

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }
ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၀/၂၀၂၂)

ဦးစံလင်း (အလုပ်ရှင်)

Super Seven Stars Trading Co., Ltd.

(လူသုံးကုန်နှင့်စားသောက်ကုန်လုပ်ငန်း)

ဒေါ်ခင်ဌေးကြွယ် (Assistant HR Manager)

(အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)

အမှတ် (၄၅/၅၀)၊ မြဝတီမင်းကြီးလမ်း၊

ဒဂုံမြို့သစ် (တောင်ပိုင်း) မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

နှင့်

ဦးရဲမင်းနိုင် ပါ အလုပ်သမား (၂)ဦး

အမှတ် (၁၆၀/ခ)၊ မြိုင်တန်းသာ(၁၅) လမ်း၊

(၁၀၆) ရပ်ကွက်၊ ဒဂုံမြို့သစ် (တောင်ပိုင်း) မြို့နယ်

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးစံလင်း (အလုပ်ရှင်) Super Seven Stars Trading Co., Ltd

(လူသုံးကုန်နှင့်စားသောက်ကုန်လုပ်ငန်း)

ဒေါ်ခင်ဌေးကြွယ် (Assistant HR Manager)

(အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)

အမှတ် (၄၅/၅၀)၊ မြဝတီမင်းကြီးလမ်း၊ ဒဂုံမြို့သစ် (တောင်ပိုင်း)

မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

နှင့်

ဦးပြည့်စုံ ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦး

အမှတ် (၈၂၄)၊ သီရိဇရာလမ်း၊ (၁၀၆) ရပ်ကွက်၊

ဒဂုံမြို့သစ် (တောင်ပိုင်း) မြို့နယ်

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၁၈ ရက်

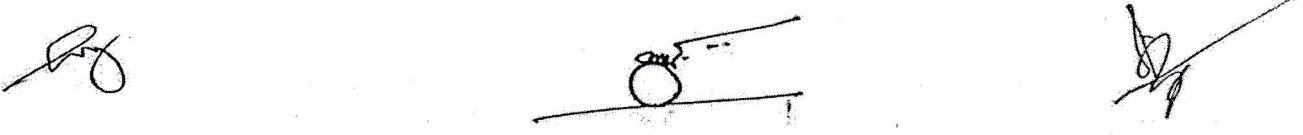


ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒဂုံမြို့သစ် (တောင်ပိုင်း) မြို့နယ်၊ မြဝတီမင်းကြီးလမ်း၊ အမှတ် (၄၅/၅၀)ရှိ Super Seven Stars Trading Co., Ltd (လူသုံးကုန်နှင့်စားသောက်ကုန်လုပ်ငန်း) အလုပ်ရှင် ဦးစံလင်း၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဒေါ်ခင်ဌေးကြွယ် (Assistant HR Manager)နှင့် အလုပ်သမား ဦးပြည့်စုံပါ (၃) ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ဒဂုံမြို့သစ် (တောင်ပိုင်း) မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းမရရှိခဲ့၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့သည့်အပေါ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၂/၂၀၂၂)ဖြင့် ၂၉-၇-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည့်အပေါ် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားဘက်မှ ဦးပြည့်စုံ၊ ဦးရဲမင်းနိုင်၊ ဦးခင်ဇော်ထွန်း (၃) ဦးအနက် ဦးရဲမင်းနိုင်၊ ဦးခင်ဇော်ထွန်း (၂)ဦးတို့မှ ကျေနပ်မှုမရှိသောကြောင့် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်မှ မိမိတို့ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြလျှောက်ထားလာခြင်းကြောင့် ခုံသမာဓိကောင်စီမှ ၁၀-၈-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၄၇/၂၀၂၂) ဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုကို ခုံသမာဓိကောင်စီ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၀/၂၀၂၂) အဖြစ် သတ်မှတ်၍ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် ဥက္ကဋ္ဌ ဦးဇော်မင်း (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးလှထွန်းခိုင် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးမောင်မောင်အေး (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်လာသဖြင့် ဤအမှုကို စစ်ဆေးသုံးသပ်ဆုံးဖြတ်သည်။

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်း

၂။ Super Seven Stars Trading Co., Ltd. (လူသုံးကုန်နှင့်စားသောက်ကုန်လုပ်ငန်း)မှ Store Keeper ဦးပြည့်စုံ၊ ဦးရဲမင်းနိုင်၊ ဦးခင်ဇော်ထွန်းတို့ (၃) ဦးသည် ၁၃-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ခွင့်ပြု ထားသည့် ထမင်းစားနားချိန် (၄၅) မိနစ်၌ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သတ်မှတ်ထားသည့် ထမင်း စားဆောင်နှင့် အခြားဝန်ထမ်းများ စားလေ့ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်အနီးဝန်းကျင်ရှိ ထမင်းဆိုင်တို့တွင် စားသောက်ခြင်းမပြုဘဲ စက်ရုံမှ အသွားအပြန် မိနစ် (၂၀)ကျော်ခန့်ဝေးသည့် စက်ရုံပြင်ပ ထမင်းဆိုင်သို့ သွားရောက်ထမင်းစားရာ မိုးမိသည့်အတွက် အဝတ်များရေစိုနေခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့၏ ကြီးကြပ်ရေးမှူး (Warehouse Operation Executive) ထံ ဖုန်းဖြင့် ဆက်သွယ်၍ နေ့တစ်ဝက် ခွင့်တောင်းခံခဲ့သည်။ Warehouse သို့ ပစ္စည်းအဝင်များနေသည့်အတွက် ကြီးကြပ် ရေးမှူးမှ ခွင့်မပြုခဲ့ဘဲ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ပေးပါရန် ပြောကြားခဲ့သည်။ ၎င်းတို့ (၃) ဦးသည် လုပ်ငန်းခွင်သို့ သတ်မှတ်ချိန်ထက် ကျော်လွန်နောက်ကျပြီးမှ ရောက်လာသည့် အပြင်



