

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၀/၂၀၁၇)

ဦးကျင်ဦး (ပိုင်ရှင်)  
ဦးနေမျိုးဝင်း(အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်  
လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူများ)၊ Sogo Pipe Fitting စက်ရုံ၊  
(Popular Plastic Group)၊ အမှတ်-၁၀၀၊  
ဦးညွန့်လမ်း၊စက်မှုဇုန်(၁)၊ဒဂုံမြို့သစ်(ဆိပ်ကမ်း)၊  
မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်သင်းယုမော်ပါ(၁၁)ဦး  
အမှတ်-၅၀၉၊ ဒေါ်န(၁)လမ်း၊ ၈၈- ရပ်ကွက်၊  
ဒဂုံမြို့သစ်(ဆိပ်ကမ်း)မြို့နယ်၊ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မတ် လ ၁၆ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒဂုံမြို့သစ်(ဆိပ်ကမ်း)မြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၁)၊ ဦးညွန့်လမ်း၊ အမှတ်-  
၁၀၀ ရှိ Sogo Pipe Fitting စက်ရုံ(Popular Plastic Group) ပိုင်ရှင် ဦးကျင်ဦး၊ ဦးနေမျိုးဝင်း  
(AGM/အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်သင်းယုမော်  
(ပါ ) (၁၁)ဦးတို့ကြား ဖြစ်ပွားသောအငြင်းပွားမှုကို ဒဂုံမြို့သစ်(ဆိပ်ကမ်း)မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ  
ရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊  
ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇  
ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီ လ ၇ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်သင်းယုမော် (ပါ) အလုပ်သမား(၁၁)ဦးမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးကျင်ဦး(ပိုင်ရှင်)ထံတွင် အလုပ်ရပ်စဲခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁)ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးကျင်ဦး(ပိုင်ရှင်)မှ အောက်ပါ ကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အင်အားလျော့ချခံရသော အလုပ်သမား(၁၁)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်သင်းယုမော်ပါ (၁၁)ဦးအား မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်ခလစာအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ နေ့စားအလုပ်သမားခန္ဓာအတိုင်း အလုပ်ရပ်စဲသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄/၂၀၁၇)ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Sogoo Pipe Fitting စက်ရုံ(Popular Plastic Group) ပိုင်ရှင် ဦးကျင်ဦး၊ ဦးနေမျိုးဝင်း(AGM/အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၁၁/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုအမှတ် (၁၁/၂၀၁၇) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းမောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးနေမင်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့မှအမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထားသက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ရေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်းကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

*(Handwritten signatures and marks)*

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်သင်းယုမော်ပါ (၁၁)ဦးအား မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာ၊ မူလလုပ်ငานစာအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ နေ့စားအလုပ်သမားခန့်အတိုင်း အလုပ်ရပ်စဲသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလနစ်နာကြေးထုတ်ပေးရန် သင့်/မသင့်။

**အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်နှင့် အကြောင်းခြင်းရာအပေါ်တွေ့ရှိချက်**

၆။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒဂုံမြို့သစ်(ဆိပ်ကမ်း)မြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၁)၊ ဦးညွန့်လမ်း၊ အမှတ်-၁၀၀ ရှိ ဦးကျင်ဦး ပိုင်ဆိုင်သော Sogo Pipe Fitting စက်ရုံ(Popular Plastic Group) သည် ယခင်က နေ့ဆိုင်း၊ ညဆိုင်းခွဲလုပ်ရာတွင် ညဆိုင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးဖုန်းကိုင်သည့်ကိစ္စအတွက် မန်နေဂျာနှင့် အဆင်မပြေရာမှ နေ့ဆိုင်း ၁ဆိုင်းသာ ထားရှိလုပ်ကိုင်ခဲ့ကြသည်။ ၂၉-၁၀-၂၀၁၆ ရက်နေ့မှစ၍ အချိန်ပိုမရှိတော့သဖြင့် အချို့အလုပ်သမားများမှ အချိန်ပိုလုပ်ရန်ဆန္ဒရှိကြသဖြင့် ယင်းကိစ္စအတွက် စက်ရုံတွင်း လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုမရှိခဲ့သော်လည်း ၃-၁၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် ရုံးချုပ်မှ GM ရောက်ရှိလာသည်။ အလုပ်သမားအားလုံး တန်းစီစေပြီး အသနားခံစာတင်၍ လက်မှတ်ရေးထိုးလက်ဗွေနှိပ်သူများအား အချိန်ပိုဆင်းခွင့်ပြုခဲ့ပြီး၊ ဆန္ဒမပြုသူ ၁၀၄ ဦးခန့်အား အချိန်ပိုဆင်းခွင့်မပြုခဲ့ပေ။ အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုရန် အသနားခံစာတင်၍ လက်ဗွေနှိပ်သည့် အချိန်ပိုဆင်းလိုသူများအား အချိန်ပိုဆင်းခွင့်ပြုပြီး ၂၀၀၀ဝိ/-စီ ထောက်ပံ့ငွေနှစ်ကြိမ်ခံစားခွင့်ပြုခဲ့သည်။ စက်ရုံသည် Order နည်းသဖြင့် ကုမ္ပဏီပိုင်စက်ရုံဖြစ်သည့် ခြံအမှတ် (၇၀/၇၁) အခြားစက်ရုံသို့ Super နှင့် လုပ်သားများစေလွှတ်လုပ်ကိုင်စေခဲ့သော်လည်း နောက်ပိုင်း Super များကိုသာ စေလွှတ်ခဲ့သည်။ စက်ရုံမှ အမှာစာ(Order)နည်းသဖြင့် လုပ်သားအင်အားလျော့ချရန် (၅-၁၂-၂၀၁၆)ရက်နေ့တွင် တစ်လကြိုတင်နို့တစ်ပေးခဲ့ပြီး၊ (၅-၁-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမား (၂၃)ဦးအား အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးထုတ်ပေးခဲ့ရာ (၁၂)ဦးမှ ထုတ်ယူပြီး တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဒေါ်သင်းယုမော်ပါ (၁၁)ဦးမှ ထုတ်ယူခြင်းမပြုဘဲ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် တောင်းဆိုကြသဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုပေါ်ပေါက်ဖြစ်ပွားလာခြင်းဖြစ်ပေသည်။

၇။ ဤအငြင်းပွားမှုအား လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခဲ့ရာ ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် (၁၃-၁-၂၀၁၇)ရက်နေ့တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ခဲ့သည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အမှုအမှတ် (၄/၂၀၁၇)ဖြင့် လက်ခံဆောင်ရွက်ပြီး၊ ၇-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဒေါ်သင်းယုမော်ပါ (၁၁)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို

တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမားမိကောင်စီသို့ အယူခံ လျှောက်ထားလာသည့်အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေသည်။

