

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }
ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၀/၂၀၁၈)

Mr. Leong Ting Boon (MD)
Trends Design Furnishing Co., Ltd.
အမှတ် (၁၄၆)၊ ဦးတရုတ်ကြီးလမ်း၊ စက်မှုဇုန် (၄)၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးအောင်စိုး
(၉၉၉)အဆောင်၊ ကင်းဝန်မင်းကြီးလမ်း၊
ရေညွှန်ရွာ၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ် လ ၂၉ ရက်။

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန် (၄)၊ ဦးတရုတ်ကြီးလမ်း၊ အမှတ် (၁၄၆) ရှိ Mr. Leong Ting Boon (MD)၊ Trends Design Furnishing Co., Ltd. နှင့် အလုပ်သမား ဦးအောင်စိုးတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၁/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၃ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Leong Ting Boon (MD)ထံတွင် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးအောင်စိုးက အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ရရှိလိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသောအငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Leong Ting Boon (MD) မှ အောက်ပါကောက်ချက် အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

Lein

[Signature]

[Signature]

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရထိုက်/မရထိုက်။
 ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးအောင်စိုးအား လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး (၄)လစာ
 ၁၀၀၀၀၀/- နှင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၂၅၀၀၀၀/- စုစုပေါင်း
 ၁၂၅၀၀၀၀/- (ကျပ် တစ်ဆယ့်နှစ်သိန်းငါးသောင်းတိတိ) ထုတ်ပေးရန်
 ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၁/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်
 အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ဒေါ်စုစုငြိမ်း (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
 မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်
 ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂၁/၂၀၁၈) ဖြင့်
 ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၂၀/၂၀၁၈) အား ကြားနာ စစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်
 ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာစောယုဝင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်
 ဦးရဲကျော်သူတို့ ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

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

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရထိုက်/မရထိုက်။

တွေ့ရှိချက်

၆။ ၂၀၁၈ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ(၈)ရက် ရက်စွဲဖြင့် အလုပ်သမားက လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်
 ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမှာ နစ်နာကြေးမပေးခြင်းကြောင့် ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်မှုရရန်
 သည်ဟုသောအချက်ကို ဖော်ပြ၍တိုင်ကြားခဲ့ပါသည်။

၇။ ၂၀၁၈ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၁ရက်နှင့် ၁၆ရက်နေ့များတွင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့
 ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရာတွင် အလုပ်သမားက သတိပေးစာ ၃ကြိမ်ပြည့်သည်ဟုပြောပြီး အလုပ်မှထုတ်ခဲ့
 ကြောင်း၊ အလုပ်မှထုတ်မည်ဆိုပါက ဥပဒေအတိုင်းအလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း၊ အလုပ်
 ပြန်လုပ်ရမည်ဆိုပါက ပြန်လည်လုပ်ချင်ကြောင်း စသောအချက်များကို ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၈။ ၂၀၁၈ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၂၃ ရက်စွဲဖြင့် တင်ပြသည့်တောင်းဆိုလွှာတွင် (၁) အလုပ်
 ထုတ်ပယ်စာတွင် ရေးသားထားသောအချက်များ မမှန်ကြောင်း (၂) သတိပေးစာ ၃ ကြိမ် ပေးခြင်း
 မဟုတ်ဘဲ ၂ ကြိမ်သာပေးကြောင်း (၃) ၂၇-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ထမင်းစားချိန် အဆောင်
 ပြန်သည်မှာ မိန်းမပိုက်ခွဲထားသည့်အတွက် ချုပ်ရိုးရောင်၍ ဆေးရုံတက်ရသဖြင့် ထိုနေ့က

(Handwritten signatures and marks)

အကြောင်းကြားမှုမပြုခဲ့ကြောင်း၊ နောက်နေ့အလုပ်သွားဆင်းသောအခါ Warning ထိုးခိုင်းရာ မထိုးနိုင်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ မန်နေဂျာ ကိုသူရိန်မှ နောက်မဖြစ်အောင် အသိပေးစာသာဖြစ်သည်ဟု ပြောသဖြင့် လက်မှတ်ထိုးခဲ့ကြောင်း၊ (၄) ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် တရုတ်ဆရာမှ တံခါးဆင်ဖို့ ကျည်းဘောင်ဖြတ်ရာ ဟနေကြောင်း၊ ထိုကိစ္စအတွက် Warning ထိုးခိုင်းသည့်အပြင် လုပ်ခလစာထဲမှ ၅၈၃၃၃ ကျပ် ဖြတ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၅) ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် အလုပ်ရပ်နား ရန်ဆိုပြီး ကြိုတင် notice တစ်လစာပေးသော်လည်း ဘလုင်းကုန်သောအခါ HR မန်နေဂျာမှ လာပြောကြောင်း၊ ယင်းနောက်ပိုင်း အပြစ်အမျိုးမျိုးရှာပြီး အလုပ်မခိုင်းတော့ကြောင်း၊ စက်ရုံ အပြင်မှ မြက်ကိုရှင်းခိုင်းကြောင်း၊ (၆) အလုပ်ရှင်ဘက်မှ မဟုတ်မမှန်ပြောပြီး အလုပ်ထုတ်ပယ် ခြင်းကို မကျေနပ်ကြောင်း၊ နစ်နာမှုအတွက် ဥပဒေအတိုင်းနစ်နာကြေးရလိုခြင်းဖြစ်ကြောင်းစသော အချက်များပါရှိပါသည်။

