

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၄/၂၀၁၆)

ဒေါ်သန်းသန်းစိုး(မန်နေဂျာ)

မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်(မြိတ်ဘဏ်ခွဲ)

အမှတ်(၁၄)၊ အောင်ချမ်းသာလမ်း၊

ကံဖျားရပ်၊ မြိတ်မြို့။



လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးချစ်ကိုကို

အေးချမ်းဖြူစင်လမ်းသွယ်၊

တရုတ်တန်းရပ်၊ မြိတ်မြို့။



လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၄ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး၊ မြိတ်မြို့၊ ကံဖျားရပ်၊ အောင်ချမ်းသာလမ်း၊ အမှတ်(၁၄)ရှိ မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ် (မြိတ်ဘဏ်ခွဲ) မန်နေဂျာ ဒေါ်သန်းသန်းစိုးနှင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးချစ်ကိုကိုတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို မြိတ်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့သည့်အမှုဖြစ်သည်။

၂။ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုမှတ်(၁/၂၀၁၆)အဖြစ် လက်ခံစစ် ဆေးကြားနာပြီး ၁၄-၃-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ရာ အဆိုပါဆုံးဖြတ်ချက်တွင် "မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်(မြိတ်ဘဏ်ခွဲ)မှ ဦးချစ်ကိုကို(လုံခြုံရေး)ဝန်ထမ်းအား အလုပ်မှထုတ်ပယ် ခဲ့သည့်အတွက် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ(အချိန်ပိုကြေးမပါ)လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ထုတ်နစ်နာ ကြေးခံစားခွင့်ပြုရန်" ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

၃။ အဆိုပါ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်သည့် အတွက် မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ် (မြိတ်ဘဏ်ခွဲ)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက်တင်ပြလျှောက်ထားခဲ့ရာ ခုံသမာဓိကောင်စီက အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၄/၂၀၁၆)အဖြစ်လက်ခံပြီး အငြင်းပွားမှုအပေါ်ပြန်လည်သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်ရန်အတွက်ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဦးအေးငွေ (အစိုးရကိုယ်စားလှယ်) အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် ဦးသန်းမောင် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် ဦးရဲနိုင်ဝင်း (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်)တို့ပါဝင်သည့် ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။

၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကို စတင်ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းပေးခဲ့သည့် မြိတ်မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏မှတ်တမ်းများ၊ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်တွင် နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများ၏ ထွက်ဆိုချက်များ၊ နှစ်ဖက် သက်သေတင်ပြချက်များကို စိစစ်လေ့လာရာတွင် ပြည့်စုံကြောင်းတွေ့ရှိရသည့်အတွက် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေများ အပိုဒ်-၂၃(က)ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများကို ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ ထပ်မံခေါ်ယူစစ်ဆေးကြားနာခြင်းမပြုတော့ဘဲ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁)ကို ရေးဆွဲချမှတ် သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပေသည် -

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ် (မြိတ်ဘဏ်ခွဲ)မှ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးချစ်ကိုကိုအား အလုပ်မှချက်ခြင်းထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်ရှင်က နို့တစ်ကြေး/နစ်နာကြေး တစ်စုံတစ်ရာပေးရန် တာဝန် ရှိ/မရှိ။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်အမှတ်(၁)

၅။ ယခုဖြစ်ပွားသည့် နှစ်ဖက်အငြင်းပွားမှုသည် မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်လီမိတက် (မြိတ်ဘဏ်ခွဲ) မန်နေဂျာ ဒေါ်သန်းသန်းစိုးက ၎င်းဘဏ်မှ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းဖြစ်သူ ဦးချစ်ကိုကိုနှင့် ဦးကျော်ကျော်ထက်တို့ ၂ ဦး၏ အပြုအမူများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်လီမိတက်(ရုံးချုပ်)သို့ တိုင်ကြားမှုရှိခဲ့သည့်အတွက် ရုံးချုပ်မှ အကြီးတန်းမန်နေဂျာ ဦးတင်ဦးခိုင်နှင့် လုံခြုံရေးမှူးချုပ် ဦးခင်မောင်ဌေးတို့နှစ်ဦးအား စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် တာဝန်ပေးအပ်စေလွှတ်ခဲ့ပါသည်။

