

မြန်မာနိုင်ငံ၌ COVID-19 ရောဂါကြောင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များနှင့် အလုပ်အကိုင်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု

13 April 2020



မြန်မာနိုင်ငံ၌ COVID-19 ရောဂါကြောင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များနှင့် အလုပ်အကိုင်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု

- ၁။ Coronavirus (Covid-19) ရောဂါဖြစ်ပွားခြင်းကြောင့် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးဈေးကွက်အပေါ် သိသာထင်ရှားစေသည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုတစ်ခုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း Coronavirus ရိုက်ခတ်နေချိန်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ ကဲ့သို့သော တိုးတက်ဆဲနိုင်ငံငယ်လေးများသည် တိုးတက်ပြီးနိုင်ငံများထက် စီးပွားရေးဈေးကွက်စိန်ခေါ်မှုများကို ပိုမို ရင်ဆိုင်နေပါသည်။
- ၂။ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လမှစ၍ နိုင်ငံတော်အစိုးရက ရောဂါပျံ့ပွားမှုလျော့ချနိုင်ရေးအတွက် ယာယီ visa ပိတ်သိမ်းခြင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းသို့ ဝင်ရောက်လာသော ခရီးသည်များအား အသွားအလာကန့်သတ်ခြင်း၊ ခရီးသွားများအားလုံးကို သတ်မှတ်နေရာများ၌ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း (quarantine ပြုလုပ်ခြင်း) စသည့်တို့ကို မဖြစ်မနေ ဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်ကဲ့သို့ စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံတော်အစိုးရမှ ပြည်သူများထံသို့ ပန်ကြားထားသည်မှာ မြန်မာနှစ်သစ်ကူးအချိန်အခါသမယဖြစ်သည့် မဟာသင်္ကြန်ကာလအတွင်း လူစုလူဝေးမပြု လုပ်ကြံပါရန်နှင့် မိမိနေအိမ်၌သာနေထိုင်ကြရန် အသွားအလာထိန်းချုပ်၍ ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်မှု များ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။
- ၃။ နိုင်ငံတော်အစိုးရမှ ပြည်သူများအတွက် (တစ်ဦးချင်းသော်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းသော်လည်းကောင်း) ၎င်းတို့၏ ငွေကြေးဆိုင်ရာစိုးရိမ်ပူပန်မှုများ လျော့နည်းစေရန်ရည်ရွယ်၍ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အထောက်အကူဖြစ်စေသည့် လုပ်ငန်းများကို အောက်ပါအတိုင်း စီမံဆောင်ရွက်ထားရှိပြီးဖြစ်ပါသည်။
 - (က) ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ ဧပြီလ ၇ ရက်နေ့တွင် လျှပ်စစ်နှင့် စွမ်းအင်ဝန်ကြီးဌာနမှ အိမ်သုံးအမျိုးအစား လျှပ်စစ်ခါတ်အားသုံးစွဲမှုအတွက် (၁၅၀) ယူနစ်အထိကို ငွေကြေးကောက်ခံမှု ကင်းလွတ်ခွင့် (အခမဲ့) ဧပြီလကုန်အထိ ပေးခြင်း၊
 - (ခ) မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကော်မရှင်မှ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ ဧပြီလ ၂၀ ရက်နေ့မှစတင်၍ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ အတွက် အဆင်ပြေစေရန် Covid-19 ရောဂါဖြစ်ပွားနေသည့် ကာလအတွင်း လျှောက်လွှာကြေးများကို ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းသို့ လျော့ချပေးခြင်း၊

