

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၆၀/၂၀၁၇)

ဒေါ်စန္ဒာ(ပါ) အလုပ်သမား (၅)ဦး
ဆိပ်ကမ်းသာလမ်း၊ ရှေ့ကွဲရပ်ကွက်၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးဝင်းစိုး(ပိုင်ရှင်)၊ ဒေါ်စောသန္တာဦး (Director)
Mega Marine Frozen Seafood Co.,Ltd
(အအေးခန်းစက်ရုံ)၊ အမှတ်(၁၇၄/ဘီ-၂)၊
ဆိပ်ကမ်းသာလမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၄)၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၂၀ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ဆိပ်ကမ်းသာလမ်း၊ စက်မှုဇုန် (၄)၊ အမှတ် (၁၇၄/ဘီ-၂)ရှိ Mega Marine Frozen Seafood Co.,Ltd (အအေးခန်းစက်ရုံ) ပိုင်ရှင် ဦးဝင်းစိုး (ပိုင်ရှင်)၊ ဒေါ်စောသန္တာဦး (Director)နှင့် ဒေါ်စန္ဒာ(ပါ) အလုပ်သမား (၅)ဦးတို့ကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၈/၂၀၁၇) အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ၊ ၂၄ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့ သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်စန္ဒာ(ပါ.) အလုပ်သမား (၅)ဦးမှ တောင်းဆိုခြင်း ခံရသူ ဦးဝင်းစိုး (ပိုင်ရှင်)၊ ဒေါ်စောသန္တာဦး (Director)ထံတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ထုတ် နစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဒေါ်စန္ဒာ(ပါ)အလုပ်သမား (၅)ဦးမှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)အပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် နစ်နာကြေးပေးသင့်/မသင့်၊ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား ဒေါ်စန္ဒာ(ပါ) (၅)ဦးအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ၁-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကာလအတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့်နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၈/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ဒေါ်စန္ဒာ(ပါ) အလုပ်သမား (၅)ဦးမှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၆/၂၀၁၇) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ်(၆၀/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာစောယုဝင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးမောင်မောင်အေးတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

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

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် ဒေါ်စန္ဒာ (ပါ) အလုပ်သမား (၅)ဦးအား နစ်နာကြေးပေးသင့်/ မပေးသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၆။ ဒေါ်စန္ဒာ(ပါ) အလုပ်သမား (၅)ဦးက ၁-၈-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားစာတွင်ပါရှိသောအချက်မှာ အလုပ်ထုတ်ခံခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများရရှိနိုင်စေရန်ဖြစ်ပါသည်။

