

ရံသမာဓိကောင်စီ

ရံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရံအဖွဲ့

၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၃/၂၀၁၉)

Mr. Tatsuki Kamogawa (MD)

ဦးသိန်းဆောင် (အကြံပေး)(အလုပ်ရှင်၏

အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)

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

မင်းကြီးမဟာမင်းခေါင်လမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်နီနီဝင်း (အလုပ်သမား)

အမှတ် (၁၆၈၈)၊ အဆင့်မြင့်(၆)ရပ်ကွက်၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၆ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊ မင်းကြီးမဟာမင်းခေါင်လမ်း၊ အမှတ် (၁၆၈)ရှိ Mr. Tatsuki Kamogawa (MD)၊ ဦးသိန်းဆောင် (အကြံပေး) (အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ Korea Link Industrial Co.,Ltd နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်နီနီဝင်းတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရံသမာဓိအဖွဲ့

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁/၂၀၁၉) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၅ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်နီနီဝင်းမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Tatsuki Kamogawa (MD)၊ Korea Link Industrial Co.,Ltd ထံတွင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်ပါ က ဥပဒေနှင့်အညီ ခံစားခွင့်များကို တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

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)။ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁) အလုပ်သမား ဒေါ်နီနီဝင်းအား မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာ အတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှ (၇)ရက်အတွင်း အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးကို တွက်ချက်ထုတ် ပေးရန်၊

(သို့မဟုတ်)

(၂) အလုပ်သမား ဒေါ်နီနီဝင်းသည် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန်ဆန္ဒ မရှိပါက အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန ၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) အရ လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာကို အလုပ်ရှင်မှ ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁/၂၀၁၉) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထား လာသဖြင့် အလုပ်သမား၊လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

အဓိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၇၀/၂၀၁၉)၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ မတ်လ (၁၅)ရက်၊ နေ့စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃/၂၀၁၉)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးသောင်းစိန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးသိန်းကြွယ်တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ကို ၂၆-၃-၂၀၁၉ ရက်နေ့တွင် တွေ့ဆုံ၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ လျှောက်ထားသူနှင့် လျှောက်ထားခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်နှင့် ပတ်သက်၍ စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်သင့်/မသင့်။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်

၆။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန် (၃)၊ အမှတ် (၁၆၁)ရှိ Korea Link Industrial Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) ၏ Mr. Tatsuki Kamogawa (MD)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်နီနီဝင်းတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်ဘက်က ထွက်ဆိုရာတွင်- အလုပ်သမား ဒေါ်နီနီဝင်းသည် ခွင့်ပြုချက်ရယူခြင်းမရှိဘဲ လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာလေ့ရှိကြောင်း သက်သေအထောက်အထားများ၊ ခံဝန်ချက်ရေးထိုးထားမှုများကို တင်ပြခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမား ဒေါ်နီနီဝင်းသည် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ ရွှေ့ပြောင်းတာဝန်ပေးသည့် လုပ်ငန်းနေရာများကိုလည်း လိုလားစွာ ပြောင်းရွှေ့တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်းမရှိဘဲ ၄-၉-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ အမှုအမှတ် (၃၄၀/၂၀၁၈) ဖြင့် ချုပ်ဆိုခဲ့သော သဘောတူညီချက်အတိုင်း Line-4 တွင်သာ ထားရှိမှုကိစ္စသည် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ အလုပ်ရှင်၏ စီမံခန့်ခွဲဆောင်ရွက်မှုကို မလုပ်ကိုင်နိုင်သည်ဖြစ်၍ မိမိစက်ရုံ၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုများကို ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား ဒေါ်နီနီဝင်းသည် စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအပေါ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမရှိသည့်အတွက် အခက်အခဲများလည်း ဖြစ်ပေါ်လာရပါသည်။ အထူးသဖြင့် WCC အစည်းအဝေးများသို့ ဖိတ်ကြား သည့်အခါတွင် လာရောက်သော်လည်း

(Handwritten signatures and marks at the bottom of the page)

