

ရုံးသမားမိကောင်စီ
ရုံးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄၉/၂၀၁၈)

ဒေါ်စန်းစန်းအေး (အလုပ်ရှင်)၊
ဦးဝင်းတင့်(စက်ရုံမှူး) (အလုပ်ရှင်၏ အထူး
ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
Star World Plastic Manufacturing
အမှတ် (ဒီ-၇)၊ မြသရဖီလမ်း၊
မြစိမ်းရောင်စက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးကိုကိုဆင့်
အမှတ်(၁၄၄၅/၁၄၄၆)၊ ဆောဂမြိုင်(၁) လမ်း၊
အဆင့်မြင့်(၅) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင် လ ၁၇ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ မြစိမ်းရောင်စက်မှုဇုန်၊ မြသရဖီလမ်း၊ အမှတ် (ဒီ-၇) ရှိ ဒေါ်စန်းစန်းအေး (အလုပ်ရှင်)၊ ဦးဝင်းတင့် (စက်ရုံမှူး)၊ Star World Plastic Manufacturingနှင့် ဦးကိုကိုဆင့်တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်း

ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၇၁/၂၀၀၈) အရ ကြားနာ စစ်ဆေးပြီး ၂၄၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန် လ ၁၈ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဒေါ်စန်းစန်းအေး (အလုပ်ရှင်) ထံတွင် တောင်းဆိုသူ ဦးကိုကိုဆင့်က အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဒေါ်စန်းစန်းအေး (အလုပ်ရှင်)မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးကိုကိုဆင့်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/မသင့် နှိုမဟုတ် နစ်နာ ကြေး ပေးသင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးကိုကိုဆင့် (QC)အား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် (EC) စာချုပ် ချုပ်ဆိုလက်မှတ်ရေးထိုး၍ မူလရာထူး၊မူလနေရာ၊ မူလ လစာအတိုင်း ဆုံးဖြတ်သည့်နေ့မှ ၇ ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက် သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအဖြစ် လစာ ၁၀၈၀၀၀/-၊ရှားပါး စရိတ် ၁၆၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၁၂၄၀၀၀/- ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၇၁/၂၀၀၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ဒေါ်စန်းစန်းအေး (အလုပ်ရှင်) မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထား လာသဖြင့် အလုပ်သမား၊လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၅၁/၂၀၀၈)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၄၉/၂၀၀၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးညွန့်စိန်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ လျှောက်ထားသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက် များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးကိုကိုဆင့်အား အလုပ်ပြန်လည်ရန် သင့်/မသင့် သို့မဟုတ် နစ်နာကြေးပေး သင့်/မသင့်။

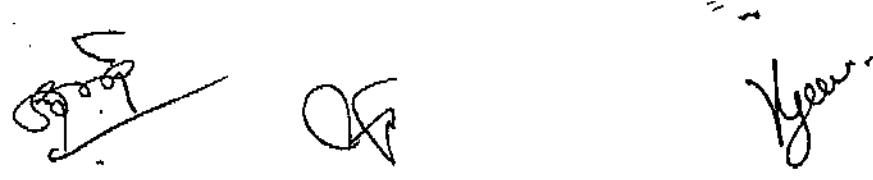
လေ့လာတွေ့ရှိချက်

၆။ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင် ဒေါ်စန်းစန်းအေး၏ Star World Manufacturing စက်ရုံသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် (EC) စာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုထားရှိမှုရှိပြီး စက်ရုံတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း(BLO)၊ အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) တို့ကိုဖွဲ့စည်းထားပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ လျှောက်ထားခံရသူ ဦးကိုကိုဆင့်သည် ၇-၃-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် QC ရာထူးဖြင့် စတင်အလုပ်ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး လစာ ၁၀၈၀၀၀/-ကျပ်နှင့် ရှားပါးစရိတ် ၁၆၀၀၀/-ကျပ် ရရှိကြောင်း၊ ၎င်းသည်စက်ရုံ၏ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)တွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်ဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

၇။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်သမားဦးကိုကိုဆင့်အား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များမှာ မတူကွဲပြားခြားနားမှုများရှိနေသည်ကို အောက်ပါအတိုင်း တွေ့ရှိရသည်-

(က) လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံသူ ဦးဝင်းတင့် (စက်ရုံမှူး) ၏ ထွက်ဆိုချက်

