

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂/၂၀၁၈)

ဦးကြည်စိုး (ခ) တော်ကြူးကျိန် (ပိုင်ရှင်)
ဦးဝင်းနောင် (မန်နေဂျာ)(အလုပ်ရှင်၏အထူး
ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊
L & M Mayson Co.,Ltd (မန်နုဖုတ်လုပ်ငန်း)၊
အမှတ် (၉၈၊ စီ၊ ဒီ၊ အီး)သံလွင်လမ်း၊
ရွှေသံလွင်စက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးအောင်အောင် ပါ ယာဉ်မောင်း (၆)ဦး
အမှတ်(၇၈)၊ (၁၅)ရပ်ကွက်၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၂၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေသံလွင်စက်မှုဇုန်၊ သံလွင်လမ်း၊ အမှတ် (၉၈၊ စီ၊ ဒီ၊ အီး) ရှိ L & M Mayson Co.,Ltd ပိုင်ရှင် ဦးကြည်စိုး (ခ) တော်ကြူးကျိန် ၊ ဦးဝင်းနောင် (မန်နေဂျာ/အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) နှင့် ဦးအောင်အောင်ပါ ယာဉ်မောင်း (၆)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၄၁/၂၀၁၇) အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ၊ ၂၉ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးအောင်အောင် ပါ ယာဉ်မောင်း (၆)ဦးတို့မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ L & M Mayson Co.,Ltd (မန်နုဖုတ်လုပ်ငန်း)၏ ပိုင်ရှင် ဦးကြည်စိုး (ခ)

တော်ကြူးကျိန်ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်းနှင့် အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်းမပြုနိုင်ပါက အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာ သော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးကြည်စိုး(ခ) တော်ကြူးကျိန် (ပိုင်ရှင်)မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ် (၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှု လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/ မသင့် (သို့) အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးသင့်/ မပေးသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ယာဉ်မောင်း ဦးအောင်အောင်ပါ (၆)ဦးတို့အား မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက် (၇) ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၄၁/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် L & M Mayson Co.,Ltd (မန်ဗုတ်လုပ်ငန်း)ပိုင်ရှင် ဦးကြည်စိုး (ခ) တော်ကြူးကျိန်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂/၂၀၁၈)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ်(၂/၂၀၁၈)အားကြားနာစစ်ဆေးမည့်အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးသိန်းကြွယ် တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက် ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်းကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ယာဉ်မောင်း ဦးအောင်အောင်ပါ (၆)ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထား သင့်/မသင့် (သို့မဟုတ်) အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးသင့်/မပေးသင့်။

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.


အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အပေါ် အကြောင်းခြင်းရာတွေ့ရှိချက်

