ပုံစံ (၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၃ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁/၂၀၂၃)

ဒေါ်ဇင်မာဦးပါ (၁၃၃)ဦး (အလုပ်သမား) သန္တေပင်ကျေးရွာ၊ မှော်ဘီမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ဇင်မာလှဝင်း (အလုပ်ရှင်) ဒေါ်ဇင်မာလှဝင်း (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) ဦးခင်ဇော်ထွန်း (တရားလွှတ်တော်ရှေ့နေ) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ အမှတ်(၃၀၅)၊ (၄)ရပ်ကွက်၊ ခရေပင်လမ်းသွယ်(၁)လမ်း၊ သာခုကန်စက်မှုဇုန်၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၆ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ သာခုကန်စက်မှုဇုန်၊ ခရေပင်လမ်းသွယ် (၁)လမ်း၊ (၄) ရပ်ကွက်၊ အမှတ် (၃၀၅)ရှိ ဒေါ်ဇင်မာလှဝင်း (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၊ ဒေါ်ဇင်မာလှဝင်း (အလုပ်ရှင်) ၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဦးခင်ဇော်ထွန်း(တရားလွှတ်တော်ရှေ့နေ) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာဦးပါ (၁၃၃)ဦး တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရွှေပြည်သာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အဆိုပါအမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

၂။ ဤခုံသမာဓိအဖွဲ့က တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာနှင့် စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ တစ်ဖက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

<u>အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်</u>

၃။ ယခုအငြင်းပွားမှုသည် ဒေါ်ဇင်မာလှဝင်း (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင် ဒေါ်ဇင်မာလှဝင်း နှင့် ALL Super ဒေါ်ဇင်မာဦးပါ လုပ်သား (၁၃၃) ဦးတို့ အကြား ၂၉-၁၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံတွင်း ထမင်းစားပြန်တက်ချိန် မုန့်မစားရဟူသော စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သည့် HR ဝန်ထမ်း ဒေါ်အိအိဖြိုးသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းမုန့်စားသည်ကို Line Super ဒေါ်လှလှဝင်းက တွေ့ရှိသဖြင့် ALL Super ဒေါ်ဇင်မာဦးထံသို့ တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း၊ ဆက်လက်၍ စက်ရုံတစ်ရုံးလုံး အချုပ် ALL Superထံ ထပ်မံတိုင်ကြားခဲ့သော်လည်း HR ဝန်ထမ်းအား အရေးမယူသည့်အတွက် ALL Super ဒေါ်ဇင်မာဦးပါ အလုပ်သမား (၁၃၃) ဦးသည် အလုပ်နှုတ်ထွက်စာတွင် လက်မှတ်ရေးထိုး၍ ထွက်ခွာခဲ့ပြီး ၃၀-၁၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ၊ မခန့်ထားပါက နို့တစ်ကြေးတစ်လစာပေးရန် စက်ရုံရှေ့တွင် စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုပြုလုပ်၍ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် သို့မဟုတ် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာပေးရန် တောင်းဆိုမှုအပေါ် မြို့နယ်ရုံးက (၃) ကြိမ်တိုင်တိုင်ညှိနှိုင်းပေးသော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့လာသော အမှုဖြစ်ပါသည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အဆိုပါအမှုကို အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။

ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာဦးပါ (၁၃၃)ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် သို့မဟုတ် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာပေးရန် သင့်/ မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာဦးပါ (၁၃၃)ဦးတို့သည် Resign Form (အလုပ်ထွက်စာ)တွင် ကိုယ်တိုင်လက်မှတ်ရေးထိုး၍ နှုတ်ထွက်စာ တင်ခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မလိုကြောင်းနှင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ အလုပ်သမားများမှ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သို့ လက်မှတ်ရေးထိုး၍ လျှောက်ထားတင်ပြခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ၁၁-၁-၂၀၂၃ ရက်စွဲပါရုံးအမိန့်စာအမှတ် ၄/၂၀၂၃ ဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ခုံအဖွဲ့ကို အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။ ဥက္ကဋ္ဌ ဦးသောင်းစိန် (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင် ဒေါက်တာစောယုဝင်း (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင်

