

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၇/၂၀၁၈)

Mr. Liang Yong (MD)

ဒေါ်စောနန္ဒာဌေး (အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်
လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) Dong Yu Garment Co., Ltd.
(အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၊ အမှတ် (၄၅၆)၊
မီးသတ်ကန်လမ်း၊ ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်မိုးမိုးအောင်

(၂၂) ရပ်ကွက်၊ ဗိုလ်အောင်ကျော်လမ်း၊
ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဧပြီ လ ၃၀ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေလင်ဗန်းစက်မှုဇုန်၊ မီးသတ်ကန်လမ်း၊ အမှတ် (၄၅၆)ရှိ Mr. Liang Yong (MD)၊ Dong Yu Garment Co., Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်မိုးမိုးအောင်တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၀/၂၀၁၈) အရ ကြားနာ စစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၆ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Liang Yong (MD) ထံတွင် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်မိုးမိုးအောင်က အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသောအငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Liang Yong (MD)၏ ကိုယ်စား

(Signature)

(Signature)

(Signature)

ဒေါ်စောနန္ဒာဌေး (HR Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ် (၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

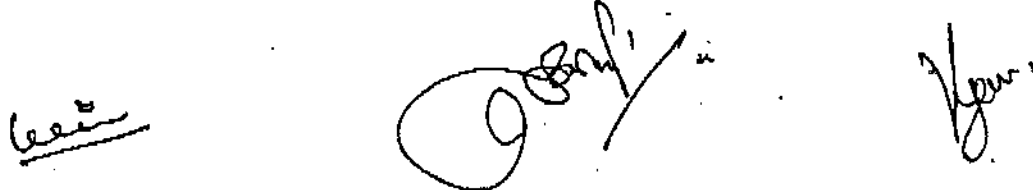
ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်မိုးမိုးအောင်အား အလုပ်ပြန်ခန့်သင့်/မသင့်။
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ စူပါ ဒေါ်မိုးမိုးအောင်အား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက် အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှ အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့် လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၀/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Mr. Liang Yong (MD)၏ကိုယ်စား ဒေါ်စောနန္ဒာဌေး (HR Manager) (အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂၉/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၂၇/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာစောယုဝင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ လျှောက်ထားသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက် များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-
ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်မိုးမိုးအောင်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/ မသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၆။ ၆-၂-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါစာဖြင့် လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားက တိုင်ကြားရာတွင် (၁) မည်သည့်အကြောင်းပြချက်မှမရှိဘဲ လစာနှင့် လုပ်သက်နစ်နာကြေးပေးပြီး အလုပ်မှထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်း အလုပ်ကိုသာ ရယူလိုကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။



၇။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ၆-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၁၅-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၂၀-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့များတွင် ၃ ကြိမ်ဖျန်ဖြေပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ဖျန်ဖြေရာတွင် အလုပ်သမားက အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိ။ ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိဘဲ၊ မည်သည့်အကြောင်းပြချက်မှ မပေးဘဲ၊ လစာနှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး၊ လဝက်စာပေးပြီး အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း၊ မည်သည့်အကြောင်းငွေမှ မယူခဲ့ကြောင်း၊ မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်း ပြန်လည်ရယူ လိုကြောင်း၊ တနင်္ဂနွေပိတ်ရက်မရှိကြောင်း၊ ညအချိန်ပိုချိန် ၇:၄၅ နာရီ၊ ၉:၄၅ နာရီ စသည်ဖြင့် လုပ်ခဲ့ရကြောင်း၊ ကိုယ်တိုင်စည်းရုံး၍ရခဲ့သော အလုပ်သမားများနှင့် အသစ်ဖွင့်ခဲ့သော လိုင်း ၇ ၌ သာ အလုပ်ကိုရယူလိုကြောင်း စသောအချက်များကို ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၈။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ဖျန်ဖြေပေးရာတွင် ၆-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးနေဇာထွန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးစောစောဦး၊ ဂုဏ်သရေရှိပုဂ္ဂိုလ် ဦးသိမ်းစိုးနှင့် ဦးစီးအရာရှိတို့ကလည်းကောင်း၊ ၁၅-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးနေဇာထွန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးစောဦးဦး၊ ဂုဏ်သရေရှိပုဂ္ဂိုလ် ဦးချစ်သန်းနှင့် ဦးစီးအရာရှိတို့ကလည်းကောင်း၊ ၂၀-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်ကြည်ကြည်ထွန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးစောဦးဦး၊ ဂုဏ်သရေရှိပုဂ္ဂိုလ်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသိမ်းစိုးနှင့် ဦးစီးအရာရှိတို့ကလည်းကောင်း ဖျန်ဖြေပေးခဲ့ကြပါသည်။