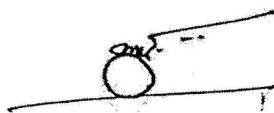
ဝန်ထမ်းများ ဝင်/ ထွက် လက်မှတ်ထိုးရန် သတ်မှတ်ထားသည့် လုံခြုံရေးဂိတ်၌လည်း အထွက်ရော ပြန်အဝင်ပါ လက်မှတ်ထိုးခြင်း မပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်းကို Assistant HR Manager (Super Seven Stars Trading Co., Ltd.) မှ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြခဲ့သည့် ချေပလွှာအရ သိရှိရသည်။ ရေစိုအဝတ်များကို လဲလှယ်ရန် Warehouse မှ စီစဉ်ပေးသော အင်္ကျီကို ဦးရဲမင်းနိုင်၊ ဦးခင်ဇော်ထွန်းတို့မှ လဲဝတ်ခဲ့သော်လည်း ဦးပြည့်စုံအနေဖြင့် အင်္ကျီလဲခြင်းမပြုဘဲ လုပ်ငန်းခွင် အတွင်းရှိ Pallet ပေါ်တွင် ရေစိုအင်္ကျီနှင့် အိပ်နေကြောင်း၊ ၎င်းတို့ (၃)ဦးသည် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည် ဝင်ရောက်လာချိန်တွင် လုပ်ငန်း ကြီးကြပ်ရေးမှူးနှင့်အတူ အခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ထံမှ အရက်နံ့ ရရှိခဲ့ကြောင်း သိရသည့်အတွက် ကုမ္ပဏီမှ ၎င်းတို့ (၃) ဦးအား အရက်သောက်ထားသည်ဟု ကောက်ချက်ချပြီး ဦးပြည့်စုံပါ (၃)ဦးကို အလုပ်မှထုတ်ပယ် ခဲ့သည့် ကိစ္စရပ်အတွက် ဒဂုံမြို့သစ် (တောင်ပိုင်း) မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမား (၃)ဦး တို့မှ တိုင်ကြားလာမှုကို ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသောကြောင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့သည့်အပေါ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အငြင်းပွားမှု အမှတ် (၃၂/၂၀၂၂) ဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ပြုဆုံးဖြတ်သည်။

ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးပြည့်စုံ ပါ (၃)ဦးအား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ပေးရန် သင့်/ မသင့်။

ကောက်ချက်ပြုပြီး အောက်ပါအတိုင်းဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

- ဆုံးဖြတ်ချက်။**
- (က) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးပြည့်စုံအား အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး တစ်လခွဲစာ စုစုပေါင်းငွေ ကျပ် ၃၇၅,၀၀၀/- (ကျပ်သုံးသိန်းခုနစ်သောင်း ငါးထောင်တိတိ) (၂၅၀,၀၀၀/- × ၁.၅ = ၃၇၅,၀၀၀/-) ထုတ်ပေးရန်၊ နို့တစ်ကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။
 - (ခ) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးခင်ဇော်ထွန်းနှင့် ဦးရဲမင်းနိုင်တို့နှစ်ဦးအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှ (၇) ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်အတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဟူ၍ ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည့်အပေါ် အလုပ်ရှင်ဘက်မှလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားတို့ဘက်မှ ဦးရဲမင်းနိုင်၊ ဦးခင်ဇော်ထွန်းတို့ (၂)ဦးမှလည်းကောင်း၊ နှစ်ဖက်အသီးသီးက ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် မိမိတို့ ခုံသမာဓိ ကောင်စီသို့ တင်ပြလျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်သည်။



၃။ မိမိတို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုအား ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမား ရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (က) အရ သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများကို “ကြားနာ လိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်” ဟု ပြဋ္ဌာန်းပါရှိသည့်အတွက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသည့် စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများ၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊ တောင်းဆိုသူ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများကို အခြေခံစိစစ်၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ပြု ဆုံးဖြတ်သည်။

စိစစ်တွေ့ရှိချက်

၄။ ဦးပြည့်စုံ ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦး၏ ၂၁-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ တောင်ဒဂုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ရုံးတွင် ထွက်ဆိုရာ၌ ၁၃-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ နေ့လည်ထမင်းစား ထွက်ချိန်တွင်မိုးမိပြီး အဝတ်များ မိုးစိုနေသည့်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်ဝင်ရန် အဆင်မပြေပါသဖြင့် နေ့ဝက်ခွင့်ယူရန် ကြီးကြပ်ရေးမှူးအား ခွင့်တောင်းရာ ခွင့်မပြုခဲ့ဘဲ အလုပ်ဆက်၍ လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ မိုးမိသည့် ဒဏ်ကြောင့် ကိုယ်လက်နာကျင်ပြီး ခေါင်းကိုက်လာပါသဖြင့် ဆေးသောက်ပြီး ခဏလွဲနေရသည်ကို အရက် သေစာသောက်စားပြီး လုပ်ငန်းခွင်သို့လာသည်ဟု မတရားစွပ်စွဲပြီး ၁၄-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့ တွင် တာဝန်မှရပ်စဲခဲ့ပါသည်။ အကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာ မေးမြန်းခြင်းမရှိဘဲ တဖက်သတ်စွပ်စွဲ၍ အလုပ်တာဝန်မှ ရပ်စဲခဲ့ပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲအဖြစ် တာဝန်မှ ရပ်စဲသည့်စာနှင့်တကွ ဓာတ်ပုံ များအား ဂိတ်တိုင်းတွင် ကပ်ထားသည်၊ ကျွန်တော်တို့ (၃)ဦးသည် အလုပ်ခွင်တွင် ရန်လည်း မဖြစ်ပါ။ ပစ္စည်းများအလွဲသုံးစားမလုပ်ပါ။ ခိုးလည်းမခိုးပါ။ ရိုက်နှက်ရမ်းကားမှုများလည်း မလုပ်ပါ ဘဲ ဂိတ်များတွင် တရားခံများကဲ့သို့ ကပ်ထားခံခဲ့ရပါသည်။ ကျွန်တော်တို့ (၃)ဦးသည် အလုပ် ဝင်သည့်နေ့မှစ၍ ပေးအပ်သည့်တာဝန်များကို မပျက်မကွက်ကြိုးစားပြီး တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ ပါသည်။ မည်သည့်ပြစ်မှုမှ မကျူးလွန်ပါ။ ထို့ကြောင့် ကျွန်တော်တို့ (၃)ဦးအား အလုပ်မှ မတရား ထုတ်ပယ်ခံရမှုကို ဖြေရှင်းပေးပါဟုလည်းကောင်း၊ မတရားသဖြင့် အလုပ်တာဝန်မှ ရပ်စဲခံရသည့် အတွက် နှိပ်စက်ကြေးနှင့် နစ်နာကြေးရလိုပါကြောင်း ထွက်ဆိုထားသည်။ ၂၂-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ဦးပြည့်စုံ ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦးတို့မှ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့တွင် ထွက်ဆိုရာ၌လည်း အလုပ်ရှင်မှ ကျွန်တော်တို့ (၃)ဦးအား အရက်နံ့ရ၍ အလုပ်မှ ထုတ်ကြောင်းပြောကြားလာသည်ကို ပြန်လည်ဖြေရှင်းခဲ့ပါသည်။ ၁၃-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ နေ့လည်ထမင်းစားချိန်တွင် မိုးများသည်းထန်စွာ

