

ပြည်ထောင်စုတရားသူကြီးချုပ် ဦးထွန်းထွန်းဦး
ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်တရားသူကြီးများဖြစ်ကြသော
ဦးစိုးညွန့် နှင့် ဦးမြင့်အောင်တို့ရှေ့တွင်

ဦးစိန်ဝင်း

နှင့်

ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ နေပြည်တော် ပါ ၃*

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အလုပ်ရှင်က မကျေနပ်သဖြင့်
ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ထပ်မံလျှောက်ထားသည့်အမှုတွင်
အလုပ်သမားက လျှောက်ထားခြင်းမရှိသော သက်သာခွင့်
ကို အလုပ်ရှင်က ပေးစေရန် ခုံသမာဓိကောင်စီက
ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် အပ်နှင်းထားသည့် စီရင်ပိုင်ခွင့်ထက်
ကျော်လွန်ဆောင်ရွက်ရာရောက်ခြင်း။

ဆုံးဖြတ်ချက်။ ။ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် အလုပ်ရှင် ဦးစိန်ဝင်း၏
လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ခွင့်မပြုဘဲ
ပလပ်ခြင်းသာ ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပါလျက် လျှောက်ထားသူအား ထိခိုက်
နစ်နာစေမည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား

* ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ တရားမအထွေထွေလျှောက်ထားမှုအမှတ်-၃၀

၂၀၁၅

ဦးစိန်ဝင်း

နှင့်

ခုံသမာဓိကောင်စီ၊

နေပြည်တော် ၀၂ ၃

အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းပေးရာမရောက်ပေ။

ခုံသမာဓိကောင်စီသည် အလုပ်သမားလျှောက်ထားခြင်း

မရှိသော သက်သာခွင့်ကို အလုပ်ရှင်က ပေးစေရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှုတမူရှိသည်ဟု ဆိုနိုင်မည်မဟုတ်ချေ။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားက လျှောက်ထားခြင်းမရှိဘဲ ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် စီရင်ပိုင်ခွင့် မရှိဘဲ စီရင်ဆုံးဖြတ်ရာရောက်သကဲ့သို့ အပ်နှင်းထားသည့် စီရင်ပိုင်ခွင့် ထက် ကျော်လွန်ဆောင်ရွက်ရာလည်းရောက်သည်။

- လျှောက်ထားသူအတွက် - ဦးထွန်းအောင်ကျော်၊
တရားလွှတ်တော်ရှေ့နေ
- အမှတ် (၁) (၂) လျှောက်ထား - ဒေါ်ဖြူမာဝေ၊ ညွှန်ကြားရေးမှူး၊
ခံရသူများအတွက် ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်
- အမှတ် (၃) လျှောက်ထားခံရသူ - ကိုယ်တိုင် (မလာ)
အတွက်

လျှောက်ထားသူ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ပြည်ကြီးတံခွန် မြို့နယ်၊ စပါးနံ့တာယာနှင့် ကျွတ်စက်ရုံပိုင်ရှင် ဦးစိန်ဝင်းနှင့် အလုပ်သမား ဦးဝင်းဇော်ထွန်းတို့အကြား ဦးဝင်းဇော်ထွန်းအား အလုပ်ထုတ်ခဲ့ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုတွင် ခုံသမာဓိကောင်စီနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် ဦးစိန်ဝင်းက အမှုခေါ်စာချွန်တော်အမိန့် ထုတ်ဆင့်ပေးရန် လျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်သည်။

မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမား

ဦးဝင်းဇော်ထွန်းအား မူလရာထူးနေရာတွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် (ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်မလို) ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီက ဦးဝင်းဇော်ထွန်းအား မူလရာထူး၊ မူလလစာဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံခဲ့ရသည့် ၂၆-၁၁-၂၀၁၄ ရက်နေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ခြင်းခံရသည့်နေ့အထိကို ကြားကာလနစ်နာကြေးအဖြစ်သတ်မှတ်၍ ၎င်းနောက်ဆုံးထုတ်ယူခဲ့သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (ကျပ် ၉၀၀၀၀ + ထောက်ပံ့ကြေးငွေ ကျပ် ၂၀၀၀၀) ကျပ် ၁၁၀၀၀၀ (ကျပ်တစ်သိန်းတစ်သောင်းတိတိ) ငွေအတိုင်း အပြည့်အဝပေးလျော်စေရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂၀၁၅
 ဦးစိန်ဝင်း
 နှင့်
 ခုံသမာဓိကောင်စီ၊
 နေပြည်တော် ပါ ၃

ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံး၊ ညွှန်ကြားရေးမှူးက အလုပ်သမား ကိုဝင်းဇော်ထွန်းသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ပါအချက် ၈-၁ (၁) နှင့် ၈-၁ (၄)၊ ဆ-၁ (၁၄)၊ ဆ-၁ (၂၂) ပါ စည်းကမ်းချက်များအား ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သဖြင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်အပိုဒ် ၁၁၊ ၈-၁ (၁) တွင် စီမံခန့်ခွဲသူများအား မရိုမသေမလေးမစားပြုခြင်း၊ မထီမဲ့မြင်ပြုခြင်းမပြုရဟူ၍လည်းကောင်း၊ (၄) တွင် ဝန်ထမ်းများအချင်းချင်း အရှက်ရစေရန်နှင့် သိက္ခာပျက်ယွင်းစေရန် နောက်ပြောင်ခြင်း၊ ဆဲဆိုခြင်း၊ ခိုက်ရန် ဖြစ်ပွားခြင်းမပြုရဟူ၍လည်းကောင်း ဖော်ပြထားပြီး အပိုဒ်ခွဲ (၈-၂) တွင် စည်းကမ်းချက် (၁) မှ (၁၂) အထိ ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ပါက ပထမအကြိမ် နှုတ်ဖြင့် သတိပေးခြင်း၊ ဒုတိယအကြိမ် စာဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ တတိယအကြိမ် ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီးနောက် နောက်တစ်ကြိမ် ကျူးလွန်ပါက အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်ကြောင်း ဖော်ပြထားကြောင်း၊ အပြစ်ပေးအရေး

၂၀၁၅

ဦးစိန်ဝင်း

နှင့်

ခုံသမာဓိကောင်စီ၊

နေပြည်တော် ပါ ၃

ယူခြင်းစာအရ အလုပ်သမားဦးဝင်းဇော်ထွန်းမှာ အပိုဒ်ခွဲ (စ-၁) (၁)နှင့် (၄) စည်းကမ်းချက်အား ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ခြင်းမှာ ပထမအကြိမ်ဖြစ်ကြောင်း၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အလုပ်သမားဦးဝင်းဇော်ထွန်းသည် ကြီးကြပ်ရေးမှူး ဦးသန်းထိုက်စိုးက နေ့စဉ် မတ်တတ်ရပ်တန်းစီ (၁၀) မိနစ် အစည်းအဝေးပြုလုပ်မည့်ကိစ္စ ရှင်းလင်းပြောကြားရာတွင် မလုပ်နိုင်ကြောင်းနှင့် အခြားအလုပ်သမားများ၏ ဆန္ဒသဘောထားကို မေးမြန်းပြောဆိုဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းသည် စီမံခန့်ခွဲသူများအား မရိုမသေမလေးမစားပြုခြင်း၊ မထီမဲ့မြင်ပြုခြင်းဖြစ်သည်ဟု တထစ်ချမဆိုနိုင်ကြောင်း၊ ဝန်ထမ်းများအချင်းချင်း အရှက်ရစေရန်နှင့် သိက္ခာပျက်ယွင်းစေရန် နောက်ပြောင်ခြင်း၊ ဆဲဆိုခြင်း၊ ခိုက်ရန်ဖြစ်ပွားခြင်း၊ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်သည်ဟုလည်း မဆိုနိုင်ကြောင်းသုံးသပ်၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းမှာ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်နှင့်အညီဖြစ်ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီက ဦးဝင်းဇော်ထွန်းသည် ၎င်း၏ ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်မှုအတွက် သတိပေးခံရပြီးနောက် အလုပ်ဌာနပြောင်းရွှေ့ခြင်းဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းမှပေးသည့် အပြစ်ကိုခံယူပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ အပြစ်တစ်ရပ်အတွက် နှစ်ကြိမ်အပြစ်ပေးအရေးယူခံရရန် မဖြစ်သင့်ကြောင်း၊ ဦးဝင်းဇော်ထွန်းအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရန် အကြောင်းတစ်ရပ်မဖြစ်သင့်ကြောင်း၊ ဦးဝင်းဇော်ထွန်းသည် ခွင့်မဲ့ရက်ပျက် (၁၀) ကြိမ်ကျူးလွန်ကြောင်းနှင့် စည်းကမ်းချက်အပိုဒ် (စ-၁) (၁) ကို ကျူးလွန်ကြောင်း သုံးသပ်ပြီး ၎င်းကျူးလွန်သည့်ပြစ်မှုမှာ အလုပ်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းသည် မှားယွင်းခြင်းမရှိကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်အပိုဒ်ခွဲ

