

ပုံစံ (၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }
ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၃/၂၀၂၀)

ဦးဝင်းဆွေ (အလုပ်ရှင်)၊
ဦးအောင်ကျော်ထွန်း (Secretary)၊
ဒေါ်မိုးမိုးဆွေ (မန်နေဂျာ/ အလုပ်ရှင်၏ အထူး
ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊
Win & Win Co.,Ltd. အမှတ် (၇)၊
ဗိုလ်အောင်ကျော်လမ်း၊ စက်မှုဇုန် (၄)၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးသိန်းထွေး (အလုပ်သမား)
အမှတ်(၁၉၁)၊ တေးဥယျာဉ်(၂)လမ်း၊ (၇)ရပ်ကွက်၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လ ၃၁ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ဗိုလ်အောင်ကျော်လမ်း၊ စက်မှုဇုန် (၄)၊
အမှတ်(၇)ရှိ Win & Win Co.,Ltd. မှ ဦးသိန်းထွေး (အလုပ်သမား)နှင့် ဦးဝင်းဆွေ(အလုပ်ရှင်)၊
ဒေါ်မိုးမိုးဆွေ (မန်နေဂျာ/ အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) တို့အကြား

J

ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုအား လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ထိုအငြင်းပွား မှုကို အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၇/၂၀၂၀) အရ ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃ ရက်နေ့ တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။


၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးသိန်းထွေး (အလုပ်သမား)မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးဝင်းဆွေ (အလုပ်ရှင်)၊ Win & Win Co.,Ltd.ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ထုတ် နှစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၁) ချက် ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးဝင်းဆွေ (အလုပ်ရှင်)မှ အောက်ပါကောက်ချက် (၁) ချက်အပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ် (၁)။ အလုပ်ရပ်စဲမှု နှစ်နာကြေး ပေးသင့်/ မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ လုပ်သက် အနှစ် (၂၀) တိုင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သဖြင့် လုပ်သက် အလိုက် နှစ်နာကြေးအဖြစ် တစ်လလျှင် ၁၇၀၀၀/- နှုန်းဖြင့် (၁၀) လစာ ၁၇၀၀၀၀/- (ကျပ်တစ်ဆယ့်ခုနစ်သိန်း) ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၇/၂၀၂၀) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ဦးဝင်းဆွေ(အလုပ်ရှင်)၊ ဦးအောင်ကျော်ထွန်း (Secretary)၊ Win & Win Co.,Ltd. မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၂၇/၂၀၂၀) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၃/၂၀၂၀) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဝန်ကြီးဌာန



ကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးရဲကျော်သူတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်း၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးသိန်းထွေးအား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ပေးသင့်/ မသင့်။

တွေ့ရှိချက်နှင့်ဆုံးသတ်ချက်

၆။ ဤအငြင်းပွားမှုမှာ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်သည် မိမိ၏ Win & Win Co.,Ltd. (သစ်အချောထည်စက်ရုံ) လုပ်ငန်းကို ပိတ်သိမ်းသွား၍ အလုပ်သမားများအား နစ်နာကြေးပေး ပြီး အလုပ်ရပ်စဲစေခဲ့သော်လည်း လျှောက်ထားခံရသူ ဦးသိန်းထွေး (အလုပ်သမား)အား ပြည်လမ်း၊ ၆ မိုင်ခွဲရှိ ရုံးချုပ်သို့ ပြောင်းရွှေ့နေရာချထားပြီး အင်းစိန်ပဒေသာခြံတွင် ခြံစောင့်အဖြစ် တာဝန်ပေးအပ်သည်။ ခြံဝယ်သူလာပါက ခြံတံခါးဖွင့်ပေးပြသခြင်းကို လုပ်ကိုင် စေခဲ့သည်။ ရုံးချုပ်တွင် လုံခြုံရေးတဲဉ် အမှိုက်ရှိသဖြင့် ဦးသိန်းထွေးအား ရှင်းလင်းစေရာ မလုပ် နိုင်ကြောင်း ပြောသဖြင့် တာဝန်ရှိသူမှ မလုပ်ချင်ပါက ပဲခူးစက်ရုံသို့ လွှတ်မည်ဟု ပြောသည်။ ဦးသိန်းထွေးက မသွားနိုင်ကြောင်း ပြန်ပြောသည်။ တာဝန်ရှိသူက မလုပ်နိုင်လျှင် နား၊ မလုပ်နိုင် လျှင် ထွက်ဟုပြောသည်။ ဦးသိန်းထွေးက ၁၇-၁-၂၀၂၀ နေ့တွင် လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သွားရောက်တင်ပြတိုင်ကြားခြင်းဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုပေါ်ပေါက်သည်။

