

ပုံစံ(၁၁)

ရုံးသမားစီကောင်စီ
 ရုံးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
 (နည်းဥပဒေ ၂၃(စ))
 ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၄/၂၀၁၈)

ဦးသန်းဝင်း (အလုပ်ရှင်)
 ဦးဝင်းထွန်း (စီမံမန်နေဂျာ)(အလုပ်ရှင်၏
 အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊
 Special Manufacturing Co.,Ltd.
 (တစ်ရှူးစက်ရုံ)၊အမှတ် (၃၉၉)၊ မြတောင်ဝန်ကြီး
 ဦးမှိုလမ်း၊ ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊
 လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးခင်မောင်စိုးပါ (၂)ဦး
 ရွှေစက္ကလမ်း၊ (၂၆)ရပ်ကွက်၊
 ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
 ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၁၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊ မြတောင်ဝန်ကြီးဦးမှိုလမ်း၊ အမှတ် (၃၉၉) ရှိ အလုပ်ရှင် ဦးသန်းဝင်း၊ ဦးဝင်းထွန်း(စီမံမန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ Special Manufacturing Co.,Ltd.(တစ်ရှူးစက်ရုံ) နှင့် အလုပ်သမား ဦးခင်မောင်စိုးပါ (၂)ဦးတို့ အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညွှန်ကြား ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညွှန်ကြားဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊

ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၁၃ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးခင်မောင်စိုးပါ(၂)ဦးတို့က တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Special Manufacturing Co.,Ltd.(တစ်ရှူးစက်ရုံ) အလုပ်ရှင် ဦးသန်းဝင်းထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန်နှင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်း မပြုနိုင်ပါက အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှု ဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးသန်းဝင်း (အလုပ်ရှင်)မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးခင်မောင်စိုးပါ(၂)ဦးအား အလုပ်ပြန်ခန့်သင့်/မသင့်။ (သို့မဟုတ်) အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရထိုက်/မရထိုက်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးခင်မောင်စိုးပါ (၂)ဦးတို့အား နို့တစ်ကြေးနှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးများကို အောက်ပါဇယားအတိုင်း ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်-

စဉ်	အမည်	နို့တစ်ကြေး	လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး	စုစုပေါင်း
၁။	ဦးခင်မောင်စိုး	၁၄၈၂၀၀	၂၂၂၃၀၀	၃၇၀၅၀၀
၂။	ဦးလှဌေး	၁၅၁၆၀၀	၄၅၄၈၀၀	၆၀၆၄၀၀
	စုစုပေါင်း	၂၉၉၈၀၀	၆၇၇၁၀၀	၉၇၆၉၀၀

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Special Manufacturing Co.,Ltd.(တစ်ရှူးစက်ရုံ) အလုပ်ရှင် ဦးသန်းဝင်းမှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၅/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ်(၁၄/၂၀၁၈)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်

(Handwritten signatures)

ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူ တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

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

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးခင်မောင်စိုးပါ (၂)ဦးအား အလုပ်ပြန်ခန့် သင့်/မသင့်။ (သို့မဟုတ်) အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ရထိုက်/မရထိုက်။

အငြင်းပွားမှုအပေါ် တွေ့ရှိချက်နှင့်သုံးသပ်ချက်များ

၆။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ သက်သေ ခံတင်ပြချက်များနှင့် စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများအရ အောက်ပါအတိုင်းလေ့လာတွေ့ရှိ ရသည်။

(က) Special Manufacturing Co.,Ltd. (တစ်ရှူးစက်ရုံ)သည် ပုဂ္ဂလိက (နိုင်ငံသားပိုင်) ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်မှာ ဦးသန်းဝင်းဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်း/လုပ်သားအင်အား (၂၄၀)ဦးရှိပြီး၊ စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ဖွဲ့စည်းထားကြောင်း တွေ့ရှိရ သည်။ အလုပ်ရှင်သည် ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့် ဦးခင်မောင်စိုးပါ (၂)ဦးအပါအဝင် စက်ရုံဝန်ထမ်း/ အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (Contract of Employment) ချုပ်ဆိုထားရှိသည်။ ထို့ပြင် လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့် များအတွက် အကျုံးဝင်မှတ်ပုံတင်ထားရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

