

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၈၁/၂၀၁၇)

Mr. Yu Zhi Hua (အလုပ်ရှင်)  
ဦးဖိုးဇော်(စက်ရုံမှူး၊ မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏  
အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)  
Myanmar Handsome Garments Co.,Ltd  
(အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အမှတ်(၁၆၇)၊ ပန်းတဦးဝန်  
ဦးရွှေဘင်လမ်း၊ ဒဂုံအရှေ့စက်မှုဇုန်၊ ဒဂုံမြို့သစ်  
(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်အေးကြွယ်ပါ (၂)ဦး၊ အမှတ်(၁၄၀၇/D)၊  
ဒေဝဒဟ(၃၈)လမ်း၊ (၁၃)ရပ်ကွက်၊  
တောင်ဥက္ကလာပမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၃ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒဂုံမြို့သစ်(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်၊ ဒဂုံအရှေ့စက်မှုဇုန်၊ ပန်းတဦးဝန်ဦး  
ရွှေဘင်လမ်း၊ အမှတ်(၁၆၇)ရှိ Myanmar Handsome Garments Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၏  
အလုပ်ရှင် Mr. Yu Zhi Hua ၊ ဦးဖိုးဇော် (စက်ရုံမှူး၊ မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်  
လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် ဒေါ်အေးကြွယ်ပါ (၂)ဦးတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ဒဂုံမြို့သစ်  
(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိ  
သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၁၇/၂၀၁၇) အရ ထိုအငြင်း  
ပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ၊ ၇ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်အေးကြွယ်ပါ (၂)ဦးတို့မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Yu Zhi Hua (အလုပ်ရှင်)ထံတွင် အလုပ်လုပ်ရန်ဆန္ဒမရှိသဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ရလိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Yu Zhi Hua (အလုပ်ရှင်)မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ် (၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်အေးကြွယ်ပါ(၂)ဦးအား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးသင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်အေးကြွယ်နှင့် ဒေါ်မြင့်မြင့်မာတို့အား အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးကို အောက်ပါအတိုင်းပေးချေရန် ဆုံးဖြတ်သည်-

စဉ်	အမည်	နိတစ်ကြေး	နစ်နာကြေး	စုစုပေါင်း
၁	ဒေါ်အေးကြွယ်	၁၁၄၅၀၀/-	၃၄၃၅၀၀/-	၄၅၈၀၀၀/-
၂	ဒေါ်မြင့်မြင့်မာ	၁၂၀၅၀၀/-	၄၈၂၀၀၀/-	၆၀၂၅၀၀/-

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၁၇/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Myanmar Handsome Garments Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) ၏ အလုပ်ရှင် Mr. Yu Zhi Hua ၏ကိုယ်စား ဦးဖိုးဇော် (စက်ရုံမှူး၊ မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏အထူး ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၈/၂၀၁၇) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ်(၈၁/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးတင်ထွန်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက် ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်းကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

*(Handwritten signatures and marks)*

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်အေးကြွယ်ပါ (၂)ဦးတို့အား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးသင့်/မသင့်။

အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အပေါ် အကြောင်းခြင်းရာတွေ့ရှိချက်

၆။ Myanmar Handsome Garments Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)သည် လုပ်သားအင်အား (၆၈၃)ဦးဖြင့် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC)ဖြင့် ချုပ်ဆိုလုပ်ကိုင်သောဦးရေမှာ (၁၈၀)ဦးရှိသည်။ ယခုအငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သော ဒေါ်အေးကြွယ်နှင့် ဒေါ်မြင့်မြင့်မာတို့မှာ EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားခြင်းမရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိပေ။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းထားရှိကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