၇။ ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်းများ၊ စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထား၊ သက်သေခံများ၊ နှစ်ဖက် တောင်းဆိုလွှာ၊

ချေပလွှာများနှင့် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအရ အောက်ပါအကြောင်းခြင်းရာ ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ရပ် များကို တွေ့ရှိရသည်-

- (က) လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်သည် Win & Win Co.,Ltd. (သစ်အချောထည် လုပ်ငန်း)ကို စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများ တည်ထောင်ပြီး လုပ်ငန်းလည်ပတ် လုပ်ကိုင်သည်။
- (ခ) အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို အလုပ်သမားများအားလုံး နှင့် ချုပ်ဆိုထားပြီးဖြစ်သည်။
- (ဂ) ဦးသိန်းထွေးသည် Win & Win Co.,Ltd.ပိုင် လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန် (၄) ရှိ ကျော်ဇောလင်းအထပ်သားစက်ရုံတွင် ၁-၁-၂၀၀၀ မှစ၍ Super (ကြီးကြပ်သူ) အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်အဖြစ် လစာ ၁၇၀၀၀၀/- ဖြင့် လုပ်ကိုင်သည်။ ဤအငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားသည့်နေ့အထိ လုပ်သက် (၂၀) နှစ်ကျော်ရှိပြီး အသက် (၆၃) နှစ်ရှိသည့် အလုပ်သမားကြီးဖြစ်သည်။
- (ဃ) အလုပ်ရှင်သည် ယင်းအထပ်သားစက်ရုံ ပိတ်သိမ်းရာတွင် အလုပ်သမားများအား နစ်နာကြေးပေးပြီး ရပ်စဲခွဲသော်လည်း ဦးသိန်းထွေးအား ဝါးတစ်ရာစက်ရုံသို့ ပြောင်းရွှေ့တာဝန်ပေးခဲ့သည်။ ဝါးတစ်ရာစက်ရုံသို့ ပြောင်းရွှေ့တာဝန်ပေးရာတွင် ဦးသိန်းထွေးအား ပေးထားသော လစာ ၁၇၀၀၀၀/- အပြင် လမ်းစရိတ်အဖြစ် ၇၀၀၀၀/- ပေးခဲ့သည်။
- (င) စက်ရုံပိတ်သည့်အခါတွင် လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန် (၄) ရှိ ကျော်ဇောလင်းဂိုဒေါင်သို့ ထပ်မံပြောင်းရွှေ့၍ တာဝန်ပေးခဲ့သည်။
- (စ) ၁၂/၂၀၁၉ လတွင် ကျော်ဇောလင်းဂိုဒေါင်ကို ပိတ်သိမ်း၍ လုပ်ငန်းမရှိတော့ သဖြင့် ရန်ကုန် (၆)မိုင်ခွဲရုံးချုပ်သို့ ပြောင်းရွှေ့ခန့်ထားပြီး အင်းစိန်ပဒေသာခြံအား