၆။ L & M Mayson Co.,Ltd (မုန့်ဖုတ်လုပ်ငန်း) ရွှေသံလွင်စက်ရုံ၊ Ferry Department မှ ယာဉ်မောင်း ဦးအောင်အောင်ပါ (၆)ဦးတို့သည် ၈-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံနားနေခန်း လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်ချိန်၌ ဝိုင်းဖွဲ့၍ ဖဲကစားခြင်း(လောင်းကစားမှု)ပြုလုပ်ခဲ့ကြသဖြင့် အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူက စက်ရုံမန်နေဂျာများပါဝင်သော စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းပြီး စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဦးအောင်အောင်ပါ (၆)ဦးတို့သည် လောင်းကစားမှုကို ကျူးလွန်ကြောင်း၊ EC စာချုပ်နှင့်အတူပူးတွဲထားသည့် အလုပ်သမားများလိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းပါ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကိုကျူးလွန်ကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရသဖြင့် မည်သည့်နစ်နာကြေးမှပေးရန် မလိုဘဲ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း၊ ၁၅-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ အလုပ်သမားများဘက်မှ ရသင့် ရထိုက်သော လုပ်ခလစာ၊ အချိန်ပိုကြေးနှင့် လုပ်သက်ခွင့်လက်ကျန်အမ်းငွေများကို ၎င်းတို့အား အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့် ၁၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပေးရာ အလုပ်သမားများက လာရောက် ထုတ်ယူခြင်းမပြုဘဲ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သွားရောက်၍ အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ခွင့် ပြုရန်နှင့် အလုပ်ပြန်မခန့်ပါက ဥပဒေနှင့်အညီနစ်နာကြေးရလိုကြောင်း တောင်းဆိုတင်ပြခဲ့ကြခြင်း ဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်လာရကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၇။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုမရရှိ သော်လည်း အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသော ဦးအောင်အောင်ပါ (၆)ဦးတို့၏ ရရန်ရှိသော လုပ်ခလစာ၊ အချိန်ပိုကြေးနှင့် လုပ်သက်ခွင့်လက်ကျန်အမ်းငွေများကို ၁-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးရုံး၌ အလုပ်ရှင်က ပေးအပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၈။ L & M Mayson Co.,Ltd (မုန့်ဖုတ်လုပ်ငန်း)သည် လုပ်သားအင်အား (၁၈၀၀)ကျော်ရှိပြီး၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုထားခြင်း၊ လူမှုဖူလုံရေးအကျုံးဝင်မှတ်ပုံတင် ထားခြင်း၊ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားရေးရာညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတို့ကို ဖွဲ့စည်းထားရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၉။ တောင်းဆိုသူ ယာဉ်မောင်းအလုပ်သမား ဦးအောင်အောင်သည် လုပ်သက် (၃)နှစ် (၇) လ၊ ဦးထိန်လင်းသည် လုပ်သက် (၁၂)နှစ် (၅)လ၊ ဦးအေးသိန်းသည် လုပ်သက် (၈)နှစ် (၆)လ၊ ဦးအေးမင်းစိုးသည် လုပ်သက် (၃)နှစ်(၅)လ၊ ဦးဇင်ကိုကိုသည် လုပ်သက် (၂)နှစ်(၄)လ၊ ဦးဝေယံမိုးမြင့်သည် လုပ်သက် (၁၁)လ အသီးသီးရှိသော လုပ်သက်ရင့် ယာဉ်မောင်းအလုပ်သမား များဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် Ferry ဌာန၊ နားနေခန်းအတွင်း၌ လောင်းကစားမှု (ဖဲကစားခြင်း) ကို ကျူးလွန်ကြသဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်ပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကိုကျူးလွန်ပါက မည်သည့်နစ်နာကြေးမှပေးရန်မလိုဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်နိုင်