၇။ (၂-၈-၂၀၁၇)ရက်နေ့၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရာတွင် (၁) သူဌေးမကိုယ်တိုင်က နှုတ်ဖြင့်ထုတ်သည်ဟုပြောသဖြင့်တိုင်ကြားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၂)ထုတ်စာမပေးကြောင်း၊ (၃)(၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ ညနေပိုင်းလစာထုတ်ချိန်တွင် သူဌေးမက အလုပ်ထုတ်တာမဟုတ်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်သို့ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် ငိုယို၍ပြောကြောင်း၊ (၄) မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာတွင် (၃-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှစပြီး လုပ်ငန်းခွင်သို့ဝင်ရောက်ရန်နှင့် (၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့ နှင့် (၂-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့ လုပ်လစာကိုလည်း ထည့်သွင်းရှင်းပေးမည် ပြောသော်လည်း သူဌေးမှ ထုတ်ပြီးပြီဟုပြော၍ ပြန်မလုပ်နိုင်ကြောင်း အလုပ်သမားများက ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၈။ (၈-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရာတွင် (၁) အလုပ်ရှင် သူဌေးမကိုယ်တိုင် အလုပ်ထုတ်သည်၊ စက်ရုံသို့မလာရန် (၃၁-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၂) (၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ ညနေ (၄:၀၀)နာရီ လစာသွားထုတ်ရာတွင် အလုပ်မထုတ်ပါ၊ အလုပ် ပြန်ဆင်းရန် မိမိတို့အားပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ထုတ်၍ ရုံးသို့တိုင်ကြားထားသည့်အတွက် အလုပ်ပြန်ဆင်းခိုင်းခြင်းဖြစ်သဖြင့် ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ပါကလည်း ပြေလည်မှုမရရှိမည်ကို စိုးရိမ် ကြောင်း၊ (၄) အလုပ်ထုတ်လျှင်ရရှိမည့် ဥပဒေပါအတိုင်း နစ်နာကြေးဆုံးဖြတ်ပေးရန်ဖြစ်ကြောင်း - အလုပ်သမားများကထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၉။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမားမိအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားများက တင်သွင်းသည့် (၁၄-၈-၂၀၁၇) ရက်စွဲပါ တောင်းဆိုလွှာတွင် (၁) အချိန်ပိုကြေးအပြည့်အဝပြန်လည်ရရှိရန်တိုင်ကြားခဲ့ပြီးနောက် (၃၁-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်နှင့် စက်ရုံမှူးတို့နှစ်ဦးမှ အလုပ်ထုတ်ပယ်လိုက်သည် ဟု ၎င်းတို့ရုံးခန်းတွင် ခေါ်ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၂) (၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် မိမိတို့အားအမှန်တကယ် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ပါက အလုပ်ထုတ်စာပေးရန်တောင်းဆိုရာ လုံခြုံရေးမှ မိမိတို့စက်ရုံတွင် အလုပ် ထုတ်စာမရှိ၊ ထွက်စာရှိသည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၃) အချိန်ပိုကြေးကိစ္စတိုင်ကြားပြီးနောက် မိမိတို့ အား အလုပ်သမားများ၏ရှေ့တွင် အရှက်ရစေမည့်အပြုအမူများဖြင့်ဆက်ဆံခဲ့ကြောင်း၊ (၄) အလုပ် သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာနရုံးတွင် (၂)ကြိမ်ညှိနှိုင်းသော်လည်း အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပြောဆို ခဲ့သော စကားများမှာ ရှေ့နောက်ညီညွတ်မှုမရှိကြောင်း၊ (၅) အလုပ်ထုတ်ပြီးမှ အလုပ်ပြန်လည် ခန့်အပ်ခြင်းအား ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ရန်ငြင်းဆန်ခဲ့ခြင်းမှာ မိမိတို့အား အခြားအလုပ်သမားများရှေ့တွင် အရှက်တကွဲဖြစ်စေမည့်အပြောအဆိုများရှိနေသည့်အတွက် ငြင်းဆန်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း- စသော အချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၀။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားများက (၁) (၃၁-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အစည်းအဝေးပြုလုပ်ရာတွင် ဒေါ်ဆွေဇင်သန့်က OT ကြေးတောင်းတဲ့ (၇) ဦးနှင့် အပေါင်းအသင်းမလုပ်နဲ့ဟုပြော၍ စကားများကြပြီး ဆဲဆိုခဲ့ကြကြောင်း၊ (၂) ထိုနေ့တွင်ပင် အလုပ်ရှင် ဒေါ်စောသန္တာဦးက အလုပ်ထုတ်သည်ဟု Process Section လူ(၃၀)ကျော်ရှေ့၌ ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၅)ဦးကိုထုတ်သည်ဟုပြောကြောင်း၊ (၃) (၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ ညနေလစာ ထုတ်ချိန်၌ OT တိုင်သူ (၇)ဦးအားခေါ်ပြီး အလုပ်ပြန်ဆင်းရန်ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၄) အလုပ်မဆင်း ရဲကြောင်းနှင့် ထုတ်စာပေးရန်တောင်းခဲ့ခြင်း၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ (၂)ကြိမ်ညှိနှိုင်းရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်ပြန်ဆင်းရန်ပြောကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်ဆင်းရန်အဆင်မပြေသဖြင့် အလုပ် ထုတ်နစ်နာကြေးလိုချင်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၁။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ (၂-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ညှိနှိုင်းရာတွင် (၁) အလုပ်ထုတ်သည်ဟုတိုင်ကြားချက်မမှန်ကြောင်း၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလရာထူးဖြင့် ခန့်ထား မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ (၂) (၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့နှင့် (၂-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့များ အလုပ်မဆင်းသော်လည်း လုပ်ခအပြည့်ပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ (၃-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့ ပုံမှန်အလုပ်ဝင်ချိန်တွင် အလုပ်ပြန်ဝင် ခြင်းကိုလက်ခံကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၁၂။ (၈-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ ညှိနှိုင်းရာတွင် ဒေါ်စန္ဒာ(ပါ) အလုပ်သမား (၅)ဦးအား အလုပ်ပြန် ခန့်ထားမည်ဟုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် (၂)ကြိမ်ပြောဆိုခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများက လက်မခံ ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏အဆုံးအဖြတ်ကို နာခံမည်ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၁၃။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်ရှင်ကတင်ပြသည့် ချေပလွှာတွင် (၁) အချိန်ပိုလုပ်အားခပြန်လည် ရရှိရန် အလုပ်သမားများက တိုင်ကြားမှုကြောင့် အချိန်ပိုကြေးပေးရန် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ် လုပ်ရက်၊ ခွင့်ရက်၊ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ရက်၊ ဆေးမှတ်တမ်းနှင့် CV Form များကို ပြန်လည်စစ်ဆေး ရာ အသက်လိမ်လည်ခြင်း၊ အချက်အလက်ဖော်ပြထားရာတွင် ပြည့်စုံမှုမရှိ၍ နောက်ရက်များတွင် ယူဆောင်လာရန် ပြောဆိုခဲ့ကြောင်း၊ (၂) မယဉ်ယဉ်မော်နှင့် မောင်ချစ်သဲမောင်တို့သည် အသက် (၁၆) နှစ်မပြည့်ကြသူများဖြစ်ကြပြီး၊ မယဉ်ယဉ်မော်မှာ CV Form တွင် အသက်လိမ်လည်၍ အလုပ်လျှောက်ထားခဲ့သဖြင့် အုပ်ထိန်းသူ မိဘ၏သဘောတူဝန်ခံချက်နှင့် ဆရာဝန်၏ထောက်ခံချက် လက်မှတ်ယူလာပေးရန်၊ မယူလာပါက အလုပ်ထုတ်ရလိမ့်မည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ မအေးသန္တာစိုးနှင့် အငယ်လေးတို့မှာ ပျက်ရက်နှင့် ခွင့်ရက်များနေသည့်အတွက် အလုပ်ထုတ်သင့်/မသင့် အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ် သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့မေးမြန်းပြီး ဆောင်ရွက်မည်ဟုပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊ (၃) စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားအားလုံးရှေ့မှောက်တွင် ပြောဆိုခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ထုတ်သည်ဟုပြောဆို ခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း၊ (၃၁-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ပြောခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၄) (၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊

လစာထုတ်သော ဒေါ်စန္ဒာ(ပါ) အလုပ်သမား(၅)ဦးအား တစ်လအတွင်း ကောင်းမွန်စွာအလုပ် လုပ်ရန် သတ်မှတ်ထားသော စည်းကမ်းချက်များလိုက်နာရန်၊ စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများ အပြည့်အစုံတင်ပြရန် ပြောဆိုခဲ့ကြောင်း- စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

၁၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ (၁) ၂၉-၇-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ကလေးများ ရန်ဖြစ်ကြပြီး၊ ဆဲဆိုကြကြောင်း၊ ရန်ဖြစ်သည့်အကြောင်းပြချက်ကို လက်မှတ်ထိုးယူခဲ့ကြောင်း၊ သက်သေရှိကြောင်း၊ (၂) (၃၁-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ အလုပ်သမားများနှင့် တွေ့ရာတွင် ကလေးများ အတွက် ဆရာဝန်၏ထောက်ခံချက်ရယူရန်ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ထုတ်သည်ဟု မပြောခဲ့ကြောင်း၊ ဦးချစ်ပေါ (အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနရုံး)နှင့် ဦးကျော်မြင့်လွင် (အလုပ် သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာနရုံး)များနှင့် တိုင်ပင်ပြီးမှ ထုတ်သင့်/မထုတ်သင့်ပြောမည်ဟု ပြောခဲ့ ကြောင်း၊ (၄) (၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ နံနက်ပိုင်း တိုင်တောင်းဆိုသူ(၅)ဦး အလုပ်မဝင်ဘဲ အလုပ် ထုတ်စာတောင်းခဲ့သည်ကို မပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၅) ယင်းတို့အား လစာထုတ်ပေးချိန်တွင် အလုပ်ထုတ် တာမဟုတ်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၆) မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင်ညှိနှိုင်းချိန်က အလုပ်ပြန်ဝင်ရန် ပြောခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများက ပြန်မလုပ်ရဲဘူးဟုသာပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၇) အလုပ်ပြန်ခန့်ပါမည်၊ အလုပ်သမားတောင်းဆိုသော နစ်နာကြေးမပေးနိုင်ကြောင်း-စသောအချက်များ ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၅။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်မှာ အလုပ်သမား(၅)ဦးအား စိစစ်ရာတွင် အလုပ်သမားတစ်ဦး သာ လုပ်သက်(၄)နှစ်ရှိပြီး၊ ကျန်အလုပ်သမားများသည် လုပ်သက်(၃)လမှ (၁၀) လအတွင်း ရှိသူ များဖြစ်ကြသဖြင့် နစ်နာကြေးပေးရန်မသင့်ဘဲ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း မဆုံးရှုံးစေရေးကို ဦးစားပေးဆုံးဖြတ်သင့်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