ဝယ်သူလာပါက ခြံတံခါးဖွင့်ပေးပြသခြင်းတာဝန်ကို ခြံစောင့်အဖြစ် လုပ်ကိုင်စေခဲ့သည်။ ရုံးချုပ်သို့ ပြောင်းရွှေ့သည့်အခါ လမ်းစရိတ်အဖြစ် ပေးထားသော ၇၀၀၀၀/- အား မပေးတော့ဘဲ နုတ်ပယ်လိုက်သဖြင့် ဦးသိန်းထွေးသည် လစာ ၁၇၀၀၀၀/- ရရှိသည်။

(ဆ) ဦးသိန်းထွေးအား ခြံစောင့်အလုပ်ဖြင့် ခဝဲခြံတွင် တာဝန်ပေးအပ်ပြီး ရုံးချုပ်တွင် ထားရှိသည်။ ရုံးချုပ်တွင် လုံခြုံရေးတဲ၌ အမှိုက်ရှိသဖြင့် ဦးသိန်းထွေးအား ရှင်းလင်းစေရာ ဦးသိန်းထွေးက မလုပ်နိုင်ကြောင်း ငြင်းဆိုသည်။ တာဝန်ရှိသူက “မလုပ်ချင်လျှင် ပဲခူးစက်ရုံသို့ လွှတ်မည်”ဟု ပြောရာ ၎င်းက “မသွားနိုင်ကြောင်း” ပြန်ပြောသည်။ တာဝန်ရှိသူက ဦးသိန်းထွေးအား “မလုပ်နိုင်လျှင် နား၊ မလုပ်နိုင်လျှင် ထွက်” ဟု ပြောဆိုသည်။


(ဇ) ၁၇-၁-၂၀၂၀ နေ့တွင် ဦးသိန်းထွေးသည် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သွားရောက်၍ ၎င်းသည် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည့် လုပ်သက် (၂၀) နှစ်အတွင်း ပြဿနာတစ်ကြိမ်တစ်ခါမျှ မရှိဘဲ ၁၅-၁-၂၀၂၀ နေ့တွင် ပဲခူးစက်ရုံသို့ ပို့ခဲ့ကြောင်း၊ မသွားပါက အလုပ်မှ ထွက်ခိုင်းသဖြင့် ဥပဒေပါ နစ်နာကြေး ရရှိလိုကြောင်း တင်ပြတိုင်ကြားသည်။

၈။ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်သည် လျှောက်ထားခံရသူ ဦးသိန်းထွေးအား Super (ကြီးကြပ်သူ) ရာထူးဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားပြီး ၎င်း၏ လုပ်သက် (၂၀)နှစ်ကျော် ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်က ၎င်း၏ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနကို (၃) ကြိမ်တိုင်တိုင် ပိတ်သိမ်းခဲ့သည်။ စက်ရုံလုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းသည့်အခါတိုင်း အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား နစ်နာကြေးပေးပြီး အလုပ်ရပ်စဲခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်က ဦးသိန်းထွေးသည် ရိုးသားကြိုးစားမှုရှိသူတစ်ဦး ဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီတွင် ဆယ်နှစ် (၂၀)နှစ်ကျော် တာဝန်ကျေပွန်စွာ ထမ်းဆောင်မှုအပေါ် ငဲ့ညှာ၍

အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းမပြုပါကြောင်း၊ စိတ်ဆိုး၍ မလုပ်ချင်လျှင် နား၊ မလုပ်ချင်လျှင် ထွက်ဟု ပြောဆိုခဲ့မှုကို ဗွေမယူသင့်ကြောင်း၊ သည်းခံနားထောင်သင့်ကြောင်း လျှောက်လဲထွက်ဆိုခဲ့သည်။ ခိုင်လုံသောအကြောင်းပြချက်မဟုတ်မူဘဲ လုပ်သက် (၂၀) နှစ် ကျော်ရှိသော အလုပ်သမား ဦးသိန်းထွေးအား အလုပ်သမားဥပဒေအရ ပေးရမည့် အလုပ်ပိတ် နစ်နာကြေးကို မပေးလိုသဖြင့် ၎င်းအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် ထွက်ဆိုခြင်းဖြစ်သည်ဟု သဘောရရှိသည်။ လုပ်သက် (၂၀)နှစ်ကျော်ရှိပြီး အသက် (၆၃) နှစ် ရှိပြီဖြစ်သော အလုပ်သမား ဦးသိန်းထွေးအား အလုပ်ရှင် သည် ၎င်း၏ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနကို ပိတ်သိမ်းသည့်အခါတိုင်း အခြားအလုပ်သမားများ ကဲ့သို့ နစ်နာကြေးပေး၍ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းမပြုဘဲ အခြားအလုပ်ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့၍ အလုပ် ဆက်လက်ခန့်ထားခဲ့သည်မှာ ထင်ရှားပေါ်လွင်သည်။ အလုပ်သမား ဦးသိန်းထွေးကလည်း ၎င်း၏ အနှစ် (၂၀) ကျော် လုပ်သက်ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်က ၎င်း၏ လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းသည့် (၃) ကြိမ်စလုံးတွင် အလုပ်ပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်း၊ လုပ်ခလစာမှ ၇၀၀၀၀/- ကို ဖြတ်တောက်သဖြင့် ၎င်း၏ လစာလျော့နည်းခံရခြင်း၊ အလုပ်ရှင်က စက်ရုံလုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းသည့် နောက်ဆုံးအကြိမ် တတိယမြောက်တွင် ဦးသိန်းထွေးအား ရုံးချုပ်သို့ ပြောင်းရွှေ့ပြီး ခြံစောင့်တာဝန်ပေးခံရခြင်း၊ အမှိုက်သန့်ရှင်းရေး လုပ်ခိုင်းခြင်းတို့သည် အလုပ်သမား ဦးသိန်းထွေး၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မကျေနပ်မှုခံစားချက်များကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်ဟု ဆိုရပေမည်။ ယင်းမကျေနပ်မှုခံစားချက်ကြောင့် ရုံးချုပ်ရှိ လုံခြုံရေးတဲဉ် အမှိုက်များရှင်းလင်းရန် တာဝန်ပေးသည့်အခါ ဦးသိန်းထွေးက မလုပ်နိုင် ကြောင်း ငြင်းဆိုသည်။ တာဝန်ရှိသူက မလုပ်နိုင်လျှင်နား၊ မလုပ်နိုင်လျှင်ထွက်ဟု ပြောဆိုကြ ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေး တင်းမာကြပြီး ဤအငြင်းပွားမှုပေါ်ပေါက်ရခြင်းဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

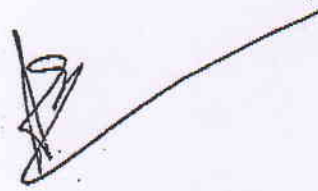
၉။ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်သည် ၎င်း၏ စက်ရုံ၊ လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းစဉ်ကတည်းကပင် အလုပ်သမား ဦးသိန်းထွေးအား အခြားအလုပ်သမားများကဲ့သို့ နစ်နာကြေးပေး၍ အလုပ်မှ ရပ်စဲ ပေးရမည့်အစား ခြံစောင့်ရာထူးဖြင့် တာဝန်ပေးပြီး အလုပ်ပြောင်းရွှေ့ခန့်ထားခြင်းသည် မဖြစ်





