

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမားစီကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၉/၂၀၁၈)

Success Time International Co, Ltd.

ဖိနပ်စက်ရုံ၊ ဒေါ်တုံကျိုဇီ(ခ)ဒေါ်ကြူကြူ (MD)

ဒေါ်သင်းသင်းစိုး(စီမံမန်နေဂျာ)(အလုပ်ရှင်၏

အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)

အမှတ်(၂၄၆/N-2)ဦးအောင်သူလမ်း၊စက်မှုဇုန်(၂)

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

အလုပ်သမားဒေါ်အေးအေးနွယ်(ဒေါ်ခင်အေးနွယ်)

ပါ (၄၈)ဦး၊ အမှတ်(၁၀၉/၁၂၀)၊ နဝရတ်လမ်း၊

(၅)ရပ်ကွက်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊၂၀၁၈ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၈ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ အမှတ်(၂၄၆/N-2)၊ ဦးအောင်သူလမ်း၊ စက်မှုဇုန် (၂)၊ Success Time International Co, Ltd. ဖိနပ်စက်ရုံ၏ ဒေါ်တုံကျိုဇီ (ခ) ဒေါ်ကြူကြူ (Managing Director)၊ စီမံမန်နေဂျာ ဒေါ်သင်းသင်းစိုး (အလုပ်ရှင်၏ အထူး

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်မြမြစန်း ပါ (၅၁) ဦးတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံသို့ ၁၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် တိုင်ကြားလာ၍ ၁၈-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၂၄-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၂၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့ တို့တွင်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုသည့်အချက်မှာ အလုပ်သမားများသည် စက်ရုံပြောင်းရွှေ့ခြင်းကို မလိုက်နိုင်၍ နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က စက်ရုံနေရာအခက်အခဲကြောင့် စက်ရုံပြောင်းရွှေ့ရခြင်းဖြစ်ပြီး ပြောင်းရွှေ့သည့်စက်ရုံတွင် မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလုပ်သက် မပျက် ပြန်လည်ခန့်ထားမည်ဖြစ်ပြီး နစ်နာကြေးပေးရန်ဆန္ဒမရှိကြောင်း ပြောကြား၍ လှိုင်သာယာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၂၆-၁-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၈/၂၀၁၈) ဖြင့် ပြေငြိမ်းမှုမရသော အငြင်းပွားမှုအစီရင်ခံစာကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က လေ့လာတွေ့ရှိရသည်။

၂။ ဤအမှုပါ တိုင်ကြားသူအလုပ်သမားများ ပြောင်းလဲမှုအား ခုံအဖွဲ့ကလေ့လာရာ လှိုင်သာယာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၂၆-၁-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၈/၂၀၁၈) ဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ရာ၌ အလုပ်သမား ဒေါ်မြမြစန်း ပါ (၅၁) ဦး ဖြစ်သော်လည်း ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၃-၂-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှု အမှတ် (၁၉/၂၀၁၈) တွင် နစ်နာ၍တောင်းဆိုသူများမှာ အလုပ်သမား ဒေါ်အေးအေးနွယ်ပါ (၄၈) ဦး ဖြစ်နေကြောင်း တွေ့ရှိရပြီး အလုပ်သမား (၃) ဦးမှာ အလုပ်ရှင်နှင့် ပြေလည်မှုရရှိ၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၌ မပါရှိခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၃။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားမှာ ဒေါ်ခင်အေးနွယ်အစား ဒေါ်အေးအေးနွယ်ဖြစ်နေမှုအား မေးမြန်းရာ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်အေးနွယ်က ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ သူမ၏အမည်ကို နားကြားလွဲခြင်းဖြစ်နိုင်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့၍ အလုပ်သမား ဒေါ်အေးအေးနွယ် (ဒေါ်ခင်အေးနွယ်) ပါ (၄၈) ဦးက ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ အပိုဒ် ၁၇(ဃ)အရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှု အမှတ်(၁၉/၂၀၁၈)ကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၃-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက် ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရာ အလုပ်သမားအမည်မှန်ကို ဖြည့်စွက်ဖော်ပြရန်လိုအပ်၍ ဤမှ နောင်တွင်တိုင်ကြားသူ အလုပ်သမား ဒေါ်အေးအေးနွယ် (ဒေါ်ခင်အေးနွယ်) ပါ (၄၈) ဦးဟု ဖြည့်စွက်ဖော်ပြရခြင်းဖြစ်ရာ-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ပြောင်းရွှေ့ရာသို့ လိုက်ပါလိုခြင်းမရှိသည့် အလုပ်သမားများသည် နစ်နာကြေး ရထိုက်/မရထိုက်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်အေးအေးနွယ်ပါ (၄၈)ဦးတို့အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး များအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ)နှုန်း ဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသူ Success Time International Co., Ltd. ဖိနပ်စက်ရုံ၏ (Managing Director) ဒေါ်တုံကျိုဇီ (ခ) ဒေါ်ကြူကြူ၏ကိုယ်စား စီမံမန်နေဂျာ ဒေါ်သင်းသင်းစိုး (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ် လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)က ၅-၃-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံတင်ပြလာရာ စာတွင် အောက်ပါတို့ပါရှိကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိသည်-

(က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ဦးအောင်သူလမ်းနှင့် ဦးထွန်းညိုလမ်း ထောင့်၊ အမှတ် (၂၄၆/N-2)ရှိ Success Time ဖိနပ်စက်ရုံသည် ဒေါ်တုံကျိုဇီ (ခ) ဒေါ်ကြူကြူမှ ဝိုင်ဆိုင်ပြီး MIC ခွင့်ပြုမိန့်၊ ကုမ္ပဏီမှတ်ပုံတင်၊ သွင်းကုန်/ ထုတ်ကုန်လိုင်စင်၊ ပုဂ္ဂလိကစက်မှုလုပ်ငန်းမှတ်ပုံတင်နှင့် ရန်ကုန်မြို့တော် စည်ပင် သာယာရေးကော်မတီလုပ်ငန်းလိုင်စင် ခွင့်ပြုချက်များရယူ၍ ၁-၉-၂၀၁၅ ရက်နေ့မှ စတင်၍ အလုပ်သမား (၁၈၅)ဦးဖြင့် ဖွင့်လှစ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါကြောင်း၊

(ခ) အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ရာတွင် အရှုံးပေါ်နေသဖြင့် မိမိ၏လုပ်ငန်း ဆက်လက်လည်ပတ်နိုင်ရေးနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ဆက်လက်ရရှိရေးကို ရည်ရွယ်ပြီး အထက်လိပ်စာပါစက်ရုံကို ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ၊ ၂၂ ရက်နေ့တွင် ရောင်းချခဲ့ရသော်လည်း မိမိ၏ အလုပ်သမားများ အလုပ်ဆက်လက် ရပ်တည်လုပ်ကိုင် နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်ရှင် ဒေါ်တုံကျိုဇီ (ခ) ဒေါ်ကြူကြူမှ လှိုင်သာယာမြို့နယ် အတွင်း၌ရှိသော အမှတ်(၅၄) ၊ ဂန္ဓဝင်လမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၅)ရှိ (၁၁၀ ဗေ x ၁၅၀ ဗေ) အကျယ်အဝန်းရှိ မြေကွက်ပေါ်၌ (၂)ထပ်အဆောက်အဦးကို (၁)လလျှင် ငှားရမ်းခ ကျပ် (၂၀) သိန်းမှ (၂၁)သိန်းနှုန်းဖြင့် (၅)နှစ်ဆက်တိုက်ငှားရမ်း၍ မိမိအလုပ်သမား

