

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၂ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၉/၂၀၂၂)

ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား(၆) ဦး အမှတ်(၁၀၈) ၊ ပြည်တော်သာ(၁)လမ်း၊ လိပ်ကုန်း ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊	}	လျှောက်ထားသူ
---	---	--------------

နှင့်

ဒေါ်ခိုင်စပါယ်စိုး (အလုပ်ရှင်) Myanmar GF Co.,Ltd. (အထည်အရည်အသွေးစစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်း) ဒေါ်မေချိုခိုင်(ခ) မေလရိပ်ချို (HR Manager) (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) အမှတ်(၉၅)၊ စက်မှု(၆)လမ်း၊ စက်မှုဇုန် (၁)၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊	}	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ
---	---	----------------------

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၂ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၁၁ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန် (၁)၊ စက်မှု(၆)လမ်း၊ အမှတ်(၉၅)ရှိ Myanmar GF Co.,Ltd.(အထည်အရည်အသွေးစစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်း) ဒေါ်ခိုင်စပါယ်စိုး (အလုပ်ရှင်) ၏ (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) ဒေါ်မေချိုခိုင် (ခ) မေလရိပ်ချို (HR Manager)နှင့် ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား(၆) ဦး တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ရာ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၂၄-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ ၂၉-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ ၁-၇-၂၀၂၂ ရက်နေ့နှင့် ၁-၅-၂၀၂၂

ရက်နေ့တို့တွင် ဖြေရှင်းပေးခဲ့ရာ ပြေလည်မှုမရ၍ ၇-၂-၂၀၂၂ ရက်နေ့စွဲပါ အငြင်းပွားမှု အမှတ်(၁၅/၂၀၂၂) ဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ နည်းဥပဒေ ၁၂(ခ) အရ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုအစီရင်ခံစာအဖြစ် တင်ပြခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကိုဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂၈၌ ပြဋ္ဌာန်းထားသော မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှတစ်ပါး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက ပုဒ်မ ၂၈(က) အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွားသူတစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားခြင်းဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အလုပ်သမားများက အယူခံတင်ပြလာခြင်းဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရသည်။

၂။ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာတင်ပြချက်အရ နည်းဥပဒေ ၁၇ (ဃ)အရ ဖွဲ့စည်းထားသော ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၇-၇-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၄/၂၀၂၂)ဖြင့် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်တို့ကို ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ အမှတ် (၁၀၈)၊ ပြည်တော်သာ(၁)လမ်း၊ လိပ်ကုန်းနေ Myanmar GF Co.,Ltd. (အထည်အရည်အသွေးစစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်း) မှ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆) ဦးတို့က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ နည်းဥပဒေ ၁၉ အရ ပုံစံ-၁၀ ဖြင့် အယူခံစာတင်ပြလာခြင်းဖြစ်သည်-

- (က) နစ်နာ၍ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆)ဦးတို့က ၂၀၁၃ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဥပဒေပုဒ်မ ၅(က) အရ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (ECစာချုပ်) ဆက်မချုပ်သေးကြောင်း
- (ခ) နစ်နာ၍ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆)ဦးတို့က အလုပ်ရှင်၏ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၌ ထွက်ဆိုချက်များတွင် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆)ဦးတို့အား ပြစ်ချက်ရှိ၍ သတိပေးထားသည်ဆိုထားရာ စာချုပ် သက်တမ်း(၁)နှစ်တာကာလ ကျော်နေသည့် သတိပေးစာဖြစ်၍ အလုပ်သမားများက ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြတိုင်ကြားစာအပိုဒ်(၁)ဖြင့် ဖော်ပြထားခြင်း၊
- (ဂ) နစ်နာ၍ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆)ဦးတို့က အလုပ်ထုတ် နစ်နာကြေးပေးရန် သို့တည်းမဟုတ် ရန်ကုန်တိုင်းအတွင်း၌သာ ခိုင်းစေရန် နယ်

စက်ရုံသို့ စေလွှတ်ကာ မသွားရောက်လိုကြောင်း၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့က စုပေါင်းညှိနှိုင်းပေးခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း၊

(ဃ) တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်းပါ အလုပ်သမား (၆)ဦး တို့က (OT) မခေါ်၍ (OT)ကို လူခွဲခြားခေါ်၍ မမျှတဟု ခွဲခြားခြင်းဖြစ်ကြောင်းနှင့် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆) ဦးတို့က (OT) မခေါ်၍ (OT) မခိုင်း၍ အလုပ်ရှင်က ခွဲခြားသည်။ ဥပဒေနှင့်မညီ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၃၄/ ၂၀၂၂) ပါ အငြင်းပွားမှုအား ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ဆက်လက်လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

