ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၆/၂၀၁၈)

ဦးမိုးကျော်သောင်း (အလုပ်ရှင်) ကျော်ထက်ကျော်ကုမ္ပဏီလီမိတက်(အုတ်ကျင်း ဂုန်နီအိတ်နှင့် လျှော်ရွေးလျှော်ထုတ်စက်ရုံ)၊ ဘုရင့်နောင်လမ်းမကြီး၊ (၁၄)ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်၊ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	}	လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးလှရွှေအောင် ပါ (၂)ဦး အမှတ် (၁၉၉၆) (က)၊ ဓေမာ(၁)လမ်း၊ (၁၆)ရပ်ကွက်၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	}	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ် လ ၁၃ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်မြို့နယ်၊(၁၄)ရပ်ကွက်၊ ဘုရင့်နောင်လမ်းမကြီးရှိ ကျော်ထက်ကျော်ကုမ္ပဏီလီမိတက်(အုတ်ကျင်းဂုန်နီအိတ်နှင့်လျှော်ရွေးလျှော်ထုတ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင် ဦးမိုးကျော်သောင်း နှင့် အလုပ်သမား ဦးလှရွှေအောင်ပါ(၂)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၃ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးလှရွှေအောင် ပါ (၂)ဦးမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ကျော်ထက်ကျော်ကုမ္ပဏီလီမိတက်(အုတ်ကျင်းဂုန်နီအိတ်နှင့်လျှော်ရွေးလျှော်ထုတ်စက်ရုံ) အလုပ်ရှင် ဦးမိုးကျော်သောင်းထံတွင် အသက်(၆၀)ပြည့်၍ အနားယူခဲ့ရသဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အောက်ပါ(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင် ဦးမိုးကျော်သောင်းမှ အောက်ပါ

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထား ခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ပေးသင့်/မပေးသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးလှရွှေအောင်နှင့် ဦးသိန်းလွင်တို့အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးများကို အောက်ပါဇယားအတိုင်း ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်-

စဉ်	အမည်	နို့တစ်ကြေး	နစ်နာကြေး	စုစုပေါင်း
၁။	ဦးလှရွှေအောင်	၁၁၄၀၀၀	၄၅၆၀၀၀	၅၇၀၀၀၀
၂။	ဦးသိန်းလွင်	၁၀၈၀၀၀	၄၃၂၀၀၀	၅၄၀၀၀၀
	စုစုပေါင်း	၂၂၂၀၀၀	၈၈၈၀၀၀	၁၁၁၀၀၀၀

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင်ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင် ဦးမိုးကျော်သောင်းမှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထား လာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၇/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၁၆/၂၀၁၈) အား ကြားနာ စစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးတင်ထွန်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့တင်ပြလာသည့် မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ် လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ပေးသင့်/မပေးသင့်။

<u>တွေ့ရှိချက်</u>

၆။ အလုပ်သမား ဦးသိန်းလွင်နှင့် ဦးလှဌေးအောင်တို့(၂)ဦးက အသက် (၆၀)ပြည့်သဖြင့် အနားယူရမည်ဖြစ်၍ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးရယူလိုကြောင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးမပေးခြင်းအတွက် ကျေနပ်မှုမရှိကြောင်း လှိုင်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ၉-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် တိုင်ကြားခဲ့ပါသည်။

