

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၃၅/၂၀၁၇)

ဦးအောင်ကိုမင်း၊ ဦးဆန်းဝင်းကို(ပါ)  
အလုပ်သမား (၃၂)ဦး၊  
အနောက်လက်ခုပ်ပင်ရွာပြည်မြို့။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါက်တာဦးကြည်ဝင်း (ပိုင်ရှင်)  
ဒေါ်နီနီမော်(ဒုတိယစက်ရုံမှူး)၊ ဦးအောင်ဇွေ  
(မန်နေဂျာ)၊ ဦးမြဝင်း (မန်နေဂျာ)(အလုပ်ရှင်၏  
ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူများ)  
Myanmar Sutech Co., Ltd ၊ အမှတ်(၁၂)  
နဝဒေးသကြားစက်ပြည်မြို့၊ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၂၆ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး၊ ပြည်မြို့ရှိ Myanmar Sutech Co., Ltd အမှတ်(၁၂)နဝဒေးသကြားစက်  
ပိုင်ရှင် ဒေါက်တာဦးကြည်ဝင်း၊ ဒေါ်နီနီမော်(ဒုတိယစက်ရုံမှူး)၊ ဦးအောင်ဇွေ (မန်နေဂျာ)၊ ဦးမြဝင်း  
(မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူများ)နှင့် ဦးအောင်ကိုမင်း၊ ဦးဆန်းဝင်းကို  
(ပါ) အလုပ်သမား (၃၂)ဦးတို့ကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ပြည်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ  
ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က  
ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂။ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို  
ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ၊ ၅ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးအောင်ကိုမင်း၊ ဦးဆန်းဝင်းကို (ပါ) အလုပ်သမား (၃၂)ဦးမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူထံတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီနစ်နာကြေးပေးရန်၊ ယခင် ရက်သတ္တပတ်လျှင် တစ်ရက်ပိတ်ရက်နှင့် အများပြည်သူရုံးပိတ်ရက်များတွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့ရ သည့်အတွက် လုပ်ခများပြန်လည်ရရှိရန်၊ အချိန်ပိုကြေးများကို ဥပဒေနှင့်အညီပြန်လည်ပွက်ချက် ပေးရန် စသည့်အချက်များကိုတောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၃) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ အလုပ်သမားများမှအောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁)နှင့်ကောက်ချက် အမှတ် (၂)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ နှစ်စဉ်၊ နှစ်တိုင်း အနည်းဆုံးအခကြေးငွေလျော့နည်းရရှိခဲ့သော လစာ နှင့် အချိန်ပိုကြေးများ၊ နိဝင်ဘာလမှ ဧပြီလ(ရာသီချိန်)အတွင်း ရက်သတ္တပတ်လျှင် တစ်ရက်ပိတ်ရက်နှင့် အများပြည်သူအလုပ်ပိတ် ရက်များ အနားမရဘဲ အလုပ်လုပ်ခဲ့ရသည့် အချိန်ပိုလုပ်ခများ ပြန်လည်ရထိုက်ခွင့် ရှိ/မရှိ။

ကောက်ချက်အမှတ်(၂)။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် ပျက်ကွက်သူ အလုပ်ရှင်အား ဥပဒေအရအရေးယူရန် သင့်/မသင့်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၃)။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် နို့တစ်ကြေး၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး၊ လုပ်သက်ကြေးရထိုက်ခွင့် ရှိ/မရှိ။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်သတ်မှတ်ချက်အပေါ်တွင် ထည့်သွင်း စဉ်းစား၍လည်းကောင်း၊ အထက်ဖော်ပြပါ သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)နှင့် သုံးသပ်ချက် အမှတ်(၂)များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍လည်းကောင်း၊ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)နှင့် ကောက်ချက်အမှတ်(၂)ပါ တောင်းဆိုချက် များကို ပယ်လိုက်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂)။ တောင်းဆိုသူ ဦးအောင်ကိုမင်း၊ ဦးဆန်းဝင်းကိုပါ (၃၂)ဦးကို နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅)ပါ အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးများကို လုပ်သက်အလိုက်နောက်ဆုံးထုတ်လစာ အချိန်ပို ကြေးမပါဖြင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ (လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်)မှ ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

