ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၄ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀/၂၀၂၄)

ဒေါ်ကေဇင်ကျော်ပါ (၂၅၂)ဦး (အလုပ်သမား)
သုမင်္ဂလာ(၇)လမ်း၊ (၁၉)ရပ်ကွက်
လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်။
} လျှောက်ထားသူ

နှင့်

Mrs. Pui Ki Leung (အလုပ်ရှင်)
Saung Oo Shwe Nay Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)
ဦးတင်ကို (HR မန်နေဂျာ)
(အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
အမှတ်(၃၂/၃၃/၃၄/၃၅)၊ ငွေပင်လယ်စက်မှုဇုန်၊
လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။
} လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၄ ခုနှစ်၊ မေ လ ၂၄ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်၊ အမှတ် (၃၂/၃၃/၃၄/၃၅)၊ ငွေပင်လယ်စက်မှုဇုန်ရှိ Mrs. Pui Ki Leung (အလုပ်ရှင်) ပိုင်ဆိုင်သော Saung Oo Shwe Nay Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ကေဇင်ကျော်၊ ဒေါ်ကေရီငြိမ်းပါ (၃၂၅)ဦး တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ

လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ချ၍ ကြားနာစစ်ဆေး ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပါသည်-

ကောက်ချက်။ အလုပ်သမား ဒေါ်ကေဇင်ကျော်၊ ဒေါ်ကေရီငြိမ်းပါ (၃၂၅)ဦးသည် B ရုံသို့ ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ရန် လို/မလို။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ အလုပ်ရှင်တောင်းဆိုသော အလုပ်သမား ဒေါ်ကေဇင်ကျော်၊ ဒေါ်ကေရီငြိမ်း ပါ (၃၂၅)ဦး B ရုံသို့ ပြောင်းရွှေ့ပေးရန် တောင်းဆိုမှုအား ပယ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

၂။ အထက်ပါ အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမား (၃၂၅)ဦးတို့အနက် အလုပ်သမား ဒေါ်ကေဇင်ကျော်ပါ (၂၅၂)ဦးတို့၏ တင်ပြလျှောက်ထားချက်အား ခုံသမာဓိကောင်စီမှ ခုံအဖွဲ့ဖြင့် စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၉၉/၂၀၂၄)ဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ခုံအဖွဲ့ကို ဦးသောင်းစိန် (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ ဒေါ်မြတ်မြတ်ကျော်(အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် ဦးမောင်မောင်အေး (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။

၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ဝင်များသည် အငြင်းပွားမှုပြေငြိမ်းပြီးပြတ်စေရေးအတွက် ၂၃-၅-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် ရုံးထိုင်စစ်ဆေးခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ စစ်ဆေးခဲ့ရာတွင် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၂၃(က)အရ **"သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း (သို့မဟုတ်) ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်"** ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ COVID-19 ရောဂါထိန်းချုပ်ရေး၊ တားဆီးကာကွယ်ရေးကာလဖြစ်၍ COVID-19 ရောဂါ ကူးစက်မှုမဖြစ်စေရန် ကာကွယ်သည့်အနေဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ကို ခေါ်ယူစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ ၂၃-၅-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် ၎င်းတို့တင်သွင်းခဲ့သော လျှောက်ထားလွှာ၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊ သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများ၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ချက်များကို အသေးစိတ် လေ့လာခဲ့ပြီးနောက် ဆင်ခြင်တုံတရားဖြင့် စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပါသည်။

၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အပေါ် ဥပဒေနှင့်အညီ ဆင်ခြင်ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်အတွက် အောက်ပါကောက်ချက်ကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်-

ကောက်ချက်။ အလုပ်သမား (၃၂၅)ဦးတို့အနက် ခုံသမာဓိကောင်စီရုံးသို့ တင်ပြခဲ့သော အလုပ်သမားတို့အား B ရုံသို့ ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ရန် လို/ မလိုနှင့် နစ်နာကြေး ခံစားခွင့်ပြုရန် လို/ မလို။

