

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }
ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄၀/၂၀၁၈)

ဒေါ်ဝါဝါခိုင် (အလုပ်သမား)

အခန်းအမှတ်(၁၀၂)၊ တိုက်(၈၀)၊ ဘုရားလမ်း၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးမင်းဂေါင်ဦး (MD)

ဦးဇော်နိုင်စိုး (HR & Admin Manager)
(အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊
Myanmar Synergy Garment Co.,Ltd.
အမှတ်(၁၈/၁၉)၊ ဒီပဲယင်းဝန်ထောက်ဦးမြလမ်း၊
စက်မှုဇုန်(၂)၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၁၈ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၂)၊ ဒီပဲယင်းဝန်ထောက်ဦးမြလမ်း၊ အမှတ်(၁၈/၁၉)ရှိ ဦးမင်းဂေါင်ဦး (MD)၊ ဦးဇော်နိုင်စိုး (HR & Admin Manager) (အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ Myanmar Synergy Garment Co.,Ltd. နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါခိုင်တို့ကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ဦးနှိုင်း

J

ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အလုပ်သမားမှ ၎င်းအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်သဖြင့် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ၂၂-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၂၈-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့နှင့် ၃-၄-၂၀၁၈ ရက်နေ့တို့တွင် လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့မှ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃၁/၂၀၁၈) ဖြင့် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးခဲ့ရာ ပြေလည်မှုမရရှိ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အစီရင်ခံစာတင်ပြခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၂။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ အစီရင်ခံစာတင်ပြမှုအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၂/၂၀၁၈)ဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ ၂၁ ရက်နေ့တွင် ကောက်ချက်(၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက် ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသည့် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါခိုင် (QC)က ၃၀-၅-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ကောက်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက် (၁) ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိကြောင်းပေါ်ပြလျက် အယူခံတင်ပြလာကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါခိုင် (QC)က ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသော ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ကောက်ချက် (၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁) ချက်မှာ-

- ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါခိုင်အား အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန် သင့်/မသင့် (သို့မဟုတ်) နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။
- ဆုံးဖြတ်ချက် အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါခိုင်အား နှိပ်စက်ကြေးတစ်လစာ ၁၂၃၀၀၀/- (ကျပ်တစ်သိန်းနှစ်သောင်းသုံးထောင်တိတိ/-) အား ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ Myanmar Synergy Garment Co.,Ltd.မှ အလုပ်သမားဒေါ်ဝါဝါခိုင်(QC)က ၃၀-၅-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှု မရှိကြောင်းပေါ်ပြလျက် အယူခံတင်ပြလာသောစာတွင်-

- (က) လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၂)၊ ဒီပဲရင်းဝန်ထောက်ဦးမြဲလမ်း၊ အမှတ်(၁၈-၁၉)ရှိ Synergy Garment စက်ရုံတွင် (QC) ကျွမ်းကျင်ရာထူးဖြင့် ၁၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့ တွင် အလုပ်စတင်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ Synergy Garment စက်ရုံတွင် အလုပ် မဝင်ခင်က Pearl Garment စက်ရုံတွင် (QC) ရာထူးဖြင့် ၄ နှစ် လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူး ကြောင်း၊
- (ခ) အလုပ်စတင် လျှောက်ထားစဉ်က စာချုပ်တွင် အစမ်းခန့်ကာလဟု မပါရှိသလို ယာယီ အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းလည်းမပါရှိကြောင်း၊ ၂၂-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့၊ ၁၃-၂-၂၀၁၈

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

ရက်နေ့နှင့် ၁၄-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့များတွင် အလုပ်ချိန် (၈)နာရီပြည့်၍ Over Time ကို ည (၀၉:၀၀)အထိ ဆင်းပေးခဲ့ကြောင်း၊ ၁၅-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့က OT အလုပ်ချိန်ကို ည (၁၀:၀၀)နာရီအထိခေါ်သဖြင့် ယင်းနေ့ကို OT ဆင်းပေးရန် မဖြစ်နိုင်၍ ည(၀၈:၀၀)အထိသာ ဆင်းပေးမည်ဟု ပြန်ပြောခဲ့ကြောင်း။

