

ပုံစံ (၁၁)

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

၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၀/၂၀၂၂)

ဦးစိုးထိုက် (အလုပ်သမား)

အမှတ် (၁၀၂)၊ ရွှေတောင်တန်းလမ်း၊ (၇) ရပ်ကွက်၊

လမ်းမတော်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်ချိုဝေလင်း (အလုပ်ရှင်)

အောင်စင်ကြာဆေးဝါးကျွမ်းကျင်နှင့် သူနာပြုအကူသင်တန်း

ဒေါ်ခင်သီတာစိုး (အထွေထွေမန်နေဂျာ)

(အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊

အမှတ် (၅၇-က)၊ လေးထောင့်ကန်လမ်းမကြီး၊

ဦးစံဖေရပ်ကွက်၊ သင်္ဃန်းကျွန်းမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၈ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ သင်္ဃန်းကျွန်းမြို့နယ်၊ ဦးစံဖေရပ်ကွက်၊ လေးထောင့်ကန်လမ်းမကြီး၊ အမှတ် (၅၇-က) ရှိ အောင်စင်ကြာဆေးဝါးကျွမ်းကျင်နှင့် သူနာပြုအကူသင်တန်းမှ ဦးစိုးထိုက် (သင်တန်းနည်းပြ) နှင့် ဒေါ်ချိုဝေလင်း (အလုပ်ရှင်)၊ ဒေါ်ခင်သီတာစိုး (အထွေထွေမန်နေဂျာ) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) တို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို သင်္ဃန်းကျွန်းမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိခဲ့



သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၉/၂၀၂၂) ဖြင့် ထိုအငြင်းပွားမှု ကို ကြားနာစစ်ဆေးခဲ့ပြီး ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၆ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဦးစိုးထိုက် (အလုပ်သမား) မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဒေါ်ချိုဝေလင်း (အလုပ်ရှင်) ထံတွင် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်းနှင့် အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်ပါက ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း တောင်းဆိုရာမှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၂) ချက် ရေးဆွဲ ပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ ဦးစိုးထိုက် (အလုပ်သမား) ၏ အောက်ပါကောက်ချက်အပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ အယူခံလျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ် (၁)။ ဦးစိုးထိုက် (သင်တန်းနည်းပြ) အား နို့တစ်ကြေးနှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/ မသင့်။

(၂)။ ဦးစိုးထိုက် (သင်တန်းနည်းပြ) အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/ မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက် ။ (က) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးစိုးထိုက် (သင်တန်းနည်းပြ) အား အား နို့တစ်ကြေးပေးရန် မလိုကြောင်းနှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး အဖြစ် (၁/၂၀၂၂) လ လုပ်ခငွေ ကျပ် ၃၂၀,၀၀၀/- ၏ တစ်လခွဲစာ ဖြစ်သောငွေ ကျပ် ၄၈၀,၀၀၀/- (ကျပ်လေးသိန်းရှစ်သောင်းတိတိ) ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

(ခ) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးစိုးထိုက် (သင်တန်းနည်းပြ) အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၉/၂၀၂၂) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်သမားဘက်မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၈၂/၂၀၂၂) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၂၀/၂၀၂၂) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ခုံအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌ ဦးဖေအောင်ဝန် (ဝန်ကြီးဌာန ကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင် ဒေါက်တာစောယုဝင်း (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးသိန်းကြွယ် (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။







၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုစစ်ဆေးရာတွင် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃(က)အရ သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို “ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ် နိုင်သည်”ဟု ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ COVID-19 ရောဂါကူးစက်မှုမဖြစ်စေရန် တားဆီးကာကွယ် ထိန်းချုပ်ရေးကာလဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်သူ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား တို့ကို ခေါ်ယူစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် ဖြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသော စာရွက် စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ် (၁)။ ဦးစိုးထိုက် (သင်တန်းနည်းပြ)အား နှိပ်စက်ကြေးနှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး ပေးရန် သင့်/ မသင့်။

