

ပုံစံ(၁၁)

ရံသမာဓိကောင်စီ  
ရံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }  
ရံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၄/၂၀၁၈)

Mr. Morgan Lin (အလုပ်ရှင်)  
ဒေါ်ရွှေရည်မြင့် (HR မန်နေဂျာ)(အလုပ်ရှင်၏  
အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)  
Shyang Jhuo Yue Co.,Ltd.(ဖိနပ်စက်ရုံ)  
အမှတ် (K-9)၊ အနော်ရထာလမ်း၊  
အနော်ရထာစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်း  
ဒေါ်တင်စုစိုင်း (ဥက္ကဋ္ဌ၊ အခြေခံအလုပ်သမား  
အဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမား၏ ကိုယ်စားလှယ်  
လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ ဗိုလ်ဗိုလ်ကျော်အဆောင် (၂)၊  
ဗိုလ်အောင်ကျော်လမ်း၊ အပြင်ပဒံရပ်ကွက်၊  
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၂၉ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ အနော်ရထာစက်မှုဇုန်၊ အနော်ရထာလမ်း၊  
အမှတ် (K-9)ရှိ Mr. Morgan Lin (အလုပ်ရှင်)၊ ဒေါ်ရွှေရည်မြင့် (HR မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏

အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ၊ Shyang Jhuo Yue Co.,Ltd. (ဖိနပ်စက်ရုံ)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်း (အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ ဘဏ္ဍာရေးမှူး)တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၃/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၁ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

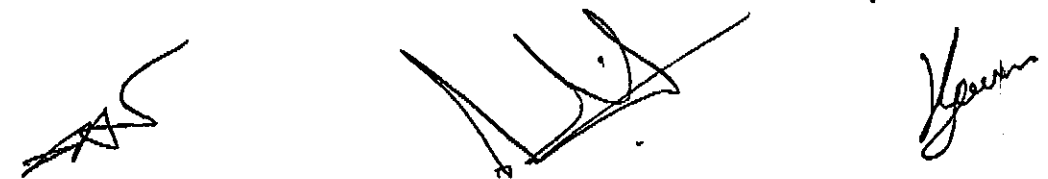
၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်း (အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ ဘဏ္ဍာရေးမှူး)မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Morgan Lin (အလုပ်ရှင်)၊ Shyang Jhuo Yue Co.,Ltd. (ဖိနပ်စက်ရုံ)ထံတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ရရှိလိုကြောင်း တောင်းဆို သည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ခကာက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Morgan Lin (အလုပ်ရှင်)၊ Shyang Jhuo Yue Co.,Ltd. (ဖိနပ်စက်ရုံ)မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်းအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/မခန့် သင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်းအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ (၇)ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက် မပျက်ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့် ၁၅-၈-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား မူလလစာ၊ အခြားစရိတ်ပေါင်း တစ်လ လျှင် ၃၃၆၅၀၀/- (ကျပ်သုံးသိန်းသုံးသောင်းခြောက်ထောင်ငါးရာတိတိ) နှုန်းထားဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၃/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထား



လာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အဓိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၆/၂၀၁၈)၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ (၁၃)ရက်၊ ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၄/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာန ကိုယ်စားလှယ် ဦးသောင်းစိန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

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

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်းအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/မခန့် သင့်။

