

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ဆုံးဖြတ်ချက်  
[ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) ]

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၆၇/၂၀၁၇)

Mr. Wang Jun (အလုပ်ရှင်)

ဦးမြင့်ဦး (မန်နေဂျာ/ အလုပ်ရှင်၏အထူး  
ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊  
Power Fashion (2) အထည်ချုပ်စက်ရုံ၊  
အမှတ် (၂၈၇)၊ အမှတ်(၄)လမ်းမကြီး၊  
သာဓုကန်စက်မှုဇုန်၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးဟိန်းမင်းလတ် (အလုပ်သမား)

ဂျိုးဖြူလမ်း၊ စမ်းကြီးရပ်ကွက်၊  
မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁၉ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ သာဓုကန်စက်မှုဇုန်၊ အမှတ်(၄)လမ်းမကြီး၊  
အမှတ် (၂၈၇) ရှိ Power Fashion (2) အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်ရှင် Mr. Wang Jun ၊ ဦးမြင့်ဦး  
(မန်နေဂျာ/ အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် ဦးဟိန်းမင်းလတ်တို့အကြား  
ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့  
သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်  
(၆၇/၂၀၁၇) အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ၊ ၁၉ ရက်နေ့  
တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။



၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးဟိန်းမင်းလတ်မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Wang Jun (အလုပ်ရှင်)ထံတွင် အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် နို့တစ်ကြေးနှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Wang Jun (အလုပ်ရှင်)မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးဟိန်းမင်းလတ်သည် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် လုပ်သက်အလိုက်အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ရသင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးဟိန်းမင်းလတ် (Store Leader) အား နို့တစ်ကြေး တစ်လစာ ၃၀၀၀၀ဝိ/-နှင့် လုပ်သက်အလိုက်အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ၄၅၀၀၀ဝိ/-၊ စုစုပေါင်း ၇၅၀၀၀ဝိ/- (ကျပ်ခုနစ်သိန်းငါးသောင်းတိတိ) အား ထုတ်ပေး ရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၇/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Power Fashion (2) အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်ရှင် Mr. Wang Jun ၏ကိုယ်စား ဦးမြင့်ဦး (မန်နေဂျာ/ အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ ခုံသမာဓိ ကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၇၃/၂၀၁၇) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ်(၆၇/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာစောယုဝင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ရှေ့ပလ္လာများ၊ နှစ်ဖက် ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်းကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးဟိန်းမင်းလတ်သည် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ရသင့်/မသင့်။

အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အပေါ် အကြောင်းခြင်းရာတွေ့ရှိချက်များ

၆။ Power Fashion (2) အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ Store Leader ဖြစ်သူ ဦးဟိန်းမင်းလတ်သည် (၁၇-၈-၂၀၁၅) ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။ (၁၆-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ပုံမှန်အလုပ်ဆင်းပြီးနောက် ထိုနေ့ည (၁၂)နာရီအထိ အချိန်ပို(OT)ဆင်းခဲ့ပြီး၊ Store တွင် ညအိပ်ခဲ့သည်။ (၁၇-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ပုံမှန်အလုပ်ပြန်ဝင်ခဲ့သည်။ (၁၈-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် စက်ရုံ၏ မန်နေဂျာ ဦးမြင့်ဦးခေါင်ဆောင်သော စက်ရုံဝန်ထမ်း(၂)ဦးပါဝင်သည့် စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့က စက်ရုံ၏ မီးဘေးအန္တရာယ်အတွက် စက်ရုံသို့လိုက်လံစစ်ဆေးရာ Store ဌာနသို့ ရောက်ရှိပြီး၊ ဦးဟိန်းမင်းလတ် (Store Leader) ၏ စားပွဲခုံအောက်တွင် ခြင်ဆေးခွေခွက်၊ ပြာမှုန့်များ၊ မီးခြစ်၊ ကွမ်းယာထုပ်၊ မန်ကျဉ်းစေ့ထုပ်၊ သကြားလုံးထုပ်များအား စစ်ဆေးတွေ့ရှိသည်။ Store Super, All Super များအား ပြသရာ ဦးဟိန်းမင်းလတ်၏ပစ္စည်းများဖြစ်ကြောင်း သိရှိရသည်။ ထိုနေ့ (၁၈-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင်ပင် ဦးဟိန်းမင်းလတ်အား ၎င်း၏လုပ်ခကျန်ငွေများကို တွက်ချက်ရှင်းလင်းပေးပြီး၊ EC စာချုပ်ပါ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကိုကျူးလွန်သဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခဲ့သည်။ ယင်းသို့အလုပ်မှ ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရသည့် ဦးဟိန်းမင်းလတ်က ဥပဒေအတိုင်းဆောင်ရွက်ပေးရန် ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ (၁၈-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် တိုင်ကြားခဲ့သဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုစတင်ဖြစ်ပွားလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဆင့်

