

(ပုံစံ ၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (၈) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၇/၂၀၁၄)

ဦးလှမိုး၊ အုပ်ချုပ်မှုဒါရိုက်တာ(အလုပ်ရှင်)၊
ပြည်လှုံမိုးအင်တာနေရှင်နယ်လီမိတက်၊
မန္တလေးရုံးခွဲ၊ အမှတ်(၁/၈)၊ မြနန္ဒာလမ်းသွယ်၊
၆၂ x ၆၃ လမ်းနှင့် ၂၇ x ၂၈ လမ်းကြား၊
ချမ်းအေးသာစံမြို့နယ်၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးသက်ဦး၊ အထွေထွေမန်နေဂျာ(အလုပ်သမား)၊
ပြည်လှုံမိုးအင်တာနေရှင်နယ်လီမိတက်၊
အမှတ်(ဆ/၂)၊ မဟာဂန္ဓာရုံလမ်း၊ ဆင်စွယ်ပွတ်ရပ်၊
အမရပူရမြို့။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၁၆ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

- ၁။ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ချမ်းအေးသာစံမြို့နယ်တွင် မန္တလေးရုံးခွဲဖွင့်လှစ်ထားသည့် ပြည်လှုံမိုးအင်တာနေရှင်နယ်လီမိတက်၏ အလုပ်ရှင်လည်းဖြစ်၊ အုပ်ချုပ်မှုဒါရိုက်တာ လည်းဖြစ်သူ ဦးလှမိုးနှင့် အဆိုပါလုပ်ငန်းတွင် အထွေထွေမန်နေဂျာအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင် ခဲ့သည့် ဦးသက်ဦးတို့ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ချမ်းအေးသာစံ မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့ရာ ပြေလည်မှုမရရှိသည့် အတွက် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုကို လွှဲပြောင်းပေးခဲ့ပေသည်။
- ၂။ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည်အထက်အဆိုပါအငြင်းပွားမှုကိုအမှုအမှတ် (၅/၂၀၁၄)ဖြင့် လက်ခံစစ်ဆေးကြားနာပြီး (၂၁.၅.၂၀၁၄) ရက်စွဲဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ သည်။ ထိုဆုံးဖြတ်ချက်ကို အလုပ်ရှင်ဘက်မှ မကျေနပ်သည့်အတွက် ခုံသမာဓိကောင်စီထံသို့

(Handwritten signatures)

၂

ဆက်လက်တင်ပြလျှောက်ထားခဲ့ပြန်ရာ ခုံသမာဓိကောင်စီက အမှုအမှတ် (၁၇/၂၀၁၄)အဖြစ် လက်ခံပြီး၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ပေးရန်အတွက် ဤခုံအဖွဲ့ကိုဖွဲ့စည်း တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေစဉ်ကာလမှအစပြု၍ နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများထွက်ဆိုပြောကြားချက်များ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ မေးမြန်းချက် မှတ်တမ်းများ၊ အစည်းအဝေးမှတ်တမ်းများအပြင် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ထံ တင်ပြခဲ့သည့် အလုပ်သမား ဦးသက်ဦး၏လျှောက်ထားလွှာနှင့် အလုပ်ရှင်ဖက်မှ ချေပလွှာ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ စစ်ဆေးမေးမြန်းချက်များနှင့် ထွက်ဆိုပြောကြားချက်မှတ်တမ်းများ၊ အလုပ်ရှင်က ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ တင်ပြသည့်လျှောက်ထားလွှာအစရှိသည်တို့ကို ပြည့်စုံစွာလေ့လာစစ် သုံးသပ်၍ အောက်ပါကောက်ချက်ကို ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့သည် -

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးသက်ဦးအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းနှင့်ပတ် သက်၍ အလုပ်ရှင်ဦးလှမိုးက အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးနှင့် (၅) ရက်စာလုပ်ခကျန်ငွေတို့ကို ပေးရန်တာဝန်ရှိ/မရှိ။

၄။ ဤခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အထက်ပါကောက်ချက်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အငြင်းပွား မှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၁ အရ အပ်နှင်းထားသည့်တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့်အညီ အဆုံးအ ဖြတ်ပေးရာတွင် လိုအပ်သည့်အချက်အလက်များ ပြည့်စုံလုံလောက်သည်ဟု ယူဆသည့်အ တွက် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေများ၊ အပိုဒ် ၂၃ (က) ပါသက် မှတ်ခွင့်ပြုချက်နှင့်အညီ သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများကို ထပ်မံကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြု တော့ဘဲ ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပေသည်။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်

