ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့.၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }

ခုံအဖွဲ့.

၂၀၂၆ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅/၂၀၂၆)

ဦးစိုးမင်းထွေး (အလုပ်သမား)
အမှတ်(၄၅/၁၂/၂၃၇)၊ ခင္ဒာလမ်း၊
(၁၂)ရပ်ကွက်၊ လား‌ရှိုးမြို့။
၀၉-၄၄၂၈၇၁၅၃၃၊ ၀၉-၇၈၃၃၃၈၀၆၅

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးဇော်ဇော် (အလုပ်ရှင်)
ဒေါ်နီနီဇော်(အထွေထွေမန်နေဂျာ)
(အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
AYA Bank PCL
အောင်ပင်လယ်ရပ်ကွက်၊ မန္တလေးမြို့
၀၉-၄၀၂၅၈၀၇၀၃

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၆ ခုနှစ်၊ နိဝင်ဘာလ ၁၁ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ အမရပူရမြို့နယ်တွင် ဖွင့်လှစ်ထားသော ရောဝတီဘဏ်ခွဲ (၁၀)၏ အလုပ်ရှင် ဦးဇော်ဇော်နှင့် အလုပ်သမား ဦးစိုးမင်းထွေး (Manager Grade-1) တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို အမရပူရမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁/၂၀၂၆)ဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ကြားနာစစ်ဆေး ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

J။ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာနှင့် စစ်ဆေးထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်-

ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးစိုးမင်းထွေးအား AYA Bank PCL အနေဖြင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အပေါ်

(၁) မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်း ပြန်လည်ခန့်အပ်ထားပေးရန် သင့်/မသင့်။

(၂) အလုပ်ရပ်စဲမှု ဖြစ်ပေါ်နေသော ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

(၃) မဖြစ်မနေ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးရုံးတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရမည် ဆိုပါက မူလရာထူး၊ တာဝန်ထက် ကြီးမြင့်သော အခြေအနေတစ်ခုအား ချီးမြှင့်ပေးရန် သင့်/မသင့်။

(၄) CLEARANCE & HONORING LETTER ချီးမြှင့်ရန် သင့်/မသင့်။

(၅) ဦးစိုးမင်းထွေး အနေဖြင့် ၎င်း၏မိဘအား အနိုးကပ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ခွင့်ရရန် ခွင့်ပြုနိုင်ပါက လားရှိုးမြို့ရှိ ဘဏ်ခွဲ(၁) သို့မဟုတ် ဘဏ်ခွဲ(၂) သို့ သင့်လျော်သော အခြေအနေအား ညှိနှိုင်းပေးရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ (၁) ဦးစိုးမင်းထွေး Manager G – 1 အား အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန် မလိုပါ။

(၂) အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မလိုသဖြင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုပါ။

(၃) ကောက်ချက်(၃)၊(၄)၊(၅) နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤအဖွဲ့မှ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရန် မလိုပါ။

၃။ အထက်ပါ အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားဘက်မှ ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီထံသို့ လျှောက်ထားတင်ပြခဲ့ရာ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၂၂၅/၂၀၂၆) ဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေးမည့်ခုံအဖွဲ့ကို ဒေါ်စောဝင်း(ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ ဒေါက်တာစောယုဝင်း (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်)နှင့် ဦးမောင်မောင်အေး (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်)တို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။

CamScanner

၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ဝင်များသည် အငြင်းပွားမှုပြေငြိမ်းပြီးပြတ်စေရေးအတွက် ၅-၁၁-၂၀၂၆ ရက်နေ့တွင် ရုံးထိုင်စစ်ဆေးခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့စစ်ဆေးခဲ့ရာတွင် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ၃၃(က) "သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း (သို့မဟုတ်) ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်" ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ကို ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ လူကိုယ်တိုင် ချိန်းဆိုစစ်ဆေးခဲ့ပြီး ၎င်းတို့၏ စာဖြင့်လျှောက်ထားချက်၊ ထွက်ဆိုချက်များသာမက ယခင်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံသို့ တင်ပြခဲ့သော ထွက်ဆိုချက်များ၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြလျှောက်ထားခဲ့သည့် တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာ၊ ဆုံးဖြတ်ချက် စာရွက်စာတမ်းများ၊ သက်သေခံအထောက်အထားများကို တစ်ပါတည်း စုပေါင်း၍ အသေးစိတ် လေ့လာခဲ့ပြီးနောက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ကို နစ်နာမှုမရှိစေရန်အတွက် တရားမျှတမှုကိုရှေးရှုပြီး ဆင်ခြင်တုံတရားဖြင့် စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပါသည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားတင်ပြ တောင်းဆိုချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အပေါ် ဥပဒေနှင့်အညီ ဆင်ခြင်ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်အတွက် အောက်ပါကောက်ချက်များကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်-

ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးစိုးမင်းထွေးအား AYA Bank PCL အနေဖြင့် အလုပ်မှ ရုပ်စဲခဲ့သည့်အပေါ်

(၁) မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်း ပြန်လည်ခန့်အပ်ထားပေးရန် သင့်/မသင့်။

(၂) အလုပ်ရပ်စဲမှုဖြစ်ပေါ်နေသော ကာလအတွင်း ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

<u>အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်</u>

၆။ ယခုအငြင်းပွားမှုသည် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ အမရပူရမြို့နယ်တွင် ဖွင့်လှစ်ထားသော ရောဝတီဘဏ်ခွဲ (၁၀)တွင် (Manager Grade-1) ၊ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော အလုပ်သမား ဦးစိုးမင်းထွေးအား ၁-၃-၂၀၂၆ ရက်နေ့မှ စဖာင်၍ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ ချမ်းအေးသာစံမြို့နယ်တွင် ဖွင့်လှစ်ထားသော တိုင်းဒေသကြီးရုံး(၃)သို့ ပြောင်းရွှေ့တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန်အတွက် AYA Bank PCL ၏ People Department မှ ၁၈-၂-၂၀၂၆ ရက်နေ့တွင် အမိန့်စာအမှတ် (၂၂၇၆/၂၀၂၅-

၂၀၂၆) ဖြင့် ဦးစိုးမင်းထွေးအား ပြောင်းရွှေ့တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့မှုအပေါ် သတ်မှတ်ကာလဖြစ်သော ၁-၃- ၂၀၂၆ ရက်နေ့အထိ ဦးစိုးမင်းထွေးမှ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်းမရှိသည့်အတွက်ဟု ဖော်ပြကာ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့သောကြောင့် ဦးစိုးမင်းထွေးမှ မည်သည့်နစ်နာကြေးကိုမျှ မလိုချင်ကြောင်း အလုပ် စတင်ဝင်ရောက်သည့်နေ့ရက်မှ ယနေ့အထိ လုပ်သက်မပျက် ဆက်လက်လုပ်ကိုင် လိုပါကြောင်း၊ ကြားကာလနစ်နာကြေး ရရှိလိုပါကြောင်း၊ အမရပူရမြို့နယ်ညွှန်ကြားဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ရာ ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုခံယူရန် အတွက် တင်ပြခဲ့ပါသည်။ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် ဦးစိုးမင်းထွေး Manager G-1 အား အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန် မလိုကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မလိုသဖြင့် ကြားကာလ နစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း၊ ကောက်ချက်(၃)၊(၄)၊(၅)နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤအဖွဲ့မှ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်ခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမားဘက်မှ ကျေနပ်မှုမရှိပါ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက် လျှောက်ထားပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။