များ၏ အလုပ်ခွင်တည်မြဲရေးကို ရှေ့ရှု၍ ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်ရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက် ရခြင်း ဖြစ်ပါကြောင်း၊

(ဂ) ထိုသို့ စီစဉ်ဆောင်ရွက်နေမှုများကို မိမိစက်ရုံ၌ လက်ရှိလုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမား ကျား(၂၄)ဦး၊ မ(၁၅၇)ဦး၊ စုစုပေါင်း (၁၈၁)ဦးတို့ကို စက်ရုံပြောင်းရွှေ့မည့်နေရာသို့ လိုက်ပါလုပ်ကိုင်ကြရန် အလုပ်သမားများ၏ လက်ရှိရရှိခံစားနေသော လုပ်ငလစာ၊ လုပ်သက်နှင့် ရပိုင်ခွင့်များကို ဆုံးရှုံးထိခိုက်မှုမရှိစေဘဲ လက်ရှိရာထူး၊ အဆင့်အတိုင်း ဆက်လက်ခန့်ထား၍ ကြိုပို့ယာဉ်များကို အလုပ်သမားများ အဆင်ပြေအောင် စီစဉ် ပေးပြီး မူလလုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် ဖိနပ်လုပ်ငန်းကိုသာ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်မှာဖြစ်ကြောင်း အလုပ်သမားများအား ၃-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံမှ ကြိုတင်အသိပေးခဲ့ပါ ကြောင်း၊ အလုပ်သမားစုစုပေါင်း (၁၅၇)ဦးအနက် (၂၃)ဦးက အလုပ်ပြန်လည် မလုပ်လိုကြောင်း သဘောထားပေးခဲ့ကြပြီး၊ (၁)ဦးမှာ အလုပ်ပြန်လည် လုပ်ကိုင် လာရာ အလုပ်မလုပ်လိုသူ အလုပ်သမားများမှာ (၂၂)ဦးရှိကြောင်း၊ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမား (၁၃၅)ဦးကျန်ရှိရာ ယင်းအနက် စုစုပေါင်း (၈၇)ဦးတို့မှာ လုပ်ငန်းခွင် ဝင်ရောက်နေကြပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ ယခုကျန်ရှိနေသည်မှာ ဒေါ်ခင်အေးနွယ် (ဒေါ်အေးအေးနွယ်) ပါ (၄၈)ဦးက တိုင်ကြားကြခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

(ဃ) ညှိနှိုင်းနေစဉ်ကာလက အလုပ်သမားများ၏ သဘောဆန္ဒကိုရယူခဲ့ရာ အလုပ်သမား အားလုံးအနက် (၁၀၈)ဦးတို့မှ ပြောင်းရွှေ့မည့်စက်ရုံသို့ လိုက်ပါလုပ်ကိုင်မည်ဖြစ် ကြောင်း ဆန္ဒပြုကြသော်လည်း ကျန်အလုပ်သမား (၇၂)ဦးမှာ ယခုကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်၏ စီစဉ်ပေးမှုကို လိုက်ပါလိုခြင်းမရှိဘဲ ၎င်းတို့အား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် သာ တောင်းဆိုခဲ့ကြပါကြောင်း၊ ယင်းတို့၏ တောင်းဆိုမှုကို အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့် ညှိနှိုင်းပြောဆိုသော်လည်း မရပါကြောင်း၊

(င) လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်အား ၁၈-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၂၄-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၂၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့များတွင် ညှိနှိုင်းပေးခဲ့ရာ အလုပ်သမား ဒေါ်သင်းမြတ်ထွေးပါ (၂၃)ဦးတို့မှ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်အခက်အခဲကို နားလည်မှုပေးပြီး ပြောင်းရွှေ့ရာသို့ လိုက်ပါ အလုပ်မလုပ်လိုတော့ကြောင်း ပြောကြားကြပြီး အဆိုပါ အလုပ်သမားတို့အား

အလုပ်ရှင်မှ လူမှုရေးအရစာနာထောက်ထားပြီး လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ် တစ်ဦးလျှင် (၄၀၀၀၀/-) မှ (၅၀၀၀၀/-)အထိ ညှိနှိုင်းပေးချေခြင်းကို လက်ခံခဲ့ကြသော်လည်း ကျန်အလုပ်သမား(၅၁)ဦးမှာ နှစ်ဖက်ပြေလည်မှုမရရှိခဲ့သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တက်ရောက်လာစဉ်အချိန်ကာလ အတောအတွင်းမှာပင် အလုပ်သမား (၃)ဦးမှာ အလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းပြေလည်ခဲ့ပြီးဖြစ်၍ (၄၈)ဦးသာ ကျန်ရှိခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊

- (စ) စက်ရုံရှိ စုစုပေါင်းအလုပ်သမား (၁၈၁)ဦးအနက် (၅၉.၆၆) ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည့် (၁၀၈)ဦးသည် ပြောင်းရွှေ့မည့်စက်ရုံသို့ လိုက်ပါကြပြီး (၄၀.၃၃)ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည့် (၇၃)ဦးအနက် (၁၂.၇)ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည့် (၂၃)ဦးသည် အလုပ်ရှင်မှ ပေးအပ် ညှိနှိုင်းမှုနှင့် ပြေလည်မှုရရှိထားပြီးဖြစ်သည့်အပြင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တက်ရောက်နေစဉ် အတွင်း ကျန်(၃)ဦးမှာ ထပ်မံပြေလည်ခဲ့သဖြင့် ကျန်ရှိနေသည့် အလုပ်သမား(၄၈)ဦး အလုပ်သမားအားလုံး၏ (၂၆.၅) ရာခိုင်နှုန်းသည်သာ ယခုကဲ့သို့ သတ်မှတ် နှစ်နာကြေးအတိုင်း ရရှိရန် တောင်းဆိုနေခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊

၅။ အလုပ်သမားဒေါ်မြမြစန်းပါ(၅၁)ဦးမှ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်၌ အလုပ်သမားကိုယ်စား ဒေါ်မြမြစန်း လက်မှတ်ရေးထိုး၍ ၂၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့က ထွက်ဆိုချက်၌ စက်ရုံနေရာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သည့်နေရာသို့ လိုက်ပါမလုပ်ဆောင်နိုင်ဘဲ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ဥပဒေအတိုင်းရရှိလိုကြောင်း တောင်းဆိုထားပြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တက်ရောက်နေစဉ်အတွင်း (၃)ဦး ထပ်မံပြေလည်ခဲ့သဖြင့် ကျန်တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားဒေါ်အေးအေးနွယ် (ဒေါ်ခင်အေးနွယ်) ပါ (၄၈)ဦးတို့က အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး တောင်းဆိုကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိသည်။

