

ပုံစံ(၁၁)

ရုံးသမားခိကောင်စီ
ရုံးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၈/၂၀၁၈)

Mr. Cho Seong Wook (Director)

ဦးအောင်နိုင် (အထွေထွေမန်နေဂျာ)

MacDo Co.,Ltd. (ဆံပင်တုစက်ရုံ)

အမှတ် (12-A)၊ မင်္ဂလာဒုံစက်မှုဇုန်၊

မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်စန်းစန်းမြင့်ပါ (၂၉)ဦး၊

ဇောတိက(၁)လမ်း၊ (A) အဆောင်၊

သင်္ဃန်းကျွန်းကြီး၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၁ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊ မင်္ဂလာဒုံစက်မှုဇုန်၊ အမှတ် (12-A) ရှိ Mr. Cho Seong Wook (Director)၊ ဦးအောင်နိုင် (အထွေထွေမန်နေဂျာ)၊ MacDo Co.,Ltd. (ဆံပင်တုစက်ရုံ)နှင့် ဒေါ်စန်းစန်းမြင့်ပါ အလုပ်သမား (၃၀)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရုံးသမားခိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၇/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၁၀ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Cho Seong Wook (Director)ထံတွင် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်စန်းစန်းမြင့်ပါ အလုပ်သမား (၃၀)ဦးတို့က အလုပ်မှရပ်စဲခံရသဖြင့် အလုပ် ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အောက်ပါကောက်ချက် အမှတ်(၁) ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်စန်းစန်းမြင့်ပါ အလုပ်သမား (၃၀)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်စန်းစန်းမြင့်ပါ အလုပ်သမား ၃၀ ဦးအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေ့မှ ၇ ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်၊ လစာ (အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားသစ်) အတိုင်း အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန်နှင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားသည့် ၂၉-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်း ဖြင့် ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၇/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာ သဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၀/၂၀၁၈)၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ (၂၀)ရက်၊ ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၈/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာသန်းဝင်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာ

များ၊ နှစ်ဖက်တွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်စန်းစန်းမြင့် ပါ အလုပ်သမား (၃၀)ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်

၆။ ခုံသမားမိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် Mr. Cho (Director) ကိုယ်တိုင် တက်ရောက်ပြီး စကားပြန်မှတစ်ဆင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်များမှာ MacDo ဆံပင်တု စက်ရုံသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဖွင့်လှစ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင် ၁၂၀၀ ဦးခန့်ရှိကြောင်း၊ ၂-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ နံနက်ပိုင်းတွင် အလုပ်သမား ဒေါ်သဲစုမွန် လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း ဖုန်းပြောသည့်ကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ လိုင်းမန်နေဂျာဖြစ်သူ ကိုရီးယားလူမျိုး Mr. Han က လိုင်းအတွင်း ဖုန်းမပြောရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင်သာ ဖုန်းပြောရန် ပြောဆိုရာမှ Mr. Han က မြန်မာလူမျိုးများ စည်းကမ်းမရှိဟု ပြောသည်ဆိုသည့် ပြဿနာကြောင့် ဤအပြင်းပွားမှု စတင် ဖြစ်ပွားလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်းနေ့တွင် အလုပ်သမား (၁၀၀၀) ကျော်ခန့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်ခြင်းမရှိဘဲ ဥပဒေမဲ့ဆန္ဒပြကြောင်း၊ ၄-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ၎င်းကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ Mr. Han မှ အလုပ်မှကိုယ်တိုင်နှုတ်ထွက်စာတင်ခဲ့ကြောင်း၊ ၅-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့ နံနက် (၈:၃၀) အချိန်တွင် GM ဦးအောင်နိုင် ရုံးခန်းအတွင်းသို့ အဆိုပါကိစ္စဖြေရှင်းရန် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် (၅)ဦး လာရောက်ရန် ပြောကြားခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမား (၅၀၀) ကျော်ခန့် သက်ဆိုင်ရာအုပ်ချုပ်သူများ၏ ခွင့်ပြုချက်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ ဝင်ရောက်လာခဲ့ပြီး ၄-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် လုပ်ငန်းခွင်မဝင်ရောက်သည့် အလုပ်သမားများအား ခွင့်မဲ့သတ်မှတ်ခြင်းအပေါ် မကျေနပ်ကြောင်း ရိုင်းပြောအော်ဟစ်ပြောဆိုခဲ့ကြောင်း၊ ထိုအချိန်၌ပင် Mr. Han ရောက်ရှိလာပြီး အလုပ်သမားများမှ “Mr. Han လာနေပြီ” ဟု ဆူပူမှုဖြစ်အောင် ပြောဆိုခဲ့သဖြင့် Mr. Han မှ “ကျွန်တော် ဧည့်ကာတိဖြင့်လာကြောင်း၊ လစာလာထုတ်ပြီး ပစ္စည်းများလာသိမ်းကြောင်း” ရိုင်းပြ သည်ကို လက်မခံဘဲ အလုပ်သမားအချို့မှ ၎င်းအား ကိုယ်ထိလက်ရောက်ပြုစုခဲ့ပြီး ရုန်းရင်း ဆန်ခတ် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ကြောင်း၊ အဆိုပါဖြစ်စဉ်အား CCTVမှတ်တမ်းများကိုစစ်ဆေး၍ အလုပ်သမား (၆၀) ဦးအား ၂၅-၅-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခဲ့ပြီး ၂၉-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ် စာကိုပေးခဲ့ကြောင်း၊ အဆိုပါ အလုပ်သမား (၆၀)ဦးတွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမားမိအဖွဲ့သို့

