

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ

(၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ဥပဒေအမှတ် ၄၀။)

၁၃၇၆ ခုနှစ်၊ သီတင်းကျွတ်လဆန်း ၇ ရက်

(၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၃၀ ရက်)

ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

၁။ ဤဥပဒေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ ဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။

၂။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၀ ၏ ခြေဆင်းစကားရပ် နှင့် ပုဒ်မခွဲ (က) တို့ကို အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးရမည် -

“၁၀။ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့နှင့် နေပြည်တော်အပါအဝင် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေတစ်ခုခု၏ ကောင်စီ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသ ဦးစီးအဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်နှင့် နေပြည်တော်အပါအဝင် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေတစ်ခုခု သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသ အတွင်းရှိ မြို့နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည် -

(က) သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရအဖွဲ့နှင့် ဥက္ကဋ္ဌ နေပြည်တော်အပါအဝင် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေတစ်ခုခု၏ ကောင်စီ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသ ဦးစီးအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်သူ တစ်ဦး၊”

၃။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၃ တွင်ပါရှိသော “တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရအဖွဲ့” ဆိုသည့်စကားရပ်ကို “တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ် အစိုးရအဖွဲ့နှင့် နေပြည်တော်အပါအဝင် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေတစ်ခုခု၏ ကောင်စီ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသ ဦးစီးအဖွဲ့” ဆိုသည့်စကားရပ်ဖြင့် အစားထိုးရမည်။

၄။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၆၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) တွင် ပါရှိသော “ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရတိုင်း” ဆိုသည့်စကားရပ်၏ ရှေ့တွင် “နေပြည်တော်အပါအဝင် ပြည်ထောင်စုနယ်မြေတစ်ခုခု သို့မဟုတ်” ဆိုသည့်စကားရပ်ကို ဖြည့်စွက်ရမည်။

၅။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၃ ၏ နောက်တွင် ပုဒ်မ ၄၃-က အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း ဖြည့်စွက်ရမည် -

“၄၃-က။ ပုဒ်မ ၃၇ပါ လိုက်နာရန်တာဝန်ရှိသူ မညီသူမျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ အတည်ဖြစ်ပြီးသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ခြင်း မရှိစေရ။”

၆။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၆ တွင်ပါရှိသော “ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်သိန်း ချမှတ်ရမည်” ဆိုသည့်စကားရပ်ကို “ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ်ငါးသိန်း ချမှတ်ရမည်” ဆိုသည့်စကားရပ်ဖြင့် အစားထိုးရမည်။”

၇။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၇ တွင်ပါရှိသော “ငွေဒဏ် ကျပ်သုံးသောင်းအထိ ချမှတ်နိုင်သည်” ဆိုသည့်စကားရပ်ကို “ငွေဒဏ် ကျပ်ငါးသိန်းအထိ ချမှတ် နိုင်သည်” ဆိုသည့်စကားရပ်ဖြင့် အစားထိုးရမည်။

၈။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၈ တွင်ပါရှိသော “ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်သိန်း ချမှတ်ရမည်” ဆိုသည့်စကားရပ်ကို “ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ်ငါးသိန်း ချမှတ်ရမည်” ဆိုသည့်စကားရပ်ဖြင့် အစားထိုးရမည်။

၉။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၈ ၏ နောက်တွင် ပုဒ်မ ၄၈-က အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း ဖြည့်စွက်ရမည်-

“၄၈-က။ ပုဒ်မ ၃၇ ပါ လိုက်နာရန်တာဝန်ရှိသူ မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၃-က ပါ တားမြစ်ချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ် တစ်ဆယ်သိန်း ချမှတ်ရမည်။ လျော်ကြေး ပေးထိုက်သည့် အကြောင်းပေါ်ပေါက်ပါက တရားရုံးက ချမှတ်သည့် ငွေဒဏ်မှ သင့်လျော်သော ငွေကိုလျော်ကြေးအဖြစ် နစ်နာသူအား ထုတ်ပေးရမည်။”

၁၀။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၄ ၏ နောက်တွင် ပုဒ်မ ၅၄-က အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း ဖြည့်စွက်ရမည်-

