

ပုံစံ (၁၁)

ခုံသမာနိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဉာဏ် ၂၃ (၁) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၁/၂၀၂၂)

Mr. Parkgea Yong (အလုပ်ရှင်)

KM Global Co;Ltd

INNO City၊ ဝေယန္တာလမ်းနှင့် ပါရမီလမ်းထောင့်၊

(၉) ရပ်ကွက်၊ တောင်ဥက္ကလာပမြို့နယ်

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

နှင့်

လျှောက်ထားသူ

ဦးကျော်ကျော်လွင် ပါ အလုပ်သမား (၂)ဦး

ကြိုးတံတား (၅) ထိပ်၊ လိုင်သာယာမြို့နယ်

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၈ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ တောင်ဥက္ကလာပမြို့နယ်၊ (၉) ရပ်ကွက်၊ ဝေယန္တာလမ်းနှင့် ပါရမီလမ်းထောင့်၊ INNO City ရှိ KM Global Co;Ltd မှ ဦးကျော်ကျော်လွင် ပါ အလုပ်သမား (၂)ဦးနှင့်

Mr. Parkgea Yong (အလုပ်ရှင်) ထိုအကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို တောင်ဥက္ကလာပ

မြို့နယ် ညီနှစ်းဖုန်းဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညီနှစ်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြောလည်မှုမရရှိခဲ့သဖြင့်

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာနိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅/၂၀၂၂) ဖြင့် ထိုအငြင်းပွားမှုကို

ကြားနာစစ်ဆေးခဲ့ပြီး ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၁၄ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

J

၂။ ဤအცြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးကျော်ကျော်လွင် ပါ အလုပ်သမား (၂)နီးမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Parkgea Yong (အလုပ်ရှင်) ထံတွင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းကြောင့် ဥပဒေပါအတိုင်း နစ်နာကြားရလိုကြောင်း တောင်းဆိုရာမှ ဖြစ်ပွားလေသာ အცြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းအေသာကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကြောက်ချက် (၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Parkgea Yong (အလုပ်ရှင်) မှ အောက်ပါကောက်ချက်အပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနှစ်မှုမရှိ၏ အယူခံလျောက် ထားလာခြင်းဖြစ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ် (၁)။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်လွင် ပါ အလုပ်သမား (၂)နီးအား အလုပ်ရှင်မှုနှစ်နာကြားပေးရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁)။ အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်လွင် နှင့် ဦးနိုင်လင်းဟိုလ်တို့၏ အလုပ်ရှင်မှုနှစ်နာကြားအား အောက်ပါအတိုင်းတွက်ချက်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

စဉ်	အမည်	နှုန်းထား	နှုတ်ကြေား	လုပ်သက်အလိုက်နှစ်နာကြား	စုစုပေါင်း
၁။	ဦးကျော်ကျော်လွင်	၁၃,၃၃၃/- × ၂၆	၃၄၆,၆၅၈/-	၁၇၃,၃၂၉/-	၅၁၉,၉၈၈/-
၂။	ဦးနိုင်လင်းဟိုလ်	၁၃,၃၃၃/- × ၂၆	-	၃၄၆,၆၅၈/-	၃၄၆,၆၅၈/-

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းအေသာကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အცြင်းပွားမှုအမှတ် (၅/၂၀၂၂) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနှစ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီးဘွဲ့ ပြင်ဆင်မှုလျောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီး၊ အမိန့်ကြော်ပြောစာအမှတ် (၁၃/၂၀၂၂) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီး အမှုအမှတ် (၁၁/၂၀၂၂) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ခုံအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌ ဦးဖော်အောင်ဝန် (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင် ဒေါက်တာစောယုဝင်း (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးသိန်းကြွယ် (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာမိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုစစ်ဆေးရာတွင် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(က)အရ သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို "ကြားနာလိုက ကြားနာ စစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ် နိုင်သည်"ဟု ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ COVID-19 ရောဂါက္ခာစက်မှုမဖြစ်စေရန် တားဆီးကာကွယ် ထိန်းချုပ်ရေးကာလဖြစ်၍ ခုံသမာမိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်သူ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား တိုကို ခေါ်ယူစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ ခုံသမာမိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုတွဲကို လုက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညိုနှင့်ယျိနှင့်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာမိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသော စာရွက် စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ် (၁)။ အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်လွင် ပါ (၂)ဦးအား အလုပ်ရပ်စဲမှု နှစ်နာကြားပေးရန် သင့် / မသင့်။

