

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်
(နည်းဥပဒေ ၂၃(စ))

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉/၂၀၁၈)

Mr. Zhang Xiaoyi (အလုပ်ရှင်)
Join-Profit (Myanmar) Garment
Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၊အမှတ် (၁၀၆)၊
ကျန်စစ်သားလမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးသီဟကျော်
စိန်ရတနာလမ်း၊ ရေညှိကွဲရပ်ကွက်၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၉ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန် (၃)၊ ကျန်စစ်သားလမ်း၊ အမှတ် (၁၀၆) ရှိ Join-Profit (Myanmar) Garment Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင် Mr. Zhang Xiaoyi ၊ ဦးစိုးအောင် (ဝန်ထမ်းရေးရာမန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် အလုပ်သမား ဦးသီဟကျော်တို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၉ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးသီဟကျော်မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Join-Profit (Myanmar) Garment Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင် Mr. Zhang Xiaoyi ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင် Mr. Zhang Xiaoyi မှ

အောက်ပါကောက်ချက် အမှတ်(၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှု လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးသီဟကျော်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်/မသင့်

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ Finishing Leader ဦးသီဟကျော်အား ဆုံးဖြတ်သည့်နေ့မှစ၍ (၇) ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာအတိုင်း လုပ်သက် မပျက် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှအလုပ် ပြန်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား နောက်ဆုံး ထုတ်လစာ (OT မပါ)နှုန်းဖြင့် ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင် Mr. Zhang Xiaoyi မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီး ဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၉/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၉/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးသိန်းကြွယ်တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ် လိုက်သည်-

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

တွေ့ရှိချက်

၆။ အလုပ်သမား ဦးသီဟကျော်က လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့တိုင်ကြား သည့်စာတွင် (၁) ၁၅-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့၌ စက်ရုံပြင်ပထွက်၍ ဟင်းဝယ်ရန်ကိစ္စအဆင်မပြေဘဲ တာဝန်ကျလုံခြုံရေးနှင့် ပြဿနာဖြစ်ခဲ့ကြောင်း၊ စက်ရုံတာဝန်ခံအထွေထွေမန်နေဂျာနှင့် လုံခြုံရေး ခေါင်းဆောင်တို့မှ ပြေလည်အောင်ဖြေရှင်းခဲ့သဖြင့် နှစ်ဖက်ကျအေးခဲ့ကြောင်း၊ (၂) Sample အထည်ကြည့်၍ Snap ရိုက်ရာတွင် မှားယွင်းသည်ဟုဆိုကာ ဝန်ခံကတိထိုးခိုင်း၍ လက်မှတ်

(Handwritten signatures)

ရေးထိုးခဲ့ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ထုတ်နိုင်လောက်သည့်ပြစ်ချက်မရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ခံရ၍ ကုဏ္ဍိမပြု ရှင်းပေးရန် တင်ပြကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