- (ဂ) ထိုပြောကြားမှုကို နိုင်ငံခြားသူ Q-C Technician မှ ည (၁၀:၀၀)အထိ မဆင်းပေးလျှင် နောက်နေ့ကစ၍ ညနေ (၀၄:၃၀)ပြန်ခိုင်းမည်။ နောက်တွင်လည်း OT လုံးဝမခေါ်တော့ဟု ခြိမ်းခြောက်ပြောဆိုခဲ့ကြောင်း၊ သို့သော် မိမိမှ နောက်ရက်တွင် အလုပ်ချိန် ၈ နာရီပြည့်ပြီး ည (၀၈:၀၀) အထိ OT ဆင်းမည်ဟုပြောသော်လည်း စက်ရုံရှိ အခြားအလုပ်သမားများကို OT ဆင်းခိုင်းပြီး မိမိအား ညနေ (၀၄:၃၀) အချိန်တွင် ပြန်ခိုင်းခဲ့ပါကြောင်း၊
- (ဃ) မိမိအနေဖြင့် အလုပ်ချိန် ၈ နာရီသာ အလုပ်ဆင်းရပါက လုပ်ငန်စာနည်းပါးနိုင်ကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပြန်ခိုင်းသည့်အတွက် ဖယ်ရီ (သို့) ခရီးစရိတ်ပေးရန် ပြောသောအခါ နိုင်ငံခြားသူမှ ဘယ်ဥပဒေတွင်ပါသလဲဟု ပြန်မေးသောကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ ပြန်ခိုင်းသည့်အတွက် တာဝန်ရှိသည်ဟု ပြန်ပြောခဲ့ကြောင်း၊
- (င) ထိုသို့ပြန်ပြောလိုက်သဖြင့် နိုင်ငံခြားသူမှ စက်ရုံမန်နေဂျာ ကိုဇော်နိုင်စိုးထံ ခေါ်သွားပြီးပြောသောအခါ မန်နေဂျာမှ နိုင်ငံခြားသူနှင့် နှစ်ဦးတည်းစကားပြောလိုသည်ဟု ပြောသဖြင့် မိမိအား တစ်နေရာတွင် နေခိုင်းပြီး ၎င်းတို့နှစ်ဦးညှိနှိုင်းကြပါကြောင်း၊ ညှိနှိုင်းမှု အဆင်မပြေသဖြင့် ကျွန်မအား ဆိုင်ကယ်ကယ်ရီခ ၁၀၀၀/- (တစ်ထောင်ကျပ်) ပေးပြီး ဒီကိစ္စကိုနောက်နေ့တွင် သူဌေးကိုတင်ပြပြီး ဖြေရှင်းပေးမည်ဟု ပြော၍ ပြန်ခဲ့ပါကြောင်း၊
- (စ) နောက်နေ့တွင် မန်နေဂျာက ၎င်းရုံးခန်းသို့ခေါ်ပြီး နိုင်ငံခြားသူနှင့် ညှိနှိုင်း၍ မရကြောင်း နိုင်ငံခြားသူသည် ၂၈-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် နိုင်ငံခြားသို့ အပြီးပြန်တော့မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်းနိုင်ငံခြားသူ ပြန်သည့်အထိ ညနေ (၀၄:၃၀) အလုပ်မှ ပြန်ရန် ပြောသဖြင့် မိမိသည် OT မဆင်းပဲ ပြန်ပေးခဲ့ရပါကြောင်း၊
- (ဆ) ၂၈-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့ နိုင်ငံခြားသူပြန်သွားသော်လည်း စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားအားလုံး OT ဆင်းရသော်လည်း မိမိမှာ OT ဆင်းခွင့်မရရှိခဲ့မှုကို မန်နေဂျာ ကိုဇော်နိုင်စိုးမှ ၁၀-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ လုံးဝမဖြေရှင်းပေးခဲ့ပါကြောင်း။

ရက်နေ့နှင့် ၁၄-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့များတွင် အလုပ်ချိန် (၈)နာရီပြည့်၍ Over Time ကို ည (၀၉:၀၀)အထိ ဆင်းပေးခဲ့ကြောင်း၊ ၁၅-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့က OT အလုပ်ချိန်ကို ည (၀၀:၀၀)နာရီအထိခေါ်သဖြင့် ယင်းနေ့ကို OT ဆင်းပေးရန် မဖြစ်နိုင်၍ ည(၀၈:၀၀)အထိသာ ဆင်းပေးမည်ဟု ပြန်ပြောခဲ့ကြောင်း။

