

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၈၂/၂၀၁၆)

ဦးအောင်မိုးမင်း ပါ အလုပ်သမား (၄)ဦး

စိန်ကမ္ဘာချည်မျှင်စက်ရုံ၊ ရွာဟောင်းကုန်းကျေးရွာ၊

စဉ်ကိုင်မြို့နယ်၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးစိုင်းထွန်းရွှေ (အလုပ်ရှင်)

စိန်ကမ္ဘာချည်မျှင်စက်ရုံ၊ အမှတ် (A-4(a))၊ ငွေတော်ကျိကုန်း

ရပ်ကွက်၊ ပြည်ကြီးတံခွန်မြို့နယ်၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာ လ ၂၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ စဉ်ကိုင်မြို့နယ်၊ ရွာဟောင်းကုန်းကျေးရွာရှိ စိန်ကမ္ဘာချည်မျှင်စက်ရုံ ပိုင်ရှင် ဦးစိုင်းထွန်းရွှေနှင့် ဦးအောင်မိုးမင်းပါ အလုပ်သမား (၄)ဦးတို့ဖြစ်ပွားကြသော အငြင်းပွားမှုကို ပြည်ကြီးတံခွန်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့သည့်အမှုဖြစ်သည်။

၂။ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၂/၂၀၁၆)အဖြစ် လက်ခံစစ်ဆေးပြီး၊ ၂၀-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူများက တောင်းဆိုခြင်းခံရသူထံတွင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရပ်စဲခြင်းခံရသဖြင့် (တစ်)အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေး(၁)လစာပေးရန်၊ (နှစ်) အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ စတင်ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်များအပေါ်တွင် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၂) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူမှ အောက်ပါ ကောက်ချက် (၂) ချက်ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သောဆုံးဖြတ်ချက်များကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ပန်းဖြူအောင်နှင့် ဒေါ်သက်သက်ခိုင်တို့၏ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသည့်အတွက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေး (၁)လစာပေးရန် တောင်းဆိုခြင်းဖြစ်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ပန်းဖြူအောင်နှင့် ဒေါ်သက်သက်ခိုင်တို့အား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည့်အတွက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နားကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာပေးရန် မလိုကြောင်းဆုံးဖြတ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၂)။ အလုပ်သမား ဦးအောင်မိုးမင်းနှင့် ဒေါ်အိအိထွန်းတို့၏ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့သဖြင့် မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုခြင်းဖြစ်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၂)။ အလုပ်သမား ဦးအောင်မိုးမင်းနှင့် ဒေါ်အိအိထွန်းတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန်မလို။ အောက်ပါအတိုင်း အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

စဉ်	အမည်	လုပ်သက်(နှစ်)	နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ )(ကျပ်)	ရရှိမည့်အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး(ကျပ်)	မှတ်ချက်
၁။	ဦးအောင်မိုးမင်း	၁ နှစ် ၉ လ	၁၀၉,၀၀၀	တစ်လစာ ၁၀၉,၀၀၀	
၂။	ဒေါ်အိအိထွန်း	၁ နှစ် ၆ လ	၁၀၉,၀၀၀	တစ်လစာ ၁၀၉,၀၀၀	

၅။ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၁၂/၂၀၁၆) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်သည့်အတွက် ဦးအောင်မိုးမင်းပါ အလုပ်သမား(၄)ဦးမှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၃/၂၀၁၆)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၈၂/၂၀၁၆)အား ကြားနာ

စစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ်ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးမောင်မောင်ဝင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးဌေးတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှတ်တမ်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီရှေ့မှောက် ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ လျှောက်ထားလွှာများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်း၊ အထောက်အထားများအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည် -

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ပန်းဖြူအောင်နှင့် ဒေါ်သက်သက်ခိုင်တို့အား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးနှင့် နှိတ်တစ်ကြေးတစ်လစာပေးရန် သင့်/မသင့်။

ကောက်ချက်အမှတ် (၂)။ အလုပ်သမား ဦးအောင်မိုးမင်းနှင့် ဒေါ်အိအိထွန်းတို့အား အလုပ် ထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် ၎င်းတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် သင့်/မသင့်။

ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်

၇။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ကြီးမားကျယ်ပြန့်သောအငြင်းပွားမှုမျိုးမဟုတ်ဘဲ အောက်ခြေအခြေခံအဆင့်၌သာ မိမိတို့အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ပူးပေါင်း၍ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် ပြေလည်မှု ရရှိနိုင်သည့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။ အောက်ခြေညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေမှုအဆင့်၌ နှစ်ဖက်မျှတသောအပေးအယူသဘောထားများ ထားရှိပြီး၊ အချင်းချင်းအပြန်အလှန်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပါက ပြေလည်မှုရရှိနိုင်ပေသည်။ ထိုကဲ့သို့ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းသည့်သဘောထားခံယူချက်မရှိဘဲ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တွေ့ဆုံပြီး ရန်ဖြစ်သကဲ့သို့ အနိုင်ယူလိုစိတ်ဖြင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းကြသဖြင့်သာ မြို့နယ်ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုများ ရောက်ရှိလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ မြို့နယ်ဖျန်ဖြေရေးအဆင့်က ဖျန်ဖြေပေးရာတွင်လည်း အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားဘက်က အကြောင်းအကျိုးမျှတမှုကို မကြည့်ဘဲ မိမိဘက်က အနိုင်ရလိုမှုဦးတည်ချက်ဖြင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အဆုံးအဖြတ်ကို ခံယူရန် တက်ရောက်ကြပြန်သည်။ တစ်ဖန် ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့သော်လည်း ကျေနပ်မှုမရှိဘဲ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက်တင်ပြလျှောက်ထားခဲ့ကြသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့၏ အငြင်းပွားမှုများသည် နိုင်ငံတော်အစိုးရက အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့၏ အငြင်းပွားမှုများကို စနစ်တကျဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန်အလိုငှာ အစိုးရ/အလုပ်ရှင်/ အလုပ်သမား သုံးပွင့်ဆိုင်ပါဝင်သော မျှတသော အလုပ်သမားရေးရာကျင့်စဉ် (Fair Labour Practice) ကိုကျင့်သုံး၍ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများကို ပြဋ္ဌာန်းပေးပြီး၊ အငြင်းပွားမှုများကိုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်း အဆင့်များထားရှိပြီး ခုံသမာဓိ

*(Handwritten signatures and marks)*

၁၁။ ကောင်စီများကို ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်စေခြင်းဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်/ အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့၏အငြင်းပွားမှုများကို အခြေခံညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဆင့်မှသည် အဆုံးစွန်ခံသမာဓိကောင်စီအထိ လျှောက်ထားတက်ရောက်နေခြင်းမှာ အလေ့အကျင့်သဖွယ် ဖြစ်လာကြသည်ကို သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၈။ ထို့ပြင်အချို့သော အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူတို့သည် မိမိတို့ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနအတွင်း၌ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ ၄(က)(၁)အရ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၏အကျိုးကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အလို့ငှာဖွဲ့စည်းထားသော အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်အမှုဆောင်များ၊ အဖွဲ့ဝင်အလုပ်သမားများအပေါ် သဘောထားအမြင်များ ကိမ်းစောင်းလေ့ရှိပြီး၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးမှာ ကောင်းမွန်ချောမွေ့ခြင်းမရှိသည့် အခြေအနေသို့ရောက်ရှိလာပြီး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်များနှင့် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သူအလုပ်သမားတို့အပေါ်တွင် အာဇာနည်များထားရှိ၍ ဆက်ဆံလာကြသည်ကို တွေ့ရှိလာရသည်။ နောက်ဆုံး၌ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှု အကြောင်းပြချက်များဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ရစ်ခြင်းများ ဖြစ်ပွားလာရပေသည်။ ဤအကြောင်းခြင်းရာသည်လည်း အလုပ်ရှင်တို့ဘက်မှ အလေ့အကျင့်သဖွယ်ပြုမှုဆောင်ရွက်လာကြောင်းသုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

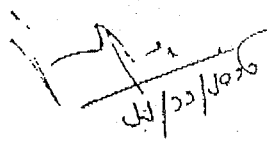
၉။ အခြားတစ်ဖက်တွင် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနအတွင်း ဖွဲ့စည်းထားသော အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်အလုပ်သမားများမှလည်း မိမိသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ ဥက္ကဋ္ဌ၊ အတွင်းရေးမှူး၊ ဘဏ္ဍာရေးမှူး၊ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြသည် အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြသည်ဟု ခံယူထားကြပြီး၊ မိမိတို့အလုပ်သမားများဘက်က ခုခံပြောဆိုရန်၊ တောင်းဆိုရန်၊ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးရန် တာဝန်များရှိသည်ဟု သဘောထားခံယူပြီး၊ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူအား ထိပ်တိုက်တွေ့ဆုံပြောဆိုမှုများရှိလာကြသဖြင့် ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးပျက်ပြားချွတ်ယွင်းခြင်းသို့ ရောက်ရှိလာသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ထို့နောက် အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက ၎င်းအလုပ်သမားများကို အငြိုးအတေးထားကာ လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းတာဝန်မကျေပွန်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းစံချိန်မီမလုပ်နိုင်ခြင်းစသည် အကြောင်းယုတ္တိများပြကာ အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းခံရလေ့ရှိကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

