



ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၆ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄/၂၀၂၆)

ဦးရဲဝေယံလင်း

Master Diamond Co.,Ltd

၁။ ဦးဘုန်းပြည့်ဖြိုး(HR and Legal Consultant)

၂။ ဒေါ်နီလာဝင်း(HR Executive)

(ကုမ္ပဏီ၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)

အမှတ်(၂၉-၃၁)၊ နဝရတ်ဂါးဒင်းအိမ်ရာ၊ ဂိတ်(၂)

(၁၀)ရပ်ကွက်၊ သာကေတမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကို (အလုပ်သမား)

အမှတ်(၃၄)၊ ပဒုမ္မာလမ်း၊

(၈)ရပ်ကွက်၊ သုံးခွမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၆ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၁၇ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ အမှတ်(၂၉-၃၁)၊ နဝရတ်ဂါးဒင်းအိမ်ရာ၊ ဂိတ်(၂)၊ (၁၀)ရပ်ကွက်၊ သာကေတမြို့နယ်ရှိ ဦးရဲဝေယံလင်း(အလုပ်ရှင်) ပိုင်ဆိုင်သော Master Diamond Co.,Ltd (အင်ဂျင်ပိုင်ဖြန့်ချိရေးလုပ်ငန်း) နှင့် အလုပ်သမား ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကိုအကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို သာကေတမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ကြားနာစစ်ဆေး ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာနှင့် စစ်ဆေးထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

ကောက်ချက်။ အလုပ်ရှင်က ယာဉ်မောင်း ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကို (အလုပ်သမား)အား အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/ မသင့်။ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/ မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ အလုပ်ရှင်မှ ယာဉ်မောင်း ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကိုအား ခုနစ်ရက်အတွင်း အလုပ် ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၃။ အထက်ပါ အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိ ကောင်စီထံသို့ လျှောက်ထားတင်ပြခဲ့ရာ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၁၇၉/၂၀၂၆) ဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ခုံအဖွဲ့ကို ဦးထင်ဇော်လတ်(ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ ဒေါက်တာ စောယုဝင်း(အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်)နှင့် ဦးအောင်ချစ်တိုး(အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်)တို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်း တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။

၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ဝင်များသည် အငြင်းပွားမှုဖြေငြိမ်းပြီးပြတ်စေရေးအတွက် ၁၀-၉-၂၀၂၆ ရက်နေ့တွင် ရုံးထိုင်စစ်ဆေးခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့စစ်ဆေးခဲ့ရာတွင် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေး ရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ၂၃(က) “သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း (သို့မဟုတ်) ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ကို ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ လူကိုယ်တိုင် ချိန်းဆိုစစ်ဆေးခဲ့ပြီး ၎င်းတို့၏ စာဖြင့်လျှောက်ထားချက်၊ ထွက်ဆိုချက်များသာမက ယခင်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံသို့ တင်ပြခဲ့သော ထွက်ဆိုချက်များ၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြလျှောက်ထားခဲ့သည့် တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်စာရွက် စာတမ်းများ၊ သက်သေခံအထောက်အထားများကို တစ်ပါတည်း စုပေါင်း၍ အသေးစိတ်လေ့လာ ခဲ့ပြီးနောက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ကို နစ်နာမှုမရှိစေရန်အတွက် တရားမျှတမှု ကိုရှေးရှုပြီး ဆင်ခြင်တုံတရားဖြင့် စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပါသည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားတင်ပြတောင်းဆိုချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အပေါ် ဥပဒေနှင့်အညီ ဆင်ခြင် ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်အတွက် အောက်ပါကောက်ချက်ကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်-

ကောက်ချက်။ အလုပ်ရှင်က ယာဉ်မောင်း ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကို (အလုပ်သမား)အား အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/ မသင့်။ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်