၅။ ပြည့်လှုံ့မိုးအင်တာနေရှင်နယ်လီမိတက်ပိုင်ရှင်နှင့် MDဖြစ်သူဦးလှမိုးက၎င်း၏မန္တလေး ရုံးခွဲအထွေထွေမန်နေဂျာအဖြစ် ဦးသက်ဦးအား နှုတ်သဘောတူညီချက်ဖြင့် ခန့်ထားခဲ့ခြင်းဖြစ် ကြောင်းထွက်ဆိုထားပေသည်။ လစာကိုလည်း နှစ်ဦးနှစ်ဖက်နှုတ်ဖြင့်ပင် ညှိနှိုင်းသဘောတူခဲ့ ကြသည်ဟုဆိုပေသည်။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရာတွင်လည်း ရုံးလုပ်ငန်းသဘောအရ လုပ်ဆောင် ထားမှုတစ်စုံတစ်ရာမတွေ့ရှိရပေ။ သို့ဖြစ်ရာ ဦးသက်ဦးကို နှုတ်မိန့်ဖြင့်ခန့်ထားပြီး နှုတ်မိန့်ဖြင့် ပင်အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

၆။ ထို့ကြောင့် ယခုအငြင်းပွားမှုပေါ်ပေါက်လာပြီး သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် မျက်နှာစုံညီ ထွက်ဆိုပြောကြားကြသည့်အခါတွင်မှ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သ

မားကို မည်သည့်ရာထူးတွင်ခန့်ထားကြောင်း၊ မည်သည့်နေ့ရက်တွင်စတင်ခန့်ထားကြောင်း၊ လစာနှုန်းမည်မျှဖြစ်ကြောင်း၊ အစမ်းခန့်ကာလကို မည်သို့သတ်မှတ်ထားကြောင်း စသည်တို့ကို သိရှိကြရသည်။

၇။ ထို့ပြင်အလုပ်ရှင်က ဦးသက်ဦးသည်လုပ်ငန်းအပေါ်သစ္စာမဲ့မှု၊ အလုပ်ရှင်အပေါ်ထိခိုက် နစ်နာစေရန် ဆောင်ရွက်ခဲ့မှု၊ အရည်အချင်းမပြည့်မီမှု၊ တာဝန်ဝတ္တရားများ ညံ့ဖျင်းစွာဆောင် ရွက်မှုတို့ကြောင့် အထွေထွေမန်နေဂျာတစ်ဦးအဖြစ် ဆက်လက်ခန့်ထားခြင်းမပြုလို၍ အလုပ် မှထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ထံတင်ပြသည့် အလုပ် ရှင်ဘက်မှ ချေပလွှာ၊ စာမျက်နှာ(၄)တွင် ဖော်ပြထားသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရသည်။ အဆိုပါ ချေပလွှာ၊ စာမျက်နှာ(၂)တွင် ဖော်ပြထားသည့် ငွေချေးယူမှုကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ငွေချေးယူမှု နှင့် ပြန်လည်ပေးဆပ်မှုဆိုင်ရာ အထောက်အထားမှတ်တမ်းများနှင့် (၂၄.၄.၂၀၁၄) ရက်စွဲပါ ဦးသက်ဦးက ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၊ အမှတ်(၂)အခြေခံပညာဦးစီးဌာန၊ မန္တလေးမြို့ထံသို့ လိပ် မှပေးပို့ထားသည့် တိုင်ကြားစာမိတ္တူကိုလည်းတွေ့ရှိရသည်။

၈။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ကိုယ်စားလှယ်နှင့် အလုပ်သမားဖြစ်သူ နှစ်ဦးနှစ်ဘက်တို့က မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုပြော ကြားချက်များနှင့် အလုပ်ရှင်/ အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့၏ ရှင်းလင်းချေပချက်များအရ အစမ်းခန့်ကာလမှာ (၃) လဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှပြောကြားခဲ့သော်လည်း အလုပ်သ မားဖြစ်သူကမူ အစမ်းခန့်ကာလမှာ (၁)လဖြစ်သည်ဟူ၍မတူညီ၊ ကွဲပြားနေသည့်အချက်ကို လည်းတွေ့ရှိရသည်။

