

ပုံစံ(၁၁)

ရုံးသမားမိကောင်စီ
ရုံးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၃၃/၂၀၁၇)

Mr. Kong Xiangrui (ပိုင်ရှင်)

ဒေါ်လဲ့ယဉ်ဝင်း (HR မန်နေဂျာ)၊

ဒေါ်စောခိုင်ယဉ်မွန် (HR Manager)(အလုပ်ရှင်

၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူများ)

Myanmar Jiale Fashion Co.,Ltd (2)

အထည်ချုပ်စက်ရုံ၊ အမှတ် (၄၄)၊ ဗန်းမော်အတွင်း

လမ်း၊ ရွှေလင်ပန်းစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင် (All Super)

အမှတ်(၁၅၀၉)၊ ငွေလမ်းလမ်း၊

အပိုင်(၃)၊ အမှတ်(၁၀)ရပ်ကွက်၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇွန် လ ၁၉ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ဗန်းမော်အတွင်းဝန်လမ်း၊ ရွှေလင်ပန်းစက်မှုဇုန်၊ အမှတ်(၄၄)ရှိ Myanmar Jiale Fashion Co.,Ltd (2) အထည်ချုပ်စက်ရုံ ပိုင်ရှင် Mr. Kong Xiangrui ၊ ဒေါ်လဲ့ယဉ်ဝင်း (HR Manager)၊ ဒေါ်စောခိုင်ယဉ်မွန် (HR Manager)နှင့် ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင် (All Super)တို့ကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြန်ဖြေရေး အဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရုံးသမားမိ အဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၈/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မေလ၊ ၂၉ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင် (All Super)မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူထံတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်မှ အောက်ပါကောက်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသည့်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်အား All Super ရာထူးဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှု မရှိခြင်းကြောင့် Super ရာထူး၊ Super လစာဖြင့် သင့်လျော်ရာ လိုင်းတစ်ခုခုတွင် ခန့်ထားရန်နှင့် Super လစာနှုန်းဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲ ခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလ နစ်နာကြေးတွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ အထက်ပါ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၈/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ဒေါ်စောခိုင်ယဉ်မွန် (HR Manager)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၃၅/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၃၃/၂၀၁၇) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးနေမင်း တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့မှအမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးတွင် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများအပေါ် အခြေခံ၍ စိစစ်လေ့လာသုံးသပ်ခဲ့သည်။ ထို့ပြင် အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့အား ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ ဆင့်ဆိုစစ်ဆေးမေးမြန်းမှုများမှရရှိသည့် ထွက်ဆိုတင်ပြချက်များအပေါ်လည်း အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်(၁)ချက်ကို ရေးဆွဲချမှတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်အား Super အလုပ် ခန့်အပ်ရန် သင့်/မသင့်။

တွေ့ရှိချက်များ

၇။ All Super အဖြစ်လုပ်ကိုင်ခဲ့သူ ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်က အပြစ်မရှိဘဲ စက်ရုံကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် မကိုက်ညီဟုအကြောင်းပြလျက် ၉-၃-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ၉-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ထုတ် ခဲ့သဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးရန် လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ၁၀-၄-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် တိုင်ကြားခဲ့ပါသည်။

၈။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရာတွင် အလုပ်သမား၏ ပြောဆိုချက်များမှာ အောက်ပါ အတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) လုပ်သားများ၏ OT ကြေးနှင့်ရပိုင်ခွင့်များကို အလုပ်ရှင်ထံတင်ပြပြီး အလုပ်သမား ဘက်မှရပ်တည်ပေးခဲ့သည့်အတွက် အကြောင်းပြချက်ရှာကာ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း ဖြစ်ကြောင်း၊
- (ခ) မိမိလုပ်ကိုင်နေစဉ်အတွင်း ယခင်ကရရှိသည့်အထည်အရေအတွက်ထက် ပိုမိုရရှိခဲ့ ကြောင်း၊
- (ဂ) All Super တစ်ဦး၏ ဂုဏ်သိက္ခာအရ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း။