မှတ်တမ်းတင်လက်မှတ်ရေးထိုးမှုမပြုဘဲ ထွက်ခွာသွားလေ့ရှိသည့်အတွက် စက်ရုံတွင်း အလုပ်သမား ရေးရာစီမံခန့်ခွဲမှုများကို အားနည်းစေပြီး၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမရှိသည့်အတွက် ယနေ့ယခု ထွက်ဆိုလိုသည့်အချက်မှာ မူလလုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ခန့်ထားလိုသောဆန္ဒ မရှိကြောင်းကို အတိအလင်းထွက်ဆိုခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ဥပဒေအရ ခံစားခွင့်ရှိသည်များကိုလည်း လိုက်နာ ပေးဆောင်မည်ဖြစ်ပြီး လူမှုရေးထောက်ပံ့ကြေးကိုပါ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သည့်ကာလတွင် အခက်အခဲ မရှိစေရန် စာနာကူညီမည်ဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၇။ အလုပ်သမား ဒေါ်နီနီဝင်းအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်မှ စွပ်စွဲသလို လုပ်ငန်းခွင်မှ အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ ထွက်ခွာခဲ့သည်မရှိဘဲ တယ်လီဖုန်းဖြင့် ခွင့်တိုင်ခြင်း၊ အကြောင်းကြား အသိပေး ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးမှသာ လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ ပြောဆိုခဲ့သော ငွေဆောင်ကမ်းခြေတွင် ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့သော လိင်အကြမ်းဖက်မှုအသိပညာပေးသင်တန်းသို့လည်း သွားရောက်ခဲ့ကြောင်းသည် အလုပ်သမားရေးရာဆိုင်ရာ သင်တန်းဟုတ်/မဟုတ် ငြင်းဆန်မှုမရှိခဲ့ ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့သည်။

၈။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးသည် ခွင့်ယူခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ နက်ရှိုင်းစွာ သဘောထားကွဲလွဲမှုရှိနိုင်ကြောင်း လေ့လာသုံးသပ်မိပါ သည်။ အလုပ်သမားအား မူလအလုပ်၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာတွင် ပြန်လည်ခန့်ထားစေရန် အဖက်ဖက်မှ စဉ်းစားခဲ့သော်လည်း အလုပ်ရှင်၏ ဆန္ဒမပါဘဲ ပြန်လည်ခန့်ထားခဲ့ပါက မမျှော်မှန်း နိုင်သော ပြဿနာများ၊ တရားရေးဆိုင်ရာမှုခင်းများ စွဲဆိုချက်များကို ရင်ဆိုင်ရပြီး အလုပ်သမား အနေဖြင့် ခံစားခွင့်တစ်စုံတစ်ရာမရရှိဘဲ နစ်နာဆုံးရှုံးမည့်အရေးကို မျှော်တွေး၍ ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်၍ ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက် တစ်ရပ် ချမှတ်နိုင်ရန် စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါကြောင်း ကတိပြုထွက်ဆိုခဲ့ပြီး အလုပ်သမား ဒေါ်နီနီဝင်းအနေဖြင့်လည်း နောင်တွေ့ကြုံရမည့် လုပ်ငန်းခွင်အခက်အခဲ အကြပ်အတည်း ပြဿနာ ထောင်ချောက်များကို စဉ်းစား၍ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အတိုင်း လိုက်နာရန်သင့်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ဥပဒေပါ ခံစားခွင့်များအပြင် လူမှုရေးဒုက္ခအခက်အခဲများ မကြုံတွေ့စေရန် အတွက် လူမှုရေးထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ် ၂၀၀၀၀/- (ကျပ်နှစ်သိန်းတိတိ) ကိုပါ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း ခံရသော အလုပ်သမား ဒေါ်နီနီဝင်းအား တပေါင်းတည်း ခံစားခွင့်ပြုနိုင်ရန် ကမ်းလှမ်းထွက်ဆို

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(င) အရ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၅ ရက်၊ နေ့စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁/၂၀၁၉) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။

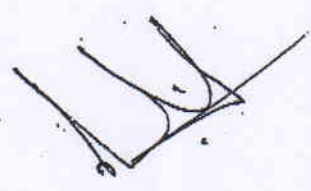
(၂) အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမား ဒေါ်နီနီဝင်းအား နို့တစ်ကြေး (၁)လစာ၊ အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး (၁) လစာ (အချိန်ပိုလုပ်ခလစာ မပါ)နှင့် လူမှုရေးထောက်ပံ့ငွေ ၂၀၀၀၀၀/- (ကျပ်နှစ်သိန်းတိတိ) တို့ကို တပေါင်းတည်း ခံစားခွင့်ပြုရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သောနေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

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



ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးသောင်းစိန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးသိန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်