

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၈/၂၀၁၆)

Mr.Chen Po Wei (ပိုင်ရှင်)  
Polar North Garment Co.,Ltd  
အမှတ် - ၁၈/၅က+၂၃၄က၊ အင်းဝလမ်း၊  
ရွှေပေါက်ကွဲစက်မှုဇုန်၊ မြောက်ဥက္ကလာပမြို့နယ်။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ချိုမာလွင်ပါ (၁၅)ဦး  
ထောက်ကြံ့-ရွာမ၊ မှော်ဘီမြို့နယ်။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူများ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ် လ ၁၇ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မြောက်ဥက္ကလာပမြို့နယ်၊ ရွှေပေါက်ကွဲစက်မှုဇုန်၊ အင်းဝလမ်း၊ အမှတ် - ၁၈/၅က+ ၂၃၄က ရှိ Polar North Garment Co.,Ltd အထည်ချုပ်စက်ရုံ ပိုင်ရှင် Mr.Chen Po Wei နှင့် ဒေါ်ချိုမာလွင်ပါ (၁၅)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားကြသော အငြင်းပွားမှုကို မြောက်ဥက္ကလာပမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကအငြင်းပွားမှုအမှတ်(၈၀/၂၀၁၆)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင် လ ၂၉ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည်တောင်းဆိုသူများက တောင်းဆိုခြင်းခံရသူထံတွင် လိုင်းပြောင်းရွှေ့သည့်ကိစ္စနှင့်ပတ်သက်ပြီး အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့်နေ့မှစ၍ ပြေလည်သည့်နေ့အထိ (၇)ရက်စာ လုပ်ခလစာပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသောအငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၂

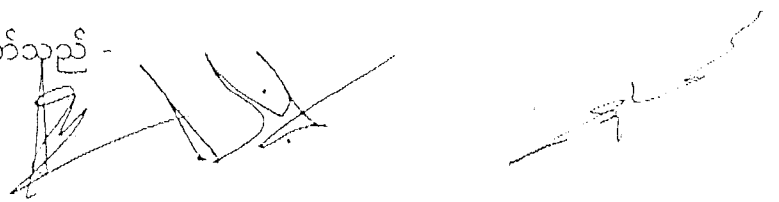
၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၁)ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူမှ အောက်ပါကောက်ချက်(၁) ချက်ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်ချိုမာလွင်ပါ အလုပ်သမား (၁၅)ဦးအား အမှုတိုင်ကြားသည့် နေ့မှစ၍ အမှုဖျက်ဖြေခဲ့သည့် နေ့ရက်များအတွက် ဒေးကြေးပေးသင့်၊ မပေးသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်ချိုမာလွင်ပါ (၁၅)ဦးအား မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားသည့် ၂၄.၆.၂၀၁၆ ရက်နေ့၊ ၂၆.၆.၂၀၁၆ ရက်နေ့၊ တနင်္ဂနွေနေ့၊ ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေသည့် ၂၇.၆.၂၀၁၆ ရက်နေ့၊ ၂၉.၆. ၂၀၁၆ ရက်နေ့နှင့် ၃၀.၆.၂၀၁၆ ရက်နေ့၊ စုစုပေါင်း ၅ ရက်အတွက် လုပ်ခလစာအား အခြေခံလစာနှုန်းထားဖြင့် ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ် သည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏(၈၀/၂၀၁၆)ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှု မရှိသဖြင့် Polar North Garment Co.,Ltd ပိုင်ရှင် Mr.Chen Po Wei မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံ ရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၃၅/၂၀၁၆)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ် (၅၈/၂၀၁၆)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးသောင်းစိန်၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးနေမင်းတို့ ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေ ရေးအဖွဲ့မှတ်တမ်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီရှေ့မှောက် ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည် -



ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်ချိုမာလွင်ပါ အလုပ်သမား (၁၅)ဦးအား အမှုတိုင်ကြားသည့် နေ့မှစ၍ အမှုဖျန်ဖြေခဲ့သည့် နေ့ရက်များအတွက် ဒေးကြေးပေးသင့်/ မပေးသင့်။

