

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၄ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃/၂၀၂၄)

ဒေါ်ဇင်မာကို (အလုပ်သမား)
အမှတ်(၆၀၁)၊ ရိပ်သာလမ်း၊
သင်္ဃန်းကျွန်းမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

} လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးကျော်ကျော်မြင့် (အလုပ်ရှင်)
KTZ Co.,Ltd.
ဒေါ်စောစောမာ (မန်နေဂျာ) (အထူးကိုယ်စားလှယ်
လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
အမှတ်(၃၂)၊ မနော်ဟရီလမ်း၊ ဒဂုံမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

} လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၄ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ် လ ၁၄ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒဂုံမြို့နယ်၊ မနော်ဟရီလမ်း၊ အမှတ်(၃၂)တွင် ဖွင့်လှစ်ထားသော KTZ Co.,Ltd. ပိုင်ရှင် ဦးကျော်ကျော်မြင့် နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကို တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ဒဂုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က တာဝန်ယူလက်ခံကြားနာစစ်ဆေး ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။



၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာနှင့် စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက် များ ရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ပါသည်-

ကောက်ချက် ။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကိုအား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကိုအား ၃၇၇၈၆၃၅/- (ကျပ်သုံးဆယ့် ခုနစ်သိန်း ခုနစ်သောင်းရှစ်ထောင်ခြောက်ရာသုံးဆယ့်ငါးကျပ်တိတိ) အား ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၇/၂၀၂၄) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ် အလုပ်သမားဘက်မှ ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှု လျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၁၆၉/၂၀၂၄)ဖြင့် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၁၃/၂၀၂၄) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ခုံအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်တင်တင်ဝင်း (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးလှထွန်းခိုင် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးမောင်မောင်အေး (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ဖော်ပြပါအငြင်းပွားမှုအား စနစ်တကျစစ်ဆေးခဲ့ကြပြီး ဥပဒေ ကြောင်းနှင့် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု၊ လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သာတူညီမျှမှု၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်အတိုင်း အခြေပြုဆုံးဖြတ်ရန်ဖြစ်ကြောင်း ခုံသမာ ဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က မျှတမှန်ကန်စွာ ဆုံးဖြတ်နိုင်ရေးအတွက် စိစစ်လေ့လာခဲ့ကြပြီး ၁၃-၈-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် ရုံးထိုင်စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပါသည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၇/၂၀၂၃) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ် အလုပ်သမားဘက်မှ ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသည့် ဤအငြင်းပွားမှုအား ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထားသက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ လျှောက်ထားသူ အလုပ်သမား၏ လျှောက်ထားလွှာ



တို့အပေါ် အခြေခံ၍ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (က)ကို ကျင့်သုံးလျက် သက်ဆိုင်သူ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ကို ခေါ်ယူကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကိုအား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်

၆။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒဂုံမြို့နယ်၊ မနော်ဟရီလမ်း၊ အမှတ်(၃၂)တွင် ဖွင့်လှစ်ထားသော KTZ Co.,Ltd. ပိုင်ရှင် ဦးကျော်ကျော်မြင့်၊ ဒေါ်နီလာထွန်း (HR မန်နေဂျာ)က အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကိုအား ကြိုတင်အသိပေး အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သဖြင့် တိုင်ကြားခဲ့မှုအပေါ် ဒဂုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က သုံးကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းခဲ့ရာ ဒေါ်ဇင်မာကိုက အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးကို အလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ အပြည့်အဝရရှိလိုပြီး အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် အပြစ်များရှိသည့်အတွက် နစ်နာကြေး ၂ လစာသာ ပေးသောကြောင့် ပြေလည်မှုမရရှိဘဲ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခံယူခဲ့ပါသည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အလုပ်သမားဘက်မှ ကျေနပ်မှုမရှိပါသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။

စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်များ

၇။ ယခုအငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်တွင် အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် KTZ Co., Ltd. ၌ Medical Information Officer ရာထူးဖြင့် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရာ လုပ်သက်(၇)နှစ်ကျော်ရှိပြီဖြစ်ကြောင်း၊ KTZ Co., Ltd. မှ ဖြန့်ဖြူးသည့်ဆေးများကို အင်းစိန်၊ လှိုင်သာယာ၊ မင်္ဂလာဒုံနှင့် မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်များရှိ ဆေးရုံ၊ ဆေးခန်းများနှင့် ဆေးဆိုင်များကို ပုံမှန်လှည့်လည် သွားရောက်၍ Marketing လုပ်ကိုင်ရကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီသို့ တစ်ပတ်လျှင် တနင်္လာနှင့်သောကြာနေ့များတွင် သွားရောက်ပြီး ကျန်ရက်များတွင် Marketing လုပ်ရမည့်နေရာများအား Plan ကြိုတင်ပြီးမှ သွားရောက်ရကြောင်း၊ အလုပ်သဘောအရ နံနက် ၉:၃၀ နာရီအချိန်တွင် လုပ်ငန်းခွင်သို့ စတင်ရောက်ရှိပြီး Plan ပါနေရာတစ်ခုမှ တစ်ခုသို့ ရောက်ရှိကြောင်း/ ပြန်ကြောင်း ကို Viber Group မှတစ်ဆင့် ကုမ္ပဏီသို့ အကြောင်းကြားရကြောင်း၊ ထိုသို့ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ဆောင်ရွက်စဉ်တွင် ဒေါ်ဇင်မာကိုအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီမှချမှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ဖောက်ဖျက်



သည့်အတွက် ၂၅-၁-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် နောက်ဆုံးသတိပေးစာထုတ်ပြန်ပြီး အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကို ကိုယ်တိုင်ဝန်ခံလက်မှတ် ရေးထိုးထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ထိုသတိပေးစာတွင် ၁၈-၁-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင်လည်းကောင်း၊ ၂၃-၁-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင်လည်းကောင်း၊ နောက်ဆုံး ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ထိုးသည့် ၂၅-၁-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင်လည်းကောင်း ကုမ္ပဏီမှ ချမှတ်ထားသည့် စည်းကမ်းများကို ချိုးဖောက်ခဲ့ကြောင်း၊ ၎င်းသတိပေးစာတွင် မှတ်ချက်အနေဖြင့် “လုပ်ငန်းခွင်သို့ နံနက်ပိုင်း ၉:၃၀ နာရီအချိန်ရောက်ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ညနေဆရာဝန်နှင့်တွေ့ဆုံပြီးမှ ပြန်ရပါမည်၊ နံနက်ပိုင်းအလုပ်စတင်ချိန်နှင့် ညနေပိုင်း အလုပ်သိမ်းချိန် (First Call and Last Call) တို့ကို ဖုန်းဆက်အကြောင်းကြားရပါမည် သို့မဟုတ်ပါက အလုပ်နုတ်ထွက်စာရေးရပါမည်”ဟု ပါရှိပြီး အလုပ်သမားကိုယ်တိုင် ဝန်ခံလက်မှတ်ရေးထိုးထားကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ၂၃-၅-၂၀၂၄ ရက်နေ့ တွင်လည်း ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် ထပ်မံ၍ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ခဲ့သဖြင့် ၂၉-၅-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရသည်။

၈။ ဒေါ်ဇင်မာကိုအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းအပေါ် ဒဂုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ရာ ဝန်ထမ်းဒေါ်ဇင်မာကိုသည် ကုမ္ပဏီစည်းကမ်းများကို အကြိမ်ကြိမ် ဖောက်ဖျက်သဖြင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့ရသော်လည်း လုပ်သက်ကြာဝန်ထမ်းဖြစ်၍ ညှာတာထောက်ထားသောအားဖြင့် ၎င်း၏လစာ ၂ လစာပေးမည်ဟု အလုပ်ရှင်မှ ကမ်းလှမ်းခဲ့ပါသည်။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့အနေဖြင့် ၃ ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းပေးခဲ့သော်လည်း သဘောတူညီမှုမရရှိသောကြောင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲအပ်ခဲ့ကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရသည်။

၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် သတ်မှတ်အရောင်းစံချိန်ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့်အတွက် ၂၀၁၇၊ ၂၀၂၀ နှင့် ၂၀၂၁ ခုနှစ်များတွင် ကုမ္ပဏီမှ ချီးမြှင့်သော ဆုများလည်း ရရှိခဲ့သူဖြစ်သော်လည်း ကုမ္ပဏီစည်းကမ်းများကို လိုက်နာရန် အားနည်းကြောင်း၊ ထိုသို့မလိုက်နာသဖြင့် ၂၅-၁-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် နောက်ဆုံးအကြိမ် ဝန်ခံကတိ လက်မှတ်ရေးထိုးထားရသူဖြစ်၍ နောက်ထပ်အပြစ်ပေးမခံရအောင် ဂရုပြုသင့်ကြောင်း၊ ပျက်ကွက်ခြင်း ၃ ကြိမ်ကို တစ်ကြိမ်းတည်းပေါင်း၍ နောက်ဆုံးအကြိမ်ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးစေခြင်းသည် သင့်လျော်မှုမရှိကြောင်း၊ ဒေါ်ဇင်မာကို၏ လုပ်သက် (၇) နှစ်အတွင်း သတ်မှတ်အရောင်းစံချိန်ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းကိုလည်း လျစ်လျူမရှုသင့်ကြောင်း၊ ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သည့်အတွက် အပြစ်ရှိသည်မှာ မှန်ကန်သလို ကုမ္ပဏီအနေဖြင့်လည်း အပြစ်ပေးအရေးယူခွင့်ရှိသည်မှာ မှန်ကန်ကြောင်း၊ အလုပ်တက်ချိန်၊ ဆင်းချိန် သတင်းပို့ရန် အကြိမ်ကြိမ်နောက်ကျခြင်းကို သတိပေးမှု

  

နည်းခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအားနည်းခြင်းကြောင့် ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ထားပြီး အလုပ် ရှင်က အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကိုအား ၃၇၇၈၆၃၅/- (ကျပ်သုံးဆယ့်ခုနစ်သိန်း ခုနစ်သောင်း ရှစ်ထောင် ခြောက်ရာ သုံးဆယ့်ငါးကျပ်တိတိ)ကို ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

၁၀။ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် ဒဂုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ရေးအဖွဲ့သို့ တောင်းဆိုရာတွင် ၂၀၂၄ခုနှစ် မေလအတွက် လုပ်အားခ တစ်လစာ၊ အပိုဆုကြေး ၊ အဖွဲ့လိုက်စုထားသော စုကြေး ငွေများ၊ အလုပ်သမားဥပဒေအရ ရပိုင်ခွင့်ရှိသည့် လုပ်အားခ (၅)လစာနှင့် အခြားခံစားခွင့်များ တောင်းဆိုပြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တောင်းဆိုရာတွင် သတ်မှတ်အရောင်းစံချိန်ပြည့်မီသဖြင့် ကုမ္ပဏီမှ ပေးသော အပိုဆုကြေး၊ ကုမ္ပဏီမှ ပေးသော အဖွဲ့အလိုက်စုကြေး၊ အလုပ်ထုတ်ကြောင်းကို နှုတ်ဖြင့် သာ အသိပေးသောကြောင့် လုပ်အားခတစ်လစာ၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး (၅)လစာ ရရှိလို ကြောင်း တောင်းဆိုထားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားသည့်အခါ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေးတို့ ပေးရန် လျှောက်ထားသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

