

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာမိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းညွေအေဂါ။ }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၃ခုနှစ်လျှောက်ထားသည့်အပြင်းပါးမူအမှတ် (၂ / ၂၀၂၃)

ဒေါ်အိဘိရွှေ(အလုပ်ရှင်)

မြန်မာအရှေ့တိုင်း(ကွန်ပူးတာပန်းထိုး)လုပ်ငန်း၊

အမှတ်(၄၂/၁၄၅)စက်မူ(၅)လမ်း၊

စက်မူဇုန်(၁)၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ၀၉၄၅၇စွဲ၈၈

နှင့်

အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်ဆန်း

အမှတ်(၁၀၆)၊ အည်းကုန်းမြောက်ပိုင်း၊

အင်းစိန်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊

၀၉၇၇စွဲ၈၈၀၈၃

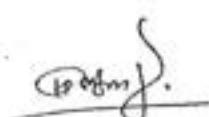
လျှောက်ထားသူ

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၂၀၂၃ခုနှစ်၊ မတ်လ (၁၃) ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ စက်မူဇုန်(၁)၊ စက်မူ(၅)လမ်း၊ မြန်မာအရှေ့တိုင်း(ကွန်ပူးတာပန်းထိုး)လုပ်ငန်း၏ အလုပ်ရှင် ဒေါ်အိဘိရွှေ နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ အင်းစိန်မြို့နယ်၊



အည်းကုန်းမြောက်ပိုင်း၊ အမှတ်(၁၀၆)နေ့ အလုပ်သမားဦးကျော်ကျော်ဆန်း တို့ကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညို့နိုင်းဖျုန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ (၁၇-၁-၂၀၂၃)ရက်နေ့ကတိုင်ကြားခဲ့ရာ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညို့နိုင်းဖျုန်ဖြေရေးအဖွဲ့က နည်းဥပဒေ ၁၂(ခ)အရ (၁၈-၁-၂၀၂၃)ရက်၊ (၂၀-၁-၂၀၂၃)ရက်နေ့(၁-၂-၂၀၂၃)ရက်နေ့၊ (၅-၂-၂၀၂၃)ရက်နေ့ နှင့် (၈-၂-၂၀၂၃)ရက်နေ့တို့တွင် ဖြေရှင်းပေးခဲ့မှုကို ပြေလည်မှုမရ၍ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညို့နိုင်းဖျုန်ဖြေရေးအဖွဲ့က (၁၀-၂-၂၀၂၃)ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄/၂၀၂၃)ဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အကျိုးစီးပွားရုံးရာ အငြင်းပွားမှုအစီရင်ခံစာအဖြစ် တင်ပြခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယ အကြိမ် ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေပုဒ်မ ၂၈ ဦးပြောန်းထားသော မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှုတစ်ပါး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုမကျေနှစ်ပါက ပုဒ်မ ၂၈(က) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ(၇)ရက်အတွင်း ခုံသမာ ဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွားသူ တစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားခြင်းဟူသော ပြောန်း ချက်အရ အလုပ်ရှင်က လျှောက်ထားတင်ပြခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရသည်။

၂။ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညို့နိုင်းဖျုန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာ တင်ပြချက်ကို ကျေနှစ်မှုမရှိ၍ နည်းဥပဒေ ၁၇ (ယ) အရဖွဲ့စည်းထားသော ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအ ၂၉(၂၂-၂-၂၀၂၃)ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄/၂၀၂၃)ဖြင့်ကောက်ချက်(၁) ချက်နှင့်ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက်ချမှတ်ခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနှစ်မှုမရှိ၍ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ စက်မှုစုနှင့်(၁)၊ စက်မှု(၅)လမ်းရှိ မြန်မာအရှေ့တိုင်း (ကွန်ပူဗ္ဗတာပန်းထိုး) လုပ်ငန်း၏အလုပ်ရှင် ဒေါ်အိုဒေါ်ရွှေက ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ နည်းဥပဒေ ၁၉အရ ပုံစံ-၁၀ ဖြင့်(၂၂-၂-၂၀၂၃)ရက်စွဲပါ အယူခံစာတင်ပြလာရာ စာတွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ၂၉(၂၂-၂-၂၀၂၃)ရက်စွဲပါအငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄/၂၀၂၃)၏ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်သည့်အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၈၄/၂၀၁၅)ဖြင့် ပျက်ကွက်နေသည့် အလုပ်သမားအား ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးပေးရန်ဆုံးဖြတ်မှုကို လက်မခံ

နိုင်ပါ၍ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်ပါရန် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လေးစားစွာလျှောက်ထား အပ်ပါ ကြောင်းဟု ဖော်ပြလျှောက်ထားလာသည်။

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က(၂၂-၂-၂၀၂၃) ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမူအမှတ် (၄/၂၀၂၃) ဖြင့်ကောက်ချက်(၁) ချက်နှင့်ဆုံးဖြတ် ချက်(၁)ချက်ချမှတ်ခဲ့ရာ-

ကောက်ချက်။ အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်ဆန်းအား ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ အလုပ်သမားဦးကျော်ကျော်ဆန်းအား အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အမိန့်ကြော် ဥပဒေအမှတ်(စင်/၂၀၁၅)ဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးပေးရန် အောက်ပါ အတိုင်းဆုံးဖြတ်သည်-

စဉ်	အမည်	လစာ	အလုပ်စတင် ဝင်ရောက် သည့်ရက်စွဲ	အလုပ်ထုတ် ပယ်သည့်ရက် စွဲ	လုပ်သက်	နစ်နာကြေးစုစု ပေါင်း
၁	ဦးကျော်ကျော်ဆန်း	၅၅၀,၀၀၀	၅.၁၁.၂၀၁၉	၆.၁.၂၀၂၃	၃၄၁၂၂	၅၅၀,၀၀၀၁၃ ၁,၆၅၀,၀၀၀

၄။ သို့ဖြစ်ပါ၍နည်းဥပဒေ ၁၇(ယ)အရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က(၂၂-၂-၂၀၂၃) ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမူအမှတ် (၄/၂၀၂၃) ဖြင့် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့်ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက်ချမှတ် ခဲ့မှုအပေါ် ကျေနှပ်မှုမရှိသာဖြင့် တောင်းဆိုသူအလုပ်ရှင်က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထား လာ၍ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ၂၀၂၃ခုနှစ်၊ မတ်လ (၃) ရက်စွဲပါ ရုံးအမိန့်စာ အမှတ်(၀၄၂/၂၀၂၃)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အမှုအမှတ်(၂/၂၀၂၃)အား ကြားနာစစ်ဆေးရန် ဥက္ကဋ္ဌ အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်စန်းစန်း၊ အဖွဲ့ဝင်အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်ဖြတ်မြတ်ကျော် နှင့် အဖွဲ့ဝင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးမောင်မောင်အေးတို့ ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို နည်းဥပဒေ၂၂ (၁)အရ ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့မှ ၂၀၂၃ခုနှစ်၊ မတ်လ(၃)ရက် ရက်စွဲပါ ရုံးအမိန့်စာ အမှုအမှတ်

