ပုံစံ(၁၀)

ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၂ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၂/၂၀၂၂)

Mr. Zhu Jianyong (အလုပ်ရှင်) Gold Emperor (Myanmar) Co.,Ltd. (ဖိနပ်ချုပ်စက်ရုံ) ဒေါ်ခင်သီတာထွေး(Department Head) (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) မြေတိုင်းအမှတ်(၂၅)၊ ဆရာရှမ်းလမ်းနှင့် ဆိပ်ကမ်းသာလမ်းထောင့်၊ ရွှေလင်ပန်းစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊	လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) အမှတ်(၃၉၇)၊ မဟာဆွေလမ်း၊ (၅) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၂ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၁၃ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေလင်ပန်းစက်မှုဇုန်၊ ဆရာရှမ်းလမ်း နှင့် ဆိပ်ကမ်းသာလမ်းထောင့်၊ မြေတိုင်းအမှတ် (၂၅) ရှိ Gold Emperor (Myanmar) Co.,Ltd. (ဖိနပ်ချုပ်စက်ရုံ) Mr. Zhu Jianyong (အလုပ်ရှင်) ၏ (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) ဒေါ်ခင်သီတာထွေး (Department Head)နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ အမှတ်(၃၉၇)၊ မဟာဆွေလမ်း၊ (၅) ရပ်ကွက်နေ Gold Emperor (Myanmar) Co.,Ltd. (ဖိနပ်ချုပ်စက်ရုံ)၊ ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့တိုင်ကြားခဲ့ရာ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်း

ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၁၉-၄-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ ၂၀-၄-၂၀၂၂ ရက်နေ့နှင့် ၂၂-၄-၂၀၂၂ ရက်နေ့တို့တွင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးခဲ့သော်လည်း မှတ်တမ်းများနှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရ ပြေလည်မှုမရ၍ ၂၁-၄-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် ၃၁/၂၀၂၂ ဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ နည်းဥပဒေ ၁၂(ခ) အရ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုအဖြစ် တင်ပြခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ် ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂၈ညွှန်ကြားထားသော မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှ တစ်ပါး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက ပုဒ်မ ၂၈(က) အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွားသူတစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားခြင်းဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အလုပ်ရှင်က အယူခံတင်ပြလာခြင်းဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရသည်။

၂။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာတင်ပြချက်အရ နည်းဥပဒေ ၁၇(ဃ) အရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၄-၅-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၂/၂၀၂၂) ဖြင့် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်တို့ကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေလင်းပန်းစက်မှုဇုန်၊ ဆရာရှမ်းလမ်းနှင့်ဆိပ်ကမ်းသာလမ်းထောင့်၊ မြေတိုင်းအမှတ် (၂၅) ရှိ Gold Emperor (Myanmar) Co.,Ltd. (ဖိနပ်ချုပ်စက်ရုံ) Mr, Zhu Jianyong (အလုပ်ရှင်) ၏)အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ ဒေါ်ခင်သီတာထွေး (Department Head)က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ နည်းဥပဒေ ၁၉ အရ ပုံစံ-၁၀ ဖြင့် အယူခံစာတင်ပြလာရာ-

(က) တိုင်ကြားတောင်းဆိုသူ ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား)နှင့် အလုပ်ရှင်တို့သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) ချုပ်ဆိုထားကြောင်း၊

(ခ) ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား)သည် ECစာချုပ်ပါ (နောက်ဆက်တွဲ-ခ) အမှတ်စဉ် (၃) စာချုပ်ပါ ကြီးလေးသောပြစ်မှု၊ လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းချိုးဖောက်သောကြောင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ပြန်လည်ခန့်အပ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်းကို ပြန်လည်စိစစ်ပေးပါရန်ဖြစ်ကြောင်း၊

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၄-၅-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၂/၂၀၂၂) ဖြင့် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်ကို ချမှတ်ခဲ့ရာ-

ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးအောင်ဆွေဖြိုးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့် ထားရန် သင့်/ မသင့်၊

ဆုံးဖြတ်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးအောင်ဆွေဖြိုးအား နောက်ဆုံးအကြိမ် ဝန်ခံကတိလက်မှတ် ရေးထိုးစေပြီး၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေ့မှ

