

ပုံစံ(၉)



ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၁၇(ဃ) }
ခုံသမာဓိအဖွဲ့
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး
ရန်ကုန်မြို့
အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃ / ၂၀၂၂)

ဦးသက်အောင် (အလုပ်သမား)
အမှတ် (၁/၃၆)၊ နေမျိုးရန်နောင်လမ်း၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်။
၀၉ - ၇၈၈ ၀၈၂ ၉၆၆ ၊ ၀၉ - ၆၅၂ ၄၆၁ ၃၁၅

နစ်နာ၍တောင်းဆိုသူ

Mr. Xu Pencheng (အလုပ်ရှင်)
Myanmar Lucky Phoenix Co.,Ltd
(အထည်ချုပ်စက်ရုံ)
ဒေါ်သဲစုအေး (HR Manager)
(အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
အမှတ်(၁၄၅)၊ ပြင်စည်မင်းသားကြီးလမ်း၊ စက်မှုဇုန် (၃)၊
အင်းစိန်မြို့နယ်။
၀၉ - ၆၇၉ ၈၄၀ ၃၇၀ ၊ ၀၉ - ၂၅၀ ၀၄၇ ၆၂၇

တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ။ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ မတ် လ ၃၀ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ အင်းစိန်မြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊ ပြင်စည်မင်းသားကြီးလမ်း၊ အမှတ်(၁၄၅)ရှိ Myanmar Lucky Phoenix Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) Mr. Xu Pencheng (အလုပ်ရှင်)၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဒေါ်သဲစုအေး(HR Manager) နှင့် အလုပ်သမား ဦးသက်အောင်တို့အကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို အင်းစိန်မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပ လွှာနှင့် စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ချရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

J

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်

၃။ ယခုအငြင်းပွားမှုသည် Myanmar Lucky Phoenix Co.,Ltd အထည်ချုပ်စက်ရုံ ဒါရိုက်တာ Mr. Xu Pengcheng နှင့် အလုပ်သမား ဦးသက်အောင် (Boiler)တို့အကြားတွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အရက်သေစာသောက်စားခြင်း၊ ခွင့်ပြုချက် မရှိဘဲ စက်ရုံတွင်းပစ္စည်းများကို ထုတ်ယူရောင်းချခြင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်တိုင် ဝန်ခံ၍ အလုပ်နှုတ်ထွက်စာရေးထိုးပြီးမှ အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုရာ အင်းစိန်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့က (၃-၂-၂၀၂၂)ရက်နေ့၊ (၈-၂-၂၀၂၂)ရက်နေ့နှင့် (၂၁-၂-၂၀၂၂)ရက်နေ့တို့တွင် (၃)ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးပေးသော်လည်း ပြေလည်မှု မရရှိ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အမှုတွဲလွှဲပြောင်းပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။

ကောက်ချက် ။ အလုပ်သမား ဦးသက်အောင် (Boiler)အား မူလနေရာ၊ မူလရာထူးဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့် / မသင့်။

တွေ့ရှိချက် ။ အလုပ်သမား ဦးသက်အောင် (Boiler)သည် ကိုယ်တိုင်အပြစ်ရှိကြောင်း ဝန်ခံပြီး အလုပ်နှုတ်ထွက်စာတွင် လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးမှ မူလနေရာ၊ မူလရာထူးအတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

အလုပ်သမား ဦးသက်အောင်သည် Myanmar Lucky Phoenix Co.,Ltd အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် လုပ်သက် ၂ နှစ်၊ ၁၁ လ နီးပါး အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြောင်း၊ စက္ကူအဟောင်းနှင့် အချိုရည်ဗူးခွံများသည် Boiler ဌာနတွင် မီးလောင်လွယ်သဖြင့် တာဝန်ရှိသူများထံ ပြောကြားခဲ့သော်လည်း လာရောက်သိမ်းဆည်းခြင်း မရှိခဲ့ကြောင်း၊ (၁၆-၁-၂၀၂၂) ရက်နေ့ အလုပ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်ဆင်း၍ အဆိုပါ လောင်စာများအား ရှင်းလင်းပြီး စက်ရုံပြင်ပသို့ စွန့်ပစ်စဉ် ဝယ်သူတွေ့သဖြင့် ငွေ ၇,၀၀၀/- ကျပ် ပေးသဖြင့် ပစ္စည်းများပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၁၇-၁-၂၀၂၂)ရက်နေ့တွင် အဆိုပါ ငွေ ကျပ် ၇,၀၀၀/- ထဲမှ လုံခြုံရေးအား ငွေ ကျပ် ၁,၀၀၀/- ပေးခဲ့ကြောင်း၊ အဆိုပါ အကြောင်းအရာဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်းမှာ မတရားသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လို၍ (၂၄-၁-၂၀၂၂) ရက်နေ့တွင် တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား ဒေါ်သဲစုအေး(HR Manager)မှ ထွက်ဆိုရာတွင် အလုပ်ပိတ်ရက်တွင် ဦးသက်အောင် အချိန်ပိုရှိ၍ စက်ရုံတွင်းဝင်ကြောင်း လုံခြုံရေးမှ သတင်းပို့သဖြင့် ခေါင်းဆောင်အားမေးရာ အချိန်ပို

