

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၂ / ၂၀၂၂)

အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦး
(၁၅/ D)၊ ဓမ္မစေတီလမ်း၊ စမ်းချောင်းမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးတိတ်ကြည်ပိုင် Yuzana Garden Hotel
ဒေါ်ခင်ဌေးလင်း (ဒါရိုက်တာအကြီးအမှူး)၊
ဒေါ်ကေသီနိုင် (ဒါရိုက်တာ) (အထူးကိုယ်စားလှယ်
လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ အမှတ် (၄၄)၊ အလံပြဘုရား
လမ်း၊ မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ စမ်းချောင်းမြို့နယ်၊ ဓမ္မစေတီလမ်း၊ အမှတ် (၁၅/D) နေ Yuzana Garden Hotel မှ အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦးနှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်၊ အလံပြဘုရားလမ်း၊ အမှတ် (၄၄)ရှိ ဦးတိတ်ကြည်ပိုင် Yuzana Garden Hotel ၏ ဒေါ်ခင်ဌေးလင်း (ဒါရိုက်တာအကြီးအမှူး)၊ ဒေါ်ကေသီနိုင် (ဒါရိုက်တာ) (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)

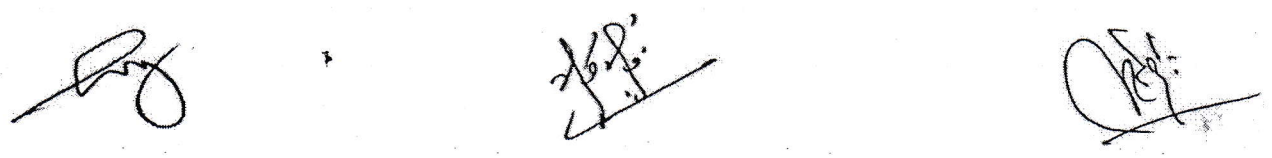


တို့ကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ (၁၆-၉-၂၀၂၂)ရက်နေ့ စက်တင်ဘာလက တိုင်ကြားခဲ့ရာ မင်္ဂလာတောင်ညွန့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က နည်းဥပဒေ ၂(ခ)အရ (၆-၁၀-၂၀၂၂)ရက်နေ့တွင် ဖြေရှင်းပေးခဲ့မှုကို အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများတောင်းဆိုမှုကို ပြန်တင်ပြမည်ပြောကြားပြီး၊ (၁၄-၁၀-၂၀၂၂)ရက်နေ့တွင် အကြောင်းပြန်ကြားရာ(၂)ရက်ဖြင့် တောင်းဆိုမှုမလိုက်လျောနိုင်ကြောင်း ပြောကြားမှုမှတ်တမ်းများ၊ ထွက်ဆိုချက်များအရ (၁၉-၁၀-၂၀၂၂)ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃/၂၀၂၂)ဖြင့် ပြေလည်မှုမရ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှု အစီရင်ခံစာအဖြစ် တင်ပြခဲ့ ကြောင်း အထောက်အထားအရ တွေ့ရှိရသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်း ရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၈ ၌ ပြဋ္ဌာန်းထားသော မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှတစ်ပါး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက ပုဒ်မ ၂၈(က) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ ခုနှစ်ရက် အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွားသူ တစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားခြင်း ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အလုပ်သမား(၄)ဦးက တင်ပြလာခြင်းဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရသည်။

၂။ မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာတင်ပြချက်အရ နည်းဥပဒေ ၁၇(ဃ)အရ ဖွဲ့စည်းထားသော ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က (၂၂-၁၁-၂၀၂၂)ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၅/၂၀၂၂)ဖြင့် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့်ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက် ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ စမ်းချောင်းမြို့နယ်၊ ဓမ္မစတီလမ်း၊ အမှတ်(၁၅/D)နေ အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦး(ဒေါ်သီတာအေး၊ဒေါ်သီတာဦး၊ ဦးမျိုးဝင်းသူ၊ ဦးခင်မောင်ညွန့်) တို့က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ နည်းဥပဒေ ၁၉အရ ပုံစံ- ၁၀ဖြင့် (၂၅-၁၁-၂၀၂၂)ရက်စွဲပါ အယူခံစာ တင်ပြလာရာစာတွင်-

(က) Yuzana Garden Hotelမှ အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦး(ဒေါ်သီတာအေး၊ ဒေါ်သီတာဦး၊ ဦးမျိုးဝင်းသူ၊ ဦးခင်မောင်ညွန့်) တို့သည် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည်မှ ယနေ့ထိပြစ်မှုတစ်စုံတစ်ရာမရှိခဲ့ကြောင်း။

(ခ) ဒေါ်သီတာအေးအား (၁-၁၁-၂၀၂၁)ရက်နေ့မှ စတင်၍လည်းကောင်း၊ဒေါ်သီတာဦးအား (၂၀၂၀)ခုနှစ်မှ စတင်၍လည်းကောင်း၊ ဦးမျိုးဝင်းသူအား (၂၀၂၀)ခုနှစ်မှ စတင်၍



လည်းကောင်း၊ ဦးခင်မောင်ညွန့်အားလည်း (၂၀၂၀)ခုနှစ်မှ စတင်၍လည်းကောင်း
 Coronavirus Diseases(COVID -19) Pandemic ကာလကြောင့် အလုပ်လည်ပတ်ရန်
 အဆင်မပြေသော အကြောင်းပြချက်တို့ဖြင့် အလုပ်မှယာယီရပ်နားခဲ့သည်မှာ ယနေ့ထိ
 ဖြစ်ကြောင်း။

