ပုံစံ(၁၁)

နုံသမာဓိကောင်စီ

နုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

နုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၇၆/၂၀၁၇)

ဦးဘုန်းသက်အောင် (အလုပ်သမား) အမှတ်(၅၁၈/ခ)၊ ယုဇနလမ်း၊ (၈)ရပ်ကွက်၊ ဒဂုံမြို့သစ်(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ဝင်းဝင်းတင့်(အလုပ်ရှင်) ဒေါ်သဲစုနိုင်(HR Executive)၊ (အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ CMHL Distribution Center (Seasons Bakery)၊ ၇/အနောက်ရပ်ကွက်၊ ဈေးဝေ(ဖော်)လမ်းမကြီး၊ မြေနီမှတ်တိုင်အနီး၊ သာကေတမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၂၇ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ သာကေတမြို့နယ်၊ ဈေးဝေ(ဖော်)လမ်းမကြီး၊ ၇/အနောက်ရပ်ကွက်ရှိ CMHL Distribution Center (Seasons Bakery)၏ အလုပ်ရှင် ဒေါ်ဝင်းဝင်းတင့်၊ ဒေါ်သဲစုနိုင် (HR Executive)၊ (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် ဦးဘုန်းသက်အောင် တို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို သာကေတမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှု အမှတ် (၁၁၂/၂၀၁၇) အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကိုကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ၊ ၂၄ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးဘုန်းသက်အောင်သည် မိမိသဘောဆန္ဒဖြင့် အလုပ်နှုတ်ထွက်စာကို လက်မှတ်ရေးထိုး၍ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခဲ့ခြင်းအပေါ် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် နစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုသူ ဦးဘုန်းသက်အောင်မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန် သင့်/မသင့်နှင့် နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးဘုန်းသက်အောင်သည် Resign Letter တွင် မိမိဆန္ဒအလျောက် လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခြင်းဖြစ်၍ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၁၂/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် တောင်းဆိုသူ ဦးဘုန်းသက်အောင်(အလုပ်သမား)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၃/၂၀၁၇) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ်(၇၆/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝင်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးတင်ထွန်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထားသက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်းကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးဘုန်းသက်အောင်အား အလုပ်ပြန်ခန့်ရန် သင့်/မသင့်နှင့် နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အပေါ် အကြောင်းခြင်းရာတွေ့ရှိချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်

၆။ ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့၏ ဆက်ဆံရေး၊ အလုပ်ရပ်စဲခံရခြင်းဟုတ်/မဟုတ်၊ အလုပ်သမားက မိမိဆန္ဒဖြင့် အလုပ်မှနုတ်ထွက်ခြင်းဟုတ်/မဟုတ် အကြောင်းခြင်းရာများကို ခြုံငုံလေ့လာမှုပြုခဲ့သည်။ စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားသည် လုပ်ငန်းတာဝန်ပြီးဆုံးချိန်၌ မိမိအလုပ်နေရာသန့်ရှင်းရေးကို ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ကြရခြင်းဖြစ်သည်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးဘုန်းသက်အောင်သည် သန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်းတာဝန်ကို မကျေပွန်သဖြင့် သန့်ရှင်းရေးကိုပြန်လည်လုပ်ဆောင်ရန် ထပ်မံခေါ်ယူရာ တာဝန်ပေးကြီးကြပ်သူ Super ဒေါ်မြင့်မြင့်ဝင်းနှင့် စကားများအချင်းဖြစ်ပွားသည်။ ဤကိစ္စအား ဒေါ်မြင့်မြင့်ဝင်းက စက်ရုံ၏ အထက်လူကြီးများအား တင်ပြတိုင်ကြားသည်။ အထက်လူကြီး/စီမံခန့်ခွဲသူက ဦးဘုန်းသက်အောင်အား ခေါ်ယူတွေ့ဆုံ၍ ယခုကဲ့သို့မပြုလုပ်ရန်နှင့် ပြန်တောင်းပန်လိုက်ရန် ပြောဆိုရာတွင် ၎င်းမှ ပြန်လည်၍မတောင်းပန်နိုင်ကြောင်းနှင့် တောင်းပန်မည့်အစား အလုပ်ဆက်မလုပ်နိုင်ကြောင်းပြောသဖြင့် ဦးဘုန်းသက်အောင်သည် အလုပ်နှုတ်ထွက်စာ (Resign Form)တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်လိုသူအား (Resign Form) နှုတ်ထွက်စာတင်၍ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခွင့်ပြုသည့် စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပေသည်။ တောင်းဆိုသူ ဦးဘုန်းသက်အောင်သည် (၂၉-၇-၂၀၁၇) ရက်စွဲပါ အလုပ်နှုတ်ထွက်စာပေါ်တွင် ၎င်း၏လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည်ကို စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။ တောင်းဆိုသူ ဦးဘုန်းသက်အောင်သည် မိမိ၏သဘောဆန္ဒအရ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထင်ရှားပေါ်လွင်သည်။ မိမိသဘောဆန္ဒအရ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခြင်း (Resignation) ဖြစ်သဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် အကြောင်းမရှိဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

