

The Republic of the Union of Myanmar
Pyidaungsu Hluttaw
The Settlement of Labour Dispute Law
(The Pyidaungsu Hluttaw Law No. 5/2012)
The 6th Waxing day of Tagu 1373, M.E.
(28th March, 2012)

Preamble

The Pyidaungsu Hluttaw hereby enacts this Law for safeguarding the right of workers or having good relationship between employer and workers and making peaceful workplace or obtaining the rights fairly, rightfully and quickly by settling the dispute of employer and worker justly.

Chapter I
Title and Definition

1. This Law shall be called **the Settlement of Labour Dispute Law**.
2. The following expressions contained in this Law shall have the meanings given hereunder:
 - (a) **Worker** means a person who relies on his labour to engage in economic activity or to generate a livelihood, including a daily wage earner, temporary worker, worker engaged in agriculture, domestic worker, government employee and apprentice. Moreover, it also includes a worker terminated or dismissed from work during the dispute. This expression does not include the Defence Services personnel, member of the Myanmar Police Force or member of the armed organizations under the control of the Defence Services;
 - (b) **Labour Organization** means the Basic Labour Organization, Township Labour Organization,

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်
ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်
အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ
(၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် ၅ ။)
၁၃၇၃ ခုနှစ်၊ တန်ခူးလဆန်း ၆ ရက်
(၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၈ ရက်)

နိဒါန်း

အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန် လည်းကောင်း ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

အခန်း(၁)

အမည်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

၁။ ဤဥပဒေကို အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

၂။ ဤဥပဒေတွင်ပါရှိသော အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါ အတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည်-

(က) **အလုပ်သမား** ဆိုသည်မှာ နေ့စားအလုပ်သမား၊ ယာယီ အလုပ်သမား၊ စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမား၊ အိမ်အကူအလုပ် သမား၊ အစိုးရဝန်ထမ်း၊ အလုပ်သင်တို့အပါအဝင် စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင်ဖြစ်စေ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အတွက်ဖြစ်စေ မိမိ၏လုပ်အားအပေါ် အားကိုးအားထား ပြုလုပ်ကိုင်နေသူကို ဆိုသည်။ ထို့ပြင် အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွား နေစဉ်အတွင်း အလုပ်မှရပ်စဲခံရသူ သို့မဟုတ် အလုပ် ထုတ်ခံရသူ အလုပ်သမားလည်း ပါဝင်သည်။ ယင်းစကား ရပ်တွင် တပ်မတော်သား၊ မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် တပ်မတော်၏ ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့ အစည်းဝင်တို့ မပါဝင်။

(ခ) **အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အခြေခံအလုပ်သမား

Region or State Labour Organization, Labour Federation and Myanmar Labour Confederation formed under this Law;

- (c) **Employer** means a person who carries out by hiring one or more worker on wages of mutual consent in any trade under the relevant employment agreement, including a person who manages, supervises and administers directly or indirectly and is responsible to pay wages to the worker and responsible for employing and terminating the employment of the worker. This expression includes the legal managerial agent of the employer and in private business if the employer passed away, his heir and the legal successor of share are also included;
- (d) **Employer Organization** means the employer organization formed under this Law or any existing law;
- (e) **Trade** means any business, trade, production, construction, industry, agriculture, service or any other vocational works owned by the State, cooperative, private or joint venture within the Republic of the Union of Myanmar;
- (f) **Essential Services** means the following essential services, those whose interruption are liable to endanger the life, health or security of the public:
 - (i) water supply services;
 - (ii) electricity services;
 - (iii) fire services;
 - (iv) health services;

အဖွဲ့အစည်း၊ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့တို့ကို ဆိုသည်။

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

(ဃ) **အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရဖြစ်စေ၊ တည်ဆဲဥပဒေ တစ်ရပ်ရပ်အရဖြစ်စေ ဖွဲ့စည်းသည့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းကို ဆိုသည်။

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

(စ) **မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း** ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက်ရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြင့် အများပြည်သူ၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သော အောက်ပါဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကိုဆိုသည်-

- (၁) ရေပေးဝေရေးလုပ်ငန်း၊
- (၂) လျှပ်စစ်ဓာတ်အားလုပ်ငန်း၊
- (၃) မီးသတ်လုပ်ငန်း၊
- (၄) ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊

- (v) telecommunication services;
 - (vi) services changed from a non-essential service to an essential service;
- (g) **Public Utility Service** means the following businesses;
- (i) transportation business;
 - (ii) port business and port cargo handling business;
 - (iii) postal, telex or fax business;
 - (iv) business relating to information and communication technology;
 - (v) petroleum or petroleum products distribution business for the public;
 - (vi) night soil disposal or sanitation business;
 - (vii) business of production, transmission and distribution of electricity or fuel energy to the public;
 - (viii) business of public financial service;
 - (ix) business which is stipulated by the Union Government as the public utility service, from time to time;
- (h) **Lock-out** means the temporary closing of the workplace of any trade, suspension of work or refusal by the employer to allow the workers at the work site to continue to work in consequence of the situation of any dispute of the employer and workers which remains in dispute;
- (i) **Strike** means collective action taken by decision of some or all workers resulting in a suspension of work, a refusal to work or to continue to work, or a slow-down or other

- (၅) တယ်လီကွန်းဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်း၊
- (၆) မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုမဟုတ်သော လုပ်ငန်းမှ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲလာသောလုပ်ငန်း။

(ဆ) **အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း** ဆိုသည်မှာ အောက်ဖော်ပြပါလုပ်ငန်းများကို ဆိုသည်-

- (၁) သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း၊
- (၂) ဆိပ်ကမ်းလုပ်ငန်းနှင့် ဆိပ်ကမ်းကုန်တင်ကုန်ချ လုပ်ငန်း၊
- (၃) စာတိုက်၊ တဲလက်စ် သို့မဟုတ် ဖက်(စ်)လုပ်ငန်း၊
- (၄) သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာဆိုင်ရာလုပ်ငန်း၊
- (၅) အများပြည်သူတို့အတွက် ရေနံ သို့မဟုတ် ရေနံထွက်ပစ္စည်း ဖြန့်ဖြူးသည့်လုပ်ငန်း၊
- (၆) အညစ်အကြေးသိမ်းဆည်းရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်း၊
- (၇) အများ ပြည်သူတို့အား လျှပ်စစ်ဓါတ်အား သို့မဟုတ် လောင်စာစွမ်းအင် ထုတ်လုပ်ပို့လွှတ် ဖြန့်ဖြူးသည့် လုပ်ငန်း၊
- (၈) အများပြည်သူဆိုင်ရာ ငွေကြေး ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း၊
- (၉) ပြည်ထောင်စုအစိုးရက အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဟု အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်သည့် လုပ်ငန်း။

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

(ဈ) **သပိတ်မှောက်ခြင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအချို့ကဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်

collective actions that are designed to limit production or services relating to social or occupational matters in any dispute. This expression does not include workers' exercise of their right to remove themselves, having reasonable justification to believe that the work situation presents a sudden and serious danger to their life or health;

- (j) **Employment Agreement** means the bilateral written or oral agreement concluded by employer and worker in respect of employment and working in accord with the stipulations;
- (k) **Collective Bargaining** means the process carried out to enable negotiation and conclusion of collective agreement by employer or employer organizations and labour organizations for the determination on conditions of employment and the terms and conditions, their labour relations or the measures for the prevention and settlement of disputes;
- (l) **Collective Agreement** means the bilateral written agreement concluded relating to the provisions on the workplace and employment conditions of workers prescribing terms and conditions relating to the relations between employers and workers as well as among their respective organizations, recognition and carrying out the legal entity of labour organizations and promoting the guarantees for protecting workers against social risks;

ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက် လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေးစေရန် ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအများစု သဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကို ဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သမားများ၏အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ် ကျရောက်မည်ဟု ယူတ္တိတန်စွာ ယုံကြည်သည့်အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင် မှ ထွက်ခွာသွားနိုင်သော ယင်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်းမပါဝင်။

(ည) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် ဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကို ဆိုသည်။

(ဋ) စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေနှင့် စည်းကမ်းချက်များ၊ ယင်းတို့၏ အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံမှုများ သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှု မဖြစ်ပွားစေရန် ကာကွယ်မှုနှင့် ဖြေရှင်းမှုဆိုင်ရာ အရေးယူမှုများကို ဆုံးဖြတ်ရေးအတွက် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီး စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ချမှတ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆိုသည်။

(ဌ) စုပေါင်းသဘောတူညီချက် ဆိုသည်မှာ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု အရ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ယင်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ အကြားတွင် ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ တရားဝင် ရပ်တည်မှုကို အသိအမှတ်ပြုဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများအပေါ် ကျရောက်နိုင်သည့် လူမှုရေးဘေးဒုက္ခမှ ကာကွယ်တားဆီးမည့် အာမခံချက်များကို မြှင့်တင်ခြင်းတို့ အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စာဖြင့်ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူညီချက်ကို ဆိုသည်။

- (m) **Dispute** means the labour dispute or disagreement between an employer or employers or employer organization which represents them and a worker or workers or the labour organization which represents them in respect of employment, working, termination of a worker or workers and in respect of working or service including pension, gratuity, bonus and allowances or compensation for work related grievance, injuries, accidents, deaths or occupational diseases or in respect of any other matters of worker including worker's holiday, leave.
- (n) **Individual Dispute** means a rights dispute between the employer and one or more workers relating to the existing law, rules, regulation and bye-law; collective agreement or employment agreement.
- (o) **Collective Dispute** means the dispute between one or more employer or employer organization and one or more labour organization over working conditions, the recognition of their organizations within the workplace, the exercise of the recognized right of their organizations, relations between employer and workers, and this dispute could jeopardize the operation of the work of social peace. This expression includes a rights dispute or interest dispute.