၇။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၁၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ၂၀-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့နှင့် ၂၇-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့များတွင် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးရာ အလုပ်သမား၏ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အေးချမ်းသာယာစွာ ပြန်လုပ်လိုကြောင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် (EC) တစ်ဦးဖြစ်၍ မူလရာထူး၊ မူလအလုပ်၊ မူလလစာဖြင့် ပြန်လုပ်လိုကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၈။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြသည့် အလုပ်သမား၏ တောင်းဆိုလွှာတွင် (၁) ၁၅-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့၊ ထမင်းစားနားချိန်တွင် ဟင်းထွက်ဝယ်ရန်ကိစ္စအတွက် ဟာဝန်ကျ လုံခြုံရေးနှင့် အဆင်မပြေဖြစ်ရာ ပြဿနာဖြစ်ခဲ့ကြောင်း၊ စက်ရုံတာဝန်ခံ GM နှင့် လုံခြုံရေး ခေါင်းဆောင်တို့မှ ပြေလည်အောင်ဖြေရှင်းပေးခဲ့၍ ကျေအေးခဲ့ကြောင်း၊ (၂) Sample အထည်ကို ကြည့်၍ Snap ရိုက်ရာတွင် မှားယွင်းသည်ဟုဆိုကာ ဝန်ခံကတိထိုးခိုင်း၍ လက်မှတ်ထိုးခဲ့ကြောင်း၊ သို့သော် Sample မှားယွင်းနေသည့်အတွက် ထိုဝန်ခံကတိကိုပယ်ဖျက်ပေးရန် All Super ကို စက်ရုံမှူးက ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ပေးအပ်သောတာဝန်များ၊ ညွှန်ကြားချက်များ ကျေပွန်အောင် မဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လုပ်နိုင်သည့်အင်အားထက် အဆမတန်တိုးတောင်းကြောင်း၊ Finishing ဌာနရှိ လုပ်သား (၁၆)ဦးအနက် (၄)ဦးကို အခြားဌာနသို့ပို့၍ခိုင်းစေခဲ့ကြောင်း၊ Machine ဌာနမှ ကျန် (၆) ဦးနှင့်သာ နိုင်နင်းအောင်လုပ်ဖို့ပြောကာ ခိုင်းစေခဲ့ကြောင်း စသော အချက်များပါရှိပါသည်။

၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမား၏ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) ၁၅-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့၊ နေလယ်ထမင်းစားဆင်းချိန်တွင် လုံခြုံရေးနှင့်စကားများသဖြင့် လုံခြုံရေးခေါင်းဆောင်က အရေးယူမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ စက်ရုံ GM က ညှိနှိုင်းပေးသဖြင့် ပြေလည်မှုရရှိခဲ့ကြောင်း၊ (၂) မိမိအထက်၌ Super မရှိသဖြင့် Sample အထည်ကို မိမိဘာသာကြည့်၍ Snap (ကြယ်သီး)ရိုက်ရာ မှားပြီး အထည်(၃၀)ခန့်ပျက်ခဲ့သဖြင့် Warning ထိုးခိုင်းခဲ့ကြောင်း၊ Buyer က Sample ပြန်ကြည့်ရာ မှားနေသဖြင့် All Super အား Warning ပျက်ပေးရန် မိမိပြောခဲ့ရာ ယခုအထိ မပျက်ခဲ့ကြောင်း၊ (၃) Finishing ဌာနတွင် လူ (၁၆)ဦးရှိရာ တစ်ခြားဌာနကို (၄)ဦးပေးခဲ့သဖြင့် (၁၂)ဦးကျန်ခဲ့ရာ ထိုအထဲမှ (၂)ဦးထပ်တောင်းသဖြင့် ပေး၍မရဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ All Super မန်နေဂျာ၊ စက်ရုံမှူးနှင့် အဲရစ်တို့က မရဘူး၊ပေးရမည်ဟု အော်ဟစ်ပြောဆိုခဲ့ကြောင်း၊ ကလေးတွေက မလုပ်နိုင်ကြောင်းပြောသည်ကို ကျွန်တော်ကမလုပ်နဲ့ဟု ပြောသည်ဆိုပြီး အလုပ်ထုတ်ခံကြောင်း၊ (၄) မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာတွင် အလုပ်ပြန်လုပ်ချင်ကြောင်း၊ နစ်နာကြေးမလိုချင်

(Handwritten signatures and marks)