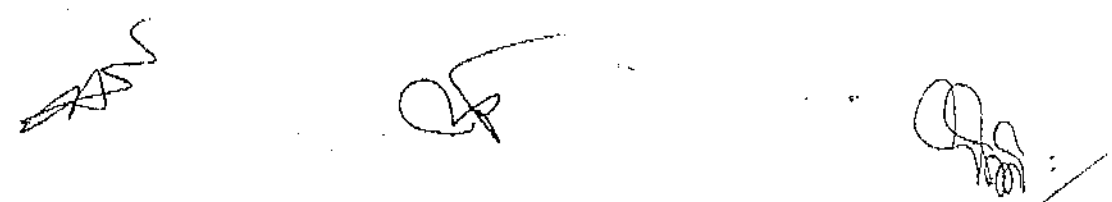


ကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားချက်နှင့်အညီ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၀။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူသည် အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လောင်းကစားမှုပြု ခြင်း(ဖက်ဖားခြင်း)ကြောင့် ချက်ချင်းအလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းမပြုပေ။ ကုမ္ပဏီ၏ စုံစမ်းစစ်ဆေး ရန်၊ အမှုမှန်ပေါ်ပေါက်ရေးဆောင်ရွက်ရန်၊ ဟုတ်မှန်ပါက ပြင်းထန်စွာအရေးယူရန်ဟု ညွှန်ကြား၍ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ရာ ကုမ္ပဏီ၏စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့က အလုပ်သမားများသည် လောင်းကစားမှု ကျူးလွန်ကြောင်း ထင်ရှားပေါ်လွင်သဖြင့် EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ဦးအောင်အောင်ပါ (၆)ဦးအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပေသည်။ အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူ၏ ဆောင်ရွက်မှုသည် ဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်အညီ လျော်ကန်သင့်မြတ်သော စီမံခန့်ခွဲမှုဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားများအား အပြစ်မရှိဘဲ မတရားအလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၁၁။ အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းတို့သည် အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူ၏တာဝန်ပင်ဖြစ်သည်။ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ အလုပ်သမား အား ကြီးလေးသောပြစ်မှုကြောင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်/ရပ်စဲခြင်းကိစ္စရပ်များတွင် အလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မည်သို့မျှ ချမှတ်ပေးရန်မသင့်ပေ။ အကယ်၍ ဤကဲ့သို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးပါက ဥပဒေထက်ကျော်လွန်၍ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းသို့ရောက်ရှိပေလိမ့်မည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားအား ဘက်လိုက်၍ တစ်ဖက်သတ် ဖြေလျော့၍ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဖြစ်သကဲ့သို့ အခြားတစ်ဖက်တွင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ချုပ်ဆိုထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူ စာချုပ်၏ ဥပဒေသက်ဝင်မှုနှင့် စာချုပ်ပါရည်ရွယ်ချက်များ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများမှာ အဟော့သိကံဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ အလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့် EC စာချုပ်အပေါ် ယုံကြည်စိတ်ချမှု၊ အားကိုးမှု၊ စာချုပ်ပါစည်းကမ်းများကို လေးစားလိုက်နာမှုတို့ မရှိဘဲ ဥပဒေ၏မျက်ကွယ်ပြုမှု၊ ဥပဒေအထက်တွင် ဘက်လိုက်မှုများရှိနေလိမ့်မည်ဟု လွဲမှားစွာ ထင်မှတ်မှားနိုင်သည်။ EC စာချုပ်ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်လာကြခြင်းဖြင့် ယင်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက် ရေး၊ ဝန်ဆောင်မှုကောင်းမွန်ရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းလိုက်နာဆောင်ရွက်ရေး စသည်တို့မှာ တစ်နွယ်ဝင်တစ်စင်ပါ ကောင်းမွန် မှုမရှိတော့ဘဲ ပျက်စီးချို့ယွင်းလာပေမည်။ ထို့ပြင် EC စာချုပ်ပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းလိုက်နာသော အလုပ်သမားကောင်း



များ ဖြစ်ထွန်းမလာသောအခါ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်တွင်း/ပြည်ပရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကဏ္ဍတွင် ပံ့ပိုး ကျဆင်းပြီး တစ်စုံတစ်ရာအဟန့်အတားဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၂။ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်ပျက်ကွက်မှု၊ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုနှင့် တာဝန်ပျက်ကွက်မှု တို့အတွက် အလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည့်အတွက် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဥပဒေထက် ကျော်လွန်၍ စီရင်ဆုံးဖြတ်ထားကြောင်းနှင့် ဦးအောင်အောင်ပါ ယာဉ်မောင်းအလုပ်သမား(၆)ဦးတို့ အပေါ် ဥပဒေကိုဖြေလျှော့၍ တစ်ဖက်သတ်ထားရှိသည့် လွဲမှားသောစေတနာအမှားဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ် ခြင်းဖြစ်တန်ရာသည်။ ဦးအောင်အောင်ပါ ယာဉ်မောင်းအလုပ်သမား(၆)ဦးတို့သည် EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်ဖြစ်သော လောင်းကစားခြင်းကြီးလေးသောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်ကြောင်း ထင်ရှားပေါ်လွင်သဖြင့် အလုပ်ရှင်က မည်သည့်နစ်နာကြေးမှပေးရန်မလိုဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ် ခြင်းသည် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် မှန်ကန်ညီညွတ်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