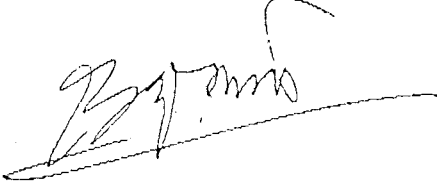
သုံးသပ်ချက်

၇။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများ၏ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များနှင့် ဆန္ဒသဘောထား များအရ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့သည် နားလည်မှုလွှဲမှားကာ ယခုကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုဖြစ်လာသည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ ဒေါ်ချိုမာလွင်ပါ အလုပ်သမား (၁၅)ဦးတို့သည် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်ခဲ့ ပြီးနောက် ရက်အတန်ကြာ အဆင်ပြေနေခဲ့သော်လည်း ပြီးခဲ့သည့် ရက်သတ္တပတ်က စာရေး ဒေါ်လဲ့လဲ့ဦးသည် All Super ဒေါ်ခိုင်မာလာထွန်းနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကတောက်ကဆ ဖြစ်ပြီး နောက်မည်သို့မျှ ဖျန်ဖြေတားဆီး၍ မရဘဲ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်သွားကြောင်း ထွက်ဆိုချက်အရ သိရှိရပါသည်။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား H.R Manager ဒေါ်သက်သက်ဝင်းမှလည်း အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခြင်းမပြုရန် စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရန် တိုက်တွန်းပြောဆိုသော်လည်း မအောင်မြင်ခဲ့ပါ။ အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုချက်အရ မိမိတို့ကိုလည်း လုပ်ငန်းခွင်တွင်း အလားတူ ပြဿနာ များရှာဖွေပြီး၊ အပြစ်ဖွဲ့ကာ စိတ်ရှုပ်ညစ်ညူးပြီး လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာစေရန် ပြုလုပ်လာမည်ကို စိုးရိမ်ပူပန်မှုရှိပါကြောင်း ထွက်ဆိုချက်အရ သိရှိရသည်။ ယခုအခါ လိုင်း(၂)နှင့် လိုင်း (၆)တို့ကို ပူးပေါင်း၍ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင် ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်နေရသော်လည်း လက်ရှိ Supervisor သည် မိမိတို့အပေါ် ခွဲခြားချိုးနှိမ်ဆက်ဆံနေသည်ဟု ခံစားရသဖြင့် ပူပင်သောက ပျောက်စေ ရန်အတွက် လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲသူ H.R Manager ဒေါ်သက်သက်ဝင်းနှင့် All Super ၊ Line Super တို့သည် မိမိတို့ လိုင်းအသီးသီးရှိ အလုပ်သမားများအပေါ် ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်စေရန် အပြုအမူအနေအထိုင်တို့ကို ကောင်းစွာ ပြုမူဆောင်ရွက်ကြရန် လိုအပ်သည်ဟုသုံးသပ်ပါသည်။ သို့မှသာ အလုပ်ခွင်အတွင်း အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးများ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုများ ပြေပြစ်ကောင်းမွန်စွာ စိတ်ကြည်လင်ချမ်းသာစွာဖြင့် ကုန်ထုတ်တိုးတက်ရေးကို အောင်မြင်ရာ အောင်မြင်ကြောင်း ဆောင်ရွက်နိုင်ကြမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားခဲ့သည့်

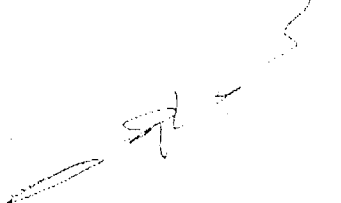
ကာလအတွင်း သက်ဆိုင်ရာ ဦးနှောက်နှိုးနှယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ရေးရုံးသို့ သွားရောက်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် ရသဖြင့် သို့သော်လည်း သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်ဆင်း သည်မဟုတ်သော်လည်း ခွင့်ပြုချက် (On Duty) ဖြစ် ဆောင်ရွက်ဆင်းဆောင်တိသကဲ့သို့မှတ်ယူ၍ အလုပ်ဆင်းသည်ဟု သတ်မှတ်ကာ ညှိနှိုင်းပေးရန်အတွက် (၂၉.၆.၂၀၁၆)ရက်နေ့နှင့် (၃၀. ၆. ၂၀၁၆)ရက်နေ့တို့အား အခြေခံလစာ ညှိနှိုင်းပေး ခွင့်ပြုသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင်လည်း အပတ်စဉ် ဆေးလည်းကောင်း၊ လစဉ်သော်လည်းကောင်း အနည်းဆုံး တစ်ကြိမ် ဝန်ထမ်းဆန္ဒဖော်ထုတ်ပွဲ (ဒေါ်တာ)အား ကျင်းပပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခက်အခဲပြဿနာများ၊ ပွဲတိုက် ထိတွေ့မှုများကို ရှောင်ရှားနိုင်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်း သာယာရေးကို အချိန်တိုအတွင်း အငြင်းပွားမှုမရှိဘဲ ပြေလည်နိုင်စေလိမ့်မည်ဖြစ်ကြောင်း အကြံပြုအပ်ပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်ချိုမာလွင် (ပါ ) အလုပ်သမား(၁၅)ဦးတို့ မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းခဲ့သည့် (၂၇-၆-၂၀၁၆) ရက်နေ့၊ (၂၉-၆-၂၀၁၆)ရက်နေ့နှင့် (၃၀-၆-၂၀၁၆) ရက်နေ့တို့ကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည့် ရက်ကာလများ (On Duty) ဖြင့် သတ်မှတ်၍ အခြေခံလစာနှုန်းထားဖြင့် လုပ်ခလစာ (၃)ရက်စာကို ခံစားခွင့်ပြုလိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။ တောင်းဆိုသူအား ပေးရန်ရှိသောငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့ရက်မှစ၍ ရက် ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။

  
ဦးထွန်းအောင်  
အဖွဲ့ဝင်

  
ဦးသောင်းစိန်  
ဥက္ကဋ္ဌ

  
ဦးနေမင်း  
အဖွဲ့ဝင်