

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၈၉/၂၀၁၇)

Mr. Xu Huajie (MD)
Seduno (Myanmar) Fashion Co.,Ltd
(အထည်ချုပ်စက်ရုံ) ၊ အမှတ် (၂၀)၊
အနော်ရထာလမ်းနှင့် နင်းဆီလမ်းထောင့်၊
အနော်ရထာစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးနိုင်လင်းဦး
နင်းဆီအဆောင်၊ အနော်ရထာလမ်း၊
ရိုးကြီးကျေးရွာ၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ အနော်ရထာစက်မှုဇုန်၊ အနော်ရထာလမ်းနှင့် နင်းဆီလမ်းထောင့်၊ အမှတ်(၂၀)ရှိ Seduno (Myanmar) Fashion Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) Mr. Xu Huajie (MD) နှင့် ဦးနိုင်လင်းဦးတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန၊ ညွှန်ကြားရေးအဖွဲ့မှ ညွှန်ကြားဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃၆/၂၀၁၇) အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၂ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးနိုင်လင်းဦးမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်ထံတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်မှ အောက်ပါကောက်ချက် အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

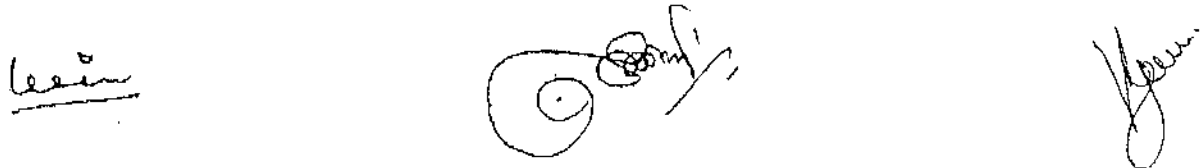
ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးနိုင်လင်းဦးအား အလားတူဖြစ်ရပ်မျိုး မကျူးလွန်စေ ရန် ပထမအကြိမ် စာဖြင့်သတိပေးစာထုတ်ပြန်ရန်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချ သည့်နေ့မှစ၍ (၇) ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခဲ့ သည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အတွက် ကြားကာလ နစ်နာကြေးအား (OT မပါနှုန်းဖြင့်) တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ် သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃၆/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ်(၉၆/၂၀၁၇)ဖြင့်ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ်(၈၉/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာစောယုဝင်း၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

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

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးနိုင်လင်းဦးအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။



တွေ့ရှိချက်

၆။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားက ၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် တိုင်ကြားစာတွင် ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်သဖြင့် ၄-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့၌ အလုပ်ထုတ်စာဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခဲ့ရာ မိမိအနေဖြင့် ကိုယ်ထိလက်ရောက်မကျူးလွန်ခဲ့ကြောင်း၊ အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ခံရကြောင်း စသောအချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။

၇။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၁၄-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့နှင့် ၂၁-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့များ၌ ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရာတွင် အလုပ်သမား၏ထွက်ဆိုချက်မှာ EC စာချုပ်ပါ အချက်အလက်ကို မကျူးလွန်၊ မချိုးဖောက်သည်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်၌ အလုပ်ပြန်ခန့်စေလိုကြောင်းဖြစ်ပါသည်။

၈။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားက တင်ပြသည့်တောင်းဆိုလွှာတွင် (၁) ၄-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားအများစု၏ လုပ်ခလစာ ၃၀% ဖြတ်တောက်မှုအတွက် HR မန်နေဂျာ ဦးဇေယျာငြိမ်းနှင့် အလုပ်သမားများ စကားပြောဆိုသည်ကို ဖြေရှင်းရန်သွားရောက်ခဲ့ရာ အလုပ်သမားများမှ မလာရန်ပြောသဖြင့် ပြဿနာဖြစ်ပွားသည့်နေရာမှထွက်သွားခဲ့ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အမှုဆောင်ဖြစ်သည့်အတွက် တစ်ဖက်သတ်စွပ်စွဲ၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၃) မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာဖြင့် အလုပ်ပြန်လည် လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း စသော အချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။

၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားဘက်မှထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) ၁၂-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ခဲ့ပြီး၊ OT မပါ လစာ ၁၃၀၀၀/- ရရှိကြောင်း၊ (၂) ၄-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ လစာထုတ်ရက်တွင် လစာထဲမှ ၃၀% ဖြတ်သည့်အတွက် မန်နေဂျာ ဦးဇေယျာငြိမ်းနှင့် အလုပ်သမားများ စကားများကြရာ မိမိမှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း EC ဖြစ်သည့်အတွက် ဖြေရှင်းပေးမည်ပြုရာ အလုပ်သမားများက မိမိကို Iron ဌာနသို့ ခေါ်သွားခဲ့ကြောင်း၊ အမှုဆောင်မိန်းကလေးများက ဆက်လက်ဖြေရှင်းခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ၅-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှာ ပိတ်ရက်ဖြစ်ပြီး၊ ၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်လုပ်ရန်သွားရောက်ရာ အလုပ်မှရပ်စဲလိုက်ပြီဟု ဦးဇေယျာငြိမ်းက ပြောသဖြင့် အလုပ်ထုတ်စာပေးရန် မိမိ၏ပြောကြားချက်အရ အလုပ်ထုတ်စာကို ပေးခဲ့ကြောင်း၊ ကြိုတင်အကြောင်းကြားမှုမရှိခဲ့ကြောင်း၊ WCC တွင် မညှိနှိုင်းခဲ့ရကြောင်း၊ (၄) နှုတ်ဖြင့်၊ စာဖြင့် တစ်ခါမှ သတိပေးမခံရကြောင်း၊ (၅) အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ချင်ကြောင်း စသောအချက်များ ဖြစ်ပါသည်။

၁၀။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) HR မန်နေဂျာ ဦးဇေယျာငြိမ်းအား ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့၍ အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်ပါကြောင်း၊ (၂) HR မန်နေဂျာကို ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ရန် လုပ်ဆောင်ချက်ကို ကြည့်ခြင်း

