

ပုံစံ(၁၁)

ရံသမာဓိကောင်စီ
ရံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }
ရံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၀/၂၀၁၇)

Mr. Kevin Robert Whitcraft (ပိုင်ရှင်)

Mr. Christopher Gowen Manaley

ဒေါ်ဖြူသီဇင် (HR Business Partner ၊ အလုပ်ရှင်၏

အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)

Comin Asia Co.,Ltd၊အမှတ်(၃၇)၊

အင်းယားလိပ်ဟိုတယ်ဝင်းအတွင်း၊

မရမ်းကုန်းမြို့နယ်၊ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးနိုင်ဦး(အလုပ်သမား)

Comin Asia Co.,Ltd

အမှတ်(၃၉)၊အောင်သူခ(၁)လမ်း၊

အမှတ်(၆)ရပ်ကွက်၊မရမ်းကုန်းမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၆ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မရမ်းကုန်းမြို့နယ်၊ အင်းယားလိပ်ဟိုတယ်ဝင်းအတွင်း၊ အမှတ် (၃၇)၊ Comin Asia Co.,Ltd ၏ပိုင်ရှင်ဖြစ်သော Mr. Kevin Robert Whitcraft, Mr. Christopher Gowen Manaley (MD) နှင့် အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးတို့ကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မရမ်းကုန်းမြို့နယ်၊ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့ထံ (၂၃-၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် တိုင်ကြားလာ၍ (၂၆-၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့၊ (၂-၂-၂၀၁၇) ရက်နေ့နှင့်(၉-၂-၂၀၁၇) ရက်နေ့ တို့၌ တောင်းဆိုသည့်အချက်(၁)ချက်ဖြစ်သော နှိတ်ငြားကြေးနှင့် နှစ်နာကြေးပေးရေးကို ညှိနှိုင်းဖြေရှင်း ပေးခဲ့ကြောင်း၊ ပြေလည်မှုမရရှိ၍ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ၊ (၁၃)ရက်နေ့စွဲပါ အမှုအမှတ် (၉/၂၀၁၇)ဖြင့် မရမ်းကုန်းမြို့နယ်၊ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရ

၂

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ၊ (၁၃) ရက်နေ့က အငြင်းပွားမှု အစီရင်ခံစာတင်ပြခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၂။ မရမ်းကုန်းမြို့နယ်၊ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အစီရင်ခံ စာတင်ပြခဲ့မှုအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ်လ၊ ၇ ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၁/၂၀၁၇)ဖြင့် အမှုကိုကြားနာစစ်ဆေးပြီး အောက်ပါကောက်ချက် (၁) ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ နို့တစ်ကြေးတစ်လစာပေး၍အလုပ်မှ ထုတ်ခြင်းခံရသဖြင့် လုပ်သက် အလိုက်နစ်နာကြေးရထိုက် /မရထိုက်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်မှထုတ်ခြင်းအတွက် ဦးနိုင်ဦးအား လုပ်သက်အလိုက် ရသင့် သော နစ်နာကြေး ၃ လစာကို လခ ၁၆၅၀၀၀/-ကျပ်နှုန်းဖြင့် သင့်ငွေ ၄၉၅၀၀၀/-ကျပ် (ကျပ်လေးသိန်းကိုးသောင်းငါးထောင်တိ) ကို အလုပ်ရှင်မှပေးစေရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက် အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသည့်တောင်းဆိုသူ မရမ်းကုန်းမြို့နယ်၊ အင်းယားလိပ်ဟိုတယ်ဝင်းအတွင်း၊ အမှတ် (၃၇)၊ Comin Asia Co.,Ltd ပိုင်ရှင် Mr. Kevin Robert Whitcraft ၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ၊ HR Business Partner ဒေါ်ဖြူသီဇင်က ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၇-၃-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့သော အငြင်းပွားမှု အမှတ် (၂၁/၂၀၁၇) ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြ လျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရသည်။

၄။ Comin Asia Co.,Ltd ၏ အလုပ်ရှင်က အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ၊ HR Business Partner ဒေါ်ဖြူသီဇင်၏ (၁၃-၃-၂၀၁၇) ရက်စွဲပါ ကျေနပ်မှုမရှိဟုဆိုသော ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမားဦးနိုင်ဦးအား လစာ ၁၆၅၀၀၀/-ကျပ်ဖြင့် နစ်နာကြေး (၃)လစာအတွက် ၄၉၅၀၀၀/- ကျပ်ပေးစေရန် ဆုံးဖြတ်မှုကို Comin Asia Co.,Ltd. က အောက်ပါ အတိုင်း ချေပတင်ပြလိုကြောင်းဖော်ပြလာရာ၌-

(က) Dulwich International School Comin Asia Co.,Ltd.တွင်(၂၇-၆-၂၀၁၆)ရက်နေ့က အလုပ်သမားဦးနိုင်ဦးသည် ကြီးလေးသောပြစ်မှုကျူးလွန်ခဲ့ကြောင်းကို မျက်မြင်သက်သေ များဖြစ်ကြသည့် အလုပ်သမားဦးနိုင်ဦးကိုယ်တိုင်နှင့် မန်နေဂျာဦးဖြိုးဝေစိုးတို့၏ ထွက်ဆို ချက်များနှင့် ကျူးလွန်မှုများအရ အလုပ်မှထုတ်ပြစ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