၇။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် (၃)ကြိမ် ညှိနှိုင်းရာ အလုပ်သမားများက ထွက်ဆိုမှုမှာ အလုပ်ခွင်မှ အနားပေးခဲ့ကြောင်း၊ နစ်နာကြေးများ၊ ရပိုင်ခွင့်များကို ဥပဒေနှင့်အညီပေးရန် တောင်းဆိုကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၈။ အလုပ်သမားများက ၂၃-၁-၂၀၁၈ ရက်စွဲဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြသည့် တောင်းဆိုလွှာတွင် (က) ကျော်ထက်ကျော်ကုမ္ပဏီက နိုင်ငံတော်ပိုင်စက်ရုံကို ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်သည့် ၁-၄-၂၀၁၂ ရက်နေ့မှစ၍ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ အငြိမ်းစားပင်စင်ယူခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ (ခ) ကုမ္ပဏီသက်တမ်း (၆)နှစ်နီးပါးရှိသော်လည်း မည်သည့်လုပ်ငန်းမှ မလုပ်ဘဲ လုပ်ငန်းပြောင်းလဲရန်ကြိုးစားနေသည်ဟုသိရှိရကြောင်း၊ သန့်ရှင်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး အလုပ်သာ ဝန်ထမ်းများလုပ်ရကြောင်း၊ (ဂ) အလုပ်ရှင်ကပေးသည့် ကရုဏာကြေး (၃)လစာကို မယူခဲ့ကြောင်း၊ (ဃ) အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်လိုသော်လည်း အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည်ဟု ခံစားမိပြီး ဝမ်းနည်းခဲ့ရကြောင်း၊ ကရုဏာကြေး (၃)လစာအစား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးကို ဥပဒေနှင့်အညီ အပြည့်အဝခံစားလိုကြောင်း၊ (င) ကုမ္ပဏီမှ အနားပေးသည့်အတွက် စာထုတ်ပေးရာ ထိုစာကို ပူးတွဲတင်ပြကြောင်း စသောအချက်များ ပါရှိပါသည်။

၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် အလုပ်သမားများက တင်ပြသောအချက်များမှာ (က) ဦးသိန်းလွင်၏ လစာ ၁၀၈၀၀၀ိ/- ဖြစ်ပြီး၊ ဦးလှဌေးအောင်၏ လစာမှာ ၁၁၄၀၀၀ိ/-ဖြစ်ကြောင်း၊ (ခ) အသက် (၆၀) ပြည့်လျှင် နားရမည်ဆိုသော စည်းကမ်းချက်မရှိကြောင်း၊ ကြေညာသင်ပုန်း၌လည်း သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိကြောင်း၊ (ဂ) အလုပ်ပြန်ဝင်ချင်ကြောင်း၊ ပြန်မခန့်ပါက ဥပဒေအရ နစ်နာကြေးရယူလိုကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၀။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် (၃) ကြိမ်ညှိနှိုင်းရာ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုတင်ပြချက်များမှာ (က) ၁-၄-၂၀၁၂ မှစ၍ အုတ်ကျင်းဂုန်နီစက်ရုံနှင့် လျှော်ရွေးလျှော်ထုတ်စက်ရုံ- (၂) ရုံအား နိုင်ငံတော်ထံမှ ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်ကြောင်း၊ (ခ) ၁-၈-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှစ၍ အသက်(၆၀)ပြည့် အနားယူဝန်ထမ်းများကို နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (၃) လပေး၍ အနားယူစေခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမားက အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) ဖြင့် လုပ်သက်အရ အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးကိုယူလိုပါက အသက် (၆၀) မပြည့်မီ တစ်နှစ်၊ အသက် (၅၉)နှစ်တွင် ယူနိုင်သည်ဟု

ဝန်ထမ်းအားလုံးအား အသိပေးပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ (ဂ) ဖော်ပြခဲ့သော ချမှတ်ဆောင်ရွက်သည့်မှု- အမိန့်စာ ၂ စောင်ကို တင်ပြကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၀။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တင်ပြသည့်ချေပလွှာတွင် (က) အသက် (၆၀)ပြည့် ဝန်ထမ်းများအား ကရုဏာကြေးထောက်ပံ့ငွေအဖြစ် လစာ ၂ဆ ကို ထုတ်ယူပြီးသူ (၁၈)ဦး၊ လစာ ၃ဆကို ထုတ်ယူပြီးသူ (၉) ဦးရှိပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ (ခ) အသက် (၆၀)မပြည့်မီ တစ်နှစ်အလိုတွင် အလုပ်သမားဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှအနားယူရန်တင်ပြလျှင် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) အရ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးခံစားခွင့်ပြုမည်ဟု တင်ပြစာတွင် ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ (ဂ) ယခုကိစ္စမှာ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းမဟုတ်ဘဲ အသက် (၆၀)ပြည့် အနားယူစေခြင်းသာဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်မှ စေတနာဖြင့် ကရုဏာကြေးပေးခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များ ပါရှိပါသည်။

