

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၉၇/၂၀၁၆)

ဒေါ်ဖြူဖြူစိမ်း (ပိုင်ရှင်)၊ ဦးသိန်းကျော်မိုး(မန်နေဂျာ၊
အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊
Cho Cho Phyu Industrial & Manufacturing
Co.,Ltd အမှတ်-၄၂/၇၂၊ ကနောင်မင်းသားကြီးလမ်း၊
စက်မှုဇုန်(၁)၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်စုလှိုင်နှင်း(အလုပ်သမား)၊
အမှတ်-၁၄၅၄၊ ၈၈/၁၄ ရပ်ကွက်၊
ပန်းခြံ(၇)၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီ လ ၂၄ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၁)၊ ကနောင်မင်းသားကြီးလမ်း၊
အမှတ်-၄၂/၇၂ ရှိ Cho Cho Phyu Industrial & Manufacturing Co.,Ltd ပိုင်ရှင်
ဒေါ်ဖြူဖြူစိမ်း၊ ဦးသိန်းကျော်မိုး(မန်နေဂျာ၊အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့်
အလုပ်သမား ဒေါ်စုလှိုင်နှင်းတို့အကြားဖြစ်ပွားကြသော အငြင်းပွားမှုကို ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်း
ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊
ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၃၁/၂၀၁၆)အရ ထိုအငြင်း
ပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာ လ ၁၅ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်စုလှိုင်နှင်းမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူထံ
တွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန်(သို့မဟုတ်) အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး
ပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၁)
ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်က အောက်ပါကောက်ချက်
(၁) ချက်ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည့်အတွက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန် သင့်၊ မသင့်(သို့မဟုတ်) အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးသင့်၊မပေးသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်စုလှိုင်နှင့်အား ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးစေ၍ မူလ ရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကာလအတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ)နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၃၁/၂၀၁၆) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ်(၇၉/၂၀၁၆)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ်(၉၇/၂၀၁၆)အား ကြားနာစစ်ဆေး မည့်အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးအေးငွေ၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲနိုင်ဝင်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့မှအမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးတွင် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများအပေါ် အခြေခံ၍ စိစစ်လေ့လာသုံးသပ်ခဲ့ သည်။ ထို့ပြင် အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့အား ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်သို့ ဆင့်ဆိုစစ်ဆေးမေးမြန်းမှုများမှရရှိသည့် ထွက်ဆိုတင်ပြချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ကို ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား ဒေါ်စုလှိုင်နှင့်ကို အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်း မှာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ညီညွတ်မှု ရှိ/မရှိ။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်အမှတ်(၁)

၇။ ယခုအငြင်းပွားမှုမှာ ချို့ချို့ဖြူဖြူအထည်ချုပ်စက်ရုံ ပိုင်ရှင်/အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်စုလှိုင်နှင့်တို့အကြားဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ရသည့်အကြောင်း မှာ အလုပ်သမား ဒေါ်စုလှိုင်နှင့်၏ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှုများကြောင့်ဟူ၍ အလုပ်ရှင်က တင်ပြထားပေ သည်။

၈။ အလုပ်ရှင်က ဒေါ်စုလှိုင်နှင့်၏ ခွင့်မဲ့အလုပ်ပျက်ရက်များကို အလုပ်တက်/အလုပ်ဆင်း စာရင်း (Attendance Register)၊ လစာပေးငွေစာရင်း (Pay roll)တို့ကို အထောက်အထားစာရွက် စာတမ်းများနှင့် တင်ပြထားသည်ကိုတွေ့ရှိရသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအကြား

(Handwritten signatures and marks)

လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး၊ သက်ဆိုင်ရာမှအတည်ပြုထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်(၂)စောင်ကိုလည်း တင်ပြထားသည်။

