ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၁/၂၀၂၂)

Mr. Kim Sung Ho (အလုပ်ရှင်) Sung Bo International Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) ဒေါ်ယုဝါမျိုး (HR Manager) (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) အမှတ် (၁၆၀)၊ ရွှေရင်အေးကျောင်းလမ်း၊ စက်မှုဇုန် (၅)၊ လှိုင်သာယာ (အနောက်ပိုင်း) မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်အိမွန်ကျော် (အလုပ်သမား) အမှတ်(၆၈၃)၊ ခရေ (၄)လမ်း၊ (၂၃)ရပ်ကွက်၊ လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း) မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာ (အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၅)၊ ရွှေရင်အေးကျောင်းလမ်း၊ အမှတ် (၁၆၀) ရှိ Sung Bo International Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) မှ ဒေါ်အိမွန်ကျော်(အလုပ်သမား) နှင့် Mr. Kim Sung Ho(အလုပ်ရှင်)၊ ဒေါ်ယုဝါမျိုး (HR Manager) အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာ(အနောက်

ပိုင်း)မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှု မရရှိခဲ့သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၃/၂၀၂၂) ဖြင့် ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးခဲ့ပြီး ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၂၂ရက်နေ့တွင် အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ပြု၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးခဲ့သည်။

ကောက်ချက် ။ တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားဒေါ်အိမ္ဗန်ကျော်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/ မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက် ။ (က) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားဒေါ်အိမ္ဗန်ကျော်အား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်)ပါ စည်းကမ်းချက်များအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ကြောင်း ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီးနောက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှ (၇)ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက် မပြတ်စေဘဲ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

(ခ) ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၃/၂၀၂၂) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှု လျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၂၁၀/၂၀၂၂) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၄၁/၂၀၂၂) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ခုံအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌ ဦးဖေအောင်ဝန် (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးလှထွန်းခိုင် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးသိန်းကြွယ် (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၃/၂၀၂၂) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသည့် ဤအငြင်းပွားမှုအား ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုစစ်ဆေးရာတွင် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (က)ကို ကျင့်သုံးလျက် သက်ဆိုင်သူ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ကို ခေါ်ယူကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထားသက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်း

ခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်၏ လျှောက်ထားလွှာတို့အပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်။ လျှောက်ထားခံရသူ အလုပ်သမား ဒေါ်အိမွန်ကျော်အား အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

<u>တွေ့ရှိချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်</u>

၄။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် လျှောက်ထားခံရသူ ဒေါ်အိမွန်ကျော် (အလုပ်သမား)သည် QC ရာထူးဖြင့် ၃-၁၂-၂၀၂၀ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သည်။ ၂၇-၉-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အကြောင်းပြချက် (၅)ရပ်ဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲခံခဲ့ရသည်။ အကြောင်းပြချက် (၅)ရပ်မှာ (၁) မိမိအလုပ်နေရာတွင်မရှိခြင်း၊ (၂) ဌာနခေါင်းဆောင်များအား ကြမ်းတမ်းစွာပြောဆိုခြင်း၊ (၃) မသက်ဆိုင်သောစကားများဖြင့် သွေးထိုးလှုံ့ဆော်ခြင်း၊ (၄) အထည်စစ်ရာတွင် ပေါ့ဆမှုကြောင့် ပါယ်ထည်များပါဝင်မှုရှိနေခြင်း၊ (၅) တာဝန်ပေါ့ဆခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)အဖွဲ့သို့ တင်ပြခဲ့ပြီး အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့သည်။ ဒေါ်အိမွန်ကျော်က အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့် အကြောင်းပြချက်များကို ငြင်းဆိုခဲ့ပြီး အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း ၄-၁၀-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် လှိုင်သာယာ (အနောက်ပိုင်း) မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြတိုင်ကြားခြင်းဖြင့် အငြင်းပွားမှု ပေါ်ပေါက်သည်။

