

ပုံစံ(၁၁)



ရုံးသမားဝိကောင်စီ
ရုံးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }
ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၃၈ /၂၀၁၆)

ဒေါ်ကျင်အေး (ပိုင်ရှင်)

Hanjen Manufacturing Co.,Ltd

အမှတ်(၃၀၆)၊ (၄၂)အကွက်၊ စက်မှုဇုန်(၁)၊

ရွှေပြည်သာမြို့နယ်။



လျှောက်ထားသူ

နှင့်

မဝေမွန်ပါ(၂)ဦး

အမှတ်(၄/၁၀)၊ ပြည်တော်သာလမ်း၊

ဘုံရှည်ကုန်းရပ်ကွက်၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်။



လျှောက်ထားခြင်းခံရသူများ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၇ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၁)။ (၄၂)အကွက်၊ အမှတ် (၃၀၆)ရှိ Hanjen Manufacturing Co.,Ltd ပိုင်ရှင် ဒေါ်ကျင်အေးနှင့် အလုပ်သမား မဝေမွန်ပါ(၂)ဦးကို အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရွှေပြည်သာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးရန်ရွာလုံးပေးခံသော်လည်း ဖြေရှင်းမှုမရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ရုံးသမားဝိကောင်စီ

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄၉/၂၀၁၆)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၀ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူက တောင်းဆိုခြင်းခံရသူထံတွင် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း ခံရသည့်အတွက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၂)ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူမှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ် (၂) ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ တောင်းဆိုသည့် အလုပ်သမား မဝင်းဝင်းထွန်းနှင့် မဝေမွန်တို့သည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင် အလုပ်ချိန်အတွင်း၌ အချင်းချင်း ခိုက်ရန် ဖြစ်ပွားခြင်း၊ ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်ခြင်း၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ခြင်းဟူသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ပါ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်ခဲ့ကြသည်ဆိုသည်မှာ မှန်ကန်မှုရှိပါသလား။

ကောက်ချက်အမှတ်(၂)။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား မဝင်းဝင်းထွန်းနှင့် မဝေမွန်တို့အား အလုပ်ရင်မ အပြင်မရိုတ် အလုပ်မထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့အား မလအလုပ်ပြန်ခန့်သင့်သည်။ သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ခန့်ရာ ကြေးရောင်းသင့်သည်မှာ မှန်သလား။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား မဝင်းဝင်းထွန်းနှင့် မဝေမွန်တို့သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ပါ ကြီးလေးသောပြစ်မှု ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အပိုဒ်-၃၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်ခဲ့ကြသည်မှာ မှန်ကန်မှုရှိသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂)။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား မဝင်းဝင်းထွန်းနှင့် မဝေမွန်တို့အား အလုပ်ရှင်မှ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကျူးလွန်သဖြင့် အလုပ်မှ ထုတ်ခွဲခြင်းအပေါ် ပြန်လည်သုံးသပ်၍ ၎င်းတို့မှာ နောင်အခါကာလများ၌ ယခုကဲ့သို့သော ပြစ်မှုမျိုးကို မကျူးလွန်တော့ပါ။ ကျူးလွန်လျှင် အလုပ်မှချက်ချင်းထုတ်ပယ်ခြင်းကို ခံယူရမည်ဟူသော ဝန်ခံကတိ ပြုချက်ရယူ၍ ၎င်းတို့အား မူလအလုပ်၌ ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏(၄၉/၂၀၁၆)ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှု မရှိသဖြင့် Hanjen Manufacturing Co.,Ltd၊ ပိုင်ရှင် ဒေါ်ကျင်အေးမှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ အဓိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၃/၂၀၁၆)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ် (၃၈/၂၀၁၆)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ခုံအဖွဲ့ကို အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဥက္ကဋ္ဌ ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် အဖွဲ့ဝင် ဦးသန်းမောင်နှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် အဖွဲ့ဝင် ဦးနေမင်းတို့ပါဝင်သည့် ခုံအဖွဲ့အား ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ရေးအဖွဲ့မှတ်တမ်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီရှေ့မှောက် ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်း အသေးစိတ်အထားများအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ချရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချခဲ့သည်။

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အမှုဝင်ဆေးစဉ်တွင် အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက် (၂)ချက်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ တောင်းဆိုသည့် အလုပ်သမား မဝင်းဝင်းထွန်းနှင့် မဝေမွန်တို့သည် ကျူးလွန်အမှုတွင် အလုပ်ပိုင်ဆိုင်သူအဖြစ် အရပ်ဖက် ခံယူခဲ့ပြီး

လွန်ခြင်းဟူသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ပါ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်ခဲ့ကြသည်ဆိုသည်မှာ မှန်ကန်မှုရှိပါသလား။

ကောက်ချက်အမှတ်(၂)။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား မဝင်းဝင်းထွန်းနှင့် မဝေမွန်တို့အား အလုပ်ရှင်မှ အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့အား မူလအလုပ်ပြန်ခန့်သင့်သည်။ သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရသင့်သည်မှာ မှန်သလား။

