

ပုံစံ(၁၁)

ရုံသမားစီကောင်စီ
ရုံးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }
ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၆၂/၂၀၁၆)

ဒေါ်ခင်ခင်ကြည် (ပိုင်ရှင်)

ဦးသက်အောင် (Admin Manager) (အလုပ်ရှင်၏ အထူး

ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)

East Growth Garment Co.,Ltd ၊

အမှတ်-၁၀၆၊ မင်းကြီးမဟာမင်းခေါင်လမ်း၊

ရွှေသံလွင်စက်မှုဇုန် ၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

မငြိမ်းငြိမ်းအေး (ခ) မသင်္ဃေမြင့်

ရိုးကြီးဇုန်၊

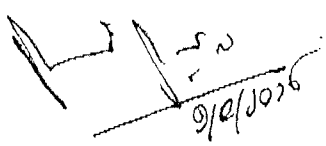
လှိုင်သာယာမြို့နယ်။

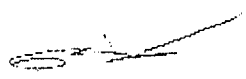
လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

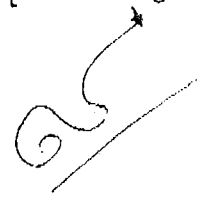
ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာ လ ၅ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေသံလွင်စက်မှုဇုန်၊ မင်းကြီးမဟာမင်း
ခေါင်လမ်း၊ အမှတ်-၁၀၆ ရှိ ဒေါ်ခင်ခင်ကြည်(ပိုင်ရှင်)၊ ဦးသက်အောင် (Admin Manager)
ပိုင်ဆိုင်သော East Growth Garment Co.,Ltd နှင့် မငြိမ်းငြိမ်းအေး (ခ) မသင်္ဃေမြင့်
တို့အကြားဖြစ်ပွားကြသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်း
ဆောင်ရွက်သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရုံသမားစီအဖွဲ့က ကြားနာ
စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။







၂

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၉၁/၂၀၁၆)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ် လ ၁၅ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ မငြိမ်းငြိမ်းအေး (ခ) မသဇင်မြင့်မှ တောင်းဆိုခြင်း ခံရသူထံတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူမှ အောက်ပါကောက်ချက် (၁) ချက်ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-
ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ မငြိမ်းငြိမ်းအေး (ခ) မသဇင်မြင့်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ မငြိမ်းငြိမ်းအေး (ခ) မသဇင်မြင့်အား ပထမအကြိမ် နှုတ်ဖြင့်သတ်ပေးခြင်းပြုလုပ်မှတ်တမ်းတင်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊မူလလစာ၊မူလနေရာ၊မူလလုပ်သက်မပျက်ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန်နှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည့် ၁၆-၇-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလအတွက် ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ)နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ပေးရန်၊ ၁၈-၇-၂၀၁၄ ရက်နေ့နှင့် ထုတ်ပြန်သည့် ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ ပုဒ်မ-၄(၃)နှင့်အညီ ရထိုက်သော လုပ်သက်ခွင့်များကို ခံစားခွင့်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏(၉၁/၂၀၁၆)ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် East Growth Garment Co.,Ltd၊ ဒေါ်ခင်ခင်ကြည်(ပိုင်ရှင်)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် (၃၉/၂၀၁၆)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ် (၆၂/၂၀၁၆)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရ ကိုယ်စားလှယ် ဦးအေးဌေး၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဦးမောင်မောင်ဝင်း၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးဌေးတို့ ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့မှတ်တမ်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီရှေ့မှောက် ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများနှင့်

တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည် -

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ထုတ်ခံရသည့် အလုပ်သမား မငြိမ်းငြိမ်းအေး (ခ) မသဇင်မြင့်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်အမှတ်(၁)

