

ပုံစံ (၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၉/၂၀၂၂)

ဦးမြင့်ရွှေ (အလုပ်သမား)

တိုက်(၃၉)၊ အခန်း (၃၀၄)၊ ဗန္ဓုလအိမ်ယာ၊

(၁၇) ရပ်ကွက်၊ ဒဂုံမြို့သစ်(တောင်ပိုင်း)မြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးဝေလွင် (အလုပ်ရှင်)

TMW Enterprise Co;Ltd

(လျှပ်စစ်ပစ္စည်းသိုလှောင်သည့်စက်ရုံ)

ဦးထိန်လင်းကျော် (HR Manager)

(အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊

အမှတ် (၂၄၀/၂၆၀)၊ ယောက်ကော်လမ်း၊

ဒဂုံမြို့သစ်(တောင်ပိုင်း)မြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

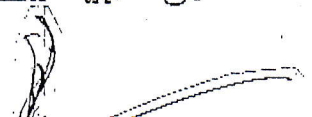
ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ မေလ ၃၁ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒဂုံမြို့သစ် (တောင်ပိုင်း) မြို့နယ်၊ ယောက်ကော်လမ်း၊ အမှတ် (၂၄၀/၂၆၀) ရှိ TMW Enterprise Co;Ltd (လျှပ်စစ်ပစ္စည်းသိုလှောင်သည့်စက်ရုံ) မှ လုံခြုံရေးအလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေနှင့် ဦးဝေလွင် (အလုပ်ရှင်)၊ ဦးထိန်လင်းကျော် (HR Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူး ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ဒဂုံမြို့သစ် (တောင်ပိုင်း) မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိခဲ့သဖြင့်







ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၀/၂၀၂၂) ဖြင့် ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးခဲ့ပြီး ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၁ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးမြင့်ရွှေ (အလုပ်သမား)မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးဝေလွင် (အလုပ်ရှင်) ထံတွင် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုရာမှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ ဦးမြင့်ရွှေ (အလုပ်သမား) မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ အယူခံလျှောက်ထားလာခြင်း ဖြစ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ် (၁)။ တောင်းဆိုသူ ဦးမြင့်ရွှေ (လုံခြုံရေးအလုပ်သမား) အား အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁)။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေ (လုံခြုံရေး) အား အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးပေးရန် မလိုဘဲ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက် မပြတ်စေဘဲ ရန်ကုန်မြို့အတွင်း ကုမ္ပဏီလက်အောက်ရှိဌာနတစ်ခုခုတွင် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှ (၇)ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထား သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၀/၂၀၂၂) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်သမားဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထား ခဲ့ရာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၈၀/၂၀၂၂) ဖြင့် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၁၉/၂၀၂၂) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ခုံအဖွဲ့ ၂ကွဲ ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အဖွဲ့ဝင် ဒေါက်တာစောယုဝင်း (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးမောင်မောင်အေး (အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုစစ်ဆေးရာတွင် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(က)အရ သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို “ကြားနာလိုက ကြားနာ စစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ် နိုင်သည်”ဟု ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ COVID-19 ရောဂါကူးစက်မှုမဖြစ်စေရန် တားဆီးကာကွယ် ထိန်းချုပ်ရေးကာလဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်သူ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား တို့ကို ခေါ်ယူစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက်

မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ် (၁)။ လျှောက်ထားသူ ဦးမြင့်ရွှေ (လုံခြုံရေးအလုပ်သမား) အား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

