

ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်နှင့်ပတ်သက်သော အမေးအဖြေများ (ဝန်ထမ်းများအတွက်)

(၂၀၂၀ခုနှစ် ငှက်ပိုင်း ၁၇ရက်နေ့ ထုတ်ဝေ)

(ကိုးကား)

ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်ကူးစက်ရောဂါပျံ့နှံ့မှုရိုက်ခတ်မှုများကိုခံနေရသည့် Freelancer များအပါအဝင် စီးပွားရေးသမားများအား အသေးစားအလတ်စားလုပ်ငန်းအစိုးရရုံးတွင် ငွေကြေးထောက်ပံ့ခြင်း(ချေးငွေ ၊ အာမခံ) ကိုပြုလုပ်ပေးလျက်ရှိပါသည်။အောက်တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုပါ။

URL : <https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

၁။ အအေးမိတုပ်ကွေးရောဂါလက္ခဏာများ ရှိကာ ကူးစက်ခံထားရသော သံသယရှိပါက ဆောင်ရွက်ရန်

မေးခွန်း(၁) အဖျားရှိ၍ ချောင်းဆိုးနေပါသည်။ မည်သို့ပြုလုပ်ရမည်နည်း။

အဖြေ(၁) အဖျားတက်ခြင်းကဲ့သို့သော အအေးမိဖျားနာလက္ခဏာများရှိပါက ကုမ္ပဏီမှ ခွင့်ယူပေးရန် တိုက်တွန်းပါသည်။ ခွင့်ယူခြင်းသည် ကာယကံရှင်အတွက်သာမက ကူးစက်ရောဂါ ပျံ့နှံ့မှုကာကွယ်ရန်အတွက်ပါ ဆက်စပ်နေသော အရေးကြီးသည့်လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်ပါသည်။

ကူးစက်မှုသံသယရှိသူအတွက်လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ဆောင်ချက်မှာ [ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်နှင့်ပတ်သက်သော အမေးအဖြေ (ပုံမှန်လူများအတွက်) မေးခွန်းနံပါတ် ၂၈ [အဖျားရှိ၍ ချောင်းဆိုးနေပါသည်။ မည်သို့ပြုလုပ်ရမည်နည်း။] ကိုဖတ်ရှုပါ။

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00001.html#Q28

ကိုရိုနာရောဂါကူးစက်ရောဂါကိုကာကွယ်ရန်

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599643.pdf>

၂။ ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ကိုရိုနာကူးစက်ရောဂါအား ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာကပ်ရောဂါအဖြစ် သတ်မှတ်လိုက်ခြင်းကြောင့် ဝန်ထမ်းတွင်ကိုရိုနာကူးစက်ရောဂါကူးစက်ခံထားရသည်ဟု အတည်ပြုလိုက်ပါက ကူးစက်ရောဂါဥပဒေအရ မြို့ခရိုင်တိုင်းအစိုးရအဖွဲ့မှ ဝန်ထမ်းအပေါ်သင့်လျော်သောအလုပ်ဆင်းခြင်း ကန့်သတ်မှုနှင့် ဆေးရုံတက်ရန် အကြံပြုမှုများ အစရှိသည်တို့ကို ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

ကူးစက်ရောဂါဥပဒေအရ မြို့ခရိုင်တိုင်းအစိုးရအဖွဲ့မှ ဆေးရုံတက်ရန် အကြံပြု၍ ဆေးရုံတက်ရခြင်းကြောင့် အလုပ်မဆင်းနိုင်ပါက နားလည်ပေးကာ မြို့ခရိုင်တိုင်းအစိုးရအဖွဲ့၏ အလုပ်မဆင်းရန် ကန့်သတ်ခြင်းကို လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ပေးပါရန်။

ထို့အပြင် ကူးစက်ရောဂါဥပဒေအရ မြို့ခရိုင်တိုင်းအစိုးရအဖွဲ့မှ အလုပ်မဆင်းရန်ကန့်သတ်မှု နှင့် ဆေးရုံတက်ရန် အကြံပြုမှုကို လက်ခံရရှိသောအခြေအနေနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်ထံအသိပေးကာ ပူးပေါင်းပါဝင်ရန် တောင်းဆိုပါသည်။

၂။ အခြေခံအလုပ်သမားဥပဒေဆိုင်ရာ နားရက်ထောက်ပံ့ငွေနှင့် နှစ်စဉ်လုပ်သက်ခွင့်

〈ကူးစက်ခံရ၍ ခွင့်ယူသည့်အခြေအနေ〉

မေးခွန်း(၁) ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ် ကူးစက်၍ ကုမ္ပဏီမှ ခွင့်ယူရသောအခါ နားရက်ထောက်ပံ့ငွေ ရရှိနိုင်ပါသလား။

အဖြေ(၁) ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်ကူးစက်ခံရ၍ မြို့ခရိုင်တိုင်းအစိုးရအဖွဲ့မှ အလုပ်မဆင်းရန်ကန့်သတ်မှုကြောင့် ဝန်ထမ်းမှ ခွင့်ယူရသောအခြေအနေသည် ယေဘုယျအားဖြင့် (အလုပ်ရှင်မှမဖြစ်မနေ တာဝန်ယူရမည့် အကြောင်းအရင်းကြောင့်ခွင့်ယူခြင်း) နှင့်ကိုက်ညီမှုမရှိဟု ယူဆပါသဖြင့် နားရက်ထောက်ပံ့ငွေကို မပေးပါ။

ထို့အပြင် ဝန်ထမ်းအာမခံဝင်ထားသူဖြစ်ပါက လိုအပ်ချက်များပြည့်စုံပါက အာမခံကုမ္ပဏီအသီးသီးမှ နာမကျန်းထောက်ပံ့ငွေ ကိုပေးအပ်ပါမည်။

အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် ရောဂါကုသမှုခံယူရန် အလုပ်မဆင်းနိုင်သည့်နေ့မှစတင်ရေတွက်ကာ ၃ရက် ကျော်သောနေ့မှစတင်၍ အခြေခံလစာ ၁၂ လစာ(အနီးဆုံး၁၂လ)၏ ၃ပုံပုံ ၂ပုံကို နာမကျန်းထောက်ပံ့ငွေအဖြစ် ပေးအပ်ပါမည်။

အသေးစိတ်လျှောက်ထားခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ပတ်သက်၍ကား ထည့်ဝင်ထားသောအာမခံ ကုမ္ပဏီတွင် အတည်ပြုပါ။

〈အဖျားတက်ခြင်းရှိနေသည့်သူမှမိမိကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် အနားယူခြင်း〉

မေးခွန်း(၂) အဖျားတက်ခြင်း အစရှိသောရောဂါလက္ခဏာများရှိသည့် အတွက် မိမိဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် အနားယူရန် စဉ်းစားနေပါသည်။ နားရက်ထောက်ပံ့ငွေ ရရှိနိုင်ပါသလား။