(၇) ရက်အတွင်း ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုဘဲ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ သို့ဖြစ်ပါ၍ နည်းဥပဒေ၁၇(ဃ)အရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၄-၅-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၂/၂၀၂၂)ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ခင်သီတာထွေး(Department Head) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာရာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီက ၂၀၂၂ခုနှစ်၊ ဇွန်လ(၂)ရက်စွဲပါ ရုံးအမိန့်စာအမှတ်(၈၇/၂၀၂၂) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အမှုအမှတ်(၂၂/၂၀၂၂) အားကြားနာစစ်ဆေးရန် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်း (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးထွန်းအောင် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးသိန်းကြွယ် (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို နည်းဥပဒေ ၂၂(ခ) အရ ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၂၂ခုနှစ်၊ ဇွန်လ(၂)ရက် နေ့စွဲပါ ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၈၇/၂၀၂၂)ပါ အမှုကိုလက်ခံပြီး၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်းများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အား ခုံသမာဓိအဖွဲ့၌ နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များ၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရုံး၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ နည်းဥပဒေ ၁၅(ဂ)အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆင့်ဆိုစာ အသီးသီးအရ လည်းကောင်း၊ တောင်းခံထားသည့် အထောက်အထားများနှင့် စာရွက်စာတမ်းများကို အခြေပြု၍ တောင်းဆိုသူ Gold Emperor (Myanmar) Co.,Ltd. (ဖိနပ်ချုပ်စက်ရုံ)မှ ကျေနပ်မှုမရှိဟုဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁) ချက်ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ အောက်ပါကောက်ချက်အဖြစ် သတ်မှတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးအောင်ဆွေဖြိုးအား နောက်ဆုံးအကြိမ် ဝန်ခံကတိလက်မှတ် ရေးထိုးစေပြီး၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေ့မှ (၇) ရက်အတွင်း ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုဘဲ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရေး ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/ မသင့်။

၆။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ကအမှုကြောင်းချင်းရာကိုဆန်းစစ်ရာ အောက်ပါသုံးသပ်ချက်များရရှိသည်-

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

(က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၄-၅-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၂/၂၀၂၂)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/ မသင့်ကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအကြား ဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ၃-၆-၂၀၁၉ ရက်နေ့စွဲပါ ပြည်ထောင်စု

လွှတ်တော်က ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည့် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေအရ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲသည်ဆိုသော အမှုသည် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုအဖြစ် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ရောက်ရှိလာကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ သတ်မှတ်ထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံ စတင်တိုင်ကြားသော မူလတိုင်ကြားချက်များနှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ သုံးသပ်ရန်ဖြစ်သည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (က)အရ "သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကောင်စီရှေ့မှောက်ခေါ်ယူ၍ ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကိုဆုံးဖြတ်နိုင်သည်" ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရလည်းကောင်း၊ (COVID-19) ရောဂါညွှန်ကြားချက်များအရလည်းကောင်း အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ကို ရှေ့မှောက်သို့ ဆင့်ခေါ်ခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ပေး ခဲ့ကြသည်။

(ခ) တစ်ဖန်၂၀၁၃ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅ (က) အရ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ "အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်-EC"ရေးဆွဲချုပ်ဆိုလျက် ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) အမျိုးသားမှတ်ပုံတင်အမှတ် ၁၂/ မရက (နိုင်) ၁၆၂၅၁၇ သည် ၂၅-၈-၂၀၂၀ ရက်နေ့၊ Safety and Health Coordinator ရာထူး၊ လုပ်ခလစာ ၃၅၀၀၀၀/- ရရှိ၍ အလုပ်ဝင်ပြီး ၃၀-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့၌အလုပ်ရပ်စဲခံရကြောင်း မှတ်တမ်းများ၊ ထွက်ဆိုချက်များအရ လုပ်သက်မှာ(၁)နှစ် နှင့်(၆)လရှိကြောင်း တွေ့ရှိသည်။