ခုံအဖွဲ့တွင်ဆောင်ရွက်ချက်

၁၆။ (၁-၉-၂၀၁၇) ရက်စွဲဖြင့် အလုပ်သမားများက ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၈/ ၂၀၁၇) ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် လျှောက်ထားရာတွင် အလုပ်ပြန်မလုပ်ရဲပါကြောင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ လူကြီးမင်းများအားလုံးကို အလုပ်ပြန်မဆင်းရဲပါကြောင်း ထပ်မံမေတ္တာရပ်ခံပါ သည်ဟူသော အချက်ကို ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

၁၇။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားဘက်မှ (၁) အလုပ်ရှင်က အလုပ်ပြန်ဆင်းရန် ပြောကြောင်း၊ (၂) OT ကြေးတိုင်တာနှင့်ပတ်သက်၍ မိမိတို့ (၅)ဦးကိုထုတ်ပြီး၊ ကျန်(၂)ဦးကို နို့တစ်ပေးကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ထုတ်ကြောင်း လူ(၃၀)ကျော် အများရှေ့မှာပြောခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၄) အငြိုးအတေးထားမှာစိုး၍ အလုပ်ပြန်မဆင်းခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၅) စက်ရုံတွင်းအများရှေ့မှာ ပြောစဉ်က အလုပ်ထုတ်သည်ဟုပြောပြီး ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးလူကြီးများရှေ့တွင် အလုပ်မထုတ်ပါ။ အလုပ်ပြန်ဆင်းပါဟု အလုပ်ရှင်မှစကားအမျိုးမျိုးပြောခြင်းကို အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ရှေ့နောက် စကားမညီဟု ပြောခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၆) အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များက ပေးတာယူ၊ ကြွေးတာ

စား မလုပ်နိုင်ရင်ထွက်ဟု ပြောသကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်ကလည်း Meeting တွင် ပေးတာယူ၊ ကြွေးတာ စား Complain မတက်နဲ့ဟု အလုပ်သမားအားလုံးအားပြောကြောင်း၊ (၇) ဝန်ခံကတိပြုရတာမျိုး မရှိကြောင်း၊ OT ကိစ္စတိုင်ကြား၍ အလုပ်ထုတ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၈) အမှုခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ ဒေါ်စန္ဒာအား မိန်းမချင်းဆဲတာမို့လို့ ယောက်ျားလေးကိုဆဲရင်စားနဲ့ အထိုးခံရလိမ့်မည်ဟု အလုပ်ရှင် ကပြောသဖြင့် ကြောက်၍ အလုပ်မဆင်းရဲခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ OT ကိစ္စတိုင်ကြားရာတွင် ရရှိသော အချိန်ပိုလုပ်ခမှာ ဒေါ်စန္ဒာ ၂၂၆၀၀/-၊ အငယ်လေး ၃၆၀၀၀/-၊ ဒေါ်အေးသန္တာစိုး ၁၉၀၀၀/-၊ ဒေါ်ယဉ်ယဉ်မော် ၄၅၀၀၀/-၊ ဦးချစ်သဲမောင် ၄၄၀၀၀/- ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များ ထွက်ဆို ခဲ့ပါသည်။