(၃) အငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ ပင်စင်၊ လုပ်သက်ဆု၊ လုပ်အားဆုနှင့် စရိတ်အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မတော်တဆထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများ၊ သေဆုံးမှုများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော ရောဂါများအတွက် လျော်ကြေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ နားရက်၊ ခွင့်ကိစ္စအပါအဝင် အလုပ်သမားရေးရာ အခြားကိစ္စတစ်ရပ်ရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အား ကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အားကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် သဘောထားကွဲလွဲမှုကို ဆိုသည်။

(ပ) တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများအကြားတွင် တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း ဖြစ်ပွားသော တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို ဆိုသည်။

(က) စုပေါင်းအငြင်းပွားမှု ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြားတွင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းများက အသိအမှတ်ပြုထားသော လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခွင့်အရေးများကို

- (p) **Coordinating Committee** means the Workplace Coordinating Committee formed under this Law.
- (q) **Conciliation Body** means the Conciliation Body formed under this Law.
- (r) **Arbitration Body** means the Dispute Settlement Arbitration Body formed under this law.
- (s) **Arbitration Council** means the Dispute Settlement Arbitration Council formed under this Law.
- (t) **Tribunal** means the Tribunal formed by the Arbitration Council in accord with the stipulation to make decision on each of the disputes.
- (u) **Decision** means the decision made by the Arbitration Council or Arbitration Body or the Tribunal in respect of the dispute.
- (v) **Ministry** means the Ministry of Labour of the Union Government.
- (w) **Minister** means the Union Minister for Ministry of Labour.

ကျင့်သုံးမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော် လည်းကောင်း ဖြစ်ပွားသည့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို ထိခိုက် စေသော သို့မဟုတ် လူမှုဘဝ အေးချမ်းတည်ငြိမ်မှုကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော အငြင်းပွားမှုကို ဆိုသည်။ ယင်း စကားရပ်တွင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့် ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုလည်း ပါဝင်သည်။

- (တ) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်း သော အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ ကို ဆိုသည်။
- (ထ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်း သော အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။
- (ဒ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။
- (ဓ) ခုံသမာဓိကောင်စီ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီကို ဆိုသည်။
- (န) ခုံအဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ အငြင်းပွားမှု တစ်မှုချင်းအလိုက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရန် ခုံသမာဓိကောင်စီက သတ်မှတ်ချက် နှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းသည့် ခုံအဖွဲ့ကို ဆိုသည်။
- (ပ) ဆုံးဖြတ်ချက် ဆိုသည်မှာ အငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဆိုသည်။
- (ဖ) ဝန်ကြီးဌာန ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စုအစိုးရ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာနကို ဆိုသည်။
- (ဗ) ဝန်ကြီး ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စု ဝန်ကြီးကို ဆိုသည်။

Chapter II

Formation of the Workplace Coordinating Committee

3. In any trade in which more than 30 workers are employed, the employer, with the view to negotiating and concluding collective agreement, shall:

- (a) if there is any labour organization, form the Workplace Coordinating Committee with the view to make a collective bargaining as follows:
 - (i) two representatives of workers nominated by each of the labour organizations;
 - (ii) an equivalent number of representatives of employer;
- (b) if there is no labour organization, form the Workplace Coordinating Committee as follows:
 - (i) two representatives of workers elected by them;
 - (ii) two representatives of employer.

4. (a) In the Coordinating Committee formed under section 3, if vacancy of representative occurs from the side of employer or worker, it shall be filled as required by the concerned party.

- (b) The term of the Coordinating Committee is one year.

5. The Coordinating Committee shall promote the good relationship between the employer and worker or labour organization, negotiation and coordination on the conditions of employment, terms and conditions and occupational safety, health, welfare and productivity.

အခန်း(၂)

အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၃။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦးနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်း တစ်ခုခုတွင် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို ဆွေးနွေးရရှိနိုင်ရန် အလုပ်ရှင် သည်-

(က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ရှိလျှင် စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု ပြုလုပ်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည် -

(၁) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုချင်းက အဆိုပြု သည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦးစီ၊

(၂) အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရေနှင့် အရေ အတွက်တူညီသည့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များ။

(ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မရှိလျှင် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်း ရမည် -

(၁) အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော အလုပ် သမားကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦး၊

(၂) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦး။

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

(ခ) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ သက်တမ်းသည် တစ်နှစ် ဖြစ်သည်။

၅။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအကြားတွင် ဆက်ဆံမှုကောင်းမွန်စေရေး၊ အလုပ် လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေ၊ စည်းကမ်းချက်များ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးနှင့် အလုပ် သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သက်သာ ချောင်ချိရေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်ရေးတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက် ရမည်။

6. (a) If the worker or labour organization or the employer, by themselves or by representative, request and complain their grievances to the Coordinating Committee, it shall be negotiated and settled by the Coordinating Committee within five days, not including the official holidays, from the day of the receipt of the request.
- (b) The Coordinating Committee shall keep the record of settlement and shall send report on the situation of performance in accord with the stipulation to the relevant Conciliation Body.

7. In trades that is not forming the Coordinating Committee because of the number of worker is less than 30, if the grievance is requested to the employer, the employer shall negotiate, coordinate and settle with the workers or with their representatives within five days, not including official holidays, from the day of receipt of request, and keep the record of settlement and send it to the relevant Conciliation Body if requested.

8. Where there exists in the same undertaking both labour organization representatives and elected representatives, the employer shall not use the existence of elected representatives to undermine the position of the labour organization concerned or their representatives.

9. In negotiating and coordinating under sections 6 or 7, if it is desirous to continue to carry out the conciliation in respect of the dispute which has not been settled, the employer or worker may complain to the relevant Conciliation Body.

- ၆။ (က) အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဘက် ကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ဘက်ကဖြစ်စေ ၎င်းတို့၏နစ်နာချက် ကို ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသို့ ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် ကိုယ်စား လှယ်ဖြင့် တောင်းဆို တိုင်ကြားလာပါက ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသည် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက် မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ငါးရက်အတွင်း ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရမည်။
- (ခ) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် ဆောင်ရွက်မှု အခြေအနေကို ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်း ရေးသားထားရှိ၍ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ အစီရင်ခံစာ ပေးပို့ရမည်။

၇။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦး မပြည့်သဖြင့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်း ခြင်းမရှိသည့် လုပ်ငန်းတွင် နစ်နာချက်ကို အလုပ်ရှင်ထံတောင်းဆိုပါက အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ် များနှင့် တောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များ မပါ ငါးရက်အတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပြီး ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်း ရေးသား ထားရှိ၍ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က တောင်းခံသည့်အခါ ယင်း မှတ်တမ်းကို ပေးပို့ရမည်။

၈။ လုပ်ငန်းတစ်ခုတည်းတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ် များနှင့် အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ်များ ပူးတွဲ ရှိနေခဲ့လျှင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ယင်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ အနေအထားလျော့ပါးစေရန် အလုပ်ရှင်သည် သက်ဆိုင် ရာအလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ်များကို အသုံးပြု၍ ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုရ။

၉။ ပုဒ်မ ၆ သို့မဟုတ် ပုဒ်မ ၇ အရ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရာတွင် ပြေငြိမ်းမှု မရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဖျန်ဖြေရေးကို ဆက်လက်ခံယူလိုပါက အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသည် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။

Chapter III

Formation of the Conciliation Body

10. The Region or State Government shall form the Conciliation Body in the townships within the Region or State as follows:

- | | |
|---|-------------|
| (a) a person assigned duty by the relevant Region or State Government | Chairperson |
| (b) three representatives elected by the employers or employer organizations | Member |
| (c) three representatives elected by workers or the labour organizations | Member |
| (d) a departmental representative of the relevant township level | Member |
| (e) two distinguished persons trusted and accepted by employer and the labour organizations | Member |
| (f) a person assigned duty by the Ministry | Secretary |

11. (a) If the office of the member formed under section 10 becomes vacant, such vacancies shall be filled as required by the concerned party.

(b) The term of the Conciliation Body is two years.

12. The Conciliation Body shall determine the type of dispute whether it is individual or collective dispute which is complained or received and conciliate within the stipulated period in accord with the stipulations so as to settle the dispute.

13. The relevant Region or State Government shall carry out other necessary measures including the formation of the Conciliation Bodies, prescribing functions and duties, and amending thereof.