၆။ ယခုအငြင်းပွားမှုသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ အမှတ်(၂၉-၃၁)၊ နဝရတ်ဂါးဒင်းအိမ်ရာ၊ ဂိတ်(၂)၊ (၁၀)ရပ်ကွက်၊ သာကေတမြို့နယ်ရှိ ဦးရဲဝေယံလင်း(အလုပ်ရှင်) ပိုင်ဆိုင်သော Master Diamond Co.,Ltd (အင်ဂျင်ဝိုင်ဖြန့်ချိရေးလုပ်ငန်း) နှင့် အလုပ်သမား ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကိုတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို သာကေတမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ရာ မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က (၂)ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှု မရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခံယူရန်အတွက် တင်ပြခဲ့ပါသည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်မှ ယာဉ်မောင်း ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကိုအား ခုနစ် ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်ခဲ့သော်လည်း အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ကျေနပ်မှုမရှိပါ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက် လျှောက်ထားပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။

စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်

၇။ ဤအမှုဖြစ်စဉ်အား ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ရာတွင် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးဘုန်းပြည့်ဖြိုး (HR and Legal Consultant)မှ မိမိသည် ကုမ္ပဏီ၌ HR တာဝန်နှင့် Legal Consultant တာဝန်များအား ထမ်းဆောင်နေရသူဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးဖုန်းပြည့်ဖြိုး ဟု (၃)ကြိမ်မှားယွင်းဖော်ပြထားသည်ကို “ဦးဘုန်းပြည့်ဖြိုး” ဟုလည်းကောင်း၊ ဒေါ်နီလာဝင်း၏ ရာထူး “HR မန်နေဂျာ” အား HR Executive ဟုလည်းကောင်း အမည်မှန်/ ရာထူးမှန်ကိုသာ တိကျစွာ အသုံးပြုပေးပါရန် စာဖြင့် လေးစားစွာလျှောက်ထားခဲ့ပါကြောင်း၊ မော်တော်ယာဉ် အကြောင်း သိကျွမ်းနားလည်သော ခုံသမာဓိကောင်စီဝင် တစ်ဦးအား ယခုအမှု ကြားနာမည့် ခုံအဖွဲ့ တွင် ထည့်သွင်းဖွဲ့စည်းပေးပါရန် သို့မဟုတ် ယင်းသို့မဖြစ်နိုင်ပါက အမှုသည်နှစ်ဖက်နှင့် အကျိုး စီးပွားဆိုင်ရာ ဆက်နွှယ်မှုမရှိသည့် လွတ်လပ်သော မော်တော်ယာဉ်ဆိုင်ရာ ပြင်ပကျွမ်းကျင်သူ တစ်ဦးအား ခေါ်ယူစစ်ဆေး၍ ၎င်း၏နည်းပညာဆိုင်ရာ သဘောထားနှင့် အစီရင်ခံစာအား အမှုဆုံးဖြတ်ရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးပါရန် စာဖြင့် လေးစားစွာလျှောက်ထားခဲ့ပါကြောင်း၊



အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC)နှင့်ပတ်သက်၍ ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကိုအား ECစာချုပ်ကို ကုမ္ပဏီဘက်မှ ထုတ်ပေးထားပြီး ဝန်ထမ်း၏ အသိသက်သေ/ မိဘကိုယ်တိုင် လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ပေးအပ်ထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ယင်းစာချုပ်အား ဝန်ထမ်းဘက်မှသာ ကုမ္ပဏီ သို့ ပြန်လည်အပ်နှံမှု မရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကိုသည် ကြားကာလနစ်နာကြေး/ လစာကို သီးခြားတောင်းဆိုထားခြင်း မရှိခဲ့ဘဲ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ ကောက်ချက်ကို မိမိအလိုအလျောက် ထပ်မံရေးဆွဲ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် “ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်မလို”ဟု ထည့်သွင်း ဆုံးဖြတ် ထားကြောင်း၊ အမှုခေါ်စာချွန်တော်၊ မြန်မာနိုင်ငံတရားစီရင်ထုံးတို့ကို အကိုးအကားပြု၍ စာဖြင့် လျှောက်ထားခဲ့သော်လည်း အမှုတွဲပါ သာကေတမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံတွင် တောင်းဆို ထားသည်ကို မသိခဲ့ပါကြောင်း၊ ပြင်ဆင်သည့် ယာဉ်ပစ္စည်း(၁၅)မျိုး ရန်ကုန်သို့ ပြန်လည်ယူဆောင် ခဲ့ရန် မှာကြားထားသည်ဟု သိသော်လည်း ကျွန်တော်အသေးစိတ်တစ်မျိုးချင်း မသိပါကြောင်း၊ ကျွန်တော့်အနေဖြင့် မြဝတီသို့ သွားရောက်ခဲ့သည့် ကားအမျိုးအစား၊ ကားအင်ဂျင်သက်တမ်း၊ ကားနှင့်ပတ်သက်သည့် အကြောင်းအရာများအား မသိရှိပါကြောင်း၊ ကားနှင့်ပတ်သက်၍ ကျွမ်းကျင်မှုမရှိပါကြောင်း၊ မြဝတီခရီးစဉ်၌ လိုက်ပါသူများ၏ အစီရင်ခံစာများအရ ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကို (ယာဉ်မောင်း)မှာ ကြီးကြပ်သူ၏စကားအား လိုက်နာမှုမရှိသဖြင့် ကားပျက်စီးခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ကားပြင်ဆင်မှုများအား တာဝန်ခံ ကိုဟိန်းသူကျော်မှ အလုပ်ရှင်နှင့်ဆက်သွယ်၍ အလုပ်ရှင် ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ပြင်ဆင်ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ယုံကြည်မှု ပျက်ပြားနေသဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့အဆင့်တွင် ပြန်ခန့်အပ်နိုင်သော်လည်း နစ်နာသူ မှာ အလုပ်ရှင်ဖြစ်၍ ယခုအဆင့်တွင် ပြန်လည်ခန့်အပ်ပါက အုပ်ချုပ်မှု၊ ဆက်ဆံရေး မပြေလည်မှု များဖြစ်နိုင်ကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၈။ အလုပ်သမား ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကို(ယာဉ်မောင်း)မှ ၎င်းသည် Master Diamond Co.,Ltd (အင်ဂျင်ပိုင်ဖြန့်ချိရေးလုပ်ငန်း)တွင် ၁၁-၄-၂၀၂၅ ရက်နေ့မှစတင် အလုပ်ဝင်ရောက်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ယာဉ်မောင်းရာထူးဖြင့် လစာကျပ် ၅၀၀,၀၀၀/- ရရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်(EC) မရှိပါကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီ၏ ယာဉ်မောင်းလိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ယာဉ်မောင်းမှ ကုမ္ပဏီစည်းကမ်းချက် များကို ဖတ်ရှုခဲ့ပါကြောင်း၊ ယခုဖြစ်စဉ်တွင် ၁၇-၆-၂၀၂၆ ရက်နေ့၌ ရန်ကုန်မှ မြဝတီသို့ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်အရ အရောင်းမန်နေဂျာ ဦးဟိန်းသူကျော်၊ အရောင်းဝန်ထမ်း ဦးစည်သူဝင်း၊ စတိုဝန်ထမ်း ဒေါ်ယမင်းသူနှင့် သန့်ရှင်းရေးဝန်ထမ်း ဒေါ်လဲ့လဲ့တို့နှင့်အတူ ကုမ္ပဏီပိုင် မော်တော် ယာဉ်အမှတ် 6F-9855၊ Poter II (Korea)ကားဖြင့် မြဝတီသို့ သွားရောက်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ခရီးမသွားမီ မိမိမှ အလုပ်ရှင်အား တောင်တက်၊ တောင်ဆင်းတွင် ကားမမောင်းဖူးပါဟု ပြောခဲ့ပါကြောင်း၊