၉။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားဘက်မှထွက်ဆိုချက် များမှာ (၁) ၁-၁-၂၀၁၄ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ဝင်ပြီး နောက်ဆုံးရငွေမှာ (OTမပါ) ၂၅၀၀၀/-ကျပ် ဖြစ်ကြောင်း၊ (၂) ၂၇-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် Attendance နှစ်ကြိမ်ထိုးပြီး နေ့လယ် ၁၂ နာရီ ထမင်းစားနားချိန် ၁ နာရီတွင် အမျိုးသမီးဗိုက်ခွဲထားသည့်အတွက် ချုပ်ရုံးရောင်၍ အိမ်ပြန်ခဲ့ပြီး အမျိုးသမီးအား ဆေးရုံပို့ခဲ့ရကြောင်း၊ စက်ရုံသို့ အကြောင်းမကြားမိကြောင်း၊ နေ့တစ်ပိုင်း ခွင့်ပျက်ကွက်ခဲ့ပြီး နောက်နေ့ ၂၈-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် Warning ထိုးခိုင်းရာ Warning ဆိုလျှင် မထိုးဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၃) တံခါးကျည်းဘောင်ကို မန်နေဂျာမှ မဖြတ်ခိုင်းကြောင်း၊ ယင်းကိုယ်တိုင် ဖြတ်ပြီး ပြန်တပ်သောအခါ တံခါးမှာဟနေကြောင်း၊ မိမိမဖြတ်ဟု ဒီဇိုင်းမန်နေဂျာ ဦးသူရိန် အားပြောရာ စကားတစ်ခွန်း နှစ်ခွန်းများခဲ့ရကြောင်း၊ တစ်ပတ်နားခိုင်းပြီး လစာထုတ်သောအခါ ၇ရက်စာ ၅၈၃၃၃ ကျပ် ဖြတ်ခဲ့ကြောင်း၊ စကားများကာ လူကြီးကိုခံပြောသဖြင့် ပထမအကြိမ် နှုတ်ဖြင့် သတိပေး၊ ဒုတိယအကြိမ် notice တစ်လပေးသည်ဆိုပြီး နှုတ်ဖြင့်ပြော၍ လက်မှတ် ထိုးခိုင်းခဲ့ကြောင်း၊ (၄) အမျိုးသမီးအတွက် အိမ်ပြန်သည့်ကိစ္စကို စာဖြင့် Warning ပေးကြောင်း ယခင်က Warning များကိုလည်း စာဖြင့်ပေးပါကြောင်း၊ (၅) ၁-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် notice ပေးခဲ့ပြီး ၁-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် HR က အလုပ်ကြိုးစားလုပ်ဆိုပြီး အလုပ်ဆက်လုပ်ရန် မှာကြားခဲ့ကြောင်း၊ (၆) ၁-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မထုတ်ပဲ ၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ အလုပ်ထုတ်သည်မှာ တာကြောင့်ဟုမေးမြန်းမှုကို ကျွန်တော့်ကို လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ညွှလာတယ် မတိုးတက်ဘူးဟုပြောပြီး အထက်တရုတ်ဆရာက အလုပ်မပေးပါ ကျွန်တော့်မှာ ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် မရှိဟုဖြေကြားခဲ့ကြောင်း၊ (၇) အလုပ်သမားချင်းအတူတူ မိမိကိုမြက်တွေ ရှင်းခိုင်းကြောင်း၊ ခိုင်းတာမှန်သမျှ လုပ်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၈) စက်ရုံအတွင်း အခြားပြစ်မှုများ ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်း မရှိကြောင်း၊ (၉) ၂၁-၉-၂၀၁၇ ရက်နေ့ စီနီယာပညာရှင်က စက်တွေကိုသန့်ရှင်းရေး လုပ်ချိန်တွင်

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

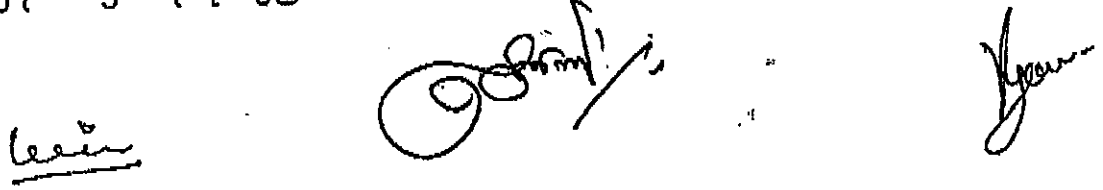
[Handwritten signature]

အထက်ကိုသွားပြီးတိုင်းကူလုပ်ခိုင်းရာ စက်တွေသန့်ရှင်းရေးလုပ်ပြီးမှ လုပ်ပေးမယ်ဟု ပြောသည်ကို စကားမနာခံဟုဆိုကာ လက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းခြင်းဖြစ်ကြောင်း (၁၀) ၂၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် တစ်လစောင့်ကြည့်မည့် အသိပေးစာကို လက်မှတ်ရေးထိုးရခြင်းမှာ တစ်လစောင့်ကြည့်မည့် လက်မှတ်ထိုးပါဟူ၍ ထိုးပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း (၁၁) အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ငန်းကျဆင်းသည်ဟု ပြောသည်ကိုကန့်ကွက်ကြောင်း၊ မိမိအထက်တွင် စီနီယာရှိရာ ၎င်းကခိုင်းမှ မိမိလုပ်ရကြောင်း၊ လုပ်ငန်းကျဆင်းသည်ဆိုသည်မှာ မဟုတ်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၀။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြစာတွင် (၁) ၂၇-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ကြောင်း သတိပေးစာတစ်စောင်၊ ၂၁-၉-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် တာဝန်ရှိသူမှ ခိုင်းသည့် အတိုင်း မလုပ်သည်ကို မှတ်တမ်းတင်သည့်စာတစ်စောင်၊ ၂၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် နောက်ဆုံး အကြိမ်အဖြစ် ဦးအောင်စိုး၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တိုးတက်ခြင်းရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်မည်ဟု ဖော်ပြထားသည့် စာတစ်စောင်ရှိကြောင်း၊ ဦးအောင်စိုးမှလည်း သိရှိထားပြီးဖြစ်ကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားကြောင်း (၂) ၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့ စောင့်ကြည့်ကာလ ၂ လကျော်တွင် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တိုးတက်ခြင်းမရှိသည့်အပြင် ရုံးမှထုတ်ပြန်ထားသည့် “ကွမ်းမစားရ”တွင်လည်း ကွမ်းစားခြင်း ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း (၃) ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်သော်လည်း ရေသာခိုခြင်း၊ အထက်ရှိ ခေါင်းဆောင်မှ သွန်သင်ပြသသည်ကို နာခံမှုမရှိခြင်း၊ (၄) အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်မှ စည်းကမ်းလိုက်နာမှုမရှိ၊ နာခံမှုမရှိသည့် ဝန်ထမ်းဖြစ်သည်ဟု တင်ပြလာသည့်အတွက် အလုပ်ထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၅) အလုပ်သမား၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဖိုင်ကို ကြည့်ရှုခဲ့ကြောင်း စသောအချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