အခန်း(၃)

အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၁၀။ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့သည် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အတွင်းရှိ မြို့နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ရေးအဖွဲ့ကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည် -

- (က) သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့က တာဝန် ပေးအပ်သူ တစ်ဦး ဥက္ကဋ္ဌ
 - (ခ) အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး အဖွဲ့ဝင်
 - (ဂ) အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ် သုံးဦး အဖွဲ့ဝင်
 - (ဃ) သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်အဆင့် အစိုးရ ဌာနဆိုင်ရာကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦး အဖွဲ့ဝင်
 - (င) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း များက ယုံကြည်လက်ခံသည့် ဂုဏ်သရေရှိ ပုဂ္ဂိုလ် နှစ်ဦး အဖွဲ့ဝင်
 - (စ) ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ပေးအပ်သူတစ်ဦး အတွင်းရေးမှူး
- ၁၁။ (က) ပုဒ်မ ၁၀ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် အဖွဲ့ဝင်လစ်လပ်ပါက ယင်း လစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာဘက်က လိုအပ် သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။
- (ခ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ် ဖြစ်သည်။

၁၂။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် တိုင်ကြားလာသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံ ရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုအား တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် စုပေါင်းအငြင်း ပွားမှု အမျိုးအစားခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး အငြင်းပွားမှု ပြေငြိမ်းစေရေးအတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ဖျန်ဖြေဆောင်ရွက် ရမည်။

၁၃။ သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့သည် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းတာဝန်များသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ယင်းတို့ကို ပြင်ဆင်ခြင်းအပါအဝင် အခြားလိုအပ်သည့် ကိစ္စရပ်များအား ဆောင်ရွက်ရမည်။

14. If there is no particular provision of law for carrying out conciliation of disputes in the special economic zone established within the Republic of the Union of Myanmar, the relevant Region or State Government shall form the special Conciliation Bodies according to section 10.

15. The dispute of interest that cannot be settled by negotiating and coordination between employer and the labour organizations, the employer may appoint the representative of the employer or the labour organizations may appoint the representatives of the workers before the period of conciliation. Where no labour organization exists, the workers shall elect their representatives.

Chapter IV

Formation of the Dispute Settlement Arbitration Body

16. (a) The Ministry shall, with the approval of the Union Government, form the Dispute Settlement Arbitration Body in the Regions or States as follows:
- | | |
|---|-------------|
| (i) a person assigned duty
by the relevant Region
or State Government | Chairperson |
| (ii) three persons selected
from the nomination list
submitted by the employer
organizations | Member |
| (iii) three persons selected
from the nomination list
submitted by the labour
organizations | Member |

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

၁၅။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် ပြေငြိမ်းမှု မရရှိသည့် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ဖျန်ဖြေခြင်းမပြုမီ ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်အားလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအားလည်းကောင်း ခန့်အပ်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မရှိလျှင် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များကို ရွေးချယ်ရမည်။

အခန်း (၄)

အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၁၆။ (က) ဝန်ကြီးဌာနသည် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည် -

- (၁) သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး ဥက္ကဋ္ဌ
သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့က
တာဝန်ပေးအပ်သူ တစ်ဦး
- (၂) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက အဖွဲ့ဝင်
ထောက်ခံတင်ပြသည့်အမည်စာရင်း
မှရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် သုံးဦး
- (၃) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက အဖွဲ့ဝင်
ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည်
စာရင်းမှရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် သုံးဦး

- (iv) a departmental representative selected by the relevant Region or State Government Member
 - (v) two distinguished persons trusted and accepted by the employers or relevant employer organizations and the labour organizations Member
 - (vi) a person assigned duty by the Ministry Secretary
- (b) The Ministry may form the Dispute Settlement Arbitration Body in the Self-administered Division or Self-administered Zone with the approval of the Union Government.
17. (a) If the office of the member formed under section 16 becomes vacant, the vacancies shall be filled as required by the concerned party.
- (b) The term of the Arbitration Body is two years.
18. The Arbitration Body shall carry out in accord with the working methods, procedures and programmes stipulated by the Arbitration Council.

- (၄) သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး အဖွဲ့ဝင်
သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အဆင့်အစိုးရ
ဌာနဆိုင်ရာကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦး
- (၅) အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်
သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း
များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း
များက ယုံကြည်လက်ခံသည့်
ဂုဏ်သရေရှိ ပုဂ္ဂိုလ် နှစ်ဦး
- (၆) ဝန်ကြီးဌာနက တာဝန် အတွင်းရေးမှူး
ပေးအပ်သူ တစ်ဦး

(ခ) ဝန်ကြီးဌာနသည် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသများတွင် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးခုံသမာဓိအဖွဲ့ကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

- ၁၇။ (က) ပုဒ်မ ၁၆ အရ ဖွဲ့စည်းသည့် အဖွဲ့ဝင်လစ်လပ်ပါက ယင်းလစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။
- (ခ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ် ဖြစ်သည်။

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

Chapter V

Formation of Dispute Settlement Arbitration Council

19. The Ministry shall, with the approval of the Union Government, form the Dispute Settlement Arbitration Council with 15 qualified persons of good standing from legal experts and experts in labour affairs as follows:

- (a) five persons selected by the Ministry;
- (b) five persons selected from the nomination list submitted by the employer organizations;
- (c) five persons selected from the nomination list submitted by the labour organizations.

20. (a) The vacancies in the Arbitration Council shall be filled as required by the concerned party.

- (b) The term of the Arbitration Council is two years.

21. The duties of the Arbitration Council are as follows:

- (a) standing and carrying out as the organization which is independent and impartial based on social justice, decent work and principles of equity in making decisions;
- (b) forming the Tribunal, in accord with the stipulations, consisting of three persons from among the persons contained in section 19 for hearing the accepted disputes and cause to decide;
- (c) prescribing the working methods, procedures and programmes to be performed by the Arbitration Body and Tribunal.

အခန်း (၅)

အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၁၉။ ဝန်ကြီးဌာနသည် ဥပဒေရေးရာကျွမ်းကျင်သူများနှင့် အလုပ်သမား ရေးရာကျွမ်းကျင်သူများထံမှ ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်သည့်ပုဂ္ဂိုလ် ၁၅ ဦး ပါဝင်သော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီကို ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည်-

- (က) ဝန်ကြီးဌာနက ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး၊
- (ခ) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံ တင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး၊
- (ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံ တင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ် ငါးဦး။

- ၂၀။ (က) ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် လစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက် ဆိုင်ရာဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။
- (ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ် ဖြစ်သည်။

၂၁။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ တာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည် -

- (က) ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူမှုရေးတရားမျှတ မှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် သာတူညီ မျှဖြစ်ရေး သဘောတရားများအပေါ် အခြေခံကာ သီးခြား လွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှုမရှိသော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ် တည်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ခ) လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုအား ကြားနာစစ်ဆေးရန် ပုဒ်မ ၁၉ ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များအနက်မှ သုံးဦးပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းပေးခြင်းနှင့် စစ်ဆေးဆုံး ဖြတ်စေခြင်း၊
- (ဂ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံအဖွဲ့တို့က ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်း နည်းလမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ် များကို သတ်မှတ်ခြင်း။

22. (a) The Ministry shall stipulate the procedures to be performed by the Arbitration Council.
- (b) The Arbitration Council shall carry out in accord with the procedures stipulated by the Ministry.

Chapter VI

Settlement of Dispute

23. A party, employer or worker, may complain individual dispute relating to his grievance to the Conciliation Body and if he is not satisfied with the conciliation of such body in accord with stipulated manners, may apply to the competent court in person or by the legal representative.

24. The relevant Conciliation Body shall, in respect of the collective dispute known or received by the complaint of either party, employer or worker, in respect of the dispute; information sent by the Minister or the Region or State Government or any other means, carry out as follows:

- (a) conciliating so as to be settled within three days, not including the official holidays, from the day of knowing or receipt of such dispute;
- (b) concluding mutual agreement if the settlement is reached in conciliating under sub-section (a), before the Conciliation Body.

25. The Conciliation Body shall refer the collective dispute which does not reach settlement to the relevant Arbitration Body and inform the persons relating to the dispute.

- ၂၂။ (က) ဝန်ကြီးဌာနသည် ခုံသမာဓိကောင်စီက ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သတ်မှတ်ရမည်။
- (ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ဝန်ကြီးဌာနက သတ်မှတ်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

အခန်း (၆)

အငြင်းပွားမှုအား ဖြေရှင်းခြင်း

၂၃။ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏ နစ်နာချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့က သတ်မှတ်သည့် နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူ ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင် လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။

၂၄။ အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်၏ တိုင်ကြားချက်အရဖြစ်စေ၊ ဝန်ကြီး၏ အကြောင်းကြားချက် အရဖြစ်စေ၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့၏ အကြောင်း ကြားချက်အရဖြစ်စေ၊ အခြားနည်းလမ်းတစ်ခုခုအရဖြစ်စေ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည် -

- (က) အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံ ရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ သုံးရက် အတွင်း ပြေငြိမ်းစေရန် ဖျန်ဖြေပေးခြင်း၊
- (ခ) ပုဒ်မခွဲ (က)အရ ဖျန်ဖြေရာတွင် ပြေငြိမ်းမှု ရရှိပါက ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူ စာချုပ် ချုပ်ဆိုစေခြင်း။

၂၅။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် ပြေငြိမ်းမှု မရရှိသော စုပေါင်းအငြင်း ပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ပြီး ထိုသို့ လွှဲပြောင်း ပေးပို့ကြောင်းကို အငြင်းပွားမှုနှင့်သက်ဆိုင်သူများထံ အသိပေးအကြောင်း ကြားရမည်။

26. The Conciliation Body shall handover the case file to the relevant Arbitration Body within two days, not including the official holidays, with detailed report including opinion on the facts which cannot be settled in carrying out conciliation and also submit the summary report in respect of the collective dispute to the relevant Region or State Government.