အားဖြင့် စက်ရုံအတွင်း ငြိမ်းချမ်းစွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများအတွက် အန္တရာယ် မဖြစ်စေရန်အတွက် အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၃) ဥပဒေပါအတိုင်း ဆက်လက် လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၁။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြသည့် တောင်းဆိုလွှာမှာ (၁) ၄-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့၌ HR မန်နေဂျာနှင့် အလုပ်သမားများ စကားပြောနေစဉ် ဦးနိုင်လင်းဦး Cutting ဌာနဘက်မှ အလျင်အမြန် ပြေးလာပြီး ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ရန် အားထုတ်ရာ ဝန်ထမ်း(၄)ဦးက ဝိုင်းဝန်း ဆွဲထားသောကြောင့်သာ ကိုယ်ထိလက်ရောက်မကျူးလွန်နိုင်ခဲ့ပါ။ HR မန်နေဂျာအား ကိုယ်ထိ လက်ရောက်ကျူးလွန်ရန် ကြိုးစားအားထုတ်ခဲ့သည်ကို တွေ့မြင်ရကြောင်း၊ (၂) ငြိမ်းချမ်းစွာ အလုပ် လုပ်ကိုင်နေသော ဝန်ထမ်းများအတွက် မလိုလားအပ်သော ကြောက်လန့်မှု၊ စိုးရိမ်ထိတ်လန့်မှု၊ နစ်နာမှု များ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြင်းကို တွေ့မြင်ရကြောင်း၊ (၃) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖြစ်မြောက်ရန် ရန်ပုံငွေ တစ်ရပ်တည်ထောင်ပေးခဲ့ပြီး၊ (၂)ရက်ထက်ပိုသော်လည်း On Duty ပေးခြင်း၊ Gate Pass ဖြင့် ပြင်ပ ထွက်ခွာခွင့် (၂)နာရီမကျော်ပါက လစာဖြတ်တောက်မှုမပြုခြင်း၊ ပညာသင်ရန် လစာမဲ့ခွင့် (၄၅)ရက် ပေးခြင်း စသောအချက်များအရ ဦးနိုင်လင်းဦးက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်အမှုဆောင် ဖြစ်သည့်အတွက် တစ်ဖက်သတ်စွပ်စွဲ၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည်ဟု ဖော်ပြမှုမှာ တမင်ကြံစည်၍ ရေးသားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၄) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အရှိန်အဝါကို အသုံးပြုကာ အလုပ်ရှင်ဘက် သို့ တစ်ဖက်လှည့်ဖြင့် ခြိမ်းခြောက်တောင်းဆိုရာရောက်သည်ဟု ခံယူကြောင်း၊ (၅) EC နောက်ဆက်တွဲ (ခ) အပိုဒ် (၃) အရ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ကြောင်း၊ (၆) အလုပ်ပြန်ခန့်ထားရပါက EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းများကို ဘယ်အလုပ်သမားက လေးစားလိုက်နာတော့မည်နည်း၊ အေးချမ်းစွာ အလုပ်လုပ်လိုသော အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခွင်တည်မြဲမှုကို ထိခိုက်လာနိုင်ပြီး အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း နည်းပါးလာမည်ဖြစ်ကာ အများပြည်သူအကျိုးထိခိုက်လိမ့်မည်ဖြစ်ကြောင်း စသော အချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၂။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) လုပ်ခ ၃၆၀၀/- မှ ၅၆၀၀/- တိုးပေးရန် (၉/၂၀၁၇) လပိုင်းမှစ၍ တောင်းဆိုပြီး၊ အလုပ်သမားများက ကုန်ထုတ်လုပ်မှု လျော့ချခဲ့ရာ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလျော့ချလျှင်လစာလျော့ချမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေး ဦးစီးဌာနသို့ တင်ပြထားကြောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံးများသို့လည်း စာဖြင့်တင်ပြခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလျော့ချခြင်းသည် ဆန္ဒပြမှုနှင့်ညီမျှရာ လစာပေးရန်မလိုဟုသိထား၍ အလုပ် လုပ်နေသည့် Section ကို ပိုက်ဆံပေးပါကြောင်း၊ (၃) ၄-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့ လစာထုတ်ရက်တွင် HR မန်နေဂျာက အများရှေ့တွင်ရှင်းပြခဲ့ရာ ဦးနိုင်လင်းဦးသည် အပြေးဝင်လာပြီး ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ရန် ပြေးလာသည်ကို စက်တန်းမှမိန်းကလေးများက ဝင်ဆွဲခဲ့ကြောင်း၊ (၄) အောက်ခြေ

Signature

Signature

Signature

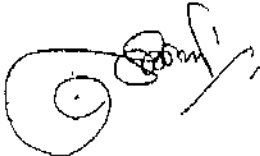

ဝန်ထမ်းတစ်ဦးက HR ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအား ရိုင်းစိုင်းစွာပြုမူသည့်အတွက် စိုးရိမ်ဖွယ်ဖြစ်ရကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၅) ၃၀% ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကျဆင်းခြင်းအတွက် WCC တွင် ဆွေးနွေးခဲ့ကြောင်း၊ (၆) ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလျော့ချလျှင် ဥပဒေအတိုင်းပြုလုပ်မည်ဆိုသော ကြေညာချက်ထုတ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ရာ ယင်းကြေညာချက်ကို တင်ပြမည်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များ ဖြစ်ပါသည်။

