

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄၃/၂၀၁၇)

Mr. Iguchi Takeshi (MD)

Mr. Eisuke Ejiri (Director)၊ ဦးထင်လင်းကို

(Factory Manager)၊ ဒေါ်သီရိရွှေစင်ဦး၊

ဒေါ်မေမြတ်မွန်၊ Honeys Garment Industry

Limited (1)၊ အမှတ်(၁၃၂)၊ ရန်ကုန်စက်မှုဇုန်၊

မင်္ဂလာဒုံစက်မှုမြို့တော်၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးစိုးဝင်းအောင် (အလုပ်သမား)

အဝိုင်းရွာ၊ လှည်းကူးမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင် လ ၂၅ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊ မင်္ဂလာဒုံစက်မှုမြို့တော်၊ ရန်ကုန်စက်မှုဇုန်၊ အမှတ် (၁၃၂) ရှိ Honeys Garment Industry Limited (1) ၊ Mr. Iguchi Takeshi (MD)၊ Mr. Eisuke Ejiri (Director) နှင့် အလုပ်သမား ဦးစိုးဝင်းအောင် တို့ကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၆/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်းပွားမှု ကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ၊ ၂၇ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

J

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးစိုးဝင်းအောင်မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူထံတွင် အလုပ် ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှု ဖြစ်သည်။

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်ဘက်မှအောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ် သော ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁) (က)(ခ)ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

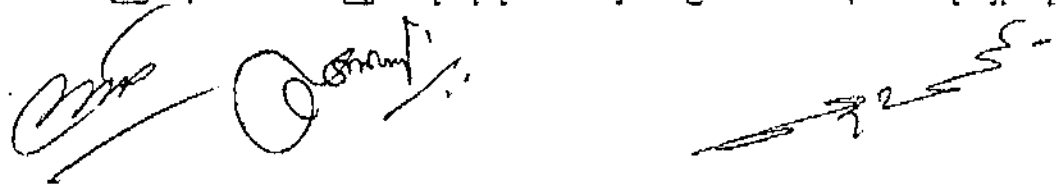
ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်မှရပ်စဲခံရသော ဦးစိုးဝင်းအောင်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ် ရန် သင့်/မသင့်နှင့် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်စာတင်ပြခဲ့သော ဒေါ်ကေဇင်မိုး၊ ဒေါ်ခိုင်သဇင်တို့အား အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုသင့်/မသင့်၊ နစ်နာကြေးပေးသင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား ဦးစိုးဝင်းအောင်အား ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထား ရန်၊

(ခ) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား ဦးစိုးဝင်းအောင်အား အလုပ်မှထုတ် ပယ်လိုက်သည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့်နေ့အထိ ကာလအတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ် သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ )နှုန်းဖြင့်တွက်ချက်၍ ထုတ်ပေးရန်၊

(ဂ) အလုပ်မှ မိမိကိုယ်တိုင် အလုပ်ထွက်စာတင်၍ နှုတ်ထွက်သူ ဒေါ်ကေဇင်မိုးနှင့် ဒေါ်ခိုင်သဇင်တို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ် ရန်မလို၊ နစ်နာကြေးပေးရန်လည်းမလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်လိုက် သည်။

၅။ အထက်ပါ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၆/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၄၈/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၄၃/၂၀၁၇) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား



လှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးနေမင်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်း တာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

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)။ အလုပ်ရပ်စဲခံရသော ဦးစိုးဝင်းအောင်အား အလုပ်ခန့်ထားရန် သင့်/ မသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၇။ အလုပ်သမား ဦးစိုးဝင်းအောင်မှ အလုပ်ထုတ်ခံရ၍ ညှိနှိုင်းပေးရန် ၇-၆-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား ဒေါ်ကေဇင်မိုးနှင့် ဒေါ်ခိုင်သဇင်တို့မှ အလုပ်ထုတ်ခံရ၍ ညှိနှိုင်းပေး ရန် ၇-၆-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့်လည်းကောင်း မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ပါ သည်။

၈။ အထက်ပါတိုင်ကြားစာ (၂) စောင်တွင် အလုပ်သမားများ၏ လက်မှတ်များမပါရှိပါ။ မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ထိုတိုင်စာ (၂)စောင်ကို အမှုတွဲ-(၁)မှုအဖြစ်သတ်မှတ်၍ (၈-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ (၉-၆-၂၀၁၇)ရက်နေ့နှင့် (၁၂-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့များတွင် ညှိနှိုင်းပေးခဲ့ပါသည်။

၉။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရာတွင် အလုပ်သမားများက အလုပ်ပြန်လုပ်ချင်ပါသည် ဟု ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၀။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားများက တင်ပြသည့်တောင်းဆိုလွှာတွင် စက်ရုံတွင်းညှိနှိုင်းမှု မပြုဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းသည် ဥပဒေနှင့်မညီကြောင်း၊ မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလတာဝန် အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့အေးချမ်းစွာပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုရန် ဖော်ပြထားပါသည်။

၁၁။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့အမှုစစ်ရာသို့ အလုပ်သမားများက ဒေါ်မျိုးမျိုးအေးဆိုသူအား ကိုယ်စားလှယ် အဖြစ် လွှဲအပ်စာတင်သွင်းခဲ့ရာ ထိုစာတွင် လွှဲအပ်သူများ၏လက်မှတ်ပါရှိပြီး၊ လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ၏ အမည်ကိုဖော်ပြထားသော်လည်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိပါ။