၇။ ဤအငြင်းပွားမှုမှာ East Growth အထည်ချုပ်စက်ရုံ၏ ပိုင်ရှင်/အလုပ်ရှင် ဒေါ်ခင်ခင်ကြည်နှင့် အလုပ်သမား မငြိမ်းငြိမ်းအေး (ခ) မသဇင်မြင့်တို့အကြား အလုပ်မှရပ်စဲ ခံရခြင်းကို အကြောင်းပြု၍ ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်သည့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။

၈။ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်ရှင်ကတင်ပြထားရာ၌ အလုပ်သမား မငြိမ်း ငြိမ်းအေး (ခ) မသဇင်မြင့်သည် စက်ရုံစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်ဖြစ်သည့် ခွင့်မဲ့ (၃)ရက် ဆက်တိုက်မပျက်ရန် သတ်မှတ်ထားသည့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်ကို ချိုးဖောက်ခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက်ချုပ်ဆိုထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် စာချုပ် နောက်ဆက်တွဲ (ခ)၏ အချက်(၁၄)တွင် ခွင့်မဲ့(၃)ရက်ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် တစ်လအတွင်း ခွင့်မဲ့အလီလီ (၅) ရက်ပျက်ကွက်ခြင်းများကို ကြီးလေးသောပြစ်မှုဟူ၍ သတ်မှတ် ထားပါကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် မသဇင်မြင့်သည် ထိုကြီးလေးသောပြစ်မှုကျူးလွန်သည့်အတွက် အလုပ်မှရပ်စဲလိုက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ပင်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

၉။ အလုပ်သမား ဖြစ်သူကလည်း မိမိသည် နေထိုင်မကောင်းဖြစ်နေ၍လည်းကောင်း၊ လူကြို နှင့်မှာကြားရန်အတွက် မိမိနေထိုင်သည့်နေရာသည် စက်ရုံ Ferry ကြိုသည့်နေရာနှင့် အလှမ်းဝေး သည့်နေရာတွင်ရှိနေပါကြောင်း၊ တယ်လီဖုန်းဆက်သွယ်ရန်မှာလည်း မိမိလက်ကိုင်ဖုန်းကို ရောင်းထားသဖြင့် မဆက်နိုင်ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၁၃-၇-၂၀၁၆ ရက်နေ့၊ ၁၄-၇-၂၀၁၆ ရက်နေ့၊ (၂)ရက်ပြီးသော်လည်း နေမကောင်းသေးပါသဖြင့် (၁၅-၇-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် လူမှုဖူလုံရေး ဆေးခန်းသို့သွားခဲ့ရာ ဆေးခန်းတွင် ကြာမြင့်ချိန်နှင့် လိုင်းကားစီးရသည့်ကြာမြင့်ချိန်တို့ကြောင့် မွန်းလွဲ (၂:၀၀)နာရီတွင်မှ စက်ရုံသို့ရောက်အောင် ဆေးခွင့်တင်ပေးနိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ စသည့်ဖြင့် ရှင်းလင်းပြောကြားခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၁၀။ (၁၆-၇-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမား မငြိမ်းငြိမ်းအေး (ခ) မသဇင်မြင့်သည် အလုပ် ခွင့်သို့ပြန်လည်ဝင်ရောက်၍ အလုပ်တက်လက်မှတ်ထိုးလုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး၊ နေ့လည် (၁၁:၀၀)နာရီတွင် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းကို ခံခဲ့ရပေသည်။

၁၁။ အလုပ်သမားဖြစ်သူက ပထမ(၂)ရက်တွင် ခွင့်မဲ့ဖြစ်စေကာမူ တတိယမြောက်နေ့တွင်မူ လူမှုဖူလုံရေးဆေးခန်းမှ ဆေးလက်မှတ်တင်ပြထားပါကြောင်း၊ (၃)ရက်ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်

(Handwritten signatures and marks)

ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း စောဒကတက်ထားသည်ကို တွေ့ရှိရပေသည်။ (၁၅-၇-၂၀၁၆)ရက်နေ့တွင် လူမှုဖူလုံရေးဆေးခွင့်ကိုယင်းနေ့တွင်ပင် တင်ပြခြင်းဖြစ်ပြီး(၁၆-၇-၂၀၁၆) ရက်နေ့မှတင်ပြခဲ့ခြင်း မဟုတ်ပေ။

