

ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

ခုံသမာဓိကောင် ကောင်စီ

၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့် အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၂/၂၀၂၂)

အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁)ဦး

အမှတ်(၂) ရပ်ကွက်၊ ယုဇနလမ်း၊ ထန်းတပင်မြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

Mr. Pang Xioung (အလုပ်ရှင်)

GTIG Easter Garment (Mranmar) Co.,Ltd.

(အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၊ ဦးကျော်ဇင်မင်း (HR Manager)

(အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)

အမှတ်(၁၄၈/၁၅၃)၊ မြေတိုင်းအမှတ် (၄၉)၊

ဝါးတစ်ရာစက်မှုဇုန်၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၁၀ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ ဝါးတစ်ရာစက်မှုဇုန်၊ မြေတိုင်းအမှတ် (၄၉)၊ အမှတ် (၁၄၈/၁၅၃) ရှိ GTIG Easter Garment (Myanmar) Co.,Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)မှ အလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြသည့် အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁) ဦး နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဝါးတစ်ရာစက်မှုဇုန်၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ အမှတ် (၁၄၈/၁၅၃) ရှိ GTIG Easter Garment (Myanmar) Co.,Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) Mr. Pang Xioung (အလုပ်ရှင်) ၏ (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) ဦးကျော်ဇင်မင်း (HR Manager) တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ရာ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့က ၁၃-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ ၁၄-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ ၁၈-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ ၂၀-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့ နှင့် ၂၄-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့များတွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁/၂၀၂၂)ဖြင့် မြေရှင်းပေးသော်လည်း မှတ်တမ်း

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

များ နှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရ ပြေလည်မှုမရ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ နည်းဥပဒေ ၁၂ (ခ) အရ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုအစီရင်ခံစာအဖြစ် တင်ပြခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂၈ ၌ ပြဋ္ဌာန်းထားသော မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက် မှတစ်ပါး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက ပုဒ်မ ၂၈(က) အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွားသူ တစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားခြင်း ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အလုပ်ရှင်က အယူခံတင်ပြလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရသည်။

၂။ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာတင်ပြချက်အရ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေပုဒ်မ ၁၆ အရ ဖွဲ့စည်းထားသော ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၂-၂-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှု အမှတ် (၈/၂၀၂၂) ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁) နှင့် (၂) တို့ကို ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ထန်းတပင်မြို့နယ်၊ အမှတ် (၂) ရပ်ကွက်၊ ယုဇနလမ်း၌ နေထိုင်သော GTIG Easter Garment (Myanmar) Co.,Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) ၏ အလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြသည့် အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁) ဦးက ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ နည်းဥပဒေ ၁၉ အရ ပုံစံ-၁၀ ဖြင့် အယူခံစာ တင်ပြလာခြင်းဖြစ်သည်။

(က) နစ်နာ၍ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁)ဦးက ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (ECစာချုပ်) တင်ပြရန်မလိုဟုပြောကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကို (ECစာချုပ်) အတိုင်း အလုပ်မှထုတ်ပယ်ပါက နှိတ်(၃)ကြိမ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ရပ်စဲခြင်းပြုလုပ်ပါက စာချုပ်ပါ ဥပဒေအတိုင်းဖြစ်ရန်လိုကြောင်း၊ စာချုပ်အား ဥပက္ခာ ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း၊ (HR Manager) ဦးကျော်ဇင်မင်း နှင့် မိမိတို့ အလုပ်သမားများ အပြန်အလှန် ပြောကြားသည့် အသံဖိုင်ကို နားထောင်နိုင်ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ မိမိတို့ အလုပ်သမားများအား ရက်ရက်စက်စက် အလုပ်ထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊

(ခ) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁) အရ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားမည်ဆိုပါက မလိုလားအပ်သည့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ပြဿနာများ ထပ်မံဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်ကို ကြိုတင်ခန့်မှန်းရရှိပါ၍ အလုပ်ပြန်ခန့်အပ်ခြင်း မပြုရန် ဆန္ဒပြုပါကြောင်း၊ ကောက်ချက် (၂) အရ မများလှသော အလုပ်သမား ဦးရေအတွက် ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးရလိုကြောင်းကို ဆန္ဒရှိပါကြောင်း၊