၈။ Sogo Pipe Fitting စက်ရုံ(Popular Plastic Group)သည် ဦးကျင်ဦး(တစ်ဦးတည်းပိုင်) ပုဂ္ဂလိကပိုင်ဆိုင်မှု အမျိုးအစားဖြစ်ပြီး၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်မှစတင်၍ ရေပိုင်ဆက်စပ်ပစ္စည်းအမျိုးမျိုးကို ထုတ်လုပ်လျက်ရှိသည့် စက်ရုံဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားအင်အား (၂၈၉)ဦးဖြင့် လည်ပတ် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော စက်ရုံဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ ဤအငြင်းပွားမှု၏ အဓိကဖြစ်သော စက်ရုံ၏လုပ်သားအင်အားလျော့ခြင်း (Lay off) ပြုလုပ်မှုတွင် အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်းကို (၄)ကြိမ်ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ ပထမအကြိမ်အဖြစ် ၁၆-၁၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမား (၂၉)ဦးအား နို့တစ်ကြေး၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေး၊ လုပ်သက် ခွင့်ပြန်အမ်းငွေများကို ပေးအပ်၍ အလုပ်ရပ်စဲသည်။ ဒုတိယအကြိမ်အဖြစ် အလုပ်သမား(၂၃)ဦး အား တစ်လကြိုတင်၍နို့တစ်စာထုတ်ပြန်အသိပေးပြီး ၅-၁၂-၂၀၁၆ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ် ရပ်စဲခဲ့သည်။ တတိယအကြိမ်အဖြစ် အလုပ်သမား(၁၁)ဦးအား ကြိုတင်နို့တစ်စာထုတ်ပြန်၍ ၂၁-၁၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခဲ့သည်။ စတုတ္ထအကြိမ်အဖြစ် အလုပ်သမား(၇)ဦး အား ကြိုတင်နို့တစ်စာပေး၍ ၂-၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခဲ့သည်။ သို့ဖြစ်၍ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ (အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူ) သည် စက်ရုံလုပ်သားအင်အား (၂၈၉)ဦးရှိသည့် အနက် အလုပ်သမား(၇၁)ဦးသည် လူအင်အားလျော့ (Lay off)ခံရပြီး အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခံရ ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၉။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဒေါ်သင်းယုမော်ပါ(၁၁)ဦးသည် အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များဖြစ်ကြပြီး၊ ဒုတိယအကြိမ် စက်ရုံ၏လုပ်သားအင်အားလျော့ချခဲ့ရသည့် အလုပ်သမား(၂၃)ဦးတွင်ပါဝင်သော အလုပ်သမားများဖြစ်ကြသည်။ (၁၂)ဦးမှာ အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေးယူပြီး၊ ဒေါ်သင်းသင်းယုပါ(၁၁)ဦးက နစ်နာကြေးမယူဘဲ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် တောင်းဆိုသူများဖြစ်ကြသည်။ တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်ဖြစ်သူ ဒေါ်စုခိုင် ဖြိုး(အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥက္ကဋ္ဌ)၏ ထွက်ဆိုချက်အရ အလုပ်သမား ဒေါ်သင်းယုမော် ပါ(၁၁)ဦးသည် နယ်ဘက်ရပ်ဝေးဒေသဖြစ်သော မိတ္ထီလာမြို့နယ်၊ မုံရွာမြို့နယ်နှင့် ရောဝတီတိုင်း ဒေသကြီးမှ လာရောက်လုပ်ကိုင်ကြသူများဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC) ချုပ်ဆိုထားရှိကြောင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က ပေးသောနစ်နာကြေးမယူဘဲ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် တောင်းဆိုခြင်းမှာ နယ်တွင်လုပ်ကိုင် စားရန်အခက်အခဲရှိပြီး၊ ဤစက်ရုံတွင် အားကိုးတကြီးဖြင့် အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ် ကြောင်း၊ အတတ်ပညာများလည်းမကျွမ်းကျင်သဖြင့် အခြားအလုပ်အကိုင်ရရှိရန် မလွယ်ကူ