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်

- (က) စက်ရုံ၌ အလုပ်သမားများက လုပ်အားခ ၅၆၀၀/-ပေးရန် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လနှင့် စက်တင်ဘာလများတွင် ဆွေးနွေးခဲ့ရာ ပြေလည်မှုမရရှိခဲ့၍ ယင်းကာလမှစ၍ အလုပ်မလုပ်ကြတော့ဘဲ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလျော့ကျခဲ့ပြီး၊ လက်ရှိအချိန်တွင် ၇၅%၊ ၈၀% သာ လုပ်ကိုင်ကြမှု၊ အလုပ်သမားများက ၃၆၀၀/-နှင့်တန်အောင်သာလုပ်မည်ဟု ပြောကြားမှု၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလအတွက် လစာပေးရာတွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုမပြည့်သဖြင့် လစာမှ ၃၀ % ဖြတ်တောက်ခဲ့မှုအပေါ် အလုပ်သမားများအား မန်နေဂျာက ရှင်းပြချိန်တွင် ဦးနိုင်လင်းဦးမှပြေးလာပြီး ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ရန် ကြံရွယ်ခဲ့မှုအပေါ် လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေးအတွက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့မှု၊ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမားအများစု စည်းကမ်းလိုက်နာစေရန်အတွက် အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်မှု၊ နစ်နာကြေးပေးလိုမှုများ ထွက်ဆိုတင်ပြခြင်းကို သုံးသပ်တွေ့ရှိရကြောင်း၊
- (ခ) အလုပ်သမား ဦးနိုင်လင်းဦးသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း EC တစ်ဦးဖြစ်၍ ဒေါသတကြီး မပြုမူသင့်ကြောင်း၊
- (ဂ) မန်နေဂျာအပေါ် ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်မှုဖြစ်ပွားပါက အလုပ်မှထုတ်ပယ်သင့်ကြောင်း၊ ကြံရွယ်မှုအတွက် သတိပေးမှုကိုသာဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း၊ မန်နေဂျာအပေါ် ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ရန် ကြံရွယ်ခဲ့ခြင်းသာဖြစ်၍ ပြစ်မှုမမြောက်သည့်အတွက် သတိပေးစာထုတ်ပြန်၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်ကြောင်း၊

ခုံအဖွဲ့တွင်ဆောင်ရွက်ချက်

၁၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အလုပ်ရှင်မှ ၁၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် တင်ပြသည့်လျှောက်ထားလွှာတွင် (၁) ၄-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့ ဖြစ်စဉ်တွင် ဦးနိုင်လင်းဦး Cutting ဌာနဘက်မှ အလျင်အမြန်ပြေးလာပြီး ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ရန် ကြိုးစားအားထုတ်မှုအပေါ် အလုပ်သမား (၄) (၅)ဦးမှ ဝိုင်းဝန်း၍ ဆွဲထားရမှုကို မြင်တွေ့ရသည့် အလုပ်သမားသက်သေစာရင်းတင်ပြကြောင်း၊ (၂) ၁၀-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၉-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ ကာလတွင် ထုတ်လုပ်မှုကျဆင်းခဲ့ရသည့်ကိစ္စကို ၂၀၁၂

ဝန်ထမ်းတစ်ဦးက HR ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအား ရိုင်းစိုင်းစွာပြုမူသည့်အတွက် စိုးရိမ်ဖွယ်ဖြစ်ရကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၅) ၃၀% ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကျဆင်းခြင်းအတွက် WCC တွင် ဆွေးနွေးခဲ့ကြောင်း၊ (၆) ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလျော့ချလျှင် ဥပဒေအတိုင်းပြုလုပ်မည်ဆိုသော ကြေညာချက်ထုတ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ရာ ယင်းကြေညာချက်ကို တင်ပြမည်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များ ဖြစ်ပါသည်။

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်

- (က) စက်ရုံ၌ အလုပ်သမားများက လုပ်အားခ ၅၆၀၀/-ပေးရန် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လနှင့် စက်တင်ဘာလများတွင် ဆွေးနွေးခဲ့ရာ ပြေလည်မှုမရရှိခဲ့၍ ယင်းကာလမှစ၍ အလုပ်မလုပ်ကြတော့ဘဲ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလျော့ကျခဲ့ပြီး၊ လက်ရှိအချိန်တွင် ၇၅%၊ ၈၀% သာ လုပ်ကိုင်ကြမှု၊ အလုပ်သမားများက ၃၆၀၀/-နှင့်တန်အောင်သာလုပ်မည်ဟု ပြောကြားမှု၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလအတွက် လစာပေးရာတွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုမပြည့်သဖြင့် လစာမှ ၃၀ % ဖြတ်တောက်ခဲ့မှုအပေါ် အလုပ်သမားများအား မန်နေဂျာက ရှင်းပြချိန်တွင် ဦးနိုင်လင်းဦးမှပြောလာပြီး ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ရန် ကြံရွယ်ခဲ့မှုအပေါ် လုပ်ငန်းခွင်တည့်ငြိမ်အေးချမ်းရေးအတွက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့မှု၊ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမားအများစု စည်းကမ်းလိုက်နာစေရန်အတွက် အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်မှု၊ နစ်နာကြေးပေးလိုမှုများ ထွက်ဆိုတင်ပြခြင်းကို သုံးသပ်တွေ့ရှိရကြောင်း၊
- (ခ) အလုပ်သမား ဦးနိုင်လင်းဦးသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း EC တစ်ဦးဖြစ်၍ ဒေါသတကြီး မပြုမူသင့်ကြောင်း၊
- (ဂ) မန်နေဂျာအပေါ် ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်မှုဖြစ်ပွားပါက အလုပ်မှထုတ်ပယ်သင့်ကြောင်း၊ ကြံရွယ်မှုအတွက် သတိပေးမှုကိုသာဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း၊ မန်နေဂျာအပေါ် ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ရန် ကြံရွယ်ခဲ့ခြင်းသာဖြစ်၍ ပြစ်မှုမမြောက်သည့်အတွက် သတိပေးစာထုတ်ပြန်၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်ကြောင်း၊

