

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၉၄/၂၀၁၆)

Mr. Tamayama Kazuo (ပိုင်ရှင်/မန်နေဂျင်း
ဒါရိုက်တာ)၊ ဦးအောင်မျိုးထိုက် (မန်နေဂျာ၊
အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊
Hope One Co.,Ltd အထည်ချုပ်စက်ရုံ၊
အမှတ်-၄၈၊ တွင်းသင်းတိုက်ဝန်ဦးထွန်းညိုလမ်း၊
ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ခင်သူအောင် (အလုပ်သမား)၊
အမှတ်-၅၁၅၊ ဝက်မစွပ်လမ်း၊
၂- ရပ်ကွက်၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၆ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊ တွင်းသင်း တိုက်
ဝန်ဦးထွန်းညိုလမ်း၊ အမှတ်-၄၈ ရှိ Hope One Co.,Ltd ပိုင်ရှင် Mr. Tamayama Kazuo
(မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာ)၊ ဦးအောင်မျိုးထိုက် (မန်နေဂျာ၊ အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်
ခြင်းခံရသူ)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သူအောင်တို့အကြား ဖြစ်ပွားကြသော အငြင်းပွားမှုကို
လှိုင်သာယာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့်
ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၃၇/၂၀၁၆)အရ ထိုအငြင်း
ပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၅ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သူအောင်မှ တောင်းဆိုခြင်း
ခံရသူထံတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွား
လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၂

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်က အောက်ပါကောက်ချက် (၁) ချက်ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရမှုအတွက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန် သင့်၊ မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ စူပါ ဒေါ်ခင်သူအောင်အား သတိပေးခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီး၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည် ခန့်အပ်ရန်နှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့်ခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ် ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့်နေ့အထိ ကာလအတွက် ကြားကာလနစ်နာ ကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့်နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ ထုတ်ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၃၇/၂၀၁၆) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင် မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာ သဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၇၆/၂၀၁၆)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၉၄/၂၀၁၆)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့်အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးအေးငွေ၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးနေမင်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့မှအမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးတွင် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများအပေါ် အခြေခံ၍ စိစစ်လေ့လာသုံးသပ်ခဲ့ သည်။ ထို့ပြင် အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့အား ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်သို့ ဆင့်ဆိုစစ်ဆေးမေးမြန်းမှုများမှရရှိသည့် ထွက်ဆိုတင်ပြချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ကို ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သူအောင်ကို အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် စည်းကမ်း၊ နည်းလမ်းနှင့် ညီ/မညီ။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်အမှတ်(၁)

၇။ ဤအငြင်းပွားမှုမှာ Hope One Co.,Ltd ၊အထည်ချုပ်စက်ရုံ၊ ပိုင်ရှင်/မန်းနေဂျင်းဒါရိုက်တာ Mr.Tamayama Kazuo၊ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ မန်နေဂျာ ဦးအောင်မျိုးထိုက်နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သူအောင်တို့အကြားဖြစ်ပွားသည့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုမှာ အလုပ်ရှင်/မန်းနေဂျင်းဒါရိုက်တာက စူပါ(Super)ဖြစ်သူ ဒေါ်ခင်သူအောင်အား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ် ခဲ့ခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပေသည်။

၈။ အလုပ်ရှင်က ဒေါ်ခင်သူအောင်ကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အကြောင်းမှာ ၉-၁၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့၊ (၁၄:၁၅)နာရီအချိန်၌ လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အပ်ချုပ်စက်တစ်ခုတွင် စက်ချုပ်အပ်ကျိုးသည့် အတွက် အပ်အသစ်လဲပေးရန် လိုင်းစူပါ ဒေါ်ခင်သူအောင်က တာဝန်ရှိသူစာရေးဝန်ထမ်းထံ တောင်းခံရာ၌ တာဝန်ရှိသူစာရေးက ကျိုးသည့်အပ်အစိတ်အပိုင်းကို ပြည့်စုံအောင်ပြန်လည် အပ်နှံရန်ပြောကြားသည့်အတွက် ဒေါ်ခင်သူအောင်က မချေမငံပြန်၍ပြောဆိုသည်ဟု ဆိုထားသည်။ စက်ရုံ၏စည်းကမ်းအရ အပ်ချုပ်စက်များတွင် အပ်ကျိုးအတွက် အသစ်တစ်ချောင်းထုတ်ယူရာ၌ အပ်ကျိုးကိုစုံလင်စွာပြန်လည်အပ်နှံရမည်ဖြစ်သည်။ မစုံလင်ပါက ပျောက်နေသည့် အပ်အစိတ် အပိုင်းက ဝယ်ယူဝတ်ဆင်အသုံးပြုသူများကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သည့်အတွက် ထိုပျောက်နေသည့် အစိတ်အပိုင်းအစကို မတွေ့တွေ့အောင်ရှာရန် စက်ရုံစီမံရေးရာပိုင်းက ညွှန်ကြားထားသည်ဟု ဆိုသည်။