၅။ လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ယင်းအငြင်းပွားမှုအား ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးရာတွင် ပြေလည်မှုမရရှိ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲအပ်ရာ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှု အမှုအမှတ် (၅၃/၂၀၂၂)အဖြစ် လက်ခံ၍ အလုပ်သမား ဒေါ်အိမွန်ကျော်အား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (ECစာချုပ်)ပါ စည်းကမ်းချက်များအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ကြောင်း ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီးနောက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှ (၇)ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပြတ်စေဘဲ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်းဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ထိုဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုအယူခံလျှောက်ထားသည်။ လျှောက်ထားသူ တင်သွင်းသည့် လျှောက်ထားလွှာတွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန် (၅) ရှိ Sung Bo International Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)သည် (၁၆-၂-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် စတင်ဖွင့်လှစ်ပြီး လုပ်သားအင်အား (၃၁၀)

ဖြင့် လုပ်ကိုင်လျှက်ရှိပါကြောင်း၊ စက်ရုံတွင် QC ရာထူးဖြင့် လုပ်ကိုင်လျှက်ရှိသော ဒေါ်အိမွန်ကျော်အား ၂၇-၉-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အောက်ပါအချက်များ အကြောင်းကြောင်းများဖြင့် အလုပ်မှ ရပ်စဲ/ရပ်နားခဲ့ပါကြောင်း၊ ရပ်နားရသည့်အကြောင်းအရင်းများအား အလုပ်ရပ်နားစဉ်တွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြပြီးလည်း ဖြစ်ပါကြောင်း၊ (၁) ဝန်ထမ်းဖြစ်သူ မအိမွန်ကျော်သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဝန်ထမ်းအချင်းချင်းအား ရိုင်းစိုင်းစွာပြောဆိုခြင်းကြောင့် မကြာခဏစကားများလေ့ရှိပြီး ဝန်ထမ်းငယ်များသည်လည်း သူမအား အလုပ်ကိစ္စပင်ဖြစ်လင့်ကစား ပြန်လှန်ပြောဆိုရန်ကြောက်ရွံ့ကြသည့်အထိပင်ကြမ်းတမ်းစွာ ဆက်ဆံပါကြောင်း၊ (၂) သက်ဆိုင်ရာခေါင်းဆောင်များ၊ အထက်လူကြီးများမှလည်းခေါ်ယူ၍ မေးမြန်းပြောဆိုလျှင် ကြမ်းတမ်းစွာ မလေးမခန့်ပြန်လည်ပြောဆိုခြင်းများလည်း ပြုလုပ်ပါကြောင်း၊ (၃) ထို့အပြင် အလုပ်ထဲတွင်လည်း နေရာအတည်တကျမနေဘဲ မိမိနှင့်မသက်ဆိုင်သည့်နေရာများသို့ မကြာခဏသွားရောက်ခြင်း၊ အကြောင်းမဲ့နေရာတွင်မရှိခြင်းများ နေ့စဉ်ပြုလုပ်ပါကြောင်း၊ (၄) အလုပ်လုပ်ရာတွင်လည်း ပေါ့ဆစွာဖြင့် ပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် အမှားယွင်းများလည်းမကြာခဏ ဖြစ်ပွားတတ်ပါကြောင်း၊ (၅) ထို့အပြင် လုပ်ငန်းနှင့်မသက်ဆိုင်သည့် စကားများကိုမကြာခဏ ဝန်ထမ်းများအား ပြောကြားပါကြောင်း၊ (ဥပမာ- ဒီစက်ရုံကဘာမို့လို့လည်း အရင်စက်ရုံတုန်းကမိမိကြောင့်ပိတ်လိုက်ရတာ ငါလုပ်ပြမယ်ဟု မကြာခဏဆိုသလို) ပြောကြားပါကြောင်း၊ သို့ပါသောကြောင့် ဝန်ထမ်းဖြစ်သူ မအိမွန်ကျော်သည် လူမှုရေးနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ မိမိတို့လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အဆင်မပြေ မသင့်လျော်မှုများကြောင့် ၂၇-၉-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှ ရပ်နားခဲ့ရပါကြောင်း၊ ထိုသို့ရပ်စဲမှုမပြုမှုချင်၍ သက်ဆိုင်ရာခေါင်းဆောင်၊ ဌာနဆိုင်ရာခေါင်းဆောင်များမှ အထက်ပါအချက်များဖြင့် ပြုမူပြောဆိုနေထိုင်ခြင်းများပြင်ဆင်ရန် ပြောဆိုခဲ့သော်လည်း မိမိမှန်တာလုပ်တာ/ မှန်တာပြောတာ မည်သူ့မျှ (ဘယ်ကောင်မ) မှ ဂရုမစိုက်ဟုသာပြော၍ နေမြဲတိုင်းသာ ပြုမူပါသည်။ ဆင်ခြင်ခြင်းမရှိပါသောကြောင့် ရပ်စဲခဲ့ပါကြောင်း၊ ခုံသမာဓိမှ ၂၂-၁၁-၂၀၂၂ရက်နေ့တွင် QC မအိမွန်ကျော်အား မူလနေရာ၊ မူလရာထူးဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်လာပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထိုဆုံးဖြတ်ချက်အား လေးစားပါသော်လည်း လိုက်နာဆောင်ရွက်၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မှာ ခက်ခဲသော ကိစ္စဖြစ်ပါကြောင်း၊ မအိမွန်ကျော်အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင် လူမှုရေးအနေဖြင့်လည်းကောင်း လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာအနေဖြင့်လည်းကောင်း အဆင်မပြေမှုမြောက်များစွာ ရှိပါသောကြောင့် အလုပ်မှ ရပ်စဲလိုက်ရခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ သို့ပါသောကြောင့် ပြန်လည်ခန့်ထားရန် လုံးဝမဖြစ်နိုင်ပါကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးမြှင့်နိုင်ရေးအား ရှေးရှုအလေးထားပေးပါရန် လျှောက်ထားတင်ပြအပ်ပါကြောင်း၊ အထက်ပါအကြောင်းကြောင်းများကြောင့် ခုံသမာဓိ၏

