ပုံစံ(၉)

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၁၇(ဃ) }

ခုံသမာဓိအဖွဲ့

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး

ရန်ကုန်မြို့

အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၀ / ၂၀၂၂)

ဒေါ်ခင်ဆွေဦး (အလုပ်သမား) ကျန်စစ်သားအိမ်ရာ၊ ဘုရားလမ်း၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်။ ၀၉ - ၇၈၅ ၃၄၂ ၇၄၇	နစ်နာ၍တောင်းဆိုသူ

နှင့်

Mr. Liang Lin (အလုပ်ရှင်) Myanmar Dongxin Garment Co.,Ltd အထည်ချုပ်စက်ရုံ ဒေါ်ဇင်မာဖြိုး (HR Assistant) (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) အမှတ်(၂၄)၊ နဝဒေးမင်းကြီးလမ်း၊ စက်မှုဇုန် (၃)၊ လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်။ ၀၉ - ၂၆၅ ၄၉၂ ၀၅၁	တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ ။ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၂၅ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်၊ နဝဒေးမင်းကြီးလမ်း၊ အမှတ်(၂၄)ရှိ Myanmar Dongxin Garment Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)၊ အလုပ်ရှင် Mr.Liang Lin ၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဒေါ်ဇင်မာဖြိုး (HR Assistant) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်ဆွေဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

၂။ ဤခုံသမာဓိအဖွဲ့က တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေလွှာနှင့် စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်

၃။ Myanmar Dongxin Garment Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင်မှ Super ဒေါ်ခင်ဆွေဦးအား Super ရာထူးနှင့် မကိုက်ညီသည့် အလုပ်များခိုင်းစေခြင်းကြောင့် ကျေနပ်မှု မရှိ၍ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ရာ (၃)ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။

ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်ဆွေဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/ မသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၄။ ယခုဖြစ်စဉ်တွင် အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်ဆွေဦးမှ ထွက်ဆိုတင်ပြရာတွင် Myanmar Dongxin Garment Co.,Ltd(အထည်ချုပ်စက်ရုံ)ကို ၁၆-၇-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စတင်ဝင်ရောက် ခဲ့ပြီး Super ရာထူးဖြင့် လျှောက်ထားခဲ့ပါကြောင်း၊ နောက်ဆုံးထုတ်ယူခဲ့သော OT မပါ(၈/၂၀၂၂)လ လစာမှာ အခြေခံလစာ ကျပ် ၁၄၄,၀၀၀/- + Production Bonus ကျပ် ၂၁၀,၇၄၂/- ၊ စုစုပေါင်း ကျပ် ၃၅၅,၇၄၂/- ဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။ ဒေါ်ခင်ဆွေဦးမှ Super ရာထူးဖြင့် လျှောက်ထားခဲ့သော်လည်း Super ရာထူးနေရာမပေးဘဲ ပြင်ထည်များ ပြုပြင်ရကြောင်း၊ အလုပ်သမားသစ်များ ခေါ်ယူရကြောင်း၊ အလုပ်သမားသစ်များခေါ်ယူခဲ့ရာ (၁၅)ယောက်ပြည့် လျှင် လိုင်းပေးမည်ဟုပြောသော်လည်း လိုင်းမပေးခဲ့ကြောင်း၊ ဘဲမွေးများကို အင်္ကျီအတွင်းသို့ ထည့်ရသောလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ရကြောင်း၊ စံချိန်မီအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ Super ရာထူးဖြင့် လိုင်း (၈)နေရာတွင် နာမည်ထည့်ထားသော်လည်း ဘဲမွေးများကို အင်္ကျီအတွင်းသို့ ထည့်ရသောလုပ်ငန်း ကိုသာ လုပ်ကိုင်ရခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၅။ ၇-၉-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် လိုင်း (၇)တွင် အလုပ်သမားများထွက်သွားသဖြင့် ထွက်သွားသည့် စက်ချုပ်အလုပ်သမားများနေရာတွင် လုပ်ကိုင်ရန်ပြောသဖြင့် နံနက်ပိုင်းတွင် ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ ညနေပိုင်းတွင် Super ရာထူးဖြင့် မကိုက်ညီသဖြင့် Gate Pass ယူ၍ ထွက်ခွာခဲ့ပါကြောင်း၊ Super ရာထူးဖြင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသဖြင့် လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ရေးအဖွဲ့သို့ ညှိနှိုင်းပေးရန် တိုင်ကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ ၈-၉-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံသို့ သွားရောက်သည့်အခါ စက်ရုံ မန်နေဂျာမဟုတ်သည့် စက်ရုံသို့ ဆက်စပ်နေသည့် ပြင်ပအမျိုး သမီးမှ အလုပ်ရပ်စဲသည်ဟု ပြောပါကြောင်း၊ ထိုအချိန်တွင် ဦးအောင်ဆွေဖြိုးမှ ပစ္စည်းများယူ၍ ပြန်နိုင်ပါကြောင်း၊ နှုတ်ဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲပါကြောင်းနှင့် ရာထူးနှင့်ကိုက်ညီသည့်အလုပ် ပြန်လို ချင်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