၁၁။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ဖျန်ဖြေရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှတင်ပြချက်များမှာ (၁) ၂၇-၄-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ပထမအကြိမ်သတိပေးစာနှင့် ၂၁-၉-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် သတိပေးစာကို ဦးအောင်စိုးမှ လက်မှတ်ထိုးခဲ့ကြောင်း (၂) ၂၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် တစ်လစောင့်ကြည့်မည်ဟု အလုပ်သမားအား အသိပေးခဲ့ကြောင်း (၃) ၅-၁-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် နောက်ဆုံးအကြိမ် သတိပေးစာဖြင့် အကြောင်းကြားခဲ့ရာ အလုပ်သမားက သိရှိကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားကြောင်း၊ တစ်လပြည့်သည့် ၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ထုတ်ခဲ့ကြောင်း (၄) အကျိုးခံစားခွင့်ကို လည်းကောင်း၊ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရေးကိုလည်းကောင်း ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်မဟုတ်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

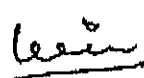


- ၁၂။ ၂၅-၁-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် အလုပ်ရှင်က ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အောက်ပါစာများတင်ပြထားပါသည်-
- (က) ၂၇-၄-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ဦးအောင်စိုးအား အသိပေးအကြောင်းကြားစာ၊
 - (ခ) ၂၁-၉-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ဦးအောင်စိုးအား နှုတ်ဖြင့်သတိပေးသည့်မှတ်တမ်းစာ၊
 - (ဂ) ၂၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် တစ်လစောင့်ကြည့်မည်ဟု အသိပေးအကြောင်းကြားစာ၊



- (ဃ) ၅-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ကျေနပ်ဖွယ်ရာမရှိသဖြင့် နောက်ဆုံး အကြိမ်သတိပေးစာ၊
- (င) ၅-၁-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် အလုပ်မှ အပြီးအပိုင်ထုတ်ပယ်သည့်စာ၊
- (စ) ၄-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ၄-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့နှင့် ၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တို့တွင် အကြောင်းပေးခဲ့သည့် မှတ်တမ်းများ။

၁၃။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှတင်ပြချက်များမှာ -

- (၁) ၂၇-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့ အလုပ်သမားက အမျိုးသမီးနေမကောင်း၍ တစ်နေ့လုံးခွင့်မဲ့ ပျက်ကွက်ရာ မည်သူ့ကိုမျှ အကြောင်းမကြားခဲ့ကြောင်း၊ ရုံးပြန်တက်သည့်အခါ ပျက်သည့်အကြောင်းကို မပြောခဲ့သလို ခွင့်တိုင်ကြားခြင်းလည်းမရှိခဲ့ကြောင်း၊
- (၂) ၂၁-၉-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခြင်းမှာ “ စီနီယာပညာရှင်၏ အလုပ်ခိုင်းတာကို လိုက်မလုပ်ပေးပါ။ ဥပမာ- ခုံတွေ့ကိုလုပ်ခိုင်းလျှင် ဒါဆိုရင်မဖြစ်ဘူး၊ မလုပ်နိုင်ဘူး” ဟုပြော၍ဖြစ်ကြောင်း၊ ၂၁-၉-၂၀၁၇ရက်တွင် မည်သူနှင့် စကားများသည်ကို မိမိမရှိ၍ မသိကြောင်း၊ ဦးအောင်စိုး၏ တစ်ခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် များကို မေးမြန်းရာ ဦးအောင်စိုးသည် အမြဲဆင်ခြေပေးကြောင်း၊ အချင်းချင်း လုပ်ခိုင်းလျှင်လည်း ဆင်ခြေပေးသည်ဟုပြောကြကြောင်း၊
- (၃) ၂၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ဦးအောင်စိုး၏ဆောင်ရွက်မှုကို မကျေနပ်၍ တစ်လစောင့်ကြည့်မည်ဟု အသိပေးစာထုတ်ခဲ့ခြင်းမှာ သာမန်ပြစ်မှုအပိုဒ်-၄၊ အပိုဒ်-၅၊ အပိုဒ်-၁၅၊ အပိုဒ်-၂၄ နှင့် အပိုဒ်-၃၂ တို့ကို စောင့်ကြည့်ကာလအတွင်း ကျူးလွန်ကြောင်း၊ ဘယ်နေ့ဘယ်ရက်တွင် တာဝန်ရှိသူက သတ်မှတ်ပေးသည့် မည်သည့်တာဝန်ကိုမျှ ကျေပွန်မှုမရှိသလဲဆိုလျှင် နေ့ရက်မမှတ်မိပါ အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်က ပြန်ပြော၍သိရကြောင်း၊ အဖွဲ့ ဖွဲ့၍မစစ်ဆေးကြောင်း၊ ဦးအောင်စိုးအား ခေါ်၍ ရှင်းပြခဲ့ကြောင်း၊
- (၄) အလုပ်ချိန်အတွင်း ကင်းကွာသည့်နေ့ရက်အချိန်ကို မမှတ်မိကြောင်း၊ CCTV ပြန်ကြည့်လျှင် သိနိုင်ပါကြောင်း၊
- (၅) ကွမ်းစားခြင်း၊ ကွမ်းတံတွေးထွေးခြင်း၊ ပီကေစားခြင်းမပြုရကို ကျူးလွန်သည့် မှတ်တမ်းမရှိကြောင်း၊ ဦးအောင်စိုး နေ့တိုင်းကွမ်းစားကြောင်း၊
- (၆) လုပ်ငန်းကျဆင်းစေရန် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် လျော့ချထားသည်ဟု တင်ပြထားခြင်းမှာ Section Leader ကတာဝန်ပေးလိုက်တိုင်း “ဒီဟာမဖြစ်နိုင်ဘူး၊ မရနိုင်ဘူး” အမြဲတမ်း ဆင်ခြေပေးကြောင်း၊ Section Leader မှ တင်ပြခြင်းသာရှိကြောင်း