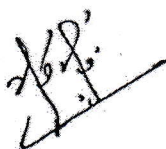
- (ဂ) အလုပ်ရပ်နားစဉ်က အလုပ်ပြန်လည် လည်ပတ်လျှင် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်
 လုပ်ကိုင်ခိုင်းမည်ဟု ပြောကြောင်း၊ သို့သော်အသိပေးခြင်း ယနေ့ထိမရခဲ့ကြောင်း။
- (ဃ) ယနေ့အခါ Yuzana Garden Hotel ပိတ်သိမ်းကြောင်းသိရပြီး၊ ပိတ်သိမ်းကြောင်းကို
 အကြောင်းကြားမှုမရှိ၍ Hotel တွင်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်များကို ထောက်ထားရန်
 ဖြစ်ပါကြောင်း၊ (COVID-19) အခြေအနေကြောင့် အလုပ်မှရပ်နားခဲ့ခြင်းဖြစ်၍ အလုပ်
 သမားများက တောင်းဆို၍ အလုပ်မှရပ်နားခဲ့ခြင်း မဟုတ်ကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်ခေါ်
 မည်ပြော၍ စောင့်ဆိုင်းခဲ့သော်လည်း အလုပ်ပိတ်သိမ်းသည့် သတင်းသာရရှိကြောင်း၊
 ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ စာပိုဒ်(၄)တွင် Hotelမှ(၁-၄-၂၀၂၀)ရက်နေ့
 တွင် ဝန်ထမ်းအားလုံးအား MEETING ခေါ်ယူပြီး (COVID -19)ရောဂါကူးစက်မှု
 များပြား၍ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်လိုလျှင် လုပ်ကိုင်နိုင်ကြောင်း၊ Hotel မှာဖွင့်ထားမည်
 ဖြစ်၍ Hotel တွင် လုပ်ကိုင်ရန် မိမိသဘောဖြင့်ဆုံးဖြတ်ရန်ဖြစ်ကြောင်းပြောရာ၊ အချို့
 အလုပ်သမားများမှာ နယ်ပြန်ကြောင်း၊ အချို့အလုပ်သမားမှာအိမ်နှင့်တိုင်ပင်ပြီး ပြော
 မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အချို့အလုပ်သမားများမှာဆက်လက်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း။
- (င) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ စာကိုယ်တွင် အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ
 (၄)ဦး(ဒေါ်သီတာအေး၊ ဒေါ်သီတာဦး၊ ဦးမျိုးဝင်းသူ၊ ဦးခင်မောင်ညွန့်) တို့အနက်
 ဦးခင်မောင်ညွန့်နှင့်ဒေါ်သီတာဦးတို့သည် (၂/၂၀၂၀)လ အထိလည်းကောင်း၊ ဒေါ်သီတာ
 အေးသည် (၁၀/၂၀၂၀)လအထိ လည်းကောင်း၊ ဦးမျိုးဝင်းသူသည် (၅/၂၀၂၀)လအထိ
 လည်းကောင်း လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြကြောင်း၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က စာပိုဒ်
 (၄)တွင် ရေးသားထားပြီး တိုင်ကြားသူ အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦးသည်
 လုပ်ငန်းခွင်သို့ သွားရောက်မှုမရှိကြောင်းဟု ဖော်ပြထားပြန်ရာ အလုပ်ကိုဆက်လက်
 လုပ်ကိုင်ပြီး၊ လအနည်းငယ် ကြာမှသာ အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦး

(ဒေါ်သီတာအေး၊ ဒေါ်သီတာဦး၊ ဦးမျိုးဝင်းသူ၊ ဦးခင်မောင်ညွန့်)တို့အား အလုပ်မှ ယာယီရပ်နားရန်ပြော၍ အလုပ်မှရပ်နားခံရပါကြောင်း၊

- (စ) အလုပ်သမားတို့၏ ဘဏ်အကောင့်ထဲသို့ လစာ၏ (၇၅%)ပေးချေသည်ဆိုသော အချက် မှာ(၄)ဦးစလုံးအား ပေးချေသည်မျိုးမရှိပါ။ ဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦး(ဒေါ်သီတာအေး၊ ဒေါ်သီတာဦး၊ ဦးမျိုးဝင်းသူ၊ ဦးခင်မောင်ညွန့်)တို့အား လစာ၏ (၇၅%) ပေးချေသည် ဆိုသော အထောက်အထားမှာလည်း ဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦးစလုံးအတွက် အထောက် အထားမရှိနိုင်ပါ။ ဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦးစလုံးသည် တာဝန်ရှိသူ အကြီးအကဲထံ တိုက်ရိုက် ဆက်သွယ်ခွင့်မရသဖြင့် သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူဝန်ထမ်းအချင်းချင်း Hotel သို့လာရောက်၍လည်းကောင်း၊ အလုပ်ပြန်ဆင်းလို့ရနိုင်ပြီလား အဆက်အသွယ်ပြု မေးမြန်းပါသော်လည်း Hotelတွင် ကျန်ရှိသူများနှင့် အစားထိုးလုပ်ကိုင်နေကြောင်း၊ လာရောက်လုပ်ကိုင်ရန် အဆင်မပြေသေးကြောင်းပြန်လည်သိရှိခဲ့ရကြောင်း၊ အတင်း အကြပ် အလုပ်ဆင်းရန်မတောင်းဆိုခြင်းမှာ နှစ်ပေါင်းများစွာလုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် ဝန်ထမ်း များဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်အား ငဲ့ကွက်သည့်အနေဖြင့် ၎င်းတို့အား အလုပ်ပြန်ဆင်းရန် လာခေါ်မည့်နေ့ကို စောင့်ဆိုင်းခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများသည် Hotel ကို လုံးဝ ပိတ်သိမ်းသည်ဟု ကြားသိမှပင် မိမိတို့၏ အခွင့်အရေးကို တောင်းဆိုရခြင်း ဖြစ်ကြောင်း၊

- (ဆ) ထို့အတွက်ကြောင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အစား အလုပ်သမား(၄)ဦး၏ ဆုံးရှုံးနစ်နာနေမှုများအပေါ် ဥပဒေပါရပိုင်ခွင့်၊ ဥပဒေပါအခွင့် အရေးများနှင့်အတူ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်ပါရန် လေးစားစွာတင်ပြ လျှောက်ထားအပ်ပါကြောင်း၊

