ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ)}

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၈/၂၀၁၉)

Mr. Guo Wang (အလုပ်ရှင်)၊ Myanmar Giant Co.,Ltd. စိုးမိုးခိုင်လမ်း၊ မြောင်းတကာစက်မှုဇုန်၊ မှော်ဘီမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးချစ်ကိုလတ်ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦး စိုးမိုးခိုင်လမ်း၊ မြောင်းတကာစက်မှုဇုန်၊ မှော်ဘီမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၂၄ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မှော်ဘီမြို့နယ်၊ စိုးမိုးခိုင်လမ်း၊ မြောင်းတကာစက်မှုဇုန်ရှိ Mr. Guo Wang (အလုပ်ရှင်)၊ Myanmar Giant Co.,Ltd. နှင့် ဦးချစ်ကိုလတ် ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုအား မှော်ဘီမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို

အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၃/၂၀၁၉) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၃၀ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးချစ်ကိုလတ်ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦးတို့မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Guo Wang (အလုပ်ရှင်)၊ Myanmar Giant Co.,Ltd. ထံတွင် အလုပ်ရပ်စဲခံရသဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၁) ချက် ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Guo Wang (အလုပ်ရှင်)၊ Myanmar Giant Co.,Ltd. မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ် (၁) ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်။ အလုပ်သမား (၃)ဦးအား နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ ဦးချစ်ကိုလတ်ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦးအား အောက်ပါအတိုင်း နို့တစ်ကြေးနှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးများထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်-

စဉ်	အမည်	နို့တစ်ကြေး	ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး	စုစုပေါင်း
၁။	ဦးချစ်ကိုလတ်	၁၈၀၀၀၀ိ/-	၂၇၀၀၀၀ိ/-	၄၅၀၀၀၀ိ/-
၂။	ဦးသက်ပိုင်	၁၈၀၀၀၀ိ/-	၂၇၀၀၀၀ိ/-	၄၅၀၀၀၀ိ/-
၃။	ဦးစိုးလှိုင်	၁၈၀၀၀၀ိ/-	၁၈၀၀၀၀ိ/-	၃၆၀၀၀၀ိ/-
စုစုပေါင်း				၁၂၆၀၀၀၀ိ/-

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၃/၂၀၁၉) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၇/၂၀၁၉)၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၈ ရက်၊ နေ့စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိ

ကောင်စီ၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၈/၂၀၁၉) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာသန်းဝင်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာစောယုဝင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးသိန်းကြွယ်တို့ ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ကို ၂၃-၁၀-၂၀၁၉ ရက်နေ့တွင် တွေ့ဆုံ၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း၊ အထောက်အထား များ၊ လျှောက်ထားသူနှင့် လျှောက်ထားခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက် ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်နှင့် ပတ်သက်၍ စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးချစ်ကိုလတ် ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦးတို့အား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ပေးရန် သင့်/မသင့်။

<u>စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်</u>

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့အား တွေ့ဆုံစစ်ဆေးခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ စက်ရုံတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) အား ချုပ်ဆိုရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ဆဲဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများ အာမခံအလုပ်သမားအဖြစ် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ ဝင်ထားခြင်းမရှိသေးပါကြောင်း၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လကုန်ပိုင်းတွင် ကုန်ချောပစ္စည်း အမှာနည်း လာ၍ ကုန်ချောထပ်မထွက်နိုင်တော့ဘဲ ဝင်ငွေထွက်ငွေမမျှတသဖြင့် စက်ရုံအား ၄-၈-၂၀၁၉ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံယာယီပိတ်မည်ဖြစ်ကြောင်းကို ၃-၈-၂၀၁၉ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမား များအား အသိပေးပြောကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ စက်ရုံယာယီပိတ်သည့် ကာလအတွင်း စက်ရုံတွင် အလုပ်မလုပ်ဘဲ အပြင်သို့ အလုပ်သွားရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ပြီး ၎င်းအလုပ်သမားများအတွက် စက်ရုံ တွင် အလုပ်မလုပ်သော်လည်း တစ်နေ့လျှင် ၂၀၀၀ိ/- ပေးမည်၊ စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်မည်ဆိုပါက တစ်နေ့လျှင် ၅ နာရီလုပ်ကိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး တစ်နေ့လျှင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ၄၈၀၀ိ/- ပေးမည် ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်သမားများအား ရှင်းလင်းပြောကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ ယင်းယာယီစက်ရုံပိတ်သည့်