၉။ ၂၆-၂-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် အလုပ်သမားက ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြသည့် တောင်းဆိုလွှာတွင် (၁) ကိုယ်တိုင်လေဘာရုံး၌ လူစု၍ လိုင်းသစ်ဖွင့်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာကျူးလွန်ခြင်း၊ ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိခဲ့ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်သမားများအပေါ် လုပ်ချင်တိုင်းလုပ်လို့ရသည်ဟူသော ဥပဒေမဲ့/ အကြောင်းမဲ့ အလုပ်ထုတ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

၁၀။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမား၏ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) ၁၆-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့ အလုပ်စတင်ပြီး Super ရာထူးဖြင့် OT လုပ်ခပါ ကျပ် ၃၇၇၇၀၀ (ပုတ်ပြတ်) ရရှိကြောင်း၊ (၂) Warning လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဦးထွန်းမင်းစိုးနှင့် စကားများခဲ့သည့် ပြဿနာမှအပ အခြားပြဿနာမရှိခဲ့ကြောင်း၊ မိမိအားအသိပေးပြီး အလုပ်ထွက်သူ (၂)ဦးသာရှိကြောင်း၊ OT ၃ နာရီလုပ်ရသော်လည်း ၁ နာရီ လုပ်ခဘဲပေးခြင်း၊ မိဘများ ကျန်းမာရေးမကောင်း၍ ထွက်ခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ထွက်ကြကြောင်း၊ (၃) တစ်နေ့အထည် ၆၀၀ တောင်းရာတွင် ပြည့်တဲ့နေ့လည်းပြည့်ပြီး၊ မပြည့်သောနေ့တွင် အထည်၂၀၀ အောက်လျော့ကြောင်း၊ တစ်လလုံး အထည်၅၈၀၀ ကျော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ ကျွန်မလိုင်းမှာ လူနည်း၍ အထည်ထွက်နှုန်းနည်းရကြောင်း၊ (၄) ထမင်းစားတဲ့နေရာ အလုံအလောက်မရှိကြောင်း၊ ရေသန့်ပူးက ရေကို လက်နှင့်ခံ၍ သောက်ရကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

(Handwritten signatures and marks)

၁၁။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ဖျန်ဖြေရာတွင် HR Manager ဒေါ်စောနန္ဒာဌေးမှ ထွက်ဆိုရာ တွင် (၁) Line -7 Super သည် Super တစ်ယောက်၏အရည်အချင်းမပြည့်မီခြင်း၊ အထည် မထွက်နိုင်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းမထိန်းသိမ်းနိုင်ခြင်းများကြောင့် အလုပ်ဆက်လက်ခန့်ထားရန် မဖြစ်နိုင် ၍ အလုပ်မှရပ်နားခဲ့ကြောင်း၊ (၂) အစမ်းခန့်ကာလအလုပ်သမားအဖြစ် ခန့်ထားခဲ့ပြီး၊ အစမ်းခန့် ကာလတွင် အလုပ်တာဝန်မကျေပွန်ခြင်း၊ လက်အောက်အလုပ်သမားများနှင့် ခိုက်ရန်ဖြစ်ပွားခြင်း တို့ကြောင့် အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း၌ပင် အလုပ်ရပ်နားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၃) အကြိမ်ကြိမ် သတိပေး ဆုံးမသော်လည်း အဆင်မပြေကြောင်း၊ စက်ချုပ်အလုပ်သမား (၂၁) ဦးကို ခေါ်ဆောင် ပြီး ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလကုန်တွင် ၎င်း၏စက်လိုင်းမှ နှုတ်ထွက်သူ (၁၄) ဦး၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် (၂၉) ဦး၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလတွင် (၂၃) ဦးခန့်ရှိကြောင်း စသော အချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၂။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဒေါ်စောနန္ဒာဌေးတင်ပြသည့် ချေပလွှာတွင် (၁) ဒေါ်မိုးမိုးအောင်သည် စက်ချုပ် (၂၀) ဦး ခေါ်ဆောင်လာပြီး၊ ယင်းတို့နှင့်အတူ လိုင်းအသစ်ဖွင့်၍ လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ ထိုလိုင်း-၇ အတွက် လိုအပ်သည့် စက်ချုပ်ဝန်ထမ်းများကို ထပ်မံဖြည့်တင်း ပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၂) အစမ်းခန့်ပထမလတွင် ဝန်ထမ်း (၁၄) ဦး၊ ဒုတိယလတွင် (၂၉) ဦး၊ တတိယ လတွင် (၂၃)ဦး၊ လိုင်း-၇ မှ နှုတ်ထွက်ခဲ့ရကြောင်း၊ Super ၏ လက်အောက်ငယ်သားများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းအား နှစ်သက်မှုမရှိဟု နှုတ်ထွက်သူများက ပြောကြားကြောင်း၊ (၃) ဝန်ထမ်း မတည်မြဲဘဲ ပျက်ကွက်မှုများကြောင့် အထည်မထွက်ကြောင်း၊ စံချိန်ပြည့်မီအောင် မပြုလုပ်နိုင် ကြောင်း၊ လက်အောက်ဝန်ထမ်းများအား မထိန်းသိမ်းနိုင်ကြောင်း၊ ရန်ဖြစ်ပွားမှုဖြစ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၄) HR Manager နှင့် စက်ရုံမှူးတို့မှ နှုတ်ဖြင့် အကြိမ်ကြိမ်သတိပေးခဲ့သော်လည်း လက်မှတ်ထိုး ခြင်း မပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

