

ပုံစံ(၁၁)

ရုံးသမားခံကောင်စီ
 ရုံးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
 (နည်းဥပဒေ ၂၃(စ))
 ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၀/၂၀၁၇)

Ms. Yao Guilan (MD)

Ms.Ji Chen၊ ဒေါ်ဖြူဖြူဝင်း(အလုပ်ရှင်၏
 အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူများ)
 Saiform International Garment Co.,Ltd
 အမှတ်(၃၇/၄၁)၊မေခလမ်း၊ရွှေသံလွင်စက်မှုဇုန်၊
 လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

မခင်နှင်းဝေ(ပါ)အလုပ်သမား(၂)ဦး
 အမှတ်-၁/က၊ စစ်ကိုင်းလမ်း၊ ၉ ရပ်ကွက်၊
 လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ် လ ၈ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေသံလွင်စက်မှုဇုန်၊ မေခလမ်း၊ အမှတ်-
 ၃၇/၄၁ ရှိ Saiform International Garment Co.,Ltd ၊ Ms. Yao Guilan (MD)နှင့်
 မခင်နှင်းဝေ(ပါ) အလုပ်သမား (၂)ဦးတို့ကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်
 ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်း
 ဒေသကြီး၊ ရုံးသမားခံအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရုံးသမားခံအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်း
 ပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီ လ ၇ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။



၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ကြည်ကြည်ဝင်း (ပါ) အလုပ်သမား(၆)ဦးမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူထံတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆို သည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၂) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ အလုပ်သမားဘက်မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၂)ပေါ် တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဒေါ်ကြည်ကြည်ဝင်းနှင့် ဒေါ်စိုးစိုးအောင် တို့သည် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခွင့်ပြုရန်တောင်းခံလွှာတင်ပြီး အလုပ်ခွင် ၌ အလုပ်ပြန်လုပ်နေစဉ် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့အား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရသင့်/မရသင့် (သို့မဟုတ်) အလုပ်ပြန်ခန့်ရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်မှ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ကြည်ကြည်ဝင်းအား လုပ်သက်တစ် နှစ်မပြည့်သဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး လဝက်စာ ၁၄၆၅၀၀/-နှင့် ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်လိုက်သဖြင့် နို့တစ် ကြေးတစ်လစာ၂၉၃၀၀၀/-၊စုစုပေါင်း၄၃၉၅၀၀/-နှင့် ဒေါ်စိုးစိုးအောင် အား လုပ်သက်တစ်နှစ်မပြည့်သဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး လဝက် စာ ၁၂၄၅၈၅/-နှင့် ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ထုတ် လိုက်သဖြင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၂၄၉၁၇၀/-၊စုစုပေါင်း ၃၇၃၇၅၅/- ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၂)။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား မယမင်းသော်၊ မဝေဝေခိုင်၊ မခင်နှင်းဝေ နှင့် မပုတို့အား အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်မှထုတ်ပယ်လိုက်သောကြောင့် ၎င်းတို့မှ အလုပ်ခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လိုကြောင်း တောင်းဆို ချက်အား လိုက်လျောခွင့်ပြုရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂)။ အလုပ်ရှင်မှ လုပ်သက် ၃ လပြည့်ပြီးဖြစ်သူ အလုပ်သမားမဝေဝေခိုင်၊ မပုတို့အား မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလုပ်သက်မပျက် ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်ခန့် ရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးအဖြစ် အလုပ်မှထုတ်ပယ်လိုက်သည့် နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့်နေ့အထိ ကာလအတွက် မဝေ ဝေခိုင်အား တစ်ရက်လျှင် ၄၃၂၆.၆၇ ကျပ်နှုန်းနှင့်မပုအား တစ်ရက်

၇

လျှင် ၄၅၆၆.၆၇ ကျပ်နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ပေးရန်၊ လုပ်သက် ၃ လ မပြည့်သူ မခင်နှင်းဝေနှင့် မယမင်းသော်တို့အား အလုပ်ထုတ်နစ်နာ ကြေးပေးရန်မလိုသော်လည်း ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်လိုက်သဖြင့် မခင်နှင်းဝေအား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၁၂၇၀၇၈/- ပေးရန်၊ မယမင်းသော်အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၁၄၈၈၄၅/-ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၃/၂၀၁၇)ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်သမားဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၀/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၁၀/၂၀၁၇) အား ကြားနာ စစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးနေမင်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့မှအမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးတွင် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများအပေါ် အခြေခံ၍ စိစစ်လေ့လာသုံးသပ်ခဲ့ သည်။ ထို့ပြင် အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့အား ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်သို့ ဆင့်ဆိုစစ်ဆေးမေးမြန်းမှုများမှရရှိသည့် ထွက်ဆိုတင်ပြချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ကို ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/မခန့်သင့်။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်

