

ရံသမာဓိကောင်စီ
ရံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၁/၂၀၁၈)

Mr. Yang Wei (အလုပ်ရှင်)
ဒေါ်ယုသိင်္ဂီဝင်း (စက်ရုံအကြံပေး)
ဒေါ်လှစည်ဝင်းအောင် (HR Manager)
(အလုပ်ရှင်အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
Suzhou Silk Fashion (Myanmar) Co., Ltd.
(အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၊ အမှတ် (၅၀၁)
ပိတောက်လမ်း၊ ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄) ဦး၊
(၃) ထိပ်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၂၉ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊ ပိတောက်လမ်း၊
အမှတ် (၅၀၁) ရှိ Mr. Yang Wei (အလုပ်ရှင်)၊ ဒေါ်ယုသိင်္ဂီဝင်း (စက်ရုံအကြံပေး) (အလုပ်ရှင်၏
အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ Suzhou Silk Fashion Myanmar Co., Ltd
(အထည်ချုပ်စက်ရုံ)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄) ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော
အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း

J

ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှု အမှတ် (၈၉/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၃ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ် ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄)ဦးတို့က တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Yang Wei (အလုပ်ရှင်) တံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Yang Wei (အလုပ်ရှင်)မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁) ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄)ဦးအား အလုပ်ပြန်ခန့်သင့်/ မခန့်သင့် (သို့မဟုတ်) အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးသင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၃)ဦးအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ် သည့်နေ့ရက်မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့် ၆-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည် ခန့်အပ်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား နောက်ဆုံးထုတ် လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၉/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာ သဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၃/၂၀၁၈)၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ (၁၃)ရက်၊ ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၁/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးသင်းမောင်ဆွေတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာ များ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄)ဦးတို့တွင် ဦးဝေလင်းဟန်သည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်မချမှတ်မီ အလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းပြေလည်မှုရရှိပြီး အလုပ်ရှင်က ဦးဝေလင်းဟန်အား ၈-၇-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ် ရပ်စဲမှုအတွက် လစာ ၃၉၉,၉၀၀/-နှင့် ကရုဏာကြေးငွေ ၁,၁၀၀,၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၁,၅၀၀,၀၀၀/- ခန့် (ကျပ်တစ်ဆယ့်ငါးသိန်းခန့်) ပေးခဲ့ပြီး ဖြစ်သဖြင့် ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၃)ဦး (ဦးဝေလင်းဟန်မပါ) တို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့် သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲမှု နှစ်နာကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေး ပေးသင့်/မပေးသင့်။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်

၆။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄) ဦး (ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်း၊ ဒေါ်တင်မိုးလွင်၊ ဒေါ်ခင်ဝင်းမော်၊ ဦးဝေလင်းဟန်)တို့သည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ကြားနာစစ်ဆေးနေစဉ်ကာလအတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်မချမှတ်မီ ၂၈-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းနှင့် ဦးဝေလင်းဟန်တို့ နှစ်ဦး သည် မိမိတို့အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သော အလုပ်သမားများကိုယ်စား ဦးဆောင်၍ အလုပ်ရှင်ထံမှ နှစ်နာကြေးငွေကျပ် သိန်းတစ်ရာ (၎င်းတို့တစ်ဦးလျှင် ၂,၅၀၀,၀၀၀/-စီအတွက်) တောင်းဆိုညှိနှိုင်း ကြသည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထိုနှစ်နာကြေးငွေ သိန်းတစ်ရာကျပ်ပေးလျှင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် အငြင်းပွားမှုကို ကျေအေးရပ်သိမ်းပေးမည်ဟု ပြောဆိုခြင်းအပေါ် အလုပ်ရှင်က တောင်းခံသည့် နှစ်နာကြေးငွေသည် များပြားသဖြင့် မပေးနိုင်သောကြောင့် ညှိနှိုင်းမှုအဆင်မပြေဖြစ်ခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ယင်းအငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သော ဦးဝေလင်းဟန်သည် စက်ရုံသို့ ငှားတစ်ဦးတည်း သွားရောက်ပြီး မိမိ၏ ကြိုတွေ့နေရသော လူမှုရေးအခက်အခဲများ၊ ကျန်းမာရေးမကောင်းမွန်မှု ကြောင့် ဤအငြင်းပွားမှုတွင် မပါဝင်လိုတော့ကြောင်း၊ မိမိအား နှစ်နာကြေးငွေကို ပေးပါရန် ညှိနှိုင်းပြောဆိုသဖြင့် အလုပ်ရှင်က ဦးဝေလင်းဟန်အား အလုပ်ရပ်စဲမှုအတွက် နို့တစ်ကြေး