(ဆ-၁) (၁၄) တွင် လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာရေးကို ထိခိုက်ပျက်ပြားစေသည့် အပြုအမူများ၊ အပြောအဆိုများဖြင့် စည်းဝေးခြင်း၊ လှုံ့ဆော်စည်းရုံးခြင်း သို့မဟုတ် ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် အားပေးကူညီခြင်းနှင့် (ဆ-၁) (၂၂) တွင် ကုမ္ပဏီ၏ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိခိုက်စေသော အကျင့်စာရိတ္တဖောက်ဖျက်ခြင်းဟူ၍ စည်းကမ်းချက်များ ပြဋ္ဌာန်းထားကြောင်း၊ အဆိုပါ စည်းကမ်းချက်များကို ကျူးလွန်ပါက အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်ပြီး နစ်နာကြေးခံစားခွင့်မရှိကြောင်း၊ အဆိုပါစာတွင် ဖော်ပြထားသော အလုပ်သမားဦးဝင်းဇော်ထွန်း၏ ပြောဆိုပြုမူချက်များသည် အဆိုပါ စည်းကမ်းချက်များတွင် အကျုံးမဝင်ကြောင်း၊ သို့ဖြစ်၍ ခုံသမာဓိကောင်စီက ဦးဝင်းဇော်ထွန်းအား မူလရာထူး၊ မူလလစာဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းမှာ မှားယွင်းမှုမရှိကြောင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၅ (ခ) အရ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ရန် ဆုံးဖြတ်သည့် ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သင့်လျော်သော ကြားကာလအတွက် နစ်နာကြေးပေးစေရန် ဆုံးဖြတ်နိုင်သဖြင့် ဦးဝင်းဇော်ထွန်းအား ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန် ဖြည့်စွက်၍ ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းမှာ နည်းဥပဒေနှင့်အညီဖြစ်ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့်အညီ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ထားကြောင်း တွေ့ရှိရသဖြင့် အမှုခေါ်စာချွန်တော်အမိန့် ထုတ်ဆင့်ပေးပါရန် လျှောက်ထားချက်အား လက်ခံစဉ်းစားရန်မသင့်ပါကြောင်းနှင့် သင့်မြတ်သော အမိန့်တစ်ရပ် ချမှတ်ပေးပါရန်ဖြစ်ကြောင်း လျှောက်လဲတင်ပြသည်။

