

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
 ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
 { နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }  
 ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၉၆/၂၀၁၆)

Mr. Qian Fei (ပိုင်ရှင်)

ဦးခင်ဇော်(HR Manager၊ အလုပ်ရှင်၏ အထူး  
 ကိုယ်စာလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)  
 South Bay အထည်ချုပ်စက်ရုံ၊ အမှတ်-၁၇၊  
 ဒီပဲယင်းဝန်ထောက်ဦးမြလမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊  
 လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ခင်မာဝင်း(အလုပ်သမား)

အမှတ်-၇၀/အေ၊ ကမာရွတ်သံလမ်း၊  
 လှိုင်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူများ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၈ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊ ဒီပဲယင်းဝန်ထောက်  
 ဦးမြလမ်း၊ အမှတ်-၁၇ ရှိ South Bay အထည်ချုပ်စက်ရုံ ပိုင်ရှင် Mr. Qian Fei(ပိုင်ရှင်)၊  
 ဦးခင်ဇော် (HR Manager၊ အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စာလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) နှင့် အလုပ်  
 သမားဒေါ်ခင်မာဝင်းတို့အကြား ဖြစ်ပွားကြသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်း  
 ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊  
 ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၃၆/၂၀၁၆)အရ ထိုအငြင်း  
 ပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာ လ ၁၅ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်မာဝင်းမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ  
 Mr. Qian Fei(အလုပ်ရှင်) ထံတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန်  
 တောင်းဆိုသည်မှဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

J

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Qian Fei (အလုပ်ရှင်)က အောက်ပါကောက်ချက် (၁) ချက်ပေါ်တွင် စီရင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမားဒေါ်ခင်မာဝင်းအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်လောက်သည့် အပြစ်မတွေ့ရှိရသဖြင့် မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ထိုကာလအတွက် ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ(OT မပါ ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၃၆/၂၀၁၆) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် South Bay အထည်ချုပ်စက်ရုံ ပိုင်ရှင် Mr. Qian Fei မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၇၈/၂၀၁၆)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၉၆/၂၀၁၆) အား ကြားနာစစ်ဆေးရန်အလို့ငှာ အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးနေမင်း တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့မှအမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် (ဗြိတိသျှနယ်နိမိတ်) ဖြစ်ပေါ်ရေးအဖွဲ့နှင့်ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသောစာရွက် စာတမ်းအထောက်အထားများ၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်၏ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီးဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်မာဝင်းအား မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်မှရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့်နေ့အထိ ကာလအတွက်

*(Handwritten signatures and marks)*

ကြားကာလနစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့်နောက်ဆုံးထုတ်  
လစာ(OT မပါ ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ထုတ်ပေးရန် သင့်/မသင့်။