(Handwritten signatures and marks)

တင်ပြလာသည့် ဒေါ်စန်းစန်းမြင့်ပါ (၃၀)ဦးပါဝင်ကြောင်း၊ သို့ရာတွင် အလုပ်သမား ဒေါ်သဇင်မြင့်သည် ဒေါ်ဥနွှာဖြူပါ အလုပ်သမား(၂၈) ဦးနှင့်ဖြစ်ပွားသည့် အခြားအမှုတွဲစာရင်းတွင် ထပ်မံပါဝင်နေခြင်းကြောင့် ဒေါ်စန်းစန်းမြင့်ပါ (၂၉)ဦးအမှုတွဲစာရင်းသာ ကျန်ရှိကြောင်း၊ ၇-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ၁၇-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ အလုပ်သမားဦးရေ ၇၀၀ ကျော်ခန့်ဆန္ဒပြမည်ဖြစ်ကြောင်း အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းမှ အသိပေးအကြောင်းကြားခဲ့သော်လည်း ၅-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့ Mr.Han နှင့် အလုပ်သမားအချို့ ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်စဉ်ကြောင့် ဆန္ဒပြခြင်းမပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်မှ အဆိုပါကာလအား ဆန္ဒပြသပိတ်မှောက်သည့်ကာလအဖြစ် သတ်မှတ်ထားပြီး စက်ရုံမှ ရရှိထားသည့် အမှာစာအချို့အား အချိန်မီမပြီးစီးနိုင်သည့်အတွက် ရုံးချုပ်သို့ ပြန်လည်အပ်နှံခဲ့ကြောင်း၊ ထို့အပြင် စက်ရုံအတွင်းလုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားများ၏ လုံခြုံရေးအတွက် ဆန္ဒပြအလုပ်သမားများအား စက်ရုံအတွင်းသို့ဝင်ခွင့်မပြုဘဲ အိမ်တွင်နားနေခိုင်းခဲ့ပြီး အခြေခံလစာပေးထားခဲ့ကြောင်း၊ ဒေါ်စန်းစန်းမြင့်ပါ အလုပ်သမား (၂၉)ဦးတို့က မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ခြင်းအပေါ် အလုပ်ရှင်မှ CCTV မှတ်တမ်းအား စစ်ဆေးကြည့်ရှု၍ ကိုယ်ထိလက်ရောက်မကျူးလွန်သူများကို ခံဝန်ထိုးပြီး ပြန်ခန့်မည်ဆိုသော်လည်း အလုပ်သမားများမှ ခံဝန်လည်းမထိုးနိုင်ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့် အလုပ်သမား (၆၀) ဦးလုံး အလုပ်ပြန်ဝင်ရမှ လက်ခံမည်ဖြစ်ကြောင်းပြောဆိုသဖြင့် ပြေလည်မှုမရရှိခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ကျွန်တော်တို့မှ စက်ရုံတွင် အမှာစာလည်းမရှိ၍ လူအင်အားလျော့ချရမည့် အခြေအနေလည်း ကြုံတွေ့နေရသဖြင့် အဆိုပါအလုပ်ရပ်စဲခံရသည့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ပြန်ခန့်နိုင်ခြင်း မရှိတော့ပါကြောင်း၊ ၎င်းတို့ နစ်နာသည့်အတွက် ဥပဒေအရ ရသင့်သည့် နှိုတစ်ကြေးနှင့် အလုပ် ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးများ လက်ခံရယူမည်ဆိုပါက ထုတ်ပေးမည်ဖြစ်ပါကြောင်းနှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့် အလုပ်သမားများ ပါဝင်သည့် CCTV မှတ်တမ်းအား ပူးတွဲတင်ပြပါကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၇။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမား (၂၉) ဦး၏ကိုယ်စား ဒေါ်စန်းစန်းမြင့်မှ ထွက်ဆိုရာတွင် ၃-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၄-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် မိမိခွင့်ယူထားကြောင်း၊ ၅-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ပြန်တက်သည့်အခါ ၄-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ခွင့်မဲ့ဖြစ်နေ၍ Line Leader ကို မေးမြန်းခဲ့ကြောင်း၊ Line Leader နှင့် ခွင့်မဲ့ပေးခံရသော အခြားအလုပ်သမားများမှ GM ၏ရုံးခန်းသို့ အလုပ်ပျက်ကွက်မှုကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ သွားရောက်မေးမြန်းခဲ့ကြောင်း၊ Mr. Han နှင့် အလုပ်သမားအချို့ ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်ချိန်တွင်

