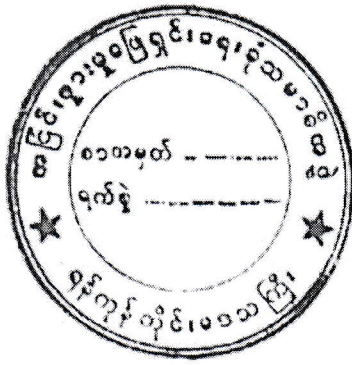




ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၁၇(ဃ) }

ခုံသမာဓိအဖွဲ့

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး

ရန်ကုန်မြို့

အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၇/ ၂၀၂၂)

ဦးသောင်းဟန်ပါ(၉)ဦး (အလုပ်သမား)
မြောက်ပိုင်းရပ်ကွက်၊ ထောက်ကြန့်၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်။
၀၉ - ၄၂၁၀၀၄၅၄၇၊ ၀၉ - ၄၂၁၀၀၄၅၄၅

နစ်နာ၍တောင်းဆိုသူ

နှင့်

ဦးဖြိုးဖြူနိုး (ဒါရိုက်တာ) (အလုပ်ရှင်)
LOTTE MGS BEVERAGE (MYANMAR) Co.,Ltd
(Pepsi အချိုရည်စက်ရုံ)
ဦးကိုကိုမောင် (Associate Vice Principle AVP)
(အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
အမှတ်(၄၈/၂၊ ၄၉)၊ ရန်ကုန်-ပြည်လမ်း၊ သန္ဓေပင်ကျေးရွာ၊
မှော်ဘီမြို့နယ်။ ၀၉ - ၄၅၅၅၅၃၅၅၉၀

တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ ။ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၃ ရက်
ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မှော်ဘီမြို့နယ်၊ ရန်ကုန် - ပြည်လမ်း၊ သန္ဓေပင်ကျေးရွာ၊ အမှတ် (၄၈/၂၊ ၄၉)ရှိ LOTTE MGS BEVERAGE (MYANMAR) Co.,Ltd (Pepsi အချိုရည်စက်ရုံ)၊ အလုပ်ရှင် ဦးဖြိုးဖြူနိုး(ဒါရိုက်တာ) နှင့် လျှပ်စစ်မန်နေဂျာ ဦးသောင်းဟန်ပါ(၉)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို မှော်ဘီမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် ကြားနာ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

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

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်

၃။ ယခုအငြင်းပွားမှုသည် LOTTE MGS BEVERAGE(MYANMAR) Co.,Ltd (Pepsi အချိုရည်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင် ဦးဖြိုးဖြူနိုးနှင့် လျှပ်စစ်မန်နေဂျာ ဦးသောင်းဟန်၏ အလုပ်ရပ်စဲခံရမှုအပေါ် မကျေနပ်၍ နစ်နာကြေး တောင်းဆိုသောအမှုနှင့် ဦးအေးချိုပါ(ဂ)ဦး၏ Third Party မှ အုပ်ချုပ်မှုကိုမခံလိုသဖြင့် နစ်နာကြေး တောင်းဆိုသောအမှုများဖြစ်ပြီး မှော်ဘီမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံတိုင်ကြားခဲ့ရာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က (၃)ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှု မရရှိသောကြောင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။

ကောက်ချက်အမှတ် ၁။ တောင်းဆိုသူ လျှပ်စစ်မန်နေဂျာ ဦးသောင်းဟန်အား နစ်နာကြေး ပေးရန် သင့် / မသင့်။

၂။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးအေးချိုပါ(ဂ)ဦးအား နစ်နာကြေး ပေးရန် သင့် / မသင့် သို့မဟုတ် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့် / မသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၄။ ယခုဖြစ်စဉ်တွင် လျှပ်စစ်မန်နေဂျာ ဦးသောင်းဟန် နှင့် ဦးအေးချိုပါ(ဂ)ဦးသည် ၄-၁၀-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် မှော်ဘီမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သီးခြားစီ တိုင်ကြားခဲ့ပြီး ဖြစ်စဉ်နှင့် တောင်းဆိုချက် မတူညီသော အငြင်းပွားမှု(၂)မှုကို တစ်မှုတည်းအဖြစ်ပေါင်း၍ တောင်းဆိုသူ ဦးသောင်းဟန်ပါ(၉)ဦးအဖြစ် လွှဲပြောင်းလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။