အလုပ်ရှင်က ၎င်းနှင့်အတူ ဒလတံတားတွင် အစမ်းမောင်းလေ့ကျင့်ခိုင်းခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်တိုင် မောင်းလာစဉ် ဒလတံတားအဆင်း ရန်ကုန်ဘက်ခြမ်းတွင် ကားပျက်၍ ထိုးရပ်သွားခဲ့ ပါကြောင်း၊ အတော်ကြာပြန်နှိုးမှ ရခဲ့ပါကြောင်း၊ Startမော်တာ မကောင်းတာဖြစ်နိုင်ပြီး မြဝတီ အပြန်မှ အသစ်လဲပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်ရှင်မှပြောခဲ့ပါသည်။ လုပ်သက်တစ်နှစ်ကျော်တွင် မြဝတီသို့ ပထမဦးဆုံး မောင်းနှင်ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ကော့ကရိတ်တံတားတွင် ညအိပ်ပြီး ၁၈-၆- ၂၀၂၆ ရက်နေ့တွင် ကော့ကရိတ်မှ မြဝတီသို့ထွက်ခဲ့ရာ လမ်းတစ်ဝက် ကော့ကရိတ်အကျော်တွင် တောင်တက်၊ တောင်ဆင်းဖြစ်သည့်အတွက် ကားမှညှော်နံ့ထွက်၍ လမ်းဘေးသို့ ချရပ်ခဲ့ရပါ ကြောင်း၊ ကားစက်နှိုးကြည့်သည့်အခါ စက်နှိုးမရတော့ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ထံ တာဝန်ခံ ကိုဟိန်းသူကျော်မှ ဖုန်းဖြင့် ဆက်သွယ်သတင်းပို့၍ အခြေအနေအလုံးစုံကို သတင်းပို့ခဲ့ပါကြောင်း၊ မြဝတီမြို့ရှိ ဂျပန်ကားဝပ်ရှော့သို့ အခြားကားတစ်စီးဖြင့်ဆွဲ၍ ရောက်ရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ ဝပ်ရှော့ဆရာ နှင့် အလုပ်ရှင် ဖုန်းတိုက်ရိုက်ပြော၍ ပြုပြင်မှုများဆောင်ရွက်ခဲ့ကြပါကြောင်း၊ ၁၂-၇-၂၀၂၆ ရက်နေ့ တွင် ဒုတိယဝပ်ရှော့သို့ ထပ်မံပြောင်းရွှေ့ ပြင်ဆင်ခဲ့ရပါကြောင်း၊ တာဝန်ခံ ကိုဟိန်းသူကျော် ရန်ကုန် ပြန်သွားချိန်တွင် အရောင်းဝန်ထမ်း ဦးစည်သူဝင်းမှ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ပါကြောင်း၊ ကားပြုပြင်ကာလ တစ်လအတွင်း အလုပ်ရှင်၏ဂိုဒေါင်၌ နေထိုင်ခဲ့ရပါကြောင်း၊ ၁၆-၇-၂၀၂၆ ရက်နေ့တွင် ဒုတိယဝပ်ရှော့၌ ကားပြုပြင်ပြီး ပထမဝပ်ရှော့တွင် ကားပြုပြင်ရာ၌ အစားထိုး လဲလှယ်သည့် ကားပစ္စည်းအဟောင်းများအား ဦးစည်သူဝင်းနှင့်အတူ သွားရောက်ယူဆောင်ခဲ့ရာ အင်ဂျင်ပိုင်များပေပွ၍ စွန့်ပစ်သည့်အထဲတွင် ပါသွားပြီဖြစ်သဖြင့် မရရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင် ဂိုဒေါင်မှ ရန်ကုန်သို့ ယူရမည့်ပစ္စည်းများတင်ကာ မြဝတီမှ အခြားယာဉ်မောင်းတစ်ဦးဖြင့် ကော့ကရိတ်-မော်လမြိုင်သို့ ပြန်လာခဲ့ရပါကြောင်း၊ ၁၇-၇-၂၀၂၆ ရက်နေ့တွင် ၎င်းမှ မော်လမြိုင်- ရန်ကုန်ခရီးစဉ် မောင်းနှင်ပြီး ပြန်လာခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည့်အတွက် ခရီးပန်းလာသောကြောင့် ၁၈-၇- ၂၀၂၆ရက်နေ့ကို ဖုန်းဖြင့် ခွင့်တင်၍ နားခဲ့ပါကြောင်း၊ ၁၉-၇-၂၀၂၆ ရက်နေ့(တနင်္ဂနွေနေ့၊ အာဇာနည်နေ့) ပိတ်ရက်နားခဲ့ပြီး ၂၁-၇-၂၀၂၆ရက်နေ့တွင် နေမကောင်းသဖြင့် ဖုန်းဖြင့် ခွင့်တိုင်ခဲ့ ပါကြောင်း၊ ၂၂-၇-၂၀၂၆ရက်နေ့ ရုံးတက်သည့်အချိန်တွင် HR Executive ဒေါ်နီလာဝင်းမှ ကားကိစ္စ အကြောင်းနှင့် ကားကုန်ကျစရိတ်တို့ကို တွက်ချက်ခဲ့ပြီး ကျပ်သိန်း(၇၀) ပေးလျော်ရမည်ဟု ပြောခဲ့ ပါကြောင်း၊ ကားကုန်ကျစရိတ် အားလုံး၏သုံးပုံတစ်ပုံ ကျပ်သိန်း(၂၀)ကို (၇)ရက်အတွင်းပေးရန် ပြောခဲ့ပါကြောင်း၊ ကျန်ရှိသည့် ကုန်ကျစရိတ်အား ယာဉ်မောင်း၏ လစာမှ ဖြတ်တောက်သွားမည် ဖြစ်ပြီး ယာဉ်မောင်းလိုင်စင်အား မနက်တွင်ပေးပြီး ညနေရုံးဆင်းချိန်တွင် ကုမ္ပဏီသို့ ပြန်လည် အပ်နှံခဲ့ရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ပြင်ဆင်စရိတ်များအတွက် ယာဉ်မောင်း၌ တာဝန်ရှိသည်ဟု ပြောခဲ့ပါ ကြောင်း၊ မလျော်နိုင်လျှင် တရားရင်ဆိုင်ရမည်ဟု ပြောခဲ့ပါကြောင်း၊ ၎င်းမှ ကျွန်တော်၏ ပေါ့လျော့