၁၃။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဒေါ်စောနန္ဒာဌေး ထွက်ဆိုချက်များ မှာ (၁) (၁၁/၂၀၁၇) လတွင် (၁၄) ဦး၊ (၁၂/၂၀၁၇) လတွင် (၂၉)ဦး၊ (၁/၂၀၁၈) လတွင် (၂၃)ဦး လိုင်း - ၇ မှ အလုပ်ထွက်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ဒေါ်မိုးမိုးအောင်နှင့် EC မချုပ်ရသေးကြောင်း၊ ကျန်သူ များနှင့် ချုပ်ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ (၃) အထည်မထွက်နိုင်မှု၊ ဝန်ထမ်းရက်ပျက်များမှု၊ ဝန်ထမ်း နှုတ်ထွက်သူများမှု၊ လိုင်းသားများကို မထိန်းနိုင်မှု၊ အသေးအဖွဲ့ကအစ Super တစ်ယောက်၏ အရည်အချင်းနှင့် မထိန်းနိုင်မှုတို့မှာ အလုပ်ထုတ်ရသည့် အကြောင်းရင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၄) အလုပ် ပြန်မခန့်နိုင်ပါ။ နှစ်နာကြေးဘဲ ပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

(Handwritten signatures and marks)

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်

၁၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) အလုပ်ရှင်သည် Super ဒေါ်မိုးမိုးအောင်အား နှုတ်ဖြင့်သာ သတိပေးထားပြီး ပထမအကြိမ် စာဖြင့်သတိပေးမှု၊ ဒုတိယအကြိမ် စာဖြင့်သတိပေးမှု၊ တတိယအကြိမ် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီး နောက်ဆုံးအကြိမ် ကြီးလေးသောပြစ်မှု ကျူးလွန်မှသာ အလုပ်ထုတ်ပယ်သင့်ကြောင်း၊
- (ခ) အလုပ်ရှင်၏ စွပ်စွဲချက်များသည် တိကျခိုင်လုံသည့် အထောက်အထားတင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိကြောင်း၊
- (ဂ) အလုပ်ထုတ်ပယ်လောက်သည့် ပြစ်မှုမဟုတ်သဖြင့် သာမန်ပြစ်မှုသာဖြစ်၍ အလုပ်ပြန်ခန့်သင့်ကြောင်း။