၅။ လျှပ်စစ်မန်နေဂျာ ဦးသောင်းဟန်က ထွက်ဆိုရာတွင် မိမိသည် စက်ရုံ၌ ၃၁-၈-၂၀၁၄ ရက်နေ့မှစတင်၍ လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး နောက်ဆုံးထုတ်လစာ ကျပ် ၇၂၀,၀၀၀/- ရရှိပါကြောင်း၊ ၁၁-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် (၂၄)နာရီလည်ပတ်နေသော မီးစက်အပူလွန်ကဲ၍ Belt ကြိုးပြတ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ၎င်းကိစ္စသည် ကြိုတင်မသိနိုင်သောကိစ္စဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၉-၈-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် မိမိခွင့်ပြုချက်မယူဘဲ Management မှ ဓါတ်တိုင်စိုက်ကြောင်း၊ ဓါတ်တိုင်နားရှိ မီးကြိုး (7044)သည် 44 A ဓါတ်အားခံနိုင်ရည်ရှိကြောင်း၊ မီးလုတ်ထဲရေဝင်၍ ကားရေးဆေးနေသော ကားသမားဓါတ်လိုက်မှုဖြစ်ပွားခဲ့ပါကြောင်း၊ သတ္တိခံနာကျင်မှုသာဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၎င်းကိစ္စအတွက်

အတွက် ကုမ္ပဏီမှ မိမိအား ခံဝန်ကတိလက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းသော်လည်း မထိုးခဲ့ပါကြောင်း၊ ၃၁-၁၀-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရပ်စဲခဲ့ပါကြောင်း၊ Belt ကြိုးပြတ်ခြင်း၊ ဓါတ်လိုက်ခြင်းကြောင့်မဟုတ်ဘဲ Third Party လက်အောက်သို့ လွှဲပြောင်းမည်ဖြစ်၍ အလုပ်ထုတ်ခြင်းကြောင့် နစ်နာကြေးရယူလိုကြောင်း တင်ပြထွက်ဆိုထားပါသည်။

၆။ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲစာရရှိသူ ဦးကိုကိုမောင် (Associate Vice Principle AVP)က ထွက်ဆိုရာတွင် LOTTE MGS BEVERAGE (MYANMAR) Co.,Ltd (Pepsi အချို့ရည်စက်ရုံ)သည် ကျား (၁၁၄)ဦး၊ မ (၂၈)ဦး၊ စုစုပေါင်း (၁၄၂)ဦးတို့ဖြင့် လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမားအားလုံး ၂၀၂၄ ခုနှစ်အထိ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်(EC စာချုပ်)ချုပ်ဆိုပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊ လျှပ်စစ်မန်နေဂျာ ဦးသောင်းဟန်နှင့်ပတ်သက်၍ ထွက်ဆိုရာတွင် ဦးသောင်းဟန်၏ ပေါ့လျော့မှုကြောင့် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် နစ်နာမှုများ ဖြစ်စေခဲ့ကြောင်း၊ သကြားဖျော်စနစ်မှ အအေးပေးစက်အား သတ်မှတ်ထားသည့်အပူချိန် အအေးစနစ်သို့ရောက်ရှိအောင် မလည်ပတ်နိုင်သဖြင့် ပြင်ဆင်ခိုင်းရာ ငြင်းဆန်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၁၂ ရက်နေ့တွင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအဖွဲ့ လာရောက်မည်ဖြစ်၍ စက်ပစ္စည်းများချို့ယွင်းမှုမရှိစေရန် CEO ကိုယ်တိုင်အကြိမ်ကြိမ် သတိပေးခဲ့သော်လည်း Generators ပစ္စည်းကြိုးပျက်၍ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုပျက်သွား၍ ၂၄-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် သတိပေးစာပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ ၉-၈-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် လျှပ်စစ်အန္တရာယ်ပေါ့ဆမှုဖြစ်ပြီး လူ့အသက်သေဆုံးနိုင်သည်အထိ ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပွားခဲ့သဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတစ်လကြာပြုလုပ်ခဲ့ပြီး Top Management မှ ဆုံးဖြတ်၍ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်အပေါ်တွင် Top Management က ဆုံးဖြတ်ချက်(၃)ချက် ချမှတ်ခဲ့ပါကြောင်း၊

(၁) မှော်ဘီစက်ရုံတွင် လျှပ်စစ်အန္တရာယ် ထပ်မံဖြစ်ပွားနိုင်သော အခြေအနေများကို တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ကင်းရှင်းစေရန် ပြင်ပကျွမ်းကျင် ကုမ္ပဏီများကို ခေါ်ယူချိတ်ဆက်၍ လျှပ်စစ်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်များကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သွားရန်၊

