

Ministry's power to fix a minimum wage or wages

138. The Ministry may in consultation with the government, the employers and the employees fix a minimum wage or wages to come into effect:

- (a) 90 calendar days after the making of the order; or
- (b) from a date fixed by the Ministry in the order but not earlier than the date of the order.

139. Every minimum wage shall be expressed in a daily rate and a monthly rate.

CHAPTER - IX

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Application of Chapter IX

140. Chapter IX applies to all types of employment except in farming.

Employer's Duty to employees

141. An employer shall provide and maintain a working environment for employees that is safe and without risks to health.

142. An employer shall provide accident compensation for all the employees.

143. Without limiting sections 141 and 142, an employer shall:

- (a) identify existing and new hazards at work and assess each identified hazard to determine whether or not it is a hazard to any employee at work;
- (b) eliminate or reduce the health and safety risks of each significant hazard at the workplace;

སྐྱོད་གཞི་ལྟུང་གི་ སྐྱོད་གཞི་ལྟུང་གི་ དམའ་ཚད་བཟོ་ནི་ལུ་ ལྷན་ཁག་གི་དབང་ཚད།

138 ལྷན་ཁག་གིས་ གཞུང་དང་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ ལུ་གཡོག་པ་བཅས་གྲོས་བསྟུན་ཐོག་ལས་ སྐྱོད་གཞི་ལྟུང་ དམའ་ཚད་ བཟོ་ནི་ ལག་ལེན་འགོ་བཙུག་གི་དུས་ཚོད་དེ་ཡང་ -

1 བཞོན་ཚུབ་བཟོན་ཉི་ཤུ་ལུ་ 90 ལས་ ཡངན་ -

2 བཞོན་ཚུབ་ནང་ལུ་བཞོན་དེ་ཡོད་པའི་ ཚེས་གཤམ་ལས་མ་གཏོགས་ ཚེས་གཤམ་དེའི་ལྷན་ཁག་གི་ལུ་ལྷན་ཁག་གི་དམའ་ཚད་འདི་ཡང་ ཉན་བསྟུང་གི་སྐྱོད་གཞི་ལྟུང་དང་ ལྷན་ཁག་གི་ཐོག་ལས་སྐྱོད་ལབ་དགོ།

139 སྐྱོད་གཞི་ལྟུང་དམའ་ཚད་འདི་ཡང་ ཉན་བསྟུང་གི་སྐྱོད་གཞི་ལྟུང་དང་ ལྷན་ཁག་གི་ཐོག་ལས་སྐྱོད་ལབ་དགོ།

ལེན་པ་ལུ་

ལུ་གི་འཕྲོད་བསྟེན་དང་ཉན་སྐྱུང་།

ལེན་ ལུ་ སའི་འཕྲོད་བསྟེན་ལུ་

140 ལེན་ ལུ་ སའི་ ཞིང་ལས་པ་མིན་པའི་ གན་འཛིན་ཡོད་མེད་ཀྱི་ལུ་གཡོག་པ་ག་རུ་ལུ་འཕྲོད་བསྟེན་ལུ་

ལུ་གཡོག་བྱིན་མིའི་བྱ་སྤོམ་།

141 ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ག་དེ་འབད་ཚུགས་ཚུགས་ ལུ་གཡོག་པ་ཚུ་གི་དོན་ལུ་ ཉན་ཁ་མེད་དང་ འཕྲོད་བསྟེན་ ལུ་ ཉན་འཕྲོད་མེད་པའི་ ལུ་གི་གནས་སྟངས་ཅིག་བཟོ་སྟེ་ ལྷན་སྐྱུང་འབབ་དགོ།

142 ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ ལུ་གཡོག་པ་ག་རའི་དོན་ལུ་ ལྷན་སྐྱུང་ཉན་སྐྱུང་གི་ལྷན་སྐྱུང་ཐོབ་ནིའི་དོན་ལུ་ ཉན་བཟོ་ལུ་ འབད་དགོ།

143 དོན་ཚོན་ 141 དང་ 142 པ་གིས་མ་ཚད་པར་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་ -

