

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ

ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၆/၂၀၁၇)

Mr. leong Ting Boon (Director)

ဦးအောင်သန်း (Senior Manager/ အလုပ်ရှင်၏

ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)

Trends Design Furnishing Co.,Ltd၊

အမှတ်(၁၄၆)၊ ဦးတရုတ်ကြီးလမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၄)၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးမြင့်သူ (အလုပ်သမား)

အလယ်ရွာ၊ ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၁ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၄)၊ ဦးတရုတ်ကြီးလမ်း၊ အမှတ် (၁၄၆) ရှိ Trends Design Furnishing Co.,Ltd၊ Mr. leong Ting Boon (Director)၊ ဦးအောင်သန်း (Senior Manager/ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် အလုပ် သမား ဦးမြင့်သူတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၈၁/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကိုကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ၊ ၁၅ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည်တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးမြင့်သူမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. leong Ting Boon (Director)ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁)ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုသူခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

- ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးမြင့်သူအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်/မသင့်။
- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးမြင့်သူအား မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊မူလနေရာတွင် မူလအလုပ်မပျက်စေဘဲ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလ နစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့်နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၁/၂၀၁၇)ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၂/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ် (၅၆/၂၀၁၇) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာသန်းဝင်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးတင်ထွန်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထားသက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ဆင့်ဆိုစစ်ဆေးမေးမြန်းမှုများမှ ရရှိသည့် ထွက်ဆိုတင်ပြချက်များအပေါ်လည်းအခြေခံ၍ အလုပ်ရှင်ဘက်က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံတင်ပြလျှောက်ထားလာသည့် ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်အား ခုံအဖွဲ့က ကောက်ချက်အဖြစ်သတ်မှတ်ရသည့်လုပ်ထုံးအရ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်ကို အောက်ပါကောက်ချက် (၁)အဖြစ် သတ်မှတ်သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးမြင့်သူအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

သုံးသပ်ချက်

၆။ ဤအငြင်းပွားမှုအပေါ် စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်များအရ အောက်ပါအတိုင်းတွေ့ရှိရပြီး သုံးသပ်ရရှိသည်-

(က) ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့နှင့် တွေ့ဆုံစစ်ဆေးချက်များ၊ ၎င်းတို့၏ ထွက်ဆိုတင်ပြချက်များအရ သုံးသပ်ရလျှင် အလုပ်သမား ဦးမြင့်သူ၏ ထွက်ဆိုချက်အရ EC စာချုပ်အား (၁-၂-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ချုပ်ဆိုထားကြောင်း၊ ဦးမြင့်သူသည် (၁၃-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး၊ အကူလက်သမားအဆင့်မှ (၂၄-၁၀-၂၀၁၆)ရက်နေ့တွင် ရာထူးတိုး၍ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ကြောင်း၊ သို့ရာတွင် (၅-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့၌ ဦးမြင့်သူအပါအဝင် အလုပ်သမား (၄)ဦးအား ရုံးခန်းတွင် ခေါ်၍ အလုပ်အကိုင်အရည်အချင်း တိုးတက်မှုမရှိသည့်ကိစ္စ၊ ခွင့်ယူများသည့်ကိစ္စများကို သတိပေးလက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းရာ ဦးမြင့်သူမှအပ ကျန်အလုပ်သမား (၃)ဦးက လက်ခံသဘောတူခဲ့ကြောင်း၊ ဦးမြင့်သူက ၎င်းတွင် အပြစ်မရှိ၍ သတိပေးလက်မှတ်မထိုးနိုင်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သဖြင့် (၆-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ထပ်မံ၍ စာဖြင့် သတိပေးလက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်တွင်လည်း ဦးမြင့်သူမှ လက်မှတ်မထိုးနိုင်ကြောင်းငြင်းဆိုပြီး (၇-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ၎င်းအား အလုပ်ထုတ်ပယ်သည်ဟုယူဆကာ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သွားရောက်တိုင်ကြားခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

(ခ) အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဦးအောင်သန်း (Senior Manager) ၏ ထွက်ဆိုချက်အရ HR Manager ဦးလှသိန်းမှ ဒါရိုက်တာ၏ ညွှန်ကြားချက်အရ ဦးမြင့်သူအပါအဝင် အလုပ်သမား (၄)ဦးအား ထုတ်ကုန်အရည်အသွေးမမီ၍ ထွက်စာတင်ခိုင်းသည်ဆိုသည်မှာ မဟုတ်မှန်ကြောင်း၊ အလုပ်ကိုကြိုးကြိုးစားစား လုပ်ကိုင်ရန် နှုတ်ဖြင့်သာသတိပေးပြောကြားခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုပြောကြားခဲ့ပါသည်။

(ဂ) မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ယခုခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အဆင့်ဆင့်တို့တွင် အလုပ်သမား ဦးမြင့်သူမှ ၎င်းအားအလုပ်ထုတ်သည်ဟု ဆိုသော်လည်း အလုပ်ထုတ်စာတင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိသဖြင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ၎င်းအား နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခြင်းသာဖြစ်ပြီး၊ ယနေ့အထိ အလုပ်မှ