(၂) လျှပ်စစ်ဌာနနှင့် ပြင်ဆင်ထိန်းသိမ်းရေးဌာနဟူ၍ ဌာန(၂)ခု ဖွဲ့စည်းထားခြင်းကြောင့် ဌာနချင်း ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အားနည်းမှုများ တွေ့ရှိရပြီး တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှု မရှိခြင်းများ တွေ့ရှိရသောကြောင့် မှော်ဘီစက်ရုံတွင် Engineering Department ဟူ၍ ဌာနတစ်ခုတည်းသာ ဆက်လက်ထားရှိသွားပြီး Engineering Department အား ပြန်လည်ဖွဲ့စည်း

သွားရန်နှင့် (၃) ဤဖြစ်စဉ်၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးချက်များအပေါ်မူတည်၍ လျှပ်စစ်ဌာနမန်နေဂျာနှင့်

Supervisor များအား လုပ်ငန်းတာဝန်မှ ရပ်ဆိုင်း၍ ကုမ္ပဏီမှ ထုတ်ပယ်သွားရန်တို့ ဖြစ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးစဉ် အဖွဲ့ဝင်များက Supervisor အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ပေးရန် တောင်းဆိုသဖြင့် ပြန်ခန့်ထားပေးခဲ့ပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြထားပါသည်။

၇။ အလုပ်သမား ဦးအေးချိုပါ(၈)ဦးက ထွက်ဆိုတင်ပြရာတွင် ကုမ္ပဏီသည် မိမိတို့အား Third Party ဖြင့် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန် ဆွေးနွေးခဲ့ပါကြောင်း၊ Third Party ဆိုသည်မှာ ကျွမ်းကျင်အကြံပေးအဖွဲ့ ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၎င်းအဖွဲ့အောက်တွင် ၎င်းတို့၏ ညွှန်ကြားချက်ဖြင့် ယခင်လုပ်ကိုင်ခဲ့သော ရာထူးရှိတော့မည် မဟုတ်ကြောင်း၊ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိပါက မိမိဆန္ဒအရ အလုပ်ထွက်သည်သာဖြစ်ပါကြောင်း၊ မိမိတို့သည် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် MGS BEVERAGE (MYANMAR) Co.,Ltd ပိုင်ရှင် ဦးသိန်းထွန်းမှ LOTTE MGS BEVERAGE(MYANMAR) Co.,Ltd သို့လွှဲပြောင်းစဉ် MGS BEVERAGE (MYANMAR) Co.,Ltdမှ ဥပဒေနှင့်အညီ လုပ်သက်နှစ်နာကြေးများပေးခဲ့၍ ရရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေးဌာနနှင့် လျှပ်စစ်ဌာနပေါင်း၍ Engineering Department အဖြစ် ပြောင်းလဲဖွဲ့စည်း၍ Third Party လက်အောက်ထားပါက မူလနေရာ၊ မူလရာထူးအတိုင်းသာ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်လိုပါကြောင်း၊ ထိုသို့ မပေးနိုင်ပါက ဥပဒေနှင့်အညီ နှစ်နာကြေးရလိုပါကြောင်း ကုမ္ပဏီနှင့်ညှိနှိုင်းရာ ပြေလည်မှုမရ၍ အလုပ်သမားရုံးသို့ သွားရောက်တိုင်ကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ ၁-၁၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံတွင်းသို့ ဝင်ရောက်ခွင့် မပြုခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်းနှင့် အလုပ်ပြန်လည်မခန့်ထားနိုင်ပါက နှစ်နာကြေးရယူလိုကြောင်း တင်ပြထွက်ဆိုထားပါသည်။

၈။ ဦးကိုကိုမောင်(AVP)မှ တင်ပြရာတွင် Top Management ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ Third Party အဖွဲ့ဖြင့် လုပ်ငန်းတိုးတက်မှုရှိအောင် လုပ်ဆောင်ရမှာဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင် ပြောင်းလဲခြင်း မဟုတ်ပါကြောင်း၊ Third Party ဖြင့်လည်း ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိသေးပါကြောင်း၊ လျှပ်စစ်ဌာနနှင့် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေးဌာန (၂)ခုပေါင်း၍ Engineering Department ဟူ၍ ဖွဲ့စည်းမည် ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းပြောကြားချက်ကို မရှင်းလင်းပါက ပြန်လည်မေးမြန်းနိုင်သော်လည်း မေးမြန်းခြင်းမရှိဘဲ ၃၁-၁၀-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ဦးအေးချိုပါ(၁၀)ဦး လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာသွားပါကြောင်း၊ ၁-၁၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)ဖြင့် ဆွေးနွေးပြီးမှ ဝင်ခွင့်ပြုမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားခြင်းကို လက်မခံ၍ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သွားရောက်တိုင်တန်းပါကြောင်း၊ ၂-၁၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင်

