

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမားခိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၄/၂၀၁၈)

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

ဒေါ်ခင်ပပခိုင် ပါ (၂၈၁) ဦး

အမှတ် (၂၉၂)၊ မန်ကျည်းပင်လမ်း၊

အတွင်းပဒဲ၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁၁ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ အနော်ရထာစက်မှုဇုန်၊ အနော်ရထာလမ်းနှင့် နှင်းဆီလမ်းထောင့်၊ အမှတ် (၂၀)ရှိ Mr. Xu Huajie (အလုပ်ရှင်)၊ ဦးဇော်ဝင်းထွဋ် (Assistant General Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ Seduno (Myanmar) Fashion Co., Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်ပပခိုင်ပါ (၂၈၁) ဦးတို့အကြား

ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၀/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၀ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်ပပခိုင်ပါ (၂၈၁)ဦးမှ လစာတွင် ၃၀% ဖြတ်တောက်ခံရသဖြင့် လစာအပြည့်ကို ပြန်လည်ထုတ်ပေးရန် တောင်းဆိုရာမှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Xu Huajie (အလုပ်ရှင်)၏ကိုယ်စား ဦးဇော်ဝင်းထွဋ် (Assistant General Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ လစာထုတ်ပေးရာတွင် ၃၀% ဖြတ်တောက်ငွေ ပြန်လည်ထုတ်ပေးရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ လစာ၏ ၃၀% ဖြတ်တောက်ခံရသော အလုပ်သမား (၂၈၁)ဦးအား ဖြတ်တောက်ခံရသည့် လစာငွေများကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့မှ (၇) ရက်အတွင်း ပြန်လည်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၀/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Mr. Xu Huajie (အလုပ်ရှင်)၏ကိုယ်စား ဦးဇော်ဝင်းထွဋ် (Assistant General Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂၆/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ်(၂၄/၂၀၁၈)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးညွန့်စိန်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ် လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ လစာထုတ်ပေးရာတွင် ၃၀% ဖြတ်တောက်ငွေအား ပြန်လည်ထုတ် ပေးရန် သင့်/မသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၆။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် အလုပ်သမားများက ၁၀-၁၀-၂၀၁၇မှ ၁၉-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ ယင်းကာလတွင် ခေါင်းစည်းများဝတ်ဆင်၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို အလုပ်ရှင်က သပိတ်မှောက် ကာလအဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး ထိုရည်ညွှန်းကာလ ၁၀ ရက်တွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု လျော့နည်းကျဆင်း ရသည့်အတွက် လုပ်ခလစာ၏ ၃၀% ဖြတ်တောက်၍ လစာထုတ်ပေးသည်။ အလုပ်သမားများက ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခြင်းဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ် လာရပေသည်။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၌ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးရာတွင် ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အဆုံးအဖြတ်ကိုခံယူကြရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်ရှင် သည် အလုပ်သမား၏ လုပ်ခလစာငွေမှ ငွေကြေးဖြတ်တောက်ခြင်းသည် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၅၄ နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိဟုသုံးသပ်ပြီး လစာ၏ ၃၀% ဖြတ်တောက် ခံရသည့် လစာငွေများကို ပြန်လည်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့သည်။ အလုပ်ရှင်က ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် တည်ဆဲဥပဒေနှင့် သွေဖီနေ၍ ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