အဖြေ(၂) ကုမ္ပဏီကို အနားယူခွင့်ပေးရန်တောင်းဆိုထားသော အခြေအနေဖြစ်သော်လည်း ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ် ကူးစက်မှုဟုတ်မဟုတ်မသိသောအခြေအနေဖြစ်ကာ အဖျားတက်ခြင်းကဲ့သို့သောလက္ခဏာများရှိသည့်အတွက် ဝန်ထမ်းမှမိမိသဘောဖြင့် အနားယူသောအခါ နားရက်ထောက်ပံ့ငွေပေးရန် အကျိုးမဝင်ပါ။ ဤအခြေအနေတွင် အလုပ်ခွင်အတွင်းသတ်မှတ်ချက်ဖြင့် ပေးအပ်ထားသော နာမကျန်းခွင့်စနစ်ရှိပါက အလုပ်ခွင်၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ သတ်မှတ်ထားသောပြဌာန်းချက်များကို အတည်ပြု၍ နာမကျန်းခွင့်ကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

〈နှစ်စဉ်လစာရခွင့် နှင့် နာမကျန်းခွင့်ရယူအသုံးပြုပုံ〉

မေးခွန်း(၃) အဖျားတက်ခြင်း အစရှိသော ရောဂါလက္ခဏာများရှိသည့်အတွက် လုပ်သက်ခွင့်ကို အသုံးပြု၍ ကုမ္ပဏီမှခွင့်ယူနိုင်ပါသလား။

အဖြေ(၃) လုပ်သက်ခွင့်သည် အခြေခံသဘောတရားအားဖြင့် ဝန်ထမ်းမှ တောင်းဆိုသောကာလတွင် မဖြစ်မနေပေးရသောခွင့်ဖြစ်သည့်အတွက် အကြောင်းပြချက်မရွေး ရယူနိုင်သောခွင့်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ခွင်အတွင်း သတ်မှတ်ချက်ဖြင့် ပေးအပ်ထားသော နာမကျန်းခွင့်စနစ်ရှိပါက အလုပ်ခွင်၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ သတ်မှတ်ထားသောပြဌာန်းချက်များကို အတည်ပြု၍ နာမကျန်းခွင့်ကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

〈အချိန်ပိုင်းအလုပ်လုပ်သူများ အပေါ် သက်ရောက်မှု〉

မေးခွန်း(၄) အချိန်ပိုင်းဝန်ထမ်း၊ ကုမ္ပဏီမှစေလွှတ်ဝန်ထမ်း၊ ကာလရှည်စာချုပ်ဝန်ထမ်းများသည် လည်း နားရက်ထောက်ပံ့ငွေပေးအပ်ခြင်းနှင့် လုပ်သက်ခွင့်ပေးအပ်ခြင်းတွင် အကျိုးဝင်ပါသလား။

အဖြေ(၄) အခြေခံအလုပ်သမားဥပဒေအရ အလုပ်သမားဖြစ်ပါက အချိန်ပိုင်းဝန်ထမ်း၊ ကုမ္ပဏီမှစေလွှတ်ဝန်ထမ်း၊ ကာလရှည်စာချုပ်ဝန်ထမ်းများအစရှိသည့် ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် အလုပ်လုပ်သူများအားလုံးအတွက် နားရက်ထောက်ပံ့ငွေနှင့် လုပ်သက်ခွင့်များကို ပေးအပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းများအားလည်း အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ အလုပ်သမားမှ စိတ်ချလက်ချ ခွင့်ယူနိုင်သောစနစ်ကို ပြုလုပ်ထားပေးရန် တောင်းဆိုလျက်ရှိပါသည်။

〈နိုင်ငံခြားသားဝန်ထမ်းများအပေါ် အခြေခံအလုပ်သမားဥပဒေ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှု〉

မေးခွန်း(၅) အခြေခံအလုပ်သမားဥပဒေရှိ နားရက်ထောက်ပံ့ငွေနှင့် လုပ်သက်ခွင့်တို့သည် နိုင်ငံခြားသားဝန်ထမ်းများ အတွက်ပါ အကျိုးဝင်ပါသလား။

အဖြေ(၅) အခြေခံအလုပ်သမားဥပဒေအကျိုးသက်ရောက်မှုရှိခြင်း မရှိခြင်းသည် နိုင်ငံခြားသားဖြစ်ခြင်းမဖြစ်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိပါ။ နိုင်ငံခြားသားဖြစ်သော်လည်း အခြေခံအလုပ်သမားဥပဒေအရအလုပ်သမား ဖြစ်ပါက တိကျသောလိုအပ်ချက်များပြည့်စုံကိုက်ညီမှုရှိပါက အခြေခံအလုပ်သမားဥပဒေပါ နားရက်ထောက်ပံ့ငွေကို ပေးအပ်ရမည့်အပြင် လုပ်သက်ခွင့်ကိုလည်း ရယူနိုင်ပါသည်။

၃။ ကူးစက်မှုကာကွယ်ရေးနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိသည့် အလုပ်လုပ်နည်း (အင်တာနက်မှအလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ရုံးသွားချိန်ကိုညှိခြင်း)

〈အင်တာနက်မှအလုပ်လုပ်ခြင်းအားလက်တွေ့အသုံးပြုခြင်း〉

မေးခွန်း(၁) ကိုရိုနာရောဂါ ကူးစက်မှုကာကွယ်ရန်အတွက် အင်တာနက်မှတစ်ဆင့်အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုပါသဖြင့် မည်သို့ပြုလုပ်ရမည်နည်း။

အဖြေ(၁) ကုမ္ပဏီတွင် အင်တာနက်မှအလုပ်လုပ်သည့်စနစ်ရှိပါက အဆိုပါစနစ်ဘောင်အတွင်း အင်တာနက်မှ အလုပ်လုပ်ခြင်းကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ပါသည်။
ထို့ကြောင့် ပထမဦးစွာ ကုမ္ပဏီ၏အလုပ်ခွင်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းကို အတည်ပြု၍ ကုမ္ပဏီနှင့်ဆွေးနွေးကြည့်ကြရ အောင်။ ထို့အပြင် ကျန်းမာရေး၊ လူမှုဖူလုံရေးနှင့်အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် အင်တာနက်မှအလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်သတင်းအချက်အလက်များကို စုစည်းထားသော 『အင်တာနက်မှအလုပ်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ Website』 ကိုတည်ထောင်ထားသဖြင့် အင်တာနက်မှအလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့်သက်ဆိုင်သောဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရေး ကောင်တာ၊ အင်တာနက်မှအလုပ်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ အမေးအဖြေစသည်ဖြင့် အင်တာနက်မှ စတင်အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ လက်တွေ့ကျင့်သုံးခြင်းတို့အတွက် အမျိုးမျိုးသောသတင်းအချက်အလက်များကို တင်ထားပါသောကြောင့် ကိုးကားကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

