

ရံသမာဓိကောင်စီ
ရံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }
ရံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၃၇/၂၀၁၇)

Mr.Son Seog Chang(MD)

ဦးအေးကြွယ်(မန်နေဂျာ)

(အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)

Myanmar Yes Co., Ltd;

အမှတ်(၇၅-အေ)၊ ဦးရွှေအိုးလမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးကောင်းမြတ်မိုး(နေ့စားအလုပ်သမား)

အမှတ်(၃၅၈)အဆောင်၊ ဆောက်လုပ်ရေးမှတ်တိုင်

ဘုရားလမ်း၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ၊ ၂၉ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ အမှတ်(၇၅-အေ)၊ ဦးရွှေအိုးလမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊ အမှတ်(၆၄)ရပ်ကွက်ရှိ Myanmar Yes Co., Ltd၊ Mr. Son Seog Chang (MD)၊ ဦးအေးကြွယ်(မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် နေ့စားအလုပ်သမား ဦးကောင်းမြတ်မိုးတို့ကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်

(Handwritten signatures)

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံတိုင်ကြား၍ ၂၈-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့နှင့် ၃-၅-၂၀၁၇ ရက်နေ့တို့တွင် နေ့စားအလုပ်သမား ဦးကောင်းမြတ်မိုးက အလုပ်မှရပ်စဲခံရ၍ နို့တစ်ကြေးရရန် တောင်းဆိုသည့် အချက်(၁)ချက်ကို အမှုအမှတ်(၁၆၈/၂၀၁၇)ဖြင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့ရာပြေလည်မှုမရရှိ၍ ၄-၅-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုအစီရင်ခံစာ တင်ပြခဲ့ကြောင်း လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများနှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရ တွေ့ရှိရသည်။

၂။ လှိုင်သာယာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အစီရင်ခံစာတင်ပြခဲ့မှုအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၉-၆-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၁/၂၀၁၇)ဖြင့် အမှုကိုကြားနာစစ်ဆေးပြီး အောက်ပါကောက်ချက် (၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက် ချမှတ်ခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမားဦးကောင်းမြတ်မိုးသည် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ရသင့်/ မရသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးကောင်းမြတ်မိုးအား နို့တစ်ကြေး (၁)လစာကျပ် ၁၂၀၀၀/-ထုတ်ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၉-၆-၂၀၁၇ရက်နေ့၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၁/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ဦးအေးကြွယ် (မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံတင်ပြလျှောက်ထား လာခြင်းဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့ကတွေ့ရှိရသည်။ ဦးအေးကြွယ် (မန်နေဂျာ)က (၁၄-၆-၂၀၁၇) ရက်စွဲ ဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ အယူခံ လျှောက်ထားတင်ပြလာရာ၌-

- (က) Myanmar Yes Co., Ltd; တွင် နေ့စား၊ပုတ်ပြတ်အလုပ်သမား ဦးကောင်းမြတ်မိုးအား တစ်နေ့လျှင် လုပ်အားခ(၄၀၀၀/-)ကျပ်ကို နေ့စဉ်ပေးပြီးအလုပ်ခိုင်းစေခဲ့ကြောင်း၊
- (ခ) အဆိုပါအလုပ်သမားက နေ့စား၊ပုတ်ပြတ်အလုပ်သမားဖြစ်၍ နို့တစ်ကြေး တောင်းဆိုခြင်း အပေါ် ငြင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊
- (ဂ) ထို့ကြောင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြန် လည်ဆုံးဖြတ်ပေးပါရန်တောင်းဆိုပါကြောင်း၊

၄။ လှိုင်သာယာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က အစီရင်ခံစာတင်ပြခဲ့မှုအရ ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၉-၆-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၁/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက်

(Handwritten signatures and marks)