၉။ ထို့ပြင် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေနှင့်အညီ၊ အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များအတွက် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် စက်ရုံတွင်အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတစ်ရပ်ကို ၂၀-၆-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှစ၍ ဖွဲ့စည်းထားရှိသည့် အထောက်အထားကိုလည်းတင်ပြထားသည်။

၁၀။ ဒေါ်စူလှိုင်နှင့် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှုများအတွက် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဝင်များဖြစ်သည့် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် ဒေါ်ငြိမ်းငြိမ်းအိ၊ ဦးသန်းဝင်းနိုင်၊ ဒေါ်သက်သက်စံတို့အပြင် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များဖြစ်သည့် ဒေါ်လှိုင်စုစုထွေး၊ ဦးကျော်စောနှင့် ဦးသိန်းကျော်မိုးတို့၏ ၂၇-၁၀-၂၀၁၆ ရက်စွဲပါတစ်ဦးချင်းစီ၏ ညှိနှိုင်းသုံးသပ်ချက်များကိုလည်း တင်ပြထားပါသည်။

၁၁။ ဒေါ်စူလှိုင်နှင့်သည် လက်ရှိအလုပ်အကိုင်အဆင့်မှာ စက်ချုပ်အကူလုပ်သားတစ်ဦးဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းအားအလုပ်တာဝန်ပေးအပ်ရန်အတွက် အဆင်ပြေမှုမရှိကြောင်း All Super နှင့် Super (၁၁)ဦးတို့က လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်မှတ်တမ်းကိုလည်း အလုပ်ရှင်၏တင်ပြချက်တွင် လေ့လာတွေ့ရှိရသည်။

၁၂။ အလုပ်ရှင်က စက်ချုပ်အကူလုပ်သား ဒေါ်စူလှိုင်နှင့်၏ ခွင့်မတိုင်သော ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှုများအတွက် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ၈-၆-၂၀၁၅ ရက်စွဲပါမှတ်တမ်း၊ ၁၂-၁၂-၂၀၁၅ ရက်စွဲပါမှတ်တမ်း၊ ၇-၇-၂၀၁၆ ရက်စွဲပါဝန်ခံကတိမှတ်တမ်းနှင့် ၂၇-၁၀-၂၀၁၆ ရက်စွဲပါနောက်ဆုံးဝန်ခံကတိနှင့် အလုပ်မှရပ်စဲသည့်မှတ်တမ်းများကိုလည်း တွေ့ရှိရပေသည်။

၁၃။ ဒေါ်စူလှိုင်နှင့်ကတင်ပြထားရာ၌မူ ၎င်းသည်ကျန်းမာရေးမကောင်းသည့်အတွက်တစ်ရက်စာလူမှုဖူလုံရေးဆေးခွင့်ဖြင့် နားခွဲကြောင်း၊ ကျန်းမာရေးမကောင်းသဖြင့် ထိုဆေးခွင့်ကို ၂၅-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် လူကြိုဖြင့်တင်ပြခဲ့ရပါကြောင်း၊ ၂၆-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် ကျန်းမာရေးပြန်ကောင်းလာသည့်အတွက် အလုပ်ပြန်ဆင်းပါကြောင်း၊ ၂၇-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် တစ်နေ့ကုန်အလုပ်ဆင်းရာမှအလုပ်ရှင်က တစ်စုံတစ်ရာအကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ နောက်ဆုံးဝန်ခံကတိဟုဆိုကာ လက်မှတ်ထိုးခိုင်းပြီး၊ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ပါသည်။ ၎င်းအနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့ လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမှာ မန်နေဂျာ ဦးသိန်းကျော်မိုးက လက်မှတ်မထိုးပါက အခြားအလုပ်သမားများစက်ရုံမှပြန်သော်လည်း ပြန်မလွတ်ဟုခြိမ်းခြောက်ပြောဆိုသဖြင့် လက်မှတ်ထိုးခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်ဟု တင်ပြထားသည်။