(ဂ) အလုပ်သမား ဦးအောင်ဆွေဖြိုး၏ (၄-၅-၂၀၂၂) ရက်နေ့ကတိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ထံ တင်ပြစာတွင် ၃၀-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့က ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနမှ ဘာသာပြန် မနီနီဝင်းက ယခင်က(HR)တစ်ဦး၏ အခန်းကို ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) က အသုံးပြုခဲ့၍ သော့ရှိမည်အထင်ဖြင့် အခန်းသော့ပေးရန် တောင်းဆိုကြောင်း၊ သော့ကိစ္စအကြောင်းပြ၍ မနီနီဝင်းနှင့် အပြန်အလှန်လိုသည်ထက်ပိုစွာ စကားများကြပြီး၊ ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) က သူရှာမည်၊ သော့တွေ့လျှင်သူနဲ့တွေ့မည် ဟူသော စကားရပ်မျိုးပြောပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်ရှိရာသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိ၊ အလုပ်လုပ်နေစဉ် ဘာသာပြန် မနီနီဝင်းက အခြားသူတစ်ဦးထံမှ သော့ရှာ၍သော့တွေ့ပြီ တွေ့လျှင် သူနဲ့တွေ့မည်ဟူသောပြောဆိုသည့် စကားရပ်ကြောင့် ဦးအောင် ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) အား သော့တွေ့ပြီး သူကိုဘာလုပ်မှာလဲဟူသော ရန်လိုစကား

ကြောင့်၊ ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) က လက်ညှိုးထိုး၍သူမှာသော့ မရှိသည်မှာ သေချာကြောင်းပြောခဲ့သည်ကို စွတ်စွဲခံရ၍ အပြန်အလှန်ပြောကြရာ ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား)၏ လက်ညှိုးထိုးပြောဆိုသည့် လက်ညှိုးအား မနီနီဝင်းက မကြာခဏပုတ်ချကြောင်း၊ ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) အား နှိမ့်ချစကားများဖြင့် စော်ကားစကားများပြောကြား၍ အလုပ်သမားက လက်ဖြင့် လှမ်းရိုက်ရာ မနီနီဝင်း ၏ လက်တွင် သူ၏လက်ရာထင်သွားကြောင်း၊ ထိုအချိန်တွင် မနီနီဝင်း၏ခင်ပွန်း အဝယ်တော်ဌာနမှ ဦးတင်ထွန်းနိုင် ရောက်လာပြီး ဇနီးသည်အားမေးရာ၊ ဇနီးသည်က ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) ရိုက်လိုက်သောလက်ရာကိုပြ၍ ၎င်းအား ကိုယ်ထိကိုယ်ရောက်ကျူးလွန်သည်ဟု ပြောကြား၍ ခင်ပွန်းဖြစ်သူက ကိုယ်ထိလက်ရောက် ၎င်းအားထိုးကြိတ်ပြန်ရာ အပြန်အလှန်လုံးထွေးနေကြစဉ် ဘာသာပြန် မနီနီဝင်းကလည်း ဦးအောင်ဆွေဖြိုးအား အပေါ်စီးမှ ဖနှောင့်နှင့်ပေါက်ခြင်း၊ ဦးအောင်ဆွေဖြိုး၏ ဦးခေါင်းအားဆံပင်ဆွဲခြင်း၊လက်ဖြင့် ရိုက်ခြင်းများပြုလုပ်ပါကြောင်း၊ Mr. Wong Hong Shan (General Manger) ရောက်လာမှ ရန်ပွဲပြီးသွားကြောင်းထွက်ဆိုချက်ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိသည်။

(ဃ) အဆိုပါ ရန်ပွဲကြောင့် Mr. Wong Hong Shan (General Manger) နှင့် ဒေါ်သန္တာ (HR Head) တို့က အလုပ်သမား ဦးအောင်ဆွေဖြိုးကိုသာ ၃၀-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ပါကြောင်း ကြီးလေးသောပြစ်မှုကျူးလွန်သည်ဟုဆိုလျက် ရန်စတင်ပြုလုပ်သော၊ ဘာသာပြန် မနီနီဝင်းနှင့် သူမ၏ခင်ပွန်း အဝယ်တော်ဌာနမှ ဦးတင်ထွန်းနိုင်တို့အား အလုပ်မှရပ်စဲမှုမပြုခဲ့ပါကြောင်း အမှားစတင်ကျူးလွန်ရန် စတင်သူဝန်ထမ်း မနီနီဝင်းနှင့် ခင်ပွန်းဦးတင်ထွန်းနိုင်တို့သည် အလုပ်ရပ်စဲမခံရကြောင်း၊