<u>စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်</u>

၇။ ဤအမှုဖြစ်စဉ်အား ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ရာတွင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားက စတင်တိုင်ကြားချိန်၌ မူလတာဝန်၊ မူလရာထူး၊ မူလနေရာ မူလအကျိုးခံစားခွင့်များအတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးနိုင်ပါရန်နှင့် အငြင်းပွားနေသည့် ကာလတစ်လျှောက်လုံးအတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးအား တောင်းဆိုခဲ့ပြီး၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လျှောက်ထားရာတွင် ထပ်တိုးတောင်းဆိုမှုများရှိခဲ့သဖြင့် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၃)၊(၄)၊ (၅) တို့ဖြင့် ကောက်ချက်များ ထပ်တိုးရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားရာတွင် မူလအခြေအနေပြန်လည်ရရှိရေး၊ ကြားကာလနစ်နာမှုများရရှိရေး၊ ပြောင်းရွှေ့လိုသောနေရာနှင့် သင့်လျော်သောရာထူးအဆင့်အတန်း ချီးမြှင့်ပေးရေး၊ Job career clearance & Honoring Letter ထုတ်ပေးရေး၊ မိခင်နေထိုင်ရာမြို့သို့ ပြန်လည်တာဝန်ချထား ပေးရေး၊ Staff Profile Hard Copy တစ်စုံ ထုတ်ပေးရေး၊ ဘဏ်ဝန်ထမ်းဂုဏ်သိက္ခာနှင့် အကျိုးစီးပွား ထိခိုက်နစ်နာမှုအတွက် တောင်းပန်ကုစားပေးရေး စသဖြင့် အချက်(၇)ချက်အား တောင်းဆိုထားသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အလုပ်သမား၏ တောင်းဆို ချက်များမှ မူလတောင်းဆိုချက်ဖြစ်သော မူလတာဝန်၊ မူလရာထူး၊ မူလနေရာ ပုံလအကျိုးခံစားခွင့် များအတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးနိုင်ပါရန်နှင့် အငြင်းပွားနေသည့် ကာလတစ်လျှောက်လုံးအတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးအား ခံစားခွင့်ပြုရန် သင့်/ မသင့်ကိုသာ ဆုံးဖြတ်ပေးရန် တွေ့ရှိရပြီး အခြားကိစ္စရပ်များမှာ

CamScanner

CamScanner

ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်မရှိသောကြောင့် အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားတို့ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၈။ အလုပ်သမား ဦးစိုးမင်းထွေးနှင့် အလုပ်ရှင်(ကိုယ်စား) ဒေါ်နီနီဇော်(အထွေထွေမန်နေဂျာ) တို့အား ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ ခေါ်ယူစစ်ဆေးခဲ့ရာ အလုပ်သမား ဦးစိုးမင်းထွေးမှ ဘဏ်သို့ အလုပ်စတင် ဝင်ရောက်ချိန်မှစ၍ တာဝန်ကျရာ မည်သည့်ဒေသမဆို သွားရောက် တာဝန် ထမ်းဆောင်ရမည်ကို သိရှိပါကြောင်း၊ ဘဏ်မှ Transfer Order ထွက်မည်ဟု သိရှိချိန်မှစ၍ ၎င်း၏ အခက်အခဲအား ညှိနှိုင်းပေးရန်ဘဏ်သို့ ဝင်ပြထားပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၎င်းအနေဖြင့် ဘဏ်၏ ညွှန်ကြားချက်များအား လိုက်နာရန် ငြင်းဆန်ခြင်း မဟုတ်ပါကြောင်း၊ ထိုသို့ တင်ပြထားမှုအပေါ် ဘဏ်အဖွဲ့အစည်းမှ ပြန်ကြားမည့် ညွှန်ကြားချက် တစ်စုံတစ်ရာအား စောင့်ဆိုင်းနေခြင်းသာဖြစ်ပြီး အဆိုပါကာလ၌ ၎င်းအား အလုပ်မှရပ်စဲကြောင်း ထုတ်ပြန်ခဲ့မှုအပေါ် ၎င်းအနေဖြင့် လက်ခံနိုင်ခြင်း မရှိသည့်အတွက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေးရယူရန် ဆန္ဒမရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက် ရန်သာ အဓိကဆန္ဒရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားမည်ဆိုပါက ကြားကာလနစ်နာကြေး ရရှိလိုပါကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်၌ Warning လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း၊ သတိပေးမှတ်တမ်းများ မရှိခဲ့ပါ ကြောင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲသည်အထိ အပြစ်ပေးအရေးယူနိုင်သော ငွေကြေးအလွဲသုံးစားမှုကဲ့သို့ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်းများ မရှိပါကြောင်း၊ ၎င်းအနေဖြင့် ဘဏ်လုပ်ငန်းအား (၁၄)နှစ်တာ လုပ်ကိုင်ခဲ့သော ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်သဖြင့် မိမိ၏ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံများအား ဆက်လက် လုပ်ကိုင်နိုင်သည့်လုပ်ငန်း၌သာ ဆက်လက်တာဝန်ထမ်းဆောင်လိုပါကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်ခွင့်ရပါက လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းရေးအား အလေးထားပါကြောင်း စသည်ဖြင့် ထွက်ဆို ထားသည်များကို တွေ့ရှိရသည်။

