ပုံစံ (၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃/၂၀၂၂)

အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်သန္တာဝင်း၊ ဒေါ်အိမွန်ကျော် အမှတ် (၃၅/က)၊ ဘုရားဆီ (၁)လမ်း၊ တောင်ဥက္ကလာပမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။ ဒေါ်ခင်ညီမိုးဝေ (အထက်တန်းရှေ့နေ) (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ အမှတ် (၇၃)၊ ဥက္ကာ (၃)လမ်း၊ (၈) ရပ်ကွက်၊ မြောက်ဥက္ကလာပမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားသူ

နှင့်

Mr. Chua Swee An (အလုပ်ရှင်) Bintai Kindenko Myanmar Co;Ltd (ဆောက်လုပ်ရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း) ဦးဇော်မြင့်ထွန်း (Project Manager) (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ No.507 (B)၊ Helden Center 5th Floor ၊ No.3C- 3D ၊ ပြည်လမ်းနှင့် လှည်းတန်းလမ်းထောင့်၊ ကမာရွတ်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။	လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ မတ် ၁၄ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ကမာရွတ်မြို့နယ်၊ ပြည်လမ်းနှင့် လှည်းတန်းလမ်းထောင့်၊ No.507 (B)၊ Helden Center 5th Floor ၊ No.3C- 3D ရှိ Bintai Kindenko Myanmar Co;Ltd (ဆောက်လုပ်ရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း)၊ Mr. Chua Swee An (အလုပ်ရှင်) ၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း

ခံရသူ ဦးဇော်မြင့်ထွန်း (Project Manager) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်သန္တာဝင်း ပါ (၂)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ကမာရွတ်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ညှိနှိုင်းမှုမရရှိခဲ့၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့သည့်အတွက် ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အငြင်းပွားမှု အမှတ် (၁၀/၂၀၂၂) အဖြစ် သတ်မှတ်၍ ၂၂-၂-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည့် အပေါ် အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်သန္တာဝင်း ပါ (၂)ဦးတို့မှ ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားတင်ပြလာသည့်အတွက် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီမှ ၄-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၅/၂၀၂၂) ဖြင့် လျှောက်ထားသော အငြင်းပွားမှုအား အမှုအမှတ် (၁၃/၂၀၂၂) အဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး ဤအမှုကို စစ်ဆေးရန် ခုံအဖွဲ့၏ တာဝန်များကို ဦးဇော်မင်း (ဥက္ကဋ္ဌ-ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ ဦးသန်းမောင် (အဖွဲ့ဝင်-အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် ဦးမောင်မောင်အေး (အဖွဲ့ဝင်-အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်လာပါသောကြောင့် စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

<u>အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်း</u>

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ကမာရွတ်မြို့နယ်၊ ပြည်လမ်းနှင့် လှည်းတန်းလမ်းထောင့်၊ No.507 (B)၊ Helden Center 5th Floor ၊ No.3C- 3D ရှိ Bintai Kindenko Myanmar Co;Ltd (ဆောက်လုပ်ရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း)၊ Mr. Chua Swee An (အလုပ်ရှင်) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်သန္တာဝင်း ပါ (၂)ဦးတို့အကြား အလုပ်သမား (၂)ဦးကို ကုမ္ပဏီမှ အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ နို့တစ်ကြေးနှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း ကမာရွတ်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရုံးသို့ ၂၀-၁၂-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် တိုင်ကြားခဲ့ရာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ၅-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ ၁၇-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့နှင့် ၂၅-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့များတွင် ခေါ်ယူညှိနှိုင်းခဲ့သော်လည်း ညှိနှိုင်းမရရှိခဲ့သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့သည့်အတွက် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀/၂၀၂၂) အဖြစ် သတ်မှတ်၍ ၂၂-၂-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ဖြူ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

ကောက်ချက်အမှတ် (၁) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်သန္တာဝင်း အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး ရထိုက်ခွင့် ရှိ/ မရှိ။

(၂) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်အိမွန်ကျော် အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးလိုငွေ ရထိုက်ခွင့် ရှိ/ မရှိ။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ (၁) အလုပ်သမား ဒေါ်ခိုင်သန္တာဝင်းအား အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး (၄) လစာ ၁,၀၇၀,၀၀၀/- × ၄ = ၄,၂၈၀,၀၀၀/- (ကျပ်လေးဆယ့်နှစ်သိန်းရှစ်သောင်းတိတိ) အား အလုပ်ရှင်ကပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

