

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၄၈/၂၀၁၇)

ဦးကျော်စိုးမင်း (MD)  
မြထိုက်ကုမ္ပဏီလီမိတက်၊ အမှတ်(၄၅)၊  
တေးနယဉ်လမ်း၊ (၇)မိုင်၊ မရမ်းကုန်းမြို့နယ်၊  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်း (အလုပ်သမား)  
အမှတ်(၇)၊ တိုင်းဒေသကြီးစိုက်ပျိုးရေးဝန်း၊  
အင်းစိန်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊

လျှောက်ထားခြင်းခံသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၈ ရက်  
ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မရမ်းကုန်းမြို့နယ်၊ (၇)မိုင်၊ တေးနယဉ်လမ်း၊ အမှတ်(၄၅)ရှိ မြထိုက်ကုမ္ပဏီလီမိတက်၊ ဦးကျော်စိုးမင်း (MD) နှင့် အလုပ်သမား နွယ်နွယ်ဝင်းတို့ကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို မရမ်းကုန်းမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၇၀/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ၊ ၁၁ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းမှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ ဦးကျော်စိုးမင်း (MD)ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် နို့တစ်ကြေးပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူဦးကျော်စိုးမင်း (MD)မှ အောက်ပါကောက်ချက် အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ နို့တစ်ကြေးငွေတောင်းခံမှု ပေးသင့်/မပေးသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်ရှင်မှ လက်ထောက်စာရင်းကိုင် ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းအား ကြိုတင် အကြောင်းကြားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ခြင်းအတွက် နို့တစ်ကြေး တစ်လစာ ကျပ် ၄၃၀၀၀၀/-ကို ထုတ်ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၇၀/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ဦးကျော်စိုးမင်း (MD)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထား လာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၅၃/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ်(၄၈/၂၀၁၇)အား ကြားနာ စစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်စန်းစန်းဦးတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက် ထွက်ဆိုချက်များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ဆင့်ဆိုစစ်ဆေးမေးမြန်းမှုများမှ ရရှိသည့် ထွက်ဆိုတင်ပြချက်များအပေါ်လည်းအခြေခံ၍ ဦးကျော်စိုးမင်း (MD)က ခုံသမာဓိ ကောင်စီသို့ အယူခံတင်ပြလျှောက်ထားလာသည့် ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်အား ခုံအဖွဲ့က ကောက်ချက်အဖြစ်သတ်မှတ်ရသည့်လုပ်ထုံးအရ ခုံအဖွဲ့က ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်ကို အောက်ပါကောက်ချက် (၁)အဖြစ် သတ်မှတ်သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းအား နို့တစ်ကြေး တစ်လစာပေးသင့်/မပေးသင့်။

၆။ တောင်းခံသူ ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းသည် မြထိုက်ကုမ္ပဏီတွင် (၂-၂-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှစ၍ လက်ထောက်စာရင်းကိုင်ရာထူး (လစာ -၄၃၀၀၀၀/-)ဖြင့် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ခဲ့သည်။ (၃၁-၅-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် မိမိလစာငွေအား ဘဏ်တွင်သွားရောက်ထုတ်ယူရာအခြားဝန်ထမ်းများ၏ Account တွင်သာ လစာငွေထည့်ပေးထားပြီး၊ ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်း၏ ဘဏ် Account တွင် လစာငွေ ထည့်ပေးထားခြင်းမရှိသဖြင့် လစာမရရှိခဲ့ပေ။ (၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ရုံးသို့စောစော သွားရောက်ခဲ့ရာ ရုံးသို့ရောက်လျှင်ရောက်ချင်း ဦးကျော်စိုးမင်း(MD)က ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းအား ရုံးခန်းပြင်ပတွင် ခေါ်ယူတွေ့ဆုံပြီး မိမိနှင့်အလုပ်တွဲမလုပ်နိုင်တော့ဘူးဟုပြောဆိုကာ (၅/၂၀၁၇)လ အတွက် လစာငွေ ၄၃၀၀၀၀/- ကိုပေးအပ်သည်။ (၁-၆-၂၀၁၇)ရက်နေ့နှင့် (၂-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့

