

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄၄/၂၀၁၈)

Mr. Chan Fun Kwong (MD)
Chung Hing Myanmar Limited.
(သိုးမွေးထိုးအထည်ချုပ်စက်ရုံ)၊
အမှတ် (၂၀၄/၂၀၅/၂၁၂/၃၁၃/၃၁၄)၊
ငမိုးရိပ်လမ်း၊ ဝါးတစ်ရာစက်မှုဇုန်၊
ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးမျိုးထွန်းဇော်
သတိပဋ္ဌာန်လမ်း၊ (၂၃) ရပ်ကွက်၊
ဝါးတစ်ရာစက်မှုဇုန်၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၂၈ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ ဝါးတစ်ရာစက်မှုဇုန်၊ ငမိုးရိပ်လမ်း၊ အမှတ် (၂၀၄/၂၀၅/၂၁၂/၃၁၃/၃၁၄)ရှိ Mr. Chan Fun Kwong (MD) , Chung Hing Myanmar Limited (သိုးမွေးထိုးအထည်ချုပ်စက်ရုံ) နှင့် အလုပ်သမား ဦးမျိုးထွန်းဇော်တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို

အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၆/၂၀၁၈) အရ ကြားနာ စစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန် လ ၅ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Chan Fun Kwong (MD) ထံတွင် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးမျိုးထွန်းဇော်က အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ထုတ် နှစ်နာကြေးရယူကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသောအငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

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

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးမျိုးထွန်းဇော်အား အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေး ပေးသင့်/ မပေးသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးမျိုးထွန်းဇော်အား နှိတ်ငွေကြေးတစ်လစာ ၂၁၅၀၀/- နှင့် အလုပ် ထုတ်နှစ်နာကြေး ၃၂၂၅၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၅၃၇၅၀၀/- (ကျပ်ငါးသိန်း သုံးသောင်းခုနစ်ထောင်ငါးရာတိတိ) အား ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၆/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ် (၄၆/၂၀၁၈)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ်(၄၄/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေး မည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးညွန့်စိန်၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးသင်းမောင်ဆွေတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက် အထားများ၊ လျှောက်ထားသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးမျိုးထွန်းဇော်အား အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေး ပေးရန် သင့်/ မသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၆။ အလုပ်သမားက ၂၃-၃-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားသည့် စာတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရ၍ နှိတ်ငွေကြေးနှင့် နှစ်နာကြေးရယူလိုပါကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

၇

၇။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့မှ ၂၈-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၂၉-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၃၀-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့များတွင် ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရာ၌ အလုပ်သမားက (၁) အလုပ်ထုတ်လက်သောကြောင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး၊ နို့တစ်ကြေးနှင့် လစာကျန်ငွေပေးပါက အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင် လိုခြင်းမရှိကြောင်း၊ (၂) ခံဝန် (၃) ကြိမ်ထိုးဖူးကြောင်း၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှုမရှိဘူးကြောင်း စသောအချက်များ ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ စစ်ဆေးမှုခံယူမည်ဖြစ်ကြောင်း စာတင်ခဲ့ပါသည်။

