

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၀/၂၀၁၇)

ဦးအောင်မြင့်(ပိုင်ရှင်)

ဦးလွင်ဌေး(တာဝန်ခံ/အလုပ်ရှင်၏

ကိုယ်စားလှယ်၊ စာလွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)

အမှတ်(၁၉၄၇)၊ ဗိုလ်ချုပ်လမ်း၊ အမှတ်(၅)ရပ်ကွက်၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ကေသီဝင်း(အလုပ်သမား)

မန်းမြို့တော်ပေါက်စီ

ဗိုလ်ချုပ်လမ်း၊ အမှတ်(၅)ရပ်ကွက်၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊

လျှောက်ထားခြင်းခံသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၁၁ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ဗိုလ်ချုပ်လမ်း၊ အမှတ်(၅)ရပ်ကွက်၊ အမှတ် (၁၉၄၇) ရှိ မန်းမြို့တော်ပေါက်စီဆိုင် ပိုင်ရှင် ဦးအောင်မြင့် ၏ကိုယ်စား ဦးလွင်ဌေး (တာဝန်ခံ/ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်စာလွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ကေသီဝင်းတို့ကြား ဖြစ်ပွား သောအငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံ တိုင် ကြား၍ (၁၃-၆-၂၀၁၇)ရက်နေ့၊ (၁၅-၆-၂၀၁၇)ရက်နေ့နှင့် (၂၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တို့တွင် အလုပ်သမား၊ ဒေါ်ကေသီဝင်းက အလုပ်မှရပ်စဲခံရ၍ ဥပဒေနှင့်အညီနစ်နာကြေးရလိုကြောင်း တောင်းဆိုသည့်အချက်(၁)ချက်ကို အမှုအမှတ်(၂၁၁/၂၀၁၇)ဖြင့်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့ရာ ပြေလည်မှု မရရှိ၍ (၂၂-၆-၂၀၁၇) ရက်စွဲဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အငြင်းပွားမှု အစီရင်ခံစာ

တင်ပြခဲ့ကြောင်း လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများနှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရတွေ့ရှိရသည်။

၂။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အစီရင်ခံစာတင်ပြခဲ့မှုအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က (၁၁-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၇၂/၂၀၁၇)ဖြင့် အမှုကိုကြားနာစစ်ဆေးပြီး အောက်ပါကောက်ချက် (၁) ချက်နှင့်ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက် ချမှတ်ခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ကေသီဝင်းသည် အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရ၍ ဥပဒေနှင့်အညီနစ်နာကြေး ရသင့်/မရသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ကေသီဝင်းအား နို့တစ်ကြေး (၁)လစာကျပ် ၁၀၈၀၀၀/-နှင့် လုပ်သက်အလိုက်အလုပ်ရပ်စဲမှုနာကြေး (၅)လစာကျပ် ၅၄၀,၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်းကျပ် ၆၄၈၀၀၀/- (ကျပ်ခြောက်သိန်းလေးသောင်းရှစ်ထောင်တိတိ) ထုတ်ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က (၁၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၇၂/၂၀၁၇)ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသည့်တောင်းဆိုသူ ဦးအောင်မြင့် (ပိုင်ရှင်)၏ကိုယ်စား ဦးလွင်ဋေး (တာဝန်ခံ/အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်စာလွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံတင်ပြလျှောက်ထားလာကြောင်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရသည်။ ဦးလွင်ဋေး (တာဝန်ခံ)က (၁၈-၇-၂၀၁၇) ရက်စွဲဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက် (၁) ချက်ကိုကျေနပ်မှုမရှိ၍ အယူခံလျှောက်ထားတင်ပြလာရာ၌-

(က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုကိစ္စတွင် အလုပ်သမားမှအပြစ်များရှိပါလျှက် အလုပ်သမားဥပဒေအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချလိုက်ပါသဖြင့် အလုပ်ရှင်မှမလိုက်လျောနိုင်ပါသောကြောင့် ခုံသမာဓိကောင်စီမှ ပြန်လည်စိစစ်ဆုံးဖြတ်ပေးပါရန်၊