၁၂။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ရာတွင် (က) ၁-၈-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှစ၍ အသက် (၆၀)ပြည့် ဝန်ထမ်းများကို ကရုဏာကြေး (၂)လစာပေးပြီး အနားပေးခဲ့ကြောင်း၊ ကရုဏာကြေးကိုထုတ်ယူသူ (၁၈)ဦး ရှိပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ (ခ) ၁-၇-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍ အသက် (၆၀)ပြည့်ဝန်ထမ်းများကို ကရုဏာကြေး (၃)လစာပေးပြီး အနားပေးခဲ့ကြောင်း၊ ထိုကရုဏာကြေးကို ထုတ်ယူသူ (၉)ဦးရှိပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ (ဂ) အထက်ပါ ကရုဏာကြေးပေးသည့် စည်းကမ်းချက်ကို ကြေညာသင်ပုန်းတွင် ကပ်ခဲ့ကြောင်း စသောအချက်များကို ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

<u>**ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်**</u>

၁၃။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

(က) ဦးသိန်းလွင်အား ၆-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့၊ ဦးလှဌေးအောင်အား ၁၂-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အသက် (၆၀)ပြည့်၍ အလုပ်မှနားခဲ့ကြောင်း၊ ၎င်းတို့နှစ်ဦးအား အလုပ်ထုတ်စာပေးခဲ့ကြောင်း၊ ၎င်းတို့ (၂)ဦးမှ အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်မခန့်ပါက ဥပဒေအရ နစ်နာကြေးလိုချင်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုစစ်ဆေးသည်ကို သုံးသပ်တွေ့ရှိရကြောင်း၊

(ခ) အသက် (၆၀)ပြည့်ပါက စီမံမန်နေဂျာမှတစ်ဆင့် စက်ရုံမှူးထံ စာတင်ပြပြီး၊ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ၎င်းဝန်ထမ်းအား နစ်နာကြေးပေး၍ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အသက် (၆၀)ပြည့်သည့်ဝန်ထမ်းများအား ဆက်လက်ခန့်ထားခြင်းမရှိကြောင်း၊ ဦးသိန်းလွင်နှင့် ဦးလှဌေးအောင်တို့ (၂)ဦးအား အပြစ်ရှိ၍

အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းမဟုတ်ဘဲ အသက် (၆၀)ပြည့်၍ အနားယူခိုင်းခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုထားသည်ကို သုံးသပ်တွေ့ရှိရကြောင်း၊

(ဂ) ဦးလှဋ္ဌေးအောင်ပါ (၂)ဦးသည် အသက် (၆၀)ပြည့်၍ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းကြောင့် လုပ်သက်အလိုက်အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးနှင့် ရက် (၃၀) နို့တစ်ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိသဖြင့် နို့တစ်ကြေး တစ်လစာပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါကြောင်း၊

<u>ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့တွင် ဆောင်ရွက်ချက်</u>

၁၄။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားရာတွင် ပါရှိသောအချက်များမှာ (က) သက်ပြည့်အနားယူခြင်းကို (၁) လကြိုတင်၍ အမိန့်စာဖြင့် ကြိုတင်အကြောင်းကြားခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ထုတ်စာ ပေးခဲ့ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ "အလုပ်ရပ်စဲခြင်းကြောင့်" ဟူသည့် သုံးသပ်ချက်သည် မှန်ကန်မှုမရှိဘဲ တစ်ဖက်သတ်ဆန်နေကြောင်း၊ (ခ) နိုင်ငံပိုင်စက်ရုံမှ လွှဲအပ်ထားသည့် အလုပ်သမားများအား နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတိုင်း အသက်(၆၀)ပြည့်အနားယူမှုကို ထောက်ပံ့ကြေးပေးအပ်မှုမရှိဘဲ အသက် (၆၀)ပြည့်သည့်နေ့၌ အနားယူစေခဲ့ကြောင်း၊ (ဂ) ဝန်ထမ်းများ၏ စားဝတ်နေရေးပြေလည်စေရန် ရည်ရွယ်လျက် ၁-၈-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှစ၍ အသက် (၆၀)ပြည့်ဝန်ထမ်းများအား ကရုဏာကြေး (၂)လစာပေးခဲ့ကြောင်း၊ ၁-၇-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှစ၍ နောက်ဆုံးထုတ်လစာဖြင့် (၃)လစာပေးခဲ့ကြောင်း၊ ထိုသို့ပေးရမည်ဟု ထုတ်ပြန်သည့်စာများကို ပူးတွဲတင်ပြကြောင်း၊ (ဃ) အသက် (၆၀) ပြည့်အနားယူခြင်းကို အလုပ်ထုတ်ပစ်ခြင်း၊ အလုပ်မှရပ်နားခြင်းပြုသယောင် တိုင်ကြားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ (င) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများနည်းတူ အသက် (၆၀)ပြည့်လျှင် သက်ပြည့်အနားယူခွင့်ပြုခြင်းကို အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများအား အသိပေးကြေညာကျင့်သုံးလျှက်ရှိနေမှုအား လွဲမှားစွာ အသက် (၆၀)ပြည့်၍ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းသည် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ ၃-၇-၂၀၁၅ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) နှင့် သွေဖီလျက် အကျုံးဝင်မှုမရှိကြောင်း စသော အချက်များဖြစ်ပါသည်။

