

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၉/၂၀၁၈)

Mr. Cho Seong Wook (Director)

ဦးအောင်နိုင် (အထွေထွေမန်နေဂျာ)

MacDo Co.,Ltd. (ဆံပင်တုစက်ရုံ)

အမှတ် (12-A)၊ မင်္ဂလာဒုံစက်မှုဇုန်၊

မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်သဲစုမွန်ပါ (၂)ဦး၊

၃/၃ စိုက်ခင်း၊ နဝဒေးလမ်း၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၈ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊ မင်္ဂလာဒုံစက်မှုဇုန်၊ အမှတ် (12-A) ရှိ Mr. Cho Seong Wook (Director)၊ ဦးအောင်နိုင် (အထွေထွေမန်နေဂျာ)၊ MacDo Co.,Ltd. (ဆံပင်တုစက်ရုံ)နှင့် ဒေါ်သဲစုမွန်ပါ အလုပ်သမား (၂)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၅/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၁၀ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Cho Seong Wook (Director)ထံတွင် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်သဲစုမွန်ပါ အလုပ်သမား (၂)ဦးတို့က အလုပ်မှရပ်စဲခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည် လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

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

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်သဲစုမွန်ပါ (၂)ဦးအား လုပ်ငန်းခွင်ပြန်လည်ဝင် ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်သဲစုမွန်နှင့် ဒေါ်လှပွင့်ဖြူတို့ (၂)ဦးအား ဆုံးဖြတ် ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှ (၇) ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်၊ လစာ (အနည်းဆုံးအကြေးငွေနှုန်းထားသစ်) ဖြင့် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြား သည့် ၂၉-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးကို နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်း ဖြင့် ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၅/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာ သဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၁/၂၀၁၈)၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ (၂၀)ရက်၊ ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၉/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

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

(Handwritten signatures and marks)

များ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်သဲစုမွန်ပါ အလုပ်သမား (၂)ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထား ရန် သင့်/မသင့် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်က အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ပေးရန် တာဝန်ရှိ/မရှိ။

စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်

၆။ ခုံသမားမိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ဤအငြင်းပွားမှုအား ကြားနာစစ်ဆေးရာတွင် လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူ)နှင့် လျှောက်ထားခံရသူ (အလုပ်သမား(၂)ဦး)တို့မှ အောက်ပါအတိုင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်-

(က) အလုပ်သမားဒေါ်သဲစုမွန်၏ ထွက်ဆိုချက်

(၁) ၃၀-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ နံနက် (၈:၀၀)နာရီကျော်ခန့်က ကိုရီးယားနိုင်ငံသား Mr. Han လိုင်းပတ်လာကြောင်း၊ ကျွန်မအလုပ်လုပ်နေစဉ် ဒေါ်စိုးနွယ်ဦး ထံမှ ဖုန်းဝင်လာသဖြင့် ဖုန်းကိုင်လိုက်စဉ်မှာ Mr. Han ကို မြင်၍ ဖုန်းမပြော တော့ဘဲ အလုပ်ဆက်လုပ်နေပါကြောင်း၊ Mr. Han မှ အနားသို့ရောက်လာ ပြီး ဘာလို့ဖုန်းပြောနေတာလဲဟုမေးကြောင်း၊ မိမိက ဖုန်းမပြောတော့ ကြောင်း၊ ရှင်းပြသော်လည်း Mr. Han မှ အပြင်သို့ ထွက်ပြောရန်ပြော ကြောင်း၊ မိမိက အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်ဖြစ်သဖြင့် တရားဝင်ဖုန်းပြောခွင့် ကို စက်ရုံမှ ပေးထားသည်ဟု ပြောပါကြောင်း၊ Mr. Han က လက်မခံဘဲ အော်ဟစ်ဆူပူပြောဆိုကာ HR ရုံးခန်းသို့ ချက်ချင်းလိုက်ခဲ့ရန် ပြောဆိုပြီး ထွက်သွားကြောင်း၊

(၂) ကျွန်မဒေါ်သဲစုမွန်မှ EC ခေါင်းဆောင်များနှင့်အတူ ဦးအောင်နိုင် (GM) အား သွားရောက်တိုင်ကြားခဲ့သော်လည်း Mr. Han သည် နိုင်ငံခြားသား ဖြစ်သဖြင့် Mr. Cho (Director) ထံ သွားရောက်တိုင်ခိုင်းခဲ့ကြောင်း၊