တွေ့ရှိချက်နှင့်သုံးသပ်ချက်

၅။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် ဦးဝေလွင် (အလုပ်ရှင်) ပိုင်ဆိုင်သော TMW Interprise Co;Ltd (လျှပ်စစ်ပစ္စည်းသိုလှောင်သည့်စက်ရုံ) သည် အလုပ်သမား စုစုပေါင်း (၅၃၀)ဦးတို့ဖြင့် လုပ်ကိုင်လျှက်ရှိသည်။ လုံခြုံရေးအလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေ ပါ (၃)ဦးသည် EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသည် ရှိသော်လည်း သက်တမ်းကုန်ဆုံးနေ့ပြီး WCC ဖွဲ့စည်းထားခြင်းမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ၁-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့၌ အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသောကြောင့် ဥပဒေနှင့်အညီ ခံစားခွင့်များ ရရှိလိုကြောင်း ၂၄-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ဒဂုံမြို့သစ် (တောင်ပိုင်း) မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့သို့ တောင်းဆိုတိုင်ကြားခြင်းကြောင့် ဤအငြင်းပွားမှုပေါ်ပေါက်သည်။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ (HR Manager) ဦးထိန်လင်းကျော် နှင့် လုံခြုံရေးအလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေ၊ ဦးလှထွန်း၊ ဦးတင်နိုင်ဦးတို့အား ညှိနှိုင်းပေးခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ လုံခြုံရေးအလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေ ပါ (၃)ဦးသည် ၁၀-၂-၂၀၂၂ ရက်နေ့ ညတွင် တာဝန်ကျပြီး လုံခြုံရေးတာဝန်များဆောင်ရွက်နေစဉ် ဂိုဒေါင်ဝန်ထမ်းဖြစ်သူ ဦးသန်းလင်းထွန်းမှ လျှပ်စစ်ပစ္စည်းများခိုးယူနေသည်ကို မြင်တွေ့ပါလျှက် တားဆီးစစ်ဆေးခြင်း၊ ဖမ်းဆီးခြင်းမပြုလုပ်ဘဲ ဂိတ်တံခါးဖွင့်၍ ထွက်ခွာစေခဲ့ခြင်း၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း၏ မူလအရေးကြီးသော တာဝန်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ ရာဇဝတ်မှုမကင်းသော ခိုးယူမှုအား စစ်ဆေးအတည်ပြုခြင်းမရှိဘဲ အားပေးကူညီဆောင်ရွက်သည့် အလား အချိန်ကိုက်လျှင်မြန်စွာ ထွက်ခွာခွင့်ပေးခြင်းကြောင့် အလုပ်မှ ရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်၍ နစ်နာကြေးမပေးနိုင်ကြောင်း၊ သို့ရာတွင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့၏ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းမှုကို လေးစားလိုက်နာသောအားဖြင့် ဦးမြင့်ရွှေ ပါ လုံခြုံရေးအလုပ်သမား (၃)ဦးအား TMW Interprise Co;Ltd လက်အောက်ရှိ လုံခြုံရေးနေရာများတွင် မူလလုပ်သက်အတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးမည် ဖြစ်သော်လည်း တာဝန်ပေါ့ဆ၍ စစ်ဆေးရန် ပျက်ကွက်ခဲ့သောကြောင့် စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းလမ်းအရ

သတိပေးစာထုတ်ပြန်၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ညှိနှိုင်းထွက်ဆိုခဲ့ခြင်းအား လုံခြုံရေးအလုပ်သမား ဦးလှထွန်းမှ သဘောတူကျေနပ်လက်ခံသဖြင့် ၂၉-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုခဲ့သည်။ လုံခြုံရေးအလုပ်သမား ဦးတင်နိုင်ဦးမှ ၃၀-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ၎င်း၏ကိုယ်ပိုင်ဆန္ဒဖြင့် တိုင်ကြားမှုအား လက်မှတ်ရေးထိုးရုတ်သိမ်းခဲ့သည်။ လုံခြုံရေး အလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေမှ မိမိတွင် အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ခွဲခြင်းဖြစ်သောကြောင့် အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားမှုအား လက်မခံနိုင်ကြောင်းနှင့် ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးရရှိလိုကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့သည်။ ညှိနှိုင်းရာတွင် ပြေလည်မှုမရရှိသောကြောင့် ဒဂုံမြို့သစ် (တောင်ပိုင်း) မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ယင်းအငြင်းပွားမှုအား အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုအဖြစ် ရန်ကုန် တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ၄-၄-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အမှုတွဲအား လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့ကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။