၉။ ထို့ကြောင့် ထိုသို့“စက်အပ်ကျိုး” မစုံလင်သည့်ကိစ္စအတွက် တင်းတင်းကြပ်ကြပ်စီမံ လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် ပျောက်နေသည့်အပ်ကျိုးကို တွေ့အောင်ရှာဖွေရန် (၁၀-၁၁-၂၀၁၆)ရက်နေ့တွင် ကျင်းပသည့်အစည်းအဝေးတွင် စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းတာဝန်ရှိသူများက ထပ်မံညွှန်ကြားခဲ့သည်ဟု အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြထားသည်။ ထိုသို့ ညွှန်ကြားမှုအပေါ် ဒေါ်ခင်သူအောင်က “အလုပ်မရှိ အလုပ်ရှာကြောင်း”၊ “အားနေသူများသာကိုယ့်ဘာသာလုပ်”၊ “ကိုယ်ချင်းမစာဘူး” ဟူသော စကားများဖြင့်ကြမ်းတမ်းစွာပြောကြောင်း စသဖြင့် အလုပ်ရှင်/ မန်နေဂျာဖြစ်သူက ခုံသမာဓိ ကောင်စီထံတင်ပြထားသည့် ၁၉-၁၂-၂၀၁၆ ရက်စွဲပါစာတွင် ဖော်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၁၀။ အလုပ်ရှင်/ စက်ရုံတာဝန်ခံမန်နေဂျာတို့က ဒေါ်ခင်သူအောင်နှင့်ပတ်သက်၍ အထက်ပါ အစည်းအဝေးကျင်းပပြီးနောက်ပိုင်း ဆွေးနွေးကြရာ၌ ယခုကိစ္စသည် အသေးအဖွဲ့မဟုတ် စက်ရုံ၏ ကြီးမားသောကိစ္စဖြစ်ကြောင်း၊ ဝန်ထမ်း(၄၀၀)ကျော်၏ စားဝတ်နေရေးကို ထိခိုက်စေမည့်စက်ရုံ ပိတ်သိမ်းသည့်အခြေအနေဆိုနိုင်ကြောင်း၊ ထိုသို့ ဒေါ်ခင်သူအောင်မှ တာဝန်မဲ့ပေါ့ပေါ့တန်တန် ပြောဆိုခြင်း၊ အထက်လူကြီး၏စကားကို နားမထောင်ခြင်းတို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ဥပဒေနှင့်အညီ

နစ်နာကြေးပေး၍ အလုပ်မှရပ်နားစေလိုကြောင်း၊ ဂျပန်အလုပ်ရှင်ဘက်မှ သဘောထားပေးသည်ဟု ဆိုထားသည်။

၁၁။ တာဝန်ခံမန်နေဂျာကနိဂုံးချုပ်တင်ပြထားရာ၌ သို့ပါသောကြောင့် ကုမ္ပဏီ၏ ချမှတ်ထားသော ကြီးမားသောစည်းကမ်းချက်ကို ခေါင်းဆောင်စုပါတစ်ယောက်အနေဖြင့် မလိုက်နာနိုင်သဖြင့် စက်ရုံ တွင် ဆက်လက်ထားရှိပါက ၎င်းအပ်ပြဿနာသည် မိမိစက်ရုံသို့အချိန်မရွေးကျရောက်နိုင်သဖြင့် အလုပ်မှရပ်ဆိုင်းစေလိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးဥပဒေ၊ အခန်း(၃) အပိုဒ် (၅) အပိုဒ်ငယ်(ဃ)အရ အလုပ်မှရပ်စဲလိုက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်ဟု ဖော်ပြထားပေသည်။

