

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }
ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၂ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၈/၂၀၂၂)

ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ အလုပ်သမား (၃၃၅)ဦး ကမ္ဘောဇလမ်း၊ (၁၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	}	လျှောက်ထားသူ
--	---	--------------

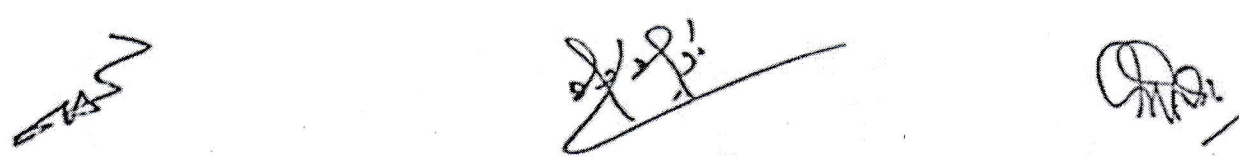
နှင့်

Mr. Wu Congan (အလုပ်ရှင်) Sino Protection (Yangon) Non-Woven Products Co.,Ltd.(ဆေးရုံတစ်ခါသုံးဝတ်စုံ)၊ ဦးရွှေဘင်လမ်း၊ ရွှေလင်းပန်းစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	}	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ
--	---	----------------------

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၂ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၁၅ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေလင်းပန်းစက်မှုဇုန်၊ ဦးရွှေဘင်လမ်းရှိ အလုပ်ရှင် Mr. Wu Congan၊ Sino Protection (Yangon) Non-Woven Products Co.,Ltd. (ဆေးရုံတစ်ခါသုံးဝတ်စုံ) နှင့် အလုပ်သမားဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅)ဦး တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ရာ လှိုင်သာယာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၃-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ ၁၀-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ ၁၇-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့နှင့် ၂၀-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့တို့တွင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးခဲ့သော်လည်း မှတ်တမ်းများနှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရ ပြေလည်မှုမရ၍ ၂၄-၅-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၆/ ၂၀၂၂)ဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ နည်းဥပဒေ ၁၂(ခ) အရ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှု အဖြစ် ပထမအကြိမ် တင်ပြခဲ့ပြီးသောအမှုဖြစ်ခြင်း၊ ယခုဒုတိယအကြိမ် ထပ်မံတင်ပြလာခဲ့ကြောင်း

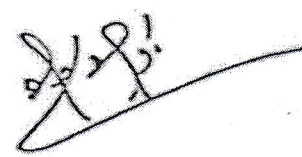


တွေ့ရှိရပြီး၊ ပထမအကြိမ်အမှုတွဲပါမလာကြောင်းနှင့် ၎င်း၏ အမှုအမှတ်မှာ(၄၇/၂၀၂၁) ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ် ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂၈၅ ဖြည့်နှင်းထားသော မှီခိုအားထားမှုရှိမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှတစ်ပါး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက ပုဒ်မ ၂၈(က) အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံး အဖြတ်ခံယူရန်အငြင်းပွားသူတစ်ဦးစီမှ လျှောက်ထားခြင်းဟူသော ဖြည့်နှင်းချက်အရအလုပ်သမားက အယူခံတင်ပြလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရသည်။

၂။ ဤနေရာတွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့တို့၏ ဥပဒေအရ တာဝန်သည် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း၂၅အရ ပြတ်ပြတ် သားသား ဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်သော်လည်း ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အား အလုပ်ရှင်နှင့်ညှိပေးပြီး ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့ စက်ရုံဖွင့်မည်ဟုပြောသည့် ညှိနှိုင်းချက်ကို နှစ်ဖက်သဘောတူဆုံးဖြတ်ချက်သဘောအဖြစ် အမှုအမှတ် (၄၇/၂၀၂၁) နှင့် ညှိနှိုင်း ပေးပြီး ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံဖွင့်လှောင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးတိုင်ရန် ဟူသော ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဥပဒေနှင့်လျော်ညီမှုမရှိခဲ့သည့် သာဓကတွေ့ရပြီး ပြတ်ပြတ်သားသား ဆုံးဖြတ်ချက် မဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမားတို့အား ဤအမှုကိုပင် နောက်တစ်ကြိမ် ထပ်မံတင်ပြ စေသည့် သဘောသက်ရောက်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်တို့တွင်လည်း မည်သည့်ကာလသတ်မှတ်ချက်ကို မည်သည့်အပေါ် အခြေပြု၍ မည်သည့်အချက်ကို အခြေခံမှန်းမသိသည့် ကြားကာလနစ်နာကြေး (၅၀၀၀၀၀) ပေးစေဟူသော ဆုံးဖြတ်ချက်(က)နှင့်(ခ) ထွက်လာသည်ကိုသိရ၍ ဥပဒေကြောင်းကို သတိပြုကြရန်လိုအပ်ပါကြောင်း၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့အား ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ဥပဒေကြောင်းအရ တာဝန်ရှိ၍ အသိပေးပါသည်။