၁၄။ ၂၈-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် မိမိက ပုံမှန်အတိုင်းသဘောမျိုးဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ် လုပ်ငန်းခွင်မှထွက်ပေးရန် မန်နေဂျာ ဦးသိန်းကျော်မိုး၏တာဝန်ပေးချက်အရ ဒုတိယမန်နေဂျာ ဦးကျော်စောက ပြောဆိုသည့်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှ ထွက်ပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ထွက်ပေးပြီး နောက်မည်သို့မျှပြောဆိုခြင်းမရှိသည့်အတွက် မိဘများကိုအကြောင်းကြားခဲ့ရာ ဖခင်ဖြစ်သူရောက်ရှိ

လာသည့်အခါ ကျွန်မအလုပ်လုပ်ခဲ့သည့်လုပ်ရက်များအတွက် ရှင်းပေးပြီးအလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည် ဟုဆိုထားသည်ကိုတွေ့ရှိရသည်။

၁၅။ ဒေါ်စုလှိုင်နှင့်က ငှားကျူးလွန်ခဲ့သော အပြစ်မှာ တိုက်ရိုက်ထုတ်ပယ်နိုင်သောအပြစ်မဟုတ် ပါ။ ကျန်မာရေးမကောင်းသည့်အတွက် ခွင့်တစ်ရက်ကျော်လွန်ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ဥပဒေအရ တိုက်ရိုက်ထုတ်ပယ်နိုင်ခွင့်မရှိပါ။ အပြစ်ပေးပါကလည်း ဝန်ခံကတိနှင့်နောက်ဆုံးဝန်ခံကတိသာလျှင် ပေးသင့်ပါကြောင်း၊ မန်နေဂျာ ဦးသိန်းကျော်မိုးက လက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းခဲ့သည့် နောက်ဆုံးဝန်ခံ ကတိစာရွက် (၃)ရွက်မှာ မန်နေဂျာက လက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းသည့်အတွက် ရေးထိုးခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါ ကြောင်း၊ မိမိသဘောအလျောက် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခြင်းဟုပြုလုပ်ခြင်းသည်ဥပဒေလုပ်ထုံးလုပ်နည်း အရနည်းမှန်လမ်းမှန်မဟုတ်သည့်အတွက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ပေးရန် (သို့မဟုတ်) ဥပဒေနှင့် အညီလျော်ကြေး/ နစ်နာကြေးတွက်ချက်ပေးရန် တောင်းဆိုပါကြောင်း တင်ပြထားပေသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၁၆။ စက်ချုပ်အကူ အလုပ်သမား ဒေါ်စုလှိုင်နှင့် ငှား၏အလုပ်ရှင်တို့အကြားဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တာဝန်ဝတ္တရားနှင့်အညီ မှန်ကန်မျှတစွာအဆုံးအဖြတ်ပြုရန်လိုပေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားဖြစ်သူ ဒေါ်စုလှိုင်နှင့်အနေဖြင့် တင်ပြထားသည့်ကိစ္စရပ်မှာ ၂၄-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် လူမှုဖူလုံရေးဆေးခွင့်ယူခဲ့ကြောင်း၊ ထို့နေ့တွင် စက်ရုံသို့ အသိပေးနိုင်ခြင်းမရှိဘဲ နောက်တစ်နေ့တွင်လည်း နေမကောင်းသေးသည့်အတွက် ဆေးစာကို ၂၅-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင်မှ လူကြုံဖြင့်ပေးပို့နိုင်ခဲ့ကြောင်း တင်ပြထားသည်။