တွေ့ရှိချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်

၆။ KM Global Co;Ltd (လျှပ်စစ်ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း) မှ လျှောက်ထားသူ Mr. Parkgea Yong (အလုပ်ရှင်) က လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်လွင် ပါ (၂)ဦးတို့ အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့် ရန်ကုန်တိုင်းအေသာကြီး၊ ခုံသမာမိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ သဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပွဲမှ ၂၈ အရ ပြင်ဆင်မှုအယူခံ တင်သွင်း လျှောက်ထားသည်။

၇။ လျှောက်ထားသူ၏ လျှောက်ထားလွှာတွင် (၁) ဦးကျော်ကျော်လွင်အား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ် ခံခြင်းမှာ မိမိ၏ ဝန်ထမ်းဘဝတွင် ထမ်းဆောင်စဉ်က ပုံများအား အလုပ်သမားအားလုံးရှိသည့် Viber Group ထဲတွင် ပြသ၍ မန်နေဂျာအား ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ရိုင်းပြစွာပြောဆိုဆက်ဆံခြင်းများ၊ မတီမှုမြင်ပြခြင်းများ၊ ကုမ္ပဏီအပေါ် လွှဲမှုးစွာ စွပ်စွဲခြင်းများပြုလုပ်ခြင်းတို့ကြောင့် ကြိုးလေးသော အပြစ်များ ကျူးလွန်သည့်အတွက် အလုပ်တွင် ဆက်လက်ဆန်းထားရန်မဖြစ်တော့သဖြင့် ၁၀-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြလျက် ထိုအကြောင်းအရာများကို Viber တွင် ပြောထားသည့် စာမှတ်တမ်းများ၊ စာပုံများကို ထက်သေခံအထောက်အထားများအပြစ် ပူးတွဲတင်ပြထားသည်။ (၂) ဦးနိုင်လင်းလိုလ်သည် ၁၄-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သို့ ရောက်ရှိ