၅။ အထက်ပါ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်သမားများမှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာ သဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၃၈/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၃၅/၂၀၁၇) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲနိုင်ဝင်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့မှအမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးတွင် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများအပေါ် အခြေခံ၍ စိစစ်လေ့လာသုံးသပ်ခဲ့ သည်။ ထို့ပြင် အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့အား ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ ဆင့်ဆိုစစ်ဆေးမေးမြန်းမှုများမှရရှိသည့် ထွက်ဆိုတင်ပြချက်များအပေါ်လည်း အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်(၁)ချက်ကို ရေးဆွဲချမှတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ နှစ်စဉ်၊ နှစ်တိုင်း အနည်းဆုံးအကြေးငွေလျော့နည်းရရှိခဲ့သော လစာ နှင့် အချိန်ပိုကြေးများ၊ နိုဝင်ဘာလမှ ဧပြီလ(ရာသီချိန်)အတွင်း ရက်သတ္တပတ်လျှင် တစ်ရက်ပိတ်ရက်နှင့် အများပြည်သူအလုပ်ပိတ် ရက်များ အနားမရဘဲ အလုပ်လုပ်ခဲ့ရသည့် အချိန်ပိုလုပ်ငန်းများ ရထိုက်ခွင့် ရှိ/မရှိနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် ပျက်ကွက်သူအလုပ်ရှင်အား အရေးယူရန် သင့်/မသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၇။ အလုပ်သမား ဦးအောင်ကိုမင်း(ပါ ) (၁၇)ဦးက ၂၀-၄-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ပြည်မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အလုပ်ထုတ်ခံရမှုအတွက် အောက်ပါအချက်များကို ဖော်ပြတိုင်ကြားခဲ့ပါသည်-

- (က) လုပ်သက်နှင့်အညီနစ်နာကြေးပေးရန်၊
- (ခ) လုပ်သက်နှင့်အညီလုပ်သက်ဆု၊ လုပ်အားဆုပေးရန်၊
- (ဂ) အချိန်ပိုကြေးဥပဒေနှင့်အညီပြန်လည်ရရှိရန်၊

၈။ အလုပ်သမား ဦးဆန်းဝင်းကို(ပါ ) (၀၈)ဦးက ၁၂-၅-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ပြည်မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အောက်ပါအချက်များကို ဖော်ပြတိုင်ကြားခဲ့ပါသည်-

- (က) အနည်းဆုံးအကြေးငွေနှင့် အချိန်ပိုကြေးပြန်လည်ရရှိရန်၊

- (ခ) အလုပ်ရပ်စဲသဖြင့် နို့တစ်ကြေးနှင့် နစ်နာကြေး ရရှိရန်၊
- (ဂ) အလုပ်ခန့်အပ်ပြီး စာချုပ်မချုပ်ဆိုသော အလုပ်ရှင်အား ထိထိရောက်ရောက် အရေးယူ ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊

၉။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေမှုမအောင်မြင်ခဲ့ပါ။ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အမှုတွဲလွှဲရာတွင် အမှုတစ်မှုတည်းအဖြစ် လွှဲအပ်ခဲ့ပါသည်။

၁၀။ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမား ဦးအောင်ကိုမင်းနှင့် ဦးဆန်းပင်းကို(ပါ ) (၃၂)ဦးတို့က ၂၆-၅-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် အောက်ပါအချက်များကို တင်ပြတောင်းဆိုခဲ့ပါသည်-

- (က) သတ်မှတ်အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအောက် လျော့နည်းရရှိသဖြင့် ပေးရန်ကျန်သည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှင့် အချိန်ပိုကြေးများကို ဥပဒေနှင့်အညီပြန်လည်ရရှိရန်၊
- (ခ) နိုဝင်ဘာလမှ ဧပြီလအတွင်း ရက်သတ္တပတ်လျှင် တစ်ရက်ပိတ်ရက်နှင့် အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်နားခွင့်မရသဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီပြန်လည်ရရှိရန်၊
- (ဂ) လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအလုပ်မှထုတ်ခြင်းခံရသဖြင့် နို့တစ်ကြေးနှင့် နစ်နာကြေးပေးရန်၊
- (ဃ) လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းမဟုတ်သော ကျန်ဌာနမှဝန်ထမ်းများအလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် နို့တစ်ကြေးနှင့် နစ်နာကြေးပေးရန်၊
- (င) နှစ်စဉ်အလုပ်ခန့်ပြီး၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် မချုပ်ဆိုသောကြောင့် အလုပ်ရှင်အား ထိရောက်စွာ အရေးယူဆောင်ရွက်ပေးရန်၊