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၂-၂-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈/၂၀၂၂) ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁) နှင့် (၂) တို့ကို ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။



ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁)ဦး တို့အား ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့မှ (၇) ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလလစာဖြင့် မူလလုပ်ငန်းနှင့် သင့်လျော်တူညီသည့်နေရာတွင် အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

(၂)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁)ဦး တို့အား ကြားကာလ နစ်နာကြေး ပေးရန်မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၂-၂-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈/၂၀၂၂) ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁) နှင့် (၂) တို့အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် တောင်းဆိုသူ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ထန်းတပင်မြို့နယ်၊ အမှတ် (၂) ရပ်ကွက်၊ ယုဇနလမ်းရှိ GTIG Easter Garment (Myanmar) Co.,Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)မှ အလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြသည့် အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁)ဦး က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံ လျှောက်ထားလာ၍ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ၂၀၂၂ခုနှစ်၊ မတ်လ ၁ ရက်နေ့ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄/၂၀၂၂) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အမှုအမှတ်(၁၂/၂၀၂၂) အား ကြားနာစစ်ဆေးရန် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်း၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးထွန်းအောင် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးသိန်းကြွယ် (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို နည်း ဥပဒေ ၂၂ (ခ) အရ ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့သည် မတ်လ ၁ ရက်နေ့ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄/၂၀၂၂)ပါ အမှုကိုလက်ခံပြီး မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက် များအပေါ် အခြေပြု၍ တောင်းဆိုသူ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ထန်းတပင်မြို့နယ်၊အမှတ် (၂) ရပ်ကွက်၊ ယုဇနလမ်း၌ နေထိုင်သော GTIG Easter Garment (Myanmar) Co.,Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) ၏ အလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြသည့် အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁)ဦးက ကျေနပ်မှုမရှိဟု ဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁) နှင့် (၂) တို့ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ အောက်ပါကောက်ချက်အဖြစ်သတ်မှတ်၍ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁)ဦးတို့အား ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့် နေ့မှ(၇)ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလလစာဖြင့် မူလလုပ်ငန်းနှင့် သင့်လျော်တူညီသည့်နေရာတွင် အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရေး ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/မသင့်။



(၂)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁)ဦးတို့အား ကြားကာလ နစ်နာကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/မသင့်။

၆။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ကအမှုကြောင်းချင်းရာကိုဆန်းစစ်ရာ အောက်ပါသုံး သပ်ချက်များရှိသည်-

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

(က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၂-၂-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈/၂၀၂၂) ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁) နှင့် (၂)တို့အား ခုံအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/ မသင့်ကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရာ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမား တို့အကြား ဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ၃-၆-၂၀၁၉ ရက်နေ့စွဲပါ ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်က ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည့် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည် ဥပဒေအရ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ရပ်စဲသည်ဆိုသောအမှုသည် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုအဖြစ် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ရောက်ရှိလာကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ သတ်မှတ်ထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ထံ စတင်တိုင်ကြားသော မူလတိုင်ကြားချက်များ နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ သုံးသပ်သည်။

(ခ) ဤနေရာတွင်အလုပ်သမားဘက်မှ တောင်းဆိုသူ GTIG Easter Garment (Myanmar) Co.,Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အလုပ်သမားများက ၃-၆-၂၀၁၉ ရက်နေ့စွဲပါ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်က ပြင်ဆင်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ် ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေတွင် ပုဒ်မ ၁၂ ဌာန ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် တိုင်ကြားလာသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုအား ပြေငြိမ်းစေရေးအတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အညီ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ဖျန်ဖြေဆောင်ရွက်ရမည်။ ယင်းသို့ဆောင်ရွက်ရာ တွင် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှု အမျိုးအစား ခွဲခြားသတ်မှတ်၍ ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရ မည်ဟု ပြင်ဆင်ပြဋ္ဌာန်းထား ရာခုံသမာဓိကောင်စီ သို့ ကျေနပ်မှုမရှိ၍ အယူခံတက် ရာ တင်ပြစာတွင် နစ်နာ၍ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁) ဦး က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာ ချုပ်(EC စာချုပ်) တင်ပြရန်မလိုဟုပြောကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က အလုပ်မှထုတ်ပယ် ခြင်းကို(EC စာချုပ်)အတိုင်း အလုပ်မှထုတ်ပယ်ပါက နို့တစ်(၃)ကြိမ်ပေးခြင်း၊

အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ရပ်စဲခြင်းပြုလုပ်ပါက စာချုပ်ပါ ဥပဒေအတိုင်း ဖြစ်ရန် လိုကြောင်း၊ စာချုပ်အား ဥပက္ခာပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း၊ ဦးကျော်ဇင်မင်း (HR Manager) နှင့် မိမိတို့ အလုပ်သမားများ အပြန်အလှန် ပြောကြားသည့် အသံဖိုင်ကို နားထောင် နိုင်ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ မိမိတို့ အလုပ်သမားများအား ရက်ရက်စက်စက် အလုပ် ထုတ်ခဲ့ကြောင်းဟူသော သုံးသပ်တင်ပြခဲ့သည့် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁) ဦးတို့၏ အယူခံစာနှင့် ပတ်သက်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အောက်ပါအတိုင်း သုံးသပ်ချက်များရရှိသည်

(၁) ယခုအမှုသည် အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁) ဦးတို့က ရွှေပြည်သာ မြို့နယ်ညိုနှင်းဖျန်ဖြေရေးရုံးသို့ စတင်တိုင်ကြားသည့် ၁၄-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့ က ထွက်ဆိုချက်တွင် လိုင်းSupper ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁)ဦးတို့က အလုပ်ရှင်က ၁၄-၃-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် မီးလောင်ပြီး၊ စက်ရုံပိတ်ပြီး ၂၈-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ဖုန်းဖြင့် ၁-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့် ထားမည်ဖြစ်ကြောင်း သတင်းပို့ရန် ပြော၍ ၃-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရှင်ထံ အကြောင်းပြန်ကြားရာ၌ ၅-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ပြန် လုပ်မည်ဟုပြောပါကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်ခန့်ပါက ကြားကာလနစ်နာကြေး ရလိုကြောင်း၊ GTIG Easter Garment (Myanmar) Co.,Ltd. (အထည်ချုပ် စက်ရုံ) ၌ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (ECစာချုပ်) ရှိသော် လည်း စာချုပ်ပါအချက်နှင့် အလုပ်ရပ်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း ဖော်ပြပါရှိသည်။ အလုပ်သမားများမှ ၅-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ပြန်လုပ်မည်ဟု ပြော ခြင်းသည် ရက်အလွန်ကွာဝေးစွာမှ အလုပ်ဆင်းမည်ဟု ပြောကြား သည့်သဘောမျိုး သက်ရောက်၍ အလုပ်ရှင်က သက်သက်မဲ့ အလုပ်ဖြုတ် ခြင်းမဟုတ်ဘဲ အလုပ်ဆင်းရန် (၃)ရက် အချိန်ပေးခေါ်ပါလျက် ချက်ချင်း အလုပ်မဆင်းသည့်အပြင် ၃-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရှင်ထံ ၅-၁၁-၂၀၂၁ရက်နေ့တွင် အလုပ်ဆင်းမည်ဟု အကြောင်းပြန်ကြားခြင်း သည်လည်း ရက်အတန်ကြာမှ အလုပ်ဆင်းနိုင်မည်ဟု ကန့်သတ်ချက် ဖော်ပြထားခြင်းကို အလုပ်သမားများအား ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်ကအလုပ်ဆင်းရန်ပြော၍ ဥပဒေမူဘောင်ထံ ရောက်ရှိနေ၍ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်(ECစာချုပ်)ပြရန် မလိုကြောင်း ပြော သည်မှာ ငြင်းဖွယ်ရာမရှိကြောင်း တွေ့ရသည်။ အလုပ်ရှင်က သက်သက်မဲ့ အလုပ်ရပ်ရန်မှာအလုပ်သမား၏ကျူးလွန်သော ပြစ်မှုဖော်ပြ အလုပ်ထုတ်ရ

မည်ဟု အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC စာချုပ်) စည်းကမ်းက အကြောင်းမဲ့ အလုပ်ရပ်မှသာ ပြဋ္ဌာန်းထား၍ (ECစာချုပ်) ပြရန်မလိုဟု ပြောခြင်းဖြစ်ကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်လေ့လာ တွေ့ရှိရသည်။