၁၈။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ (၁) အလုပ်ပြန်ဝင်သည်ကို လက်ခံမည်ဖြစ် ပြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဆုံးဖြတ်ပြီးနောက် ဖုန်းဖြင့်တစ်ကြိမ်၊ စာဖြင့်တစ်ကြိမ် အလုပ်ဆင်းရန်အကြောင်း ကြား ခေါ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ဒေါ်ယဉ်ယဉ်မော်နှင့် ဦးချစ်သဲမောင်တို့အသက်မပြည့်ကြောင်း၊ မိဘများ ထံမှ ထောက်ခံစာတောင်းခံထားကြောင်း၊ အလုပ်စဝင်စဉ်က အသက်(၁၈)နှစ်ပြည့်ပြီဟုပြော၍ CV Form တင်ပြကာ ကျန်အချက်အလက်များ နောက်မှပေးမည်ဟုဆိုသဖြင့် လက်ခံခဲ့ကြောင်း၊ (၃၁-၇-၂၀၁၇)ရက်နေ့နှင့် (၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ထပ်မံတောင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ဝင် ပြီးနောက် မန်နေဂျာဟောင်း ကိုစိုင်းမှတစ်ဆင့်လည်းကောင်း၊ Packing ခေါင်းဆောင် ဒေါ်ငြိမ်း ငြိမ်းအေးမှတစ်ဆင့် (၄/၂၀၁၇) ရွာပြန်ချိန်တွင် တောင်းခံခဲ့ကြောင်း၊ ရန်ဖြစ်သည့်ကိစ္စကို အလုပ်ရုံ နှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန၊ အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာန၊ မြို့နယ် ရုံးများသို့ သွားရောက်တိုင်ပင်ခဲ့ရာ အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနမှ အလုပ် မထုတ်ရန်ပြောခဲ့ပြီး၊ မိမိတို့ကလည်း အလုပ်မထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၄) (၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ်စာလာတောင်းခဲ့ရာ အလုပ်ထုတ်တာမဟုတ်၍ ထုတ်စာမပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၅) OT လုပ်ခကိစ္စကို အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ သွားတိုင်သဖြင့် OT လုပ်ခ ပေးရန် စစ်ဆေးရင်း အခြားလိုအပ်ချက်များတွေ့ရ၍ ပေးရန်တောင်းခံခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အခြား ထူးခြားသည့်အချက်ကြောင့် အချက်အလက်များနှင့်အသက်များကိုစစ်ဆေးခြင်းမဟုတ်ကြောင်း၊ (၆) အလုပ်သမား (၅)ဦးလုံးကို အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်စေချင်ကြောင်း စသောအချက်များထွက် ဆိုခဲ့ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ကောက်ချက်မှာ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသဖြင့် နစ်နာကြေးပေးသင့်/ မသင့်၊ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်ဟူ၍ဖြစ်ပါသည်။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အမှုလွှဲပြောင်းပေးစာတွင် တောင်းဆိုသည့်အချက်အဖြစ် “အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့သဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီနစ်နာကြေးရရှိလိုသည်ကိစ္စ” ဟူ၍ ဖော်ပြထားပါသည်။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး

အဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားတိုင်စာတွင် အလုပ်ထုတ်ခံခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေပါအခွင့်အရေးရရှိလို မှုဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့ပြင် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ (၂)ကြိမ်ညှိနှိုင်းရာတွင်လည်း အလုပ် သမားများက ယင်းတို့အား အလုပ်ထုတ်ပြီးပြီဟုပြော၍ အလုပ်ပြန်မလုပ်နိုင်ကြောင်း၊ အလုပ်ထုတ် ၍ ရုံးသို့တိုင်ကြားထားသည့်အတွက် အလုပ်ရှင်က အလုပ်ပြန်ဆင်းခိုင်းခြင်းဖြစ်သဖြင့် အလုပ်ထုတ် ခြင်းဖြစ်၍ ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ပါက ပြေလည်မှုမရရှိမည်ကို စိုးရိမ်ခြင်းနှင့် အလုပ်ထုတ်လျှင်ရရှိမည့် ဥပဒေပါအတိုင်း နစ်နာကြေးဆုံးဖြတ်ပေးရန်ဟု တင်ပြထားခြင်းများရှိပါသည်။ ဤကဲ့သို့ အလုပ် သမားများက တောင်းဆိုပါလျက် ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမားများတောင်းဆိုခြင်းမပြုသည့် “အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်သင့်/မသင့်” ဟူသော အချက်ကိုပါ ကောက်ချက်အဖြစ် ချမှတ်ခြင်းမှာ မဖြစ်သင့်ပါ။