ခုံအဖွဲ့တွင်ဆောင်ရွက်ချက်

၁၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အလုပ်ရှင်မှ ၁၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် တင်ပြသည့်လျှောက်ထားလွှာတွင် (၁) ၄-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့ ဖြစ်စဉ်တွင် ဦးနိုင်လင်းဦး Cutting ဌာနဘက်မှ အလုပ်အမြန်ပြေးလာပြီး ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ရန် ကြိုးစားအားထုတ်မှုအပေါ် အလုပ်သမား (၄) (၅)ဦးမှ ဝိုင်းဝန်း၍ ဆွဲထားရမှုကို မြင်တွေ့ရသည့် အလုပ်သမားသက်သေစာရင်းတင်ပြကြောင်း၊ (၂) ၁၀-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၉-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ ကာလတွင် ထုတ်လုပ်မှုကျဆင်းခဲ့ရသည့်ကိစ္စကို ၂၀၁၂

၆

ရနစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ လုပ်ဆောင်
 နေမှု အခြေအနေကို အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာနသို့ ၁-၁၁-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် တင်ပြခဲ့ပြီး၊
 ယင်းစာမိတ္တူကို မြို့နယ်အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန၊ မြို့နယ်အလုပ်သမား
 ဦးစီးဌာန၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ စက်ရုံအခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ စက်ရုံတွင်း
 ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များသို့ ပေးပို့ခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ၁-၁၁-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် အသိပေးကြေညာချက်
 ထုတ်ပြန်ခဲ့ကြောင်း၊ ထိုကြေညာချက်မိတ္တူကို မြို့နယ်အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာန၊ မြို့နယ်
 အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန၊ မြို့နယ်အလုပ်သမားဦးစီးဌာန၊ မြို့နယ်
 ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ စက်ရုံအခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ စက်ရုံညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များ
 သို့ ပေးပို့ခဲ့ကြောင်း၊ (၄) ထိုကြေညာချက်တွင် ပါရှိသောအချက်များမှာ (က) ၁၀-၁၀-၂၀၁၇
 ရက်နေ့မှစ၍ စက်ရုံကုန်ထုတ်စွမ်းအား ကျဆင်းမှုမှာ သာမန်နှုန်းထားအစား ၂၈% သာထွက်ရှိ၍
 ၇၂% ကျဆင်းခဲ့ခြင်း၊ NMC မှ လာရောက်ဆွေးနွေးခဲ့ပြီးနောက်ပိုင်း ၂၀-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍
 နဂိုမူလကုန်ထုတ်စွမ်းအား၏ ၄၅%ကို ပြန်လည်ရရှိခြင်း၊ (ခ) အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ဆောင်
 ချက်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေပုဒ်မ ၃၈၊ ၃၉ နှင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု
 ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၀ အရ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်
 မှုကို လုပ်ဆောင်ရာရောက်ခြင်း၊ (ဂ) သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘော
 တူညီချက်အား ခေတ္တရပ်ဆိုင်းစေခြင်းဖြစ်၍ ထိုကာလအတွက် သပိတ်မှောက်အလုပ်သမားများ
 အား လစာစရိတ်ပေးရန်တာဝန်မရှိစေရဟု အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ
 ပုဒ်မ ၅၄ အရ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားရှိသည့်အတွက် သပိတ်မှောက်ရာရောက်သည့် (တစ်နည်း)
 သပိတ်မှောက်သည့် အလုပ်သမားများ၏ လစာစရိတ်ကိုတည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ ပေးချေသွားမည်
 ဖြစ်ခြင်း စသောအချက်များကိုဖော်ပြထားပါသည်။

၁၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်သမားဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁)
 အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်က လူ(၃၀၀)ကြားတွင် မန်နေဂျာရှိနေပြီး လူစုနေ၍ ထိုနေရာသို့သွားခဲ့ကြောင်း၊
 အလုပ်သမားများမှ မသွားရန်တားမြစ်သောကြောင့် အခြားနေရာသို့သွားထိုင်နေခဲ့ကြောင်း၊ (၂)
 မိမိအလုပ်လုပ်သည့်နေရာနှင့် ဖြေရှင်းသည့်နေရာမှာ တစ်ခန်းကျော်ဝေးပြီး မှန်ကာထားသည့်
 အတွက် အားလုံးမြင်ရကြောင်း၊ လစာထုတ်သည့်အချိန် ရုံးခန်းရှေ့တွင်လူအုပ်ကိုတွေ့၍ လူအုပ်ထဲ
 ဝင်သွားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ Cutting ဘက်အိမ်သာသို့ သွားပြီးပြန်လာချိန်တွင် လစာထုတ်ရန်
 သွားခြင်းဖြစ်ကြောင်းနှင့် ပြဿနာရှင်းရန်သွားခြင်းဖြစ်၍ ဇောနှင့်သွားခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ခြေသွားခြင်း
 မဟုတ်ကြောင်း၊ (၃) ဖြေရှင်းသည့်နေရာတွင် အဖွဲ့အစည်းမှ ဒေါ်ခင်ပပခိုင်၊ ဒေါ်နှင်းသင်္ဃေ၊
 ဒေါ်ဌေးဌေးလှိုင်၊ ဒေါ်မြတ်မြတ်မိုးတို့ရှိနေကြကြောင်း၊ နောက်မှထို(၄)ဦးရှိသည်ကို သိခဲ့ကြောင်း၊
 ပထမထိုအဖွဲ့အစည်းဝင် (၄)ဦးအား မမြင်ခဲ့ပါကြောင်း၊ (၄) ဖြေရှင်းသည့်နေရာနှင့် (၁၅)ပေခန့်



?