အဆုံးအဖြတ်အားလိုက်နာရန် ခက်ခဲနေပါသောကြောင့် ခုံသမာဓိကောင်စီမှ ပြန်လည်စိစစ်ပေးပါရန်နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်အား ခံယူရန် လျှောက်ထားတင်ပြသည်ကို စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ကအချင်းဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုအပေါ် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်/ ဆုံးဖြတ်ချက်တို့ကို ပြန်လည်စိစစ်လေ့လာရာတွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမားအပေါ်စွပ်စွဲသည့် အချက်(၅) ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်)ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ ပထမအကြိမ်စာဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ်စာဖြင့်သတိပေးခြင်၊ တတိယအကြိမ်ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းများ ဆောင်ရွက်သင့်သော်လည်း ပထမအကြိမ်နှင့် ဒုတိယအကြိမ်များတွင် စာဖြင့်သတိပေးမှု မရှိခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်)နှင့် ညီညွတ်မှုမရှိကြောင်း ၊ တတိယအကြိမ်ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးပါက အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)အဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ အလုပ်သမားအား ခေါ်ယူဆွေးနွေးရှင်းပြပြီး အရေးယူသင့်သော်လည်း WCCအဖွဲ့မှ ခေါ်ယူဆွေးနွေးမှုမပြုခဲ့ကြောင်း၊ သို့ဖြစ်ပါ၍ အလုပ်သမားအား အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (ECစာချုပ်)ပါ စည်းကမ်းချက်များအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ကြောင်း ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီး အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို တိုးမြှင့်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမားအနေဖြင့် စည်းကမ်းချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်သော်လည်း အလုပ်ရှင်/မန်နေဂျာများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအပေါ် အမြင်မကြည်လင်စေသည့် အပြုအမူများရှိနေသဖြင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မသင့်ကြောင်း သုံးသပ် ဖော်ပြလျက် အလုပ်သမားဒေါ်အိမွန်ကျော်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလ နစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ထားသည်ကို စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။

