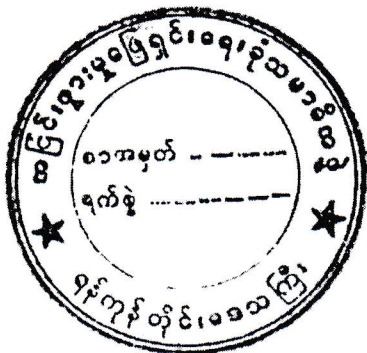




ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၁၇(ဃ) }

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး

ရန်ကုန်မြို့

အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅၈ / ၂၀၂၂)

ဒေါ်သီတာစန်းမောင် (အလုပ်သမား)

ရွှေလဝန်းအဆောင်၊ ကုန်းတလပေါင်စံပြကျေးရွာ၊

ရွှေစေတီ(၂)လမ်း၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်။

၀၉ - ၉၇၉ ၂၈၅ ၃၇၂

နစ်နာ၍တောင်းဆိုသူ

နှင့်

Mr. Wu Yu Kun (အလုပ်ရှင်)

Myanmar Lordroad Fashion Co.,Ltd

အထည်ချုပ်စက်ရုံ

အမှတ်(၃၀၉)၊ ဇေယျာ(၉)လမ်း၊ ရန်ကုန်စက်မှုဇုန်၊

မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်။

၀၉ - ၉၆၈ ၉၂၃ ၇၇၄

တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ။ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၇ ရက်
ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်စက်မှုဇုန်၊ ဇေယျာ(၉)လမ်း၊ အမှတ်(၃၀၉)ရှိ အလုပ်ရှင် Mr. Wu Yu Kun ပိုင်ဆိုင်လုပ်ကိုင်သော Myanmar Lordroad Fashion Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်သီတာစန်းမောင်တို့အကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် ကြားနာ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

၂။ ဤရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးက တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေမလွှာနှင့် စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်

၃။ Myanmar Lordroad Fashion Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) မှ QC Super ဒေါ်သီတာ စန်းမောင်အား အလုပ်ရှင်က အစမ်းခန့်ကာလတွင် အလုပ်လုပ်ရန် ဆက်လက်လက်မတွဲနိုင် တော့ခြင်းကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည်ဆို၍ နို့တစ်ကြေးတစ်လစာရလိုကြောင်း မင်္ဂလာဒုံ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးထံတိုင်ကြားခဲ့ရာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က (၃)ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှု မရရှိသောကြောင့် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။

ကောက်ချက် ။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်သီတာစန်းမောင်အား နို့တစ်ကြေး ပေးရန် သင့် / မသင့်။

တွေ့ရှိချက်

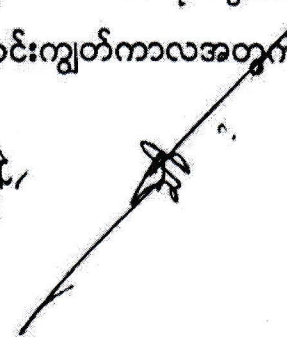
၄။ အလုပ်သမား ဒေါ်သီတာစန်းမောင်မှ ထွက်ဆိုတင်ပြရာတွင် Myanmar Lordroad Fashion Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) ၌ ၆-၈-၂၀၂၂ ရက်နေ့မှ စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး QC Super ရာထူးဖြင့် လစာ ကျပ် ၅၀၀,၀၀၀/- ရရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်) မချုပ်ဆိုရသေးပါကြောင်း၊ ယခင်က Resign (နုတ်ထွက်စာ) တင်ချင်သော်လည်း မတင်ဖြစ်ခဲ့ဘဲ ဆက်လက်လုပ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ၅-၁၀-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံမှပိတ်စယူ၍ အင်္ကျီချုပ်ဝတ်ကာ Facebook တွင် တင်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ပိတ်စ ယူခြင်းသည် မိမိတစ်ဦးတည်း မဟုတ်ပါကြောင်း၊ Pattern ဌာနမှ ဒေါ်မေသင်းကြည်နှင့် Cutting ဌာနမှ ဦးရဲကျော်သူတို့လည်း ယူခဲ့ပါကြောင်း၊ ပိတ်စယူခြင်းကြောင့် ၁၈-၁၀-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ထိုးခဲ့ပါကြောင်း၊ စက်ရုံစည်းကမ်းချက်တွင် ပစ္စည်းများ မယူရ ခြင်းကို သိရှိသော်လည်း ယူခဲ့ပါကြောင်း၊ ခိုးယူခြင်း မဟုတ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်စတင်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ကတည်းက ယခုအချိန်အထိ အပြစ်ပေး အရေးယူမှု မရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ စကားပြန် ဒေါ်သဇင်အောင်သည် စကားပြန်တာဝန်ထက် အလုပ်သမားပိုင်းကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်သည့် အတွက် စကားများခဲ့ပါကြောင်း၊ မိမိအလုပ်သွင်းပေးသော အလုပ်သမားများထံမှ ပိုက်ဆံ တောင်းခြင်း မဟုတ်ဘဲ သိတင်းကျွတ်ကာလအတွက် လာရောက်ကန်တော့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