၂၀။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမားများ၏ လုပ်သက်မှာ အနည်းဆုံး(၃)လမှ (၁၀)လအထိနှင့် အများဆုံး (၄)နှစ်သာရှိသူများဖြစ်ကြသဖြင့် နစ်နာကြေးပေးရန်မသင့်ဟု သုံးသပ်ချက်မှာ အမှုပါ အချက်အလက်များနှင့်ဆိုင်သော သုံးသပ်ချက်မျိုးမဟုတ်ဟု သတ်မှတ်ရမည်ကဲ့သို့ ဖြစ်နေပါသည်။ လုပ်သက်နုသူဖြစ်စေ၊ ရင့်သူဖြစ်စေ ရှိသလောက်လုပ်သက်အတွက် နစ်နာကြေးရရန်ရှိပါက သတ်မှတ် နှုန်းထားနှင့်အညီသာရရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ နစ်နာကြေးအရနည်းမည်ဖြစ်၍ နစ်နာကြေးမပေးသင့်သည့် သဘောသုံးသပ်ခြင်းမှာ အကြောင်းအကျိုးဆီလျော်ခြင်းမရှိဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၁။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမား(၅)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလ နစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားများက တောင်းဆိုခြင်းမပြုသည့်ကိစ္စအတွက် ဆုံးဖြတ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့အနေဖြင့် လွတ်လပ်စွာဆုံးဖြတ်ခွင့်ရှိသော်လည်း အလုပ် သမားက တိုင်ကြားတောင်းဆိုခြင်းမရှိသည့်အချက်အလက်၊ တင်ပြထားသည့်တောင်းဆိုလွှာ၊ ဈေးပလ္လာ၊ ကြားနာစစ်ဆေးချက်(ထွက်ဆိုချက်)နှင့် သက်သေခံချက်များတွင် တောင်းဆိုထားခြင်း မရှိသည့် အချက်အလက်ပေါ်အခြေခံ၍ ဆုံးဖြတ်ခြင်းမှာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ညီညွတ်မှုရှိရန် လိုအပ်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၂။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်သမား(၅)ဦးအနက် ဒေါ်ယဉ်ယဉ်မော်နှင့် ဦးချစ်သဲ မောင့်တို့နှစ်ဦးမှာ အသက်(၁၈)နှစ်မပြည့်ကြောင်းနှင့် ဆရာဝန်၏ထောက်ခံချက်ရယူခဲ့ရန် အလုပ် ရှင်မှ တင်ပြခဲ့ပါသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမား(၅)ဦးနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ခန့်ရန်ဆုံးဖြတ် ရာတွင် ထိုထောက်ခံချက်ရယူရန်ကိစ္စဖော်ပြထားခြင်းမရှိ၍လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင် ထံ၌ အလုပ်လုပ်ခဲ့ပြီးသည့် အလုပ်သမား(၂)ဦးအတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် သင့်တော်ကြောင်း ဆေးလက်မှတ်ရယူရန် မေတ္တာရပ်ခံချက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ရန်အချက်ကိုလည်း ဖော်ပြထားခြင်းမရှိ၍ လည်းကောင်း အက်ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ခန့်ထားစေမှုဖြစ်ရန် ခက်ခဲမည်ဟုသုံးသပ်ပါသည်။

၂၃။ မျက်မြင်အနေအထားအားဖြင့် မယဉ်ယဉ်မော်နှင့် မောင်ချစ်သဲမောင်တို့အား (၁၈)နှစ်မပြည့်
 သေးဟုသိနိုင်သော်လည်း အသက်နှင့်အခြားအချက်အလက်များကို ထိုအလုပ်သမားလုပ်သက်
 (၁၀) လခန့်ရှိချိန်၊ OT ကြေးတိုင်သည်ရက်၏ နောက်ပိုင်းမကြာမီအချိန်တွင် OT ကိစ္စအတွက်
 လိုအပ်သည့် အသက်၊ အချက်အလက်ဆိုင်ရာများအတွက် စိစစ်ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ OT
 ကြေးတွက်ရန်သာဖြစ်ပါက အသက်နှင့်အခြားအချက်များကို စိစစ်သည်ထက် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့်
 နာရီများကို စိစစ်ရန်သာဖြစ်ပါသည်။ အသက်နှင့်အခြားအချက်အလက်များကိုပါ OT ကိစ္စနှင့်
 တပြိုင်နက်စိစစ်၍ ပြောကြားခြင်းမှာ သာမန်လုပ်ရမည့်အချက်ထက်ပို၍ လုပ်ဆောင်ရာရောက်
 သည့်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၄။ အလုပ်ရှင်သည် ယခုအမှုပါ အသက်မပြည့်သူ(၂)ဦးနှင့် အခြားအသက်မပြည့်သူအချို့ကို
 အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်သင့်တော်ကြောင်း ဆေးလက်မှတ်ထောက်ခံချက်မရှိဘဲ အလုပ်လုပ်ကိုင်စေမှု
 သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုမှုရှိခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ထိုနည်းတူစွာ ထိုသူများအား ညဘက်အချိန်များ
 တွင် အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်စေမှုလည်းရှိခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ရာတွင်လည်း ဥပဒေနှင့်အညီ
 အချိန်ပိုလုပ်ခမပေးချေမှုကြောင့် တိုင်ကြားခံရမှုလည်းရှိခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ တရားဝင်အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်
 ခွင့် တောင်းခံခြင်းမပြုဘဲ အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်မှုလည်းရှိခဲ့ပြီဖြစ်ပါသည်။