တွင် ရုံးသို့လာရောက်ခိုင်းပြီး၊ နောက်လာမည့်စာရင်းကိုင်ကို စာရင်းများလွှဲပေးရန်ပြောသည်။ (၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့နှင့် (၂-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ရုံးတက်ရန်အတွက် (၁)ရက်လျှင် ၁၀၀၀၀/-နှုန်းဖြင့် (၂)ရက်အတွက် ၂၀၀၀၀/- ပေးသည်။ ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းက ထို(၂)ရက်အတွက်ပေးသော နေ့တွက်ကြေးကိုမယူဘဲ၊ ၎င်း၏လစာ ၄၃၀၀၀၀/-ကိုယူပြီး ရုံးခန်းကိုပြန်၍ ကွန်ပျူတာကိုဖွင့်ပြီး စာရင်းများလုပ်သည်။ ထိုနောက် ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းက ပြန်မည်ဟု ဦးကျော်စိုးမင်းအားပြောရာ စာရင်းများကို ၎င်းအားလွှဲအပ်ပေးရန်ပြောသဖြင့် Laptop ဖွင့်ပြီး၊ စာရင်းဖိုင်များကိုပြသ၍ လွှဲပြောင်းပေးခဲ့သည်။ ထိုနေ့ (၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းက မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သွားရောက်၍ အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခဲ့ခြင်းအတွက် နှိတ်ငွေကြေးရလို့ကြောင်း တောင်းဆိုရာမှ ပေါ်ပေါက်လာသောအငြင်းပွားမှုဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်အမှတ်(၁)

၇။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် မြထိုက်ကုမ္ပဏီလီမိတက်၊ ဦးကျော်စိုးမင်း (MD)နှင့် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမား ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းတို့အကြားဖြစ်ပွားသော တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုပင်ဖြစ်သည်။

၈။ မြထိုက်ကုမ္ပဏီလီမိတက်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် တောင်းခံသူ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားတို့၏ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များမှာ ကွဲလွဲမှုရှိနေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ တောင်းခံခြင်းခံရသူ (အလုပ်ရှင်)က ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းသည် လုပ်ငန်းတာဝန်ကျေပွန်မှုမရှိကြောင်း၊ အစမ်းခန့်ကာလ(၃)လတွင်း သင်ကြားပေးမှုများကို လိုက်နာမှုမရှိသောဝန်ထမ်းဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်း၏လုပ်ငန်းတာဝန်များကို လွှဲပြောင်းပေးခြင်းမရှိဘဲ လုပ်ငန်းကိုကိုယ့်သဘောဖြင့် မလာသူဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်းသည် (၂-၂-၂၀၁၇)ရက်နေ့မှ (၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့အထိ ကုမ္ပဏီတွင်အလုပ်လုပ်ခဲ့ကြောင်း၊ မိမိကလုပ်ငန်းလွှဲပြောင်းပေးခဲ့ရန်နှင့်၎င်းအားအလုပ်အကိုင်အသစ်ရှာဖွေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီတွင်တစ်လဆက်လက်နေခိုင်းသည်ကို သူ့သဘောဆန္ဒဖြင့်ထွက်သွားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းအား အစမ်းခန့်ထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ နှုတ်ကတိဖြင့်ခန့်ထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ မိမိအနေဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာမည်ဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။

၉။ တောင်းခံသူ ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းက မိမိအား (၃)လအစမ်းခန့်မည်ဟုမပြောခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ခေါ်သော VAC Agency မှတဆင့် မြထိုက်ကုမ္ပဏီလီမိတက်သို့ အလုပ်လျှောက်ထားခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ မိမိအား (၅/၂၀၁၇) လအတွက် လစာထုတ်ပေးပြီး၊ (၁-၆-၂၀၁၇)ရက်နေ့နှင့် (၂-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့သာ လုပ်ငန်းလွှဲပြောင်းပေးရန် ခေါ်ထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ထို (၂)ရက်အတွက် လုပ်ခ ၂၀၀၀၀/-ကိုပေးရာ မိမိမှမယူခဲ့ဘဲ (၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သွားရောက်တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်

