

ပုံစံ(၁၁)

ရဲသမာဓိကောင်စီ
ရဲအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရဲအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄၇/၂၀၁၈)

ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်(အလုပ်သမား)
ဓမ္မရတနာလမ်း၊ကျန်စစ်သားအိမ်ရာ၊
အမှတ် (၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

Mr.Qian Fei (Director)၊
ဦးခင်ဇော်(မန်နေဂျာ)(အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်
လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ Roo Hsing Garment
Manufacturing Co., Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၊
အမှတ်(၂)၊ကျန်စစ်သားလမ်း၊စက်မှုဇုန်(၃)၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၁၃ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ အမှတ် (၃) စက်မှုဇုန်၊ ကျန်စစ်သားလမ်း၊
အမှတ်(၂)ရှိ Mr.Qian Fei (Director)၊ ဦးခင်ဇော်(မန်နေဂျာ)(အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်
လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ Roo Hsing Garment Manufacturing Co., Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)နှင့်
အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားက
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ၎င်းအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်
သဖြင့် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ၂၃-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် တိုင်ကြားခဲ့၍ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်း

J

ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၂၅-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၇-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တို့တွင်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးရာ ပြေလည်မှုမရရှိ၍ ၈-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၆၂/၂၀၁၈) ဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အစီရင်ခံစာတင်ပြခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၂။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်အဖွဲ့ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ အစီရင်ခံစာတင်ပြမှုအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၈/၂၀၁၈)ဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၁၈ ရက်နေ့တွင် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက် ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိ သည့် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်က ၂၅-၆-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ကောက်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက် (၁) ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိကြောင်းဖော်ပြလျက် အယူခံတင်ပြလာရာ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်က ကျေနပ်မှု မရှိဆိုသော ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ကောက်ချက် (၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်မှာ-

- ကောက်ချက်အမှတ်(၁) ။ အလုပ်သမားဒေါ်ဇင်မာလှိုင်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့် / မသင့်။
- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်အား လူမှုရေးအရ ထောက်ထားပြီး လူမှုကရုဏာကြေးကျပ် ၁၈၀၀၀/- (ကျပ်တစ်သိန်းရှစ်သောင်း တိတိ) ကိုပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ Roo Hsing Garment Manufacturing Co., Ltd.(အထည်ချုပ်စက်ရုံ)မှ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်က ၂၅-၆-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိကြောင်းဖော်ပြလျက် အယူခံတင်ပြလာသောစာတွင်-

(က) လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊ ကျန်စစ်သားလမ်း၊ အမှတ်(၂)တွင် ထည်ရှိသော Roo Hsing အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် QC Section အလုပ်သမားဖြစ်သူ ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်သည် လုပ်သက်မှာ (၄)နှစ်ကျော်သက်တမ်းရှိပြီး၊ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းကောင်းတစ်ဦးဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် သက်တမ်းတစ်လျှောက် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင် ခဲ့ကြောင်း၊ ၅-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အထည်ပြင်ထည်ပြန်လည်ချပေးခဲ့ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ All Super ဒေါ်ယုယုဝေမှ ဆဲဆိုခဲ့၍ ထိုဆိုဆဲဆိုခြင်းကို ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်မှ ရုံးခန်းတွင် ရှိသော တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်များထံ သွားရောက်တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း၊

(Handwritten signatures)