(၂) အလုပ်သမား ဒေါ်အိမ့်မွန်ကျော်အား အလုပ်ရှင်က အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးလိုငွေ (၃) လစာပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဟု ကောက်ချက်ပြု သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်ကို အလုပ်သမား ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်း ပါ (၂)ဦးမှ ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သို့ တင်ပြလာခြင်းဖြစ်သည်။ မိမိတို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ အနေဖြင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (က) အရ "သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်" ဟု ပြဋ္ဌာန်းပါရှိသည့်အတိုင်း လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသော အချိန်ကာလ အခြေအနေကို သုံးသပ်ပြီး ဤအမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ညှိနှိုင်းမှုဖိုင်တွဲစာရွက်စာတမ်းများ၊ ထွက်ဆိုချက်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အမှုတွဲဖိုင် စာရွက်စာတမ်း၊ တင်ပြချက်များ၊ ထွက်ဆိုချက်များ၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သို့ တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်းများကို စိစစ်၍ ကောက်ချက်ပြု သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ် (၁) တောင်းဆိုသူ ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်း အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး ရထိုက်ခွင့် ရှိ/ မရှိ။

(၂) တောင်းဆိုသူ ဒေါ်အိမ့်မွန်ကျော် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးလိုငွေ ရထိုက်ခွင့် ရှိ/ မရှိ။

<u>စိစစ်တွေ့ရှိချက်</u>

၃။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ၅-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ဒေါ်အိမ့်မွန်ကျော်၏ ထွက်ဆိုချက်၌ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး (၂)လစာအား ၂၁-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် လက်ခံရရှိကြောင်း၊ သူမအနေဖြင့် လုပ်သက် (၄) နှစ်ကျော်ဖြစ်သဖြင့် နစ်နာကြေး (၄) လစာ ရရှိမည်ဖြစ်ပါကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် ကျန်ရှိနေသော (၂) လစာနှင့် နို့တစ်ကြေး (၁) လစာ၊ ကျန်ရှိသည့် လုပ်သက်နှင့် ရက်ကြေးများရယူလိုပါကြောင်း ထွက်ဆိုချက်တွင်ပါရှိခြင်း၊ ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်း၏ ၅-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့ ထွက်ဆိုချက်တွင် ၎င်းအား ၁-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းခံခဲ့ရကြောင်း၊ ၎င်း၏ လုပ်သက်မှာ (၅) နှစ်ကျော် ဖြစ်သည့်အတွက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးကို ဥပဒေပါအတိုင်း (၄) လစာ ရရှိလိုပါကြောင်း၊ ထို့ပြင် ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိသဖြင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာနှင့် ကျန်ရှိသော လုပ်သက်ခွင့် ရက်ကြေး များရလိုကြောင်း၊ ဖြစ်မှုတစ်စုံတစ်ရာ ကျူးလွန်ခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲခံရပါကြောင်း ထွက်ဆို ထားသည်။ အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဦးဇော်မြင့်ထွန်း (Project Manager) ၏ ၅-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့ ထွက်ဆိုချက်၌ ၎င်းတို့ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် COVID-19 နှင့် လတ်တလော အခြေအနေများကြောင့် ၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ ဧပြီလမှစ၍ ကုမ္ပဏီဆောက်လုပ်ရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဌာန တစ်ခုလုံး ယာယီပိတ်သိမ်းခဲ့ကြောင်းကို ကမာရွတ်မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ရုံးသို့ တင်ပြထားကြောင်း၊