ကြောင်း၊ (၅) နောက်ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် ဘဏ္ဍာရေးမှူးဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၀။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်များအား (၁) အလုပ်သမားအား ဆက်လက်မခန့်ထားလိုကြောင်း၊ (၂) ၂၀-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် Gate Pass မပါဘဲ စက်ရုံအပြင်ထွက်သည့်ကိစ္စဖြင့် လုံခြုံရေးနှင့်စကားများပြီး ထိုးကြိတ်ခံသဖြင့် လုံခြုံရေး လုပ်ငန်းမှ ရဲတပ်ဖွဲ့ခေါ်ယူပြီး ဦးသီဟကျော်အား ဖမ်းဆီးရန်ဆောင်ရွက်ရာ စက်ရုံ GM မှ ဝင်ရောက်ဖြေရှင်းပြီး အမှုကိုကျေအေးစေခဲ့ကြောင်း၊ ထိုသို့ဖြစ်ပွားမှုကို ဝန်ခံကတိရေးသားစေခဲ့ သော်လည်း လက်မှတ်မထိုးခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ၄-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အသည်များမှားယွင်း လုပ်ကိုင်ခဲ့မှုကြောင့် ပထမအကြိမ်သတိပေးခြင်း ဝန်ခံကတိရေးထိုးခဲ့ကြောင်း၊ (၄) ၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ထုတ်လုပ်ရေးတာဝန်ခံများ၏ ညွှန်ကြားချက်ကို ကျေပွန်အောင်မဆောင်ရွက်ခဲ့ ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးစေခဲ့သော်လည်း လက်မှတ်မထိုးခဲ့ကြောင်း၊ ထိုဖြစ်ရပ်ကို အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနရုံး၊ အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီး ဌာနရုံးနှင့် အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနရုံးများသို့ အသိပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၅) ၁၂-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ညနေပိုင်းမှစ၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါ သည်။ (၆) ၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၌ စက်ရုံတွင်း WCC ဆွေးနွေးပွဲပြုလုပ်ရာ အလုပ်သမား ကိုယ်တိုင်တက်ရောက်ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်အရ အလုပ်သမား အား မိမိဌာနမှ ပိတ်ဖြတ်ဌာနသို့ အလုပ်သမားတစ်ဦး လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ ခေတ္တပြောင်းရွှေ့ စေခြင်းအား လိုက်နာမှုမရှိသဖြင့် ဝန်ခံကတိရေးထိုးစေခြင်းအား ငြင်းခန်သဖြင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ပြီး ထိုသို့မလိုက်နာပါက ဝန်ခံကတိထိုးရမည်ဟု ရှင်းလင်းပြောကြားခဲ့သည့် မှတ်တမ်းကိုတင်ပြ ခဲ့ပါသည်။

၁၁။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြသည့်ချေပလွှာတွင် (၁) ၂၀-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၌ ထမင်းစားချိန်တွင် Gate Pass မပါဘဲ စက်ရုံပြင်ပသို့ တရားမဝင်ထွက်ခြင်းကို တားမြစ်သည့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းအား လက်သီးဖြင့်ထိုးသည့်အတွက် မည်သည့်နစ်နာကြေးမှမပေးဘဲ ထုတ်ပယ်ရ မည့်ကို သိရှိသော်လည်း နောက်နောင်ယခုကဲ့သို့မပြုလုပ်ရန်အတွက် နောက်ဆုံးသတိပေးစာကို ရေးသားခဲ့ပြီး နှုတ်ဖြင့်ဆုံးမခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ၄-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အိုင်းလက်အသည် (၁၀၁)ကို Snap မှားယွင်းရိုက်ခဲ့သဖြင့် နှုတ်ဖြင့်သတိပေးပြီး ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြောင်း၊ (၃) အထက်အဆင့်က ပေးအပ်သောလုပ်ငန်းကို အဆင်မပြေအောင်လုပ်ခြင်းအတွက် စက်ရုံမှ ဒုတိယ အကြိမ်စာဖြင့်သတိပေးခြင်း ဝန်ခံကတိရေးထိုးစေရာ လက်မှတ်ထိုးရန်ငြင်းဆန်ခဲ့ခြင်း၊ ထိုအတွက် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမား



ဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနရုံးများသို့ အသိပေးစာတင်ပြခဲ့ကြောင်း၊ (၄) လုပ်ငန်းတာဝန်ထမ်းဆောင်ရာတွင် အထက်နှင့်အောက်ပြောဆိုမှုအခက်အခဲဖြစ်ပေါ်ရှုခြင်း၊ ပုံထမေးဖြစ်စဉ်မျိုးထပ်မံဖြစ်ပေါ် မည်ကို စိုးရိမ်ကြောင့်ကြနေရခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ကောင်းကျိုးထက်ဆိုးကျိုးဖြစ်လာမည်ကို ကြိုတင် ကာကွယ်ရန် လိုအပ်ခြင်းတို့ကြောင့် ၁၂-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ကြောင်းစသော အချက်များပါရှိပါသည်။

၁၂။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထုတ်ဆိုချက်များမှာ (၁) ၂၂-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် Cutting ဌာနမှ လူလိုနေ၍ တစ်ယောက်ပေးလိုက်ပါဟုပြောသော်လည်း အလုပ်သမားဦးသီဟကျော်က မပေးနိုင်ဘူး၊ ကလေးတွေက တစ်ယောက်မှမသွားဘူးဟု ပြန်ပြောခဲ့ကြောင်း၊ လိုအပ်လို့သွားခိုင်းတာ တစ်ယောက်မှမသွားချင်လျှင် နေ့တစ်ဝက်စီလုပ်ဟုပြောခဲ့သော်လည်း ကလေးတွေက မလုပ်ဘူးဟုပြောကြောင်း၊ (၂) ထိုကိစ္စအတွက် EC စာချုပ်ပါအတိုင်း အလုပ်သမားကို လက်မှတ် ထိုးခိုင်းရာ Warning မထိုးကြောင်း၊ အလုပ်သမားဌာနများသို့ စာပို့ခဲ့ကြောင်း၊ (၃) လုံခြုံရေးနှင့် ရန်ဖြစ်သောကိစ္စ၊ အထည်မှားပြီး Snap ရိုက်သည်ကိစ္စများရှိခဲ့ကြောင်း၊ (၄) WCC တွင် နောက်ဆုံးကိစ္စအတွက်ညှိနှိုင်းခဲ့ရာ မပြေလည်ခဲ့ဘဲ Warning မထိုးဘူးဟုသာ အလုပ်သမားက ပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊ (၅) Finishing ဌာနတွင် အမွှေးထိုင်ညှပ်နေသော (၆)ဦးအနက် (၁)ဦးကို Cutting ဌာနသို့သွားရန်ပြောရာ တစ်ဦးမှမသွားခဲ့ကြောင်း၊ (၆) အလုပ်ပြန်လည်မခန့်နိုင်ကြောင်း အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်

- ၁၃။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်များမှာအောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည် -
- (က) လုံခြုံရေးနှင့်ရန်ဖြစ်မှုသည် ကြာမြင့်ခဲ့ပြီဖြစ်ပြီး အမှုအခင်းဖွင့်လှစ်မှုမရှိဘဲ ကျေအေးခဲ့ခြင်း၊
- (ခ) အထည်မှားရိုက်မှုကို Buyer မှ Sample အထည်မှားကြောင်းသိသဖြင့် ခံဝန်ပယ်ဖျက်ပေးရန်ကိစ္စအား All Super သို့တင်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊
- (ဂ) Finishing ဌာနမှ လူအင်အားအား အခြားဌာနတွင် ရွှေ့ပြောင်းခေါ်ယူလုပ်ကိုင်စေမှုအတွက် အလုပ်ရှင်၊မန်နေဂျာတို့အနေဖြင့် ဌာနအလိုက်အင်အားပြည့်မီအောင် စီစဉ်ရန် တာဝန်ရှိခြင်း၊
- (ဃ) အလုပ်သမားနေရာ တာဝန်ရွှေ့ပြောင်းမှုအတွက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ညှိနှိုင်း၍ လုပ်ငန်းပမာဏကို စိစစ်ဆောင်ရွက်သင့်ခြင်း၊