- (ခ) ထိုသို့ ၆-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးမှ ပြင်ထည်လက်ဝိုက်ကို နေရာလွှဲကပ်ထားသဖြင့် ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်မှ ထိုပြင်ထည်အား ပြန်လည်ချပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်ရာ Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးမှ ၎င်း၏ လိုင်းဆရာတရုတ်လူမျိုး ရှောင်ဆီဖူးထံ ပြင်ထည် ပြန်လည်ချပေးခဲ့မှုနှင့်ပတ်သက်၍ သွားရောက်ပြခဲ့သဖြင့် လိုင်းဆရာ တရုတ်လူမျိုး ရှောင်ဆီဖူးက ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်အား ပြင်ထည်များပြန်လည်ချပေးမှုကို နှေးမြန်းရာ Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးမှ ပြင်ထည်လက်ဝိုက်ကို နေရာလွှဲကပ်ထားသဖြင့် ကျွန်မမှ ပြင်ထည် များ ပြန်လည်ချပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပြောဆိုခဲ့ပြီးနောက် မိမိတာဝန်ကျရာ အလုပ်နေရာတွင် ပြန်လည်လုပ်ကိုင်နေခဲ့ကြောင်း၊
- (ဂ) ၆-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့ နေ့လည် (၂:၄၀) အချိန်တွင် Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးက ရိုင်းစိုင်းသောစကားလုံးများဖြင့် မဇင်မာလှိုင်အား ပြောဆိုဆက်ဆံခဲ့ပြီး ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ကာ ကတ်ကြေးဖြင့်ထိုးခဲ့ခြင်းကို All Super ဒေါ်ယုယုဝေမှ ချုပ်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ စက်ချုပ်ဌာနရှိ ဒေါ်လွင်လွင်စိုးမှ မဇင်မာလှိုင်၏ ဆွဲကြိုးအား ဖြတ်တောက်စစ်ခဲ့ကြောင်း၊
- (ဃ) ၎င်းကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်မှ ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်အား ၇-၄-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါစာဖြင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးဌာနသို့ တိုင်ကြားခဲ့ရာ ပြေလည်မှု မရရှိ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဗုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ဆက်လက်တင်ပြခဲ့ကြောင်း၊
- (င) ၎င်းအား ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်၍ ကတ်ကြေးဖြင့် ထိုးခဲ့သည့် Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုး၊ All Super ဒေါ်ယုယုဝေတို့မှာ ၎င်းတို့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် အာဏာကို ကျော်လွန်၍ စက်ချုပ်ဌာနရှိ ဒေါ်လွင်လွင်စိုးအပါအဝင် (၃-ဦး)သည် အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် စာချုပ်စာမျက်နှာ ၁၃၊ နောက်ဆက်တွဲ (က) အလုပ်သမားများ လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းများ၊ စာမျက်နှာ ၁၄ ရှိ ဥပဒေပုဒ်မ ၁၂ နှင့် ၁၄ အပါအဝင် စာမျက်နှာ ၁၆၊ နောက်ဆက်တွဲ(ခ) ဥပဒေပုဒ်မ ၃ အချက်ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ချိုးဖောက်ခဲ့သည်မှာ မြင်သာသောအချက်ဖြစ်ပါကြောင်း၊
- (စ) အလုပ်သမားဖြစ်သူ မဇင်မာလှိုင်သည် စက်ရုံမှ ပေးအပ်သောတာဝန်ကို ကျေပွန်စွာ ထမ်းဆောင်ခဲ့ခြင်းအပေါ် ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးပါ (၃)ဦးမှ အငြိုးအတေးများထားကာ ပြုမူ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်မှာ ငြင်းလှိုမရသည့် မြင်သာသောအချက်များဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်

အတွင်း ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စကြောင့်မဟုတ်ဘဲ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ပြီးဆောင်ရင်း ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

(ဆ) ယခုဖြစ်စဉ်များအပေါ် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုတို့ဖြင့် တရားမျှတစွာ တည်ဆဲဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းများမရှိဘဲ မဇင်မာလှိုင် အား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သဖြင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများနှင့် စားဝတ်နေရေး မပြေလည်မှုများ ရင်ဆိုင်နေရသောကြောင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ပေး ပါရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးခံစားခွင့်များ ရရှိရန်အတွက် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တက်ရောက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

