

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၁/၂၀၁၈)

Mr. Kim Hyeong Geun (အလုပ်ရှင်)၊
Mr. Hong Ick Moon (MD/ အလုပ်ရှင်)
LIA International Co.,Ltd.(ခြေအိတ်စက်ရုံ)
အမှတ် (၄၁)၊ ဗန်းမော်အတွင်းဝန်လမ်း၊
စက်မှုဇုန် (၃)၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးဇင်ဘိုပါ အလုပ်သမား(၄၈)ဦး
အမေရိကန်အဆောင်၊ အောင်မင်္ဂလာလမ်း၊
ရေညှိကွက်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင် လ ၁၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊ ဗန်းမော်အတွင်းဝန်လမ်း၊ အမှတ် (၄၁)ရှိ Mr. Kim Hyeong Geun (အလုပ်ရှင်)၊ Mr. Hong Ick Moon (MD)၊ LIA International Co.,Ltd.(ခြေအိတ်စက်ရုံ) နှင့် ဦးဇင်ဘိုပါ အလုပ်သမား (၄၈)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ခုံအငြင်းပွားမှုကို

အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၃/၂၀၁၈) အရ ကြားနာ စစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန် လ ၂၈ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Kim Hyeong Geun (အလုပ်ရှင်)၊ Mr. Hong Ick Moon (MD)ထံတွင် တောင်းဆိုသူ ဦးဇင်ဘိုပါ အလုပ်သမား (၄၈)ဦးတို့က အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

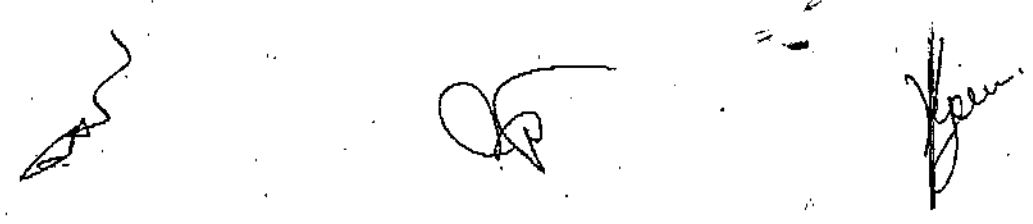
၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Hong Ick Moon (MD) မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးဇင်ဘိုပါ (၄၈)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/ မသင့် (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးရထိုက်/မရထိုက်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးဇင်ဘိုပါ (၄၈)ဦးအား မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလ လစာ (အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်း)၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည့် ၁-၅-၂၀၁၈ရက်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ)နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ပေးရန် ဆုံးဖြတ် သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၃/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Mr. Hong Ick Moon (MD) မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၅၃/၂၀၁၈)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၅၁/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောဝီဝန်၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း



အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၃/၂၀၁၈) အရ ကြားနာ စစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန် လ ၂၈ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Kim Hyeong Geun (အလုပ်ရှင်)၊ Mr. Hong Ick Moon (MD)ထံတွင် တောင်းဆိုသူ ဦးဇင်ဘိုပါ အလုပ်သမား (၄၈)ဦးတို့က အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Hong Ick Moon (MD) မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးဇင်ဘိုပါ (၄၈)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/ မသင့် (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးရထိုက်/မရထိုက်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးဇင်ဘိုပါ (၄၈)ဦးအား မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလ လစာ (အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်း)၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည့် ၁-၂-၂၀၁၈ရက်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ)နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ပေးရန် ဆုံးဖြတ် သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၃/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Mr. Hong Ick Moon (MD) မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၅၃/၂၀၁၈)ဖြင့် ခုံသမာဓိကော်ပီစီ၊ အမှုအမှတ် (၅၁/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအော့ဝန်၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း

အထောက်အထားများ၊ လျှောက်ထားသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးဇင်ဘိုပါ (၄၈)ဦးအား အလုပ်ပြန်ရသည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့် သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ရသင့်/မရသင့်။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်

