

ပုံစံ(၁၁)

ရုံးသမားစီကောင်စီ  
ရုံးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }  
ရုံးအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၇၀/၂၀၁၇)

Mr. Dong He (အလုပ်ရှင်)  
Myanmar Fiber Optic Communication  
Net Work Co.,Ltd၊ တိုက် ၁၂၊ ၂ လွှာ၊  
MICT Park ၊ လှိုင်မြို့နယ်၊  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်  
ဦးကျော်ဇေယျာ၊ အမှတ်(၄၉)၊  
၁ ထိပ်၊ ၄ လမ်း၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

နှင့်

ဦးကျော်ဇေယျာ၊ အမှတ်(၄၉)၊  
၁ ထိပ်၊ ၄ လမ်း၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

နှင့်  
Mr. Dong He (အလုပ်ရှင်)  
Myanmar Fiber Optic Communication  
Net Work Co.,Ltd၊ တိုက် ၁၂၊ ၂ လွှာ၊  
MICT Park၊လှိုင်မြို့နယ်၊ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၃၀ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်မြို့နယ်၊ MICT Park၊ တိုက် ၁၂၊ ၂ လွှာရှိ Myanmar Fiber  
Optic Communication Net Work Co.,Ltd အလုပ်ရှင် Mr. Dong He နှင့် ဦးကျော်ဇေယျာ  
တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့

သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀၄/၂၀၁၇) အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ၊ ၂၉ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးကျော်ဇေယျာမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. Dong He (အလုပ်ရှင်)ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက်စလုံးမှ အောက်ပါကောက်ချက် အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးကျော်ဇေယျာ (ယာဉ်မောင်း)အား ဥပဒေအရ အလုပ်ထုတ်နစ်နာ ကြေး ပေးသင့်/မပေးသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးကျော်ဇေယျာ (ယာဉ်မောင်း)အား နှိတ်ကြေးတစ်လစာ ၃၀၀၀၀၀/- နှင့် လုပ်သက်အလိုက်အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး(၃)လစာ ၉၀၀၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၁၂၀၀၀၀၀/- (ကျပ်တစ်ဆယ်နှစ်သိန်းတိတိ) ကို ထုတ်ပေး ရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀၄/၂၀၁၇)ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက်စလုံးမှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက် ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အဓိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၇၇/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ်(၇၀/၂၀၁၇) အား ကြားနာ စစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးအောင်သန်း၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါက်တာစောယုဝင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

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

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးကျော်ဇေယျာ(ယာဉ်မောင်း)အား ဥပဒေအရ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး ပေးသင့်/မပေးသင့်။

တွေ့ရှိချက်

၆။ အလုပ်သမား ဦးကျော်ယောကျာ (၁၈-၉-၂၀၁၇) ရက်စွဲဖြင့် လှိုင်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားစာတွင် (၁) (၂၂-၈-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် ကုမ္ပဏီမှချမှတ်ထားသောဥပဒေများကို ချိုးဖောက် သည်ဟုဆိုကာ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ကြောင်း၊ (၂) (၁၉-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ရှင်းလင်းတင်ပြသော် လည်းလက်မခံခဲ့ကြောင်း၊ ထုတ်စာပေးရန်တောင်းဆိုသော်လည်း မပေးကြောင်း၊ (၃) သက်သေ အထောက်အထား(ဓာတ်ပုံ)များခိုင်လုံစွာနှင့် ပြန်လည်ရှင်းလင်းတင်ပြသွားမည်ဖြစ်၍ စိစစ်ဆုံးဖြတ် အတည်ပြုပေးရန်တိုင်ကြားအပ်ပါကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