- (င) ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လ ၁၈ ရက်နေ့တွင် စီမံကိန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာနမှ ကြေညာချက်အမှတ် ၁/၂၀၂၀ အရ Covid-19 ရန်ပုံငွေအတွက် ကျပ်ငွေ ၁၀၀ ဘီလီယံ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၀ မီလီယံနှင့်ညီမျှသော) ကို ထူထောင်ပေးခြင်း၊ ၎င်းရန်ပုံငွေကို CMP လုပ်ငန်းများ၊ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ("ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများ") တွင် အသုံးပြုသွားမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ထို့အပြင် အဆိုပါဦးစားပေး စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ လစဉ်ကုန်သွယ်လုပ်ငန်းခွန်အတွက် သုံးလတစ်ကြိမ် ဝင်ငွေခွန်ပေးသွင်းရမည့်နောက်ဆုံးရက်နှင့် ပို့ကုန်များအပေါ် ကြိုတင်ဝင်ငွေခွန် ၂% ကို ကင်းလွတ်ခွင့်စသည့် အခွန်ဆိုင်ရာ သက်သာခွင့်များကိုလည်း ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၃၀ ရက်နေ့အထိ ခွင့်ပြုပေးခြင်း။
- (ဃ) ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လ ၂၀ ရက်နေ့တွင် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနမှ ကြေညာချက်အမှတ် ၃၆/၂၀၂၀ အရ လကုန်ပြီးနောက် ၁၅ ရက်အတွင်း ပေးသွင်းရမည့် လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေးများ (အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဦးလုံးအတွက်) ကို လကုန်ပြီးနောက် ၃ လအထိ တိုးမြှင့်လိုက်ခြင်း။
- (င) ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လ ၂၄ ရက်နေ့တွင် မြန်မာနိုင်ငံတော်ဗဟိုဘဏ်မှ ညွှန်ကြားချက်အမှတ် ၄/၂၀၂၀ အရ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ ဧပြီလ ၁ ရက်နေ့မှစတင်၍ ဗဟိုဘဏ်၏ အတိုးနှုန်း ၁% (ဆိုလိုသည်မှာ ၈.၅ %) လျော့ချခြင်း၊ အပေါင်ပစ္စည်းပါဝင်သော ချေးငွေများကို ၁၁.၅%၊ အပေါင်ပစ္စည်းမပါဝင်သော ချေးငွေများအတွက် အမြင့်ဆုံးချေးငွေနှုန်းထားများကို ၁၄.၅%၊ ဘဏ်အပ်ငွေနှုန်းထားကို ၆.၅%၊ စသည်ဖြင့် အသီးသီးပြင်ဆင်ပေးခြင်း။

၄။ အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့် စီမံဆောင်ရွက်ချက်များအပြင်၊ နိုင်ငံခြားသားနှင့် နိုင်ငံသားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများသည် ၎င်းတို့၏ ယိမ်းယိုင်နေသည့်စီမံကိန်းများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် နောက်ထပ်စီမံချက်များ၊ ညွှန်ကြားချက်များကိုစောင့်မျှော်နေလျက်ရှိပါသည်။ ဤတပ်ရောဂါကြီးကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိအခြေခံ အဆောက်အအုံလုပ်ငန်းများနှင့် ၎င်းတို့၏လုပ်သားများအတွက် ဆက်လက်လည်ပတ်နိုင်ရေးမှာ အလွန်ကြီးမားသည့် ရိုက်ခတ်မှုဖြစ်သည်မှာ ပြောစရာမလိုပေ။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများနှင့် အလုပ်သမားများ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို အာမခံပေးနိုင်သည့် လမ်းညွှန်မှုများ သို့မဟုတ် ထိရောက်သော စီမံဆောင်ရွက်ချက်များကို မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ မည်သည့်အချိန်၊ မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ စီမံဆောင်ရွက်ရန် အကောင်အထည်ဖော်ရမည့် လုပ်ငန်းများလည်း ကျန်ရှိနေပါသေးသည်။ ၎င်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လက်ရှိအခြေအနေတွင် ဥပဒေဘောင်မှ အဓိကကျသောအချက်ဖြစ်သည့် ပဋိညာဉ်ဆိုင်ရာ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းနှင့် ကုစားမှုများအကြောင်းအား အကျဉ်းအားဖြင့် သုံးသပ်ဖော်ပြသွားမည်ဖြစ်သည်။

မလွန်ဆန်နိုင်သောဖြစ်ရပ် (Force Majeure) နှင့် ပဋိညာဉ်ပျက်ပြယ်ခြင်း သဘောတရား (Doctrine of Frustration of Contract) ကျင့်သုံးခြင်း