ကုမ္ပဏီ Director ၏ အစည်းအဝေးဆုံးဖြတ်ချက်အရ ၁၀-၃-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ပထမအကြိမ် ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းဌာနများအား ၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ ဧပြီလမှ ဇွန်လအထိ ယာယီရပ်နားထားရန် အကြောင်းကြားစာကို ရုံးတွင်းစာထုတ်၍ ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို အသိပေးခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ ဒုတိယအကြိမ်အဖြစ် ၂၈-၆-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် Project Owner ထံမှ ရရန်ရှိသော ကြွေးကျန်များထဲမှ Project ပြန်လည်ပတ်ရန် လုံလောက်သော ငွေကြေးပမာဏ ရရှိသည်အထိ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းများကို ဆက်လက်၍ ယာယီရပ်ဆိုင်းထားရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီအား ရုံးတွင်းစာထုတ်အကြောင်းကြားခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဇွန်လမှ စက်တင်ဘာလအထိ တတိယအကြိမ် ကုမ္ပဏီ၏ ဝန်ထမ်းများအား ငွေညှာသောအားဖြင့် လုပ်ငန်းကို ရပ်ဆိုင်းခြင်းမပြုဘဲ ဝန်ထမ်းများ၏ သဘောတူညီချက်ကို ရယူ၍ အခြေခံလစာ၏ ၅၀ % ပေးရန်နှင့် ၅၀ % ကို လစာမဲ့ခွင့်အဖြစ်ယူစေကာ ရှန်းကန်ကြည့်ရှုခဲ့ရပါကြောင်း၊ ဒုတိယအကြိမ်အဖြစ် ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလမှ ၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ မတ်လအတွင်းတွင်လည်း COVID-19 Lock Down ကာလနှင့် နိုင်ငံတော်၌ ဖြစ်ပေါ်နေသော လတ်တလောအခြေအနေများကြောင့် ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းခွင် လာရောက်ရန်မလို၊ တစ်နည်းအားဖြင့် လုပ်စရာလုပ်ငန်းများမရှိသော်လည်း ကုမ္ပဏီသည် ဝန်ထမ်းများကို အခြေခံလစာ၏ ၇၀ % ကိုပေး၍ ကြည့်ရှုခဲ့ပါကြောင်း၊ ဒေါ်အိမ္ဘန်ကျော်နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းအား ကုမ္ပဏီနှင့် ဒေါ်အိမ္ဘန်ကျော်တို့ နှစ်ဦးနှစ်ဘက်ကြားတွင် သဘောတူညီထားသော ကိစ္စဖြစ်၍ ထပ်မံရှင်းလင်းရန် အကြောင်းမရှိပါကြောင်း၊ (ဒေါ်အိမ္ဘန်ကျော်နှင့် ပတ်သက်သည့် အထောက်အထားများ ပူးတွဲတင်ပြပါသည်) ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းအား ကုမ္ပဏီကိစ္စရပ်များ ယာယီပိတ်သိမ်းကြောင်းကို ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်း သိရှိနားလည်လျက် ဒေါ်အိမ္ဘန်ကျော်အား (၂) လစာပေး၍ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းအား ထောက်ပြပြီး ၎င်းမှလည်းရလိုကြောင်း ပြောဆိုသည့်အတွက် (၂) လစာ ပေး၍ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းအား ကုမ္ပဏီမှပြုလုပ်ပေးသည်ကို ကျေနပ်မှုမရှိဘဲ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ် လာသည်ဟု ပါရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၄။ ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်း၊ ဒေါ်အိမ္ဘန်ကျော်တို့ (ကိုယ်စား) အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဒေါ်ခင်ညိမ်းဝေ မှ ၁၇-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ထွက်ဆိုရာတွင် ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းအတွက် အလုပ်ရပ်ဆိုင်းမှုနစ်နာကြေးပေးရန်မှာ (၄) လစာ ဖြစ်သည့်အပြင် ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိသည့်အတွက် နို့တစ်ကြေး (၁) လစာ၊ နစ်နာကြေး (၄) လစာ၊ စုစုပေါင်း (၅) လစာ ရလိုကြောင်း ပါရှိသည်။ ကျွန်မ ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းမှ ကုမ္ပဏီဘက်ကို ပြန်လည်ငဲ့ညှာသောအနေဖြင့် (၄) လစာပေးလျှင် ကျေနပ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုပါရှိခြင်း၊ ဒေါ်အိမ္ဘန်ကျော်နှင့်ပတ်သက်၍ ထွက်ဆိုရာတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့်အတွက် နစ်နာကြေး (၄) လစာ၊ နို့တစ်ကြေး (၁) လစာ၊ စုစုပေါင်း (၅) လစာပေးချေရမည်ဖြစ်ပြီး ဒေါ်အိမ္ဘန်ကျော်မှာ ၂၂-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် (၂) လစာ လက်ခံရရှိခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် (၃) လစာအား ထပ်မံရရှိလိုပါသည်ဟု ပါရှိသည်။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား ဦးဇော်မြင့်ထွန်း၏ ထွက်ဆိုချက်တွင်

ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းအတွက် ကုမ္ပဏီမှ (၃) လ ငွေညှာသောအားဖြင့် ပေးချေညှိနှိုင်းမည်ဟု သဘောတူ ပြောဆို၍ ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းကိုယ်စားလှယ်မှ ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းအား (၄) လစာပေးလျှင် သဘောတူ လက်ခံပြီး တိုင်ကြားစာအား ရုပ်သိမ်း၍ ကျေအေးပေးမည်ဟု ကတိပြုကြောင်း ဖော်ပြပါရှိသည်။ ၂၅-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် တတိယအကြိမ် တွေ့ဆုံရာ၌ ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်း ပါ (၂)ဦး၏ ကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်ခင်ညိမ်းဝေမှ ထွက်ဆိုရာတွင် ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းအတွက် ကုမ္ပဏီမှ ၁-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ကြိုတင်အကြောင်းကြားမှုမရှိဘဲ အကြောင်းမဲ့အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခဲ့ရသည့်အတွက် နို့တစ်ကြေး (၁) လစာ၊ နစ်နာကြေး (၄) လစာ၊ စုစုပေါင်း (၅) လစာရလိုကြောင်းပါရှိပြီး ဒေါ်အိမွန်ကျော်အတွက် ၁၇-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့ ထွက်ဆိုချက်များနှင့် ထပ်တူထွက်ဆိုထားသည်။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား ဦးဇော်မြင့်ထွန်းမှ ထွက်ဆိုရာတွင် ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီမှ (၃) လစာပေးသည်ကို မကျေနပ်၍ (၃) လခွဲစာ တိုးတောင်းသည်ကို ကုမ္ပဏီဘက်မှ မပေးနိုင်ဟု ဆုံးဖြတ်သည်။ ဒေါ်အိမွန်ကျော်နှင့် ဆက်လက်ညှိနှိုင်းမှုမလုပ်ဟု ထွက်ဆိုထားသည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် ၁၀-၂-၂၀၂၂ ရက်နေ့ စစ်ဆေးချက်တွင် ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းအတွက် အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဒေါ်ခင်ညိမ်းဝေမှ ထွက်ဆိုရာတွင် ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းသည် ၁၅-၈-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ကြောင်း Auto Cut Engineer ရာထူးဖြစ်ကြောင်း လစာမှာ ၁,၀၇၀,၀၀၀/- ဖြစ်ကြောင်း။ လုပ်ငန်းတွင် ပုံဆွဲရကြောင်း၊ EC စာချုပ် ရှိကြောင်း၊ ၁/၂၀၂၁ အထိ လစာထုတ်ယူခဲ့ကြောင်း၊ နောက်ဆုံးထုတ်လစာမှာ ၂/၂၀၂၁ နှင့် ၃/၂၀၂၁ တွင် ၇၀% ရကြောင်း။ ၎င်းကာလ အလုပ်မတက်ရပါကြောင်း၊ လစာပေးပါသည်၊ အခြား ဝန်ထမ်း များလည်းရပါကြောင်း သဘောတူညီပါသည်ဟုပါရှိကြောင်း ၁၀-၃-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ကုမ္ပဏီမှ ဖွင့်လကုန်အထိ လစာမဲ့ဖြင့် ရပ်ထားမည်ကို အကြောင်းကြားသိရှိခဲ့ကြောင်း။ Work From Home မလုပ်ရပါကြောင်း။ အလုပ်ဆင်းရမည့်ရက်ကို ဖုန်းဆက်မေးခဲ့ကြောင်း (၇/၈/၉/၁၀) လတွင် မေးခဲ့ ကြောင်း။ (၁၁/၂၀၂၁) လတွင် ဒေါ်အိမွန်ကျော်ကို အလုပ်ထုတ်လိုက်ပါသည်။ HR မှ အထက် ညွှန်ကြားချက်ဟု ပြောပါသည်ဟု ဖော်ပြပါရှိထားကြောင်းနှင့် HR အား အလုပ်ဘယ်တော့ဆင်းရမလဲ ဟုမေးရာ HR မှ အထက်မှ ညွှန်ကြားချက်မရှိသေးကြောင်း ပြောပါသည်။ ၁-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ထုတ်စာပေးပါသည်။ နို့တစ်ကြေး၊ နစ်နာကြေးရလိုပါသည်။ E Mail ဖြင့် အကြောင်းကြား၍ လက်မခံကြောင်း၊ ဥပဒေအတိုင်း နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း ပြန်ကြားခဲ့ပါသည်ဟု ထွက်ဆိုထားသည်ကို တွေ့ရသည်။ မြို့နယ်ရုံးတွင် အလုပ်ရှင်မှ (၃) လစာ ထပ်တိုးပေးသည်ကို လဝက်စာ (၃) လခွဲစာ ထပ်တိုးပေးလျှင် ကျေနပ်မည်ဟု ပြောခဲ့သလားဟု မေးမြန်းချက်ကို မှန်ပါသည်ဟု ထွက်ဆိုချက်တွင် ပါရှိကြောင်းနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို နာခံပါမည်ဟု ဖော်ပြထားကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိ ရပါသည်။ ဒေါ်အိမွန်ကျော်နှင့်ပတ်သက်၍ ထွက်ဆိုချက်တွင် ၂-၃-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်စတင် ဝင်ရောက်ကြောင်း ပုံသေလစာ ၉၅၀,၀၀၀/- ဖြစ်ကြောင်း Air Con တပ်ဆင်ဝယ်ယူ လျှပ်စစ်နှင့်

