

ပုံစံ(၁၁)

ရုံးသမားခိကောင်စီ

ရုံးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆/၂၀၁၈)

Mr. Wang Jun (အလုပ်ရှင်)

ဦးမြင့်ဦး(မန်နေဂျာ)၊(အလုပ်ရှင်၏

ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊

Power Fashion (2) အထည်ချုပ်စက်ရုံ၊

အမှတ်(၂၈၇/C/D/E)၊ အမှတ်(၄)လမ်းမကြီး၊

သာဓုကန်စက်မှုဇုန်၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးရဲတိုးအောင်(ပါ)အလုပ်သမား(၂)ဦး

တိုက်(၃/၄)၊အရာရှိအိမ်ရာဒေသင်းကုန်းရပ်ကွက်

အမှတ်(၄)လမ်းမကြီးဘေး၊အင်းစိန်မြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၃၀ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ သာဓုကန်စက်မှုဇုန်၊ အမှတ်(၄)လမ်းမကြီး၊ အမှတ်(၂၈၇/C/D/E) ရှိ Power Fashion(2)အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ အလုပ်ရှင် Mr. Wang Jun ကိုယ်စား ဦးမြင့်ဦး(မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ အင်းစိန်မြို့နယ်၊ ဒေသင်းကုန်း၊ တိုက်(၃/၄)၊ အရာရှိအိမ်ရာနေ Power Fashion (2) အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ အလုပ်သမား ဦးရဲတိုးအောင်(ပါ) (၂)ဦးတို့ကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို

ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံတိုင်ကြား၍ ၂၇-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ၁-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့နှင့် ၄-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တို့တွင် တောင်းဆိုသည့်အချက် (၁)ချက်ဖြစ်သော အလုပ်မှ ရပ်စဲမှုအတွက် အလုပ်ခွင်သို့ပြန်လည်ဝင်ရောက်လိုခြင်းကို အမှုအမှတ်(၇၁/၂၀၁၇)ဖြင့် ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေပေးခဲ့ရာ ပြေလည်မှုမရရှိ၍ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ၊ (၆)ရက်နေ့စွဲဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုအစီရင်ခံစာတင်ပြခဲ့ကြောင်း ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများနှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရ တွေ့ရှိရသည်။

၂။ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို အစီရင်ခံစာတင်ပြခဲ့မှုအရ ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၂ ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၄၄/ ၂၀၁၇) ဖြင့် အမှုကိုကြားနာစစ်ဆေးပြီး အောက်ပါကောက်ချက် (၁) ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက် ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးရဲတိုးအောင် ပါ(၂)ဦးအား အလုပ်ပြန်ခန့်ရန်သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးရဲတိုးအောင်နှင့် ဒေါ်မိုးမိုးဦးတို့အား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေ့မှ (၇)ရက် အတွင်း မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်လုတ် ပယ်သည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလ နှစ်နာကြေးအား(OTမပါ)နှုန်းဖြင့် ထွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ် သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ကောင်းဆိုသူ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ သာဓုကန်စက်မှုဇုန်၊ အမှတ်(၄) လမ်းမကြီး၊ အမှတ်(၂၈၇/C/D/E) ရှိ Power Fashion (2) အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ အလုပ်ရှင် Mr. Wang Jun ၏ကိုယ်စား ဦးမြင့်ဦး(မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း ခံရသူ)က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၂ ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၄၄/၂၀၁၇)ပဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြလျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့ကတွေ့ရှိရသည်။ ဦးမြင့်ဦး (မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)က ၂၂-၁-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၂-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှချမှတ်ခဲ့သော အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၄၄/၂၀၁၇) ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီမှ ပြန်လည်သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ပေးပါရန် အောက်ပါချေပတင်ပြချက်ကို အယူခံတင်ပြလာရာ၌ -

(က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်မှာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အရ လည်းကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောဟူစာချုပ်အရလည်းကောင်း၊



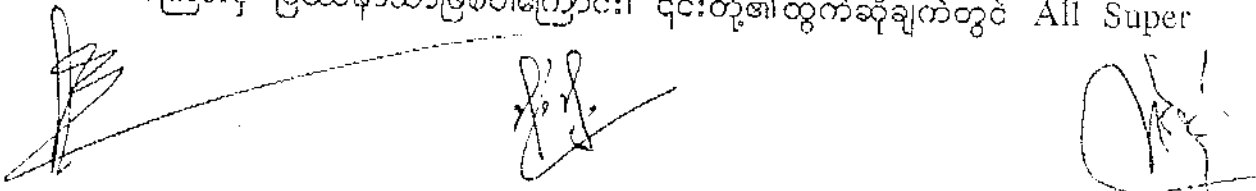
အကြောင်းခြင်းရာသုံးသပ်ချက်များလွဲမှားနေသည့်အတွက် အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်မှ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊

(ခ) တောင်းဆိုသူ ဦးရဲတိုးအောင်(Leader)နှင့် ဒေါ်မိုးမိုးဦး(Super)တို့သည် ကောင်းဆိုခြင်းခံရသူ၏ Power Fashion (2) (အထည်ချုပ်)စက်ရုံ၌ ၁၇-၉-၂၀၁၅ ရက်နေ့မှစ၍ ဝင်ရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့သူဖြစ်ပြီး၊ ၂၅-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားနှစ်ဦးသည် Buyer အား အထည်စစ်မှုကို အချိန်မီလုပ်ပေးနိုင်မှုမရှိခဲ့ကြောင်း၊

(ဂ) အလုပ်ချိန်အတွင်း အလုပ်နှင့်မသက်ဆိုင်သောအစည်းအဝေးများကို အထက်ပါစက်ရုံမှ လူကြီးများမသိဘဲ မကြာခဏတိုးတိုးတိတ်တိတ်ခေါ်ယူ၍ ဝန်ထမ်းများဆူပူစေရန် လှုံ့ဆော်မှုများပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းများကြောင့် အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ပါကြောင်း၊

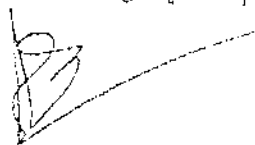


(ဃ) ၎င်းအလုပ်သမားနှစ်ဦးတို့အား OT မဆင်းခြင်းကြောင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည်ဟု အလုပ်ရှင်က ပြောကြားခြင်းမရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း၊ အလုပ်မလုပ်စေဘဲထိုင်စေခြင်းများကို ဖြစ်ပေါ်ခဲ့၍ ၎င်းတို့နှစ်ဦးအား အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊

(င) အချိန်ပို (OT)နှင့်ပတ်သက်၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏သုံးသပ်ချက်တွင် တနင်္လာနေ့မှ သောကြာနေ့အထိ နံနက် (၀၈:၀၀) နာရီမှ အလုပ်စတင်ပြီး ညနေ(၀၄:၃၀)နာရီတွင်အလုပ်ဆင်းရမည်ဖြစ်သော်လည်း၊ ညနေ(၀၆:၃၀)နာရီထိ (၂)နာရီထပ်မံ၍ အချိန်ပိုဆင်းရသည့်အပြင် စနေနေ့ (၀၂:၃၀)နာရီတွင် အလုပ်ဆင်းရမည်ဖြစ်သော်လည်း ညနေ (၀၄:၃၀) နာရီအထိ အချိန်ပိုဆင်းပေးရသည်ဟု ဖော်ပြထားချက်မှာ မှားယွင်းနေပါကြောင်း၊ အမှန်မှာ ကျွန်တော်တို့ Power Fashion (2) (အထည်ချုပ်) စက်ရုံအနေဖြင့် အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဌာန၏ ခွင့်ပြုချက်မှာ ရက်သတ္တပတ် တစ်ပတ်လျှင် (၂၀:၀၀)နာရီရှိရရှိခဲ့သော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့ Power Fashion (2) အထည်ချုပ်စက်ရုံအနေဖြင့် ရက်သတ္တပတ် တစ်ပတ်လျှင် (၀၆:၀၀) နာရီသာဆင်းစေခဲ့ပါ ကြောင်း၊ တစ်ခါတစ်ရံလုပ်ငန်း၏လိုအပ်ချက်အရ ညလုံးပေါက် အချိန်ပိုဆင်းရာတွင်လည်း အလုပ်သမား၏သဘောတူညီမှု လက်မှတ်ဖြင့်သာ လုပ်ကိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ၂၄-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ညလုံးပေါက် အချိန်ပိုဆင်းပေးရမည်ဟု အလုပ်ရှင်ဘက်မှမပြောကြားခဲ့ပါ၍ မှားယွင်းနေပါကြောင်း၊ ထို့ဖြစ်ရပ်သည် ၎င်းအလုပ်သမားတို့နှင့် All Super ဦးအောင်ညီညီတို့အကြားမှ ပြဿနာသာဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၎င်းတို့၏ထွက်ဆိုချက်တွင် All Super



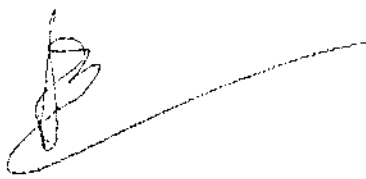
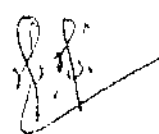