၆။ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းခံရသူ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးချစ်ကိုကိုအပေါ် ဝန်ထမ်းအချို့၏ ထွက်ဆိုချက်များမှာ ၎င်းသည် အမြဲလိုပင်မယဉ်မကျေး၊ မချေမငံပြန်လည်ပြောဆိုတတ်ကြောင်း၊ မိမိအထက်လူကြီးများ၏ အမိန့်နာခံတတ်မှုအားနည်းသူဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ခိုက်တတ်သူဖြစ်ကြောင်း စသည်ဖြင့် ပြောကြားမှုများကိုလည်း လေ့လာတွေ့ရှိရသည်။

၇။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့က အထက်ဖော်ပြပါ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း(၂)ဦးတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးခဲ့ကြပြီး အရေးယူလုပ်ဆောင်မှုအဖြစ် ဦးချစ်ကိုကိုနှင့် အခြားလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတ

တစ်ဦးဖြစ်သူ ဦးကျော်ကျော်ထက်တို့ ၂ ဦးကို ဘဏ်ခွဲတာဝန်ခံ၏ အမိန့်အားလိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်၊ ယဉ်ကျေးစွာ ပြေပြေပြစ်ပြစ်ပြောဆိုရန်နှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို မခိုမကပ်ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်ရန် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

၈။ ထိုသို့ ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းရာတွင် ဦးကျော်ကျော်ထက်က ဝန်ခံကတိကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့်အတွက် နောက်ဆက်တွဲပြဿနာ တစ်စုံတစ်ရာမရှိခဲ့ပေ။ သို့ရာတွင် ဦးချစ်ကိုကိုက ဝန်ခံကတိတွင် ဦးကျော်ကျော်ထက်၏ ဝန်ခံကတိနှင့်မတူဘဲ ၎င်း၏ဖခင်နှင့် ပတ်သက်သည့်အချက်ပါဝင်နေသည်ဟုဆိုကာ လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမပြုဘဲ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ဝင်များရှေ့မှောက်၌ပင် ဘဏ်ခွဲတာဝန်ခံအပေါ် ရိုင်းစိုင်းစွာပြောဆိုပြီး၊ ဝန်ခံကတိစာရွက်ကိုလည်း လွှင့်ပစ်ခဲ့ကြောင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ တင်ပြချက်တွင် ဖော်ပြထားပေသည်။

၉။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ တင်ပြချက်တွင် ၎င်းတို့က ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားများကို အလွယ်တကူမထုတ်ပယ်လိုသည့်အတွက် သက်ဆိုင်သည့် အပြစ်ရှိသူများကို နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးစေခြင်း စသည်မျှဖြင့် အမှုကိစ္စကို ပြီးပြတ်သွားစေရန်၊ ရန်ကုန်ရုံးချုပ်မှ မြိတ်မြို့သို့ လာရောက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ သို့ရာတွင် မမျှော်လင့်သော ဖြစ်ရပ်မျိုးဖြင့် ကြံတွေ့ခဲ့ရပြီး မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်လီမိတက်က ထုတ်ပြန်ထားသည့် စည်းကမ်းချက်များနှင့် ညွှန်ကြားချက်များအပေါ် ဖောက်ဖျက်မှုများကို ကိုယ်တွေ့မျက်မြင်ကြုံတွေ့ခဲ့ကြရသဖြင့် ထိုသို့ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သော ဝန်ထမ်းမျိုးကို မည်သည့်နစ်နာကြေးနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကိုမျှ မပေးဘဲ အလုပ်တာဝန်မှ ရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၁၀-၃-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် ဒုတိယ အထွေထွေမန်နေဂျာ ဦးမျိုးသက်နိုင်က တနင်္သာရီတိုင်း ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုပြောကြားခဲ့သည်ကိုတွေ့ရှိရပေသည်။'