၅။ အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း COVID-19 ရောဂါပျံ့နှံ့မှုကိုထိန်းချုပ်နိုင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံသည် အမျိုးမျိုးသော လုပ်ငန်းစဉ်များကို ချမှတ်ထားပြီးဖြစ်သော်လည်း စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများအတွက် ပဋိညာဉ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများကြောင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းများအကောင်းအထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် အကြပ်အတည်း ဖြစ်စေသည်။ အလားတူပင် စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာစာချုပ်တွင် ဖော်ပြထားသည့် ပဋိညာဉ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများကို အထူးဂရုပြုရမည့်အချိန်ဖြစ်ပါသည်။ အမေးအများဆုံးမေးခွန်းမှာ စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူတစ်ဦးသည် ၎င်း၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာစာချုပ်တွင်သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသည့် တာဝန် ဝတ္တရားများ မဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းကြောင့် ပဋိညာဉ်ပျက်ပြယ်ခြင်းမဖြစ်စေဘဲ ကင်းလွတ်ခွင့်ပြုနိုင်သည့် Force Majeure စာပိုဒ်ကို အဓိက မှီခိုအားထား၍ ရနိုင်မည်လား ဆိုသည့် မေးခွန်းဖြစ်ပါသည်။

(၆) ဆိုရမည်ဆိုလျှင် စာချုပ်တွင် Force Majeure စာပိုဒ်အား ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုထားခြင်းရှိမရှိနှင့် ထိုအပိုဒ်သည် လက်ရှိဖြစ်ပွားနေသည့် COVID-19 ကဲ့သို့သော ကပ်ရောဂါကို အကာအကွယ်ပေးထားနိုင်သည့် အချက်များ ထည့်သွင်းထားခြင်းရှိမရှိအပေါ်တွင် မူတည်နေပါသည်။

Force Majeure စာပိုဒ်များ

၇။ သာမန်အားဖြင့် Force Majeure စာပိုဒ်များကို သီးခြားစာပိုဒ်အဖြစ် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူများအကြားတွင် အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုလေ့ရှိပါသည်။ သို့မှသာ စာချုပ်ဝင်တစ်ဦးဦးအား ယင်းစာချုပ်တွင် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသော တောင်းဆိုချက်များကို ဆောင်ရွက်ရာ၌ ယခုကဲ့သို့ အတားအဆီးဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော သာမန်မဟုတ်သည့် အဖြစ်အပျက်တစ်စုံတစ်ရာကို ကြုံတွေ့ရချိန်တွင် Force Majeure စာပိုဒ်သည် သတ်မှတ်ထားသော ပဋိညာဉ်ဆိုင်ရာတောင်းဆိုချက်များအတွက် ကုစားခွင့် သို့မဟုတ် လွတ်ငြိမ်းခွင့်ပြုနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

၈။ COVID-19 ရောဂါကဲ့သို့သော အဖြစ်အပျက်များတစ်စုံတစ်ရာ ဖြစ်ပွားသည့်အချိန်တွင် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူများအကြား စာချုပ်တွင် အကာအကွယ်ပေးနိုင်သည့် Force Majeure စာပိုဒ်အပေါ် အောက်ပါအချက်များအား ယင်းအပိုဒ်တွင် ဖော်ပြထားခြင်းရှိမရှိ စစ်ဆေးရမည်ဖြစ်သည်။

(က) COVID-19 သည် Force Majeure စာပိုဒ်တွင် သီးခြားအပိုဒ်အဖြစ် ဖော်ပြထားသည့်အချက်များ ထည့်သွင်းခြင်း ရှိမရှိ။

Force Majeure စာပိုဒ်ကို စာချုပ်မူကြမ်းဖြင့် ရေးဆွဲနိုင်သည့် နည်းလမ်းများစွာရှိပါသည်။ အများဆုံး အသုံးပြုသည့် နည်းလမ်းမှာ စာချုပ်ဝင်တစ်ဦးဦးက ၎င်း၏ ပဋိညာဉ်ဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရားများမှ သက်သာခွင့်ပြုထားသည့် ယင်းအဖြစ်အပျက်အတွက် သီးခြားအပိုဒ်အဖြစ် ဖော်ပြသတ်မှတ်ခြင်းဖြစ်သည်။ "ပုလိပ်ရောဂါ၊ virus ဖြစ်ပွားခြင်း၊ ကူးစက်ရောဂါ သို့မဟုတ် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာကူးစက်ရောဂါ" စသည့် ယင်းကဲ့သို့သော စကားလုံးများသည် COVID-19 ဖြစ်ပွားခြင်းကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ပါသည်။

