

ရုံးသမားခိကောင်စီ
ရုံးအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၅/၂၀၁၈)

MR. KWAK IN GYU (Director)

ဦးအောင်နိုင် (General Manager) (အလုပ်ရှင်၏

အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊

Mac Do ဆံပင်တုစက်ရုံ၊ အမှတ်(12-A)၊

မင်္ဂလာဒုံစက်မှုဇုန်၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်စိုးနွယ်ဦး (ပါ) အလုပ်သမား (၂)ဦး

အမှတ်(၁၉၉)၊ ပခုက္ကူလမ်း၊ (၁၀)ရပ်ကွက်၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊ မင်္ဂလာဒုံစက်မှုဇုန်၊ အမှတ်(12-A)၊ MacDo Co.,Ltd. ဆံပင်တုစက်ရုံ ပိုင်ရှင် MR. KWAK IN GYU (Director)၊ ဦးအောင်နိုင် (General Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) နှင့် ဒေါ်စိုးနွယ်ဦး (ပါ) အလုပ်သမား(၂)ဦးတို့ကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံ တိုင်ကြား၍ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလခံစားခွင့်များအတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ပေးရန် တောင်းဆိုသည့် အချက်(၁)ချက်ကို အမှုအမှတ် (၁၃/၂၀၁၈)ဖြင့် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ (၅)ရက်၊ (၉) ရက်နေ့နှင့် (၁၅)ရက်နေ့များတွင် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့ရာ ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့်

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အငြင်းပွားမှု အစီရင်ခံစာတင်ပြခဲ့ကြောင်း မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများနှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရ တွေ့ရှိရသည်။

၂။ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာအပိုချက်အရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၀ ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၇/၂၀၁၈)ဖြင့် ကြားနာ စစ်ဆေးပြီး အောက်ပါကောက်ချက် (၁) ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက် ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရ သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးနှင့် ဦးမျိုးသီဟတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးနှင့် ဦးမျိုးသီဟတို့(၂)ဦးအား ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ် သည့် နေ့မှ (၇)ရက်အတွင်း မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲ သည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာ ကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT-မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၀ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှု အမှတ်(၂၇/၂၀၁၈)ပါ ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသည့် တောင်းဆိုသူ MR. KWAK IN GYU (Director) ၏ကိုယ်စား ဦးအောင်နိုင် (General Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူး ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံတင်ပြလျှောက်ထားလာခြင်း ဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ဦးအောင်နိုင် (General Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိဟုဆိုသော ၂၆-၃-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အယူခံလွှာတွင် အောက်ပါအချက်များ တင်ပြလာရာ-

- (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဥပဒေဖြစ်စဉ်အရ မှားယွင်းနေ၍ ပယ်ဖျက်ပေးပါရန် ကြောင်းကျိုးဖော်ပြလျက် လေးစားစွာ လျှောက်ထား တင်ပြအပ်ပါကြောင်း၊
- (ခ) MacDo Co.,Ltd. (ဆံပင်တု) စက်ရုံ အလုပ်ရှင်နှင့် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တို့ တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် ခေါင်းထိုးကြေးများ ညှိနှိုင်းနေကြစဉ်ကာလအတွင်း အလုပ်သမား များမှ MacDo Co.,Ltd. (ဆံပင်တုစက်ရုံ) အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စာတမ်းပါ အင်္ကျီများနှင့် ခေါင်းစည်းအနီများ ဆင်တူဝတ်ဆင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြ

ကြောင်း၊ ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးနှင့် ဦးမျိုးသီဟတို့သည် MacDo Co.,Ltd. (ဆံပင်တုစက်ရုံ) အတွင်း အလုပ်ချိန်တွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းစာတမ်းပါ အင်္ကျီများနှင့် နဖူးစည်းအင်္ကျီများဝတ်ဆင်၍ လုပ်ငန်းချိန်အတွင်း ဆန္ဒဖော်ထုတ်နေသည့် မှတ်တမ်း ဓါတ်ပုံများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လုပ်ငန်းနှင့်မသက်ဆိုင်သူများ ဝင်ရောက်ခြင်း မပြုနိုင်အောင် ကန့်သတ်ထားသည့် နေရာများအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်နေသည့် နေရာများစွာအား ဓါတ်ပုံရိုက်ကူး၍ CTUM မှ Myo Zaw ၏ Facebook Account အသုံးပြုသူနှင့်ပူးပေါင်း၍ ဓါတ်ပုံများအား လူမှုကွန်ရက်တွင် လွှင့်တင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြပါကြောင်း၊

- (ဂ) စက်ရုံ၏ ခွင့်ပြုချက်မရဘဲ စက်ရုံတာဝန်ရှိသူများမသိရှိဘဲ ရယူရိုက်ကူးထားသည့် မှတ်တမ်းဓါတ်ပုံများနှင့်အတူ ကုမ္ပဏီနှင့် တာဝန်ရှိသူများကို ခြိမ်းခြောက်သည့် စာသားများကို ရေးသားဖော်ပြ၍ ၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် CTUM မှ Myo Zaw ၏ Facebook Account မှ လူမှုကွန်ရက်တွင် လွှင့်တင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊
- (ဃ) ကုမ္ပဏီတာဝန်ရှိသူများနှင့် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့ တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် ညှိနှိုင်းခဲ့ကြသော ခေါင်းထိုးကြေးများအား ညှိနှိုင်းပြေလည်ပြီးသည့်အချိန် အလုပ်ရှင် နှင့် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့ နှစ်ဦးနှစ်ဘက် သီးခြားချုပ်ဆိုခဲ့ပြီး ထိုစာချုပ်တွင် ကုမ္ပဏီ၏ အရေးကြီးသည့်အချက်များ ပါဝင်သည်ကိုသိလျက်နှင့် CTUM မှ Myo Zaw ၏ Facebook Account အသုံးပြုသူနှင့် ပူးပေါင်း၍ ၁၈-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဒုတိယအကြိမ်ထပ်မံလွှင့်တင်ခဲ့ပါကြောင်း၊
- (င) ထိုသို့ပြုလုပ်၍ ၂၃-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့စွဲဖြင့် ကုမ္ပဏီရှေ့နေမှ အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးထံသို့ နှိတ်စာပေးပို့ခဲ့ပါကြောင်း၊ အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးနှင့် ဦးမျိုးသီဟတို့ CTUM မှ Myo Zaw ဆိုသည့် Facebook Account ပိုင်ရှင်နှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခဲ့ကြောင်း ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်မှ ဝန်ခံခဲ့ပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊
- (စ) ထိုသို့ပြုလုပ်မှုများသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် စာမျက်နှာ (၈) ပုဒ်မ ၁၇ အပိုဒ် (င) အား ချိုးဖောက်သည်ဟု ယူဆပါကြောင်း၊ ထို့ပြင် အလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် နောက်ဆက်တွဲ ကြီးလေးသောပြစ်မှု၏ (ဆ)နှင့် (ဇ) အချက်တို့နှင့် ချိုးဖောက်သည်ဟုလည်း မှတ်ယူသောကြောင့် ၃၁-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ကုမ္ပဏီ အုပ်ချုပ်မှုဒါရိုက်တာအဖွဲ့အစည်း ဆုံးဖြတ်ချက်များအရ ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးနှင့် ဦးမျိုးသီဟတို့နှစ်ဦးအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါကြောင်း၊