မှတ်တမ်းမရှိကြောင်း၊ ဆင်ခြေအမြဲပေး၍ သူ့ကိုမခိုင်းတော့ဘဲ တစ်ခြားတစ်ယောက်ကို ခိုင်းရပါကြောင်း

- (၇) ၅-၁-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အလုပ်မှ အပြီးအပိုင်ထုတ်သည့်စာတွင် အလုပ်သမား၏ ပျက်ကွက်မှုပေါ်တွင် များစွာအဆင်မပြေမှုပေါ်ပေါက်ခဲ့၍ ထုတ်လိုက်သည်ဟုပါရှိရာ ထိုပျက်ကွက်မှုများကို မှတ်တမ်းတင်ထားမှုရှိသလားဆိုလျှင် ၂၇-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့ တွင် အလုပ်ပျက်ကွက်မှု၊ ၂၁-၉-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် တာဝန်ရှိအကြီးအကဲ စီနီယာ ပညာရှင် ခိုင်းသည့်အတိုင်းမလုပ်၍ ၂၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် တစ်လစောင့်ကြည့် မည်ဟု အသိပေးစာထုတ်မှုနှင့် ၅-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် နောက်ဆုံးအကြိမ် သတိပေးခဲ့မှုပြုရာ ထိုစာများကို အလုပ်သမားက လက်ခံရရှိကြောင်း လက်မှတ် ရေးထိုးထားပါကြောင်း
- (၈) နောက်ဆုံးအသိပေးစာတစ်လပြည့်သောအခါ ၎င်း၏ Section Leader နှင့် တရုတ် ပညာရှင်တို့က ၎င်း၏စွမ်းဆောင်ရည်မပြည့်ဟု ထပ်မံပြောကြားခဲ့သဖြင့် အလုပ် ထုတ်စာပေးခဲ့ကြောင်း
- (၉) Leader တစ်ယောက်ဖြစ်သော်လည်း မြက်သန့်ရှင်းရေးလုပ်ရခြင်းမှာ ယင်းတစ်ဦး တည်း လုပ်ရခြင်းမဟုတ်ဘဲ တစ်ခြားသူများလည်းလုပ်ရကြောင်း၊
- (၁၀) notice တစ်လပေးပြီး notice တစ်လပြည့်ချိန်တွင် ယခင် HR က အလုပ်ကြိုးစားရန် ပြောခဲ့ကြောင်း ဆက်လက်စောင့်ကြည့်သော်လည်း တာဝန်များကို ကျေပွန်စွာ ထမ်းဆောင်နိုင်ခြင်းမရှိ၍ ၅-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် နောက်ဆုံးသတိပေးစာ ထုတ်ခဲ့ ပြီး ကျေနပ်မှုမရှိက အလုပ်ထုတ်မည်ဟု သတိပေးခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမားက ထိုစာကို လက်ခံခဲ့ကြောင်း၊
- (၁၁) အကြိမ်ကြိမ်သတိပေးထားပြီးဖြစ်သော်လည်း အလုပ်သမား၏ လုပ်အားကိုမရရှိခဲ့ ၍ EC အရ နစ်နာကြေးပေးရန် အကြောင်းမရှိကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါ သည်။

မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်

၁၄။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား notice တစ်လပေးထားပြီး notice ပြည့်သည့် အချိန်တွင် အလုပ်မှရပ်စဲရမည်ကိုသိသော်လည်း အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းမရှိဘဲ ဆက်လက် လက်ခံထားကြောင်း၊ အလုပ်ဆက်လက်ခန့်ထားပြီး ယခုလိုအလုပ်မှ ထုတ်ပယ်မှု သည် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် မှန်ကန်မှုမရှိကြောင်းသုံးသပ်မိပါသည်။

(Signature)

(Signature)

(Signature)

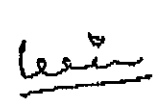
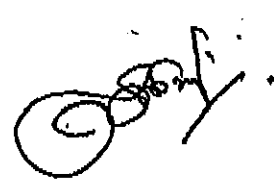
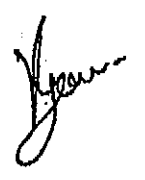
၃

