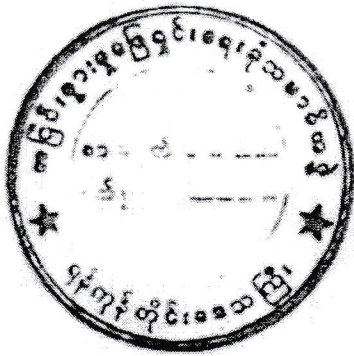




ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
 { နည်းဥပဒေ ၁၇(ဃ) }
 ခုံသမာဓိအဖွဲ့
 ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး
 ရန်ကုန်မြို့
 အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၄ / ၂၀၂၂)

ဦးရဲမင်းချို (အလုပ်သမား)
 အမှတ်(C/၃၈)၊ အနောက်မင်းလမ်း၊ ရိပ်သာရပ်ကွက်၊
 လှည်းကူးမြို့နယ်။ ၀၉ - ၄၄၄ ၄၀၀ ၀၅၀

နစ်နာ၍တောင်းဆိုသူ

နှင့်

ဦးဇေယျသူရမွန် (အလုပ်ရှင်)
 Myanmar Central Power Co.,Ltd
 (သဘာဝဓါတ်ငွေ့သုံးလျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးလုပ်ငန်း)
 ဦးထွန်းလင်းအောင် (Manager)
 (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
 (၁၆၅)မိုင်၊ ဘိုခြံရပ်ကွက်၊ လှော်ကားဓါတ်အားခွဲရုံဝန်း၊
 မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်။
 ၀၉ - ၂၅၃ ၃၈၈ ၀၀၁ ၊ ၀၉ - ၂၅၃ ၀၆၆ ၆၀၃

တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ ။ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဇွန် လ ၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊ လှော်ကားဓါတ်အားခွဲရုံဝန်း၊ ဘိုခြံရပ်ကွက်၊ (၁၆၅)မိုင်ရှိ Myanmar Central Power Co.,Ltd (သဘာဝဓါတ်ငွေ့သုံးလျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးလုပ်ငန်း)၊ ဦးဇေယျသူရမွန် (အလုပ်ရှင်)၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဦးထွန်းလင်းအောင်(Manager)နှင့် အလုပ်သမား ဦးရဲမင်းချိုတို့အကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

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

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊ လှော်ကားခါတ်အားခွဲရုံဝန်း၊ ဘိုခြံရပ်ကွက်၊ (၁၆.၅)မိုင်ရှိ Myanmar Central Power Co.,Ltd (သဘာဝခါတ်ငွေသုံးလျှပ်စစ်ခါတ်အားပေးလုပ်ငန်း)မှ လုပ်ငန်းပိုင်ရှင် ဦးဇေယျသူရမွန်နှင့် အလုပ်သမား ဦးရဲမင်းချိုတို့အကြား ကိုဗစ်-၁၉ ရောဂါကာလအခြေအနေများနှင့် အခြားသောအခက်အခဲရှိမှုတို့ကြောင့် ၉-၉-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ စ၍ ဦးရဲမင်းချိုအား (၃)လတိတိ လစာမဲ့ခွင့်ပေးခဲ့ပြီး ခွင့်ပြုသည့်သည့်နေ့ ၉-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် နောက်ထပ် (၃)လ လစာမဲ့ဖြင့် ထပ်မံရပ်နားခဲ့ကြောင်း၊ ဒုတိယအကြိမ် ခွင့်ပြုသည့်သည့်နေ့ ၉-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အကျိုးအကြောင်းမေးမြန်းခဲ့သော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ရန် ပြန်ကြားခြင်းမရှိသဖြင့် အလုပ်ပြန်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် ၂၈-၄-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့ထံတိုင်ကြားခဲ့ရာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့က (၃)ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပါသည်။

