

သမတအိမ်တော်၊ ရန်ကုန်မြို့။

၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ။<sup>၁</sup>

[၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ အက်ဥပဒေအမှတ် ၅၈။]

၁၃၁၃ ခု၊ တန်ဆောင်မုန်းလဆန်း ၄ ရက်။

(၁၉၅၁ ခု၊ နိုဝင်ဘာလ ၂ ရက်။)

ဖွဲ့စည်းအုပ်ချုပ်ပုံ အခြေခံဥပဒေအရ အောက်ဖော်ပြပါ အက်ဥပဒေကိုထုတ်ပြန်ကျေညာသည်။  
အောက်ပါအတိုင်း အက်ဥပဒေဖြစ် ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။

**အမည်နှင့်စတင်အာဏာတည်သည့်နေ့။**

- ၁။ ။ (၁) ဤအက်ဥပဒေကို၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ ဟု ခေါ်ရမည်။
- (၂) ဤအက်ဥပဒေသည်၊ နိုင်ငံတော်သမတကအာဏာတည်ရမည်ဟု အမိန့်ထုတ်ပြန် သတ်မှတ်သည့် နေ့တွင် အာဏာတည်ရမည့်ပြင်၊ ဒေသအသီးသီးပိုင်းခြား၍ ဤအက် ဥပဒေပါ ဇယား၌ သီးခြားဖော်ပြ ထားသည့် အလုပ်အမျိုးအစား အသီးသီးကိုဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းအသီးသီးကိုဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဌာနအသီးသီးကို ဖြစ်စေ၊ ပိုင်းခြား၍ အာဏာ တည်ရန် နေ့များကို ခွဲခြား သတ်မှတ်နိုင်သည်။

**အဓိပ္ပါယ် ဖော်ပြချက်များ။**

- ၂။ ။ ဤအက်ဥပဒေတွင် အကြောင်းအရာနှင့်ဖြစ်စေ၊ ရှေ့နောက်စကားတို့၏ အဓိပ္ပါယ်နှင့် ဖြစ်စေမဆန့်ကျင်လျှင်-
  - (၁) “နေ့”၊ သို့တည်းမဟုတ် “ရက်” ဆိုသည်မှာ၊ ညဉ့်သန်းခေါင်ချိန်မှစ၍ ရေတွက်သည့် နှစ်ဆယ့် လေးနာရီ ကာလအပိုင်းအခြားကိုဆိုလိုသည်။
  - (၂) “ခွင့်ရက်” ဆိုသည်တွင်၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက်၊ ရှောင်တခင်ခွင့်ရက်နှင့် ဆေးလက်မှတ် ခွင့်ရက် ပါဝင်သည်။
  - (၃) “လုပ်သက်ခွင့်ရက်” ဆိုသည်မှာ၊ အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် ကာလအပိုင်းအခြားအတွက် သော်ငိုင်း၊ တာဝန်ဝတ်တရား ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် ကာလအပိုင်းအခြားအတွက် သော်ငိုင်း၊ ရထိုက်ခွင့်ရှိသောခွင့်ရက် ကို ဆိုလိုသည်။

<sup>၁</sup> ၁၉၅၂ ခု၊ ဇူလိုင်လ ၁ ရက်။ ။ မြန်မာနိုင်ငံပြန်တမ်း၊ ၁၉၅၁ ခု၊ အပိုင်း ၁ ၊ စာမျက်နှာ ၉၄၈ တွင်ကြည့်

(၄) “အလုပ်သမား” ဆိုသည်မှာ၊ ဤအက်ဥပဒေပါ ဇယား၌ သီးခြားဖော်ပြထားသည့် အလုပ်တွင်၊ သို့တည်းမဟုတ် စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းတွင်၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ဌာနတွင် အမြဲတမ်းဖြစ်စေ၊ ခေတ္တ ဖြစ်စေ [တလလျှင် ကျပ်လေးရာ]<sup>၁</sup> ထက် မပိုသော အခကြေးငွေနှင့်သော်၎င်း၊ လစာငွေနှင့်သော်၎င်း၊ လုပ်နေ သူကိုဆိုလို သည်။ သို့ရာတွင် အောက်ပါတို့မပါဝင်ချေ-

(က) ကိုယ်ပိုင်အလုပ်ကို၊ သို့တည်းမဟုတ် ကိုယ်ပိုင်စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းကို၊ သို့တည်းမဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အလုပ်ဌာနကို လုပ်နေသည့် အလုပ်ရှင်ဖြစ်လျှင်၊ ထိုအလုပ်ရှင်၏ အိမ်ထောင်စုသားများ။

(ခ) အလုပ်ကဖြစ်စေ၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဌာနကဖြစ်စေ၊ ရရှိသောအမြတ်အစွန်းထဲမှ အခကြေးငွေကို မိမိ၏ ဝေစုအဖြစ်ဖြင့် ရရှိသူများ။

(ဂ) အိမ်တွင်းကိစ္စအတွက် ခိုင်းစေခံရသူများ။

(ဃ) ၁၉၄၉ ခုနှစ်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အက်ဥပဒေအရ၊ ပြဋ္ဌာန်းထား သည့်ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ် ရက်ရသော အလုပ်သမားများ။

(င) အခြားတည်ဆဲတရားဥပဒေတခုခုအရ၊ အကြောင်းအားလျော်စွာ အခကြေး ငွေနှင့်သော်၎င်း၊ လစာ ငွေနှင့်သော်၎င်း၊ ပေးရန်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အားလပ် ခွင့်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်များရသောပြည်ထောင်စုအစိုးရ၏ရာထမ်းမှုထမ်းများ၊ သို့တည်းမဟုတ် အစိုးရက ဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့၏ရာထမ်း မှုထမ်းများ၊ သို့တည်းမဟုတ် အခြားဒေသန္တရအာဏာပိုင်၏ ရာထမ်းမှုထမ်းများ။