၁၁။ အထက်ပါစာတွင် တောင်းဆိုချက်များအပြင် အခြားအချက်အလက်များပါရှိရာ ယင်းတို့မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) ရာသီချိန်မှလွဲ၍ ကျန်ကာလအချိန်ပိုလုပ်ခမရ၊ အချိန်ပိုလုပ်ခ ၉၀ဝ/- မရရှိကြောင်း၊
- (ခ) လုပ်ငန်းခွင်တွင် (၁၂)လကြာလုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီးနောက် တစ်ပတ်တာကာလမျှ အလုပ်နားပြီး နှုတ်ဖြင့်သက်တမ်းတိုး၍ နောက်နှစ်အတွက်ဆက်ခန့်ကြောင်း၊ ထိုအတိုင်း နှစ်စဉ် ဆောင်ရွက်ကြောင်း၊
- (ဂ) လုပ်သက်ခွင့် (၁၀)ရက်နှင့် ရှောင်တခင်ခွင့်မရကြောင်း၊

၁၂။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် အလုပ်သမားများက အောက်ပါအတိုင်းထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်-

- (က) အလုပ်ရှင်မှပေးသည့် အခြေခံလစာနှင့်အချိန်ပိုကြေး နှစ်ရပ်ပေါင်းတို့ ပေးနိုင်၍ လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှားပါးခဲ့ခြင်းကြောင့် အချိန်ပိုကြေးကို မဟောင်း ဆိုခဲ့ကြောင်း၊
- (ခ) ရာသီချိန်တွင် နားရက်မရှိလုပ်ခဲ့ရပြီး၊ လုံခြုံရေးမှလွဲ၍ ကျန်သူများလုပ်လေစာမရ ကြောင်း၊ ထိုသို့လုပ်ခဲ့ရသည့်ရက်သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့် အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်များအတွက် ဥပဒေနှင့်အညီရရန်တောင်းဆိုကြောင်း၊
- (ဂ) လုပ်သက်ဆုကြေး နှစ်စဉ် ၅၀၀၀၀/- မှ ၁၀၀၀၀၀/-အထိ ပေးကြောင်း၊ ယခုနှစ် အတွက်ပေးရာတွင် အလုပ်ဆက်လုပ်သောသူများအား ထိုလုပ်သက်ဆုကြေးပေး သော်လည်း အလုပ်ထုတ်ခံရသူ မိမိတို့အားမပေးကြောင်း၊
- (ဃ) ရာသီချိန်အလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံတာလမှဧပြီလအထိ လုပ်ရပြီး၊ မိမိတို့မှာ (၁၂)လလုံးလုပ်သော အလုပ်သမားများဖြစ်ကြောင်း၊
- (င) ကျပ် ၁,၀၈၀,၀၀၀/- တောင်းခံခြင်းမှာ ခေါင်းစဉ်များဖြင့် တောင်းခံခြင်းမဟုတ်ဘဲ အားလုံးပေါင်းအပေါ်မေးခြင်းကို တောင်းခံခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊
- (စ) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့တိုင်ကြားရာတွင် ဦးအောင်ကိုမင်းတို့အဖွဲ့မှ ဦးသူရနိုင်၊ ဦးကျော်ဇေယျနှင့် ဒေါ်ခိုင်စန္ဒာထွန်းတို့ပါဝင်သော်လည်း ထိုသူများမှာ အခြားအလုပ် ရရှိသွား၍ တောင်းဆိုသူ(၁၄)ဦးဖြစ်ပြီး၊ ဦးဆန်းဝင်းကိုပါ (၁၈)ဦး၊ စုစုပေါင်း (၃၂) ဦးအတွက် တောင်းဆိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

၁၃။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ နုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ၂၉-၅-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် တင်ပြသည့်ချေပလွှာတွင် အောက်ပါအချက်များပါရှိပါသည်-