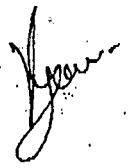
မိမိမရှိပါကြောင်း၊ စက်ရုံ (၂) ၏ အလုပ်နေရာတွင် အလုပ်လုပ်နေပါကြောင်း၊ ဒေါ်မြကန်သာနှင့် ကျန်အလုပ်သမား များမှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရုံးခန်းတွင် ရှိနေကြောင်း၊ ယခု အလုပ်သမား (၂၉) ဦးမှာ ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်ချိန်တွင်လည်း မရှိကြောင်းနှင့် GM ရုံးခန်းတွင်လည်း မရှိပါကြောင်း၊ မိမိတို့မှာ အသက်အရွယ်အရလည်းကောင်း၊ ဆံပင်တုလုပ်ငန်းနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုရှိသဖြင့်လည်းကောင်း၊ ယခုစက်ရုံတွင် လုပ်သက် ၉ နှစ်၊ ၁၀ နှစ်အထိ လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် လုပ်သက်ရင့်ဝန်ထမ်းများဖြစ်ပါကြောင်း၊ ယခင်ပိုင်ရှင်မှ ယခုပိုင်ရှင် Mr. Cho သို့ လွှဲပြောင်းပြီးမှသာ ယခုကဲ့သို့ ပြဿနာများပေါ်ပေါက်ရခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ အခြားစက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများတွင် အလုပ်အကိုင်သစ်များ ထပ်မံရှာဖွေရန် အခက်အခဲရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင် စွပ်စွဲသကဲ့သို့ အခြားအလုပ်သမားများ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အခက်အခဲဖြစ်အောင်ပြုလုပ်ခြင်းမျိုး မရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်အတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန်ကိုသာ လိုလားပါကြောင်း၊ စက်ရုံတွင်ရှိသည့် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်သည့်အတွက် အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းဖြစ်သည်ဟု ခံစားမိပါကြောင်း၊ မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှ မလိုချင်ပါကြောင်း၊ ဂုဏ်သိက္ခာအရ အလုပ်သာပြန်လိုချင်ပါကြောင်း၊ CCTV မှတ်တမ်းအားတင်ပြပါကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၈။ ယခုဖြစ်ပွားသည့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားဖြစ်စဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမားမိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်များအနက်-