၉။ ၉-၃-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ အလုပ်ထုတ်စာတွင် စက်ရုံ၏ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် မကိုက်ညီသဖြင့် ၉-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ရပ်စဲခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်၏ ပြောဆိုချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ချိန်မှစ၍ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတာဝန်များ တိုးတက်မှုမရှိကြောင်း၊ သက်မှတ်စံချိန်ပြည့်မီအောင် မလုပ်နိုင်ကြောင်း၊
- (ခ) ထိန်းကျောင်းအုပ်ချုပ်မှုမကောင်း၍ တိုင်ကြားခံရမှုရှိကြောင်း၊ ထိုအချက်ကို အလုပ် သမားအားအသိပေးပြီးဖြစ်ကြောင်း၊
- (ဂ) EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် စက်ရုံဘက်မှပြောဆိုရာ လက်မှတ်ရေးထိုးမပေးနိုင်ဟုပြော ကြားခဲ့ကြောင်း၊
- (ဃ) Hand Print (အလုပ်တက်/ဆင်းခြင်း)ကို သတ်မှတ်ချိန်များတွင် နေ့စဉ်လုပ်ဆောင် ရန် မကြာခဏချိုးဖောက်ကြောင်း၊
- (င) အလုပ်လုပ်နေစဉ်ကာလအတွင်း မငြိမ်မသက်ဖြစ်စေမှု၊ ဆူပူမှု၊ ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှု၊ ဥပဒေမဲ့လှုံ့ဆော်မှု၊ သွေးထိုးမှုတို့ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း။

(စ) အလုပ်ဆက်လက်ခိုင်းစေရန် မဖြစ်နိုင်တော့သဖြင့် တစ်လနို့တစ်စာထုတ်ခဲ့ကြောင်း နှင့် မည်သည့်အတွက် ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရသည်ကိုလည်း ရှင်းပြခဲ့ကြောင်း၊

၁၀။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင်ဘက်နှင့် အလုပ်သမားဘက်မှ ပြောဆိုချက်မှတ်တမ်း များတွင် အဖွဲ့ဝင်များလက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိပါ။

၁၁။ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားကတင်ပြသည့် ၈-၅-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ တောင်းဆိုလွှာတွင် အောက်ပါအချက်များပါရှိပါသည်-

(က) ယခင်လူများချုပ်သည့် ပြင်ထည်များကိုဖြေရှင်းပေးခဲ့ကြောင်း၊ တာဝန်ကျလိုင်းများ အတွက် အရည်အသွေးပြည့်မီအောင်လုပ်ဆောင်ပေးခဲ့ကြောင်း၊

(ခ) တစ်ကက်ကြေးပေးမည်ဟု စက်ရုံမှကြော်ငြာပြီး မပေးသည့်ကိစ္စ၊ တနင်္ဂနွေနေ့ OT ခေါ်ယူပြီး OT ကြေးမပေးသည့်ကိစ္စများကို တင်ပြတောင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ All Super တစ်ဦးအား ခန့်ချင်တိုင်းခန့်ပြီး ဖြုတ်ချင်တိုင်းဖြုတ်မှုကို လက်မခံနိုင်ကြောင်း၊

(ဂ) နို့တစ်ကြေးပေးထားချိန်တွင် မခိုမကပ်ဘဲ လုပ်ကိုင်ပေးခဲ့ကြောင်း၊

(ဃ) မူလရာထူး၊ မူလလစာဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ပြန်လည်ဝင်ရောက်လိုကြောင်း၊

၁၂။ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်သမားက အောက်ပါအတိုင်းထွက်ဆိုခဲ့ ပါသည်-

(က) လစာ ၄၂၀၀၀၀/-ဖြင့် အလုပ်စတင်ခဲ့ကြောင်း၊

(ခ) ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ်လအတွက် လစာထုတ်ယူပြီးဖြစ်ကြောင်း၊

(ဂ) ပယ်ထည်များပြင်ရကြောင်း၊

(ဃ) ယခင်လူဟောင်း All Super တစ်ဦးအား ၃-၃-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ခေါ်လိုက်ပြီး မိမိအား Finishing ဌာနတွင် All Super အဖြစ် ခါးပတ်ကျယ်သည်များကို လုပ်ရ ကြောင်း၊ QC ကိုလိုက်ခိုင်းကြောင်း၊