ဖြည့်စွက်သုံးသပ်ချက်

၁၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ခုံအဖွဲ့ကကြားနာစစ်ဆေးရာတွင်အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူကဦးအောင်အောင်ပါ ယာဉ်မောင်း (၆)ဦးတို့သည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်ချိန်၌ လောင်းကစားမှု(ဖဲကစားခြင်း)ကို ကျူးလွန်ခဲ့ကြကြောင်း၊ ချုပ်ဆိုထားသည့် EC စာချုပ်ပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ မည်သည့် နစ်နာကြေးမှပေးရန်မလိုဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုသည်။ အလုပ်သမား များက ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ကိုခံယူမည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြကြသည်။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည့် အလုပ်သမားများသည် လုပ်သက်ရင့် အလုပ်သမား များဖြစ်ခြင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်နိုင်လောက်သည့် ကြီးလေးသောပြစ်မှုမြောက်သည့် လောင်းကစား ခြင်းအမှု(ဖဲကစားမှု)ကို ကျူးလွန်ကြောင်း မှန်ကန်ရိုးဖြောင့်စွာဝန်ခံထွက်ဆိုခဲ့ကြခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းမှာ မမျှော်လင့်ဘဲဆုံးရှုံးခဲ့ခြင်း၊အသက်အရွယ်ကြီးရင့်သည့် အလုပ်သမား ကြီးများပါဝင်နေခြင်းတို့ကြောင့် ၎င်းတို့၏ လူမှုရေးဒုက္ခနှင့် ကြုံတွေ့ခံစားကြရမည့်အခြေအနေကို လူမှုရေးတရားမျှတမှုရှုထောင့်မှ တစ်စုံတစ်ရာကုစားပေးရန်လိုအပ်မည်ဟု ခုံအဖွဲ့က ဆင်ခြင်သုံးသပ် သည်။

၁၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရသော ဦးအောင်အောင်ပါ ယာဉ်မောင်း (၆) ဦး တို့အား ၎င်းတို့၏ လတ်တလောကြုံတွေ့နေရသည့် လူမှုအခက်အခဲများကို ငဲ့ညှာထောက်ထား၍ လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ် အလုပ်ရှင်ကပေးလိုသည့်ဆန္ဒရှိ/မရှိ အကြံပေးမေးမြန်းရာ အလုပ်ရှင်က ၎င်းတို့၏ လူမှုရေးအခက်အခဲများကို ငဲ့ညှာထောက်ထား၍ တစ်ဦးလျှင် ၁၅၀၀၀/- စီကို


(Handwritten signatures and marks)

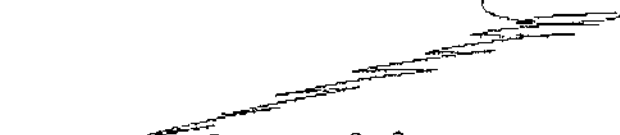
လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ်ပေးလိုကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။ အလုပ်ရှင်က စေတနာအလျောက် ပေးမည့် လူမှုကရုဏာကြေးကို ဦးအောင်အောင်ပါ(၆)ဦးတို့အား ခံစားရထိုက်စေခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူ၏ စေတနာကို အသိအမှတ်ပြုထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

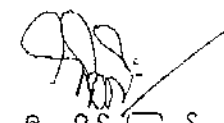
၁၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် မိမိလက်အောက် ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ချမှတ်သော စီရင်ချက် သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ရပ်သည် မိမိအားအပ်နှင်းထားသည့် စီရင်ပိုင်ခွင့်အာဏာထက် ကျော်လွန်ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ထားကြောင်း တွေ့ရှိရလျှင်ဖြစ်စေ၊ မိမိအား အပ်နှင်းထားသော စီရင်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို ကျင့်သုံးရန် ပျက်ကွက်ကြောင်း တွေ့ရှိရလျှင်ဖြစ်စေ၊ အပေါ်ယံကြည့်ရှုမှုနှင့် မှားယွင်းသည့်ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ကြောင်း ထင်ရှားမြင်သာလျှင်ဖြစ်စေ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပယ်ဖျက်ခြင်းတို့ဖြင့် တည့်မတ်ပေးရမည်သာဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ ကျွန်ုပ်တို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (င)ကို ကျင့်သုံး၍ အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၄၁/၂၀၁၇)အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။
- (ခ) တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရသော အလုပ်သမားများ၏ လူမှုရေးအခက်အခဲကို ငဲ့ညှာထောက်ထား၍ ပေးအပ်မည့် လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ် တစ်ဦးလျှင် ၁၅၀၀၀/- (ကျပ်တစ်သိန်းငါးသောင်းတိတိ)ကို အလုပ်ရှင်မှ ဦးအောင်အောင်ပါ ယာဉ်မောင်းအလုပ်သမား (၆)ဦးတို့အား ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။
၁၃။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန် တာဝန်ရှိသည့် ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန် ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရခကာကံခံရမည်။


ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်


ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးသိန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်