ရှင်းလင်းချက်။ ။“အလုပ်ရှင်၏ အိမ်ထောင်စုသား” ဆိုသည်မှာ၊ အလုပ်ရှင်၏မိဘ၊ ခင်ပွန်း၊ သားသမီး၊ ညီအစ်ကို (အရင်း)၊ မောင်နှမ (အရင်း) ကိုဆိုလိုသည်။

(၅) “အလုပ်ရှင်” ဆိုသည်တွင်၊ ကျနစွာဖွဲ့စည်းသည့်၊ သို့တည်းမဟုတ် မဖွဲ့စည်းသည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစုနှင့် အလုပ်ရှင်၏အုပ်ချုပ်မှု ကိုယ်စားလှယ်ပါဝင်သည့်ပြင်၊ ကွယ်လွန်သူ အလုပ်ရှင်၏တရားဝင် ကိုယ်စား လှယ်လည်း ပါဝင်သည်။

(၆) “လစာငွေ” ဆိုသည်မှာ၊ အခြေခံလစာငွေကို ဆိုလိုသည်။ ရှားပါးစရိတ်ရှိလျှင်၊ အခြေခံလစာငွေနှင့် ရှားပါးစရိတ်နှစ်ရပ်ပေါင်းကို ဆိုလိုသည်။

<sup>၁</sup> ၁၉၅၄ ခုနှစ်၊ အက်ဥပဒေ အမှတ် ၇၅ အရ အစားထည့်သွင်းသည်။

- (၇) “မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်” ဆိုသည်မှာ၊ မြန်မာနိုင်ငံဘယဆေးဆိုင်ရာအက်ဥပဒေ အရဖြစ်စေ၊ ဆရာဝန်များ၏ မှတ်ပုံတင်စာရင်းထားရှိရေးအတွက် ပြဋ္ဌာန်းသည့် တည်ဆဲတရားဥပဒေတရပ်ရပ်အရဖြစ်စေ၊ မှတ်ပုံတင်ထားသူကို ဆိုလိုသည့်ပြင်၊ ထိုကဲ့သို့ မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်မရှိသည့် အရပ်ဒေသတခုခုအတွက်၊ ဤအက်ဥပဒေ အလို့ငှါ မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်ဖြစ်သည်ဟု နိုင်ငံတော်သမတက အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းသူသည်လည်း၊ ထိုစကားရပ်တွင် ပါဝင်သည်။
- (၈) “ပြဋ္ဌာန်းသည်” ဆိုသည်မှာ၊ ဤအက်ဥပဒေအရ ပြုသည့်နည်းဥပဒေများဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ထိုနည်းဥပဒေ များအရ ပြဋ္ဌာန်းသည့် ပုံစံတွင်ဖြစ်စေ ပြဋ္ဌာန်းသည်ကို ဆိုလိုသည်။
- (၉) “အခကြေးငွေ” ဆိုသည်မှာ၊ အခကြေးငွေပေးရေးအက်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၂ (၆) တွင် အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြ ထားသည့် အခကြေးငွေကို ဆိုလိုသည်။

**အများ အလုပ်ပိတ်ရက်။**

၃။ ။ (၁) အလုပ်ရှင်က၊ မိမိ၏ အလုပ်သမားအသီးသီးအား၊ သက်ဆိုင်ရာရာ အခကြေးငွေ၊ သို့တည်းမဟုတ် လစာငွေအပြည့်နှင့် အောက်ပါနေ့များကို အများ အလုပ်ပိတ်ရက် အဖြစ်ဖြင့် ခွင့်ပြုရမည်။

လွတ်လပ်ရေးနေ့	....	တရက်။
တပေါင်းလပြည့်နေ့	....	တရက်။
မဟာသင်္ကြန်တော်	....	သုံးရက်။
မြန်မာနိုင်ငံတော်နှစ်ဆန်းတရက်နေ့	....	တရက်။
အလုပ်သမားနေ့	....	တရက်။
ကဆုန်လပြည့်နေ့	....	တရက်။
တော်လှန်ရေးနေ့	....	တရက်။
ဝါဆိုလပြည့်နေ့	....	တရက်။
ခေါင်းဆောင်ကြီးများကျဆုံးသောနေ့	....	တရက်။

သီတင်းကျွတ်လပြည့်နေ့ .... တရက်။

တန်ဆောင်မုန်းလပြည့်နေ့ .... တရက်။

အမျိုးသားအောင်ပွဲနေ့ .... တရက်။

- (၂) အများအလုပ်ပိတ်ရက် တရက်သည်၊ ရက်သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့်ဖြစ်စေ၊ အခြားအများ အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့်ဖြစ်စေ တိုက်ဆိုင်နေလျှင်၊ အခြားနေ့တနေ့ကို အများအလုပ်ပိတ်ရက် အဖြစ်ဖြင့် ပြောင်းလဲ၍ခွင့်မပြုရ။ ထိုသို့တိုက်ဆိုင်သည့် အလုပ်ပိတ်ရက်ကိုအများအလုပ်ပိတ်ရက်ဖြစ်သည်ဟု ယူဆရမည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားသည် အများအလုပ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်လုပ်ရလျှင်၊ ထိုအလုပ်သမား အား သက်ဆိုင်ရာအခြေခံ အခကြေးငွေကိုသော်၎င်း၊ အခြေခံလစာငွေကိုသော်၎င်း၊ ထိုနေ့အတွက် ပေးမြဲနှုန်း၏ နှစ်ဆရထိုက်စေရမည့်အပြင်၊ ရှားပါးစရိတ်ရနေလျှင် ထိုနေ့အတွက်ပေးမြဲနှုန်းအတိုင်း ရှား ပါးစရိတ်ကိုလည်း ရထိုက်စေရမည်။
- (၃) ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်မဟုတ်သည့် အလုပ်သမားများအတွက် ထိုအလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအ ချင်းချင်း သဘောတူညီချက်အတိုင်း သက်ဆိုင်ရာရာဘာသာရေး အခါကြီးရက်ကြီးများကို လစာမရှိ အ လုပ်ပိတ်ရက်အဖြစ်ဖြင့် ခွင့်ပြုနိုင်သည်။