(ဇ) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၁၈-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်အမိန့်ချမှတ် ပေးခဲ့ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ပါ သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁) နောက်ဆုံးအပိုဒ် ၃ ၌ နှစ်ဖက်စစ်ဆေး ချက်များကို ခြုံငုံသုံးသပ်လျှင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် EC စာချုပ်ပါ အပိုဒ် ၃ တွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း ကိုယ်ထိလက်ရောက် ခိုက်ရန် ဖြစ်ပွားခြင်း၊ ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်စေခြင်း၊ တစ်စုံတစ်ဦးအား အပြင်းအထန် နာကျင်စေမှု ဖြင့် စကားများရန်ဖြစ်ရိုက်နှက်ခြင်းဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတွက် ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်နှင့် Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးတို့သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် အပိုဒ် ၃ အရ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်ခြင်းကြောင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းသည် မှန်ကန်သည်ဟု သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်ဟု သုံးသပ်၍ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်အား လူမှုရေးအရထောက်ထားပြီး လူမှုကရုဏာကြေး ၁၈၀၀၀/- ကျပ်ကို ပေးရန်ဟု ဆုံးဖြတ် ခဲ့ခြင်းသည် အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် EC စာချုပ်ပါ အချက်များကို အကျယ်တဝင့် သုံးသပ်ထားခြင်း မရှိကြောင်း၊

(ဈ) ထို့အတူ ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်နှင့် Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးတို့မှ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် အပိုဒ် ၃ အရ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်ခဲ့သည်ဟု သုံးသပ်လျှင် All Super ဒေါ်ယုယုဝေနှင့် စက်ချုပ်ဌာနရှိ ဒေါ်လွင်လွင်စိုးတို့ နှစ်ဦးမှာ အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် အပိုဒ် ၃ အရ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်း

(Handwritten signatures)

မရှိဟု အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြလာသည့်အချက်များအပေါ်ကိုသာ ကိုကားသုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ထားခြင်းများ ဖြစ်ကြောင်း၊

(ည) သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမားတစ်ယောက်သည် ၎င်း၏အခွင့်အရေး နှစ်နာဆုံးရှုံးမှုများကို တည်ဆဲဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိ ခံစားရရှိစေရန် သက်ဆိုင်ရာ ဌာနများမှ တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်များ၏ တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုတို့ဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးရန်ဖြစ် ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားဖြစ်သူ ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး နှစ်နာ ဆုံးရှုံးမှုများအပေါ် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးကိုရှေးရှု၍ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ကာ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၈-၆-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အမိန့်အား ပယ်ဖျက်၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးပါရန်နှင့် ကြားကာလ နှစ်နာကြေးခံစားခွင့်များ ရရှိရန်အတွက် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ ဆုံးဖြတ်ပေးပါရန် လေးစားစွာ အယူခံတင်ပြပါကြောင်း။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၁၈ ရက်နေ့၊ အမှုအမှတ် (၆၈/၂၀၁၈)ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင် က ၂၅-၆-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ်(၄၉/၂၀၁၈)ကို ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၂၇ ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၄၇/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်း၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးသန်းမောင်နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးရဲကျော်သူ တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များ အပေါ် အခြေပြု၍ အလုပ်သမားက ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့်ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ခုံအဖွဲ့က အောက်ပါကောက်ချက် (၁) ချက်ရေးဆွဲ၍ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်အား လူမှုရေးအရ ထောက်ထားပြီး လူမှုကရုဏာကြေးကျပ် ၁၈၀၀၀၀/- (ကျပ်တစ်သိန်းရှစ်သောင်း တိတိ) ကိုပေးရေး ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/မသင့်။

(Handwritten signatures and marks)