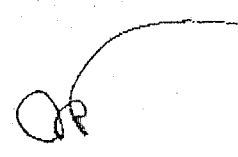
၁၀။ ယခုအငြင်းပွားမှုသည် အထက်တွင်သုံးသပ်တင်ပြထားသည့် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော အငြင်းပွားမှု ဖြစ်စဉ်သဘောသဘာဝအတိုင်း ဖြစ်ပေါ်လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေသည်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားများမှာ စက်ရုံ၏အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့၏ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ဦးအောင်မိုးမင်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးမှူးအဖြစ် ရွေးချယ်ခန့်ထားရသူ

*(Handwritten signatures and marks)*

ဒေါ်အိအိထွန်းတို့ ဖြစ်ကြသည်။ အလုပ်သမားဒေါ်ပန်းဖြူအောင်နှင့် ဒေါ်သက်သက်နိုင်တို့သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြပြီး လုပ်သက်ရင့်ဝန်ထမ်းများလည်းဖြစ်ကြသည်။ လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သဖြင့် ၎င်းတို့အသီးသီးအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရပ်စဲခံထားရသူများဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ စိန်ကမ္ဘာချည်မျှင်စက်ရုံပိုင်ရှင်/ အလုပ်ရှင် ဦးစိုင်းထွန်းရွှေနှင့် ဦးအောင်မိုးမင်းပါ အလုပ်သမား (၄)ဦးတို့အကြား အငြင်းပွားမှုအဖြစ်ပေါ်ပေါက်လာရခြင်းဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၁။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အငြင်းပွားမှုအပေါ် မှန်ကန်တည့်မတ် ဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်ရန်အလိုငှာ ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့် ဦးစိုင်းထွန်းရွှေ အလုပ်ရှင်ပိုင်ဆိုင်သော စိန်ကမ္ဘာချည်မျှင်စက်ရုံ၏ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှု၊ လုပ်ငန်းရပ်တည်မှု၊ လူအင်အား၊ စက်ပစ္စည်းစွမ်းအား၊ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား စသည့်အခြေအနေအရပ်ရပ်ကိုလည်း လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့သည်။ စက်ရုံသည် စက်မှုဝန်ကြီးဌာန၏ ၈-၉-၁၉၉၉ ရက်စွဲပါ စက်မှုလုပ်ငန်းမှတ်ပုံတင်လက်မှတ်ဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသော စက်ရုံဖြစ်သည်။ စတင်ဖွင့်လှစ်လုပ်ကိုင်စဉ်က စက်ရုံအလုပ်သမားပေါင်း (၁၉၇)ဦးရှိခဲ့သည်။ ယခုအခါ စက်ရုံအလုပ်သမားပေါင်း (၄၅၈)ဦးရှိလာခြင်း၊ စက်ပစ္စည်းအသစ်များကို တိုးချဲ့ဝယ်ယူနိုင်ပြီး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးမြှင့်နိုင်ခြင်းတို့ကို ထောက်ရှု၍ လုပ်ငန်းအောင်မြင်ဖြစ်ထွန်းနေသော စက်ရုံတစ်ရုံဖြစ်ကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိရသည်။ ဤကဲ့သို့ လုပ်ငန်းအောင်မြင်ဖြစ်ထွန်းမှုမှာ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကောင်းမွန်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းခြင်း၊ အလုပ်သမားတို့၏ အလုပ်အကိုင်တည်မြဲကောင်းမွန်ခြင်းတို့၏ အကျိုးရလဒ်ပင်ဖြစ်သည်။ ဤအကြောင်းတရားများကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သိရှိနားလည်သဘောပေါက်ပါက ဤကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုများပေါ်ပေါက်လာရန် အကြောင်းမရှိပေ။ ထို့ပြင် စိန်ကမ္ဘာချည်မျှင်စက်ရုံသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို အလုပ်သမားများအားလုံးပါဝင်၍ လက်မှတ်ရေးထိုးချုပ်ဆိုနိုင်ခြင်းမရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနတိုင်း၌ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုကြရန်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် တာဝန်ရှိပေသည်။ နှစ်ကာလရှည်စွာဆယ်စုနှစ်နှစ်ခုနီးပါး လုပ်ငန်းအောင်မြင်လျက်ရှိသော စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားများက အလုပ်ရှင်နှင့် အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းမှု၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းတည်မြဲမှု၊ ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးတို့ကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားသင့်ပြီး၊ စက်ရုံ၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးချုပ်ဆိုကြရန် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က နိုးဆော်တိုက်တွန်းလိုက်သည်။







