ပုံစံ(၁၁)

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

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁/၂၀၁၇)

Mr. Lin Xiu Yu (ဒါရိုက်တာ)
ဒေါ်ခင်ခင်သက်(အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်
လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ Khaing Khaing Sang Da
Group Limited (Khaing Khaing Sang Da
Motorcar Factory)၊ အမှတ်-၇၀/၈၀၊
သာဓုကန်စက်မှုဇုန်(၃)၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။ } လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်မြအေး(အလုပ်သမား)
အမှတ်-၆၉၆၊ ငုရွှေဝါပန်းခြံ(၁)၊
ရတနာသိင်္ဂီပတ်လမ်း၊အမှတ်(၉)ရပ်ကွက်၊
ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။ } လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ သာဓုကန်စက်မှုဇုန်(၃)၊ အမှတ်-၇၀/၈၀ ရှိ Khaing Khaing Sang Da Group Limited (Khaing Khaing Sang Da Motorcar Factory) ပိုင်ရှင် Mr. Lin Xiu Yu (ဒါရိုက်တာ)၊ ဒေါ်ခင်ခင်သက်(အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် အလုပ်သမားဒေါ်မြအေးတို့အကြား ဖြစ်ပွားကြသောအငြင်းပွားမှုကိုရွှေပြည်သာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၂၆/၂၀၁၆)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီ လ ၉ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်မြအေးမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Lin Xiu Yu (ဒါရိုက်တာ)ထံတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည့်မှဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Lin Xiu Yu (ဒါရိုက်တာ) ကအောက်ပါကောက်ချက် (၁) ချက်ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်မြအေးသည် မိမိဆန္ဒဖြင့်အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခြင်း ဟုတ်/မဟုတ်။ အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခြင်းမဟုတ်ပါက အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ရထိုက်/ မရထိုက်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်မြအေးအား အလုပ်ရှင်မှ နို့တစ်ကြေး(၁)လစာနှင့် လုပ်သက်အလိုက်အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး (၁)လခွဲစာ၊ စုစုပေါင်း (၂)လခွဲစာအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ)နှုန်းဖြစ်သော၆၀၉၀၀ိ/-နှုန်းဖြင့် ၄၀၂၂၅၀ိ/-(ကျပ်လေးသိန်း နှစ်ထောင်နှစ်ရာငါးဆယ်တိတိ)ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၂၆/၂၀၁၆) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Khaing Khaing Sang Da Group Limited (Khaing Khaing Sang Da Motorcar Factory)ပိုင်ရှင် Mr. Lin Xiu Yu (ဒါရိုက်တာ)၊ ဒေါ်ခင်ခင်သက် (အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံ လျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၁/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးရန်အလို့ငှာ အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအေး၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးနေမင်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့မှအမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ နှင့်ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်၏ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲ ပြီးဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်မြအေးအား အလုပ်ရှင်မှ နို့တစ်ကြေး (၁)လစာ နှင့်လုပ်သက်အလိုက်အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး(၁)လခွဲစာ၊ စုစုပေါင်း (၂)လခွဲစာအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT

မပါ)နှုန်းဖြစ်သော၆၀၉၀၀၀/-နှုန်းဖြင့် ၄၀၂၂၅၀/-(ကျပ်လေးသိန်းနှစ်ထောင်နှစ်ရာငါးဆယ်တိတိ)ပေးရန် သင့်/မသင့်။

သုံးသပ်ချက်

၆။ ဤအငြင်းပွားမှုမှာ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ သာဓုကန်စက်မှုဇုန် (၃)ရှိ Khaing Khaing Sang Da Group Limited (Khaing Khaing Sang Da Motorcar Factory)၏ ဂိတ်စောင့်အလုပ်သမား ဒေါ်မြအေးအား (၅-၁၀-၂၀၁၆)ရက်နေ့၊ လစာထုတ်ပေးသည့်နေ့တွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှစတင်ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က (၄)ကြိမ်တိုင်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးရန် ဆင့်ခေါ်သော်လည်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှလာရောက်ခြင်းမရှိပျက်ကွက်ခဲ့သောကြောင့် အငြင်းပွားမှုသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ရောက်ရှိခဲ့သည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က စစ်ဆေးစီရင်ရန် အလုပ်ရှင်အား (၄)ကြိမ်တိုင်တိုင် ဆင့်ခေါ်ခဲ့ရသည်။ လာရောက်ရာတွင်လည်း စက်ရုံ၏ Marketing ဝန်ထမ်းအား လမ်းကြုံ၍ဝင်နိုင်းသည့်သဘောဖြစ်ခြင်း၊ အချိန်နောက်ကျမှရောက်ရှိလာခြင်း၊ လာရောက်ရာတွင်လည်းကိုယ်စားလှယ်လွှဲစာပါမလာခြင်း၊ နောက်ဆုံးချိန်းဆိုသည့် (၈-၁၂-၂၀၁၆)ရက်နေ့တွင် နံနက်(၁၀:၀၀)နာရီ ချိန်းဆိုထားသော်လည်း (၁၁: ၄၅)နာရီအချိန်မှ ရောက်ရှိလာခြင်းတို့ကို တွေ့ရှိရသည်။

