ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၇/၂၀၂၂)

ဒေါ်ဇင်မာချို ပါ အလုပ်သမား (၂) ဦး
အခန်း (၃၀၁)၊ တိုက် (၂)၊ (၁၄) လမ်း (A)၊
ယုဇနဥယျာဉ်မြို့တော်၊ ဒဂုံမြို့သစ် (ဆိပ်ကမ်း)မြို့နယ်၊
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။
} လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးမိုးကျော် (အလုပ်ရှင်)
Myanmar Marketing Research & development
Co.,Ltd (MMRD)
ဦးညဏ်လင်းထွန်း (HR Supervisor)
(အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊
ရွှေပြည့်စုံဈေး၊ (၇)လွှာ၊ စက်ရုံလမ်း၊
မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။
} လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၇ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်၊ ရွှေပြည့်စုံဈေး၊ (၇) လွှာ၊ စက်ရုံလမ်းရှိ Myanmar Marketing Research & development Co.,Ltd (MMRD) မှ အလုပ်ရှင် ဦးမိုးကျော်၏ (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ) ဦးညဏ်လင်းထွန်း (HR Supervisor) နှင့် ဒေါ်ဇင်မာချို ပါ အလုပ်သမား (၂)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖြန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှဲအပ်ခဲ့သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာနှင့် စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။

ကောက်ချက် ။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာချို ပါ (၂) ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် သင့်/ မသင့် နှင့် နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/ မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက် ။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာချိုအား တစ်လလျှင် ငွေကျပ် ၃၉၀,၀၀၀/- နှုန်း၊ ဒေါ်အိအိမွန်အား တစ်လလျှင် ငွေကျပ် ၂၈၀,၀၀၀/- နှုန်းဖြင့် မူလနေရာ၊ မူလရာထူးဖြင့် မူလလုပ်သက်မပြတ်စေဘဲ ဆုံးဖြတ်ချက်ထွက်ရှိသည့်နေ့မှ (၇) ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

၃။ အဆိုပါအငြင်းပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် ဒေါ်ဇင်မာချို ပါ အလုပ်သမား (၂)ဦးတို့မှ ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလွှာ ဆက်လက်တက်ရောက်ခဲ့ကြပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ၄-၇-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၁၂၁/၂၀၂၂) ဖြင့် စစ်ဆေးရန် ဖွဲ့စည်းခဲ့ရာ ဥက္ကဋ္ဌ ဦးသောင်းစိန် (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးထွန်းအောင် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးတင်ထွန်း (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။

၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုကို စစ်ဆေးရာတွင် ၂၀၁၂ ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၃ (က) အရ "သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ကြားနာလိုက ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း (သို့မဟုတ်) ကြားနာစစ်ဆေး ခြင်းမပြုဘဲ အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်"ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ COVID-19 ရောဂါ ထိန်းချုပ်ရေး၊ တားဆီးကာကွယ်ရေးကာလဖြစ်၍ COVID-19 ရောဂါ ကူးစက်မှုမဖြစ်စေရန် တားဆီးသည့်အနေဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ကို ခေါ်ယူစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အမှုအား ဆင်ခြင်တုံတရားဖြင့် ခိုင်မာသည့် သက်သေ၊ အခြေအနေ၊ အထောက်အထားအပေါ် ကောက်ယူစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

၅။ ထို့ကြောင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ဖော်ပြပါ အငြင်းပွားမှုအား စစ်ဆေးနိုင်ရေးအတွက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့၏ ထွက်ဆိုချက်များ၊ တင်ပြလွှာများ၊ မြို့နယ်ရုံး၊ ခုံသမာဓိရုံးများသို့ တင်သွင်းခဲ့သော သက်သေခံချက်များ၊ စာရွက်စာတမ်းများကို အသေးစိတ်လေ့လာခဲ့ကြပြီး

