

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ

ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၇၂/၂၀၁၇)

Mr. Cho Seung Hee (MD)

Myan Mode Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၊

အမှတ်(၅၀၄)၊ ယောအတွင်းဝန်ဦးဖိုးလှိုင်လမ်း၊

ရွှေလင်ပန်းစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးညီညီထွေးပါ အလုပ်သမား(၅)ဦး၊

အမှတ်(၁၀၃)၊ ရှမ်းစုကျေးရွာ၊

ထန်းတပင်မြို့နယ်၊ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၈ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေလင်ပန်းစက်မှုဇုန်၊ ယောအတွင်းဝန်ဦးဖိုးလှိုင်လမ်း၊ အမှတ်(၅၀၄)ရှိ Myan Mode Co.,Ltd(အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင် Mr. Cho Seung Hee (MD) နှင့် ဦးညီညီထွေးပါ အလုပ်သမား (၅)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀၈/၂၀၁၇) အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ၊ ၁၇ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးညီညီထွေးပါ အလုပ်သမား (၅)ဦးမှ တောင်းဆိုခြင်း ခံရသူ Mr. Cho Seung Hee (MD)ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၂

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက်စလုံးမှ အောက်ပါကောက်ချက် အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ပိတ်ဖြတ်အလုပ်သမား ၅ ဦးအား အလုပ်ပြန်ခန့်သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးညီညီထွေးပါ ပိတ်ဖြတ်အလုပ်သမား (၅)ဦးအား သတိပေးစာထုတ် ပြန်၍ ယင်းစာလက်ခံရရှိကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီး မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာတွင် လုပ်သက်မပျက်စေဘဲ (၇) ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ၂၄-၈-၂၀၁၇ နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးကို ရက်ပြည့်လုပ်သည့် လစာ (OT မပါ)ဖြင့် တွက်ချက်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀၈/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ် (၇၉/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ်(၇၂/၂၀၁၇) အား ကြားနာ စစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးမောင်မောင်အေးတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ် ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက် ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်းကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ပိတ်ဖြတ်အလုပ်သမား(၅)ဦးအားအလုပ်ပြန်ခန့်သင့်/မသင့် (သို့မဟုတ်) အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးသင့်/မပေးသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၆။ ဦးညီညီထွေးပါ အလုပ်သမား (၅)ဦးက (၃၀-၈-၂၀၁၇) ရက်စွဲဖြင့် လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားစာတွင် အကြောင်းတိုက်ဆိုင်စွာ ရက်ပျက်သည့်အတွက် အပြစ် မရှိဘဲ၊ ဝန်ခံကတိရေးထိုးထားခြင်းမရှိသော်လည်း ရက်ပျက်သည်ဟုပြောပြီး၊ နို့တစ်ကာလအတွင်း အလုပ်သို့မလာခိုင်းဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

