

ပုံစံ(၁၁)

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

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၈၇/၂၀၁၆)

ဦးဝင်းလွင်(အလုပ်ရှင်)၊
ဦးအောင်ချမ်းသာ(အကြံပေး၊ အလုပ်ရှင်၏ အထူး
ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
မြတ်ဗိဘာကုမ္ပဏီ၊ ဆပ်ပြာစက်ရုံ၊အမှတ် (၁၁၁)၊
ရန်ကုန်-အင်းစိန်လမ်းမကြီး၊ အမှတ်-၉ ရပ်ကွက်၊
လှိုင်မြို့နယ်။

လျှောက်ထားသူ

ဦးအောင်မြင့် (ပါ) အလုပ်သမား (၁၃)ဦး
အမှတ်(၂)ရပ်ကွက်၊ ဓာတုဗေဒလမ်း၊
လှိုင်မြို့နယ်။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူများ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာ လ ၁၆ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

- ၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်မြို့နယ်၊ အမှတ်-၉ ရပ်ကွက်၊ ရန်ကုန်-အင်းစိန်လမ်းမကြီး၊ အမှတ်-၁၁၁ ရှိ ဦးဝင်းလွင် (ပိုင်ရှင်) ပိုင်ဆိုင်သော မြတ်ဗိဘာကုမ္ပဏီ၊ ဆပ်ပြာစက်ရုံနှင့် ဦးအောင်မြင့်(ပါ) အလုပ်သမား(၁၃)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားကြသောအငြင်းပွားမှုကို လှိုင်မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။
- ၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၂၃/၂၀၁၆)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၂၁ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။
- ၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးအောင်မြင့် (ပါ) အလုပ်သမား (၁၃)ဦးတို့မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူထံတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆို သည့်မှဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။
- ၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူမှ အောက်ပါကောက်ချက် (၁) ချက်ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

(Handwritten signatures and marks)

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အကြောင်းပြချက်ခိုင်လုံမှုမရှိဘဲ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကြောင့် အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားပေးသင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ တောင်းဆိုသူ ဦးအောင်မြင့်(ပါ)အလုပ်သမား (၁၃)ဦးအား ၁-၁- ၂၀၁၅ ရက်နေ့တွင် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများနှင့် ခံစားခွင့်များတွင် ဖော်ပြပါရှိသော အသက် ၆၅ နှစ်အထိ လုပ်ခွင့်ပြုရမည်ဖြစ်၍ ဦးအောင်မြင့် (ပါ) အလုပ်သမား (၁၃)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ် သည်။ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့သည့် ၁-၇-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှ အလုပ်ပြန်ခန့် သည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးကို ရက်ပြည့်လုပ်ခဲ့သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၂၃/၂၀၁၆) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၉/၂၀၁၆)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၈၇/၂၀၁၆)အား ကြားနာစစ် ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးနေမင်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့မှအမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ချက် စာရွက် စာတမ်းများနှင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ဆောင်ရွက်ချက်မှတ်တမ်းများ၊ ခုံအဖွဲ့၏ ရှေ့မှောက်တွင် တွက်ဆိုချက်များ၊ တင်ပြသည့်စာရွက်စာတမ်းများအပေါ် မူတည်၍ သုံးသပ် ဆုံးဖြတ်လိုက်ပါသည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အကြောင်းပြချက်ခိုင်လုံမှုမရှိဘဲ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကြောင့် အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားပေးသင့်/မပေးသင့်။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်အမှတ်(၁)

၇။ အမှုတွဲပါ အလုပ်သမား (၁၃)ဦးအနက် (၁၂)ဦးသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဘဝမှ အငြိမ်းစားယူခဲ့ သူများဖြစ်ပြီး(၁)ဦးမှာကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတို့၏လျှောက်ထားချက်အရ စက်မှု(၁) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအငြိမ်းစားဘဝမှ မြတ်မီဘကုမ္ပဏီလီမိတက်၏ အလုပ်သမားများအဖြစ် ပြောင်းလဲ ခန့်အပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအလုပ်သမားများအား မြတ်မီဘကုမ္ပဏီလီမိတက်၏ ဝန်ထမ်းအားလုံးသိရှိ လိုက်နာရန် စည်းကမ်းချက်များနှင့်ခံစားခွင့်များစာပါ အချက်များအတိုင်း ၁-၁-၂၀၁၅ မှစ၍

