

ရံသမာဓိကောင်စီ
ရံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၃/၂၀၁၈)

Mr. Hong Seog Cheol (MD)
ဦးကျော်ဇင်ဌေး (HR Manager)
(အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း
ခံရသူ)၊ J-Land Myanmar Co.,Ltd.
(အထည်ချုပ်စက်ရုံ)အမှတ် (၈/၄၉)၊
လှော်ကားလမ်း၊ ဝါးတစ်ရာစက်မှုဇုန်၊
ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်း
အမှတ် (၆၂၅)၊ ဓမ္မာရုံလမ်း၊ ရွာမအရှေ့၊
အင်းစိန်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၃ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ ဝါးတစ်ရာစက်မှုဇုန်၊ လှော်ကားလမ်း၊ အမှတ်
(၈/၄၉)ရှိ J-Land Myanmar Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင် Mr. Hong Seog Cheol
(MD)၊ ဦးကျော်ဇင်ဌေး (HR Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) နှင့်
အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်းတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်း
ဖြန့်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊
ရံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၀/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈
ခုနှစ်၊ မတ်လ ၈ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်းမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ
J-Land Myanmar Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင်ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့်
အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန်တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

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

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်းအား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးသင့်/ မပေးသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်းအား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၆၀၀၀၀၀/- နှင့်လုပ်သက်အလိုက်အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးတစ်လခွဲစာ ၉၀၀၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၁၅၀၀၀၀၀/- (ကျပ်တစ်ဆယ့်ငါးသိန်းတိတိ) ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၀/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထား လာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂၄/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၃/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးသောင်းစိန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာစောယုဝင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးသိန်းကြွယ်တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

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

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်းအား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးသင့်/ မပေးသင့်။

စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ကို ၃-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် တွေ့ဆုံခဲ့ပြီး၊ ၎င်းတို့၏ ထွက်ဆိုချက်အသီးသီးကို ရယူမှတ်တမ်းတင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့တွင် ထွက်ဆိုခဲ့

(Handwritten signatures and stamps)

သော ထွက်ဆိုချက်များ၊ သက်သေခံတင်ပြချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိ/မရှိ စစ်ဆေး၍ အငြင်းပွားမှု ဖြစ်စဉ် ပြေငြိမ်းစေရေးကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြပါသည်။

၇။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား ဦးကျော်ဇင်ဌေး (HR Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ် လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ အမှုဖြစ်စဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ ထွက်ဆိုခဲ့သည်မှာ အလုပ်မှရပ်စဲခံခဲ့ရသည့် အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်းနှင့် နောက်မှပြောင်းရွှေ့ရောက်ရှိလာသည့် Mr. Kim Youngha (MD) တို့၏ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်ကို ရှင်းလင်းထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။ ပြောင်းရွှေ့ရောက်ရှိလာသည့် Mr. Kim Youngha (MD) မှ နဂိုမူလ ရုံးခန်းအနေအထားများကို ပြင်ဆင်၍ နေရာချထား ခဲ့ရာတွင် အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်း (Senior Accountant)အား ယခင် MD ရုံးခန်းရှေ့မှ အခြားသောနေရာဖြစ်သည့် HR Manager ရုံးခန်းသို့ ပြောင်းရွှေ့စေခဲ့ပြီး Cashier ကို ၎င်း၏အနား ထားရှိခဲ့သည်ကို ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်း (Senior Accountant)မှ ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လုပ်ငန်းခွင် အငြင်းပွားမှုကို ဖြစ်ပွားစေခဲ့ကြောင်းနှင့် နောက်ပြောင်းလာသည့် Mr. Kim Youngha (MD) အနေဖြင့် Senior Accountant ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်းအား လစဉ် လစာထုတ်ရန်အတွက် လဲလှယ် သုံးစွဲရသော ဒေါ်လာငွေကြေးများကို မြန်မာငွေနှင့်လဲလှယ်ရာတွင် တစ်ဒေါ်လာလျှင် ၁၃၆၇ ကျပ် အစား ၁၃၄၃ ကျပ်ဖြင့် လဲလှယ်ခဲ့သည်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ (မယုံကြည်၍) နားလည်မှုလွှဲမှားပြီး ကုမ္ပဏီ၏ အကျိုးစီးပွား ထိခိုက်သည်ဟုမှတ်ယူကာ ယခင်နေရာမှ ပြောင်းရွှေ့ဖယ်ရှားခဲ့သည်ကို အလုပ်သမားမှလည်း ပြင်းထန်သောအမှုအရာဖြင့် တုန့်ပြန်၍ အကျိုးအကြောင်းပြောသည်ကို အလုပ်ရှင်မှ ကျေနပ်သဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲသည်အထိ စာထုတ်ပြန်၍အရေးယူခဲ့သည်ကို စစ်ဆေး တွေ့ရှိရပါသည်။

