

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၇/၂၀၁၈)

ဦးကျင်ဦး (အလုပ်ရှင်)
ဦးနေမျိုးဝင်း (လက်ထောက်အထွေထွေမန်နေဂျာ)
(အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)
Popular Plastic Group ၊ အမှတ် (၂၉၆၅)၊
ရွှေလီလမ်းထောင့်၊ စက်မှုဇုန် (၂)၊ ဒဂုံမြို့သစ်
(တောင်ပိုင်း)မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးစိုးမြင့်
အမှတ် (၅၀၇)၊ ဒေါ်နု (၅)လမ်း၊ (၈၈)ရပ်ကွက်၊
ဒဂုံမြို့သစ် (ဆိပ်ကမ်း)မြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၂ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒဂုံမြို့သစ်(တောင်ပိုင်း)မြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန် (၂)၊ ရွှေလီလမ်းထောင့်၊ အမှတ် (၂၉၆၅) ရှိ အလုပ်ရှင် ဦးကျင်ဦး၊ ဦးနေမျိုးဝင်း (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) Popular Plastic Group နှင့် အလုပ်သမား ဦးစိုးမြင့်တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွားမှုကို အငြင်းပွားမှု

အမှတ် (၁၅/၂၀၁၈) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၃ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးစိုးမြင့်မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင် ဦးကျင်ဦးထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှု ဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးကျင်ဦး (အလုပ်ရှင်)မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထား ခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ပေးသင့်/မပေးသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးစိုးမြင့် (ယာဉ်မောင်း)အား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး (၄)လစာ ၁,၃၂၀,၀၀၀/- (ကျပ်တစ်ဆယ့်သုံးသိန်းနှစ်သောင်းတိတိ) ထုတ်ပေး ရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၅/၂၀၁၈) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင် ဦးကျင်ဦး၊ ဦးနေမျိုးဝင်း (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စား လှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၈/၂၀၁၈) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ်(၁၇/၂၀၁၈)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာန ကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

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

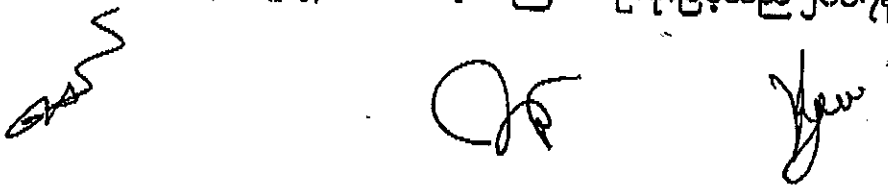
ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ Popular Plastic Group ၏အလုပ်ရှင်က ဦးစိုးမြင့်(ယာဉ်မောင်း) အား အလုပ်တာဝန်မှ သက်ပြည့် (အငြိမ်းစား) အနားပေးခြင်းအပေါ် အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးပေးသင့်/ မသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၆။ ဦးစိုးမြင့်သည် Popular Plastic Group၏ ပင်မကုန်ချောသိုလှောင်ရုံတွင် ယာဉ်မောင်း (Driver) အဖြစ် ၁-၉-၂၀၁၂ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သည်။ ၎င်း၏ လစာမှာ ၃၃၀၀၀ဝိ/-ကျပ် (ကျပ်သုံးသိန်းသုံးသောင်းတိတိ) ရရှိသည်။ Popular Plastic Group ၏ ပေါ်လစီ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ ၁-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှစ၍ ဦးစိုးမြင့် (ယာဉ်မောင်း)အား အသက် (၆၅)နှစ်ပြည့် (အငြိမ်းစား)အနားယူစေခဲ့ပြီး၊ ဂုဏ်ပြုချီးမြှင့်ငွေ (၂)လစာပေးအပ်ခဲ့ခြင်းအပေါ် ဦးစိုးမြင့်က လုပ်သက် (၅)နှစ်ကျော်ရှိသဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေး (၄)လစာရလိုကြောင်း ဒဂုံမြို့သစ် (တောင်ပိုင်း)မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားတောင်းဆိုရာမှ ဖြစ်ပွားလာ သည့်အငြင်းပွားမှုဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၇။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးမေးမြန်းရာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား တို့က အောက်ပါအတိုင်းထွက်ဆိုကြသည်-