(ခ) အမှုဖြစ်စဉ်တင်ပြရာတွင် ကုမ္ပဏီ၏လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် အလုပ်သမားဦးနိုင်ဦးနှင့် ကုမ္ပဏီ တို့ချုပ်ဆိုထားသောစာချုပ်အရ Comin Asia Co.,Ltd.သည် Mechanical, Electrical and Plumbing Engineering ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ဆောင်ရကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်သည်

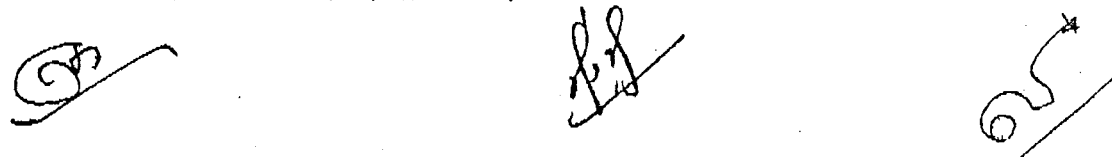
Project အလိုက် Project(၆)ခုကို အကြီးအသေးအလိုက် ဝန်ထမ်းအင်အား(၂၀၀) ကျော် ဖြင့် လုပ်ကိုင်ရသော လုပ်ငန်းကြီးဖြစ်ပြီး Project တစ်ခုသည် ပြီးမြောက်မည့်လုပ်ငန်းပေါ် မူတည်ကာ ရွေ့လျားသွားလာလုပ်ဆောင်ကြရကြောင်း၊

(ဂ) လုပ်ငန်း၏အခြေနေကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အခြေခံလိုအပ်ချက်တို့အပေါ်မူတည်ပြီး လုပ်ငန်းတစ်ခု နှင့်တစ်ခု ဆက်စပ်ပြောင်းရွှေ့လုပ်ဆောင်ကြရကြောင်း၊ ထိုသို့ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် လုပ်ငန်း လိုအပ်ချက်အပေါ်မူတည်ပြီး ရွှေ့ရှားလုပ်ဆောင်ကြရမှုသည် ယခုမှမဟုတ်ဘဲ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းစတင်သည်မှ ယနေ့ထက်တိုင် လုပ်ငန်း၏သဘောသဘာဝအရ လုပ်ဆောင်လာခဲ့ ကြသည်မှာ ဝန်ထမ်းများအသိပင်ဖြစ်ပါကြောင်း၊ အထူးသဖြင့် နှစ်ကြီးသမားများသည် လုပ်ငန်း၏သဘောသဘာဝအရ ၎င်းတို့ကျွမ်းကျင်မှုနယ်ပယ်ဖြစ်သော ဆက်စပ်လုပ်ငန်း များဖြစ်သည့် Electrical, Mechanical and Plumbing နယ်ပယ်တို့တွင်လှည့်ပတ် ပြောင်းရွှေ့တာဝန်ထမ်းဆောင်ကြရသည်မှာ မိမိတို့လုပ်ငန်း၏ သဘာဝဖြစ်ပါကြောင်း၊ ဝန်ထမ်းတိုင်းကလည်း သိရှိကြပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊ ထိုသို့ဝန်ထမ်းဟောင်းများက ဦးဆောင် ပြီး လှည့်ပတ်၍ ဝန်ထမ်းသစ်များကို အလှည့်ကျလေ့ကျင့်ပေးရသော အစဉ်အလာဖြင့် လုပ်ဆောင်လာခဲ့သည်မှာ နှစ်ကာလအားဖြင့်(၃)နှစ်ကြာမြင့်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊

(ဃ) အလုပ်သမားဦးနှိုင်းဦးသည် Comin Asia Co.,Ltd.တွင်Electrical ပိုင်းဆိုင်ရာများ မလုပ် ဆောင်မီက Plumbing Air Con နှင့်ဆိုင်သော အလုပ်များလုပ်ကြောင်း၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ၊ (၂၇)ရက်နေ့တွင် သန်လျင်ရှိ Dulwich School(1)လုပ်ငန်းမှ ဝန်ထမ်းသစ် များအား Air Con ကျွမ်းကျင်အင်အားလိုသဖြင့် ဦးဆောင်သင်ကြားရန် လုပ်ငန်းလိုအပ် ချက်ပေါ်ပေါက်လာ၍ မန်နေဂျာ ဦးဖြိုးဝေစိုးက ယင်းလုပ်ငန်းခွင်သို့ ဦးဆောင်သင်ကြား သူအဖြစ် ပြောင်းရွှေ့ဆောင်ရွက်ရန်ညွှန်ကြားခဲ့ကြောင်း၊ သွားရေးလာရေးအတွက် ကြိုပို့ ကားများစီစဉ်ပေးခဲ့ကြောင်း၊

(င) ယင်းသို့ သက်ဆိုင်ရာဌာနအကြီးအကဲ၏ စီစဉ်ပေးမှုကို အလုပ်သမားဦးနှိုင်းဦးက မိမိအတွေး အမြင်ဖြင့် ထင်မြင်ချက်အမျိုးမျိုးပေးကာ နည်းအမျိုးမျိုးဖြင့်ငြင်းဆန်ပြီး နိုင်ငံခြားသွားနေ သည့် ဌာနမှူးပြန်လာသည်ထိ အလုပ်သမားဦးနှိုင်းဦးက မပြောင်းနိုင်ဟု ငြင်းဆန်ခဲ့ပါ ကြောင်း၊ အရေးကြီးလုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်ကို အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမားသဘောတူစာချုပ်တွင် ပါဝင်ပြီးသော သဘောတူညီချက်ပါ အလုပ်ခွင်နေရာ ပြောင်းလဲတာဝန်ထမ်းဆောင်ရမည် ဆိုသောအချက်ကို လိုက်နာခြင်းမရှိဘဲ ငြင်းဆန်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