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

(က) အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်အား လူမှုရေးအရ ထောက်ထားပြီး လူမှုကရုဏာကြေး ၁၈၀၀၀၀/- (ကျပ်တစ်သိန်းရှစ်သောင်းတိတိ) ကိုပေးရေး ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/မသင့် နှင့် ပတ်သက်၍ ခုံအဖွဲ့က ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ အကြား ဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုများကိုဖြေရှင်းရာ၌ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင် နှင့်ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(က) အရ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ ၁၃-၁၀-၂၀၁၆ ရက်စွဲဖြင့် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄၀/၂၀၁၇)အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် ရေးဆွဲချုပ်ဆိုထားခြင်းရှိ/မရှိကိုလေ့လာရာ ၁၈-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ၁၈-၂-၂၀၂၀ ရက်နေ့အထိ (၂)နှစ် သက်တမ်းရှိသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်နှင့် အလုပ်သမားသည် ၁၂-၆-၂၀၁၄ ရက်နေ့တွင် အလုပ် ဝင်ခဲ့ပြီး ခုံသမားမိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သို့ အယူခံတင်ပြသည့် ၂၅-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ အလုပ်သမား၏ လုပ်သက်မှာ (၄)နှစ်နှင့် (၁၃) ရက်ရှိပြီး၊ တစ်လအခကြေးငွေမှာ ၁၂၀၀၀၀/- ရရှိကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရသည်။

(ခ) ဖြစ်စဉ်၏အစမှာ ၅-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့က All Super ဒေါ်ယုယုဝေထံသို့ အထည် ပြင်ထည်ပြန်လည်ချပေးခဲ့မှုကို ဒေါ်ယုယုဝေက ဆဲဆိုခဲ့၍ ထိုသို့ဆဲဆိုခြင်းကို ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်က ရုံးခန်းတွင်ရှိသော တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်များထံ သွားရောက်တိုင်ကြား ခဲ့သည်မှ အစပြုကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ အဓိကအရေးကြီးသည့်အချက်မှာ အမှု စတင်ဖြစ်ပွားရသည့် ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်မှ အထည်ပြင်ထည်ပြန်လည်ချပေးခဲ့မှု၏ အတိုင်းအတာကို လေ့လာရာ ၅-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ခုံသမားမိအဖွဲ့ ရှေ့မှောက် ထွက်ဆိုချက်၌-

- (၁) All Super ဒေါ်ယုယုဝေက ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်သည် ပဲနုတွဲအများကြီးချ၍ hour မတင်နိုင်သဖြင့်ဟု ရိုင်းရိုင်းစိုင်းစိုင်းဆဲပြောသည်ဟုလည်းကောင်း၊
- (၂) ထိုသို့ဆဲဆို၍ တရုတ်စကားပြန်ထံ တိုင်ကြားသည်ဟု လည်းကောင်း၊ တရုတ်စကားပြန်က သူများသား/သမီး မဆဲဆိုရန်ပြောသည်။ ဆဲချင်လျှင် မိမိလိုင်းက ကလေးတွေကိုဆဲဟုလည်းကောင်း၊

(၃) ၆-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ပဲတွေကို နေရာလွှဲကပ်ခိုင်းသည်ဟုလည်းကောင်း၊ တရုတ်ဆရာက ပဲနေရာလွှဲနေသည်ကိုမေးရာ ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်က ပဲကို လက်ခိုက်ကပ်ခိုင်းသည်ကို ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးက လက်ခိုက်ကိုလွှဲကပ်၍ ပြန်ချပေးသည့်အတွက် ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးက တရုတ်လိုင်းဆရာကို တိုင်ကြားသဖြင့် တရုတ်ဆရာ ရှောင်ဆီဖူးက ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်အား ခေါ်မေးမြန်းရာ တရုတ်ဆရာက ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်မှ မိမိ၏ ပြောကြားချက်ကို လက်ခံလိုက်သည်ဟုလည်းကောင်း၊ ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးမှ မိမိ၏ ပြောကြားချက်ကို လက်ခံလိုက်သည်ဟုလည်းကောင်း၊ နှစ်ဖက်မှ မိမိတို့ထွက်ဆိုချက်အသီးသီးအား မတူညီစွာ ထွက်ဆိုကြသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