- (ဂ) ထိုပြောကြားမှုကို နိုင်ငံခြားသူ Q-C Technician မှ ည (၀၀:၀၀)အထိ မဆင်းပေးလျှင် နောက်နေ့ကစ၍ ညနေ (၀၄:၃၀)ပြန်ခိုင်းမည်။ နောက်တွင်လည်း OT လုံးဝမခေါ်တော့ဟု မြိမ်းခြောက်ပြောဆိုခဲ့ကြောင်း၊ သို့သော် မိမိမှ နောက်ရက်တွင် အလုပ်ချိန် ၈ နာရီပြည့်ပြီး ည (၀၈:၀၀) အထိ OT ဆင်းမည်ဟုပြောသော်လည်း စက်ရုံရှိ အခြားအလုပ်သမားများကို OT ဆင်းခိုင်းပြီး မိမိအား ညနေ (၀၄:၃၀) အချိန်တွင် ပြန်ခိုင်းခဲ့ပါကြောင်း၊
- (ဃ) မိမိအနေဖြင့် အလုပ်ချိန် ၈ နာရီသာ အလုပ်ဆင်းရပါက လုပ်ငန်စာနည်းပါးနိုင်ကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပြန်ခိုင်းသည့်အတွက် ဖယ်ရီ (သို့) ခရီးစရိတ်ပေးရန် ပြောသောအခါ နိုင်ငံခြားသူမှ ဘယ်ဥပဒေတွင်ပါသလဲဟု ပြန်မေးသောကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ ပြန်ခိုင်းသည့်အတွက် တာဝန်ရှိသည်ဟု ပြန်ပြောခဲ့ကြောင်း၊
- (င) ထိုသို့ပြန်ပြောလိုက်သဖြင့် နိုင်ငံခြားသူမှ စက်ရုံမန်နေဂျာ ကိုဇော်နိုင်စိုးထံ ခေါ်သွားပြီးပြောသောအခါ မန်နေဂျာမှ နိုင်ငံခြားသူနှင့် နှစ်ဦးတည်းစကားပြောလိုသည်ဟု ပြောသဖြင့် မိမိအား တစ်နေရာတွင် နေခိုင်းပြီး ၎င်းတို့နှစ်ဦးညှိနှိုင်းကြပါကြောင်း၊ ညှိနှိုင်းမှု အဆင်မပြေသဖြင့် ကျွန်မအား ဆိုင်ကယ်ကယ်ရီခ ၁၀၀၀/- (တစ်ထောင်ကျပ်) ပေးပြီး ဒီကိစ္စကိုနောက်နေ့တွင် သူဌေးကိုတင်ပြပြီး ဖြေရှင်းပေးမည်ဟု ပြော၍ ပြန်ခဲ့ပါကြောင်း၊
- (စ) နောက်နေ့တွင် မန်နေဂျာက ၎င်းရုံးခန်းသို့ခေါ်ပြီး နိုင်ငံခြားသူနှင့် ညှိနှိုင်း၍ မရကြောင်း နိုင်ငံခြားသူသည် ၂၈-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် နိုင်ငံခြားသို့ အပြီးပြန်တော့မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်းနိုင်ငံခြားသူ ပြန်သည့်အထိ ညနေ (၀၄:၃၀) အလုပ်မှ ပြန်ရန် ပြောသဖြင့် မိမိသည် OT မဆင်းပဲ ပြန်ပေးခဲ့ရပါကြောင်း၊
- (ဆ) ၂၈-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့ နိုင်ငံခြားသူပြန်သွားသော်လည်း စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားအားလုံး OT ဆင်းရသော်လည်း မိမိမှာ OT ဆင်းခွင့်မရရှိခဲ့မှုကို မန်နေဂျာ ကိုဇော်နိုင်စိုးမှ ၁၀-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ လုံးဝမဖြေရှင်းပေးခဲ့ပါကြောင်း။