၈။ အလုပ်သမားက ရက်စွဲမပါ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြသည့် တောင်းဆိုလွှာတွင် (၁) ခံဝန် ထိုးထားသော်လည်း ကြီးမားသောပြစ်မှုမဟုတ်ကြောင်း၊ (၂) ကျန်းမာရေးကြောင့် အလုပ်ပျက်ခြင်း များရှိခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ကျန်းမာရေးအတွက် နို့တစ်ကြေး၊ နစ်နာကြေးရရှိအောင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ ဆောင်ရွက်ပေးရန် တောင်းဆိုပါကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမား၏ တင်ပြချက်များမှာ (၁) ၆-၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ခြင်း၊ OT လုပ်ခပေါ် ၂၃၀၀၀/- ရရှိကြောင်း၊ ၂၂-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ်ခံရကြောင်း၊ (၂) ပထမအကြိမ် ခံဝန်ထိုးရခြင်းမှာ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မရှိ သောကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း၊ ဒုတိယအကြိမ် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်၊ တတိယအကြိမ်တွင်လည်း ခွင့်မဲ့ ပျက်ကွက်၍ ခံဝန်လက်မှတ်ထိုးခဲ့ရကြောင်း၊ စတုတ္ထအကြိမ်တွင် ကိုယ်တိုင်ခွင့်တိုင်စာကို စကားပြန်ဆီထားခဲ့ကြောင်း၊ နေမကောင်း၍ အိမ်ပြန်ခဲ့ကြောင်း၊ ခွင့်တိုင်ရက်မမှတ်မိကြောင်း၊ ခွင့်တိုင်ပြီးနောက် (၃/၄) ရက် အလုပ်ဆင်းခဲ့ကြောင်း၊ (၃) လစာကျန်ငွေ ရရှိပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ (၄) ခံဝန် ၄ ကြိမ်ရှိပြီဆိုကာ အလုပ်ထုတ်ခံခဲ့ကြောင်း၊ (၅) နို့တစ်ကြေး၊ ကျန်မာရေးအတွက် နစ်နာကြေး၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးကို လိုချင်ပါကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၀။ ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့မှ ၂၈-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၂၉-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၃၀-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့များတွင် ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရာ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ (၁) ပထမ၊ ဒုတိယ၊ တတိယ၊ နောက်ဆုံး စတုတ္ထအကြိမ် ဝန်ခံကတိရေးထိုးခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်မှရပ်နားမှုအတွက် နစ်နာကြေး တောင်းခံရာ မပေးနိုင်ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်ချိန်အတွင်း လုပ်ငန်းခွင်မှ ကင်းကွာမှု၊ ခွင့်အလီလီ ပျက်မှု၊ အလုပ်တာဝန်ပေးလျော့မှု၊ ဆေးစာရွက်မပြုနိုင်မှုတို့ရှိကြောင်း စသောအချက်များ ထွက်ဆို ခဲ့ပါသည်။

၁၁။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြသည့်ချေပလွှာတွင် (၁) ၂၃-၆-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှ ၂၉-၈-၂၀၁၆ ရက်နေ့အထိ ခွင့်ရက်ရှည်ကို ရန်ဖြစ်ပြီးဒဏ်ရာရသဖြင့်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၂) မကြာခဏ ခွင့်ယူကြောင်း၊ တစ်လ ၃ ရက်ထက်ပို၍ ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်မှုရှိကြောင်း၊ သည်းခံစွာဖြင့် အကြိမ်ကြိမ်နှုတ်ဖြင့် သတိပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ပေးအပ်သောတာဝန်ကို ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်မှု

မရှိခြင်း၊ ထပ်ခါထပ်ခါအလုပ်ပျက်ခြင်း၊ ပေါ့လျော့စွာတာဝန်ထမ်းဆောင်ပြီး စည်းကမ်းမဲ့စွာ နေခြင်းတို့ကြောင့် ဝန်ခံကတိ ၃ ကြိမ် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြောင်း၊ (၄) နောက်ဆုံးတစ်ကြိမ်တွင် နေမကောင်းဟုဆိုကာ ဆက်တိုက်အလုပ်ပျက်ခြင်းအတွက် ထိုခွင့်အတွက်လိုအပ်သော ဆေးစာ တင်ပြခိုင်းသောအခါ အကြောင်းအမျိုးမျိုးပြ ရှောင်လွှဲခဲ့ကြောင်း၊ ဝန်ခံကတိထိုးခိုင်းသည်ကို ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှထွက်ခွာသွားကြောင်း၊ (၅) နိုင်ငံတော်မှချမှတ်ထားသော ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအတိုင်း လုပ်ငန်းမှ လိုက်နာဆောင်ရွက်လျက်ရှိပြီး အလုပ်ရှင်နှင့်ဝန်ထမ်းများ ဆက်ဆံရေးတွင်လည်း လူသားအချင်းချင်း စာနာထောက်ထားခြင်း၊ စည်းကမ်းများအတိုင်း တစ်ပြေးညီစီမံအုပ်ချုပ်လျက်ရှိသော်လည်း အထက်ဖော်ပြပါကိစ္စရပ်များကြောင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၏ ရည်ရွယ်ချက်များကို စဉ်းစားလာရပြီး ယုံကြည်မှုမှေးမှိန်ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမား၏ တောင်းဆိုလွှာ အား ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်မဟုတ်ကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

