

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၅/၂၀၁၈)

Mr.Zhang Youjian (MD)  
ဦးမောင်မောင်အုန်း (HR Manager)  
(အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊  
Ming Da Polyester Wadding (Myanmar)  
Co., Ltd. (ဂွမ်းချုပ်စက်ရုံ)၊  
အမှတ်(၄၈) ၊ ဒေါ်ဖွားရှင်လမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၁)၊  
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးကျော်သူပါ အလုပ်သမား (၇)ဦး  
ပညာလမ်း၊ အဆင့်မြင့်(၆)ရပ်ကွက်၊  
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၂၄ ရက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၁)၊ ဒေါ်ဖွားရှင်လမ်း၊ အမှတ်  
(၄၈) ရှိ Mr.Zhang Youjian (MD)၊ ဦးမောင်မောင်အုန်း (HR Manager) (အလုပ်ရှင်၏  
အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ Ming Da Polyester Wadding (Myanmar) Co., Ltd.  
(ဂွမ်းချုပ်စက်ရုံ)နှင့် ဦးကျော်သူပါအလုပ်သမား(၇)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားက ၎င်းအား  
အလုပ်မှထုတ်ပယ်သဖြင့် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း ၂၉-၅-၂၀၁၈

J

ရက်နေ့တွင် တိုင်ကြားခဲ့သဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွဲ့စည်းရေးအဖွဲ့က ၁-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၇-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့တို့တွင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးခဲ့ရာ ပြေလည်မှုမရရှိ၍ ၈-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှု အမှတ် (၂၂၉/၂၀၁၈) ဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အစီရင်ခံစာတင်ပြခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၂။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွဲ့စည်းရေးအဖွဲ့မှ အစီရင်ခံစာတင်ပြမှုအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၃/၂၀၁၈)ဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၂၇ ရက်နေ့တွင် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက် ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသည့်- တောင်းဆိုသူ Mr.Zhang Youjian (MD) က ၄-၇-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ကောက်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်ကို ကျေနပ်မှု မရှိကြောင်းဖော်ပြလျက် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလွှာတင်ပြလာရာ အလုပ်ရင်က ကျေနပ်မှု မရှိဆိုသော ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက်မှာ-

- ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးကျော်သူပါ (၇)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/မသင့်။
- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးကျော်သူပါ (၇)ဦးအား မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက် မပျက်၊ လစာ(အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားအသစ်) ဖြင့် အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား နောက်ဆုံး ထုတ်လစာ (OT မပါ ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ် သည်။

၄။ Mr. Zhang Youjian (MD) က ၄-၇-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ စာဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိကြောင်း ဖော်ပြလျက် အယူခံတင်ပြ လာသောစာတွင်-

(က) Ming Da Polyester Wadding (Myanmar) Co., Ltd. အား ကုမ္ပဏီ မှတ်ပုံတင်အမှတ် (၇၄FC/၂၀၁၆-၂၀၁၇) (နေပြည်တော်) ဖြင့် ၃-၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့

တွင် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပြီး၊ မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုကော်မရှင်၏ ခွင့်ပြုချက် နှင့်အညီ အမြဲတမ်းအလုပ်သမား (၁၃၀)ဦးဖြင့် ပိုလီယက်စတာဝါဂွမ်း ထုတ်လုပ် ခြင်းလုပ်ငန်းကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါကြောင်း၊

(ခ) ဦးကျော်သူနှင့် ဦးဝေယံထွန်းအပါအဝင် အလုပ်သမား(၇)ဦးတို့သည် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ (၁၉) ရက်နေ့မှ (၂၆)ရက်နေ့အတွင်း စတင်ဝင်ရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင် ခဲ့သောအစမ်းခန့်ဝန်ထမ်းများဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းစတင်ဝင်ရောက်ချိန်တွင် သတ်မှတ် ထားသော စက်ရုံရှိ ဝန်ထမ်းများအားလုံးလိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက် (၂၅)ချက် ကိုလည်း သိရှိလိုက်နာ ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် အစမ်းခန့်ကာလ(၃)လ အတွင်း ညွှန်ကြားချက်၊ စည်းကမ်းများကို မလိုက်နာ၊ မဆောင်ရွက် ဖောက်ဖျက် ပါက အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်အပ်မည်မဟုတ်ဘဲ လုပ်ငန်းတာဝန်မှ ရပ်စဲ ခြင်းခံရမည်ဖြစ်ကြောင်းတို့ကို သဘောတူဝန်ခံကတိပြု၍ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြ ပါကြောင်း၊

(ဂ) ထိုသို့ အလုပ်ဝင်ပြီးမကြာမီ ၁၅-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အစမ်းခန့်အလုပ်သမား များဖြစ်ကြသည့် ဦးကျော်သူနှင့် ဦးဝေယံထွန်း အပါအဝင် အလုပ်သမား(၇)ဦးတို့မှ ၎င်းတို့၏ တောင်းဆိုချက် (၁၀)ချက်ကို သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွင်ကြီးကြပ် အုပ်ချုပ်သူများနှင့် အလုပ်ရှင်ထံ ဥပဒေနှင့်အညီ အဆင့်ဆင့်တင်ပြ ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်း တောင်းဆိုမှုမရှိဘဲ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြား တောင်းဆိုခဲ့ကြပါကြောင်း၊

(ဃ) ၎င်းတို့တောင်းဆိုချက်အများစုမှာ အမှန်တကယ်အားဖြင့် စက်ရုံမှပေးအပ်ဖြည့်ဆည်း ပေးထားပြီးဖြစ်သည့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများဖြစ်ပြီး ခံစားခွင့်ရရှိပြီးသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများဖြစ်သည့်အတွက် ထပ်မံတောင်းဆိုရန် အကြောင်း မရှိသည့်အချက်များ ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ဥပမာအားဖြင့် စက်ရုံရှိ ဝန်ထမ်းများအားလုံး လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်(၂၅)ချက်အနက် အမှတ်စဉ်(၂)၅ အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် အလုပ်ချိန်အတွင်း ပြင်ပသို့ထွက်ခွာလိုပါက တာဝန်ရှိသူအဆင့်ဆင့်၏ ခွင့်ပြုချက်ကိုရယူပြီး Gate Pass ဖြင့် ထွက်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း အတိအလင်း

သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသည်ကို သိရှိထားပြီးဖြစ်သော်လည်း ၎င်းတို့၏ တောင်းဆိုချက် (၁၀)ချက်တွင် ထပ်မံထည့်သွင်း၍ တောင်းဆိုခဲ့သည့်အပြင် နှစ်ကြေးကိစ္စရပ်မှာ လည်း အမြဲတမ်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ရရှိပြီးသားအခွင့်အရေးဖြစ်သော်လည်း မရရှိသေးသည့်ပုံစံဖြင့် ၎င်းတို့၏ တောင်းဆိုချက်များတွင် ထပ်မံထည့်သွင်း တောင်းဆိုမှုပြုထားခြင်းသာဖြစ်ပြီး၊ ဖယ်ရီကြို/ပို့ စီစဉ်ပေးရန်ကိစ္စရပ်မှာလည်း ၎င်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ဤစက်ရုံတွင် အလုပ်စတင်ထောက်ထားသည့် အချိန်ကတည်းကပင် လုပ်ငန်းခွင် ကြို/ပို့ ဖယ်ရီအစီအစဉ်မရှိကြောင်းကို သိရှိပြီး ဖြစ်သည့်အပြင် ၎င်းတို့မှ ကျေနပ်လက်ခံသည်ဖြစ်၍ အစမ်းခန့်ဝန်ထမ်းများ အနေ ဖြင့်အလုပ်လုပ်ကိုင်ပြီးမှဖယ်ရီကြို/ပို့စီစဉ်ပေးရန် တောင်းဆိုမှုပြုခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်လိုအပ်ချက် တစ်စုံတစ်ရာရှိခဲ့ပါက စက်ရုံ၏ လစဉ်အစည်းအဝေးများတွင် တာဝန်ရှိသူများမှတစ်ဆင့် အလုပ်ရှင်ထံ တင်ပြ ဆွေးနွေး၍ တောင်းဆိုမှုပြုနိုင်သော်လည်း ထိုသို့တင်ပြဆွေးနွေးခြင်း မရှိခဲ့ဘဲ လုပ်ငန်းခွင်လိုအပ်ချက် အသေးအဖွဲ့ကိစ္စရပ်လေးတစ်ခုကို ပုံကြီးချဲ့ပြီး အလုပ်ရှင်မှ မတရားဖိနှိပ်နေသည့်အသွင်ကို ဖော်ဆောင်၍ အလုပ်သမားအမျိုးအား စည်းရုံး သိမ်းသွင်းပြီး ၎င်းတို့၏တောင်းဆိုချက်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးစေ၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ဦးစွာတိုင်ကြားခဲ့ကြခြင်းဖြစ်ပြီး မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ကျွန်တော်များ ကုမ္ပဏီသည် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက် ခဲ့ပါကြောင်း၊

- (င) ဦးကျော်သူနှင့် ဦးဝေယံထွန်းအပါအဝင် အလုပ်သမား(၇)ဦးတို့သည် လုပ်ငန်းခွင် လိုအပ်ချက် တစ်စုံတစ်ရာကို သက်ဆိုင်ရာကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်သူများနှင့် အလုပ်ရှင်ထံ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ အဆင့်ဆင့် တင်ပြဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုမပြုဘဲ အခြားအလုပ်သမားများအား လုပ်ခလစာ၊ အခကြေးငွေ၊ အခွင့်အရေးများ ပိုမိုရရှိစေမည်ဖြစ်ကြောင်း စည်းရုံးပြောဆို၍ ဦးကျော်သူပါ (၃၀)ဦးဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့သည့်အတွက် လုပ်ငန်းခွင် အတွင်းရှိ အလုပ်သမားများအကြားတွင် စည်းလုံးညီညွတ်မှုကို ပျက်ပြားစေခြင်း၊ စိတ်ဝမ်းကွဲပြားမှုကိုဖြစ်ပေါ်စေပြီး ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကျဆင်းစေခြင်း၊ အေးချမ်းစွာ

အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုသော ကျန်ရှိနေသည့် အခြားအလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ကို ထိခိုက်စေခြင်းတို့ကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါကြောင်း၊

(စ) ၎င်းတို့သည် အစမ်းခန့်အလုပ်သမားများဖြစ်ကြပြီး၊ လက်ရှိအစမ်းခန့်ကာလ အတွင်း လုပ်ငန်းခွင်တွင် ၎င်းတို့တာဝန်ထမ်းဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းတာဝန် ဝတ္တရားများကို ကျေပွန်အောင် ကြိုးစားအားထုတ် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု လုံးဝ မရှိခြင်း၊ ပုံမှန်အားဖြင့် အခြားအလုပ်သမားတစ်ဦးက လုပ်ကိုင်နိုင်သော လုပ်ငန်း တာဝန်များကို ၎င်းတို့ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းအနေဖြင့် မလုပ်ကိုင်နိုင်ကြောင်း၊ လူထုတိုးပေးရမည်ဖြစ်ကြောင်း အစရှိသဖြင့် အကြောင်းပြချက်မျိုးစုံပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို အလေးထားမှုမရှိခြင်း သက်ဆိုင်ရာဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များနှင့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများကို မလိုက်နာခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တာဝန်ရှိသူ အဆင့်ဆင့်၏ သင်ကြားပြသမှု၊ လမ်းညွှန်မှုတို့ကို လေးစားလိုက်နာမှုမရှိကြောင်း တို့ကိုလည်း တွေ့မြင်သိရှိရသည့်အတွက် ၂၅-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှစ၍ ၎င်းတို့အား အလုပ်မှရပ်စဲကြောင်း၊ ရုံးမိန့်စာထုတ်၍ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ၎င်းတို့၏ လစာနှင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာတို့ကို ထုတ်ပေးရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါကြောင်း၊

(ဆ) ထို့ကြောင့် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇေလအတွက် လုပ်ခလစာထုတ်ပေးသည့်အချိန် ၂၅-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ၎င်းတို့အား လစာနှင့်နို့တစ်ကြေးတစ်လစာတို့ကို ထုတ်ပေးခဲ့သော်လည်း ၎င်းတို့မှ လစာကိုသာ ထုတ်ယူမည်ဖြစ်ပြီး၊ နို့တစ်ကြေးကိုယူမည် မဟုတ်ကြောင်း၊ ငြင်းပယ်ခဲ့သည်အတွက် ၎င်းတို့အသီးသီး၏ လုပ်ခလစာများကို ထုတ်ပေးခဲ့ပြီး အံဆိုပါဖြစ်စဉ်အခြေအနေ အားလုံးကိုလည်း သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့လည်း ဆက်သွယ်တင်ပြထားခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါကြောင်း၊