(စ) အခြေအတင်ဖြစ်ပြီး ၂၀၁၆ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ၊ (၂၈)ရက်နေ့တွင် တာဝန်ပေးအပ်ရာ သန်လျင် လုပ်ငန်းခွင်သို့မဝင်ရောက်ဘဲ ပန်းလှိုင်လုပ်ငန်းခွင်သို့လာရောက်ပြီး ၎င်းမှ မန်နေဂျာ ဦးဖြိုးဝေစိုးအား စောင့်ဆိုင်းနေခဲ့ကြောင်း၊ ဝန်ထမ်းများသည် မကျေနပ်မှုများရှိပါက စနစ် တကျ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းသတ်မှတ်ထားသော Project Manager, Human Resource



Department တို့သို့ တင်ပြဆွေးနွေးခွင့်ပေးထားပါလျက် မန်နေဂျာ ဦးဖြိုးဝေစိုးအား တိုက်ရိုက်စိတ်တိုဒေါသထွက်ပြီး ပဋိပက္ခဖြစ်စေမည့်အခြေနေတစ်ရပ်ဆီသို့ ရောက်စေခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားဦးနိုင်ဦးသည် အေးဆေးစွာပြောဆိုခြင်းမရှိဘဲ အသွားနှစ်လက်မ ရှိသော ဓားငယ်ကိုင်ဆောင်ထားသည်ကို မြင်တွေ့လိုက်ပြီး မန်နေဂျာဦးဖြိုးဝေစိုးအား ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ရန်ကြံစည်သည်ဟု အားလုံးကအထင်ရောက်စေသည့် အနေအထားတစ်ရပ်ဆီသို့ရောက်ရှိစေခဲ့ရာ ဝန်ထမ်းအလုပ်သမားများက ဤစိုးရိမ်ဖွယ်အခြေအနေကြောင့် ဝိုင်းဝန်းဟန့်တားကြသည့် အနေအထားဖြစ်စေခဲ့ပါကြောင်း၊

- (ဆ) ထိုသို့သော စိုးရိမ်ဖွယ်ရာအခြေနေရောက်စေသည့် အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦး၏ ဒေါသသည် အများအားအန္တရာယ်ပြုစေသော အခြေအနေရောက်စေပြီး နောက်ဆက်တွဲဆက်စပ်၍မည်သို့ ဖြစ်လာမည်ကို တွေးတောခန့်မှန်းမရနိုင်ဘဲ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းအလုပ်သမား တို့၏ လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ရှိစေနိုင်သော မလိုလားအပ်သည့် ရန်လိုသောသဘောများသည် နောက်နောင်မပြုလုပ်ရန် သတိပေးစကားပြောဆိုခြင်းအဆင့်ထက် အသင့်လျော်ဆုံးဟု ယူဆရသော အလုပ်မှချက်ချင်းထုတ်ပယ်ရန် စိတ်မကောင်းစွာ ဆုံးဖြတ်ထုတ်ပယ်ရခြင်း ဖြစ်ကြောင်း၊
- (ဇ) ကုမ္ပဏီမှ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ပြီးနောက် ဆုံးဖြတ်ချက်မချမီ မြို့နယ်အလုပ်သမား ရုံးသို့ ဖုန်းဖြင့်အကြောင်းအရာများကိုရှင်းပြပြီး အလုပ်မှထုတ်ပယ်အရေးယူမှုကို ပြုလုပ် ရန်သင့်လျော်သည်၊ မသင့်လျော်သည်ကိုလည်း မေးမြန်းခဲ့ကာ သက်ဆိုင်ရာအရာရှိမှလည်း ယင်းသို့ အလုပ်ခွင်တွင်အန္တရာယ်ရှိစေသော ဓားကိုကိုင်ဆောင်ကာ အချင်းဖြစ်ပွားစေခြင်း သည် ကြီးမားသောပြစ်မှုမြောက်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊
- (ဈ) အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးသည် ယင်းသို့ ကြီးမားသောပြစ်မှုမြောက်သည့်ပြစ်မှုကို ကျူးလွန် ခဲ့သော်လည်း ပေးရန်မလိုအပ်သော လစာ(၁)လစာအား မေတ္တာဖြင့် အခြားသောပေးရန်ရှိ သည့် လုပ်ခလစာများနှင့်အတူ (၂၀-၁-၂၀၁၆)ရက်နေ့တွင် ပေးချေခဲ့ရာ အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးမှလည်း သဘောတူကျေနပ်စွာလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးလက်ခံခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးသည် ကြီးမားသောပြစ်မှုမြောက်သည့်ပြစ်မှုကို ကျူးလွန်သည်ဟုယူဆ၍ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်းဖြစ်ရာ မေတ္တာဖြင့်ပေးသည့် လုပ်ခလစာ(၁)လစာအပြင် အခြား နစ်နာကြေးတောင်းဆိုမှုများကို မပေးသင့်ဟု ကုမ္ပဏီမှယုံကြည်ကြောင်း၊
- (ည) သို့ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးအား (၂၀-၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် ပေးချေခဲ့သော အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးကလည်း ကျေနပ်လက်မှတ်ထိုးလက်ခံထားသည့် ပေးငွေများမှာ လစာငွေ(၁၆)ရက်စာ (၈၈၀၀၀/-)ကျပ်၊ ခရီးစရိတ်ကျပ်(၉၅၀၀/-)၊ ထမင်းစားရိတ်ကျပ် (၁၉၀၀၀/-)၊ ရက်မှန်ကြေးကျပ်(၂၀၀၀၀/-)၊ အချိန်ပိုကြေးကျပ်(၁၃၈၄၆/-)၊ မေတ္တာဖြင့် လုပ်ခလစာ တစ်လစာကျပ်(၁၆၅၀၀၀/-)နှင့် စုစုပေါင်းကျပ်(၃၁၃၅၈၆/-)ဖြစ်ကြောင်း၊