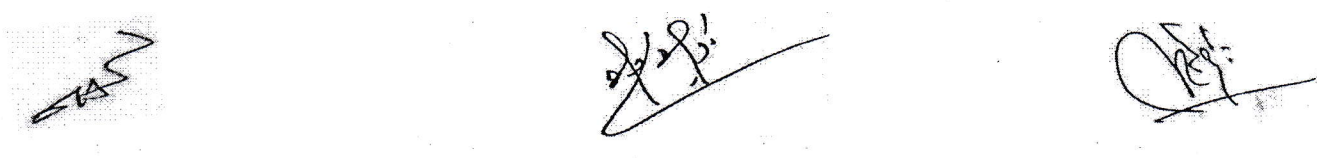
၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၇-၇-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၄/၂၀၂၂) ဖြင့် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်တို့ကို ချမှတ်ခဲ့ရာ-

ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ (၆)ဦးသည် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီးအတွင်း အလုပ်နေရာများတွင်သာ လုပ်ကိုင်ရန် သင့်/ မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ (၆)ဦးတို့သည် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီးအတွင်းမြို့နယ်များရှိ အလုပ်နေရာများတွင်သာ လုပ်ကိုင်ရန် တောင်းဆိုမှုအား ပယ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ သို့ဖြစ်ပါ၍ နည်းဥပဒေ ၁၇(ဃ) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၇-၇-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၄/၂၀၂၂)ဖြင့် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်တို့ အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် တောင်းဆိုသူ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ အမှတ် (၁၀၈)၊ ပြည်တော်သာ(၁)လမ်း၊ လိပ်ကုန်းနေ Myanmar GF Co.,Ltd.(အထည်အရည်အသွေး စစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်း)မှ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆)ဦးတို့က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာ၍ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီက ၂၀၂၂ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ (၃) ရက်စွဲပါ ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၁၄၂/၂၀၂၂) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အမှုအမှတ်(၂၉/၂၀၂၂) အား ကြားနာစစ်ဆေးရန် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်း (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးသန်းမောင် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးတင်ထွန်း (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို နည်းဥပဒေ ၂၂(ခ) အရ ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၂၂ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ(၃)ရက်စွဲပါ ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၁၄၂/၂၀၂၂)ပါ အမှုကို လက်ခံပြီး မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်း



များ၊ အထောက်အထားတင်ပြစာများအပေါ် အခြေပြု၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာ မြို့နယ်၊ အမှတ်(၁၀၈)၊ ပြည်တော်သာ(၁)လမ်း၊ လိပ်ကုန်းနေ Myanmar GF Co.,Ltd. (အထည် အရည်အသွေးစစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်း) မှ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆)ဦးတို့က ကျေနပ်မှုမရှိ ဟုဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ အောက်ပါ ကောက်ချက်အဖြစ် သတ်မှတ်၍ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆)ဦးတို့သည် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီးအတွင်းရှိ မြို့နယ်အလုပ်နေရာများတွင်သာ လုပ်ကိုင်ရန် တောင်းဆိုမှု အား ပယ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/ မသင့် ။

၆။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ကအမှုကြောင်းချင်းရာကိုဆန်းစစ်ရာ အောက်ပါသုံး သပ်ချက်များရရှိသည်-

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

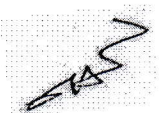
(က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၇-၇-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၄/၂၀၂၂)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အား ခုံအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/ မသင့် ကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအကြား ဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှု များကို ဖြေရှင်းရာတွင် ၃-၆-၂၀၁၉ ရက်စွဲပါ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်က ပြဋ္ဌာန်း လိုက်သည့် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေအရလည်းကောင်း၊ ၂၀၁၃ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင် နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဥပဒေပုဒ်မ ၅(က) အရ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ် သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (ECစာချုပ်)အရ လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း၊ အလုပ်နေရာ ပြောင်းရွှေ့ တာဝန်ထမ်းဆောင်စေခြင်းဆိုသောအမှုတို့သည် (ECစာချုပ်) ပါ အကျိုးစီးပွား ဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုအဖြစ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ရောက်ရှိလာ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ သတ်မှတ်ထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံ စတင်တိုင်ကြားသော မူလတိုင်ကြား ချက်များ၊ အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်း၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊ စာရင်းဇယားများ