၁၀။ ဦးချစ်ကိုကိုက ထွက်ဆိုပြောကြားရာ၌ အကယ်၍ "ဝန်ခံကတိပြုစာ" သည် ဦးကျော်ကျော်ထက်နှင့် အတူတူဖြစ်သည်ဆိုပါက ကျွန်တော်လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်မှာ အမှန်ပင်ဖြစ်ပါကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ကျွန်တော်ရေးထိုးရမည့် ဝန်ခံကတိပြုစာတွင် မှတ်ချက်အဖြစ် ကျွန်တော်၏ဖခင်ဖြစ်သူနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး ထည့်သွင်းထားသည့်အတွက် လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းဖြစ်ကြောင်းသာပြောခဲ့ပြီး ၎င်း၏အပြုအမူ ပြောဆိုချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်စုံတစ်ရာတင်ပြခဲ့သည်ကိုမတွေ့ရပေ။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၁၁။ ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အပေါ်သုံးသပ်ရာ၌ ရုံးလုပ်ငန်းသဘောအရမှာမူ ဒေါ်သန်းသန်းစိုးသည် မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်လီမိတက်(မြိတ်ဘဏ်ခွဲ) မန်နေဂျာတစ်ဦးသာဖြစ်ရာ ပင်မ အဓိကအလုပ်ရှင် (Principal Employer) သည် မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်လီမိတက်ဖြစ်ပေသည်။

၁၂။ ဘဏ်ခွဲမန်နေဂျာတစ်ဦးနှင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတို့အကြား အလုပ်ထုတ်ပယ်မှုကိစ္စအတွက် ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေသည်။ ဘဏ်လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို ချက်ချင်းအလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့ပြီး ၎င်း၏ကြီးလေးသောပြစ်မှုကြောင့် မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှပေးရန်မလိုကြောင်း မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ် ဒု-အထွေထွေမန်နေဂျာ ဦးမျိုးသက်နိုင်က တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုပြောကြားထားသည့်အချက်ရှိပေသည်။

၁၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးချစ်ကိုကိုအား ချက်ချင်းအလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်ဖြစ်ရပ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သုံးသပ်ရာ၌ ဦးချစ်ကိုကိုအပေါ်၌ စွပ်စွဲပြောကြားထား ချက်များအပြင် ဘဏ်ခွဲတာဝန်ခံ ဒေါ်သန်းသန်းစိုးနှင့် ဦးချစ်ကိုကို၏ မိသားစုဝင်အချို့အကြား တွင် နောက်ကွယ်၌ ဆက်ဆံရေးမကျေမလည်မှုများရှိနေသည့်အချက်ကိုလည်း ထည့်သွင်းသုံး သပ်ရမည်ဖြစ်သည်။

၁၄။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးချစ်ကိုကိုနှင့် ဦးကျော်ကျော်ထက်တို့ ၂ ဦး၏ အပြုမူဆောင်ရွက်မှု များအပေါ် ဘဏ်ခွဲတာဝန်ခံ၏တိုင်ကြားချက်အရ ရုံးချုပ်မှစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ရောက်ရှိနေစဉ် အချိန်တွင်မှ ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့်အငြင်းပွားမှုဆိုပါကလည်း မှားမည်မဟုတ်ပေ။ ဝန်ထမ်း/အလုပ် သမား ဦးချစ်ကိုကို၏ ကိုယ်၊ နှုတ်၊ အမှုအရာနှင့် အကျင့်စရိုက်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ မိမိ၏ ပင်ကိုယ်စရိုက်သဘာဝအရ ပြောဆိုပြုမူတတ်သည်ဆိုစေကာမူ မိမိပုဂ္ဂလိက အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု အတွက် အခကြေးငွေ/လစာဖြင့် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားတစ်ဦးဖြစ်သည့်အ တွက် အချိန်အခါနှင့် အခြေအနေအလျောက် မိမိ၏ ကိုယ်အမှုအရာ၊ နှုတ်အမှုအရာတို့ကို စောင့် ထိန်းသိမ်းနိုင်စွမ်းရှိသင့်ပေသည်။ မိမိတို့၏ ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်များအပေါ် စုံစမ်းစစ်ဆေးအကဲ ဖြတ်ရန် ရောက်ရှိနေသူများ၏ ရှေ့မှောက်၌ မိမိစိတ်ကိုထိန်းသိမ်းနိုင်ဘဲပြုမူခဲ့သည်မှာ မိမိ ၏အမှားပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ဦးကျော်ကျော်ထက် ရေးထိုးရသည့် ဝန်ခံချက်နှင့်မတူဘဲ၊ မိမိ ဖခင်နှင့် သက်ဆိုင်သည့်အချက်ကို ထည့်သွင်းရေးသားထားသည့်အတွက် လူငယ်သဘာဝအရ ဒေါသ အလျောက်ပြုမူပြောဆိုခြင်းမှာကြီးလေးသည့်ပြစ်မှုဟူ၍ သတ်မှတ်ပါကမျှတ လိမ့်မည် မဟုတ်ပေ။