၇။ ၂-၁-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ဒေါ်ကြည်ကြည်ဝင်းနှင့် ဒေါ်စိုးစိုးအောင်တို့က ယင်းတို့အား ၃၀-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းအား ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးရန်လည်းကောင်း၊ ၃-၁-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ဒေါ်ခင်နှင်းဝေပါ (၄)ဦးတို့က ယင်းတို့အား ၂-၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့ ညနေပိုင်းမှစ၍ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းအား ညှိနှိုင်းပေးရန်လည်းကောင်း၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ သီးခြားစာများဖြင့် တိုင်ကြားခဲ့ပါသည်။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က တိုင်ကြားစာ ၂ စောင်ကို အမှုတွဲတစ်ခုအဖြစ်တည်ဆောက်ပြီး ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့ပါသည်။ ပြေလည်မှုမရရှိခဲ့ပါ။

၈။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့တင်ပြသည့် အလုပ်သမားများ၏တောင်းဆိုလွှာ

အရ မူလတင်ပြစာ ၂ စောင်ပေါ်အခြေခံ၍ ကောက်ချက် ၂ ချက်ချမှတ်၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က စစ်ဆေး ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

၉။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၃/၂၀၁၇)တွင် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂)ပါ ဒေါ်ခင်နှင်းဝေနှင့် ဒေါ်ယမင်းသော်တို့က ယင်းတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားခဲ့သော အမှုဖြစ်ပါသည်။

၁၀။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အမှုရှင်ဆိုင်စဉ်က အလုပ်ရှင်အမည်မှာ Ms. Yao Guilan ဖြစ်ပါသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးပြီးအမိန့်ချမှတ်ရာတွင် Mr. Chen Guangxi (ဒါရိုက်တာ)အမည်ဖြင့် ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုလက်ခံစစ်ဆေးရာတွင် Mr. Chen Guangxi (ဒါရိုက်တာ)အမည်ဖြင့် GP လွှဲစာပေးထားကြောင်း တွေ့ရှိရသည့်အတွက် ကုမ္ပဏီ မှတ်ပုံတင်ဥပဒေအရ ထုတ်ပေးထားသည့် MD နှင့် ဒါရိုက်တာအမည်စာရင်း တင်ပြစေခဲ့ရာ MD မှာ Ms. Yao Guilan ဖြစ်သဖြင့် ယင်းကိုအလုပ်ရှင်အဖြစ် သတ်မှတ်လျက် စစ်ဆေးခဲ့ပါသည်။

အလုပ်သမားများကတင်ပြသောအချက်များ

၁၁။ လျှောက်ထားသူ (၂)ဦးနှင့် အခြားအလုပ်သမားနှစ်ဦးပါ (၄)ဦးတို့၏အမည်ဖြင့် ၂-၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရှင်ထံသို့ တောင်းဆိုချက်များတင်ပြခဲ့ပါသည်။ ထိုစာတွင်ပါသော အချက်များ ကိုပင် ထို(၄)ဦးအပြင် နောက်ထပ်(၄)ဦးတို့၏အမည်ဖြင့်လည်း တောင်းဆိုခဲ့ပြန်ပါသည်။ တောင်း ဆိုချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) ချုပ်ဆိုသောသဘောတူစာချုပ်နှင့်အညီလိုက်နာရန်၊
- (ခ) အထည်ကြေးများကို စက်ရုံတွင် ဖော်ပြပေးရန်၊
- (ဂ) တရုတ်ဆရာများက တိုက်ရိုက်မအုပ်ချုပ်ရန်၊
- (ဃ) အလုပ်သမားသမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များကိုစောင့်ကြည့်ပြီး၊ အငြိုးထားဓာတ်ပုံရိုက်ခြင်း မပြုရန်၊
- (င) အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းအား အသိအမှတ်ပြုရန်၊
- (စ) အလုပ်သမားသမဂ္ဂဝင်များကို ဖုန်းကိုင်ခွင့်ပြုရန်၊