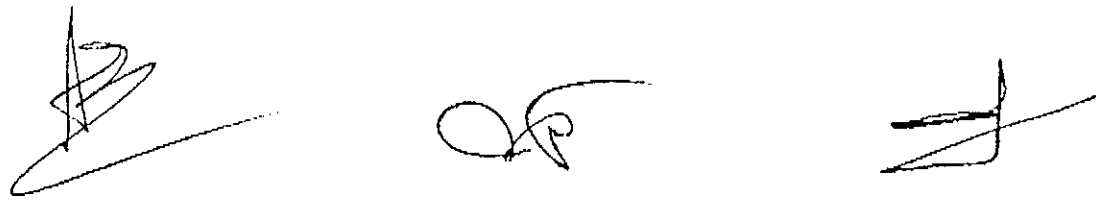
ခြင်းအပေါ် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များအရ မတူကွဲပြားခြားနားလျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။  
တိကျခိုင်လုံသောသက်သေခံစာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ တင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိသည့်အပြင်  
အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုထားခြင်းမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၁၀။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင်ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အလုပ်ရှင်က  
ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အယူခံဝင်လျှောက်ထားလာခြင်းဖြစ်ရာ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့်  
အလုပ်ရှင်သည် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားက တောင်းဆိုသည့် နို့တစ်ကြေးကို အလုပ်ရှင်ကပေးရန်  
တာဝန်ရှိ/မရှိနှင့် အလုပ်သမားက နို့တစ်ကြေးရသင့်/မရသင့်ကိုသာ ကောက်ချက်အဖြစ် စစ်ဆေး  
သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ပေးရန်ဖြစ်ပေသည်။

သုံးသပ်ချက်အမှတ်(၁)

၁၁။ ဤအငြင်းပွားမှု၏ဖြစ်စဉ်အရ အလုပ်ရှင်က (၅/၂၀၁၇) လစာကို ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်း၏  
ဘဏ် Account သို့ ထည့်သွင်းမပေးသဖြင့် (၃၁-၅-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ဘဏ်တွင် လစာထုတ်ယူ  
မရုံရှိခြင်း၊ (၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရှင်က ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းအား အလုပ်တွဲမလုပ်နိုင်ကြောင်း  
ပြောဆိုပြီး လစာ ၄၃၀၀၀၀/- ထုတ်ပေးခြင်း၊ နောက်လာမည့်စာရင်းကိုင်ကို စာရင်းများလွှဲပေးရန်  
(၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့နှင့် (၂-၆-၂၀-၁၇) ရက်နေ့၊ ရုံးတက်(၂)ရက်အတွက် ၂၀၀၀၀/- ပေးခြင်းကို  
လက်မခံခြင်း၊ ထိုနေ့တွင်ပင် စာရင်းဖိုင်များကို Laptop ဖွင့်ပြီး ပြသ၍ လွှဲပြောင်းပေးခဲ့ခြင်း၊  
(၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းက အလုပ်ရပ်စဲခံရ  
သဖြင့် နို့တစ်ကြေးရလိုကြောင်းတိုင်တန်းခြင်းတို့ကို ထောက်ရှု၍ အလုပ်ရှင်က ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်း  
အား အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်သည်မှာ ပေါ်လွင်ထင်ရှားကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

၁၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကုမ္ပဏီအလုပ်ရှင်သည် ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းအား  
လုပ်သက်(၃)လကျော်လွန်ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် ကျေနပ်ဖွယ်ရာမရှိသဖြင့် (၁-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင်  
အလုပ်မှရပ်စဲရာတွင် ကြိုတင်အကြောင်းကြားသည့်နို့တစ်စာမပေးဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့ကြောင်းနှင့်  
ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့်အတွက် ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်း  
အား နို့တစ်ကြေးတစ်လစာ ရသင့်သည်ဟု သုံးသပ်တင်ပြချက်သည်လည်းကောင်း၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်း  
ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ သုံးသပ်အကြံပြုချက်တွင် အလုပ်ရှင်က ဒေါ်နွယ်နွယ်ဝင်းအား ကုမ္ပဏီတွင်  
စာရင်းကိုင်အသစ် (၁)ဦးရောက်ရှိလာမည်ဖြစ်သဖြင့် လုပ်ငန်းလွှဲပြောင်းပေးရန်ပြောခြင်း၊ (၁-၆-  
၂၀၁၇) ရက်နေ့နှင့် (၂-၆-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် လုပ်ငန်းလွှဲပြောင်းပေးရန်နှင့် ယင်း(၂)ရက်အတွက်  
၂၀၀၀၀/- ပေးခြင်း၊ (၅/၂၀၁၇)လအတွက် လုပ်ခလစာအား ပုံမှန် ဘဏ် Account ထဲသို့ ထည့်ပေး  
ရန်ကိစ္စကိုလည်း ထည့်ပေးခြင်းမရှိဘဲ နောက်တစ်ရက်မှလစာထုတ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်  
သမားတို့သည် အထောက်အထားများမတင်ပြနိုင်ဘဲ နှုတ်ဖြင့်သာ လုပ်ကိုင်ပြောဆိုကြောင်း စိစစ်