၆။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ကနဦးအမှုဖြစ်စဉ်ဖြစ်ရပ်အရ မူလက ဦးမြင့်ရွှေ ပါ လုံခြုံရေး အလုပ်သမား (၃)ဦးဖြစ်သော်လည်း မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးမှုကို လေးစားလိုက်နာသောအားဖြင့် အလုပ်ရှင်စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးခြင်းကို လုံခြုံရေးအလုပ်သမား ဦးလှထွန်းနှင့် ဦးတင်နိုင်ဦးတို့မှ နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း၊ တိုင်ကြားမှုအား ရုတ်သိမ်းခဲ့ခြင်းဖြင့် ပြေငြိမ်းမှုရရှိခဲ့ပေးသည်။ လျှောက်ထားသူ ဦးမြင့်ရွှေ လုံခြုံရေး အလုပ်သမားက အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးမှုအား လက်မခံ၊ သဘောမတူဘဲ ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးရရှိလိုကြောင်း ငြင်းဆိုထွက်ဆိုမှုကြောင့် လုံခြုံရေးအလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေ တစ်ဦးတည်းသာ ကျန်ရှိပြီး အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုအဖြစ် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အမှုတွဲလွှဲပြောင်းရောက်ရှိလာခြင်းဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေး၍ စီရင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေက ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုအယူခံလျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်း၏ လျှောက်ထားလွှာတွင် (၁) ၁၀-၂-၂၀၂၂ ရက်နေ့ ကုမ္ပဏီမှစွည်းခိုးယူသည့်ကိစ္စအတွက် ကျွန်တော် သည် ခိုးယူသည်ကို သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူအား ချက်ချင်းသတင်းပို့၍ ဆောင်ရွက်ရန် ပြောဆို သတင်းပို့ခဲ့သော်လည်း ဒုမန်နေဂျာကိုယ်တိုင်က ပိုဒေါင့်မှူးထံသို့ သတင်းမပို့ဘဲ နောက်နေ့ ခိုးယူ သွားသည့်ပစ္စည်းများကိုသာ လက်ခံရန် ပြောခဲ့ပါကြောင်း၊ (၂) ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရန် ညွှန်ကြားသူ ဒုမန်နေဂျာ ဦးထွန်းနိုင်အား ကုမ္ပဏီမှ လစာလျော့၍ နောက်ဆုံးအကြိမ် သတိပေးစာသာ ထုတ်ပြန် ခဲ့သော်လည်း တာဝန်အတိုင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် ကျွန်တော်အား အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ပြီး မြို့နယ်

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားမှသာ အလုပ်ပြန်ခန့်ပေးမည်ဟု ညှိနှိုင်းပေးခဲ့ပါကြောင်း၊