ရွာသွန်းရာ မိုးရေများစို့ခဲ့၍ လုပ်ငန်းခွင်သို့ဝင်ရောက်ရန် အဆင်မပြေပါသဖြင့် နေ့တဝက်ခွင့်ယူရန် ကြီးကြပ်ရေးမှူး ဦးမောင်မောင်မျိုးမင်းအား ခွင့်တောင်းပါသည်။ ခွင့်မပြုခဲ့ဘဲ အလုပ်ဆက်လက် လုပ်ကိုင်စေခဲ့ပါသည်။ မိုးမိသည့် ဒဏ်ကြောင့် ကိုယ်လက်နာကျင်ပြီး ခေါင်းကိုက်လာပါသဖြင့် ဆေးသောက်ပြီး ခဏလွဲနေသည်ကို အရက်သောက်စားပြီး လုပ်ငန်းခွင်သို့လာသည်ဟု မတရား စွပ်စွဲပြီး ၁၄-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အလုပ်တာဝန်မှ ရပ်စဲခဲ့ပါသည်။ အကြောင်းရင်းတစ်စုံတစ်ရာ မေးမြန်းခြင်းမရှိဘဲ တဖက်သတ်စွပ်စွဲ၍ အလုပ်တာဝန်မှရပ်စဲခဲ့ပြီး နောက်ဆက်တွဲအဖြစ် တာဝန်မှ ရပ်စဲသည့်စာနှင့်တကွ ဓာတ်ပုံများအား ဂိတ်တိုင်းတွင် ကပ်ထားပါသည်။ ကျွန်တော်တို့သည် အလုပ်ဝင်သည့်နေ့မှစ၍ မည်သည့်ပြစ်မှုမှ မကျူးလွန်ကြောင်း၊ တာဝန်ကို မပျက်မကွက် ကြိုးစား ပြီး ထမ်းဆောင်ခဲ့ကြောင်း၊ ထမင်းစားအပြီး ပြန်အလာ နောက်ကျချိန်တွင် ကြီးကြပ်ရေးမှူးဖြစ်သူ ဦးမောင်မောင်မျိုးမင်း နှင့် ညှိနှိုင်း၍ Gate Pass ယူပြီး ပြန်မည်ဆိုပြီး အနီးကပ် စကားပြောခဲ့ ပါသည်။ ယခင်ရက်များတွင်လည်း အရက်သေစာသောက်စားခဲ့ခြင်း မရှိသကဲ့သို့ ခေါ်ယူသတိပေး ပြောထားခြင်းလည်းမရှိပါ။ ယခု အလုပ် ရပ်စဲခံရမှုသည် တဖက်သတ်ဖြစ်သည်။ ခေါ်ယူစစ်ဆေးခြင်း မပြုဘဲ အရက်သောက်၍ အလုပ်ရပ်စဲသည်ဟု စက်ရုံ၏ ဂိတ်တွင် ဓာတ်ပုံနှင့်တကွ ကပ်ထားခဲ့ သောကြောင့် ကျွန်တော်တို့၏ ဂုဏ်သိက္ခာကျဆင်း၍ အမည်ပျက်ခဲ့ရပါသည်။ အလုပ်မှရပ်စဲခံရ သောကြောင့် နို့တစ်ကြေးနှင့် နစ်နာကြေးရလိုပါသည်ဟု ထွက်ဆိုထားပြီး ၂၃-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့ တွင်လည်း ဦးပြည့်စုံ ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦး၏ ထွက်ဆိုချက်သည် ၂၁-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့နှင့် ၂၂-၆- ၂၀၂၂ ရက်နေ့များတွင် ထွက်ဆိုချက်အတိုင်း ထွက်ဆိုထားသည်။

၅။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ၂၂-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ဒေါ်ခင်ဌေးကြွယ် (Assistant HR Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) ၏ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ တွင် ထွက်ဆိုသော ထွက်ဆိုချက်များ၌ ဦးပြည့်စုံသည် ၂၇-၂-၂၀၂၀ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင် ဝင်ရောက်ပြီး လစာမှာ ၁၅၀၀၀/- ဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးခင်ဇော်ထွန်းကို ၁၃-၄-၂၀၁၁ ရက်နေ့တွင် စတင်အလုပ်ခန့်အပ်ခဲ့ပြီး လစာမှာ ၂၀၀၀၀/- ဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးရဲမင်းနိုင်ကို ၁၁-၆-၂၀၁၂ ရက်နေ့တွင် စတင်အလုပ်ခန့်ထားပြီး လစာမှာ ၂၀၀၀၀/- ဖြစ်ကြောင်း EC စာချုပ်ပြုလုပ်ရန်နှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးရန် စီစစ်လျက်ရှိပါကြောင်း၊ WCC သည် ရုံးချုပ်တွင် ဖွဲ့စည်းထားပြီး Warehouse တွင်လည်း ဖွဲ့စည်းရန် စီစဉ်လျက်ရှိပါကြောင်း၊ ဦးပြည့်စုံ ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦးအား ၁၄-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ၁၃-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ၎င်းတို့ (၃)ဦးသည် နေ့လည်စာထမင်းစားပြီးနောက် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လာချိန်တွင်

