ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }
ခုံအဖွဲ့
၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄၁/၂၀၁၄)

Mr.Kim Bunsocheat(MD)&C.E.O
ACELEDA MFI Co.,Ltd
အမှတ်(၁၈၆/ဘီ)၊ရွှေဂုံတိုင်လမ်း၊ဗဟန်းမြို့နယ်
ရန်ကုန်မြို့။ } လျှောက်ထားသူ

နှင့်

မောင်ထင်ရှားအောင်ဇော်
အမှတ်(၅၆)၊(၆လွှာ)၊ကွမ်းရွှဲလမ်းအပေါ်
ကြည့်မြင်တိုင်မြို့နယ်၊ရန်ကုန်မြို့။ } လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ (၁၉) ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဗဟန်းမြို့နယ်၊ ရွှေဂုံတိုင်လမ်း၊ အမှတ်(၁၈၆/ဘီ))ရှိ Mr.Kim Bunsocheat(MD&C.E.O)၊ ACELEDA MFI Co.,Ltdနှင့် ၎င်းကုမ္ပဏီ၏ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမား မောင်ထင်ရှားအောင်ဇော်တို့ အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုအားဗဟန်း မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရာ ပြေလည်မှုမရရှိသည့်အတွက် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိ အဖွဲ့သို့ အမှုကိုလွှဲအပ်ခဲ့သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၇၄/၂၀၁၄) အဖြစ် လက်ခံစစ်ဆေးကြားနာပြီး (၂၈-၁၁-၂၀၁၄)ရက်နေ့စွဲဖြင့်တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို Mr.Kim Bunsocheatက မကျေနပ်သည့်အတွက်၊ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက် တင်ပြလျှောက်ထားခဲ့ရာ ခုံသမာဓိကောင်စီက အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၁/၂၀၁၄) အဖြစ်လက်ခံ ကြားနာ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဗဟန်းမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုပြောကြားချက်မှတ်တမ်းများ၊ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုပြော ကြား ချက်မှတ်တမ်း၊ဖျန်ဖြေရေးအစည်းအဝေးမှတ်တမ်းများနှင့် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုအစီရင်ခံစာများ၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ နှစ်ဖက်လျှောက်ထားတင်ပြချက်များ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့ မှောက်တွင်စစ်ဆေးထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများအပြင် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားတင်ပြချက် များကိုပါ ဖတ်ရှုလေ့လာပြီးနောက် အောက်ပါကောက်ချက်ကိုချမှတ်ခဲ့သည် -

ကောက်ချက်။ ။ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားဖြစ်သူ မောင်ထင်ရှားအောင်ဇော် က အလုပ် ရှင်ထံမှ လုပ်ခကျန်ငွေနှင့်အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး တောင်းဆိုသည့် ကိစ္စ။

၄။ အဆိုပါကောက်ချက်အပေါ်တွင် မှန်ကန်မျှတစွာ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်ရန် အငြင်းပွားမှု ဖြစ်စဉ်နှင့် ပတ်သက်သည့် မှတ်တမ်းများ မှတ်ရာများအပြင် ခုံအဖွဲ့ဝင်များက ပြည့်စွက်သိရှိလိုသည့်

10/12/14

မှတ်တမ်းမှတ်ရာများအပြင် ခုံအဖွဲ့ဝင်များက ဖြည့်စွက်သိရှိလိုသည့် အချက်များကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ဆင့်ဆိုခေါ်ယူပြီး ထွက်ဆိုပြောကြားချက်များ ထပ်မံရယူလုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်

၅။ မောင်ထင်ရှားအောင်ဇော်သည်ACELEDA MFI Co.,Ltdတွင် ချေးငွေတာဝန်ခံ (Credit Officer – CO)အဖြစ် (၇-၁၀-၂၀၁၃)ရက်နေ့မှ စတင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။ ၎င်းသည် အလုပ်ခန့်ထားခံရပြီးနောက် ကုမ္ပဏီ၏စရိတ်ဖြင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် (၃)လသင်တန်း တက်ရောက်ခဲ့သည်။ထို့ကြောင့်ကုမ္ပဏီတွင် အနည်းဆုံး(၁)နှစ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးထားရသည်။အကယ်၍ (၁)နှစ်မပြည့်ဘဲအလုပ်မှ နှုတ်ထွက်မည်ဆိုပါက သင်တန်းအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များဖြစ်သည့် ဆေးစစ်ခ၊လေယာဉ်ခနှင့် သင်တန်းကြေးတို့ကို တစ်နှစ်မပြည့်သည့် လုပ်သက်ကာလအတွက် အချိုးကျပြန်လည်ပေးလျော်ပါမည်ဟူသည့် သဘောတူညီထားချက်ရှိပေသည်။

