

ရံသမာဓိကောင်စီ  
 ရံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
 { နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၉/၂၀၁၈)

Mr. Gaurav Chaturvedi (CEO)  
 ဒေါ်လဲ့လဲ့ဝင်း (HR BP Manager)  
 (အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း  
 ခံရသူ)၊ Coca-Cola Pinya Beverages  
 Myanmar Ltd.၊ အမှတ် (၅၀)၊ မြို့ရှောင်လမ်း၊  
 မှော်ဘီမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးဖြိုးဝေအောင်  
 အမှတ် (၉၅)၊ နှင်းဆီလမ်း၊  
 သန္ဓေပင်တောင်၊ မှော်ဘီမြို့နယ်၊  
 ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၂၆ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မှော်ဘီမြို့နယ်၊ မြို့ရှောင်လမ်း၊ အမှတ် (၅၀)ရှိ Mr. Gaurav Chaturvedi (CEO)၊ ဒေါ်လဲ့လဲ့ဝင်း (HR BP Manager) (အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ Coca-Cola Pinya Beverages Myanmar Ltd. နှင့် အလုပ်သမားဦးဖြိုးဝေအောင်တို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို မှော်ဘီမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၄/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၆ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင် Mr. Gaurav Chaturvedi (CEO) တံတွင် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးဖြိုးဝေအောင်က အလုပ်မှရပ်စဲခံရသဖြင့် အလုပ် ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အောက်ပါကောက်ချက် အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ နို့တစ်ကြေးနှင့် လုပ်သက်ခွင့်လက်ကျန်ထုတ်ယူပြီးဖြစ်၍ လုပ်သက် အလိုက် နစ်နာကြေးပေးသင့်/မပေးသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးဖြိုးဝေအောင်အား လုပ်သက်အလိုက်အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး (၄) လစာ ကျပ် ၅၈၄၀၀၀/- (ကျပ်ငါးသိန်းရှစ်သောင်း လေးထောင်) တိတိအား ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၄/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာ သဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၃၁/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၂၉/၂၀၁၈)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာသန်းဝင်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးညွန့်စိန်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော 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)။ နို့တစ်ကြေးနှင့် လုပ်သက်ခွင့်လက်ကျန်ထုတ်ယူပြီးဖြစ်၍ လုပ်သက် အလိုက် နစ်နာကြေးပေးသင့်/မပေးသင့်။

စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်

၆။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်များမှာ အလုပ်သမား ဦးဖြိုးဝေအောင်သည် ၄-၂-၂၀၁၃ ရက်နေ့တွင် Processing Helper (PH) ရာထူးဖြင့် စတင်

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး ၎င်း၏အခြေခံလစာမှာ အချိန်ပိုကြေးမပါ ၁၄၆၂၀၀/- ရရှိကြောင်း၊ အလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) ချုပ်ဆိုထားမှုရှိကြောင်း၊ ဦးဖြိုးဝေအောင်သည် စက်ကိရိယာများကို ကိုင်တွယ်လုပ်ကိုင်ရသူဖြစ်ကြောင်း၊ သို့ဖြစ်၍ အရက်သေစာသောက်ထားပါက ၎င်းကိုယ်တိုင် အန္တရာယ်ရှိသကဲ့သို့ ပတ်ဝန်းကျင်ကိုလည်း အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်ကြောင်း၊ အလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) ကို အလုပ်သမားကိုယ်တိုင် လိုက်နာရန်လိုအပ်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်သို့ဝင်သည့်အခါ အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးအတွက် အရက်သေစာသောက်စားမှုဆိုင်ရာဝန်ခံချက်တွင် အလုပ်သမားများက သိရှိပါ ကြောင်း ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးထားကြောင်း၊ အရက်သေစာသောက်စားမှုရှိ/မရှိကို ၇-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ရှောင်တခင်ဝင်ရောက်စစ်ဆေးရာ ဦးဖြိုးဝေအောင်သည် ပထမအကြိမ် စစ်ဆေးစဉ်က သွေးအတွင်း Alcohol ပါဝင်မှုနှုန်း ၀.၀၃ ဖြစ်ပြီး၊ ဒုတိယအကြိမ်တွင် ၀.၀၄ ဖြစ်နေ၍ အရက်မူးနေသည့် အနေအထားတွေ့ရကြောင်း၊ သို့ဖြစ်၍ စက်ကိရိယာများ ကိုင်တွယ် ရာတွင် အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်သကဲ့သို့ စက်ပစ္စည်းများလည်း ပျက်စီးဆုံးရှုံးနိုင်ကြောင်း၊ အိမ်၌ ညဘက်သောက်လာခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဦးဖြိုးဝေအောင်မှ ပြောသော်လည်း အထောက်အထား မတွေ့ရှိရကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာနှစ်ဖက်သဘောတူစာချုပ် (EC) ပါ အပိုဒ် ၁၄ (၂) (က) အရ အလုပ်ခွင်ဆိုင်ရာစည်းကမ်းချက်များကို အလုပ်သမားတိုင်း လိုက်နာရန်တာဝန်ရှိသည် ဟု ဦးဖြိုးဝေအောင်ပါ အလုပ်သမားအားလုံး တစ်ဦးချင်းဝန်ခံကတိပြုထားပြီး ယင်းစည်းကမ်း ချက်ကို ဖောက်ဖျက်ပါက မည်သည့်နစ်နာကြေးမှမပေးဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်သည်ဟု ချုပ်ဆိုထား ကြောင်း၊ ဦးဖြိုးဝေအောင်ကိုယ်တိုင်လည်း အရက်သောက်ထားသည်ဟု ဝန်ခံလက်မှတ်ရေးထိုး ထားပါကြောင်း၊ သို့သော် ကုမ္ပဏီမှ ဦးဖြိုးဝေအောင်အား အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ပြီး နှိတ်ခံကြေး၊ လစာ၊ လစာကျန်ငွေ၊ ခရီးစရိတ်၊ လုပ်သက်ခွင့်ပြန်အမ်းငွေ စုစုပေါင်း ၄၆၆၂၀၀/- ကို ၂၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပေးခဲ့ပြီး ဦးဖြိုးဝေအောင်မှလည်း လက်ခံရယူခဲ့ကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ၁၉-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့၌ မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် စတင် တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း။