ပတ်သက်သည့် လုပ်ငန်းဖြစ်ကြောင်း၊ ၁-၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ဆင်ရပါကြောင်း၊ ဇွန်လတွင် ကုမ္ပဏီမှ စာထုတ်ခဲ့ပါသည်။ HR Manager မှ ပြောပါသည်။ အချိန်ကာလမပြောထားပါ၊ (၂/၂၀၂၁)၊ (၃/၂၀၂၁) လအတွက် လစာ ၇၀ % ရပါသည်။ ၁၀-၃-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ယူကြောင်း တင်ပြထားသည်။ အခြေအနေမငြိမ်သက်၍ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ရပ်ဆိုင်းထားမည်ဟု ရေးထားပါသည်။ Viber ဖြင့်ပို့ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ဖွင့်မည့်ရက်မပါပါ၊ ဆိုင်းငံ့ထားပါမည်ဟု ပါရှိပါသည်။ ကြားကာလဖုန်းဆက်ပြီး မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ လတိုင်းလိုလိုဆက်ပါ သည်။ HR မှ အထက်အရာရှိ တစ်စုံတစ်ရာညွှန်ကြားချက် မရှိသေးကြောင်း ပြောပါသည်။ (၁၁/၂၀၂၁) တွင် Director ထံ E Mail ပို့ပါသည်။ ရန်ကုန်သို့ လာချင်၍ ဘယ်အချိန်ဖွင့်သလဲဟု မေးခဲ့ပါသည်။ Director မှ ရုံးဖွင့်ရန် လိုသေးသည်ဟု ပြောပါသည်။ အလုပ်ထုတ်ပယ်လျှင် (၂) လစာ ပေးမည်ဟု ပြောပါသည်။ ကျွန်ုပ်မှ (၂) လစာယူမည်ဟု ပြောပါသည်။ ၂၁-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ယူလိုက်ပြီး ၁၉၀၀၀၀၀ိ/- ဖြစ်ပါသည်။ ၅-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ကမာရွတ်မြို့နယ်၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနရုံးသို့ တိုင်ကြားခဲ့ပါသည်။ နို့တစ်ကြေးနှင့် နစ်နာကြေး ရလိုကြောင်း တောင်းဆိုပါသည်။ (၂) လစာကို သဘောတူလျှင် ထုတ်ပေးမည် လက်ခံပါသလားဟု မေးမြန်းရာတွင် လက်ခံ၍ ထုတ်ယူခဲ့ပါသည်။ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ (၃/၄/၅/၆) လများ Work From Home လုပ်ရသည်။ မူလတာဝန် ထမ်းဆောင်ရသည့် ပြန်လည်တင်ပြချက်တွင် (၂) လစာပေးပါဟု တောင်းဆိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ လုပ်ငန်း မည်သည့်အချိန်စမည်လဲဟု မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ (၂) လစာပေး၍ ထုတ်ပယ်မည်ဟု မပြောခဲ့ပါ။ ထောက်ပံ့ကြေးပေးရန် တောင်းဆိုခြင်းဖြစ်သည်ဟု ထွက်ဆိုထားကြောင်း ထွက်ဆိုဖော်ပြပါရှိသည်ကို စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။ (၂) လစာယူစဥ်ကာလ နစ်နာကြေးတစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ကြိုတင်ထုတ်ယူထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ဥပဒေအတိုင်း နစ်နာကြေးရလိုပါသည်ဟု ထွက်ဆိုထားသည်။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား ဦးဇော်မြင့်ထွန်း (Project Manager) ၏ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရုံး၌ ၁၀-၂-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ထွက်ဆိုရာတွင် အလုပ်ဝင်ရက်၊ လစာတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ဒေါ်ခိုင်သန္တာဝင်း၊ ဒေါ်အိမွန်ကျော်တို့၏ ထွက်ဆိုချက်မှန်ကန်ကြောင်း၊ ဝန်ထမ်းများအားလုံး (၁၄)ဦးရှိပြီး EC စာချုပ်ရှိကြောင်း၊ ဒေါ်အိမွန်ကျော်ကို ကုမ္ပဏီမှ ၁၇-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပယ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ အကြောင်းရင်းမှာ အလုပ်သမားမှ တောင်းဆို၍ ထုတ်ပယ်ခဲ့ပါကြောင်း၊ အလုပ်သစ်ရှာဖွေလို သည်ဟု ပြောပါကြောင်း၊ (၂) လစာပေးသည်ကို လက်ခံ၍ ထုတ်ပေးကြောင်း၊ E Mail ပေးပို့ခဲ့ပါ ကြောင်း၊ အလုပ်သမားမှ တောင်းဆို၍ ထုတ်ပေးရခြင်းဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီမှလည်း ထောက်ခံစာပေး လိုက်ပါသည်။ (၂) လစာပေးသည်ကို ကျေနပ်ပါသည်ဟုဆို၍ ထုတ်ပေးခဲ့ပါသည်။ လက်မှတ်ထိုး၍ ထုတ်ယူသွားပါသည်။ ၂၂-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ဒီဇင်ဘာလတွင် (၁) လစာ ထပ်ဆောင်းပေးခဲ့ပါသည်။ ဒေါ်ခိုင်သန္တာဝင်းမှ ဒေါ်အိမွန်ကျော်အပေါ် အခြေပြု၍ တောင်းဆိုလာပါသည်။ ဖုန်းဖြင့်ပြောလာပါသည်။ HR Manager မှ Director ထံတင်ပြခဲ့ပါသည်။ ဒေါ်အိမွန်ကျော်နည်းတူ ရလိုကြောင်း တောင်းဆိုလာပါသည်။ Director မှ လိုချင်လျှင်

