

နံ့သမာဓိကောင်စီ

နံ့အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }

နံ့အဖွဲ့

၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉/၂၀၂၃)

Mr. Prasanna Kumara (အလုပ်ရှင်)
 Amava Apparel Limited (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)
 ဦးစိုင်းမိုးအောင် (ဒါရိုက်တာ)
 ဒေါ်ကြည်ကြည်လွင် (HR Manager)
 (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
 အမှတ် (၁၃)ရပ်ကွက်၊ ပုသိမ်စက်မှုဇုန်၊ ကွင်းအမှတ်
 (၂၄/၂၅)၊ မြေကွက်အမှတ် (၅၂)၊ ပုသိမ်မြို့၊
 ရောဝတီတိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်သူသူအိမောင် (အလုပ်သမား)
 ပန်းဆက် ၁၉ လမ်း၊ ပုသိမ်မြို့၊
 ရောဝတီတိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၁၇ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရောဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ ပုသိမ်မြို့၊ အမှတ် (၁၃)ရပ်ကွက်၊ ပုသိမ်စက်မှုဇုန်၊ ကွင်းအမှတ် (၂၄/၂၅)၊ မြေကွက်အမှတ် (၅၂)ရှိ Amava Apparel Limited (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၊ Mr. Prasanna

Kumara (အလုပ်ရှင်) ၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဒေါ်ကြည်ကြည်လွင် (HR Manager)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင် တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ပုသိမ်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှု မရရှိခဲ့သဖြင့် ရောဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁/၂၀၂၃) ဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေး ခဲ့ပြီး ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၂၁ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် ဒေါ်သူသူအိမောင် (အလုပ်သမား) နှင့် Mr. Prasanna Kumara (အလုပ်ရှင်) Amava Apparel Limited (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) တို့အကြား ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် အငြင်းပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ပုသိမ်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က (၃) ကြိမ်တိုင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရောဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်(၂) ချက်ရေးဆွဲ၍ ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အလုပ်ရှင်မှ ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်ပေးပါရန် လျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်သည်။