(င) EC စာချုပ်တွင် လက်မှတ်မထိုးရသေးကြောင်း၊ တစ်ရက် ၃၆၀၀/-နှင့် OT ကြေးဖြင့် လုပ်ရမည်ဟုပြောသဖြင့် လက်မှတ်ရေးထိုးမှုမပြုခဲ့ကြောင်း၊ (၃)လပြည့်မှ ခါတိုင်း ချုပ်ဆိုကြောင်း၊

(စ) မိမိအလုပ်ဝင်ပြီး (၃)ရက်အကြာတွင် စက်ရုံအလုပ်သမားများဆန္ဒပြမည်ဟု ပြောကြားကြကြောင်း၊ ထိုဆန္ဒပြမှုမှာ မိမိနှင့်မသက်ဆိုင်ကြောင်း၊

(ဆ) အလုပ်လုပ်နေစဉ် အပြစ်ပေးခံရခြင်း၊ ဝမ်းနစ်ထိုးရခြင်းများမရှိကြောင်း၊

၁၃။ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်ရှင်ကတင်ပြသည့် ၁၂-၅-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါချေပလွှာတွင် အောက်ပါအချက်များပါရှိပါသည်-

(က) ကုန်ထုပ်လုပ်မှုစွမ်းအားမပြည့်မီကြောင်း၊

(ခ) အင်တာဗျူးစဉ်က အပြောအဆိုနှင့်လုပ်ကိုင်ရည်အပေါ် လက်တွေ့နှိုင်းယှဉ်ကြည့်သည့်အခါ တစ်ခြားစီဖြစ်နေကြောင်း၊

(ဂ) ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း အလုပ်ရပ်စန့်တစ်စာထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊

၁၄။ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အောက်ပါအတိုင်း တင်ပြခဲ့ပါသည်-

(က) တရုတ်လူကြီးအင်တာဗျူးပြီးနောက် HR မှ Form ဖြည့်သည့်အချိန်တွင် ထပ်မံ၍ ဗျူးခဲ့ကြောင်း၊

(ခ) အင်တာဗျူးလုပ်ပြီးနောက် စက်ရုံမှပေးအပ်တာဝန်နှင့်အတူ လစာငွေကိုပါသဘောတူ၍ ၁၆-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍ All Super အဖြစ် အလုပ်လုပ်စေခဲ့ကြောင်း၊

(ဂ) ပယ်ထည်လုပ်ကိုင်ခဲ့ရသည်ဆိုသည့်အချက်ကို ငြင်းဆိုကြောင်း၊

(ဃ) နေ့လည်ထမင်းစားပြီး အလုပ်ပြန်တက်ရမည့်အချိန်ထက်စော၍ဝင်ရန် အလုပ်သမားများအား အော်ဟစ်ပြောဆိုပြုမူခဲ့မှုအတွက် အတိုင်ခံရ၍ အလုပ်ချိန်အတွင်းဝင်ပါစေ၊ အော်၍ဆဲ၍ မပြောရန်နှင့် ရိုင်းစိုင်းစွာမပြောရန် HR မှ ခေါ်ယူ၍ နှုတ်ဖြင့်ပြောဆိုခဲ့ကြောင်း၊

(င) EC စာချုပ်ချုပ်ရန် စာချုပ်ပေးရာ အလုပ်သမားက ချုပ်ဆိုရန်ငြင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊

(စ) ထုတ်လုပ်မှုအပိုင်း ယုံကြည်ချက်မရှိပါ။ ပြန်မခန့်နိုင်ကြောင်း၊ ကရုဏာကြေးလည်း မပေးနိုင်ကြောင်း၊

(ဆ) ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်အား အစမ်းခန့်အလုပ်သမားအဖြစ် ခန့်ထားမှုသဘောတူညီချက်မှတ်တမ်းအရ ၁၆-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၆-၅-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ သတ်မှတ်ခန့်ထားခဲ့ကြောင်း၊