၇။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အရက်သေစာသောက်စားမှုတားမြစ်နိုင်ရန် အလုပ်သမားများအား အသိပညာပေးသင်တန်းများကို သင်တန်းဆရာများနှင့်တကွ သင်ကြားပေးထားကြောင်း၊ Alcohol Test စစ်ဆေးရာတွင် သွေးအတွင်း Alcohol ပါဝင်မှုနှုန်း ၀.၀၂ နှင့်အထက်ဖြစ်ပါက အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရမည်ကို အလုပ်သမားများသိရှိကြောင်း၊ သွေးထဲတွင် အရက်ပါဝင်နှုန်းအား ကုမ္ပဏီရှိ ဆရာဝန်များ၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် သတ်မှတ်ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ အရက်သေစာ သောက်စားမှုစမ်းသပ်ချက်အား အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် တူညီသောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ဖြင့် စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ပါကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ချက်စာချုပ် (EC)

*(Handwritten signatures)*

၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ပုံစံသစ်မပြဋ္ဌာန်းမီကပင် မိမိတို့ကုမ္ပဏီမှ အရက်သေစာသောက်စားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ Rules and Regulations ထုတ်ပြန်၍ အလုပ်သမားတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ရကြောင်း၊ Alcohol Test စစ်ဆေးရာတွင် စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားအားလုံးအား စစ်ဆေးခြင်းဖြစ်ပြီး သက်ဆိုင်ရာဌာနမှ ကြီးကြပ်သူများရှေ့မှောက်တွင် ဆောင်ရွက်ပါကြောင်း၊ Rules and Regulations အပိုဒ် ၃၆ (စ) တွင် “အရက်သေစာသောက်စားခြင်း၊ မူးယစ်ဆေးသုံးစွဲခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ကြပါ” ဟုပါရှိပြီး အရက်သေစာသောက်စားပါက အလုပ်မှထုတ်ပယ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ရုံးတွင်းညွှန်ကြားချက် ထုတ်ပြန်ထားပြီး အလုပ်သမားများမှလည်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားပါကြောင်း၊ ရုံးတွင်း၌ အရက်သောက်သုံးခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ တားမြစ်ချက်များအား ကြေညာချက်များကပ်ထားပြီး အသိပညာပေးသင်တန်းများလည်း မကြာခဏပြုလုပ်ပေးကြောင်း၊ ဦးမြိုးဝေအောင်သည် ယခင်က Warning မရှိခဲ့ဖူးကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) နှင့် Rules and Regulations ကို အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီကို ပေးထားကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီ၏ Rules and Regulations အပိုဒ် ၅၃(က)(၄) နှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်(EC) အပိုဒ် ၁၄(၂)(၁) အရ ဦးမြိုးဝေအောင်အား အလုပ်ရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်၍ အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးမပေးလိုကြောင်းနှင့် လူမှုကရုဏာကြေး တစ်လစာသာပေးလိုကြောင်း စသောအချက်များကို ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၈။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားမှ ထွက်ဆိုချက်များမှာ အရက်သေစာသောက်စားမှုနှင့် ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီမှပေးသော အသိပညာပေးသင်တန်း တက်ဖူးကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်မဝင်မီ အရက်သေစာသောက်စားခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အရက်သေစာသောက်စားလျှင် အလုပ်ထုတ်ခံရမည်ကို သိရှိပါကြောင်း၊ Alcohol Test စစ်ဆေးသည့်စက်ပေါ်တွင် ၀.၀၃ နှင့် ၀.၀၄ ပေါ်နေသည်ကို မိမိကိုယ်တိုင် တွေ့ခဲ့ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်မဝင်မီနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အရက်သေစာသောက်စားပါက ကြီးလေးသောပြစ်မှုဖြစ်သည်ကို သိရှိပါကြောင်း၊ ယခင်ခံဝန်လက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့ဖူးခြင်းမရှိပါကြောင်း၊ အရက်သောက်ထားကြောင်းကို ဝန်ခံကတိလက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့ပါကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီမှပေးသော အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ပြီး နို့တစ်ကြေး၊ လစာ၊ လစာကျန်ငွေ၊ ခရီးစရိတ်၊ လုပ်သက်ခွင့်ပြန်အမ်းငွေ စုစုပေါင်း ၄၆၆၂၀၀/- ကို လက်ခံရယူခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) နှင့် Rules and Regulations စာအုပ်များ မိမိထံတွင်ရှိကြောင်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာမည်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များကို ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