(ဇ) ဦးကျော်သူနှင့် ဦးဝေယံထွန်းအပါအဝင် အလုပ်သမား (၇)ဦးတို့သည် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို အလေးထားမှုမရှိခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များနှင့် လုပ်ငန်းခွင် စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများကို အလေးထားလိုက်နာမှုမရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တာဝန်ရှိသူအဆင့်ဆင့်၏ သင်ကြားပြသမှု၊ လမ်းညွှန်မှုတို့ကို လေးစား

လိုက်နာမှုမရှိခြင်းနှင့် ၎င်းတို့ကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ အလုပ်သမားများ အကြားတွင် စိတ်ဝမ်းကွဲပြားမှုကိုဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပြီး ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ကျဆင်းစေခြင်း၊ အေးချမ်းစွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုသော အခြားအလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်အား ထိခိုက်စေခြင်းတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည့် အတွက် မိမိကုမ္ပဏီတွင် အဆိုပါအလုပ်သမားများအား ဆက်လက်အလုပ်ခန့်အပ်လိုခြင်း အလျဉ်းမရှိတော့ပါ။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ၎င်းအလုပ်သမားများအား အစမ်းခန့်ကာလသက်တမ်းမကုန်ဆုံးမီအတွင်း လုပ်ငန်းခွင်မှ ရပ်စဲခြင်းကို တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ သတ်မှတ်နို့တစ်ကြေး တစ်လစာပေး၍ ၎င်းတို့အား လုပ်ငန်းမှ ရပ်စဲထုတ်ပယ်ကြောင်းကို အသိပေးပြီး ဆောင်ရွက်ခဲ့သော်လည်း အဆိုပါ အလုပ်သမားများမှ ၎င်းတို့ဆန္ဒအလျောက် နို့တစ်ကြေးမယူဘဲ ယခုကဲ့သို့ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြတိုင်ကြားထားခြင်းဖြစ်သည်ကို တွေ့ရှိရပါကြောင်း၊

(ဈ) စက်ရုံ၏ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း၌သာ ရှိသေးသည့် အလုပ်သမားများဖြစ်ကြသော ဦးဝေယံထွန်း၊ ဦးခေလင်းကျော်၊ ဦးချစ်ကိုဝင်း၊ ဦးဇော်မင်းနိုင်၊ ဦးကျော်သူ၊ ဦးစိုးကျော်ထက်၊ ဒေါ်ဇော်မာသင်းတို့သည် စက်ရုံ၏ ချမှတ်ထားသော စည်းကမ်းချက်များကို ဖောက်ဖျက်ခြင်း၊ စက်ရုံတွင် အေးချမ်းစွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အခြားအလုပ်သမားများကို လှုံ့ဆော်စည်းရုံးခြင်းနှင့် စက်ရုံလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မတည်မငြိမ်ဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုနှင့် စည်းကမ်းလိုက်နာမှုကို ကြိုက်နှစ်သက်မှု မရှိခြင်းတို့ကြောင့် ဦးကျော်သူပါ (၇)ဦးတို့အား အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ် ဆက်လက်ခန့်ထားရန် သတ်မှတ်စံချိန်စံညွှန်းနှင့် ပြည့်မီခြင်းမရှိသည့်အပြင် နိုင်ငံရပ်ခြားမှ လာရောက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပြုလုပ်ထားသူ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးအနေဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုရှိသော အလုပ်သမားကိုဖြစ်စေ၊ မကျွမ်းကျင်သေးသော အလုပ်သမားကိုဖြစ်စေ အစမ်းခန့်ကာလတစ်ခု သတ်မှတ်၍ စမ်းသပ်လုပ်ကိုင်စေပြီး ထိုအလုပ်သမားအား အဖော်ဖက်မှ ကျေနပ်မှုရှိမှသာ ဆက်လက်ခန့်ထားမည်ဖြစ်ရာ မကြိုက်နှစ်သက်၍ မခန့်လိုပါကမခန့်နိုင်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ဖြစ်ပြီး ကြိုက်နှစ်သက်ခြင်းမရှိ၍ ဥပဒေအရ အလုပ်မှရပ်နားနိုင်သည်

ဟူသည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ၎င်းတို့(၇)ဦးအား အလုပ်မှရပ်ဆိုင်းခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါကြောင်း၊

(ည) ထိုကိစ္စအပေါ် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ ဦးကျော်သူပါ အလုပ်သမား (၇)ဦးအား မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်၊ လစာ (အနည်းဆုံး အခကြေးငွေနှုန်းထားသစ်)ဖြင့် အလုပ်ပြန်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဥပဒေ အရ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မကိုက်ညီသည့်အပြင် အလုပ်ရှင်၏ တင်ပြချက်၊ ဖြေရှင်းချက်များအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း အလျဉ်းမရှိဘဲ အလုပ်သမားဘက် သို့ တစ်ဖက်သတ်ဆန်စွာ လိုက်လျောဆုံးဖြတ်ပေးထားခြင်း ဖြစ်သည့်အတွက် ယခုဖြစ်စဉ်အား ခုံသမာဓိကောင်စီအနေဖြင့် ဥပဒေအရ ပြန်လည်စိစစ်လျက် တရားမျှတပြီး သာတူညီမျှရှိစေရန်အတွက် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်ပေးပါရန် တင်ပြအပ် ပါကြောင်း၊

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၂၇ ရက်နေ့တွင် အမှုအမှတ် (၈၃/၂၀၁၈) ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သော ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ၄-၇-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၅၇/၂၀၁၈)၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၉ ရက်နေ့၊ ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၅၅ /၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်း၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးသန်းမောင်နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးရဲကျော်သူ တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်း အထောက် အထားများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့ စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ အလုပ်ရှင်က ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ခုံအဖွဲ့က အောက်ပါ အတိုင်း ကောက်ချက် (၁) ချက်ရေးဆွဲ၍ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးကျော်သူပါ အလုပ်သမား (၇)ဦးအား မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်၊ လစာ(အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားအသစ်)

ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလ နစ်နာကြေး အား နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ )နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ပေးရေး ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/မသင့်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