(၁)ချက်အပေါ်ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ ၂၉-၆-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၄၄/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၇/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်း၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးသန်းမောင် နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးနေမင်းတို့ ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံအဖွဲ့ကအမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ဦးအေးကြွယ်(မန်နေဂျာ)က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံတင်ပြလျှောက်ထားလာသည့် ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်အပေါ် ခုံအဖွဲ့က အောက်ပါ ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲလျက် သုံးသပ်၍ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးကောင်းမြတ်မိုးအား နို့တစ်ကြေး (၁)လစာကျပ် ၁၂၀၀၀/-ထုတ်ပေးရေးဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/မသင့် ။

သုံးသပ်ချက်(၁)

(က) ဤအငြင်းပွားမှုသည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ၂(ဗ)အရ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုဖြစ်ရာ အဆိုပါဥပဒေပုဒ်မ ၂၃ တွင် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါက အလုပ်ရှင် (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏နစ်နာချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့မှ သတ်မှတ်သည့်နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေမှုကိုမကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူကိုယ်တိုင် ဖြစ်စေ၊ တရားပင်လွှဲအပ်ထားသောကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်ဟုဖော်ပြပါရှိရာ ထိုအချက်ပေါ်လွင်စေရန် နှစ်ဖက်စလုံးအားပြောကြားပြီးကြောင်း စာအထောက်အထားမပါရှိရာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ နောင်အမှုများတွင် အသိပေးပြီးကြောင်း မှတ်တမ်းဝင်ထားသင့်သည်ဟု ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ဒုတိယ အကြိမ် ထပ်မံမှတ်ချက်ပြုသုံးသပ်ရရှိသည်။

(ခ) ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲပါ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြထားသော စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များနှင့် ဦးအေးကြွယ် (မန်နေဂျာ)က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံတင်ပြလျှောက်ထားချက်များမှ တွေ့ရှိရသည်မှာ

အလုပ်ရှင်သည် အခြားဝန်ထမ်းအလုပ်သမားများနှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(က) အရ ဝန်ကြီးဌာန၏ ၃၁-၈-၂၀၁၅ ရက်စွဲ ပါကြေငြာချက်အမှတ်(၁/၂၀၁၅)အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ကို ရေးဆွဲ ချုပ်ဆိုထားပြီး၊ နေ့စားအလုပ်သမားများနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားခြင်းမရှိကြောင်း သတိပြုမိ သည်။

- (ဂ) ဝန်ကြီးဌာန၏ ECစာချုပ်အပိုဒ် ၃ ၌ လုပ်ခလစာကို ၃(ခ)အရ နေ့စား (ကျပ်/နိုင်ငံခြားငွေ) ဟု အတိအလင်းပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ထားခြင်းဖြစ်ရာ နေ့စားများအတွက်လည်း EC စာချုပ်၌ သတ်မှတ်ထားပြီးဖြစ်ကြောင်းကို အလုပ်ရှင်မှ သိရှိသတိပြုရန်လိုအပ်သည်ဟု သုံးသပ် သည်။
- (ဃ) တစ်ဖန် အလုပ်ရှင်မှ ထပ်မံသိရှိထားရန်လိုအပ်ချက်မှာ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂(ည)တွင် “အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူ ညီချက်ဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကိုဆိုသည်” ဟုပြဋ္ဌာန်းထားရှိပြီးဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်၏တင်ပြချက်ဖြစ်သော “အဆိုပါ အလုပ်သမားက နေ့စားပုတ်ပြတ်အလုပ်သမားဖြစ်၍ နို့တစ်ကြေး တောင်း ဆိုခြင်းအပေါ်ငြင်းဆိုခဲ့ကြောင်း” ဟူသောတင်ပြချက်သည် ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်မှုမရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်(၂)

