

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅/၂၀၁၉)

ဦးမြင့်ရွှေ (အလုပ်ရှင်)
ဦးစိုးမြင့် (ထုတ်လုပ်မှုဒါရိုက်တာ)၊
(အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
စံကောင်းပီနီအိတ်စက်ရုံ၊ အမှတ်(၁၁၊ ၁၃၊ ၁၅)၊
(၅)လမ်း၊ ငွေပင်လယ်စက်မှုဇုန်၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

ဒေါ်ဝါဝါမိုး (အလုပ်သမား)
အလယ်ရွာ၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

နှင့်

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၂၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ငွေပင်လယ်စက်မှုဇုန်၊ (၅)လမ်း၊ အမှတ် (၁၁၊ ၁၃၊ ၁၅) ရှိ ဦးမြင့်ရွှေ (အလုပ်ရှင်)၊ ဦးစိုးမြင့် (ထုတ်လုပ်မှုမန်နေဂျာ/ အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ စံကောင်းပီနီအိတ်စက်ရုံနှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါမိုးတို့ အကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က

အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅/၂၀၁၉) အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၉ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၂ ရက်နေ့တွင် အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးခဲ့သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်ဝါဝါမိုးအား မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာဖြင့် လုပ်သက် မပျက်စေဘဲ (၇) ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ် သည်။ အလုပ်ထုတ်သည့် ၁၆-၂-၂၀၁၉ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအဖြစ် ၂၀၁၉ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ လစာ ၂၁၂၈၀၉/- (ကျပ်နှစ်သိန်းတစ်သောင်းနှစ်ထောင် ရှစ်ရာကိုးတိတိ) နှုန်းဖြင့် ပေးချေရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅/၂၀၁၉) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လှောင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ် (၇၃/၂၀၁၉) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၅/၂၀၁၉)အား ကြားနာ စစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာစောယုဝင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

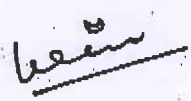
ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါမိုးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/ မသင့်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေး ရထိုက်/မရထိုက်။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်၊ သုံးသပ်ချက်နှင့် ကျိုးကြောင်းဖော်ပြချက်

၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်၌ လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်) နှင့် လျှောက်ထားခြင်း ခံရသူ (အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါမိုး) တို့က အပြီးသတ်လျှောက်လဲ ထွက်ဆိုကြသည်။ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဦးစိုးမြင့် (ထုတ်လုပ်မှု ဒါရိုက်တာ) က အလုပ်သမားဒေါ်ဝါဝါမိုးသည် လုပ်ငန်းခွင် အချိန်အတွင်း လက်ကိုင်ဖုန်းဖြင့် ဖုန်းဆက်အသုံးပြုခြင်း (၂) ကြိမ်ကျူးလွန်ပြီးနောက် ၎င်းသည် မိမိတာဝန်ကျရာ နေရာ၌မရှိဘဲ

အခြားနေရာသို့ သွားရောက်စကားပြောသည့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်း ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်မှုကို ဒါရိုက်တာ ဦးစိုးမြင့်ကိုယ်တိုင် တွေ့မြင်သိရှိပြီး (တတိယအကြိမ်)ပြစ်မှုအတွက် ဝန်ခံကတိလက်မှတ် ရေးထိုးစေရန် သတိပေးစာဖြင့်အရေးယူဆောင်ရွက်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ယင်းသို့ (တတိယအကြိမ်) စာဖြင့် သတိပေးအရေးယူခံရပြီးနောက် ဒေါ်ဝါဝါမိုးသည် ၈-၂-၂၀၁၉ ရက်နေ့တွင် မိမိအလုပ်တာဝန် မဟုတ်သော ပိတ်သားဖြတ်ဆက်ခြင်းကို မိမိသဘောဖြင့် လုပ်ဆောင်ကျူးလွန်သောကြောင့် EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းကို စတုတ္ထအကြိမ် ထပ်မံကျူးလွန်သဖြင့် ၁၆-၂-၂၀၁၉ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ (အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါမိုးအား EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုအတွက် ပထမအကြိမ်၊ ဒုတိယအကြိမ်၊ တတိယအကြိမ် သတိပေး အရေးယူထားသည့် စာများနှင့် အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်း စာတို့ကို သက်သေခံ (က) (ခ) (ဂ)နှင့် (ဃ)အဖြစ်လည်းကောင်း၊ စံကောင်းပိန်အိတ်စက်ရုံက EC စာချုပ်ကို သက်သေခံ (င) အဖြစ်လည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သို့ တင်သွင်းသည်။) အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါမိုး သည် EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းများကို အကြိမ်ကြိမ်ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သဖြင့် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းနှင့်အညီ အလုပ်မှ ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထား လိုခြင်းမရှိပါ။ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးကို ပေးနိုင်ပါကြောင်း အပြီးသတ်လျှောက်လဲချက်ပေး၍ ထွက်ဆိုသည်။

