ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၄ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆/၂၀၂၄)

ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင် (အလုပ်သမား)
(၁၈)ရပ်ကွက်၊ ဗိုလ်တာယာလမ်း၊
လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။ } လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်နန်းကြိမ်ခမ်း (အလုပ်ရှင်)
E & P Fashion Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)
ဒေါ်မီးမီး (HR Manager)
(အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
အမှတ်(၁၈၇)၊ အနော်ရထာလမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၅)၊
လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။ } လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၄ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၁၁ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်၊ အမှတ်(၁၈၇)၊ အနော်ရထာလမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၅)ရှိ အလုပ်ရှင် ဒေါ်နန်းကြိမ်ခမ်း ပိုင်ဆိုင်သော E & P Fashion Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင် တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို

လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆/၂၀၂၄) ဖြင့် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးခဲ့သော်လည်း ညှိနှိုင်းမှုမရရှိခဲ့၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့သည့်အပေါ် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆/၂၀၂၄)ဖြင့် စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ထားခြင်းကို အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်မှ ကျေနပ်မှု မရှိသည့်အတွက် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီမှ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆/၂၀၂၄)အဖြစ် လက်ခံခဲ့ပြီး ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးရန် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီမှ ၇-၃-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၄၇/၂၀၂၄) ဖြင့် ခုံအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌ ဦးကျော်မောင်၊ အဖွဲ့ဝင် ဒေါ်မြတ်မြတ်ကျော် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးမောင်မောင်အေး (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်သည်။

<u>အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်း</u>

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာ (အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်၊ အမှတ်(၁၈၇)၊ အနော်ရထာလမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၅)ရှိ အလုပ်ရှင် ဒေါ်နန်းကြိမ်ခမ်း ပိုင်ဆိုင်သော E & P Fashion Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)မှ အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်အား ၂၉-၁၂-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံ ခဲ့ရပါသဖြင့် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်အတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ရလိုပါကြောင်း အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသို့ တိုင်တန်းလျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ ၉-၁-၂၀၂၄ ရက်နေ့နှင့် ၁၇-၁-၂၀၂၄ ရက်နေ့တို့တွင် နှစ်ဖက်ညှိနှိုင်းကြရာ ပြေလည်မှုမရရှိ၍ လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အမှုတွဲလွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့ရာ လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ၂၆-၁-၂၀၂၄ ရက်နေ့ ၊ ၁-၂-၂၀၂၄ ရက်နေ့နှင့် ၆-၂-၂၀၂၄ ရက်နေ့တို့တွင် အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား နှစ်ဖက်အား (၃) ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိ၍ ၈-၂-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အမှုတွဲလွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့ရာ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆/၂၀၂၄) ဖြင့် လက်ခံစစ်ဆေး၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ပြု၍ ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်-

ကောက်ချက် ။ အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်အား မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်အတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်အား အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးအဖြစ် ကျပ် ၁၂၅,၀၀၀/- (ကျပ်တစ်သိန်းနှစ်သောင်းငါးထောင် တိတိ) အား ပေးရန်နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်အား အလုပ်ပြန် လည်ခန့်ထားရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၃။ ထိုဆုံးဖြတ်ချက်ကို အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်မှ ကျေနပ်မှုမရှိ၍ မိမိတို့ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ တင်ပြလာသော အမှုတွဲ၊ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ထွက်ဆိုချက်များနှင့် မှတ်တမ်းအထောက်အထားများကို စိစစ်၍ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ဤအငြင်းပွားမှုအား ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမား ရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (က) အရ သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများကို **"ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်"** ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတွက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသည့် စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများကို အခြေခံစိစစ်၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ပြု ဆုံးဖြတ်သည်။

<u>စိစစ်တွေ့ရှိချက်</u>

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၅)၊ အနော်ရထာ လမ်း၊ အမှတ်(၁၈၇)ရှိ ဒေါ်နန်းကြိမ်ခမ်း(နိုင်ငံသား)ပိုင်ဆိုင်လုပ်ကိုင်သော E & P Fashion Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)သည် အလုပ်သမား ကျား (၄၉)ဦး ၊ မ(၁၉၃)ဦး ၊ စုစုပေါင်း (၂၄၂)ဦး တို့ဖြင့် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပြီး အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို အလုပ်သမား ကျား(၃၇) ဦး၊ မ(၁၁၀)ဦး ၊ စုစုပေါင်း (၁၄၇)ဦး တို့ ချုပ်ဆိုထားပြီး အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ (WCC) ဖွဲ့စည်းပြီး အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နေသော စက်ရုံဖြစ်ပါသည်။