အင်တာနက်မှအလုပ်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ Website

<https://telework.mhlw.go.jp/>

〈ရုံးသွားသည့်အချိန်ကိုညှိသည့်စနစ်အား လက်တွေ့အသုံးပြုခြင်း〉

မေးခွန်း(၂) ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ် ကူးစက်မှုကာကွယ်ရန်အတွက် ရုံးသွားချိန်ကို ညှိလိုပါသဖြင့် မည်သို့ပြုလုပ်ရမည်နည်း။
အဖြေ(၂) အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်သည် အဆိုပါသဘောတူညီချက်အရ အလုပ်စတင်ချိန်နှင့် အလုပ်ဆင်း ချိန်ကိုပြောင်းလဲနိုင်သည့်အတွက် ရုံးသွားသည့်အချိန်ကိုညှိသည့်အကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားများကြားတွင် လုံလောက်သောဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများပြုလုပ်စေချင်ပါသည်။

တစ်ဖန်အလုပ်စတင်ချိန်နှင့် အလုပ်ဆင်းချိန်ကို အလုပ်သမား၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ပေါ်မူတည်ဆုံးဖြတ်သည့်စနစ်အနေဖြင့် Flexible-hours system စနစ်ရှိပါသည်။ ဤစနစ်သည် တစ်နေ့တွင်အလုပ်လုပ်ရမည့် ကြာချိန်ကို သေချာပေါက် အလုပ်လုပ်ရမည့်အချိန်ကာလ (Core time)နှင့် ၎င်းအချိန်ကာလအတွင်းဖြစ်ပါက မည်သည့် အချိန်မဆို ရုံးတက်အလုပ်လုပ်ခြင်း ရုံးဆင်းခြင်းပြုလုပ်နိုင်သည့် အချိန်ကာလ(Flexible time)အဖြစ် ခွဲခြားခြင်းဖြစ်သည်။ တစ်ဖန်(Core time)ကို မဖြစ်မနေသတ်မှတ်ရမည်မဟုတ်သောကြောင့် အားလုံးကို အဆင်ပြေသောအချိန်တွင် ရုံးတက်အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ရုံးဆင်းခြင်းပြုလုပ်နိုင်သော အချိန်ကာလ(Flexible time) အဖြစ်လည်းသတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ Flexible-hours system ၏အသေးစိတ်နှင့် စတင်အကောင်အထည်ဖော် အသုံးပြုပုံလုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ပတ်သက်၍သိရှိလိုပါက အောက်ပါ URLကိုကြည့်ရှုပါ။

Flexible-hours system ၏ နားလည်လွယ်သောရှင်းလင်းချက်နှင့် စတင်အသုံးပြုပုံလုပ်ထုံးလုပ်နည်း

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

၄။ အလုပ်ခွင်ထိခိုက်နစ်နာမှုအတွက်လျော်ကြေးပေးအပ်ခြင်း

မေးခွန်း(၁) အလုပ်သမားသည် ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်ကူးစက်ရောဂါကူးစက်ခံရမှုရောဂါလက္ခဏာပြပါက အလုပ်သမားအာမခံ ကြေးပေးအပ်ပါမည်လား။

အဖြေ(၁) လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သို့မဟုတ် ရုံးတက်ရုံးဆင်းရာမှကူးစက်ခံရသည်ဟု အတည်ပြုနိုင်ပါကအလုပ်သမားအာမခံ ကြေးကိုပေးအပ်မည်ဖြစ်သည်။

အသေးစိတ်ကို လုပ်ငန်းခွင်ကြီးကြပ်သည့် အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းစစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာန နှင့်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပါ။

[အလုပ်သမားရုံး၊ အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းစစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာန စာရင်း](#)

၅။ ကျန်းမာရေးအာမခံဥပဒေအစရှိသည်ရှိ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့်နာမကျန်း ထောက်ပံ့ငွေ

မေးခွန်း(၁) ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်ကူးစက်ရောဂါကူးစက်ခံရ၍ ကုမ္ပဏီမှခွင့်ယူသည့်အခါ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် နာမကျန်းထောက်ပံ့ငွေကို ပေးအပ်ခံရပါမည်လား။

အဖြေ(၁) ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်ကူးစက်ရောဂါကူးစက်ခံရကာ ဆေးကုသရန်အလုပ်မလုပ်နိုင်သောသူသည် အခြားသောရောဂါများကူးစက်ခံရသည်နှင့်နည်းတူ ဝန်ထမ်းအာမခံတွင်ထည့်ဝင်ထားသူဖြစ်ပါက ဆေးကုသရန်အတွက် အလုပ်မတက်နိုင်သည့်နေ့မှစတင်ရေတွက်ကာ (၃)ရက်ကျော်သည့်နေ့မှ အနီးဆုံးလ(၁၂)လကြာ၏ ပျမ်းမျှအခြေခံတစ်နေ့တာလုပ်အားခမှ (၃)ပုံ(၂)ပုံနှင့် ကိုက်ညီသောငွေပမာဏကို ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် နာမကျန်းထောက်ပံ့ငွေအဖြစ် ပေးအပ်ထောက်ပံ့မည်ဖြစ်သည်။

ထို့ပြင် အလုပ်မတက်နိုင်သည့်အချိန်ကာလအတွင်း အဖျားတက်ခြင်းအစရှိသည့် ရောဂါလက္ခဏာများကြောင့် အိမ်တွင်နေထိုင်ကာဆေးကုသသည့်ကာလကိုပါ ထည့်သွင်းပါမည်။ တဖန် မတတ်နိုင်သည့်အဆုံး ဆေးရုံးဆေးခန်းမပြုနိုင်၍ ဆရာဝန်ဆေးစာမရှိသောအခြေအနေတွင်လည်း အလုပ်ရှင်၏ ထောက်ခံစာဖြင့်အာမခံထားသူအား အလုပ်မလုပ်နိုင်ဟု အသိအမှတ်ပြုသည်လည်းရှိသည်။

တစ်ဖန် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးအာမခံတွင် ထည့်ဝင်ထားသူများနှင့်ပတ်သက်၍ကား မြို့ရွာနယ်ပယ်စည်းမျဉ်းနှင့်အညီ ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်ကူးစက်ရောဂါ အစရှိသည့် ရောဂါကူးစက်ခံရသော ဝန်ထမ်းများအတွက် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် နာမကျန်းထောက်ပံ့ငွေကို ပေးအပ်ထောက်ပံ့ခြင်းများလဲရှိသည်။ အသေးစိတ် လျှောက်ထားခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ပတ်သက်၍ကား ထည့်ဝင်ထားသောအာမခံကုမ္ပဏီတွင် အတည်ပြုပါ။