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၇-၃-၂၀၁၇)ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၁/၂၀၁၇)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ Comin Asia Co.,Ltd. ပိုင်ရှင် Mr. Kevin Robert Whitcraft ၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ၊ HR Business Partner ဒေါ်ဖြူသီဇင်က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင် နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၂၀/၂၀၁၇)အရ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ်လ၊ (၁၇) ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ်(၂၀/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်း၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးထွန်းအေးနှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးဌေးတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်း တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ Comin Asia Co.,Ltd ပိုင်ရှင် Mr. Kevin Robert Whitcraft ၏ အထူးကိုယ်စားလှယ် လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ၊ HR Business Partner ဒေါ်ဖြူသီဇင်က ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်အပေါ် ခုံအဖွဲ့က အောက်ပါကောက်ချက် (၁)ချက်ရေးဆွဲလျက် သုံးသပ်၍ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်မှထုတ်ခြင်းအတွက် ဦးနိုင်ဦးအား လုပ်သက်အလိုက် ရသင့်သော နစ်နာကြေး ၃ လစာကို လခ ၁၆၅၀၀၀/-ကျပ်နှုန်းဖြင့် သင့်ငွေကျပ် ၄၉၅၀၀၀/- (ကျပ်လေးသိန်းကိုးသောင်းငါးထောင်တိတိ) ကို အလုပ်ရှင်မှပေးစေရေး ဆုံးဖြတ်ရန်သင့်၊မသင့်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

(က) ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲပါအလုပ်ရှင်၏တင်ပြချက်များတွင် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(က) အရ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ၊ (၃၁)ရက်စွဲပါ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူ စာချုပ် ရေးဆွဲချုပ်ဆိုကြရန် ကြေငြာချက်အမှတ်(၁/၂၀၁၅)အရ နှစ်ဖက်ချုပ်ဆိုထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (Employment Contract) ကို ချုပ်ဆိုထားမှု မရှိသေးသော်လည်း အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့သည် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် မည်သည့်စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားစေကာမူ ဝန်ကြီးဌာနအသိအမှတ်ပြုသည့် အားလျော်စွာ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးနှင့်ချုပ်ဆိုထားသော “This Contract of Employment (the Agreement) is made between Comin Asia Co.,Ltd. at No. 27/A, KabarAye Pagoda Road, Yankin Township Yangon, Myanmar (the Employer) and (Naing Oo) of Myanmar nationality, (N0.(39), Aung Thu Kha 1st Street, 6th Quarter,

Mayangone Township, Yangon, Myanmar (the Employee/you)" ဟူသော အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမား နှစ်ဦးသဘောတူ Contract of Employment ကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးတို့က (၁၄-၇-၂၀၁၅)ရက်နေ့တွင် အင်္ဂလိပ်၊မြန်မာစာ(၂)ဘာသာဖြင့် ချုပ်ဆိုထားကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