(က) ဦးကျော်သူပါအလုပ်သမား(၇)ဦးအား မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်မီပျက်၊ လစာ (အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားအသစ်)ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ် ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေး အား နောက်ဆုံးထုတ်လစာနှင့်ပေးရေး ဆုံးဖြတ်ရန်သင့်/မသင့်နှင့် ပတ်သက်၍ ခုံအဖွဲ့က ဆန်းစစ်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရာ၌ ၂၀၁၃ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(က)အရ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄၀/၂၀၁၇) အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) ချုပ်ဆိုထားခြင်းရှိ/မရှိကို လေ့လာရာ ၆-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့က ကုမ္ပဏီစည်းကမ်းချက်များ ဖတ်ရှုပြီးလိုက်နာပါမည်ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်သမား (၅၉)ဦး နှင့် (၃၆)ဦး၊ စုစုပေါင်း (၉၅)ဦးက Ming Da Polyester Wadding (Myanmar) Co., Ltd. စက်ရုံရှိ ဝန်ထမ်းအားလုံး လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များ ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားကြပြီး ၈-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဦးကျော်သူပါ အလုပ်သမား (၇)ဦးပါဝင်သော ဝန်ထမ်း(၁၃၆)ဦးမှ လစာကိစ္စနှင့် ကုမ္ပဏီစည်းကမ်းများ လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရေးလုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲတွင်လည်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

(ခ) တစ်ဖန် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လစာစာရင်းများ၌လည်း ဦးကျော်သူ ပါ အလုပ်သမား (၇)ဦး ပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီး ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂ (ည)ပါ “အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်ဆိုသည်မှာ အလုပ် ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊



၉

စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကို ဆိုသည်။” ဟု ဆိုထား၍ ပဋိညာဉ်မြောက်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဂ) အလုပ်ရှင် Ming Da Polyester Wadding ( Myanmar ) Co., Ltd. စက်ရုံ၏ ချို့ယွင်းချက်၊ အားနည်းချက်မှာ တည်ဆဲဥပဒေအရ ဝန်ကြီးဌာနမှထုတ်ပြန်ထားသည့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုထားမှုမရှိခြင်းဖြစ်၍ ဟင်းစာချုပ်အား အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း ချုပ်ဆိုထားပါက ယခုကဲ့သို့သော ပြဿနာရပ်မျိုးကို လွယ်လင့်တကူဖြေရှင်းနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

(က) ဦးကျော်သူပါအလုပ်သမား (၇)ဦးသည် ၁၉-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ၂၆-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့အတွင်း အလုပ်ဝင်ခဲ့ပြီး ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့သို့ အယူခံတင်ပြသည့် ၄-၇-၂၀၁၈ ရက်နေ့ထိ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်သက်မှာ (၃)လကျော်ခန့်ရှိပြီး၊ တစ်လအခကြေးငွေမှာ (၁၀၈၀၀၀/-) ရရှိကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရသည်။

(ခ) ဦးကျော်သူပါ အလုပ်သမား (၇)ဦးနှင့် ပတ်သက်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ၎င်းတို့အား Ming Da Polyester Wadding ( Myanmar ) Co., Ltd. (ဝမ်းချုပ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင်က အလုပ်ထုတ်သည်မှာ မှန်ကန်မှုရှိ/မရှိသာဖြစ်ကြောင်း၊ တည်ဆဲဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ အမိန့်ညွှန်ကြားချက်များအောက်မှ အလုပ်ထုတ်ခြင်း ဟုတ်/မဟုတ်သာလျှင် သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိရသည်။

(ဂ) ထို့အပြင် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များနှင့် အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးလုပ်ငန်းတာဝန်များအရ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ဆောင်ရွက်ရမည့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ ညွှန်ကြားချက်အပိုဒ် ၄(ခ) (၁)တွင် “ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ကြားနာစစ်ဆေးရမည့် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုတွင် အကျုံးဝင်မှုရှိ/မရှိနှင့် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် အကျုံးဝင်မှုရှိ/မရှိ စိစစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကြားနာစစ်ဆေးရန် အကျုံးမဝင်သော သက်ဆိုင်ရာ သီးခြားဥပဒေအရ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရမည့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါက (ဥပမာ၊ အလုပ်သမားလျော်ကြေးနှင့် သက်ဆိုင်သောကိစ္စရပ်များ၊ လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေးနှင့်သက်ဆိုင်သော

ကိစ္စရပ်များ၊ အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ခလစာ၊ အချိန်ပိုနှင့် သက်ဆိုင်သောကိစ္စရပ်များ၊ ပလပ်  
ရမည့်ကိစ္စရပ်များ) ဥက္ကဋ္ဌထံတင်ပြရမည်”ဟု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းပြဋ္ဌာန်းချက်ကို သတိပြုမိ  
သည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၃)

(က) ဦးကျော်သူပါအလုပ်သမား (၇)ဦးနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား  
အစမ်းခန့်ကာလဖြစ်ကြောင်းကို ၂၉-၅-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ ဦးကျော်သူပါ အလုပ်သမား  
(၇)ဦးက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၉  
အရ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ စတင်တိုင်ကြားစာပုံစံတွင်  
ကနဦးတိုင်ကြားချက်၌ အောက်ပါအချက်များပါဝင်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်-

(၁) Ming Da Polyester Wadding ( Myanmar) Co., Ltd. တွင် တာဝန်  
ထမ်းဆောင်နေသော ဦးကျော်သူ၊ ဦးဝေယံထွန်း၊ ဦးဝေလင်းကျော်၊  
ဦးချစ်ကိုဝင်း၊ ဦးစိုးကျော်ထက်၊ ဦးဇော်မင်းနိုင်၊ ဒေါ်ဇော်မာသင်း (၇)ဦး  
အား အစမ်းခန့်ကာလ(၃)လ မပြည့်မီလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအား ကျေနပ်မှု  
မရှိ၍ ၂၅-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ပါသည်။

(၂) တရားဝင်အလုပ်ထုတ်စာအား ၂၈-၅-၂၀၁၈ နေ့တွင် ပေးခဲ့ပါသည်။

(၃) အလုပ်သမား(၇)ဦးအား (၅)လပိုင်းနှင့် (၆)လပိုင်းအတွက် နို့တစ်ကြေး  
အပါအဝင် (၂၈၀၀၀/-)ကို ပေးမည်ဟု အလုပ်ရှင်မှ ပြောကြားခဲ့သည်။

(၄) အလုပ်သမား(၇)ဦးမှ ထိုငွေကိုမယူခဲ့ပါ။



(၅) အလုပ်သမား(၇)ဦးမှ အလုပ်ပဲပြန်လိုချင်သည်။ ဥပဒေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်  
ပေးပါရန် တင်ပြအပ်ပါသည်။