(၃) Mr. Cho မှလည်း CCTV မှတ်တမ်းတွင် အပြစ်ရှိကြောင်းထင်ရှားလျှင် Mr. Hanအား တောင်းပန်ခိုင်းမည်။ မဟုတ်မမှန်ပါက ကျွန်မဒေါ်သဲစုမွန်က

Mr. Han ကို ပြန်လည်တောင်းပန်ရမည်။ Mr. Han အနေနှင့် “မြန်မာလူမျိုးတွေ စည်းကမ်းမရှိဘူး” ဟု ပြောဆိုမှုအပေါ်တွင် လူသက်သေများ ခေါ်ယူစစ်ဆေးမည်ဟုပြောဆိုကာ လူသက်သေအဖြစ် အလုပ်သမား (၅) ဦးအား ခေါ်ယူပြီး စစ်ဆေးခဲ့ကြောင်း၊ Mr. Cho က Mr. Han တွင် အပြစ်မရှိကြောင်း၊ မြန်မာလူမျိုးတွေက အများစုဖြစ်ပြီး ကိုရီးယားလူမျိုးက နည်းသည့်အတွက်ကြောင့် အပြစ်မပေးနိုင်ဟု ပြောဆိုခဲ့ကြောင်း၊ ကျွန်မသည် EC ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် အလုပ်သမားများအား ပြန်လည်အသိပေး ပြောဆိုရမည့်အတွက် အလုပ်သမားများ၏ နားချိန်တွင် ပြန်လည်ရှင်းပြခဲ့ပါကြောင်း၊

(၄) ၂-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဖြေရှင်းပေးရန် စောင့်နေကြခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးအောင်နိုင် (GM) မှလည်း အလုပ်သမားများအား ကျေနပ်အောင်မဖြေရှင်းပေးခဲ့သဖြင့် အလုပ်သမားများက ဖြေရှင်းပေးမည့်အချိန်ကို စောင့်ဆိုင်းခဲ့ရကြောင်း၊

(၅) ထိုနေ့ ၂-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် Mr. Han မှ ကျွန်မဒေါ်သဲစုမွန်အား ဆူပူကြိမ်းမောင်းမှုကို မကျေနပ်သဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သွားရောက်တိုင်ကြားခဲ့ပါကြောင်း၊

(၆) ၄-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၌ Mr.Han မှ နောက်နောင် ယခုလို တိုက်ရိုက်မအုပ်ချုပ်ပါဟု ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါကြောင်း၊ ကျွန်မသည်လည်း ခံဝန်လက်မှတ်နှင့် ကျေအေးပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ သို့ပါသော်လည်း စက်ရုံဘက်မှ ကျွန်မတို့အား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ပါကြောင်း၊

(၇) အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေသည့်အတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအား ဖြိုခွဲရန် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိဖြင့် လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းသာဖြစ်ပါကြောင်း၊ ကျွန်မဒေါ်လှပွင့်ဖြူအနေဖြင့်လည်း ဘာမှမပြော၊ ဘာမှမလုပ်ဘဲနှင့် အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေသည့်အတွက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းခံရပါကြောင်း၊

(၈) စက်ရုံအတွင်းရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်နှင့် မဝင်သည့်အလုပ်သမားများအား ခွဲခြားဆက်ဆံလျက်ရှိကြောင်း၊ EC စာချုပ်အတိုင်း ချုပ်လျှင် Order များပေးမည် မိမိတို့အလုပ်သမား ၈၀၀ ကျော်ကို တရားမဝင် အလုပ်သမားတွေဟု Mr. Cho မှ ပြောကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားများအား စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာထိခိုက်အောင် ခွဲခြားဆက်ဆံနေကြောင်း၊ ကျွန်မတို့သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အတွင်းရေးမှူးနှင့် အလုပ်အမှုဆောင်များဖြစ်သဖြင့် မတရားအလုပ်ထုတ်ခြင်း ဖြစ်ကြောင်း၊ မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်၊ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။ (အလုပ်သမား၏ ထွက်ဆိုချက်စာကို သက်သေခံ (၁)၊ Mr. Han ၏ ခံဝန်ကတိပြုစာကို သက်သေခံ (၂)၊ အလုပ်ရှင်က ဖုန်းပြောခွင့် ပေးသည့်စာကို သက်သေခံ(၃)၊ နိုင်ငံခြားသားမန်နေဂျာ Mr. Han မှ အလုပ်သမားများအပေါ် ရိုင်းပြောဖြင့် ဂုဏ်သိက္ခာကျဆင်းရန် လုပ်ဆောင်နေကြောင်း (မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားစာကို သက်သေခံ (၄)အဖြစ် တင်သွင်းသည်။)