၂၅။ အလုပ်သမားများအား အချိန်ပိုလုပ်ခလိုငွေ ပြန်လည်ပေးချေရာတွင် လုပ်သက်(၃)လရှိသူ
 ၁၉၀၀၀/-၊ လုပ်သက်(၆)လရှိသူ ၂၂၆၀၀/-၊ လုပ်သက်(၁၀)လခန့်ရှိသူ(၂)ဦး ၄၅၀၀၀/-နှင့် လုပ်သက်
 (၄)နှစ်ကျော်သူ ၃၆၁၀၀/- ရရှိသည်ဟု ထွက်ချက်ရှိပါသည်။ ထိုငွေများမှာ တစ်နာရီအချိန်ပိုလုပ်
 လျှင် ၅၀၀/-ပေးရာမှာ ၉၀၀/-ထိ ဖြစ်အောင် ၄၀၀/-ပြန်လည်ပေးချေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့
 ပေးချေမှုကို လေ့လာကြည့်ပါက အနည်းဆုံးအချိန်ပိုနုရီ (၆၀)ခန့်မှ အများဆုံးနာရီ(၁၀၀)ခန့်
 အတွက် တွက်ချက်ပေးမှုဟုတွေ့နိုင်ပါသည်။ ထိုနာရီများမှာ နောက်ကြောင်းပြန်ကာလမည်မျှအတွက်
 ဟူ၍မသိရပါ။ တွက်ချက်ခံစားခွင့်ပြုသည့်ပုဂ္ဂိုလ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ တွက်ချက်မှုဖြစ်သည်ဟု
 သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားများ အမှန်တကယ်ခံစားခွင့်ရှိသော အချိန်ပိုနာရီများအတွက်
 ဖြစ်သည်ဟု အာမခံချက်မရှိဟုသုံးသပ်ပါသည်။

၂၆။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်မှာ မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်
 အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် (၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကာလ
 အတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ)
 နှုန်းဖြင့်တွက်ချက်ပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ ဤဆုံးဖြတ်ချက်ကို အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့
 တစ်စုံတစ်ရာလျှောက်ထားခြင်းမရှိသဖြင့် အလုပ်သမားများ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လျှင် ကြား
 ကာလနစ်နာကြေးများကို ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အလုပ်သမားများက ကျေနပ်မှုမရှိ၍
 ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားခဲ့ပါသည်။

၂၇။ ယခုအမှုတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်က အလုပ်မထုတ်ဟုပြောဆိုခဲ့ပြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်အညီ အလုပ်ပြန်ဝင်စေလိုသည့်ဆန္ဒရှိရာ အလုပ်သမားများ အလုပ်ပြန်ဝင်လျှင် ကြန့်ကြာမှု နစ်နာကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိနေပါသည်။ အလုပ်သမားများကလည်း လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ပါက အငြိုးအတေးထား၍ဆက်ဆံမည်ကို ကြောက်ရွံ့၍တိုင်ကြားထားသည့် အလုပ်ထုတ်သည်ဆိုသောအချက်ကိုဖော်ပြ၍ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန် တစ်စိုက်မတ်မတ်ရပ်တည် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ မိမိတို့ရရှိနိုင်မည့်ကြားကာလနစ်နာကြေးကိုမယူဘဲ အလုပ်ပြန်လည်မလုပ်ခြင်းမှာ ယင်းတို့အား အလုပ်ထုတ်သည်ဆိုသည့်အချက်အပေါ်ရပ်တည်ပြီး ငွေကြေးကိုမရယူခဲ့ခြင်းဟု တွေ့ရှိရပါသည်။


၂၈။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်မှာ အလုပ်သမား (၅)ဦးအား စိစစ်ရာတွင် အလုပ်သမားတစ်ဦးသာ လုပ်သက်(၄)နှစ်ရှိပြီး ကျန်အလုပ်သမားများသည် လုပ်သက်(၃)လနှင့် (၁၀)လအတွင်းရှိသူများဖြစ်ကြသဖြင့် နစ်နာကြေးပေးရန်မသင့်ဘဲ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းမဆုံးရှုံးစေရေးအတွက် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်စေရေးကို ဦးစားပေးဆုံးဖြတ်သင့်သည်ဟု သုံးသပ်ခြင်းမှာ အလုပ်သမားများ အလုပ်ထုတ်ခံရသည်ဟု အသိအမှတ်ပြုရာရောက်ပါသည်။