*(Handwritten signatures and marks)*

ကြောင်း၊ ယခုလုပ်ကိုင်သည့် စက်ရုံအလုပ်ကိုသာ ကြိုးစားလုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်နေကြသူများဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများမှာ ယခုအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားနေချိန်တွင် စားဝတ်နေရေးအခက်အခဲများကြုံတွေ့ကြရပြီး၊ မိမိတို့ နယ်ဘက်အရပ်ဒေသသို့ပြန်သွားကြရကြောင်း၊ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပါက မိမိတို့နေရပ်ဒေသမှပြန်လာ၍ အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်မည့်သူများဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၁၀။ အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ ဦးနေမျိုးဝင်း၏ ထွက်ဆိုချက်နှင့် စက်ရုံလူအင်အားလျော့ရန် ကြိုတင်နှိတ်စာ (သက်သေခံတင်ပြချက်)အရ စက်ရုံတွင် ကုန်ချောအမှာစာရရှိမှုနည်းပါးလာသည့်အပြင် ယခင် နေ/ည(၂)ဆိုင်းဆောင်ရွက်နေရာမှ ယခုအခါ နေ(၁)ဆိုင်းသာ ဆောင်ရွက်ခွင့်ရသဖြင့် ဝန်ထမ်းအင်အားလျော့ချရန် လိုအပ်သဖြင့် ဤအငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သည့် အလုပ်သမား(၁၁)ဦးအပါအဝင် အလုပ်သမား (၂၃)ဦးအား ၅-၁၂-၂၀၁၆ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ကြိုတင်နှိတ်စာထုတ်ပြန်အသိပေးပြီး ၅-၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေး၍ အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ယခုအငြင်းပွားမှု၏တောင်းခံသူအလုပ်သမားများက အလုပ်ရှင်သည် မိမိတို့အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်အလုပ်သမားများကို လူအင်အားလျော့စာရင်းတွင် ထည့်သွင်းခြင်း၊ ယခင်က စက်ရုံတွင် အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုရန် အသနားခံစာတင်ပြရာတွင် လက်မှတ်မထိုး၊ လက်ဗွေမနှိပ်သူများကို ရွေးချယ်၍လူအင်အားလျော့ထားခြင်း၊ မိမိတို့ကဲ့သို့ လုပ်သက်နုသူအလုပ်သမားများ လူအင်အားလျော့စာရင်းတွင်မပါဝင်ဘဲ မိမိတို့ကို လုပ်သက်နုသူများအဖြစ် လူအင်အားလျော့၍ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းဖြစ်သဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးကိုမယူဘဲ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် တောင်းဆိုသည်။ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်က စက်ရုံအမှာစာ (Order)လျော့နည်းမှု၊ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုအရည်အသွေးကျဆင်းခြင်း၊ ပြည်တွင်း၌ လုပ်ငန်းတူယှဉ်ပြိုင်မှု များလာခြင်းတို့ကြောင့် စက်ရုံ၏ လုပ်ကိုင်နိုင်မှု စွမ်းအားကျဆင်းမှုအပေါ် လုပ်သားအင်အားလျော့ချခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အချိန်ပိုဆင်းရန်အသနားခံစာတင်ပြရာတွင် လက်မှတ်မထိုးသူ၊ လက်ဗွေမနှိပ်သူများမှာ အင်အားလျော့စာရင်းတွင် ပါဝင်ထည့်သွင်း၍ အလုပ်မှရပ်စဲစေခြင်းမဟုတ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများကို တစ်ဦးချင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (EC စာချုပ်)ဖြင့် နှစ်ဖက်သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးပြီး ခန့်အပ်ထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ EC စာချုပ်၊ စာမျက်နှာ(၁၀)၊အပိုဒ် (၁၆) အလုပ်ရှင်၏ ဝတ္တရားများ အပိုဒ်ခွဲ(က)တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အလုပ်ရှင်က လုပ်သားအင်အားလျော့ချခြင်းအတွက် အလုပ်သမားများအား ဥပဒေနှင့်အညီ နစ်နာကြေးပေး၍ အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ EC စာချုပ်၏ အပိုဒ် (၁၄)၊ အပိုဒ်ခွဲ(ခ)၊အပိုဒ်ခွဲငယ်(၂)နှင့်အညီ တစ်လကြိုတင်အကြောင်းကြား၍ နစ်နာကြေးပေးပြီး၊ အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ငန်းစွမ်းရည်ကျဆင်းမှုအပေါ်တွင် လုပ်သားအင်အားလျော့၍ အလုပ်သမားများ

*(Handwritten signatures and marks)*

အား နစ်နာကြေးပေးပြီး အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် ဥပဒေနှင့်အညီအညွတ်ဖြစ်သဖြင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုပယ်ဖျက်သင့်ကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။

