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

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၄/၂၀၁၇)

Mr. Park Chung Youl (ပိုင်ရှင်) ဦးမောင်မောင်သန်းဌေး(မန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း ခံရသူ) ကမ္ဘာအထည်ချုပ်စက်ရုံအမှတ်(၁၃၉/၁၄၉)၊ ရွှေပြည်သာတံတားလမ်း၊အင်းစိန်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	}	လျှောက်ထားသူ
	နှင့်	
ဦးရဲမြင့်(ပါ)ယာဉ်မောင်းအလုပ်သမား(၃)ဦး ကမ္ဘာအထည်ချုပ်စက်ရုံ၊ အမှတ်(၆၄၅)၊ (၁)ဂိတ်၊အောက်မင်္ဂလာဒုံလမ်းမကြီး၊ စဉ့်ငူရပ်ကွက်၊အင်းစိန်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	}	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မေလ ၃ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ အင်းစိန်မြို့နယ်၊ အမှတ်(၁၃၈/၁၄၉)၊ရွှေပြည်သာတံတားလမ်းရှိ ကမ္ဘာအထည်ချုပ်စက်ရုံပိုင်ရှင် Mr. Park Chung Youl ၏ကိုယ်စား ဦးမောင်မောင်သန်းဌေး (မန်နေဂျာ၊ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် ယာဉ်မောင်းအလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြသည့် ဦးရဲမြင့်(ပါ)(၃)ဦးတို့ကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ အင်းစိန်မြို့နယ်၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံတိုင်ကြား၍ (၇-၂-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှစ၍ (၁၇-၂-၂၀၁၇) ရက်နေ့ထိ တောင်းဆိုသည့်အချက်(၁)ချက်ဖြစ်သော အလုပ်မှရပ်စဲမှုအတွက် ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမားရပိုင်ခွင့်ရရှိရေးကို အမှုအမှတ်(၁၂/၂၀၁၇)ဖြင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့ရာ ပြေလည်မှု မရရှိ၍ (၂၃-၂-၂၀၁၇) ရက်စွဲဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အငြင်းပွားမှု အစီရင်

ခံစာတင်ပြခဲ့ကြောင်း အင်းစိန်မြို့နယ်၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများနှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရ တွေ့ရှိရသည်။

၂။ အင်းစိန်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အစီရင်ခံစာတင်ပြခဲ့မှုအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က (၂၀-၃-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၄/၂၀၁၇)ဖြင့် အမှုကိုကြားနာစစ်ဆေးပြီး အောက်ပါကောက်ချက် (၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက် ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးရဲမြင့်(ပါ) ယာဉ်မောင်းအလုပ်သမား (၃) ဦးသည် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ရသင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) ဦးရဲမြင့်အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာကျပ်၂၄၅၀၀၀ိ/ နှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး သုံးလစာ ကျပ် ၇၃၅၀၀၀ိ/-၊ စုစုပေါင်းလေးလစာ-ကျပ် ၉၈၀၀၀၀ိ/- ထုတ်ပေးရန်၊

(ခ) ကိုနေထူးမှာလုပ်သက်(၆)လမပြည့်သေးသဖြင့်နို့တစ်ကြေးတစ်လစာကျပ်၂၄၀၀၀၀ိ/- ထုတ်ပေးရန်၊

(ဂ) ကိုသန်းထွဋ်ဦးမှာ လုပ်သက်(၁၂)ရက်သာ ရှိသေးသည့်အတွက် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာကျပ်၂၄၀၀၀၀ိ/- ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က (၂၀-၃-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၄/၂၀၁၇)ဖြင့် ချမှတ်ခဲ့သော ဆုံးဖြတ်ချက်(၁) ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ အလုပ်ရှင် Mr. Park Chung Youl ၏ကိုယ်စား မန်နေဂျာ ဦးမောင်မောင်သန်းဋ္ဌေး (အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြလျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရသည်။ ကမ္ဘာ့အထည်ချုပ်စက်ရုံ ပိုင်ရှင်၏ကိုယ်စား ဦးမောင်မောင်သန်းဋ္ဌေး (မန်နေဂျာ)က (၂၉-၃-၂၀၁၇)ရက်စွဲဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်မှုကို ကျေနပ်မှုမရှိဟုဆိုသော အောက်ပါချေပတင်ပြချက်ကို အယူခံတင်ပြလာရာ၌ -