အထိ ရောက်ခဲ့ကြောင်း၊ ၂-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ၃၀% လစာမှဖြတ်ရန် မိုက်နှင့်အော်သည်ကို ကြားခဲ့ရသည့်အတွက် လစာထုတ်သည့်နေ့တွင် လူအုပ်ကိုတွေ့ရသည်မှာ ၃၀% ဖြတ်ရန်ကိစ္စဖြစ်မည် ထင်၍ ဖြေရှင်းပေးရန်သွားရောက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၅) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့တိုင်ပြီး၊ ပုဒ်မ ၅၄ နှင့်မညီ/မညီ သွားဖြေရှင်းခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနမှ အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာနသို့ လွှဲပြီး၊ အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာနမှ ပုဒ်မ ၅၄ နှင့်မညီဟု စာထွက်လာကြောင်း၊ (၆) ကုန်ဈေးနှုန်းများတက်လာသည့်အတွက် ၅၆ပဝိ/-ကို တောင်းဆိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၇) ထုတ်လုပ်မှု ပြည့်မီသောလိုင်းကိုသာ OT ခေါ်မည် မပြည့်မီလျှင် OT မခေါ်ဟု မိုက်နှင့်ပြောသောကြောင့် ထုတ်လုပ်မှုလျော့လာခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၃၆ပဝိ/-နှင့်တန်အောင်သာလုပ်မည်ဟုမပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၈) ခိုင်လုံသောအကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်သည်မှာ EC ဖြစ်သည့်အတွက် အမှုဆောင် ဖြစ်၍ ထုတ်ပယ်သည်ဟု ဆင်ခြင်မိကြောင်း၊ (၉) အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်၍ ထောက်ပံ့မည်ဆိုလျှင် လက်မခံနိုင်ကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်ဝင်ချင်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါ သည်။

၁၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) EC စာချုပ်ပါ ကြီးလေးသောပြစ်မှု အပိုဒ် ၃ ကို ကျူးလွန်၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၂) ၃၀% လျှော့ချမည်ဟု အသိပေးခဲ့ခြင်းမဟုတ်ပါ။ ဥပဒေနှင့်အညီသာပေးမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလျှော့ချခြင်း၊ အလုပ်မလုပ်ဘဲ ထိုင်နေခြင်းများရှိခဲ့ကြောင်း၊ (၃) HR မန်နေဂျာမှ အလုပ်သမားများနှင့် လစာထုတ်စာရင်းတွင် မြန်မာဘာသာဖြင့်(ထုတ်ပေးသည့်လအမည်)ဖော်ပြ ရန်နှင့် လစာတွင် ၃၀% ဖြတ်မည့်ကိစ္စပြောခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ မန်နေဂျာတစ်ဦးတည်းက ဖြေရှင်းနေ ပြီး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် ဒေါ်ခင်ပပခိုင်၊ ဒေါ်နှင်းသဇင်၊ ဒေါ်ဌေးဌေးလှိုင်နှင့် ဒေါ်မြတ်မြတ်စိုးတို့နှင့် ပြောဆိုနေခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၄) ဦးနိုင်လင်းဦးပြေးလာသည့်နေရာနှင့် ဖြေရှင်းနေသည့်နေရာအကွာအဝေးမှာ (၁၅) ပေ၊ ပေ (၂၀) ခန့်ရှိပြီး၊ ဖြေရှင်းသည့်နေရာနှင့် (၃) ပေ ခန့်အကွာအထိရောက်လာခဲ့ကြောင်း၊ ဦးနိုင်လင်းဦး ဘာပြောသည်ကို HR မန်နေဂျာမှ မသိလိုက် ကြောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် အမျိုးသမီးများက “ရှင်းစရာရှိလျှင် ငါတို့ရှင်းမယ်၊ နင်ရှင်းစရာမလိုဘူး” ဟုပြောကြောင်း၊ (၅) ၅၆ပဝိ/- လစာတိုးတောင်းသည်ကို ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ၁ လ ပိုင်းမှစ၍ ဒေးကြေး ၂၀ပိ/- တိုးပေးမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလနှင့် ဒီဇင်ဘာလ (၂)လအား ရှားပါးစရိတ် ၅၀၀ပိ/-ပေးမည်ဟု ပြောခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမားများက လက်မခံခဲ့ကြောင်း၊ (၆) ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလျှော့ချပြီး၊ ၃၆ပဝိ/-နှင့် တန်အောင်လုပ်မည်ဟု အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ အလုပ်အမှုဆောင်များကပြောကြောင်း၊ (၇) အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင် ဆိုသည့်သဘောထား ပြောင်းလဲမှုမရှိကြောင်း၊ နစ်နာသည်ဟုထင်လျှင် ဥပဒေနှင့်အညီပေးမည်

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ဖြစ်ပြီး၊ လိုအပ်ပါက (၄)သိန်းခွဲ၊ (၅)သိန်းအထိ တိုးပေးနိုင်ကြောင်း၊ (၈) တင်ပြထားသော CCTV အခွေတွင် လူပုံမရှိသည် (ဖြေရှင်းသည့်နေရာ၌)မှာ ကင်မရာ၏ နောက်ဘက်ခြမ်းဖြစ်၍ လူများ ဝိုင်းဆွဲကြသည်ကို မမြင်ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း စသော အချက်များဖြစ်ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၆။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအဖြစ် တစ်ရက် ၃၆၀၀/- သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ထိုသို့ သတ်မှတ် ထားသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားထက်ပို၍ရရှိလျှင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင် နှင့် ငြိမ်းချမ်းစွာဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရန်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ နှုန်းထားထက် ပို၍ရရှိလိုသည့်ကိစ္စများကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေအရ စက်ရုံတွင်း လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် ညှိနှိုင်းခြင်း၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ညှိနှိုင်းခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့ကမူ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခြင်းကို မဆောင်ရွက်နိုင်ပါ။ ဤအခြေအနေကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ သက်ပြုကြရန်သင့်ပါသည်။

