

Luther.

DISCLAIMER: Unofficial bilingual version of the official Employment Contract Template of the Department of Labour of the Myanmar Ministry of Labour, Immigration and Population (published on 28 August 2017).

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်
Employment Contract

စာချုပ်အမှတ်: _____

Contract No.: _____

မြန်မာနိုင်ငံ၊ _____ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်၊ _____ မြို့နယ်၊ _____ မြို့၊ _____
ရပ်ကွက်၊ _____ လမ်း၊ အမှတ် (_____) တွင် နေထိုင်သော အလုပ်ရှင်အမည် _____
နိုင်ငံသား စိစစ်ရေးကတ်ပြားအမှတ် သို့မဟုတ် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အမှတ် _____ (နောင်တွင်
“အလုပ်ရှင်”ဟုခေါ်ဆိုမည်ဖြစ်ပြီး ယင်းစကားရပ်တွင်အခြားနည်းဖြင့်ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူ သို့မဟုတ်
အကျိုး တူဖက်စပ်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းဖြစ်ပါက အလုပ်ရှင်သေဆုံးသည့်အခါ
လုပ်ငန်းဆက်ခံသူ သို့မဟုတ် တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ်တို့အားလုံး ပါဝင်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်) ကတစ်ဖက်
Employer (name) _____ , holder of citizenship scrutiny card no./passport no. _____ ,
registered office address at no. _____ , _____ street/road, _____
ward/township _____ , city _____ , region/state _____ , Republic of the Union
of Myanmar
(The expression “Employer” shall, in case of a sole proprietor, partnership/joint-venture, private
enterprise or deceased Employer, include any successors or legal representative),

**နှင့်
and**

အလုပ်သမားအမည် _____၊ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြားအမှတ် သို့မဟုတ် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အမှတ်
_____ (နောင်တွင်“အလုပ်သမား” “ဝန်ထမ်း” ဟုခေါ်ဆိုမည်ဖြစ်ပြီး ယင်းစကားရပ်တွင်
လုပ်ခရသည်ဖြစ်စေ၊ မရသည်ဖြစ်စေ အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သင်များ၊ ပညာသင်များလည်း
ပါဝင်သည်။ အလုပ်ရှင်နှင့်အတူနေပြီး အလုပ်ရှင်အပေါ်တွင် မှီခိုနေသော အလုပ်ရှင်၏မိသားစုကို ပါဝင်သည်
ဟုမသတ်မှတ်ရ) တို့သည် _____ ခုနှစ် _____ လ၊ _____ ရက်နေ့၊ _____
နေရာတွင်အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို
နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လက်မှတ်ရေးထိုးချုပ်ဆိုကြပါသည်-
Employee (name) _____ , citizenship scrutiny card no./passport no. _____

(The expression “Employee” (or worker/staff) shall include apprentices and trainees, whether
paid or unpaid, but exclude co-resident family members of the Employee who are dependent on
the Employee).

၁။ အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား

1. Type of Job

- (က) လုပ်ငန်းအမျိုးအမည်: _____
- (a) Enterprise Description: _____
- (ခ) လုပ်ငန်းတည်နေရာ: _____
- (b) Location of Enterprise: _____
- (ဂ) ရာထူး/အဆင့်: _____
- (c) Designation/Level: _____
- (ဃ) ဌာန: _____
- (d) Department: _____
- (င) တာဝန်အကျဉ်း: _____
- (e) Summary of Duties: _____

Summary of Job Description ကို နောက်ဆက်တွဲဖြင့်လည်းဖော်ပြနိုင်သည်။

Summary of Job Description may be attached as an Annex to the Employment Contract.

၂။ အစမ်းခန့်ကာလ (သို့မဟုတ်) အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့်ရက်စွဲ

2. Probation Period/Date of Commencement of Employment

- (က) စတင်ခန့်အပ်သည့် _____ ရက်နေ့မှစ၍ (၃) လပြည့်သည့်နေ့ _____ ရက်နေ့အထိ အစမ်းခန့်ကာလဖြစ်သည်။
- (a) The Probation Period is three months, starting from the date of appointment of the Employee on _____ to the date of _____ .
- (ခ) အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့်နေ့ရက် _____ ခုနှစ်၊ _____ လ၊ _____ ရက်ဖြစ်သည်။
- (b) The date of commencement of the employment is _____ .

မှတ်ချက်။ အလုပ်ရှင်မှအစမ်းခန့်ကာလ မလိုအပ်ဟု ယူဆပါက အတည်ပြု (အမြဲတမ်း) ဝန်ထမ်းအဖြစ် တိုက်ရိုက်ခန့်အပ်နိုင်သည်။

Note: If the Employer deems a Probation Period unnecessary, the Employer may appoint the Employee directly as (permanent) staff.

၃။ လုပ်ခ/လစာ

3. Wage/Salary

- (က) နေ့စား (ကျပ်/နိုင်ငံခြားငွေ) _____
- (a) Daily Wage (MMK/FC) _____
- (ခ) ပုတ်ပြတ် (ကျပ်/နိုင်ငံခြားငွေ) _____
- (b) Piece-Rate (MMK/FC) _____

- (ဂ) လစား (ကျပ်/နိုင်ငံခြားငွေ) _____
- (င) Monthly Salary (MMK/FC) _____
- (ဃ) လုပ်ခလစာကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ကနဦးသဘောတူ သတ်မှတ်ထားသည့် လစာနှင့်အညီပေးချေသတ်မှတ် နိုင်သည်။ ယင်းအပြင်အလုပ်သမား၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ပေါ်တွင် အခါအားလျော်စွာ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့မှ နှစ်ဦးသဘောတူပြောင်းလဲ သတ်မှတ်နိုင်သည်။ (ထိုသို့ သတ်မှတ်ရာတွင် အနည်းဆုံးအကြေးငွေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်စေရ။)
- (d) Wage/salary shall be paid in accordance with the agreement between the Employer and the Employee. Depending on the Employee's performance (and subject to the Minimum Wage Rules), the wage/salary may upon mutual agreement between the Employer and Employee be amended from time to time.
- (စ) လုပ်ခလစာပေးရေးနှင့်ပတ်သက်၍ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့က လိုက်နာလုပ်ဆောင်ရမည်။
- (e) With regard to the payment of wage/salary, the Employer and the Employee shall comply with the prevailing labour laws.

