ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၇၅/၂၀၁၅)

Mr. Yang Hsin(ပိုင်ရှင်) Popular အထည်ချုပ်စက်ရုံ၊ အမှတ်(၂၉)၊ ဗန်းမော်အတွင်းဝန်လမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်။	လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးမြင့်ကြည်(လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း) ပိုင်လေးအဆောင်(၃)၊ဗန်းမော်အတွင်းဝန်လမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်။	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၂၀ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၃)၊ ဗန်းမော်အတွင်းဝန်လမ်း၊ အမှတ်(၂၉)ရှိ Popular အထည်ချုပ်စက်ရုံ ပိုင်ရှင် Mr. Yang Hsin နှင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးမြင့်ကြည်တို့အကြားဖြစ်ပွားကြသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့သည့်အမှုဖြစ်သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အမှုအမှတ်(၁၂၀/၂၀၁၅)အဖြစ် လက်ခံစစ်ဆေးကြားနာပြီး ၁၆-၁၂-၂၀၁၅ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ရာ အဆိုပါဆုံးဖြတ်ချက်တွင် "Popularအထည်ချုပ်စက်ရုံမှလုံခြုံရေးအလုပ်သမား ဦးမြင့်ကြည်အား အလုပ်ရှင်မှ နို့တစ်ကြေး

တစ်လစာငွေကျပ် ၁၁၂၆၀၀ိ/-နှင့် လုပ်သက် ၃ နှစ်နှင့် ၄ လရှိသည့်အတွက် အလုပ်ထုတ် နစ်နာကြေး ၃၃၇၈၀၀ိ/-၊ စုစုပေါင်း ၄၅၀၄၀၀ိ/-ပေးရန်" ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၃။ အဆိုပါရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်သည့်အတွက် Popular အထည်ချုပ်စက်ရုံ ပိုင်ရှင် Mr. Yang Hsin မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ဆက်လက်တင်ပြလျှောက်ထားခဲ့ရာ ခုံသမာဓိကောင်စီကအငြင်းပွားမှုအမှတ် (၇၅/၂၀၁၅) အဖြစ်လက်ခံပြီး အငြင်းပွားမှုအပေါ် ပြန်လည်သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဦးအေးငွေ (အစိုးရကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် ဦးသန်းမောင် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်)နှင့် ဦးရဲနိုင်ဝင်း (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သည့်ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။

၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုစတင်ဖြစ်ပွားချိန်မှစ၍ သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်တွင် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခဲ့သည့်မှတ်တမ်းများ၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် ထွက်ဆိုအစစ်ခံထားသည့် မှတ်တမ်းများ၊ အလုပ်ရှင်၏လျှောက်ထားလွှာများ၊ အလုပ်သမားဘက်မှ လျှောက်ထားလွှာများစသည့်တို့ကို ပြည့်စုံစွာလေ့လာဖတ်ရှုခဲ့ပြီးနောက် အောက်ပါကောက်ချက်ကိုရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့သည် -

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်က လုံခြုံရေးမှူး ဦးမြင့်ကြည်အား ရုတ်တရက် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အတွက် နို့တစ်ကြေးနှင့် နစ်နာကြေးပေးရန် တာဝန် ရှိ/မရှိ။

<u>လေ့လာတွေ့ရှိချက်</u>

၅။ အလုပ်ရှင်/ပိုင်ရှင်က လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးမြင့်ကြည်အား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား/ မန်နေဂျာ ဖြစ်သူ ဦးမိုးဝင်းက မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုခဲ့ရာ၌ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း ဦးမြင့်ကြည်သည် အကြိမ်ကြိမ် စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သောကြောင့် Warning ၇ ကြိမ် သတိပေးခံခဲ့ရပါသည်။ ၎င်းသည် ထို Warning များကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သောကြောင့် တရားဝင်မှတ်တမ်းထားရှိဆောင်ရွက်ခဲ့ရပါကြောင်း ပြောကြားထားသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