(က) လျှောက်ထားသူ (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)က မိမိတို့ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းတွင် အသက်(၆၅)နှစ်ကို အငြိမ်းစားယူသည့်အသက်အဖြစ် ဝန်ထမ်း/ အလုပ်သမားအားလုံးကိုသတ်မှတ်ထားကြောင်း၊ ဦးစိုးမြင့် (ယာဉ်မောင်း)အား အသက် (၆၅)နှစ်ပြည့်သော်လည်း ၎င်း၏အသနားခံစာအရ အလုပ်ဆက်လက် ခန့်ထားခဲ့ကြောင်း၊ အသက် (၆၆)နှစ်ပြည့်သောအခါတွင်လည်း ၎င်းသည်ကျန်းမာရေး ကောင်းမွန်၍ မိသားစုစားဝတ်နေရေးအခက်အခဲကြောင့် ဆက်လက်၍လုပ်ကိုင် လိုကြောင်း ၎င်း၏လျှောက်ထားချက်အရ ဆက်လက်လုပ်ကိုင် ခွင့်ပြုခဲ့ကြောင်း၊ ဦးစိုးမြင့်သည် အသက် (၆၇နှစ်၅လ)ပြည့်သောအခါ ကျန်းမာရေးမကောင်း၍ ၎င်း၏ ဆန္ဒဖြင့် အလုပ်ဆက်လက်မလုပ်ကိုင်လိုဟု တင်ပြသဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒစည်းမျဉ်း စည်းကမ်းအရ သက်ပြည့်အနားယူသည့် ဝန်ထမ်း/ အလုပ်သမားအား ဂုဏ်ပြု ချီးမြှင့်ငွေ (၂)လစာကိုပေးအပ်ရာလက်မခံဘဲ (၄)လစာပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါ ကြောင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်၍ (၄)လစာပေးနိုင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးစိုးမြင့်အားအသက် (၆၅)နှစ်ပြည့်စဉ်ကပင် အလုပ်တာဝန်မှ သက်ပြည့်အနားယူရန် ကြိုတင်အသိပေးထားပြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊ ၎င်း၏လျှောက်ထားအသနားခံချက်အရ ၎င်း၏မိသားစုစားဝတ်နေရေးအခက်အခဲကြောင့် (၂)ကြိမ်တိုင်တိုင် အလုပ်ဆက်လက် ခန့်ထားပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ စက်ရုံ၏လက်ထောက်မန်နေဂျာ ဒေါ်ကေခိုင်ဦးမှ ဦးစိုးမြင့်အား ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ ၁၂လပိုင်း ကုန်လျှင် အသက် (၆၇)နှစ်ပြည့်ပြီဖြစ်၍ အလုပ်မှအနားယူရန် အသိပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ ဦးစိုးမြင့်သည် ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလကုန်



အထိ အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီး ၁-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ကိုလာရောက်
 ခြင်းမရှိတော့ပါကြောင်း၊ ၃-၁-၂၀၁၈ရက်နေ့တွင် လစာလာရောက် ထုတ်ယူပါကြောင်း၊
 ထိုနေ့တွင် ၎င်းအားအလုပ်မှအနားယူသည့်အတွက် ဂုဏ်ပြုချီးမြှင့်ငွေ (၂)လစာအား
 ထုတ်ပေးပါကြောင်း၊ ဦးစိုးမြင့်ကယင်းငွေကိုမယူဘဲ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး
 (၄)လစာပေးရန်တောင်းခံပါကြောင်း၊ မိမိကအလုပ်ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်း မဟုတ်သဖြင့်
 ချီးမြှင့်ငွေ (၂)လစာကိုပေးခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးခြင်း
 မဟုတ်ကြောင်း၊ ဦးစိုးမြင့် မကျေနပ်ပါက မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့
 သွားရောက်တိုင်ကြားနိုင်သည်ဟု ပြောကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ ခုံအဖွဲ့၏ ကြားနာစစ်ဆေး
 မေးမြန်းချက်အရ ဦးစိုးမြင့် (ယာဉ်မောင်း)အား ကုမ္ပဏီကပေးသော ဂုဏ်ပြု
 ချီးမြှင့်ငွေ (၂)လစာအပြင်၎င်း၏ အခက်အခဲများကို စာနာထောက်ထား၍ ကရုဏာ
 ကြေးအဖြစ် (၁)လစာကိုထပ်ဆောင်း၍ စုစုပေါင်း ဦးစိုးမြင့်အား (၃)လစာခံစားခွင့်
 ပေးရန် ဆန္ဒရှိပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။