၁၁။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင်က ၂-၇-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် တောင်းဆိုသည့် လစာနှင့်အပိုဆုကြေးကို ပေးပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ အဖွဲ့လိုက်စုထားသော စုကြေးငွေမှာ ပြစ်ချက်နှင့် ထွက်ရသည့် ဝန်ထမ်းဖြစ်၍ ပေးရန်မလိုကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့်လည်း ဝန်ထမ်းပြစ်မှု ကျူးလွန်သည်ကို သတိပေးရန် အားနည်းချက်ရှိသည့်အတွက် (၂)လစာသာ ပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကိုအား ၃၇၇၈၆၃၅/- (ကျပ်သုံးဆယ့်ခုနစ်သိန်း ခုနစ်သောင်းရှစ်ထောင်ခြောက်ရာ သုံးဆယ့်ငါးကျပ်တိတိ)ကို ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၂။ ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် KTZ Co., Ltd. တွင် ၁-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ စတင်အလုပ်ဝင်ရောက် ခဲ့သဖြင့် လုပ်သက် (၇)နှစ်ကျော်ရှိပြီဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည့်အပြင် လစဉ်သတ်မှတ်အရောင်း စံချိန်ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့်အတွက် ၂၀၁၇၊ ၂၀၂၀ နှင့် ၂၀၂၁ ခုနှစ်များတွင် ကုမ္ပဏီမှ ချီးမြှင့်သောဆုများလည်း ရရှိခဲ့သူ ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် KTZ Co., Ltd. မှ ဖြန့်ဖြူးသည့်ဆေးများကို အင်းစိန်၊ လှိုင်သာယာ၊ မင်္ဂလာဒုံနှင့် မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်များရှိ ဆေးရုံ၊ ဆေးခန်းများနှင့် ဆေးဆိုင်များကို ပုံမှန်လှည့်လည်သွားရောက်၍ Marketing လုပ်ကိုင်ရ ကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီသို့ တစ်ပတ်လျှင် တနင်္လာနှင့်သောကြာနေ့များတွင် သွားရောက်ရပြီး ကျန်ရက်



များတွင် Marketing လုပ်ရမည့်နေရာများအား Plan ကြိုတင်ပြီးမှ သွားရောက်ကြောင်း၊ အလုပ်သဘောအရ နံနက် ၉:၃၀ နာရီအချိန်တွင် လုပ်ငန်းခွင်သို့ စတင်ရောက်ရှိရပြီး Plan ပါနေရာတစ်ခုမှ တစ်ခုသို့ ရောက်ရှိကြောင်း/ ပြန်ကြောင်း ကို Viber Group မှတစ်ဆင့် ကုမ္ပဏီသို့ အကြောင်းကြားရကြောင်း၊ ထိုသို့ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ဆောင်ရွက် စဉ်တွင် ဒေါ်ဇင်မာကိုအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီမှချမှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ဖောက်ဖျက် သည့်အတွက် ၂၅-၁-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် နောက်ဆုံးသတိပေးစာထုတ်ပြန်ပြီး အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကို ကိုယ်တိုင်ဝန်ခံ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ထိုသတိပေးစာတွင် ၁၈-၁-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် လည်းကောင်း၊ ၂၃-၁-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင်လည်းကောင်း၊ နောက်ဆုံး ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ထိုး သည့် ၂၅-၁-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင်လည်းကောင်း ကုမ္ပဏီမှ ချမှတ်ထားသည့် စည်းကမ်းများကို ချိုးဖောက်ခဲ့ကြောင်း၊ ၎င်းသတိပေးစာတွင် မှတ်ချက်အနေဖြင့် “လုပ်ငန်းခွင်သို့ နံနက်ပိုင်း ၉:၃၀ နာရီအချိန်ရောက်ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ညနေဆရာဝန်နှင့်တွေ့ဆုံပြီးမှ ပြန်ရပါမည်၊ နံနက်ပိုင်း အလုပ် စတင်ချိန်နှင့် ညနေပိုင်းအလုပ်သိမ်းချိန် (First Call and Last Call) တို့ကို ဖုန်းဆက် အကြောင်းကြားရပါမည် သို့မဟုတ်ပါက အလုပ်နုတ်ထွက်စာရေးရပါမည်”ဟု ပါရှိပြီး အလုပ် သမား ကိုယ်တိုင် ဝန်ခံလက်မှတ်ရေးထိုးထားကြောင်း၊ ၂၃-၅-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင်လည်း ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် ထပ်မံ၍ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ခဲ့သဖြင့် ၂၉-၅-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့သဖြင့် ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် ကုမ္ပဏီစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာမှုမရှိကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်။