- (က) ရာသီချိန်နေ့စားဝန်ထမ်းများဖြစ်ကြောင်း၊ ရုံးမိန့်ဖြင့်ခန့်ထားခြင်းနှင့် ဟာဝန်မှရပ်စဲ ခြင်းများပြုလုပ်ကြောင်းနှင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင်ကာလမှာ တစ်ဆက်တည်းမရှိဘဲ နှစ်နှင့်ကြာသောသက်တမ်းမရှိကြောင်း၊
- (ခ) လုံခြုံရေးလုပ်သားများအား ရာသီချိန်တွင် အချိန်ပိုကြေးပေးခဲ့ပြီး၊ ရာသီပြင်ပကာလ တွင် သင့်တော်သောအချိန်ပိုကြေးများကို ၎င်းတို့၏သဘောတူညီချက်အရ ကျေကျေ နပ်နပ်ခံစားခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊
- (ဂ) အချိန်ပိုကြေးကို အခြေခံလစာပေါ်တွင် ဥပဒေနှင့်အညီတွက်ချက်၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးတို့အားတောင်းခံစေခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊

(ဃ) ခွင့်ရက်များကို သတ်မှတ်ချက်အတိုင်းခံစားခွင့်ပြုကြောင်း၊ ပိတ်ရက်နှင့်သင့်တော်သည့် လုပ်ငန်းကြေးများပေးခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊

(င) ရာသီချိန်နေ့စားလုပ်အားပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

(စ) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုရာတွင် ပါဝင်ရန်အချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၊ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ လာရောက်ညှိနှိုင်းပြီးဖြစ်ကြောင်း၊

(ဆ) နောက်ကြောင်းပြန် ပြန်လည်တောင်းဆိုပိုင်ခွင့်မပေးထိုက်ကြောင်း၊

၁၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှထွက်ဆိုချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

(က) ယခင်အစိုးရဝန်ထမ်းများအား ၂၀၁၀ ခုနှစ်မှစ၍ ပုဂ္ဂလိကပြောင်းကတည်းက လျော်ကြေးပင်စင်ပေးပြီးဖြစ်ကြောင်း၊

(ခ) ပုံမှန်အားဖြင့် အောက်တိုဘာလမှမတ်လအထိ နေ့စားယာယီအဖြစ်ခန့်ထားကြောင်း၊ စက်ရုံ၏ဝန်ထမ်းအင်အားမလောက်၍ ပြန်လည်ခန့်ထားရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

(ဂ) တစ်နှစ်အများဆုံးနားခဲ့သည့်ကာလမှာ ၇-၄-၂၀၁၄ ရက်နေ့မှ ၆-၅-၂၀၁၄ ရက်နေ့ အထိဖြစ်ကြောင်း၊

(ဃ) တိုင်ကြားသူ (၃၂)ဦးမှာ ညှိနှိုင်းစဉ်ဆန္ဒပြသည့်အတွက် ပြန်မခန့်နိုင်ကြောင်း၊

၁၅။ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် သုံးသပ်ချက်များအဖြစ်ဖော်ပြချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

(က) တောင်းဆိုခြင်းခံရသူနှင့် တောင်းဆိုသူများသည် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ပြဋ္ဌာန်းထားသည်ကိုသိရှိထားပြီး နှစ်ဖက်စလုံးမှဥပဒေပါ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ လိုက်နာရန်အားနည်းခဲ့ကြောင်း၊ တောင်းဆိုသူများသည် မိမိတို့ရရှိသော ငွေသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေပြည့်မီခြင်းမရှိမှုကို အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသို့ သတင်းပို့တိုင်ကြားတောင်းဆိုခွင့်ရှိသော်လည်း အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သဘောတူညီသည့် လုပ်ငလစာ၊ အချိန်ပို၊ အလုပ်ချိန်၊ နားရက်များအတိုင်း လုပ်ကိုင်ခဲ့၍ တောင်းဆိုမှုမရှိခဲ့ကြောင်း၊

(ခ) သကြားစက်များသည် ကြိရာသီအများဆုံး (၆)လလည်ပတ်လုပ်ကိုင်ရသော လုပ်ငန်းဖြစ်၍ နှစ်စဉ်လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝအရ ခွင့်ရက်များကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူ လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း ခွင့်တောင်းခံပါက အလုပ်ရှင်မှခံစားခွင့်ပြုကြောင်း၊