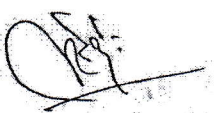
နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်တို့အပေါ် အခြေခံ၍ သုံးသပ်ခြင်းဖြစ် သည်။

- (ခ) တစ်ဖန် ၂၀၁၃ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေပုဒ်မ ၅(က) အရ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်(ECစာချုပ်) ကို၂၀၁၈ခုနှစ်မှ ၂၀၂၀ အထိ(၂)နှစ် စာချုပ် တွေ့ရရာ ဆက်မချုပ်ရသေးသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ရေးဆွဲချုပ်ဆိုသည်ဖြစ်စေ၊ စာချုပ် မချုပ် ဆိုရသေးသည်ဖြစ်စေ၊ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေပုဒ်မ ၂ (ည) ၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်ဆိုသည်မှာ “အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ အလုပ် လုပ်ကိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့် ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကို”ဆိုသည် ဟူသော ပြဌာန်းချက်အရ (ECစာချုပ်) မချုပ်ရသေးသော်လည်း ဥပဒေပါအတိုင်း လုပ်ခလစာများပေးပြီး အလုပ်သမားကလည်း အလုပ်ရှင်ကပေးသော အခကြေး ငွေကို ကျေနပ်လက်ခံပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြစ်၍ သဘောတူစာချုပ်မြောက် ကြောင်း တွေ့ရှိရ၍ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်းပါ အလုပ်သမား (၆) ဦး တို့သည် ၁-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ၁-၆-၂၀၂၀ ရက်နေ့အထိ စာချုပ်ထားပြီးဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပြီး ဆက်လက်စာမချုပ်ရသေး၊ စာချုပ်မရှိသေး ဟူသော တင်ပြချက် ထောက်ပြချက်များသည် (ECစာချုပ်) မချုပ်ရသေးသော်လည်း ဥပဒေပါအတိုင်း လုပ်ခလစာများ ပေးသူကပေးပြီး၊ အလုပ်သမားများကလည်း ရယူခံစားနေ ကြလျက်၊ အလုပ်လုပ်နေကြပြီဖြစ်၍ဥပဒေအရ နှစ်ဖက်သဘောတူအလုပ်ခန့်ထား မှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (ECစာချုပ်)မြောက်ကြောင်း အသိပေးပါသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

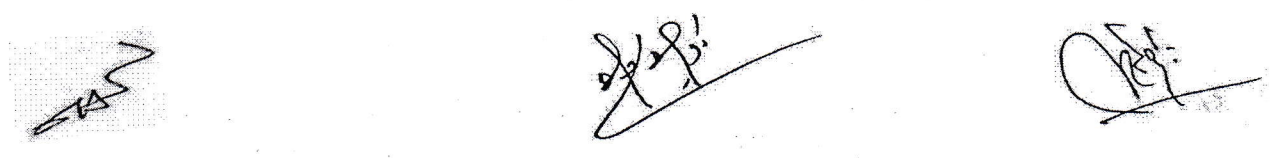
- (က) ခုံသမာဓိကောင်စီသည် တရားရုံးဥပဒေကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအမှုများကို ဆုံးဖြတ်ရခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ ဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့်





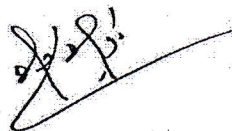
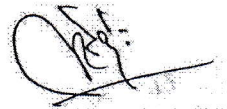
အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကိုမျှတ(equal chance) မှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်က ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းထားရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ချမှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များအပိုဒ် ၅ (စ)တွင် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့်အညီ လွတ်လပ်တရားမျှတစွာ ကြားနာစစ်ဆေး ဆုံးဖြတ်ရသဖြင့် တရားမကျင့်ထုံးဥပဒေကိုဖြစ်စေ၊ သက်သေခံအက်ဥပဒေကို ဖြစ်စေ၊ အတိအကျလိုက်နာရန်မလို။ သို့သော် တရားမျှတစွာ(Justice and equal manner) ဆောင်ရွက်ရမည် ဆိုသောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သတိပြုဆောင်ရွက်သည်။

