



ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၄/၂၀၁၅)

Mr. Christoph Steinwehe(C.E.O)
ဒေါက်တာစိုင်းဆမ်ထွန်း(အလုပ်ရှင်/ပိုင်ရှင်)
Asahi Loi Hein Co.,Ltd၊
Blue Mountain စက်ရုံ
အမှတ်(၁၁၉)၊ ရွှေပြည်သာတံတားလမ်း၊
ရွှေပြည်သာစက်မှုဇုန်(၄)၊ အင်းစိန်မြို့နယ်။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ဇင်မာဦးပါအလုပ်သမား(၆)ဦး
အမှတ်(၁၃၉၄)၊ တ/၁၅ ရပ်ကွက်၊
အောင်မင်္ဂလာလမ်း၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၁၉ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ အင်းစိန်မြို့နယ်၊ ရွှေပြည်သာစက်မှုဇုန်(၄)၊ ရွှေပြည်သာတံတားလမ်း၊ အမှတ်(၁၁၉)ရှိ Asahi Loi Hein Co.,Ltd၏ Blue Mountain စက်ရုံ(C.E.O) Mr. Christoph Steinwehe၊ ဒေါက်တာစိုင်းဆမ်ထွန်း နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာဦးပါ(၈)ဦး တို့ဖြစ်ပွားကြသော အငြင်းပွားမှုကို အင်းစိန်မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့သည့်အမှုဖြစ်သည်။

(Handwritten signatures)

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အမှုအမှတ်(၈၆/၂၀၁၅)အဖြစ် လက်ခံစစ်ဆေးကြားနာပြီး ၂၉-၁၀-၂၀၁၅ ရက်နေ့တွင်ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ရာ အဆိုပါဆုံးဖြတ်ချက်တွင် “ဒေါ်ဇော်မာဦးပါ(၈)ဦးအား သင့်တော်သည့်အလုပ်နေရာတွင် မူလလစာဖြင့် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် လုပ်သက်ကိုလည်း တစ်ဆက်တည်းခံစားခွင့်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။ ထို့အပြင် အလုပ်ရပ်စဲခဲ့သည့် ၁၇-၉-၂၀၁၅ မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့် နေ့ရက်အထိ မူလလစာဖြင့်ပေးချေရန်” ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၃။ အဆိုပါရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်သည့်အတွက် Asahi Loi Hein Co.,Ltd၏ Blue Mountain စက်ရုံ(C.E.O) Mr. Christoph Steinwehler နှင့် ပိုင်ရှင် ဒေါက်တာစိုင်းဆမ်ထွန်းမှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက်တင်ပြလျှောက်ထားခဲ့ရာ ခုံသမာဓိ ကောင်စီကအငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၄/၂၀၁၅) အဖြစ်လက်ခံပြီး အငြင်းပွားမှုအပေါ် ပြန်လည်သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်ရန်အတွက်ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဦးအေးငွေ(အစိုးရကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် ဦးသန်းမောင် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် ဦးနေမင်း (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သည့် ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။

၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကို စတင်ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းပေးခဲ့သည့် အင်းစိန်မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏မှတ်တမ်းများ၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုချက်များ၊ အလုပ်သမားများဘက်မှ သက်သေဖြစ်သူ၏ ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများ၊ အလုပ်သမားများဘက်မှ သက်သေဖြစ်သူ၏ ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများ တင်ပြထားခဲ့သည့်အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများစသည်တို့ကို ပြည့်စုံစွာ ဖတ်ရှုလေ့လာခဲ့သည့်အပြင် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့လည်း နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများကို ဆင့်ဆိုကာ ထပ်မံသိရှိလိုသည့်အချက်များကို ဖြည့်စွက်မေးမြန်း၍ ထွက်ဆိုချက်များရယူခဲ့ပြီး အောက်ပါကောက်ချက်ကို ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်ဇော်မာဦးပါ(၆)ဦးအား တံဆိပ်ကပ်စက်အသုံးပြုသဖြင့် အလုပ်သားအင်အားမလိုတော့၍ အလုပ်မှနှုတ်နုတ်ကြားပေးပြီး ရပ်စဲခြင်းသည် တရားမျှတမှု ရှိ/မရှိ။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်အမှတ်(၁)

၅။ Asahi Loi Hein ကုမ္ပဏီလက်အောက်ရှိ Blue Mountain အချို့ရည်စက်ရုံမှ အလုပ်သမား ၂၂ ဦးတို့အား လူလျှော့အလုပ်မှထုတ်ခဲ့ရာမှ ဖြစ်ပွားခဲ့သည့်အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ တရားဝင်လာရောက်၍ စစ်ဆေး

ထွက်ဆိုသူဦးရေမှာ ဒေါ်ဇင်မာဦးအပါအဝင်(၆)ဦးသာ နောက်ဆုံးကျန်ရှိတော့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါ
သည်။