ဦးအောင်ညီညီဟု အသားပေး ဖော်ပြထွက်ဆိုထားရာ ဖော်ပြချက်အတိုင်းပင် All Super ဦးအောင်ညီညီမှပြောသော စကားလုံးများသာဖြစ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ယင်းတို့ကြားဖြစ်ပွားသည့်ပြဿနာကို မသိရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ ၎င်းအလုပ်သမားများ အနေဖြင့်လည်း ၎င်းတို့၏အခက်အခဲများရှိပါက ရုံးခန်းသို့တိုက်ခိုက်အလိပေးဖြေရှင်းသင့်ပါကြောင်း၊ All Super ဦးအောင်ညီသည် ၎င်း၏ပြဿနာကိုဖြေရှင်းပေးနိုင်မှုမရှိ၍ အလုပ်မှထွက်စာတင်သွားခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊

- (င) ယင်းဖြစ်စဉ်ကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များမှ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဦးအား ပြေလည်စေရန်အတွက် ဖြေရှင်းပေးရန်တင်ပြခဲ့ခြင်းအပေါ် လူမှုရေးဆန်သော အပြုအမူများပြုမူခဲ့ပါကြောင်း၊
- (စ) စစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမား၏ဖြေဆိုချက်ကိုနားထောင်ပေးပြီး အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ကိုယ်စားလှယ်အား မေးတာသာဖြေပါဟုလည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များ၏ မေးမြန်းချက်ကိုဖြေကြားရာ၌လည်း (ခင်ဗျားတာပြောမလဲရောင်ပိတ်(ပြီးခေးပြမတ်) ဟုလည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဦးမြင့်ဦး (မန်နေဂျာ)မှ အလုပ်သမားများကို အလုပ်မရှိသည့်အခါများတွင် အနားပေး၍ အလုပ်ရှိသည့်အခါများတွင်လည်း မိသားစုကဲ့သို့ ဝိုင်းဝန်းလုပ်ဆောင်ရမည်ဟု ပြောကြားရာ (ခင်ဗျားမန်နေဂျာတစ်ယောက်မဟုတ်ဘူးလား) မန်နေဂျာဆိုတဲ့ စကားလုံးက ဘယ်ကလာလဲသိရဲ့လား၊ မန်နေဂျာဆိုတာ Management ကလာကြောင်း၊ မိမိမှာဘယ်ဌာနက အငြိမ်းစားယူခဲ့ကြောင်း) စသည်ဖြင့် ရန်ထောင်မောက်မာသောစကားလုံးများကို သုံးနှုန်းပြောဆိုပါကြောင်း၊
- (ဆ) ဦးဟိန်းမင်းယတ်၏ အမှုဖြစ်စဉ်နှင့်ပတ်သက်၍လည်း နစ်နာကြေးပေးခဲ့ခြင်း မဟုတ်ဘဲ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ လူမှုကရုဏာကြေးပေးခဲ့ခြင်းသာဖြစ်သည်ဟု ယခင်ခုံသမာဓိကောင်စီဆုံးဖြတ်ချက်အား ပြောကြား၍ဖြေကြားရာ (ကောင်စီတက်တော့ကောဘယ်သူနိုင်သလဲ)ဟူသော လူမှုရေးဆန်ပြီး အမှုနှင့်မသက်ဆိုင်သည့် မေးခွန်းများမေးခဲ့ကြောင်း၊
- (ဇ) အလုပ်သမား(၂)ဦးဖြစ်သည့် ဦးရဲတိုးအောင် (Leader)နှင့် ဒေါ်မိုးမိုးဦး (Super) တို့က စက်ရုံတွင်း လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ဖွဲ့ထားခြင်းကိုမသိဟု ပြောကြားခဲ့ခြင်းအပေါ် မိမိတို့က ၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့က (WCC) အဖွဲ့ကို အသစ်ပြန်ဖွဲ့ခဲ့ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များမှ တာအတွက်ကြောင့် (WCC) အဖွဲ့ကို ယခုမှဖွဲ့စည်းသနည်းဟုမေးခဲ့ရာ မူလအဖွဲ့အစည်းရှိပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ မူလ

(WCC) အဖွဲ့မှ အဖွဲ့ဝင်အချို့အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ကြ၍ အသစ်ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းကြောင်း ရှင်းပြမှုကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှလက်မခံခဲ့ကြောင်း၊ ယခင်ကကည်းက ၂၃-၆-၂၀၁၆ ရက်နေ့ကတည်းကဖွဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိလူကြီးမင်းများ၏ ထပ်မြင်ချက်မှာ (WCC) ဖွဲ့ခြင်းသည် အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ချင်၍ ဖွဲ့စည်းခြင်း ဖြစ်သည်ဟု အချင်းချင်းပြောဆိုမှုကြားခဲ့ရကြောင်း၊ (WCC) ဆိုသည်မှာ ဥပဒေ နှင့်အညီ (၁)နှစ်(၁)ကြိမ် အသစ်ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းရသည့် အဖွဲ့ဖြစ်ကြောင်း၊ ဤအချက်များကိုကြည့်ပြီး ခြုံငုံသုံးသပ်ရပါမူ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များ၏ ဆုံးဖြတ် ချက်သည် အလုပ်သမားဘက်သာကြည့်ပြီး လူမှုရေးဆန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ် ကြောင်းပေါ်လွင်ပါကြောင်း၊

