နှိုင်းမာမီအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၁၇(ဃ) }

နှိုင်းမာမီအဖွဲ့

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး

ရန်ကုန်မြို့

အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၀ / ၂၀၂၂)

ဦးမြင့်ရွှေ (လုံခြုံရေးအလုပ်သမား) တိုက်(၃၉)၊ အခန်း(၃၀၄)၊ ဗန္ဓုလအိမ်ယာ၊(၁၇)ရပ်ကွက်၊ ဒဂုံမြို့သစ်(တောင်ပိုင်း)မြို့နယ်။ ၀၉ - ၆၇၀ ၂၇၇ ၇၅၇	}	နစ်နာ၍တောင်းဆိုသူ

နှင့်

ဦးဝေလွင် (အလုပ်ရှင်) TMW Enterprise Co.,Ltd (လျှပ်စစ်ပစ္စည်းသိုလှောင်သည့်စက်ရုံ) ဦးထိန်လင်းကျော် (HR Manager) (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) အမှတ်(၂၄၀/၂၆၀)၊ ယောက်ကော်လမ်း၊ ဒဂုံမြို့သစ်(တောင်ပိုင်း)မြို့နယ်။ ၀၉ - ၇၉၈ ၃၉၈ ၂၂၀ ၊ ၀၉ - ၇၈၀ ၆၅၅ ၁၉၃	}	တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ

ရက် စွဲ ။ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ မေ လ ၁၁ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒဂုံမြို့သစ်(တောင်ပိုင်း)မြို့နယ်၊ ယောက်ကော်လမ်း၊ အမှတ် (၂၄၀/၂၆၀)ရှိ TMW Enterprise Co.,Ltd (လျှပ်စစ်ပစ္စည်းသိုလှောင်သည့်စက်ရုံ)၊ ဦးဝေလွင် (အလုပ်ရှင်)၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဦးထိန်လင်းကျော် (HR Manager)နှင့် အလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေ(လုံခြုံရေးအလုပ်သမား)တို့အကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို ဒဂုံမြို့သစ်(တောင်ပိုင်း)မြို့နယ် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှလွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

၂။ ဤနှိုင်းမာမီအဖွဲ့မှ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာနှင့် စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒဂုံမြို့သစ်(တောင်ပိုင်း)မြို့နယ်ရှိ TMW Enterprise Co.,Ltd (လျှပ်စစ်ပစ္စည်းသိုလှောင်သည့်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင် ဦးဝေလွင်နှင့် လုံခြုံရေးအလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေတို့အကြား TMW Enterprise Co.,Ltd ဂိုဒေါင်တွင် (၁၀-၂-၂၀၂၂)ရက်နေ့၊ ည(၁၀)နာရီ အချိန် ကွန်တိန်နာချစဉ် ဂိုဒေါင်တာဝန်ခံ ဦးသန်းလင်းထွန်းက လာကြိုသည့်ကားပေါ်သို့ TV တင်သွားသဖြင့် ဒုမန်နေဂျာ ဦးထွန်းနိုင်ထံ ဖုန်းဆက်အကြောင်းကြားခဲ့ရာ မနက်လာထား နိုင်းမည်၊ Report တွင် မရေးနဲ့ပြောသဖြင့် မရေးခဲ့ကြောင်း၊ နောက်တစ်နေ့တွင် ဦးသန်းလင်း ထွန်းက TV နှင့် ထမင်းပေါင်းအိုးများ ဂိုဒေါင်သို့ပြန်လာပို့ခဲ့ကြောင်း၊ (၂၅-၂-၂၀၂၂) ရက်နေ့တွင် HR မန်နေဂျာမှ ခံဝန်ထိုးရမည်ပြောသော်လည်း မထိုးခဲ့ရဘဲ (၁-၃-၂၀၂၂) ရက်နေ့တွင် အလုပ် ဖြုတ်ခံရသဖြင့် ဒဂုံမြို့သစ်(တောင်ပိုင်း)မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ရာ မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က (၃)ကြိမ်တိုင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှု မရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ် ပါသည်။