လာရာ နံနက် (၉) နာရီအချိန်ခန့်တွင် မန်နေဂျာ ဦးလှိုင်မျိုးဝင်းမှ ငါးအား ဆင့်ခေါ်၍ ငါးသည် အလုပ်သမားများကို ဦးဆောင်သည့် foreman ဖြစ်သည့်အလောက် အလုပ်ပျက်ရက်များသော ကြောင့် အလုပ်ခွင်ထဲ၌ အလုပ်ပြီးမြောက်မှ နွောင့်နေးပြီး ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် တာဝန်ယူထားသော Project များအား သတ်မှတ်ရက်အတွင်းပြီးရန် အခက်အချို့ပြီး အစီအစဉ်များ လွှဲချော်သည့် အခက်အခဲများနှင့် ကြံးတွေ့ရသည့်အတွက် နောက်နောက်တွင် အလုပ်မပျက်ရန် သတိပေးပြောကြားသောအခါတွင် ဦးနိုင်လင်းဗိုလ်မှ ရန်စကားများပြန်လည်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်တွင် ကုမ္ပဏီမှ တာဝန်ရှိသူများမှလည်း ထိုသို့ရန်စကားပြောဆိုရန် မသင့်ကြောင်းနှင့် အကယ်၍ အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုပါက မိမိအထက်လူကြီး မန်နေဂျာအား တောင်းပန်ရန် ညီးနှင့်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ ဦးနိုင်လင်းဗိုလ်မှာ လူကြီးများမှ ညီးနှင့်မှုပေးခဲ့သော်လည်း ငါးကိုယ်တိုင်မှ ငြင်းဆန် ခဲ့ပြီး အလုပ်ထွက်မည်ဟုသာ ပြောဆိုကာ ထိုနေ့တွင်ပင် ငါးရထိကိုသော လစာများကို လက်မှတ်ရေးထိုးထုတ်ယူပြီး ငါး၏သတေသနနှင့်ဖြင့် ကုမ္ပဏီမှ နှုတ်ထွက်သွားခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ငါးကိုယ်တိုင်လက်မှတ်ရေးထိုးထုတ်ယူသွားသော လစာပြေစာအား သက်သေအဖြစ်တင်သွင်းသည်။ ဦးနိုင်လင်းဗိုလ်သည် အကြိမ်ကြိမ်အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ မိမိအထက်လူကြီးအား ရန်စကားပြောဆိုခြင်းသည် ပျက်ကွက်မှုများရှိခဲ့သော်လည်း ကုမ္ပဏီမှ ညီးနှင့်၍ အခွင့်အရေးပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ ထိုသို့အခွင့်အရေးပေးခဲ့သော်လည်း ငါးသည် ငါးသော့အားလုံးမှဖြစ်သော အလုပ်ထွက်မည်ဟုသာ ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ထိုကြောင့် ဦးနိုင်လင်းဗိုလ်သည် မိမိသတေသနနှင့်ဖြင့် အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခဲ့သည် ဝန်ထမ်းအပေါ် ကုမ္ပဏီမှ နှစ်နာကြားတုစ်စုံတစ်ရာမှ ရထိက်ခွင့်မရှိကြောင်း ဖော်ပြလျက် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၄-၂-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပြင်ဆင်တည့်မတ်ပေးရန် လျှောက်ထားသည်။

၇။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ယင်းအပြင်းပွားမှုအပေါ် သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ချက် တိုကို ခုံအဖွဲ့က ပြန်လည်စိစစ်လေ့လာရာတွင် (၁) အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်လွှင်သည် KM Global Co;Ltd တွင် ၁၂-၁၂-၂၀၂၀ ရက်နေ့မှစ၍ Foreman ရာထုးဖြင့် နေ့စားလရှင်း Day ကြေး ၁၃၃၃၃/-ကျပ် နှုန်းဖြင့် အလုပ်စတင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ Mr. Lee မှ အလုပ်ခန့်ထားခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ဝင်သည့်လမှစ၍ လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ပေါင်းကြေး တစ်လ ၃,၀၀၀/- ကျပ် ဖြတ်တောက်ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘာတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်) မရှိကြောင်း၊ CV Form ဖြည့်ခဲ့ကြောင်း၊ ဖြစ်စည်မှာ ၈-၁၂-၂၀၂၃ ရက်နေ့၊ (TBM) အလုပ်သမားများ တန်းစီချိန်တွင် လူမှုဖူလုံရေးကတ် ရထိပါကြောင်း မန်နေဂျာ ဦးလှိုင်မျိုးဝင်းထံ သတ်းပို့ခဲ့