- (ဈ) အချုပ်အားဖြင့် ထိုဝန်ထမ်း(၂)ဦးအား ဥပဒေနှင့်အညီ နို့တစ်ကြေး၊ လုပ်သက် အလိုက်နစ်နာကြေးများ၊ လုပ်လေစာကျန်ငွေများအားလုံးပေး၍ အလုပ်မှထုတ်ခဲ့ ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းအကြောင်းကြားစာအား လက်မခံဘဲ ဝန်ထမ်းများအားခေါ်ယူ၍ ဆူပူမှုဖြစ်စေခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊
- (ည) အဆိုပါဝန်ထမ်းအလုပ်သမား သားအမိ(၂)ဦးသည် လုပ်ငန်းခွင်ကိုနှောင့်နှေးစေပြီး၊ စွမ်းဆောင်ရည်ကျဆင်းစေမှုဖြစ်စေရန် လှုံ့ဆော်ခဲ့သူများဖြစ်ပါကြောင်း၊ မိမိ ဖြစ်သောပြဿနာအား မိမိတို့ကိုယ်တိုင်မဖြေရှင်းဘဲ အခြားသောဝန်ထမ်းများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပြီး ဆူပူမှုဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သော အလုပ်သမားသားအမိဖြစ်ပါသော ကြောင့် ထိုအလုပ်သမား(၂)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် လုံးဝ(လုံးဝ) မဖြစ်နိုင်ဟော့ပါကြောင်း၊ ပြန်လည်ခန့်ထားပါက အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းဆိုင်ရာ၌ အခက်အခဲဖြစ်ပေါ်စေပြီး အခြားသောဝန်ထမ်းများအား အလားတူဆူပူမှုပြုလုပ် မည်ကိုစိုးရိမ်နေရပါ၍ လုပ်ငန်းခွင်သို့ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်မပြုရန် ကင်ပြအပ်ပါ ကြောင်း၊
- (ဋ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကိုဆုံးဖြတ်ရာတွင် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဘက်သို့ အသာပေးဆုံးဖြတ်ထားပါ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီမှ လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့်အလုပ်အကိုင်နှင့် သာကူညီမျှဖြစ်ရေးကိုရှေးရှုရန် လိုအပ် သည်ဟုထင်မြင်ပါက နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အထောက်အထားများအား ထပ်မံဖော်ထုတ်ပြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပြန်လည်သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ပေးပါရန် တင်ပြ လျှောက်ထားအပ်ပါကြောင်း၊

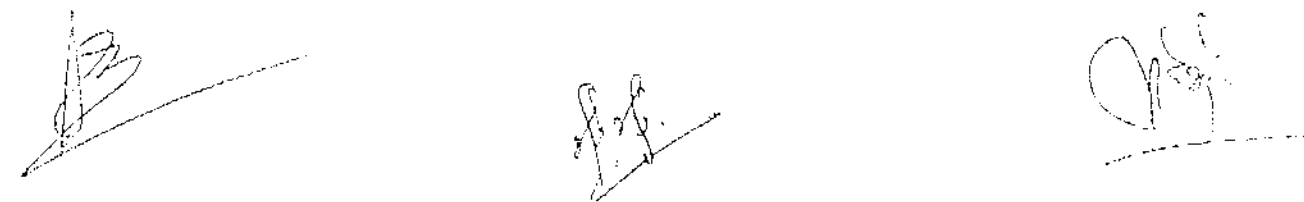
၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ နံ့သာမာမိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၄၄/၂၀၀၇) ပါ ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်အပေါ်ကျေနပ်မှုမရှိ၍ နံ့သာမာမိကောင်စီသို့ အလုပ်လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်လမ်း၊ လူငယ်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားပန်ကြီးဌာန၊ နံ့သာမာမိကောင်စီ ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၂၃ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆/၂၀၀၈)နံ့သာမာမိကောင်စီအမှုအမှတ် (၆/၂၀၀၈) ကား ကြားနာစစ်ဆေးမည့်ဥပဒေ ဒေါ်စန်းစန်း၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးထွန်းအောင်နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးတင်ထွန်း ကိုပါဝင်သော နံ့အဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ နံ့အဖွဲ့က အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းပျက်ပြောရေး အဖွဲ့မှတ်တမ်းများ၊ နံ့သာမာမိကဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ Power Fashion (2) အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ အလုပ်ရှင် Mr. Wang Jun ကိုယ်စား ဦးဒြိုင်ဦး (မန်နေဂျာ)(အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)က ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်အပေါ် နံ့အဖွဲ့က အောက်ပါတောင်းဆိုချက်(၁)ချက်ရေးဆွဲလျက် သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