- 1 ཉི་མ་ལས་ཡོད་མི་ ཉན་ཁ་དང་ ཉན་ཁ་གསར་པ་ཚུ་ རོས་འཛིན་འབད་ཞིན་མ་ལས་ དེ་སྤོམ་འཛིན་བྱུང་མི་ ཉན་ཁ་ཚུ་ ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་གིས་ ལུ་འབད་བའི་སྐྱབས་ལུ་ གནོད་པ་ཡོད་མེད་ བརྟག་ཞིབ་འབད་དགོ་དང་
- 2 ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉན་སྐྱུང་ཚུ་ གནོད་པ་སྤོམ་ཡོད་མི་ ཉན་ཁ་དེ་ཚུ་ ཅ་མེད་དང་ མར་ཕབ་ འབད་དགོ།

- (c) provide such information, instruction, training orientation and supervision as is necessary to enable employees and health and safety representatives to perform their work in a manner that is safe and without risks to health;
- (d) incorporate occupational health and safety planning and management in the design and planning stages of a project;
- (e) institute and maintain effective communication and co-operation with a health and safety representative (if any) and employees about health and safety matters at the workplace; and
- (f) implement systems-
 - (i) to monitor the health and safety conditions at the workplace;
 - (ii) to keep information and records relating to the health and safety of employees at the workplace;
 - (iii) to provide the results of any health monitoring of an employee to that employee;
 - (iv) without revealing confidential medical information about an individual employee, to provide the results of monitoring under subsection (i) to a health and safety representative at the workplace;
 - (v) to compensate an employee if personal injury is caused to the employee by accident arising out of and in the course of his employment. However, the employer is not liable in respect of an injury caused by an accident which is directly attributable to:
 - (i) the wilful disobedience of an employee to an order expressly framed for the purpose of securing the safety of the employees, or
 - (ii) the wilful removal or disregard by the employee to any safety guard or other device when he or she knew to have been provided for the purpose of securing the safety of the employees.

- ག) ལུ་གཡོག་པ་དང་ འཕྲོད་བསྟེན་ཉེན་སྲུང་གི་འཇུག་མི་ཚུ་ ཁོང་འདི་འཕྲོད་བསྟེན་ལུ་ གནོད་ཉེན་མེད་པའི་སྐོར་ལས་ ལུ་འབད་ཚུགས་ནི་དོན་ལུ་ ཉེ་བར་མཁོ་བའི་ བན་དོན་དང་ བཀོད་རྒྱ་ གོ་མས་འདྲིས་སྦྱོང་བཟུང་ ལ་བཀོད་རྒྱ་ བྱིན་དགོ།
- ང) ལས་འགུལ་གྱི་ བཟོ་བཀོད་དང་ འཆར་གཞི་བཟུང་པའི་སྐབས་ལས་ འཆར་གཞི་འདི་ནང་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་གི་འཆར་གཞི་དང་ འཛིན་སྐྱོང་ཚུ་བཟུགས་དགོ།
- ཅ) ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ འཕྲོད་བསྟེན་ཉེན་སྲུང་གི་ གནོད་དོན་ཚུ་གི་སྐོར་ལས་ འཕྲོད་བསྟེན་ཉེན་སྲུང་གི་དོ་ཚབ་དང་ དེ་མིན་ ལུ་གཡོག་པ་ཚུ་དང་གཅིག་ཁར་ དོན་སྲིད་ཅན་གྱི་ རྒྱ་གི་འབྲེལ་བ་དང་ མཉམ་འབྲེལ་ལེགས་ཤོམ་བཟོ་ རྟེན་རྒྱན་སྦྱོང་འབད་དགོ།
- ཆ) གཤམ་གསལ་ལས་ལུ་གསལ་ཚུ་ ལག་ལེན་འཐབ་དགོཔ་
 - ༡) ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ འཕྲོད་བསྟེན་ཉེན་སྲུང་གི་ གནས་སྲུང་ཚུ་ལུ་ བཟུ་རྟོག་འབད་ནི།
 - ༢) ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ ལུ་གཡོག་པ་ཚུ་གི་ འཕྲོད་བསྟེན་ཉེན་སྲུང་དང་འབྲེལ་བའི་ བན་དོན་དང་ དྲན་ཐོ་ ཚུ་བཞག་ནི།
 - ༣) ལུ་གཡོག་པའི་ འཕྲོད་བསྟེན་བཟུ་རྟོག་འབད་བའི་ རྒྱབ་འབྲེལ་ཚུ་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་ལུ་བྱིན་ནི།
 - ༤) ནང་གསེས་དོན་ཚན་ ༡) པའི་ཐོག་ལས་ ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་གི་ འཕྲོད་བསྟེན་བཟུ་རྟོག་འབད་བའི་ གསལ་བྱའི་གནས་ཚུ་ལུ་ གཞན་ལུ་མ་སྐབ་པར་ བཟུ་རྟོག་གི་ རྒྱབ་འབྲེལ་ཚུ་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ འཕྲོད་བསྟེན་ཉེན་སྲུང་གི་ དོ་ཚབ་ལུ་སྦྱོང་ནི།
 - ༥) ལུ་ལུ་བརྟེན་ཉེའམ་ ལུ་འབད་བའི་སྐབས་ལུ་ ལུ་གཡོག་པ་ཅིག་ལུ་ རྒྱག་རྒྱུན་འབྲུང་ཅིན་ རྒྱད་ འཇུག་ སྦྱོང་ནི། དེ་འབད་མ་ད་ ལུ་གཡོག་པ་དེ་གིས་ གཤམ་གསལ་གྱི་ ལུ་ཚུ་འབད་བའི་རྒྱུན་ལུ་ བརྟེན་ཉེན་ རྒྱག་ རྒྱུན་འབྲུང་ཅིན་དེ་གི་ཉེན་ལ་ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ལུ་མི་ལོག།
 - ༡) ལས་མི་འདི་ཉེན་སྲུང་གི་དོན་ལུ་ དམིགས་བསལ་སྦྱོ་ བཟོ་སྦྱོལ་དམི་ བཀ་འཇུག་ བསམ་ སྦྱོར་གྱི་ཐོག་ལས་མ་གནས་པ་ ཡང་ན་ -
 - ༢) བསམ་སྦྱོར་གྱི་ཐོག་ལས་ ལུ་གཡོག་པ་ཉེན་སྲུང་གི་ས་ཁོངས་མཉམ་རྒྱུན་རྒྱུ་ཚུ་ ལག་ལེན་མ་ འཐབ་པར་སྦྱང་མེད་སྟེ་འབད་བཞག་མི།