<u>သုံးသပ်ချက်</u>

၁၅။ လုပ်ငန်းမှထုတ်ပြန်ပြီး၊ အလုပ်သမားများက တင်ပြခဲ့သည့် ဦးသိန်းလွင်နှင့်ပတ်သက်သည့် စာတွင် ၆-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့ နံနက်ပိုင်းမှစ၍ ကရုဏာကြေးနောက်ဆုံးထုတ် (၃)လစာဖြင့် သက်ပြည့်အနားယူခွင့်ပြုမှုကို ၁-၁၁-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ထုတ်ပြန်ထားကြောင်းနှင့် ဦးလှဋ္ဌေးအောင် နှင့် ပတ်သက်သည့်စာတွင် ၁၂-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့ နံနက်ပိုင်းမှစ၍ ကရုဏာကြေးနောက်ဆုံးထုတ် (၃) လစာဖြင့် သက်ပြည့်အနားယူခွင့်ပြုမှုကို ၇-၁၁-၂၀၁၇ ရက်စွဲဖြင့် ထုတ်ပြန်ထားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ တစ်လကျော်ကြိုတင် နို့တစ်ပေးခဲ့ကြောင်း ထင်ရှားသည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၁၆။ နိုင်ငံအသီးသီးတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုသည့်အသက်ကို ကန့်သတ်လေ့ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် အသက်(၆၀)ပြည့်သည့်နေ့ရက်တွင် အငြိမ်းစားယူရန် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကပိုင် အလုပ်ရုံ၊ စက်ရုံ၊ လုပ်ငန်းများအတွက် ထိုကဲ့သို့ သတ်မှတ်ချက်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။ သို့သော် အသက် (၆၀)ပြည့်သည့်နေ့ရက်တွင် အနားပေးမည်ဆိုလျှင်လည်း ကျင့်သုံးနိုင်သည့်အနေအထားရှိပါသည်။ အသက် (၆၀)ကျော်သော်လည်း ကျန်းမာရေးပြည့်စုံပါက အလုပ်ဆက်လုပ်ခွင့်ပြုမှုလည်း ကျင့်သုံးနိုင်ပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံ၊ စက်ရုံ၊ လုပ်ငန်းဌာနတွင် အထက်ပါနည်းလမ်းများ ချမှတ်ထားပါက ကျင့်သုံးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၁၇။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြချက်အရ ကရုဏာကြေး နောက်ဆုံးထုတ်(၃)လစာဖြင့် သက်ပြည့်အနားယူခွင့်ပြုကြောင်း တွေ့ရှိရပြီး၊ အလုပ်သမားများ စတင်တိုင်ကြားစဉ်က အသက် (၆၀) ပြည့်အနားယူရမည်ဖြစ်၍ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးရယူလိုမှု၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးမပေးသည့်အတွက် ကျေနပ်မှုမရှိမှုတို့ကိုဖော်ပြ၍ တိုင်ကြားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားများက အသက် (၆၀)ပြည့် အနားယူရမှုအတွက် ဥပဒေနှင့်အညီနစ်နာကြေးရလိုသည်ဟု တင်ပြထားပါသည်။