တစ်လစာ ၃၉၉၉၀၀/-နှင့် ကရုဏာကြေးငွေ ၁,၁၀၀,၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၁,၅၀၀,၀၀၀/- ခန့် (ကျပ် တစ်ဆယ့်ငါးသိန်းခန့်) ပေးအပ်ခဲ့ခြင်းဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သော ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄) ဦးအနက် ဦးဝေလင်းဟန်သည် အလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းပြေလည်မှုရရှိခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၇။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုတရားစီရင်ရေးမှုနှင့် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ကြားနာစစ်ဆေးသုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးရန် အားနည်းချက်ရှိကြောင်း ရှေးဦးစွာ သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။ ဤကဲ့သို့ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်မချမှတ်မီ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ နှစ်ဖက်ညှိနှိုင်းပြေလည်မှုရရှိပြီးနောက် ဦးဝေလင်းဟန်သည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ကြားနာစစ်ဆေးရာသို့ လာရောက်ခြင်းမရှိဘဲ အငြင်းပွားမှုမှ ကင်းလွတ်နေသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရသည်။ ဖြစ်သင့်သည်မှာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ အခန်း (၄)၊ အပိုဒ် ၁၆(စ) အရ ဆုံးဖြတ်ချက်မချမှတ်မီ နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများတွင် ပါဝင်သော ဦးဝေလင်းဟန်နှင့် အလုပ်ရှင်တို့က သဘောတူပြေငြိမ်းလိုကြောင်း ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြစေလျက် သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်ပုံစံ (၄) ဖြင့် ချုပ်ဆိုစေပြီး အငြင်းပွားမှုအား ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ပိတ်သိမ်းပေးရန် လိုအပ်သည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ သို့မှသာ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် မူလက ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄) ဦးအစား ဦးဝေလင်းဟန်မပါရှိတော့ဘဲ ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၃)ဦးသာ အမှုတွင် မှန်ကန်စွာဖြစ်တည် ကျန်ရှိပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် ဦးဝေလင်းဟန်မပါရှိတော့ဘဲ ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၃)ဦးနှင့် အလုပ်ရှင်တို့အပေါ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးခြင်းသည်သာ ဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ညီညွတ်လျော်ကန်မှုရှိပေလိမ့်မည်။ ယခုမူ အမှုတွဲပါ အလုပ်သမား ဦးဝေလင်းဟန်နှင့် အလုပ်ရှင်တို့သည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အမှုကြားနာစစ်ဆေးနေစဉ် ဆုံးဖြတ်ချက်မချမီ ၎င်းတို့နှစ်ဦး၏ နှစ်ဖက်ညှိနှိုင်း၍ သဘောတူပြေငြိမ်းမှုရရှိခြင်းကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့က သဘောတူညီချက်ဖြင့် ပိတ်သိမ်းကြောင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးပြီးမှသာ မူလအငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သော ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄)ဦးတွင် ဦးဝေလင်းဟန်သည် မပါရှိတော့ဘဲ ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၃) ဦးတို့အပေါ် စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်နိုင်မည်ဖြစ်ပေသည်။ ဦးဝေလင်းဟန်နှင့် အလုပ်ရှင်တို့၏ သဘောတူပြေငြိမ်းမှုရှိပြီးသော အငြင်းပွားမှုကို ဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်အညီ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ရပ်သိမ်းဆုံးဖြတ်ပေးခြင်း မရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်တွင် အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးရာ၌ ဦးဝေလင်းဟန်မလာရောက်ခြင်းသည်ပင်လျှင် ဦးဝေလင်းဟန်သည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု

ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၁၆ (က) အရ အငြင်းပွားမှုကြားနာ စစ်ဆေးရန်လာရောက်ခြင်း ပျက်ကွက်ပြီး ဦးဝေလင်းဟန်သည် ဤအငြင်းပွားမှု၏ တောင်းဆိုသူ တစ်ဦးအနေဖြင့် အရည်အချင်းပျက်ယွင်းသူဖြစ်ပေလိမ့်မည်။ ထို့ပြင် ဤအငြင်းပွားမှုတွင် ဆက်လက်ပါဝင်နေသည့် တောင်းဆိုသူတစ်ဦးအဖြစ်လည်း ဆက်လက်ဖြစ်တည်နေမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှု လျှောက်ထားရာ၌ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အလုပ်သမား ဦးဝေလင်းဟန်အပါအဝင် ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄)ဦးတို့အား ကြားနာစစ်ဆေး၍ ဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ တရားစီရင်ရေး မှုနှင့်အညီ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် အခက်အခဲနှင့်ကြုံတွေ့ရသည်။ သို့ရာတွင် ဤလွှဲချော် တိမ်းစောင်းမှုကို ကုစားတည့်မတ်ပေးရန် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ဤအငြင်းပွားမှုတွင် (ဦးဝေလင်းဟန်မပါ) ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၃)ဦးနှင့် လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်) တို့၏ အငြင်းပွားမှုကို ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်အညီ ဆက်လက်ကြားနာစစ်ဆေး၍ စီရင်ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်အလို့ငှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မီ ဦးဝေလင်းဟန်နှင့် အလုပ်ရှင် နှစ်ဖက် အငြင်းပွားသူများ၏ သဘောတူပြောငြိမ်းကြောင်းတင်ပြရန် အသိပေးလမ်းညွှန်၍ သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် ပုံစံ (၄)ဖြင့် ချုပ်ဆိုစေပြီး ဦးဝေလင်းဟန်နှင့် အလုပ်ရှင်တို့၏ အငြင်းပွားမှုကို ပိတ်သိမ်းစေခဲ့ပြီးမှ ဤအငြင်းပွားမှုကို ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၃)ဦးနှင့် အလုပ်ရှင်တို့အကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုအဖြစ် ဆက်လက် ကြားနာစစ်ဆေး၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် ဤအငြင်းပွားမှု ကို နမူနာသာမကအဖြစ်မှတ်ယူ၍ နောင်တွင် ဤကဲ့သို့ တရားစီရင်ရေးမှု၊ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ တိမ်းစောင်းမှုမရှိစေရန် သတိချုပ်ဆင်ခြင်၍ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးရန်လိုကြောင်း တိုက်တွန်းနှိုးဆော်၍ မှတ်ချက်ပြုလိုက်သည်။

၈။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် ဤအငြင်းပွားမှုအား ကြားနာစစ်ဆေးသုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရာ၌ ဆုံးဖြတ်ချက်သဘောထားကွဲလွဲသဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ အပိုဒ် ၁၇(ခ)နှင့်အညီ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များ၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ကို ချမှတ်ပေးခဲ့ခြင်းသည် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မှန်ကန်မှု ရှိသည်။ သို့ရာတွင် အငြင်းပွားမှု၏ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အဖွဲ့ဝင် (၄)ဦး တို့သည် လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု

ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ အပိုဒ် ၁၇ (ဂ) တွင် “အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်၌ ဥက္ကဋ္ဌအပါအဝင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များအားလုံး လက်မှတ်ရေးထိုးရမည်” ဟု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် တရားစီရင်ရေးမှုကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌအပါအဝင် အဖွဲ့ဝင်များအားလုံး၏ လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းရှိမှသာ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဥပဒေအရ အတည်ဖြစ်ပေသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးမပေးသည့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင် မည်သူမဆို တာဝန်ယူ၊ တာဝန်ခံဆောင်ရွက်မှုမရှိသဖြင့် အရည်အချင်းပျက်ယွင်းမှုရှိနေပေသည်။ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ညီညွတ်မှန်ကန်စွာချမှတ်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အဖြစ် အတည်ပြုမှတ်ယူရန်လည်း အရည်အချင်းပျက်ယွင်းရပေသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင် များရာ၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ထားခြင်းဖြစ်ရာ အဖွဲ့ဝင်အားလုံးက ယင်းဆုံးဖြတ်ချက် တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးပေးသင့်သည်။ နောင်တွင် အငြင်းပွားမှု၏ ဆုံးဖြတ်ချက်၌ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌအပါအဝင် အဖွဲ့ဝင်အားလုံးက လက်မှတ်ရေးထိုးကြရန်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် လက်မှတ် ရေးထိုးခြင်းမပြုသော ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင် မည်သူမဆို ထိုသူအား အရည်အချင်းပျက်ယွင်းသူဖြစ် ကြောင်းမှတ်ယူ၍ လိုအပ်သလို အရေးယူဆောင်ရွက်သင့်သည်ဟု အကြံပြုသုံးသပ်၍ မှတ်ချက်ပြု လိုက်သည်။