တွေ့ရှိချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၉/၂၀၂၂) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ် အလုပ်သမားဘက်မှ ဦးစိုးထိုက် (သင်တန်းနည်းပြ) က ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိ ကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှုအယူခံ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ လျှောက်ထားသူ ဦးစိုးထိုက် (သင်တန်း နည်းပြ) ၏ လျှောက်ထားလွှာတွင် အဓိကအကြောင်းပြသည်မှာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၆-၅-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် နောက်ဆုံးထုတ်လစာအား တွက်ချက်ထားရာတွင် “တစ်လ” ဟူသော ကာလအတိုင်းအတာကို အလုပ်သမားဥပဒေတွင်သာ နည်းတစ်မျိုးမျိုးဖြင့် တွက်ယူနိုင်ဟု ဖော်ပြထားသော်လည်း ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်ဘက် အလေးသာသည့် တွက်ချက်နည်းကို သာ ရွေးချယ်အသုံးပြု၍ နစ်နာကြေးနှုန်းထားတွက်ချက်ထားသဖြင့် အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်မှု လုံးဝ လွဲမှားကွဲလွဲနေသောကြောင့် ပြန်လည်စိစစ်ပြင်ဆင်ပေးသင့်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ အကြောင်း မခိုင်လုံသည့် အလုပ်ထုတ်မှုကို အလုပ်သမားဘက်မှ သက်သေအထောက်အထားများနှင့်တကွ တင်ပြခဲ့သော်လည်း ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အလုပ်ထုတ်မှုပေါ်လွင်ထင်ရှားခြင်း မတွေ့ရှိရသဖြင့်ဟု သုံးသပ်ပြီး နှိပ်စက်ကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်ခဲ့သဖြင့် အလုပ်သမားဘက်မှ များစွာနစ်နာ နေပါသဖြင့် ပြန်လည်စိစစ်ပြင်ဆင်ပေးသင့်ပါကြောင်း၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်စဉ် (၁၀) တွင် “အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ ၃-၇-၂၀၁၅ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) တွင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဆက်တည်း လုပ်သက်ရှိသူများအတွက် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (အချိန်ပိုကြေးမပါ) ဖြင့် နစ်နာကြေးနှုန်းထားများအတိုင်းပေးရမည်” ဟု ဖော်ပြပြီး ၁၀-၁-၂၀၂၂ မှ ၂၁-၁-၂၀၂၂ အထိ (၁၁) ရက်သာ ရှိသောကာလကို တစ်လဟု သတ်မှတ်ကာ ထိုကာလအတွင်း လုပ်ခရှင်းပေးခဲ့သော ငွေကြေး ကျပ် ၃၂၀,၀၀၀/- ဟု သတ်မှတ်ခဲ့ခြင်းမှာ တစ်ဖက်စောင်းနင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ဟု ထင်မြင်ယူဆပါသဖြင့် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် လိုအပ်လျက်ရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားဥပဒေတွင် “တစ်လ” ဟူသော အချိန်ကာလကို (၂) နည်း သတ်မှတ်နိုင်ကြောင်း၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်စဉ် (၁၀) တွင် “အလုပ်ရှင်မှ ကြိုတင် (၁)လ အကြောင်းကြားမှုမရှိဘဲ နှုတ်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ စာဖြင့်လည်းကောင်း ရပ်စဲမှုသာလျှင် နို့တစ်ကြေးပေးရန်ဖြစ်သည်ဟုဖော်ပြထားသည့်အတွက် ယခုအငြင်းပွားမှုကိစ္စတွင် ပေါ်လွင်ထင်ရှား မတွေ့ရှိရသဖြင့် နို့တစ်ကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း” သုံးသပ်ချက်သည်လည်း အလုပ်သမားအတွက် နစ်နာမှုဖြစ်စေသဖြင့် ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် လိုအပ်လျက်ရှိပါကြောင်း၊ ကျွန်တော်မှ ၁၀-၂-၂၀၂၂ ရက်နေ့၊ မွန်းလွဲပိုင်းတွင် အလုပ်ရှင် ဒါရိုက်တာ ဒေါ်ချိုဝေလင်းထံ ဖုန်းဖြင့် ကျွန်တော့်အတန်းတွင် သင်တန်းသားလည်း ကျွန်တော့်မည်ဖြစ်၍ နောက်ထပ်သင်တန်းသားအသစ် မထည့်ပေးတော့ဘူးလားဟုမေးရာ ဒေါ်ချိုဝေလင်းက ကျွန်တော့်အား ဆက်လက်မခန့်ထားလိုပါကြောင်း နှုတ်ဖြင့်ပြောဆိုသဖြင့် ထိုနေ့ရက်တွင် ကျွန်တော်အလုပ်ရပ်စဲခံရကြောင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုဆိုင်ရာ ခိုင်မာသော သက်သေအထောက်အထားအနေဖြင့် ကျွန်တော်နောက်ဆုံးသင်တန်းသားများကို စာမေးပွဲပြီးစီးအောင် မစစ်ဆေးပေးနိုင်ခဲ့ပါကြောင်း၊ စာမေးပွဲမပြီးဆုံးသေးကြောင်း သင်တန်းမန်နေဂျာ ဒေါ်သန်းသန်းလှိုင်အား အကြိမ်ကြိမ်ဆက်သွယ်ခဲ့သော်လည်း မည်သို့မျှအကြောင်းပြန်ကြားခဲ့ခြင်းမရှိပါဟု အစစ်ခံခဲ့ပြီး သက်သေအထောက်အထားနှင့်တကွ တင်ပြခဲ့သော်လည်း ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် လုံးဝစိစစ်ခဲ့ခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ရှင်၏ အစစ်ခံချက်အပေါ်မူတည်၍ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ထားပါသဖြင့် အဖြစ်မှန်ပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ အလုပ်ထုတ်ခဲ့ခြင်း၊ အခန်းမစီစဉ်ပေးခဲ့ခြင်းကြောင့် သင်တန်းသားများ စာမေးပွဲဖြေဆိုပြီးစီးခြင်းမရှိကြောင်းကို အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ငြင်းဆိုထားခြင်းမရှိသလို တိတိကျကျ ရှင်းပြထားခြင်းလည်း မရှိပါကြောင်း၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်စဉ် (၉)ပါ သုံးသပ်ထားသကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြားဖြစ်သော ပြဿနာမဟုတ်ပါ။ အလုပ်သမားအချင်းချင်းကြား လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဖြစ်သော

ပြဿနာဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား မန်နေဂျာ ဒေါ်သန်းသန်းလှိုင်နှင့် အလုပ်သမား သင်တန်း နည်းပြ ဦးစိုးထိုက်အကြားဖြစ်သော ပြဿနာဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်တော်မှ စတင်သော ပြဿနာ မဟုတ်ဘဲ ကျွန်တော်အလုပ်ထုတ်ခံရအောင် မန်နေဂျာ ဒေါ်သန်းသန်းလှိုင်မှ ပြဿနာများကို ရှည်ရှည်ချက်ချီ အဆက်မပြတ်ဖန်တီးနေပြီး အလုပ်ရှင်မှ ကျွန်တော့်အပေါ် အထင်အမြင် လွဲအောင် တစ်ဖက်သက်ဂုံးချော၊ ဂုံးတိုက်စကားကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ ကျွန်တော့်အား အလုပ်မှ ရပ်စဲမှုဖြစ်ပေါ်အောင် ဖန်တီးခဲ့ခြင်းသာဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းစေရေးအတွက် မျှတသင့်တင့်သည့် အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးကျင့်စဉ် (Fair Labour Practice) ဖြစ်ထွန်း စေရန် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ကြီးကြပ်မှုမရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်ရပါသည်။ သင်တန်းမန်နေဂျာ ဒေါ်သန်းသန်းလှိုင်မှ ကျွန်တော်စာသင်ချိန် ရန်လာတွေ့ခြင်း၊ သင်တန်းသူ အမည်ရေးခိုင်းရာမှ ပြဿနာမဟုတ်ပြဿနာရှာ မချေမငံပြောဆိုခြင်း၊ သင်တန်းသားများရှေ့တွင် ကျွန်တော့်အား လက်သီးလက်မောင်းတန်း၍ ရိုင်းပြစ်စွာပြောဆိုဆက်ဆံခြင်း၊ စာသင်ခန်းသန့်ရှင်းရေးမကြီးကြပ် ပေးခြင်း၊ ပြုမူဆောင်ရွက်ခဲ့သည်များကို မှတ်တမ်းပြု၍ အလုပ်ရှင်ထံ တင်ပြရန် အချက်အလက် စုဆောင်းနေဆဲမှာပင် အမေးအမြန်းမရှိ အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ယခုကဲ့သို့ ပြုမူခံရခြင်း သည် ဆရာတစ်ယောက်၏ သိက္ခာနှင့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ ဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်များကို အလုပ်ရှင်ဘက် မှ ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၆-၅-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၉/၂၀၂၂) ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (က)သည် တည်ဆဲဥပဒေ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိပါ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ကို ခံယူလိုပြီး အလုပ်သမားတွင် ဆုံးရှုံးနစ်နာနေပါသဖြင့် ဥပဒေအား ပြင်ဆင်တည်မတ်ပေးရန်နှင့် ဥပဒေပါအတိုင်းဆုံးဖြတ်ပေးပါ ရန် ဖော်ပြလျှောက်ထားသည်ကို စိစစ်တွေ့ရှိရသည်။