၇။ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်အေးကြွယ်သည် ၄-၂-၂၀၁၄ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံ၏ကြယ်သီးဖောက်ဌာနတွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး၊ အခြေခံလစာ ၁၁၉၅၀ဝိ/- နှင့် ကျွမ်းကျင်ကြေး ၅၀၀ဝိ/- ရရှိပြီး၊ လုပ်သက် (၃)နှစ်ကျော်ရှိသူဖြစ်သည်။ ဒေါ်မြင့်မြင့်မာသည် ၁၉-၉-၂၀၁၃ ရက်နေ့တွင် ကြယ်သီးဖောက်ဌာနတွင် စတင်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး၊ အခြေခံလစာ ၁၁၂၅၀ဝိ/- နှင့် ကျွမ်းကျင်ကြေး ၈၀၀ဝိ/- ရရှိသည့် လုပ်သက် (၄)နှစ်ကျော်ရှိကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။

၈။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် အလုပ်သမားဒေါ်အေးကြွယ်နှင့် ဒေါ်မြင့်မြင့်မာတို့သည် မူလကြယ်သီးဖောက်ဌာနတွင် သတ်မှတ်ထားသော Target စံချိန်ပြည့်မီခြင်းမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက ၎င်းတို့အား အထည်အမွှေးညှပ်ဌာနသို့ နေရာပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်စေခြင်းကို မကျေနပ်ခြင်း၊ ၎င်းတို့အား မည်သည့်အလုပ်တာဝန်ကိုမျှမပေးဘဲ စက်ရုံအလုပ်သမားများသိအောင်၊ အရှက်ရအောင် ထိုင်ကာနေကြ၊ တစ်သက်လုံးလစာပေးထားမည်ဟုဆိုကာ အရှက်ရသက္ကာကျအောင်လုပ်ခြင်းကြောင့် မန်နေဂျာအားအရေးယူပေးရန် (ပထမအကြိမ်) တိုင်ကြားသည်။ မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ညှိနှိုင်းပြေလည်မှုရရှိပြီး အလုပ်သမားများအား မူလအလုပ်ဌာနနေရာတွင် ပြန်လည်လုပ်ကိုင်စေရန် နှစ်ဖက်သဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုပြေငြိမ်းမှုရရှိခဲ့သည်။ ၂၅-၉-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် (ဒုတိယအကြိမ်) အလုပ်သမားများက မန်နေဂျာအား ယုံကြည်မှုမရှိ၍ သဘောတူစာချုပ်ကို ဖျက်သိမ်းပေးရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးလို့ချင်ကြောင်း တောင်းဆိုတိုင်ကြားသည်။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၂ပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရ ရုံးသို့တင်သည့် စာပါအကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်ပြောင်းပေးရန် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားများအား ပြောကြားသော်လည်း အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်ပြောင်းလဲမပေးနိုင်ကြောင်းနှင့် ခုံရုံးသာတင်ပေးပါဟု ပြောကြားသည်။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က စက်ရုံမန်နေဂျာထံ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေး၍ အမှုကျအေးပေးရန် ညှိနှိုင်းပေးခဲ့သော်လည်း စက်ရုံဘက်မှ အလုပ်ထုတ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမားဘက်မှသာ တာဝန်မကျေ၊ စည်းကမ်း

မလိုက်နာခြင်းဖြစ်၍ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း၊ ခုံသမာဓိရုံးသို့ ဆက်လက်တင်ပေးရန် ပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်သည့် ဒေါ်အေးကြွယ်ပါ (၄)ဦးတို့အား မူလရာထူး၊ မူလအလုပ်ဌာနသို့ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သင့်ကြောင်း သုံးသပ်တင်ပြ၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အမှုတွဲအား လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့သည်။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မှန်ကန်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၉။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်သမားအား မည်သည့်အလုပ်တာဝန်ကိုမျှ မပေးအပ်ဘဲ စက်ရုံအတွင်း အလုပ်သမားများ၏ရှေ့တွင် ကုလားထိုင်ပေါ်၌ ထိုင်ခိုင်းထားခြင်းသည် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို ထိခိုက်စေရုံမက လူမှုဘဝအေးချမ်းတည်ငြိမ်မှုကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေသည့် လွဲမှားသော စီမံခန့်ခွဲမှုပင်ဖြစ်သည်။ စက်ရုံ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်း အလုပ်သမားတစ်ဦးအနေဖြင့် လူမှုရေးလုံခြုံခွင့် ရပိုင်ခွင့်ရှိသည့်အပြင် ထိုသူ၏ဂုဏ်သိက္ခာကို ညှိုးနွမ်းဖျက်ဆီးရာရောက်သကဲ့သို့ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို သက်ရောက်စေသည်။ ထို့ပြင် ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကို ထိခိုက်ပျက်စီးစေယုံမက ယခုကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။ နောင်တွင် အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူသည် ဤကဲ့သို့ အလုပ်သမားများအပေါ် ပြုမူဆက်ဆံသော မလျော်ကန်လွဲမှားသည့် စီမံခန့်ခွဲမှုမျိုးကို (လုံးဝ)မပြုလုပ်ရန် ခုံအဖွဲ့က သတိပေးနှိုးဆော်တိုက်တွန်းလိုက်သည်။