၆။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူ၏ ထွက်ဆိုပြောကြားချက်အရ စက်ရုံ၏ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှု
စနစ်ပြောင်းလဲရာတွင် တံဆိပ်ကပ်ရာ၌ လက်အစားစက်ကို ပြောင်းလဲအသုံးပြုမည်ဖြစ်၍ လ
အင်အားလျှော့ချရမည်ဖြစ်ကြောင်း တစ်လကြိုတင်၍ နို့တစ်ပေးခဲ့သည်ဟု ဆိုထားပေသည်။

၇။ အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုတင်ပြထားချက်များ၌ လူလျှော့/အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းဖြင့်
သော်လည်း မိမိတို့သည် နစ်နာကြေးမယူလိုပါကြောင်း၊ အလုပ်အကိုင်တစ်ခုကိုသာ လုပ်ကိုင်
လိုသည့်စိတ်ကြောင့်တောင်းဆိုရခြင်းဖြစ်ပါကြောင်းအလုပ်ရှင်ကလည်း၎င်းတို့အပေါ်တွင်ကောင်
ခံပါကြောင်း၊ စိတ်ရင်းအမှန်ဖြင့် ထွက်ဆိုပြောကြားခဲ့ကြသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၈။ အလုပ်ရှင်ကလည်း ယခုဖြစ်ရပ်မှာ စက်ရုံ၏နည်းပညာပိုင်းပြောင်းလဲမှုကြောင့် လူလျှော့
ရသည့် သဘောသာဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များကို ရွေးချယ်၍ လျှော့ခြင်း
မဟုတ်ကြောင်း၊ ထိုသို့ လူလျှော့ခြင်းကြောင့် ထုတ်ပြန်ထားသည့် ဥပဒေ၊ အမိန့်ညွှန်ကြားချက်နှင့်
အညီ အလုပ်သမားများကို နစ်နာကြေးပေးရုံသာမက ၎င်းတို့အတွက် လုပ်ခလစာတစ်ဝက်ကိုပါ
အပိုဆောင်းပေးပါကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

၉။ အလုပ်သမားများက အထောက်အထားပြု၍ တင်ပြထားရာ၌ မိမိတို့အား လူလျှော့ရန် လို
အပ်သည်ဟုဆို၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သော်လည်း အခြားတစ်ဖက်တွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သ
မား အသစ် ၅၅ ဦးကို ထပ်မံခန့်ထားရန်၊ ခေါ်ယူနေသည်ကိုတွေ့ရပါကြောင်း တင်ပြခဲ့ကြသည်။
အလုပ်ရှင်က ပြောကြားရာ၌ အလုပ်သမား ၅၅ ဦးအသစ်ခေါ်ယူသည်ဆိုရာ၌ ရာသီချိန်အလိုက်
ခေါ်ယူသည့် အစမ်းခန့်လုပ်သား၊ ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသူ သာမန်လုပ်သားများသာ ဖြစ်ပါသည်။
အသက်ကိုလည်း (၁၈နှစ် မှ ၂၅နှစ်)အတွင်းကန့်သတ်ထားပါသည်။ လူလျှော့ခြင်းခံရပြီး နစ်နာ
ကြေးယူ၍ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်သွားကြသည့် အလုပ်သမားများအနက်မှ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်
ကိုက်ညီသူ(၅)ဦးကို အလုပ်ခန့်ထားပေးခဲ့သည်ကိုတွေ့ရှိရပါသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၁၀။ လူလျှော့ရသည့်အကြောင်းအရာမှာစက်ရုံ၏ ထုတ်လုပ်မှုနည်းပညာအပြောင်းအလဲကြောင့်
ဖြစ်ကြောင်း၊ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်ဖြစ်မှုနှင့် ပတ်သက်ခြင်းမရှိကြောင်း သုံးသပ်
ရပါသည်။

၁၁။ အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်ရှင်ကလူလျှော့ရခြင်းကြောင့် အလုပ်မှရပ်စဲခံရခြင်းဖြစ်ရာ
အမှန်တကယ်တွင် လုပ်ငန်းခွင်၌ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်းလည်း တစ်စုံတစ်ရာမရှိသည့်

အပြင် အသေးအဖွဲ့ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုများအတွက် အကြိမ်ကြိမ်သတိပေးခံရခြင်းနှင့် ဝန်ခံကတိလက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့ရသူများလည်း မဟုတ်ပေ။

