

ရံသမာဓိကောင်စီ
ရံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၉/၂၀၁၇)

ဦးနေကြာလှိုင် (မန် နေဂျင်းဒါရိုက်တာ/အလုပ်ရှင်)
ဦးစိုးလင်းဇော် (Manager of Engineering)
(အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း
ခံရသူ) Bangkok Women's Health Centre
အမှတ် (၄၆)၊ ရွှေတောင်ကြား (၂) ရပ်ကွက်၊
ဗဟန်းမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale &
Marketing Manager), Bangkok Women's
Health Centre တိုက် (၂)၊ အခန်း (၁၃)၊
စက်မှု (၁) ရိပ်သာ၊ လှိုင်မြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၂၄ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

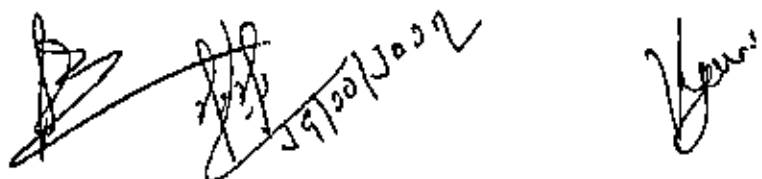
၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဗဟန်းမြို့နယ်၊ ရွှေတောင်ကြား (၂) ရပ်ကွက်၊ အမှတ် (၄၆) ရှိ
Bangkok Women's Health Centre အလုပ်ရှင် ဦးနေကြာလှိုင် (မန် နေဂျင်းဒါရိုက်တာ)၊
ဦးစိုးလင်းဇော် (Manager of Engineering) (အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း
ခံရသူ) နှင့် ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) တို့ကြား
ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို (၂၀-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၌ တိုင်ကြားလာ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊

ဗဟန်းမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့မှ (၂၉-၈-၂၀၁၇)ရက်နေ့၊ (၄-၉-၂၀၁၇)ရက်နေ့နှင့် (၁၂-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့တို့တွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုသည့်အချက်(၁)ချက်မှာ (၈/၂၀၁၇) လအတွက် လစာကျန်ငွေ၊ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်ဆင်းခဲ့သည့်အတွက် ခံစားခွင့်၊ OTကြေးနှင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန်ဖြစ်ရာ ဗဟန်းမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးပေးခဲ့ရာ (၈/၂၀၁၇)လအတွက် လစာကျန်ငွေ(၁၄၁၆၆၃/-)၊ အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်ဆင်းခဲ့သည့်အတွက် ခံစားခွင့်(၈၈၃၂၂/-) နှင့် OT ကြေး (၁၆၄၉၂၅/-)၊ စုစုပေါင်း(၃၉၄၉၂၀/-)(ကျပ်သုံးသိန်းကိုးသောင်းလေးထောင်ကိုးရာနှစ်ဆယ်တိတိ)ကို အလုပ်ရှင်အား ပေးစေခဲ့ရာ၊ တိုင်ကြားသူ ဒေါ်သိမ်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) လက်ခံရယူခဲ့သော်လည်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်တောင်းဆိုမှုတွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်းမပြုဘဲ နို့တစ်ကြေး (နစ်နာကြေး)ပေးခြင်းကို အလုပ်သမားက လက်မခံဘဲ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် တောင်းဆိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း မှတ်တမ်းများနှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရ ဗဟန်းမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့၏ (၆-၉-၂၀၁၇)ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၃/၂၀၁၇) အရ ဖြေရှင်းပေးသော်လည်း ပြေလည်မှုမရ၍၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ (၄-၉-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုအစီရင်ခံစာ တင်ပြခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ဗဟန်းမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့၏ (၆-၉-၂၀၁၇)ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၃/၂၀၁၇)တွင် နှစ်ဖက်သဘောတူပြီးသည့်အချက်များနှင့် ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးမှုမရသောအချက်များကို ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့ဝင်အားလုံး လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ ဆောင်ရွက်ရမည့်မြို့နယ်မှ မှတ်တမ်းမပါရှိကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိသည်။

၂။ ဗဟန်းမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာတင်ပြမှုအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀၂/၂၀၁၇)ဖြင့် ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ(၂၉)ရက်နေ့တွင် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက် ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက် အပေါ်ကျေနပ်မှုမရှိသည့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Bangkok Women's Health Centre အလုပ်ရှင် ဦးနေကြာလှိုင် (မန် နေဂျင်းဒါရိုက်တာ)က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံတင်ပြလာသည့် အမှုဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်၏ (၁၀-၁၀-၂၀၁၇)ရက်စွဲပါ အယူခံတင်ပြစာတွင်-

(က) အလုပ်ရှင်သည် Bangkok Women's Health Centre ၏ မန် နေဂျင်းဒါရိုက်တာဖြစ်ပြီး ဒေါ်သိမ်ဟယ်နီထွန်းသည် ၎င်းတို့၏ Bangkok Women's Health Centre တွင်

 ၂၄/၁၀/၂၀၁၇

(၇-၁၁-၂၀၁၆)ရက်နေ့က လက်ထောက်အရောင်းမန်နေဂျာအဖြစ် စတင်အမှုထမ်းခဲ့ပါကြောင်း၊

(ခ) ဒေါ်သိမ်ဟယ်နီထွန်းသည် (၁၈-၈-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် ကုမ္ပဏီက စီစဉ်ပေးသော ဖယ်ရီကားဖြင့် သတ်မှတ်ထားသော နံနက်(၈:၀၀)နာရီအချိန်တွင် ၎င်းနေထိုင်ရာ စက်မှု(၁)ရိပ်သာ၊ လှိုင်မြို့နယ်ရှိ ဗာတာမှတ်တိုင်မှကားထွက်သော်လည်း အချိန်မမှီဘဲ အလုပ်သို့ လိုက်ပါနိုင်ခြင်းမရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ ဒေါ်သိမ်ဟယ်နီထွန်းသည် ဖယ်ရီကား၏အချိန်ကို မိမိသဘောဖြင့် နံနက်(၈:၁၅)နာရီသို့ပင်ပြောင်းလဲခဲ့ပါကြောင်း၊ သို့သော် နံနက်(၈:၁၇)နာရီတွင် ဖယ်ရီထွက်ခွာမည့်အနားသို့ရောက်မလာ၍ ယာဉ်မောင်းက ရုံးချိန်မီစေရန် ထွက်ခွာခဲ့ပါကြောင်း၊ ထိုသို့ကုမ္ပဏီ၏စည်းကမ်းများကို မိမိသဘောဖြင့်ပြင်ဆင်သည့် အလုပ်သမားသည်ကြီးလေးသောပြစ်မှုကိုကျူးလွန်ခြင်းမည်ပါကြောင်း၊ (ယာဉ်မောင်း ဦးဝေလင်းကျော်၏ ထုချေဖြေရှင်းချက်မိတ္တူကို ပူးတွဲတင်ပြထားပါကြောင်း၊ ထို့အပြင် ထိုနေ့တွင် ဖယ်ရီကားပေါ်ပါလာသူ ဝန်ထမ်းများက ထိုနေ့အဖြစ်အပျက်နှင့်ပတ်သက်၍ အစီရင်ခံစာမိတ္တူကိုလည်း ပူးတွဲတင်ပြထားပါကြောင်း၊(ပူးတွဲ(၁)နှင့်(၂) တို့ဖြင့် တင်ပြထားပါကြောင်း)