၁၇။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ရေးလုပ်ငန်းကို သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့ အစည်းမှကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အခကြေးငွေသတ်မှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်ပြီး၊ မျှတစွာဆောင်ရွက်မည့် အခြားပုဂ္ဂိုလ် များပါဝင်သည့် အမျိုးသားကော်မတီကိုဖွဲ့စည်း၍ ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အမျိုးသားကော်မတီသည် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ ထိုသို့သတ်မှတ်ရာတွင် နှစ်နှစ်လျှင် အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ အတည်ပြု ချက်ဖြင့် အခါ အားလျော်စွာပြင်ဆင်ခြင်း၊ ဆက်လက်အတည်ပြုခြင်းများကို ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားတိုးမြှင့်ရရှိလိုလျှင် ဖော်ပြခဲ့သည့်နည်းလမ်းများအရ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၁၈။ အလုပ်သမားများက နေ့တွက်နှုန်းထားကို ၅၆၀၀/- ပေးရန် တောင်းဆိုမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလနှင့် ဒီဇင်ဘာလ (၂)လအား ရှားပါးစရိတ် ၅၀၀၀/- ပေးမည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ၁ လပိုင်းမှစ၍ ဒေးကြေး ၂၀၀၀/- တိုးပေးမည်နှင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်ထုတ်ပြန်သည့် နှုန်း ထားအတိုင်းပေးချေမည်ဟု အလုပ်ရှင်ဘက်မှပြောဆိုမှုရှိခဲ့ပါသည်။ ထိုအချက်များကို အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအမှုဆောင်အဖွဲ့မှ လက်မခံခြင်းမှာ ကြားဖြတ်အနေဖြင့် အမှုဆောင်များအပါအဝင် အလုပ်သမားများရရှိမည့်အခွင့်အရေးကို မရရှိခြင်းကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုသို့ ဖြစ်စေရုံမက ၅၆၀၀/- တောင်းဆိုမှုကို ဆက်လက်ပြုလုပ်ခြင်းမှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား



ဆက်ဆံရေးပြေလည်စေမှုကို အထောက်အကူမပြုနိုင်ဘဲ အခက်အခဲများဖြစ်ပေါ်စေရေးကို ဦးတည် စေသည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၁၉။ အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်စေသည့်အချက်အဖြစ် ၃၀% လစာလျှော့ချမှုအပေါ် ဖြေရှင်း သည့်အခြေအနေ၌ပါဝင်မှုမှ စတင်ပေါ်ပေါက်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလျှော့ချ သည်ဆိုသောအချက်ပေါ် အခြေခံ၍ ၃၀% လစာလျှော့ချမှုဖြစ်သည်ဟုတွေ့ရှိရပါသည်။ ကုန်ထုတ် လုပ်မှုလျှော့ချခြင်းဟူသော အချက်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၊ ပုဒ်မခွဲ (ဆ)ပါ သပိတ်မှောက်ခြင်းဟူသော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်၌ပါရှိသောအချက်နှင့် အကျုံးဝင်ခြင်းရှိ/မရှိ သုံးသပ်သင့်ပါသည်။ ဥပဒေ၌ပါရှိသော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်မှာ - အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတစ်ခုခုတွင် ညှိနှိုင်း၍မရနိုင်သည့်အခြေအနေ၌ လူမှုရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအချို့ကဖြစ်စေ၊ အားလုံးကဖြစ်စေ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ် ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်စေ ငြင်းဆန်ခြင်း၊ အလုပ်နှောင့်နှေးစေရန်ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအများစု၏ သဘောတူညီမှုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ဝန်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်ကျဆင်းစေသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆိုလိုသည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်က ၁၀-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၉-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ စက်ရုံတွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအရေအတွက်ကျဆင်းသည်ကို အကြောင်းပြု၍ သပိတ် မှောက်ရာရောက်သည့် (တစ်နည်း) သပိတ်မှောက်သည့် အလုပ်သမားများ၏ အဆိုပါကာလ အတွက် ထိုက်သင့်သောလစာစရိတ်ကို တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ ပေးချေသွားမည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးကြေညာခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံရှိ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် ထိုအချက်များကို သိရှိနားလည်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

၂၀။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေပါ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးနှင့်တာဝန်များ ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အစည်းအဝေးပြုလုပ်ခြင်း၊ သပိတ်မှောက် ခြင်းနှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်းတို့ကိုဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်က ချမှတ်ထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ ညွှန်ကြားချက်များနှင့်အညီ ငြိမ်းချမ်း စွာဆောင်ရွက်ရမည်ဟူသော အချက်ပါရှိပါသည်။ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် သပိတ်မှောက်လိုပါက အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သို့ ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ခွင့်ပြု ချက်ရရှိပါက သပိတ်မှောက်မည့်အကြောင်း အလုပ်ရှင်နှင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့များသို့ အကြောင်းကြားရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဖော်ပြခဲ့သည့်အချက်အလက်များ ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုဘဲ သပိတ်မှောက်မှုပြုလုပ်ပါက ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်မှုဖြစ်သွားပါမည်။ ထိုသို့ ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သောသပိတ်မှောက်မှုကို မဆောင်ရွက်ရန် ဥပဒေကလည်းတားမြစ်ထားပါသည်။

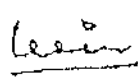

  

ထိုတားမြစ်ချက်ကို ကျူးလွန်ကြောင်းပြစ်မှုထင်ရှားလျှင် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ရန်လည်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ထိုအချက်များကို သိရှိအောင် လေ့လာသင့်ပါသည်။