၈။ အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်း (Senior Accountant)မှ ထွက်ဆိုသည်မှာ မိမိအနေဖြင့် အဆိုပါစက်ရုံတွင် (၂)နှစ်ခွဲကျော်ကာလ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီး လစဉ်အလုပ်သမားတို့၏ လစာကို ပေးချေရန် ပေါက်ဈေးအတိုင်း စက်ရုံပိုင်ဒေါ်လာကို မြန်မာငွေဖြင့် လဲလှယ်၍ ဆောင်ရွက် ရပါသည်။ မိမိတစ်ဦးတည်း၏ သဘောဆန္ဒဖြင့် ဆောင်ရွက်ရခြင်းမရှိ၍ အလွဲသုံးစားမှုမရှိခဲ့ပါ ကြောင်းနှင့် ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်မှုကို ယခင်တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ် Mr. Lim Hyoung Su (Director) ထံသို့ တင်ပြ၍ ၎င်း၏ညွှန်ကြားချက်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ Mr. Lim Hyoung Su (Director) ကိုယ်တိုင် ငွေလဲလှယ်ရေးဌာန ပွဲစားများသို့ ဆက်သွယ်၍လည်းကောင်း လဲလှယ်၍ မိမိအနေဖြင့် ၎င်း၏ ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်အောက်တွင်သာ ဆောင်ရွက်ရပါကြောင်း၊ စီနီယာစာရင်းကိုင်တာဝန်အရ Cashier နှင့်အတူ ယခင်နေထိုင်ခဲ့သည့် အလုပ်နေရာတွင်သာ ရှိသင့်သည်ဟု မှတ်ယူခဲ့ပြီး နောက်ပြောင်းလာသည့် Mr. Kim Youngha (MD)အား အကျိုးအကြောင်းရှင်းပြသော်လည်း လက်မခံဘဲ ယခင်အလုပ်နေရာမှ ထွက်ခွာရန် နှင်ထုတ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ အကျိုးအကြောင်းတုန့်ပြန်

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

ပြောဆိုခဲ့ရာတွင်လည်း မိမိအနေဖြင့် ရိုင်းစိုင်းကြမ်းတမ်းသည့်အပြုအမူဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ သို့သော် ယခုကဲ့သို့ အလုပ်မှရပ်စဲသည်အထိ အလုပ်ရှင်မှ နို့တစ်မပေးဘဲ စာထုတ်ပြန် အရေးယူသည်ကို ခံစားခဲ့ရ၍ အမှုဖြစ်ပွားရခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ မိမိအနေဖြင့် ဂုဏ်သိက္ခာကျဆင်း ခဲ့ခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ မိမိအပေါ်တွင် ယုံကြည်မှုလျော့နည်းခဲ့သည်ဟု ခံစားရပါ၍ မိမိ၏ မူလအလုပ်အကိုင်သို့ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန် မဖြစ်နိုင်တော့ပါကြောင်းနှင့် အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့သည့်အတွက် ရသင့်/ရထိုက်သော ခံစားခွင့်များကိုသာ ရလိုပါကြောင်း တင်ပြခဲ့ပါ သည်။

