

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }  
ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၀/၂၀၁၈)

Mr. Yeo Yue Wen Lincoin (အလုပ်ရှင်)  
FTE Corporation (Myanmar) Co.,Ltd  
အမှတ် (၁၅၁)၊ မြင်းဝန်ဦးအောင်သူလမ်း၊  
စက်မှုဇုန်(၂)၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦး  
သန်းဧရာဝတီအဆောင်၊ အဆင့်မြင့် (၁၂)  
ရပ်ကွက်၊လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၇ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန် (၂)၊ မြင်းဝန်ဦးအောင်သူလမ်း၊ အမှတ် (၁၅၁) ရှိ FTE Corporation (Myanmar) Co.,Ltd အလုပ်ရှင် Mr. Yeo Yue Wen Lincoin နှင့် အလုပ်သမား ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၃၀ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ FTE Corporation (Myanmar) Co.,Ltd အလုပ်ရှင် Mr. Yeo Yue Wen Lincoin ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင် Mr. Yeo Yue Wen Lincoin မှ

အောက်ပါကောက်ချက် အမှတ်(၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှု လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/ မသင့်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးရသင့်/မရသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးသက်ဦးပါ(၄)ဦးအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှ စ၍ ၇ ရက်အတွင်း မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက် မပျက်ဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှေ့တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (EC) အား လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီး အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထား သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ ထုတ်ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင် Mr. Yeo Yue Wen Lincoln မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီး ဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၀/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၁၀/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ် လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/ မသင့်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးရသင့်/မရသင့်။

အောက်ပါကောက်ချက် အမှတ်(၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှု လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/ မသင့်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးရသင့်/မရသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးသက်ဦးပါ(၄)ဦးအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှ စ၍ ၇ ရက်အတွင်း မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက် မပျက်ဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှေ့တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (EC) အား လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီး အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထား သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ ထုတ်ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင် Mr. Yeo Yue Wen Lincoln မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီး ဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၀/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၁၀/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ် လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/ မသင့်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးရသင့်/မရသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၆။ အလုပ်သမား ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးက ၂၂-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါစာဖြင့် အလုပ်ပြန်လုပ်လိုသဖြင့် လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့သည်။

၇။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၂၈-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့နှင့် ၂-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့များတွင် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရာတွင် ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) EC စာချုပ်အား လက်မှတ်ထိုး၍ အလုပ်ဖြုတ်သည်ဟု ၁၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ (၉:၄၀)နာရီတွင် အလုပ်ရှင်ကပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၂) EC စာချုပ်အား ညှိနှိုင်းလိုခြင်းကြောင့် လက်မှတ်ထိုးခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၃) EC စာချုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ လက်မှတ်ထိုးမည်ဟု ၁၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ (၇:၃၀)နာရီတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥက္ကဋ္ဌမှ တစ်ဆင့် ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၄) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်ဖြစ်သည့်အတွက် မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလရာထူးဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ရရှိလိုကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၈။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားများက တင်ပြသည့်တောင်းဆိုလွှာတွင် (၁) EC စာချုပ်မချုပ်ပါဟုဆိုကာ ၁၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) စည်းကမ်းချက်များကို ပြင်ဆင်လိုသည့်အတွက် မချုပ်ဆိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ထုတ်မီ စာချုပ်ချုပ်ဆိုမည်ဟုပြောသော်လည်း ချုပ်ခွင့်မပြုဘဲ မည်သည့်သတိပေးစာမှမထုတ်ဘဲ မည်သည့် ပြစ်ချက်မှမရှိဘဲအကြောင်းမဲ့ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း စသောအချက်များဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားများဘက်မှ (၁) ဦးသက်ဦး ၂-၄-၂၀၁၆ ရက်နေ့၊ ဦးသက်ဝေအောင် ၂၆-၄-၂၀၁၆ ရက်နေ့၊ ဦးရဲမင်းဖြိုး ၁၁-၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့နှင့် ဦးပြည့်စုံအောင် ၂၃-၉-၂၀၁၅ ရက်နေ့များတွင် အလုပ်စတင်ဝင်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ၁၆-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် EC စာချုပ်ချုပ်ရန် ဒုတိယအကြိမ်ခေါ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၃) EC နောက်ဆက်တွဲ(က) အချက် ၂၃ ပါ အိပ်ငိုက်ခြင်းစာသား၊ အချက် ၂၄ ပါ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကွမ်းမစားရ၊ ပီကေမစားရ စာသားများကိုပြင်ဆင်ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊ (၄) ၁၇-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့နှင့် ၁၈-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့များမှာ ရုံးပိတ်ရက်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့က EC စာချုပ်လက်မှတ်ထိုးရန် တိုက်တွန်းခဲ့၍ လက်မှတ်ထိုးမည်ကို HR ဌာနသို့ (၇:၄၀)နာရီတွင် ပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊ (၉:၄၀)နာရီတွင် အလုပ်မှရပ်စဲကြောင်းအကြောင်းကြားခဲ့ကြောင်း၊ (၅) ၂၀-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမား (၁၄၆)ဦးက အလုပ်သမား (၄)ဦးအား ပြန်ခန့်ရန်စာတင်၍ တောင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊ (၆) WCC တွင် ၁၆-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၌ ဆွေးနွေးကြပြီး အလုပ်ရှင်က လက်မှတ်ထိုးခိုင်းကြောင်း၊ လက်မှတ်ထိုးလျှင် စက်ရုံအလုပ်သမားမဟုတ်ဟုသတ်မှတ်မည်၊ ဦးစီးမှူးတွေရဲ့လမ်းညွှန်မှုနှင့် ဆက်သွားမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများက အခြေခံ၌ပြေလည်မှုမရှိလျှင် မြို့နယ်ရုံးတွင် ညှိနှိုင်းမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၇) EC စာချုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ စာဖြင့်သတိပေးမှု တစ်ကြိမ်မှမပြော

ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ထုတ်စာပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၈) မိမိတို့၌ ပြစ်မှုမရှိသောကြောင့် စာချုပ်တွင် လက်မှတ် ရေးထိုးပြီး အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လိုကြောင်း၊(၉) ၂၁-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် EC စာချုပ်ချုပ်ရန် ပထမအကြိမ်ပြောခြင်းတွင် WCC မပါဝင်ကြောင်း၊ “လုပ်ငန်းခွင်တွင်း” ဆိုတာ ကို နားမလည်၍ HR ကိုမေးရာ စက်ရုံအတွင်းတစ်ခုလုံးလို့ ဦးရဲလွင်ကပြောကြောင်း၊ မိမိတို့က အလုပ်ချိန်အတွင်းလို့သာသိကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဆိုတာကို သေချာရှင်းပြလျှင် EC စာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ EC စာချုပ်တစ်ခုတည်းနှင့် ထုတ်ကြောင်း၊ အခြား အချက်နှင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်းမဟုတ်ဟု HR ဌာနတစ်ခုလုံးက ပြောကြောင်း စသောအချက်များ ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၀။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ (၁) အလုပ်ပြန်လည်ခန့် အပ်ရန်ကိစ္စ ပြန်လည်တင်ပြမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေအရ အလုပ်သမားအား အလုပ်တစ်ခုခုကိုလုပ်ကိုင်ရန် ခန့်အပ်ပါက ရက် ၃၀ အတွင်း အလုပ်ရှင် သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုရမည်ဟုပါရှိကြောင်း၊ ၂၁-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် တစ်ကြိမ်၊ ၁၆-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ဒုတိယအကြိမ်၊ ရက် ၆၀ ကျော်သည့်အထိ လက်မှတ်ထိုးခြင်းမရှိသည့်အတွက် ၁၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှရပ်စဲခဲ့ကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီမှ လျော်ကြေးများအား မျှမျှတတပေးထားပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ပြန်ခန့်ပါက ကုမ္ပဏီ တွင် မလိုလားအပ်သောပြဿနာများပေါ်ပေါက်လာနိုင်ခြင်း၊ ကုမ္ပဏီမှ ယုံကြည်နိုင်လောက်သည့် သူများမဖြစ်နိုင်ခြင်း၊ အခြားအလုပ်သမားများအတွက် ကုမ္ပဏီစည်းကမ်းကို မလေးစားနိုင်မှု ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ခြင်း၊ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ခြင်းမပြုနိုင်ကြောင်း စသောအချက်များ ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၁။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်ရှင်က တင်ပြသည့်ချေပလွှာတွင် (၁) ၂၁-၁၀-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် သတိပေးခဲ့ကြောင်း၊ ဦးသက်ဦး အပါအဝင် (၄)ဦးက ချုပ်ဆိုရန်ငြင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊ (၂) HR မှ တာဝန်ရှိသူများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းမှ ဥက္ကဋ္ဌအပါအဝင် ပုဂ္ဂိုလ်များက ၂၁-၁၀-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုရန်သတိပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ၂၆-၁၀-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် လှိုင်သာယာ မြို့နယ် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသို့ အလုပ်သမား (၄)ဦးစာချုပ်မချုပ်မှုနှင့် လမ်းညွှန်မှု ခံယူရန်တင်ပြခဲ့ကြောင်း၊ ထပ်မံညှိနှိုင်းရန်ညွှန်ကြားခဲ့ကြောင်း၊ (၄) ၁၆-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ဒုတိယအကြိမ်ထပ်မံ လက်မှတ်ရေးထိုးစေခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမားများက ငြင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊ ထိုနေ့တွင်ပင် စက်ရုံစည်းကမ်းမလိုက်နာပါက မိမိစက်ရုံ၏ဝန်ထမ်းမဟုတ်ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပြီး ပိတ်ရက်ဖြစ်သော ၁၇-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့နှင့် ၁၈-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့ ကုန်ပြီးနောက် ၁၉-၁၂-၂၀၁၇

ရက်နေ့တွင် လုပ်ကျွေးမှု၊ နှိပ်စက်ခြင်း၊ လုပ်သက်နစ်နာခြင်း၊ လုပ်သက်ခွင့်ကျန်ငွေ၊ အပိုထုတ်  
 ဆုကြေးများနှင့်အတူ ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှရပ်စဲခဲ့ကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီအလုပ်သမား (၃၄၄)ဦးရှိရာ ဖော်ပြ  
 ပါ (၄)ဦးမှအပ ကျန်သူများအားလုံး ၂၁-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး  
 ဖြစ်ကြောင်း၊ (၅) အလုပ်သမား(၄)ဦးပြင်ဆင်လိုသည့် နောက်ဆက်တွဲ (က)ပါ အချက် ၂၃၊ ၂၄ တို့နှင့်  
 စပ်လျဉ်း၍ တစ်ရံတစ်ခါမျှ သတိပေးစာထုတ်ပေးခံရခြင်းမရှိခဲ့ကြောင်း၊ Customer လာချိန်တွင်  
 သူဌေးကိုယ်တိုင်က Uniform ဝတ်ရန်ညွှန်ကြားသော်လည်း မဝတ်ဆင်ခဲ့ဘဲ လိုင်းခေါင်းဆောင်ကို  
 မချေမငံပြောမှု၊ စားပွဲကိုလက်သီးဖြင့်ထုမှု၊ ပန်ကာအားကန်မှု၊ ခွင်မတိုင်ဘဲ ထမင်းစားစောဆင်းမှု  
 စသည့်စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုများအတွက် သတိပေးခံခဲ့ရမှုများရှိကြောင်း၊ (၆) အလုပ်သမားများက  
 လက်မှတ်ရေးထိုးမည်ဖြစ်ကြောင်း အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥက္ကဋ္ဌမှ တောင်းဆိုခဲ့ခြင်းဖြစ်  
 ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများကိုယ်တိုင်က တောင်းဆိုခဲ့ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း၊ စာချုပ်မှာ တစ်ဦးချင်း  
 သဘောအရဖြစ်ကြောင်း၊ (၇) အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပါ က ဥပဒေချိုးဖောက်သူများအား လက်ခံ  
 သကဲ့သို့ အခြားအလုပ်သမားများမှနမူနာယူ၍ မလိုလားအပ်သောပြဿနာများ ပေါ်လာနိုင်ကြောင်း၊  
 (၈) တစ်ဦးချင်းလိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်ကို မလိုက်နာသောကြောင့်လည်းကောင်း၊ ထပ်မံဖောက်ဖျက်  
 မှုများရှိပါက နစ်နာကြေးမရဘဲ အလုပ်ထုတ်ရမည်ဖြစ်သဖြင့် ယင်းတို့ရထိုက်သော နစ်နာကြေးများ  
 မျှမျှတတပေး၍ တာဝန်မှရပ်စဲခြင်းဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါ သည်။