၉။ အလုပ်ရှင်(ကိုယ်စား) ဒေါ်နီနီဇော်မှ အလုပ်သမား ဦးစိုးမင်းထွေးအား ပြောင်းရွှေ့ခဲ့သည့် ဘဏ်ခွဲမှာ ယခုအလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ဘဏ်ခွဲမှ မိနစ်ပိုင်းမျှသာ သွားရောက်ရမည့်နေရာ ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ဘဏ်လုပ်ငန်းသည် ငွေကြေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လုပ်ကိုင်ရသည့်အတွက် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းအား တိကျစွာလိုက်နာရန် လိုအပ်သဖြင့် အလုပ်သမား ဦးစိုးမင်းထွေးအား အကြိမ်ကြိမ် ခေါ်ယူနားချခဲ့ရာ ပြုပြင်လိုက်နာမှုမရှိပါကြောင်း၊ ဘဏ်ခွဲများ၌ ဝန်ထမ်းများနှင့် သဟဇာတမဖြစ် ခြင်း၊ အထက်လူကြီး၏ ညွှန်ကြားချက်များအား လိုက်နာမှုအားနည်းခြင်း၊ Customerနှင့် အဆင် မပြေခြင်းများ ရှိသောကြောင့် Customer နှင့် တိုက်ရိုက်မထိတွေ့ရသော နေရာများသို့ ပြောင်းရွှေ့ တာဝန်ပေး၍ အလုပ်တည်မြဲရေးအား ရှေးရှု၍ လက်တွဲခေါ်ယူခဲ့ပါကြောင်း၊ ယခုပြောင်းရွှေ့ရသည့် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးရုံးသို့ အလုပ်ဝင်ရောက်ရန် လူကိုယ်တိုင်သော်လည်းကောင်း၊ ဖုန်းဖြင့် သော်လည်းကောင်း၊ Microsoft Teams ဖြင့်သော်လည်းကောင်း အကြောင်းကြား အသိပေး

CamScanner

ခဲ့ပါကြောင်း၊ ပြောင်းရွှေ့ရန် (၂)လခန့် စောင့်ကြည့်ခေါ်ယူခဲ့သော်လည်း လာရောက်ခဲ့ခြင်းမရှိသဖြင့် ၂၃-၃-၂၀၂၆ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းအမိန့်စာ ထုတ်ပြန်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၎င်းအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရမည်ဆိုပါက အဖွဲ့အစည်းပြိုကွဲခြင်း၊ Customer Service ညံ့ဖျင်းမှု သတင်းများ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သောကြောင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် အဆင်မပြေကြောင်း စသည်ဖြင့်တင်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