၆။ အလုပ်သမားဖြစ်သူကလည်း မိမိသည် လုပ်ငန်းတွင် အပြစ်ကြီးကြီးမားမား အပြစ်ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းမရှိပါကြောင်း၊ မိမိအား ဆန္ဒပြသူ အလုပ်သမားများဘက်က ပါသည်ဟု သံသယဝင်သည့်အတွက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည်ဟု ယူဆပါကြောင်း ထွက်ဆိုပြောကြားပါသည်။

၇။ မိမိသည် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့် ၃၀-၆-၂၀၁၂ ရက်နေ့မှစ၍ တာဝန်ကျေပွန်သည့်အတွက် လွန်ခဲ့သည့် ၁ နှစ်ကျော်ခန့်မှစ၍ လုံခြုံရေးမှူးအဆင့်သို့ တိုးမြှင့်ခန့်ထားခြင်းခံရပါကြောင်း၊ ၁၉-၁၀-၂၀၁၅ ရက်နေ့နောက်ပိုင်းတွင်မှ ကျွန်တော့်အပေါ်တွင် အလုပ်ရှင်က ပြဿနာရှာလာခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း သတင်းစာဖတ်ရှုခြင်းကိုပင် အပြစ်တစ်ရပ်အဖြစ်

လေ့မရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားများ ဆန္ဒပြတောင်းဆိုလာချိန်မှစ၍ ကျွန်တော့်အပေါ် သံသယဝင်ကာ အရေးယူခြင်းဖြစ်ကြောင်းဖြင့် ထွက်ဆိုချက်များကို တွေ့ရှိရပါသည်။

၈။ အလုပ်ရှင်က ရှင်းပြသည့်အချက်မှာ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ မီးစက်နှင့် ရေစက်မောင်းရန်မူလခန့်ထားစဉ်ကတည်းက သဘောတူညီချက်ဖြင့် ခန့်ထားခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ယခုအလုပ်သမားများ ဆန္ဒပြသည့်အခါတွင် ဆန္ဒပြသူများက စက်ရုံသော့ကို ယူဆောင်သွားသည်အထိ ဖြစ်ခဲ့ကြောင်း၊ မိမိအရေးကြီးသည့်တာဝန်ကို ပျက်ကွက်ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ပိုင်ရှင်ဖြစ်သူ စက်ရုံသို့လာစဉ် မီးမှောင်နေသည့်အတွက် ဦးမြင့်ကြည်ကို မီးစက်ဖွင့်ခိုင်းရာ ဦးမြင့်ကြည်က မိမိတာဝန်မဟုတ်ဟုဆိုကာ အလုပ်ရှင်ကို ပြန်လည်အော်ဟစ်ပြောဆိုခြင်း၊ တာဝန်ပေးခိုင်းစေသူအလုပ်ရှင်ကိုဒေါသတကြီးဖြင့်ငြင်းပယ်ခဲ့ကြောင်း၊ ၎င်းအပြင် လုံခြုံရေးတာဝန်ချဖယားဆိုသည်မှာ စီမံရေးရာက သတ်မှတ်ပေးရန် တာဝန်ရှိကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ဦးမြင့်ကြည်က ၎င်း၏သဘောဖြင့် ရေးဆွဲပြီးတာဝန်ချထားခဲ့ကြောင်း၊ ဤသို့ဖြင့် ဦးမြင့်ကြည်သည် တာဝန်ပိုင်းအရ ပျက်ကွက်မှု များပြားခဲ့ပါကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတစ်ဦးအဖြစ် ယုံကြည်စိတ်ချစွာ ဆက်လက်တာဝန်ပေးခြင်းမပြုနိုင်တော့၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း တင်ပြချက်များအရ တွေ့ရှိရပါသည်။

<u>သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)</u>

၉။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်အငြင်းပွားမှုမှာ ကြီးကျယ်သည့် အကြောင်းအရာပေါ်မှီတည်ပြီး ဖြစ်ပွားခြင်းမဟုတ်ပါ။ အလုပ်ရှင်က ယခင် ယခင်အခါများက ဦးမြင့်ကြည်အပေါ်ဤမျှလောက်နှင့် အရေးယူမှုမရှိခဲ့ပါ။သို့ရာတွင် ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလမှစ၍ ဦးမြင့်ကြည်အပေါ်အမှတ်အတေးရှိလာခဲ့ပြီး နောက်ဆုံးအလုပ်ရှင်က မီးစက်ဖွင့်ခိုင်းသည်ကို မဖွင့်သည့်အတွက် ဒေါသတကြီးဖြစ်ပြီး အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့်အဆင့်သို့ ရောက်ခဲ့ရပေသည်။