အကယ်၍ အဆိုပါစကားလုံးများကို Force Majeure စာပိုဒ်တွင် ဖော်ပြထားခြင်းမရှိလျှင်၊ "စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူများ အတွက် ထိုက်သင့်သောချုပ်နှောင်မှုမှ ကျော်လွန်ဖြစ်ပွားသည့် ဖြစ်ရပ်များ" သို့မဟုတ် Covid-19 ကြောင့် "အစိုးရ၏ ဆောင်ရွက်ချက်" ဖြစ်သည့် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရအဖွဲ့မှ ခရီးသွားလာခြင်းကိုတားမြစ်ခြင်း၊ quarantine ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ကုန်သွယ်မှုတားမြစ်ခြင်းများသည် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူများ၏ ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းကိုကျော်လွန်သည့်အဖြစ်အပျက်များစသည့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို ရှာဖွေ၍ ကိုးကားနိုင်ပါသည်။

(ခ) Force Majeure ဖြစ်ပွားချိန်တွင် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူများသည် တစ်ဖက်စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူအား အကြောင်းကြားရန် လိုအပ်ခြင်းရှိမရှိ။

အဆိုပါလိုအပ်ချက်သည် Force Majeure စာပိုဒ်တွင် စာချုပ်မူကြမ်းရေးဆွဲပုံနှင့် ကွဲပြားသည်။ Force Majeure စာပိုဒ်တွင် အကြောင်းကြားစာ ချက်ချင်းပေးပို့ရန် လိုအပ်နိုင်ပါသည်။ ပေးပို့ရန် ပျက်ကွက်လျှင် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူ များသည် Force Majeure စာပိုဒ်ကို ၎င်းတို့အကြား စာချုပ်ပါအတိုင်း တောင်းဆိုချက်များမှ လွတ်မြောက်ခွင့် သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲခွင့်များ ရနိုင်တော့မည်မဟုတ်ပေ။

ဥပမာအားဖြင့်ဆိုရသော်၊ Force Majeure စာပိုဒ်တွင် Force Majeure အဖြစ်အပျက်သည် [နေ့ရက်] ထက်ကျော်၍ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားလျှင် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူများသည် ရေးသားထားသော စာဖြင့်အကြောင်းကြားပြီး

စာချုပ်ကို ရပ်စဲနိုင်သည် စသည့်ဖြင့် ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုလေ့ရှိသည်။ သတ်မှတ်ရက်ကုန်ဆုံးသည်အထိ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားသော Force Majeure အဖြစ်အပျက်တွင် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူများမှ စာချုပ်ရပ်စဲရန်အတွက် စာဖြင့်ရေးသား၍ အကြောင်းကြားရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် Force Majeure ဖြစ်ပွားသည့်ကာလအတွင်း စာဖြင့်ရေးသား၍ အကြောင်းကြားရန်မလိုအပ်ဘဲ စာချုပ်အား အလိုအလျောက် ရပ်စဲသွားခြင်းမျိုးလည်း ရှိနိုင်သည်။ စာချုပ်တွင်ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုထားသည့် ပြဌာန်းချက်များ အပေါ်မူတည်ပြီး Force Majeure၏ နောက်ဆက်တွဲ၊ စာချုပ်အကောင်အထည်ဖော် ရန် နှောင့်နှေးခြင်း သို့မဟုတ် ရပ်စဲခြင်းအထိ ကြားကာလတွင် ဖြစ်လာနိုင်သည်။

