

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၅/၂၀၁၈)

ဒေါ်ခင်ဆွေယု (MD)

ဦးသန်းမင်းအောင် (Operation Manager)

(အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း

ခံရသူ)၊ Exploration Logistics Private

Limited Company ၊ အမှတ် (၁၀၄-က)၊

မိကျောင်းကန်အပိုင်း (၁)၊ သင်္ဃန်းကျွန်းမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးအောင်သူတင်ဝင်း

အမှတ် (၁၆၉/၁၇၁)၊ ဗိုလ်မြတ်ထွန်းလမ်း၊

ဗိုလ်တထောင်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၉ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ သင်္ဃန်းကျွန်းမြို့နယ်၊ မိကျောင်းကန်အပိုင်း(၁)၊ အမှတ် (၁၀၄-က)ရှိ Exploration Logistics Private Limited Company အလုပ်ရှင် ဒေါ်ခင်ဆွေယု (MD)၊ ဦးသန်းမင်းအောင် (Operation Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) နှင့် ဦးအောင်သူတင်ဝင်းတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို သင်္ဃန်းကျွန်းမြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊

ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၂/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၃ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးအောင်သူတင်ဝင်းမှ တောင်းဆိုခြင်း ခံရသူ Exploration Logistics Private Limited Company အလုပ်ရှင်ထံတွင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

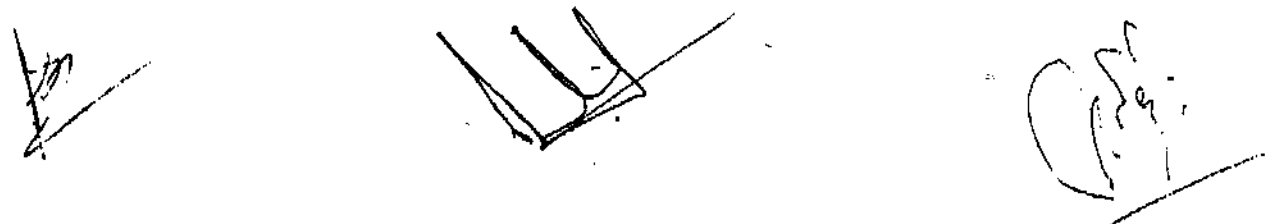
၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ် (၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးအောင်သူတင်ဝင်းအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။ နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးအောင်သူတင်ဝင်းအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ (၇) ရက် အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာအတိုင်း အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့် နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအဖြစ် (OT ပေါ) နှုန်းဖြင့် မူလလစာ ၏ ၅၀% ကို ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၂/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထား လာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၆/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၅/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးသောင်းစိန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးတင်ထွန်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ် လိုက်သည်-



ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးအောင်သူတင်ဝင်းအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။ နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ကို ၉-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင်တွေ့ဆုံ၍ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ အသေးစိတ်စစ်ဆေးမေးမြန်းခဲ့ပြီးနောက် ထွက်ဆိုချက်များကို မှတ်တမ်းတင်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား ဦးသန်းမင်းအောင် (Operation Manager) နှင့် ဦးလူမော် (Assistant Operation Manager) တို့မှ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်နှင့် ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းထွက်ဆိုခဲ့ရာတွင် အလုပ်သမား ဦးအောင်သူတင်ဝင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုစာချုပ် (EC) ကို ချုပ်ဆို၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ယခုအငြင်းပွားမှုဖြစ်သည့်အထိ အစမ်းခန့်ကာလအပါအဝင် (၈) လခန့်ရှိပြီးဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအနေဖြင့် ဦးအောင်သူတင်ဝင်း၏ ELPL ကုမ္ပဏီတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေစဉ်အတွင်း ဝန်ထမ်းများအပေါ် ကြမ်းတမ်းရိုင်းစိုင်းစွာ ပြောဆိုဆက်ဆံခြင်း၊ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုမူခြင်းတို့ကြောင့် မိမိထံသို့ တိုင်ကြားခဲ့သည်မှာ (၂)ကြိမ် တိုင်တိုင်ကို နှုတ်ဖြင့် သတိပေးဆုံးမခဲ့ပါသည်။ ၎င်းသည် EC စာချုပ်ပါ အချက်အလက်များတွင် ပါဝင်သည့် တာဝန်ရှိသူများနှင့် ဝန်ထမ်းများအပေါ် ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှုမရှိသည်ဖြစ်၍ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တိုင်တန်းမှုများဖြစ်ပေါ်ခဲ့စေသည့်အတွက် ၎င်းအား အလုပ်တွင်ပြန်လည် ခန့်ထားရန်မရှိတော့ဘဲ အလုပ်ရပ်စဲရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါ သည်။ ၎င်းတာဝန်ထမ်း ဆောင်စဉ်ကာလအတွင်း ဦးလူမော်ကိုင်တွယ်သုံးစွဲရသော Laptop ကို ခြင်ဆေးရည်ဖြင့် ခြင်နှိမ်နင်းရန်အကြောင်းပြ၍ Laptop အတွင်းရှိ အချက်အလက်(Data)များ ပျက်စီးစေခဲ့သဖြင့် လုပ်ငန်းဌာန၏ အကျိုးစီးပွားပျက်စီးစေခဲ့ကြောင်းကို ခံစားရသည်ဖြစ်၍ ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်းမပြုနိုင်ပါကြောင်း ရှင်းလင်းထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၇။ အလုပ်သမား ဦးအောင်သူတင်ဝင်းမှလည်း ၎င်းအနေဖြင့် ယခင် AGS ကုမ္ပဏီတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီး ၎င်းကုမ္ပဏီမှ ယခု Exploration Logistics Private Company သို့ လွှဲပြောင်းဆောင်ရွက်ခဲ့ရပြီး၊ ELPL ကုမ္ပဏီတွင် မလေးရှားနိုင်ငံပိုင် Petronas ရေနံကုမ္ပဏီနှင့် ပတ်သက်သည့် ထောက်ပံ့ရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာများကို Coordinator အနေဖြင့် တာဝန်ကျေပွန်စွာ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်ဖြစ်၍ မိမိအား မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာတွင် ပြန်လည်ခန့်ထားပေးပါ ရန်နှင့် မိမိ၏အနာဂတ် ရည်မှန်းချက်မထိခိုက်ရန်အတွက် ယခုကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်ကို ဥပဒေ နှင့် အညီဖြေရှင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပြီး ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက် မည်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်သမားများအား လစာထုတ်ပေးရာတွင် ဒေါ်လာ

ဈေးအတက်အကျအရ ထုတ်ပေးနေသည်ကို မိမိအနေဖြင့် ထုတ်ပေးသည့်လခ၏ ကာလ ရက်သတ်မှတ်ချက်တွင် ပေါ်ပေါက်နေမည့် ဒေါ်လာနှင့် မြန်မာငွေ လဲလှယ်နှုန်းတစ်ရပ်ကို ဖော်ပြပေး ပါ က သင့်တော်မည်ဖြစ်ကြောင်း တင်ပြချက်ကို တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်တို့မှ ကျေနပ်မှုမရှိ၍ မိမိအပေါ် အလုပ်သမားများကို လှုံ့ဆော်တိုက်တွန်းသည်ဟု အထင်အမြင်လွဲမှားနိုင်ပါကြောင်းနှင့် မိမိ၏ ပင်ကိုယ်အသံကြီးစွာဖြင့် ပြောဆိုသည်ကို ကြမ်းတမ်းစွာဆက်ဆံသည်ဟု အထင်အမြင်လွဲမှားမှု ဖြစ်သွားဖွယ်ရှိကြောင်းနှင့် Laptop တွင် ခြင်ဆေးရည်ပက်ဖျန်း၍ အလုပ်ရှင်၏ အကျိုးဖျက်ဆီး သည်ဟု စွပ်စွဲသည်မှာလည်း မှားယွင်းပါကြောင်း၊ မိမိအနေဖြင့် Laptop ကဲ့သို့ သေးသွယ်ပါးလျှ သည့်ပစ္စည်းကို မဖျက်ဆီးခဲ့သော်လည်း မမှန်မကန်သောစွပ်စွဲချက်ကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရ၍ မိမိအနေဖြင့် ယခုကဲ့သို့ အမှုဆင်အလုပ်ရပ်စဲသည့်အခြေအနေသို့ ရောက်ခဲ့ရသည်ဟု နားလည်ခံစားမိပါကြောင်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာမည်ဖြစ်ပါကြောင်း ကတိပြုထွက်ဆိုခဲ့ပါ သည်။