၁၁။ Sogo Pipe Fitting စက်ရုံသည် လုပ်ငန်းပိုင်ရှင် ဦးကျင်ဦး၏ Popular Plastic Group လက်အောက်ရှိ လုပ်ငန်းခွဲစက်ရုံဖြစ်ပြီး၊ စက်ရုံ(၄)ရုံကို လုပ်ငန်းခွဲစက်ရုံအဖြစ်တည်ဆောက်ထားရှိ ပြီး၊ စက်ရုံလည်ပတ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ယင်းစက်ရုံများမှာ (၁) ယခုအငြင်း ပွားမှုဖြစ်ပွားသည့် Sogo Pipe Fitting Industry စက်ရုံ (အမှတ်-၁၀၀၊ စက်မှုဇုန်(၁))၊ ဒဂုံဆိပ်ကမ်း (မြို့နယ်)၊ (၂) Sogo Electrical Industry စက်ရုံ( အမှတ်-၃၆ (အေ)၊ စက်မှုဇုန်(၁))၊ ဒဂုံဆိပ်ကမ်း (မြို့နယ်)၊ (၃) No.188 Factory (အမှတ်-၁၈၈၊ စက်မှုဇုန်(၁))၊ ဒဂုံဆိပ်ကမ်း(မြို့နယ်)၊ (၄) No.70/71, Pipe Industry စက်ရုံ( အမှတ်-၇၀/၇၁၊ စက်မှုဇုန်(၁) ဒဂုံဆိပ်ကမ်း(မြို့နယ်) တို့ဖြစ်ပြီး စက်ရုံတစ်ရုံလျှင် အလုပ်သမား (၃၀၀)ဦးခန့်ရှိပြီး၊ စက်ရုံ(၄)ရုံတွင် အလုပ်သမားဦးရေ (၁၀၀၀) ကျော်ဖြင့် လည်ပတ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည်။ ယင်းစက်ရုံ(၄)ရုံအနက် ယခုအငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားသည့် Sogo Pipe Fitting စက်ရုံ၌သာ လုပ်သားအင်အားလျော့ချ၍ အလုပ်ရပ်စဲခြင်း ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၁၂။ အထက်ပါ ပလပ်စတစ်လုပ်ငန်းစက်ရုံ(၄)ရုံအပြင် မှော်ဘီမြို့နယ်၊ မြောင်းတကာတွင် Sogoo စတီးစက်ရုံကို တည်ထောင်လည်ပတ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည်။ အဆိုပါစက်ရုံတွင် ၂၀၁၆ခုနှစ်၊ ၆ လ ပိုင်းခန့်က စက်ရုံအလုပ်သမား (၅၀)ဦးခန့် လုပ်သားအင်အားလျော့ချမှုဖြစ်စဉ်ရှိခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရ သည်။ ထို့ပြင် Sogoo ပလပ်စတစ်လုပ်ငန်းတစ်ခုအနေဖြင့် ရေတိုင်ကီလုပ်ငန်းကိုထားဝယ်တွင် တိုးချဲ့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရန် စီမံချက်ရှိကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြချက်အရ သိရှိရသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၃။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် စက်ရုံ၏လုပ်သားအင်အားလျော့ချခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင် ဘက်မှအမှာစာ(Order)လျော့နည်းခြင်း၊ ထုတ်လုပ်မှုပစ္စည်းအရေအသွေးကျဆင်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းတူ ပြိုင်ဆိုင်မှုများပြားလာခြင်းတို့ကြောင့် စက်ရုံ၏လုပ်ကိုင်နိုင်မှုစွမ်းအားကျဆင်းမှုအပေါ် လုပ်သား အင်အားလျော့ချခြင်းဖြစ်သည်ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူ၏ ခိုင်မာမှန်ကန်မှုမရှိသော၊ ယုတ္တိမဲ့အကြောင်းပြချက်ဖြစ်သည်။ ထုတ်လုပ်သည့်ပစ္စည်းများသည် ပြည်တွင်းဈေးကွက်၌သာ ရှိပြီး၊ ပြည်တွင်းကုန်အမှာစာ (Order)များသာဖြစ်သည်။ အမှာစာလျော့နည်းခြင်းမှာ အလုပ်ရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုတာဝန်သာဖြစ်သည်။ ထုတ်လုပ်မှုအရည်အသွေးကျဆင်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းတူပြိုင်ဆိုင်မှုများပြားလာခြင်းကြောင့် လုပ်သားအင်အားလျော့ချခြင်းမှာ အကြောင်း ယုတ္တိခိုင်မာမှုမရှိပေ။ ထုတ်လုပ်မှုအရည်အသွေးကောင်းမွန်မှုမရှိခြင်းနှင့် ပြည်တွင်းဈေးကွက် အတွင်းလုပ်ငန်းတူပြိုင်ဆိုင်မှုများလာခြင်း ထိုအကြောင်းပြချက်မှာလည်း လုပ်ငန်းရှင်/ စီမံခန့်ခွဲသူ