၉။ ထိုကဲ့သို့သော အဖြစ်အပျက်များတွင် စာချုပ်အရ Force Majeure စာပိုဒ်ကို သေချာဆန်းစစ်၍ အသုံးပြုနိုင်ရန်နှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူများရရှိနိုင်သည့် ကုစားခွင့်များနှင့် ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့်များကို ရရှိစေရန်အလို့ငှာ အောက်ပါပြဌာန်း ချက်များကို အသေးစိတ်ဆန်းစစ်ရမည်ဖြစ်သည်။

ပဋိညာဉ်ပျက်ပြယ်ခြင်း သဘောတရား (Doctrine of Frustration of Contract)

၁၀။ Force Majeure စာပိုဒ် ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုထားခြင်းမရှိသော ကိစ္စရပ်များတွင် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူများသည် COVID-19 ဖြစ်ပွားချိန်တွင် ၎င်းတို့၏ ပဋိညာဉ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများမှ လွတ်ငြိမ်းခွင့်အတွက် "Doctrine of Frustration" အပေါ် အားကိုးအားထားပြုနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။

သာမန်အားဖြင့် အကြောင်းတစ်စုံတစ်ခုကြောင့် ပဋိညာဉ်ပျက်ပြားခြင်းသည် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူများ၏ ထိန်းချုပ် နိုင်စွမ်းမရှိသည့် ကြိုတင်မမြင်နိုင်သော ဖြစ်ပွားမှုတစ်စုံတစ်ရာကြောင့် ၎င်းတို့၏ စာချုပ်ပါစည်းကမ်းချက်များကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် သို့မဟုတ် တိုးချဲ့ရန် မဖြစ်နိုင်တော့ခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ပဋိညာဉ်များအတိုင်း ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် တောင်းဆိုလာခြင်းသည် တရားမျှတမှုမရှိသည့် အခြေအနေသို့ ဖြစ်လာသည်။

၁၁။ ၁၈၇၂ ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ ပဋိညာဉ်အက်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၆ တွင် "Doctrine of Frustration" ကို Common Law စနစ်အရ လက်ခံထားပြီး၊ ပြဌာန်းထားသည်မှာ "ပဋိညာဉ်ပြုလုပ်ပြီးနောက်တွင် ကတိပြုသူက တားဆီးခြင်း မပြုနိုင်သည့် အကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာကြောင့် မဖြစ်နိုင်သော အခြေအနေသို့ရောက်ရှိလျှင်ဖြစ်စေ၊ ဥပဒေနှင့် မညီညွတ်လာသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ ပဋိညာဉ်သည် ပျက်ပြယ်သည်။"

၁၂။ ၁၈၇၂ ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ ပဋိညာဉ်အက်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၆ သည် COVID-19 ဖြစ်ပွားခြင်းကြောင့် ပဋိညာဉ်ဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရားများအား ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမပြုနိုင်သည့်အချိန်တွင် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူများကို အကာ အကွယ်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ ခရီးသွားလာခြင်းကိုတားမြစ်ခြင်း၊ quarantine ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် ကုန်သွယ်မှုတား မြစ်ခြင်းများစသည့် နိုင်ငံအများအပြားမှ သတ်မှတ်ထားခြင်းကြောင့် ပဋိညာဉ်ဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရား များကို ဆောင်ရွက်ရန် မဖြစ်နိုင်တော့ခြင်း သို့မဟုတ် ခက်ခဲတွေ့စေခြင်းများတွင် Doctrine of Frustration ကို အထူးသဖြင့် အသုံးပြုနိုင်သည်။

၁၃။ အထက်တွင်ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိတရားရုံးများမှ Doctrine of Frustration နှင့်ပတ်သက်၍ စီရင်ထုံးများတွင် အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားခြင်းမရှိကြောင်း သတိထားမိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိတရားရုံးများမှ Doctrine of Frustration ကို ကန့်သတ်ချက်များမထားဘဲ အသုံးပြုမည်မဟုတ်ဟု ယူဆမိသည်။ အထူးသဖြင့် မဖြစ်နိုင်ခြင်းဟုဆိုရာတွင် စီးပွားရေးဆိုင်ရာဆောင်ရွက်ရန် မဖြစ်နိုင်ခြင်း မပါဝင်ပေ။