<u>အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်နှင့်စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်</u>

၅။ ယခုအငြင်းပွားသည့် Saung Oo Shwe Nay Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)သည် ၁၄-၉-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားဦးရေ ၄၀၀၀ ကျော်ဖြင့် H & M Brand တစ်ခုတည်းကိုသာ ချုပ်လုပ်သော အထည်ချုပ်စက်ရုံဖြစ်ပါသည်။ ကုန်ချောများကို ကနေဒါ၊ ဆွီဒင်နိုင်ငံများသို့ တင်ပို့ခဲ့ပြီး Order နည်းပါးမှုအခြေအနေများကြောင့် ဝန်ထမ်းအင်အား လျော့နည်းလာခဲ့ပြီး ထပ်တိုးခန့်ထားမှုမရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ လက်ရှိတွင် လုပ်သားဦးရေ ၁၈၀၀ ခန့်သာ ရှိပါကြောင်း၊ အထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်ငန်းရှင်သည် လက်ရှိဖွင့်လှစ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော စက်ရုံကို ပိုင်ဆိုင်သူမြေပိုင်ရှင်ထံမှ တည်ဆောက်ထားသော အဆောက်အဦးများကို ငှားရမ်းဖွင့်လှစ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ H & M Brand သည်လည်း ပြန်လည် ထွက်ခွာသွားမည်ဟု ကြေညာပြီးနောက် စက်ရုံသို့ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ Order များ ထပ်မံချထားပေးခြင်းမရှိတော့ဘဲ ၂၀၂၄ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် H & M Brand အော်ဒါများ ရပ်ဆိုင်းသွားခဲ့ပါသည်။ ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလမှစ၍ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီမှ Order မှာယူမှု နည်းပါးလာခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ချုပ်လုပ်မှု လိုင်းများပေါင်းခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်၍ Line Super များနှင့် ဆွေးနွေးဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ထုတ်လုပ်မှုအဆောက်အဦး အနေဖြင့် မူလက A ရုံ နှင့် B ရုံဟူ၍ ရှိခဲ့ပြီး လုပ်ငန်းဆက်လက်လည်ပတ်နိုင်ရန်အတွက် မြေပိုင်ရှင်အား အဆောက်အဦးတစ်လုံး ပြန်လည်အပ်နှံရန်အတွက် စက်ရုံတွင်းလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)ဖြင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခဲ့ပြီး ပိုင်ရှင်မှ အဆောက်အဦး A ရုံကို ပြန်လည်သိမ်းဆည်းသွားသည့်အတွက် ၂၀-၃-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် All Super များမှတစ်ဆင့် အသိပေးခဲ့ပြီး A ရုံမှ ပစ္စည်းများနှင့် အလုပ်သမားများအား ၂၅-၃-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် စတင်ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ပြီး အဆောက်အဦးပိုင်ရှင် (မြေပိုင်ရှင်) မှ ၁-၄-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် သော့ခတ်သိမ်းဆည်းခဲ့ပါသည်။ ထိုအခါ A ရုံမှ အလုပ်သမားများသည် စက်ရုံဝင်းအတွင်းရှိ B ရုံသို့ ပြောင်းရွှေ့လိုခြင်းမရှိ၍ ၎င်းA ရုံ နှင့် B ရုံကြား ထမင်းစားဆောင်အတွင်း အလုပ်မလုပ်ဘဲ ထိုင်နေကြပါသည်။အလုပ်ရုံ A ရုံ နှင့် B ရုံတို့သည် ပေ