- ကောက်ချက် ။ (၁) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်အား အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။
- (၂) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်အား အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး ပေးချေရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက် ။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်အား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေ့ရက်မှ (၇) ရက်အတွင်း နောက်ဆုံးအကြိမ် ဝန်ခံကတိဖြင့် သင့်လျော်သည့် နေရာတွင် မူလရာထူး၊ မူလလုပ်သက်ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရောဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁/၂၀၂၃) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှု လျှောက်ထား ခဲ့ရာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၉/၂၀၂၃) အား ကြားနာစစ်ဆေး မည့် ခုံအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်သီသီမာ (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင် ဒေါ်မြတ်မြတ်ကျော် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးမောင်မောင်အေး (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ Amava Apparel Limited (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)မှ အလုပ်ရှင် Mr. Prasanna Kumara ၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဒေါ်ကြည်ကြည်လွင်က အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင် သည် ၂-၉-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ခွင့်ပွင့်ပျက်ကွက်သဖြင့် စာဖြင့်သတ်ပေးခြင်း တစ်ကြိမ်၊ SSB ဆေးခွင့်နောက်ကျသောကြောင့် စာဖြင့်သတ်ပေးခြင်း နှစ်ကြိမ်၊ စုစုပေါင်း သုံးကြိမ် စာဖြင့် သတ်ပေးခြင်းခံထားရသူဖြစ်သည့်အပြင် သတ်မှတ်ထားသည့်ရှောင်တခင်ခွင့်၊ ဆေးခွင့်၊ လုပ်သက် ခွင့်များကို အခွင့်အရေးတစ်ရပ်အနေဖြင့် အပြည့်အဝယူသူတစ်ဦးဖြစ်ပါသည်။ ဒေါ်သူသူအိမောင် သည် ၇/၂၀၂၂ မှ ၆/၂၀၂၃ ကာလအတွင်း စက်ရုံ၏ တစ်နှစ်အတွင်း အလုပ်လုပ်ရက် အပြည့်မှာ (၂၉၀) ရက်ဖြစ်သော်လည်း ခွင့်ပျက်ရက် (၁၀၅)ရက်ယူခဲ့ပြီး Gate Pass (၁၂)ကြိမ် ယူခဲ့သည့် အလုပ်သမား ဖြစ်သည့်အပြင် Target ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် မငြိမ် မသက်ဖြစ်အောင် ပြုလုပ်သူဖြစ်၍ တည်ငြိမ်အေးချမ်းစွာအလုပ်လုပ်ကိုင်လိုသော အခြားဝန်ထမ်း (၁၀၀၀) ကျော်အပေါ်တွင်လည်းကောင်း၊ စက်ရုံ၏ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်စေရေးအတွက် သော်လည်းကောင်း၊ အကျိုးပြုသူမဟုတ်ဘဲ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ဆုတ်ယုတ်စေသည့် အလုပ်သမား တစ်ဦးသာဖြစ်၍ ၎င်းအလုပ်သမား အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် Line - 6 ဝန်ထမ်း များနည်းတူ နစ်နာ ကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ပါက စက်ရုံတက်မှ နစ်နာကြေးပေးနိုင်သော်လည်း ဒေါ်သူသူအိမောင်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန် လုံးဝမသင့်ကြောင်း ရောဂတ်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်မှာ စက်ရုံအတွက် များစွာနစ်နာခဲ့ရပါသဖြင့် ရောဂတ်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၏ ၂၁-၇-၂၀၂၃ရက်စွဲပါဆုံးဖြတ်ချက်အား ပယ်ဖျက်ပြီး ဒေါ်သူသူအိမောင်အား အလုပ်မှ ရပ်စဲခဲ့သည့် လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ WCC ၏ ၂၁-၆-၂၀၂၃ ရက်စွဲပါ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုပေးပါရန် တင်ပြလျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုစစ်ဆေးရာတွင် ၂၀၂၃ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(က)အရ သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို "ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ် နိုင်သည်"ဟု ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်သူ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား တို့ကို ခေါ်ယူစစ်ဆေးခဲ့ပြီး မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏

မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက် များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

- ကောက်ချက် ။ (၁) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်အား အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။
- (၂) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်အား အလုပ်ရပ်စဲမှု နှစ်နာကြေး ပေးချေရန် သင့်/မသင့်။

တွေ့ရှိချက်နှင့်သုံးသပ်ချက်

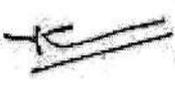
၇။ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်သိသိမာက အမှုတွဲလေ့လာ တွေ့ရှိချက် ရောဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်သည် စက်ရုံတွင်း ဆူပူမှုဖြစ်ရေရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခဲ့သည့် အသွင်သဏ္ဍန်ဖြင့် ပြုမူ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရ၍ အလုပ်သမား၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း မဆုံးရှုံးစေရေးနှင့် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များအား ဖြိုခွဲသည်ဟူသော ထင်မြင်ချက်မျိုး မဖြစ်စေရေးအတွက် အလုပ်သမားအား သင့်လျော်သည့်နေရာတွင် အလုပ်ပြန် လည်ခန့်ထားသင့်ကြောင်းနှင့် ကြားကာလနှစ်နာကြေး ပေးရန်မလိုကြောင်း သုံးသပ်ပြီး အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်အား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှ (၇) ရက်အတွင်း နောက်ဆုံးအကြိမ် ဝန်ခံကတိဖြင့် သင့်လျော်သည့်နေရာတွင် မူလရာထူး၊ မူလလုပ်သက်ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန်နှင့်ကြားကာလနှစ်နာကြေး ပေးရန်မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်ချက်သည် သင့်မြတ်မှန်ကန်မှု ရှိပြီး အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၅ (က) ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ထားခြင်းဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိပါသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် စီရင်ပိုင်ခွင့်အာဏာမရှိဘဲ စီရင်ခြင်း၊ စီရင် ပိုင်ခွင့်အာဏာထက်ပို၍ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အပ်နှင်းထားသော စီရင်ပိုင် ခွင့်အာဏာကို လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိအောင် ကျင့်သုံးရန်ပျက်ကွက်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း လျှောက်ထား သူ အလုပ်ရှင်၏ လျှောက်ထားလွှာ၌ ပေါ်ပေါက်ခြင်းမရှိပေ။ အမိန့်/ ဆုံးဖြတ်ချက် တစ်ရပ်သည် အခွင့်အာဏာမရှိဘဲ ချမှတ်ခဲ့သည်ဟုလည်းကောင်း၊ ပေါ်လွင်ခြင်းမရှိလျှင် ယင်းအမိန့်/ ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးကို ပယ်ဖျက်ခွင့် မရှိကြောင်း ဒေါ်ညွန့်ရီ (လျှောက်ထားသူ)နှင့် ဘဏ္ဍာရေးနှင့်အခွန် ဝန်ကြီးဌာန အတွင်းဝန်ပါ ၂ (လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ) ၁၉၆၇ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံတရားစီရင် ထုံး(တရားရုံးချုပ်) စာ- ၆၉၁ (၆၉၆) အတွင် လမ်းညွှန်ထားကြောင်း စီရင်ထုံးသာကေရှိကြောင်း

သုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။ ရောဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ နံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဥပဒေအရလည်းကောင်း၊ တရားမျှတမှုအရလည်းကောင်း မှားယွင်းချွတ်ချော်လျက်ရှိသည်ဟု မဆိုနိုင်သဖြင့် နံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ် ချက်ကို ပယ်ဖျက်ရန်၊ ပြင်ဆင်ရန် အကြောင်းမရှိဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်နှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်တို့က အလုပ်ပြန်ခန့်ထားရန် မသင့်ကြောင်း အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ နှစ်နာကြေးပေးလိုကြောင်း သဘောထားမှတ် ချက်ပြုလာသဖြင့် အမှုတွဲပေါ်ပေါက်ချက်အရ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်သည် မြို့နယ်အလုပ်သမားညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ တွင်လည်းကောင်း ၊ ရောဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ နံသမာဓိ အဖွဲ့တွင်လည်းကောင်း၊ နှစ်နာကြေးလက်မခံနိုင်ပါကြောင်း အလုပ်ကိုသာ ပြန်လည်ဝင် ရောက်လိုကြောင်းအစဉ်တစိုက် တောင်းဆိုထားသည် ကိုတွေ့ရသည့်အတွက် အလုပ်သမားအား နှစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် လျှောက်ထားခြင်းမရှိသော သက်သာခွင့်ပေး ခြင်းဖြစ်၍ ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှုတမူရှိသည်ဟု မဆိုနိုင်ကြောင်း၊ ထိုသို့ပြုလုပ်ပါက စီရင်ပိုင်ခွင့်မရှိဘဲ စီရင်ဆုံးဖြတ်ရာရောက် သကဲ့သို့ အပ်နှင်းထားသည့် စီရင်ပိုင်ခွင့်ထက် ကျော်လွန်ဆုံးဖြတ်ရာလည်း ရောက်ကြောင်း စာချွန်တော်လျှောက်ထား၍ အမိန့်ချမှတ်ခဲ့သော ပြည်ထောင်စုတရား လွှတ်တော်ချုပ်၏ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ တရားမ အထွေထွေလျှောက်ထားမှုအမှတ် ၉၃၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ တရားမ အထွေထွေလျှောက်ထားမှုအမှတ် ၃၀ အမှုတို့တွင် အစဉ်တစိုက် လမ်းညွှန်ထားသည်ကို တွေ့ရ ကြောင်းဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်တို့အား ဆွေးနွေးသုံးသပ် တင်ပြခဲ့ပါသည်။