၆။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ချက်တို့ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ပြန်လည်စိစစ်လေ့လာရာတွင် (၁) အောင်စကြွှာဆေးဝါးကျွမ်းကျင်မှုနှင့် သူနာပြုအကူ သင်တန်းကျောင်းမှ သင်တန်းသားရရှိမှုအပေါ်မူတည်၍ အချိန်ပိုင်းသင်တန်းနည်းပြ (၄)ဦး၏ ပေးနိုင်သောအချိန်နှင့် သင်တန်းသားတက်ရောက်လိုသည့်အချိန်များကိုကညိပြီး သင်တန်းနည်းပြ များအား သင်တန်းသား ခွဲဝေချထားပေးကြောင်း၊ လုပ်ခလစာပေးချေမှု မှတ်တမ်းများအရ တွေ့ရှိရပြီး သင်တန်းနည်းပြ ဦးစိုးထိုက်၏ လစာရရှိမှု မှတ်တမ်းများအရလည်း မှန်ကန်ကြောင်း၊ (၂) လုပ်ခရှင်းလင်းပေးမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလလဆန်းလဆန်းနေ့ပေးချေရေးဥပဒေပုဒ်မ ၄၊ ပုဒ်မခွဲ (က) နာရီပိုင်းအလုပ်၊ နေ့စဉ်အလုပ်၊ အပတ်စဉ်အလုပ် သို့မဟုတ် အခြားအချိန်ပိုင်းအလုပ် တစ်ခုခု

