

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

၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆/၂၀၂၃)

အလုပ်သမား ဒေါ်တင်တင်ယု ပါ (၂)ဦး
အမှတ်(၁၆၈)၊ မေတ္တာ(၅)လမ်း၊ (၂)ရပ်ကွက်
မရမ်းကုန်းမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။
၀၉ ၉၆၉၆၂၀၆၀၉

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးမိုးကျော် (အလုပ်ရှင်)
Myanmar Marketing Research &
Development Co.,Ltd (MMRD)
ဦးညာဏ်လင်းထွန်း (HR Department)
(အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
ရွှေပြည့်စုံဈေး(၇-၉)လွှာ၊ စက်ရုံလမ်း၊
မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။
၀၉ ၇၆၅၄၀၃၈၉၅

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်မြို့နေ ဒေါ်တင်တင်ယု ပါ (၂)ဦးက တစ်ဖက်၊ Myanmar Marketing Research & Development Co.,Ltd (MMRD)လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်က တစ်ဖက်၊ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၇/၂၀၂၃)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၁ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် လျှောက်ထားသူများ(တောင်းဆိုသူများ)၊ လျှောက်ထားခံရသူ(တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ)ထံတွင် မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်းပေးရန် သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲမှု နှစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၂)ချက် ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုသူတို့မှ အောက်ပါကောက်ချက် (၂)ချက်အပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်က ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်တို့အား မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာပေးရန်သင့်/မသင့်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၂)။ အလုပ်ရှင်က ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်တို့အား အလုပ်ထုတ် နှစ်နာကြေးပေးရန်သင့်/သင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်က ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်တို့အား မူလရာထူး၊ မူလလစာနှင့် သင့်တော်သော နေရာတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့မှ (ခုနှစ်)ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂)။ အလုပ်ရှင်က ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်တို့အား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ရပ်စဲခြင်းမရှိသည့်အတွက် နှစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ ခုံအဖွဲ့မှ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာနှင့် စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးမိုးကျော်(အလုပ်ရှင်)က တောင်းဆိုသူ ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်တို့အား မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်း ပေးရန် သင့်/မသင့်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)။ တောင်းဆိုသူများသည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ၏ လုပ်ငန်းတွင် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်လိုသော ဆန္ဒရှိ/မရှိနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တောင်းဆိုသူများ ဖြစ်သော ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်တို့သည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးမိုးကျော်၏ Myanmar Marketing Research & Development Co.,Ltd (MMRD)၏ Layout Production ဌာနတွင်