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က (၂၂-၁၁-၂၀၂၂)ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၅/၂၀၂၂) ဖြင့် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက်ချမှတ်ခဲ့ရာ-
ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦးအား နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

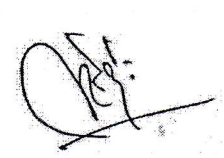
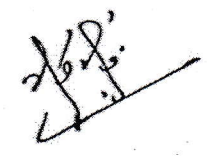




ဆုံးဖြတ်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦးအား နစ်နာကြေး ပေးရန် မလိုကြောင်းဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ သို့ဖြစ်ပါ၍နည်းဥပဒေ ၁၇(ဃ)အရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က (၂၂-၁၁-၂၀၂၂) ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၅/၂၀၂၂)ဖြင့် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက် ချမှတ်ခဲ့မှုအပေါ်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် တောင်းဆိုသူက ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာ၍ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ၂၀၂၂ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ (၂၉)ရက်စွဲပါ ရုံးအမိန့်စာအမှတ်(၂၁၂/၂၀၂၂)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အမှုအမှတ်(၄၂/၂၀၂၂)အား ကြားနာစစ်ဆေးရန် ဥက္ကဋ္ဌ အစိုးရကိုယ်စားလှယ်ဒေါ်စန်းစန်း၊ အဖွဲ့ဝင် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးလှထွန်းခိုင်နှင့် အဖွဲ့ဝင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးတင်ထွန်းတို့ ပါဝင်သောခုံအဖွဲ့ကို နည်းဥပဒေ ၂၂ (ခ)အရ ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၂၂ခုနှစ်၊နိုဝင်ဘာလ(၂၉)ရက်စွဲပါ ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၂၁၂/၂၀၂၂)ပါအမှုကိုလက်ခံပြီး မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ တို့၏ မှတ်တမ်းများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များ၊ ထွက်ဆို ချက်များ၊ မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရုံး၏ ဆင့်ဆိုစာအရ လည်းကောင်း၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ နည်းဥပဒေ ၁၅(ဂ)အရ တောင်းဆိုလွှာနှင့် ချေပလွှာပေးပို့ရန် ဆင့်ဆိုစာအရလည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆင့်ဆိုစာအရလည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးမှ တောင်းခံထားသည့် အထောက်အထားများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်းများ အပေါ်အခြေပြု၍ ဆုံးဖြတ်သည်။

၆။ အထက်ပါအတိုင်း ရုံးအဆင့်ဆင့်ထံ တင်ပြလိုသည့် အထောက်အထားအသီးသီးကို အဖွဲ့ အသီးသီးက ဥပဒေအရ တောင်းဆိုထား၍အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့က မိမိတို့တင်ပြလိုသော ခိုင်မာ သည့်အထောက်အထား၊ ရည်ညွှန်းကိုးကားရာတွင် ဥပဒေအရသက်ဆိုင် အကျိုးဝင်သည်ဟု ယူဆ သော အထောက်အထားများ တင်ပြလာကြရာ ဥပဒေအရတောင်းခံ၍ ဥပဒေအရတင်ပြလာခြင်း ဖြစ်သောကြောင့် ခုံသမာဓိကောင်စီက ဝေဖန်ရန်အကြောင်းတရားမရှိဘဲ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည် ဖြစ်၍ မည်သည့်အဆင့်တွင် မပါသောအထောက်အထား ယခုမှတင်ပြသည်၊ မည်သည့်အဖွဲ့မှာ မတင်ပြ၊ ဟူသောမှတ်ချက်မျိုး ပေါ်ထွက်လာရန် အကြောင်းတရားမရှိကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏



ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်မှတ်ချက်ပြုသည်။ သို့ဖြစ်၍ တောင်းဆိုသူက ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ အယူခံလျှောက်ထားလာခြင်းကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ အောက်ပါ ကောက်ချက်အဖြစ်သတ်မှတ်၍ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦးအား နစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်းဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/မသင့်။

၇။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က အမှုကြောင်းချင်းရာကို ဖတ်ရှုဆန်းစစ်ပြီး အောက်ပါ သုံးသပ်ချက်များရရှိသည်-

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

(က) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း ၂၃ အရ “ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်အခါ နည်း ၂၃ (က)အရ သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ခုံသမာဓိကောင်စီရှေ့မှောက်ခေါ်ယူ၍ ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်။” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အကိုးအကားပြု၍ Coronavirus Diseases (COVID -19) ကာလနှင့်နိုင်ငံ၏ အခြေအနေတို့အရ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အား ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ ခေါ်ယူခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့ကြသည်။

(ခ) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေရည်ရွယ်ချက်တွင် “အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ပဋိပက္ခမှုများတွင် အလုပ်သမားများသည် ဥပဒေပါရပိုင်ခွင့်များ ခံစားရရှိကြစေရေး၊ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီးလုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာစေရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့်ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့်မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်ဖြစ်သည်။” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလေးထားသည်။

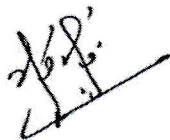
သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)





သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

- (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က (၂၂-၁၁-၂၀၂၂)ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှု အမှတ်(၅၅/၂၀၂၂)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား မကျေနပ်၍ အလုပ်သမားဒေါသီတာအေးပါ (၄)ဦး(ဒေါသီတာအေး၊ ဒေါသီတာဦး၊ ဦးမျိုးဝင်းသူ၊ ဦးခင်မောင်ညွန့်)တို့၏ တင်ပြချက် များ၊ အလုပ်ရှင်၏ ထပ်မံတင်ပြချက်များ၊ မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းမှုအထောက်အထားများနှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်တို့ကို အခြေပြုသုံးသပ်ရန် လိုအပ်သည်ဟု သတ်မှတ်သည်။
- (ခ) မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းမှု အထောက် အထားများအရ (၆-၁၀-၂၀၂၂) ရက်နေ့နှင့် (၁၄-၁၀-၂၀၂၂)ရက်နေ့တို့တွင် ဥပဒေအရ (၃)ကြိမ် ဖြေရှင်းပေးရမည်ဖြစ်သော်လည်း (၂)ကြိမ်သာဖြေရှင်းပေးသည်ကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ပေးခဲ့သည့် မှတ်တမ်းအရတွေ့ရသည်။ ကုမ္ပဏီမှတ်ပုံတင် လက်မှတ်အရ Green Capital Company Limited အဖြစ် ၂၀၁၃ခုနှစ်တွင် မှတ်ပုံတင်ထားပြီး၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် အများနှင့်မသက်ဆိုင်သော ကုမ္ပဏီမှ Directorsများအဖြစ် ဒေါ်ကေသီနိုင်၊ ဒေါ်ခင်ဌေးလင်း နှင့် ဒေါ်ဝင်းပပတို့အမည်များနှင့် ပြန်လည်မှတ်ပုံတင်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရပြီး ၂၀၂၂ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့် အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄၂/၂၀၂၂)အား ဆောင်ရွက်ရန် Directorဒေါ်ကေသီနိုင်အား တာဝန်ပေးအပ်ကြောင်း တွေ့ရှိသည်။
- (ဂ) သို့ဖြစ်၍ တောင်းဆိုတိုင်ကြားသူ အလုပ်သမားဒေါသီတာအေးပါ(၄)ဦး(ဒေါသီတာအေး၊ ဒေါသီတာဦး၊ ဦးမျိုးဝင်းသူ၊ ဦးခင်မောင်ညွန့်)တို့၏ မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ တင်ပြချက်များအား သုံးသပ်ရာ-
- (၁) တောင်းဆိုတိုင်ကြားသူ အလုပ်သမား ဒေါသီတာအေးက (၆-၁၀-၂၀၂၂)ရက် နေ့က မြို့နယ်ရုံးတွင် ထွက်ဆိုချက်၌ သူ၏အလုပ်ဝင်ရက်မှာ ၂၀၁၀ခုနှစ်၊ မတ်လဖြစ်ပြီး (၁၂နှစ်ခန့်ရှိကြောင်း၊ လစာမှာ၂၄၀,၀၀၀/ကျပ် ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်မှယာယီရပ်နားခဲ့ခြင်းမှာ၂၀၂၁ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ COVID -19 ဖြစ်ပွားချိန် ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း၊ ဟိုတယ်မှ HRဒေါ်ကြည်ကြည် ဝင်းက လိုအပ်လျှင် ပြန်ခေါ်မည်ဟု ပြောကြောင်း၊ လုပ်သက်အလိုက် တွက်ပြီး အကျိုးခံစားခွင့်(၁,၉၀၀,၀၀၀/)သိန်း လိုချင်ပါကြောင်း၊



- (၂) တောင်းဆိုတိုင်ကြားသူ အလုပ်သမားဒေါ်သီတာဦးက (၆-၁၀-၂၀၂၂) ရက်နေ့က မြို့နယ်ရုံးတွင် ထွက်ဆိုချက်၌ သူ၏ အလုပ်ဝင်ရက်မှာ(၄-၆-၁၉၉၆) ဖြစ်ကြောင်း လုပ်သက်(၂၆)နှစ်ရှိကြောင်း၊ လစာမှာ(၁၈၀,၀၀၀/)ကျပ်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်မှယာယီရပ်နားခဲ့ခြင်းမှာ COVID-19 ဖြစ်ပွားချိန် ၂၀၂၀ခုနှစ်ကတည်းက ဖြစ်ကြောင်း၊ ၂၀၂၀ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလအထိ လစာရရှိခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း မဟုတ်ကြောင်း၊ အကျိုးခံစားခွင့်(၂,၀၀၀,၀၀၀/)သိန်း လိုချင်ပါကြောင်း၊
- (၃) တောင်းဆိုတိုင်ကြားသူ အလုပ်သမားဦးခင်မောင်ညွန့်က (၆-၁၀-၂၀၂၂)ရက်နေ့က မြို့နယ်ရုံးတွင် ထွက်ဆိုချက်၌ သူ၏ အလုပ်ဝင်ရက်မှာ(၁-၅-၁၉၉၆)ရက် ဖြစ်ကြောင်း၊လုပ်သက်(၂၆)နှစ်ရှိကြောင်း၊ လစာမှာ(၁၅၀,၀၀၀/)ကျပ်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်မှယာယီရပ်နားခဲ့ခြင်းမှာ COVID-19 ဖြစ်ပွားချိန် ၂၀၂၀ပြည့်နှစ် ကတည်းကဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်မှယာယီရပ်နားခံရပြီး၊ (၃)လအထိလစာ၏ (၁/၃)ပုံရရှိကြောင်း၊ ၂၀၂၀ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလအထိလစာ ရရှိခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း မဟုတ်ကြောင်း၊ နောက်ပိုင်းမပေးပါကြောင်း၊လွန်ခဲ့သော(၂)နှစ်ထိအလုပ်ဆင်းခဲ့ပါကြောင်း၊ နစ်နာကြေးသိန်း(၂၀)လိုချင်ကြောင်း၊ သို့သော် အလုပ်ရှင်၏ တင်ပြစာတွင် (၃/၄)ပုံပေးသည့်ဟု တွေ့ရှိရသည်။
- (၄) တောင်းဆိုတိုင်ကြားသူ အလုပ်သမားဦးမျိုးဝင်းသူက (၆-၁၀-၂၀၂၂)ရက်နေ့က မြို့နယ်ရုံးတွင် ထွက်ဆိုချက်၌ သူ၏အလုပ်ဝင်ရက်မှာ ၂၀၁၂ခုနှစ်မှ ၂၀၂၀ပြည့်နှစ်ထိ(၈)နှစ်နီးပါးဖြစ်ကြောင်း၊လစာမှာ(၁၉၀,၀၀၀/)ကျပ်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်မှယာယီရပ်နားခဲ့ခြင်းမှာ COVID-19 ဖြစ်ပွားချိန် ၂၀၂၀ပြည့်နှစ် ကတည်းကဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်မှယာယီရပ်နားခံရပြီး ဝိတ်တာ(၅)ဦးကို ဆိုင်ယာယီရပ်နားမည် ပြန်ဖွင့်လှှင်အလုပ်ဆင်းမည်လား၊ အခြားနေရာတွင် အလုပ်ဆင်းမည်လားမေးကြောင်း၊ ယင်းအချိန်ထဲက အခြားနေရာ၌မလုပ်လိုကြောင်း၊ ဤဌာနမှာသာပြန်ဆင်းလို ကြောင်းပြောခဲ့ပြီး၊ ယင်းအချိန်ကတည်းက မိမိမှာ မှားခဲ့ကြောင်း၊ လုပ်သက်(၈)နှစ်ရှိ၍၊ နစ်နာကြေး (၈)သိန်းလိုချင်ကြောင်း၊