၁၇။ အလုပ်ရှင်ဘက်ကမူ အလုပ်သမား ဒေါ်စုလှိုင်နှင့်သည် အကြိမ်ကြိမ်ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှုများရှိ နေသည့်အချက်ကို အလုပ်တက်/အလုပ်ဆင်း ဇယားများဖြင့်တင်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ အဆိုပါဇယားများကို လေ့လာရာတွင် ဒေါ်စုလှိုင်နှင့်သည် ၆-၉-၂၀၁၃ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင် ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး၊ ၁-၇-၂၀၁၅ ရက်နေ့မှစ၍ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှုများရှိလာသည်မှာ ၂၅-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့ထိဖြစ်ပေသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလမတိုင်မီက လစဉ်ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှု ၂ ရက်မှ ၃ ရက်အထိရှိခဲ့သဖြင့် တစ်လအတွင်း ခွင့်မဲ့တစ်ဆက်တည်း (၃)ရက်ဆက်တိုက် ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် အကြိမ်ကြိမ်အလီလီခွင့်မဲ့ (၅)ရက်ပျက်ကွက်သည့်အပြစ်ကို ရှောင်ရှားနိုင်ခဲ့ပေသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလအတွင်း၌မူ ၆-၁၀-၂၀၁၆ ၊ ၁၀-၁၀-၂၀၁၆၊ ၁၇-၁၀-၂၀၁၆ ၊ ၁၈-၁၀-၂၀၁၆ရက်နေ့ များတွင် ခွင့်မဲ့ပေါင်း (၄)ရက်ပျက်ကွက်ခဲ့ပြီး၊ (၅)ရက်မြောက်သည့်နေ့အတွက် နေမကောင်းသည့် အတွက်ဟုဆိုကာ လူမှုဖူလုံရေးဆေးခန်းသို့ ပြသခဲ့သော်လည်း အလုပ်ရှင်ထံအသိပေးအကြောင်း ကြားရန် ပျက်ကွက်ခဲ့သည့်အတွက် ထိုနေ့ကို အလုပ်ရှင်က ခွင့်မဲ့ပျက်ရက် (Absent)အဖြစ် သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ ဒေါ်စုလှိုင်နှင့်သည် နေမကောင်းသေးသဖြင့်ဆိုကာ (၂၅-၁၀-၂၀၁၆)ရက်နေ့ကို လည်းအလုပ်သို့မသွားသေးဘဲ၊ လူမှုဖူလုံရေးဆေးလက်မှတ်ကို နောက်တစ်နေ့တွင် လူကြုံဖြင့်စက်ရုံ သို့ ပို့ပေးခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

၁၈။ အလုပ်သမားသည် Cutting အကူဖြစ်ပြီး ယခုကဲ့သို့ ခွင့်မဲ့ရက်ပျက်များကြောင့် နေ့စဉ် လုပ်ငန်းများအတွက် ကြိုတင်လူစားထိုးရန်အခက်အခဲများကြုံတွေ့ရပြီး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေပါကြောင်း အလုပ်ရှင်ကတင်ပြထားသည်။ ထိုကဲ့သို့ စည်းကမ်းလိုက်နာမှုမရှိသည့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဇူလိုင်နှင်းကိုအလုပ်မှရပ်စဲခြင်းအပေါ် စက်ရုံရှိအလုပ်သမားညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဝင်များအားလုံးကလည်း တစ်ညီတစ်ညွတ်တည်း သဘောတူထောက်ခံချက်ပေးထားသည့် သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများကိုလည်း တင်ပြထားပေသည်။

၁၉။ အလုပ်သမားဖြစ်သူ၏ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှုနှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးလိုက်နာရမည့် တာဝန်ပျက်ကွက်မှုများအပေါ် အလုပ်ရှင်က အချိန်ကာလအားဖြင့်(၁၅)လတာမျှ စောင့်ကြည့်ခဲ့ပြီး၊ နှုတ်ဖြင့် အကြိမ်ကြိမ်သတိပေးခဲ့ကြောင်းနှင့် စာဖြင့်လည်း ဝန်ခံကတိတို့ကိုရေးထိုးစေခဲ့ကြောင်း၊ (၃)ကြိမ်တိတိ စာဖြင့်ဝန်ခံကတိပြုပြီးမှ (၂၇-၁၀-၂၀၁၆) ရက်စွဲပါနောက်ဆုံး အကြိမ်ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးသည့်စာဖြင့် ဒေါ်ဇူလိုင်နှင်းအား အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အမှန်မှာ တစ်လအတွင်း အကြိမ်ကြိမ်ခွင့်မဲ့ ၅ ရက်ပျက်ကွက်သည်ဆိုကတည်းက ဝန်ခံကတိထိုးရန်မလိုဘဲ၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်ပါကြီးလေးသော အပြစ်ကိုကျူးလွန်သည့်အတွက် ချက်ခြင်းအလုပ်မှရပ်စဲနိုင်ကြောင်းကိုလည်း ထွက်ဆိုတင်ပြထားပေသည်။

