

ပုံစံ(၁၁)

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

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၈၄/၂၀၁၇)

ဒေါ်မာလာဝင်း (MD)၊ ဒေါ်ဝင့်မာလှထွန်း
(HR Department Section Head)၊
(အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း
ခံရသူ)၊ UMG Education Co.,Ltd ၊
အမှတ် (၅၈၉-၅၉၂)၊ ရန်ကုန်-ပုသိမ်လမ်းမကြီး၊
စက်မှုဇုန်(၄)၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးအေးဝေအော်၊ အမှတ် (၆၃၃)၊
ရွှေပြိုင်မိုရ်ဆောင်၊ ရွှေပိတောက်လမ်း၊
ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၃ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်-ပုသိမ်လမ်းမကြီး၊ စက်မှုဇုန် (၄)၊ အမှတ် (၅၈၉-၅၉၂)ရှိ UMG Education Co.,Ltd၊ ဒေါ်မာလာဝင်း (MD)၊ ဒေါ်ဝင့်မာလှထွန်း (HR Department Section Head) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) နှင့် ဦးအေးဝေအော်ကို အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြန့်ဖြူးရေး အဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိ



၂

အဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၂၉/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကိုကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ၊ ၂၃ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးအေးဖော်ဖော်မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဒေါ်မာလာဝင်း (MD)ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဒေါ်မာလာဝင်း (MD)၏ကိုယ်စား ဒေါ်ဝင့်မာလှထွန်း (HR Department Section Head) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ် လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးအေးဖော်ဖော်အား အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့် အတွက် ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးသင့်/မပေးသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးအေးဖော်ဖော်အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၁၄၀၀၀/-နှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး တစ်လစာ ၁၄၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၂၈၀၀၀/- (ကျပ်နှစ်သိန်းရှစ်သောင်းတိတိ) ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၂၉/၂၀၁၇)ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ဒေါ်မာလာဝင်း (MD)၏ကိုယ်စား ဒေါ်ဝင့်မာလှထွန်း (HR Department Section Head)(အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၉၁/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ် (၈၄/၂၀၁၇) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာသန်းဝင်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းပျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောသက်သေခံအထောက်အထား စာရွက်စာတမ်း များ၊ ပေးပေးဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ကော် လွှဲအပ်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်းကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-



ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးအေးဇော်ဇော်အား အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်အတွက် ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးသင့်/မပေးသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၇။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးအေးဇော်ဇော်မှ ထွက်ဆိုရာတွင်-

- (က) ၉-၈-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် လုံခြုံရေးရာထူးဖြင့် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး နောက်ဆုံးထုတ်လစာ ၁၄၀၀၀၀/-ရရှိပြီး၊ လုပ်သက်(၁)နှစ်(၂)လရှိပြီး ဖြစ်ပါသည်။ နံနက် (၈:၀၀)နာရီမှ ည (၈:၀၀)နာရီအထိ လုပ်ကိုင်ရပြီး၊ အချိန်ပိုကြေးမရရှိကြောင်းနှင့် တစ်ရက်အလုပ်ဆင်း၍ တစ်ရက်အလုပ်နားရကြောင်း၊
- (ခ) ၃၀-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့၌ တာဝန်ချိန်အတွင်း ဆေးလိပ်သောက်သဖြင့် နှုတ်ဖြင့် သတိပေးခြင်းခံရကြောင်း၊ ၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့၌ တာဝန်ချိန်အတွင်း ယူနီဖောင်း မဝတ်ခြင်း၊ အပြင်လူဖြစ်သော ၎င်း၏အမျိုးသမီးကို စက်ရုံသို့ခေါ်လာခြင်းကြောင့် ၎င်းမှ သတိပေးစာ (Warning) ထုတ်ပေးရန်သာ ပြောသော်လည်း HR ဌာနမှ သတိပေးစာ(Warning) ထုတ်မပေးဘဲ ၁၄-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း၊
- (ဂ) UMG Education Co.,Ltd တွင် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း (၈၀)ဦးခန့်ရှိသည့်အနက် ၎င်းလုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်ခွင်အတွင်း လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း(၅)ဦးရှိကြောင်း၊ EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားခြင်းမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၈။ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်ဝင့်မာလှထွန်းမှ ထွက်ဆိုရာတွင် -

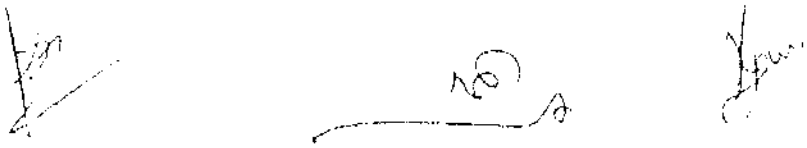
- (က) ၎င်းတို့၏ UMG Education Co.,Ltd သည် ဆယ်တန်းအောင်ပြီးသော ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားများကို Engineering ပညာရပ်များသင်ကြားပေးသည့် ကုမ္ပဏီဖြစ်ကြောင်း၊ EC စာချုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီတွင် HR တာဝန်ခံအပြောင်းအလဲကြောင့် အချို့ဝန်ထမ်းများချုပ်ဆိုထားပြီး၊ အချို့ဝန်ထမ်းများမှာ ချုပ်ဆိုရန် ဆောင်ရွက်ဆဲဖြစ်ကြောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပြီး EC စာချုပ်အသစ်ဖြင့် ချုပ်ဆိုရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါကြောင်း၊
- (ခ) လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးအေးဇော်ဇော်သည် အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ချိန်ကာလ (၁)နှစ် (၂)လအတွင်း တာဝန်ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်မှုမရှိခြင်း၊ စီခန့်ခွဲသူများမှ လိုအပ်သော ညွှန်ကြားချက်ပေးသည်ကို မလိုက်နာခြင်း၊ ညဆိုင်း အလုပ်တာဝန်ကျေပွန်ချိန်တွင် အိပ်နေခြင်း၊ လုံခြုံရေးယူနီဖောင်းဝတ်ဆင်မှုမရှိခြင်းတို့ကြောင့် လုံခြုံရေးမှူးမှ နှုတ်