၁၂။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်သမားများက ကုန်ထုတ်လုပ်မှုထက်ဝက်လျော့ချရန် လှုံ့ဆော်သွေးထိုးမှု၊ စက်ရုံပိတ်ပစ္စည်းအသုံးပြုမှု၊ မိမိပိုင်ပိတ်စက် စက်ရုံ၏ပစ္စည်းဖြင့်ဖြတ်ပြီး ခေါင်းစီးမှု ၂၉-၅-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ Helper ဌာနတွင် လုပ်ငန်းခွင်နှောက်ယှက်လို့ ဝန်ခံကတိ လက်မှတ်ရေးထိုးမှုမရှိကြောင်း၊ အလုပ်မလုပ်ဘဲထိုင်နေခြင်းမှာ ဦးထင်လင်းကိုက မင်းတို့ကြိုက် သလိုလုပ်ဆို၍ ဘာမှမလုပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ Leader က အလုပ်ထွက်စာယူလာပြီး ဒေါ်ကေဇင်မိုး နှင့် ဒေါ်ခိုင်သဇင်တို့ကိုပေးပြီး၊ လက်မှတ်အတင်းထိုးခိုင်းကြောင်း၊ WCC တွင်ညှိရန် အလုပ်သမား များကစာတင်သော်လည်း အလုပ်ရှင်ကလက်မခံကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်သို့ အေးချမ်းစွာဝင်လိုကြောင်း နှင့် မိန်းကလေး (၂)ဦးက အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးလိုချင်ကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြပါသည်။

၁၃။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၌ ထွက်ဆိုတင်ပြမှုမှာ အလုပ်ထွက်စာတင်ထားပြီး ထွက်သွားသော ဒေါ်ကေဇင်မိုး၊ ဒေါ်ခိုင်သဇင်နှင့် ဦးစိုးဝင်းအောင်တို့ အကြိမ်ကြိမ်စက်ရုံစည်းကမ်း ဖောက်ဖျက်သောကြောင့် ပြန်မခန့်စေလိုကြောင်းဖြစ်ပါသည်။

၁၄။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြသည့်တောင်းဆိုလွှာတွင် ဦးစိုးဝင်းအောင်သည် ပထမအကြိမ်နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခံရပြီး၊ (၂၅-၅-၂၀၁၇) နေ့ရက်တွင် ဒုတိယအကြိမ်၊ (၂၉-၅-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် တတိယအကြိမ်စာဖြင့် ဝန်ခံကတိရေးထိုးခံရခြင်း၊ စတုတ္ထအကြိမ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု လျော့ကျအောင်လုပ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းတာဝန်ညွှန်ကြားချက်များမလိုက်နာခြင်း၊ အလုပ်ချိန်တွင် အလုပ် မလုပ်ဘဲ ထိုင်နေခြင်းများကြောင့် အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းနှင့် ဒေါ်ကေဇင်မိုးနှင့် ဒေါ်ခိုင်သဇင်တို့သည် အလုပ်ထွက်စာတင်၍ ထွက်ခြင်းဖြစ်သဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ခွင့်မပြုနိုင်ကြောင်း ပါရှိပါ သည်။

၁၅။ အထက်ပါတင်ပြသည့် တောင်းဆိုလွှာတွင် ဦးစိုးဝင်းအောင်(ပါ ) အလုပ်သမား (၃)ဦးဟု ဖော်ပြထားသော်လည်း ကျန် (၂)ဦးမှာ မည်သူဟူ၍ ဖော်ပြတောင်းဆိုမှုမရှိကြောင်းလည်း ဖော်ပြ ထားပါသည်။

၁၆။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့စစ်ဆေးရာတွင် ဦးစိုးဝင်းအောင်သည် Target တွေ လျော့ချရအောင်ဟု လိုင်းများရှေ့တွင်ပြော၍ သတိပေးစာထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂၉-၅-၂၀၁၇) ရက်နေ့ တွင် အလားတူကိစ္စအတွက် စာထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ နှုတ်ဖြင့်အကြိမ်ကြိမ်ဝန်ခံကတိပေးသော်လည်း စံချိန်ပြည့်မီအောင်မလုပ်၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလျော့ချသဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ မိန်းကလေး (၂)ဦး အနက်၊ ဒေါ်ကေဇင်မိုးမှာ (၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ရွာပြန်ရန် ထွက်စာတင်ခဲ့ပြီး၊ (၅-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့၌ ရုပ်သိမ်းခဲ့သော်လည်း (၆-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ထွက်စာတင်ခဲ့ကြောင်း၊ EC ပါ အချက်များကို ကျူးလွန်ခဲ့ကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၁၇။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အမှုစစ်ဆေးပြီးဆုံးဖြတ်ရာတွင် သုံးသပ်ချက်မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်၏ ထွက်ဆိုချက်အပေါ်စိစစ်ရာ ဒေါ်ကေဇင်မိုးသည် ရွာပြန်ရန်အကြောင်းပြု၍ မိမိကိုယ်တိုင် (၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထွက်စာတင်ပြီး (၅-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထွက်စာပြန်ရုပ်သိမ်း၍ ပြန်ဝင်ခဲ့ကြောင်း၊ (၆-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထွက်စာထပ်မံတင်ပြခဲ့ကြောင်း၊ ဒေါ်ခိုင်သဇင်သည် ဒေါ်ကေဇင်မိုးနှင့်အတူ (၆-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် မိမိကိုယ်တိုင် အလုပ်ထွက်စာတင်ပြခဲ့ကြောင်း၊
- (ခ) အလုပ်သမား ဦးစိုးဝင်းအောင်အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ပြန်ဝင်လိုသော ဆန္ဒရှိပြီး၊ ဒေါ်ကေဇင်မိုးနှင့် ဒေါ်ခိုင်သဇင်တို့အနေဖြင့် နစ်နာကြေးရယူရန်ဆန္ဒရှိကြောင်း၊
- (ဂ) ကိုယ်တိုင်လက်မှတ်ရေးထိုး၍ အလုပ်ထွက်စာ (၂)ကြိမ်တင်သူ ဒေါ်ကေဇင်မိုးနှင့် အလုပ်ထွက်စာတစ်ကြိမ်တင်သူ ဒေါ်ခိုင်သဇင်တို့၏ အလုပ်ထွက်စာတင်ပြီးနောက် နစ်နာကြေးတောင်းဆိုခြင်းမှာ ဆီလျော်မှုမရှိကြောင်း၊
- (ဃ) ဦးစိုးဝင်းအောင်အား စွပ်စွဲသောအချက်များသည် ဥပဒေရေးရာပြဿနာမဟုတ်ဘဲ စံချိန်သတ်မှတ်မှုကိစ္စသည် စက်ရုံ၏လျာထားသတ်မှတ်ချက်များအပေါ် အလုပ်ရှင်က ညှိနှိုင်းရရှိသည့်စံချိန်ကို ဆောင်ရွက်သွားသင့်ကြောင်း၊ စတိုင်ပြောင်းလဲမှုကြောင့် ပြောင်းလဲသင့်သည့်စံချိန်ကို အကျေအလည်ညှိနှိုင်းသတ်မှတ်ခြင်းဖြင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို မထိခိုက်စေနိုင်ကြောင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာနိုင်စေကြောင်း၊