မူ၊ ယာဉ်တိုက်မှုကြောင့် မဟုတ်ဘဲ ကား၏အင်ဂျင်ပိုင်း ချို့ယွင်းမှုကြောင့်သာဖြစ်ကြောင်း အလုပ်ရှင်နှင့်တွေ့ဆုံ ပြောကြားလိုပါကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပြီး ထိုနေ့တွင်ပင် HR Executiveမှ လုပ်ငန်းခေတ္တဆိုင်းငံ့မည်ဟု ပြောခဲ့ပြီး ဝန်ထမ်းကတ်ကိုလည်း သိမ်းထားသည့်အတွက် မိမိအနေ ဖြင့် အလုပ်မှရပ်နားသည်ဟုထင်ပြီး ကားကုန်ကျစရိတ်ကိုလည်း လျော်ပေးရမည်ဟု ပြောသည့် အတွက် သာကေတမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ ၎င်းအနေဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် တောင်းဆိုထားခဲ့သည့်အတိုင်း စားဝတ်နေရေးအခက်အခဲ ကြောင့် လုပ်ငန်းခွင် အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုပါကြောင်းနှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေး ရရှိလိုပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၉။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကိုအနေဖြင့် သာကေတမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ရေးအဖွဲ့တွင် လုပ်ငန်းခွင် အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်းနှင့် ကြားကာလနစ်နာ ကြေး ရရှိလိုကြောင်း ကာယကံရှင်ကိုယ်တိုင်တင်ပြတောင်းဆိုထားမှုကို တွေ့ရှိရကြောင်း၊ မြဝတီ၌ ကားပြင်ဆင်မှုများအားလုံး အရောင်းမန်နေဂျာ ဦးဟိန်းသူကျော်နှင့် အလုပ်ရှင်တို့ ဖုန်းဖြင့် ဆက်သွယ်သတင်းပို့၍ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ပြင်ဆင်ခြင်းများဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရပြီး အလုပ်ရှင် အနေဖြင့် ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကိုအား ယာဉ်မောင်းတာဝန်မှ ခေတ္တဆိုင်းငံ့ခြင်းဖြစ်သည်ဟု တင်ပြထား သော်လည်း အလုပ်ပြန်ခန့်ရန်အတွက် ဆန္ဒမရှိကြောင်းနှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်လည်း ဆန္ဒမရှိကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၀။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်များအရလည်းကောင်း၊ အမှုတွဲ အတွင်းတင်ပြထားသည့် စာရွက်စာတမ်း သက်သေများအရလည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား လှယ်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ ထွက်ဆိုချက်များအရလည်းကောင်း၊ ယာဉ်မောင်း ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကို သည် အလုပ်စတင်ဝင်စဉ်မှစ၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် (၁)နှစ်ကျော်ကာလအတွင်း မြဝတီသို့ ပထမဆုံးသွားရောက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး တောင်တက်/ တောင်ဆင်း မမောင်းဖူးဟု ပြောသော်လည်း အလုပ်ရှင်မှ မသွားမီတစ်ရက်အလိုတွင် ဒလတံတားပေါ်၌ အမောင်းလေ့ကျင့်ပေးပြီး သွားရောက် ခိုင်းခဲ့ခြင်း၊ ခရီးဝေးသွားမည့် Porter II(Korea)(6F 9855)ကား၏ ကြံ့ခိုင်မှုအခြေအနေ၊ အင်ဂျင်ပိုင်း အခြေအနေကို မှန်ကန်စွာမသုံးသပ်နိုင်ဘဲ အလုပ်သမားမှလည်း မောင်းနှင်ခဲ့သည့်အတွက် နှစ်ဖက် လုံးတွင် အားနည်းချက်များရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှတင်ပြထား သည့် အမည်မှန်/ ရာထူးမှန်ကိုသာ တိကျစွာအသုံးပြုပေးပါရန် စာဖြင့် လျှောက်ထားမှုနှင့် ပတ်သက်၍ “ဘုန်း”နှင့်“ဖုန်း” မှားယွင်းတတ်သောသဘောရှိ၍ ပြင်ဆင်အသုံးပြုပေးနိုင်ကြောင်း၊



