ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၆၁/၂၀၁၇)

ဒေါ်စိန်နီ(ပိုင်ရှင်) ဦးအောင်ကိုလတ်(မန်နေဂျာ၊ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ ၉၉၉ စက်ရုံ (ရွှေမသံရည်ကျိုစက်ရုံ)၊ အမှတ်(၂၀/၂၁)၊ မြောင်းတကာစက်မှုဇုန်၊ မှော်ဘီမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်နိုင်နိုင်မော်(အလုပ်သမား) ၉၉၉ စက်ရုံ(ရွှေမသံရည်ကျိုစက်ရုံ) ရှေ့၊ မြောင်းတကာစက်မှုဇုန်၊ မှော်ဘီမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၂၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မှော်ဘီမြို့နယ်၊ မြောင်းတကာစက်မှုဇုန်၊ အမှတ် (၂၀/၂၁) ရှိ ၉၉၉ စက်ရုံ (ရွှေမသံရည်ကျိုစက်ရုံ) ပိုင်ရှင် ဒေါ်စိန်နီ၊ ဦးအောင်ကိုလတ် (မန်နေဂျာ၊ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်နိုင်နိုင်မော်တို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို မှော်ဘီမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၈၆/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကိုကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ၊ ၂၉ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည်တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်နိုင်နိုင်မော်မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဒေါ်စိန်နီ (ပိုင်ရှင်)ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဒေါ်စိန်ရီ(ပိုင်ရှင်)မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်နိုင်နိုင်မော်သည် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည့်အတွက် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ရထိုက်၊ မရထိုက်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား ဒေါ်နိုင်နိုင်မော်အား နိုတစ်ကြေးတစ်လစာ ၁၀၈၀၀၀ိ/-(ကျပ်တစ်သိန်းရှစ်ထောင်တိတိ)ကို ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၆/၂၀၁၇)ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ဒေါ်စိန်ရီ(ပိုင်ရှင်)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၇/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ် (၆၁/၂၀၁၇) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးသောင်းစိန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးညွန့်စိန်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးသိန်းကြွယ်တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထားသက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် လာရောက်တင်ပြစစ်ဆေးနိုင်ရန်အတွက် (၁၉-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ဆင့်ဆိုခဲ့သော်လည်း အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးမှ လာရောက်ခဲ့ခြင်းမရှိဘဲ ခွင့်တိုင်ကြားခဲ့သဖြင့် (၂၁-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့သို့ ပြောင်းလဲ၍ ထပ်ဆင့်ချိန်းဆိုစစ်ဆေးခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရှင်၏ ထွက်ဆိုချက်အရ မိမိတို့ခုံအဖွဲ့မှ ဆင့်ဆိုစစ်ဆေးမေးမြန်းမှုများကို လက်ခံပြီး၊ ဥပဒေနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လိုက်နာမည်ဖြစ်ကြောင်း ကတိပြုခဲ့၍လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားမှလည်း ငွေကြေးချို့တဲ့၍ လက်လုပ်လက်စားတစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး တရားရုံးစရိတ်များကိုတတ်နိုင်မှုမရှိ၍ ဤအမိန့်စာဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားခဲ့သော ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့၏ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်မှုကို လက်ခံလိုက်နာမည်ဖြစ်ကြောင်း ဝန်ခံကတိပြုခဲ့ကြ၍ ဤအငြင်းပွားမှုကို စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်နိုင်နိုင်မော်သည် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည့်အတွက် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ရသင့်/ မရသင့်။

<u>စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ချက်</u>

၆။ ခုံအဖွဲ့သည် (၂၁-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ နေ့လည် (၁၃:၀၀)နာရီအချိန်တွင် အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ဦးအောင်ကိုလတ်(မန်နေဂျာ)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်နိုင်နိုင်မော်တို့ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့အား ခုံအဖွဲ့ ရှေ့မှောက်တွင် စုံညီတွေ့ဆုံ၍ မေးမြန်းစစ်ဆေးခဲ့ရာ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်ပါ အလုပ်သမား ဒေါ်နိုင်နိုင်မော်သည် (၁၅-၇-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် လုပ်ငန်းခွင်သို့အခြားအဖော်(၆)ဦးနှင့်အတူ (၇)မိနစ် ခန့် နောက်ကျ၍ရောက်ရှိလာသဖြင့် မန်နေဂျာ ဦးအောင်ကိုလတ်မှ အလုပ်ချိန်နောက်ကျမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မကြာခဏဖြစ်ပွားနေသဖြင့် အလုပ်ခွင်သို့ပေးမဝင်ဘဲ ယနေ့နားရန်ပြောဆိုသည်မှာစတင်၍ မချေမငံ ပြောခြင်းကြောင့် အထက်တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်အား ရိုသေလေးစားမှုမရှိ၍ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။ ယခင်နှစ်များကလည်း အလုပ်သမား ဒေါ်နိုင်နိုင်မော်သည် စက်ရုံတွင်းမှ ကြေးပြား များကို လက်ဝယ်တွေ့ရှိမှုဖြင့် အရေးယူခံရသည့် ဝန်ခံချက်မှတ်တမ်းကို တင်ပြထားပါကြောင်းနှင့် ၎င်း၏ စားဝတ်နေရေးပြေလည်စေရေးအတွက် လက်ရှိတွင် နေ့စားတစ်နေ့လျှင် (၃၀၀၀ဝိ/-)ဖြင့် နေ့စား နေ့ရှင်းခန့်ထားခဲ့သော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်အကြိမ်ကြိမ်နောက်ကျခြင်း၊ စည်းကမ်း များချိုးဖောက်ခြင်း၊ တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်သည့်မိမိအား အခြားအလုပ်သမားများရှေ့တွင် မချေမငံ ပြောဆိုခြင်းတို့ကြောင့် ယခုကဲ့သို့ အလုပ်ရပ်စဲသည့်ဖြစ်ရပ်ကို ဖြစ်စေခဲ့ပါကြောင်း၊ ဥပဒေနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက် ပေးပါရန် တင်ပြထွက်ဆိုပါသည်။