- (ခ) အလုပ်သမားအား စက်ရုံစည်းကမ်းချက်နှင့်အညီသာ ပြုလုပ်သင့်ကြောင်း အလုပ်သမား၏ ဝန်ခံကတိလက်မှတ် ရေးထိုးမှုသည်လည်း အလုပ်မှထုတ်ပယ် ရအောင် ကြီးလေးသောပြစ်မှုမဟုတ်ကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။
- (ဂ) ခုံသမာဓိအဖွဲ့အနေဖြင့် သင့်တော်သလို ဆုံးဖြတ်ပေးစေလိုကြောင်း သုံးသပ်အကြံပြု အပ်ပါသည်။

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်

၁၅။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်များမှာအောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) ၂၇-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ဖြစ်ပွားသည့်အခြေအနေနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ယင်းနေ့တွင် အလုပ်သမား အဝင်/အထွက် နှစ်ကြိမ်ရေးထိုးခဲ့သည်ကို ထွက်ဆိုထားကြောင်း၊ ယင်းထွက်ဆိုချက်များအရ ယင်းဖြစ်ရပ်သည်မှန်ကန်သည်ကို တွေ့ရှိရကြောင်း၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် စာဖြင့် သတိပေးခံရသည်မှာ ပထမအကြိမ်ဖြစ်ကြောင်း၊ EC အရ ပထမအကြိမ် နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခြင်းသာဖြစ်သင့်ကြောင်း၊
- (ခ) ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် တရုတ်ဆရာမှ တံခါးဆင်ဖို့ သူ့ဘာသာ တံခါးကျည်းကောင်ဖြတ်ပြီး တပ်ဆင်ခဲ့ရာ “ဟ”နေခြင်းကို အလုပ်သမားအား လွှဲချသဖြင့် စကားများကြသည်ဟု တောင်းဆိုလွှာတွင် ဖော်ပြထားသော်လည်း အလုပ်ရှင်မှ ချေပလွှာတွင် ပြန်လည်ချေပထားခြင်းမရှိကြောင်း၊
- (ဂ) အလုပ်ရှင်မှ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား ရာထူးနေရာတစ်ခုခုတွင် ခန့်ထားပြီးပါက ခန့်ထားသောအလုပ်မဟုတ်သည့် မြက်ရှင်းခိုင်းခြင်း၊ သန့်ရှင်းရေးလုပ်ကိုင်ခြင်းတို့ တာဝန်မပေးသင့်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ မြက်ရှင်းခိုင်းသည်မှာ အလုပ်သမား ဦးအောင်စိုးတစ်ဦးတည်းသာမဟုတ်ဘဲ အခြားဝန်ထမ်းများကိုလည်း မြက်ရှင်းခိုင်း ကြောင်း၊ မခိုင်းသင့်သည်ကိုခိုင်းပြီး အလုပ်မှအလိုလို နှုတ်ထွက်သွားစေလိုသည့် သဘောသက်ရောက်ကြောင်း၊
- (ဃ) အလုပ်သမားအား ပေးသည့် အလုပ်ထုတ်စာတွင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ကျေနပ် ဖွယ်ရာမရှိ၊ အပြုအမူမကောင်းဟု နှစ်ကြိမ်သုံးကြိမ် ထည့်သွင်းဖော်ပြခဲ့သော်လည်း ယင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် အကြောင်းခြင်းရာနှင့် မှတ်တမ်းမှတ်ရာ တင်ပြနိုင်ခြင်း မရှိကြောင်း၊ အဖွဲ့ဖွဲ့ပြီး စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ချေပစေခြင်းတို့ကိုလည်း ဆောင်ရွက် ထားမှုမရှိကြောင်း သို့ဖြစ်၍ သတိပေးစာကို အကြိမ်ကြိမ်ထုတ်ခြင်းမှာ EC အရ အလုပ်ရပ်စဲချင်လျှင် သတိပေးစာအကြိမ်ကြိမ်ထုတ်ပြီးမှ ရပ်စဲနိုင်သည်ဟု မှတ်ယူ ပြုလုပ်ခဲ့သည်ဟု သုံးသပ်တွေ့ရှိရကြောင်း၊

(၁) ခြုံငုံသုံးသပ်ပါက အလုပ်ရှင်မှ အကြိမ်ကြိမ်သတိပေးခြင်းသည် သာမန်ပြစ်မှု အဆင့်သာရှိပြီး အလုပ်မှထုတ်ပယ်လောက်သည့်အပြစ်မရှိ၍ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ရသင့်ကြောင်းနှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကို တစ်လကြိုတင် အကြောင်းကြားခြင်းမရှိသည့်အတွက် notice ကြေး တစ်လစာရထိုက်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိကြောင်း။

ခုံအဖွဲ့တွင် ဆောင်ရွက်ချက်

၁၆။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားသည့်စာတွင်-

(၁) ၂၇-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ဦးအောင်စိုးသည် မိမိ၏ကြီးကြပ်သူအား အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ခြင်းအပေါ် ဦးအောင်စိုးအား နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ အသိပေးအကြောင်းကြားစာဖြင့် အသိပေးခဲ့ရာ အလုပ်သမားမှ နောင်ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်ပေါ်မှုမရှိအောင် ဂရုစိုက်ပါမည်ဟု ဝန်ခံကတိပြုပြီး အကြောင်းကြားစာပေါ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြောင်း ဦးအောင်စိုး၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဖိုင်တွင် လက်ခံထားရှိခဲ့ကြောင်း၊ ထိုစဉ်က ဦးအောင်စိုးအနေဖြင့် ၎င်း၏ဇနီးမိတ်ခွဲထား၍ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ရခြင်းဟု ရှင်းပြပြောဆိုခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း၊ ဆေးရုံသို့ ဆေးကုသမှုပြုခဲ့ရသည့် အထောက်အထားများလည်း တင်ပြခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်ရောက်ရှိချိန်တွင်သာ အလွယ်တကူနှုတ်ဖြင့် တင်ပြခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ဆေးစာမှတ်တမ်းများကို တင်ပြထွက်ဆိုခဲ့ခြင်း မဟုတ်ကြောင်း၊ ဦးအောင်စိုးသည် မိမိ၏ကြီးကြပ်သူအား အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်သဖြင့် သတိပေးမှုအပေါ် စာဖြင့် မှတ်တမ်းတင်ခဲ့ရာ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအတိုင်း ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း၊