လုပ်သက်ခွင့်ရက်။

- ၄။ ။ (၁) အလုပ်ရှင်သည်၊ မိမိ၏အလုပ်ကို တဆက်တည်း ဆယ့်နှစ်လပြည့်အောင် လုပ်ခဲ့သည့် အလုပ်သ မားအသီးသီးအား၊ နောက်လာမည့် ဆယ့်နှစ်လအတွင်းတွင်-
  - (က) အသက် ဆယ့်ငါးနှစ်ပြည့်ပြီးသည့် အလုပ်သမားဖြစ်လျှင်၊ သက်ဆိုင်ရာရာ ပျမ်းမျှအခကြေးငွေ နှင့်ဖြစ်စေ၊ ပျမ်းမျှလစာငွေနှင့် ဖြစ်စေ၊ လုပ်သက်ခွင့် ရက်ကို ဆယ်ရက်တဆက်တည်းခွင့်ပြုရမည်၊ ထို့ပြင်
  - (ခ) အသက်ဆယ့်ငါးနှစ် မပြည့်သေးသောအလုပ်သမားဖြစ်လျှင်၊ သက်ဆိုင်ရာရာ ပျမ်းမျှအခကြေးငွေ နှင့်ဖြစ်စေ၊ ပျမ်းမျှလစာငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ လုပ်သက်ခွင့် ရက်ကို ဆယ့်လေးရက်တဆက်တည်းခွင့်ပြုရမည်။
- (၂) အလုပ်သမားသည်၊ တလလျှင် အနည်းဆုံးနှစ်ဆယ့်လေးရက် အလုပ်လုပ်ခဲ့သူလည်း ဖြစ်၍၊ အလုပ်ကို တဆက်တည်း ဆယ့်နှစ်လပြည့်အောင် လုပ်ပြီးသည်လည်း ဖြစ်လျှင်၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက်ကိုခွင့်ပြုရမည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားသည်၊ နှစ်ဆယ့်

လေးရက် ပြည့်အောင်မလုပ်ခဲ့သောလတိုင်းအတွက်၊ မိမိ လုပ်သက်ခွင့်ရက်မှ တရက် ကျစီ အဖြတ်ခံရမည်။

ရှင်းလင်းချက်။ ။ အလုပ်သမားသည် ဆယ့်နှစ်လအတွင်း မကျန်းမာသောကြောင့် ဖြစ်စေ၊ မတော်တဆ ထိခိုက်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ဤအက်ဥပဒေအရခွင့်ပြုသော အခြားပျက်ကွက်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ (ထိုပျက်ကွက်မှုသုံးမျိုးပေါင်းသည်ရက် ကိုးဆယ် ထက်မကျော်လွန်စေဘဲ) အလုပ်ပျက်ကွက်စေကာမူ၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ရှင်က အလုပ်ပိတ်ထားခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ဥပဒေနှင့်မညီသည်လည်း မဟုတ်သော သပိတ်မှောက် ခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊ မိမိ အလိုအတိုင်းမဟုတ်ဘဲ၊ ရံဖန်ရံခါအလုပ် မရှိခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊ (ထိုပျက်ကွက်မှု သုံးမျိုးစုစုပေါင်းသည် ရက်သုံးဆယ်ထက် မကျော်လွန်စေဘဲ) ပျက်ကွက်စေကာမူ၊ ထိုအလုပ်သမားသည် မိမိ၏အလုပ်ကို တဆက်တည်း ဆယ့်နှစ်လပြည့်အောင်လုပ်ခဲ့သူဟု မှတ်ယူရမည်။

(၃) အလုပ်ရှင်သည်၊ မိမိအလုပ်သမားအား၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက်ယူနိုင်စေရန် ထိုသူ၏ လုပ်သက်ခွင့်ရက် နှင့်သက်ဆိုင်သည့်တဆယ့်နှစ်လဖြစ်သော ကာလအပိုင်းအခြား၏ နောက်ဆုံးနေ့မှ စ၍ သုံးလအတွင်း အချိန်ကို သတ်မှတ်ပေးရမည်။ သို့ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အချင်းချင်းသဘော တူညီလျှင်၊ သုံးနှစ်ထက် မပိုသောကာလ အပိုင်းအခြားအတွက် လုပ်သက်ခွင့်ရက်ကိုစုပေါင်း၍ မည်သည့် အချိန်တွင်မဆိုပေးနိုင်သည်။

(၄) လုပ်သက်ခွင့်ရက်ရသည့် အလုပ်သမားအား၊ ခွင့်ပြုသည့် လုပ်သက်ခွင့်ရက်ကာလ အပိုင်းအခြားအ တွက် သက်ဆိုင်ရာရာ အခကြေးငွေကိုဖြစ်စေ၊ လစာငွေကိုဖြစ်စေ၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက်ကာလမစမီ ထုတ်ပေးရမည်။ အဆိုပါအခကြေးငွေကိုဖြစ်စေ၊ လစာငွေ ကိုဖြစ်စေ ထုတ်ပေးမြဲအရပ်၌ အလုပ်သမားအား သော်ငှား၊ အလုပ်သမား ကလွဲအပ်ထားသည့် ကိုယ်စားလှယ်အားသော်ငှား ထုတ်ပေးရမည်။