သင့်ပေ။ ဦးသိန်းထွေး၏ မူလရာထူး သို့မဟုတ် မူလရာထူး အဆင့်ထက်မနိမ့်သော ရာထူးနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်ကို ပေး၍ အလုပ်ပြောင်းရွှေ့နေရာချထားသင့်သည်။ လုပ်ငန်းနှင့် တာဝန်တူညီပြီး လုပ်ခနှင့် ခံစားခွင့်များလည်း တူညီစေသင့်သည်။ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်တွင် တာဝန်ရှိသည်။ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရ အလုပ်ရှင်သည် မိမိ၏ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနကို ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ယာယီပိတ်သိမ်းခြင်း ဖြစ်စေ၊ အပြီးအပိုင်ပိတ်သိမ်းခြင်းဖြစ်စေ အလုပ်သမားအား နစ်နာကြေးပေးပြီး အလုပ်မှ ရပ်စဲစေရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမား ဦးသိန်းထွေးအား နစ်နာကြေးပေး၍ အလုပ်မှ ရပ်စဲရမည့် အစား ၎င်းအား အလုပ်ပြောင်းရွှေ့နေရာချထားပြီး ၎င်း၏ မူလရာထူးနှင့် မလျော်ညီသော လုပ်ငန်းတာဝန်များဖြင့် အလုပ်ဌာနသို့ (၃)ကြိမ်တိုင်တိုင် ပြောင်းရွှေ့တာဝန်ပေးခန့်ထားသည် မှာ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မှန်ကန်မှုမရှိဘဲ လျှောက်ထားသူ အလုပ်ရှင်၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအားနည်းချက်ရှိကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်သမား ရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂(ဇ)တွင် အလုပ်ပိတ်ခြင်းဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ နေရာကို ယာယီပိတ်သိမ်းခြင်း၊ အလုပ်ကို ခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်ရှိ အလုပ်သမားများအား ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ခွင့် မပြုခြင်းကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုဖော်ပြ ထားသည်။ အလုပ်ရှင်သည် စက်ရုံ အလုပ်ပိတ်ခြင်းကို ဥပဒေနှင့်အညီ ပိတ်သိမ်းဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိသကဲ့သို့ အလုပ်သမားအား အလုပ်ပိတ်နစ်နာကြေးအဖြစ် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး ပေးရန်လည်း တာဝန်ရှိပေသည်။

၁၀။ ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဦးသိန်းထွေးသည် အနှစ် (၂၀) ကျော် ရိုးသားကြိုးစားလုပ်ကိုင်လာသူဖြစ်ပြီး အသက် (၆၃) နှစ်ရှိပြီဖြစ်၍ ကျန်းမာရေးမကောင်းသည့် အတွက် ခြံစောင့်မလုပ်လိုကြောင်း နစ်နာကြေးသာ ရယူလိုကြောင်း သုံးသပ်၍ “လုပ်သက် အနှစ် (၂၀) တိုင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သဖြင့် လုပ်သက်အလိုက် နစ်နာကြေးအဖြစ် တစ်လလျှင် ၁၇၀၀၀/- နှုန်းဖြင့် (၁၀) လစာ ၁၇၀၀၀၀/- (ကျပ်တစ်ဆယ့်ခုနစ်သိန်းတိတိ) ထုတ်ပေးရန်






ဆုံးဖြတ်ချက်သည် နှစ်ဖက်အငြင်းပွားမှုအပေါ် ကြောင်းကျိုးဆီလျော်စွာဖြင့် ၎င်းတို့ အပ်နှံ
ထားသော အခွင့်အာဏာရှိသည့်အတိုင်း ဆုံးဖြတ်ထားခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသဖြင့်
မှားယွင်းချွတ်ချော်လျက်ရှိသည်ဟု မဆိုနိုင်ပေ။ လျှောက်ထားခံရသူ အလုပ်သမား ဦးသိန်းထွေး
သည် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးရထိုက်ကြောင်း သုံးသပ်သည်။


၁၁။ လျှောက်ထားသူ တင်သွင်းသည့် ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားလွှာအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊
ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ခြင်း သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခြင်းငှာ အကြောင်းမရှိသဖြင့်
အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ ၂၃(င) ကို ကျင့်သုံးလျက် အောက်ပါ
အတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

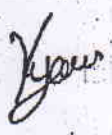
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၃-၃-၂၀၂၀ နေ့စွဲပါ
အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၇/၂၀၂၀) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့်
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁) ကို အတည်ပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၂။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း
ပေးရမည်။ ငွေပေးသွင်းရန် ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု
ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။


ဦးထွန်းအောင်
အဖွဲ့ဝင်


ဦးဖေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးကျော်သူ
အဖွဲ့ဝင်