

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }  
ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လလဆန်း၊ သည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅/၂၀၁၈)

Mr. Chen Tsung - Tse (ပိုင်ရှင်)  
ဒေါ်လှလှဦး (HR Manager)(အလုပ်ရှင်၏  
အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊  
Gold Empire (Myanmar) Co.,Ltd  
မေပိုင် (၅၆၀)၊ လိပျာတ်တောကျေးရွာ၊  
မှော်ဘီမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ခင်လေးငယ် ပါ အလုပ်သမား (၂)ဦး  
အမှတ် (၇၀)၊ ရေကျော်ရွာ၊  
မှော်ဘီမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

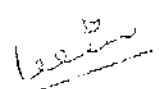
လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

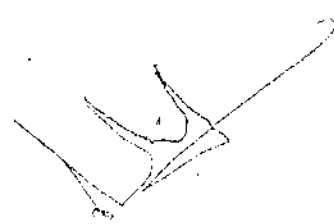
ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၂၆ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မှော်ဘီမြို့နယ်၊ လိပျာတ်တောကျေးရွာ၊ အမှတ် (၂၀)ရှိ Gold Empire (Myanmar) Co.,Ltd အလုပ်ရှင် Mr. Chen Tsung - Tse ၊ ဒေါ်လှလှဦး (HR Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်လေးငယ် ပါ (၂)ဦး ဆိုအကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို မှော်ဘီမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၄၇/၂၀၁၇) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၂ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ် ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်လေးငယ်ပါ (၂)ဦးမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Gold Empire (Myanmar) Co.,Ltd အလုပ်ရှင် Mr. Chen Tsung - Tse ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသောကြောင့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။







အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ကို ချိန်းဆို၍ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်တစ်ရပ်လုံးကို မိမိဗုဒ္ဓသိရှိနိုင်ရန် အသွက် ဘက်ပေါင်းစုံမှ မေးမြန်းစစ်ဆေးဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

၇။ ရှေးဦးစွာ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား HR Manager ဒေါ်လှလှဦးမှ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းခံရသော အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်လေးငယ်နှင့် ဒေါ်ဆုလဲ့မွန်တို့၏ အလုပ်မှရပ်စဲခံရမှုအခြေအနေကို ရှင်းပြခဲ့ပါ သည်။ ထိုသို့ရှင်းပြရာတွင် အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်လေးငယ်၏ဖခင်သည် မိမိ၏သမီးဖြစ်သူကား လုပ်ငန်းခွင်တွင်သာမက အိမ်ထဲမှာ အလုပ်များခိုင်းစေကြောင်း အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန၊ မှော်ဘီမြို့နယ်ရုံးသို့ တိုင်ကြားခဲ့သည်မှအစပြု၍ ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်ကို ပြစ်ဒဏ်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ မိမိတို့အနေဖြင့် ဒေါ်ခင်လေးငယ်အား လုပ်ငန်းခွင်မှအလုပ်များကို အိမ်သို့ လူ့စောင့်၍ ဖာပန်ပေးလုပ်ဆောင်စေခဲ့ခြင်းမရှိပါကြောင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဗာရှက်၊ ဗာကမ်းများကို ကာဝန်ရှိသူ၏ခွင့်ပြုချက်မရဘဲ ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် စည်းကမ်းချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်၍ အလုပ်မှရပ်စဲသည်အထိ ဖြစ်ခဲ့ရပါသည်။ မိမိတို့အနေဖြင့် နို့ကပ်စာထုတ်ပြန်ခဲ့သော်လည်း ယခု ဤသို့ ခုံအဖွဲ့၏ရှင်းပြမှုကြောင့် နို့ကပ်စာသည် အလုပ်သမားဦးရေအလျှော့ချသည့်ကိစ္စရပ်ဖြစ်ကြောင်း သိသည့် အကြောင်းပြချက်မှာ ခိုင်လုံမှုမရှိသည်ကိုသိရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဒေါ်ဆုလဲ့မွန် အဖေဖြင့် အလုပ်သမားအများချင်း သင့်မြတ်မှုမရှိဘဲ စည်းလုံးရေး၊ ညှိညွတ်ရေးတို့ကို ငြိမ်းစေ သည့်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်မှရပ်စဲခဲ့သည်အခြေအနေသို့ ဆိုက်ဂျာကိုင်ခဲ့ပြီး ဥပဒေနှင့်အညီ ထိုကဲ့သို့ သည့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးနှင့် လူမှုရေးထောက်ပံ့ငွေများကို ပေးအပ်လိုပါကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါ သည်။