(ခ) လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူ)၏ ထွက်ဆိုချက်

(၁) စက်ရုံတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ချုပ်ဆိုထားပါကြောင်း၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်များကို ညှိနှိုင်းဆဲအခြေအနေဖြစ်၍ မချုပ်ဆိုရသေးကြောင်း၊ သို့ရာတွင် အလုပ်သမား ၇၀၀ ကျော်ခန့်နှင့် ချုပ်ဆိုပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ ကျန်အလုပ်သမား ၁၀၀၀ ကျော်ခန့်မှာ EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် ကျန်နေသေးကြောင်း၊ စက်ရုံတွင် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမား ၁၇၀၀ ကျော်ခန့်ရှိပါကြောင်း၊ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC) တို့ကို ဖွဲ့စည်းထားပါကြောင်း၊

(၂) ၃၀-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ နံနက် (၈:၀၀)နာရီကျော်တွင် Mr. Han (Line Manager) လိုင်းပတ်သည့်အချိန်တွင် ဒေါ်သဲစုမွန်သည် အလုပ်လုပ်သော လိုင်းထဲတွင် ဖုန်းပြောနေသည်ကို Mr. Han က တွေ့ရှိသဖြင့် အခန်းအပြင်

သို့ထွက်ပြီး ပြောရန် စကားပြန်ဖြင့်ပြောကြောင်း၊ ဒေါ်သဲစုမွန်မှ GM မှ ဖုန်းပြောခွင့်ကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အတွင်းရေးမှူးဖြစ်သဖြင့် ခွင့်ပြုထားကြောင်း၊ စကားပြန်မှတစ်ဆင့် ပြန်လည်ပြောကြားကြောင်း၊ Mr.Han က မိမိပြောသည်ကို လက်မခံလျှင် HR ရုံးခန်းတွင် ဆွေးနွေးမည် ဟု ပြောကြောင်း၊ ဒေါ်သဲစုမွန်က သူ့ကိုခေါ်လျှင် စာဖြင့်ခေါ်ရန် ပြောခဲ့ ကြောင်း၊

(၃) နံနက် (၈:၃၀)နာရီတွင် ဒေါ်သဲစုမွန်က ဦးအောင်နိုင် (GM) ထံသို့ လာရောက် တိုင်ကြားကြောင်း၊ ဦးအောင်နိုင် (GM)က Mr.Han သည် နိုင်ငံခြားသားဖြစ်၍ မိမိ၏ အုပ်ချုပ်မှုအောက်တွင် တိုက်ရိုက်မရှိကြောင်း၊ Mr. Cho (Director) ထံ သွားရောက်တိုင်ကြားရန် ပြောခဲ့ကြောင်း၊ ထိုနေ့တွင် Mr. Cho (Director) နှင့် ဒေါ်သဲစုမွန်တို့ တစ်နေ့ကုန် ညှိနှိုင်း ကြကြောင်း၊

(၄) ဒေါ်သဲစုမွန်သည် ဦးအောင်နိုင် (GM)ကို စတင်တိုင်ကြားစဉ်က Mr. Han မှ ဖုန်းပြောခြင်းကို ဟန့်တားသည်ကိုသာ တိုင်ကြားပြီး နေ့လယ် (၁၁: ၀၀) ခန့်တွင် “မြန်မာလူမျိုးတွေစည်းကမ်းမရှိဘူး” ဟု Mr.Han မှ ပြောကြား သည်ကို ကြားသိရကြောင်း၊ အလုပ်သမားများဘက်မှ တင်ပြသော သက်သေ (၅)ဦးကို Mr.Cho မှ ခေါ်ယူမေးမြန်းရာ သက်သေ (၅)ဦးတွင် (၂)ဦးသာ ကြားသည်ဟု ထွက်ဆိုပြီး ကျန်(၃)ဦးမှာ မသိဘူးဟု ငြင်းဆိုပါကြောင်း၊

(၅) ဒေါ်သဲစုမွန်က Mr. Han အနေဖြင့် အလုပ်သမားများကို တောင်းပန်ရန် တောင်းဆိုပြောကြားကြောင်း၊ ထိုနေ့ညနေ (၅:၀၀) နာရီကျော်ခန့်တွင် Mr.Cho နှင့် အလုပ်သမားများ နောက်နေ့ဆက်လက်ညှိနှိုင်းမည်ဟုဆိုကာ ညှိနှိုင်းမှုကို အဆုံးသတ်ခဲ့ကြောင်း၊ ည (၇:၀၀)နာရီခန့်တွင် ဒေါ်သဲစုမွန်နှင့် ဒေါ်လှပွင့်ဖြူတို့က အလုပ်သမားများအားလုံး မတက်မနေရဟု လူစုပြီး စက်ရုံအဆောက်အဦ ဘေးကွက်လပ်တွင် ဟောပြောပွဲလုပ်ကြကြောင်း၊ ယင်းဟောပြောပွဲတွင် ဒေါ်သဲစုမွန်က Mr. Han သည် စည်းကမ်းမရှိဘူးလို့ ငါ့ကိုပြောတာမဟုတ်ဘူး၊ မြန်မာအားလုံးကိုပြောတာ။ အဲ့လိုစော်ကားတာကို

