

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၆/၂၀၁၈)

ဦးတင်ဝင်းအောင် (Executive Director)
Green Nature Manufacturing Co.,Ltd.
အထည်ချုပ်စက်ရုံ၊ အမှတ် (၂၉/၃၀)၊
မင်းသိဒ္ဓိကျော်စွာလမ်း၊ ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးရှိုင်းထက်လင်း
လှိုင်သရဖူလမ်း၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဧပြီ လ ၁၀ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊ မင်းသိဒ္ဓိကျော်စွာလမ်း၊ အမှတ် (၂၉/၃၀)ရှိ ဦးတင်ဝင်းအောင် (Executive Director)၊ Green Nature Manufacturing Co.,Ltd. နှင့် အလုပ်သမား ဦးရှိုင်းထက်လင်းတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၆/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၀ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးတင်ဝင်းအောင် (Executive Director) ထံတွင် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးရှိုင်းထက်လင်းက အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသောအငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးတင်ဝင်းအောင် (Executive Director) မှ

အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍
လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။

ဦးရှိုင်းထက်လင်းအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။

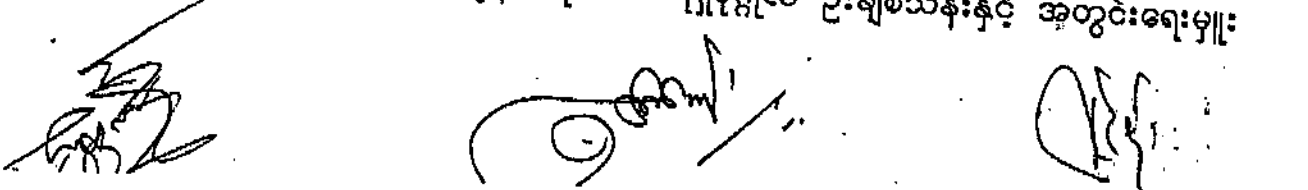
ဦးရှိုင်းထက်လင်းအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့မှ (၇)ရက်အတွင်း သတိပေးစာထုတ်ပြန်၍ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲသည့်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၉/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ဦးတင်ဝင်းအောင်(Executive Director) မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အဓိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂၈/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၂၆/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးလှထွန်းခိုင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးတင်ထွန်းတို့ ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများ၊ လျှောက်ထားသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-
ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးရှိုင်းထက်လင်းအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်သင့်/မသင့်။
တွေ့ရှိချက်များ

၆။ အလုပ်သမား ဦးရှိုင်းထက်လင်းက ၅-၂-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် လှိုင်သာယာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားရာတွင် (၁) ၃-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အကြောင်းပြချက်မခိုင်လုံဘဲ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ရရှိလိုကြောင်း စသောအချက်များကို ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

၇။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးစောဦးဦး၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်ကြည်ကြည်ထွန်းနှင့် ဂုဏ်သရေရှိပုဂ္ဂိုလ် ဦးချစ်သန်းနှင့် အတွင်းရေးမှူး ဦးကျော်မြင့်လွင်တို့က ၁၃-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးစောဦးဦး၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးနေဇာထွန်း၊ ဂုဏ်သရေရှိပုဂ္ဂိုလ် ဦးချစ်သန်းနှင့် အတွင်းရေးမှူး



ဦးကျော်မြင့်လွင်တို့က ၁၅-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့များ၌ ဖျန်ဖြေပေးခဲ့ရာ အလုပ်သမားက (၁) ၃-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အကြောင်းမဲ့အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်ပြန်လည်ရရှိလိုကြောင်း ထွက်ဆို တင်ပြခဲ့ပါသည်။