၆။ လျှောက်ထားသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်မှ မိမိသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၅)၊ အနော်ရထာလမ်း၊ အမှတ်(၁၈၇) ရှိ ဒေါ်နန်းကြိမ်ခမ်း (နိုင်ငံသား) ပိုင်ဆိုင်လုပ်ကိုင်သော E & P Fashion Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)တွင် ၁၉-၅-၂၀၂၃ရက်နေ့တွင် လိုင်းစာရေးမရာထူးဖြင့် လိုင်းနံပါတ်(၇)တွင် လုပ်ခလစာ ကျပ် ၂၅၀,၀၀၀/- (ကျပ်နှစ်သိန်းငါးသောင်းတိတိ)ဖြင့် စတင်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ စက်ရုံတွင် EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုပြီး ဖြစ်ပါကြောင်း၊ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နေစဉ်အတွင်း စည်းကမ်းချက်များ လိုက်နာမှုမရှိသဖြင့် သတိပေး ခံဝန်(၂)ကြိမ် ရေးထိုးထားပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ EC စာချုပ်နှင့် ညီညွတ်မှုမရှိသော သတိပေးခံဝန်ပေးခဲ့ခြင်းအပေါ် မိမိအနေဖြင့် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လက်မှတ် ထိုးပေးခဲ့ခြင်းမရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ သတိပေးခံဝန်(၄)ကြိမ်ဖြင့် စုပ်စွဲ၍ အလုပ်မှ ၂၉-၁၂-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပယ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းအား အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနရုံး၌ ညှိနှိုင်းရာတွင် မိမိအနေဖြင့် သတိပေးခံဝန် (၂)ကြိမ်သာ လက်မှတ် ရေးထိုးထားကြောင်း ဝန်ခံခဲ့ပြီး ကျန်ရှိသော သတိပေးခံဝန် (၂)ကြိမ်မှာ ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းမရှိပါ၍ လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိပါကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည့် အတွက် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်အတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ရလိုပါကြောင်း လျှောက်ထားတင်ပြ ရခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုထားသည်တို့ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ထို့အပြင် ၂၃-၁၂-၂၀၂၃ ရက်စွဲပါ ပြစ်ချက်ကြောင့် ၂၉-၁၂-၂၀၂၃ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရပ်စဲခြင်းမှာ ဥပဒေနှင့်မညီသော ကြောင့် EC စာချုပ်နှင့် မညီညွတ်သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် ဆက်လက်တင်ပြလျှောက်ထား ရခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ကြားကာလနစ်နာကြေး ရလိုပါကြောင်း လျှောက်ထားတင်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၇။ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဒေါ်မီးမီး (HR Manager)မှ အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်သည် ၉-၁၀-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင် EC စာချုပ် နောက်ဆက်တွဲ(ခ) အပိုဒ် (၆)ပါ ကြီးလေးသော ပြစ်မှုဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အရက်ယူဆောင်ခဲ့သော ပြစ်မှုအား ကျူးလွန်ခဲ့ ခြင်းကြောင့် သတိပေးခံဝန်သာ အလုပ်သမားအား လက်မှတ်ရေးထိုးစေခဲ့ပါကြောင်း၊

အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အဆိုပါပြစ်မှုမျိုးအတွက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခွင့်ရှိသော်လည်း ညှာတာထောက်ထားပြီး သတိပေးခံဝန်သာ ရေးထိုးစေခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ သို့ရာတွင် နောက်နောင်မည်သည့်ပြစ်မှုမျိုးကိုမဆို ထပ်မံကျူးလွန်ပါက အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်မည်ဟု သတိပေးခံဝန်တွင်ဖော်ပြပြီး အလုပ်သမားအား လက်မှတ်ရေးထိုးစေခိုင်းရာ အလုပ်သမားမှလည်း လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါကြောင်း၊ ၂၀-၁၂-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင်လည်း အလုပ်သမားများ တက်/ပျက်စာရင်းတွင်မှားယွင်းထည့်ခဲ့ခြင်းကြောင့် သတိပေးခံဝန်ထပ်မံထိုးခိုင်းခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားမှလည်း ထပ်မံလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါကြောင်း၊ အဆိုပါဖြစ်စဉ်ကြောင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်အား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်၍ ရသော်လည်း အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းမရှိဘဲ သတိပေးခံဝန်သာပြုလုပ်ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ ၂၃-၁၂-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင်လည်း စက်ရုံဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်ဖြစ်သော ပြင်ပထွက်ခွင့် ဂိတ်ပတ်တွင် အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်ကြီးကြပ်ရသည့် လိုင်းနံပါတ်(၇)မှ အလုပ်သမား (၂၂)ဦးမှာ စက်ရုံပြင်ပသို့ ထွက်ခွာသွားသော်လည်း ဂိတ်ပတ်မှတ်တမ်းစာအုပ်တွင် အလုပ်သမား (၁၄) ဦးကိုသာ ရေးမှတ်ထားပြီး ကျန်(၈)ဦး အမည်စာရင်းအား ရေးမှတ်ထားခြင်းမရှိသည့် ပြစ်မှုအား ကျူးလွန်ခဲ့သောကြောင့် သတိပေးခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းရာတွင် အလုပ်သမားဘက်မှ ငြင်းဆိုခဲ့သောကြောင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ သို့ဖြစ်ပါ၍ အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်ပါကြောင်း၊ နစ်နာကြေးလည်းပေးနိုင်ခြင်းမရှိပါကြောင်း တင်ပြထွက်ဆိုထားသည်တို့ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

၈။ စိစစ်တွေ့ရှိရသော အချက်များကို အခြေပြု၍ အောက်ပါအတိုင်း မိမိတို့ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ ကောက်ချက်ပြုသည်-

ကောက်ချက် ။ (၁) အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

(၂) ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

<u>သုံးသပ်ချက်</u>

၉။ လျှောက်ထားသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်ဘက်မှ မိမိအနေဖြင့် စက်ရုံတွင် သတိပေးခံဝန်(၄)ကြိမ် ထိုးခဲ့ရခြင်းမရှိဘဲ (၂)ကြိမ်သာ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ရခြင်းသာရှိပြီး ၂၃-၁၂-