ကောက်ချက် ။ တောင်းဆိုသူ ဦးမြင့်ရွှေ (လုံခြုံရေးအလုပ်သမား)အား အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးပေးရန် သင့် / မသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၄။ အလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေ(လုံခြုံရေး)မှ ထွက်ဆိုရာတွင် TMW Enterprise Co.,Ltd (လျှပ်စစ်ပစ္စည်းသိုလှောင်သည့်စက်ရုံ)၌ လုံခြုံရေးအဖြစ် (၂၆-၅-၂၀၀၄)ရက်နေ့တွင် စတင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး (၂၆-၅-၂၀၀၄)ရက်နေ့မှ (၁၆-၅-၂၀၁၀)ရက်နေ့အထိ ရန်ကုန်မြေယမုံ အိမ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ (၁၆-၅-၂၀၁၀)ရက်နေ့မှ (၁-၇-၂၀၁၇)ရက်နေ့အထိ နေပြည်တော် Showroom တွင်လည်းကောင်း၊ (၁-၇-၂၀၁၇)ရက်နေ့မှ (၂၈-၂-၂၀၂၂)ရက်နေ့အထိ ဒဂုံမြို့သစ် (တောင်ပိုင်း)မြို့နယ်ရှိ ဂိုဒေါင်တွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့ရာ လစာငွေ ကျပ် ၁၉၄,၄၀၀/- နှင့် ခရီးစရိတ်ငွေ ကျပ် ၁၅,၀၀၀/- ရရှိခဲ့ပြီး (၁-၃-၂၀၂၂)ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှ ရပ်စဲခံရကြောင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခံ ရသည့်အကြောင်းမှာ (၁၀-၂-၂၀၂၂)ရက်နေ့၊ ည(၁၀)နာရီအချိန် ဒဂုံမြို့သစ်(တောင်ပိုင်း)မြို့နယ် ရှိ ဂိုဒေါင်တွင် ကွန်တိန်နာချစဉ် ဂိုဒေါင်တာဝန်ခံ ဦးသန်းလင်းထွန်းသည် လာကြိုသည့်ကားပေါ် TV တင်သွားသည်ကိုတွေ့ရသဖြင့် ဒုမန်နေဂျာ ဦးထွန်းနိုင်အား ဖုန်းဆက်အကြောင်းကြားခဲ့ သော်လည်း Report မရေးရန်ပြောသဖြင့် မရေးခဲ့ကြောင်း၊ ဒုမန်နေဂျာမှ ပစ္စည်းများနောက်နေ့

လာပို့နိုင်းမည်ပြောရာ နောက်နေ့တွင် ဦးသန်းလင်းထွန်းသည် ဂိုဒေါင်မှယူသွားသော TV ၄၃" LG (၁)လုံး၊ Sharp ၃၂ " (၁)လုံး၊ ထမင်းပေါင်းအိုး (၂)လုံး လာပြန်ပို့သွားကြောင်း၊ (၂၅-၂-၂၀၂၂) ရက်နေ့တွင် HR မန်နေဂျာ ဦးထိန်လင်းကျော်က ခံဝန်ထိုးခိုင်းရာ မထိုးခဲ့ရဘဲ (၁-၃-၂၀၂၂) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ဖြုတ်လိုက်ကြောင်း၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ညှိနှိုင်းပေးမှုအရ မူလဂိုဒေါင်တွင်မဟုတ်ဘဲ ဆူးလေ၊ ပန်းဆိုးတန်း Showroom တွင် ပြန်လည်ခန့်ထားခဲ့သဖြင့် မသွားလိုဘဲ နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း တင်ပြထွက်ဆိုထားပါသည်။