စစ်ဆေးချက်

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ကို ၂၃-၁၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ခေါ်ယူတွေ့ဆုံခဲ့ပြီး အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ထွက်ဆိုချက်များ၊ စစ်ဆေး ချက်များကို အပြန်အလှန်စစ်ဆေးမေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်များအရ အလုပ်ရှင် Mr. Morgan Lin ကြီးကြပ်လည်ပတ်လျက်ရှိသော ဖိနပ်စက်ရုံသည် အမည်ဆိုးဖြင့် ကျော်ကြားမှု မရှိခြင်း၊ မှန်ကန်တိကျသော လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် အငြင်းပွားမှုနည်းပါးပြီး အလုပ်ခွင်ရှိ လုပ်သားများ၏ လစာငွေများကိုလည်း မှန်ကန်စွာပေးချေလျက်ရှိကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါ သည်။ ယခုဖြစ်ပွားသည့်အမှုသည် အလုပ်သမား ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်းမှ ၁၁-၇-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ၂၁-၇- ၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပျက်ကွက်သည့်ကာလများကို လုံလောက်သောအကြောင်း ပြချက်ရှိသည့် ခွင့်တိုင်ကြားစာကို ၁၄-၈-၂၀၁၈ ရက်နေ့တိုင်အောင် တင်သွင်းခဲ့ခြင်းမရှိသည့် အပေါ် EC စာချုပ်ပါ အချက်အလက်များကို ဖောက်ဖျက်သည်ဟု အကြောင်းပြု၍ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား နို့တစ်မပေးဘဲ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့သည်ကို စစ်ဆေးတွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရှင် သည် အလုပ်သမားပျက်ကွက်ခဲ့သည့် ကာလနောက်ပိုင်းတွင် အလုပ်သမားကို လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်စေလျက်ရှိပြီး နို့တစ်မတစ်စုံတစ်ရာပေးခဲ့မှုမရှိကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။

အလုပ်ရှင်၏ ထွက်ဆိုချက်အရ HR မန်နေဂျာ ဒေါ်ရွှေရည်မြင့်မှ အလုပ်သမားသည် ကျန်းမာရေး အကြောင်းပြု၍ ပျက်ကွက်ခဲ့သည်ဖြစ်ရာ ခိုင်လုံမှုရှိသည့်ဆေးစာလက်မှတ်များရရှိရေး၊ တင်ပြနိုင်ရေး အတွက် ငဲ့ကွက်ခဲ့သော်လည်း အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့် ၁၅-၈-၂၀၁၈ ရက်နေ့စဉ် ခိုင်မာသည့် ဆေးလက်မှတ်များကို တင်ပြနိုင်ခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတင်ပြခဲ့သည့် ဆေးလက်မှတ်များမှာလည်း ခရိုင်ကျန်းမာရေးမှူး၏ တစ်ရက်သာခွင့်ပြုသည့် ဆေးစာသာဖြစ်ပြီး သာမန်စာရွက်စာတမ်းဖြင့်သာ တင်ပြထားခြင်းဖြစ်၍ ယုံကြည်လက်ခံဖွယ်ရာမရှိသည့်အတွက် ယခုကဲ့သို့ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့မှသာ စက်ရုံရှိ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မည့် အလုပ်သမားများအား ဟန့်တားကာကွယ်နိုင်မည်ဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။ မိမိတို့ အနေဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါကြောင်း ရှင်းလင်းထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်းသည် ခွင့်စတင်ယူသည့် ၁၁-၇-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ၂၁-၇-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိကာလအတွက် နေမကောင်း၍ ခွင့်ခံစားမည့်အကြောင်းကို ညီမအရင်းဖြစ်သူ ဒေါ်မာမာနွယ်မှတစ်ဆင့် Supervisor ဦးစိုးသူထံသို့ အဆင့်ဆင့်တင်ပြ ခဲ့ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။ မိမိအနေဖြင့် လက်ရှိအလုပ်ကိုသာ လုပ်ကိုင်လိုသူဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်မှ ပြန်လည်ခန့်ထားပေးစေလိုကြောင်းနှင့် ခွင့်တင်ပြပြောဆိုခဲ့သည်မှာ အမှန်တကယ်ဖြစ်ပါကြောင်း ရှင်းလင်းပြောကြားခဲ့ပါသည်။ မိမိတို့ခုံအဖွဲ့သည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်မှ ထွက်ဆိုချက်များ မှန်၊ မမှန်ကို စိစစ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာစက်ရုံ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်တင်စုခိုင်၏ ထောက်ခံထွက်ဆိုချက်မှာလည်း လက်ခံဖွယ်ရာရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လုပ်သားများ၏ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် ခွင့်တိုင်ကြားရာတွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ ခွင့်ပြုလေ့ရှိသော်လည်း ယခုအငြင်းပွားမှုကိစ္စရပ်သည် ခွင့်ယူရန် တင်ပြပုံစနစ်၊ ဆက်သွယ်သည့် လမ်းကြောင်းတို့တွင် ချို့ယွင်းအားနည်းချက်၊ လစ်ဟာချက်များရှိ၍ အငြင်းပွားမှုပေါ်ပေါက်လာရ ခြင်းဖြစ်ကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်းသည် ကျန်းမာရေး အခြေအနေအရ ရုတ်တရက် ရောဂါတိုင်းဒေသကြီး၊ လပွတ္တာ၊ ဘိုကလေးဒေသသို့ ပြန်လည် ဆေးကုရကြောင်းကို လက်ရှိအမြင်အရလည်း ကျန်းမာရေးကြောင့် နလန်ထူစအခြေအနေရှိသည်ကို တွေ့ရှိရ၍ မှန်ကန်မှုရှိကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ ၎င်းသည် စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ညီမအရင်းမှတစ်ဆင့် Supervisor ဦးစိုးသူ စသည်ဖြင့် အဆင့်ဆင့်သို့ တင်ပြခဲ့ကြောင်းနှင့် စာရွက်စာတမ်းလက်မှတ်ထိုးရန် ကိစ္စရပ်များမှာ ၎င်းအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက် သည့်အခါ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြောင်းကိုလည်း စစ်ဆေးစဉ်ကာလတွင် ပေါ်လွင်ခဲ့ပါသည်။