၄။ အလုပ်အကိုင်တည်နေရာ

4. Location of the Enterprise

မြန်မာနိုင်ငံ၊ _____ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်၊ _____ မြို့နယ်၊ _____
 (ရပ်ကွက်/ကျေးရွာ/စက်မှုဇုန်)၊ _____ လမ်း၊ အမှတ် (_____)။
 Registered office address at no. _____ , _____ street/road, _____
 ward/village/township/industrial zone _____ , city _____ , region/state
 _____ , Republic of the Union of Myanmar.

၅။ စာချုပ်သက်တမ်း

5. Contract Term

- (က) ဤသဘောတူစာချုပ် သက်တမ်းမှာ _____ ရက်နေ့မှ _____ ရက်နေ့အထိ () နှစ်၊ () လ၊ () ရက် ဖြစ်သည်။
- (a) The term of the Employment Contract is _____ , from the date of _____ to the date of _____ .
- (ခ) အလုပ်သမားများဘက်မှ စာချုပ်ပါအချက်များကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းမရှိပါက ဤ သဘောတူစာချုပ် သက်တမ်းကာလ တိုးပေးနိုင်သည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်သည် စာချုပ်သက်တမ်း ကာလတိုး ပေးခြင်းကို အကြောင်းမဲ့ငြင်းပယ်ခြင်းမပြုရ။
- (b) The term of the Employment Contract may be extended, provided that the Employee is not in breach of any provision of this contract. The Employer shall not refuse the extension of the term of the Employment Contract without valid reasons.

- (ဂ) အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းသို့မဟုတ် အမြဲတမ်းအလုပ်သမား အဖြစ် ခန့်အပ်ထားပြီးပါက စာချုပ်သက်တမ်းကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားညှိနှိုင်း၍သတ်မှတ်ကာလထက် တိုး၍ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။
- (င) If the Employee is already employed as a permanent Employee or Staff of the Employer, the term of the Employment Contract may be extended by negotiation and upon mutual agreement between the Employer and the Employee.
- (ဃ) အလုပ်သမား၏စက်ရုံအလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ကုမ္ပဏီ၊ လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်စတင်ပင်ရောက်သည့်နေ့မှစ၍ တစ်ဆက်တည်းဖြစ်သော လုပ်သက်များကို အလုပ်ရှင်မှရေတွက်ပေးရမည်။
- (d) The Employer shall take into account the length of continuous service of the Employee, starting from the date of commencement of employment at the current factory/workshop/enterprise/company.

၆။ အလုပ်ချိန်

6. Working Hours

ပုံမှန်အလုပ်ချိန်ကို အောက်ပါအတိုင်း သတ်မှတ်ပါသည်-
The regular working hours are as follows:

- (က) အလုပ်ချိန် _____ နာရီတိတိမှ _____ နာရီတိတိအထိ
- (a) Working time from _____ to _____
- (ခ) အားလပ်ချိန် _____ နာရီတိတိမှ _____ နာရီတိတိအထိ
- (b) Rest time from _____ to _____
- (ဂ) ထမင်းစားချိန် _____ နာရီတိတိမှ _____ နာရီတိတိအထိ
- (c) Meal time from _____ to _____

(လုပ်ငန်းသဘာဝအရ အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်ညှိနှိုင်း ၍ ဥပဒေနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာသို့ တင်ပြခွင့်ပြုချက်ရယူပြီးပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်နိုင်သည်။)

(Working hours may be amended depending on the nature of the enterprise and in accordance with the applicable labour laws by negotiation and upon mutual agreement between the Employer and the Employee; provided that any amendment of the working hours shall be submitted to the relevant authorities for approval.)

၇။ နားရက်၊ အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့်ခွင့်ရက်

7. Rest Days, Holidays and Leave Days

- (က) နားရက်။
- (a) Rest days

ရက်သတ္တပတ် တစ်ပတ်လျှင် သာမန်အားဖြင့် တနင်္ဂနွေနေ့ကို နားရက်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝနှင့် နေရာဒေသ၏ ဓလေ့ ထုံးစံအရ တစ်ပတ်လျှင် အလုပ်နားရက် တစ်ရက်ကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား တို့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့်လည်းကောင်း

သတ်မှတ်နိုင်သည်။ နားရက် တွင်တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ လုပ်ခလစာ ခံစားခွင့်ရှိသည်။

Ordinarily, Sunday shall be designated as the weekly rest day; alternatively, depending on the nature of the enterprise and local customs, the Employer and the Employee may upon mutual agreement designate any other day of the week as the weekly rest day. Wage/salary for the rest day shall be enjoyed in accordance with the applicable labour laws.

(ခ) အလုပ်ပိတ်ရက်

(b) Holidays

(၁) ပြည်ထောင်စုအစိုးရက နှစ်စဉ်အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့်သတ်မှတ်ထားသော အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက် များ တွင် လုပ်ခလစာအပြည့်ဖြင့် အနားပေးရမည်။

(1) The Employee shall enjoy full payment of wage/salary on public holidays as prescribed annually by notification of the Union Government.

