



**THE LABOUR ORGANIZATION LAW
(2011)**

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ
(၂၀၁၁ ခုနှစ်)

Contents

No.	Particular	Page
The Labour Organization Law		
1.	Chapter I Title, Enforcement and Definition	1
2.	Chapter II Establishment of the Labour Organizations	4
3.	Chapter III Registration	7
4.	Chapter IV Functions and Duties of the Executive Committee	9
5.	Chapter V Rights and Responsibilities of the Labour Organization	10
6.	Chapter VI Establishing and Expending of Fund	11
7.	Chapter VII Duties of Employer	12
8.	Chapter VIII Duties and Powers of the Chief Registrar	13
9.	Chapter IX Application relating to the Decision of the Chief Registrar	14
10.	Chapter X Duties and Powers of the Township Registrar	15

မာတိကာ

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
	အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ	
၁။	အခန်း(၁) အမည်၊ စတင်အာဏာတည်ခြင်းနှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်	၁
၂။	အခန်း(၂) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခြင်း	၄
၃။	အခန်း (၃) မှတ်ပုံတင်ခြင်း	၇
၄။	အခန်း (၄) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ	၉
၅။	အခန်း (၅) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များ	၁၀
၆။	အခန်း (၆) ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်း	၁၁
၇။	အခန်း (၇) အလုပ်ရှင်၏တာဝန်များ	၁၂
၈။	အခန်း(၈) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ	၁၃
၉။	အခန်း(၉) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ လျှောက်ထားခြင်း	၁၄
၁၀။	အခန်း(၁၀) မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ	၁၅

No.	Particular	Page
11.	Chapter XI Lock-out and Strike	16
12.	Chapter XII Prohibitions	18
13.	Chapter XIII Penalties	20
14.	Chapter XIV Miscellaneous	21

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၁၁။	အခန်း(၁၁) အလုပ်ပိတ်ခြင်းနှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်း	၁၆
၁၂။	အခန်း(၁၂) တားမြစ်ချက်များ	၁၈
၁၃။	အခန်း(၁၃) ပြစ်ဒဏ်များ	၂၀
၁၄။	အခန်း(၁၄) အထွေထွေ	၂၁

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
	အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနည်းဥပဒေများ	
၁။	အခန်း(၁) အမည်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်	၂၂
၂။	အခန်း(၂) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဖွဲ့စည်းခြင်း	၂၂
၃။	အခန်း(၃) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းရေးဆွဲခြင်း	၂၇
၄။	အခန်း (၄) မှတ်ပုံတင်ခြင်း	၂၈
၅။	အခန်း (၅) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များ	၃၄
၆။	အခန်း (၆) အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ	၃၆
၇။	အခန်း (၇) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ အလံ၊ ဆိုင်းဘုတ်၊ ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်၊ ရုံးလုပ်ငန်းနှင့် အစည်းအဝေးကျင်းပခြင်း ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ	၃၇
၈။	အခန်း (၈) အထွေထွေ	၃၈
၉။	ပုံစံ (၁) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှတ်ပုံတင်ရန် လျှောက်လွှာ	၄၀
၁၀။	ပုံစံ (၂) အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ	၄၂
၁၁။	ပုံစံ (၃) မြို့နယ်/တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ	၄၃

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၁၂။	ပုံစံ (၄) ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များက သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးချက်ပုံစံ	၄၄
၁၃။	ပုံစံ (၅-က) အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အချက် အလက်များ	၄၅
၁၄။	ပုံစံ (၅-ခ) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်း ခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ	၄၆
၁၅။	ပုံစံ (၆) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်လွှာကို လက်ခံရရှိကြောင်းပြေစာ	၄၇
၁၆။	ပုံစံ (၇) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်	၄၈
၁၇။	ပုံစံ (၈) မှတ်ပုံတင်ရန် ငြင်းပယ်ကြောင်း အကြောင်းကြားစာ	၄၉
၁၈။	ပုံစံ (၉) မှတ်ပုံတင်ရန် ငြင်းပယ်ကြောင်း အကြောင်းကြားစာ	၅၀
၁၉။	ပုံစံ (၁၀) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပယ်ဖျက်ပေးရန်တင်ပြချက်	၅၁
၂၀။	ပုံစံ (၁၁) မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ကြောင်းအကြောင်းကြားစာ	၅၂

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၂၁။	ပုံစံ (၁၂) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ဖွဲ့ချင်းမှတ်တမ်း	၅၃
၂၂။	ပုံစံ (၁၃) အလုပ်ပိတ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားစာ	၅၆
၂၃။	ပုံစံ (၁၄) သပိတ်မှောက်မည်ဖြစ်ကြောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားစာ	၅၇

The Republic of the Union of Myanmar
Pyidaungsu Hluttaw
The Labour Organization Law
(2011)

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်
ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်
အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ
(၂၀၁၁ ခုနှစ်)

The Republic of the Union of Myanmar
Pyidaungsu Hluttaw
The Labour Organization Law
(The Pyidaungsu Hluttaw Law No. 7)
The 14th Waxing day of Thadinkyut 1373, M.E.
(11th October, 2011)

Preamble

The Pyidaungsu Hluttaw hereby enacts this Law, in accord with section 24 of the Constitution of the Republic of the Union of Myanmar, to protect the rights of the workers, to have good relations among the workers or between the employer and the worker, and to enable to form and carry out the labour organizations systematically and independently.

Chapter I

Title, Enforcement and Definition

1. (a) This Law shall be called **the Labour Organization Law**.
- (b) This Law shall come into force on the date prescribed by notification by the President.
2. The 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, but 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.

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်
ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်
အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ
(ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် ဥပဒေအမှတ် ၇။)
၁၃၇၃ ခုနှစ်၊ သီတင်းကျွတ်လဆန်း ၁၄ ရက်
(၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁၁ ရက်)

နိဒါန်း

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၄ နှင့်အညီ အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအချင်းချင်းအကြား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ် သမားအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်စေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများကို စနစ်တကျနှင့် လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန်လည်း ကောင်း ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

အခန်း(၁)

အမည်၊ စတင်အာဏာတည်ခြင်းနှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်

- ၁။ (က) ဤဥပဒေကို **အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း** ဥပဒေဟု ခေါ်တွင် စေရမည်။
 - (ခ) ဤဥပဒေသည် နိုင်ငံတော်သမ္မတက အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့် သတ်မှတ်သည့်နေ့ရက်တွင် စတင်အာဏာတည်ရမည်။
- ၂။ ဤဥပဒေတွင်ပါရှိသော အောက်ပါစကားရပ်များသည် ဖော်ပြပါ အတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေရမည် -
- (က) **အလုပ်သမား** ဆိုသည်မှာ နေ့စားအလုပ်သမား၊ ယာယီ အလုပ်သမား၊ စိုက်ပျိုးရေး အလုပ်သမား၊ အိမ်အကူအလုပ် သမား၊ အစိုးရဝန်ထမ်း၊ အလုပ်သင်တို့အပါအဝင်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင်ဖြစ်စေ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအတွက် ဖြစ်စေ မိမိ၏လုပ်အားအပေါ် အားကိုးအားထားပြုလုပ်ကိုင် နေသူကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်၌ တပ်မတော်သား၊ မြန်မာ နိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် တပ်မတော်၏ကွပ်ကဲမှုအောက် ရှိလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းဝင်တို့ မပါဝင်။