၇။ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုအား ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးခဲ့ရာ၌ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက EC စာချုပ်အရလည်းကောင်း၊ ပတ်ဝန်းကျင် ဘေးအန္တရာယ်အတွက်လည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားများ၏ ဘေးအန္တရာယ်အတွက်သော်လည်းကောင်း၊ ခွင့်ပြုမှုမရှိသော မီးဘေးအန္တရာယ်အတွက် ဆေးလိပ်သောက်ခြင်း၊ ခြင်ဆေးခွေထွန်းခြင်းများပြုလုပ်သည့်အတွက် ကြီးလေးသောပြစ်မှုအဖြစ်သတ်မှတ်၍ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှမပေးနိုင်ကြောင်းထွက်ဆိုသည်။ အလုပ်သမား ဦးဟိန်းမင်းလတ်က မီးခြစ်မှာ မိမိပစ္စည်းဖြစ်ကြောင်း၊ ခြင်ဆေးထွန်းခြင်းမရှိကြောင်း၊ အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်လိုက်ခြင်းကြောင့် နစ်နာကြေးရယူလိုကြောင်း ထွက်ဆိုသဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုသည် နှစ်ဖက်ပြေလည်မှုမရရှိဘဲ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က အမှုတွဲအား ပေးပို့ရောက်ရှိခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၈။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၃ တွင် တစ်ဦးချင်း အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါက ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က သတ်မှတ်သည့်နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသောတရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်ဟုပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုဖြစ်သဖြင့် အလုပ်သမားက ယင်းသို့ပြဋ္ဌာန်းထားသည်ကို သိရှိပါကြောင်း၊ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသောတရားရုံးသို့ လျှောက်ထားရန်



ဆန္ဒမရှိပါကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ချက်ကိုသာ ခံယူမည်ဖြစ်ကြောင်း တင်ပြ လျှောက်ထားချက်ကို စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။ သို့ဖြစ်၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် နှစ်ဖက် ပြေလည်မှုမရရှိသော ဤအငြင်းပွားမှုကို ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်အညီ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။

(ခုံသမာဓိအဖွဲ့)ဆုံးဖြတ်ပေးသည့်အဆင့်

၉။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် ဤအငြင်းပွားမှုအား ကြားနာစစ်ဆေးရာ၌ ဦးဟိန်းမင်းလတ် (Store Leader)သည် (၁၆-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ ည(၁၂)နာရီအထိ အချိန်ပိုဆင်း ပြီးနောက် Store ခန်းတွင် ဦးဇင်မင်းကိုနှင့်အတူ ညအိပ်ခဲရာတွင် ချို့ချည်စားသည်မှလွဲ၍ ခြင်ဆေး ခွေထွန်းခြင်း၊ ဆေးလိပ်သောက်ခြင်း၊ ကွမ်းစားခြင်းတို့မရှိခဲ့ကြောင်းကို သက်သေများ၏ထွက်ဆို ချက်များအရ သိရှိခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ စွပ်စွဲချက်ဖြစ်သည့် EC စာချုပ် နောက်ဆက် တွဲ (ခ)ပါ အချက်(၁၃)ချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ခြင်းမရှိကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဦးဟိန်းမင်းလတ်သည် အလုပ်မှထုတ်ပယ်လောက်သည့်အပြစ် ပေါ်လွင်မှုမတွေ့ရှိရသဖြင့် ဦးဟိန်းမင်းလတ်အား နို့တစ်ကြေး ၃၀၀၀၀/-နှင့် လုပ်သက်အလိုက်နစ်နာကြေး ၄၅၀၀၀/- ပေး သင့်ကြောင်း သုံးသပ်၍ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် တောင်းခံခြင်းခံရသူ/ အလုပ်ရှင်က ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၁၀။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ရွာနများမှ သမရိုးကျဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုမျိုးမဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမားရေးရာအကြောင်းခြင်းရာ၌ လွန်စွာအရေးပါသော လုပ်ငန်း ဓွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကို အကြောင်းပြု၍ စည်းကမ်းချိုး ဖောက်သော အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် ထိုသူက နို့တစ်ကြေးနှင့် အလုပ် ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး တောင်းဆိုသည့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။ ဤအငြင်းပွားမှု၏ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားအား အလုပ်ထုတ်ပယ်နိုင်လောက်သည့် ကြီးလေးသောပြစ်မှုဟုတ်/ မဟုတ်၊ အမှန် တကယ်ကျူးလွန်ခြင်းရှိ/မရှိကို အဓိကထားဆင်ခြင်စဉ်းစားသုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ပေးရမည့် အငြင်း ပွားမှုဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၂)