၁၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်အပေါ် စဉ်းစားသုံးသပ် ဆုံးဖြတ်မှုပြု ရာတွင် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ရှုထောင့်သက်သက်၊ အချက်အလက်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရှုထောင့်သက်သက် ဖြင့်သာ ရှုမြင်သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေ ရှင်းရေးဥပဒေ အခန်း(၅) ပုဒ်မ - ၂၁(က) အရ အပ်နှံထားသည့်တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့်အညီ လူမှုရေးတရားမျှတမှု (Social Justice)၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင် (Decent Work)နှင့် သာတူညီမျှဖြစ်ရေး သဘောတရား (Principles of Equity)များအပေါ် အခြေခံကာ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှုမရှိသောအဖွဲ့အစည်းအဖြစ်ရပ်တည်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်။

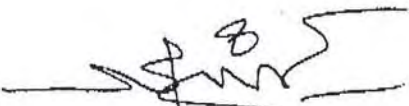
၅

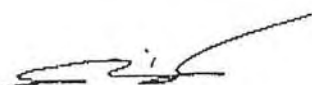
ထို့ကြောင့် ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဖက်စောင်းနင်း မဖြစ်စေဘဲ၊ နှစ်ဖက်မျှတမှုရှိသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးနိုင်ရေးကိုသာ ဦးတည်ပေသည်။

၁၆။ သို့ဖြစ်ရာ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမား၏ ချို့ယွင်းအားနည်းချက်၊ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်း/ ဘဏ်ခွဲတာဝန်ခံ၏ အနေအထားနှင့် ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်း စည်းကမ်းပိုင်း ထိန်းသိမ်းရန်လို အပ်ချက်တို့အပေါ်တွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည့်အပြင် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမား၏ လုပ်သက် အပေါ်တွင် ထောက်ရှုရမည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်မှုအတွက် နို့တစ်ကြေး ပေးရန် မလိုဘဲ လုံခြုံရေး ဝန်ထမ်းဦးချစ်ကိုကိုအား ၎င်း၏လုပ်သက်အရနစ်နာကြေးပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။ ထို့ကြောင့် ဤခုအဖွဲ့က တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွား မှုအမှတ် (၁/၂၀၁၆) နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ချမှတ်ခဲ့သည့် ၁၄-၃-၂၀၁၆ ရက်စွဲပါဆုံးဖြတ်ချက်ကို အောက်ပါအတိုင်းပြင်ဆင် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည် -

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင် မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်လီမိတက် (မြိတ်ဘဏ်ခွဲ) တာဝန်ခံအနေဖြင့်လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းဦးချစ်ကိုကိုအားအလုပ် မှ ရုတ်တရက် ထုတ်ပယ်ခဲ့မှုအတွက် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (အချိန်ပိုကြေးမပါ)တစ်လခွဲစာ ကျပ် ၁၉၀၀၅၀/ ကိုပေးစေ ရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။


ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်


ဦးအေးငွေ
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးရဲနိုင်ဝင်း
အဖွဲ့ဝင်