၂၀၁၅
ဦးစိန်ဝင်း
နှင့်
ခုံသမာဓိကောင်စီ၊
နေပြည်တော် ပါ ၃

လျှောက် ထားသူ ၏ တရားလွှတ်တော် ရှေ့နေက

၂၀၁၅
ဦးစိန်ဝင်း
နှင့်
ခုံသမာဓိကောင်စီ၊
နေပြည်တော် ပါ ၃

ဦးဝင်းဇော်ထွန်းသည် စပါးနံ့တာယာနှင့်ကျွတ်စက်ရုံ၏ အခြေခံ
အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥက္ကဋ္ဌတစ်ဦးဖြစ်ပြီး ၎င်းသည် စက်ရုံစည်းကမ်း
အရ အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ စာချုပ်သက်တမ်း
တစ်နှစ်အတွင်း ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ခဲ့ကြောင်း၊ သို့သော် အလုပ်ရှင်က ၎င်းအား
အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းမရှိဘဲ ထော်လာဂျီဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့သည့် ပြစ်ဒဏ်
ကိုသာ ပေးခဲ့ကြောင်း၊ ယခုဖြစ်စဉ်တွင် အလုပ်သမားများအား နေ့စဉ်
အလုပ်ဝင်ချိန်တွင် ရပ်လျက် (၁၀) မိနစ်အစည်းအဝေးပြုလုပ်မည့်ကိစ္စကို
စက်ရုံ၏ တာဝန်ပေးချက်အရ ၁၅-၁၁-၂၀၁၄ ရက်နေ့က ကြီးကြပ်ရေးမှူး
ဦးသန်းထိုက်စိုးမှ ရှင်းလင်းပြောကြားရာတွင် ဦးဝင်းဇော်ထွန်းက မလုပ်နိုင်
ကြောင်းနှင့် ထော်လာဂျီဌာနခွဲရှိ အခြားအလုပ်သမားများကိုလည်း မလုပ်
နိုင်သူ လက်ညှိုးထောင်ရန် ပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊ ယင်းနေ့က ဦးသန်းထိုက်စိုး
နှင့် ပြောကြားရာတွင် ဦးဝင်းဇော်ထွန်းက ခင်ဗျားဟုသုံးနှုန်းခဲ့ကြောင်း၊
ဦးဝင်းဇော်ထွန်း၏ ပြောဆိုဆက်ဆံမှုသည် တာဝန်ရှိသူအား မလေးမစား
မထီမဲ့မြင်ပြုရာ ရောက်စေသည့်အပြင် အထက်ဝန်ထမ်းကြီးကြပ်သူကို
အလုပ်သမားအများစုရှေ့တွင် အရှက်ရစေပြီး၊ သိက္ခာပျက်ယွင်းစေရာ
လည်းရောက်နိုင်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာရေးကို ထိခိုက်
ပျက်ပြားစေနိုင်မည့် လှုံ့ဆော်မှုမျိုးကို စည်းရုံးလုပ်ဆောင်ရာလည်း
ရောက်နိုင်ကြောင်း၊ ယခင်အခါကာလများက အလုပ်မှရပ်စဲနိုင်သည့်
လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ခဲ့သူ ဦးဝင်းဇော်ထွန်းအား
နောက်ထပ်ဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားဖြစ်စဉ်တွင် ၎င်း၏ ပြုမူချက်သည်
အလုပ်မှ ချက်ချင်းထုတ်ပယ်နိုင်သည့် ပြစ်မှုမဟုတ်ဟု သုံးသပ်ပြီး ၎င်းအား
မူလရာထူးတွင် မူလလစာဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန်နှင့်

အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးကိုပါ အပြည့်အဝပေးလျော်စေရန် ခုံသမာဓိကောင်စီက ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ညီညွတ်မှန်ကန်မှုတူမရှိကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အပိုဒ် ၁၂ (၁၀) အရ အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်တစ်စုံတစ်ရာ မရှိဘဲ စာချုပ်သက်တမ်း (၁) နှစ်အတွင်း ခွင့်မဲ့ရက်ပျက် (၁၀) ကြိမ်ကျူးလွန်ခဲ့လျှင် အလုပ်မှရပ်စဲသည်ဟု သတ်မှတ်ထားကြောင်း၊ လျှောက်ထားခံရသူ ဦးဝင်းဇော်ထွန်းသည် ဧပြီလ ၂၀၁၄ မှ နိုဝင်ဘာ ၂၀၁၄ ထိ ခွင့်မဲ့အကြိမ်ရေ (၁၀) ကြိမ်ကျော်ပျက်ကွက်ခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားများ လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းချက်များနှင့် ရသင့်ရထိုက်သည့် အခွင့်အရေးများကို ဥပဒေအရ တိတိကျကျ သတ်မှတ်ထားပြီးဖြစ်ရာ အလုပ်ရှင်၏ အခွင့်အရေးကို လျစ်လျူရှုခဲ့သည့် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိ အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် လျှောက်ထားသူ၏ နိုင်ငံသားအခွင့်အရေးကို ထိပါးရာရောက်ကြောင်း၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အမှုတွင် ပေါ်ပေါက်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှန်ကန်မှုမရှိဘဲ အပ်နှင်းထားသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာထက် ကျော်လွန်နေပါက ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အမှုခေါ်စာချွန်တော်အမိန့်ထုတ်ဆင့်၍ ပယ်ဖျက်ပေးရန်ဖြစ်ကြောင်းလျှောက်လဲတင်ပြသည်။