၁၃။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် လုပ်ဆောင်ရမည့်အစီအစဉ် (Plan) ပြောင်းလဲခြင်းကို သတ်မှတ်ညွှန်ကြားချက်နှင့်အညီ အသိပေးရန်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ ညွှန်ကြားချက်၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများကို မလိုက်နာကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်။ KTZ Co., Ltd. ၏ ဝန်ထမ်း လက်စွဲပါ “သာမန်ပြစ်မှုများ” အပိုဒ် (၁၄-၁၀)တွင် မိမိတာဝန်ကျရာနေရာမှ အကြောင်းမဲ့ ပျက်ကွက်/ ကင်းကွာခြင်း၊ “ကြီးလေးသောပြစ်မှုများ” အပိုဒ် (၁၅-၁၈)တွင် ပေးအပ်သော တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရန်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ ညွှန်ကြားချက်များကို မလိုက်နာခြင်းဟု ဖော်ပြ ထားရာ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် ကုမ္ပဏီမှ သတ်မှတ်ထားသော ဝန်ထမ်းလက်စွဲစာအုပ်ပါ သာမန်ပြစ်မှုနှင့် ကြီးလေးသောပြစ်မှုများကို ဖောက်ဖျက်ခဲ့သောကြောင့်လည်းကောင်း၊ နောက်ဆုံး အကြိမ်သတိပေးခြင်းကို သိရှိကြောင်း ကိုယ်တိုင်ဝန်ခံလက်မှတ်ရေးထိုးထားသောကြောင့် လည်း ကောင်း၊ ၎င်းဝန်ခံလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် သတိပေးစာတွင် ပြစ်မှုများထပ်မံကျူးလွန်ခဲ့လျှင်

  

ကိုယ်တိုင်နုတ်ထွက်စာတင်ရပါမည်ဟု ပါရှိသောကြောင့်လည်းကောင်း အလုပ်ထုတ်ပယ်ကြောင်း ကို တစ်လကြိုတင်အကြောင်းကြားရန် မလိုအပ်တော့သဖြင့် တောင်းဆိုသောနို့တစ်ကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်။ ထို့ပြင် ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် စည်းကမ်းလိုက်နာမှုမရှိ၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည့် ဝန်ထမ်းဖြစ်သောကြောင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန်လည်း မလိုကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်။

၁၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဒေါ်ဇင်မာကိုအား ၃၇၇၈၆၃၅/- (ကျပ်သုံးဆယ့်ခုနစ်သိန်း ခုနစ်သောင်း ရှစ်ထောင်ခြောက်ရာ သုံးဆယ့်ငါးကျပ်တိတိ)ကို ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ကြောင်း တွေ့ရှိရ၍ ဒေါ်ဇင်မာကို ၏ နောက်ဆုံးထုတ်လစာသည် ၁၂၅၉၅၄၅ /- ကျပ် ဖြစ်သဖြင့် (၃) လစာပေးသည်ဟု သုံးသပ်ရ ပါသည်။ မည်သည့် ဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထည့်သွင်း ဖော်ပြ ထားခြင်းမရှိပါ။

၁၅။ ဒေါ်ဇင်မာကိုသည် စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည့်အတွက် နစ်နာကြေးတစ်စုံတစ်ရာ ရထိုက်ခွင့်မရှိသော်လည်း လုပ်သက် (၇)နှစ်ကျော် ဝန်ထမ်းဖြစ်ခြင်း၊ တာဝန်ထမ်းဆောင်စဉ် သတ်မှတ်အရောင်းစံချိန်ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ခြင်း၊ ကုမ္ပဏီမှ ချီးမြှင့်သောဆုများလည်း ရရှိခဲ့ဖူးသူဖြစ်ခြင်းတို့ကို ထောက်ထားသောအားဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် မျှတသောအလုပ်သမားရေးရာကျင့်စဉ် (Fair Labour Practice) ၊ လူမှုရေး တရားမျှတမှုအခြေခံမူ (Principle of Social Justice)၊ တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ (Existing Labour Laws, Rules and Regulations) ကို အလေးဂရုပြု၍ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ပုဒ်မ၂၃(င)ပါ“အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ် သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်း ပြုနိုင်သည်” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ၃၀-၇-၂၀၂၄ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၇/၂၀၂၄)ဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ ဆုံးဖြတ်ခဲ့သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ပြီး အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာကိုအား လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ် ၃၅၀၀၀၀၀/- (ကျပ်သုံးဆယ့်ငါးသိန်းတိတိ) ကို ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။



ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၆။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေ ကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးလှထွန်းခိုင်
အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်တင်တင်ဝင်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးမောင်မောင်အေး
အဖွဲ့ဝင်