၇။ လှိုင်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ (၅-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ (၆-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့နှင့် (၇- ၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့များတွင် ဖျန်ဖြေပေးခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမား၏ တင်ပြချက်များမှာ (၁) (၂၃-၆- ၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ (၂၉-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိ (၇) ရက်ပျက်ကွက်သည်ဆိုကာ (၂၂-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၌ အလုပ်ထုတ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ထိုခွင့်ရက်များကို ဦးအောင်ချမ်းက ခွင့်ပြုခဲ့ကြောင်း၊ (၃) အလုပ်မလုပ်လိုတော့၍ နစ်နာကြေးဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ (၄) (၂၆-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် နှစ်ခွင့်ကုန်၍ (၄)ရက်ကျော်သဖြင့် ဖြတ်တောက်ခြင်းပြုမည်ကို ဦးအောင်ချမ်းကပြောလာ၍ အဆင်ပြေသလိုလုပ် ပေးထားပါဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၅) မိမိက (၂၈-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ အလုပ်ဆင်းမှုအပေါ် ကလေး နေမကောင်း၍ (၃၀-၆-၂၀၁၇)ရက်နေ့မှ အလုပ်ဆင်းနိုင်မည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၆) ဦးအောင်ချမ်းက (၂၉-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့ အလုပ်ဆင်းမယ်လို့ သူပြောပေးထားသည်ဟု မိမိအားပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၇) ခွင့်မဲဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်လိုက်သည်ကို ဦးအောင်ချမ်းမှ ပြောပြခြင်းမရှိခဲ့ကြောင်း စသောအချက် များဖြစ်ပါသည်။

၈။ အလုပ်သမားက (၁၅-၉-၂၀၁၇) ရက်စွဲဖြင့် တင်ပြသည့်တောင်းဆိုလွှာတွင် (၁) (၆)လပိုင်း ခွင့်ယူခြင်းများအား (၈) လပိုင်းတွင်ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းသည် ခွင့်စာမရေး၍ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ အရေး ပေါ်ပြန်ရ၍ မော်တော်ယာဉ်မှူးအား တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း၊ မိဘများထံအရေးပေါ်ပြန်ရ၍ အခြေ အနေကို ရွာရောက်မှသိမည်၊ ပြန်ပြောမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၂) (၂၆-၆-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် ဦးအောင်ချမ်းမှဖုန်းဆက်၍ (၆/၂၀၁၇)လပိုင်း လစာထည့်ချိန်တွင် ခွင့်(၄)ရက်ပိုနေကြောင်း ပြောမှုကို အဆင်ပြေသလိုလုပ်ထားပါဟု မိမိကပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၃) (၆/၂၀၁၇) လပိုင်း လစာဖြတ်တောက် ထားမှုကို ရုံးကပြောရင်ဖြေရှင်းခွင့်တောင်းခံခဲ့မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ဦးအောင်ချမ်းမှ (၈/၂၀၁၇) လစာ တွင် ထည့်ပေးမည်ဟုပြော၍ စိတ်အေးအေးထားခဲ့ကြောင်း၊ (၄) ၂၀၁၄ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်အထိ တာဝန်ထမ်းဆောင်စဉ်တွင် ခံဝန်ကတိလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းရှိ/မရှိ စာတောင်းရာ မပေးကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

*(Handwritten signatures and marks)*

၉။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမားက (၁) (၂၂-၈-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် အလုပ် ထုတ်စာ (၃၀-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ လက်ထဲရောက်ကြောင်း၊ (၂) (၁၄-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့နှင့် (၁၅-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် လူကြီးတွေကိုတိုင်ကြားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ပျက်သည်ဟု အလုပ်ရှင်က ပြောမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မိမိမှ ထို(၂)ရက်တွင် အလုပ်ဆင်းခဲ့ကြောင်း၊ (၃) ဇွန်လ (၂၃)ရက်နေ့မှ (၂၉) ရက်နေ့အထိ အလုပ်ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်သည်ဆိုတာမဟုတ်ပါ။ ၂၁ ရက်နေ့တွင် မိမိနေမကောင်း၍ အရေးပေါ်ပြန်ရသည်ဖြစ်ရာ မော်တော်ယာဉ်မှူး ဦးအောင်ချမ်းထံခွင့်တိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ ဘယ်နှစ်ရက် ဟု ပြောမသွားပါ။ (၂၇-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ရန်ကုန်သို့ပြန်လာကြောင်း၊ (၄) (၂၈)ရက်နေ့မှ (၂၉) ရက်နေ့များတွင် ကလေးနေမကောင်း၍ အလုပ်မလာကြောင်း၊ (၅) (၂၃-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့ တွင် ဦးအောင်ချမ်းကိုဖုန်းဆက်ပြီး ပြန်ရောက်မှအေးအေးဆေးဆေးရှင်းပြမည်ဟု ပြောခဲ့ကြောင်း၊ မော်တော်ယာဉ်မှူးအား ရှင်းပြခဲ့ကြောင်း၊ (၆) မော်တော်ယာဉ်ဌာနမှ ဝန်ထမ်းအားလုံး မော်တော် ယာဉ်မှူး ဦးအောင်ချမ်းကို ခွင့်တိုင်ကြောင်း၊ (၇) ရသင့်ရထိုက်သော အကြောင်းအရာကိုလိုချင်ပါ ကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