၇။ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Xu Huajie ပိုင်ဆိုင်သော Seduno (Myanmar) Fashion Co.,Ltd. အထည်ချုပ်စက်ရုံသည် အလုပ်သမား ကျား (၄၀)ဦး၊ မ (၅၅၅) ဦး၊ စုစုပေါင်း လုပ်သား အင်အား (၅၉၅)ဦးရှိသည်။ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (BLO)နှင့် စက်ရုံတွင်း အလုပ်သမား ရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) တို့ကို ဖွဲ့စည်းထားရှိသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် (Employment Contract) ချုပ်ဆိုထားရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၈။ Seduno (Myanmar) Fashion Co.,Ltd. အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ၌ လုပ်ခ ၅၆၀၀/- တိုးမြှင့်ပေးရန် တောင်းဆိုမှုဖြစ်ပွားခဲ့သည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် စက်ရုံတွင်း လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)၊ အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း (BLO) တို့တွင် နှစ်ဖက်ညှိနှိုင်းခဲ့ကြရာ အလုပ်ရှင်မှ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလတွင် အခြေခံလစာ ၃၆၀၀/- ပေါ်တွင် ၂၀၀/- တိုးပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားသည်။ အလုပ်သမား များက ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ၊ နိုဝင်ဘာလနှင့် ဒီဇင်ဘာလအတွက် နောက်ကြောင်းပြန် (Back Pay) ဖြင့်ထုတ်ပေးရန် တောင်းဆိုဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ ၁၀-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၉-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ အလုပ်သမားများသည် ခေါင်းစည်းများဝတ်ဆင်၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပြီး ဆက်လက် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခဲ့ကြရာ ပြေလည်မှုမရရှိခဲ့ကြပေ။ ၁၉-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် NMC , Buyer , မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (CTUM) တို့ဖြင့် နှစ်ဖက်ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးခဲ့ကြ သည်။ ၂၀-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍ ခေါင်းစည်းများဖြုတ်၍ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ကြသည်။ လကုန်၍ ၅-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် လစာထုတ်ပေးရာ၌ အလုပ်ရှင်မှ ၁၀-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၉-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ တိုကြားကာလအတွက် ထုတ်လုပ်မှုထိခိုက်ကျဆင်းသည်ဟုဆိုကာ လစာ၏ ၃၀% ကို ဖြတ်တောက်၍ လစာထုတ်ပေးသည်။ အလုပ်သမားများက ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြတိုင်ကြားခြင်းဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ် လာကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၉။ ဒေါ်ခင်ပပခိုင်ပါ အလုပ်သမား (၂၈၁)ဦးတို့က တောင်းဆိုချက် (၉)ချက်တင်ပြ၍ လှိုင်သာယာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြတိုင်ကြားလာခြင်းအပေါ် နှစ်ဖက်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုချက် (၈) ချက်ကို ညှိနှိုင်းပြေလည်မှုရရှိပြီး နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုနိုင်ခဲ့ကြ သည်။ ကျန်တစ်ချက်ဖြစ်သော အလုပ်သမားများ၏ လစာမှ ၃၀% ဖြတ်တောက်ငွေအား ပြန်လည် ထုတ်ပေးရန် တောင်းဆိုချက်ကို အလုပ်ရှင်မှ လိုက်လျောနိုင်မှုမရှိ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဆက်လက်ခံယူကြသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၅၄ တွင် အလုပ်ရှင်က သပိတ်မှောက်သည့်အလုပ်သမားအား လစာစရိတ်ပေးရန် တာဝန်မရှိစေရဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသော်လည်း ဒေါ်ခင်ပပခိုင်ပါ အလုပ်သမား (၂၈၁)ဦးတို့သည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက် ရှိကြောင်း စက်ရုံမှ ထုတ်လုပ်မည့်ပစ္စည်းအချို့ မပေးနိုင်ခြင်းကြောင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစနစ်