- (ဇ) မန်နေဂျာ ကိုဇော်နိုင်စိုးမှ ကျွန်တော်လည်း အစမ်းခန့်ကာလခွဲ လုပ်ပိုင်ခွင့်သိပ်မရှိဘူးဟု မိမိအား ပြောခဲ့ပါကြောင်း၊ မိမိအနေဖြင့် မန်နေဂျာ၏ ပြောစကားများကို ယုံကြည် ခဲ့သော်လည်း မိမိအား OT မဆင်းရသည့်ကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက် ပေးမှုမရှိသည့်အပြင် ၁၇-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ကနေ ထုတ်ပယ်လိုက်ပါ ကြောင်း၊
- (ဈ) မိမိအနေဖြင့် အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်ကနေ ထုတ်ပယ်ခံရ၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့တွင် တိုင်ကြားခဲ့၍ ဥပဒေအရ ညှိနှိုင်းမှုများပြုလုပ်ခဲ့သော်လည်း အလုပ် ပြန်လည်ရရှိရန် အဆင်မပြေခဲ့ကြောင်း၊
- (ည) ထိုအပြင် စက်ရုံမန်နေဂျာ ကိုဇော်နိုင်စိုးမှ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ တာဝန် ရှိသော လူကြီးမင်းများရှေ့တွင် ကျွန်မကို ငွေကျပ် ၅၀၀၀၀/- ငါးသိန်းပေးမည် အလုပ်ကနေထွက်ပေးပါဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ မိမိအနေဖြင့် ၎င်းငွေကျပ်ငါးသိန်းအား လက်မခံနိုင်ကြောင်း အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရသည့်အတွက် အလုပ် ပြန်ခန့်ရန်ပြောသော်လည်း စက်ရုံမန်နေဂျာ ကိုဇော်နိုင်စိုးမှ မဝါဝါခိုင်သည် Pearl Garment စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်လုပ်ဖူးသောကြောင့် မိမိအနေဖြင့် အလုပ်ပြန်ခန့်ရန် ငြင်းဆိုနေရတာဖြစ်သည်ဟု ပြောခဲ့ပါကြောင်း။
- (ဋ) မိမိအား စက်ရုံမန်နေဂျာမှ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ငွေကျပ်ငါးသိန်းပေးမည် အလုပ်ထွက်ပေးရန် ပြောဆိုခြင်းနှင့် Pearl Garment စက်ရုံတွင် အလုပ်သမား ခေါင်းဆောင်လုပ်ခဲ့ဖူး၍ အလုပ်မခန့်နိုင်ကြောင်း စသည့်ပြောဆိုချက်များကြောင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးအား ယခုကဲ့သို့ ငွေပေး၍ အလုပ်ထွက်ခိုင်းရသလား စိတ်မထိန်းနိုင်၍ သိန်းနှစ်ဆယ့်ပေးရင် အလုပ်ကနေ ထွက်ပေးမည်ဟု ပြန်လည် ပြောဆိုခဲ့ခြင်းသာ ဖြစ်ပါကြောင်း။
- (ဌ) အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ လုပ်ငန်းခွင်တည်မြဲရေးကိုသာ ရရှိလိုသောကြောင့် မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် မပြေလည်၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တက်ရောက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် မိမိအား ကြိုတင် အကြောင်းကြား၍ အလုပ်ထုတ်ခဲ့ခြင်းမဟုတ်သဖြင့် နို့တစ်ကြေး စာစာလစာပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသောကြောင့် မိမိအနေဖြင့် ပြန်လည်စိစစ်ပေးစေလိုပါကြောင်း၊
- (ဍ) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်မှ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြသော ဈေးပလ္လာတွင် အလုပ်တက်ချိန်နောက်ကျခြင်း၊ Report ရေးတင်သော စာရွက်ကို

လုံးချေ၍ အမှိုက်ပုံးထဲသို့ထည့်ခြင်း၊ အထည်စံချိန်မပြည့်မီခြင်းနှင့် အစည်းအဝေး အကြိမ်ကြိမ်နောက်ကျခြင်း စသည့်တင်ပြချက်များသည် စက်ရုံတစ်ရုံတွင် လုပ်ငန်းခွင် စည်းကမ်းချက်များကို မလိုက်နာသော အလုပ်သမားများကို နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ စာဖြင့်သတိပေးခြင်းနှင့် ဝန်ခံကတိလက်မှတ် ထိုးခိုင်းခြင်းများ အလုပ်ရှင် (သို့) အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များအနေဖြင့် ပြုလုပ်ကြလေ့ရှိရာ မိမိအမှန်တကယ် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းချက်များကို မလိုက်နာပါက အဆင့်ဆင့် အပြစ်ပေးအရေးယူ ခြင်းများ ပြုလုပ်လို့ရပါကြောင်း၊