တာဝန်ထမ်းဆောင်သည့် ဝန်ထမ်းများဖြစ်ပြီး ဒေါ်တင်တင်ယု (Layout Supervisor)မှာ လုပ်သက်(၁၀)နှစ်ကျော်၊ ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော် (Sr.Layout Designer)မှာ လုပ်သက်(၇)နှစ်ကျော် ရှိသူများဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပြီး ၂၀၂၀ ခုနှစ် ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါဖြစ်ချိန်၌ လစာလျော့၍ ရယူခဲ့ကြောင်း၊ ၂၀၂၁ ခုနှစ်၌လည်း ကုမ္ပဏီမှ လစာ တစ်လလျှင် ၁၀၀၀၀/-နှုန်းပေးခြင်း၊ ဝန်ထမ်းသက်သာပစ္စည်းပေးခြင်းကိုလည်း လက်ခံခဲ့ကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီမှ Project Work ဖြင့် လုပ်ကိုင်စေရာတွင် လည်း ဒေါ်တင်တင်ယုသည် ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လမှ ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ မတ်လအထိ လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်သည် ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာ လတွင် (၂)ပတ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့ (၂) ဦး၏ တောင်းဆိုချက်၌လည်း မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာ ပေးရန် တောင်းဆိုထားသည်ကိုတွေ့ရ၍ ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်တို့သည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ၏ ကုမ္ပဏီ၌ ဆက်လက်လုပ်ကိုင် လိုသော ဆန္ဒပေါ်လွင်လျက်ရှိသည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။ တောင်းဆိုသူများ လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ၏ လုပ်ငန်းမှ Layout Production ဌာနသည် ရပ်စဲပိတ်သိမ်းခြင်းရှိ/ မရှိနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်တို့သည် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးမိုးကျော်၏ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းမှ Layout Production ဌာနတွင် လုပ်ကိုင်သောဝန်ထမ်းများဖြစ်ကြောင်း အငြင်းပွားမှုမရှိကြောင်းပေါ်ပေါက်သည်။ တောင်းဆိုသူများက ၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ ဧပြီလမှစ၍ ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်သော Layout Production ဌာနကို ဖြုတ်ချပြီး အခြားဌာနတွင် Content Writers အဖြစ် ပြောင်းလဲတာဝန်ထမ်းဆောင်ခိုင်းကြောင်း တင်ပြထားပြီး တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ၏ ချေပလွှာတွင် ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးမဟာဗျူဟာ (Business Strategy)များ ပြောင်းလဲခဲ့ရသဖြင့် Layout Production ဌာန သည်လည်း ခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားခဲ့ရပါကြောင်း တင်ပြပြီး ထွက်ဆိုချက်တွင် Layout Production Department ဖွင့်လှစ်ရန် စီစဉ်ထားသည်ဟု တင်ပြထားသည်ကို တွေ့ရသည်။ သို့ဖြစ်၍ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ၏ လုပ်ငန်းမှ Layout Production ဌာနသည် လုံးဝရပ်စဲပိတ်သိမ်းခြင်းမဟုတ်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။ တောင်းဆိုသူများက ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားရသည့် အကြောင်းပြချက်များအဖြစ်(၁) အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၇/၂၀၂၃)ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အတည်ပြုထား

သည့် ကောက်ချက်များထက် ပိုမိုကျော်လွန်စွာ ဆုံးဖြတ်ထားခြင်း၊ (၂) အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားဥပဒေများကို မျက်ကွယ်ပြု၍ အလုပ်သမား သဘောတူညီမှုမပါဘဲ အလုပ်ရပ်နားခြင်း၊ လစာလျော့ချခြင်း၊ ဝန်ထမ်း ရာထူးပြောင်းလဲခြင်း၊ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းမှ နေ့စာဝန်ထမ်းသို့ပြောင်း လဲခြင်းမျိုး ပြုလုပ်ပါသော်လည်း ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အလုပ်သမား၏ လူ့ဂုဏ်သိက္ခာ၊ အခွင့်အရေးများ အပြည့်အဝမရရှိဟု ထင်မြင်မိခြင်း ဟူ၍ တင်ပြထားသည်ကို တွေ့ရ သည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် ကောက်ချက်(၁)၌ တောင်းဆိုသူများ၏ တောင်းဆိုချက်အတိုင်း ရေးဆွဲခဲ့သော်လည်း ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)၌ မူလနေရာအစား သင့်တော်သောနေရာအဖြစ် ပြောင်းလဲ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရသည်။ ပြည်ထောင်စု တရားလွှတ်တော်ချုပ်က လျှောက်ထားခြင်းမရှိသော သက်သာခွင့် ပေးခြင်းသည် ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မျှတမှုရှိသည်ဟု မဆိုနိုင်သည့်အပြင် စီရင်ပိုင်ခွင့်မရှိဘဲ စီရင်ဆုံးဖြတ်ရာရောက်သကဲ့သို့ အပ်နှင်းထားသည့် စီရင်ပိုင်ခွင့်ထက် ကျော်လွန်ဆုံးဖြတ်ရာလည်း ရောက်ကြောင်း အစဉ် တစိုက် လမ်းညွှန်ထားသည်ကို ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်၏ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ တရားမအထွေထွေလျှောက်ထားမှုအမှတ် ၉၃၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ် တရားမအထွေထွေလျှောက်ထားမှုအမှတ် ၃၀ တို့၌ အတိအလင်း ဖော်ပြထားသည်ကို တွေ့ရသည်။ သို့ဖြစ်၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၁-၅-၂၀၂၃ ရက်စွဲပါ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် စီရင်ပိုင်ခွင့် အာဏာထက်ကျော်လွန်သည်ဟု မဆိုနိုင်သော်လည်း ရှင်းလင်းမှုမရှိ ခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရသည်။ အကြောင်းပြချက်အမှတ်(၂)မှာ ဆုံးဖြတ်ရန်မလိုသောကိစ္စဖြစ်သည်။ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ၏ ချေပလွှာ တွင် တောင်းဆိုထားသည့် ၎င်းတို့(၂)ဦးအား မူလဌာန(နေရာ)၊ မူလ လစာအတိုင်း ပြန်လည်ခန့်ထားမည့်အကြောင်းအားလည်း မြို့နယ် ညှိနှိုင်းရေးအဆင့်တွင် ညှိနှိုင်းခဲ့ပြီးဖြစ်ပါကြောင်း တင်ပြထားသည့် အပြင် ထွက်ဆိုချက်၌လည်း လက်ရှိစီးပွားရေးအခြေအနေအရ ၎င်း တို့ဌာနရပ်ဆိုင်းထားသည့်အတွက် မူလရာထူးအား ပေးအပ်နိုင်ပြီး မူလ လစာပေး၍ ပြန်လည်ခန့်ထားနိုင်ကြောင်း၊ Layout Production Department ဖွင့်လှစ်ရန် စီစဉ်ထားလျက်ရှိကြောင်း ထွက်ဆိုထား သည်ကို တွေ့ရသည့်အတွက် Layout Production ဌာန ခေတ္တရပ် ဆိုင်းထားသည့်ကာလအတွင်း မူလရာထူး၊ မူလလစာကိုပေးမည်ဖြစ်