အငြင်းပွားမှုကို မှန်ကန်မျှတစွာ စစ်ဆေးဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ဝင်တို့သည် လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသည့် ပြင်ပမျက်မြင်လူမှုဘဝအခြေအနေများ၊ လူနေမှုစရိတ်များနှင့် သဘာဝကျစွာ ရုံးကန်နေရသည်များကို လေ့လာ၍ မိမိတို့၏ အတွေ့အအကြုံ၊ ဗဟုသုတများနှင့် ဥပဒေရေးရာအချက်အလက်များကို စုစည်းလျက် မျှတမှန်ကန်စွာ ဆုံးဖြတ်နိုင်ရေးအတွက် ကာလကြာမြင့်နေသည့် လူမှုဘဝ အငြင်းပွားမှုကို အမြန်ဆုံး ပြီးပြတ်ပြေငြိမ်းမှုရရှိစေရေးအတွက် ၇-၇-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ရုံးထိုင်စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

<u>အမှုဖြစ်ပွားပုံအကျဉ်းချုပ်</u>

၆။ ယခုအငြင်းပွားမှုသည် စီးပွားရေးမကောင်း၍ ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်ခဲ့သော အငြင်းပွားမှုတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ Myanmar Marketing Research & development Co.,Ltd (MMRD) အလုပ်ရှင် ဦးမိုးကျော် နှင့် ဒေါ်ဇင်မာချို ပါ အလုပ်သမား (၂)ဦးတို့အကြား ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းမကောင်း၍ ပုံမှန်မလည်ပတ်နိုင်သဖြင့် ၁၅-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့မှစတင်၍ လုပ်ငန်းကို ယာယီရပ်နားထားခဲ့ပြီး ယခုလုပ်ငန်းပြန်ဖွင့်ချိန်တွင် ယခင်လခစားဝန်ထမ်းများဖြစ်သော ဒေါ်ဇင်မာချို ပါ အလုပ်သမား (၂)ဦးတို့အား တစ်ပတ်လျှင် (၅) ရက်အလုပ်တက်၍ နောက်ဆုံးရရှိသောလစာအား (၂၆) ရက်နှင့်စား၍ ရရှိသော ကိန်းဂဏန်းအား အလုပ်တက်သည့်ရက်ဖြင့်မြှောက်၍ တွက်ချက်ထုတ်ပေးမည့် နေ့စားအလုပ်သမားဘဝကို လက်မခံနိုင်သဖြင့် မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာတွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန်နှင့် အလုပ်ပြန်မခန့်နိုင်ပါက ဥပဒေအရ နစ်နာကြေးပေးရန် တောင်းဆိုခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပါသည်။

၇။ အဆိုပါအငြင်းပွားမှုသည် မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိကောင်စီတို့ထံသို့ အဆင့်ဆင့် တင်ပြရောက်ရှိခဲ့သော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။ ဒေါ်ဇင်မာချို ပါ အလုပ်သမား (၂)ဦးတို့မှာ နစ်နာ၍ တောင်းဆိုသူများအဖြစ် တင်ပြခဲ့သည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အဆိုပါအငြင်းပွားမှုကို ကောက်ချက်ချမှတ်၍ စစ်ဆေးချက်၊ သုံးသပ်ချက်များဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း တစ်ဆင့်စီ ဆက်လက်ပြုစုဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကောက်ချက် ။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာချို ပါ (၂) ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် သင့်/ မသင့် နှင့် နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/ မသင့်။

<u>စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်</u>

၈။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တင်ပြထွက်ဆိုထားသည့် ထွက်ဆိုချက်များကို လေ့လာရာတွင် Myanmar Marketing Research & development Co.,Ltd (MMRD) ကြော်ငြာလုပ်ငန်းဖြင့် ရန်ကုန်လမ်းညွှန်စာအုပ်ထုတ်လုပ်၍ စီးပွားရှာသော လုပ်ငန်းဖြစ်ကြောင်း၊