- (က) အလုပ်သမား၏လုပ်သက်ကို လေ့လာရာ အထောက်အထားများအရ (၁၂-၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် နေ့စားအလုပ်သမား ဦးကောင်းမြတ်မိုးက အလုပ်ဝင်ပြီး၊ (၈-၄-၂၀၁၇) ရက်နေ့ထိ လုပ်သက်မှာ (၂)လနှင့်(၂၇)ရက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်သမား၏ ထွက်ချက်အရ အလုပ်မဆင်းလျှင်အရေးယူမှုမရှိကြောင်း၊ အလုပ်မဆင်းပါက နေ့တွက် အခကြေးငွေလည်းမရကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။
- (ခ) တစ်ဖန်ဧပြီလအတွင်း နိုင်ငံတော်နှင့် ဝန်ကြီးဌာနတို့၏ အလုပ်ပိတ်ရက်ဆိုင်ရာအမိန့်နှင့် ကြေညာချက်ဖြစ်သော ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ရုံး၏ (၁၀-၃-၂၀၁၇) ရက်စွဲပါ အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ်(၃၁/၂၀၁၇)အရ သင်္ကြန်ကာလရုံးပိတ်ရက် (၅)ရက်သတ်မှတ်ခဲ့မှုနှင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနက (၁၇-၃-၂၀၁၇) ရက်စွဲပါကြေညာချက်အမှတ် (၁/၂၀၁၇)၊ အပိုဒ်(ခ)အရ အလုပ်သမားများအတွက် သင်္ကြန်

ကာလရုံးပိတ်ရက်ကို (၁၀)ရက်ခွင့်ပြုသွားရန် ထုတ်ပြန်ချက်အရ နေ့စားအလုပ်သမား ဦးကောင်းမြတ်မိုးအား သင်္ကြန်ကာလရုံးပိတ်ရက် (၁၀)ရက်ခွင့်ပြုပေးလိုက်ပြီး အလုပ်ရှင် သည် နိုင်ငံတော်၏အမိန့်ကြော်ငြာစာနှင့် ဝန်ကြီးဌာန၏ကြေညာချက်များ လိုက်နာပြီးဖြစ်၍ တာဝန်ကျေသည်ဟု မှတ်ယူရမည့်အနေအထားအတွင်းကျရောက်ပြီး အဆိုပါနေ့ရက်များ သည် နေ့စားအလုပ်သမား ဦးကောင်းမြတ်မိုး၏ အလုပ်ဆင်းရက်များအဖြစ် မှတ်ယူရမည် ဖြစ်ကြောင်းသုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဂ) သို့ဖြစ်၍ ခုံအဖွဲ့ကထပ်မံလေ့လာရာ အလုပ်သမားသည် နေ့စားအလုပ်သမားဖြစ်၍ အလုပ် ဝင်သည့် (၁၂-၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ (၈-၄-၂၀၁၇)ရက်နေ့ထိ အမှန်အလုပ်ဆင်းခဲ့သော ရက်များကိုတွက်ချက်ရန်လိုအပ်လာကြောင်း သုံးသပ်ရရှိရာ တွက်ချက်မှုအရ (၈-၄-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ သင်္ကြန်ကာလတရားဝင်ရုံးပိတ်ရက် (၁၀)ရက်အပြီး အလုပ်ထုတ်လိုက်ပြီဟု ပြောကြားသော (၂၅-၄-၂၀၁၇)ရက်နေ့ထိကို တရားဝင်အလုပ်ဆင်းရက်အဖြစ် သတ်မှတ် ရန်လိုအပ်ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

(ဃ) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၂၅ ၌ “ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် သာဓကများကို အကိုးအကားပြု၍ အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမား နှစ်ဖက်မျှတစေရန်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်” ဟုလည်းကောင်း၊ ဥပဒေပုဒ်မ၂၅ (ဂ) ၌ “အလုပ်သမားများရရန်ရှိသည့် လုပ်ငလစာအပါအဝင် ငွေကြေး ခံစားခွင့်များရရှိခံစားနိုင်စေရန်” ဟုလည်းကောင်း အလုပ်သမားများအတွက် ပြဋ္ဌာန်း ထားသည်ကို ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမှတ်သားမိသည်။

(င) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၆၀ အရ The Trade Disputes Act, 1929 ကို ဤဥပဒေဖြင့် ဖျက်သိမ်းလိုက်သော်လည်း ဥပဒေပုဒ်မ ၅၈ တွင် “The Trade Disputes Act, 1929 အရ ထုတ်ပြန်ခဲ့သော နည်းဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာ၊ အမိန့်နှင့်ညွှန်ကြားချက်များသည် ဤဥပဒေ နှင့်မဆန့်ကျင်သရွေ့ ဆက်လက်ကျင့်သုံးနိုင်သည်။” ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားမှုကိုလည်း ထည့်သွင်းသတိပြုရမည်ဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့ကသုံးသပ်ရရှိသည်။

