

ရုံးသမားမိကောင်စီ  
ရုံးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၃၀/၂၀၁၈)

Mr. Qian Fei (အလုပ်ရှင်)  
ဦးခင်ဇော် (မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏  
အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊  
Roo Hsing Garment Manufacturing Co.,Ltd.  
(အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၊အမှတ် (၂)၊  
ကျန်စစ်သားလမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊  
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ဝင်းရီ  
အမှတ် (၁၀၈)၊ (၉) ရပ်ကွက်၊  
ဆင်ဖြူရှင်လမ်းမ၊ ဘီအိုစီ၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၇ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊ ကျန်စစ်သားလမ်း၊ အမှတ် (၂)ရှိ  
Roo Hsing Garment Manufacturing Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင် Mr. Qian Fei ၊  
ဦးခင်ဇော် (မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) နှင့် အလုပ်သမား  
ဒေါ်ဝင်းရီတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်း  
ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရုံးသမားမိအဖွဲ့က  
ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၀/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ ၇  
ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းရီမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ  
Roo Hsing Garment Manufacturing Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင်ထံတွင် အလုပ်မှ

ထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန်တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှု ဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ် (၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းရီအား အလုပ်ပြန်ခန့်သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းရီအား မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလ လုပ်သက်အတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့မှစ၍ (၇) ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှ အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား ရက်ပြည့် လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၀/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထား လာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၃၂/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၀/၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးသောင်းစိန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာ များ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းရီအား အလုပ်ပြန်ခန့်သင့်/မသင့်။

စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်

၆။ အလုပ်ရှင် Mr. Qian Fei ၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဦးစင်ဇော် (မန်နေဂျာ) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းရီတို့ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ ၁၇-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင်

ခေါ်ယူစစ်ဆေးခဲ့ရာ စစ်ဆေးထွက်ဆိုချက်များအရလည်းကောင်း၊ သက်သေခံချက်များအရလည်းကောင်း အောက်ပါအတိုင်းတွေ့ရှိခဲ့ပါသည်-

- (က) အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ် ဦးခင်ဇော်၏ ထွက်ဆိုချက်အရ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းရီနှင့် Leader ဒေါ်စန်းစန်းနွယ်တို့သည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း စကားများ ရန်ဖြစ်ခဲ့သည်မှာ မှန်ကန်ကြောင်းနှင့် ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ခဲ့ကြခြင်းမရှိပါကြောင်း၊
- (ခ) မိမိတို့ စက်ရုံတာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်တို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း စကားများ ရန်ဖြစ်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းရီနှင့် Leader ဒေါ်စန်းစန်းနွယ်တို့ (၂)ဦးလုံးကို အလုပ်ခွင်စည်ကမ်းနှင့်အညီ (EC စာချုပ်အရ) ထုတ်ပယ်ခဲ့သည်မှာ မှန်ကန်ကြောင်းနှင့် နစ်နာကြေးပေးရန်လည်းရှိပါကြောင်း၊
- (ဂ) အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းရီအား လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန် ခန့်အပ်ခြင်း မပြုလိုကြောင်းနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက် မည်ဖြစ်ပါကြောင်း ရှင်းလင်းထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။
- (ဃ) အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသော အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းရီ၏ ထွက်ဆိုချက်အရ ၎င်း၏ အသက်အရွယ်သည် (၅၀)နှစ်ခန့်ရှိပြီး ယခုစက်ရုံတွင် မှတ်တမ်းတင် သတိပေးခံရခြင်း၊ အပြစ်ပေးအရေးယူခံရခြင်းတစ်စုံတစ်ရာမရှိခဲ့၍ မိမိအား မူလ အလုပ်အကိုင်၊ ရာထူးသို့သာ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လိုပါကြောင်းနှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုကို မလိုလားပါကြောင်း အသေးစိတ်ရှင်းလင်းတင်ပြခဲ့ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၇။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့၏ ရုံးသို့ ရှေ့မှောက်လာရောက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေပြု၍လည်းကောင်း၊ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့၏ တင်ပြ လျှောက်ထားချက်များကို မြို့နယ်အဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် ညီညွတ်စွာ ထွက်ဆိုခဲ့မှုတို့ကို စိစစ်၍လည်းကောင်း၊ လက်ရှိဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသည့် အခြေအနေများကို အောက်ပါအတိုင်း သုံးသပ်ခဲ့ပါသည်-