၃။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာတင်ပြချက်အရ နည်းဥပဒေ ၁၇ (ဃ) အရ ဖွဲ့စည်းထားသော ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၄-၆-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၆/၂၀၂၂)ဖြင့် ကောက် ချက်(၁)ချက် နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(က)နှင့် (ခ)တို့ကို ချမှတ်ခဲ့မှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည်ဖြစ်သည်။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေလင်းပန်းစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ကမ္ဘောဇလမ်း၊ (၁၆) ရပ်ကွက်နေ Sino Protection (Yangon) Non-Woven Products Co.,Ltd. (ဆေးရုံတစ်ခါသုံးဝတ်စုံ) အလုပ်သမားများဖြစ်ကြသည့် ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅) ဦး တို့က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ နည်းဥပဒေ ၁၉ အရ ပုံစံ-၁၀ ဖြင့် အယူခံစာတင်ပြလာရာ-

(က) တိုင်ကြားတောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅)ဦးတို့အား အလုပ်ရှင်က ၁၆-၇-၂၀၂၀ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံယာယီပိတ်မည်ဟုပြောကြားခဲ့ရာ အလုပ်သမား များအား မည်သို့ထောက်ပံ့မည်ကို မေးမြန်းခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်က ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊

(ရုလိုင်လ)အတွက် (၅၀%) ပေးပြီးကြောင်း၊ (စွန်လ)ပိုင်းတွင် အလုပ်ဆင်းသူ/မဆင်းသူများရှိသည့်အတွက် (၅၀%)ထောက်ပံ့ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က ၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့အထိ အလုပ်ပိတ်မည်ပြောသောကြောင့် အလုပ်သမား ဦးလှမျိုးနိုင် တို့ဘက်မှ နားလည်မှုဖြင့် သဘောတူခဲ့ပါကြောင်း၊ သို့သော် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ စက်ရုံကို ၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့အထိ စက်ရုံလည်ပတ်နိုင်မှုမရှိခဲ့ကြောင်း၊

(ခ) ၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့အထိ စက်ရုံလည်ပတ်မှုမရှိခဲ့ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများက စားဝတ်နေရေးကြောင့် မြို့နယ်ရုံးသို့ တိုင်ကြားခဲ့ရာ ပြေလည်မှုမရရှိ၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးသို့ ပထမအကြိမ်တက်ခဲ့ကြောင်း၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမားဥပဒေကို နားမလည်သည့် အလုပ်သမားများအား စက်ရုံပိတ်ရက် အတိအကျအမိန့်မချ၍ နစ်နာခဲ့ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်၌ အလုပ်ရှင်က ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံဖွင့်မည် ပြောကြားခဲ့၍ စောင့်ဆိုင်းခဲ့ကြောင်း၊

(ဂ) အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံဖွင့်မည်ပြောကြားခဲ့၍ စောင့်ဆိုင်းခဲ့သော်လည်း ဒုတိယအကြိမ်တင်ပြခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

(ဃ) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အလုပ်သမား ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅)ဦးတို့အတွက် နစ်နာစေသော ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်၍ထပ်မံ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

(င) အလုပ်သမား ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅)ဦး တို့သည် ၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ ၂၉-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ (၈)လကျော် ကြာမြင့်စွာ လစာမဲ့ဖြင့် ယာယီ ပိတ်ထားသည့်အတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးနှင့် မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလ နေရာ၊ မူလလုပ်သက်ဖြင့် ရယူလိုကြောင်း တောင်းဆိုလွှာပေးပို့ပါကြောင်း၊

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၄-၆-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၆/၂၀၂၂) ဖြင့် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(က)နှင့် (ခ)တို့ကို ချမှတ်ခဲ့ရာ-

ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅) ဦး တို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/ မသင့် သို့မဟုတ် နှိတ်ငြားကြေး နှင့် နစ်နာကြေးပေးရန်သင့်/ မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ (က) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅)ဦး တို့အား ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့မှ (၇)ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာအတိုင်း ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလ နစ်နာကြေးအား တစ်ဦးလျှင်ငွေ ကျပ် ၅၀,၀၀၀/- နှုန်းဖြင့်

အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သည့် ပထမဦးဆုံးလစာ
တွင် တစ်လုံးထည်း ထည့်သွင်းထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

(ခ) အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုကြောင်းဆုံးဖြတ်သည်။

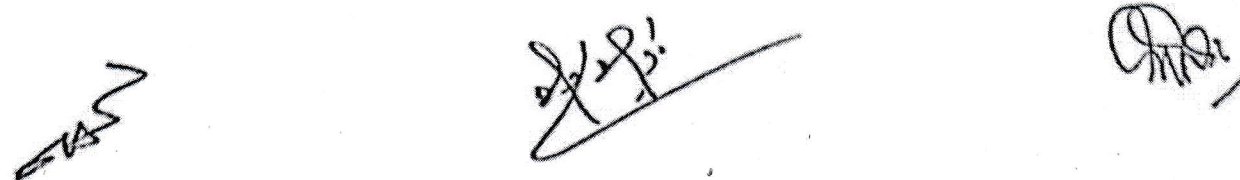
၅။ သို့ဖြစ်ပါ၍ နည်းဥပဒေ ၁၇(ဃ) အရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၄-၆-၂၀၂၂
ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၆/၂၀၂၂)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(က)နှင့် (ခ)တို့ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့်
တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅)ဦးတို့က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံ
လျှောက်ထားလာရာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီက ၂၀၂၂ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ (၅) ရက်
နေ့စွဲပါ ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၁၂၃/၂၀၂၂) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အမှုအမှတ် (၂၈/၂၀၂၂) အား
ကြားနာစစ်ဆေးရန် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်း (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးသန်းမောင်
(အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးသိန်းကြွယ် (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်
သော ခုံအဖွဲ့ကို နည်းဥပဒေ ၂၂(ခ) အရ ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၂၂ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ(၅) ရက်နေ့စွဲပါ ရုံးအမိန့်စာအမှတ်
(၁၂၃/၂၀၂၂) ပါ အမှုကိုလက်ခံပြီး၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်း
များ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များ၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရုံး၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ နည်းဥပဒေ
၁၅ (ဂ) အရနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆင့်ဆိုစာအသီးသီးအရလည်းကောင်း၊ တောင်းခံထားသည့်
အထောက်အထားများနှင့် စာရွက်စာတမ်းများကို အခြေပြု၍ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား
ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅)ဦးတို့က ကျေနပ်မှုမရှိဟုဆိုသည့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် (က)နှင့်(ခ)
တို့ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ ကောက်ချက်အဖြစ် သတ်မှတ်လိုက်သည်-
ကောက်ချက်။ (က) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅) ဦး တို့အား

ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့မှ (၇)ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊
မူလနေရာအတိုင်း ပြန်လည်ခန့်ထားရန် နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေး
အား တစ်ဦးလျှင်ငွေ ကျပ် ၅၀,၀၀၀/- နှုန်းဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်
ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သည့် ပထမဦးဆုံးလစာတွင် တစ်လုံးထည်းထည့်
သွင်းထုတ်ပေးရေး ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/ မသင့်။

(ခ) အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/
မသင့်။

၇။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ကအမှုကြောင်းချင်းရာကိုဆန်းစစ်ရာ အောက်ပါသုံး
သပ်ချက်များရှိသည်-



သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

- (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၄-၆-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၆/၂၀၂၂)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(က)(ခ)တို့အား ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/ မသင့်ကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရာ အလုပ်သမားများ၏ တင်ပြစာတွင် မကျေနပ်ချက်မှာ အလုပ်သမား ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅) ဦးတို့သည် ၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ ၂၃-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ (၈)လကျော် ကြာမြင့်စွာ လစာမဲ့ဖြင့် ယာယီပိတ်ထားသည့်အတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးနှင့် မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်ဖြင့် ရယူလိုကြောင်း တောင်းဆိုမှုဖြစ်ပြီး၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာကို တိုင်းဒေသကြီးဆုံးဖြတ်ချက်တွင်ပါပြီးဖြစ်ရာ၊ မူလလုပ်သက်ကိုသာ စဉ်းစားပေးရန်လိုကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်။
- (ခ) ထို့အပြင် အလုပ်သမား ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅)ဦး တို့က ၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ ၂၉-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ (၈)လကျော် ကြာမြင့်စွာ လစာမဲ့ဖြင့် ယာယီပိတ်ထားသည့်အတွက်ကြားကာလနစ်နာကြေးတောင်းဆိုထားသည်ကိုတွေ့ရသည်။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အဆိုပါကာလအတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေး ပေးရေးကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်စလုံးအတွက် အလေးထားပြီး လေ့လာဆန်းစစ်စဉ်းစားရန်လိုအပ်ကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်။
- (ဂ) အလုပ်ရုံပိတ်နစ်နာကြေး တောင်းဆိုထားရာ အလုပ်ရုံသည် ယာယီသာရပ်နားထားခြင်းဖြစ်၍ အလုပ်သမားက တောင်းဆိုသည့်အချက်များထဲတွင်ပါရှိသည့် အလုပ်ရုံပိတ်နစ်နာကြေးဆိုသည်မှာ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများ လုံးဝပိတ်မှသာ အလုပ်ရုံပိတ်နစ်နာကြေး၊ (အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး) ဟုခေါ်ဆိုသည့် နစ်နာကြေး အမျိုးအစားကို တောင်းဆိုနိုင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း သဘောပေါက်ရန် အထူးလိုအပ်ပါသည်။ ယခုအမှုသည် အလုပ်သမားက ခေတ္တ စက်ရုံပိတ်ကြောင်း ၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့အထိ စက်ရုံလည်ပတ်မှုမရှိမှုကို အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများကို သဘောတူအသိပေးထားပြီးဖြစ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများကလည်း အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံဖွင့်မည်ပြောကြားခဲ့ ပြန်တော့လည်း ငဲ့ညှာစွာ သဘောတူစောင့်ဆိုင်းခဲ့ကြောင်း၊ တင်ပြစာများထွက်ဆိုချက်များတွင်ပါရှိ၍ ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ စက်ရုံယာယီရပ်ဆိုင်းမှုကို နှစ်ဖက်သဘောတူညီပြီး ကိစ္စရပ်ဟု ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်။
- (ဃ) အလုပ်သမား ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅)ဦးတို့က အလုပ်ရုံပိတ်နစ်နာကြေး တောင်းဆိုခြင်းသည် အလုပ်ရုံ၊ စက်ရုံ၊ လုံးဝပိတ်မှသာ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး အလုပ်ရုံ

ပိတ်မှုနစ်နာကြေးတောင်းခံရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အမျိုးအစား(၂)မျိုး တောင်းဆို၍မရကြောင်းဥပဒေကို နားလည်သဘောပေါက်ရန်လိုအပ်သည်။ ၎င်းတို့ထပ်မံ လိုချင်သည်မှာ ၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ ၂၃-၆-၂၀၂၂ရက်နေ့အထိ (၈) လကျော် ကြာမြင့်စွာ လစာမဲ့ဖြင့် ယာယီပိတ်ထားသည့်အတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးနှင့် မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်ဖြင့် အလုပ်ပြန်လုပ်လိုကြောင်းဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်မှလည်း မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်ဖြင့် ပြန်ခန့်ပေးမည်ဟု ဝန်ခံထားကြောင်း တွေ့ရှိသည်။

- (င) သို့ဖြစ်၍ ၎င်းတို့ထပ်မံလိုလိုချင်သည်မှာ ၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ ၂၉-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ (၈) လကျော် ကြာမြင့်စွာ လစာမဲ့ဖြင့် ယာယီပိတ်ထားသည့်အတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေး ပေးသင့်/ မသင့်သာလျှင်ဖြစ်သည်။ စက်ရုံပိတ်သည့် ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ (ဇူလိုင်လ)အတွက်(၅၀%)ပေးပြီး၊ (ဇွန်လ)ပိုင်းတွင် အလုပ်ဆင်းသူ/ မဆင်းသူ ရှိသည့်အတွက် (၅၀%)ထောက်ပံ့ခဲ့ကြောင်း အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့က နားလည်မှုဖြင့် ၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံပြန်ဖွင့်မည်ဟု အလုပ်ရှင်၏ ပြောကြားချက်ကို အလုပ်သမားတို့က ညာတာမှုဖြင့် သဘောတူပြီးကြောင်းကိုလည်း သတိပြုမိသည်။ အလုပ်သမားများက ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အမှုအမှတ်(၄၇/၂၀၂၁) ခွဲ ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ အလုပ်ရှင်က စက်ရုံပြန်ဖွင့်နိုင်မည်ဟုဆိုသည့်နေ့ကို ဥပဒေကြောင်းအရ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် သဘောတူညီထားပြီးဖြစ်၍ ကြားကာလနစ်နာကြေးသည် ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့မှ စက်ရုံပြန်လည်ဖွင့်လှစ်ကြောင်း ဌာနဆိုင်ရာအသီးသီးသို့ အကြောင်းကြားသည့် ၂၀-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ အကြောင်းကြားစာပါ ၁၃-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိကိုသာ စဉ်းစားရန် လိုအပ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။