(က) Mr. Park Chung Youl (အလုပ်ရှင်)နှင့် ယာဉ်မောင်းဦးရဲမြင့်ပါ(၃) ဦးတို့ကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုသည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ၂(ဗ) အရ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုဖြစ်ကြောင်း၊ အဆိုပါဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၃ တွင် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါက အလုပ်ရှင် (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏ နစ်နာချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့

တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့မှသတ်မှတ်သည့် နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေမှုကို မကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသောကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသောတရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်ဟု ဖော်ပြပါရှိကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ရန် အာဏာမရှိဟု နားလည်ရပါကြောင်း၊

(ခ) ယခုဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်က ကားစက်နှိုးမရသောကြောင့် ဦးရဲမြင့်နှင့် ဦးနေထူးတို့နှစ်ဦးကို စိတ်ဆိုးဒေါသထွက်ခြင်းကြောင့် အခြားကားကို အသုံးပြုခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့အား အလုပ်မှနုတ်ထွက်စေရန် ပြောကြားခဲ့ခြင်း၊ နှင်ထုတ်ခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း၊ ၎င်းတို့က အလုပ်ထွက်မည်ပြောသောကြောင့် အလုပ်ရှင်က ညှိနှိုင်းရန် ဖုန်းဖြင့်သုံးကြိမ်ခေါ်ဆိုပြီးနောက် ဦးရဲမြင့်နှင့် ဦးနေထူးတို့က အရက်သေစာများသောက်စား၍ အလုပ်ရှင်၏ရုံးခန်းသို့ လာရောက်ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က ယာဉ်မောင်းများအား ၎င်းတို့၏အပြစ်ကိုဝန်ခံ၍ နောက်နောင် ကောင်းမွန်စွာအလုပ်လုပ်စေလိုကြောင်း၊ အလုပ်မှ မထွက်စေလိုကြောင်းပြောကြားခဲ့သော်လည်း ၎င်းတို့ကညှိနှိုင်းမခံဘဲ အလုပ်မှထွက်မည် လစာကိုသာတွက်ချက်ပေးရန် အကြိမ်ကြိမ်ပြောဆိုခဲ့ပါ၍ အလုပ်မှနုတ်ထွက်ရန်ခွင့်ပြုခဲ့ကြောင်း၊ ယခုကိစ္စသည် အလုပ်သမားက ၎င်းတို့၏သဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှနုတ်ထွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ "ဦးရဲမြင့်အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၂၄၅၀၀၀ိ/- နှင့်လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးသုံးလစာ ၇၃၅၀၀၀ိ/- စုစုပေါင်းလေးလစာ ၉၈၀၀၀၀ိ/-ထုတ်ပေးရန်"နှင့် "ကိုနေထူးမှာ လုပ်သက်ခြောက်လမပြည့်သဖြင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၂၄၀၀၀၀ိ/-ထုတ်ပေးရန်" ဆုံးဖြတ်ချက်သည်မျှတမှုမရှိသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း၊