၁၅။ အလုပ်ရှင်ဘက်ကတင်ပြထားသည့် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလနှင့် မတ်လ အခကြေးငွေပေးမှတ်တမ်းအရ တစ်ရက်လုပ်ခ ၃၆၀ဝိ/-၊ စနေနေ့လုပ်ခ ၃၆၀ဝိ/-ဟူ၍ တွေ့ရှိရပါသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် စုစုပေါင်းပေးငွေ ၁၉၅၀၀ဝိ/-၊ OT မပါပေးငွေ ၁၇၇၀၀ဝိ/-ဖြစ်ပြီး ထိုအထဲတွင် ၁၂၃၀၀ဝိ/-မှာ အခြားဆုကြေးငွေခေါင်းစဉ်ဖြင့် ပေးငွေဖြစ်ကြောင်းနှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် စုစုပေါင်းပေးငွေ ၄၀၇၃၀ဝိ/-၊ OT မပါပေးငွေ ၃၃၇၉၀ဝိ/-ဖြစ်ပြီး၊ ထိုအထဲတွင် ၂၅၄၀၇၃ဝိ/-မှာ အခြားဆုကြေးငွေခေါင်းစဉ်ဖြင့် ပေးငွေဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားအား နေ့တွက် ၃၆၀ဝိ/-ဖြင့် All Super ခန့်ထားပြီး၊ အခြားဆုကြေးငွေပေးသည့်စနစ်ဖြင့် ဝင်ငွေများအောင် ဆောင်ရွက်ထားပါသည်။

၁၆။ လုပ်ငန်းခွင်တွင်ကျင့်သုံးသည့်ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းအလုပ်ဝင်စာရွက်တွင် (၃)လအတွင်း အစမ်းခန့်ဖြစ်၍ နစ်နာကြေးမရရှိနိုင်ပါဟူသော အချက်ပါရှိပါသည်။ ထို့ပြင် ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်အား ၁၆-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၆-၅-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ (၃)လသတ်မှတ်၍ အစမ်းခန့်အလုပ်သမားအဖြစ် ခန့်အပ်သည့် စာမျက်နှာ ၁ မှ ၄ အထိ စာရွက် ၄ ရွက်ပါရှိပါသည်။ သို့သော် ထိုစာရွက်များတွင် ကာယကံရှင်အလုပ်သမားက လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိပါ။

၁၇။ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က သုံးသပ်ချက်များအဖြစ်ဖော်ပြချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) All Super အဖြစ် ၁၆-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍ ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ရာ ၃-၃-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် Finishing ဌာနသို့ All Super ရာထူးဖြင့် တာဝန်ပေးခဲ့ကြောင်း၊
- (ခ) တာဝန်ကို ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်ခဲ့သည်ဟု အလုပ်သမားကတင်ပြကြောင်းနှင့် All Super ရာထူးဖြင့် ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုသည့်ဆန္ဒ အလုပ်သမား၌ရှိကြောင်း၊
- (ဂ) ၉-၃-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ခေါ်တွေ့ပြီး တစ်လကြိုတင်နှိုင်းတစ်စာထုတ်ပေးခဲ့ကြောင်း၊
- (ဃ) အင်တာဗျူးတွင် အလုပ်သမားက လစာ (၇)သိန်း၊ (၈)သိန်းခန့် တောင်းဆိုရာ လစာ၊ OT အပါအဝင် (၄)သိန်းပေးရန် သဘောတူညီချက်ဖြင့် အလုပ်လုပ်စေခဲ့ကြောင်း၊
- (င) အလုပ်သမားကပေးခဲ့သည့်ကတိအတိုင်း တာဝန်ကျေပွန်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲမည်ဟု အလုပ်ရှင်ဘက်ကအကြောင်းကြားခဲ့ကြောင်း၊

(စ) အစမ်းခန့်ကာလတွင် စမ်းသပ်ကြည့်ပြီး မကိုက်ညီပါက နို့တစ်စာထုတ်မည်ဟုပြော
ခဲ့ပြီးဖြစ်၍ ဆက်လက်ခန့်ထားရန် မဖြစ်နိုင်ကြောင်းနှင့် နစ်နာကြေး၊ လူမှုကရုဏာ
ကြေးမပေးနိုင်ကြောင်း အလုပ်ရှင်ဘက်က ထွက်ဆိုခဲ့ကြောင်း၊