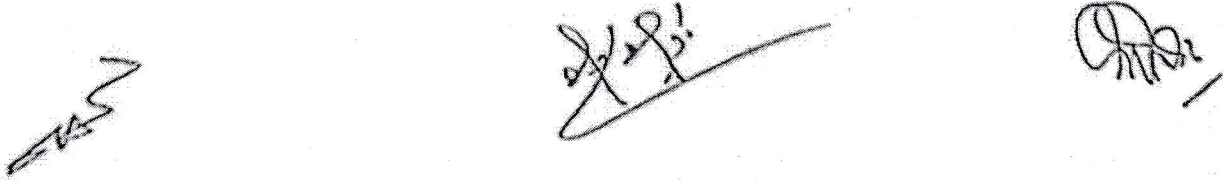
သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

- (က) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့သည် ဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတ (equal chance) မှန်ကန်စွာ နှင့် မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်လည်းကောင်း ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်ဟူသောအချက်ကို အခြေပြုဆုံးဖြတ်ရခြင်းဖြစ်ရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က

ချမှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ အပိုဒ် ၅ (စ) တွင် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့်အညီ လွတ်လပ်တရားမျှတစွာ ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ရသဖြင့် တရားမကျင့်ထုံးဥပဒေကိုဖြစ်စေ၊ သက်သေခံ အက်ဥပဒေကိုဖြစ်စေ၊ အတိအကျလိုက်နာရန်မလို၊ သို့သော် တရားမျှတစွာ (Justice and equal manner) ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကိုလည်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သတိပြုဆောင်ရွက်သည်။

- (ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ ၂၃(က)အရ “သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကောင်စီ ရှေ့မှောက် ခေါ်ယူ၍ ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာ စစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်”ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ Coronavirus Diseases (COVID -19) ရောဂါကာလ၌ Social Distancing နှင့် ပြည်တွင်းအခြေအနေများအရ သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကောင်စီရှေ့မှောက် ခေါ်ယူခြင်းမပြုဘဲ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့ကြသည်။
- (ဂ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ တင်ပြစာများအရ မည်သည့်အတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးမပေးနိုင်သည်ကို အမှုတွဲမှ လေ့လာရာ အလုပ်သမားများ၏ တင်ပြစာတွင်-

- (၁) အလုပ်သမား ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅)ဦးတို့၏ တင်ပြစာ၌ ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အလုပ်သမားဥပဒေကို နားမလည်သည့် မိမိတို့ အလုပ်သမားများအား စက်ရုံပိတ်ရက် အတိအကျ အမိန့်မချ၍ နစ်နာခဲ့ကြောင်း၊ ပထမအကြိမ်တိုင်ကြားမှု၌ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် အလုပ်ရှင်က ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံဖွင့်မည်ပြောကြားခဲ့၍ စောင့်ဆိုင်း ခဲ့သော်လည်း ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံမဖွင့်နိုင်ဘဲ ၂၀-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့ မှ စက်ရုံဖွင့်၍ ဒုတိယအကြိမ်တိုင်ကြားပြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ဒုတိယအကြိမ် တင်ပြရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ သို့ဖြစ်၍ ထပ်မံလိုချင်သည်မှာ ၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ ၂၀-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ (၈) လကျော် ကြာမြင့်စွာ လစာမဲ့ဖြင့် ယာယီပိတ်ထားသည့်အတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးရရန်ဖြစ်ကြောင်း၊
- (၂) ဤနေရာတွင် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်မှာ ၁-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ စောင့်ဆိုင်းမည်ဟု သဘောတူညီထားချက်ရှိပြီး၊ အလုပ်ရှင် ကလည်း ၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှသာ ထောက်ပံ့ခြင်း မပြုနိုင်သော်လည်း



၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့အထိ မေတ္တာရပ်ခံထားသော်လည်း ယင်းနေ့မဖွင့်၍
ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားကြကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဃ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ တင်ပြစာများအရ
မည်သည့်အတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးမပေးနိုင်သည်ကို အမှုတွဲရှိ ထွက်ဆိုချက်
များနှင့် တင်ပြချက်များကို လေ့လာပြီး နှစ်ဖက်မျှတစွာ ဆုံးဖြတ်ပေးရန် တာဝန်
ရှိသည့် အားလျော်စွာ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်က မည်သည့်
အတွက် စက်ရုံယာယီပိတ်ရသည့်အကြောင်းရင်ကို လေ့လာဆန်းစစ်ရာ-