၆။ လျှောက်ထားသူ (နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ/အလုပ်ရှင်)က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၃/၂၀၁၈) အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အား ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားသည်။ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလွှာအရ (၁) LIA International Co.,Ltd. (ခြေအိတ်စက်ရုံ)သည် မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကော်မရှင် (MIC) ခွင့်ပြုမိန့်ဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေနှင့်အညီ လုပ်သားအင်အား (၃၇၀)ဦးဖြင့် လည်ပတ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော စက်ရုံဖြစ်ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်သမား ဦးဇင်ဘိုပါ (၄၈)ဦးသည် အလုပ်သမား (၂၀၀) ဦးခန့်အား ဦးဆောင်ပြီး ၁-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ၂၀-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ (ရက်စောင်း ၂၀ တိတိ) စက်ရုံဂိတ်ပေါက်ရှေ့တွင် ဥပဒေမဲ့ သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြခြင်း၊ စက်ရုံသို့ လာရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားဝန်ထမ်းများအား စက်ရုံအတွင်း ဝင်ခွင့်မပေးခြင်း၊ နိုင်ငံခြားသို့ ပစ္စည်းတင်ပို့ရန် စက်ရုံအတွင်းမှ ဆိပ်ကမ်းသို့ တင်ပို့မည့် ကုန်ပစ္စည်းတင် ကွန်တိန်နာယာဉ်အား ထွက်ခွာခွင့်မပေးခြင်း၊ ဥပဒေမဲ့ တားဆီးပိတ်ဆို့ခြင်း၊ ညစ်ညမ်းစွာဆဲရေးတိုင်းထွာခြင်း၊ မြီနီးခြောက်အကြပ်ကိုင်ခြင်းတို့ကို ဆက်တိုက်ပြုလုပ်ခဲ့ကြသဖြင့် လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်)၏ စက်ရုံလုပ်ငန်းများ ရပ်ဆိုင်းခဲ့ခြင်း၊ မှာယူထားသော အော်ဒါများ ပယ်ဖျက်ခံခဲ့ရခြင်း၊ နိုင်ငံခြားမှ ပစ္စည်းမှာယူသူများ၏ ယုံကြည်မှုများစွာကို ဆုံးရှုံးခဲ့ခြင်းတို့ကြောင့် USD \$ 1,600,000 နစ်နာဆုံးရှုံးခဲ့ရကြောင်း၊ ၎င်းတို့အား ၂၈-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှ အပြီးတိုင်ထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ဦးဇင်ဘိုပါ အလုပ်သမား (၄၈)ဦးတို့သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပါ နောက်ဆက်တွဲ (က) စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအပိုဒ် (၁)၊ အပိုဒ် (၁၅)၊ အပိုဒ် (၃၅)နှင့် နောက်ဆက်တွဲ (ခ)ပါ အပိုဒ် (၁၃)၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုဖြစ်သည့် ခွင့်မဲ့တစ်ဆက်တည်း (၃) ရက် ပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် တစ်လအတွင်း ခွင့်မဲ့အလီလီ (၅) ရက်ပျက်ကွက်ခြင်းတို့ပါရှိရာ ဦးဇင်ဘိုပါ အလုပ်သမား (၄၈)ဦးတို့သည် ခွင့်မဲ့ရက်ပေါင်း (၂၀)ပျက်ကွက်ခြင်းကို ကျူးလွန်ခဲ့ကြောင်း၊ ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၄) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် စက်ရုံအနေဖြင့် ဥပဒေအရ များစွာထိခိုက်နစ်နာလျက်ရှိကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများ၊ စက်ရုံရှိ အလုပ်ရှင်နှင့် သက်သေတို့၏ ထွက်ဆိုချက်တို့အား သုံးသပ်ခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်သမားတို့၏ နှုတ်မှပြောဆိုချက်တို့ကို အသာပေးပြီး တစ်ဖက်သတ်

သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည့်အတွက် များစွာနစ်နာလျက်ရှိကြောင်း စသည်တို့ကို ၎င်း၏ လျှောက်ထားလွှာတွင်ဖော်ပြလျက် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဥပဒေနှင့်အညီ ပြင်ဆင် တာညှိမတ်ပေးရန် ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၇။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် လျှောက်ထားသူ(အလုပ်ရှင်)က စွက်ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားများ သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြတောင်းဆိုခြင်းမပြုမီက အစိမ်းလိင်းအား ဆုကြေးပေး သည်ကို မကျေနပ်၍ စက်ရုံတွင် ၎င်းတို့ တောင်းဆိုသော အချက် (၈) ချက်ကို အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ညှိနှိုင်းခဲ့ကြောင်း၊ စက်ရုံမှ အချက် (၇) ချက်အား လိုက်လျောသဘောတူညီ ပေးခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမားများဘက်မှ အချက် (၈) ချက်စလုံးရမှ ပြေလည်မည်ဖြစ်ကြောင်း ပြော၍ အလုပ်သမားများက မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့သဖြင့် အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ခဲ့ရကြောင်း၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ညှိနှိုင်းပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ရောက်ရှိခဲ့ကြောင်း၊ ထိုစဉ်က ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား အလုပ်သမားများက ကျေနပ်မှု မရှိသည့်အပြင် တောင်းဆိုချက် (၁၅) ချက်အား တောင်းဆိုခဲ့ကြကာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိပြီး ၁-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဒုတိယအကြိမ် ညှိနှိုင်းနေဆဲတွင် အလုပ်သမားများသည် (၁၄:၀၀) နာရီအချိန်တွင် စက်ရုံဂိတ်ပေါက်၌ ပိတ်ဆို့၍ သပိတ်မှောက်ကြ ကြောင်း၊ စက်ရုံမှ ဝန်ထမ်းနှင့် အလုပ်သမားများ စက်ရုံဂိတ်အတွင်း အဝင်/အထွက်မပေးဘဲ တံခါးကို ပိတ်ထားကြကြောင်း၊ ပြည်သူ့ရဲများ၏ အကူအညီကြောင့် စက်ရုံအပြင်သို့ ထွက်ခွာနိုင်ခဲ့ ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများသည် သပိတ်မှောက်ချိန်တွင် အချက် (၁၅) ချက်ကို တောင်းဆိုကြပြီး ကျွမ်းကျင်ကြေး၊ ရက်မှန်ကြေး၊ ကွန်တိန်နာကားပေါ်သို့ ပစ္စည်းအတင်အချလုပ်ငန်းကြေးများပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ကြကြောင်း၊ ၁-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ၂၁-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ ရက်ပေါင်း (၂၀) ကြာ သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြခဲ့ပြီး ၂၂-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားများ အလုပ်ပြန်ဝင်ခဲ့ကြကြောင်း၊ အလုပ်သမားများသည် ရက် (၂၀) ကြာ ခွင့်ခွဲပျက်ကွက်ပြီး တရားမဝင်သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ် ကြောင်း၊ စက်ရုံ၏ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများစွာ ဖြစ်ပွားရကြောင်း(ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုစာရင်းအား သက်သေခံ (က) အဖြစ် တင်ပြသည်။)၊ ယခုအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသော ဦးဇင်ဘိုပါ (၄၈)နှိုးတို့အား အလုပ် ပြန်လည်မခန့်ထားနိုင်သကဲ့သို့ မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှ မပေးနိုင်ကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့၏ လူမှုရေးဒုက္ခအခက်အခဲကို စာနာထောက်ထား၍ အလုပ်သမားတစ်ဦးလျှင် ၂၂၀,၀၀၀/- (ကျပ် နှစ်သိန်းတိတိ)ကို လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ်သာ စေတနာဖြင့်ပေးလိုကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြ သည်။

၈။ အလုပ်သမားများဘက်မှ ထွက်ဆိုကြသည်မှာ ၎င်းတို့သည် ၁-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ဒုတိယအကြိမ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပြီးနောက် စက်ရုံသို့ ပြန်လာပြီး စက်ရုံ