၆။ အလုပ်ရှင်ကလည်း အလုပ်သမားကိုခန့်ထားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စနစ်တကျ လုပ်ဆောင်မှုများ၊အလုပ်တာဝန်နှင့်ပတ်သက်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊အလုပ်ထုတ်ပယ်မှုနှင့် သက်ဆိုင် သည့်ကြီးလေးသည့်ပြစ်ဒဏ်ကျူးလွန်မှု သတ်မှတ်ချက်များကို ကိုယ့်နည်းကိုယ့်ဟန်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ထားသည်ကို တွေ့ရပေသည်။သို့ရာတွင် ထိုလုပ်ဆောင်မှုများသည် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ညွှန်ကြားထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်(Employment Contract – E.C)နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ထားခြင်း မဟုတ်သည့်အပြင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန(မြို့နယ်ရုံး)နှင့် တစ်စုံ တစ်ရာညှိနှိုင်း အတည်ပြုချက်ရယူထားခြင်းမရှိပေ။ယနေ့အချိန်အခါတွင် အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူ များသည် ဤအချက်ကို အလေးအနက်မထားကြသည့်ကို တွေ့ရှိရပေသည်။မိမိကုမ္ပဏီအဖွဲ့ အစည်းအနေဖြင့် ကိုယ်ပိုင်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းမည်သို့ပင် စနစ်တကျလုပ်ဆောင်ထားရှိစေကာမူ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၏ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ကြောင်း သတိပြုသင့်ပေသည်။

၇။ ယခုအငြင်းပွားမှုမှာ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားကို ခွင့်မဲ့(၃)ရက်ပျက်ကွက်သည့် အကြောင်းပြချက်ဖြင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်သည့်ရက်စွဲမှာ (၁၅-၉-၂၀၁၄)ဖြစ်၍၊ စက်တင်ဘာလစာ(၁၅)ရက်စာကျန်ရှိနေသည်။ထိုလစာကျန်ငွေကို အလုပ်ရှင်က ထုတ်မပေးသည့်အပြင် ပြည်ပတွင်တက်ရောက်ခဲ့သည့်သင်တန်းအတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကိုပါ ပြန်လည်တောင်းခံခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

၈။ အလုပ်ရှင်က၊ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမား၏ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်သည့် (၃-၉-၂၀၁၄)၊(၈-၉-၂၀၁၄)နှင့် (၁၁-၉-၂၀၁၄)ရက်နေ့များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်း၏ အရေးယူဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမား၏ ဝန်ခံကတိရေးထိုးထားမှုများကို တွေ့ရှိရသည်။

၉။ အလုပ်ရှင်သည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးခံစဉ်က တင်ပြခြင်းမရှိခဲ့သည့် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမား မောင်ထင်ရှားအောင်ဇော်၏ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှု ပိုင်းမရိုးသားမှုကို သက်သေပြသည့်အထောက်အထားများအဖြစ် Information Request (၄)ခုကို ဖော်ပြထားသည်။ထိုဖော်ပြချက်များအနက် Client ၂ဦး၏ ဖော်ပြချက်များမှာ မောင်ထင်ရှားအောင်ဇော်ကို အလုပ်မှမထုတ်ပယ်မီ ရက်သတ္တပတ်(၂)ပတ်ကျော်ခန့်ဖြစ်သည့် (၂၇-၈-၂၀၁၄)ရက်နေ့ကဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၀။ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမား မောင်ထင်ရှားအောင်ဇော်သည် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်သည်ဟုဆိုရာတွင် (၃)ရက်ဆက်တိုက် ခွင့်မတိုင်ဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်းမျိုးမဟုတ်ပေ။ ခွင့်မတိုင်ဘဲတစ်ရက်ပျက်ကွက်ခြင်းကြောင့် ရှင်းလင်းချက်(Explanation)ပေးခဲ့ရပြီး နောက်နောင်ယခုကဲ့သို့မပျက်ကွက်စေရပါဟု ဝန်ခံကတိပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ခြင်းဖြစ်ပေသည်။ပထမတစ်ကြိမ် (၆-၁-၂၀၁၄)ရက်နေ့တွင် တစ်ရက်

ပျက်ကွက်ခဲ့သည်။တစ်ဖန် ဒုတိယအကြိမ်အဖြစ် (၇-၁-၂၀၁၄)ရက်နေ့တွင်ခွင့်မတိုင်ဘဲ တစ်ရက်ထပ်၍ ပျက်ပါသည်။နောက်ပိုင်း(၈)လခန့်မျှ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိဘဲ(၃-၉-၂၀၁၄)ရက်နေ့တွင် တတိယအကြိမ်အဖြစ်နှင့်(၈-၉-၂၀၁၄)ရက်နေ့တွင် စတုတ္ထအကြိမ်ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက် သည့်ကိစ္စများ အတွက်(၁၀-၉-၂၀၁၄)ရက်စွဲဖြင့် အလုပ်ရှင်၏နောက်ဆုံးသတိပေးစာကို သိရှိကြောင်း၊ မောင်ထင်ရှားအောင်ဇော်က လက်မှတ်ရေးထိုး၍ ကတိပြုထားသည်ကိုတွေ့ရှိရသည်။ ထို့နောက်ဆုံးသတိပေးစာကို လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးနောက်တစ်နေ့ (၁၁-၉-၂၀၁၄) ရက်နေ့တွင် ခွင့်မတိုင်ဘဲထပ်မံပျက် ကွက်သည်ဟုအလုပ်ရှင်က အထောက်အထားဖြင့် တင်ပြ ထားရာ ထိုအချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားဖြစ်သူက ကျွန်တော့်ကို နောက်ဆုံးသတိပေးစာ လက်ဗွေ ရာနှိပ်ပြီးထိုနေ့၌ပင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရခြင်း ဖြစ်ပါကြောင်းထွက်ဆိုထားသည်ကိုတွေ့ရှိရပြန်သည်။ ထို့ကြောင့်နောက်ဆုံးသတိပေးစာကို (၁၅-၉-၂၀၁၄)ရက်နေ့တွင် လက်ဗွေနှိပ်ခိုင်းပြီး ထိုနေ့တွင်ပင် အလုပ်မှ ထုတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်နိုင်ပေသည်။