တွေ့ရှိသဖြင့် အလုပ်သမားတောင်းဆိုသော နို့တစ်ကြေးတစ်လစာအား အလုပ်ရှင်မှပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်အကြံပြုချက်များမှာ မှန်ကန်သင့်မြတ်ကြောင်း သုံးသပ်တွေ့ရှိရသည်။

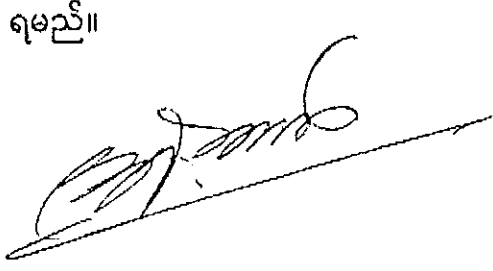
၁၃။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(က)(၁)အရ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုထားရှိမှုမရှိခြင်း၊ အလုပ်ရှင်က တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုံးထုံးလုပ်နည်းနှင့်အညီ အလုပ်ရပ်စဲ/ ထုတ်ပယ်ခြင်းမဟုတ်ပါက အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးနှင့် နို့တစ်ကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅(ဃ)အရ အလုပ်သမားအလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနက ထုတ်ပြန်ထားသော (၃-၇-၂၀၁၅)ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၄/၂၀၁၅) နှင့်အညီ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ရပ်စဲခြင်း (Termination)၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း (Dismissal) တို့အတွက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။ ဤအငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အစမ်းခန့်ကာလကျော်အတွင်း အလုပ်သမားအား အလုပ်ရပ်စဲခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းကို (၁)လကြိုတင်အသိပေးအကြောင်းကြားစာ (နို့တစ်စာ)ပေး၍ အကြောင်းမကြားခဲ့ပေ။ အစမ်းခန့်ကာလတွင် အလုပ်သမားရရှိသည့် လုပ်ခတစ်လစာကို နို့တစ်ကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိကြောင်းသုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၄။ အထက်ပါလေ့လာစစ်ဆေးသုံးသပ်ချက်များအရ ကျွန်ုပ်တို့ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အောက်ပါအတိုင်းစီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

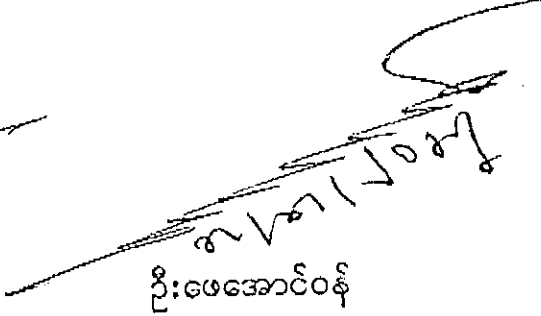
ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၇၀/၂၀၁၇) အပေါ် (၁၁-၇-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ချမှတ်ခဲ့သည်ဆုံးဖြတ်ချက်အား အတည်ပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

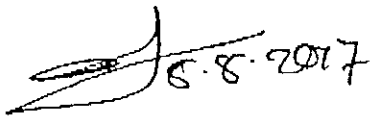
၁၅။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။



ဦးထွန်းအောင်  
အဖွဲ့ဝင်



ဦးဖေအောင်ဝန်  
ဥက္ကဋ္ဌ



ဒေါ်စန်းစန်းဦး  
အဖွဲ့ဝင်