တောင်းဆိုချက်အမှတ်(၁)။ ဦးရဲတိုးအောင်နှင့် ဒေါ်မိုးမိုးဦးကိုအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေ့မှ (၇)ရက်အတွင်း မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ နုလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလ နှစ်နာကြားအား (OT-မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရေး ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/မသင့်။

သုံးတင်ချက်(၁)

၆။ နံ့အဖွဲ့က အမှုတွဲပါ Power Fashion (2) အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ အလုပ်ရှင် Mr. Wang Jun ကိုယ်စားဦးဒြိုင်ဦး(မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)က နံ့သာမာမိကောင်စီ၊ နံ့အဖွဲ့က တင်ပြချက်များအား သုံးသပ်ရာ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(က) အရ ပန်ကြီးဌာန၏ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ သြဂုတ်လ (၃၀)ရက်စွဲပါ လစင်ကြည့်ချက်အမှတ် (၁/၂၀၁၅)အရ ၃-၃-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှ ၃-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့ထိ (၂)နှစ်သက်တမ်းရှိ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ကို ရေးဆွဲချုပ်ဆိုထားကြောင်းနှင့် ဦးထွန်းအောင်အား Power Fashion (2) Co, Ltd; အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ ၂၅-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှ ရပ်စဲစာထုတ်ကြောင်း သတိပြုမိရာ-



- (က) ၎င်းတို့(၂)ဦး၏ လုပ်သက်များမှာ အလုပ်မှရပ်စဲစာထုတ်သည့် ၂၅-၁၁-၂၀၀၇ ရက်နေ့ထိ အလုပ်သမားဦးရဲတိုးအောင် (Leader)သည် ၁၇-၉-၂၀၀၅ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ဝင်၍ (၂နှစ်နှင့်၂လ)ရှိရာ လုပ်သက်မှာ(၂နှစ်)ပြည့်ပြီး (၃နှစ်)ပြည့်သော အလုပ်သမား ဒေါ်မိုးမိုးဦး(Super) သည်လည်း (၂နှစ်)ပြည့်ပြီး (၃နှစ်) ပြည့်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။
- (ခ) ၎င်းတို့(၂)ဦး၏ တစ်လရရှိခံစားရသော အခကြေးငွေများကို အထောက်အထားများနှင့်ထွက်ဆိုချက်များအရ လေ့လာရာ အလုပ်သမား ဦးရဲတိုးအောင် (Leader) ၏ တစ်လရရှိအခကြေးငွေမှာ ၂၅၁၄၀၀/- ဖြစ်ကြောင်းနှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်မိုးမိုးဦး (Super)၏ တစ်လရရှိအခကြေးငွေမှာ ၃၅၁၄၀၀/- ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။
- (ဂ) အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဦးရဲတိုးအောင်(Leader)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်မိုးမိုးဦး (Super)တို့အသီးသီးအား ဥပဒေနှင့်အညီ နှိတ်ကမ်းတစ်လစာ၊ လုပ်သက်အလိုက် နှစ်နာကြေးများ၊ လုပ်ခလစာကျန်ငွေများ အားလုံးပေး၍ အလုပ်မှထုတ်ခွဲခြင်း ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ဥပဒေအရအလုပ်မှရပ်စဲကြောင်း ပြောကြားထွက်ဆိုချက်ကို တွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်(၂)

၇။ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့မှုဖြစ်စဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် ခုံသမားမိကောင်စီထံ အလုပ်ရှင်က တင်ပြသော အထောက်အထားများကို အလုပ်ချိန်အတွင်း အလုပ်နှင့်မသက်ဆိုင်သော အစည်းအဝေးများကို အထက်စက်ရုံလူကြီးများမှမသိဘဲ မကြာခဏတိုးတိုးတိတ်တိတ်ခေါ်ယူ၍ ဝန်ထမ်းများအပူပူစေရန် လှုံ့ဆော်မှုများပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းများကြောင့် အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ပါကြောင်းဆိုသော အချက်နှင့် အလုပ်သမားမှ ရရှိသည့် သာမိုနယ်ညွှန်နှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်၌ အလုပ်သမားနှစ်ဦးတို့က OT မောင်းခြင်းကြောင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည်ဆိုသော အချက်တို့ ကွဲပြားနေကြောင်း သတိပြုမိ၍ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့သတိပြုရန်လိုအပ်သော အချက်ကို ခုံသမားမိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိသည်။