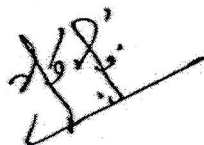


သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၃)

- (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က (၂၂-၁၁-၂၀၂၂)ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၅/၂၀၂၂)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်မြို့နယ်တို့တွင် ကနဦး ထွက်ဆိုချက်များကို လေ့လာရာ တောင်းဆိုတိုင်ကြားသူ အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦး(ဒေါ်သီတာအေး၊ ဒေါ်သီတာဦး၊ ဦးမျိုးဝင်းသူ၊ ဦးခင်မောင်ညွန့်)တို့သည် COVID-19 ဖြစ်ပွားချိန် ၂၀၂၀ပြည့်နှစ်ကတည်းက (၁၆-၉-၂၀၂၂)ရက် တိုင်ကြားသည့်နေ့အထိ အလုပ်မှယာယီရပ်နားထားခဲ့ရာ ဟိုတယ်သည် (၂၀၂၂)ခုနှစ်တွင် ပိတ်ပြီး ဟိုတယ်၌ မမျှော်လင့်နိုင်သော COVID -19 ဖြစ်ပွားသည့် ရောဂါ အခြေအနေ၊ ပြည်တွင်းအခြေအနေနှင့် ဧည့်ဝင်လာမှုနည်းပါးခြင်းနှင့် ဟိုတယ်ပိတ်သိမ်းရသည့် အခြေအနေထိ ကျရာနေရာမှ ဟိုတယ်၌ ကျရာတာဝန်ဖြင့် ထမ်းဆောင်ခဲ့သော အလုပ်သမား (၁၄)ဦး တို့အားဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးသည်ဟု ကြားသိ၍ နစ်နာကြေးကို ၎င်းတို့ (၄)ဦးမှလဲရလို၍ တောင်းခံလာခြင်း ဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရသည်။ ကာလအားဖြင့် ဟိုတယ် ယာယီရပ်ဆိုင်းထားမှုကြောင့် တောင်းဆိုတိုင်ကြားသူ အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦး တို့မှာ (၁)နှစ်ဝန်းကျင်၊ (၂)နှစ်ဝန်းကျင်ခန့် အလုပ်မှကင်းကွာနေရသည်ကို တွေ့ရသည်။
- (ခ) အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ မမျှော်လင့်သောအကြောင်းတရားကြောင့် အလုပ်ယာယီပိတ်သိမ်း ရခြင်းဖြစ်ရာ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အကြောင်းမရှိအကြောင်းရှာပိတ်ခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ မမျှော်လင့် သောအကြောင်းတရားများကြောင့် ပိတ်သိမ်းရရာ၊ အဆိုပါမမျှော်လင့်သော၊ မမျှော်မှန်း နိုင်သောအကြောင်းတရားများကြောင့် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများသည် အပြီးတိုင် ပိတ်သိမ်းရ၍ လုပ်ခလစာကို သာတူညီမျှ၊ တရားမျှတမှုကို အခြေခံ၍ နှစ်ဖက်သင့်တင့် လျောက်ပတ်သော နည်းလမ်းများဖြင့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရုံပိတ်၊ လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်း သည့် နစ်နာကြေးများကို အလုပ်ဝင်နေသောအလုပ်သမားများအား ပေး၍ လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းမှု ပေါင်များစွာကို ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ရှင်းလင်းဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့ရပြီးသည့် အမှုပေါင်း များစွာအတွေ့အကြုံရှိခဲ့ပါသည်။
- (ဂ) ယခု အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေး ပါ(၄)ဦးတို့သည် ၂၀၂၀ပြည့်နှစ်ကတည်းက အလုပ် ယာယီပိတ်၍ အလုပ်မဆင်းရကြောင်း၊ မေးမြန်း၍ပြန်မခေါ်သေးကြောင်းကို အကြိမ်ပေါင်း များစွာစာစီစာကုံးသဖွယ် မကြာခဏ မေးပါသည်ဟု တင်ပြထောက်ပြနေကြသော်လည်း

မည်သည့်စာအထောက်အထားနှင့်မျှ “ဟိုတယ်မည်သည့်နေ့ဖွင့်မည်နည်း၊ မိမိတို့မည်သည့်နေ့ အလုပ်ဆင်းရမည်နည်း”ကို မကြာခဏမေးနေပါသည်ဟူသော ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အထောက်အထားဖြင့် အဆုံးအဖြတ်ပေးနိုင်သည့်၊ ထောက်ကူနိုင်သည့် သက်သေခံစာရွက် စာတမ်းများကို မပြနိုင်ဘဲ (၂)နှစ်ဝန်းကျင် လုပ်ငန်းနှင့်ကင်းကွာပြီး ဟိုတယ်ပိတ်မှပင် နစ်နာ ကြေးရလိုပါသည်ဟုတောင်းဆိုလာသည့်အနေအထားအဖြစ် တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်သမားတို့ ၏ တာဝန်မှာဟိုတယ်မှ အကြောင်းပြန်သည်ဖြစ်စေ မပြန်သည်ဖြစ်စေ၊ မိမိတို့အလုပ်ပြန်ဝင် လိုကြောင်း တင်ပြချက်နှင့်ဥပဒေအရဆုံးဖြတ်နိုင်သည့် အထောက်အထားရှိရန် အထူးလိုအပ် ပါသည်။သို့မှသာ အချိန်ပြည့်ဟိုတယ်ပိတ်သည်အထိ အနစ်နာခံပြီး လုပ်ဆောင်ပေးခဲ့ကြသည့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးရပြီးသော အလုပ်သမားများရသကဲ့သို့ မဟုတ်ငြားသော်လည်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် ဥပဒေလမ်းကြောင်းထဲမှ တစ်စုံတစ်ရာ အဆုံးအဖြတ် ပေး၍ ရနိုင်ကြောင်းသုံးသပ်သည်။

