

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၇/၂၀၁၇)

ဦးထွန်းချစ် (အလုပ်သမား)

(၇)ရပ်ကွက်၊ တေးနယဉ်လမ်း၊

လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

နှင့်

ဦးဉာဏ်ခိုင်စိုး (Vice Chairman)

Supreme Water Doctor Co.,Ltd၊

အမှတ်(19/C)၊ ရန်ကုန်-ပုသိမ်လမ်းမကြီး၊

နဝဒေးဥယျာဉ်အိမ်ရာ၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၆ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်-ပုသိမ်လမ်းမကြီး၊ နဝဒေးဥယျာဉ် အိမ်ရာ၊ အမှတ် (19/C) ရှိ Supreme Water Doctor Co.,Ltd၊ ဦးဉာဏ်ခိုင်စိုး (Vice Chairman)နှင့် အလုပ်သမား ဦးထွန်းချစ်တို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန် တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၈၄/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာ စစ်ဆေး ပြီး၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ၊ ၁၅ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

J

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည်တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးထွန်းချစ်မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးဉာဏ်ခိုင်စိုး (Vice Chairman)ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဦးထွန်းချစ်မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ နစ်နာကြေးပေးသင့်၊မပေးသင့်။ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်၊ မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ လုံခြုံရေးလုပ်သား ဦးထွန်းချစ်အား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့ ရက်မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာအတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးကို ရက်ပြည့် လုပ်သည့်နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ)နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၄/၂၀၁၇)ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်သမားမှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၃/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ် (၅၇/၂၀၁၇) အား ကြားနာ စစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာစောယုဝင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးမောင်မောင်အေးတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ် ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေဖလွှာများ၊ နှစ်ဖက် ထွက်ဆိုချက်များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ဆင့်ဆိုစစ်ဆေးမေးမြန်းမှုများမှ ရရှိသည့် ထွက်ဆိုတင်ပြချက်များအပေါ်လည်းအခြေခံ၍ အလုပ်သမားဘက်က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံတင်ပြလျှောက်ထားလာသည့် ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)အား ခုံအဖွဲ့က

ကောက်ချက်အဖြစ်သတ်မှတ်ရသည့်လုပ်ထုံးအရ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)ကို အောက်ပါကောက်ချက်အဖြစ် သတ်မှတ်သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-
 ကောက်ချက်။ အလုပ်ထုတ်သည်ဟုဆိုကာ ဥပဒေနှင့်အညီအလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး တောင်းဆို မှုအား ပေးသင့်/မပေးသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၆။ အလုပ်သမားက လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ (၁၂-၇-၂၀၁၇) ရက်စွဲဖြင့် တိုင်ကြားသောစာတွင် (၁) (၇-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် MPT ရုံးမှ ဟန်းဆက်ဖုန်း မဲပေါက်သည်ဟု ဖုန်းဆက်လာသည်ကိုပြောနေစဉ် သူဌေး၏ကားဝင်လာရာ ဖုန်းကိုမချမိဘဲ တံခါးဖွင့်ပေးခဲ့မိ၍ အလုပ်ချိန်တွင် ဖုန်းကိုငြင်းဟု ကြိမ်းမောင်းခဲ့ကြောင်း၊ (၂) စီမံရေးရာလူကြီး (၃) ဦးခေါ်ပြီး သူဌေးက အလုပ်ထွက်ခိုင်းကြောင်း၊ မိမိဆန္ဒအရထွက်ရန်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်စာကိုအကြိမ်ကြိမ် လက်မှတ်ရေးထိုးခိုင်းကြောင်း၊ ထုတ်စာမပေးကြောင်း၊ (၃) အလုပ်မှာ မတွေ့ချင်ဘူးပြော၍ ည(၉:၃၀) နာရီခန့်တွင် ထွက်လာခဲ့ကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