မော်တော်ယာဉ်အကြောင်း သိကျွမ်းနားလည်သော ခုံသမာဓိကောင်စီဝင် တစ်ဦးအား ယခုအမှု ကြားနာမည့် ခုံအဖွဲ့တွင် ထည့်သွင်းဖွဲ့စည်းပေးပါရန် သို့မဟုတ် ယင်းသို့ မဖြစ်နိုင်ပါက အမှုသည် နှစ်ဖက်နှင့် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ဆက်နွှယ်မှုမရှိသည့် လွတ်လပ်သော မော်တော်ယာဉ်ဆိုင်ရာ ပြင်ပကျွမ်းကျင်သူတစ်ဦးအား ခေါ်ယူစစ်ဆေး၍ ၎င်း၏နည်းပညာဆိုင်ရာ သဘောထားနှင့် အစီရင်ခံစာအား အမှုဆုံးဖြတ်ရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးပါရန် လျှောက်ထားခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့တွင် စစ်ဆေးနေသူ ခုံသမာဓိကောင်စီဝင်(၃)ဦးလုံးသည် မော်တော်ယာဉ် ကျွမ်းကျင်စွာမောင်းနှင်တတ်သူများ၊ ယာဉ်မောင်းလိုင်စင်(ခ)နှင့်(ဃ) ရရှိထားသူများဖြစ်ကြပြီး ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်သူ ဦးထင်ဇော်လတ်နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးအောင်ချစ်တိုးတို့သည် Porter II (Korea)ကားကို ပိုင်ဆိုင်ခဲ့ဖူးပြီး မကြာခဏပြင်ဆင်ရခြင်း၊ စပယ်ယာအပိုပစ္စည်းဝယ်ယူရန် ခက်ခဲခြင်း၊ ရန်ကုန်မြို့ပေါ်တွင် ဂျပန်ကားဝပ်ရှော့ပေါများပြီး၊ Porter II (Korea) ကားဝပ်ရှော့ နည်းပါးခြင်း၊ ကြံ့ခိုင်မှုနည်းပါးခြင်းတို့ကြောင့် ပြန်လည်ရောင်းချခဲ့ကြကြောင်း စသည်ဖြင့် မော်တော်ယာဉ်အကြောင်း သိကျွမ်းနားလည်သော ပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်သည့်အတွက် ပြင်ပကျွမ်းကျင်သူ တစ်ဦး ခေါ်ယူစစ်ဆေးရန် မလိုအပ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။