လက်ခံရမှာလား၊ လက်မခံရဘူးလား၊ သူတောင်းပန်မှကျေနပ်မှာလား၊ မတောင်းပန်ဘဲ ကျေနပ်မှာလား။ နောက်နေ့ အလုပ်ဖွင့်ရက်အထိ မတောင်းပန်လျှင် ငါတို့အားလုံးအလုပ်လုပ်ရမှာလား၊ အလုပ်မလုပ်ရဘူး လားဆိုသည့်စကားလုံးများနှင့် အလုပ်သမားအုံကြွအောင် လှုံ့ဆော်ပါ ကြောင်း၊

(၆) ၁-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ပိတ်ပြီး ၂-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ခွင် မဝင်ဘဲ စက်ရုံဝင်းထဲတွင် ထိုင်၍ ဆန္ဒပြကြကြောင်း၊ ယင်းနေ့ (၁၀:၃၀) နာရီအချိန်တွင် ဒေါ်လှပွင့်ဖြူနှင့် ဒေါ်သဲစုမွန်တို့ (၂)ဦးသည် ဦးအောင်နိုင် (GM) နှင့် လာရောက်တွေ့ဆုံရာ ဦးအောင်နိုင် (GM) က (၁၂:၀၀)နာရီ မထိုးခင် အလုပ်ပြန်လုပ်ကြရန်အတွက် အလုပ်သမားများကို ဖျောင်းဖြပေး ရန် ပြောသော်လည်း ယင်းအလုပ်သမား ခေါင်းဆောင် (၂)ဦးက Mr. Han ကို တောင်းပန်ခိုင်းဖို့ တောင်းဆိုကြောင်း၊ စက်ရုံဘက်မှ Mr. Han ကို အရေးယူ၍ရသော်လည်း တောင်းပန်ခိုင်းရန်မဖြစ်နိုင်ကြောင်း ပြောရာ ၎င်းတို့မှ လက်မခံဘဲ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သွားရောက်၍ တိုင်ကြားကြပါကြောင်း၊

(၇) ၃-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် (၈:၀၀)နာရီမှ (၃:၃၀)နာရီအထိ အလုပ်လုပ်ကြပြီး ညနေ (၃:၃၀)နာရီမှ (၅:၀၀)နာရီအထိ အလုပ်မလုပ်ဘဲ အိမ်သို့ပြန်ကြ ကြောင်း၊

(၈) ၄-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သို့ မလာကြဘဲ ပြင်ပတွင် အလုပ်သမားများ နှင့် အစည်းအဝေးပြုလုပ်ကြပါကြောင်း၊ ထိုနေ့က အလုပ်သို့မလာသဖြင့် Absent (ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်အဖြစ်) သတ်မှတ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ဆန္ဒပြသပိတ်မှောက် ခြင်းကို တရားဝင်ခွင့်ပြုချက် တောင်းခံခြင်းမရှိဘဲ ဥပဒေနှင့်မညီသော သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြခြင်းဖြစ်သဖြင့် ၂-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၄-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တို့ကို ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်အဖြစ် သတ်မှတ်ရခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊

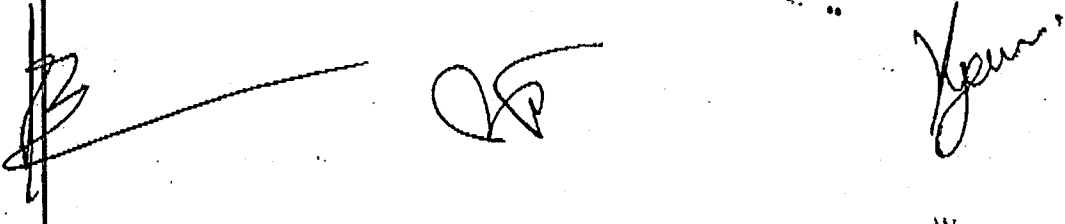
(၉) ၅-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ နံနက်(၈:၀၀)နာရီကျော်ခန့်ခွင် Absent (ခွင့်မဲ့ ပျက်ကွက်)ကြသည့် အလုပ်သမားများမှ တစ်ကြောင့် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်