၇။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ (၅-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ (၇-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့နှင့် (၁၃-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့များ၌ ညှိနှိုင်းရာတွင် အလုပ်သမားများက (၁) (၁၃-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ဆင်းသည့်ကိစ္စ၊ ည (၁၁:၀၀)နာရီအထိ အချိန်ပိုခေါ်ခြင်းကိစ္စကို အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ တိုင်သည့်ကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ နို့တစ်ပေးလျက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) လုပ်ငန်းခွင်သို့အေးချမ်းစွာ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း၊ (၃) အလုပ်တွင် အပြစ်မရှိဘဲ နို့တစ်ပေးပြီး ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရကြောင်း၊ (၄) အလုပ်ရှင်ဘက်မှ လျော်ကြေးပေးရန် ညှိနှိုင်းခဲ့ရာ မိမိတို့တောင်းဆိုသည့် လျော်ကြေးအား အလုပ်ရှင်မှ လက်မခံကြောင်း စသောအချက်များကို ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၈။ အလုပ်သမားများက ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြသည့်တောင်းဆိုလွှာတွင် (၁) တိုက်ဆိုင်မှုတစ်ခုကြောင့် အလုပ်ရက်ပျက်သည့်အတွက် အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ၊ ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိပါဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲမည်ပြော၍ စက်ရုံတွင် ဆွေးနွေးခဲ့ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်ထုတ်စာနှင့် ကြိုတင်အသိပေးသည့် (Notice) စာလည်းမပေးပါဘဲ အလုပ်မလုပ်ခိုင်း၍ အလုပ်လုပ်မည်ပြောသော်လည်း အလုပ်မခိုင်းခဲ့ကြောင်း၊ နောက်နေ့တွင် အလုပ်သို့လာရောက်သော်လည်း အလုပ်မပေးခဲ့ဘဲ နောက်ရက်တွင် အလုပ်မဆင်းရန်နှင့် လစာပေးထားမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၃) (၃၀-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာနရုံးသို့ သွားတိုင်ရန် စက်ရုံမှ နို့တစ်စာပို့ထားသည်ဟု ပြောသဖြင့် နို့တစ်ပေးသည်ဟု ပြောဆိုခြင်းမှာ နှုတ်ဖြင့်ပြောဆိုခြင်း၊ တရားဝင်ပြောဆိုခြင်းမရှိဘဲ စာပေးပို့ထားမှုဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ တရားဝင်ထုတ်ပြန်ထားသော နို့တစ်မဟုတ်သဖြင့် လက်မခံကြောင်း၊ (၄) အလုပ်သမားများသည် နစ်နာကြေးရယူလိုစိတ်မရှိ၊ အပြစ်မရှိပါဘဲ အလုပ်ထုတ်ခံရသည့်အတွက် အလုပ်ကိုသာပြန်လည်ရယူလိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၅) ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ညှိနှိုင်းစဉ်က အလုပ်ရှင်မှပေးသော နစ်နာကြေးထက်ပို၍ တစ်လစာတိုးပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့သော်လည်း အလုပ်ရှင်ဘက်မှ လက်မခံခဲ့ကြောင်း စသော အချက်များပါရှိပါသည်။

၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) ဦးညီညီထွေး (၂၉-၇-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ခဲ့ကြောင်း၊ ဦးရှိုင်းထက်အောင် (၁၅-၇-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ခဲ့ကြောင်း၊ ဦးထက်ဟိန်း (၁၉-၁၁-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ခဲ့ကြောင်း၊ ဦးရှိုင်းအောင် (၉-၅-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ခဲ့ကြောင်း၊ ဦးကျော်ဇင်ဝေ (၂၇-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ပြီး လစာကျပ် ၁၂၇၀၀ဝိ/- စီရရှိကြကြောင်း၊ (၂) (၂၃-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ပျက်သောကြောင့် (၂၄-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် နို့တစ်ပေးပြီး အလုပ်ထုတ်ခံခဲ့ကြောင်း၊ (၃) Cutting ၌ အလုပ်သမား (၅)ဦးရှိ