(ခ) ထို့အပြင် အလုပ်သမားသည် အကျင့်စာရိတ္တမကောင်းပါသဖြင့် ပြန်လည်၍အလုပ်ပေးရန် မဖြစ်နိုင်ပါသဖြင့် သင့်တင့်မျှတသောလျော်ကြေးအား စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ပေးပါရန် မေတ္တာရပ်ခံပါကြောင်း၊

၄။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က အစီရင်ခံစာတင်ပြခဲ့မှုအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၇၂/၂၀၁၇) ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့အယူခံတင်ပြလျှောက်ထားလာရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ (၂၅-၇-၂၀၁၇) ရက်စွဲပါ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊



အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၅၅/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ်(၅၀/၂၀၁၇)အား ကြားနာ စစ်ဆေးမည့် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်း၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးမောင်မောင်ဝင်းနှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးဌေးတို့ ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

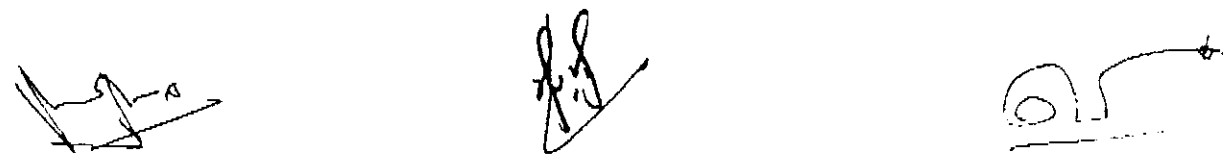
၅။ ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းအထောက် အထားများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ ဦးလွင်ဌေး (တာဝန်ခံ/ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်စာလွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံတင်ပြလျှောက်ထားလာသည့် ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်အား ခုံအဖွဲ့က ကောက်ချက်အဖြစ်သတ်မှတ်ရသည့်လုပ်ထုံးအရ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်ကို အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ် (၁)အဖြစ် သတ်မှတ်လျှက်သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်ကေသီဝင်းအား နို့တစ်ကြေး (၁)လစာ ၁၀၈၀၀၀/- နှင့် လုပ်သက်အလိုက်အလုပ်ရပ်စဲမှုနာကြေး (၅)လစာ ၅၄၀.၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၆၄၈၀၀၀/- (ကျပ်ခြောက်သိန်းလေးသောင်းရှစ်ထောင် တိတိ) ထုတ်ပေးရန်သင့်/မသင့်။

သုံးသပ်ချက်(၁)

(က) ဤအငြင်းပွားမှုသည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ၂(ဃ)အရ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုဖြစ်ရာ အဆိုပါ ဥပဒေပုဒ်မ ၂၃ တွင် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုဖြစ် ပါက အလုပ်ရှင် (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်သည် မိမိ၏နစ်နာချက်နှင့်စပ် လျဉ်း၍ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုကို မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့မှ သတ်မှတ်သည့်နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေမှုကိုမကျေနပ်ပါက မကျေနပ် သူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့် ရှိသောတရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်ဟုဖော်ပြပါရှိရာ ထိုအချက်ပေါ်လွင်စေရန် နှစ်ဖက်စလုံးအားပြောကြားပြီးကြောင်း ဥပဒေလုပ်ထုံးအရ စာအထောက်အထားမပါရှိရာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ နောင်အမှုများတွင် အသိပေးပြီးကြောင်း မှတ်တမ်းဝင် ဖော်ပြထားခြင်းမရှိ၍ အသိပေးထားရန်လိုကြောင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ပဉ္စမ အကြိမ် ထပ်မံမှတ်ချက်ပြုလိုက်သည်။

(ခ) ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲပါ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြထားသော စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများ၊



အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ကေသီဝင်းတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များမှ တွေ့ရှိရသည်မှာ အလုပ်သမားနှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၅(က) အရ ဝန်ကြီးဌာန၏ (၃၁-၈-၂၀၁၅) ရက်စွဲပါ ကြေငြာချက်အမှတ် (၁/၂၀၁၅)အရ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ကို ရေးဆွဲချုပ်ဆိုထားမှုမရှိကြောင်း သတိပြုမိသည်။