သော်လည်းကောင်း၊ ယာယီအလုပ် သို့မဟုတ် ပုတ်ပြတ်အလုပ် တစ်ခုအတွက်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ပြီးဆုံးသည့်အခါဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားနှင့် သဘောတူညီသည့် အချိန်ကာလတွင်ဖြစ်စေ အခကြေးငွေ ပေးချေရမည်။ ပုဒ်မခွဲ (ခ)၊ ပုဒ်မခွဲ (က) အရ အခကြေးငွေပေးချေရန် အလုပ်သမားနှင့် သဘောတူညီသည့် အချိန်ကာလအပိုင်းအခြားသည် တစ်လထက်မကျော်စေရ။ ပုဒ်မခွဲ (ဂ) အမြဲတမ်း အလုပ်အတွက် အခကြေးငွေကို လစဉ်ပေးချေရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရလည်း လုပ်ခလစာပေးချေထားကြောင်း၊ (၃) အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ ထွက်ဆိုချက်များအရ သင်တန်းအချိန်နှင့်ပတ်သက်၍လည်းကောင်း၊ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းနှင့်ပတ်သက်၍လည်းကောင်း၊ နှစ်ဖက် သဘောထားကွဲလွဲမှု၊ တင်းမာမှုများရှိခဲ့ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်က သင်တန်းသားလာရောက် မှုမရှိကြောင်းပြောဆိုခြင်း အလုပ်မှရပ်နားခဲ့ကြောင်း (၄) အလုပ်ရပ်စဲရာတွင် အလုပ်ရှင်မှ ကြိုတင် (၁)လ အကြောင်းကြားမှုမရှိဘဲ နှုတ်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ စာဖြင့်လည်းကောင်း ရပ်စဲမှသာလျှင် နို့တစ်ကြေးပေးရန်ဖြစ်သည့်အတွက် ယခုအငြင်းပွားမှုတိစ္ဆာတွင် ပေါ်လွင်ထင်ရှားမှု မတွေ့ရှိရသဖြင့် နို့တစ်ကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း၊ (၅) ဦးစိုးထိုက်၏ တောင်းဆိုမှုဖြစ်သော အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လိုသော်လည်း အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်ပါက နစ်နာကြေးရလိုခြင်းအပေါ် အလုပ်ရှင် ဘက်မှ နှစ်ဖက်အခြေအတင်ဖြစ်ခဲ့သဖြင့် လက်တွဲ၍မရတော့သဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မသင့်သဖြင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ ၃-၇-၂၀၁၅ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) တွင် “အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရပ်စဲ ခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဆက်တည်း လုပ်သက်ရှိသူများအတွက် နောက်ဆုံးထုတ် လစာ (အချိန်ပိုကြေးမပါ) ဖြင့် နစ်နာကြေးနှုန်းထားများအတိုင်းပေးရမည်” ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်ကြောင်း သုံးသပ်ဖော်ပြလျက် (က) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးစိုးထိုက် (သင်တန်းနည်းပြ) အား နို့တစ်ကြေးပေးရန်မလိုကြောင်းနှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးအဖြစ် (၁/၂၀၂၂) လ လုပ်ခလစာကျပ် ၃၂၀,၀၀၀/- ၏ တစ်လခွဲစာဖြစ်သော ငွေကျပ် ၄၈၀,၀၀၀/- (ကျပ်လေးသိန်းရှစ်သောင်းတိတိ) ထုတ်ပေးရန်နှင့် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးစိုးထိုက် (သင်တန်းနည်းပြ) အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်ထားသည်ကို စိစစ် တွေ့ရှိရသည်။

၇။ အောင်စကြာဆေးဝါးကျွမ်းကျင်နှင့် သူနာပြုအတူသင်တန်း၏ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သင်တန်းကျွမ်းကျင်မှုနည်းညွှန်းဇယားဖြင့်ဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့သို့ ဦးစိုးထိုက်မှ ၁၀-၂-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှရပ်စဲခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုကြောင်းနှင့် အလုပ်ပြန်

ခေန်နိုင်ပါက ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးရလိုကြောင်း၊ ၁၄-၂-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် တောင်းဆို တိုင်ကြားခြင်းဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုပေါ်ပေါက်ခြင်းဖြစ်သည်။

၈။ လျှောက်ထားသူ ဦးစိုးထိုက်က အောင်စင်္ကြာဆေးဝါးကျွမ်းကျင်နှင့် သူနာပြုအကူသင်တန်း ကျောင်းတွင် သင်တန်းနည်းပြအဖြစ် ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလမှစတင်၍ အလုပ်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသော အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့အထိ ၎င်း၏လုပ်သက်မှာ ၂ နှစ် ၄ လရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ယင်းသို့ သင်တန်းနည်းပြအဖြစ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိရာမှ အောင်စင်္ကြာဆေးဝါးကျွမ်းကျင်နှင့် သူနာပြုအကူသင်တန်းကျောင်းသည် ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ COVID-19 ကပ်ရောဂါဖြစ်ပွားသည့်ကာလအတွင်း Online သင်တန်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ ၂၀၂၁ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၂၂ ခုနှစ်တွင် Online သင်တန်းနှင့် နေ့တက်သင်တန်းအဖြစ်လည်းကောင်း၊ သင်တန်းသားများ တက်ရောက်လိုသောအချိန်အား သင်တန်းမှူးမှ သင်တန်းသားများနှင့် ညှိနှိုင်း၍ သင်တန်းအား လက်ခံ၍ သင်ကြားပို့ချပေးသည်။ သင်တန်းကာလမှာ တစ်လဖြစ်သည်။ ဦးစိုးထိုက်အား သင်တန်း သားတစ်ဦးလျှင် ၈၀,၀၀၀/- ပုဒ်ပြတ်အခကြေးငွေ ရှင်းပေးသဖြင့် သင်တန်းအပ်နှံသည့် လူဦးရေ သင်တန်းသားဦးရေမှာ လအလိုက် တစ်လနှင့်တစ်လ တူညီမှုမရှိသကဲ့သို့ လအလိုက်ရရှိသော ပုဒ်ပြတ်အခကြေးငွေ၊ လစာဝင်ငွေမှာလည်း လအလိုက် တူညီမှုမရှိပေ။ ၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ (၁၂/၂၀၂၁) လပိုင်းအတွင်း လုပ်ခလစာ/ သင်တန်းကြေးများကို ရှင်းလင်းပေးအပ်ထားပြီးဖြစ်သော် လည်း လျှောက်ထားသူ ဦးစိုးထိုက် (သင်တန်းနည်းပြ)က (၁/၂၀၂၂) ဇန်နဝါရီလ သင်တန်းခ ရရှိငွေ များနှင့် (၁၂/၂၀၂၁) ဒီဇင်ဘာလရှိ သင်တန်းခ ရရှိငွေများနှင့်ပေါင်း၍ ယင်း (၂) လရှိ သင်တန်းသား (၁၁) ဦးရှိသည့် သင်တန်းကြေး ၈၈၀,၀၀၀/- ဖြစ်သည်ဟု ဆိုကာ လုပ်သက်အလိုက် အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးတစ်လခွဲစာနှင့် နို့တစ်ကြေးတစ်လစာပေးရန် လျှောက်ထားတောင်းဆိုထားပြီး အယူခံ လျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်သည်။

