

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄၃/၂၀၁၈)

Mr. Laurent Daniel Bernard Scheercousse (MD)

ဒေါ်ငြိမ်းအေးသူ (GM/ စကားပြန်)

Myanmar Peltier Bois Co.,Ltd.

(အထပ်သားစက်ရုံ)၊ အမှတ် (WI-4) ၊

လှော်ကားလမ်းမကြီး၊ (၂၃) ရပ်ကွက်၊

ဝါးတစ်ရာစက်မှုဇုန်၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးကျော်မျိုးပါ (၁၄)ဦး

(၂၃) ရပ်ကွက်၊ ဝါးတစ်ရာစက်မှုဇုန်၊

ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန် လ ၂၇ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ ဝါးတစ်ရာစက်မှုဇုန်၊ (၂၃) ရပ်ကွက်၊ လှော်ကားလမ်းမကြီး၊ အမှတ် (WI-4) ရှိ Mr. Laurent Daniel Bernard Scheercousse (MD/ အလုပ်ရှင်) ပိုင်ဆိုင်သော Myanmar Peltier Bois Co.,Ltd. (အထပ်သားစက်ရုံ) နှင့် အလုပ်သမား ဦးကျော်မျိုးပါ (၁၄)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရွှေပြည်သာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်း

ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၆/၂၀၁၈) အရ ကြားနာ စစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၅ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးကျော်မျိုးပါ (၁၄)ဦးမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Laurent Daniel Bernard Scheercousse (MD/ အလုပ်ရှင်) တံတွင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ် ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှု ဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Laurent Daniel Bernard Scheercousse (MD/ အလုပ်ရှင်)မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးကျော်မျိုးပါ (၁၄)ဦးအား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ရထိုက်/မရထိုက်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးကျော်မျိုးပါ (၁၄)ဦးအား နို့တစ်ကြေးနှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးကို အောက်ပါအတိုင်း ထုတ်ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်-

စဉ်	အမည်	နို့တစ်ကြေး	နစ်နာကြေး	စုစုပေါင်း
၁	ဦးကျော်မျိုး	၆၈၁,၁၀၀/-	၅,၄၄၈,၈၀၀/-	၆,၁၂၉,၉၀၀/-
၂	ဦးဇော်ကိုကိုထက်	၅၁၀,၀၀၀/-	၃,၀၆၀,၀၀၀/-	၃,၅၇၀,၀၀၀/-
၃	ဦးမြဝင်း	၁၉၆,၀၀၀/-	၁,၁၇၆,၀၀၀/-	၁,၃၇၂,၀၀၀/-
၄	ဦးရန်မျိုးအောင်	၁၉၆,၀၀၀/-	၂၉၄,၀၀၀/-	၄၉၀,၀၀၀/-
၅	ဦးပြည်စုံအောင်	၁၉၆,၀၀၀/-	၉၈,၀၀၀/-	၂၉၄,၀၀၀/-
၆	ဦးရန်စိုးအောင်	၁၉၆,၀၀၀/-	၁၉၆,၀၀၀/-	၃၉၂,၀၀၀/-
၇	ဦးဇော်ဇော်အေး	၁၉၆,၀၀၀/-	-	၁၉၆,၀၀၀/-
၈	ဦးရဲလွင်	၁၉၆,၀၀၀/-	-	၁၉၆,၀၀၀/-
၉	ဒေါ်တင်မာဦး	၂၆၄,၆၀၀/-	၁,၀၅၈,၄၀၀/-	၁,၃၂၃,၀၀၀/-
၁၀	ဒေါ်ဝင်းသူဇာ	၂၄၅,၀၀၀/-	၁၂၂,၅၀၀/-	၃၆၇,၅၀၀/-