(ဂ) ကိုသန်းထွန်းဦးမှာ ဦးရဲမြင့်နေရာတွင် အသစ်ခန့်လိုက်သောယာဉ်မောင်းလည်း မဟုတ်ဘဲ စက်ရုံမှူး Mr. Lee ၏ယာဉ်မောင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အငြင်းပွားသူ ကိုသန်းထွန်းဦး၏ လုပ်သက်မှာ ၁၂ ရက်သာရှိကြောင်း၊ ပြဿနာဖြစ်ပွားသောညနေပိုင်းတွင် ကိုသန်းထွန်းဦးမောင်းသော Mr. Lee ၏ကားကို အလုပ်ရှင်က အသုံးပြုခဲ့ကြောင်း၊ ထိုသို့အသုံးပြုနေစဉ်အတွင်း အလုပ်ရှင်က ထမင်းစားသည့်အတွက် ကိုသန်းထွန်းဦးအား ထမင်းစားရန်ကျပ် ၅၀၀၀ိ/-ပေး၍ထမင်းစားစေခဲ့ရာ တစ်နာရီခန့်မျှကြာသည်အထိ ပြန်မလာသောကြောင့် Mr.Lee ကတစ်ဆင့် ဖုန်းဖြင့်အကြောင်းကြားမှ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာကြောင်း၊ ထို့နေ့တွင်ပင် အလုပ်ရှင်၏မိသားစုသည် ကိုရီးယားသို့ပြန်ရန်စီစဉ်ထားရှိရာလေယာဉ်ထွက်ခွာချိန်သည် ည (၁၁:၃၀) နာရီဖြစ်ကြောင်း၊ ကိုသန်းထွန်းဦးရောက်လာချိန်နောက်ကျသောကြောင့် လေယာဉ်ချိန်နောက်ကျမည်ဖြစ်၍ အငှားကားဖြင့် လေဆိပ်သို့သွားရောက်ခဲ့ရခြင်းကြောင့်

ယာဉ်မောင်း ကိုသန်းထွဋ်ဦးအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် "ကိုသန်းထွဋ်ဦးမှာလုပ်သက် ၁၂ ရက်သာရှိသောကြောင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၂၄၀၀၀၀ိ/-ထုတ်ပေးရန်"ဆုံးဖြတ်ထားကြောင်း၊

၄။ အင်းစိန်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်းများပါ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုချက်များကို ခုံအဖွဲ့က လေ့လာရာ-

(က) အလုပ်ရှင်၊ ကိုရီးယားလူမျိုး Mr. Park Chungyoul ၏ အမှုဖြစ်စဉ်များ တင်ပြချက်တွင် (၃၀-၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့က (HouseDriver) သူဌေး၏ကားမောင်းသူ ဦးရဲမြင့်သည် အလုပ်ရှင်၏နေအိမ်သို့ ကားမောင်းရန်ရောက်ရှိလာပြီး အိမ်သုံးကားကိုစစ်ဆေးရာ အလုပ်ရှင်က မကြာသေးမီကမှထည့်ထားသော အင်ဂျင်ဝိုင်မရှိဟုပြောပြီး၊ ကားမောင်းမရကြောင်း၊ ဝပ်ရှော့ပို့မှမောင်း၍ရနိုင်မည်ဟုပြောသောကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ စိတ်ဆိုးနေစဉ် သူဌေး၏ အိမ်စီးကားမောင်းသူ ဦးနေထူးမှလည်း ဝင်ရောက်ပြောဆို၍ အလုပ်ရှင်မှ ထပ်မံစိတ်ဆိုးကြောင်း၊ အင်ဂျင်ဝိုင်ရှိ/မရှိကို ယာဉ်မောင်းတစ်ယောက်အနေဖြင့် စစ်ဆေးသင့်ကြောင်းပြောဆိုပြီး ကားသော့ပြန်တောင်းခဲ့ကြောင်း၊