“၅၄-က။ ပုဒ်မ ၄၂ ပါ တားမြစ်ချက်မှအပ ဤဥပဒေပါ အခြားတားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သဖြင့် တရားစွဲဆိုရာတွင် ခုံသမားမိကောင်စီ၏ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက် ရယူရမည်။”

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ကျွန်ုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

(ပုံ) သိန်းစိန်
နိုင်ငံတော်သမ္မတ
ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်



**THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTE LAW
(2012)**

**အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ
(၂၀၁၂ ခုနှစ်)**

Contents

No.	Particular	Page
	The Settlement of Labour Dispute Law	
1.	Chapter I Title and Definition	1
2.	Chapter II Formation of the Workplace Coordinating Committee	7
3.	Chapter III Formation of the Conciliation Body	9
4.	Chapter IV Formation of the Dispute Settlement Arbitration Body	10
5.	Chapter V Formation of Dispute Settlement Arbitration Council	12
6.	Chapter VI Settlement of Dispute	13
7.	Chapter VII Confirmation, Amendment and Effectiveness of Decision	15
8.	Chapter VIII Prohibitions	16
9.	Chapter IX Penalties	17
10.	Chapter X Miscellaneous	18

မာတိကာ

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ		
၁။	အခန်း(၁) အမည်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်	၁
၂။	အခန်း(၂) အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းခြင်း	၇
၃။	အခန်း (၃) အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း	၉
၄။	အခန်း (၄) အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း	၁၀
၅။	အခန်း (၅) အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ ဖွဲ့စည်းခြင်း	၁၂
၆။	အခန်း (၆) အငြင်းပွားမှုအား ဖြေရှင်းခြင်း	၁၃
၇။	အခန်း (၇) ဆုံးဖြတ်ချက် အတည်ဖြစ်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် အကျိုးသက်ရောက်ခြင်း	၁၅
၈။	အခန်း(၈) တားမြစ်ချက်များ	၁၆
၉။	အခန်း(၉) ပြစ်ဒဏ်များ	၁၇
၁၀။	အခန်း(၁၀) အထွေထွေ	၁၈

Contents

No.	Particular	Page
	The Settlement of Labour Disputes Rules	
1.	Chapter I Title and Definition	20
2.	Chapter II The Workplace Coordinating Committee	21
3.	Chapter III The Conciliation Body	23
4.	Chapter IV The Dispute Settlement Arbitration Body	24
5.	Chapter V The Dispute Settlement Arbitration Council	28
6.	Chapter VI Decision	30
7.	Chapter VII Cash Benefit	31
8.	Chapter VIII Miscellaneous	32
9.	Form (1) Sending the list of the Coordinating Committee Members	34
10.	Form (2) Sending the settlement record of the Coordinating Committee	35
11.	Form (2-A) Sending the record of settlement	36

မာတိကာ

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
	အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေများ	
၁။	အခန်း(၁) အမည်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ပြချက်	၂၀
၂။	အခန်း(၂) အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ	၂၁
၃။	အခန်း(၃) အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့	၂၃
၄။	အခန်း (၄) အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့	၂၄
၅။	အခန်း (၅) အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ	၂၈
၆။	အခန်း (၆) ဆုံးဖြတ်ချက်	၃၀
၇။	အခန်း (၇) ငွေကြေးခံစားခွင့်	၃၁
၈။	အခန်း (၈) အထွေထွေ	၃၂
၉။	ပုံစံ (၁) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဝင်များ၏ အမည်စာရင်း ပေးပို့ခြင်း	၃၄
၁၀။	ပုံစံ (၂) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်း ပေးပို့ခြင်း	၃၅
၁၁။	ပုံစံ (၂-က) ဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်း ပေးပို့ခြင်း	၃၆