၇။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အဓိကစစ်ဆေးခြင်းနှင့် ၎င်း၏ သုံးသပ်/ ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ လူသက်သေ၊ စာရွက်စာတမ်းသက်သေခံချက်များကြောင့် အမှု၏ဖြစ်ရပ်မှန်ကို သိရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သက်သေအထောက်အထားများ၏ အခြေအနေမှန်၊ ၎င်းအပေါ် ယုံကြည်ထိုက်ခြင်း ရှိ/မရှိစသည့် မှန်ကန်မျှတမှုကို အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် အချက်များကိုလည်း တွေ့ရှိလာနိုင်ပေသည်။ သက်သေခံဥပဒေပုဒ်မ ၁၃၈ သည် တရားမျှတမှုဖြစ်စေရန် အထောက်အကူပြု ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ပေးထားခြင်းဖြစ်သည်။ သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများနှင့် သက်သေတို့၏ ထွက်ဆိုချက်ကို စိစစ်သုံးသပ်ရာတွင် ယင်းတို့တစ်ရပ်လုံးကို ခြုံငုံသုံးသပ်မှသာ ပြည့်စုံမှန်ကန်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်းသည် အလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံး

လုပ်နည်းများ၊EC စာချုပ်ပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ညီညွတ်မှန်ကန်မှု ရှိ၊ မရှိ စိစစ်သုံးသပ်မှသာ တရားမျှတပြည့်စုံမှန်ကန်မှု ရှိမည်ဖြစ်သည်။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားတို့၏ သက်သေခံထွက်ဆိုချက်များ၊ အလုပ်သမား ဒေါ်အိမွန်ကျော်အား သာမန်ပြစ်မှုအတွက် သတိပေးစာ ဝန်ခံကတိပြုချက်များ၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ(WCC)၏ ဆွေးနွေးချက်မှတ်တမ်း၊ ဖော်ပြချက်များအရဆိုလျှင် ဒေါ်အိမွန်ကျော် (အလုပ်သမား)သည် မိမိ၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အလုပ်သမားများနှင့်လည်းကောင်း၊ မိမိအထက် တာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်လည်းကောင်း အပြောအဆိုအပြုအမူ ကြမ်းတမ်းပြီး ရိုင်းပြစွာပြောဆို ဆက်ဆံသူ ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်သမားအချင်းချင်းဆက်ဆံရေး၊ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူနှင့် ဆက်ဆံရေးမှာ လွန်စွာအဆင်ပြေချောမွေ့မှု မရှိကြောင်းထင်ရှားသည်။ ယင်းသို့ လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးအဆင်မပြေလျှင် လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းမှု၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများသည် တစ်နည်းမဟုတ်တစ်နည်း ပျက်ယွင်းတိမ်းပါးနိုင်ပြီး အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက်အကျိုးစီးပွား နစ်နာဆုံးရှုံးမည်ဖြစ်သည်။ မည်သည့်စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာန (ငယ်၊လတ်၊ကြီး)မဆို လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှစ်ဖက်ကောင်းမွန်အဆင်ပြေချောမွေ့နေမှသာ ၎င်းကို ကြောင်းကျိုးပြု၍ လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာမှု၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားမြင့်မားမှု၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့် အလမ်းတည်မြဲကောင်းမွန်မှု စသည့် အကျိုးရလဒ်ကောင်းများဖြစ်ထွန်းရရှိနိုင်ပေမည်။ ဤသည်ကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက်စလုံးမှ အလေးထားသတိပြုသင့်သည်။

၈။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် လျှောက်ထားသူ Mr. Kim Sung Ho (အလုပ်ရှင်)သည် နိုင်ငံခြားရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှုဖြင့် Sung Bo International Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)ကို ၁၆-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် စတင်ဖွင့်လှစ်ပြီး လုပ်သားအင်အား (၃၁၀) ဦးဖြင့် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားခြင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC) ဖွဲ့စည်းထားရှိပြီး စက်ရုံကိုလည်ပတ် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရသည်။ လျှောက်ထားခံရသူ အလုပ်သမားဒေါ်အိမွန်ကျော်သည် QCရာထူးဖြင့် ၃-၁၂-၂၀၂၀ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက် ခဲ့ပြီး လစာငွေကျပ် ၁၇၀၀၀၀ိ/-၊ ရက်မှန်ကြေး ၂၀၀၀၀ိ/-အပါအဝင် ရရှိခဲ့သည်။ အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲ သူက အလုပ်သမားဒေါ်အိမွန်ကျော်အား ၁၆-၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် သတိပေးစာ (ပထမအကြိမ်)၊ ၂၇-၈-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် သတိပေးစာ (ဒုတိယအကြိမ်) ၊ ၁၉-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင်သတိပေးစာ (တတိယအကြိမ်)၊ သာမန်ပြစ်မှုအတွက် သတိပေးအရေးယူခံရသည်ကို သက်သေခံစာရွက်စာတမ်း သတိပေးစာများအရ စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။ ယင်းသို့ သာမန်ပြစ်မှုအတွက် သတိပေးခြင်းသုံးကြိမ်