သတ်မှတ်ရသလဲဟု မန်နေဂျာ ဦးကျော်မင်းခိုင်အား ဝိုင်းဝန်းမေးမြန်းရာ GM မှ ချမှတ်၍ GM နှင့်တွေ့မည်ဟုပြောကြောင်း၊ ဦးအောင်နိုင် (GM)က အလုပ်သမား ၉၀၀ ဦးခန့်ဖြစ်နေ၍ ကိုယ်စားပြုအလုပ်သမား (၅)ဦးသာ ရုံးခန်းသို့ လာရောက်ရန် လိုင်းမန်နေဂျာမှတစ်ဆင့် ပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊ ၎င်းတို့မှာ လက်မခံဘဲ ရုံးခန်းအတွင်းသို့ စုရုံးရောက်ရှိလာကြကြောင်း၊ ထိုအချိန်တွင် Mr. Han သည် (၃-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ၎င်းအား စက်ရုံ တွင် ပြဿနာပေါ်ပေါက်စေခဲ့သူအဖြစ် အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ထားပြီးဖြစ် သည်။) ၎င်းလစာနှင့် ပစ္စည်းများယူဆောင်ရန် ရုံးခန်းသို့လာရောက်ရာ Mr. Han ကို တွေ့ရှိကြပြီး အလုပ်သမားများက ၎င်းအား ဝိုင်းရိုက်နေသည်ကို တွေ့ရှိရကြောင်း၊ (ယင်းကဲ့သို့ ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်ပွားသည့် အဖြစ်အပျက် အား CCTV မှတ်တမ်းတွေကို သက်သေခံ (က) အဖြစ် တင်သွင်းသည်။) ထိုနေ့အတွက် အလုပ်သမားများကို လစာပေးထားပါကြောင်း၊ ဤကဲ့သို့ ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်ရာတွင် အလုပ်သမားဒေါ်သဲစုမွန်တို့ဘက်မှလက်ရောက်မှု၊ ကာယိန္ဒြေပျက်ပြားမှုဖြင့် ရဲစခန်းတွင် အမှုဖွင့်တိုင်ကြားသကဲ့သို့ Mr.Han ကလည်း ၎င်းအား အပြင်းအထန် နာကျင်စေမှုဖြင့် အမှုဖွင့်တိုင်ကြားထား ပါကြောင်း၊

(၁၀) ကုမ္ပဏီစက်ရုံအနေဖြင့် ယခုအလုပ်သမား (၂)ဦးအား အကြောင်းပြု၍ ဆုံးရှုံးမှုများစွာရှိခဲ့ကြောင်း၊ တည်ငြိမ်မှုပျက်ပြားခြင်း၊ အုပ်ချုပ်မှုများကို အနှောက်အယှက် ဖြစ်ပေါ်ခြင်းများ ဖြစ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ဒေါ်သဲစုမွန်နှင့် ဒေါ်လှပွင့်ဖြူတို့သည် ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ချုပ်ဆိုထားသော သဘောတူစာချုပ်အား ဖောက်ဖျက်ခြင်း၊ EC စာချုပ်၏ နောက်ဆက်တွဲ (က) ပါ စည်းကမ်းချက်အပိုဒ် (၅) ဖြစ်သော ကြီးလေး သောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်ခြင်း၊ တရားမဝင်ဆန္ဒပြမှုတွင် ၎င်းအလုပ်သမား (၂)ဦးသည် ဦးဆောင်စည်းရုံး၊ လှုံ့ဆော်ခြင်း၊ ယခင်ကလည်း ၎င်းတို့အား သတိပေးအရေးယူမှု (၂)ကြိမ် ခံထားရခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်မှရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

(၁၁) ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ယခုအလုပ်သမား (၂)ဦးအား အကြောင်းပြု၍ ဆုံးရှုံးမှု များစွာရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ တည်ငြိမ်မှုပျက်ပြားခြင်း၊ အုပ်ချုပ်မှုများကို အနှောက်အယှက်ဖြစ်ပေါ်စေခြင်းများ ဖြစ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ၎င်းအကျိုးဆက်များကြောင့် စက်ရုံရေရှည်တည်တံ့နိုင်ရန် စဉ်းစားနေရပါကြောင်း၊ ဒေါ်သဲစုမွန်နှင့် ဒေါ်လှပွင့်ဖြူတို့ကို အလုပ်ပြန်လည်မခန့်ထားနိုင်ပါကြောင်း၊ မည်သည့် နှစ်နာကြေးကိုမျှ မပေးလိုပါကြောင်း၊