Health and safety policy

150. An employer that is either-

- (a) a registered company under the Companies Act of the Kingdom of Bhutan (2000); or
- (b) a small, medium or large scale industry; or
- (c) falling outside section 150 (a) and (b) and having twelve or more employees,

shall prepare and implement an occupational health and safety policy that ensures that each workplace of the enterprise is safe and healthy by:

- (i) addressing the hazards and risks at the workplace or workplaces;
- (ii) outlining the procedures and responsibilities for preventing, eliminating and minimising the effects of those hazards and risks;
- (iii) identifying the emergency management plans for the workplace or workplaces; and
- (iv) specifying how consultation, training and information are to be provided to employees at the workplace or workplaces.

151. The employer shall prepare and implement the policy in consultation with the health and safety representative and Workers' Association (if any) at each workplace of the enterprise or, if there is no such representative or association, the employees at each of the workplaces.

152. The employer shall display the policy in a prominent place at each permanently sited workplace of the enterprise.

འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་གི་སྲིད་བྱུས།

༡༥༠ གཤམ་གསལ་ཚོང་ལས་ཁང་ཅིག་གི་ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་ཅིག་གིས་འབད་དགོས་

༡༧ འབྲུག་རྒྱལ་ཁབ་ཀྱི་ཚོང་ལེན་བཅའ་ཁྲིམས་ ༢༠༠༠ ཅན་ས་དང་འབྲེལ་ཏེ་ཐོག་འབད་ཡོད་མི་ལས་

ཡང་ན་ -

༡༧ བཟོ་གྲྭ་ ཆེ་འབྲིང་རྒྱུ་གསུམ་

༡༧ རོན་ཚན་ ༡༥༠ སའི་ ༡༧ ཏེ་དང་ ལ༧ ནང་ས་རྒྱུད་ཚོང་ལས་ཁང་ནང་ ལས་གཡོགས་ ༡༢ དང་ དེ་ལས་ ལྷག་སྟེ་ཡོད་མི་ཚུ།

