

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၉/၂၀၁၇)

ဦးသန်းနိုင်ဦး (ပိုင်ရှင်)

Ms. Hsu Chao Chih (မန်နေဂျာ၊ အလုပ်ရှင်၏

အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူများ)

Lead Fashion အထည်ချုပ်စက်ရုံ၊

အမှတ်-၁၅၃၊ ဦးထွန်းညိုလမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၁)၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

အလုပ်သမား ဦးအောင်ရဲကျော်ပါ (၂)ဦး

အမှတ်-၁/၂၅၈၊ သီတာလမ်း၊ ဒိုင်စုရပ်ကွက်၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၁၀ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၁)၊ ဦးထွန်းညိုလမ်း၊ အမှတ်-၁၅၃ ရှိ Lead Fashion အထည်ချုပ်စက်ရုံပိုင်ရှင် ဦးသန်းနိုင်ဦးနှင့် အလုပ်သမား ဦးအောင်ရဲကျော်ပါ (၂)ဦးတို့ကြားဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကအငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၄၉/၂၀၁၆)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကိုကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီ လ ၇ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဦးအောင်ရဲကျော်ပါ (၂)ဦးမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးသန်းနိုင်ဦး (ပိုင်ရှင်)တွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသောအငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးသန်းနိုင်ဦး (ပိုင်ရှင်)မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်(၁)ချက်ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဦးအောင်ရဲကျော်နှင့် မန္တယ်နွယ်ဇင်မင်း တို့သည် အလုပ်ရှင်/မန်နေဂျာအား အလုပ်သမား မစုမွန်ခိုင်၏ လုပ်သက်ခွင့်ကိစ္စကို မန်နေဂျာထံသွားပြောရာ မချေမငံရိုင်းစိုင်းစွာ ပြောဆိုသည့်အတွက် အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းမှာ မှန်ကန်မှုရှိသလား (သို့မဟုတ်) ထိုသို့ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းမှာ အပြစ်မရှိအပြစ်ရှာပြီး၊ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းဆိုသည်မှာ မှန်သလား၊ ထိုသို့ရပ်စဲခံရသဖြင့် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား (၂)ဦးအား အလုပ်ပြန်ခန့်သင့်ပါသလား။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဦးအောင်ရဲကျော်အား နောင်တွင် ဤသို့သောမှားယွင်းသောလုပ်ရပ်များမရှိစေရန်၊ စာဖြင့်သတိပေးပြီး မူလရာထူး၊ မူလအလုပ်တွင်ဖြစ်စေ၊ အခြားသင့်လျော်သော ရာထူး တစ်ခုခုတွင်ဖြစ်စေ ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေး အား အလုပ်မှရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့် နေ့အထိကာလအတွက် ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ ထုတ်ပေးရန်၊

(ခ) တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား မန္တယ်နွယ်ဇင်မင်းအား မူလ ရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာဖြင့် ပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးအား အလုပ်မှရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ် ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့်နေ့အထိ ကာလအတွက် ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ အထက်ပါ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၄၉/၂၀၁၆) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Lead Fashion အထည်ချုပ်စက်ရုံပိုင်ရှင် ဦးသန်းနိုင်ဦး၊ Ms. Hsu Chao Chih (မန်နေဂျာ၊ အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း ခံရသူ)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး နှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၉/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ်(၉/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးနေမင်း တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကိုဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများ၊ အလုပ် သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့၏ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များနှင့် အငြင်းပွားဖြစ်စဉ်အကြောင်းခြင်းရာများ အပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီးစီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

- ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။
- (က) တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဦးအောင်ရဲကျော်အား နောင်တွင် ဤသို့သော မှားယွင်းသောလုပ်ရပ်များမရှိစေရန်၊ စာဖြင့်သတိပေးပြီး မူလရာထူး၊ မူလအလုပ်တွင်ဖြစ်စေ၊ အခြားသင့်လျော်သော ရာထူး တစ်ခုခုတွင်ဖြစ်စေ ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေး အား အလုပ်မှရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့် နေ့အထိကာလအတွက် ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ထုတ်ပေးရန် သင့်/မသင့်။
 - (ခ) တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား မန္တယ်နွယ်ဇင်မင်းအား မူလ ရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာဖြင့် ပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးအား အလုပ်မှရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ် ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့်နေ့အထိ ကာလအတွက် ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ထုတ်ပေးရန် သင့်/မသင့်။

အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အကြောင်းခြင်းရာအပေါ်တွေ့ရှိချက်များ

၇။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းဆိုသူဦးအောင်ရဲကျော်(အလုပ်သမား)သည် Lead Fashion Industry Co.,Ltd ၏ အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သည်။

ဒေါ်နွယ်နွယ်ဇင်မင်းသည် အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည်။ ဦးအောင်ရဲကျော်နှင့် ဒေါ်နွယ်နွယ်ဇင်မင်းတို့သည် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းပြီးနောက် ဥပဒေအရခံစားခွင့်ရှိသော အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ(လုပ်ခလစာ)နှင့် အခြားခံစားခွင့်များခံစားရရှိရန် တောင်းဆိုခဲ့ရာ မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့သဖြင့် တောင်းဆိုချက်(၇)ချက်ကို နှစ်ဖက်သဘောတူ စာချုပ် ချုပ်ဆိုခဲ့ကြပြီး ပြေလည်မှုရရှိခဲ့သည်။ ၁၂-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့၊ နံနက်ပိုင်းတွင် တောင်းဆိုသူ ဦးအောင်ရဲကျော်(အလုပ်သမား)သည် စက်ရုံ၏အလုပ်သမားအားလုံးကိုယ်စား လုပ်သက်ခွင့်များယူရန် အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူထံတွင် လာရောက်ပြောဆိုသည်။ မန်နေဂျာ Ms. Hsu Chao Chih က စက်ရုံ၏စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်အရသက်ဆိုင်ရာ Super မှတစ်ဆင့် တင်ပြရန်ပြောဆိုသဖြင့် ဦးအောင်ရဲကျော်သည် ၎င်း၏လုပ်ငန်းခွင့်သို့ ပြန်သွားခဲ့သည်။ ထိုနေ့ညနေ(၀၃:၀၀)နာရီတွင် ဒေါ်နွယ်နွယ်ဇင်မင်း (စက်ချုပ်အလုပ်သမား)မှ ဦးဆောင်ပြီး အလုပ်သမားမသူစာလှိုင်နှင့် မစုမွန်နိုင်တို့ (၂)ဦးခွင့်ယူမည်ဟုလာရောက်ပြောဆိုသည်။ မန်နေဂျာမှ စက်ရုံစည်းကမ်းအရ Super အား ခေါ်ရန်ပြောသည့်အခါ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်နွယ်နွယ်ဇင်မင်း (အလုပ်သမား)က မန်နေဂျာ Ms. Hsu Chao Chih (တရုတ်လူမျိုး/ နိုင်ငံခြားသား) အား “ရှူးနေလား”ဟုပြောဆိုသည်။ ထိုအချိန်တွင် ဦးအောင်ရဲကျော်ရောက်ရှိလာပြီး “ခွင့်ယူလျှင်ဆိုင်ရာ Super ခေါ်လာစရာမလိုဘူး”ဟုပြောဆိုသည်။ ထိုအခါ မန်နေဂျာမှ ခွင့်ကိစ္စအားရှင်းပေးမည်ဟု ပြောပြီး၊ ၎င်းအားမိမိလုပ်ငန်းခွင့်သို့ ပြန်ရန်ပြောကြားသည်။ ဦးအောင်ရဲကျော်က “ခွင့်ပေးမလား၊ မပေးဘူးလား”ဟုပြောသည်။ မန်နေဂျာက အလုပ်ချိန်အတွင်းဘာဖြစ်လို့လာပြောတာလဲ၊ နင်တို့က ဘာဖြစ်ချင်တာလဲ၊ နင်တို့ကိုအလုပ်ဖြုတ်လို့ရတယ်၊ ငါ့ကိုဘာမှတ်နေလဲဟုပြောသည်။ ဦးအောင်ရဲ ကျော်က အလုပ်ဖြုတ်ရအောင် မိမိတွင် ဘာအပြစ်ကျူးလွန်တာရှိလဲဟုမေးသည်။ မန်နေဂျာက ၂-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့က ဦးအောင်ရဲကျော် ဘောလုံးကန်ခြင်းအား လုံခြုံရေးမှဘောလုံးမကန်ရန် သတိပေးခြင်းကို “ကန်တော့ဘာဖြစ်လဲ၊ ဘယ်သူ့ကိုစောက်ဂရုစိုက်ရမှာလဲ တိုင်ချင်တဲ့သူတိုင်”ဟု ရိုင်းစိုင်းမောက်မာစွာပြောဆိုခဲ့ကြောင်း၊ စက်ရုံစည်းကမ်းအား အကြိမ်ကြိမ်ဖောက်ဖျက်သဖြင့် ထိုအချိန်ကပင် အလုပ်မှ ချက်ချင်းထုတ်နိုင်သော်လည်း ခွင့်လွှတ်ပေးထားကြောင်းပြောရာ ဦးအောင်ရဲကျော်က “ဒါဆိုရင်ဘာကြောင့် အလုပ်မထုတ်တာလဲ”ဟု ပြန်လည်ပြောဆိုသည်။ မန်နေဂျာ ဦးအောင်ရဲကျော်အား စက်ရုံစည်းကမ်းအားအကြိမ်ကြိမ်ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ပြီး၊ ရိုင်းစိုင်းစွာပြောဆိုသည့်အတွက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ၂၈-၉-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် ချုပ်ဆိုသောအချက်(၇)ချက်သဘောတူညီချက်စာချုပ် အပိုဒ် (ဂ)ကို ချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်သဖြင့် မိမိအပြုအမူအတွက် ဝန်ခံကတိမှတ်တမ်းတင်လက်မှတ်ရေးထိုးကြရန် ပြောဆိုသည်။ ဦးအောင်ရဲကျော်နှင့် ဒေါ်နွယ်နွယ်ဇင်မင်းတို့ (၂)ဦးက လက်မှတ်ရေးထိုးပေးခြင်းမပြုဘဲ လက်မှတ် တော့မထိုးနိုင်ဘူး၊ မကျေနပ်လျှင် အလုပ်မှထုတ်လိုက်ပါ၊ အလုပ်မှထုတ်လျှင်ထုတ်စာပေးဟု ပြော

