

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

၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၃၉/၂၀၂၂)

ဒေါ်ခင်ဆွေဦး (အလုပ်သမား)	}	လျှောက်ထားသူ
ကျန်စစ်သားအိမ်ရာ၊ ဘုရားလမ်း၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။		
Mr. Liang Lin (အလုပ်ရှင်)	}	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ
Myanmar Dongxin Garment Co.,Ltd		
(အထည်ချုပ်စက်ရုံ)		
ဒေါ်စင်မာဖြိုး (HR Assistant)		
(အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)		
အမှတ် (၂၄)၊ နဝဒေးမင်းကြီးလမ်း၊ စက်မှုဇုန် (၃)၊ လှိုင်သာယာ (အရှေ့ပိုင်း) မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။		

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၄ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာ (အရှေ့ပိုင်း) မြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန် (၃)၊ နဝဒေးမင်းကြီးလမ်း၊ အမှတ် (၂၄) ရှိ Myanmar Dongxin Garment Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) မှ Mr. Liang Lin (အလုပ်ရှင်)၊ ဒေါ်စင်မာဖြိုး (HR Assistant) (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) နှင့် ဒေါ်ခင်ဆွေဦး (အလုပ်သမား) တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာ (အရှေ့ပိုင်း) မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာနှင့် စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

ကောက်ချက်။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်ဆွေဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်။

တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခင်ဆွေဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်
မလိုဘဲ နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ကျပ် ၃၅၅,၇၉၂/- (ကျပ်သုံးသိန်းငါးသောင်း
ငါးထောင်ခုနစ်ရာကိုးဆယ့်နှစ်တိတိ) ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

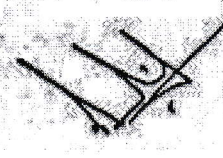
အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်

၂။ Myanmar Dongxin Garment Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) (အလုပ်ရှင်) မှ အစမ်းခန့်
ဒေါ်ခင်ဆွေဦး (Super) အား (Super) ရာထူးနှင့် မကိုက်ညီသည့် အလုပ်များခိုင်းစေခဲ့ခြင်းကြောင့်
ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် လိုင်သာယာ (အရှေ့ပိုင်း) မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ရာ (၃)
ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိခဲ့သဖြင့် မြို့နယ်ရုံးမှ ရန်ကုန်တိုင်း
ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့လည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အဆင့်ဆင့်လွှဲပြောင်း
ပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။ ဤအငြင်းပွားမှုအပေါ် ဒေါ်ခင်ဆွေဦး (အလုပ်သမား) သည်
ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက်လျှောက်ထားလာခြင်းအပေါ် ခုံသမာဓိကောင်စီ
သည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၂ (က) အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊
ခုံအဖွဲ့အား ၃၁-၁၀-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၀၉၆/၂၀၂၂) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏
အမှုအမှတ် (၃၉/၂၀၂၂) အား ကြားနာစစ်ဆေးရန် ဥက္ကဋ္ဌ ဦးသောင်းစိန် (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊
အဖွဲ့ဝင် ဦးသန်းမောင် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးသိန်းကြွယ် (အလုပ်သမား
ကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုကို စစ်ဆေးရာတွင် ၂၀၁၂ ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာ
အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၃ (က) အရ “သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို
ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း (သို့မဟုတ်) ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို
ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်” ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ COVID-19 ရောဂါထိန်းချုပ်ရေး၊ တားဆီးကာကွယ်
ရေးကာလဖြစ်၍ COVID-19 ရောဂါ ကူးစက်မှု မဖြစ်စေရန် ကာကွယ်သည့်အနေဖြင့် ခုံသမာဓိ
ကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ကို ခေါ်ယူစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ
အမှုအား ခိုင်မာသည့် သက်သေ၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊ အထောက်အထားများအပေါ် အခြေခံ၍
ခုံအဖွဲ့၏ ဆင်ခြင်တုံတရားဖြင့် ၃-၁၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

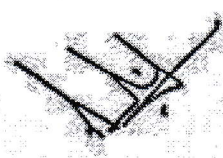
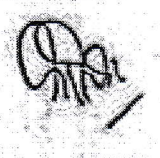
ကောက်ချက်။

တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ခင်ဆွေဦး (အလုပ်သမား) အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်
သင့်/ မသင့် နှင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်းမပြုပါက အလုပ်ရပ်စဲမှုဆိုင်ရာ
ခံစားခွင့်များပေးရန် သင့်/ မသင့်။

စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်

၄။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား (HR Assistant) ဒေါ်ခင်မာမြိုးမှ 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 လုပ်ကိုင်လျက် ရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) ချုပ်ဆိုရန် ဆောင်ရွက်ဆဲ ဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံဖွင့်လှစ်သည်မှာ (၃) လကျော်သာ ရှိသေးသည့်အတွက် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ဖွဲ့စည်းနိုင်ခြင်းမရှိသေးသည့်အတွက် အမြန်ဆုံးဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်းနှင့် သို့မှသာ ယခုဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုကို လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း အမြန်ဆုံးဖြေလည်အောင်ဖြေရှင်းနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။ ဒေါ်ခင်ဆွေဦး (အလုပ်သမား) အပေါ် လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး နာမာဓိ အဖွဲ့တို့၏ ရုံးမှတ်တမ်းများအရ လုပ်သက် (၁) နှစ်မပြည့်ခင် အလုပ်ထုတ်ခံရသည်ကိုခွပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လေ့လာရာတွင် စက်ရုံ (၆) ရုံ တွင် အငြင်းပွားမှုများ မကြာခဏ ဖြစ်ပွားခဲ့ကြောင်း ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ နာမာဓိအဖွဲ့မှ ဖော်ပြထားသည်ကို စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။ ယခုဖြစ်စဉ်တွင် ဒေါ်ခင်ဆွေဦး (အလုပ်သမား) သည် Myanmar Dongxin Garment Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) သို့ ၁၆-၇-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် Super ရာထူးဖြင့် လျှောက်ထားခဲ့သော်လည်း စက်ရုံမှ ခန့်ထားပြီးနောက် ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ (၈) လပိုင်း လစာတွင် (OT) မပါဘဲ အခြေခံလစာ ကျပ် ၁၄၄,၀၀၀/- + Production Bonus ကျပ် ၂၁၁,၇၄၂/- စုစုပေါင်း ကျပ် ၃၅၅,၇၄၂ ဖြစ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် Super ရာထူးဖြင့် ခန့်ထားခဲ့ခြင်းမဟုတ်ဘဲ အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ပေးရာ လုပ်ငန်း များကိုသာ ဆောင်ရွက်ရကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။ ၎င်းသည် အစမ်းခန့်ကာလ (၁) လကျော် သာရှိပြီး ၇-၉-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံမှူး၏ တာဝန်ပေးချက်အရ စက်လိုင်းထဲတွင် လိုအပ်သော ပွိုင့်များ၌ အထည်များ ချုပ်ပေးခဲ့ပါသည်။ ၎င်းနောက် နေ့လည်ထမင်းစားချိန်အပြီးတွင် Gatepass ယူ၍ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့သို့ ရာထူးနှင့် မသင့်လျော်သောအလုပ်လုပ်ခိုင်းသည် ဟု တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း၊ ၉-၉-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ဒေါ်ခင်ဆွေဦးအား ဝန်ထမ်းရေးရာမှ ခေါ်ယူပြီး လိုင်း (၇) တွင် ဆက်လက်လုပ်ပေးရန် ထပ်မံညှိနှိုင်းခဲ့ရာ အဆင်မပြေသဖြင့် နှုတ်ဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲခဲ့ကြောင်း၊ ယခုကဲ့သို့ အလုပ်ရပ်စဲခဲ့ခြင်းကြောင့် အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်ဟု စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။

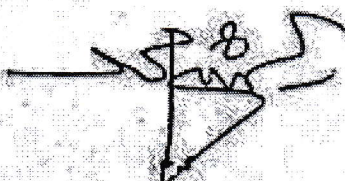
သုံးသပ်ချက်

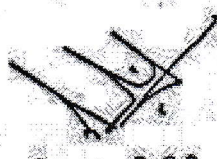
၅။ ဒေါ်ခင်ဆွေဦး (အလုပ်သမား) သည် Myanmar Dongxin Garment Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) တွင် အလုပ်လုပ်ရက် (၁) လနှင့် (၂၃) ရက်သာရှိသည့်အတွက် အစမ်းခန့်ကာလဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း အလုပ်သမား၏ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှု/ စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် မူတည်၍ အလုပ်အကိုင်နေရာချထားခြင်း၊ အတည်ပြုခန့်ထားခြင်း/ မခန့်ထား ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှုအပေါ် မကြိုက်လျှင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲခြင်းသည် မှန်ကန်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ရပ်ဖြစ်သည့်အတွက် အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်လည်း ၎င်းအား အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရာတွင် အဆင်မပြေခြင်း၊ အကြောင်းအမျိုးမျိုးရှာပြီး တိုင်ကြားခြင်းစသည့် လုပ်ရပ်များကြောင့် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ပြန်လည်ခန့်အပ်ခြင်းမပြုနိုင်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပြီး ဥပဒေနှင့်အညီ နို့တစ်ကြေးပေးမည်ဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုထားသည့်အတွက် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် သင့်လျော်ညီညွတ်မှုရှိသည့်အတွက် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (င) အရ အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၅-၁၀-၂၀၂၂ နေ့စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၀/၂၀၂၂) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၆။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင်အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေဖြစ်ဘိသကဲ့သို့အရကောက်ခံရမည်။


ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်


ဦးသောင်းစိန်
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးသန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်