(ခ) ဤအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းဆိုသူများဖြစ်ကြသော ဦးခင်မောင်စိုးသည် ၁၇-၆-၂၀၁၅ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ဝင်ရောက်ပြီး၊ အခြေခံလစာ ၁၂၀၀၀ဝိ/- ၊ ရက်မှန်ကြေး ၂၅၀၀ဝိ/- နှစ်တိုး ၃၂၀ဝိ/- ရရှိသည်။ ဦးလှဋ္ဌေးသည် ၁၆-၉-၂၀၁၄ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ဝင်ရောက်ပြီး အခြေခံလစာ ၁၂၀၀၀ဝိ/-၊ ရက်မှန်ကြေး ၂၅၀၀ဝိ/-၊ နှစ်တိုး ၆၆၀ဝိ/- ရရှိသည်။ ၎င်းတို့ နှစ်ဦးသည် စက်ရုံတွင် လုံခြုံရေးတာဝန်ထမ်းဆောင်ကြရသည့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ ဖြစ်ကြပေသည်။ ၂၈-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့ လုံခြုံရေးတာဝန်ကျချိန်တွင် ၎င်းတို့နှစ်ဦးသည် လုံခြုံရေးဂိတ်၌ မတွေ့ရှိကြောင်း၊ စက်ရုံ၏ ပေပါဌာနမှ ဦးဋ္ဌေးလှိုင်က တိုင်ကြားသဖြင့် ဦးခင်မောင်စိုးနှင့် ဦးလှဋ္ဌေးတို့အား တာဝန်ပေါ့လျော့ခြင်း၊ စက်ရုံ၏ဌာနတွင်းထုတ်ပြန်

ထားသော လုံခြုံရေးစည်းကမ်းကိုလိုက်နာမှုမရှိခြင်း၊ ယခင်က သတိပေးအရေးယူခံခဲ့ရသည့် Warning လက်မှတ် (၂)ကြိမ် ရေးထိုးခဲ့ခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရပြီး ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်လာရကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

(ဂ) လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးခင်မောင်စိုးနှင့် ဦးလှဋ္ဌေးတို့သည် ၂၈-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ည (၇:၂၆) နာရီတွင် လုံခြုံရေးဂိတ်၌ နှစ်ဦးစလုံးမရှိသဖြင့် တာဝန်ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်ခဲ့ခြင်းမရှိသည့်အတွက် ၃-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ညနေပိုင်းမှစပြီး ထုတ်ပယ်လိုက်ကြောင်း၊ Special Manufacturing Co.,Ltd. က ၎င်း၏ ၃-၁-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ ရုံးတွင်းကြေညာချက်ထုတ်ပြန်၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

(ဃ) အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူသည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေအရ တရားဝင်ချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) ပါ စည်းကမ်းချက်များမဟုတ်သော ကုမ္ပဏီက ထုတ်ပြန်ထားသည့် ဌာနတွင်းလုံခြုံရေးစည်းကမ်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သည်ဟုဆိုကာ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းနှစ်ဦးအား တာဝန်ပေါ့လျော့မှုဖြင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားပြီးဖြစ်ပါလျက် ယင်းစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်များဖောက်ဖျက်ပါက သာမန်ပြစ်မှုနှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်နိုင်လောက်သည့် ကြီးလေးသောပြစ်မှုကိုခွဲခြားပြီး အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်သမားကို အရေးယူသင့်ပေသည်။

(င) အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူသည် အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းတို့တွင် တာဝန်ရှိသည်။ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့်စနစ်တကျ ဆောင်ရွက်ရသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ရာတွင် ဥပဒေနှင့်အညီ တရားမျှတစွာ ဆောင်ရွက်ရန် အထူးလိုအပ်ကြောင်း သတိရပ်သင့်သည်။ အလုပ်သမားသည်လည်း ဥပဒေအရ ပေးအပ်ထားသော အခွင့်အရေးရပိုင်ခွင့်များကို သိရှိသလို မိမိတို့၏လုပ်ငန်းတာဝန်ကို ကျေပွန်အောင်လုပ်ဆောင်ကြရန်နှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းများကို လိုက်နာကြရန် လိုအပ်ပေသည်။