၁၈။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခုကို ဆက်လက်လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်းမရှိ၍ လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းရသောအခါနှင့် အလုပ်သမားအား အကြောင်းမဲ့အလုပ်ထုတ်သည့်အခါ ပါဝင်သောအလုပ်သမားများအား အလုပ်ရှင်က ပေးရမည့်နစ်နာကြေးနှုန်းထားများကို ဝန်ကြီးဌာနသည် အမိန့်ကြော်ငြာစာထုတ်နိုင်သည်ဟု သတ်မှတ်ချက်အရလည်းကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်အရ သတ်မှတ်ထားသည့် ကာလထက်စော၍လုပ်ငန်းပြီးဆုံးလျှင်၊ မမျှော်လင့်သောအကြောင်းကြောင့် လုပ်ငန်းကိုရပ်စဲရလျှင်၊ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် အလုပ်ရပ်စဲရန်ကိစ္စပေါ်ပေါက်လျှင် ပါဝင်သောအလုပ်သမားများအား အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား သတ်မှတ်သောနစ်နာကြေးပေးရန် ဝန်ကြီးဌာနသည် အမိန့်ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန်ရမည်ဟု အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားချက်အရလည်းကောင်း၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဥပဒေ(၂)ခုအရ ဖော်ပြထားသည့်ကိစ္စရပ်များ ပေါ်ပေါက်လျှင် ပါဝင်သည့်အလုပ်သမားများအား လုပ်သက်အလိုက် နစ်နာကြေးပေးရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၁၉။ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်ဟု သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်သည့် (၁) အဆင့်မြင့်နည်းပညာနှင့်စက်ကိရိယာပစ္စည်းများ တပ်ဆင်အသုံးပြုခြင်း၊ (၂) အလုပ်ရှင်တစ်ဦးမှ အခြားတစ်ဦးသို့ ပြောင်းလဲခြင်း၊ (၃) သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်ပွားခြင်း စသောအကြောင်းများကြောင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခဲ့လျှင် ဖော်ပြခဲ့သည့် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) အရ လုပ်သက်အလိုက် နစ်နာကြေးများပေးရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၂၀။ ယခုအမှုတွင် ဖြစ်ပွားသည့်ကိစ္စရပ်မှာ အသက် (၆၀)ပြည့်သဖြင့် အနားယူစေခြင်းဖြစ်ရာ အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အချက်များအရ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဟု သတ်မှတ်နိုင်သည့် အကြောင်းရင်းများတွင်မပါရှိသော အခြားကိစ္စရပ်ဖြစ်နေသောကြောင့် အနားယူရသော အလုပ်သမားများအား နစ်နာကြေးပေးရန် လိုအပ်သည်ဟု သုံးသပ်နိုင်ခြင်းမရှိပါ။

၂၁။ ယခု အလုပ်ရပ်နားရသောကိစ္စရပ်များကို အလုပ်ရပ်စဲသည်ဟု သတ်မှတ်နိုင်ခြင်းမရှိသော်လည်း လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့်လုပ်သက်အတွက် တစ်စုံတစ်ရာခံစားခွင့်ပြုနိုင်ခြင်းရှိ/မရှိ ဇဟိုဝါဏိဇ္ဇ ပဋိပက္ခမှုကော်မတီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သာဓကများကို လေ့လာရာတွင် ဂရက်ကြူတီခေါ် လုပ်သက်ဆုတောင်းခံခြင်းများအတွက် မူချမှတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုမူတွင်ပါရှိသော အချက်များမှာ (၁) ဂရက်ကြူတီစီမံကိန်းလုပ်ငန်းတစ်ခုထားရှိရန်၊ (၂) ဂရက်ကြူတီစီမံကိန်းထားရှိပြီးနောက် အလုပ်သမား၏ လုပ်သက်အလိုက် အစဉ်တစ်စိုက် ဂရက်ကြူတီရံပုံငွေထားရှိရန် ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ ဂရက်ကြူတီစီမံကိန်းထားရှိလျှင် အလုပ်သမား (၁) သေဆုံးလျှင်၊ (၂) ထိခိုက်နာကျင်မှုဖြစ်၍ ကိုယ်လက်အင်္ဂါချို့ယွင်းသဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင် မစားသောက်နိုင်လျှင်၊ (၃) အိုမင်းမစွမ်းဖြစ်၍ အခြားမည်သည့်လုပ်ငန်းကိုမှ ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုနိုင်လျှင် သတ်မှတ်ထားသည့် အမှုထမ်းသက်များအလိုက် အခကြေးငွေပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ဂရက်ကြူတီစီမံချက်မထားရှိသော လုပ်ငန်းတစ်ခုအတွက် ဂရက်ကြူတီ(ခေါ်) လုပ်သက်ဆုပေးရန် အဆုံးအဖြတ်မပေးနိုင်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ ယခုအမှုဖြစ်ပွားသော စက်ရုံတွင် ဂရက်ကြူတီစီမံကိန်းနှင့် ဂရက်ကြူတီရံပုံငွေထားရှိခြင်းမရှိသဖြင့် ဂရက်ကြူတီခံစားခွင့်ပြုရန် ဆုံးဖြတ်နိုင်ခြင်းလည်းမရှိဟု သုံးသပ်ပါသည်။