၁၂။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကြား ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းရာတွင် ပြေလည်မှုမရ ရှိခဲ့သည့်နည်းတူ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုလည်း အလုပ်ရှင်က လက်မခံနိုင်သည့်အချက်ကိုလည်းတွေ့ရှိရပေသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၁၃။ ဤအငြင်းပွားမှုမှာ အလုပ်သမားဖြစ်သူအနေဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲခံရခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်နေ သည့်အတွက် အလုပ်သမားတစ်ဦးအဖို့ အပြင်းထန်ဆုံး/ အဆိုးရွားဆုံးပြစ်ဒဏ်ဖြစ်နေသည်။ ထို့ ကြောင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က သေချာစွာအကျိုးအကြောင်းဆင်ခြင်၍ အဆုံးအဖြတ်ပြုရန် တာဝန်ရှိနေပေသည်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလွယ်တကူပင် အလုပ်မှရပ်စဲ လိုက်ခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှင်အတွက် လွယ်လွယ်ကူကူပေါ့ပေါ့ပါးပါးပင်ဖြစ်သော်လည်း အလုပ်သမား တစ်ဦးအတွက်မှာမူ စားဝတ်နေရေးထိခိုက်သောအခြေအနေဖြစ်သဖြင့် ပေါ့ပါးလိမ့်မည်မဟုတ် ပေ။

၁၄။ ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားဖြစ်သူအနေဖြင့် ခွင့်ယူပုံ၊ ခွင့်ယူနည်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းဘက်မှတာဝန်ပျက်ကွက်မှုရှိနေသော်လည်း၊ တတိယနေ့တွင် လူမှုဖူလုံရေးဆေး လက်မှတ်တင်ရန် ကျိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ရာ၌မူ ဘတ်စ်ကားသွားလာမှု အခက်အခဲများနှင့် ၂၂.၆.၁၆ စောင့်ရသည့် ရုံးလုပ်ငန်းအခက်အခဲများကြောင့် ဆေးလက်မှတ်ကိုနေ့လည် (၁၄:၀၀)နာရီကျော်မှ စက်ရုံသို့တင်ပြနိုင်သည့်အချက်ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရပေမည်။ အလုပ်သမားဖြစ်သူသည် (၃)ရက်ဆက်တိုက်မပျက်ရန် ရည်ရွယ်ပြီး၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့်အညီ လူမှုဖူလုံရေးဆေးလက် မှတ်ရယူတင်ပြခဲ့သည့် ကျိုးပမ်းမှုကိုလည်း တွေ့ရှိရပေသည်။ စတုတ္ထနေ့ (၁၆-၇-၂၀၁၆) ရက် နေ့တွင် အလုပ်ခွင်သို့ အလုပ်တက်လက်မှတ်ထိုးဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ပြီးမှ နံနက် (၁၁:၀၀)နာရီ အချိန်တွင် အလုပ်မှရပ်စဲ ခံရခြင်းဖြစ်ပေသည်။

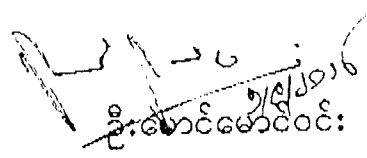
၁၅။ တကယ်တမ်းအားဖြင့် စီမံခန့်ခွဲသူအမြင်သက်သက်ဖြင့် ကြည့်မည်ဆိုပါက (၃)ရက်ဆက် တိုက် အလုပ်တက်ရန်ပျက်ကွက်သည်ဟူ၍ အလုပ်ရှင်က သတ်မှတ်သော်လည်း အလုပ်သမား တစ်ဦး၏ လူမှုရေးရှုထောင့်မှကြည့်မည့် ဆိုပါကအလုပ်ရှင်၏ အရေးယူလုပ်ဆောင်မှုသည် တိကျ လွန်းလှပြီး၊ လူမှုရေးအရ ငဲ့ကွက်မှုအားနည်းနေသည့် အချက်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ အမှန်အားဖြင့် “(၃)ရက်ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်သည်” နှင့် “(၃)ရက်ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်ခြင်းမဟုတ်” ဟူသော အချက်(၂)ရပ်တို့၏ ကွာဟခြားနားချက်မှာ ကျဉ်းမြောင်းသည့်အနေအထား (Thin Margin) ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် လူမှုရေးရှုထောင့်မှကြည့်မြင်၍ အလုပ်သမား

