

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
 ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်
 { နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }
 ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၆ / ၂၀၁၄)

ဦးကြည်မင်းထိုက်၊

၁၂/လသယ(နိုင်)၀၃၂၈၄၈၊

အမှတ်(၁၀၅၅)၊ စံပယ်လမ်း၊

(၁၂)ရပ်ကွက်၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးထွန်းလင်း(ပိုင်ရှင်)၊

ဦးအောင်စိုး(HR.Manager)၊

Skyward International Trade Limited၊

အဖျော်ယမာကာနှင့် သောက်ရေသန့်စက်ရုံ၊

(PMG)ရုံးချုပ်၊ ဇောတီကလမ်းနှင့် ဘုရင့်နောင်

လမ်းထောင့်၊ (၄)ရပ်ကွက်၊ ကမာရွတ်မြို့နယ်။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ၊ ၁၃ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ကမာရွတ်မြို့နယ်၊ (၄)ရပ်ကွက်၊ ဇောတီကလမ်းနှင့်ဘုရင့်နောင်လမ်းထောင့်ရှိ Skyward International Trade Limited၊ အဖျော်ယမာကာနှင့် သောက်ရေသန့်စက်ရုံ၊(PMG)ရုံးချုပ် ပိုင်ရှင် ဦးထွန်းလင်းနှင့် အလုပ်သမား ဦးကြည်မင်းထိုက်တို့ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုအား ကမာရွတ်မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁ ရက်မှ၊ ဧပြီလ ၃ ရက်နေ့အထိ ဖျန်ဖြေပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ဧပြီလ ၈ ရက်နေ့တွင်ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြခဲ့ပါသည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် ကမာရွတ်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ တင်ပြချက်အရ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၆/၂၀၁၄)ကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မေလ ၂၀ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့ပါသည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် အလုပ်သမား ဦးကြည်မင်းထိုက်အား ဦးထွန်းလင်း(ပိုင်ရှင်) Skyward International Trade Limited၊ အဖျော်ယမကာနှင့် သောက်ရေသန့် စက်ရုံမှ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အတွက် ဦးကြည်မင်းထိုက်က အလုပ်ပြန်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှစ၍ ဖြစ်ပေါ်လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၄။ ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သက်သေအထောက်အထားများကို စစ်ဆေးပြီး အောက်ပါကောက်ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခဲ့ရာ အလုပ်သမား ဦးကြည်မင်းထိုက်က ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မေလ ၂၇ ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားခဲ့ပါသည်။

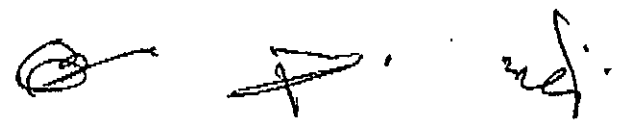
ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ တိုင်ကြားသူ ဦးကြည်မင်းထိုက်မှ Skyward International Trade Limited၊ အဖျော်ယမကာနှင့် သောက်ရေသန့် စက်ရုံ (PMG) ရုံးချုပ်တွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုခြင်း။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဦးကြည်မင်းထိုက်အား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

(ခ) ၂၀၁၄ ခုနှစ် မတ်လအတွက် လုပ်ခလစာကျန်ငွေ ၃၄၇၀၀/- ကျပ်အား အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား ဦးကြည်မင်းထိုက်အား ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၆/၂၀၁၄ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်သမား ဦးကြည်မင်းထိုက်က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မေလ ၂၇ ရက်နေ့တွင် လျှောက်ထားလာသဖြင့် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂၄/၂၀၁၄)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၁၆/၂၀၁၄)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့်ခုံအဖွဲ့ကို အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ပါသည် -

စဉ်	အမည်
၁။	ဦးမောင်မောင်အုန်း ဥက္ကဋ္ဌ
၂။	ဦးထွန်းအေး အဖွဲ့ဝင်
၃။	ဦးရဲနိုင်ဝင်း အဖွဲ့ဝင်



၆။ ခုံအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အဖွဲ့ဝင်များသည် အမှုတွဲအား လက်ခံရရှိပြီးနောက် (၁၃.၆.၂၀၁၄)ရက် နေ့တွင် စုံညီရုံးထိုင်၍ ကမာရွတ်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ တင်ပြချက်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်၏ တင်ပြချက်များ၊ အလုပ်သမား ဦးကြည်မင်းထိုက်၏ တင်ပြချက်များကို ကြားနာစစ်ဆေးခဲ့ကြပါသည်။