(ခ) အထက်ပါအချက်များအရ ဦးကျော်သူပါ အလုပ်သမား (၇)ဦးတို့သည် အစမ်းခန့်  
ကာလတွင် အလုပ်လုပ်နေသည်မှာ ထင်ရှားကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရပြီး၊  
အလုပ်ရှင်၏ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ၄-၇-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါတင်ပြစာနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့  
သို့ တင်ပြစာတွင်လည်း “ဦးကျော်သူနှင့် ဦးဝေယံထွန်းအပါအဝင် အလုပ်သမား

(၇) ဦးတို့သည် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ (၁၉) ရက်နေ့မှ (၂၆)ရက်နေ့အတွင်း စတင် ဝင်ရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြသည့် အစမ်းခန့်ဝန်ထမ်းများဖြစ်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်း စတင်ဝင်ရောက်ချိန်တွင် သတ်မှတ်ထားသော စက်ရုံရှိ ဝန်ထမ်းများအားလုံး လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်(၂၅)ချက်ကို သိရှိလိုက်နာဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အစမ်းခန့်ကာလ(၃)လအတွင်း ညွှန်ကြားချက်များ၊ စည်းကမ်းများကို လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိဘဲ ဖောက်ဖျက်ပါက အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်အပ်မည် မဟုတ်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းတာဝန်မှ ရပ်စဲခြင်းခံရမည်ဖြစ်ကြောင်းတို့ကို သဘောတူ ဝန်ခံကတိပြု၍ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြပါသည်။” ဟု ဦးမောင်မောင်အုန်း (HR Manager)(အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၏ ထွက်ဆိုချက် တို့အရ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများက အစမ်းခန့်ကာလ သတ်မှတ်သည် ဟူသော တူညီသည့်ထွက်ဆိုချက်ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိသည်။

(ဂ) ဤနေရာတွင် “အစမ်းခန့်ကာလ” ဆိုသော စကားရပ်ကို သိရန်လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင် တစ်ဦးတစ်ယောက်သည် ကျွမ်းကျင်သော အလုပ်သမားကိုဖြစ်စေ၊ မကျွမ်းကျင်သော အလုပ်သမားကိုဖြစ်စေ၊ ရက်၊လ၊သတ်မှတ်၍ စမ်းသတ်ခိုင်းစေ နိုင်ပြီး၊ ထိုအလုပ်သမားအား အဖက်ဖက်မှကျေနပ်မှုရှိမှသာ ဆက်လက်၍ အမြဲတမ်း ဝန်ထမ်းအဖြစ်ခန့်ထားကြရာ၊ မကြိုက်နှစ်သက်၍ အလုပ်ရှင်မှခန့်လိုပါက မခန့် နိုင်ခွင့်ရှိသည့် အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ဖြစ်သည်။ ထိုအချက်ကို အစမ်းခန့် မဟုတ်ပါဟု ထင်ရှားသည့်စာအထောက်အထား၊ နှုတ်အထောက်အထား လိုအပ်ရာ နှစ်ဖက်စလုံးမှ အစမ်းခန့်ဟူသောအချက်ရှိ၍ ခိုင်လုံကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

(ဃ) ဤနေရာတွင် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ဆိုပါမူ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂(ည)၌ “အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘော တူညီချက်ဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့်သဘောတူညီချက်ကိုဆိုသည်။” ဟုပြဋ္ဌာန်းထား၍ တရားဝင်စာချုပ် မပြုနိုင်ပါလျှင် နှစ်ဖက်သဘောတူညီမှုအရ နှုတ်ကတိဖြင့် အစမ်းခန့်သည်ဟုဆို လျှင်လည်း “အစမ်းခန့်သည်” ဟူသောစကားရပ်တွင် အကျုံးဝင်သည်ဟု သုံးသပ်

ရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့၏ ထွက်ဆိုချက်များအရ အလုပ်သမားများအား “အစမ်းခန့်သည်” ဟူသော အထောက်အထားများ တွေ့ရှိ၍ “အစမ်းခန့်သည်” ဟုဆုံးဖြတ်ရသည့် ဥပဒေကြောင်းဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

(င) ဤနေရာတွင် အစမ်းခန့်ကာလသည် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ၊ လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းချက်များကို မလိုက်နာဘဲ ပျက်ကွက်ပါလျှင် အလုပ်သမားအား မကြိုက်၍ အလုပ်ဆက်မခန့်ဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်သည့် အလုပ်ရှင်၏ အခွင့်အရေးဖြစ်ပြီး အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့်ရက်များအတွက် လုပ်ခကျန်ငွေနှင့် နို့တစ်ကြေး(တစ်လစာ)ပေးရန် တာဝန်ရှိပေရာ အလုပ်ထုတ်ရသည့် အကြောင်းအရင်း ခိုင်လုံစေသည့် အထောက်အထားသတိပေးစာ တင်ပြရန် လိုအပ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရပါသည်။

(စ) သာမန်စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ပါက သာမန်ပြစ်မှုအတွက် (၃)ကြိမ် (၃)ခါသတိပေးစာ လိုအပ်ပြီး၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုအတွက် ပြစ်မှုထင်ရှားကြောင်း သာကေပြရန်၊ အလုပ်ရှင်တွင်တာဝန်ရှိပြီး ထိုသို့သောပြစ်ချက်ပါရှိမှသာလျှင် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်ပြီး ဥပဒေအရပေးရန်များ တွက်ချက်ရသော ဥပဒေကြောင်း ဖြစ်ကြောင်းသုံးသပ်ရပါသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၃)

(က) သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်က ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ (၁၉) ရက်နေ့မှ (၂၆)ရက်နေ့တွင် စတင်အလုပ်ဝင်ရောက်သည့် ဦးကျော်သူပါအလုပ်သမား (၇)ဦးအား အစမ်းခန့်ကာလ(၃)လအတွင်း ညွှန်ကြားချက်များ၊ စည်းကမ်းများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိဘဲ ဖောက်ဖျက်ခြင်းဖြစ်သည့်အတွက် ၂၈-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ရုံးအမိန့် (၇/၂၀၁၈)ဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲသည့်နေ့အထိ (၅/၂၀၁၈)၏ လုပ်ခကျန်ငွေ၊ နို့တစ်ကြေးနှင့် OTကြေးများ တွက်ချက်ပြီး အောက်ပါအတိုင်းပေးမည်ဟု ကြေညာခဲ့ခြင်း ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်-