၇။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမား ဦးဘုန်းသက်အောင်သည် Super ဒေါ်မြင့်မြင့်ဝင်းက ရုံးဆင်းရန် (၁၀)မိနစ်အလိုတွင် သန့်ရှင်းရေးလုပ်ခိုင်းသဖြင့် စကားများရန်ဖြစ်ခဲ့ကြကြောင်း၊ (၂၉-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် မန်နေဂျာရုံးခန်းကို ခေါ်ယူမေးမြန်းပြီး မိမိထက်အသက်လည်းကြီးပြီး၊ Senior ဖြစ်သဖြင့် တောင်းပန်ကျေအေးရန်နှင့် လက်တွဲလုပ်ကိုင်သွားကြရန် ဆုံးမရာ ၎င်းက Super ဒေါ်မြင့်မြင့်ဝင်းနှင့် ဆက်မလုပ်နိုင်ကြောင်း၊ ဆက်လုပ်ရင် သတ်မိလိမ့်မယ်ပြော၍ မန်နေဂျာက သေချာစဉ်းစားခိုင်းရာ အလုပ်ထွက်ချင်ကြောင်းပြောသဖြင့် (Resign Letter)ကိုယူခိုင်းပြီး ပုံစံ(၂)ရွက်ကိုဖြည့်၍ နှုတ်ထွက်စာလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဦးဘုန်းသက်အောင်သည် မိမိအား ဖိအားပေးလက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းသည့်အပေါ် ၎င်းသည် ပညာအခြေခံနည်းသူမဟုတ်ဘဲ အသက်အရွယ်ပြည့်မြောက်၍ B.A (English) ဘွဲ့ရတစ်ဦးဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုမှုအပေါ် အချင်းဖြစ်ပွားမှုအား ဆင်ခြင်တုံတရားဖြင့် လူကြီးများဆုံးမမှုကို နာခံ၍ အေးအေးချမ်းချမ်းစဉ်းစားရမည့်အစား ဒေါသရှေ့ထား၍ နှုတ်ထွက်စာတင်ခဲ့ပြီးဖြစ်

သဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရေးအတွက် အလုပ်ရှင်၏ဆန္ဒအရသာ ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ အပြစ်မရှိဘဲ နှုတ်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ စာဖြင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ထုတ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ မိမိဆန္ဒအရ လက်မှတ်ရေးထိုး၍ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခဲ့ခြင်းအပေါ် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုအပ်ကြောင်းသုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချထားခြင်းသည် မှားယွင်းသည်ဟု မဆိုနိုင်ပေ။ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ကိုက်ညီမှန်ကန်မှုရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၈။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်ခြင်းမရှိသည့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်း သို့မဟုတ်အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမားက မိမိသဘောဆန္ဒအရ အလုပ်နှုတ်ထွက်ခြင်းဖြစ်သဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၂(က) အရ ပြဋ္ဌာန်းထားသောနစ်နာကြေးကို တောင်းဆိုသူ ဦးဘုန်းသက်အောင် (အလုပ်သမား)အား ပေးရန်မလိုကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်သည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားသည် လုပ်သက်(၈)နှစ်ခန့်ရှိခြင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်နိုင်လောက်သည့် ပြစ်မှုတစ်စုံတစ်ရာကျူးလွန်မှုမရှိခဲ့ခြင်း၊ အလုပ်သမားအချင်းချင်းစကားများ အချင်းဖြစ်ပွားရာမှ ၎င်း၏စိတ်ခံစားမှုဒေါသအလျောက် နှုတ်ထွက်စာကို လက်မှတ်ရေးထိုး၍ အလုပ်နှုတ်ထွက်ခြင်းတို့သည် လူမှုရေးရှုထောင့်မှကြည့်ပါက "ဘယ်သူမပြုမိမိမှု"ကြောင့် မိမိ၏အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းဆုံးရှုံးနစ်နာမှုရှိရပေသည်။ အလုပ်သမားအား နစ်နာကြေးပေးရန်မှာလည်း ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရ အကြုံးဝင်မှုမရှိသဖြင့် လူမှုရေးတရားမျှတမှုကို ရှေးရှု၍ ကုစားပေးသည့်အနေဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က လုပ်သက်(၈)နှစ်ခန့်ရှိသည့် အလုပ်သမားအား ၎င်း၏လူမှုရေးအခက်အခဲကို စာနာထောက်ထား၍ အလုပ်ရှင်မှ လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ် ငွေကြေးတစ်စုံတစ်ရာခံစားခွင့်ပေးစေလိုကြောင်း မေတ္တာရပ်ခံသည်။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက ဤကိစ္စမှာ အလုပ်သမားသည် မိမိဆန္ဒအရ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခြင်းဖြစ်သဖြင့် မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှ မပေးလိုပါကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့၏ မေတ္တာရပ်ခံချက်မှာ လျော်ကန်သင့်မြတ်ပါကြောင်းနှင့် အလုပ်သမား၏ လူမှုရေးအခက်အခဲကို ငဲ့ညှာထောက်ထားပြီး ကရုဏာကြေးအဖြစ် ငွေ ၂၅၀,၀၀၀/- ပေးပါမည်ဟု ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။

၉။ အထက်ပါတွေ့ရှိသုံးသပ်ချက်များနှင့် ထွက်ဆိုချက်များကို ထောက်ရှု၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(င)ကို ကျင့်သုံးလျက် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဖက်မျှတစေရန်အလို့ငှာ အောက်ပါအတိုင်းစီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၏ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၁၂/၂၀၁၇) အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁) အား အတည်ပြုသည်။

(ခ) အလုပ်ရှင်သည် ဦးဘုန်းသက်အောင် (အလုပ်သမား) အား လုပ်ခလစာအကြေး ၂၅၀,၀၀၀/-(ကျပ်နှစ်သိန်းငါးသောင်းတိတိ) ကို ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၁၀။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

ဦးထွန်းအောင်	ဦးဖေအောင်ဝန်	ဦးတင်ထွန်း
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်