

ပုံစံ(၁၁)

ရုံသမာဓိကောင်စီ
 ရုံးအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်
 { နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }

ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၇/၂၀၁၅)

ဦးရဲထက်ဦး(ပိုင်ရှင်)

Sage Myanmar Co.,Ltd ၊

အမှတ်(၃၀/၃၂)၊ (၁၀) လမ်း၊

လမ်းမတော်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

မစိုးနှင်းထွေး (Asst; Admin Manager)

Sage Myanmar Co., Ltd. ၊

အမှတ်(၆၀)၊ (၁၁) လမ်း၊

လမ်းမတော်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၃ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လမ်းမတော်မြို့နယ်၊ (၁၀)လမ်း၊ အမှတ်(၃၀/၃၂)ရှိ ဦးရဲထက်ဦး ပိုင်ဆိုင်သော Sage Myanmar Co.,Ltd နှင့် မစိုးနှင်းထွေးတို့အကြားဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုကို လမ်းမတော်မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးအပ်ခဲ့သည့်အတွက် အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၅/၂၀၁၅)အဖြစ် လက်ခံ၍ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့ပေသည်။

၂။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို Sage Myanmar Co.,Ltd ပိုင်ရှင်/MD ဦးရဲထက်ဦးက မကျေနပ်သည့်အတွက် ရုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက်လျှောက်ထားခဲ့ခြင်းဖြစ်ရာ ရုံသမာဓိကောင်စီက အမှုအမှတ်(၂၇/၂၀၁၅)အဖြစ်လက်ခံပြီး ဤအငြင်းပွားမှုကို စစ်ဆေးသုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ပေးရန်အတွက် ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဦးအေးငွေ(အစိုးရကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် ဦးဌေးအောင်

(Handwritten signatures and marks)

၂

(အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်)နှင့် ဦးဌေး(အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်)တို့ပါဝင်သည့် ခုံအဖွဲ့တစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၃။ ဤခုံအဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေမှုမှတ်တမ်းများနှင့် တကွ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ စစ်ဆေးချက်မှတ်တမ်းများ၊ နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများ၏ ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများကို ပြည့်စုံစွာလေ့လာခဲ့ပြီး စဉ်းစားသုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ပေးရန်အတွက် အောက်ပါကောက်ချက်ကို ချမှတ်ခဲ့သည်။

ကောက်ချက်။ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမား မစိုးနှင်းထွေးကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းအတွက် ပိုင်ရှင်/အလုပ်ရှင်က နစ်နာကြေးပေးရန်တာဝန် ရှိ/မရှိ။

၄။ အထက်ပါ ကောက်ချက်အပေါ်တွင် ဤခုံအဖွဲ့က စဉ်းစားသုံးသပ် ဆုံးဖြတ်ပေးရန်အထောက်အထားနှင့် အချက်အလက်ပြည့်စုံလုံလောက်သည်ဟုယူဆသည့်အတွက် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေများ အပိုဒ် ၂၃(က)အရ နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများကို ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ ထပ်မံဆင့်ဆိုစစ်ဆေးမေးမြန်းခြင်းမပြုတော့ပေ။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်

၅။ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမား မစိုးနှင်းထွေးကို Sage Myanmar Co.,Ltd တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် အစမ်းခန့်ဝန်ထမ်းအဖြစ် (၂၃-၆-၂၀၁၄)ရက်နေ့တွင်စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။

၆။ မစိုးနှင်းထွေးသည် (၂၃-၉-၂၀၁၄) ရက်နေ့တွင် အစမ်းခန့်ကာလ(၃)လ ပြည့်မြောက်ခဲ့ပြီး (၁၆-၁၁-၂၀၁၄) ရက်နေ့မှအစပြု၍ မန်းနေဂျင်း ဒါရိုက်တာ(MD) ဦးရဲထက်ဦးက အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ်ခန့်အပ်ခြင်းခံရသည်။

၇။ Sage Myanmar Co.,Ltd သည် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားကို ခန့်ထားရာ၌ မိမိသဘောအလျောက်ရေးဆွဲထားသည့် “အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်” တစ်ရပ်ဖြင့် ချုပ်ဆိုခန့်ထားခဲ့ကြောင်းတွေ့ရပြီး အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် “၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ အခန်း(၃) ပုဒ်မ ၅ အရ သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်(Employment Contract) နှင့်အညီ ချုပ်ဆိုထားခြင်းမဟုတ်ကြောင်းကို လည်းတွေ့ရှိရသည်။

၈။ ထိုသို့ မစိုးနှင်းထွေးကို အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ်ခန့်အပ်ပြီးနောက် (၂၃-၁၂-၂၀၁၄) ရက်နေ့တွင် လုပ်ငန်းတာဝန်များပေါ်ဆွာဖြင့် တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုကြောင့်ဟူသည့် အကြောင်းပြချက်ဖြင့် MD ဦးရဲထက်ဦးက အလုပ်မှ ရုတ်တရက်ရပ်စဲခဲ့သည်။