၇။ အလုပ်သမား ဒေါ်နိုင်နိုင်မော်အနေဖြင့် မိမိအား မန်နေဂျာ ဦးအောင်ကိုလတ်သည် လုပ်ငန်း ခွင်မှ ထွက်ခွာသွားရန် (၅)ကြိမ်ခန့် နှင်ထုတ်ခဲ့ပြီးဖြစ်သော်လည်း မိမိသည် မကျန်းမာသော ခင်ပွန်း နှင့် အိမ်ထောင်တာဝန်ကိုထမ်းဆောင်နေရပြီး တစ်နေ့လုပ်တစ်နေ့စား ဘဝဖြစ်၍ အလုပ်မဆင်းရ လျှင် ဝင်ငွေမရရှိမည်ဖြစ်၍ အလုပ်ချိန်နောက်ကျသော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုရန်နှင့် မိမိအလုပ်ကို ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သည်ကို တားမြစ်ရာမှအစပြု၍ မန်နေဂျာ ဦးအောင်ကိုလတ်နှင့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားခဲ့ပြီး၊ ယခုကဲ့သို့ ရုံးအဆင့်ဆင့်တက်ရောက်ဖြေရှင်း ထွက်ဆိုခဲ့ရပါကြောင်း တင်ပြ ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

<u>သုံးသပ်ချက်</u>

၈။ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့၏ စုံညီရှေ့မှောက်တွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သော အငြင်းပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဖြစ်စဉ်အမှန်သိရှိရန်နှင့် အောက်ခြေအဆင့်ဆင့်တို့မှ စစ်ဆေးဆောင် ရွက်ခဲ့သည့်မှတ်တမ်းများ၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိ/မရှိ အကြိမ်ကြိမ် အသေးအနက်သုံးသပ်ခဲ့ပြီးနောက် လက်ရှိအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသူ အလုပ်သမား ဒေါ်နိုင်နိုင်မော် အား အလုပ်လုပ်သည့် (၄)လတာကာလတွင် နေ့စားနေ့ရှင်း တစ်နေ့လျှင် (၃၀၀၀ဝိ/-)နှုန်းဖြင့် ပေးချေခန့်ထားခဲ့သည်မှာ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေအရ ခံစားခွင့်ရရှိမည့် (၃၆၀၀ဝိ/-)ထက်

နည်းနေသည်ကို စစ်ဆေးတွေ့ရှိရသဖြင့် နစ်နာသူအလုပ်သမားသည် ဆန္ဒရှိပါက အဆိုပါဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော်ရမည့် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသို့ ဆက်သွယ်၍ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်ဟုလည်းကောင်း၊ အချိန်ပိုကာလများနှင့်ပတ်သက်၍ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ ဆက်သွယ်၍လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားမှ ဆောင်ရွက်အကောင်အထည်ဖော်ရန် လိုအပ်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၉။ အလုပ်ရှင်၏တင်ပြချက်အရ အလုပ်သမားကျူးလွန်ခဲ့သော မိချေမင်ပြောဆိုခြင်း၊ အလုပ်ချိန်အကြိမ်ကြိမ်နောက်ကျခြင်း၊ မှတ်တမ်းမှတ်ရာများကို သာမန်ပြစ်မှုအဖြစ်သာဖြစ်၍ EC စာချုပ်ရှိပါ က မှတ်တမ်းတင်သတိပေးခြင်း၊ ကတိခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးစေခြင်း စသည့် အဆင့်ဆင့်ဆောင်ရွက်ပြီးနောက် နို့တစ်ပေး၍ အလုပ်မှရပ်စဲပါက သာမန်အလုပ်သမားတစ်ဦးအနေဖြင့် လူမှုရေးဘဝထိခိုက်စေမှုကို ပြုပြင်နိုင်မည်ဖြစ်သော်လည်း အလုပ်ရှင်မှ ယခုကဲ့သို့ နို့တစ်တစ်စုံတစ်ရာမပေးဘဲ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခွင့်မပြုခြင်းသည် အလုပ်လုပ်လိုသော အလုပ်သမားတစ်ဦးအနေဖြင့် နေ့စဉ် စားဝတ်နေရေးဖြေရှင်းနိုင်မှုကို ထိခိုက်စေရုံမက ဘဝကိုပါ ပြင်ဆင်မှုမပြုနိုင်ဘဲ ထိခိုက်နစ်နာစေသဖြင့် လူမှုရေးလိုအပ်ချက်အရ အလုပ်ရပ်စဲမှုအတွက် ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အလို့ငှာ ယခင်ယင်းစက်ရုံတွင် (၂)နှစ်ခွဲခန့် လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးသည်များကို ထောက်ထားလျက် လူမှုရေးထောက်ပံ့ငွေတစ်လစာကိုခံစားခွင့်ပြုသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၉-၈-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၆/၂၀၁၇)အပေါ်ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား ဒေါ်နိုင်နိုင်မော်အား လူမှုရေးထောက်ပံ့ငွေအဖြစ် လုပ်ခတစ်လစာနှင့်ညီမျှသော ၁၀၈၀၀၀ိ/- (ကျပ်တစ်သိန်းရှစ်ထောင်တိတိ)ကို ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၀။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေအပိုဒ် ၂၉ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

ဦးညွန့်စိန်	ဦးသောင်းစိန်	ဦးသိန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်