- (င) ဦးသီဟကျော်သည်လည်း လူအင်အားမပေးခြင်းကိစ္စအား စိစစ်ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိခြင်း၊
- (စ) သာမန်ဖြစ်မှုသာရှိ၍ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်(EC)အရ ပထမ အကြိမ်အဖြစ် သတိပေး၍ပြုလုပ်သင့်သည်ကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်လောက်သည့်အပြစ် မဟုတ်သဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်ခြင်း။

ခုံအဖွဲ့တွင်ဆောင်ရွက်ချက်

၁၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီ သို့ လျှောက်ထားသည့်စာတွင် (၁) ၁၆-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အပြင်ထွက်ခွင့်လက်မှတ်မပါဘဲ အပြင်ထွက်သဖြင့် မထွက်ရန်ပြောသည့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းအား ကိုယ်ထိလက်ရောက်ပြုခဲ့ကြောင်း၊ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းကို လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီမှအရေးယူရန်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို စက်ရုံမှူး (Mr. Wu Jian Guo)မှ အလုပ်သမား၏ ရှေ့ရေးကိုလူမှုရေးရှုထောင့်မှနေ၍ ကာကွယ်ပြီး လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီမှ တာဝန်ရှိသူများကို တောင်းပန်လျက် ညှိနှိုင်းကျေအေးပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၂) လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ စက်ရုံမှူးမှ Finishing ဌာနမှ ဝန်ထမ်း(၂)ဦးတောင်းဆိုခြင်းကို လက်မခံဘဲ မချေမငြောဆိုခြင်း သဘက် ခံဝန်ကတိထိုးခိုင်းခြင်းကို မထိုးကြောင်း၊ (၃) Finishing ဌာနမှ Leader ဖြစ်သော်လည်း ဒီမိုကရေစီဝန်ထမ်းများကို ဦးဆောင်ဦးရွက်မပြုနိုင်ကြောင်း၊ အဆင့်အလိုက်သတ်မှတ်ပေးထားသော လုပ်ငန်းတာဝန်ကို ကျေပွန်အောင်နှင့် အချိန်မီပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်မပေးနိုင်၍ ဝန်ခံကတိထိုး ခိုင်းသော်လည်း မထိုးကြောင်း၊ (၄) အကြိမ်ကြိမ်စည်းကမ်းဖောက်သဖြင့် စက်ရုံတွင်ဆက်လက် မခန့်ထားနိုင်သောကြောင့် ဥပဒေပါနစ်နာကြေးကို ပေးဆောင်မည်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များ ပါရှိပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၅။ လုံခြုံရေးအလုပ်သမားနှင့် ဦးသီဟကျော်တို့ ရန်ဖြစ်သည်ကာလကို ဦးသီဟကျော်က ၁၆-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့ဟုတင်ပြပြီး၊ အလုပ်ရှင်ဘက်က ၂၀-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့ဟုတင်ပြထားပါသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကလည်း ၁၆-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့ဟု လက်ခံသည့်အနေအထားရှိပါသည်။ နှစ်ဖက် သွက်ဆိုချက်အနက် ၁၆-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ဖြစ်ပွားသည့်အထောက်အထားများရှိသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားက ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြသည့်ရက်မှားယွင်းကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်ဟု ထွက်ဆိုခဲ့သော်လည်း အထောက်အထား စာရွက်၌ မပါရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၁၆။ အထည်မှားရိုက်မှုအတွက် ခံဝန်ကို ပယ်ဖျက်ပေးရန်ကိစ္စအား All Super သို့ တင်ပြသည် ဟု အလုပ်သမားက ထွက်ဆိုသော်လည်း ယခုအချိန်အထိ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့မှပယ်ဖျက်ခြင်း မရှိသေးကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ပထမအကြိမ်ပြောပြီးနောက်ပိုင်းတွင် ခံဝန်ကိုပယ်ရန် အလုပ်သမားမှ ထပ်မံပြောကြားမှုမရှိခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၁၇။ Finishing ဌာနမှ ဝန်ထမ်းအား အခြားဌာနတွင်ရွှေ့ပြောင်းခေါ်ယူလုပ်ကိုင်စေရန် နေရာ တာဝန်ရွှေ့ပြောင်းမှုများအတွက် အင်အားပြည့်မီအောင်စီစဉ်ရန်နှင့် ဌာနအလိုက်အင်အားတိုးရေး စီစဉ်ရန် အလုပ်ရှင်၊ မန်နေဂျာတို့၌ တာဝန်ရှိခြင်းဆိုသောအချက်မှာ အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်လိုနေသောဌာနသို့ ခေတ္တပေးရန် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဦးလျှင် နေ့တစ်ဝက်စီလုပ်စေရန် စီစဉ်သည်ကို မလိုက်နာသည့်ကိစ္စနှင့်တစ်စုံတစ်ရာပတ်သက်သည်ဟု မယူဆနိုင်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