(စ) သို့ဖြစ်၍ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၊ ဗဟိုဝါဏိဇ္ဇပဋိပက္ခမှုကော်မတီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် သာဓကများ စာမျက်နှာ(၅) ကစွရပ် ၅ အောက်ရှိ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ဆုံးဖြတ်ချက် သာဓကတွင် “အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန်ဆုံးဖြတ်သော အမှုများတွင် အလုပ်သမား၏ လုပ်ငလပေါ်မူတည်၍ နိတစ်ပေးရန်” ဆုံးဖြတ်ချက်သာဓကသည် အသက်ဝင်အတည်ဖြစ်၍

အလုပ်သမားတစ်ဦးတစ်ယောက်ကို အလုပ်မှရပ်စဲပါက နို့တစ်ကြေးပေးရမည့် ဆုံးဖြတ်ချက် အဖြစ် အကျုံးဝင်ကြောင်းတွေ့ရှိရပေသည်။

သုံးသပ်ချက်(၃)

(က) ခုံအဖွဲ့က ဆက်လက်သုံးသပ်ရာ၌ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများ၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များနှင့် အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့လုပ်ငန်းတာဝန်များပါ အငြင်းပွားမှုဖျန်ဖြေရာတွင် လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းများသတ်မှတ်ထားရာ၊ အပိုဒ် ၆(ဂ) “တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်အရ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသောတရားရုံး တစ်ခုခု သို့လျှောက်ထားနိုင်ပြီး၊ ကိစ္စရပ်များအပိုဒ် ၆(ဂ)(၁)၌ “တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များ” ကိုညွှန်းထားပြီး အပိုဒ်၆(ဂ)(၃) “အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်နှင့်သက်ဆိုင်သောကိစ္စရပ်များ (ဥပမာ-အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် တစ်နှစ်သတ်မှတ်ထားရာတွင် လုပ်သက်တစ်နှစ်မပြည့်မီ နို့တစ်မပေးဘဲ အလုပ်ထုတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်း၊ အလုပ်ထွက်ခြင်း)” စသော လုပ်ငန်း တာဝန်များကိုသတိပြုမိသည်။

(ခ) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂(ည)တွင် အလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်ကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားရာ “အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်ဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှုအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်ရှင် နှင့်အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကိုဆိုသည်” ဟုပြဋ္ဌာန်းထား၍ အကျုံးဝင်နေသည်ကို သုံးသပ်တွေ့ရှိရ သည်။

သုံးသပ်ချက်(၄)

(က) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၃ ၏ အဓိက ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် “အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏နစ်နာ ချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့က သတ်မှတ်သည့်နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူသည်ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသောတရားရုံးသို့လျှောက်ထားနိုင်သည်။” ဟု ဖြစ်ရာ အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်း

ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ဖျန်ဖြေပေးမှုကိုမကျေနပ်ပါက တရားရုံးသို့ တိုင်ကြားနိုင်သေးသည့် အခွင့်အရေးရှိကြောင်း ခုံအဖွဲ့ကရှင်းလင်းရပေသည်။