၈။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားက တင်ပြသည့် တောင်းဆိုလွှာတွင် (၁) ၂၉-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစတင်၍ လိုင်းစာရေးအဖြစ် ဝင်ရောက်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်သမားများ နှင့်လည်း အလုပ်ကိစ္စမှလွဲ၍ စကားများရန်ဖြစ်ခြင်းမရှိခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ၃-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အကြောင်းပြချက်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ကြောင်း၊ (၄) မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၌ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်ရပ်စဲသည့်အကြောင်းမှာ အထက်လူကြီးအား ပြန်ပြောခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း အဆင်မပြေခြင်း၊ Warning လက်မှတ်ထိုးထားခြင်းကြောင့် အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်ဟု ပြောကြောင်း၊ (၅) အထက်လူကြီးအား ပြန်ပြောရသည့် အကြောင်းမှာ လိုင်းထဲရှိ အလုပ်သမားများ အား ဌာနတာဝန်ခံမှ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ပြုခြင်း၊ ရိုင်းစိုင်းစွာပြောဆိုခြင်းပြုလုပ်သဖြင့် ကိုယ်ထိ လက်ရောက်မပြုလုပ်ရန်နှင့် ရိုင်းစိုင်းစွာ မပြောဆိုရန် သွားပြောသည့်အခါ လက်မခံသဖြင့် အလုပ်သမားရုံးသို့ တိုင်မည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၆) Warning လက်မှတ်ထိုးထားသည်မှာ အမေ နေမကောင်းသဖြင့် ရွာသို့ ရှောင်တခင်ခွင့် (၂) ရက်တင်၍ ပြန်ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်ဆင်းသည့် အခါ ရှောင်တခင်ခွင့်ပေးလို့မရဟုပြောကြောင်း၊ မိမိအား Helper ရာထူးသို့ ရာထူးချလိုက်ရာ လက်မခံသဖြင့် နောက်နေ့တွင် အထက်လူကြီးများကို ပြန်ပြောသည်ဟုဆိုကာ Warning ထိုးခိုင်း ကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားက (၁) ၂၉-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ် စတင်ဝင်ရောက်ပြီး အခြေခံလစာ ၁၀၈၀၀၀/- ၊ ထောက်ပံ့ကြေးငွေ ၅၂၀၀၀/-၊ မုန့်ဖိုး ၂၀၀၀/- ရရှိကြောင်း၊ (၂) လိုင်းထဲတွင် အထည်ချခြင်း၊ ချည်လုံး Label တပ်ခြင်း၊ ချည်လုံးခွဲခြင်း၊ ကပ်ကြေး ညှပ်မိအထည် ပြန်ပြင်ပေးခြင်း၊ ပယ်ထည်ပြင်ခြင်း၊ ချုပ်ပြီး အထည်များကို Finishing ဌာနသို့ လွှဲပေးခြင်း၊ စတီဌာနမှ ပစ္စည်းများကို ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ထုတ်ခြင်းတို့ကို လုပ်ရကြောင်း၊ (၃) ၁ လပိုင်းတွင် ရှောင်တခင်ခွင့် (၂)ရက်တင်သော်လည်း မရခဲ့ကြောင်း၊ ထိုခွင့်ယူပြီး ပြန်လာသော အခါ Helper အဖြစ်ရာထူးချခံရကြောင်း၊ မကျေနပ်၍ ရုံးပေါ်မှ ဆရာကိုတိုင်ခဲ့ရာ ရုံးပေါ်ရောက် သောအခါ ၌ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် အထက်လူကြီးများကို မချေမငံပြောဆိုသည်ဆိုကာ နောက်ဆုံး Warning လက်မှတ်ထိုးခိုင်းရာ စာကိုဖတ်ပြီး လက်မှတ်ထိုးခဲ့ကြောင်း၊ (၄) ၂-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့ တွင် Line Super အလုပ်ထွက်သွားကြောင်း၊ Super လုပ်ထားသောကိစ္စကို မသိခဲ့ကြောင်း၊ လိုင်းထဲမှပစ္စည်းများကို အလွဲသုံးစားလုပ်သည့်အတွက် စာရေးရာ၊ All Super ရော တိုင်မည်ဟု ဒေါ်ဥမ္မာက ပြောခဲ့ကြောင်း၊ Production မန်နေဂျာကို မိမိမလုပ်ကြောင်း သွားပြောမည်ဆိုသည်ကို