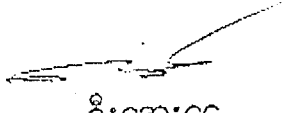
(Handwritten signatures and marks)

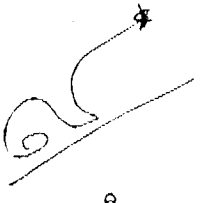
တစ်ဦး စားဝတ်နေရေးနှင့် ဘဝရပ်တည်နေရေးတို့အပေါ်တွင် ငဲ့ကွက်ပြီး၊ အလုပ်သမားကို စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလည်း တစ်ခုခုဖြင့် သတိပေးရုံမျှဖြင့်လည်းပြီးပြတ်သွားနိုင်ပေသည်။ ယခုသော် အလုပ်ရှင်က စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်အရ အလုပ်သမားသည် ကြီးလေးသောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်သည့်အတွက် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရခြင်းဖြစ်ပါသည်ဟု ဆိုထားသည့်အတွက် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် ဥပဒေအရ ၎င်းအားအပ်နှင်းထားသည့်တာဝန်ဝတ္တရားနှင့်အညီ အဆုံးအဖြတ်ပေးရမည့်တာဝန်ရှိနေပေသည်။ အလုပ်သမားဖြစ်သူ၏ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုချက်တွင်အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည်ဖြစ်စေ အလုပ်ရပ်စဲမှုအတွက် နစ်နာကြေးပေးသည်ဖြစ်စေ သင့်တော်မည်ထင်သလို ဆုံးဖြတ်ပေးရန်တင်ပြထားသည်ကိုလည်းတွေ့ရှိရပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၂၁(က) ပါ အပ်နှင်းတာဝန် ဝတ္တရားများမှာ “ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် သာတူညီမျှဖြစ်ရေး သဘောတရားများအပေါ် အခြေခံကာ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး၊ ဘက်လိုက်မှုမရှိသော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်ဆောင်ရွက်ရန်” ဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ လူမှုရေးတရားမျှတမှု ရှုထောင့်မှကြည့်၍ ဆုံးဖြတ်ရပါက အလုပ်သမားသည် ခွင့်မဲ့(၃)ရက်ဆက် တိုက်ပျက်ကွက်သည့်သဘော မသက်ရောက်ဟူ၍ သုံးသပ်တွေ့ရှိရပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ အထက်ပါလေ့လာတွေ့ရှိချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်များအရ အောက်ပါအတိုင်းဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူသည် အလုပ်သမားဖြစ်သူအား နှိပ်ကပ်ပြီး တစ်လစာနှင့် ၎င်း၏လုပ်သက် ၄ နှစ်ကျော်အတွက် နစ်နာကြေး ၄ လစာ စုစုပေါင်း ၅ လစာကို အချိန်ပိုမပါ နောက်ဆုံးထုတ်လစာဖြင့် ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။ (၁၅-၈-၂၀၁၆)ရက်စွဲပါ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၁/၂၀၁၆) ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)ကို ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။ တောင်းဆိုသူအား ပေးရန်ရှိသောငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။


ဦးတင်မောင်မောင်ဝင်း
အဖွဲ့ဝင်


ဦးအေးငွေ
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးငွေ
အဖွဲ့ဝင်