Aye

တွေ့ရှိချက်

၆။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား HR Assistant ဒေါ်ဇင်မာဖြိုးမှ ထွက်ဆိုတင်ပြရာတွင် Myanmar Dongxin Garment Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)ကို ၂၃-၈-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ဖွင့်လှစ်ခဲ့ပြီး အလုပ်ရှင်မှာ Mr.Liang Lin ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ဂျာကင်၊ စတစ်လောင်းကုတ်(အတို/အရှည်)တို့ကို ချုပ်လုပ်ပြီး အလုပ်သမား ကျား(၅၅)ဦး၊ မ(၄၈၂)ဦး၊ စုစုပေါင်း (၅၃၇)ဦးဖြင့် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်(EC)ချုပ်ဆိုရန် ဆောင်ရွက်ဆဲဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၇။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်ဆွေဦးကို Super ရာထူးဖြင့် လျှောက်ထားသော်လည်း Techanician ဖြစ်၍ Super ရာထူးမပေးဘဲ လိုင်းတွင် လိုအပ်သည့်နေရာများတွင် ခိုင်းစေခဲ့ပါကြောင်း၊ ဒေါ်ခင်ဆွေဦးအား အလုပ်ခန့်အပ်ရာတွင် Super ရာထူးဖြင့် ခန့်အပ်မည်ကို လုံးဝပြောဆိုထားခြင်းမရှိပါ။ စက်လိုင်းသစ်များဖွင့်လှစ်ရာတွင် စက်ရုံမှူးခိုင်းသောနေရာ၌ လုပ်ကိုင်ရန်သာပြောဆိုခဲ့ပြီး အလုပ်ခန့်ခဲ့ပါကြောင်း၊ သို့သော် Super ရာထူးလစာပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ ဒေါ်ခင်ဆွေဦးသည် အစမ်းခန့်ကာလ (၁)လကျော်သာရှိပါသေးကြောင်း၊ စက်ရုံတွင် လိုင်း (၈) လိုင်းသာရှိပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၈။ ၇-၉-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် လိုင်း (၇)တွင် ဝန်ထမ်းများထွက်သွားသည့်အတွက် စက်ရုံမှူးမှ စက်လိုင်းထဲတွင် လိုအပ်သော ပွိုင့်များ၌ အထည်များချုပ်ပေးရန် အကူအညီတောင်းခံခဲ့ရာ လက်ခံသဘောတူပြီး အထည်များကိုချုပ်ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ နေ့လယ်ထမင်းစာချိန်အပြီးတွင် Gatepass ယူ၍ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ရာထူးနှင့် မသင့်လျော်သော အလုပ်ခိုင်းသည်ဆိုကာ တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း၊ ၉-၉-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ဒေါ်ခင်ဆွေဦးအား ဝန်ထမ်းရေးရာမှခေါ်ယူပြီး လိုင်း (၇)တွင် ဆက်လက်လုပ်ပေးရန် ထပ်မံညှိနှိုင်းရာ အဆင်မပြေသဖြင့် နှုတ်ဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲခဲ့ပါကြောင်း၊ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း လုပ်ငန်းလုပ်ရာတွင် အဆင်မပြေခြင်း၊ စက်ရုံမှ လိုအပ်မှုမရှိအောင် ဆောင်ရွက်ထားသော်လည်း အကြောင်းရှာပြီး တိုင်ကြားခြင်းနှင့် အလုပ်သမားလက်မှတ်များယူ၍ အလုပ်သမားဌာနများသို့ တိုင်ကြားမှုများပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ပြန်မခန့်နိုင်ပါကြောင်း၊ ဥပဒေပါအတိုင်း နို့တစ်ကြေးပေးမည်ဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၉။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်ဆွေဦးသည် Myanmar Dongxin Garment Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)တွင် အလုပ်လုပ်ရက် (၁)လနှင့် (၂၃)ရက်သာရှိသည့်အတွက် အစမ်းခန့်ကာလဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