- (ဂ) အလုပ်ရှင်၏ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ (၅-၇-၂၀၁၇)ရက်နေ့ ထွက်ဆိုချက်အရ အလုပ်သမားဒေါ်ကေသီဝင်းသည် ၂၀၁၀ခုနှစ်တွင် ကြက်သွန်သင်အဖြစ် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရာမှ ၎င်းဆန္ဒအရ အလုပ်မှထွက်သွားကြောင်း၊ (အလုပ်သမားဒေါ်ကေသီဝင်းက လုပ်ငန်းခွင်မှ အလုပ်ထွက်သည်ဟု ၎င်းကိုယ်တိုင်ထွက်ဆိုမထားသော်လည်း အလုပ်ရှင်၏ ထွက်ဆိုချက်သည်မှန်ကန်နိုင်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်) တစ်လခန့်ကြာကြောင်း၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ပန်းကန်ဆေးအလုပ်တွင်လုပ်ကိုင်ကြောင်း၊ အချဉ်ထုတ်မှုကို ခေတ္တခဏလုပ်ကိုင်ပြီး အချဉ်ကိုစက်နှင့်ထုတ်လုပ်၍ လစ်လပ်သောဟင်းချက်နေရာသို့ပြောင်းရွှေ့တာဝန်ထမ်းဆောင်ကြောင်း၊ အလုပ်သမား ဒေါ်ကေသီဝင်းက ဟင်းလျာဝယ်ယူရာတွင် ဈေးနှုန်းကွာဟပြီး၊ ဟင်းချက်ရာတွင်လည်း ဝန်ထမ်းများစားသုံးမှုအဆင်မပြေ၍ ဂိတ်စောင့်နှင့်သန့်ရှင်းရေးတာဝန်ပေးရာ ယင်းတာဝန်နှင့်ပင် ဈေးဝယ်တာဝန်ပေးခဲ့ကြောင်း ထွက်ဆိုမှုကို ခုံအဖွဲ့က မှတ်သားမိသည်။
- (ဃ) အလုပ်သမား ဒေါ်ကေသီဝင်း၏လုပ်သက်ကို လေ့လာရာ (၂၀၁၁)ခုနှစ်တွင် အလုပ်ဝင်ပြီး အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည့် (၈-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိ လုပ်သက်မှာ (၆) နှစ်ကျော်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်သမားဒေါ်ကေသီဝင်းအား ဂိတ်စောင့်နှင့်သန့်ရှင်းရေးတာဝန် ပေးထားစဉ်မှာပင် ဈေးဝယ်ရန်တာဝန်ပေးအပ်ရာ၊ ဝယ်ယူသောပစ္စည်းများကိုဘောက်ချာတင်ရာတွင် ကာလပေါက်ဈေးထက်ပိုတင်သည်ကို ကာလအတန်ကြာခဲ့သော်လည်း မကြာခင်ကာလကမှ စစ်ဆေးတွေ့ရှိပေါ်ပေါက်ခဲ့ရာ၊ ကာလပေါက်ဈေးထက် ပိုမိုတင်ပြမှုများရှိပါ၍ အကျင့်စာရိတ္တပျက်ပြားသောကြောင့် (၅-၆-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် နှုတ်ဖြင့်ပြောပြီး (၆-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်များကို ခုံအဖွဲ့က မှတ်သားမိသည်။
- (င) အလုပ်သမား ဒေါ်ကေသီဝင်း၏ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ (၅-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့ထွက်ဆိုချက်အထောက်အထားအရ အလုပ်သမား၏ထွက်ဆိုချက်တွင် ၂၀၁၀ ခုနှစ်က (၅)လ/(၆)လခန့်လုပ်ပြီးနောက် ခွင့်(၁၄)ရက်/(၁၅)ရက်ယူပြီး ရွာပြန်သွားကြောင်း၊ ထွက်ဆိုထား၍ အလုပ်ထွက်သွားခဲ့သည်ဆိုသည့် အလုပ်ရှင်၏ထွက်ဆိုချက်သည် မှန်ကန်နိုင်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်(၂)