ကြောင်း၊ မန်နေဂျာမှ ရုံးခန်းလာခဲ့ရန် ပေါ်သွားခဲ့ကြောင်း၊ (၉:၃၀) နာရီအချိန်ခန့်တွင် လူမှု ဖူလုံရေးကုတ်နံပါတ် ပေးခဲ့ကြောင်း၊ ၄၈းနေ့ ည (၉:၀၀) နာရီအချိန်ခန့်တွင် ဖုန်းဆက်ပြီး မနက်ဖန် လူမှုဖူလုံရေးရုံးသွား၍ လူနှင့်ကတ်ပြား (၉) နာရီအရောက်လာပြရန်နှင့် (၉) နာရီမရောက်ပါက အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်မည်ဖြစ်ကြောင်း Viber တွင် အပြန်အလှန် စကားပြောကြကြောင်း၊ နောက်နေ့ ၉-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် လူမှုဖူလုံရေးရုံးသို့သွားပြီး လူမှုဖူလုံရေးကတ်ပြုလုပ်၍ ပြန်လာရာ ရုံးသို့ နောက်လည် (၁၂) နာရီကျော်ချိန်မှ ပြန်ရောက်ကြောင်း၊ ရုံးတွင် မန်နေဂျာနှင့် မတ်းရသဲ ဦးမင်းနိုင်း (စကားပြန်) နှင့် တွေ့၍ သတင်းပိုပြီးပြန်လာကာ တောင်ဥက္ကလာပ မြို့နယ်ညိုနိုင်းဖျက်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ သွားရောက်တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း၊ ၂၂-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ရုံးချိန်းတွင် ညိုနိုင်းဖျက်ဖြေရေး အဖွဲ့မှ ညိုနိုင်းပေးခဲ့သော်လည်း လက်မခံသဖြင့် ၂၃-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် မန်နေဂျာမှ ဖုန်းဆက်၍ မင်းကို အလုပ်ထုတ်လိုက်ပြီ၊ မင်းအလုပ်ဆင်းထားတဲ့ရက်တွေ့ကို ငွေ့လွှာ ပိုလိုက်ပြီ ဟု ပြောကြောင်း ထွက်ဆိုချက်များ ဖော်ပြတွေ့ရှိရသည်။ (၂) အလုပ်သမား ဦးနိုင်လင်းဗိုလ်သည် KM Global Co;Ltd တွင် ၁၈-၉-၂၀၂၀ ရက်နေ့မှစတင်၍ Foreman ရာထူးဖြင့် နေ့စား၊ လရှင်းဖြင့် ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး Day ကြေး ၁၃,၃၃၃/- ကျပ်နှင့် ရရှိကြောင်း၊ Mr. Han အလုပ်ခန့်ထား ခဲ့ပါ ကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်) မရှိကြောင်း၊ CV Form ဖြင့် အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေး တစ်လ ၃,၀၀၀/- ကျပ် ဖြတ်ကြောင်း၊ ၁၂-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ဖောင်ဖြစ်သူ စေးရုံးဆင်းရက်ဖြစ်သာဖြင့် နေ့တော် ခွင့်ယူခဲ့ကြောင်း၊ ၁၃-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ရုံးဝန်ထမ်းဒေါ်နှာမှ အထက်လူကြီးမှ ဖုန်းဆက်ပြောခိုင်းသည်ဟုဆိုကာ ၁၄-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်လာမဆင်းတော့ရန် ဖုန်းဆက်ပြောခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်ထုတ်ရသည့် အကြောင်းမေးခဲ့ရာ ငှုံးမသိကြောင်း၊ သိချင်လျှင် ရုံးလာမေး ဟု ပြောသဖြင့် ၁၄-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် မန်နေဂျာနှင့် တွေ့ပြီးမေးရာ မန်နေဂျာမှ အလုပ်နှင့် မိသားစု ဘယ်ဟာက အရေးကြီးသလဲ မေးရာ ငှုံးမှ မိသားစုက အရေးကြီးတယ် ဟုပြောသဖြင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ် ခံရခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်များကို တွေ့ရှိရသည်။ (၃) အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုရာတွင် အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်လွင် နှင့် ဦးနိုင်လင်းဗိုလ်တို့ (၂) ဦးသည် KM Global Co;Ltd မှ နေ့စား ဝန်ထမ်းများဖြစ်ပြီး အလုပ်ဝင်ရက်စွဲ၊ နေ့စား Day ကြေး ၁၃,၃၃၃/- နှင့် ရရှိသည်မှာ မှန်ကန်ပါကြောင်း၊ ၈-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် (TBM) တန်းစီချိန်တွင် ဦးကျော်ကျော်လွင်မှ လူမှုဖူလုံရေးကတ်ရလိုကြောင်း၊ သတင်းပိုကြောင်း၊ ယခင်ကလည်း မကြာမကြာ သတင်းပိုပါကြောင်း၊ ငှုံးအေး ရုံးခန်းသို့ခေါ်သည်မှာ လူမှုဖူလုံရေး