All Super က ဒေါ်ဥမ္မာကို တိုင်ခွဲကြောင်း၊ မိမိအနေဖြင့် Production မန်နေဂျာကို မတိုင်ဖြစ်ခဲ
ကြောင်း စသောအချက်များကို ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၁၀။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ဖျက်ဖြေရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြချက်များမှာ
လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လုံးဝအဆင်မပြေသဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်တာဝန်
ပြန်လည်ပေးအပ်ရန် မဖြစ်နိုင်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၁။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြသည့်ချေပလွှာတွင် (၁) ဦးရှိုင်းထက်လင်းကို
၂၉-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ခန့်အပ်ကြောင်း၊ (၂) All Super, Super တို့မှ လုပ်ငန်း
ကိစ္စသင်ကြားပေးသော်လည်း လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုအားနည်းကြောင်း၊ (၃) အထက်လူကြီးများ၏
ပြောဆိုညွှန်ကြားမှုများကို ဆင်ခြေပေးခြင်း၊ ခွန်းတုန်ပြန်ခြင်း၊ ကလန်ကဆန်ပြော၍ လိုက်နာ
ဆောင်ရွက်မှုမရှိကြောင်း၊ (၄) မကြာခဏ အလုပ်ပျက်ခြင်းကြောင့် မလိုလားအပ်သော လုပ်ငန်း
အခက်အခဲများဖြစ်ရကြောင်း၊ လုပ်သက် (၅) လတွင် ရှောင်တခင်ခွင့် (၂) ရက်၊ လစာခွင့် (၈.၅)
ရက်ခံစားခဲ့ကြောင်း၊ (၅) လုပ်ငန်းခွင်နှင့် မသက်ဆိုင်သော စကားများကို စက်ချုပ်ဝန်ထမ်းများနှင့်
ပြောဆိုခြင်း၊ မကြာခဏစကားများခြင်းကြောင့် အနှောက်အယှက်ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၆) အထက်ပါ
ကိစ္စရပ်များအတွက် (က) ၁-၁-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် All Super, Manager, Assistant Factory
Manager တို့ကို စာတင်ပြခဲ့ကြောင်း၊ (ခ) ဦးရှိုင်းထက်လင်း၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆောင်ရွက်မှု
အဆင်မပြေခြင်း၊ လုပ်ငန်းဟာကွက်များကြောင့် အလုပ်လုပ်ရာတွင် အနှောက်အယှက်များဖြစ်ပေါ်
သဖြင့် All Super, Sewing Manager, Assistant Factory Manager တို့မှ ၁၁-၁-၂၀၁၈
ရက်စွဲဖြင့် စာတင်ပြခဲ့ကြောင်း၊ (ဂ) ၁၂-၁-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် Admin HR Manager မှ လုပ်ငန်းခွင်
အတွင်း အထက်တာဝန်ရှိလူကြီးများ၏ ပြောဆိုညွှန်ကြားမှုများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ပေးရန်နှင့်
အလုပ်မကြာခဏ ပျက်ကွက်မှုမရှိစေရန်၊ ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် သတ်မှတ်စည်းကမ်း
ချက်များကို လိုက်နာရန် နောက်ဆုံးအကြိမ်မှတ်တမ်းတင် သတိပေးလက်မှတ်ရေးထိုးစေခဲ့ပြီး
ဖြစ်ကြောင်း၊ (ဃ) ထိုသို့ သတိပေးလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော်လည်း ဦးရှိုင်းထက်လင်းသည်
တာဝန်ကို ကျေပွန်အောင် မထမ်းဆောင်နိုင်ခြင်း၊ အထက်လူကြီးများ၏ ပြောဆိုညွှန်ကြားချက်ကို
မလိုက်နာခြင်း၊ မကြာခဏအလုပ်ပျက်ခြင်းတို့ ထပ်မံဖြစ်ပေါ်ကြောင်း၊ All Super , Sewing
Manager, Factory Manager တို့မှ ၃-၂-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် စာတင်ပြခဲ့ကြောင်း၊ (င) သို့ဖြစ်၍
ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများ အခက်အခဲမရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်နှင့် ဝန်ထမ်းများအတွင်း
မလိုလားအပ်သော ပြဿနာများမဖြစ်ပွားစေရန် ဦးရှိုင်းထက်လင်းအား အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ကြောင်း၊
(စ) ဦးရှိုင်းထက်လင်းအား ရာထူးချွင်းမပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုအတွက် နှိတ်ငွေကြေး
(၁) လစာထုတ်ပေးသော်လည်း အလုပ်သမားက ထုတ်ယူခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း စသောအချက်များကို
ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

၁၂။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြချက်မှာ (၁) ကလန်ကဆန် ပြုလုပ်ခြင်း၊ မလိုအပ်ဘဲ စကားပြောခြင်း၊ အချို့သူများအား သွေးထိုးစကားပြောခြင်း၊ (၂) စက်ရုံ တွင် တာဝန်ရှိသူများထံမှ Report များ တက်ခဲ့ကြောင်း၊ နှုတ်ဖြင့် (၅) ကြိမ်ခန့် ခေါ်ယူသတိပေး ခဲ့ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်လုပ်သော (၅) လမပြည့်သေးချိန် (၁၀) ရက်နှင့် နေ့တစ်ဝက် ပျက်ကွက်ခဲ့ ကြောင်း၊ ရှောင်တခင်ခွင့် နှစ်ဆန်း၌တင်သောအခါ နှစ်အစပိုင်းဖြစ်၍ မပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၄) နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခဲ့ခြင်းရှိကြောင်း၊ စာဖြင့်သတိပေးမှုမရှိဘဲ နောက်ဆုံးအကြိမ် ခံဝန်ကတိ လက်မှတ် ရေးထိုးခိုင်းခဲ့ကြောင်း၊ (၅) အလုပ်သမား၏ လစာမှာ OT မပါ ၁၆၂၀၀၀/- ဆိုလျှင် မှန်ပါကြောင်း၊ (၆) အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်ကြောင်း၊ ပြန်ခန့်လျှင်လည်း အဆင်မပြေပါကြောင်း၊ နစ်နာကြေးပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