အရက်နံ့ရပါကြောင်း၊ နေ့လည်ထမင်းစားနားချိန်တွင် အရက်သောက်သုံးခဲ့သည်ဟု ယူဆရပါကြောင်း၊ ဦးပြည့်စုံသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပစ္စည်းထားသိုသည့်နေရာ Pallet ပေါ်တွင် သက်ဆိုင်ရာ လူကြီး၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ အလုပ်ချိန်အတွင်း အိပ်စက်နေပြီး၊ ၎င်း၏သဘောဆန္ဒအတိုင်း လုပ်ငန်းတာဝန် ထမ်းဆောင်ခြင်းမရှိသည်ကို ဓာတ်ပုံနှင့်တကွ တွေ့ရှိရပါကြောင်း၊ အခြားသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအနေဖြင့်လည်း ၎င်းတို့ (၃)ဦးထံမှ အရက်နံ့များ ရရှိပါကြောင်း၊ သို့ဖြစ်ပါ၍ ၎င်းတို့ (၃)ဦးအား ကုမ္ပဏီမှ ချမှတ်ထားသော စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့်အညီ လုပ်ငန်းမှ ရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၎င်းတို့ (၃)ဦး၏ လစာကို ၁၄-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ တွက်ချက်ပေးမည်ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၎င်းအလုပ်သမား (၃)ဦးလုံးအား မေလ (လစာ)ကို ၃၁-၅-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပေးထားပြီး ဇွန်လ၏ ၁၄-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ လစာကို ၃၀-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် AYA Bank မှတဆင့် လွှဲပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့သည်။ ၂၂-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ၎င်းတို့အလုပ်သမား (၃)ဦးမှ မကျေနပ်၍ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဦးစီးရုံးတွင် ပြောဆိုခဲ့သည်မှာ ၎င်းတို့ (၃)ဦးသည် အရက်သောက်ထားခြင်း မရှိကြောင်း ပြောဆိုသော်လည်း မျက်မြင်သက်သေပြောကြားချက်အရ မနက်ပိုင်းတွင် အရက်နံ့ မရရှိဘဲ ထမင်းစားပြီးပြန်လာမှသာ အရက်နံ့ရရှိခဲ့ကြောင်း ပြောကြားခြင်းအပေါ် ၎င်းတို့ (၃)ဦးမှ ဖြေရှင်းပေးခြင်းမရှိပါ။ ဦးပြည့်စုံအနေဖြင့် ၎င်း၏သဘောဆန္ဒအလျောက် Pallet ပေါ်တွင် လဲလျောင်းအိပ်စက်နေခဲ့ခြင်း အပေါ် တိကျစွာ ပြန်လည်ဖြေရှင်းခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့ (၃)ဦး အား ကြီးကြပ်ရေးမှူးက အလုပ်မှ ရပ်နားလိုက်ကြောင်း ခေါ်ပြောရာတွင် ၎င်းတို့ဘက်မှ ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနသို့ အကြောင်းကြားခြင်း မရှိပါ။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ၎င်းတို့၏ ပြုမူပြောဆိုပုံ အမူအယာများ ပုံမှန်မဟုတ်ဘဲ ပျက်ယွင်းနေခြင်းကို တွေ့မြင်ရသည့် မျက်မြင်သက်သေ (၁) မှာ ဦးမောင်မောင်မျိုးမင်း (Warehouse Operation Executive)၊ မျက်မြင်သက်သေ (၂) မှာ ဒေါ်အေးအိန္ဒာမင်း (Assistant Warehouse Manager) နှင့် မျက်မြင်သက်သေ (၃) မှာ ဦးဇော်မိုးလှိုင် (Incharge) တို့ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့မှာ Warehouse Operation လုပ်ငန်းများအား တာဝန်ယူရသူများဖြစ်သည်။ မျက်မြင်သက်သေ (၁)၏ ပြောကြားချက်အရ ၎င်းတို့ (၃)ဦးသည် အရက်ထိုင်သောက်သည်ကို တွေ့ရှိရခြင်းမရှိသော်လည်း ၎င်းတို့ (၃)ဦးထံမှ အရက်နံ့ရရှိခဲ့ကြောင်းနှင့် ဦးပြည့်စုံသည် လုပ်ငန်းချိန်အတွင်း တာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်ခြင်းမရှိဘဲ ၎င်း၏ သဘောဆန္ဒဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လဲလျောင်းအိပ်စက်နေသည်ကို တွေ့ရှိရကြောင်း၊ မှတ်တမ်းဓာတ်ပုံများလည်းရှိပါကြောင်း၊ မျက်မြင်သက်သေ (၃)၏ ထွက်ဆိုချက်၌ ထမင်းစားပြီး ပြန်လာရာ အင်္ကျီလဲရန် အင်္ကျီ (၃)ထည်အား ထုတ်ပေးခဲ့သည့်အချိန်တွင် ၎င်းတို့ (၃)ဦးထံမှ အရက်နံ့ရ





နေကြောင်းနှင့် ဦးပြည့်စုံမှာ ထုတ်ပေးသည့် အင်္ကျီကို ယူဆောင်လဲဝတ်ခြင်းမပြုဘဲ အိပ်စက်
 နေကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ မျက်မြင်သက်သေ၏ ပြောကြားချက်အရ ယခင်ရက်များတွင်လည်း
 အရက်သောက်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခဲ့ခြင်းကြောင့် နောက်တကြိမ် မဖြစ်စေရန်
 နှုတ်ဖြင့် သတိပေးပြောဆိုထားမှုများ ရှိဖူးပါသည်။ ယခုအခါ ထိုသို့ထပ်မံဖြစ်သည့်အတွက်
 အလုပ်မှရပ်စဲကြောင်း ခေါ်ယူပြောဆိုသည့်အချိန်တွင် ၎င်းတို့ (၃)ဦးထံမှ အရက်နံ့များရရှိနေ
 သော်လည်း မသောက်ခဲ့ကြောင်းပြောဆိုပြီး ရုံးဆင်းချိန်တွင် ပြန်သွားခဲ့ပါသည်။ ထိုဖြစ်ရပ်ကို
 ညှိနှိုင်းလိုခြင်း၊ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနသို့ အကြောင်းကြားခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ ၂၃-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင်
 အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဒေါ်သဉ္ဇာမြင့် (Group HR Manager) ၏ ထွက်ဆိုချက်၌ ၁၃-၆-၂၀၂၂
 ရက်နေ့တွင် ဦးပြည့်စုံ ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦးသည် မနက်ပိုင်း လုပ်ငန်းပြီးချိန်ထမ်းစားနားချိန်
 ဖြစ်သော (၁၂:၀၀) နာရီမှ (၁၂:၄၅) နာရီအတွင်း ရုံးပြင်ပ ထမ်းဆိုင်သည့် ထမ်းသွားစားခဲ့သည်။
 ၎င်းတို့ (၃)ဦးသည် လုပ်ငန်းသို့ ပြန်ဝင်ရောက် ရမည့် (၁၂:၄၅) နာရီ အချိန်တွင် မရောက်ရှိဘဲ
 နောက်ကျမှ ရောက်ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့ ရုံးပြန်ရောက်သည့် အချိန်တွင် မိုးရေစိုနေ၍ အင်္ကျီလဲရန်
 စီစဉ်ပေးခဲ့ပြီး အဝတ်လဲခိုင်းခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့ (၃)ဦး ရုံးရောက်ချိန်တွင် အရက်နံ့များရရှိခဲ့ကြောင်း၊
 ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ Incharge နှင့် Executive တို့မှ စစ်ဆေးသိရှိကြောင်းသိရပါသည်။ ၎င်းတို့
 (၃)ဦးမှ ဦးပြည့်စုံသည် သက်ဆိုင်ရာ အထက် လူကြီးအား တစ်စုံတစ်ရာ အကြောင်းမကြားဘဲ
 ၎င်း၏သဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်တာဝန် ထမ်းဆောင်မှုမရှိဘဲ လုပ်ငန်းချိန်အတွင်း Pallet
 ပေါ်တွင် အိပ်နေကြောင်းကို ဓာတ်ပုံနှင့်တကွ တွေ့ရှိရပါသည်။ ဦးပြည့်စုံ ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦးကို
 အရက်သောက်စားထားကြောင်း မျက်မြင်မတွေ့ရှိခဲ့သော်လည်း ၎င်းတို့နှင့်အတူ လုပ်ငန်း
 လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် ဝန်ထမ်းများနှင့် အထက်လူကြီး များက ၎င်းတို့ထံမှ အရက်နံ့ရရှိကြောင်း
 တညီတညွတ်တည်း ထွက်ဆိုခဲ့ကြပါသည်။ ၎င်းတို့၏ အထက်လူကြီးများဖြစ်သော
 ဦးမောင်မောင်မျိုးမင်း (Warehouse Operation Executive) နှင့် ဦးဇော်မိုးလှိုင် (Incharge) တို့မှ
 ၎င်းတို့အား မေးမြန်းစစ်ဆေးခဲ့ရာ အလုပ်သမား (၃)ဦးမှ အရက် သောက်ကြောင်း ဝန်ခံခြင်းမရှိပါ။
 ၎င်းတို့ထံမှ ရရှိသော အနံ့အသက်ကိုလည်း ဖြေရှင်းခြင်းမရှိပါ။ ၎င်းတို့ထံမှရရှိသော
 အနံ့အသက်များနှင့်အပြုအမူများကြောင့် အရက်သောက်သည်ဟုယူဆပါကြောင်းကို ၎င်း၏
 သက်ဆိုင်ရာ Incharge ဖြစ်သူ ဦးဇော်မိုးလှိုင်၏ သတင်းပေးချက်အရ သက်ဆိုင်ရာ Executive
 ဖြစ်သူ ဦးမောင်မောင်မျိုးမင်းမှ စစ်ဆေးတွေ့ရှိတင်ပြချက်နှင့် သက်သေဖြစ်သော အိပ်နေသည့်ပုံကို
 တွေ့ရှိခြင်းအပေါ် စစ်ဆေးသုံးသပ်၍ ကုမ္ပဏီ၏ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းနှင့်အညီ အပြစ်ပေးခဲ့ခြင်း
 ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် HR Rules and Regulations အရ ဦးမောင်မောင်မျိုးမင်း နှင့် ဦးဇော်မိုးလှိုင်