(ခ) (၃၀-၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့နံနက်မှာပင် ဦးရဲမြင့်နှင့် ဦးနေထူးတို့က စာရင်းကိုင်ထံသို့ အလုပ်မှထွက်မည်၊ လစာထွက်ပေးပါဟု ဖုန်းဖြင့်အကြောင်းကြားသော်လည်း စာရင်းကိုင်က အလုပ်ရှင်ကခွင့်ပြုမှရမည်ပြောပြီး၊ စက်ရုံသို့လာရောက်ရန် ခေါ်ခိုင်းကြောင်း၊ နံနက် (၁၂:၀၀) နာရီတွင် အလုပ်မှထွက်မည်ဟုအကြိမ်ကြိမ်ပြော၍ အလုပ်ရှင်က လစာထုတ်ပေးရန် ခွင့်ပြုလိုက်ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်တွင်ဖော်ပြထားသော်လည်း၊ အလုပ်သမား ဦးရဲမြင့်နှင့် ဦးနေထူးတို့က ၎င်းတို့အားအလုပ်မှထုတ်ပြစ်သည်ဟု ထွက်ဆိုချက်နှစ်ရပ်ကွာခြားနေသော်လည်း၊ စက်ရုံထဲတွင် Mr.Lee (စက်ရုံမှူး)၊ Mr. Park နှင့်၎င်း၏သား၊ ငွေကိုင် ဒေါ်ဖြိုးသီရိတို့ရှေ့မှောက်တွင် မည်သည့်အတွက်ကြောင့် မကြာသေးမီကမှထည့်ထားသောအင်ဂျင်ဝိုင် ကားထဲတွင်ဘာကြောင့်မရှိရသလဲဟု ထပ်မံမေးမြန်းရာ ဦးရဲမြင့်က မသိပါဟုထပ်ဖြေ၍ အလုပ်ရှင်က လစာထုတ်ပေးလိုက်တော့ဟုပြောကြောင်း၊ ဦးရဲမြင့်ကလည်း ၂၅ ရက်စာ လစာပေး၍ထုတ်ယူကြောင်း၊ ဦးနေထူးကိုလည်းလစာ ၂၃၂၀၀၀ိ/- ထုတ်ပေး၍ယူလိုက်ကြောင်း ထွက်ဆိုထားသည်ကိုတွေ့ရှိရသည်။

(ဂ) သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များမတူညီသော်လည်း အလုပ်ရှင်မှ လုပ်ခကျန်ငွေပေးပြီး အလုပ်ရပ်စဲသည့်သဘောသက်ရောက်သဖြင့် အလုပ်ရှင်တွင် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန်တာဝန်ရှိသည့် အနေအထားသက်ရောက်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။ ထို့ပြင်အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အပြစ်ဖော်ပြ၍ နှုတ်ဖြင့်သတိပေးစာ၊ စာဖြင့်သတိပေးစာ(နို့တစ်စာ)ထုတ်သည့် အထောက်ထားတစ်စုံတစ်ရာ

မတွေ့ရှိရဘဲ အမှုဖြစ်ပွားသည့် (၃၀-၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့အတွင်းမှာပင် on the spot ချက်ခြင်း အလုပ်မှရပ်စဲလိုက်သဖြင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာစီပေးရန် ဥပဒေအရတာဝန်ရှိသည့်အနေအထားအတွင်း ကျရောက်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဃ) (၃၁-၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင်ဖြစ်ပွားသော စက်ရုံမှူး၏ယာဉ်မောင်း ဦးသန်းထွဋ်ဦး၏ ဖြစ်စဉ်မှာလည်း အလုပ်ရှင်၏ချေပလွှာနှင့်ထွက်ဆိုချက်များအရ လေဆိပ်ပို့ရမည့် ဧည့်အား မပို့ဖြစ်လိုက်ရလောက်အောင်ပင် အချိန်မီရောက်မလာ၍ အပြစ်ရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပြီး၊ ယာဉ်မောင်းဦးသန်းထွဋ်ဦး၏ ချေပလွှာနှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရ ၎င်းတွင် အပြစ်မရှိကြောင်းဖော်ပြထားသဖြင့် ကွာခြားနေမှုများကိုလည်း ခုံအဖွဲ့ကသတိပြုမိသည်။ အလုပ်ရှင်က ၎င်းအားလည်း အပိုဒ်(ဂ)ပါ ယာဉ်မောင်းနှစ်ဦးကဲ့သို့ နောက်နေ့တွင် နို့တစ်စာ၊ သတိပေးစာလုံးဝမပေးဘဲ လုပ်ခကျန်ငွေထုတ်ပေးပြီး ချက်ခြင်းအလုပ်မှရပ်စဲလိုက်သည့်အနေအထားအတွင်းကျရောက်ပါသဖြင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် လုပ်သက်ခံစားခွင့်အလိုက်တွက်ချက်ပေးရန် ဥပဒေအရတာဝန်ရှိသည့် အနေအထားအတွင်း ကျရောက်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၂၀-၃-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၄/၂၀၁၇)ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၂၄/၂၀၁၇)၊ (၃-၄-၂၀၁၇) ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၄/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်း၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးသန်းမောင်နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးဋ္ဌေးတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့ကအမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခဲ့ချက်များအပေါ်အခြေပြု၍ ခုံအဖွဲ့က အောက်ပါကောက်ချက်(၁)ချက်ကိုရေးဆွဲလျက် သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) ဦးရဲမြင့်အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာကျပ် ၂၄၅၀၀၀၀/-နှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး သုံးလစာ ကျပ် ၇၃၅၀၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်းလေးလစာ ကျပ် ၉၈၀၀၀၀၀/- ထုတ်ပေးရန်သင့်/မသင့် ။

