

ပုံစံ(၁၁)

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

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၈၈/၂၀၁၇)

ဦးစိန်လွင် (MD)၊
 ဒေါ်လှိုင်လှိုင်မြင့် (Director)
 (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း
 ခံရသူ)၊ Diamond Mercury Wood Products
 Ltd (သစ်အချောထည်စက်ရုံ)၊ အမှတ် (၄၂/၉၈)၊
 စက်မှု (၆) လမ်း၊ စက်မှုဇုန် (၁)၊
 ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးအောင်သွင်၊
 အမှတ် (၂၈၆/ခ)၊ ရွှေဝါဖူး (၃)လမ်း၊
 ပန်းခြံ(၉)၊ (၇)ရပ်ကွက်၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊
 ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန် (၁)၊ စက်မှု (၆) လမ်း၊ အမှတ် (၄၂/၉၈) ရှိ Diamond Mercury Wood Products Ltd၊ ဦးစိန်လွင် (MD)၊ ဒေါ်လှိုင်လှိုင်မြင့် (Director) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် ဦးအောင်သွင်တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃၂/၂၀၁၇) အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ၊ ၁၂ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးအောင်သွင်မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Diamond Mercury Wood Products Ltd ၏ ဦးစိန်လွင် (ပိုင်ရှင်)ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးစိန်လွင် (ပိုင်ရှင်)မှ အောက်ပါကောက်ချက် အမှတ် (၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်-

- ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးသင့်/မသင့်။
- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ယာဉ်မောင်း ဦးအောင်သွင်အား နို့တစ်ကြေး(၁)လစာ ၂၅၀၀၀၀/- နှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး (၆)လစာ ၁၆၈၀၀၀၀/- စုစုပေါင်း ၁၉၃၀၀၀၀/- (ကျပ်တစ်ဆယ့်ကိုးသိန်းခြောက်သောင်းတိတိ) အား ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃၂/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Diamond Mercury Wood Products Ltd(သစ်အချောထည်စက်ရုံ)၊ ဦးစိန်လွင် (MD) မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၉၅/၂၀၁၇) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ်(၈၈/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရ ကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးသင်းမောင်ဆွေတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

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

- ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးအောင်သွင်အား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးသင့်/ မသင့်။

အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အပေါ် အကြောင်းခြင်းရာတွေ့ရှိချက်