(ဂ) ဒေါ်သိမ်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale &Marketing Manager) သည် ယခင်ကလည်း ကုမ္ပဏီ၏အောက်ပါစည်းကမ်းများကို ရှိပေးဖောက်ခဲ့ပါကြောင်း-

(၁) ၎င်းသည် ဆေးရုံသို့လာသည့်လူနာများကို ကောင်းမွန်စွာမဆက်ဆံသောကြောင့် လူနာရှင်များက မကျေနပ်သဖြင့် Bangkok Women's Health Centre Facebook Account ၏ Review ကဏ္ဍတွင် မကျေနပ်ချက်များ တိုင်တန်းဖော်ပြထားခံရသဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ ကောင်းမွန်သောဂုဏ်သတင်းများထိခိုက်ခဲ့ပါကြောင်း၊ (ပူးတွဲ(၃)နှင့်(၄)တို့ဖြင့်တင်ပြပါကြောင်း)

(၂) ထိုသို့ ကုမ္ပဏီ၏လုပ်ငန်းအား ထိခိုက်စေသူ အလုပ်သမား/ဝန်ထမ်းကို စုံစမ်းစစ်ဆေးချက်အရ ဖောက်သည်များနှင့်ပြဿနာတက်သူမှာ ဒေါ်သိမ်ဟယ်နီထွန်းဖြစ်သည်ဟု ပေါ်ပေါက်ပါကြောင်း၊ (ပူးတွဲ (၅) ဖြင့် တင်ပြပါကြောင်း)

(၃) ဒေါ်သိမ်ဟယ်နီထွန်းသည် ၎င်းတို့ကုမ္ပဏီမှ စာချုပ်ပုံစံကို မည်သည့်အချိန်ကမှန်းမသိ ခိုးယူထားသော ကုမ္ပဏီခေါင်းစည်းပါစာရွက်ဖြင့် မိမိအား အလုပ်ခန့်သည့်စာဟု Facebook စာမျက်နှာတွင် မဟုတ်မမှန် ဖန်တီးယုံမျှမက ခြိမ်းခြောက်သည့်သဘောပါသည့် စာသားသုံး၍ ကုမ္ပဏီသိက္ခာ

ကျအောင်လုပ်သဖြင့် ဗဟန်းမြို့မရဲစခန်း၌ ဆက်သွယ်ရေးဥပဒေ ပုဒ်မ-၆၆ (ဃ)အရလည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီမှစာရွက်စာတမ်းကို တာဝန်ရှိသူမသိအောင် ယူပြီး စာတမ်းအမှတ်အသား မမှန်မကန်ဖန်တီးအသုံးပြုသည့်အတွက် လည်းကောင်း တိုင်ကြားထားပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊(ပူးတွဲ (၆) ဖြင့် တင်ပြပါ ကြောင်း) (ပူးတွဲတင်ပြထားသော၎င်း၏ Facebook စာမျက်နှာပေါ်တွင် ဖော်ပြထားသော Bangkok Women's Health Centre ၏ ကုမ္ပဏီ ခေါင်းစည်းပါစာရွက်သည် အထက်တွင်တင်ပြခဲ့သော ကုမ္ပဏီမှ ၎င်းယူ သွားသည့် စာရွက်ဖြစ်ပါကြောင်း)

- (၄) ယင်းအချက်သည် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနက ထုတ်ဝေသည့် ဝန်ထမ်းများလိုက်နာရမည့် စည်းကမ်း (နမူနာ) ကြီးလေးသောပြစ်မှုခေါင်းစဉ် အပိုဒ်(၁၁)ပါ ခွင့်ပြုချက်မရဘဲ တယ်လီဖုန်း၊ ကင်မရာတို့ဖြင့် ဓါတ်ပုံရိုက်ခြင်းနှင့်ငြိစွန်းသည်မှာ မြင်သာပါ ကြောင်း၊
- (၅) ဒေါ်သိမ်ဟယ်နီထွန်းသည် ကုမ္ပဏီသို့ အလုပ်စတင်လျှောက်ထားစဉ်တွင် ဘွဲ့ရပညာတတ်အနေဖြင့် လျှောက်ထားခဲ့ရာ ၎င်း၏ဘွဲ့လက်မှတ်အား သက်ဆိုင်ရာတက္ကသိုလ်သို့စစ်ဆေးပေးပါရန် မေတ္တာရပ်ခံခဲ့ရာ တက္ကသိုလ်က အစစ်မှန်မဟုတ်ကြောင်း ပြန်ကြားလာသည်ကပင် ကုမ္ပဏီသို့လိမ်လည်ပြီး အလုပ်လျှောက်ထားရယူခြင်းဖြစ်သည်မှာ ထင်ရှားပါကြောင်း၊ (ပူးတွဲ (၇) ဖြင့် တင်ပြပါကြောင်း)
- (၆) အခြားထောက်ခံစာများဖြစ်သော ရပ်ကွက်ထောက်ခံစာ၊ ရဲစခန်းထောက် ခံစာများသည်ပင်ပြင်ဆင်ထားသည့်မိတ္တူများဖြစ်သဖြင့် မူရင်းအား စောင်းခံ ထားသည်မှာလည်း ယနေ့ချိန်ထိမပေးသေးပါကြောင်း၊ (ပူးတွဲ (၈)နှင့် (၉) တို့ဖြင့် တင်ပြပါကြောင်း)
- (၇) ယင်းအထက်အပိုဒ်ပါအချက်များသည် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး နှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနက ထုတ်ဝေသည့် ဝန်ထမ်းများလိုက်နာရ မည့်စည်းကမ်း(နမူနာ)ကြီးလေးသောပြစ်မှု ခေါင်းစဉ်အပိုဒ်(၅)ပါ မရိုးသားမှု၊ လိမ်လည်မှုပါအချက်နှင့်ငြိစွန်းနေသည်ကို ပေါ်လွင်ပါကြောင်း၊

