

ရုံးသမားစာအုပ်ကောင်စီ
ရုံးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁/၂၀၁၉)

Mr. Tatsuki Kamogawa (MD)

ဦးသိန်းဆောင် (အကြံပေး)(အလုပ်ရှင်၏

အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)

Korea Link Industrial Co.,Ltd၊ အမှတ်-၆၈၊

မင်းကြီးမဟာမင်းခေါင်လမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ အလုပ်သမား (၄)ဦး

အမှတ် (၁၆၁)၊ ၁၅ ရပ်ကွက်၊ ခရေလမ်း၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊ မင်းကြီးမဟာမင်းခေါင်လမ်း၊ အမှတ် (၁၆၁)ရှိ Mr. Tatsuki Kamogawa (MD)၊ ဦးသိန်းဆောင် (အကြံပေး) (အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ Korea Link Industrial Co.,Ltd နှင့် ဒေါ်နှင်းရွှေစင် ပါ အလုပ်သမား (၄)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ် ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်း

ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၄/၂၀၁၈) အရ ကြားနာ စစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၁ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ (၄)ဦးမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Tatsuki Kamogawa (MD)၊ Korea Link Industrial Co.,Ltd ထံတွင် အစမ်းခန့်ကာလ အတွင်း အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်ပါက ၅၀၀,၀၀၀/- စီပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှု ဖြစ်သည်။


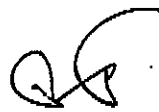
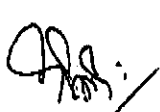
၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Tatsuki Kamogawa (MD)၊ Korea Link Industrial Co.,Ltd မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ပြန်ခန့်သင့်/မသင့်၊ ခန့်သင့်ပါက ကြားကာလနစ်နာကြေး ရထိုက်/မရထိုက်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁) ဒေါ်ချမ်းစုလှိုင်သည် မိမိဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီးဖြစ်သဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မလို၊ မီးဖွားပြီးနောက်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန် ဆန္ဒရှိပါက အလုပ်ရှင်မှ ပြန်လည်ခန့်ထားရန်၊

(၂) ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ အလုပ်သမား (၄)ဦးအား မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ (၇) ရက် အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှ ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ မူလလစာနှုန်းအတိုင်း ကြားကာလ နစ်နာကြေးထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၄/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထား လာသဖြင့် အလုပ်သမား၊လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊

အဓိနံကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၈/၂၀၁၉)၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ မတ်လ (၆)ရက်၊ နေ့စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁/၂၀၁၉)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးပေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးသိန်းကြွယ်တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ လျှောက်ထားသူနှင့် လျှောက်ထားခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ဈေးပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ပြန်ခန့်သင့်/မသင့်၊ ခန့်သင့်ပါက ကြားကာလနစ်နာကြေး ရထိုက်/မရထိုက်။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်

၆။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန် (၃)၊ အမှတ် (၁၆၁)ရှိ Korea Link Industrial Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) ၏ Mr. Tatsuki Kamogawa (MD)နှင့် ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ အလုပ်သမား (၅)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၄/၂၀၁၈) ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် အမှတ်(၂)ကို အလုပ်ရှင်က ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ဦးသိန်းဆောင် (အကြံပေး/ အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုအယူခံ လျှောက်ထားသည်။

၇။ ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ အလုပ်သမား (၄)ဦးတို့အား လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ တွင် ညှိနှိုင်းချိန်ညှိ အလုပ်ဝင်စဉ်က အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်တွင် ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် စည်းကမ်းချက်များကို ကျေနပ်လက်ခံပါမည်ဟု သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့် စည်းကမ်းချက်အမှတ်စဉ် (၂)တွင် ဖော်ပြပါရှိသည့် အလုပ်တာဝန်ကို ကျေနပ်စွာဆောင်ရွက်မှုမရှိလျှင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်မည်ဟု ပါရှိသည့်အတိုင်း အစမ်းခန့်ကာလ အတွင်း ခွင့်မဲ့အကြိမ်ကြိမ်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ တာဝန်ရှိသူအဆင့်ဆင့်၏ သွန်သင်ညွှန်ပြမှုကို လိုက်နာ

မူမရှိခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို အပြည့်အဝလိုက်နာ၍ ယင်းအလုပ်သမားများအား နို့တစ်စာတစ်လ ကြိုတင်ပေးခဲ့သောကြောင့် နစ်နာကြေးပေးရန်တာဝန်မရှိသော်လည်း ထိုအလုပ်သမားတို့ဘက်မှ ခိုင်လုံသည့်အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ တစ်ဦးချင်းအတွက် နစ်နာကြေး (၅)သိန်းကျပ်စီတောင်းဆိုရာ မှ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုသည် ပြေငြိမ်းမှုမရရှိပါကြောင်း၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှဲပြောင်းပေးအပ်သည့် အမှုကိစ္စ အပေါ် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်၍ လျှောက်ထားလွှာ တင်သွင်းရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ (၄)ဦးတို့သည် ခွင့်မဲ့ အကြိမ်ကြိမ်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ မိမိအလုပ်ကို မရိသေခြင်း၊ အလုပ်ကို တန်ဖိုးမထားခြင်း၊ အုပ်ချုပ်သူ Leader, Super တို့၏ ပြောစကားကို နားထောင်ခြင်းမရှိဘဲ မချေမငံပြန်လည်ဆက်ဆံလေ့ ရှိခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ဝင်လျှောက်လွှာတွင်ပါရှိသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် ပါ အတိုင်း ၎င်းတို့အား နို့တစ် (၁)လ ကြိုတင်အသိပေး၍ အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်သည်အထိ အရေးယူခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ယင်းသို့ အရေးယူခြင်းမှာ စက်ရုံ၏ စည်းကမ်းအရဖြစ်ပါကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၂)မှာ တရားမျှတသော ဆုံးဖြတ်ချက်မဟုတ်ဘဲ 'အလုပ်ရှင် အား နစ်နာမှုရှိစေသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်တင်ပြသည့် အထောက်အထားတို့ကို မျက်ကွယ်ပြုကာ တစ်ဖက်သတ်ဆုံးဖြတ်ထား သည့် ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ (၄)ဦးအား မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ (၇) ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှ ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ မူလလစာနှုန်းထားအတိုင်း ကြားကာလနစ်နာကြေးထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်ဟု ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ထားပါကြောင်း၊ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်နစ်နာမှုမရှိအောင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ မျှတ မှန်ကန်စွာဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ပေးနိုင်ပါရန် ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ အလုပ်သမား (၄)ဦး၏ အလုပ်ဝင် လျှောက်လွှာပါ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်၊ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှုအထောက်အထား၊ တာဝန်ရှိသူအဆင့်ဆင့်၏ ထွက်ဆိုချက်များကို ပူးတွဲတင်ပြ၍ ဖော်ပြလျှောက်ထားသည်။

၈။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ဦးသိန်းဆောင် (အကြံပေး/အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)က Korea Link

(Handwritten signatures)