၆။ အခြား (နေ့ကလေးထိန်းကျောင်းများ၊ မူလတန်းကျောင်းများ၏ အရေးပေါ်ကျောင်းပိတ်သည့် အခြေအနေကြောင့် အုပ်ထိန်းသူများက အလုပ်ခွင့်ယူ၍ ထိန်းကျောင်းလိုသော်လည်း အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခွင့်မပေးသည့်အခါ)

〈ကလေးထိန်းခြင်း〉

မေးခွန်း(၁) ကလေးများကို လက်ခံထိန်းကျောင်းပေးသည့် နေ့ကလေးထိန်းကျောင်းများက အရေးပေါ် ကျောင်းပိတ် သွားပါသဖြင့် မည်သို့ပြုလုပ်ရမည်နည်း။

အဖြေ(၁) ကလေးအားရောဂါကူးစက်မှုကာကွယ်ရန်ဟူသည့် အမြင်နှင့် ဒေသတွင်းကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုကို ကာကွယ် ရန်ဟူသည့်အမြင်ဖြင့် အလုပ်ခွင့်နှင့်ဆွေးနွေးအပြီး အလုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ အင်တာနက်မှအလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့် ခွင့်ရက်များယူခွင့်ပေးရန် လက်ခံနားလည်သဘောပေါက်စေလိုပါသည်။

ထို့အပြင် ဆေးကုသခြင်းကဲ့သို့သော လူမှုအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာတောင်းဆိုလိုအပ်ချက်မြင့်မားသောလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသူဖြစ်ပါက ကလေးအားကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ပေးရန်ထောက်ပံ့မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ဒေသတွင်း အစိုးရနှင့်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပါ။

〈မူလတန်းကျောင်းအရေးပေါ်ကျောင်းပိတ်သည့်အပေါ်လိုက်၍ အုပ်ထိန်းသူမှ ခွင့်ယူနိုင်ရန်ပံ့ပိုးပေးခြင်း〉

မေးခွန်း(၂) ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်ကူးစက်ရောဂါကြောင့် မူလတန်းကျောင်း၊ မျက်မမြင်နားမကြားမသန်မစွမ်းသူများ ကျောင်းတို့ အရေးပေါ်ကျောင်းပိတ်သောအခြေအနေတွင် ကုမ္ပဏီအလုပ်လုပ်နေသူမှ ကလေးများကို ကြည့်ရှု စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် ခွင့်ယူသည့်အခါ မည်ကဲ့သို့သော ထောက်ပံ့မှုများရှိသနည်း။

အဖြေ(၂) အရေးပေါ်ကျောင်းပိတ်သွားသည့် မူလတန်းကျောင်း နှင့် မျက်မမြင်နားမကြားမသန်မစွမ်းသူများ ကျောင်း၊ မူကြိုကျောင်း၊ နေ့ကလေးထိန်းကျောင်း ၊ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရကလေးစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာ အစရှိသည့်ကျောင်းတွင်တက်နေသော ကလေးကိုကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် (၂)လပိုင်း(၂၇)ရက်နေ့မှ (၆)လပိုင်း(၃၀)ရက်နေ့ကြား တွင် ဝန်ထမ်းများ(အမြဲတမ်းဝန်ထမ်း ၊ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းမဟုတ်သူမည်သူမဆို)အား

လုပ်သက်ခွင့် (ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသော နှစ်စဉ်လုပ်သက်ခွင့်ကို ချန်လှပ်၍) ယူခွင့်ပြုသည့် ကုမ္ပဏီများအတွက် ခွင့်ရက်အတွင်းပေးချေသည့် လုပ်အားခငွေပမာဏ (တစ်နေ့လျှင် ယန်း ၈၃၃၀ အမြင့်ဆုံးပမာဏ) ကိုပေးအပ်ကူညီပါမည်။ အသေးစိတ်ကိုဤတွင်ကြည့်ပါ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

လက်ကမ်းစာစောင် (ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်ကူးစက်ရောဂါကြောင့်ကျောင်းပိတ်ခြင်းအတွက်ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးခြင်း)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604068.pdf>

ထို့ပြင် ကလေးများအားယာယီလက်ခံစောင့်ရှောက်ပေးသောနေရာကို ရှာဖွေနေသူများသည် ဒေသတွင်း အစိုးရထံတွင် အောက်ပါထောက်ပံ့မှုများရှိပါသည်။ အသေးစိတ်ကို နေထိုင်ရာ ဒေသတွင်းအစိုးရ၏ ကလေးနှင့်ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်ခံဌာနတွင် စုံစမ်းမေးမြန်းပါ။

လက်ကမ်းစာစောင်(ကလေးများအားယာယီလက်ခံစောင့်ရှောက်ပေးသောနေရာကို ရှာဖွေနေသူများအတွက်)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604069.pdf>

〈အလုပ်ရှင်မှခွင့်ယူရန်ခွင့်မပြုပါက〉

မေးခွန်း(၃) အဖျားတက်ခြင်းအစရှိသော အအေးမိဖျားနာလက္ခဏာများရှိနေသည့်အတွက် ကုမ္ပဏီမှ အနားယူလိုသော်လည်း အလုပ်ရှင်မှခွင့်မပေးပါ။ မည်သို့ပြုလုပ်ရမည်နည်း။

အဖြေ(၃) အဖျားတက်ခြင်းကဲ့သို့သောလက္ခဏာများရှိပါက ကုမ္ပဏီကိုအနားယူခွင့်ပေးရန် ပြောကြားထားပါသည်။ထို့အတွက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၊ ကုမ္ပဏီမှနားလည်မှုကို လိုအပ်ကာ ဝန်ထမ်းများခွင့်ယူ ရလွယ်ကူသည့်ပတ်ဝန်းကျင်သည် အရေးကြီးသည့်အတွက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းမှလည်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် ပေးရန်တောင်းဆိုထားပါသည်။

ထို့အပြင် ဝန်ထမ်းမှ လုပ်သက်ခွင့် ပေးရန်တောင်းဆိုလာပါက လုပ်သက်ခွင့်ယူရသည့်ရည်ရွယ်ချက်သည် အဖျားတက်ခြင်းကဲ့သို့သော အအေးမိဖျားနာခြင်းလက္ခဏာကိုကုသရန်ဖြစ်သော်လည်း အခြေခံစည်းမျဉ်း အနေနှင့် အလုပ်ရှင်မှ မဖြစ်မနေခွင့်ပေးရမည်။

၎င်းအပြင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားမှအသက်အန္တရာယ် ၊ခန္ဓာကိုယ်အတွက်စိုးရိမ်ပူပန်မှုကင်းကင်း ဖြင့်ဆက်လက်အလုပ်လုပ်နိုင်ရန် လိုအပ်သောအစီအစဉ်များ (တစ်နည်းအားဖြင့် လုံခြုံမှုအတွက်လိုအပ်သော အစီအစဉ်များ) ကိုပြုလုပ်ရန်လိုအပ်ပါသဖြင့် ဤကဲ့သို့ပြုလုပ်ခြင်းကို အခြေခံကာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားကြား လုံလောက်သောဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ပေးရန် မျှော်လင့်ပါသည်။