**ခုံအဖွဲ့တွင်ဆောင်ရွက်ချက်**

၁၈။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)(က)နှင့် (၁)(ခ)ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အလုပ်ရှင်ဘက်မှတင်ပြစာတွင် အောက်ပါအချက်များကြောင့် ဦးစိုးဝင်းအောင်အား အလုပ်ရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်-

- (က) စက်ရုံတွင် ပထမအကြိမ်နှုတ်ဖြင့် သတိပေးခဲ့ခြင်း၊ (၂၅-၅-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် သတိပေးစာပေးပို့ခဲ့ခြင်း၊ တတိယအကြိမ် (၂၉-၅-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ဝန်ခံကတိရေးထိုးမှု ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း၊
- (ခ) ဆက်လက်၍ စတုတ္ထအကြိမ်အဖြစ် စက်ရုံမှသတ်မှတ်ထားသည့် စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် အညီ အရည်အသွေးနှင့်စံနှုန်း (Target)ပြည့်မီအောင် အကြောင်းမဲ့မထုတ်လုပ်ခြင်း၊

လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဌာနအကြီးအကဲ/ တာဝန်ခံများက ပေးအပ်သည့်တာဝန်များ/ ညွှန်ကြားချက်များကို မလိုက်နာခြင်းနှင့် အလုပ်ချိန်တွင် အလုပ်မလုပ်ဘဲထိုင်နေခြင်း၊

၁၉။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)(ဂ)နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိ ကောင်စီသို့လျှောက်ထားရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိသကဲ့သို့ အလုပ် သမားဘက်မှလည်း ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားမှုမရှိခြင်းကြောင့် ထိုဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချန်လှပ်၍ ကောက်ချက်ရေးဆွဲဆုံးဖြတ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