(၂) လစာ ပေးမည်ဟု ပြောပါသည်။ ထို့ကြောင့် (၂) လစာပေးမည်ဟု ထုတ်စာပေးလိုက်ပါသည်။ ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းမှာ (၂) လစာထုတ်ယူခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ လုပ်ငန်းခေတ္တပိတ်ထားမည်ကို လူမှုဖူလုံရေးရုံးသို့ အကြောင်းကြားထားပါသည်။ COVID-19 ကာလ ပိတ်ထားခဲ့သည့်အတွက် လူမှုဖူလုံရေးရုံးမှ ထုတ်ပေးခဲ့သည်။ ၄၀% ကို လက်ခံရရှိပါသည်။ အလုပ်သမားနှင့် ဖြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ ရှေ့တွင် နောက်ဆုံး အကြိမ် (၂) လစာအစား (၃) လစာပေးမည်ဟု ပြောခဲ့ပါသည်။ ဒေါ်အိမွန်ကျော် အတိုင်း ဒေါ်နိုင် သန္တာဝင်းအား နစ်နာကြေး(၂) လစာပေးမည်ဟု ပြောခဲ့ပါသည်။ ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းမှ ကျေနပ်မှုမရှိဘဲ (၄) လစာတောင်းဆိုပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ (၃) လစာပေးမည်ဟု ပြောပါသည်။ Work From Home လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိပါ။ Project ရပ်ထား၍ ဖြစ်ပါသည်ဟု ထွက်ဆိုထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

