

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၆၈/၂၀၁၇)

ဦးစန်းယု (အလုပ်ရှင်)

ဦးစိုးအောင် (Admin Manager) (အလုပ်ရှင်၏  
အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊  
ရွှေဇင်အေးအထည်ချုပ်စက်ရုံ၊ အမှတ်(၅၆)၊  
ဦးဖိုးလှိုင်လမ်း၊ ရွှေပေါက်ကံ၊ မြောက်ဥက္ကလာပ  
မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ဇင်မာထွန်း၊ အမှတ်(၈/၄၀၃)၊  
မြရတနာ(၃)လမ်း၊ (၃)ရပ်ကွက်၊  
မြောက်ဥက္ကလာပမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၂၀ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မြောက်ဥက္ကလာပမြို့နယ်၊ ရွှေပေါက်ကံစက်မှုဇုန်၊ ဦးဖိုးလှိုင်လမ်း၊  
အမှတ် (၅၆) ရှိ ရွှေဇင်အေးအထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်ရှင် ဦးစန်းယု၊ ဦးစိုးအောင် (Admin  
Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် ဒေါ်ဇင်မာထွန်းတို့အကြား  
ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို မြောက်ဥက္ကလာပမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်  
ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှု  
အမှတ် (၁၀၁/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ၊  
၂၉ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်ဇင်မာထွန်းမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးစန်းယု (အလုပ်ရှင်)ထံတွင် ဖိအားပေးမှုကြောင့် ကျန်းမာရေးထိခိုက်၍ အလုပ်မှထွက်ခဲ့ရသည့်အတွက် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန်တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးစန်းယု အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ဦးစိုးအောင် (Admin Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်-

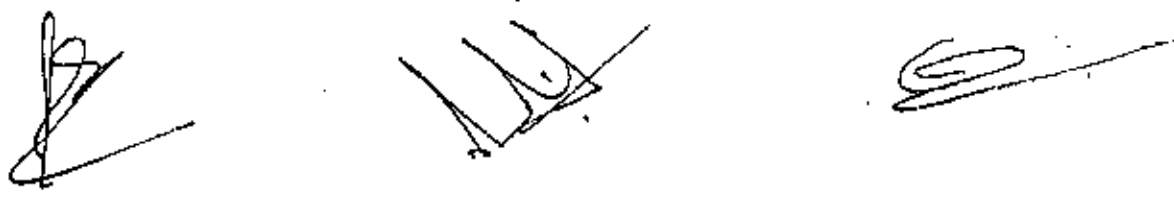
ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်ဇင်မာထွန်း (All Super)သည် အလုပ်မှထွက်ခဲ့ရသဖြင့် အလုပ် ထုတ်နစ်နာကြေးရသင့်/မရသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ All Super ဒေါ်ဇင်မာထွန်းအား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၄၀၀၀၀၀/- နှင့် လုပ်သက်အလိုက်အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး (၅) လစာ ၂၀၀၀၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၂၄၀၀၀၀၀/- (ကျပ်နှစ်ဆယ့်လေးသိန်းတိတိ)ကို ထုတ်ပေး ရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀၁/၂၀၁၇)ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ဦးစိုးအောင် (Admin Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့် ကြော်ငြာစာအမှတ် (၇၅/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ် (၆၈/၂၀၁၇) အား ကြားနာ စစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးသောင်းစိန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးသင်းမောင်ဆွေတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ သည်။

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

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်ဇင်မာထွန်း (All Super)သည် အလုပ်မှထွက်ခဲ့ရသဖြင့် အလုပ် ထုတ်နစ်နာကြေး ရသင့်/ မရသင့်။



