

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }  
ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၈/၂၀၁၈)

Mr. Xu Huajie (အလုပ်ရှင်)  
ဦးဇော်ဝင်းထွဋ် (Assistant General Manager)  
(အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း  
ခံရသူ)၊ Seduno (Myanmar) Fashion Co.,Ltd  
(အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၊ အမှတ် (၂၀)၊  
အနော်ရထာလမ်းနှင့် နှင်းဆီလမ်းထောင့်၊  
အနော်ရထာစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ (၁၂)ဦး  
အမှတ် (၆၀၄/က)၊ တေးဥယျာဉ်(၇)လမ်း၊  
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၁၃ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ အနော်ရထာစက်မှုဇုန်၊ အနော်ရထာလမ်းနှင့်  
နှင်းဆီလမ်းထောင့်၊ အမှတ် (၂၀)ရှိ အလုပ်ရှင် Mr. Xu Huajie၊ ဦးဇော်ဝင်းထွဋ် (Assistant  
General Manager) (အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) Seduno (Myanmar)  
Fashion Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ (၁၂)ဦးတို့အကြား  
ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့  
သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို  
အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၅၂/၂၀၁၇) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၉  
ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ (၁၂)ဦးတို့မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Seduno (Myanmar) Fashion Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင် Mr. Xu Huajie တံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်းနှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Xu Huajie (အလုပ်ရှင်)မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သောဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ (၁၂)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ အလုပ်သမား (၁၂)ဦးအား ဆုံးဖြတ်သည့်နေ့မှစ၍ (၇)ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်း လုပ်သက်မပျက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC)နှင့် ညှိနှိုင်း၍ နေရာချပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးကို နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၅၂/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Seduno (Myanmar) Fashion Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင် Mr. Xu Huajie မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၈/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာန ကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊

နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ (၁၂)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

အငြင်းပွားမှုအပေါ် တွေ့ရှိချက်နှင့်သုံးသပ်ချက်များ

၆။ Seduno Myanmar Fashion Co.,Ltd သည် ပုဂ္ဂလိက(နိုင်ငံခြားသား)ပိုင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းဖြစ်သည်။ အထည်ထုတ်လုပ်မှုကို လုပ်သားအင်အား (၆၀၄)ဦးဖြင့် လိုင်း(Line) ၁၄ လိုင်းထားရှိပြီးလုပ်ကိုင်လျက်ရှိပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (Employment Contract) ချုပ်ဆိုထားရှိ၍ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (BLO)နှင့် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)တို့ကို ဖွဲ့စည်းထားရှိသည့် အထည်ချုပ်စက်ရုံဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၇။ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ (၁၂)ဦးတို့သည် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်စဉ်ကပင် စက်ရုံ၏ အထည်ထုတ်လုပ်မှု(လိုင်း-၃)တွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြသည်။ လိုင်း -၃ တွင် အလုပ်သမားပေါင်း (၂၂)ဦးရှိသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ၊ အောက်တိုဘာလ၊ နိုဝင်ဘာလများတွင် အလုပ်သမားများသည် ဆေးခွင့်ယူမှုရှိပြီး၊ ခွဲစိပ်ကုသခံရသည့်ကိစ္စ၊ မိန်းမရောဂါကိစ္စ၊ သားပျက်ကိစ္စရပ်များဖြင့် ခွင့်ယူသူများသောကြောင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုထိခိုက်သည့်အတွက် အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူက (လိုင်း-၃)အားပျက်သိမ်း၍ အခြားလိုင်းများကို အလုပ်သမားများအား ဖြန့်ဝေနေရာချထား၍ ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်စေသည်။ ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ (၁၂)ဦးတို့က ယင်းသို့ လိုင်းပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်စေခြင်းကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် စက်ရုံ၏လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)သို့တင်ပြ၍ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခဲ့ကြသည်။ အလုပ်သမားများဘက်မှ (တစ်) လိုင်း-၃ကို ဘာကြောင့်ပိတ်ရသည်။ (နှစ်) လိုင်း-၃ကို မည်သည့်အချိန်အခါတွင် ပြန်ဖွင့်မည်။ (သုံး) လိုင်း-၃ တွင် အလုပ်သမားများအား ပြန်လည်ထည့်ပေးရန်ရှိ/မရှိ။ အချက်(၃)ချက်ကို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခဲ့ကြသည်။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက (တစ်) လိုင်း-၃ အား ပြန်ဖွင့်ရေးအတွက် ပြောမရကြောင်း၊ (နှစ်) Order ရရှိမှုအပေါ် မူတည်ကြောင်း၊ (သုံး) လိုင်း-၃ ပြန်ဖွင့်ရေးအတွက် ပြန်စီမံပေးမည်။ By Force အနေဖြင့် မပြောရန် ရှင်းလင်းဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ ယင်းသို့ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းစဉ်ပင် ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ (၁၂)ဦးတို့၏ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ ဒေါ်ခင်ပပလှိုင်က ဘယ်နေ့အလုပ်ထုတ်စာပေးမည်လဲဟု ပြောဆိုကြောင်း၊ ထို့နောက် အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်သမားများအား (၄)ကြိမ်သတိပေးခဲ့ပြီးဖြစ်၍ EC စာချုပ်ပါ