- (ခ) လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ ဦးစိုးမြင့် (ယာဉ်မောင်း)က မိမိသည် အလုပ်စတင်ဝင်
 ရောက်ခဲ့သည့် ၁-၉-၂၀၁၂မှ ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ ၁၂လပိုင်းကုန်အထိ တာဝန်ကျေပွန်စွာ
 ထမ်းဆောင်ခဲ့ပါ ကြောင်း၊ ပြစ်ချက်တစ်စုံတစ်ရာမရှိခဲ့ပါ။ ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ ၁၂လပိုင်းတွင်
 (ECစာချုပ်) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို စက်ရုံဝန်ထမ်း/
 အလုပ်သမားများနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုကြသော်လည်း မိမိအားစာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်းမပြုဘဲ
 အလုပ်မှနားရမည်ဟုပြောကြောင်း၊ ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ ၁၂လပိုင်းလစာကို ၃-၁-၂၀၁၈ ရက်နေ့
 တွင် ထုတ်ပေးပါကြောင်း၊ စာရေးမ ဒေါ်စိမ်းသူဇာဖြိုးမှာ မိမိအား အလုပ်ထုတ်သည့်
 အတွက် နစ်နာကြေး (၂)လစာကို အလုပ်ရှင်ထံတောင်းပေးရသည်ဟုပြောပြီးပေးပါ
 ကြောင်း၊ မိမိကထိုငွေကိုမယူခဲ့ပါ။ ကျွန်တော်၏လုပ်သက်အလိုက် (၄)လစာကို
 နစ်နာကြေးပေးရန် ပြောခဲ့ပါကြောင်း၊ စက်ရုံဘက်မှ မိမိအား အလုပ်ပြန်ဆင်းရန်
 (Notice) အသိပေးနို့တစ်စာ မပေးခဲ့ပါ။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင်မှ
 အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးမည်ဟု ပြောသောအခါမိမိက အလုပ်ပြန်လည်မလုပ်လို
 ကြောင်း မိမိ၏မိသားစုရှိရာသို့ ပြန်မည်ဖြစ်ကြောင်း ကျန်းမာရေးအခြေအနေကြောင့်
 အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုခြင်းမရှိဟု အသိပေးပြောကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီတွင်
 အသက် (၆၅)နှစ်ပြည့် ဝန်ထမ်းအားလုံးကို စက်ရုံမှအလုပ်ရပ်နားသည့် မူဝါဒ
 ရှိပါကြောင်းနှင့် ဂုဏ်ပြုချီးမြှင့်ငွေကို (၁)လစာ (သို့မဟုတ်) (၂)လစာအားပေးမည်
 ဖြစ်ကြောင်း၊ မူဝါဒရှိပါကြောင်း၊ လုပ်သက်အလိုက်နစ်နာကြေးမပေးပါကြောင်း၊

၎င်းတို့ပေးလိုသည့် ငွေကြေးပမာဏကိုသာ ချီးမြှင့်ငွေအဖြစ်ပေးပါကြောင်း၊ ၎င်းတို့ ချီးမြှင့်သောငွေကို မယူလိုပါကြောင်း၊ ကျွန်တော်၏လုပ်သက်အလိုက် (၄)လစာနှင့် ညီမျှသောအလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးကိုသာ ရယူလိုပါကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်