စဉ်	အမည်	နိတစ်ကြေး	နစ်နာကြေး	စုစုပေါင်း
၁၁	ဒေါ်ခက်ခက်နိုင်	၁၉၆,၀၀၀/-	၉၈,၀၀၀/-	၂၉၄,၀၀၀/-
၁၂	ဒေါ်လင်းဇာနည်နိုင်	၁၉၈,၉၄၀/-	၅၉၆,၈၂၀/-	၇၉၅,၇၆၀/-
၁၃	ဒေါ်မာမာထွန်း	၁၉၆,၀၀၀/-	၉၈,၀၀၀/-	၂၉၄,၀၀၀/-
၁၄	ဒေါ်သင်းဇာနည်	၁၉၆,၀၀၀/-	၉၈,၀၀၀/-	၂၉၄,၀၀၀/-

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၆/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Mr. Laurent Damiel Bernard Scheercousse (MD/ အလုပ်ရှင်)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၄၅/၂၀၁၈)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၄၃/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူ တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ လျှောက်ထားသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက် များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား ဦးကျော်မျိုးပါ (၁၄)ဦးအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းမှာ ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိ/မရှိနှင့် အလုပ်သမားများ တောင်းဆိုသည့် အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန် သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ရသင့်/မသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၆။ Myanmar Peltier Bois Co.,Ltd. (အထပ်သားစက်ရုံ)၏ (MD/အလုပ်ရှင်) ဖြစ်သူ Mr. Laurent Damiel Bernard Scheercousse မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၆/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထား လာရာ၌ (၁) ဦးကျော်မျိုးပါ (၁၄)ဦးအား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ရထိုက်/မရထိုက်အပေါ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့က သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်၏ တင်ပြချက်အပေါ် သုံးသပ်ခြင်းမရှိဘဲ

ဆုံးဖြတ်ထားကြောင်း၊ (၂) ကုမ္ပဏီသည် သစ်အခြေခံကုန်ချောပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံသစ်တောဝန်ကြီးဌာန၊ သစ်လုပ်ငန်းကော်ပိုရေးရှင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၃) ဦးကျော်မျိုးသည် အလုပ်သမားများအား စည်းရုံးပြီး တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားစာချုပ်အား သက်တမ်းကုန်၍ ဆက်လက်ချုပ်ဆိုရန် ငြင်းဆန်နေခြင်းအပေါ် ပြဿနာစတင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၄) အလုပ်ရှင်သည် နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း စာချုပ်ချုပ်ဆိုခဲ့ပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားစာချုပ် အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် ရေးသားထားသည့် စာချုပ်အား ချုပ်ဆိုစေခဲ့ကြောင်း၊ ၃၁-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့ စာချုပ်သက်တမ်းမကုန်ဆုံးမီ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားသဘောတူစာချုပ်ပုံစံအတိုင်း ချုပ်ဆိုရန် စီစဉ်ခဲ့သော်လည်း ဦးကျော်မျိုးမှ ဦးဆောင်ပြီး ကျန်အလုပ်သမားများ မချုပ်ဆိုရန်အတွက် စည်းရုံးခဲ့ကြောင်း၊ (၅) အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားစာချုပ် ထပ်မံချုပ်ဆိုရန် အလုပ်ရှင်နှင့် တွေ့ဆုံရန် အကြောင်းကြားခဲ့သော်လည်း ဦးကျော်မျိုးပါ (၁၄)ဦးတို့ကို လာရောက်တွေ့ဆုံရန် ငြင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊ စာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးသွားပြီဖြစ်ရာ စာချုပ်အသစ်ချုပ်ဆိုရန် ငြင်းဆန်နေသည့်အတွက် ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း မဟုတ်ဘဲ မိမိသဘောဖြင့် နှုတ်ထွက်သွားသည်ဟု မှတ်ယူကြောင်း၊ အကြောင်းကြားစာပေးပို့ခဲ့ခြင်းအပေါ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်အား ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း စာချုပ်ချုပ်ဆိုရမည်ကို အလုပ်ရှင်မှ ပျက်ကွက်ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများ မချုပ်ဆိုခြင်းမှာလည်း လုပ်ခလစာနေရာအလိုက် အခြေခံလစာမဟုတ်ဘဲ ယခင်ရရှိသည့် နှုန်းထားအတိုင်း ဖော်ပြခြင်းမရှိသည့်အတွက် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး လုပ်ခလစာအပေါ် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ထားပြီး ဆုံးဖြတ်ထားခြင်းမှာ မှားယွင်းနေကြောင်း၊ (၆) ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား စာချုပ်အသစ် ထပ်မံချုပ်ဆိုခြင်းမရှိသည့်အပေါ် အလုပ်သမားအား ယခင်ကပေးခဲ့သော အနည်းဆုံးအကြေးငွေထက်များသည့် လစာနှုန်းအတိုင်း ပေးခြင်းမပြုနိုင်ပါက အလုပ်သမားအနေဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးရသင့်ကြောင်းနှင့် တစ်လကြိုတင် အကြောင်းကြားခြင်းမရှိသဖြင့် နှိတစ်ကြေးပေးသင့်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်ထားခြင်းမှစ အလုပ်ရှင်တွင် များစွာနစ်နာကြောင်း၊ (၇) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်အား မချုပ်ဆိုခဲ့ကြောင်း သုံးသပ်ထားခြင်းမှာ မှားယွင်းကြောင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂ (ည)တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ၊ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကို ဆိုလိုကြောင်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားခြင်းဖြစ်ရာ ယခင်စာချုပ် ချုပ်ဆိုနေကြပုံစံအတိုင်း ချုပ်ဆိုခွင့်မရှိကြောင်း၊ ဥပဒေအရ တားမြစ်ထားခြင်းမရှိသည့်အတွက် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်မှာ မှားယွင်းလျက်ရှိကြောင်း၊ (၈) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား တစ်လကြိုတင်အကြောင်း