- (b) **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. This expressions include the legal managerial agent of the employer.
- (c) **Trade or activity** means the State-owned or private-owned factory, workshop, establishment and their production business, construction business, renovation business, industry, transportation business, service business or any other vocational works in the Republic of the Union of Myanmar. This expression also includes Government departments and organizations.
- (d) **Utility service** includes public utility services and non-public utility services.
- (e) **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;

- (ခ) **အလုပ်ရှင်** ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် အလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အရ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူညီသော အခကြေးငွေဖြင့် အလုပ်သမား တစ်ဦးကိုဖြစ်စေ၊ အများကိုဖြစ်စေ ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်၍ တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍ သော်လည်းကောင်း စီမံကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်ပြီး အလုပ်သမားကို လုပ်ခပေးရန် တာဝန်ရှိသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်များတွင် အလုပ်ရှင်၏ တရားဝင် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်လည်း အကျုံးဝင်သည်။
- (ဂ) **လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု** ဆိုသည်မှာ ပြည်ထောင်စု သမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အတွင်းရှိ နိုင်ငံပိုင် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိက စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများနှင့် ယင်းတို့၏ ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်း၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အလုပ်တစ်ခုခုကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အစိုးရဌာနနှင့် အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းများလည်း ပါဝင်သည်။
- (ဃ) **ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း** ဆိုရာတွင် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အများပြည်သူနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်း မရှိသည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများပါဝင်သည်။
- (င) **အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း** ဆိုသည်မှာ အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းများကိုဆိုသည် -
 - (၁) သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း၊
 - (၂) ဆိပ်ကမ်း လုပ်ငန်းနှင့် ဆိပ်ကမ်း ကုန်တင်ကုန်ချ လုပ်ငန်း၊
 - (၃) စာတိုက်၊ တဲလက်စ် သို့မဟုတ် ဖက်(စ်)လုပ်ငန်း၊
 - (၄) သတင်း အချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာဆိုင်ရာလုပ်ငန်း၊
 - (၅) အများပြည်သူတို့အတွက် ရေနံ သို့မဟုတ် ရေနံထွက်ပစ္စည်းဖြန့်ဖြူးသည့်လုပ်ငန်း၊
 - (၆) အညစ်အကြေးသိမ်းဆည်းရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်း၊

- (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.
- (f) **Lock-out** means the temporary closing of the work place 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.
- (g) **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 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.

- (၇) အများ ပြည်သူတို့အား လျှပ်စစ် ဓာတ်အား သို့မဟုတ် လောင်စာစွမ်းအင် ထုတ်လုပ်ပို့လွှတ် ဖြန့်ဖြူးသည့်လုပ်ငန်း၊
- (၈) အများ ပြည်သူဆိုင်ရာ ငွေကြေး ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း၊
- (၉) ပြည်ထောင်စု အစိုးရက အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဟု အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်သည့်လုပ်ငန်း။

(စ) **အလုပ်ပိတ်ခြင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍ မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်သော နေရာကို ယာယီပိတ်ခြင်း၊ အလုပ်ကိုခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်ရှိ အလုပ်သမားများအား ဆက်လက် အလုပ်လုပ်ခွင့်မပြုခြင်းကိုဆိုသည်။

(ဆ) **သပိတ်မှောက်ခြင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကိစ္စများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအချို့ကဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက် လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ် နှောင့်နှေးစေရန် ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အများစု သဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကိုဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သမား များ၏အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟု ယူတ္တိတန်စွာ ယုံကြည်သည့်အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာသွားနိုင်သော ယင်းတို့၏အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်းမပါဝင်။

- (h) **Labour Organization** means the Basic Labour Organization, Township Labour Organization, Region or State Labour Organization, Labour Federation and Myanmar Labour Confederation formed under this Law.
- (i) **Executive Committee** means the executive committee of the respective labour organization.
- (j) **Conciliation Body** means the Township Conciliation Body formed under the Trade Dispute Act.
- (k) **Fund** means a fund established in a labour organization under this Law.

Chapter II

Establishment of the Labour Organizations

3. Every worker, who has attained the age prescribed in respective existing law to work in any trade or activity shall have the right to:
- (a) join as a member in a labour organization and to resign from a labour organization according to their own desire;
 - (b) join as a member only in a labour organization formed according to the category of trade or activity relating to them.

- (ဇ) **အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း** ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ မြို့နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ တို့ကို ဆိုသည်။
- (ဈ) **အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းအသီးသီး၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ကိုဆိုသည်။
- (ည) **ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့** ဆိုသည်မှာ ဝါဏိဇပဋိပက္ခ အက်ဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ကိုဆိုသည်။
- (ဋ) **ရန်ပုံငွေ** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ဤဥပဒေအရ တည်ထောင်သော ရန်ပုံငွေကို ဆိုသည်။

အခန်း(၂)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခြင်း

၃။ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုခုရှိ အလုပ်လုပ်ရန် ပြဋ္ဌာန်း ထားသော တည်ဆဲဥပဒေအသီးသီးရှိ သတ်မှတ်ထားသော အသက်အရွယ် ရှိသည့် အလုပ်သမားတိုင်းသည် -

- (က) ယင်းတို့၏ ဆန္ဒအလျောက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းမှ နှုတ်ထွက်ခွင့်ရှိသည်။
- (ခ) မိမိတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း တစ်ခုတည်းတွင်သာ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့် ရှိသည်။

4. In forming the various levels of labour organization to enable to carry out the interest of the workers and employers:
- (a) (i) Basic Labour Organizations may be formed by a minimum number of 30 workers working in the relevant trade or activity according to the category of trade or activity. If it is a trade or activity having less than 30 workers, it may form so jointly with any other trade of the same nature;
 - (ii) In so forming, it shall be recommended by not less than 10 percent of all workers of the relevant trade or activity;
 - (b) Township Labour Organizations may be formed if it is recommended by not less than 10 percent of all Basic Labour Organizations in the relevant township according to the category of trade or activity;
 - (c) Region or State Labour Organizations may be formed if it is recommended by not less than 10 percent of all Township Labour Organizations in the relevant Region or State according to the category of trade or activity;
 - (d) Labour Federation may be formed if it is recommended by not less than 10 percent of all Region or State Labour Organizations according to the category of trade or activity;

၄။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အကျိုးကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အလို့ငှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်ကို ဖွဲ့စည်းရာတွင် -

- (က) (၁) အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေ သည့် အလုပ်သမား အနည်းဆုံးဦးရေ ၃၀ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။ အလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ အောက် ရှိသော လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်ပါက လုပ်ငန်း သဘောသဘာဝ တူညီသော အခြား လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု တစ်ခုခုနှင့် ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။
- (၂) ယင်းသို့ဖွဲ့စည်းရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုရှိ စုစုပေါင်း အလုပ်သမား များ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသူများက ထောက်ခံရမည်။
- (ခ) မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ် အတွင်းရှိ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့ အစည်းများက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။
- (ဂ) တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစား အလိုက် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အတွင်းရှိ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့ အစည်းများကထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။
- (ဃ) အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း အောက်မနည်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