(Handwritten signatures and marks)

ဂိတ်ပေါက်ရှေ့တွင် အလုပ်သမား (၂၅၀) ဦးခန့်နှင့်အတူ တောင်းဆိုချက် (၁၅) ချက်တောင်းဆို၍ သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြခဲ့ပါကြောင်း၊ ၁-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ၂၁-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ ရက်ပေါင်း (၂၀) ကြာ သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြခဲ့ပါကြောင်း၊ မိမိတို့သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြသည့်အချိန်၌ စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မရှိပါ။ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC)ကို ဖွဲ့စည်းထားခြင်းရှိ/မရှိ မသိပါကြောင်း၊ မိမိတို့ ဆန္ဒအလျောက်သပိတ်မှောက်သည့်အချိန်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ အစိုးရအဖွဲ့မှ ဝန်ကြီးနှင့် ဌာနဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်များလာရောက်ပြီး စက်ရုံဂိတ်ပေါက်အား ပိတ်ဆို့ထားခြင်းမပြုဘဲ ကွန်တိန်နာယာဉ်အား ဖွင့်ပေးရန်နှင့် အေးချမ်းစွာဆန္ဒပြကြရန်၊ စက်ရုံထဲ ပြန်ဝင်၍ အေးချမ်းစွာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ကြရန် မှာကြားပြောဆိုခဲ့ပါကြောင်း၊ ၁-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ၂၁-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ ရက် (၂၀) ကြာ သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြခဲ့ပြီး ၂၂-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံလုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြရာ ၂၈-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှ ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရပါကြောင်း၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလအတွက် လုပ်ခ (၁၀) ရက်စာ ရရှိပြီးဖြစ်၍ လုပ်ခလစာကျန်ငွေရရန် မရှိတော့ပါကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။

သုံးသပ်ချက်

၉။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်)က အလုပ်သမား ဦးဇော်ဘိုပါ (၄၈)ဦးအား အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ရာ အလုပ်သမားများသည် အပြစ်မရှိဘဲ မထုတ်ပယ်ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရခြင်းဟုတ်/မဟုတ်ကို အဓိကဆင်ခြင်သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ပေးရန်လိုအပ်သကဲ့သို့ အခြားတစ်ဖက်တွင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဖြင့် လာရောက်လုပ်ကိုင်သူ (အလုပ်ရှင်)၏ စက်ရုံအလုပ်သမားများက ဥပဒေမဲ့ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် စက်ရုံ၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစနစ်ကျဆင်းရခြင်း၊ Buyer ဆုံးရှုံးရခြင်း၊ အော်ဒါများပယ်ဖျက်ခံခဲ့ရခြင်းနှင့် USD \$ 1,600,000 ခန့် ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုဖြစ်ရခြင်း စသည့် အကျိုးစီးပွားဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပြီး ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်လျော်ကန်မှု၊ တရားမျှတမှု ရှိ/မရှိကို ဆင်ခြင်တုံတရားဖြင့် သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ပေးရမည့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ကြောင်း ရှေးဦးစွာ သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၀။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် ဦးဇော်ဘိုပါ အလုပ်သမား (၄၈)ဦးတို့က စက်ရုံရှေ့ဂိတ်ပေါက်တွင် သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြရာတွင် ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေနှင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါအတိုင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွဲ့စည်းရေးအဖွဲ့၊ အလုပ်ရှင်တို့အား ကြိုတင်အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်း၊ ခွင့်ပြုချက်ရယူခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြတောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။ ယင်းသို့ သပိတ်မှောက်သည့်