**သုံးသပ်ချက်**

၉။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်တွင် ပါရှိသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) ပါ စည်းကမ်းချက်တွင် သာမန်ပြစ်မှု၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုဟု မပါရှိသော်လည်း ကုမ္ပဏီ၏ Rules and Regulations အပိုဒ် ၅၃(က) (၄) တွင်ပါရှိသည့် “ဥပဒေအရ တားမြစ်ထားသော မူးယစ်ဆေးဝါးများသုံးစွဲခြင်း သို့မဟုတ် အရက်သေစာ အလွန်အကျွံသောက်စားခြင်း”၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) အပိုဒ် ၁၄(၂)(၁) တွင်ပါရှိသည့် “အလုပ်သမားသည် ဤပဋိညာဉ်ပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လိုက်နာမှုမရှိပါ က အလုပ်သမားသည် အလုပ်မှလျော်ကြေးမရရှိဘဲ ရပ်စဲခြင်းခံရမည်” ဆိုသည့် အချက်အရလည်းကောင်း၊ နှစ်ဖက်သဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) နှင့် Rules and Regulations နှစ်ရပ်လုံးကို အလုပ်သမား၏ လက်ဝယ်ရရှိထားခြင်း၊ အရက်သေစာသောက်စားမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် ရုံးတွင်းညွှန်ကြားချက်များအား စက်ရုံကြော်ငြာသင်ပုန်းတွင်ကပ်ထားခြင်း၊ စက်ရုံ၏ အလုပ်သမားများ ကျန်းမာရေးနှင့် တေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကိုရည်ရွယ်ပြီး Alcohol Test ပြုလုပ်ရန် အသိပညာပေးသင်တန်းပို့ချမှုအား တက်ရောက်ခဲ့ခြင်း၊ အရက်သေစာသောက်စားခြင်းများကို စက်ဖြင့်တိုင်းတာစစ်ဆေးတွေ့ရှိပါ က ချက်ချင်းအလုပ်ထုတ်ပယ်မည်ဖြစ်သည်ကို ဝန်ခံချက်တွင် သိရှိကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားရှိခြင်း၊ အလုပ်ရှင်မှပေးသော နို့တစ်ကြေးနှင့် လုပ်သက်ခွင့်ပြန်အမ်းငွေများကို ကျေနပ်စွာလက်ခံရယူပြီးဖြစ်၍ အလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မလိုသည်အပြင်၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန်မသင့်ကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

၁၀။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) နှင့် Rules and Regulations များအား စနစ်တကျချမှတ်ဆောင်ရွက်နေသည့်တိုင် EC ၏ နောက်ဆက်တွဲစည်းကမ်းတွင် သာမန်ပြစ်မှု၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုဟု တိကျစွာခွဲခြားဖော်ပြပြီး အရက်သေစာသောက်စားခြင်းကိစ္စအား ကြီးလေးသောပြစ်မှုအဖြစ် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) ၏ နောက်ဆက်တွဲစည်းကမ်းတွင် တိကျစွာထည့်သွင်းသတ်မှတ်ပါ က သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများအနေဖြင့် စည်းကမ်းလိုက်နာမှုပိုမိုကောင်းမွန်လာမည်ဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီသို့ အကြံပြုအပ်ပါသည်။

၁၁။ အထက်ဖော်ပြပါအချက်အလက်များအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၆ ရက် ရက်စွဲပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပယ်ဖျက်သင့်ကြောင်း၊ လျှောက်ထားသူ၏ တင်ပြချက်များကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အလေးအနက်ထားသင့်ကြောင်းနှင့်