*(Handwritten marks and signatures)*

တို့၏လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှုအပေါ် မူတည်သည်။ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုနည်းပယ်ဈေးကွက်တွင် လုပ်ငန်းတူပြိုင်ဆိုင်မှုများရှိနေမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက ယှဉ်ပြိုင်ဆောင်ရွက်ကြရန်တာဝန်ရှိသည်။ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူအလုပ်ရှင်၏ လုပ်ငန်းအခြေအနေမှာ စက်ရုံ (အလုပ်ရုံ/အလုပ်ဌာန) (၅)ရုံကို လုပ်ငန်းခွဲများအဖြစ်တည်ထောင်လည်ပတ်လုပ်ကိုင်သဖြင့် လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှုရှိသည်မှာ ထင်ရှားပေါ်လွင်သည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက လုပ်သားအင်အားလျော့ချခြင်း (Lay off) ကိုအကြောင်းရင်းခံပြုလျက် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းမှာ ယင်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဆုံးရှုံးနစ်နာရုံမျှမက လူမှုရေးဒုက္ခများ ကြုံတွေ့စေသည့်အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိစေကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၄။ ထို့ပြင် အကြောင်းပြချက် ယုတ္တိခိုင်မာမှုမရှိဘဲ လူအင်အားလျော့ချ၍ ဥပဒေနှင့်အညီဟုဆိုကာ နစ်နာကြေးပေးပြီး အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းအမှုကို တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ (အလုပ်ရှင်)က အကြိမ်ကြိမ်အလီလီပြုလုပ်နေမည်ဆိုပါက လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းမှု၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းတည်မြဲမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးတို့သည် ချို့ယွင်းပျက်စီးပြီး၊ ဤကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုများ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေမည်ဖြစ်ပြီး၊ ပြည်တွင်း/ပြည်ပရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုကိုလည်း တစ်စုံတစ်ရာအဟန့်အတားထိခိုက်လာနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ဆင်ခြင်သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၅။ အလုပ်ရှင်သည် ပလပ်စတစ်လုပ်ငန်းခွဲစက်ရုံ(၄)ရုံရှိသည့်အနက် ဤအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့် Sogo Pipe Fitting စက်ရုံ၌သာ လုပ်သားအင်အားလျော့ချခြင်း (Lay off) ကို (၄)ကြိမ်တိုင်တိုင်အချိန်ကာလခွဲခြား၍ အလီလီအကြိမ်ကြိမ်ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်နေခြင်းမှာ အလုပ်ရှင်၏ မရိုးဖြောင့်သောသဘောရှိတန်ရာသည်။ အကြောင်းမှာ အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုတင်ပြသကဲ့သို့ ထိုစက်ရုံတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို ဖွဲ့စည်းထားရှိပြီးမှ ယခုကဲ့သို့ အကြိမ်ကြိမ်အလီလီလူအင်အားလျော့ရာတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အလုပ်သမားအများစုပါဝင်နေပြီး၊ အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခံနေရခြင်းဖြစ်သည်မှာ အလုပ်ရှင်၏ ကျင့်ဝတ်ပျက်ယွင်းမှုရှိနေကြောင်း ထင်ရှားသည်။