၂၁။ အလုပ်သမားက ယင်းအလုပ်လုပ်သည့်နေရာနှင့် ကိစ္စရပ်ဖြေရှင်းသည့်နေရာသည် တစ်ခန်းကျော်သာဝေးပြီး မှန်ကာထားသဖြင့် မြင်နေရကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့သဖြင့် ဖြေရှင်းသည့်ကိစ္စတင်ပေါ်ပေါက်စဉ်ကပင် ထိုအခြေအနေကို သိပြီးဖြစ်ကြောင်း ပေါ်လွင်ပါသည်။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် လစာထုတ်သည့်အချိန်တွင် တွေ့ရှိသည်ဟုထွက်ဆိုပြီး၊ လစာထုတ်ရန်သွားခြင်းဟုလည်းကောင်း၊ ဖြေရှင်းရန်သွားခြင်းဟုလည်းကောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ရာ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် ထွက်ဆိုခဲ့သည့် ဖြေရှင်းရန်သွားခြင်းဟူသောအချက်ထက်ပိုသော ထွက်ချက်ဖြစ်ပါသည်။ ခုံအဖွဲ့၌ ထွက်ဆိုရာတွင် ဖြေရှင်းသည့်နေရာတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥက္ကဋ္ဌအပါအဝင် (၄)ဦးဖြေရှင်းနေသည်ကို မမြင်ကြောင်း၊ ၎င်းတို့ဖြေရှင်းနေသည်ကို နောက်မှသိခဲ့ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၌ ထွက်ဆိုချက်ဖြစ်သော မိမိမှာ EC ဖြစ်၍ဖြေရှင်းပေးမည်ပြုရာ အလုပ်သမားများက မိမိအား Iron ဌာနသို့ ခေါ်သွားကြောင်း၊ အမှုဆောင်မိန်းကလေးများက ဆက်လက်ဖြေရှင်းခဲ့ကြောင်းထွက်ချက်နှင့် တစ်မျိုးစီဖြစ်နေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥက္ကဋ္ဌအပါအဝင် အမှုဆောင် (၄)ဦးဖြေရှင်းနေသည်ကို “မသိ” ဆိုသည်မှာ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိ/မရှိ စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ အလုပ်သမား၏ထွက်ဆိုချက်အရ ယင်းအလုပ်လုပ်သည့်နေရာမှ ဖြေရှင်းသည့်နေရာကို မြင်ရသည်ဆိုသည့်အချက်နှင့် EC ဟူသော အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည်ဆိုသည့်အချက်တို့အရ ဥက္ကဋ္ဌအပါအဝင် အမှုဆောင် (၄)ဦးဖြေရှင်းနေသည်ကို အလုပ်သမားသိနိုင်သည်ဟု ဖော်ညွှန်းပါသည်။ ထိုသို့ ဥက္ကဋ္ဌကိုယ်တိုင်ဖြေရှင်းနေပါလျက် EC တစ်ဦးက အလောတကြီးပြေးလွှားပြီး သွားရောက်ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်မည်မဟုတ်သော်လည်း ထိုအတိုင်းဆောင်ရွက်မှုဖြစ်ပျက်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၂၂။ အလုပ်သမား အလုပ်လုပ်သည့်နေရာမှ လစာတိုက်ရိုက်ထုတ်ခြင်းမပြုဘဲ အိမ်သာသွားပြီး အပြန်တွင် ဖြေရှင်းရန်ဖော်ပြသွားခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ပြေးသွားခြင်းမဟုတ်ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြေးသွားသည့်ခါတ်ပုံအထောက်အထားရှိပြီး၊ အလုပ်သမားအလုပ်လုပ်သည့်နေရာနှင့် ဝေးကွာသည့် ဆန်ကျင်ဘက်နေရာမှ ပြေးလာခြင်းဖြစ်သဖြင့် အလုပ်သမား၏ ပြေးသွားနေမှုမှာ ထူးခြားနေကြောင်း ဖော်ပြရာရောက်ပါသည်။

၂၃။ HR မန်နေဂျာ ဦးဇေယျာငြိမ်းနှင့် အလုပ်သမားများ စကားပြောဆိုသည်ကို ဖြေရှင်းရန် သွားရောက်ခဲ့ရာ အလုပ်သမားများမှမလာရန်ပြောသဖြင့် ပြဿနာဖြစ်ပွားသည့်နေရာမှ ထွက်သွားကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း EC ဖြစ်သည့်အတွက် ဖြေရှင်းပေးမည်ပြုရာ အလုပ်သမား

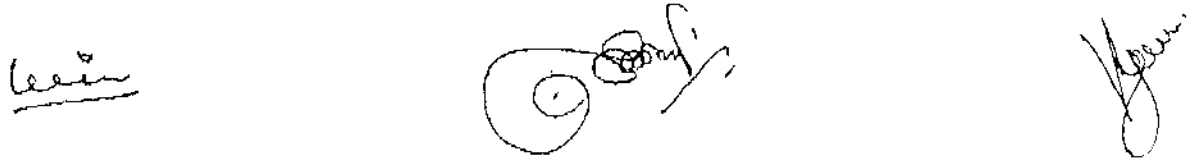
  

များက Iron ဌာနသို့ခေါ်သွားခဲ့ကြောင်း အလုပ်သမား၏ထွက်ဆိုချက်များအရ ဖြေရှင်းသည့် နေရာ၌ ဦးနိုင်လင်းဦးရှိနေလျှင် တစ်စုံတစ်ရာဖြစ်ပေါ်လာမည်ကိုစိုးရိမ်၍ အလုပ်သမားအချင်းချင်း ကပင် ယင်းအားဖြေရှင်းသည့်နေရာမှ ဖယ်ထုတ်သည့်သဘောရှိသည်ကို ခန့်မှန်းနိုင်ပါသည်။ ထိုအချက်သည် ဦးနိုင်လင်းဦး၏ ထိုအချိန်ကအပြုအမူအပြောအဆိုများကို ထိုနေရာ၌ထပ်မံ မပေါ်ပေါက်စေရန်နှင့် ရပ်တန့်စေရန်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်နိုင်ပါသည်။

၂၄။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ မိုက်ဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုပြည့်မီသောလှိုင်းကိုသာ OT ခေါ်မည်။ မပြည့်လျှင် OT မခေါ်ဟုပြောသောကြောင့် ထုတ်လုပ်မှုလျော့လာကြောင်း ထွက်ဆိုချက်မှာ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု လျော့ချခြင်းအတွက် လုံလောက်သည့်အဖြေပေးမှုဟု မှတ်ယူနိုင်ခြင်းမရှိပါ။

