

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄၆/၂၀၁၅)

Mr.Lee Jae Chul(MD)

E-Land Myanmar Co.,Ltd

အမှတ်(၈၄)၊ သံချပ်ဝန်ဦးညွန့်လမ်း၊

စက်မှုဇုန်(၂)၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

မဝင်းဝင်းသန်းပါ(၄)ဦး

အမှတ်(၄၀၂)၊ ရတနာသီရိပတ်လမ်း၊

ရွှေပြည်သာမြို့နယ်။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူများ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၅ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၂)၊ သံချပ်ဝန်ဦးညွန့်လမ်း၊ အမှတ် (၈၄)ရှိ E-Land Myanmar Co.,Ltd (MD) Mr.Lee Jae Chulနှင့် အလုပ်သမား မဝင်းဝင်း သန်းပါ(၄)ဦးတို့ဖြစ်ပွားကြသော အငြင်းပွားမှုကို ရွှေပြည်သာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့သည့်အမှုဖြစ်သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အမှုအမှတ်(၇၃/၂၀၁၅)အဖြစ် လက်ခံစစ်ဆေး ကြားနာပြီး ၁၁-၉-၂၀၁၅ ရက်နေ့တွင်ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ရာ အဆိုပါဆုံးဖြတ်ချက်တွင် “ ခိုင် လုံသောအကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အတွက် မူလလစာ၊ မူလရာထူး၊ မူလ

နေရာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်ဖြင့် (၇)ရက်အတွင်းပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့်ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်” ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၃။ အဆိုပါရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်သည့်အတွက် E-Land Myanmar Co.,Ltd (MD) Mr.Lee Jae Chul(GM)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက် တင်ပြလျှောက်ထားခဲ့ရာ ခုံသမာဓိကောင်စီက အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၆/၂၀၁၅) အဖြစ်လက်ခံပြီး အငြင်းပွားမှုအပေါ် ပြန်လည်သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဦးအေးငွေ(အစိုးရကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် ဦးသန်းမောင်(အလုပ် ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် ဦးနေမင်း(အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်)တို့ပါဝင်သည့် ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်း တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။

၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကို စတင်ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းပေးခဲ့သည့် လှိုင်သာယာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏မှတ်တမ်းများ၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုချက်များ၊ အလုပ်သမားများဘက်မှ သက်သေဖြစ်သူ၏ ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများ၊ အလုပ်သမားများဘက်မှ သက်သေဖြစ်သူ၏ ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများ တင်ပြထားခဲ့သည့်အထောက်အထားစာရွက် စာတမ်းများစသည်တို့ကို ပြည့်စုံစွာ ဖတ်ရှုလေ့လာခဲ့ပြီး နောက်အောက်ပါကောက်ချက်ကို ချမှတ်ခဲ့သည် -

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်သည်အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းဝင်းသန်းပါ (၄)ဦးတို့အားအလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းမှာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ညီညွတ်မှုရှိ/မရှိ။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်

၅။ ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူဘက်မှ တင်ပြထားသည်မှာ ဒေါ်ဝင်းဝင်းသန်းပါ(၄)ဦးတို့သည် အချိန်ပိုင်းခွင့်အပါအဝင် ခွင့်အမျိုးအစားပေါင်းစုံယူခြင်း၊ အလုပ်ချိန်နောက်ကျခြင်းတို့အပြင် အလုပ်ရှင်က တရားသဖြင့် ထုတ်ပြန်ထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို က ပျက် ယ ပျက် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ဌာနဆိုင်ရာ တာဝန်ခံမှ အစပြု၍ စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲသူအဆင့်အထိ လေးစားမှုမထား၊ ရိုင်းပြောဆက်ဆံခြင်း အစရှိသဖြင့် လုပ်ဆောင်ကြသူများ ဟူ၍ ဖြစ်ပေသည်။

၆။ ထိုသို့သော အပြုအမူများသည် ကျန်အလုပ်သမားများအတွက် မကောင်းသော နမူနာဖြစ်ပါ၍အတုယူမှားပါက စက်ရုံလည်ပတ်မှုကို ထိခိုက်စေနိုင်ပါကြောင်း၊ ထိုသို့ဖြစ်ပါက ဝန်ထမ်း