- (က) ဤအမှုသည် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ ၁-၆-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ စာအမှတ် ၄၃/အလ/ခွ(၂)၂၀၁၈(၆၇၆၅) ဖြင့် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်ပြီး လက်ခံကြားနာစစ်ဆေးခြင်း မပြုရန် အကြောင်းကြားစာ မထုတ်ပြန်မီက အမှုဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။
- (ခ) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးမူလဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားချက်အား သုံးသပ်ယူဆနေကြသော အချက်နှင့်ပတ်သက်၍ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်သည်မှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ အခန်း (၆) အငြင်းပွားမှုအားဖြေရှင်းခြင်း ခေါင်းစဉ်အောက်ရှိ ဥပဒေပုဒ်မ ၂၃ ၌ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏ နစ်နာချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါ အဖွဲ့က သတ်မှတ်သည့်နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူသည် ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ် ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိသည်။

(ဂ) ထိုသို့ပြဋ္ဌာန်းထား၍ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၃ အရ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏ နစ်နာချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့က သတ်မှတ်သည့် နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူသည်သာလျှင် ကိုယ်တိုင်ဖြန်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်၏ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိသည်။

(ဃ) အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်က ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည့်အခွင့်အရေးကို ဥပဒေက အတိအလင်းပြဋ္ဌာန်းထားပြီး မကျေနပ်မှသာလျှင် စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်ကြောင်း အတိအလင်း ပြဋ္ဌာန်းထားရာ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့သို့ တက်ခွင့်မရှိဟုလည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် မရှင်းရ၊ ဆက်လက်မတိုင်ကြားရဟုလည်းကောင်း၊ တိုင်ကြားရန်ဟူ၍လည်းကောင်း ဥပဒေတွင် ပြဆိုမထားကြောင်းတွေ့ရှိရပြီး မူလ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၁၂(က)တွင်လည်း အသိပေးအကြောင်းကြားရမည်ဟုသာပါရှိပြီး တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့သို့ တက်ခွင့်မရှိဟုလည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက်မတိုင်ကြားရဟုလည်းကောင်း၊ တိကျသောအချက်များ ပြဋ္ဌာန်းထားမှု မရှိကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

(င) လုပ်ထုံးလုပ်နည်းညွှန်ကြားချက်သည် မူလဥပဒေကို မလွှမ်းမိုးသည့်အပြင်၊ ဥပဒေ၏ အာနိသင်ကို ညွှန်ကြားချက်မှ သက်ရောက်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက်တိုင်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေအရ သတ်သတ်မှတ်မှတ် တိတိကျကျ ဖော်ညွှန်းပြဋ္ဌာန်း မထားသည့်အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း သတ်မှတ်ချက်များသည် မူလဥပဒေကို မလွှမ်းမိုးဟု ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်မှတ်ချက်ပြုသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ် (၃)