- (ခ) စာချုပ်၏ စာမျက်နှာ(၄)၊ အပိုဒ် ၆ အလုပ်ခန့်ထားမှုရပ်စဲခြင်း (TERMINATION OF EMPLOYMENT) ခေါင်းစဉ်အောက် အပိုဒ်(ခ)၌ အလုပ်ရှင်၏ပေးအပ်သောတာဝန်ကို စွမ်းစွမ်းတမန်ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း (သို့) ဤစာချုပ်အရ တာဝန်များကို ဖောက်ဖျက်ခြင်း၊ ဥပဒေနှင့်မညီသောရာဇဝတ်မှုကျူးလွန်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပြင်းထန်စွာပေါ့လျော့ခြင်း၊ အာဏာဖိဆန်ခြင်း၊ မရိုးသားခြင်း၊ အဓိန်မနာခံခြင်း၊ မှန်ကန်သော သတင်းအချက်အလက်များပေးရန် ငြင်းဆိုခြင်း၊ သတင်းအမှားများကိုပြောဆိုခြင်း (In the reasonable opinion of Employer fail or neglet efficiently to discharge your duties, or are guilty of any serious or repeated breache of your obligations under this agreement (including, but not limited o , unlawful or criminal acts, gross negligence, in subordination, dishonesty, willful disobedience, refusal to provide information and deliberate provision of false or misleading information to the Employer):or") ဟူသောအချက်ကို ခုံအဖွဲ့သတိပြုမိသည်။
- (ဂ) သို့ဖြစ်၍ ခုံအဖွဲ့ကသုံးသပ်သည်မှာ အလုပ်သမားဦးနိုင်ဦးသည် အလုပ်ရှင်က သန်လျင်ရှိ Dulwich School(1) လုပ်ငန်းမှ ဝန်ထမ်းသစ်များအား Air Con ကျွမ်းကျင်အင်အား လိုအပ်၍ သင်ကြားပေးရန်တာဝန်ပေးအပ်ရာ သန်လျင်လုပ်ငန်းခွင်သို့ မဝင်ရောက်ဘဲ ပန်းလှိုင်လုပ်ငန်းခွင်သို့ ၂၀၁၆ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ၊ (၂၇)ရက်နေ့တွင် ရောက်ရှိလာပြီး မန်နေဂျာ ဦးဖြိုးဝေစိုးအား စောင့်ဆိုင်း၍အပြန်အလှန်ဒေါသသင့်ခဲ့သည်ဟု သုံးသပ်သည်။ ကျေနပ်မှုမရှိပါက သတ်မှတ်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ Project Manager, Human Resource Department တို့သို့ တင်ပြဆွေးနွေးခွင့်ပေးထားမှုကို မျက်ကွယ်ပြုရာကျပြီး၊ မန်နေဂျာ ဦးဖြိုးဝေစိုးအား တိုက်ရိုက်စိတ်တိုဒေါသထွက်ပြီး ပဋိပက္ခဖြစ်စေမည့် အခြေအနေ တစ်ရပ်ဆီသို့ရောက်စေခဲ့ကာ ဤကဲ့သို့သောအဆင့်ထိ ရောက်ရှိစေခဲ့ကြောင်းသုံးသပ်သည်။
- (ဃ) ယင်း ၂၀၁၆ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ၊ (၂၇)ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရှင်ထံမှ Letter of suspensation with full pay (alleged gross misconduct)ဟူသော စာထွက်လာကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

(က) ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦး၏ (၂၇-၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့က မရမ်းကုန်းမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက် ထွက်ဆိုချက်များမှ အလုပ်သမားဦးနိုင်ဦး၏ ထွက်ဆိုချက် များနှင့် ဆက်စပ်ဖြစ်စဉ်များအား သတိပြုသုံးသပ်ရာ-

(၁) “၎င်းသည် Electrical Team Leader ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်က ၎င်းမကျွမ်းကျင်သော Air-Con Helper အဖြစ် တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းကိုငြင်းဆိုခဲ့ရာ မန်နေဂျာက အတည် မပြုခဲ့ကြောင်း၊ ထပ်မံညှိနှိုင်းလိုသည်မှာ မိမိအနေဖြင့် ခဏသဘောသားသွားနိုင် ကြောင်း၊ အပြီးမသွားနိုင်ကြောင်း၊ အဆင်မပြေပါက မိမိသည် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်မည် ပြောခဲ့ကြောင်း၊ မိမိအနေဖြင့် မန်နေဂျာကိုတွေ့လိုကြောင်း၊ ဖြစ်နိုင်လျှင် မိမိနေရာတွင် အခြား Helper တစ်ဦး စေလွှတ်ပေးရေး မန်နေဂျာအားပြောကြားပေးရန် ပြောခဲ့ ကြောင်း၊ HR ထံဖုန်းဆက်သော်လည်း မကိုင်ကြောင်း၊ အတည်ပြုချက်မရ၍ နောက်နေ့ (၂၇-၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် လှိုင်သာယာသို့သွားပြီး မိမိစက်ဘီးတွင် ထမင်းချိုင့်ချည်ထားသည့်ကြိုးအား ဖြတ်ရန်အတွက် မိမိလွယ်အိပ်ထဲမှ မိမိအလုပ် လုပ်ရာတွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အသုံးပြုရန်ပြုလုပ်ထားသည့် ဓားလေးအား ကြိုးဖြတ်ရန်ထုတ်ယူခဲ့ကြောင်း” အလုပ်သမား၏ ထွက်ဆိုမှုများကိုလည်း ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိသည်။

(၂) ဤအချက်များအပေါ် ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရပါလျှင်-

(ကက)၎င်းသည် Electrical Team Leader ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်က ၎င်းမကျွမ်း ကျင်သော Air-Con Helper အဖြစ် တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းကို ငြင်းဆိုမှုနှင့် ပတ်သက်၍ Air-Con လုပ်ဆောင်ရမှုတွင်လည်း Electrical ကိစ္စရပ်မှာ မဖြစ်မနေတတ်ကျွမ်းရသည်ဖြစ်ရာ Team Leader အဖြစ် သွားရောက်စေမှု သည် မတတ်ကျွမ်းသောအလုပ်ကို စေခိုင်းသည်ဟုပြော၍မရဟု သုံးသပ် သည့်ပြင်လျှင်စစ်တတ်ကျွမ်းမှသာလျှင် Air-Con လုပ်နိုင်မည်ဟု ဆက်လက် သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ခခ) သံလျင်လုပ်ငန်းခွင်သို့ မသွားရောက်သေးဘဲ နောက်နေ့၌ လှိုင်သာယာ လုပ်ငန်းခွင်သို့ရောက်ရှိလာပြီး မန်နေဂျာအား မိမိထပ်မံညှိနှိုင်းလို၍ဆိုကာ သန်လျင်လုပ်ငန်းခွင်သို့ ခဏသဘောသွားနိုင်ကြောင်း၊ အပြီးမသွားနိုင် ကြောင်း၊ အဆင်မပြေပါက မိမိသည် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်မည်ပြောခဲ့ကြောင်း၊ မန်နေဂျာကိုတွေ့လိုကြောင်း၊ ဖြစ်နိုင်လျှင် မိမိနေရာတွင် အခြား Helper တစ်ဦး စေလွှတ်ပေးရေး မန်နေဂျာအား ပြောကြားပေးရန် ပြောခဲ့ကြောင်း

