

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
(နည်းဥပဒေ ၂၃(စ))

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၆၂/၂၀၁၇)

Mr. Liu Xian Min (ပိုင်ရှင်)
ဦးထွန်းထွန်းစိုး (HR မန်နေဂျာ/အလုပ်ရှင်၏
ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
DJY Knitting (Myanmar) Co.,Ltd
(ခြေအိတ်စက်ရုံ)အမှတ် (၈)၊ ကျန်စစ်သားလမ်း၊
စက်မှုဇုန်(၃)၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးစိုးသူရကို (အလုပ်သမား)
အမှတ် (၁၁၃(ခ))၊ လှိုင်သီတာလမ်း၊
(၁၃)ရပ်ကွက်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၂၉ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊ ကျန်စစ်သားလမ်း၊ အမှတ်(၈)
ရှိ DJY Knitting (Myanmar) Co.,Ltd (ခြေအိတ်စက်ရုံ) ပိုင်ရှင် Mr. Liu Xian Min
ဦးထွန်းထွန်းစိုး (HR မန်နေဂျာ/ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် ဦးစိုးသူရကိုတို့
အကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြန့်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်
ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှု
အမှတ် (၉၂/၂၀၁၇) အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၇
ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။



၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးစိုးသူရကိုမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Liu Xian Min (ပိုင်ရှင်)ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Liu Xian Min (ပိုင်ရှင်)မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးစိုးသူရကိုအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးစိုးသူရကိုအား မူလလစာ၊ မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက် မပျက်ဘဲ အလုပ်ပြန်ခန့်ရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်သည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန် လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေး(OT မပါ) ထုတ် ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၂/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် 'DIY Knitting (Myanmar) Co.,Ltd (ခြေအိတ်စက်ရုံ) ပိုင်ရှင် Mr. Liu Xian Min ၊ ဦးထွန်းထွန်းစိုး (HR မန်နေဂျာ/ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း ခံရသူ)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၈/၂၀၁၇) ဖြင့် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၊ အမှုအမှတ်(၆၂/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက် ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်းကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးစိုးသူရကိုအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့် (သို့မဟုတ်) အလုပ်ပြန်လည်မခန့်ထားပါက နစ်နာကြေးပေး ရန် သင့်/မသင့်။

အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အပေါ် အကြောင်းခြင်းရာသုံးသပ်ချက်

၆။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေသည့်အဆင့်၌ တောင်းခံသူ ဦးစိုးသူရကိုက မိမိအား အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖွဲ့၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကို သက်မခံနိုင်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်သို့ အေးချမ်းစွာဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုတင်ပြသည်။ တောင်းခံခြင်း ခံရသူ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖွဲ့၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း မဟုတ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဦးစိုးသူရကိုသည် စက်ရုံစည်းကမ်းကို လိုက်နာမှုမရှိခြင်း၊ ခွင့်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ ဘွိုင်လာဝန်ထမ်းများအား ဘွိုင်လာမမောင်းဘဲပြန်ကြရန် တိုက်တွန်းနှိုးဆော် ခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ယင်းသို့ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကြောင့် ဥပဒေနှင့်အညီနစ်နာကြေးပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆန္ဒမရှိကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က (၉-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ (၁၅-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့ရာ ပြေငြိမ်းမှုမရရှိခဲ့ကြပေ။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက်တို့၏ တောင်းဆိုချက်သဘောဆန္ဒအရ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ဆက်လက်တက် ရောက်ပြီး အဆုံးအဖြတ်ခံယူခဲ့ကြသည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဤအငြင်းပွားမှု တွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့် (၇-၈-၂၀၁၇) ရက်စွဲပါ အလုပ်ထုတ် ပယ်စာ၌ပါရှိသည့် အချက်အလက်များကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ခြင်းမရှိကြောင်း၊ EC စာချုပ်ပါ အပိုဒ် ၃၃ တွင် ကြီးလေးသည့်ပြစ်မှုနှင့် နောက်ဆက်တွဲ(ခ) အပိုဒ် ၂ ကိုလည်း ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်း မရှိခြင်းကြောင့် ဦးစိုးသူရကိုအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်ကြောင်း သုံးသပ်၍ ဦးစိုးသူရကို အား မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ် ထုတ်သည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေး (အချိန်ပိုကြေး မပါ) ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားခဲ့ခြင်းဖြစ်ပေသည်။ တောင်းခံခြင်းခံရသူ (အလုပ်ရှင်)၏ လျှောက်ထားစာတွင် ဦးစိုးသူရကိုသည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုကို တည်ဆဲဥပဒေ များနှင့်အညီ အေးချမ်းစွာဖြေရှင်းလိုသည့်ဆန္ဒမရှိခြင်းနှင့် အုပ်စုဖွဲ့၍ ရာဇဝတ်မှုဆန်သည့် ပြစ်မှုများ ကို ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းတို့ကြောင့် ၎င်းအား စက်ရုံတွင် ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မည်သို့မျှမဖြစ်နိုင်ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)ကို ပြင်ဆင်၍ ဦးစိုးသူရကိုအား စက်ရုံ၏စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများနှင့်အညီ အရေးယူခဲ့ခြင်းအပေါ် အလေးအနက်ထား၍ လက်ခံအတည်ပြုပေးပါ ရန်ဟု ဖော်ပြလျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၇။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့တွင် နစ်ဖက်ထွက် ဆိုချက်များမှာ မတူကွဲပြားခြားနားချက်များရှိနေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သည် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်ပယ်ရသည့် အကြောင်းပြုပြစ်ချက်များအပေါ်