၆။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၃-၂-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၉/၂၀၁၈)၏ ကောက်ချက်(၁)ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ အလုပ်ရှင်ဘက်က အယူခံတင်ပြလာ၍ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိ ကောင်စီက ၈-၃-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂၀/၂၀၁၈)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အမှုအမှတ်(၁၉/၂၀၁၈)ကို ကြားနာစစ်ဆေးရန် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်စန်းစန်း၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးတင်ထွန်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၇။ ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေး အဖွဲ့မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ အလုပ်ရှင်က ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)အပေါ် အောက်ပါအတိုင်း သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည် -

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်အေးအေးနွယ် (ဒေါ်ခင်အေးနွယ်) ပါ (၄၈)ဦးတို့အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးများအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံး ထုတ်လစာ (OT မပါ)နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန်ဟု ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/မသင့်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

(က) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကြားဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ ပုဒ်မ၅(က)အရ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ (၂၈)ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄၀/၂၀၁၇)အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် ကြေညာချက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ထားမှုကို စစ်ဆေးရန်လိုအပ်သကဲ့သို့ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် ရေးဆွဲချုပ်ဆိုထားခြင်းမရှိပါကလည်း တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများမှ တစ်ခုဖြစ်သော ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂ (ည) ပါ “အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်ဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ဆိုသည်”ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်ဖြင့် အမှုများကို ဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်းလည်း ခုံအဖွဲ့က ခံယူသည်။

(ခ) အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအရ (ယခင်အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအရ) ချုပ်ဆိုရန် ထုတ်ပြန်ထားချက်အတိုင်း အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်သဘောတူ

အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ EC စာချုပ်သည် ၅-၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှ ၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ (၂) နှစ် သက်တမ်းပြည့်ပြီးဖြစ်ကြောင်းနှင့် လှိုင်သာယာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံ တိုင်ကြားသည့် ၁၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် EC စာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိပြီး စာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးသော်လည်း အလုပ်ရပ်စဲရန်ရည်ရွယ်ချက်မရှိကြောင်း ဖော်ပြချက်ကို အောက်တွင်ဆက်လက်သုံးသပ်မည့် အချက်များအရ တွေ့ရှိရသည်။ လက်ရှိ အလုပ်ဝင်သည့် ကျား(၁၇)ဦး၊ မ(၇၀)ဦး၊ စုစုပေါင်း (၈၇)ဦးတို့အား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ နှစ်ဦးသဘောတူညီမှု EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုပြီးဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း ထွက်ဆိုချက်အရ သိရှိရသည်။ လက်ရှိတောင်းဆိုနေသည့် အလုပ်သမား ကျား(၃)ဦးနှင့် မ(၄၅)ဦးတို့မှ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ပါကလည်း EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုသွားမည်ဖြစ်ကြောင်း သဘောထား တွေ့ရှိရသည်။

(ဂ) ထို့ပြင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တက်ရောက်လာသည့်ကာလအတွင်း အလုပ်သမား (၃)ဦးသည် အလုပ်ရှင်နှင့်ညှိနှိုင်းရာ ပြေလည်မှုရရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်သမား ဒေါ်အေးအေးနွယ် (ဒေါ်ခင်အေးနွယ်) ပါ (၄၈)ဦးကျန်ရှိကြောင်း လေ့လာရရှိရာ အဆိုပါအလုပ်သမားများ တွင်-

- (၁) အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်စိုးနွယ်ပါ(၄)ဦး၏လုပ်သက်မှာ(၉)နှစ်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခြင်း၊
- (၂) အလုပ်သမား ဒေါ်မျိုးမျိုးပါ (၂)ဦး၏ လုပ်သက်မှာ (၈)နှစ်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခြင်း၊
- (၃) အလုပ်သမား ဒေါ်စုစုနိုင်ပါ (၈)ဦး၏လုပ်သက်မှာ (၇)နှစ်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခြင်း၊
- (၄) အလုပ်သမား ဦးသိန်းဇော်ပါ (၇)ဦး၏လုပ်သက်မှာ(၆)နှစ်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခြင်း၊
- (၅) အလုပ်သမား ဦးချစ်ဦးမောင်ပါ (၄)ဦး၏ လုပ်သက်မှာ(၅)နှစ်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခြင်း၊
- (၆) အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာဝင်းပါ (၆)ဦး၏လုပ်သက်မှာ(၄)နှစ်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခြင်း၊
- (၇) အလုပ်သမားဒေါ်ခင်အေးနွယ်ပါ (၇)ဦး၏လုပ်သက်မှာ(၃)နှစ်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခြင်း၊
- (၈) အလုပ်သမား ဒေါ်မြင့်မြင့်ဦးပါ (၇)ဦး၏လုပ်သက်မှာ(၂)နှစ်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခြင်း၊
- (၉) အလုပ်သမား ဦးပိုင်သူပါ (၃)ဦး၏လုပ်သက်မှာ(၁)နှစ်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခြင်း။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

(က) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ရှင် Success Time International Co., Ltd. ဖိနပ်စက်ရုံ၏ အလုပ်ရုံနေရာ ပြောင်းလဲဖွင့်လှစ်ရသည့် အကြောင်းတရားအခြေအနေကို လေ့လာသုံးသပ်ရန်လိုအပ်ရာ အောက်ပါအခြေအနေနှင့် သဘောထားတွေ့ရှိသည်-

- (၁) အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ရာတွင် အရုံးပေါ်နေခြင်း၊
- (၂) လုပ်ငန်းဆက်လက် လည်ပတ်နိုင်ရေးနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ဆက်လက် ရရှိရေးကို ရည်ရွယ်ပြီး မူလလိပ်စာပါစက်ရုံကို ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၂၂ ရက်နေ့တွင် ရောင်းချခဲ့ခြင်း၊
- (၃) ၎င်း၏ အလုပ်သမားများ အလုပ်ဆက်လက်ရပ်တည် လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်က လှိုင်သာယာမြို့နယ်အတွင်းရှိ အမှတ်(၅၄)၊ ဂန္ဓဝင်လမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၅) ရှိ မြေကွက်နှင့် (၂)ထပ်အဆောက်အဦးကို (၁)လလျှင် ငှားရမ်းခကျပ် (၂၀) သိန်းမှ (၂၁)သိန်းနှုန်းဖြင့် (၅)နှစ်ဆက်တိုက် ငှားရမ်းပြီး လက်ရှိအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခွင်တည်မြဲရေးအတွက် ဆက်လက်ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်ရန် စီစဉ်ခြင်း၊ ယခင်က စက်ရုံတည်ရှိရာ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ထဲမှာပင် စက်မှုဇုန်(၂)နှင့် ပြောင်းရွှေ့ဖွင့်လှစ် သည့် စက်မှုဇုန်(၅)တို့မှာ မော်တော်ယာဉ်နှင့်ဆိုပါလျှင် (၂၅) မိနစ်မှ မိနစ်(၄၀) ခန့် ကြာမြင့်သည့် အကွာအဝေးတွင်ရှိခြင်း၊
- (၄) အထက်ပါအချက်များအရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်၏ Success Time International Co.,Ltd. ဖိနပ်စက်ရုံသည် ဘဏ္ဍာငွေအခက်အခဲကြောင့် မူလဈေးကြီးသောမြေကွက်အား ရောင်းချပြီး ထွက်လာသောငွေကြေးကို သုံးစွဲရန် ရည်ရွယ်ရင်းရှိနိုင်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပြီး မူလလုပ်ငန်းကိုပင် လှိုင်သာယာမြို့နယ် ထဲ၌ တည်နေရာပြောင်းလဲလုပ်ဆောင်ကြောင်း အထောက်အထားများအရ သုံးသပ် ရရှိသည်။

(ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ရှင် Success Time International Co.,Ltd. ဖိနပ်စက်ရုံသည် အလုပ်ရုံနေရာပြောင်းလဲဖွင့်လှစ်ရာ၌ မူလအလုပ်သမားများ လုပ်ဆောင်ရ သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ မည်သို့ကွဲလွဲသည့်အခြေအနေများ ရှိနေမနေကို လေ့လာသုံးသပ်ရန်

လိုအပ်ရာ MIC ခွင့်ပြုမိန့်၊ ကုမ္ပဏီမှတ်ပုံတင်၊ သွင်းကုန်/ ထုတ်ကုန်လိုင်စင်၊ ပုဂ္ဂလိက စက်မှုလုပ်ငန်းမှတ်ပုံတင်နှင့် ရန်ကုန်မြို့တော်စည်ပင်သာယာရေးကော်မတီ လုပ်ငန်းလိုင်စင် ခွင့်ပြုချက်များ ပြောင်းလဲမှုမရှိခြင်း၊ လိပ်စာတည်နေရာသည် လှိုင်သာယာမြို့နယ်အတွင်း၌ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ ဥပဒေကြောင်းအရ တင်ပြခွင့်ပြု ချက်ဖြင့် တည်နေရာပြောင်းလဲ လုပ်ငန်းဆက်လုပ်ခြင်းသာဖြစ်ပြီး မူလ Success Time International Co.,Ltd. ဖိနပ်စက်ရုံ၏ အမည်ဖြင့်ပင် ကုမ္ပဏီအမည် ပြောင်းလဲမှုမရှိ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ကြောင်း စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများအရ တွေ့ရှိသည်။

(ဂ) သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်၏ အလုပ်သမားများအပေါ် မူလရပိုင်ခွင့် များ ဆုံးရှုံးပေးထားမှုရှိ/မရှိ၊ မူလလုပ်ငန်းမခိုင်းစေဘဲ အလုပ်သမားများမကျွမ်းကျင်သည့် လုပ်ငန်းများ ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ခိုင်းပြီး အလုပ်တည်နေရာပြောင်းလဲခြင်းလောဟူသော မေးခွန်းအတွက်စဉ်းစားသုံးသပ်ရန်လိုအပ်ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့၏ ထွက်ဆိုချက် များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်မှာ အရေးကြီးအဖြစ်တွေ့ရှိရသည်-

(၁) အလုပ်ရှင်၏ထွက်ဆိုချက်များတွင် အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ လက်ရှိရရှိ ခံစားနေသော မူလလုပ်ခလစာ၊ မူလလုပ်သက်နှင့် မူလရပိုင်ခွင့်များကို ဆုံးရှုံး ထိခိုက်မှုမရှိစေဘဲ လက်ရှိမူလရာထူး၊ အဆင့်အတိုင်း ဆက်လက်ခန့်ထားမည်ဟု ထွက်ဆိုအယူခံတင်ပြထားသော်လည်း အလုပ်သမားများဘက်မှ အလုပ်ရှင်သည် စက်မှုဇုန်(၂)မှာကတည်းကပင် မူလလုပ်ငန်းမဟုတ်သည့်အလုပ်ကို ခိုင်းစေခဲ့ရာ အလုပ်သမားအများစု၏ နေအိမ်များနှင့်နီး၍ ငြင်းဆန်ခြင်းမရှိ လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်ရာ စက်မှုဇုန်(၅)တွင်လည်း အလားတူခိုင်းစေမည်ဆိုပါက ခရီးဝေးပြီး မိသားစု အရေး၊ ကလေးကျောင်းကြိုပို့ရန်အရေးတို့ကြောင့် အချိန်ပေးနိုင်မှုမရှိ၍ မလိုက် နိုင်ခြင်းဖြစ်ပြီး မူလလုပ်ငန်းမဟုတ်ပါက စက်မှုဇုန်(၅)သို့ မလိုက်နိုင်ပါကြောင်း၊ EC စာချုပ် ချုပ်စဉ်က မိမိတို့နေထိုင်ရာနေအိမ်များနှင့်နီး၍ လက်ရှိစက်ရုံ တည်ရှိရာ စက်မှုဇုန်(၂)တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြခြင်းဖြစ်ရာ စက်မှုဇုန်(၅)ဖြစ်၍ မလိုက်နိုင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်တစ်ချက် သုံးသပ်ရရှိသည်။

(၂) တစ်ဖန် အလုပ်ရှင်မှ သွားလာရေးအဆင်ပြေစေရန် မူလအတိုင်း ကြိုပို့ယာဉ်များကို အလုပ်သမားများ အဆင်ပြေအောင်စီစဉ်ပေးမည်ဟု ပြောဆိုမှုအပေါ် မိမိတို့

အလုပ်သမားများအား တိုက်ရိုက်ပြောကြားခြင်းမရှိဘဲ Super များကိုသာ ခေါ်ပြော၍ မိမိတို့အားအလေးမထား၍ မယုံကြည်သောကြောင့် မလိုက်လိုသည်ကတစ်ကြောင်း၊ အိမ်ထောင်သည်မိခင်များ၍ အချိန်မပေးနိုင်၍လည်းကောင်း၊ ကြိုပို့ယာဉ်ထွက်မည့် ဆုံရပ်သို့ရောက်ရန် နေအိမ်မှ မိနစ် ၂၀ ခန့်ကြာအောင် သွားရမည့်အချိန်အတွက် လည်းကောင်း မလိုက်နိုင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်များအရ သုံးသပ်ရရှိသည်။

(၃) အလုပ်သမားများက မိမိတို့ကျွမ်းကျင်ရာဖြစ်သော မူလလုပ်ကိုင်ခဲ့သော ဖိနပ် လုပ်ငန်းကိုသာ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်စေမည်ဟု အလုပ်ရှင်ကဆိုသော်လည်း မူလ စက်မှုဇုန်(၂)မှာကတည်းကပင် မူလလုပ်ငန်းအလုပ်အကိုင် နည်းပါးပါက အခြား လုပ်ငန်းများစေခိုင်းမှုကို မိမိနေအိမ်နှင့်လည်းနီး၍ သည်းခံလုပ်ကိုင်ပေးနိုင်သော် လည်း စက်မှုဇုန်(၅)တွင် ထိုသို့မလုပ်နိုင်ဘဲ မိမိတို့အပေါ် အလုပ်ရှင်၏ သဘောထား အပြောင်းအလဲဖြစ်နိုင်၍ လိုက်ပါရန်မဖြစ်နိုင်ပါကြောင်း၊ ၁၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့က မိမိတို့မှ ခြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြား၍ စက်ရုံပြောင်းရွှေ့နေရာသို့ မလိုက်နိုင်ပါက ၆-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံသို့ အလုပ်မလာတော့ရန် ပြောသည်ဟု ထွက်ဆိုကြသော်လည်း စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားမတွေ့ရဘဲ အလုပ်သမားများ၏ နှုတ်ထွက်စကားမှာလည်း မှန်လျှင်မှန်နိုင်မည်ဖြစ်သော်လည်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ခိုင်မာသောအထောက်အထားအဖြစ် မှတ်ယူ၍ မရသည့်အနေအထားအဖြစ် သုံးသပ်ရရှိသည်။