(ခ) ဦးနေထူးမှာ လုပ်သက်(၆)လမပြည့်သေးသဖြင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာကျပ် ၂၄၀၀၀၀ိ/- ထုတ်ပေးရန်သင့်/မသင့်။

(ဂ) ဦးသန်းထွန်းဦးမှာ လုပ်သက်(၁၂)ရက်သာ ရှိသေးသည့်အတွက် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာကျပ်၂၄၀၀၀၀ိ/- ထုတ်ပေးရန် သင့်/မသင့် ။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

(က) ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲပါ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား မန်နေဂျာ ဦးမောင်မောင်သန်းဌေး၏ တင်ပြချက်များတွင် အလုပ်ရှင်သည် ဦးရဲမြင့် (ပါ) ယာဉ်မောင်းအလုပ်သမား(၃)ဦးမှအပ ကျန်စက်ရုံအလုပ်သမားများနှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ပုဒ်မ၅(က)နှင့်အညီ ဝန်ကြီးဌာန၏ ၃၀-၈-၂၀၁၅ရက်စွဲပါ ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁/၂၀၁၅)အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် ရေးဆွဲချုပ်ဆိုထားကြောင်း သတိပြုမိသည်။

(ခ) ဦးရဲမြင့်(ပါ) ယာဉ်မောင်းအလုပ်သမား(၃)ဦးတို့၏ လုပ်သက်များနှင့် တစ်လရရှိခံစားရသော အခကြေးငွေများကို အထောက်အထားများနှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရ လေ့လာရာ ယာဉ်မောင်း (House Driver) ဦးရဲမြင့်၏လုပ်သက်မှာ (၂၅-၁၂-၂၀၁၃) ရက်နေ့မှ (၃၀-၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့ထိဖြစ်၍ (၃)နှစ်ရှိပြီး တစ်လရရှိအခကြေးငွေမှာ ကျပ်၂၄၅၀၀၀ိ/- ဖြစ်ကြောင်း၊ ယာဉ်မောင်းဦးနေထူးသည် (၁၃-၈-၂၀၁၆)ရက်နေ့တွင် အလုပ်ဝင်ရာ အမှုဖြစ်သည့် (၃၀-၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့၌ လုပ်သက်မှာ (၆)လမပြည့်သေးဘဲ၊ အခကြေးငွေမှာ ကျပ်၂၄၀၀၀၀ိ/-ဖြစ်ကြောင်း၊ ယာဉ်မောင်း ဦးသန်းထွန်းဦးသည် (၂၀-၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင်အလုပ်ဝင်ရာ အမှုဖြစ်သည့် (၃၀-၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့၌ လုပ်သက်မှာ(၁၂) ရက်ရှိပြီး၊ အခကြေးငွေမှာ ကျပ် ၂၄၀၀၀၀ိ/- ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