- (က) အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်၏ အမှုဖြစ်စဉ်ကို လေ့လာရာ အခြင်းဖြစ်စဉ်သည် အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်မှ သူမ၏ တာဝန်ဖြစ်သော QC ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် ဆက်နွှယ်သော အထည်များသတ်မှတ်စံချိန်မမှီ၍ ၎င်း၏ တာဝန်အရ All Super ဒေါ်ယုယုဝေထံသို့ အထည်ပြင်ထည်ပြန်လည်ချပေးခဲ့မှုကို အထက်အဆင့်ဖြစ်သည့် All Super ဒေါ်ယုယုဝေမှ မခံချင်သည်မှာလည်း သဘာဝကျပါသည်။ ထိုသို့ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်က ၎င်း၏ QC လုပ်ငန်းတာဝန်အရ ပြန်ပြင်ရန် အထည်များချပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက သို့တည်းမဟုတ် တမင်လျှင်ဆောင်သည်ဟု ယူဆပါက လုပ်ငန်းဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ All Super ဒေါ်ယုယုဝေမှ တာဝန်ရှိသူထံ အထောက်အထားနှင့်တစ်ကွ တင်ပြတိုင်ကြားရမည့်အချက်ဖြစ်ပြီး ခဲဆိုရမည့်အချက်မဟုတ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။
- (ခ) ဖြစ်စဉ်၏ အဓိကအချက်များသည် အထက်အဆင့်ဖြစ်သည့် All Super ဒေါ်ယုယုဝေကို QC Section မှ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်က အထည်များ သတ်မှတ်ချက်မကိုက်ညီဟု အထက်အဆင့်ကိုပြောရသည့် Section ၏ ဖွဲ့စည်းမှု သည် ပြဿနာဖြစ်ကြောင်း ယင်းမှစပြီး အထက်အောက်ဆက်ဆံရေး မပြေလည်မှုက အစပြုကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ပြဿနာဖြစ်ပြီးသည့် နောက်ရက်တွင်လည်း Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးအား လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လက်ဝိုက်မှားကပ်သည်ဟူသော အကြောင်းပေါ်ပေါက်ပြန်ရာ တာဝန်ရှိသူတရုတ်ဆရာနှင့် တင်ပြရသည့် အနေအထား တစ်ရပ် ရောက်ရှိလျက်ရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။
- (ဂ) တစ်ဖန်အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်က သတ်မှတ်ချက်နှင့်မညီဟု ယူဆသည့် ပြန်ပြင်ရန်အထည်များချပေးမှုသည် သူမ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်ဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်း သဘာဝသဘာဝမှာ Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးအား QC Section မှ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်က လုပ်ငန်းအားဖြင့် ပြန်ပြင်ရန်အထည်များ ချပေး နိုင်သည့် လုပ်ငန်းသဘာဝဖြစ်နေကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။ ဤအမတ်ကော်စပ်သော Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးနှင့် All Super ဒေါ်ယုယုဝေတို့အား လုပ်ငန်း ဆိုင်ရာ ပြန်ပြင်အထည်များစစ်ဆေးရပြီး ပြန်ချပေးနိုင်သည့် လုပ်ငန်းအနေအထား

သုံးသပ်ချက်အမှတ် (၃)

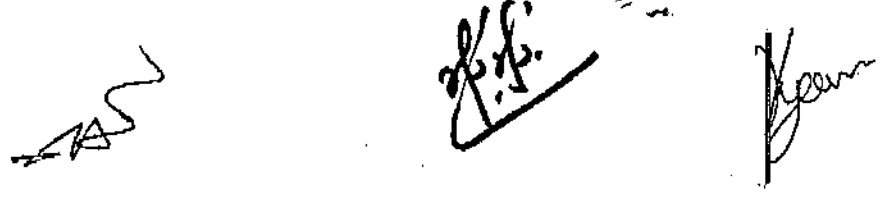
- (က) အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်၏ အမှုဖြစ်စဉ်ကို လေ့လာရာ အနင်းဖြစ်စဉ်သည် အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်မှ သူမ၏ တာဝန်ဖြစ်သော QC ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် ဆက်နွယ်သော အထည်များသတ်မှတ်စံချိန်မမှီ၍ ၎င်း၏ တာဝန်အရ All Super ဒေါ်ယုယုဝေထံသို့ အထည်ပြင်ထည်ပြန်လည်ချပေးခဲ့မှုကို အထက်အဆင့်ဖြစ်သည့် All Super ဒေါ်ယုယုဝေမှ မခံချင်သည်မှာလည်း သဘာဝကျပါသည်။ ထိုသို့ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်က ၎င်း၏ QC လုပ်ငန်းတာဝန်အရ ပြန်ပြင်ရန် အထည်များချပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက သို့တည်းမဟုတ် တမင်လျှင်ဆောင်သည်ဟု ယူဆပါက လုပ်ငန်းဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ All Super ဒေါ်ယုယုဝေမှ တာဝန်ရှိသူထံ အထောက်အထားနှင့်တစ်ကွ တင်ပြတိုင်ကြားရမည့်အချက်ဖြစ်ပြီး ဆဲဆိုရမည့်အချက်မဟုတ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။
- (ခ) ဖြစ်စဉ်၏ အဓိကအချက်များသည် အထက်အဆင့်ဖြစ်သည့် All Super ဒေါ်ယုယုဝေကို QC Section မှ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်က အထည်များ သတ်မှတ်ချက်မကိုက်ညီဟု အထက်အဆင့်ကိုပြောရသည့် Section ၏ ဖွဲ့စည်းမှု သည် ပြဿနာဖြစ်ကြောင်း ယင်းမှစပြီး အထက်အောက်ဆက်ဆံရေး မပြေလည်မှုက အစပြုကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ပြဿနာဖြစ်ပြီးသည့် နောက်ရက်တွင်လည်း Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးအား လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လက်ဝိုက်မှားကပ်သည်ဟူသော အကြောင်းပေါ်ပေါက်ပြန်ရာ တာဝန်ရှိသူတရုတ်ဆရာနှင့် တင်ပြရသည့် အနေအထား တစ်ရပ် ရောက်ရှိလျက်ရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။
- (ဂ) တစ်ဖန်အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်က သတ်မှတ်ချက်နှင့်မညီဟု ယူဆသည့် ပြန်ပြင်ရန်အထည်များချပေးမှုသည် သူမ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်ဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်း သဘောသဘာဝမှာ Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးအား QC Section မှ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်က လုပ်ငန်းအားဖြင့် ပြန်ပြင်ရန်အထည်များ ချပေး နိုင်သည့် လုပ်ငန်းသဘာဝဖြစ်နေကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။ ဤအမတ်တော်စပ်သော Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးနှင့် All Super ဒေါ်ယုယုဝေတို့အား လုပ်ငန်း ဆိုင်ရာ ပြန်ပြင်အထည်များစစ်ဆေးရပြီး ပြန်ချပေးနိုင်သည့် လုပ်ငန်းအနေအထား