၁၁။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ကားပြင်ဆင်သည့်ကုန်ကျစရိတ်အား ပေးလျော်စေခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ပြင်ပ Taxi အငှား ယာဉ်မောင်းနှင်ခြင်းများတွင် ကားပိုင်ရှင်(Owner)နှင့် အငှားယာဉ်မောင်းတို့သည် ကားကို ယာဉ်မောင်းအိမ်သို့ နေ့ရက်၊ လချီ ပေးအပ်ထားရသည့်အတွက် ကားပြုပြင် ကုန်ကျစရိတ် များကို အကြီးစားပြင်ရလျှင် တစ်ယောက်တစ်ဝက်အကုန်အကျခံရခြင်း၊ အသေးစားဘီးဖာ၊ အင်ဂျင်ပိုင်ဖြည့် စသည့်ပြုပြင်မှုများကို ယာဉ်မောင်းမှ ပြုပြင်ကုန်ကျခြင်း၊ ယာဉ်မောင်း၏ ပေါ့လျော့မှုကြောင့် ယာဉ်တိုက်မှုဖြစ်ပွားခဲ့လျှင် ယာဉ်မောင်းမှ ကျခံပြုပြင်ဖြေရှင်းပေးရခြင်း စသည်ဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် စီးပွားဖက်များအနေဖြင့် သတ်မှတ်ချက် သဘောတူစာချုပ်များချုပ်ဆို၍ ဆောင်ရွက်မှုများ တွေ့မြင်ဖူးသော်လည်း ယခုဖြစ်စဉ်တွင် ယာဉ်မောင်း၏ ပေါ့လျော့မှုကြောင့် ယာဉ်တိုက်မှုဖြစ်ပွားခြင်းမျိုး မဟုတ်ကြောင်း၊ ခရီးစဉ်မသွားခင် ဝပ်ရှော့၌ ကြံ့ခိုင်မှု စစ်ဆေးထား သော်လည်း၊ Porter II (Korea) ကားအမျိုးအစားသည် Light Truk (Japan) ကားအမျိုးအစား ကဲ့သို့ ကြံ့ခိုင်မှု၊ စပယ်ယာပစ္စည်း အလွယ်တကူဝယ်ယူရရှိနိုင်မှု၊ ပြင်ဆင်နိုင်သည့် ဝပ်ရှော့ ပေါများမှု မရှိဘဲ၊ Porter II(Korea) ကား Service Center၌ ပြုပြင်မှသာ ကားအထာသိ၍ ပြုပြင်မှု လွယ်ကူခြင်း၊ ထိုကား၏ အများဆုံး ပျက်တတ်သည်မှာ ကလပ်ပြားကြွေခြင်း၊ နောက်ဆက်တွဲ ဂီယာထိုးမရမှုများဖြစ်ပြီး စပယ်ယာပစ္စည်းသည် သက်ဆိုင်ရာ Service Center ၌သာ အလွယ် တကူဝယ်၍ရခြင်း၊ ရန်ကုန်မြို့တွင်းသာ သုံးသင့်သော ကားအမျိုးအစားဖြစ်ခြင်း၊ ယခုအမှုဖြစ်စဉ် မှာ ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်သူ၏အောက်၌ လစာရဝန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်အပ်မောင်းနှင်ရသည့် အလုပ်