(စ) ဦးခင်မောင်စိုးနှင့် ဦးလှဋ္ဌေးတို့မှာ လုံခြုံရေးဂိတ်တွင်မရှိကြောင်းကို အခြားဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ တိုင်ကြားမှုကြောင့် အလုပ်ရှင်က လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းနှစ်ဦးအား တာဝန်ပေါ့လျော့မှုဟုတ်/မဟုတ် မှန်ကန်မှုရှိ/မရှိ စနစ်တကျစစ်ဆေးဆောင်ရွက်သင့်သည်။ အထူးအားဖြင့် စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)ကို ဖွဲ့စည်းထားရှိပြီးဖြစ်သဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၆ (က) နှင့်အညီ

အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့က စက်ရုံရှိ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) တွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) တွင် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဆောင် ရွက်မှုသည် ပြင်ဆင်မှုမရရှိမှသာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့တင်ပြ၍ ထပ်မံညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေမှုကို ခံယူသင့်သည်။ စက်ရုံအတွင်းရှိ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC)သို့တင်ပြပြီး ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးဖျန်ဖြေမှုကို ခံယူမှုမပြုခြင်းသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ နှစ်ဖက်သဘောထားခံယူချက် အားနည်းမှုရှိသည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။ နောင်တွင် မိမိတို့စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန၌ ပေါ်ပေါက်လာသော အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့က မိမိတို့၏ လုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသို့တင်ပြ၍ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းကြရန် ခံအဖွဲ့က အကြံပြုနှိုးဆော်တိုက်တွန်း လိုက်သည်။

၇။ ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များမှာ မတူကွဲပြားခြားနားမှုရှိနေကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

(က) အလုပ်ရှင်၏ ထွက်ဆိုချက်

(၁) အလုပ်ရှင်က စက်ရုံအတွင်း နေထိုင်ခွင့်ပြုထားသူ စက်ရုံ၏ ပေပါဌာနမှ ဦးဌေးလှိုင် သည် ၂၈-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ည (၇:၂၅) နာရီအချိန်တွင် လုံခြုံရေးဂိတ်တံခါးကို ဖွင့်ပြီး ဝင်လာခဲ့ရာ ဂိတ်၌ မည်သူမျှမရှိသဖြင့် HR ဌာနမှ ဒေါ်နန္ဒာစိုးထံသို့ ဖုန်းဖြင့် သတင်းပို့အကြောင်းကြားခဲ့ကြောင်း၊ ဦးဌေးလှိုင်သည် ယခင်က အရက်သေစာ သောက်စားခဲ့သော်လည်း ယခုအခါ အရက်ဖြတ်ထားသူဖြစ်သဖြင့် အရက်မူးပြီး စက်ရုံသို့ လာရောက်ခြင်းမဟုတ်ပါကြောင်း၊

(၂) မိမိသည် ၁-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် စင်ကာပူမှပြန်လည်ရောက်ရှိလာပြီး၊ နောက်နေ့ ၂-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ နံနက်တွင် CCTV ကို ဖွင့်ကြည့်၍ စစ်ဆေးကြည့်ရှုပါကြောင်း၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းနှစ်ဦးကို CCTV မှတ်တမ်းထဲတွင် မတွေ့ရှိကြောင်း၊ အကယ်၍ ၎င်းလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းနှစ်ဦးသည် လုံခြုံရေးဂိတ်တွင် ရှိနေမည်ဆိုပါက ထမင်းစား ထွက်စဉ် ဂိတ်ရှေ့ကထွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး ဂိတ်အထွက်ကို မတွေ့ရပါ။ အဝင်သာ ရှိပါကြောင်း၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများထိုင်နေလျှင် CCTV တွင် မတွေ့ရကြောင်း၊ လှုပ်လှုပ်ရှားရှားဖြစ်နေမှသာ CCTV ထဲတွင် တွေ့နိုင်ပါကြောင်း၊ ည (၉:၀၀) နာရီ ကျော်လျှင် အပြင်တွင်နေခွင့်မရှိကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် တာဝန်ချိန်တွင် လုံခြုံရေး ဂိတ်၌မရှိသည်ကို သိရှိနိုင်ပါကြောင်း၊