အဝန်းအဝိုင်းအတွင်းရှိနေပြီး Line Leader ဒေါ်မြင့်မြင့်စိုးနှင့် All Super ဒေါ်ယုယုဝေတို့ညီအမေမှ မကျေနပ်ကာ လုံးထွေးရန်ဖြစ်ကြသည်ဟုလည်းကောင်း၊ ကပ်ကြေးဖြင့်ထိုးသည်ဟုလည်းကောင်း၊ ချုပ်နှောင်ပေးသူက ချုပ်နှောင်ပေးသည် ဟုလည်းကောင်း၊ ဆွဲကြိုးဖြတ်သည်ဟုလည်းကောင်း ပြဿနာ၏ အရင်းအမြစ်ကို အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားထွက်ဆိုရန် ရောက်လာသော မန်နေဂျာ ဦးခင်ဇော်မှ ပြဿနာများကို အသေးစိတ်မသိရှိဘဲ ရောက်ရှိလာကြောင်းလေ့လာတွေ့ရှိရသည်။

(ဃ) QC Section မှ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင်က ပြန်ပြင်ရန်အထည်များ ချပေးမှု သည် အမှန်တစ်ကယ်လော၊ လိမ်ညာသည်လောကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်သို့ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားထွက်ဆိုရန် ရောက်လာသော မန်နေဂျာ ဦးခင်ဇော်မှ မှန်ကန်ထင်ရှားစေသည့် သက်သေအထောက်အထားများပြုပြီး ထွက်ဆိုနိုင်ခြင်းမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