(၁) မြန်မာနိုင်ငံတွင် COVID-19 ကာလ ဖြစ်နေခြင်း၊ ပြည်တွင်းနိုင်ငံရေး
အခြေအနေများကြောင့် ကုန်တင်သင်္ဘောများ ဆိုက်ရောက်မလာခြင်းမှာ
လည်းအမှန်ဖြစ်ခြင်း၊ တရုတ်ဆိပ်ကမ်းများ ဥပမာရှမ်းဟိုင်း၊ ကွန်ကျိုး၊
မကာအိုတို့မှ သင်္ဘောများ ထွက်ခြင်းမရှိသကဲ့သို့ မြန်မာနိုင်ငံသို့ အခြေအနေ
အရပ်ရပ်ကြောင့် လာရောက်နိုင်မှုမရှိခြင်းစသည့် အခြေအနေများကြောင့်
ကုန်ကြမ်းမရှိ၍ စက်ရုံယာယီရပ်နားထားရပြီး၊ ကုန်ကြမ်းရောက်သည့် မေလ
တွင် ဖွင့်နိုင်မည်မျှမှန်းသော်လည်း အစီအစဉ်များ ပြန်လည်နေရာ ချထား
ရခြင်းတို့ကြောင့် ၂၀-၆-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ ဌာနဆိုင်ရာများသို့ တင်ပြစာပါအရ
၁၃-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့မှသာ စက်ရုံလည်ပတ်နိုင်ကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိ
ရခြင်း။

(၂) ကုန်ကြမ်းမရသည့်ကာလများတွင် စက်ရုံတွင် ဝင်ငွေများမရှိတော့ဘဲ၊ အခွန်
အခများနှင့်အရုံးများ ရင်ဆိုင်နေရခြင်းတို့ကြောင့် ၂၀၂၀ခုနှစ်၊ (၇)လပိုင်း
အထိ လစာ ၅၀%၊ ၆၀% ကို ပေးခဲ့ကြောင်း အရုံးပေါ်နေ၍ ထုတ်ကုန်မရှိ၍၊
ကုန်ကြမ်းကွန်တိန်နာသင်္ဘောသည်လည်း COVID-19 ကြောင့် ရှန်ဟိုင်း
သင်္ဘောဆိပ်ပိတ်ထားခြင်းစသည်များကြောင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးမပေး
နိုင်တော့ကြောင်း၊ နှစ်ဖက်၏နစ်နာနေမှုတို့ကို နှိုင်းယှဉ် လေ့လာရရှိသည်။

(၃) ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်၌ ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံမဖွင့်နိုင်၍ နှစ်ဖက်
သဘောတူထားပြီး ကိစ္စရပ်သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ ရန်ကုန်တိုင်း
ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်၌ ဥပဒေအရ သဘောတူညီပြီး ကိစ္စရပ်
ဖြစ်၍ ယင်း၏ ရှေ့ဖြစ်စဉ်ကို ပြန်လှန်တောင်းဆိုခြင်းသည် ၂၀-၆-၂၀၂၂
ရက်နေ့မှ စက်ရုံဖွင့်၍ ဒုတိယအကြိမ် တိုင်ကြားပြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ဒုတိယ
အကြိမ် တင်ပြခြင်းဖြစ်၍ ထပ်မံလိုလိုချင်သည်မှာ ၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ
၂၀-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ (၈) လကျော် ကြာမြင့်စွာ လစာမဲ့ဖြင့် ယာယီပိတ်

ထားသည့်အတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေး ယင်းကာလ တောင်းဆိုမှုသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်၌ ဥပဒေအရ ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့ စက်ရုံဖွင့်မည်ကို သည်းခံစောင့်ဆိုင်းမည်ဟူသော သဘောတူညီပြီး ကိစ္စရပ်ကာလအတွက် တောင်းဆိုမှုမှာ ကတိကဝတ်ပေးပြီး ကိစ္စရပ်ကို ပြန်လည်ချိုးဖောက်သည့် မူဘောင်အတွင်း ကျရောက်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၃)