(၃) ကျွန်တော်သည် ကုမ္ပဏီတွင် လုပ်သက်အားဖြင့် (၁၈)နှစ်နီးပါး လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပြစ်မှုတစ်စုံတစ်ရာ ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းမျိုးမရှိသည့်အပြင် ကုမ္ပဏီ၏ အကျိုးစီးပွား တိုးတက်ရေးကိုသာ အလေးထား၍ ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ (၄) ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီမှ လိုအပ်ချက် အရ နေပြည်တော်ရှိ ရုံးခွဲသို့ မိသားစုလိုက် ရွှေ့ပြောင်းတာဝန်ပေးခဲ့သည်အထိ ကုမ္ပဏီအတွက် ငဲ့၍ ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ (၅) ကျွန်တော်ပျက်ကွက်မှု တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ ကုမ္ပဏီဘက်မှ ကျွန်တော်အား ကြီးလေးသောပြစ်မှု ကျူးလွန်သည်ဟု စွပ်စွဲ၍ အလုပ်မှထုတ်ခဲ့သည့်အပြင် ပြန်လည်ခန့်ထားမည်ဟု ညှိနှိုင်းလာသော်လည်း တောင်ဒဂုံရုံးမှ ပန်းဆိုးတန်းရုံးခွဲသို့ ပြောင်းရွှေ့ အပြစ်ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ (၆) ကျွန်တော်အား မန်နေဂျာဦးထိန်လင်းကျော်မှ နှုတ်ဖြင့် အလုပ်မှ ထုတ်ခဲ့ပြီး အလုပ်ထုတ်စာကို ရုံးတွင်ထုတ်ပြန်ထားကြောင်း၊ အဆိုပါ အလုပ်ထုတ်စာတွင် ကြီးလေးသော ပြစ်မှုဖြင့် အရေးယူကြောင်း တရားဝင်ဖော်ပြထားခြင်းမရှိဘဲ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၌ ကြားနာစစ်ဆေးချိန်မှ တင်ပြလာခဲ့ပါကြောင်း၊ (၇) ကျွန်တော် ဦးမြင့်ရွှေသည် ကုမ္ပဏီအတွက် များစွာကြည့်၍ ယခုအထိ ရိုးသားစွာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ပေးခဲ့သည့် ကျွန်တော့်အပေါ် ကျူးလွန်ခြင်းမရှိသော အမှုအတွက် ပြစ်မှုကျူးလွန်သည်ဟု စွပ်စွဲကာ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အတွက် ဝန်ထမ်းကောင်းတစ်ဦးအနေ ဖြင့် လွန်စွာဂုဏ်သိက္ခာ ကျဆင်းခဲ့ရပါကြောင်း၊ (၈) ထိုကဲ့သို့ ပြင်းထန်စွာ အရေးယူခဲ့သည့် လုပ်ငန်းခွင် သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန်မှာ ကျွန်တော့်တွင် အခက်အခဲရှိသောကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ အသက်အရွယ်အားဖြင့် (၆၃)နှစ်ရှိပြီဖြစ်သောကြောင့်သော်လည်းကောင်း ပန်းဆိုးတန်းရုံးခွဲသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းမှာ အခက်အခဲများစွာရှိနေသောကြောင့်သော်လည်းကောင်း ကျွန်တော်သည် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) အရ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးကိုသာ ရရှိလိုပါကြောင်း ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဥပဒေနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ပေးပါရန် လျှောက်ထား တင်ပြလာသည်ကို စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။

၇။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်တို့ကို ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ပြန်လည်စိစစ်လေ့လာရာတွင် (၁) ယခုအငြင်းပွားမှု၏ အဓိကအကြောင်း အချက်မှာ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်သည့်ကိစ္စဖြစ်၍ ထိုသို့ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်က စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မှုရှိ/ မရှိကို စိစစ်လေ့လာ သုံးသပ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်သမား၏ တာဝန်ပျက်ကွက်မှုကို အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ခွင့်လွှတ်မည် ဆိုပါက အလုပ်ရှင်၏ သဘောထားအတိုင်း လုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်း၊ (၃) ယခုမူ ထိုသို့မဟုတ်ဘဲ

အလုပ်ရှင်က စည်းကမ်းနှင့်အညီ အရေးယူခဲ့သည့်အတွက် ထိုသို့လုပ်ဆောင်သည်ကို အလုပ်ရှင်က ဥပဒေမဲ့မတရားလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်ဟူ၍ သုံးသပ်ရန် မဖြစ်နိုင်ကြောင်း၊ (၄) အမှုတွင် အလုပ်သမားက အသနားခံစာတင်ပြခဲ့ပြီး အလုပ်ရှင်ကလည်း အခြားနေရာတွင် ပြန်ခန့်ပေးရန် ဆန္ဒရှိပြီး နစ်နာကြေးမပေးနိုင်ကြောင်း၊ (၅) ဦးမြင့်ရွှေ (လုံခြုံရေး) အနေဖြင့် လုပ်သက်(၁၈)နှစ်တိုင် ကုမ္ပဏီတွင် နေရာရွှေ့ပြောင်း တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူဖြစ်ပြီး အသက် (၆၀)ကျော်ပြီဖြစ်၍ မိမိ တာဝန်ဝတ္တရားကို ပေါ့လျော့စွာထမ်းဆောင်၍ အခြားအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရန်ခက်ခဲနိုင်ပြီး အလုပ် အကိုင်အခွင့်အလမ်း မထိခိုက်စေရေးအတွက် ရန်ကုန်မြို့အတွင်း ကုမ္ပဏီလက်အောက်ရှိ ဌာန တစ်ခုခုတွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်သင့်ကြောင်း၊ (၆) ထိုသို့ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရာတွင် မိမိ တာဝန်အား ပေါ့လျော့စွာဆောင်ရွက်ခဲ့သည့်အတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း သုံးသပ်လျက် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေ (လုံခြုံရေး)အား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ပေးရန်မလိုဘဲ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်၊ မပြတ်စေဘဲ ရန်ကုန်မြို့အတွင်း ကုမ္ပဏီ လက်အောက်ရှိ ဌာနတစ်ခုခုတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှ (၇)ရက်အတွင်း အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ထားကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။