- (e) Myanmar Labour Confederation may be formed if it is recommended by not less than 20 percent of all Myanmar Labour Federations according to the category of trade or activity.
5. The Labour Organization shall have the right to carry out its activities under its own name and common seal and perpetual succession and the right to sue and be sued.
6. The Myanmar Labour Confederation and the Labour Federations are entitled to make mutual contact with other organizations or other Labour Federations formed in accord with law, International Labour Organization and the labour confederations or federations of any foreign country and to affiliate with international labour confederations and federations.
7. (a) The Executive Committee of the Basic Labour Organizations shall be elected and formed with at least five members or any higher odd numbers.
- (b) The Township Labour Organization, Region or State Labour Organization and the Labour Federation shall form its executive committee with "odd" number from a minimum of 7 to a maximum of 15 members.
- (c) The Myanmar Labour Confederation shall be formed with "odd" number of executive committee members from a minimum of 15 to a maximum of 35 members.
8. The employers may organize in parallel structures under this Law.

(င) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်စုစုပေါင်း၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်များ က ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

၅။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် ကိုယ်ပိုင်အမည်၊ ကိုယ်ပိုင် တံဆိပ်တို့ဖြင့် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်၊ စဉ်ဆက်မပြတ် ဆက်ခံဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်၊ တရားစွဲဆိုနိုင်ခွင့်နှင့် တရားစွဲဆိုခံနိုင်ခွင့် ရှိစေရမည်။

၆။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်များသည် ဥပဒေနှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အခြားအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့်လည်းကောင်း၊ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့်လည်းကောင်း၊ ပြည်ပနိုင်ငံတစ်ခုခု၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့်လည်းကောင်း အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ဆောင် ရွက်ခွင့်ရှိသည်။ ထို့ပြင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် လည်း ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၇။ (က) အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ကို အဖွဲ့ဝင်အနည်းဆုံး ငါးဦးနှင့်အထက် “မ” ဂဏန်း အရေအတွက်ဖြင့် ရွေးချယ်ဖွဲ့စည်းရမည်။

(ခ) မြို့နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ် သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့ကို အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်အနည်းဆုံး ခုနစ်ဦးမှ အများဆုံး ၁၅ ဦးအထိရှိသော “မ” ဂဏန်းအရေ အတွက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။

(ဂ) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ကို အလုပ် အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင် အနည်းဆုံး ၁၅ ဦးမှ အများဆုံး ၃၅ ဦး အထိရှိသော “မ” ဂဏန်းအရေအတွက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည်။

၈။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများကို ဤဥပဒေအရ အပြိုင်ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

Chapter III Registration

9.
 - (a) The Chief Registrar shall be a person assigned duty by the President of the Republic of the Union of Myanmar.
 - (b) The Township Registrar shall be a person assigned duty by the Chief Registrar.
10. The relevant labour organization shall, subject to the provisions contained in this Law, draw the constitution or rules of the labour organization containing the following facts with the approval of the majority of its members:
 - (a) name of the labour organization;
 - (b) object of the formation of labour organization;
 - (c) matters relating to scrutinizing the membership of labour organization, granting membership, issuing recognition certificate, resigning from the membership of labour organization;
 - (d) matters relating to election and assigning duty to the executive committee members, removal and resignation from duty;
 - (e) matters relating to holding of meeting;
 - (f) matters relating to the establishment of fund, maintaining and expending of such fund;
 - (g) matters relating to monthly and annual auditing of the fund.

**အခန်း (၃)
မှတ်ပုံတင်ခြင်း**

- ၉။ (က) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် နိုင်ငံတော်သမ္မတက တာဝန်ပေးအပ်သူဖြစ်ရမည်။
- (ခ) မြို့နယ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိသည် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က တာဝန်ပေးအပ်သူ ဖြစ်ရမည်။

၁၀။ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် မိမိအဖွဲ့အစည်းနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ပြီး ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်စေဘဲ အောက်ပါ အချက်များပါဝင်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများကို အဖွဲ့အစည်းဝင်အများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ရေးဆွဲရမည် -

- (က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအမည်၊
- (ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ထူထောင်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်၊
- (ဂ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင်အဖြစ် စိစစ်ခြင်း၊ ဝင်ခွင့်ပြုခြင်း၊ အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အဖြစ်မှ နှုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊
- (ဃ) အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးချယ်တာဝန်ပေးခြင်း၊ တာဝန်မှဖယ်ရှားခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊
- (င) အစည်းအဝေးကျင်းပခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊
- (စ) ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်း၊ ယင်းရန်ပုံငွေအား ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊
- (ဆ) ရန်ပုံငွေကို လစဉ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် နှစ်စဉ် စစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ။

11. (a) The Executive Committee of any Labour Organization other than Myanmar Labour Confederation and the Labour Federation shall submit to the relevant township registrar in accord with the stipulation, attached with the rules of its organization and register as labour organization according to the category of trade or activity.
 - (b) In registering under sub-section (a), if it is a Basic Labour Organization, it shall be attached with the form signed by the founding members of the relevant labour organization and if it is a Township Labour Organization and a Region or State Labour Organization signed by the executive committee members of the relevant labour organization that they have agreed to the relevant rules.
12. The Executive Committee of Myanmar Labour Confederation and any Labour Federation shall submit constitution of the Labour Federations and Myanmar Labour Confederation to the Chief Registrar in accord with stipulation and register as Myanmar Labour Confederation and Labour Federations according to the category of trade or activity. In so registering, the form signed by the executive committee members of the relevant labour organizations that they have agreed to the constitution, shall be attached.

၁၁။ (က) မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့မှအပ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခု၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများကို ပူးတွဲလျက် သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ တင်ပြပြီး လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ရမည်။

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ မှတ်ပုံတင်ရာတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တည်ထောင်သည့် အဖွဲ့ဝင်များကလည်းကောင်း၊ မြို့နယ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းနှင့် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့ ဖြစ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များကလည်းကောင်း သက်ဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်ပုံစံ ပူးတွဲပါရှိရမည်။

၁၂။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တစ်ခုခု၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ မိမိအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ တင်ပြပြီး မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်အဖြစ် မှတ်ပုံတင်ရမည်။ ယင်းသို့မှတ်ပုံတင်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်များက ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ပုံစံပူးတွဲပါရှိရမည်။

Chapter IV
Functions and Duties of the Executive Committee

13. The executive committee shall maintain the fund of the relevant labour organization.

14. The executive committee shall prepare and keep the monthly accounts and annual accounts of the funds collected monthly, other funds and expenditure accounts and send the annual statement of the accounts of labour organization whenever the financial year ends, to the relevant township registrar and annual statement of the accounts of Myanmar Labour Confederation and the Labour Federations to the Chief Registrar without fail.