〈နိုင်ငံခြားသားဝန်ထမ်းများနှင့် အကျုံးဝင်သည့်အချက်များ〉

မေးခွန်း(၄) မေးခွန်း(၂)ရှိ မူလတန်းကျောင်းများ၏ အရေးပေါ်ကျောင်းပိတ်သောအခြေအနေကြောင့် အုပ်ထိန်းသူမှ ခွင့်ယူရန် ခွင့်ပြုပေးခြင်းသည် နိုင်ငံခြားသားဝန်ထမ်းများအတွက်ကော အကျုံးဝင်ပါသလား။

အဖြေ(၄) အလုပ်ပိုင်ရှင်မှ တရားဝင်ခန့်အပ်ထားသောဝန်ထမ်းဖြစ်ပါက နိုင်ငံခြားသားများသည်လည်းအကျုံးဝင်ပါသည်။

〈ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန် အလုပ်မှခွင့်ယူထားသည်မှ အလုပ်ပြန်ဆင်းရန်စီစဉ်ထားသော်လည်း နေ့ကလေးထိန်းကျောင်းများအားပိတ်ထားရန် ညွှန်ကြားထားခြင်းကြောင့် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန် အလုပ်နားရက်ပိုယူခြင်း〉

မေးခွန်း(၅) နေ့ကလေးထိန်းကျောင်းတွင် ကလေးအားအပ်နှံကာအလုပ်ခွင့်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန် အစီအစဉ်ရှိသော်လည်း ဒေသတွင်းအစိုးရအဖွဲ့မှ အဆိုပါကလေးထိန်းကျောင်းအား ယာယီပိတ်ထားရန် တောင်းဆိုထားသည့်အတွက်

လောလောဆယ်ကလေးအားကလေးထိန်းကျောင်းသို့ မအပ်နှံရန်ဆုံးဖြတ်လိုက်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အခြေအနေတွင် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန် နားရက်ပိုရှည်ကြာစွာယူ၍ရနိုင်ပါသလား။

အဖြေ(၅)

〈ကလေးသည် အသက်တစ်နှစ်ဖြစ်ပါက〉

လက်ရှိတွင်ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်အနားယူနေပါက မည်သည့်အကြောင်းအရင်းဖြင့်မဆို အများဆုံး တစ်ကြိမ်တည်းသာ ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်အနားယူမှုပြီးဆုံးမည့်နေ့ရွှေ့ဆိုင်းပြောင်းလဲခြင်းကို (အရှည်ကြာဆုံးအသက်တစ်နှစ် (※1)) လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ (※2)။ ဥပဒေတွင် တစ်လကြိုတင်၍ လျှောက်ထားရန်သတ်မှတ်ထားသော်လည်း ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုဌာနနှင့် ဆွေးနွေးပါ။

ထို့ပြင် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်အနားယူထားသည်မှ တစ်ကြိမ်အလုပ်ခွင်တွင်ပြန်လည်ဝင်ရောက်နေပါက လည်းနောက်တစ်ကြိမ်ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်အနားယူရန် (အရှည်ကြာဆုံးအသက်တစ်နှစ် (※1)) အထိလျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။

(※1) မိဘနှစ်ပါးမှအတူတကွကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်အနားယူပါက သတ်မှတ်ထားသောအခြေအနေများ နှင့်ကိုက်ညီလျှင် အရှည်ဆုံးအသက်(၁နှစ်နှင့်၂လ)အထိ (ဖေဖေ၊ မေမေကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရေးခွင့်ရပိုင်ခွင့်) (※2) (၁)နှစ်မှ (၁နှစ်နှင့်၆လ)အထိ ခွင့်ယူခြင်း၊ (၁နှစ်နှင့်၆လ)မှ(၂)နှစ်အထိခွင့်ယူခြင်း အသီးသီးနှင့်ပတ်သက်၍လည်း အလားတူပင် ရွှေ့ဆိုင်းပြောင်းလဲခြင်းကို လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။

〈ကလေးသည် အသက်တစ်နှစ် သို့မဟုတ် (၁နှစ်နှင့်၆လ)ဖြစ်ပါက〉

ကလေးသည် အသက်တစ်နှစ် သို့မဟုတ် (၁နှစ်နှင့်၆လ) ပြည့်မည့်အချိန်တွင် ဆက်လက်၍ ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန် ခွင့်ယူလိုသောအခြေအနေတွင် အသက်(၁)နှစ်မှခွင့်ယူပါက အကြာဆုံး(၁နှစ်နှင့်၆လ)အထိ၊ (၁နှစ်နှင့်၆လ)မှခွင့်ယူပါက အကြာဆုံး(၂)နှစ်အထိ ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ကို လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။

အဆိုပါမည်သည့်အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်၍မဆို အလုပ်ရှင်မှ ဝန်ထမ်း၏ လျှောက်ထားမှုကိုငြင်းပယ်ပိုင်ခွင့် မရှိပါ။ ထို့ပြင် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူမှုထောက်ပံ့ကြေးငွေကိုလည်း ပေးချေရမည်။

(ကိုးကား) ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရေးဥပဒေရှိ ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်း အကြောင်း

- ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူနိုင်သည်မှာ အခြေခံစည်းမျဉ်းအရ ကလေး(၁)နှစ်ပြည့်သည့်နေ့အထိ ဖြစ်သည်။
- ကလေးသည် အသက်(၁)နှစ်ပြည့်သည့်အချိန်တွင် နောက်ဖော်ပြမည့်မည်သည့်အခြေအနေနှင့်မဆို ကိုက်ညီနေပါက ကလေး(၁)နှစ်ပြည့်သည့်နောက်တစ်နေ့မှ (၁နှစ်နှင့်၆လ) ပြည့်သည့်နေ့အထိ ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန် ခွင့်ယူနိုင်သည်။
 - (၁) ကလေး (၁)နှစ်ပြည့်သည့်နေ့တွင် ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်ဖက်မှ ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန် ခွင့်ယူထားခြင်းဖြစ်ပါက
 - (၂) ကလေးထိန်းကျောင်းတွင် မအပ်နှံနိုင်ခြင်းကြောင့် (၁)နှစ်ကျော်သွားသော်လည်း အလုပ်မှခွင့်ယူရန် အထူးတလည်လိုအပ်သည်ဟု အတည်ပြုနိုင်သောအခြေအနေ
- ထို့ပြင် ကလေးသည်အသက်(၁နှစ်နှင့်၆လ) ပြည့်သောအချိန်တွင် နောက်တွင်ဖော်ပြမည့်မည်သည့် အခြေအနေနှင့်မဆိုကိုက်ညီသောအခြေအနေတွင်ကား ကလေး(၁နှစ်နှင့်၆လ)ပြည့်သည့်နောက်နေ့မှ ကလေး(၂)နှစ်ပြည့်သည့်နေ့အထိ ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန် အလုပ်ခွင်မှခွင့်ယူနိုင်သည်။