၁၆။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၉ အရ အလုပ်ရှင်သည် မိမိစက်ရုံ/အလုပ်ရုံ/ အလုပ်ဌာန/ လုပ်ငန်း၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ယင်းဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၁ အရ အလုပ်ရှင်သည် ငွေကြေး သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ယင်း၏လွှမ်းမိုးမှု သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတည်ထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းများလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းပြုရန်ရည်ရွယ်သည့် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်ကို မျှမပြုလုပ်ရပေ။ အလုပ်ရှင်သည် လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ရာရောက်ပြီး၊ အရည်အချင်းပျက်ယွင်းမှုရှိနေကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၇။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅(ဃ)တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်အရ သတ်မှတ်ကာလထက်စော၍ လုပ်ငန်းပြီးဆုံးသွားလျှင်လည်း ကောင်း၊ မမျှော်လင့်သောအကြောင်းအကြောင့် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးကိုဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းတစ်စိတ် တစ်ဒေသကိုဖြစ်စေ၊ ရပ်စဲလိုက်ရလျှင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများအား သတ်မှတ် ထားသော နှစ်နာကြေးပေးရန်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ အလုပ်ရှင်က ကုန်ပစ္စည်းအမှာစာ (Order) နည်းပါးခြင်း၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကျဆင်းခြင်းတို့ကြောင့် လုပ်သားအင်အားလျော့ချခြင်း (Lay off) ကိုအကြောင်းပြ၍ အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သည့် အလုပ်ရှင်၏ မှားယွင်းသောစီမံခန့်ခွဲမှုဖြစ်ရုံမက အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများဆုံးရှုံးနစ်နာမှုရှိပြီး၊ အလုပ်လက်မဲ့ဖြင့် လူမှုဒုက္ခကြုံတွေ့ရသည်အဖြစ်သို့ ရောက် ရှိရသည်။ အလုပ်ရှင်သည် စက်ရုံ၏လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုရပ်စဲ၍ စက်ရုံပိတ်ခြင်းလည်းမဟုတ်၊ လုပ်ငန်းတစ်စိတ်တစ်ဒေသကိုလည်း ရပ်ဆိုင်းခြင်းမဟုတ်ဘဲ လုပ်သားအင်အားလျော့ချခြင်းကို အကြောင်းပြလျက်အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေးပေးခြင်းမှာ ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်မှုမရှိပေ။

၁၈။ နှစ်နာကြေးပေးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်း ရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၈ အရ ကျင့်သုံး၍ ဗဟိုဝါဏိစ္စပဋိပက္ခမှုကော်မတီ ဆုံးဖြတ်ချက်သာဓကများ၏ အပိုဒ် ၇ “အလုပ်ရပ်စဲခြင်းအတွက် နှစ်နာကြေးပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရုံပိတ်နှစ်နာကြေး ဆုံးဖြတ်ချက်သာဓကတွင် အကြောင်းကြောင်းကြောင့် စက်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခုခုသည် ဆက်လက်၍ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်းမရှိ၍ လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းရသောအခါများတွင် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းခံရသော အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရှင်က အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေးပေးရန်ဖြစ်သည်”ဟု ဆုံးဖြတ်ချက် သာဓကရှိပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ(အလုပ်ရှင်)က တောင်း ဆိုသူ(အလုပ်သမား)အားပေးအပ်သော အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေးမှာ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်မှားယွင်း ပြီး လွဲမှားသည်။ ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်နေကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၉။ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (Employ- ment Contract) ကို ချုပ်ဆိုထားပြီး၊ EC စာချုပ်သက်တမ်းမကုန်မီ လုပ်သားအင်အားလျော့ချမှု ကို အကြောင်းပြ၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်/ရပ်စဲလိုက်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ EC စာချုပ်ကို ချိုးဖောက်ရာရောက်ပေသည်။ အလုပ်သမားက စည်းကမ်းမလိုက်နာမှုကြောင့် အပြစ်ပေးအရေးယူ ခံရခြင်း၊ နှုတ်ဖြင့်လည်းကောင်း၊ စာဖြင့်လည်းကောင်း၊ ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးလျှက် နောက် ဆုံးအကြိမ်သတိပေးခံရခြင်းတို့မရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်/ရပ်စဲခြင်းခံရသည့် သဘောလည်း သက် ရောက်ပေသည်။ အလုပ်ရှင်သည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ နှင့်မညီညွတ်ဘဲ အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။