လျော့နည်းခဲ့ခြင်းဖြစ်၍ ပုဒ်မ ၅၄ နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိကြောင်း သုံးသပ်၍ လစာ၏ ၃၀% ကို ဖြတ်တောက်ခံရသော အလုပ်သမား (၂၈၁)ဦးအား ပြန်လည်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ် ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၀။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေပုဒ်မ ၃၁ တွင် “အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း များက မိမိတို့အလုပ်သမားများ၏အကျိုးအတွက် အကူအညီများတောင်းခံလာလျှင် တတ်နိုင်သရွေ့ အကူအညီပေးရမည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်သည် ငွေကြေး သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ယင်း၏ လွှမ်းမိုးမှု သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတည်ထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းများလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းပြုရန် ရည်ရွယ်သည့် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်ကိုမျှ မပြု လုပ်ရ”ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ အလုပ်ရှင်က ၎င်း၏ကုန်ထုတ်လုပ်မှု လျော့ကျသည်ဟု အကြောင်း ပြကာ စက်ရုံအလုပ်သမားပေါင်း (၅၉၅) ဦးရှိရာတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များ ဖြစ်ကြသော ဒေါ်ခင်ပပနိုင်ပါ (၂၈၁) ဦး၏ လုပ်ခလစာမှ ၃၀% ကို ငွေကြေးဖြတ်တောက်ခြင်း သည် အလုပ်ရှင်၏ လွှမ်းမိုးမှု သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်မှုဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထင်ရှားပေါ် လွင်သည်။ အလုပ်ရှင်သည် ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်ကိုက်ညီခြင်းမရှိသော လစာ၏ ၃၀% ငွေကြေး ဖြတ်တောက်ခြင်းငှာ မသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၄ (ဆ) အရ အလုပ်သမားသည် သတ်မှတ်ထားသည့် တစ်နေ့အလုပ်ချိန်နာရီထက် လျော့၍ အလုပ်လုပ်ခြင်းမှာ အလုပ်သမား၏ဆန္ဒအရ မဟုတ်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်က အလုပ်မပေးနိုင်၍ နားရလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ အချိန်ပြည့်အလုပ်လုပ်သကဲ့သို့ အခကြေးငွေ ရထိုက်ခွင့်ရှိသည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ၁၀-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၉-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ အချိန်ကာလတွင် အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင်၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိနေပြီး အလုပ်ရှင်က စက်ရုံမှ ကုန်ကြမ်းအထည်လိပ်များကို ပြင်ပသို့ပို့၍ ချုပ်လုပ်ခြင်း၊ ပိတ်လိပ်များချမပေးခြင်း၊ ချည်လုံးများပြတ်သွားခြင်း၊ စက်ရုံမှ ထုတ်လုပ်မည့်ပစ္စည်းအချို့မပေးနိုင်ခြင်းတို့ကို တွေ့ရှိရသဖြင့် အလုပ်ရှင်က ယင်းကာလတွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလျော့နည်းကျဆင်း၍ အလုပ်သမားများအား လစာ၏ ၃၀% ကို ဖြတ်တောက်ခြင်းသည် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မှန်ကန်မှုမရှိပေ။ အလုပ်သမားများသည် ၁၀-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၉-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့ အထိ နေ့ရက်များတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပြီး အလုပ်ရှင်က စက်ရုံ၏ ထုတ်လုပ်မည့်ပစ္စည်းအချို့

မပေးနိုင်၍ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစံချိန် လျော့နည်းရခြင်းဖြစ်နိုင်ရာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၄ အရ (No Work No Pay) ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်လည်း ကိုက်ညီမှန်ကန်မှုမရှိပေ။ လစာ၏ ၃၀% ကို ဖြတ်တောက်ခြင်းသည် ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်လျော်ကန် ခြင်းမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်သည် လစာ၏ ၃၀% ဖြတ်တောက်ငွေကို အလုပ်သမားများအား ပြန်လည်ထုတ်ပေးသင့်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၂။ ကနဦးအငြင်းပွားမှုမဖြစ်ပွားမီ အလုပ်သမားများ၏ မူလတောင်းဆိုချက်မှာ လုပ်လေစာ တိုးမြှင့်ပေးရန်ဖြစ်သည်။ ဤတောင်းဆိုချက်အတွက် အလုပ်သမားများသည် ဆန္ဒပြခြင်း၊ သပိတ်မှောက်ခြင်းမရှိပေ။ စက်ရုံတွင်း လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) နှင့် အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း (BLO) သို့တင်ပြပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးကြခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်က အခြေခံလစာ ၃၆၀၀/- တွင် ၄၀၀/- တိုးပေးရန် သဘောတူညီချက်ရရှိသဖြင့် ညှိနှိုင်းပြေလည်မှုရရှိ ပြီးကာမှ ထိုလအတွက် လစာထုတ်ယူရာတွင် အလုပ်ရှင်က လစာ၏ ၃၀% ကို ဖြတ်တောက်၍ လစာထုတ်ပေးသဖြင့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်ရာ အလုပ်ရှင်သည် မိမိ၏အကျိုးစီးပွားကို တစ်ဖက်သတ်အကာအကွယ်ယူ၍ လစာ၏ ၃၀% ကို ဖြတ်တောက်ရယူခြင်း ဖြစ်သည်ဟု ဆိုနိုင် သည်။ ဥပဒေနှင့်အညီမဟုတ်သော အလုပ်သမား၏လစာမှ ငွေကြေးဖြတ်တောက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း အောက်ပါအတိုင်း ထင်ရှားပေါ်လွင်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်-