(၂) ဒုတိယအချက်အနေနှင့် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁)ဦး တို့၏ “ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်အမှတ် (၁) အရ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားမည်ဆိုပါက မလိုလားအပ်သည့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားပြဿနာများ ထပ်မံဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်ကို ကြိုတင်ခန့်မှန်း ရရှိပါ၍ အလုပ်ပြန်ခန့်အပ်ခြင်း မပြုနိုင်ကြောင်းဆန္ဒပြပါကြောင်း၊ တိုင်း ဒေသကြီး၏ ကောက်ချက်(၂) အရ မများလှသော အလုပ်သမားဦးရေအတွက် ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးရလိုကြောင်းကို ဆန္ဒရှိပါကြောင်း ထွက်ဆိုသည့် အချက်သည် ဥပဒေနှင့် ကွဲလွဲစွာ မြို့နယ်နှင့်တိုင်းတို့တွင် တစ်မျိုးတောင်း ဆိုခြင်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် မိမိတို့ဘာသာ သုံးသပ်လျက်၊ အခြားတစ်မျိုး တောင်းဆိုချက်ဖြစ်သော အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားမည်ဆိုပါက မလိုလား အပ်သည့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားပြဿနာများ ထပ်မံဖြစ်ပေါ်လာနိုင် သည်ကို ကြိုတင်ခန့်မှန်း ရရှိပါ၍ အလုပ်ပြန်ခန့်အပ်ခြင်းမပြုနိုင်ကြောင်း ဆန္ဒပြသည်” ဟူသော ဥပဒေကို လိုသလိုဆွဲ၍ တောင်းဆို၍မရဘဲ ဥပဒေ လမ်းကြောင်းအတိုင်းသာ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်လေ့လာတွေ့ရှိရသည်။

(၃) ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က စာချုပ်စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ပါက သာမန် ပြစ်မှုအတွက် နှိတ်စာ (၃) ကြိမ်၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုအတွက် မည်သည့် နစ်နာကြေးမျှမပေးဘဲ အလုပ်မှရပ်ဆိုင်းနိုင်သည့် (ECစာချုပ်) ပါ စည်း ကမ်း ကိုလည်း သဘောပေါက်ပြီးဖြစ်သလို စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုမရှိပါ၊ ပြစ်မှု ကျူးလွန်ခြင်းမရှိပါဆိုသော အလုပ်သမားအား စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှု အတွက် အလုပ်ထုတ်မှသာလျှင် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရမည့် ဥပဒေ လုပ်ထုံးဖြစ်ရာ၊ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပါမည်။ မည်သည့်နေ့ တွင် အလုပ်ပြန်လာဆင်းရန်တို့ကို မီးလောင်ပြီးနောက်ရက်တွင် သဘော တူညီထားပြီး၊ အသိပေးပြီး ကိစ္စရပ်ကြောင့်၊ နေ့ရက် သတ်မှတ်သတင်းပို့ရန် အကြောင်းကြားမှုကို အလုပ်သမားများက ဒီနေ့လာပါမည်။ မည်သည့်နေ့မှ အလုပ်ဆင်းပါမည်ဟုဆိုလျက် လုပ်ငန်းခွင်သို့ မလာရောက်ကြ၍၊ မည်သည့်

နေ့မှ လာပါမည်ဟု ဈေးဆစ်ရန် အကြောင်းမရှိဘဲ သတ်မှတ်အချိန်ကာလ အတွင်းမလာရောက်ကြ၍ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်မလုပ်လိုဟူသော ဥပဒေ မူဘောင်အတွင်းမှ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဥပဒေရှေ့တောင့်မှ သုံးသပ် ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