မှန်ကန်မှုရှိ/မရှိ စိစစ်သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်ရှင်၏ (၇-၈-၂၀၁၇) ရက် နေ့စွဲပါ အလုပ်ထုတ်ပယ်စာတွင် ဖော်ပြထားသော အလုပ်ထုတ်ပယ်ရသည့် အကြောင်းပြချက်(၄)ချက်ဖြစ်သည့် (၁) စက်ရုံအတွင်းအစည်းအဝေးပြုလုပ်ရာ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက် တောင်းခံမှုမရှိခြင်း၊ (၂) ခွင့်ပျက်ကွက်ရာတွင် အထက်တာဝန်ရှိသူထံ ခွင့်တိုင်ကြားမှုမရှိခြင်း၊ (၃) ကုမ္ပဏီ၏ အတွင်းစည်းဖြစ်သော ခွင့်ကိစ္စများကို စစ်ဆေးလိုကြောင်းပြောကြားခြင်း၊ (၄) ဘွိုင်လာမှ ဝန်ထမ်းများအား ဘွိုင်လာမမောင်းနှင့်ရန်နှင့် ပြန်ကြရန် ပြောကြားခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းကို အခြေခံစဉ်းစား၍ သုံးသပ်ပြီး ဆုံးဖြတ်ထားခြင်းဖြစ်ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မှားယွင်းသည်ဟု မဆိုနိုင်ပေ။

၈။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးရာတွင် နှစ်ဖက်ထွက်ဆို တင်ပြချက်များ၏ ထူးခြားသောအခြေအနေကြောင့် ဤအငြင်းပွားမှုအပေါ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုပယ်ဖျက်၍ ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် အကြောင်းဖြစ်ပေါ်လာပါသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် အလုပ်ရှင်က ဦးစိုးသူရကိုအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆန္ဒမရှိကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်ခန့်ရန်အဆင်မပြေကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးမှာလည်း အဆင်ပြေချောမွေ့မည် မဟုတ်ကြောင်း၊ အငြင်းပွားမှုစတင်ဖြစ်ပွားချိန်ကတည်းက ယင်းအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီနစ်နာကြေးပေးမည်ဟု ဥပဒေနှင့်အညီဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ညှိနှိုင်းပြေလည်မှုမရှိဘဲ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဦးစိုးသူရကိုအား အလုပ်ပြန်ခန့်ရန်နှင့် ကြားကာလ နစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်းကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားရခြင်း ဖြစ်ပါကြောင်း၊ မိမိတို့ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ဦးစိုးသူရကို၏ လူမှုရေးအခက်အခဲကို ငဲ့ညှာထောက်ထား၍ ယခင်ဥပဒေအရပေးမည်ဟုပြောကြားခဲ့သည့်နစ်နာကြေးအပြင် ၎င်းအား လူမှုကရုဏာကြေး အဖြစ် ၁၅၀၀၀၀/-ကို ထပ်ဆောင်း၍ပေးအပ်လိုပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။

၉။ တောင်းခံသူအလုပ်သမား ဦးစိုးသူရကိုက အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်/ရပ်စဲခံရခြင်း ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ယခုအခါ ကျွန်တော်သည် ၎င်းစက်ရုံတွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်လိုခြင်းမရှိတော့ပါ ကြောင်း၊ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ပါက နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး အဆင်ပြေချောမွေ့ မည်မဟုတ်သည့်အပြင် လုပ်ငန်းခွင်၌ အလုပ်လုပ်ရင်း စိတ်ဆင်းရဲနေရမည်သာဖြစ်ပါကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် ကျွန်တော်အနေဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုခြင်းမပြုတော့ဘဲ ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်ဘက်မှပေးအပ်မည့် နစ်နာကြေးနှင့် အလုပ်ရှင်က ကျွန်တော်၏လူမှုအခက်အခဲကို စာနာ ထောက်ထားပြီး ထပ်ဆောင်းပေးမည့်လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ် ၁၅၀၀၀၀/-ကို လက်ခံမည် ဖြစ်ပါ ကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။