ကောက်ချက်အမှတ်(၂)။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် ပျက်ကွက်သူ အလုပ်ရှင်အား ဥပဒေအရအရေးယူရန် သင့်/မသင့်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၃)။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် နို့တစ်ကြေး၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး၊ လုပ်သက်ကြေးရထိုက်ခွင့် ရှိ/မရှိ။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်သတ်မှတ်ချက်အပေါ်တွင် ထည့်သွင်း စဉ်းစား၍လည်းကောင်း၊ အထက်ဖော်ပြပါ သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)နှင့် သုံးသပ်ချက် အမှတ်(၂)များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍လည်းကောင်း၊ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)နှင့် ကောက်ချက်အမှတ်(၂)ပါ တောင်းဆိုချက် များကို ပယ်လိုက်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂)။ တောင်းဆိုသူ ဦးအောင်ကိုမင်း၊ ဦးဆန်းဝင်းကိုပါ (၃၂)ဦးကို နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုမှုလုံခြုံရေး ဝန်ကြီးဌာန အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅)ပါ အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးများကို လုပ်သက်အလိုက်နောက်ဆုံးထုတ်လစာ အချိန်ပို ကြေးမပါဖြင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ (လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်)မှ ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

၁၇။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က သတ်မှတ်သည့်ကောက်ချက်အမှတ်(၃)အပေါ်ဆုံးဖြတ်ရာတွင် လုပ်သက်ကြေး (လုပ်သက်ဆုကြေး)အတွက် တစ်စုံတစ်ရာ ဆုံးဖြတ်ခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ ဦးအောင်ကိုမင်းနှင့် ဦးဆန်းဝင်းကို (ပါ ) အလုပ်သမား (၃၂)ဦးတို့က ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့လျှောက်ထားခဲ့ပါသည်။

၁၈။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ စစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားများက အလုပ်ထုတ်ခံရပြီး (၁)လ ခန့်ကြာမှ မိမိတို့ရရှိသော အချိန်ပိုလုပ်ခနှုန်းနှင့်အခြေခံလစာပေးထားမှု ဥပဒေနှင့်မညီသည်ကို သိရှိ ကြောင်း၊ ပံ့ပိုးငွေဆိုသည်မှာအခြေခံလစာပေါ်တွင်တိုးပေးလျှင် အချိန်ပိုကြေးကိုလည်းတိုးပေးရမည် ဖြစ်သောကြောင့် ပံ့ပိုးငွေဆိုပြီးတိုးပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ဌာနဆိုင်ရာများမှစက်ရုံကို လာရောက် စစ်ဆေးမှုမရှိပါကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၉။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်ထွက်ဆိုရာတွင် ပေးထားသည့်အခြေခံလစာနှင့်ပံ့ပိုးငွေမှာ (၁)လလျှင် ကျပ် ၁၀၈၀၀၀/-ထက်ပိုနေကြောင်း၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်ထုတ်ပြန်ချက်နှင့် ညီညွတ်စေရန်အလွှဲအပြောင်းပြုလုပ်ရာတွင် အားနည်းချက်ဖြစ်မှုအပေါ် အခြေခံလစာအပိုင်း၌ ပြဿနာဖြစ်ပွားခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားဌာနဆိုင်ရာရုံးများ ၂၀၁၃ ခုနှစ်နောက်ပိုင်းတွင်

လာရောက်ကြောင်း၊ Safety ကိစ္စအတွက် လာရောက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များပါရှိ ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၂၀။ နဝဒေးသကြားစက်သည် အားကိုအသုံးပြုပြီး အလုပ်သမား(၅)ဦးနှင့် အထက်လုပ်ကိုင်နေ သည့် လုပ်ငန်းဖြစ်၍ ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေနှင့် အကျုံးဝင်ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသူသည် ထိုဥပဒေအရအလုပ်သမားဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုဥပဒေပါ အချိန်ပို လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့်အချိန်ပိုလုပ်ခခံစားခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ အလုပ်ရှင်မှ လိုက်နာဆောင်ရွက် ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၂၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် လုပ်ကိုင်နေသော နေ့စားအလုပ်သမား၊ ယာယီအလုပ်သမား နှင့်အမြဲတမ်းအလုပ်သမားများသည် ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေနှင့် အကျုံး ဝင်ပါသည်။ ထိုအက်ဥပဒေနှင့်အကျုံးဝင်သော နဝဒေးသကြားစက်တွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော နေ့စား အလုပ်သမား၊ ယာယီအလုပ်သမားနှင့် အမြဲတမ်းအလုပ်သမားများအား အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက် နှင့်ရက်သတ္တပတ် ရုံးပိတ်ရက်ဆိုင်ရာခံစားခွင့်များကို ထိုအက်ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်က ခံစား ခွင့်ပြုရန်ဖြစ်ပါသည်။