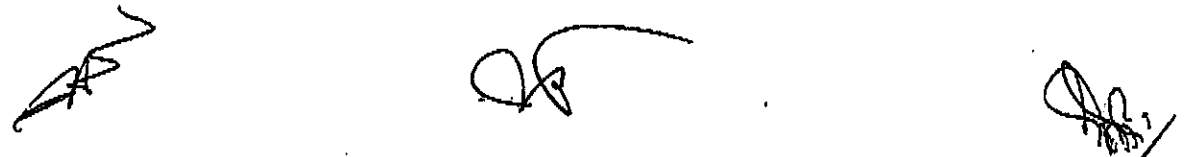
Industrial Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုမှာ အလုပ်သမားအား မခန့်ထားမီ အစမ်းခန့်ကာလ (၃) လသတ်မှတ်ပြီး ယင်းအစမ်းခန့်ကာလအတွင်း ကျေနပ်ဖွယ်အလုပ်ကို တာဝန်ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်ပါက အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ်ခန့်ထားပါကြောင်း၊ စက်ရုံစည်းကမ်း လိုက်နာမှု အားနည်းခြင်း၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်အဆင့်မမီခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးပြေပြစ်မှု မရှိခြင်းတို့ ရှိပါက အလုပ်သမားအား ဆက်လက်ခန့်ထားခြင်းမပြုပါကြောင်း၊ အစမ်းခန့်ကာလ အတွင်း အလုပ်ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသည့် ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ (၄)ဦးကို Korea Link Industrial Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၏ အလုပ်ခန့်ထားရေးမှူးအရ အလုပ်သမားအား မခန့်မီ အလုပ်ဝင် လျှောက်လွှာတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး၊ ထမ်းဆောင်ရမည့်တာဝန်နှင့် လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းတို့ကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူညီလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးမှ အလုပ်သမားအား အစမ်းခန့်ထားခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ Korea Link Industrial Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)သည် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဖြင့် လုပ်ကိုင်သော စက်ရုံဖြစ်ပြီး တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ သတ်မှတ်ထားသည့် စက်ရုံစည်းကမ်းလိုက်နာကြလျှင် အလုပ်သမား များ၏အကျိုးကို ပိုမိုဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါကြောင်း၊ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း အလုပ်ရပ်စဲ /ထုတ်ပယ်ခံရသည့် ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ(၄)ဦးတို့မှာ ခွင့်မဲ့အကြိမ်ကြိမ်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ တာဝန်ရှိသူ အဆင့်ဆင့်အား မကြာခဏမချေမငံပြောဆို၍ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးပြေပြစ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ဝင် လျှောက်လွှာတွင်ပါရှိသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်ပါအတိုင်း ၎င်းတို့အား နို့တစ်(၁)လ ကြိုတင်ပေး၍ အလုပ်မှ ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ အစမ်းခန့်အလုပ်သမား များ ဖြစ်သဖြင့် EC စာချုပ် မချုပ်ရသေးပါ။ အစမ်းခန့်အလုပ်သမားမဟုတ်သော စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများအားလုံးကို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) ကို ချုပ်ဆိုထားပြီး ဖြစ်ပါကြောင်း၊ Korea Link Industrial Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)တွင် အလုပ်သမား ရေးရာညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ကို ဖွဲ့စည်းထားပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားများ ခွင့်မဲ့ ပျက်ကွက်မှုအား စက်ရုံ၏ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ဖြင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားများအား အစမ်းခန့်ကာလတွင် ကုမ္ပဏီနှင့် အလုပ်သမား များ သဘောတူညီချက်ဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီမှုမှတ်တမ်းထားရှိပြီး အစမ်းခန့်ထားခြင်း ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ယခုအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့် ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ (၄)ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားလိုခြင်း မရှိပါကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ၎င်းအလုပ်သမားများ၏ လူမှုရေးဒုက္ခကို ဝံ့ညာ

ထောက်ထား၍ လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ် တစ်ဦးလျှင် ငွေကျပ် ၃၀၀၀၀/- (ကျပ်သုံးသိန်းတိတိ) စီအား ပေးအပ်နိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ဆန္ဒပြုထွက်ဆိုသည်။