*(Handwritten signatures and marks)*

စည်းကမ်းနောက်ဆက်တွဲ (က) အပိုဒ် ၄ (၃၂)အရ ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ (၁၂)ဦးတို့အား ၁-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှရပ်စဲလိုက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၈။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ (၁၂)ဦးတို့သည် လိုင်း-၃အား ပိတ်သိမ်းပြီး အခြားလိုင်းသို့ ပြောင်းရွှေ့တာဝန်ချထားခြင်းကို မကျေနပ်သဖြင့် စက်ရုံ၏လုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)သို့ တင်ပြ၍ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုမပြီး ဆုံးခံ အလုပ်သမားခေါင်းဆောင် ဖြစ်သူ ဒေါ်ခင်ပပလှိုင်က အလုပ်ထုတ်စာဘယ်တော့ပေးမည်လဲဟု ပြောဆိုခဲ့ခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးတင်းမာပြီး အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက ဒေါ်ကြူကြူခိုင် ပါ (၁၂)ဦးတို့အား အလုပ်မှ ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၉။ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ ဒေါ်ခင်ပပလှိုင်သည် ညှိနှိုင်းသော ရင်ကြားစေ့ စကားများကို ပြောရမည့်အစား အလုပ်ထုတ်စာဘယ်တော့ပေးမည်ဟု ပြုမူပြောဆိုခြင်းသည် အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူအား ထိပ်တိုက်စိန်ခေါ်မှုကို သက်ရောက်သွားစေပြီး အလုပ်သမား ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ (၁၂)ဦးတို့သည် အလုပ်ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရခြင်းရလဒ်ကို ရရှိသွားကြခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းမှာ ဆုံးရှုံးနစ်နာခဲ့ရခြင်းဖြစ်ပေသည်။ အလုပ်ရှင် သည် မူလက အလုပ်သမားများအား အလုပ်ထုတ်ပယ်/ရပ်စဲခြင်းမရှိပေ။ လိုင်း-၃ ကိုး ယာယီ ပိတ်သိမ်းပြီး အလုပ်သမားများအား မူလရာထူး၊ မူလတာဝန်ဖြင့် လိုင်းပြောင်းရွှေ့စေခြင်းသာ ဖြစ်သည်။ မည်သို့ပင်ရှိစေကာမူ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)တွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နေစေပင် အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းနောက်ဆက်တွဲ (က) ကို အကြောင်းပြ၍ ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ (၁၂)ဦးအား အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်းငှာမသင့်ပေ။ စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)တွင် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုကို ပြေလည် သည်အထိ သည်းခံစိတ်ရှည်စွာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သင့်ပေသည်။ ထို့အပြင် ဤအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲထုတ်ပယ်သည့်သာဓကကို သင်ခန်းစာယူ၍ နောင်တွင် အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူသည်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများသည်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)သည်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းရာတွင် ရင်ကြားစေ့ဆွေးနွေးမှုစကားများကိုသာ ပြောဆိုဆွေးနွေးရန်လိုကြောင်း သတိချပ် သင့်သည်။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူအား စိန်ခေါ်သည့် ပြုမူပြောဆိုမှု၊ မထိမဲ့မြင် ထိပ်တိုက်တွေ့ဆုံ စေမည့် အပြုအမူ၊ အပြောအဆိုများကို ရှောင်ကြဉ်သင့်ကြောင်း အကြံပြုတိုက်တွန်း၍ မှတ်ချက် ပြုလိုက်သည်။