၁၂။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြချက်များမှာ (၁) ၂၀၁၆ ခုနှစ်မှ စခန့်ခဲ့ကြောင်း၊ လစာ ၂၃၀၀၀၀/- ပေးခဲ့ကြောင်း၊ ယင်းနောက် ဓာတ်လှေကားအစောင့် အနေဖြင့် ၂၁၅၀၀၀/- ပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ မေလတွင် အလုပ်လုပ်ရင်း ပေါင်ကျိုးသွား သဖြင့် အလုပ်ရှင်မှ ဆေးဖိုးဝါးခ၊ မိသားစုစားဝတ်နေရေးတို့ကို ကူညီထောက်ပံ့ခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ရက်များခဲ့ကြောင်း၊ ခဏခဏ Warning များပေးခဲ့ကြောင်း၊ ခွင့်အရမ်းပျက်ကွက်တာများသည့်အတွက် ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် Warning များထိုးခိုင်းခဲ့ကြောင်း၊ Warning ၄ ကြိမ်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၄) ၄ ကြိမ်မြောက်တွင် အလုပ်သမားမှ လက်မှတ်မထိုးခဲ့ ကြောင်း၊ ဆေးခွင့်စာမတင်ပြသဖြင့် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်အဖြစ် သတ်မှတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ထိုနောက်တွင် လည်း တစ်ကြိမ်ပျက်ကွက်ပါကြောင်း၊ (၅) ၁၄-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် လူကိုယ်တိုင်ခွင့်စာတင်ပါ သည်။ ခွင့်မပေးလိုက်ကြောင်း၊ (၆) ၂၂-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ခွင့်လာတိုင်သောအခါ ဆေးခွင့်တင် ရမည်ဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၇) ၁၄-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့အတွက် နောက်ဆုံး Warning လက်မှတ် ထိုးခိုင်းရာ မထိုးပေးသဖြင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်

၁၃။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) အလုပ်သမား ဦးမျိုးထွန်းဇော်သည် ၎င်း၏ကျန်းမာရေးကြောင့် ခွင့်မဲ့အလုပ်ပျက်ကွက် ခြင်းများရှိသည့်အတွက် ဝန်ခံကတိ ၃ ကြိမ်ထိုးထားသော်လည်း အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် EC စာချုပ်အရ နောက်ဆုံးအပြစ်ကျူးလွန်မှသာ အလုပ် ထုတ်ပယ်သင့်ကြောင်း၊

- (ခ) အလုပ်သမားတွင် ရသင့်ရထိုက်သော ခွင့်အမျိုးအစားရှိသည်ဖြစ်၍ အခြားခွင့်များနှင့် စဉ်းစားပေးသင့်ကြောင်း၊
- (ဂ) ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ရက် ၃ ရက် ဆက်တိုက်ဖြစ်မှသာ အလုပ်မှထုတ်ပယ်သင့်သည်ကို အခြားခွင့်များအား မစဉ်းစားဘဲ ထုတ်ပယ်ခဲ့သဖြင့် ပြစ်မှုကြီးကျူးလွန်ခြင်း မဟုတ်ကြောင်း၊
- (ဃ) လုပ်သက်အလိုက် နစ်နာကြေးနှင့် တစ်လကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့သဖြင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ပေးသင့်ကြောင်း၊