စစ်ဆေးချက်

၆။ ဤခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေအရ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး အလုပ်ခွင်အေးချမ်းသာယာစေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်လည်းကောင်း ရည်ရွယ်၍ ဤအငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ကို ၂၀-၁၀-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင်ချိန်းဆို၍ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်ကို လက်ခံကြားနာခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးမှလည်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ကြသည်ဖြစ်၍ ဤစစ်ဆေးချက်များကို အခြေပြုပြီး၊ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်ကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့၏ တင်ပြချက်များဖြင့် အပြန်ပြန်အလှန်လှန်စိစစ်၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ယခု အမှုဖြစ်စဉ်တွင် အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာထွန်းသည် ၎င်း၏လုပ်ငန်းခွင်မှ (၉-၈-၂၀၁၇)ရက်နေ့မှ (၁၁-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိ (၃)ရက်ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်ခဲ့ပြီး၊ အလုပ်ရှင်မှလည်း အလုပ်သမား၏ဆန္ဒအလျောက် (၃)ရက်ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်ခဲ့ပြီးနောက် လုပ်ငန်းခွင်သို့ လာရောက်ခြင်းမရှိသဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း/ ထုတ်ပယ်ခြင်းတို့ကို အဓိန့်စာထုတ်၍ အလုပ်သမားထံသို့ လက်ရောက်ပေးပို့ခဲ့ခြင်းမရှိသော်လည်း စက်ရုံ၏ ကြော်ငြာသင်ပုန်းတွင်ကပ်၍ ထုတ်ပြန်ခဲ့ကြောင်း တင်ပြချက်အရ သိရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားဘက်မှလည်း ၎င်း၏လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပျက်ကွက်ခဲ့သည်နှင့် ပတ်သက်၍ အကျိုးအကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာရှင်းလင်းတင်ပြသည့်စာမရှိသော်လည်း ၎င်းကို All Super တာဝန်မှ Line Super တာဝန်သို့ နှိမ့်ချခြင်းသည် လစာနှုန်းထားများမတူ၍ နောင်တွင် လစာလျော့နည်းသွားမည်ကို စိုးရိမ်ခြင်း၊ မိမိကိုနှိမ့်ချဆက်ဆံသည်ဟု ထင်မြင်ခဲ့သည်မှအစပြု၍ လုပ်ငန်းခွင်တွင်မပျော်ပိုက်တော့ဘဲ ၎င်းအားအလုပ်မှရပ်စဲခဲ့သည်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရပိုင်ခွင့်များရှိပါက ဥပဒေနှင့်အညီ ခံစားခွင့်ပြုရန် တင်ပြခဲ့ပါသည်။