ခုံအဖွဲ့တွင် ဆောင်ရွက်ချက်

၁၅။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်သဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြသည့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ လျှောက်ထားလွှာတွင် (၁) ဒေါ်မိုးမိုးအောင်အား ၁၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍ Line - 7 တွင် Super အဖြစ် ခန့်အပ်ခဲ့ကြောင်း၊ ယင်းနှင့်အတူ စက်ချုပ်ဝန်ထမ်း (၂၀)ဦးပါလာခဲ့ကြောင်း၊ စက်ရုံမှ စက်ချုပ်ဝန်ထမ်း(၂၀)ဦး၊ အကူ (၄)ဦး၊ စာရေးမ (၁)ဦး၊ ပေါင်း (၂၅)ဦးဖြည့်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ ထိုလတွင် စက်ချုပ်(၁၃)ဦး၊ စာရေးမ (၁)ဦး၊ ပေါင်း (၁၄)ဦး အလုပ်ထွက်ခဲ့ရာ လိုင်းစစ်ခြင်းလတွင် အလုပ်ထွက်မှုများလွန်းသောကြောင့် စက်ရုံမှူးနှင့် HR Manager တို့မှ အလားတူကိစ္စမဖြစ်စေရန် အထည်မြန်မြန်လေးထွက်ပေးရန် သတိပေးတောင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊ (၃) လူဦးရေနည်းသွားသည့်အတွက် စက်ရုံဘက်မှ စက်ချုပ်ဝန်ထမ်း (၃၄)ဦး၊ စာရေးမ (၁)ဦး ထပ်မံဖြည့်တင်းသော်လည်း စက်ချုပ်ဝန်ထမ်း (၂၈)ဦး၊ စာရေးမ (၁)ဦး ထွက်သွားပြန်ကြောင်း၊ နေ့ခြင်းဝင် နေ့ခြင်းထွက်သူများအား မေးမြန်းရာ Super မှ အထည်ထွက်အောင်မပြုလုပ်နိုင်သဖြင့် ဆုကြေးမရခြင်းနှင့် စက်ရုံမှအင်အားဖြည့်သူနှင့် Super မှ ခေါ်လာသူများ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုရှိခြင်း စသောအချက်များကို ကြားရ၍ ထွက်ဆိုသည်ဟုပြောကြကြောင်း၊ (၄) ဒေါ်မိုးမိုးအောင် ခေါ်လာသော Leader ဒေါ်သန္တာဝင်းနှင့်လည်း စကားများရန်ဖြစ်ခဲ့၍ ရုံးခန်း၌ ဖြေရှင်းခဲ့ရသေးကြောင်း၊ (၅) ထိုလတွင် ဘောင်းဘီရှည်နှင့် ဘောင်းဘီတိုချုပ်ရန် စံချိန်တစ်ရက် (၇၅၀) တောင်းသော်လည်း ၂၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှလွဲ၍ တစ်ရက်မှ စံချိန်မီချုပ်နိုင်ခြင်းမရှိကြောင်း၊ (၆) လိုင်းသားဦးထွန်းမင်းစိုးနှင့် စကားများခဲ့ကြောင်း၊ (၇) ဒေါ်မိုးမိုးအောင်ခေါ်လာသော စက်ချုပ်ဝန်ထမ်းဦးအောင်ပိုင်စိုးက မည်သည့်တာဝန်ရှိသူမှမသိဘဲ စည်းကမ်းချိုးဖောက်၍ ထမင်းစားချိန်ထွက်သွားသည်ကို ရုံးသို့အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ ဖုံးကွယ်ထားခဲ့ပြီး အလားတူအခြားဝန်ထမ်းတစ်ဦးချိုးဖောက်မှုကို ဒေါ်မိုးမိုးအောင်မှ ရုံးခန်းသို့ အကြောင်းကြားခဲ့ကြောင်း၊ ထိုသို့ဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံ

ခြင်း၊ ဘက်လိုက်ခြင်းများပေါ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၈) ထိုကိစ္စရပ်များအတွက် ထပ်မံ၍ စက်ရုံမှူးနှင့် မန်နေဂျာမှ ခေါ်ယူမေးမြန်းရာ နောင်ယခုကဲ့သို့ ကိစ္စများထပ်မံမဖြစ်ပွားရပါဟု ကတိပေးသော ကြောင့် နှုတ်ဖြင့်သာ သတိပေးခဲ့ပြီး စာဖြင့်သတိပေးခြင်းမရှိခဲ့ကြောင်း၊ (၉) ဇန်နဝါရီလတွင် ဝန်ထမ်း (၂)ဦး၊ အကူ (၆)ဦး ထပ်မံဖြည့်ပေးခဲ့သော်လည်း ဂျာကင်ချုပ်ရာတွင် စံချိန်မပြည့်မီခဲ့ ကြောင်း၊ ဝန်ထမ်းဦးရေမလောက်၍ စံချိန်မမီကြောင်းဟု ဒေါ်မိုးမိုးအောင်က ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၁၀) EC စာချုပ်အရ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားအား ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် အနည်းဆုံးတစ်လကြိုတင်အသိပေး၍ အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးပေးရန် မလိုဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်ကြောင်း၊ ကြိုတင်အသိပေးအကြောင်းမကြားပါက လုပ်ခတစ်လစာပေး ၍ ရပ်စဲနိုင်သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထား၍ ဥပဒေအရ အလုပ်မှရပ်နားခဲ့ကြောင်း စသောအချက်များ ဖော်ပြထားပါသည်။