၁၂။ အလုပ်သမားဖြစ်သူ လိုင်းစူပါ ဒေါ်ခင်သူအောင်က ထွက်ဆိုပြောကြားရာ၌မူ မိမိသည် ရိုင်းရိုင်းစိုင်းစိုင်းပြောခြင်းမဟုတ်ပါကြောင်း၊ ပြောရိုးပြောစဉ်အတိုင်း အကျိုးအကြောင်းကို ပြောဆို ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ “အလုပ်မရှိအလုပ်ရှာပြီးခိုင်းသည်”၊ “ကိုယ်ချင်းမစာဘူး”ဟူသည့် စကားများ တွင် ကြမ်းတမ်းရိုင်းစိုင်းသောစကားများမဟုတ်ပါကြောင်း၊ မိမိသည်လိုင်းစူပါတစ်ယောက်အနေ ဖြင့် မိမိတင်ပြလိုသည့်သဘောထားကို တင်ပြခြင်းသာဖြစ်ပါကြောင်း၊ ထိုထက်မပိုပါကြောင်း၊ အထက်လူကြီးများညွှန်ကြားသည်ကို ပယ်ရှားသည့်သဘောမဟုတ်ပါကြောင်း၊ ထိုသို့ပြောဆိုယုံမျှ ဖြင့် မိမိအား အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းမှာ စာနာမှုကင်းမဲ့လှပါကြောင်း၊ ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးပေး မည်ဟုပြောဆိုကမ်းလှမ်းမှုရှိခဲ့သော်လည်း မိမိကလက်မခံခဲ့ပါကြောင်း၊ မိမိတွင် ကြီးမားသည့် အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ အလုပ်မှ ရုတ်တရက်ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသည့်အတွက် မိမိသည်ဂုဏ်သိက္ခာ အရ များစွာထိခိုက်နစ်နာရပါကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် ဥပဒေနှင့်အညီရရှိနိုင်သည့် အလုပ်ထုတ် နစ်နာကြေးထက် (၂)ဆမကပေးမည်ဆိုသည့်တိုင် မိမိအနေဖြင့် တစ်ပြားတစ်ချပ်မျှမယူခဲ့ပါကြောင်း၊ မိမိအနေဖြင့် မတရားအလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းဖြစ်ပါသဖြင့် မိမိအလုပ်တာဝန်၌ပင် ပြန်လည် ခန့်ထားပေးစေလိုပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြထားပေသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၁၃။ အငြင်းပွားမှုမှာ အလုပ်ရှင်က မိမိအလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားကို တည်ဆဲစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ထုတ်ပယ်ခြင်းဟုတ်/မဟုတ်။ အလုပ်သမားကျူးလွန်သည့် အပြစ် သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်(EC)တွင် ချက်ချင်းအလုပ်မှထုတ်ပယ်နိုင်သည့် ပြစ်မှုထဲတွင် ပါ /မပါဆိုသည်တို့ကို လေ့လာဆန်းစစ်ရန်လိုပေမည်။

၁၄။ အထူးပြောကြားလိုသည့်အချက်မှာ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြုပ်နှံသူများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ မိခင် နိုင်ငံတွင် ကျင့်သုံးနေသည့်စီမံခန့်ခွဲပုံနည်းလမ်း (Management Practice)အတိုင်း ပုံတူကူး၍ ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်ရန်မသင့်ပေ။ မိမိလာရောက်ရင်းနှီးမြုပ်နှံသည့် နိုင်ငံ၏ ဥပဒေ၊စည်းမျဉ်း

စည်းကမ်းအရလည်း လေးစားလိုက်နာရန် လိုပေသည်။ ထို့ပြင် မြန်မာအလုပ်သမားများ၏ ပင်ကိုယ်လေ့စရိုက်နှင့် အမူအကျင့်များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ အုပ်ချုပ်စီမံရန် လိုအပ်ပေသည်။

၁၅။ ယခုဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုကို ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ အခန်း(၂)၊ ပုဒ်မ ၃ နှင့်အညီ စက်ရုံတွင်း၌ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ တစ်ရပ်ဖွဲ့စည်းထားပြီး ပေါ်ပေါက်သည့်ပြဿနာကို စက်ရုံတွင်း၌ပင် မျှတသည့်နည်းလမ်းဖြင့် နှစ်ဖက်ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းလုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ပေသည်။ သို့ရာတွင် စက်ရုံ၌လောလောဆယ် ထိုသို့သော အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် အသက်ဝင်လုပ်ဆောင်မှုမရှိခဲ့ပေ။ အလုပ်သမားအပေါ် တစ်ဖက်သတ်စွဲဆိုထားသည့် ပြစ်ချက်များကို တစ်ဖက်သတ်ပင်အတည်ပြု၍ တစ်ဖက်သတ်ပင်ဆုံးဖြတ်ပြီး အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ပေသည်။