၂၂။ နဝဒေးသကြားစက်သည် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်ရာ ထိုလုပ်ငန်းတွင် ကာယအား၊ ဉာဏအားကိုအသုံးပြုပြီး အမြဲတမ်းအလုပ်၊ ယာယီအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်၍ရရှိသော အခကြေးငွေဖြင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းပြုနေသူများသည် အလုပ်သမားအဖြစ် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေနှင့် အကျုံးဝင်ပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမား(၁၅)ဦးအထက်ရှိသဖြင့် အစိုးရမှထုတ်ပြန်ထားသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထား တစ်နာရီ ၄၅၀/-၊ တစ်ရက် (၈) နာရီ၊ ၃၆၀၀/-နှင့်အညီ ခံစားခွင့် ရှိပါသည်။

၂၃။ အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီလုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားများဖြင့် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်၊ ဖက်စပ်ပိုင်လုပ်ငန်းများ၏ အလုပ်သမားခန့်ထားပိုင်ခွင့်ရှိသူ သို့မဟုတ် ယင်းခန့်ထား ပိုင်ခွင့်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူကို အလုပ်ရှင်ဟု အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ထိုအလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်တစ်ခုခုကိုလုပ်ကိုင်ရန် ခန့်အပ်ပြီးဖြစ်ပါက ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုရန် ဖြစ်ပါသည်။

၂၄။ ဦးစီးဌာနများအနေဖြင့် အက်ဥပဒေ၊ ဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ အလုပ်သမားများ ခံစားခွင့်ရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားကတိုင်ကြားသည်ဖြစ်စေ၊ မတိုင်ကြား

*(Handwritten signatures and marks)*



သည်ဖြစ်စေ လိုအပ်သလိုဆောင်ရွက်ရန်တာဝန်ရှိပါသည်။ အက်ဥပဒေ၊ ဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်အောက်  
 လျော့နည်း၍ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့သဘောတူပြီးဆောင်ရွက်နေသဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီ  
 ဆောင်ရွက်မပေးခြင်းမျိုး မပေါ်ပေါက်စေသင့်ပါ။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားက မတိုင်ကြားသဖြင့်  
 ဆောင်ရွက်မပေးမှုမျိုးမပေါ်ပေါက်စေရန် လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်သမားကမတိုင်ကြားသော်လည်း  
 မိမိတာဝန်အရ ဆောင်ရွက်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားကတိုင်ကြားသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ  
 အလုပ်သမားနစ်နာခဲ့သည့်ကာလအပြည့်အဝ သို့မဟုတ် ကာလစည်းကမ်းသတ်ဥပဒေအရ ပြန်လည်  
 ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့်ကာလအထိ ဆောင်ရွက်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

၂၅။ ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ပိတ်ထားသည့်  
 ရက်၊ ဥပဒေနှင့်မညီသည်လည်းမဟုတ်သော သပိတ်မှောက်သည့်ရက်နှင့် ရံဖန်ရံခါအလုပ်မရှိသည့်  
 ရက် စုစုပေါင်း (၃၀)ရက်ထက်မကျော်လွန်ပါက တစ်ဆက်တည်း (၁၂)လ ပြည့်အောင်လုပ်ခဲ့သူဟု  
 မှတ်ယူရန်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ အလုပ်သမားဥပဒေပါခံစားခွင့်များ ခွင့်ပြုသင့်/ မသင့်ကိစ္စရပ်  
 ပေါ်ပေါက်ပါက အလုပ်သမားဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ စိစစ်ဆောင်ရွက်ခြင်းကပိုမို  
 ကောင်းမွန်ပါသည်။ အလုပ်သမားဥပဒေတွင်မပါရှိသည့် အခြားအချက်များနှင့် စိစစ်ဆောင်ရွက်  
 မှုမျိုးကို မကျင့်သုံးသင့်ပါ။