အလုပ်သမားများ၏စားဝတ်နေရေးဒုက္ခရောက်နိုင်ပါကြောင်းဟူ၍ တင်ပြထားပြန်သည်ကိုတွေ့ရှိရသည်။

၇။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားများကို ဦးဆောင်သူများ၏ စည်းကမ်းမလိုက်နာမှုများကြောင့် ဌာနတာဝန်ခံနှင့် ဝန်ထမ်းရေးရာတာဝန်ရှိသူများက စက်ရုံညွှန်ကြားချက်နှင့်အညီ အကောင်အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းမရှိကြသည့်အတွက် နှုတ်ထွက်စာတင်သူများရှိနေပါကြောင်း၊ သို့ဖြစ်သောကြောင့် အဆိုပါအလုပ်သမားများနှင့် ဆက်လက်လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရန် မဖြစ်နိုင်တော့ပါ၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်းဖြင့် ဖြည့်စွက်ဖော်ပြထားပေသည်။

၈။ တစ်ဖက်တွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသည့် အလုပ်သမားများကလည်း ၎င်းတို့သည် မည်သည့်အမှားအယွင်းမျှမလုပ်ခဲ့ကြောင်း၊ မိမိတို့ E-Land Myanmar Co.,Ltd အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်သမား(၂)ဦးကို လိုင်းပြောင်းရွှေ့ခြင်းကိစ္စကို အကြောင်းပြု၍ အလုပ်သမား(၅၅)ဦး အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရသည့်ကိစ္စ၊ အလုပ်သမားများကို All Night (OT ) ခိုင်းစေသည့်ကိစ္စ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုထားသည့် စာချုပ်ကိုဖောက်ဖျက်ကြောင်းတိုင်ကြားသည့်ကိစ္စ စသည်တို့ကို အကြောင်းပြု၍ အငြိုးအတေးထားပြီး အကြောင်းမရှိအကြောင်းရှာ၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ မိမိတို့သည် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့ EC များဖြစ်၍ တာဝန်အရ လုပ်ဆောင်ခြင်းသာဖြစ်ပါကြောင်း၊ တင်ပြထားသည်ကိုတွေ့ရှိရသည်။

၉။ အလုပ်သမားများက အလေးထားတင်ပြထားသည့်အချက်မှာ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၅ ရက်နေ့တွင် ရွှေပြည်သာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့သည် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်တစ်ရပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုး ချုပ်ဆိုထားခဲ့ကြသည်။ အဆိုပါစာချုပ်တွင် သဘောတူညီချက် ၈ ရပ်ပါရှိရာ၌

(က)အချက်တွင်-

“ယခုတောင်းဆိုသည့် အလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်းခွင်မှသွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ၊ တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ အလုပ်ထုတ်ခြင်း၊ ဌာန ပြောင်းခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုရန်၊”

(ခ)အချက်တွင် -

“တောင်းဆိုသည့်အလုပ်သမားများအား အပြစ်မရှိဘဲ အငြိုးအတေးထား၍ အကြောင်းမဲ့အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမပြုရန်”

ဟူသည့် သဘောတူညီချက်နှစ်ရပ်ပါရှိပေသည်။

၁၀။ ယခုကဲ့သို့ ဒေါ်ဝင်းဝင်းသန်းပါ (၄)ဦးကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမှာ အလုပ်သမား ဒေါ်အေးမြသင်္ဃာ(၅၅)ဦးကို တစ်ပြိုင်တည်း အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိပြီး ထို သို့ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းအပေါ် ဒေါ်ဝင်းဝင်းသန်းပါ(၄)ဦးတို့က ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုရှိခဲ့သည်ဟု အ လုပ်ရှင်၏ ပြောကြားချက်တွင် ဖော်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိရပေသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၁၁။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှတင်ပြထားသည့် အလုပ်သမားများကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရသည့်အ ကြောင်းမှာ အထက်ပါ စာပိုဒ်(၇)နှင့်(၈)တို့တွင် ဖော်ပြထားသည့်အချက်များကြောင့်ဟု ဆိုသော် ငြားလည်း ထိုအချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်း၏ အရေးယူဆောင်ရွက်ချက်နှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်မှုဆောင်ရွက်ချက်(Dismisssal Procedure)မှာ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့် အညီအညွတ်လုပ်ဆောင်ထားမှုကို မတွေ့ရှိရပေ။