[Handwritten signatures and marks]

(ဆ) စက်ရုံ၏ ခွင့်ပြုချက်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ စက်ရုံ၏အတွင်းပိုင်း အပြင်အဆင်များ အား ခါတ်ပုံရိုက်ယူကာ လူမှုကွန်ရက်ပေါ်သို့ လွှင့်တင်ခြင်း၊ စက်ရုံ အုပ်ချုပ်သူ များ၏ လက်မှတ်များပါရှိသော အလုပ်ရှင်နှင့် အခြေခံအလုပ်သမားတို့၏ ခေါင်းထိုး ကြေး ညှိနှိုင်းချုပ်ဆိုသည့် စာချုပ်အား လူမှုကွန်ရက်တွင် ထပ်မံလွှင့်တင်ခဲ့ခြင်းများ သည် စက်ရုံအတွက် များစွာထိခိုက်နစ်နာရပါကြောင်း၊

(ဇ) ထိုသို့ပြုမူခဲ့ခြင်းကိုလည်း အလုပ်ရှင်မှ ဆက်သွယ်ရေးပုဒ်မ ၆၆ (ဃ) ဖြင့် CTUMမှ Myo Zaw ဆိုသည့် Facebook Account ပိုင်ရှင်နှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် အပေါင်းအပါများအားတရားစွဲဆိုထားပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊ ရဲစခန်းမှလည်း ဒေါ်စိုးနွယ်ဦး အပါအဝင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် (၆)ဦးကိုလည်း ကုမ္ပဏီတွင် စစ်ဆေး ရာ ၎င်းတို့မှ အစစ်ဆေးခံယူပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊


(ဈ) ထိုသို့ အလုပ်ထုတ်ခဲ့သည်ကို ကျေနပ်မှုမရှိဘဲ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးနှင့် ဦးမျိုးသီဟတို့မှ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးရုံးသို့ ၂-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် တိုင်ကြား ခဲ့၍ ၅-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၉-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၁၅-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တို့တွင် ညှိနှိုင်းခဲ့ကြရာ-

(၁) ၎င်းတို့အား အကြောင်းပြချက် တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့် ကိစ္စ၊

(၂) ၎င်းတို့မှ မူလနေရာ၊ မူလရာထူးအတိုင်း ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုသည့်ကိစ္စ အချက်(၂)ချက် တောင်းဆိုခဲ့ကြကြောင်း၊

(၃) မိမိတို့ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းမှာ စက်ရုံ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းနှင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးသဘောတူစာချုပ်တို့ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သောကြောင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းခဲ့ပါကြောင်း၊

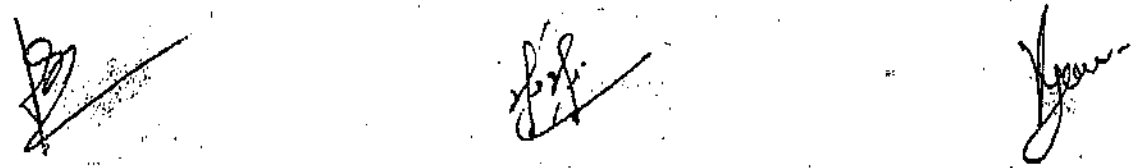
(၄) ထိုသို့ ရှင်းလင်းနေစဉ်တွင်လည်း CTUM မှ ဒေါ်ခင်စုစုနိုင် အပါအဝင် အခြားအဖွဲ့ဝင်များလည်းပါဝင်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ဒေါ်ခင်စုစုနိုင်မှလည်း ၎င်းတို့ အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် မှားခဲ့သည်ရှိပါက စက်ရုံအား နစ်နာစေလိုသော ဆန္ဒ မရှိကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်အဆင်ပြေစေရန် စေတနာ အမှားဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည့် ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့ဝင်နှစ်ဦးမှာ လုပ်သက်များကြာပြီဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်းတို့နှစ်ဦးအစား ၎င်းတို့ CTUM မှ ကိုယ်စားတောင်းပန်ကြောင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်စေလိုကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်



ဘက်မှ ၎င်းတို့အား ဆက်သွယ်ရေးဥပဒေပုဒ်မ ၆၆ (ဃ) ဖြင့် တရားစွဲဆို ထားသည်ကိုလည်း လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းမှ ပြန်လည်ရင်ဆိုင် ရှင်းလင်းစေလို ကြောင်း၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့ လူကြီးများရှေ့မှောက်တွင် တင်ပြခဲ့ပါ ကြောင်း၊

(၅) အလုပ်ရှင်များကလည်း ၎င်းတို့သည် နိုင်ငံခြားသားများဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ တွင် လာရောက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခဲ့ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ တည်ဆဲဥပဒေများကို လိုက်နာကြကြောင်း၊ ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးနှင့် ဦးမျိုးသီဟတို့အား အလုပ်မှ ထုတ်ရ ခြင်းမှာလည်း ကုမ္ပဏီ၏ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများကို ချိုးဖောက်သည်ဟု မိမိတို့ယူဆကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ဆင်ပုံများအား လူမှုကွန်ရက် တွင် ဖြန့်ဝေခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် ချုပ်ဆို သော ခေါင်းထိုးကြေးစာချုပ်စာတမ်းတွင် ကုမ္ပဏီ၏ အကြီးအကဲများ လက်မှတ်ပါရှိကြောင်း၊ ထိုစာချုပ်တွင် ခေါင်းထိုးကြေးတွက်ချက်ပုံ အသေးစိတ် ပုံစံဇယားများပါကြောင်း၊ ထိုစာချုပ်အား လူမှုကွန်ရက်တွင် ထပ်မံလွှင့်တင် ခဲ့ကြောင်း၊ ၎င်းတို့ကုမ္ပဏီသည် တခြားသောကုမ္ပဏီများနှင့် ယှဉ်၍ လုပ်ကိုင် ရသောကြောင့် တခြားဆံပင်တုစက်ရုံများမှ မိမိတို့ကုမ္ပဏီ၏ အပြင်အဆင် များကို အတုယူနိုင်ကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် Buyer များ လျော့ကျသွား နိုင်ကြောင်း၊ ထုတ်ကုန်များကျဆင်းနိုင်ပြီး ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် များစွာနစ်နာမှု များရှိခဲ့ကြောင်း ထိုအချက်များကြောင့် ၎င်းတို့နှစ်ဦးအား လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း ပြန်လည်မခန့်လိုကြောင်း ရှင်းပြပြောဆိုခဲ့ကြောင်း၊