- (၈) Bangkok Women's Health Centre သည် ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှု ပေးသော ကုမ္ပဏီဖြစ်ပါကြောင်း၊ ထိုအခြေနေတွင် ဖောက်သည်များနှင့် အဆင်မပြေခြင်း၊ မိမိလုပ်ကိုင်နေသော ကုမ္ပဏီဂုဏ်သိက္ခာကျဆင်းစေရန် Facebook စာမျက်နှာတွင်ရေးသားခြင်း၊ သတင်းမီဒီယာများတွင်ထည့်သွင်းရေးသားစေရန် ပြုလုပ်ခြင်းများသည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအတူတူ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် မည်သို့မျှမဖြစ်နိုင်သော အကြောင်းရင်းများဖြစ်ပါကြောင်း၊
- (၉) ကုမ္ပဏီက ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်းအား အလုပ်ထုတ်ရခြင်းမှာလည်း အလုပ်ထုတ်သည့်နေ့က အဖြစ်အပျက်တစ်ခုထဲအတွက်မဟုတ်ဘဲ ယခင်ကလည်း စည်းကမ်းပျက်ကွက်မှုများကြောင့် ရပ်စဲခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊
- (၁၀) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်းအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့မှစ၍(၇)ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက်စေဘဲ အလုပ်ပြန်ခန့်ရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလ နစ်နာကြေးအား (OTမပါ) ရက်ပြည့်အလုပ်လုပ်ခဲ့သော လစာနှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်ကုမ္ပဏီအတွက် ဥပဒေအခွင့်အရေး ဆုံးရှုံးနစ်နာသည်ဟု သဘောရိုးဖြင့် ယူဆပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားဥပဒေသည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အတွက် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းဖြစ်ရာ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အလုပ်ရှင်ကုမ္ပဏီက ဥပဒေပါအခွင့်အရေးများ ဆုံးရှုံးနေပါသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီမှ မူလခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပြင်ဆင်ပယ်ဖျက်ရန် လိုအပ်လျက်ရှိပါကြောင်း၊

၄။ သို့ဖြစ်ပါ၍ အလုပ်ရှင်က အခြားလုပ်ငန်း၊ ကုမ္ပဏီများနှင့် သဘောသဘာဝမတူသော ဆေးရုံလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သည့် Bangkok Women's Health Centre တွင် ကုမ္ပဏီနှင့် အဆင်မပြေသူအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန်ညွှန်ကြားသည့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏အမိန့်သည် ကုမ္ပဏီအတွက်သာမက နိုင်ငံခြားမိတ်ဖွဲ့ကုမ္ပဏီ၊ ဆေးဝါးကုသခံယူမည့်သူများအတွက် ကောင်းမွန်သော အခြေအနေတရပ်သို့ မည်သို့မျှဖန်တီးနိုင်မည်မဟုတ်ဟု သဘောရိုးဖြင့်ယုံကြည်ပါသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီက ပြင်ဆင်တည်မတ်ပေးသင့်ပါကြောင်းနှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန်ဖြစ်ပါကြောင်း ဖော်ပြလျက် အောက်ပါရန်ကုန်တိုင်း

Handwritten signatures and dates at the bottom of the page, including a date that appears to be 11/11/2017.

ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ကောက်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားလာကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရသည်-

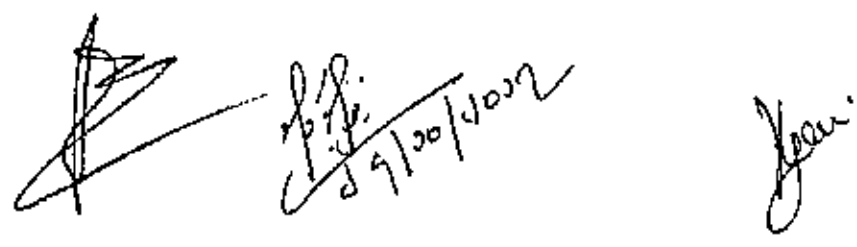
ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်းအား အလုပ်ပြန်ခန့်သင့်/မသင့်နှင့် ကြားကာလ နစ်နာကြေး ရထိုက် /မထိုက်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်းအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ (၇) ရက် အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက် မပျက်စေဘဲ အလုပ်ပြန်ခန့်ရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှစ၍ ကြားကာလနစ်ကြေးအား (OT မပါ) ရက်ပြည့်အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် လစာနှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၇ခုနှစ်၊စက်တင်ဘာလ(၂၉)ရက်နေ့ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၀၂/၂၀၁၇)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင် ဦးနေကြာလှိုင် (မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာ)က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၇၆/၂၀၁၇)ကို ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ (၁၂)ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၆၉/၂၀၁၆) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်း၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးထွန်းအောင်နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ အလုပ်ရှင်ကကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အား ခုံအဖွဲ့ကအောက်ပါကောက်ချက် (၁) ချက်အဖြစ် သုံးသပ်၍ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်းအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ (၇) ရက် အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက် မပျက်စေဘဲ အလုပ်ပြန်ခန့်ရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှစ၍ ကြားကာလနစ်ကြေးအား (OT မပါ) ရက်ပြည့်အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် လစာနှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ပေးရေး ဆုံးဖြတ်ရန်သင့်/မသင့်။

 Three handwritten signatures and dates are present at the bottom of the page. The first signature is on the left, the second is in the middle with the date '၁၄/၀၇/၂၀၁၇', and the third is on the right.

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

(က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်၊ မသင့်နှင့်ပတ်သက်၍ ခုံအဖွဲ့က ဆန်းစစ်လေ့လာသုံးသပ်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကြားဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုများကိုဖြေရှင်းရာတွင် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(က)အရ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ (၃၁)ရက်စွဲပါ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် ရေးဆွဲချုပ်ဆိုကြရမည့် အမှုဖြစ်စဉ်ကာလက ကြေညာချက်အမှတ်(၁/၂၀၁၅)အရ အထောက်အထားများနှင့် အလုပ်သမား၏ ထွက်ဆိုချက်များတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့နှစ်ဖက်လက်မှတ်ရေးထိုး စာချုပ်မချုပ်ဆိုရသေးသော်လည်း အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ဆက်စပ်ထုတ်ပြန်ချက်များအား သတိပြုမိရန်လိုအပ်သည်ဟု ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်သည်။

(ခ) ယင်းမှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂ (ည) ဖြစ်ရာ၊ ပုဒ်မ ၂ (ည)တွင် “အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်ဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကိုဆိုသည်။” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အလုပ်သမားအား နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သဘောတူညီထားချက်သည်လည်း အကျုံးဝင်ကြောင်း အောက်ပါအမိန့်စာနှင့် နှစ်ဖက်အလုပ်ခန့်ထားမှုစာချုပ်အရ တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်-

(၁) အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၊ တိုင်းဒေသကြီးရုံး၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၏ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မေလ (၅)ရက်စွဲပါစာအမှတ်၀၄/၄၂/အလည-တ (ညို-၀၀) ၂၀၁၇(၀၂၅၆)ဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်နှင့် ပတ်သက်၍ အကြောင်းကြားစာ အပိုဒ်(၂)တွင် “လက်ရှိအခြေအနေတွင် ဝန်ကြီးဌာနမှကြေညာချက်ဖြင့် ထုတ်ပြန်ထားသော EC ၏နောက်ဆက်တွဲဖြင့် ဖြည့်စွက်လိုပါက ဖြည့်စွက်နိုင်ကြောင်းနှင့် လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝသည် ဌာနမှအတည်ပြုထားသော EC စာချုပ်နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပါက အာဆီယံနိုင်ငံများ၏ စံချိန်စံနှုန်းများအရဖြစ်စေ၊ ကိုးကားအထောက်အထား

Handwritten signatures and dates at the bottom of the page, including a date '၂၀၁၇/၀၅/၀၅'.