၁၂။ အမှန်တကယ်အားဖြင့်အဆိုပါအမှု၌မအေးမြသင်္ဃာပါ အလုပ်သမား(၅၅)ဦး အလုပ်မှထုတ် ပယ်ခံရမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဒေါ်ဝင်းဝင်းသန်းပါ(၄)ဦးတို့က ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ပြောဆိုဆန့်ကျင်မှု များပြုလုပ်ခဲ့ကြသည့်အတွက် စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းလုပ်ငန်းများကိုအနှောင့်အယှက်ပြုသည်ဟုဆိုကာ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်၍ ထိုအချက်သည်ပင် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်လတ်တစ်လောအ ကြောင်းရင်း(Immediate Cause)ဖြစ်ပေသည်။

၁၃။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြထားသည့် အလုပ်သမား၏ ချို့ယွင်းအားနည်းချက်များမှာ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်မှုကို မျှတမှန်ကန်ကြောင်း(Justify)ပြသလို၍ အကြောင်းရှာဖော်ပြထားသည့် အချက်များကဲ့သို့ ဖြစ်နေပေသည်။

၁၄။ အလုပ်သမား(၅၅)ဦး အလုပ်ထုတ်ခံရမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဒေါ်ဝင်းဝင်းသန်းပါ(၄)ဦးတို့သည် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အလုပ်အမှုဆောင်များဖြစ်ကြသည့်အတွက် အတိုင်းအတာတစ် ခုအထိပါဝင်ပတ်သက်ရမည်သာဖြစ်ပေသည်။ ပါဝင်ပတ်သက်ရန်လည်း တာဝန်ရှိပေသည်။ ထို သို့ပါဝင်ပတ်သက်သည့်အခါတွင် အတွေ့အကြုံနည်းပါးသေးသည့်အတွက် လုပ်နည်း၊ ကိုင်နည်း မှားယွင်းမှုရှိကောင်း ရှိနိုင်သော်လည်း အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည်အထိ အလုပ်ရှင်က လုပ်ဆောင်ခဲ့ သည်မှာ အငြိုးအတေးမှုကြောင့်လားဟူ၍ မေးခွန်းထုတ်စရာဖြစ်နေပေသည်။

၁၅။ ထိုသို့ အလုပ်ရှင်က ဒေါ်ဝင်းဝင်းသန်းပါ(၄)ဦးကို အကြောင်းအမျိုးမျိုးပြ၍ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကြား၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုထားသည့် သဘောတူစာချုပ်ပါ သဘောတူညီချက်များကို အလုပ် ရှင်က လစ်လျူရှုသည့် သဘောလည်း သက်ရောက်နေပေသည်။

*(Handwritten signatures and marks)*

၁၆။ ဤအငြင်းပွားမှုကို ခြုံငုံသုံးသပ်ရာ၌ ဒေါ်ဝင်းဝင်းသန်းပါ(၄)ဦးကိုအလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း မှာ မအေးမြသင်္ဃာတင်ပါ(၅၅)ဦးအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်နေသည်ဟုဆိုသော်လည်း အခြေခံအချက်များမှာမူ ကွဲပြားခြားနားပေသည်။ မအေးမြသင်္ဃာတင်ပါ(၅၅)ဦးမှာ ဌာနအပြောင်းအရွှေ့နေရာချထားမှုကို လိုက်နာလိုခြင်းမရှိဘဲ ငြင်းဆန်ကြရာမှ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့အများစုမှာ ဗဟုသုတအတွေ့အကြုံနည်းပါးသူများဖြစ်ကြပြီး အငြင်းပွားမှု၏ ရေရှည်အကျိုးဆက်ကိုမသိရှိကြသည့်အတွက် လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး၊ အခက်အခဲများနှင့် မကြုံတွေ့စေလိုသည့်စိတ်စေတနာကောင်းဖြင့် ခုံအဖွဲ့က နစ်နာကြေးယူစေရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပေသည်။