၁၀။ Myanmar Handsome Garments Co., Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)တွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိသော်လည်း စက်ရုံအတွင်း အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ကို ဖွဲ့စည်းထားရှိပြီးဖြစ်သဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၆(က)အရ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားကဖြစ်စေ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသို့တင်ပြ၍ ရှေးဦးစွာ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းသင့်သည်။ ပြေငြိမ်းမှုမရရှိမှသာအငြင်းပွားမှုကို အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသည် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ဆက်လက်တိုင်ကြားပြီး ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းသင့်သည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုရှိပါက ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းမှုအဆင့်တွင် ပြေငြိမ်းသွားနိုင်သည်။ ယခုကဲ့သို့ ဆုံးဖြတ်သည့်အဆင့် ခုံအဖွဲ့သို့ရောက်ရှိလာခြင်းမျိုး လျော့နည်းသွားနိုင်သည်။ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုသည် နစ်ဖက်အားနည်းချက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ စက်ရုံအတွင်း ဖွဲ့စည်းထားသော လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC) သည်လည်း အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကိုလိုက်နာဆောင်ရွက်မှုအားနည်းကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ယင်းဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၅ တွင် “ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း

*(Handwritten signatures)*

အကြားတွင် ဆက်ဆံမှုကောင်းမွန်စေရေး၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေ၊ စည်းကမ်းချက်များ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သက်သာချောင်ချိရေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ရေးတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရမည်” ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)သည် ဤအငြင်းပွားမှုတွင် သက်ဆိုင်ပါဝင်သော ဆက်ဆံရေးအခြေအနေ၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေ၊ စည်းကမ်းချက်များဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးနှင့် ကုန် ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ရေး (Target ပြည့်မီရေး)တို့ကို ဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်သင့်ပေ သည်။ နောင်တွင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှင့် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတို့သည် ယင်းဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ကျင့်သုံးလိုက်နာဆောင်ရွက်ကြရန် ကျွန်ုပ်တို့ ခံအဖွဲ့က တိုက်တွန်း လိုက်သည်။

၁၀။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဒေါ်အေးကြွယ်နှင့် ဒေါ်မြင့်မြင့်မာတို့အနေဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ရန် ဆန္ဒမရှိသည်ကို လက်ခံသင့်ပါကြောင်း၊ ၎င်းတို့နှစ်ဦးအား အလုပ်ပြန်ခန့်ပါက လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေးပြေပြစ်မှုမရှိနိုင်ကြောင်း၊ သာမန်ပြစ်မှုသာရှိခြင်း ကြောင့်လည်းကောင်း၊ ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ် ထားသည်။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂(ခ)တွင် နစ်နာကြေးဆိုသည်မှာ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်ခြင်းမရှိသည့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား ပေးရမည့်ငွေကို ဆိုလိုသည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား အား အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းမဟုတ်ပေ။ အလုပ်ထုတ်ခြင်းမဟုတ်သဖြင့် အလုပ်သမားအား နို့တစ်ကြေးနှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်သည် တည်ဆဲ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်ခြင်းမရှိဘဲ ဆန့်ကျင် လွှဲမှားနေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၁၂။ အလုပ်ရှင်သည် ဤအငြင်းပွားမှုစတင်ဖြစ်ပွားသည့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင်လည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးရာတွင်လည်း အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်သဖြင့် အလုပ် ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးကိုမပေးနိုင်ကြောင်း၊ ဒေါ်အေးကြွယ်နှင့် ဒေါ်မြင့်မြင့်မာတို့အား ၎င်းတို့၏ မူလရာထူး၊ မူလနေရာတွင် အလုပ်ပြန်လည်နေရာချထားပေးပါမည်ဟု ထွက်ဆိုတင်ပြထားခြင်းတို့ကို ထောက်ရှု၍ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း