ဖြင့် တည်ဆဲဥပဒေနှင့်မဆန့်ကျင်ဘက် ရေးဆွဲတင်ပြလျှင်လည်း အတည်ဖြစ်သည်” ဟု ညွှန်ကြားထားမှုကိုလည်း သတိပြုသင့်သည်။

(၂) သို့ဖြစ်၍ Bangkok Women's Health Centre (ဘန်ကောက် အမျိုးသမီးကျန်းမာရေးအထူးကုစင်တာ) မှ မသိမ့်ဟယ်နီထွန်းအား “အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ် ချုပ်ဆိုသောစာချုပ်”ဖြင့် Marketing ဌာနတွင် Assistant Marketing ရာထူးအတွက် (၇-၁၁-၂၀၁၆) ရက်နေ့တွင် အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ်ခန့်အပ်ပြီး၊ အလုပ်လုပ်ရန်သက်တမ်းကာလမှာ (၇-၁၁-၂၀၁၆) မှ (၇-၁၁-၂၀၁၇)အထိ (၁နှစ်) တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန်နှင့် စတင်လစာငွေ (၁၇၀,၀၀၀) ကျပ်ဖြင့်ခန့်အပ်ပြီး၊ ကာလထပ်မတိုးလျှင် BWHC မှ (၁)လ ကြိုတင်ဆွေးနွေးမည်၊ စာချုပ်ပါ (၁၂)လပြည့်သောအခါ တာဝန်မှရပ်နားမည်ဖြစ်ကြောင်း တည်ဆဲဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများဖော်ပြလျက် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသည်ကို ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိသည်။

(ဂ) သို့ဖြစ်၍ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်သည်မှာ အလုပ်ရှင် BWHC (ဘန်ကောက် အမျိုးသမီးကျန်းမာရေးအထူးကုစင်တာ) နှင့် ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်းတို့၏ (၇-၁၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် သက်တမ်းကုန်မည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ “အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ်ချုပ်ဆိုသောစာချုပ်”သည် ဥပဒေအရအကျုံးဝင်ပြီး၊ (၃၁-၅-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ လက်မှတ်ရေးထိုးကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမှတ်သားထားရှိသည်။

(ဃ) ထို့အပြင် ခုံသမားမိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ရှင် BWHC (ဘန်ကောက်အမျိုးသမီးကျန်းမာရေးအထူးကုစင်တာ)မှ “ဝန်ထမ်းစည်းကမ်း” (၁၇)ချက်ကိုလည်း ထုတ်ပြန်ထားရာ စည်းကမ်းများသည် လုပ်ငန်းသဘာဝမတူညီသော ပုဂ္ဂလိကစက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနဖြစ်ပါက စည်းကမ်းချက်များသည်လည်း မတူညီနိုင်ရာ လုပ်ငန်းသဘာဝမတူညီသော ဆေးရုံလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သတိပြုသုံးသပ်ရရှိသည်။

(င) တစ်ဖန် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၃ ၏အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက်သည် “အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏နစ်နာချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြန်ရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့က သတ်မှတ်သည့်နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေပေးမှုကိုမကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူသည် ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသောကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရား

ရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။” ဟု ဖြစ်ရာ အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ဖျန်ဖြေပေးမှုကိုမကျေနပ်ပါက တရားရုံးသို့တိုင်ကြားနိုင်သေးသည့် အခွင့်အရေး ရှိခြင်းကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်လုံးမှသိရှိကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုး ထားမှုကိုလည်း ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

(က) သို့ဖြစ်၍ ခုံသမားခိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့သည် ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) က မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမားခိအဖွဲ့နှင့် သက်ဆိုင်ရာသို့ တိုင်ကြားစာများ၊ တင်ပြစာများ၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊ အထောက်အထားများကို လေ့လာသုံးသပ်ရာ-

(၁) (၇-၁၁-၂၀၁၆)ရက်နေ့၊ အလုပ်စခန်းသည်မှ (၇-၁၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့ထိ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်းက မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားသည့် နေ့အထိ လုပ်သက်(၉)လရှိပြီး နောက်ဆုံးထုတ်လစာမှာ (၂၅၀,၀၀၀) ကျပ် ဖြစ်ကြောင်း၊

(၂) (၉-၈-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် Reception Department မှ မေင်းမင်းသော်မှ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်းအား ဖုန်းဆက်၍ Marketing လစဉ် (၂၂-၈-၂၀၁၇) လအတွက် Commission နှင့်(၃၁-၈-၂၀၁၇)လအတွက် လစဉ်ရှင်းတမ်း ငွေလာရောက်ထုတ်ယူရန် အကြောင်းကြားထားရာ (၁၈)ရက်စာ Commission ပေးရန် ကျန်နေ၍ ပေးရန်စာ၊

(၃) BWHC မှ July လအတွက် Commission တစ်ဦးလျှင် ကျပ် (၃၈၇၁၅၂) နှင့် စုစုပေါင်းကျပ်ငွေ (၁၁၆၁၄၅၇) ကို အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့် ဟယ်နီထွန်းက (၂၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ထုတ်ယူထားသည့်စာ အထောက် အထား၊

(၄) စောရန်ပိုင်အနောက်ရပ်ကွက်၊ ရပ်ကွက်အုပ်ချုပ်ရေးမှူး၊ အလုံမြို့နယ်ထံမှ (၃-၆-၂၀၁၆)ရက်စွဲပါ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း၊ သစ်တောလမ်း၊ အမှတ် (၂၂/၅)နေထိုင်သူအား ထောက်ခံသည့်စာသည် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ပြုလုပ် ရန် လျှောက်ထားမှုကို ထောက်ခံထားသည့်အထောက်အထားသည် အကျင့် စာရိတ္တကောင်းမွန်ကြောင်း ထောက်ခံစာမဟုတ်သည့်စာ၊

[Handwritten signatures and dates]