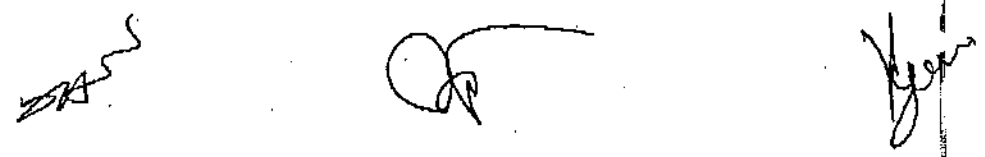
ကိုစွအား ဥပဒေနှင့်အညီ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူထားရမည့်နေ့ရက်၊ နေရာ၊ အချိန်ကာလ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြခြင်းသည် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော တရားမဝင်သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထင်ရှားပေါ်လွင်သည်။ ယင်းသပိတ်မှောက်မှုမပြုလုပ်ခင်က အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ တောင်းဆိုချက်များကို မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြတိုင်ကြားခဲ့သဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ဒုတိယအကြိမ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးသော ၁-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားများက စက်ရုံသို့ ပြန်လာပြီး လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်ရာ ၎င်းတို့အား စက်ရုံအတွင်း ဝင်ရောက်ခွင့်မပေးခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့၏ စိတ်ခံစားမှုများမြင့်တက်လာပြီး စက်ရုံ၏ဂိတ်ပေါက်ရှေ့တွင် ပိတ်ဆို့၍သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြခြင်း ဖြစ်ပေါ်ရကြောင်း ထွက်ဆိုသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၄၆ တွင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့် သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရဟုလည်းကောင်း၊ ယင်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၇ (က) တွင် မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ရပ်အတွက် ဝါဏိဇ္ဇပဋိပက္ခမှုဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း ယင်းအငြင်းပွားမှုကို အကြောင်းပြု၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရဟုလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၄၂ တွင် မည်သူမျှ သပိတ်မှောက်ခြင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိသည့် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ကို တားမြစ်ခြင်းမပြုရဟုလည်းကောင်း၊ ယင်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၈ တွင် မည်သူမျှ အငြင်းပွားမှုတစ်ခုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေနှင့်အညီ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့ကို နှိပ်ကွပ်ခြင်းမပြုဘဲ အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းမပြုရဟုလည်းကောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားမှုရှိသဖြင့် အလုပ်သမားများသည် ဥပဒေကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း ငြင်းဆို၍မရနိုင်ပေ။ နောင်တွင် အလုပ်သမားများသည် တရားမဝင် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းမျိုးမဖြစ်ရန် ဖော်ပြပါ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လေးစားလိုက်နာကြရန်လိုကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၁။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ တရားမဝင်သပိတ်မှောက်ခြင်းအပေါ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ဥပဒေအရ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် တာဝန်မရှိပေ။ တရားစီရင်ရေးမူအရ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးကသာ ဥပဒေအရ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၄၄ (ခ) အရ လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်)က အလုပ်သမားများအား သပိတ်မှောက်သည့်အတွက် အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ပေ။ ဤအငြင်းပွားမှု၏ လက်ဝင်းအကြောင်းရင်းနှင့် အရင်းခံ အကြောင်းခြင်းရာမှာ အလုပ်သမားများက ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော တရားမဝင်သပိတ်မှောက် ဆန္ဒပြခြင်းမှာ ရက်ပေါင်း (၂၀) ကြာမြင့်သဖြင့် အလုပ်ရှင်က အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုရာ သဘောတူ စာချုပ် (EC) ပါ သာမန်စည်းကမ်းချက်များနှင့် ကြီးလေးသောပြစ်မှုဖြစ်သည့် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်

(၃)ရက်ထက် ကျော်လွန်သော စည်းကမ်းကို ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်သဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်သည်။ အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်သမားများအား မတရားအလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်း မဟုတ်ကြောင်း ထင်ရှားမြင်သာသည်။