(ဗ) အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တောင်းဆိုသော သတ်မှတ်ထားသော စံချိန်(၆၀)ကို ကျော်လွန်၍ လုပ်နိုင်သောကြောင့် အထည်စံချိန်(၈၀) တိုးတောင်းသော်လည်း မိမိအနေဖြင့် QC ကျွမ်းကျင်ဖြစ်သောကြောင့် စံချိန်များပေးနိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ Report ရေးတင်သော စာရွက်ကို လုံးချေ၍ အမှိုက်ပုံးထဲသို့ ထည့်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်၏ စွပ်စွဲပြောဆိုခြင်းသာ ဖြစ်ပါကြောင်း၊ မိမိအနေဖြင့် လုံးဝကျူးလွန်ခဲ့ခြင်း မရှိပါ ကြောင်းဟုဖော်ပြလျက် ခုံသမာဓိကောင်စီမှ တာဝန်ရှိသော လူကြီးမင်းများ အနေဖြင့် အလုပ်တည်မြဲရေးကို ရှေးရှု၍ အလုပ်ပြန်လည်ရရှိရန်နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပြန်လည်စိစစ်ပေးပါရန် လေးစားစွာ တင်ပြ လျှောက်ထားအပ်ပါကြောင်း။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ ၂၁ ရက်နေ့၊ အမှုအမှတ် (၅၂/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါခိုင် (QC) က ၃၀-၅-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် (၄၂/၂၀၁၈)၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ(၅)ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၄၀ /၂၀၁၈) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်းအဖွဲ့ဝင် ဦးသန်းမောင်နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးသိန်းကြွယ်တို့ ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထား များ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ အလုပ်သမားက ကျေနပ်မှုမရှိဟုဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ခုံအဖွဲ့က အောက်ပါအချက် (၁) ချက်ရေးဆွဲ၍ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

(Handwritten signatures and marks)

ထောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါခိုင်အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၁၂၃၀၀၀ / -
(ကျပ်တစ်သိန်းနှစ်သောင်းသုံးထောင်တိတိ/-) အား ထုတ်ပေးရေး ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/မသင့်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

(က) အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါခိုင်အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၁၂၃၀၀၀ / - (ကျပ်တစ်သိန်း
နှစ်သောင်းသုံးထောင်တိတိ/-) အား ထုတ်ပေးရေး ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်/မသင့်နှင့်
ပတ်သက်၍ ခုံအဖွဲ့က ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား
ဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုများကိုဖြေရှင်းရာ၌ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်
ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅(က)အရ ချုပ်ဆိုရမည့် အလုပ်သမား၊
လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်
(၁၄၀/၂၀၁၇)အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် ရေးဆွဲချုပ်ဆို
ထားမှုကို လေ့လာပါသည်။

(ခ) ၁၇-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဦးဇော်နိုင်စိုး (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်) က
ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်မှရပ်နားသည့် စာအထောက်အထားတင်ပြစာတွင် “QC
Department တွင် QC ရာထူးဖြင့် ၁၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှစတင်၍ အစမ်းခန့်
(၃)လဖြင့် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော ဒေါ်ဝါဝါခိုင် မှတ်ပုံတင်အမှတ် ၉/သစန
(နိုင်) ၁၂၉၄၆၉ ကိုင်ဆောင်သူသည် ကုမ္ပဏီမှချမှတ်ထားသော လိုက်နာရမည့်
စည်းကမ်းများအား အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ချိန်တွင် သေချာစွာဖတ်ရှုပြီး လိုက်နာပါ
မည်ဟု သဘောတူကြောင်းကို ကိုယ်တိုင်လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်” ဟု ဖော်ပြထား၍
လက်မှတ်ထိုးထားသော စည်းကမ်းပါ စာအထောက်အထား လိုအပ်ကြောင်း
သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