ཚོང་ལས་ཁང་དེ་གི་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ཆ་མཉམ་མའི་ནང་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་བཞག་ཐབས་ལུ་ ལུ་གི་

འཕྲོད་བསྟེན་ ཉེན་སྲུང་གི་ སྲིད་བྱུས་བཅམ་ཏེ་ བསྐྱར་སྤྱོད་འབད་དགོས་ དེ་ཡང་ -

༡༧ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ གཞོན་པ་དང་ ཉེན་ལ་ཚུ་ བསལ་ཐོག་ལས་དང་།

༢༧ གཞོན་པ་དང་ ཉེན་ལ་དེ་ཚུ་གི་ རུས་ལུགས་བཀག་ཞི་དང་ ཚ་མེད་གཏང་ནི་ མར་ཕབ་བརྒྱབ་ནི་གི་ བྱ་

བའི་གནད་སྤྱོད་དང་ འགན་ཁག་ཚུ་ བཀོད་ཐོག་ལས།

༣༧ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ཚུ་གི་དོན་ལུ་ གྲོ་བུར་གྱི་ འཛིན་སྲོང་འཆར་གཞི་ཚུ་ རོས་འཛིན་འབད་ཐོག་ལས།

༤༧ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ཚུ་ནང་ ལུ་གཡོགས་ཚུ་ལུ་ གོས་བསྐྱར་དང་ སྤྱོད་བཟུང་ བཟུང་ནུ་ གཞེ་སྟེ་ ལྷན་

མི་ལྷན་ན་གི་སྐོར་ལས་ གསལ་བཀོད་འབད་དགོ།

༡༥༡ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ ཚོང་ལས་ཁང་གི་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་རེ་རེ་བཞིན་དུ་གི་ འཕྲོད་བསྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་འཆར་དང་ ལས་མིའི་མཐུན་ཚོགས་ཚུ་ཡོད་པ་ཅིན་ བསྐྱར་གོས་བརྒྱབ་ཐོག་དང་ གཤམ་སྲིད་ དེ་བཟུང་གི་འཆར་དང་མཐུན་ཚོགས་

མེད་པ་ཅིན་ ལུ་གི་ས་ཁོངས་ནང་གི་ ལུ་གཡོགས་ཚུ་དང་ གོས་བསྐྱར་ཐོག་ལས་ སྲིད་བྱུས་བཅམ་སྟེ་བསྐྱར་སྤྱོད་འབད་

དགོ།

༡༥༢ ལུ་གཡོག་བྱིན་མི་དེ་གིས་ སྲིད་བྱུས་དེ་ ཚོང་ལས་ཁང་གི་ ས་ཁོངས་ག་རའི་ནང་ མི་མང་གིས་མཐོང་སར་ རྟག་བརྟན་

འབད་སྐྱར་བཞག་དགོ།

153. An employer who contravenes section 150 to 152 shall be liable to pay a fine at the rate of the Daily Minimum National Wage Rate to a maximum of 1 year.

Reporting of an accident or incident

154. An employer shall immediately notify the Chief Labour Administrator of an accident or an incident that:

- (a) resulted or could have resulted in death, loss or impairment of bodily function, loss of consciousness, electrical shock, acute or chronic symptoms of exposure to any substance at the workplace, any other serious bodily injury or any injury or disease requiring medical treatment; or
- (b) caused a loss of production or working time at the workplace.

155. In the event of death of his or her employee due to accident at work an employer shall immediately notify the nearest police station giving details of the accident.

156. An employer who contravenes sections 154 and 155 shall be liable to pay a fine at the rate of the Daily Minimum National Wage Rate to a maximum of 1 year of the Daily Minimum National Wage Rate.

Accident records

157. An employer shall prepare a written record of the accident or incident referred to in sections 154 and 155 and submit to the Chief Labour Administrator within 5 calendar days of the employer becoming aware of it.