(၂) အကယ်၍အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်နှင့် ရက်သတ္တပတ်အလုပ်ပိတ် ရက်တိုက်ဆိုင် နေပါက အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်အဖြစ် သတ်မှတ်ရမည်။

(2) Where a public holiday and a rest day coincide, such day shall be considered a public holiday.

(ဂ) ခွင့်ရက်များ။

(c) Leave Days:

အလုပ်သမားကဥပဒေနှင့်အညီ ခွင့်တိုင်ကြားလျှင် အောက်ပါအတိုင်းခွင့်ခံစားခွင့်ရှိသည်။

Leave days may be enjoyed in accordance with the applicable labour laws upon request of the Employee as follows:

(၁) ရှောင်တခင်ခွင့်။ အလုပ်စတင် ဝင်ရောက်သည့်နေ့ရက်မှ ၁၂ လ အတွင်း ရှောင်တခင်ခွင့် ၆ ရက်ကို လုပ်ခလစာ အပြည့်ဖြင့် ခံစားခွင့် ရှိသည်။ သက်ဆိုင်ရာနှစ်အတွင်း ခွင့်မယူလျှင် ထိုခွင့်ပျက်ပြယ်သည်။ တကြိမ်လျှင် ၃ ရက်ထက်ပို၍ ခွင့်ခံစားခွင့်မရှိပါ။ အခြားမည်သည့်ခွင့်နှင့်မျှ ပေါင်းစပ်ခံစားခွင့်မရှိပါ။

(1) Casual Leave: the Employee shall be entitled to six days of casual leave with payment of basic salary/wage for every twelve months of employment from the date of commencement of the employment. Casual leave shall expire if not enjoyed within the relevant year and may not be spent for more than three consecutive days at a time. Casual Leave may not be enjoyed in conjunction with any other type of leave.

(၂) လုပ်သက်ခွင့်။ လုပ်သက် ၁၂လတစ်ဆက်တည်းပြည့်ပြီး လစဉ်အနည်းဆုံး အလုပ်ဆင်းရက် ၂၀ ရက်ရှိပါက အခြေခံလုပ်ခလစာသို့မဟုတ် မည်သည့်စရိတ်မျှ မပါသည့်အခြေခံနေ့တွက်နှုန်းဖြင့်တစ်နှစ်လျှင် တစ်ဆယ်ရက် တဆက်တည်းခံစားခွင့် ရှိသည်။ သို့ရာတွင်အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား သဘောတူညီချက်ဖြင့်လုပ်သက်ခွင့် တစ်

ဆယ် ရက်ကိုခွဲ၍ခံစားခွင့်ပြုနိုင်သည်။ ၂၀ ရက်အပြည့်မလုပ်ခဲ့သော လတိုင်းအတွက် မိမိလုပ်သက် ခွင့်ရက်မှ ခွင့်တစ်ရက်ကျစီ အဖြတ်ခံရမည်။

(2) Earned Leave: the Employee shall enjoy ten days of earned leave (consecutively or separately) per annum at basic salary/wage or basic daily wage excluding any allowances, provided that the Employee has completed twelve months of service with a minimum of twenty working days per month. Upon mutual agreement between the Employer and Employee, earned leave may be enjoyed at less than ten days per instance. For each month without the minimum of twenty working days, the Employer shall deduct one day from the earned leave entitlement of the Employee.

(၃) ဆေးခွင့်။ လုပ်သက် (၆) လပြည့်ပြီးသူသည် အခြေခံလစာ ဖြင့်တစ်နှစ်လျှင်ဆေးခွင့်ရက် ပေါင်း (၃၀) ခံစားခွင့် ရှိသည်။ သို့ရာတွင်အနည်းဆုံးလုပ်သက် (၆) (၆)လပြည့် အောင်မလုပ်ခဲ့ရသေးလျှင်ဆေးလက်မှတ်ခွင့်ကိုလစာမရှိခွင့်ရက်အဖြစ် ခံစားခွင့်ရှိသည်။ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရအကျုံးဝင်အာမခံအလုပ်သမားဖြစ်ပါက ဂြိုဟ်သင်း ဥပဒေပါခံစားခွင့် အတိုင်းခံစားခွင့်ရှိသည်။

(3) Medical Leave: upon completion of six months of service, the Employee shall be entitled to enjoy 30 days of medical leave per annum with basic pay. In case of service of less than six months, the Employee shall enjoy medical leave without pay. If the Employee is insured under the Social Security Law (2012), the Employee shall enjoy medical leave as provided therein.

(၄) မီးဖွားခွင့်။ လုပ်သက် (၆) လပြည့်ပြီးသူသည် အခြေခံလစာဖြင့် မီးဖွားမီ (၆) ပတ်ပတ်၊ မီးဖွားပြီး(၈) ပတ် ခံစားခွင့်ရှိသည်။

(4) Maternity Leave: upon completion of six months of service, the Employee shall be entitled to enjoy six weeks of maternity leave before delivery and eight weeks after delivery with basic pay.

(၅) အလုပ်သမား၏ မိသားစုဝင် သို့မဟုတ် မိဘနာရေးကိစ္စဖြစ်သည့်အခါ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေမှ ဖြတ်တောက်ခြင်းမပြုဘဲ ၁၉၅၁ ခုနှစ် ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အက် ဥပဒေအရ ခံစားခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်သမား၏ဥပဒေပါခွင့်ခံစားမှုကုန်ဆုံးချိန်တွင် လစာမဲ့ခွင့်အနေဖြင့် ညှည့်နှိုင်းခံစားခွင့်ရှိသည်။

(5) Funeral Leave: in the event of the death of a family member or the parents of the Employee, the Employee shall be entitled to enjoy funeral leave as prescribed under the Leave and Holidays Act (1951) without any deduction from minimum wage. If the statutory leave entitlement has been exhausted, the Employee shall enjoy leave without pay by negotiation and upon mutual agreement between the Employer and Employee.