(၃) လုံခြုံရေးဂိတ်တွင် တစ်ဦးမျှမရှိလျှင် မသမာသူများဝင်လာပြီး ပြဿနာတစ်စုံတစ်ရာ ဖြစ်ပွားနိုင်သဖြင့် အလုပ်တာဝန်ပျက်ကွက်မှုဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း ဖြစ်ပါ ကြောင်း၊ ၎င်းတို့သည် တာဝန်ပေါ့လျော့သဖြင့် တရားဝင်အလုပ်ထုတ်စာဖြင့် ထုတ် ထားခြင်းဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အား စက်ရုံတွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မဖြစ်နိုင် ကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ (ကုမ္ပဏီ၏ အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်၊ ကုမ္ပဏီ၏ ဌာနတွင်းထုတ်ပြန်ထားသောလုံခြုံရေး စည်းကမ်းချက်မိတ္တူ၊ CCTV မှတ်တမ်းခွေ၊ ဦးခင်မောင်စိုးနှင့် ဦးလှဌေးတို့အား ထုတ်ပေးသည့် လစာဘေလ်စာရင်းမိတ္တူတို့ကို ခုံအဖွဲ့သို့ သက်သေခံစာရွက်စာတမ်း များအဖြစ် တင်ပြသည်။)

(ခ) အလုပ်သမား၏ ထွက်ဆိုချက်

(၁) ၂၈-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ လုံခြုံရေးတာဝန်ချိန်မှာ နေ့လယ် (၂:၀၀)နာရီမှ ည (၁၀:၀၀)နာရီအထိ ဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးခင်မောင်စိုးမှ ထမင်းစားသွားချိန်၌ လုံခြုံရေး ဂိတ်တွင် ဦးလှဌေးတစ်ဦးတည်းရှိနေချိန်တွင် စက်ရုံ၏ ပေပါဌာနမှ ဦးဌေးလှိုင်မှာ စက်ရုံထဲဝင်ရန်ရောက်ရှိလာကြောင်း၊ ၎င်းမှာ အရက်မူးလာသောကြောင့် မိမိတို့ လုံခြုံရေးတာဝန်ကျချိန်အတွင်း ပြဿနာဖြစ်လာမည်စိုး၍ တံခါးမဖွင့်ပေးပါကြောင်း၊ ၎င်းမှာ တံခါးမဖွင့်ပေးခြင်းကို ပြဿနာရှာနေ၍ ဝင်လာခဲ့ဟုပြောခဲ့ပါကြောင်း၊ ဦးဌေးလှိုင်သည် မိမိအား တံခါးဖွင့်ပေးခြင်းကို အကြောင်းပြ၍ မိမိတို့အား လုံခြုံရေးဂိတ်တွင် တာဝန်ချိန်အတွင်းမရှိဟု အလုပ်ရှင်ထံသို့ မဟုတ်မမှန် တင်ပြခဲ့ ခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း၊

(၂) မိမိတို့နှစ်ဦးတာဝန်ကျချိန်တွင် လုံခြုံရေးဂိတ်တွင် ရှိနေခဲ့ခြင်းကို အခြားလုံခြုံရေး ဝန်ထမ်းဖြစ်သူ ဦးမျိုးမင်း သက်သေအဖြစ်ရှိပါကြောင်း၊ စက်ရုံတွင် CCTV တပ်ဆင်ထားကြောင်း၊ CCTV တပ်ထားသည့်နေရာနှင့် လုံခြုံရေးဂိတ်မှ စားပွဲခုံ အစွန်းထိကိုသာ မြင်ရပြီး၊ မိမိတို့လုံခြုံရေးနှစ်ဦးထိုင်နေသည့်နေရာမှာ ကွယ်နေပါ ကြောင်း၊ မိမိတို့သည် တစ်နာရီတစ်ခါ လုံခြုံရေးကင်းပတ်ခဲ့ပါကြောင်း၊

(၃) အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ကတည်းက ယခုအချိန်အထိ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်ခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ မိမိတို့အားလုပ်ငန်းတာဝန် ပေါ့လျော့ သည်ဟုဆိုကာ ၃-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ညနေပိုင်းမှစ၍ အလုပ်တာဝန်မှ တရားဝင် အလုပ်ထုတ်စာဖြင့် ထုတ်ပယ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားသော်လည်း