<u>သုံးသပ်ချက်</u>

၁၀။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်များအရလည်းကောင်း၊ အမှုတွဲအတွင်းတင်ပြထားသည့် စာရွက်စာတမ်း သက်သေအထောက်အထားများအရလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်တို့၏ ထွက်ဆိုချက်များအရလည်းကောင်း အလုပ်ရပ်စဲမှုဖြစ်စဉ်တွင် အလုပ်ရှင်မှ တင်ပြလာသော အလုပ်ရပ်စဲရသည့် အကြောင်းအရာ၊ သက်သေအထောက်အထားနှင့် ထွက်ဆိုချက်များမှာ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲသည်အထိ အရေးယူနိုင်ရန် ပြည့်စုံခိုင်လုံမှုမရှိကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်၏ အလုပ်သမားအား အရေးယူမှုလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် မှတ်တမ်း အထောက်အထားများ ထားရှိမှုမှာ အားနည်းကြောင်း၊ ယခင်ဖြစ်စဉ်များတွင် အလုပ်မှရပ်စဲသည်အထိ အရေးယူနိုင်သော်လည်း ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်ခဲ့မှုမရှိကြောင်း၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအရ ပြဋ္ဌာန်းထားသော အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူစာချုပ်ပါ "အပိုဒ် ၁၅ (ခ) (၁) အရ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲသည့်အခါ ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများ ဆောင်ရွက်ထားရှိပြီး ရုံးအမိန့်စာဖြင့် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားတာဝန်ရှိသူက လက်မှတ်ရေးထိုး၍ အလုပ်သမားအား ပေးပြီးမှ အလုပ်မှရပ်စဲရမည်" ဟု ပါရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများ ထားရှိဆောင်ရွက်မှုမရှိကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပါ "အပိုဒ်(၁၅)(ခ)(၂)တွင်လည်းသတ်မှတ်ထားသော စည်းကမ်းချက်များကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သည့် အလုပ်သမားများအား သာမန်ပြစ်မှုအတွက် ပထမအကြိမ် စာဖြင့် သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ်စာဖြင့် သတိပေးခြင်း၊ တတိယအကြိမ် ဝန်ခံကတိ လက်မှတ်ရေးထိုးစေခြင်း စသည့် သတိပေးခြင်း (၃)ကြိမ်ပြုလုပ်ပြီးနောက် (၁၂)လအတွင်း အလုပ်သမားသည် သာမန်ပြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်ခဲ့လျှင် အလုပ်ရှင်သည် နစ်နာကြေးပေးရန် မလိုဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်သည်။ သာမန်ပြစ်မှုတစ်ခု ကျူးလွန်ပြီးပါက (၁၂)လအတွင်း နောက်ထပ် ပြစ်မှုတစ်စုံတစ်ရာ ကျူးလွန်ခြင်း မရှိလျှင်ဖြစ်စေ၊ တတိယအကြိမ် ကျူးလွန်ခဲ့ပြီးနောက် (၁၂)လအတွင်း ထပ်မံကျူးလွန်ခဲ့ခြင်း မရှိလျှင်ဖြစ်စေ ထိုကျူးလွန်ခဲ့သော ပြစ်မှုအားလုံးကို အလုပ်ရှင်မှ ချေဖျက်ပေးရမည်" ဟု ဖော်ပြထားရာ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ရပ်စဲသည်အထိ အရေးယူရန် အဆိုပါ