ကြောင်း တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ(အလုပ်ရှင်)မှ ဝန်ခံကတိပြုထားသည် ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။ တောင်းဆိုသူများမှလည်း မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်း ပေးရန် တောင်းဆိုထားသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။

တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးမိုးကျော် (လုပ်ငန်းရှင်) က တောင်းဆိုသူ ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်တို့အား မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်းပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။ (မူလနေရာဖြစ်သော Layout Production Department ခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားစဉ်ကာလအတွင်း မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာဖြင့်ပင် သင့်လျော်သော အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်စေရန်)

ကောက်ချက်အမှတ်(၂)။

တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်က တောင်းဆိုသူ ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်တို့အား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန်လို/မလို။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)။

တောင်းဆိုသူ ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်တို့က မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်း ပေးရန် သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာ ကြေးပေးရန် တောင်းဆိုထားသဖြင့် ၎င်းတို့တောင်းဆိုသည့် မူလ နေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်း ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ပြီးဖြစ်၍ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂)။

တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင် ဦးမိုးကျော်က တောင်းဆိုသူ ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်တို့အား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၆။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၁-၅-၂၀၂၃ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၇/၂၀၂၃) တွင် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပြင်ဆင်၍ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။

(က) တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ(အလုပ်ရှင်) ဦးမိုးကျော်က တောင်းဆိုသူ (အလုပ်သမား) ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော်တို့အား မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာအတိုင်း ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။ (မူလ နေရာဖြစ်သော Layout Production Department ခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားစဉ်ကာလအတွင်း မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာဖြင့်ပင် သင့်လျော်သော အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်စေရန်) ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီး သည့်နေ့ရက်မှစ၍ ရက်(၃၀)အတွင်း အလုပ်ခန့်ထား



မှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) ချုပ်ဆို ခန့်ထားရမည်။ ထို့ပြင် ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော် တို့ဘက်မှ အဆိုပါ ရက် (၃၀)အတွင်း အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက် ရမည်။

- (ခ) တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင် ဦးမိုးကျော်က တောင်းဆိုသူ ဒေါ်တင်တင်ယုနှင့် ဒေါ်ဝင်းစန္ဒီမော် တို့အား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။



သန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်



သီသီမာ
ဥက္ကဋ္ဌ



မောင်မောင်အေး
အဖွဲ့ဝင်