- ၁၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်မှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်-
- (က) ၂၉-၈-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ပြီး လစာ ၁၀၈၀၀၀/-၊ ထောက်ပံ့ ငွေ ၅၂၀၀၀/-၊ မုန့်ဖိုး ၂၀၀၀/- ရရှိကြောင်း၊ ၃-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ် ခံရကြောင်း၊
 - (ခ) ရှောင်တခင်ခွင့် (၂) ရက် ရယူခဲ့ရာ လစာမဲ့ခွင့်အဖြစ် သတ်မှတ်ခံရ၍ အလုပ်ရှင် အနေဖြင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရန် လိုကြောင်း၊
 - (ဂ) လိုင်းစာရေး ဦးရှိုင်းထက်လင်း၏ ပြောဆိုဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်စေရန် မန်နေဂျာမှ စာဖြင့် သတိပေးသင့်ကြောင်း၊
 - (ဃ) EC စာချုပ်အရ ပထမအကြိမ်စာဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ် စာဖြင့်သတိပေး ခြင်း၊ တတိယအကြိမ် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးစေခြင်း အစရှိသဖြင့် ဆောင်ရွက် ရမည့်အစား နှုတ်ဖြင့် (၅)ကြိမ်ဆုံးမခဲ့ပြီး နောက်ဆုံးအကြိမ် ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုး စေပြီး အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊
 - (င) EC စာချုပ်နှင့်အညီ စာဖြင့်သတိပေးသင့်ကြောင်းကို ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုး စေခြင်း မပြုသင့်ကြောင်း၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှု ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းမဟုတ်သည့် အတွက် အလုပ်သမားအား နောင်တွင် အလားတူကိစ္စရပ်များ မဖြစ်ပွားစေရန် သတိပေးစာ ထုတ်ပြန်ပြီး အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်ကြောင်း။

ခုံအဖွဲ့တွင် ဆောင်ရွက်ချက်

၁၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ လျှောက်ထားစာ တွင် (၁) အလုပ်သမားဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား ရပ်စဲလိုလျှင် တစ်လစာ ကြိုတင်၍ နိတစ်ပေးပြီး နစ်နာကြေးပေးကာ ရပ်စဲခွင့်ရှိကြောင်း၊ ယင်းအကြောင်းအရာကို

ရုံသမာဓိအဖွဲ့မှ သုံးသပ်ခြင်းမပြုဘဲ အလုပ်သမားအား မူလအတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် တရားမျှတမှုမရှိနိုင်ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်သမား ဦးရှိုင်းထက်လင်းသည် (၅) လအတွင်း ရှောင်တခင်ခွင့်(၂) ရက်၊ လစာမဲ့ခွင့် (၈.၅) ရက်ခံစားထားကြောင်း၊ (၃) အထက်လူကြီးများအား ခွန်းတုန့်ပြန်ခြင်း၊ ကလန်ကဆန်ပြောခြင်း၊ လိုက်နာမှုမရှိခြင်းများ ရှိနေသည်ဟု အထောက်အထားများ တင်ပြချေပခဲ့ရာ ဦးရှိုင်းထက်လင်းမှ ငြင်းဆိုနိုင်ခြင်းမရှိဟု ပေါ်ပေါက်ခဲ့ကြောင်း၊ (၄) အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဖြင့် မလိုလားအပ်သော ပဋိပက္ခများ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်စေပြီး၊ လုပ်ငန်းကို ထိခိုက်စေနိုင်ကြောင်း၊ အခြားဝန်ထမ်းများကိုလည်း အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေပါကြောင်း၊ ရုံသမာဓိအဖွဲ့အနေဖြင့် ယင်းအကြောင်းကို သုံးသပ်မှုမပြုခြင်းမှာ မှားယွင်းနေကြောင်း၊ (၅) အလုပ်ပြန်ခန့်ထားခြင်းမပြုရန် Line F, Finishing, Accounting, Cutting ဌာနတို့မှ Leader, Super, Clerk, All Super တို့ထံမှ တောင်းဆိုချက်နှင့် Office ပိုင်းမှ Assistant Manager, Assistant Storekeeper နှင့် Staff တို့မှ တောင်းဆိုချက်များရှိကြောင်း၊ ထိုတောင်းဆိုစာကို ပူးတွဲတင်ပြကြောင်း၊ အလုပ်သမားအများစု၏ အလိုဆန္ဒအရ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်လျော်မှုမရှိပါကြောင်း၊ (၆) ဦးရှိုင်းထက်လင်းအား ပထမအကြိမ်နှုတ်ဖြင့်၊ ဒုတိယအကြိမ် စာဖြင့်သတိပေးခြင်းမပြုမီသည့် ချို့ယွင်းချက်သာရှိကြောင်း၊ ဦးရှိုင်းထက်လင်းအား EC စာချုပ် စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုအပေါ် မိသားစုအသွင်ဖြင့် သတိပေးခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ တစ်လကြိုတင် လစာပေးခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းများကို အဆင့်ဆင့်ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းမှာ ထင်ရှားသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ချက်အစား ဥပဒေနှင့်အညီသာ နစ်နာကြေးပေးစေ၍ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းကို အတည်ပြုသင့်ကြောင်း စသောအချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။