27. The relevant Arbitration Body shall make decision on the collective dispute handed over by the Conciliation Body under section 26, within seven days, not including the official holidays, from the day of receipt of such dispute and send the decision to the relevant parties within two days, not including official holidays. If it is a decision which concerns with an essential services or public utility service, the copy shall be sent to the Minister and relevant Region or State Government.

28. If either party is not satisfied with the decision of the Arbitration Body, except for a decision in respect of essential services, the following options may be exercised;

- (a) applying by both parties to the Arbitration Council for its decision within seven days, not including the official holidays, from the day of receipt of the decision of the Arbitration Body; or
- (b) carrying out a lock-out or strike in accordance with the relevant law.

29. Any relevant party who is not satisfied with the decision of the Arbitration Body in respect of the essential services shall apply to the Arbitration Council within seven days, not including the official holidays, from the day of receipt of such decision.

၂၆။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် ဖျန်ဖြေရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုမရသည့်အချက်များအပေါ် သုံးသပ်အကြံပြုချက်ပါဝင်သော အသေးစိတ်အစီရင်ခံစာနှင့်အတူ အမှုတွဲအား တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးအပ်ရမည့်အပြင် သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့သို့လည်း စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အစီရင်ခံစာ အကျဉ်းချုပ်ကို တင်ပြရမည်။

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

၂၈။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှတစ်ပါး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက အငြင်းပွားသူများသည် အောက်ပါတို့အနက်တစ်ခုခုကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည် -

- (က) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ခုနစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် နှစ်ဖက်စလုံးမှ လျှောက်ထားခြင်း၊
- (ခ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းကို သက်ဆိုင်ရာဥပဒေအရ ပြုလုပ်ခြင်း။

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

30. The Arbitration Council shall form and assign duty to a Tribunal to try the case and make decision in respect of the application made under sub-section (a) of section 28 and section 29.

31. The Tribunal shall:

- (a) make decision on the collective dispute applied under sub-section (a) of section 28 within 14 days, not including the official holidays, from the day of receipt of collective dispute;
- (b) send the decision to the relevant parties within two days, not including the official holidays.

32. The Tribunal shall:

- (a) make decision on the collective dispute applied under section 29 within seven days, not including the official holidays, from the day of receipt of such dispute;
- (b) send the decision to the relevant parties within two days, not including the official holidays.

33. The Arbitration Council shall send the copy of decision passed by the Tribunal under sub-section (a) of section 32 to the Minister and the relevant Region or State Governments.

Chapter VII

Confirmation, Amendment and Effectiveness of Decision

34. The decision of the Arbitration Body shall come into force on the day of decision if both parties agree with the decision of the Arbitration Body.

35. The decision of the Tribunal shall be deemed as the decision of the Arbitration Council. Such decision shall come into force on the day of its decision.

၃၀။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ပုဒ်မ ၂၈ ပုဒ်မခွဲ (က)နှင့် ပုဒ်မ ၂၉ တို့အရ လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ 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 လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်။
- (ခ) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများထံ ပေးပို့ရမည်။

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

အခန်း (၇)
ဆုံးဖြတ်ချက် အတည်ဖြစ်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခြင်းနှင့်
အကျိုးသက်ရောက်ခြင်း

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

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

36. The relevant parties may agree to amend the decision of the Arbitration Body or Arbitration Council after three months from the day of coming into force. In such circumstances, the new agreement shall supersede the relevant part of the Arbitration decision.

37. The following persons shall be complied with the decision which had been come into force:

- (a) all of the persons relevant to the dispute;
- (b) legal successors of the employer involved in the dispute;
- (c) all of the workers working in the trade at the time of the dispute or thereafter.

Chapter VIII

Prohibitions

38. No employer shall fail to negotiate and coordinate in respect of the complaint within the prescribed period without sufficient cause.

39. No employer shall alter the conditions of service relating to workers concerned in such dispute at the consecutive period before commencing the dispute within the period under investigation of the dispute before the Arbitration Body or Tribunal, to affect the interest of such workers immediately.

40. No party shall proceed to lock-out or strike without accepting negotiation, conciliation and arbitration by Arbitration Body in accord with this law in respect of a dispute.

41. No person shall carry out lock-out or strike to amend such decision or agreement within the effective period of the decision of the Arbitration Body or the Arbitration Council or any collective agreement.

၃၆။ သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် အတည်ဖြစ်သည့်နေ့ရက်မှ သုံးလကျော် လွန်ပါက ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရန် သဘောတူညီနိုင်သည်။ ယင်းသဘောတူညီမှုအရ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲချက်သည် ခုံသမာဓိဆုံးဖြတ်ချက် ၏ သက်ဆိုင်ရာအပိုင်းကို လွှမ်းမိုးစေရမည်။

၃၇။ အတည်ဖြစ်ပြီးသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ကို အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များက လိုက်နာရမည်-

- (က) အငြင်းပွားမှုနှင့်သက်ဆိုင်သူအားလုံး၊
- (ခ) အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သော အလုပ်ရှင်၏ ဥပဒေအရ တရားဝင်ဆက်ခံသူများ၊
- (ဂ) အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသောအချိန်တွင် သို့မဟုတ် အငြင်းပွား မှု ဖြစ်ပွားပြီးနောက် လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြ သော အလုပ်သမားများအားလုံး။

**အခန်း(၈)
တားမြစ်ချက်များ**

၃၈။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ တောင်းဆို တိုင်ကြားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရန် ခိုင်လုံသောအကြောင်း မရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။

၃၉။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က အငြင်း ပွားမှုစစ်ဆေးနေစဉ် ထိုအငြင်းပွားမှုမစမီ တစ်ဆက်တည်းအချိန်က ချမှတ် ထားသော အလုပ်သမားများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းများကို ယင်းအလုပ်သမားများ၏ အကျိုးထိခိုက်စေရန် ရုတ်တရက် ပြောင်းလဲခြင်း မပြုရ။

၄၀။ မည်သူမျှ အငြင်းပွားမှုတစ်ခုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေနှင့်အညီ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့ကို ခံယူခြင်းမပြုဘဲ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။

၄၁။ မည်သူမျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တစ်ခုခု အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစဉ် ကာလအတွင်း အဆိုပါဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် သဘောတူညီချက်ကို ပြန်လည် ပြင်ဆင်ရန် အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။

42. No person shall prohibit the right to work independently of the workers who are not desirous to participate in the strike nor impede the right of a worker to strike.

43. No person shall fail to abide by or carry out any condition contained in agreement concluded before the Conciliation Body in respect of individual dispute or collective dispute.

44. No person, after having informed in advance by the Arbitration Body or Tribunal for settling the dispute, shall fail to arrange to enable to examine the trade under dispute or to produce the documents which is considered by the Arbitration Body or Tribunal that it concerns with the dispute or to appear as a witness when he is so summoned.

45. No person, if he is sent notice for examination before the Arbitration Body or Tribunal, shall fail without sufficient cause to appear in person or to send legal representative within the stipulated period.

Chapter IX

Penalties

46. Any employer who violates any prohibition contained in sections 38 and 39 shall, on conviction, be punished with a fine for a minimum of one lakh kyats.

47. Any person who violates any prohibition contained in sections 41 and 42 may, on conviction, be punished with a fine not exceeding thirty thousand kyats.

48. Any person who violates any prohibition contained in sections 40, 43, 44 and 45 shall, on conviction, be punished with a fine for a minimum of one lakh kyats.

၄၂။ မည်သူမျှ သပိတ်မှောက်ခြင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုခြင်း မရှိသည့် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ကို တားမြစ်ခြင်းသော် လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား၏ သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုနိုင်သည့် အခွင့်အရေး ကို နှောင့်ယှက်ဟန့်တားခြင်းသော်လည်းကောင်း မပြုရ။

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

၄၄။ မည်သူမျှ အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းခံရပြီးနောက် အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားသည့် လုပ်ငန်းသို့ ဝင်ရောက်စစ်ဆေးနိုင်ရေးအတွက် စီစဉ်ပေးရန် လည်းကောင်း၊ အငြင်းပွားမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည်ဟု ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ယူဆသည့် စာတမ်းအမှတ်အသားကို ပြသရန်နှင့် မိတ္တူများ ပေးအပ်ရန်လည်းကောင်း၊ သက်သေအဖြစ်ဆင့်ဆိုရာတွင် လာရောက်ရန် လည်းကောင်း ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။

၄၅။ မည်သူမျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးခံရန် အကြောင်းကြားစာပေးပို့ခံရပါက သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန် အတွင်း၌ ကိုယ်တိုင်လာရောက်ရန်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ် စေလွှတ် ရန်ဖြစ်စေ ခိုင်လုံသောအကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။

**အခန်း(၉)
ပြစ်ဒဏ်များ**

၄၆။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို ပုဒ်မ ၃၈ နှင့် ပုဒ်မ ၃၉ တို့ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်သိန်း ချမှတ်ရမည်။

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

၄၈။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၀၊ ပုဒ်မ ၄၁၊ ပုဒ်မ ၄၄ နှင့် ပုဒ်မ ၄၅ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်သိန်း ချမှတ်ရမည်။

Chapter X

Miscellaneous

49. In carrying out the works of the Arbitration Council, Tribunal and Arbitration Body, the Ministry shall support in carrying out office works.