သည်။ ဤသို့နှစ်ဖက်အချေအတင်ပြောဆိုကြပြီးနောက် မန်နေဂျာသည် တောင်းဆိုသူ ဦးအောင်ရဲ
ကျော်နှင့် မန္တယ်နွယ်ဇင်မင်းတို့(၂)ဦးအား ထိုနေ့ ၁၂-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်
လိုက်ခြင်းဖြစ်ပေသည်။

တွေ့ရှိချက်များ

၈။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် စက်ရုံအလုပ်သမားမစုမှန်ခိုင်မှ လုပ်သက်ခွင့် (၁၀)ရက်ယူမည့်ကိစ္စ
အား ဦးအောင်ရဲကျော်နှင့် ဒေါ်စုစုမှန်တို့က မန်နေဂျာထံသွားရောက်ပြောကြားရာမှ လုပ်ငန်းခွင်
ဆက်ဆံရေးမဆင်မပြေဘဲ နှစ်ဖက်အချေအတင်စကားများကြပြီး အခင်းဖြစ်ပွားသည့်နေ့၌ပင်
အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား ချက်ချင်းအလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

၉။ Lead Fashion Industry Co.,Ltd၊ အထည်ချုပ်စက်ရုံသည် လုပ်သားအင်အား (၃၂၀)
ဦးဖြင့် လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်ရှင် ဦးသန်းနိုင်ဦး၏ နိုင်ငံသားပိုင်စက်ရုံဖြစ်သည်။
စက်ရုံကို ၂၀၁၀ ခုနှစ်မှ စတင်အကောင်အထည်ဖော်လုပ်ကိုင်နေသော သက်တမ်းရင့်စက်ရုံဖြစ်
သည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုမှုရှိသော်လည်း အလုပ်သမား (၅၀)ဦး
ခန့်သာချုပ်ဆိုထားသည်။ စက်ရုံ၏ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းထားရှိသည်။
ဦးအောင်ရဲကျော်သည် ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ပြီး၊ ဒေါ်နွယ်နွယ်ဇင်မင်းက အလုပ်အမှုဆောင်များဖြစ်ကြသည်။
ဤစက်ရုံသည် လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းထားရှိခြင်းမရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။
မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုဥပဒေပုဒ်မ ၅၁ (င)အရ ရင်းနှီးမြုပ်နှံသူ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူသည်
အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ၊ ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်၊ အချိန်ပိုလုပ်ခ၊ နစ်နာကြေး၊ အလုပ်သမား
လျော်ကြေး၊ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် အလုပ်သမားများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြားအာမခံထားရှိခြင်းတို့
ပါရှိသည်။ အလုပ်သမားဆိုင်ရာဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများရရှိရေးအတွက် ဆောင်ရွက်
ပေးရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ
သဘောတူချက်စာချုပ်အား အလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားအင်အားနှင့်အညီ အပြည့်အဝ EC
စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားရှိမှုမရှိခြင်း၊ တစ်နိုင်ငံလုံးတစ်ပြေးညီသတ်မှတ်သည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ
တစ်ရက်အလုပ်ချိန်(၈)နာရီအတွက် (၃၆၀၀/-)နှုန်းဖြင့် လုပ်ခလစာငွေပေးရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊
လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (Safety and Health) ကိစ္စရပ်များကို
ဆောင်ရွက်ပေးမှုပျက်ကွက်ခြင်းတို့ ရှိကြောင်းသုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၀။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ-၃ အရ အလုပ်ရှင်သည် မိမိ
စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ “အလုပ်သမားရေးရာညှိနှိုင်း
ရေးကော်မတီ” ကိုဖွဲ့စည်း၍ မိမိစက်ရုံ၊အလုပ်ရုံ၊အလုပ်ဌာနအတွင်းဖြစ်ပေါ်လာသည့် အလုပ်သမား

၆

ရေးရာပြဿနာများနှင့် နှစ်ဖက်အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းခွင့်ပေးခဲ့လျှင် ယခုအငြင်းပွားမှုမျိုး သည်ပေါ်ပေါက်လာရန် အကြောင်းနည်းပါးသွားနိုင်ပေသည်။

၁၁။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းဆိုသူဦးအောင်ရဲကျော်သည် မန်နေဂျာအား မချေမငံပြောဆိုခြင်း၊ ဆက်ဆံမှုရိုင်းပြခြင်း၊ စည်းကမ်းမလိုက်နာခြင်းတို့အတွက် သတိပေးမှတ်တမ်းတွင် (၅)ကြိမ် မှတ်တမ်းတင်ထားကြောင်းတွေ့ရှိရပြီး၊ ဒေါ်နွယ်နွယ်ဇင်မင်းအား (၂)ကြိမ် သတိပေးမှတ်တမ်း စာအုပ်တွင် မှတ်တမ်းတင်ထားကြောင်းတွေ့ရှိရသဖြင့် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား (၂)ဦးသည် လုပ်ငန်းခွင် စည်းကမ်းမလိုက်နာဆောင်ရွက်မှုတွင် အားနည်းချက်ရှိကြောင်းထင်ရှားသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့(၂)ဦးသည် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥက္ကဋ္ဌနှင့် အလုပ်အမှုဆောင်ဟုဆိုသော်လည်း ဖွဲ့စည်းခွင့်လျှောက်လွှာတင်ထားဆဲကာလအတွင်း အလုပ်သမားများ၏ ခွင့်ကိစ္စအား မန်နေဂျာ/စီမံခန့်ခွဲသူအားတွေ့ဆုံ၍ ဝင်ရောက်ပြောဆိုလုပ်ကိုင်ခြင်းမှာ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူ၏ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်မှုကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ရာရောက်ပေသည်။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူအား မချေမငံပြောဆို ဆက်ဆံခြင်းမှာလည်း လျော်ကန်မှုမရှိဘဲ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်မှားယွင်းပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကိုပျက်ပြားစေသည်။ မိမိတို့သည် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်သဖြင့် အလုပ်သမားများကိုယ်စား ရှေ့ဆောင်ရှေ့ရွက်ပြု၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများအကျိုးကို တရားမျှတမှုရှိအောင် လုပ်ကိုင်လိုသည်ဟုဆိုပါက ဥပဒေဘောင်ကျော်လွန်တောင်းဆိုခြင်း၊ မချေမငံပြောကြားခြင်း၊ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းတွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းတို့ကို မပြုလုပ် မိစေရန်လိုသည်။ အထူးသဖြင့် စက်ရုံ၏ အလုပ်ခွင်စည်းကမ်းများကိုလိုက်နာပြီး၊ အလုပ်ရှင်/အလုပ်သမားအကျိုးကို ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်သင့်ပေသည်။

၁၂။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေပုဒ်မ ၂၃ အရအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအကြား လုပ်ငန်းများ၏စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များ၊ တစ်ဦးချင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်များ၊ ကတိဝန်ခံချက်များနှင့် အခြားတစ်ဦးချင်း သဘောတူညီချက်များပြုလုပ်ရာတွင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးရန်သာဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ ယခု အငြင်းပွားမှု၏ တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားနှစ်ဦးသည် မိမိတို့မှာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥက္ကဋ္ဌ နှင့် အမှုဆောင်ဖြစ်သည်ဟု အကြောင်းပြ၍ စက်ရုံအလုပ်သမားတစ်ဦး၏ လုပ်သက်ခွင့်ရရှိရေး ကိစ္စတွင် ယင်းအလုပ်သမား၏ကိုယ်စား ရှေ့ဆောင်ရှေ့ရွက်ပြုကာ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း သည် လုပ်နည်းလုပ်ဟန်မှားယွင်းပေသည်။ ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုကိုဝင်ရောက်စွက်ဖက်သော မှားယွင်းသည့်လုပ်ဆောင်ချက်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၁၃။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူကလည်း တောင်းဆိုသူများက အလုပ်သမား၏ ခွင့်ကိစ္စကို ဝင်ရောက် ပြောဆိုရာမှ နှစ်ဖက်မချေမငံဆက်ဆံပြောဆိုကြသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးတင်းမာ သည့်အခြေ

(Handwritten signatures and marks at the bottom of the page)

?

အနေသို့ရောက်ရှိပြီး၊ ယင်းအလုပ်သမားနှစ်ဦးအား အလုပ်မှချက်ချင်းရပ်စဲထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်းမှာ ဆန္ဒဒေါသအလျောက် စီမံဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သဖြင့် ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် ညီညွတ်မှု မရှိပေ။ မှန်ကန်မှုမရှိသော လွှဲမှားသည့်စီမံခန့်ခွဲမှုဖြစ်ပေသည်။

၁၄။ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေပုဒ်မ ၅(က)နှင့် ၅(ခ)တို့အရ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူသည် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ် ပယ်ရမည့်ကြီးလေးသောပြစ်မှုကျူးလွန်မှသာ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးကိုမျှပေးရန်မလိုဘဲ အလုပ် သမားကရရန်ရှိသည့် လုပ်ခကျန်ငွေကိုပေး၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရပ်စဲနိုင်ပေမည်။ ထို့ပြင် ယင်းဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၄(ခ)(၃)အရ တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းမရှိသည့် အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲခြင်းမပြုထိုက်ပေ။ ထို့ကြောင့် အငြင်းပွား မှုတွင် အလုပ်သမားနှစ်ဦးအား အလုပ်သမား၏ခွင့်ယူသည့်ကိစ္စကို အကြောင်းပြု၍ လုပ်ငန်းခွင် အတွင်းမချေမငံ အပြန်အလှန်စကားများကြပြီး အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်မှချက်ချင်းထုတ် ပယ်လိုက်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်သည် ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းကို ကျော်လွန်ပြီးအရေးယူဆောင် ရွက်သည့် လွှဲမှားသောစီမံခန့်ခွဲမှုဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်များ

- သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) ဤအငြင်းပွားမှုတွင် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို ဥပဒေနှင့်အညီတရားဝင်ချုပ်ဆိုထား ခြင်းမရှိသဖြင့် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် ဥပဒေအရ အကျိုးဝင်သက်ရောက်မှု အားနည်းမှုရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိ သည်
- (ခ) အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေလုပ်ခ လစာကို ဥပဒေနှင့်အညီခံစားခွင့်ပေးရန် အလုပ်သမားများက တောင်းဆိုမှ ခံစားခွင့်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန၏ လာရောက်စစ်ဆေးဆောင် ရွက်မှ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်း မာရေး(Safety and Health)ဆိုင်ရာကိစ္စများကို ဆောင်ရွက် ပေးခြင်း၊ စက်ရုံအတွင်း အလုပ်သမားရေးရာညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းထားမှုမရှိခြင်း၊ စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲ အုပ်ချုပ်မှုတွင်ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီဆောင်ရွက် လုပ်ကိုင်ပုံအားနည်းမှုရှိခြင်းတို့ကြောင့် တည်ဆဲအလုပ်သမား

(Handwritten signatures and marks at the bottom of the page)

ဂ

ရေးရာဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုတွင် အရည်အချင်း ပျက်ယွင်းမှုရှိကြောင်းသုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဂ) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးအောင်ရဲကျော်နှင့် ဒေါ်နွယ်နွယ်ဇင်မင်းတို့သည် စက်ရုံရှိ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အလုပ်အမှုဆောင်တို့ ဖြစ်ကြသဖြင့် စက်ရုံ၏ လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများကိုလိုက်နာပြီး၊ အလုပ်ရှင်/အလုပ်သမားအကျိုးစီးပွားကို ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ ပြုမူပြောဆို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းတွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်၍ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများထက် ကျော်လွန်၍ တောင်းဆိုခြင်း၊ ပြုမူပြောဆိုခြင်းတို့ကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေး၊ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း တည်မြဲရေးတို့ကို ပျက်ပြားချွတ်ယွင်းစေနိုင်သည်။ ယခုအငြင်းပွားမှု၏ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားနှစ်ဦးသည် အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူထံသို့ သွားရောက်၍ ခွင့်ယူမည့် အလုပ်သမား၏ကိုယ်စား မိမိက အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်ဖြစ်၍ တာဝန်ရှိသည်ဟုမှတ်ယူပြီး၊ ခွင့်ပေးရန်ပြောဆိုတောင်းခံခြင်းသည် ၎င်းအလုပ်သမားနှစ်ဦး၏ အရည်အချင်းပျက်ယွင်းမှု၊ မှားယွင်းသော လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

(ဃ) စက်ရုံ၏လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုကြောင့် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဦးအောင်ရဲကျော်အား သတိပေးမှတ်တမ်း (၅)ကြိမ်နှင့် ဒေါ်နွယ်နွယ်ဇင်မင်းအား သတိပေးမှတ်တမ်း (၂)ကြိမ် အပြစ်ပေးအရေးယူခံထားရခြင်းနှင့် ယခုအငြင်းပွားမှုတွင် စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်းကိုပါ ဝင်စွက်ဖက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ မန်နေဂျာနှင့် အပြန်အလှန်မချေမငံဆက်ဆံပြောဆိုခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်မှချက်ချင်းရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရ

၉

ခြင်းဖြစ်သည်။ တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားနှစ်ဦးက မန်နေဂျာ ထံသို့ ခွင့်ကိစ္စလာရောက်ပြောဆိုရာမှ နှစ်ဖက်မချေမငံပြော ဆိုရုံမျှနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး မပြေမလည်ဖြစ်ကြကာ လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်း ဖောက်ဖျက်သည်ဆိုကာ ချက်ချင်း အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းမှာ ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းမှန်ကန်မှုမရှိဘဲ ဆန္ဒဒေါသဖြင့် လွဲမှားသော စီမံ ခန့်ခွဲမှုကြောင့် အလုပ်သမားအဖို့ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ဆုံးရှုံးနစ်နာရကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

(င) ကျွန်ုပ်တို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင်အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူက ဦးအောင်ရဲကျော်နှင့် ဒေါ်နွယ်နွယ်ဇင်မင်းတို့ သည် မန်နေဂျာအား မလေးမစားဆက်ဆံမှု ရိုင်းပြခြင်း အတွက် စတိသဘောအလုပ်မှရပ်စဲမှုပြုကြောင်း ထွက်ဆို သည်။ ထို့ပြင် ကျွန်ုပ်တို့ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တောင်းဆိုခြင်း ခံရသူ အလုပ်ရှင်၏ အယူခံလျှောက်ထားလွှာ၊ စာမျက်နှာ ၃၊ အပိုဒ် (၈)တွင် "အဖြစ်မှန်တွင် နင်နှင့်မဆိုင် နင့်နေရာ နင်ပြန်၍ အလုပ်သွားရန်" မန်နေဂျာက ပြောခြင်း၊ "ဦးအောင်ရဲကျော်နှင့်ဒေါ်နွယ်နွယ်ဇင်မင်းတို့သည် စိတ်မရှည် သည့်ပုံသဏ္ဍာန်နှင့် အလုပ်ထုတ်စာသာရေးပေးတော့ပါ"ဟု တောင်းဆိုချက်ကို "အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက လိုလိုလားလား ရေးသားပေးခြင်းသာဖြစ်ခြင်း"ဟု ဖော်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိ ရသည်။ စက်ရုံတွင် ရှောင်တခင်ခွင့်(၆)ရက်၊ လုပ်သက်ခွင့် (၁၀)ရက်၊ ဆေးခွင့် (၃၀)ရက်ပေးထားကြောင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲ ခံရသော အလုပ်သမားနှစ်ဦးစလုံးက ကျွန်တော်၊ ကျွန်မတို့ သည် ဤစက်ရုံတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်သမား ခေါင်းဆောင်တာဝန် ယူထားသူဖြစ်ကြပါ ကြောင်း၊ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်သည့်အားလျော်စွာ အများ အတွက် စံပြုဖြစ်အောင် ပြုမူနေထိုင်သွားပါမည်ဟုလည်း ဝန်ခံကတိပြု ထွက်ဆိုထားပါသည်။ အလုပ်ရှင်အပေါ်တွင် လည်း နောင်တွင်အထင်အမြင်လွဲမှားစေသော အပြုအမူ အပြောအဆို မရှိအောင်လည်း ဆင်ခြင်နေထိုင်မည်ဖြစ်ပြီး၊

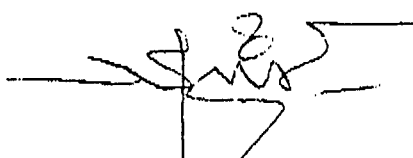
အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်လိုပါသည်။ စက်ရုံလုပ်ငန်းခွင် တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေးနှင့် တိုးတက်ရေး အတွက်လည်း ကြိုးစားလုပ်ဆောင်ပေးလိုသော ဆန္ဒရှိပါကြောင်း၊ ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့၏ ကျွန်တော်တို့အပေါ် တရားမျှတသည့် အဆုံးအဖြတ်ကိုခံယူမည်ဟု ဝန်ခံကတိပြုပါသည်ဟု ထွက်ဆို သည်။ သို့ဖြစ်၍ ဤအငြင်းပွားမှုသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် ဆန္ဒဒေါသ၊ ဆန္ဒမောဟတို့ကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး အဆင်မပြေဖြစ်ကာ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ပြုမူပြောဆို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု အမှားများဖြစ်ခဲ့ကြပြီး၊ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူကလည်း တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား နှစ်ဦးအား အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းသည် လွှဲမှားစွာ စီမံခန့်ခွဲအရေး ယူဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိ သည်။

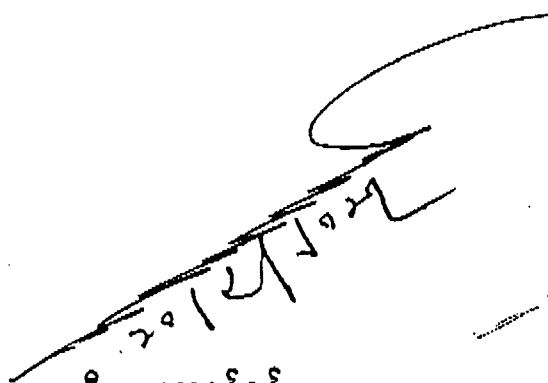
၁၂။ ကျွန်ုပ်တို့ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ခုံအဖွဲ့မှ စစ်ဆေးကြားနာမှုပြုလုပ်ရာတွင် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်နှင့် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားတို့အား မိမိတို့၏လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုအမှားများကို သိရှိနားလည်အောင်ထောက်ပြပြီးဖြစ်သဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်နှစ်နာဆုံးရှုံးမှုမရှိစေရန်အလို့ငှာ၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အောက်အတိုင်းပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက် သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဦးအောင်ရဲကျော်နှင့် ဒေါ်နွယ်နွယ် ဇင်မင်းတို့အား နောင်တွင်ဤကဲ့သို့ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး ကို ပျက်စီးချွတ်ယွင်းစေမည့် ပြုမူလုပ်ကိုင်ပြောဆိုခြင်းနှင့် ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းထက်ကျော်လွန်ပြီး မှားယွင်းသော လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများ မရှိစေရန် သတိပေးဝန်ခံကတိ လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီး၊ ၎င်းတို့၏ မူလရာထူး၊ မူလအလုပ်၊ မူလလစာဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလ နှစ်နာကြေးအား အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန် လည်ခန့်အပ်သည့် နေ့ရက်ကာလအထိ ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (အချိန်ပိုကြေးမပါ)နှုန်းဖြင့် တွက် ချက်၍ ခံစားခွင့်ပြုရန်။

(ခ) အကယ်၍ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်(က)ပါအတိုင်း တောင်းခံသူအလုပ်သမား ဦးအောင်ရဲကျော်နှင့် ဒေါ်နွယ်နွယ်ဇင်မင်းတို့အား သတိပေးစာဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ပါက အလုပ်ရှင်သည် ၎င်းအလုပ်သမားနှစ်ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မလိုဘဲ နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့်နောက်ဆုံးထုတ်လစာ(အချိန်ပိုကြေးမပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ခံစားခွင့်ပေးရန်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။


 ဦးသန်းမောင်
 အဖွဲ့ဝင်


 ဦးဖေအောင်ဝန်
 ဥက္ကဋ္ဌ


 ဦးကျော်မင်း
 အဖွဲ့ဝင်