- (က) အလုပ်ရှင်၏ တင်ပြစာ၌ ၁၄-၃-၂၀၂၁ ရက်နေ့၊ ညနေ (၅:၀၀) နာရီတွင် စက်ရုံ မီးလောင်ကြောင်း၊ ၁၅-၃-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှစ၍ စက်ရုံမဖွင့်တော့ကြောင်း ၁-၄-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ရွှေပြည်သာမြို့နယ်စက်မှုဇုန်ကော်မတီသို့ မီးလောင်မှုဖြစ်စဉ်များနှင့် စက်ရုံ၏ ဆုံးရှုံးမှုများကို တင်ပြခဲ့ကြောင်း၊ ဆုံးရှုံးမှုတန်ဖိုးမှာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ (US\$418,126,94.8) ဖြစ်ကြောင်း၊ အမည်မသိ လူ(၄၀)ကျော်က တုတ်ခားများ ကိုင်ဆောင်ဝင် ရောက်ခဲ့ပြီး အဆောက်အဦးကို မီးရှို့ခံရကြောင်း၊ ကျန်အဆောက် အဦး (၂)နှစ်ခန့် မီးအနည်းငယ်လောင်သွားကြောင်း၊ ၁-၃-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ ၁၃-၃-၂၀၂၁ ရက်နေ့အထိ လုပ်ခငွေကို၂-၄-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ စက်ရုံအလုပ်သမားများအား ခေတ္တ စက်ရုံကို လစာမဲ့ခွင့်ဖြင့် ပိတ်ထားမည့် အကြောင်း ရွှေပြည်သာမြို့နယ် စက်မှုဇုန်ကော်မတီသို့ တင်ပြခဲ့သည့် စာအထောက် အထားတွေ့ရှိရသည်။
- (ခ) ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး ရှေ့မှောက်၌ အလုပ်ရှင်က ၁၄-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့ ထွက်ဆိုရာ၌ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်စက်မှုဇုန်ကော်မတီသို့ မီးလောင်မှုဖြစ်စဉ် များ တင်ပြခြင်းအပြင် All Superများ၊ Superများ၊ ဌာနအသီးသီးမှ ခေါင်းဆောင် များ၊ တာဝန်ခံများအား အစည်းအဝေးခေါ်ယူ၍ အော်ဒါရရှိမှုအပေါ် မူတည်၍ စက်ရုံဖွင့်သည့်အခါ လုပ်ကိုင်ရန် အလှည့်ကျဖြင့် မိမိလိုင်းဖွင့်သည့်အချိန်တွင် လိုင်း များအား အကြောင်းကြားလျှင် အချိန်မီရောက်ရှိလာကြရန် သဘောတူလက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့ကြသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရသည်။
- (ဂ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေ ရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ အရ ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်အခါ နည်း ၂၃ (က) သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများကို “ကြားနာလိုက ကြားနာ စစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာ စစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ် ခြင်းပြုနိုင်သည်” ဟု ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ကိုဗစ်နှင့် အိုမီခရွန်ရောဂါ ဖြစ်ပွားချိန်ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ကို ရှေ့မှောက်သို့ ဆင့်ခေါ်ခြင်းမပြုဘဲ အမှုကို သုံးပွင့် ဆိုင် စစ်ဆေးခဲ့ကြသည်။

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၃)

(က) ခုံသမာဓိကောင်စီသည် တရားရုံးဥပဒေကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအမှုများကို ဆုံးဖြတ်ရခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ ဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကိုမျှတ (equal chance) မှန်ကန်စွာနှင့်မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်က ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းထားရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ချမှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ အပိုဒ် ၅ (စ) တွင် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့်အညီ လွတ်လပ်တရားမျှတစွာ ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ရသဖြင့် တရားမကျင့်ထုံးဥပဒေကိုဖြစ်စေ၊ သက်သေခံအက်ဥပဒေကိုဖြစ်စေ၊ အတိအကျလိုက်နာရန်မလို သို့သော် တရားမျှတစွာ (Justice and equal manner) ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သတ်ပြုဆောင်ရွက်သည်။

(ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရာတွင် စက်ရုံမီးလောင်မှုသည် သဘာဝအရဖြစ်စေ သို့တည်းမဟုတ် တစ်စုံတစ်ဦးကြောင့်ဖြစ်ခဲ့သည်ဖြစ်စေ၊ စက်ရုံမီးလောင်ခြင်းမှာ များလျှင်များသလို ဆုံးရှုံးမှုဖြစ်နိုင်သည်မှာ အမှန်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအား အလုပ်လုပ်စဉ်က လုပ်ခဲ့သည့်လုပ်ငန်းကျန်ငွေ ပေးပြီးဖြစ်ကြောင်း အထောက်အထားကိုလည်း သတ်ပြုမိသည်။ နှစ်ဖက်အားခြုံငုံသုံးသပ်ရပါမူ-