၇။ (၁၈-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရာတွင် အလုပ်သမား၏ထွက်ဆို ချက်မှာ (၁) အလုပ်ရှင်က အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်၍ ပြန်လုပ်နိုင်သလားမေးမြန်းချက်ကို အလုပ်ပြန်လုပ်ချင်ကြောင်း၊ သို့သော်လည်း မလုပ်ရဲကြောင်း၊ (၂) မိမိ၏လုပ်သက်အပေါ် အခြေခံ ပြီး သူ့မူကရုဏာကြေးရလိုကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၈။ (၂၁-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရာတွင် အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်မှရုတ် တရက်ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အတွက် ဥပဒေအတိုင်းနစ်နာကြေးခံစားခွင့်ရရှိအောင် တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ ဆုံးဖြတ်ပေးရန် တိုင်ကြားကြောင်း အလုပ်သမားက ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်သမားက တင်ပြသည့်တောင်းဆိုလွှာတွင် (၁) (၇-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့ သူဌေးစက်ရုံလာစဉ်၊ တံခါးဖွင့်ပေးစဉ် ဖုန်းကိုအမှတ်တမဲ့ကိုင်၍ပြောခဲ့သဖြင့် ထိုနေ့ညနေ (၃:၃၀)နာရီတွင် အလုပ်မှထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) စက်ရုံတွင်ရှိသော မိမိ၏သားအား အဖေကိုယ်စား အလုပ်ထွက်စာတွင်လက်မှတ်ထိုးပေးရန်စက်ရုံမှပြောရာ သားဖြစ်သူက အလုပ်ထုတ်တာဖြစ်တယ်၊ အဖေ သူ့ဟာသူထွက်တာမဟုတ်တဲ့အတွက် ထွက်စာတွင်လက်မှတ်ထိုးမပေးနိုင်ဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်ထုတ်သည်ဖြစ်သော်လည်း အလုပ်ရှင်ထံ သို့ အသနားခံစာတင်ပြီး ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခွင့်တောင်းခံပါက အလုပ်ပြန်ခန့်ထားမည့်ဟု ပြောခဲ့ ကြောင်း၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးမပေးနိုင်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၄) အလုပ်ထုတ်ခံရပြီးဖြစ်သည့်

အတွက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားမည်ဆိုပါက မိမိအားဖိအားပေးခိုင်းစေမှုကို မိမိ၏အသက်အရွယ် အရ လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းမရှိနိုင်မည်ကို စိုးရိမ်ရသည့်အတွက် အလုပ်မှရုတ်တရက် ထုတ်ပယ်လျှင် ရရှိမည့်ဥပဒေအရ ခံစားခွင့်ကို တောင်းဆိုခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၅) မိမိရထားသည့် OT ငွေကြေး ခံစားခွင့်များမှန်/မမှန်ကို စစ်ဆေး၍ ရပိုင်ခွင့်မှန်ကန်မှုရှိစေလိုကြောင်း၊ (၆) အလုပ်ထုတ်ခံရသည့် အတွက် ဥပဒေအတိုင်း အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရရှိအောင် ဆုံးဖြတ်ပေးရန်ဖြစ်ကြောင်း စသော အချက်များပါရှိပါသည်။

၁၀။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ စစ်ဆေးရာတွင် (၁) (၇-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ MPT ဖုန်းရုံးက ဖုန်းမဲပေါက် သည်ပြော၍ ဖုန်းကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ထိုအချိန်တွင် အလုပ်ရှင်ဝင်လာ၍ တံခါးဖွင့်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က ဖုန်းမဲကိုင်ရန်ပြောကြောင်း၊ (၃) မန်နေဂျာ ဦးတင်ထွန်းမြင့်က မိမိအား အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ထုတ်ခိုင်းသည်ဟု ပြောကြောင်းနှင့် အသနားခံစာတင်ကြည့်ရန် ပြောသော်လည်းမတင်ရဲ၍ မတင်ခဲ့ကြောင်း၊ မိမိ၏သားအား ခေါ်၍ နှုတ်ထွက်စာတင်ခိုင်းရာ မိမိ၏သားက အလုပ်ရှင်မှ ထုတ်လိုက်သောကြောင့် လက်မှတ်မထိုးနိုင်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ ဥပဒေပါအတိုင်းနစ်နာကြေးရလို ကြောင်း စသောအချက်များကို အလုပ်သမားက ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၁။ (၁၈-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြ ချက်မှာ (၁) အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမရှိကြောင်း၊ (၂) ကြိုးစား၍ဆက်လက်တာဝန်ထမ်းဆောင် မည်ဆိုပါက အလုပ်ဆက်လက်ခန့်ထားမည်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၂။ (၂၁-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရာတွင် (၁) အလုပ်မှထုတ်ပယ် ခြင်းမဟုတ်၍ ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ပြီး သူ့ဌေးထံတွင်မေတ္တာရပ်ခံ၍ လိုအပ်သည်များကိုတင်ပြစေချင် ကြောင်း အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၃။ (၂၆-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရာတွင် (၁) အလုပ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ ခြင်းမရှိကြောင်း၊ (၂) ၎င်း၏ဆန္ဒအရ အလုပ်လုပ်မည်ဆိုပါက အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားမည်ဖြစ် ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမရှိဘဲ တိုင်ကြားခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြသည့်ချေပလွှာတွင် (၁) ကုမ္ပဏီလူကြီး၏ ကား ဝင်လာသည်ကို ဖုန်းပြောရင်း တံခါးအားဖွင့်ပေးခြင်းမှာ မသင့်တော်ဟုပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊ မနက် ဆိုင်းမှ ညဆိုင်းသို့ ရွှေ့ပေးမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်ထုတ်မည်ဆိုပါ က အလုပ် ထုတ်စာ သို့မဟုတ် အလုပ်ထွက်စာ၊ ငွေကြေးကင်းရှင်းကြောင်းထောက်ခံစာ၊ လုပ်ငန်းတာဝန်လွှဲ ပြောင်းစာများကို ဒါရိုက်တာအဖွဲ့သို့ တင်ပြအတည်ပြုချက်ရရှိမှသာ အမိန့်စာအား တရားဝင်ထုတ် ပေးလေ့ရှိကြောင်း၊ အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းမရှိပါသောကြောင့် အလုပ်ထုတ်စာ