၇

မိတ္တူတစ်စောင်ပေးထားခြင်းမရှိသဖြင့် စာချုပ်ပါစည်းကမ်းများကို မိမိတို့ မသိရှိရပါကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်လည်မခန့်ပါက ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၈။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် ဦးခင်မောင်ဦးနှင့် ဦးလှဌေးတို့သည် လုံခြုံရေးဂိတ်တွင် ရှိကြောင်း၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်သူ ဦးမျိုးမင်းအား လူပုဂ္ဂိုလ်သက်သေရှိပြီး၊ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူဘက်က အလုပ်ရှင်က စက်ရုံအတွင်းနေခွင့်ပြုထားခြင်း ရထားသူ စက်ရုံ၏ပေပါဌာနမှ ဦးဌေးလှိုင်၏ အသိပေးတိုင်ကြားချက်အရ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းနှစ်ဦး ဂိတ်တွင်မရှိကြောင်းကို တစ်ဆင့်စကားဖြင့်သာ သိရှိရခြင်း၊ CCTV တွင် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ ဂိတ်တွင် မတွေ့ရှိရခြင်းမှာ CCTV တပ်ဆင်ထားသောနေရာနှင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းထိုင်သောနေရာမှာ ကွယ်နေခြင်း၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းက တစ်နာရီတစ်ကြိမ် လုံခြုံရေးကင်းပတ်နေချိန်တွင် မမြင်နိုင်ခြင်း၊ ထမင်းစားခြင်း၊ အပေါ့အလေးသွားခြင်းတို့ရှိပါက လုံခြုံရေးဂိတ်တွင် မရှိသည်ကို CCTV တွင် ပေါ်လွင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထိုအကြောင်းများကြောင့် CCTV မှတ်တမ်းခွေသည် လုံခြုံရေးဂိတ်၌ ဝန်ထမ်းများမရှိကြောင်း သက်သေကောက်ယူရန် ခိုင်မာမှုမရှိဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

၉။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ အပိုဒ် ၁၁ (ဂ)တွင် အငြင်းပွားမှုကို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်အပါအဝင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးနိုင်သည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်မရှိလျှင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဟူ၍ ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူသည် ဦးခင်မောင်စိုးပါ (၂)ဦးတို့အား EC စာချုပ်တွင် ချုပ်ဆိုပါဝင်ခြင်းမရှိသော ကုမ္ပဏီ၏ လုံခြုံရေးစည်းကမ်းချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုမရှိခြင်းနှင့် အဆိုပါလုံခြုံရေးစည်းကမ်းချက် အမှတ်စဉ်(၄)ဖြစ်သည့် “တာဝန်ချိန်အတွင်း တာဝန်ကျနေရာမှ စွန့်ခွာခြင်းမပြုရ”ဟူသော စည်းကမ်းချက်ကို အကြောင်းပြု၍ ဦးခင်မောင်စိုးပါ (၂)ဦးတို့အား အလုပ်တာဝန်မှ ရပ်စဲထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်းသည် EC စာချုပ်ဖြင့် တရားဝင် ပဋိညာဉ်သဘောတူညီချက်ပြုလုပ်ထားခြင်းမရှိသော စည်းကမ်းများကို အလုပ်သမားက ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်ကြောင်း အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ကြီးလေးသောပြစ်မှုအဖြစ် မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှမပေးဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရုံမက ကြိုတင်အသိပေး နှိတ်စာမထုတ်ဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သဖြင့် အလုပ်သမားများဘက်မှ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းမှာ တစ်ဖက်သတ်ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။ တည်ဆဲဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်က လွဲမှားသော ဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိမှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူသည် အရည်အချင်းပျက်ယွင်းမှုရှိကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၀။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဦးခင်မောင်စိုးပါ (၂)ဦးတို့သည် တာဝန်ကျချိန်တွင် လုံခြုံရေးဂိတ်တွင်ရှိနေကြောင်းကို လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးမျိုးမင်း သက်သေအဖြစ်တည်ရှိခဲ့ကြောင်း၊ ၎င်းတို့သည် အလုပ်ချိန်အတွင်း လုံခြုံရေးတာဝန်ပေးလျော့မှုရှိခြင်း၊ စည်းကမ်းချက်များကို လိုက်နာမှုမရှိ၍ ယခင်က သတိပေး Warning (၂)ကြိမ် လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းတို့သည် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းချက်လိုက်နာမှု ပေးလျော့မှုများရှိခဲ့သည်မှာ မှန်သော်လည်း ကြီးလေးသော ပြစ်မှုကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းမဟုတ်သဖြင့် အလုပ်ရှင်မှလည်း အလုပ်ပြန်လည်မခန့်ထားနိုင်ခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်သက်ကိုညှာ၍ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးသင့်ကြောင်း ခြုံငုံသုံးသပ်၍ အလုပ်ရှင်က ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အတွက် နို့တစ်ကြေး တစ်လစာနှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ထားခြင်းသည် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာရှုထောင့်အပေါ်တွင်သာမက လူမှုရေးတရားမျှတမှုအပါအဝင် ဆင်ခြင်သုံးသပ်၍ စီရင်ဆုံးဖြတ်ထားသဖြင့်မှားယွင်းသည်ဟု မဆိုနိုင်ပေ။