၉။ ထို့အပြင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှတင်ပြထားသည့် အချက်တစ်ရပ်မှာ ဦးသက်ဦးသည် နှုတ် ဖြင့်အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အရ အစမ်းခန့်ကာလ (၃)လစေ့ရောက်ပြီး သော်လည်း အထွေထွေမန်နေဂျာတာဝန်ကို ဆောင်ရွက်နိုင်မည့်အရည်အချင်းရရှိစေရန် အတွက် အလုပ်သင်အဖြစ် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်လိုပါသည်ဟု ဦးသက်ဦးက အလုပ်ရှင်ထံ တင်ပြတောင်းခံခဲ့သဖြင့် အလုပ်ရှင်ကလည်း တောင်းဆိုသူမိသားစု၏ စားဝတ်နေရေးအပေါ် ဝန်ပေးခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်သင်ကာလ(၁)လအတွက် လစာမဟုတ်ဘဲ ထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ် ကျပ်ငါးသိန်း (၅၀၀၀၀/-)ပေးခဲ့သည်ဟုဆိုသည့် တင်ပြချက်ကိုလည်း တွေ့ရှိမှတ်သားရပေသည်။

(Handwritten signatures)

သုံးသပ်ချက်

၁၀။ အလုပ်သမားဖြစ်သူက အလုပ်ရှင်ထံမှချေးယူထားသည့်ငွေအတွက် ပေးဆပ်ရန်ကျန်ရှိနေသည့်ကိစ္စ၊ အလုပ်သမားဖြစ်သူက အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားပြီးနောက်ပိုင်း ဧပြီလ (၂၄) ရက်နေ့စွဲဖြင့် အလုပ်ရှင်အားစွပ်စွဲတိုင်ကြားခဲ့သည့် ကိစ္စရပ်များမှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သီးခြားဖြေရှင်းကြရမည်သာဖြစ်ပြီး ဤခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်အတွင်း ကျရောက်ခြင်းမရှိသော ကိစ္စရပ်သာဖြစ်ပေသည်။

၁၁။ ဤခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်ကအလုပ်သမားတစ်ဦးကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်း ဟုတ်/မဟုတ် သုံးသပ်ပြီး၊ ထိုသုံးသပ်စိစစ်ချက်အပေါ်မူတည်၍ အဆုံးအဖြတ်ပေးရန်သာလျှင်ဖြစ်ပေသည်။

၁၂။ သို့ဖြစ်ရာဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးကတင်ပြထားသည့်အချက်များကို သုံးသပ်ပါက၊ အလုပ်ရှင်သည်ဦးသက်ဦးကိုင်း၏ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားအဖြစ်ခန့်ထားခဲ့သည်မှာလည်း အမှန်ပင်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုတွင် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားတစ်ဦးကို မည်သို့ပင်နှုတ်ဖြင့် သဘောတူညီချက် (Verbal Contract) အရ ခန့်ထားသည်ဟုဆိုစေကာမူ ထိုဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားတွင် ချို့ယွင်းချက်(သို့မဟုတ်) စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုရှိပါက လုပ်ငန်းသဘောအရ ပထမအကြိမ် နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခြင်း (မှတ်တမ်းမှတ်ရာ ထားရှိရန်လိုသည်)၊ ဒုတိယအကြိမ် စာဖြင့်သတိပေးခြင်း၊ တတိယနှင့်နောက်ဆုံးအကြိမ် သတိပေးခြင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း အစရှိသဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်အညီ အဆင့်ဆင့်လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့မဟုတ်ဘဲမိမိစိတ်ဆန္ဒနှင့် မကိုက်ညီသည့်အတွက် ကြီးမားသည့်အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ ရုတ်တရက်အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည့်ကိစ္စမျိုးမှာမူ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း/ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် မညီသည့်အပြင် တရားမျှတမှုလည်းမရှိပေ။

၁၃။ အမှန်အားဖြင့်ဆိုပါမူ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားတစ်ဦးကို ခန့်ထားမည်ဆိုပါက လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၊ မြို့နယ်ရုံးနှင့် ညှိနှိုင်းရေးဆွဲအတည်ပြုထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် (Employment Contract)အရ ချုပ်ဆိုခန့်ထားရန်လိုပေသည်။ ထိုသဘောတူညီချက်တွင် အဓိကအားဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း စသည်တို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် စည်းကမ်းချက်များပါဝင်နေပေသည်။ ဤကိစ္စရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အထူး