၁၆။ ထိုအလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သူအောင်သည် စူပါအဆင့်အလုပ်သမားဖြစ်ပါသည်။ ဤစက်ရုံတွင် လုပ်ကိုင်စဉ်ကာလတစ်လျှောက်တွင် ပြစ်ချက်တစ်စုံတစ်ရာမရှိခဲ့ပေ။ တစ်ကြိမ်တစ်ခါမျှ သတိပေးခဲ့ရာခြင်းလည်းမရှိခဲ့ပေ။ ယခုကိစ္စဖြစ်ပွားသည့်အခါမှသာ တစ်ချက်လွတ် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းဖြစ်သည်။ EC စာချုပ်တွင်လည်း စက်ချုပ်အုပ်အပိုင်းအစကို ရှာမတွေ့ခြင်းအတွက်ဖြစ်စေ၊ စကားကိုကြမ်းတမ်းစွာပြောဆိုခြင်းအတွက်ဖြစ်စေ၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှု (Serious Offence)အဖြစ် သတ်မှတ်ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်ကိုလည်း မတွေ့ရှိရပေ။ သို့ဖြစ်ပေရာ အလုပ်သမားဖြစ်သူသည် အမှန်တကယ်ပင် အလုပ်ရှင်က စွပ်စွဲဖော်ပြထားသည့်ချို့ယွင်းချက်များကို ကျူးလွန်ခဲ့သည် (သို့မဟုတ်) အဖြစ်ရှိသည်ပင်ဆိုစေဦး၊ ထိုအလုပ်သမားကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ပထမအကြိမ်နှုတ်ဖြင့်သတိပေး၍ စာဖြင့်မှတ်တမ်းတင်ထားရှိခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ် သတိပေးခြင်း၊ တတိယနှင့် နောက်ဆုံးအကြိမ်သတိပေးခံရပြီး၊ နောက်တစ်ကြိမ်အလားတူကျူးလွန်သည်ဆိုပါက နစ်နာကြေးတစ်စုံတစ်ရာခံစားခွင့်မရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းခံရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် အဆင့်ဆင့်သတိပေးပြီးမှသာ အလုပ်မှထုတ်ပယ်နိုင်ခွင့်ရှိမည်ဖြစ်သည်။ ယခုအငြင်းပွားမှုမှာ ထိုစည်းကမ်းချက်များနှင့် ကိုက်ညီခြင်းမရှိသည်ကို သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်။

၁၇။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်မှချက်ချင်းထုတ်ပယ်နိုင်လောက်သည့်အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကို အားမပေးလိုပေ။ အလုပ်ရှင်သည် စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်းဘောင်အတွင်းမှ စည်းကမ်းနည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်မှုမျိုးကိုလိုလားပေသည်။

၁၈။ အလုပ်ရှင်သည်အလုပ်သမားကို အလုပ်မှရပ်စဲရန်အတွက် ထိုက်သင့်သည့်နစ်နာကြေးကို ပေးရန် ကတိပြုထားစေကာမူ အလုပ်သမားဖြစ်သူက နစ်နာကြေးကိုလက်ခံလိုခြင်းမရှိကြောင်း

တင်ပြပြီး၊ မိမိတွင် ကြီးမားသည့်အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်ရှင်က ရုတ်တရက်အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း ဖြစ်ပါ၍ မိမိမူလအလုပ်အကိုင်ကိုသာ ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ရန် တောင်းဆိုရခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း ခိုင်မာစွာရပ်တည်ပြောကြားနေပေသည်။ မိမိ၏ပြုမူလုပ်ဆောင်မှုအတွက် ဝန်ခံကတိရေးထိုးရမည် ဆိုပါက ရေးထိုးမည်သာဖြစ်ပါကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီရှေ့မှောက်တွင် တင်ပြထွက်ဆိုထားချက် လည်းရှိပေသည်။

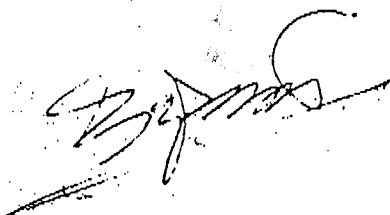
၁၉။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် ဤသို့သော အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအကြား နှစ်ဖက် ရည်တည်ချက်ချင်းမတူညီသည့် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းကိစ္စအငြင်းပွားမှုမျိုးအတွက် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်ခြင်းရှိ/မရှိအပေါ်တွင်သာ မူတည်စဉ်းစားရန်လိုပေ မည်။

၂၀။ ထို့ကြောင့် ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အကြောင်းအရာများကိုလေ့လာသုံးသပ်မှုအရ အလုပ်ရှင် သည် အလုပ်သမားဖြစ်သူ ဒေါ်ခင်သူအောင်ကို ရုတ်တရက်အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ရာ၌ စည်းကမ်း နည်းလမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ လုပ်ဆောင်မှုမရှိကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်၏သဘောဆန္ဒ အလျောက်တစ်ဖက်သတ်ဆုံးဖြတ်ပြီး၊ အလုပ်သမားကို ရုတ်တရက်အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည့်အတွက် တရားမျှတမှုရှိသည်ဟူ၍ ဆိုနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ ထို့ကြောင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်သည်-

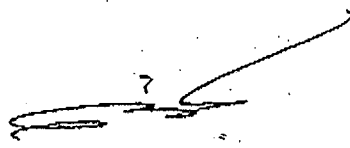
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ခုံအဖွဲ့သည်ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃၇/၂၀၁၆)အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက် ကိုအတည်ပြုကြောင်းဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

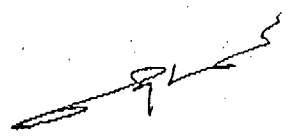
အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်းပေး ရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးအေးငွေ
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးကျော်
အဖွဲ့ဝင်