၈။ အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ခြင်း

8. Overtime

လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝများအပေါ်မူတည်၍ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားသဘောတူ ညီချက်ဖြင့် ဥပဒေသတ်မှတ်ချက်များ နှင့်အညီ အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်နိုင်သည်။ အချိန်ပိုလုပ်ခကို သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသည့်ပုံသေနည်းအတိုင်း တွက်ချက်ပေးရမည်။

Depending on the nature of the enterprise, the Employer and Employee may mutually agree on the Employee working overtime in accordance with the applicable labour laws. The payment of overtime pay shall be computed in accordance with the formula prescribed by the applicable labour laws.

၉။ အလုပ်ချိန်အတွင်း အစားအသောက်အစီအစဉ်

9. Provision of Meals during Working Hours

ရှိ/မရှိ

Provided/not provided

(ရှိလျှင်ဖော်ပြလိုပါကသီးခြားဖော်ပြနိုင်သည်။)

(If provided, may be described separately if desired.)

၁၀။ နေရာထိုင်ခင်း

10. Accommodation

ရှိ/မရှိ

Provided/not provided

(ရှိလျှင်ဖော်ပြလိုပါကသီးခြားဖော်ပြနိုင်သည်။)

(If provided, may be described separately if desired.)

၁၁။ ဆေးဝါးကုသခြင်း

11. Medical Treatment

(က) ၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့် အကျုံးမဝင်သော အလုပ်သမားများအား အောက်ပါတို့အတွက် အလုပ်ရှင်၏ ကုန်ကျစရိတ် ဖြင့် ဆေးဝါးကုသရန် စီစဉ် ပေးရမည်-

(a) For any Employee not covered by the Social Security Law (2012), the Employer shall provide at its own expense medical treatment in the following cases:

(၁) လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု၊

(1) Workplace injury;

(၂) လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါရရှိမှု၊

(2) Work-related disease; and/or

- (၃) လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဖျားနာမှု။
- (3) Sickness at the workplace.

- (ခ) ၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့် အကျိုးဝင်သော အလုပ်သမားများအတွက် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ နှင့်အညီ ဆေးဝါးကုသခွင့်ရှိသည်။
- (b) Any Employee covered by the Social Security Law (2012) shall enjoy medical treatment in accordance with the applicable law.
- (ဂ) ၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့်အကျိုးမဝင်သော အလုပ်သမားများ အတွက် အလုပ်ကိုအကြောင်းပြု၍ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများအတွက် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား လျော်ကြေးဥပဒေနှင့် အညီ ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။
- (c) Work-related injuries of Employees not covered by the Social Security Law (2012) shall be handled in accordance with the applicable Workmen's Compensation Act (1923).

၁၂။ အလုပ်ခွင်သို့ ကြို၊ ပို၊ ယာဉ်စီစဉ်ပေးခြင်းနှင့် ခရီးသွားလာခြင်း

12. Ferry Arrangement to/from the Workplace

ရှိ/မရှိ

Provided/not provided

(ရှိလျှင်ဖော်ပြလိုပါကသီးခြားဖော်ပြနိုင်သည်။)

(If provided, may be described separately if desired.)

၁၃။ အလုပ်သမားများလိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းချက်များ

13. Employment Rules

အလုပ်သမားများလိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းချက်များကို အောက်ပါအတိုင်း အမျိုးအစား ခွဲခြားသတ်မှတ်၍ အရေးယူမှုအဆင့်ဆင့်အပါ အဝင် နောက်ဆက်တွဲများအဖြစ် ဤစာချုပ်တွင်ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုသည်။

Employment Rules, specifying different categories of misconduct and levels of disciplinary action, are attached to this Employment Contract as annexures and shall be complied with by the Employee:

- (က) နောက်ဆက်တွဲ(က) သာမန်ပြစ်မှုများနှင့်အရေးယူမှု
- (a) Annexure A: Ordinary misconduct and disciplinary action; and/or
- (ခ) နောက်ဆက်တွဲ(ခ) ကြီးလေးသောပြစ်မှုများနှင့်အရေးယူမှု
- (b) Annexure B: Grave misconduct and disciplinary action.

မှတ်ချက်။ စက်မှုဇုန်တွင်ထုတ်ပြန်ထားသောကျင့်ဝတ်များကို နမူနာယူနိုင်ပြီး လုပ်ငန်းသဘော သဘာဝနှင့်ကိုက်ညီစွာ သတ်မှတ်နိုင်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှိုင်း၍ သတ်မှတ်နိုင်သည်။

Note: Employment Rules may be prescribed in accordance with the nature of the enterprise (taking the code of conduct issued by the Industrial Zone as reference). The

Employer and Employee may upon mutual agreement prescribe Workplace Regulations.

၁၄။ အလုပ်ရှင်စေလွှတ်သည့်သင်တန်းသို့ တက်ရောက်ပါက ယင်းသင်တန်းတက်ရောက်ပြီးနောက် ဆက်လက်တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန်အလုပ်သမားကသဘောတူညီသည့်ကာလကန့်သတ်ချက်(သင်တန်း)

14. Training and Bond Period after Training

- (က) သင်တန်းကို အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအရ နှစ်ဦးသဘောတူညီနှိုင်းဆောင်ရွက် နိုင်သည်။
- (a) Training may be carried out in accordance with the Employment and Skills Development Law (2013) upon mutual agreement between the Employer and Employee.
- (ခ) လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းတက်ရောက်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သဘောတူ စာချုပ်ကို ဥပဒေနှင့်အညီ သီးခြားချုပ်ဆိုရမည်။
- (b) A separate agreement shall be executed in accordance with the applicable labour laws in respect of any training.