ဦးသိန်းကြွယ် (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်ကြပြီး ၁၆-၁-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင် ရုံးထိုင်စစ်ဆေးခဲ့ပါသည်။

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုကို စစ်ဆေးရာတွင် ၂၀၁၂ ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၃ (က) အရ **"သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း (သို့မဟုတ်) ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်"** ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ COVID-19 ရောဂါထိန်းချုပ်ရေး၊ တားဆီးကာကွယ်ရေးကာလဖြစ်၍ COVID-19 ရောဂါ ကူးစက်မှုမဖြစ်စေရန် ကာကွယ်သည့်အနေဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ကို ခေါ်ယူစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အမှုအား ခိုင်မာသည့် သက်သေ၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊ အထောက်အထားများအပေါ် အခြေခံ၍ ခုံအဖွဲ့၏ ဆင်ခြင်တုံတရားဖြင့် ၁၆-၁-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင် စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

၇။ ထိုသို့စစ်ဆေးရားတွင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ချက်များ၊ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့မှ တင်သွင်းခဲ့သော အငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်များအရ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုဖြစ်ကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ကို ရေးဆွဲသုံးသပ်ခဲ့ကြပါသည်။

ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာဦးပါ (၁၃၃) ဦးတို့သည်Resign Form (အလုပ်ထွက်စာ)တွင် ကိုယ်တိုင်လက်မှတ်ရေးထိုး၍ နှုတ်ထွက်စာတင်ခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် လို/မလိုနှင့် နို့တစ်ကြေးခံစားခွင့်ပြုရန် လို/မလို။

<u>စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်</u>

၈။ စက်ရုံဖွင့်လှစ်ထားသည်မှာ (၆)လခန့်ရှိပြီး လုပ်သားဦးရေ (၁၅၀) ခန့်ရှိပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) ချုပ်ဆိုထားခြင်း မရှိသော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များဖြစ်သည့် သနပ်ခါးမလိမ်းရ၊ မုန့်မစားရ ၊ ကွမ်းမစားရ၊ ဆေးလိပ်မသောက်ရ စည်းကမ်းများချမှတ်ထားပါသည်။ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားရသည့်အကြောင်းမှာ ၂၉-၁၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း HR ဝန်ထမ်း ဒေါ်အိအိဖြိုးမှ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းသို့ စားသောက်ဖွယ်ရာ မုန့်လက်ဆောင်းခွက်ကို ယူဆောင်လာသည်ကို ALL Super ဒေါ်ဇင်မာဦးနှင့် Line Super