၅။ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ဦးထိန်လင်းကျော် (HR Manager)က ထွက်ဆိုရာတွင် (၁၀-၂-၂၀၂၂)ရက်နေ့ညသို့ ဂိုဒေါင်ဝန်ထမ်းဖြစ်သော ဦးသန်းလင်းထွန်းသည် ငှင်းအားလာခေါ်သည့် ပြင်ပအငှားယာဉ် (Taxi)အား ဂိုဒေါင်အတွင်းသို့ဝင်ရောက်စေပြီး TV (၁)လုံး၊ ထမင်းပေါင်းအိုး (၂)လုံးတို့အား (၂)ကြိမ်တိုင်သယ်ယူ၍ ခိုးမှုဖြစ်ပွားသည်ကို လုံခြုံရေးတာဝန်ကျ ဦးမြင့်ရွှေအပါအဝင်(၃)ဦးတို့က လုံခြုံရေးတာဝန်များအတိုင်း စစ်ဆေးမှု၊ ရှာဖွေမှုလုံးဝမပြုလုပ်ဘဲ ဂိုဒေါင်ပြင်ပသို့ ထုတ်ယူခွင့်ပြုခဲ့ကြောင်း၊ ထိုဖြစ်စဉ်အား အခြားပစ္စည်းသယ်ယူရေးဝန်ထမ်း (Helper) များကပါ သိရှိသောအခါမှ ဒုမန်နေဂျာ ဦးထွန်းနိုင်ထံ ဖုန်းဖြင့်အကြောင်းကြားခဲ့ကြောင်း၊ ဒုမန်နေဂျာမှ ဩဇာသုံး၍ မှတ်တမ်းရေးသွင်းခြင်းမပြုရန်နှင့် မန်နေဂျာထံသတင်းမပို့ရန် ပြောဆိုမှုအား တာဝန်ရှိဂိုဒေါင်မှူးအား သတင်းပို့ရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ထိုဖြစ်စဉ်အား လိုအပ်သော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း၊ ပစ္စည်းစာရင်းများအား ပြန်လည်ပြုစုခြင်းများပြုလုပ်ပြီး ဦးသန်းလင်းထွန်းအား တောင်ဒဂုံမြို့နယ်၊ မြို့မရဲစခန်းတွင် တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း၊ တာဝန်ပျက်ကွက်ခဲ့သော လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးမြင့်ရွှေအပါအဝင် (၃)ဦးအား ကြီးလေးသောပြစ်မှုများဖြစ်သည့်အတွက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း၊ ယင်းဖြစ်စဉ်သတင်းပို့တင်ပြခြင်းကို ဂိုဒေါင်မှူးထံ မတင်ပြသည့် ဒုမန်နေဂျာအား လစာလျှော့နှင့် နောက်ဆုံးအကြိမ် သတိပေးစာပေးခဲ့ကြောင်း၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင်ညှိနှိုင်းစဉ် ခေတ်ကာလအခြေအနေများနှင့် စီးပွားရေးအခက်အခဲများကြောင့် အလုပ်ပြန်ခန့်ပေးရန် တောင်းဆိုသောကြောင့် မိမိတို့ဝန်ထမ်းဟောင်းများဖြစ်သည်ကတစ်ကြောင်း၊ မိသားစုစားဝတ်နေရေးကို ထောက်ရှုကာ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြထားပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၆။ ယခုအငြင်းပွားမှု၏ အဓိကအကြောင်းအချက်မှာ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည်ကိစ္စဖြစ်၍ ထိုသို့ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်က စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံး

လုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မှု ရှိ / မရှိကို စိစစ်လေ့လာသုံးသပ်ခဲ့သည်။ အလုပ်သမား၏ တာဝန်ပျက်ကွက်မှုကို အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ခွင့်လွှတ်မည်ဆိုပါက အလုပ်ရှင်၏သဘောထားအတိုင်း လုပ်ဆောင်နိုင်ပေသည်။ ယခုမှု ထိုသို့မဟုတ်ဘဲ အလုပ်ရှင်က စည်းကမ်းနှင့်အညီ အရေးယူခဲ့သည့်အတွက် ထိုသို့လုပ်ဆောင်သည်ကို အလုပ်ရှင်က ဥပဒေမဲ့ မတရားလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်ဟူ၍ သုံးသပ်ရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။

၇။ အမှုတွင် အလုပ်သမားက အသနားခံစာတင်ပြခဲ့ပြီး အလုပ်ရှင်ကလည်း အခြားနေရာတွင် ပြန်ခန့်ပေးရန်ဆန္ဒရှိပြီး နစ်နာကြေး မပေးနိုင်ကြောင်း၊ ဦးမြင့်ရွှေ (လုံခြုံရေး)အနေဖြင့် လုပ်သက် (၁၈)နှစ်တိုင် ကုမ္ပဏီတွင် နေရာရွှေ့ပြောင်း တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူဖြစ်ပြီး အသက်(၆၀)ကျော်ပြီဖြစ်၍ မိမိတာဝန်ဝတ္တရားကို ပေါ့လျော့စွာထမ်းဆောင်၍ အခြားအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန်ခက်ခဲနိုင်ပြီး အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း မထိခိုက်စေရေးအတွက် ရန်ကုန်မြို့အတွင်း ကုမ္ပဏီလက်အောက်ရှိဌာနတစ်ခုခုတွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်သင့်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ ထိုသို့ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရာတွင် မိမိတာဝန်အား ပေါ့လျော့စွာဆောင်ရွက်ခဲ့သည့်အတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း သုံးသပ်၍ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက် ။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးမြင့်ရွှေ(လုံခြုံရေး)အား အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးပေးရန် မလိုဘဲ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက် မပြတ်စေဘဲ ရန်ကုန်မြို့အတွင်း ကုမ္ပဏီလက်အောက်ရှိဌာနတစ်ခုခုတွင် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှ (၇)ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

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

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

(ဇင်ကေသွယ်)
အတွင်းရေးမှူး

(လွင်လွင်မြင့်)
ဥက္ကဋ္ဌ

(ကျော်ရီဦး)
အဖွဲ့ဝင်

(ကျင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်

(ဒေါက်တာခင်မောင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်

(မြင့်အောင်)
အဖွဲ့ဝင်

(ကျော်ဇေယျ)
အဖွဲ့ဝင်

(စောတင်)
အဖွဲ့ဝင်

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်

(ကျင်သိန်း)
အဖွဲ့ဝင်