၁၂။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ (၁) အလုပ်သမားအင်အား (၃၇၀)ရှိရာ  
 တောင်းဆိုသူ (၄)ဦးမှာ EC စာချုပ် မချုပ်ဆိုရသေးပါ။ ကျန်သူများမှာချုပ်ဆိုပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ (၂)  
 ၂၁-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် တောင်းဆိုသူ (၄)ဦးအား EC စာချုပ်လက်မှတ်ထိုးရန် ခေါ်ပြောရာ  
 စာချုပ်အပိုဒ် ၂၃ နှင့် ၂၄ ကို ပြင်ဆင်ချင်သည်ဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ ထိုကိစ္စအတွက် အလုပ်သမား  
 ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန(မြို့နယ်ရုံး)သို့ လမ်းညွှန်မှုခံယူခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ၁၆-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊  
 WCC ရှေ့မှောက်၌ စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းရာ အလုပ်သမားများက ငြင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊  
 ၁၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရပ်စဲစာထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၄) EC ကိစ္စအတွက် Warning  
 မပေးခဲ့ကြောင်း၊ သတိပေးစာပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၅) ပြစ်ချက်အများအပြားရှိကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်ဝင်  
 ချင်သည့်လျှောက်လွှာမရှိကြောင်း၊ ၂၀-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားများကို တာဝန်ယူနိုင်  
 သလားမေးရာ တာဝန်မယူနိုင်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၆) EC စာချုပ် မချုပ်ဆိုဘဲနေသူများဖြစ်၍  
 ထိုသူများကို ပြန်ခန့်မည်ဆိုလျှင် စက်ရုံအတွင်း ပြဿနာရှိနိုင်ကြောင်း၊ နှိပ်စက်စာမပေးခဲ့သည့်  
 အတွက် နှိပ်စက်ခြင်းတစ်လစာနှင့် နစ်နာကြေးပေး၍ အလုပ်ထုတ်ခွင့်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်  
 များထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၀၃။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) ၂၁-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) ကို ချုပ်ဆိုရန် သတိပေးစာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးအား ကိုယ်တိုင်တွေ့ဆုံပြောကြားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥက္ကဋ္ဌ ဦးအောင်သူခိုင်မှတစ်ဆင့် နှုတ်ဖြင့်ပြောခိုင်းခဲ့ကြောင်း၊ သတိပေးစာတွင် အလုပ်သမားများ သိရှိကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိဘဲ HR ဌာနမှ တာဝန်ရှိသူများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အဖွဲ့ဝင်များမှ လက်မှတ်ရေးထိုးထားကြောင်း၊
- (ခ) ၁၆-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ဒုတိယအကြိမ်သတိပေးစာတွင် အလုပ်ရှင်မှ ဥက္ကဋ္ဌ ဦးအောင်သူခိုင်အားတစ်ဆင့် နှုတ်ဖြင့် ပြောခိုင်းခဲ့ကြောင်း၊ စာတွင်လည်း ဦးသက်ဦး ပါ (၄)ဦးတို့သိရှိကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တာဝန်ရှိသူများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥက္ကဋ္ဌ ဦးအောင်သူခိုင်နှင့် အဖွဲ့ဝင်များမှ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည်ကို တွေ့ရှိရကြောင်း၊
- (ဂ) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးအား ခေါ်ယူတွေ့ဆုံညှိနှိုင်းသင့်ကြောင်း၊ မညှိနှိုင်းဘဲ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥက္ကဋ္ဌမှတစ်ဆင့် ပြောခိုင်းသဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများ နားလည်မှုလွဲခဲ့ပြီး ယခုကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ရကြောင်း၊
- (ဃ) လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဆိုသည်ကို သေချာရှင်းပြပေးခဲ့လျှင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (EC) တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ သေချာမရှင်းပြသဖြင့် စာချုပ်အား လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း၊
- (င) အလုပ်သမား ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးအား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) မချုပ်ဆိုသဖြင့် စက်ရုံစည်းကမ်းချက်နှင့်အညီ အလုပ်မှရုတ်တရက်မထုတ်ပယ်သင့်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ ညှိနှိုင်းမှုပြုသင့်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများကလည်း စက်ရုံစည်းကမ်းချက်များကို လေးစားလိုက်နာသင့်ကြောင်း၊
- (စ) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) မချုပ်ဆိုသဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်လောက်သည့်ပြစ်မှုမဟုတ်သည့်အတွက်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်သက်ကို ဝေဖန်သောအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) အား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှေ့မှောက်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းပြီး အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သင့်ကြောင်း၊

ခုံအဖွဲ့တွင်ဆောင်ရွက်ချက်

၁၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုမကျေနပ်သဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အလုပ်ရှင်မှ လျှောက်ထားစာတွင် (၁) HR ဌာနမှ ဝန်ထမ်းများသည် EC စာချုပ်ချုပ်ရန် စာဖြင့် နှစ်ကြိမ်၊ နှုတ်ဖြင့် အကြိမ်ကြိမ်သတိပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ဦးအောင်သူခိုင်မှာ အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များကို ဦးဆောင်၍ဖြေရှင်းနေသူဖြစ်ပြီး ၎င်းလုပ်ဆောင်သမျှအားလုံးကို အလုပ်သမား (၄)ဦးမှာ ကောင်းစွာသိရှိပြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင်လည်း ၎င်းတို့ကိုယ်စားလာရောက်ထွက်ဆိုခဲ့ကြောင်း၊ (၃) EC လက်မှတ်မထိုး၍ ရုတ်တရက်အလုပ်မှ ထုတ်ခဲ့ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရုံအတွင်း Uniform မဝတ်ခြင်း၊ Customer လာရောက်ချိန်တွင် ဥပဒေအရမဟုတ်သည့် ဆုကြေးများ တောင်းခံခြင်း၊ နာရီဝက်အတွင်းမပေးလျှင် စက်ရုံတွင်သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြသည့်သဘောဖြင့် ခေါင်းစည်းအနီများစီးခြင်း၊ သတ်မှတ် Uniform မဝတ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့သဖြင့် အကြိမ်ကြိမ် သတိပေးခဲ့ကြောင်း၊ ယင်းသို့ပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် Customer များမှ Order မှာယူမှုနှောင့်နှေးခြင်းကြောင့် ဖြေရှင်းချက်များတင်ပြခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ရကြောင်း၊ (၄) ဦးသက်ဦးပါ(၄)ဦး ကိုယ်စား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥက္ကဋ္ဌ ဦးအောင်သူခိုင်မှ လက်မှတ်ထိုး၍ အလုပ်ပြန်ခန့်ရန် တင်ပြခဲ့မှုအပေါ် ယင်းအားစက်ရုံမှ သတ်မှတ်ထားသည့်စည်းကမ်းချက်များအတိုင်း လုပ်ဆောင်ပေးရန် ပြန်လည်တောင်းဆိုခဲ့ရာ ဥက္ကဋ္ဌမှ တာဝန်မယူနိုင်ဟု ပြောဆိုခဲ့ကြောင်း၊ ထိုအလုပ်သမား (၄)ဦးအား ထိန်းသိမ်းရန်ခက်ခဲခြင်း၊ ပြန်လည်အလုပ်ခန့်အပ်ပါက ကျန်အလုပ်သမားများအား ထိန်းသိမ်းရန်ခက်ခဲမည်ဖြစ်ခြင်း၊ (၅) ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးမှာ စက်ရုံတွင်စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်း၊ ယင်းတို့နားလည်ပြီးသည့် EC စာချုပ်အား လက်မှတ်မထိုးခဲ့ခြင်း၊ နှုတ်ဖြင့်အကြိမ်ကြိမ် သတိပေးခဲ့ခြင်း၊ စာဖြင့် (၂) ကြိမ်သတိပေးခဲ့ခြင်းစသော အကြောင်းများကြောင့် အလုပ်ထုတ်ပယ် ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၆) အလုပ်သမားများ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းမလိုက်နာပါက ကုမ္ပဏီတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမည့်သူများကို အဟန့်အတားဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံတစ်ခုလုံး၏ပုံရိပ်ကိုပါ လျော့ကျစေကြောင်း၊ (၇) အလုပ်ရှင်မှာ စင်္ကာပူနိုင်ငံသားဖြစ်၍ HR ဌာနမှ ထိန်းချုပ်ရန်ခက်ခဲသောကြောင့် အလုပ်သမားအား ဥပဒေနှင့်အညီထုတ်ပယ်ရန်သာရှိကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ Customer များ ဆက်လက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလုပ်ကိုင်ရန်အတွက် ခိုင်မာစေရန် တရားမျှတသောစီရင်မှုက ကျွန်ုပ်တို့အားအနိုင်ရစေမည်ဟု မျှော်လင့်ကြောင်း စသောအချက်များဖော်ပြထားပါသည်။