၁၀။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းရာတွင် တင်ပြချက်များမှာ (၁) (၁၄-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ (၁၅-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့နှင့် (၂၃-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ (၂၉-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိ (၇) ရက် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ကြောင်း၊ သတ်မှတ်ချက်လုပ်ငန်းစဉ်များကို ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်း မရှိဘဲ ခွင့်စာဖြင့်တင်ပြရမည်ကိုသိလျက်နှင့် အကြိမ်ကြိမ်ပျက်ကွက်ကြောင်း၊ ဖုန်းအကြိမ်ကြိမ် ဆက်ပြီး လာရောက်ရန်ပြောသော်လည်းမလာခဲ့ကြောင်း၊ ဆေးစာလည်းတင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိကြောင်း၊ (၂) ၂၀၁၇ ခုနှစ်အတွက် ခွင့်ရက် (၂၂)ရက်ကို လစာဖြင့်ခွင့်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၃) EC စာချုပ်မဖျက်သိမ်းမီ တစ်လကြိုတင်၍ အလုပ်သစ်ရှာနိုင်ရန်အလို့ငှာ ထိုတစ်လအတွင်း လစာဖြတ်တောက်ခြင်းမရှိဘဲ (၂၂-၇-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် ကြိုတင်အကြောင်းကြားခဲ့ကြောင်း၊ ဦးအောင်ချမ်းမှတစ်ဆင့် ယာဉ်မောင်းထံ အလုပ်နှုတ်ထွက်သည်ရက်စွဲကို (၃၁-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ သတ်မှတ်ပြီး လက်မှတ်ရေးထိုးပေးရန် ပြောခဲ့ရာ စာမတင်ခဲ့ကြောင်း၊ (၄) (၂၂-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရပ်စဲစာထုတ်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ (၅) ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းမှုကြောင့် အလုပ်သမားအား ကရုဏာကြေး ၂၇၀၀၀၀/- ပေးရန် သဘောတူညီခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမားက လက်မခံခဲ့ကြောင်း စသောအချက်များဖြစ်ပါ သည်။

၁၁။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့တင်ပြသည့်ချေပလွှာတွင် (၁) (၁၄-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ (၁၅-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ (၂၃-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ (၂၉-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိ ခွင့်တိုင်ကြားခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ လုပ်ဆောင်ခြင်းမရှိ၊ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်တိုင် ယခင်က ခွင့်တိုင်ကြားခဲ့ဖူးပြီး ခွင့်တိုင်ကြားခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကိုသိလျက်နှင့်ပျက်ကွက်မှုဖြစ်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂)

*(Handwritten signatures and marks)*



ခုံအဖွဲ့တွင်ဆောင်ရွက်ချက်

၁၄။ ခုံသမားခံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက် စလုံးက ခုံသမားခံကောင်စီသို့ လျှောက်ထားခဲ့ပါသည်။