၉။ ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူ) နှင့် လျှောက်ထားခံ ရသူ (အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၃)ဦး)တို့က အောက်ပါအတိုင်း တင်ပြသည့်အကြောင်း ခြင်းရာများကို တွေ့ရှိရသည်-

(က) အလုပ်ရှင်၏ ထွက်ဆိုချက်

လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စား (အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ် ခြင်းခံရသူ) ဒေါ်ယုသိင်္ဂီဝင်းက ထွက်ဆိုတင်ပြရာ၌ (၁) အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်း ပါ (၄)ဦးတို့သည် စက်ရုံတွင် EC စာချုပ်ပါ ရာထူးအသီးသီးဖြင့် အလုပ်စတင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄)ဦးအား ၆-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ (၃) ၎င်းတို့သည် စက်ရုံရှိ ဝန်ထမ်းများလိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာမှုမရှိခြင်း၊ (၄) ၎င်းတို့အပေါ် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းများ ပြုလုပ်ရာတွင် အကြိမ်ကြိမ် ငြင်းဆိုခဲ့ခြင်း၊ (၅) စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းတွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း၊

(၆) ၎င်းအလုပ်သမားများသည် ၅ လပိုင်း ၂၅/၂၆ ရက်နေ့တို့တွင် စက်ရုံရှိ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား တောင်းဆို ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ရာတွင် နိုင်ငံတော်မှ ပြဋ္ဌာန်းသည့်အတိုင်း ၄၈၀၀/- နှုန်းအား စက်ရုံမှ သတ်မှတ်ပေးပြီး အခြားခံစားခွင့်များကို ညှိနှိုင်းပေးမည်ဟုပြောရာတွင် အခြားအလုပ်သမားများမှ သဘောတူလက်ခံပြီး ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄)ဦးတို့မှ လက်မခံဘဲ ၎င်းတို့နောက်သို့ လိုက်ပါခြင်းမရှိသဖြင့် အလုပ်သမား (၄၀၀) ခန့်ကို ဆဲဆိုခြင်း၊ လက်ကိုင် Speaker ကို ကိုင်ပြီး ဦးဝေလင်းဟန်နှင့် ဒေါ်တင်မိုးလွင် တို့ကဦးဆောင်၍ အလုပ်သမားများအား လှုံ့ဆော်ပြောဆိုခြင်း၊ (၇) ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်း သည် Gatepass စက်ရုံပြင်ပထွက်ခွာခွင့်မရှိဘဲ အခြားစက်ရုံသပိတ်မှောက် ဆန္ဒပြ သည့်နေရာသို့ အလုပ်ချိန်အတွင်း ပြင်ပသို့ထွက်သွားခြင်း၊ (၈) လုပ်ငန်းခွင် တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေးအတွက် ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄)ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန်မဖြစ်နိုင်တော့ခြင်းတို့ကြောင့် ၆-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ်စာ ပေးပြီး အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၉) ဥပဒေပါခံစားခွင့်များအတိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ အလုပ်သမား (၄)ဦးတို့မှ ငွေသိန်းတစ်ရာကျပ် တောင်းခံသည့်ကိစ္စတွင် ၂၈-၆-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဦးဝေလင်းဟန်မှ အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူထံ ဖုန်းဆက်၍ (၃)ထိပ် အသုပ်ဆိုင်သို့ ညှိနှိုင်းရန်အတွက် လာရောက်ခဲ့ရန်ပြောဆို၍ ၎င်းမိဘနေအိမ်တွဲထေးမှ လှိုင်သာယာ မြို့နယ်၊ (၃)ထိပ်ရှိ အသုပ်ဆိုင်သို့လာခဲ့ကြောင်း၊ ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းနှင့် ဦးဝေလင်းဟန် တို့သည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ မျက်မြင် သက်သေများဖြစ်သော ဒေါ်ယမင်းချို၊ ဒေါ်သန္တာအောင်တို့ပါရှိကြောင်း၊ ငွေသိန်းတစ်ရာ ကျပ် တောင်းခံခဲ့သည်မှာ အလုပ်သမားများက ငြင်းဆိုထားသော်လည်း ငွေသိန်းတစ်ရာကျပ် တောင်းခံခဲ့သည်မှာ မှန်ကန်ပါကြောင်း၊ (၁၀) EC စာချုပ်ပါ နောက်ဆက်တွဲ (ခ) ကြီးလေးသော ပြစ်မှုဖြစ်သည့် အပိုခံ (၅) မရိုးသားမှု၊ လိမ်လည်မှု၊ လာဘ်ပေးမှုပြုလုပ်ခြင်းတို့ ပါရှိထားပါကြောင်း၊ (၁၁) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် များစွာနစ်နာပါကြောင်း၊ (၁၂) စက်ရုံရှိ ကျန်အလုပ်သမားများအား စည်းကမ်းပိုင်းအနေဖြင့် ထိန်းသိမ်းရန် အခက်အခဲများ ဖြစ်ပေါ်ပြီး ကုန်ထုတ်လုပ်မှုများမှာလည်း ယခင်ထက် လျော့နည်းကျဆင်းမှုများ