၇။ ခုံအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အဖွဲ့ဝင်များသည် စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်များအပေါ် လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်၊ သာတူညီမျှဖြစ်ရေး သဘောတရားတို့ကို အခြေခံ၍ တက်လိုက်မှုမရှိသော အဖွဲ့အဖြစ်ရပ်တည်ပြီး အောက်ပါကောက်ချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်များဖော် ထုတ်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်လိုက်ပါသည် -

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၂၆/၂၀၁၄) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) အလုပ်သမား ဦးကြည်မင်းထိုက်သည် (၁.၃.၂၀၁၁)မှ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၆ ရက်အထိ (၃)နှစ်ကျော်ခန့် (PMG)ရုံးချုပ်တွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့ရာတွင် မည်သည့်အမှားအယွင်းမှ မရှိအောင်အလုပ်ကို ကျေပွန်စွာ လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ဌာနတွင်တစ်နှစ်အတွင်း ခွင့်မည်မျှယူလျှင် အလုပ်ထုတ်ခံရမည့် အကြောင်းကိုလည်း ကြိုတင်အသိပေးမှုမရှိကြောင်း၊ EC စာချုပ်လည်းမရှိကြောင်း တင်ပြချက်အရ စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား မလိုလားအပ်သော ပြဿနာမဖြစ်ပွားရေးအတွက် သဘောတူညီချက် စည်းကမ်း EC စာချုပ်များ မဆောင်ရွက်ရသေးပါက သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးသို့တင်ပြအတည်ပြုချက် ယူပြီး အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ ဆောင်ရွက်ထားရန် လိုအပ်ကြောင်းသုံးသပ်ပါသည်။

(ခ) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်စိုး(HR. Manager)၏ တင်ပြချက်တွင် ဦးကြည်မင်းထိုက်အား အလုပ်ပျက်ရက်များ (သတ်မှတ်ခွင့်ပြုချက်ထက်များ)သည့်အတွက် ၎င်းအားတိုက်ရိုက်အုပ်ချုပ်သော စတိုး(သို့လျှောက်ရုံ) တာဝန်ခံ မန်နေဂျာ ဦးချစ်ကိုကိုက နှုတ်ဖြင့် အကြိမ်ကြိမ်ခေါ်ယူသတိပေးခဲ့ရကြောင်း၊ ၂၀၁၃ - ၂၀၁၄ခုနှစ်အတွင်း ပျက်ရက် (၅၂) ရက်ရှိချိန်တွင် သိရှိကြောင်း ဦးကြည်မင်းထိုက်အား လက်မှတ်ရေးထိုးစေခဲ့ရကြောင်းတင်ပြခဲ့ပါသည်။ ယင်းနောက် ပျက်ရက်ပေါင်း (၁၃၃) ရက်အတွက် (၂၃.၁.၂၀၁၄) ရက်နေ့တွင်လည်း သတိပေးလက်မှတ်ရေးထိုးစေခဲ့ရကြောင်းနှင့် (၂၄.၃.၂၀၁၄)ရက်နေ့

(Handwritten signatures and marks)

တွင်လည်း ပျက်ရက်ပေါင်း(၁၅၇)ရက်အတွက်ဦးကြည်မင်းထိုက်အား ခေါ်ယူတွေ့ဆုံ၍ သတိပေးလက်မှတ်ရေးထိုးစေခဲ့ကြောင်းနှင့် (၂၅. ၃.၂၀၁၄) ရက်နေ့တွင် ပြုလုပ်သော ဌာန/ဌာနခွဲပေါင်းစုံမှ တာဝန်ခံ မန်နေဂျာများပါဝင်သော အစည်းအဝေးမှ ဦးကြည်မင်းထိုက်အား အလုပ်မှရပ်စဲရန် သဘောတူဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိရ ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဦးကြည်မင်းထိုက်အား အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းမှာ အလုပ်ပျက်ရက်များ အကြိမ်ကြိမ်ပျက်ကွက်ခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်မှ ရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