၁၇။ ဒေါ်ဝင်းဝင်းသန်းပါ(၄)ဦးတို့ကိစ္စမှာမူ ဒေါ်အေးမြသင်္ဃာတင်ပါ(၅၅)ဦးအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့်ကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ငန်းများအပေါ်ဝင်ရောက်စွက်ဖက်သည်ဆိုကာ စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုကို အနှောင့်အယှက်ပြုကြောင်းအပြင် ယခင်က စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုများကိုပါဖော်ပြပြီး ၎င်းတို့နှင့် လက်တွဲရန်မဖြစ်တော့ပါဟု အကြောင်းပြ၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံခြင်းဖြစ်ပေသည်။

၁၈။ ဒေါ်ဝင်းဝင်းသန်းပါ(၄)ဦးသည် E-Land Myanmar Co.,Ltd စက်ရုံအခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏အလုပ်အမှုဆောင်များဖြစ်ကြသည့်အတွက်၎င်းတို့အားစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်မညီညွတ်ဟုဆိုကာတမင်အကြောင်းရှာ၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းသည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅၀(က)ကို ချိုးဖောက်သည်သာမကသေးဘဲ၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပါအချက်များကိုလည်း ဖောက်ဖျက်ကြောင်း ဤခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိပေသည်။

၁၉။ ဤနေရာတွင် ခုံသမ္မာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က အခါအခွင့်သင့်ခိုက် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ (စကားချပ်အနေဖြင့်)မှတ်ချက်ပြုလိုသည့်အချက်ရှိပေသည်။ စက်ရုံ/လုပ်ငန်းဌာနများတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဖွဲ့စည်းခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၏ နိဒါန်းတွင် ဖော်ပြထားရာ၌ -

“ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၄ နှင့်အညီ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအချင်းချင်းအကြား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်စေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို စနစ်တကျနှင့် လွတ်လပ်စွာဖွဲ့စည်းနိုင်ရန်လည်းကောင်း၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်”

ဟူ၍ဖြစ်ပေသည်။

၂၀။ သို့ဖြစ်ရာ ဥပဒေ၏ရည်ရွယ်ချက်အတိုင်း အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည်ဆိုပါက အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြားဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မည်သာဖြစ်ပေသည်။ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပါမှလည်း နိုင်ငံတော်၏ ရေရှည်စီးပွားရေးတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှုကို မျှော်မှန်းနိုင်ကြမည်ဖြစ်ပေသည်။ အထူးအားဖြင့်ဆိုပါမူ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့အကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ရေးသည် အထူးအရေးကြီးပေသည်။ ထိုသို့ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်စေရန်အတွက် အကြံပြုလိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးမိမိတို့၏ စိတ်ဓါတ်ပိုင်း ဆိုင်ရာပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် (Change of mindset) လိုအပ်မည်ဖြစ်ပေသည် -

(က) အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းပိုင်းမှ ပြောင်းလဲသင့်သည့် အချက်များ

၁။ အလုပ်ရှင်အပေါ် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်လိုမှုကို ရှောင်ရှားပြီး ပြဿနာတစ်ရပ်ကို စိတ်ရှည်သည်းခံမှုဖြင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဖြေရှင်းနိုင်အောင် အစဉ်ကြိုးပမ်းရန်၊

၂။ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အမှုဆောင်အဖြစ် အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ခွဲခြားမှု ရာထူးပေးအပ်ခြင်းမဟုတ်၊ တာဝန်ပေးအပ်ခံရခြင်းသာဖြစ်သည်ဟူ၍ ခံယူရန်၊

၃။ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း EC များသည် အခွင့်ထူးခံများမဟုတ်ဘဲ စည်းကမ်းလိုက်နာတတ်သူများ၊ မိမိလုပ်ငန်းတာဝန်များကို ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်သူများအဖြစ် ကျင့်ကြံအားထုတ်လုပ်ဆောင်ပြုကြရန်။