- (ဃ) ယခု တောင်းဆိုတင်ပြသူ အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦးတို့က လုပ်ငန်းခွင်သို့ မိမိတို့ မည်သည့်နေ့ အလုပ်ပြန်ဆင်းရမည်၊ မည်သည့်နေ့အလုပ်ပြန်ဖွင့်မည်ဟူသော မေးမြန်းနေပြီး၊ ရေရေရာရာမပြောနိုင်ပဲ စာစီစာကုံးသဖွယ်သာ မှတ်ချက်ပြုရေးသားတင်ပြထားကြောင်း သုံးသပ် တွေ့ရှိရသည်။
- (င) အလုပ်သမားလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ (၂၈-၁၀-၂၀၁၇)ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄၀/၂၀၁၇)အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် စာချုပ် သည် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၂(ည)အရ EC စာချုပ်မြောက်ပြီး စာချုပ်အပိုဒ် ၁၃ပါ အလုပ်သမားများ လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များ သာမန်ပြစ်မှုနှင့်အရေးယူမှု၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုနှင့်အရေးယူမှု ပြဋ္ဌာန်းချက်မူဘောင်အရ အဆိုပါမူ အထက်ပါ အထောက်အထားများ မတွေ့ရှိရ၍ ၂၀၂၀ပြည့်နှစ်မှ ၂၀၂၂ ခုနှစ်(၂)နှစ် ဝန်းကျင်အတွင်း အလုပ်မှကင်းကွာနေကြောင်း သုံးသပ်၍ရရှိသည်။
- (စ) သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမားလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနက ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ (၂၈)ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၁၄၀/၂၀၁၇)အရ အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်(EC)သည် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု

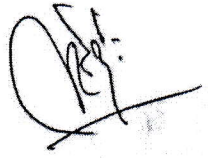
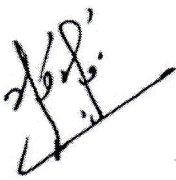




ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂(ည)အရ ECစာချုပ်မြောက်ပါသည်။ ECစာချုပ်အပိုဒ် (၁၃)၌ သာမန်ဖြစ်မှုနှင့်စည်းကမ်းများ၊ ကြီးလေးသောဖြစ်မှုနှင့်စည်းကမ်းများ သတ်မှတ်ထားရာ၊ ကြီးလေးသောဖြစ်မှု အပိုဒ်၁၃ ၌သက်ဆိုင်ရာ ဌာနအကြီးအကဲ၊ တာဝန်ခံများ၏ ခွင့်ပြုချက် တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ အကြောင်းမဲ့၊ ခွင့်မဲ့တစ်ဆက်တည်း ၃ ရက်ပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် တစ်လအတွင်း ခွင့်မဲ့အလီလီ ၅ ရက်ပျက်ကွက်ခြင်းမပြုရ”ဟူသော ကြီးလေးသောဖြစ်မှု(၃) ရက်ထက်ကျော်လွန်ပြီးပျက်ကွက်ခဲ့၍ မည်သည့်နှစ်နာကြေးမျှမပေးဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရ မည်ဟူသော ဥပဒေမူဘောင်အတွင်း ကျရောက်နေကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

(ဆ) တောင်းဆိုတိုင်ကြားသူ အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦး (ဒေါ်သီတာအေး၊ ဒေါ်သီတာဦး၊ ဦးမျိုးဝင်းသူ၊ဦးခင်မောင်ညွန့်)တို့အနက် အလုပ်သမားဦးမျိုးဝင်းသူအား ယခုနေရာမဟုတ်လျှင် အခြားနေရာလုပ်မလားဟု အလုပ်ရှင်က မေးခဲ့ဘူးသည်ကို ယခုနေရာရမှ လုပ်မည်၏ ကျွန်တော် မှားယွင်းခဲ့မိပါသည်ဟူသော နောင်တစကားလဲတွေ့ရှိခဲ့ရာ ဦးမျိုးဝင်းသူအပါအဝင် ဝိတ်တာ(၅)ဦးအနက် (၂)ဦးက အလုပ်ဆင်းပြီး ၄င်းအပါအဝင်ကျန်(၃)ဦးက အလုပ်မဆင်း ကြောင်း ဝန်ခံထွက်ဆိုထားရာ အလုပ်မလုပ်လိုဟူသော ဥပဒေမူဘောင် အတွင်းကျရောက်၍ မည်သည့်နှစ်နာကြေးမှ ပေးရန်မလိုအပ်သည့်ဥပဒေမူဘောင်အတွင်း ကျရောက်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၄)