၈။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်မြတ်မြတ်ကျော်မှ သုံးသပ်ဆွေးနွေးရာ အလုပ်သမားအနေဖြင့် အလုပ်ဌာနအတွင်း ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန် သင့်မြတ်မှုမရှိပါသဖြင့် နို့တစ်ကြေးအပါအဝင်အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ နှစ်နာကြေးအတွက် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) အရ တွက်ချက်နှစ်နာကြေးပေးရန်၊ ထိုသို့ ဆွေးနွေးရခြင်းမှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား သဘောတူစာချုပ် EC သက်တမ်းမှာလည်း ၂၀၂၄ အထိ ရှိနေဆဲဖြစ်သည့်အပြင် အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်သည် သက်ဝန်စည်းကမ်းချမှတ်ထားချက်အရ သုံးကြိမ်တိုင်တိုင် လိုက်နာမှုမရှိ ချိုးဖောက်ခဲ့သဖြင့် ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြောင်း စက်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန အတွင်း၌ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဥက္ကဋ္ဌတစ်ဦးအဖြစ် စက်ရုံအတွင်း စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုနှင့် ပြောဆိုမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည့် တိုင်ကြားမှုများလည်း ရှိခဲ့ကြောင်း အမှုတွဲတွင် လေ့လာတွေ့ရှိရပါ သည်။ အလုပ်သမားဒေါ်သူသူအိမောင်၏ စက်ရုံအတွင်း တည်ငြိမ်အေးချမ်းမှုနှင့် ဆူပူမှုများ ဖန်တီး စေသည့် အပြုအမူ အသွင်အပြင်ပုံရိပ်များ ဖြစ်စေသည့်အပြင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၏

သဘောထားကွဲလွဲမှုများကြောင့် ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှုကို ထိခိုက်စေနိုင်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂(က) အရ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်တို့အကြား လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုဖြစ်သဖြင့် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုဟု သတ်မှတ်၍ ယင်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၉ (ခ)နှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေပုဒ်မ ၄၁ (ခ) တို့အရ အပ်နှင်းထားသော လုပ်ပိုင်ခွင့်များ ကျင့်သုံးလျက် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်မှ ရပ်စဲခံရသော အလုပ်သမားနှင့်ပတ်သက်၍ ပေးရမည့် နစ်နာကြေးနှုန်းထားများကို ဝန်ကြီးဌာန၏ ၃-၇-၂၀၁၅ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅)နှင့်အညီ ရသင့်ရထိုက်သည့် နှိတစ်ကြေး၊ အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးများ ပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်။ ထပ်မံဖြည့်စွက် တင်ပြလိုသည့် အချက်မှာ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ရှင်းလင်းသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များ အဖြစ် သုံးသပ်၍ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နောက်ဆက်တွဲဖြစ်ပွားလာနိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး အခြေအနေများကို ကြိုတင်ကာကွယ်၍ အလုပ်သမား၏ အကျိုးထိခိုက်မှုမရှိစေရေးအတွက် လူမှုရေးတရားမျှတမှုအရ ဦးစားပေးဆုံးဖြတ်သင့်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

၉။ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်၊ ဦးမောင်မောင်အေးမှ သုံးသပ်ဆွေးနွေးရာ ရောဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်၌ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်အား နောက်ဆုံးအကြိမ် ဝန်ခံကတိဖြင့် သင့်လျော်သည့် နေရာတွင် မူလရာထူး၊ မူလလုပ်သက်ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ် နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေး ချမ်းသာယာမှု မရှိနိုင်သည့် အခြေအနေဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားအနေဖြင့် စက်ရုံကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်ရေးအတွက် အားကိုးအားထားပြု နိုင်သူတစ်ဦး မဟုတ်ခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ပါက အလုပ်ရှင်ဘက်နှင့် ရေရှည်ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်မှုမရှိနိုင်ကြောင်း၊ ၎င်းအလုပ်သမား အလုပ်လုပ်ကိုင် ခဲ့သည့် Line-6 သည် ဝန်ထမ်းအင် အားလျော့ချ၍ အလုပ်သမားများ၏ ခံစားခွင့်များ ပေးချေထားပြီးဖြစ်၍ ၎င်း Line တွင် ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ရန်မှာ မဖြစ်နိုင်ကြောင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရပြီးနောက် အကြောင်းပြချက်အမျိုးမျိုးဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်းအပေါ် လက်မခံကြောင်း၊ လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း ဟူသော ခေါင်းစဉ်ဖြင့် စာရွက်များစက်ရုံအတွင်းရောက်ရှိအောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းသည် မလိုလားအပ်သည့် ပြဿနာများ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ကြောင်း၊ ရောဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ သုံးသပ်ခဲ့