(ည) ၉-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့ ဒုတိယအကြိမ် သွားရောက်ညှိနှိုင်းခဲ့ရာ CTUM မှ ဒေါ်ခင်စုစုနိုင်အပါအဝင် အခြားအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများလည်း ပါဝင်ကြောင်း၊ ဒေါ်ခင်စုစုနိုင်မှ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ဒုတိယအကြိမ်ညှိနှိုင်းရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဝမ်းသာစကားကြားလိုပါကြောင်း၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးနှင့် ဦးမျိုးသီဟ တို့အား လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းသို့ ပြန်လည်ခန့်အပ်စေလိုကြောင်း ၎င်းမှ CTUM ကိုယ်စားတောင်းပန်ကြောင်း၊ ၎င်းတို့၏ ကလေးများအပြစ်ရှိခဲ့သည်ဆိုပါက ၎င်းတို့ CTUM အနေဖြင့် စက်ရုံသို့ တာဝန်ရှိလူကြီးများအား ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်လာရောက် ပြီး ကျေနပ်သည်အထိ တောင်းပန်မည်ဖြစ်ကြောင်း ထပ်မံတင်ပြခဲ့သော်လည်း ၎င်းတို့မှ (ကာယကံရှင်များအနေဖြင့်) တောင်းပန်ခြင်းလည်းမရှိသကဲ့သို့ မချေမငံ ပုံစံများဖြင့်ပင် ပြောဆိုခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှလည်း အလုပ်ပြန်လည်မခန့် နိုင်ကြောင်း ပြောဆိုခဲ့ပါကြောင်း၊



- (၄) ၁၅-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့၌ တတိယအကြိမ် သွားရောက်ညှိနှိုင်းခဲ့ရာတွင်လည်း ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးမှ အလုပ်ရှင်သည် မြန်မာနိုင်ငံတည်ဆဲဥပဒေများကို ချိုးဖောက်သည်ဟု မိမိတို့အား စွပ်စွဲပြောဆိုထား၍ မည်သည့်ဥပဒေကို ချိုးဖောက်သလဲဟု ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးအား မေးမြန်းခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် EC စာချုပ်အပိုဒ် (c) အား ထောက်ပြပြောဆိုသော်လည်း EC ဘယ်အချက်နှင့် ထုတ်ပယ်ခဲ့သလဲ၊ EC စာချုပ်မှာလည်း မိမိတို့၏ လက်မှတ်များ ထိုးထားခြင်းမရှိကြောင်း ပြောဆိုခဲ့ပါကြောင်း၊
- (၅) မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးရုံးမှလည်း EC စာချုပ်ကိစ္စမှာ ၎င်းတို့နှင့် မဆိုင်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့်သာ ဆိုင်ကြောင်း ၎င်းတို့အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအကြား ပြေလည်အောင် ညှိနှိုင်းပေးခြင်းသာဖြစ်သည်ဟု ပြောဆိုခဲ့ပါကြောင်း၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးရုံးတွင် တတိယအကြိမ် ညှိနှိုင်းရာတွင်လည်း ပြေလည်ခြင်းမရှိသဖြင့် အဆင့်မြင့်အဖွဲ့ဖြစ်သော ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခံယူရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကလည်း ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးနှင့် ဦးမျိုးသီဟတို့မှာ ကြီးလေးသော ပြစ်မှု တစ်စုံတစ်ရာ ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းမရှိသောကြောင့် ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးနှင့် ဦးမျိုးသီဟတို့အား မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ပေးရန် ချမှတ်ထားသော ဆုံးဖြတ်ချက်သည် တရားမျှတမှုမရှိဟု ယုံကြည်ပါသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားတင်ပြခြင်း ဖြစ်ပါကြောင်း၊

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၀ ရက်စွဲဖြင့် အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၇/၂၀၁၈)ပါ ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂၇/၂၀၁၈)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ် (၂၅/၂၀၁၈)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်စန်းစန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စား ဦးအောင်နိုင် (General Manager) (အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲ

အပ်ခြင်းခံရသူ)က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြလျှောက်ထားလာသည့် ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်အပေါ် ခုံအဖွဲ့က အောက်ပါကောက်ချက်(၁)ချက် ရေးဆွဲလျက် သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးနှင့် ဦးမျိုးသီဟတို့(၂)ဦးအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေ့မှ (၇)ရက်အတွင်း မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလ လုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲသည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OTမပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရေးဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/မသင့် ။

သုံးသပ်ချက်(၁)

(က) ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲပါ အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဦးအောင်နိုင် (General Manager)၏ တင်ပြချက်များတွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားနှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ ပုဒ်မ(က) အရ ဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုထားကြောင်း သတိပြုမိရာ-

(၁) အလုပ်သမား ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးသည် ဆံပင်ထိုး Operator ရာထူးဖြင့် ၂၄-၁၁-၂၀၁၅ ရက်နေ့မှ ၂၄-၁၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့အထိ (၁)နှစ်သက်တမ်းရှိ သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆို ထားပြီး အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့်ပထမကာလမှာ ၇-၂-၂၀၀၉ ဖြစ်ပြီး၊ (OT မပါ) တစ်လ (၁၀၈၀၀ဝိ/-) တစ်သိန်းရှစ်ထောင်ကျပ်ရရှိကြောင်း ၆-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၌ ထွက်ဆိုထားရာ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်သည့်နှစ်မှာ ၂၀၁၅ ခုနှစ်ဖြစ်၍ ၂၀၀၉ ခုနှစ်ကတည်းက (OTမပါ) တစ်နေ့ ၃၆၀ဝိ/- ဖြင့် တစ်လ တစ်သိန်းရှစ်ထောင်ကျပ် ရသည်ဟူသော ထွက်ဆိုချက်သည် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် ကွဲလွဲနေကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပြီး မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အမှုစတင် တိုင်ကြားသည့် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ (၂)ရက်နေ့ထိ လုပ်သက်သည် (၉) နှစ် ရှိပြီဖြစ်ပြီး၊ ယခုခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားသည့် ၉-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် (၉)နှစ်နှင့်(၂)လနီးပါးရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

(၂) အလုပ်သမား ဦးမျိုးသီဟသည် ထုတ်လုပ်မှု Operator ရာထူးဖြင့် ၂၈-၁၁-၂၀၁၅ ရက်နေ့မှ ၂၈-၁၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့အထိ (၁)နှစ်သက်တမ်းရှိ သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆို ထားပြီး၊ အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့်နေ့မှာ ၂-၉-၂၀၁၃ ဖြစ်၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အမှုစတင်တိုင်ကြားသည့် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ (၂)ရက်နေ့

(Handwritten signatures)