၁၅။ အလုပ်သမား၏ (၁၀-၁၀-၂၀၁၇) ရက်စွဲဖြင့် တင်ပြသည့်စာတွင် (၁) အလုပ်ဆင်းခဲ့သည့် (၁၄-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ (၁၅-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့နှင့် အရေးပေါ်ခွင့်ယူသွားသည့် (၂၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ (၂၉-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိအတွက် လစာမှ (၂)ဆဖြတ်ထားခြင်း၊ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်း၊ (၂၂-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၌ အလုပ်ထုတ်ခဲ့မှုတို့တွင် (နို့တစ်စာ) တရားဝင်ပြောကြားမှု၊ စာထုတ်ထားမှုမရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ထားခြင်းဖြစ်သဖြင့် ဝန်ထမ်းမှပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်းအား ကုမ္ပဏီမှ ထိထိရောက်ရောက်အရေးမယူခဲ့ခြင်း၊ စနစ်တကျစာထုတ်မပေး၍ မလိုလားအပ်သည့်ပြဿနာဖြစ်လာရခြင်းတို့မှာ မှားယွင်းဆုံးဖြတ်မှုဖြစ်ကြောင်း၊ (၂) တရားဝင်စာချုပ်ရပ်စဲထားမှုမရှိခြင်း၊ တမင်ရည်ရွယ်ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းသာဖြစ်၍ အလုပ်သမားအင်္ဂါအစုအဝေးအရ ထိရောက်စွာအရေးယူပေးရန်ဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

၁၆။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှတင်ပြသည့်စာတွင် (၁) (၂၃-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ဦးကျော်ဇေယျာ၏ အမဖြစ်သူမှ ဦးအောင်ချမ်းအား ဦးကျော်ဇေယျာနေမကောင်းဖြစ်၍ ဆေးရုံတက်ရမည်ဟု အကြောင်းကြားခဲ့ကြောင်း၊ ဦးကျော်ဇေယျာအား ဆေးလက်မှတ်အထောက်အထားတင်ပြရန် တောင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊ ရုံးပြန်တက်ချိန်တွင် ဆေးလက်မှတ်ပြန်လည်တင်ပြရန် သဘောတူညီခဲ့ပြီး ဦးကျော်ဇေယျာမှ လည်း အထောက်အထားပေးမည်ဟု အသေအချာပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၂) (၂၃-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ (၂၉-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိသည် မိသားစုဝင်နေမကောင်းကြောင်း၊ အိမ်ကိစ္စဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်းနေမကောင်းခြင်းမဟုတ်၍ ဆေးစာတင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိဟု ဇူလိုင်လတွင် ပြောင်းလဲပြောဆိုခဲ့ကြောင်း၊ (၃) (၂၂-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားနှင့်ချုပ်ဆိုထားသည့် EC စာချုပ် ဖျက်သိမ်းသွားမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သစ်ရှာရန် တစ်လအချိန်ပေးခဲ့ပြီး၊ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ပေးရန် အသိပေးအကြောင်းကြားခဲ့ကြောင်း၊ (၂၂-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် EC စာချုပ်ကို ဖျက်သိမ်းခဲ့ကြောင်း၊ (၄) တရားဝင်ခွင့်တိုင်ကြားစာပုံစံရှိပြီး ခွင့်ပြုခြင်းစည်းကမ်းနှင့် ခွင့်တိုင်ကြားပုံလုပ်ငန်းစဉ်များကို တိတိကျကျသတ်မှတ်ထားပါလျက် ခွင့်တိုင်စာအုပ်တွင်ကြိုတင်တိုင်ရန်၊ မည်သည့်အဆင့်ခွင့်ပြုချက်ကို လိုအပ်သည်၊ မည်သည့်သက်သေအချက်အလက်များ ပူးတွဲတင်ပြရမည်ဟု ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ (၅) ဦးကျော်ဇေယျာကိုယ်တိုင် ခွင့်စာရေး၍တိုင်ဖူးကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီစည်းကမ်းကို သိရှိပြီးသူဖြစ်ကြောင်း စသောအချက်များပါရှိပါသည်။

?