၁၅။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြချက်များမှာ (၁) အလုပ်သမားများ စည်းကမ်းမလိုက်နာကြောင်း၊ (၂) ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် သတိပေးစာ (၂) ကြိမ်ထိုးထားပါကြောင်း၊ (၁၀/၂၀၁၇)လတွင် EC စာချုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းမှုကိုမထိုးကြောင်း၊ စာချုပ်လက်မှတ်မထိုး၍ ၁၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပယ်ကြောင်း၊ (၃) စီမံခန့်ခွဲမှုဌာနတွင် မချေမငံပြောဆိုသည့်အတွက်



မှတ်တမ်းရှိကြောင်း၊ မှတ်တမ်းမပါလာကြောင်း၊ (၄) EC စာချုပ်တွင် ပါဝင်သောစည်းကမ်းချက် (က) နှင့် (ခ)ကို သဘောတူ၊ မတူ ဆန္ဒရယူပြီးမှ လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၅) WCC တွင် ဆွေးနွေးခဲ့မှုမရှိပါ။ အလုပ်သမားအားလုံး တက်ရောက်သည့် All Meeting တွင် ပြောကြား ခဲ့ခြင်းရှိပါကြောင်း၊ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လက်မှတ်ထိုးထားသည့် မှတ်တမ်းရှိပါကြောင်း၊ (၆) အလုပ် ထုတ်နစ်နာကြေး (၂) ဆပေးပြီး အလုပ်မှရပ်နားလိုကြောင်း၊ ဆက်လက်ခန့်ထားရန်မဖြစ်နိုင်ပါ ကြောင်း၊(၇) သတိပေးစာများကို လက်မှတ်မထိုးကြတော့ကြောင်း၊ (၈) EC စာချုပ်စည်းကမ်းချက် ၂၃၊ ၂၄ နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားများမှ မကြိုက်ကြောင်း၊ လုပ်သက်တစ်လျှောက်မပြောခဲ့ကြ ကြောင်း၊ (၉) EC စာချုပ်ကို လက်မှတ်မထိုး၍ အလုပ်သမားမဟုတ်တော့ဟု စက်ရုံ၏ HR တာဝန်ရှိသူမှ ပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊ (၁၀) ဦးအောင်သူခိုင်က အလုပ်သမားနှင့်ပတ်သက်၍ တာဝန် မယူနိုင်ဘူး ဟု ပြောကြားမှုမှာ အလုပ်သမားဘက်မှ မယာမင်း၊ မသီရိခိုင်၊ မသူဇာခိုင်နှင့် မနင်းယုအောင် တို့ရှိကြကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဦးရဲလွင်၊ မပပမိုးနှင့် မခိုင်သန္တာထွန်းတို့ရှိကြ ကြောင်း၊ (၁၁) အလုပ်သမား (၁၄၆)ဦးက ဦးသက်ဦးပါ အလုပ်သမား(၄)ဦးတို့အား ပြန်ခန့်ရန် တင်ပြစာရှိသလားဆိုလျှင် အလုပ်သမားများ၏ ထောက်ခံချက်ဆိုသည့်လက်မှတ်ပါရှိသည့် စာရှိ ကြောင်း၊ မိတ္တူတင်ပြကြောင်း၊ (၁၂) ဦးရဲလင်းဖိုးမှာ အဖွဲ့အစည်းအမှုဆောင်ဖြစ်ကြောင်း၊ (၁၃) အဖွဲ့အစည်းမှဖြစ်၍ အလုပ်ထုတ်ခြင်းမဟုတ်ပါ ။ စည်းကမ်းမလိုက်နာ၍ ထုတ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၁၄) ဦးသက်ဦးနှင့် ဦးသက်ဝေအောင်တို့ (၂)ဦးမှာ ပထမပိုင်းတွင် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ညှိနှိုင်းချက်အရ ပြန်လည်ခန့်ထားသူများဖြစ်ကြောင်း၊ (၁၅) (၄)ဦးစလုံးကို အလုပ်ပြန်ခန့်လိုကြောင်း၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး (၂) ဆပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ (၁၆) လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်မှ အလုပ်သမား(၄)ဦးကို ပြန်လည်ခန့်ထားလျှင် လုပ်ငန်းရှင်ကိုယ်တိုင် စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သကဲ့သို့ ဖြစ်နေမည်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၆။ ခုံအဖွဲ့အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) EC စာချုပ် လက်မှတ်မထိုးသည့်ကိစ္စတစ်ခုတည်းအတွက် အလုပ်ထုတ်သည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ၂၁-၁၀- ၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ပထမအကြိမ် EC စာချုပ်ချုပ်ခိုင်းသော်လည်း မိမိတို့မှ EC စာချုပ်ကို ပြင်ဆင်မှုများပြုလုပ်ရန်ပြောကြားရာ ပြင်ဆင်မပေး၍ ဆက်လက်ညှိနှိုင်းမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ဦးသက်ဝေအောင်သာ လွန်ခဲ့သော(၂)နှစ်ခန့်က သာမန်ပြစ်မှုတစ်ခုသာ ကျူးလွန်ခဲ့ပြီး၊ (၄)ဦးလုံး ပြစ်မှုကြီးမလုပ်ခဲ့ဖူးကြောင်း၊ (၄) လုပ်ငန်းခွင်သို့ အေးချမ်းစွာပြန်လည်လုပ်ကိုင်လို ကြောင်း (စက်ရုံသို့ ထိုအကြောင်းကြားသည့်စာမိတ္တူတင်ပြခဲ့ကြောင်း)၊ (၅) ဥပဒေပါအတိုင်း EC Warning ဆိုလျှင် လက်ခံပါမည်။ EC စာချုပ်ပါ သာမန်ပြစ်မှု၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုနှင့် ပတ်သက် ၍ နောက်ဆုံး Warning ကိုရလျှင် လက်မှတ်ထိုးပြီး အလုပ်ပြန်ဝင်လိုကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားညှိနှိုင်း၍ အခါအားလျော်စွာချမှတ်သော စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများကိုလည်း လိုက်နာ

မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ (၆) ၃၀-၉-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍ EC စာချုပ်အား လက်မှတ်ထိုးရန်ကိစ္စကို (၃)ကြိမ်စာရင်းကောက်ခဲ့ကြောင်း၊ (၇) EC စာချုပ်ချုပ်ရန် (၄) ဦးဘဲကျန်သည်ဆိုလျှင် ဟုတ်ပါကြောင်း၊ (၄)ဦးအား နောက်ဆုံးမှခေါ်ယူပြီး ထိုးခိုင်းခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၈) စည်းကမ်းချက် ၂၃ ကို စာလုံးတစ်ခုပြင်ဆင်ရန်ပြောပြီး၊ ၂၄ ကို မရှင်းလင်း၍မေးခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၉) Warning စာပေးသည့်အခါ မိမိတို့လုပ်ထားသည့်ကိစ္စမှန်သမျှ လက်မှတ်ထိုးကြောင်း၊ ကလန်ကဆန် မလုပ်ကြောင်း၊ အိမ်သာသွားသည့်ကိစ္စများအား လက်မှတ်ထိုးမပေးနိုင်ကြောင်း၊ (၁၀) အိပ်ငိုက်ခြင်းဆိုသောအချက်ကိုကိုင်၍ ဒုက္ခပေးမည်စိုး၍ ပြင်ဆင်လိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အိပ်ငိုက်ခြင်းကြောင့် Warning မရခဲ့ဖူးကြောင်း၊ (၁၁) ဦးအောင်သူခိုင်က (၄)ဦးကိစ္စစာတင်ရာတွင် ဘာတာဝန်ယူနိုင်လဲမေးရာ ဘာကိုတာဝန်ယူခိုင်းမှန်းမသိဘဲနှင့် အရမ်းကာရောတာဝန်မယူနိုင်ဟု All Meeting ၌ ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၁၂) EC စာချုပ်အသစ်တွင် ယခင်နို့တစ်စာများမှာ သက်တမ်းကုန်ပြီဟု ဦးရဲလွင်မှပြောသည်ကို သိရကြောင်း၊ (၁၃) အလုပ်ထုတ်သည်မှာမဖြစ်သင့်ဟုဆိုကာ အလုပ်သမား (၁၄၆) ဦးကတောင်းဆိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၁၄) လုပ်ငန်းခွင်တွင် အေးချမ်းစွာပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

**ခုံအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်**

၁၇။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အမှုစစ်ဆေးချက်မှတ်တမ်းအရ ၂၀-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် EC စာချုပ်ချုပ်ရန် ပထမအကြိမ်ပြောကြားသည်ဟုလည်းကောင်း၊ ၁၆-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် EC စာချုပ်ချုပ်ရန် ဒုတိယအကြိမ်ခေါ်သည်ဟုလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများက ထွက်ဆိုထားသဖြင့် အလုပ်ရှင်က EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် အလုပ်သမားများနှင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား (၄)ဦးအား ခေါ်ယူတွေ့ဆုံ၍ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းသင့်ကြောင်း၊ မညှိနှိုင်းဘဲ ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် ယခုကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ရကြောင်းဟူသော ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ EC စာချုပ်ချုပ်ရန် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း အလုပ်သမား၏ ထွက်ဆိုချက်အရ ထိုသုံးသပ်ချက်မှာ ခိုင်မာသည်မဟုတ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့မှ သုံးသပ်ပါသည်။

၁၈။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၂၈ ရက်နေ့၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄၀/၂၀၁၇) တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် အပိုဒ် ၁၃ (အလုပ်သမားများလိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များ)ကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဖက်ညှိနှိုင်းသတ်မှတ်၍ စာချုပ်၏ နောက်ဆက်တွဲအဖြစ် ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုနိုင်သည်ဟူ၍ ဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုအချက်နှင့်အညီ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား သဘောတူညီမှုဆိုင်ရာနောက်ဆက်တွဲ (က) (ခ)အား ဖတ်ရှုနားလည်သိရှိပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ချုပ်ဆိုရန် သဘောတူပါသည်ဟု အလုပ်သမားအများစုက လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး နောက် အလုပ်ရုံတွင် စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမား

အင်အား (၃၄၀)ကျော်အနက် အမှုတွဲပါ အလုပ်သမား(၄)ဦးသာ အကြောင်းပြချက်ဖြင့် စာချုပ် မချုပ်ဆိုခဲ့ခြင်းမှာ မဖြစ်သင့်သောကိစ္စရပ်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၁၉။ FTE အလုပ်ရုံတွင် အသစ်ချုပ်ဆိုသော EC စာချုပ်၏ နောက်ဆက်တွဲ (က)ပါ အချက် ၂၃ နှင့် ၂၄ တို့၏ စာသားများမှာ အလုပ်ရုံတွင် ယခင်ကချုပ်ဆိုကျင့်သုံးခဲ့သည့် EC စာချုပ်အဟောင်း ပါ နောက်ဆက်တွဲစည်းကမ်းချက်အပိုဒ် ၂၃ နှင့် ၂၄ ပါ စာသားများနှင့် ထပ်တူဖြစ်ပါသည်။ ထိုအချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ EC အဟောင်းကာလတစ်လျှောက်လုံး တစ်စုံတစ်ရာအခက်အခဲ ပေါ်ပေါက်ဖြေရှင်းရခြင်းလည်းမရှိသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။ ထိုအချက်များအပါအဝင် စည်းကမ်း ချက်များကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သဘောတူညီပြီးဖြစ်၍ EC စာချုပ်အသစ် ချုပ်ဆိုခဲ့ပြီး လည်းဖြစ်ပါသည်။ ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အခက်အခဲများမရှိခဲ့သော အလုပ်သမားအများစုက EC အသစ်တွင် ထည့်သွင်းခဲ့ပြီးစာချုပ် ချုပ်ဆိုရာ၌ ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုသော စည်းကမ်းချက်အပိုဒ် ၂၃ နှင့် ၂၄ ပါ စာသားများဖြစ်သည့်အလျောက် ပြင်ဆင်ရန် အလုပ်သမား (၄)ဦးက မတောင်းဆိုသင့် သော အချက်များကို တောင်းဆိုလျက် စာချုပ်မချုပ်ဆိုရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းမှာ မှန်ကန်သော ဆောင်ရွက်ချက်မဟုတ်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၀။ အလုပ်သမားများက EC နောက်ဆက်တွဲ (က) အချက် ၂၃ “ အိပ်ငိုက်ခြင်းစာသား” နှင့် အချက် ၂၄ “ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကွမ်းမစားရ၊ ပီကေမစားရ” ဆိုသောစာသားများကို ပြင်ဆင် ရန် တောင်းဆိုခဲ့မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရုံမှ ကျင့်သုံးခဲ့သည့် EC အဟောင်းတွင် ပါဝင်ခဲ့ပြီးဖြစ်ရာ အချက်သစ်မဟုတ်သဖြင့် ပြင်ဆင်ရန်မတောင်းဆိုသင့်ဟု တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် “ လုပ်ငန်းခွင် တွင်း” ဆိုသော အချက်ကို နားမလည်ဟုဆိုပြီး HR ကို မေးမြန်းချက်အပေါ် စက်ရုံတစ်ရုံလုံး အတွင်းဟု အလုပ်ရှင်ဘက်မှပြောကြားပြီးဖြစ်ပါလျက် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဆိုတာကို သေချာရှင်းပြ လျှင် EC စာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုမည်ဟုအလုပ်သမားများ၏ တင်ပြချက်မှာ အဓိပ္ပါယ်မရှိကြောင်း လေးနက်သည့်ကိစ္စရပ်ကို တင်ပြခြင်းမဟုတ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၁။ စက်ရုံမှ ချုပ်ဆိုသည့် EC စာချုပ်နောက်ဆက်တွဲ (က) အချက် ၂၃ အစတွင် အလုပ်ချိန် အတွင်းဟူသော စာသားပါရှိပြီး၊ အချက် ၂၄ အစတွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဟု ဖော်ပြမှုများပါရှိပြီး ဖြစ်ရာ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဆိုသော စာသားကို အလုပ်ချိန်အတွင်းဆိုသောစာသားနှင့် လွဲမှားစရာ အကြောင်းမရှိကြောင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဟူသော စာသားစကားရပ်၏ အဓိပ္ပါယ်ကို အလုပ် ချိန်အတွင်းဟုသိကြောင်း အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုချက်မှာ ဆင်ခြေပေးသည့်သဘော သက်ရောက်နေသည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၂။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် (၁၄၀/၂၀၁၇) အရ အလုပ်သမား (၅)ဦးနှင့်အထက်ရှိ လုပ်ငန်းများနှင့်အစိုးရဌာန၊ အစိုးရ

အဖွဲ့အစည်းများ၌ ယာယီခန့်ထားသည့် နေ့စားအလုပ်သမားများနှင့် ပုတ်ပြတ်အလုပ်သမားများ တစ်ဦးချင်းချုပ်ဆိုရမည်ဖြစ်ရာ FTE အလုပ်ရုံတွင် EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်းမှာ အဓိန်ကြော်ငြာစာ နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်း ချုပ်ဆိုရန် သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီတရားဝင်ဆောင်ရွက်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို အလုပ်ရုံရှိ အလုပ်သမား (၃၄၀)ကျော်အနက် ၉၈.၈% က ချုပ်ဆိုခဲ့ကြပြီး၊ ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦး (ရာခိုင်နှုန်းအားဖြင့် ၁.၀၂% ခန့်က) စာချုပ်မချုပ်ဆိုခြင်းမှာ ဥပဒေ၊ အဓိန်ကြော်ငြာစာတို့အရ ဆောင်ရွက်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို ထိပါးမှုဖြစ်စေကြောင်း၊ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်နှင့် ထိုအလုပ်သမား (၄)ဦးတို့၏ ဆက်ဆံရေးနှင့် တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက်ယုံကြည်မှုတို့ကို ပျက်ပြားစေခဲ့ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

၂၃။ အလုပ်သမား (၁၄၆)ဦးက ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးအား အလုပ်ပြန်ခန့်ရန်တောင်းဆိုသည့် အချက်မှာ စာဖြင့်ရေးသားတောင်းဆိုမှုမဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမားများ၏ ထောက်ခံချက်ဟူသော ခေါင်းစဉ်ဖြင့် အလုပ်သမားများလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်စာရွက်များသာဖြစ်ပါသည်။ ထိုအလုပ် သမား (၁၄၆)ဦးက အလုပ်ပြန်ခန့်ရန် အမှန်တကယ်တောင်းဆိုခဲ့သည်ဆိုလျှင် ယင်းတို့သဘောတူ သည့် စည်းကမ်းကို သဘောမတူသည့်ဝန်ထမ်းများအား ထောက်ခံသည့်သဘောသက်ရောက်နေပါ သည်။