(င) ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်သို့ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ထွက်ဆိုရန် ရောက်လာသော မန်နေဂျာ ဦးခင်ဇော်မှ ထိုသို့ညီအစ်မနှစ်ဦးနှင့် QC ဒေါ်ဇော်မာလှိုင် တို့အကြား ဆက်ဆံရေးအငြိုးအတေးရှိမှုကို ပြေလည်စေမည့် လုပ်ငန်းခွင်မျိုး ဖြစ်စေရန်၊ လုပ်ငန်းခွင်ပဋိပက္ခပြေလည်စေရန် ဖန်တီးထားမှု တစ်စုံတစ်ရာမတွေ့ ရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပြီး နှစ်ဖက်မှဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော ပဋိပက္ခဖြစ်မှုသည် Line Leader, All Super တို့ညီအမနှင့် QC Section မှ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇော်မာလှိုင် တို့ ဖြစ်ပွားသော ပြဿနာရပ်သည် အလုပ်ကိုအကြောင်းပြု၍ ဖြစ်ပွားသည်ဟုသာ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ သုံးသပ်ရမည့်အနေအထားအတွင်း ဖျာရောက်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(စ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်သို့ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ထွက်ဆိုရန် ရောက်လာသော မန်နေဂျာ ဦးခင်ဇော်မှ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား၊ အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ပြီး စည်းကမ်းပါ ကြီးလေးသောပြစ်မှုအချက်ဖြစ်သော “အလုပ်ခွင်အတွင်း ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း ကိုယ်ထိလက်ရောက် ခိုက်ရန်ဖြစ်ပွားခြင်း၊ ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်စေခြင်း၊ တစ်စုံ တစ်ဦးအား အပြင်းအထန်နာကျင်စေမှုဖြစ်စေရန် ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်



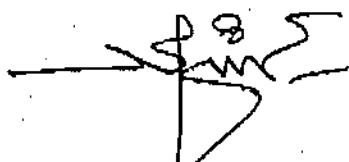
ခြင်း၊ စကားများရန်ဖြစ်ရိုက်နှက်ခြင်း” ဟူသောအချက်ကို ဖောက်ဖျက်သည်ဟု သတ်မှတ်လျက် ကပ်ကြေးဖြင့်ထိုးသူနှင့် အထိုးခံရသူကိုပါ ပြဿနာ၏ အရင်းအမြစ်ကိုဖော်ထုတ်ခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲသည်မှာ အထက်မှဖြစ်စဉ်အရ အလုပ်ကိုအကြောင်းပြု၍ ဖြစ်ပေါ်သည်မှာ မှန်ကန်နေပါ၍ အလုပ်ရပ်စဲမှုသည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) အပိုဒ် ၁၅(ခ) ပါ “အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲသည်အခါ နိုင်လုံသောအကြောင်းပြချက်ဖြင့် XXXXX အလုပ်မှရပ်စဲရမည်” ဆိုသော အချက်ကို အလေးထားရာမရောက်ကြောင်း သုံးသပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ “ကိုယ်ထိလက်ရောက် ခိုက်ရန်ဖြစ်ပွားခြင်း၊ ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်စေခြင်း၊ တစ်စုံတစ်ဦးအား အပြင်းအထန် နာကျင်စေမှုဖြစ်စေရန် ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ခြင်း၊ စကားများရန်ဖြစ် ရိုက်နှက်ခြင်း” ဟူသောအချက်သည် ရေရာတိကျ ခိုင်မာမှုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ကို အကြောင်းပြု၍ဖြစ်ပွားမှုအား သာမန်အချင်းချင်း “ကိုယ်ထိလက်ရောက် ခိုက်ရန် ဖြစ်ပွားခြင်း၊ ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်စေခြင်း၊ တစ်စုံတစ်ဦးအား အပြင်းအထန် နာကျင်စေမှုဖြစ်စေရန် ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ခြင်း၊ စကားများရန်ဖြစ် ရိုက်နှက်ခြင်း” ဟူသော ခေါင်းစဉ်အောက်သို့ သွတ်သွင်း၍ အပြစ်ပေးခြင်းမျိုး ဖြစ်နေကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။


ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(c)ပါ “အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင် ဖြစ်စေ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည်” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းထားချက်အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၁၈ ရက်နေ့တွင် အမှုအမှတ် (၆၈/၂၀၁၈) ပါ ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်ကို ပယ်ဖျက်၍ QC Section မှ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာလှိုင်အား ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့မှ (၇) ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်တည်ခန့်ထားရန်နှင့်


အလုပ်ရပ်စဲခဲ့သည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၇။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။


ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်


ဒေါ်စန်းစန်း
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်