၁၈။ အလုပ်သမားအား ၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် Cutting ဌာနသို့ ယင်းဌာနမှအလုပ်သမား (၁)ဦးသွားရောက်လုပ်ကိုင်စေရန် တာဝန်ပေးမှုမှန်ကန်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားက ခေါ်နှင်းနှင်းဝေနှင့် ဒေါ်ဖြိုးအိခိုင်တို့အား လွတ်ပေးခဲ့ရာ ၎င်းတို့(၂)ဦးသွားရောက်ခဲ့သည်ဟု ထွက်ဆိုသကဲ့သို့ ၎င်းအလုပ်သမား(၂)ဦးက မသွားခြင်းဖြစ်ကြောင်းလည်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။ ထွက်ဆိုချက်တစ်ခုနှင့်တစ်ခု တူညီမှုမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ မိမိ၏တာဝန်ပေးချက်ကို အလုပ်သမားကမလိုက်နာသော်လည်း အထက်တာဝန်ရှိသူများထံ တစ်စုံတစ်ရာရှင်းလင်းတင်ပြမှုရှိခဲ့သည်ဟု အမှုတွဲ၌ မတွေ့ရှိရပါ။

၁၉။ ဦးသီဟကျော်က အလုပ်သမားလိုနေသောဌာနသို့ မိမိဌာနမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးသွားရောက်လုပ်ကိုင်စေရန် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများက တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းကို ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ခြင်း မရှိဟုလည်းကောင်း၊ အကျိုးအကြောင်းခိုင်လုံစွာဖြင့် တင်ပြမှုမရှိဟုလည်းကောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုကို မထိမဲ့မြင်ပြုရာရောက်ပါသည်။

၂၀။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် အဆင့်အလိုက်သတ်မှတ်ပေးသော လုပ်ငန်းဟာဝန်ကို ကျေပွန်အောင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အလုပ်ချိန်အတွင်းပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်ရမည်ဟုသော အချက်နှင့် မိမိအုပ်ချုပ်သောဝန်ထမ်းများအား အခြားဌာနသို့ သွားရောက်ကူညီရန်အတွက် ပညွှန်ကြားခြင်းကြောင့် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးစေရန် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထုတ်ပြန်သောစာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် WCC အဖွဲ့တွင် ယင်းကိုယ်တိုင်ပါဝင်ဆွေးနွေးပါလျက် ဦးသီဟကျော်မှ တာဝန်ပေးခံရသူများ မသွားကြခြင်းဖြစ်၍ လက်မှတ်မထိုးခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း တင်ပြချက်မှာ တာဝန်ယူ၍ဆောင်ရွက်ရမည့်အလုပ်ကို မည်သို့တာဝန်ပေးပြီး၊ မလိုက်နာပါက မည်သို့ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မှုမပါရှိ၍ ခိုင်လုံမှုမရှိပါ။ အခြားထွက်ဆိုချက်တစ်ခုတွင်မူ အလုပ်သမားများ သွားလုပ်