၁၂။ လျှောက်ထားသူ(အလုပ်ရှင်)နှင့် လျှောက်ထားခံရသူ (အလုပ်သမား)တို့က တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ တစ်ဆင့်ခံဥပဒေဖြစ်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပါ တာဝန်၊ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် လုပ်ငန်းနည်းများကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အပြည့်အဝ လိုက်နာဆောင်ရွက်ကြရန်လိုကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ တည်ဆဲဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ကြမည်ဆိုပါက နိုင်ငံတော်၏ စီးပွားရေး၊ ရင်းနှီးမြုပ်နှံသူ အလုပ်ရှင်၏ စီးပွားရေး၊ အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း၊ အကျိုးစီးပွားရပိုင်ခွင့် မောင်းနှင်အားကို သွက်လက်အားကောင်းစေမည်ဖြစ်သကဲ့သို့ လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေး၊ ကောင်းမွန်ပြေလည်သော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ရေးစသည့် အကျိုးရလဒ်ကောင်းများကို ရရှိနိုင်ပေလိမ့်မည်။ ထို့ပြင် ယခုကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဖြစ်ပွားလေ့ရှိသော အငြင်းပွားမှုများ လျော့နည်းကျဆင်းပြီး သာယာကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေအရပ်ရပ်အား ဖန်တီးဖြစ်ပေါ်စေမည်ကို နှစ်ဖက်သတိချပ်သင့်သည်။ သို့မဟုတ်ပါက ဤကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုများသည် တစ်ဖက်မက အကြိမ်ကြိမ်အလီလီဖြစ်ပေါ်နေမည်ဖြစ်သည်။ LIA International Co.,Ltd. (ခြေအိတ်စက်ရုံ)သည် အငြင်းပွားမှုများ တစ်ဖက်တစ်ဖန် ဆက်တိုက်ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိနေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ “ဥပဒေလိုက်နာ၊ ဘေးကင်းကွာ”ဆိုသည့် ဆောင်ပုဒ်နှင့်အညီ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာကျင့်ကြံအားထုတ်ကြိုးပမ်း၍ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြရန်လိုကြောင်း သုံးသပ်၍ မှတ်ချက်ပြုလိုသည်။

၁၃။ အလုပ်သမားများသည် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော ရက်ပေါင်း (၂၀) ကြာ တရားမဝင် သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြခဲ့ကြခြင်းကြောင့် EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်များကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ခြင်း သို့ ရောက်ရှိသွားရသည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားများသည် ဥပဒေနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွဲ့စည်းရေးအဖွဲ့နှင့် အလုပ်ရှင်တို့အား ကြိုတင်အသိပေးအကြောင်း ကြားခြင်း၊ ခွင့်ပြုချက်ရယူခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ပြီး သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြခဲ့ပါက တရားဝင် သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ဤကဲ့သို့ EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ခြင်းအဖြစ်သို့ ရောက်ရှိမည်မဟုတ်သကဲ့သို့ အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခံရမည်မဟုတ်ပေ။ တရားဝင်သပိတ်မှောက် ဆန္ဒပြခဲ့ပါက EC စာချုပ်ပါစည်းကမ်းများကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သည်ဟု ဆိုနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။



ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများသည် တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်အချို့ကို ချိုးဖောက်သည်ကို တွေ့ရှိရကြောင်း၊ ၂၁-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့၌ စက်ရုံရှေ့ပိတ်ဆို့သပိတ်မှောက်မှုကို ရပ်ဆိုင်းကာ ၂၂-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားများက စက်ရုံအတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခဲ့ကြသည်ကို အလုပ်ရှင်ကလည်း ကြည်ဖြူစွာ လက်ခံပြီးမှ ၂၈-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား (၄၈)ဦးအား တံစဉ်းချင်း အလုပ် ထုတ်စားပေး၍ အလုပ်ထုတ်ခဲ့ခြင်းမှာ မဖြစ်သင့်ကြောင်း၊ သာမန်ပြစ်မှု၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုတို့နှင့် အလုပ်ထုတ်ခွင့်မရှိဟု ခြုံငုံသုံးသပ်၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေး ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ထားခြင်းသည် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ဆီလျော်သင့်မြတ်မှု မရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်အား တိုက်တွန်းအကြံပြုချက်