COVID-19 ကပ်ရောဂါနှင့် နိုင်ငံရေးအပြောင်းအလဲ အကျိုးဆက်များကြောင့် လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေးနှင့် သတင်းအချက်အလက်ရယူမှုဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ အခက်အခဲရှိခြင်း၊ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များကြောင့် ဆက်သွယ်မှုခက်ခဲခြင်း အခြေအနေများကြောင့် ၁၅-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့မှ ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလအထိ လုပ်ငန်းယာယီပိတ်သိမ်းခဲ့သောကာလအတွင်း ကြေငြာရှင်များအား ဝန်ဆောင်မှုပေးရန်နှင့် အခြားမပြီးပြတ်သေးသော အုပ်ချုပ်မှုလုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရန် သက်ဆိုင်ရာဌာနမှ ဝန်ထမ်းအချို့အား Project Base ဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်သည် ဝန်ထမ်းများအား ၁၅-၃-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီအား တစ်လလျှင် ငွေကျပ် (၁) သိန်းနှုန်းဖြင့် ထောက်ပံ့ပေးခဲ့ကြောင်း၊ ငွေကျပ် ၁,၈၈၅၀,၀၀၀/- ထောက်ပံ့ပေးခဲ့ပြီးနောက် ဆက်လက်ထောက်ပံ့နိုင်ခြင်းမရှိသဖြင့် ရပ်ဆိုင်းခဲ့ရပါကြောင်း၊ သို့သော် ဝန်ထမ်းများ စားဝတ်နေရေးအထောက်အကူဖြစ်စေရန် အခြေခံစားသောက်ကုန်များကို ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလအထိ ထောက်ပံ့ခဲ့ပါကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီသက်တမ်းနှစ်ပေါင်း (၃၀)အတွင်း ယခုအဆိုးဆုံးအခြေအနေသို့ ရင်ဆိုင်နေရကြောင်း တင်ပြထားသည်ကို စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။ အငြင်းပွားသူ ဒေါ်ဇင်မာချို နှင့် ဒေါ်အိအိမွန်တို့သည် ယာယီပိတ်ထားချိန်အတွင်း ကြော်ငြာရှင်များထံမှ ကျန်ငွေတောင်းပေးခြင်းအား Work From Home ဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ကုမ္ပဏီတွင် Project Base ဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရသူ ဝန်ထမ်း (၆၀)ဦးရှိပါကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီပြန်လည်ရှင်သန်ရေးအတွက် ရည်ရွယ်၍ ကုမ္ပဏီပိုင်ဆိုင်သည့် အရာများရောင်းချ၍ ဝန်ထမ်းများ၏လစာ ပေးချေနေရပါကြောင်းနှင့် ဒေါ်ဇင်မာချို နှင့် ဒေါ်အိအိမွန်တို့ (၂)ဦးအား ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းမှ ထုတ်ပယ်ခြင်းမရှိသောကြောင့် မူလရာထူး၊ မူလနေရာဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားနိုင်ပါကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့၏ အခြေခံလစာအား (၂၆) ရက်နှင့်စား၍ တွက်ချက်ပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ထိုသို့ တွက်ချက်ရာ ဒေါ်ဇင်မာချိုအနေဖြင့် တစ်လလျှင် ငွေကျပ် ၃၈၀,၇၆၉/- ခံစားခွင့်ရှိမည်ဖြစ်ပြီး ဒေါ်အိအိမွန်အနေဖြင့် တစ်လလျှင် ငွေကျပ် ၂၇၃,၃၀၇/- ခံစားခွင့်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း တင်ပြတွက်ဆိုထားပါသည်။ အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာချိုနှင့် ဒေါ်အိအိမွန်တို့မှ တင်ပြရာတွင် အရောင်းဌာနတွင် လုပ်သက် (၁၅) နှစ်အတွင်း ဖြစ်မှုတစ်စုံတစ်ရာ ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း၊ ဒေါ်ဇင်မာချိုသည် အခြေခံလစာငွေ ကျပ် ၅၀၀,၀၀၀/- ရရှိပြီး ဒေါ်အိအိမွန်သည် အခြေခံလစာငွေ ကျပ် ၃၉၀,၀၀၀/- ရရှိပါကြောင်း၊ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မေလမှစ၍ ဒေါ်ဇင်မာချို အခြေခံလစာ၏ ၁၀%၊ ဒေါ်အိအိမွန် အခြေခံလစာ၏ ၁၅ % လျော့နည်းရရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ ထိုသို့ လျော့နည်းရခြင်းကို ကုမ္ပဏီခက်ခဲနေချိန်ဖြစ်၍ လက်ခံခဲ့ပါကြောင်း၊ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့၏ တွက်ဆိုချက်များသည် မသမာသော တွက်ဆိုချက်များမဟုတ်ဘဲ အခြေအနေမှန်ကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့မှ တွေ့ကြုံခံစားနေရသည့်အတိုင်း တွက်ဆိုခဲ့ကြသည်ကို စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားတို့အနေဖြင့်လည်း Project Base ဖြင့် လုပ်ခလစာရရှိမည်ကို လက်မခံ၍ နဂိုမူလလစာရင်းမဟုတ်၍ ကျေနပ်မှုမရှိဘဲ ထပ်မံတောင်းဆိုခဲ့ပါက လုပ်ငန်းခွင် တည်ငြိမ်အေးချမ်းမှုမရှိနိုင်ကြောင်းနှင့် ယခုကဲ့သို့ ရုံးအသီးသီး