၇။ ယခုအမှုဖြစ်စဉ်သည်စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာရုံးလုပ်ငန်းအသိပညာနားလည်မှုအားနည်း၍ ပေါ်ပေါက်လာခြင်းဖြစ်သည်ကို စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။ အငြင်းပွားမှုပြေငြိမ်းရေးအတွက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးသည် ပြင်းထန်သော အငြင်းပွားမှုများမရှိဘဲ ပြေလည်ညီညွတ်မှုကို ရှေးရှုကြသည် ဖြစ်၍ အောက်ပါအတိုင်းသုံးသပ်ချက်များကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၈။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာထွန်းသည် လက်ရှိတွင် လုပ်သက်(၇)နှစ်ကျော်ရှိခဲ့ပြီး၊ စက်ရုံ စတင်လည်ပတ်သည့်အချိန်မှ စတင်၍ နှစ်ရှည်လများလုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း လေ့လာသုံးသပ်မိပါသည်။ ၎င်းသည် All Super အဖြစ်မှ လစာနည်းသည့် Line Super ရာထူးသို့ ပြောင်းရွှေ့တာဝန် ထမ်းဆောင်ရသည်ကို နောင်ရေးမျှော်တွေးလျက် လစဉ်လုပ်ခလစာနည်းပါးသွားမည်ကို စိုးရိမ်၍ လုပ်ငန်းခွင်တွင်မပျော်ပိုက်ဘဲ ၎င်းခံစားနေရသောသွေးတိုးရောဂါကို သွယ်ဝိုက်၍ထိခိုက်နိုင်ကြောင်း သုံးသပ်မိပါသည်။ ၎င်း၏လုပ်ငန်းခွင်ပျက်ကွက်မှုကို အထက်တာဝန်ခံများထံသို့ အကျိုးအကြောင်း ညီညွတ်စွာတင်ပြခဲ့ပါက ယခုဖြစ်စဉ်ပေါ်ပေါက်ဖွယ်ရာမရှိနိုင်ပါ။ နှုတ်ထွက်ခြင်း၊ ရပ်စဲခြင်းများကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့မှ ရုံးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရ စနစ်တကျဆောင်ရွက်ခဲ့ကြလျှင် ဥပဒေနှင့် အညီ နိုင်ငံစားဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား၏ စိုးရိမ်စိတ်ကြီးစွာနှင့် အထင် အမြင်လွဲမှားမှုကြောင့်လည်းကောင်း၊ စက်ရုံတာဝန်ခံများဘက်မှလည်း လုပ်ငန်းခွင်သို့ (၃)ရက် ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်ခြင်းသည် အလုပ်သမား၏ဆန္ဒသဘောအလျောက် ခံစားခွင့်များပေးရန်မလိုဘဲ ရပ်စဲခဲ့ပြီးဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူခဲ့ကြပါသည်။ သို့သော် အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာထွန်းသည် လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်လုပ်သားတို့ထံမှ သိရှိရသောသတင်းအရ ၎င်းအား အလုပ်ရပ်စဲခဲ့သည်ဟု မှတ်ယူပြီး၊ ယနေ့တိုင် လုပ်ငန်းခွင်သို့ လာရောက်ဆက်သွယ်ခြင်းမရှိခဲ့၍ ယခုကဲ့သို့ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှတစ်ဆင့် ဤခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ထံသို့ သုံးသပ် ဆုံးဖြတ်ရန် ရောက်ရှိခဲ့သဖြင့် ခုံအဖွဲ့မှ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာထွန်းသည် ဖော်ပြပါစက်ရုံတွင် နှစ်ရှည်လများဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်များကိုလည်းကောင်း၊ လက်ရှိတွင် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်နေ၍ လူမှုရေးဒုက္ခများရောက်ရှိခံစားနေရသည်ကိုလည်းကောင်း ထောက်ရှု၍ လူမှုရေးအထောက်အပံ့ တစ်ရပ်ကို အလုပ်ရှင်မှခံစားခွင့်ပြုရန်၊ သက်ညှာခွင့်ပြုရန်လိုအပ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ လုပ်ငန်း ခွင်မှ အထက်အကြီးအကဲများထံသို့ လုံလောက်သော သက်သေခံစာဖြင့်တင်ပြ၍ ပျက်ကွက်ခဲ့ သည့်အကြောင်းကို ဖြေရှင်းခဲ့မှုမရှိ၍ အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေး ခံစားဆေးမှုကို မပြုနိုင်ပါ။ အလုပ်ရှင် အနေဖြင့် မိမိ၏လုပ်ငန်းခွင်တွင် နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြိုးစားဆောင်ရွက်ချက်များကို ထောက်ရှု၍ လျော်ကြေးမဟုတ်မူဘဲ လူမှုရေးတရားမျှတမှုကိုအခြေခံသော ထောက်ပံ့ငွေ ၇၀၀၀၀၀/-ကို ကရုဏာ အလျောက်ထောက်ပံ့မည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့သည်ဖြစ်၍ လူမှုရေးထောက်ပံ့ငွေ ၇၀၀၀၀၀/- (ကျပ်ခုနှစ်သိန်းတိတိ)ကို အမြန်ဆုံးခံစားခွင့်ပြုသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

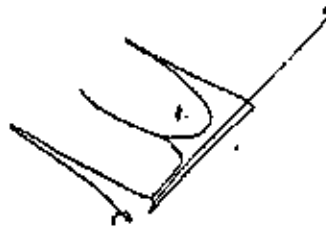
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၂၉-၉-၂၀၁၇) ရက်စွဲပါ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုပယ်ဖျက်၍ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား ကရုဏာ အလျောက်ထောက်ပံ့မည့် လူမှုရေးထောက်ပံ့ငွေ ၇၀၀၀၀/- (ကျပ်ခုနစ် သိန်းတိတိ)ကို ခံစားခွင့်ပြုရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

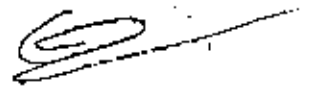
၉။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးထွန်းအောင်  
အဖွဲ့ဝင်



ဦးသောင်းစိန်  
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးသင်းမောင်ဆွေ  
အဖွဲ့ဝင်