ဖြစ်ပေါ်လာပါကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ရေရှည်တည်တံ့ရေးမှာ သေချာတော့မည်မဟုတ်ကြောင်း၊ စက်ရုံအတွင်းရှိ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်ရေးမှာလည်း အခက်အခဲများရှိလာပါကြောင်း၊ (၁၃) EC စာချုပ်ပါစည်းကမ်းချက်များနှင့်အညီ အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ (၁၄) အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမားများအား နစ်နာကြေးပေးပါမည်။ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားလိုခြင်းမရှိကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။ (အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (သက်သေခံ-က)၊ အလုပ်သမားများအား Warning (သတိပေးစာများ) (သက်သေခံ-ခ)၊ အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှ ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်သည့်စာ (သက်သေခံ-ဂ) နှင့် အလုပ်သမားက ငွေသိမ်းတစ်ရာပေးရန် ညှိနှိုင်းပြောဆိုသည့် အသံဖိုင် (သက်သေခံ-ဃ) တို့ကို သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများအဖြစ် တင်ပြသည်။)

(ခ) အလုပ်သမားများ၏ထွက်ဆိုချက်

လျှောက်ထားခံရသူ အလုပ်သမားများ၏ကိုယ်စား အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းမှ ထွက်ဆိုတင်ပြရာ၌ (၁) ၎င်းတို့သည် အပြစ်ကျူးလွန်ခြင်းမရှိကြောင်း၊ (၂) မိမိတို့သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များနှင့် အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) အတိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၄) မိမိတို့သည် အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များဖြစ်သည့်အတွက် မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ရရှိလိုကြောင်း၊ (၅) မိမိတို့အား အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အထက်လူကြီးများ၏ စကားကို နားမထောင်ခြင်းဆိုရာတွင် ကျွန်မတို့ (၃)ဦးနှင့် မဆိုင်ပါ။ ကျွန်မတို့သည် အထက်လူကြီးများ၏ စကားကိုနားထောင်ပါကြောင်း၊ (၆) ဆူပူလှုံ့ဆော်ခြင်းဖြစ်မှုကို ကျူးလွန်ခြင်းဆိုရာ၌ ကျွန်မတို့သည် နှစ်ကြေးနှင့် ကျွမ်းကျင်ကြေးများကို A,B,C အဆင့်အလိုက် တိုးမြှင့်ပေးရန် တောင်းဆိုပြောကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ ယင်းသို့တောင်းဆိုပြောကြားရာတွင် မိမိတို့၏ အကူအညီတောင်းခံမှုဖြင့် CTUM အဖွဲ့မှ တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်နှစ်ဦးလာရောက်ပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် ဆွေးနွေးပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊ ဤကိစ္စအား စက်ရုံထမင်းစားဆောင်