(၂/၂၀၂၃) အမှုကို လက်ခံပြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညို့နိုင်းဖျုန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာစီအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်းများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များ၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညို့နိုင်းဖျုန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ဆင့်ဆိုစာအရလည်းကောင်း၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာစီအဖွဲ့၏ နည်းဥပဒေ၁၅(က)(ယ)တို့အရ တောင်းဆိုလွှာနှင့် ချေပလာ ပေးပို့ရန် ဆင့်ဆိုစာအရလည်းကောင်း၊ ခုံသမာစီကောင်စီ၏ဆင့်ဆိုစာအရလည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးမှ တောင်းခံထားသည့် အထောက်အထားများ နှင့် တင်ပြလာသော စာချက်စာတမ်းများအပေါ် အခြေဖြော်ဆုံးဖြတ်သည်။

၆။ အထက်ပါအတိုင်း ရုံးအဆင့်ဆင့်ထဲ တင်ပြလိုသည့် အထောက်အထားအသီးသီးကို အဖွဲ့အသီးသီးက ဥပဒေအရ တောင်းဆိုထား၍ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားတို့က မိမိတို့တင်ပြလိုသော နိုင်မာသည့် အထောက်အထား၊ ရည်ညွှန်းကိုးကားရာတွင် ဥပဒေအရသော ဆိုင် အကျိုးဝင်သည်ဟုယူဆသော အထောက်အထားများ တင်ပြလာကြရာ ဥပဒေအရတောင်းခံ၍ ဥပဒေအရတင်ပြလာခြင်းဖြစ်သော ကြောင့် ခုံသမာစီကောင်စီက ဝေဖန်ရန်အကြောင်းတရားမရှိဘဲ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်၍ မည်သည့်အဆင့်တွင်မပါသော အထောက်အထား ယခုမှတင်ပြသည်၊ မည်သည့်အဖွဲ့မှာမတင်ပြဟု သော မှတ်ချက်မျိုး ပေါ်ထွက်လာရန် အကြောင်းတရားမရှိသည်အပြင်၊ မည်သည့်အဖွဲ့မှာ အလုပ်ရှင်ကပေးမည်ဟု ထွက်ဆိုပြီး ကောင်စိုး တိုင်းဒေသကြီး၌ ထွက်ဆိုပြီးအချက်များကို မစဉ်းစားရဟု မည်သည့် ဥပဒေကဗျာ ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိ၍ ထွက်ဆိုပြီးသည့်အချက်များကို ကောင်စိမှ ဥပဒေကြောင်းနှင့် ဆက်စပ်စဉ်းစားပြီး ဆင်ခြင်တုံးတရား(Good will)(Expectiously consideration)ဖြင့် စဉ်းစားသုံးသပ်ရသည်ဖြစ်ရာ ဝေဖန်ရန်အကြောင်းတရားမရှိကြောင်းအား သတိပြုကြရန် လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားက ကောင်စီရောက်မှ မည်သို့ တင်ပြသည် ဟူသောအချက်ကိုလည်း မည်သည့်အဖွဲ့ကဗျာ ဝေဖန်ထောက်ပြစ်ရာ အကြောင်းတရားမရှိဘဲ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားတို့က မူလည့်နိုင်းဖျုန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် တောင်းဆိုသည့်ကောက်ချက်ထက် ပို၍မရေးဆွဲမြို့စွဲမြို့စွဲရန်သည် ဥပဒေအရအရေးကြီးပြီး၊ ခုံသမာစီကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့၏ လျောက်ထားလာသောအကြောင်းတရားပေါ်မှတည်၍ အောက်ရုံးများ၌ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့က မည်သို့ထွက်ဆို

ထားသည်ဖြစ်စေ ဥပဒေကြောင်းနှင့် ကျိုးကြောင်းလျော်ညီမှု၊ လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သာတူညီမျှတမှု၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား၊ အကျိုးမယုတ်လျော့စွဲ သဘောတရားများကို အခြေဖြံ့ဖြတ် သည်ဖြစ်၍ အပြစ်ဆိုစရာ အကြောင်းတရားမည်သို့မျှ မရှိကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စိ၏ ခုံအဖွဲ့ကတုံး သပ်မှတ်ချက်ပြုသည်။ သို့ဖြစ်၍ တောင်းဆိုသူ အလုပ်ရှင်က ကျေနိုင်မှုမရှိဟု ဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် ကို ခုံသမာဓိကောင်စိ ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ အောက်ပါ ကောက်ချက်အဖြစ်သတ်မှတ်၍ ဆုံးဖြတ် လိုက်သည်-

ကောက်ချက်။ အလုပ်သမားဦးကျော်ကျော်ဆန်းအား အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန အမိန့်ကြော်
ဌာနအမှတ်(စင်/၂၀၁၅)ဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြားပေးရန်အောက်ပါ
အတိုင်းဆုံးဖြတ် ရန်သင့်/မသင့်-

စဉ်	အမည်	လစာ	အလုပ်စတင် ဝင်ရောက် သည့်ရက်စွဲ	အလုပ်ထုတ် ပယ်သည့်ရက် စွဲ	လုပ်သက်	နစ်နာကြားစုစု ပေါင်း
၁	ဦးကျော်ကျော်ဆန်း	၅၅၀,၀၀၀	၅.၁၁.၂၀၁၉	၆.၁.၂၀၂၃	၃၄၁၂	၅၅၀,၀၀၀၁၃ ၁,၆၇၀,၀၀၀

၇။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စိ၊ ခုံအဖွဲ့ကအမှုကြောင်းချင်းရာကိုဖတ်ရှုဆန်းစစ်ပြီးအောက်ပါ သုံး
သပ်ချက်များရရှိသည်-

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

- (က) ခုံသမာဓိကောင်စိ၏ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၁၂ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာဌ်ဌားမူဖြေရှင်းရေး
နည်းဥပဒေ၊ နည်း၂၃ အရ "ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကိုလက်ခံရရှိသည့်အခါ နည်း၂၃
(က)အရ "သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကိုကောင်စီရွှေ့မောက်ခေါ်ယူ၍ကြားနာလိုက^{ဌားနာစစ်ဆေးခြင်း}သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်
နိုင်သည်။" ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ Coronavirus Diseases(COVID -19) ကာလနှင့်
နိုင်ငံ၏ အခြေအနေတို့အရ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အား ခုံအဖွဲ့ရှေ့ မောက်သို့

ခေါ်ယူခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုများကို ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့ကြသည်။

- (ခ) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ကိုခုတိယအကြိမ် ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေရည်ချက်တွင် “အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား ပဋိပက္ခမှုများတွင် အလုပ်သမားများသည် ဥပဒေပါရပိုင်ခွင့်များ ခံစားရရှိကြစေရေး၊ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကိုကာကွယ်စောင့်ရှုက်ရန်၊ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားကြား ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတွောဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကိုမျှတမှန်ကန် စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာ ခံစားရရှိခံစားနိုင်စေရန်ဖြစ်သည်။” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ခုံသမာ ပိုကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလေးထားသည်။
- (ဂ) ထိုအပြင် ၂၀၁၂ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေအရ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန က ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ (၂၈) ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ပြာစာ အမှတ်(၁၄၀/၂၀၁၇)အရ အလုပ်ခန့်ထား မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်၊ EC ချုပ် ဆိုရန်ကြည်းခဲ့သော်လည်း ချုပ်ဆိုခြင်း မပြုရသေးသည့်စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ လုပ်ငန်းဌာနတို့သည် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂ (ည)အရ “အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်” ဆိုသည်မှာ “အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက် များ နှင့်အညီပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကိုဆိုသည်” ဟုပြဋ္ဌာန်းထား၍ စာချုပ်အရာမြောက်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်က ဤ၌၍ ဤ၌၍ လုပ်ခလစာပေး၍ အလုပ်သမားကလက်ခံပြီး (၃) နှစ်ကော်လုပ်ကိုင်ခဲ့၍ နှစ်ဖက်၊ နှုတ်အားဖြင့် ကတိကဝတ်အရလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ကြသည့်သဘောတူညီမှု ဖြစ်ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(J)