၁၈။ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမား ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်အား All Super ရာထူးဖြင့်
ကျွမ်းကျင်မှုမရှိခြင်းကြောင့် Super ရာထူး၊ Super လစာဖြင့် သင့်တော်ရာလိုင်းတစ်ခုတွင်
ခန့်ထားရန်နှင့် Super လစာနှုန်းဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်ခန့်ထားသည့်နေ့
အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးတွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

၁၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့
လျှောက်ထားခဲ့ပါသည်။ လျှောက်ထားလွှာတွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်သည်
အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေထဲတွင်မပါဝင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုချမှတ်ခဲ့သည့်အတွက် သဘောမတူ
ကြောင်းဖော်ပြထားပါသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အလုပ်သမားဘက်မှ ခုံသမာဓိ
ကောင်စီသို့ တစ်စုံတစ်ရာ လျှောက်ထားမှုမရှိခဲ့ပါ။

၂၀။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က စစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားက အောက်ပါအတိုင်းထွက်ဆိုခဲ့
ပါသည်-

(က) အလုပ်ခွင်တွင် အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိ၍ Super ရာထူးဖြင့် အလုပ်ပြန်မဝင်နိုင်ပါ။
All Super ရာထူး၊ လစာဖြင့် အလုပ်ပြန်ဝင်ချင်ကြောင်း၊ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိ
အဖွဲ့မှ Super ရာထူးဖြင့် အလုပ်ပြန်ခန့်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်မခံနိုင်ကြောင်း၊
သို့သော် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အယူခံတက်ရောက်သည့်အတွက် မိမိမှအယူခံမတက်
ရောက်ခဲ့ဘဲ ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုတွင် ဖြေရှင်းလျှင်ရနိုင်သည်ထင်၍ အယူခံမတက်
ရောက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

(ခ) All Super အလုပ်ကို (၇)နှစ်ကျော်အခြားစက်ရုံများတွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးကြောင်း၊
ယခုကဲ့သို့ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းမျိုးမရှိကြောင်း၊ ယခုကဲ့သို့အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့်
ဂုဏ်သိက္ခာထိခိုက်၍ အလုပ်ပြန်လုပ်လိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊

(ဂ) ၁၆-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍ ယခုစက်ရုံတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရာ၌ စက်ရုံမှတင်ပြ
သည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုသဘောတူညီချက်မှတ်တမ်းနှင့် သဘောတူစာချုပ် စာမျက်နှာ
- ၅ ကိုပြသ၍ ထိုစာချုပ်ပါအလုပ်သမား၏ လက်မှတ်မှာ ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်၏လက်မှတ်
ဟုတ်/မဟုတ်မေးမြန်းချက်ကို ဟုတ်မှန်ကြောင်း၊

၂၁။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ကစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အောက်ပါအတိုင်းထွက်ဆို ခဲ့ပါသည်-

- (က) လုပ်ငန်းတာဝန်ကျေပွန်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအားနည်းခြင်း၊
- (ခ) ကုန်ထုတ်လုပ်မှုရာနှုန်းပြည့်မပေးနိုင်ကြောင်း၊
- (ဂ) အလုပ်ရှင်ဘက်မှ စက်ရုံ၏အလုပ်ခန့်ထားမှုသဘောတူညီချက်မှတ်တမ်းနှင့်သဘောတူ စာချုပ်မိတ္တူကိုတင်ပြခဲ့ပြီး စာမျက်နှာ-၅ ပါ လက်မှတ်မှာ မိမိဒေါ်လဲ့ယဉ်ဝင်း (HR Manager)၏လက်မှတ်ဖြစ်ကြောင်း၊ ထုတ်လုပ်မှုတာဝန်ခံ မစ္စတာရွှီလည်း လက်မှတ် ရေးထိုးထားကြောင်း၊ ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်လည်း မိမိတို့ရှေ့မှောက်၌ လက်မှတ်ရေးထိုး ထားကြောင်း၊
- (ဃ) အလုပ်သမားများဆန္ဒပြမှုတွင် ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်မပါရှိကြောင်း၊ သို့သော် အားပေးအား မြှောက်ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း၊ ထိုဆန္ဒပြကာလအတွက် စက်ရုံမှ No Work No Pay သဘောထားသည်ကို ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်က အလုပ်သမားများအား အကြောင်းပေးရန် အားပေးသည်ဟုစက်ရုံအုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းမှ ပုဂ္ဂိုလ်များအား ပြောပြခဲ့ကြောင်း၊