သုံးသပ်ချက်

၈။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်၏ သဘောထားနှင့်ထွက်ဆိုချက်များအရ အလုပ်သမားဖြစ်သူ ဦးအောင်သူတင်ဝင်းအား လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဆက်လက်ခန့်ထားလိုသော ဆန္ဒ မရှိသော်လည်း ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ရပ်စဲခဲ့ပါက ထိုက်သင့်သည့် လျော်ကြေး၊ နှိတ်ခမ်းကြေး၊ လူမှုရေးထောက်ပံ့ငွေများကို ပေးအပ်ရန်ရှိနေသည်ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်ဆိုးမဟုတ်ကြောင်း သုံးသပ်မိ ပါသည်။ ၎င်း ELPL ကုမ္ပဏီအနေဖြင့်လည်း ပုံရိပ်ကောင်းရှိခြင်း၊ မသမာသောမူဝါဒဖြစ်ရပ်များ ဖြင့် ကျော်စောမှုမရှိ၍ ယခုကဲ့သို့ နားလည်မှုလွဲမှား၍သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်နည်းလုပ်ဟန် လွဲချော်မှုကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ ယခုကဲ့သို့ အလုပ်သမားကို အလုပ်မှရပ်စဲသည်အထိ ဖြစ်ခဲ့ရ သည်ဟု သုံးသပ်မိပါသည်။ အလုပ်သမား ဦးအောင်သူတင်ဝင်းအနေဖြင့်လည်း ၎င်း၏ဘဝ တစ်လျှောက်တွင် ပထမဦးဆုံး အလုပ်ဝင်ရောက်သည့်နေရာဖြစ်သည့်အတွက် အလုပ်တွင် ခင်တွယ်သည့်အခြေအနေကို မိမိတို့အနေဖြင့် အကဲခတ်မိပြီး လူငယ်တစ်ဦး၏ ဘဝရှေ့တက်လမ်း ရည်မှန်းချက် ကြီးမားစွာရှိနိုင်မည်ကို သုံးသပ်မိသည်ဖြစ်၍ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံ ရေးပြေလည်နိုင်ရေး အလားအလာကို ထွက်ဆိုချက်များအရ စိစစ်သုံးသပ်ဝေဖန်ခဲ့ရာတွင် အလား အလာကောင်းမွန်ဖွယ်ရာမရှိသော်လည်း ELPL ကုမ္ပဏီနှင့် အလုပ်သမား ဦးအောင်သူတင်ဝင်းတို့ ချုပ်ဆိုခဲ့သော EC စာချုပ်၏ သက်တမ်းကာလသည် ၃၁-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ကုန်ဆုံးမည်ဖြစ်ရာ (၂၁) ရက်ကာလသည် လုပ်သက်အရ လွန်စွာနီးကပ်နေပြီဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ၎င်းအား ဆက်လက်ခန့်ထားရန် စာချုပ်သက်တမ်းတိုးခြင်း/မတိုးခြင်းသည် အလုပ်ရှင်၏ဆန္ဒနှင့် အလုပ်သမား တို့၏ ဆန္ဒတူညီပါက ဆက်လက်လက်တွဲဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်သော်လည်း ယခုစာချုပ်သက်တမ်း

ကာလအရ (၂၁)ရက်သာကျန်ရှိတော့သည်ဖြစ်၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့အပေါ် ထိခိုက်နစ်နာဖွယ် ဆိုးကျိုးကြီးစွာဖြစ်ထွန်းစေမှုမရှိဘဲ တည်ဆဲအလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးနှင့် ပတ်သက်၍လည်း အချိန်မီ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် သင့်လျော်သည်ဖြစ်၍ အထက်ဖော်ပြပါ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မိမိတို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့်လည်း လက်ခံသဘောတူဆုံးဖြတ်ရန် သုံးသပ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ကျွန်ုပ်တို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (င)ကို ကျင့်သုံး၍ အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၃-၂-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၂/၂၀၁၈)အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုကြောင်းဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

၉။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးသောင်းစိန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးတင်ထွန်း
အဖွဲ့ဝင်