ရာ ပိတ်ခင်းခိုင်း၊ ပိတ်ဖြတ်ခိုင်းရာ ပိတ်ဖြတ်ပြီးမှ ခင်းပေးမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ မန်နေဂျာက နင်တို့မရှိလည်း ဘာမှမဖြစ်ဘူးဟုပြောသောကြောင့် (၂၃-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၌ (၅)ဦးလုံး အလုပ် မလာခဲ့ကြောင်း၊ နို့တစ်ပေးသောအခါ လက်မခံခဲ့ကြောင်း၊ နို့တစ်စာကို ပြန်ဖျက်ခိုင်းကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ လုပ်သင့်တာလုပ်ပေးပြီးပြီ၊ မင်းတို့လုပ်ချင်တာလုပ်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ နို့တစ်စာ ဖျက်မပေးသောကြောင့် OT ကိစ္စကို (၂၄-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၌ သွားတိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ (၄) (၂၃-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် မိမိတို့အလုပ်မလာသောအခါ အပြင်က နေ့စားပိတ်ဖြတ်တွေကို ခေါ်ခိုင်းခဲ့ ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းရပ်မသွားကြောင်း၊ (၅) (၂၂-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ပိတ်ခင်း (၁၂)ဦးလုံး အလုပ်ဆင်းပြီး၊ မိမိတို့ (၅)ဦးမှ (၂)ဦးကို ပိတ်ဖြတ်ခိုင်းလျက် ကျန်(၃)ဦးကို ပိတ်ခင်းခိုင်းကြောင်း၊ လိုင်း (၁၂)လိုင်းရှိသောကြောင့် (၂)ဦးတည်း ပိတ်ဖြတ်ရ၍ လိုင်းကို Import မပေးနိုင်၍ (၅)ဦး ပိတ်ဖြတ်ခိုင်းရန် မန်နေဂျာကိုပြောရာ၊ မန်နေဂျာကထပ်ပြီး (၃)ဦးကိုပိတ်ခင်းခိုင်းရာ ပိတ်ဖြတ် (၃)ဦးက ပိတ်ဖြတ်ရန်ပြောသည်ကို မင်းတို့မရှိလည်းဘာမှမဖြစ်ဘူးဟု ပြောတာကြောင့် (၂၃-၈ - ၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ပျက်ကွက်ခဲ့ကြောင်း၊ (၆) နို့တစ်ပေးကာလတွင် အလုပ်ပုံမှန်သွားခဲ့ပြီး (၂၅-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်မလာခိုင်းတော့ကြောင်း၊ အခြားစက်ရုံကိုရှာခိုင်းကြောင်း၊ (၇) နို့တစ်ပေးသောအခါ မိမိတို့က လက်မခံကြောင်း၊ ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးပေးမည်ဟုပြောရာ အလုပ်ရှင်က လက်မခံကြောင်း၊ (၈) (၂၃-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ဘာဖြစ်လို့အလုပ်မလာတာလဲဟု မန်နေဂျာကမေးရာ မိမိတို့မရှိလည်းဖြစ်တယ်လို့ပြောတာကို မခံချင်လို့အလုပ်မဆင်းတာဖြစ်ပြီး၊ မိမိတို့ထဲမှတစ်ယောက်က အလုပ်ကိုမလာချင်လို့မလာတာဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၉) နို့တစ်ပေးကာလ တွင် အိမ်သာကို အစုလိုက်သွားပြီး၊ မည်သည့် Section ကိုမှ မသွားကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှထွက်ဆို ချက်ကို ကန့်ကွက်ရန်မရှိပါကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၀။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့၌ ညှိနှိုင်းရာတွင် (၁) လုပ်ငန်းခွင်မှ ကြီးကြပ်သူ၏ ညွှန်ကြားမှုကို လိုက်နာခြင်းမရှိ၍ နို့တစ်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၂) အကြောင်းမဲ့တစ်ရက်ပျက်ကွက်မှု ကြောင့် စက်ရုံလည်ပတ်မှုကိုထိခိုက်ကြောင်း၊ (၃) အစိုးရမှ သတ်မှတ်ထားသည့်ဥပဒေအတိုင်း ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်းတို့၏ဟောင်းဆိုချက်ကို လိုက်လျောမပေးနိုင် ကြောင်း၊ (၄) အလုပ်သမားများအား နို့တစ်ပေးခြင်းသည် ဥပဒေအတိုင်း လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ လျော်ကြေးပေးရမည်ဆိုပါကလည်း ဥပဒေအတိုင်းခံစားခွင့်အား လက်ခံမည်ဖြစ်ကြောင်း စသော အချက်များကို ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၁။ အလုပ်ရှင်က ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြသောချေပလွှာတွင် (၁) (၂၃-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားများ အလုပ်မလာ၍ (၂၄-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ခေါ်မေးရာ အလုပ်မလာချင်လို့ မလာဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၂၃-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ယင်းတို့၏ဖုန်းများဖြင့် ဝေ့ပင်လယ်စက်မှုဇုန်

(Handwritten signatures and marks)