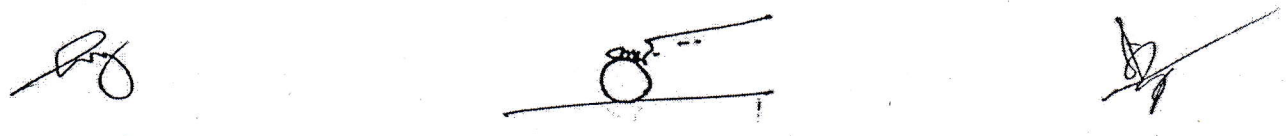


တို့၏ တွေ့ရှိချက်အပေါ် စိစစ်သုံးသပ်၍ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ဆက်လက်၍ အလုပ်သမားများမှ တောင်းဆိုသော နို့တစ်ကြေး၊ အလုပ်ထုတ် နစ်နာကြေးပေးရန်နှင့်ပတ်သက်၍ မိမိတို့ ကုမ္ပဏီ၏ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်ရပ်စဲသည့်အတွက် တောင်းဆိုမှုကို လက်ခံပေးချေမည်မဟုတ်ကြောင်းနှင့် ကုမ္ပဏီ Hand Book တွင် ချမှတ်ထားသည့် “ကြီးလေးသောစည်းကမ်းချက်များ” ပြစ်မှု(၂) အရက်သေစာ သောက်စားပြီး အလုပ်ခွင်သို့လာခြင်း (သို့မဟုတ်) မည်သည့်အချိန်တွင်ဖြစ်စေ လုပ်ငန်းခွင် ဧရိယာအတွင်း အရက်သေစာ သောက်စားခြင်းဆိုသည့်ပြစ်မှုကို အတိအကျ ကျူးလွန်ခဲ့ကြသည့်အပြင် Warehouse ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များ အနက်မှ အချက်(၂)နှင့် အရေးယူဆောင်ရွက်ချက် နံပါတ် (၃) နှင့်ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီမှ ချမှတ်ထားသော စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်းဖြစ်၍ ၎င်းတို့နှင့် ထပ်မံညှိနှိုင်းလိုသည့်ဆန္ဒမရှိပါကြောင်း၊ စည်းကမ်းမလိုက်နာ၍ အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်းဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ ဦးမောင်မောင်မျိုးမင်း၏ ၂၃-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ထွက်ဆိုသော ထွက်ဆိုချက်၌ ၎င်းတို့ အလုပ်သမား (၃)ဦး အရက် သောက်နေသည်ကို မျက်မြင်တွေ့ရှိခြင်းတော့မရှိပါ။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အတူတကွ အလုပ်လုပ် နေသောသူများနှင့် ကျွန်တော်ကိုယ်တိုင် ၎င်းတို့ထံမှ အရက်နံ့ အရမ်းပြင်းထန်နေကြောင်းကို သိရပါသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့ (၃)ဦးအနက် (၁)ဦးမှာ အထက်လူကြီးကို ခွင့်တောင်းခံခြင်းမရှိဘဲ လုပ်ငန်း၏ စင်အောက်ရှိ Pallet ပေါ်တွင် အိပ်နေသည်ကို ဓာတ်ပုံနှင့်တကွ မှတ်တမ်းယူထား ပါသည်။ အရက်သောက်ထားသောသူ၏ အပြုအမူမှာ ပုံမှန်လူနှင့်ကွဲပြားကြောင်း၊ ဆေးပညာ ဗဟုသုတအရ သိထားပါသည်။ ထိုအပြုအမူများမှာ တစ်ကိုယ်ရည်အနံ့အသက်ထက် အရက်နံ့မှာ အရမ်းကို သိသာနေခြင်း၊ မျက်နှာများနီပြီး မျက်လုံးများမှေးခြင်း၊ အသံများတုန်ရီနေခြင်း၊ အခြား သူများနှင့် စကားပြောဆိုလျှင် ပုံမှန်ထက် မလိုအပ်သောစကားများပြောခြင်း၊ အသံ ကျယ်လောင်စွာ ပြောခြင်းများကို တွေ့ရခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။ Warehouse ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများဖြစ်သည့် Warehouse အတွင်းတွင် ကွမ်း၊ ဆေးလိပ်၊ ပီကေ၊ အရက်သေစာ သောက်စားခြင်း Warehouse အတွင်းသို့ ဆေးလိပ်၊ မီးခြစ်များ ယူဆောင်လာခြင်း၊ တာဝန်ချိန်အတွင်း အရက်သေစာ သောက်စားမှုယစ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်သို့ အရက်သေစာယူဆောင်လာခြင်းမပြုရကြောင်းတို့ကို သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းတိုင်း သိရှိအောင် ဆောင်ရွက်ထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်တော် ပထမမေးခွန်းတွင် ဖြေထားသလို လုပ်ငန်းခွင်တွင် ချမှတ်ထားသော စည်းကမ်းချက်များနှင့် လုပ်ငန်းနှင့် မလျော်ညီသော အရက်သေစာသောက်စား ထားပြီး အနံ့အသက်ထွက်နေခြင်း၊ Team Leader နှင့် Incharge မှလည်း အလုပ်ချိန်အတွင်း