- (က) စကားများရန်ဖြစ်ရုံဖြင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းရီအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့် ပြစ်ဒဏ်သည် ပြစ်မှုနှင့် ပြစ်ဒဏ် အပ်စပ်မှုမရှိပါကြောင်း၊
- (ခ) EC စာချုပ်ပါ သဘောတူညီချက် နောက်ဆက်တွဲ (ခ)၊ အပိုဒ် (၃) အရ ကြီးလေးသော အပြစ်ဟု သတ်မှတ်ထားခြင်းသည် လုံးဝလျော်ကန်ညီညွတ်မှုမရှိဘဲ လုပ်ငန်းခွင်


အတွင်း လူသဘာဝအရ စကားများငြင်းခုံ ရန်ဖြစ်ခြင်းသာ ဖြစ်ခဲ့ပြီး ကိုယ်ထိ လက်ရောက်မှုမရှိခဲ့ကြောင်းထွက်ဆိုချက်များအရ စိစစ်တွေ့ရှိခဲ့ရသဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရေး နည်းလမ်းများအရ ပထမအကြိမ် သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ် သတိပေးခြင်း စသည်ဖြင့် (၃) ကြိမ်တိုင် သတိပေးပြီးနောက် ခံဝန်ချက်များရယူ၍ လိုက်နာမှု မရှိပါ က နောက်ဆုံးတွင် ထိရောက်သည့်အရေးယူမှုတစ်ရပ်ကို ကျင့်သုံးဆောင်ရွက် နိုင်သည်ဖြစ်၍ ယခုကဲ့သို့ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းသည် လျော်ကန်မှုမရှိကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

(ဂ) အလုပ်မှ ရပ်စဲရသည့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဝင်းရီ၏ အသက်အရွယ်သည် (၅၀)နှစ် နီးပါးရှိပြီဖြစ်၍ အခြားစက်ရုံများတွင် လုပ်ကိုင်ခန့်ထားခွင့်ရရှိရန် အခွင့်အလမ်း နည်းပါးသည့် အခြေအနေဖြစ်၍ လူမှုဘဝနိမ့်ပါးထိခိုက်မှုမရှိစေရန်အတွက် အလုပ်ရှင် မှပြစ်မှုနှင့် ပြစ်ဒဏ်မမျှမတပေးခဲ့ခြင်းကို ပယ်ဖျက်၍ မူလစက်ရုံ၏ အလုပ်အကိုင်၊ ရာထူးတို့တွင် ပြန်လည်ခန့်ထားပါက တာဝန်ကျေပွန်သော၊ ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန် သော၊ စိတ်ချယုံကြည်မှုရှိသည့် လုပ်သားတစ်ဦးကို ပိုင်ဆိုင်နိုင်မည်ကို ရှေးရှု၍ ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ပြီး၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မျှတမှန်ကန်မှုရှိ၍ အတည်ပြုရန် သုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။


၈။ သို့ဖြစ်၍ ခုံအဖွဲ့ အနေဖြင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၃ (င) အရ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၇-၅-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄၀/၂၀၁၈)အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုသည်။

၉။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့် ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေ ကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

  
ဦးတန်းမောင်  
အဖွဲ့ဝင်

  
ဦးသောင်းစိန်  
ဥက္ကဋ္ဌ

  
ဦးရဲကျော်သူ  
အဖွဲ့ဝင်