၈။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်လေးငယ်နှင့် ဒေါ်ဆုလဲ့မွန်တို့၏ ကွက်ဆိုချက်များကို မြို့နယ်အဆင့်မှ တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်နှင့် မိမိတို့ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် မျက်မြင်ဆန္ဒအလျောက် တွက်ဆိုချက်များ အရ ၎င်းတို့အနေဖြင့် မိမိတို့၏ မူလလုပ်ငန်းခွင်သို့သာ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လိုကြောင်းသိပြခဲ့ပါ သည်။

သုံးသပ်ချက်များ

၉။ မိမိတို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် နှစ်ဖက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့၏ တွက်ဆိုချက် များ၊ စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်များအရ အလုပ်ရှင်၏ စွပ်စွဲတင်ပြချက်သည် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်း ပြုထိုက်သည့်အခြေအနေကို မိမိတို့ဖော်ပြနိုင်ခြင်းမရှိဘဲ သာဝန်ခန့်မှန်းကပ် ပေးကပ်ချက်မူသာဖြစ်၍ ခံဝန်ကတိရေးထိုးခြင်း၊ သတိပေးဆောင်ရွက်ခြင်းများကို (၃)ကြိမ် (၃)ခါ ဆောင်ရွက်စေပြီးမှ အပြစ်အလျောက် အရေးယူခြင်းပြုနိုင်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ ထက်ထက်ဆုံး သဘာဝင်းခွန်မှုမရှိဟု စွပ်စွဲခံရသည့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဆုလဲ့မွန်သည်လည်း မိမိ၏လူမှုရေးထောက်ပံ့ ငွေကို အခြားသောအလုပ်သမားများနှင့် ပြေပြစ်စွာပြုပြင်ဆောင်ရွက်ပါက ပြေလည်ခွင့်ရရှိ

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

မခွင့်အလမ်းရှိသည်ဖြစ်၍ ၎င်းတို့နှစ်ဦးကို လုပ်ငန်းခွင်မှရပ်စဲခြင်း၊ ငုတ်ပယ်ခြင်းကို ယခုအမှု ဖြစ်ပဋိတွင် ပြုလုပ်ခြင်း၊ ခံစားစေခြင်းမပြုသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

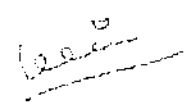
၁၀။ ယခုအမှုဖြစ်စဉ်ပါ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်လေးငယ်နှင့် ဒေါ်ဆုလဲ့မွန်တို့နှစ်ဦးအား အလုပ်ရှင် အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ပြန်လည်ခန့်ထားပြီး ၎င်းတို့၏ဘဝနှင့် မိသားစုဖူလုံရေးအတွက် နေရာ ဝေးကွာထားစွာဖြင့် လိုအပ်သလိုသွန်သင်စောင့်ရှောက်သွားရန်နှင့် အပြစ်ရှာခြင်းမပြုဘဲ လုပ်ငန်း ခွင်ဆက်ဆံရေးအခြေအနေတိုးတက်ကောင်းမွန်ရန်နှင့် အလုပ်ခွင်တည်မြဲရေးကိုအတွက် ဟာလ ဝေဖန်အကြံ လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ပေးရန်လိုအပ်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ အတန်းပညာ ပညာရေးသို့ ဒေါ်ခင်လေးငယ်အား စာရင်းအင်းဆိုင်ရာမနိမ့်မနင်းဖြစ်စေမည့် ဟာသနိဗျားကို ပေးအပ်ခြင်းမပြုဘဲ မူလလုပ်ကိုင်သည့်အလုပ်(ဆေးမှုတ်အကူ)ရာထူးတွင်သာ ကာဝန်ပေးပါက အောင်မြင်မှုရရှိနိုင်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်တည်မြဲရေးနှင့် တည်ငြိမ်ရေးတို့ဖြစ်ပေါ်စေမည်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

၁၁။ အထက်ပါစစ်ဆေးချက် သုံးသပ်ချက်များကို အခြေပြု၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့၏ ရေပျော် အကျိုးကိုထိခိုက်မှုမရှိဘဲ သင့်လျော်ညီညွတ်သည်ဖြစ်၍ အတည်ပြုသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၄၇/၂၀၁၇) အပေါ် ၁၂-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ချမှတ်ခဲ့သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်ဆဲရမည်။


၁၂။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်ဟာဝန်ရှိသည့်ခွင့်များကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေး ရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ မှစ၍ အလုပ်သမားရေးရာအကြံပွားမှု နှစ်စဉ်ရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါခွင့်ကို မြေခွန်မပြေကျန်ခွင့်ကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဒေါက်တာအောင်လှဝင်း  
အဖွဲ့ဝင်



ဦးသောင်းစံနိ  
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးတင်လွန်း  
အဖွဲ့ဝင်