**သုံးသပ်ချက်**

၉။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်တွင် ပါရှိသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) ပါ စည်းကမ်းချက်တွင် သာမန်ပြစ်မှု၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုဟု မပါရှိသော်လည်း ကုမ္ပဏီ၏ Rules and Regulations အပိုဒ် ၅၃(က) (၄) တွင်ပါရှိသည့် “ဥပဒေအရ တားမြစ်ထားသော မူးယစ်ဆေးဝါးများသုံးစွဲခြင်း သို့မဟုတ် အရက်သေစာ အလွန်အကျွံသောက်စားခြင်း”၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) အပိုဒ် ၁၄(၂)(၁) တွင်ပါရှိသည့် “အလုပ်သမားသည် ဤပဋိညာဉ်ပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လိုက်နာမှုမရှိပါက အလုပ်သမားသည် အလုပ်မှလျော်ကြေးမရရှိဘဲ ရပ်စဲခြင်းခံရမည်” ဆိုသည့် အချက်အရလည်းကောင်း၊ နှစ်ဖက်သဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) နှင့် Rules and Regulations နှစ်ရပ်လုံးကို အလုပ်သမား၏ လက်ဝယ်ရရှိထားခြင်း၊ အရက်သေစာသောက်စားမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် ရုံးတွင်းညွှန်ကြားချက်များအား စက်ရုံကြော်ငြာသင်ပုန်းတွင်ကပ်ထားခြင်း၊ စက်ရုံ၏ အလုပ်သမားများ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကိုရည်ရွယ်ပြီး Alcohol Test ပြုလုပ်ရန် အသိပညာပေးသင်တန်းပို့ချမှုအား တက်ရောက်ခဲ့ခြင်း၊ အရက်သေစာသောက်စားခြင်းများကို စက်ဖြင့်တိုင်းတာစစ်ဆေးတွေ့ရှိပါက ချက်ချင်းအလုပ်ထုတ်ပယ်မည်ဖြစ်သည်ကို ဝန်ခံချက်တွင် သိရှိကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားရှိခြင်း၊ အလုပ်ရှင်မှပေးသော နှိတ်ကြေးနှင့် လုပ်သက်ခွင့်ပြန်အမ်းငွေများကို ကျေနပ်စွာလက်ခံရယူပြီးဖြစ်၍ အလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မလိုသည့်အပြင်၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေးပေးရန်မသင့်ကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

၁၀။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) နှင့် Rules and Regulations များအား စနစ်တကျချမှတ်ဆောင်ရွက်နေသည့်တိုင် EC ၏ နောက်ဆက်တွဲ စည်းကမ်းတွင် သာမန်ပြစ်မှု၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုဟု တိကျစွာခွဲခြားဖော်ပြပြီး အရက်သေစာသောက်စားခြင်းကိစ္စအား ကြီးလေးသောပြစ်မှုအဖြစ် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) ၏ နောက်ဆက်တွဲစည်းကမ်းတွင် တိကျစွာထည့်သွင်းသတ်မှတ်ပါက သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် စည်းကမ်းလိုက်နာမှုပိုမိုကောင်းမွန်လာမည်ဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီသို့ အကြံပြုအပ်ပါသည်။

၁၁။ အထက်ဖော်ပြပါအချက်အလက်များအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၆ ရက် ရက်စွဲပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပယ်ဖျက်သင့်ကြောင်း၊ လျှောက်ထားသူ၏ တင်ပြချက်များကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အလေးအနက်ထားသင့်ကြောင်းနှင့်

*(Handwritten signatures and marks)*

အခြားတစ်ဖက်မှလည်း လူမှုရေးတရားမျှတမှုအရ သင့်လျော်သည့် လူမှုကရုဏာကြေးအား အလုပ်သမားရရှိခံစားသင့်ကြောင်း သုံးသပ်၍ အောက်ပါအတိုင်းဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၆ ရက် ရက်စွဲပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)အား ပယ်ဖျက်၍ အလုပ်သမား ဦးဖြိုးဝေအောင်အား ၎င်း၏လုပ်ခလစာ တစ်လစာ ၁၄၆,၂၀၀/- (ကျပ်တစ်သိန်းလေးသောင်းခြောက်ထောင်နှစ်ရာ) တိတိကို လူမှု ကရုဏာကြေးအဖြစ် အလုပ်ရှင်ကထုတ်ပေးစေရန် ဆုံးဖြတ်လိုက် သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

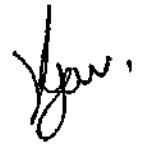
၁၂။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးညွန့်စိန်  
အဖွဲ့ဝင်



ဒေါက်တာသန်းဝင်း  
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးကျော်သူ  
အဖွဲ့ဝင်