- (၁) ၁၄-၃-၂၀၂၁ ရက်နေ့၊ ညနေ(၅:၀၀) နာရီတွင် စက်ရုံမီးလောင်သည်။ ဆုံးရှုံးမှုတွက်ချက်၍ စက်မှုဇုန်သို့ တင်ပြခြင်း၊
- (၂) ၁-၄-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ရွှေပြည်သာမြို့နယ်စက်မှုဇုန်ကော်မတီသို့ မီးလောင်မှုဖြစ်စဉ်များ၊ ၁၅-၃-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှစ၍ စက်ရုံမဖွင့်နိုင်တော့ကြောင်း၊ ဆုံးရှုံးမှုတန်ဖိုးမှာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ (US\$418,126,94.8) ရှိကြောင်း တင်ပြခြင်း၊
- (၃) ၁-၄-၂၀၂၁ ရက်နေ့၌ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်စက်မှုဇုန်ကော်မတီသို့ မီးလောင်မှုဖြစ်စဉ်များ တင်ပြခြင်းအပြင် All Superများ၊ Superများ၊ ဌာနအသီးသီးမှ ခေါင်းဆောင်များ၊ တာဝန်ခံများ အစည်းအဝေးခေါ်ယူ၍ အော်ဒါရရှိမှုအပေါ် မူတည်လျက် စက်ရုံဖွင့်သည့်အခါ အလှည့်ကျဖြင့် လုပ်ကိုင်ရန်နှင့် မိမိလိုင်းဖွင့်သည့်အချိန်တွင်

လိုင်းများအား အကြောင်းကြားလျှင် အချိန်မီရောက်ရှိလာကြရန် သဘောတူလက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့ကြခြင်း၊

- (၄) မတ်လ ၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ လုပ်ခကျန်ငွေပေးခဲ့ခြင်း၊
- (၅) အော်ဒါရရှိမှုအပေါ် မူတည်၍ စက်ရုံဖွင့်သည့်အခါ အလုပ်ကျပွားပြီး လုပ်ကိုင်ရန် မိမိ လိုင်းဖွင့်သည့်အချိန်တွင် လိုင်း All Superများ၊ Super များအား အကြောင်း ကြားလျှင် အချိန်မီရောက်ရှိလာကြရန် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်ခြင်း၊
- (၆) စက်ရုံပိတ်ထားသည်မှာ ၁၅-၃-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးသို့ တိုင်ကြားသည့် ၁၄-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ (၉)လကျော်ခန့်ရှိကြောင်း ပြောကြားချက်ကို သတိပြုမိခြင်း၊
- (၇) ၂၈-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် Viber ဖြင့် ၁-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံပြန်ဖွင့်ပြီ ဖြစ်ကြောင်း ယနေ့ခေတ် ဖြစ်ပေါ်နေသောရောဂါအခြေနေများကြောင့် Viber ဖြင့် All Superများ၊ Super များအား ၃-၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့အထိ အချိန်ကာလ သတ်မှတ်၍ အကြောင်းကြားကြားခဲ့သော်လည်း လိုင်း (၂၂) မှ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁)ဦးတို့က ၃-၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ပြန်ကြားချက်၌ ၅-၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ အလုပ်ဆင်းမည်ဟု အကြောင်းပြန်ရာ၊ အလုပ်ရှင် သည် ၂၈-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့၊ ၂၉-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့၊ ၃၀-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့၊ ၃၁-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့အထိ စဉ်းစားချိန်ပေးထားလျက် ၁-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့ အလုပ်ဆင်းရန် အလုပ်ရှင်၏ သတ်မှတ်ချက်ကို အလုပ်သမားက ၃-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ၅-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ အလုပ်ဆင်းမည်ဟု ပြောကြားချက် သည် အလုပ်သမားဘက်မှ အလွန်ဖြစ်နေကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားဘက်မှ စည်းမျဉ်းနှင့်အညီ ဖြစ်မလာ ကြောင်း သုံးသပ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးမည်ဟု အလုပ်ရှင်၏ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်ထွက်ဆိုချက်သည် မီးလောင်ခံရ သော စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများအတွက် တရားမျှတသည့် အချက်ဖြစ်သည် ဟု ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သိရှိခံယူခဲ့သည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၄)