(ဂ) အစမ်းခန့်ကာလဖြစ်ကြောင်း အလုပ်ရှင်၏ထွက်ချက်အသီးသီးနှင့် အလုပ်ထုတ်စာ
များတွင် တွေ့ရှိရသော်လည်း ၃၀-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါခိုင်
QC မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြသည့်အယူခံလွှာတွင် “အလုပ်စတင်လျှောက်
ထားစဉ်က စာချုပ်တွင် အစမ်းခန့်ကာလဟုမပါရှိသလို ယာယီအလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း
လည်းမပါရှိပါကြောင်း” ဖော်ပြထားပြီး အလုပ်ရှင်၏ ၁၇-၃-၂၀၁၈ ရက်စွဲပါ
အလုပ်မှရပ်နားခြင်းစာတွင် စာချုပ်ရှိသည့်အနေအထားအဖြစ် ထစ်မံအတည်ပြုနိုင်

(Handwritten signatures and marks)

သော်လည်း မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြစာများတွင် လည်း မတွေ့ရှိရပါ။ ။

(ခ) အလုပ်သမားအား အလုပ်ခန့်အပ်သည့် ၁၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ အလုပ်မှ ရပ်စဲသည့် ၁၇-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့အထိ ၎င်း၏လုပ်သက်မှာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့၏ ထွက်ဆိုချက်အရ အစမ်းခန့်ကာလ(၂)လနှင့်(၂)ရက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပြီး၊ လုပ်ခ လစာမှာ စုစုပေါင်းအသားတင်ရငွေသည် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ လစာစာရင်းအရ မြန်မာကျပ်ငွေ ၁၂၀၈၅၀/- ကျပ် ရရှိကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိ ရသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

(က) တစ်ဖန် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ယနေ့ ဥပဒေအား သုံးသပ်ယူဆနေကြသောအချက်နှင့်ပတ်သက်၍ သုံးသပ်သည်မှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ အခန်း (၆) အငြင်းပွားမှု အား ဖြေရှင်းခြင်း ခေါင်းစဉ်အောက် ဥပဒေပုဒ်မ ၂၃ ဌာန “အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏နစ်နာချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဦးချင်း အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့က သတ်မှတ် သည့် နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူသည် ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့် ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်”ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိသည်။

(ခ) ထိုသို့ပြဋ္ဌာန်းထား၍ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၃ အရ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏ နစ်နာချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့က သတ်မှတ်သည့် နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေ ပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူသည်သာလျှင် ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင် လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိသည်။

(ဂ) အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်က ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို ဥပဒေက အတိအလင်းပြဋ္ဌာန်းထားပြီး မကျေနပ်မှ

သာလျှင် စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသောတရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်ကြောင်း အတိအလင်း ပြဋ္ဌာန်းထားရာ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့သို့ တက်ခွင့်မရှိဟုလည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် မရှင်းရှာ ဆက်လက်မတိုင်ကြားရဟုလည်းကောင်း၊ တိုင်ကြားရန်ဟူ၍လည်းကောင်း ဥပဒေ တွင် ပြဆိုမထားပါ ၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက်တိုင်ကြားမှု နှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းမထားကြောင်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမှ သတ်မှတ်ချက်များသည် တည်ဆဲဥပဒေအားမလွှမ်းမိုးကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်မှတ်ချက်ပြုပါသည်။


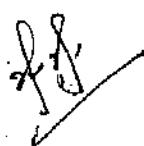
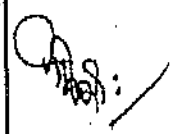
သုံးသပ်ချက်အမှတ် (၃)