အလုပ်ခန့်ထားမှုကိုရပ်စဲခြင်း

၁၄။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် တရုတ်အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၂၆၂ ခု၊ မြန်မာအထည်ချုပ်စက်ရုံ ၂၀ ကျော်၊ ဂျပန်အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၆၀ ခုနှင့် ကိုးရီးယားအထည်ချုပ်စက်ရုံ ၂၀ ကျော်ရှိသည်။ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လမှစတင်ပြီး၊ စက်ရုံများသည် ကုန်ကြမ်း ပစ္စည်းပြတ်လပ်မှုကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ အရောင်းအဝယ်မဖြစ်တော့ခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရုံအတွင်း ကူးစက်ရောဂါမပျံ့ပွားရေးတို့အတွက် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကို ရပ်တန့်ခဲ့သည်။

၁၅။ နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်အနေဖြင့်၊ အဆိုပါလုပ်ငန်းများသည် လုပ်ခလစာ အလုံအလောက်မပေးနိုင်ခြင်းနှင့် လုပ်ခလစာမပေးနိုင်ခြင်းများကြောင့် အလုပ်သမားများလျော့ချခြင်းအထိ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသည်။ မတ်လ ၁၁ ရက်နေ့ထုတ် မြန်မာတိုင်းမ်သတင်းစာတွင် ဖော်ပြထားချက်အရ၊ အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၁၆ ခုသည် ကုန်ကြမ်း ပစ္စည်းပြတ်လပ်မှု နှင့် အရောင်းအဝယ်မရှိခြင်းတို့ကြောင့် စက်ရုံပိတ်သိမ်းလိုက်ကြောင်းသိရှိရသည်။ အများပြည်သူ သို့ ရရှိနိုင်သော သာသတင်းအချက်အလက်များအရ၊ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ စက်ရုံပေါင်း ၇ ခုလောက်သည် ၎င်းတို့အလုပ်သမားများကို လျော့ချဖို့လိုအပ်ကြောင်းနှင့် နောက်ထပ် စက်ရုံ ၇ ခုမှာလည်း ဧပြီလတွင် အလုပ်သမားလျော့ချဖို့ စီစဉ်နေကြောင်းသိရှိရသည်။

၁၆။ ဥပဒေက အလုပ်ရှင်ကို အလုပ်သမားများလျော့ချခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လုပ်ဆောင်ခွင့်ပြုထားသလား။ နောက်ဆက်တွဲ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အချက်များကို အောက်ပါအတိုင်း ကိုးကားဖော်ပြထားပါသည်။

(က) အလုပ်သမားသည် အသွားအလာကန့်သတ်ကာ သတ်မှတ်နေရာများ၌ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း (quarantine) ခံယူနေခြင်း သို့မဟုတ် ရောဂါကူးစက်ခံရသောကြောင့် ကုသမှုခံယူခွင့်ရှိသည်။

၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အပ်ဥပဒေ (၂၀၁၄ ခုနှစ်အထိ ပြင်ဆင်ချက်များကို) နှင့် ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် နည်းဥပဒေအရ၊ လုပ်သက် ၆ လပြည့်ပြီးသူသည် ဆေးလက်မှတ်တင်ပြပြီး လစာအပြည့်ဖြင့် တစ်နှစ်လျှင် ဆေးခွင့်ရက်ပေါင်း ၃၀ ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ထို့အပြင်၊ အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့်နေ့ရက်မှ ၁၂ လအတွင်း ရှောင်တခင်ခွင့် ၆ ရက် နှင့် လုပ်သက် ၁၂ လ တစ်ဆက်တည်းပြည့်ပြီးပါက တစ်နှစ်လျှင် ၁၀ ရက် တစ်ဆက်တည်းခံစားခွင့်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမားခန့်ထားမှုရပ်စဲခြင်းပြုလုပ်ရာ တွင် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်များကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့မပြုလုပ်ပါက အလုပ်ရပ်ဆိုင်းလိုက်ခြင်းကြောင့် ပေးရမည့် နှစ်နာကြေးငွေများ ရှိလာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