အထိ လုပ်သက်သည် (၄)နှစ်နှင့်(၅)လနီးပါးရှိပြီဖြစ်ပြီး၊ ယခုခုံသမာဓိကောင်စီ
လျှောက်ထားသည့် ၉-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် (၄)နှစ်နှင့် (၇)လနီးပါးရှိပြီး လုပ်ခလစာ
သည် နေ့စား၊ လရှင်း၊ တစ်ရက်(၈:၀၀)နာရီ၊ ၃၆၀၀/-ဖြင့် တစ်လ (၁၀၈၀၀၀/-)
တစ်သိန်းရှစ်ထောင်ကျပ်ရရှိကြောင်း၊ EC စာချုပ်၌ ဖော်ပြပါရှိပြီး ၆-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့
ခုံသမာဓိအဖွဲ့၌ထွက်ဆိုချက်တွင် အလုပ်ဝင်သည့်နေ့သည် ၂-၉-၂၀၁၃ ဖြစ်ပြီး
လစာမှာ (OT မပါ) နှစ်သိန်းကျပ်ကျော်ဟု ထွက်ဆိုထားကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

(ခ) အလုပ်ရှင်၏ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြစာတွင် အလုပ်သမား၊ ဆံပင်ထိုး Operator
ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးအား အလုပ်ရှင်မှ EC စာချုပ်အပိုဒ်(င)အား ဖောက်ဖျက်ကြောင်း ထောက်ပြ
ပြောဆိုရာ ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးက EC ဘယ်အချက်နှင့် ထုတ်ပယ်ခဲ့သလဲ။ EC စာချုပ်မှာလည်း
၄င်း၏လက်မှတ်များ ထိုးထားခြင်းမရှိကြောင်း ပြောဆိုခဲ့ပါကြောင်းဆိုသော အချက်ကို
ဥပဒေကြောင်းအရ ရှင်းလင်းရန် ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့၌ တာဝန်ရှိလာရာ-

(၁) အလုပ်ရှင်များ၏ လက်သုံးစကားများဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများ စတင်
ဝင်ရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့စဉ်က စာချုပ်စာတမ်းနှင့် ခေါ်ဆိုထားခြင်း
မဟုတ်၍ အလုပ်ရပ်စဲပါက နစ်နာကြေးပေးလျော်ရန်မလိုဆိုသော ဖြစ်စဉ်
များရှိသကဲ့သို့ အလုပ်သမားကလည်း စာချုပ်မချုပ်ထား၍ (သို့မဟုတ်)
စာချုပ်ချုပ်သော်လည်း လက်မှတ်မထိုးထား၍ စာချုပ်မချုပ်ထားဟု ပြောဆို၍
မရပါ ဆိုသောအချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ စကားရပ်ရှင်းရပါလျှင် ၂၀၁၂
ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂ (ည) တွင်
“အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်” ဆိုသည်မှာ “အလုပ်ခန့်ထားမှု၊
အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်
ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် သဘော
တူညီချက်ကိုဆိုသည်။”ဟု ပြဋ္ဌာန်းထား၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့စဉ်က စာချုပ်
စာတမ်းနှင့် ခေါ်ဆိုထားခြင်းမဟုတ်သည့်အတွက် နစ်နာကြေးပေးစရာမလို
ဆိုသော အလုပ်ရှင်၏စကားရပ်နှင့် အလုပ်သမား၏ စာချုပ်တွင်
လက်မှတ်မထိုးထား၍ စာချုပ်ချုပ်သည်ဟု ပြောမရကြောင်းဆိုသော စကားရပ်
တို့သည် ဥပဒေအရ အလုပ်သမားနှင့် နှုတ်ဖြင့် ချုပ်ဆိုသည်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်
ချုပ်ဆိုသည်ဖြစ်စေ စာချုပ်ပဋိညာဉ်မြောက်ပါ၍ အလုပ်ရှင်တွင် တာဝန်ရှိ
သကဲ့သို့ အလုပ်သမားတွင်လည်း ဥပဒေအရ စည်းနှောင်ပြီးသားဖြစ်ကြောင်း
ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ရှင်းလင်းရပေသည်။

(၂) သို့ဖြစ်၍ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ ပုဒ်မ ၅ (က) အရ ဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူ စာချုပ်(EC)အရလည်းကောင်း၊ အဆိုပါစာချုပ်၏ နောက်ဆက်တွဲ စည်းကမ်း များသည်လည်းကောင်း ဥပဒေအရ စည်းနှောင်အား (forced of law) ရှိပြီး အလုပ်ရှင်တွင်လည်း ဥပဒေအရလိုက်နာရန် တာဝန်ရှိသကဲ့သို့ အလုပ်သမား တွင်လည်း လိုက်နာရန်တာဝန်ရှိကြောင်း သတိပြုရမည်ဖြစ်ပေသည်။

(ဂ) သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ သုံးသပ်သည်မှာ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်း ရေးဥပဒေတို့အရ သဘောတူစာချုပ်ပဋိညာဉ်သဘောသက်ရောက်၍ EC စာချုပ် လက်မှတ် ထိုးခြင်း/မထိုးခြင်း၊ စာဖြင့်၊ နှုတ်ကတိဖြင့် အခကြေးငွေပေး၍ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းတို့သည် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် နှစ်ဦးသဘောတူစာချုပ်ပဋိညာဉ်သက်ရောက်၍ ဥပဒေအရ အကျုံးဝင် သည်ဟု သုံးသပ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူ စာချုပ်(EC)မိတ္တူပေးထားရေး စာချုပ်အားအတည်ပြုပေးသော အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန(မြို့နယ်ရုံး)မှ သတိပေးရန်လိုအပ်သကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်မှလည်း အလုပ်သမားများကို စာချုပ်မိတ္တူတစ်စောင်ပေးရန်လိုအပ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဃ) ထိုနည်းတူ ယခုချုပ်ဆိုထားသောစာချုပ်သည် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(က)အရ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ (၃၁) ရက်စွဲပါအလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် ရေးဆွဲချုပ်ဆိုကြရန် ကြေညာချက်အမှတ်(၁/၂၀၁၅)၏ အပိုဒ် ၂၃(ဂ) တွင် လုပ်ငန်းခွင် သဘောသဘာဝနှင့်အညီ လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ သာ မန်ပြစ်မှုများ၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုများကို အလုပ်သမားများ သိရှိလိုက်နာနိုင်ရန် ဤအလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်တွင် နောက်ဆက်တွဲဖြင့် ထည့်သွင်းဖော်ပြရမည်ဟု လည်းကောင်း၊ စည်းကမ်းချက်များနမူနာကိုလည်းကောင်း ဖော်ပြထားပြီး နှစ်ဖက်သဘော တူညီမှုဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းနှင့် အကျိုးခံစား ခွင့်များအတိုင်း ဆောင်ရွက်ကြရန်မှာလည်း နှစ်ဦးနှစ်ဖက် မလွဲမသွေလိုက်နာဆောင်ရွက် ကြရမည့် ညွှန်ကြားချက်ဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်သည်။

သုံးသပ်ချက်(၂)

(က) ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲပါ အလုပ်သမား ဒေါ်စိုးနွယ်ဦး ဆံပင်ထိုး Operator နှင့် အလုပ်သမား ဦးမျိုးသီဟ ထုတ်လုပ်မှု Operator တို့နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်က အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခဲ့ရ