၁၀။ ဤအငြင်းပွားမှုအား လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ဖျန်ဖြေပေးခဲ့ရာတွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအား အလုပ်ပြန်ခန့်ပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်မဆင်းခဲ့သော ကြားကာလရက်များအတွက် လုပ်ခလစာငွေ (၁၃)ရက်စာ (ကြားကာလနစ်နာကြေး)ကို ပေးရန် ဆန္ဒမရှိကြောင်း ထွက်ဆိုသည်။ အလုပ်သမားများက အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်းကို သဘောတူ လက်ခံကြောင်း၊ ကြားကာလနစ်နာကြေးမပေးခြင်းကို လက်မခံနိုင်ကြောင်း၊ မိမိသဘောဆန္ဒဖြင့် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ အလုပ်ရှင်မှအလုပ်ထုတ်ခြင်းဖြစ်၍ မိမိတို့နစ်နာမှုအတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးရရှိလိုကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ကြသည်။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးမှုသည် ပြေလည်မှု မရရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့၏ နှစ်ဖက်သဘောဆန္ဒအရ အမှုတွဲအား ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ခုံသမာဓိ အဖွဲ့သို့ ပေးပို့သော အငြင်းပွားမှုအစီရင်ခံစာတွင် “ ယခုအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ဆောင် မှုသည် မှန်ကန်မှုမရှိကြောင်း၊ အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ပြီး အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားပါက ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်များရှိသည့်အတွက် အလုပ်သမားများ ၏ တောင်းဆိုမှုသည် မှန်ကန်ပါကြောင်း” ဟု သုံးသပ်အကြံပြုထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၁၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဤအငြင်းပွားမှုအား လက်ခံကြားနာစစ်ဆေးပြီး သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ရာတွင် လိုင်း-၃အနေဖြင့် ခွင့်ယူသူများခြင်းကြောင့် ကုန်ထုတ် လုပ်မှုလျော့ကျသဖြင့် လုပ်ငန်းအဆင်မပြေမှုအပေါ် အလုပ်ရှင်မှစိစစ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲမှုပြုလုပ်သင့် ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC)ဖြင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား (၅)ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းမှုပြုခြင်းအပေါ် အသိအမှတ်ပြုသင့်ကြောင်း၊ ပြေလည်သည့်အထိ ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ရမည်ကို မပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း၊ ဖြစ်ပွားသည့်အငြင်းပွားမှုသည် သာမန်အငြင်းပွားမှုသာဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်မှ ရပ်စဲနိုင်လောက်သည့်အပြစ်မဟုတ်ခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် ပြေလည်မှုရနိုင်ခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ (WCC)နှင့်ညှိနှိုင်း၍ နေရာချပြန်လည်ခန့်ထားသင့်ကြောင်း သုံးသပ်၍ ဒေါ်ကြူကြူခိုင် ပါ (၁၂)ဦးအား မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်း လုပ်သက်မပျက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)နှင့်ညှိနှိုင်း၍ နေရာချပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလ နစ်နာကြေးကို နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ ) နှုန်းဖြင့် ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ သည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ချက်သည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မျှတမှုရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မှားယွင်း သည်ဟုမဆိုနိုင်ပေ။

၁၂။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၅ တွင် “ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် အလုပ်သမားဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ် ချက်နှင့် သာဓကများကို အကိုးအကားပြု၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်မျှတစေရန် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည်-

- (က) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား၏ မူလရာထူး သို့မဟုတ် အခြားသင့်လျော်သော ရာထူး တစ်ခုခုကို ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန်၊
- (ခ) အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန် ဆုံးဖြတ်သည့်ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သင့်လျော်သော ကြားကာလအတွက် နစ်နာကြေးပေးစေရန်” ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသဖြင့် အလုပ်သမား