၁၆။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) ၁၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့ တွင် လိုင်း -၇ Super အဖြစ် ဒေါ်မိုးမိုးအောင် စတင်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ ပထမလတွင် ၁၄ ဦး၊ ဒုတိယလတွင် ၂၉ ဦး၊ တတိယလတွင် ၁၄ ဦး အလုပ်ထွက်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ထွက်သူများကို မေးရာ Super မှ သူခေါ်လာသူနှင့် အခြားလူသစ်များကို ခွဲခြားဆက်ဆံသည်ဟုပြောကြကြောင်း၊ Super ခေါ်လာသူများထဲမှ ထွက်သူများမရှိပါကြောင်း၊ (၃) Target သတ်မှတ်ရာတွင် တစ်လိုင်းနှင့် တစ်လိုင်းမတူညီကြောင်း၊ (၄) ဒေါ်မိုးမိုးအောင်ခေါ်လာသော လူများမှာ Gate Pass မယူဘဲ အပြင် ထွက်သည်ကို Gate Pass နှင့် လူဦးရေပြန်တွက်၍ သိရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၅) Super မှ ခွဲခြား ဆက်ဆံ၍ HR Manager မှ တစ်ခါ၊ စက်ရုံမှူးမှ တစ်ခါ နှုတ်ဖြင့် (၂) ခါသတိပေးခဲ့ကြောင်း၊ ဒေါ်မိုးမိုးအောင်က သူမသိဟုပြောပါကြောင်း၊ (၆) အပြင်ထွက်လျှင် ဝန်ထမ်း Card ထားခဲ့ရ၍ ထိုအရ လူဦးရေစစ်ရာ စာရေးမအားပြန်မပြောရန် ဒေါ်မိုးမိုးအောင်မှ ပြောသည်ကို စာရေးမက ပြန်ပြော၍သိရကြောင်း၊ (၇) Super အား ခွင့်ပျက်တွက်လျှင် ဖုန်းဆက်ပြောရမည်ဖြစ်သော်လည်း Super အား မဆက်သွယ်ခြင်းကြောင့် ခွင့်ယူသူအရေအတွက်ကို မသိသဖြင့် လိုင်းတွင် လူ (၃၀) ကျော်သာရှိသည်ဟု ထင်မြင်ပြောဆိုခြင်းဖြစ်နိုင်ကြောင်း၊ (၈) Super က Grade ခွဲခြားရာတွင် ခွဲခြားမှုရှိ၍ ဝန်ထမ်းအထွက်များသဖြင့် ဆုကြေးမရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၉) Grade ခွဲမှုကို အချိန်မတိုင်မီ ဝန်ထမ်းများအား Super ကပြောသဖြင့် ကြိုတင်သိရှိပြီး ပြဿနာရှိမှုများ ရှိကြောင်း၊ မှတ်တမ်းအထောက်အထားများတင်ပြမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ (၁၀) ၁၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့ တွင် စတင်ခန့်ထားသော ဝန်ထမ်းများ၏ CV Form အား သက်သေခံ “က” အဖြစ် တင်ပြပါ ကြောင်း၊ (၁၁) ဒေါ်မိုးမိုးအောင်အား ခန့်ထားသည့် CV Form မူရင်းအား ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြ ခဲ့ပါကြောင်း၊ ပြန်၍မရသေးကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

(Handwritten signatures and marks)