ကြားခြင်းမရှိသဖြင့် နို့တစ်ကြေးပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ပြီး နောက်ဆုံးထုတ်လစာပါအတိုင်း သတ်မှတ်၍ ဆုံးဖြတ်ထားခြင်းမှာ မှားယွင်းကြောင်း၊ (၉) ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အလုပ်သမားများ ဘက်မှ လုံးလုံးလျားလျား တစ်ဖက်စောင်းနင်း ဘက်လိုက်ဆုံးဖြတ်ထားခြင်းအပေါ် ပြင်ဆင်အမိန့် ချမှတ်ပေးရန် တင်ပြထားကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၇။ Myanmar Peltier Bois Co.,Ltd. (အထပ်သားစက်ရုံ)သည် ၂၀၀၁ ခုနှစ်မှ စတင် လည်ပတ်သော စက်ရုံဖြစ်ပြီး လုပ်သားအင်အား (၂၁) ဦးရှိသည်။ ၁၉-၄-၂၀၀၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမား ဦးကျော်မျိုးပါ (၁၄)ဦးတို့သည် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရခြင်းကိစ္စဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခြင်းဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမား များမှ မိမိတို့အား အလုပ်တက်/ အလုပ်ဆင်းမှတ်တမ်းတွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းခြင်းမရှိတော့ ကြောင်း၊ စက်ရုံလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခွင့်မပေးဘဲ မိမိတို့အား လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ တွင် ထားရှိခြင်း၊ ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ လစာအား မပေးတော့သောကြောင့် မိမိတို့အား အလုပ်ထုတ် ထားသည်ဖြစ်ကြောင်း၊ မိမိတို့သည် လုပ်သက်နှစ်များစွာ လုပ်ကိုင်ခဲ့ရာ အလုပ်သမားဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများ မရရှိသည့်အတွက် ၂၂-၂-၂၀၀၈ ရက်နေ့တွင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ဖြေရှင်းပေးခဲ့ရာ (၁) အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများတောင်းဆိုသော လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ဖွဲ့စည်းရန်၊ (၂) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး (Safety)အတွက် ဆောင်းဘီ၊ အင်္ကျီ၊ Mask ၊ လက်အိတ်များကို (၆) လတစ်ကြိမ် ထုတ်ပေးရန် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုခဲ့ပြီး ၂၄-၂-၂၀၀၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုမှသာ အလုပ်ဝင်ရမည်ဟု စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းကြောင်း၊ EC စာချုပ်ကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီးမှသာ စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ လက်မခံ ဘဲ ညှိနှိုင်းပေးခြင်းမရှိကြောင်း၊ အလုပ်သမားများမှ အမှန်တကယ်မရရှိခဲ့သော အချိန်ပို(OT ကြေး) များအား ၉-၃-၂၀၀၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန (မြို့နယ်ရုံး) သို့ သွားရောက်၍ အချိန်ပိုကြေးများ၊ အလုပ်တက်/ဆင်းလက်မှတ်များ၊ လစာစလစ် များ တင်ပြတောင်းဆိုခဲ့သော်လည်း အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးနိုင်မည့်ရက်ကို သတ်မှတ်ပေးခြင်းမရှိ ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားများ အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့်နေ့မှစ၍ ယခုအချိန်အထိ လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေးအဖြစ် အလုပ်ရှင်မှ ၃% ၊ အလုပ်သမားမှ ၂% ၊ စုစုပေါင်း ၅% ထည့်ဝင်ရမည်ဟု ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသော်လည်း အလုပ်သမားများထံမှသာ အလုပ်ရှင်က ၅% လစဉ် ဖြတ်တောက်ကြောင်း၊ ထို့ပြင် ဆေးဖိုးငွေအဖြစ် ၅၀၀၀/- ကိုလည်း လစဉ်ဖြတ်တောက်ပါကြောင်း၊ အထောက်အထားများကို လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့(မြို့နယ်ရုံး) သို့ တင်ပြတောင်းခံခဲ့ရာ ယခုအချိန်အထိ ပြန်လည်မရရှိခဲ့ကြောင်း၊ EC စာချုပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး စိစစ်ညှိနှိုင်းပေးရန်၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပြန်လည်အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန(မြို့နယ်ရုံး) သို့