15. If it is desirous to join between a labour organization and another which has registered according to the category of trade or activity or re-secession from the labour organization joined, it shall be applied to the relevant township registrar, in accordance with the rules of the labour organizations and at least with the approval of majority of the total members of the relevant executive committee.

16. The functions and duties of the Executive Committee are as follows:

- (a) to represent the workers;
- (b) to carry out activities in protecting the rights and interests of the workers;
- (c) to develop knowledge relating to the functions and duties of workers;
- (d) to provide job training and skill-training with a view to the emergence of workers with improved qualification which supports the development of productivity;

အခန်း (၄)

အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ

၁၃။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ရန်ပုံငွေကို ထိန်းသိမ်းရမည်။

၁၄။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် လစဉ်ကောက်ခံရရှိသော ရန်ပုံငွေများ၊ အခြားရန်ပုံငွေများနှင့် အသုံးစာရင်းများအတွက် လချုပ်ငွေစာရင်းနှင့် နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းများ ပြုစုထားရှိရမည့်အပြင် နှစ်စဉ်ဘဏ္ဍာရေးနှစ် ကုန်ဆုံးသည့် အခါတိုင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းကို သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံသို့လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တို့၏ နှစ်ချုပ် ငွေစာရင်းကို မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံသို့လည်းကောင်း မပျက်မကွက်ပေးပို့ရမည်။

၁၅။ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအလိုက် မှတ်ပုံတင်ထားပြီးဖြစ်သော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပူးပေါင်းခြင်း သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ ပြန်လည်ခွဲထွက်ခြင်းပြုလုပ်လိုပါက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်အများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ လျှောက်ထားရမည်။

၁၆။ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်သည်-

- (က) အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုရန်၊
- (ခ) အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် အကျိုးစီးပွားများကို ကာကွယ်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများလုပ်ကိုင်ရန်၊
- (ဂ) အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဗဟုသုတ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်၊
- (ဃ) ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေးကို အထောက်အကူပြုသည့် အရည်အချင်းမြှင့် အလုပ်သမားများ ပေါ်ပေါက်လာစေရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများဖွင့်လှစ်ရန်၊

- (e) to undertake all activities designed to benefit the organization and its members including cooperative, housing, welfare and similar purposes.

Chapter V

Rights and Responsibilities of the Labour Organization

17. The labour organizations shall have the right to carry out freely in drawing up their constitution and rules, in electing their representatives, in organizing their administration and activities or in formulating their programmes. The Labour Organizations have the right to negotiate and settle with the employer if the workers are unable to obtain and enjoy the rights of the workers contained in the labour laws and to submit demands to the employer and claim in accord with the relevant law if the agreement cannot be reached.

18. The labour organization has the right to demand the relevant employer to re-appoint a worker if such worker is dismissed by the employer and if there is cause to believe that the reasons of such dismissal were based on labour organization membership or activities, or were not in conformity with the labour laws.

19. The labour organizations have the right to send representatives to the Conciliation Body in settling a dispute between the employer and the worker. Similarly, they have the right to send representatives to the Conciliation Tribunals formed with the representatives from the various levels of labour organizations.

(c) သမဝါယမ၊ အိမ်ရာ၊ သက်သာချောင်ချိရေးနှင့် အလားတူ ရည်ရွယ်ချက်များပါဝင်သော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းနှင့် ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်များ အကျိုးရှိစေမည့် လုပ်ငန်းအားလုံးကို ဆောင်ရွက်ရန်။

အခန်း (၅)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များ

၁၇။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် ယင်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သော ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို ရေးဆွဲရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းကိုယ်စားလှယ်များ ကိုရွေးချယ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လုပ်ငန်းဆောင် တာများကိုဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့၏ အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲ ချမှတ်ရာတွင်လည်းကောင်း လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားဆိုင်ရာဥပဒေများပါ အခွင့် အရေးများကို အလုပ်သမားများ ရရှိခံစားနိုင်ခြင်းမရှိပါက အလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိပြီး သဘောတူညီချက်မရရှိခဲ့လျှင် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်ထံ တောင်းဆိုခွင့်ရှိသည်။

၁၈။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား တစ်ဦးဦးအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရာ တွင် ထိုသို့အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်သောအကြောင်းရင်းများသည် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင်ဖြစ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် လုပ်ဆောင်မှု နှင့်သက်ဆိုင်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိဟု ယုံကြည်ရန် အကြောင်းရှိလျှင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းသည် ထိုအလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင် အား တောင်းဆိုခွင့်ရှိသည်။

၁၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ဖြေရှင်းရာတွင် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ စေလွှတ်ခွင့်ရှိသည်။ အလားတူ အဆင့်ဆင့်သော အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့် ဖျန်ဖြေ ရေးခုံရုံးများသို့လည်း ကိုယ်စားလှယ်များစေလွှတ်ခွင့်ရှိသည်။

20. In discussing with the Government, the employer and the complaining workers in respect of worker's rights or interests contained in the labour laws, the representatives of the labour organization also have the right to participate and discuss.
21. The labour organizations have the right to participate in solving the collective bargains of the workers in accord with the labour laws.
22. The labour organizations shall carry out peacefully in carrying out holding of meetings, going on strike and carrying out other collective activities in accord with their procedures, regulations, by-laws and any directives prescribed by the relevant Labour Federation.
23. The labour organizations shall assist in making agreements relating to management of works, individual employment agreements, bonds and other individual agreements between the employer and the workers.

Chapter VI

Establishing and Expending of Fund

24. The respective labour organization has the right to establish a fund each separately.
25. The labour organizations:
 - (a) have the right to establish the fund, in accord with the constitution or rules of their organization, with admission fees for the labour organization, monthly contribution not exceeding two percent of the wages or salary obtained by the worker who is a member of the organization, income from the cultural and sports works which are undertaken by the labour organizations and the money donated by the relevant employer;

၂၀။ အလုပ်သမားဥပဒေများပါ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားတို့ဆွေးနွေးရာတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ကိုယ်စားလှယ် များလည်း ပါဝင်ဆွေးနွေးခွင့်ရှိသည်။

၂၁။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် အညီ အလုပ်သမားများ၏ စုပေါင်းအရေးဆိုမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ပါဝင် ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်။

၂၂။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အစည်းအဝေးများပြုလုပ်ခြင်း၊ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ကချမှတ်ထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ ညွှန်ကြားချက်များနှင့်အညီ ငြိမ်းချမ်းစွာ ဆောင်ရွက် ရမည်။

၂၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ အကြားလုပ်ငန်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များ၊ တစ်ဦးချင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်များ၊ ကတိဝန်ခံ ချက်များနှင့် အခြားတစ်ဦးချင်းသဘောတူညီချက်များ ပြုလုပ်ရာတွင် ကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

**အခန်း (၆)
ရန်ပုံငွေထူထောင်ခြင်းနှင့် သုံးစွဲခြင်း**

၂၄။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးသည် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်စီကို သီးခြားထူထောင်ခွင့်ရှိသည်။

၂၅။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် -

- (က) မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းပါအတိုင်း အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်း ဝင်ကြေး၊ အဖွဲ့အစည်းဝင်အလုပ်သမား ရရှိသည့်လုပ်ခလစာ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းထက် မများသော လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေး၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက တာဝန်ယူ လုပ်ကိုင်သော ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အားကစား လုပ်ငန်းများမှ ဝင်ငွေ၊ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်က လှူဒါန်း သောငွေတို့ဖြင့် ရန်ပုံငွေထူထောင်ခွင့်ရှိသည်။

- (b) shall deposit to the Fund if money is included in the grants provided by the Government.
- (c) shall abide by the provisions of the Control of Money Laundering Law.

