

အလုပ်သမား သပိတ်မှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေ အချက်အလက်များ

အလုပ်သမား သပိတ်မှောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဆန္ဒပြခြင်း

- ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၂) (ဈ)
 သပိတ်မှောက်ခြင်းဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍ မရနိုင်သည့် အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအချို့က ဖြစ်စေ၊ အားလုံးက ဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ် နှောင့်နှေးစေရန် ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအများစု သဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကို ဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အလုပ်သမားများ၏ အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအပေါ် ရုတ်တရက် ပြင်းထန်စွာ အန္တရာယ်ကျရောက်မည်ဟု ယုတ္တိတန်စွာ ယုံကြည်သည့် အကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာသွားနိုင်သော ယင်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို ကျင့်သုံးခြင်း မပါဝင်။

သပိတ်မှောက်ခြင်းကို ဥပဒေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရန်

- လုပ်ငန်းခွင်အဆင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းနှင့် မြို့နယ်အဆင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းဖြင့် ပြေငြိမ်းမှုမရသည့်အပြင် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အဆင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုလည်း မကျေနပ်ပါက သပိတ်မှောက်၍ရခြင်း
 ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၂၈)
 မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှတစ်ပါး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက အငြင်းပွားသူများသည် အောက်ပါတို့အနက် တစ်ခုခုကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည် -
 (က) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ခုနှစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် နှစ်ဖက်စလုံးမှ လျှောက်ထားခြင်း
 (ခ) အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းကို သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ ပြုလုပ်ခြင်း

သပိတ်မှောက်ရန် ခွင့်ပြုချက်ယူရခြင်း နှင့် အကြောင်းကြားရခြင်း

- သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ထံ ခွင့်ပြုချက်ယူ
- သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင် (အနည်းဆုံး ၃ ရက် ကြိုတင် အကြောင်းကြား)
- သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ (အနည်းဆုံး ၃ ရက် ကြိုတင် အကြောင်းကြား)
 ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၃၉)
 အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် အများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျိုးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်း ပြုလိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းနှင့် အချိန်ကာလတို့ကို ဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့် ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး သုံးရက် ကြိုတင် အကြောင်းကြားရမည်။ (ပြစ်ဒဏ် = ကျပ်သုံးသောင်းထက်မပိုသော ဒဏ်ငွေ)
 ယင်းနောက် ပုဒ်မ (၄၀) အရ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်နှင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တို့က အထက် ပုဒ်မ (၃၉) အရ ခွင့်ပြုချက်တောင်းခြင်း သို့မဟုတ် အကြောင်းကြားခြင်းကို အချိန်မီ အကြောင်းပြန်ကြားပေးရသည်။

ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်း

- ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ ပုဒ်မ (၄၁)
 (က) လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက်ရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြင့် အများပြည်သူအချို့၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သော ရေပေးဝေရေး၊ လျှပ်စစ်၊ မီးသတ်၊ ကျန်းမာရေး၊ တယ်လီကွန်းဆက်သွယ်ရေး လုပ်ငန်းများ ဖြစ်ခြင်း
 (ခ) သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း
 (ဂ) ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ကြိုတင်အကြောင်းကြားရန် ပျက်ကွက်ခြင်း
 (ဃ) လုပ်ခ၊ လစာ၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊ အလုပ်ချိန်နာရီ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အခြားကိစ္စများကဲ့သို့သော အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စများနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိခြင်း
 (င) ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူထားသည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ အချိန်၊ ကာလ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းတို့နှင့် ကိုက်ညီမှု မရှိခြင်း
 (ပြစ်ဒဏ် = ကျပ်သုံးသောင်းထက်မပိုသော ဒဏ်ငွေ)

တားမြစ်ချက်များ

- ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ ပုဒ်မ (၄၆)
မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျိုးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ် မှောက်ခြင်း ပြုမည့်အကြောင်း ပုဒ်မ (၃၉) ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်သို့လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။ (ပြစ်ဒဏ် - ကျပ်သုံးသောင်းထက် မပိုသော ဒဏ်ငွေ)

- ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ ပုဒ်မ (၄၇)
မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ -
(က) အငြင်းပွားမှု တစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါကိဇ္ဇပဋိပက္ခမှု ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍ သပိတ် မှောက်ခြင်း မပြုရ
(ခ) ဥပဒေ ပုဒ်မ (၄၁) ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျိုးမဝင်သော ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ (ပြစ်ဒဏ် - ကျပ်သုံးသောင်းထက်မပိုသော ဒဏ်ငွေ)

- လုပ်ငန်းခွင်အဆင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း၊ မြို့နယ်အဆင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အဆင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ခံယူခြင်း တို့မပြုလုပ်ဘဲ သပိတ်မှောက်၍မရခြင်း
၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၄၀)
မည်သူမျှ အငြင်းပွားမှုတစ်ခုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေနှင့်အညီ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့ကို ခံယူခြင်းမပြုဘဲ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။ (ပြစ်ဒဏ် - ဒဏ်ငွေ အနည်းဆုံး ကျပ်ငါးသိန်း)

- ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၄၁)
မည်သူမျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တစ်ခုခု အကျိုး သက်ရောက်မှု ရှိစဉ်ကာလအတွင်း အဆိုပါ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် သဘောတူညီချက်ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန် အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။ (ပြစ်ဒဏ် - ဒဏ်ငွေ ကျပ်ငါးသိန်းအထိ)

- ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၄၂)
မည်သူမျှ သပိတ်မှောက်ခြင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုခြင်းမရှိသည့် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ကို တားမြစ်ခြင်းသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား၏ သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို နှောင့်ယှက်ဟန့်တား ခြင်းသော်လည်းကောင်း မပြုရ။ (ပြစ်ဒဏ် - ဒဏ်ငွေ ကျပ်ငါးသိန်းအထိ)

- ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၅၀) (ခ)
အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆေးရုံ၊ စာသင်ကျောင်း၊ သာသနိကအဆောင်အအုံ၊ ဆိပ်ကမ်း သို့မဟုတ် သံတမန်အဖွဲ့အစည်းများ၊ တပ်မတော် သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ အဆောက်အအုံတစ်ခုခုမှ ကိုက် ၅၀၀ အတွင်းတွင် ဆန္ဒပြခြင်း မပြုရ။ (ပြစ်ဒဏ် - အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ပစ္စည်းအားထိခိုက်စေခြင်း၊ အခြားအခွင့်အရေးများအား ပြင်းထန်စွာ ထိခိုက်စေခြင်း ဖြစ်က သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အရေးယူခြင်း)

တရားစွဲဆိုရာတွင် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူရခြင်း

- ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ (၂၀၁၄ ခုနှစ်)၊ ပုဒ်မ (၁၀)
အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၄ ၏ နောက်တွင် ပုဒ်မ ၅၄-က အဖြစ် အောက်ပါအတိုင်း ဖြည့်စွက်ရမည် -
၅၄-က။ ပုဒ်မ ၄၂ ပါ တားမြစ်ချက်မှအပ ဤဥပဒေပါ အခြားတားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သဖြင့် တရားစွဲဆိုရာတွင် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူရမည်။
၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၄၂)
မည်သူမျှ သပိတ်မှောက်ခြင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုခြင်းမရှိသည့် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ကို တားမြစ်ခြင်းသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား၏ သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုနိုင် သည့် အခွင့်အရေးကို နှောင့်ယှက်ဟန့်တား ခြင်းသော်လည်းကောင်း မပြုရ။

- ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၅၂) မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို ပုဒ်မ (၄၅) (၄၆) နှင့် (၄၇) တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ကျပ်သုံးသောင်းထက်မပိုသော ဒဏ်ငွေချမှတ်ရမည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ ပုဒ်မ (၄၆)

မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျိုးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်း ပြုမည့်အကြောင်း ပုဒ်မ (၃၉) ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်သို့ လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်း မရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။

၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၃၉)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် အများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျိုးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်း ပြုလိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းနှင့် အချိန်ကာလတို့ကို ဖော်ပြ၍ သက်ဆိုင်ရာနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့် ရက်မတိုင်မီ အနည်းဆုံး သုံးရက် ကြိုတင် အကြောင်းကြားရမည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ ပုဒ်မ (၄၇)

မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ -

- (က) အငြင်းပွားမှု တစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါဏီဇူပဋိပက္ခမှု ဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍ သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ
- (ခ) ဥပဒေ ပုဒ်မ (၄၁) ပါ ပြဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် အကျိုးဝင်သော ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ

၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ ပုဒ်မ (၄၁)

- (က) လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက်ရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြင့် အများပြည်သူအချို့၏ အသက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သော ရေပေးဝေရေး ၊ လျှပ်စစ်၊ မီးသတ်၊ ကျန်းမာရေး၊ တယ်လီကွန်းဆက်သွယ်ရေး လုပ်ငန်းများ ဖြစ်ခြင်း
- (ခ) သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း
- (ဂ) ပြဌာန်းချက်နှင့်အညီ ကြိုတင်အကြောင်းကြားရန် ပျက်ကွက်ခြင်း
- (ဃ) လုပ်ခ၊ လစာ၊ သက်သာချောင်ချိရေး၊ အလုပ်ချိန်နာရီ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အခြားကိစ္စများကဲ့သို့သော အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စများနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိခြင်း
- (င) ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူထားသည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ အချိန်၊ ကာလ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းတို့နှင့် ကိုက်ညီမှု မရှိခြင်း

- ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၅၅) ပုဒ်မ (၅၀)၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) ပါ တားမြစ်ချက်အား ကျူးလွန်ရာ၌ လူပုဂ္ဂိုလ်ကို အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ပစ္စည်းအား ထိခိုက်ပျက်စီးစေခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသောအခွင့်အရေးများကို ပြင်းထန်စွာ ချိုးဖောက်ခြင်း ကိစ္စများတွင် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အရေးယူခြင်းခံရမည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၅၀) (ခ)

အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆေးရုံ၊ စာသင်ကျောင်း၊ သာသနိကအဆောင်အအုံ၊ ဆိပ်ကမ်း သို့မဟုတ် သံတမန်အဖွဲ့အစည်းများ၊ တပ်မတော် သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ အဆောက်အအုံတစ်ခုခုမှ ကိုက် ၅၀၀ အတွင်းတွင် ဆန္ဒပြခြင်း မပြုရ။

- ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ (၂၀၁၄ ခုနှစ်) ပုဒ်မ (၇) အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၇ တွင် ပါရှိသော “ငွေဒဏ် ကျပ်သုံးသောင်းအထိ ချမှတ်နိုင်သည်” ဆိုသည့်စကားရပ်ကို “ငွေဒဏ် ကျပ်ငါးသိန်းအထိ ချမှတ်နိုင်သည်” ဆိုသည့် စကားရပ်ဖြင့် အစားထိုးရမည်။

၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၄၇)

မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၁ နှင့် ပုဒ်မ ၄၂ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှု ထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ဒဏ်ငွေ သုံးသောင်းအထိ ချမှတ်နိုင်သည်။

၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၄၁)

မည်သူမျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တစ်ခုခု အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစဉ်ကာလအတွင်း အဆိုပါ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် သဘောတူညီချက်ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန် အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။

၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၄၂)

မည်သူမျှ သပိတ်မှောက်ခြင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုခြင်းမရှိသည့် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ကို တားမြစ်ခြင်းသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား၏ သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုနိုင် သည့် အခွင့်အရေးကို နှောင့်ယှက်ဟန့်တား ခြင်းသော်လည်းကောင်း မပြုရ။

• ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ (၂၀၁၄ ခုနှစ်) ပုဒ်မ (၈)

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၈ တွင် ပါရှိသော “ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ်တစ်သိန်း ချမှတ်ရမည်” ဆိုသည့် စကားရပ်ကို “ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ်ငါးသိန်း ချမှတ်ရမည်” ဆိုသည့် စကားရပ်ဖြင့် အစားထိုးရမည်။

၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ (၄၈)

မည်သူမဆို ပုဒ်မ ၄၀၊ ပုဒ်မ ၄၃၊ ပုဒ်မ ၄၄ နှင့် ပုဒ်မ ၄၅ တို့ပါ တားမြစ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ငွေဒဏ် အနည်းဆုံး ကျပ် တစ်သိန်း ချမှတ်ရမည်။

၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ (၄၀)

မည်သူမျှ အငြင်းပွားမှုတစ်ခုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေနှင့်အညီ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့ကို ခံယူခြင်းမပြုဘဲ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ။