

ရုံးသမားခိကောင်စီ
ရုံးအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်
(ရက်စွဲ: ၂၀၁၇ ခုနှစ်)
ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄/၂၀၁၇)

ဒေါ်စန်းစန်းဝင်း (ပိုင်ရှင်)၊
Mr. Ye Bikai (မန်နေဂျာ)၊
ထင်ဟော်အင်တာနေရှင်နယ်ကုမ္ပဏီလီမိတက်၊
အမှတ်-၄၈၃၊ ဝက်မစွပ်ဝန်ထောက်လမ်း၊
ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်။
နှင့်
ဒေါ်စမ်းအိကျော်(ပါ)အလုပ်သမား(၇)ဦး
အမှတ်-၄၈/၃၈၊မြောင်းမြလမ်း၊
ရွှေပြည်သာမြို့နယ်။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်စမ်းအိကျော်(ပါ)အလုပ်သမား(၇)ဦး
အမှတ်-၄၈/၃၈၊မြောင်းမြလမ်း၊
ရွှေပြည်သာမြို့နယ်။
နှင့်
ဒေါ်စန်းစန်းဝင်း (ပိုင်ရှင်)၊
Mr. Ye Bikai (မန်နေဂျာ)၊
ထင်ဟော်အင်တာနေရှင်နယ်ကုမ္ပဏီလီမိတက်၊
အမှတ်-၄၈၃၊ ဝက်မစွပ်ဝန်ထောက်လမ်း၊
ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၁၃ ရက်
ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊ ဝက်မစွပ်ဝန်ထောက်လမ်း၊ အမှတ်-၄၈၃ ရှိ ထင်ဟော်အင်တာနေရှင်နယ်ကုမ္ပဏီလီမိတက် ပိုင်ရှင် ဒေါ်စန်းစန်းဝင်း၊ Mr.Ye Bikai (မန်နေဂျာ) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်စမ်းအိကျော်(ပါ)အလုပ်သမား(၇)ဦးတို့အကြား

ဖြစ်ပွားကြသောအငြင်းပွားမှုကို လိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေး ခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေး ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၄၅/၂၀၁၆)အရ ထိုအငြင်း ပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၇ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်စမ်းအိကျော်(ပါ)အလုပ်သမား(၇)ဦးမှ တောင်းဆို ခြင်းခံရသူထံတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွား လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁)ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်စလုံးက အောက်ပါကောက်ချက် (၁)ချက်ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ၇ ဦး အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရမှုအပေါ် အလုပ်ပြန်လည်ခန့် အပ်ရန်သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်မှ သတိပေးဝန်ခံလက်မှတ် ၅ ကြိမ်ရေးထိုးခဲ့သော ဒေါ်စမ်းအိကျော်အား အလုပ်ရပ်စဲမှုအတွက် အလုပ်ပြန်ခန့်ရန်မလို၊ နစ်နာကြေးပေးရန်မလို။ ကျန်အလုပ်သမားများဖြစ်သော ဦးစိုင်းကိုဦး၊ ဦးအောင်သန်းကျော်၊ဦးနေလင်းဦး၊ဦးဇော်ဇော်အောင်၊ဒေါ်အေးမြတ်သူ နှင့် ဒေါ်မေသူနွေးတို့အား မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလ လုပ်သက်အတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးအဖြစ် အလုပ် ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့်နေ့အထိ ကာလ အတွက် ရက်ပြည့်လုပ်သည့်နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ)နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၄၅/၂၀၁၆) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမားနှစ်ဖက်စလုံးမှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၄/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၄/၂၀၁၇) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးအေးငွေ၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်

(Handwritten signatures and marks)

ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးဌေးတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

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

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ထင်ဟော်ကုမ္ပဏီ၏ အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူက ဒေါ်စမ်းအိကျော်(ပါ) အလုပ်သမား(၇)ဦးတို့ကို ရုတ်တရက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းသည် တရားမျှတမှု ရှိ/မရှိ။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်အမှတ်(၁)

၇။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊ ဝက်မစွပ်ဝန်ထောက်လမ်း၊ အမှတ်-၄၈၃ ရှိ ထင်ဟော်အင်တာနေရှင်နယ်ကုမ္ပဏီလီမိတက် ပိုင်ရှင် ဒေါ်စန်းစန်းဝင်းနှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်စမ်းအိကျော်(ပါ) အလုပ်သမား(၇)ဦးတို့အကြား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရမှုကို အကြောင်းပြု၍ ဖြစ်ပွားသည့်အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေသည်။

၈။ ထိုထင်ဟော်အင်တာနေရှင်နယ် ကုမ္ပဏီလီမိတက်မှ ပထမအလုပ်ထုတ်ခံရသူများမှာ ဦးတင်စိုး၊ ဦးအောင်သန်းကျော်နှင့် ဦးနေလင်းဦးတို့(၃)ဦးဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် အမျိုးသားနေ့ (၂၄-၁၁-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ဆင်းရန် အလုပ်ရှင်ကခေါ်ရာ၌ အလုပ်သမားများမလာရောက်သည့်အတွက် အထက်အမိန့်ကို မနာခံဟုဆိုကာ (၂၅-၁၁-၂၀၁၆)ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများက မိမိတို့ကို မတရားအလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည့်အတွက် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ၂၈-၁၁-၂၀၁၆ ရက်စွဲပါစာဖြင့် တိုင်ကြားခဲ့သည်။

၉။ တစ်ဖန် အဆိုပါထင်ဟော်အင်တာနေရှင်နယ်ကုမ္ပဏီလီမိတက်မှ အလုပ်သမား ဒေါ်စမ်းအိကျော်(ပါ)အလုပ်သမား (၁၁)ဦးတို့က အလုပ်ရှင်ထံမှ အချိန်ပိုလုပ်ခများအတွက်လည်းကောင်း၊ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်များတွင် အချိန်ပိုခိုင်းစေရာ၌ သက်ဆိုင်ရာမှကြိုတင်ခွင့်ပြုချက် တောင်းခံခြင်းမပြုဘဲ အချိန်ပိုခိုင်းခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ (၃၀-၁၁-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် လှိုင်သာယာမြို့နယ် အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန၊ လက်ထောက်ညွှန်ကြား

ရေးမှူးထံ တိုင်ကြားတောင်းဆိုခဲ့သည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရပြန်သည်။ ထိုသို့တောင်းဆိုခဲ့ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများရရန်ရှိသည့် ဥပဒေပါခံစားခွင့်များကို အလုပ်ရှင်က (၂-၁၂-၂၀၁၆)ရက်နေ့တွင် ပေးချေခဲ့ပါသည်။

၁၀။ ထိုသို့ပေးချေပြီးနောက်ပိုင်း အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများတောင်းဆို ခဲ့သည့် ဒေါ်စမ်းအိကျော်(ပါ)အလုပ်သမား(၅)ဦးတို့ကို တစ်ဦးချင်းစီ၏ပြစ်ချက်များကို ဖော်ပြပြီး၊ (၅-၁၂-၂၀၁၆)ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှရုတ်တရက်ထုတ်ပယ်ခဲ့ပြန်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုအလုပ်သမား ဒေါ်စမ်းအိကျော်(ပါ) အလုပ်သမား (၅)ဦးတို့က ၎င်းတို့ကိုအလုပ်ရှင်က မတရားအလုပ်မှထုတ်ပယ် ခံရကြောင်း လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ရပြန်ပါသည်။

၁၁။ အမျိုးသားနေ့တွင် အလုပ်မဆင်း၍ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား ဦးတင်စိုးပါ(၃)ဦးတို့အနက် ဦးတင်စိုးသည် (၆-၁၂-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရှင်ကပေးသည့် နှစ်နာကြေးကိုလက်ခံရယူသွားသည့်အတွက် တောင်းဆိုသူ ဦးအောင်သန်းကျော်နှင့် ဦးနေလင်းဦး တို့(၂)ဦးကျန်ရှိပါသည်။ ထိုကုမ္ပဏီမှ ဒုတိယအလုပ်ထုတ်ခံရသူ ဒေါ်စမ်းအိကျော်(ပါ)အလုပ်သမား (၅)ဦးတို့ဖြစ်ရာ မတရားအလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် မူလအလုပ်ပြန်လည်ရရှိလိုကြောင်း တောင်းခံသူ ပေါင်းမှာ (၇)ဦးဖြစ်လာပါသည်။

၁၂။ ၎င်းတို့အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရသည့်(၇)ဦးတို့ကတိုင်ကြားတောင်းဆိုမှုကြောင့် သက်ဆိုင်ရာမှ ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းပေးရာ၌ ပြေလည်မှုမရရှိခဲ့သည့်အတွက် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြအဆုံးအဖြတ်ခံယူရာ၌လည်း ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဦး နှစ်ဖက်စလုံးက ကျေနပ်မှုမရှိကြသည့်အတွက် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက်တင်ပြခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၁၃။ အထက်ပါအငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပထမအလုပ်ထုတ်ခံရသည့် အလုပ်သမား(၂)ဦးဖြစ် သည့် ဦးအောင်သန်းကျော်နှင့် ဦးနေလင်းဦးတို့မှာ အမျိုးသားနေ့ (၂၄-၁၁-၂၀၁၆)ရက်နေ့၊ အများ ပြည်သူ့အလုပ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သို့လာရောက်ရန် အကြောင်းကြားသော်လည်း လာရောက်ခြင်းမရှိသည့်အတွက်ဟုဆိုကာ နောက်တစ်နေ့ (၂၅-၁၁-၂၀၁၆)ရက်နေ့တွင် ရုတ်တရက် ချက်ချင်း အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည်။ အလုပ်ရှင်က အကြောင်းပြသည်မှာ အထက်လူကြီးအမိန့်ကို မနာခံသည့်အတွက်ဟုဆိုထားသည်။ အလုပ်သမားဘက်က ရှင်းလင်းတင်ပြရန် အခွင့်အရေး မပေးပေ။ အလုပ်ရှင်သည် အများပြည်သူ့အလုပ်ပိတ်ရက်တွင်ဖြစ်စေ၊ အခြားမည်သည့်ရက်တွင်မဆို အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ရန် အကြောင်းရှိမည်ဆိုပါက ဥပဒေအရသက်ဆိုင်ရာမှ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူ ထားရန်လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်ရှင်သည် ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းမရှိဘဲ

(Handwritten signatures and marks)

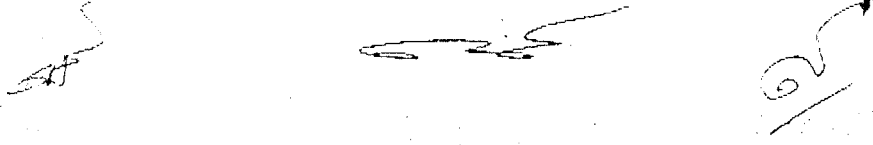
အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့လိုသလို ခိုင်းစေနေကြသည့်သဘောဖြစ်ပေသည်။ အလုပ်သမားများက အမျိုးသားနေ၊ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်တွင် ခေါ်ယူခိုင်းစေမှုများရှိသလို၊ အခြားအများပြည်သူပိတ်ရက်များတွင်လည်း ခေါ်ယူခိုင်းစေမှုများရှိနေကြသည်။ အလုပ်သမားဖြစ်သူတို့ဘက်မှ ထိုတစ်ရက်မလာရောက်သည့်အတွက် လူကြီးအမိန့်မနာခံဟုဆိုပြီး အလုပ်မှရုတ်တရက် ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းမှာ လူမှုရေးရှုထောင့်အရ မျှတမှုမရှိပေ။ အလုပ်သမားများဘက်မှ ရှင်းလင်းတင်ပြခွင့် တစ်စုံတစ်ရာပေးခဲ့သည်ကိုလည်း မတွေ့ရှိရပေ။

၁၄။ တစ်ဖန် ဥပဒေပါအခွင့်အရေးနှင့် အချိန်ပိုကြေးတောင်းခံသည့် ဒေါ်စမ်းအိကျော်(ပါ) အလုပ်သမား(၅)ဦးတို့ကို ရုတ်တရက်အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရာ၌လည်း အလုပ်ရှင်ကတင်ပြထားသည့် ကော်ပီစာအုပ်စာရွက်အလွတ်များပေါ်တွင် တစ်ရွက်နှင့်တစ်ရွက်မတူညီသည့် လက်မှတ်များရေးထိုးထားသည့် ဝန်ခံကတိပြုချက်များကိုတင်ပြပြီး၊ အပြစ်ရှိသည်ဟုဆိုကာ ရုတ်တရက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည်။ အလုပ်ရှင်၏ တင်ပြချက်တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ ဒေါ်စမ်းအိကျော်တို့အဖွဲ့က ဥပဒေပါ ခံစားခွင့်နှင့် OT ကြေးများကို အလုပ်ရှင်ထံမတောင်းဆိုဘဲ ရုံးသို့တင်ပြတောင်းဆိုခဲ့ကြသည့်အတွက် ဟုဆိုထားသည်ကိုတွေ့ရှိရသည်။ အမှန်အားဖြင့်ဆိုပါမူ အလုပ်ရှင်ထံ တင်ပြနိုင်သည်နည်းလမ်း (တစ်နည်း) အခွင့်အလမ်းမရှိကြသည့်အတွက် ရုံးမှတစ်ဆင့်တင်ပြခဲ့ကြခြင်းသာ ဖြစ်ပေသည်။

၁၅။ ပထမအလုပ်ထုတ်ခံရသူ(၂)ဦးမှာ အလုပ်ရှင်၏အမိန့်ကို လေးစားလိုက်နာမှုမရှိကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က တင်ပြခဲ့ပြီး၊ ဒုတိယ(၅)ဦးကိုမူ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုများ အကြိမ်ကြိမ်ကျူးလွန်ခဲ့ကြသဖြင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း တင်ပြထားသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်က တင်ပြထားသည့် အလုပ်သမားများကိုရုတ်တရက်အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အကြောင်း အချက်များနှင့် အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအပေါ်တွင် အလေးဂရုပြု၍ စဉ်းစားသုံးသပ်ပေသည်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများကိုထုတ်ပယ်ခဲ့မှုများသည် တရားမျှတမှုမရှိ၊ ခိုင်လုံမှုမရှိသည့်အပြင်၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်နည်းလမ်းများမှာလည်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ကိုက်ညီခြင်းလည်းမရှိပေ။

၁၆။ အလုပ်သမားများကလည်း အလုပ်ရှင်က မိမိတို့ကိုအပြစ်မရှိဘဲ မတရားအလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည်အတွက်ဟုဆိုကာ မူလအလုပ်တွင် ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုထားကြသည်။ အလုပ်ရှင်ကလည်း အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အကြောင်းများကြောင့် အလုပ်သမားများကို ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်းမပြုလိုကြောင်း တင်ပြထားပေသည်။

၁၇။ ဒေါ်စမ်းအိကျော်(ပါ)အလုပ်သမား(၇)ဦးတို့မှာ အလုပ်ရှင်ထံမှ OT ကြေးအပါအဝင် အခြားအခွင့်အရေးကို သက်ဆိုင်ရာရုံးမှတစ်ဆင့် (၃၀-၁၁-၂၀၁၆)ရက်နေ့တွင် တောင်းခံခဲ့ကြပြီး၊ (၂-၁၂-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် တောင်းဆိုသည့်အခွင့်အရေးများအတွက် အလုပ်ရှင်ကပေးချေပြီးနောက်



(၃-၁၂-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားများ၏ ပြစ်ချက်များကိုဖော်ပြ၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းသည် တမင်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်မှာ မငြင်းနိုင်ပေ။ အပြစ်ရှိသဖြင့် ထိုအပြစ်များအရ အလုပ်သမားများကို ယခင်အချိန်ကပင် ထုတ်ပယ်ခဲ့မည်ဆိုပါက တစ်မျိုးစဉ်းစားနိုင်ဖွယ်ရှိသော်လည်း ထိုသို့ ဥပဒေပါခံစားခွင့်များကိုတောင်းပြီး၊ (၃) (၄)ရက်အတွင်းမှာပင် အလုပ်သမားများကို ရုတ်တရက်ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်သမားများကို အလုပ်ထုတ်သည့် အလုပ်ရှင်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာထင်ရှားနေပေသည်။ ဤသို့ စဉ်းစားသုံးသပ်မှုပြုရာ၌လည်း ဒေါ်စမ်းအိကျော်၏ သတိပေးချက်(၅)ကြိမ် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည်ဆိုသော်လည်း စနစ်တကျပြုလုပ်ထားသော သတိပေးစာ၊ ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးချက်များမတွေ့ရှိရပေ။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားများကို စည်းကမ်းနည်းလမ်းမကျဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်ဆိုခြင်းမှာ ထင်ရှားနေပေသည်။ အမှန်အားဖြင့်ဆိုပါမူ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများကို မတရားအလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်၍ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရရှိသင့်သည်သာဖြစ်ပေသည်။ သို့ရာတွင် ယခုလုပ်ငန်းသည် အရောင်း/အဝယ်လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားဦးရေမှာလည်း နည်းသည့်အပြင် လုပ်ငန်းဥပစာအတွင်း အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့အကြား ရေရှည်ဆက်ဆံရမည့်အရေးကိစ္စကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရပေသည်။

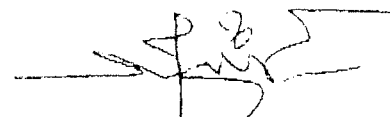
၁၈။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် မိမိအား အပ်နှင်းထားသည့် အခွင့်အာဏာများအရ လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့်အလုပ်အကိုင်နှင့် သာတူညီမျှမှုအခြေခံသဘောတရားများပေါ်မူတည်၍ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး၊ ဘက်လိုက်မှုကင်းရှင်းသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်အဖြစ် ရပ်တည်ဆုံးဖြတ်ပေးရန်တာဝန်ရှိပေသည်။


၁၉။ အထက်ပါ သုံးသပ်ဖော်ပြချက်များအပေါ် မူတည်ပြီး၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-


ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) ဒေါ်စမ်းအိကျော်ပါ (၇)ဦးတို့အား ကြားကာလနစ်နာကြေး (OT) မပါဖြင့် မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်း လုပ်သက်မပျက်(၇)ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် ထိုသို့ခန့်ထားရာ၌ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများအတွက် ပေးရန်ရှိသည့် လုပ်ခကျန်ငွေကိုလည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအတွက် ရသင့်သည့် အရောင်းကော်မရှင်ကိုလည်းကောင်း တစ်ပါတည်း ရှင်းလင်းတွက်ချက်ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

(ခ) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၄၅/၂၀၁၆)အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက် လိုက်သည်

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။


ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်


ဦးအေးငွေ
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးဌေး
အဖွဲ့ဝင်