- (၅) အလုံမြို့နယ်ရဲတပ်ဖွဲ့စခန်းမှ (၄-၆-၂၀၀၆) ရက်စွဲပါ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (၁၂/ အလန(နိုင်)၀၄၄၁၄၁) အား ထောက်ခံသည့်စာသည် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ပြုလုပ်ရန် ပြစ်မှုကင်းရှင်းကြောင်းလျှောက်ထားလာမှုကို ထောက်ခံထားသည့် အထောက်အထားသည် အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမွန်ကြောင်း ထောက်ခံစာမဟုတ်သည့်စာ၊
- (၆) ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) က (၂၁-၈-၂၀၁၇)ရက်စွဲပါစာဖြင့် ဦးစီးမှူး၊ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်အညီ ခံစားခွင့်မရှိကြောင်း၊ အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်ခံစားခွင့်မရှိကြောင်း၊ အလုပ်ချိန်မှာလည်း နံနက်(၉:၀၀)နာရီမှ ညနေ(၆:၀၀)နာရီအထိဖြစ်၍ တည်ဆဲဥပဒေဖောက်ဖျက်ခဲ့သော အလုပ်ရှင်အား တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီအရေးယူပေးပါရန် တိုင်ကြားပြီး၊ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး၊ ပြည်တွင်းပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာကော်မတီ၊ အမျိုးသားလွှတ်တော်တို့သို့ တိုင်ကြားစာ၊
- (၇) ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) က (၂၁-၈-၂၀၁၇)ရက်စွဲပါစာဖြင့်ပင် ဦးစီးမှူး၊ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့သို့ Bangkok Women's Health Centre တွင် အလုပ်သမားဦးရေ(၂၀)ရှိပြီး လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့်များကို ယနေ့အချိန်ထိ မရရှိခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ မီးဖွားခွင့်၊ ဆေးခွင့်များကို တည်ဆဲဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ရရှိခံစားနိုင်ရန်အတွက် တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ပေးပါရန်တိုင်ကြားပြီး၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး၊ နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်၊ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး၊ ပြည်တွင်းပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာကော်မတီ၊ အမျိုးသားလွှတ်တော်တို့သို့တိုင်ကြားစာ၊
- (၈) ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း(Assistant Sale & Marketing Manager) က (၈-၇-၂၀၁၇)ရက်စွဲပါစာဖြင့် စနေနေ့တွင်နေမကောင်းပါ၍ ဆေးခွင့်တင်ပြသည့်စာ၊
- (၉) ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) က ၎င်းအား အလုပ်ထုတ်ခဲ့၍ (၂၁-၈-၂၀၁၇)ရက်စွဲပါစာဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားစာ၊

(၁၀) တစ်ဖန် Theint Honey ဆိုသော အမည်အောက်မှ Telenor 4G ဖြင့် (၆-၅-၂၀၁၇) ရက်နေ့ (၄:၀၄) PM တွင် Face Book စာမျက်နှာပေါ်၌ Bangkok Women's Health Centre , Face Book Review ကဏ္ဍတွင် ကုမ္ပဏီ နှင့်ပတ်သက်သည့် ဂုဏ်သတင်းထိခိုက်စေသောအရေးအံ့သားများနှင့် မှတ်ချက်တွင် “တရားမဝင်ကိစ္စတွေ၊ အချက်အလက်အားလုံး ကျွန်မသိတယ်ဆိုတာ ဒီနေရာကပြောပါရစေရင့်” ဟူသော Face Book မှ အလုပ်ရှင်အား ချိမ်းခြောက် post တင်မှု၊

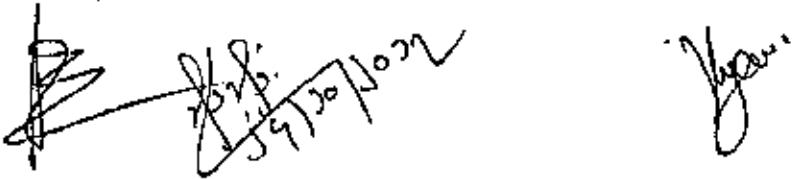
(ခ) သို့ဖြစ်၍ ခုံသမားမိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်သည်မှာ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) သည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၊ ပုဒ်မ ၄၊ ပုဒ်မ ၅၊ ပုဒ်မ ၆၊ ပုဒ်မ ၇၊ ပုဒ်မ ၈ တို့အရ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဖြင့် ဖြေရှင်း၍ အဖြေရှာလျှင်ရနိုင်သည့် ကိစ္စရပ်များကို တည်ဆဲဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များအောက်မှ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးထားသော အခွင့်အရေးတောင်းဆိုမှုထက်ကျော်ပြီး တိုင်ကြားသည့် အနေအထား၊ အထက်အဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဆင့်သို့ တင်ပြသည့်အနေအထားအဖြစ် ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။ တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများအောက်မှ ဖြေရှင်း၍မရမှသာလျှင် အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်းက မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ပုဒ်မ ၉ အရတင်ပြနိုင်သော ယခုတင်ပြသည့်အခွင့်အရေးရှိကြောင်း သတိပြုသင့်သည်ဟုသုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဂ) ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) နှင့် အလုပ်ရှင်တို့ကြား “အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ်ချုပ်ဆိုသောစာချုပ်” အလုပ်လုပ်ရန် သက်တမ်းကာလ (၇-၁၁-၂၀၁၆)ရက်နေ့မှ (၇-၁၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့အထိ (၁-နှစ်) သတ်မှတ်စာချုပ်နှင့်အတူပါရှိသော “ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းများ” အပိုဒ် ၉ တွင် “နာမကျန်းဖြစ်လျှင် BWHC မှ တာဝန်ကျဆရာဝန်ထံမှဆေးကုသမှုနှင့် ခွင့်တိုင်စာယူနိုင်သည်။” ဟူသောအချက်အရ မီးဖွားခွင့်လည်းအကျုံးဝင်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရာ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း၏ Telenor 4G ဖြင့် မေလ (၆)ရက် (၄:၀၄) PM က Face Book တွင် ရေးသားသော “ကိုယ်ဝန်ဆောင် အလုပ်သမား တစ်ယောက်သည် ဆေးခွင့်တောင်းမယူဘဲ” ဆိုသောအချက်သည် ဆေးရုံမှ မပေးသည်မဟုတ်ဘဲ မိမိဆန္ဒအရမယူသည့်အချက်အဖြစ် သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