(၁) ကလေးသည်အသက်(၁နှစ်နှင့်၆လ)ပြည့်သည့်နေ့တွင် ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်ဖက်မှကလေးပြုစောင့်ရှောက်ခြင်းကိုပြုလုပ်နေသောအခြေအနေ

(၂) ကလေးထိန်းကျောင်းတွင်မအပ်နှံနိုင်ခြင်းကြောင့် အသက်(၁နှစ်နှင့်၆လ)ကျော်သွား သော်လည်း အလုပ်မှခွင့်ယူရန် အထူးတလည်လိုအပ်သည်ဟု အတည်ပြုနိုင်သောအခြေအနေ

〈မိမိသဘောဖြင့် ကလေးထိန်းကျောင်းသို့ မသွားစေသောအခြေအနေတွင် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်အလုပ် မှခွင့်ရက်ကို ပိုမိုကြာရှည်စွာယူခြင်း〉

မေးခွန်း(၆) ကလေးထိန်းကျောင်းတွင် ကလေးကိုအပ်နှံကာ အလုပ်ပြန်ဆင်းရန်စီစဉ်ထားသော်လည်း ဒေသတွင်းအစိုးရအဖွဲ့မှ ကျောင်းပိတ်ထားရန်မတောင်းဆိုထားသော်လည်း ရောဂါကူးစက်ပြန့်ပွားမှုကာကွယ်ရန် အတွက်မိမိသဘောဖြင့် ကလေးအားကလေးထိန်းကျောင်းသို့မအပ်နှံရန်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။ ဤကဲ့သို့ပြုလုပ်လိုက်သည့်အခြေအနေတွင် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူနိုင်ပါသလား။ အဖြေ(၆) လက်ရှိတွင်ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်အနားယူနေပါက မည်သည့်အကြောင်းအရင်းဖြင့်မဆို အများဆုံးတစ်ကြိမ်တည်းသာ ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်အနားယူမှုပြီးဆုံးမည့်နေ့ ရွှေ့ဆိုင်းပြောင်းလဲခြင်းကို (အရှည်ကြာဆုံးအသက်တစ်နှစ် (*1)) လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ (*2) ဥပဒေတွင် တစ်လကြိုတင်၍ လျှောက်ထားရန် သတ်မှတ်ထားသော်လည်း ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုဌာနနှင့် ဆွေးနွေးပါ။

အလုပ်ရှင်သည် ဝန်ထမ်းမှလျှောက်ထားခြင်းကိုငြင်းပယ်နိုင်ခြင်းမရှိပါ။

ထို့ပြင် ရွှေ့ဆိုင်းပြောင်းလဲခြင်းနောက်ပိုင်း ခွင့်ယူသောကာလတွင်လည်း ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန် ခွင့်ယူမှုထောက်ပံ့ကြေးကိုပေးချေရမည်။

(*) မိဘနှစ်ပါးမှအတူတကွကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်အနားယူပါက သတ်မှတ်ထားသောအခြေအနေများ နှင့်ကိုက်ညီလျှင် အကြာဆုံးအသက်(၁နှစ်နှင့်၂လ)အထိ (ဖေဖေ၊ မေမေကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရေးခွင့်ရပိုင်ခွင့်)

ထို့ပြင် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူကာ တစ်ကြိမ်ပြန်လည်အလုပ်ဆင်းနေပါသောအခြေအနေတွင် နောက်တစ်ကြိမ် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်းနှင့် ၊ ကလေးသည်အသက်(၁)နှစ် သို့မဟုတ် (၁နှစ်နှင့်၆လ) ပြည့်သောအချိန်တွင် ဆက်လက်ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ကား ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရေးဥပဒေရှိ အကြောင်းအရာများနှင့် မကိုက်ညီပါသဖြင့် လျှောက်ထား၍မရပါ။

(ကိုးကား) ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရေးဥပဒေရှိ ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်း အကြောင်း

- ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူနိုင်သည်မှာ အခြေခံစည်းမျဉ်းအရ ကလေး(၁)နှစ်ပြည့်သည့်နေ့အထိ ဖြစ်သည်။
- ကလေးသည် အသက်(၁)နှစ်ပြည့်သည့်အချိန်တွင် နောက်ဖော်ပြမည့်မည်သည့်အခြေအနေနှင့်မဆို ကိုက်ညီနေပါက ကလေး(၁)နှစ်ပြည့်သည့်နောက်တစ်နေ့မှ (၁နှစ်နှင့်၆လ) ပြည့်သည်နေ့အထိ ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန် ခွင့်ယူနိုင်သည်။

(၁) ကလေး (၁)နှစ်ပြည့်သည့်နေ့တွင် ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်ဖက်မှ ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန် ခွင့်ယူထားခြင်းဖြစ်ပါက

(၂) ကလေးထိန်းကျောင်းတွင် မအပ်နှံနိုင်ခြင်းကြောင့် (၁)နှစ်ကျော်သွားသော်လည်း အလုပ်မှခွင့်ယူရန် အထူးတလည်လိုအပ်သည်ဟု အတည်ပြုနိုင်သောအခြေအနေ

- ထို့ပြင် ကလေးသည်အသက်(၁နှစ်နှင့်၆လ) ပြည့်သောအချိန်တွင် နောက်တွင်ဖော်ပြမည့်မည်သည့် အခြေအနေနှင့်မဆိုကိုက်ညီသောအခြေအနေတွင်ကား ကလေး(၁နှစ်နှင့်၆လ)ပြည့်သည့်နောက်နေ့မှ ကလေး(၂)နှစ်ပြည့်သည့်နေ့အထိ ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ရန် အလုပ်ခွင်မှခွင့်ယူနိုင်သည်။
- (၁) ကလေးသည်အသက်(၁နှစ်နှင့်၆လ)ပြည့်သည့်နေ့တွင် ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်ဖက်မှကလေးပြုစောင့်ရှောက်ခြင်းကိုပြုလုပ်နေသောအခြေအနေ
- (၂) ကလေးထိန်းကျောင်းတွင်မအပ်နှံနိုင်ခြင်းကြောင့် အသက်(၁နှစ်နှင့်၆လ)ကျော်သွား သော်လည်း အလုပ်မှခွင့်ယူရန် အထူးတလည်လိုအပ်သည်ဟု အတည်ပြုနိုင်သောအခြေအနေ