50. The Coordinating Committee, Conciliation Body, Arbitration Body and Arbitration Council newly reconstituted under this Law shall continue to carry out unfinished collective bargaining and disputes of the Coordinating Committee, Conciliation Body, Arbitration Body and Arbitration Council which expires its term in accord with the provisions of this Law.

51. If any employer, in the course of settlement of dispute, commits any act or omission, without sufficient cause, which by causing a reduction in production resulting so as to reduce the workers' benefits shall be liable to pay full compensation in the amount determined by the Arbitration Body or Tribunal. Such money shall be recovered as the arrear of land revenue.

52. No party shall be barred to proceed with the right to institute criminal or civil proceedings in respect of such dispute during conciliation or arbitration.

53. The Ministry may coordinate with the Supreme Court of the Union and carry out to establish Labour Courts to try the labour disputes.

54. As a strike suspends the employment agreement temporarily, the employer shall not be liable to pay salary or allowance during such period to the worker who go on strike.

55. No charges shall be collected from the parties in respect of the processes of negotiation, conciliation and arbitration of the dispute.

အခန်း(၁၀)
အထွေထွေ

၄၉။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝန်ကြီးဌာနက ရုံးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အထောက်အကူပြု ဆောင်ရွက်ရမည်။

၅၀။ ဤဥပဒေအရ အသစ်ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းသော ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့သည် သက်တမ်းကုန်ဆုံးသည့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့၏ လုပ်ငန်းမပြီးပြတ်သော စုပေါင်း တောင်းဆိုမှုနှင့် အငြင်းပွားမှုများကို ဤဥပဒေပါ ပြဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည်။

၅၁။ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးဦးသည် အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း လုံလောက်သော အကြောင်းမရှိဘဲ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကျဆင်းစေခြင်းဖြင့် အလုပ်သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့် လျော့နည်းစေရန် ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှု တစ်ခုခုကျူးလွန်လျှင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ် သည့် လျော်ကြေးငွေကို အပြည့်အဝပေးဆောင်ရမည်။ ယင်းငွေကို မြေခွန် မပြေ ကျန်ငွေကဲ့သို့အရ ကောက်ခံရမည်။

၅၂။ မည်သည့်အငြင်းပွားသူကိုမျှ ယင်းအငြင်းပွားမှုကို ဖျန်ဖြေခြင်း သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိဖြင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်း ပြုနေစဉ်အတွင်း အဆိုပါ အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြစ်မှုကြောင်းအရဖြစ်စေ၊ တရားမကြောင်းအရ ဖြစ်စေ ၎င်း၏တရားစွဲဆို ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်အား ပိတ်ပင်ခြင်းမရှိစေရ။

၅၃။ ဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများကို စစ်ဆေး စီရင်ရန် အလုပ်သမားတရားရုံးများ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်နိုင်ရေးအတွက် ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၅၄။ သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် အား ခေတ္တရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြစ်၍ ထိုကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်က သပိတ် မှောက်သည့်အလုပ်သမားအား လစာစရိတ်ပေးရန် တာဝန်မရှိစေရ။

၅၅။ အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဖျန်ဖြေခြင်း၊ ခုံသမာဓိဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်သည့် အငြင်းပွားသူများထံမှ မည် သည့်ကုန်ကျစရိတ်ကိုမျှ ကောက်ခံခြင်း မပြုရ။

56. Members of the Conciliation Body or the Arbitration Body or the Arbitration Council:

- (a) shall be deemed as public servant under section 21 of the Penal Code during the conciliation and decision of dispute is being carried out;
- (b) has the right to enjoy the suitable subsidy and allowances from the Union Government and the relevant organizations.

57. If any party submits, to keep confidential of the document or property produced as exhibit in making decision and carrying out the dispute, to the Arbitration Body or Tribunal, they shall be kept confidential.

58. The rules, procedures, notifications, orders and directives issued under the Trade Disputes Act, 1929 may be applied continuously unless and until they are not contrary to this Law.

59. In implementing the provisions of this Law, the Ministry may:

- (a) issue necessary rules, regulations or bye-laws with the approval of the Union Government;
- (b) issue necessary notifications, orders, directives and procedures.

60. The Trade Disputes Act, 1929 is hereby repealed by this law.

I hereby sign according to the Constitution of the Republic of the Union of Myanmar.

Sd / Thein Sein
President
The Republic of the Union of Myanmar

၅၆။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ အဖွဲ့ဝင်များသည် -

- (က) အငြင်းပွားမှုအား ဖျန်ဖြေခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်း ဆောင်ရွက်နေ စဉ်အတွင်း ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၁ အရ ပြည်သူ့ ဝန်ထမ်းဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။
- (ခ) နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများထံမှ သင့်လျော်သည့် ချီးမြှင့်ထောက်ပံ့ငွေနှင့် စရိတ်များ ခံစားခွင့် ရှိသည်။

၅၇။ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွား သူတစ်ဦးဦးက သက်သေခံအဖြစ်တင်သွင်းသည့် စာတမ်းအမှတ်အသား သို့မဟုတ် ပစ္စည်းကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သို့ လျှို့ဝှက်ထားရှိ ပေးရန် တင်ပြပါက ယင်းတို့ကို လျှို့ဝှက်ထားရှိရမည်။

၅၈။ The Trade Disputes Act, 1929 အရ ထုတ်ပြန်ခဲ့သော နည်းဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်နှင့် ညွှန်ကြားချက်များသည် ဤဥပဒေနှင့် မဆန့်ကျင်သရွေ့ ဆက်လက်ကျင့်သုံး နိုင်သည်။

၅၉။ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက် ရာတွင် ဝန်ကြီးဌာနသည်-

- (က) လိုအပ်သော နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းနှင့် စည်းကမ်းများကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ထုတ်ပြန် နိုင်သည်။
- (ခ) လိုအပ်သော အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။

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

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ် လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

(ပုံ) သိန်းစိန်
 နိုင်ငံတော်သမ္မတ
 ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ
အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန
အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး
နည်းဥပဒေများ
(၂၀၁၂ ခုနှစ်)

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ
အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန
အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၂/၂၀၁၂
၁၃၇၄ ခုနှစ်၊ ကဆုန်လဆန်း ၆ ရက်
(၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၂၆ ရက်)

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၉၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ အပ်နှင်းသော လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ကျင့်သုံး၍ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် အောက်ပါ နည်းဥပဒေများကို ထုတ်ပြန်လိုက်သည်။

အခန်း(၁)
အမည်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

၁။ ဤနည်းဥပဒေများကို အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေများဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

၂။ ဤနည်းဥပဒေများတွင် ပါရှိသောစကားရပ်များသည် အလုပ်သမား ရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေတွင် ပါရှိသည့်အတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက် ရောက်စေရမည်။ ထို့ပြင် အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည်-

(က) ဥပဒေ ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဆိုသည်။

(ခ) နစ်နာကြေး ဆိုသည်မှာ စီးပွားရေး၊ ငွေကြေး သို့မဟုတ် ကုန်ကြမ်း အခက်အခဲ စသည်တို့ကြောင့် အလုပ်သမား အင်အားလျှော့ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ပိတ်ခြင်းအတွက် ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဖောက်ဖျက်ခြင်း အပါအဝင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်ခြင်း မရှိသည့် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ပစ်ခြင်း တို့အတွက်ဖြစ်စေ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား ပေးရ မည့်ငွေကို ဆိုသည်။

(ဂ) ငွေကြေးခံစားခွင့် ဆိုရာတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်များ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် နှစ်ဖက်သဘောတူ

စာချုပ်အရ အလုပ်သမားအား အလုပ်ရှင်က ပေးရမည့် ငွေကြေးလည်း ပါဝင်သည်။

- (ဃ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ဝင် ဆိုသည်မှာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့တွင် ပါဝင်သော ဥက္ကဋ္ဌ၊ အတွင်းရေးမှူးနှင့် အဖွဲ့ဝင် များကို ဆိုသည်။
- (င) ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင် ဆိုသည်မှာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် ပါဝင်သော ဥက္ကဋ္ဌ၊ အတွင်းရေးမှူးနှင့် အဖွဲ့ဝင်များကို ဆိုသည်။
- (စ) ပုံစံ ဆိုသည်မှာ ဤနည်းဥပဒေများတွင် ပါရှိသော ပုံစံကို ဆိုသည်။

အခန်း (၂)

အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ

၃။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဝင်သည် -

- (က) အသက် ၂၁ နှစ် ပြည့်ပြီးသူ ဖြစ်ရမည်။
- (ခ) အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်အတွက် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတွင် အမြဲတမ်းအလုပ်သမားဖြစ်ပြီး အနည်းဆုံး လုပ်သက် ခြောက်လ ရှိသူ ဖြစ်ရမည်။
- (ဂ) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်အတွက် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်နေသူ ဖြစ်ရမည်။