၂၀ခန့်သာ ကွာဝေးပြီး အလုပ်ရပ်စဲခြင်းမဟုတ်၍ အလုပ်ရှင်က ၎င်းတို့တောင်းဆိုသော နစ်နာကြေး ပေးရန် ဆန္ဒမရှိပါကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်မလုပ်ဘဲ ထိုင်နေလျှင် လစာမရသည်ကို သိရှိစေရန်အတွက် စက်ရုံတွင် စာဖြင့် အများမြင်သာသောနေရာတွင် ကြေညာ ထားပါကြောင်း၊ ထိုအကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်၍ A ရုံ မှ B ရုံသို့ ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ရခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ၂၈-၃-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသို့ အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) စာချုပ် ချိုးဖောက်မှုဖြင့် တိုင်ကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ စက်ရုံတွင် (WCC) အဖွဲ့ဝင်များ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဖြင့် ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ပြေလည်မှု မရရှိဘဲ အလုပ်မလုပ်ဘဲ ထိုင်နေသည်ကို တွေ့ရှိရ၍ လုပ်ငန်းခွင်အခက်အခဲများ ပေါ်ပေါက်လာပြီး အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းဆက်ဆံရေး ပြေလည်မှုမရှိသည်ကို စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။

၆။ အလုပ်သမား ဒေါ်ကေဇင်ကျော်ပါ (၃၂၅)ဦးတို့သည် စက်ရုံပိုင်ရှင်၏ EC စာချုပ် ဖောက်ဖျက်မှုကို အရေးယူဆောင်ရွက်ပေးပါရန် တိုင်ကြားလာသော အမှုအား သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနက ၂၅-၄-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများ အား ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်ပြီး) ပုဒ်မ ၂၃ အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် အပိုဒ် ၁၇ (က) (၄)နှင့် ၁၇ (ခ) (၈) တို့ အရ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ဖြစ်သောကြောင့် နစ်နာသူဘက်မှ တည်ဆဲဥပဒေနှင့် အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိခဲ့ကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။

<u>သုံးသပ်ချက်</u>

၇။ Saung Oo Shwe Nay Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)သည် H&M Brand တစ်ခုတည်း ချုပ်လုပ်သည့်စက်ရုံဖြစ်၍ လက်ရှိတွင် အော်ဒါမရှိသည်မှာ မှန်ကန်ကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အော်ဒါရရှိရေး၊ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ခလစာပုံမှန်ပေးနိုင်ရေးအတွက် နည်းလမ်းပေါင်းစုံဖြင့် စဉ်းစားလျက် စက်ရုံဝန်းတစ်ခုအတွင်းရှိ အဆောက်အဦး နှစ်လုံးအနက် တစ်လုံးကို လျှော့ချခဲ့ခြင်း သာဖြစ်ပြီး အဆောက်အဦးပိုင်ရှင် ပြန်လည်ရယူသည့်အဆောက်အဦးသည် A ရုံဖြစ်သည့်အတွက် A ရုံမှ စက်ပစ္စည်းနှင့်အလုပ်သမားများကို B ရုံသို့ ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်စေခြင်းသာဖြစ်၍ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းမရှိသဖြင့် နစ်နာကြေးပေးရန် အကြောင်းမရှိပါကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

၈။ သို့ဖြစ်ပါ၍ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် သက်တမ်းရှိနေစဉ်အချိန်ကာလအတွင်း EC စာချုပ်ပါစည်းကမ်းချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤအမှု သည် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုဖြစ်ကြောင်း ပေါ်လွင်သဖြင့် အလုပ်သမားများကို လက်ရှိ အလုပ်အကိုင်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ စက်ရုံဝန်းတစ်ခုတည်းရှိ ပေအနည်းငယ်သာ ကွာဝေးသော B ရုံသို့ ပေါင်းစည်းလိုက်ခြင်းသာဖြစ်၍ တစ်စုတစ်စည်းတည်း ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို ပေါင်းစည်းဆောင်ရွက်ခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း သိရှိနားလည်ရပါသဖြင့် အလုပ်ထုတ်/ အလုပ်ရပ်စဲ နစ်နာကြေးပေးရန် မသင့်ဟု သုံးသပ်၍ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့သည် ၁၅-၅-၂၀၂၄ ရက်စွဲပါ အလုပ်သမားများ၏ လျှောက်ထားလွှာပါ တောင်းဆိုမှုကို ပယ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

ဒေါ်မြတ်မြတ်ကျော်	ဦးသောင်းစိန်	ဦးမောင်မောင်အေး
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်