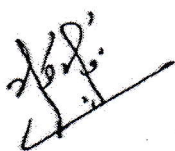
(က) Yuzana Garden Hotel သည်နာမည်ကြီးအထင်ကရဟိုတယ်ဖြစ်၍ မမျှော်လင့်သော အကြောင်းတရားများဖြစ်သည့် ခိုင်လုံသောအကြောင်းတရားများကြောင့် ပြည်တွင်း နိုင်ငံရေးအခြေနေ၊ COVID -19 ဖြစ်ပွားသည့်ရောဂါအခြေတို့ဖြင့် ဧည့်လာမှုနည်းပါးကာ အခြားသော maintenance အခြေအနေ၊ လျှပ်စစ်ခ၊ မီးခွန်၊ ရေခွန်စသည့်အခွန်အခ များကြောင့် ဆက်လက်ဖွင့်ခြင်းငှာ မတတ်သာ၍ လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းရရာတောင်းဆို တိုင်ကြားသူ အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦးသည် ဥပဒေနှင့်အညီ “အလုပ်ဆင်း မည်၊ အလုပ်မည်သည့်နေ့ဖွင့်မည်”ဟူသော မေးမြန်းစာ အထောက်အထား တစ်စုံ တစ်ရာ စာရွက်စာတမ်းများအား မပြနိုင်ဘဲ မိမိတို့အနစ်နာခံလုပ်ခဲ့သည် ဟူသော အကြောင်းပြချက်များဖြင့်သာ ထွက်ဆိုထားကြကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။



- (ခ) Yuzana Garden Hotelတွင် နေရာမျိုးစုံ၌ အနစ်နာခံ လုပ်ခဲ့သည့်အလုပ်သမား (၁၄)ဦးအား အလုပ်ပိတ်သိမ်းမှုနစ်နာကြေး ပေးခဲ့သည်ဟု ကြားသိရမှပင် မိမိတို့လည်း အလုပ်ပိတ် နစ်နာကြေးလိုချင်သည်ဟု တောင်းဆိုလာကြခြင်းဖြစ်၍ တစ်စုံတစ်ရာ Hotelက ဆိုးကျိုးအကြောင်းတရားပေါ်သည်ကို အနစ်နာခံကူညီကြမည်ဟူသော စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားပြနိုင်ခြင်းမရှိ၍ မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှမရနိုင်သည့် ဥပဒေမူဘောင်အတွင်း ကျရောက်သည်။
- (ဂ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်- EC အပိုဒ် (၁၃)အရ လုပ်ငန်းခွင်မှ(၂)နှစ်ဝန်းကျင်ပျက်ကွက်နေပြီး အလုပ်ရှင်က နှုတ်ဖြင့် မလာနဲ့အုံး ပြောသည်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချင်းချင်းက မလာနဲ့အုံး ပြောသည် ဖြစ်စေ၊ တရားမဝင်ဘဲ၊ အလုပ်ရှင်ဘက်က စာဖြင့်အကြောင်း ပြန်သည်ဖြစ်စေ၊ မပြန် သည်ဖြစ်စေ တရားဝင်၊ ဝင်စာအထောက်အထားဖြင့် “ရုံးတက်ရတော့မည်လား၊ အလုပ် ဆင်းရတော့မည်လား”မေးမြန်းစာ အထောက်အထားရှိနေလျှင် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းသည်အထိ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြသည့် ဝန်ထမ်း(၁၄)ဦး၏ အကျိုးခံစားခွင့်လောက် မရနိုင်သော်လည်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ဥပဒေ ကြောင်းအရ စဉ်းစားသုံးသပ်၍ရနိုင်သည်။ သို့သော် လုပ်သက်မပျက် အလုပ်လုပ်လျက် ရှိသော အခြားအလုပ်သမားများအား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးသည့်အခါမှသာ မိမိတို့လည်းလိုချင်သည်ဟု တောင်းဆိုပါလျှင် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က မျှတမှု မရှိဟု သုံးသပ်သည်။
- (ဃ) ခုံသမာဓိကောင်စီသည် တရားရုံးဥပဒေကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအမှုများကို ဆုံးဖြတ်ရခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ ဥပဒေ၏ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများ၏အခွင့် အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများအကြား ဆက် ဆံရေး ကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာစေရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတ (equal chance)၊ မှန်ကန်စွာနှင့်မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန် ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်က ဤဥပဒေကိုပြဋ္ဌာန်းထားရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ

လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ချမှတ်ထားသည့်လုပ်ငန်းအစီစဉ်များ အပိုဒ် ၅ (စ)တွင် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့်အညီ လွတ်လပ်တရား မျှတစွာ ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ရသဖြင့် တရားမ ကျင့်ထုံးဥပဒေကို ဖြစ်စေ၊ သက်သေခံအက်ဥပဒေ ကိုဖြစ်စေ၊ အတိအကျလိုက်နာရန်မလို သို့သော် တရား မျှတစွာ(Justice and equal manner) ဆောင်ရွက်ရမည် ဆိုသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သတိပြုဆောင်ရွက်သည်။ သို့ဖြစ်၍ စကားဖြင့် မေးမြန်းသည်ဟူသော အထောက်အထားတင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိ၍ အတည်ယူ၍မရကြောင်း သုံးသပ်သည်။

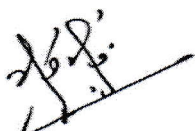
- (င) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း ၂၃(င) အရ “အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း မပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည်။” ဟူသောပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က(၂၂-၁၁-၂၀၂၂)ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၅/၂၀၂၂)၏ ဆုံးဖြတ် ချက်အား ပြင်ဆင်ပယ်ဖျက်ပြီး အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ(၄)ဦး (ဒေါ်သီတာအေး၊ ဒေါ်သီတာဦး၊ ဦးမျိုးဝင်းသူဦးခင်မောင်ညွန့်)တို့မှာ စားဝတ်နေရေး ခက်ခဲမည်မှာ အမှန် ဖြစ်ကြောင်းသုံးသပ်သည်။ သို့သော် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေကြောင်းအရ အထောက် အထားဖြင့် ဆုံးဖြတ်ရသည်ဖြစ်၍ လုပ်ငန်းခွင်မှ(၂)နှစ်ဝန်းကျင် ပျက်ကွက်နေပြီး၊ အလုပ်ရှင်က နှုတ်ဖြင့်မလာနဲ့အုံးပြောသည်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချင်းချင်းက မလာနဲ့အုံးပြောသည်ဖြစ်စေ၊ တရားမဝင်ဘဲ၊ အလုပ်ရှင်ဘက်က စာဖြင့်အကြောင်းပြန် သည်ဖြစ်စေ၊ မပြန်သည်ဖြစ်စေ တရားဝင်၊ ဝင်စာအထောက်အထားဖြင့် “ရုံးတက်ရ မည်လား၊ အလုပ်ဆင်းရတော့မည်လား” မေးမြန်းစာ အထောက်အထားရှိနေလျှင် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က လုပ်သက်မပျက် အလုပ်လုပ်လျက်ရှိသော အလုပ်သမား (၁၄)ဦး၏ အကျိုးခံစားခွင့်လောက်မရနိုင်သော်လည်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ဥပဒေကြောင်းအရ စဉ်းစားသုံးသပ်၍ တစ်စုံတစ်ရာရနိုင်သော်လည်း အခြားအလုပ်