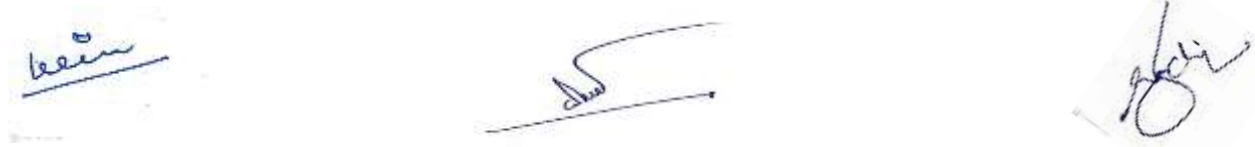
တာဝန်မျိုးဖြစ်ခြင်း၊ တာဝန်နှင့်ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုများအတွက် နှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်များ မရှိခြင်း တို့ကြောင့် ယာဉ်မောင်းအနေဖြင့် မည်မျှတာဝန်ရှိပြီး မည်သည့်ပမာဏလျော်ရမည်၊ အလုပ်ရှင်မှ မည်သို့ ဖြတ်တောက်နိုင်မည်၊ ကားပြုပြင်စရိတ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သည့်ပမာဏအား ပေးလျော် ရမည်ဆိုသော ကိစ္စရပ်မှာ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် မရှိသောကြောင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ ပြေလည်သည်အထိ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်းနှင့် ညှိနှိုင်းမှု မပြေလည်လျှင် နစ်နာသူမှ သက်ဆိုင်ရာသို့ တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့်အညီ ဆက်လက် ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၂။ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ အခန်း(၆) ပုဒ်မ ၂၅ (က)၊ (ခ)၊ (ဂ)တွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်သာဓကများကို အကိုးအကားပြု၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်မျှတစေရန် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည် -

- (က) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား၏ မူလရာထူး သို့မဟုတ် အခြားသင့်လျော်သော ရာထူး တစ်ခုခုကို ပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန်၊
- (ခ) အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန် ဆုံးဖြတ်သည့်ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သင့်လျော်သော ကြားကာလအတွက် နစ်နာကြေးပေးစေရန်၊
- (ဂ) အလုပ်သမားများ ရရန်ရှိသည့် လုပ်ခလစာအပါအဝင် ငွေကြေးခံစားခွင့်များ ရရှိ ခံစားနိုင်စေရန်။

ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားရာ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်ထုတ်ရန် ဆန္ဒမရှိသော်လည်း HR Executive ဒေါ်နီလာဝင်းမှ အလုပ်ခေတ္တဆိုင်းငံ့မည်ဟု ပြောကြားခဲ့ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းကတ် သိမ်းထားခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်သမားက အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည်ဟု မှတ်ယူပြီး မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သွားရောက်တိုင်ကြားခဲ့ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်မှလည်း အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ် သည့်အတွက် အလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုသင့်ကြောင်းနှင့် ကြားကာလ နစ်နာကြေးပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။

၁၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်း ရေးဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြားဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာစေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာ



ရရှိခံစားနိုင်စေရန်လည်းကောင်း ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်ဟု ဖော်ပြချက်ပါ ရည်ရွယ်ချက်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေပုဒ်မ ၂၁(က) ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ “ခုံသမာဓိကောင်စီ သည် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် သာတူညီမျှဖြစ်ရေး သဘောတရားများအပေါ် အခြေခံကာ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှုမရှိသော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်ရန်” ဟူသော တာဝန်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ရမည် ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။ မိမိတို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၃(င)အရ ပြင်ဆင်၍ အလုပ်ရှင်မှ ယာဉ်မောင်း ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကိုအား ခုနစ်ရက် အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုရန်နှင့် ကြားကာလ နစ်နာကြေးပေးရန် လိုအပ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ယခုအမှုဖြစ်စဉ်ကို အောက်ပါအတိုင်း ဥပဒေနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်။ အလုပ်ရှင်မှ ယာဉ်မောင်း ဦးငြိမ်းချမ်းကိုကို(အလုပ်သမား)အား ခုနစ်ရက် အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုရန်နှင့် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက် ခွင့်ပြုသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၄။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့် ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း၃၀အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဒေါက်တာစောယုဝင်း
အဖွဲ့ဝင်



ဦးထင်ဇော်လတ်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးအောင်ချစ်တိုး
အဖွဲ့ဝင်