၁၅။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃၀ ရက်စွဲဖြင့် ရုံသမာဓိကောင်စီဟု လိပ်မူ၍ တောင်းဆိုခြင်းဟူသော အကြောင်းအရာဖြင့် အလုပ်သမားမှ စာတစ်စောင်တင်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုစာတွင် ပါဝင်သော အချက်များမှာ ရုံသမာဓိအဖွဲ့သို့တင်ပြသည့် တောင်းဆိုလွှာတွင် ဖော်ပြထားသည့် အချက်များနှင့် တူညီနေကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၁၆။ ရုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) Super, All Super များမှ ဦးရှိုင်းထက်လင်းနှင့်အဆင်မပြေ၍ Report (၅) ကြိမ်တက်ခဲ့ကြောင်း၊ မိမိတို့က Last Warning ပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ၁၃-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် Last Warning ပေးပြီးနောက်ပိုင်း လုပ်ငန်းအဆင်မပြေကြောင်း၊ ၃-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ်စာတွင် လက်မှတ်ထိုးခိုင်းပြီး လုပ်ငန်းကျန်ငွေနှင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာပေးသော်လည်း လစာကျန်ငွေကိုသာ ထုတ်ယူသွားကြောင်း၊ (၃) ၃ ကြိမ်ခန့် နှုတ်ဖြင့် သတိပေးခဲ့ကြောင်း၊ သတိပေးချိန် ရုံးခန်းထဲမှ ဝန်ထမ်းများရှိကြောင်း၊ မှတ်တမ်းများမရှိကြောင်း၊ (၄) လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးအဆင်မပြေမှုကြောင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားလိုခြင်းမရှိသော်လည်း လူမှုကရုဏာထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ် နို့တစ်ကြေးမပါ (၃)