၂၀၁၅
 ဦးစိန်ဝင်း
 နှင့်
 ခုံသမာဓိကောင်စီ၊
 နေပြည်တော် ပါ ၃

စပါးနှံ့တာယာနှင့် ကျွတ်စက်ရုံတွင် ၁၅-၁၁-၂၀၁၄ ရက်နေ့၌ ထော်လာဂျီတာယာဌာနခွဲရှိ ကြီးကြပ်ရေးမှူး ဦးသန်းထိုက်စိုးမှ နေ့စဉ်အလုပ်ဝင်ချိန်တွင် (၁၀) မိနစ်ရပ်လျက်တန်းစီ အစည်းအဝေး

၂၀၁၅

ဦးစိန်ဝင်း

နှင့်

ခုံသမာဓိကောင်စီ၊

နေပြည်တော် ပါ ၃

ပြုလုပ်မည့်ကိစ္စပြောရာ အမှတ် (၃) လျှောက်ထားခံရသူ အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥက္ကဋ္ဌ ဦးဝင်းဇော်ထွန်းက ဦးသန်းထိုက်စိုး ပြောဆိုခဲ့သည့် စက်ရုံပိုင်ရှင်နှင့် ရှယ်ယာရှင်များကို တရုတ်သူဌေးဟု ရည်ညွှန်းသည့် စကားလုံးအသုံးအနှုန်းအတိုင်း ပြန်လည်ပြောကြားခဲ့ခြင်း နှင့် နေ့စဉ် မတ်တတ်ရပ်တန်းစီ အစည်းအဝေးမပြုလုပ်နိုင်ကြောင်း၊ မလုပ်နိုင်သူ အလုပ်သမားများအား လက်ညှိုးထောင်ဟု ပြောဆိုခဲ့ခြင်းမှ အစပြု၍ အငြင်းပွားမှုပေါ်ပေါက်လာခြင်းဖြစ်သည်။

စက်ရုံပိုင်ရှင်က အမှတ် (၃) လျှောက်ထားခံရသူ ဦးဝင်းဇော်ထွန်းအား ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲသူများအား မရိုမသေ၊ မလေးမစားပြုခြင်း၊ မထိမဲ့မြင်ပြုခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခဲ့သည်။

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်အရ ခွင့်မဲ့ ရက်ပျက် (၁၀) ကြိမ်ကျူးလွန်ခဲ့လျှင် အလုပ်မှ ရပ်စဲသည်ဟု သတ်မှတ်ထား သည်။ အမှတ် (၃) လျှောက်ထားခံရသူ ဦးဝင်းဇော်ထွန်း သည် ၇-၅- ၂၀၁၄ ရက်နေ့ နှင့် ၁၀-၅-၂၀၁၄ ရက်နေ့များတွင် ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်သဖြင့် ပထမအကြိမ်နှင့် ဒုတိယအကြိမ်သတိပေးခံရပြီး ၂၀၁၄ ခုနှစ် ဧပြီလမှ နိုဝင်ဘာလ အထိ ခွင့်မဲ့ (၁၃.၅) ရက်တိတိ ပျက်ကွက်ခဲ့သဖြင့် ၁၈-၆- ၂၀၁၄ နေ့တွင် ထော်လာဂျီဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့သည့်ဖြစ်ဒဏ်ပေးခဲ့ပြီး ဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပါ အလုပ်ခွင်စည်းကမ်းများတွင် စီမံခန့်ခွဲသူများအား မရိုမသေမလေးမစား ပြုခြင်း၊ မထိမဲ့မြင်ပြုခြင်းတို့မပြုရကြောင်း၊ ဝန်ထမ်းများအချင်းချင်း