158. The contents of the record shall be as specified in the rules and regulations to this Act.

743 ມູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນເງິນ 740 ມາດ 742 ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ

ລາຍງານເຫດຊາດ

744 ມູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນເງິນ ມາດ 745 ມາດ 746 ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ

- 747 ມູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນເງິນ ມາດ 748 ມາດ 749 ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ
- 748 ມູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນເງິນ ມາດ 750 ມາດ 751 ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ

749 ມູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນເງິນ ມາດ 752 ມາດ 753 ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ

750 ມູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນເງິນ ມາດ 754 ມາດ 755 ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ

ເຫດຊາດທີ່ເກີດຂຶ້ນ

751 ມູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນເງິນ ມາດ 756 ມາດ 757 ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ

752 ມູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນເງິນ ມາດ 758 ມາດ 759 ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ ສູນຄ່າຮັບເງິນຮັບເງິນ

Duties of employees

159. While at work, an employee shall:

- (a) take reasonable care for his or her own health and safety and for the health and safety of any other employee or person who may be affected by his or her acts or omissions at the workplace; and
- (b) shall not be under the influence of alcohol, drug or any psychotropic substance.

160. An employee shall not:

- (a) wilfully or recklessly interfere with or misuse anything provided in the interests of health and safety or welfare at the workplace; or
- (b) wilfully place at risk the health or safety of any person at the workplace.

161. An employee who contravenes sections 159 and 160 shall be liable to pay a fine at the rate of the Daily Minimum National Wage Rate to a maximum of 1 year of the Daily Minimum National Wage Rate

Right of an employee

162. If an employee has reasonable justification to believe that a work situation presents an imminent and serious danger to his or her life or health, the employee may remove himself or herself from that situation.

163. An employee taking action under section 162 shall immediately report to the employer's representative or to the employer of that situation.

ལཱ་གཡོག་པའི་འགན་ཁུར།

༡༥༩ ལཱ་འབད་བའི་སྐབས་ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་གི་འགན་ཁུར་ དེ་ཡང་ -

༡༥༩ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ ཁོ་འཇམ་ མོ་འདི་འཕྲོད་བརྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་ བདག་འཛིན་འཐབ་དགོ་པའི་ཁར་ ཁོ་འཇམ་མོ་གི་ བྱ་བཞག་དང་ སྤར་བཤོལ་ཚུ་གིས་ ལཱ་གཡོག་པ་གཞན་ནམ་ མི་ངོ་གཞན་གྱི་ འཕྲོད་བརྟེན་དང་ ཉེན་སྲུང་ ལཱ་ གནོད་ཉེན་མི་འབྱུང་ནིའི་ འོས་ལྡན་གྱི་དམ་འཁུར་བཏོན་དགོས་དང་ -

༡༥༩ ལཱ་འབད་བའི་སྐབས་ལཱ་ ལྷོ་ཚང་དང་ ལྷོ་ཚུ་གི་དབང་ལཱ་ཐལ་ནི་མི་འོང།

༡༦༠ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་གིས་ འབད་མ་ཚོགས་ -

༡༦༠ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་གིས་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ བར་དྲོགས་འབད་བའམ་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ འཕྲོད་བརྟེན་དང་ཉེན་སྲུང་གི་དོན་ལཱ་འཇམ་ མན་བའི་མཐའ་དོན་ལཱ་བཞག་མི་མཁོ་ཚུ་ ལོག་སྤོང་འབད་མི་ཚོགས། ཡང་ན་ -

༡༦༠ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་གིས་ ལཱ་གི་ས་ཁོངས་ནང་ མི་ངོ་གཞན་གྱི་ འཕྲོད་བརྟེན་དང་ཉེན་སྲུང་ལཱ་ གནོད་ཉེན་བཀལ་མི་ཚོགས།

༡༦༡ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་གིས་ དོན་ཚན་ ༡༥༩ དང་ ༡༦༠ ལས་ འགལ་བ་ཅིན་ རྒྱལ་ཡོངས་ལས་མིའི་ཉེན་བརྒྱུ་གྱི་སྐབས་ དམ་འཁུར་ཐོག་ མཐོལ་ལོ་ངོ་ ༡ ཚུན་གྱི་ཉེན་ཚད་ཡོག།

ལཱ་གཡོག་པ་གི་ཐོབ་དབང་།

༡༦༢ ལཱ་གཡོག་པ་ཅིག་གི་ ནམ་སྐབས་ཅིག་གིས་ ཁོ་འཇམ་ མོ་གི་ཚུ་སློག་གས་ འཕྲོད་བརྟེན་ལཱ་ འབྱུང་ཉེ་བའི་ གནོད་ཉེན་ཚབས་ཚེན་ཡོད་པའི་ འོས་ཁུངས་ཡོད་པ་ཅིན་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གིས་ ཁོ་འཇམ་མོ་འདི་ གནམ་སྐབས་དེ་ནང་ལས་འཐོན་ཚོགས།