(၄) ထိုအချက်ကို အလုပ်ရှင်က ၃-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့က စက်ရုံမှကြိုတင်အသိပေးပြီးခြင်း ဖြစ်သည်ဆိုသော အထောက်အထားကိုတင်ပြထား၍ ကြိုတင်သတိပေးသည်မှာ မှန်ကန်သည်ဟု အထောက်အထားက ပြဆိုနေကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဃ) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၁(က) အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏အဓိကကျသော တာဝန်တစ်ရပ်မှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရာ တွင် လူမှုရေး၊ တရားမျှတမှု၊ သင့်လျော်မှန်ကန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် သာတူညီမျှဖြစ်ရေး သဘောတရားများအဖြစ် ရပ်တည်ဆောင်ရွက်ရခြင်းကိုလည်း ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမှတ်သား သုံးသပ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း သတိပြုမိရာ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ စီးပွားရေး၊ ငွေရေးကြေးရေး အခြေအနေအရ မူလအလုပ်တည်ရှိရာ လှိုင်သာယာမြို့နယ်အတွင်းရှိ မူလမြေကွက်ကို

ရောင်းလိုက်ရပြီး လှိုင်သာယာမြို့နယ်အတွင်းမှာပင် စက်ရုံနေရာပြောင်းဖွင့်ပြီး ပို့ဆောင်ရေး ကြိုပို့ယာဉ်များ စီစဉ်ပေးမည်ဆိုသောအချက်နှင့် ကတိကဝတ်များသည် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်ပါ အလုပ်သမားများ ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာစေရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာရရှိခံစားနိုင်စေရန် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းဖြစ်ရာ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအပေါ် လိုက်နာထားကြောင်းကို စာဖြင့်တင်ပြထားသော အချက်များက ပြဆိုကြောင်းသုံးသပ်ရရှိသည်။

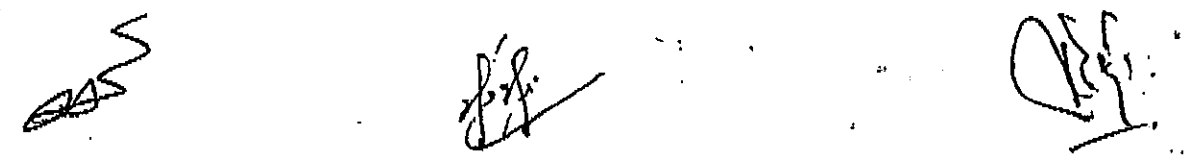
သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၄)

- (က) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၅ ပါ သတ်မှတ်ချက် သည် အရေးကြီးအနေအထားအဖြစ် စဉ်းစားသုံးသပ်ရန်လိုအပ်ရာ နည်းဥပဒေ ၂၅ တွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာ၌ တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် သာဓကများကို အကိုးအကားပြု၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်မျှတစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အပိုဒ် ၂၅(က) တွင် အလုပ်ရှင်မှ မူလရာထူး သို့မဟုတ် အခြားသင့်လျော်သောရာထူး တစ်ခုခုကို ပြန်လည်ခန့် အပ်စေရန်၊ အပိုဒ် ၂၅(ခ)၌ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန် ဆုံးဖြတ်သည့်ကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သင့်လျော်သော ကြားကာလအတွက် နစ်နာကြေးပေးစေရန်၊ အပိုဒ် ၂၅(ဂ) အလုပ်သမားများရရန်ရှိသည့် လုပ်ခလစာအပါအဝင် ငွေကြေးခံစားခွင့်များ ရရှိခံစား နိုင်စေရန်ဆိုသော ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အလေးဂရုပြုရမည်ဖြစ်ပါသည်။
- (ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့သည် ဥပဒေအရအပ်နှင်းထားသော မိမိ၏လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်အညီ အငြင်းပွားမှုအား အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမားတို့အကြား ဘက်လိုက်မှုလုံးဝမရှိ၊ လူမှုရေး အသိစိတ်ဓာတ်အခြေပြု၍ မျှတမှန်ကန်စွာ ဆောင်ရွက်ဆုံးဖြတ်ပေးရန်လည်း တာဝန်ရှိရာ၊ ဆုံးဖြတ်မည့်ဆုံးဖြတ်ချက်သည် သုံးသပ်ချက်အခြေခံသဘာဝတရားအရ မှန်ကန်မှုရှိရမည် ဟူသော ခံယူချက်ထားရှိပါသည်။

(ဂ) ထို့ပြင် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ထပ်မံသုံးသပ်သည်မှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမား ရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေအရ အတိအကျပြဋ္ဌာန်းထားပြီးဖြစ်သည့် အကြောင်း အရာပါ ပြဿနာများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်ကို တိကျစွာလိုက်နာရန် အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားအားလုံး၌ တာဝန်ရှိသည်ကို ယုံမှားဖွယ်မရှိရာ၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ တာဝန်များအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည့် ပုဒ်မ ၂၁(က)မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်၍ လွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှုမရှိသော အဖွဲ့အဖြစ် ရပ်တည် ရန်မှာ အရေးကြီးသည်ဟုခံယူထားပြီး အလုပ်ရှင်က မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလရာထူး၊ မူလအခွင့်အရေးအတိုင်း ကြိုပို့ယာဉ်ပါ စီစဉ်ပေးမည်ဆိုပါလျက် ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ခွင်တည် မြဲရေး၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း မူလအတိုင်းရှိနေရေးကို ဆန့်ကျင်လျက် အလုပ်ရပ်စဲ ပေးပါဟူသောအချက်ကို ဆုံးဖြတ်ရန်မှာ ဥပဒေ၏ရည်ရွယ်ချက်ကို ဆန့်ကျင်ရာရောက် ကြောင်း သုံးသပ်ပြီး အလုပ်ဆက်လက်ခန့်မည်ဆိုသော ကတိကဝတ်ပေးထားပြီးဖြစ်လျက် အလုပ်မရပ်နားပါဆိုသောအမှုကို အလုပ်ရပ်နားပေးပါဟု ဆုံးဖြတ်ရန်မှာ အလုပ်သမားများ အလုပ်ခွင်တည်မြဲရေးနှင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်စေရေးကို ထိခိုက်စေပါကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဃ) အလုပ်ရှင်က ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ဆုံးဖြတ်ချက်ပါသတ်မှတ်ချက်အတိုင်း ကတိကဝတ်ကို အလုပ်သမားများက မိမိဘာသာ အလုပ်မလုပ်ချင်၍ လုပ်ငန်းတည်နေရာပြောင်းရွှေ့ရာသို့ လိုက်ပါလုပ်ဆောင်နိုင်မှုမရှိခြင်းကို အလုပ်ရှင်အား အလုပ်ရပ်စဲပေးပါဟု အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန်ဆိုသော တောင်းဆိုမှု အတွက် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ချက်အဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်က အလုပ်ပြန်မခန့်မှသာ အလုပ်ရှင်က အလုပ်မှရပ်စဲပါမည်ဆိုမှသာ အလုပ်ရှင်က မိမိတို့ ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းဆုံးဖြတ်ရမည့် အဖွဲ့အသီးသီးရှေ့မှောက် အဆင့်ဆင့်၌ နောက်ဆုံး အချိန်ထိ ငြင်းဆန်နေမှသာ ဥပဒေအရ အာဏာသက်ရောက်မည့် ကောက်ချက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်နိုင်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