(၅) လုပ်သက်ခွင့်ရက်ရထိုက်သည့် အလုပ်သမားသည် မိမိရထိုက်သည့်၊ သို့တည်းမဟုတ် စုထားသည့် ခွင့်ရက်များကို မယူသေးမီ အလုပ်မှနုတ်ထွက်လျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ရှင်၏အလုပ်မှ ထုတ်ပစ် ခြင်းခံရလျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် သေဆုံးလျှင်၊ ထိုအလုပ်သမားအားဖြစ်စေ၊ ထိုအလုပ်သမား၏ တရားဝင် ကိုယ်စားလှယ် အားဖြစ်စေ၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက်အစား ထိုအလုပ်သမား အလုပ်မှနုတ်ထွက်မီ၊ သို့တည်းမဟုတ် ထုတ်ပစ်ခြင်းမခံရမီ၊ သို့တည်းမဟုတ် မသေဆုံးမီ တဆက်တည်း

ဖြစ်သော လွန်ခဲ့သည့် ရက်ပေါင်း သုံးဆယ်အတွင်း လုပ်ခဲ့သည့်ရက်များအတွက် သက်ဆိုင်ရာအခကြေးငွေကိုဖြစ်စေ၊ လစာငွေကိုဖြစ်စေ၊ အခကြေးငွေ၏ သို့တည်းမဟုတ် လစာငွေ၏ပျမ်းမျှနေ့စဉ်နှုန်းထားနှင့် ညီမျှသည့်နှုန်းအတိုင်း တွက်စစ်၍ အလုပ်ရှင်ကပေးရမည်။<sup>၁</sup> [အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သည့် သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်မှထုတ်ပစ် ခြင်းခံရသည့် အလုပ်သမားဖြစ်လျှင်၊ ထိုသို့ပေးရမည့်ငွေကို နုတ်ထွက်သည့် သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်းခံရသည့်နေ့မှ အလုပ်ဖွင့် သည့် ဒုတိယနေ့မကုန်ဆုံးမီ ထုတ်ပေးရမည်။ သေဆုံးသည့်အလုပ် သမားဖြစ်လျှင်၊ ထိုသို့ ပေးရမည့် ငွေကို တောင်းဆိုပြီးနောက် ဆောလျင်နိုင်သမျှ ဆောလျင်စွာ ထုတ် ပေးရမည်။

**ရှောင်တခင်ခွင့်ရက်။**

၅။ ။ (၁) အလုပ်သမားသည်၊ သက်ဆိုင်ရာအခကြေးငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ လစာငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ ရှောင်တခင်ခွင့်ရက်ကို တနှစ်လျှင် စုစုပေါင်း ခြောက်ရက် ရနိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။

ခြွင်းချက်။ ။ သို့ရာတွင် တကြိမ်လျှင်အများဆုံးသုံးရက်သာ ရနိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။

(၂) ရှောင်တခင်ခွင့်ရက်ကို<sup>၁</sup> [အခြားမည်သည့်ခွင့်ရက်တမျိုးမျိုးနှင့်မျှ] မပေါင်းစပ်ရ။

(၃) အလုပ်သမားသည်၊ မိမိရထိုက်သော ရှောင်တခင် ခွင့်ရက်ကို သက်ဆိုင်ရာ နှစ်အတွင်း မယူလျှင်၊ ထိုခွင့်ရက်သည် ပျက်ပြယ်စေရမည်။

**ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်။**

၆။ ။ (၁) အလုပ်သမားသည်၊ သက်ဆိုင်ရာအခကြေးငွေနှင့် ဖြစ်စေ၊ လစာငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ တနှစ်လျှင် ရက်ပေါင်းသုံးဆယ်ထက်မပိုသော ကာလအပိုင်းအခြားအတွက် ဆေးလက် မှတ်ခွင့်ရက်ကို ရနိုင်ခွင့်ရှိ စေရမည်။

ခြွင်းချက်။ ။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားသည် အနည်းဆုံးခြောက်လပြည့်အောင် အလုပ်မလုပ်ခဲ့သေးသမျှ၊ ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်ကို ရထိုက်ခွင့်မရှိစေရ။ အဆိုပါ ခွင့်ရက် ပေးရာတွင် သုံးရက်ဆိုင်းငံ့ပြီးမှ ပေးရ မည်။ ထိုသို့ ဆိုင်းငံ့ရသည့် သုံးရက်အတွက် ထိုအလုပ်သမားအား သက်ဆိုင်ရာပေးမြဲလစာငွေ၏ ထက်ဝက်၊ သို့တည်းမဟုတ် ပေးမြဲအခကြေးငွေ၏ ထက်ဝက်ပေးရမည်။

<sup>၁</sup> ၁၉၅၄ ခုနှစ်၊ အက်ဥပဒေ အမှတ် ၇၅ အရ အစားထည့်သွင်းသည်။

သို့ရာတွင် အလုပ်သမားသည်၊ အနည်းဆုံးခြောက်လပြည့်အောင် အလုပ်မလုပ်ခဲ့ရသေးလျှင်၊ ဆေးလက်မှတ်လစာမရှိခွင့်ရက်ကို ရထိုက်ခွင့်ရှိစေရမည်။