အလုပ်သမားဦးကိုကိုဆင့်ပါ (၁၁)ဦးမှာ EC စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုး ချုပ်ဆိုခြင်းမပြုကြ၍ အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးကိုကိုဆင့်မှာ EC စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးသည့်အပြင် QC၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်ခြင်းမရှိကြောင်း၊ (၃) ကြိမ်တိုင်တိုင် ပစ္စည်းများပျက်စီးသွား သဖြင့် ပထမအကြိမ်တွင် ၁၇၆၀၀၀/-၊ ဒုတိယအကြိမ်တွင် ၃၅၇၆၄၀၀/-၊ တတိယ အကြိမ်တွင် ၂၅၃၇၀၀၀/- ဆုံးရှုံးခဲ့ကြောင်း၊ EC စာချုပ်အား ဦးကိုကိုဆင့်က မချုပ်ဆို၍ အလုပ်သမား ၁၀ ဦးကလည်း စာချုပ်မချုပ်ဆိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် EC စာချုပ်ပါ အပိုဒ် ၁၅၊ ၁၆ တို့ကို ပြင်ဆင်ပေးခဲ့ပြီး အလုပ်သမား ၁၀ ဦးကို EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုခဲ့ပြီး ပြန်ခန့်ပါကြောင်း၊ စက်ရုံတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိပြီး ဦးကိုကိုဆင့်သည် ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးကိုကိုဆင့်အား EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်၍ သတ်ပေးခံရခြင်းမှာ လုပ်သက်တစ်လျှောက်မရှိခဲ့ပါ။ ၁-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် သတိပေးခြင်း(ပထမအကြိမ်)၊ ၂၂-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် သတိပေးခြင်း(ဒုတိယအကြိမ်)၊ ၂၆-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင်



သတိပေးခြင်း (တတိယအကြိမ်)၊ ၃၁-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် သတိပေးခြင်း (စတုတ္ထအကြိမ်)၊ ၁၁-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် EC စာချုပ်မချုပ်ဆို၍ နောက်ဆုံး အနေဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခွဲခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားအား (၆) ကြိမ်မြောက် သတိပေးစာထုတ်ပြန်ပြီးနောက် EC စာချုပ် မချုပ်ဆို၍ အလုပ်ထုတ်ခွဲခြင်း ဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးကိုကိုဆင့်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မဖြစ်နိုင်ကြောင်း၊ မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှလည်း မပေးလိုကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်ကို တွေ့ရှိရ သည်။

(ခ) လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ (အလုပ်သမား ဦးကိုကိုဆင့်၏ ထွက်ဆိုချက်)

ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်က စက်ရုံတွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ၃၆၀၀/- မရရှိခြင်း၊ အချိန်ပိုကြေး အပြည့်အဝမရရှိခြင်း၊ တနင်္ဂနွေနေ့ပိတ်ရက်တွင် အလုပ် မဆင်းပါက ငွေကြေးဖြတ်တောက်ခြင်း စသည့်အချက်များကို အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်၍ ကျွန်တော်ကိုယ်တိုင်ဦးဆောင်ကာ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ၁၁ လပိုင်း (နိုဝင်ဘာလ)မှစ၍ သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိ ရုံးဌာနများသို့ တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း၊ ထိုစဉ်က စက်ရုံမှူး ဦးဝင်းတင့်မှ ဤကိစ္စများကို နောင်တွင် တိုင်ကြားခြင်း မပြုလုပ်ရန်နှင့် လုပ်ကိုင်ပါက အလုပ်ထုတ်မည်ဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ ကျွန်တော်၏ တိုင်ကြားမှုများကြောင့် ကျွန်တော်အပါအဝင် အလုပ်သမား ၃၆ ဦးတို့သည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှင့် အချိန်ပို (OT) ကြေးများကို Back Date နောက်ကြောင်းပြန်တွက်ချက်ပြီး ခံစားရရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ ၁၁-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ကျွန်တော်အပါအဝင် အလုပ်သမား ၁၁ ဦးအား EC စာချုပ် မချုပ်ဆိုနိုင်ခြင်း အကြောင်းပြချက်ဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရကြောင်း၊ ထိုနေ့ ၁၁-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့၌ ပင် လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ (၄) ကြိမ် တိုင်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့ပြီး EC စာချုပ်ပါ လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်း၊ အမှတ်စဉ် ၁၅ နှင့် ၁၆ တို့ကို အလုပ်ရှင်မှ ပြင်ဆင်ပေးရန် သဘောတူညီချက်ရရှိပြီး EC စာချုပ် ချုပ်ဆို၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရာတွင် မိမိအား ချန်လှပ်၍ အလုပ်သမား ၁၀ ဦး တို့ကို အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ စက်ရုံမှူးက မိမိအား အလုပ်ပြန်မခန့် နိုင်ကြောင်းနှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ၄၂၆,၀၀၀/- ပေးမည်ဟု ပြောကြောင်း၊ မိမိအား အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ခွဲခြင်းဖြစ်၍ အလုပ်ကိုသာပြန်လည်လုပ်ကိုင်လို ကြောင်း၊ ယခင်ကလည်း စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ယခင်ဥက္ကဋ္ဌ၊ ဘဏ္ဍာရေးမှူး၊ အလုပ်အမှုဆောင်တို့နှင့် ဖြစ်ပွားသော အမှုကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍

တရားစွဲဆိုခံထားရခြင်းရှိပါကြောင်း၊ မိမိသည် အလုပ်တာဝန်ကို ကျေပွန်စွာ ထမ်းဆောင်ခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ခြင်း၊ အလုပ်သမား ရေးရာရပိုင်ခွင့် ကိစ္စရပ်များကို မိမိနှင့်အတူ အလုပ်သမားများ ရရှိရန် ဦးဆောင်၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းတို့ကြောင့် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ အလုပ်ထုတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အခြားအလုပ်သမား ၁၀ ဦးတို့ကို အလုပ် ပြန်လည်ခန့်အပ်ခဲ့သော်လည်း မိမိတစ်ဦးတည်းကိုသာ ချန်လှပ်၍ အလုပ်ပြန်လည် မခန့်ထားခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ မိမိသည် ရပ်ဝေးနယ်မှ အလုပ်လုပ်ရောက်လုပ်ကိုင် ရသူဖြစ်၍ စားဝတ်နေရေး၊ လူမှုရေးဒုက္ခများကြုံတွေ့နေရပါကြောင်း ထွက်ဆို တင်ပြသည်။

သုံးသပ်ချက်

၈။ လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်)က ဦးကိုကိုဆင့်အား QC လိုက်နာရမည့် လုပ်ငန်းတာဝန် ဝတ္တရားအား မကျေပွန်သဖြင့် သတိပေးစာ (၃)ကြိမ် သတိပေးထားခြင်းသည် ယင်း QC လိုက်နာ ရမည့် အချက်များမှာ စက်ရုံ၌ ၎င်း၏ လုပ်ငန်းသဘောအရ ရေးဆွဲထားသည့် လုပ်ငန်းတာဝန် (Job Description)သာဖြစ်ခြင်း၊ ဥပဒေနှင့်အညီ ချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူ စာချုပ် (EC) ပါ စည်းကမ်းချက်များတွင် ပါဝင်မှုမရှိပေ။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်က ဦးကိုကိုဆင့်အား EC စာချုပ်မချုပ်ဆိုသဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲရခြင်းဖြစ်ကြောင်း အတိအလင်းထွက်ဆိုထားခြင်း၊ ဦးကိုကိုဆင့်အား EC စာချုပ်ကို မချုပ်ဆိုနိုင်ခြင်းကြောင့် အလုပ်မှရပ်စဲရသည်အကြောင်းအရင်း ကို ၁၁-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့ ရက်စွဲပါ အလုပ်ထုတ်စာတွင် ဖော်ပြထားခြင်း၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင်က EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက် ၁၅၊ ၁၆ တို့ကို ပြင်ဆင်ပေးရန် သဘောတူညီမှုရရှိကာ ဦးကိုကိုဆင့်ပါ ၁၁ ဦးက EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် သဘောတူညီချက်ရရှိကြပြီး ညှိနှိုင်းပြေလည်မှုရရှိပြီးဖြစ်ခြင်း၊ ဦးကိုကိုဆင့်သည် စက်ရုံ၏ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥက္ကဋ္ဌနှင့် လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)၏ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်၍ ၎င်းက လုပ်သက်ကာလတစ်လျှောက်လုံး (အငြင်းပွားမှုအတိုင်မီ အစောပိုင်းကာလ) သတိပေး အရေးယူခံရမှုမရှိခြင်း၊ ဦးကိုကိုဆင့်သည် အလုပ်သမားရေးရာရပိုင်ခွင့်နှင့် ခံစားခွင့်များဖြစ်သည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှင့်အညီ လုပ်ငလစာမရရှိခြင်း၊ အချိန်ပိုလုပ်ခကြေးငွေများ မရရှိခြင်းနှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်တနင်္ဂနွေနေ့တွင် အလုပ်မဆင်းပါက ငွေကြေးဖြတ်တောက်ခြင်းတို့ကို ဦးဆောင်၍ တောင်းဆိုဆောင်ရွက်သည့်နောက်ပိုင်းမှစ၍ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သည် QC ၏ တာဝန်ဝတ္တရား များ မကျေပွန်ဟုဆိုကာ သတိပေးအရေးယူခံရခြင်းနှင့် EC စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း မပြုဟုဆိုကာ အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းတို့ကို ထောက်ရှု၍ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်က

အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ကိုက်ညီဆီလျော်မှုမရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၉။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ယခုအချိန်တွင် စက်ရုံအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် (EC) စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်အပိုဒီ ၁၅၊ ၁၆ တို့ကို ပြင်ဆင်ပေးခဲ့ရာ လုပ်သား ၁၀၉ ဦးချုပ်ဆိုခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ EC စာချုပ်ပါ အပိုဒီ ၁၅၊ ၁၆ တို့ကို အလုပ်ရှင်မှပြင်ဆင်ပေးပြီး အလုပ်သမားများလည်း သဘောတူချုပ်ဆိုပြီးဖြစ်၍ EC စာချုပ်နှင့် ပတ်သက်၍ အငြင်းပွားမှုမရှိတော့ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှလည်း အလုပ်သမား ၁၀၂ ဦးကို ပြန်လည် ခန့်ထားပေးခဲ့ပြီး ဦးကိုကိုဆင့်တစ်ဦးသာ EC စာချုပ်မချုပ်ခြင်းအပေါ် အဓိကထား၍ ဖြစ်ခြင်း ကြောင့် EC စာချုပ်အပိုဒီ ၁၅၊ ၁၆ ပြင်ဆင်ပြီးဖြစ်သဖြင့် EC စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးစေ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်ကြောင်း သုံးသပ်၍ ဦးကိုကိုဆင့်အား မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ အတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ထား ခြင်းသည် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လျော်ကန်သင့်မြတ်သည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အလုပ်သမားက လျှောက်ထားခြင်းမရှိသော သက်သာခွင့်ကို လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်)က ပေးစေရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်းမဟုတ်ပေ။ အပ်နှင်းထားသော နီရင်ပိုင်ခွင့်ထက် ကျော်လွန်ဆောင်ရွက်ထားခြင်းမဟုတ်သဖြင့် လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်) ၏ ဖြင်ဆင်မှုလျှောက် ထားခြင်းအပေါ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် အကြောင်း တစ်စုံတစ်ရာမရှိဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၀။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတိုင်း တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သိရှိနားလည်ပြီး အလုပ်သမားရေးရာခံယူချက် ဖြောင့်မတ် မှန်ကန်ရေးသည် အရေးကြီးပေသည်။ ယင်းခံယူချက် မှန်ကန်ဖြောင့်မတ်သူဖြစ်မှသာ လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း ပြုလုပ်သမျှ အကျိုးရလဒ်ကောင်းများ ဖြစ်ထွန်းရရှိပေမည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများ လျော့နည်းကျဆင်းလာမည်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းအေးချမ်းသာယာရေး၊ ကုန်ထုတ် လုပ်မှုတိုးတက်ရေး၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း တည်ငြိမ်ခိုင်မာရေး စသည့် အကျိုးရလဒ် ကောင်းများကိုရရှိပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကျိုးစီးပွားဖြစ်ထွန်းမည်ဖြစ်ကြောင်း သတိချပ်စေလိုသည်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးက အလုပ်သမားရေးရာခံယူချက် ဖြောင့်မတ်မှန်ကန် သော အသိအမြင် (Straightening one's view) ရှိရန် အားထုတ်ကြိုးပမ်းပြီး လုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာရေး၊ ကောင်းမွန်သောဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်လုပ်ကိုင်ကြရန်လိုကြောင်း တိုက်တွန်း၍ မှတ်ချက်ပြုလိုက်သည်။




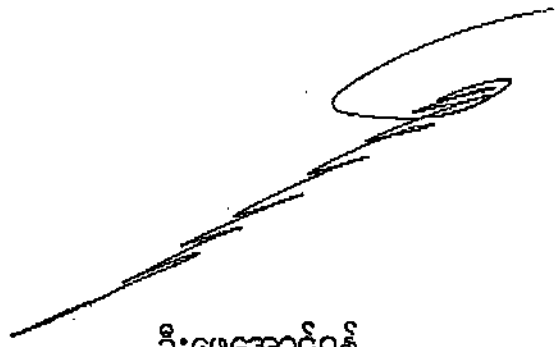
၁၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဤအငြင်းပွားမှုအပေါ် လျှောက်ထားခံရသူ ဦးကိုကိုဆင့်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်း သည် ဥပဒေအရလည်းကောင်း၊ အကြောင်းခြင်းရာအရလည်းကောင်း မှားယွင်းခြင်းမရှိသည့် အပြင် အထောက်အထားမဲ့ ဆုံးဖြတ်ခြင်းမဟုတ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ယင်းဆုံးဖြတ် ချက်အပေါ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ရန် အကြောင်းမရှိပေ။ ထို့ကြောင့် လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်)၏ ပြင်ဆင်ချက်လျှောက်ထားမှုအပေါ် အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။


ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၁၈ ရက် နေ့စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၇၁/၂၀၁၈) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အား အတည်ပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာစတင်စေရမည်။

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


ဦးညွန့်စိန်
အဖွဲ့ဝင်


ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်