- (က) ဈေးပြည်သာမြို့နယ်ညီးစွဲမှုနှင့်ဖြေရေးအဖွဲ့က (၁၀-၂-၂၀၂၃) ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှု အမှတ်(၅/၂၀၂၃)နှင့်ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏(၂၂-၂-၂၀၂၃) ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄/၂၀၂၃)ဖြင့် ကောက်ချက်(၁) ချက် နှင့်ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက်ပါ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့၏ တင်ပြချက်များ၊ မြို့နယ်ဖျုန်ဖြေညီးစွဲမှုများ နှင့် တိုင်းဒေသကြီးတို့၏ ရှုံးမောက်တင်ပြသည့်စာရွက်များ၊ စာတမ်းအထောက်အထား များ နှင့် ရှုံးမောက်၌ထွက်ဆိုမှုများကို အခြေပြု ၅၅၅ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရနိုင်လိုအပ်သည်ဟု ခုံသမာဓိကောင်စိ၏ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်သည်။
- (ခ) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဈေးပြည်သာမြို့နယ်စက်မှုရုံး(၁)ရှိ မြန်မာအရှေ့တိုင်း(ကွန်ပူ။ တာပန်းထိုး)လုပ်ငန်းမှ အလုပ်ရှင်ဒေါ်အိအိရွှေသည် စည်ပင်၏(၂၈-၃-၂၀၂၂)ရက်နောက ခုံးပြုလုပ်ငန်းလိုင်စင်ဖြင့် အလုပ်သမားကျား/၇(၁၁)ဦးဖြင့်အလုပ်စတင်သည့်လုပ်ငန်း ဖြစ်ပြီး၊ အမှုဖြစ်စဉ်ပါ အလုပ်သမားဦးကျော်ကျော်ဆန်းနှင့် ပတ်သက်၍ဖြစ်စဉ်များ ကို ဆန်းစစ်လေ့လာရာ-
- (၁) အလုပ်ရှင်က မြန်မာအရှေ့တိုင်း (ကွန်ပူ။တာပန်းထိုး)လုပ်ငန်း၏ လုပ်ငန်းလိုင် စင်၊ စည်ပင်ရုံးသို့ လျှောက်ထားကာလ (၅-၃-၂၀၂၂) ရက် နေ့တွင်အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်ဆန်း အလုပ်ဝင်ပြီး၊ ပုတ်ပြတ်၊ ဒီဇိုင်နာရာထူး၊ လုပ်ခလစာ ၅၅၀,၀၀၀ကျပ်နှင့် လုပ်ကိုင်စေခဲ့ကြောင်းတွေ့ရသည်။
- (၂) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားဦးကျော်ကျော်ဆန်းတို့သည် အလုပ်သမားများ အလုပ် စတင်လုပ်ကိုင်စဉ်ကတည်းကာ၊ ပုတ်ပြတ်လုပ်ငန်းဖြစ်၍ တစ်လသွေး(၄) ရက် အလုပ်နားခွင့်ကို ပုတ်ပြတ်အလုပ်သမားဖြစ်၍ နှုတ်အားဖြင့် နှစ်ဖက်သဘော တူညီမှုများအရ လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး ၂၀၂၂ခုနှစ် ကာလအတွင်း ပုတ်ပြတ် အလုပ်သမား

အား နားခွင့်ပေးထားသော (၄)ရက်ထက်ပိုနားပါက ငွေကြေးဖြတ်တောက်ခြင်း လုပ်ငန်းခွင့်တွင် ချို့ယွင်းမှုပျက်စီးမှုရှိပါက ယင်းသို့သောချို့ယွင်းချက်များ အတွက် ငွေကြေးဖြတ် တောက်မှုအပြစ်ပေးခြင်းကို သဘောတူညီမှုများဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပြီးသည့်လုပ်ငန်းခွင့်စည်းကမ်းဖြစ်ကြောင်း၊ ဤနေရာတွင် အလုပ်ရှင်၏အားနည်းချက်သည် အဆိပ်စည်းကမ်းချက်များကို စာဖြင့် ရေးသား ပြီးလက်မှတ်ရေးထိုးသဘောတူညီမှုရယူထားရန် လိုအပ်ချက်၊ အားနည်းချက် အဖြစ်တွေ့ရသည်။ မည်သိုပင်ဆိုစေ လက်ရှိကျင့်သုံးခဲ့ပြီးသည့် ကျင့်သုံးခဲ့ နှုတ်ကတိ စည်းကမ်းအဖြစ် လိုက်နာကြရကြောင်း တင်ပြစာအထောက်အထား များမှ တွေ့ရှိရသည်။

- (၃) ထိုသို့သောစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်ကို ကျင့်သုံးခဲ့ကျင့်သုံးနေမှုကို အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်ဆန်း အပါအဝင်အလုပ်သမားအားလုံးလက်ခံ ကျင့်သုံးနေသော လစာလျော့ချုပြင်းသည် ပုတ်ပြတ်လုပ်ငန်းဖြစ်၍ တစ်လလျှင် (၄) ရက် အလုပ် နားခွင့်ကိုနှစ်ဖက်သဘောတူညီလုပ်ကိုင်နေကြပြီး၊ ၂၀၂၂ခုနှစ်ဒီဇင်ဘာလကခပွဲတ် ပြတ်အလုပ်သမားအား နားခွင့်ပေးထားသော (၄)ရက်ထက် အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်ဆန်းက (၂)ရက်ပိုနား၍ ငွေကြေးဖြတ်တောက်ခြင်းကို အလုပ်ရုံးနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးရုံးသို့ တိုင်ကြားရာ အလုပ်ရှင်ကာဘား ရောက် ၍ဖြတ်တောက်ငွေကိစ္စရပ်အား ရှင်းလင်းပေးခဲ့ရကြောင်း ဤနေရာတွင် ခုသ မာစီကောင်စီ၏ခုအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်မှာ (၄)ရက်ထက်ပို၍ နားပါက ငွေကြေးဖြတ်တောက်မှုစည်းကမ်းကို လိုက်နာပြီးဖြစ်ပါလျက် ကျင့်သုံးနေခဲ့ စည်းကမ်းကို ဥပဒေဖြင့် ပြောင်းလဲတောင်ဆိုခဲ့သည့် ပိုနားသည့်(၂)ရက်သည် အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်ဖြစ်နေခြင်းက အလုပ်ရှင်အတွက် ငွေကြေးဖြတ် တောက်ပါက လစာမှုဖြတ် တောက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဥပဒေပြောန်းချက်ရှိရာ အစိုးရမှုသတ်မှတ်သည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် အခွန်ကိစ္စရပ်၊ လူမှုဖူလုံ ရေးထည့်ဝင်