(င) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က "အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်-EC အပိုဒ်၁၅(၄)တွင် လုပ်သားလျှော့ချခြင်း၊ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းတို့အတွက် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိပါက အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းမှုကော်မတီနှင့်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိပါက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ကိုယ်စားလှယ်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းမှုကော်မတီ၏ ကိုယ်စားလှယ်နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ ဟူသောအချက်ကြောင့်အလုပ်သမားဦးအောင်ဆွေဖြိုးက ၁-၄-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းမှုကော်မတီနှင့်ညှိနှိုင်း(WCC) သို့ ယခုဖြစ်ပွားသော ခိုက်ရန်ဖြစ်မှုသည်စီမံရေးရာဌာနမှ ဘာသာပြန် မနီနီဝင်းကစ၍ ရန်ဖြစ်ကြပြီး၊

ခင်ပွန်းဖြစ်သူက မိမိအား စတင်၍ထိုးကြိတ်ရာ မိမိတစ်ဦးတည်းအား Mr. Wong Hong Shan (General Manger) နှင့် ဒေါ်သန္တာ(HR Head)တို့က အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်းသည်မှုတမှုမရှိရုံမျှမက ဘက်လိုက်မှုများဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်းတို့နှစ်ဦးကိုလည်း အလုပ်မှရပ်စဲရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ပြန်ခန့်လျှင်လည်းမိမိတို့ (၃)ဦးစလုံးကို ပြန်ခန့်ရန်လိုကြောင်း တင်ပြခဲ့သော်လည်း ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) တစ်ဦးတည်းကိုသာ အလုပ်မှရပ်စဲခံရကြောင်း တင်ပြမှုကိုလည်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

(က) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်မှာ ဘာသာပြန် ဝန်ထမ်း မနီနီဝင်းက စတင်သောမီးပွားဟုယူဆရမည်ဖြစ်ပြီး အချင်းဖြစ်သူ၊ စကားပြောမပြေဖြစ်သူဟု ယူဆရမည်ဖြစ်သော ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) ကလည်း ပြန်လှန်ချေပတတ်သူ ဖြစ်နေသော သဘောတွေ့ရပြီး၊ အပြစ်ရှိသည်မှာ(၃)ဦးစလုံးဖြစ်သည်ကို တွေ့ရှိသည်။

(ခ) "အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်-EC "အပိုဒ် ၁၇ စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်အတိုင်း တာဝန်ရှိမှုများခေါင်းစဉ်အောက် အပိုဒ် ၁၇(ခ)၌ အလုပ်သမား၏ တာဝန်ဝတ္တရားများအပိုဒ်၁၇(ခ)(၃)တွင် "လုပ်ငန်းခွင်နှင့်အလုပ်ချိန်အတွင်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို စိတ်ငြိုငြင်အောင်နှောက်ယှက်ခြင်း၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်စော်ကားခြင်းများမပြုလုပ်ရ"ဟူသောအချက်နှင့် (၃)ဦးစလုံး ညှိနေကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိသည်။ ဘာသာပြန် မနီနီဝင်းက စတင်သော ရန်လိုသည့် အပြောအဆိုအပြုအမူ၊ ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား)က လက်နှင့်ရိုက်ခြင်းနှင့် မနီနီဝင်း၏ခင်ပွန်းဖြစ်သူ စက်ရုံတစ်ခုတည်း အဝယ်တော်ဌာနမှ ဦးတင်ထွန်းနိုင်တို့ ပါဝင်လာပြီး နှစ်ယောက်တစ်ယောက်အဖြစ် ထိုးကြိတ်ရိုက်နှက်ရန်ဖြစ်ကြရာ"အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်-EC အထဲမှာပင် "အပိုဒ် ၁၇ (ခ) အလုပ်သမား၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ အပိုဒ်၁၇ (ခ) (၃) "လုပ်ငန်းခွင်နှင့်အလုပ်ချိန်အတွင်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို စိတ်ငြိုငြင်အောင်နှောက်ယှက်ခြင်း၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်စော်ကားခြင်းများ မပြုလုပ်ရ" ဟူသော အချက်နှင့်(၃)ဦးစလုံး ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ကြသူများဖြစ်နေပြီး စာပါအချက်နှင့် ညှိနေကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိသည်။