၁၂။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် (၄)ဦးတင်ပြစာတွင်လည်းကောင်း၊ (၈)ဦးပါစာတွင် လည်း ကောင်း အမည်များဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ထပ်တိုးဖော်ပြခဲ့ရသည့် အလုပ်သမား (၄)ဦးက ယင်းတို့ အနေဖြင့် စာရွက်ထဲရှိအကြောင်းအရာကိုမသိရှိကြောင်း၊ လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမပြုခဲ့ကြောင်း

တင်ပြကြပြီး၊ မူလတိုင်ကြားသူ(၄)ဦးအနက် (၃)ဦးက EC အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များ၏ အမည်ကို တင်ပြခြင်းသာဖြစ်ပြီး၊ အခြားသူများ၏အမည် ကိုအလွဲသုံးစားပြုခြင်းမဟုတ်ကြောင်း ထွက်ဆိုထားပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏တင်ပြချက်တွင်ပါရှိသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် များကို ဖုန်းကိုင်ခွင့်ပြုရန်အချက်ကို အလုပ်ရှင်က ခွင့်မပြုနိုင်ကြောင်း၊ ထုတ်စာလည်းမပေး ကြောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ကို ၁၇-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းချုပ်တစ်ခုရဲ့ ရုံးမှာသွားဖွဲ့ခဲ့ကြောင်း၊ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဝင် (၂)ဦးကိုရွေးပြီး၊ အလုပ်ရှင်ထံတင်ပြခဲ့ရာ ကြိုပြီး အသိမပေးသည့်အတွက် အလုပ်ရှင်မှအသိအမှတ်မပြုခဲ့ကြောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ များသို့ အသိအမှတ်ပြုခြင်းခံရအောင်မပြုလုပ်ရသေးကြောင်း၊ တရားဝင်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း မဖြစ်သေးကြောင်း ထွက်ဆိုပါသည်။ ထို့ပြင်တစ်နေ့လျှင် အိမ်သာသို့ ၄ ကြိမ်၊ ၅ ကြိမ်ထက် ပိုမသွားကြောင်း၊ အလုပ်သမားအချင်းချင်းစကားပြောခြင်းမှာ လုပ်ငန်းခွင်စကား၊ အလုပ်စကား ပြောခြင်းဖြစ်ကြောင်း တင်ပြခဲ့ပါသည်။

၁၃။ ဒေါ်ခင်နှင်းဝေသည် ၁၉-၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှ (၇/၂၀၁၆)လအထိနှင့် ၁၀-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့ မှ ၂-၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိလည်းကောင်း၊ ဒေါ်ယမင်းသော်သည် ၁၅-၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှ ၂၇-၈-၂၀၁၆ရက်နေ့အထိနှင့် ၁၁-၁၀-၂၀၁၆ရက်နေ့မှ ၂-၁-၂၀၁၇ရက်နေ့အထိ စက်ရုံတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင် ခဲ့ကြောင်း၊ EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုဖွဲ့ကြောင်းလည်း တင်ပြထားပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်လိုကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အဆင်ပြေအောင်နေမည်ဟု ကတိပြုကြောင်းလည်း တင်ပြ ထားပါသည်။

၁၄။ လက်ရှိအမှုမဖြစ်ပွားမီက အလုပ်သမားများက တောင်းဆိုဆန္ဒပြမှု ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်က တောင်းဆိုမှု ၁၂ ချက်ရှိရာတွင် သောက်သုံးရေသန့်ရှင်းစွာထားပေးရန်၊ အိမ်သာ လုံလောက်စွာထားရှိပြီး သန့်ရှင်းအောင်ပြုလုပ်ပေးရန်၊ အလုပ်ချိန်အား ရှစ်နာရီထိုးမှသာ လုပ်ကိုင် ရန်၊ ဥပဒေပါခွင့်ရက်များအား အပြည့်အဝပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခွင့်ပေးရန် အချက်များပါရှိပါသည်။ ကျန်အချက်များမှာ အထည်ကြေးတိကျမှန်ကန်စွာ ဖော်ပြပေးရန်၊ အကူ အလုပ်သမားများအားစံချိန်မတောင်းရန်၊ လုပ်ငန်းခွင်အစည်းအဝေးကို အလုပ်ချိန်အတွင်းပြုလုပ် ရန်၊ သန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်းကို အလုပ်မလွတ်မီ ၁၀ မိနစ်အလိုတွင် လုပ်ရန်၊ အသိပေးလက်မှတ် (ဝမ်တိန်) အား ဥပဒေအတိုင်းဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ နိုင်ငံခြားအလုပ်ဆရာများရိုင်းပျစွာ ဆက်ဆံ ခြင်းမပြုစေရန်နှင့် တိုက်ရိုက်မအုပ်ချုပ်စေရန်တို့ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်၏တင်ပြချက်များ