၂၀။ ခုံအဖွဲ့မှ စစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားဘက်မှထွက်ဆိုချက်မှာ စက်ရုံတွင် WCC အဖွဲ့ ယခင်ကမရှိခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်စံချိန်သတ်မှတ်မှုကိစ္စဆောင်ရွက်နိုင်ရန် WCC ဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်ရ မည်ဟု သက်ဆိုင်ရာမှလမ်းညွှန်ချက်အရဖွဲ့စည်းခဲ့ကြောင်း၊ ထိုအဖွဲ့တွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် များအဖြစ် ဦးဆန်းဝင်းလှိုင်နှင့် ဦးမိုးဇော်ထက်တို့ပါဝင်ကြောင်း၊ အလုပ်စံချိန်သတ်မှတ်မှုကို WCC တွင် ဆွေးနွေးသော်လည်း အောင်မြင်မှုမရရှိပါ။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အခြားအချက် အလက်များနှင့်အတူ စံချိန်ကိစ္စအပါအဝင် (၂၁)ချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်စံချိန်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားများ၏ကျွမ်းကျင်မှုအပေါ်မူတည်၍ ဖြစ်နိုင်သည့်စံချိန်သတ်မှတ်ပေးရန် သဘောတူညီမှုမရှိခဲ့ကြောင်း၊ စက်ရုံတွင် ဆက်လက်ညှိနှိုင်းကြသော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်စံချိန် (Target)ပြည့်မီအောင် တတ်နိုင်သမျှကြိုးစားလုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ မိမိတို့စက်ရုံနှင့် (၂)မိုင်ခန့်ဝေးသည့် Honeys (2) စက်ရုံမှ အလုပ်သမားခေါင်းဆောင် ဦးဝင်းနိုင်အား ကြီးလေးသော ပြစ်မှုမဟုတ်သည့်အိပ်ငိုက်မှုကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခံရမှုအတွက် ပြန်ခန့်ပေးရန်တောင်းဆိုရာ အလုပ်ရှင် မှ မခန့်နိုင်ကြောင်းပြောသဖြင့် မိမိတို့လုပ်ငန်းခွင်မှထွက်၍ (၃)ရက်ကြာ ဆန္ဒပြတောင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊ ဦးဆန်းဝင်းလှိုင်နှင့် ဦးမိုးဇော်ထက်တို့ခေါင်းဆောင်ခဲ့ပြီး မိမိလည်းပါဝင်ခဲ့ကြောင်း၊ ဆန္ဒပြမှု (၃)ရက် အကြာတွင် အလုပ်ခွင်သို့ပြန်ဝင်ခဲ့ကြောင်း၊ ဆန္ဒပြရက်များအတွက် လုပ်ခလစာပေးရမည်ဟု တောင်းဆိုရာ အလုပ်ရှင်က မလိုက်လျောခဲ့ကြောင်း၊ လုပ်ခလစာမပေးနိုင်လျှင် ရှောင်တခင်ခွင့်အဖြစ် သတ်မှတ်ပေးရန် တောင်းခံခဲ့ကြောင်း၊ ယင်းသို့မသတ်မှတ်နိုင်လျှင် ရက်မှန်ကြေးမဖြတ်ရန် ထပ်မံ တောင်းဆိုသော်လည်း မရရှိကြောင်း၊ ဆန္ဒပြရက်အတွက် Day ကြေးနှင့် ရက်မှန်ကြေးကို ဖြတ်တောက်ခဲ့ကြောင်း၊ ယင်းနောက်အလုပ်ရှင်ဂျပန်လူမျိုးနှင့် တိုက်ရိုက်ဆွေးနွေးခွင့်တောင်းခံ သော်လည်း မရရှိကြောင်း၊ စက်ရုံမှူး ဦးထင်လင်းကို၏ အထက်အရာရှိ ဦးဇော်လေးက အလုပ်ရှင် ဂျပန်ကို ဂျပန်လိုပြောပြလည်း မင်းတို့နားလည်မှာလားဟု ပြောဆိုခဲ့ကြောင်း၊ ထိုပြောဆိုချက်ကို မကျေနပ်၍ စက်ရုံတွင်ခေါင်းစီးစီးရန်အကြံပြုကြသဖြင့် မိမိအပါအဝင် EC (၇)ဦးနှင့် WCC မှ (၂)ဦးတို့ ခေါင်းစီးစီးသည့်ကိစ္စကို ဦးဆောင်ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း၊ ထိုအချိန်တွင် သတ်မှတ်စံချိန်မပြည့် မီသဖြင့် Line Leader မှ အလုပ်သမားများအား ဆူပူဆဲဆိုခြင်းများရှိခဲ့ကြောင်း၊ ထိုသို့မပြုရန်

*(Handwritten signatures)*

?

ပြောကြားရာ Line Leader မှ ဆူပူဆဲဆိုမှုရပ်တန့်ခဲ့ကြောင်း၊ WCC မှ (၂)ဦးနှင့် EC (၇)ဦးတို့မှ ညှိနှိုင်းရန်ထပ်မံတောင်းဆိုသော်လည်း ညှိနှိုင်းခွင့်မရရှိကြောင်း၊ ထိုအချက်ကို အလုပ်သမားများအား ပြောပြရာ အလုပ်သမား (၅၀) ကျော် စက်ရုံမှူးအားသွားပြောသော်လည်း မရရှိကြောင်း၊ စက်ရုံမှူးက မင်းတို့ကြိုက်တာလုပ်၊ သူကလုပ်မပေးနိုင်ဟုပြောကြောင်း၊ ထို့နောက်ပိုင်းတွင် အလုပ်မလုပ်ဘဲ ထိုင်နေမှုများဖြစ်ပွားခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ မေးမြန်းမှုကို စက်ရုံမှူးက မင်းတို့ကြိုက်တာ လုပ်ဟု ပြောလိုက်သဖြင့် အလုပ်မလုပ်ဘဲရပ်နေကြောင်း၊ ၎င်းအခြေအနေကို Helper Line မှမေး၍ရှင်းပြခဲ့ကြောင်း၊ ထိုသို့ပြောကြားချက်ကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခံရသည်ဟုထင်ပါကြောင်းစသော အချက်များပါရှိပါသည်။