၈။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ် ဖြစ်ရပ်အပေါ် အခြေပြု၍ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျစွာ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော သုံးသပ်ချက်များ ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူက လျှောက်ထားသူ လုံခြုံရေးအလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေအား ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှပေးရန် မလိုဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်နိုင်သည့် ဖြစ်မှုကို ကျူးလွန်သဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ရာ လျှောက်ထားသူ ဦးမြင့်ရွှေ (လုံခြုံရေးအလုပ်သမား) သည် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး မရထိုက်သကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူကလည်း အလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေအား အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးပေးရန် တာဝန်မရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၉။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် လျှောက်ထားသူ ဦးမြင့်ရွှေသည် မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှ မရရှိသည့် အခြေအနေနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ရသည့်အခါ ကြုံတွေ့ရမည့် မိသားစုစားဝတ်နေရေး၊ လူမှုဒုက္ခ များမှ လွတ်မြောက်စေရန်အလို့ငှာ မိမိ၏ အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထား ပေးမည်ဟု ညှိနှိုင်းသဘောတူညီချက်ကိုလည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကလည်း အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဘဲ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်စေဘဲ အလုပ်ပြန်လည်

ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုလည်းကောင်း ကျေနပ်လက်ခံ၍ အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက် သင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၀။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ အပိုဒ် ၁၇ (ခ) တွင် အငြင်းပွားမှု ကို ဆုံးဖြတ်ရာ၌ အတည်ပြုထားသည့် ကောက်ချက်များထက်ပို၍ ဆုံးဖြတ်ခြင်းမပြုရ၊ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ဝင် များရာ၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ယခု အငြင်းပွားမှုတွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့် ညီညွတ်မှန်ကန်မှု ရှိပြီး တရားမျှတမှုရှိသည်။ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းနှင့် အလုပ်အကိုင်တည်မြဲရေး၊ အလုပ် လက်မဲ့ဘဝတွင် အလုပ်သမားနှင့် ၎င်း၏မိသားစုစားဝတ်နေရေး၊ လူမှုဒုက္ခများမှ လွတ်မြောက် စေရေးတို့အတွက် ဆင်ခြင်သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဦးမြင့်ရွှေ (လုံခြုံရေးအလုပ်သမား) အဖို့ နစ်နာဆုံးရှုံးမှု တစ်စုံတစ်ရာ သက်ရောက်မှုမရှိသည်ကတစ်ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် သည် ဥပဒေနှင့် လူမှုတရားမျှတမှုရှိသည်ကတစ်ကြောင်းတို့ကြောင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က တစ်စုံတစ်ရာ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ရန် အကြောင်းမပေါ်ပေါက်ပေ။

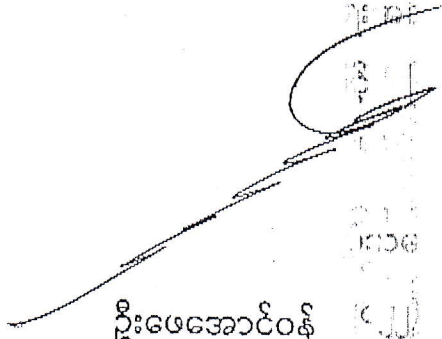
၁၁။ ထို့ကြောင့် လျှောက်ထားသူ ဦးမြင့်ရွှေ (လုံခြုံရေးအလုပ်သမား) မှ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ပြင်ဆင်မှုအယူခံလျှောက်ထားမှုအပေါ် အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၁-၅-၂၀၂၂ နေ့စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၀/၂၀၂၂) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ် ချက်အမှတ် (၁)ကို အတည်ပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။



ဒေါက်တာစောယုဝင်း
အဖွဲ့ဝင်



ဦးမေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးမောင်မောင်ဒေ
အဖွဲ့ဝင်