အလုပ်သမားအနေဖြင့် ၎င်းစက်ရုံတွင် (၄)နှစ်ကျော် လုပ်ကိုင်ခဲ့ရာတွင် အလုပ်ရှင်ထိခိုက်နိုင်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရန် ဖြစ်ပွားသည့်ကိစ္စရပ်များကို ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းမရှိ၍ ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်း၏ဆန္ဒသည် ၎င်း၏ မူလရာထူးတွင် ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်းနှင့် ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာမည်ဖြစ်ကြောင်း တင်ပြခဲ့ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၇။ ခုံသမားမိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင် Mr. Morgan Lin နှင့် HR မန်နေဂျာတို့၏ ထွက်ဆိုချက်များသည် လုပ်သားအများစုကို စနစ်တကျထိန်းသိမ်းအုပ်ချုပ်လျက်ရှိသဖြင့် စည်းကမ်း ဖောက်ဖျက်မှုမရှိစေရန်အတွက်လည်းကောင်း၊ EC စာချုပ်ပါ အချက်များအတိုင်း ခွင့်တိုင်ကြား ရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာစေလိုသည့်အတွက်လည်းကောင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်မှ လွဲ၍ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်၊ ဘဏ္ဍာရေးမှူး၊ လုပ်သား ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်းအား ဖိနှိပ် ချုပ်ချယ်ခြင်းမရှိဘဲ အပြစ်ရှာ၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်မဟုတ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင် စည်းကမ်းပိုင်းအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ခဲ့သည်သာဖြစ်၍ ယခုကဲ့သို့ ခွင့်တိုင်ကြားမှုအခြေအနေ မှန်ကို သိရှိခဲ့ပြီးဖြစ်သည့်အပြင် ခုံအဖွဲ့၏ ရှင်းလင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုကြောင့် အလုပ်သမားအား လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုသင့်ကြောင်းနှင့် ဥပဒေနှင့်အညီ ခံစားခွင့်များပြုသင့် ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ မိမိတို့ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်းသည် မသမာသော စိတ်ဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ပျက်ကွက်ခဲ့သည်မဟုတ်ဘဲ ကျန်းမာရေးကြောင့်သာ ပျက်ကွက်ခဲ့ပြီး အလုပ်ရှင်၏ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်း တာဝန်ရှိသူများ၏ ညွှန်ကြားချက်အတိုင်း သက်သေခံ ဆေးလက်မှတ်ရရှိရေးအတွက် နည်းလမ်းစုံအသုံးပြု၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့သဖြင့် မိမိ၏ အလုပ်အကိုင် တည်မြဲရေးအတွက် ရိုးသားစွာဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်းကို သုံးသပ်ပါသည်။ ခုံအဖွဲ့၏ အတွေ့အကြုံ အရ သက်ဆိုင်ရာဆေးရုံ/ဆေးခန်းများသည် ၎င်းတို့ဆေးခန်းများ၌သာ ကုသပါက သင့်တော်သည့် သက်သေခံဆေးလက်မှတ်ကို ထုတ်ပေးလေ့ရှိသော်လည်း ယခုကဲ့သို့ ပြင်ပတွင် မိမိသားစု၏ အခြေအနေအရ စောင့်ရှောက်ကုသပေးသည့်အတွက် လုံလောက်သော သက်သေခံဆေးလက်မှတ် ရရှိရန်မလွယ်ကူသည့် အခက်အခဲကို ရင်ဆိုင်ရပြီး သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်ရှင်ထံသို့ တင်ပြနိုင်ခြင်း မရှိခဲ့သဖြင့် ယခုကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်ပေါ်ပေါက်ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ ၎င်း၏ ပျက်ကွက်ခဲ့သော ကာလများအတွက်လည်း ထိုက်သင့်သည့် ဖြတ်တောက်မှုများကို ဆောင်ရွက် ခဲ့ပြီးဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်၏အကျိုး တစ်စုံတစ်ရာထိခိုက်မှုမရှိတော့သဖြင့် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် (၄)နှစ်