၁၀။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်ဆွေဦးသည် Super ရာထူးဖြင့် လျှောက်ထားသော်လည်း အစမ်းခန့်ကာလအတွင်းတွင် လိုအပ်သည့်နေရာများတွင် ခိုင်းစေခြင်းသည် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှုအပေါ်ကြည့်ပြီး အလုပ်ရှင်မှ Super ရာထူးပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

၁၁။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် Super ရာထူးလျှောက်ထားသော်လည်း Super ရာထူးကို ချက်ချင်းမပေးသေးလျှင် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ရမည့်အလုပ်ကို နှစ်ဖက်သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးသင့်ကြောင်း၊ ယခုဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဖြစ်၍ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)ဖြင့် ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်းနှင့် စက်ရုံဖွင့်လှစ်သည်မှာ (၃)လကျော်သာရှိသေးသည့်အတွက် သတ်မှတ်ကာလပြည့်ပါက အမြန်ဆုံးဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်ရန် သုံးသပ်သည်။

၁၂။ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း အလုပ်သမား လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှုအပေါ်မူတည်၍ အတည်ပြုခန့်ခြင်း၊ မခန့်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှုအပေါ်မကြိုက်လျှင် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းသည် မှန်ကန်သည့်အတွက် အလုပ်ပြန်ခန့်ရန်မသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

၁၃။ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်ဆွေဦးအနေဖြင့်လည်း လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့တွင် လုပ်သက်(၁)နှစ်မပြည့်ခင် အလုပ်ထုတ်ခံရသည့်ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ စက်ရုံ(၆)ရုံတွင် အငြင်းပွားမှု(၆)မှု ယခင်က ဖြစ်ပွားခဲ့ကြောင်း ရုံးမှတ်တမ်းများအရ တွေ့ရှိရသည့်အတွက် ယခု Myanmar Dongxin Garment Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)သည် ဖွင့်လှစ်သည်မှာ (၃)လကျော်သာရှိသေးသည့်အတွက် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ရန် ဆောင်ရွက်နေရသည်များကို ခေတ္တစောင့်ကြည့်သင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၄။ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်ဆွေဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မလိုကြောင်း၊ သို့သော် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာပေးရန် ဆန္ဒရှိသည့်အတွက် ပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိ၍ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်ဆွေဦးအား အလုပ်ပြန်ခန့်ထားရန် မလိုဘဲ နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ကျပ် ၃၅၅,၇၉၂/- (ကျပ်သုံးသိန်းငါးသောင်း ငါးထောင်ခုနစ်ရာကိုးဆယ့်နှစ်တိတိ)ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

၁၅။ တောင်းဆိုသူအားပေးရန်ရှိသောငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

မှတ်ချက်။ (၁) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွားသူ တစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားနိုင်သည်။

(၂) မှတ်ချက် (၁) ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုလုပ်လျှင် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို သတ်မှတ်သည့်နေ့ရက်အတွင်း နှစ်ဖက်စလုံးက လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။

(ခင်ကေသွယ်)
အတွင်းရေးမှူး

(လွင်လွင်မြင့်)
ဥက္ကဋ္ဌ

(ကျော်ရီဦး)
အဖွဲ့ဝင်

(ကျင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်

(ဒေါက်တာခင်မောင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်

(မြင့်အောင်)
အဖွဲ့ဝင်

(ကျော်ဇေယျ)
အဖွဲ့ဝင်

(စောတင်)
အဖွဲ့ဝင်

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်

(ကျင်သိန်း)
အဖွဲ့ဝင်