ဘုရားတွင် (၅)ဦးလုံးရိုက်ကူးထားသည့်ဓာတ်ပုံကို Facebook ပေါ်တင်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) တစ်စု တစ်စည်းတည်းပျက်ကွက်သဖြင့် လိုင်းသွင်းရန်ခက်ခဲမှုဖြစ်စေခဲ့ပြီး၊ ထုတ်လုပ်ရေးလိုင်းများ လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းပြီး၊ စက်ရုံလုပ်ငန်းခွင်အတွက် များစွာနစ်နာခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ယခုကဲ့သို့ဖြစ်စဉ် ထပ်မံဖြစ်စေရန် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့စေရာ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ရက်ပျက်ချင်သည့် အချိန်တွင် ရက်ပျက်ခွင့်ရှိကြောင်းပြောပြီး၊ လက်မှတ်မရေးထိုးဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၄) အလုပ်ရပ် နားရန် ကြိုတင်အကြောင်းကြားစာအကြောင်း ခေါ်ယူပြောကြားပြီး သိရှိကြောင်းနှင့် လက်ခံရရှိ ကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးစေရာ အလုပ်သမားများက ငြင်းဆန်ခဲ့ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် အသိသက် သေအနေဖြင့် ပိတ်ဖြတ်မန်နေဂျာနှင့် ရုံးဝန်ထမ်း မသိတာလှိုင်တို့က လက်မှတ်မရေးထိုးသည်ကို သိရှိသည်ဟု လက်မှတ်ရေးထိုးလျက် ထိုစာမိတ္တူကို ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ပေးပို့ခဲ့ကြောင်း၊ (၅) နို့တစ်ကာလအတွင်း အလုပ်သမား (၅)ဦးအား လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာအမှားအယွင်းဖြစ်မည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် အလုပ်မခိုင်းခဲ့ပါကြောင်း၊ ၎င်းတို့သည် အုပ်စုဖွဲ့ပြီးအိမ်သာသွားခြင်း၊ စက်ရုံ တွင် လှည့်လည်သွားလာပြီး ၎င်းတို့၏မကျေနပ်ချက်များကို အခြားဝန်ထမ်းများအား ပြောဆိုမှု ပြုလုပ်နေခဲ့ကြောင်း၊ (၆) နို့တစ်ကာလအတွင်း အလုပ်သို့မလာလည်းရကြောင်း၊ အလုပ်တက် ရောက်ကြောင်းကို မှတ်တမ်းတင်ထားမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ထိုကာလအတွင်း အလုပ်ရှာချင်လျှင် လည်း ရှာနိုင်သည်ဟု အလုပ်သမားများအားပြောရာ ယဘောတူလက်ခံကြကြောင်း၊ (၇) စက်ရုံ၏ လုပ်ငန်းခွင်အကျိုးစီးပွားကို ပျက်ပြားစေလိုသော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ပြုမူဆောင်ရွက်ခဲ့သည်ဟု စက်ရုံတာဝန်ရှိသူများက ယူဆကြောင်း၊ ပထမအကြိမ်ဝန်ခံလက်မှတ်ရေးထိုးစေမှုကို ငြင်းဆန်ပြီး၊ ယင်းတို့၏ဆန္ဒသဘောဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းသာဖြစ်၍ ဥပဒေအတိုင်းအဆင့်ဆင့်ဆောင်ရွက်ခဲ့ ခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

၁၂။ ခုံသမားမိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) နို့တစ်ပေးပြီးချိန် တွင် Section ထဲ၌ အမှားအယွင်းဖြစ်မည်စိုး၍ ဘာမှမခိုင်းတော့ပါကြောင်း၊ အုပ်စုဖွဲ့ပြီးအိမ်သာ သွားခြင်း၊ စက်ရုံထဲ၌ ဟိုသွားဒီသွားလုပ်ခြင်း၊ မကျေနပ်ချက်တွေ ရင်ဖွင့်ခြင်းတို့ကို အလုပ်သမား များကလုပ်သဖြင့် နို့တစ်ကာလတွင် အလုပ်မလာလည်းရကြောင်း၊ အလုပ်တက်/ဆင်းထည့်ပေး မည်ဖြစ်၍ တစ်ခြားနေရာမှာ အလုပ်ရှာရင်လည်းရကြောင်း ပြောသည်ကို သဘောတူလက်ခံပြီး၊ စက်ရုံမှ ပြန်သွားကြကြောင်း၊ (၂) အလုပ်သမားများအား ပိတ်ဖြတ်ဝန်ထမ်းအဖြစ်ခန့်ထားခဲ့ပြီး၊ ဝင်ရောက်စဉ်ကပိတ်ဖြတ်တာဝန်အဖြစ် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်ရှိပါက တစ်ခြားလုပ်ငန်းများအား လုပ်ဆောင်ပေးရမည်ဟုနှုတ်ကတိဖြင့်ပြောဆိုခန့်အပ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၃) (၅)ဦးသည် ယခုကိစ္စမှအပ နှုတ်ဖြင့်၊ စာဖြင့် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိကြောင်း၊ (၄) ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ညှိနှိုင်းစဉ်က အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ၅၀၀,၀၀၀/- (ကျပ်ငါးသိန်း) လိုချင်သည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊

(Handwritten signatures and marks)

နို့တစ်စာပေးထားပြီးဖြစ်၍ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးကို ဥပဒေအတိုင်းဆောင်ရွက်ပေးမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ရပ်သည်အကျိုးစီးပွားပျက်အောင် ရည်ရွယ်ချက်ရှိသည်ဟု လုပ်ငန်းလှူကြီးများက ယူဆသဖြင့် အလုပ်ပြန်ခန့်ရန်မဖြစ်နိုင်ကြောင်း၊ ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်ကို ဥပဒေပါအတိုင်းပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်

၁၃။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်-

- (က) ပိတ်ဖြတ်အလုပ်သမား(၅)ဦး၊ ပိတ်ခင်းအလုပ်သမား (၁၂)ဦး ခန့်ထားရာ ယင်းနေ့၌ ပိတ်ခင်းအလုပ်သမား (၁၂)ဦးလုံး အလုပ်ဆင်းသည်။ လူအင်အားအပြည့်ရှိသည့် အတွက် ပိတ်ဖြတ်အလုပ်သမား (၅)ဦးအနက် (၃)ဦးကို ပိတ်ခင်းရန် မခိုင်းစေသင့်ပါ။ ပိတ်ဖြတ်အလုပ်သမားအား ပိတ်ခင်းရန်ခိုင်းစေမှုမှာ လွဲမှားသော စီမံခန့်ခွဲမှုပင်ဖြစ်သည်။
- (ခ) Cutting မန်နေဂျာမှ မင်းတို့မရှိလည်းဖြစ်သည်ဟု ပြောဆိုခြင်းမှာ လုံးဝမဖြစ်သင့်ပေ။ ထို့အတူ အလုပ်သမား (၅)ဦးမှလည်း ယင်းစကားအပေါ်အခြေခံပြီး နောက်နေ့တွင် အားလုံးအလုပ်မဆင်းဘဲ မနေသင့်ပေ။ (၅)ဦးလုံး အလုပ်ပျက်သည်ကို သတိပေးစာလက်မှတ်ရေးထိုးပေးရန် ပြောသည်ကို မငြင်းသင့်ပေ။
- (ဂ) အလုပ်သမားများမှ သဘောတူစာချုပ်အရ ပထမအကြိမ် နှုတ်ဖြင့်သတိပေးရန် လိုလားသည်။ အလုပ်သမားများ ကျူးလွန်သောအချက်သည် သာမန်ပြစ်မှုဟု အလုပ်ရှင်မှ ထွက်ဆိုချက်ရှိသည်ဖြစ်ရာ စာဖြင့်သတိပေးရမည်ဟု စီစဉ်သည်ကို အလုပ်သမားများက လက်မခံခဲ့ပေ။ ယခုဖြစ်စဉ်တွင် မင်းတို့မရှိလည်းဖြစ်သည်ဟု စတင်သည်မှာ မန်နေဂျာဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမားများက စာဖြင့် သတိပေးမှုကို လက်ခံရန် ငြင်းဆန်ခြင်းဖြစ်သည်။ စာချုပ်အရ နှုတ်ဖြင့်သတိပေးရန်ဖြစ်သည်ကို အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်အထိ အရေးယူခြင်းကို လက်မခံသင့်ပေ။
- (ဃ) ပိတ်ဖြတ်(၅)ဦး အလုပ်မဆင်းဘဲနေခြင်းသည် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ခြင်းဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခေတ္တရပ်ဆိုင်းသွားနိုင်သည်အထိ ဖြစ်သွားနိုင်သည်။ ယင်းဖြစ်စဉ်ကို သတိပေးရုံနှင့်လုံလောက်သည်ဟု လက်သင့်မခံထိုက်ပေ။ ပထမအကြိမ် စာဖြင့် သတိပေးသင့်သည်။