၆

ကြောင်း၊ (၅) အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ဥပဒေအရ ဥပဒေစိုးမိုးရန် တိုင်ကြားစာတင်ပြခြင်းဖြစ်ကြောင်း - တို့ဖြစ်ပါသည်။

၁၈။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမား၏ထွက်ဆိုချက်မှာ (၁) အလုပ်ပြန်ဝင်ခိုင်းသော်လည်း မဝင်ရုံ၍ အလုပ်မလုပ်ချင်တော့ကြောင်း၊ (၂) အလုပ်ထုတ်သည်ဟု မန်နေဂျာ (၂) ယောက်မှပြောကြောင်း၊ မန်နေဂျာမှညှဆိုင်းပြောင်းမည်ဟုပြောရာ မလုပ်ရုံ၍ မလုပ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ပြန်မလုပ်ချင်တော့ပါ။နစ်နာကြေး သို့မဟုတ် ကရုဏာကြေးတစ်ခုခုကို လိုချင်ကြောင်း - စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၉။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်မှာ (၁) လူကြီးမှခေါ်ယူ သတိပေးခိုင်းသဖြင့် ခေါ်ယူသတိပေးပြီး၊ ညဆိုင်းပြောင်းပေးမည်ပြောခဲ့မှုကို အလုပ်ထုတ်သည်ဟု ယူဆပြီးပြောခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ (၂) အမှုဖြေရှင်းရန် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ဆင့်စာရသည့်အခါမှ အလုပ်ထွက်ခဲ့သည်ကိုသိရှိရပါကြောင်း၊ (၃) နေ့ဘက်လူကြီးများလာပါက ယခုကဲ့သို့ အဖြစ်မျိုးထပ်မံဖြစ်ပွားမည်စိုး၍ ညဆိုင်းပြောင်းခိုင်းခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (၄) လုံခြုံရေးများကို (၁၅) ရက်တစ်ကြိမ် နေ့ဆိုင်း၊ ညဆိုင်းပြောင်း၍ တာဝန်ထမ်းဆောင်စေသည့်စနစ်ကျင့်သုံးကြောင်း - စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၂၀။ အလုပ်သမား၏ မူလတိုင်စာတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသည့်အကြောင်းကို ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ထိုတိုင်စာနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရာတွင် အလုပ်သမားက ပထမအကြိမ်တွင် လုပ်သက်ပေါ်အခြေခံပြီး လူမှုကရုဏာကြေးရလိုကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြသည့်တောင်းဆိုလွှာတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသည့်အတွက် ဥပဒေအတိုင်း အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရလိုကြောင်းဖော်ပြထားပါသည်။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အမှုကွဲလွဲပြောင်းစာနှင့်အတူ ပူးတွဲပေးပို့သည့် အငြင်းပွားမှုအစီရင်ခံစာတွင် တောင်းဆိုသည့်အချက်အဖြစ် “အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီနစ်နာကြေးရရှိလိုကြောင်း” ဟူသော အချက်ကိုဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှစစ်ဆေးရာတွင် နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုမကျေနပ်သဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားရာတွင် အလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ ကရုဏာကြေးတောင်းခံခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အများသိအလုပ်ထုတ်ခြင်းအတွက် နစ်နာကြေးတောင်းခံခြင်းဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