ဒေါ်လှလှဝင်းတို့မှ တွေ့ရှိ၍ အရေးယူဆောင်ရွက်ရန် စက်ရုံတစ်ရုံလုံး၏ အချုပ် ALL Super ထံ ပေးပို့တိုင်ကြားသော်လည်း သက်ဆိုင်ရာစက်ရုံတာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်တို့မှ တိုင်ကြားချက်အပေါ် အလေး မထား အရေးယူမှုမပြုသည်မှ အစပြု၍ ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်လာရသည်ဟု စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။ တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်တို့မှ စည်းကမ်းမလိုက်နာသည့် HRဝန်ထမ်းအား ထိုက်သင့်သလို အရေးယူမှု ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်ဖြစ်ပါက ယခုကဲ့သို့ ဖြစ်ပွားစေမည်မဟုတ်ဘဲ လုပ်ငန်းခွင်မှ လုပ်သား (၁၃၀) ကျော် တို့သည် တစ်စုတစ်ရုံးတည်း ထွက်ခွာခဲ့ကြရန်မလိုကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ ရှိရပါသည်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့သည် တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက် ပြေလည်မှုရှိစေရေးအတွက် ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ကြမှု မရှိသည့်အတွက် ယခုကဲ့သို့ ခုံသမာဓိကောင်စီထံသို့ တင်သွင်းဆောင်ရွက်ကြ သည်အထိ ဖြစ်စေခဲ့ကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့သည် ပြေငြိမ်းမှုမရှိဘဲ ယခုကဲ့သို့ အလုပ်လုပ်ကိုင်သူလူဦးရေ (၁၅၀) ရှိသည့်အနက် အလုပ်သမား (၁၃၃) ဦးတို့မှ လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာခြင်းသည် စက်ရုံ၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကို ကျဆင်းစေရုံသာမက အလုပ်သမားတို့၏ တစ်ဦးချင်းဝင်ငွေနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်တို့ကိုပါ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးစေနိုင်ခဲ့သည်ကို စစ်ဆေးတွေ့ရှိပါသည်။ စက်ရုံဘက်မှ မေတ္တာကြေး(ကရုဏာကြေး) သိန်း (၄၀) ကို ပေးအပ်နိုင်ပြီး အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆန္ဒမရှိကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားများဘက်မှ ညှိနှိုင်းရန်ဆန္ဒမရှိပါက ခုံသမာဓိရုံး၏ အဆုံးအဖြတ်ကို ခံယူပါမည်ဟု အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်စိုးစိုးနွယ်မှ ထွက်ဆို ထားသည်ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်လည်း အဆိုပါ အလုပ်သမားများကို ပြန်လည်ခန့်ထား လိုခြင်းမရှိဘဲ မေတ္တာကြေးသာပေးလိုကြောင်း ထွက်ဆိုထားပါသည်။ အချင်းဖြစ်ပွားသည့်နေ့တွင် HRဝန်ထမ်း ဒေါ်အိအိဖြိုးအား လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း စားသောက်သည့်အတွက် စည်းကမ်း ဖောက်ဖျက်သည်ကို အရေးမယူသည့်အတွက် All Super ဒေါ်ဇင်မာဦးပါ အလုပ်သမား (၁၃၃) ဦးတို့သည် အလုပ်နှုတ်ထွက်စာ Resign Form တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး ထွက်ခွာခဲ့ကြပြီးနောက် ၃၀-၁၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်၊ မခန့်ထားပါက နို့တစ်ကြေး တစ်လစာ ပေးရန် စက်ရုံရှေ့တွင် ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံခြင်းမရှိဘဲ စုရုံးတောင်းဆိုဆန္ဒပြမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ သည်ဟု စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။ ဤအချက်အလက်များကို ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ရေးအဖွဲ့မှ (၃) ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးခဲ့သော်လည်း နှစ်ဦးနှစ်ဖက် တို့မှ လက်ခံခြင်းမရှိ၍ အငြင်းပွားမှု ပိုမိုကြီးထွားလာခဲ့ကြရသည်ဟု စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။

<u>သုံးသပ်ချက်</u>

၉။ All Super ဒေါ်ဇင်မာဦးနှင့် Line Super ဒေါ်လှလှဝင်းတို့သည် Resign Form (အလုပ်ထွက် စာ)တွင် ကိုယ်တိုင်ရေး၍ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြပြီး ၎င်းတို့လက်အောက်ရှိ အလုပ်သမားများမှလည်း