အရှက်ရစေရန်နှင့် သိက္ခာပျက်ယွင်းစေရန်၊ နောက်ပြောင်ခြင်း၊ ဆဲဆိုခြင်း၊
ခိုက်ရန်ဖြစ်ပွားခြင်းမပြုရကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အေးချမ်းသာယာရေးကို
ထိခိုက်ပျက်ပြားစေသည့် အပြုအမူအပြောအဆိုများဖြင့် စည်းဝေးခြင်း၊
လှုံ့ဆော်စည်းရုံးခြင်း၊ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းကို အားပေးကူညီခြင်းများ မပြု
လုပ်ရန်ပါရှိသည်။

၂၀၁၅
ဦးစိန်ဝင်း
နှင့်
ခုံသမာဓိကောင်စီ၊
နေပြည်တော် ပါ ၃

လျှောက်ထားခံရသူ ဦးဝင်းဇော်ထွန်းက နေ့စဉ် မတ်တတ်
ရပ်လျက် (၁၀) မိနစ် တန်းစီအစည်းအဝေးမပြုလုပ်နိုင်ကြောင်း၊ အခြား
အလုပ်သမားများကိုလည်း မလုပ်နိုင်လျှင် လက်ညှိုးထောင်ဟု ပြောဆိုခြင်း
များပြုသော်လည်း ထိုသို့ပြုစဉ်တွင် အလုပ်သမားများ အော်ဟစ်ဆူပူခြင်း၊
အုတ်အော်သောင်းတင်းဖြစ်ခဲ့ခြင်း၊ အလုပ်ခွင် တည်ငြိမ်အေးချမ်း
သာယာရေးကို ပျက်ပြားစေခဲ့ခြင်းများ ပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်းမရှိပေ။
အလုပ်သမားအချို့ကလည်း (၁၀) မိနစ် ရပ်လျက်အစည်းအဝေးလုပ်
လိုခြင်းမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

ဦးဝင်းဇော်ထွန်းသည် ကြီးကြပ်ရေးမှူး ဦးသန်းထိုက်ဦးအား
ခင်ဗျားဟု သုံးနှုန်းခြင်း၊ ဦးသန်းထိုက်ဦးပြောဆိုသည့် စက်ရုံပိုင်ရှင်နှင့်
ရှယ်ယာရှင်များကို တရုတ်သူဌေးဟုလည်းကောင်း၊ ခင်ဗျားတို့ဟုလည်း
ကောင်း ရည်ညွှန်းသည့် စကားလုံးအသုံးအနှုန်းဖြင့် ပြန်လည်ပြောခြင်း
ကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းသာယာရေးကို ထိခိုက်ပျက်ပြား
စေခြင်းမရှိသည့်အပြင် အလုပ်ခွင်စည်းကမ်းပါ စီမံခန့်ခွဲသူအား တမင်
သက်သက် မရှိမသေမလေးမစားပြုခြင်း၊ မထီမဲ့မြင်ပြုခြင်းဖြစ်သည်ဟု
ဆိုနိုင်မည်မဟုတ်ချေ။ ထို့ပြင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့်အထိ အရေးယူနိုင်

၂၀၁၅

ဦးစိန်ဝင်း

နှင့်

ခုံသမာဓိကောင်စီ၊

နေပြည်တော် ပါ ၃

သည်အထိ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်မှုဟုလည်းမဆိုနိုင်ပေ။

မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အမှတ် (၃)

လျှောက်ထားခံရသူ ဦးဝင်းဇော်ထွန်းအား မူလရာထူးနေရာတွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် (ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်မလို) ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ပြန်ကြားအစီရင်ခံစာတွင် ဦးဝင်းဇော်ထွန်း ၏ အပြောအဆို၊ အပြုအမူသည် လုံးဝ အပြစ်ကင်းစင်သူတစ်ယောက် အနေဖြင့် ယူဆရန်မသင့်ကြောင်း၊ ထိုက်သင့်သော အပြစ်အနည်းငယ် ရှိသူဖြစ်၍ ကြားကာလနစ်နာကြေးကို ခံစားရန်မသင့်ကြောင်း ယူဆ၍ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း တင်ပြ ထားသည်။