ကုတ်နံပါတ်ပေးရန် ခေါ်ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၈-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ည (၉) နာရီအချိန်ခန့်တွင် Viber မှတဆင့် အထက်လူကြီးအား ရိုင်းပြ ပြောဆိုခြင်း၊ မင်းဘာကောင်လဲ၊ ဝါဘာကောင်လဲ ဟု မြိမ်းခြောက်ခဲ့ပါကြောင်း၊ မနက်ဖြန် လူမှုဖူလုံရေးရုံးသွား၍ လူနှင့် လူမှုဖူလုံရေးကတ် (၉) နာရီအရောက် ပြန်သတင်းပို့ရန် ပြောခဲ့ပါကြောင်း၊ နောက်နေ့မှစ၍ အလုပ်လာမဆင်း တော့ပါကြောင်း၊ ၂၃-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ်လိုက်ဖြေပြောပြီး၊ အလုပ်ဆင်းရက် လုပ်ခများ ပေးချေပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊ ဦးနိုင်လင်းပို့လ် နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ပျက်ရက်များသူဖြစ်ပြီး ၁၂-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ငှါး၏ဖောင်ဖြစ်သူ ဆေးရုံးဆင်းမည်ဖြစ်၍ နောက်ခုံးတိုင်သူဖြင့် ခွင့်ပြောခဲ့ပါကြောင်း၊ ၁၃-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ရုံးဝန်ထမ်း ဒေါ်နှစ်ဗျာမှ ဖုန်းဆက်ပြောသည်အား မသိရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်မဆင်းတော့ရန် မပြောခိုင်းကြောင်း၊ ငှါးသဘောဖြင့် အလုပ်လာ မဆင်းခြင်းသာဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၁၄-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ရောက်ရှိလာပြီး၊ စတိခန်းရှိစားပွဲအား လက်ဖြင့်ထူရှိက်ကာ စကားများကြပြီး အလုပ်နှင့် မိသားစု ဘယ်ဟာ အဓိုက်ပြီးသလဲ မေးရာ မိသားစုအရေးကြီးတယ် ဟု ပြောသဖြင့် မိသားစုအရေးကြီးရင် မင်းအဖော်နှစ်ဗျာမှ ပြန်လာခဲ့ ဟုသာ ပြောခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်ထုတ်သည်ဟု မပြောခဲ့ပါကြောင်း၊ ငှါးသဘောဖြင့် အလုပ်မလာတော့ခြင်းသာဖြစ်ပါကြောင်း၊ ငှါးတို့ (၂)ဦးသည် အလုပ်ကြိုးစားအားထုတ်မှုညွှန်းဖို့ အထက်လူကြီးများအား ချောမင်းပြောဆိုခြင်း၊ မြိမ်းခြောက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ကြကြောင်း၊ ဦးကျော်ကျော်လွင်မှာ ခေါင်းဆောင်မှုညွှန်း၍ (၂)ဦးတွဲပေးထားရကြောင်း၊ ဦးနိုင်လင်းပို့လ်မှာ အလုပ်ပျက်ရက်များပြီး ရိုင်းစိုင်းစွာ ပြုလုပ်မှုများ ရှိကြောင်း ထွက်ဆိုချက်ဂိုဏ်ဂိုဏ် တွေ့ရှိရသည်။ (၄) အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်လွင်သည် လူမှုဖူလုံရေးကတ်ရရှိလိုကြောင်း တန်းစီချိန်တွင် သတင်းပို့သည်မှာ မှန်ကန်ကြောင်း၊ လူမှုဖူလုံရေးကတ် အား ဝန်ထမ်းတိုင်းရရှိရန် အလုပ်ရှင်တွင် တာဝန်ရှိကြောင်း၊ Viber တွင် အခြေအတင်ပြောကြခြင်းမှာ သီးခြားတိစ္စရပ်တစ်ခုသာဖြစ် ကြောင်း၊ (၉) နာရီအရောက် လူနှင့် လူမှုဖူလုံရေးကတ် သတင်း ပို့ရန်၊ အချိန်မီ မရောက်ပါက အုလုပ်ထုတ်မည်ပြောဆိုခြင်း၊ ၂၃-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင်၊ လုပ်ခကျ်နှင့်ငွေ့ပေးပြီး အလုပ်ထုတ်လိုက်ပြီ ပြောခြင်းမှာ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ထုတ်ပထ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၅) အလုပ်သမား ဦးနိုင်လင်းပို့လ်အား ရုံးဝန်ထမ်း ဒေါ်နှစ်ဗျာမှ ဖုန်းဆက်ပြီး အထက်လူကြီးမှ ပြောခိုင်း၍ အလုပ်လာ မဆင်းတော့ရန် ပြောဆိုခြင်းမှာ ခုံသမာန်အဖွဲ့၊ အဖွဲ့ခွဲမှ အမှုကြေားနာစစ်ဆေးချိန်တွင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်ရှုမှောက်တွင် ကာယက်ရှုင် ရုံးဝန်ထမ်း ဒေါ်နှစ်ဗျာအား ဖုန်းဖြင့် ဆက်သွယ် မေးမြန်းခဲ့ရာ ငှါးမှ မှန်ကန်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့သဖြင့် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ထုတ်ပထ်