၆၂၁၆၀

၉။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား နှုတ်ဖြင့် တစ်ချက်လွှတ်ပြောဆို၍ အကြောင်းပြချက်ခိုင်လုံမှုမရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းဖြစ်သည်။ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်ခြင်းမရှိသည့် အလုပ်မှ ရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်သဖြင့် လျှောက်ထားသူ ဦးစိုးထိုက် (အလုပ်သမား) အား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် အလုပ်ရှင်တွင် တာဝန်ရှိကြောင်း သုံးသပ်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်သည် ယင်းသို့ အလုပ်ရပ်စဲထုတ်ပယ်ရာတွင် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ မိမိ၏ အလုပ်သမားအား တစ်လကြိုတင်အသိပေး

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

အကြောင်းကြားခြင်း၊ နို့တစ်ပေးခြင်းမရှိသဖြင့် နို့တစ်ကြေး (တစ်လစာ) ကို လျှောက်ထားသူ ဦးစိုးထိုက် (အလုပ်သမား) အား ပေးရန်တာဝန်ရှိကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၀။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေပုဒ်မ ၂ (က)တွင် အခကြေးငွေဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်၏ နာရီပိုင်းအလုပ်၊ နေ့စဉ်အလုပ်၊ အပတ်စဉ်အလုပ်၊ လစဉ်အလုပ် သို့မဟုတ် အခြား အချိန်ပိုင်းအလုပ်တစ်ခုခုကို အလုပ်သမားက လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးရာသဖြင့် ရသင့်သော အခကြေးငွေနှင့် လုပ်ခတို့ကို ဆိုသည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ အခကြေးငွေပေးရမည့် နည်းလမ်းများနှင့် အချိန်ကာလ ကိုလည်း ယင်းဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၄ တွင် အလုပ်ရှင်သည်-

(က) နာရီပိုင်း အလုပ်၊ နေ့စဉ်အလုပ်၊ အပတ်စဉ်အလုပ် သို့မဟုတ် အခြားအချိန်ပိုင်း အလုပ် တစ်ခုခုအတွက်သော်လည်းကောင်း၊ ယာယီအလုပ် သို့မဟုတ် ပုတ်ပြတ်အလုပ်တစ်ခုခုအတွက် သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ပြီးဆုံးသည့်အခါဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားနှင့် သဘောတူညီသည့် အချိန်ကာလတွင်ဖြစ်စေ၊ အခကြေးငွေပေးချေရမည်။

(ခ) ပုဒ်မခွဲ (က) အရ အခကြေးငွေပေးချေရန် အလုပ်သမားနှင့် သဘောတူညီသည့် အချိန်ကာလ အပိုင်းအခြားသည် တစ်လထက်မကျော်စေရ။