၁၅။ အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း

15. Resignation and Termination

- (က) အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခြင်း
 - (a) Resignation
 - (၁) အတည်ပြုခန့်ထားသောအလုပ်သမားသည် အလုပ်တာဝန်မှ နှုတ်ထွက်လိုပါက အကြောင်းကြား စာကို သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းခွင် တာဝန်ခံမှတစ်ဆင့် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် စီမံအုပ်ချုပ်သူထံသို့ အနည်းဆုံးတစ်လကြိုတင်၍ အကြောင်းကြားရမည်။
 - (1) Upon confirmation of employment, the Employee shall, if desirous of resigning from work, give at least one months' notice in advance to the Employer, Manager or Administrator.
 - (၂) အလုပ်မှ တရားဝင်နှုတ်ထွက်ခွင့်ပြုရာတွင် အလုပ်သမားသည် မိမိအား ထုတ်ပေးထားသည့် လစာကတ်၊ ဝန်ထမ်းကတ်၊ လုပ်ငန်းသုံးပစ္စည်းနှင့် ကိရိယာများကို ပြန်လည်ပေးအပ်ရမည့်အပြင် မိမိတာဝန်ယူထားသည့် စာရင်းများ၊ ငွေကြေးများ၊ ပစ္စည်းများကိုလည်း အလုပ်ရှင်ထံသို့ စနစ်တကျ လွှဲပြောင်းပေးအပ်ရမည်။
 - (2) Upon confirmation of resignation, the Employee shall return the salary card, employee card, work-related equipment, materials, accounts, monies and assets entrusted to Employer.

- (၃) အလုပ်သမားသည် အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်လိုပါက တစ်လကြိုတင်၍ အကြောင်းကြားရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်မှ အလုပ် ရပ်စဲမှု နှစ်နာကြေး ပေးရန်မလိုဘဲ ရရန်ရှိသည့် အမှန်တကယ် အလုပ်လုပ်ခဲ့ သည့် ရက်များအတွက် လုပ်ခကျန်ငွေနှင့် လုပ်သက်ခွင့်ကို ခံစားခွင့်ပေးပြီး နှုတ်ထွက်ခွင့်ပြုရမည်။
- (3) The Employee shall give at least one months' prior notice to the Employer if the Employee is desirous of resigning from work. The Employer shall permit the resignation with disbursement of any outstanding salary/wage for the days actually worked and remaining earned leave days, but shall not be required to pay severance pay to the Employee.
- (၄) အထက်အပိုဒ်ခွဲငယ် (၃) ပါအတိုင်း အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခွင့်ပြုရာတွင် အလုပ်ရှင် ၏ ကုန်ကျစရိတ်ဖြင့် သင်တန်းတက်ရောက်ထားသည့် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေပါ အတိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။
- (4) Any Employee who attended training paid for by the Employer shall be subject to the relevant provision of the Employment and Skills Development Law (2013) in the event of a resignation from work in accordance with the above sub-sub-paragraph (3).

- (ခ) အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်း
- (b) Termination

- (၁) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲသည့်အခါ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများဆောင်ရွက်ထားရှိပြီး ရုံးအမိန့်စာဖြင့် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားတာဝန်ရှိသူက လက်မှတ်ရေးထိုး၍ အလုပ်သမားအား ပေးပြီးမှ အလုပ်မှရပ်စဲရမည်။ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်း ကိစ္စရပ်များ အားလုံးသည် အလုပ်ရှင်တွင်သာ တာဝန်ရှိသည်။
- (1) If the Employer terminates the employment of the Employee, the Employer or a person on behalf of the Employer shall sign and give the Employee an official notice and keep records of the reason for the termination. The Employer shall solely be responsible for all matters regarding the termination or dismissal of the Employee.

- (၂) သတ်မှတ်ထားသောစည်းကမ်းချက်များကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သည့် အလုပ်သမား များအား သာမန်ပြစ်မှုများအတွက် ပထမအကြိမ် စာဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယ အကြိမ်စာဖြင့် သတိပေးခြင်း၊ တတိယအကြိမ် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေး ထိုးစေခြင်း စသည့် သတိပေးခြင်း ၃ ကြိမ်ပြုလုပ်ပြီးနောက် ၁၂ လ အတွင်း အလုပ်သမားသည် သာမန်ပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်ခဲ့လျှင် အလုပ်ရှင်သည် နှစ်နာကြေးပေးရန် မလိုဘဲအလုပ်မှ ရပ်စဲ နိုင်သည်။ သာမန်ပြစ်မှုတစ်ခု ကျူးလွန်ပြီးပါက ၁၂လအတွင်း နောက်ထပ်ပြစ်မှု တစ်စုံတစ်ရာကျူးလွန်ခြင်းမရှိလျှင်ဖြစ်စေ တ တတိယအကြိမ် ကျူးလွန် ခဲ့ပြီးနောက် ၁ ၂ လ

လအတွင်းထပ်မံကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းမရှိလျှင်ဖြစ်စေ ထိုကျူးလွန် ခဲ့သော ပြစ်မှုအားလုံးကို အလုပ်ရှင်မှချေဖျက်ပေးရမည်။

(2) If the Employees violates the prescribed rules, the Employee shall – for ordinary misconduct – be given a written warning for the first violation, a written warning for the second violation and sign an undertaking for the third violation. In the event of any further violation within twelve months after the third violation, the Employer may terminate the employment of the Employee without payment of severance pay/compensation. If the Employee does not commit any further violation within twelve months from the third violation, or if no other violation is committed within twelve months after a case of ordinary misconduct, all previously committed violations shall be cancelled.