၂၀၂၃ ရက်စွဲပါပြစ်ချက်ကြောင့် ၂၉-၁၂-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရပ်စဲခံရခြင်းမှာ ဥပဒေနှင့်မညီညွတ်ပါကြောင်း တင်ပြထွက်ဆိုချက်များမှာ လက်ခံနိုင်ဖွယ်မတွေ့ရှိရပါ။ အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်သည် သတိပေးခံဝန်(၂)ကြိမ်ရေးထိုးပေးခဲ့ကြောင်း ဝန်ခံထွက်ဆိုချက်ပါရှိသည်။ ထိုအချက်များထဲတွင် ၉-၁၀-၂၀၂၃ ရက်နေ့က ကြီးလေးသောပြစ်မှုဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အရက်ယူဆောင်ခဲ့သောပြစ်မှုမှာ EC စာချုပ် နောက်ဆက်တွဲ(ခ) အပိုဒ် (၆)ပါ ကြီးလေးသော ပြစ်မှုဖြစ်သည့်အတွက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည်အထိ အရေးယူအပြစ်ပေးနိုင်သော်လည်း အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ညွှာတာထောက်ထားပြီး ခံဝန်ပြုလုပ်ပေးခဲ့ခြင်းမျိုးသာဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။ တစ်ဖန် ၂၀-၁၂-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင်လည်း အလုပ်သမားများ တက်/ပျက်စာရင်းတွင် မှားယွင်းထည့်ခဲ့ခြင်းကြောင့် ထပ်မံသတိပေးခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးပေးခဲ့ရပါကြောင်း ပေါ်ပေါက်ပါသည်။ အဆိုပါ တက်/ပျက်စာရင်းသည်လည်း လူအများဖြင့် ပြုလုပ်အုပ်ချုပ်နေရသည့် စက်ရုံ/အလုပ်ရုံအတွက် အလွန်အရေးကြီးသောကိစ္စရပ်ဖြစ်ကြောင်း ပေါ်ပေါက်ပေရာ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်သမား၏ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်ခဲ့သော်လည်း သက်သာသည့် ခံဝန်ပြုလုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးစေခဲ့ခြင်းသာရှိကြောင်း ထွက်ဆိုချက်မှာ လက်ခံနိုင်ပါကြောင်း ပေါ်ပေါက်ပါသည်။ တစ်ဖန် ၂၃-၁၂-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင်လည်း အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်၏ ကြီးကြပ်ရ သည့် လိုင်းနံပါတ်(၇)မှ အလုပ်သမား (၂၂)ဦးမှာ စက်ရုံပြင်ပသို့ ထွက်ခွာခဲ့သော်လည်း ထွက်ခွာခွင့် ဂိတ်ပတ်မှတ်တမ်းတွင် အလုပ်သမား (၈)ဦး အမည်စာရင်းအား ရေးမှတ်ထားခြင်းမရှိသည်ကို တာဝန်ရှိသူများမှ စိစစ်တွေ့ရှိရ၍ အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်အား သတိပေးလက်မှတ် ရေးထိုးစေခိုင်းခဲ့ရာတွင် အထက်အရာရှိအား ပြန်လှန်ပြောဆိုပြီး လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆိုခဲ့ကြောင်း ပေါ်ပေါက်ပါသည်။ လျှောက်ထားသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်ဘက်မှ နောက်ထပ်ခံဝန်(၂)ကြိမ်ဖြစ်သည့် အထက်အရာရှိအား ပြန်လည်ငြင်းဆန်ပြောဆိုခဲ့ခြင်း၊ ခံဝန်ကတိလက်မှတ်ရေးထိုးမပေးခဲ့ခြင်းတို့အတွက် (၂)ကြိမ် ပျက်ကွက်မှုပါရှိသည်ကို သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ရာတွင် ဂိတ်ပတ်ကိစ္စတွင် သူမတစ်ဦးတည်းအပေါ် တာဝန်ရှိခြင်းမဟုတ်ဘဲ စက်ရုံမှ သူမ၏ အထက်အရာရှိများတွင်လည်း တာဝန်ရှိကြောင်း ပေါ်ပေါက်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ၂၉-၁၂-၂၀၂၃ ရက်နေ့ဖြစ်ပွားသည့် ဂိတ်ပတ်ကိစ္စဖြင့် အလုပ်တာဝန်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းမှာ

ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်မှု မရှိ ဆိုသော အချက်မှာလည်း လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိပါ။ သူမအနေဖြင့် ၉-၁၀-၂၀၂၃ ရက်နေ့နှင့် ၂၀-၁၂-၂၀၂၃ ရက်နေ့များတွင် ပြုလုပ်ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် ခံဝန်တွင် နောက်နောင်မည်သည့် ပြစ်မှုမျိုးကိုမဆို ထပ်မံကျူးလွန်ပါက အလုပ်မှထုတ်ပယ်မည်ဟု ဖော်ပြထားချက်အပေါ် အလုပ်သမားဘက်မှ ဝန်ခံလက်မှတ်ရေးထိုးပေးခဲ့ကြောင်း ပေါ်ပေါက်ပါသဖြင့် ထပ်မံကျူးလွန်သော ပြစ်မှုမျိုးအတွက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းမှာ ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်မှုမရှိဟု သုံးသပ်နိုင်မည်မဟုတ်ပေ။

၁၀။ အလုပ်သမား ဒေါ်ယွန်းဝတ်ရည်လွင်သည် လုပ်သက်(၇)လကျော်ရှိပြီး EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားသည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးဖြစ်သည့်အတွက် အလုပ်သမားအများနှင့် လုပ်ကိုင်ရသည့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် မိမိတို့လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို တိတိကျကျလိုက်နာနိုင်မှ မိမိတို့အလုပ်ရှင်၏ အကျိုးစီးပွားကို ကာကွယ်နိုင်မည်ဆိုသည်ကို ပိုမိုနားလည်သိရှိသင့်ပါကြောင်း သုံးသပ်ရပါသည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်များသည် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့၏ ထွက်ဆိုချက်များ၊ တင်ပြထားသော အထောက်အထားများကို ပြည့်စုံစွာ လေ့လာသုံးသပ်ထားကြောင်း သုံးသပ်ပြီး အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၆-၂-၂၀၂၄ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆/၂၀၂၄) ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

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

ဒေါ်မြတ်မြတ်ကျော်	ဦးကျော်မောင်	ဦးမောင်မောင်အေး
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်