- (က) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၄-၆-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၆/၂၀၂၂)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(က)(ခ) အပေါ် သုံးသပ် ရရှိသည်မှာ မလိုအပ်ဘဲနှင့် အလုပ်ပြန်ခန့်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်(က) တွင် မူလလုပ်သက်ပါဝင်မှုမရှိခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(ခ)၌ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ပေးစရာမလိုဟူသော ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဥပဒေအရ စက်ရုံအမြဲမပိတ်၍ အလုပ်ရှင် ကလည်းအလုပ် ပြန်လည်ခန့်မည်ပြောကြားထွက်ဆိုပြီးဖြစ်၍ အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဟူသော ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဥပဒေသဘောတရားအရ မလိုအပ်သည့်ဆုံးဖြတ်ချက် (ခ) ဖြစ်နေကြောင်းတွေ့ရှိသည်။
- (ခ) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၄-၆-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှု အမှတ်(၂၆/၂၀၂၂)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(က)တွင် ကြားကာလနစ်နာကြေး ၅၀,၀၀၀/- ပေးခြင်း၌ ဥပဒေမူဘောင်ညွှန်းဆိုအခြေခံ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် သုံးသပ်ချက်တွင် မပါဝင်ဘဲ ကြားကာလနစ်နာကြေးကို ၅၀,၀၀၀/-ပေးစေဟု ဆုံးဖြတ်ထားသည်မှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၌ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် သာဓကများကို အကိုးအကား ပြု၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက်မျှတစေရန် နည်း၂၅ (က) “အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား၏ မူလရာထူး သို့မဟုတ် အခြားသင့်လျော်သော ရာထူးတစ်ခုခုကို ပြန် လည်ခန့်အပ်စေရန်”ဟူသောအချက်ကို ဆုံးဖြတ်ထားသော်လည်း နည်း၂၅ (ခ) အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန်ဆုံးဖြတ်သည့်ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သင့်လျော်သော ကြားကာလအတွက်နစ်နာကြေးပေးစေရန် ဟူသောအချက် နှင့် ဆုံးဖြတ်ထားခြင်း မျိုးမဟုတ်ဘဲ “သင့်လျော်သောကြားကာလအတွက် နစ်နာကြေးပေးစေရန်” ဟူသောအချက်သည် ပထမအကြိမ် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် မိမိရှေ့မှောက်၌ ဥပဒေအရ သဘောတူညီပြီးသည့် ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံ ဖွင့်နိုင်၍ နှစ်ဖက်သဘောတူထားပြီ ကိစ္စရပ်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်

နေပြီး၊ သဘောတူညီပြီးသည့်နေ့မှ စက်ရုံဖွင့်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလမှာ (၄၉)ရက်သာ ကျန်ရှိပါ၍ ဥပဒေအရ ဆိုပါမူ အကိုးအကားသာကေပြုသည့် ငွေကြေး ပမာဏမဟုတ်ဘဲ ကျပ်ငွေ (၅၀,၀၀၀/-) စီ ပေးစေရန်ဟု Compensation Amount သည် မည်သည်ကို ကိုးကား၍ ဆုံးဖြတ်ထားသည်ဟု တိတိပပ မသိရဖြစ်နေကြောင်း တွေ့ရသည်။

- (ဂ) သို့ဖြစ်၍ “သင့်လျော်သောကြားကာလအတွက်နစ်နာကြေးပေးစေရန်” ဟူသော ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ သင့်လျော်သော ကြားကာလမှာ ၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံဖွင့်နိုင်၍ နစ်ဖက်အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်၌ ဥပဒေအရ သဘောတူညီပြီး ကိစ္စရပ်ဖြစ်၍ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်မလိုကြောင်း နှင့်၂-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့မှ ၂၀-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံပြန်ဖွင့်ကြောင်း ဌာနဆိုင်ရာသို့ တင်ပြထားသည့် ရက်အထိ ကြားကာလ(၄၉)ရက်ကိုသာ စဉ်းစားရန်ဖြစ်သည်။
- (ဃ) သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ စက်ရုံပိတ်ထားစဉ် အလုပ်သမားများသည် စားဝတ်နေရေး အဆင်မပြေသည်မှာလည်း မှန်နိုင်မည် ဖြစ်သကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်သည်လည်း ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနေမည်မှာ အမှန်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ပေးထားသော အလုပ်သမားများအား ပေးရန်ဆိုသည့် အခွင့်အရေးသည် ခုံသမာဓိကောင်စီက အမှုအား စဉ်းစားရာတွင် အကြပ်အတည်းကိုဖြစ်စေပြီး ပြတ်သားမျှတစွာ စဉ်းစားသုံးသပ်ရန် လိုအပ်ချက် တစ်ရပ်အဖြစ် ရှိနေကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။
- (င) ထို့အပြင် မလိုအပ်ဘဲနှင့် ဥပဒေကို ကျော်လျက် ကြားကာလနစ်နာကြေးအား တစ်ဦးလျှင်ငွေ ကျပ် ၅၀,၀၀၀/-နှုန်းဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သည့် ပထမဦးဆုံးလစာတွင် တစ်လုံးထည်းထည့်သွင်းထုတ်ပေးရေးဆိုသည်ကိုလည်း ဆုံးဖြတ်ချက်အဖြစ် ထည့်သွင်းရန်လည်း ဥပဒေကြောင်းအရ မိမိအား ပေးအပ်ထား၍ မသင့်လျော်သော ဥပဒေမူဘောင်ကျော်စွာ အမိန့်ပေးဆုံးဖြတ် ချက်မျိုးအဖြစ် တွေ့ရှိရ၍ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့အရ ကောက်ခံရမည်ဟူသော ဥပဒေကိုးကားချက်ရှိပြီးဖြစ်၍ ဘယ်နည်းဘယ်ပုံပေးစေဆိုသည့်အခွင့်အာဏာ မိမိတို့ထံ ပေးအပ်မထားကြောင်း သတိပြုရန်သုံးသပ်သည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၄)