CamScanner

စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ အရေးယူဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း၊ တာဝန်ကျရာ အလုပ်ဌာနသို့ သတ်မှတ်ရက်အတွင်း မသွားရောက်ခြင်းသည် အလုပ်သမားအား အရေးယူနိုင်မည့် အချက်များ ဖြစ်သော်လည်း မိမိလုပ်ငန်းဟွင် (၁၄)နှစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သော ဝန်ထမ်း တစ်ဦးအား အလုပ်မှရပ်စဲသည်အထိ အရေးယူရန် မသင့်ကြောင်း၊ ဦးစိုးမင်းထွေးအား လက်တွဲရန် မည်သို့မျှ အဆင်မပြေသော အကြောင်းခြင်းရာများရှိပါက မှတ်တမ်းမှတ်ရာ သက်သေအထောက် အထား ပြည့်စုံစွာ တင်ပြရန် လိုအပ်ကြောင်း၊ ထို့အပြင် ပြောင်းရွှေ့တာဝန်ချထားသည့် အလုပ်ဌာန သို့ သတ်မှတ်ရက်အတွင်း အလုပ်သို့ ဝင်ရောက်မှု မရှိခြင်းကို ကြီးလေးသောပြစ်မှုဟု သတ်မှတ်ပြီး ၂၃-၃-၂၀၂၆ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှ ရပ်စဲခဲ့ကြောင်း၊ အဆိုပါ ဖြစ်စဉ်တွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်သမားအား လုပ်ငန်းခွင်သို့ လာရောက်ရန် ပျက်ကွက်သည်ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမား ဘက်မှ Transfer Order ထွက်မည်ဟု သိရှိချိန်မှစ၍ ၎င်း၏ အခက်အခဲအား ညှိနှိုင်းပေးရန် ဘဏ်အဖွဲ့အစည်းသို့ တင်ပြထားပြီးဖြစ်ရာ ပြန်ကြားချက် တစ်စုံတစ်ရာအား စောင့်ဆိုင်းလျက် ရှိသည်ကို တင်ပြထားကြောင်း၊ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမား ဦးစိုးမင်းထွေးအား ပထမအကြိမ် စာဖြင့် သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ်စာဖြင့် သတိပေးခြင်း၊ တတိယအကြိမ် ဝန်ခံကတိရေးထိုးခိုင်းခဲ့ခြင်းများ မတွေ့ရှိရသည့်အပြင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်တွင် ထပ်မံဖြည့်စွက် ထားသော အချက်များအရလည်း အလုပ်မှရပ်စဲသည်အထိ အရေးယူနိုင်သည့် ကြီးလေးသော ပြစ်မှု မမြောက်သောကြောင့် အလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၁။ ဦးစိုးမင်းထွေး(အလုပ်သမား)အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အထက်/အောက် ဝန်ထမ်းများနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုမရှိခြင်း၊ အထက်လူကြီး၏ ညွှန်ကြားချက်များ၊ လုပ်ငန်းခွင် စည်းကမ်းများအား လိုက်နာမှု အားနည်းခြင်းများရှိသည်ကို အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြထားရာ ၎င်းအနေဖြင့် လုပ်ငန်းနေရာပြောင်းရွှေ့ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မိမိ၏ အခက်အခဲအား တင်ပြထားစဉ် ဘဏ်အဖွဲ့အစည်းဘက်မှ တစ်စုံတစ်ရာ အကြောင်းပြန်ကြားမှုကို တာဝန်ကျရာနေရာ၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်လျက် ပြန်ကြားမှုအား စောင့်ဆိုင်းသင့်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားမှ တာဝန်ကျရာနေရာသို့ သွားရောက်ခြင်း မရှိသည့်အပေါ် ဘဏ်အဖွဲ့အစည်းဘက်မှ အမိန့်ညွှန်ကြားချက်အား လိုက်နာမှုမရှိဟု ယူဆပြီး အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ကြောင်း၊ ၎င်း၏ လုပ်သက် (၁၄)နှစ် ကာလအတွင်း အဆင့်ဆင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားခြင်းကို တွေ့ရှိရကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကြီးလေးသောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်ခဲ့ကြောင်း သက်သေအထောက်အထားများအရ မတွေ့ရှိရသော်လည်း ဦးစိုးမင်းထွေးသည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအနေဖြင့် စည်းကမ်းလိုက်နာဆောင်ရွက်ရာတွင် အားနည်းချက်များစွာ ရှိသည်ကို လုပ်ငန်းခွင် ကြေညာချက်များအရ တွေ့ရှိရပြီး အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက် လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေးအတွက် မိမိကိုယ်မိမိ ဆင်ခြင်သုံးသပ်ပြုပြင်၍ တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရန် အထူးလိုအပ်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

CamScanner

၁၂။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲ၊ တုတ်ပယ်ရာတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပါ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ အရေးယူဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းမရှိသဖြင့် အလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန် နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်း နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ၂၀၁၅ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၇ ရက်နေ့စွဲပါ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ် ၂၀၁၅ခုနှစ် တရားမဒေတွေထွေလျှောက်ထားမှုအမှတ် ၃၂ ၏ အမိန့်တွင် " လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ ညွှန်ကြားထားသော အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပါ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ အလုပ်သမားအပေါ် အရေးယူ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း ပေါ်ပေါက်မှုမရှိခြင်းဘို့ကြောင့် အလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့် ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် ခုံသမာဓိကောင်စီက ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းသည် အလုပ် သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့်ဆန့်ကျင်သည်ဟု မဆိုနိုင်သဖြင့် စာချွန်တော်အမိန့်, ထုတ်ဆင့်ရန် အကြောင်းမရှိချေ " ဟု ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်က အမိန့်ချမှတ်ထားကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ထို့ပြင် " ဒေါ်ဝင်းဝင်းခိုင် (ဖိုင်ရှင်) (ၔင်း၏အခွင့်ရ ကိုယ်စားလှယ် ဦးကျော်ဇေယျ) Gallant Ocean အအေးခန်းစက်ရုံနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီပါ ၃၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံတရားစီရင်ထုံး စာ-၂၄၅(၂၀၁၅-၂၀၁၆)" တွင် "ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ် သမား ဒေါ်လှလှအား အလုပ်ထုတ်ခြင်းမှာ အလုပ်ထုတ်နိုင်သော ခိုင်လုံသော အထောက်အထား မရှိ၍ ၎င်းအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်သည့် ၅-၁-၂၀၁၅ နေ့မှ အလုပ် ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့်နေ့အထိ နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OTမပါ)နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ ကြားကာလ နစ်နာကြေးပေးသင့်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းနှင့် အဆိုပါ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခဲ့သည့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်တို့သည် ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှုတခြင်းမရှိဟု ဆိုနိုင်မည် မဟုတ် ချေ။ သို့ပါ၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် အမှုခေါ် စာချွန်တော်အမိန့် ထုတ်ဆင့်ပယ်ဖျက်ပေးရန် လိုအပ်မည်မဟုတ်ပေး "ဟု ဆုံးဖြတ်ထားကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၁၃။ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ အခန်း(၆) ပုဒ်မ ၂၅ (က)၊ (ခ)၊ (ဂ)တွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့, သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ခု ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်သာဓကများကို အကိုးအကား ပြု၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်မျှတစေရန် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည် -