- (က) ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေပုဒ်မ ၁၁ တွင် “အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှုအတွက် ပေးလျော်ရန် ဒဏ်ငွေ အဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး အခကြေးငွေမှ နှုတ်ယူနိုင်သည်”ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားရာ အလုပ်သမား၏ ပျက်ကွက်မှုကြောင့် မဟုတ်သဖြင့် လစာ၏ ၃၀% ဖြတ်တောက် ခြင်းသည် ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှန်ကန်မှုမရှိခြင်း၊
- (ခ) ယင်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၁(ခ) အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် (EC) စာချုပ်ပါ ဒဏ်ငွေသတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို အလုပ်သမားက ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ရာတွင် လစာမှ ငွေကြေးဖြတ်တောက်နိုင် သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ အလုပ်ရှင်သည် EC စာချုပ်တွင် ဒဏ်ငွေသတ်မှတ် ချက်မပါရှိသည့် အလုပ်ခွင်စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်သမားလစာ၏

?

၃၀% ကို အလုပ်ရှင်က မိမိသဘောဆန္ဒအတိုင်း ဖြတ်တောက်ခြင်းဖြစ်ရာ ဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ကိုက်ညီမှန်ကန်မှုမရှိခြင်း၊

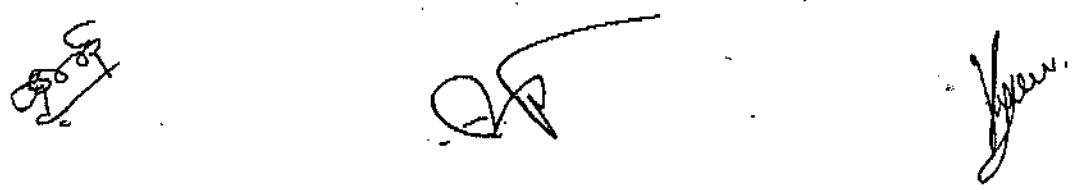
(ဂ) ယင်းဥပဒေ၏ပုဒ်မ ၁၀(က) အရ အလုပ်ရှင်သည် အခကြေးငွေမှ နှုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်းမပြုမီ မည်သည့်ကိစ္စအတွက် မည်သို့မည်မျှ ဖြတ်တောက်မည်ကို ဦးစီးဌာန၏ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူမှုမရှိခြင်းနှင့် ဦးစီးဌာန၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ လစာ၏ ၃၀% ဖြတ်တောက်ခြင်းသည် ဥပဒေထက်ကျော်လွန်၍ မှားယွင်းခြင်း၊

(ဃ) ယင်းဥပဒေ၏ပုဒ်မ ၁၀ (ဃ) အရ အခကြေးငွေမှ နှုတ်ယူဖြတ်တောက်ရာတွင် အလုပ်သမားအား ထုချေရှင်းလင်းခွင့်မပေးဘဲ နှုတ်ယူဖြတ်တောက်ထားခြင်း၊ ဖြတ်တောက်ငွေကို မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ဖြင့် ညှိနှိုင်းသဘောတူညီချက်မရှိဘဲ အလုပ်ရှင်က မိမိသဘောဆန္ဒအတိုင်း လစာ၏ ၃၀% ဖြတ်တောက်ခြင်းဖြစ်သဖြင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေပုဒ်မ ၁၀(ဃ) နှင့် (ဆ)ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်မှုမရှိခြင်းတို့ကြောင့် လစာ၏ ၃၀% ဖြတ်တောက်ထားခြင်းကို အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအား ပြန်လည်ထုတ်ပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၃။ ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အထက်ပါတွေ့ရှိချက်၊ သုံးသပ်ချက်များအရလည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်သော ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှန်ကန်မှုရှိခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တစ်စုံတစ်ရာပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် အကြောင်းမရှိပေ။ အလုပ်သမားရေးရာဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (င) ကို ကျင့်သုံးလျက် အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀-၃-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၁/၂၀၁၈) အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။



၁၄။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးညွန့်စိန်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးရဲကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်