(၃) အထက်အပိုဒ်ခွဲငယ်(၁)မှအပ အလုပ်သမားများအား တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်က တစ်လကြိုတင် အကြောင်းကြား၍ သတ်မှတ်ထားသည့်နှစ်နာကြေးပေးပြီး အလုပ်မှ ရပ်စဲနိုင်သည်။ သို့ရာတွင် ဥပဒေပြဌာန်းချက်၊ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများနှင့်ဆန့်ကျင်၍ အလုပ်သမားအား အလုပ် ထုတ်ခြင်းမျိုးမဖြစ်စေရ။

(3) Other than in accordance with above sub-sub-paragraph (1), the Employer may terminate the employment by giving at least one months' prior notice to the Employee and payment of severance pay in accordance with the applicable labour laws. The Employee shall however not be dismissed in contravention of provisions of law and regulations.

(၄) လုပ်သားလျှော့ချခြင်း၊ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းတို့အတွက် အလုပ်ရှင် သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းမရှိပါက အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီနှင့်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း ရှိပါက အ လုပ်သမား အ အဖွဲ့ အစည်း၏ ကိုယ်စားလှယ်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ၏ကိုယ်စားလှယ်တို့ပူးပေါင်း၍ အလုပ်ရှင်သို့ မဟုတ် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

(4) In the absence of a Labour Organization, the Employer shall coordinate with a Labour Affairs Negotiation Work Committee in respect of redundancies and termination of employment of Employees. If a Labour Organization has been formed, a representative of the Labour Organization and a representative of the Labour Affairs Negotiation Work Committee shall jointly negotiate with the Employer or his representative.

၁၆။ စာချုပ်ရပ်စဲခြင်း။

16. Termination of Employment Contract

အောက်ပါအချက်များကြောင့် သဘောတူစာချုပ် ရပ်စဲနိုင်သည် -

The Employment Contract may be terminated for the following reasons:

- (က) စက်ရုံ/အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ကုမ္ပဏီ၊ လုပ်ငန်းဖျက်သိမ်းခြင်း၊
 - (a) Winding up of the factory/workshop;
- (ခ) မမျှော်မှန်းနိုင်သော ဖြစ်ရပ်ကြောင့် လုပ်ငန်း ရပ်ဆိုင်းသွားခြင်း၊
 - (b) Cessation of the Employer's business by reason of unforeseeable events; and/or
- (ဂ) အလုပ်သမားသေဆုံးခြင်း၊
 - (c) Death of the Employee.

၁၇။ စာချုပ်ပါစည်းကမ်းချက်အတိုင်းတာဝန်ရှိမှုများ

17. Contractual Obligations

- (က) အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ
 - (a) Obligations of the Employer:
 - (၁) အသင်းအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှု၊ လူမျိုး၊ ဘာသာ၊ ကျား/မ၊ အသက်အရွယ်ကွာခြားမှုအပေါ်မူတည်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ တန်းတူအခွင့်အရေးမပေးခြင်းတို့ကို မပြုလုပ်ရ။
 - (1) The Employer shall not discriminate or deny equal treatment to the Employee based on union membership, race, religion, gender or age;
 - (၂) မြန်မာနိုင်ငံသို့ လာရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်ရှင်များ၊ ကြီးကြပ်သူများ၊ ပညာရှင်များနှင့် မိသားစုဝင်များသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တည်ဆဲ ဥပဒေများ၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဓလေ့ထုံးစံများကို လေးစားလိုက်နာရမည်။
 - (2) Foreign Employers, supervisors, professionals and family members shall respect and abide by the applicable laws as well as the culture and customs of the Republic of the Union of Myanmar;
 - (၃) တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများအပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တည်ဆဲအခြား ဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာရမည်။
 - (3) The Employer shall respect and comply with the applicable laws of the Republic of the Union of Myanmar;
 - (၄) ဥပဒေနှင့်အညီ တရားစွဲဆိုခွင့်နှင့်တရားစွဲဆိုခံနိုင်ခွင့်ရှိရမည်။
 - (4) The Employer shall have the right to sue and be sued in accordance with the applicable laws;
 - (၅) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်များ၊ ခံစားပိုင်ခွင့်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားများ အား ပွင့်လင်းစွာ အသိပေးထားရမည်။
 - (5) The Employer shall inform the Employee about their rights and benefits of the employment; and

(၆) အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ငန်း၏လိုအပ်ချက်အရ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကို အထူးဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည်။

(6) The Employer shall give special priority to workplace safety and health in accordance with the needs of the business.

(ခ) အလုပ်သမားများ၏တာဝန်ဝတ္တရားများ

(b) Employee's obligations

(၁) အလုပ်သမားသည် လုပ်ငန်း၏လိုအပ်ချက်အရ ထုတ်ပြန်ထားသော လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး ဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။

(1) The Employee shall comply with instructions issued in accordance with needs of the enterprise concerning the workplace safety and health;

(၂) လုပ်ငန်းခွင် အတွင်းသို့ မဝင်ရောက်မှီ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက် အရ သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းခွင် အကာအကွယ်ပေးရေး ပစ္စည်းများကို စနစ်တကျဝတ်ဆင်ရမည်။

(2) Before entering the workplace, the Employee shall wear workplace safety equipment as prescribed in accordance with the operational needs of the Employer;

(၃) လုပ်ငန်းခွင်နှင့်အလုပ်ချိန်အတွင်း မူးယစ်ဆေးဝါးများကို သောက်စားခြင်း၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် များကိုစိတ်ငြိုငြင်အောင်နှောင့်ယှက်ခြင်းအန္တရာယ်ပေးခြင်း၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန် ဖော်ကားခြင်းများမပြုလုပ်ရ။

(3) The Employee shall refrain from consuming intoxicants or causing harassment, danger or physical harm to colleagues at the workplace and during working hours;