ကောက်ချက် ။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးရဲမင်းချိုအား လုပ်သက်အလိုက် အလုပ် ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေးပေးရန် သင့် / မသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၄။ အလုပ်သမား ဦးရဲမင်းချိုမှ ထွက်ဆိုရာတွင် မိမိသည် Myanmar Central Power Co.,Ltd (သဘာဝခါတ်ငွေသုံးလျှပ်စစ်ခါတ်အားပေးလုပ်ငန်း)သို့ ၂၁-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး လက်ထောက်အင်ဂျင်နီယာရာထူးဖြင့် လစာငွေ ကျပ် ၁,၀၅၀,၀၀၀/- ရရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ Zoom Meeting တွင် HR မန်နေဂျာမှ ကိုဗစ်-၁၉ ရောဂါကာလ အခြေအနေနှင့် အခြားသော အခက်အခဲများရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်သမား ဦးရဲမင်းချိုအား ၉-၉-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှစတင်၍ (၃)လတိတိ လစာမဲ့ခွင့်ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ ခွင့်ပြုသည့်သည့်နေ့ ၉-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဆက်သွယ်မေးမြန်းခဲ့ရာ HR မန်နေဂျာ အလုပ်ရှုပ်နေသဖြင့် နောက်ထပ်(၃)လ လစာမဲ့ခွင့်ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ ၉-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့ လစာမဲ့ခွင့်ပြုသည့်သည့်နေ့တွင် WhatsApp Application မှတစ်ဆင့် HR Assistant ကို ဆက်သွယ်၍ အကျိုးအကြောင်း မေးမြန်း ခဲ့သော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် အကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာ ပြန်ကြားခြင်း မရှိခြင်းကြောင့် ၂၈-၄-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေး အဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့က (၃)ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းဖွံ့ဖြိုး ပေးခဲ့ရာ အလုပ်သမား ဦးရဲမင်းချိုမှ အလုပ်ပြန်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် တောင်းဆိုခဲ့သော် လည်း အလုပ်ရှင်မှ ယခင် ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် အရက်သောက်စားခြင်းဖြင့် (၂)ကြိမ် ဝန်ခံတိတိလက်မှတ်ရေးထိုးပြီး နှုတ်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ စာဖြင့်လည်းကောင်း သတိပေးခဲ့ခြင်း

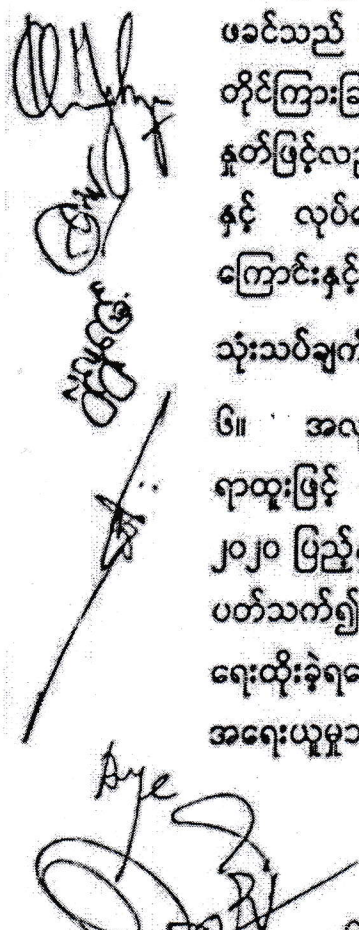
Handwritten signatures and initials are present on the left margin of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below it.

ကြောင့် အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်လျှင် ဥပဒေနှင့် အညီ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးနှင့် နှိတ်ငွေကြေး ရလိုကြောင်း တင်ပြထွက်ဆိုထားပါသည်။