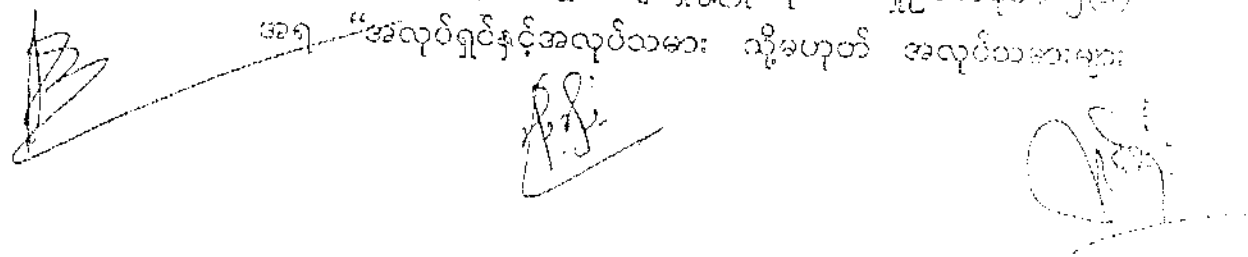
(က) အလုပ်ရှင်မှအလုပ်ချိန်အတွင်း အလုပ်နှင့်မသက်ဆိုင်သော အစည်းအဝေးများကို စက်ရုံလူကြီးများမှမသိဘဲ မကြာခဏတိုးတိုးတိတ်တိတ်ခေါ်ယူ၍ ဝန်ထမ်းများအပူပူစေရန် လှုံ့ဆော်မှုများပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းများကြောင့် အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ပါကြောင်းဆိုရာတွင် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်သော အကြောင်းအချက်များတွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအား ဥပဒေအရလုပ်သက်အလိုက်နှစ်နာကြေးပေး၍ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်က မိမိမှန်သည်ဟုယူဆထားပုံရကြောင်း ခုံအဖွဲ့က

သုံးသပ်ခံရာ အလုပ်ရှင်က ၂၀၀၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုအဖွဲ့ရှင်း
ရေးနည်းဥပဒေ ၃၅ အရ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခုကို XXXXXXXXX တွင်
ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားအားအကြောင်းမဲ့ အလုပ်ထုတ်ပစ်သည့်အခါတွင်(ရှင်းရေး
ယင်းပို့ဆောင်ရက်ခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သော
အလုပ်သမားအား အလုပ်ရှင်ကပေးရမည့် နစ်နာကြေးနှုန်းထားကို ဝန်ကြီးဌာနက
အမိန့်ကြော်ငြာစာ (၈၄/၂၀၀၅) အရ သတ်မှတ်မှုနှင့်ပေးလျှင် ဥပဒေပြုမိန့်သည်
ဟု ယူဆထားသည့်အနေအထားအဖြစ်တွေ့ရှိရသည်။

(မ) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ချိန်အတွင်း အလုပ်နှင့်မသက်ဆိုင်သော အစည်းအဝေးများကို
စက်ရုံမှလှူကြီးများခံသိဘဲ မကြာခဏတိုးတိုးတိတ်တိတ်ခေါ်ယူ၍ ဝန်ထမ်းများ ဆူပူ
စေရန် လှုံ့ဆော်မှုများပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းများအတွက် အလုပ်ရှင်က ပြောကြားခြင်းမရှိခဲ့
ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း၊ အလုပ်မလုပ်ခနစ်
ထိုင်စေခြင်းများကိုဖြစ်ပေါ်ခဲ့၍ ၎င်းတို့နှစ်ဦးအား အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း
ဆိုသောအချက်ကို ခိုင်လုံစေသော အောက်ပါအထောက်အထားများ လုပ်ကောင်
ထားမှုမတွေ့ရှိရဘဲ အလုပ်ရှင်၏နှုတ်မှပြောကြားချက်ဖြင့်သာ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့
သည်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်-

(၁) ၂၀၁၀ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနည်းဥပဒေ အပိုဒ် ၃၄ အရ
“အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်အမှုခံအောင် အစည်းအဝေး
များကို အလုပ်တာဝန်၏ပြင်ပအချိန်များတွင် ကျင်းပနိုင်သည်”
သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်၏သဘောတူညီချက်အရ အဆိုပါအစည်း
အဝေးများကို အလုပ်ချိန်အတွင်း၌လည်း ကျင်းပနိုင်သည်။”
ဆိုသောအချက်နှင့် ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း
နည်းဥပဒေ အပိုဒ် ၃၅ “အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်
အလုပ်အမှုခံအောင်အစည်းအဝေးများကို စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်
ဌာနအတွင်းပြုလုပ်လိုပါက အလုပ်ရှင်၏ခွင့်ပြုချက် ရယူရမည်။”
ဆိုသောအချက်များကို ဖောက်ဖျက်ပါက မဖောက်ဖျက်ရန် ရုံးတွင်း
သတ်ပေးစာထုတ်ပြန်ပြီးမှသာ အလုပ်မှရပ်စဲရန် လိုအပ်ကြောင်း
ခုံသမားခံကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အသိပေးလိုသည်။

(၂) ကိုပြင် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဥပဒေပုဒ်မ ၅(ခ)
အရ “အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား လို့ခဟုတ် အလုပ်သမားများ