(ခ) အလုပ်ရှင်သည် ငွေကြေးဆိုင်ရာစိုးရိမ်ပူပန်မှုဒုက္ခ ကြုံရသည်။

၂၀၁၇ ခုနှစ်က သတ်မှတ်ထားသည့် လက်ရှိအလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စံသဘောတူညီချက်စာချုပ်အရ အတည်ပြုခန့်ထားသော အလုပ်သမားသည် အလုပ်တာဝန်မှ နှုတ်ထွက်လိုပါက အကြောင်းကြားစာကို အနည်းဆုံး တစ်လကြိုတင်၍ အကြောင်းကြားရမည်။ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်းနှစ်နာကြေးငွေကိုလည်း အလုပ်သမား ၏ လုပ်သက်အပေါ် အခြေခံပြီး (၆ လမှ ၁၃ လထိ) တွက်ချက်ရမည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့အပြင် အောက်ပါအချက်များကြောင့် သဘောတူစာချုပ်ရပ်စဲနိုင်သည်။

- (က) စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ကုမ္ပဏီ၊ လုပ်ငန်းဖျက်သိမ်းခြင်း၊
- (ခ) မမျှော်မှန်းနိုင်သောဖြစ်ရပ်ကြောင့် လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းသွားခြင်း၊
- (ဂ) အလုပ်သမားသေဆုံးခြင်း။

သို့ဖြစ်၍၊ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားလျော့ချရာတွင် အလုပ်သမားမှ အလုပ်ထွက်စာကို ၁ လ ကြိုတင်အကြောင်း ကြားခြင်း၊ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းလိုက်ခြင်းတို့ဖြင့် အလုပ်သမားကို လုံလောက်သော နှစ်နာ

ကြေးငွေပမာဏအပါအဝင် ပေးခြင်းဖြင့် လျော့ချနိုင်သည်။ သတိပြုရမည့်အချက်မှာ၊ မြန်မာနိုင်ငံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ကော်မရှင်မှ ခွင့်ပြုမိန့် သို့မဟုတ် အတည်ပြုမိန့် ရယူထားသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများသည် အလုပ်သမားလျော့ချရာတွင် ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေနှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ် နည်းဥပဒေ (၂၀၁၈ ခုနှစ်အထိ ပြင်ဆင်ချက်) ကို လိုက်နာရမည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၆၅(ဈ) အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် ဖောက်ဖျက်ခြင်း၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အပြီးပိတ်သိမ်းခြင်း၊ လွှဲပြောင်းရောင်းချခြင်း၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုလုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ လုပ်သား အင်အားလျော့ချခြင်းတို့အတွက် အလုပ်သမားများအား တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ နှစ်နာကြေးပေးပြီးမှသာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို ရပ်ဆိုင်းပိတ်သိမ်း ရမည်။ မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနည်းဥပဒေ ၁၉၇ အရ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူသည် ကော်မရှင်၏ ခွင့်ပြု ချက်ဖြင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၁ ပါပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း ဖော်ပြထားသော အမှုထမ်းများနှင့် အလုပ်သမားများ ခန့်ထားခြင်း ပါဝင်သော လုပ်ငန်း အစီရင်ခံစာကို (၃) လ (၁) ကြိမ် ကော်မရှင်က သတ်မှတ်တောင်းခံသည့် ပုံစံဖြင့် တင်ပြရမည်။

၁၇။ အသွားအလာကန့်သတ်တားမြစ်ခြင်း (lockdown) သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းယာယီပိတ်သိမ်းခြင်း ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား လစာအပြည့်ပေးရန် လိုအပ်ပါသလား။

(က) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၁၄ (ဆ) အရ၊ နေ့စားအလုပ်တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် တစ်နေ့ အလုပ်ချိန်နာရီထက်လျော့၍ အလုပ်လုပ်ခြင်းမှာ အလုပ်သမား၏ဆန္ဒအရ မဟုတ်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်က အလုပ်မပေးနိုင်သည့်အတွက် အလုပ်နားရလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ အချိန်ပြည့် အလုပ်လုပ်ဘိ သကဲ့သို့ အခကြေးငွေ ရထိုက်ခွင့်ရှိသည်။