No.	Particular	Page
12.	Form (3) Complaint	37
13.	Form (4) Mutual Agreement	38
14.	Form (5) Collective Dispute Report	40
15.	Form (6) Register Relating to the Settlement of Dispute	42
16.	Form (7) To send claim, written statement	43
17.	Form (8) Summoning for hearing	44
18.	Form (9) Decision of the Arbitration Body	45
19.	Form (10) Application	47
20.	Form (11) Decision of the Tribunal	48
21.	Form (12) Affirmation	50
22.	Form (13) Affirmation	51

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၁၂။	ပုံစံ (၃) တိုင်ကြားစာ	၃၇
၁၃။	ပုံစံ (၄) နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်	၃၈
၁၄။	ပုံစံ (၅) စုပေါင်းအငြင်းပွားမှု အစီရင်ခံစာ	၄၀
၁၅။	ပုံစံ (၆) အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ မှတ်ပုံတင်	၄၂
၁၆။	ပုံစံ (၇) တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာ ပေးပို့ရန်	၄၃
၁၇။	ပုံစံ (၈) ကြားနာစစ်ဆေးရန် ဆင့်ဆိုခြင်း	၄၄
၁၈။	ပုံစံ (၉) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်	၄၅
၁၉။	ပုံစံ (၁၀) လျှောက်ထားလွှာ	၄၇
၂၀။	ပုံစံ (၁၁) ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်	၄၈
၂၁။	ပုံစံ (၁၂) ကတိသစ္စာ	၅၀
၂၂။	ပုံစံ (၁၃) ကတိသစ္စာ	၅၁

The Republic of the Union of Myanmar
Pyidaungsu Hluttaw
The Settlement of Labour Dispute Law
(2012)

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်
ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်
အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ
(၂၀၁၂ ခုနှစ်)

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 အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ**ဟု 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 the Labour Organization 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၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့ ချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ တို့ကို ဆိုသည်။

(ဂ) **အလုပ်ရှင်** ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အရ နှစ်ဖက်သဘောတူညီသော အခကြေးငွေ ဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးကိုဖြစ်စေ၊ အများကိုဖြစ်စေ ငှားရမ်း လုပ်ကိုင်၍ တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍သော် လည်းကောင်း စီမံကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်ပြီး အလုပ်သမားအား လုပ်ခ ပေးရန်၊ အလုပ်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်မှ ရပ်စဲရန် တာဝန်ရှိသူကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်ရှင်၏ တရားဝင်စီမံခန့်ခွဲမှု ဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင် လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်ရှင် ကွယ်လွန်ပါက ယင်း၏အမွေဆက်ခံသူနှင့် အစုရှယ်ယာ တရားဝင် လက်ခံရရှိသူတို့လည်း ပါဝင်သည်။

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

(င) **လုပ်ငန်း** ဆိုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ နိုင်ငံပိုင်၊ သမဝါယမပိုင်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင် သို့မဟုတ် ဖက်စပ်ပိုင်ဖြစ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ ကုန်သွယ်မှုလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်မှု လုပ်ငန်း၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်း တစ်ခုခုကိုဆိုသည်။

(စ) **မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း** ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက်ရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြင့် အများပြည်သူ၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ထိခိုက် စေနိုင်သော အောက်ပါဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကို ဆိုသည်-

- (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 ဆိပ်ကမ်းကုန်တင်ကုန်ချလုပ်ငန်း၊
- (၃) စာတိုက်၊ တဲလက်စ် သို့မဟုတ် ဖက်(စ်)လုပ်ငန်း၊
- (၄) သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေး နည်းပညာ ဆိုင်ရာလုပ်ငန်း၊
- (၅) အများပြည်သူတို့အတွက် ရေနံ သို့မဟုတ် ရေနံထွက် ပစ္စည်း ဖြန့်ဖြူးသည့်လုပ်ငန်း၊
- (၆) အညစ်အကြေးသိမ်းဆည်းရေး သို့မဟုတ် ကျန်းမာ သန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်း၊
- (၇) အများပြည်သူတို့အား လျှပ်စစ်ဓါတ်အား သို့မဟုတ် လောင်စာစွမ်းအင် ထုတ်လုပ်ပို့လွှတ် ဖြန့်ဖြူးသည့် လုပ်ငန်း၊
- (၈) အများပြည်သူဆိုင်ရာ ငွေကြေး ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း၊
- (၉) ပြည်ထောင်စုအစိုးရက အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းဟု အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်သည့် လုပ်ငန်း။