(ဂ) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်-EC၏ နောက်ဆက်တွဲ (ခ) တွင် "အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် သတ်မှတ်ကြီးလေးသောပြစ်မှုတစ်ခုခုကို ကျူးလွန်

ကြောင်း ထင်ရှားလျှင် အလုပ်မှရပ်စဲသည့်အထိ အပြစ်ပေးခံရမည့်အပြင် မည်သည့်နစ်နာကြေး အကျိုးခံစားခွင့်မျှရမည်မဟုတ်ပါ”ဟူသော သတ်မှတ်ချက် အောက်အပိုဒ်(၃)၌ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း ကိုယ်ထိလက်ရောက် ခိုက်ရန်ဖြစ်ပွားခြင်း၊ ရန်းရင်းဆန်ခတ်ဖြစ်စေခြင်း၊ တစ်စုံတစ်ဦးအား ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ခြင်း။ စကားများရန်ဖြစ်ရိုက်နှက်ခြင်းစသော ပြစ်မှုကို ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) စီမံရေးရာမှ ဘာသာပြန်ဝန်ထမ်းနှင့် ခင်ပွန်းဖြစ်သော အဝယ်တော်ဌာနမှ ဦးတင်ထွန်းနိုင်တို့လည်းပါဝင်၍ ခန့်လျှင်(၃)ဦးစလုံးခန့်ရန်ဖြစ်သည်။ အလုပ်မှရပ်စဲလျှင်လည်း(၃)ဦးစလုံး ရပ်စဲရမည်ဖြစ်ကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်သည်။

(ဃ) သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမား(၃)ဦးစလုံး ရန်ဖြစ်ကြသူချင်းအတူတူ ခင်ပွန်းဖြစ်သူ အဝယ်တော်ဌာနမှ ဦးတင်ထွန်းနိုင်အား အလုပ်ဖြုတ်သည်ဆိုသော အထောက်အထားမတွေ့ရဘဲ ဇနီးဖြစ်သူ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနမှ ဘာသာပြန်မနီနီဝင်းအားလည်း ဘာသာပြန်ဌာနမှ နိုင်ငံခြားသား Passport ဝင်ထွက်ကိစ္စရပ်များ၊ ကုမ္ပဏီသက်တမ်းတိုးခြင်းများကို သူမတစ်ဦးတည်းသာသိသောကြောင့် ၃၀-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ ဆက်လက်ခန့်ထားပြီး (၅/၂၀၂၂)တွင် နှုတ်ထွက်မည်ဟု စာနှင့်အကြောင်းကြားထားပြီးဟုဆိုထားရာ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ရပ်သည်မဟုတ်ဘဲ သူမကအလုပ်ထွက်မည်ဟု (၅/၂၀၂၂)တွင် နှုတ်ထွက်မည်ဟု စာနှင့် သူမကပင် ပြန်လှန်အကြောင်းကြားရသည့် အခွင့်အရေးရရှိနေပြီး အလုပ်ထွက်မည့် အကြောင်းဟုဆိုလျက်အကြောင်းကြားစာမှာလည်းမှန်သည်/ မမှန်သည်ကို ခုံသမာဓိကောင်စီက ယုံကြည်ရန် အခက်အခဲအဖြစ်ရှိနေပြန်ပါသည်။ သူမက၊ သူမထွက်မည့် အကြောင်းကြားစာနှင့် အကြောင်းကြားထားပြီး၊ သူမ၏ခင်ပွန်းဖြစ်သူ အဝယ်တော်ဌာနမှ ဦးတင်ထွန်းနိုင် (အလုပ်သမား) အား သတိပေးစာကို ပေးထားသည်ဟုဆိုပြန်ရာ၊ ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား)ကိုသာ အလုပ်မှရပ်စဲကြောင်းတွေ့ရ၍ အလုပ်ရှင်နှင့်(HR)တို့သည် အလွန်ပင် မမျှတစွာ ဆောင်ရွက်ထားမှုအနေအထား တစ်ရပ်အဖြစ် သုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၃)