၁၇။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်သမားဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) အစမ်းခန့်ကာလဟု ပြောသော်လည်း မဟုတ်ကြောင်း၊ (၂) လိုင်းတွင် အဆင့်ခွဲရန်ပေးထားသော အချက်ရှိပြီး ချုပ်သူများတော်၍ အဆင့်(A)ကို ပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၃) ဝန်ထမ်းများထွက်ခြင်းမှာ အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်း၏ စိတ်နှင့်သာ သက်ဆိုင်ကြောင်း၊ (၄) ထမင်းစားချိန် လူများထွက်သွားခြင်းကို မသိရှိကြောင်း၊ ထမင်းစားချိန် လူစစ်ပြီး နံနက်စစ်သည့်အချက်နှင့် ကွာနေပါက HR ကို သွားပြောကြောင်း၊ (၅) Bonus (၂) ကြိမ်ရဖူးကြောင်း၊ (၆) လိုင်းထဲတွင် ခိုက်ရန်ဒေါသဖြစ်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း၊ အထည်တောင်းလျှင် အော်၍တောင်းမိကြောင်း၊ (၇) ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် အစမ်းခန့်ဟု အလုပ်ရှင်ဘက်မှပြောခဲ့သည်ကို ပြန်မချေပခဲ့ခြင်းမှာ ကြောက်၍ဖြစ်ကြောင်း၊ (၈) အလုပ်ဝင်စဉ်က အမည်၊ ဖခင်အမည်၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ မှတ်ပုံတင်၊ ပညာအရည်အချင်း၊ မျှော်မှန်းလစာစသောအချက်များပါရှိပြီး လက်မှတ်ထိုးလိုက်သည်ဟု ထင်ပါကြောင်း၊ (၉) လေဘာရုံးမှ မိမိခေါ်သွားသူများမှာ အခြားစက်ရုံများတွင် အတူလုပ်ဖူးသော အလုပ်သမားများမပါကြောင်း၊ (၁၀) ကိုယ်တိုင် လိုင်း -၇ ကို စတင်တည်ထောင်ခဲ့သည့်အတွက် လိုင်း-၇ မှာဘဲ လုပ်ချင်ကြောင်း၊ မူလနေရာ၊ မူလရာထူးသာ လိုချင်ကြောင်း၊ (၁၁) စာဖြင့်သတိပေးခံရခြင်းမရှိကြောင်း၊ (၁၂) ယခုအလုပ်ကိုသာ ပြန်လိုချင်ပါကြောင်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို နာခံမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ (၁၃) အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်သမားများကို အလုပ်ထုတ်၍မရကြောင်း စက်ရုံကိုသိစေချင်၍ ဤစက်ရုံသို့ အလုပ်ပြန်ဝင်လိုခြင်းဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၈။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် ၆-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ ၂၀-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ (၃) ကြိမ် ဖျန်ဖြေခဲ့ပါသည်။ နည်းဥပဒေပါ အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှစ၍ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်မပါ (၃) ရက်အတွင်း ပြေငြိမ်းမှုရရှိအောင် ဖျန်ဖြေပေးရန်ဟူသော အချက်နှင့် ညီညွတ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

၁၉။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ဖျန်ဖြေရာတွင်လည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင်လည်းကောင်း ကိုယ်စားလှယ်လွှဲစာမပါရှိဘဲ HR Manager ဆိုသူ ဒေါ်စောနန္ဒာဌေး တက်ရောက်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ စစ်ဆေးပြီးနောက်တွင် တင်ပြမည်ဟု ကတိပြုလက်မှတ်ရေးထိုးမှုကို တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၀။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၌ ညှိနှိုင်းစဉ်ကပင် အလုပ်သမားသည် အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း၌ပင် အလုပ်ထုတ်ခံရကြောင်းတင်ပြခဲ့မှုနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြသည့် ချေပလွှာနှင့်ထွက်ဆိုချက်များတွင် အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း၌ပင် အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းဖြစ်ကြောင်း တင်ပြမှုများရှိပါသည်။ ထိုတင်ပြမှုများကို အလုပ်သမားဘက်မှ တစ်စုံတစ်ရာတုန့်ပြန်မှုမပြုခဲ့

ကြောင်းနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအချက်ကို တစ်စုံတစ်ရာသုံးသပ်ခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