〈အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း၊ အလုပ်စာချုပ်ကိုဆက်လက်မချုပ်ဆိုခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍〉
 မေးခွန်း(၇) ယခုတစ်ကြိမ်၏ ကိုရိုနာကူးစက်ရောဂါနှင့်ဆက်လျဉ်း၍ ကုမ္ပဏီမှအလုပ်ထွက်ရန်တောင်းဆိုခံရခြင်း၊ အလုပ်ဖြုတ်ခံမည့်အခြေအနေမျိုးတွင် မည်ကဲ့သို့ပြုလုပ်ရမည်နည်း။
 အဖြေ(၇) အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း၊ အလုပ်စာချုပ်ကိုဆက်လက်မချုပ်ဆိုခြင်းအစရှိသည်တို့နှင့်ပတ်သက်သော မေးခွန်း နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုနှင့်ပတ်သက်၍ကား အနီးဆုံးသောအလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်း စစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာနအပြင် 「ကိုရိုနာကူးစက်ရောဂါနှင့်သက်ဆိုင်သော အထူးအလုပ်သမားဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရေးကောင်တာ(※)」 နှင့် 「အလုပ်ခွင်အခြေအနေတိုင်ပင်ဆွေးနွေးရေး Hotline (0120-811-610)」 အစရှိသည်တို့ကို အသုံးပြုပါ။
 ထို့ပြင် ယခုတစ်ခေါက်ကိုရိုနာကူးစက်ရောဂါကို အကြောင်းပြချက်အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီမှအလုပ်ထွက်ရန် တောင်းဆိုလာသောအခြေအနေဖြစ်သော်လည်း အဆိုပါအခြေအနေကို လိုက်နာမည်လား မည်ကဲ့သို့ပြုလုပ် မည်နည်းဆိုသည်မှာ အဆုံးစွန်အထိ ဝန်ထမ်း၏ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့်ဖြစ်ကာ ဝန်ထမ်း၏လွတ်လပ်စွာ ဆုံးဖြတ်ထားသော စိတ်ဆန္ဒဆုံးဖြတ်ချက်ကိုပိတ်ပင်တားမြစ်သော အလုပ်ထွက်ရန်တောင်းဆိုခြင်းသည် တရားမဝင်သော အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည်။

တစ်ဖန် ကုမ္ပဏီသည်ဝန်ထမ်းကို အလုပ်ဖြုတ်မည်ဟုပြုလုပ်သောအခြေအနေတွင်လည်း ချက်ချင်းအလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကို အတည်ပြုနိုင်သောအရာမဟုတ်ကာ အလုပ်သမားဥပဒေအရ အောက်ဖော်ပြပါ သတ်မှတ်ချက်များရှိပါသည်။
 (၁) အလုပ်ခွင်တွင် ဒဏ်ရာရမှု ၊ နာမကျန်းဖျားနာမှု ခွင့်ယူသောအချိန်ကာလနှင့် ၎င်းနောက်ရက်ပေါင်း (၃၀) အတွင်းနှင့်၊ မီးမဖွားခင်နှင့်မီးဖွားပြီးအမျိုးသမီး၏ အခြေခံအလုပ်သမားဥပဒေအပိုဒ် (၆၄) အရ အလုပ်မှခွင့်ယူနေ သောကာလနှင့် ၎င်းနောက်ရက်ပေါင်း (၃၀)ကာလသည် အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကိုတားမြစ်ထားပါသည်။ (အလုပ်သမားအခြေခံဥပဒေအပိုဒ်၁၉)
 (၂) အပေါ်နံပါတ် (၁) တွင်နှင့် မကိုက်ညီသောအခြေအနေတွင်လည်း အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းသည် မွှော့ဓိဋ္ဌာန်ကျကျ ကျိုးကြောင်းညီညွတ်သော အကြောင်းပြချက်ကင်းမဲ့နေကာ အများလက်ခံသဘောတူနိုင်သောအတွေးအမြင်နှင့် ကိုက်ညီခြင်းမရှိသည့်အခြေအနေတွင်ကား အဆိုပါအခွင့်အရေးကိုအလွဲသုံးစားလုပ်သည်ဟုယူဆကာ အကျိုးမဝင်ဖြစ်မည်ဖြစ်သည်(အလုပ်သမားစာချုပ်ဥပဒေအပိုဒ်၁၆)။

- တစ်ဖန် စီးပွားရေးအခြေအနေအရအလုပ်ဖြုတ်ခြင်း(စီးပွားရေးအခြေအနေအကြောင်းကြောင့် ဝန်ထမ်းပိုလျော့ချခြင်း)နှင့်ပတ်သက်၍ကား ဖြတ်ထုံးဥပဒေတွင်အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကိုအကျိုးဝင်သည်ဟုသတ်မှတ်ထားကာ
- (၁) လူဦးရေလျော့ချစီစစ်ခြင်းကိုပြုလုပ်ရန်လိုအပ်မှု
 - (၂) တတ်နိုင်သရွေ့ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကိုရှောင်ရှားရန် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ချက်များကို အစွမ်းကုန်လုပ် ဆောင်နေပါသလား။
 - (၃) အလုပ်ဖြုတ်ခံရမည့်သူကိုရွေးချယ်သည့်စံနှုန်းစံထားများသည် မွှော့ဓိဋ္ဌာန်ကျကာ အကျိုးသင့် အကြောင်းသင့်ရှိပါသလား။
 - (၄) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့်စေ့စပ်ဆွေးနွေးခြင်း နှင့် ဝန်ထမ်းအားရှင်းလင်းပြောကြားခြင်းများ ပြုလုပ်နေပါသလား။

ဆိုသည့်အချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသည်။

(၃) သတ်မှတ်ထားသောအချိန်ကာလတစ်ခုအတွက်အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့်စာချုပ်ဖြစ်ပါက မတတ်နိုင်သည့် အကြောင်းပြချက်ရှိသည့်အခြေအနေမဟုတ်ပါက စာချုပ်သက်တမ်းအတွင်းအလုပ်ဖြုတ်၍မရပါ။ အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ချက်မရှိသည့်အလုပ်သမားစာချုပ်ကိုချုပ်ဆိုထားသောအခြေအနေတွင်အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းထက် အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းအကျိုးဝင်မှုကိုတင်းတင်းကျပ်ကျပ်ဆုံးဖြတ်ခံရမည်ဖြစ်သည်။

(အလုပ်သမားစာချုပ်ဥပဒေအပိုဒ် ၁၇၁)

(၄) အလုပ်ရှင်သည် ဝန်ထမ်းအားအလုပ်ဖြုတ်ရာတွင် ရက်ပေါင်း(၃၀)ကြိုတင်၍အကြောင်းကြားပါသလား၊ ရက်ပေါင်း(၃၀)ရက်နှင့်(၃၀)ရက်အထက်ပျမ်းမျှလစာ (အလုပ်ဖြုတ်အကြောင်းကြားခြင်းထောက်ပံ့ငွေ) ကို မဖြစ်မနေပေးချေရမည်(အလုပ်သမားအခြေခံဥပဒေအပိုဒ် ၂၀)