သည် နှစ်ဖက်သဘောတူညီမှုဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းနှင့်အကျိုးခံစားခွင့်များကို တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ လိုအပ်သလိုပြင်ဆင်နိုင်သည်။” ဟုလည်း ပြဋ္ဌာန်းထားရာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားသဘောတူညီထားသည့် သုံးပုဂ္ဂိုလ်သတ်မှတ်ချက်အရ သတ်ပေးစာများဖြင့်ဆောင်ရွက်ပြီး အခြေကြောင်းအကျိုးဖော်ပြပြီးမှ အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သုံးကင်ရရှိသည်။

(၃) ဟစ်ဖန် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ငွာနုများမှ အလုပ်သမားများလျက် နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များ၌ အလုပ်သမားပန်တမ်းများသည် အောက်ဖော်ပြပါ သာမန်ဖြစ်မှုစည်းကမ်းချက်တစ်ခုခုကို လိုက်နာရန် လုပ်ဆောင်ရန် ပျက်ကွက်ကြောင်း၊ တားမြစ်ချက်များကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ကြောင်း၊ ဖင်ရှားပါက ပထမအကြိမ်တွင် နှုတ်ဖြင့်သတိပေး၍သော်လည်းကောင်း၊ ဒုတိယအကြိမ်တွင် စာဖြင့် သတိပေး၍သော်လည်းကောင်း၊ တတိယအကြိမ်တွင် ဝန်ခံကယ်ရေးထိုးစေလျက် ပြင်းထန်စွာသတိပေးပြီးနောက် ထပ်မံကျူးလွန်ပါက နစ်နာကြေးမျှပေးမည်ဟု အလုပ်မှရပ်စဲသည်အထိ အပြစ်ပေးခြင်းခံရမည်ဟုသော အချက်များကို လုပ်ခကောင်စီထားမှပို့ပေးရာ အလုပ်သမား၏ အပြစ်ဖော်ပြချက် အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်သည့် ဥပဒေအခန်းအပိုင်းအတွင်း ကျရောက်နိုင်ရာ ယင်းလိုဆောင်ရွက်ထားမှု မတွေ့ရှိရကြောင်း ခုံသမားမိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့ကသုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်(၃)

ဟစ်ဖန်အလုပ်မှရပ်စဲခွင့်ဖြစ်စဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမား ဦးရဲတိုးအောင်(Leader)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်မိုးမိုးဦး(Super)တို့က အချိန်ပို(OT) (၂)ရက်ဆက်တိုက် မိုးလင်းပေါက်ဆင်းခွဲရက် ၂၄-၀၀-၂၀၀၇ ရက်နေ့၊ နေ့လယ် (၀၃:၀၀)၌ မိုးလင်းပေါက်ဆင်းပေးရန် All Super ဦးအောင်ညီညီမှပြောကြားခဲ့၍ မဖြစ်နိုင်ကြောင်း ပြန်လည်ပြောကြားခဲ့မှုကြောင့် ငှမ်းတိုးစား အလုပ်မှရပ်စဲခံရပါသည်ဟုလည်းအချက်ကို ခုံသမားမိကောင်စီ၏ခုံအဖွဲ့ကသုံးသပ်ရာ-

(က) အလုပ်သမားများ အချိန်ပို(OT) (၂)ရက်ဆက်တိုက် မိုးလင်းပေါက်ဆင်းခွဲရက် ၂၄-၀၀-၂၀၀၇ ရက်နေ့၊ နေ့လယ်(၀၃:၀၀)၌မိုးလင်းပေါက်ဆင်းပေးရန် All Super ဦးအောင်ညီညီမှပြောကြားခဲ့သည်ဟုဆိုပါလျှင် All Super ဦးအောင်ညီညီ

သည် ခိပိဆန္ဒသဘောအရ ၂၇-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့က အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ပြီးဖြစ်သူ တို့ကိုပြောကြားသော All Super ဦးအောင်ညိုညိုအား သက်သေချာခြင်း လည်သည်။ ဥပဒေအရအကျိုးမဝင်ကြောင်း ခုံသမားမိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က လုံးဝသိရှိပါသည်။