ခုံအဖွဲ့တွင် ဆောင်ရွက်ချက်

၁၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်သဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ လျှောက်ထားလွှာတွင် (၁) သတ်မှတ်ထားသော ဥပဒေအတိုင်း လိုက်နာကျင့်သုံးသောကုမ္ပဏီ တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း၊ (၂) ဦးမျိုးထွန်းဇော်မှ တစ်လအတွင်း ခွင့်အလီလီပျက်ကွက်မှု (သို့မဟုတ်) တစ်ဆက်တည်း ခွင့်မဲ့ ၃ ရက် ပျက်ကွက်မှု၊ လုပ်ငန်းတာဝန်ကင်းမဲ့မှုတို့ကြောင့် ဝန်ခံကတိ ၃ ကြိမ် ထိုးထားပြီး နောက်ဆုံးအကြိမ် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်သောကြောင့် အလုပ်မှရပ်နားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၃) ၂၆-၅-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆထိခိုက်မှုဖြစ်ပြီး ခွဲစိတ်ကုသမှုခံယူရကြောင်း၊ ဆေးကုသမှုကုန်ကျစရိတ်နှင့် မိသားစုစားဝတ်နေရေးအတွက် ပံ့ပိုးကူညီခဲ့ကြောင်း၊ ၂၆-၉-၂၀၁၆ ရက်နေ့အထိ လစာအပြည့်ဖြင့် ဆေးခွင့်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၄) ဓာတ်လှေကားမောင်းသည့်တာဝန်ပေး ခဲ့ပြီး လစာပုတ်ပြတ် ၂၁၅၀၀၀/- ပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၅) နောက်ပိုင်းတွင် မကြာခဏခွင့်ယူခြင်း တစ်လအတွင်း ၃ ရက်ထက်ပို၍ ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ အရက်သေစာသောက်စားခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် ခဏခဏကင်းမဲ့ခြင်းများရှိသော်လည်း သည်းခံစွာနှုတ်ဖြင့် အကြိမ်ကြိမ်သတိပေးခဲ့ ကြောင်း၊ (၇) ၁၇-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့ လုပ်ငန်းခွင်တွင် တာဝန်ကျနေရာ၌ မရှိသဖြင့် ပထမအကြိမ်၊ ၂၀-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့၌ ခွင့်မတိုင်ဘဲ မိမိသဘောဖြင့် မိမိပျက်ကွက်ခြင်းအတွက် ဒုတိယအကြိမ် ဝန်ခံကတိထိုးခဲ့ကြောင်း၊ ၁၄-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အရက်သောက်စားပြီး နေမကောင်းသည်ဟု အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ခွင့်စာပေးခဲ့ရာ ဆေးစာတောင်းခံသော်လည်း မပေးဘဲ ၂၁-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့ တွင် ထပ်မံခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်သဖြင့် ၂၁-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် တတိယအကြိမ်ဝန်ခံကတိလက်မှတ် ရေးထိုးခိုင်းခဲ့ကြောင်း၊ (၈) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား လဘောတူညီချက် စာချုပ်ပါ အမှတ်စဉ် ၁၅ (ခ) ၂ ပါ အချက်အရ ဝန်ခံကတိ ၃ ကြိမ်ထိုးပြီး နောက်ထပ်မံကျူးလွန် လျှင် အလုပ်ရှင်သည် နစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်သည်ဟု ချုပ်ဆိုထားရာ ထိုသူ၏ ပြစ်ချက်သည် ပြစ်မှုကြီးကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းမဟုတ်သော်လည်း သတ်မှတ်ထားသော စည်းကမ်းချက်

(Handwritten signatures and marks)