(ခ) အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူပိုင်းမှ ပြောင်းလဲသင့်သည့်အချက်များ

၁။ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းကြခြင်းသည် တည်ဆဲဥပဒေခွင့်ပြု ချက်အရ လုပ်ဆောင်ကြခြင်းဖြစ်သည်ဟူ၍ ကြည်ဖြူစွာ ကြိုဆိုခွင့်ပြု၍ ပူးပေါင်း ကူညီဆောင်ရွက်ရန်၊

၂။ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း EC များ၏ တောင်းဆိုတင်ပြချက်များသည် အလုပ်သမားများ၏ အသံအဖြစ်မှတ်ယူပြီး နားလည်မှုပေး၍ အရေးတယူလက်ခံနားထောင်ရန်နှင့် တင်ပြတောင်းဆိုချက်များအနက်မှ လိုက်လျောနိုင်သည်များကို လိုက်လျောပေး၍ မလိုက်လျောနိုင်သည့်အချက်များကို မည်သည့်အတွက်မလိုက်လျောနိုင်ကြောင်း သဘောပေါက်အောင်ရှင်းလင်းပြောကြားရန်၊

*(Handwritten signatures and marks)*

၃။ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး/ခံစားခွင့်များအတွက် ဦးဆောင်တင်ပြ  
လေ့ရှိသူကို အလုပ်ရှင်က ဆူးငြောင့် ခလုတ်အဖြစ် ပြစ်မှတ်ထားပြီး အခါအခွင့်ကြုံ  
ပါ က အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့် လုပ်ဆောင်မှုမျိုးကို ရှောင်ရှားရန်၊

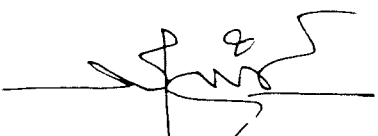
၂၁။ အလုပ်ရှင်/အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့က အထက်ပါအချက်များကို ပြုပြင်လုပ်ဆောင်  
နိုင်မည်ဆိုပါက အပြန်အလှန်လေးစားမှု၊ အပြန်အလှန်ယုံကြည်ကိုးစားမှု၊ အပြန်အလှန်ပူးပေါင်း  
ဆောင်ရွက်မှု စိတ်ဓါတ်များကို တည်ဆောက်နိုင်ကြမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤစိတ်ဓါတ်များဖြင့်  
အလုပ်ရှင်/အလုပ်သမားတို့အကြား ကောင်းမွန်သည့်ဆက်ဆံရေးသည် မဖြစ်မနေ ပေါ်ထွန်းလာ  
မည်သာဖြစ်ပါသည်။ သို့မှသာလျှင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍမြင့်မားလာပြီး  
ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာမည်ဖြစ်ကြောင်း မှတ်ချက်ပြုဖော်ပြအပ်ပေသည်။

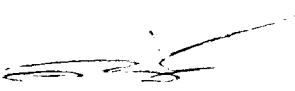
**ဆုံးဖြတ်ချက်**

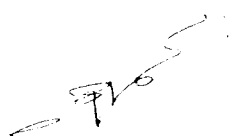
၂၂။ အထက်ဖော်ပြပါလေ့လာတွေ့ရှိချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်တို့အရ ဒေါ်ဝင်းဝင်းသန်းပါ(၄)ဦး  
တို့အား အလုပ်ရှင်က အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းမှာ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အလုပ်အမှု  
ဆောင်များကို တမင်အကြောင်းရှာ အလုပ်ထုတ်သည့်သဘော သက်ရောက်သည့်အပြင် အလုပ်  
ထုတ်ပယ်မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်း (Dismissal Procedure) စနစ်တကျအလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်  
သည့်အတွက် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၇၃/၂၀၁၅)အပေါ်  
ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုအတည်ပြုသည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင်ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်နေ့မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၂၃။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေး  
ရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု  
ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံ  
ရမည်။

  
ဦးသန်းမောင်  
အဖွဲ့ဝင်

  
ဦးအေးငွေ  
ဥက္ကဋ္ဌ

  
ဦးနေမင်း  
အဖွဲ့ဝင်