༡༦༢ དོན་ཚན་ ༡༦༢ པའི་ གནམ་སྐབས་འཐོན་པ་ཅིན་ ལཱ་གཡོག་པ་དེ་གིས་ དེ་འཕྲོས་ལས་ ལཱ་གཡོག་གྱིན་མིའི་ རོ་ཚབ་བམ་ ལཱ་གཡོག་གི་མི་ལཱ་ ལྷན་ལཱ་འབད་དགོ།

164. An employer shall not:

- (a) require an employee to return to a work situation where there is a continuing or imminent threat of serious harm to an employee; or
- (b) withhold pay from the employee by reason of his or her action under section 162 provided that the employee stays at the workplace and continues to demonstrate his or her willingness to work.

165. An employer shall be liable for violation if the employer takes any punitive or discriminatory action against an employee who exercises his or her right under section 162 to 164.

Appointment of health and safety representative

166. The employees at a workplace may appoint one of its members to be their health and safety representative at that workplace to:
- (a) act on behalf of the employees in relation to health and safety matters;
 - (b) raise issues which are of concern to the employees about occupational health and safety;
 - (c) consult with the employer's representative or if there is no such representative, the employer, on health and safety matters; and
 - (d) provide a focal contact for labour inspection and for the employer in relation to occupational health and safety.

၂၆၄။ အမှုရှင်သည် အမှုရှင်၏ အမှုရှင်အဖြစ် ခန့်အပ်ရန် မလိုအပ်ဘဲ -

- ၂၆၅။ အမှုရှင်သည် အမှုရှင်၏ အမှုရှင်အဖြစ် ခန့်အပ်ရန် မလိုအပ်ဘဲ -
- ၂၆၆။ အမှုရှင်သည် အမှုရှင်၏ အမှုရှင်အဖြစ် ခန့်အပ်ရန် မလိုအပ်ဘဲ -
- ၂၆၇။ အမှုရှင်သည် အမှုရှင်၏ အမှုရှင်အဖြစ် ခန့်အပ်ရန် မလိုအပ်ဘဲ -

၂၆၈။ အမှုရှင်သည် အမှုရှင်၏ အမှုရှင်အဖြစ် ခန့်အပ်ရန် မလိုအပ်ဘဲ -

အမှုရှင်အဖြစ် ခန့်အပ်ရန် အခြေခံချက်

- ၂၆၉။ အမှုရှင်သည် အမှုရှင်၏ အမှုရှင်အဖြစ် ခန့်အပ်ရန် မလိုအပ်ဘဲ -
- ၂၇၀။ အမှုရှင်သည် အမှုရှင်၏ အမှုရှင်အဖြစ် ခန့်အပ်ရန် မလိုအပ်ဘဲ -
- ၂၇၁။ အမှုရှင်သည် အမှုရှင်၏ အမှုရှင်အဖြစ် ခန့်အပ်ရန် မလိုအပ်ဘဲ -
- ၂၇၂။ အမှုရှင်သည် အမှုရှင်၏ အမှုရှင်အဖြစ် ခန့်အပ်ရန် မလိုအပ်ဘဲ -
- ၂၇၃။ အမှုရှင်သည် အမှုရှင်၏ အမှုရှင်အဖြစ် ခန့်အပ်ရန် မလိုအပ်ဘဲ -

Duties of other persons

167. A person who designs, manufactures, imports or supplies any machineries or chemicals for use at a workplace shall:

- (a) ensure that the machineries or chemicals are designed, manufactured and labelled to be safe and without risks to the health or safety of employees when used properly and in accordance with relevant information and instructions provided by the designer, manufacturer, importer or supplier; and
- (b) take such steps to provide adequate information and instructions to purchasers and users about the use for which each machine or chemical has been designed, its correct installation and any requirements necessary to ensure that it will be safe and without risks to health when properly used.

168. A person who contravenes section 167 shall be liable to get his business licence:

- (a) suspended, in the first instance; and
- (b) cancelled, in the second instance.