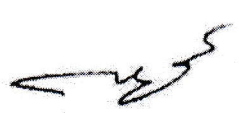

စာရေးဆရာ
ဦးစိုး











၅။ အလုပ်ဝင်ရောက်လျှောက်ထားစဉ်က CV Form တွင် နောက်ဆက်တွဲလိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များကို ဖတ်ရှုသိရှိပြီးမှ အလုပ်ဝင်ခဲ့ပါကြောင်း၊ Super များကို အစည်းအဝေး ခေါ်ပြီး စကားပြောခြင်းသည် Admin ဌာနမှ ဒေါ်သဇင်အောင် သိပါကြောင်း၊ ၃၁-၁၀-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် HR မန်နေဂျာ ဦးထင်လင်းကျော်မှ အလုပ်ရှင်သူဌေးက လက်မတွဲနိုင်တော့၍ အလုပ်မလာနဲ့တော့၊ လစာလည်း ထုတ်ယူနိုင်ပါကြောင်း ပြောကြားခဲ့သော်လည်း လစာမထုတ် ယူခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်မလာနဲ့တော့ ဟု ပြောခြင်းသည် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းပင်ဖြစ်၍ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံ ၁၄-၁၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် တိုင်ကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှ ချက်ခြင်းထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အတွက် နို့တစ်ကြေး တစ်လစာရရှိလိုကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၆။ အလုပ်ရှင်ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင် Mr. Wu Yu Kun မှ ထွက်ဆိုတင်ပြရာတွင် Myanmar Lordroad Fashion Co.,Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) ကို ၆-၈-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမား များခေါ်ယူပြီး ၁၀-၈-၂၀၂၂ ရက်နေ့မှ စတင်ဖွင့်လှစ်လုပ်ကိုင်ပါကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည့်အတွက် ယခုစက်ရုံတွင် အလုပ်ရှင်အဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေပါ ကြောင်း၊ လုပ်သားဦးရေ ကျား (၄၇)ဦး၊ မ (၄၅)ဦး၊ စုစုပေါင်း (၉၂)ဦးရှိပါကြောင်း၊ ဖက်ရှင် အထည်များကို ချုပ်လုပ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်)အားချုပ်ဆိုရန် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၇။ အလုပ်သမား ဒေါ်သီတာစန်းမောင်ကို ယခင်ကတည်းကသိကျွမ်းပြီး အတူတူလက်တွဲ လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါကြောင်း၊ ယခုစက်ရုံသစ်ဖွင့်လှစ်သည့်အခါတွင် ယခင်လူဟောင်းများ ခေါ်ယူခဲ့ပါ ကြောင်း၊ ယခုကိစ္စမဖြစ်ခင်ကတည်းက ဒေါ်သီတာစန်းမောင်သည် ထွက်စာ(၂)ကြိမ် တင်ခဲ့ပါ ကြောင်း၊ သို့သော် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်စေလိုသဖြင့် ထွက်စာကို လက်မခံခဲ့ပါကြောင်း၊ ဒေါ်သဇင်အောင်အား စကားပြန်ရာထူးအဖြစ်သော်လည်းကောင်း၊ စက်ရုံမှူးလက်ထောက် အဖြစ်လည်းကောင်း၊ Admin ဌာနအကြီးအကဲအဖြစ်သော်လည်းကောင်း စသည့်တာဝန်များ ထမ်းဆောင်ရန် စက်ရုံသစ်ဖွင့်လှစ်စဉ်ကတည်းက ခေါင်းဆောင်များအားလုံးရှေ့ Meeting တွင် မှာကြားခဲ့ပြီးပါကြောင်း၊ စက်ရုံနှင့် အလုပ်သမားကိစ္စအဝဝကို စက်ရုံမှူးကိုယ်စား အကြီးအကဲ တစ်ယောက်အဖြစ် ပါဝင်ပတ်သက်မှုရှိကြောင်း ဝန်ထမ်းအားလုံးရှေ့တွင် စက်ရုံမှူးကိုယ်တိုင် မှာကြားခဲ့ပါကြောင်းတို့ကို ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၈။ ဒေါ်သီတာစန်းမောင်သည် သူဌေး၊ စက်ရုံးမှူး၊ ဝန်ထမ်းရေးရာ၊ စကားပြန်တို့ကို မသိဘဲ၊ သဘောတူညီချက်မရှိဘဲ ၁၅ မိတာ ပိတ်စကိုယူပြီး ချုပ်ဝတ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ အခြားဝန်ထမ်းများ ပြောမှသာ Facebook တွင် ချုပ်ဝတ်ပြီးတင်ထားသည်ကို သိရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ QC Super ဖြစ်၍ လက်အောက်ငယ်သားများရှေ့တွင် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်အနေဖြင့် ရှိသင့်၊ ရှိထိုက် သောအပြုအမူအဖြစ် စံပြနေရမည်ကို မလုပ်ခြင်းကြောင့် ဆက်လက်လက်တွဲလုပ်ကိုင်ရန် အဆင်မပြေပါကြောင်း၊ ၃၀-၁၀-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ နံနက် (၀၈ : ၃၀) နာရီအချိန်တွင် စက်ရုံမှူး ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ ဌာနအသီးသီးရှိ Super များခေါ်ယူ၍ အခြားဝန်ထမ်းများအား ရှုံ့ချပြောဆိုခဲ့ပါ ကြောင်း၊ မိမိသဘောဖြင့် ဝန်ထမ်းများဆီမှ အခကြေးငွေတောင်းခံခဲ့ပါကြောင်း စသည့်အချက် များဖြင့် အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း မပြုလုပ်သင့်သည်များကို ပြုလုပ်သဖြင့် ဆက်လက် လက်တွဲ၍ မဖြစ်တော့ကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၉။ အလုပ်သမား ဒေါ်သီတာစန်းမောင်သည် အလုပ်ခန့်ထားစဉ်ကတည်းက စက်ရုံ၏ လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းချက်များနှင့် အစမ်းခန့်ကာလအကြောင်းအရာများကို သိရှိပြီးဖြစ်ပါ ကြောင်း၊ ပစ္စည်းယူမှုနှင့်ပတ်သက်၍ စက်ရုံမှ ချက်ချင်းအလုပ်ရပ်စဲမှုမပြုဘဲ ဝမ်းနင်လက်မှတ် ရေးထိုးခိုင်းခြင်းသည် အလုပ်အပေါ် စိတ်ဝင်စားလာအောင်နှင့် အလုပ်ကြိုးစားအောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ အဆိုပါကိစ္စဖြစ်ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် စကားပြန်နှင့် အပြန် အလှန် စကားများခြင်း၊ Super များခေါ်ယူစုဝေးခြင်းတို့ကြောင့် စိတ်အနှောက်အယှက်များ ဖြစ်လာသဖြင့် ဆက်လက်လက်တွဲခေါ်ရန် မသင့်တော့ပါကြောင်း၊ ၎င်းတောင်းဆိုထားသော နို့တစ်ကြေးတစ်လစာလည်း မပေးနိုင်ပါကြောင်းနှင့် အလုပ်ပြန်ခန့်လျှင် QC Super ရာထူးကို မပေးနိုင်ပါကြောင်း၊ QC ရာထူးဖြင့်သာ ခန့်ထားနိုင်မည်ဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၀။ အလုပ်သမား ဒေါ်သီတာစန်းမောင်သည် QC Super ရာထူးဖြစ်ပြီး ၆-၈-၂၀၂၂ ရက်နေ့မှ စတင်ဝင်ရောက်၍ ၃၁-၁၀-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှရပ်နားခံရသည့်အတွက် လုပ်သက် ၂ လ နှင့် ၂၄ ရက်သာရှိခြင်းကြောင့် ယခု အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းသည် အစမ်းခန့်ကာလ (၃)လအတွင်း ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၁။ အလုပ်သမား ဒေါ်သီတာစန်းမောင်သည် ၆-၈-၂၀၂၂ ရက်နေ့ အလုပ်စတင်ဝင်စဉ် ကတည်းက စက်ရုံ၏ လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များနှင့် စည်းကမ်းချက် အပိုဒ် ၁၇ တွင်