၅။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါမိုးက ပထမအကြိမ်နှင့် ဒုတိယအကြိမ်အဖြစ် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လက်ကိုင်ဖုန်းကို ပြောဆိုသုံးစွဲသဖြင့် သတိပေးခံခဲ့ရပါကြောင်း၊ တတိယအကြိမ်အဖြစ် မိမိသည် အလုပ်နေရာတွင်မရှိဘဲ အခြားနေရာသို့ တာဝန်မဲ့သွားရောက်သဖြင့် ဝန်ခံကတိရေးထိုးရန် သတိပေးအရေးယူခံရပါသည်။ ကျွန်မက တတိယအကြိမ် သတိပေးအရေးယူဆောင်ရွက်မှုအား ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးမပေးခဲ့ပါ။ စတုတ္ထအကြိမ်အဖြစ် ၈-၂-၂၀၁၉ ရက်နေ့တွင် ကျွန်မ၏ စက်မှာ ပျက်သွားသဖြင့် ပြုပြင်၍ ၎င်းစက်အား ပြုပြင်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါသည်။ ဤကိစ္စနှင့် EC စာချုပ် ပါ နောက်ဆက်တွဲစည်းကမ်းအပိုဒ် ၃(၁)အရဟုဆိုကာ ၁၆-၃-၂၀၁၉ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှ ရပ်စဲ ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရပါသည်။ EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားပါသည်။ ကျွန်မအား သာမန်ပြစ်မှုများဖြင့် အရေးယူခံရခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်မှ ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရခြင်းကို မကျေနပ်ပါ။ ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးရလျှင် ကျေနပ်ပါသည်။ ကျွန်မသည် စက်ရုံတွင် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင် ပါက လိုင်းခေါင်းဆောင်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး အဆင်မပြေနိုင်ပါကြောင်း၊ ကျွန်မ၏ လုပ်သက် ၁၂ နှစ်ကျော်အား ငဲ့ကွက်၍ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ပေးပါရန်နှင့် ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာပါမည်ဟု အပြီးသတ်ထွက်ဆို၍ လျှောက်လဲချက်ပေးသည်။

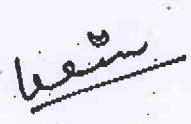




၆။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပါဝင်ရမည့် အချက် (၂၁) ချက်ကို အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(ခ) တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး၊ အဆိုပါဥပဒေ ပုဒ်မ ၅(ဆ)တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ချုပ်ဆိုပြီးသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် မိတ္တူကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးသို့ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်က ပေးပို့ပြီး အတည်ပြုချက် ရယူရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနက ၂၈-၈-၂၀၁၇ ရက် နေ့စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄၀/၂၀၁၇) တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ညှိနှိုင်း အတည်ပြုထားသည့် ပါဝင်ရမည့်အချက် (၂၁) ချက်ပါ စာချုပ်ပုံစံအတိုင်း ချုပ်ဆိုကြရန် ကြေညာချက် ထုတ်ပြန်ထားပြီး ယခင် ၃၁-၈-၂၀၁၅ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပြန်ထားသည့် အလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ရေးဆွဲချုပ်ဆိုရန် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ကြေညာချက် အမှတ် (၁/၂၀၁၅) ကို အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့် လွှမ်းမိုးပယ်ဖျက်လိုက်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။

၇။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရာတွင် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၏ အခန်း (၃)၊ ပုဒ်မ ၅(ခ)နှင့် (ဆ)ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ ကြေညာချက်အမှတ် (၁၄၀/၂၀၁၇) တို့အရ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို အလုပ်သမား (၅)ဦးနှင့်အထက်ရှိ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများနှင့် ကုမ္ပဏီများ၊ လုပ်ငန်းများသည် မလွဲမသွေစာချုပ်ချုပ်ဆိုကြရမည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်သည် မိမိ၏ အလုပ်သမားများနှင့် တစ်ဦးချင်းစီစာချုပ်ချုပ်ဆိုပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဖက်လက်မှတ်ရေးထိုးချုပ်ဆိုပြီးပါက ယင်းစာချုပ်မိတ္တူကို သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ် သို့မဟုတ် ခရိုင်ရှိ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး (အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီး ဌာန၊ မြို့နယ်ရုံး)သို့ အတည်ပြုချက်ရယူရပေသည်။

၈။ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်က ခုံအဖွဲ့သို့ သက်သေခံ(င)အဖြစ် တင်သွင်းသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (စာတမ်းအမှတ်အသား)တွင် အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူနှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါမိုးတို့ နှစ်ဖက်လက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီး သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ရုံးတံဆိပ်ရိုက်နှိပ်ထားရှိပြီး ရုံးတာဝန်ခံအရာရှိက ၂၂-၁၀-၂၀၁၈ ရက် နေ့စွဲဖြင့် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသဖြင့် စံကောင်းဝိနိဒ်အိတ်စက်ရုံ၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်သည် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းနှင့်အညီ ချုပ်ဆိုထားကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။