ကြေးကိစ္စရပ်၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အခကြေးငွေ့ပဒေပါ ဖြတ်တောက်နိုင်သည့် ဥပဒေ
ပုဒ်မပြောန်းချက်နှင့် အနီးရက ဖြတ်တောက်နိုင်သည်ဟုပြောန်း ကြေညာထား
သည့် ကိစ္စရပ်တို့မှတပါး အလုပ်သမား၏ အခကြေးငွေ့မှဖြတ် တောက်ခြင်း မပြု
ရဟု(No deduction can be made from the worker's salary except, the
revenue, the Social Security Contribution,Deductions catagories that
prescribed in 2016, The Payment of Wages Act and the categories
that prescribed by the government) ဆိုထားရာအလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမား
ဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ သဘောတူညီပြီး စည်းကမ်းအရ အလုပ်နားရက်
(၄)ရက်ထက်ပို၍ (၂)ရက်ပိုနားခြင်းဖြင့် ထိ(၂)ရက်သည် အများပြည်သူ့အလုပ်
ပိတ်ရက်ဖြစ်သည် ကိုအသုံးပြု ဖောက်ယူကြပြီး အလုပ်ရှင်အားဥပဒေနှင့် ချီးနှောင်
တိုင်ကြားသည့်အနေအထားအဖြစ် သက်ရောက်သည်ဖြစ်၍အလုပ်ရှင်မှာ မိမိ
စည်းကမ်း၏ အားနည်းချက်ကိုသဘောပေါက်ရန်သည် လိုအပ်ချက်အဖြစ်ရှိနေ့
ပြီး၊ စည်းကမ်းကို ဥပဒေနှင့်လည်း ညီစေ အလုပ်သမားများလည်း လိုက်နာနိုင်
စေရန် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။

- (J) တစ်ဖန်အလုပ်ရှင်ကုဒ်တိယအချက်အဖြစ် လုပ်ငန်းခွင်တွင်ချို့ယွင်းမှု၊ ပျက်စီးမှု
ရှိပါက ယင်းသို့သော ချို့ယွင်းချက်များ အတွက် လုပ်ငန်းခွင်၏ အော်ဒါများ
နှောင့်နှေးရပြီးလုပ်ငန်းစီးပွားရေးထိခိုက်၍ထိုသို့သောလုပ်ငန်းဆိုင်ရာစက်ပစ္စည်း
ဆုံးရှုံးမှုအတွက်ဖောက်ယူကြသောအလုပ်သမားတို့ထဲမှ ငွေကြေးဖြတ် တောက်မှု
အဖြစ် ပေးခြင်းကို သဘောတူညီမှုများဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေရာ၊ ဥပဒေအ
ရဆိုပါမှ အကျိုးဝင်ပြီး ၂၀၁၆ခုနှစ်၊ အခကြေးငွေ့ပေးချေရေးဥပဒေပုဒ်မ ၁၁ ဦးပြောန်း
ထားသည်မှာ “အလုပ်သမား ၅၀တောင်ပေါ့လျှော့မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ မရှိ
ဖြောင့်သောသဘောဖြင့် ပြုလုပ်မှုပျက်ကွက်မှုကြောင့် ဖြစ်စေ အလုပ်ရှင်က

အလုပ်သမားအား ထိန်းသိမ်းရန် စောင့်ရှုရက်ရန် အပ်နိတားသည့် တာဝန် ရှိသောပစ္စည်း ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှု သည်ထိအလုပ်သမား၏မှားယွင်းမှု၊ ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှု ကြောင့် တိက်နိက်ပေါ်ပေါက်လာသည့် ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုကို ပေးလျှော်ရန် ဒဏ်ငွေ အဖြစ် အလုပ်ရှင်သည်အခကြေးငွေမှ နတ်ယူဖြတ်တောက်နိုင်သည်” ဟုပြု၍ ထား၍ စာဖြင့်ထုတ်ပြန်၍စည်းကမ်းဆောင်ရွက်ထားသင့်သည်။

- (၂) လုပ်ငန်းခွင့်တွင် ချို့ယွင်းမှု၊ ပျက်စီးမှုရှိပါကယင်းသို့သော ချို့ယွင်းချက်များ အတွက် ငွေကြေးဖြတ် တောက်မှုအပြစ်ပေးခြင်းသဘောတူညီမှုသည် ၂၀၁၆ခုနှစ် အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေအဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။ အလုပ်သမား၏ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှု အဖြစ်တွေ့ရပြီး ဒဏ်ကြေးတစ်သောင်း ဖြတ်တောက် ပြီး၍ အပြစ်ပေးပြီးဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။ ယင်းကိစ္စရပ်သည် လုပ်ငန်း၏ စက်ပစ္စည်းပျက်စီးမှုအတွက်နှစ်ဖက်သဘောတူညီပြီးကျင့်သုံးနေသည့်စည်းကမ်း ဖောက်ဖျက်မှုဖြစ်၍အလုပ်ရှုနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ (၅-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်ဆန်း က တိုင်ကြားပြန်၍ ဖြေရှင်းရသည် ဟုဆိုထားရာ ဒဏ်ငွေတစ်သောင်းပြန်ပေးသည် မပေးသည် ဖော်ပြုမထား၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့သည်သုံးသပ်မရရှိခဲ့ပါ။ သို့သော အလုပ်သမား၏ထွက်ဆိုစာတွင် EC ရှိသည် ဟုထွက်ဆိုထားကြောင်းတွေ့ရသည်။
- (၃) ဈေးပြည်သာမြို့နယ်နိုင်းဖျော်ဖြေရေးအဖွဲ့၌(၈-၂-၂၀၂၃) ရက်နေ့ပွဲမအကြောင်းမြောက်ညိုနိုင်းဖျော်ဖြေမှုတွင်အလုပ်ရှင်ဘက်မှာအလုပ်ရပ်စဲသည်မဟုတ်ခဲ့၍၍ ဥပုံ ဒေါ်ကြောင်းနှင့် EC အရ အလုပ်မှုရပ်စဲလျှင် အလုပ်ထုတ်လျှင် ကျိုးကြောင်း ဖော်ပြသည့် အလုပ်ထုတ်သည့်စာ ရှိရမည်ဖြစ်ရာ ယင်းစာမတွေ့ရှိရ၍ အလုပ် ထုတ်သည်ဟုဆုံးဖြတ်ရမည့်အမှုမဟုတ်ကြောင်းသုံးသပ်သည်။EC အပိုဒ် ၁၅ (ခ) ၌ အလုပ်မှုရပ်စဲခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်း ခေါင်းစဉ်အောက် အပိုဒ်၁၅ (ခ) (၁)၌

“အလုပ် ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှုရပ်စဲသည့်အခါ ခိုင်လုံသော အကြောင်း ပြချက်ဖြင့် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများ ဆောင်ရွက်ထားရှိပြီး ရုံးအမိန့်စာ ဖြင့်အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားတာဝန်ရှိသူက လက်မှတ်ရေး ထိုး ၍ အလုပ်သမား အားပေးပြီးမှ အလုပ်ရပ်စဲရမည်။”ဟုပြောန်းထားရာ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်သည်ဟုအမှုကိုင်တွယ်သူများက အထောက်အထားမဲ့ ဆုံးဖြတ်ရမည့် အနေအထားမဟုတ်ကြောင်းအသိပေးသည်။