မရှိကြောင်းပြော၍ CCTV မှတ်တမ်းအား စစ်ဆေးခဲ့ရာ မှတ်တမ်းများတွင် ဦးသက်အောင် တံခါးဖွင့်ပြီး အလုပ်ရောင်းချသည်ကို တွေ့ရပါကြောင်း၊ အဆိုပါ ရောင်းချမှုဖြင့် စက်ရုံရှိ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC) အဖွဲ့ဝင်များဖြင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရာ ၎င်းတို့ဝန်ခံ၍ နှုတ်ထွက်ပါမည်ဟု လက်မှတ်ရေးထိုး ထွက်စာတင်ခဲ့ပါကြောင်း၊ လုပ်ခလစာ (၁၇)ရက်စာ၊ လုပ်သက်ခွင့်ကြေးနှင့် လုပ်သက်ကြေးတို့ ထုတ်ယူသွားပါကြောင်း၊ ခွင့်ပြုချက် မရှိဘဲ စက်ရုံတွင်းပစ္စည်းများ ရောင်းချမှုဖြင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ကြောင်း၊ (၂၁-၅-၂၀၂၁)ရက်နေ့နှင့် (၂၂-၁၁-၂၀၂၁) ရက်နေ့တို့တွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အရက်သေစာသောက်စားခြင်း၊ ခွင့်မဲ့(၃)ရက် ပျက်ကွက်ခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်(EC စာချုပ်)ပါ ကြီးလေးသောပြစ်မှုများ ကျူးလွန်ခဲ့သော်လည်း ကိုဗစ်-၁၉ ရောဂါနှင့် နိုင်ငံရေးအခြေအနေများကြောင့် ဝန်ခံကတိ လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီး အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်း မပြုခဲ့ပါကြောင်း၊ ယခု ဖြစ်စဉ်နှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်း မပြုနိုင်ပါကြောင်း တင်ပြထွက်ဆိုထားပါသည်။

သုံးသပ်ချက်။

ယခုအငြင်းပွားမှု၏ အဓိကအကြောင်းအချက်မှာ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့်ကိစ္စဖြစ်၍ ထိုသို့ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်က စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံး၊ လုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မှုရှိ / မရှိကို စိစစ် လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းဖြစ်သည်။

အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဦးသက်အောင်အား စွပ်စွဲခဲ့သော အကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်၍ စက်ရုံတွင်း ဖွဲ့စည်းထားသော လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC)ဖြင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီး အဖွဲ့ဝင်များရှေ့တွင် အပြစ်ကျူးလွန်သူ အလုပ်သမား ဦးသက်အောင်က ဝန်ခံလက်မှတ်ရေးထိုးပြီး အလုပ်ထွက်စာရေးထိုး၍ ရရှိရှိသော ငွေကြေးများကို ထုတ်ယူသွားပြီးဖြစ်၍ မိမိသဘောတူအတိုင်း အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ပြီးဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်) သက်တမ်းကုန်နေပြီး သက်တမ်းမတိုး၍ စာချုပ်ပါ အချက်အလက်များနှင့် အကျိုးမဝင်ဟု မှတ်ယူရမည် မဟုတ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဦးသက်အောင်အား စည်းကမ်းနှင့်အညီ အရေးယူခဲ့သည့်အတွက်

Handwritten signatures and marks on the left margin, including a large signature and several smaller initials or marks.

ထိုသို့ လုပ်ဆောင်သည်ကို အလုပ်ရှင်က ဥပဒေမဲ့ မတရားလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်ဟူ၍ သုံးသပ်ရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။

အထက်ပါ သုံးသပ်ချက်များအရ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချမှတ်လိုက်သည်။

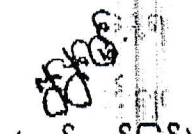
ဆုံးဖြတ်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးသက်အောင်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

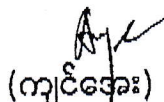
မှတ်ချက်။ (၁) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနှစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွားသူတစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားနိုင်သည်။

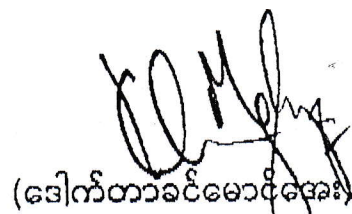
(၂) မှတ်ချက် (၁)ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုလုပ်လျှင် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို သတ်မှတ်သည့်နေ့ရက်အတွင်း နှစ်ဖက်စလုံးက လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။

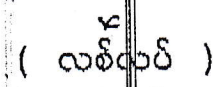

(ဇင်ကောသွယ်)
အတွင်းရေးမှူး


(လွင်လွင်မြင့်)
ဥက္ကဋ္ဌ


(ကျော်ရီဦး)
အဖွဲ့ဝင်

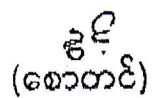

(ကျင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်

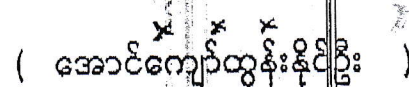

(ဒေါက်တာခင်မောင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်

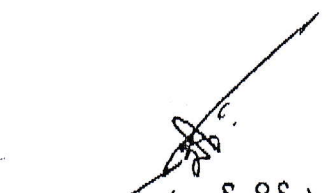

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်


(မြင့်အောင်)
အဖွဲ့ဝင်


(ကျော်ဇေယျ)
အဖွဲ့ဝင်


(စောတင်)
အဖွဲ့ဝင်


(အောင်ကျော်ထွန်းနိုင်ဦး)
အဖွဲ့ဝင်


(ကျင်သိန်း)
အဖွဲ့ဝင်