ဆိုသည့် ထွက်ချက်အရ ခေတ္တသွားနိုင်ပါက မကျွမ်းကျင်သော အလုပ်ဟုပြော
မရဘဲ၊ အမြဲတမ်းမသွားချင်သည်က အဓိကဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဂဂ) ခုံအဖွဲ့က ဆက်လက်၍ အလုပ်သမား၏ထွက်ချက်များကို သုံးသပ်ရပါလျှင်
မန်နေဂျာအား မိမိထပ်မံညှိနှိုင်းလို၍ လှိုင်သာယာလုပ်ငန်းခွင်သို့ လာရောက်
သည်ဆိုပါလျှင် မိမိစက်ဘီးတွင် ထမင်းချိုင့်ချည်ထားသည့်ကြိုးအားဖြတ်ရန်
အတွက် “ဓားလေး”အား ထုတ်ယူသည်။ အဆိုပါ “ဓားလေး” မှာ မိမိ
လွယ်အိပ်ထဲမှ “ဓားလေး” ဖြစ်ပြီး၊ မိမိအလုပ်လုပ်ရာတွင် လုပ်ငန်းခွင်
အတွင်းအသုံးပြုရန် ပြုလုပ်ထားသည့် “ဓားလေး” လည်းဖြစ်နေရာ၊ ဤ
“ဓားလေး”မှာ နေရာနှစ်နေရာသုံး “ဓားလေး”ဖြစ်နေပြီး၊ မိမိအနေဖြင့်
သန်လျင်လုပ်ငန်းခွင်သို့မသွားနိုင်ကြောင်းပြောကြားရန်သာ လာရောက်မှုတွင်
ဤ “ဓားလေး” ပါလာနေခြင်းသည်လည်း စဉ်းစားဖွယ်ရာ ပဟေဠိသဖွယ်
ဖြစ်နေရာ အများကစိုးရိမ်သည့်အနေအထားဖြစ်သည်မှာ မှားသည်ဟုဆိုသာ
ကြောင်းသုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဃဃ)သို့ဖြစ်၍ ဤ “ဓားလေး”၏အခန်းကဏ္ဍသည်လည်း လုပ်ငန်းခွင်စဉ်းကမ်း
တွင်မည်သည့်အတိုင်းအတာထိ သက်ရောက်မှုရှိသည်ကို ခုံသမားမိအဖွဲ့သည်
လည်းကောင်း၊ မိမိတို့ ခုံအဖွဲ့သည်လည်းကောင်း၊ ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေ
ကြောင်းအရ စစ်ဆေးနေခြင်းမဟုတ်၍ “ဓားလေး”ကသေး၍ လူသတ်
လက်နက်မဖြစ်နိုင်သည်၊ ဖြစ်နိုင်သည်ကို ပြောကြားရန်မသင့်ပေ။ တုန်းသော
လက်နက်၊ ချွန်ထက်သောလက်နက် ပစ္စည်းများကလည်း လူကိုသေစေနိုင်
သည့် ပြစ်မှုသာဓကများစွာရှိသည်ဖြစ်ရာ၊ နှစ်လက်မ “ဓားလေး” သည်
အန္တရာယ်မပြုဟုသုံးသပ်၍မရကြောင်း ခုံအဖွဲ့က မှတ်ယူသည်။

(ငင) အသွားနှစ်လက်မရှိသော ဤ “ဓားငယ်လေး” ကိုင်ဆောင်ထားမှုကို
မြင်တွေ့လိုက်သော အလုပ်သမားဝန်ထမ်းတို့က မန်နေဂျာ ဦးဖြိုးဝေစိုးအား
ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ရန်ကြံစည်သည်ဟု အားလုံးကအထင်ရောက်
စေသည့် အနေအထားတစ်ရပ်ဆီသို့ ရောက်ရှိစေခဲ့ရာ ဝန်ထမ်းအလုပ်သမား
များက ဤစိုးရိမ်ဖွယ်အခြေနေကြောင့် ဝိုင်းဝန်းဟန့်တားကြသည့် အနေအထား
ဖြစ်စေခဲ့သည်မှာလည်း အနေအထားအရ ထင်မြင်စရာရောက်စေသည်ဟု
သုံးသပ်သည်။

(စစ) ဆက်စပ်စဉ်းစားသည့်အချက်မှာ စာချုပ်၏နိဒါန်းပိုင်းအပိုဒ် ၃ နှင့် ၄ တို့တွင်
“Your normal place of work shall be the Employer’s premises at
Yangon”ဟု “သင်၏ပုံမှန်လုပ်ငန်းနေရာမှာ မြန်မာနိုင်ငံ၊ ရန်ကုန်မြို့