၁၀။ အထူးအားဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့က ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် နောက်ဆုံးအပြီးသတ်ထွက်ဆိုသော ယင်းတို့၏ သဘောဆန္ဒများနှင့်အညီ လိုက်



လျော့ညီထွေမှုရှိသော အနုညာတဆုံးဖြတ်ချက်ကို (enforcement of execution) တရားရုံးစီရင်ချက်ကဲ့သို့ အတည်ပြုအကောင်အထည်ဖော်ချမှတ်ပေးမှသာ ဤ Arbitration ကိစ္စသည် သင့်မြတ်မှန်ကန်၍ တရားမျှတမှုရှိစွာ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ကျေနပ်လက်ခံပြီး အဆုံးသတ်ပြီးပြတ်လိမ့်မည်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်အကြံပြုချက်

၁၁။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် အချင်းချင်းမှီခိုအားထား၍ အပြန်အလှန်အကျိုးတူဆောင်ရွက်ကြရသူများဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းတိုးတက်ရေးအတွက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ကြရသူများဖြစ်ကြပေသည်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်များကို မှန်ကန်မျှတစွာပေးအပ်၍ စီမံခန့်ခွဲခြင်းရှိရန်လိုအပ်သကဲ့သို့ အလုပ်သမားသည် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများကို လိုက်နာပြီး မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်ကြရန် လိုအပ်ပေသည်။ အလုပ်ရှင်က တစ်ဖက်သတ် နိုင်ထက်စီးနင်းစီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများရှိပြီး၊ အခြားတစ်ဖက်တွင် အလုပ်သမားကလည်း ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းလိုက်နာခြင်းမရှိဘဲ ပြုမူပြောဆိုလုပ်ကိုင်ပါက လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေး၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းတည်မြဲမှု၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ရေး၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအကျိုးစီးပွားတို့မှာ ပျက်ယွင်းဆုတ်ယုတ်မှု အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိလွှားတတ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် နှစ်ဖက်အကျိုးတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ကြရသူများဖြစ်သည့်အလျောက် ဖော်ပြပါ အထက်အကြောင်းခြင်းရာ သဘောထားများကို အလေးအနက်ခံယူပြီး လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေး၊ ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့် မျှတကောင်းမွန်သော အလုပ်သမားရေးရာစီမံခန့်ခွဲမှုတို့ကို ထူထောင်အားထုတ်သင့်သည်ဟု သုံးသပ်အကြံပြုလိုက်သည်။

၁၂။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် နှစ်ဖက်တွက်ဆိုချက်များဖြစ်သည့် အပေးအယူ သဘောတူဆန္ဒများကို အလေးထားဆင်ခြင်သုံးသပ်၍ ဤအငြင်းပွားမှုအား အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(င)ကို ကျင့်သုံးလျက် အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

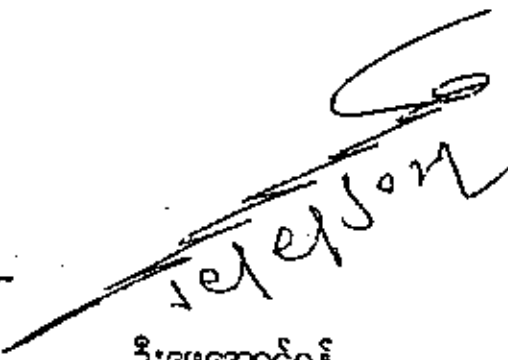
- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၂/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။
- (ခ) အလုပ်သမား ဦးစိုးသူရကိုအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မလိုဘဲ နို့တစ်ကြေး(၁)လစာနှင့် လုပ်သက်အလိုက်ပေးရမည့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး (၁)လစာ၊ စုစုပေါင်း (၂)လစာအား ၎င်း ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (အချိန်ပိုကြေးမပါ)နှုန်းဖြင့်တွက်ချက်၍ ခံစားခွင့်ပေးရန်နှင့် အလုပ်ရှင်က

ထပ်ဆောင်းပေးသော လူမှုကရုဏာကြေး ၁၅၀၀၀၀/- (ကျပ်
တစ်သိန်းငါးသောင်းတိတိ)ကို ပေးအပ်ရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

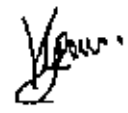
ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။
၁၃။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရ
မည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး
နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်