Resign Formတွင် ကိုယ်တိုင်လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါကြောင်း ထွက်ဆိုထားသည်ကို စစ်ဆေးတွေ့ရှိရ၍ လုပ်ငန်းခွင်မှ ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒအလျောက် ထွက်ခွာသည်ဟု သတ်မှတ်နိုင်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် All Super နှင့် Line Super တို့၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုတို့ကို မျက်မြင်တွေ့ရှိထားခဲ့ကြပြီး အလုပ်ရှင်၏ စည်းကမ်းချက်ဖောက်ဖျက်သူ HRဝန်ထမ်း ဒေါ်အိအိဖြိုး အား အရေးမယူသည်ကို အကြောင်းပြု၍ ဆန္ဒထုတ်ဖော်နှုတ်ထွက်ခဲ့ကြသည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ ၃၀-၁၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် လုပ်ငန်းခွင်မှ Resign ပြုလုပ်ခဲ့သော အလုပ်သမားများသည် စက်ရုံရှေ့၌ စုရုံး၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သို့မဟုတ် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာပေးရန် အုပ်စုဖွဲ့၍ တောင်းဆိုခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိသဖြင့် ရရန်ခံစားခွင့်များကို ဥပဒေနှင့်အညီ တောင်းဆိုခြင်းမပြုဘဲ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ချမှတ်ထားသော စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများကို မိမိကိုယ်တိုင် ကျင့်ကြံထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ရုံးအဖွဲ့ဝင်တို့ကိုပါ လိုက်နာဆောင်ရွက်စေရေးအတွက် ကြီးကြပ်ရန်လိုအပ်ကြောင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအားနည်းချက် ရှိနေကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်သမားတို့မှာလည်း ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ကျဆင်းစေရေးကို ဖြစ်စေမည့် တောင်းဆိုမှုများ မပြုလုပ်သင့်သည့်အပြင် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်လည်း လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ကို အမြန်ဆုံးဖွဲ့စည်းပြီး စက်ရုံတွင်း ဖြစ်ပွားတတ်သည့် အလုပ်သမားရေးရာပြဿနာရပ်များကို ထိထိရောက်ရောက် ကိုင်တွယ်ရန် လိုအပ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် သာဓကများကိုပါ ကျယ်ပြန့်စွာကိုးကား၍ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား နှစ်ဖက်မျှတစေရန် ခုံသမာဓိကောင်စီသည် မိမိတို့၏ ဆင်ခြင်တုံတရား နှင့်အညီ လုပ်ပိုင်ခွင့်ဘောင်အတွင်းမှ ချင့်ချိန်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှုမရှိသော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်ဆောင်ရွက်ရသည်ဖြစ်ရာ ယခုအငြင်းပွားမှုကို လူမှုရေးထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ်သာ ပေးသင့်ကြောင်းနှင့် အခြားသော ခံစားခွင့် ရပိုင်ခွင့်များ ပေးအပ်ရန်မလိုအပ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ဥပဒေအရ အပ်နှင်းထားသည့် ၎င်း၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်အညီ အငြင်းပွားမှုအား အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား တို့အကြား ဘက်လိုက်ခြင်းမရှိ လူမှုရေးတရားမျှတမှုကို အခြေပြု၍ မှန်ကန်မျှတစွာ ဆောင်ရွက်ပေး ကာ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။ ယခုအငြင်းပွားမှု တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်၍ အလုပ်မှ Resign ပြုခဲ့သော ဒေါ်ဇင်မာဦးပါ အလုပ်သမား (၁၃၃) ဦးတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မလိုကြောင်း၊

နို့တစ်ကြေးပေးရန်မလိုကြောင်းနှင့် တစ်ဦးလျှင် လုပ်မှုကရုဏာကြေး ၃၀,၀၀၀/-(ကျပ်သုံးသောင်းတိတိ) ကို အလုပ်ရှင်မှ ခံစားခွင့်ပြုရန် ဥပဒေနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၂၉-၁၂-၂၀၂၂) ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၁/၂၀၂၂) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။

(ခ) လုပ်ငန်းခွင်မှ Resign Form တွင် လက်မှတ်ရေးထိုး နှုတ်ထွက်ခဲ့ကြသော အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာဦးပါ (၁၃၃) ဦး တို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မလိုကြောင်း၊ နို့တစ်ကြေးပေးရန်မလိုကြောင်းနှင့် လုပ်မှုထောက်ပံ့ကြေး တစ်ဦးလျှင် ၃၀,၀၀၀/-(ကျပ်သုံးသောင်းတိတိ)ကို ခံစားခွင့်ပြုရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၀။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း၃၀အတွင်း ပေးရမည်။အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ၂၉အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

ဒေါက်တာစောယုဝင်း	ဦးသောင်းစိန်	ဦးသိန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်