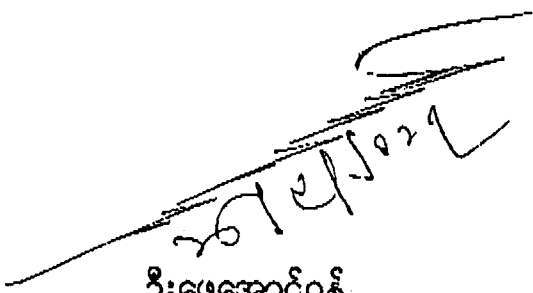
၆

၂၀။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒေါပုံမြို့နယ်ရှိ ဒေါပုံကော်ဇော်ပစ္စည်းစက်ရုံပိုင်ရှင် ဦးကိုကိုကြီး (ခ) ဦးစိုးနိုင်နှင့် ဒေါ်အေးအေးအောင်ပါ အလုပ်သမား(၁၃၄)ဦးတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုတွင် ဤကဲ့သို့ လုပ်သားအင်အားလျော့ချသဖြင့် နစ်နာကြေးပေးပြီး အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ကိုက်ညီခြင်းမရှိသောကြောင့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၈၈/၂၀၁၆)၊ ၂၆-၁၂-၂၀၁၆ ရက်စွဲပါ ဆုံးဖြတ်ချက် (စီရင်ထုံး) သာဓကကို ကိုးထောက်၍ ဤအငြင်းပွားမှုတွင်လည်း တောင်းဆိုသူ အလုပ်ရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခံရသည့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသင့်သည်ဟု သုံးသပ်ရရှိသည်။

၂၁။ ဤအငြင်းပွားမှုအပေါ် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ (အလုပ်ရှင်)က လုပ်သားအင်အားလျော့ချပြီး အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကျော်လွန်၍ မှားယွင်းစွာစီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ တရားဝင်စက်ရုံပိတ်သိမ်းခြင်း၊ တစ်စိတ်တစ်ဒေသလုပ်ငန်းရပ်စဲမှုမရှိခြင်းတို့ကြောင့် စက်ရုံကို ပုံမှန်လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နေသည်ဟုသာ ခုံအဖွဲ့ကမှတ်ယူပြီးစီရင်ဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ဤအလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၁(က)ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကိုကျင့်သုံးလျက် လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့်အလုပ်ကိုင်အခွင့်အလမ်း၊ သာတူညီမျှမှုဖြစ်ရေးသဘောတရားတို့အပေါ်ဆင်ခြင်တုံတရားထားရှိပြီး၊ ဤအငြင်းပွားမှုကို အောက်ပါအတိုင်းစီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၄/၂၀၁၇)၏ ၇-၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁)အား အတည်ပြုကြောင်းဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။  
 အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။

  
 ဦးသန်းမောင်  
 အဖွဲ့ဝင်

  
 ဦးဖေအောင်ဝန်  
 ဥက္ကဋ္ဌ

  
 ဦးနေမင်း  
 အဖွဲ့ဝင်