၅။ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ဦးထွန်းလင်းအောင်(မန်နေဂျာ)မှ ထွက်ဆိုရာတွင် Myanmar Central Power Co.,Ltd (သဘာဝဓါတ်ငွေ့သုံးလျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေး လုပ်ငန်း)သည် ၁၄-၉-၂၀၁၂ ရက်နေ့တွင် စတင်ဖွင့်လှစ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမား ကျား (၅၉)ဦး၊ မ (၂)ဦး၊ စုစုပေါင်း (၆၁)ဦးဖြင့် လည်ပတ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးသဘောတူ ညီမှုစာချုပ်ဖြင့် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ခြင်း ချုပ်ဆိုထားပါကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဦးရဲမင်းချို၏ အလုပ်ဝင်ရက်စွဲ၊ ရာထူးနှင့် လစာတို့ မှန်ကန်ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဦးရဲမင်းချိုအား ကိုဗစ်-၁၉ ရောဂါကာလအခြေအနေနှင့် အခြားသောအခက်အခဲများရှိခြင်းကြောင့် Zoom Meeting တွင် ၉-၉-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှစတင်၍ လစာမဲ့ခွင့် (၃)လ ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ နောက်ထပ် ဆက်လက်ပြီး ဒုတိယအကြိမ် လစာမဲ့ခွင့် (၃)လကို ၉-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့မှ ၉-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့ အထိထပ်မံပေးခဲ့ရာ စုစုပေါင်း လစာမဲ့ခွင့် (၆)လဖြစ်ပါကြောင်း၊ သဘာဝဓါတ်ငွေ့လျှပ်စစ် ဓါတ်အားပေးလုပ်ငန်းတွင် လူဦးရေ (၆၀)နီးပါးဖြင့် အဆိုင်း (၃)ဆိုင်းခွဲ၍ အလုပ်ဆင်းရ ကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဦးရဲမင်းချိုသည် အဆိုင်း(၁) အဆိုင်းတွင်ရှိသည့် Team တွင် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ပါကြောင်း၊ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်လျက် ဦးရဲမင်းချိုသည် ၎င်း၏ ဖခင်ဆုံး၍ Zoom Meeting ကို မတက်ရောက်ခြင်းဟု ခွင့်တိုင်ကြားခြင်းအပေါ် ၎င်း၏ ဖခင်သည် လွန်ခဲ့သော (၁၂)နှစ်ကတည်းက သေဆုံးပြီးဖြစ်ကြောင်း သိရှိရ၍ ခွင့်ကိုလိမ်လည် တိုင်ကြားခြင်း၊ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်တွင် တစ်လအတွင်း အရက်သေစာသောက်စား ခြင်းအတွက် နှုတ်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ စာဖြင့်လည်းကောင်း သတိပေးခံဝန်ကတိလက်မှတ်ရေး ထိုးထားခြင်း နှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ တိုင်ကြားခဲ့ခြင်းတို့ကြောင့် လစာမဲ့ခွင့်ရက်ရှည်ပေးခဲ့ခြင်းဖြစ် ကြောင်းနှင့် အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်ပါကြောင်း တင်ပြထွက်ဆိုထားပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၆။ အလုပ်သမား ဦးရဲမင်းချိုသည် ၂၁-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍ လက်ထောက်အင်ဂျင်နီယာ ရာထူးဖြင့် လစာငွေ ကျပ် ၁,၀၅၀,၀၀၀/- ရရှိခဲ့သည်မှာ မှန်ကန်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် အလုပ်သမား ဦးရဲမင်းချိုသည် အရက်သေစာသောက်စားခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ နှုတ်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ စာဖြင့်လည်းကောင်း သတိပေးခံဝန်ကတိလက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့ရသော်လည်း ယခုအငြင်းပွားမှုသည် ၂၀၂၂ ခုနှစ်တွင် ဖြစ်ခြင်းကြောင့် အပြစ်ပေး အရေးယူမှုသည် ပျက်ပြယ်ပြီးဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်။



၇။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်သမားအား လစာမဲ့ခွင့် တစ်ကြိမ်လျှင် (၃)လဖြင့် (၂)ကြိမ် လစာမဲ့ခွင့်ရက်ရှည်ပေးခြင်းသည် အလုပ်သမားအား အလုပ်မပေးလိုခြင်းနှင့် ၎င်းဆန္ဒအတိုင်း အလုပ်ထွက်သွားစေလိုခြင်းဟု သုံးသပ်ရပါသည်။

၈။ အလုပ်သမား ဦးရဲမင်းချိုအနေဖြင့် လစာမဲ့ခွင့်ပေးပြီး အလုပ်မှရပ်စဲခံရခြင်းသည် အလုပ်ရှင်အတွက် လွယ်လွယ်ကူကူ ပေါ့ပေါ့ပါးပါးပင်ဖြစ်သော်လည်း အလုပ်သမားတစ်ဦးအဖို့ အပြင်းထန်ဆုံး၊ အဆိုးရွားဆုံးဖြစ်ဒဏ်ဖြစ်နေသည်။

၉။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ဦးရဲမင်းချိုအား အလုပ်ခွင်တွင် မရှိစေလို၍ လစာမဲ့ခွင့်ရက်ရှည် ပေးခဲ့ခြင်းသည် မျှတမှုမရှိသည့်အပြင် အလုပ်သမားကို အလုပ်ရပ်စဲသကဲ့သို့ အဓိပ္ပါယ် သက်ရောက်နေသည်။ ယခုဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်သမား၏ လုပ်ကိုင်ခဲ့သော လုပ်သက်ကိုထောက်ရှု၍ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅)ပါ အတိုင်း အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ပေးသင့်ကြောင်းနှင့် အလုပ်ရပ်စဲရာတွင် အလုပ်ရှင်မှ ကြိုတင်(၁)လ အကြောင်းကြားမှုမရှိဘဲ နှုတ်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ စာဖြင့်လည်းကောင်း ရပ်စဲမှု သာလျှင် နို့တစ်ကြေးပေးရန်ဖြစ်သည့်အတွက် ယခုအငြင်းပွားမှုကိစ္စတွင် ပေါ်လွင်ထင်ရှားမှု မတွေ့ရှိရသဖြင့် နို့တစ်ကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း သုံးသပ်၍ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက် သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက် ။

တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးရဲမင်းချို(လက်ထောက်အင်ဂျင်နီယာ)အား အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) အတိုင်း အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးအား အောက်ပါအတိုင်း တွက်ချက် ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည် -

စဉ်	အမည်	အလုပ်ဝင် ရက်စွဲ	အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွား သည့်နေ့	လုပ်သက်	လစာနှုန်း	နစ်နာကြေး နှုန်းထား	စုစုပေါင်း
၁	ဦးရဲမင်းချို	၂၁-၁၂-၂၀၁၇	၉-၃-၂၀၂၂	၄ နှစ် ၃ လ	၁,၀၅၀,၀၀၀/-	၁,၀၅၀,၀၀၀ x ၄ လစာ	၄,၂၀၀,၀၀၀/-

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၀။ တောင်းဆိုသူအားပေးရန်ရှိသောငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။

မှတ်ချက်။ (၁)

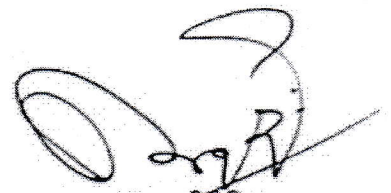
ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနှစ်
ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွား
သူတစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားနိုင်သည်။

(၂)

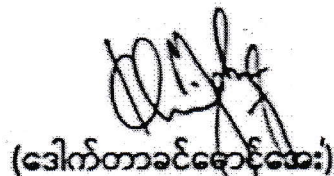
မှတ်ချက် (၁)ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုလုပ်လျှင် ဆုံးဖြတ်
ချက်များကို သတ်မှတ်သည့်နေ့ရက်အတွင်း နှစ်ဖက်စလုံးက
လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။


(ဇင်ကေသွယ်)
အဖွဲ့ဝင်


(လွင်လွင်မြင့်)
ဥက္ကဋ္ဌ


(ကျော်နီဦး)
အဖွဲ့ဝင်


(ကျင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်


(ဒေါက်တာခင်စောင့်အေး)
အဖွဲ့ဝင်

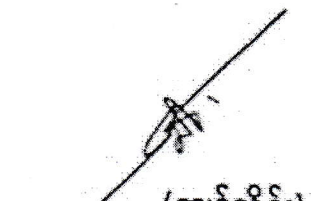
(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်


(မြင့်အောင်)
အဖွဲ့ဝင်


(ကျော်ဇေယျ)
အဖွဲ့ဝင်


(စောတင်)
အဖွဲ့ဝင်

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်


(ကျင်သိန်း)
အဖွဲ့ဝင်