၈။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် လျှောက်ထားခံရသူ ဦးစိုးမြင့်သည် Popular Plastic Group ၏ပင်မ ကုန်ချောသိုလှောင်ရုံ Transport Department တွင် ယာဉ်မောင်း (Driver) အဖြစ် ၁-၉-၂၀၁၂ ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။ ၎င်း၏လစာမှာ (OT မပါ) ၃၃၀၀၀၀/-ကျပ် (ကျပ်သုံးသိန်းသုံးသောင်းတိတိ) ရရှိသည်။ ၎င်း၏လုပ်သက်မှာ (၅)နှစ်ကျော်ရှိပေသည်။ ၎င်းသည် ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ နှစ်ကုန်ပါက အလုပ်မှ သက်ပြည့်အနားယူရပ်စဲခံရမည်ဖြစ်ကြောင်းကို တစ်နှစ် ကြိုတင်အသိပေးထားပြီး၊ ၂၀၁၇ခုနှစ် လဝက်တွင် ၎င်းအား အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူဘက်မှ ၂၀၁၇ခုနှစ် နှစ်ကုန်လျှင် အလုပ်မှအနားယူလိုကြောင်း ထပ်မံအသိပေးသဖြင့် ဦးစိုးမြင့်သည် ၂၀၁၇ခုနှစ်ကုန် လျှင်အလုပ်မှသက်ပြည့် အနားယူရပ်စဲခံရမည်ကို ကြိုတင်သိရှိပြီး ဥပဒေအတိုင်း နှစ်နာကြေးရ မည်ဟုမျှော်လင့်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ၁-၁-၂၀၁၈ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှသက်ပြည့်အနားယူရပ်စဲ လိုသည့်အခါ အလုပ်ရှင်ကုမ္ပဏီဘက်မှ ၎င်း၏ပြစ်ချက်တစ်စုံတစ်ရာမရှိခြင်းတို့ကြောင့် ဂုဏ်ပြု ချီးမြှင့်ငွေ (၂)လစာပေးအပ်ချီးမြှင့်သည်။ ထိုအခါ ဦးစိုးမြင့်က ၎င်းမျှော်လင့်ထားသည့်အတိုင်း ၎င်း၏လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေး (၄)လစာမရရှိခြင်းသည် ဤအငြင်းပွားမှု၏ အခြေခံအကြောင်းရင်းဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၉။ Popular Plastic Group ကုမ္ပဏီ၏ အလုပ်ရှင်သည် ဝန်ထမ်း/ အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်မှအနားယူရမည့်အသက်အရွယ်မှာ အသက် (၆၅)နှစ်ဖြစ်သည်။ ဦးစိုးမြင့် (ယာဉ်မောင်း) အားအသက် (၆၅)နှစ်တွင် အလုပ်တာဝန်မှအနားယူစေခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမား၏ လျှောက်ထား အသနားခံစာအရ ၎င်း၏မိသားစုကို ငဲ့ညှာထောက်ထား၍ အလုပ်ဆက်လက်ခန့်ထားပေးခဲ့သည်။ ၎င်း၏အသက် (၆၇)နှစ်ပြည့်ချိန်တွင် ဆက်လက်ခန့်ထားခြင်းမပြုဘဲ သက်ပြည့် (အငြိမ်းစား) အနားယူစေခဲ့သည်။ ဦးစိုးမြင့် (ယာဉ်မောင်း)သည် အသက်(၆၅)နှစ်ပြည့်သော်လည်း အလုပ်ရှင်က ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပေးခဲ့ပြီး အသက် (၆၇)နှစ်ပြည့်ချိန်တွင် အလုပ်တာဝန်မှ အနားယူစေခြင်း ဖြစ်ရာ အလုပ်ရှင်သည် ဦးစိုးမြင့်အား အလုပ်ရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ခြင်း ဖြစ်သည်ဟု မဆိုနိုင်ပေ။ ဦးစိုးမြင့် (ယာဉ်မောင်း) က၎င်းသည် လုပ်သက်(၅)နှစ်ကျော်အတွက် အလုပ်ရပ်စဲမှု နှစ်နာကြေး (၄)လစာတောင်းခံခြင်းနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဦးစိုးမြင့်အား ၎င်း၏လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှု နှစ်နာကြေး (၄)လစာပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းတို့သည် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံး

လုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိပေ။ သက်ပြည့်ဝန်ထမ်း/ အလုပ်သမားအား အလုပ်တာဝန်မှ (အငြိမ်းစား) အနားယူစေခြင်းကို အလုပ်ရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်သည်ဟုဆိုကာ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရမည်ဟု ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်လည်း မရှိပေ။ ကုမ္ပဏီကချမှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းမူဝါဒအရ အလုပ်မှ သက်ပြည့်အနားယူခြင်းဖြစ်ရာ အလုပ်ရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်သဖြင့် ဦးစိုးမြင့်အား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးမပေးသင့်၊ မရထိုက်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်