(၁၂) သို့ရာတွင် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ၎င်းတို့သည် လုပ်သက်ရင့်အလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြပြီး ယခုကဲ့သို့ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ရခြင်းတို့ကြောင့် ၎င်းတို့၏ လူမှုရေး အခက်အခဲကို စာနာထောက်ထား၍ လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ် ထောက်ပံ့ပေးလိုကြောင်း၊ ထို့ပြင် ၎င်းအလုပ်သမား(၂)ဦးကို တရားစွဲဆိုထားခြင်းကို လည်း ရုပ်သိမ်းကျေအေးပေးရန် စဉ်းစားပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆို တင်ပြသည်။ (အလုပ်ရှင်က သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများအဖြစ် ၂-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဥပဒေမဲ့ဆန္ဒပြနေကြောင်း အလုပ်သမားရုံးသို့ ပေးပို့သည့်စာ မိတ္တူ (သက်သေခံ-က)၊ CCTV ဗီဒီယို မှတ်တမ်းဖိုင် (သက်သေခံ-ခ)၊ ၃-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ညနေ (၄:၀၀)နာရီတွင် အုပ်စုလိုက်ပြင်ပသို့ ထွက်ခွာသည့် စာရင်း (သက်သေခံ-ဂ)၊ ၄-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ခြင်း မှတ်တမ်း (သက်သေခံ-ဃ)၊ ၂-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဆန္ဒမပြသည့်သူများ စာရင်း (သက်သေခံ-င)၊ ၂၅-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ နေ့စွဲဖြင့် ကုမ္ပဏီဒါရိုက်တာ အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော ဒေါ်သဲစုမွန်နှင့် ဒေါ်လှပွင့်ဖြူတို့အား အလုပ်ထုတ်စာ (သက်သေခံ-စ)၊ ၂၆-၃-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် ဒေါ်သဲစုမွန်နှင့် ဒေါ်လှပွင့်ဖြူတို့အားသတိပေးစာမိတ္တူ (သက်သေခံ-ဆ)၊ ၇-၀၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ရက်စွဲဖြင့် မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားများ(အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း)တို့ နှစ်ဖက်သဘောတူ စာချုပ်မိတ္တူ (သက်သေခံ - ဇ)၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (သက်သေခံ-ဈ)တို့ကို တင်သွင်းသည်။



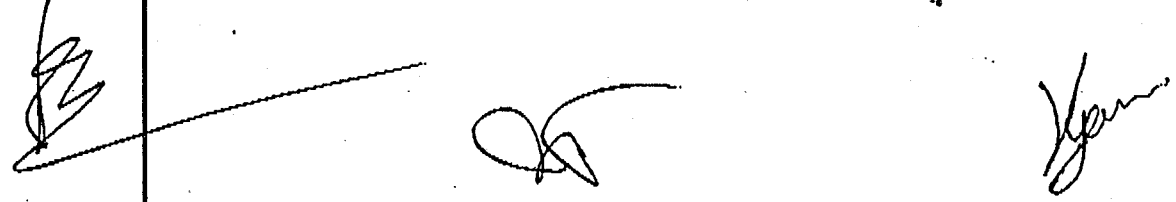
သုံးသပ်ချက်

၇။ ခုံသမားမိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများ၏ ထွက်ဆိုချက်များနှင့် သက်သေခံစာရွက်စာတမ်း တင်ပြချက်များအရ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်ရသည့် အခြေခံအကြောင်းအရင်းမှာ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နှစ်ဖက်ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ဆက်ဆံရေး မပြေလည်မှု မှ အစပြု၍ သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြခြင်း ဖြစ်ပေါ်ရသည်။ သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြရာတွင်လည်း တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရ သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း၊ ဌာနဆိုင်ရာနှင့် အလုပ်ရှင်တို့သို့ ကြိုတင်အသိပေးခြင်း၊ ခွင့်ပြုချက်ရယူခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခဲ့ ကြသည်။ တရားမဝင်ဥပဒေမဲ့ သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြခြင်းအဖြစ်သို့ ရောက်ရှိခဲ့ကြရသည်။ ထို့ပြင် နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီရုံးခန်းအတွင်း၌ ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်ပွားရသည့် လက်ရောက် ကျူးလွန်မှုများဖြစ်ပွားခဲ့ကြသည်။ အပြန်အလှန် ရဲစခန်းတွင် အမှုဖွင့်တရားစွဲကြသည့်ဖြစ်ရပ်အထိ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ရသည်။ ဤအကြောင်းချင်းရာတို့သည် မြန်မာနိုင်ငံ၌ လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာရေး ကို ရှေးရှု၍ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေတို့ကို ပြဋ္ဌာန်းပေး ထားသော်လည်း ယင်းဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များကို သိရှိလိုက်နာမှုမရှိဘဲ ဥပဒေကို ကျော်လွန်၍ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေကြောင်း ထင်ရှားပေါ်လွင်သည်။