၉။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ယင်းစာချုပ်သည် အလုပ်သမား၏ ၁-၉-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ချုပ်ဆိုသော်လည်း အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ ၃၁-၈-၂၀၁၅ ရက်စွဲဖြင့် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် စာချုပ်ပုံစံပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁/၂၀၁၅)နှင့်လည်းကောင်း၊ ၃၀-၈-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄၀/၂၀၁၇)နှင့်လည်းကောင်း တူညီမှုမရှိဘဲ မိမိသဘောဖြင့် ရေးဆွဲထားသည့် EC စာချုပ်သာဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ခြင်းမှာ ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်ဆီလျော်မှုမရှိပေ။ ဥပဒေအရ သက်ဝင်သော EC စာချုပ်၏ စည်းနှောင်အားနှင့် ဥပဒေကို ပျက်ပြယ်စေပြီး အငြင်းပွားမှုကို စီရင်ဆုံးဖြတ်ရာတွင် လွဲမှားတိမ်းစောင်းရာရောက်သည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါမိုးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးစေရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ခြင်းသည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ပါ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၀။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ဥပဒေကဲ့သို့ သက်ဝင်သော စည်းနှောင်အားရှိသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာ သဘောတူချက်စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်များကို အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါမိုးက တတိယအကြိမ်အထိ ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်ပြီးနောက် ထပ်မံ၍ စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သဖြင့် အလုပ်ရှင်က အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်းသည် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်ရှင်က ဝန်ထမ်းအလုပ်သမားကို မတရားအလုပ်မှရပ်စဲခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်း (Illegal dismissal and Termination) မဟုတ်ပေ။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါမိုးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မသင့်သကဲ့သို့ ကြားကာလနစ်နာကြေးကိုလည်း မရထိုက်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။

၁၁။ လျှောက်ထားခံရသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါမိုးသည် လျှောက်ထားသူ စံကောင်းပီနီအိတ် စက်ရုံ၏ အလုပ်ရှင်ထံတွင် ၂၁-၅-၂၀၀၇ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် လုပ်သက်နှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးဖြစ်သည်။ ယခုကဲ့သို့ အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ် ခံရမှုကြောင့် အလုပ်လက်မဲ့ဘဝသို့ ရောက်ရှိပြီး အလုပ်အကိုင်နှင့် အခွင့်အလမ်း ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုဖြစ်ရသည် ကိုလည်း တွေ့ရှိရသည်။ ဥပဒေရှုထောင့်နှင့်သာမက လူမှုရေးတရားမျှတမှုရှုထောင့်ဖြင့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့အတွက် နှစ်ဖက်မျှတသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရန် တစ်စုံတစ်ရာ မျှဝေကုစားပေးသင့်သည်ဟု ခုံအဖွဲ့က ဆင်ခြင်သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၂။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၏ အခန်း(၆)၊ အပိုဒ် ၂၅ တွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် သာဓကများကို အကိုးအကားပြု၍ အလုပ်ရှင်၊

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

အလုပ်သမား နှစ်ဖက်မျှတစေရန် (က) xxxxxxxxxxxxxxxx (ခ) xxxxxxxxxxxxxxxx

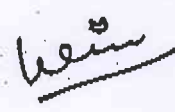
(ဂ) အလုပ်သမားများ ရရန်ရှိသည့် လုပ်ခလစာအပါအဝင် ငွေကြေးခံစားခွင့်များ ရရှိခံစားနိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ခုံအဖွဲ့သည် ကြားနာစစ်ဆေးရရှိခဲ့သည့် သက်သေခံချက် စာတမ်းအမှတ်အသားများနှင့် ခုံအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် အပြီးသတ် လျှောက်လဲ ထွက်ဆိုချက်များကိုလည်းကောင်း၊ အငြင်းပွားမှုတွင် ပေါ်ပေါက်သော အကြောင်းခြင်းရာများကို အဓိကထား၍လည်းကောင်း၊ ယခင်က အလားတူအငြင်းပွားမှုများတွင် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက် သာဓကများကို လေ့လာသုံးသပ်ဆင်ခြင်၍ ဤအငြင်းပွားမှုအား အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၉ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၂ ရက် နေ့စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅/၂၀၁၉) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂)။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါမိုးအား လုပ်သက်အလိုက် နှစ်နာကြေးကို ၎င်း၏ ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ)နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ ခံစားခွင့်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၃။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဒေါက်တာစောယုဝင်း
အဖွဲ့ဝင်



ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးရဲကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်