- (က) ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၂(ည)တွင် “ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်” ဆိုသည်မှာ “အလုပ်ခန့်ထားမှု၊အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့ နှုတ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြုလုပ်ထားသည့် သဘောတူညီချက်ကိုဆိုသည်။”ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားရာ နှုတ်ဖြင့်လုပ်လေစာ၊ ဤရွှေ့၊ဤမျှပေးမည်ဟု သဘောတူညီချက်သည်လည်း “အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်”တွင် အကျုံးဝင်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က မှတ်သားထားရှိသည်။
- (ခ) သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမားဒေါ်ကေသီဝင်းသည် အလုပ်ရှင်မှ သံသယရှိဖွယ် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာဈေးဝယ်ရန်သတ်မှတ်ချက်ကို ကျူးလွန်ကြောင်း ဘောက်ချာများဖြင့်တင်ပြလာ၍ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အမှုဖြစ်စဉ်ပါဈေးနှုန်းကွာဟမှုကို အတိအကျပြောကြားရန်မှာ မဖြစ်သင့်သော ခန့်မှန်းချက်ဖြစ်ပြီး၊ မမှန်ပါဟုလည်းပြောမရသော အနေအထားဖြစ်ကာ အလုပ်ရှင်မှ ဘောက်ချာများဖြင့်တင်ပြလာခြင်းက မှန်ကန်ဖွယ်ရာရှိ၍သာ စာရင်းဇယားများဖြင့် အလုပ်သမား၏ ကုန်ဈေးနှုန်းထက် ငွေပိုတင်သည်ဟူသောအချက်ကို ပြဆိုခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။
- (ဂ) မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားဒေါ်ကေသီဝင်း၏ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ (၅-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့ ထွက်ဆိုချက်တွင် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုခြင်းမရှိပါ။ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးကို ဥပဒေအတိုင်းရယူလိုသည်ဟု ထွက်ဆိုချက်အရလည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှလည်း ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ (၅-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့ထွက်ဆိုချက်နှင့် (၂၆-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့ လျှောက်ထားလွှာ၌လည်းကောင်း၊ (၆-၆-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ပြီး လစာရင်း(၃)လစာပေးပါမည်ဟုလည်းကောင်း နှစ်ဖက်ဆန္ဒသဘောထားကို အတိအလင်း ပြောကြားထားကြောင်းကိုလည်း ခုံအဖွဲ့က မှတ်သားမိသည်။
- (ဃ) အလုပ်သမား၏လုပ်လေစာမှာ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအရ တစ်လလျှင် ၇၀၀၀၀/-နှင့် ရက်မှန်ကြေး ၂၀၀၀၀/-၊စုစုပေါင်း ၉၀၀၀၀/-ရရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။
 - (၁) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် အပိုဒ်၁၄(ခ) အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်း၌ ပုဒ်မ၁၄(ခ)(၁) ၌ “သတ်မှတ်ထားသောစည်းကမ်းချက်များကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သည့် အလုပ်သမားများအား သာမန်ပြစ်မှုအတွက် ပထမအကြိမ် နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ် စာဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ တတိယအကြိမ် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးစေခြင်း စသည့်သတိပေးခြင်း (၃) ကြိမ် ပြုလုပ်ပြီးနောက် ထပ်မံကျူးလွန်လျှင်ဖြစ်စေ၊ ကြီးလေးသောပြစ်မှု တစ်ကြိမ်ကျူးလွန်ခဲ့လျှင်ဖြစ်စေ

အလုပ်ရှင်က ယင်းအလုပ်သမားများအား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်နိုင်သည်။” ဟုပြဋ္ဌာန်းထားမှုကို အလုပ်ရှင်မှ သတိပြုသင့်သည်ဟု သုံးသပ်သည်။

(၂) ပုဒ်မ ၁၄(ခ)(၂)၌ “အထက်အပိုဒ်ခွဲငယ်(၁)မှအပ အလုပ်သမားများအား တည်ဆဲ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်က တစ်လကြိုတင် အကြောင်းကြား၍ သတ်မှတ်ထားသည့်နစ်နာကြေးပေးပြီး အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်သည်။” ဟုလည်းကောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားရာ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အလုပ်မှ ရပ်စဲ လိုလျှင် “တစ်လကြိုတင်အကြောင်းကြား၍ သတ်မှတ်ထားသည့်နစ်နာကြေးပေးပြီး” ရပ်ဆိုင်းနိုင်ကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ တစ်လကြိုတင်အကြောင်းကြားနှိတစ်မပေး၍ နှိတစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် သတ်မှတ်ထားသည့်နစ်နာကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိကြောင်း ခုံအဖွဲ့ကသုံးသပ်ရရှိသည်။