- (၂) အလုပ်ဆိုင်ရာ၊ သို့တည်းမဟုတ် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ဌာနဆိုင်ရာ ဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း၊ ထိုသို့မရှိလျှင်၊ အလုပ်ဌာနက၊ သို့တည်းမဟုတ် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းဌာနက၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ဌာနက သဘောတူသည့် ဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း၊ ထိုသို့မရှိလျှင်၊ အခြားမှတ်ပုံဝင် ဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း၊ အစိုးရအမှုထမ်းများဖြစ်လျှင်၊ အစိုးရဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း၊ ထိုသို့မရှိလျှင် အခြားမှတ်ပုံဝင်ဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း၊ မီးရထားအလုပ်သမား ဖြစ်လျှင် မီးရထားဘက်ဆိုင်ရာ ဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း၊ ထိုသို့မရှိလျှင် အခြား မှတ်ပုံဝင်ဆရာဝန်ထံမှသော်၎င်း၊ ဆေးလက်မှတ်တင်ပြလျှင် ထို ဆေးလက်မှတ်ဖြင့် ခွင့်ရက်ကို ပေးရမည်။
- (၃) နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ ဆရာဝန်များအား အဆိုပါလက်မှတ်များအတွက် ပေးရမည့် အခကြေးငွေကို ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။
- (၄) ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်ရသော အလုပ်သမားသည် ခွင့်ရက်နှင့်နေသည့် ကာလ အပိုင်းအခြားအတွင်းတွင် သက်ဆိုင်ရာရာမိမိ ရထိုက်ခွင့်ရှိသော အခကြေးငွေ ကိုဖြစ်စေ၊ လစာငွေကိုဖြစ်စေ၊ ရက်သတ္တပတ်စဉ်ပေးရန် တောင်းဆိုလျှင် တောင်းဆို သည့်အတိုင်းပေးရမည်။ အဆိုပါအခကြေးငွေကိုဖြစ်စေ၊ လစာငွေကိုဖြစ်စေ၊ ထုတ်ပေးမြဲ အရပ်၌၊ အလုပ်သမားအားသော်၎င်း၊ အလုပ်သမားက လွှဲအပ်ထားသည့် ကိုယ်စားလှယ်အားသော်၎င်း ထုတ်ပေးရမည်။
- (၅) အလုပ်သမားသည် မိမိရထိုက်သော ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်ကို သက်ဆိုင်ရာနှစ် အတွင်းမယူလျှင်၊ ထိုခွင့်ရက်သည် ပျက်ပြယ်စေရမည်။

**ခွင့်ရက်ကိုပေါင်း၍ဖြစ်စေ၊ဆက်၍ဖြစ်စေ ပေးခြင်း။**

၇။ ။ [ပုဒ်မ ၆]<sup>၁</sup> ၏ပုဒ်မခွဲ (၅) ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်မဆန့်ကျင်စေဘဲ၊ ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်ကို လုပ် သက်ခွင့်ရက်နှင့် တဆက်တည်းခွင့်ပြုနိုင်သည်။

<sup>၁</sup> ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ အက်ဥပဒေ အမှတ် ၆၇ အရ ပြင်ဆင်သည်။

တဆက်တည်းဆယ့်နှစ်လ မလုပ်ရသည့် အလုပ်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့်ခွင့်ရက်။

၈။ ။ [ပုဒ်မ ၄၊ ပုဒ်မ ၅ နှင့် ပုဒ်မ ၆]<sup>၁</sup> တွင် မည်သို့ပင်ပါရှိစေကာမူ၊ ဆယ့်နှစ်လပတ်လုံး တဆက် တည်းမလုပ်ရသည့် အလုပ်တခုခုတွင်ဖြစ်စေ၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းတခုခုတွင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဌာနတ ခုခုတွင်ဖြစ်စေ၊ လုပ်သည့် အလုပ်သမားသည်၊ လုပ်သက်ခွင့်ရက်ကို၊ သို့တည်းမဟုတ် [ရှောင်တခင် ခွင့်ရက်ကို၊ သို့တည်းမဟုတ် ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ရက်ကို]<sup>၂</sup> မိမိလုပ်သက်၏ အချိုးကျအတိုင်း ရနိုင်စေရ မည်။

ခွင့်ရက် အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သဘောတူစာချုပ်ပျက်ပြယ်ခြင်း။

၉။ ။ ဤအက်ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အောက် အကျိုးယုတ်လျော့သောစည်းကမ်းချက် များဖြင့် ခွင့်ရက်ကိုဖြစ်စေ၊ အလုပ်ပိတ်ရက်ကိုဖြစ်စေယူရန်၊ အလုပ်သမားက ချုပ်ဆိုသည့် အလုပ် သဘောတူစာချုပ်သည်၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ပဋိညာဉ် စာချုပ်သည် အလုပ်ရှင်၏တာဝန်ကို ယုတ်လျော့စေသည့် သဘော သက်ရောက်သည်နှင့်အမျှ ပျက်ပြယ်ရမည်။

ကင်းလွတ်ချက်များ။

- ၁၀။ ။ (၁) အလုပ်တွင်သော်၎င်း၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းတွင်သော်၎င်း၊ အလုပ်ဌာနတွင်သော်၎င်း၊ ပိုင်ရှင်အပြောင်းအလဲမည်သို့ပင်ရှိစေကာမူ၊ ထိုအပြောင်းအလဲကြောင့် ဤအက် ဥပဒေအရ အလုပ်သမားရ ထိုက်သော အခွင့်အရေးများကို မထိခိုက်စေရ။
- (၂) သက်ဆိုင်ရာရာအခကြေးငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ လစာငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ ရသည့်ခွင့်ရက်နှင့် သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤအက်ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထား သည်ထက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အခွင့်အရေးများထားရှိသော အခြားဥပဒေ အရဖြစ်စေ၊ အဆုံးအဖြတ်၏။ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်သဘောတူစာချုပ်၏၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ပဋိညာဉ်စာချုပ်၏ စည်းကမ်းချက်များအရ ဖြစ်စေ၊ ထုံးစံ ဓလေ့အရ ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားခံစားခွင့်ရှိသော အခွင့်အရေးများကို ဤအက် ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် တခုခုကြောင့် မနစ်နာစေရ။

မှတ်ပုံစာအုပ်များနှင့်မှတ်တမ်းများ။

၁၁။ ။ အလုပ်ရှင်တိုင်းသည်၊ မှတ်ပုံစာအုပ်များနှင့် မှတ်တမ်းများကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း ထိန်း သိမ်းထားရှိရမည်။

<sup>၁</sup> ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ အက်ဥပဒေ အမှတ် ၆၇ အရ ပြင်ဆင်သည်။