(ဂ) အမြဲတမ်းအလုပ်အတွက် အခကြေးငွေကို လစဉ်ပေးချေရမည် × × × ဟု ပြဋ္ဌာန်းထား သည်။ အလုပ်ရှင်သည် လျှောက်ထားသူ အလုပ်သမား ဦးစိုးထိုက်အား သင်တန်းသား တစ်ဦးလျှင် ကျပ် ၈၀,၀၀၀/- နှုန်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ ကျပ် ၄၀,၀၀၀/- နှုန်းဖြင့် လည်းကောင်း၊ သင်တန်းသားဦးရေအလိုက် သင်တန်းစသည့်နေ့တွင် လုပ်ခရှင်းပေးခဲ့သည်။ ပြက္ခဒိန်လအလိုက် လုပ်ခလစာပေးချေထားပြီး ဦးစိုးထိုက်ကလည်း လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး ရယူသည်။ ဦးစိုးထိုက်သည် မိမိရရှိမည့် အခကြေးငွေကို လအလိုက် အောက်ပါအတိုင်း လုပ်ခလစာရရှိခဲ့သည်-

(၁) ၁၈-၆-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ၆၀,၀၀၀/- × ၂ = ၁၂၀,၀၀၀/- (လျှော့စွဲ)

၂၈-၆-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ၈၀,၀၀၀/- × ၁ = ၈၀,၀၀၀/-

၂၈-၆-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ၆၀,၀၀၀/- × ၁ = ၆၀,၀၀၀/- (လျှော့စွဲ)

(၂) (၇/၂၀၂၁) လနှင့် (၈/၂၀၂၁) လတို့တွင် သင်တန်းသားမရ၍ လုပ်ခဝင်ငွေမရှိခြင်းဖြစ်သည်။

- (၃) ၁၆-၉-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ၆၀,၀၀၀/- × ၂ = ၁၂၀,၀၀၀/- (လျှော့စုဈေး)
 ၁၆-၉-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ၈၀,၀၀၀/- × ၅ = ၄၀၀,၀၀၀/-
- (၄) ၂၈-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ၈၀,၀၀၀/- × ၁ = ၈၀,၀၀၀/-
- (၅) ၁၆-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ၈၀,၀၀၀/- × ၃ = ၂၄၀,၀၀၀/-
 ၂၃-၁၀-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ၈၀,၀၀၀/- × ၃ = ၂၄၀,၀၀၀/-
- (၆) ၈-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ၈၀,၀၀၀/- × ၅ = ၄၀၀,၀၀၀/-
 ၂၈-၁၁-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ၈၀,၀၀၀/- × ၂ = ၁၆၀,၀၀၀/-
- (၇) ၂၄-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ၈၀,၀၀၀/- × ၃ = ၂၄၀,၀၀၀/-
 ၂၉-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ၈၀,၀၀၀/- × ၂ = ၁၆၀,၀၀၀/-
 ၂၉-၁၂-၂၀၂၁ ရက်နေ့ ၈၀,၀၀၀/- × ၂ = ၁၆၀,၀၀၀/-
- (၈) ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ၁၀-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့ ၈၀,၀၀၀/- × ၃ = ၂၄၀,၀၀၀/-
 ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ၂၁-၁-၂၀၂၂ ရက်နေ့ ၈၀,၀၀၀/- × ၁ = ၈၀,၀၀၀/-

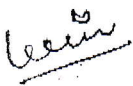
၁၁။ လျှောက်ထားသူ ဦးစိုးထိုက် (အလုပ်သမား/ သင်္ကာနန်းနည်းပြ) က (၁၂/၂၀၂၁) ဒီဇင်ဘာလ လုပ်ခဝင်ငွေ ၅၆၀,၀၀၀/- နှင့် (၁/၂၀၂၂) ဇန်နဝါရီလ လုပ်ခဝင်ငွေ ၃၂၀,၀၀၀/- ထို (၂) လတွင် ရရှိသော လုပ်ခဝင်ငွေ စုစုပေါင်း ၈၈၀,၀၀၀/- ကို နောက်ဆုံးထုတ်ယူခဲ့သော လုပ်ခလစာအဖြစ် သတ်မှတ်၍ လုပ်သက်အလိုက်နစ်နာကြေး (အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး) တစ်လခွဲစာ ကျပ် ၁,၃၂၀,၀၀၀/- ပေးရန် တောင်းဆိုထားခြင်းသည် ဥပဒေထက်ကျော်လွန်တောင်းဆိုထားခြင်း ဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