(၂) ၂၁-၉-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ကုန်ထုတ်ဌာနခွဲ၌ Senior Technician မှ ခိုင်းသည့်အတိုင်း မလုပ်သည့်အတွက် ခေါ်ယူသတိပေးခဲ့ပြီး၊ ဦးအောင်စိုးမှ အကြီးအကဲခိုင်းသည့်အတိုင်း လုပ်ပါမည်ဟု ဝန်ခံကတိပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်မှ (၇) ရက်နားခိုင်းခြင်း၊ လစာ ၅၈၃၃၃ ကျပ် ဖြတ်တောက်ခြင်းမရှိခဲ့ကြောင်း၊

(၃) ၂၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ဦးအောင်စိုး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ကျေနပ်ဖွယ် မရှိခြင်း၊ အပြုအမူကောင်းခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ကြိုးစားလုပ်ကိုင်ရန်

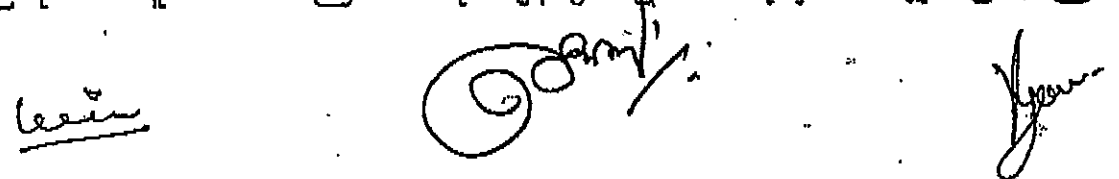
အသိပေးအကြောင်းကြားမှုအပေါ် သိရှိသဘောတူခဲ့ကြောင်း၊ အငြင်းမပွားပါကြောင်း၊

(၄) စက်ရုံသန့်ရှင်းရေးအတွက် ရံဖန်ရံခါမှသာ ဦးအောင်စိုးတစ်ဦးတည်းမဟုတ်ဘဲ စက်ရုံဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့် သူဌေးအပါအဝင် စက်ရုံရှိ ဝန်ထမ်းအားလုံး ပြုလုပ်ရကြောင်း၊ အလုပ်သမားမှ ထွက်ဆိုခဲ့ကြောင်း၊ ထိုအချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်မှ မြက်ရှင်းခိုင်းသည်မှာ ဦးအောင်စိုးတစ်ဦးတည်းကိုသာမဟုတ်ဘဲ အခြားဝန်ထမ်းကိုလည်း မြက်ရှင်းခိုင်းကြောင်း၊ မခိုင်းသင့်သည်ကို ခိုင်းခြင်းမှာ အလုပ်မှ အလိုလိုနှုတ်ထွက်သွားစေလိုသည့် သဘောသက်ရောက်ကြောင်း သုံးသပ်ချက်မှာ မှန်ကန်မှုမရှိကြောင်း၊

(၅) ဦးအောင်စိုးအား အကြိမ်ကြိမ်သတိပေးသော်လည်း လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ကျေနပ်ဖွယ်မရှိသဖြင့် ၅-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် နောက်ဆုံးအကြိမ်သတိပေးစာပေးခဲ့ကြောင်း၊ ဦးအောင်စိုးမှ သိရှိကြောင်း၊ လက်ခံရရှိကြောင်း၊ လက်မှတ်ရေးထိုးပေးခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ဆက်လုပ်ခွင့်ပြုကြောင်း၊ စာထုတ်သည့်နေ့မှ ၁ လ ပြည့်သော ၅ -၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ၁ လ တိတိ နှိတ်ပေးပြီးနောက်မှ ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က သတိပေးစာအကြိမ်ကြိမ်ထုတ်ခဲ့ခြင်းမှာ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စာချုပ်အရ အလုပ်ရပ်စဲလိုလျှင် သတိပေးစာအကြိမ်ကြိမ် ထုတ်ပြီးမှ ရပ်စဲနိုင်သည်ဟု မှတ်ယူပြုလုပ်ခဲ့သည်ဟု သုံးသပ်ထားရာ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးတည်းကို ကွက်ပြီး အလုပ်မှထုတ်ရန် ဆန္ဒမရှိကြောင်း၊ ဝန်ထမ်း၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်၊ စွမ်းဆောင်ရည်၊ အလုပ်ကြိုးစားမှုနှင့် စက်ရုံတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများအပေါ် လိုက်နာမှုရှိ/မရှိအပေါ်တွင်သာ ဥပဒေနှင့်အညီလည်းကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်တွင် ပါရှိသော စည်းကမ်းချက်များနှင့်အညီလည်းကောင်း ဆောင်ရွက်ရန်ဆန္ဒရှိ၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ရန်လိုကြောင်း၊

(၆) အလုပ်သမား ဦးအောင်စိုးအား သတိပေးစာ (၃) ကြိမ်ပေးပြီးနောက် တစ်လပြည့်မြောက်သည့်နေ့တွင်မှ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ရာ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

၁၇။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ (၁) ၂၇-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့ကို ဦးအောင်စိုးခွင့်မဲ့ပျက်ခဲ့သည်ကို ခေါ်ယူသတိပေးကြောင်း၊ ထိုအချိန်တွင် ဦးအောင်စိုးမှာ ဘာမျှမပြောခဲ့ကြောင်း၊