- (က) အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါခိုင်(QC)မှ အလုပ်ဝင်သည့် ကာလအတွင်း စာချုပ်၌ပါရှိသော အောက်ပါစည်းကမ်းချက်များ ဖောက်ဖျက်ပါသည်ဟု တင်ပြချက် နှင့် အလုပ်သမားမှ တင်ပြချက်တို့ကို ဆန်းစစ်ပြီး ဥပဒေပါ ဆောင်ရွက်ထားရှိမှု အတိုင်းအတာကို ဆန်းစစ်ရာ-
 - (၁) အလုပ်ရှင်က ၁၅-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် OT ဆင်းပေးရန် ပြောကြားခဲ့ သည်မှာ မှန်ကန်ပြီး၊ အလုပ်သမားက OT ဆင်းရန် မဖြစ်နိုင်ကြောင်း အကြောင်းပြချက်ပေးသည်ဟု နှစ်ဖက်ပြောကြားချက်များ ကိုက်ညီကြောင်း တွေ့ရှိရခြင်း၊
 - (၂) အလုပ်ရှင်က စည်းကမ်းချက်နံပါတ် (၄)နှင့် (၁၇)တို့အား လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ကြောင်းတင်ပြချက်နှင့် ခေါင်းဆောင်နောက်ကွယ်ထွင် ခေါင်းဆောင် အား မကောင်းပြောခြင်း၊ ကြိမ်းဝါးခြင်းတို့ကို အများဝန်ထမ်းများရှေ့တွင် ပြောဆိုခြင်းအတွက် စာချုပ်ပါစည်းကမ်းများအရ စာဖြင့်ထုတ်ပြန်ချက် မတွေ့ရှိရခြင်း၊
 - (၃) Report ရေးတင်သောစာရွက်ကို လုံးချေ၍ အမှိုက်ပုံးထဲသို့ ထည့်ခြင်း အတွက် အလုပ်ရှင်က သတိပေးစာထုတ်ထားမှုမတွေ့ရခြင်း၊
 - (၄) အထက်ပါအချက်များကို အလုပ်သမားက ဖောက်ဖျက်ပါက စက်ရုံအတွင်း၌ WCC ရှိလျှင် တင်ပြခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပြီး သတိပေးစာ Warning Letter ထုတ်ခြင်းပြုလုပ်နိုင်ရာ အလုပ်ရှင်မှ အဆိုပါ အချက်နှင့်ပတ်သက်၍ ဆောင်ရွက်ထားမှုမရှိခြင်း၊

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

၆

- (ခ) အလုပ်ရှင်က အစမ်းခန့်ကာလဖြစ်၍ အလုပ်သမား၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှု စည်းကမ်းလိုက်နာမှုကို ကြိုက်နှစ်သက်ခြင်းမရှိ၍ အလုပ်ရပ်စဲမှု နှိုတစ်ကြေး (၁) လစာနှင့် လုပ်ခကျန်ငွေပေး၍ အလုပ်မှရပ်စဲကြောင်း ဖော်ပြချက်ကို တွေ့ရှိရသည်။
- (ဂ) အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါခိုင်၏ အယူခံစာတွင် “မိမိအနေဖြင့် အလုပ်ချိန် ၈ နာရီသာ အလုပ်ဆင်းရပါက လုပ်ခလစာနည်းပါးနိုင်ကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပြန်ခိုင်းသည့်အတွက် ဖယ်ရီ (သို့) ခရီးစရိတ်ပေးရန် ပြောသောအခါ နိုင်ငံခြားသူမှ ဘယ်ဥပဒေတွင်ပါသလဲဟု ပြန်မေးသောကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ ပြန်ခိုင်းသည့်အတွက် တာဝန်ရှိသည်ဟု ပြန်ပြောခဲ့ကြောင်း” ဆိုသော တင်ပြသည့်စကားရပ်တွင် အချိန်ပိုမဆင်းရပါလျှင် လစာနည်းသည်။ အချိန်ပိုမဆင်းရ၍ ပြန်စရိတ်တောင်းခြင်းသည် လည်း ဥပဒေနှင့်ကွဲလွဲနေပြီး OT ဆင်းခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အလုပ်သမားက မိမိဆန္ဒပါမှသာ အချိန်ပိုလုပ်ခွင့်ရှိပြီး၊ အလုပ်သမား၏ ဆန္ဒမပါပါက အလုပ်ရှင်များသည် အချိန်ပိုခိုင်းခွင့်မရှိဖြစ်ရာ အချိန်ပိုမလုပ်ရ၍ ခရီးစရိတ်တောင်းခြင်းသည် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သည့် အလုပ်သမား၏ တောင်းဆိုချက်အဖြစ် တွေ့ရှိရသည်။
- (ဃ) ဤနေရာတွင် “အစမ်းခန့်ကာလ” ဆိုသောစကားရပ်ကို သိရန်လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင် တစ်ဦးတစ်ယောက်သည် ကျွမ်းကျင်သော အလုပ်သမားကိုဖြစ်စေ၊ မကျွမ်းကျင်သော အလုပ်သမားကိုဖြစ်စေ၊ ရက်၊လ သတ်မှတ်၍ စမ်းသပ်ခိုင်းစေပြီး၊ ထိုအလုပ်သမားအား အဖက်ဖက်မှ ကျေနပ်မှုရှိမှသာ ဆက်လက်ခန့်ထားကြရာ မကြိုက်နှစ်သက်၍ မခန့်လိုပါက မခန့်နိုင်သည့် အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ဖြစ်သည်။
- (င) ထိုအချက်ကို အစမ်းခန့်မဟုတ်ပါဟု ထင်ရှားသည့်စာအထောက်အထားကို နှစ်ဖက်စလုံးမှ သက်သေမပြနိုင်ပါလျှင် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂(ည)၌ “အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်ဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်သည့် သဘောတူညီချက်ကိုဆိုသည်” ဟု ပြဋ္ဌာန်းထား၍ တရားဝင်စာချုပ် မပြုနိုင်ပါလျှင် နှုတ်ကတိဖြင့် အစမ်းခန့်သည်ဟုဆိုလျှင်လည်း “အစမ်းခန့်သည်”ဟူသော စကားရပ်တွင် အကျုံးဝင်သည်ဟု သုံးသပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် အလုပ်သမားအား “အစမ်းခန့်သည်” ဟူသော အထောက်အထားမရှိ၍ “အစမ်းခန့်သည်”ဟု ဆုံးဖြတ်၍မရကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