(င) အခြားတစ်ချက်မှာ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများအား အလုပ်မရပ်နားပါဆိုသော အချက်ကို လစ်လျူရှု၍ အလုပ်သမားများအား ကြိုပို့ယာဉ်စီစဉ်ပေးထားပါလျက် နေရာဝေး၍ အလုပ် မလုပ်ကိုင်နိုင်ဟုဆိုကာ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုမှုသည် ဥပဒေနှင့်

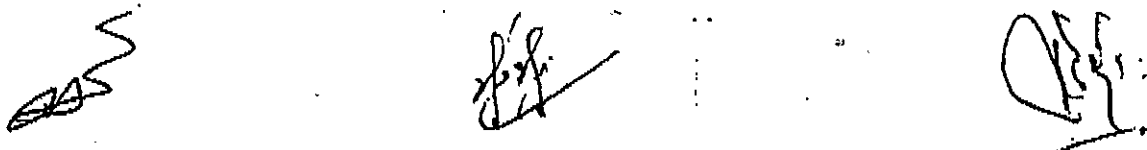


ဖီလာဆန်ကျင်ဖြစ်နေပြီး အလုပ်မရပ်နားပါဆိုသောအချက်ကို အလုပ်ရပ်နားပေးပါရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရမည်ဟူသော တောင်းဆိုမှုအတွက် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ချက် မရှိဘဲ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ပြန်စန့်ရန်ငြင်းဆန်မှသာ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး၊ အလုပ် ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရမည့် ဥပဒေ၏ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ချက်ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားများ အလုပ်ဆက်မလုပ်ကိုင်ချင်သောအချက်သည် မည်သည့်အချက်များဖြစ်သည်ကို ခုံအဖွဲ့က ဆန်းစစ်ရန်လိုအပ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၅)

(က) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ အခန်း၈၊ အပိုဒ် ၃၅၅၅ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခုကို ဆက်လက်လည်ပတ် လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်းမရှိသဖြင့် လုပ်ငန်း ရပ်ဆိုင်းရသောအခါတွင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားအား အကြောင်းမဲ့အလုပ်ထုတ်ပစ်သည့် အခါတွင်ဖြစ်စေ ယင်းသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သော အလုပ်သမားအား အလုပ်ရှင်က ပေးရမည့်နစ်နာကြေးနှုန်းထားကို ဝန်ကြီး သည် အဓိန့်ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန်ထားခြင်းဖြစ်ရာ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အကြောင်းမဲ့ အလုပ်ထုတ်ပစ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ယင်းသို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အငြင်းပွားမှုတွင်သာ နစ်နာကြေးနှုန်းထားဖြင့် တွက်ချက်ပေးရမည် ဖြစ်ရာ အလုပ်အကြောင်းမဲ့ထုတ်သည်မဟုတ်ပါဘဲလျက် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး မဆုံးရှုံး စေရေး အလုပ်ရှင်မှ လိုက်လျောထားသော်လည်း အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး တွက်ချက် ပေးစေခြင်းသည် ဥပဒေနှင့်ကွဲလွဲနေရာ အလုပ်ရှင်မှ လိုက်လျောထားမှုများသည် မည်သည့် အတိုင်းအတာထိ အလုပ်သမားများမှ မယုံကြည်၍ စက်မှုဇုန်(၅)သို့ လိုက်ပါမလုပ်ဆောင် နိုင်မှုအား စဉ်းစားသုံးသပ်ရန်လိုအပ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိရာ အထက်ပါ သုံးသပ်ချက်(၂)(ဂ)ပါ -

(ဂ) အလုပ်ရှင်၏ လက်ရှိရရှိခံစားနေသော မူလလုပ်ခလစာ၊ မူလလုပ်သက်နှင့် မူလရပိုင်ခွင့်များကို ဆုံးရှုံးထိခိုက်မှုမရှိစေဘဲ လက်ရှိမူလရာထူး၊ အဆင့်အတိုင်း ဆက်လက်ခန့်ထားမည်ဟု အယူခံတင်ပြထားသော်လည်း အလုပ်သမားများဘက်မှ အလုပ်ရှင်က မူလလိပ်စာ စက်မှုဇုန်(၂)၅ အလုပ်လုပ်ကိုင်စဉ်ကပင် မူလလုပ်ငန်း မဟုတ်သည့် အလုပ်ကိုခိုင်းစေခဲ့ရာ အလုပ်သမားအများစု၏ နေအိမ်များနှင့်နီး၍



ငြင်းဆန်ခြင်းမရှိ လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြသော်လည်း စက်မှုဇုန်(၅)တွင်လည်း အလားတူ ခိုင်းစေမည်ဟုယုံကြည်ပြီး၊ စက်မှုဇုန်(၂)ထက် ခရီးဝေးကာ မိသားစုအရေး၊ ကလေး ကျောင်းကြိုပို့ရန် အချိန်မပေးနိုင်ခြင်း၊ မူလလုပ်ငန်းလုပ်ရမည်ဟု မယုံကြည်ခြင်း များကြောင့် စက်မှုဇုန်(၅)သို့ မလိုက်နိုင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ EC စာချုပ် ချုပ်စဉ်က မိမိတို့နေထိုင်ရာ နေအိမ်များနှင့်နီး၍ လက်ရှိစက်ရုံတည်ရှိရာ စက်မှုဇုန်(၂)ရှိ စက်ရုံ တွင်အလုပ်လုပ်ကြရာ စက်မှုဇုန်(၅)ဖြစ်၍ မလိုက်နိုင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုချက် အရ သုံးသပ်ရရှိသည်။

(၂) အခြားတစ်ချက်မှာ အလုပ်ရှင်မှ ကြိုပို့ယာဉ်များကို စီစဉ်ပေးမည်ဟု ပြောဆိုရာ၌ မိမိတို့ အလုပ်သမားများအား တိုက်ရိုက်ပြောကြားခြင်းမရှိဘဲ Super များကိုသာ ခေါ်၍ပြောပြီး ၎င်းတို့အား အလေးမထားမယုံကြည်ခြင်း၊ အိမ်ထောင်သည် မိခင် များခြင်း၊ အချိန်မပေးနိုင်ခြင်း၊ ကြိုပို့ယာဉ်ထွက်မည့် ဆုံရပ်သို့ရောက်ရန် နေအိမ်မှ မိနစ် ၂၀ ခန့်ကြာအောင် သွားရခြင်းများကြောင့် လိုက်ပါအလုပ်မလုပ်နိုင်ခြင်း ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်အရ သုံးသပ်ရရှိသည်။