**အင်စပက်တော်။**

- ၁၂။ ။ (၁) အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေအရ ခန့်ထားသည့်အလုပ်ရုံအင်စပက်တော်သည်၊ မိမိအား တာဝန်ချ ထားသော ဒေသဆိုင်ရာနယ်နိမိတ်များအတွင်းရှိ အလုပ်ရုံအားလုံးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဤအက်ဥပဒေပါ ကိစ္စ များအလို့ငှါ အင်စပက်တော် ဖြစ်ရမည်။
- (၂) နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ အမိန့်ထုတ်ပြန်၍ မိမိသင့်တော်သည်ထင်မြင်သည့် အခြား ပုဂ္ဂိုလ်ကို ဤအက်ဥပဒေပါ ကိစ္စများအလို့ငှါ အင်စပက်တော်အဖြစ် ခန့်ထား နိုင်သည်။ ထို့ပြင် အဆိုပါ အင်စပက်တော်၏ အလုပ်ဝတ်တရားကို၎င်း၊ ထိုသူ ဆောင်ရွက်ရမည့်အလုပ်ဝတ်တရားများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အလုပ်သမားအတန်း အစားကို၎င်း၊ ထိုသို့စပ်လျဉ်းသည့် အလုပ်မျိုးကို၊ သို့တည်းမဟုတ် စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းမျိုးကို၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ဌာနမျိုးကို၎င်း၊ ထိုသူအလုပ်ဝတ်တရားများ ဆောင်ရွက်ရမည့် ဒေသများကို၎င်း သတ်မှတ်နိုင်သည်။
- (၃) အင်စပက်တော်သည်၊ ဤအက်ဥပဒေပါ ကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်ဟု မိမိထင်မြင် သည့်အတိုင်း၊ ထိန်းသိမ်းထားရှိမည့် မှတ်ပုံစာအုပ်ကို၊ သို့တည်းမဟုတ် မှတ်တမ်းကို သင့်လျော်သော အချိန်အခါတွင်မည်သည့်ဥပစာကိုမဆို ဝင်ရောက် ကြည့်ရှုစစ်ဆေးနိုင်သည်။ ထို့ပြင် လူတဦးဦး၏ သက်သေခံချက်ကို ချက်ချင်း ဖြစ်စေ၊ ဆိုင်းငံ့၍ဖြစ်စေယူနိုင်သည်။ ထို့ပြင် အခြားကြည့်ရှုစစ်ဆေးနိုင်သည့် အာဏာ များကိုလည်း သုံးစွဲနိုင်သည်။
- (၄) အင်စပက်တော်အသီးသီးသည်၊ ရာဇသတ်ကြီးပုဒ်မ ၂၁ အရ၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရ မည်။

**ကင်းလွတ်ခွင့်ပြုနိုင်သည့် အာဏာ။**

၁၃။ ။ နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ အမိန့်ထုတ်ပြန်၍ အလုပ်အမျိုးအစားတစ်ခုခုကို သော်၎င်း၊ စက်မှု လက်မှုလုပ်ငန်း အမျိုးအစားတစ်ခုခုကိုသော်၎င်း၊ အလုပ်ဌာန အမျိုးအစားတစ်ခုခုကိုသော်၎င်း၊ အဆိုပါအလုပ်၏၊ သို့တည်းမဟုတ် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း၏၊ သို့တည်းမဟုတ်အလုပ်ဌာန၏ အလုပ်သမားအတန်းစားတစ်ခုခုကိုသော်၎င်း ဤအက်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အားလုံးမှဖြစ်စေ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုခုမှဖြစ်စေ၊ အဆိုပါထုတ်ပြန်ချက်တွင် သီးခြားဖော်ပြထားသည့် ကာလအပိုင်းအခြား အတွက်လည်းဖြစ်၍ ထိုသို့သီးခြားဖော်ပြထားသည့် စည်းကမ်းချက်များနှင့် အညီလည်းဖြစ်သော ကင်းလွတ်ခွင့်ပြုနိုင်သည်။

**ပြစ်ဒဏ်။**

၁၄။ ။ (၁) အလုပ်ရှင်တဦးဦးသည်၊ ဤအက်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုခုကို၎င်း၊ ဤအက်ဥပဒေအရပြု သည့် နည်းဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုခုကို၎င်း၊ ဤအက်ဥပဒေအရ သို့တည်းမဟုတ် ဤအက်ဥပဒေအရ ပြုသည့်နည်းဥပဒေအရ စာဖြင့်ချမှတ်သည့် အမိန့်တစ်ခုခုကို၎င်း၊ ကျူးလွန်လျှင်၊ ထိုအလုပ်ရှင်သည် သုံးလထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ကိုဖြစ်စေ၊ ငါးရာထက်မပိုသော ငွေဒဏ် ကိုဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံး ကိုဖြစ်စေ စီရင်ခြင်းခံရမည်။ တရားရုံးသည် အဆိုပါဒဏ်အပြင်၊ အလုပ်သမားအား၊ ဤအက်ဥပဒေအရ ခွင့်ပြုရ မည်ဖြစ်သော ခွင့်ရက်နှင့် အများအလုပ်ပိတ်ရက် များကို ခွင့်ပြုရန်နှင့်ပေးရမည့် အခကြေးငွေအားလုံးကို သော်၎င်း၊ လစာငွေ အားလုံးကို သော်၎င်း၊ ပေးရန်အမိန့်ချမှတ်နိုင်သည်။