၂၅။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှတင်ပြရာတွင် HR မန်နေဂျာ ဦးဇေယျာငြိမ်းအား ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ရန်လုပ်ဆောင်ခဲ့၍ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း၊ EC နောက်ဆက်တွဲ (ခ) အပိုဒ် ၃ ကို ကျူးလွန်၍ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။ အလုပ်သမား ပြေးနေ သည့်ခါတ်ပုံကိုတင်ပြပြီး ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ရန်လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများမှ ဦးနိုင်လင်းဦးအား ဝိုင်းဝန်းဆွဲထားသောကြောင့်သာ ကိုယ်ထိလက်ရောက် မကျူးလွန်နိုင်ခဲ့ ကြောင်း၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ရန်အားထုတ်ခဲ့ကြောင်း ထွက်ဆိုမှုရှိပါသည်။ စက်ရုံတွင် ကျင့်သုံးသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) နောက်ဆက်တွဲ (ခ) အပိုဒ် ၃ တွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း (က) ကိုယ်ထိလက်ရောက်ခိုက်ရန်ဖြစ်ပွားခြင်း၊ (ခ) ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်ခြင်း၊ (ဂ) တစ်စုံတစ်ဦးအား အပြင်းအထန်နာကျင်စေမှုဖြစ်စေရန် ကိုယ်ထိ လက်ရောက်ကျူးလွန်ခြင်း၊ (ဃ) စကားများရန်ဖြစ်ရိုက်နှက်ခြင်း ဟူသော အချက်များပါရှိပါ သည်။ ထိုအချက်များအနက် မည်သည့်အချက်ကို မည်သို့ကျူးလွန်ခဲ့ကြောင်း အချက်အလက်များ ကို တင်ပြခြင်းမပြုခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားအနေဖြင့် ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ရန်လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြောင်း အလုပ်သမားပြေးနေသည့်အထောက်အထားကို တင်ပြနိုင်သည့် အတွက် အလုပ်သမားအနေဖြင့် တစ်စုံတစ်ခုပြုလုပ်ရန် ကိစ္စဖြေရှင်းနေသည့်နေရာသို့ အမြန်သွား ရောက်မှုပြုကြောင်း ပေါ်လွင်ပါသည်။ HR မန်နေဂျာနှင့် ခိုက်ရန်ဖြစ်ပွားမှု၊ ရိုက်နှက်မှု၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်မှုဖြစ်ပွားခဲ့ခြင်း အချက်အလက်များကို တင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၆။ အလုပ်သမား ဦးနိုင်လင်းဦးသည် စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့်ကာလအတွင်း နှုတ်ဖြင့်၊ စာဖြင့် သတိပေးခံရမှုမရှိခဲ့ကြောင်း၊ အမှုပါကိစ္စဖြေရှင်းရန် ကြိုးစားရာတွင် EC နောက်ဆက်တွဲ (ခ) အပိုဒ် ၃ ပါ အချက်များကို ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်းနှင့် ကြံရွယ်မှုရှိခဲ့ကြောင်း ပေါ်လွင်သည်ဟု တွေ့ရှိရပါသည်။



၂၇။ အထက်ပါအချက်အလက်များကို အခြေခံ၍ ခြုံငုံသုံးသပ်ပါက အလုပ်သမား ဦးနိုင်လင်းဦး သည် အလုပ်သမားကိစ္စရင်းလင်းပြောကြားနေသည့်နေရာသို့ ရည်ရွယ်ပြေးသွားခဲ့ပြီး ရှင်းလင်း ပြောကြားနေသည့် HR မန်နေဂျာအား တစ်စုံတစ်ခုပြုလုပ်ရန် ကြံရွယ်မှုရှိကြောင်း ပေါ်လွင်သော် လည်း ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်မှုမရှိခဲ့သဖြင့် အလုပ်ထုတ်ထိုက်ကြောင်း သတ်မှတ်နိုင်ခြင်း မရှိဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၈။ ထို့ပြင် အလုပ်သမား၏ထွက်ဆိုချက်များမှာ ရှေ့နောက်မတူညီခြင်းနှင့် ခိုင်မာမှုအပြည့်မရှိ ခြင်း စသောအချက်များကို တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ HR မန်နေဂျာအား ကိုယ်ထိလက်ရောက် တစ်စုံတစ်ရာ ပြုလုပ်မှုမရှိသော်လည်း ကိုယ်ထိလက်ရောက်ပြုလုပ်ရန် ကြံရွယ်ချက်မရှိဘဲ အမှုပါ ပြုလုပ်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်ဟု သတ်မှတ်ရန်ခက်ခဲပါသည်။

၂၉။ သို့ဖြစ်၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား အောက်ပါအတိုင်း ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) အလုပ်သမား ဦးနိုင်လင်းဦးအား အလားတူဖြစ်ရပ်မျိုးထပ်မံ မကျူးလွန်စေရန် အလုပ်ရှင်မှသတိပေးစာထုတ်ပြန်ရန်နှင့် အလုပ်သမားမှ ထိုသတိပေးချက်ကို သိရှိလိုက်နာမည့်ဖြစ် ကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးစေရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။
- (ခ) အထက်ပါအတိုင်း ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ (၇) ရက်အတွင်းဆောင်ရွက်ပြီး မူလနေရာ၊ မူလလစာဖြင့် အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခဲ့သည့် ၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့်နေ့ မတိုင်မီနေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးကို ကျပ် ၁၃၀၀၀၀/- နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

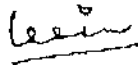
ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။



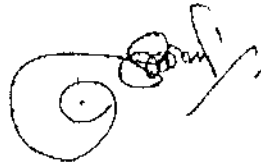




၃၀။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်ပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဒေါက်တာစောယုဝင်း
အဖွဲ့ဝင်



ဦးအောင်သန်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်