၁၀။ ဦးစိုးမြင့်သည် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီ၏ဝန်ထမ်းဖြစ်သည်။ အစိုးရဌာနအဖွဲ့အစည်းကဲ့သို့ နိုင်ငံဝန်ထမ်းမဟုတ်သဖြင့် လုပ်သက်ဆုငွေနှင့် အငြိမ်းစားလစာခံစားခွင့်မရှိခြင်း၊ အသက် (၆၅)နှစ်ပြည့်၍ အလုပ်မှ (အငြိမ်းစား)အနားယူရာတွင် လုပ်သက် (၅)နှစ်ကျော်ရှိခြင်း၊ အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ချိန်အတွင်း ပြစ်မှုတစ်စုံတစ်ရာ အရေးယူခံရမှုမရှိခြင်း၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည် ကောင်းမွန်မှုရှိခြင်းတို့ကိုညွှန်ထောက်ထား၍ Popular Plastic Group၏ အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူက ဝန်ထမ်း/ အလုပ်သမားများအား သက်ပြည့်အနားယူ (အငြိမ်းစား) ပေးရာတွင် ဂရက်ကြူတီ (Gratuity) လုပ်သက်ဆုကြေးခံစားခွင့်ပေးသည့်အစီအမံများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းမူဝါဒများ ရေးဆွဲထုတ်ပြန်ထားခြင်းမရှိသဖြင့် ခုံအဖွဲ့က ဦးစိုးမြင့်အား လုပ်သက်ဆုကြေး (Gratuity) ခံစားခွင့်ပေးရန်ယတိပြတ်ဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်ခွင့်မရှိပေ။ သို့ရာတွင်ဤကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုမျိုးနောင်တွင် မဖြစ်ပေါ်စေရန်အလို့ငှာ အလုပ်ရှင်သည် မိမိ၏အကျိုးစီးပွားများဖြစ်ထွန်းဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိမိဝန်ထမ်း/ အလုပ်သမားများအား သက်ပြည့် (အငြိမ်းစား)အနားယူစေသည့်အခါ လုပ်သက်ဆုကြေး(ခေါ်) ဂရက်ကြူတီချီးမြှင့်ပေးနိုင်ရန် ဂရက်ကြူတီ (ခေါ်) လုပ်သက်ဆုကြေးပေးသည့် စီမံချက်ရေးဆွဲထားရှိပြီး အလုပ်သမားများအား လုပ်သက်အလိုက် အစဉ်တစိုက်ပေးမည့် (ဂရက်ကြူတီ) လုပ်သက်ဆုကြေးရုံပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်ထားရှိပြီး စနစ်တကျဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း အကြံပြုတိုက်တွန်းလိုက်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်သာခက

၁၁။ ဤအငြင်းပွားမှုမျိုးကဲ့သို့ ကုမ္ပဏီက ဝန်ထမ်း/ အလုပ်သမားအား သက်ပြည့် (အငြိမ်းစား) ယူစေရာတွင် အလုပ်သမားက မိမိအား အပြစ်မရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်သည်ဟုဆိုကာ ၎င်း၏လုပ်သက်အလိုက် နောက်ဆုံးထုတ်လစာဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည့် အောက်ဖော်ပြပါ အငြင်းပွားမှုများ၏ဆုံးဖြတ်ချက်သာခကများရှိပေသည်-

- (က) Air Mandalay Ltd နှင့် အလုပ်သမားဦးမြင့်ရွှေတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုတွင် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ၂၀-၀၂-၂၀၁၇ရက်စွဲပါ ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ်