၂၁။ ထို့ပြင်မိမိတို့အလုပ်သမားများအားထိတွေ့နေသည့် အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များက မည်သည့်အခြေအနေရောက်မှသာ မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီဆန္ဒပြခွင့်ရှိကြောင်း လမ်းညွှန်ပြသမှုမရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ ဆန္ဒပြမှုပြီးနောက်တွင် ရှင်းပြမှုများရှိကြောင်း၊ EC အဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဖြစ်လျှောက်ထားရန် ရည်ရွယ်ထားကြောင်း၊ လျှောက်လွှာမတင်ရသေးကြောင်း၊ တရားဝင်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမဖြစ်သေးကြောင်း၊ ၇-၆-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့တင်ပြသည့်စာကို ဦးမိုးဇော်ထက်အား ရေးခိုင်းခြင်းဖြစ် ကြောင်း၊ လက်မှတ်ထိုးရမည်ကိုမသိရှိ၍ လက်မှတ်မထိုးခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှနှုတ်ဖြင့် သတိပေး ခြင်း၊ သတိပေးစာပေးခြင်း (၂)ကြိမ် ပြုလုပ်ခဲ့သည်မှာမှန်ပါကြောင်းနှင့် ငြိမ်းချမ်းစွာအလုပ်လုပ်လို သောဆန္ဒရှိကြောင်းနှင့် အလုပ်ထုတ်ခန့်နာကြေးမယူလိုကြောင်းကို အစပိုင်းတွင်တင်ပြထားသော် လည်း နောက်ဆုံးတွင် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာမည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၂၂။ ခုံအဖွဲ့မှစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ စက်ရုံတွင် WCC ဖွဲ့စည်းထားကြောင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် (၂)ဦးမှာ ဦးဆန်းဝင်းလှိုင်နှင့် ဦးမိုးဇော်ထက်တို့ဖြစ်ကြောင်း၊ ယခုအမှုကို WCC တွင် အလုပ်သမားဘက်မှ စတင်တင်ပြခဲ့ကြောင်း၊ ညှိနှိုင်းကြသော်လည်း မှတ်တမ်းမရှိကြောင်း၊ Honeys(2) မှ ဦးဝင်းနိုင်အား အလုပ်ထုတ်သည့်ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ယခု အမှုဖြစ်ပွားသည့် Honeys (1) စက်ရုံမှ အလုပ်သမားများက စက်ရုံပြင်ပတွင် (၃)ရက်ဆန္ဒပြပြီး၊ အလုပ်ပြန်လုပ်ခဲ့ကြောင်း၊ ဆန္ဒပြသည့် (၃)ရက်အတွက် လစာပေးရန်တောင်းဆိုကြောင်း၊ မိမိတို့က No Work No Pay ဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ လစာမပေးပါက ထို (၃)ရက်ကို ရှောင်တခင်ခွင့် (၃) ရက် နှင့် လဲပေးရန်တောင်းဆိုကြောင်း၊ မိမိတို့က မပေးနိုင်ဟုပြောသောအခါ စက်ရုံအလုပ်သမား (၇၀၀) ဦးလုံး ရှောင်တခင်ခွင့် (၃)ရက်ယူမည်ကိုပေးရမည်ဟုတောင်းဆိုကြောင်း၊ ထိုသို့တောင်းဆို ခြင်းမှာ မလျော်ကန်သကဲ့သို့ မပေးနိုင်ကြောင်း၊ WCC တွင် ထိုတောင်းဆိုချက်များမရသည်မှစ၍

အလုပ်သမားများက ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကိုလည်းပေးစရာမလိုဟု ပြောကာ၊ သတ်မှတ်စံချိန်များကို ပြည့်မီအောင် ချုပ်လုပ်ခြင်းမပြုတော့ကြောင်း တင်ပြပါသည်။

၂၃။ ဆက်လက်၍ Target ကိစ္စမပြေလည်မှုဖြစ်သည့်(၂)လခန့်ကာလအတွင်း ပြင်ပအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စက်ရုံအလုပ်သမားများ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း၊ ဦးစိုးဝင်းအောင် သည် အလုပ်သမားများအပြင်ထွက်၍ (၃)ရက်ဆန္ဒပြမှုတွင် လှုံ့ဆော်သူဖြစ်၍လည်းကောင်း၊ ထုတ်လုပ် မှုလျှော့ချလုပ်ဆောင်ရန်ဆန္ဒပြမှု၊ ပိတ်စအနီများကို ကိုယ်တိုင်သွင်းယူပြီး စက်ရုံပိုင်ပစ္စည်းများဖြင့် ချုပ်၍ ခေါင်းစီးစီးဆန္ဒပြသူဖြစ်၍လည်းကောင်း အလုပ်ထုတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ထွက်ဆိုပါသည်။

၂၄။ အလုပ်သမား ဒေါ်ကေဇင်မိုးနှင့် ဒေါ်ခိုင်သဇင်တို့မှ ဦးစိုးဝင်းအောင်နှင့် အလုပ်သမားခေါင်း ဆောင် (၁၀)ဦးတို့ အလုပ်ထွက်လျှင် အခြားအလုပ်သမားများလည်း အလုပ်ထွက်မည်ဟုယုံကြည်၍ ၎င်းတို့(၂)ဦးမှ ကိုယ်တိုင်ထွက်စာရေး၍ ထွက်သူများဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားခေါင်းဆောင် (၁၇)ဦးမှ ၆-၆-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်အလုပ်ထွက်မည်ဖြစ်၍ အလုပ်ထွက်စာပေးပါဟု တောင်းဆိုသဖြင့်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ ယင်းနောက်ပိုင်းတွင် အထက်ပါမိန်းကလေး(၂)ဦးက ထွက်စာများ တောင်းခဲ့ကြောင်း၊ ထိုမိန်းကလေး(၂)ဦး၏အလုပ်ထွက်စာတွင် လက်မှတ်ကို အင်္ဂလိပ်လိုရေးထားပြီး ယင်းတို့၏ ကိုယ်ရေးမှတ်တမ်းတွင် မြန်မာလိုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည်ကို တွေ့မြင်ပါကြောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများ၏ လက်မှတ်ဟုတ်/မဟုတ်ပြောနိုင်စွမ်းမရှိပါကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ဦးစိုးဝင်းအောင်ပါ (၃)ဦး တင်ပြသောတောင်းဆိုလွှာတွင် မိန်းကလေး(၂)ဦး၏ လက်မှတ်ကို တွေ့မြင် ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်သို့ပေးပို့ထားသည့် တောင်းဆိုလွှာမိတ္တူတွင် ဦးစိုးဝင်းအောင် တစ်ဦး သာ လက်မှတ်ထိုးထားပြီး မိန်းကလေး(၂)ဦး၏ အမည်နှင့်လက်မှတ်မပါရှိကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါ သည်။