၆။ ယာဉ်မောင်း ဦးအောင်သွင်သည် Diamond Mercury Wood Products Ltd (သစ်အချော ထည်စက်ရုံ)တွင် ၂-၂-၂၀၀၈ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး၊ လစာ ၂၈၀၀၀/- ရရှိကြောင်း၊ ၄-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့ (စနေနေ့)၊ ည (၉:၀၀)နာရီခန့်တွင် ဦးအောင်သွင်ထံသို့ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက မန္တလေးသို့သွားရန်အတွက် မင်္ဂလာဒုံခရေပင်လမ်းခွဲသို့ ည(၁၀:၀၀)နာရီအချိန် လာရောက်စောင့်ဆိုင်းရန် ဦးအောင်သွင်(ယာဉ်မောင်း)ထံသို့ ဖုန်းဆက်အကြောင်းကြား၍ အလုပ်ဆင်းခိုင်းကြောင်း၊ ဦးအောင်သွင်က ဖခင်ဆေးရုံတက်နေ၍ ဆေးရုံသို့သွားရောက်ရန်ရှိသဖြင့် မလိုက်နိုင်ဟု ငြင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊ များမကြာမီ ည (၉:၁၅)နာရီခန့်တွင် စက်ရုံမှူး ဦးသက်နိုင်က ဖုန်းဖြင့် ပြန်လည်ဆက်သွယ်ပြီး လိုက်နိုင်ပါသလားဟုမေးရာ ဦးအောင်သွင်က မလိုက်နိုင်ကြောင်းပြောခဲ့ပြီး၊ စက်ရုံမှူး ဦးသက်နိုင်က ယခုမလိုက်နိုင်လျှင် နောက်နေ့ကစပြီး အလုပ်မလာနှင့်တော့ဟုပြောပြီး ဖုန်းချသွားခဲ့ကြောင်း၊ ၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့(တနင်္လာနေ့) တွင် ဦးအောင်သွင်က စက်ရုံလုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်ခဲ့ကြောင်း၊ ထိုအခါ အလုပ်ရှင်၏တူဖြစ်သူ စက်ရုံမှူး ဦးသက်နိုင်က ရွှေဟင်္သာတာဝါ (၆)မိုင်ခွဲရှိ ရုံးချုပ်သို့ အလုပ်ရှင်နှင့်သွားရောက်တွေ့ဆုံပါဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ ဦးအောင်သွင်က ရုံးချုပ်ရှိ အထွေထွေမန်နေဂျာ ဦးငြိမ်းချမ်းထံသို့ ဖုန်းဆက်၍ စက်ရုံမှူး ဦးသက်နိုင်က မိမိအား အလုပ်ရှင်နှင့် လာတွေ့ရန်ပြောခြင်းကြောင့် လာရောက်တွေ့ရမည်လားဟု မေးမြန်းရာ ဦးငြိမ်းချမ်းက ဒါရိုက်တာ ဒေါ်ယဉ်မင်းထွန်းနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းပြီးမှပြန်ပြောမည်ဖြစ်ကြောင်း စက်ရုံမှ လာရောက်တွေ့ဆုံရန် ခဏနေပါဟုပြောသောကြောင့် ရုံးချုပ်သို့မသွားဘဲနေခဲ့ကြောင်းကို စက်ရုံမှူး ဦးသက်နိုင်သို့ ပြန်လည် သတင်းပို့ခဲ့ကြောင်း၊ ထိုနေ့နံနက် (၁၀:၀၀)နာရီအချိန်ခန့်တွင် ရုံးချုပ်မှ အထွေထွေမန်နေဂျာ ဦးငြိမ်းချမ်းက အလုပ်ရှင် အလုပ်ဖြုတ်ခဲ့သည်မှာ အမှန်ဖြစ်ကြောင်းကို ဖုန်းဖြင့်ဆက်သွယ်ပြောကြား သဖြင့် ဦးအောင်သွင်သည် ကားနှင့်သက်ဆိုင်သည့် စာရွက်စာတမ်းများနှင့်သော့အား စီမံဝန်ထမ်း ဒေါ်အေးမင်းသန်းထံသို့ အပ်နှံခဲ့ကြောင်း၊ ထိုနေ့ ၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ သွားရောက်၍ အလုပ်ထုတ်မှုအပေါ်မကျေနပ်၍ ဥပဒေအတိုင်းဆောင်ရွက်ပေးရန် တိုင်ကြားခဲ့ ခြင်းဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုပေါ်ပေါက်ခဲ့ရကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၇။ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးရာတွင် ဦးအောင်သွင်က အလုပ်ထုတ်ပယ်ပြီးဖြစ်၍ အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုခြင်းမရှိတော့ကြောင်း၊ ဥပဒေအရ ခံစားခွင့် လိုချင်ကြောင်း၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ပြန်ခန့်ပေး မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းမဟုတ်သဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးမပေးနိုင်ကြောင်း၊ ညှိနှိုင်းပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်ဆန္ဒအရ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ၁၅-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အမှုတွဲလွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်သည် ယာဉ်မောင်း