အထက်ပါကောက်ချက်(၂)ချက်မှာ ကိစ္စတစ်ရပ်တည်း အပေါ်တွင်ချမှတ်ထားခြင်းဖြစ်သဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်တစ်ချက်တည်းအဖြစ် သတ်မှတ်၍ ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ချိန်အတွင်း ခိုက်ရန်ဖြစ်ပွားခြင်း၊ ရုံးရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်ခြင်း၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်သဖြင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမား မဝေမွန်နှင့် မဝေဝေထွန်းတို့အား မူလအလုပ်ပြန်ခန့်သင့်/ မသင့်၊ ပြန်မခန့်ပါက အလုပ်ထုတ် နစ်နာကြေးပေးသင့်/ မသင့်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား မဝေမွန်နှင့် မဝေဝေထွန်းတို့နှင့်အညီ အကည်ပြန်ချုပ် ရသည့်ကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ နှုတ်ဖြင့်ငဏားများကြသည့်အချက်နှင့် ပြန်ချုပ်ရသည့် အထည်တင်သည်တည်းအတွက် ဖြစ်နေ၍ ငဏားများသင့်သောက်မှုဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ထို့ကြောင့် ငဏားများသင့်သောက်မှုနှင့် တင်ယောက်နှင့် တင်ယောက် ဆံပင်ဆောင်ဆွဲခြင်း၊ အပ်ချည်လုံးများဖြင့်ပေါက်ခြင်း တောင်းဆိုသည့် အလုပ်သမား ၂၂ဦး ကိုယ်ထိလက်ရောက် ခိုက်ရန်ဖြစ်ပွားခြင်း၊ မှန်ကန်မှုရှိပါသလား။

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်အရ ကြီးလေးသော အမှု ကျူးလွန်သည်ဟု အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုတင်ပြပါသည်။ အလုပ်ရှင်က ရွှေပြည်သာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် စတင်ထွက်ဆိုရာတွင် မိမိခေါ်လာသော သက်သေများက အလုပ် သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့၏ မျက်နှာများကြည့်၍ ထွက်ဆိုချက်မပေး လိုကြောင်း တင်ပြချက်ကို သက်သေမခိုင်လုံပါဟု သတ်မှတ်၍ မရနိုင်ပါဟူသော အချက်ကြောင့် မိမိဦးစွာပထမခေါ်ယူလာသော အခြားအလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုချက်ကို သက်သေအဖြစ် တင်ပြညှိနှိုင်းခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ ထိုသို့ ပြောဆိုပြီးနောက်ပိုင်း မကြာမီ နောက်ထပ်အမှုချိန်း တစ်ချိန်းတွင် လိုင်းအတွင်းရှိ စူပါနှင့် မျက်မြင် သက်သေ အလုပ်သမားများမှ သီးခြားစာဖြင့် တင်ပြမှုကြောင့် ထိုစာကို မိမိကပင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြခဲ့ ကြောင်း၊ ဦးခင်မောင်ဝင်းက ထွက်ဆိုခဲ့ပြန်ပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများက စာဖြင့်တင်ပြလာခြင်းမှာ နောက်မှအကြံယူ တင်လာခြင်းမျိုးဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်ထုတ်ရသည် ဟူသော အကြောင်းပြချက်ဖြစ်သည့် CCTV အထောက်အထားကို လည်း တင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်တိုင် ငည်းကမ်း ဆိမ်းသိမ်းရေးအတွက် တပ်ဆင်ထားသည့် CCTV ကို ကြည့်၍ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း ထွက်ဆိုပါလျက် ရောက်ပိုင်းတွင် CCTV ကို ကြည့်ခဲ့ကြောင်း၊ CCTV မျက်ဆိုင်ရုံညှိနှိုင်းရေး ကြောင်း၊ ပြောင်းလဲထုတ်ဆိုခဲ့သဖြင့် အလုပ်ရှင်၏ယုံကြည်မှု မရှိ သက်သေပြရမည့်တာဝန်ကို ပျက်ကွက်နေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ သို့ဖြစ်၍ အမှုပါ အလုပ်သမား ပြုဦးမှာ IC ပါ ကြီးလေးသော ပြင်ဆင်မှု အမှတ်(၁) အင် ပြုစုရေးအဖွဲ့သို့ 'လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း

ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း ကိုယ်ထိလက်ရောက် ခိုက်ရန်ဖြစ် ပွားခြင်း၊
ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်စေခြင်း၊ တစ်စုံတစ်ဦးအား အပြင်း
အထန်နာကျင်စေမှုဖြစ်စေရန် ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ခြင်း၊
စကားများရန်ဖြစ် ရိုက်နှက်ခြင်း" ကို ကျူးလွန်ကြောင်း
အတိအကျ သတ်မှတ်နိုင်ခြင်းမရှိပါ။ အထည်ကိစ္စ နှုတ်ဖြင့်
စကားများရုံ သက်သက်မှာ သာမန်ပြစ်မှုသာဖြစ်သည်။ ပထမ
အကြိမ် နှုတ်ဖြင့် သတိပေးသင့်သော အမှုအမျိုးအစားဟု
သုံးသပ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား မဝေမွန်နှင့် မဝင်းဝင်းထွန်းတို့အား
မူလအလုပ်၌ ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ပါသည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။



ဦးတင်အောင်

အဖွဲ့ဝင်



ဦးအောင်သန်း

ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးအောင်သန်း

အဖွဲ့ဝင်