26. The Basic Labour Organizations shall allocate the monthly contribution not exceeding two percent of the wages or salary obtained by the worker who is a member of the organization to the Township Labour Organization, Region or State Labour Organization, Labour Federations and the Myanmar Labour Confederation as prescribed by the relevant labour federation.

27. The fund of the labour organizations shall be used for the matters provided in their constitutions and rules such as social welfare, education, health, culture, sports, and training courses relating to skill etc. or those adopted by the majority of the members at a general meeting of that organization called for such purposes.

28. The relevant executive committee shall open a bank account in Myanmar for the fund of its organization.

Chapter VII

Duties of Employer

29. The employer shall recognize the labour organizations of his trade as the organizations representing the workers.

30. The employer shall allow the worker who is assigned any duty on the recommendation of the relevant executive committee to perform such duty not exceeding two days per month unless they have agreed otherwise. Such period shall be deemed as if he is performing the original duty of his work.

- (ခ) ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့က ပေးအပ်သော ကူညီထောက်ပံ့မှုများတွင် ငွေကြေးပါဝင်ပါက ယင်းကို ရန်ပုံငွေထဲသို့ ထည့်သွင်း ရမည်။
- (ဂ) တရားမဝင်သော နည်းလမ်းဖြင့် ရရှိသော ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းများ ထိန်းချုပ်ရေးဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား လိုက်နာရမည်။

၂၆။ အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အဖွဲ့အစည်းဝင် အလုပ်သမားရရှိသည့် လုပ်ခလစာ၏ နှစ်ရာခိုင်နှုန်းထက်မများသော လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးကို မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့သို့ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်က သတ်မှတ်ပေးသည့်အတိုင်း ခွဲဝေပေးရမည်။

၂၇။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရန်ပုံငွေကို ယင်းတို့၏ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများတွင် ဖော်ပြထားသော လူမှုသက်သာချောင်ချိရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အားကစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်းစသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ယင်းကိစ္စရပ်များအတွက် ရည်ရွယ်ခေါ်ယူ ကျင်းပသော အဆိုပါအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေအစည်းအဝေးတွင် အဖွဲ့ဝင်အများစုက အတည်ပြုချမှတ်ထားသည့် ကိစ္စရပ်များတွင်သာ သုံးစွဲရမည်။

၂၈။ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့သည် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ရန်ပုံငွေကို မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ဘဏ်တစ်ခုခုတွင် ဘဏ်စာရင်းဖွင့်လှစ်ထားရှိရမည်။

**အခန်း (၇)
အလုပ်ရှင်၏တာဝန်များ**

၂၉။ အလုပ်ရှင်သည် မိမိလုပ်ငန်း၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို အလုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရမည်။

၃၀။ အလုပ်ရှင်သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် တာဝန်တစ်ခုခု ပေးအပ်ခြင်းခံရသော အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအား အခြားနည်း သဘောတူညီထားသည်မှအပ ယင်းတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရန် တစ်လလျှင် နှစ်ရက်ထက်မပိုစေဘဲ ခွင့်ပြုရမည်။ ယင်းကာလကို မိမိလုပ်ငန်းရှိ မူလတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေသကဲ့သို့ မှတ်ယူရမည်။

31. The employer shall assist as much as possible if the labour organizations request for help for the interest of his workers. However, the employer shall not exercise any acts designed to promote the establishment or functioning of labour organizations under his domination or control by financial or other means.

Chapter VIII

Duties and Powers of the Chief Registrar

32. The duties and powers of the Chief Registrar are as follows:

- (a) determining the duties and powers of the Township Registrar;
- (b) giving decision on the scrutiny and submission of the Township Registrar in respect of the application to register as a labour organization;
- (c) giving decision relating to the registration of labour organization, if it is applied for registration as labour organization within 30 days from the day of receipt of the application;
- (d) directing the relevant township registrar to institute a case for deregistration as a labour organization, if it was registered by fraud or mistake or registered with other purpose than to function as a labour organization;
- (e) auditing annual accounts of the Myanmar Labour Confederation and the Labour Federations and causing to audit of annual accounts of various levels of labour organization, upon request by organization which coordinates not less than 10 percent of the labour organization;

၃၁။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက မိမိတို့အလုပ် သမားများ၏အကျိုးအတွက် အကူအညီများတောင်းခံလာလျှင် တတ်နိုင်သရွေ့ အကူအညီပေးရမည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်သည် ငွေကြေး သို့မဟုတ် အခြား နည်းဖြင့် ယင်း၏လွှမ်းမိုးမှု သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများတည်ထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းများလုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ခြင်း ပြုရန် ရည်ရွယ်သည့် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်ကိုမျှမပြုလုပ်ရ။

အခန်း(၈)

မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

၃၂။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များမှာ အောက်ပါ အတိုင်းဖြစ်သည် -

- (က) မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို သတ်မှတ်ခြင်း၊
- (ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန်လျှောက် ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ စိစစ် တင်ပြချက်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊
- (ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန်လျှောက် ထားလာလျှင် လျှောက်ထားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့မှ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းမှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဆုံး အဖြတ်ပေးခြင်း၊
- (ဃ) လိမ်လည်၍ သော်လည်းကောင်း၊ မှားယွင်း၍သော်လည်း ကောင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းအဖြစ်မှတ်ပုံတင်ခဲ့လျှင် ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန် မဟုတ်ဘဲ အခြားရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် မှတ်ပုံ တင်ခဲ့လျှင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ရေးအတွက် တရားစွဲဆိုရန် သက် ဆိုင်ရာ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိအားညွှန်ကြားခြင်း၊
- (င) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်း သော ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်ထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများက တောင်းဆိုလျှင် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၏ နှစ်ချုပ်စာရင်းများကို စစ်ဆေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့ အစည်းအဆင့်ဆင့်၏နှစ်ချုပ်စာရင်းများကိုစစ်ဆေးစေခြင်း။

- (f) giving decision on the scrutiny and submission of the Township Registrar in respect of application to allow joining between a labour organization and another or re-secession from the labour organization joined;
 - (g) giving decision in respect of submission of the Township Registrar for deregistration as a labour organization due to any cause contained in section 33.
33. The Chief Registrar may deregister a labour organization if any of the following causes arises:
- (a) applying to deregister as the labour organization by the relevant executive committee;
 - (b) finding out, on scrutiny, that the workers or the labour organizations do not reach the prescribed minimum number.