၂၄။ ဖော်ပြခဲ့သည့် အဓိန်ကြော်ငြာစာ၏စာပိုဒ် ၂၁ တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီ ရျက်စာချုပ်အား လုပ်ငန်း၏ သဘောသဘာဝအရ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများပါ ရပိုင်ခွင့်များ နှင့်အခွင့်အရေးများအောက် ယုတ်လျော့ခြင်းမရှိဘဲ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစံချိန်စံနှုန်းများနှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၊ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းမှ အလုပ်ရှင်နှင့် ၅၀% အထက်ကျော် သော အလုပ်သမားများ၏သဘောတူညီချက်ဖြင့် ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်နိုင်သည်ဟု ဖော်ပြထားချက် အရ အလုပ်သမား ဦးသက်ဦးပါ(၄)ဦးတို့၏ EC စာသားကို ပြင်ဆင်လိုသည်ဟု တောင်းဆိုချက်မှာ မဖြစ်နိုင်သောအချက်ကို ကိုင်စွဲ၍ တောင်းဆိုခြင်းမျိုးဖြစ်နေကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်ရုံမှ စီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှတာဝန်ရှိသူများအပါအဝင် ကျန်အလုပ်သမား (၃၄၀) ကျော်တို့ သဘောတူညီပြီးဖြစ်သည့်အချက်များကို ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးတို့က လက်မခံခြင်း ဖြစ်နေ၍ EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို အနောက်အယုတ်ဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက်မှုမျိုးဖြစ် ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ EC ဆိုင်ရာတောင်းဆိုမှုများမှာ မလိုလားအပ် သည့် တောင်းဆိုမှုများဖြစ်ပြီး အရေးပါသည့်အချက်၊ ယခင်ကအခက်အခဲဖြစ်သည့်အချက်များ မဟုတ်သဖြင့် တောင်းဆိုရန်မသင့်သောအချက်များဖြစ်ပါသည်။ ထိုတောင်းဆိုမှုကို အခြေခံ၍

မလိုလားအပ်သည့်ပြောဆိုမှု၊ ဆောင်ရွက်ရမှုများဖြစ်ပေါ်ခဲ့ရပြီး စိတ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၅။ အလုပ်သမားများ စက်ရုံတွင် လုပ်ကိုင်နေစဉ်ကာလအတွင်း အောက်ပါအချက်များပေါ်ပေါက်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်-

- (က) ဦးသက်ဝေအောင်သည် စည်းကမ်းချိုးဖောက်မှုသတိပေးစာ (၃)ကြိမ် (၁၀-၈-၂၀၁၆ ရက်နေ့၊ ၂၆-၉-၂၀၁၆ ရက်နေ့နှင့် ၇-၁၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့) ထုတ်ခံထားရခြင်း၊ ၂၆-၁၀-၂၀-၁၆ ရက်စွဲဖြင့် Uniform မဝတ်မှုဖြင့် ခေါ်ယူသတိပေးခံရခြင်းနှင့် ၂၃-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ၂၄-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ၂၅-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ၂၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့များတွင် Uniform မဝတ်ဆင်သူများအဖြစ် မှတ်တမ်းတင်ထား ခံရခြင်း၊
- (ခ) ဦးရဲလင်းဖြိုးသည် စည်းကမ်းချိုးဖောက်မှု သတိပေးစာ (၁) ကြိမ် (၂၁-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့)၊ အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းနှင့် ၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် Uniform မဝတ်မှု အတွက် ထပ်မံမဖြစ်စေရန် ဝန်ခံကတိပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း၊
- (ဂ) ဦးပြည့်စုံအောင်သည် စည်းကမ်းချိုးဖောက်မှုသတိပေးစာ (၁)ကြိမ် (၇-၁၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့)၊ အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းနှင့် ၂၃-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ၂၅-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့နှင့် ၂၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့များတွင် Uniform မဝတ်သူများအဖြစ် မှတ်တမ်းတင်ထား ခံရခြင်း၊
- (ဃ) ဦးသက်ဦးသည် ၂၃-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၂၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ ( ၅ ကြိမ်) Uniform မဝတ်ဆင်သူများအဖြစ် မှတ်တမ်းတင်ထားမှုခံရခြင်း။

၂၆။ အထက်ပါအချက်များအနက် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ကာလအတွင်း အလုပ်သမား (၄)ဦးအား ယူနီဖောင်းမဝတ်ဆင်သူများအဖြစ် မှတ်တမ်းတင်ထားမှုရှိပါသည်။ ဦးရဲလင်းဖြိုးအတွက် Uniform မဝတ်မှုဖြင့် သတိပေးစာ (၁) ကြိမ်၊ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုအတွက် သတိပေးစာ (၁) ကြိမ်ရှိပါသည်။ ကျန်သတိပေးစာများမှာ လွန်ခဲ့သော (၁) နှစ်ကျော်မှ စာများဖြစ်သဖြင့် EC စာချုပ်အသစ် မချုပ်သည့်အတွက် အလုပ်ထုတ်မှုနှင့်ဆက်စပ်ရန် EC စာချုပ်အသစ်ပါ အချက်အရ စဉ်းစားသင့်ပါသည်။

၂၇။ ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးတို့သည် EC စာချုပ်ချုပ်ရန် အလုပ်ရှင်မှ အကြိမ်ကြိမ်ဆောင်ရွက်မှုကို အခြားအလုပ်သမားများကဲ့သို့မဟုတ်ဘဲ ဆောင်ရွက်ရန်ပျက်ကွက်သကဲ့သို့ All Meeting တွင် ဆွေးနွေးဆောင်ရွက်သော်လည်း ထပ်မံပျက်ကွက်ခဲ့ပါသည်။ EC စာချုပ်ကိုမချုပ်လျှင် အလုပ်ရုံ၏ အလုပ်သမားအဖြစ် သတ်မှတ်တော့မည်မဟုတ်ဟု ပြောကြားမှုကိုပင် အလေးမထားဘဲ လစ်လျူရှု

ခဲ့ပါသည်။ ယင်းသို့ အလေးမထားဘဲ လစ်လျူရှုခဲ့မှုကြောင့်ပင် အလုပ်မှရပ်စဲရသည့်အဖြစ်သို့ ရောက်ရှိခဲ့ကြောင်းနှင့် အထက်ပါဆွေးနွေးချက်အရ EC စာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုခဲ့လျှင် အလုပ်ရပ်စဲရသည့်အဖြစ်သို့ ရောက်ရှိမည်မဟုတ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ ဥပဒေအတိုင်း EC Warning ဆိုလျှင် လက်ခံပါမည်။ EC စာချုပ်ပါ သာမန်ပြစ်မှု၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ နောက်ဆုံး Warning လက်မှတ်ထိုးပြီး အလုပ်ပြန်ဝင်လိုကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ညှိနှိုင်း၍ အခါအားလျော်စွာချမှတ်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကိုလည်း လိုက်နာမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုချက်ကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုသင့်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၈။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်သမားများအား ယင်းတို့ဆောင်ရွက်သည်ဆိုသော အချက်များအတွက် လိုအပ်သလိုမှတ်တမ်းတင်ထားသည့်မှတ်တမ်းများပြည့်ပြည့်စုံစုံတင်ပြနိုင်ခြင်းမပြုသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ တစ်ဦးချင်းလိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်ကို မလိုက်နာသောကြောင့် ထပ်မံဖောက်ဖျက်မှုများရှိပါက နစ်နာကြေးမပေးဘဲ အလုပ်ထုတ်ရမည်ဟု အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြစာတွင်တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားများ စည်းကမ်းချက်များကို ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်ပါက ဆောင်ရွက်ရမည့်နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်လျက် လိုအပ်သလိုအရေးယူခြင်းမျိုးဖြစ်ရန် လိုပါသည်။ ယခုအမှုတွဲတွင် ထိုကဲ့သို့ဆောင်ရွက်ထားမှုမျိုး အားနည်းသည့်အနေအထားရှိပါသည်။