တွင် အလုပ်သမားများအား အသိပေးပြောကြားရာ မကျေနပ်သောအလုပ်သမားများက အလုပ်မဝင်ကြပါ။ ဤဖြစ်ရပ်အတွက် အလုပ်ရှင်မှ ကျွန်မတို့အား ဆူပူလှုံ့ဆော်သည်ဟု ပြောခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၇) ကျွန်မတို့မှ Gatepass ပြင်ပထွက်ခွင့် ပြုလုပ်ရာတွင် Super ထံခွင့်တောင်းပြီး ရုံးပေါ်သို့ Gatepass စာရွက် သွားရောက်ယူရာတွင် ကျွန်မအား တက်ခွင့်မပေးပါ။ သို့ရာတွင် ကျွန်မသည် နာရီဝက်ကျော်ခန့်သာ ပြင်ပသို့သွား၍ ပြန်လာခဲ့ပါသည်။ ဤကိစ္စအတွက် ကျွန်မအား Warning သတိပေးစာတွင် လက်မှတ်ထိုးခိုင်းရာ ကျွန်မက လက်မှတ်မထိုးပေးခြင်း ဖြစ်ပါကြောင်း၊ (၈) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ၃၆၀၀/- မှ ၄၈၀၀/- ပေးရန် ထုတ်ပြန်သည့်အခါ အလုပ်ရှင် မှ ၄၈၀၀/- ပေးမည်၊ အခြားခံစားခွင့်များကို ညှိနှိုင်းမည်ဟုပြောရာ၌ အလုပ်သမားများက လက်ခံသော်လည်း ကျွန်မတို့သည် လက် ခံသော အလုပ်သမားများအား ဆဲဆိုသည်ဟုဆိုခြင်းမှာ မဟုတ်ပါဟု ငြင်းဆိုပါကြောင်း၊ (၉) ကျွန်မတို့သည် အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် မူလလစာ၊ မူလရာထူး၊ မူလနေရာတွင် လုပ်သက်မပျက် အလုပ်ဝင်ရောက်လိုကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။

၁၀။ ခုံသမားခိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်)က ခုံသမားခိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမားခိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်းအပေါ် ကြားနာစစ်ဆေး၍ ခုံသမားခိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မှန်ကန်စွာ ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဟုတ်/မဟုတ်၊ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ တစ်ဆင့်ခံဥပဒေအဖြစ် မှတ်ယူရမည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) ပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် တာဝန်များကို ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်ခြင်းရှိ/မရှိ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်သက်သေထွက်ဆိုချက်များ၊ တင်ပြသည့် သက်သေခံအထောက်အထားများကို ထောက်ရှု၍ ဤအငြင်းပွားမှုအား ဆင်ခြင်တုံတရားထားရှိ၍ သုံးသပ်ရာ၌ ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်သည့် အကြောင်းခြင်းရာ သို့မဟုတ် စပ်ဆိုင်သော အကြောင်းခြင်းရာကို ရှင်းလင်းရန်ဖြစ်စေ၊ ထုတ်ဖော်ရန်ဖြစ်စေ လိုအပ်သောအချက်များသည် လည်းကောင်း၊ အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည့် အကြောင်းခြင်းရာ သို့မဟုတ် စပ်ဆိုင်သော အကြောင်းခြင်းရာ ပေါ်ပေါက်သည့်ကောက်ယူချက်ကို ထောက်ခံသော သို့မဟုတ် ငြင်းဆိုသော အချက်များသည်လည်းကောင်း၊ သို့မဟုတ် တစ်ဦးတစ်ယောက်သောသူသည် မည်သူဖြစ်သည်ဆိုသောအချက်သည် စပ်ဆိုင်သော အကြောင်းခြင်းရာ