တွင် ဖြေရှင်းတင်ပြခဲ့ရသည်များကို အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ကျေနပ်မှုမရှိဘဲ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အငြိုးအတေးများ ရှိလာနိုင်ခြင်း၊ အခြားသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဝန်ထမ်းများ၏ မကျေနပ်မှုကို ခံစားရပြီး လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အဆင်မပြေသည့် အခြေအနေရောက်ရှိပြီး လုပ်ငန်းခွင်မှ အကျိုးမဲ့ထွက်ခွာရမည်ကို စိုးရိမ်မှုရှိနိုင်ကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ဤအမှုကို ပြီးပြတ်စေရန်အတွက် မျှတသော ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်စေရန် အထူးဂရုပြု၍ သုံးသပ်ရန်လိုအပ်ကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။

<u>သုံးသပ်ချက်</u>

၉။ ယခုအငြင်းပွားမှုသည် COVID-19 ကပ်ရောဂါနှင့် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ ကုန်သွယ်ရေး စသည်ဖြင့် အခြေအနေအရပ်ရပ်အကြောင်းကြောင်းတို့ကြောင့် နိုင်ငံအတွင်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပြိုလဲခဲ့ခြင်း၊ ကျုံ့သွားခဲ့ခြင်း၊ ငွေကြေးလည်ပတ်မှု အခက်အခဲတွေ့ကြုံခဲ့ရခြင်း၊ ရွှေနှင့် ငွေကြေးဒေါ်လာတန်ဖိုး လွန်ကဲစွာ ပြောင်းလဲမှုများကြောင့် ပုံမှန်မဟုတ်သော ဈေးကွက်စီးပွားရေး အခြေအနေကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးမှ ကြုံတွေ့ရင်ဆိုင်နေရပြီး၊ ဖိအားပေးတောင်းဆိုခြင်း၊ မသမာသောလုပ်ရပ်တို့ဖြင့် ဖိနှိပ်ခြင်း၊ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိသည်ကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်မိပါသည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်သော အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာချိုနှင့် ဒေါ်အိအိမွန်တို့၏ လုပ်ခလစာများအပေါ် သတ်မှတ်ချက် ထုတ်ပြန်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းတာဝန်အခွင့်အာဏာမရှိဘဲ ချမှတ်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်၍ ပယ်ဖျက်ရန်ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့၏ အခြေအနေမှာလည်း လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ယခုအတိုင်းသာ လခစားအလုပ်မှ နေ့စားလုပ်သားအဖြစ်သို့ ပြန်လည်ခန့်အပ်လုပ်ကိုင်စေခြင်းသည် အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာချိုနှင့် ဒေါ်အိအိမွန်တို့မှ လက်ခံခြင်းမရှိ၍ အမှုသည် လိပ်ခဲတည်းလည်း အခြေအနေဖြင့် ပြေငြိမ်းမှုမရရှိနိုင်သည့်အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိနေ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် မိမိတို့ တွေ့ကြုံခဲ့ရသော အတွေ့အကြုံများကိုမှီး၍ အောက်ပါအတွေးအခေါ်ကြံဆချက်ဖြင့် ပြေငြိမ်းစေရေးကို ရှေ့ရှု၍ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်မနစ်နာစေရန် တွက်ချက်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှလည်း အလုပ်သမားအား အပြစ်မရှိ၍ အလုပ်ထုတ်ပယ်ရပ်စဲခြင်း မပြုနိုင်သလို အလုပ်သမားတို့မှလည်း လခစားအဖြစ်မှ နေ့စားအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ပါက လူနေမှုစရိတ်များနှင့် ကုန်ဈေးနှုန်းကြီးမြင့်မှုများကို ဘဝရပ်တည်ရေးအတွက် လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အလို့ငှာ မူလရာထူး၊ မူလနေရာ၊ မူလလစာများကိုသာ အလိုရှိပါကြောင်း တောင်းဆိုနေသည်ဖြစ်၍ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် နစ်နာမှုမရှိစေရန် အလုပ်ထုတ်ပယ်/ ရပ်စဲမှုဆိုင်ရာ လျော်ကြေးနှုန်းထားမဟုတ်ဘဲ လူမှုရေးထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ် ခံစားခွင့်ပြုရန်အတွက် စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်ရပ်စဲမှုအမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) အရ လုပ်သက် (၁၅) နှစ်ရှိကြသည့် အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာချိုနှင့် ဒေါ်အိအိမွန်တို့ (၂)ဦးအား အလုပ်ရပ်စဲမှု