- (၃) အလုပ်သမားသည် ငါးဆန္ဒအရ (၃-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့ လစာထုတ်သည့် ၀၅၏ ထမ်း(၉)ဦးရှေ့မှောက်တွင် မိမိအလုပ်ထွက်ကြောင်း စကားဖြင့် ပြောကြားခဲ့ မှုကို အလုပ်ရှင်ဘက်ကသဘောတူညီခဲ့ကြောင်း၊ (၅-၁-၂၀၂၃)ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရုံးနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနမှ ရုံးသို့အလုပ်ရှင် အား ခေါ်၍ ဖြတ်တောက်ငွေများပြန်ပေးရန်ပြောရာ(၃-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့က အလုပ် သမား ဦးကျော်ကျော်ဆန်း ကမိမိအလုပ်ထွက်ကြောင်းပြောကြားမှုကို အလုပ် ရှင်ကသဘောတူလက်ခံပြီး (၄-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့သည်လွတ်လပ်ရေး နေဖြစ် ပြီး (၆-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့တွင် ဖြတ်ငွေများအကျေအလည်ပေးခဲ့ကြောင်း မှတ် တမ်းတွေရှိပြီး၊ အလုပ်ရှင်ကယင်းနေ့မှာပင်အလုပ်မှထွက်မည်ဟုပြောကြားပြီး ဖြစ်၍ အလုပ်သမားများရှေ့မှောက်၍ အလုပ်ရှင်ကလည်း သဘောတူညီပြီး ဖြစ်ရာ အကယ်၍ အလုပ်သမားက အလုပ်ပြန်လည်လိပါကအခြေခံတစ်ရက်လုပ် အားခ ၄၈၀၀/-ကျပ်နှင့်ပြင့် တစ်လာင့်၄၀၀၀/-ကျပ် နှင့် နိုင်ငံတော်မှပြောန်းသည့်ပေးရမည့် အခကြေးငွေများကိုသာ ပေးနိုင်မည်ဟုပြောကြောင်းအထောက် အထားများအရာတွေရသည်။
- (၄) သို့ဖြစ်၍အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားသည်မိမိဆန္ဒအရအလုပ်ထွက်သည်ဟု ပြော ကြားပြီးဖြစ်ကာအလုပ်ထုတ်စာလည်းထုတ်ခဲ့ခြင်းမရှိ၍ ဥပဒေအရ အလုပ်ထုတ် သည်ဟုပြောမရသဖြင့် အလုပ်သမားက အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးကို အမိန့်

ကြော်ပြာစာအမှတ်(စင်/၂၀၁၅)အရ လုပ်သက်အလိုက်(၃)လစာ ၁၆၅၀၀၀၀/- ကျပ်တောင်းဆိုကြောင်းတွေ့ရပြီး၊ အလုပ်ရှင်က မိမိ၏ အလုပ်သမားအား လူမှုရေးရှုထောင့်နှင့်စားဝတ်နေရေးအရ ကရဏာကြေး(၁၀)သိန်း ပေးမည်ဖြစ် ကြောင်း ကမ်းလုမ်းမှုကိုအလုပ်သမားဦးကျော်ကျော်ဆန်းက (၁၃) သိန်းရမှု ကျေ နှစ်နိုင်မည်ပြောကြောင်း၊ ဖျုန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏(၁၀-၂-၂၀၂၃) ရက်နေ့ တိုင်းဒေသ ကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြစာတွင်တွေ့ရသည်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ထုတ်သည်မဟုတ်၊ အလုပ်သမားကိုယ်တိုင်အလုပ်ထွက်သည်ပြော၍ အလုပ်ရှင်က လက်ခံပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ထုတ်သည်မဟုတ်၍ ဥပဒေအရ မမြောက်ကြောင်း၊ ဥပဒေအရ လုပ်သက်အလိုက် နစ်နာကြေးမပေးနိုင်ကြောင်း၊ ကရဏာကြေးသာ ပေးမည်ဟု ညို့နှင့်ဖျုန်ဖြေပေးသည် ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညို့နှင့်ဖျုန်ဖြေရေး အဖွဲ့၏မှုမှုံးကိုယ်တိုင် အပြန်အလုန် ကတိကဝဝတ်များ၊ ကမ်းလုမ်းမှုနှင့်ရယူလို့မှု အခြေခံစိတ်ခါတ်များကို မှတ်တမ်းအထောက်အထားများအရ တွေ့ရှိသည်။

- (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ စက်မှုစုန်(၁)ရှိ မြန်မာအရှေ့တိုင်း (ကွန်ပျူးတာပန်းထိုး)လုပ်ငန်းမှ အလုပ်ရှင်ဒေါ်အိအိရွေ့၏ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညို့နှင့် ဖျုန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏မှုမှုံးကိုယ်တိုင် ထွက်ဆိုချက်များနှင့် ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညို့နှင့်ဖျုန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ဦးစီးအရာရှိက အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာန တိုင်းဒေသကြီး ရုံးသို့ တင်ပြစာအထောက်အထားများအရ အလုပ်သမားက ငွေးကိုယ်တိုင် အလိုအလျောက်အလုပ်ထွက်သည်ဟုလည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်ကမလလာနဲ့တော့ ပြော၍အလုပ်ထုတ် (အလုပ်ရပ်စဲခံရ)ပါသည်ဟုလည်းကောင်း အငြင်းပွားဖွယ်ရာများတွေ့ရရှာ အလုပ်ရှင်ဒေါ်အိအိရွေ့ က-
- (၁) အလုပ်သမားဦးကျော်ကျော်ဆန်းသည် (၃-၁-၂၀၂၃) ရက် နေ့ကအလုပ်သမား အားလုံးရှေ့မှုံးကိုယ်တိုင် မိမိသည် အလုပ်မှုနှင့်ထွက်မည်ပြောပြီး အလုပ်သို့လာ

ရောက်မှု မရှိကြောင်း၊ အလုပ်သမား၏ဆန္ဒသဘောအရအလုပ်သို့လာရောက်ခြင်း၊
မရှိတော့ကြောင်း၊ အလုပ်မှန်တ်ထွက်ခြင်းဖြစ်ပြီ၊ အလုပ်ထုတ်ခြင်းမဟုတ်၍
အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြးမပေးနိုင်ကြောင်း၊

- (၂) လူမှုကရဏာကြား(ဝဝသိန်း) ကျပ်ပေးမည် ဖြစ်ကြောင်းကို အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်ဆန်းက ငြင်းပယ်ခဲ့ပြီး၊ (၁၃သိန်း) ကျပ်လိုချင်ကြောင်းအလုပ်ရှင် မှ အလုပ်သမားအား လူမှုကရဏာကြား (၀၀သိန်း) ကျပ်သာ ပေးနိုင်မည် ဖြစ်ကြောင်း၊

(၃) အလုပ်မှုအလုပ်သမားဆန္ဒအလျောက်နှင်းတွက်မည်ဟုနှိတ်ဖြင့် သက်သေများရှု မှုံးကို၍(၃-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့က ပြောကြားပြီး၊ နှင်းတွက်စာမတင်ခဲ့ပါကြောင်း၊ မိမိတို့ အလုပ်ရှင်ကလည်းအလုပ်မထုတ်၍ အလုပ်ထုတ်စာမပေးခဲ့ပါကြောင်း၊

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၃)