(၂) မည်သူမဆို ဤအက်ဥပဒေအရ အပ်နှင်းထားသည့် အာဏာကို သုံးစွဲနေသော အင်စပက်တော်ကို တမင်ဟန့်တားလျှင်သော်၎င်း၊ ဤအက်ဥပဒေနှင့်အညီ၊ သို့တည်းမဟုတ် ဤအက်ဥပဒေအရပြုသည့် နည်း ဥပဒေများနှင့်အညီ၊ မိမိထားရှိသည့် မှတ်ပုံစာအုပ်ကို၊ သို့တည်းမဟုတ် အခြားစာချုပ် စာတမ်းများကို ထုတ်ပြရန် အင်စပက်တော်ကတောင်းဆိုသည့်အခါ၊ ထုတ်ပြရန် ပျက်ကွက်လျှင်သော်၎င်း၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားတဦးဦးကို အင်စပက်တော် ရှေ့သို့လာရောက်ခြင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် အင်စပက်တော်၏ အ စစ်ဆေးခံခြင်း မပြုနိုင်အောင် ဝှက်ထားလျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် တားဆီးလျှင် သော်၎င်း၊ ထိုသူသည် သုံး လထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငါးရာထက်မပိုသော ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ၊ စီရင် ခြင်းခံရမည်။

**မည်သူသည်အလုပ်ရှင်ဖြစ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်ခြင်း။**

၁၅။ ။ (၁) အလုပ်ရှင်သည်၊ ဘက်စပ်လုပ်ငန်း၊ သို့တည်းမဟုတ် သီးခြားပုဂ္ဂိုလ်များပါဝင်သည့် အဖွဲ့ဖြစ် လျှင်၊ ထိုဘက်စပ်လုပ်ငန်းတွင် ဘက်စပ်ပါဝင်သူများ၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုအဖွဲ့တွင် ပါဝင်သူများအနက် မည်သူ့ကိုမဆို၊ အလုပ်ရှင်အား ပြစ်ဒဏ်ပေးနိုင် သည့် ပြစ်မှုတစ်ခုခုအတွက်၊ ဤအက်ဥပဒေအရ တရားစွဲဆို ၍ ပြစ်ဒဏ်စီရင်နိုင်သည်။ သို့ရာတွင် ထိုဘက်စပ်လုပ်ငန်း၊ သို့တည်းမဟုတ် အဖွဲ့တွင်ပါဝင်သူတို့အနက် ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ၌ နေထိုင်သူတဦးဦးကို၊ ဤအက်ဥပဒေပါ ကိစ္စများ အလို့ငှါအလုပ်ရှင်အဖြစ် အမည်တင်သွင်းထားပြီးဖြစ် ကြောင်းဖြင့်၊ ထိုဘက်စပ်

လုပ်ငန်း၊ သို့တည်းမဟုတ်အဖွဲ့က အင်စပက်တော်အား နို့တစ်စာပေးပို့နိုင် သည်။ ထို့အပြင်ထိုပုဂ္ဂိုလ်သည် ယင်းသို့နေထိုင်သမျှကာလပတ်လုံး မိမိအား အမည်တင် သွင်းထားခြင်း ကိုပယ်ဖျက်သည့် နောက်ထပ်နို့တစ်စာကို အင်စပက်တော်ကမရမီ သော်ငှား၊ မိမိသည်ထိုဘက်စပ်လုပ်ငန်း၊ သို့တည်းမဟုတ် အဖွဲ့တွင်အစုပါဝင် သူအဖြစ်မှ၊ သို့တည်းမဟုတ် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်မှ ရပ်စဲခြင်းမပြုမီ သော်ငှား၊ ဤအက် ဥပဒေပါ ကိစ္စများအလို့ငှာ၊ အလုပ်ရှင် ဖြစ်သည်ဟူ၍ မှတ်ယူရမည်။

(၂) အလုပ်ရှင်သည်၊ အများပိုင်ကုမ္ပဏီဖြစ်လျှင်၊ ထိုကုမ္ပဏီ၏ ဒါရိုက်တာလူကြီး များအနက်၊ မည်သည့် ဒါရိုက်တာလူကြီးကိုမဆို၊ သို့တည်းမဟုတ် အနည်းပိုင်ကုမ္ပဏီ ဖြစ်လျှင်၊ ထိုကုမ္ပဏီတွင် အစုပါဝင်သူ များအနက် မည်သည့်အစုပါဝင်သူကိုမဆို၊ အလုပ်ရှင်အား ပြစ်ဒဏ်ပေးနိုင်သည့် ပြစ်မှုတခုခုအတွက် ဤ အက်ဥပဒေအရ တရားစွဲဆို၍ ပြစ်ဒဏ်စီရင်နိုင်သည်။

သို့ရာတွင် ထိုကုမ္ပဏီသည် အများပိုင်ကုမ္ပဏီဖြစ်လျှင်၊ ပြည်ထောင်စုမြန်မာ နိုင်ငံတွင် နေထိုင်သည့် ဒါရိုက်တာလူကြီးတဦးကိုသော်ငှား၊ အနည်းပိုင်ကုမ္ပဏီ ဖြစ်လျှင်၊ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတွင် နေထိုင်သည့်အစုပါဝင်သူ တဦးကို သော်ငှား၊ ဤအက်ဥပဒေပါကိစ္စများအလို့ငှာ၊ လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်အဖြစ် အမည် တင်သွင်းထားပြီးဖြစ်ကြောင်းဖြင့် အင်စပက်တော်အားနို့တစ်စာပေးနိုင်သည်။ ထို့ပြင် ထိုဒါရိုက်တာလူကြီးသည်၊ သို့တည်းမဟုတ် အစုပါဝင်သူသည်၊ ယင်းသို့နေထိုင်သမျှ ကာလပတ်လုံး မိမိအားအမည်တင်သွင်းထားခြင်းကို ပယ်ဖျက်သည့် နောက်ထပ် နို့တစ်စာကို အင်စပက်တော်က မရမီသော်ငှား၊ မိမိသည် ဒါရိုက်တာလူကြီးအဖြစ်မှ၊ သို့တည်းမဟုတ် အစုပါဝင်သူအဖြစ်မှရပ်စဲခြင်းမပြုမီသော်ငှား၊ ဤအက်ဥပ ဒေပါ ကိစ္စများအလို့ငှာ၊ အလုပ်ရှင်ဖြစ်သည်ဟူ၍ မှတ်ယူရမည်။