- (ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း၂၃(က)အရ “သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကောင်စီရှေ့မှောက် ခေါ်ယူ၍ ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်”ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ Coronavirus Diseases (COVID -19) ရောဂါကာလ၌ Social Distancing နှင့် ပြည်တွင်းအခြေအနေများအရ သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကောင်စီရှေ့မှောက် ခေါ်ယူခြင်းမပြုဘဲ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့ကြသည်။
- (ဂ) ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း ၁၁(ဂ) ၌ “အငြင်းပွားမှုတစ်ခုကို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက် အပါအဝင် တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေနှင့်အညီ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးရမည်၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်) မရှိလျှင် တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေနှင့်အညီ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးရမည်” ဟူသော အချက်များကို ဂရုပြုဆောင်ရွက်သည်။ နှုတ်ဖြင့်ကတိကဝတ်ဖြင့် စာချုပ် မရှိသော်လည်း အခကြေးငွေ၊ လုပ်ခလစာရယူ အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြရာ နှုတ်ဖြင့် သဘောတူညီချက်များသည်လည်း ပုဒ်မ၂(ည) ဥပဒေကြောင်း အရ အကျုံးဝင်ကြောင်းနှင့် သုံးပွင့်ဆိုင်ဖွဲ့စည်းထားသော ခုံအဖွဲ့မှလည်း တည်ဆဲဥပဒေပါ



အချက်များကို အလုပ်ရှင်၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်စေပြီး အလုပ်သမားများ၏ ဥပဒေပါရပိုင်ခွင့်များ ရရှိခံစားစေရန် လုပ်ငန်းခွင်တည်မြဲစေရန် အလို့ငှာ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများအရ သုံးသပ်ရမည့်တာဝန်ရှိပြီး စာချုပ်အပိုဒ် ၂၁ (ခ) ဌာနလိုအပ်ပါက တည်ဆဲဥပဒေများနှင့် မဆန့်ကျင်သော သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းခွင်သဘာဝအရ ထုတ်ပြန်ထားသည့် တည်မြဲအမိန့်နှင့် အလုပ်ခွင်အတွင်း လိုက်နာရန် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်ရပိုင်ခွင့်များကို ဤစာချုပ်၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် မှတ်ယူရမည်ဟူသော လုပ်ငန်းသဘာဝအရ စည်းကမ်းကိုလိုက်နာရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု မှတ်ယူထားရှိသည်။

- (ဃ) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် ကနဦး ၂၀၁၈ ခုနှစ်က ဝန်ကြီးဌာန၏ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ (၂၈) ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄၀/၂၀၁၇) အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်အရ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်ရာ စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းများကို နှစ်ဖက်စလုံးက လိုက်နာရန် ဥပဒေအရ တာဝန်ရှိပါသည်။ (EC စာချုပ်) စည်းကမ်းချက်များ၊ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ညီညွတ်မှသာ အလုပ်မှရပ်နားခြင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းများ ဥပဒေကြောင်းအရ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်၏ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၌ ထွက်ဆိုချက်များတွင် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆) ဦးတို့အား ပြစ်ချက်ရှိ၍ သတိပေးထားသည်ဆိုပါက စာချုပ်သက်တမ်း(၁)နှစ်တာ ကာလအတွင်း သတိပေးစာ(၃)စောင်ရှိမှသာ အလုပ်သမားအား အရေးယူ၍ရပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမားများက ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြတိုင်ကြားစာ အပိုဒ်(၁) သည် မှန်ကန်ကြောင်း ဥပဒေအရ ထောက်ပြရပါလျှင် (EC စာချုပ်) အပိုဒ် ၁၅ အလုပ်မှနုတ်ထွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း ခေါင်းစဉ်အောက် အပိုဒ်ခွဲ ၁၅(ခ) အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်း အပိုဒ်ခွဲငယ် ၁၅(ခ)(၂)၌ “သတ်မှတ်ထားသော စည်းကမ်းချက်များကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သည့် အလုပ်သမားများ xxxxxx သာမန်ပြစ်မှုတစ်ခုကျူးလွန်ပြီးပါက (၁၂)လအတွင်း နောက်ထပ်ပြစ်မှု တစ်စုံတစ်ရာ ကျူးလွန်ခြင်းမရှိလျှင်ဖြစ်စေ၊ တတိယအကြိမ် ကျူးလွန်ပြီးနောက် (၁၂)လအတွင်း ထပ်မံကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းမရှိလျှင်ဖြစ်စေ၊ ထိုကျူးလွန်ခဲ့သောပြစ်မှုများ