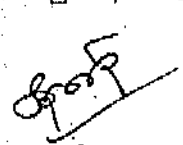
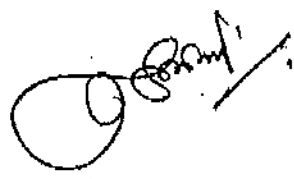
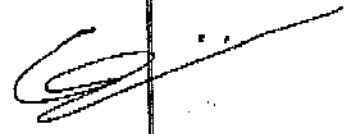
များအား လိုက်နာခြင်းမရှိဘဲ အကြိမ်ကြိမ်ဖောက်ဖျက်ထားသောကြောင့် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များဖော်ပြထားပါသည်။

၁၅။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြခဲ့သည့် ချေပလွှာနှင့်အတူ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှု စစ်ဆေးဒဏ်ပေးစာ ၇ ရွက်ရှိပါသည်။ ထိုစာရွက်များမှာ အလုပ်သမားအား လက်မှတ်ရေးထိုးစေသည့်စာ ၄ စောင်ဖြစ်ပြီး ၃ စောင်တွင် အလုပ်သမားလက်မှတ်ရေးထိုးထားပါသည်။ ထိုစာများတွင် အောက်ပါအချက်များကို တွေ့ရှိရပါသည်-

- (က) စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သော ဝန်ထမ်းအမည်၊
- (ခ) ဖောက်ဖျက်သည့်အကြောင်းအရာ၊
- (ဂ) ဆုံးဖြတ်ချက်၊
- (ဃ) စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သူအား အကြံပေးချက်။

၁၆။ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သူအား ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက ၃ ရက်အတွင်း ကန့်ကွက်ကြောင်း တင်ပြနိုင်သည့် အခွင့်အရေးပေးထားပါသည်။ သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံကြောင်း ယူဆမည်ဟူသော အချက်လည်းပါရှိပါသည်။ ထို့နောက် စာပါအကြောင်းအရာများကို နားလည်သိရှိပြီး အကြောင်းကြားစာကို လက်ခံပါသည်ဆိုသော အချက်ပါရှိပါသည်။ ထို့ပြင် နောင်တွင် ဤကဲ့သို့ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်းမဖြစ်ပေါ်စေရန်နှင့် ကုမ္ပဏီပုံရိပ်ကို ထိခိုက်စေနိုင်သော ပြစ်မှုမျိုးဖြစ်စေမည့် အချက်များကို ပြုပြင်သွားပါမည်ဟု သစ္စာပြု ခံဝန်ကတိလက်မှတ်ရေးထိုးပါသည်ဟူသော အချက်ပါရှိပါသည်။

၁၇။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားက တင်ပြသည့် အချက်များမှာ (၁) ၁၄-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ နေ့လယ်ပိုင်းတွင် ခွင့်တင်ကြောင်း၊ ထို့နောက်ပိုင်းတွင် အိမ်၌ရှိနေကြောင်း၊ နေ့ခင်းခွင့်တိုင်ပြီး ဆေးသောက်ကာ အိမ်တွင်အိပ်နေကြောင်း၊ ဆေးစာတော့မပေးကြောင်း၊ ယင်းနေ့က Mr. Koon Wai Man က ဆေးစာတောင်းကြောင်း၊ ဆေးစာမပေးဖြစ်ကြောင်း၊ ဆရာဝန်ဆီကို မသွားဖြစ်ကြောင်း၊ (၂) Warning ၃ စောင်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြောင်း၊ ပြန်လည်ရှင်းပြခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း၊ ဓာတ်လှေကားတွင် နေရသည်မှာ ပျင်း၍အခြားသူများအကူအညီတောင်းသည့်အခါ ပိုင်းလုပ်ပေးနေကြောင်း၊ ထိုသို့ ကူလုပ်ပေးတာကို တာဝန်ရှိသူများမသိရှိကြောင်း၊ လူကြီးများကို လည်း ရှင်းမပြခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ၂၁-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ပျက်ကွက်ရခြင်းမှာ ကျွန်တော့်သား နေမကောင်း၍ ခွင့်မဲပျက်ကွက်ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ (၄) နောက်နေ့အလုပ်တက်သည့်အခါ အလုပ်ဖြုတ်ကြောင်းကို Mr. Koon Wai Man က စကားပြန်မှတစ်ဆင့်ပြောပါကြောင်း၊ HR Assistant ဦးစန်းထွေးအား ဖုန်းဆက်မေးသောအခါ ကျွန်တော့်အား အလုပ်ဖြုတ်ကြောင်း