ဖြင့်သတိပေးခဲ့ကြောင်း၊ ၃၀-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တာဝန်ချိန် တွင် ဆေးလိပ်သောက်နေသည်ကို တွေ့ရှိရသဖြင့် စာဖြင့်သတိပေးခဲ့ကြောင်း၊ ၅-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် မိမိတာဝန်ကျအလုပ်အား မကျေပွန်သည့်အတွက် ၁၄-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် စာဖြင့်သတိပေးခဲ့ကြောင်း၊ ၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အပြင်လူအမျိုးသမီးအား အလုပ်နေရာသို့ ခေါ်လာခြင်းအား CCTV မှတ်တမ်းတွင် တွေ့ရှိရသဖြင့် ၁၄-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် နောက်ဆုံးအကြိမ်သတိပေးစာထုတ်ခဲ့ရ ကြောင်း၊

(ဂ) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၃-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသည့်အချက်မှာ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးတွင် နှိတ်ခွဲ ခြင်းတစ်လစာ ထည့်သွင်းဆုံးဖြတ်ထားသည်ကို ဥပဒေနှင့်မညီဟုယူဆကာ လက်မခံနိုင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီမှ ဥပဒေနှင့်အညီဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာမည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုထားသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

ဆုံးသတ်ချက်

(က) လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးအေးဖော်ဖော်သည် ၃၀-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့၌ တာဝန်ချိန် အတွင်း ဆေးလိပ်သောက်သဖြင့် နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခြင်းခံရကြောင်း၊ ၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့၌ တာဝန်ချိန်အတွင်း ယူနီဖောင်းမဝတ်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းမှယူတ်သော ၎င်း၏ ဇနီးသည်ကို ခေါ်လာခြင်းတို့ကြောင့် ၎င်းမှ သတိပေးစာ(Warning)သာ ပေးရန် ပြောသော်လည်း HR Department မှ သတိပေးစာ(Warning) မပေးဘဲ ၁၄-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း၊ ၅-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့၌ အလုပ်ပိတ်ရက်တွင်သက်ဆိုင်ရာလုံခြုံရေးမှူးအားလုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးအေးဖော်ဖော်မှ အလုပ်မလုပ်နိုင်ကြောင်း ပြောခဲ့ခြင်းကို စာဖြင့်သတိပေးစာ (Warning) ပေးခဲ့ သဖြင့် သတိပေးစာ(Warning) (၂)ကြိမ်သာရှိပြီး၊ နောက်ဆုံးအကြိမ် သတိပေးစာ (Warning) ထိုးပြီး၊ ထပ်မံကျူးလွန်မှသာ အလုပ်မှထုတ်ပယ်သင့်ကြောင်း၊ ယခု လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးအေးဖော်ဖော်သည် အလုပ်မှထုတ်ပယ်လောက်သည့် သတ်မှတ် ချက်နှင့်မကိုက်ညီသည့် သာမန်ဖြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်းအတွက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရ ခြင်းသဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရသင့်ကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်မှ လုံခြုံရေး ဝန်ထမ်းအား (၁)လကြိုတင် နှိတ်ခွဲစာထုတ်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့သဖြင့် နှိတ်ခွဲကြေး (၁)လစာရသင့်ကြောင်း ဆုံးသတ်ပါသည်။

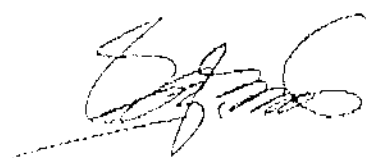


- (မ) အလုပ်သမား၏ တောင်းဆိုချက်သည် ဥပဒေအရ အဆင့်ဆင့်တင်ပြတောင်းဆိုခဲ့ပြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အလုပ်သမားမှ လက်ခံခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်ပေးပါရန် အလုပ်ရှင်မှ လျှောက်ထားခဲ့သည်ကို စစ်ဆေးချက်များအရ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမား၏ နစ်နာချက်များကို ဥပဒေနှင့်အညီ ပေးဆောင်ရန် တာဝန်ရှိကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။
- (ဂ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် ယခုကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများမဖြစ်ပေါ်စေရန်နှင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးတွင် ချားဖွားအထောက်အကူပြုသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (Employment Contract) ကို အမြန်ဆုံးချုပ်ဆိုသင့်ကြောင်း အလုပ်ရှင်အား အကြံပြုတိုက်တွန်းလိုပါသည်။
- (ဃ) သို့ဖြစ်ပါ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်သဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (င) အရ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

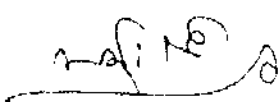
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၃-၈၁-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၂၉/၂၀၁၇)အပေါ်ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၉။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဒေါက်တာသန်းဝင်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးရဲကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်