တင်ပြခဲ့ပါကြောင်း၊ ယနေ့အချိန်အထိ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်နိုင်ခြင်းမရှိသေးသော်လည်း ၂၄-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်တက်/အလုပ်ဆင်း လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး အလုပ်ဆင်းခဲ့သော်လည်း ၃/၂၀၁၈ လပိုင်း လစာတွင် အလုပ်သမားများ မူလရရှိသော လစာအတိုင်း မပေးဘဲ (အခြေခံလစာ ၃၆၀၀/- နှုန်းဖြင့်) ၁၀၈၀၀၀/-သာ ပေးသည့်အတွက် ညှိနှိုင်းရာ အလုပ်ရှင်က EC စာချုပ် မချုပ်ဆိုသည့်အတွက် အလုပ်သမားအဖြစ် မသတ်မှတ်နိုင်ကြောင်း၊ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်သည်ဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ မိမိတို့အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ကိစ္စ၊ လစာစလစ်နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကိစ္စများကို မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြညှိနှိုင်းပြီး ပြန်လာသည့်အခါ အလုပ်ရှင်က စက်ရုံထဲသို့ ပေးမဝင်တော့ကြောင်း၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင်မှ လုပ်ပေးမည်ဟု ကတိစာချုပ် ချုပ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ထို့နောက် EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် ပြောသည့်အခါ EC စာချုပ်တွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အခြေခံလစာကို ထည့်သွင်းဖော်ပြ၍ ချုပ်ဆိုကြောင်းပြောရာ မိမိတို့အလုပ်သမားများက ယခု လက်ရှိရနေသော လစာနှုန်းကိုသာ ဖော်ပြထည့်သွင်း၍ ချုပ်ဆိုလိုကြောင်းပြောရာမှ EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် နှစ်ဖက် အဆင်မပြေဘဲ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

**သုံးသပ်ချက်**

၈။ ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားများသည် ထွက်ဆိုတင်ပြသော အချိန်ပိုကိစ္စ၊ လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေးငွေကိစ္စရပ်များမှာ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေအရ သက်ဆိုင်ရာရုံးဌာနတို့ကသာ အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ကိစ္စများဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်သောကိစ္စမဟုတ်ပေ။ အချိန်ပိုကိစ္စရပ်အား အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့လည်းကောင်း၊ လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေးငွေ ကိစ္စရပ်များအား လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း ဥပဒေနှင့်အညီ လိုအပ်သလို သွားရောက်တင်ပြ၍ ဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က လမ်းညွှန်မှုပြုလိုပေသည်။