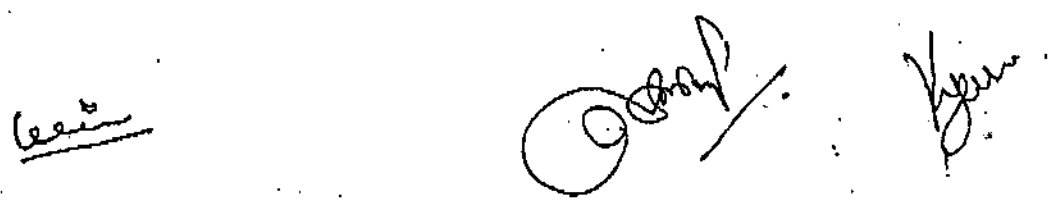
၂၁။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်သမားအား မည်သည့်အချက်များကြောင့် အလုပ်ထုတ်ရသည်ဟု နှုတ်ဖြင့်တင်ပြနိုင်သော်လည်း လူပုဂ္ဂိုလ်သက်သေ၊ စာရွက်စာတမ်းသက်သေခံ အထောက်အထားများကို တင်ပြခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ အလုပ်သမားဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်မှာလည်း နှုတ်ဖြင့် တင်ပြချက်များသာ ဖြစ်ပါသည်။ နှစ်ဖက်တင်ပြချက်များမှာ ကွာဟမှုများရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၂၂။ အလုပ်သမားက ယင်းအား အစမ်းခန့်အဖြစ် ခန့်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း ထွက်ဆိုပြီး၊ အလုပ်ရှင်ဘက်ကမူ အစမ်းခန့်အဖြစ် ခန့်ထားခြင်းဖြစ်ကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားအား အစမ်းခန့်သည့် အထောက်အထားဖြစ်သော စက်ရုံတွင်အလုပ်ခန့်သည့်အခါ ရေးဖြည့်သည့် CV Form မူရင်းကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြခဲ့ကြောင်း၊ ထိုစာရွက်ပြန်မရသေးကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့သည့်စာရွက်စာတမ်းများတွင် ထိုသို့တင်ပြသည့် မှတ်တမ်းမတွေ့ရှိရပါ။ ထို့ပြင် အမှုတွဲတွင် ထို CV Form မပါရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်ခန့်ထားသည့် အခြားအလုပ်သမားအချို့၏ CV Form မိတ္တူကိုမူ တင်ပြခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ဒေါ်မိုးမိုးအောင်၏ CV Form မိတ္တူကိုလည်း တင်ပြခဲ့ပါသည်။ မူးရင်းနှင့် တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးခွင့်မရရှိခဲ့ပါ။

၂၃။ အလုပ်ရှင်ဘက်က အလုပ်သမားအား အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားအား ခိုင်လုံသောအကြောင်းပြချက်ဖြင့် အနည်းဆုံးတစ်လကြိုတင်အသိပေး၍ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်ကြောင်း၊ ကြိုတင်အသိပေး အကြောင်းမကြားပါက လုပ်ခတစ်လစာပေး၍ ရပ်စဲနိုင်သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထား၍ ဥပဒေအရ အလုပ်မှရပ်နားခဲ့သည်ဟု လျှောက်ထားလွှာတွင် ဖော်ပြခဲ့သော်လည်း အစမ်းခန့်အဖြစ် ခန့်ထားသည့် အထောက်အထားမူရင်းကိုတင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိခဲ့သဖြင့် အစမ်းခန့်အလုပ်သမားအဖြစ် ခန့်ထားသည်ဆိုသောအချက်ကို လက်ခံရန် အခြေအနေမပြည့်စုံဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၄။ လုပ်သက် (၃) လပြည့်အောင် မလုပ်ခဲ့ရသော်လည်း အကြောင်းပြချက်များဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခံရသည့်ကိစ္စ ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် လိုင်းတွင် အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်သည်ထက် အခြားသင့်တော်သည့် လိုင်းတစ်ခုခုတွင် လုပ်ကိုင်သည်က အဆင်ပြေမှုပိုရနိုင်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၅။ ခုံအဖွဲ့က အမှုစစ်ဆေးရာတွင် တင်ပြခဲ့သည့် Pay Slip အရ ရရှိငွေကို နောက်ဆုံးထုတ်အခကြေးငွေအဖြစ် သတ်မှတ်ရန် သင့်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်လိုက်သည်-



ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၆-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သော အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၀/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်ပြီး အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ပါသည်-

(က) အလုပ်သမား ဒေါ်မိုးမိုးအောင်အား Dong Yu စက်ရုံတွင် အထည်ချုပ် Super အဖြစ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍

(၇) ရက်အတွင်း ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ပါသည်။


(ခ) အလုပ်ထုတ်ခံရသည့် ၆-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ အလုပ်ပြန်ခန့် သည့် နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအဖြစ် တစ်လလျှင် ၃၁၃၆၀၀/-နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ပါသည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၂၆။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဒေါက်တာစောယုဝင်း
အဖွဲ့ဝင်



ဦးအောင်သန်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်