၉။ ပိုင်ရှင်/MD ဦးရဲထက်ဦး ကိုယ်စား ဒေါ်ဇင်ဇင်မြင့်(A.G.M)၏ လက်မှတ်ရေးထိုး၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြထားသည့် (၂၄-၃-၂၀၁၅) ရက်စွဲပါစာတွင် မစိုးနှင်း



ထွေးနှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားနည်းချက်နှင့် ပြစ်ချက်များ(၁၀)ချက်ထက်မနည်း ဖော်ပြထားသော်လည်း ဖြေရှင်းချက်တောင်းခံခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းများ ပြုလုပ်ခြင်းမရှိ သည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၀။ ပိုင်ရှင်/အလုပ်ရှင် ဖြစ်သူသည် မစိုးနှင့်ထွေးကို အလုပ်ခန့်ထားရာ၌ အစမ်းခန့်(၃)လ ပြည့်မြောက်ခဲ့ပြီးမှ ကျေနပ်လက်ခံနိုင်မှုရှိသည့်အတွက် အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ်ခန့်အပ်ခဲ့သည် မှာ ငြင်းဆိုဖွယ်ရာမရှိပေ။

၁၁။ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ်ခန့်အပ်ပြီး အချိန်တစ်လကျော်မျှသာ ရှိသေးသည့်ကာလအတွင်း ပိုင်ရှင်/အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူက မစိုးနှင့်ထွေးကို အလုပ်မှ ရုတ်တရက်ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အကြောင်းကို Sage Myanmar Co.,Ltd ပိုင်ရှင်/MD ကိုယ်စား ဒေါ်ဇင်ဇင်မြင့်(A.G.M)၏ လက်မှတ်ရေး ထိုးချေပထားသည့် (၂၄-၃-၂၀၁၅) ရက်စွဲပါစာတွင် မစိုးနှင့်ထွေး၏ ချို့ယွင်းချက်(၁၀)ခုမျှမက ဖော်ပြထားသည်မှာ ဤမျှအချိန်တိုကာလအတွင်း ဤမျှချို့ယွင်းချက်/ပြစ်ချက်များတွေ့ရှိရသည် ဆိုခြင်းမှာ စဉ်းစားဖွယ်ရာပင်ဖြစ်ပေသည်။

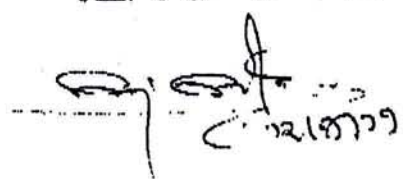
၁၂။ ပုံမှန်/အမြဲတမ်း ခန့်အပ်ထားသည့် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားတစ်ဦး ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်း ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သည်ဆိုပါကလည်း ဖြေရှင်းချက်တောင်းခံမှု၊ နှုတ်ဖြင့်သတိပေးမှု၊ စာဖြင့် သတိပေးမှု၊ နောက်ဆုံး အကြိမ်သတိပေးမှုနှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်မှု အစရှိသဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရေး နည်းလမ်းအရ စနစ်တကျ အဆင့်ဆင့် လုပ်ဆောင်မှုရှိရပါသည်။

၁၃။ ယခုကဲ့သို့ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ အပြစ်အနာအဆာများကို တစ်ကြိမ်တည်း စုပုံဖော်ပြ၍ ရုတ်တရက်ဆိုသလို အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမျိုးကို တရားသဖြင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ် သည့် (Fair Dismissal) ဟူ၍လည်းကောင်း၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်အညီ အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့် (Proper Dismissal) ဟူ၍လည်းကောင်း သတ်မှတ်နိုင်မည်မဟုတ်ပေ။

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁၄။ အထက်ဖော်ပြပါလေ့လာတွေ့ရှိချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်များအရ ဤခုအဖွဲ့က Sage Myan- mar Co.,Ltd ပိုင်ရှင်/MD ဦးရဲထက်ဦးအနေဖြင့် မစိုးနှင့်ထွေးအား နစ်နာကြေးပေးရန် တာ ဝန်ရှိသည့်အားလျော်စွာ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး စုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၅/၂၀၁၅) အပေါ်ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)ကို အတည်ပြုသည်။

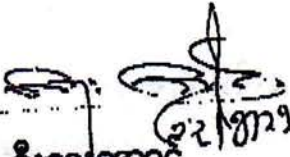
ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။







၁၅။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို သတ်မှတ်ရက်အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။


ဦးဌေးအောင်
အဖွဲ့ဝင်


ဦးအေးငွေ
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးဌေး
အဖွဲ့ဝင်