၁၀။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရာတွင် ကြိုတင်နို့တစ်ပေးခြင်း တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ နှုတ်ဖြင့်တစ်ချက်လွှတ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည့်အတွက် အသက် ၆၀ နှစ်အရွယ် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းမှာ ချက်ချင်းအလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခဲ့ရပေသည်။

၁၁။ ဤသို့ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားဖြစ်သူအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့်ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့က စဉ်းစားသုံးသပ် ဆုံးဖြတ်ရာ၌ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ ပုဒ်မ - ၂၁ (က)အရ သတ်မှတ်ထားသည့် ခုံသမာဓိကောင်စီ တာဝန်ဝတ္တရားဖော်ပြချက်တွင် " ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူမှုရေးတရားမျှတမှု (Social Justice)၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့်အလုပ်အကိုင်(Decent Work)နှင့် သာတူညီမျှဖြစ်ရေး(Equity)သဘောတရားများအပေါ် အခြေခံကာ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး ဘက်မလိုက်သောအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်ဆောင်ရွက်ခြင်း" ဟူ၍ပါရှိပါသည်။

၁၂။ သို့ဖြစ်ရာ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့သည် ဥပဒေရှုထောင့်သက်သက်သာမကဘဲ မိမိအား အပ်နှင်းထားသည့် တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့်အညီ အဆုံးအဖြတ်ပေးရန် တာဝန်ရှိပေသည်။ အလုပ်ရှင်က ဦးမြင့်ကြည်အပေါ် တာဝန်ပိုင်းအားနည်းမှုကို အကြောင်းပြု၍ တစ်စုံတစ်ရာ ခံစားခွင့်မပေးဘဲ လက်လွှတ်စပယ်ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်သဘော ဖြစ်နေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ သို့ရာတွင် ဦးမြင့်ကြည်အနေဖြင့်လည်း တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုပြုရာတွင် ချို့ယွင်းအားနည်းချက် ရှိတန်သလောက်ရှိနေပေသည်။

၁၃။ အထက်ပါလေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအတွက် ထိုက်သင့်သည့်ခံစားခွင့်ပေးသင့်ကြောင်းသုံးသပ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ နှစ်ဖက်မျှတမှုရှိစေရန်အတွက် အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ Popular အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ လုံခြုံရေးအလုပ်သမားဦးမြင့်ကြည်အားအလုပ်ရှင်မှနို့တစ်ကြေးတစ်လစာကျပ်၁၁၂၆၀၀၀/ (တစ်သိန်းတစ်သောင်း နှစ်ထောင့်ခြောက်ရာကျပ်တိတိ)နှင့် လုပ်သက် ၃ နှစ်နှင့် ၄ လအတွက် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၈၄/၂၀၁၅)၏ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ညွှန်ကြားချက်အရ ခံစားခွင့်ရှိသည့် နစ်နာကြေး၏ ထက်ဝက်ဖြစ်သောကျပ် ၁၆၈၉၀၀/-(တစ်သိန်းခြောက်သောင်း ရှစ်ထောင့်ကိုးရာကျပ်တိတိ)၊စုစုပေါင်းကျပ်- ၂၈၁၅၀၀/- (နှစ်သိန်းရှစ်သောင်း တစ်ထောင့် ငါးရာကျပ်တိတိ)အား ပေးရမည်။ {ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၂၀/၂၀၁၅) အပေါ်ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်သည်။ }

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော နေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၁၄။ တောင်းဆိုသူအား ပေးရန်ရှိသောငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။ ငွေပေးသွင်းရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေအပိုဒ် ၂၉ အရမြေ ခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

ဦးသန်းမောင်	ဦးအေးငွေ	ဦးရဲနိုင်ဝင်း
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်