ခွင့်ပေးပျက်ကွက်သော အထောက်အထားကို တင်ပြပါကြောင်း၊ (၂) ၂၁-၉-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် Senior Technician နိုင်းသည့်အတိုင်း မလုပ်၍ သတိပေးစာထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ သတိပေးစာတွင် ဦးအောင်စိုး လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြောင်း၊ ၂၁-၉-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၂၉-၉-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ အလုပ်တက်/ဆင်းမှတ်တမ်းကို တင်ပြပါကြောင်း၊ လစာမဖြတ်ခဲ့ကြောင်း၊ လစာမှတ်တမ်းကို တင်ပြပါကြောင်း၊ (၃) ၂၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာ ကျေနပ်မှုမရှိ၍ အလုပ် ကြိုးစားလုပ်ရန်စာထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် ဦးအောင်စိုးက သူ့အား မြက်ရှင်းခိုင်းခြင်း၊ သန့်ရှင်းရေးလုပ်ခိုင်းသည်ဟု တင်ပြခဲ့ကြောင်း၊ ထိုသို့မဟုတ်ပါကြောင်း၊ (၄) ၅-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့ တွင် ကုမ္ပဏီမှ နောက်ဆုံးအကြိမ်အဖြစ် သတိပေးစာပေးခဲ့ကြောင်းကို ဦးအောင်စိုးက ဘာမျှမပြော ကြောင်း၊ (၅) ၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် notice ပို့ပြီး တစ်လပြည့်၍ အလုပ်မှထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၆) အလုပ်သမား၏ လုပ်သက်မှာ ၁၁-၀၂-၂၀၁၄ ရက်နေ့မှ စတင်ဝင်ရောက်ကြောင်း၊ ဦးအောင်စိုးနှင့် ပတ်သက်သည့် attendance, pay bill များကို သက်သေအဖြစ်တင်ပြပါကြောင်း၊ (၇) ဒီဇင်ဘာလ တွင် ဦးအောင်စိုးမှ စက်ပိုင်းလည်ပတ်မှုရှိ/မရှိ၊ section တွင် ပါဝင်သော အလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်/ မလုပ်၊ လာ/မလာကို ကြီးကြပ်ရကြောင်း၊ ကုန်ကြမ်း အလျင်မီအောင် စီစဉ်ပေး ကြောင်း၊ ဦးအောင်စိုးနှင့်လက်အောက်မှဝန်ထမ်းများ ပြဿနာမရှိကြောင်း၊ (၈) ၂၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ သတိပေးစာဖြင့် တစ်လစောင့်ကြည့်ပြီး လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကျသော်လည်း ဦးအောင်စိုးမှ မိသားစုရှိ၍ ကုမ္ပဏီမှထောက်ထားပြီး အလုပ်မထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၉) ဦးအောင်စိုးမှ ၅-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် သတိပေးစာပါ လက်မှတ်အောက်ရှိ ရက်စွဲမှာ ၂၀-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ အသိပေးစာရရှိ၍ လက်မှတ်ထိုးခြင်း ဖြစ်လိမ့်မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ (၁၀) စက်ရုံတွင် ဦးအောင်စိုးမှ အဓိကလုပ်ရသော အလုပ်များပြီးလျှင် အခြားအလုပ်များကို ကြီးကြပ်ရသော်လည်း မလုပ်ဟု အခြားသူများပြော၍ တစ်ဆင့်ကြားရကြောင်း၊ (၁၁) စွမ်းဆောင်ရည် ရှိသူများကို စွမ်းဆောင်ရည်ကြေးပေးရသော်လည်း ဦးအောင်စိုးမှာ မရရှိကြောင်း၊ သူဌေး၏ PA မှ ဦးအောင်စိုးအား စွမ်းဆောင်ရည်ကျ၍ အလုပ်ထုတ်ရမည်ဟုပြော၍ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၁၂) အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးနှစ်လစာ သာပေးလိုကြောင်း စသောအချက်များကို ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၈။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်သမား ဦးအောင်စိုးမှ (၁) လုပ်သက်အလိုက်နစ်နာကြေးသာ လိုချင်ကြောင်း၊ လုပ်သက် ၃ နှစ်ရှိပြီဖြစ်ကြောင်း၊ ၄ လပိုင်းတွင် မိန်းမမိုက်ခွဲသည့်ချုပ်ရိုးမှရောင်ပြီး နာကျင်၍ ဆေးရုံသို့ နေ့တစ်ဝက်သွားခဲ့ရကြောင်း၊ ဖိတ်စော၍ စက်ရုံသို့ ဖုန်းမဆက်မိကြောင်း၊ ထို့အတွက် warning ထိုးခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ၉ လပိုင်း ကျည်းဘောင်ဖြတ်သည်မှာ မှား၍လက်မှတ် ထိုးခိုင်းရာ အမှားမဟုတ်ဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ စက်ရုံသို့မလာရန်ပြော၍ မလာခဲ့ရာ ငွေ ၅၀၀၀/- ကျော်ဖြတ်ခဲ့ကြောင်း၊ ခံဝန်ကတိလည်းထိုးခဲ့ရကြောင်း၊ (၃) လုပ်သက် ၃ နှစ်တွင် ရက်မှန်ကြေး ၃/၄ ကြိမ်သာရရှိခဲ့ကြောင်း၊ (၄) စက်ပြင်နေစဉ် အခြားကိစ္စများလုပ်ပေးရန်ခိုင်းရာ ဖြုတ်ထားသည့်