အားလုံးကို အလုပ်ရှင်မှ ချေဖျက်ပေးရမည်”ဟူသော အချက်အရ (၁) နှစ်အတွင်း ကျူးလွန်ခဲ့သောပြစ်မှုများကို နောက်နှစ်သို့ ကူးပြောင်းထည့်မရကြောင်း ဥပဒေ၌ ပြဌာန်းထားပြီးဖြစ်သည်ကို အလုပ်ရှင် (HR) တို့က သတိပြုရန်လိုအပ်သည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၃)

- (က) အလုပ်သမားများ၏ တင်ပြစာ၌ (OT) ခေါ်ခြင်း၊ မခေါ်ခြင်းသည် အလုပ်၏ လုပ်ဆောင်မည့် လုပ်ငန်းပမာဏနှင့် ဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာနှင့် အခွင့်အာဏာအပ်နှင်းထားသော အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပါသည်။ ဥပဒေပြဌာန်းချက်တွင် “လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ လုပ်ကိုင်လိုပါက အလုပ်သမားများ၏ဆန္ဒရယူ၍ အလုပ်ချိန် ၈ နာရီထက် ပိုမိုလုပ်ကိုင်စေခြင်းမပြုဘဲ ပေးမြဲနှုန်း၏ ၂ ဆ နှင့် ရှားပါးစရိတ်ကို ခံစားခွင့်ပြုရမည်ဟု အလုပ်သမားများ၏ဆန္ဒရယူ၍” ဟူသော စကားရပ်ပြဌာန်းပါရှိရာ (OT)ကို အလုပ်သမားများ၏ ဆန္ဒပါမှ/ သဘောတူမှ လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားက (OT) မလုပ်ရ၍ အလုပ်ရှင်အား ပြောဆို၍မရကြောင်း၊ ခွဲခြားသည်ဟု ပြောမရကြောင်း၊ ဥပဒေကြောင်းကို နားလည်သိရှိထားရန်လိုအပ်ပါသည်။
- (ခ) ၁၉၅၁ခုနှစ်၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေကိုပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ (၁) (ခ) (ကက) ၌ ရက်သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ်ရက်များ၌ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ အလုပ်လုပ်စေရန် လိုအပ်ပါက အလုပ်သမား၏သဘောတူညီချက်ဖြင့် လုပ်ငန်းပိုင်ရှင် (သို့) မန်နေဂျာသည် အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ အပ်နှင်းထားသည့် စစ်ဆေးရေးအရာရှိထံ သတ်မှတ်စည်းကမ်းများနှင့်အညီ အနည်းဆုံး (၃) ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားပြီး ခွင့်ပြုချက်ရမှ လုပ်ကိုင်စေရမည်ဟု အလုပ်သမား၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဟူသော စကားရပ်ပြဌာန်းပါရှိရာ အလုပ်သမားက သဘောတူမှသာ အလုပ်ရှင်က လိုအပ်သောသူကို၊ လိုအပ်သောလုပ်ငန်းတို့တွင် ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်ပါသည်။
- (ဂ) (OT) နှင့်ပတ်သက်၍ ထပ်မံလေးနက်စွာ သိစေရန်ညွှန်းဆိုလိုသည်မှာ အင်္ဂလိပ်ဘာသာအားဖြင့် အလုပ်သမားများအား (OT) စေခိုင်းလိုပါလျှင် **with his or her consent /without his or her consent** ဟု အလုပ်သမားဆန္ဒမပါဘဲ မခိုင်းစေရန်

နှင့် အလုပ်သမားဆန္ဒပါမှစေခိုင်းရန်ဟု ပြဌာန်းထား၍ (OT) အလုပ်သည် အလုပ်ရှင်၏ စီမံခန့်ခွဲမှုမူဘောင်နှင့် အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာန၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့်သာ ဥပဒေအရ လုပ်ဆောင်ရသည်ဖြစ်၍ ပြည်တွင်းနှင့် International Standards၊ National Norms တွင် (OT) မခေါ်ခြင်း၊ ခေါ်ခြင်းကို ခွဲခြားခြင်း ဟူသော Discriminate စကားရပ်များ၌လည်းကောင်း Equal chance စကားရပ်များ၌လည်းကောင်းမပါရှိပေ။ အလုပ်ရှင်၏ ဆန္ဒသာလျှင်ဖြစ်ပြီး (OT) မခေါ်၍ခွဲခြားသည်။ (OT) မခေါ်၍ မမျှတဟု စွပ်စွဲမရသော ဥပဒေကြောင်း ဖြစ်ကြောင်းနှင့် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆)ဦးတို့က (OT) မခေါ်၍ (OT) မခိုင်း၍ အလုပ်ရှင်က ခွဲခြားသည်။ ဥပဒေနှင့်မညီဟု စွပ်စွဲမရ ကြောင်း သဘောပေါက်ရန် အထူးလိုအပ်ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၄)