လစာပေးချင်ကြောင်း၊ (၅) တစ်နှစ်လျှင် ရှောင်တခင်ခွင့် (၆) ရက်၊ လုပ်သက်ခွင့် (၁၀)ရက် ပေးကြောင်း၊ (၆) ဦးရှိုင်းထက်လင်း ကိုယ့်တာဝန် ကိုယ်မယူသည့်အတွက် သူ့အမှားကို အခြားသူ တစ်ဦးအား လွှဲချခြင်း၊ ပေးသည့်တာဝန်ကို ဝီပြင်စွာမလုပ်ဘဲ အမှားများလုပ်နေ၍ လိုက်ပြင်နေရခြင်းတို့ဖြစ်ကြောင်း၊ (၇) ဒေါ်ရွှေဝါအေး၊ ဒေါ်တင်တင်ဌေးနှင့် ဒေါ်တင်တင်အောင်တို့အား သက်သေအဖြစ် တင်သွင်းကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၇။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်သွင်းသည့်သက်သေများ၏ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) ဦးရှိုင်းထက်လင်း ကို အလုပ်ပြန်ခန့်မည်ဆိုပါက အဆင်မပြေပါကြောင်း ပြောသည်ကို နားမထောင်ကြောင်း၊ တစ်လလျှင် (၅) ကြိမ်ခန့် ဖြေရှင်းပေးနေရကြောင်း၊ (၂) ၁၂-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ၂-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ စတိုင်နံပါတ် ၁၈၀၁၅၉ အထည်များကို ထုတ်လာပြီး ပြည့်သည်ဟု ဦးရှိုင်းထက်လင်းက ပြောသော်လည်း လိုင်းများရောက်သည့်အခါ မပြည့်သဖြင့် မေးသည့်အခါ တိတိကျကျဖြေရှင်းမပေးနိုင်ကြောင်း၊ (၃) လက်ထောက်စက်ရုံမှူးမှ ဒေါ်တင်တင်ဌေးကိုသွားခေါ်ရန် တာဝန်ပေးခဲ့ရာ ဦးရှိုင်းထက်လင်းက ဒေါ်တင်တင်ဌေးမအားဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ ဒေါ်တင်တင်ဌေး မလာသဖြင့် နောက်နေ့၌ ဒေါ်တင်တင်ဌေးနှင့် တွေ့၍ မေးရာ ဦးရှိုင်းထက်လင်းမှလာမပြောခဲ့ဟုပြောကြားကြောင်း၊ (၄) စတိုင်မှားယွင်းမှုကို မေးရာတွင် လက်ထောက်စက်ရုံမှူး ကြောင့်ဟု ဦးရှိုင်းထက်လင်းက ပြောခဲ့သည်မှာ သူ၏အမှားကို အခြားသူအမည်ကို သုံးခြင်းဖြစ် ကြောင်း၊ (၅) စတိုင် ၅၁၈၁၁ တွင် Label မှားသည်မှာ စတိုင်တစ်ခုလုံး မှားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ စတိုင် ၁၈၀၁၀၅ တွင် Line ကို လွှဲခဲ့ပြီး အထည် (၄)ထည်လို၍ ဖုန်းဆက်မေးရာ မသိတော့ ကြောင်း၊ ဘယ်မှာထားမှန်းမသိဟု ပြန်ဖြေခဲ့ကြောင်း၊ လက်တွဲလုပ်ကိုင်ရန် အဆင်မပြေတော့ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၈။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်သမား ဦးရှိုင်းထက်လင်း၏ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) ခုံသမာဓိကောင်စီသို့စာတင်ရခြင်းမှာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ဒေါ်ကြည်ကြည်ထွန်းက စာတင်ရန် ပြော၍ စာတင်ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့စာတင်ထားသော်လည်း ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်သာပြန်ဝင်ချင်ကြောင်း၊ နောက်ဆက်တွဲတောင်းဆိုစရာမရှိကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ပြန်ဝင်ချင်တဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကို မေးမြန်းရာ ဒေါ်ဥမ္မာလွင်မှ စာရေးမမဇင်မာဦးကို ရိုင်းစိုင်းစွာဆက်ဆံ၍ တိုင်ကြားရန်ပြောရာ အလုပ်ထုတ်ခံရမည်စိုး၍ မဇင်မာဦးမှ မပြောရဘူးဟု ပြောသည့်အတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းမည်ဟု ပြောရာ ဦးတင်ဇော် သိသွားပြီး ရုံးပေါ်သို့ခေါ်၍ အဆူခံရကြောင်း၊ အလုပ်ဝင်ပြီးတစ်လခန့်တွင် ဒေါ်ဥမ္မာလွင်မှ ခေါင်းခေါက်ခြင်း၊ ဗိုက်ခေါက်လိမ်ခြင်းများ ခံရကြောင်း၊ အထည်ပစ္စည်းများစောင့်နေရသည်ဆိုသည်မှာ အကြောင်းကြောင်းကြောင့် ဖြစ်ကြောင်း၊ လက်မှတ်ထိုးရန် စောင့်နေရ၍ ကြာခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ထိုစောင့်နေမှုကို တာဝန်ရှိသူများအား အသိပေးတင်ပြမှုမရှိခဲ့ကြောင်း၊ (၅) Label မှားယွင်းမှုရှိခဲ့ကြောင်း၊ အထည် (၅၀၀) ခန့်မှားသွားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၆) အလုပ်ထုတ်စာပေးခဲ့

(Handwritten signatures and marks)