ကျော် လုပ်သက်ရှိသော ကျွမ်းကျင်လုပ်သားတစ်ဦးကို အလုပ်ခွင်မှ ထုတ်ပယ်/ရပ်စဲခြင်းဖြင့် ဆုံးရှုံးမှုအခြေအနေမရှိသင့်ကြောင်းနှင့် လုပ်သား၏ လူမှုရေးအထောက်အပံ့ဖြစ်စေရန် ၎င်း၏ ဆန္ဒနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်၏ ရင့်ကျက်သောစိတ်ထား၊ မြင့်မြတ်သောစိတ်ထားဖြင့် မိမိ၏ ဝါရင့်လုပ်သားအပေါ် တစ်ကြိမ်တစ်ခါ သည်းခံခွင့်လွှတ်ပြီး ဥပဒေပါအတိုင်း ပြန်လည်ခန့်အပ် သင့်ကြောင်းကို သုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်သမားအနေဖြင့်လည်း နောင်ခွင့်ယူမည့်ကိစ္စပေါ်ပေါက် ပါက ထိရောက်သော တင်ပြချက်စာရွက်စာတမ်းများဖြင့် စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးတာဝန်ရှိသူ များထံ အလေးထားလက်ရောက်ပေးပို့ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ယခုကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုမှ ပေါ်ပေါက် လာသော အလုပ်ရပ်စဲမှုဖြစ်စဉ်ကို ဟန့်တားနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ယခုအမှုဖြစ်စဉ်သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ နစ်နာရသည်ဖြစ်၍ အလုပ်သမားအနေဖြင့် ခွင့်တိုင်ပါလျက် နေမကောင်းသည့်အပြင် အားထားလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် အလုပ်ပါဆုံးရှုံးရသည့်အဖြစ်သည် မဖြစ်သင့်ပါကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

၈။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုပြင်ဆင်၍ အလုပ်သမား ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်းအား မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်ဖြင့် အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံခဲ့သည့် ၁၅-၈-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ် သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား အခြေခံလစာ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုကြေး၊ ရှားပါးစရိတ်၊ နှစ်ကြေး (ရက်မှန်ကြေးမှအပ)တို့ကို ဥပဒေနှင့်အညီ ခံစားခွင့်ပြုသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

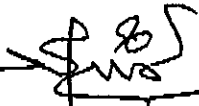
၉။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (င) အရ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဌေးဌေးဝင်းအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှ စ၍ (၇)ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလ လုပ်သက်မပျက်ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံခဲ့သည့် ၁၅-၈-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ် သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား အခြေခံလစာ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုကြေး၊ ရှားပါးစရိတ်၊ နှစ်ကြေး စသည့်တို့ကို တစ်လ လျှင် ၃၁၆,၅၀၀/- နှုန်းထားဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ် သည်။


၇

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍ အာဏာစာသည်စေရမည်။

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

  
ဦးသန်းမောင်  
အဖွဲ့ဝင်

  
ဦးသောင်းစိန်  
ဥက္ကဋ္ဌ

  
ဦးကျော်သူ  
အဖွဲ့ဝင်