(၃) လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားများက ၎င်းတို့ကျွမ်းကျင်ရာ မူလဖိနပ် လုပ်ငန်းကိုသာလျှင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်စေမည်ဟု အလုပ်ရှင်က ဆိုသော်လည်း မူလစက်မှုဇုန်(၂)မှာကတည်းကပင် မိမိတို့၏ မူလလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်အကိုင်ပါး ပါ က အခြားလုပ်ငန်းများစေခိုင်းခံရမှုကို မိမိတို့နေအိမ်များနှင့်လည်းနီး၍ သည်းခံ လုပ်ကိုင်ပေးနိုင်သော်လည်း စက်မှုဇုန်(၅)တွင် ထိုသို့မလုပ်နိုင်ဘဲ မိမိတို့အပေါ် အလုပ်ရှင်၏ သဘောထားအပြောင်းအလဲဖြစ်နိုင်၍ လိုက်ပါရန်မဖြစ်နိုင်ကြောင်းနှင့် ၁၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့က မိမိတို့မှ မြို့နယ်ညွှန်ကြားရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြား၍ စက်ရုံပြောင်းရွှေ့နေရာသို့ မလိုက်နိုင်ပါက ၆-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံသို့ အလုပ် မလာတော့ရန် ပြောသည်ဟူသော စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားမတွေ့ရသည့် အလုပ်သမားများ၏ နှုတ်ထွက်စကားရပ်မှာ မှန်ကောင်းမှန်နိုင်သော်လည်း ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ခိုင်မာသောအထောက်အထားအဖြစ် မှတ်ယူ၍မရသည့် လိုက်ပါ အလုပ်မလုပ်နိုင်ခြင်း၏ အချက်တစ်ချက်အဖြစ် သုံးသပ်ရရှိသည်။

- (၄) အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ၃-၁-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါစာဖြင့် စက်ရုံမှ ကြိုတင်အသိပေးသော အထောက်အထားကို တင်ပြထား၍ ကြိုတင်သတိပေးသည်ဟု မှန်ကန်သည့် အထောက်အထားအဖြစ် သုံးသပ်ရရှိသည်။
- (ခ) လုပ်ငန်းခွင်ငြိမ်းချမ်းသာယာစေရေးဟူသော ဥပဒေ၏ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲမှု တစ်ရပ်မှာ အလုပ်သမား ကျား(၂၄)ဦး၊ မ(၁၅၇)ဦး၊ ပေါင်း (၁၈၁)ဦးရှိသည့်အနက် အလုပ်သမား (၈၇)ဦးမှာ သဘောတူညီပြီး စက်ရုံတည်နေရာပြောင်းဖွင့်သော စက်မှုဇုန် (၅)သို့ ဆန္ဒအလျောက်လိုက်ပါလုပ်ဆောင်ပြီးဖြစ်ပါလျက် အလုပ်သမား ဒေါ်အေးအေးနွယ် (ဒေါ်ခင်အေးနွယ်)ပါ (၄၈)ဦးသာ ကျန်တော့ရာ ၎င်းတို့အား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ပေးရန်မှာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်ဆန့်ကျင်နေကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။
- (ဂ) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၁ (က) ပါ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏တာဝန်များ၌ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် လူမှုရေးတရားမျှတမှု (Social Justice)၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော (မှန်ကန်သော) အလုပ်အကိုင် (Decent Work) နှင့် သာတူညီမျှဖြစ်ရေး (principles of equity) သဘော တရားများအပေါ် အခြေခံကာ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး (Independent) ဘက်လိုက်မှုမရှိသော (Impertial) အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဆိုသောအချက်ကို ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလေးအနက်ခံယူချက်ထားရှိရမည့် တာဝန်ရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိ သည်။
- (ဃ) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ပဋိပက္ခမှုများတွင် အလုပ်သမားများသည် ဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်များ ခံစားရရှိကြစေရေး၊ ဥပဒေ၏ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန် ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန် စွာ ခံစားရရှိခံစားနိုင်စေရန်ဖြစ်ရာ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် တစ်ဖက်တွင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်ရှိနေသကဲ့သို့ အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်း

သာယာစေရေးကို ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပြီး၊ တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးရန်မှာ လည်း အဓိကကျသကဲ့သို့ ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာရရှိခံစားနိုင်စေ ရန်မှာလည်း တာဝန်တစ်ရပ်အဖြစ် ရှိနေကြောင်းကိုလည်း ခုံသမားမိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ခံယူချက်ထားရှိမည်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(င) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(င) အငြင်းပွားမှု ကို ကြားနာစစ်ဆေးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးမှုမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည်” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းထားချက် အရ

(၁) အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှမရပ်နားပါ။ ဆက်ခန့်ပါ မည်။ အလုပ် သမားများ လက်ရှိရရှိခံစားနေသော လုပ်ခလစာ၊ လုပ်သက်နှင့် ရပိုင်ခွင့်များကို ဆုံးရှုံးထိခိုက်မှုမရှိစေဘဲ လက်ရှိရာထူး၊ အဆင့်အတိုင်း ဆက်လက်ခန့်ထား၍ ကြို ပို့ယာဉ်များကို အလုပ်သမားများ အဆင်ပြေအောင် စီစဉ်ပေးပြီး မူလလုပ်ကိုင်ခဲ့ သည့် ဖိနပ်လုပ်ငန်းကိုသာ လုပ်စေပါမည်ဟူသောအချက်နှင့် စက်ရုံပြောင်းရွှေ့သည့် လိပ်စာသစ်သို့ လိုက်ပါလုပ်ကိုင်လိုခြင်းမရှိသည့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရှင် မှ လူမှုရေးအရ စာနာထောက်ထားပြီး လူမှုကရုဏာကြေးပေးသည့် သာဓကအရ လည်းကောင်း၊

(၂) အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုချက်များအရ စက်မှုဇုန်(၅)သို့ ခိုင်လုံသောအကြောင်းပြ ချက်ဖြင့် လိုက်ပါလုပ်ကိုင်လိုခြင်းမရှိသူ တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဒေါ်အေးအေးနွယ် (ဒေါ်ခင်အေးနွယ်) ပါ (၄၈)ဦးတို့အားလည်း စက်ရုံလိပ်စာသစ်သို့ ပြောင်းရွှေ့လိုက် ပါလုပ်ကိုင်လိုခြင်းမရှိသည့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရှင်မှ လူမှုရေးအရ စာနာထောက်ထားပြီး လူမှုကရုဏာကြေးညှိနှိုင်းပေးသည့်နည်းအရ လည်းကောင်း၊

(၃) ထိုသို့ အလုပ်ရှင်၏ ကတိကဝတ်သဘောထားအရ စက်ရုံပြောင်းရွှေ့သည့် လိပ်စာ သစ်သို့ မလိုက်ပါလိုသော အလုပ်သမား ဒေါ်အေးအေးနွယ် (ဒေါ်ခင်အေးနွယ်) ပါ (၄၈)ဦးတို့အားလည်း အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်သစ်ရှာဖွေရန်နှင့် မိသားစုစားဝတ်နေရေးအတွက် ကြားကာလအဆင်ပြေစေရန် ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒ သဘောထားအတိုင်း ကရုဏာကြေးကို လုပ်သက်အသီးသီးအလိုက် လုပ်သက်

တစ်ဝက်စာစီပေးရန်နှင့် လုပ်သက်(၁)နှစ်ရှိသူ အလုပ်သမားများအား လုပ်သက် (၂)နှစ်ရှိ အလုပ်သမားများအတိုင်းစာနာပြီး အလုပ်ရှင်၏ လူမှုကရုဏာကြေးများ ပေးရန်၊ လက်ခံရန် သဘောထားများ ရရှိပါသည်။