အရေးယူခံရပြီးနောက် အလုပ်သမားဒေါ်အိမွန်ကျော်သည် သာမန်ပြစ်မှုများကို ထပ်မံကျူးလွန်သဖြင့် ၎င်းကျူးလွန်သော ပြစ်မှုများကို အကြောင်းပြချက် (၅) ရပ်ဖြင့် သတ်မှတ်ပြီး ၂၇-၉-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲခဲ့သည့် အကြောင်းပြချက်များသည် လူပုဂ္ဂိုလ်သက်သေထွက်ဆိုချက်များ၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC)၏ ဆွေးနွေးချက်မှတ်တမ်း၊ သက်သေခံတင်ပြသည့် စာရွက်စာတမ်းနှင့် ဓါတ်ပုံမှတ်တမ်းများအရ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်များဖြစ်သည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်၏ အပိုဒ် ၁၅(ခ) အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်း ခေါင်းစဉ်အောက်ရှိ စာပိုဒ်ခွဲငယ် (၂)တွင် သတ်မှတ်ထားသော စည်းကမ်းချက်များကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သည့် အလုပ်သမားအား သာမန်ပြစ်မှုများအတွက် ပထမအကြိမ်စာဖြင့် သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ်စာဖြင့် သတိပေးခြင်း၊ တတိယအကြိမ်ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးစေခြင်း စသည့် သတိပေးခြင်း (၃) ကြိမ် ပြုလုပ်ပြီးနောက် ၁၂ လအတွင်း အလုပ်သမားသည် သာမန်ပြစ်မှုကို ထပ်မံ ကျူးလွန်ခဲ့လျှင် အလုပ်ရှင်သည် နစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်သည်။ သာမန်ပြစ်မှုတစ်ခု ကျူးလွန်ပြီးပါက ၁၂ လအတွင်းနောက်ထပ်ပြစ်မှုတစ်စုံတစ်ရာ ကျူးလွန်ခြင်းမရှိလျှင်ဖြစ်စေ၊ တတိယအကြိမ် ကျူးလွန်ခဲ့ပြီးနောက် ၁၂ လအတွင်း ထပ်မံကျူးလွန်ခြင်းမရှိလျှင်ဖြစ်စေ ထိုကျူးလွန်ခဲ့သောပြစ်မှု အားလုံးကို အလုပ်ရှင်မှ ချေဖျက်ပေးရမည်ဟု စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်သမားဒေါ်အိမွန်ကျော်အား အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းသည် ဥပဒေ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ ECစာချုပ်ပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်ဆန့်ကျင်၍ အလုပ်သမားဒေါ်အိမွန်ကျော်အား အလုပ်ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ပေ။ ထို့ကြောင့် လျှောက်ထားခံရသူ အလုပ်သမားဒေါ်အိမွန်ကျော်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

ထပ်မံသုံးသပ်ချက်

၉။ ယနေ့အချိန်ကာလသည့် မြန်မာနိုင်ငံအပါအဝင် ကမ္ဘာနိုင်ငံအနှံ့ ကိုဗစ်-၁၉ ကူးစက်ရောဂါဆိုးကြီးကြောင့် အသေအပျောက်၊ အသက်ဆုံးရှုံးမှုများစွာ ရှိခဲ့ရပြီး ယခုတိုင် ကိုဗစ်-၁၉ ရောဂါဆိုးကြီးသည် ချုပ်ငြိမ်းပျောက်ကွယ်ခဲ့ခြင်းမရှိဘဲ ဆက်လက်ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ လက်ရှိ အခြေအနေတွင် ကျန်းမာရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးများကျဆင်းပြီး အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းနည်းပါးလာခြင်း၊ အလုပ်လက်မဲ့ကြီးထွားလာခြင်း၊ ကုန်ဈေးနှုန်းများ (ဆီ၊လောင်စာ အပါအဝင်) လွန်စွာမြင့်တက်လာခြင်းတို့ကြောင့် စားဝတ်နေရေး ၊လူမှုရေးဒုက္ခများကို ခါးသီးစွာ ကြုံတွေ့နေကြရသည်။ ဤအခြင်းပွား