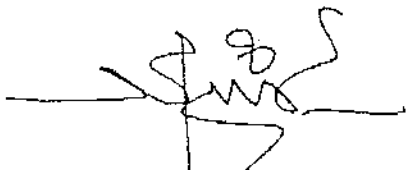
၂၆။ အလုပ်သမားများက ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် တင်ပြရာတွင်  
 ပါရှိသော ကောက်ချက်အမှတ်(၁)နှင့် (၂)ပါကိစ္စရပ်များမှာ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်နှင့်  
 ရက်သတ္တပတ်တစ်ပတ်လျှင် တစ်ရက်ပိတ်ရက်အတွက် ဥပဒေနှင့်အညီပြန်လည်ရရှိစေရန် အချိန်ပို  
 ကြေးများ သက်မှတ်နှုန်းထားနှင့်အညီရရှိစေရန်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သက်မှတ်နှုန်းထားနှင့်  
 အညီရရှိစေရန်၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် ပျက်ကွက်မှုကို ဥပဒေ  
 နှင့်အညီအရေးယူပေးရန် ကိစ္စရပ်များဖြစ်ပါသည်။ ထိုကိစ္စရပ်များသည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ  
 များနှင့်အကျုံးဝင်သည်ဖြစ်၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ အတွင်းရေးမှူးက အလုပ်သမားများ  
 အား သက်ဆိုင်ရာဦးစီးဌာနများသို့ သွားရောက်ဖြေရှင်းကြရေးကို လုပ်ငန်းတာဝန်အရ ပြောကြားရန်  
 ဖြစ်ပါသည်။ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ရောက်ရှိလာသည့် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်  
 အကျုံးဝင်သည့်ကိစ္စရပ်များကို စစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ ပလပ်ရန်ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်း  
 ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အကျိုးအကြောင်းဖော်ပြ၍ပြန်လည်ပေးပို့ရန် ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ဆောင်ရွက်ရန်  
 ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ပြောကြားဆောင်ရွက်ခဲ့လျှင် ထိုအချိန် (၁၈-၅-၂၀၁၇)ရက်နေ့မှစ၍ သက်ဆိုင်  
 ရာဦးစီးဌာနများတွင် စတင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများဘက်က လိုအပ်  
 သလိုဆောင်ရွက်ပေးရမည့်ရုံးများသို့ တိုက်ရိုက်မတိုင်ကြားခဲ့ခြင်းကြောင့် အချိန်စောပြီးဆောင်ရွက်  
 နိုင်သည့်အခွင့်အရေးကို အလုပ်သမားများမရယူခဲ့ခြင်းဖြစ်သည့်သဘော သက်ရောက်ပါသည်။

၂၇။ အလုပ်သမားများက ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့လျှောက်ထားသည့် ကောက်ချက် ပါအချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဥပဒေနှင့်အညီအောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည်ဟု တွေ့ရှိရပါသည်။

- (က) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအောက် လျော့နည်းရရှိသောလစာ ပြန်လည်ရရှိရေးနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် ပျက်ကွက်သူ အလုပ်ရှင်အား ဥပဒေအရ အရေးယူရန်ကိစ္စရပ်များမှာ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနရုံးက အကောင်အထည်ဖော်ရမည့်ကိစ္စရပ်များဖြစ်ကြောင်း၊
- (ခ) လျော့နည်းရရှိခဲ့သောလစာ၊ အချိန်ပိုကြေးများနှင့် နိုဝင်ဘာလမှ ဧပြီလ(ရာသီချိန်) အတွင်း ရက်သတ္တပတ်လျှင် တစ်ရက်ပိတ်ရက်နှင့်အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်များ အနားမရဘဲ အလုပ်လုပ်ခဲ့ရသည့်လုပ်ခများပြန်လည်ရရှိရန် ကိစ္စရပ်များမှာ အလုပ်ရုံ နှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနရုံးက အကောင်အထည်ဖော်ရမည့် ကိစ္စ ရပ်များဖြစ်ကြောင်း၊
- (ဂ) အလုပ်သမားများက အထက်ပါကိစ္စရပ်များအတွက် လိုအပ်သလိုအကောင်အထည် ဖော်ပေးရန် သက်ဆိုင်ရာရုံးများသို့ တိုင်ကြားလိုက တိုင်ကြားနိုင်ကြောင်း၊

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)နှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်စုံတစ်ရာဆောင်ရွက်ပေးရန် မရှိ၍ ထိုဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုလိုက်သည်။

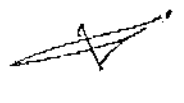
ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။



ဦးသန်းမောင်  
အဖွဲ့ဝင်



ဦးအောင်သန်း  
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးရဲနိုင်ဝင်း  
အဖွဲ့ဝင်