သည့်အကြောင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မဖြစ်တော့ပါဆိုသည့်အကြောင်း ပြုချက်၏ ဥပဒေအရ မည်မျှထိ ခိုင်လုံမှုရှိသည့်အခြေအနေအား ခုံအဖွဲ့က လေ့လာသုံးသပ် ရန် လိုအပ်လာပါသည်။

(ခ) အလုပ်ရှင်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံတင်ပြလာသော MacDo Co.,Ltd. (ဆံပင်တု) စက်ရုံ အလုပ်ရှင်နှင့် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့နှင့် တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် ခေါင်းထိုး ကြေးများ ညှိနှိုင်းနေကြစဉ်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများမှ MacDo Co.,Ltd. အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းစာတမ်းပါ အင်္ကျီများနှင့် ခေါင်းစည်းအနီများ ဆင်တူဝတ်ဆင် ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြကြောင်း၊ ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးနှင့် ဦးမျိုးသီဟတို့သည် MacDo Co.,Ltd. (ဆံပင်တု)စက်ရုံအတွင်း အလုပ်ချိန်အတွင်း အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စာတမ်းပါ အင်္ကျီများနှင့် နဖူးစည်းအနီများ ဝတ်ဆင်၍ လုပ်ငန်းချိန်အတွင်း ဆန္ဒဖော်ထုတ်နေသည့် မှတ်တမ်းဓါတ်ပုံများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လုပ်ငန်းနှင့်မသက်ဆိုင်သူများ ဝင်ရောက်ခြင်း မပြုနိုင်အောင် ကန့်သတ်ထားသည့် နေရာများအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ ကုန်ထုတ် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသည့် နေရာများစွာအား ဓါတ်ပုံရိုက်ကူး၍ CTUM မှ Myo Zaw ၏ Facebook Account အသုံးပြုသူနှင့်ပူးပေါင်း၍ ဓါတ်ပုံများအား လူမှုကွန်ရက်တွင် လွှင့်တင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါကြောင်းဆိုသည့် တင်ပြချက်ကို ဥပဒေနှင့်ကိုးကားသုံးသပ်ရမည့် အနေအထားအတွင်း ကျရောက်သည့်အရေးကြီးသည့်အချက်(၂)ချက်ကို လေ့လာဆန်းစစ်ရန် လိုအပ်ရာ ပထမအချက်ဖြစ်သော MacDo Co.,Ltd. (ဆံပင်တု) စက်ရုံအတွင်း အလုပ်ချိန် တွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းစာတမ်းပါ အင်္ကျီများနှင့် နဖူးစည်းအနီများ ဝတ်ဆင်၍ လုပ်ငန်းချိန်အတွင်း ဆန္ဒဖော်ထုတ်နေသည့် မှတ်တမ်းဓါတ်ပုံများနှင့်ပတ်သက်၍ မည်မျှ အထိ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ အလုပ်သမားတို့က ဆန္ဒဖော်ထုတ်ကြပါသနည်းဆိုသော မေးခွန်းအတွက် အောက်ပါဥပဒေအရ သတ်မှတ်ချက်များလိုက်နာထားသည့် စာရွက်စာတမ်း၊ အထောက်အထားများလိုအပ်ရာ-

(၁) ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၁ (ဂ) ၌ “အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဤဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ကြိုတင်အကြောင်းကြားရန် ပျက်ကွက်ခြင်း”ကို ပြဋ္ဌာန်းထားချက်နှင့်အညီ ကြိုတင် အကြောင်းကြားရန် ပျက်ကွက်မှုမရှိစေရဆိုသည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ကြိုတင် အကြောင်း ကြားထားပါ၏လော။ ကြိုတင်အကြောင်းကြားထားပါလျှင် မည်သူ့ထံ မည်သည့် အထောက်အထားဖြင့် အကြောင်းကြားထားခြင်းကို ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်လေ့လာ ဆန်းစစ်ရန်လိုအပ်ရာ အလုပ်သမားဒေါ်စိုးနွယ်ဦးနှင့် ဦးမျိုးသီဟတို့၏ ထွက်ချက် များနှင့် အထောက်အထားအရ သက်ဆိုင်ရာသို့ အကြောင်းကြားစာ အထောက်



အထားတွေ့ရှိရပြီး ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်ကွဲလွဲနေကာ တိကျမှုလိုအပ်နေသော်လည်း အကြောင်းကြားသည်ဟု မှတ်ယူရမည့်အချက်ဖြစ်နေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

(၂) တစ်ဖန် ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၁ (င) ၌ “သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ယူထားသည်နေ့ရက်၊ နေရာ၊ အချိန်ကာလ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းတို့နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိခြင်း”ကို ပြဋ္ဌာန်းထား၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းကို ဥပဒေနှင့်အညီဆောင်ရွက်ကြရန် လိုအပ်သည်အချက်အရ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းစာတမ်းပါ အင်္ကျီများနှင့် နဖူးစည်းအနီများ ဝတ်ဆင်၍ လုပ်ငန်းချိန်အတွင်း ဆန္ဒဖော်ထုတ်ရန် သက်ဆိုင်ရာခွင့်ပြုချက်ပေးသည့် တာဝန်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းထံမှ တရားဝင်ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ရယူထားသည့် အထောက်အထား၊ စာရွက်စာတမ်းများ၏ အရေးပါမှုကိုလည်း ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်စစ်ဆေးရန် လိုအပ်ရာ ဆံပင်ထိုး Operator ဒေါ်စိုးနွယ်ဦး၏ ၆-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်၌ ထွက်ဆိုချက်တွင် ၃-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာနနှင့် သက်ဆိုင်ရာရုံးများထံသို့ အသီးသီးတင်ပြပြီး ဆန္ဒပြသည်ဟု တင်ပြစာအရသော်လည်းကောင်း၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊ ပြောကြားချက်များအရသော်လည်းကောင်း၊ စာအထောက်အထားအရသော်လည်းကောင်း တွေ့ရှိရသော်လည်း စာဝင်လမ်းကြောင်းမပါရှိဘဲ CTUM အဖွဲ့ချုပ်မှ အလုပ်ရှင်ထံ အကြောင်းကြားစာနှင့် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ အလုပ်ရှင်ထံ အသိပေးအကြောင်းကြားစာအထောက်အထား အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိသကဲ့သို့ (၁၀)ရက်ကျော်သည်အထိ အလုပ်သမားများ၏ စက်ရုံအတွင်းဖြစ်စဉ်များအတွက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြစာ၊ အကြောင်းကြားစာ အထောက်အထားမတွေ့ရှိရကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

(၃) ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေပုဒ်မ ၃၉ ၌ “အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် အများစု၏ ဆန္ဒပြုချက်အရ အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျုံးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုလိုသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည့် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းနှင့် အချိန်ကာလတို့ကို ဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်နှင့် သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သပိတ်မှောက်မည့်ရက် မတိုင်မီအနည်းဆုံး သုံးရက်ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည်။” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အလုပ်သမားများက လိုက်နာဆောင်ရွက်ကြရန် လိုအပ်ရာ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းစာတမ်းပါ အင်္ကျီများနှင့် နဖူးစည်းအနီ