မေးခွန်း(၈) ယခုတစ်ခေါက်ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်နှင့် ဆက်စပ်ကာ သတ်မှတ်ထားသောအချိန်ကာလတစ်ခုအတွက် အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့်စာချုပ်ကိုဆက်လက်မချုပ်ဆိုတော့မည့်အခြေအနေဖြစ်နေပါက မည်ကဲ့သို့ပြုလုပ်ရမည်နည်း။
အဖြေ(၇) အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း၊ အလုပ်စာချုပ်ကိုဆက်လက်မချုပ်ဆိုခြင်းအစရှိသည်တို့နှင့်ပတ်သက်သော မေးခွန်း နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုနှင့်ပတ်သက်၍ကား အနီးဆုံးသောအလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်း စစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာနအပြင် [「ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်နှင့်သက်ဆိုင်သော အထူးအလုပ်သမားဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရေးကောင်တာ\(※\)」](#) နှင့် [「အလုပ်ခွင်အခြေအနေတိုင်ပင်ဆွေးနွေးရေး Hotline \(0120-811-610\)」](#) အစရှိသည်တို့ကို အသုံးပြုပါ။

ထို့ပြင် ယခုတစ်ခေါက်ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်ကို အကြောင်းပြချက်အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီမှအလုပ်စာချုပ်ကိုဆက် လက်မချုပ်ဆိုတော့မည့်အခြေအနေတွင်လည်း ချက်ချင်းသတ်မှတ်ထားသောအချိန်ကာလတစ်ခုအတွက် အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့်စာချုပ်ကို အတည်ပြုနိုင်သောအရာမဟုတ်ကာ အလုပ်သမားဥပဒေအရ အောက်ဖော်ပြပါ သတ်မှတ်ချက်များရှိပါသည်။

(၁) သတ်မှတ်ထားသောအချိန်ကာလတစ်ခုအတွက်ခန့်အပ်ထားသောဝန်ထမ်းထံမှ အလုပ်သမားစာချုပ်ကို ဆက်လက်ချုပ်ဆိုရန်လျှောက်ထားခြင်းရှိသောအခြေအနေတွင် အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်အားစာချုပ်ဆက်လက်မချုပ်ဆို ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ကား အောက်ဖော်ပြပါမည်သည့်အချက်နှင့်မဆိုကိုက်ညီသည်ဟု အတည်ပြုနိုင်သော အခြေအနေတွင်ကားအလုပ်ရှင်မှစာချုပ်ဆက်လက်မချုပ်ဆိုခြင်းသည်ဓမ္မာဓိဌာန်ကျကျကြောင်းညီညွတ် သော အကြောင်းပြချက်ကင်းမဲ့နေကာ အများလက်ခံသဘောတူနိုင်သောအတွေးအမြင်နှင့် ကိုက်ညီခြင်းမရှိဟု အတည်မပြုနိုင်သောအခြေအနေတွင် အလုပ်ရှင်သည် ယခုအချိန်ထိသောအခြေအနေဖြင့်အလားတူသော အလုပ်အခြေအနေဖြင့် အဆိုပါလျှောက်ထားခြင်းကိုလက်ခံရမည်ဟု မှတ်ယူထားရမည် (အလုပ်သမားစာချုပ်ဥပဒေအပိုဒ် ၁၉)။

က. အတိတ်တွင်အကြိမ်များစွာပြန်လည်ချုပ်ဆိုထားသော သတ်မှတ်ထားသောအချိန်ကာလတစ်ခု အတွက်အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့်စာချုပ်တွင် ၎င်းအလုပ်စာချုပ်ကိုဆက်လက်မချုပ်ဆိုခြင်းသည် အချိန်ကာလ အကန့်အသတ်မရှိချုပ်ဆိုထားသောအလုပ်ခန့်စာချုပ်ကို ဆက်လက်မချုပ်ဆိုခြင်းနှင့် အများလက်ခံသဘော တူနိုင်သောအတွေးအမြင်နှင့်လက်ခံနိုင်သည်ဟု သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။

ခ. ဝန်ထမ်းမှ သတ်မှတ်ထားသောအချိန်ကာလတစ်ခု အတွက်အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့်စာချုပ်ကာလပြည့် သည့်အချိန်တွင် အဆိုပါစာချုပ်သည်စာချုပ်သက်တမ်းတိုးမည်ဟုမျှော်လင့်ထားသောကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ အကျိုးသင့်အကြောင်းသင့်အကြောင်းပြချက်ရှိသည်ဟု မှတ်ယူသည်။

(၂) သတ်မှတ်ထားသောအချိန်ကာလတစ်ခု အတွက် အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့်စာချုပ် (သတ်မှတ်ထားသော အချိန်ကာလတစ်ခု အတွက်အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့်စာချုပ်ကို ၃ကြိမ်နှင့် ၃ကြိမ်အထက်သက်တမ်းတိုးထားဖူးသလား၊ တစ်နှစ်ကျော်ဆက်လက်အလုပ်ခန့်အပ် ထားသောဝန်ထမ်းများသာဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ကြိုတင်၍ သက်ဆိုင်သောစာချုပ်ကို ဆက်လက်မချုပ်ဆိုမည့်အချက်ကို ရှင်းလင်းပြီးဖြစ်သည့်စာချုပ်ကိုချန်လှပ်မည်။)ကို စာချုပ်သက်တမ်းမတိုးသော

အခြေအနေတွင်ကား အနည်းဆုံးစာချုပ်သက်တမ်းပြည့်မည့်နေ့မှ(၃၀)ရက်ကြိုတင်၍ စာချုပ်ဆက်လက်မချုပ်ဆိုမည့် အကြောင်းကို မဖြစ်မနေအကြောင်းကြားရမည်။ (သတ်မှတ်ထားသောအချိန်ကာလတစ်ခု အတွက်အလုပ်ခန့်အပ်ထား သည့်စာချုပ်ကိုချုပ်ဆိုခြင်း၊ သက်တမ်းတိုးခြင်း၊ စာချုပ်သက်တမ်းမတိုးခြင်းနှင့်ပတ်သက်သော စံနှုန်းစံထား အပိုဒ် ၂)

(※) သတ်မှတ်ထားသောအချိန်ကာလတစ်ခုအတွက်အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့်ဝန်ထမ်းကိုအလုပ်ဖြုတ်သည်နှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်မှမတတ်နိုင်သည့်အကြောင်းပြချက်ရှိပါသောအခြေအနေမဟုတ်ပါက အဆိုပါစာချုပ်သက်တမ်း ကာလပြည့်သည်အထိ ဝန်ထမ်းကိုအလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကိုမပြုလုပ်နိုင်ပါဟု သတ်မှတ်ထားသည်။

(အလုပ်သမားစာချုပ်ဥပဒေအပိုဒ် ၁၇ အပိုဒ်ခွဲ ၁)