နောက်ဆုံးခံဝန် လာထိုးရန်ပြောရာ ကျွန်တော်မှမထိုးနိုင်ကြောင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်မည်ဟုပြောလိုက်ကြောင်း၊ (၅) ကျွန်တော်မှ ၃ ရက် တစ်ဆက်တည်းမပျက်ပါကြောင်း၊ Notice ကြေး ၁ လစာနှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးကို လိုချင်ပါကြောင်း၊ (၆) ဘာကြောင့် ခဏခဏခွင့်ယူရသလဲဆိုလျှင် ကျွန်တော်မှ နားချင်၍ ခွင့်ယူခြင်းဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များ ဖြစ်ပါသည်။

၁၈။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြသည့်အချက်များမှာ (၁) အလုပ်သမားမှာ အလုပ်တွင် ဒဏ်ရာရသော်လည်း ၎င်း၏ပေါ့လျော့မှုကြောင့်ဖြစ်ပါကြောင်း၊ စက်ရုံမှတာဝန်ယူပေး ကြောင်း၊ သက်တောင့်သက်သာခတ်လေ့ကား အတက်/အဆင်း၊ အဖွင့်/အပိတ် လုပ်ပေးရန် တာဝန်ပေးပါကြောင်း၊ သို့သော် တစ်ခါတစ်ရံအလုပ်ခွင်တွင်မရှိသဖြင့် ဖုန်းဖြင့်ဆက်ခေါ်ရကြောင်း၊ နှုတ်ဖြင့် ခဏခဏသတိပေးပါကြောင်း၊ စာဖြင့် သတိပေးသောအခါ ၎င်းမှာ အလုပ်ကြိုးစား မလာဘဲ ခွင့်ယူပျက်ကွက်လာပါကြောင်း၊ ဆိုင်ကယ်မတော်တဆမှုကြောင့် ခွင့်ယူပေးသော်လည်း ခွင့်ပေးပါကြောင်း၊ (၂) ခုံသမားခိကောင်စီသို့ ဆက်လက်လျှောက်ထားရခြင်းမှာ နှုတ်ဖြင့် အကြိမ်ကြိမ်သတိပေးသော်လည်း အလုပ်ကိုဂရုစိုက်မလုပ်သဖြင့် အလုပ်အပေါ် တန်ဖိုးထားမှု မရှိခြင်း၊ ဥပဒေနှင့်အညီ Warning များပေးပြီး အလုပ်ထုတ်ခြင်းဖြစ်သည့်အတွက် ခုံသမားခိ အဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ခွင်တွင် ဒဏ်ရာရသဖြင့် စက်ရုံမှ ဆေးကုသခြင်း၊ ဆေးဖိုးများကို တာဝန်ယူပေးခဲ့သော်လည်း နောက်ပိုင်းတွင် ကိုယ်တိုင်ဂရုမစိုက်၍ ဆိုင်ကယ်မှောက်ခြင်းကြောင့် ဒဏ်ရာများရလာသဖြင့် မိမိကိုယ်ကို ဂရုမစိုက်ခြင်း၊ အလုပ်အား တန်ဖိုးမထားခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ နောက်ဆုံး ပြော၍မနိုင်မှသာ စာဖြင့် Warning ပေးခြင်းဖြစ်ပါ ကြောင်း၊ (၄) ၁-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၂-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၃-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၄-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၁၄-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၁၈-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၂၁-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့များတွင် ခွင့်ယူပျက်ကွက် ကြောင်း၊ (၂/၂၀၁၈) လပိုင်းတွင် ခွင့်ယူ ၅ ရက်ပျက်ကွက်ပါကြောင်း၊ (၅) ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် ရှောင်တခင်ခွင့်မယူရသေးပါ။ လုပ်သက်ခွင့်ယူပြီးပါကြောင်း၊ ဆိုင်ကယ်မှောက်၍ ဆေးခွင့် ၁ လကျော် လှူဖူလုံရေးဆေးခွင့်ပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၆) ၁၄-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မလာပါ။ နေ့လယ်မှ နေမကောင်း၍ ခွင့်တိုင်ရာ ဆေးလက်မှတ်တောင်းသောအခါ မပေးနိုင်ပါကြောင်း၊ ၁၄-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ၂၁-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့အတွင်း စကားပြန်မသိမ်းဖြူမှတစ်ဆင့် ဆေးလက်မှတ် တောင်းခံခဲ့ရာ ဆေးလက်မှတ်မရှိဘူးဟု ပြောပါကြောင်း၊ (၇) နောက်ဆုံး Warning ကို HR Assistant ဦးစန်းထွေးမှ ပေးဖတ်ရာ အလုပ်သမားမှ ဖတ်သော်လည်း လက်မှတ်မထိုးပါကြောင်း၊ နောက်ဆုံးဆို၍ လက်မှတ်မထိုးနိုင်ဟုပြောကြောင်း၊ (၈) အခြားအလုပ်သမားများအနေဖြင့် Warning ထုတ်သည့်အခါ လာရောက်ရှင်းပြခြင်းမရှိကြောင်း၊ (၉) စာ ၄ ကြိမ်ထုတ်ပြီးဖြစ်၍ နောက်ဆုံးစာကို လက်မှတ်ထိုးထိုး မထိုးထိုး အလုပ်ထုတ်မည်ဖြစ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားမှ

အများစုခံပြီး နောင်မလုပ်ပါဟု လက်မှတ်ထိုးပါကလည်း ပြန်မခန့်နိုင်ပါကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

ခုံအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်

၁၉။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၃ ကြိမ်ဖျန်ဖြေရာတွင် ဖျန်ဖြေမှုတက်ရောက်သည့် မှတ်တမ်းအဖြစ် ၂၈-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ဦးစံသာထွန်းသာ တက်ရောက်ကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားပါသည်။ ၂၉-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၃၀-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့များတွင် ဖျန်ဖြေမှု တက်ရောက်သည့်မှတ်တမ်း မတွေ့ရှိရပါ။

၂၀။ အလုပ်သမားကိုယ်တိုင်က ခံဝန်ကတိ ၃ ကြိမ်ထိုးပြီးဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်ရှိပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ပြီးနောက်ပိုင်း ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ရက် ၃ ရက်ဆက်တိုက် ဖြစ်မှသာ အလုပ်ရပ်စဲသင့်သည်။ ဖြစ်မှုကြီးကို ကျူးလွန်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း သုံးသပ်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) တွင် သတိပေးခြင်း ၃ ကြိမ်ပြုလုပ်ပြီးနောက် သာမန်ဖြစ်မှုကို ထပ်မံကျူးလွန်ခဲ့လျှင် အလုပ်ရှင်သည် နစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်ကြောင်း ဖော်ပြချက်ရှိသည်ကို သတိပြုရန် လိုမည်ဖြစ်ပါသည်။