(င) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ အပိုဒ် ၂၅ ၌ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင်တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်သာဓကများကို အကိုးအကားပြု၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက်မျှတစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့်အချက်များ ဖော်ပြထားရာ နည်းဥပဒေ၊ အပိုဒ် ၂၅(ဂ) ၌ “အလုပ်သမားများရရှိရန်ရှိသည့်လုပ်ခလစာအပါအဝင် ငွေကြေးခံစားခွင့်များ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်” ဟုလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများအတွက်ပြဋ္ဌာန်းထားရာ အလေးအနက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်အဖြစ် ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမှတ်သားမိသည်။

(စ) သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမားကအပြစ်ရှိသည်မှာ မှန်နိုင်သည်ဟု သုံးသပ်နိုင်သော်လည်း ခုံအဖွဲ့ အနေဖြင့် မှန်သည်ဟုထောက်ခံ၍မရပါ။ သို့သော် အလုပ်ရှင်မှမှားသည်ဟု ဆိုလိုရင်း မဟုတ်ပေ။ ဘောက်ချာများတင်ပြခြင်းက အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏မှားယွင်းမှုကို တိကျစွာထောက်ပြသည်ဟုသာ သုံးသပ်ရရှိပြီး ထိုဖြစ်စဉ်ကာလကုန်ဈေးနှုန်းကို သတင်းစာ နှင့် ရုပ်မြင်သံကြားတို့နှင့်နှိုင်းယှဉ်ပြီး အတိအကျပြောရန်မှာ ခုံအဖွဲ့အတွက် အချိန်မရရှိပေ။ ဤသို့ ပြောကြားခြင်းသည် အလုပ်ရှင်မှမှားသည်ဟုဆိုလိုရင်းမဟုတ်ပေ။ အလုပ်ရှင်က နှစ်ဦးသဘောတူစာချုပ်ချုပ်ထားပြီး စာချုပ်ပါစည်းကမ်းထဲ၌ ဤအချက်များထည့်ထားပြီး ချုပ်ဆိုထားမည်ဆိုပါက အတိအကျအလုပ်သမား၌အပြစ်ရှိသည်ဟုပြော၍ရပြီး အလုပ်သမား အား မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှပေးရန်မလိုဘဲ EC စာချုပ်အပိုဒ် ၁၄(ခ)(၁)အရ ဆောင်ရွက်



ပြီး အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်၍ အလုပ်ရှင်မှ EC စာချုပ်၏အရေးပါမှုကို သတိပြုသင့်ကြောင်း သတိပေးရပါသည်။