- (က) သူဖြစ်၍ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇာန်(၁)ရှိ မြန်မာအရှေ့တိုင်း(ကွန်ပျို့တာပန်းထိုး)လုပ်ငန်းမှ အလုပ်ရှင်ဒေါ်အီဘွဲ့နှင့် အလုပ်သမားဦးကျော်ကျော်ဆန်းတို့ကြား ဖြစ်စဉ် ကို ခုံသမာမိကောင်စိ၏ခုံအဖွဲ့က ဆန်းစစ်လေ့လာရာအလုပ်ရှင်ကအလုပ်မထုတ်၊ လက်ရှိ အလုပ်လုပ်နေကြသောအလုပ်သမား(၉)ဦး၏ ရှေ့မှောက်၌ အလုပ်သမားကမိမိဆန္ဒ အလျောက် အလုပ်မှတွက်မည်ဟုပြောကြောင်း အထောက်အထားလက်မှတ်များတွေ့ရသည်။ ထိုအပြင် (၁-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့စန်နဝါရီလ အလုပ်တက်/ဆင်း လက်မှတ်ရေးထိုးသည် ပယားဦးအလုပ်သမားဦးကျော်ကျော်ဆန်းသည် စန်နဝါရီလ(၂)ရက် နှင့်(၃)ရက်နေ့၌ လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး၊ (၁၄) ရက်အလုပ်ဆင်းသည့်အထောက်အထား လက်မှတ်မတွေ့ရှိခြင်း၊ အလုပ်သမားက (၃-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့အလုပ်ထွက်မည်ပြော၍ အလုပ်ရှင်က လက်ခံသော်လည်း(၆-၁-၂၀၂၃)ရက်နေ့တွင်လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရာ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ထွက်မည်ပြောပြီးဖြစ်၍ အလုပ်ပြန်လုပ်လိုပါက အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ၁၄၄၀၀၀/-ကျော် သာပေးနိုင်မည်ဟုဆိုတားရာ ယင်းလစာနှင့်မလုပ်နိုင်၍ဟု ခုံသမာမိ

Is off }.

268

1

- ကောင်စိ၏ ခုံအဖွဲ့က ယဉ်ဆေးယူသာရှိပြီး(၆-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့မှ (၁၆-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့ထိ တိုင်ကြားမှုမပြုသေးဘဲ (၁၇-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့မှ ချွေပြည်သာ မြို့နယ်ညို့နှင့်ယျိန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့တိုင်ကြားသည့် မြို့နယ်ညို့နှင့်ယျိန်ဖြေရေး အဖွဲ့၏ အမှုတွဲတွေ့ရပြီး (၆-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့မှ (၁၆-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့ထိပေးသော လစာ ဖြင့် အလုပ်မဆင်းလိုကြာင်း အထောက်အထားအားထုတ်နှစ် တွေ့ရှိရသည်။
- (ခ) အလုပ်သမားကန္တ်ဖြင့်အလုပ်သမား (၉) ယောက်ရှုံး (၃-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့က အလုပ်ထွက်မည်ပြောပြီး အလုပ်ထွက်စာမတွေ့ရခြင်းအလုပ်ရှင်ထံမှ လည်းအလုပ်မ ထုတ်ပါဟုမြို့နယ်တိုင်းနှင့်ကောင်စီထိတင်ပြစာများတွေ့ရပြီးအလုပ်သမားကအလုပ် ထုတ်ပါသည်ဟုဆိုသော်လည်းအလုပ်ရှင်ထံမှအလုပ်ထုတ်သည့်စာအထောက်အထား မတွေ့ရခြင်းအလုပ်သမားကတင်ပြသည်မှာအလုပ်ရှင်ကအများပြည်သူ့အလုပ်ပိတ်ရက်ခံ စားခွင့်မပေးဘဲလစာမှဖြတ်တောက်၍အလုပ်ရှုံးနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီး ဌာနသို့တိုင်ကြားခဲ့ပြီး ယင်းဌာနမှုလစာမှဖြတ်တောက်ထားမှုကိုပြန်ပေးရန်ဆုံးဖြတ်ခဲ့ ကြာင်း၊ ထွက်ဆိုချက်အထောက်အထားများမှတွေ့ရှိသည်။
- (၁၁) ဤနေရာတွင် အလုပ်ရှင်၏ ဥပဒေစည်းကမ်းလိုက်နာစေရန် စွမ်းဆောင်မှု ဥပဒေအား နည်းမှုများကို တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားနှစ်ဖက်သဘောတူညီချက်ဆိုင်ရာ စာချုပ်အပိုဒ်(၁၃)၌လုပ်သမားများလိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းပြဌာန်းချက်များ၌သာမန် ပြစ်မှုနှင့်ကြီးလေးသောပြစ်မှုဆိုင်ရာစည်းကမ်းများကို ပြဌာန်းထားရာ “အလုပ်သမား တစ်ဦးသည်အောက်ဖော်ပြပါကြီးလေးသောပြစ်မှုတစ်ခုခုကိုကျူးလွန်ကြာင်းထင်ရှား လျင်အလုပ်မှုရှင်စွဲသည်အထိအပြစ်ပေးခံရမည့်အပြင်မည်သည့်နစ်နာကြား အကျိုးခံစား ခွင့်မှုရမည်မဟုတ်ပါ”ဟူသောစည်းကမ်းအပိုဒ်(၁၃) “သက်ဆိုင်ရာဌာနအကြီးအကဲ တာဝန်ခံများ၏ ခွင့်ပြုချက်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲအကြာင်းမဲ့ ခွင့်မဲ့ တစ်ဆက်တည်း (၃) ရက် ပျက်ကွက်ပါက သို့မဟုတ် တစ်လအတွင်း ခွင့်မဲ့အလီလီ(၅)ရက် ပျက်ကွက်ခြင်း

မပြရ"ဟူသောစည်းကမ်းကို ဖောက်လျက်သည့် မူဘောင်အတွင်း သိုကျရောက်ကြောင်း ကိုအောက်ဖော်ပြပါအချက်များအတွက်ရှိရသည်-

- (c) (၃-၁-၂၀၂၃) ရက် နေ့တွင် အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီး ဌာနက အလုပ်သမား၏လစာမှ အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်ဖြတ်တောက်၍ ပြန်ပေးစေရန် ချမှတ်မှုအရ အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်ဆန်းက စက်ရုံ သို့လာ ရောက်ထုတ်ယူပြီး၊ လစာလာရောက်ထုတ်ယူသူများရှေ့မွှောက်၍မြိမ်မြိမ်အလုပ်ထွက် ကြောင်းပြောဆိုခဲ့ပြီး (၃-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှန့်တွက်သည်ဟု မှတ်ယူ ပြီးဖြစ်၍ အလုပ်မှန့်တွက်ကြောင်း သတ်မှတ်ရမည့်မူဘောင်အတွင်း ကျရောက်ခြင်း၊
- (j) အလုပ်ရှင်၏ အားနည်းချက်မှာ အလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်ခွင့်ပြုပေးထားသည် နားရက်(၄)ရက်ထက်(၂)ရက်ပို၍နားပါကသတိပေးစာထုတ်ခဲ့မှုမရှိခြင်း ကြောင့် အလုပ်ရှင်၏EC စည်းကမ်းထက်ပိုသော(၄)ရက်နားသည်စနစ် သည်EC စည်းကမ်း(၃)ရက်ထက်ကျော်လွန်ပါက နစ်နားကြေးမပေးသော ခွင့်ပြုချက် (၄) ရက်ဖြစ်နေခြင်းကြောင့်၊ အလုပ်သမားကနားခွင့်ပြုသော၊ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်သည် အလုပ်ရှင်ခွင့်ပြုသော(၄)ရက်အတွင်းကျရောက်နေ၍ အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနက အလုပ်ရှင်၏(၄)ရက် နားသည်စနစ်စည်းကမ်းကို ပေါ်လွှင်စွာစာဖြင့်ထုတ်ဖော်နိုင်မှ မရှိခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်သမားက ဥပဒေပါအခွင့်အရေးအဖြစ် အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်အတွက် လစာမပေးခြင်းကို တိုင်ကြားခွင့်ဥပဒေကြောင်းအရ ရရှိသွားခြင်းဖြစ်ကြောင်းသုံးသပ်ရရှိပြီး၊ အလုပ်ရှင်၏ဥပဒေစည်းကမ်းဆိုင်ရာအားနည်းချက်ကို ပြင်ရန်လိုကြောင်းနှင့် အမိန့်စာ သတ်သတ်မှတ်မှတ်ဖြင့် တရားဝင်စာထုတ်ပြန်ရန်လိုအပ်ကြောင်းတွေ့ရှိသည်။
- (c) မူလကပင်အလုပ်၏စည်းကမ်းဖြစ်သည့် နားရက်သည် (၄) ရက်ဖြစ်ပြီး ပို၍ နားလျှင်