(က) ခုံသမာဓိကောင်စီသည် တရားရုံးဥပဒေကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအမှုများကို ဆုံးဖြတ်ရခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ ဥပဒေ၏ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန် အလုပ်ရှင်နှင့်

အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင် ခွင့်များကိုမျှတ(equal chance)မှန် ကန်စွာနှင့်မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်က ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းထားရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိကောင်စီ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ချမှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ အပိုဒ်၅ (စ)တွင် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့်အညီ လွတ်လပ်တရားမျှတစွာ ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ရသဖြင့် တရားမကျင့်ထုံးဥပဒေကိုဖြစ်စေ၊ သက်သေခံအက်ဥပဒေကိုဖြစ်စေ၊ အတိအကျလိုက်နာရန်မလို။ သို့သော် တရားမျှတစွာ(Justice and equal manner) ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သတိပြုဆောင်ရွက်သည်။

(ခ) သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ဖြစ်သော၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း၂၃(င) အရ အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ ဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည်ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၄-၅-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၂/၂၀၂၂)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပြင်ဆင်ပြီး ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) အား စီမံရေးရာမှ ဘာသာပြန် ဝန်ထမ်း မနီနီဝင်းနှင့် ခင်ပွန်းဖြစ်သူ အဝယ်တော်ဌာနမှ ဦးတင်ထွန်းနိုင်တို့နှင့် နီးကပ်စွာမထားဘဲ၊ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့မှ (၇) ရက်အတွင်း ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) အား မူလ လစာ နှင့် မူလရာထူးဖြစ်သော Safetty and Health Coordinator လုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်အလုပ်နေရာတွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် နောင်တကြိမ်၊ ပြစ်မှုစည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ပါက နောက်ဆုံးအကြိမ် ဝန်ခံကတိပေးစာလက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီး အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကိုဗစ်ကာလ စီးပွားရေးအခြေနေအရ အလုပ်ရှင်မှ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သင့်သည်ဟုသုံးသပ်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက် ။ ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) နှင့် Gold Emperor (Myanmar) Co.,Ltd. (ဖိနပ်ချုပ်စက်ရုံ) အကြား အငြင်းပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ၂၄-၅-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၂/၂၀၂၂) ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်း ၂၃(င)

အရ အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည်ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်၍ ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) အား စီမံရေးရာမှ ဘာသာပြန် ဝန်ထမ်း မနီနီဝင်းနှင့် ခင်ပွန်းဖြစ်သူ အဝယ်တော်ဌာနမှ ဦးတင်ထွန်းနိုင်တို့နှင့် နီးကပ်သည့်လုပ်ငန်းနေရာတွင် မထားဘဲ၊ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့မှ (၇) ရက်အတွင်း ဦးအောင်ဆွေဖြိုး (အလုပ်သမား) အား မူလလစာနှင့် မူလရာထူးဖြစ်သော Safety and Health Coordinator လုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်နေရာတွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် နောက်တကြိမ်၊ ပြစ်မှုစည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ပါက နောက်ဆုံးအကြိမ်ဝန်ခံကတိ လက်မှတ်ရေးထိုးစေရန်နှင့် ကိုဗစ်ကာလ စီးပွားရေးအခြေနေအရ အလုပ်ရှင်မှ ကြားကာလ နစ်နာကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။ အလုပ်ရှင်အား လာမည့်အနာဂတ်ကာလတွင် လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာရေးကိုရှေ့ရှု၍ အလုပ်သမားများအကြား မျှတစွာဆုံးဖြတ်နိုင်ပါရန် အကြံပြုဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

ဦးထွန်းအောင်	ဒေါ်စန်းစန်း	ဦးသိန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်