- (က) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က တောင်းဆိုတိုင်ကြားသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁) ဦးတို့အား၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်၌ အလုပ်ရှင်၏ ထွက်ဆိုချက်များတွင် အလုပ်ပြန်ခန့်ပေးမည်ဟု ထွက်ဆိုချက်အရ ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၂-၂-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈/၂၀၂၂) ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁)နှင့်(၂)ကိုချမှတ်ခဲ့ရာ ယင်းသည် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား

များအတွက် လုပ်ခွင်တည်မြဲရေးကို ဦးတည်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်၍ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၂၃(င) အရ အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ ဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည်ဟူသော ပြဌာန်းချက်အရ ဆုံးဖြတ်ချက်နှစ်ရပ်လုံးအား အတည်ပြုသည်။ သို့ရာတွင် စက်ရုံမီးလောင်၍ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ငွေကြေးကုန်ကျစရိတ် အသီးသီးဆုံးရှုံးသည်မှာမှန်ပြီး အလုပ်သမားများမှာလည်း ကြားကာလအတွင်း စားဝတ်နေရေး ခက်ခဲကြမည်မှာလည်း အမှန်ဖြစ်၍ စာနာရမည့် အနေအထားကို ခုံသမာဓိကောင်စီက စဉ်းစားသုံးသပ်ပြီး၊ (၉)လတာ အလုပ်ပိတ်ထားစဉ် ကာလအတွက် လူမှုကုန်သွယ်ရေးဝန်ဆောင်မှုပေးသင့်ကြောင်း နှင့် အလုပ်ရှင်က ယင်းကာလအတွက် လုပ်ခလစာမဲ့ပြုလုပ်ခြင်းကိုလည်း အလုပ်သမားများက အပြစ်ဆိုရန်မရှိဘဲ၊ အလုပ်သမားများသည် ဥပဒေအရ လစာမဲ့ခွင့်ကို ခံစားခွင့် ပေးခွင့်လည်းရှိနေရာ၊ ဘေးအန္တရာယ်ဆိုးကျိုးကြောင့် အလုပ်ရှင်ဘက်တွင်လည်း ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုရှိရာ နှစ်ဖက်မျှသော လူမှုရေးတရားမျှတမှုအရ အလုပ်သမားများအား လူမှုကုန်သွယ်ရေး အထောက်အပံ့အလို့ငှာ စက်ရုံမီးလောင်၍ ပိတ်ထားရစဉ် ကာလအတွက် အောက်ပါအတိုင်း ၂၀၂၁ခုနှစ်၊ မတ်လနောက်ဆုံးထုတ်လစာ (၁) လစာစီကို လူမှုကုန်သွယ်ရေးအထောက်အပံ့အလို့ငှာ ပေးရန် သင့်ကြောင်းသုံးသပ်သည်-

စဉ်	အမည်	ရာထူး	မီးမလောင်ခင် နောက်ဆုံးထုတ်၂၀၂၁ခုနှစ်၊ မတ်လ၊ လစာအတွက် လူမှုရေးအရ ထောက်ပံ့ကြေး
၁	ဒေါ်ခင်သီတာဦး	Super	ကျပ် ၁၅၇၅၁၃
၂	ဦးကိုကိုဇော်	OP-A	ကျပ် ၉၃၃၄၇
၃	ဦးစန်းဝင်းနိုင်	OP-A	ကျပ် ၉၃၃၄၇
၄	ဒေါ်ရီရီထွန်း	OP-A	ကျပ် ၉၃၃၄၇
၅	ဒေါ်တင်တင်ထွေး	OP-B	ကျပ် ၈၅၄၃၄
၆	ဦးဇော်လင်းထက်	Iron	ကျပ် ၆၉၁၄၅
၇	ဦးကောင်းထက်အောင်	Iron	ကျပ် ၇၄၆၀၇

၈	ဒေါ်ငြိမ်းငြိမ်းမော်	OP-A	ကျပ် ၉၉၂၈၈
၉	ဦးချစ်ရှား	OP-A	ကျပ် ၉၂,၅၃၄
၁၀	ဒေါ်မေသင်ဇာဦး	OP-A	ကျပ် ၈၅,၀၅၁
၁၁	ဦးရှိုင်းမင်းသူ	Iron	ကျပ် ၆၉,၁၄၅
စုစုပေါင်း			ကျပ် ၁,၀၁၂,၇၅၈