အလုပ်ရှင်၏ ဥပမာဖြစ်သည်” ဟုလည်းကောင်း၊ “ You may be required to work elsewhere in the country of work base or overseas or to change your normal place of work as the Employer may decide for the proper performance of your duties” ဟု “သင့်တာဝန်များ ကောင်းမွန်စွာဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အလုပ်အခြေခံသည့် နိုင်ငံအတွင်း အခြားနေရာတွင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်ကဆုံးဖြတ်သည့် ရာထူးနေရာကို ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ရန်လိုအပ်ပါမည်” ဟုလည်းကောင်း အလုပ်သမားက၊ ကတိကဝတ် လက်မှတ်ရေးထိုးထားရာ စာချုပ်ဖောက်ဖျက်သည့် အနေအထား အဖြစ်သက်ရောက်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဆဆ)ဆက်စပ်စဉ်းစားသည့် အခြားတစ်ချက်မှာ စာချုပ်၏ စာမျက်နှာ(၄)၊ အပိုဒ် ၆ ပါ “အလုပ်ခန့်ထားမှုရပ်စဲခြင်း (TERMINATION OF EMPLOYMENT) ခေါင်းစဉ်အောက် အပိုဒ်(ခ)ပါ သဘောတူညီထားသည့်အချက်များအနက် အလုပ်ရှင်၏ ပေးအပ်သောတာဝန်ကို စွမ်းစွမ်းတမန်ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း (သို့) ဤစာချုပ်အရ တာဝန်များကိုဖောက်ဖျက်ခြင်း၊ အာဏာဖီဆန်ခြင်း၊ အမိန့်မနာခံခြင်း”ဆိုသည့် အချက်များကို လိုက်နာမှုမရှိသည့် အနေအထားတစ်ရပ်ဆီသို့ ရောက်ရှိစေခဲ့ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၃)

- (က) ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးအား (၂၀-၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် ပေးချေခဲ့သော အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးကလည်း ကျေနပ်လက်မှတ်ရေးထိုးလက်ခံထားသည့်ပေးငွေများမှာ လစာငွေ (၁၆) ရက်စာ (၈၈၀၀၀/-)ကျပ်၊ ခရီးစရိတ်ကျပ်(၉၅၀၀/-)၊ ထမင်းစရိတ်ကျပ် (၁၉၀၀၀/-)၊ ရက်မှန်ကြေးကျပ်(၂၀၀၀၀/-)၊ အချိန်ပိုကြေးကျပ်(၁၃၈၄၆/-)၊ မေတ္တာဖြင့် လုပ်ခတစ်လစာ ငွေကျပ် (၁၆၅၀၀၀/-)နှင့် စုစုပေါင်းအလုပ်သမားအား ရရန်ငွေကြေးအပါ ကျပ်(၃၁၃၅၈၆/-) ပေးပြီးဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။
- (ခ) အလုပ်သမားဦးနိုင်ဦးသည် စာချုပ်၏စာမျက်နှာ(၄)၊ အပိုဒ် ၆ ပါ “အလုပ်ခန့်ထားမှုရပ်စဲခြင်း (TERMINATION OF EMPLOYMENT) ခေါင်းစဉ်အောက် အပိုဒ် (ခ)ပါ သဘောတူညီထားသည့်အချက်များအနက် အလုပ်ရှင်၏ ပေးအပ်သောတာဝန်ကို စွမ်းစွမ်းတမန်ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း (သို့) ဤစာချုပ်အရ တာဝန်များကိုဖောက်ဖျက်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင်ပြင်းထန်စွာ ပေါ့လျော့ခြင်း၊ အာဏာဖီဆန်ခြင်း၊ အမိန့်မနာခံခြင်း အချက်များဖောက်ဖျက်လျှင် အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ သို့သော် စာချုပ်၏ စာမျက်နှာ (၄)၊ အပိုဒ် ၆ ပါ “အလုပ်ခန့်ထားမှုရပ်စဲခြင်း (TERMINATION OF EMPLOYMENT) ခေါင်းစဉ်အောက်၌ သဘောတူညီထားသည့်အချက်များအနက် ကြီးလေးသောပြစ်မှု

သတ်မှတ်မှုမျိုးဖြစ်သည့် “ဓားလေး”စသော လက်နက်ကိုင်ဆောင်မှု၊ ရန်ပြုမှုတို့သည် အလုပ်ထုတ်နိုင်သည်ဟု ဖော်ပြထားသည့်ပြင် TERMINATION OF EMPLOYMENT တွင် အလုပ်ထုတ်လျှင်မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှ ရထိုက်ခွင့်မရှိ Without any Compensation ဟုလည်း ဖော်ပြထားသဖြင့် အလုပ်ရှင်၏အားနည်းချက်အဖြစ် သုံးသပ်ရရှိသည်။ သို့သော် အလုပ်သမား၏ဖောက်ဖျက်မှုနှင့် လက်နက်ကိုင်ဆောင်မှုတို့အတွက် ၎င်းအား အလုပ်မှရပ်စဲရမည့်အနေအထားဖြစ်၍ (၁၇-၂-၂၀၁၇)ရက်နေ့က ရံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားမှ တောင်းဆိုသော အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးအတွက် (၃)လစာပေးရန် သင့်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်က တစ်လစာပေးပြီးဖြစ်၍ နှိတ်ခမ်းပေးရန်မလိုတော့ဘဲ ကျန်(၃)လစာကို ခံစားထိုက်ကြောင်းသုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဂ) အလုပ်သမား၏လုပ်သက်မှာ စာချုပ်အရ (၁၄-၇-၂၀၁၅)ရက်နေ့တွင် Contract of Employment Agreementကို Comin Asia Co.,Ltd.နှင့် အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးတို့ ချုပ်ဆိုထားရာ စာချုပ်အရ (၂၂-၁၀-၂၀၁၃)ရက်နေ့မှ စတင်အလုပ်ခန့်ထားရာ လုပ်သက်မှာ (၃)နှစ်နှင့်(၆)လရှိပြီး၊ (၄)နှစ်မပြည့်ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