၎င်းတို့ထံမှ အရက်အနံ့များရခြင်း၊ စကားများမှာလိုတာထက် ပိုပြီးပြောဆိုနေခြင်း၊ စကားအပြော အဆိုများမူမမှန်ခြင်း၊ အသံကျယ်လောင်စွာ စကားပြောဆိုခြင်း၊ အသံများတုန်ရီနေခြင်း၊ လုပ်ငန်း ခွင်အတွင်း အလုပ်မလုပ်ဘဲ အိပ်နေခြင်းတို့ကို ထွက်ဆိုပါသည်။ ထိုသို့ လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်း ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သူများသည် လုပ်ငန်းခွင်သို့ စတင်ဝင်လာကတည်းက လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်း များကို လိုက်နာလက်ခံပါမည်ဟု ဝန်ခံကတိလက်မှတ်များကို လက်ခံရေးထိုးထားပြီး စည်းကမ်းကို သိလျက်နှင့် ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သည့်အတွက် ရုံးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်း အတိုင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုသို့မပြုလုပ်ပါက မလိုလားအပ်သောပြစ်မှုများ၊ အသက် အန္တရာယ်အရ လုံခြုံမှုမရှိသော လုပ်ပုံကိုင်ပုံများ ဖြစ်ပေါ်လာပါက စည်းကမ်းလိုက်နာသူနှင့် တာဝန်ခံများပါ ထိခိုက်နစ်နာစေနိုင်သောကြောင့် အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဦးပြည့်စုံမှာ ဧပြီလအတွင်း အလုပ်ချိန်မပြည့်မီဘဲ ခွင့်တိုင်ခြင်းတစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ခွင့်ပျက်များနေသဖြင့် ခံဝန်ထိုးခိုင်းထားသူဖြစ်ပါသည်။ ကျန် (၂) ဦးမှာလည်း လုပ်ငန်းခွင် စည်းကမ်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပြစ်မှုကျူးလွန်မှုများကြောင့် နှုတ်ဖြင့် ခေါ်ယူသတိပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ထားဖူးပါသည်ဟု ၎င်းတို့ (၃)ဦးအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများကို သိရှိပြီး ဖြစ်ကြောင်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီးလည်းဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ချိန်နောက်ကျ၍ ဝင်ရောက် ခြင်းမှာလည်း (၂) ကြိမ်မကရှိပါသည်။ ယခုအခါ အလုပ်ချိန်အတွင်း အရက်သေစာ သောက်စား ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အခြားပစ္စည်းများ ထိခိုက်ပြိုကျနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိ နေရာတွင် မိမိသဘောနှင့်မိမိ အိပ်စက်ခြင်းစသည်တို့ကို ကျူးလွန်ခြင်းမှာ ချမှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းခွင် စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ခြင်း ဖြစ်သည့်အတွက် နှုတ်အားဖြင့် ပြောဆို၍ မရသည့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်ဟု ထွက်ဆို ထားပါသည်။

၆။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် ၁၁-၇-၂၀၂၂ ရက်နေ့၌ အလုပ်သမား ဦးပြည့်စုံ၏ ထွက်ဆိုချက်တွင် ဦးပြည့်စုံသည် ၂၇-၂-၂၀၂၀ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ပြီး လစာမှာ ၂၄၇၀၀၀/- ရကြောင်း (လစာ- ၁၅၀၀၀၀/- + ၆၀၀၀၀/- ဖယ်ရီကြေး ၃၀၀၀၀/- ရက်မှန်ကြေး ၁၀၀၀၀/-) ရပါသည်။ လူမှုဖူလုံရေးကြေးအတွက် ၃၀၀၀/- ဖြတ်ပါသည်။ ဦးခင်ဇော်ထွန်းမှာ ၁၃-၄-၂၀၁၁ ရက်နေ့တွင် Store Keeper ရာထူးလစာ (၂၀၀၀၀၀/- + ၇၀၀၀၀/- + ရက်မှန်ကြေး ၁၀၀၀၀/-) ရရှိပြီး လူမှုဖူလုံရေးကြေး ၄၅၀၀/- ဖြတ်ပါသည်။ ဦးရဲမင်းနိုင်သည် ၁၁-၆-၂၀၁၂ ရက်နေ့တွင် Store Keeper ရာထူးဖြင့် လစာမှာ (၂၀၀၀၀၀/- +



၆၀၀၀၀/- + ၃၀၀၀၀/- + ၁၀၀၀၀/-) ရပါသည်။ ၁၄-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရပါသည်။ အရက်သေစာသောက်ထားသည်ဟု ပြောသည့်အတွက် ဒဂုံမြို့သစ်(တောင်ပိုင်း)၊ ရပ်ကွက် (၁၀၆) ထဲရှိ မိတ်ဆွေထမင်းဆိုင်တွင် ထမင်းသွားစားပါသည်။ အလုပ်တွင် ထမင်းစားဆောင်ရှိပါသည်။ ထမင်းစားဆောင်က ဝေးပါသည်။ Store တွင် ဝန်ထမ်းအင်အား (၃၀)ဦး ရှိပါသည်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံး ဝန်ထမ်း (၁၀၀) ကျော်ရှိပါသည်။ EC စာချုပ်ရှိပါသည်။ ထမင်းစားစဉ် မိုးရွာလာသည်။ ထီးမပါ၍ ထမင်းဆိုင်တွင် မိုးခိုပါသည်။ နာရီကြည့်သောအခါ အချိန်နောက်ကျပါသဖြင့် နေ့တဝက်ခွင့်ပေးပါရန် တင်ပြခဲ့ပါသည်။ ကြီးကြပ်ရေးမှူးမှ အဝတ်အစားပေးမည် ပြန်လာပါဟု ပြောပါသည်။ အဝတ်အစားထုတ်ပေးသည်။ (၂)ဦး မှ ယူပါသည်။ ကျွန်တော်မယူပါ။ အပေါ်ပိုင်းအင်္ကျီသာပေးပါသည်။ အလုပ်ဝင်ချိန် Decolgen သောက်လိုက်ပါသည်။ သို့သော် မသက်သာဘဲ ခေါင်းအရမ်းကိုက်၍ လဲလျောင်း အိပ်လိုက်ပါသည်။ နေမကောင်းကြောင်း သတင်းမပို့ခဲ့ပါ။ အင်္ကျီထုတ်ပေးပါသည်။ ကျွန်တော်မယူပါ။ မူးယစ်ဆေး စစ်ဆေးခြင်း မရှိကြောင်း၊ အိပ်ချိန်မိနစ် (၃၀) ခန့်ကြာကြောင်း ကျန်ထွက်ဆိုချက်နှင့် စာဖြင့်တင်ပြချက်များမှာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ထွက်ဆိုထားသည့်အတိုင်း ထွက်ဆိုချက်ကိုတွေ့ရသည်။