သုံးသပ်ချက်

၇။ Mr. Qian Fei ပိုင်ဆိုင်သော South Bay အထည်ချုပ်စက်ရုံသည် အလုပ်သမား  
(၉၉၈)ဦးဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် စက်ရုံဖြစ်သည်။ ၎င်းအထည်ချုပ်စက်ရုံအား  
ယခင်ကရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ/ကမကထပြုသူ Mr. Yangai Piao ထံမှ Mr.Qian Fei သို့ အမည်  
ပြောင်းလဲပြီး မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကော်မရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိ  
သော စက်ရုံဖြစ်သည်။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်မာဝင်းသည် စက်ရုံအလုပ်သမားအဖြစ်  
၄-၈-၂၀၁၄ ရက်နေ့မှစ၍ စက်ရုံတွင် စတင်ဝင်ရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။ အလုပ်ရှင်က  
အလုပ်သမားသည် စက်ရုံ၏စီမံခန့်ခွဲမှုကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ကာ ဆန္ဒပြမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်  
ပြောဆိုခြင်းမှာ အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ထိခိုက်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်သူဌေး၏ စကားကို နာခံမှု  
မရှိခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုသည်။ အလုပ်သမား  
ဒေါ်ခင်မာဝင်းက ၎င်းသည် ဤစက်ရုံတွင် အလုပ်သမား (၃)ဦးအား ရာထူးတိုးပေးပါက စက်ရုံ  
အလုပ်သမားများက မကျေနပ်မှုနှင့် ဆန္ဒပြမည့်အကြောင်းကို သက်ဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲသူအား သွား  
ရောက်အသိပေးတင်ပြခြင်းဖြစ်သည်ဟု ထွက်ဆိုသည်။ စက်ရုံပိုင်ရှင်က ယင်းသို့အသိပေးတင်ပြ  
ခြင်းကို ဆန္ဒပြမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုကို နာခံမှုမရှိကြောင်း၊  
စက်ရုံတွင် ဆူပူဆန္ဒပြမှုများမဖြစ်စေလိုသဖြင့် ဖိုးရိမ်ပြီး အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း  
တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်သမားဒေါ်ခင်မာဝင်းမှာ မိမိအနေဖြင့် နစ်နာကြေးကို မယူလိုကြောင်း၊  
အလုပ်ပြန်လည်ရရှိလိုကြောင်းကို ထွက်ဆိုတင်ပြထားသည်။ ထို့ကြောင့် ဤအငြင်းပွားမှုသည်  
အလုပ်ရှင်က တည်ဆဲဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း  
သည် အလုပ်သမားဒေါ်ခင်မာဝင်းအား အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုရှိကြောင်း  
သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၈။ အလုပ်ထုတ်ပယ်ရာတွင် ကြိုတင်နို့တစ်ပေးခြင်း၊ စက်ရုံတွင်းရှိ အခြေခံလုပ်ငန်းညှိနှိုင်း  
ရေးကော်မတီနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ဖြေရှင်းမှုမရှိခြင်းတို့အတွက် အလုပ်သမားသည် အပြစ်  
တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ ချက်ချင်းအလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းဆုံးရှုံးနစ်နာပြီး အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခဲ့ရ  
ပေသည်။

၉။ ဤသို့ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်ပယ်ရာတွင် တောင်းဆိုသူအလုပ်  
သမားဒေါ်ခင်မာဝင်းက မိမိအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကို လက်မခံကြောင်း၊ နစ်နာကြေး

ကျပ်သိန်း ၃၀ ပေးလျှင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကို လက်ခံမည်ဟု ပြောခြင်းမှာ အလုပ်သမား သည် နစ်နာကြေးလိုချင်၍ တောင်းဆိုခြင်းမဟုတ်ဘဲ အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ မိမိ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးရမည့်အရေးကို ကာကွယ်မျှော်ကိုးပြီး အလုပ်ရှင် အား နစ်နာကြေးတောင်းခံခြင်းဖြစ်ပေသည်။ အလုပ်သမားသည် နစ်နာကြေးရယူလိုခြင်း မရှိဘဲ အလုပ်ပြန်လည်ရရှိလိုကြောင်းကိုသာ ထွက်ဆိုထားခြင်းကို ထောက်ရှု၍ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ကျပ်သိန်း ၃၀ တောင်းဆိုခြင်းကို ဤအငြင်းပွားမှုတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရန်အကြောင်း မရှိပေ။ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ-၅(က)နှင့် ၅(ခ)(၁၅)တို့အရ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပယ် ရမည့် ကြီးလေးသောပြစ်မှုကျူးလွန်မှသာ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးကိုမျှ ပေးရန်မလိုဘဲ အလုပ် သမားက ရရန်ရှိသည့် လုပ်ခကျန်ငွေကိုပေး၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရပ်စဲနိုင်ပေမည်။ ထို့ပြင် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ-၄(ခ)(၃)အရ တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းမရှိသည့် အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲခြင်းမပြုရပေ။ ပြုလုပ်ခဲ့လျှင် အလုပ်ရှင်အား တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများအရ အရေးယူခံရမည်ဖြစ်ပေသည်။ ယခုအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်သည် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်း ကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း မဟုတ်ကြောင်းသိသာထင်ရှား သည်။