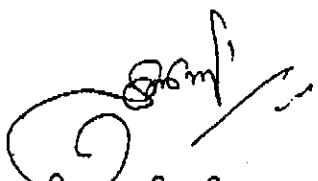
၂၉။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမား (၁၀၀)ကျော် (၂၀၀)နီးပါးလုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်ရုံတွင် အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်အားနည်းသည်မှာ ထင်ရှားပါသည်။ ထို့ပြင် မလိုလားအပ်သည့်စကားအသုံးအနှုန်း (ဥပမာ-သက်ဆိုင်ရာရုံးသို့တင်ပြပြီး အလုပ်ထုတ်/မထုတ်ပြောမည်ဟုပြောကြားမှု၊ ယောက်ျားလေးအားဆဲလျှင် ဓါးနှင့်အထိုးခံရလိမ့်မည်ဟုပြောကြားမှု) များသုံးစွဲခြင်း၊ ဖြစ်ပွားသည့်ကိစ္စရပ်နှင့်မသက်ဆိုင်သည့် အခြားအချက်အလက်များကို တောင်းခံပြီး၊ မတင်ပြပါက အလုပ်ထုတ်မည်ဟုပြောကြားခြင်းများကြောင့် အလုပ်သမားများက အလုပ်ပြန်မလုပ်ခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ ကြားကာလနစ်နာကြေးမယူခဲ့ခြင်းကိုလည်းကောင်း ဆောင်ရွက်ဖွယ်ရှိခဲ့သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ ထိုအခြေအနေများမှာ အလုပ်သမားများ Mega Marine Frozen Seafood Co.,Ltd စက်ရုံတွင် အလုပ်ဆက်၍မလုပ်နိုင်စေမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများက အလုပ်ထုတ်ခံရသည်ဟုတိုင်ကြားပြီး အလုပ်ပြန်မလုပ်ရဲကြောင်းပြောဆိုချက်နှင့် အလုပ်ရှင်က အလုပ်မထုတ်ဟု ပြောကြားချက်များမှာ တစ်ခုနှင့်တစ်ခုကွာဟနေပါသည်။ အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရှင်က ပြောကြားသည့်အတိုင်း အလုပ်ပြန်ဝင်စေပါက အလုပ်သမားများခွင့်ရက်များသည်ကိစ္စ၊ အလုပ်လာရောက်ရန် ပျက်ကွက်မှုများသည်ကိစ္စနှင့် အသက်မပြည့်သည်ကိစ္စ၊ အလုပ်သမားများက အလုပ်ရှင်၏ပြောကြားချက်ကြောင့် အလုပ်ပြန်မလုပ်ရဲသည့်ကိစ္စများရှိနေ၍ အလုပ်သမားများ အလုပ်ပြန်လုပ်လျှင်လည်း အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးပြေလည်နိုင်မည့် အလားအလာနည်းပါသည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။


ဆုံးဖြတ်ချက်။ ရံသမာဓိအဖွဲ့၏ အမှုအမှတ် (၈၈/၂၀၁၇) တွင် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်ပြီး၊ အလုပ်သမားများအား အောက်ပါအတိုင်း အလုပ်ရပ်စဲမှု နှိတ်ငြားကြေးနှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးများကို အလုပ်ရှင်မှ ပေးချေရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

စဉ်	အမည်	လုပ်သက်	နှိတ်ငြားကြေး	နစ်နာကြေး	စုစုပေါင်း
၁။	မစန္ဒာ	၆ လ	၁၀၈၀၀၀	၅၀၄၀၀	၁၁၅၈၄၀၀
၂။	ကိုအငယ်လေး	၄ နှစ် ၁ လ	၁၀၈၀၀၀	၄၃၂၀၀၀	၅၄၀၀၀၀
၃။	ကိုချစ်သဲမောင်	၁၀ လ	၁၀၈၀၀၀	၅၀၄၀၀	၁၁၅၈၄၀၀
၄။	မယဉ်ယဉ်မော်	၁၀ လ	၁၀၈၀၀၀	၅၀၄၀၀	၁၁၅၈၄၀၀
၅။	မအေးသန္တာစိုး	၂ လခွဲ	၁၀၈၀၀၀	-	၁၀၈၀၀၀

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။
 ၃၀။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေအပိုဒ် ၂၉ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။


ဒေါက်တာစောယုဝင်း
အဖွဲ့ဝင်


ဦးအောင်သန်း
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးမောင်မောင်အေး
အဖွဲ့ဝင်