- (ခ) ခုံအဖွဲ့က ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေ ပြင်ဆင်ရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၃ အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များတွင် ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်အခါ ၂၃(က) “သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်။” ဟုလည်းကောင်း၊ နည်းဥပဒေ ၂၃(ခ) တွင် “ကြားနာစစ်ဆေးရန်လိုအပ်လျှင် သက်သေများကို ပြန်လည် ခေါ်ယူစစ်ဆေးခြင်းနှင့် အငြင်းပွားမှုစစ်ဆေးမည့်နေ့ရက်ကို ရွှေ့ဆိုင်းခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင် သည်။” ဟုလည်းကောင်း ပြဋ္ဌာန်းထား၍ ဥပဒေအရခေါ်ယူစစ်ဆေးရန်လိုအပ်၍ စစ်ဆေး ကြောင်းရှင်းလင်းရပေသည်။
- (ဂ) သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမား၏ ထွက်ဆိုချက်များတွင် နို့တစ်ကြေးပေးရန်ကို တောင်းဆိုထား သည်ကိုတွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်ရှင်မှလည်း သင်္ကြန်ကာလတရားဝင်ရုံးပိတ်ရက် (၁၀) ရက် အပြီး၊ (၂၅-၄-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် ဖုန်းဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပြီဟုပြောကြောင်း၊ အထောက် အထားနှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရ အလုပ်သမား၏ လုပ်သက်သည် အလုပ်ဝင်သည့် (၁၂-၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့မှ (၂၅-၄-၂၀၁၇)ရက်နေ့ အလုပ်ထုတ်သည့်နေ့အထိ (၃)လ နှင့် (၁၄) ရက်ဖြစ်ရာ အလုပ်မလာရောက်သောရက်ကိုနှုတ်ပါက အမှန်အလုပ်ဆင်းသောရက်သည် (၆၃)ရက်ရှိကြောင်းတွေ့ရသည်။ နေ့စားအလုပ်သမား ဦးကောင်းမြတ်မိုးသည် (၁၂-၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ဝင်ပြီး၊ ယင်းကာလအတွင်း ရက်ပျက်များသည် အလုပ်မဆင်းပါက အရေးမယူသလို နေ့တွက်အခကြေးငွေလည်းမရကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။
- (င) အမှန်အလုပ်ဆင်းသည့်လ၏ အများဆုံးရက်ကိုယူရန်လိုအပ်ရာ (၁၂-၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ (၁၂-၂-၂၀၁၇)ရက်နေ့အထိ ဆင်းရက် (၂၂) ရက်၊ (၁၃-၂-၂၀၁၇)ရက်နေ့မှ (၁၂-၃-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိ အလုပ်ဆင်းရက်(၂၃)ရက်၊ (၁၃-၃-၂၀၁၇)ရက်နေ့မှ (၇-၄-၂၀၁၇)ရက်နေ့ အထိ အလုပ်ဆင်းရက် (၁၈)ရက်အနက် အများဆုံးလတွင် အလုပ်ဆင်းရက်မှာ(၂၃) ရက် ဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ နို့တစ်ကြေး စုစုပေါင်းသည် နေ့တွက်အခကြေးငွေ (၄၀၀၀/-) နှုန်းဖြင့် ဥပဒေပါ နေ့စား၊နေ့ရှင်းခံစားခွင့် ဆုံးဖြတ်ချက်သာခက (၃-၆-၂၀၁၆) ရက်စွဲပါ ခုံသမာဓိကောင်စီ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၂/၂၀၁၆)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သာခကအတိုင်း တွက်ချက်ရာ နို့တစ်ကြေး ၉၂၀၀/- (ကျပ်ကိုးသောင်းနှစ်ထောင်တိတိ) ကို ခံစားရရှိရမည် ဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။

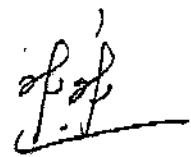
ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၉-၆-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၁/၂၀၁၇) ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)ကို ပယ်ဖျက်၍ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား ပေးရမည့် အလုပ်ရပ်စံမှုအတွက် နေ့စားနေ့ရှင်းဆုံးဖြတ်ချက်သာကော အရ နေ့စားအလုပ်သမား၏ အမှန်အလုပ်ဆင်းရက်များအတွက် နို့တစ်ကြေး ၉၂၀၀၀/- (ကျပ်ကိုးသောင်းနှစ်ထောင်တိတိ) ကို နေ့စားအလုပ်သမား ဦးကောင်းမြတ်မိုးအားပေးရန် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

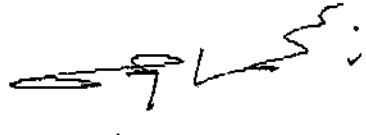
၆။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန် တာဝန်ရှိသည့် ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။



ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်စန်းစန်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးနေမင်း
အဖွဲ့ဝင်