Chapter IX

Application relating to the Decision of the Chief Registrar

34. A person dissatisfied with the order refusing to register or deregistering as the labour organization passed by the Chief Registrar may apply to the Supreme Court of the Union in accord with the existing law.

35. The decision of Chief Registrar shall not take effect until the completion of 90 days after the day of such decision or, if application is made by the dissatisfied person under section 34 to the Supreme Court of the Union, until the final decision is passed by such Supreme Court.

- (စ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပူးပေါင်းခြင်း သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ ပြန်လည်ခွဲထွက်ခြင်းပြုရန် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ စိစစ်တင်ပြချက်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊
- (ဆ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပုဒ်မ ၃၃ ပါ အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ်အရ ပယ်ဖျက်ရန် မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း။

၃၃။ အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ် ပေါ်ပေါက်ခဲ့လျှင် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမှ ပယ်ဖျက်နိုင်သည်-

- (က) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပယ်ဖျက်ပေးရန် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့က လျှောက်ထားခြင်း၊
- (ခ) သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံး အလုပ်သမား ဦးရေ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဦးရေ ပြည့်မီမှုမရှိ တော့ကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိရခြင်း။

အခန်း(၉)

မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ လျှောက်ထားခြင်း

၃၄။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးရန်ငြင်းပယ်ကြောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ပယ်ဖျက်ကြောင်း မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ကချမှတ်သည့် အမိန့်ကို မကျေနပ်သူသည် တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။

၃၅။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်သည့်နေ့မှ ရက် ၉၀ ပြည့်မြောက်သည့် အချိန်အထိ လည်းကောင်း၊ မကျေနပ်သူက ပုဒ်မ ၃၄အရ ပြည်ထောင်စုတရား လွှတ်တော်ချုပ်သို့ လျှောက်ထားမှုပြုခဲ့လျှင် ယင်းတရားလွှတ်တော်ချုပ်၏ အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်အချိန်အထိလည်းကောင်း အကျိုးသက်ရောက်ခြင်းမရှိစေရ။

Chapter X
Duties and Powers of the Township Registrar

36. The duties and powers of the Township Registrar are as follows:

- (a) submitting to the Chief Registrar after scrutinizing the application to register as a labour organization in accord with the stipulation;
- (b) requesting the requirements found on scrutiny under sub-section (a), from the relevant labour organization and staying the matter for registration during the period of requesting so;
- (c) informing the decision of the Chief Registrar to the relevant labour organization in respect of the application to register as a labour organization;
- (d) conferring the registration certificate to the labour organization permitted to register by the Chief Registrar;
- (e) accepting and keeping the number of members and the financial statement of the relevant labour organization;
- (f) submitting to the Chief Registrar in respect of the application for joining or secession of labour organization, after scrutinizing in accord with the stipulations;
- (g) informing the decision of the Chief Registrar relating to the submission under sub-section (f) to the relevant labour organization;
- (h) submitting to the Chief Registrar to deregister the registration as a labour organization due to any cause contained in section 33;

အခန်း(၁၀)

မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

၃၆။ မြို့နယ်မှတ်ပုံတင်အရာရှိ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များမှာ အောက်ပါ အတိုင်းဖြစ်သည် -

- (က) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ်မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားချက်ကို သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ စိစစ်၍ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံတင်ပြခြင်း၊
- (ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ စိစစ်ရာတွင် လိုအပ်ချက်များ တွေ့ရှိပါက သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းထံမှ တောင်းခံခြင်းနှင့်ယင်းသို့တောင်းခံနေစဉ် ကာလအတွင်း မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုရေးကိစ္စကို ဆိုင်းငံ့ထားခြင်း၊
- (ဂ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ်မှတ်ပုံတင်ပေးရန် လျှောက်ထားခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအား အကြောင်းကြားခြင်း၊
- (ဃ) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား မှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ပေးအပ်ခြင်း၊
- (င) သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ နှစ်ချုပ်အဖွဲ့ဝင်အင်အားစာရင်းနှင့် နှစ်ချုပ်ငွေစာရင်းတို့ကို လက်ခံထိန်းသိမ်းခြင်း၊
- (စ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ပူးပေါင်းရန် သို့မဟုတ် ခွဲထွက်ရန် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီစိစစ်ပြီး မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံတင်ပြခြင်း၊
- (ဆ) ပုဒ်မခွဲ (စ) အရ တင်ပြချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား အကြောင်းကြားခြင်း၊
- (ဇ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းကို ပုဒ်မ ၃၃ ပါ အကြောင်းတစ်ရပ်ရပ်အရ ပယ်ဖျက်ရန် မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်ထံ တင်ပြခြင်း၊

- (i) instituting a case to the relevant competent court for deregistration of a labour organization in accord with the directive of the Chief Registrar under sub-section (d) of section 32 of this Law;
- (j) carrying out the duties assigned by the Chief Registrar from time to time.

Chapter XI

Lock-out and Strike

37. The employer desirous of locking-out the public utility service or service which is not included in the public utility service shall inform the starting day and period of lock-out of the work in accord with the stipulation, at least 14 days in advance before the lock-out to the relevant township labour organization and relevant conciliation body and lock-out the work only after receiving the permission of the relevant conciliation body.

38. The labour organization desirous to go on strike in a public utility service shall, by the desire of the majority of the member workers:

- (a) inform the relevant employer and the relevant conciliation body in accord with the directive of the relevant labour federation by mentioning the date, place, number of participants, manner and the time of strike at least 14 days in advance.
- (b) negotiate, discuss and decide on the minimum service, prior to the dispute, which shall be such as to meet the basic needs of the public while not impacting the right of strike of workers.

- (ဈ) ဤဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၂၊ ပုဒ်မခွဲ (ဃ) အရ မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ် ၏ညွှန်ကြားချက်နှင့်အညီ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခြင်းမှ ပယ်ဖျက်ရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာ စီရင် ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးတွင် တရားစွဲဆိုခြင်း၊
- (ည) မှတ်ပုံတင်အရာရှိချုပ်က အခါအားလျော်စွာ ပေးအပ်သော တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ခြင်း။

အခန်း(၁၁)

အလုပ်ပိတ်ခြင်းနှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်း

၃၇။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းကိုလည်းကောင်း၊ အများ ပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းကိုလည်း ကောင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်ရှင်သည် စတင်အလုပ်ပိတ်မည့် နေ့ရက်နှင့် ကာလကိုသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများ သို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့လည်း ကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာညွှန်ကြားဖွဲ့စည်းရေးအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း အလုပ်ပိတ် မည့်ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၁၄ ရက်ကြိုတင်အကြောင်းကြားပြီး သက်ဆိုင် ရာညွှန်ကြားဖွဲ့စည်းရေးအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်ရရှိမှသာ အလုပ်ပိတ်ခြင်းပြုရမည်။

၃၈။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်း ပြုလိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အဖွဲ့အစည်းဝင်အလုပ်သမား အများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ -

- (က) သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ညွှန်ကြားချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းနှင့် သပိတ်မှောက်မည့် အချိန်ကာလကို ဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့် သက် ဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားဖွဲ့စည်းရေးအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့်ရက် မတိုင်မီ အနည်းဆုံး ၁၄ ရက်ကြိုတင် အကြောင်းကြား ရမည်။
- (ခ) အလုပ်သမားများ၏သပိတ်မှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး ကိုမထိခိုက်စေဘဲအများပြည်သူ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များ ကိုဖြည့်ဆည်းရန် ဝန်ဆောင်မှုပြုမည့် အနည်းဆုံး အရေအ တွက်ကိုအငြင်းပွားမှုမတိုင်မီညွှန်ကြားဆွေးနွေးဆုံးဖြတ် ရမည်။

In doing so, the employers and the labour organizations shall seek to reach agreement on the number and kind of posts that need to be filled in the event of a strike and the persons who will be required to remain at work. If they fail to reach agreement, the minimum service shall be determined by the competent court.