၂၅။ ထို့ပြင် ဦးစိုးဝင်းအောင်အား အလုပ်ဖြုတ်မှုကို WCC သို့ မတင်ပြဘဲလုပ်ဆောင်ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်မထုတ်မီ နှုတ်၊ စာဖြင့် အကြိမ်ကြိမ်သတိပေးခဲ့ကြောင်း၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန အစရှိသောဌာနများ၏ အကြံဉာဏ်ရယူ၍ ဦးစိုးဝင်းအောင်က မိမိတို့ပေးသောစာ၊ ဝန်ခံကတိစာရွက်တွင် လက်မှတ်မထိုးသည်ကိစ္စတွင် အသိသက်သေများအား လက်မှတ်ရေးထိုးစေခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးစိုးဝင်းအောင်အား အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်ကြောင်းနှင့် နစ်နာ ကြေးလည်းမပေးနိုင်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၂၆။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမား ဦးစိုးဝင်းအောင်အား စွပ်စွဲသောအချက်များသည် ဥပဒေ ရေးရာ ပြဿနာများမဟုတ်ဘဲ စံချိန်သတ်မှတ်မှုကိစ္စသည် စက်ရုံ၏ လျာထားသတ်မှတ်ချက်အပေါ်



အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းရရှိသည့် စံချိန်ကို ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း၊ စတိုင်လ်ပြောင်းလဲမှု ကြောင့် ပြောင်းလဲသင့်သည့်စံချိန်ကို အကျေအလည်ညှိနှိုင်းသတ်မှတ်သွားခြင်းဖြင့်ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ကို မထိခိုက်နိုင်ကြောင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာစေကြောင်း သုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။ စံချိန်နှင့် အညီမထုတ်လုပ်ခြင်း၊ စံချိန်နှင့်အညီမထုတ်လုပ်ရန်ဆော်ကြားခြင်း၊ အလုပ်မလုပ်ဘဲထိုင်နေခြင်း၊ စက်ရုံပိုင်ပစ္စည်းအသုံးပြု၍ ပြင်ပမှဝယ်လာသောပစ္စည်းများအား စက်ရုံပိုင်ပစ္စည်းဖြင့် ယင်းတို့ ဘာသာဖြတ်တောက်ချုပ်လုပ်ခြင်းစသော အကြောင်းများကြောင့် အလုပ်ထုတ်ရပါသည်ဆိုသော အချက်များကို သုံးသပ်ခြင်းမပြုခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၇။ လက်မှတ်ရေးထိုးမှုမရှိသည့် အလုပ်သမား ဦးစိုးဝင်းအောင် အမည်ဖြင့်တိုင်ကြားစာနှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးမှုမရှိသည့် မိန်းကလေးနှစ်ဦးအမည်ဖြင့်တိုင်ကြားစာ (၂)စောင်ကို အမှုတစ်မှုအဖြစ် ဖွင့်လှစ်ဆောင်ရွက်ခြင်းမှာ လိုအပ်သည့်အချက်အလက်မပြည့်စုံဘဲ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းမျိုးမပြုသင့်ပါ။

၂၈။ ခုံသမားမိအဖွဲ့သို့ ပေးပို့သည့်တောင်းဆိုလွှာတွင် ဦးစိုးဝင်းအောင်ပါ (၃)ဦးဟု ဖော်ပြထားပြီး၊ (၃)ဦးစလုံး၏ အမည်နှင့်လက်မှတ်ရေးထိုးမှုပါရှိပါသည်။ မိန်းကလေး(၂)ဦး၏ လက်မှတ်များမှာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ (၃)ကြိမ်ညှိနှိုင်းရာသို့ တက်ရောက်စဉ်ကရေးထိုးသည့်လက်မှတ်များနှင့် မတူညီပါ။ ဖော်ပြခဲ့သည့်တောင်းဆိုလွှာ၏မိတ္တူကို အလုပ်ရှင်ထံပေးပို့ရသည်ဖြစ်ရာ ထိုမိတ္တူတွင် မိန်းကလေးအလုပ်သမား(၂)ဦး၏ အမည်မပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှထုတ်ဖော်ထားပါသည်။ ခုံအဖွဲ့၏တွေ့ရှိချက်မှာ အလုပ်ရှင်ရရှိသော မိတ္တူစာရွက်တွင် အမည်နှင့်လက်မှတ်များလုံးဝဖော်ပြ ထားမှုမရှိခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို(၂)ဦးအတွက် အလုပ်သမား ဦးစိုးဝင်းအောင်တင်သွင်းသော တောင်းဆိုလွှာတွင် အခြားသူများကလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမှာ မလုပ်ထိုက်သောကိစ္စကို လုပ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ မရိုးမသားဆောင်ရွက်မှုလည်းဖြစ်နေသည်ဟု သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ နောင်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမရှိဘဲ တိုင်ကြားလာမှုကိုလည်းကောင်း၊ ကာယကံရှင်လက်မှတ် ရေးထိုးမှု ဟုတ်/မဟုတ်ကိုလည်းကောင်း၊ ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် လက်ခံလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမပြုမှုကို လည်းကောင်း အမှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်မပြုသင့်ဟုသုံးသပ်ပါသည်။

၂၉။ စက်ရုံတွင် တရားဝင်အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိပါ။ ဖွဲ့စည်းရန်ဆောင်ရွက်ဆဲအချိန် ဌာပင် မိမိတို့ကို မိမိတို့ EC အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ်သတ်မှတ်၍ အလုပ်သမားရေးရာများကို ဆောင်ရွက် ခဲ့ကြသည်ဟု တွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက ဆောင်ရွက်သင့်သည် သို့မဟုတ် သာမန်အလုပ်သမားတစ်ဦးက ဆောင်ရွက်သင့်သည်ကိစ္စရပ်များကို လေ့လာဆောင်ရွက်မှုအားနည်းပါသည်။ အလုပ်သမားများအားလာရောက်ထိတွေ့သည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းချုပ်မှ ပုဂ္ဂိုလ်များကလည်း အလုပ်သမားဆန္ဒပြမှုကို ဥပဒေနှင့်အညီမည်သို့ဆောင်ရွက်