သလားမေးရာတွင် မရခဲ့ကြောင်း သွားတောင်းသည့်အခါ စာအုပ်ထဲတွင် လက်မှတ်ထိုး၍ နို့တစ်တစ်လစာ ပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၇) နို့တစ်ကြေးမယူခဲ့ခြင်းမှာ မိမိ၌ အပြစ်မရှိကြောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းမည့် သတင်းပေါက်ကြား၍ အလုပ်ထုတ်ခြင်းဖြစ်မည် ထင်ကြောင်း၊ (၈) Warning တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးရခြင်းမှာ ရာထူးအားလေးစား၍ လည်းကောင်း၊ အာဏာကို မဖိဆန်နိုင်၍လည်းကောင်း ဖြစ်ကြောင်း၊ (၉) လုပ်သက် (၅) လတွင် တစ်ကြိမ်သာ Warning ရှိ ကြောင်း၊ (၁၀) ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်ရှင်မှ ချေပလွှာတင်သည့်အခါ အလုပ်သမားကို အပြစ်များ ပြောထားသော်လည်း မရှင်းခဲ့ခြင်းမှာ ချေပလွှာကို သေသေချာချာ မဖတ်ခဲ့၍ဖြစ်ကြောင်း၊ (၁၁) အလုပ်ပြန်လည်ခန့်မည်ဆိုပါက လုပ်ငန်းခွင်တွင် သင့်မြတ် အဆင်ပြေအောင်နေမည်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၉။ အလုပ်သမား စတင်တိုင်ကြားသည့်စာနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့တင်ပြသည့် တောင်းဆိုလွှာများ တွင် အကြောင်းမခိုင်လုံဘဲ၊ အကြောင်းပြချက်မရှိအလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြထားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်၏ ၃-၂-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အလုပ်တာဝန်မှ ရပ်စဲစာတွင် အလုပ်ရပ်စဲရသည့် အကြောင်းရင်းများကို ဖော်ပြထားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုစာကို အလုပ်သမားမှ မယူခဲ့ ကြောင်း ၃၀-၃-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ယင်းကတင်ပြသည့်စာတွင် ဖော်ပြထားပြီး ခုံအဖွဲ့အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်သမားက အလုပ်ထုတ်စာမရခဲ့ကြောင်း၊ သွားတောင်းသည့်အခါ စာအုပ်ထဲ လက်မှတ်ထိုး၍ နို့တစ်ကြေးပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ရာ စာတွင်ပါဝင်သည့် အချက်နှင့် ထွက်ဆိုချက်များတူညီမှုမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၀။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ်ခံရကြောင်း ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်၌ ဖော်ပြထားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ ထွက်ဆိုချက်နှင့် အလုပ်ထုတ်စာ အရ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၃ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါ သည်။

၂၁။ စာဖြင့်သတိပေးခြင်းကို ခံဝန်ကတိလက်မှတ်ရေးထိုးစေမှု မပြုသင့်ကြောင်း၊ သာမန်ပြစ်မှု အဆင့်သာရှိပြီး ကြီးလေးသောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်ခြင်းမဟုတ်ဟူ၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က သုံးသပ်ခဲ့ရာ ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးသည့်စာအပေါ် အလုပ်သမား၏ ဖြေရှင်းချက်မရှိဘဲ သုံးသပ်မှုဖြစ် ခြင်း၊ ထိုဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အငြင်းပွားမှုတစ်စုံတစ်ရာပေါ်ပေါက်မှု မရှိ ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်တိုင်က ယခုအငြင်းပွားမှုမတိုင်မီ ထိုဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးမှုကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်ခြင်း စသောအချက်များကြောင့် အလုပ်သမား၏ ကိုယ်တိုင်ကတိပြုချက်ကို အသိအမှတ်ပြုရန်သာ ဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၂။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၂ ရက်နေ့ ရက်စွဲဖြင့် အလုပ်သမား လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အထက် တာဝန်ရှိသူကြီးများ၏ ပြောဆိုညွှန်ကြားမှုကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အလုပ်မကြာခဏ ပျက်ကွက်မှုမရှိစေရန် ဝန်ထမ်းများလိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် သတ်မှတ်စည်းကမ်းများကို လိုက်နာ ရန် နောက်ဆုံးအကြိမ် မှတ်တမ်းတင်မှုကို အလုပ်သမားက ဖတ်ရှုပြီး လိုက်နာဆောင်ရွက်မည်ဟု ဝန်ခံကတိပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားပါသည်။ ထိုသတိပေးစာကို အလုပ်သမားက လက်ခံကြောင်း ဖော်ပြရာရောက်ပါသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အမှုစစ်ဆေးရာတွင်လည်း အလုပ်သမားက တစ်စုံတစ်ရာ အငြင်းပွားမှုပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ သို့ဖြစ်၍ ထိုနောက်ဆုံးသတိပေးစာပါ အချက်များသည် အလုပ်သမားကိုယ်တိုင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အလုပ်ထုတ်သည့် ၃-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့ မတိုင်မီရက်အထိ တည်ဆဲဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