- (ဆ) ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေနှင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနည်းဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂ ပုဒ်မခွဲ(င)တွင် “အခကြေးငွေ” ဆိုသည်မှာ “အလုပ်ရှင်၏နာရီပိုင်းအလုပ်၊ အချိန်ပိုင်းအလုပ်၊ အပတ်စဉ်အလုပ်၊ လစဉ်အလုပ် သို့မဟုတ် အခြားအချိန်ပိုင်း အလုပ်တစ်ခုခုကို အလုပ်သမားက လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးရသဖြင့် ရသင့်သောအခကြေးငွေနှင့် လုပ်ခလစာ တို့ကိုဆိုလိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် အချိန်ပိုလုပ်ခသည်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ကောင်းမွန်သဖြင့် သို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမွန်သဖြင့် အလုပ်ရှင်မှအပိုပေးသည့် ဆုကြေးငွေများသည်လည်းကောင်း၊ ဝင်ငွေအဖြစ်သတ်မှတ်နိုင်သော အခြားငွေနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များသည်လည်းကောင်းပါဝင်သည်။ သို့ရာတွင် ခရီးစရိတ်၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ ပင်စင်လုပ်သက်ဆု၊ နေထိုင်စားသောက်၊ မီးဖို၊ ရေဖိုအခွန်အခ၊ ဆေးကုသစရိတ်၊ အပန်းဖြေခ၊ ဝန်ကြီးဌာနက မသက်ဆိုင်လို့ထုတ်ပြန်ထားသည့် အခကြေးငွေများမပါဝင်။” အလုပ်ရှင်က နေအိမ်၊ အစားအသောက်စီစဉ်ပေးမှုများသည် “အခကြေးငွေ” ဆိုသည့်စကားရပ်တွင်မပါဝင်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်အား သတိပေးရပေသည်။
- (ဇ) တစ်ဖန် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမျိုးသားကော်မတီ၏ (၂၈-၈-၂၀၁၅) ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၂/၂၀၁၅) “အနည်းဆုံးအခကြေးငွေထုတ်ပြန်ကြေညာခြင်း” အရ အလုပ်သမား(၁၅)ဦးအထက် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမှာ တစ်ရက်လျှင်အနည်းဆုံး ကျပ် ၃၆၀၀/-ဖြစ်ရာ အလုပ်ရှင်က တည်ဆဲဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်သည် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂/၂၀၁၅)မှစ၍ ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ ဇွန်လအထိ နောက်ပိုင်းလုပ်သက်(၂)နှစ်ကို အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၈၄/၂၀၁၅)ဖြင့် တွက်ချက်ရန်လိုအပ်ရာ လုပ်သက်(၂)နှစ်အတွက် တွက်ချက်ပေးရမည့်ဥပဒေပါ အနေအထားအတွင်းကျရောက်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့ကသုံးသပ်သည်။
- (ဈ) သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမား ဒေါ်ကေသီဝင်းသည် (၂၀၁၁)ခုနှစ်တွင် အလုပ်ဝင်ပြီး အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည့် (၈-၆-၂၀၁၇)ရက်နေ့အထိ လုပ်သက်မှာ (၆)နှစ်ကျော်ရှိပြီး လုပ်သက်အရ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးခံစားခွင့်ကို (၂)ပိုင်းတွက်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိသည်။
- (ည) သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမား ဒေါ်ကေသီဝင်းသည် (၂၀၁၁)ခုနှစ်၊ မေလတွင် စတင်အလုပ်လုပ်ရာ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမိန့်မထုတ်ပြန်ခင် ၂၀၁၁ခုနှစ်၊ မေလမှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇွန်လအထိ လုပ်သက်(၆)နှစ်ပြည့်ပြီး (၈)နှစ်မကျော်ပါက အလုပ်သမားအား အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅)အရ

နစ်နာကြေးသည် လုပ်သက်(၆)နှစ်ပြည့်ပြီး (၈)နှစ်မပြည့်သည့်အတွက် လုပ်ခ(၅)လစာ အလုပ်သမားက ရရှိခံစားရမည်ဖြစ်သည်။

(ဇ) သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမျိုးသားကော်မတီ၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂/၂၀၁၅) မထုတ်ပြန်ခင်ကပေးရန်ရှိသော နစ်နာကြေးသည် လုပ်သက်(၄)နှစ်ပြည့်ပြီး (၆)နှစ်မပြည့်သည့်အတွက် လုပ်ခ(၄)လစာကို နောက်ဆုံးထုတ်လစာ ၉၀၀၀ဝိ/-ဖြင့် ၃၆၀၀၀ဝိ/- အပါအဝင် (၂၈-၈-၂၀၁၅)ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂/၂၀၁၅) အရ ပေးရမည့် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ တစ်ရက်လျှင် ၃၆၀ဝိ/- ဖြင့် တစ်လလျှင် ၁၀၈၀၀ဝိ/- ကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လမှ အလုပ်သမား ဒေါ်ကောသီဝင်းအား အလုပ်ထုတ်သည့် (၈-၆-၂၀၁၇)နေ့အထိ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၈၄/၂၀၁၅)အရ လုပ်သက် (၁)နှစ် ပြည့်ပြီး (၂)နှစ်မပြည့်သည့်အတွက် အခြေခံလစာ ၁၀၈၀၀ဝိ/- ဖြင့် (၁)လစာအတွက် ၁၀၈၀၀ဝိ/- နှင့် အလုပ်သမားအား နို့တစ်မပေးဘဲ အလုပ်ထုတ်၍ အများဆုံးခံစားခွင့်ရှိသော နို့တစ်ကြေး(၁) လစာ ၁၀၈၀၀ဝိ/- ပေါင်း၍ စုစုပေါင်း ၅၇၆၀၀ဝိ/- (ကျပ်ငါးသိန်းခုနစ်သောင်းခြောက်ထောင် တိတိ) ရရှိခံစားရမည်ဖြစ်ကြောင်း ဥပဒေအရတွက်ချက်ရရှိသည်။