၇။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၃၈ အရ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှတောင်းဆိုတိုင်ကြားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရန်ခိုင်လုံသောအကြောင်းမရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိရပေ။ ထို့ကြောင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Lin Xiu Yu (ဒါရိုက်တာ)သည် ကြားနာစစ်ဆေးရန် ဆင့်ခေါ်ခြင်းကိုအကြိမ်ကြိမ်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးအဆင့်ဆင့်အား မထေမဲ့မြင်ပြုခြင်း၊ ၎င်း၏ပျက်ကွက်မှုကြောင့် အငြင်းပွားမှုကို ကြန့်ကြာမှုဖြစ်စေခြင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုဥပဒေ ပုဒ်မ ၆၅-ဥ အရ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ကြောင်း ရှေးဦးစွာသုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၈။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းဆိုသူဒေါ်မြအေး(အလုပ်သမား)က ၎င်းသည် ခိုင်ခိုင်စန္ဒာမော်တော်ယာဉ်စက်ရုံတွင် (၂၄-၈-၂၀၁၁) ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည်မှစ၍ ပြစ်ချက်တစ်စုံတစ်ရာမရှိခဲ့ကြောင်း၊ (၅-၁၀-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် လစာသွားရောက်ထုတ်ယူသည့်အခါ မန်နေဂျာ ဒေါ်ခင်ခင်သက်မှ ဒေါ်မြအေးမသိသောလက်မှတ်(၅)စောင် ရေးထိုးခိုင်းသဖြင့် မိမိကလက်မှတ်ရေးထိုးပေးခဲ့ရကြောင်း၊ ထိုသို့လက်မှတ်ရေးထိုးပေးခဲ့ပြီးနောက် မနက်ဖြန်အလုပ်မလာရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်လိုက်ပြီဟုပြောကြောင်း၊ မိမိ

သည် အလုပ်ပျက်ရက်လည်းမရှိကြောင်း၊ ဝမ်တိန်သတိပေးခံရခြင်းလည်းမရှိကြောင်း၊ ယခုကဲ့သို့ အလုပ်ထုတ်ခြင်းအတွက် နို့တစ်စာထုတ်ပေးခြင်းမရှိကြောင်း၊ အလုပ်တာဝန်ပေါ့လျော့၍ ပစ္စည်းပျောက်သည်ဟု အလုပ်ရှင်မှမိမိအား ခေါ်ပြောဖူးခြင်းမရှိကြောင်း၊ ယခုကဲ့သို့ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် ဥပဒေအရနစ်နာကြေးရယူလိုကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။ စက်ရုံ၏ မန်နေဂျာ ဒေါ်ခင်ခင်သက် (အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်)က ၎င်းအနေဖြင့် လက်မှတ်(၂)စောင်သာ ထိုးခိုင်းကြောင်း၊ (၁)စောင်မှာ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်သည့်စာရွက်ဖြစ်ပြီး၊ အခြား(၁)စောင်မှာ အလုပ်သမားများလိုက်နာရမည့်အလုပ်ခွင်စည်းကမ်းချက်စာရွက်သာဖြစ်ကြောင်း၊ ဒေါ်မြအေး(အလုပ်သမား) သည် အလုပ်နှုတ်ထွက်စာကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြောင်း၊ ဒေါ်မြအေးသည် စာရေး၊ စာဖတ်ရာတွင် အခက်အခဲရှိကြောင်း၊ (၅-၁၀-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် စက်ရုံ၌ ပစ္စည်းပျောက်ရှမှုရှိသဖြင့် ဥပဒေအရစစ်ဆေးခြင်းကို ခံမလား၊ မိမိဆန္ဒအလျောက်နှုတ်ထွက်မလားဟု မေးမြန်းအကြပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ ဒေါ်မြအေးမှ အလုပ်နှုတ်ထွက်စာကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ရကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့သည်။ ပစ္စည်းပျောက်ရှမှုအတွက် မည်သည့်နေ့ရက်၊ ပျောက်ဆုံးမှုတန်ဖိုးတို့ကို စက်ရုံပိုင်ရှင်မှ ခိုင်မာသည့်အထောက်အထားများ တင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိပေ။ ထို့ပြင် ပစ္စည်းပျောက်ဆုံးခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဒေါ်မြအေး (အလုပ်သမား)အား စစ်ဆေးမေးမြန်းခြင်း၊ သတိပေးခြင်း၊ ဝန်ခံလက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိပေ။သက်သေထွက်ဆိုချက်တွင်ပစ္စည်းပျောက်ရှမှုမှာ အသေးအဖွဲများသာ ယခင်ကရှိဖူးသည်ဟု ထွက်ဆိုပါရှိပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲအလုပ်မှရပ်စဲကြောင်း ထင်ရှားပေါ်လွင်သည်။