သည်ဟု မှတ်ယူရမည်သာဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဦးနိုင်လင်းမိုလ်သည် အလုပ်ပျက်ရက် များခြင်း၊ အထက်လူကြီးများအား လေးစားမှုမရှိခြင်း၊ မချေမှင်ပြောဆိုခြင်း၊ ကိုယ်လက်အမှုအရာ ရိုင်းပြောမြှုပြုခြင်းတို့ကြောင့် နိုတ်ကြေးပေးရန် မလိုကြောင်းသုံးသပ်စွဲဖြောက် ဦးကျော်ကျော်လွှင်အား နိုတ်ကြေး တစ်လစာ ၃၄၆,၆၅၈/- လုပ်သက်အလိုက်နှစ်နာကြေး (လဝက်စာ) ၁၇၃,၂၂၉/- စုစုပေါင်း ၅၁၉,၉၈၇/- ထုတ်ပေးရန်နှင့် ဦးနိုင်လင်းမိုလ်အား လုပ်သက်အလိုက်နှစ်နာကြေး (တစ်လစာ) ၃၄၆,၆၅၈/- ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ထားကြောင်း စိစစ်တွေရှိရသည်။

၁။ ဤအဖြင်းဖားမှုတွင် အလုပ်ရှင်၏ စီမံခန့်ခွဲသူဖြစ်သော မန်နေဂျာ ဦးလိုင်မျိုးဝင်းသည် အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်လွှင် နှင့် ဦးနိုင်လင်းမိုလ်တို့အား ခေါ်ယူတွေ့ဆုံး ပြောဆိုရာတွင် စိတ်ရှည်သည်းခံ၍ ကျိုးကြောင်းရှင်းလင်းပြောဆိုသင့်သည်။ အပြန်အကုန် တုံ့ပြန်ပြောကြားကြ ခြင်းဖြင့် မလိုလားအပ်သော ပြဿနာများ ဖြစ်ပေါ်လာရပေသည်။ အလုပ်သမားများက လုပ်ငန်းနှင့် စဉ်းကမ်း ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သည်ဆိုပါက ခေါ်ယူသတိပေးခြင်း၊ သတိပေးစာ ထုတ်ပြန် ဆောင်ရွက်ခြင်းစသည့် စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းဖြင့် ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်သင့်သည်။ စီမံခန့်ခွဲမှု အားနည်းချက်ရှိကြောင်း တွေ့ရသည်။ KM Global Co;Ltd သည် ၂၀၁၈ ခုနှစ် သုဂ္ဂတ်လမှ စ၍ လုပ်ငန်းလည်ပတ်လုပ်ကိုင်သည် ကုမ္ပဏီဖြစ်သည်။ နိုင်ငြားသားဝန်ထမ်း/ လုပ်သား (၂)ဦး အပါအဝင် ဝန်ထမ်း/ အလုပ်သမား (၈၆)ဦးရှိသည်။ သို့ရာတွင် တည်ဆောက်အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် အညီ အလုပ်ခန်းထားမှုဆိုင်ရာသဘာတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်) ချုပ်ဆိုထားခြင်းမရှိကြောင်း တွေ့ရသည်။ သို့ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီသည် စီမံခန့်ခွဲမှုအားနည်းချက်ရှိသည့်အပြင် တည်ဆောက်ပေးပို့ဆောင်ရွက်မှု ဖောက်နာရာရာတွင်လည်း အားနည်းချက်ရှိကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၂။ ဤအဖြင်းဖားမှုတွင် အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်လွှင် ပါ (၂)ဦးသည် ငင်းတိုကျူးလွန် သော ပြစ်မှုများသည် အလုပ်မှုထုတ်ပယ်နိုင်လောက်သည့် စဉ်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုမဟုတ်ခြင်း၊ EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားခြင်း၊ မရှိသည့်အပြင် ဥပဒေ၊ နည်းဥပေဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ညီညွတ်မှန်ကန်စွာ အလုပ်ရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ခြင်းမျိုးလည်းမဟုတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်လွှင် ပါ (၂)ဦးနှင့် မန်နေဂျာ ဦးလိုင်မျိုးဝင်းတို့၏ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးအဆင်ပြေချောမွေ့မှုမရှိဘဲ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အော်အလျောက် အပြင်းအခုန် ပြောဆို အချင်းများရာမှ နောက်ဆုံးအလုပ်မှ ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရသည့် အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိသွားရခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း၏ ခိုင်လုံးသော အကြောင်းပြချက်ဖြစ်သည်ဟု မဆိုနိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်/

စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်သမားအား ကြိုတင်အသိပေးအကြောင်းကြား/ နှိုတစ်ပေးမှုမရှိခြင်းတို့ ကြောင့် လျှောက်ထားခံရသူများဖြစ်ကြသော အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်လွင်နှင့် ဦးနိုင်လင်းဦးလို တို့သည် နှိုတစ်ကြေးနှင့် အလုပ်ရပ်ခဲ့မှုနှစ်နာကြေး ရထိက်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

ဖြည့်စွဲကိုသုံးသပ်ချက်

၁၀။ အလုပ်ရပ်ခဲ့ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မည်သည့်စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ငြာနာ လုပ်ငန်းဦးမဆို (၁) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်) သက်တမ်း ကုန်ဆုံးလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ (၂) ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ (၃) အလုပ်ရှင်က လူမှုအဖြစ်ခံယူသွားလျှင်လည်းကောင်း၊ (၄) ကြိုတင်မှန်းဆောင်းမပြုနိုင်သည့် (သဘာဝသား၊ ကပ်သား) စသည့် ဖြစ်ရပ်ကြောင့် ပျက်စီးရလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ (၅) အလုပ်သမားသေဆုံးလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ (၆) ကြိုတင်မှန်းဆောင်းသည့် ပြဿနာကြောင့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချုပ် (လူလျှော့ရန်) လိုအပ်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ (၇) အလုပ်သမားသည် ရာဇ်ဝတ်ပြစ်ဒဏ်ကျလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားက EC စာချုပ်ပါ လုပ်ငန်းခွင့်စည်းကမ်းများကို (၈) ကြိုမ်ထက် ကျူးလွန်ခြင်း (ကြီးလေးသာပြစ်မှုကို ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်ခြင်း) ကြောင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းမှ ရပ်ခဲ့ခိုင်ပေသည်။ ယင်းအကြောင်းပြချက်များသည် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်ခဲ့ရသည့် ခိုင်လုံးသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများ ဆောင်ရွက်ထားရှိပြီး ရုံးအမိန့်စာဖြင့် အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူက လက်မှတ်ရေးထိုး၍ အလုပ်သမားအား ပေးပြီးမှ အလုပ်ရပ်ခဲ့ရမည်ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် အညီ တစ်လကြိုတင်အကြောင်းကြား၍ သတ်မှတ်ထားသည့် နစ်နာကြေးပေးပြီး အလုပ်မှ ရပ်ခဲ့ထုတ်ပယ်နိုင်ပေသည်။ ယခုအငြင်းပွားမှုတွင် လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူ) က ဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ဆန်ကျင်၍ အလုပ်သမားများအားအလုပ်ထုတ်ခြင်းမျိုးဖြစ်ကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၁။ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူသည် အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်ပယ်ကြောင်းကို တစ်ချက်လွှတ်နှုတ်ဖြင့်သာ ပြောဆို၍ ဆောင်ရွက်သည်။ ထို့ပြင် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူက တစ်လကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိသည်မှာ ထင်ရှားပေါ်လွင်သည်။ ယင်းသို့အလုပ်ရှင်က တစ်လကြိုတင်နှုတ်မပေးလျှင်