(ဃ) အလုပ်သမားသည် စာချုပ်ပါ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသောကတိကဝတ်များကို ဖောက်ဖျက်၍ အလုပ်မှရပ်စဲပါက အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၏ (၃-၇-၂၀၁၅) ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) အရ အလုပ်မှရပ်စဲခံရသော အလုပ်သမားနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်ကပေးရမည့် နစ်နာကြေးနှုန်းထားများကို သတ်မှတ်ထားရာ လုပ်သက်(၃)နှစ်ပြည့်ပြီး၊ (၄)နှစ်မပြည့်ပါက နစ်နာကြေး(၃)လစာ ရရှိမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်မှရပ်စဲသည့် (၁၆-၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် Letter of Termination of Employment ၌ company will pay a month notice salary together with your due salary ဟုဖော်ပြထားပြီး (၁၇-၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် နှစ်ဦးသဘောတူလက်ခံ လက်မှတ်ရေးထိုး၍ လုပ်ခတစ်လစာပေးပြီး အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း ဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၄)

(က) ယခု Comin Asia Co.,Ltd.နှင့် အလုပ်သမားတို့ ချုပ်ဆိုထားသော Contract of Employment Agreement သည်လည်း အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် သဘောတူညီထားချက်များဖြစ်၍ တရားဝင်စာချုပ်ဖြစ်သည်ဟုသုံးသပ်သည်။

(ခ) ထို့ပြင် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ အခန်း(၃)၊ အပိုဒ် ၁၁(ဂ)၌ “အငြင်းပွားမှုတစ်ခုကို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်အပါအဝင် တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေနှင့်အညီ ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေပေးရမည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်မရှိလျှင် တည်ဆဲ

အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေနှင့်အညီ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးရမည်” ဟုဆိုသော ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လည်း ခုံအဖွဲ့က အလေးဂရုပြုသည်။

- (ဂ) သို့သော် လက်ရှိမြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမားအများစု သိနားလည်ထားပြီးဖြစ်သည့် ၂၀၁၃ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၅ (က)(၁)(ခ)တို့အရ ချုပ်ဆို ရမည့် အလုပ်သမား၊အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ၂၀၁၅ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ၊ (၃၁)ရက်စွဲပါ ကြေငြာချက်အမှတ်(၁/၂၀၁၅)အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် ရေးဆွဲချုပ်ဆိုကြရန်လည်း ခုံအဖွဲ့က တိုက်တွန်းပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ်လ၊ ၇ ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၁/၂၀၁၇) ပါ အငြင်းပွားမှုဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်ကို ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမား ရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ အပိုဒ် ၂၃(င) အရ အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာ စစ်ဆေးမှုမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကိုဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင် ဖြစ်စေ၊ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုအတည်ပြုခြင်းသို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည်” ဟူသော ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်း ထားချက်အရ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်အစား Comin Asia Co.,Ltd.နှင့် အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးတို့ (၁၄-၇-၂၀၁၅)ရက်နေ့တွင် နှစ်ဦးသဘောတူ ချုပ်ဆိုထားသော Contract of Employment Agreement ကို အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးက ဖောက်ဖျက်မှုနှင့် အလုပ်ဌာနအတွင်း လက်နက်ကိုင်ဆောင်မှုတို့အတွက် ၎င်းအား အလုပ်ရပ်စဲရမည့်အနေ အထားဖြစ်၍ အလုပ်သမား၊အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန ၏(၃-၇-၂၀၁၅)ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) အရ အလုပ်မှရပ်စဲခံရသော အလုပ်သမားအား အလုပ်ရှင်က ပေးရမည့် နှစ်နာကြေးနှုန်းထားသတ်မှတ်မှုအရ လုပ်သက်(၃)နှစ်ပြည့်ပြီး၊ (၄)နှစ် မပြည့်ပါက နှစ်နာကြေး(၃)လစာပေးရန် ပြဋ္ဌာန်းချက်အရလည်း ကောင်း၊ (၁၇-၂-၂၀၁၇) ရက်နေ့က ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားမှ တောင်းဆိုသော အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေး (၃)လစာပေးရန် တောင်းဆိုမှုအရလည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်က နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ပေးပြီးဖြစ်၍လည်းကောင်း၊ လုပ်ခတစ်လစာ ငွေကျပ်(၁၆၅၀၀၀/-)

နှုန်းဖြင့်၊ ကျန်လုပ်ခ(၃)လစာကို အလုပ်သမား ဦးနိုင်ဦးက ခံစားရရှိ
စေရန် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

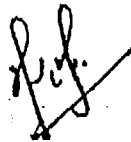
ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၇။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။



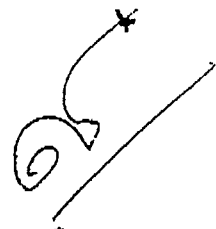
ဦးထွန်းအေး

အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်စန်းစန်း

ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးဌေး

အဖွဲ့ဝင်