ကာလအတွက် တစ်နေ့ ၂၀၀၀ိ/-နှုန်းဖြင့် ပေးသည်ကို အလုပ်သမား ၃၄ ဦးမှ သဘောတူလက်ခံပြီး၊ ဦးချစ်ကိုလတ်ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦးမှ လက်မခံခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးချစ်ကိုလတ်ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦးအား အလုပ်ထုတ်စာဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း၊ ၎င်းအလုပ်သမား (၃)ဦးသည် စက်ရုံပြန်ဖွင့်သည့် ၁၈-၉-၂၀၁၉ ရက်နေ့၌ပင် အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေပြီဖြစ်ပါကြောင်း၊ (၉/၂၀၁၉) လစာကိုလည်း ထုတ်ယူပြီး ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၎င်းတို့သည် စက်ရုံမှ စီစဉ်ပေးသည့် လိုင်းခန်း၌ပင် နေထိုင်လျက်ရှိပါကြောင်း ထွက်ဆိုသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၇။ အလုပ်သမားများမှ ထွက်ဆိုရာတွင် စက်ရုံယာယီပိတ်မည်ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ၃-၈-၂၀၁၉ ရက်နေ့တွင် ပြောပြီး ၄-၈-၂၀၁၉ ရက်နေ့တွင် စတင်ယာယီပိတ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ၁၈-၉-၂၀၁၉ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံပြန်ဖွင့်၍ အလုပ်ပြန်ဆင်းခဲ့ပါကြောင်း၊ စက်ရုံယာယီပိတ်သည့်ကာလအတွင်း မိမိတို့ မူလလုပ်ကိုင်နေရသည့် အလုပ်များအစား အလုပ်ကြမ်းများလုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ၄၈၀၀ိ/- ပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ချိန်မှာ ၅ နာရီလုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ကျန် ၃ နာရီကို အလုပ်ထဲတွင် နေရမည်ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်ရှင်မှ ပြောကြားသဖြင့် မိမိတို့ မူလလုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်မဟုတ်သဖြင့် လက်မခံခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ယခင်က သွပ်နန်းကြိုးခွေများကို ပါကင်ထုပ်ရသည့် အလုပ်ဖြစ်ပြီး တစ်နေ့လျှင် ၆၀၀၀ိ/- ရရှိပါကြောင်း၊ ယာယီပိတ်ရက်ကာလအတွက် ဥပဒေနှင့်အညီ ခံစားခွင့်လိုချင်ပါကြောင်း၊ ယခုအလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်နေပြီဖြစ်၍ ယခင်ရရှိနေသည့် နှစ်ကြေး၊ ရက်မှန်ကြေး၊ ဆုကြေး ငွေကြေးခံစားခွင့်များကိုလည်း ယခင်အတိုင်း ပြန်လည်ရရှိလိုပါကြောင်း ထွက်ဆိုသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

<u>သုံးသပ်အကြံပြုချက်</u>

၈။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်အရ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့် အလုပ်သမား ဦးချစ်ကိုလတ်ပါ (၃)ဦးတို့အား အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ထုတ်ထား သည့်အထောက်အထား မတွေ့ရှိရခြင်း၊ အလုပ်ရှင်၏ထွက်ဆိုချက်အရလည်း ၎င်းတို့ (၃) ဦးအား အလုပ်ထုတ်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်းနှင့် အလုပ်သမား (၃) ဦးမှာ ၁၈-၉-၂၀၁၉ ရက်နေ့မှစ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သို့ လာရောက်စစ်ဆေးခံသည့်အချိန်အထိ ၎င်းစက်ရုံတွင် အလုပ်ဆက်လက် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြောင်း၊ ၎င်းတို့၏

(၉/၂၀၁၉) လုပ်ခလစာကိုလည်း ၁၁-၁၀-၂၀၁၉ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ယူပြီးဖြစ်ကြောင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် စက်ရုံယာယီပိတ်သည့် ကာလမှလွဲ၍ အလုပ်သမား (၃)ဦးအား ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းကို ဆက်လက်ခွင့်ပြုပြီးဖြစ်သဖြင့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရပ်စဲခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၉။ အလုပ်သမား(၃)ဦး၏ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်ထွက်ဆိုချက်များတွင် ပါရှိသည့် ရက်မှန်ကြေး၊ နှစ်တိုး၊ ဆုကြေး စသည့်ကိစ္စရပ်များမှာ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြစဉ်က ထွက်ဆိုထားခြင်းမရှိသော ကိစ္စရပ်များဖြစ်ပြီး ၎င်းအကျိုးခံစားခွင့်များ မူလက ရရှိခံစားနေပြီး အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားပြီးနောက်ပိုင်း ဆက်လက်ရရှိခံစားနိုင်ရေးကိစ္စမှာ ၎င်းတို့နေဖြင့် အလုပ်ရှင်ထံ သီးခြားတင်ပြ တောင်းဆိုသွားရမည့်ကိစ္စရပ်များဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

၁၀။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် (EC) အား ချုပ်ဆိုရေးမှာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအရ မဖြစ်မနေဆောင်ရွက်ရမည့် ဥပဒေပါ ကိစ္စရပ်ဖြစ်သည့်အတွက်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများ ပေါ်ပေါက်လာသည့်အခါ ခိုင်မာသည့် အထောက်အထားအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်သည့်အတွက်လည်းကောင်း ဦးစားပေးကိစ္စရပ်အဖြစ် အမြန်ဆုံးဆောင်ရွက်သွားရန်နှင့် အလုပ်သမားများ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိခံစားနိုင်ရေးအတွက်လည်း ဆောင်ရွက်သွားရန် အကြံပြုပါသည်။

၁၁။ ယခုအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ယာယီအလုပ်ပိတ်သိမ်းခြင်းအား တည်ဆဲ အလုပ်သမား ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမားများအား ရှင်းလင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာဦးစီးဌာနများသို့ သတင်းပို့ဆောင်ရွက်ခြင်းပြုခဲ့ပါက ယခုကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှု ပေါ်ပေါက်လာခြင်းမျိုးမရှိနိုင်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် နောက်နောင်အလားတူ အငြင်းပွားမှုများ မပေါ်ပေါက်ရေးအတွက် အလုပ်ရှင်မှ ဥပဒေနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်သွားရန် အထူးလိုအပ်ပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၃၀-၉-၂၀၁၉ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၃/၂၀၁၉)အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်၍ စက်ရုံ ယာယီအလုပ်ပိတ်ရက်ကာလဖြစ်သည့် ၄-၈-၂၀၁၉ရက်နေ့မှ ၁၈-၉-၂၀၁၉ ရက်နေ့အထိ ကာလအတွက် ငွေကြေး အကျိုးခံစားခွင့်ကို အလုပ်သမားတစ်ဦး တစ်ရက်လျှင် ၄၈၀၀ိ/- နှုန်းဖြင့် ဦးချစ်ကိုလတ်ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦးသို့ ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၂။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

ဒေါက်တာစောယုဝင်း	ဒေါက်တာသန်းဝင်း	ဦးသိန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်