သည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ရပြီး အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား (HR Manager) ဒေါ်ကြည်ကြည်လွင်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်၌ ထွက်ဆိုတင်ပြ ချက်များအရ ဒေါ်သူသူအိမောင်သည် (၁) နှစ်အတွင်း အလုပ်လုပ်ရက်ပေါင်း (၂၉၀) ဝန်းကျင်ရှိ သည့် အချိန်၌ ၎င်း၏ ခွင့်ယူရက်မှာ ရက်ပေါင်း (၁၀၀) ကျော်ရှိပါသည်ဟု ထွက်ဆိုထားသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရသဖြင့် အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်သည် စက်ရုံစတင်တည်ထောင်စဉ်ကပင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် လုပ်သက်ရင့် ဝန်ထမ်းဖြစ်သော်လည်း အလုပ်အား ကြိုးစားလုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်လျှက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်ရှင်မှလည်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်လျှင် လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းမှုမရှိနိုင်ကြောင်း၊ Line-6 သည် ဝန်ထမ်းအင် အားလျော့ချ၍ အလုပ်သမားများ၏ ခံစားခွင့်များ ပေးချေထားပြီးဖြစ်၍ ၎င်း Line တွင် ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ရန်မှာ မဖြစ်နိုင်ပါသဖြင့် အခြားအလုပ်သမားများနည်းတူ နစ်နာကြေးပေးလိုပါကြောင်း ပြောကြားသည့်အတွက် အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်အား နှိတ်ငွေကြေး တစ်လစာ၊ ၎င်း၏လုပ်သက်အရ အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး (၄)လစာ စုစုပေါင်း (၅)လစာပေးရန် ဆွေးနွေးသုံးသပ်ပါသည်။

၁၀။ ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ ၏ တွေ့ရှိသုံးသပ်ဆွေးနွေးချက်များအရ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ၏ သဘောထားမှာ တူညီနေသဖြင့် ဆန္ဒမဲများရာအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ရမည့်အရ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်လိုက်သည်။

၁၁။ ၂၀၁၂ခုနှစ်အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွား မှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း၂၃(င) အရ အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့် အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း မပြုဘဲဆုံးဖြတ် သည့်အခါ တွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုအတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည် ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက် သည်။

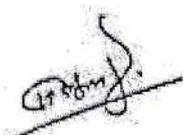
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) ရော့တီတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၂၁-၇-၂၀၂၃) ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁/၂၀၂၃)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။

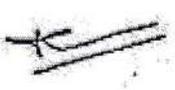
(ခ) အလုပ်သမား ဒေါ်သူသူအိမောင်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့် ထားရန် မလိုဘဲ နှိတ်ငွေကြေး တစ်လစာနှင့် လုပ်သက်အလိုက်ပေးရ မည့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး (၄)လစာ၊ စုစုပေါင်း (၅) လစာအား

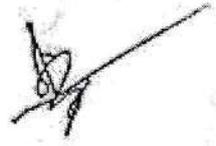
နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (အချိန်ပိုကြေးမပါ)နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍
ခံစားခွင့်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၂။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း ပေးရမည်။
ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉
အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေဖြစ်ဘိသကဲ့သို့အရကောက်ခံရမည်။


ဒေါ်မြတ်မြတ်ကျော်
အဖွဲ့ဝင်


ဒေါ်သိသိမာ
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးမောင်မောင်အေး
အဖွဲ့ဝင်