(ဇ) **အလုပ်ပိတ်ခြင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွား မှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍ မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ အလုပ်လုပ်သောနေရာကို ယာယီပိတ်ခြင်း၊ အလုပ်ကိုခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်ရှိ အလုပ် သမားများအား ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ခွင့် မပြုခြင်းကို ဆိုသည်။

(ဈ) **သပိတ်မှောက်ခြင်း** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း ၍ အလုပ်သမားအချို့ကဖြစ်စေ၊ အားလုံးက ဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်

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;

လက်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေးစေရန် ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအများစု သဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်း စေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ် တွင် အလုပ်သမားများ၏အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ် ကျရောက်မည်ဟု ယူတ္တိ တန်စွာ ယုံကြည်သည့်အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာ သွားနိုင်သော ယင်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်းမပါဝင်။

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

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

(ဌ) **စုပေါင်းသဘောတူညီချက်** ဆိုသည်မှာ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု အရ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေ အနေများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ယင်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများအကြားတွင် ဆက်ဆံမှု ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများ၏ တရားဝင် ရပ်တည်မှုကို အသိအမှတ်ပြု ဆောင် ရွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများအပေါ် ကျရောက်နိုင်သည့် လူမှုရေးဘေးဒုက္ခမှ ကာကွယ်တားဆီးမည့် အာမခံချက်များကို မြှင့်တင်ခြင်းတို့ အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စာဖြင့်ချုပ်ဆိုသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူညီချက် ကို 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 for social peace. This expression includes a dispute on rights in the existing labour law or interest dispute.

(၃) **အငြင်းပွားမှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ ပင်စင်၊ လုပ်သက်ဆု၊ လုပ်အားဆုနှင့် စရိတ် အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မတော်တဆထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများ၊ သေဆုံးမှုများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သော 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၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း ဖြစ်ပွားသော တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို ဆိုသည်။

(ဏ) **စုပေါင်းအငြင်းပွားမှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြားတွင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ နှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းများက အသိအမှတ်ပြုထားသော လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း ဖြစ်ပွားသည့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို ထိခိုက်စေသော သို့မဟုတ် လူမှုဘဝအေးချမ်းတည်ငြိမ်မှုကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော အငြင်းပွားမှုကို

- (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.

ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုလည်း ပါဝင်သည်။

- (တ) ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ ကို ဆိုသည်။
- (ထ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ဆိုသည်မှာ ဤဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းသော 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 desirable 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 ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းရမည် -

- (က) သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်သူ 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 ယင်းလစ်လပ်သည့် နေရာများကို သက်ဆိုင်ရာဘက်က လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ရမည်။

(ခ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ သက်တမ်းသည် နှစ်နှစ် ဖြစ်သည်။

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

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 Member
selected by the relevant
Region or State Government
 - (v) two distinguished persons Member
trusted and accepted by the
employers or relevant
employer organizations and
the labour organizations
 - (vi) a person assigned duty Secretary
by the Ministry
- (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 ရေးရာကျွမ်းကျင်သူများထဲမှ 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 စုပေါင်း အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ် ရက်များမပါ ၁၄ ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်။
- (ခ) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက် အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများထံ ပေးပို့ရမည်။

၃၂။ ခုံအဖွဲ့သည် -

- (က) ပုဒ်မ ၂၉ အရ လျှောက်ထားသည့် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်။
- (ခ) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက် အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများထံ ပေးပို့ရမည်။

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

အခန်း (၇)
ဆုံးဖြတ်ချက် အတည်ဖြစ်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခြင်းနှင့်
အကျိုးသက်ရောက်ခြင်း

၃၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများက သဘောတူလျှင် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အတည် ဖြစ်သည်။

၃၅။ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အဖြစ် မှတ်ယူရမည်။ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အတည် ဖြစ်သည်။

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 ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ 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