Top Management ၏ ညွှန်ကြားချက်ကို လိုက်နာခြင်းမရှိဘဲ ပြန်ထွက်သွားပါကြောင်း၊ ဦးသန့်စင်နှင့် ဦးအောင်ကျော်မင်းတို့ (၂)ဦးမှာ Top Management ၏ အစီအစဉ်ကို လက်ခံမည် ဖြစ်ကြောင်း ဝန်ခံချက်ဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ဦးအေးချိုပါ(၈)ဦးကို အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ရမည်ဆိုပါက Third Party ဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ မူလလစာ ပြောင်းလဲမှုမရှိဘဲ ရာထူးပြောင်းလဲမှုကို လက်ခံရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာသွားသည့်အတွက် ဝန်ခံကတိလက်မှတ် ရေးထိုးရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီမှ အလုပ် ထုတ်ပယ်ခြင်း မရှိပါကြောင်း တင်ပြထွက်ဆိုထားပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၉။ ဦးသောင်းဟန်(လျှပ်စစ်မန်နေဂျာ)အား ၂၄-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် Generators ပျက်သည့်ကိစ္စဖြင့် နောက်ဆုံးအကြိမ် သတိပေးစာပေးပြီး ၉-၈-၂၀၂၂ ရက်နေ့၌ လူအန္တရာယ် ဖြစ်စေသည့် ဓါတ်လိုက်မှုကြောင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်)အရ တာဝန်ဝတ္တရား ပေါ့လျော့စွာဆောင်ရွက်မှုဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ စာချုပ်သက်တမ်းသည် ၁-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့မှ ၂၈-၂-၂၀၂၄ ရက်နေ့အထိဖြစ်၍ စာချုပ် သက်တမ်းအတွင်း အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

၁၀။ ယခုအငြင်းပွားမှုသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်(EC စာချုပ်) သက်တမ်းကာလအတွင်းဖြစ်၍ ဦးသောင်းဟန် (လျှပ်စစ်မန်နေဂျာ)အား အလုပ်ထုတ်ပယ်ရာ တွင် နောက်ဆုံးသတိပေးစာတစ်စောင်သာထုတ်ပြီး အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမှာ EC စာချုပ် အချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသောကြောင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ နှင့်အညီ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည်ဟု သုံးသပ်ကာ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၊ မှော်ဘီမြို့နယ်ရုံးက မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အကြောင်းကြားချက်မှာ သင့်လျော်မှု မရှိချေ။ စာချုပ်ပါ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်လည်းကောင်း၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးဥပဒေအရလည်းကောင်း၊ တာဝန်ရှိသူ၏ ပျက်ကွက်မှုကြောင့် အခြားသူတစ်ဦးဦး ထိခိုက်နစ်နာမှုရှိပါက လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဥပဒေ အရ ဆောင်ရွက်ရမည့်ကိစ္စရပ်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။

၁၁။ မှော်ဘီမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့အနေဖြင့် အမှုတွဲလွှဲပြောင်းပေးပို့ရာတွင် ဥပဒေနှင့် အညီ ဆောင်ရွက်ရန်လိုသည်ဟု သုံးသပ်ရပါသည်။ ဦးသောင်းဟန်၏ နစ်နာကြေး တောင်းဆို

ချက်မှာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေနှင့်လည်းကောင်း၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဥပဒေနှင့်လည်းကောင်း သက်ဆိုင်နေသည့်အတွက် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ ပါ ပုဒ်မ၂(ဗ)အရ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုဖြစ်သဖြင့် နစ်နာကြေး တောင်းဆိုခြင်းအား ဆုံးဖြတ်ပေးရန် မသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