၂၁။ အထက်အပိုဒ်ပါအချက်များအရ အလုပ်သမားအနေဖြင့် အမှုဆောင်ရွက်စဉ်တွင် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးကိုသာတောင်းဆိုခဲ့သော်လည်း ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမားသည် အသက် (၆၆) နှစ်

(Handwritten signatures and marks)

၇

ရှိပြီဖြစ်ပြီး၊ လုပ်သက်(၁၁)နှစ်ကျော်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီးဖြစ်၍ မိသားစုစားဝတ်နေရေးအတွက် အခက်အခဲမဖြစ်စေရေးနှင့် လူမှုရေးဂါရဝတရားအရ အလုပ်ရပ်စဲခံရမှုမှာမဖြစ်သင့်ကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားမန်နေဂျာမှ အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ရန်တာဝန်ယူကြောင်း သုံးသပ်ပြီး၊ မူလ ရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာအတိုင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲသည့်နေ့မှစ၍ ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် အလုပ်သမား၏ တောင်းဆိုချက်တွင်မပါသော အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်ကိစ္စရပ်ဆောင်ရွက်ရာ ရောက်နေသည် ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားအား အလုပ်ရှင်က အလုပ်ထုတ်သည်ဟုသုံးသပ်ထားခြင်း မရှိဘဲ အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်မှာ အလုပ်သမားမတောင်းဆိုသည့်ကိစ္စရပ်ကို ဆောင်ရွက်ရာရောက်သကဲ့သို့ အလုပ် ထုတ်သည်ဟု ခုံသမာဓိအဖွဲ့က သေချာစွာမှတ်ယူလျှင် အလုပ်သမားတောင်းဆိုသည့် နစ်နာကြေး ခံစားခွင့်ပြုသင့်/မသင့်ကိုသာ ဆုံးဖြတ်ရန်ဖြစ်သည်ကို မဆုံးဖြတ်ရာရောက်သည်ဟုလည်း သုံးသပ် ပါသည်။

၂၂။ အလုပ်သမား၏တောင်းဆိုချက်မှာ အလုပ်ရှင်ဘက်က အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်ခြင်း မဟုတ်သော်လည်း အလုပ်သမားမှ မိမိအားအလုပ်ထုတ်သည်ဟုဆိုကာ ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ထုတ် နစ်နာကြေးတောင်းဆိုမှုဟု ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်၌ ဖော်ပြထားချက်နှင့် အလုပ် သမား၏ အမှုရှင်ဆိုင်စဉ်တစ်လျှောက် တင်ပြထွက်ဆိုချက်များကို အခြေခံ၍သာ ကောက်ချက် ချမှတ်သင့်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၃။ ခုံအဖွဲ့မှ စစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားဘက်မှ အလုပ်ထုတ်ခံရကြောင်းတင်ပြချက်မှာ ပြည့်စုံ လုံလောက်မှန်ကန်ခြင်းမရှိပါ။ အမှုဖြစ်စဉ်တစ်လျှောက်လုံး အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်မထုတ်ကြောင်း တင်ပြထွက်ဆိုခဲ့ပြီးဖြစ်ရာ၊ အလုပ်သမားအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်မှအလုပ်မထုတ်ကြောင်း ထွက်ဆိုချက် အရ အလုပ်ပြန်ဝင်နိုင်သည့်အနေအထားရှိပါလျှင် အလုပ်မလုပ်ခြင်းဖြစ်ရာ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း မဖြစ်နိုင်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၄။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလုပ်သမားအား အလုပ်မထုတ်ကြောင်းနှင့် အလုပ်ပြန်ဝင်လျှင်လက်ခံ မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အငြိုးအတေးမထားဘဲ လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုစေမည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်များအရ အလုပ်သမားက ဆန္ဒရှိလျှင်အလုပ်ကိုပြန်လုပ်နိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ် သမားတို့အကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားအလုပ်လုပ်လိုပါက အလုပ်ပြန်လုပ်ခွင့် ရနိုင်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

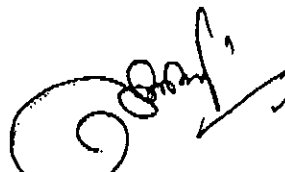
ဆုံးဖြတ်ချက်။

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၅-၈-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှု အမှတ် (၈၄/၂၀၁၇)တွင် ဆုံးဖြတ်ထားသည့် ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။ အလုပ်ထုတ်ကြောင်း မထင်ရှားသဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။



ဒေါက်တာစောယုဝင်း
အဖွဲ့ဝင်



ဦးအောင်သန်း
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးမောင်မောင်အေး
အဖွဲ့ဝင်