(၄) အလုပ်ရှင်မှကြိုတင်ဖွင့်ဟထားသည့် လျှို့ဝှက်အပ်သော သတင်းအချက်အလက်များကို ပြင်ပသို့ မပေါက်ကြားအောင်ထိန်းသိမ်းရမည်။ အခွင့်အမိန့်မရှိဘဲ လုပ်ငန်းနှင့်ဆိုင်သော စာရွက်စာတမ်းများ၊ စာရင်းများ၊ မှတ်တမ်းများကို ထုတ်နှုတ်အသုံးပြုခြင်း၊ ကူးယူခြင်း၊ ဖယ်ရှားခြင်း၊ ဖျောက်ဖျက်ခြင်း၊ ပြင်ပသို့ယူဆောင်သွားခြင်းမပြုရ။

(4) The Employee shall not, without permission, disclose confidential information of the Employer. The Employee shall not extract, use, copy, remove, delete and/or carry outside any documents, accounts and/or records related to the business of the Employer;

(၅) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ ညှိနှိုင်းသဘောတူညီ ထားသည့်အခါ အားလျော်စွာ ထုတ်ပြန်ထားသည့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာရမည်။

(5) The Employee shall abide by the rules and regulations issued from time to time upon mutual agreement between representatives of the Employer and Employee;

(၆) အလုပ်သမားသည် တည်ဆဲဥပဒေများအတိုင်း ထည့်ဝင်ပေးဆောင်ရမည့် အခွန်အခများကို သတ်မှတ်နှုန်းထားများအတိုင်း ပေးဆောင်ရမည်။

(6) The Employee shall pay taxes and fees in accordance with the applicable laws;

- (၇) တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာရမည်၊
- (7) The Employee shall respect and comply with the applicable labour laws; and
- (၈) ဥပဒေနှင့်အညီ တရားစွဲဆိုခွင့်နှင့် တရားစွဲဆိုခံနိုင်ခွင့် ရှိရမည်။
- (8) The Employee shall have the right to sue and be sued in accordance with the applicable laws.

၁၈။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်အား အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဦး သဘောတူဖျက်သိမ်းခြင်း

18. Cancellation of the Employment Contract by mutual agreement between the Employer and Employee

အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီချက်ဖြင့် မူလချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် စာချုပ်အားဖျက်သိမ်းနိုင်သည်။

The Employment Contract originally executed may be cancelled upon mutual agreement between the Employer and Employee.

၁၉။ အခြားကိစ္စရပ်များ (အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများကိုဖြေရှင်းခြင်း)

19. Other matters (resolution of disputes between Employer and Employee)

အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအငြင်းပွားမှုများပေါ်ပေါက်ပါက နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေသည့်နည်းဖြင့် ဖြေရှင်းရမည်။ အကယ်၍ ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်းမရှိပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေနှင့် တည်ဆဲဥပဒေများအတိုင်း ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

Any dispute arising between the Employer and Employee shall be resolved through mediation. If a resolution cannot be achieved, the dispute shall be resolved in accordance with the applicable labour laws (including the Labour Disputes Resolution Law (2012)).

၂၀။ စာချုပ်စည်းကမ်းများကို သတ်မှတ်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့်ဖြည့်စွက်ခြင်း

20. Regulation, modification and addition of contract terms

အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများသို့ ပေးပို့ပြရမည်။ ထို့ပြင်တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေများနှင့်အညီပြင်ဆင်ခြင်းနှင့်ဖြည့်စွက်ခြင်းပြုလုပ်လိုပါက အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ပြီးနောက်အဆိုပါ သဘောတူစာချုပ်အသစ်ကို လည်းတင်ပြရမည်။

The signed Employment Contract shall be sent to the relevant Township Labour Office. Any amendment of the registered Employment Contract shall be in accordance with the applicable labour laws, be negotiated by the Employer and Employee and sent to the relevant Township Labour Office.

၂၁။ အထွေထွေ

21. Miscellaneous

- (က) အလုပ်သမားသည် အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိသောဥပဒေများတွင် ပါဝင်သည့် ရပိုင်ခွင့်များ အကာအကွယ်နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်အားလုံးကို ခံစားခွင့်ရှိသည်။
- (a) The Employee shall be entitled to enjoy all rights, protections and benefits provided by the applicable labour law and other related laws.
- (ခ) လိုအပ်ပါကတည်ဆဲဥပဒေများနှင့်မဆန့်ကျင်သော သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွင်သဘာဝအရ ထုတ်ပြန်ထားသည့်တည်မြဲအမိန့်နှင့်အလုပ်ခွင်အတွင်းလိုက်နာရန် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် ရပိုင်ခွင့်များကို ဤစာချုပ်၏တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ်မှတ်ယူရမည်။
- (b) Any employment manual of the Employer prescribing work place regulations and rights, which does not contravene prevailing laws, shall be deemed a part of this Employment Contract.
- (ဂ) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်အား လုပ်ငန်း၏သဘောသဘာဝအရ တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေများပါရပိုင်ခွင့်နှင့်အခွင့်အရေးများအောက် ယုတ်လျော့ခြင်းမရှိဘဲ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ စက်ရုံအလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ကုမ္ပဏီ၊ လုပ်ငန်းမှ အလုပ်ရှင်နှင့် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းထက်ကျော်သော အလုပ်သမားများ၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်နိုင်သည်။
- (c) The Employment Contract may upon mutual agreement between the Employer and the majority of Employees be amended in accordance with the nature of the enterprise and subject to the applicable labour laws and international standards.