သမားများ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရမှ မိမိတို့လည်းလိုချင်သည်ဟု ဆိုပါလျှင် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က မျှတမှုမရှိဟု သုံးသပ်သည်။

- (စ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်သာဓကများကို အကိုးအကားပြု၍ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား နှစ်ဖက်မျှတစေရန်ဆောင်ရွက်နိုင်ရာ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ နည်း၂၅ အရ အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုရေး တရားမျှတမှုကို ရှေ့ရှု၍နိုင်ငံတော်မှ သတ်မှတ်သည့် တစ်ရက်လုပ်ခ (၄၈၀၀/)ကျပ်နှင့် တစ်လလုပ်ခလစာ(၁၄၄,၀၀၀/)ကို အလုပ်သမား တစ်ဦးစီအား လူမှုကရုဏာကြေး အဖြစ်ပေးစေရန်ဆုံးဖြတ်သင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၂၂-၁၁-၂၀၂၂)ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၅/၂၀၂၂) ဆုံးဖြတ်ချက် အား ပြင်ဆင်ပယ်ဖျက်ပြီး အလုပ်သမားဒေါ်သီတာအေးပါ (၄)ဦး (ဒေါ်သီတာအေး၊ ဒေါ်သီတာဦး၊ ဦးမျိုးဝင်းသူ၊ ဦးခင်မောင်ညွန့်)တို့မှာ စားဝတ်နေရေးခက်ခဲမည်မှာ အမှန်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။ သို့သော် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေကြောင်းအရ အထောက်အထားနှင့် လူမှုရေး ရှုထောင့်မှ ဆုံးဖြတ်ရသည်ဖြစ်၍ လုပ်ငန်းခွင်မှ (၂)နှစ်ဝန်းကျင် ပျက်ကွက်နေပြီး၊ အလုပ်ရှင်မှ စာအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ နှုတ်အား ဖြင့်သော်လည်းကောင်း အလုပ်ပြန်ဝင်ရန် အကြောင်းကြားသည်ဖြစ်စေ၊ အကြောင်းမကြားသည်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဘက် အချင်းချင်းက အသိပေးသည် ဖြစ်စေ၊ အသိမပေးသည် ဖြစ်စေ၊ ၎င်းသည် တရားမဝင် ဘဲ၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် “ရုံးတက်ရမည့် အခြေအနေ၊ အလုပ် ဆင်းရမည့် အခြေအနေကို မေးမြန်းစုံစမ်းသည့် တရားဝင် ဝင်စာတင်ပြ နိုင်သည့်အထောက်အထားမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ဥပဒေ ကြောင်းအရ စဉ်းစားသုံးသပ်ရာတွင် အခက်အခဲကြားမှ လုပ်သက် မပျက်ဘဲ အလုပ်ဆင်းနေသည့် အလုပ်သမားများ အလုပ်ထုတ်နစ်နာ ကြေးရသည်ကို ကြားသိရသည့်အခါမှပင် မိမိတို့လည်း ဤအခွင့်အရေး ကို ၎င်းတို့ကဲ့သို့ လိုချင်သည်ဟု ဆိုပါလျှင် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့ အနေဖြင့် ယင်းအား မျှတမှုမရှိဟု ယူဆပြီး လုပ်ငန်းခွင်မှ (၂)နှစ်ဝန်း ကျင်ကာလအတန်ကြာ ကင်းကွာနေရာ ဥပဒေအရ (၃)ရက် ကင်းကွာ


လျှင်ပင် မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှ မပေးရသည့် ကြီးလေးသောစည်းကမ်းချက် ဥပဒေမူဘောင်ရှိသော်လည်း အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုရေးတရားမျှတမှုကို ရှေ့ရှုလျက် ကရုဏာကြေး အဖြစ်သာ ပေးစေရန် ဆုံးဖြတ်သည်။ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း ၂၃(င) အရ အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး သည့်အခါတွင် ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ ဆုံးဖြတ်သည့်အခါ တွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည် ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သာတူညီမျှဖြစ်ရေးစသည့် စိတ်ကောင်းစေတနာများအပေါ် အလေးထားစဉ်းစား၍ စားဝတ်နေရေး အထောက်အပံ့အလို့ငှာ လူမှုကရုဏာထောက်ပံ့ကြေးကို တစ်ဦးလျှင်နိုင်ငံတော်မှ သတ်မှတ်သည့် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ တစ်ရက် (၄၈၀၀/ကျပ်)နှင့် တစ်လစာ (၁၄၄၀၀၀/ကျပ်)စီကို အလုပ်သမားတစ်ဦးစီအား လူမှုကရုဏာအထောက်အပံ့ အလို့ငှာ ပေးစေရန် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

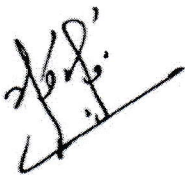
ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၈။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း၃၀အတွင်းပေးရမည်။အလုပ်ရှင်ဘက်မှပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးလှထွန်းခိုင်

အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်စန်းစန်း

ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးတင်ထွန်း

အဖွဲ့ဝင်