(Handwritten signatures)

များဝတ်ဆင်၍ လုပ်ငန်းချိန်အတွင်း ဆန္ဒဖော်ထုတ်မည်ဆိုသော အချက်သည် ဥပဒေနှင့်မညီမျှအထိ ကိုက်ညီမှုရှိပြီလဲဆိုသောအချက်ကို ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်လေ့လာ ဆန်းစစ်ရာ အလုပ်သမား၏ ၆-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ရှေ့မှောက် ထွက်ဆိုချက်တွင် သက်ဆိုင်ရာရုံးများသို့စာတင်ပြီး ဆန္ဒပြသည်ဟု ထွက်ဆိုတင်ပြ ထားသော စာပါရှိသော်လည်း အကြောင်းကြားစာ အထောက်အထား၌ လက်ခံများ၊ စာဝင်လမ်းကြောင်းများ မှတ်တမ်းများတွင် အထောက်အထားတိကျမှု မတွေ့ရှိရ ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။ သို့သော် လျှပ်တစ်ပြက် ဆန္ဒဖော်ထုတ်သည့် အကြောင်းဖြစ်ပေါ်လာ၍ ဥပဒေအရ (၃)ရက်ကြိုတင်မဟုတ်တော့ဘဲ ချက်ခြင်း အကြောင်းကြားရသည့် အနေအထားမှာလည်း အလုပ်သမားများအား ဥပဒေကို လေးစားနားလည်စေရန်၊ အသိပညာပေးရန် လိုအပ်နေကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဂ) အလုပ်သမားများ၏ ဆန္ဒဖော်ထုတ်သည့် အကြောင်းအရာများသည် CTUM အဖွဲ့ဝင် Myo Zaw ၏ Facebook Account တွင် မည်သည့်အတွက် စက်ရုံတွင်း လုပ်ငန်း လုပ်နေသည့် အလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေများ၊ နဖူးစည်းများဖြင့် ဆန္ဒဖော်ထုတ်မှုများ၊ စက်ရုံတွင်းဖြစ်စဉ်များကို လူသိရှင်ကြားတင်ပြနေပါသလဲဆိုသော မေးခွန်းသည် အတွင်းလူမှ ပေးပို့၍သာ CTUM အဖွဲ့ဝင် Myo Zaw ၏ Facebook Account တွင် အသေးစိတ် ဖြစ်စဉ်များ၊ တောင်းဆိုသည့်အချက်များ မပြေလည်ပါက ဆန္ဒပြမည်ဆိုသောအချက်များ ပါရှိနေပါသလဲဆိုသည်က မေးခွန်းအဖြစ်ရှိနေရာ-

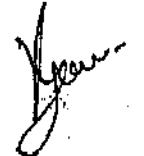
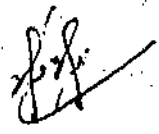
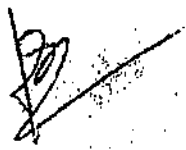
(၁) အလုပ်သမားက မဆက်သွယ်ပါဟုဆိုသော်လည်း ဆံပင်ထိုး Operator ဒေါ်စိုးနွယ်ဦး ၏ ၆-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်ထွက်ဆိုချက်တွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်ခွင်တွင် ဓာတ်ပုံရိုက်ပါသည်ဟုပြောဆိုမှုအပေါ် အလုပ်သမား ဒေါ်စိုးနွယ်ဦးက “ကျွန်မတို့ ခေါင်းစည်းပြီး အလုပ်လုပ်နေသောပုံကို ရိုက်ခဲ့တာပါ။ လုပ်ငန်းကို ဓာတ်ပုံရိုက်ခဲ့ခြင်းဟုတ်ပါ။ ခေါင်းစည်းအနီစည်းပြီး ဆန္ဒပြခြင်းသည် အလုပ်သမား များ၏ မကျေနပ်မှုကို ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့မလုပ်လျှင် အလုပ်သမား များ ဒီထက်ပိုဆိုးလာမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများဘက်မှ အလုပ်သမား ခေါင်းဆောင်တွေကို ဖြေရှင်းပေးရန် ဖိအားပေးတောင်းဆိုခြင်းကို အဆင်ပြေအောင် Bonus နှင့် ကျေနပ်အောင်ပြုလုပ်ပေးခဲ့ပါသည်။ ၃၁-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့မတိုင်မီ တောင်းဆိုချက်များရရှိပြီးနောက် အလုပ်ကိုကောင်းမွန်စွာ လုပ်ကိုင်နေခဲ့ပါသည်။” ဟူသော ထွက်ဆိုချက်က ခေါင်းစည်းပြီး ဆန္ဒပြမှသာလျှင် အလုပ်သမားများ ဒီထက် ပိုဆိုးမလာမည်ဖြစ်သည်ဟူသော မှားယွင်းသည့် ယူဆချက်သည်လည်း ဥပဒေအား လိုက်နာရန် လိုအပ်ချက်အဖြစ်တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်လုပ်နေသောပုံအား ဓာတ်ပုံ

ရိုက်ခဲ့မှုကိုလည်း မှန်ကန်ကြောင်းပြောဆိုမှုများနှင့် ဆက်စပ်မှုများက သုံးသပ် ရရှိသော်လည်း အလုပ်သမားများက ဆန္ဒပြမှုများရပ်ချည်းဖြစ်ပေါ်၍ ဆန္ဒပြမှုအတွက် အရေးပေါ်ခွင့်ပြုချက်တင်ရသည့် အနေအထားအဖြစ် ဥပဒေအရ (၃)ရက်ကြိုတင် ဆန္ဒပြမည်ကို မတင်ပြနိုင်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပြီး အလုပ်ရှင်မှ ဤအချက်ပေါ်လွင် ကြောင်း အမိန့်များ၊ ညွှန်ကြားချက်များ ထုတ်ပြန်ထားမှုမပြုနိုင်ခဲ့မှုနှင့် သက်ဆိုင်ရာ သို့ တင်ပြမှုတစ်စုံတစ်ရာမရှိခဲ့၍ ခုံအဖွဲ့မှ အဖြူပေါ် အမဲတင်နိုင်ရေး သုံးသပ်ချက်ကို အထောက်အကူ မဖြစ်စေခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

(၂) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများက ခေါင်းစည်းစည်း၍ ဆန္ဒထုတ်ဖော်သည့် တစ်လျှောက် လုံးတွင် ခေါင်းစည်းစည်းပြီး ဆန္ဒထုတ်ဖော်နေပါသည်ဟူသော အလုပ်သမား၏ ကျူးလွန်မှုအတွက် တားမြစ်ချက် စာအထောက်အထား၊ သတိပေးစာ အထောက် အထား၊ သက်ဆိုင်ရာဌာနများသို့ တင်ပြသည့် စာအထောက်အထား ခိုင်မာစွာ မပြုနိုင်မှုက ခုံအဖွဲ့အတွက် အလုပ်သမားသည် ဥပဒေနှင့်မညီစွာ ခေါင်းစည်းစည်းပြီး ဆန္ဒထုတ်ဖော်သည်ကို Facebook တွင် ဓာတ်ပုံများတွေ့ရသော်လည်း ခုံအဖွဲ့မှ အလုပ်ရှင်၏ အထောက်အထားမတွေ့ရှိရ၍ အလုပ်ရှင်၏ အားနည်းချက်အဖြစ် သုံးသပ်ရရှိသည်။