- (ဃ) တစ်ဖန် “အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ်ချုပ်ဆိုသောစာချုပ်” နှင့်အတူပါရှိသော “ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းများ” အပိုဒ် ၈ တွင် “အလုပ်တာဝန်ရပ်နားလျှင်လူမှုကွန်ယက်တွင် Bangkok Women’s Health Centre ၏ ဝန်ထမ်းအဖြစ် ရေးသားမှု ရှောင်ကြဉ်ရန်၊ အမှတ်တံဆိပ်အသုံးပြုခြင်း၊ Logo အသုံးပြုခြင်း လုံးဝခွင့်မပြုပါ” ဟု အတိအလင်း ဖော်ပြထားသည်ကိုလည်းတွေ့ရှိရာ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) က BWHC မှ ထုတ်ပြန်ထားသော စည်းကမ်းကို လိုက်နာမှုမရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။
- (င) “အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ်ချုပ်ဆိုသောစာချုပ်” နှင့်အတူပါရှိသော “ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းများ” အပိုဒ် ၁၅ တွင် “ဖယ်ရီကားစီစဉ်ပေးခြင်းစည်းကမ်း” တွင် “xxx ဖယ်ရီကားထွက်ခွာချိန်သတ်မှတ်ထားသောကြောင့် နောက်ကျကျန်ခဲ့လျှင် မိမိအစီအစဉ်ဖြင့်သာ အလုပ်ခွင်သို့လာရမည်” ဟု သတ်မှတ်ထားရာ (၁၈-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ဖယ်ရီကားထွက်ချိန်ထိမမီခဲ့ကြောင်း၊ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း၏ အစီအစဉ်ဖြင့် “ဖယ်ရီကားထွက်ချိန်ကို ပြောင်းလဲခဲ့ကြောင်း” ဆိုသောအချက်သည် “ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းများ” အပိုဒ် ၁၇ ပါ “လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မိမိသဘောဖြင့် ဌာနဆိုင်ရာစည်းကမ်းများ လုံးဝပြင်ဆင်ခြင်းပြုလုပ်ခွင့်မပြုပါ။ အခြားဌာနမှ ထုခြေလွှာတင်ခြင်းများရှိပါက မျက်မြင်သက်သေ၊ အခြားဝန်ထမ်းများအား ခေါ်ယူစစ်ဆေးပြီး လိုအပ်သလိုပြင်းထန်စွာအရေးယူဆောင်ရွက်ပါမည်” ဆိုသော အချက်ကို အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်းက “ဖယ်ရီကားထွက်ချိန်ကို ပြောင်းလဲခဲ့ခြင်း” သည် “ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းများ” “အပိုဒ် ၁၇” ကိုဖောက်ဖျက်သည်ဟုခုံအဖွဲ့ကသုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၃)

- (က) သို့ဖြစ်၍ ခုံသမားမိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်က ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) နှင့်ပတ်သက်၍ ထုတ်ပြန်စာများ၊ သတိပေးစာများ၊ တင်ပြစာများ၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊ အထောက်အထားများကို သတိပြုလေ့လာရာ-
- (၁) (၇-၁၁-၂၀၁၆) ရက်နေ့၊ အလုပ်စခန်းသည်မှ (၇-၁၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့ထိ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) ၏ လုပ်သက်သည် (၇-၁၁-၂၀၁၆) ရက်နေ့၊ အလုပ်စခန်းသည်မှ(မြို့နယ်ညှိနှိုင်း



Handwritten signatures and dates, including a date stamp that appears to be 2017/10/28.

ဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားစာပေးပို့သည့် (၂၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့ထိ လုပ်သက်(၉)လရှိကြောင်းတွေ့ရှိခြင်း၊

- (၂) (၃၁-၇-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် မဆုမွန်ထွေးမှ ရိုင်းပြုစွာပြောဆိုသော မသိမ့် ဟယ်နီထွန်းအားအရေးယူပေးရန်သူနာပြုကောင်တာနှင့် တာဝန်ခံ ဒေါက်တာ အေးအေးနှင်းတို့ထံ တိုင်ကြားမှုကို သတိပြုမှတ်သားသည်။ ဤအချက် သည် BWHC ၏ ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းများအပိုဒ်(၂)ပါ အချက်နှင့် ငြိနေ ခြင်း၊
- (၃) BWHC မှ July လအတွက် Commission တစ်ဦးလျှင် ကျပ်(၃၈၇၁၅၂) နှင့် စုစုပေါင်းကျပ်ငွေ (၁၁၆၁၄၅၇)ကို ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်းက (၂၁-၈- ၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ထုတ်ယူထားသည့်စာအထောက်အထားကို တွေ့ရှိရာ ဤအချက်သည် ဥပဒေပါခံစားခွင့်နစ်နာကြေးကို အလုပ်ရှင်က ဖြည့်ဆည်း ပေးမှုဖြစ်ခြင်း၊
- (၄) မပုလဲဦး၏ BMW Face Book တွင် တိုင်ကြားချက်အပေါ် ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း(Assistant Sale & Marketing Manager) အား (၁၀-၈-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် ထုချေလွှာတင်ရန် စာအထောက်အထားအား သတိပြုမှတ်သားထားရှိသည်။ BWHC ၏ ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းများအပိုဒ် (၂)နှင့်ငြိနေခြင်း၊
- (၅) ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း(Assistant Sale & Marketing Manager) မှ ဖယ်ရီကားထွက်ချိန် နံနက်(၀၈:၀၀)နာရီအစား (၁၅-၈-၂၀၁၇)ရက်နေ့ တွင် ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်းက ၎င်း၏သဘောဖြင့် ဖယ်ရီကားထွက်ချိန်ကို နံနက် (၀၈:၁၅) နာရီသို့ပြင်လိုက်၍ BMW သို့ ရောက်ရမည့်အချိန် နောက်ကျသောကြောင့် ယာဉ်မောင်း ဦးဝေလင်းကျော်အား (၁၇-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ထုချေလွှာတင်ရန် BMW က ထုတ်ပြန်စာသည် ဒေါ်သိမ့် ဟယ်နီထွန်းက ၎င်း၏သဘောဖြင့် ဖယ်ရီကားထွက်ချိန်ကို ခွင့်ပြုချက်မဲ့ ပြောင်းလိုက်ခြင်းမှ ပေါ်ပေါက်လာသည့်ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က မှတ်သားထားရှိသည်။ ဤအချက်သည် BWHC ၏ ဝန်ထမ်းစည်းကမ်း များအပိုဒ်(၁၇)ပါအချက်နှင့် ငြိနေသည်ဟု အလုပ်ရှင်မှဆိုသော်လည်း အလုပ်သမားမှငြင်းဆိုခြင်း၊

(၆) (၁၈-၈-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager)မှ ဖယ်ရီကားထွက်ချိန်တွင် ရောက်မလာဘဲ၊ အချိန်မှန်ကားထွက်ပြီး (၂၅)မိနစ်ကြာမှ ကားပြန်ကွေ့ရန်ပြောကြားမှုကို ဖယ်ရီကားပြန်မကွေ့ဘဲ ဆေးရုံအရောက်နောက်ကျမှုကို ထုချေလွှာတင်ပြ သည့် ကားပေါ်ပါသူများက တင်ပြစာကို မှတ်သားတွေ့ရှိ သည်။