(စ) သို့ဖြစ်၍ အောက်ပါအတိုင်း အလုပ်ရှင်၏ လူမှုရေးအရ စာနာထောက်ထားပြီး လူမှုကရုဏာ ကြေးပေးမည်ဟူသော သဘောထားနှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်အေးအေးနွယ် (ဒေါ်ခင်အေးနွယ်) ပါ (၄၈)ဦးတို့ကလည်း လူမှုကရုဏာကြေးကို လက်ခံရယူကြရန် ဆန္ဒသဘောထားများ အား ထွက်ဆိုဖော်ထုတ်တွေ့ရှိရာ-

(၁) လုပ်သက် (၉)နှစ်ရှိသော အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်စိုးနွယ်၊ ဒေါ်နင်းမာသိမ့်၊ ဒေါ်သန်းသန်းမိုး၊ ဒေါ်လှကြည်တို့ (၄)ဦးအား တစ်ဦးလျှင် လူမှုကရုဏာကြေး (၃၂၄,၀၀၀/-)စီကို အလုပ်ရှင်က ပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားများက ရယူရန်၊

(၂) လုပ်သက်(၈)နှစ်ရှိသော အလုပ်သမား ဒေါ်မျိုးမျိုး၊ ဒေါ်ဖောလှိုင်တို့ (၂)ဦးအား တစ်ဦးလျှင် လူမှုကရုဏာကြေး (၃၂၄,၀၀၀/-)စီကို အလုပ်ရှင်က ပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားများက ယူရန်၊

(၃) လုပ်သက်(၇)နှစ်ရှိသော အလုပ်သမား ဒေါ်စုစုနိုင်၊ ဒေါ်သင်းသင်းနွယ်၊ ဒေါ်စံပယ်၊ ဒေါ်လှသိန်းဝင်း၊ ဒေါ်ဖောလင်း၊ ဒေါ်ကေခိုင်ဦး၊ ဒေါ်ခင်ဌေးလှိုင်၊ ဒေါ်မေနှင်းမြတ် တို့(၈)ဦးအား တစ်ဦးလျှင် လူမှုကရုဏာကြေး (၂၇၀,၀၀၀/-)စီကို အလုပ်ရှင်က ပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားများက ရယူရန်၊

(၄) လုပ်သက်(၆)နှစ်ရှိသော အလုပ်သမား ဦးသိန်းခင်၊ ဒေါ်ခင်ကြည်ဝင်း၊ ဒေါ်မေလွင်ဦး၊ ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ဝင်း၊ ဒေါ်အေးလဲ့ဝင်း၊ ဒေါ်ဖြူဖြူခိုင်၊ ဒေါ်မြတ်ဝန်းစံတို့ (၇)ဦးတို့အား တစ်ဦးလျှင် လူမှုကရုဏာကြေး (၂၇၀,၀၀၀/-)စီကို အလုပ်ရှင်က ပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားများက ရယူရန်၊

(၅) လုပ်သက်(၅)နှစ်ရှိသော အလုပ်သမား ဦးချစ်ဦးမောင်၊ ဒေါ်ဇင်မာဦး၊ ဒေါ်ကျင်အေး၊ ဒေါ်စိလေးခိုင်တို့ (၄)ဦးအား တစ်ဦးလျှင် လူမှုကရုဏာကြေး (၂၁၆,၀၀၀/-)စီကို အလုပ်ရှင်က ပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားများက ရယူရန်၊

- (၆) လုပ်သက်(၄)နှစ်ရှိသော အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာဝင်း၊ ဒေါ်ထွေးထွေးလွင်၊ ဒေါ်အေးမင်းထွေး၊ ဒေါ်လေဝါ၊ ဒေါ်ရွှေဇင်ဦး၊ ဒေါ်ခင်မျိုးထွေးတို့ (၆)ဦးအား တစ်ဦးလျှင် လူမှုကရုဏာကြေး (၂၁၆,၀၀၀/-) စီကို အလုပ်ရှင်ကပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားများက ရယူရန်၊
- (၇) လုပ်သက်(၃)နှစ်ရှိသော အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်အေးနွယ်၊ ဒေါ်ဝိုင်းဝို၊ ဒေါ်မာမာထွေး၊ ဒေါ်ပန်းမိုးမိုး၊ ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်း၊ ဒေါ်အိအိခိုင်၊ ဒေါ်သန္တာဌေးတို့ (၇)ဦးတို့အား တစ်ဦးလျှင် လူမှုကရုဏာကြေး (၂၁၆,၀၀၀/-)စီကို အလုပ်ရှင်က ပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားများက ရယူရန်၊
- (၈) လုပ်သက်(၂)နှစ်ရှိသော အလုပ်သမား ဒေါ်မြင့်မြင့်ဦး၊ ဒေါ်စုရည်ဖြိုး၊ ဒေါ်ကြည်ကြည်မော်၊ ဒေါ်ခိုင်စံပယ်၊ ဒေါ်ဝင်းသူဇာသိန်း၊ ဒေါ်ဘီဘီချို၊ ဒေါ်မြမြစန်း တို့ (၇)ဦးအား တစ်ဦးလျှင် လူမှုကရုဏာကြေး (၂၁၆,၀၀၀/-) စီကို အလုပ်ရှင်က ပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားများက ရယူရန်၊
- (၉) လုပ်သက်(၁)နှစ်ရှိသော အလုပ်သမား ဒေါ်နှင်းနှင်းအေး၊ ဒေါ်အိအိငြိမ်း၊ ဦးဝိုင်သူ တို့ (၃)ဦးအား တစ်ဦးလျှင် လူမှုကရုဏာကြေး (၂၁၆,၀၀၀/-) စီကို အလုပ်ရှင်က ပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားများက ရယူရန်၊

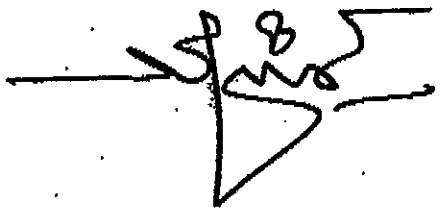
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၃(၀) အရ “အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးသည့် အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးမှုမပြုဘဲအငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ် သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမားမိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည်” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းထားချက်အရ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်အေးအေးနွယ် (ဒေါ်ခင်အေးနွယ်)ပါ (၄၈)ဦးတို့အား လိပ်စာသစ်သို့ လိုက်ပါ လုပ်ဆောင်လိုခြင်းမရှိသည့် အခြားသော အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရှင်မှ လူမှုရေးအရ စာနာထောက်ထားပြီး လူမှုကရုဏာကြေး ညှိနှိုင်းပေးချေခဲ့သည့်နည်းတူ အလုပ်ရှင်မှ သုံးသပ်ချက် - ၅(စ)(၁)မှ (၉) အထိ ညှိနှိုင်းမှုအတိုင်း အလုပ်သမားများအား ပေးစေရန်

၁၉

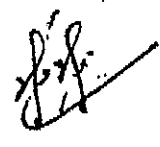
ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်ပြီး ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏
၂၃-၂-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၉/၂၀၁၈)
ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)အား ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင်ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်နေ့မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၈။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း ပေးရ
မည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု
ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်စန်းစန်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးတင်ထွန်း
အဖွဲ့ဝင်