ဖြစ်လျှင် ထိုအချက်ကိုဖော်ပြသည့် အချက်များသည်လည်းကောင်း၊ အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည့် အကြောင်းကြားခြင်းရာ သို့မဟုတ် စပ်ဆိုင်သောအကြောင်းကြားခြင်းရာ တစ်ခုခုဖြစ်သည့်အချိန် သို့မဟုတ် နေရာကို ဖော်ပြသည့်အချက်များသည်လည်းကောင်း၊ အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည့် အကြောင်းကြားခြင်းရာ ကိုဖြစ်စေ၊ စပ်ဆိုင်သောအကြောင်းကြားခြင်းရာကိုဖြစ်စေ ပြုလုပ်ခဲ့သူများ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးဆက်သွယ် မှုကိုဖော်ပြသောအချက်များသည်လည်းကောင်း၊ ဤအငြင်းပွားမှုကိစ္စအတွက် လိုအပ်သမျှသည် စပ်ဆိုင်သောအကြောင်းကြားခြင်းရာများဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူ၍ ဆင်ခြင်သုံးသပ်သည်။

၁၁။ ယင်းသို့ ဆင်ခြင်သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာ၌ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ဤအငြင်းပွားမှုအပေါ် သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် သဘောထားဆုံးဖြတ်ချက် (၂) ရပ် ထွက်ပေါ်ရရှိ၍ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ကွဲလွဲသည်-

(က) ခုံသမာဓိကောင်စီဝင် (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) ဦးသင်းမောင်ဆွေ၏ သဘောထားဆုံးဖြတ်ချက်ပြုသည်မှာ (၁) ဤအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်မှ ရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ခံရသော ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၃)ဦးတို့သည် စက်ရုံတွင် ဖွဲ့စည်းထားသော အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ဥက္ကဋ္ဌ၊ ဘဏ္ဍာရေးမှူး နှင့် အတွင်းရေးမှူးများ ဖြစ်ကြသည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အမှုဆောင်များအားလုံး အား အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းမှာ မဖြစ်သင့်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က ရည်ရွယ် ချက်ရှိရှိဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။ (၂) EC စာချုပ်ပါ သာမန် ပြစ်မှုများကို ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်သည်ဟုဆိုကာ အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းမှာ ခိုင်မာမှုမရှိကြောင်း၊ Warning သတိပေးစာများပေါ်တွင် သတိပေးခံရသူ အလုပ်သမားများ၏ ခံဝန်ကတိပြုလက်မှတ်များမပါရှိဘဲ သတိပေးအရေးယူခံရမှု ၃ ကြိမ်ရှိပြီး ထပ်မံ၍ ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်ခြင်းကြောင့် ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်မှ ရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းမဟုတ်ကြောင်း ပေါ်လွင်ထင်ရှားသည်။ (၃) အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၃)ဦးတို့အား မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလ လုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့် နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား တွက်ချက် ထုတ်ပေးရန် သဘောထားဆုံးဖြတ်ချက်ပြုသည်။