39. The labour organization desirous to go on strike in service which is not included in the public utility service shall, by the desire of the majority of the member workers, inform the relevant employer and the relevant conciliation body in accord with the stipulation with the permission of the relevant labour federation by mentioning the date, place, number of participants, manner and the time of strike at least three days in advance before the day of strike.

40. (a) The relevant conciliation body shall reply in time to the relevant employer whether it is permitted or not relating to the submission to lock-out work;
- (b) The relevant labour federation shall reply to the relevant labour organization in time whether it is permitted or not relating to the submission of any labour organization to go on strike.

41. The lock-out or strike shall be illegal lock-out or strike if it is involved with any of the followings:

- (a) being the following essential services, those whose interruption are liable to endanger the life, health or security of the people in any segment of the population:
- (i) water services;
 - (ii) electricity services;
 - (iii) fire services;
 - (iv) health services;
 - (v) telecommunications services.

ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် သပိတ်မှောက်ခဲ့လျှင် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နေရမည့် အလုပ်သမား အရေအတွက်နှင့်ရာထူးအမျိုးအစားအပေါ် သဘောတူညီချက် ရယူထားရမည်။ ယင်းသို့ သဘောတူညီမှုမရရှိခဲ့ပါက ဝန်ဆောင်မှုပြုမည့် အနည်းဆုံး အရေအတွက်ကို စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် တရားရုံးတွင်ဆုံးဖြတ်ရမည်။

၃၉။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် အများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းသည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းနှင့် အချိန်ကာလတို့ကို ဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့် အညီသက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်နှင့်သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့်ရက် မတိုင်မီ အနည်းဆုံးသုံးရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည်။

၄၀။ (က) သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အလုပ်ပိတ်ခွင့်ပြုရန် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးဦး၏ တင်ပြချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြု မပြုကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်ထံအချိန်မီအကြောင်းပြန်ကြားရမည်။

(ခ) သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုက သပိတ်မှောက်ခွင့်ပြုရန် တင်ပြချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြု မပြုကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းထံ အချိန်မီအကြောင်းပြန်ကြားရမည်။

၄၁။ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အောက်ပါ အချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် ငြိစွန်းပါက ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သောသပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်သည် -

- (က) လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက်ရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြင့် အများပြည်သူအချို့၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကိုထိခိုက်စေနိုင်သော အောက်ပါ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများဖြစ်ခြင်း -
 - (၁) ရေပေးဝေရေးလုပ်ငန်း၊
 - (၂) လျှပ်စစ်ဓာတ်အားလုပ်ငန်း၊
 - (၃) မီးသတ်လုပ်ငန်း၊
 - (၄) ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊
 - (၅) တယ်လီကွန်းဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်း၊

Explanation: A non-essential service may become an essential service if the strike affecting it exceeds a certain duration so as to give rise to damage which are irreversible or out of all proportion to the occupational interests of those involved in the dispute.

- (b) going on strike by labour organizations without permission of the relevant labour federation;
- (c) failing to inform in advance in accord with the provision of this Law in respect of lock-out or strike;
- (d) not being relevant to the labour affairs such as wages, salaries, welfare and working hours or other matters relating to the occupational interest of the workers;
- (e) the strike not being in conformity with the date, place, time, period, number of participants and manner as obtained permission in advance.

42. If it is an illegal lock-out or illegal strike, it may be prohibited in accord with the existing law.

Chapter XII

Prohibitions

43. No employer shall, without permission of the relevant conciliation body, lock-out a public utility service or service which is not included in public utility service.

ရှင်းလင်းချက်။ ။အချိန်ကာလ တစ်ရပ်ကို ကျော်လွန်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းကြောင့် အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သူများ၏ အလုပ်ခွင်အကျိုးစီးပွားကို ပြန်လည်အစားထိုး၍ မရနိုင်အောင် ထိခိုက်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလွန်အမင်း ထိခိုက်စေလျှင် ဖြစ်စေ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှု မဟုတ်သည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှု တစ်ခုအဖြစ် ပြောင်းလဲလာနိုင်သည်။

- (ခ) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း၊
- (ဂ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ကြိုတင်အကြောင်းကြားရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊
- (ဃ) လုပ်ခ၊ လစာ၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊ အလုပ်ချိန်နာရီ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြားကိစ္စများကဲ့သို့သော အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စများနှင့်သက်ဆိုင်မှုမရှိခြင်း၊
- (င) သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူထားသည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ အချိန် ကာလ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်း တို့နှင့်ကိုက်ညီမှုမရှိခြင်း။

၄၂။ ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်ပါက တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ တားဆီးနိုင်သည်။

**အခန်း(၁၂)
တားမြစ်ချက်များ**

၄၃။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်မရရှိဘဲ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင်လည်းကောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျိုးမဝင်သော လုပ်ငန်းတွင်လည်းကောင်း အလုပ်ပိတ်ခြင်းမပြုရ။

44. No employer shall:
- (a) lock-out a work due to such dispute during the pendency of a trade dispute settlement;
 - (b) carry out an illegal lock-out which is involved with any provision contained in sub-sections (a) and (c) of section 41;
 - (c) dismiss a worker who opposes an illegal lock-out which is involved with any provision contained in sub-sections (a) and (c) of section 41;
 - (d) dismiss a worker for his membership in a labour organization for the exercise of organizational activities or participating in a strike in accord with this Law.
45. No worker shall go on strike, without informing in advance to the relevant employer or to the relevant conciliation body that a strike in a public utility service will be carried out in accord with the stipulation contained in section 38.
46. No worker shall go on strike without informing in advance to the relevant employer or to the relevant conciliation body that a strike in service which is not included in the public utility service will be carried out in accord with the stipulation contained in section 39.
47. No worker shall:
- (a) go on strike based on such dispute during the pendency of a trade dispute settlement for any dispute;
 - (b) go on illegal strike which is involved with any provision contained in section 41.