(၃) မည်သည့်အတွက် အလုပ်သမား ဒေါ်စိုးနွယ်ဦး၏ ဓာတ်ပုံရိုက်ထားမှုက Myo Zaw ၏ Facebook Account တွင် မည်သို့ရောက်ရှိနေသနည်း ဆိုသည်ကလည်း မေးခွန်းအဖြစ်ရှိနေခဲ့ရာ ထိုအကောင့်တွင် စက်ရုံတွင်းအခြေအနေများ ဓာတ်ပုံရိုက်ထား မှုပါရှိနေခဲ့သည်မှာလည်း အလုပ်သမားများဘက်မှ အားနည်းချက်အဖြစ် ညွှန်းဆိုနေ ကြောင်း ခုံအဖွဲ့အတွက် ခိုင်မာစေမှုလိုအပ်စေသော အကြောင်းအချက်အဖြစ် ရှိနေခဲ့ ပါသည်။

(ဃ) ဒုတိယအချက်မှာ အလုပ်ရှင်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံတင်ပြသောအချက်များထဲမှ တစ်ချက်ဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လုပ်ငန်းနှင့်မသက်ဆိုင်သူများဝင်ရောက်ခြင်း မပြုနိုင် အောင် ကန့်သတ်ထားသည့် နေရာများအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်နေသည့် နေရာများစွာအား ဓာတ်ပုံရိုက်ကူး၍ CTUM အဖွဲ့ဝင် Myo Zaw ၏ Facebook Account အသုံးပြုသူနှင့်ပူးပေါင်း၍ ဓာတ်ပုံများအား လူမှုကွန်ရက်တွင် လွှင့်တင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါကြောင်းဆိုသည့်တင်ပြချက်၏ ဥပဒေကြောင်းအရ ခိုင်မာမှု၊ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်၏ အယူခံတင်ပြမှုသည်



ဥပဒေအရ မျှတမှုရှိမရှိနှင့် ဥပဒေလိုက်နာမှုအခြေအနေများအား ခုံအဖွဲ့က လေ့လာ သုံးသပ်ရန် လိုအပ်လာရာ-

(၁) ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေပုဒ်မ ၅(က) အရ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ (၃၁) ရက်စွဲပါ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ရေးဆွဲ ချုပ်ဆိုကြရန် ကြေညာချက်အမှတ် (၁/၂၀၁၅)၏ အပိုဒ် ၂၃(ဂ)တွင် “လုပ်ငန်းခွင် သဘောသဘာဝနှင့်အညီ လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ သာမန်ပြစ်မှု များ၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုများကို အလုပ်သမားများသိရှိလိုက်နာနိုင်ရန် ဤအလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်(BC)တွင် နောက်ဆက်တွဲဖြင့်ထည့်သွင်း ဖော်ပြရ မည်” ဟုလည်းကောင်း၊ စည်းကမ်းချက်များနမူနာကိုလည်းကောင်း ဖော်ပြထားပြီး နှစ်ဖက်သဘောတူညီမှုဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များအတိုင်း ဆောင်ရွက်ကြရန်ဆိုသောအချက်အရ သုံးသပ်ရမည် ဖြစ်ပေသည်။

(၂) အထက်ပါအချက်သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်(BC)၏ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်သမားများ လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များပါ အလုပ်သမား တစ်ဦးသည် အောက်ဖော်ပြပါ ကြီးလေးသောပြစ်မှုတစ်ခုခုကို ကျူးလွန်ကြောင်း ထင်ရှားလျှင် အလုပ်မှရပ်စဲသည်အထိ အပြစ်ပေးခံရမည့်အပြင် မည်သည့်နစ်နာကြေး အကျိုးခံစားခွင့်မျှရမည် မဟုတ်ပါဆိုသော ကြီးလေးသောအပြစ်တွင် အကျုံးဝင် နေသော စည်းကမ်းချက်ဖြစ်ရာ-

(က) အပိုဒ်(၂)(ဆ)တွင် ကုမ္ပဏီ၏ လုံခြုံရေးအဆင့်သတ်မှတ်ထားသော စာရွက် စာတမ်းများ၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပုံစံဇယားများကို မသက်ဆိုင်သူများအား အသိပေးခြင်း၊ ခွင့်တိုင်ကြားခြင်းမပြုဘဲ ခွင့်မဲ့(၃)ရက်ဆက်တိုက် ပျက်ကွက် ခြင်းဆိုသော စည်းကမ်းချက်ပါအချက်နှင့် ငြိနေကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

(ခ) ထိုသို့ဆိုပါလျှင် နိုင်ငံမာမှုမည်မျှအထိ ရှိသနည်းဆိုသော အချက်မှာလည်း အလုပ်သမားအတွက် အရေးတကြီးအဖြစ်ရှိနေပြန်ရာ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်နေသည့် နေရာများစွာအား ဓါတ်ပုံရိုက်ကူး၍ CTUM အဖွဲ့ဝင် Myo Zaw ၏ Facebook Account အသုံးပြုသူနှင့် ပူးပေါင်း၍ ဓါတ်ပုံများအား လူမှုကွန်ရက်တွင် လွှင့်တင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ သည်ဆိုသောအချက်ကို ၅-၁-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ စက်ရုံတွင် သပိတ်မှောက်မည့်