၁၇။ ခုံအဖွဲ့မှ စစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်သမား၏ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) (၂၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ (၂၉-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိ ခွင့်တင်ပြခဲ့ရာ ဖော်တော်ယာဉ်မှူးမှလည်း ရုံးပေါ်သို့ခွင့်ကို ဆက်လက် တင်ပြခဲ့ပြီး ခွင့်ပေးကြောင်း ကိုဝေမြိုးမှတစ်ဆင့်ပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ခွင့်စာမတင်ခဲ့ကြောင်း၊ (၃) (၂၂-၇-၂၀၁၇) ရက်စွဲဖြင့် အလုပ်ရှာရန်ကြိုတင်ပြောကြားသည်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ချိန်ပြင်ပ တွင် ဖော်တော်ယာဉ်မှူးက နောက်သလိုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၄) (၂၂-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် Viber မှ တစ်ဆင့်ဖော်တော်ယာဉ်မှူးမှ အလုပ်ထုတ်စာပေးပို့ခဲ့ကြောင်း၊ (၅) (၁၉-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အုပ်ချုပ်သူအား “ကျွန်တော်ကိုဘာကြောင့်အလုပ်ထုတ်တာလဲ၊ ဒီလိုမျိုးထုတ်လို့ရလားဟု” ပြောခဲ့ရာ (၃၀-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့၊ အလုပ်ထွက်စာရေးတင်ရန်ပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊ (၆) ကုမ္ပဏီမှချမှတ်ထား သော ခွင့်ပုံစံကိုသိကြောင်း၊ ထိုပုံစံဖြင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ်လနှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် ခွင့် (၉) ရက်ခွဲ၊ ဇူလိုင်လတွင် ခွင့်(၁)ရက်တောင်းခဲ့သည်မှာ မှန်ကန်ကြောင်း၊ (၇) အလုပ်ပြန်မလုပ်လိုကြောင်း စသော အချက်များဖြစ်ပါသည်။

၁၈။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထွက်ဆိုချက်များမှာ (၁) အလုပ်သမားသည် (၁၄-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ (၁၅-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိ (၂)ရက်နှင့် (၂၃-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ (၂၉-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိ (၇) ရက်တို့ကို ခွင့်မဲပျက်ကွက်ခဲ့ကြောင်း၊ (၂) ကုမ္ပဏီတွင် ခွင့်တိုင်ကြား သည့် ပုံစံရှိပြီး အလုပ်သမားက (၉)ရက်ခွဲအတွက်တစ်ကြိမ်၊ (၁)ရက်အတွက် တစ်ကြိမ် ခွင့်တိုင် ကြားဖူးသဖြင့် ခွင့်မည်သို့တိုင်ရမည်ကို ၎င်းကိုယ်တိုင်သိကြောင်း၊ (၃) ဖော်ပြပါခွင့်(၇)ရက်အတွက် ဆေးစာနှင့် ခွင့်စာတင်ပြရန်ပြောကြားခဲ့သော်လည်း တင်ပြမှုမပြုခဲ့ကြောင်း၊ (၄) (၂၂-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်သစ်ရှာနိုင်ရန် တစ်လအချိန်ပေးမည်ဟုပြောခဲ့ကြောင်း၊ (၅) ၂၀၁၇ ခုနှစ်အတွင်း ခွင့်(၂၂)ရက်ယူထားပြီး ခွင့်ထပ်မံပျက်ကွက်ခြင်းဖြစ်ရာ ကြီးလေးသောပြစ်မှုကို ကျူးလွန်ခြင်းဖြစ် ကြောင်း၊ (၆) ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အလုပ်သမားကလက်မခံ၍သာ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တက်ရောက်ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုလက်ခံကြောင်း စသောအချက် များဖြစ်ပါသည်။

**သုံးသပ်ချက်**

၁၉။ ကုမ္ပဏီတွင် ခွင့်တောင်းခံမှုအတွက် ဆောင်ရွက်ရမည့်စည်းကမ်းချက်ရှိပြီး၊ အလုပ်သမား ကိုယ်တိုင်(၂)ကြိမ်ခွင့်တောင်းခံရမည့်စည်းကမ်းချက်နှင့်အညီ ခွင့်ပုံစံတွင်ဖြည့်စွက်၍ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ်လနှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် ခွင့် (၉)ရက်ခွဲနှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် ခွင့်(၁)ရက် တောင်းခံမှုရှိကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားအား ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလမှ ဇွန်လအတွင်း ခွင့်ရက် (၂၂)ရက် ကုမ္ပဏီမှ ခံစားခွင့်ပြုခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ထိုကာလအတွင်း ထိုမျှခွင့်ပြုခဲ့ခြင်းမှာ