၁၄။ မြန်မာနိုင်ငံသို့ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဖြင့် လာရောက်၍ ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများ ဖွင့်လှစ်လုပ်ကိုင်သည့် လုပ်ငန်းရှင်များသည် မိမိတို့ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန လုပ်ငန်းတွင် ခန့်ထားသော စီမံခန့်ခွဲသူ/မန်နေဂျာများက မိမိတို့လက်အောက်ရှိ အလုပ်သမားများ အား အနီးကပ်အခြေခံကျကျ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်ရသည်ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားများ၏ တင်ပြချက်၊ ခံစားချက်၊ မကျေနပ်ချက်များကို အလေးအနက်ထား၍ ညှိနှိုင်းပြောဆိုခြင်း၊ ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ရှင်းလင်းတင်ပြ ပြောဆိုဆောင်ရွက်သင့်သည်။ စက်ရုံ၏ မန်နေဂျာ/စီမံခန့်ခွဲသူများသည် မိမိ၏ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ လုပ်ငန်းရှင်/အထက်တာဝန်ရှိသူ MD တို့ကို တာဝန်ခံ၊ တာဝန်ယူ၍ ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်သင့်သည်။ ယင်းသို့မဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမားများအား အလုပ်အကိုင်၊ အခွင့်အလမ်း ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုရှိစေရန် အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်သည်အထိ အပြစ်ပေးအရေးယူ ဆုံးဖြတ် ဆောင်ရွက်နေခြင်းဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခံရသည့် အငြင်းပွားမှုများသည် အဆက်မပြတ် ဖြစ်ပေါ်နေပေလိမ့်မည်။ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများမှ စီမံခန့်ခွဲသူ/မန်နေဂျာများသည် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကောင်းစွာသိရှိနားလည်ပြီး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ/ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား နားလည်မှု၊ ပြေငြိမ်းမှုရရှိစေရန် ကြားခံ၍ စီမံခန့်ခွဲဆောင်ရွက်သင့်သကဲ့သို့ စက်ရုံရှိ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ (WCC) တို့နှင့် ပူးပေါင်းဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သွားသင့်ကြောင်း တိုက်တွန်းနှိုးဆော်၍ အကြံပြုလိုက်သည်။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ/အလုပ်သမားများအား တိုက်တွန်းအကြံပြုချက်

၁၅။ ယနေ့အလုပ်သမားများ၏ သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြတောင်းဆိုမှုများကို လေ့လာပျှင် အလုပ်ရှင် အချို့သည် အလုပ်သမားများက မိမိတို့စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ လုပ်ငန်းဌာနများတွင် အလုပ်သမား

အဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ဖွဲ့စည်းခြင်း တို့ကို များသောအားဖြင့် ကျေနပ်လိုလာခြင်းမရှိကြပေ။ အလုပ်ရှင်အား အတိုက်ခံရလုပ် စိန်ခေါ် ပြီး အခွင့်အရေးတောင်းနေသည်ဟု ယူဆကာ အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းဝင် အလုပ်သမားများကို အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်လေ့ရှိကြောင်း နက္ခတ်ရှုနေရသည်။ အချို့အလုပ်ရှင်များက ဖိအားပေး၍ ပြိုကွဲအောင် လုပ်ဆောင်နေသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင် အလုပ်သမားများကလည်း မိမိတို့ မကျေနပ်မှုများနှင့် လိုချင်သည့် ရပိုင်ခွင့်၊ ခံစားခွင့်များကို တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ တောင်းဆိုမှုမပြုဘဲ တရားမဝင် သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြ တောင်းဆိုကြခြင်း၊ ဥပဒေမဲ့ ပြုမူဆောင်ရွက်ကြခြင်းဖြင့် မိမိတို့၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ဆုံးရှုံးခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းမှုပျက်ယွင်းရခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး ပျက်သုဉ်း ရခြင်း စသည့် ဆိုးကျိုးများဖြစ်ပေါ်ကြုံတွေ့ရပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အကျိုးစီးပွားထိခိုက်နစ်နာမှုရှိသည့် အကြောင်းခြင်းရာများ၊ မလိုလားအပ်သော အခြေအနေများ ဖြစ်ပွားကြုံတွေ့ကြရပေသည်။ ဤအကြောင်းရင်းခံများကို အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူနှင့် အလုပ်သမား များက သိရှိသဘောပေါက်နားလည်ပြီး ဥပဒေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်သွားပါက ယခုကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုမျိုး ဖြစ်မလာနိုင်ပေ။ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့၏ အလုပ်သမား ရေးရာရပိုင်ခွင့်များနှင့် ခံစားခွင့်များ၊ နစ်နာမှုများ ရရှိလိုခြင်း၊ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူတို့အား ကျေနပ်မှုမရှိခြင်းတို့ကို ဦးစွာပထမ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (BLO)၊ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ(WCC)တို့သို့ တင်ပြ၍ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်၊ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)တွင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းမှု မပြေလည်ပါက သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြတိုင်ကြား၍ ဖျန်ဖြေမှုကို ခံယူကျင့်သုံးသင့်ကြောင်း အကြံပြုတိုက်တွန်း၍ မှတ်ချက်ပြု လိုက်သည်။