၈။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၁ တွင် “သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် အောက်ပါအချက်တစ်ရပ်ရပ်နှင့် ငြိစွန်းပါက ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်သည်- (က) လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ပြတ်တောက်ရပ်ဆိုင်းစေခြင်း၊ XXXXX (ခ) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း၊ (ဂ) သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ကြိုတင်အကြောင်းကြားရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊ (ဃ) လုပ်ငါးလစာသက်သာချောင်ချိရေး၊ အလုပ်ချိန်၊ နာရီ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား များ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြားကိစ္စများကဲ့သို့သော အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စများနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိခြင်း၊ (င) သပိတ်မှောက်ခြင်းသည် နေ့ရက်၊ နေရာ၊ အချိန်ကာလ၊ ပါဝင်မည့်ဦးရေ၊ နည်းလမ်းတို့နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိခြင်း” ဟူ၍ ပြဋ္ဌာန်းထား သည်။ ထို့ပြင် ယင်းဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၄၆ တွင် “မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အကျိုးမဝင်သော လုပ်ငန်းများတွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းပြုမည့်အကြောင်း ပုဒ်မ ၃၉ ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အိုလှည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း၊ ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်း မပြုရ” ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ အလုပ်သမား ဒေါ်သဲစုမွန်ပါ (၂)ဦးသည် ယင်းဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက် များကို လိုက်နာခြင်းမရှိဘဲ သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်ရာ အလုပ်သမားသည် ဥပဒေဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ပေါ်လွင်သည်။

၉။ ဤအငြင်းပွားမှုမဖြစ်ပွားခင် ၆-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ဒေါ်ကေဇင်ဦး (အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဘဏ္ဍာရေးမှူး)ပါ အလုပ်သမား (၁၇၆၄) ဦးတို့က အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူသို့ တင်ပြ တောင်းဆိုချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားခဲ့သည်။ ထိုစဉ်က မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က နှစ်ဖက်ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့ရာတွင် ပြေငြိမ်းမှုရရှိပြီး နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်ကို အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဘဏ္ဍာရေးမှူး ဒေါ်ကေဇင်ဦးနှင့် ဒေါ်သဲစုမွန်ပါ အလုပ်အမှုဆောင် (၄)ဦးတို့က အလုပ်သမားအားလုံးကိုယ်စား လက်မှတ်ရေးထိုး ချုပ်ဆိုထားသည့် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုခဲ့ကြသည်။ ယင်းသဘောတူညီချက်စာချုပ် ၏ အပိုဒ် (ဃ) တွင် “နောက်နောင် ကုမ္ပဏီသို့ ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ ရုတ်တရက် အလုပ်လုပ်ခြင်းများရပ်တန့်ပြီး ကန့်ကွက်ခြင်းမျိုးမပြုလုပ်တော့ရန်၊ အလုပ်သမားများအားလုံး ကိုယ်စား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ သဘောတူညီလက်ခံရန်” ဟူ၍လည်းကောင်း၊ အပိုဒ် (င) တွင် “အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီနှင့်ပူးပေါင်းပြီး ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက် မြင့်မားအောင် ကြိုးစားဆောင်ရွက်ရန်”ဟူ၍လည်းကောင်း စာချုပ်ပါ သဘောတူထားသည့် အချက်များကို အလုပ်သမားများဘက်မှ ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရ သည်။ ထို့ပြင် စက်ရုံတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) တို့ကို ဖွဲ့စည်းထားရှိပြီးဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅ တွင် “ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC) သည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအကြားတွင် ဆက်ဆံမှုကောင်းမွန်စေရန်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေ၊ စည်းကမ်းချက်များ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ရေးနှင့် ကုန်ထုတ်တိုးတက်ရေးတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရမည်”ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားရာ ဒေါ်သဲစုမွန်နှင့် ဒေါ်လှပွင့်ဖြူတို့သည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်နှင့် အလုပ်အမှုဆောင်များ ဖြစ်ကြသဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုတွင် မလိုလားအပ်သော ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ရပ်များ (တရားမဝင်သပိတ် မှောက်ခြင်း၊ ရုန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်ခြင်း၊ စက်ရုံ၏ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို ကျဆင်းအောင်ပြုလုပ်ခြင်း)