၄။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းရာတွင် ပါဝင်ရမည့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်ဦးရေသည်-

- (က) အလုပ်သမားအားလုံး အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် ဖြစ် သည့်လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားစုစုပေါင်းဦးရေ၏ ၅၀ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ယင်းရာခိုင်နှုန်းအောက်နည်းသော အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် မဟုတ်သူများရှိသည့် လုပ်ငန်းဖြစ်ပါ က ယင်းလုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုချင်းမှ ကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦးစီ ဖြစ်ရမည်။
- (ခ) အလုပ်သမားစုစုပေါင်းဦးရေ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းထက်ပိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် မဟုတ်သူများရှိသည့် လုပ် ငန်းဖြစ်ပါက ယင်းလုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အရေအတွက်နှင့် ယင်းအရေအတွက်အတိုင်း အလုပ်သမား

အဖွဲ့အစည်းဝင် မဟုတ်သူများ၏ ကိုယ်စားလှယ်အရေ အတွက်တို့၏ စုစုပေါင်းဖြစ်ရမည်။

- (ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မရှိသော လုပ်ငန်းဖြစ်ပါက ယင်း လုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော အလုပ် သမားကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦး ဖြစ်ရမည်။

၅။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းရာတွင် ပါဝင်ရမည့် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်ဦးရေသည် -

- (က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ရှိသည့် လုပ်ငန်းဖြစ်ပါက ယင်း လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်ခွင့်ရှိသော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရေအတိုင်း ဖြစ်ရမည်။
- (ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မရှိသည့် လုပ်ငန်းဖြစ်ပါက နှစ်ဦး ဖြစ်ရမည်။

၆။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦးနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်း တစ်ခုတွင် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို ညှိနှိုင်းနိုင်ရန် အလုပ်ရှင်သည် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းပြီး ပုံစံ(၁) ဖြင့် ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီဝင်များ၏ အမည်စာရင်းကို ပြုစု၍ ၁၄ ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ပေးပို့ရမည်။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဝင် အမည် စာရင်း ပြောင်းလဲမှုရှိသည့်အခါ အထက်ပါအတိုင်း ပြင်ဆင်ပေးပို့ရမည်။

၇။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဘက်ကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ဘက်ကဖြစ်စေ တင်ပြသည့် တောင်း ဆိုချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရာတွင် ဆောင်ရွက်ပြီးစီးမှုအခြေအနေကို ပုံစံ(၂) ဖြင့် ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်း ရေးသားပြုစုပြီး အဆိုပါ ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်းကို သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ခုနစ်ရက်အတွင်း ပေးပို့ရမည်။

၈။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦး မပြည့်သောလုပ်ငန်းတွင် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းထားခြင်းမရှိသော်လည်း နှစ်နာချက်အတွက် အလုပ်သမားများက တင်ပြသည့် တောင်းဆိုချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးပြီး ပုံစံ(၂က) ဖြင့် ဖြေရှင်းမှု မှတ်တမ်း ရေးသားပြုစုထားရမည်။ အလုပ်ရှင်သည် အဆိုပါဖြေရှင်းမှု မှတ်တမ်းကို သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က တောင်းခံသည့်အခါ ပေးပို့ရမည်။

၉။ အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဘက်ကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ဘက်ကဖြစ်စေ တင်ပြသည့် တောင်းဆိုချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်း ရေးကော်မတီ၌ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုမရရှိပါက အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသည် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ပုံစံ(၃) ဖြင့် တိုင်ကြားနိုင်သည်။

အခန်း (၃)
အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့

- ၁၀။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ဝင်သည်-
 - (က) အသက် ၂၁ နှစ် ပြည့်ပြီးသူ ဖြစ်ရမည်။
 - (ခ) အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စများတွင် အတွေ့အကြုံရှိသူ ဖြစ်ရမည်။
 - (ဂ) ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်သူ ဖြစ်ရမည်။
- ၁၁။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် -
 - (က) အငြင်းပွားမှုကို သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှစ၍ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ သုံးရက် အတွင်း ပြေငြိမ်းမှုရရှိအောင် ဖျန်ဖြေပေးရမည်။
 - (ခ) နည်းဥပဒေခွဲ (က)အရ သုံးရက်အတွင်း ပြေငြိမ်းမှုရရှိအောင် ဖျန်ဖြေခြင်း မပြုနိုင်သည့်အခါ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လုံးက ဆက်လက် ဖျန်ဖြေပေးစေလိုကြောင်း တောင်းဆိုလျှင် ပြေငြိမ်းမှုရသည်အထိ ဖျန်ဖြေပေးနိုင်သည်။
 - (ဂ) အငြင်းပွားမှုကို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်အပါအဝင် တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ပေးရမည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်မရှိလျှင် တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးရမည်။
 - (ဃ) ပြေငြိမ်းမှု ရရှိသည့်အခါ ပုံစံ(၄)တွင် ဖော်ပြထားသည့် အတိုင်း နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်တွင် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီး ယင်းစာချုပ်ကို သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများထံသို့လည်းကောင်း၊ မြို့နယ်အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့လည်းကောင်း ပေးပို့ရမည်။

၁၂။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကို ဖျန်ဖြေရာတွင် -

- (က) ပြေငြိမ်းမှု မရရှိသော တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်ကြောင်း အငြင်းပွားသူများထံ အသိပေး အကြောင်းကြားရမည်။
- (ခ) ပြေငြိမ်းမှု မရရှိသော စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပုံစံ(၅)တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း စုပေါင်းအငြင်းပွားမှု အစီရင်ခံစာကို အမှုတွဲနှင့်အတူ သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း လွှဲအပ်ရမည်။

၁၃။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ မှတ်ပုံတင် ပုံစံ(၆) ဖြင့် မှတ်တမ်းထားရှိရမည်။

အခန်း (၄)
အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့

၁၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်သည် -

- (က) အသက် ၂၅ နှစ် ပြည့်ပြီးသူ ဖြစ်ရမည်။
- (ခ) (၁) ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ပါက ဥပဒေရေးရာနှင့်သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိသူ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အတွေ့အကြုံရှိသူ ဖြစ်ရမည်။
- (၂) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံတင်ပြသည့် အမည်စာရင်းမှ ရွေးချယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိသူ ဖြစ်ရမည်။
- (ဂ) ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်သူ ဖြစ်ရမည်။

၁၅။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ -

- (က) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှဲအပ်သော အငြင်းပွားမှုများကို ဥပဒေပါ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ကြားနာစစ်ဆေး ဆုံးဖြတ်ရမည်။ အကယ်၍ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း မပြုနိုင်ပါက ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ရက်ထပ်မံတိုးပေးရန် တင်ပြတောင်းခံနိုင်သည်။

- (ခ) အငြင်းပွားမှုအား လက်ခံရရှိသည့်အခါ ကြားနာစစ်ဆေးနိုင်ရန်အတွက် ဥပဒေပုဒ်မ ၁၆၊ ပုဒ်မခွဲ (က) ပုဒ်မခွဲငယ် (၂) နှင့် (၃) ပါ ပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးစီ ပါဝင်သည့် အဖွဲ့ဝင် သုံးဦးဖြင့် အဖွဲ့ခွဲများ ဖွဲ့စည်းရမည်။
- (ဂ) အငြင်းပွားမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများကို သတ်မှတ်သောနေ့ရက်တွင် အငြင်းပွားသူများက တင်သွင်းစေရန်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့ တင်သွင်းမည့် တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာတို့ကို မတင်သွင်းမီ တစ်ဖက်နှင့် တစ်ဖက် ကြိုတင်ပေးပို့ထားရန်လည်းကောင်း တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာပေးပို့ရန် ပုံစံ(၇) ဖြင့် အကြောင်းကြားရမည်။
- (ဃ) အငြင်းပွားသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာနှင့်အတူ ယင်းတို့ သက်သေခံအဖြစ် တင်ပြလိုသည့် စာချုပ်၊ စာရွက်စာတမ်း မူရင်းများကို တစ်ပါတည်း တင်သွင်းရမည်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြ၍ ကြားနာစစ်ဆေးရန်ဆင့်ဆိုခြင်း ပုံစံ(၈) ဖြင့် အကြောင်းကြားရမည်။