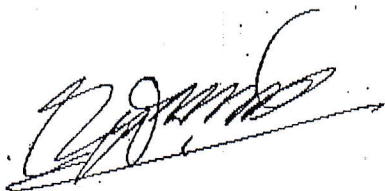
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။

တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်သီတာဦး ပါ (၁၁) ဦးတို့နှင့် GTIG Easter Garment (Myanmar) Co.,Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အကြား အငြင်းပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၂-၂-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈/၂၀၂၂) ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁)နှင့် (၂)တို့ကို ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမား ရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း၂၃(င) အရ အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည် ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက် အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈/၂၀၂၂)ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁)နှင့် (၂)တို့ကို သဘောတူအတည်ပြုပြီး၊ စက်ရုံမီးလောင်၍ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ငွေကြေးကုန်ကျစရိတ် အသီးသီးဆုံးရှုံးသည်မှာမှန်ပြီး၊ အလုပ်သမားများဘက်မှလည်း ကြားကာလအတွင်း စားဝတ်နေရေး ခက်ခဲသည်လည်း အမှန်ဖြစ်၍ စာနာရမည့်အနေအထား၊ ဘေးအန္တရာယ်ဆိုးကျိုးကြောင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှု အနေအထားနှစ်ဖက်မျှသော လူမှုရေးတရားမျှတမှုအရ အလုပ်သမားများအား လူမှုရေးအရ အထောက်အပံ့အလို့ငှာ စက်ရုံမီးလောင်၍ (၉)လတာပိတ်ထားရစဉ် ကာလအတွက် အောက်ပါအတိုင်း ၂၀၂၁ခုနှစ်၊ မတ်လနောက်ဆုံးထုတ် (၁) လစာစီကို လူမှုရေးအရ ထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ် ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

စဉ်	အမည်	ရာထူး	မီးမလောင်ခင် နောက်ဆုံးထုတ် ၂၀၂၁ခုနှစ်၊ မတ်လ၊ လစာအတွက် လူမှုရေးအရ ထောက်ပံ့ကြေး
၁	ဒေါ်ခင်သီတာဦး	Super	ကျပ် ၁၅၇၅၁၃
၂	ဦးကိုကိုဇော်	OP-A	ကျပ် ၉၃၃၄၇
၃	ဦးစန်းဝင်းနိုင်	OP-A	ကျပ် ၉၃၃၄၇
၄	ဒေါ်ရီရီထွန်း	OP-A	ကျပ် ၉၃၃၄၇
၅	ဒေါ်တင်တင်ထွေး	OP-B	ကျပ် ၈၅၄၃၄
၆	ဦးဇော်လင်းထက်	Iron	ကျပ် ၆၉၁၄၅
၇	ဦးကောင်းထက်အောင်	Iron	ကျပ် ၇၄၆၀၇
၈	ဒေါ်ငြိမ်းငြိမ်းမော်	OP-A	ကျပ် ၉၉၂၈၈
၉	ဦးချစ်ရှား	OP-A	ကျပ် ၉၂၅၃၄
၁၀	ဒေါ်မေသင်ဇော်ဦး	OP-A	ကျပ် ၈၅,၀၅၁
၁၁	ဦးရှိုင်းမင်းသူ	Iron	ကျပ် ၆၉,၁၄၅
စုစုပေါင်း			ကျပ် ၁,၀၁၂,၇၅၈

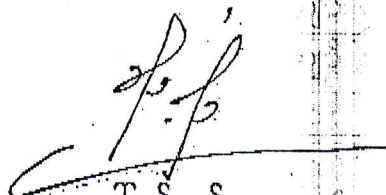
ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၇။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေ့ရက်မှစ၍ရက်ပေါင်း၃၀အတွင်းပေးရမည်။အလုပ်ရှင်ဘက်မှပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ် သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေ ကျန် ငွေကဲ့သို့အရကောက်ခံရမည်။



ဦးထွန်းအောင်

အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်စန်းစန်း

ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးသိန်းကြွယ်

အဖွဲ့ဝင်