၂၀။ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်ကိုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေစဉ်ကလည်း အလုပ်သမား ဒေါ်ဇူလိုင်နှင်းက ၎င်း၏ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်သည်မှာ မှန်ကန်ပါကြောင်း၊ ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ၎င်း၏လက်မှတ်များမှန်ကန်ကြောင်း ဝန်ခံထားမှုများလည်းရှိနေပေသည်။ အလုပ်သမားဖြစ်သူ ဒေါ်ဇူလိုင်နှင်းအနေဖြင့် နေမကောင်းသဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အခြားအရေးတကြီး ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စရှိလျှင်ဖြစ်စေ၊ ခွင့်တစ်မျိုးမျိုးကိုခံစားခွင့်ရှိပေသည်။ သို့သော် အလုပ်သမား ဒေါ်ဇူလိုင်နှင်းသည် ခွင့်တိုင်ကြားရန် တာဝန်ရှိပေသည်။ ထိုတာဝန်ကို အကြိမ်ကြိမ်ပျက်ကွက်ခဲ့သည့်အချက်ကို သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။ နောက်ဆုံး၌ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်တွင် ကြီးလေးသောအပြစ်တစ်ရပ်အဖြစ်သတ်မှတ်ထည့်သွင်းထားသည့် “တစ်လအတွင်းခွင့်မဲ့အကြိမ်ကြိမ် ၅ ရက်ပျက်ကွက်မှု” ရှိခဲ့ပေသည်။ ထိုအပြစ်ကြောင့် အလုပ်မှရပ်စဲရသည့်အတွက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးကော်မတီရှေ့မှောက်တွင် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးရာ၌ ၎င်း၏ခွင့်ရက်လက်ကျန်ခံစားခွင့်များနှင့် အလုပ်ရှင်ကထပ်မံဆောင်းပေးသည့် ရက် ၂၀ စာလုပ်ခံစားခွင့်များကို လက်ခံရယူခဲ့ပေသည်။ အလုပ်ရပ်စဲရသည့်ကိစ္စအတွက်ကိုမူ ဆက်လက်တင်ပြအဆုံးအဖြတ်ခံယူခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

၂၁။ အထက်ပါ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဖက်တင်ပြချက်များအပေါ် သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ရာ၌ ခုံသမားမိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ဥပဒေအရမိမိအား အပ်နှင်းထားသည့်တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့်အညီ လူမှုရေးတရားမျှတမှု (Social Justice)၊ သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့်အလုပ်အကိုင် (Decent Work)

နှင့် သာတူညီမျှမှု(Equity) သဘောတရားများအပေါ်အခြေခံ၍ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး၊ ဘက်လိုက်မှု ကင်းရှင်းစွာစဉ်းစားသုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် တာဝန်ရှိပေသည်။