၉။ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅-ဃ အရ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်သဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၀။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်မြအေး (အလုပ်သမား)၏ အလုပ်ဝင်ရောက်မှုနှင့် လစာထုတ်ယူမှုမှတ်တမ်းကို တင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိပေ။ အလုပ်ရှင်သည် မိမိဝန်ထမ်း/အလုပ်သမား၏ အလုပ်ဝင်ရောက်မှု အလုပ်ခန့်ထားသည့်နေ့ရက်၊ လစာ စသည့်ခိုင်မာသောအထောက်အထားများကို မတင်ပြနိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (EC စာချုပ်) ချုပ်ဆိုထားမှုမရှိခြင်းတို့ကြောင့် တာဝန်ပျက်ကွက်မှုရှိသည်။ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်မြအေး(အလုပ်သမား)က အလုပ်ဝင်ရောက်သည့်နေ့မှာ (၂၄-၈-၂၀၁၁)ရက်နေ့ ဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်း၏လူမှုဖူလုံရေးကတ်ကို သက်သေခံတင်ပြသည်။ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံ မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် ထုတ်ပေးသည့်နေ့ရက်မှာ (၂၁-၈-၂၀၁၂)ရက်နေ့ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်သမား ဒေါ်မြအေး၏ (၂၄-၈-၂၀၁၁) ရက်နေ့ အလုပ်ဝင်ရက်မှာ ကြာကာလ၌ ၎င်းကိုယ်တိုင် အလုပ်မှဝင်လိုက်ထွက်လိုက်အကြိမ်ကြိမ်လုပ်ဆောင်ပြီး အလုပ်ရှင်မှ

လူမှုဖူလုံရေးကတ်အား ယခင်အလုပ်ဝင်ပြီး အလုပ်ထွက်သောအချိန် ပြန်လည်မသိမ်းဆည်းထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်းအား (၁-၉-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် ယာယီအလုပ်သမားအဖြစ် ခန့်အပ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများ လိုက်နာရမည့် အလုပ်ခွင်စည်းကမ်းချက်များ စာရွက်တွင် (၁-၉-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမား ဒေါ်မြအေးက လက်မှတ်ရေးထိုးသော စာရွက်စာတမ်းအား သက်သေခံအဖြစ်တင်ပြသည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမားဒေါ်မြအေး၏ အလုပ်ဝင်ရောက်မှုနေ့ရက်မှာ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုတင်ပြချက်များအရ ကွဲလွဲမှုရှိနေသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုထားခြင်းမရှိသဖြင့် အလုပ်သမား၏ အလုပ်ဝင်ရောက်မှုနေ့ရက်ကို အခိုင်အမာသတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် အခက်အခဲနှင့်ကြုံတွေ့ရသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အခြားသက်သေများ၏ ထွက်ဆိုချက်များကို ဆင်ခြင်ထောက်ရှု၍ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်မြအေး၏ အလုပ်ထုတ်မခံရမီ တစ်ဆက်တည်းဖြစ်သော အလုပ်ဝင်ရက်ကို (၃၀-၆-၂၀၁၄) ရက်နေ့ဟု သတ်မှတ်ပြီး၊ အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ပယ်ရပ်စဲခံရခြင်းအတွက် လုပ်သက်(၂)နှစ်ကျော်အတွက် နစ်နာကြေးရထိုက်သည့်အပြင် နို့တစ်ကြေး(၁)လစာကိုပါ ခံစားထိုက်ကြောင်း၊ ကြားကာလနစ်နာကြေးမှာမူ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်း မဟုတ်သဖြင့် ရထိုက်ခွင့်မရှိကြောင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် မှားယွင်းသည်ဟုမဆိုနိုင်ပေ။

၁၁။ သို့ဖြစ်၍ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်မြအေး (အလုပ်သမား)သည် အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် နစ်နာမှုရှိကြောင်းထင်ရှားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် ယခုကဲ့သို့ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ၏ အယူခံမှုများကို ကြားနာဆုံးဖြတ်ရာတွင် အမှုတစ်ခုချင်းစီကိုသာ ဆုံးဖြတ်ရသည်မဟုတ်၊ မျှတမှန်ကန်၍ နှစ်ဖက်ယုံကြည်ကိုးစားထိုက်သော တရားစီရင်ရေးမှုများနှင့်အညီ စီရင်ဆုံးဖြတ်ရပေမည်။ သက်သေအထောက်အထားပြည့်စုံခိုင်လုံခြင်းမရှိဘဲ ထင်ကြေးဖြင့်သာ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် မသင့်။ ယခုအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်က တောင်းဆိုသူ (အလုပ်သမား)အား အလုပ်မှထုတ်ပယ်နိုင်လောက်သည့် ပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၂။ အထက်ဖော်ပြပါ စိစစ်သုံးသပ်ချက်များကို ထောက်ရှု၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က အောက်ပါအတိုင်းစီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃-င အရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၉-၁-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၂၆/၂၀၁၆)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)ကို အတည်ပြုကြောင်းဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။

7/1/2025

ဦးထွန်းအေး	ဦးဖေအောင်ဝန်	ဦးနေမင်း
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်