၁၀။ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ-၃ အရ “ အလုပ် သမား ၃၀ ဦးနှင့် အထက်ရှိသော လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်တစ်ရပ် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရရှိနိုင်ရန် မိမိတို့ စက်ရုံ၏အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းရမည်” ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားချက်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိသည့်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်မည်ဆိုပါက စက်ရုံအတွင်းဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုများကို အောက်ခြေအဆင့် စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၏ ညှိနှိုင်းဆောင် ရွက်ပေးမှု အခွင့်အလမ်းကို ရရှိပြီး တစ်ဖက်တွင် အလုပ်သမားများသည်လည်း မိမိတို့၏ အငြင်း ပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းကို ရရှိပေမည်။ အလုပ်ရှင်သည် ယင်းအခွင့်အလမ်း ရပိုင်ခွင့်ကို ပျက်ယွင်းရာရောက်ရှိသဖြင့် နောင်ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အငြင်းပွားမှုများတွင် စက်ရုံတွင်း ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးမှု အခွင့်အလမ်းမရှိဘဲ ခြုံနယ်အဆင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့သို့ အငြင်းပွားမှုများ ရောက်ရှိနေဦးမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်သည် တည်ဆဲဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်ကြောင့် သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၁။ ထို့အပြင် ၂၀၁၁ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ-၄(က)(၁)အရ အလုပ်သမား များနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အကျိုးငှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်ကို အလုပ်သမား

အနည်းဆုံး ၃၀ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်ဟူ၍ ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ဤသို့ ဥပဒေအရ ခွင့်ပြုထားခြင်း ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်သည် ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်လာခြင်းဖြစ်ရာ ထိုအဖွဲ့ အစည်းများသည် အေးချမ်းစွာညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီး အလုပ်ရှင်ကလည်း စိတ်ရှည်သည်းခံစွာဖြင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းမှုကို ဖော်ဆောင်သင့်ကြသည်။

၁၂။ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ-၂၆ အရ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူသည် တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများပါ အခွင့်အရေးများရရှိရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် အညီ မြေရှင်းရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားရှိသည်။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ-၃ အရ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် ပဏာမဖြေရှင်းဆောင်ရွက် ရန် တာဝန်ရှိပါလျက် ယခုကဲ့သို့ အလုပ်သမားအား တစ်ဖက်သတ် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် တည်ဆဲဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် စက်ရုံအတွင်းရာထူးတိုးမြှင့်ပေးခြင်းကို အလုပ်သမားများက မကျေနပ်မှုမှ စတင်ဖြစ်ပွားလာကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်သမားများအား ရာထူးအဆင့်တိုး မြှင့်ပေးရာတွင် တရားမျှတမှုရှိရန်လိုအပ်သည်။ မျက်နှာမလိုက်ဘဲ လုပ်သက်ကျွမ်းကျင်မှု၊ ကြိုး စားအားထုတ်မှု၊ သစ္စာရှိမှု၊ ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှု စသည့်တို့ကို အလေးထား၍ ရာထူးတိုးမြှင့်ရေး ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများချမှတ်ရေးဆွဲထားရှိပြီး အဖွဲ့စနစ်ဖြင့် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ သို့ရာတွင် ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုတွင် စက်ရုံ၏ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးသည့် ကိစ္စတွင် အလုပ်သမားများက မကျေနပ်သည်မှအစပြု၍ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်စေရန် အရင်းခံအကြောင်း ချင်းရာအဖြစ်တွေ့ရှိရသဖြင့် အကြံပြုသုံးသပ်ခြင်းကိုသာ ပြုလုပ်နိုင်သည်။ အငြင်းပွားမှုတွင် စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးအပေါ် တစ်စုံတစ်ရာ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် တာဝန်မရှိပေ။ အငြင်းပွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အဓိကအကြောင်းချင်းရာကိုသာ တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက် ခြင်း ဟုတ်/မဟုတ် စဉ်းစားသုံးသပ်၍ အဆုံးအဖြတ်ပေးရပေမည်။