(ခ) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဗဟန်းမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့မှ (၄-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခဲ့သည့်(၈/၂၀၁၇)လအတွက် လစာ ကျန်ငွေ (၁၄၁၆၆၁) ကျပ်၊ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်ဆင်းခဲ့ သည့်အတွက် ခံစားခွင့်(၈၈၃၃၂)ကျပ် နှင့် OTကြေး(၁၆၄၉၂၇)ကျပ်၊ စုစုပေါင်း (၃၉၄,၉၂၀)ကျပ်တိတိကို အလုပ်ရှင် ဦးနေကြာလှိုင် (ကိုယ်စား) ဦးစိုးလင်းဇော် (Manager&Engineering) က တိုင်ကြားသူ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) အားပေးခဲ့ရာ ဗဟန်းမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေး အဖွဲ့ရှေ့မှောက်၌လက်ခံရယူခဲ့သည့်အထောက်အထားကို ခုံအဖွဲ့ကမှတ်သားမိခြင်း၊

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၄)

(က) သို့ဖြစ်၍ ခုံသမားခံကောင်စီ၏ခုံအဖွဲ့ကသုံးသပ်ရာတွင် ဤအမှုတွင် အလုပ်ရှင်က ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) အား အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းသည် ဝန်ကြီးဌာန၏အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူ စာချုပ် EC စာချုပ်နှင့်အတူ ပူးတွဲထားရမည့်စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ၌အလုပ်သမား တစ်ဦးတစ်ယောက်သည် သာမန်ဖြစ်မှုစည်းကမ်းချက်များကျူးလွန်ပါက သတ်မှတ် စည်းကမ်းများရှိရာ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) သည် စက်ရုံအလုပ်ရုံအလုပ်ဌာနများမှ အလုပ်သမားများ လိုက်နာ ရမည့်စည်းကမ်းချက်များအပိုဒ်(၂၉) “လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းသက်ဆိုင်ရာမှ ခွင့်ပြု ချက်မရှိဘဲ စာရွက်စာတမ်းများဖြန့်ဝေခြင်း သို့မဟုတ် ရောင်းချခြင်းမပြုရ” ဟူသောအချက်နှင့်အပိုဒ်(၃၀) “ကုမ္ပဏီ၏/ စက်ရုံ၏ သိက္ခာကျဆင်းစေရန်ပြုမှု ပြောဆိုခြင်း၊ စည်းရုံးခြင်း၊ လှုံ့ဆော်ခြင်းမပြုရ” ဟူသောအချက်များကို လိုက်နာ ခြင်းမရှိသည်ကို BWHC ၏ Logo ကိုအသုံးပြုခြင်း၊ facebook တွင် သတင်း ဖြန့်ခြင်းများက ပြဆိုသည်ကိုတွေ့ရှိရခြင်း၊

(ခ) ထို့ပြင် EC စာချုပ်နှင့်အတူ ပူးတွဲထားရသည့်စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ၌ ကြီး လေးသောပြစ်မှုတစ်ခုခုကို ကျူးလွန်ကြောင်းထင်ရှားလျှင် အလုပ်မှရပ်စဲသည်

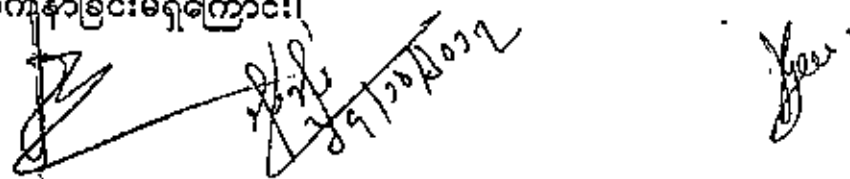
အထိ အပြစ်ပေးခံရမည့်အပြင် မည်သည့်နစ်နာကြေး အကျိုးခံစားခွင့်မျှရမည်မဟုတ်ပါ။” ဟူသော စည်းကမ်းချက်သတ်မှတ်ထားရာ အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း၏ အထက်အပိုဒ်များပါ ကျူးလွန်မှုများသည် ဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် EC စာချုပ်စည်းကမ်းချက်များပါကြီးလေးသော ပြစ်မှုကို ဖောက်ဖျက်သည့်အနေအထားအတွင်း ကျရောက်ပြီး BMW၏ ဝန်ထမ်း စည်းကမ်းများကို လိုက်နာမှုမရှိ၊ ဖောက်ဖျက်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိရာ အောက်ပါ ဖောက်ဖျက်မှုများဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိသည်။

(၁) ဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (EC စာချုပ်) စည်းကမ်းများအပိုဒ် ၁၇ (ဃ) ၌ “ခွင့်ပြုချက်မရရှိဘဲ ရုံးတွင်းစာရွက်စာတမ်းများ၊ စာရင်းများ၊ မှတ်တမ်းများကို ထုတ်နှုတ်အသုံးပြုခြင်း၊ xxx xxxxxx ပြင်ပသို့ ယူဆောင်သွားခြင်းမပြုရ” ဟူသော အချက်ကို လိုက်နာခြင်းမရှိကြောင်း၊

(၂) ဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (EC စာချုပ်) စည်းကမ်းများအပိုဒ် ၁၇ (င) ၌ “ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံ၊ လုပ်ငန်းအမျိုးအစားအလိုက် လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝအရ ထုတ်ပြန်ထားသော အလုပ်သမားများ လိုက်နာရမည့် အလုပ်ချိန်စည်းကမ်းများ၊ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းပြုမူဆက်ဆံမှု၊ စည်းကမ်းများကို အပြည့်အဝလိုက်နာရမည်။” ဟူသော အချက်ကို လိုက်နာခြင်း မရှိကြောင်း၊

(၃) ဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (EC စာချုပ်) စည်းကမ်းများအပိုဒ် ၁၇ (စ) “လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တည်မြဲရေးတို့ကို ထိခိုက်စေမည့်အပြုအမူ၊ အပြောအဆိုနှင့် လုပ်ဆောင်မှုများကို ရှောင်ရှားရမည်။” ဟူသော အချက်ကို လိုက်နာခြင်း မရှိကြောင်း၊

(၄) ဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (EC စာချုပ်) စည်းကမ်းများအပိုဒ် ၁၇ (ည) ၌ “စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ ကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝ၊ လုပ်ငန်းအမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ စိစစ်အတည်ပြုချက်ဖြင့် အလုပ်ရှင်က ထုတ်ပြန်ထားသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာရမည်။” ဟူသော အချက်ကို လိုက်နာခြင်းမရှိကြောင်း၊