ခုံသမာဓိကောင်စီက အလုပ်သမား ဦးဝင်းဇော်ထွန်းအား မူလရာထူးနေရာတွင် မူလလစာဖြင့် အလုပ်ပြန်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်သမား ဦးဝင်းဇော်ထွန်းတောင်းဆိုခြင်းမရှိသည့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ် ရသော အချိန်ကာလကို ကြားကာလနစ်နာကြေးအဖြစ် သတ်မှတ်၍ နောက်ဆုံးထုတ်လစာ ကျပ် ၉၀၀၀၀ နှင့် ထောက်ပံ့ကြေးငွေ ကျပ် ၂၀၀၀၀၊ ကျပ် ၁၁၀၀၀၀ ငွေအတိုင်း အပြည့်အဝပေးလျော်စေရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ထိုသို့ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးလျော်စေရန် ထည့်သွင်းဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်း နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် အကျိုးအကြောင်း ရှင်းလင်းဖော်ပြထားခြင်းမရှိပေ။

ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ပြန်ကြားအစီရင်ခံစာတွင် နိုင်ငံတော်

မှ အသိအမှတ်ပြုထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်သူ
ဦးဝင်းဇော်ထွန်းအား အကြောင်းပြချက်မခိုင်လုံဘဲ တမင်သက်သက်
အလုပ်ထုတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလ
နစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း တင်ပြထား
သည်။

၂၀၁၅
ဦးစိန်ဝင်း
နှင့်
ခုံသမာဓိကောင်စီ၊
နေပြည်တော် ပါ ၃

ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် အလုပ်သမားရေးရာ
အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေပုဒ်မ ၂၈ (က) တွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏
ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက အငြင်းပွားသူနှစ်ဘက်စလုံးသည် ခုံသမာဓိ
ကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ကိုခံယူရန် လျှောက်ထားနိုင်ကြောင်း ဖော်ပြ
ထားသည်။

သို့သော် ယခု အချင်းဖြစ်ကိစ္စတွင် လျှောက်ထားခံရသူ
ဦးဝင်းဇော်ထွန်းအား မူလရာထူးနေရာတွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေး
ရန် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အလုပ်ရှင် ဦးစိန်ဝင်းက
မကျေနပ်သဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ထပ်မံလျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။
အလုပ်သမား ဦးဝင်းဇော်ထွန်းက ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဟု
ဆုံးဖြတ်သည့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် ပြင်ဆင်ပေးရန်
ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားခဲ့ခြင်းမရှိပေ။

ခုံသမာဓိကောင်စီသည် အလုပ်သမား ဦးဝင်းဇော်ထွန်းက
လျှောက်ထားတောင်းဆိုခြင်းမရှိသော ကြားကာလနစ်နာကြေးကို
အလုပ်ရှင်မှ ပေးလျော်စေရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရသည်။

ခုံသမာဓိကောင်စီသည် အလုပ်ရှင် ဦးစိန်ဝင်း၏

၂၀၁၅
ဦးစိန်ဝင်း
နှင့်
ခုံသမာဓိကောင်စီ၊
နေပြည်တော် ပါ ၃

လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခွင့်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ခွင့်မပြုဘဲ ပလပ်
ခြင်းသာ ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပါလျက် လျှောက်ထားသူအား ထိခိုက်နစ်နာ
စေမည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား
အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းပေးရာမရောက်ပေ။

ဤကဲ့သို့ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် အလုပ်သမားက
လျှောက်ထားခြင်းမရှိသော သက်သာခွင့်ကို အလုပ်ရှင်ကပေးစေရန်
ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မျှတမှုရှိသည်ဟု ဆိုနိုင်မည်
မဟုတ်ချေ။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားက လျှောက်ထားခြင်းမရှိဘဲ ဆုံးဖြတ်ခြင်း
သည် စီရင်ပိုင်ခွင့်မရှိဘဲ စီရင်ဆုံးဖြတ်ရာရောက်သကဲ့သို့ အပ်နှင်းထား
သည့် စီရင်ပိုင်ခွင့်ထက် ကျော်လွန်ဆောင်ရွက်ရာလည်းရောက်သည်။

အမှတ် (၁) လျှောက်ထားခံရသူ၏ ပြန်ကြားအစီရင်ခံစာတွင်
ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအခန်း (၈)၊ ပုဒ်မ ၃၇၇ နှင့် ၃၇၈ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်
များအရ နိုင်ငံသားများ၏ မူလအခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်များ နစ်နာဆုံးရှုံးမှု
အတွက် စာချွန်တော်အမိန့်လျှောက်ထားရကြောင်း၊ လျှောက်ထားသူ၏
လျှောက်လွှာတွင် ထိုအချက်မပါရှိကြောင်း တင်ပြထားသည်။

ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအပိုဒ် ၃၇၇ နှင့် ၃၇၈ တို့တွင်
ဤအခန်းကပေးအပ်ထားသော အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ရပ်ကို ရယူလိုပါလျှင်
သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့
လျှောက်ထားနိုင်ပြီး ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်က ထိုသို့
လျှောက်ထားလာသည့် ကိစ္စရပ်များအပေါ် စာချွန်တော်အမိန့်တစ်ရပ်ရပ်
ကို ထုတ်ဆင့်ပေးခွင့်အာဏာရှိကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။

ဤပုဒ်မများပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်မှာ ဤအခန်းကပေးအပ်ထားသည့် အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ရပ်ကို ရယူလိုလျှင် စာချွန်တော်အမိန့်လျှောက်ထားနိုင်ကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဤသို့ ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းကြောင့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အခန်း (၈) ပါ အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ရပ်ကို ရယူရန်အတွက်သာ စာချွန်တော်အမိန့်ထုတ်ဆင့်နိုင်သည်ဟု ကျဉ်းမြောင်းစွာ အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူရန်မဟုတ်ပေ။

၂၀၁၅
ဦးစိန်ဝင်း
နှင့်
ခုံသမာဓိကောင်စီ၊
နေပြည်တော် ပါ ၃

ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အခန်း (၆)၊ ပုဒ်မ ၂၉၆ တွင် ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်သည် စာချွန်တော်အမိန့် (၅) မျိုးကို ထုတ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ထိုသို့ ပြဋ္ဌာန်းရာ၌ အခန်း (၈) ပါ အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ရပ်အတွက်သာ စာချွန်တော်အမိန့် ထုတ်ဆင့်နိုင်သည်ဟု ကန့်သတ်ထားခြင်းမရှိပေ။

တရားရုံးတစ်ရုံးရုံး သို့မဟုတ် တရားစီရင်မှု သဘောသဘာဝ ရှိသည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုခု၏ ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ချက်သည် ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှုတူမရှိကြောင်း စိစစ်တွေ့ရှိရပါက ထိုဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ချက်ကို ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်စေရန် အမှုခေါ်စာချွန်တော်အမိန့် ထုတ်ဆင့်နိုင်သည်။

ထို့အတူ မည်သည့်ကိစ္စများတွင် မည်သည့်စာချွန်တော်အမိန့် ထုတ်ဆင့်နိုင်ကြောင်း စာချွန်တော်လျှောက်ထားမှုဆိုင်ရာဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။

ထို့ကြောင့် ဤတရားမအထွေထွေလျှောက်ထားမှုကို ခွင့်ပြုပြီး ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဦးဝင်းဇော်ထွန်းအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံခဲ့ရ

၂၀၁၅
ဦးစိန်ဝင်း
နှင့်
ခုံသမာဓိကောင်စီ၊
နေပြည်တော် ပါ ၃

သည့် ၂၆-၁၁-၂၀၁၄ နေ့မှ အမှုကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းနေရသည့် အလုပ်
လက်မဲ့ဖြစ်ရသော အချိန်ကာလ (အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ခြင်းခံရသည့်
နေ့အထိ) ကို ကြားကာလနစ်နာကြေးအဖြစ် သတ်မှတ်၍ ၎င်းနောက်ဆုံး
ထုတ်ယူခဲ့သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (ကျပ် ၉၀၀၀၀/- + ထောက်ပံ့
ငွေ ကျပ် ၂၀၀၀၀/-) ၁၁၀၀၀၀/- (ကျပ်တစ်သိန်းတစ်သောင်းတိတိ)
ငွေအတိုင်း အပြည့်အဝပေးလျော်စေရမည်ဖြစ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ကို
အမှုခေါ်စာချွန်တော်အမိန့် ထုတ်ဆင့်ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။

ရှေ့နေစရိတ် ကျပ် ၁၅၀၀၀/- သတ်မှတ်သည်။