ဖော်ပြလိုသည်မှာ ယခုအခါနိုင်ငံတော်အစိုးရက “အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ” (The Employment and Skill Development Law) ကို ပြဋ္ဌာန်းပြီးဖြစ်ပေသည်။ ထိုဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်များသည် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားများကို ခန့်ထားသည့်အခါ၊ ဥပဒေတွင်ဖော်ပြထားသည့် အချက်အလက်များနှင့်အညီ ရေးဆွဲထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်(Employment Contract)ဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လက်မှတ်ရေးထိုးချုပ်ဆို ခန့်ထားရမည်ဖြစ်သည်။ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ပါကအရေးယူနိုင်သည့် ပြစ်ဒဏ်သတ်မှတ်ချက် ပုဒ်မလည်းထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ထို့ကြောင့်ဥပဒေကြောင်းအရ ပြဿနာတစ်စုံတစ်ခု မမျှော်လင့်ဘဲ ပေါ်ပေါက်လာသည့်အခါတွင်မှထိုဥပဒေကိုမသိရှိလို့ပါဟူ၍ စောဒကတက်၍ရနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ သို့ဖြစ်၍ နိုင်ငံတော်ကပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများကို မျက်ခြည်မပြတ်လေ့လာပြီး လိုက်နာကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မည်ဆိုပါက အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များတွင် နှစ်ဦးနှစ်ဘက် အမှားကင်းစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ပေသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁၄။ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့သည် အထက်ဖော်ပြပါသုံးသပ်ချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်းဆုံးဖြတ်လိုက်သည် -

- (က) ယခုအငြင်းပွားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူသည် အလုပ်သမား ဦးသက်ဦးကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီမဟုတ်ဘဲရုတ်တရက်ရှောင်တခင်အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းမှာ မမျှတသည့်သဘောသက်ရောက်သည့်အတွက် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိကြောင်းဆုံးဖြတ်သည်။ ထို့ကြောင့်မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၅/၂၀၁၄) အတွက် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁) (က) ဖြစ်သည့် “အလုပ်ရှင်၊ ပြည်လှုံ့မိုးအင်တာနေရှင်နယ်လီမိတက်မှဦးသက်ဦးအားနောက်ဆုံး ထုတ်လစာဖြင့် နို့တစ်ကြေး(၁)လစာနှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး(၁)လစာ၊ (၂)လစာပေးရန်” ဟူသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုအတည်ပြုသည်။
- (ခ) ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အဆုံးအဖြတ်ပြုရာ၌ နှစ်ဖက်မျှတမှုရှိစေရန် စဉ်းစားလုပ်ဆောင်ရသည်ဖြစ်ရာ အလုပ်သမား၏ (၁.၄.၂၀၁၄)မှ(၅.၄.၂၀၁၄) ရက်နေ့အထိ (၅) ရက်စာလုပ်ခကျန်ငွေတောင်းဆိုမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တောင်းဆို

၆

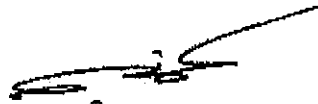
သူသည် နေ့စားဝန်ထမ်းမဟုတ်ဘဲ လစားဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်သည့်အပြင် ၎င်း
 အတွက် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးသည် ၎င်း၏လုပ်သက်ကာလဖြစ်သည့်(၂.၁၂.
 ၂၀၁၄)မှ (၅.၄.၂၀၁၄) ရက်နေ့အထိ သက်ဆိုင်အကျုံးဝင်ပြီးဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်
 ကထို(၅)ရက်စာအတွက်လုပ်ခကိုပေးရန်မလိုကြောင်းဆုံးဖြတ်သည်။ထို့ကြောင့်
 မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)၊ (ခ)ကို ပယ်
 ဖျက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင်ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

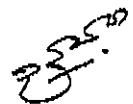
၁၅။ အလုပ်ရှင်သည် တောင်းဆိုသူအား ပေးရန်ရှိသောငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်
 နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။



ဦးသန်းမောင်
 အဖွဲ့ဝင်



ဦးအေးငွေ
 ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးညာဏ
 အဖွဲ့ဝင်