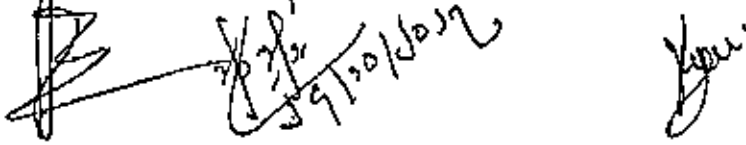
(၅) ဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူ စာချုပ် (EC စာချုပ်) စည်းကမ်းများအပိုဒ် ၁၁၅ “မိမိကုမ္ပဏီ၏အထူးလှိုဏ်ထားရမည့် သတင်းအချက်အလက်များ၊ XXXXX လုပ်ငန်းများစသည့်အရေးကြီးကိစ္စများကို အခြားတစ်နေရာသို့ ပေါက်ကြားစေခြင်း၊ သတင်းပေးမှုများပြုလုပ်ခြင်း၊ ခွင့်ပြုချက်မရဘဲ XXXX ခြင်း။” ဟူသောအချက်ကို လိုက်နာခြင်းမရှိကြောင်း၊

(ဂ) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ အခန်း(၆)ပုဒ်မ ၅၈ တွင် 1929, The Trade Dispute Act အရထုတ်ပြန်ခဲ့သောနည်းဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာများ၊ အမိန့်နှင့်ညွှန်ကြားချက်များသည် ဤဥပဒေနှင့် မဆန့်ကျင်သရွေ့ဆက်လက်ကျင့်သုံးနိုင်သည်ဟု ဖော်ပြထားရာ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ ဗဟိုဝါထိဇ္ဇပဋိပက္ခမှုကော်မတီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များသာမက၌ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် အလုပ်သမားတစ်ယောက်အား အလုပ်မှရပ်စဲရာတွင် နို့တစ်စာမထုတ်ပါက နို့တစ်ကြေး(၁)လစာပေးရန် ပြဋ္ဌာန်းထားရာ ဝန်ကြီးဌာန၏ (၃-၇-၂၀၁၅)ပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၈၄/၂၀၁၅)တွင် အလုပ်လုပ်သည့် ကာလအပိုင်းအခြားကို အမိန့်ကြော်ငြာစာထုတ်ပြန်ထားခြင်းဖြစ်ပြီး နို့တစ်ကြေးမပေးရဟုမပါရှိသော အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်က နို့တစ်ကြေး(၁)လစာကို ဥပဒေအရပေးရန်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဃ) အမှန်အားဖြင့် ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) သည်ကြီးလေးသော ပြစ်မှုတစ်ခုခုကို ကျူးလွန်ကြောင်းထင်ရှားလျှင် အလုပ်မှရပ်စဲသည်အထိ အပြစ်ပေးခံရမည့်အပြင် မည်သည့်နစ်နာကြေး အကျိုးခံစားခွင့်မျှရမည်မဟုတ်ပ”ဟူသောစည်းကမ်း သတ်မှတ်ထားချက် နှင့် ငြိနေ၍အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မှာမဖြစ်နိုင်ကြောင်းသုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

(င) တစ်ဖန်အလုပ်ရှင်၏ (ကိုယ်စား)ဦးစိုးလင်းဇော်(Manager of Engineering)က (၄-၉-၂၀၁၇)ရက်နေ့ဗဟန်းမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်၌ထွက် ဆိုချက်ဖြစ်သော နစ်နာကြေးလဝက်စာနှင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာပေးမည်ဟု ကမ်းလှမ်းချက်သည်အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားနှစ်ဖက်အတွက်သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော ကမ်း လှမ်းချက်ဖြစ်ကြောင်းခုံအဖွဲ့ကအလေးအနက်သုံးသပ်ရရှိသည်။

(စ) တစ်ဖန် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် “အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်



ရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်း ခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှ တစွာဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်မှ ဤဥပဒေကိုပြဋ္ဌာန်း လိုက်သည်။” ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားက ထပ်မံအလုပ်သစ်ရှာနေစဉ်ကာလတစ်ရပ် အတွက် ကရုဏာကြေးအဖြစ် ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) အား အလုပ်ရှင်မှကမ်းလှမ်းသော “နစ်နာကြေး လဝက် စာနှင့်နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ” ကိုပေးစေရန် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ဆင်ဖြင့် တုံတရား (expetiously) လက်ကိုင်ထား၍ သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဆ) သို့ဖြစ်၍ ခုံအဖွဲ့ကလေ့လာရာ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) အား (၇-၁၁-၂၀၁၆)ရက်နေ့မှ အလုပ်စတင်ခန့်ထား သည်မှ (၇-၁၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားသည့် နေ့အထိ လုပ်သက်(၉)လရှိပြီး နောက်ဆုံးထုတ်လစာမှာ (၂၅၀,၀၀၀) ကျပ် ဖြစ် ကြောင်းတွေ့ရှိရပြီး အလုပ်ရှင်မှပေးမည်ဆိုသော လုပ်ခ(၁)လစာ ကျပ်(၂၅၀,၀၀၀)၊ နို့တစ်ကြေး(၁)လစာနှင့် စုစုပေါင်းမြန်မာကျပ်ငွေ (၅၀၀,၀၀၀) ပေးစေရန်သည် အလုပ်ရှင်၏ စေတနာဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့ကရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ၏ ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ (၂၉)ရက်နေ့ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀၂/၂၀၁၇)ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်ကို ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ် သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(င) ၌ အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာ စစ်ဆေးမှုမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်သည်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုအတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည်” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းထားချက် အရ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်၍ ဒေါ်သိမ့်ဟယ်နီထွန်း (Assistant Sale & Marketing Manager) သည် “ကြီးလေး သောပြစ်မှုတစ်ခုခုကို ကျူးလွန်သည့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက် အတွင်းကျရောက်၍ အလုပ်မှရပ်စဲသည်အထိ အပြစ်ပေးခံရမည်” ဟူသော သတ်မှတ်ချက်နှင့်ငြိနေ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မှာ

Handwritten signatures and dates at the bottom of the page, including a date that appears to be 29/10/2017.

၁.

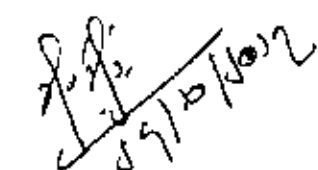
မလိုအပ်ဘဲ၊ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်သောအားဖြင့် အလုပ်ရှင်မှပေးမည်ဆိုသော ကမ်းလှမ်းချက်ဖြစ်သည်” အလုပ်သမား၏ လုပ်ခတစ်လစာ (၂၅၀,၀၀၀/-)နှင့် နို့တစ်ကြေး (၁)လစာ (၂၅၀,၀၀၀/-)၊ စုစုပေါင်းကျပ်(၅၀၀,၀၀၀/-) (ကျပ်ငါးသိန်းတိတိ) နှင့်အတူ (၈/၂၀၁၇)လအတွက် (၁၈)ရက်စာပေးရန်ကျန်သည့် Commissionကိုပါတွက်ချက်၍ ပေါင်းပေးစေရန် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်နေ့မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၇။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်စန်းစန်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးကျော်လှ
အဖွဲ့ဝင်