၆

ထင်ရှားသည်။ အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမားများအား နို့တစ်ကြေးနှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် မှားယွင်းစွာ ဆုံးဖြတ်ခြင်းဖြစ်ရုံမက အလုပ်သမား၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းရပိုင်ခွင့်ကို ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုရှိ ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားများက Target ပြည့်မီအောင်မလုပ်သဖြင့် မူလအလုပ်ဌာနမှ အခြားဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်က မည်သည့်တာဝန်အလုပ်ကိုမျှမပေးဘဲ စက်ရုံအတွင်းရှိအလုပ်ဌာန ၌ လူအများရှေ့တွင် ထိုင်ခိုင်းသည့်အတွက် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားများက ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့သွားရောက်တိုင်ကြားရာမှ ဖြစ်ပေါ်လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေ သည်။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်သမား ဒေါ်အေးကြွယ်နှင့် ဒေါ်မြင့်မြင့်မာအား အလုပ် ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်သဖြင့် နို့တစ်ကြေးနှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးမပေးသင့်ပေ။ အလုပ်သမား ရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၅ (ခ)အရ တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ မူလရာထူး၊ မူလအလုပ်နေရာတွင် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်စေရန်နှင့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့် နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးသင့်သည်ဟု ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က တစ်ညီတစ်ညွတ်တည်းသဘောရရှိသည်။

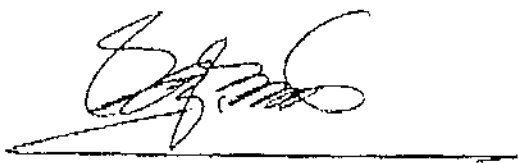
၁၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်း များ၊ တင်ပြထားသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထားသက်သေများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ လျှောက်ထားလွှာများနှင့် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် တွေ့ရှိချက်များနှင့် အထက်ပါသုံးသပ်ချက်များကို ထောက်ရှု၍ အလုပ်သမား၏ အလုပ်အကိုင်၊ အခွင့်အလမ်းတည်မြဲရေး၊ လူမှုတရားမျှတမှုရှိစေရေး၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအား တရားမျှတ မှန်ကန်စွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာရရှိခံစားနိုင်စေရန်အလို့ငှာ အောက်ပါအတိုင်းစီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-


ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၁၇/၂၀၁၇) အပေါ် ချမှတ်ခဲ့ သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုပယ်ဖျက်လိုက်သည်။


(ခ) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား ဒေါ်အေးကြွယ်နှင့် ဒေါ်မြင့်မြင့်မာ တို့အား ၎င်းတို့၏ မူလရာထူး၊ မူလလုပ်ငန်းဌာနနေရာတွင် မူလလုပ်သက်မပျက် (၇)ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည် လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုရန်နှင့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့်နေ့မှ အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့ရက်အထိ နောက်ဆုံးထုတ်လစာဖြင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးများကို တွက်ချက်ခံစားခွင့်ပြုရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၁၅။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရ မည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

  
 ဦးထွန်းအောင်  
 အဖွဲ့ဝင်

  
 ဦးဖေအောင်ဝန်  
 ဥက္ကဋ္ဌ

  
 ဦးတင်ထွန်း  
 အဖွဲ့ဝင်