- (က) ၂-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် အလုပ်သမား ဒေါ်သဲစုမွန် လိုင်းအတွင်း တယ်လီဖုန်းပြောဆိုသည့် ကိစ္စရပ်အပေါ် လိုင်းမန်နေဂျာ Mr. Han မှ မြန်မာလူမျိုးတွေ့စည်းကမ်းမရှိဟု ပြောဆိုသည့်အပေါ် အလုပ်သမားများက ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် စက်ရုံထဲတွင် အလုပ်သမားများ အလုပ်မလုပ်ဘဲ အုံကြွမှုဖြစ်ပေါ်ခဲ့ခြင်းမှာ ဥပဒေမဲ့ဆန္ဒပြမှုဖြစ်ကြောင်း၊
- (ခ) စက်ရုံတွင် မကြာမီလအနည်းငယ်ခန့်ကခန့်အပ်ခဲ့သော လိုင်းမန်နေဂျာကိုရီးယားလူမျိုး Mr. Han နှင့်ပတ်သက်၍ Mr. Han သည် မြန်မာစကား အနည်းငယ်သာ ပြောတတ်ကြောင်း၊ ၎င်းနှင့်အတူ စကားပြန်ဦးကောင်းမြတ်နိုင်မှ မြန်မာလူမျိုးတွေ့စည်းကမ်းမရှိဘူးဆိုသည့်စကားကိုမကြားခဲ့ကြောင်း၊ လိုင်းထဲတွင်ကြားခဲ့သည်ဆိုသော အလုပ်သမား





(၅) ဦးကို ခေါ်၍ မေးမြန်းခဲ့ရာ တစ်ဦးက မကြားဘူး၊ တစ်ဦးက မကြားဘူး၊ တစ်ဦးက မသိဘူး၊ နှစ်ဦးက Mr.Han ပြောသည်ကို ကြားခဲ့ သည်ဟုပြောကြောင်း၊ Mr. Cho (Director) က အဆိုပါ အလုပ်သမား(၅) ဦးလုံးကို ခေါ်မေးရာ တိကျသေချာသော အဖြေမရခဲ့ကြောင်းတို့ ပါဝင်ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။

၉။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ သုံးသပ်ရာတွင် -

- (က) ၅-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် လိုင်းမန်နေဂျာ Mr. Han နှင့် အလုပ်သမားအချို့ ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်ပွားခဲ့မှုတွင် GM ရုံးခန်းအတွင်း ရောက်ရှိ နေသည့် အလုပ်သမားများအစုအဖွဲ့မှ Mr. Han အား ကိုယ်ထိလက်ရောက်ပြုမှု ဆောင်ရွက်မှုများ ရှိခဲ့ကြောင်း၊ Mr.Han ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလုံခြုံမှုအတွက် အလုပ်ရှင် ဘက်မှ လိုအပ်သည့် ကာကွယ်မှုအချို့ပြုလုပ်ခဲ့ရကြောင်း၊ Mr. Han အလုပ် နှုတ်ထွက်ခဲ့မှုမှာလည်း အလုပ်သမားများ ကျေနပ်မှုရှိစေရန် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ယူဆဖွယ်ရာရှိကြောင်း၊
- (ခ) ဒေါ်စန်းစန်းမြင့်ပါ အလုပ်သမား (၂၉)ဦးအနေဖြင့် ရုန်းရင်းဆန်ခတ်မှုတွင် ပါဝင် ခြင်းမရှိကြောင်းထွက်ဆိုထားသည့်တိုင် CCTV မှတ်တမ်းများအရ အလုပ်သမား (၂၉) ဦးအနက် အချို့ပါဝင်သည်ကို တွေ့ရှိရကြောင်း၊
- (ဂ) အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ဒေါ်စန်းစန်းမြင့်ပါ အလုပ်သမား (၂၉)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည် ခန့်အပ်နိုင်ခြင်းမရှိသည့် အဓိကအကြောင်းအရင်းမှာ ၎င်းတို့အား ပြန်လည်ခန့်အပ် ပါ က လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ် အေးချမ်းရေးနှင့် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး အား များစွာထိခိုက်နိုင်ပြီး စိမ့်အုပ်ချုပ်မှုပိုင်းတွင်လည်း ခက်ခဲမှုများစွာ ကြုံတွေ့ ရနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ လူအုပ်စုဖြင့် ရုံးခန်းသို့ အင်အားသုံးလာရောက်မှုများကြောင့် နောက်နောင်တွင်လည်း ယခုကဲ့သို့ ထပ်မံဖြစ်ပွားမည်ကို စိုးရိမ်နေရကြောင်း၊
- (ဃ) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က အတည်ပြုဆုံးဖြတ်မည်ဆိုပါက အဆိုပါဆုံးဖြတ်ချက်ပါ အလုပ်သမား များ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ရန်ကိစ္စအား လိုက်နာဆောင်ရွက်မည်မဟုတ်ဟု အလုပ်ရှင် မှ အတိအလင်းထွက်ဆိုထားသဖြင့် ခုံသမာဓိ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မလိုက်နာမှုဖြင့် အလုပ်ရှင်တရားစွဲဆိုခံရမည်ဖြစ်ရာ တရားစွဲဆိုရေးအတွက် ကြာမြင့်မည့် အချိန်ကာလ အတွင်း အလုပ်သမားများ စားဝတ်နေရေးခက်ခဲနိုင်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင်၊ အခွင့်အလမ်းသစ်များ ရရှိနိုင်ရေး ကြံ့ကြာနိုင်ခြင်းတို့ကြောင့် အဆိုပါ အတည်ပြုဆုံးဖြတ်ခြင်းမှာ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အတွက် နည်းလမ်းကောင်း