(က) သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့၏လုပ်ပိုင်ခွင့်ဖြစ်သော ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း ၂၃(င) အရ အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ ဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည် ဟူသောပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၄-၆-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၆/၂၀၂၂) ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပြင်ဆင်ပယ်ဖျက်ပြီး၊ Sino Protection (Yangon) Non-Woven Products Co.,Ltd. (ဆေးရုံတစ်ခါသုံးဝတ်စုံ) မှ အလုပ်သမားများဖြစ်ကြသည့် ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅) ဦးတို့အား ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့မှ(၇) ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်အတိုင်း အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထား ရန် ဆုံးဖြတ်သင့်သည်ဟု သုံးသပ်သည်။

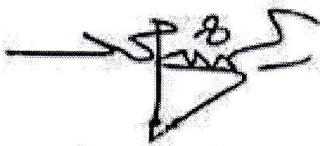
(ခ) နှစ်ဖက်မျှတစွာ သုံးသပ်လျက် လူမှုရေးတရားမျှတမှု (Social Justice) ကို အလေးထားပြီး ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဘဲ လူမှုကရုဏာထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ချက်အရ တစ်နေ့ (၄,၈၀၀/-) နှင့် တစ်လအခကြေးငွေ (၁၄၄,၀၀၀/-) ၏ တစ်ဝက် (၇,၂၀၀/-) စီကို အလုပ်သမားဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅) ဦးတို့အား ပေးစေရန်နှင့် ၎င်းတို့အနက် (၅၀,၀၀၀/-) စီ ယူပြီးသည့် အလုပ်သမားတို့အား (၂၂,၀၀၀/-) စီ ထပ်ဆောင်းပေးစေရန် ဆုံးဖြတ်သင့်သည်ဟု သုံးသပ်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၄-၆-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၆/၂၀၂၂)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(က)နှင့်(ခ)အား ပြင်ဆင်ပယ်ဖျက်ပြီး Sino Protection (Yangon) Non-Woven Products Co.,Ltd. (ဆေးရုံတစ်ခါသုံးဝတ်စုံ) နှင့် အလုပ်သမားများဖြစ်ကြသည့် ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅) ဦးတို့အား ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(က)နှင့်(ခ)တို့ကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း ၂၃(င) အရ အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ ဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည် ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ခုံသမာဓိအဖွဲ့

ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ပယ်ဖျက်၍ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့မှ (၇) ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက် အတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးစီကို ၂၀၁၃ခုနှစ်၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ သတ်မှတ်ချက်အရ တစ်နေ့ ၄,၈၀၀/- နှင့် တစ်လအခကြေးငွေ ၁၄၄,၀၀၀/- ၏တစ်ဝက် ၇၂,၀၀၀/- စီကို အလုပ်သမား ဦးလှမျိုးနိုင် ပါ (၃၃၅)ဦးတို့အား ပေးစေရန်နှင့် ၎င်းတို့အနက် ၅၀,၀၀၀/-စီ ယူပြီးသည့် အလုပ်သမားတို့အား ၂၂,၀၀၀/- စီ ထပ်ဆောင်းပေးစေရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၈။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း၃၀အတွင်းပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန် ငွေကဲ့သို့အရ ကောက်ခံရမည်။



ဦးသန်းမောင်

အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်စန်းစန်း

ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးသန်းကြွယ်

အဖွဲ့ဝင်