(ဈ) ခုံအဖွဲ့က ဆက်လက်သုံးသပ်ရာ၌ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးခုံသမာဓိကောင်စီ၏ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများ၊ အငြင်းပွားမှုဖျက်ဖြေရာတွင် လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းများ သတ်မှတ်ထားရာ၊ အပိုဒ် ၆(ဂ) “တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်အရ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးတစ်ခုခုသို့ လျှောက်ထားနိုင် ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ည) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ အပိုဒ် ၂၅ ၌ “ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်သာဓကများကို အကိုးအကားပြု၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက်မျှတစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်” ဟုလည်းကောင်း၊ နည်းဥပဒေအပိုဒ် ၂၅ (ဂ)၌ “အလုပ်သမားများရရန်ရှိသည့်လုပ်ခလစာအပါအဝင် ငွေကြေး ခံစားခွင့်များရရှိခံစားနိုင်စေရန်”ဟုလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများအတွက် ပြဋ္ဌာန်း ထားရာ အလေးအနက်ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်အဖြစ် ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမှတ်သား မိသည်။



သုံးသပ်ချက်(၃)

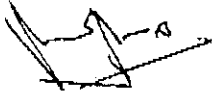
(က) ခုံအဖွဲ့က ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ အပိုဒ် ၂၃ အရ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များတွင်ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့် အခါ ၂၃(က) “သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကြားနာလိုကကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကိုဆုံးဖြတ်နိုင်သည်။” ဟုလည်းကောင်း၊ နည်းဥပဒေ ၂၃(ခ)တွင် “ကြားနာစစ်ဆေးရန်လိုအပ်လျှင် သက်သေများကို ပြန်လည်ခေါ်ယူစစ်ဆေးခြင်းနှင့် အငြင်းပွားမှုစစ်ဆေးမည့်နေ့ရက်ကို ရွှေ့ဆိုင်းခြင်းများပြုလုပ်နိုင်သည်။” ဟုလည်းကောင်းပြဋ္ဌာန်းထား၍ ဥပဒေအရခေါ်ယူစစ်ဆေးရန်လိုအပ်၍ စစ်ဆေးကြောင်း ရှင်းလင်းရပေသည်။

(ခ) ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ အပိုဒ် ၂၅ ၌ “ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် သာဓကများကို အကိုးအကားပြု၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက်မျှတစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်” ဟုလည်းကောင်း၊ နည်းဥပဒေအပိုဒ် ၂၅ (ဂ)၌ “အလုပ်သမားများရရန်ရှိသည့်လုပ်ခလစာအပါအဝင် ငွေကြေးခံစားခွင့်များ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်”ဟုလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများအတွက် ပြဋ္ဌာန်းထားမှုကို အလေးဂရုပြု၍လည်းကောင်း အလုပ်သမားများနှစ်နာမှုမရှိစေရေးကို အလေးဂရုပြုရမည်မှာလည်း အရေးကြီးအဖြစ်ရှိနေကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ၊ (၁၁)ရက်နေ့၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၇၂/၂၀၁၇)ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုပယ်ဖျက်၍ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားဒေါ်ကေသီဝင်းအား အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေး (၅)လစာကို ရရှိခံစားစေရန်ဖြစ်ပြီး၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအမျိုးသားကော်မတီ၏ နှုန်းထားမထုတ်ပြန်ခင်က ခံစားရမည့်နှစ်နာကြေး လုပ်ခ(၄)လစာ အတွက် ၃၆၀၀၀/- နှင့် အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်သည့်နေ့အထိ ကျန်တစ်လစာအတွက် ၁၀၈၀၀/- အပါအဝင် နို့တစ်ကြေး ၁၀၈၀၀/- နှင့် စုစုပေါင်း ၅၇၆၀၀/- (ကျပ်ငါးသိန်းခုနစ်ခြောက်ထောင်တိတိ)ကို ပေးစေရန် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။



ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။
အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေး
ရမည်။



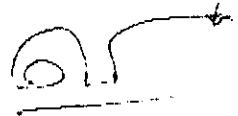
ဦးမောင်မောင်ဝင်း

အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်စန်းစန်း

ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးဌေး

အဖွဲ့ဝင်