၇

ခုံအဖွဲ့တွင်ဆောင်ရွက်ချက်

၁၄။ ခုံအဖွဲ့အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားများက (၁) အမှုဖြစ်စဉ်က အလုပ်ပြန်လည်ရရှိရေးကို တောင်းဆိုခဲ့ပြီး၊ ယခု အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရလျှင် အလုပ်ပြန်လည်တောင်းခံမှုကို စွန့်လွှတ်မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးအဖြစ် တစ်ဦးလျှင် ၂၅၀,၀၀၀/- ပေးအပ်မည်ဆိုပါက လက်ခံနိုင်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၅။ ခုံအဖွဲ့အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ (၁) (၂၃-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်သည့်အတွက် နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခဲ့ရာ လက်မခံသည့်အပြင် မချေမငံပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်သမား (၅)ဦးလုံးပျက်ကွက်သည့်အတွက် မိသားစုအရေးကိစ္စမဟုတ်ဘဲ အပျော်ကိစ္စဖြစ်ကြောင်း သိရသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အခက်အခဲရှိခဲ့ရသည့်အတွက် ပြန်မခန့်နိုင်ကြောင်း၊ အခြားအလုပ်သမားများကို အစားထိုးခန့်ထားပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်သမားများကို ဖြစ်ပွားသည့်ကိစ္စရပ်အတွက် ဝန်ခံလက်မှတ်ထိုးခိုင်းသော်လည်း မထိုးခြင်း၊ နို့တစ်ပေးသော်လည်း လက်မခံခြင်းတို့ကြောင့် ပြန်မခန့်နိုင်ကြောင်းနှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး တစ်ဦးလျှင် ၂၅၀,၀၀၀/- စီကို စေတနာအလျောက်ပေးအပ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။


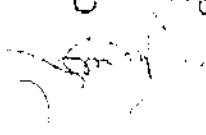
သုံးသပ်ချက်

၁၆။ အလုပ်သမားများသည် မူလကအလုပ်ပြန်လည်ရရှိရေးကိုသာ တောင်းဆိုခဲ့သော်လည်း ခုံအဖွဲ့အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးကို ရယူလိုသည့်သဘောထားကို တင်ပြကြသကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်ဘက်မှလည်း အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးကို စေတနာအလျောက်ပေးမည်ဟု ထွက်ဆိုသဖြင့် ခုံသမားခံအဖွဲ့၏ ကောက်ချက်ကိုပြင်ဆင်၍ ကောက်ချက်အသစ်ရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

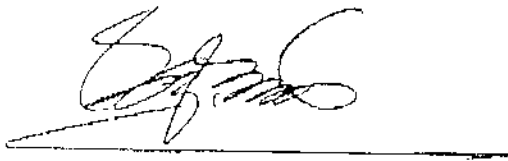
၁၇။ နှစ်ဖက်စလုံးက အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးယူမည်၊ စေတနာအလျောက်ပေးမည့် ဆန္ဒရှိကြသည်ကို ဆုံးဖြတ်ပေးသင့်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမားခံအဖွဲ့၏ (၁၇-၁၀-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀၈/၂၀၁၇) ဖြင့် ချမှတ်ခဲ့သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်၍ အလုပ်သမား (၅)ဦးအား နစ်နာကြေးအဖြစ် တစ်ဦးလျှင် ၂၅၀,၀၀၀/- (ကျပ်နှစ်သိန်းငါးသောင်းတိတိ) စီကို အလုပ်ရှင်မှ စေတနာအလျောက်ပေးအပ်လိုသည်ကို ပေးချေစေရန်နှင့် အလုပ်သမားများကလည်း လက်ခံစေရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။


ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။



၁၈။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးအောင်သန်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးမောင်မောင်အေး
အဖွဲ့ဝင်