၁၅။ လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်မှုမရှိဘဲ ဆိုးရွားမှုဖြစ်မည်စိုး၍အလုပ်ထုတ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်း ခွင်တွင် ဖုန်းကိုင်ခြင်းပြုရန် တောင်းဆိုမှုကို ခွင့်မပြုဟုပြောဆိုပြီး အလုပ်ထုတ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

အခြားအလုပ်သမားများအား အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း၊ အိမ်သာအကြိမ်ကြိမ်သွားခြင်းများ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း၊ အခြားအလုပ်သမားများ၏အမည်ကို အလွဲသုံးစားပြုလုပ်ကြောင်း၊ ၁၅-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့နှင့် ၁၆-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့များတွင် ဆန္ဒပြခဲ့မှုကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်း မဟုတ်ကြောင်း အလုပ်ပြန်လည်မခန့်နိုင်ကြောင်းနှင့် ဥပဒေအရ နစ်နာကြေးပေးမည်ဖြစ်ကြောင်းတင်ပြပါသည်။

၁၆။ အလုပ်သမားများအား ပြစ်ဒဏ်ပေး စာမှတ်တမ်းများမရှိကြောင်း၊ ယင်းတို့၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုခံချိန်ပြည့်၊ မပြည့်မှတ်သားထားမှုမရှိကြောင်း၊ အလုပ်ခံချိန်မပြည့်မှုအတွက် မှတ်တမ်းမရှိကြောင်း တင်ပြထားပါသည်။ အလုပ်သမားများနှင့်ချုပ်ဆိုသည့် EC စာချုပ်၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုကို အတည်ပြုရေးသားထားသည့် အလုပ်လျှောက်လွှာများကို သက်သေခံအဖြစ်တင်ပြစေရန် ဆောင်ရွက်ခဲ့ရာ အလုပ်သမား (၂)ဦး၏ EC စာချုပ်များကို တင်ပြခဲ့ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၇။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအလုပ်သမား ၄ ဦးတင်ပြသည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များ ဖုန်းကိုင်ခွင့်ပေးရန်ဟူသော တောင်းဆိုချက်အားခွင့်မပြုဟုပြောပြီး၊ အလုပ်ထုတ်ခြင်းမှာ ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်မှုမရှိသည့်အပြင်၊ တရားမျှတမှန်ကန်မှုလည်းမရှိသဖြင့် ၎င်းတို့တောင်းဆိုသည့်အတိုင်း လိုက်လျောခွင့်ပြုရန်သာရှိသည်ဟုလည်းကောင်း၊ လုပ်သက် ၃ လပြည့်ပြီးသူများကို ပြန်လည်ခန့်သင့်ပြီး၊ လုပ်သက် ၃ လမပြည့်သူ ၂ ဦးအား အလုပ်ပြန်မခန့်ဘဲ ခံစားခွင့်ရှိသော ခံစားခွင့်များပေးရန်သာ ဖြစ်သည်ဟုလည်းကောင်းသုံးသပ်ထားပါသည်။

၁၈။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့၏ တင်ပြချက်များကို တည်ဆဲဥပဒေနှင့်သဘောတူစာချုပ်များပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်သုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။

၁၉။ အလုပ်သမားများက အလုပ်ရှင်ထံတင်ပြရာတွင် လူ ၄ ဦးအမည်ပါစာတစ်စောင်နှင့် လူ ၈ ဦးပါစာတစ်စောင်ဟူ၍ ပေါ်လွင်ပါသည်။ ထိုစာ ၂ စောင်ပါ တောင်းဆိုချက်များမှာ တူညီကြပါသည်။ လူ ၈ ဦးအမည်ပါရှိစာတွင်သာ ပါဝင်သူ ၄ ဦးက ထိုစာနှင့်ပတ်သက်၍မသိကြောင်း၊ လက်မှတ်မထိုးခဲ့ကြောင်းဖော်ပြချက်မှာ မှန်ကန်သည်ဟုယူဆနိုင်ပါသည်။ ကျန် ၄ ဦးက ထို ၄ ဦးအမည်ကို စာတွင်ပါရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်မှာလည်း ထင်ရှားပါသည်။ ထိုကဲ့သို့မျိုး မလုပ်ဆောင်သင့်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၀။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂဟူသော အသုံးအနှုန်းပါဝင်သည့်အချက် ၃ ချက်တောင်းဆိုခြင်းမှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမဖြစ်ရသေးဘဲ တောင်းဆိုခြင်းဖြစ်၍ တစ်လွှဲတောင်းဆိုမှု၊ ဆန္ဒစော၍ တောင်းဆိုမှုဟု ယူဆနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂဝင်များကို ဖုန်းကိုင်ခွင့်ပြုရန်တောင်းဆိုခြင်း

မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းကိုဆန့်ကျင်တောင်းဆိုမှု ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၁။ အလုပ်သမားများသည် ၁၅-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့နှင့် ၁၆-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့ ဆန္ဒပြပွဲတွင် တောင်းဆိုချက် ၁၂ ချက်တောင်းဆိုခဲ့ရာတွင် တည်ဆဲအက်ဥပဒေ၊ ဥပဒေများနှင့် စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်ရမည့် အချက် ၅ ချက်ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်ရသည့် အချက်များဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားများက ယခုကဲ့သို့တောင်းဆိုရသဖြင့် မလိုလားအပ်သော အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးကို ပေါ်ပေါက်စေရန်အချက်အဖြစ် ပါဝင်ခဲ့ကြောင်းသုံးသပ်ပါသည်။ ဖြေရှင်းသည့် အဖွဲ့အစည်းကလည်း ထိုကိစ္စရပ်များအတွက် သက်ဆိုင်ရာရုံးများသို့ သွားရောက်ဆောင်ရွက်စေရန် လမ်းညွှန်မှုမရှိခြင်းမှာလည်း လုပ်သင့်သောအလုပ်ကိုမလုပ်မိခြင်း ဟု သုံးသပ်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား မပြေလည်မှုကို ဖြေရှင်းခြင်းဖြစ်သော်လည်း ဖြေရှင်းသည့်နည်းလမ်းကြောင့် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့အကြား ယာယီပြေလည်မှုသာရရှိပြီး၊ မလိုလားအပ်သည့်အခြေအနေကိုကြီးထွားစေသည်ဟု မှတ်ယူပါသည်။

၂၂။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်နှင်းဝေသည် ၁၉-၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှ (၇/၂၀၁၆)လအထိ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး၊ အလုပ်ထွက်ကာ ၁၀-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှစ၍ ဤစက်ရုံတွင် အစမ်းခန့်အဖြစ် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်နှင့် ဒေါ်ယမင်းသော်သည် ၁၅-၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှ ၂၇-၈-၂၀၁၆ ရက်နေ့အထိ လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး၊ အလုပ်ထွက်ကာ ၁၁-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှစ၍ ဤစက်ရုံတွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်များရှိပါသည်။

၂၃။ ဒေါ်ခင်နှင်းဝေနှင့် ဒေါ်ယမင်းသော်တို့သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာစာချုပ်တွင် သဘောတူညီချက်အရ အစမ်းခန့်ကာလ(၃)လအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေစဉ်အတွင်းဖြစ်၍ ထိုကာလမတိုင်မီ လုပ်ကိုင်ခဲ့သော ကာလနှင့်အစမ်းခန့်ကာလကို ဆက်စပ်ပေးရန် အခက်အခဲရှိသည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၄။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှတင်ပြချက်အရဒေါ်ခင်နှင်းဝေနှင့်ဒေါ်ယမင်းသော်တို့သည် အခြားအလုပ်သမားများအား အနှောင့်အယှက်ပေးကြောင်း၊ အိမ်သာသို့အကြိမ်ကြိမ်သွားကြောင်း၊ တင်ပြခဲ့သော်လည်း၊ မှတ်တမ်းများမပါရှိဘဲ တင်ပြခြင်းဖြစ်နေပါသည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှပြောကြားသည့် အခြားအလုပ်သမားများ၏အမည်ကို အလွဲသုံးစားပြုသည်ဆိုသောအချက်ကို အလုပ်သမားများက ငြင်းဆိုသော်လည်း လုံလောက်သည့်ဖြေရှင်းမှုမျိုးမဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပါ။ အလုပ်သမားများကျူးလွန်ပါသည်ဆိုသော အချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တစ်စုံတစ်ရာလိုအပ်သည့် အသိပေးမှု၊ သတိပေးမှုမပြုခဲ့ဘဲ အလုပ်ထုတ်ခဲ့ခြင်းလည်းဖြစ်နေပါသည်။