(ခ) ခုံသမားမိကောင်စီဝင် (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်) ဦးဖေအောင်ဝန်၏ သဘောထား ဆုံးဖြတ်ချက်ပြုသည်မှာ (၁) ဤအငြင်းပွားမှုတွင် မူလက အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ ၄ ဦးတွင် ပါဝင်သော အလုပ်သမား ဦးဝေလင်းဟန်နှင့် အလုပ်ရှင်တို့သည် ခုံသမားမိအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ချက်မချမှတ်မီကာလတွင် ၎င်းတို့ နှစ်ဦး၏ အငြင်းပွားမှုကို နှစ်ဖက်ညှိနှိုင်းပြေလည်မှုရရှိသဖြင့် ခုံသမားမိအဖွဲ့က ဥပဒေနှင့်အညီ ၎င်းတို့နှစ်ဦး၏ အငြင်းပွားမှုကို ပိတ်သိမ်းစေရမည်ဖြစ်သော်လည်း ပိတ်သိမ်းခြင်းမပြုဘဲ ဤခုံသမားမိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သို့ ရောက်ရှိလာကြောင်းတွေ့ရှိရ သည်။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (ဆ) အရ သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်ပုံစံ - ၄ ချုပ်ဆိုစေပြီး ပိတ်သိမ်းစေရန် သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ပြုသည်။ (၂) ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်း ပါ ၃ ဦးတို့သည် အပြစ်ကျူးလွန်သဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ၎င်းတို့ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်သောပြစ်မှုသည် EC စာချုပ်ပါ သာမန် ပြစ်မှုများ ၃ ကြိမ်ထက်ကျော်လွန်၍ ထပ်မံကျူးလွန်ထားခြင်း၊ ပထမအကြိမ်၊ ဒုတိယအကြိမ်၊ တတိယအကြိမ်အထိ (Warning) သတိပေးစာထုတ်ပြန်ခံထား ရပြီး စတုတ္ထအကြိမ်အဖြစ် ထပ်မံ၍ ပြစ်မှုကျူးလွန်ကြသဖြင့် အလုပ်မှ ရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှ ရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအား အပြစ်မရှိဘဲ မတရားအလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း ပေါ်လွင်သည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားများအား Warning သတိပေးစာများတွင် အလုပ်သမား၏ ဝန်ခံကတိပြုသည့် ထိုးမြဲလက်မှတ်များမပါရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်သမား များဘက်မှ လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်သဖြင့် သတိပေးစာများပေါ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးမှု မရှိသော်လည်း ယင်းသတိပေးစာများပေါ်တွင် အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူနှင့် အသိသက်သေအဖြစ် အလုပ်သမားများဘက်မှ လက်မှတ်ရေးထိုး ထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှ ရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ခဲ့ရာတွင် ကြိုတင်နိတစ်ပေးခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှ ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်း ကိုလည်း တွေ့ရှိရသည်။ (၃) ဤအငြင်းပွားမှုအား (Points of Law and Justice)

ဥပဒေနှင့် တရားမျှတမှုရှုထောင့်အရလည်းကောင်း၊ (Equity) နှစ်ဖက်သာတူညီမျှမှု/ သာမန်နာမူကို ချိန်ဆ၍လည်းကောင်း အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ ၃ ဦးတို့အား အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ခလစာကျန်ငွေ တို့ကို အလုပ်ရှင်မှပေးအပ်ရန် သဘောထားဆုံးဖြတ်ချက်ပြုသည်။

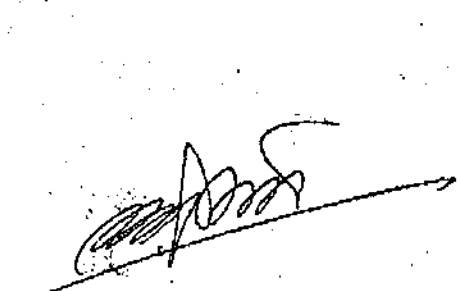
၁၂။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်ကွဲလွဲခြင်းအပေါ် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၁၇ (ခ) ကို ကျင့်သုံးလျက် ခုံသမာဓိကောင်စီဝင်များရာ၏ သဘောတူညီချက်ကိုရယူ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၉/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အောက်ပါအတိုင်း ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၄)ဦးတို့တွင် ပါဝင်သော ဦးဝေလင်းဟန်နှင့် အလုပ်ရှင်တို့သည်ဆုံးဖြတ်ချက်မချမှတ်မီကာလတွင် ၎င်းတို့နှစ်ဦး၏ အငြင်းပွားမှုကို နှစ်ဖက်ညှိနှိုင်းပြေလည်မှု ရရှိခဲ့ပြီးဖြစ်သဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၃ (ဆ) အရ သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင်နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်ပုံစံ(၄) ချုပ်ဆိုစေပြီး ၎င်းတို့နှစ်ဦး၏ အငြင်းပွားမှုအား ပိတ်သိမ်းစေလိုက်သည်။
- (ခ) အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းပါ (၃)ဦးတို့အား ၎င်းတို့၏ လုပ်ခကျန်ငွေနှင့်အတူ နို့တစ်ကြေး တစ်လစာနှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေးတို့ကို ၎င်းတို့၏ နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ အလုပ်ရှင်မှ ပေးအပ်ရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

(Handwritten signatures and marks)

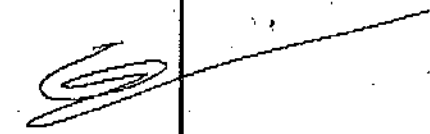
၁၃။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေ့မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးသင်းမောင်ဆွေ
အဖွဲ့ဝင်