၁၆။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတိုင်းတွင် တရားဥပဒေက အသိအမှတ်ပြုထားသည့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အခွင့်အရေးနှင့် ရပိုင်ခွင့်များရှိသည်။ ထိုအခွင့်အရေးနှင့် ရပိုင်ခွင့်များကို ဖောက်ဖျက်ခံရလျှင် ကုစားမှုရှိရမှာဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ထိုသို့ကုစားမှုရှိနိုင်ရန်အလို့ငှာ ဥပဒေ ဆိုင်ရာအခွင့်အရေးဖြစ်ရန်လည်း လိုအပ်သည်။ အလုပ်ရှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားဖြစ်စေ၊ မိမိတို့၏ အကျိုးစီးပွား၊ ဥစ္စာပစ္စည်း၊ ဂုဏ်သိက္ခာတို့ကို ထိခိုက်ခံရပါက ယင်းထိခိုက်နစ်နာမှုအနေဖြင့် တရားဥပဒေကခွင့်ပြုထားသည့် အတိုင်းအတာအထိ ကုစားမှုပေးရန်နှင့် ရရှိရန် လိုအပ်ပေသည်။ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ကုစားမှုကို နှစ်ဖက်မျှတစွာ ရရှိကြစေရန် ဤအငြင်းပွားမှုအား အလေးအနက်ဆောင်ရွက်ခြင်းသုံးသပ်၍

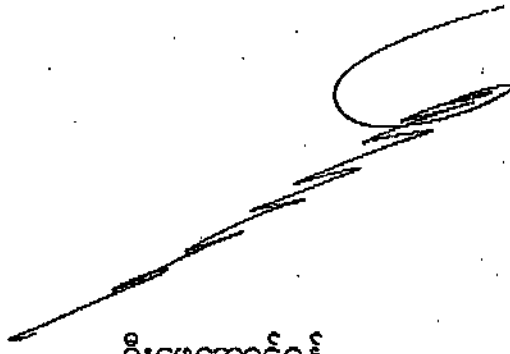
၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (င) ကို ကျင့်သုံးလျက် အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

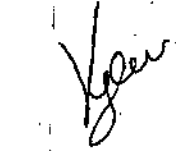
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန် လ ၁၈ ရက် နေ့စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၃/၂၀၁၈) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်သည်။ အလုပ်သမား ဦးဇင်ဘိုပါ (၄၈) ဦး တို့သည် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေး ရရှိငြင်းမရှိသော်လည်း အလုပ်ရှင်မှ စိတ်ကောင်းစေတနာဖြင့် ပေးအပ်နိုင်သည့်ငွေ (တစ်ဦးလျှင်) ၂၀၀,၀၀၀/- (ကျပ်နှစ်သိန်းတိတိ) ကို လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ် အလုပ်သမားများအား ပေးရန် ဆုံးဖြတ် လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာစတင်စေရမည်။

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


ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်


ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်