(ဂ) အလုပ်ရှင်က ဦးရဲမြင့် (ပါ) ယာဉ်မောင်းအလုပ်သမား(၃)ဦးအား နို့တစ်စာ၊ သတိပေးစာ (၃)ကြိမ် (၃)ခါ လုံးဝမပေးဘဲ လုပ်ခကျန်ငွေထုတ်ပေးပြီး ချက်ခြင်းအလုပ်မှရပ်စဲလိုက်သဖြင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် လုပ်သက်ခံစားခွင့်အလိုက်တွက်ချက်ပေးရန် ဥပဒေအရတာဝန်ရှိသည့် အနေအထားအတွင်းကျရောက်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဃ) အကယ်၍သာ အလုပ်ရှင်သည် ယာဉ်မောင်းများအား အလုပ်ခွင်သို့ မည်သည့်နေ့တွင် နောက်ဆုံးသတင်းပို့ရန်ဟု Target Date သတ်မှတ်ပြီး Warning ထုတ်ခဲ့ပါလျှင် ထိုသတင်းပို့ရန် Warning အပေါ် အလုပ်သမားက သတ်မှတ်ရက်အတွင်း မလာရောက်ပါ က အလုပ်သမားသည် မိမိဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မလာတော့ဘဲ နုတ်ထွက်သည်ဟု

ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ သုံးသပ်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်မျိုးထွက်လာနိုင်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

(က) ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် Mr. Park Chung Youl (အလုပ်ရှင်)နှင့် ယာဉ်မောင်း ဦးရဲမြင့်ပါ (၃) ဦးတို့ကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုသည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ ပုဒ်မ၂(ဗ)အရ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုဖြစ်ကြောင်း၊ အဆိုပါဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၃ တွင် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါက အလုပ်ရှင် (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏နစ်နာချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့မှ သတ်မှတ်သည့်နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေမှုကို မကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသောတရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်ဟုဖော်ပြပါရှိကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ရန် အာဏာမရှိဟု နားလည်ရပါကြောင်းဆိုသော အယူခံလွှာပါတင်ပြချက်ကို ရှင်းလင်းရန်လိုအပ်လာကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိသည်။

(ခ) ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၃ ၏အဓိက ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် **"အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏ နစ်နာချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့က သတ်မှတ်သည့်နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူသည် ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် ဖြစ်စေ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသောတရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။"** ဟု ဖြစ်ရာ အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ဖျန်ဖြေပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက တရားရုံးသို့တိုင်ကြားနိုင်သေးသည့်အခွင့်အရေးရှိခြင်းကိုဆိုလိုကြောင်း ခုံအဖွဲ့က ရှင်းလင်းရပေသည်။

(ဂ) ခုံအဖွဲ့က အလုပ်ရှင်၏လိုအပ်ချက်များကိုသုံးသပ်ရာ အလုပ်ရှင်သည် စက်ရုံရှိ အခြားအလုပ်သမားများနှင့်၂၀၁၃ခုနှစ်၊အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(က)နှင့်အညီ ဝန်ကြီးဌာန၏ (၃၁-၈-၂၀၁၅)ရက်စွဲပါ ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁/၂၀၁၅) အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC)ရေးဆွဲချုပ်ဆိုထားပြီး ယခုအမှုဖြစ်သည့် ဦးရဲမြင့် (ပါ) ယာဉ်မောင်းအလုပ်သမား(၃)ဦးတို့နှင့်မူ EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုမထားကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ အကယ်၍သာ EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားပြီး ယာဉ်မောင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို တိတိကျကျဖြည့်စွက်ဖော်ပြ ချုပ်ဆိုထားပါက ဥပဒေသည် မိမိဘက်တွင်ရှိပါကြောင်း၊ ယခုအမှုတွင် အလုပ်ရှင်သည်

စေတနာအလျောက်ထောက်ပံ့ပေးနေသည်များက အလုပ်ရှင်၏စေတနာကို ပေါ်လွင်စေကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။ ထို့ကြောင့် နောင်တွင်အိမ်စီးကား၊ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်ပိုင်ကားနှင့် ရုံးမှတာဝန်ရှိသူတို့၏ကားများမောင်းသော ယာဉ်မောင်းများခန့်အပ်ပါက ယာဉ်မောင်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရန်ရှောင်ရန်၊ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များထည့်သွင်းလျှက် ECစာချုပ် ချုပ်ဆိုရန်လိုအပ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၂၀-၃-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၄/၂၀၁၇) ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁) (က) (ခ) (ဂ)ကို အတည်ပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၇။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။

(signed)	(signed)	(signed)
ဦးသန်းမောင်	ဒေါ်စန်းစန်း	ဦးဌေး
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်