<u>သုံးသပ်ချက်</u>

၆။ ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမား ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်း ပါ (၂)ဦးမှ ဒေါ်အိမွန်ကျော်နှင့် ပတ်သက်သော ကိစ္စများကို ခုံအဖွဲ့မှ စဉ်းစားရာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ မြို့နယ်ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ထွက်ဆိုချက်များ၊ တင်ပြသော စာရွက်စာတမ်းများနှင့် အထောက်အထားများ၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ အထောက်အထားတင်ပြထားသော စာရွက်စာတမ်းများအရ ဒေါ်အိမွန်ကျော်သည် ၎င်း၏ တောင်းဆိုချက်အရ အလုပ်ရပ်နားထားမှုနှင့်ပတ်သက်သော စာကိုလက်ခံရရှိပြီး စာပါအတိုင်း (၂) လစာပေးသည်ကို လက်ခံသဘောတူညီ၍ ငွေထုတ်ယူခဲ့ကြောင်းနှင့်အလုပ်ရှင်မှလည်း ငွေပေးချေပြီးကြောင်း စိစစ် တွေ့ရှိရသည်။ သို့ပါ၍ အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ညှိနှိုင်းသဘောတူညီချက်အရ အလုပ်သမားကိုယ်တိုင်သဘောတူညီ၍ လက်မှတ်ရေးထိုးထုတ်ယူပြီးသည့်အတွက် နစ်နာကြေး ထုတ်ယူပြီးချိန်မှစ၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးသည် ပြီးမြောက်သွားပြီဖြစ်သောကြောင့် ၎င်းကိစ္စကို မိမိတို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် စဉ်းစားရန်မလိုအပ်တော့ပါ။ ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်း နှင့်ပတ်သက်၍ ထွက်ဆိုချက်များအရ ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းအပါအဝင် ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်ယာယီရပ်ဆိုင်းထားကြောင်း (၂) ကြိမ်အကြောင်းကြားပြီးဖြစ်၍ နို့တစ်ကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်သည် မှန်ကန်ကြောင်း မိမိတို့ ခုံအဖွဲ့မှ သုံးသပ်သည်။ ထို့အပြင် ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းအား အလုပ်ရှင်ဘက်မှ (၃) လစာပေးမည်ဟု ညှိနှိုင်းခဲ့သော်လည်း ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းဘက်မှ (၃) လခွဲစာပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ကြောင်း၊ ၁၇-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ကမာရွတ် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရုံးတွင် ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်းကိုယ်စား အထူးကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်ခင်ညိမ်းဝေ မှ ထွက်ဆိုရာတွင် နစ်နာကြေး(၄) လစာဖြစ်သည့်အပြင် ကြိုတင်အကြောင်းကြားခြင်းမရှိသည့် အတွက် နို့တစ်ကြေး (၁) လစာ စုစုပေါင်း (၅) လစာ ပေးချေရမည်ဖြစ်သော်လည်း ကုမ္ပဏီဘက်ကို ငဲ့ညှာသောအားဖြင့် (၄) လစာပေးလျှင်ကျေနပ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်ရှိသည့်အပြင် ဒေါ်နိုင်သန္တာဝင်း၏ လုပ်သက်မှာ

(၅) နှစ်ကျော်ကာလအတွက် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၏ သုံးသပ်ချက် မှာ (၈၄/၂၀၁၅) အမိန့်ကြော်ငြာစာပါ သတ်မှတ်ချက်အတိုင်း (၄) လစာပေးရမည်ဟု သုံးသပ်ထားခြင်းမှာ လွဲမှားမှုမရှိကြောင်းကို မိမိတို့ခုံအဖွဲ့မှ သုံးသပ်၍ အောက်ပါအတိုင်းဆုံးဖြတ်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၂-၂-၂၀၂၂ နေ့စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀/၂၀၂၂) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁)နှင့် (၂)တို့ကို အတည်ပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၇။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၆ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေဖြစ်ဘိသကဲ့သို့အရကောက်ခံရမည်။

ဦးသန်းမောင်	ဦးဇော်မင်း	ဦးမောင်မောင်အေး
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်