၁၄။ အလုပ်သမားဒေါ်ခင်မာဝင်းက စက်ရုံ၏ ရာထူးတိုးပေးရေးကို တရားမျှတမှုမရှိသဖြင့် အလုပ်သမားများက ကျေနပ်မှုမရှိခြင်း၊ ဆန္ဒပြလိမ့်မည်ဟုအသိပေးတင်ပြခြင်းသည် အလုပ်ထုတ် ပယ်နိုင်သည့် ပြစ်ချက်မဟုတ်ပေ။ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ-၄၂ အရ အလုပ်သမား၏ သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို နောက် ယှက်ဟန်တားခြင်းမပြုရပေ။ အလုပ်ရှင်သည် ဆန္ဒပြမည်ကို အကြောင်းပြု၍ အခြေအနေကို အသိပေးတင်ပြသူ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမှာ တည်ဆဲဥပဒေကို ချိုးဖောက် ရာ ရောက်သည်ဟု ဆိုနိုင်ပေမည်။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်မာဝင်းက စက်ရုံအလုပ်သမားများ၏

*(Handwritten signatures)*

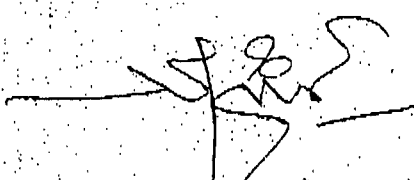
မကျေနပ်မှုအကြောင်းချင်းရာများကို စက်ရုံတာဝန်ရှိသူအား သွားရောက်တင်ပြအသိပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ ယင်းသို့အသိပေးတင်ပြသဖြင့် အလုပ်သမားအများစု၏ မကျေနပ်သော အလုပ်သမား ၃ ဦး၏ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးမည့်ကိစ္စရပ်အား ရပ်တန့်ဆိုင်းငံ့ထားခြင်းနှင့် ဆန္ဒပြမှုတို့ မဖြစ်ပွား ခြင်းတို့သည် စက်ရုံ၏ လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းခြင်းကို ဖြစ်တည်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိရ သည်။ ဒေါ်ခင်မာဝင်း၏ အသိပေးတင်ပြချက်ကို အလုပ်သမားဆန္ဒပြမည်ဟု ခြိမ်းခြောက် ပြောဆိုသည်ဟု မှတ်ယူပြီး အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည်။ ဒေါ်ခင်မာဝင်းအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့် ထားပါက South Bay အထည်ချုပ်စက်ရုံသည် မတည်ငြိမ်မှုပေါ်ပေါက်လာနိုင်သဖြင့် ဝန်ထမ်းအ များစု၏ အကျိုးကိုရှေ့ရှု၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က ထွက်ဆိုတင်ပြ သည်မှာ ဥပဒေအကြောင်း ယုတ္တိခိုင်မာမှုမရှိပေ။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မှားယွင်းသည်ဟု မဆိုသာပေ။ တည်ဆဲဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ မှန်ကန်သင့်မြတ်ပြီး လူမှုရေးတရားမျှတစွာ ဆုံးဖြတ်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

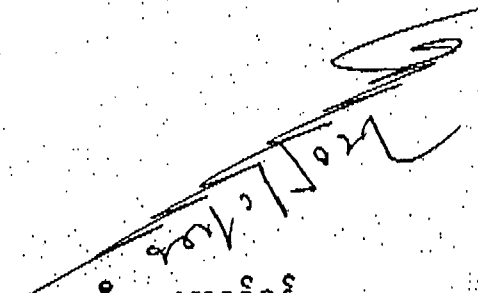
၁၅။ အထက်ပါလေ့လာတွေ့ရှိချက်၊ သုံးသပ်ချက်များအရ အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ် လိုက်သည်-

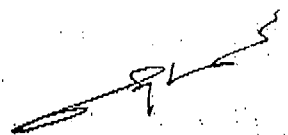
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃၆/ ၂၀၁၆)အပေါ် ၁၅-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် ချမှတ်ခဲ့သည့်ဆုံးဖြတ် ချက်အမှတ်(၁)ကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(င)အရ အတည်ပြုကြောင်းဆုံးဖြတ် သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ဌေးများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေး ရမည်။

  
ဦးသန်းမောင်  
အဖွဲ့ဝင်

  
ဦးဖေအောင်ဝန်  
ဥက္ကဋ္ဌ

  
ဦးနေမင်း  
အဖွဲ့ဝင်