၉။ လျှောက်ထားခံရသူ အလုပ်သမား ဒေါ်နှင်းရွှေစင်က ထွက်ဆိုရာတွင် မိမိသည် အစမ်းခန့် ကာလ (၃)လပြည့်ရန် တစ်ရက်အလိုတွင် နို့တစ်စာပေးပြီး အလုပ်မှရပ်စဲခံရပါကြောင်း၊ မိမိတို့အား အလုပ်ပြန်လည်မခန့်ထားပါက နစ်နာကြေးငွေ ကျပ် (၅)သိန်းစီပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါကြောင်း၊ အစမ်းခန့်ကာလ (၃) လ သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များနှင့် အလုပ်ခန့်ထားသည်မှာ ဟုတ်မှန်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်က တစ်လကြိုတင် နို့တစ်စာပေးပါသည်။ အစမ်းခန့်ကာလ (၃)လအတွင်း Super, Leader များနှင့် စကားများခြင်းမရှိပါ။ အလုပ်လည်း မခိုကပ်ခဲ့ပါ။ ခွင့်ယူခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ ဆန္ဒပြသပိတ်မှောက်ရာတွင် လိုင်းတစ်လိုင်းလုံးမှထွက်ရ၍ ကျွန်မမှာ လူသစ်ဖြစ်သဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့်အတူ လိုက်သွားရခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ယခုအခါ ကျွန်မသည် ငွေကြပ်အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပါကြောင်း၊ မိမိတို့ အလုပ်သမားများ မနစ်နာစေသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပါက လိုက်နာမည်ဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆို တင်ပြသည်။

၁၀။ ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ အလုပ်သမား (၄)ဦးတွင် ဒေါ်နှင်းရွှေစင်တစ်ဦးတည်းသာ ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သို့ လာရောက်ထွက်ဆိုသည်။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ၏(အခန်း ၈၊ တားမြစ်ချက်များ) ပုဒ်မ ၄၅ တွင် “မည်သူမျှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးခံရန်အကြောင်းကြားစာပေးပို့ခံရပါက သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်အတွင်း ၌ ကိုယ်တိုင်လာရောက်ရန်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ်စေလွှတ်ရန်ဖြစ်စေ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိစေရ။”ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ အလုပ်သမား (၄)ဦးတွင် ခုံအဖွဲ့သို့ လာရောက်ခြင်းမရှိသော အလုပ်သမား (၃)ဦးသည် အရည်အချင်းပျက်ယွင်းမှုရှိသည်။ ခုံအဖွဲ့၏ ကြားနာစစ်ဆေးမှုကို မပျက်မကွက်လာရောက်ခံယူ သင့်သည်။ ပေါ့ပေါ့တန်တန်ပြုလုပ်ရန်မဟုတ်၊ လေးလေးနက်နက် သတိပြုဆောင်ရွက်ရန်လို ကြောင်း သတိပေးမှတ်ချက်ပြုလိုက်သည်။

၁၁။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂(ဂ)တွင် “အလုပ်ရှင်ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်အရ နှစ်ဖက်သဘောတူညီသော အကြေးငွေဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးကိုဖြစ်စေ၊ အများကိုဖြစ်စေ၊ ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်၍ တိုက်ရိုက်



သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း၊ စီမံကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်ပြီး အလုပ်သမားအား လုပ်ခပေးရန်၊ အလုပ်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်မှရပ်စဲရန် တာဝန်ရှိသူကို ဆိုသည်။”ဟု အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆို ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ယခုအငြင်းပွားမှုတွင် အစမ်းခန့်အလုပ်သမားများဖြစ်ကြသော ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ (၄)ဦးတို့အား အစမ်းခန့်ကာလတွင် အပြစ်ရှိ၍ ကြိုတင်နို့တစ်စာပေးပြီး အလုပ်မှ ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်းဖြစ်ရာ ယင်းသို့အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်းသည် အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ပင်ဖြစ်ပေ သည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အပြစ်မရှိဘဲ မတရားဥပဒေမဲ့ အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ် ခြင်းမဟုတ်ပေ။ အလုပ်သမား ဒေါ်နှင်းရွှေစင်ပါ (၄)ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်ခန့်ထားရန် မသင့် သကဲ့သို့ အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှ ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးတို့ကို လည်း မရထိုက်ကြောင်းသုံးသပ်ရရှိသည်။ သို့ရာတွင် အခြားတစ်ဖက်တွင်မူကား ယင်းအလုပ်သမား (၄)ဦးသည် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ဆုံးရှုံးရပြီး အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းနှင့် လူမှုဒုက္ခ အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ရခြင်းတို့ကို ထောက်ထားခဲ့ညာ၍ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်က ၎င်း၏ သဘောထားဆန္ဒအရ ထောက်ပံ့ပေးလိုသည့် လူမှုကုန်ကြေးငွေကို ခံစားရရှိစေသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ပုပ်၍ကြွေကျသော အသီးသည် အပင်မှာတာဝန်မရှိသကဲ့သို့ အစမ်းခန့်ထားခြင်းခံရသော အလုပ်သမားသည် ထိုကာလအတွင်း လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် (Performance) မကောင်းခြင်းကြောင့် အလုပ်ရှင်က ကျေနပ်မှုမရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ် ခြင်းသည် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့တွင် တာဝန်မရှိပေ။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမားများအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးစေရန် စီရင် ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း ၊ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ညီညွတ်မျှတမှန်ကန်သည်ဟု မဆိုနိုင်။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ ၂၅(ဂ)တွင် “ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် သာဓကများကို အကိုးအကားပြု၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်မျှတစေရန် အလုပ်သမားများရရန်ရှိသည့် လုပ်လေစာအပါအဝင် ငွေကြေး ခံစားခွင့်များ ရရှိခံစားနိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်”ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်/ အမိန့်တစ်ရပ်သည် အခွင့်အာဏာမရှိဘဲ ချမှတ်ခဲ့သည့်အမိန့်ဖြစ်သည်ဟုလည်းကောင်း၊ အာဏာ ရှိသည်ထက် ကျော်လွန်ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်ဟုလည်းကောင်း၊ ထိုအမိန့်/ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အပေါ်ယံ

ကြောကြည့်ရုံမျှဖြင့် ဥပဒေအရ မှားယွင်းချွတ်ချော်ခြင်းဖြစ်နေသည်ဟုလည်းကောင်း ပေါ်လွင်ခြင်း ရှိလျှင် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်/အမိန့်မျိုးကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ပြန်လည်တည်မတ်ပေးရပေ မည်။

၁၃။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား ကုမ္ပဏီ၏ အလုပ်ခန့်ထားရေးမူအရ အလုပ်သမားများ လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များပါရှိသော အလုပ်လျှောက်ထားလွှာပေါ်တွင် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးပြီး အစမ်းခန့်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၂(ည)တွင် “အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်ဆိုသည်မှာ အလုပ် ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့် ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကိုဆိုသည်”ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားရှိ သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်သည် မိမိကုမ္ပဏီ၏ အလုပ်ခန့်ထားရေးမူအရ အလုပ်သမားအား အစမ်းခန့်ထားရာတွင် ၎င်းတို့လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များပါရှိသော အလုပ်လျှောက်လွှာ ပေါ်တွင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်သဘောတူညီချက်ဖြင့် လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး အစမ်းခန့် ထားခြင်းသည် ဥပဒေအရ သက်ရောက်မှုရှိသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် မြောက်သည်ဟု ဆိုရပေမည်။ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားသည် လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သဖြင့် အလုပ်ရှင်က ကျေနပ်မှုမရှိလျှင် ကြိုတင်အသိပေး အကြောင်းကြားစာ(နို့တစ်စာ)ပေး၍ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်က ဥပဒေကို ကျော်လွန်ဆောင်ရွက်ရာမရောက်ဟု ဆိုနိုင်သည်။

၁၄။ Korea Link Industrial Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)သည် နောင်တွင် ဤကဲ့သို့ အစမ်းခန့်အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်သဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော အငြင်းပွားမှုမျိုး မဖြစ်စေရန်အလို့ငှာ အလုပ်သမားတစ်ဦးကိုဖြစ်စေ၊ အများကိုဖြစ်စေ အလုပ်ခန့်ထားရာ၌ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅၊ ပုဒ်မခွဲ(က)(၁) ပါ ဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်လိုသည်။ မိမိ၏ကုမ္ပဏီတွင် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမား အဖြစ် နေ့စား၊ ပုတ်ပြတ်၊ လစား၊ အမြဲတမ်းအဖြစ် အလုပ်ခန့်ထားမည်ဆိုပါက အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ ၂၈-၈-၂၀၁၇ ရက်၊ နေ့စွဲပါ အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄၀/၂၀၁၇) ဖြင့် ထုတ်ပြန်ကြေညာထားသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ

သဘောတူညီချက်စာချုပ် ပုံစံပါအတိုင်း ချုပ်ဆိုဆောင်ရွက်ကြရန်လိုကြောင်း သတိပေးနှိုးဆော်၍ မှတ်ချက်ပြုလိုက်သည်။

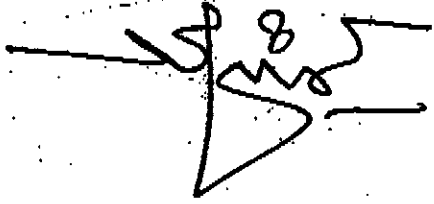
၁၅။ တရားစီရင်ရေးသဘောဆောင်သော အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည့် မူလခုံသမာဓိ အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ချက်သည် ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်မှုတမူ မရှိလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ လူမှုရေးတရားမျှတမှုနှင့် ချွတ်ချော်တိမ်းစောင်းနေလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ မိမိတွင်ရှိသော လုပ်ပိုင်ခွင့် အခွင့်အာဏာထက်ကျော်လွန်ဆုံးဖြတ်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ သည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(င)ကို ကျင့်သုံးလျက် တည့်မတ် ပြင်ဆင်ပေးရန် တာဝန်ရှိပေသည်။ ထို့ကြောင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၂)ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Korea Link Industrial Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၏ပြင်ဆင်မှု အယူခံ လျှောက်ထားခြင်းအပေါ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ လူပုဂ္ဂိုလ် သက်သေထွက်ဆိုချက်များ၊ သက်သေခံတင်ပြသည့် စာရွက်စာတမ်း၊ အထောက်အထားများကို ဥပဒေရှုထောင့်နှင့်သာမက လူမှုရေးတရားမျှတမှုထောင့်များနှင့် ပေါင်းစပ်၍ ဆင်ခြင်သုံးသပ်ပြီး အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ နှစ်ဖက်နှစ်နာမူမရှိစေရန်အလို့ငှာ အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ် လိုက်သည်-

- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၁ ရက်၊ နေ့စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၄/၂၀၁၈) အပေါ် ချမှတ် ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၂)ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။
- (၂) ဒေါ်နင်းရွှေစင်ပါ (၄)ဦးတို့သည် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများ၏ လူမှုရေးအခက်အခဲများကို စာနာထောက်ထား၍ ပေးအပ်မည်ဟု သဘောဆန္ဒပြုထားသည့် ငွေကြေးခံစားခွင့်ကို လူမှုကရုဏာကြေး အဖြစ် တစ်ဦးလျှင် ၃၀၀,၀၀၀/- (ကျပ်သုံးသိန်းတိတိ)စီကို ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

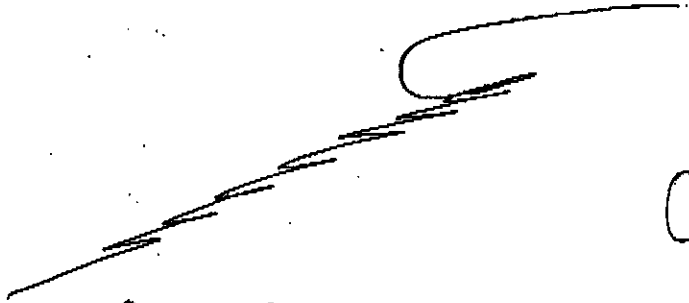
ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၆။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေ့မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်တက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂

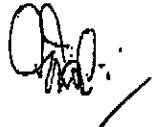
ခုနစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးသိန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်