၇။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား ဒေါ်ခင်ဌေးကြွယ် (Assistant HR Manager)၏ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၌ ထွက်ဆိုချက်တွင် အလုပ်သမား ဦးခင်ဇော်ထွန်း ထွက်ဆိုသည့် ၎င်း၏အလုပ်ဝင်ရက်သည် ၂၇-၈-၂၀၁၀ ရက်နေ့ ဆိုသည်မှာ မမှန်ကန်ကြောင်း၊ ၎င်း၏ အလုပ်ဝင်ရက်မှာ ၁၃-၄-၂၀၁၁ ရက်နေ့ဖြစ်ကြောင်း ကျန် (၂) ဦး၏ အလုပ်ဝင်ရက်မှာမှန်ကန်ကြောင်း၊ EC စာချုပ်ရှိကြောင်း၊ ထမင်းစားဆောင်ရှိကြောင်း၊ အပြင်သို့ သွားစားခွင့် ပြုထားပါကြောင်း၊ ရုံးချုပ်တွင် WCC ရှိပါကြောင်း၊ စက်ရုံ ရှေ့တွင် ထမင်းဆိုင် (၂) ဆိုင်ရှိပါကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီ၏တွင် ချမှတ်ထားသော စည်းကမ်းရှိပါကြောင်း၊ ၎င်းတို့အား နစ်နာကြေးမပေးနိုင်ပါ။ ပြန်မခန့်နိုင်ပါဟု ထွက်ဆိုထားပြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့တွင် ထွက်ဆိုခဲ့သည့်အချက်များနှင့် ကွဲလွဲမှုမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

ကောက်ချက်။ ဦးပြည့်စုံ ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦးအား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။



သုံးသပ်ချက်

၈။ မိမိတို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုကို သုံးသပ်ရာတွင် အလုပ်သမား (၃)ဦးသည် လုပ်ငန်းတာဝန်ချိန်အတွင်း အရက်သေစာသောက်စားခြင်းကြောင့် အလုပ်မှ ရပ်စဲသည်ဟု အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုပြီး ထိုသို့ရပ်စဲခြင်းအတွက် နှိပ်စက်ကြေး၊ အလုပ်ထုတ် နှစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဟု ထွက်ဆိုထားချက်နှင့် အလုပ်သမားများဘက်မှ အရက်သေစာ သောက်စားထားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရခြင်းအတွက် နှိပ်စက်ကြေး၊ အလုပ်ထုတ် နှစ်နာကြေးပေးရန် လိုအပ်သည်ဟူသော တင်ပြချက်တွင် အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် လုပ်ငန်း တာဝန်ချိန်အတွင်း အရက်သောက်သည်ဆိုသည့် သတ်မှတ်ချက်အား ၎င်းတို့၏ ထွက်ဆို ချက်၊ တင်ပြချက်များအပေါ် အခြေပြုသုံးသပ်ရာတွင် အလုပ်သမားများအား (၁၂:၀၀) နာရီမှ (၁၂:၄၅) နာရီအတွင်း ထမင်းစားချိန်အဖြစ်သတ်မှတ်ထားရာ အလုပ်ရုံဌာနတွင် ထမင်းစားဆောင်ရှိသော် လည်း အပြင်သို့ ထွက်စားခွင့်လည်း ပြုထားကြောင်း၊ ဝန်ထမ်းများအများစုစားသည့် ထမင်းဆိုင် နေရာသည် အလုပ်ဌာနရှေ့တွင်ပင်ရှိသည်ဟု အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုထားသည်။ ယခု အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားသည့် အလုပ်သမား (၃)ဦးသည် အခြားဝန်ထမ်းများ စားလေ့ရှိသည့် လုပ်ငန်း ခွင်အနီးဝန်းကျင်ရှိ ထမင်းဆိုင်တို့တွင် စားသောက်ခြင်းမပြုဘဲ စက်ရုံမှ အသွားအပြန် မိနစ် (၂၀) ကျော်ခန့်ဝေးသည့် စက်ရုံပြင်ပ ထမင်းဆိုင်သို့ သွားရောက်ထမင်းစားရာမှ မိုးရွာနေ၍ လုပ်ငန်းခွင် သို့ ပြန်လာရန်နောက်ကျသည့်အတွက် ၎င်းတို့၏ ကြီးကြပ်ရေးမှူး (Warehouse Operation Executive) ထံ ဖုန်းဖြင့် ဆက်သွယ်၍ နေ့တစ်ဝက် ခွင့်တောင်းခံခဲ့သည်။ Warehouse သို့ ပစ္စည်းအဝင်များနေသည့်အတွက် ကြီးကြပ်ရေးမှူးမှ ခွင့်မပေးခဲ့ဘဲ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည် ဝင်ရောက်ပေးပါရန် ပြောကြားခဲ့သည်။ ထိုထမင်းစားချိန်တွင် အခြားဝန်ထမ်းများသည်လည်း ထမင်းစားကြမည်ဖြစ်သည်။ အခြားဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် သတ်မှတ်ချိန်အတိုင်း မိုးရေစိုခြင်း မရှိဘဲ အလုပ်ခွင်သို့ အချိန်မီ ပြန်ဝင်နိုင်ခဲ့သော်လည်း ၎င်းတို့ (၃)ဦးသည် မိုးရေစိုလျက် လုပ်ငန်းခွင်သို့ သတ်မှတ်ချိန်ထက် ကျော်လွန်နောက်ကျပြီးမှ ရောက်လာသည်ဟု သိရသည်။ ထို့အပြင် ဝန်ထမ်းများ ဝင်၊ ထွက် လက်မှတ်ထိုးရန် သတ်မှတ်ထားသည့် လုံခြုံရေးဂိတ်၌လည်း အထွက်ရော ပြန်အဝင်ပါ လက်မှတ်ထိုးခြင်း မပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်းကို Assistant HR Manager (Super Seven Stars Trading Co., Ltd.) မှ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြ ခဲ့သည့် ချေပလွှာအရ သိရှိရသည်။ အလုပ်ချိန်ကျော်လွန်ပြီး အများပြန်ရောက်ချိန် ပြန်မရောက် နိုင်ခဲ့ခြင်း၊ လုပ်ငန်းအတွင်း အတူလုပ်ကိုင်ရသည့် ဦးမောင်မောင်မျိုးမင်း၊ ဒေါ်အေးအိန္ဒြာမင်း၊





