



ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
 { နည်းဥပဒေ ၁၇(ဃ) }
 ခုံသမာဓိအဖွဲ့
 ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး
 ရန်ကုန်မြို့
 အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၃ / ၂၀၂၂)

ဒေါ်အိမွန်ကျော် (အလုပ်သမား)
 အမှတ်(၆၈၃)၊ ခရေ(၄)လမ်း၊ (၂၃)ရပ်ကွက်၊
 လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်။
 ၀၉ - ၄၅၆ ၄၁၇ ၉၉၆

နစ်နာ၍တောင်းဆိုသူ

နှင့်

Mr. Kim Sung Ho (အလုပ်ရှင်)
 Sung Bo International Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)
 ဒေါ်ယုဝါမျိုး (HR Manager)
 (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
 အမှတ် (၁၆၀)၊ ရွှေရင်အေးကျောင်းလမ်း၊ စက်မှုဇုန် (၅)၊
 လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်။
 ၀၉ - ၇၉၉ ၇၀၆ ၉၀၁ ၊ ၀၉ - ၄၂၁ ၇၁၉ ၈၇၁

တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ။ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၂၂ ရက်
 ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန် (၅)၊ ရွှေရင်အေး
 ကျောင်းလမ်း၊ အမှတ် (၁၆၀)ရှိ Sung Bo International Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)
 အလုပ်ရှင် Mr. Kim Sung Ho ၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဒေါ်ယုဝါမျိုး (HR
 Manager) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်အိမွန်ကျော်တို့အကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို
 လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေး
 ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

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

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်

၃။ Sung Bo International Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)တွင် ဒေါ်အိမွန်ကျော်သည် ၃-၁၂-၂၀၂၀ ရက်နေ့တွင် QC ရာထူးဖြင့် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး ၂၇-၉-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အကြောင်းရင်း(၅)ချက်ဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲခံရသည့်အတွက် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင် လိုကြောင်း လှိုင်သာယာ(အနောက်ပိုင်း)မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့တိုင်ကြားခဲ့ရာ မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က (၃)ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှု မရရှိသောကြောင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့လာ သော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။

ကောက်ချက် ။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်အိမွန်ကျော်အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့် ထားရန် သင့် / မသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၄။ ဒေါ်အိမွန်ကျော်သည် QC ရာထူးဖြင့် ၃-၁၂-၂၀၂၀ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး လစာငွေ ကျပ် ၁၇၀,၀၀၀/- (OT မပါ) ။ ရက်မှန်ကြေး ၂၀,၀၀၀/- အပါအဝင် ရရှိခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ ဒေါ်အိမွန်ကျော်အား အကြောင်းပြချက် (၅)ချက်ဖြင့် ၂၇-၉-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စာဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ကြောင်း၊ အကြောင်းပြချက်(၅)ချက်မှာ (၁) မိမိအလုပ်နေရာ တွင် မရှိခြင်း၊ (၂) ဌာနခေါင်းဆောင်များအား ကြမ်းတမ်းစွာပြောဆိုခြင်း၊ (၃) မသက်ဆိုင်သော စကားများဖြင့် သွေးထိုးလှုံ့ဆော်ခြင်း၊ (၄) အထည်စစ်ရာတွင် ပေါ့ဆမှုကြောင့် ပါယ်ထည်များ ပါဝင်မှုရှိနေခြင်း၊ (၅) တာဝန်ပေါ့ဆခြင်းစသည်တို့ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ ဒေါ်အိမွန်ကျော် အား ခေါ်ယူမှုမရှိခဲ့ဘဲ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC)အဖွဲ့သို့ တင်ပြ ခဲ့ပြီး အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်တင်ပြထားသည့် အကြောင်းအရင်း (၅)ချက်ကို ငြင်းဆို ခဲ့ပြီး အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း၊ ဒေါ်အိမွန်ကျော်သည် ၂၀၂၂ ခုနှစ်တွင် ခံဝန်တစ်ကြိမ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ခံဝန်နှစ်ကြိမ် ရေးထိုးခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမားမှ ခံဝန်ရေးထိုးပြီး အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရေးအပေါ် အလုပ်ရှင်မှ အဆင်မပြေဘဲ နစ်နာကြေး သတ်ပေးလိုကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ရပ်စဲသည့်နေ့တွင် အလုပ်သမားအား (၂၇)ရက်စာ လစာကျန်ငွေ ကျပ် ၁၆၀,၀၀၀/- ထုတ်ပေးခဲ့ပြီး နစ်နာကြေးငွေ ကျပ် ၄၈၀,၀၀၀/- ထုတ်ပေးခဲ့ ရာ အလုပ်သမားမှ လစာငွေကိုသာ ထုတ်ယူခဲ့ပြီး နစ်နာကြေးငွေကို လက်ခံရယူမှု မရှိခဲ့ကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရသည်။