၂၅။ အလုပ်သမားများ၏ ဆောင်ရွက်မှုများမှာ စိတ်ဆန္ဒစောပြီးဆောင်ရွက်မှုမျိုးဖြစ်နေပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားများသည် ယင်းတို့ယုံကြည်ကိုးစားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကပြောသည်ကို ဖြစ်သင့်/မဖြစ်သင့် ချင့်ချိန်သည်ထက် ပြောသည့်အတိုင်းလိုက်နာလုပ်ကိုင်သည်ဟု မှတ်ချက်ပြုနိုင်ပါသည်။

၂၆။ အလုပ်သမားများက တစ်စုံတစ်ရာ တောင်းခံရန်မလိုဘဲ သက်ဆိုင်ရာဌာန၏စည်းကြပ်မှုကြောင့် အလုပ်သမားများက ခံစားရရှိရမည့်အခွင့်အရေးများမရရှိသည့်အတွက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့အကြား ဆက်ဆံရေးမပြေလည်မှုကို အားကောင်းစေပါသည်။

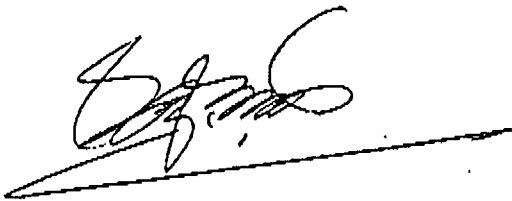
၂၇။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်သမား၏တောင်းဆိုချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လိုအပ်သလို ပြောဆိုဆွေးနွေးညှိနှိုင်းသည်ထက် အလုပ်ထုတ်ခြင်းကို ဦးစားပေးခဲ့ပြီး၊ အလုပ်သမားများ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကို ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့်အညီ လိုအပ်သလိုနှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ အသိပေးခြင်း၊ သတိပေးခြင်းတို့ မပြုလုပ်ဘဲ၊ အလုပ်ထုတ်ခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်တို့ချုပ်ဆိုထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်တွင် “အလုပ်သမား၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုအရည်အချင်းသည် အလုပ်ရှင်သတ်မှတ်သည့် လိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီပါက ထိုရာထူးတွင် ဆက်လက်ခန့်ထားနိုင်မည်” ဟူ၍လည်းကောင်း၊ တစ်လကြိုတင်အသိပေးအကြောင်းကြားစာပေး၍ အလုပ်ရပ်စဲနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်သည်ဟူ၍လည်းကောင်း၊ အကယ်၍ တစ်လကြိုတင်အကြောင်းကြားရန် အချိန်ကာလတစ်လမကျန်ပါက အစမ်းခန့်ကာလတွင် ရရှိနိုင်သည့် လုပ်ခလစာပေး၍ ရပ်စဲနိုင်သည်ဟူ၍လည်းကောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

၂၈။ မလိုလားအပ်သည့်အခြေအနေများကြောင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်စလုံး၊ နည်းလမ်းမှန်ဖြင့် ဖြစ်ပွားသည့်ကိစ္စကို မဖြေရှင်းခဲ့သဖြင့် နှစ်ဖက်စလုံးတွင် တာဝန်ရှိသည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ယခုဖြစ်ပွားသည့်ကိစ္စတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်များနှင့်အညီ လိုက်နာဖြေရှင်းမှု ပြုလုပ်ရန်တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။

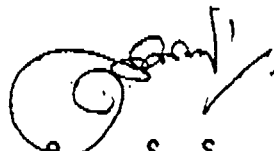
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ထုတ်ခံရသည့် အလုပ်သမား(၂)ဦးမှာ အစမ်းခန့်အလုပ်သမားများဖြစ်ကြ၍ အလုပ်ရှင်နှင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်တွင် ဖော်ပြချက်နှင့်အညီ ဒေါ်ခင်နှင်းဝေအား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ အခကြေးငွေအဖြစ် ငွေကျပ် ၁၃၉၀၇၈/-ပေးရန်နှင့် ဒေါ်ယမင်းသော်အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာအခကြေးငွေအဖြစ် ငွေကျပ် ၁၄၈၈၄၅/-ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၉

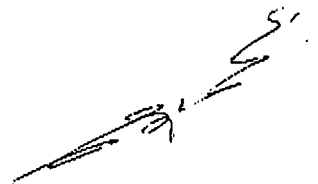
ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။
အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေး
ရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးအောင်သန်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးကျော်မင်း
အဖွဲ့ဝင်