၂၃။ အလုပ်သမားက အလုပ်ပြန်ဝင်လိုသည့် ရည်ရွယ်ချက်နှင့် နို့တစ်ကြေးမယူခဲ့သည့် အကြောင်းများအဖြစ် သဘာဝမကျသော ယင်းတစ်ဦးတည်းအတွက် မဟုတ်သော အလုပ်သမား များအတွက် လုပ်ဆောင်လိုမှုများကို ဖော်ပြထားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၄။ အလုပ်သမားသည် စက်ရုံတွင် လုပ်သက် (၅) လကျော်သာရှိပြီး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အဆင်မပြေမှုအကြိမ်ကြိမ်ပေါ်ပေါက်ခဲ့ကြောင်း၊ ခွင့်မဲ့ (၈-၅) ရက်ပျက်ကွက်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရာ အလုပ်သမား၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအဆင်မပြေခြင်းမရှိသကဲ့သို့ လုပ်ငန်းခွင်အတွက်လည်း အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေနိုင်သည်ဟုတွေ့ရှိရပါသည်။

၂၅။ အလုပ်သမား အလုပ်လုပ်ရာတွင် အချိန်ကြာမှု Label (၂) မျိုးသုံးစွဲမှုနှင့် အလုပ်ထွက်သွားသူ အလုပ်သမား၏ ပြောကြားချက်အရ ဆောင်ရွက်မှုများသည် လုပ်ငန်းလုပ်ရာတွင် လိုက်နာရမည့် နည်းစနစ်များနှင့်ညီညွတ်မှုမရှိဘဲ အလုပ်သမား၏အစီအစဉ်ဖြင့် ဆောင်ရွက်မှုများဖြစ်ခြင်း၊ တာဝန်ရှိသူများအား ပြော၍ဆောင်ရွက်မှုမဟုတ်ခြင်း စသောအချက်များ ဖြစ်နေသည်ကို တွေ့ရှိရ ပေသည်။

၂၆။ ၂၈-၈-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုမှုမပြုသေးခြင်း၊ အလုပ်သမား ရေးရာကိစ္စရပ်များအတွက် ရုံးလုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရာတွင် နှုတ်ဖြင့်သာ ဆောင်ရွက်မှုများပြား ပြီး စာရွက်စာတမ်းဖြင့် မှတ်တမ်းတင်မှုအားနည်းခြင်းများရှိခဲ့ပါသည်။ ထိုအခြေအနေမျိုးတွင် ယခုကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုပေါ်ပေါက်သည်ဖြစ်ရာ နှစ်ဖက်စလုံးအနေဖြင့် အထောက်အထားတင်ပြနိုင်မှု အားနည်းပါသည်။ တင်ပြခဲ့သည့် အထောက်အထားစာနှင့် ထွက်ဆိုချက်များကို အခြေခံ၍ သုံးသပ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

၂၇။ အလုပ်သမားသည် မိမိ၏ လုပ်သက် (၅) လအတွင်း နောက်ဆုံးအကြိမ်သတိပေးစာကို ကိုယ်တိုင်အသိအမှတ်ပြုလက်ခံခဲ့ခြင်း၊ ဆက်လက်ပေါ်ပေါက်သည့်ကိစ္စများအတွက် ခိုင်လုံသည့် တင်ပြချက်များမပြုနိုင်ခဲ့ခြင်း စသောအချက်များအရ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် အကြောင်း

မပေါ်ပေါက်ဟုလည်းကောင်း၊ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ရမှုအတွက် ဥပဒေအရ ခံစားခွင့်တစ်စုံတစ်ရာ ပေးရန် မလိုအပ်သော်လည်း အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ငွေကြေးခံစားခွင့်ပြုချင်သည့်ဆန္ဒကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားသင့်သည်ဟုလည်းကောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သော အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၉/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်ပြီး အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မလိုဟု ဆုံးဖြတ်ပါ သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားအား အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သွားမှုအတွက် အလုပ်ရှင်က ပေးလိုသည့် ငွေ (၁၆၂၀၀၀ x ၃ = ၄၈၆၀၀၀) ကျပ် လေးသိန်းရှစ်သောင်းခြောက်ထောင်တိတိကို အလုပ်သမားအား ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၂၈။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရ မည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးလှထွန်းခိုင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးအောင်သန်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးတင်ထွန်း
အဖွဲ့ဝင်