တွင် ဥပဒေအရ ၎င်းတို့တွင်တာဝန်ရှိကြောင်းနှင့် ယင်းတာဝန်များကို ပျက်ကွက်ပြီး ဥပဒေမဲ့ တရားမဝင်သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြင့် စက်ရုံ၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို ကျဆင်းအောင်ပြုလုပ်ခြင်းအဖြစ် သို့ ရောက်ရှိသွားရသည်။ တစ်ဆက်တည်းမှာပင် စက်ရုံတွင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ ချုပ်ဆိုရသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) (သက်သေခံ-၆)၏ နောက်ဆက်တွဲ (က)ပါ စည်းကမ်းချက်အပိုဒ် (၂) ကြီးလေးသောပြစ်မှုအဖြစ် အပိုဒ်ခွဲ (၄) တွင် “အလုပ် လုပ်နေသော ဝန်ထမ်းများအား အကြောင်းအမျိုးမျိုးပြပြီး ဟန့်ထားခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကျဆင်းစေရန် ဖိအားပေးခြင်းများ မပြုလုပ်ရ”ဟူ၍ ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုထားခြင်း ဖြစ်ရာ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကိုကျူးလွန်ရာရောက်ရှိသွားပြီး အလုပ်ရှင်က မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှ ပေးရန်မလိုဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

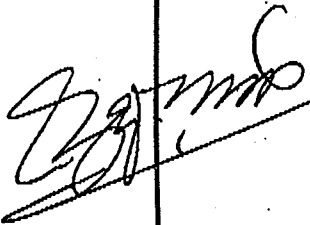
၁၀။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်မှမတရားရပ်စဲ /ထုတ်ပယ်ခြင်း မဟုတ်သဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ဥပဒေအရ တစ်စုံတစ်ရာဝင်ရောက်စွက်ဖက်၍ ဆုံးဖြတ် ပေးရန် အကြောင်းမရှိပေ။ သို့ရာတွင် ဒေါ်သဲစုမွန်နှင့် ဒေါ်လှပွင့်ဖြူတို့သည် လုပ်သက်ရင့် ဝန်ထမ်းများဖြစ်ကြပြီး မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှရရန်မရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရခြင်း၊ အလုပ် လက်မဲ့ဖြစ်ကာ အလုပ်အကိုင်၊ အခွင့်အလမ်း ဆုံးရှုံးရခြင်းနှင့် လူမှုရေးဒုက္ခကြုံတွေ့ရခြင်းတို့ ကြောင့် ဥပဒေအရကုစားပေးရန်မဖြစ်နိုင်သော်လည်း အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူ၏ ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ သည့်အတိုင်း လူမှုရေးတရားမျှတမှု (Social Justice) ကို ထောက်ရှု၍ အလုပ်ရှင်/ကုမ္ပဏီက စေတနာဖြင့်ပေးသော လူမှုကရုဏာကြေးကို အလုပ်သမားများအား ခံစားခွင့်ပြုပါက အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်နှစ်နာမှုကို ကုစားပေးရာရောက်မည်ဟု ဆင်ခြင်သုံးသပ်၍ အောက်ပါ အတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၁၀ ရက် ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၅/၂၀၁၈) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပယ်ဖျက်သည်။ အလုပ်သမား ဒေါ်သဲစုမွန်ပါ (၂)ဦးတို့ သည့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေးရနိုင်ခြင်းမရှိသော်လည်း အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား (၂)ဦး၏ လူမှုရေးအခက်အခဲများကို စာနာ ထောက်ထား၍ ပေးအပ်နိုင်သည့် ငွေကြေးခံစားခွင့်ကို လူမှုကရုဏာကြေး အဖြစ် ဒေါ်သဲစုမွန်အား ၇၂၃,၀၀၀/- (ကျပ်ခုနစ်သိန်းနှစ်သောင်းသုံးထောင် တိတိ)ကိုလည်းကောင်း၊ ဒေါ်လှပွင့်ဖြူအား ၁,၄၆၅,၆၀၀/- (ကျပ်တစ်ဆယ့်

လေးသိန်းခြောက်သောင်းငါးထောင်ခြောက်ရာတိတိ)ကိုလည်းကောင်း
ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၁။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်
နေ့မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂
ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေ
ကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးရဲကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်