၂၉။ ခြုံငုံ၍သုံးသပ်ပါက အလုပ်ရှင်ဘက်မှ EC စာချုပ်အတွက် စည်းကမ်းချက်အပေါ် သဘောတူညီမှုစစ်တမ်းကောက်ယူမှု၊ ထိုစစ်တမ်းအရ အလုပ်သမားအများစုက လက်ခံသဖြင့် EC စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ထိုးရန်ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြောင်း နှစ်ဖက်စလုံးမှ ထွက်ဆိုခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန်တာဝန်ကို ဆောင်ရွက်ကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားများက ချုပ်ဆိုရန်ပျက်ကွက်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်။ ဦးသက်ဦးပါ အလုပ်သမား(၄)ဦးသည် မလိုလားအပ်သည့်တင်ပြချက်များ ပြုလုပ်ပြီး EC စာချုပ်မချုပ်ဆိုခြင်း၊ ထိုမလိုလားအပ်ဘဲ တင်ပြသည့်အချက်များမှာ ယင်းတို့ ယခင်ကအခက်အခဲဖြစ်ပေါ်ခဲ့ရမှုမရှိသည့် ကိစ္စရပ်များကို တင်ပြခြင်း၊ ထိုတင်ပြသည့် ပြင်ဆင်ရန်တောင်းဆိုသည့်အချက်များသည် ယင်းတို့ (၄)ဦးအတွက်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရုံရှိ အခြားအလုပ်သမားများအတွက်သော်လည်းကောင်း လေးနက်သည့်အဓိပ္ပါယ် မသက်ရောက်သည့်ကိစ္စရပ်များဖြစ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအများစုက လက်ခံ၍ ချုပ်ဆိုသည့် EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်များကို ယင်းတို့ (၄)ဦးကသာ ပြင်ဆင်လိုသည်ဟူသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် အကျိုးမရနိုင်သည့်တင်ပြမှုကို ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်း၊ ထိုသို့တင်ပြမှုမှာ ယင်းတို့အနေဖြင့် မဆောင်ရွက်သင့်သည့်အခြေအနေတွင် တင်ပြခဲ့မှုဖြစ်ခြင်းနှင့် အကြိမ်ကြိမ် တင်ပြဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း စသောအချက်များအရ မလိုလားအပ်သည့်အချက်အလက်များ ပေါ်ပေါက်

လာစေပြီး အလုပ်ရုံတွင် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့ မပြေမလည်ဖြစ်နေသည်ဟု အများက ထင်မြင်ယူဆမှုမျိုးကို ပေါ်ပေါက်စေသည့် ဆောင်ရွက်မှုအသွင်ရောက်စေပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ မလိုအပ်ဘဲဆွေးနွေးရခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာရုံးများသို့ သွားရောက် ဖြေရှင်းရခြင်းများပြုလုပ်ခဲ့ရမှုမှာ မလိုလားအပ်သည့် အလုပ်သမား (၄)ဦး၏ တောင်းဆိုချက် ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ဤအခြေအနေများကြောင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အကြား ဆက်ဆံရေးပျက်ပြားမှုကြီးတွေ့ရခြင်း၊ အပြန်အလှန် ယုံကြည်မှုပျက်ပြားခြင်းတို့မှာ ဖော်ပြခဲ့ သည့်အတိုင်း တောင်းဆိုမှုမှအစပြုခဲ့ပြီး အလုပ်သမား (၄)ဦး အလုပ်ထုတ်ခံရသည်ဟု သုံးသပ်ပါ သည်။

၃၀။ EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် ပျက်ကွက်ခြင်းသည် ၂၈-၈-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄၀/၂၀၁၇) ဖြင့် ထုတ်ပြန်ချက်ကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟုလည်း သုံးသပ်ပါသည်။

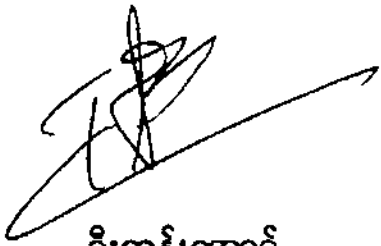
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက် ပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ သြဂုတ်လ ၃၁ ရက်နေ့အတွင်း အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) ပါ ပြစ်မှုများကို ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက် မည်မဟုတ်ကြောင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အေးချမ်းစွာပြန်လည် လုပ်ကိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ဦးသက်ဦးပါ (၄)ဦးက နောက်ဆုံးအကြိမ် ကတိခံဝန်ချက်ပြုသည့်စာကို အလုပ်ရှင်ထံတင်ပြရန်နှင့် ထိုအတိုင်း စာတင်ပြသည့်နေ့မှ (၇)ရက်အတွင်း အလုပ်ရပ်စဲခြင်းမပြုမီ အခြေအနေ အတိုင်း ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အောက်ပါအတိုင်း ကြားကာလ နစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

စဉ်	အမည်	ကြားကာလနစ်နာကြေး	စုစုပေါင်း
၁။	ဦးပြည့်စုံအောင်	၂ လ x ၁၁၁၈၆၀/-	၂၂၃၇၂၀/-
၂။	ဦးရဲလင်းဖြိုး	၂ လ x ၁၀၇၈၃၀/-	၂၁၅၆၆၀/-
၃။	ဦးသက်ဦး	၂ လ x ၁၁၁၈၅၀/-	၂၂၃၇၀၀/-
၄။	ဦးသက်ဝေအောင်	၂ လ x ၁၀၅၀၄၀/-	၂၁၀၀၈၀/-
စုစုပေါင်း			၈၇၃၁၆၀/-

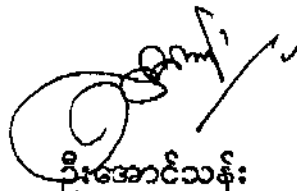
၃

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

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



ဦးထွန်းအောင်  
အဖွဲ့ဝင်



ဦးအောင်သန်း  
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးကျော်သူ  
အဖွဲ့ဝင်