*Uin*  *Ysu*

အလုပ်သမားတစ်ဦး တစ်နှစ်ကာလအတွင်း ခံစားခွင့်ရှိနိုင်သည့် လုပ်သက်ခွင့်ရက်(၁၀)ရက်နှင့် ရှောင်တခင်ခွင့်(၆)ရက်တို့ထက် ပို၍ ခွင့်ပြုမှုဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၀။ အထက်ပါခွင့် (၂၂)ရက်ကို ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလမှ ဇွန်လအတွင်း (၄)ကြိမ်ခွဲ၍ ခွင့်ပြုရာ တွင် (၉) ရက်ခွဲအတွက် ခွင့်ယူသည့်တစ်ကြိမ်အတွက် ခွင့်စာရှိကြောင်း အလုပ်ရှင်ကတင်ပြပြီး၊ အခြား(၃)ကြိမ်အတွက် ခွင့်စာကို တင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ 'ခွင့်တောင်းခံစာမပါရှိဘဲ ခွင့်ရက်များ အဖြစ် ခံစားခွင့်ပြုထားကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ မော်တော်ယာဉ်ဌာနမှ တင်ပြချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို အခြေခံ၍ ဆောင်ရွက်မှုဟုသုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်သမားအနေဖြင့် (၂၃-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ (၂၉-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိ ရက်များအတွက် မော်တော်ယာဉ်မှူးထံခွင့်တောင်းခံချက် ပြောကြားခဲ့ပြီး၊ မော်တော်ယာဉ်မှူးမှ (၂၉-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ဆင်းရန် အလုပ်ရှင်ဘက်သို့ ပြောကြားခဲ့ သည့်အချက်များကို တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ မော်တော်ယာဉ်မှူးမှ ထိုခွင့်ရက်များကို ခွင့်ပြုခဲ့ သည်ဟုတွေ့ရှိရပါသည်။ ခွင့်စာမတင်နိုင်သည့် (၃)ကြိမ်အတွက် ကုမ္ပဏီမှခွင့်ပြုခဲ့သကဲ့သို့ ယခု ရက်များအတွက် မော်တော်ယာဉ်ဌာနမှ တာဝန်ရှိတစ်ဦးဦးက ခွင့်ရက်ကိုခွင့်ပြုခဲ့သော်လည်း ကုမ္ပဏီရုံးသို့တင်ပြမှုမပြုခဲ့ခြင်းကြောင့် သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီနှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ထိုပုဂ္ဂိုလ်၏ ဆက်စပ်ဆောင်ရွက်မှုမပြည့်စုံခြင်းကြောင့် ကုမ္ပဏီမှအချက်အလက် အပြည့်အစုံမရရှိဘဲ ခွင့်မပျက်ကွက်အဖြစ်သတ်မှတ်၍ အလုပ်ထုတ်သည့်အထိ ဆောင်ရွက်မှုမျိုး ပေါ်ပေါက်သည်ဟုသုံးသပ်ပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် အလုပ်သမား အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခဲ့ရပြီး၊ ကုမ္ပဏီအနေ ဖြင့်လည်း မလိုလားအပ်သည့်ကိစ္စရပ်များကို လိုက်လံဆောင်ရွက်ခဲ့ရသော်လည်း အလုပ်သမား အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ပွားခဲ့ရမှုအတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့်ပေးရန်ဆန္ဒရှိကြောင်း ထွက်ဆိုချက်များအရ တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အောက်ပါအတိုင်းဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀၄/၂၀၁၇) တွင် ချမှတ်ထားသည့်ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပယ်ဖျက်လိုက်ပြီး၊ အလုပ်သမားအား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ၃၀၀၀၀၀/-နှင့် လုပ်သက်အလိုက်ခံစားခွင့်ငွေ (၃)လစာ အတွက် ၉၀၀၀၀၀/-၊ စုစုပေါင်း ၁၂၀၀၀၀၀/- (ကျပ်တစ်ဆယ့်နှစ်သိန်းတိတိ) ကို အလုပ်ရှင်မှပေးချေရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။


*Uain*

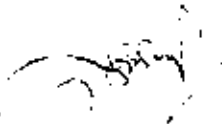
*Yin*




၉

၂၁။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၄ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

  
ဒေါက်တာစောယုဝင်း  
အဖွဲ့ဝင်

  
ဦးအောင်သန်း  
ဥက္ကဋ္ဌ

  
ဦးကျော်သူ  
အဖွဲ့ဝင်