- (ခ) ခုံသမားမိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က လေ့လာဆန်းစစ်ရာ Over Time ပိုမိုပည့်နှင်း အလုပ်သမားက သဘောတူရပြီး၊ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာနမှ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ရာ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနမှ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ၂၂-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ၂၃-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တို့တွင် အလုပ်သမားက Over Time ဆင်းရန် သဘောတူထားရှိသော စာရင်းကို ခုံအဖွဲ့ကသက်ပြုမိသည်။
- (ဂ) ၂၅-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့(စနေနေ့) တွင် ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ပြီး ညနေ (၀၄:၃၀)ကရှိ တွင် အလုပ်သမား ဦးရဲတိုးအောင်က နေမကောင်း၍ဆေးခန်းပြုရန် ကလေးမတစ်ဆင့် Gate pass ကောင်းရာ Finishing Super Leader ကို တစ်ရုံစူးစ ပြန်ရိုင်းထားကြောင်းနှင့် မန်နေဂျာဦးမြင့်ဦးက အလုပ်မှထုတ်ပယ်လိုက်သည်ကို သိရပါကြောင်း၊ ပြစ်ချက်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ အလုပ်မှကွာကြောင့်ထုတ်ပယ်လိုက် သည်ကိုမေးရာ အလုပ်မှရပ်စဲသည်ဟုသာ ပြောကြားသဖြင့် ၂၇-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့ (ကနဏ်နေ့)နံနက်တွင် ၎င်းနှင့် Super အား စက်ရုံအတွင်းသို့ပေးမဝင်ဘော့၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးရုံးတွင် သွားရောက်ဖြေရှင်းခဲ့ကြကြောင်း ခေါ်ပြုချက် အထောက်အထားကို ခုံအဖွဲ့ကတွေ့ရှိသည်။
- (ဃ) ၎င်းတို့မှ အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိခြင်း၊ ကြိုတင်အကြောင်းကြားမှုမရှိခြင်း၊ တည်ဆဲ ဥပဒေမဲ့ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းခံရပါသဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုလိုကြောင်း ပြောကြားချက်အထောက်အထားကို ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိသည်။
- (င) အလုပ်သမားက Power Fashion (2) အထည်ချုပ်စက်ရုံ ပိုင်ရှင်၏ သခင်က ဖြစ်ခဲ့သည့်ဖြစ်စဉ်ကိုလည်း ထောက်ပြထားကြောင်းတွေ့ရရာ Over Time ကိစ္စ အရေးယူမိခဲ့ရမှုကို လေးနက်စေရန် ထပ်ဆင့်ထောက်ပြမှုအဖြစ် ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိ သည်။

ဆုံးသပ်ချက်(၄)

၂၄။ ဟစ်ဖန်အလုပ်သမားက အလုပ်ရှင်သည် စက်ရုံအလုပ်သမားများ အပေါ်တွင်မကြီးမားဘဲ ဥပဒေဖွဲ့အလုပ်ထုတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများကိုဖိအားပေးပြီး မတရားအလုပ်ခန့်ခွဲခြင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားသဘောတူစာချုပ် (EC)စာချုပ်ကို အလုပ်သမားများအား တရားဝင်ပေးမထားခြင်း ပေးဆပ်ခြင်းများလည်းရှိနေ၍ အောင်ရန်၊ရှောင်ရန်၊ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ ထည့်သွင်း လျက် EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန်ဟု အလုပ်သမားက ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ၈-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ပေးပို့သောကောင်းဆိုသောကိုင်လည်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့ကသက်ပြုမိသည်။

၂၅။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်သမားတို့အား အလုပ်ထုတ်ရသည့် (အလုပ်မှရပ်စဲရသည့်) အကြောင်းရင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားဘက်မှတင်ပြချက်များသည် ပြစ်စဉ်မှန်နိုင်ကောင်းမှန်နိုင်သကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်မှတင်ပြသောအကြောင်းရင်းများသည်လည်း မှန်နိုင် ကောင်းမှန်ကန်နိုင်သည်ဟုသာ သုံးသပ်ရရှိသည်။

၂၆။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲလိုပါက ဤဆုံးဖြတ်ချက်၏ အပိုဒ် ၇(ခ)(၄)(၂)(၃)ပါအတိုင်း တိကျခိုင်မာသောအထောက်အထားများတင်ပြနိုင်မှသာလျှင် အလုပ် သမားဟစ်ခိုးတစ်ယောက်အား အလုပ်ထုတ်ခြင်း၊ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်ဟိုင်းဒေဗကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ၏ ၁၂-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ချမှတ်ခဲ့သော အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၄၄/၂၀၁၇) ပါ ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်ကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(၀) အရ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးယူဆ၍ အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးမှုမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ် သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ထုတ်ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်း ပြုနိုင်သည်” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းထားချက်အရ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ပါ အလုပ်သမား ဦးရဲတိုးအောင်(Leader)နှင့် အလုပ်သမား ဇော်မိုးမိုးဦး (Super) တို့အား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှ (၇)ရက်အတွင်း မူယုရုလု၊ မူယုလု၊ မူယုလုလု၊ မူယုလုလုလုနှင့် သင့်လျော်သည့်နေ့အတွက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှ အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား (OT-


[Handwritten signatures and marks]


၆ပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်တုတ်ပေးရန် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်
သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၁၂။ အတက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေး
ရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်ပွားမှု
အဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၅ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။


ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်


ဒေါ်စန်းစန်း
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးတင်ထွန်း
အဖွဲ့ဝင်