မည်သည့် နစ်နာကြေးမျှမပေးဘဲ အလုပ်မှုရပ်စဲမည်ဟု အမိန့်စာထုတ်ပြန့်ခဲ့ပါယျင် အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်ကို ရှောင်လွှဲပြီး နားရက် (၄) ရက်ပေးခဲ့ပါက ဤသို့ ပြဿနာ ဖြစ်စရာအကြောင်းမရှိဘဲ၊ အလုပ်သမားသည် (၄) ရက်ထက် (၂) ရက်ပို့ခဲ့သည်ကိစ္စကားဖြင့် သာကေပြ၍မရပဲ အဖြူပေါ်အမဲတင်သည်ဟူသောနည်းလမ်း အရ စာထုတ်ပြန့်ရမည်ဖြစ်သည်။ ဥပဒေအရစဉ်းစား၍ မြှုတစွာသုံးသပ်ရပါမှ အလုပ်သမားသည်စဉ်းကမ်း (၄) ရက်ထက် (၂) ရက်ပို့နားသည့် ကိစ္စရပ်နှင့်မိမိ အလုပ်ထွက်ကြောင်း အများသက်သောအလုပ်သမားများရှိခဲ့ (၃-၁-၂၀၂၃) ရက်နေ့ကတရားဝင် ပြောပြီး ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။

- (၈) ၂၀၂၂ခုနှစ် (၁၂)လပိုင်းကစဉ်းကမ်းအရ (၄) ရက်နားရမည်ကို (၂) ရက်ပို့နား၍ လစာ ထဲမှ ၂၀၂၃ခုနှစ်၊ နေ့နံပါရီလတွင်ဖြတ်တောက်သည်အနေအထားတွေ့ရခြင်း၊ ကြောင်းကျိုး ဆက်စပ်မှုများနှင့် အလုပ်ရှင်မှ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်ကို လစာမှ မဖြတ်တောက်ရ ဟူသော ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်ကို မသိရှိခြင်း၊ လုပ်ရပ်အချို့မှုနှင့်နေသာ်လည်း အမိန့်စာများ ထုတ်ပြန့်မှုတစ်ခုမျှမတွေ့ရခြင်းတို့ကို အားနည်းချက်အဖြစ်တွေ့ရခြင်း၊ စဉ်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်အရ (၂) ရက်ပို့၍ ရုံးမတက်ခြင်းကို ဥပဒေကြောင်းအရ ပေါ်လွင်စေရန် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းမရှိသည့် အနေအထားတို့ကို တွေ့ရှိရခြင်း။
- (၉) အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားဦးကျော်ကျော်ဆန်း၏ အလုပ်ချို့ယွင်းမှုကြောင့် သူတာဝန်ယူရသည့်စက်တစ်ခုလုံးအလုပ်ရပ်ဆိုင်းရကြောင်း (၁၅-၂-၂၀၂၃) ရက်နေ့ကရန်ကန်တိုင်း ဒေသကြီးခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့တင်ပြထားရာ၊ မည်သည့်စက်သည်မည်သည့်အကြောင်းကြောင့် ပျက်ရသည်ဟူသောစာ အထောက်အထားတင်ပြမှာ၊ မေးမြန်းမှုတစ်စုံတစ်ရာ မတွေ့ရဘဲ မှန်ကန်မည်မှာ အမှန်ဖြစ် နိုင်သော်လည်း၊ နှုတ်ဖြင့်တင်ပြချက်ဖြစ်နေပြီး အလုပ်သမားသည် ပြစ်မှုကျူး လွန်သည်မှာမှန်ကန်သော်လည်းအထောက် အထားရှင်းလင်းစွာ အလုပ်ရှင်က တင်ပြနိုင်မှုမရှိဘဲ ၂၀၁၆ခုနှစ်အခကြေးငွေပေးချေရေး ဥပဒေ

ဥပဒေအရ ဖြတ်တောက်နိုင်မှုကို စစ်ဆေးသူ တာဝန်ရှိသူများ၏အားနည်းချက်အဖြစ်
တွေ့ရှိရသည်။

- (၆) အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားဦးကျော်ကျော်ဆန်းသည် လုပ်ငန်းခွင့်မှုခွင့်ပြု(၄)ရက်ထက်
(၂)ရက်ကျော်၍စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင့်သို့(၃)ရက် ဆက်တိုက်ဖျက်ကွက်
ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင့်မှုစက်ကိုသုံးမရအောင်ရပ်နားလိုက်ရခြင်း၊ အလုပ်ရှင်သတ်မှတ်သည့်
နားရမည့်စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်(၄)ရက်နှင့်အလုပ်သမားက စည်းကမ်းထက် ပိုနား
ထားသည့်(၂)ရက်ကိုဖောက်ဖျက်ထားခြင်းများကိုတွေ့ရပြီး၊ အလုပ်သမားက မိမိ အလုပ်
ထွက်ကြောင်းပြောခဲ့ပြီး၊ အလုပ်ရှင်ကလည်း နှုတ်ဖြင့်သဘောတူခဲ့ပြီး ဖြစ်ခြင်း တို့ကြောင့်
အလုပ်မှုရပ်နားသည်မမည်ဘဲ အပြစ် များစွာဖြင့် ရပ်တည်နေသည့်အနေ အထား သုံးသပ်
ရှိပြီး၊ အလုပ်မှုရပ်စဲသည့်စာလည်းမတွေ့ရခြင်းကြောင့် အလုပ်ရပ်နားမှုနစ်နာကြေးကို
အမိန့်ကြော်ပြောစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) အရပေးရန်မှုဘောင်အတွင်းမရှိကြောင်း သုံးသပ်
သည်။ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်ထက်(၂)ရက်ပို၍ အလုပ်သမားက အခွင့်အရေးရ
ယူမှုသည် ဥပဒေအရ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်အတွင်းကျရောက်မှုဖြစ်နေ ၍ အလုပ်
ရှင်မှ ဥပဒေကိုနားလည် သဘောပေါက်စေရန်လေ့လာရန်အလွန်လိုအပ်နေကြောင်းသုံး
သပ်သည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၄)