(၈၅/၂၀၁၇) တွင် ဂရက်ကြူတီစီမံချက်မထားရှိသော လုပ်ငန်းတစ်ခုအတွက် လုပ်သက်ဆုကြေးပေးရန် အဆုံးအဖြတ်မပေးနိုင်ပါ။ (အကိုးအကားပြုသော ဆုံးဖြတ်ချက်ပြင်ဆင်ရန် အမှုအမှတ် (၈၆/၇၁၊ ၇/၇၁)၊ ကံပေါက်သတ္တုတွင်းလီမိတက် ပဋိပက္ခမှု) ဟု ဖော်ပြ၍ ဆုံးဖြတ်ထားသည်။ ဤဆုံးဖြတ်ချက် သာဓကအရ Air Mandalay Ltd က အသက်(၆၀) ပြည့် ဦးမြင့်ရွှေအား ဂရက်ကြူတီ (ခေါ်) လုပ်သက်ဆုကြေးပေးစေရန် ခုံအဖွဲ့ကစီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးပိုင်ခွင့် မရှိကြောင်း၊ သို့ရာတွင် လူမှုရေးတရားမျှတမှုရရှိစေရန် ဦးမြင့်ရွှေ၏ နစ်နာမှုအတွက် အလုပ်ရှင်က စေတနာ အလျောက်ပေးအပ်သော လူမှုဂရုဏာကြေးရရှိစေခြင်းသာ ဖြစ်ကြောင်း၊ Air Mandalay Ltd ၏အလုပ်ရှင်က အသက်(၆၀)ပြည့် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားအား အနားယူရာတွင် စေတနာအလျောက် အလုပ်သမား၏ လစာ (၁)လစာပေးကြောင်း၊ ခုံအဖွဲ့၏ မေတ္တာရပ်ခံချက်ကို အလေးထားလိုက်နာသောအားဖြင့် ဦးမြင့်ရွှေ သက်ပြည့် (အငြိမ်းစား) အနားယူရာတွင် လူမှုရေးတရားမျှတမှုကို စာနာ ထောက်ထားပြီး ၎င်း၏လုပ်ခ (တစ်လစာ) ထက်ပိုသော ငွေ ၁၂၀၀၀၀၀/-ကျပ် (ကျပ်တစ်ဆယ့်နှစ်သိန်းတိတိ)ကို လူမှုဂရုဏာကြေးအဖြစ် ပေးအပ်ရန် အလုပ်ရှင်၏ ဆန္ဒသဘောထားရရှိခဲ့ပြီး ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်၍ “Air Mandalay Ltd ၏အလုပ်ရှင်သည် အသက် (၆၀)နှစ်ပြည့်၍ အလုပ်မှ (အငြိမ်းစား) အနားယူသည့် ဦးမြင့်ရွှေအား လူမှုဂရုဏာကြေး ၁၂၀၀၀၀၀/-ကျပ် (ကျပ်တစ်ဆယ့်နှစ်သိန်းတိတိ)ကို ပေးရန်” ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

- (ခ) ကျော်ထက်ကျော်ကုမ္ပဏီလီမိတက် (အုတ်ကျင်းဂုန်နီအိတ်နှင့် လျှော်ရွေးလျှော်ထုတ် စက်ရုံ) အလုပ်ရှင် ဦးမိုးကျော်သောင်းနှင့် ဦးလှဌေးအောင်ပါ (၂)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ၁၃-၃-၂၀၁၈ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှု အမှတ် (၁၆/၂၀၁၈) တွင် ကုမ္ပဏီသည် ၁-၈-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှစ၍ အသက် (၆၀)ပြည့် အနားယူသည့် ဝန်ထမ်းများကို နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (၃)ဆပေး၍ အနားယူစေခဲ့ကြောင်း၊ ဦးလှဌေးအောင်ပါ (၂)ဦးတို့အား သက်ပြည့်အနားယူ ခွင့်ပြုမှုကို ကရုဏာကြေးအဖြစ် နောက်ဆုံးထုတ် (၃)လစာဖြင့်ပေးရန်စာဖြင့် ထုတ်ပြန်ထားကြောင်း၊ တစ်လကျော်ကြိုတင် နို့တစ်ပေးခဲ့ကြောင်းထင်ရှားသည်။ ယခုအမှုဖြစ်ပွားသည့် အလုပ်ရုံတွင် အသက်(၆၀)ပြည့်သဖြင့် အနားယူသည့် အလုပ်သမား(၂၅)ဦးခန့်အား ၁-၈-၂၀၁၆ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ရှင်က ပေးသည့် ကရုဏာကြေးငွေ (၂)လစာ၊ (၃)လစာ စသဖြင့် ရယူကြပြီးဖြစ်သည့် အထောက်

အထားများရှိသဖြင့် ယခုအမှုတွဲပါ အလုပ်သမား(၂)ဦးအတွက် ထိုစနစ်ဖြင့် ပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်က တစ်လကျော်ကြိုတင်၍ အသက်(၆၀)ပြည့် အနားယူရန် အမိန့်ထုတ်ပြန်ပြီးဖြစ်ခြင်း၊ အသက်(၆၀)ပြည့် အနားပေးခြင်းကို အလုပ်ရပ်စဲသည်၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည် ဟုသတ်မှတ်နိုင်မှုမရှိခြင်း၊ လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် လုပ်သက်များကို ဂရက်ကြူတီ (ခေါ်) လုပ်သက်ဆုပေးရန် အခြေအနေမပြည့်စုံခြင်း ကို ပေါ်ပေါက်ကြောင်းသုံးသပ်၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုပယ်ဖျက်ပြီး အလုပ်သမား ဦးသိန်းလွင်နှင့် ဦးလှဌေးအောင်တို့အား ကုမ္ပဏီက သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း သက်ပြည့်ကရုဏာကြေး (၃)လစာစီပေးရန် ဟု ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ပေသည်။