(ဂ) အလုပ်ရှင်တင်ပြချက်၊ ခွင့်ပျက်ကွက်မှတ်တမ်း၊ (၁.၄.၂၀၁၃) မှ (၂၂.၃.၂၀၁၄)အထိအား စိစစ်လေ့လာသည့်အခါ စုစုပေါင်းခွင့် ပျက်ကွက် ရက်ပေါင်း (၁၅၇) ရက်ရှိသည့်အနက် (Absent)မှာ (၇၁) ရက်ရှိခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ယင်း (Absent) ပျက်ကွက်များတွင် (၃) ရက်ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်မှု (၄)ကြိမ်နှင့် (၄)ရက်ပျက်ကွက်မှု (၁) ကြိမ်၊ (၁၆.၁၁.၂၀၁၃)မှ (၂၇.၁.၂၀၁၄)အတွင်းရှိခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရ သည်။ ထို့ပြင် (၄.၃.၂၀၁၄)မှ (၉.၃.၂၀၁၄)ထိ ဆေးခွင့် (၆)ရက် ကောင်းခံခဲ့ရာတွင် လည်းကောင်း၊ (၂၀.၃.၂၀၁၄)မှ (၂၂.၃.၂၀၁၄) ခွင့်အား ဖုန်းဖြင့်တောင်းခံခဲ့ရာတွင်လည်းကောင်း ပြည့်စုံစွာမတင်ပြ ခဲ့ခြင်းကြောင့် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက် ပြဿနာထပ်မံဖြစ်ပွားခဲ့ရကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။ ထို့ကြောင့် ဦးကြည်မင်းထိုက်အား အလုပ်မှရပ်စဲ ခဲ့ခြင်းမှာ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက် Absent အကြိမ်ကြိမ်ကျူးလွန်ခဲ့ပြီး မိမိ၏ စက်ရုံလုပ်ငန်းတာဝန်များလစ်ဟင်းခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်မှရပ်စဲခံခဲ့ ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ တခြားဖြစ်စဉ်ဖြစ်ရပ်များကြောင့် မဟုတ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

(ဃ) ဦးကြည်မင်းထိုက်၏လျှောက်ထားချက်နှင့်ပတ်သက်၍-

အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အပေါ်ခြုံ၍ သုံး သပ်ပါက အလုပ်သမား ဦးကြည်မင်းထိုက်သည် အကြောင်းအမျိုးမျိုး ကြောင့်ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်အကြိမ်ကြိမ်ကျူးလွန်ခဲ့ကြောင်း ပေါ်လွင်ထင် ရှားသည်။ စက်ရုံမှ တာဝန်ရှိသူများအနေဖြင့်လည်းအလုပ်ရှင်၊အလုပ် သမားနှစ်ဦးသဘောတူချုပ်ဆိုထားရမည့် EC စာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုထား ခြင်းမရှိကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။ ထို့ပြင်လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်း ကမ်းများကို အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီထုတ်ပြန်၍ အလုပ်သမားများအား

ကြိုတင်အသိပေးရန် လိုအပ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။ လုပ်သက် (၃) နှစ်ကျော်လုပ်ကိုင်ခဲ့သော လုပ်အားများကို ထောက်ထား၍ အလုပ် သမားဦးကြည်မင်းထိုက်အားအလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးခံစားခွင့်ပေးပြီး အလုပ်မှ ရပ်စဲသင့်ကြောင်းသုံးသပ်သည်။


ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။

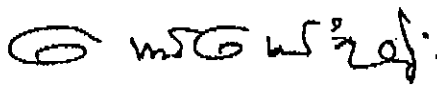
စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်၊ သုံးသပ်ချက်များအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး နှံ့သမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်၍ အလုပ်သမားဦးကြည် မင်းထိုက်အား အောက်ပါအတိုင်း(၃/၂၀၁၄)လအတွက် လုပ်ခလစာ ကျန်ငွေနှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေး၍ အလုပ်မှရပ်စဲရန်ဆုံးဖြတ် သည်။


အမည်	လုပ်ခလစာ ကျန်ငွေ	နို့တစ်ကြေး(၁)လစာ	+ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး (၄)လစာ	= စုစုပေါင်း
ဦးကြည်မင်းထိုက်	၃၄၇၀၀/-	+ ၆၅၀၀၀/-	+ ၂၆၀၀၀၀/-	= ၃၅၉၇၀၀/-
	ကျပ်သုံးသောင်း လေးထောင်ခုနှစ် ရာတိတိ	ကျပ်ခြောက်သောင်းငါး ထောင်တိတိ	+ ကျပ်နှစ်သိန်းခြောက် သောင်းတိတိ	= ကျပ် သုံးသိန်း ငါးသောင်းကိုး ထောင်ခုနှစ်ရာ တိတိ

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၈။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးကြည်မင်းထိုက်အား ပေးရန်ရှိသောငွေများကို ဤဆုံးဖြတ် ချက်ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။


ဦးထွန်းအေး
အဖွဲ့ဝင်


ဦးမောင်မောင်အုန်း
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးရဲနိုင်ဝင်း
အဖွဲ့ဝင်