[Handwritten signature/initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

သုံးသပ်ချက်

၅။ အလုပ်သမားအပေါ် စွပ်စွဲသည့်အချက် (၅)ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်)ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ ပထမအကြိမ် စာဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ် စာဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ တတိယအကြိမ် ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းများ ဆောင်ရွက်သင့်သော်လည်း ပထမအကြိမ်နှင့် ဒုတိယအကြိမ်များတွင် စာဖြင့်သတိပေးမှု မရှိခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်(EC စာချုပ်)နှင့် ညီညွတ်မှု မရှိကြောင်း၊ တတိယအကြိမ် ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးပါက အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC)အဖွဲ့ရှေ့မှောက်သို့ အလုပ်သမားအား ခေါ်ယူဆွေးနွေးရှင်းပြပြီး အရေးယူသင့်သော်လည်း WCC အဖွဲ့မှ ခေါ်ယူဆွေးနွေးမှု မပြုခဲ့ကြောင်း၊ သို့ဖြစ်ပါ၍ အလုပ်သမားအား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်(EC စာချုပ်)ပါ စည်းကမ်းချက်များအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ကြောင်း ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီး အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို တိုးမြှင့်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမားအနေဖြင့် စည်းကမ်းချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်သော်လည်း အလုပ်ရှင်/မန်နေဂျာများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအပေါ် အမြင်မကြည်လင်စေသည့် အပြုအမူများ ရှိနေသဖြင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက် ။ (က) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်အိမွန်ကျော်အား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်)ပါ စည်းကမ်းချက်များအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ကြောင်း ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီးနောက် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့မှ (၇)ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက် မပြတ်စေဘဲ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

(ခ) ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

Handwritten signature

Handwritten signature

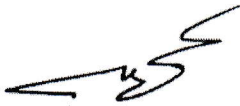
Handwritten signature

Large handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

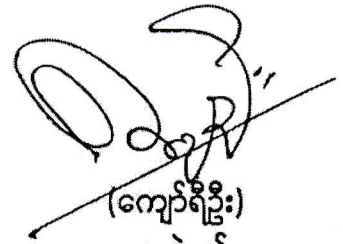
- မှတ်ချက်။ (၁) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနှစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွားသူ တစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားနိုင်သည်။
- (၂) မှတ်ချက် (၁) ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုလုပ်လျှင် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို သတ်မှတ်သည့်နေ့ရက်အတွင်း နှစ်ဖက်စလုံးက လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။



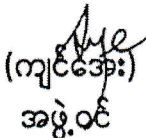
(ဇင်ကေသွယ်)
အတွင်းရေးမှူး



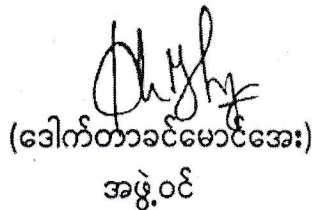
(လွင်လွင်မြင့်)
ဥက္ကဋ္ဌ



(ကျော်ရီဦး)
အဖွဲ့ဝင်

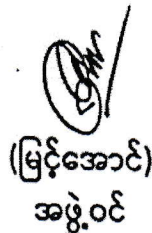


(ကျင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်



(ဒေါက်တာခင်မောင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်

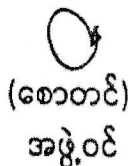
(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်



(မြင့်အောင်)
အဖွဲ့ဝင်

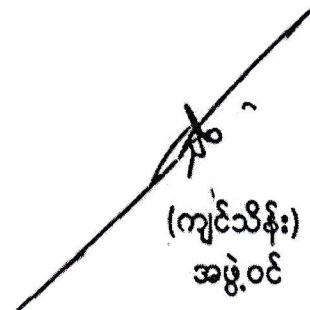


(ကျော်ဇေယျာ)
အဖွဲ့ဝင်



(စောတင်)
အဖွဲ့ဝင်

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်



(ကျင်သိန်း)
အဖွဲ့ဝင်