- (စ) ၁၇-၃-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဦးဇော်နိုင်စိုး (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)က ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်မှရပ်နားသည့် စာအထောက်အထား တင်ပြစာတွင် “QC Department တွင် QC ရာထူးဖြင့် ၁၅-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ စတင်၍ အစမ်းခန့်(၃)လဖြင့် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော မဝါဝါခိုင် မှတ်ပုံတင်အမှတ် ၉/သစန(နိုင်)၁၂၉၄၆၉ ကိုင်ဆောင်သူသည် ကုမ္ပဏီမှ ချမှတ်ထားသော လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းများအား အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ချိန်တွင် သေချာစွာဖတ်ရှုပြီး လိုက်နာပါမည်ဟု သဘောတူကြောင်းကို ကိုယ်တိုင်လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်ဆိုသော စာနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့က စည်းကမ်းချက်စာတွင်သာ လက်မှတ်ထိုးခဲ့ရပြီး အစမ်းခန့်ကာလဖြစ်သည်ဟု ထင်ရှားသောအထောက်အထား မတင်ပြနိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။
- (ဆ) အလုပ်ရှင်အား အနာဂတ်တွင် အလုပ်သမားများမှ သတ်မှတ်စည်းကမ်းချက်များ ကျူးလွန်ကြောင်းထင်ရှားလျှင် နောင်တွင် သတိပေးစာများ ထုတ်ပြန်ရန် လိုအပ်ကြောင်း အသိပေးပြောကြားရာ အလုပ်ရှင်က နောင်တွင် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ဥပဒေပါ အတိုင်း ဆောင်ရွက်သွားပါမည်ဟု ပြောကြားမှုကို ခုံအဖွဲ့က မှတ်သားထားရှိသည်။

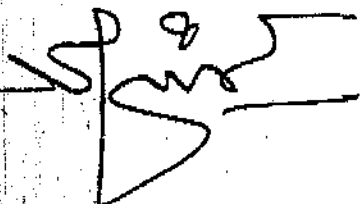
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။

ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (င) ပြဋ္ဌာန်းချက်ဖြစ်သော “အငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးသည့် အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ကြားနာစစ်ဆေးမှုမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းပြုနိုင်သည်”ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းထားချက်အရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ ၂၁ ရက် ရက်စွဲပါအငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၂/၂၀၀၈) ပါ ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်ကို ပယ်ဖျက်၍ အလုပ်သမား ဒေါ်ဝါဝါခိုင် (QC) အား ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့မှ (၇) ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက် သင့်လျော်သောနေရာ တွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှစ၍

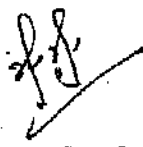
အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား
နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့်တွက်ချက်၍ ထုတ်ပေး
ရန် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာစာည်စေရမည်။

၇။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်
နေ့မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊
အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေ
ကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်စန်းစန်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးသိန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်