၁၁။ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များကိုကြည့်ခြင်းအားဖြင့် ဝန်ထမ်း၊အလုပ်သမားကိုပေးသည့် နောက်ဆုံးသတိပေးစာ ကိစ္စမှာ သံသယဖြစ်ဖွယ်ရာရှိသည့်အပြင် ကုမ္ပဏီ၏ဝန်ထမ်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း အပိုဒ် (၂၂.၂)အရ စည်းကမ်းလိုက်နာရန်ပျက်ကွက်သည့် ဝန်ထမ်းကို နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ စာဖြင့်သတိပေးခြင်း သတ်မှတ်ကာလအတွင်းလစာတိုးမပေးခြင်း၊ လစာလျှော့ ချခြင်း အစရှိသဖြင့် အဆင့်ဆင့်အရေးယူဆောင်ရွက်ရန်သတ်မှတ်ထားပေးသည်။သို့ဖြစ်ရာ ဝန်ထမ်း၊အလုပ်သမားကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့်ကိစ္စမှာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်မညီကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပေသည်။

၁၂။ မောင်ထင်ရှားအောင်ဇော်အတွက် ကုန်ကျထားသည့်ပြည်ပသင်တန်းစရိတ်ကို အလုပ်ရှင်က ပြန်လည်တောင်းခံ ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မောင်ထင်ရှားအောင်ဇော်သည် တစ်နှစ်မပြည့်မီ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ၊ အလုပ်ရှင်ကအလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းသာဖြစ်၍ ထိုသို့တောင်းခံသည့်ကိစ္စအပေါ် ဤခုံအဖွဲ့ကထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လိုမည်မဟုတ်ပေ။

၁၃။ ၄င်းအပြင် မောင်ထင်ရှားအောင်ဇော်၏ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုပိုင်းမရိုးသားမှုတင်ပြထားချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မောင်ထင်ရှားအောင်ဇော် အလုပ်ခွင်၌ရှိစဉ်(၂၇-၈-၂၀၁၄)ရက်နေ့က Client ၂ဦးထံမှစုပ်စွဲချက်သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိထားခဲ့သော်လည်း ထိုစဉ်က အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူသည် သတိပေးခြင်း၊အရေးယူခြင်းတစ်စုံတစ်ရာမရှိခဲ့ပေ။ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့လည်း တင်ပြခဲ့ခြင်းလည်းမရှိဘဲ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားသည့်အခါတွင်မှ ထိုအချက်များနှင့်အတူ(၁၅-၉-၂၀၁၄)နောက်ပိုင်းထပ်မံစုဆောင်း ရသည့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့်စုပေါင်းတင်ပြထားသည်ကိုတွေ့ရှိရသည်။ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားဖြစ်သူသည် အလုပ်ခွင်၌ရှိစဉ်က သတိပေးမှုပြုလုပ်သင့်ပါလျက်၊ လုပ်ဆောင်ခြင်းမပြုဘဲ ယခုအလုပ်မှထုတ်ပယ်ပြီးကာမှ တင်ပြလာသည်ကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လိုမည်မဟုတ်ပေ။

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်း၊အလုပ်သမားကို အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အချက်ပေါ်၌သာလျှင် စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ခြင်းဖြစ်ပေရာ အထက်အပိုဒ် ၁၁ ပါ သုံးသပ်ချက်အရ အလုပ်ရှင်က လုပ်ခကျန်ငွေနှင့် နို့တစ်ကြေး၊အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးကို ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်အတွက် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၇၄/၂၀၁၄)အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုအတည်ပြုသည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော ၂၀၁၄ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၂ ရက်နေ့မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

19/12/14

၁၇။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း (၃၀) အတွင်းပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေ ကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

ဦးမောင်မောင်ဝင်း	ဦးအေးငွေ	ဦးဇော်ညွန့်
(အဖွဲ့ဝင်)	(ဥက္ကဋ္ဌ)	(အဖွဲ့ဝင်)