ဦးအောင်သွင်အား ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့သည့်အတွက် နို့တစ်ကြေး (၁)လစာနှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်၍ အလုပ်ရှင်/ဖိခံခန့်ခွဲသူက ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာခြင်း ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၈။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်၌ ကြားနာစစ်ဆေးရာတွင် တောင်းခံသူ ယာဉ်မောင်း ဦးအောင်သွင်က မိမိအနေဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လျှင် လုပ်ငန်းခွင်အဆင်မပြေမှုများ ကြုံတွေ့နိုင်ကြောင်း၊ ငွေကြေးရလို့မရှိဘဲတိုင်ကြားခြင်းမဟုတ်ပါကြောင်း၊ အမှန်တကယ်အလုပ်ထုတ်ခဲ့၍သာ ဟိုင်ကြားရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ရုံးအသီးသီးသို့ရောက်ရှိ၍ ဖြေရှင်းရမှသာ အလုပ်မထုတ်ပါ။ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားမည်ဟု ပြောဆိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် အလုပ်ပြန်ခန့်ထားပါက မိမိ၏နစ်နာမှုအတွက် ၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့ အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးရလို့ပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၉။ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်လှိုင်လှိုင်မြင့်က မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့တွင် ဦးအောင်သွင်အား အလုပ်ဆက်လက်ထမ်းဆောင်ရန် ပြောခဲ့ကြောင်း၊ လုံးဝအလုပ်ထုတ်ခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် တင်ပြခဲ့သည့် ၂၂-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့စွဲပါ ကုမ္ပဏီ၏စာအရလည်း ၎င်းအား မူလနေရာ၊ မူလတာဝန်ဖြင့် ဆက်လက်ထမ်းဆောင်ရန် စာထုတ်ပြန်ထားကြောင်း၊ ၁၅-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့သူ ဦးအောင်သွင်ပါ (၂)ဦးဖြစ်သည့် ဦးခင်မောင်ကြည်မှာ မူလအလုပ်တာဝန်များကို ပြန်လည်ထမ်းဆောင် ဝန်ပြုဖြစ်သဖြင့် ဦးအောင်သွင်အားလည်း မူလအလုပ်တာဝန်များကို ဆက်လက်ထမ်းဆောင်စေလိုကြောင်း ဒါရိုက်တာဒေါ်လှိုင်လှိုင်မြင့်က လက်မှတ်ရေးထိုး၍ အကြောင်းကြားခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးအောင်သွင်အား မိမိ၏ မူလအလုပ်တာဝန်များကို ပြန်လည်ထမ်းဆောင်စေလိုကြောင်းနှင့် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လျှင်လည်း ၎င်း၏မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာတွင် မူလအခွင့်အရေးများ အတိုင်း ပြန်လည်ပေးအပ်ရန် ကတိပြုပါကြောင်း၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်သဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန် ဆန္ဒမရှိပါကြောင်း၊ ဦးအောင်သွင်သည် အလုပ်ခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လျှင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးအဆင်ပြေရန်နှင့် အငြိုးအတေးမထားရန်တာဝန်ယူပါကြောင်း ဝန်ခံကတိပြု ထွက်ဆိုခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၁၀။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ ကွဲလွဲမှုရှိသော်လည်း ထွက်ဆိုချက်များမှာ သက်သေခံဥပဒေပုဒ်မ ၁၈ နှင့် ၂၁ တို့အရ သက်သေခံဝင်၍ စဉ်းစားနိုင်ပေသည်။ ယင်းသို့စဉ်းစားရာ၌ ယခုကဲ့သို့ နှစ်ဖက်ကွဲလွဲမှုရှိသည့် ထွက်ဆိုချက်မျိုးကိုလည်း အလားတူထွက်ဆိုချက်ကဲ့သို့ပင် စဉ်းစားရပေမည်။ ထွက်ဆိုချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ထွက်ဆိုချက်စကားများကို စဉ်းစားရာ၌ မိမိအလိုရှိသည့်

အပိုင်းကိုသာ အသားပေးစဉ်းစားခွင့်မရှိ။ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်နှစ်ရပ်စလုံးပါ စကားများကို ယခင် အငြင်းပွားမှုများ၏ သာဓကများ၊ ဥပဒေပညတ်ချက်များဖြင့် ရှေ့နောက်ဆင်ခြင်၍ ခြုံငုံစဉ်းစား သုံးသပ်ခါ ဆုံးဖြတ်ပေးရမည့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၁၁။ ဤအငြင်းပွားမှုအပေါ် အောက်ပါအတိုင်းသုံးသပ်ရရှိသည်-