၉။ ဤအငြင်းပွားမှု၏ အဓိကအကြောင်းအရင်းဖြစ်သော အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအား အလုပ်ထုတ်ပယ်ရပ်စဲခြင်းသည် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မှုန်ကန်မှုရှိ/မရှိ အလုပ်သမားများအား အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းဟုတ်/မဟုတ်၊ အလုပ်သမားများအား အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားသင့်/မသင့် သို့မဟုတ် ဥပဒေအရ အလုပ်သမားများအား နစ်နာကြေး ရထိုက်/မရထိုက်တို့ကို ဆင်ခြင်သုံးသပ်၍ ခုံအဖွဲ့က စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးရပေမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ဟု ထွက်ဆိုတင်ပြထားသကဲ့သို့ အလုပ်သမားများအပိုင်းမှလည်း ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားခင်က အလုပ်သမား

ရေးရာရပိုင်ခွင့်များ ခံစားရရှိနိုင်ရန် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သွားရောက်တင်ပြခဲ့ရာ အလုပ်သမားများ တင်ပြတောင်းဆိုသည့် အချိန်ပိုကြေး၊ လူမှုရေးထည့်ဝင်ကြေး ဖြတ်တောက်မှု၊ တေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးတို့ကို အလုပ်ရှင်မှ ဆောင်ရွက်ပေးမည်ဟု နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုညှိနှိုင်းခဲ့ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်သမားများအပေါ် သဘောထား ရုတ်ချည်းပြောင်းလဲသွားခဲ့ခြင်းဖြစ်နိုင်ပြီး အလုပ်သမားများ အလုပ်တက်/ ဆင်းမှတ်တမ်းကို သိမ်းဆည်းခြင်း၊ အလုပ်သို့ ဝင်ရောက်ခွင့်မပေးခြင်း၊ EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုရာတွင် အလုပ်သမားများ မလာရောက်ဟုဆိုကာ ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ နှုတ်ထွက်သွားပြီဖြစ်ကြောင်း မှတ်ယူသည်ဟု အကြောင်း ကြားစာထုတ်ပြန်ခဲ့ခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူသည် အလုပ်သမားများအပေါ် သဘောထား ရုတ်ချည်းပြောင်းလဲသွားခြင်းဖြစ်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်နိုင်လောက်သည့် ခိုင်လုံမှုမရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၀။ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူ စာချုပ် (EC)၏ အပိုဒ် ၃ တွင် လုပ်ခလစာနေရာ၌ အလုပ်ရှင်က အခြေခံလစာ ၁၀၈၀၀၀/-ကို ဖော်ပြ၍ ချုပ်ဆိုမည်ကို အလုပ်သမားများဘက်က ၎င်းတို့အမှန်တကယ် မူလရရှိထားသည့် လစာ နှုန်းထားကိုသာဖော်ပြ၍ ချုပ်ဆိုလိုကြောင်း၊ နှစ်ဖက်သဘောထားကွဲလွဲသဖြင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုရေးမှာ အဆင်ပြေချောမွေ့မှုမရှိသည့် အခြေအနေသို့ရောက်ရှိပြီး ဤအကြောင်းတရား၏ အကျိုးဆက် အဖြစ် ကြောင်းကျိုးဆက်နွှယ်၍ သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်ရှင်သည် အထပ်သားစက်ရုံအား ၂၀၀၁ ခုနှစ်မှ စတင်လည်ပတ်ခဲ့ရာတွင် ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်ခင် ကာလများက အလုပ်ခန့်ထားမှု စာချုပ်အား မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသော တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ပုံစံဖြင့် ချုပ်ဆိုခြင်းမပြုဘဲ အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် ရေးသားထားသော ကုမ္ပဏီ၏စာချုပ် အရပ်စာချုပ်ဖြင့်သာ ချုပ်ဆိုခဲ့သည်ကိုတွေ့ရှိရသည်။ ၃-၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှ ၃-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ တစ်နှစ်သက်တမ်းထား၍ စာချုပ်ချုပ်ဆိုခဲ့စဉ်ကလည်း အလုပ်သမားများက ယင်းအရပ်စာချုပ်ကို လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆိုခဲ့ကြသည်။ အလုပ်ရှင်က ဤစာချုပ်သည် တရားဝင်မဟုတ်ပါ။ သဘောတရားအရသာ လုပ်ပေးပါဟုပြောသဖြင့် အလုပ်သမား များက လက်မှတ်ရေးထိုးပေးခဲ့ကြောင်း၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလတွင် အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် ရေးသားထားသည့် အချက် (၂၅) ချက်ပါ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုး စေခဲ့ကြောင်း၊ ယင်းစာချုပ်ပါအချက်များကို အလုပ်သမားများမသိရှိကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာနမှ ထုတ်ပြန်ခဲ့သော လစာပေးမှတ်တမ်းစာအုပ်ဖြင့် လစာထုတ်ပေးမှုမရှိကြောင်း၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလမှစ၍ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ ၂၈-၈-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ပုံစံဖြင့် ချုပ်ဆိုရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်ရှင်မှ လုပ်ခလစာကို ယခင်ပေးမြဲနှုန်းအတိုင်းမဟုတ်ဘဲ