၁၂။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့ကိုအပြစ်မရှိဘဲ လုပ်ငန်းအခြေအနေတစ်ရပ်အရ လူလျှော့ရခြင်းဖြစ်ရာ ထိုသို့လူလျှော့မည့်အကြောင်း အလုပ်သမားများကို တစ်လကြိုတင်နို့တစ်ပေးခဲ့သည့်အတွက် နစ်နာကြေးပေးရာတွင် နို့တစ်ကြေးထည့်သွင်းပေးထားခြင်းမရှိပေ။ လူအင်အားအလျှော့ခံရသည့် လုပ်သားများကို အလုပ်ရှင်က လုပ်သက်အလိုက် နစ်နာကြေးနှုန်းထားအရနှင့် အပိုဆောင်ရွက်ရေးအတွက် လုပ်သားများအား စာသားပေးထားကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ လူလျှော့ခြင်းကြောင့် အလုပ်လက်ဖြစ်ကြသည့် အလုပ်သမားများသည် အကြောင်းတစ်ခုခုဖြင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသူများနှင့် နှိုင်းစာလျှင် ပို၍စာနာတဲ့ ညှာဖွယ်ရာပင်ဖြစ်ပါသည်။

၁၃။ ထို့ကြောင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၅ တွင် The Trade Disputes Act, 1929 အရ ထုတ်ပြန်ခဲ့သော နည်းဥပဒေ လုပ်ထုံး လုပ်နည်း အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်နှင့်ညွှန်ကြားချက်များသည် ဤဥပဒေနှင့် မဆန့်ကျင်သရွေ့ ဆက်လက်ကျင့်သုံးနိုင်သည်ဟူ၍ ပြဋ္ဌာန်းထားရာ အလုပ်ရှင်က မည်သို့ပင်နို့တစ်ပေးသည်ဟုဆိုစေကာမူ ထိုအလုပ်သမားများကိုနို့တစ်ကြေးခံစားခွင့်ပေးသင့်သည်သာဖြစ်ပါသည်။

၁၄။ လူလျှော့ခံရသည့်အလုပ် သမားများကိစ္စစဉ်းစားသုံးသပ်ရာ၌ အလုပ်သမားများ တောင်းဆိုထားသည့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုချက်မှာ အလုပ်ရှင်ကနည်းပညာ အပြောင်းအလဲကြောင့် လူလျှော့ရခြင်းဖြစ်သည့်အတွက် ၎င်းတို့အား မူလအလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန်ကိစ္စမှာ စီမံခန့်ခွဲရေးရှုထောင့်အရ အခက်အခဲရှိကောင်းရှိနိုင်သည်ဟူ၍ သုံးသပ်ပေသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း ဤခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ ရေရှည်အကျိုးစီးပွားကို ချိန်ဆ ကြည့်ရှုရန်လည်း လိုအပ်မှာဖြစ်ပေသည်။

၁၅။ အလုပ်ရှင်က ဖြည့်စွက်တင်ပြထားရာ၌ နစ်နာကြေးပေး၍ အလုပ်ရပ်စဲခံရသူများကို စက်ရုံတွင်း၌ အလုပ်ခန့်ထားရန် လိုအပ်လာသည့်အခါ ယခုတောင်းဆိုသူအလုပ်သမားများသည် သတ်မှတ် သည့်အရည်အချင်းနှင့်ကိုက်ညီပါက ပြန်လည်ခန့်ထားပေးပါမည်ဟု ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ဝန်ခံပြောကြားခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့ထက်စောပြီး နစ်နာကြေးယူသွားကြသူများထဲမှ ၅ ဦးကို ပြန်လည်ခန့်ထားခဲ့သည့် သာဓကကိုလည်းတွေ့ရှိရပေရာ အလုပ်ရှင်၏သဘောထားမှာ တစ်ဖက်သက်သက် ညစ်၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းမဟုတ်သည့်သဘောကို သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၆။ အထက်ဖော်ပြပါလေ့လာတွေ့ရှိချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်များအရ ဤခုံအဖွဲ့က အောက်ပါအတိုင်းဆုံးဖြတ်သည်-




ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)


၁၇။ တောင်းဆိုရာတွင် ပါဝင်သည့်အလုပ်သမား(၆)ဦးဖြစ်သည့် ဒေါ်ဇင်မာဦး၊ ဒေါ်အမာရွှေ၊ ဒေါ်ဖြူဖြူဝင်း၊ ဒေါ်မာမာနွဲ့၊ ဒေါ်ယဉ်ယဉ်ထိုက်နှင့် ဒေါ်ဝင်းဇာခြည်လင်းတို့အတွက် အလုပ်ရပ်မှုနစ်နာကြေးအဖြစ် အလုပ်ရှင်ကတွက်ချက်ပေးသည့် လုပ်သက်အလိုက်နစ်နာကြေးနှုန်းထားနှင့် လဝက်စာဂရုဏာကြေးတို့အပြင် ၎င်းတို့ ၆ ဦးအတွက် တစ်ဦးလျှင် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာစီထပ်ဖြည့်စွက်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။


၁၈။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၈၆/၂၀၁၅)နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)ကိုပယ်ဖျက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၁၉။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ခြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ရမည်။


ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်


ဦးအေးငွေ
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးနေမင်း
အဖွဲ့ဝင်