(ခ) ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(ဃ) အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်အရ သတ်မှတ်ကာလထက်စော၍ လုပ်ငန်းပြီးဆုံးသွားလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ မမျှော်လင့်သောအကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးကိုဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းတစ်စိတ်တစ်ဒေသကို ဖြစ်စေ ရပ်စဲလိုက်ရလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် အလုပ်ရပ်စဲရန်ကိစ္စ ပေါ်ပေါက်လာ လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်ကအလုပ်သမားအား သတ်မှတ်ထားသော နှစ်နာကြေးပေးရန် ဝန်ကြီးဌာန သည် အမိန့်ကြော်ငြာစာထုတ်ပြန်ရမည်။ သို့သော်လည်း ထိုကဲ့သို့သော အမိန့်ကြော်ငြာစာအား ယနေ့အချိန်ထိ ထုတ်ပြန်ခြင်းမရှိသေးပါ။

အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် အချက်အလက်များအရ၊ အလုပ်သမားသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုမရပ်စဲခင် အချိန်ကာလအထိ လစာအပြည့်ခံစားခွင့်ရှိသည်။

၁၈။ အလုပ်သမားများ မိမိကိုယ်ကို အသွားအလာကန့်သတ်ခြင်း (self-quarantine) ဆောင်ရွက်ပေးရန် အလုပ်ရှင်အား ခွင့်ပြုသလား။

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စံသဘောတူညီချက်စာချုပ်၏ (အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၏တာဝန်ဝတ္တရားများ) စာပိုဒ် ၁၇ အရ၊ အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ငန်း၏လိုအပ်ချက်အရ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကို အထူး ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည်။ အလုပ်သမားသည် လုပ်ငန်း၏လိုအပ်ချက်အရ ထုတ်ပြန်ထားသော လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။ ထို့အပြင်၊ အလုပ်ရှင်များသည် ၁၉၉၅ ခုနှစ်၊ ကူးစက်ရောဂါများကာကွယ်နှိမ်နင်းရေးဥပဒေ အရထုတ်ပြန်သော ညွှန်ကြား ချက်များကို လိုက်နာရမည်။ ထို့ကြောင့်၊ ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးခြင်း၊ quarantine သို့မဟုတ် ဆေးရုံတက်ရောက်ခြင်း ကဲ့သို့သော ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်များကို အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဖက်စလုံးမှ လိုက်နာရမည်။ အဆိုပါဥပဒေသည် နိုင်ငံသားများနှင့် နိုင်ငံခြားသားများအပေါ်လည်း အာဏာသက်ရောက်မှုရှိသည်။

နိဂုံးချုပ်

- ၁၉။ အထက်ပါဖော်ပြထားချက်များအရ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် တည်ဆဲဥပဒေများ၊ အမိန့်ကြေညာစာများနှင့် ပဋိညာဉ်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များကို ကြည့်ရှုရန်လိုအပ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် COVID-19 ဖြစ်ပွားသည့်ကာလအတွင်း ဥပဒေဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ပဋိညာဉ်ဆိုင်ရာဆောင်ရွက်ချက်များအတွက် အဆုံးအဖြတ် ပြုလုပ်လာရနိုင်ချေရှိသည်။ စာချုပ်ချုပ်ဆိုရာတွင် COVID-19 ဖြစ်ပွားခြင်းကြောင့် ဖြစ်လာသည့်အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို လက်တွေ့ကျကျ ဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်ရာ တွင် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နည်းဗျူဟာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်သည်။
- (က) တည်ဆဲစာချုပ်များတွင် အဓိကထိခိုက်မှုဖြစ်စေသည့် ပြဌာန်းချက်များကို ဖော်ထုတ်၍ ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း။
 - (ခ) တည်ဆဲစာချုပ်ပါ ပြဌာန်းချက်များ၌ ထိခိုက်မှုလျော့ပေါ့စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။
 - (ဂ) ပဋိညာဉ်ဆိုင်ရာ တာဝန်နှင့် အခွင့်အရေးများကို ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်းအပေါ် ဥပဒေအကြံပေးခြင်း။