၄၄။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ -

- (က) အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါဏီဇူပဋိပက္ခမှု ဖြေရှင်း နေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍ အလုပ်ပိတ်ခြင်း မပြုရ။
- (ခ) ပုဒ်မ ၄၁ ၊ ပုဒ်မခွဲ(က) နှင့် (ဂ) တို့ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် တစ်ရပ် ရပ်နှင့် အကျုံးဝင်သည့် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အလုပ် ပိတ်ခြင်း မပြုရ။
- (ဂ) ပုဒ်မ ၄၁ ၊ ပုဒ်မခွဲ(က) နှင့် (ဂ) တို့ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ် နှင့်အကျုံးဝင်သည့် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော အလုပ်ပိတ် ခြင်းကိုငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ထုတ်ပစ် ခြင်း မပြုရ။
- (ဃ) ဤဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်၏ လှုပ်ရှားမှုများကို ဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ် မှောက်ရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမား တစ်ဦးအား အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်း မပြုရ။

၄၅။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း တွင် သပိတ်မှောက်ခြင်း ပြုမည့်အကြောင်း ပုဒ်မ ၃၈ ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့် အညီသက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်သို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့လည်းကောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။

၄၆။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှအများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း နှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုမည့်အကြောင်း ပုဒ်မ ၃၉ ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်သို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း ကြိုတင်အကြောင်း ကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

၄၇။ မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ -

- (က) အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါဏီဇူပဋိပက္ခမှု ဖြေရှင်း နေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍သပိတ် မှောက်ခြင်းမပြုရ။
- (ခ) ပုဒ်မ ၄၁ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျုံးဝင်သော ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရ။

48. The fund of the labour organizations shall not be used for any other purpose than the matters provided in their constitutions and rules such as social welfare, education, health, culture, sports, and training courses relating to skill etc. or those adopted by the majority of the members at a general meeting of that organization called for such purposes.

49. No person shall coerce, threaten, use undue influence or seduce by illegal means any worker to participate or not to participate in a labour organization.

50. No person shall:

- (a) interfere or obstruct the executive committees in performing duties and powers contained in this Law;
- (b) in respect of labour affairs, carry out demonstrations within 500 yards from hospitals, schools, religious buildings, airports, railways, bus terminals, ports or diplomatic missions and military or police installations.

Chapter XIII

Penalties

51. Any employer who violates any prohibition contained in sections 43 and 44 shall, on conviction, be punished with a fine not exceeding one hundred thousand kyats or with imprisonment for a term not exceeding one year or with both.

52. Any worker who violates any prohibition contained in sections 45, 46 and 47 shall, on conviction, be punished with a fine not exceeding thirty thousand kyats.

၄၈။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရန်ပုံငွေကို ယင်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းပုံ စည်းမျဉ်းများတွင် ဖော်ပြထားသော လူမှုသက်သာချောင်ချိရေး၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု အားကစား၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်း စသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့်ယင်းကိစ္စရပ်များအတွက် ရည်ရွယ်ခေါ်ယူကျင်းပသော အဆိုပါ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အထွေထွေအစည်းအဝေးတွင် အဖွဲ့ဝင်အများစု ကအတည်ပြုချမှတ်ထားသည့် ကိစ္စရပ်များမှအပ သုံးစွဲခြင်းမပြုရ။

၄၉။ မည်သူမျှ အလုပ်သမားတစ်ဦးဦးအား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်စေရန် သို့မဟုတ် မပါဝင်စေရန် အတင်းအကြပ်ပြုခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ မလျော်ကြေးသုံးခြင်း သို့မဟုတ် မသမာသောနည်းဖြင့် သွေးဆောင် ဖြားယောင်းခြင်းမပြုရ။

၅၀။ မည်သူမျှ -

- (က) အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့များက ဤဥပဒေပါ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက် ခြင်း သို့မဟုတ် ဟန့်တားနှောင့်ယှက်ခြင်းမပြုရ။
- (ခ) အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆေးရုံ၊ စာသင်ကျောင်း၊ သာသနိကအဆောက်အအုံ၊ လေဆိပ်၊ ဘူတာရုံ၊ ခရီးသည်တင် ယာဉ်ရပ်နားစခန်း၊ ဆိပ်ကမ်း သို့မဟုတ် သံတမန် အဖွဲ့အစည်းများ၊ တပ်မတော် သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ အဆောက်အအုံ တစ်ခုခုမှ ကိုက် ၅၀၀ အတွင်းတွင် ဆန္ဒပြခြင်းမပြုရ။

**အခန်း(၁၃)
ပြစ်ဒဏ်များ**

၅၁။ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို ပုဒ်မ ၄၃ ၊ ပုဒ်မ ၄၄ တို့ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်သိန်းထက် မပိုသော ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၂။ မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ ၄၅ ၊ ၄၆ နှင့် ၄၇ တို့ပါ တားမြစ် ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရ လျှင် ထိုသူကို ကျပ်သုံးသောင်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ချမှတ်ရမည်။

53. Any person who violates any prohibition contained in section 48 shall, on conviction, be punished with imprisonment for a term not exceeding one year or with fine or with both.

54. Any person who violates any provision contained in section 49 and sub-section (a) of section 50 shall, on conviction, be punished with a fine not exceeding one hundred thousand kyats or with imprisonment for a term not exceeding one year or with both.

55. In violating the provision contained in sub-section (b) of section 50, it shall be taken action under the relevant law in the matter of committing violence against person, causing damage to property or infringing other rights seriously.

Chapter XIV

Miscellaneous

56. The Union Government may provide assistance to a labour organization as appropriate. However, the right of labour organization to carry out activities independently according to law shall be regarded.

57. In implementing the provisions of this Law, the Ministry of Labour may issue necessary rules, regulations or by-laws with the approval of the Union Government or may issue necessary notifications, orders, directives and procedures.

58. The Trade Unions Act, 1926 is hereby repealed.

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

၅၃။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၈ ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို တစ်နှစ်ထက် မပိုသောထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ် ရမည်။

၅၄။ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၉ နှင့် ပုဒ်မ ၅၀၊ ပုဒ်မခွဲ (က) ပါ တားမြစ်ချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်တစ်သိန်းထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ တစ်နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

၅၅။ ပုဒ်မ ၅၀၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) ပါတားမြစ်ချက်အား ကျူးလွန်ရာ၌ လူပုဂ္ဂိုလ်ကို အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ပစ္စည်းအားထိခိုက်ပျက်စီးစေခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော အခွင့်အရေးများကို ပြင်းထန်စွာ ချိုးဖောက်ခြင်း ကိစ္စများတွင် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အရေးယူခြင်းခံရမည်။

**အခန်း(၁၄)
အထွေထွေ**

၅၆။ ပြည်ထောင်စုအစိုးရသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား သင့်လျော် သလို အကူအညီပေးနိုင်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဥပဒေနှင့်အညီ လွတ်လပ်စွာဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ကိုလည်း အလေးထားစဉ်းစားရမည်။

၅၇။ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် ရာတွင် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် လိုအပ်သောနည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် စည်းကမ်းများကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက် ဖြင့်လည်းကောင်း၊ လိုအပ်သော အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုလည်းကောင်း ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။

၅၈။ The Trade Unions Act, 1926 ကို ဤဥပဒေဖြင့် ရုပ်သိမ်းလိုက် သည်။

(ပုံ)သိန်းစိန်
နိုင်ငံတော်သမ္မတ
ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်