(Handwritten signatures and marks)

လိုက်နာဆောင်ရွက်စေခဲ့ပါသည်။ ထိုစာတွင် အလုပ်သမားများ၏ အသက်ကန်သတ်ချက်ကို ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမားတွင် ပြစ်မှုတစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ပစ်ပါက လျော်ကြေးပေးရသည်ဟူသော အချက်လည်းပါရှိပါသည်။

၈။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မေလ၊ ၁ ရက်မှ အလုပ်ရပ်စဲသည်ဆိုသော ၁-၇-၂၀၁၆ ရက်နေ့အထိ အလုပ် သမားများ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ လုပ်ကိုင်နေစဉ်အတွင်း အလုပ်သမားများအား အသက် ၆၃ နှစ်အထိ လုပ်ကိုင်ရန်နှင့် တစ်နှစ်တစ်ခါ အလုပ်သမားများက အလုပ်လုပ်ခွင့်ရရေး လျှောက်ထားရန်အချက်များကို အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ညှိနှိုင်းကြသော်လည်း ပြေလည်မှုမရခဲ့ပါ။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အမှုတွဲတင်ပို့ ရာ ထိုအဖွဲ့က ယင်းတို့ဆုံးဖြတ်ရန် အကြိုးမဝင်သဖြင့် ညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့်ဆောင်ရွက်ရန် မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က အလုပ်ရုံရှိညှိနှိုင်း ကြီးကြပ်ရေးကော်မတီ၌ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန် အကြောင်းကြားခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရုံတွင် ညှိနှိုင်း ကြီးကြပ်ရေးကော်မတီဖွဲ့စည်းရခြင်းမရှိသေး၍ ညှိနှိုင်းနိုင်ခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ အခြားနည်းဖြင့်လည်း အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့ထိုက်ခွာရပ်ကိုညှိနှိုင်းခဲ့ကြခြင်းမရှိပါ။ ထိုအခြေအနေတွင် အလုပ်ရှင် က အလုပ်သမားများအား အသက်အရွယ်ကိုအကြောင်းပြု၍ အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှ ထုတ်ခွဲခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၉။ အလုပ်ရှင်သည် မိမိထုတ်ပြန်ထားသည့်စည်းကမ်းချက်များနှင့် ခံစားခွင့်များစာပါ အချက် များကို ယခုအချိန်အထိ ပြောင်းလဲပြင်ဆင်မှုတစ်စုံတစ်ရာဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ ထို့ပြင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ် (EC) ကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ချုပ် ဆိုရခြင်းမရှိသေးပါ။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၁၀။ အလုပ်သမားများသည် မြတ်မီဘုမ္မာလီမိတက်တွင် ၁-၅-၂၀၁၄ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ် လုပ်ခွင့်ရရှိခဲ့ကြပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှထုတ်ပြန်ပြီး၊ အလုပ်သမားများသိရှိကြောင်း၊ လက်မှတ်ရေး ထိုးထားစေသည့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းချက်များနှင့် ခံစားခွင့်များ စာသည်အလုပ်ရှင်၊ အလုပ် သမား နှစ်ဖက်စလုံးအပေါ်တွင် ယနေ့တိုင် စည်းနှောင်အားရှိပါသည်။ ထိုစာတမ်းပါ အချက်အရ အလုပ်သမားများသည် အသက် ၆၅ နှစ်အထိလုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိနေပါသည်။