Leein

Leein

Leein

စက်ပစ္စည်းများ ပျောက်မည်စိုး၍ မလုပ်ပေးနိုင်ဟုပြောသည်ကို ပြန်ပြောသည်ဟုဆိုကာ warning ထိုးခဲ့ကြောင်း၊ (၅) ၁၂ လပိုင်းတွင် စက်ပြင်အလုပ်ကို အဓိကမလုပ်ရဘဲ သန့်ရှင်းရေးနှင့် အခြား ကိစ္စများကို သာ ထူးခြားစွာဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း၊ (၆) ၅-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် နို့တစ်စာပါ လက်မှတ်အောက်ရှိရက်စွဲမှာ လက်ခံရရှိသည့်ရက်စွဲမှန်ကန်ကြောင်း၊ (၇) အလုပ်စတင်သည့်ရက်ကို မမှတ်မိ၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် မှန်း၍ပြောခဲ့ကြောင်း စသောအချက်များကို ထွက်ဆို ခဲ့ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၉။ ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်သမား ဦးအောင်စိုးအား ၂၇-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ခြင်း အတွက် နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ အသိပေးအကြောင်းကြားစာကို အသိပေးခဲ့ရာ အလုပ်သမားက နောင်မဖြစ်ပေါ်အောင် အသိပေးစာဖြစ်သဖြင့် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြောင်း၊ ၂၁-၉-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် Senior Technician မှ ခိုင်းသည့်အတိုင်း မလုပ်သည့်အတွက် ခေါ်ယူသတိပေးခဲ့ရာ အလုပ်သမားမှ အကြီးအကဲခိုင်းသည့်အတိုင်း လုပ်ပါမည်ဟု ဝန်ခံကတိပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြောင်းနှင့် ၂၇-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့နှင့် ၅-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့ ရက်စွဲများဖြင့် အလုပ်ကြိုးစားလုပ်ကိုင်ရန်နှင့် နောက်ဆုံး အကြိမ်အဖြစ် သတိပေးသည့်စာများကို အလုပ်သမားလက်ခံရရှိခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုစာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အချိန်ကာလအလျောက် ကျေနပ်မှုမရှိကြောင်း၊ မှန်ကန်မှုမရှိကြောင်း တစ်စုံတစ်ရာပြန်လည်တင်ပြ ဖြေရှင်းထားမှုမရှိသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ထိုစာများမှာ အတည်ဖြစ်ဆဲဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၀။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် အလုပ်သမား၏လုပ်သက်ကို ၁-၄-၂၀၁၄ ရက်နေ့မှ အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သည်ဟု ဖော်ပြထားသော်လည်း ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်သမားက ၁-၁-၂၀၁၄ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ဝင်ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်ရှိပြီး၊ အလုပ်ရှင်မှ ကန့်ကွက်ထားချက်မရှိခဲ့ပါ။ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အလုပ်ရှင်ဘက်မှတင်ပြစာပါ အလုပ်ဝင်ရက်စွဲမှာ ၁၁-၁၂-၂၀၁၄ ရက်နေ့ ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားက ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် လုပ်သက် ၃ နှစ်ရှိပြီဟု ထွက်ဆိုခဲ့ရာ အလုပ်သမား၏ လုပ်သက်မှာ ၃ နှစ်ပြည့်ပြီးဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

၂၁။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ၅-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် နောက်ဆုံးအကြိမ် သတိပေးစာတွင် အလုပ်မှ ထုတ်မည်ဟုဖော်ပြထားခြင်းမရှိဘဲ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရန် ဆက်လက်၍ ကျေနပ်ဖွယ်တွေ့ရှိခြင်း မရှိပါက အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည်အထိ အရေးယူမည်ဟု ဖော်ပြထားခြင်းကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းမှာ တည်ဆဲစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ တစ်လကြိုတင်အကြောင်းကြားမှု မမြောက်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

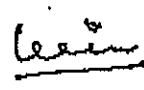

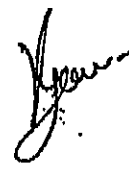


၂၂။ ၅-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါစာဖြင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု၌ ဆက်လက်၍ ကျေနပ်ဖွယ်တွေ့ရှိခြင်း မရှိပါက အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည်အထိ အရေးယူမည်ဟု ဖော်ပြထားသော်လည်း အလုပ်သမား၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို မည်သည့်အတွက် ကျေနပ်မှုမရှိကြောင်း တိကျသေချာသည့် အထောက်အထားများကို တင်ပြနိုင်မှုမရှိသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမား ဦးအောင်စိုးအား အလုပ်ထုတ်ထိုက်သည့် အကြောင်းအချက် တင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ခံ သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၃။ မြို့ပုံ၍ သုံးသပ်ရလျှင် ဦးအောင်စိုး၏ လုပ်သက်မှာ ၃ နှစ်ပြည့်ပြီးဖြစ်ကြောင်းနှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် အလုပ်သမား ဦးအောင်စိုးအား မည်သည့်ကိစ္စများ ကျူးလွန်၍ အလုပ်ထုတ် ထိုက်သည်ဟု အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရ၍ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေးများပေးရန်သင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၃-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သော အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်ပြီး အလုပ်သမား ဦးအောင်စိုးအား အလုပ်ထုတ်နစ်နာ ကြေးအဖြစ် ၃ လစာနှင့် နို့တစ်ကြေး ၁ လစာ၊ ပေါင်း ၄ လစာကို တစ်လလျှင် ၂၅၀,၀၀၀/- နှုန်းဖြင့် စုစုပေါင်း ၁,၀၀၀,၀၀၀/- (ကျပ်တစ်ဆယ်သိန်းတိတိ) ကို အလုပ်ရှင်မှ ခံစားခွင့်ပြုစေရန် ဆုံးဖြတ်ပါသည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။
၂၄။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

		
ဒေါက်တာစောယုဝင်း အဖွဲ့ဝင်	ဦးအောင်သန်း ဥက္ကဋ္ဌ	ဦးရဲကျော်သူ အဖွဲ့ဝင်