(၃) အလုပ်ရှင်သည် အစိုးရသော်ငှား၊ အစိုးရက ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားသည့် အဖွဲ့သော်ငှား၊ အခြား ဒေသန္တရ အာဏာပိုင်သော်ငှားဖြစ်လျှင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ဌာနကို ကြီးကြပ်ရန် အလုပ်ရှင်အား၊ တာဝန် ခံရသော ထိုအလုပ်ဌာန၏ အကြီးအကဲအဖြစ်ဖြင့် အစိုးရက၊ သို့တည်းမဟုတ် အဆိုပါအဖွဲ့က၊ သို့တည်း မဟုတ် အဆိုပါအခြားဒေသန္တရ အာဏာပိုင်က ခန့်ထားသောသူအား၊ အလုပ်ရှင်ကို ပြစ်ဒဏ် ပေးနိုင်သည့် ပြစ်မှု တခုခုအတွက် ဤအက်ဥပဒေအရ တရားစွဲဆို၍ ပြစ်ဒဏ် စီရင်နိုင်သည်။

**ပြစ်မှုများကိုအရေးယူခြင်း။**

- ၁၆။ ။ (၁) ဤအက်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရဖြစ်စေ၊ ဤအက်ဥပဒေအရပြုသည့်နည်းဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ်ပေးနိုင်သည့် ပြစ်မှုတစ်ခုခုအတွက်၊ အင်စပက်တော်မှတစ်ပါး၊ သို့တည်းမဟုတ် အင်စပက်တော်၏ စာဖြင့်ပေးသော ကြိုတင်အခွင့်အမိန့်ကို ရရှိသူမှတစ်ပါးအခြား မည်သူကမျှ တရားစွဲဆို ခြင်းမပြုရ။
- (၂) ဤအက်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရဖြစ်စေ၊ ဤအက်ဥပဒေအရပြုသည့် နည်းဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် အရဖြစ်စေ၊ ပြစ်မှုကို ပဌမတန်းအာဏာရ တရားသူကြီးရုံးအောက် နိမ့်သော မည်သည့်တရားရုံးကမျှ မစစ်ဆေးရ။

**ဇယားကိုပြင်နိုင်သည့်အာဏာ။**

၁၇။ ။ နိုင်ငံတော်သမတသည်၊ အမိန့်ထုတ်ပြန်၍ ဇယားပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုပြောင်းခြင်းဖြင့် သော် ၎င်း၊ ဖြည့်ထည့်ခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ရုပ်သိမ်းခြင်းဖြင့်သော်၎င်း၊ ပြင်နိုင်သည်။ ထိုပြင် ချက်သည် ဤအက်ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ဖြစ်ဘိသကဲ့သို့ အာဏာတည်ရမည်။

**နည်းဥပဒေများ ပြုလုပ်နိုင်သည့် အာဏာ။**

၁၈။ ။ ဤအက်ဥပဒေပါ ကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှါ၊ နိုင်ငံတော်သမတသည် အမိန့် ထုတ်ပြန်၍ နည်းဥပဒေများကိုပြုနိုင်သည်။

ဖွဲ့စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံဥပဒေအရ၊ ကျွန်ုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

စဝ်ရွှေသိုက်၊  
 နိုင်ငံတော်ယာယီသမတ၊  
 ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်။  
 ရန်ကုန်မြို့၊ ၁၃၁၃ ခုနှစ်၊ တန်ဆောင်မုန်းလဆန်း ၄ ရက်။  
 (၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၂ ရက်။)  
 အမိန့်အရ၊  
 ပါစိန်၊  
 နိုင်ငံတော်သမတအတွင်းဝန်။  
 [အမှတ် ၁၀၇]

ဇယား။

[ပုဒ်မ ၂ (၄) ကိုကြည့်ပါ။]

- (၁) အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ၌ အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသည့်၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုအက်ဥပဒေ အရ၊ အလုပ် ရုံဖြစ်သည်ဟု ကျေညာထားသည့် အလုပ်ရုံများ။
- (၂) မီးရထားအက်ဥပဒေတွင် “မီးရထား” ဖြစ်သည်ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသော အလုပ်ရုံနှင့် လုပ်ငန်း များ။
- (၃) ဆိပ်ကမ်းအာဏာပိုင်များက တိုက်ရိုက်ခန့်ထားသော အလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်သမျှ ရန်ကုန်မြို့ ဆိပ်ကမ်းအက်ဥပဒေနှင့် ဆိပ်ကမ်းအက်ဥပဒေတွင်အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသော ဆိပ်ကမ်းများ။
- (၄) ရေနံမြေ အက်ဥပဒေတွင် အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသော ကြော်ငြာထားသည့် ရေနံမြေများ။
- (၅) သတ္တုတွင်းအက်ဥပဒေတွင် အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသော သတ္တုတွင်းများ။
- (၆) ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေအရ အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသောဆိုင်များ ကုန် သွယ်အလုပ်ဌာနနှင့် အများပျော်ရွှင်ရေး အလုပ်ဌာနများ။
- (၇) နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏၊ သို့တည်းမဟုတ် နိုင်ငံတော်အစိုးရလက်အောက်ရှိ၊ သို့တည်း မဟုတ် အစိုးရက ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားသည့် အဖွဲ့၏၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုအဖွဲ့ လက်အောက်ရှိ အလုပ်ဌာနများ။ ထို့ပြင်
- (၈) ဒေသန္တရအာဏာပိုင်များ ငွေချေးငှားခြင်း အက်ဥပဒေတွင် အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြထားသည့် အခြားဒေသန္တရအာဏာပိုင်၏၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုအာဏာပိုင် လက်အောက်ရှိ အလုပ်ဌာနများ။