၂၁။ အလုပ်သမားအနေဖြင့် ခွင့်အမျိုးမျိုးခံစားရာတွင် အက်ဥပဒေအရ လုပ်သက်ခွင့်ကို အလုပ်ရှင်ကစီစဉ်၍ တစ်ဆက်တည်းခွင့်ပြုရခြင်းဖြစ်သဖြင့် အလုပ်သမားက နေမကောင်းဟူသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် တောင်းခံသည့်ခွင့်ကို လုပ်သက်ခွင့်ရက်အဖြစ် ပြောင်းလဲခံစားခွင့်ပြုနိုင်ခြင်း မရှိပါ။ နေမကောင်းသည့်အကြောင်းပြချက်ဖြင့် တောင်းခံခြင်းဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်က ဆေးလက်မှတ် တင်ပြရန် တောင်းပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားတွင် ရှောင်တခင်ခွင့်ရက် လက်ကျန် ရှိနေပါက ထိုနေမကောင်းသည့်အကြောင်းပြချက်ဖြင့် တောင်းခံသောခွင့်ရက်ကို ရှောင်တခင်ခွင့် အဖြစ် ပြောင်းလဲခံစားခွင့်ပြုရန် တောင်းခံခဲ့လျှင် ခံစားခွင့်ပြုနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။ ထို့ကဲ့သို့ ခွင့်ပြုရန် ပြောကြားခြင်းများလည်း မရှိခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်မှ ထိုခွင့်ကို အခြားခွင့်များနှင့် စဉ်းစားသင့်ကြောင်း ခုံသမားခုံအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်မှာ ပုံမှန်အခြေအနေတွင် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သော်လည်း ပုံမှန်အခြေအနေ မဟုတ်သည့်ကာလတွင် ထိုအတိုင်း မည်သည့်ဥပဒေကို ကိုးကားဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း ဖော်ညွှန်း ချက်မပါရှိသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၂။ အလုပ်သမားအနေဖြင့် စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှု စစ်ဆေးဒဏ်ပေးစာအရ (၁) စာပါဆုံးဖြတ် ချက်ကို မကျေနပ်ပါက ၃ ရက်အတွင်း ကန့်ကွက်နိုင်သည်ဟူသော အချက်ကိုလည်းကောင်း၊ (၂) စာပါစည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သူအား အကြံပေးသည့် ဤကဲ့သို့ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်းမဖြစ်ပေါ် စေရန်နှင့် ကုမ္ပဏီ၏ ပုံရိပ်ကို ထိခိုက်စေနိုင်သောပြစ်မှုမျိုးဖြစ်စေမည့် အချက်များကို ပြုပြင်သွားပါ


(Handwritten signatures and marks)

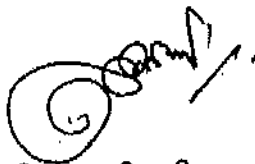
မည်ဟု ခံဝန်ကတိပြုလက်မှတ်ရေးထိုးမှုကို အလုပ်သမားက ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။


၂၃။ အလုပ်ထုတ်ခံရမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားအနေဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခံရသည့်ကာလနှင့် အနီးစပ်ဆုံးကာလတွင် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ရက်များစွာရှိပြီး အလုပ်သမားက နားချင်၍ ခွင့်ယူခြင်းဖြစ် သည်ဟု သာမန်သဘောမျှ တင်ပြနိုင်ကြောင်းနှင့် Warning ပထမ ၃ စောင်အတွက် အလုပ်သမားမှ တစ်စုံတစ်ရာရှင်းလင်းတင်ပြခဲ့ခြင်း၊ ကန့်ကွက်ခဲ့ခြင်းမရှိခဲ့သဖြင့်လည်း စတင်ထုတ်သည့်စာများမှာ အစမှအဆုံးအထိ ၃ လတာကာလအတွင်းရှိနေ၍ အတည်ဖြစ်နေဆဲဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၅ ရက် ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၆/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက် လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။


ဦးညွန့်စိန်
အဖွဲ့ဝင်


ဦးအောင်သန်း
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးသင်းမောင်ဆွေ
အဖွဲ့ဝင်