ပုံစံ(၉)

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၁၇(ဃ) }

ခုံသမာဓိအဖွဲ့

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး

ရန်ကုန်မြို့

အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၂/၂၀၂၄)

ဒေါ်မျိုးပပ (အလုပ်သမား)
အမှတ်(၂၂၂/က)၊ ရွှေပြည်သာလမ်း၊(၁၄)ရပ်ကွက်
လှိုင်သာယာမြို့နယ်။
၀၉-၇၈၄ ၉၅၁ ၁၅၇ } တောင်းဆိုသူ

နှင့်

Mr. Zhao Bingxue (အလုပ်ရှင်)
ဒေါ်ဝေဝေလင်း(HR)
Lian Cheng Myanmar Garment Co., Ltd
(အထည်ချုပ်စက်ရုံ)အမှတ် (၁၄၉)၊
ဦးရွှေရိုးလမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၂)
လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်။
၀၉-၇၅၀ ၈၀၁ ၈၄၈ } တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ။ ၂၀၂၄ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၁၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၂)၊ ဦးရွှေရိုးလမ်း၊ အမှတ်(၁၄၉)ရှိ Lian Cheng Myanmar Garment Co., Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)အလုပ်ရှင် Mr. Zhao Bingxue (အလုပ်ရှင်)၊ ဒေါ်ဝေဝေလင်း(HR)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်မျိုးပပတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာနှင့် စစ်ဆေးခံချက်များ၊ သက်သေထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း တွေ့ရှိချက်များရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်

၃။ ယခုအငြင်းပွားမှုသည် Lian Cheng Myanmar Garment Co., Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)မှ အလုပ်ရှင် Mr. Zhao Bingxue က အလုပ်သမား ဒေါ်မျိုးပပအား Packing ဌာနမှ QC ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ခြင်းအပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့ရာ (၄)ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရှိခဲ့သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။

ကောက်ချက်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဒေါ်မျိုးပပအား မူလဌာနသို့ ပြန်လည်ပြောင်းရွှေ့ပေးရန် သင့်/ မသင့်။

စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်

၄။ အလုပ်သမား ဒေါ်မျိုးပပမှ ထွက်ဆိုတင်ပြရာ၌ မိမိသည် Lian Cheng Myanmar Garment Co., Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)တွင် ၁၄-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှစ၍ လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါကြောင်း၊ Packing ဌာနတွင် Helper ရာထူးဖြင့် လစာ ၃ သိန်းကျော် ရရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုခဲ့သော်လည်း ယခုတွင် သက်တမ်းကုန်နေပါကြောင်း၊ ၁-၇-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် Packing ဌာနမှ စက်လိုင်းသို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ရာ မိမိ မလုပ်နိုင်ကြောင်း အထက်အရာရှိသို့ တင်ပြခဲ့ရာ QC ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ ၁-၇-၂၀၂၄ ရက်နေ့မှ ယခု ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြသည့်အချိန်ထိ QC ဌာနတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၅။ Packing ဌာနနှင့် QC ဌာန တို့သည် စက်ရုံတစ်ရုံထဲတွင်သာရှိပြီး QC ဌာနတွင် ပဲပြင်ခြင်း (အထည်ချုပ်ပုံ အမှားပြင်ခြင်း)၊ ပြန်လည်ပြုပြင်ရမည့် အထည်စာရင်းကောက်ခြင်း၊ အခြားစက်လိုင်းမှ အထည်လိုလျှင် လွှဲပေးရခြင်းနှင့် အစွန်းများဖျက်ပေးရခြင်းတို့ကို လုပ်ကိုင်ရပါကြောင်း၊ ရာထူးလစာ ပြောင်းလဲခြင်းမရှိပါကြောင်း၊ မိမိအနေဖြင့် QC ဌာနတွင် မည်မျှကြာအောင်လုပ်ကိုင်ပေးရမည်ကို မေးမြန်းသည့်အခါ (၂) လ(သို့မဟုတ်) (၃)လ ကြာမည်ဟုပြောကြောင်း၊ သို့သော် မိမိမှာ (၁)လသာ လုပ်ကိုင်လိုပါကြောင်း၊ မိမိသည် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်စဉ်ကတည်းက Packing ဌာနတွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သောကြောင့် QC ဌာနတွင် လုပ်ကိုင်ရန် အဆင်မပြေသည့်အတွက် မူလ Packing ဌာနသို့ လုပ်ကိုင်ရန် တောင်းဆိုခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်စဉ်ကတည်းက ယခုအချိန်ထိ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်များဖြင့် အမြဲတမ်းပေးအရေးယူမှု မရှိခဲ့ပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၆။ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဒေါ်ဝေဝေလင်း(HR)မှ ထွက်ဆိုတင်ပြရာတွင် Lian Cheng Myanmar Garment Co., Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)ကို ၁-၇-၂၀၁၄ ရက်နေ့တွင် စတင်ဖွင့်လှစ်ခဲ့ပြီး အလုပ်ရှင်မှာ Mr. Zhao Bingxue(တရုတ်နိုင်ငံသား)ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ဂျာကင်