ထုတ်ပယ်ကြောင်း စာထုတ်ပြန်ခြင်းမရှိ၍လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား ဦးမြင့်သူ အနေဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့သွားရောက်တိုင်ကြားသည့်(၇-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ စက်ရုံသို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိသည်မှလွဲ၍ စက်ရုံ၏အလုပ်သမား အဖြစ် ဆက်လက်တည်ရှိနေသည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဃ) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားဦးမြင့်သူသည် ခွင့်ယူများသည့်ကိစ္စနှင့် ခွင့်ရက်ကျော်လွန် သည့်ကိစ္စများနှင့်ပတ်သက်၍ တင်ပြထားသော်လည်း သက်သေအထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများအရ အလုပ်သမားသည် ၎င်းရရှိခံစားထိုက်သည့် ခွင့်ရက်များ ကိုသာ ဥပဒေနှင့်အညီ ခံစားထားသည်ကိုတွေ့ရှိရကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(င) (၇-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှစ၍ လုပ်ငန်းခွင်သို့ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိခြင်းမှာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အဆင့်ဆင့်တို့တွင် အငြင်းပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အဆင့်ဆင့်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းဆောင်ရွက် နေစဉ်ကာလဖြစ်၍ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ရက်များဟုသတ်မှတ်၍မရကြောင်း သုံးသပ်ရရှိ သည်။

(စ) ယခုကဲ့သို့ ပြဿနာတစ်စုံတစ်ရာကြီးမားခြင်းမရှိသော အငြင်းပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ စက်ရုံတွင် လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC) ရှိမည်ဆိုပါက မိမိစက်ရုံတွင်း သာပြီးပြတ်ရန် လွယ်ကူသည်ကိစ္စဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။ ထို့ကြောင့် စက်ရုံ ၌ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ကို အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီ အမြန်ဆုံးဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အကြံပြုလိုသည်။

(ဆ) အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် နောင်တွင် ယခုကဲ့သို့ သတိပေးစာတွင် လက်မှတ်ထိုးစေသည်ကို အလုပ်သမားမှလက်မှတ်မထိုးဘဲ ငြင်းဆိုခဲ့သည့် အလားတူကိစ္စမျိုးပေါ်ပေါက်ခဲ့ ပါ က စက်ရုံအတွင်းရှိ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC) မှ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များအား သက်သေအဖြစ်မှတ်တမ်းတင်ထားခြင်းဖြင့် သတိပေး မှတ်တမ်းဝင်ကြောင်း အကြံပြုလိုသည်။

(ဇ) ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား ဦးမြင့်သူအား အလုပ်ထုတ်ပယ်/ရပ်စဲကြောင်း တရားဝင်စာဖြင့် ထုတ်ပြန်ထားမှုမရှိခြင်း၊ အလုပ်ရှင်မှလည်း အငြင်းပွားမှုအား ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေသည့်အဆင့်ဆင့်တို့တွင် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ကြောင်း သက်သေအထောက်အထား၊ နှုတ်ဖြင့်ပြောကြားချက် တစ်စုံတစ်ရာမှတ်တမ်း မတွေ့ ရှိခြင်း၊ ယနေ့အထိလည်း စာမှတ်တမ်းဖြင့် အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်ပယ်/

၂၆

ရပ်စဲကြောင်း စာထုတ်ပြန်ကြေညာထားမှုမရှိခြင်း၊ အလုပ်သမားမလည်း ၎င်းအား အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ထုတ်ပယ်/ရပ်စဲကြောင်း သက်သေအထောက်အထား၊ စာမှတ် တမ်းတို့ကို တင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိခြင်း၊ ၎င်းကိုယ်တိုင်ကလည်း အလုပ်မှတရားဝင် ထွက်စာတင်၍ နှုတ်ထွက်ထားမှုမရှိခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်သမား ဦးမြင့်သူအနေဖြင့် စက်ရုံအလုပ်သမားအဖြစ် ဆက်လက်တည်ရှိနေကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဈ) ကြားကာလနစ်နာကြေး ရထိုက်/မရထိုက်ကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွား နေစဉ်အတွင်း အလုပ်သမား ဦးမြင့်သူအနေဖြင့် စက်ရုံ၏ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိ၍ အဆိုပါကာလတွင် လုပ်ခလစာမရထိုက်သည့်အပြင် ၎င်း၏ သဘောဆန္ဒဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့လာရောက်ခြင်းမရှိ၍ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့်နေ့မှ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်တာဝန်ထမ်းဆောင်သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေး မရထိုက်ဟု)သုံးသပ်ပါသည်။

၇။ အထက်ပါ လေ့လာတွေ့ရှိသုံးသပ်ချက်များအရ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၅-၈-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၁/၂၀၁၇)အပေါ်ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက် ကိုပယ်ဖျက်၍ အလုပ်သမား ဦးမြင့်သူအား မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာတွင် မူလလုပ်သက်မပျက်စေဘဲ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေ့မှစ၍ (၇) ရက်အတွင်း အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အလုပ် တာဝန်ပြန်လည်ထမ်းဆောင်စေရန်နှင့် ကြားကာလ နစ်နာကြေး ပေးရန်မလိုဟု ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဒေါက်တာသန်းဝင်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးတင်ထွန်း
အဖွဲ့ဝင်