အလုပ်သမား၏လက်မှတ်
(သို့မဟုတ်)လက်ထဲလက်မပုံစံ/Employee

အလုပ်ရှင်(သို့မဟုတ်)မန်နေဂျာ(သို့မဟုတ်)စီမံအုပ်ချုပ်သူ/Empl
yer

လက်မှတ်/Signature: _____
အမည်/Name: _____
ရာထူး/အဆင့်/Post: _____
နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး
ကတ်ပြားအမှတ်(သို့မဟုတ်)နိုင်ငံ
ကူးလက်မှတ်အမှတ်/NRC: _____
လုပ်ငန်း/ဌာန/Department: _____
ရက်စွဲ/Date: _____

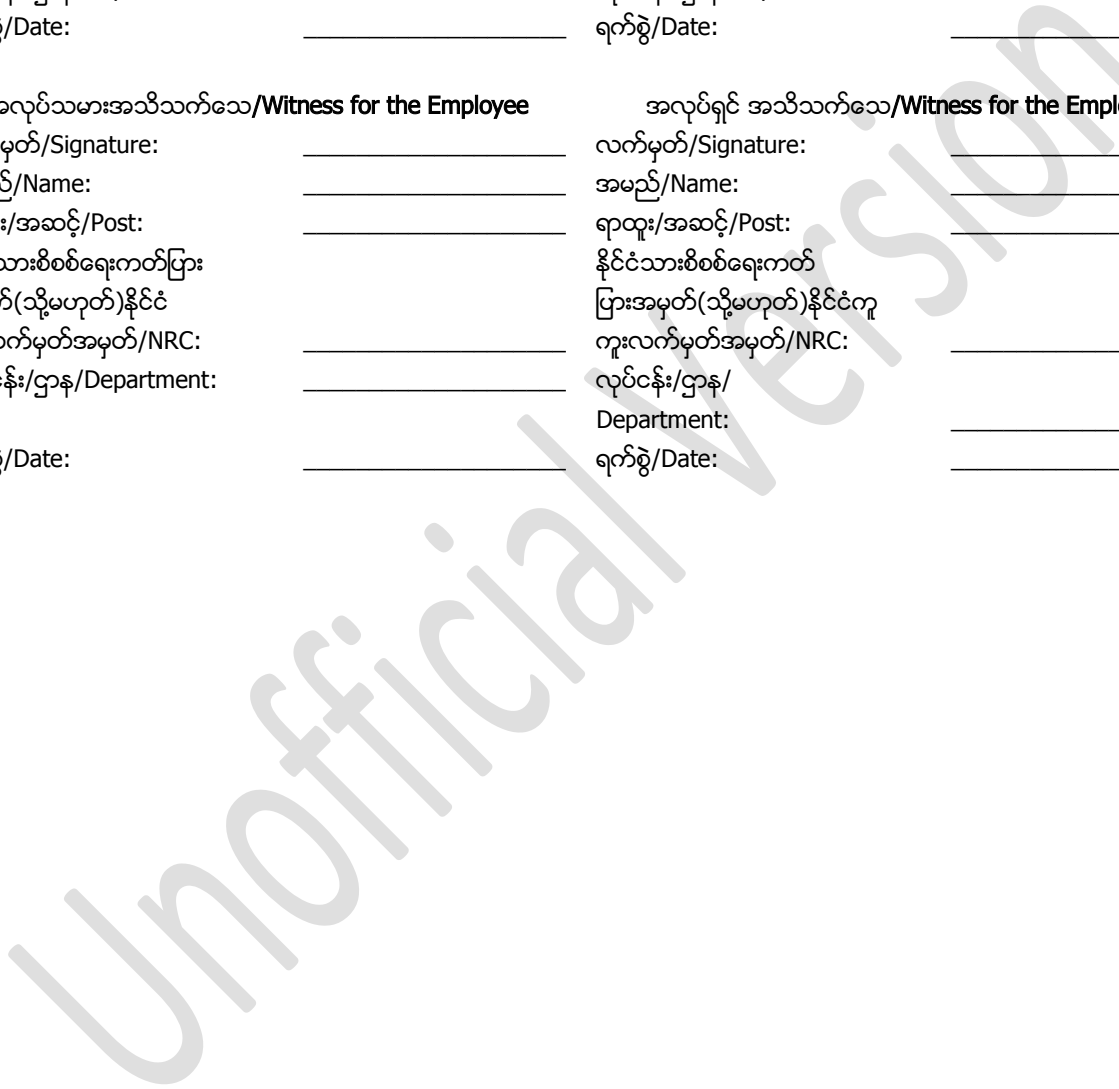
လက်မှတ်/Signature: _____
အမည်/Name: _____
ရာထူး/အဆင့်/Post: _____
နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး
ကတ်ပြားအမှတ်(သို့မဟုတ်) နိုင်ငံ
ကူးလက်မှတ်အမှတ်/NRC: _____
လုပ်ငန်း/ဌာန/Department: _____
ရက်စွဲ/Date: _____

အလုပ်သမားအသိသက်သေ/Witness for the Employee

လက်မှတ်/Signature: _____
အမည်/Name: _____
ရာထူး/အဆင့်/Post: _____
နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြား
အမှတ်(သို့မဟုတ်)နိုင်ငံ
ကူးလက်မှတ်အမှတ်/NRC: _____
လုပ်ငန်း/ဌာန/Department: _____
ရက်စွဲ/Date: _____

အလုပ်ရှင် အသိသက်သေ/Witness for the Employer

လက်မှတ်/Signature: _____
အမည်/Name: _____
ရာထူး/အဆင့်/Post: _____
နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်
ပြားအမှတ်(သို့မဟုတ်)နိုင်ငံကူး
လက်မှတ်အမှတ်/NRC: _____
လုပ်ငန်း/ဌာန/
Department: _____
ရက်စွဲ/Date: _____



အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပါသည်။

လက်မှတ်: _____

အမည်: _____

ခရိုင် / မြို့နယ် ဦးစီးအရာရှိ

အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန

_____ ခရိုင် / မြို့နယ်

ရက်စွဲ: _____။

Unofficial Version