၁၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများဖြစ်ပါက အသက် ၆၀ အထိသာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရရှိပြီး၊ အငြိမ်းစား ယူရပါသည်။ အငြိမ်းစား၏ကျန်းမာရေးအခြေအနေနှင့် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များအရ နိုင်ငံ အလုပ်တစ်ခုခုတွင် တာဝန်ပေးလိုပါက စာချုပ်ဖြင့် ခန့်ထားလေ့ရှိပါသည်။ များသောအားဖြင့် တစ်နှစ်ပြီးတစ်နှစ် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်နှင့် ကျန်းမာရေးအခြေအနေအရ ဆက်လက်ခန့်ထားခွင့်ရှိ ပါသည်။ အမှုတွဲပါ အလုပ်သမားများမှာ အငြိမ်းစားယူထားသည့်သူများနှင့် ကုမ္ပဏီ၏အလုပ်

(Handwritten signatures and marks)

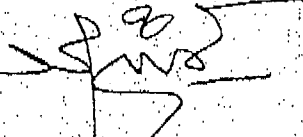
သမားများဖြစ်ကြ၍ တစ်နှစ်တစ်ခါ ယင်းတို့အား အလုပ်ခန့်လိုလျှင် မူလကတည်းက စည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်ရှိမှသာ ကျင့်သုံးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ယခုအမှုတွင် ထိုကဲ့သို့ စည်းကမ်းသတ်မှတ် ချက်များ ချမှတ်ထားခြင်းမရှိခဲ့ပါ။

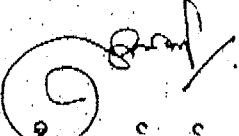
၁၂။ အမှုတွဲပါ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်တို့ ညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် အသက်-၆၀ နှစ်ကျော်သော် လည်း အလုပ်လုပ်ခွင့်ရရှိနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဖက်စလုံးပေါ်တွင် စည်းနှောင်အားရှိနေသည့် အလုပ်ရှင်ကထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး၊ အလုပ်သမားများအား လိုက်နာစေသည့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းချက်များနှင့် ခံစားခွင့်များ စာပါအချက်အရ အသက်-၆၀ နှစ်ကျော်သော် အလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုထားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အသက်-၆၅ နှစ်အထိလုပ်ခွင့်ပြုထားခြင်းဖြစ်ပါ သည်။ အသက်-၆၀ နှစ်ကျော်၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို အလုပ်သမားဥပဒေများတွင်လည်း တားမြစ်ထားခြင်းမရှိပါ ။

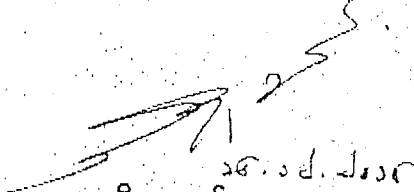
၁၃။ အလုပ်သမားတွင် ပြစ်မှုတစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပြစ်ပါက နစ်နာကြေးပေးလျော် ရမည်ဟူသော အချက်မှာ နစ်နာကြေးပေးနိုင်လျှင် အလုပ်သမားတွင် အပြစ်မရှိသော်လည်း အလုပ်ထုတ်နိုင်သည်ဟု အဓိပ္ပါယ်မသက်ရောက်ပါ။ အကြောင်းကြောင်းကြောင့် အလုပ်သမား အင်အားမလွှဲမရှောင်သာ လျော့ချရန်လိုအပ်သည့် အချိန်အခါနှင့် လုပ်ငန်းတစ်စိတ်တစ်ပိုင်း သို့မဟုတ် တစ်ခုလုံးကို မလွှဲမရှောင်သာ ပိတ်သိမ်းရန်လိုအပ်သည့်အချိန်အခါများတွင်သာ အလုပ် သမားအပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိသော်လည်း အလုပ်မှထုတ်နိုင်မည်ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်က နစ်နာကြေး ပေးရမည့်အခြေအနေမျိုးတွင်သာ အလုပ်ထုတ်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ-

ဆုံးဖြတ်ချက်။ အလုပ်ရှင်ကထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမားများအားသိရှိကြောင်း လက်မှတ် ရေးထိုးထားစေသည့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းချက်များနှင့် ခံစားခွင့်များ- စာပါအတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်စေသင့်သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုလိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။


ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်


ဦးအောင်သန်း
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးကျော်မင်း
အဖွဲ့ဝင်