မြို့သူ့သုံးသပ်ချက်


၁၂။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်ကယာဉ်မောင်း အလုပ်သမားဖြစ်သူ ဦးစိုးမြင့်အား အသက်(၆၅)နှစ်ပြည့်၍ အလုပ်မှ အနားပေးခြင်းအပေါ် အလုပ်သမားက အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး (၄)လစာပေးရန် တောင်းဆိုခြင်းသည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေပုဒ်မ ၅၉၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ)နှင့် အလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေပုဒ်မ ၄၁၊ ပုဒ်မခွဲ (ခ) တို့အရ အပ်နှင်းထားသော လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ကျင့်သုံးလျက် အလုပ်မှရပ်စဲခံရသော အလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်၍အလုပ်ရှင်ကပေးရမည့် နစ်နာကြေး နှုန်းထားများကို ၃-၇-၂၀၁၅ရက်စွဲပါအမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) ဖြင့်သက်ဆိုင် အကျုံးဝင်ခြင်းမရှိပေ။ ထို့အပြင် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ အပိုဒ် ၂(ခ) ပါ “နစ်နာကြေး” အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့်လည်း သက်ဆိုင်အကျုံးဝင်ခြင်းမရှိပေ။ အလုပ်ရှင်၏စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် အလုပ်သမားများကသိရှိလက်ခံထားပြီးဖြစ်သည့်အတိုင်း အလုပ်မှသက်ပြည့် (အငြိမ်းစား) အနားယူရာတွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအားပေးအပ်ချီးမြှင့်သော ဂုဏ်ပြုဆုကြေးငွေ (၂)လစာနှင့် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမား၏လူမှုရေးအခက်အခဲများကို ဝဲညှာထောက်ထား၍ လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ်နောက်ထပ်၊ ထပ်ဆောင်းဖြည့်စွက်ပေးမည် (၁)လစာ၊ စုစုပေါင်း (၃)လစာကို ပေးစေခြင်းဖြင့်နှစ်ဖက်တရားမျှတသော ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်စေလိမ့်မည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ဤအငြင်းပွားမှုအပေါ် မှတ်တမ်းများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ တွေ့ရှိချက်၊ သုံးသပ်ချက်များနှင့် ယခင် အလားတူအငြင်းပွားမှုမျိုးကိုဆုံးဖြတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်သာဓကများကို ကိုးထောက်၍ ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(၀)ကို ကျင့်သုံးလျက် အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

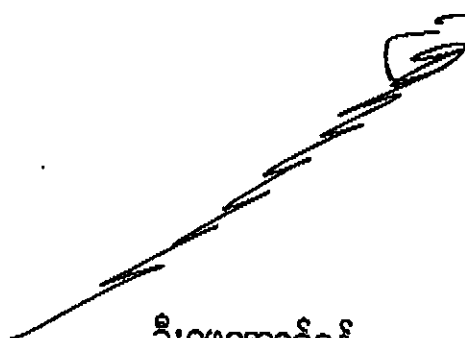
- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။
- (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၅/၂၀၁၈)အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုပယ်ဖျက်လိုက်သည်။
 - (ခ) Popular Plastic Group ၏ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်မှ သက်ပြည့် (အငြိမ်းစား) အနားယူစေခဲ့သည့် ဦးစိုးမြင့်အား ကုမ္ပဏီက ကနဦး သတ်မှတ်ပေးအပ်သည့် ဂုဏ်ပြုဆုကြေးငွေ (၂)လစာနှင့် အလုပ်သမား၏ လူမှုရေးအခက်အခဲများကို စာနာထောက်ထား၍ လူမှုကရုဏာကြေးအဖြစ် အလုပ်ရှင်က ထပ်ဆောင်းဖြည့်စွက်ပေးမည့် (၁)လစာ၊ စုစုပေါင်း (၃)လစာ ဖြစ်သော ၉၉၀၀၀၀/-ကျပ် (ကျပ်ကိုးသိန်းကိုးသောင်းတိတိ) ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

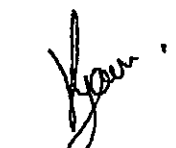
၁၄။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးရဲကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်