၂၂။ ယခုအမှုဖြစ်ပွားသည့် အလုပ်ရုံတွင် အသက် (၆၀)ပြည့်သဖြင့် အနားယူသည့် အလုပ်သမား (၂၅)ဦးခန့်သည် ၁-၈-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ရှင်ကပေးသည့် ကရုဏာကြေး (၂)လစာ၊ (၃)လစာ စသည်ဖြင့် ရယူကြပြီးဖြစ်သည့် အထောက်အထားများရှိသဖြင့် ထိုသို့ပေးချေသည့် စနစ်ကျင့်သုံးခဲ့ကြောင်းနှင့် ယခုအမှုတွဲပါ အလုပ်သမား(၂)ဦးအတွက် ထိုစနစ်ဖြင့်ပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်ကပေးသည့် ကရုဏာကြေးရယူခြင်းအတွက် တစ်စုံတစ်ရာခံစားခွင့်ရရှိသည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ ထိုကရုဏာကြေးကို အလုပ်ရှင်က အမိန့်စာထုတ်ပြန်၍ ပေးချေရန်စီစဉ်ခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်သမားများက ယူရန်အခက်အခဲမပေါ်ပေါက်နိုင်ဟု တွေ့ရှိရပါ သည်။ မိမိတို့၏ စိတ်ဆန္ဒအရ ထိုငွေကို ထုတ်ယူနိုင်သည့်အခွင့်အရေးရှိနေပါသည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်ကလည်း ထိုငွေကို ထုတ်ယူလိုပါ က ပေးရန်ဆန္ဒရှိကြောင်း တင်ပြထားမှုရှိပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမားများက ထိုငွေကြေးကို ခံစားလိုလျှင် ရယူကြရန်ဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်၏ သတ်မှတ်ချက်ဖြစ်သော အသက် (၆၀) သက်ပြည့်ကရုဏာကြေး

(၃)လစာပေးသည့်ကို အလုပ်သမားများကလည်း ကြည့်ကြည့်ဖြူဖြူလက်ခံရယူခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရသဖြင့် ထိုသို့စီစဉ်ပေးနေသည်မှာ သင့်မြတ်လျော်ကန်သော လုပ်ဆောင်ချက်အဖြစ် သုံးသပ်ရပါသည်။

၂၃။ အလုပ်ရှင်ဘက်က တစ်လ့ကျော်ကြိုတင်၍ အသက်(၆၀)ပြည့်အနားယူရန် အမိန့်ထုတ်ပြန်ပြီးဖြစ်ခြင်း၊ အသက် (၆၀)ပြည့်အနားပေးခြင်းကို အလုပ်မှရပ်စဲသည်၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည်ဟု သတ်မှတ်နိုင်မှုမရှိခြင်း၊ လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့်လုပ်သက်များကို ဂရုက်ကြူတီ(ခေါ်) လုပ်သက်ဆုပေးရန် အခြေအနေမပြည့်စုံခြင်းတို့ ပေါ်ပေါက်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၀/၂၀၁၈) အပေါ် ၂၃-၂-၂၀၁၈ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်ပြီး အလုပ်သမား ဦးသိန်းလွင်နှင့် ဦးလှဗွေအောင်တို့အား ကုမ္ပဏီက သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း သက်ပြည့်ကရုဏာကြေး (၃)လစာစီပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၂၄။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်

ဦးအောင်သန်း
ဥက္ကဋ္ဌ

ဦးတင်ထွန်း
အဖွဲ့ဝင်