ဒေါ်ကြူကြူနိုင်ပါ (၁၂)ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားစေရန် ဆုံးဖြတ်ထားချက်အပေါ် ကြား ကာလနစ်နာကြေးကို အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက ပေးရန်တာဝန်ရှိကြောင်းသုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၃။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူသည် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်သောကိစ္စရပ်များ၌ အလုပ်သမားအား ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန် ဆုံးဖြတ်သည့်အခါ ကြားကာလနစ်နာကြေးအဖြစ် ပေးရန် ကိုလည်း တပါတည်းအဆုံးအဖြတ်ပေးရန် လိုအပ်ပေသည်။ ကြားကာလနစ်နာကြေးဆိုသည်မှာ အလုပ်မှရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်စေခဲ့သော ကာလအတွက် နစ်နာကြေးပေးရန် အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်းဖြစ်ပေသည်။ အဆုံးအဖြတ်ပေးသည့် အချိန်အထိရေတွက်လျှင် (၄)လအတွင်းဖြစ်ပါက ထိုအလုပ်လက်မဲ့ကာလအတွက် အလုပ်သမား၏ နောက်ဆုံးရရှိသော လုပ်ခလစာနှုန်းဖြင့် အပြည့်အဝပေးစေရန် ဆုံးဖြတ်သည်။ အကယ်၍ ယင်း အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ရသည့်ကာလသည် (၄)လထက်ကျော်လွန်ခဲ့လျှင် ကျော်လွန်သည့်ကာလ၏ တစ်ဝက် သို့မဟုတ် (၄)လ များရာကို နောက်ဆုံးရရှိသော လုပ်ခလစာနှုန်းဖြင့် တွက်၍ပေးစေရန် ဆုံးဖြတ်သည်။ သို့သော် အလုပ်လက်မဲ့ကြားကာလသည် မည်မျှပင်အချိန်ရှည်စေကာမူ ကြားကာလ နစ်နာကြေးပေးရန်မှာ (၁၂)လစာသည် အများဆုံးဖြစ်ရပါမည်။ ယင်းသို့ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထား ရန်၌ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်သာဓကရှိပေသည်။ အကိုးအကားပြုသော ဆုံးဖြတ်ချက်သာဓကများမှာ (တစ်) ပြင်ဆင်ရန်အမှုအမှတ်(၆၃/၆၇) ပြည်တော်ချစ်ကဖီးပဋိပက္ခမှု၊ (နှစ်) ပြင်ဆင်ရန်အမှုအမှတ် (၂၁၀/၆၇) အောင်ဆုပန်သစ်စက်ပဋိပက္ခမှု၊ (သုံး) ပြင်ဆင်ရန် အမှုအမှတ် (၁၃၃/၆၇) နေပြည်တော်သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအသင်း ပဋိပက္ခမှုတို့ဖြစ်ကြပေသည်။ ဗဟိုဝါဏိဇပဋိပက္ခမှုကော်မတီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သာဓကများ၊ စာမျက်နှာ ၅၊ အပိုဒ် ၄။ ကြားကာလ နစ်နာကြေးပေးခြင်း ဆုံးဖြတ်ချက်သာဓကနှင့် ယခင်အငြင်းပွားမှုများတွင် အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်အတူ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်သာဓကများအရ

*(Handwritten signatures and marks)*

ယခုအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်က တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ကြူကြူခိုင်ပါ (၁၂) ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထား၍ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ထိုက်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

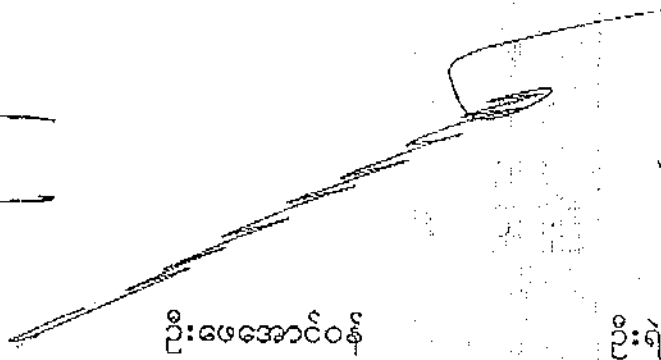
၁၄။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားများမှာ လုပ်သက်ရင့်ကျွမ်းကျင်အလုပ်သမား များဖြစ်ခြင်းကြောင့် အလုပ်ရှင်သည် မိမိလုပ်ငန်းအတွက် (Skill Workers) ကျွမ်းကျင်လုပ်သား များကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးမှုမရှိစေသကဲ့သို့ အလုပ်သမားများမှာလည်း မိမိတို့၏ အလုပ်အကိုင်၊ အခွင့်အလမ်းနစ်နာဆုံးရှုံးမှုမရှိစေဘဲ အလုပ်အကိုင်တည်မြဲရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေး၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အပြန်အလှန် အကျိုးပြုမှုရလာဒ်ကောင်းများ ရရှိ စေရန်အလို့ငှာ ကျွန်ုပ်တို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်း ချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်သာဓကများကိုကိုးထောက်၍ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (င) ကို ကျင့်သုံးလျက် အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက် သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၉-၁-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၅၂/၂၀၁၇)အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့်ဆုံးဖြတ်ချက် ကို အတည်ပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

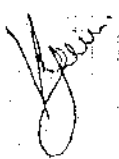
ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။  
၁၅။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေး ရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးသန်းမောင်  
အဖွဲ့ဝင်



ဦးဖေအောင်ဝန်  
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးရဲကျော်သူ  
အဖွဲ့ဝင်