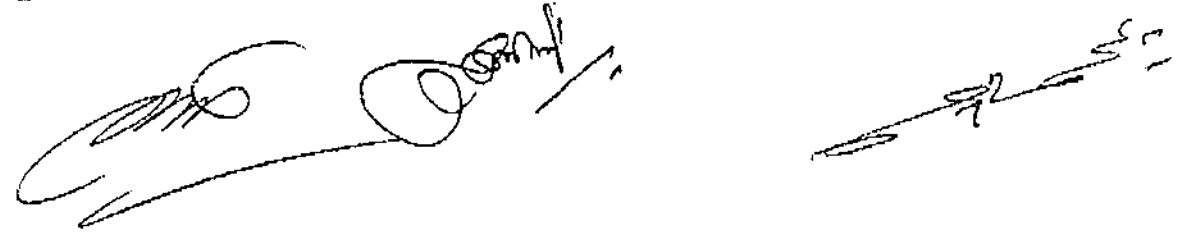
ရမည်ကို မသိသေးဟုဆိုသည့်အလုပ်သမားများအား ဥပဒေနှင့်အညီမည်သို့ဆောင်ရွက်ရမည်ကို လမ်းညွှန်မှုပြုနိုင်ခဲ့ခြင်းမရှိဟုတွေ့ရှိရပါသည်။

၃၀။ စက်ရုံတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိသော်လည်း WCC ဖွဲ့စည်းထားသည်ဟု တင်ပြကြပါသည်။ သို့သော် ယခုအမှုကို WCC ၏ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မှုအားနည်းပါသည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ စတင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ဆွေးနွေးမှုဖြင့်ဆောင်ရွက်သည့်နည်းလမ်း ပေါ်ပေါက် ပါမည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်မှုမရှိခဲ့ပါ။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်သမားများက အလုပ်သမားရေးရာများ ဆွေးနွေးရန်တင်ပြမှု၊ အလုပ်ရှင်နှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးလို၍ တင်ပြမှုကို အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဆွေးနွေး သည့်အဆင့်သို့ရောက်ရှိအောင် မဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမှာ အားနည်းမှုတစ်ရပ်ဟု တွေ့ရှိရပါသည်။

၃၁။ ယခုအမှုတွင် စံချိန်သတ်မှတ်ရေးဆွေးနွေးနိုင်ရန် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင်အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုရာတွင် အချက်တစ်ချက်အဖြစ်ပါဝင်ခဲ့၍ ဆွေးနွေးကြရန် ဖြစ်သော်လည်း ဆွေးနွေးမှုမပြုကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားများတောင်းဆိုသော်လည်း မဆောင်ရွက်နိုင် ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုအချိန်တွင် အခြားဖြစ်ပေါ်လာသောအချက်များပါအခြေခံ၍ စံချိန်မီရန် လုပ်ကိုင်ရာမှမလုပ်တော့ခြင်း၊ အဆုံးတွင် လုံးဝအလုပ်မလုပ်တော့ဘဲ ထိုင်နေခြင်းစသော အချက်များ ပေါ်ပေါက်လာရာ လုံးဝမဖြစ်သင့်သောကိစ္စဖြစ်ပါသည်။ ထိုအချက်များမှာ ဖိအားပေး၍ တောင်းဆို ခြင်းအသွင်ပေါ်ပေါက်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ကိုယ်တိုင် စံချိန်သတ်မှတ်နိုင်ရေးကို ဆွေးနွေးကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အမှုစတင်ဖြစ်ပွားမှုပေါ်အခြေခံ၍ အလုပ်လုပ်နေရင်း စံချိန်သတ်မှတ် ရေးကိုပြန်လည်ညှိနှိုင်းမှုဆောင်ရွက်ရန်သင့်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်က စတင်စည်းရုံး၍ ဆောင်ရွက်ရန် လည်းသင့်ပါသည်။

၃၂။ အမှုဖြစ်စဉ်အရအလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုကို အားဖြည့်ကြိုးပမ်း ကြရန်လိုကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် ပါဝင်သူများအနေဖြင့် အပြန်အလှန် လေးစားမှုဖြင့်ပြောဆိုရန်၊ ယဉ်ကျေးမှုရှိရှိပြောဆိုဆက်ဆံရန်၊ တင်ပြကြရာတွင် မှန်းဆချက်များကို ပြောဆိုသည်ထက် အကြောင်းအချက်ခိုင်လုံစွာတင်ပြရန်၊ တည်ဆဲဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို တတ်နိုင်သမျှကိုးကားတင်ပြရန်၊ လုပ်ဆောင်ရမည့်ဖွဲ့စည်းမှုနည်းလမ်းနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရန်၊ ဆွေးနွေးမှုအောင်မြင်ရေးကို နှစ်ဖက်စလုံးမှအာရုံပြုဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ဆွေးနွေးမှုအောင်မြင်လျှင် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကျိုးရှိမည်ဟု ခံယူဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေး ဆောင်ရွက်မှုများကို လိုအပ်သလိုမှတ်တမ်းတင်ထားရန်လိုအပ်ပါသည်။