မှုတွင် အလုပ်မှရပ်စဲခံရသော ဒေါ်အိမွန်ကျော်သည် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ပြီး မိသားစုစားဝတ်နေရေး၊ လူမှုဒုက္ခများနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရမည်မှာ မလွဲကေန်ဖြစ်သည်။ထိုအခြေအနေဆိုးမှ တစ်စုံတစ်ရာ ပြေလျော့သက်သာမှုရရှိစေရန် အလို့ငှာ၊ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် လူမှုရေး တရားမျှတမှု ကိုရှေ့ရှု၍ လည်းကောင်း၊ မိမိ၏စက်ရုံတွင် လုပ်သက်တစ်နှစ်ကျော် လုပ်ကိုင်ခဲ့ခြင်းကို ထောက်ထား ညှာတာ၍ လည်းကောင်း၊ လူမှုထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ် ကျပ်(၂၅၀၀၀၀/-)ကို ပေးအပ် ခံစားခွင့်ပြု သင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၀။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား လူမှုထောက်ပံ့ကြေး(ကရုဏာကြေး)ပေးအပ်ခံစားခွင့်ပြု စေခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်၏ စီရင်ချက်အမိန့်သာဓက ရှိသည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ရှိ ဝင်းမင်းသန်းကုမ္ပဏီလီမိတက် (ဘိုဆန်ပိုက်စက်ရုံ)၏ အလုပ်ရှင် မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာက ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ ပြည်ထောင်စုတရားစီရင်ရေး ဥပဒေပုဒ်မ ၁၆(က)(၅)အရ အမှုခေါ်စာချွန်အမိန့် ထုတ်ဆင့်ပေးရန် လျှောက်ထားခဲ့သည်။ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်က ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့သည် လူမှုရေးတရားမျှတမှု သာတူညီမျှဖြစ်ရေး သဘောတရားများအပေါ် အခြေခံ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ စားဝတ်နေရေး အခက်အခဲမရှိစေရန် ထိုက်သင့်သည့် ကရုဏာကြေး(လူမှုထောက်ပံ့ကြေး)ကိုရရှိခံစားစေရန် သတ်မှတ်ခွင့်ပြုပေးခဲ့ခြင်းမှာ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၅ ပါ အချက်အလက်နှင့် ညီညွတ်မှုရှိသည်ဟု သုံးသပ်လျက် လျှောက်ထားသူ(အလုပ်ရှင်)၏ တရားမအထွေထွေလျှောက်ထားမှုကို ပယ်ခဲ့သည့် စီရင်ချက်အမိန့် သာဓကရှိကြောင်း(ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်၊ ၂၀၁၄ခုနှစ်၊ တရားမအထွေထွေလျှောက်ထားမှုအမှတ် (၁၉) ရည်ညွှန်းအပ်သည်။

၁၁။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်သမား ဒေါ်အိမွန်ကျော်သည် အပြစ်ရှိသဖြင့် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းနှင့်အညီ အလုပ်မှ ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရခြင်းဖြစ်ရာ ၎င်းအား မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှ ပေးရန် မလိုသကဲ့သို့ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်လည်း အကြောင်းမရှိပေ။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၃(င)ကို ကျင့်သုံး လျက် အောက်ပါအတိုင်းစီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁)။ (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၂၂-၁၁-၂၀၂၂) ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၃/၂၀၂၂) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။

(ခ) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ရပ်စဲခံရသော ဒေါ်အိမွန်ကျော်အား လူမှုဒုက္ခများကို စာနာထောက်ထား၍ လူမှုရေး ထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ် ထောက်ပံ့ငွေကျပ် (၂၅၀၀၀၀/-) တိတိအား ပေးအပ်ခံစားခွင့်ပြုရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၂။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း၃၀အတွင်း ပေးရမည်။အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ၂၉အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေ ကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

ဦးလှထွန်းခိုင်	ဦးဖေအောင်ဝန်	ဦးသိန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်