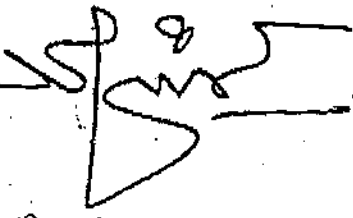
- (၁) ဦးဝေယံထွန်းအား အလုပ်ဆင်းသည့် (၂၂)ရက်စာ၊ လစာ ၁၀၅၆၀ဝိ/- နှင့် OT ကြေး ၃၄၈၀ဝိ/-နှင့် နို့တစ်ကြေး ၁၄၄၀ဝိ/-နှင့် စုစုပေါင်း ၂၈၄၄၀ဝိ/- ကိုလည်းကောင်း၊
- (၂) ဦးဝေလင်းကျော်အား အလုပ်ဆင်းသည့် (၂၁)ရက်စာ၊ လစာ ၁၀၀၈၀ဝိ/-နှင့် OT ကြေး ၃၂၄၀ဝိ/-နှင့် နို့တစ်ကြေး ၁၄၄၀ဝိ/-နှင့် စုစုပေါင်း ၂၇၇၂၀ဝိ/- ကိုလည်းကောင်း၊
- (၃) ဦးချစ်ကိုဝင်းအား အလုပ်ဆင်းသည့် (၂၃)ရက်စာ၊ လစာ ၁၁၀၄၀ဝိ/- နှင့် OT ကြေး ၄၄၄၀ဝိ/-နှင့် နို့တစ်ကြေး ၁၄၄၀ဝိ/-နှင့် စုစုပေါင်း ၂၉၈၈၀ဝိ/- ကိုလည်းကောင်း၊
- (၄) ဦးဇော်မင်းနိုင်အား အလုပ်ဆင်းသည့် (၂၃) ရက်စာ၊ လစာ ၁၁၀၄၀ဝိ/-နှင့် OT ကြေး ၄၃၂၀ဝိ/-နှင့် နို့တစ်ကြေး ၁၄၄၀ဝိ/-နှင့် စုစုပေါင်း ၂၉၇၆၀ဝိ/- ကိုလည်းကောင်း၊
- (၅) ဦးကျော်သူအား အလုပ်ဆင်းသည့် (၁၉)ရက်စာ၊ လစာ ၉၁၂၀ဝိ/-နှင့် OT ကြေး ၂၄၀ဝိ/-နှင့် နို့တစ်ကြေး ၁၄၄၀ဝိ/-နှင့် စုစုပေါင်း ၂၅၉၂၀ဝိ/- ကိုလည်းကောင်း၊
- (၆) ဦးစိုးကျော်ထက်အား အလုပ်ဆင်းသည့်(၁၈)ရက်စာ၊ လစာ ၈၆၄၀ဝိ/- နှင့် OT ကြေး ၂၇၆၀ဝိ/-နှင့် နို့တစ်ကြေး ၁၄၄၀ဝိ/-နှင့် စုစုပေါင်း ၂၅၈၀ဝိ/- ကိုလည်းကောင်း၊
- (၇) ဒေါ်ဇင်မာသင်းအား အလုပ်ဆင်းသည့်(၂၃)ရက်ခွဲစာ၊ လစာ ၁၁၂၈၀ဝိ/-နှင့် OT ကြေး ၆၇၈၀ဝိ/-နှင့် နို့တစ်ကြေး ၁၄၄၀ဝိ/-နှင့် စုစုပေါင်း ၃၂၄၆၀ဝိ/- ကိုလည်းကောင်း၊
- (၈) သို့သော် ဦးကျော်သူပါ အလုပ်သမား (၇)ဦးအား အစမ်းခန့်ကာလတွင်ရမည့် အလုပ်ရှင်ကပေးသည့် နစ်နာကြေးများအနက် (၅/၂၀၁၈) လုပ်ခကျန်ငွေနှင့် OT ကြေးများကိုသာ ၅-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အသီးသီးထုတ်ယူကြရာ-

- (၁) ဦးဝေယံထွန်းသည် အလုပ်ဆင်းသည့်(၂၂)ရက်စာ၊ လစာ ၁၀၅၆၀၀/- နှင့် OT ကြေး ၃၄၈၀၀/-နှင့် စုစုပေါင်း ၁၄၀၄၀၀/-တွင် လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေး ၂၀၆၀၀/- ဖြတ်တောက်အပြီး စုစုပေါင်း ၁၃၈၂၄၀/-ကို လည်းကောင်း၊
- (၂) ဦးဝေလင်းကျော်အား အလုပ်ဆင်းသည့်(၂၁)ရက်စာ၊ လစာ ၁၀၀၈၀၀/-နှင့် OT ကြေး ၃၂၄၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၁၃၃၂၀၀/-တွင် လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေး ၂၁၆၀၀/- ဖြတ်တောက်အပြီး စုစုပေါင်း ၁၃၁၀၄၀/-ကို လည်းကောင်း၊
- (၃) ဦးချစ်ကိုဝင်းအား အလုပ်ဆင်းသည့်(၂၃)ရက်စာ၊ လစာ ၁၀၀၄၀၀/- နှင့် OT ကြေး ၄၄၄၀၀/-နှင့် စုစုပေါင်း ၁၅၄၈၀၀/-တွင် လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေး ၂၁၆၀၀/- ဖြတ်တောက်အပြီး စုစုပေါင်း ၁၅၂၆၄၀/-ကို လည်းကောင်း၊
- (၄) ဦးစော်မင်းနိုင်အား အလုပ်ဆင်းသည့် (၂၃)ရက်စာ၊ လစာ ၁၀၀၄၀၀/- နှင့် OT ကြေး ၄၃၂၀၀/-နှင့် စုစုပေါင်း ၁၅၃၆၀၀/-တွင် လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေး ၂၁၆၀၀/- ဖြတ်တောက်အပြီး စုစုပေါင်း ၁၅၁၄၄၀/- ကို လည်းကောင်း၊
- (၅) ဦးကျော်သူအား အလုပ်ဆင်းသည့်(၁၉)ရက်စာ၊ လစာ ၉၁၂၀၀/- နှင့် OT ကြေး ၂၄၀၀၀/- နှင့် စုစုပေါင်း ၁၁၅၂၀၀/-တွင် လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေး ၂၁၆၀၀/- ဖြတ်တောက်အပြီး စုစုပေါင်း ၁၁၃၀၄၀/-ကို လည်းကောင်း၊
- (၆) ဦးစိုးကျော်ထက်အား အလုပ်ဆင်းသည့်(၁၈)ရက်စာ၊ လစာ ၈၆၄၀၀/- နှင့် OT ကြေး ၂၇၆၀၀/-နှင့် စုစုပေါင်း ၁၁၄၀၀၀/-တွင် လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေး ၂၁၆၀၀/- ဖြတ်တောက်အပြီး စုစုပေါင်း ၁၁၁၈၄၀/- ကို လည်းကောင်း၊
- (၇) ဒေါ်ဇော်မာသင်းအား အလုပ်ဆင်းသည့်(၂၃)ရက်စာ၊ လစာ ၁၁၂၈၀၀/-နှင့် OT ကြေး ၆၇၈၀၀/-နှင့် စုစုပေါင်း ၁၈၀၆၀၀/- တွင် လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေး ၂၁၆၀၀/- ဖြတ်တောက်အပြီး စုစုပေါင်း ၁၇၈၄၄၀/-ကို လည်းကောင်း၊