၁၁။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ဤအငြင်းပွားမှုအား ဆင်ခြင်သုံးသပ်၍ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးရာတွင် တရားရုံးကဲ့သို့ တရားရေးဆိုင်ရာစီရင်မှုမျိုးမဟုတ်ဘဲ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ လူမှုရေးတရားမျှတမှုနှင့် မျှတသောအလုပ်သမားရေးရာကျင့်စဉ်တို့ကို အဓိက အလေးဂရုထား၍ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးရသည့်တာဝန်ရှိပေသည်။ အထူးသဖြင့် လူမှုရေးတရားမျှတမှုကို ပို၍ပင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်၍ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ နှစ်ဖက်အကျိုးစီးပွားကို မထိခိုက်၊ နစ်နာမှုမရှိစေရန် အလို့ငှာ အလုပ်ရှင်ကလည်း အလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မဖြစ်နိုင်ကြောင်း ထွက်ဆိုသည့်ဆန္ဒသဘောထားလည်းပြည့်ဝစေ၊ အခြားတစ်ဖက်တွင် အလုပ်သမားကလည်း မိမိတို့အား အလုပ်ပြန်လည်မခန့်ထားပါက ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုတင်ပြသည့် သဘောဆန္ဒလည်း ပြည့်ဝစေရန်အတွက် အောက်ပါအတိုင်းစီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

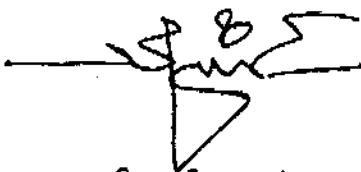
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၃-၂-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈/၂၀၁၈)အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုသည်။ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်သည် လျှောက်ထားခံရသူများဖြစ်ကြသော ဦးခင်မောင်စိုးအား နို့တစ်ကြေး ၁၄၈၂၀၀/-၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ၂၂၂၃၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၃၇၀၅၀၀/- (ကျပ်သုံးသိန်းခုနစ်သောင်းငါးရာတိတိ)နှင့် ဦးလှဋ္ဌေးအား နို့တစ်ကြေး ၁၅၁၆၀၀/-၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ၄၅၄၈၀၀/-၊ စုစုပေါင်း

၆

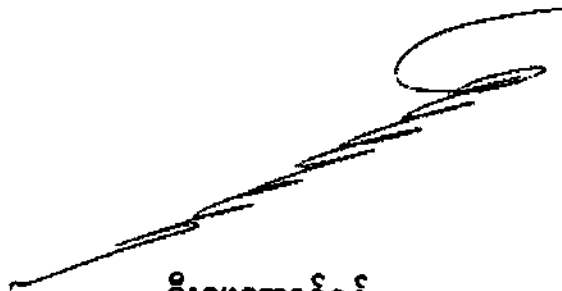
၆၀၆၄၀၀၀/- (ကျပ်ခြောက်သိန်းခြောက်ထောင်လေးရာတိတိ)ကို ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၂။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးရဲကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်