၁၆။ နည်းဥပဒေ ၁၅၊ နည်းဥပဒေခွဲ (ခ)အရ ဖွဲ့စည်းသော အဖွဲ့ခွဲသည် -

- (က) ဆင့်ဆိုစာ အတည်ဖြစ်သော်လည်း အငြင်းပွားမှုကြားနာစစ်ဆေးရန် ချိန်းဆိုသောနေ့ရက်တွင် တောင်းဆိုသူ လာရောက်ရန် သုံးကြိမ်အထိ ပျက်ကွက်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ လိပ်စာအတိုင်း ရှာမတွေ့၍ တောင်းဆိုသူအား ဆင့်ဆိုသည့်စာ အတည်မဖြစ်လျှင်သော်လည်းကောင်း တောင်းဆိုလွှာကို ပလပ်၍ အငြင်းပွားမှုအား ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ပိတ်သိမ်းနိုင်သည်။
- (ခ) ဆင့်ဆိုစာ အတည်ဖြစ်သော်လည်း အငြင်းပွားမှုကြားနာစစ်ဆေးရန် ချိန်းဆိုသောနေ့ရက်တွင် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ လာရောက်ရန် သုံးကြိမ်အထိ ပျက်ကွက်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ လိပ်စာအတိုင်းရှာမတွေ့၍ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူအား ဆင့်ဆိုသည့်စာ အတည်မဖြစ်လျှင်သော်လည်းကောင်း တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ၏ မျက်ကွယ်တွင် အငြင်းပွားမှုကို တစ်ဖက်သတ် စစ်ဆေးနိုင်သည်။
- (ဂ) အငြင်းပွားသူတို့၏ ရှေ့နေများအား သတ်မှတ်သည့် စည်းကမ်းချက်များနှင့်အညီ အမှုလိုက်ပါ ဆောင်ရွက်ခွင့် ပြုနိုင်သည်။

(ဃ) အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အောက်ပါကိစ္စရပ်များ ဆောင်ရွက်နိုင်သည်-

(၁) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က လွှဲအပ်သည့် အမှုတွဲကို လက်ခံခြင်းနှင့် ကြည့်ရှုစစ်ဆေးခြင်း၊

(၂) သက်သေများကို လာရောက်ရန် ဆင့်ဆိုခြင်း၊

(၃) စာတမ်းအမှတ်အသားများနှင့် ပစ္စည်းများကို တင်ပြရန် ဆင့်ဆိုခြင်း၊

(၄) သက်သေများကို စစ်ဆေးခြင်း၊

(၅) သက်သေခံ စာတမ်းအမှတ်အသားများနှင့် ပစ္စည်းများကို လက်ခံခြင်း၊

(၆) အငြင်းပွားမှု စစ်ဆေးမည့်နေ့ရက်ကို ရွှေ့ဆိုင်းခြင်း၊

(၇) လိုအပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာနေရာ၊ ဌာနများသို့ သွားရောက်စစ်ဆေးကြည့်ရှုခြင်း။

(င) အငြင်းပွားသူများနှင့် သက်သေများကို စစ်ဆေးပြီးသည့်အခါ အငြင်းပွားသူများက အပြီးသတ်လျှောက်လဲချက်ပေးလိုက အလုပ်သမားများဘက်မှ တစ်ဦးနှင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တစ်ဦးအား လျှောက်လဲချက်ပေးရန် ခွင့်ပြုနိုင်သည်။

(စ) ဆုံးဖြတ်ချက် မချမှတ်မီ နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများက သဘောတူပြေငြိမ်းလိုကြောင်း တင်ပြပါက သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ပုံစံ(၄) ချုပ်ဆိုစေပြီး အငြင်းပွားမှုအား ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ပိတ်သိမ်းနိုင်သည်။

(ဆ) ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့် အမှုတွဲအား ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြရမည်။

၁၇။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် -

(က) အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်သည့်အခါ အဖွဲ့ခွဲက စစ်ဆေးရယူခဲ့သည့် သက်သေခံချက်များ၊ အငြင်းပွားမှုတွင် ပေါ်ပေါက်သော ဥပဒေကြောင်းခြင်းရာ ပြဿနာများကို အဓိကထား၍ လည်းကောင်း၊ လိုအပ်ပါက ယခင်အငြင်းပွားမှုများတွင် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် သာဓကများကို လေ့လာ

သုံးသပ်၍လည်းကောင်း ဆုံးဖြတ်ရမည်။

- (ခ) အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အတည်ပြုထားသည့် ကောက်ချက်များထက် ပို၍ ဆုံးဖြတ်ခြင်းမပြုရ။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင် များရာ၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ရမည်။
- (ဂ) အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်၌ ဥက္ကဋ္ဌအပါအဝင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များအားလုံး လက်မှတ်ရေးထိုးရမည်။ ယင်းသို့ လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးနောက် ထပ်မံဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်ခြင်း မပြုရ။
- (ဃ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက် ပုံစံ (၉) ကို သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများထံသို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း ပေးပို့ရမည်။

၁၈။ ဥက္ကဋ္ဌ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦးမှာ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် အငြင်းပွားမှုကို ဆက်လက်ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း မပြုနိုင်လျှင် ဥပဒေပုဒ်မ ၁၇၊ ပုဒ်မခွဲ (က)အရ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး ဖြည့်စွက်ခန့်ထားရမည်။ ထိုသို့ ခန့်ထားခြင်း ခံရသော အဖွဲ့ဝင်သည် မိမိအား အငြင်းပွားမှု စတင်စစ်ဆေးသည့်အချိန်မှစ၍ ခန့်ထားသကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုကို ဆက်လက်ကြားနာစစ်ဆေးနိုင်သည်။

၁၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် မသက်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပါက ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ရရှိပြီးနောက် ကျေနပ်မှုမရှိသော်လည်း ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းကို မပြုလိုသူသည် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ကို ခံယူရန် လျှောက်ထားလွှာ ပုံစံ(၁၀) ဖြင့် လျှောက်ထားနိုင်သည်။ ထိုကဲ့သို့တစ်ဖက်မှ လျှောက်ထားလာလျှင် ကျန်တစ်ဘက်မှလည်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ကို ခံယူရမည်။

အခန်း(၅)

အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ

၂၀။ ခုံသမာဓိကောင်စီဝင်သည် -

- (က) အသက် ၃၅ နှစ် ပြည့်ပြီးသူ ဖြစ်ရမည်။
- (ခ) ဥပဒေရေးရာနှင့်သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိသူ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များတွင်ဖြစ်စေ၊ သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတွင်ဖြစ်စေ အတွေ့အကြုံရှိသူ ဖြစ်ရမည်။
- (ဂ) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ အကျိုးစီးပွားကို မျှတစွာ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သူ ဖြစ်ရမည်။
- (ဃ) ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်သူ ဖြစ်ရမည်။

၂၁။ အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များသည် ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် မပါဝင်စေရ -

- (က) တာဝန်ထမ်းဆောင်ဆဲ အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများ၊
- (ခ) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သော လုပ်ငန်း တစ်ခုခု၏ပိုင်ရှင် သို့မဟုတ် မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် အလုပ် ရှင်အဖွဲ့အစည်းတွင် အမှုဆောင်အဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင် နေသူ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ မဖွဲ့စည်းမီ ၁၂ လ အတွင်းက အဆိုပါ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းတွင် တာဝန် ထမ်းဆောင်ခဲ့သူ၊
- (ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် အမှုဆောင်အဖြစ် တာဝန်ထမ်း ဆောင်နေသူ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ မဖွဲ့စည်းမီ ၁၂ လအတွင်းက အဆိုပါ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူ။

၂၂။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် လက်ခံရရှိသော အငြင်းပွားမှုအား ကြားနာ စစ်ဆေးရန် -

- (က) ဥပဒေပုဒ်မ ၁၉၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များအနက် အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည့် အလုပ်ရှင်ဘက်က ရွေးချယ်သူ တစ်ဦးအား အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ ဥပဒေပုဒ်မ ၁၉၊ ပုဒ်မခွဲ (ဂ) ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များအနက် အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည့် အလုပ်သမားဘက်က ရွေးချယ်သူတစ်ဦးအား အဖွဲ့ဝင်

အဖြစ်လည်းကောင်း၊ ဥပဒေပုဒ်မ ၁၉၊ ပုဒ်မခွဲ (က) ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များအနက် ပုဒ်မခွဲ (ခ)နှင့် ပုဒ်မခွဲ (ဂ)အရ ရွေးချယ်ထားသော အဖွဲ့ဝင်နှစ်ဦးလုံးက ရွေးချယ်သူတစ်ဦးအား ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်လည်းကောင်း ပါဝင်သည့် အဖွဲ့ဝင်သုံးဦးပါ ခုံအဖွဲ့ကို နှစ်ရက်အတွင်း ဖွဲ့စည်းရမည်။

- (ခ) နည်းဥပဒေခွဲ (က) အရ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားဘက်မှ အဖွဲ့ဝင် အမည်စာရင်း ရွေးချယ်ပေးနိုင်ခြင်း မရှိပါက ဥပဒေပုဒ်မ ၁၉၊ ပုဒ်မခွဲ (က)ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များအနက်မှ သင့်လျော်သော ပုဂ္ဂိုလ်ကို ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်လည်းကောင်း၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) နှင့် ပုဒ်မခွဲ (ဂ) တို့ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များအနက်မှ သက်ဆိုင်ရာ သင့်လျော်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်အသီးသီးကို အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် လည်းကောင်း ပါဝင်သည့် အဖွဲ့ဝင် သုံးဦးပါ ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းရမည်။

၂၃။ ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်အခါ -

- (က) သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများကို ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ခြင်း ပြုနိုင်သည်။
- (ခ) ကြားနာစစ်ဆေးရန် လိုအပ်လျှင် သက်သေများကို ပြန်လည်ခေါ်ယူစစ်ဆေးခြင်းနှင့် အငြင်းပွားမှု စစ်ဆေးမည့်နေ့ရက်ကို ရွှေ့ဆိုင်းခြင်းများ ပြုနိုင်သည်။
- (ဂ) လိုအပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာနေရာ၊ ဌာနများသို့ သွားရောက်စစ်ဆေးကြည့်ရှုခြင်း ပြုနိုင်သည်။
- (ဃ) အငြင်းပွားမှုကို ဥပဒေပါ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ရမည်။
- (င) အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း မပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ ခုံသမားခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်း ပြုနိုင်သည်။
- (စ) နည်းဥပဒေခွဲ (င) အရ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပုံစံ(၁၁) ဖြင့် ခုံသမားခုံကောင်စီသို့ တင်ပြရမည်။