၃၃။ မိမိစက်ရုံနှင့် (၂)မိုင်ခန့်ဝေးပြီး၊ သီးခြားစက်ရုံဖြစ်သည့် Honey (2) စက်ရုံမှ အလုပ်သမား တစ်ဦးအလုပ်ထုတ်ခံရမှုအတွက် မိမိအလုပ်လုပ်သည့် Honey (1) စက်ရုံပြင်ပတွင် ဆန္ဒပြမှုမှာ



လုပ်သင့်သောလုပ်ရပ်မဟုတ်သကဲ့သို့ မလုပ်သင့်သောလုပ်ရပ်ဖြစ်သည့် ဖိအားပေး၍တောင်းဆိုမှု ဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၃၄။ စက်ရုံ၏ထုတ်လုပ်မှုစံချိန်ကိစ္စဆွေးနွေးမှုနှင့်အတူ အစပိုင်းတွင် အလုပ်သမားများက အတတ် နိုင်ဆုံးကြိုးစားလုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး၊ ဆန္ဒပြုကာ ထိုဆန္ဒပြုမှုရက်များအတွက် သာမန်အခြေအနေတွင်ပင် တောင်းဆို၍မရနိုင်သည့် အချက်အလက်များအဆင့်ဆင့်ထုတ်ဖော်တောင်းဆိုခြင်း၊ ဂျပန်အလုပ်ရှင်နှင့် တွေ့ဆုံခွင့်ရရှိရန်တောင်းဆိုသော်လည်းမရခြင်းနှင့် စက်ရုံမှူးက ကြိုက်တာလုပ်ဟုပြောသဖြင့် အလုပ် မလုပ်ဘဲ စက်ရုံတွင်ထိုင်နေခြင်းများမှာ ဦးစိုးဝင်းအောင်အပါအဝင် အလုပ်သမားများ၏ အားနည်း ချက်ဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၃၅။ တာဝန်ကျရာနေရာမှ အကြောင်းမဲ့ကင်းကွာခြင်း၊ သတ်မှတ်ထားသောကုန်ထုတ်လုပ်မှုထက် လျော့နည်းပြီး အလုပ်လုပ်ရန်လှုံ့ဆော်စည်းရုံးခြင်း၊ Helper ဌာနတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဟန့်တား ဝင်ရောက်နှောက်ယှက်ခြင်းနှင့် စက်ရုံပိုင်ပစ္စည်းအသုံးပြု၍ ပြင်ပမှဝယ်လာသော ပစ္စည်းကိုဖြတ်ခြင်း နှင့် အလုပ်ချိန်တွင်အလုပ်မလုပ်ဘဲထိုင်နေခြင်း စသောအချက်များကိုအကြောင်းပြု၍ အလုပ်သမား ဦးစိုးဝင်းအောင်အား စက်ရုံမှ နှုတ်ဖြင့်၊ စာဖြင့်သတ်ပေးမှု၊ ကတိခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးစေမှုများ ဆောင်ရွက်သည်ကို ယင်းအနေဖြင့်သိရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ စက်ရုံဘက်မှ ထိုသို့ဆောင်ရွက် ခြင်းများသည် လုပ်ရမည့်လုပ်ငန်းစဉ်များကို လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ စက်ရုံမှ နှုတ်ဖြင့်သတ် ပေးမှုမှတ်တမ်း၊ အသိပေးစာပေးမှု၊ ခံဝန်ကတိလက်မှတ်ထိုးစေမှုများတွင် အလုပ်သမားက လက်မှတ်ရေးထိုးမှုမပြုခြင်းမှာ မှန်ကန်သည့်လုပ်ရပ်မဟုတ်ပါ။ ပေးသည့်စာကိုရယူပြီး မှတ်တမ်း များတွင်လက်မှတ်ရေးထိုးကာ ပြန်လည်တင်ပြရန်ရှိပါက တင်ပြရမည်ဖြစ်ပါသည်။

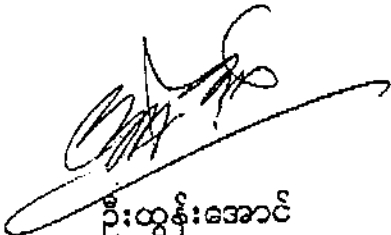
၃၆။ အထက်ပါသုံးသပ်ချက်များအရ အလုပ်ရှင်က အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကို ဥပဒေနှင့် မညီညွတ် သည့်ဆောင်ရွက်ခြင်းဟု မသတ်မှတ်နိုင်ပါ။

၃၇။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်ထုတ်ခံရသော အလုပ်သမားအား ယင်း၏လုပ်ရပ်များကြောင့် အလုပ်ထုတ်လိုက်သော်လည်း မေတ္တာထား၍ ငွေကျပ် (၄၀၀၀၀၀)ကို ပေးရန်ဆန္ဒရှိကြောင်း တင်ပြထားပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အောက်ပါအတိုင်းဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

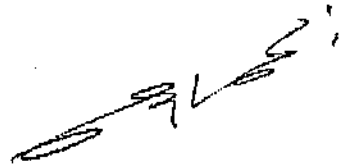
- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁) (က)နှင့် (ခ)ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။
- (ခ) အလုပ်သမား ဦးစိုးဝင်းအောင်အား ငွေကျပ် (၄၀၀၀၀၀)၊ (ကျပ်လေးသိန်းတိတိ)ကို အလုပ်ရှင်မှပေးစေရန် ဆုံးဖြတ် လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၂၂။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ဌေးများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။

  
ဦးထွန်းအောင်  
အဖွဲ့ဝင်

  
ဦးအောင်သန်း  
ဥက္ကဋ္ဌ

  
ဦးကျော်  
အဖွဲ့ဝင်