သုံးသပ်ချက်


၂၂။ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်ပါအချက်များမှာ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့ ၏ထွက်ဆိုချက်များကို ဖော်ပြထားချက်ဖြစ်သည်ဟု တွေ့ရှိရပါသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ရာ တွင် အလုပ်သမား ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်အား All Super ရာထူးဖြင့်ကျွမ်းကျင်မှုမရှိခြင်းကြောင့်ဟု ဖော်ပြ ထားသော်လည်း ထိုအချက်ကို အထောက်အပံ့ပြုသည့်မည်သည့်အချက်များရှိကြောင်း ဖော်ပြထားမှု မရှိပါ။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားက အမှုတွဲစသည်မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် အစစ်ခံသည့်အထိ All Super ရာထူးတွင် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ခုံသမာဓိအဖွဲ့က Super ရာထူးဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားရန်ဆုံးဖြတ်ခဲ့မှုမှာ အလုပ်သမား၏တောင်းဆိုချက်နှင့် ကွဲလွဲနေသည်ကို ထင်ထင် ရှားရှားတွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်က အလုပ်သမားအား အစမ်းခန့် (၃)လဖြင့် ခန့်ထားခြင်း ဖြစ်ကြောင်းတင်ပြမှုကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့က တစ်စုံတစ်ရာစစ်ဆေးမေးမြန်းမှုမပြုသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိ ရပါသည်။


၂၃။ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင် နှစ်ဖက်စလုံး၏ ထွက်ဆိုချက်များအရ ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်အား အစမ်းခန့်အလုပ်သမားအဖြစ် ခန့်ထားကြောင်းပေါ်လွင်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ All Super တစ်ဦးအား အစမ်းခန့်ထားသည်ကို ထူးခြားသည်ဟုသတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် ထိုထက်မြင့် သည့်ရာထူးကိုလည်း လိုအပ်လျှင် အစမ်းခန့်ကာလသတ်မှတ်နိုင်သည်ဟုလည်း သုံးသပ်ပါသည်။

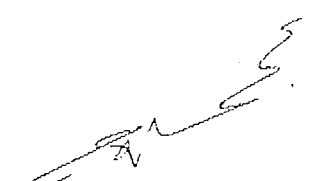
၂၄။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှခန့်ထားသည့် အစမ်းခန့်ကာလ (၃)လမကုန်မီ အချိန်အတွင်း တစ်လတာ ကြိုတင်နို့တစ်စာပေး၍ အလုပ်ရပ်စဲမှုမှာ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် နမူနာတွင် ပါရှိချက်နှင့်ညီညွတ်ပြီး၊ စက်ရုံကအခြားအလုပ်သမားများနှင့်ချုပ်ဆိုသည့် စာချုပ်နှင့် ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင် နှင့်စာချုပ်ချုပ်ရန်အတွက် ပြုလုပ်ထားသည့်စာချုပ်များတွင်လည်း ထိုစာချုပ်နမူနာပါ အချက်များ ကိုဖော်ပြထားပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်အား အစမ်းခန့်ကာလမကုန်မီ ကြိုတင်နို့တစ် တစ်လပေး၍ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းမှာ စာချုပ်နှင့်အညီဆောင်ရွက်ခြင်းဟု သုံးသပ်နိုင်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အောက်ပါအတိုင်းဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။
- (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၈/၂၀၁၇) တွင် အလုပ်သမား ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်အား All Super ရာထူးဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုမရှိခြင်းကြောင့်၊ Super ရာထူး၊ Super လစာဖြင့် သင့်လျော်ရာ လိုင်းတစ်ခုခုတွင် ခန့်ထားရန် နှင့် Super လစာနှုန်းဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလ နစ်နာကြေး တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်လိုက်သည်။
 - (ခ) ဒေါ်သဉ္ဇာနိုင်အား စက်ရုံမှကျင့်သုံးသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်၍ အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မလိုဟု ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။


ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်


ဦးအောင်သန်း
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးကျော်
အဖွဲ့ဝင်