(က) ဤအငြင်းပွားမှုတွင် ယာဉ်မောင်း ဦးအောင်သွင်သည် အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူ ဦးစိန်လွင် နှင့် တိုက်ရိုက်တွေ့ဆုံပြောဆို ဆက်ဆံခြင်းမရှိဘဲ ကြားခံစီမံခန့်ခွဲသူ စက်ရုံမှူး ဦးသက်နိုင်နှင့် ပြောဆိုဆက်ဆံပြီး ဖြစ်ပေါ်လာရသည့် အငြင်းပွားမှု အခြေခံ အကြောင်းရင်းဖြစ်ပေသည်။ ဤအငြင်းပွားမှုစတင်ဖြစ်ပွားချိန်မှစ၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့တို့တွင် အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း မဟုတ်သဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် ထွက်ဆို တင်ပြထားခြင်း၊ ဦးအောင်သွင်အား အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း အလုပ် ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် ကုမ္ပဏီ၏ ၂၂-၁၁-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ထုတ်ပြန် အသိပေးထားခြင်းတို့ကို ထောက်ရှု၍ အလုပ်ရှင်သည် ယာဉ်မောင်း ဦးအောင်သွင် အား အလုပ်မှ ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း ထင်ရှားသည်။

(ခ) ယာဉ်မောင်း ဦးအောင်သွင်၏ တောင်းဆိုမှုသည် ဥပဒေအရ အဆင့်ဆင့်တင်ပြ တောင်းဆိုသည်မှာ နည်းလမ်းမှန်ကန်သော်လည်း တောင်းဆိုထားချက်မှာ အလုပ်ရှင် က အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်သဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေး တောင်းခံထား ခြင်းသည် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်ကိုက်ညီခြင်းမရှိပေ။ ဦးအောင်သွင်သည် လုပ်သက်(၉)နှစ်ကျော်ရှိပြီး အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရလောက်သည့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းဆိုင်ရာ ပြစ်မှုကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းလည်းမရှိပေ။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်သဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် အလုပ်သမား၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းတည်မြဲရေးရပိုင်ခွင့်ကို ပြန်လည် ရထိုက် သင့်ပေသည်။

(ဂ) အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူသည်လည်း အလုပ်သမား၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း တည်မြဲရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာ ရေး၊ အလုပ်ခန့်ထားရေး၊ အလုပ်မှရပ်စဲရေးကိစ္စရပ်များတွင် တာဝန်ရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(Handwritten signatures and marks)

၆

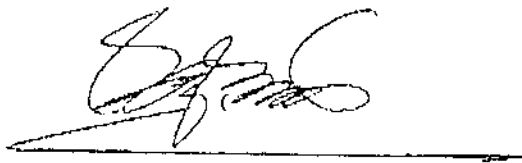
(ဃ) ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ Diamond Mercury Wood Products Ltd ၏ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (Employment Contract) ကို ချုပ်ဆိုထားရှိသင့်သည်။ ထို့ပြင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းထားရှိသင့်သည်။ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကိုလည်း ဖွဲ့စည်းထားရှိရန်လိုအပ်ကြောင်း အကြံပြုတိုက်တွန်း လိုက်သည်။

၁၂။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၁ (က)ပါ တာဝန်ဝတ္တရားများအရ လူမှုရေးတရားမျှတမှု (Social Justice)၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့်အလုပ်အကိုင် (Decent Work) နှင့် သာတူညီမျှဖြစ်ရေး (Equity) သဘောတရားများအပေါ်အခြေခံကာ အောက်ပါအတိုင်းဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) ဦးအောင်သွင်အား ၎င်း၏မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ တွင် ၎င်း၏မူလလုပ်သက်မပျက် (၇)ရက်အတွင်း အလုပ် ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုရန်နှင့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သည်နေ့အထိ ကြားကာလ နှစ်နာကြေးကို ၎င်း၏ နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) ဖြင့် တွက်ချက်ခံစားခွင့်ပြုရန် ဆုံးဖြတ်သည်။
- (ခ) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်ခန့်ထား မှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေနှင့်အညီ ချုပ်ဆိုဆောင်ရွက်ရန် ဆုံးဖြတ်သည်။
- (ဂ) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၂-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃၂/၂၀၁၇) အပေါ် ချမှတ်ခဲ့ သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

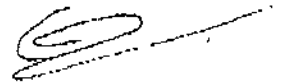
၁၃။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်ပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးသင်းမောင်ဆွေ
အဖွဲ့ဝင်