သုံးသပ်ချက်

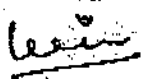
၉။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ယခုဖြစ်စဉ်သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှု ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပြီး ယခင်အလုပ်ရှင်ဟောင်း Mr. Lim Hyoung Su (Director) ၏ လက်အောက်တွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် Senior Accountant ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်းအား နောက်မှ ပြောင်းရွှေ့ရောက်ရှိလာ သည့် Mr. Kim Youngha (MD) သည် အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်း၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို မစိစစ်မေးမြန်းဘဲ ဒေါ်လာဇွလဲလှယ်နှုန်း ကွဲလွဲမှုရှိသည်ကို အကြောင်းပြု၍ ယုံကြည်မှုလျော့နည်းလာပြီး သံသယများကြီးထွားလာ၍ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး ပြေပြစ်မှုမရှိ တော့သည်ကို အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်းအနေဖြင့် ဝမ်းနည်းစွာ ခံစားနေရကြောင်းနှင့် ယခင်ကကဲ့သို့ တာဝန်ပေးသတ်မှတ်ထားမှုမရှိတော့ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်များအရ သုံးသပ်သိရှိရ သည်။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား ဦးကျော်ဇင်ဌေး (HR Manager) မှလည်း ယခုကဲ့သို့ အလုပ်ရပ်စဲခံခဲ့ရသည့် ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်းအနေဖြင့် နောက်ထပ်ပြောင်းရွှေ့လာသည့် MD အသစ် Mr. Kim Youngha အား တောင်းပန်၍ ယခင်ရာထူး၊ ယခင်လစာဖြင့် ပြန်လည်တာဝန် ထမ်းဆောင်နိုင်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့သည်ကို ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အလေးအနက်သုံးသပ်၍ “ထွက်ပြီး သည့်ဆင်စွယ် ပြန်ဝင်သည်မရှိ သကဲ့သို့လည်းကောင်း” အလုပ်မှရပ်စဲရလောက်သည့် ကြီးမား သည့်ပြစ်မှု ကျူးလွန်ခြင်းမရှိခြင်း၊ နို့တစ်တစ်စုံတစ်ရာပေးခြင်းမပြုဘဲ EC စာချုပ်နှင့်အညီ သတိပေးခြင်းအမျိုးမျိုးကို စနစ်တကျဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲသည့်စာကို ထုတ်ပြန် ခဲ့သည်ဖြစ်၍ အလုပ်သမား ဒေါ်သိမ့်သိမ့်စမ်းအနေဖြင့် မူလလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ၎င်းကိုယ်တိုင် ဂုဏ်သိက္ခာထိခိုက်ခဲ့ယုံသာမက အခြားသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ အလုပ်ရှင်၏ ယုံကြည်မှုကို မူလထက်လျော့နည်းစွာ ခံစားခဲ့ရသည်ဖြစ်၍ အလုပ်ခွင်သို့ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန် စိုးရွံ့လျက်ရှိပါ သည်။ အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ ၎င်း၏ လုပ်ကိုင်ရပ်တည်မှုအပေါ် နောင်အခါတွင် အလုပ်ရှင်မှ အကြောင်းအမျိုးမျိုးဖြင့် အပြစ်ရှာ၍ ဆောင်ရွက်မည်ကို စိုးရွံ့၍လည်းကောင်း မူလအလုပ်၊ မူလရာထူးတွင် ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန်မှာ လုံးဝမဖြစ်နိုင်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ခုံအဖွဲ့

(Handwritten signatures and marks)

အနေဖြင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (င) အရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်မှုရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၈-၃-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၀/၂၀၁၈)အပေါ် ရာမှတ်ခံသည့်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုသည်။

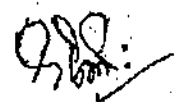
၁၀။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဒေါက်တာစောယုဝင်း
အဖွဲ့ဝင်



ဦးသောင်းစိန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးသိန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်