(က) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား၏ မူလရာထူး သို့မဟုတ် အခြားသင့်လျော်သော ရာထူး တစ်ခုခုကို ပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန်၊

(ခ) အလုပ်ပြန်လည် ခန့်အပ်စေရန် ဆုံးဖြတ်သည့်ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သင့်လျော်သော ကြားကာလအတွက် နစ်နာကြေးပေးစေရန်၊

(ဂ) အလုပ်သမားများ ရရန်ရှိသည့် လုပ်ခလစာအပါအဝင် ငွေကြေးခံစားခွင့်များ ရရှိ ခံစားနိုင်စေရန်၊

ဟု ထုတ်ပြန်ထားရာ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲရာတွင် ခိုင်လုံပြည့်စုံသော အထောက်အထား မရှိသည့်အတွက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် လိုအပ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမား အနေဖြင့် စည်းကမ်းလိုက်နာမှုအားနည်းခြင်း၊ ပြောင်းရွှေ့ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ညွှန်ကြားချက် အပေါ် အယူအဆလွဲမှား၍ ပြောင်းရွှေ့သည့် နေရာသို့ သွားရောက်ခြင်းမရှိဘဲ ပြန်ကြားစာအား စောင့်ဆိုင်းနေခြင်းသည် အလုပ်သမား၏ လိုအပ်ချက် ဖြစ်သောကြောင့် ကြားကာလနစ်နာ ကြေးအား အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်မှ နစ်နာမှု မရှိစေဘဲ မျှတမှုရှိစေရန်အတွက် အလုပ်သမား ရရှိခဲ့သော နောက်ဆုံးထုတ်လစာ(OT မပါ)၏ ၅၀% ပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။

၁၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြားဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာစေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှုန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်လည်းကောင်း ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည် ဟု ဖော်ပြချက်ပါ ရည်ရွယ်ချက်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်ပါကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေပုဒ်မ၂၁(က) ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ "ခုံသမာဓိ ကောင်စီသည် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သင့်လျော် ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် သာတူညီမျှဖြစ်ရေး သဘောတရားများအပေါ် အခြေခံကာ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှုမရှိသော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်ရန်" ဟူသော တာဝန်နှင့် အညီ ဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။ မိမိတို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် မန္တလေး တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၃(ဇ)အရ ပယ်ဖျက်၍ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား ဦးစိုးမင်းထွေးအား ခုနစ်ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးအား အလုပ် သမား ရရှိခဲ့သော နောက်ဆုံးထုတ်လစာ(OT မပါ)၏ ၅၀%အား ခံစားခွင့်ပြုသင့်ကြောင်း သုံးသပ် သည်။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ယခုအမှုဖြစ်စဉ်ကို အောက်ပါအတိုင်း ဥပဒေနှင့် အညီ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်။ (၁) အလုပ်ရှင်မှ ဦးစိုးမင်းထွေး (အလုပ်သမား)အား ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုရန်။

(၂) ကြားကာလနစ်နာကြေးအား အလုပ်သမား ရရှိခဲ့သော နောက်ဆုံးထုတ်လစာ(OT မပါ)၏ ၅၀% ခံစားခွင့်ပြုရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၅။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့် ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း၃၀အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

ဒေါက်တာစောယုဝင်း
အဖွဲ့ဝင်

ဒေါစောဝင်း
ဥက္ကဋ္ဌ

ဦးမောင်မောင်အေး
အဖွဲ့ဝင်

CamScanner