(ဆ) ဆုံးဖြတ်ချက် မချမှတ်မီ နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများက သဘောတူပြေငြိမ်းကြောင်းတင်ပြပါက သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ပုံစံ(၄) ချုပ်ဆိုစေပြီး အငြင်းပွားမှုအား ပိတ်သိမ်းနိုင်သည်။

၂၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ခုံအဖွဲ့၏ ဥက္ကဋ္ဌ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးဦးက အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် အငြင်းပွားမှုကို ဆက်လက်ကြားနာ စစ်ဆေးခြင်း မပြုနိုင်လျှင် သက်ဆိုင်ရာဘက်မှ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးကို ဖြည့်စွက် ခန့်ထားရမည်။ ယင်းသို့ ခန့်ထားခြင်းခံရသော ပုဂ္ဂိုလ်သည် မိမိအား အငြင်း ပွားမှု စတင်စစ်ဆေးသည့်အချိန်မှစ၍ ခန့်ထားသကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုကို ဆက်လက်ကြားနာစစ်ဆေးနိုင်သည်။

**အခန်း(၆)
ဆုံးဖြတ်ချက်**

၂၅။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် သာဓကများကို အကိုးအကားပြု၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်မျှတ စေရန် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည် -

- (က) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား၏ မူလရာထူး သို့မဟုတ် အခြား သင့်လျော်သော ရာထူးတစ်ခုခုကို ပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန်၊
- (ခ) အလုပ်ပြန်လည် ခန့်အပ်စေရန် ဆုံးဖြတ်သည့်ကိစ္စနှင့်စပ် လျဉ်း၍ သင့်လျော်သော ကြားကာလအတွက် နစ်နာကြေး ပေးစေရန်၊
- (ဂ) အလုပ်သမားများ ရရန်ရှိသည့် လုပ်ခလစာအပါအဝင် ငွေကြေးခံစားခွင့်များ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်၊
- (ဃ) ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တစ်ခု၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကာလကို သတ်မှတ်ထည့်သွင်းရန်။

၂၆။ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား ပေးရန်ရှိသော အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ် နစ်နာကြေး သို့မဟုတ် အလုပ်ပိတ် နစ်နာကြေး ပမာဏနှင့် နည်းလမ်းတို့ကို ဖော်ပြပြီး အဆိုပါ ငွေကြေးခံစားခွင့်များကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား ပေးရမည်။

၂၇။ အငြင်းပွားသူများသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ပါ အကြောင်းအရာများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မရှင်းလင်းသောအချက်များအား ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့ထံသို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သောနေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ပြန်လည် ရှင်းလင်းပေးပါရန် လျှောက်ထားတောင်းခံနိုင်သည်။ အဆိုပါရှင်းလင်းချက် သည် ဆုံးဖြတ်ချက်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် ပူးတွဲထားရှိ ရမည်။

၂၈။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ခုံအဖွဲ့က ချမှတ်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အများပြည်သူတို့ သိရှိစေရန် သင့်လျော်သော နည်းလမ်း များဖြင့် ထုတ်ပြန်ကြေညာပေးရမည်။

**အခန်း(၇)
ငွေကြေးခံစားခွင့်**

၂၉။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုသော နှစ်ဖက် သဘောတူစာချုပ်အရဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ် ချက်အရဖြစ်စေ တာဝန်ရှိသူက ငွေပေးသွင်းရန် ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေကိုသို့ အရကောက်ခံရမည်။

၃၀။ (က) အလုပ်ရှင်သည် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်အရဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အရဖြစ်စေ ငွေကြေးခံစားခွင့်ပေးရန် သတ်မှတ်သည့်ကာလ ကုန်ဆုံးပြီး သော်လည်း ပေးသွင်းရန် တာဝန်ရှိသည့် ငွေကို ပေးသွင်း ရန် ပျက်ကွက်လျှင် မူလပေးရန်ရှိသော ငွေကြေးအပြင် ကြန့်ကြာမှုအတွက် အဆိုပါ ပေးရန်ရှိသော ငွေကြေး၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းစီကို ပျက်ကွက်သည့် လတိုင်းအတွက် ထပ် ဆောင်းပေးသွင်းရမည်။

(ခ) နည်းဥပဒေခွဲ (က) အရ ကောက်ခံရရှိသော ငွေကြေး အားလုံးကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားက ခံစားခွင့်ရှိရမည်။

၃၁။ နည်းဥပဒေ ၃၀၊ နည်းဥပဒေခွဲ (က) အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့် အလုပ်ရှင်သည် တည်ဆဲဥပဒေအရ လူမွဲအဖြစ်ခံယူသည့်အမှု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအား စာရင်းရှင်းလင်း ဖျက်သိမ်းသည့်အမှုတွင် ပေးဆပ်ရမည့် ကြေးမြီများအနက် အလုပ်သမားများသို့ ပေးရန်ရှိသည့် ငွေကြေးခံစားခွင့်ကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည်။

၃၂။ အလုပ်ရှင်သည် ငွေကြေးခံစားခွင့်ပေးရန် ပျက်ကွက်သောကာလ သုံးလကျော်လွန်လျှင် တရားစွဲဆိုခြင်းခံရမည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် မိမိအား မည်သည့်အတွက် တရားစွဲဆိုခြင်း မပြုထိုက်ကြောင်းကို အောက်ပါ အကြောင်းပြချက်တစ်ရပ်ရပ်ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်-

- (က) အလုပ်ရှင်အား ကြွေးမြီမပေးဆပ်နိုင်သည့် လူမွဲအဖြစ် ကြေညာထားခြင်း၊
- (ခ) လုပ်ငန်းအား စာရင်းရှင်းလင်းဖျက်သိမ်းနေဆဲ ဖြစ်ခြင်း၊
- (ဂ) အလုပ်ရှင်ကိုယ်တိုင် တားဆီးခြင်းငှာ မစွမ်းဆောင်နိုင်သည့် ဖြစ်ရပ်ပေါ်ပေါက်ခြင်း၊
- (ဃ) အခြားလုံလောက်သော အကြောင်းတစ်ခုခုပေါ်ပေါက်ခြင်း။

၃၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် အလုပ်ရှင်အား တရားစွဲဆိုရန် သင့် မသင့်ကို နည်းဥပဒေ ၃၂ အရ လျှောက်ထားသည့် လျှောက်လွှာကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ ၁၅ ရက်အတွင်း အဆုံးအဖြတ် ပေးရမည်။

**အခန်း(၈)
အထွေထွေ**

၃၄။ ကြားနာစစ်ဆေးနေသည့် အငြင်းပွားမှုများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦး ရာထူးလစ်လပ်သည့် အကြောင်း ကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင် ခန့်ထားရာတွင် ချို့ယွင်းချက် တစ်ခုခုရှိသည့် အကြောင်းကြောင့်သော်လည်း ကောင်း ပျက်ပြယ်ခြင်းမရှိစေရ။

၃၅။ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခုကို ဆက်လက်လည်ပတ် လုပ်ကိုင် နိုင်ခြင်းမရှိသဖြင့် လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းရသောအခါတွင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားအား အကြောင်းမဲ့ အလုပ်ထုတ်ပစ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ ယင်းသို့ ဆောင်ရွက်ခြင်း ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သော အလုပ်သမားအား အလုပ်ရှင်က ပေးရမည့် နစ်နာကြေးနှုန်းထားကို ဝန်ကြီးသည် အမိန့်ကြော်ငြာ စာဖြင့် အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်၍ ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။

၃၆။ အငြင်းပွားမှုကို ဖျန်ဖြေခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်း ဆောင်ရွက်နေစဉ် လိုအပ် ပါက ကျွမ်းကျင်သော စကားပြန်အား ခေါ်ဆိုဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၃၇။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်အသီးသီးသည် မိမိ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို မဆောင်ရွက်မီ ပုံစံ (၁၂) ပါအတိုင်း ကတိသစ္စာပြု ရမည်။

၃၈။ အငြင်းပွားသူများ၊ သက်သေများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်တွင် အစစ်မခံမီ ပုံစံ (၁၃) ပါအတိုင်း ကတိသစ္စာပြု ရမည်။

၃၉။ ၁၉၆၃ခုနှစ်၊ ဝါဏီဇူပဋိပက္ခမူနည်းဥပဒေများနှင့် ၁၉၇၁ ခုနှစ်၊ ပြည်သူ့အလုပ်သမားများ၏ ဝါဏီဇူပဋိပက္ခမူဆိုင်ရာ ငွေကြေးခံစားခွင့် ကြန့်ကြာမှု နစ်နာကြေးနည်းဥပဒေများကို ဤနည်းဥပဒေများဖြင့် ရုပ်သိမ်း လိုက်သည်။

(ပုံ) အောင်ကြည်
ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး
အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန