

ရုံသမာဓိကောင်စီ
ရုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၈/၂၀၁၇)

ဦးကျင်ဦး (ပိုင်ရှင်)
ဦးနေမျိုးဝင်း (အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်
လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူများ)၊ Sogo Pipe Fitting စက်ရုံ၊
(Popular Plastic Group)၊ အမှတ်-၁၀၀၊
ဦးညွန့်လမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၁)၊ ဒဂုံမြို့သစ်(ဆိပ်ကမ်း)၊
မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ဝင်းဝင်းမော်(ပါ) အလုပ်သမား (၃)ဦး
ဒေါ်စုခိုင်ဖြိုး (အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်
လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ အမှတ်-၅၀၉၊
ဒေါ်န(၁)လမ်း၊ ၈၈- ရပ်ကွက်၊
ဒဂုံမြို့သစ်(ဆိပ်ကမ်း)မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ် လ ၂၉ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒဂုံမြို့သစ်(ဆိပ်ကမ်း)မြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၁)၊ ဦးညွန့်လမ်း၊ အမှတ်-
၁၀၀ ရှိ Sogo Pipe Fitting စက်ရုံ(Popular Plastic Group) ပိုင်ရှင် ဦးကျင်ဦး၊ ဦးနေမျိုးဝင်း
(AGM/အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းဝင်းမော်
(ပါ)အလုပ်သမား(၃)ဦးတို့ကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို ဒဂုံမြို့သစ်(ဆိပ်ကမ်း)မြို့နယ်
ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်း
ဒေသကြီး၊ ရုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၀/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာ
စစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ်လ၊ ၇ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဝင်းဝင်းမော် (ပါ) အလုပ်သမား(၃)ဦးမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးကျင်ဦး(ပိုင်ရှင်)ထံတွင် အလုပ်ရပ်စဲခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁)ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးကျင်ဦး(ပိုင်ရှင်)မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား (၃)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်မှ ဒေါ်ဝင်းဝင်းမော်၊ ဒေါ်စန်းစန်းမြိုင်နှင့် ဦးအောင်ဌေးစိုးတို့(၃)ဦးအား မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာတွင် မူလလုပ်သက်မပျက်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ (၇)ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်မှအင်အား လျှော့ချသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကာလအတွက် ကြားကလ နစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့်နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ)နှုန်းဖြင့်တွက်ချက်၍ ထုတ်ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၀/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Sogo Pipe Fitting စက်ရုံ(Popular Plastic Group) ပိုင်ရှင် ဦးကျင်ဦး၊ ဦးနေမျိုးဝင်း(AGM/အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၈/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၁၈/၂၀၁၇) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးနေမင်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့မှအမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထားသက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်းကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-



ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းဝင်းမော်ပါ (၃)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်
ထားရန်သင့်/မသင့်။

အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်နှင့် အကြောင်းခြင်းရာအပေါ်တွေ့ရှိချက်

၆။ ယခုအငြင်းပွားမှုသည် ခုံသမားမိကောင်စီအငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၁/၂၀၁၇)၏ နောက်ဆက်
တွဲပေါ်ပေါက်လာသော အမှုဖြစ်သည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒဂုံမြို့သစ်(ဆိပ်ကမ်း)မြို့နယ်၊
စက်မှုဇုန် (၁)ရှိ ဦးကျင်ဦးပိုင်ဆိုင်သော Sogo Pipe Fitting စက်ရုံတွင် မန်နေဂျာနှင့်
အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အလုပ်သမားများအကြား လုပ်ငန်းခွင်ပြဿနာဖြေရှင်းမှုအပေါ် အခြေပြု၍
အမြင်ကွဲပြားရာမှဖြစ်ပေါ်လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေသည်။

၇။ Popular Plastic Group အမည်ခံသော စက်မှုလုပ်ငန်းစုတစ်ခုလုံး၏ပိုင်ရှင်မှာ
ဦးကျင်ဦးဖြစ်သည်ဟု ကုမ္ပဏီမှတ်တမ်းတွင် တွေ့ရှိရသည်။ ဒဂုံဆိပ်ကမ်းမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၁)
အတွင်း၌ပင်(၁) အမှတ်(၁၀၀) ရှိ Sogo Pipe Fitting Industry စက်ရုံ၊ (၂) အမှတ် -၃၆ (အေ)
ရှိ Sogo Electrical Industry စက်ရုံ၊ (၃) အမှတ် -၁၈၈ ရှိ Sogo Factory စက်ရုံ၊ (၄) အမှတ်
၇၀/၇၁ ရှိ Sogo Pipe Industry စက်ရုံဟူ၍ လုပ်ငန်းစု ဆက်စပ်စက်ရုံ(၄)ရုံရှိပြီး၊ တစ်ရုံလျှင်
လုပ်သားအင်အား (၃၀၀)ခန့်ရှိပြီး၊ လုပ်သား (၁၀၀၀)ကျော်ဖြင့် လုပ်ကိုင်နေသော စက်မှုလုပ်ငန်း
ကြီးဖြစ်သည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၈။ ယခုအငြင်းပွားသော Sogo Pipe Fitting Industry စက်ရုံတွင် မူလအလုပ်ခေါ်စဉ်ကပင်
Plastic ဆွဲစက် တစ်လုံးလျှင် အလုပ်သမား (၂)ဦးနှင့် တစ်ယောက်ဆွဲ တစ်ယောက်နားစနစ်ဖြင့်
လုပ်ကိုင်ရန် အလုပ်ခေါ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ Plastic ဆွဲစက်များ၏ အပူဒဏ်နှင့် အလုပ်၏သဘော
သဘာဝကြောင့် စက်ကိုအဆက်မပြတ်လည်ပတ်နိုင်ရန် အလုပ်သမား(၂)ယောက်ကို တစ်ယောက်
ဆွဲတစ်ယောက်နားလုပ်မှသာ အဆင်ပြေမည်ဖြစ်၍ ယခုကဲ့သို့ စီစဉ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ စက်(၂)လုံးဆို
လျှင် အလုပ်သမား (၄)ယောက်ခန့်ထားလုပ်ကိုင်ခဲ့ရာမှ အလုပ်ရှင်သည် စက်(၂)လုံးကို အလုပ်
သမား (၃)ယောက်သာ တာဝန်ပေးခိုင်းစေမှုကို ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်မှုပြုစေခြင်းဖြင့် ထုတ်လုပ်မှု
စွမ်းအားကိုမလျော့ဘဲ လုပ်သားအင်အားကို စတင်လျှော့ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။


၉။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၆ ခုနှစ်အထိ အလုပ်ချိန်ကိုလည်း နံနက် (၀၇:၀၀)နာရီမှ ည
(၀၇:၀၀) နာရီအထိ (၁၂:၀၀) နာရီစီကို အလုပ်ဆိုင်း(၂)ဆိုင်းသာထား၍ (၂၄)နာရီ
ခိုင်းစေခဲ့သော စက်ရုံ ဖြစ်နေသည်။ (၂၄)နာရီအဆက်မပြတ်လည်ပတ်လုပ်ကိုင်ရသော
စက်ရုံသည် အမှန်တကယ် အဆိုင်း(၃)ဆိုင်းထားရှိခြင်းဖြင့် (၁)ဆိုင်းလျှင် (၈)နာရီသာ
ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ချိန်သတ်မှတ်ရမည် ဖြစ်ပါလျက် လုပ်သားအင်အားကိုလည်းကောင်း၊

အလုပ်ချိန်နာရီကိုလည်းကောင်း၊ ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်လျက် မမျှမတစေခိုင်းခဲ့သော စက်ရုံဖြစ်သည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ယင်းစက်ရုံ၌ စက်ရုံလုပ်သားများနှင့်မန်နေဂျာတို့ကြားတွင် ၂၇-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့က ပေါ်ပေါက်ခဲ့သောပြဿနာမှအခြေပြု၍ ယခုကဲ့သို့ လူအင်အားလျှော့ချခြင်းကို အကြောင်းပြလျက် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရပ်စဲမှုဖြစ်ခဲ့ရသည်ဟု မှတ်ယူရမည့်အကြောင်းများ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် ထင်ရှားပေါ်ပေါက်နေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၁၀။ ၂၇-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့က စက်(၂)လုံးကို နှစ်ယောက်ဆွဲ(၁)ယောက်နားစနစ်ဖြင့် လုပ်ကိုင်နေစဉ် အနားယူခွင့်ရသောအလုပ်သမားက အလုပ်စားပွဲခုံကို အကာအကွယ်ယူ၍ ဖုန်းပွတ်နေသည်ကို မန်နေဂျာမှတွေ့ရှိသွားသည် ဖုန်းပွတ်သူအလုပ်သမားကို အရေးမယူဘဲအလုပ်စားပွဲခုံများအားလုံး ဖယ်ရှားစေရန်အမိန့်ပေးသည်မှစ၍ အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များက ဖုန်းပွတ်သည့် အလုပ်သမား အားအရေးမယူဘဲ လုပ်ငန်းသုံးစားပွဲများကိုဖယ်ရှားပါက အလုပ်လုပ်၍မရနိုင်ကြောင်း ပြန်လည် ပြောကြားသည်ကို မန်နေဂျာက မလုပ်နိုင်လျှင် အလုပ်ရပ်ပြီးပြန်တော့ဟုအမိန့်ပေးရာမှစတင်၍ ဤစက်ရုံတွင် မန်နေဂျာနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များအကြား ဆက်ဆံရေး အဆင်မပြေမှုစတင်ဖြစ်ပွားခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၁၁။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များက ယင်းအဖြစ်အပျက်အား ရုံးချုပ်ရှိအလုပ်ရှင် စီမံခန့်ခွဲသူထံသို့ စာဖြင့်ရေးသားတိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း အမှုတွင်ပေါ်ပေါက်သည်။ ထိုအခင်းဖြစ်ပွား သည့်အချိန်က ယင်းတိုင်ကြားစာနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တစ်စုံတစ်ရာ တုန့်ပြန်ဖြေရှင်း သည့်ကိုမတွေ့ရဘဲ ကုန်အမှာစာနည်းသည်ကိုအကြောင်းပြ၍ အလုပ်ရပ်စဲမှုများကို အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင်အများစုပါဝင်သော အလုပ်သမားများအား ပါဝင်လုပ်ဆောင်လာပုံရကြောင်း တွေ့ရှိ ရသည်။

၁၂။ အလုပ်ရှင်သည် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမည်ကို စက်ရုံတွင်းလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)နှင့် ညှိနှိုင်းခြင်းမရှိဘဲ မည်သည့်မူဘောင်ကိုချမှတ်ပြီး လူအင်အားလျှော့ချသည်ကိုလည်း မတင်ပြနိုင်သည်ကို တွေ့ရသည်။ Sogon Pipe Fitting စက်ရုံနှင့် အခြားဆက်စပ်စက်ရုံများသည် အလုပ်သမားလူသစ်များခန့်ထားခြင်း၊ အငြင်းပွားစက်ရုံ၏လုပ်ငန်းများကို အခြားစက်ရုံများတွင် စက်ပစ္စည်းများ တိုးချဲ့တပ်ဆင်လုပ်ကိုင်နေခဲ့ပြီး၊ ယခုအငြင်းပွားမှုစက်ရုံမှ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင်များ အများစုပါဝင်နေခြင်း၊ ပြဿနာ၏အစဦးဖြစ်သော စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သည့် ဖုန်းပွတ်နေသူအလုပ်သမားမှ အရေးယူမခံရဘဲ၊ အလုပ်စားပွဲအသိမ်းမခံရအောင် တင်ပြပြောဆို သူများကိုသာ လူအင်အားလျှော့ရာတွင်ထည့်သွင်းပြီး အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရခြင်းတို့မှာ ဤအမှု၏ ထူးခြားသော ဝိသေသများဖြစ်သည်ကို တွေ့ရှိရသည်။



၁၃။ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရာတွင် ထင်သာမြင်သာရှိသော ခိုင်မာမှန်ကန်သည့် အကြောင်းပြချက်များရှိရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အင်အားလျှော့ချခံရမည့်လုပ်သားမှာ လုပ်သက်နုသူ၊ ပြစ်ချက်ဟောင်းရှိသူ၊ ကျန်းမာရေးမကောင်းသူ၊ မိမိဆန္ဒအလျောက်အလုပ်မှနှုတ်ထွက်လိုသူစသဖြင့် သဘာဝယုတ္တိခိုင်မာသောအကြောင်းရှိသူများကို ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)တွင် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ချပြဆွေးနွေးပြီး၊ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းအမှုကို ဆောင်ရွက်ခဲ့လျှင် ယခုကဲ့သို့ပြဿနာပေါ်ပေါက်မည်မဟုတ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရသည်။

၁၄။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခိုင်လုံသောအကြောင်းမရှိဘဲ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချပြီး၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ရပ်စဲနေမှုများကြောင့် အမှုတွင်သံသယဖြစ်ဖွယ်၊ အငြင်းပွားဖွယ်ပြဿနာများ မကြာခဏပေါ်ပေါက်နေမည်သာဖြစ်ပြီး၊ စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အများစုကို လူအင်အားလျှော့ချရာတွင် ပါဝင်ထည့်သွင်းခြင်းမှာ မဖြစ်သင့်၊ မဖြစ်ထိုက်ပေ။ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို တစ်နည်းတစ်ဖုံချိုးဖျက်ရာရောက်နိုင်သဖြင့်လည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏သုံးသပ်ချက်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များမှာ ခိုင်လုံနေပြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များကိုယ်တိုင် အငြင်းပွားစက်ရုံသို့သွားရောက်၍ လက်တွေ့စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့မှုများသည်လည်းကောင်း၊ မျှတမှန်ကန်သည်ဟု ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ သဘောရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

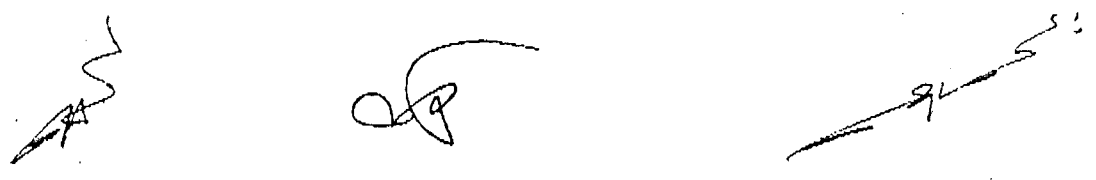
- (က) ဤအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းကို အကြောင်းရင်းခံပြုလျှင် အလုပ်ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရခြင်းမှာ ယင်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဆုံးရှုံးနစ်နာရုံမျှမက လူမှုရေးဒုက္ခများကြုံတွေ့စေသည့် အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိစေကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။
- (ခ) ထို့ပြင် အကြောင်းပြချက်ယုတ္တိခိုင်မာမှုမရှိဘဲ လူအင်အားလျှော့ချ၍ ဥပဒေနှင့်အညီ ဟုဆိုကာ နစ်နာကြေးပေးပြီး၊ အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်းအမှုကို ပြုလုပ်နေမည်ဆိုပါက လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းမှု၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းတည်မြဲမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးတို့သည် ချို့ယွင်းပျက်စီးပြီး၊ အလားတူအငြင်းပွားမှုများ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေမည်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။
- (ဂ) အလုပ်ရှင်သည် ပလပ်စတစ်လုပ်ငန်းခွဲစက်ရုံ (၄)ရုံရှိသည့်အနက် Sogo Pipe Fittingစက်ရုံ၌သာ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းကို (၄)ကြိမ်တိုင်တိုင် အချိန်ကာလခွဲခြား၍ အလီလီဆောင်ရွက်နေခြင်းမှာ အလုပ်ရှင်၏ မရိုးဖြောင့်သော သဘောရှိတန်ရာသည်။ ထိုစက်ရုံတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို ဖွဲ့စည်းထားရှိပြီးမှ

ယခုကဲ့သို့ အကြိမ်ကြိမ်အလီလီ လူအင်အားလျှော့ရာတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း
ဝင် အလုပ်သမားအများစုပါဝင်နေပြီး၊ အလုပ်ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံနေရခြင်းမှာ အလုပ်
ရှင်၏ ကျင့်ဝတ်ပျက်ယွင်းမှုရှိသည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဃ) ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၉ အရ အလုပ်ရှင်သည် မိမိ
စက်ရုံအလုပ်ဌာန၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုရမည်ဖြစ်
သည်။ ထို့ပြင် ယင်းဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၁ အရ အလုပ်ရှင်သည် ငွေကြေး (သို့မဟုတ်)
အခြားနည်းဖြင့် ယင်း၏လွှမ်းမိုးမှု (သို့မဟုတ်)ထိန်းချုပ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့
အစည်းများ တည်ထောင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းများလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းပြုရန်
ရည်ရွယ်သည့် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်ကိုမျှ မပြုလုပ်ရပေ။ အလုပ်ရှင်သည်
လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက် ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ရာရောက်သည်ဟု
သုံးသပ်ရရှိသည်။

(င) တောင်းခံခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်က လူအင်အားလျှော့ချခြင်းပြုလုပ်ရာ၌ နစ်နာကြေး
ပေး၍ အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ရာတွင် အချို့အလုပ်သမား
များမှာ နစ်နာကြေးရယူပြီး၊ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းကို ခံယူကြသည်။ ယခုအငြင်းပွားမှု
တွင် တောင်းခံသူ အလုပ်သမား (၃)ဦးကမူ မိမိတို့သည် အမှန်တကယ်အပြစ်မရှိဘဲ
အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှ မယူလိုကြောင်း၊ မူလအလုပ်ကို
သာ ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း၊ ဤစက်ရုံတွင် မိမိတို့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရသည်
ကို များစွာအားရကျေနပ်မှုရှိကြောင်းနှင့် အလုပ်ကိုသာပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်
လိုကြောင်း အတိအလင်းထွက်ဆိုခဲ့ကြသည်။ အလုပ်ရှင်သည် လူအင်အားလျှော့ချ
နေချိန်တွင် လုပ်ငန်းဌာနခွဲများ၌ အလုပ်သမားလူသစ်များကို ခေါ်ယူခန့်ထားခြင်း
ရှိသည်ကို တွေ့ရှိရခြင်းကြောင့် အမှာစာရရှိမှုနည်းပါးသဖြင့် အလုပ်သမားအင်အား
လျှော့ရကြောင်း အကြောင်းပြချက်သည် သဘာဝယုတ္တိမတန်ပေ။ တောင်းခံသူ
အလုပ်သမားများကို အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားနိုင်ပါလျှက် အလုပ်သမားများအား
အလုပ်ရပ်စဲမှုပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းသည် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း
ပျက်စီးဆုံးရှုံးပြီး နစ်နာမှုရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(စ) အလားတူဤစက်ရုံ၏ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၁/၂၀၁၇)
ပါ အမှုနှင့်ပတ်သက်သော သုံးသပ်ချက်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို သာဓကအဖြစ် ထပ်မံ
မှီငြမ်းကိုးထောက်၍ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ပြန်လည်
ခန့်ထားသင့်သည်ဟု ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ သုံးသပ်ရရှိသည်။



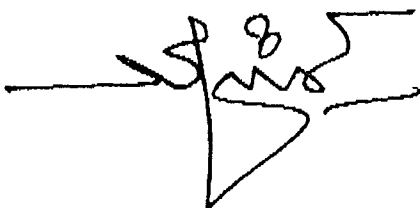
၇

၁၅။ သို့ဖြစ်၍ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းခံသူအလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းဝင်းမော်ပါ (၃)ဦးသည် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုသော အလုပ်အကိုင် (Decent Work) ၏ အခြေခံအကြောင်းခြင်းရာဖြစ်သည့် တည်ငြိမ်ပြီး၊ လုံခြုံနိုင်မြဲမှုရှိသည့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း (Stability and Security of Employment) ကို ရရှိပိုင်ခွင့်ရှိသည်ဟု သုံးသပ်ပြီး၊ အောက်ပါအတိုင်းစီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

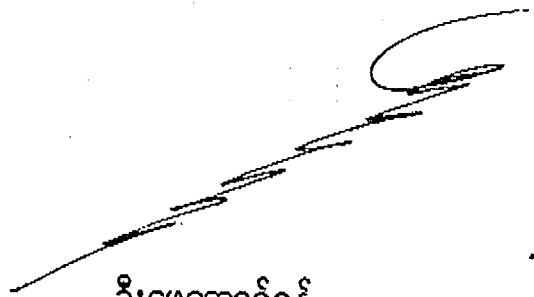
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၀/၂၀၁၇) ၏ ၇-၃-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁)အား အတည်ပြုကြောင်းဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

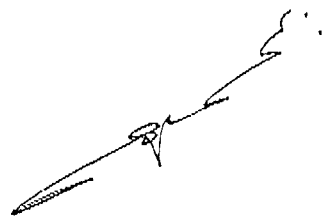
၁၆။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။



ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးနေမင်း
အဖွဲ့ဝင်