အသား သို့မဟုတ် ပစ္စည်းကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သို့ လျှို့ဝှက်ထားရှိပေးရန် တင်ပြပါက ယင်းတို့ကို လျှို့ဝှက်ထားရှိရမည်။

၅၈။ The Trade Disputes Act, 1929 အရ ထုတ်ပြန်ခဲ့သော နည်းဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်နှင့် ညွှန်ကြားချက်များသည် ဤဥပဒေနှင့်မဆန့်ကျင်သရွေ့ ဆက်လက်ကျင့်သုံးနိုင်သည်။

၅၉။ ဤဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝန်ကြီးဌာနသည်-

(က) လိုအပ်သော နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းနှင့် စည်းကမ်းများကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။

(ခ) လိုအပ်သော အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။

၆၀။ The Trade Disputes Act, 1929 ကို ဤဥပဒေဖြင့် ရုပ်သိမ်းလိုက်သည်။

---

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ် လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

**(ပုံ) သိန်းစိန်**
**နိုင်ငံတော်သမ္မတ**
**ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်**