အလုပ်သမား၏ နှစ်နာရူအတွက် နှစ်နာကြေးပေးရန် အလုပ်ရှင်တွင် တာဝန်ရှိသည်။ မည်သည့် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ငြာနှုန်း၊ ကုမ္ပဏီမဆို စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ငြာနှင့် ယာယီခေတ္တာ / အမြတ်များ ပိတ်သိမ်းသည်ဖြစ်၏ လုပ်သားအင်အား လူအင်အားလျော့ချုသည်ဖြစ်၏၏ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှုရပ်စဲထဲတ်ပယ်သည်ဖြစ်၏ အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူက တစ်လကြိတင် အသိပေး အကြောင်းကြား/ နှိုတစ်ပေးခြင်းတို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိပါက ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမား၏ လုပ်ခလစာ တစ်လစာကို နှိုတစ်ကြေးအဖြစ် အလုပ်ရှင်က ပေးရသည်။ သိဖြစ်၍ အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်လွင်နှင့် ဦးနိုင်လင်းပိုလ်တို့ နှစ်ဦးစလုံး နှိုတစ်ကြေးကို ခံစားရရှိထိုက်သည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က နှိုတစ်ကြေးကို ဦးကျော်ကျော်လွင်အား ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ထားသော်လည်း ဦးနိုင်လင်းပိုလ်အား နှိုတစ်ကြေး ထုတ်ပေးရန်မလိုကြောင်း သုံးသပ် ဆုံးဖြတ်ထားသည်မှာ တရားမျှတည်ညွတ်မှုမှန်ကန်မှုရှိသည်ဟု မဆိုနိုင်ပေါ်။

၁၂။ ထိုအဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်သမားရေးရာအဖြင့်ပွားမှုပြုရှင်းရေး နည်းညွေအောင် ၂၃ (၁) ကို ကျင့်သုံးလျက် လျောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်)၏ ပြင်ဆင်မှုအယူခံ လျောက်ထားမှုအပေါ် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အဖြင့်ပွားမှုအမှတ် (၅/၂၀၂၂) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အောက်ပါအတိုင်း ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးကျော်ကျော်လွင်နှင့် ဦးနိုင်လင်းပိုလ်တို့အား နှိုတစ်ကြေးနှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေးတို့ကို အောက်ပါအတိုင်း ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

စဉ်	အမည်	နှစ်းထား	နှိုတစ်ကြေး	အလုပ်ရပ်စဲမှု နှစ်နာကြေး	စုစုပေါင်း
၁။	ဦးကျော်ကျော်လွင်	၁၃,၃၃၃/- × ၂၆	၃၄၆,၆၇၈/-	၁၇၃,၃၂၇/-	၅၁၉,၉၈၈/-
၂။	ဦးနိုင်လင်းပိုလ်	၁၃,၃၃၃/- × ၂၆	၃၄၆,၆၇၈/-	၃၄၆,၆၇၈/-	၆၉၃,၃၁၆/-

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာထည်စေရမည်။

၁၀

၁၃။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအဖြင့်ဗွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ မြေခန်းမပြေကျန်ငွေဖြစ်ဘိသက္ကဲသို့အရကောက်ခံရမည်။

ဒေါက်တာစောယုဝင်း
အဖွဲ့ဝင်

နိုးဖေအောင်ဝန်

မထူး

နှီးသိန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်