ကောက်ချက်အမှတ်(၁)အပေါ် သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၁၂။ အလုပ်သမားဒေါသက်သက်ခိုင်နှင့် အလုပ်သမားဒေါပန်းဖြူအောင်တို့သည် ခွင့်မဲပျက် ကွက်ရက်များရှိသည်မှာ မှန်ကန်သော်လည်း စက်ရုံတွင် ခွင့်တိုင်ကြားရာ၌ နှုတ်ဖြင့်/ တယ်လီဖုန်းဖြင့်/ စာဖြင့် ခွင့်တိုင်ကြားခြင်းကို ခွင့်ပြုထားကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ နှုတ်ဖြင့်ခွင့်ပေးပြီး၊ လစာမှတ်တမ်းတွင် ခွင့်မဲဟုရေးသားခြင်း၊ အလုပ်သမားအား ခွင့်မဲပျက်ကွက်ဟုသတ်မှတ်ခံရသည့်အခါ အလုပ်သမားက ခွင့်တိုင်ကြားမှုရှိသော်လည်း ဤကဲ့သို့ ခွင့်မဲပျက်ကွက်ဟု သတ်မှတ်ခံထားရခြင်းကို စက်ရုံမှူးအား ရှင်းပြရန်သွားရောက်သော်လည်း အလုပ်သမားအား ရှင်းလင်းတင်ပြခွင့်မပြုဘဲ စက်ရုံတွင် မလုပ်လိုက အလုပ်မှထွက်ရန်ပြောကြားခြင်းတို့ကို စိစစ်တွေ့ရှိရခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူသည် ၎င်းတို့ချမှတ်ထားသောစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ညီညွတ်မှုမရှိဘဲ စက်ရုံ၏စီမံခန့်ခွဲမှုမှာ အားနည်းချက်ရှိနေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၁၃။ ယခုအလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသော အလုပ်သမားများသည် တစ်ဆက်တည်းခွင့်မဲပျက်ကွက်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ တစ်လအတွင်း ခွင့်မဲအလီလီ(၅)ရက်ကျော်ပျက်ကွက်ခြင်းဖြစ်သည်။ စက်ရုံ၏ထုတ်ပြန်ထားသော လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းချက်များတွင် ခွင့်မဲအလီလီ(၅)ရက်ပျက်ကွက်ပါက အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရမည်ဟု ထုတ်ပြန်ထားသော်လည်း ထိုကဲ့သို့ ခွင့်မဲအလီလီပျက်ကွက်သော အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကို မတွေ့ရှိရပေ။ ယခုအလုပ်ထုတ်ခံရသော အလုပ်သမားများမှာ စက်ရုံလုပ်ငန်းခွင်သို့ ဖယ်ရီကားဖြင့်လာရောက်ကြရသည်။ ၎င်းတို့သည် ရံဖန်ရံခါအမျိုးသမီးရောဂါဝေဒနာခံစားရခြင်း၊ နေထိုင်မကောင်းခြင်းဖြစ်သည့် နေ့ရက်များတွင် တရားဝင်ဆေးခွင့်ပေးနိုင်ခွင့်ရှိသည့် ၎င်းတို့နေထိုင်ရာအရပ်ဒေသနှင့် အလွန်ဝေးကွာသော လူမှုဖူလုံရေးဆေးခန်းသို့ သွားရောက်ပြသရန်အခက်အခဲရှိခြင်းတို့ကြောင့် မိမိတို့နေထိုင်ရာအရပ်နှင့်နီးသော ဆေးရုံဆေးခန်း၌သာ ကုသမှုခံယူရခြင်းကြောင့် ခွင့်မဲအလီလီပျက်ကွက်ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ စက်ရုံ၏လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းအရ သတ်မှတ်ထားသော တစ်လအတွင်း ခွင့်မဲအလီလီ (၅)ရက်ကျော်လွန်သဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၄။ ဒေါသက်သက်ခိုင်နှင့် ဒေါပန်းဖြူအောင်တို့သည် စက်ရုံတွင်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်မှာ လုပ်သက်(၄)နှစ်ကျော် (၅)နှစ်ရှိကြသည့် လုပ်သက်ရင့် အလုပ်သမားများဖြစ်ခြင်း၊ ကျန်းမာရေးမကောင်းမွန်သဖြင့် ခွင့်မဲအလီလီ(၅)ရက်ကျော် ပျက်ကွက်ခဲ့ရသော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းချက်ဖောက်ဖျက်သဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းနှင့် ယင်းအလုပ်သမားများအား အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ကြရခြင်းတို့သည် အလုပ်သမားများဘက်မှ နစ်နာမှုရှိကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ ယင်းအလုပ်သမား(၂)ဦးအား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေး(၁)လစာ ခံစားခွင့်ပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