- (က) အလုပ်ရှင်အား သတိပေးလိုသည်မှာ စာချုပ်အသစ် ဆက်လက်ချုပ်ဆိုရမည်ဖြစ်ရာ နှုတ်အားဖြင့် မဲနှိုက်၍ အလှည့်ကျသည့် စက်ရုံများသို့ သွားရောက်ပါမည်ဟု သဘောတူထားပြီးကိစ္စရပ်သည် ဥပဒေပုဒ်မ၂ (ည)အရ (ECစာချုပ်)မြောက်ပြီး၊ (ECစာချုပ်) စည်းကမ်းအပိုဒ်(၅)တွင် သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများက အဆင့်လိုက် သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ကျေပွန်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အလုပ်ချိန် အတွင်းပြီးစီးအောင်ဆောင်ရွက်ရမည်ဟူ၍လည်း ပြဌာန်းပါရှိပြီး၍ အများအလုပ် သမားများနည်းတူဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ သတိပေးလိုသည်မှာ (ECစာချုပ်) ဆက်ချုပ်ရန်နှင့်(ECစာချုပ်)တွင် လိုအပ်သည့်လုပ်ငန်းသဘာဝ(Nature of Work) အရ လုပ်ဆောင်ရမည့်လုပ်ငန်းများထည့်သွင်းရန် သတိပေးသည်။ မိမိစက်ရုံ၏ လုပ်ငန်းအမျိုးအစားမှာ Myanmar GF Co.,Ltd. (အထည်အရည်အသွေးစစ်ဆေး ခြင်းလုပ်ငန်း)ဖြစ်ရာ အထည်စစ်ဆေးမည့် အလုပ်သမားများအား စာချုပ်တွင် နေရာဒေသမရွေး အထည်စစ်ရန် စက်ရုံများရှိရာ ဒေသများသို့ သွားရောက်နိုင် ရမည်ဟု စာချုပ်ကို သက်တမ်းနှစ်တိုးချုပ်ဆိုတိုင်း ထည့်ရေးရန် သတိပေးပါသည်။ အကြောင်းမှာ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး နည်းဥပဒေ ပေါ်ပေါက်လာပါက ဆိုင်ရာဥပဒေစည်းကြပ်သည့် ဌာနမှ စာချုပ်ချုပ်

ဆိုခြင်းမရှိသေးသည့် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများ၊ စာချုပ်တွင် ပြည့်စုံစွာ ထည့်သွင်းထားမှုများ တွေ့ရှိပါလျှင် ဌာနဆိုင်ရာက အလုပ်ရှင်တို့အား အရေးယူ ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

- (ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အထူးသတိပြုမိသည်မှာ Myanmar GF Co.,Ltd. (အထည်အရည်အသွေးစစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်း) အလုပ်ရှင်က စက်ရုံမှ (၂၂၈) ဦးသော အလုပ်သမားများအား မဲစနစ်ဖြင့် ကျရာနယ်စက်ရုံများသို့ ၂၀၂၀ပြည့်နှစ်၊ COVID-19 ကပ်ဆိုးရောဂါဖြစ်စဉ်ကတည်းကပင် စေလွှတ်၍ ကျေနပ်စွာ တာဝန်ထမ်းခဲ့ကြရာ Hua Sheng စက်ရုံ (သုံးဆယ်မြို့)၊ Dooriga စက်ရုံ (သန်လျင်မြို့)၊ Solamoda(3) စက်ရုံ (ပဲခူးမြို့)၊ Harry Garment စက်ရုံတို့သို့ အလှည့်ကျစေလွှတ်၍ တာဝန် စေခိုင်းခဲ့ပြီးကြောင်း အထောက်အထားများတွေ့ရသည်။ အလုပ်သမား(၂၂၈) ဦး အနက် အချို့မှာ အနည်းဆုံး(၁)ရက်မှ အများဆုံး(၃)လနှင့် (၉)ရက် စသည်ဖြင့် ရက်ပိုင်းလပိုင်းမျှသာ နယ်စက်ရုံများသို့ စေလွှတ်တာဝန်ပေးခဲ့သည့် အထောက် အထားများ၊ မဲကျ၍ တာဝန်ယူခဲ့ပါကြောင်း စာရေးသားတင်ပြမှုများတွေ့ရ၍ အလုပ်ရှင်၏ COVID-19 ကပ်ဆိုးရောဂါကာလအတွင်း ၂၀၂၀ခုနှစ်မှစ၍သာ အလုပ်သမားများအား အလုပ်ဖြုတ်မပြစ်ချင်၍ အလုပ်ရှင်က ဆိုင်ရာအသီးသီးသော နယ်စက်ရုံများသို့ အလှည့်ကျ မူလ အခွင့်အရေးအတိုင်း ရက်စဉ်၊ သတ္တပါတ်စဉ်၊ လစဉ်၊ (၁)လတန်သည်/ (၂)လတန်သည်/ (၃)လတန်သည် စေလွှတ်အလုပ်လုပ်စေ ခဲ့သည့် အထောက်အထား နှင့် အလုပ်သမားအသီးသီးကလည်း မိမိတို့ မည်သည့် ရက်၊ မည်သည့်လတို့တွင် သွားရောက်လုပ်ကိုင်ကြကြောင်း၊ လုပ်ကိုင်နေကြဆဲ လည်းဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုထားကြသည့် အထောက်အထားများကို ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရသည်။