မဟုတ်နိုင်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။ သို့ပါ၍ ဒေါ်စန်းစန်းမြင့်ပါ အလုပ်သမား (၂၉) ဦးအား ဥပဒေအရရသင့်သည့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးခြင်းက အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးအတွက် ပိုမိုသင့်လျော်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်နိုင်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၀။ အဆိုပါစက်ရုံသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်မှ စတင်၍ နိုင်ငံခြားသားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး၊ အဆိုပါစက်ရုံတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေး ယေဘုယျအားဖြင့် ကောင်းမွန်နေသည်ဟု ယူဆနိုင်သော်လည်း စက်ရုံစိုင်းရှင်ပြောင်းလဲခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အလုပ်အမှုဆောင်များ၏ မှန်ကန်သည့်ဦးစီးဦးဆောင်မှု လိုအပ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ပြဿနာတစ်ရပ်အပေါ် အလုပ်သမားများက အင်အားသုံးဖြေရှင်းဆောင်ရွက်လိုမှုကြောင့် ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်ပွားခဲ့ပြီး အလုပ်ရှင်က စက်ရုံအလုပ်သမား (၁၅၀၀) ကျော်အနက်မှ အလုပ်သမား (၅၉)ဦးအား BOD ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲခဲ့ခြင်းမှာ စက်ရုံ၏ လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေးနှင့် စက်ရုံဆက်လက်လည်ပတ်နိုင်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

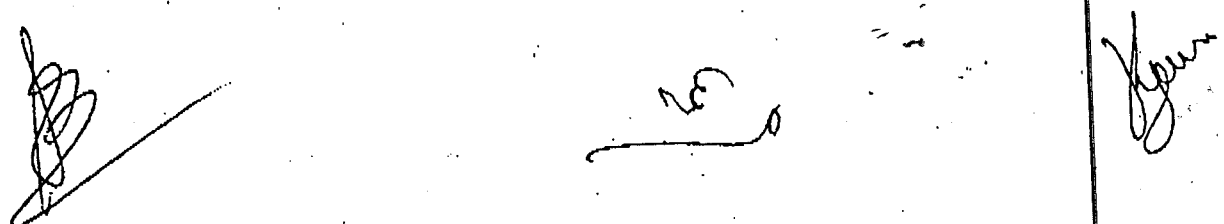
၁၁။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ စက်ရုံ လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်း၊ ရပ်စဲခြင်းများ ဆောင်ရွက်ရာတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ ညွှန်ကြားချက်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်သွားရန် အလုပ်ရှင်အား အကြံပြုလိုပါသည်။

၁၂။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (င) အရ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

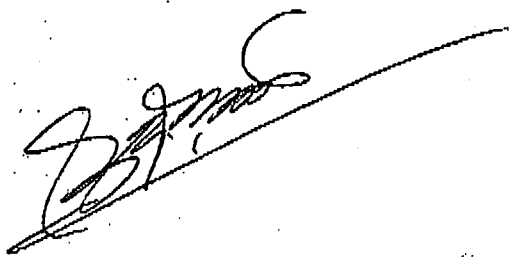
ဆုံးဖြတ်ချက်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၁၀ ရက် ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၇/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) အား ပယ်ဖျက်၍ ဒေါ်စန်းစန်းမြင့်ပါ အလုပ်သမား (၂၉) ဦးအား ၎င်းတို့၏ လုပ်သက်နှစ်အလိုက် ဥပဒေအရ ရသင့်သည့် နစ်နာကြေးနှင့် နိတစ်ကြေးများကို အလုပ်ရှင်က ထုတ်ပေးရန် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၃။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂



ရနစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေ
ကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဒေါက်တာသန်းဝင်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးရဲကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်