ကောက်ချက်အမှတ်(၂)အပေါ် သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

၁၅။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဦးအောင်မိုးမင်းနှင့် ဒေါ်အိအိထွန်းတို့ သည် ၂၁-၉-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ဘောထုပ်ဌာနတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အချေအတင်ပြောဆိုစကားများကြပြီး၊ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးပြီး၊ အလုပ်ထုတ်ပစ်မည်ဟု ဒေါသတကြီးအော်ဟစ်ကြုံးဝါးပြောဆိုပြီး ထွက်သွားသည်။ ၂၂-၉-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် အဆိုပါအလုပ်သမားနှစ်ဦးအား အလုပ်ရှင်သည် ၎င်းပြောဆိုကြုံးဝါးခဲ့ သည့်အတိုင်း အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးတစ်လစာပေး၍ အလုပ်ရပ်စဲလိုက်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ဤသို့ အလုပ်ရှင်က တစ်ချက်လွတ်အမိန့်ဖြင့် ရပ်စဲလိုက်ခြင်းသည် တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေ၊နည်းဥပဒေ၊စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ညီညွတ်မှုမရှိဘဲ အလုပ်သမား များသည် မတရားအလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမား ဦးအောင်မိုးမင်းနှင့်ဒေါ်အိအိထွန်းတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိ သည်။

၁၆။ အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်နှင့် ကောက်ချက်အမှတ်(၁)နှင့် (၂)တို့ အပေါ် သုံးသပ်ချက်များကိုထောက်ရှု၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ခုံအဖွဲ့သည် အောက်ပါအတိုင်းဆုံးဖြတ် လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ပန်းဖြူအောင်နှင့် ဒေါ်သက်သက်ခိုင်တို့အား အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ်(၈၄/၂၀၁၅)အရ နို့တစ်ကြေး (၁)လစာနှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးအား နောက်ဆုံးထုတ် လစာ (အချိန်ပိုကြေး/OTမပါ)ဖြင့် တွက်ချက်ခံစားခွင့်ပြုရန် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၂/၂၀၁၆) အပေါ်ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)ကို ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

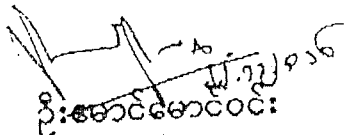
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂)။ အလုပ်သမား ဦးအောင်မိုးမင်းနှင့် ဒေါ်အိအိထွန်းတို့အား ၎င်းတို့၏ နောက်ဆုံးထုတ်လစာဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ် ရပ်စဲသည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလ နစ်နာကြေးကို နောက်ဆုံးထုတ်လစာ(အချိန်ပိုကြေး/OTမပါ)ဖြင့် တွက်ချက်ခံစားခွင့်ပြုရန် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၂/၂၀၁၆)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂)အား ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

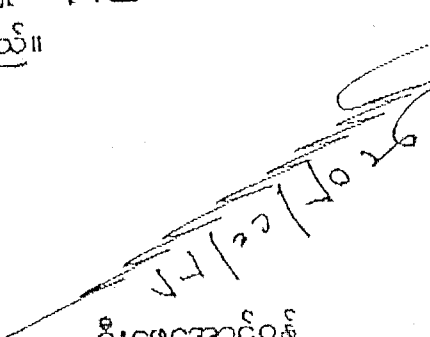
*[Handwritten signature]*

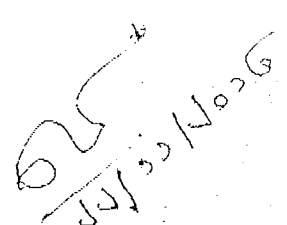
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။  
၁၇။ တောင်းဆိုသူအားပေးရန်ရှိသောငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့ရက်မှစ၍ ရက်  
ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊  
အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ အပိုဒ် ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်  
မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

  
ဦးအောင်မောင်ဝင်း  
အဖွဲ့ဝင်

  
ဦးဖေအောင်ဝန်  
ဥက္ကဋ္ဌ

  
ဦးရွှေ  
အဖွဲ့ဝင်