ဦးဇော်မိုးလှိုင်တို့အနေဖြင့် ၎င်းတို့ (၃)ဦးထံမှ အရက်နံ့ရခြင်းကို သိရှိခြင်း၊ ၎င်းတို့ (၃)ဦးအနက် ဦးပြည့်စုံမှာ ရေစိုအင်္ကျီကိုလဲရန် အင်္ကျီထုတ်ပေးသည်ကို လာရောက်ထုတ်ယူ နိုင်ခြင်းမရှိဘဲ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း Pallet ပေါ်တွင် ရေစိုအင်္ကျီဖြင့် အိပ်စက်နေခြင်း၊ ထိုသို့ အိပ်စက်နေခြင်းကို ဦးပြည့်စုံမှ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့သို့ တင်ပြစာတွင် မိုးမိသည့်ဒဏ်ကြောင့် ကိုယ်လက်နာကျင်ကိုက်ခဲ၍ ဆေးသောက်ပြီး ခဏလွဲနေသည်ဟုပါဝင်ရာ မိုးမိ၍ ကိုယ်လက်ကိုက်ခဲသည်ဆိုလျှင် ရေစိုအင်္ကျီနှင့် လဲလျောင်းခြင်းထက် ရေမစိုသည့် ခြောက်သွေ့သော အင်္ကျီဖြင့် လဲလျောင်းခြင်းကသာ သင့်လျော် သည်ဖြစ်ပြီး အင်္ကျီလဲလှယ်ရန်မပြုလုပ်ခြင်း၊ ဆေးသောက်ပြီး ရေစိုအင်္ကျီနှင့် အနားယူ လဲလျောင်း သည်ဟုဆိုသည်ခြင်းမှာ ခိုင်လုံမှုမရှိဟု သုံးသပ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း Pallet ပေါ်တွင် အိပ်စက်နားနေခြင်းမပြုရနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း ကိုယ်လက်မကျန်းမာ၍ အနားယူမည်ဆိုပါက ကြီးကြပ်သူကို ခွင့်တောင်းခံရမည်ကို သိရှိပါလျက် မလိုက်နာခြင်းသည် အရက်မသောက်သော ပုံမှန်လူတစ်ယောက်ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်မှု မဟုတ်ခြင်း၊ ၎င်းတို့ထံမှ ရနေသည့် အရက်နံ့နှင့် ၎င်းတို့၏ မူမမှန်သောသွင်ပြင်အနေအထား ပြုမူလှုပ်ရှားမှုတို့ကြောင့် လုပ်ငန်းကြီးကြပ်သူ ဦးမောင်မောင်မျိုးမင်း ၏ ၎င်းအလုပ်သမား (၃)ဦးအပေါ် အရက်သောက်ထားသည်ဆိုသည့် ယူဆချက်မှာ မလွဲမှားနိုင်ဟု သုံးသပ်ခြင်း၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက် တွင်လည်း “၎င်းတို့ (၃)ဦးသည် အရက်သေစာ အနည်းငယ်သောက်စားလာသည်ဟု ယူဆဖွယ် ရှိခြင်း” ဟူသော စကားရပ်သည် မလွဲမှားနိုင်ကြောင်းနှင့် သောက်စားမှုနည်းခြင်း/ များခြင်းကို ၎င်းတို့၏ အနံ့အသက်၊ အပြုအမူ၊ အနေအထိုင်၊ အပြောအဆိုအပေါ်တွင် အခြေပြု ခန့်မှန်းရသည် ဖြစ်သော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းအရ မသောက်စားရဟူသော စည်းကမ်းကို ဖောက်ဖျက် ပါက ဖောက်ဖျက်သူတွင်သာ တာဝန်ရှိသည်ဖြစ်ပေသည်။ ဤအချက်များကြောင့် ယခုအငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားသည့် အလုပ်သမား (၃)ဦးသည် ထမင်းစား သွားချိန်တွင် အရက်သေစာသောက်သုံးပြီး လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟုသုံးသပ်သည်။ ဤသုံးသပ်ချက်အရ အလုပ်ရှင် မှ ချမှတ်ထားသော အလုပ်သမား သိရှိလိုက်နာရမည့် စည်းကမ်း (၂) ပါ အချက်ကို ဖောက်ဖျက် သည်ကို တွေ့ရှိရ၍ လည်းကောင်း၊ ထိုသို့ အလုပ်ချိန်အတွင်း အရက်သေစာ သောက်သုံးခြင်းအပေါ် တာဝန်ရှိသူ အဆင့်ဆင့်တို့က ၎င်းတို့၏ ပြုမူနေထိုင်ပြောဆိုမှု၊ အနံ့ရရှိမှုကို အခြေပြု၍ အရေးယူ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ရခြင်းကြောင့် စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သူအတွက် နှိပ်စက်ခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်နုတ်နာကြေးတို့သည် ခံစားနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် ဦးခင်ဇော်ထွန်း သည် လုပ်သက် (၁၁) နှစ်၊ ဦးရဲမင်းနိုင်သည် လုပ်သက် (၁၀)နှစ်၊ ဦးပြည့်စုံသည် လုပ်သက် (၂) နှစ် (၄)လတို့ အသီးသီးရှိကြရာ နှစ်နာကြေးမရနိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့လုပ်လာခဲ့သော လုပ်သက်

ကာလကို ထောက်ရှု၍ ၎င်းအလုပ်မှ ရပ်စဲပြီး နောက်ထပ် အလုပ်တစ်စုံတစ်ရာ မရရှိသေးမီ စားဝတ်နေရေးအတွက် ရှေးရှုကာ သင့်တင့်သော လူမှုထောက်ပံ့ကြေး တစ်စုံတစ်ရာကို ရသင့်သည်ဟု သုံးသပ်၍ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၉-၇-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၂/၂၀၂၂)၏ ဆုံးဖြတ်ချက် (က) နှင့် (ခ)တို့ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။

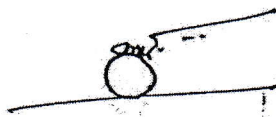
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၂)။ ဦးပြည့်စုံ ပါ အလုပ်သမား (၃)ဦးတို့ကို အောက်ပါအတိုင်း လူမှုထောက်ပံ့ကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။ ဦးခင်ဇော်ထွန်းအား လူမှုထောက်ပံ့ကြေး (၆၀၀၀၀/-) (ကျပ်ခြောက်သိန်းတိတိ)၊ ဦးရဲမင်းနိုင်အား လူမှုထောက်ပံ့ကြေး (၆၀၀၀၀/-) (ကျပ်ခြောက်သိန်းတိတိ) နှင့် ဦးပြည့်စုံအား လူမှုထောက်ပံ့ကြေး (၂၀၀၀၀/-) (ကျပ်နှစ်သိန်းတိတိ) ကို ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၉။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေဖြစ်ဘိသကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးလှထွန်းခိုင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးဇော်မင်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးမောင်မောင်အေး
အဖွဲ့ဝင်