ကြောင်းလည်းဖော်ပြထားရာ ထိုအချက်မှန်ပါက ဦးသီဟကျော်အနေဖြင့် ဝန်ခံကတိပြုချက်ပေးရန်ပင်မလိုအပ်ပါ။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က စစ်ဆေးရာတွင် ထိုအချက်များကို ထွက်ဆိုထားခြင်း မရှိဘဲ ရပါ။

၂၁။ ခြံငုံသုံးသပ်ရလျှင် ဂိတ်စောင့်နှင့်အချင်းဖြစ်ပွားမှုမှာ မှန်ကန်ခြင်း၊ ထိုဖြစ်ရပ်နှင့် ၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ဖြစ်ရပ်မှာ (၁၀)လသာကွာခြားမှုရှိသဖြင့် ယခုအမှုတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ ၄-၄-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးစာမှာလည်း တည်ဆဲဖြစ်နေပြီး ၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါစာမှာ အလုပ်ထုတ်စာမဟုတ်ဘဲ နောင်ထပ်မံဖြစ်စေရေးအတွက် သတိပေးစာသာဖြစ်ရာ အလုပ်သမားလက်မှတ်ရေးထိုးလျှင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရန် အကြောင်းမရှိပါ။ အလုပ်သမားက လက်မှတ်မရေးထိုးသည့်အကြောင်းပြချက်မှာလည်း ခိုင်လုံမှုမရှိဟု သုံးသပ်ပါသည်။ လက်မှတ်ရေးထိုးစေရန် WCC တွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးပါလျက် လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမပြုနိုင်ခြင်းမှာ အလုပ်သမားဘက်မှ အားနည်းချက်ဖြစ်သွားပြီး၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့မှ အလုပ်မထုတ်ဘဲ ဝန်ခံကတိပြုစေရန် ဆောင်ရွက်ချက်ကို ဂရုမပြုရာကြောင့်လည်း သုံးသပ်ပါသည်။

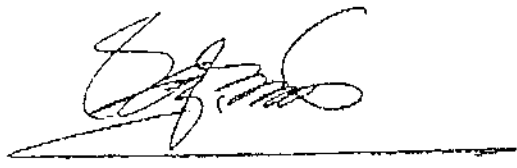
၂၂။ အလုပ်သမားအား စက်ရုံတွင် အကြိမ်ကြိမ်စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်း၊ ဆက်လက်ခန့်ထားပါက လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာရေးကို အမြဲစိုးရိမ်ကြောင့်ကြရခြင်း စသောအကြောင်းများကြောင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ရသော်လည်း အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးမည့်ဖြစ်ကြောင်း အမှုဖြစ်ပွားစဉ်တလျှောက် ခုံအဖွဲ့မှ စစ်ဆေးချိန်အထိ ထွက်ဆိုတင်ပြထားသည်ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) အလုပ်သမား ဦးသီဟကျော်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မလိုဟုဆုံးဖြတ်သည်။
- (ခ) အလုပ်ထုတ်ရသော်လည်း အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးမည့်အလုပ်ရှင်၏ တင်ပြချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက် အလုပ်သမား ဦးသီဟကျော်အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် အလုပ်ရပ်စဲကြေးတစ်လစာတို့အတွက် ကျပ် ၅၀၀,၀၀၀/- (ကျပ်ငါးသိန်းတိတိ) ပေးချေရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

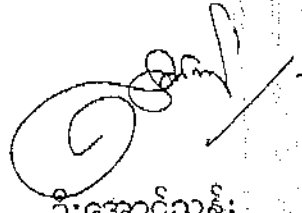
ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၉

၂၃။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အသစ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အထက်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရအဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကို အရကောက်ခံရမည်။



ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးအောင်သန်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးသိန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်