အကြောင်းနှင့် စက်ရုံတွင်းမှ ဓာတ်ပုံများ၊ Media Facebook ကွန်ရက်တွင် သတင်းဖြန့်ထားမှုကို Myo Zaw added 5 new photos 5 Jan 7:18 pm က post မှ သက်သေအဖြစ်တွေ့ရှိရာ အတွင်းလူမှ မည်သို့ပင်မိမိမဟုတ်ဟု ဆိုထားပြီး အဖွဲ့အစည်းဝင်အချင်းချင်း Viber Group ရှိပါသည်ဟုဝန်ခံချက် ရှိခြင်းနှင့် ထို Account သို့ ပေးပို့သည်ဟု အလုပ်ရှင်မှ ထောက်ပြချက်က ဖြစ်နိုင်သည်ဟူသော သုံးသပ်ချက်အနေနှင့်သာရှိပြီး ခုံအဖွဲ့မှ မှန်ပါသည်ဟု တစ်ဆင့်ကြား သက်သေပြဆိုမှုအား အတည်ယူ၍ ဆုံးဖြတ်မရသည့် အနေအထားအတွင်းရှိနေပြန်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဂ) စက်ရုံအတွင်း ခေါင်းစည်းများဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေမှုဓာတ်ပုံနှင့် အင်္ကျီ ဆင်တူဝတ်ဆင်ဆန္ဒဖော်ထုတ်နေမှုများ တင်ပြထားမှုအား တွေ့ရှိရပြီး CTUM အဖွဲ့ဝင် Myo Zaw ၏ facebook ကွန်ရက်တွင် စက်ရုံးအတွင်း အလုပ်သမားများ ခေါင်းစည်းအနီစည်း၍ ဆန္ဒဖော်ထုတ်နေမှုအား ဓာတ်ပုံ သတင်းဖြန့်ထားမှုကိုလည်း အလုပ်သမား ဒေါ်စိုးနွယ်ဦး ဆံပင်ထိုး Operator က ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်ထွက်ဆိုချက်တွင် အတိအလင်း မိမိမှခါတ်ပုံရိုက် ပါသည်ဟုပြောကြားပြီး ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်၌ မိမိမှ ဓာတ်ပုံမရိုက်ပါဟု ထွက်ဆိုပြန်ရာ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၌ ထွက်ဆို ချက်နှင့်ခုံအဖွဲ့၌ ထွက်ဆိုချက်များကွဲလွဲနေပြီး ယင်းအချက်ကိုပင် အလုပ်သမား ဦးမျိုးသီဟ ထုတ်လုပ်မှု Operator က ရဲစခန်းတွင် ၎င်းမှခါတ်ပုံရိုက်ပါ သည်ဟူသော ဝန်ခံချက်ပေးခဲ့မှုကလည်း ခုံအဖွဲ့အတွက် အလုပ်သမားများ၏ ရှေ့နောက်ပြောဆိုမှုကွဲလွဲချက်များအား သတိပြုမိသည်။

(ဃ) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂ (ည) ပါ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်ဆိုသည်မှာ “အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့က နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကို ဆိုသည်။” ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်(EC)တွင် နောက်ဆက်တွဲရှိ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်သမားများ လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက် များပါ ချက်ခြင်းအလုပ်ထုတ်ရမည့်အချက်တွင် ပါနေပြီးဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိ သော်လည်း စာရွက်စာတမ်း၊ အထောက်အထား ခိုင်မာမှုများကို အလုပ်ရှင်မှ တိတိပပမပြနိုင်ခြင်းက ခုံအဖွဲ့အတွက် မှန်ကောင်းမှန်နိုင်သည်ဟူသော အချက်ရရှိ

သော်လည်း အတိအကျမှန်ပါသည်ဟု ပြောဆို၍မရသည့်အနေအထားအတွင်း ကျရောက်ပါသည်။

(၄) အလုပ်ရှင်၏အယူခံစာတွင်လည်း တောင်းဆိုသူများသည် စက်ရုံရှိ (MD) ထံသို့ မိမိတို့သည် အလုပ်သမား ခေါင်းဆောင်များဖြစ်၍ Viber Group များ ဖွဲ့ထားကြောင်း၊ စက်ရုံအတွင်း အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ကြောင်း၊ ပြသရန်ဖြစ်ကြောင်း၊ ထိုကဲ့သို့ ပြုလုပ်မိသည်မှာလည်း စက်ရုံကို နစ်နာစေလိုသော ဆန္ဒမရှိကြောင်း၊ ၎င်းတို့အား စွဲဆိုထားသောအမှုအား ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းပေးစေလိုကြောင်း၊ သွားရောက်ပြောကြားခဲ့သည်ဟု ပြောဆိုသကဲ့သို့ ဦးမျိုးသီဟမှလည်း မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးရုံးနှင့် ခုံသမားဓါအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင်လည်း ဓာတ်ပုံရိုက်သည်မှာ ၎င်းဖြစ်ကြောင်း ဝန်ခံထွက်ဆိုခဲ့သည်ဟူသော အချက်များအား ထည့်သွင်းဖော်ပြထားရာ လူထုသတင်းမီဒီယာတွင် စက်ရုံ၏ သတင်းများပျံ့နှံ့စေခဲ့သည်မှာလည်း Screen Shots ဓာတ်ပုံရိုက်တင်ပြထားမှုများက ထင်ရှားသော အထောက်အထားများဖြစ်ပြီး ထိုအလုပ်မှရပ်စဲခဲ့သော အလုပ်သမား(၂)ဦးဖြစ်သည်ဟု အတိအကျပြော၍ရသည့် အထောက်အထားလိုအပ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်(၃)

(က) သို့ဖြစ်၍ အထက်ပါအချက်များအရ အလုပ်သမား ဒေါ်စိုးနွယ်ဦး ဆံပင်ထိုး Operator နှင့် အလုပ်သမား ဦးမျိုးသီဟ ထုတ်လုပ်မှု Operator တို့နှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်က အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခဲ့ရသည်အကြောင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မဖြစ်တော့ပါဆိုသည့်အကြောင်းပြချက်များသည် အလုပ်ရှင်၏ စာဖြင့် ပြောကြားတင်ပြချက်များအဖြစ်ရှိနေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

(ခ) ထိုသို့စာဖြင့် တင်ပြချက်ကို အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် စက်ရုံမှ တာဝန်ရှိသူများက သက်ဆိုင်ရာများသို့ တင်ပြချက်အကြောင်းကြားစာ၊ အထောက်အထားများ၊ အလုပ်သမားများသိစေရန် ဥပဒေအရ ညွှန်ကြားချက်များ၊ ရုံးတွင်းအမိန့်စာများ၊ တားမြစ်ချက်စာများ၊ တစ်စုံတစ်ရာထုတ်ပြန်ထားခြင်း မတွေ့ရှိရဘဲ အလုပ်ထုတ်သည့် စာအထောက်အထားသာလျှင် တင်ပြနိုင်ပြီး Story retold ပြောဆိုမှုများဖြင့်သာ ရှင်းလင်းတင်ပြနိုင်မှုကြောင့် အလုပ်သမား(၂)ဦးက ကျူးလွန်းကောင်း ကျူးလွန်နိုင်သည်ဟု ယူဆဖွယ်ရာများအဖြစ်သာ ရှိနေပြီး၊ ခုံအဖွဲ့မှ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ရပ်စဲနိုင်သည့်ဥပဒေအရ ထိရောက်ခိုင်လုံသော အထောက်အထားမတွေ့ရှိရ၍ ခုံအဖွဲ့မှ အလုပ်သမား(၂)ဦးအား အလုပ်မှရပ်စဲစေဟူသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်

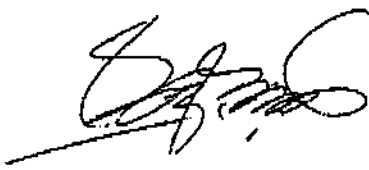
(Handwritten signatures)

ရန်မှာ ခိုင်လုံသောအထောက်အထားများက အဓိကလိုအပ်ချက်များအဖြစ် တွေ့ရှိရ၍ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၃ (င)ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ကျင့်သုံးလျက် အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

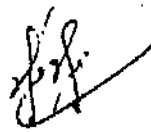
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၀ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၇/၂၀၁၈) ဖြင့် ချမှတ်ခဲ့သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုကြောင်းဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၆။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်စန်းစန်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်