၂၂။ လေ့လာတွေ့ရှိသည့်အချက်အလက်များကို ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ဆိုင်ရာရှုထောင့်များမှလည်းကောင်း၊ အထောက်အထား မှန်ကန်နိုင်စေမှုပေါ်တွင်လည်းကောင်း သုံးသပ်သည့်အခါ အလုပ်သမား၏ချို့ယွင်းအားနည်းချက်အပိုင်းကို ဖုံးကွယ်မရနိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိ ရသည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးအပေါ် သက်ညှာစွာစဉ်းစား ပေးလိုပါသော်လည်း အလုပ်သမားအများစုက ဤသို့သောစည်းကမ်းပျက်မှုကို အတုယူလာကြပါက လုပ်ငန်းစီမံအုပ်ချုပ်ရာတွင် အခက်အခဲဖြစ်လာနိုင်ပါကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် ဤသို့လုပ်ဆောင်ခြင်း ဖြစ်ပါကြောင်း၊ သို့ဖြစ်ပါ၍ ၎င်းတို့၏လုပ်ဆောင်ချက်အပေါ် နားလည်ပေးပါရန်ကိုလည်း တင်ပြ သွားခဲ့ပေသည်။ ဤသို့ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဒေါ်ဖူလိုင်နှင့်ကို အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ရာတွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အတတ်နိုင်ဆုံး အညီအညွတ်ဖြစ်စေရန်ဆောင်ရွက်ခဲ့ ပါကြောင်းကိုလည်း ထပ်လောင်းတင်ပြပြောကြားသွားခဲ့ပေသည်။

၂၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်/အလုပ်သမားမခွဲခြား ဥပဒေ၊စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ညီညွတ်မှုရှိ/မရှိ၊ အချက်အလက်အထောက်အထားပြည့်စုံနိုင်စေ မှန်ကန်မှု ရှိ/မရှိ စသည့်အချက်များအပေါ်မူတည်၍ နှစ်ဖက်မျှတစွာ အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့သည့်အစဉ်အလာ အတိုင်း၊ ယခုအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍လည်း အလားတူလုပ်ဆောင်ရမည်သာဖြစ်ပေသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အလုပ်သမားဖြစ်သူ၏ အသက်ငယ်ရွယ်မှု၊ ဓိတများက ၎င်းအပေါ် မှီခိုနေမှု စသည့်အခြေအနေတို့ကို လူမှုရေးရှုထောင့်မှ သက်ညှာစွာထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးရန်လည်း တာဝန်ရှိ နေပေသည်။

၂၄။ အထက်ပါလေ့လာတွေ့ရှိချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

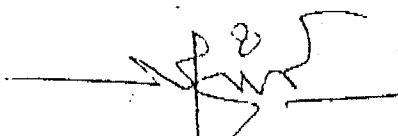
- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား ဒေါ်ဖူလိုင်နှင့်ကို အလုပ်မှရပ်စဲ ခဲ့ရာ၌ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့ ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင် အနေဖြင့် အလုပ်သမားကို အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် (သို့မဟုတ်) ဥပဒေအရ အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေးပေးရန် မလို ကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။
- (ခ) သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်/မန်နေဂျာ၏ကတိစကားနှင့်အညီ အလုပ် သမားဖြစ်သူအတွက် လူမှုရေးရှုထောင့်မှစဉ်းစား၍ ဂရုဏာ ကြေးအဖြစ် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ(၁)လစာ ကျပ်-၁၀၈၀၀၀/- (ကျပ်တစ်သိန်း ရှစ်ထောင်တိတိ)ကို ဤဆုံးဖြတ် ချက်ချပြီး

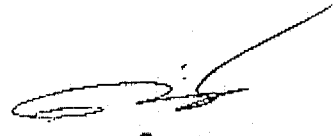
၇

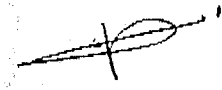
(၇)ရက်အတွင်း ပေးစေရမည်။ (ဤအပိုင်းသည် သာဓက အဖြစ် မှတ်ယူရန်မဟုတ်ပေ။)

(ဂ) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃၁/၂၀၁၆)အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက် လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း(၇)ရက် အတွင်းပေး ရမည်။


ဦးအန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်


ဦးအေးငွေ
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးရဲနိုင်ဝင်း
အဖွဲ့ဝင်