“ ၆-၈-၂၀၂၂ ရက်နေ့မှ ၆-၁၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့အထိ အစမ်းခန့်ကာလအဖြစ်သတ်မှတ်၍ အစမ်းခန့်အပ်ထားပါသည်။ အစမ်းခန့်ကာလ (၃)လပြည့်မြောက်ပါက အလုပ်ရှင်မှ ကျေနပ်မှု ရှိ / မရှိ အလုပ်သမားထံ အသိပေးရမည်။ ကျေနပ်မှု မရှိပါက အလုပ်ရပ်စဲမည်ဖြစ်ပြီး ကျေနပ်မှု ရှိပါက အလုပ်သမားအား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC စာချုပ်) ချုပ်ဆို၍ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်အပ်ထားမည်ဖြစ်ကြောင်း ” တို့ကို ကိုယ်တိုင်လက်မှတ်ရေးထိုး၍ သိရှိခဲ့ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

၁၂။ အလုပ်သမား ဒေါ်သီတာစန်းမောင်သည် စက်ရုံ၏ပိတ်စယူပြီးချုပ်ဝတ်၍ Facebook တွင် တင်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများအား စက်ရုံသို့ အလုပ်သွင်းပေးပြီး ထိုအလုပ်သမားများထံမှ လက်ဆောင်ပစ္စည်းလက်ခံခြင်း၊ စက်ရုံမှူးမသိဘဲ Super များအားခေါ်ယူ၍ စုဝေးစကားပြောခြင်းနှင့် စကားပြန်နှင့် တစ်ယောက်တစ်ခွန်း အပြန်အလှန်စကားများခြင်းတို့သည် QC Super တစ်ယောက်အနေဖြင့် မပြုလုပ်သင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

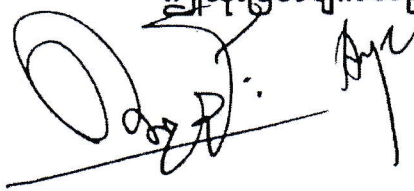
၁၃။ စက်ရုံတွင် အစမ်းခန့်ကာလထားရှိခြင်းမှာ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် စည်းကမ်းလိုက်နာခြင်း၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကောင်းမွန်ခြင်း၊ အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမွန်ခြင်း စသည်တို့ကို လိုက်နာမှု ရှိ / မရှိ စောင့်ကြည့်ပြီးမှ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းများကို ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်၍ ဒေါ်သီတာစန်းမောင်အနေဖြင့် ယခုအလုပ်ရှင်စွပ်စွဲမှုများအား အစမ်းခန့်ကာလအတွင်းဖြစ်နေကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။



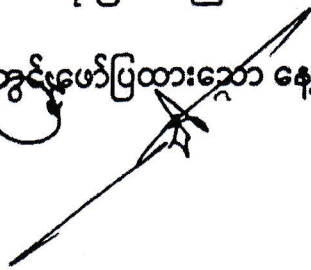

၁၄။ အလုပ်သမား ဒေါ်သီတာစန်းမောင်သည် အစမ်းခန့်ကာလအတွင်းဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအရ အလုပ်ရှင်ကျေနပ်မှု ဆက်လက်၍ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းခန့်အပ်နိုင်သည်ဖြစ်ပြီး ကျေနပ်မှု မရှိပါက အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်သည်ဟု ပါရှိသည့်အတွက် အလုပ်ရပ်စဲမှုမှာ မှန်ကန်၍ အလုပ်ဝင်ရောက်စဉ် စည်းကမ်းချက်များ၊ ငွေကြေးကိစ္စရပ်များ ကျူးလွန်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားအား ကြိုတင်အသိပေး အကြောင်းကြားရန် မလိုအပ်သည့်အတွက် နို့တစ်ကြေးပေးရန် မသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိ၍ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

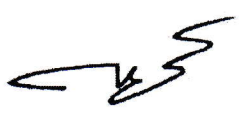


ဆုံးဖြတ်ချက် ။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်သီတာစန်းမောင်အား နို့တစ်ကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။



ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။





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

(ဇင်ကေသွယ်)
အတွင်းရေးမှူး

(လွင်လွင်မြင့်)
ဥက္ကဋ္ဌ

(ကျော်ရဲဦး)
အဖွဲ့ဝင်

(ကျင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်

(ဒေါက်တာခင်မောင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်

(မြင့်အောင်)
အဖွဲ့ဝင်

(ကျော်ဇေယျ)
အဖွဲ့ဝင်

(စောတင်)
အဖွဲ့ဝင်

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်

(ကျင်သိန်း)
အဖွဲ့ဝင်