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ရေးကော်မတီ၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂/၂၀၁၅) ဖြင့် ထုတ်ပြန်ခဲ့သော အလုပ်ချိန်တစ်ရက် (၈ နာရီအတွက်) ၃၆၀၀/- နှုန်းဖြင့် ချုပ်ဆိုရန် အလုပ်ရှင်က တောင်းဆိုပြီး အလုပ်သမားများက ယခင်ပေးထားသော လစာနှုန်းကိုသာ ဖော်ပြချုပ်ဆိုရန် တောင်းဆိုခြင်းကို မရသဖြင့် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသို့ သွားရောက် ညှိနှိုင်းပေးရန် တင်ပြခဲ့ကြောင်း၊ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်က ၉-၄-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ဝန်ထမ်း အဖြစ်မှ နှုတ်ထွက်သွားပြီဖြစ်ကြောင်းမှတ်ယူပြီး အလုပ်ရပ်စဲခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ တင်ပြသည့် သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းအရ အရပ်စာချုပ်များသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေထုတ်ပြန်ပြီး နောက်မှ ချုပ်ဆိုသော စာချုပ်ဖြစ်ကြောင်း၊ ယင်းအရပ်စာချုပ်နှစ်ခုသည် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လွှမ်းမိုးခွင့်မရှိကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ အရပ်စာချုပ်နှစ်ခု မချုပ်ဆိုမီက အလုပ်သမား များရရှိခဲ့သည့် လစာငွေမှာ ယင်းအရပ်စာချုပ်ပါ လစာငွေထက်များသည်ဖြစ်ရာ ပိုများသည့် လစာငွေကို ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမားများ ဆက်လက်ခံစားခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄၀/၂၀၁၇) တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်ပုံစံတွင် ပါရှိသည့် လုပ်လစာ နေရာ၌ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားဖြင့်သာ အလုပ်ရှင်မှ စာချုပ်ချုပ်ဆိုမည်ကို အလုပ်သမား များမှ လက်မခံ ယခင်ပေးခဲ့သော အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ နှုန်းထားထက်များသော ယခင်ရရှိခဲ့ သည့် လစာနှုန်းထားအတိုင်း စာချုပ်ချုပ်ဆိုမည်ဖြစ်ကြောင်း တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး လုပ်လစာအပေါ် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ခြင်းကြောင့် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန် အဆင်မပြေတော့သဖြင့် ယခင်ပေးခဲ့သော လစာနှုန်းဟောင်းအတိုင်း အလုပ်ရှင်မှ ပေးချေခြင်းမပြုနိုင်ပါက အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးနှင့် တစ်လကြိုတင် အကြောင်းကြားခြင်းမရှိသဖြင့် နို့ထစ်ကြေးပေးသင့် ကြောင်း ခံသမာဓိအဖွဲ့က သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ထားခြင်းသည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မှန်ကန်မှုရှိသဖြင့် မှားယွင်းသည်ဟု မဆိုနိုင်ပေ။