နစ်နာကြေးအရ ခံစားခွင့်ပြုပါက ဒေါ်ဇင်မာချို လစာငွေ ၅၀၀,၀၀၀/- × ၈ လစာဖြစ်ပါက သိန်း (၄၀)၊ ဒေါ်အိအိမွန် လစာငွေ ၃၉၀,၀၀၀/- × ၈ လစာဖြစ်ပါက ၃,၁၂၀,၀၀၀/-ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် အလုပ်ရှင်မှလည်း အလုပ်ထုတ်ပယ်ရပ်ဆိုင်းသည်မဟုတ်၍ အထက်ပါ ငွေကြေး ခံစားခွင့်များကို ရရှိခံစားရန်မသင့်ပေ။ အလုပ်ရှင်သည်လည်း ငွေကြေးကြပ်တည်းခက်ခဲမှုကြောင့် အဆိုပါ ငွေကြေးများအား ပေးလျော်ရန် မုချခက်ခဲတွေ့မည်ဖြစ်ပါသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အဆိုပါ ငွေကြေးများကို အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားတို့အား ပေးချေရန် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ပါက မတရားသော ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်မည်ကို အထူးဂရုပြု၍ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမွန်စွာဖြင့် အလုပ်အပေါ်နှစ်ပေါင်း (၁၅) နှစ်တိုင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်ကို ထောက်ရှု၍ ခံစားခွင့်တစ်စုံတစ်ရာမပြုဘဲ အလုပ်မှ ရပ်နားခဲ့သည်ဆိုသည်မှာလည်း မသင့်တော်သည့်အတွက် ဥပဒေအရ နစ်နာကြေးတစ်စုံတစ်ရာ ခံစားခွင့်မရှိသည်ကို ကရုဏာကြေး (သို့မဟုတ်) လူမှုရေးထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ် အထက်ပါ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး၏ ၅၀% ဖြစ်သော ကျပ်သိန်း (၂၀)အား အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာချိုအားလည်းကောင်း၊ ၁,၅၆၀,၀၀၀/-အား အလုပ်သမား ဒေါ်အိအိမွန်အားလည်းကောင်း ခံစားခွင့်ပြုရန်သင့်ကြောင်း ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်၏ ၁-၉-၂၀၁၄ ရက်နေ့စွဲပါ တရားမအထွေထွေလျှောက်ထားမှုအမှတ်- ၁၉ အား မှီး၍ သုံးသပ်ပါသည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (င) အရ ပယ်ဖျက်၍ အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၇-၆-၂၀၂၂ နေ့စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၉/၂၀၂၂) အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အား ပယ်ဖျက်ပြီး အလုပ်ရှင်သည် ကရုဏာကြေး (သို့မဟုတ်) လူမှုရေး ထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး၏ ၅၀% ဖြစ်သော ကျပ်သိန်း (၂၀)အား အလုပ်သမား ဒေါ်ဇင်မာချိုအား လည်းကောင်း၊ ၁,၅၆၀,၀၀၀/-အား အလုပ်သမား ဒေါ်အိအိမွန်အား လည်းကောင်း ပေးအပ်ခံစားခွင့်ပြုရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

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

ဦးထွန်းအောင်	ဦးသောင်းစိန်	ဦးတင်ထွန်း
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်