- (ဂ) သို့ဖြစ်၍ ဦးကျော်သူပါအလုပ်သမား (၇)ဦးတို့သည် ဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဖြစ်သော လုပ်ခကျန်ငွေများနှင့် OT ကြေးကို ထုတ်ယူပြီးဖြစ်ပြီး (နိတစ်ကြေးတစ်လစာ ၁၄၄၀၀၀/- ကို အသီးသီးထုတ်ယူရသေးကြောင်း ခုံအဖွဲ့က စစ်ဆေးတွေ့ရှိသည်။
- (ဃ) ဤနေရာတွင် ခုံသမားမိကောင်စီ၏ တာဝန်များကိုဖော်ပြရန်လိုအပ်ရာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၁(က) အရ “ခုံသမားမိကောင်စီသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့်အလုပ်အကိုင်နှင့် သာတူညီမျှဖြစ်ရေး၊ သဘောတရားများအပေါ် အခြေခံကာ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှုမရှိသော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်ဆောင်ရွက်ခြင်း။” ဖြစ်ကြောင်း မှတ်ချက်ပြုရမည်ဖြစ်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၃ (င) ပြဋ္ဌာန်းချက်ဖြစ်သော “အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးမှုမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမားမိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်း ပြုနိုင်သည်” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းထားချက်အရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမားမိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၂၇ ရက်နေ့၊ အမှုအမှတ် (၈၃/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်၍ ဦးကျော်သူပါ အလုပ်သမား (၇) ဦးသည် အစမ်းခန့်ကာလဖြစ်၍ မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလအစမ်းခန့်ကာလ (၃)လပြည့်သည်အထိ မူလအနည်းဆုံး အခကြေးငွေနှုန်းထား လစာဖြင့် အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်သည်နေ့ အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံး ထုတ်လစာ (OT ကြေးမပါ) ဖြင့်ပေးရန် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

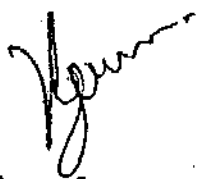
ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။  
 ၇။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်  
 နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက  
 ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို  
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



ဦးသန်းမောင်  
 အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်စန်းစန်း  
 ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးကျော်သူ  
 အဖွဲ့ဝင်



ပုံစံ(၁၁)

ရုံးသမားမိကောင်စီ  
ရုံးအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၇/၂၀၁၈)

Mr. Dai Hai Feng (MD)၊

ဦးသက်နိုင်ထွန်း (အထက်တန်းရှေ့နေ)

(အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊

Nakagawa Chemical Equipment Myanmar

Co.,Ltd.၊ အခန်း (၃/က)၊ အမှတ် (၅)၊

တောင်မြင်းပြိုင်ကွင်းလမ်း၊ တာမွေကြီး(ခ)

တာမွေမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးငြိမ်းချမ်းဇော်၊

တိုက်(၁)၊ အခန်း (၁၀၁)၊ ကျိုက္ကဆံအိမ်ရာ၊

တာမွေမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၂၄ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ တာမွေမြို့နယ်၊ တောင်မြင်းပြိုင်ကွင်းလမ်း၊ ဒုတိယထပ်၊ အခန်း (၃/က)၊ အမှတ် (၅) ရှိ Mr. Dai Hai Feng (MD)၊ ဦးသက်နိုင်ထွန်း (အထက်တန်းရှေ့နေ) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ Nakagawa Chemical Equipment Myanmar Co.,Ltd. နှင့် ဦးငြိမ်းချမ်းဇော်တို့အကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို တာမွေမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်

တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၈/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၂၇ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Dai Hai Feng (MD) ထံတွင် တောင်းဆိုသူ ဦးငြိမ်းချမ်းဇော်က အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသောအငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

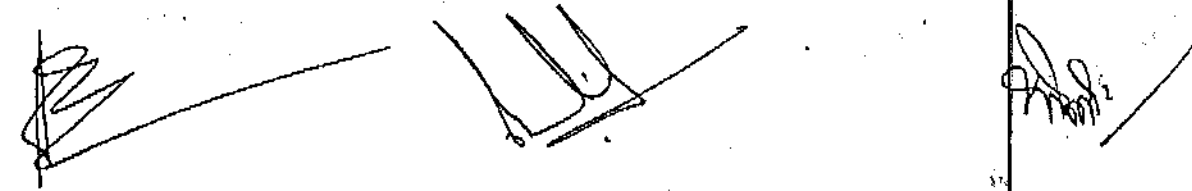
၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ် (၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးငြိမ်းချမ်းဇော်အား အလုပ်ရပ်စဲခံရမှုအတွက် နစ်နာကြေး ရထိုက်/မရထိုက်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးငြိမ်းချမ်းဇော်အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးတစ်လခွဲစာ စုစုပေါင်း နှစ်လခွဲစာကို တစ်လလျှင် ၉၉၂၀၀၀/- နှုန်းဖြင့် ၂၄၈၀၀၀၀/- (ကျပ်နှစ်ဆယ့်လေးသိန်းရှစ်သောင်းတိတိ) အား ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၈/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Mr. Dai Hai Feng (MD) မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမားလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၅၉/၂၀၁၈)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၅၇/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးသောင်းစိန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးသိန်းကြွယ်တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများ၊ လျှောက်ထားသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-



ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးငြိမ်းချမ်းဇော်အား အလုပ်ရပ်စဲခံရမှုအတွက် နစ်နာကြေး ပေးရန် သင့်/မသင့်။

စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ကို ၂၄-၇-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် တွေ့ဆုံခဲ့ပြီးနောက် တစ်ဦးချင်းစီ၏ ထွက်ဆိုတင်ပြချက်များကို အောက်ပါအတိုင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်-

(က) အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စား ဦးသက်နိုင်ထွန်း (အထက်တန်းရှေ့နေ)၏ ထွက်ဆိုတင်ပြချက်အရ ယခင်က အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းအမိန့်စာကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ခြင်းမရှိသော်လည်း ၁၄-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့ထုတ် မြန်မာ့အလင်းသတင်းစာ၊ စာမျက်နှာ-၂၇ တွင် ဦးငြိမ်းချမ်းဇော်အား အလုပ်မှ အပြီးအပိုင်ထုတ်ပယ်လိုက်ပြီဖြစ်ကြောင်း ကြေညာခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ဦးငြိမ်းချမ်းဇော်သည် ကုမ္ပဏီအား ကိုယ်စားပြု၍ ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုတော့ကြောင်းနှင့် ၎င်းနှင့်ပတ်သက်သောကိစ္စရပ်များကို ကုမ္ပဏီမှ တာဝန်ယူ ဖြေရှင်းပေးမည်မဟုတ်ကြောင်း ထည့်သွင်းပါရှိပါသည်။ မိမိတို့အနေဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့၏ ဥပဒေနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာအကောင်အထည်ဖော် မည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

(ခ) အလုပ်သမား ဦးငြိမ်းချမ်းဇော်မှ ထွက်ဆိုရာတွင် မိမိသည် ကုမ္ပဏီ၏ Project Assistant တစ်ဦးဖြစ်ပြီး ၎င်းကုမ္ပဏီနှင့် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် အခြေအနေမရှိ တော့ပါ၍ ဥပဒေပါ ခံစားခွင့်များကို ရရှိလိုပါကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ၎င်း၏လစာမှ ဖြတ်တောက်၍ အခွန်ဆောင်ခဲ့သော စာရွက်စာတမ်း များ၊ လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေးများနှင့်ပတ်သက်၍ ဖြတ်ပိုင်းများကို ရရှိလိုပါ ကြောင်းနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အတိုင်း လိုက်နာမည် ဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

(ဂ) အလုပ်ရှင်၏ ထွက်ဆိုချက်နှင့် အလုပ်သမား ဦးငြိမ်းချမ်းဇော်၏ လစာထုတ်ယူမှု အခြေပြုဇယားတို့ကို တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးခဲ့ရာ Working Lunch Allowance ၃၂,၀၀၀/- နှင့် Mobile Allowance ၂၀,၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၅၂,၀၀၀/- တို့သည်

အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးတွင် ထည့်သွင်းတွက်ချက်ရန် မလိုကြောင်းစစ်ဆေးတွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

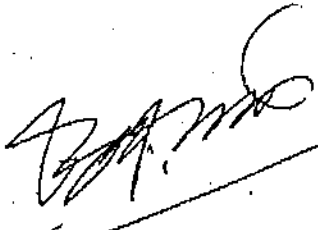
၇။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သို့ တင်ပြခဲ့သော စာရွက်စာတမ်းများ၊ ထွက်ဆိုချက်များကို အခြေပြု၍ သုံးသပ်ရာတွင် ဦးငြိမ်းချမ်းဇော်သည် UNITED STAR AQUA COMPANY LIMITED ၏ သင်းဖွဲ့စည်းချဉ်းစည်းကမ်း Form 26 တွင် Director တစ်ဦးအဖြစ် အမည်ပေါက်သော်လည်း အမှန်တကယ်တွင် ၎င်း၏ထွက်ဆိုချက်အရ Mr. Dai Hai Feng (MD) ပိုင်ဆိုင်သော Nakagawa Chemical Equipment Myanmar Co.,Ltd. တွင် Project Assistant အဖြစ် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရသည် ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင် Mr.Dai Hai Feng (MD) သည် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ကြောင်း နိတစ်စာ တစ်စုံတစ်ရာ ထုတ်ပြန်ခြင်းမရှိခဲ့သော်လည်း ၁၄-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့ထုတ် မြန်မာ့အလင်းသတင်းစာ တွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်သတင်းကို ထုတ်ပြန်ခဲ့သဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲခဲ့သည့်အကြောင်းကို ထောက်ချင့်ပြီး တည်ဆဲဥပဒေပါ ခံစားခွင့်များကို အလုပ်သမား ဦးငြိမ်းချမ်းဇော်အား ပေးအပ် ခံစားခွင့်ပြုသင့်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့မှ သုံးသပ်ပါသည်။ ထိုသို့ သုံးသပ်ချက်နှင့်အညီ အလုပ်သမား ဦးငြိမ်းချမ်းဇော်ရရှိမည့် ခံစားခွင့်များကို ဥပဒေနှင့်အညီ တွက်ချက်စိစစ်ခဲ့ရာတွင် နောက်ဆုံးထုတ် လစာ ၉၉၂,၀၀၀/- တွင် Working Lunch Allowance ၃၂,၀၀၀/- နှင့် Mobile Allowance ၂၀,၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၅၂,၀၀၀/- တို့သည် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးတွင် ခံစားခွင့်မရှိသည်ဖြစ်၍ ၉၉၂,၀၀၀/- မှ ၅၂,၀၀၀/- ကို နှုတ်ပယ်ပြီး ရသင့်ငွေ ၉၄၀,၀၀၀/- ကို ဥပဒေနှင့်အညီ ခံစားခွင့်ပြုရန် သုံးသပ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ နိတစ်ကြေးတစ်လစာ ၉၄၀,၀၀၀/-နှင့် လုပ်သက်အလိုက် နစ်နာကြေးငွေ တစ်လခွဲစာ ၁,၄၁၀,၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၂,၃၅၀,၀၀၀/- ကို အမှန်ခံစားခွင့်ပြုရမည် ဖြစ်သောကြောင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ရန်အကြောင်း ပေါ်ပေါက်လာသည် ဖြစ်၍ ၂၀၁၂ ရုနစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (င) အရ အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-



ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဇွန်လ ၂၇ ရက် ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၈/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်၍ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၉၄၀,၀၀၀/-နှင့် လုပ်သက်အလိုက် နစ်နာကြေးငွေ တစ်လခွဲစာ ၁,၄၁၈,၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၂,၃၅၈,၀၀၀/- ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

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



ဦးထွန်းအောင်  
အဖွဲ့ဝင်



ဦးသောင်းစိန်  
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးသိန်းကြွယ်  
အဖွဲ့ဝင်