- (ဂ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ထပ်မံသတိပြုမိသည်မှာ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆)ဦးတို့သည်လည်း မဲနှိုက်၍ သွားရောက်ခဲ့ဖူးသည့် အစဉ်အလာ ရှိခဲ့ဖူးပြီးဖြစ်ရာ-

- (၁) ဒေါ်သူဇာလင်းနှင့် ဒေါ်မာလာလင်းတို့သည်သာယာဝတီမြို့သို့ ၁၈-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ ၃၀-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့အထိ သွားရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးကြောင်း၊

- (၂) ဒေါ်သူဇာလင်းနှင့် ဒေါ်ဖြူဖြူသင်းတို့သည် ပဲခူးမြို့သို့ ၄-၄-၂၀၂၂ ရက်နေ့ မှ ၆-၄-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ သွားရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးကြောင်း၊
- (၃) သို့သော် တောင်းဆိုတိုင်ကြားသူများအနက် ကျန်ရှိအလုပ်သမား(၄)ဦးတို့ ကလည်း မဲနှိုက်၍ အလှည့်ကျသွားရမည့်တာဝန်ကို ငြင်းဆိုခဲ့၍ ၎င်းတို့ အစား ဒေါ်မြင့်မြင့်သိန်းနှင့် ဒေါ်ဝေဝေအောင်တို့က ကိုယ်စားသွားရောက် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြသည့် အထောက်အထားတွေ့ရှိရသည်။
- (ဃ) အများသော အလုပ်သမားထုက အများသဘောတူမဲနှိုက်၍ သွားရောက်ကြပါလျက် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆)ဦးတို့က ငြင်းဆန်ကြပါလျှင် အလုပ်မလုပ်လိုဟူသော ဥပဒေမူဘောင်အတွင်း ကျရောက်နိုင်၍ အလုပ်မလုပ် လိုပါက ရရန်ရှိသော လုပ်ခကျန်ငွေနှင့် လုပ်သက်ခွင့်ရက်အကျိုးခံစားခွင့်ငွေတို့သာ ရရှိမည်ဖြစ်၍ တောင်းဆိုသူများ သတိပြုနိုင်ကြရန်နှင့် အမြဲလည်းမဟုတ်သည့် အတွက် ခေတ္တမျှသွားရောက်ရသည်ကို ငြင်းဆန်ရန်မသင့်ကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်က အလုပ်ထုတ်ပါသည်ဟု အလုပ်ထုတ်သည်လည်းမဟုတ်၍ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးစေရန် ဥပဒေမူဘောင်အတွင်းလည်း မကျရောက်ကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ထပ်မံသုံးသပ်အကြံပြုပါသည်။
- (င) သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်မှာ ၂၀၂၀ခုနှစ်ကတည်းက အလုပ်သမား(၂၂၈)ဦးသည် အလှည့်ကျအထည်စစ်ရန် လုပ်ငန်းရှင်အခြားသော ဆက်စပ်စက်ရုံများသို့ သွားနေကြပါလျက် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်းပါ အလုပ်သမား(၆)ဦးတို့က ငြင်းဆန်နေကြပြီး ရန်ကုန်တိုင်းအတွင်းသာ လုပ်ကိုင်လို ကြောင်း တောင်းဆိုမှုသည် အခြားသောအလုပ်သမားများအတွက် မျှတမှုမရှိဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။ ထို့အပြင် ရန်ကုန်တွင်သာ လုပ်ကိုင်လိုသည်ဟု ဆိုသည်မှာလည်း မဖြစ်သင့်ကြောင်းသုံးသပ်ရရှိသည်။ ထို့အပြင် ယခုတောင်းဆိုမှုသည် အလုပ်သမား များ စားဝတ်နေရေးပြေလည်စေရန်၊ လုပ်ခွင်တည်မြဲစေရန်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည့်အပြင် အထက်ဆိုခဲ့ပြီးသည့်အတိုင်း ခုံသမာဓိ ကောင်စီသည် ဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေး

ကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန် ဥပဒေကိုပြဋ္ဌာန်းထားချက်အရ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးခုံသမာဓိကောင်စီလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ချမှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ အပိုဒ် ၅ (စ) အရ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့်အညီ လွတ်လပ်တရားမျှတစွာ ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ရသဖြင့် တရားမျှတစွာ ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသော လုပ်ထုံး လုပ်နည်းကို သတိပြုဆောင်ရွက်ကြရခြင်းဖြစ်သည်။

- (စ) တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆) ဦးနှင့် Myanmar GF Co.,Ltd. (အထည်အရည်အသွေးစစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်း) အလုပ်ရှင်တို့အကြား အငြင်းပွားမှု နှင့်ပတ်သက်၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၇-၇-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၃၄/၂၀၂၂) ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်ကို ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ (၂၃ (င) အရ အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည်ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်၏ COVID-19 ကပ်ဆိုးရောဂါကာလ အတွင်း အလုပ်သမားများအား စားဝတ်နေရေးအဆင်ပြေစေရန် လုပ်ခွင်တည်မြဲစေရန် အလုပ်သမားအများစုက အလုပ်ရှင်က ပေးအပ်သော နယ်စက်ရုံများသို့ အလှည့်ကျ ရက်အနည်းငယ်၊ လအနည်းငယ် လုပ်ငန်းများကို သွားရောက် လုပ်ကိုင်ကြသည့်နည်းတူ ရက်ပိုင်း၊ လပိုင်းခန့်မျှ အလှည့်ကျအလုပ်သမားများအား နယ်မြို့ရှိ စက်ရုံအချို့သို့ သွားရောက်လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ရန် စေလွှတ်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ငန်းသဘာဝအရ စီမံခန့်ခွဲမှု မူဘောင်အတွင်း ကျရောက်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီက ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ရန်မသင့်၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၇-၇-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၄/၂၀၂၂) ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဆက်လက်အတည်ပြုသင့် သည်ဟု သုံးသပ်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။

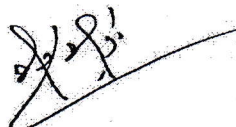
တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဖြူဖြူသင်း ပါ အလုပ်သမား (၆) ဦးနှင့် Myanmar GF Co.,Ltd. (အထည်အရည်အသွေးစစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်း) အလုပ်ရှင်တို့အကြား အငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၇-၇-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၄/၂၀၂၂) ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်ကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း ၂၃(င) အရ အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည် ဟူသော ပြဌာန်းချက်အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က COVID-19 ကပ်ဆိုးရောဂါကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်၏ ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများအား စားဝတ်နေရေးအဆင်ပြေစေရန်၊ လုပ်ငန်းခွင်တည်မြဲစေရန် လုပ်ငန်းသဘာဝအရ အလုပ်သမားအများစုက မဲနှိုက်၍ အလှည့်ကျသွားရောက်ကြသည့်နည်းတူ အလုပ်ရှင်က ပေးအပ်သော လုပ်ငန်းတာဝန်ကို နယ်မြို့ရှိ စက်ရုံအချို့သို့ ရက်ပိုင်း၊ လပိုင်းမျှ အလှည့်ကျစေလွှတ် လုပ်ငန်းစေခိုင်းခြင်းသည် အလုပ်ရှင်၏ စီမံခန့်ခွဲမှု မူဘောင်အတွင်းရှိနေ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ရန် မသင့်သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၇-၇-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၄/၂၀၂၂) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုသည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။



ဦးသန်းမောင်

အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်စန်းစန်း

ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးတင်ထွန်း

အဖွဲ့ဝင်