၁။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅ တွင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်ခန့်ထားပြီးပါက ရက်ပေါင်း (၃၀) အတွင်း အလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ယင်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၅ (ခ) တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်တွင် ချုပ်ဆိုရန်ပါဝင်သော အချက် (၂၁) ချက် ဖော်ပြပါရှိရာ အမှတ်စဉ် (၃) တွင် လုပ်လစာဟုဖော်ပြထားပြီး အခြေခံလစာဟု ပြဋ္ဌာန်းခြင်းမဟုတ်ပေ။ အလုပ်ရှင်သည် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံသို့ လာရောက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်တွင်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်ပေသည်။ EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် လုပ်ခ/လစာ နေရာ၌ အလုပ်ရှင်က အခြေခံလစာကိုသာ ဖော်ပြချုပ်ဆိုမည်ကို အလုပ်သမားများနှင့် သဘောထားကွဲလွဲ



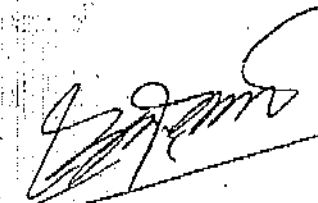
နေခြင်းကို ပြေလည်သည်အထိ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သင့်သည်။ အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်တက်/ ဆင်းမှတ်တမ်းကို သိမ်းဆည်းခြင်း၊ အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်ခွင့်မပြုခြင်း၊ ၉-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့ ရက်စွဲပါစာဖြင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် အလုပ်သမားများက ဆန္ဒမရှိကြောင်း၊ ဤအကြောင်းကြားစာရပြီးနောက် ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ နုတ်ထွက်သွားပြီးဖြစ်ကြောင်း မှတ်ယူပါ သည်ဟု ဖော်ပြ၍ အလုပ်သမားများအား အကြောင်းကြားစာ ပေးပို့ထားခြင်းတို့သည် အလုပ်ရှင်က မိမိ၏အကျိုးစီးပွားအတွက် တစ်ဖက်သတ် စီမံဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ပေါ်လွင်ထင်ရှား သည်။ အလုပ်ရှင်သည် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ် သင့်လျော်မှုမရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

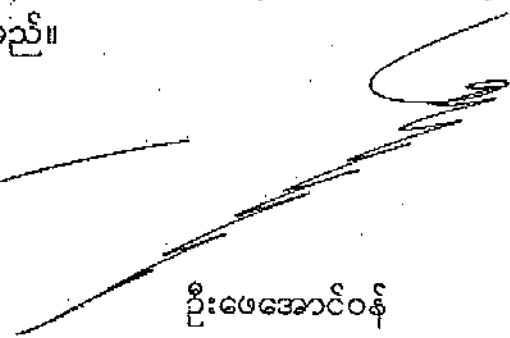
**ဖြည့်စွက်သုံးသပ်ချက်**

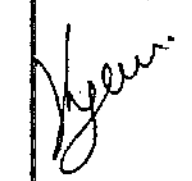
၁၂။ ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ် ချက်မှာ ဥပဒေရှုထောင့် (Point of Law) အရလည်းကောင်း၊ နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများ၏ သာတူညီမျှမှု (Equity) ကို ချိန်ဆ၍လည်းကောင်း၊ စိတ်ကောင်းစေတနာကို အရင်းခံသည့် (In Good Conscience) ဖြင့်လည်းကောင်း၊ လူမှုရေးတရားမျှတမှု (Social Justice) ကို ထောက်ရှု၍လည်းကောင်း မှန်ကန်မျှတမှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာခြင်းအပေါ် အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန် လ ၅ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သော အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၆/၂၀၁၈) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုကြောင်းဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။  
၁၃။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

  
ဦးထွန်းအောင်  
အဖွဲ့ဝင်

  
ဦးဖေအောင်ဝန်  
ဥက္ကဋ္ဌ

  
ဦးကျော်သူ  
အဖွဲ့ဝင်