အမျိုးအစားအထည်များ ထုတ်လုပ်ပြီး လက်ရှိ အလုပ်သမား ကျား(၆၇)ဦး၊ မ(၈၀၁)ဦး၊ စုစုပေါင်း (၈၆၈)ဦးရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုစာချုပ် EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားပြီး သက်တမ်းကုန်နေသူများအား သက်တမ်းတိုးရန် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)ဖွဲ့စည်းပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဒေါ်မျိုးပပ၏ အလုပ်ဌာနပြောင်းရွှေ့ခြင်းကိစ္စအား WCC ဖြင့် (၂)ကြိမ် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုရှိခဲ့ပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၇။ Packing ဌာနသည် အလုပ်နည်းပါးပြီး လူဦးရေများနေသည့်အပြင် အချိန်ပိုကြေး မရရှိသောကြောင့်လည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်းအင်အားမလျော့ချချင်သည့်အတွက်ကြောင့်လည်းကောင်း၊ အချိန်ပိုကြေးရရှိသည့် စက်လိုင်းသို့ Packing ဌာနမှ အလုပ်သမား(၅)ဦးအား ၁-၇-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ပါကြောင်း၊ အဆိုပါ(၅)ဦးအနက် (၄)ဦးသည် စက်လိုင်းတွင် လုပ်ကိုင်နေပြီး ဒေါ်မျိုးပပသည် မလုပ်နိုင်ကြောင်း တင်ပြခဲ့၍ ၁-၇-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် QC ဌာနသို့ ထပ်မံပြောင်းရွှေ့ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ QC ဌာနတွင် ပဲပြင်သည့်ကိစ္စသည် တခါတရံသာရှိပါကြောင်း၊ အဝတ်ကောက်ခြင်းသည်လည်း တစ်နာရီလျှင် တစ်ထည်မျှသာရှိကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဒေါ်မျိုးပပအား ရာထူး၊ လစာ ပြောင်းလဲခြင်းမရှိဘဲ သက်တောင့်သက်သာရှိပြီး အချိန်ပိုကြေးရှိ၍ လစာပိုမိုရရှိသည့် QC ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ WCC ဖြင့် (၂)ကြိမ်တိုင်တိုင် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးခဲ့သော်လည်း Packing ဌာနသို့သာ ပြန်ပို့ပေးရန်သာပြောခဲ့ပါကြောင်း၊ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ ပြောင်းခြင်းဖြစ်၍ ၂၀၂၄ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလမှသာ အဆင်ပြေမည်ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ယခုလောလောဆယ်တွင် Packing ဌာနတွင် အလုပ်နည်းပါးသောကြောင့် မပြောင်းပေးနိုင်ပါကြောင်း တင်ပြထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၈။ အလုပ်သမား ဒေါ်မျိုးပပသည် အလုပ်လုပ်လျှင် စံချိန်နှုန်းမမီခြင်း၊ လစဉ်ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ရာတွင်လည်း အနည်းဆုံး(၃)ရက်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် Gate Pass ယူလျှင်လည်း အပြီးတိုင်ပြန်သွားခြင်းတို့ရှိခဲ့ပါကြောင်း ဒေါ်မျိုးပပအား သက်တောင့်သက်သာရှိသည့် စက်လိုင်းနှင့် QC ဌာန သို့သာ ပြောင်းရွှေ့ပေးခဲ့ပြီး ၂၀၂၄ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလမှသာ Packing ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ဒေါ်မျိုးပပသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် EC စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်များဖြင့် အပြစ်ပေးအရေးယူခံရမှုမရှိခဲ့သော်လည်း ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှုဖြင့် Warning (၂)ကြိမ်နှင့် Packing ဌာန စုပါမှ စံချိန်နှုန်းမမီသည့် တင်ပြမှုသာရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ ဒေါ်မျိုးပပ၏ တောင်းဆိုမှုအား ယခုချက်ချင်းဌာန မပြောင်းပေးနိုင်ပါကြောင်းနှင့် ၂၀၂၄ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလမှသာ မူလဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ပေးမည်ဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၉။ ယခုအငြင်းပွားမှုသည် စက်ရုံတွင်း ဝန်ထမ်းနေရာပြောင်းရွှေ့မှုဖြစ်ပြီး စက်ရုံတွင် ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC)နှင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး

အဖွဲ့တို့တွင် ညှိနှိုင်းပြေလည်ရမည့်အခြင်းပွားမှုဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့သော် ထိုသို့ညှိနှိုင်းကြရာတွင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့သည် ပြေလည်ချင်သည့်စိတ်နှင့် ညှိနှိုင်းမှသာ ပြေလည်နိုင်ပြီး မိမိရပ်တည်ချက်အား ပြောင်းလဲမှုမရှိပါက ညှိနှိုင်းမှုမပြေလည်နိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၁၀။ အလုပ်သမား ဒေါ်မျိုးပပသည် Lian Cheng Myanmar Garment Co., Ltd (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)ကို ၁၄-၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် Packing ဌာန၌ Helper ရာထူးဖြင့် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် EC စာချုပ် သက်တမ်းကုန်နေကြောင်း သုံးသပ်ရသည်။ ၁-၇-၂၀၂၄ ရက်နေ့တွင် Packing ဌာနမှ အလုပ်သမား(၅)ဦးအား လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရလည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းနည်းပါးပြီး OT မရရှိခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်းအင်အား မလျော့ချချင်သည့်အတွက် စက်လိုင်းသို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ပြီး ထိုအလုပ်သမား(၅)ဦးထဲမှ ဒေါ်မျိုးပပသည် စက်လိုင်းတွင် မလုပ်နိုင်ကြောင်းတင်ပြခဲ့သောကြောင့် ၎င်းကိုငဲ့ညှာ၍ QC ဌာနသို့ ပြောင်းပေးခဲ့ကြောင်းသုံးသပ်ရသည်။

၁၁။ စက်ရုံတွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်ရာတွင် မည်သူက မည်သည့်ရာထူး၊ မည်သည့်နေရာနှင့်သင့်တော်သည်ကို ရွေးချယ်ခန့်ထားပြီး၊ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်ပေါ်မူတည်ကာ မူလအခွင့်အရေးဖြစ်သော ရာထူး၊ လစာအား လျော့ချခြင်းမရှိဘဲ သင့်တော်သည့်နေရာသို့ ပြောင်းရွှေ့ခန့်ထားခွင့်ရှိကြောင်း သုံးသပ်သည်။

၁၂။ ယခုကိစ္စသည် ဒေါ်မျိုးပပအား လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ စက်ရုံတွင်း Packing ဌာနမှ QC ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့နေရာချထားခြင်းဖြစ်ပြီး အခြားမြို့နယ်၊ အခြားစက်ရုံသို့ ပြောင်းရွှေ့ခြင်းမဟုတ်ပေ။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်က ဒေါ်မျိုးပပအား နို၀င် ဘာလတွင် မူလနေရာသို့ ပြောင်းရွှေ့ပေးမည်ဟု ပြောကြားထားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်ပေါ်မူတည်၍ ပြောင်းရွှေ့နေရာချထားခြင်းသည် အလုပ်ရှင်၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဖြစ်ပြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့အနေဖြင့် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်စီရင်ပိုင်ခွင့် မရှိသောကြောင့် အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်။ အလုပ်သမား ဒေါ်မျိုးပပ မူလဌာန (Packing) သို့ ပြောင်းရွှေ့ပေးရန် တောင်းဆိုမှုအား ပယ်ကြောင်းဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

မှတ်ချက်။ (၁) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုနှစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အငြင်းပွားသူတစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားနိုင်သည်။

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

(ဇင်ကေသွယ်)
အတွင်းရေးမှူး

(လွင်လွင်မြင့်)
ဥက္ကဋ္ဌ

(ကျော်ရီဦး)
အဖွဲ့ဝင်

(ကျင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်

(ဒေါက်တာခင်မောင်အေး)
အဖွဲ့ဝင်

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်

(မြင့်အောင်)
အဖွဲ့ဝင်

(ကျော်ကျော်ညွန့်)
အဖွဲ့ဝင်

(စောတင်)
အဖွဲ့ဝင်

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့ဝင်

(ငြိမ်းမောင်)
အဖွဲ့ဝင်