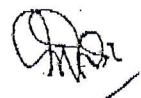
၁၂။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၅၉ (ခ)နှင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေပုဒ်မ ၄၁ (ခ)တို့အရ ထုတ်ပြန်ထားသော အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန၏ ၃-၇-၂၀၁၅ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅)တွင် အလုပ်မှရပ်စဲခံရ သော အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရှင်ကပေးရမည့် နစ်နာကြေးနှုန်းထားများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း

ထားသည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်ဆက်တည်း လုပ်သက်ရှိသူများအတွက် နောက်ဆုံးထုတ် လစာ (အချိန်ပိုကြေးမပါ) ဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည့် နစ်နာကြေးနှုန်းထားများအတိုင်း ပေးရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ လျှောက်ထားသူ ဦးစိုးထိုက်သည် တစ်ဆက်တည်း လုပ်သက်ရှိသူဖြစ်ပြီး ၎င်း၏ လုပ်သက်မှာ ၂နှစ်၄လ ဖြစ်သည်။ နောက်ဆုံးထုတ်ယူခဲ့သော လုပ်ခငွေမှာ (၁/၂၀၂၂)၊ ဇန်နဝါရီလ အတွက် (သင်တန်းသား (၄)ဦး $\times$ ၈၀,၀၀၀/- = ၃၂၀,၀၀၀/-) ဖြစ်သည်။ ၎င်းကိုယ်တိုင်လက်မှတ် ရေးထိုးထုတ်ယူခဲ့ပြီးဖြစ်သည့် ဦးစိုးထိုက်၏ နောက်ဆုံးထုတ်ယူခဲ့သောလစာ (အချိန်ပိုကြေးမပါ) ၃၂၀,၀၀၀/- ဖြစ်သည်။ ဦးစိုးထိုက်သည် လုပ်သက် (၂)နှစ်ပြည့်ပြီး (၃)နှစ်မပြည့်သဖြင့် နစ်နာကြေး တစ်လခွဲလစာကို ရရှိမည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ လျှောက်ထားသူ ဦးစိုးထိုက်သည် ဥပဒေနှင့်အညီ ရသင့်/ ရထိုက်သော နစ်နာကြေးမှာ နှိမ့်တစ်ကြေးတစ်လစာ ၃၂၀,၀၀၀/- နှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးတစ်လခွဲစာ ၄၈၀,၀၀၀/- ၊ စုစုပေါင်း ၈၀၀,၀၀၀/- (ကျပ်ရှစ်သိန်းတိတိ) ဖြစ်ကြောင်း အပြီးသတ်သုံးသပ်ရရှိသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ နှိုသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၆-၅-၂၀၂၂ နေ့စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၉/၂၀၂၂) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ် ချက်ကို ပယ်ဖျက်လျက် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား ဦးစိုးထိုက် (သင်တန်းနည်းပြ) အား နှိမ့်တစ်ကြေး (တစ်လစာ) ၃၂၀,၀၀၀/- နှင့် အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး (တစ်လခွဲစာ) ၄၈၀,၀၀၀/- ၊ စုစုပေါင်း ၈၀၀,၀၀၀/- (ကျပ်ရှစ်သိန်းတိတိ) ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

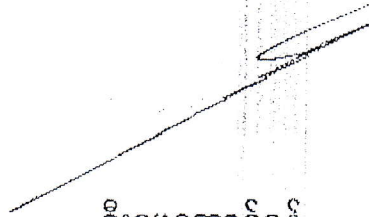




၁၃။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း ပေးရမည်။
ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉
အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေဖြစ်ဘိသကဲ့သို့အရကောက်ခံရမည်။



ဒေါက်တာစောယုဝင်း
အဖွဲ့ဝင်



ဦးပေအောင်ဝန်
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးသိန်းကြွယ်
အဖွဲ့ဝင်