၁၁။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းခံသူ ဦးဟိန်းမင်းလတ်က မီးခြစ်နှင့်ချို့ချည်များမှာ မိမိပစ္စည်း ဖြစ်ပြီး၊ ခြင်ဆေးခွေခွက်၊ ပြာမှုန့်များ၊ ကွမ်းယာထုပ်၊ မန်ကျည်းစေ့ထုပ်များမှာ မိမိပစ္စည်းများမဟုတ် ကြောင်း ထွက်ဆိုထားသည်ကို ထောက်ရှု၍ မီးဘေးအန္တရာယ်အတွက် မီးခြစ်ယူဆောင်ထားခြင်း မှာ ထင်ရှင်းပေါ်လွင်သည်။ ခြင်ဆေးခွေနှင့်ပြာမှုန့်များသည် မိမိပစ္စည်းမဟုတ်ကြောင်း ငြင်းဆို



ထားသော်လည်း အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားသည့် တင်ပြစာ အပိုဒ် (၆) (ခ)တွင် “(၁၈-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် မိမိခြင်ဆေးထွန်းခြင်းမှာ ဆရာတို့ စက်ရုံ၌ ခြင်မကိုက်အောင်ဘာများဆောင်ရွက်ပေးထားသနည်းဟု မောင်ဟိန်းမင်းလတ်၏အမေးကို ကျွန်တော် ဦးမြင့်စိုး(မန်နေဂျာ)မှ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်စည်ပင်ကျန်းမာရေးဌာနနှင့်ပူးပေါင်း၍ ခြင်ဆေး မှုတ်ခြင်းကို ပြုလုပ်ပေးခဲ့သည်ဟု ထိုဝန်ထမ်းအားပြောကြားခဲ့ပါကြောင်း” တင်ပြချက်ကို တွေ့ရှိ ရခြင်း၊ စက်ရုံတွင် ခြင်ဆေးမှုတ်နေသည့် ဓာတ်ပုံအထောက်အထားများကို စိစစ်တွေ့ရှိရခြင်း၊ အလုပ်သမား ဦးဟိန်းမင်းလတ်၏ အလုပ်စားပွဲခုံအောက်တွင် ယင်းခြင်ဆေးခွေ အောက်ခံခွက်နှင့် ပြာမှုန်များကို တွေ့ရှိရခြင်းတို့ကြောင့် ဦးဟိန်းမင်းလတ်၏ ပစ္စည်းများဖြစ်ကြောင်းမှာ ငြင်းဆို နိုင်ဖွယ်မရှိပေ။ ဦးဟိန်းမင်းလတ်သည် မီးခြစ်ယူဆောင်ထားပြီး၊ မီးထွန်းညှိခြင်းကို ပြုမူကျူးလွန် ခဲ့ကြောင်းမှာ သဘာဝယုတ္တိကျစွာ ဆင်ခြင်သုံးသပ်ရရှိသည်။

**သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၃)**

၁၂။ ဤအငြင်းပွားမှုအား ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေး၍ ဆုံးဖြတ် ခဲ့ရာတွင် တောင်းခံသူအလုပ်သမားဘက်မှ လူပုဂ္ဂိုလ်၏သက်သေထွက်ဆိုချက်များကိုသာ အလေး ထား၍ ဦးဟိန်းမင်းလတ်သည် ရှိချင်စားသည်မှလွဲ၍ ခြင်ဆေးခွေထွန်းခြင်း၊ ဆေးလိပ်သောက် ခြင်း၊ ကွမ်းစားခြင်းတို့မရှိခဲ့ကြောင်း သက်သေများ၏ထွက်ဆိုချက်များအရ သိရှိခဲ့ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ စွဲချက်ဖြစ်သည့် EC စာချုပ်ပါ အချက်များကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ခြင်း မရှိဟု သုံးသပ်တွေ့ရှိရကြောင်း၊ ဦးဟိန်းမင်းလတ်သည် အလုပ်မှထုတ်ပယ်နိုင်လောက်သည့်အပြစ် ပေါ်လွင်မှုမတွေ့ရှိရသဖြင့် ၎င်းအား နှိတစ်ကြေးနှင့် လုပ်သက်အလိုက်နစ်နာကြေးပေးသင့်သည် ဟု သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ထားခြင်းမှာ သက်သေခံဥပဒေ၏ တရားကိုယ်သဘောကို အလေးထားရယူကိုးတောက်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ထားခြင်းဖြစ်သဖြင့် မှားယွင်းတိမ်းစောင်း သည်ဟု သဘောရရှိသည်။ ဥပဒေသက်ဆိုင် စေခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သက်သေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁ တွင် “ဤဥပဒေသည် xxx ခုံသမာဓိလူကြီးများရှေ့မှောက်တွင် စစ်ဆေးသော အမှုအခင်းများနှင့် မသက်ဆိုင်စေရ”ဟု အတိအလင်းပြဋ္ဌာန်းဖော်ပြထားသည်။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က တောင်းခံသူ အလုပ်သမား ဦးဟိန်းမင်းလတ်ဘက်မှ လူပုဂ္ဂိုလ်များ၏ထွက်ဆိုချက်ကိုသာ အလေးထားရယူ သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ပေးခြင်းဖြစ်နေသဖြင့် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် မှားယွင်းတိမ်းစောင်းမှုရှိသည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၃။ အမှုကိစ္စတစ်ခုတည်းတွင်ပါဝင်သော အကြောင်းတရားတွေ့ရှိချက်များနှင့် စပ်ဆိုင်သော အကြောင်းခြင်းရာရလဒ်များကိုသာ သုံးသပ်၍ စီရင်ဆုံးဖြတ်သင့်သည်။ ထို့ပြင် ၂၀၁၂ ရုနစ်၊ အလုပ်သမားဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ အခန်း(၄)၊ အပိုဒ် ၁၇(က) အရ အငြင်းပွားမှုကိုဆုံးဖြတ် သည့်အခါ စစ်ဆေးရယူခဲ့သည့် သက်သေခံချက်များ၊ အငြင်းပွားမှုတွင်ပေါ်ပေါက်သော ဥပဒေ

*(Handwritten signatures)*

အကြောင်းခြင်းရာပြဿနာများကို အဓိကထား၍လည်းကောင်း၊ လိုအပ်ပါက အငြင်းပွားမှုများတွင် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့်သာကေများကို လေ့လာသုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ရမည်ဟု လမ်းညွှန် ပြဋ္ဌာန်းထားချက်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်သင့်သည်ဟု မှတ်ချက်ပြုလိုက်သည်။

**သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၄)**

၁၄။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကို အကြောင်းပြု၍ ယခင်အငြင်းပွားမှုတစ်ခုတွင် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်သာကေရှိသည်။ (ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆၄/၂၀၀၆) Yangon Airport Group Co.,Ltd နှင့် ဦးအောင်ကျော်ရှင်း (Operator II) တို့အကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှု)တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဦးအောင်ကျော်ရှင်း (Operator II ) အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် နို့တစ်ကြေးနှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးအဖြစ် ၎င်း၏ (၇)လစာ ၃၉၂၇၀၀၀/- (ကျပ်သုံးဆယ့်ကိုးသိန်းနှစ်သောင်းခုနှစ်ထောင်တိတိ) ကို အလုပ်ရှင်မှ ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပယ်ဖျက်ခဲ့သည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်သမားသည် ဤကဲ့သို့ မကြာခဏစည်းကမ်းမဲ့စွာ၊ တာဝန်ပေါ့လျော့စွာ နေထိုင်ပြုမူသည့် အလေ့အကျင့်များကြောင့် အခြားစပ်ဆက်နေသည့် ပြည်တွင်းပြည်ပခရီးသည်များ၏ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများကို အခက်အခဲတွေ့ရှိနိုင်ပြီး၊ မသမာသောလုပ်သားဆိုးများမှ ဤဖြစ်စဉ်ကို အတုယူ၍ ဥပဒေကိုအကာအကွယ်ယူကာ ခံစားခွင့်အမျိုးမျိုးကို အလုပ်ရှင်ထံမှမတရားတောင်းဆိုလာနိုင်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်ရေရှည်အေးချမ်းသာယာရေးကို ထိပါးလာနိုင်သည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ပြစ်ချက်များကြောင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည်ဖြစ်၍ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး တစ်စုံတစ်ရာကိုမျှ မခံစားစေထိုက်ကြောင်း၊ သို့မှသာ စည်းကမ်းမဲ့လုပ်သားများကို ဟန့်တားနိုင်မည်ဖြစ်၍ ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်စလုံးမှ လေးစားလိုက်နာလက်ခံဆောင်ရွက်နိုင်စေမည့် ရည်မှန်းချက်ကို ဖော်ဆောင်နိုင်လိမ့်မည်ဟု သုံးသပ်ဖော်ပြ၍ အလုပ်သမား ဦးအောင်ကျော်ရှင်းအား လူမှုရေး တရားမျှတမှုအဖြစ် ကရုဏာကြေးတစ်လစာ (OT မပါ ) ကို ခံစားခွင့်ပြုရန်ဟု ဆုံးဖြတ်ချက် သာကေရှိသည်။ သို့ဖြစ်၍ ယခုအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းခံသူအလုပ်သမား ဦးဟိန်းမင်းလတ်သည် ယခင်က (၃)ကြိမ်အထိ အပြစ်ပေးအရေးယူခံရခြင်း၊ တတိယအကြိမ် ကျူးလွန်သောပြစ်မှုတွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဆေးလိပ်ကိုင်ဆောင်သည်ကို တွေ့ရှိခြင်းကြောင့် စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်သဖြင့် (နောက်ဆုံးအကြိမ်)ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းနှင့် ယခုထပ်မံဖြစ်ပွားသည့်အမှုတွင် မီးဘေး အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအတွက် လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းတို့ကြောင့် EC စာချုပ်ပါ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကိုကျူးလွန်ခြင်းဖြစ်သဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်ခံရခြင်းအတွက် တောင်းခံသူအလုပ်သမား ဦးဟိန်းမင်းလတ်သည် မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှမရထိုက်ကြောင်း သုံးသပ် သည်။

အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့အား သုံးသပ်အကြံပြုချက်


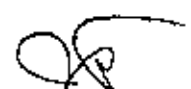

၁၅။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးတို့သည် နိုင်ငံတော်ရှိ မည်သည့်စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနမဆို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတိုင်း မလွဲမသွေလိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိပေသည်။ အလုပ်ရှင်က ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအတွက် စီမံဆောင်ရွက် ပေးရန်တာဝန်ရှိသကဲ့သို့ အလုပ်သမားကလည်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအတွက် အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူ၏ အသိပေးလမ်းညွှန်ချက်စည်းကမ်းများကို နားခံ၍ တိကျစွာလိုက်နာရန် တာဝန်ရှိပေ သည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊ မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း လုံခြုံရေးတို့အတွက် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် နိုင်ငံတော်အစိုးရက ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ထုတ်ပြန်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ၊ ဆိုင်နှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ၊ အလုပ်ရုံများဥပဒေ၊ မီးသတ်ဥပဒေတို့တွင် ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်း ပေးထားသည်။ ထို့ပြင် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(က) အရချုပ်ဆိုရန် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် တွင်လည်း အလုပ်သမားသည် လုပ်ငန်း၏လိုအပ်ချက်အရ ထုတ်ပြန်ထားသော လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်ဟု အလုပ်သမား များ၏တာဝန်ဝတ္တရားများအဖြစ် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်။ ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်ပွားပါက လူနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် (လူ/ Men ၊ ရုပ်ဝတ္ထု/ Materials ၊ ငွေကြေး/ Money)စသည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ဆုံးရှုံးမှုမရှိစေရန် ကာကွယ်မှုပေးထားခြင်းဖြစ်သည်။ အကယ်၍ မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အတွက် စည်းကမ်းချိုးဖောက်သောသူ တစ်ဦးတစ်ယောက်ကြောင့် စက်ရုံမီးလောင်မှုဖြစ်ပွားပါက (၁) အလုပ်ရှင်တက်မှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများစွာဆုံးရှုံးရခြင်း၊ (၂) စက်ရုံလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုရပ်ဆိုင်းသွားခြင်း၊ (၃) အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းရပ်စဲသွားရခြင်း၊ (၄) စက်ရုံနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်ရှိ လူများထိခိုက်၊ ဒဏ်ရာရ၊ သေဆုံးမှုများကြုံတွေ့ရခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ နှစ်ဦး နှစ်ဖက်မမျှော်မှန်းနိုင်သည့် ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

၁၆။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းခံသူအလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူတို့သည် နှစ်ဦး နှစ်ဖက် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်မှုများ၌ ချွတ်ယွင်းအားနည်းချက်များရှိသည်ကိုတွေ့ရှိရသဖြင့် နောင်တွင် ဤကဲ့သို့မဖြစ်စေရန်အလို့ငှာ အောက်ဖော်ပြပါအကြောင်းခြင်းရာများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ကြရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းလိုက်သည်-

- (က) အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူသည် -
  - (၁) မိမိစက်ရုံ၏ မီးဘေးအန္တရာယ်ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေး အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးတို့အတွက် စီမံချက်ရေးဆွဲပြီး စနစ်တကျ အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ စီမံချက်ရေးဆွဲပြီးပါက လုပ်ငန်းစဉ်

အဆင့်ဆင့်ကို (Plan - Do - Check - Act) “စီစဉ်- လုပ်ဆောင် - စစ်ဆေး - ဆောင်ရွက်” ဟူသည့် PDCA လုပ်ကိုင်ပုံနည်းလမ်းအတိုင်း လုပ်ဆောင်သင့်သည်။

- (၂) စက်ရုံ၏ စစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းကိစ္စရပ်များတွင် စက်ရုံ၏တာဝန်ရှိသော မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် စက်ရုံမှူး သို့မဟုတ် အုပ်ချုပ်ရေးမန်နေဂျာ တစ်ဦး ခေါင်းဆောင်သော စီမံအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့နှင့် စက်ရုံတွင် ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းကော်မတီ (WCC)နှင့် ပူးပေါင်း၍ စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်သင့်သည်။
- (၃) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အတွက်အစည်းအဝေးခေါ်ယူ၍ အသိပေးခြင်းအပြင်၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးလမ်းညွှန်ချက်များနှင့် လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းများကို စက်ရုံမှ တရားဝင်အသိပေးစာထုတ်ပြန်၍ ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ထို့ပြင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအတွက်လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းချက်များကို အများမြင်သာသော စက်ရုံအတွင်းရှိနေရာများ၌ Notice ဗီဒီယိုများပြုလုပ်၍ ချိတ်ဆွဲပြသထားသင့်သည်။
- (၄) အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်းကိစ္စရပ်များတွင် နှုတ်ဖြင့် အသိပေးပြောကြားခြင်းမပြုဘဲ တရားဝင်ရုံးစာထုတ်ပြန်၍ ဆောင်ရွက်သင့်သည်။
- (၅) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ မီးဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၊ ဆိုင်နှင့်အလုပ်ဌာနများဥပဒေ၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ လိုက်နာကျင့်သုံး၍ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။
- (ခ) တောင်းခံသူ/အလုပ်သမားသည် -
  - (၁) မိမိ၏တောင်းဆိုချက်ကို စက်ရုံ၏ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသို့ ရှေးဦးစွာတိုင်ကြားသင့်သည်။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီက ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ပြေလည်မှုမရရှိမှသာ သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ဆက်လက်တိုင်ကြားသင့်သည်။
  - (၂) မိမိ၏အလုပ်အကိုင်တည်မြဲရေး၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး အဆင်ပြေချေမွှေစေရန်အလို့ငှာ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) စာချုပ်ပါစည်းကမ်းများ၊ လုပ်ငန်း



ခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အသိပေးလမ်းညွှန်ချက်များနှင့် စည်းကမ်းများကို တိကျစွာ အလေးထားလိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်သည်။




- (၃) ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအတွက် အလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားရုံမက အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်တွင်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များကို အလုပ်သမားများ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်ဟု အလုပ်သမားများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများတွင် ထည့်သွင်းသတ်မှတ်ပေးထားသဖြင့် ကြီးလေးသောပြစ်မှုကြောင့် အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းမဖြစ်စေရန် စည်းကမ်းလိုက်နာသော အလုပ်သမားကောင်းအဖြစ် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။

**ဖြည့်စွက်သုံးသပ်ချက်**

၁၇။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က အပြီးသတ်ကြားနာစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်သမား ဦးဟိန်းမင်းလတ်သည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ကြီးလေးသောပြစ်မှုကိုကျူးလွန်သဖြင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သော်လည်း ၎င်း၏လူမှုရေးအခက်အခဲကို ထောက်ထားညှာတာ၍ လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ် ထောက်ပံ့ပေးရန် ဆန္ဒရှိပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။ သို့ဖြစ်၍ ခုံအဖွဲ့သည် Power Fashion (2) အထည်ချုပ်စက်ရုံ၏ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက မိမိတို့စက်ရုံအလုပ်သမားအပေါ် အကျိုးတူလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အဖြစ် သဘောထားရှိပြီး၊ လူမှုဒုက္ခနှင့် ကြုံတွေ့နေရသည့်အချိန်တွင် ကူညီရိုင်းပင်းသည့် အလုပ်ရှင်၏စိတ်ရင်းစေတနာကောင်းကို စံနမူနာပြုအဖြစ် အလေးထားအသိအမှတ်ပြုခြင်းအားဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။


၁၈။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ဤအငြင်းပွားမှုအား တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေပါ အပ်နှင်းထားသည့်လုပ်ပိုင်ခွင့်များနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တရားမျှတမှု ရရှိစေရန်အလို့ငှာ အထက်ဖော်ပြပါလေ့လာတွေ့ရှိချက်များ၊ သုံးသပ်ချက်များ၊ ယခင်အလုပ်သမားရေးရာဆုံးဖြတ်ချက်သာကေများကို ထောက်ရှု၍ အောက်ပါအတိုင်းဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

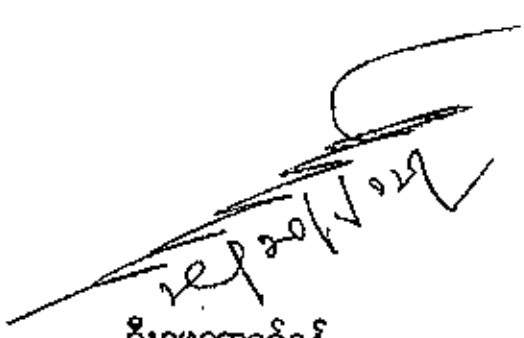
- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၁၉-၉-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင်ချမှတ်ခဲ့သော အမှုအမှတ်(၉၇/၂၀၁၇)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။


  

(ခ) အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား ဦးဟိန်းမင်းလတ်အား ၎င်း၏ လူမှုရေးအခက်အခဲကိုညွှာထောက်ထား၍လူမှုကရုဏာကြေး အဖြစ်ထောက်ပံ့သော ၆၀၀၀၀၀/- (ကျပ်ခြောက်သိန်းတိတိ)ကို ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။  
၁၃။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

  
ဒေါက်တာစောယုဝင်း  
အဖွဲ့ဝင်

  
ဦးဖေအောင်ဝန်  
ဥက္ကဋ္ဌ

  
ဦးရဲကျော်သူ  
အဖွဲ့ဝင်