



5 အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းနှင့် အလုပ်ထွက်ခြင်း

အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း နှင့် အလုပ်ထွက်ခြင်း နှစ်မျိုးလုံးသည် ကုမ္ပဏီမှ ရပ်နားခြင်းဖြစ်သော်လည်း ၎င်းအကြောင်းအရာသည် လုံးဝကွဲပြားသည်။

5-1 အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း

(1) အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းဟူသည်

အလုပ်ရှင်က တစ်ဖက်သတ် သင်နှင့် ချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်စာချုပ် (အလုပ်) ကို ပြီးဆုံးစေခြင်းဟူသော သဘော (အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း = အလုပ်မှ ရပ်နားခံရခြင်း) ဆောင်သည်။ သို့သော် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားကို အလုပ်ထုတ်ရာတွင် ခိုင်မာသော အကြောင်းရင်း ရှိရမည်ဖြစ်သည်။

အောက်ဖော်ပြပါ အခြေအနေများတွင် အလုပ်ထုတ်ခြင်းကို တားမြစ်သည်။

- 1။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဒဏ်ရာ၊ နေထိုင်မကောင်း၍ နားနေသောကာလအတွင်းနှင့် ၎င်းနောက် ရက်၃၀အတွင်း အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း
- 2။ ကလေးမမွေးဖွားမှီ ကလေးမွေးပြီး အလုပ်နားကာလနှင့် ၎င်းနောက် ရက်၃၀အတွင်း အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း
- 3။ အလုပ်သမား၏ နိုင်ငံသား (နိုင်ငံအမည်)၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ၊ လူမှုအဆင့်အတန်းစသည်ကို အကြောင်းပြုပြီး အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း
- 4။ အလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်၏ အလုပ်အကိုင်စံချိန်စံညွှန်းဆိုင်ရာဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်မှုကို အလုပ်အကိုင် စံချိန်စံညွှန်းကွပ်ကဲကြီးကြပ်ရေးဌာန စသည်သို့ ဖော်ထုတ်တင်ပြခြင်းစသည့်အကြောင်းရင်းဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း
- 5။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း၊ အလုပ်သမဂ္ဂ၏ တရားဝင် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ခြင်းဟူသော အကြောင်းရင်းဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း
- 6။ အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးသည် အိမ်ထောင်ပြုခြင်း၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်း၊ ကလေးမွေးဖွားခြင်း စသည် အကြောင်း၊ ကလေးမမွေးဖွားမှီ နှင့် ကလေးမွေးပြီးနောက် အလုပ်နားခြင်းကို အကြောင်းပြု၍ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း
- 7။ နို့စို့အရွယ်ကလေးထိန်းကြောင်းရန် အလုပ်နားခြင်းအတွက် တင်ပြလျှောက်ထားခြင်း၊ ၎င်းအပြင် ကလေးထိန်းကြောင်းရန်နားခြင်းကို အကြောင်းပြု၍ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း

၎င်းအပြင် အလုပ်စာချုပ် သက်တမ်းပေါ်မူတည်၍ အလုပ်ထုတ်ခြင်း၏ အချက်အလက်များသည် ကွဲပြားသည်။

ဘာသာစကားစုံလှနေမှုလမ်းညွှန်



E အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင်၊ သင်တန်း

▲ E အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင်၊ သင်တန်း ထိပ်သို့

အလုပ်သက်တမ်းအတိအကျမရှိသော အလုပ်စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း အခြေအနေ

အနည်းဆုံး ရက်၃၀မတိုင်မီ အလုပ်ရှင်သည်
အလုပ်သမားထံ အလုပ်ထုတ်ခြင်းကို
အသိပေးရမည်

အကယ်၍ အသိပေးပေးပဲ ရုတ်ချည်းအလုပ်ထုတ်လျှင်

အလုပ်ရှင်သည် အသိပေး အထောက်ပံ့ကြေး
အဖြစ် ရက်၃၀ ထက်ပိုသော ပျမ်းမျှလုပ်ခကို
ပေးရမည်

အလုပ်သက်တမ်းသတ်မှတ်ထားရှိသော အလုပ်စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်းအခြေအနေ

အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်စာချုပ်ကာလ အတွင်းတွင်
အလုပ်သမားကို အလုပ်မထုတ်နိုင်

မတတ်သော အခြေအနေမှ
လွဲ၍

ဤအခြေအနေတွင်လည်း

အလုပ်ရှင်သည် ရက်၃၀ မတိုင်မီ အသိပေးခြင်း
ထို့အပြင် ထောက်ပံ့ကြေး ကိုလည်း ပေးရမည်။

(2) အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းတွင် မကျေနပ်မှု ရှိသောအခါ

အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းတွင် မကျေနပ်မှု ရှိသောအခါ ရှေးဦးစွာ အလုပ်ရှင်ထံ မကျေနပ်မှုကို အသိပေးကြပါ။ ၎င်းနောက် အလုပ်ထွက် အထောက်အထားကို ရယူပြီး အလုပ်စာချုပ်ပြီးဆုံးခြင်း၏ အကြောင်းရင်းသည် အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းလား၊ အလုပ်ထွက်ခြင်း (မိမိကိုယ်တိုင်၏ အခြေအနေအရ အလုပ်ထွက်ခြင်း) လား၊ အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းသည် မည်သည့်အကြောင်းရင်းကြောင့် ဖြစ်ခဲ့သည် စသည်ကို ရှင်းလင်းစွာ ရှိရန်မှာ အရေးကြီးသည်။ အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်း၏ အကြောင်းရင်းတွင် လက်မခံနိုင်သောအခါ အနီးစပ်ဆုံး အလုပ်အကိုင် စံချိန်စံညွှန်းကွပ်ကဲကြီးကြပ်ရေးဌာန၊ အလုပ်သမားစင်တာ၊ ခရိုင် အလုပ်သမားဆိုင်ရာဌာန၊ ရှေ့နေစသည်တို့နှင့် ဆွေးနွေးကြစို့။

မှန်ကန်သော အကြောင်းရင်းမရှိပဲ အလုပ်ထုတ်ခံရသော အခြေအနေတွင်လည်း ချက်ချင်း အနီးစပ်ဆုံး အလုပ်အကိုင် စံချိန်စံညွှန်းကွပ်ကဲကြီးကြပ်ရေးဌာန၊ အလုပ်သမားနှင့် သက်ဆိုင်သော ကောင်တာ စသည်တို့တွင် ဆွေးနွေးကြပါ။