- (က) သို့ဖြစ်၍ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏(၂၂-၂-၂၀၂၃) ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှု
အမှတ် (၄ / ၂၀၂၃) ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်အတွက် သုံးသပ်ချက်များတွင် အလုပ်သမား
ဦးကျော်ကျော်ဆန်းက EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားပါသည်ဟု ထွက်ဆိုချက်တိုင်း၌ ထွက်ဆို
ထားသော်လည်း သုံးသပ်ချက်များ၌ EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုမထားပါဟုထပ်ခါသုံးသပ်ထားရာ
၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၂(ည)အား သတိ
ပြုရန် အသိပေးပါသည်။
- (ခ) သို့ဖြစ်၍အလုပ်သမား၏ဖောက်ဖျက်မှုများကိုစာဖြင့်မတွေ့ရသော်လည်း လူမှုရေးတရား

မျှတမူရှုထောင့်၊ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအဖြင့်ဗွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်၊ ခုံသမာဓိကောင်စီအား ပေးအပ်ထားသည့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ အပိုဒ်၅(စ) တို့အရာ မျှမှုတတ္ထိဖြစ်စေရေး ဆုံးဖြတ်ရန်အထူးလိုအပ်ရာ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုများ တွေ့ရှုရ၍ မူလရွှေပြည်သာဖြို့နယ်မြို့နယ်းဖျိန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ညို့နယ်းပေးထားသည့် လုပ်ရှင်က ပေးမည်ဆိုသော ကရဏာကြေး (၁၀) သိန်းကို စဉ်းစား သုံးသပ်လျှက် စည်းကမ်းများဖောက်ဖျက်သည်ကို အထောက်အထားမပြနိုင်သော်လည်း၊ မျှတစွာ သုံးသပ်စဉ်းစားရပါမှ ဖောက်ဖျက်သည့် မူဘောင်အတွင်းကျရောက်နေကြောင်း အချက်ပေါင်းများစွာမှ ထုတ်နှုတ်ရရှိခြင်းလည်းကောင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲသည်မဟုတ်၍ အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေးပေးရမည့် ဥပဒေမူဘောင်အတွင်းမရရှိသဖြင့် ပေးရန်မလိုကြောင်းနှင့်မည်သည်လစာပေးသည်ဖြစ်စေ good and sound Industrial Relation & Industrial Relation မဖြစ်နိုင်၍ အလုပ်ပြန်ခန့်ထားရန်လည်း လုပ်ငန်းတွင် မဖြစ် နိုင်ကြောင်းသုံးသပ်ရရှိသည်။

- (က) ခုံသမာဓိကောင်စီသည် တရားရုံးဥပဒေကဲ့သို့ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားအမှုများကို ဆုံးဖြတ်ရခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ ဥပဒေ၏ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည် အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရောက်ရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင့် အေးချမ်းသာယာစေရန် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖြင့်ဗွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကိုမျှတ (equal chance) မှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာရရှိခဲ့စားနိုင်စေရန် ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်က ဤဥပဒေကိုပြဋ္ဌာန်းထားရာ အဖြင့်ဗွားမှုဖြေရှင်းရေးခုံသမာဓိကောင်စီလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကချုပ်တားသည့်လုပ်ငန်းအစီစဉ်များ အပိုဒ်၅(စ)တွင် အလုပ်သမားရေးရာအဖြင့်ဗွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့်အညီ လွှတ်လပ်တရားမျှတစွာ ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ရသဖြင့် တရားမကျင့်ထုံး ဥပဒေကိုဖြစ်စေ၊ သက်သေခံအက်ဥပဒေကိုဖြစ်စေ၊ အတိအကျလိုက် နာရန် မလို

သို့သော် တရားမျှတစ္ဆေ(Justice and equal manner) ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကိုခုံသမာဓိကောင်စီ၏ခုံအဖွဲ့က သတိပြုဆောင်ရွက်သည်။ သို့ဖြစ်၍ စကားဖြင့်မေးမြန်းသည်ဟုသော အထောက်အထားတင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိ၍ အတည်ယူ၍ မရကြောင်းသုံးသပ်သည်။

- (ပု) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း ၂၃(က) ၅“အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲအငြင်းပွားမှုကိုဆုံးဖြတ်သည်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုအတည်ပြုခြင်းသို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြနိုင်သည်။” ဟု သောပြဋ္ဌာန်း ချက်အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ခုံအဖွဲ့က အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်ဆန်းနှင့် ဈေးပြည်သာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၁)ရှိ မြန်မာအရှေ့တိုင်း(ကွန်ပူးတာပန်းထိုး)လုပ်ငန်းမှ အလုပ်ရှင် ဒေါ်အိအိရွှေတို့ကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုအတွက် ၂၀၁၂ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း ၂၃(က) အရအငြင်းပွားမှု ကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲဆုံးဖြတ်သည်အခါတွင်ဖြစ်စေခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုအတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြနိုင်သည်ဟုသော် ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ၈၁(၂၂-၂-၂၀၂၃) ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄/၂၀၂၃) ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုပယ်ဖျက်၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မဖြစ်နိုင်တော့သဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ခုံအဖွဲ့က လူမှုရေးတရားမျှတဗ္ဗာ၊ သာတူညီမှုဖြစ်ရေး၊ စားဝတ်နေရေးများ ကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားလျှက် အဆိုပါခံယူချက်များအပေါ်အလေးထား စဉ်းစား၍ စားဝတ်နေရေး အထောက်အပိုအလိုင်း လူမှုကရာဇာထောက်ပို့ကြေး အဖြစ် အလုပ်ရှင်ကပေးမည်ဆုံးသော ကျပ်(၁၀၀၀,၀၀၀/-)(ကျပ်ဆယ်သိန်း)ပေးစေရန် သင့်ကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ခုံအဖွဲ့ကသုံးသပ်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်ဆန်းနှင့်

နွေပြည်သာမြို့နယ်၊ စက်မှုစုန်(၁)ရှိ မြန်မာအရှုတိုင်း(ကွန်ပူ။တာပန်းထိုး)လုပ်ငန်း မှ အလုပ်ရှင်ဒေါ်အိုအိုရွှေတို့ကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှု အတွက် ၂၀၁၂ခုနှစ်အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်း ဥပဒေ၊ နည်း၂၃(၁)အရအငြင်းပွားမှု ကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့် အခါ တွင်ဖြစ်စေ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း မပြုဘဲဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုအတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ်ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြနိုင်သည်ဟုသော ပြောန်းချက်အရ ရန်ကုန် တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏(၂၂-၂-၂၀၂၃) ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှု အမှတ် (၄/၂၀၂၃) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ခုံ အဖွဲ့က လူမှုရေး တရားမျှတမှု၊ သာတူညီမျှဖြစ်ရေး၊ စိတ်စေတနာများ အပေါ် အလေးထားစဉ်းစား၍ စားဝတ်နေရေး အထောက်အပါးအလိုင်း လူမှုကရုဏာထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ်အလုပ်ရှင်က ပေးမည်ဆိုသော လူမှု ကရုဏာထောက်ပံ့ကြေး ကျပ်(၁,၀၀၀,၀၀၀/-) (ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်း) ပေးစေရန် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ခုံအဖွဲ့က ပြင်ဆင်ဆုံး ဖြတ်လိုက်သည်။

၇။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေရက် မှစ၍ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ် သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်း ဥပဒေ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြောန်ငွေကဲသို့ အရ ကောက်ခံရမည်။

ဒေါ်မြတ်မြတ်ကျော်

အဖွဲ့၎င်

ဒေါ်စန်းစန်း

၂၇၆

ဦးမောင်မာင်အေး

အဖွဲ့၎င်