၁၂။ ဤစက်ရုံတွင် MGS အမည်ဖြင့် ပိုင်ရှင် ဦးသိန်းထွန်းမှလုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာ လ ၁ ရက်မှစတင်ပြီး ပိုင်ရှင်အပြောင်းအလဲဖြစ်ကာ ဦးမြိုးဖြူနိုးမှ CEO အဖြစ် လုပ်ကိုင်ခဲ့ရာ အလုပ်သမားများအား ဦးသိန်းထွန်းမှ ၃၁-၈-၂၀၁၂ ရက်နေ့တွင် နစ်နာကြေး ပေးခဲ့ကြောင်း၊ ဦးအေးချိုပါ(၈)ဦးနှင့်ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီတွင် ပိုင်ရှင်ပြောင်းလဲမှု မရှိဘဲ ဦးမြိုးဖြူနိုးမှ CEO အဖြစ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတိုးချဲ့ပြီး စီမံခန့်ခွဲရေးပြင်ဆင်ပြီး ဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်ရာ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေးဌာနနှင့် လျှပ်စစ်ဌာန (၂)ခုပေါင်းပြီး လုပ်သား (၂၀)ဦးအား မူလ လစာ၊ မူလနေရာမပျက် Third Party ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအောက်တွင် လုပ်ကိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း အပေါ် ဦးအေးချိုပါ (၈)ဦးတို့မှ Third Party လက်အောက်တွင် လုပ်ကိုင်လိုမှု မရှိခြင်းမှာ အလုပ် သမားများ၏ ဆန္ဒသာဖြစ်ပြီး ပိုင်ရှင်ပြောင်းလဲခြင်း၊ အလုပ်ရုံပိတ်ခြင်းရှိမှသာ နစ်နာကြေး ပေးရန်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

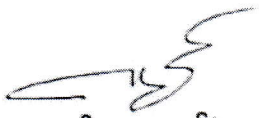
၁၃။ အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ခပေးရန်တာဝန်ရှိပြီး မန်နေဂျာ(စီမံခန့်ခွဲသူ)အဖြစ် မည်သူ့ကိုမဆို တာဝန်ပေးအပ်နိုင်ကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဦးအေးချိုပါ(၈)ဦးသည် ဌာန(၂)ခုပေါင်းပြီး အင်ဂျင်နီယာဌာန ဖွဲ့စည်းခြင်းအပေါ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရာတွင် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေးတာဝန် လိုလို၊ လျှပ်စစ်ဌာနတာဝန်လိုလိုဖြစ်မည် စိုးရိမ်မှုရှိခြင်းသာဖြစ်သည်ဟုသုံးသပ်၍ အောက်ပါ အတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

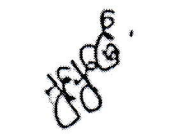
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၁။ အလုပ်သမား ဦးသောင်းဟန်၏ တောင်းဆိုချက်သည် အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကိစ္စရပ်ဖြစ်သည့်အတွက် တောင်းဆိုချက်ကို ပယ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

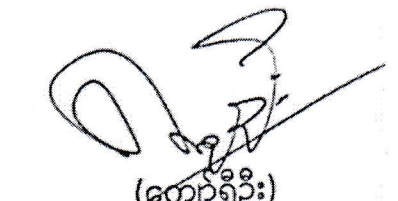
၂။ အလုပ်သမား ဦးအေးချိုပါ(၈)ဦးအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေ့ရက်မှ (၇)ရက်အတွင်း မူလနေရာ၊ မူလလစာအတိုင်း အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန်နှင့် ကြားကာလ နစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

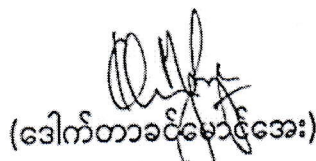
- မှတ်ချက်။ (၁) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနှစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွားသူ တစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားနိုင်သည်။
- (၂) မှတ်ချက် (၁) ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုလုပ်လျှင် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို သတ်မှတ်သည့်နေ့ရက်အတွင်း နှစ်ဖက်စလုံးက လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။


(ဇင်ကေသွယ်)
အတွင်းရေးမှူး

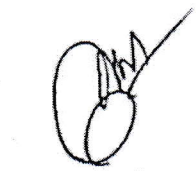

(လွင်လွင်မြင့်)
ဥက္ကဋ္ဌ


(ကျော်ရီဦး)
အဖွဲ့ဝင်


(ကျင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်


(ဒေါက်တာခင်မောင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်

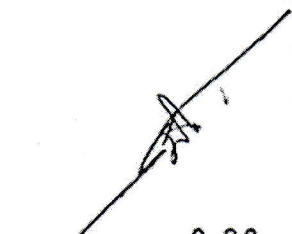
(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်


(မြင့်အောင်)
အဖွဲ့ဝင်


(ကျော်ဇေယျ)
အဖွဲ့ဝင်


(စောတင်)
အဖွဲ့ဝင်

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်


(ကျင်သိန်း)
အဖွဲ့ဝင်