

ပုံစံ(၁၁)

ရံသမာဓိကောင်စီ  
ရံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ရံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၅၅/၂၀၁၇)

ဒေါ်နှင်းပပလှိုင် (ပါ ) အလုပ်သမား(၃)ဦး  
ရေညှိကွဲသီးသန့်လမ်း၊ ရေညှိကွဲရပ်ကွက်၊  
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

Mr. Zhang Zhenjie (ပိုင်ရှင်)  
ဦးသန်းစိုး (Manager အလုပ်ရှင်၏  
ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊  
Myanmar York Fashion Co.,Ltd ၊  
အမှတ်-၁၆၈၊ ကျန်စစ်သားလမ်း၊ စက်မှုဇုန်(၄)၊  
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ သြဂုတ် လ ၂၃ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန်(၄)၊ ကျန်စစ်သားလမ်း၊ အမှတ်-  
၁၆၈ ရှိ Myanmar York Fashion Co.,Ltd၊ Mr. Zhang Zhenjie(MD)၊ ဦးသန်းစိုး  
(Manager အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် ဒေါ်နှင်းပပလှိုင်(ပါ )အလုပ်သမား  
(၃)ဦးတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်း  
ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရံသမာဓိအဖွဲ့က  
အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၇၉/၂၀၁၇)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ သြဂုတ်လ၊  
၁ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည်တောင်းဆိုသူ ဒေါ်နှင်းပပလှိုင်(ပါ )အလုပ်သမား(၃)ဦးမှ တောင်းဆိုခြင်း  
ခံရသူ Mr. Zhang Zhenjie (ပိုင်ရှင်) ထံတွင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်  
ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

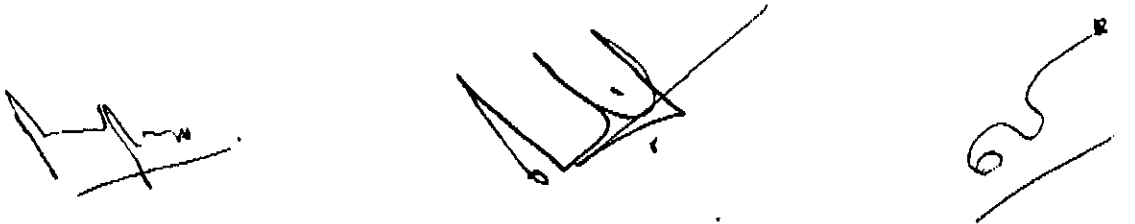
၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုသူ ဒေါ်နှင်းပပလှိုင်(ပါ ) အလုပ်သမား (၃)ဦးမှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်နှင်းပပလှိုင်(ပါ ) (၃)ဦးတို့အား မူလနေရာ၊ မူလ ရာထူး၊ မူလလစာဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်နှင်းပပလှိုင်(ပါ ) (၃)ဦးတို့အား မူလလစာဖြင့် ဆုံး ဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကာလအတွက် ကြားကာလနစ်နာ ကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၇၉/၂၀၁၇)ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ဒေါ်နှင်းပပလှိုင်(ပါ ) အလုပ်သမား (၃)ဦးမှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၀/၂၀၁၇)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ် (၅၅/၂၀၁၇) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးသောင်းစိန်၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဦးမောင်မောင်ဝင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးဌေးတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

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



ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်နှင်းပပလှိုင်ပါ (၃)ဦးတို့အား မူလနေရာ၊ မူလ ရာထူး၊ မူလလစာဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ချက်

၆။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ စက်မှုဇုန် (၄)၊ ကျန်စစ်သားလမ်း၊ အမှတ် (၁၆၈)ရှိ Mr. Zhang Zhenjie (MD)၊ ဦးသန်းစိုး (မန်နေဂျာ/အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ် ခြင်းခံရသူ)တို့ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော Myanmar York Fashion Co.,Ltd နှင့် ဒေါ်နှင်းပပလှိုင်(ပါ) အလုပ်သမား(၃)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားခဲ့သောအငြင်းပွားမှုအား ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အလုပ်သမား (၃)ဦးတို့မှ ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိ ကောင်စီသို့ တင်ပြလျှောက်ထားမှုကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၅၅/၂၀၁၇) အဖြစ် သတ်မှတ် ၍ ခုံအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌ ဦးသောင်းစိန်၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးမောင်မောင်ဝင်း၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးဌေးတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့မှ လက်ခံစစ်ဆေး ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

၇။ စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်များနှင့် အဆင့်ဆင့်သော လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့မှ စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်များအရ ဤစက်ရုံသည် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများ မကြာခဏဖြစ်ပွားလျက်ရှိကြောင်းနှင့် စက်ရုံတာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အလုပ်သမား တို့အကြား လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်အေးချမ်းသာယာရေးကို အလေးဂရုပြုဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ချက် များရှိနေကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဖော်ပြပါ အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်တွင်ပါဝင်သော ဒေါ်နှင်းပပလှိုင်၊ ဒေါ်နှင်းပပခိုင်နှင့် ဒေါ်သန်းသန်းစိုးတို့သည် ညီအစ်မအရင်းအချာများဖြစ်ကြပြီး၊ မိသားစု၏ တာဝန်ကို မိမိတို့လုပ်အားကိုအရင်းပြု၍ ရိုးသားစွာဆောင်ရွက်နေသူများဖြစ်ကြောင်း၊ လုပ်သား ကောင်းများဖြစ်ကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းခွင်သည် အထည်ချုပ် လုပ်ငန်း၏ မီးပူတိုက်ဌာနခွဲတစ်ခုဖြစ်ကြောင်းနှင့် ဌာနခွဲတစ်ခုတည်းတွင် ညီအစ်မအရင်းအချာ လုပ်သား(၃)ဦးတို့ကို ခန့်အပ်တာဝန်ပေးထားသဖြင့် ၎င်းတို့ ညီအစ်မ(၃)ဦးအနေဖြင့် မိမိတို့၏ အထည်ထွက်နှုန်းကိုပြည့်မီစေရန် ဝိုင်းဝန်းဆောင်ရွက်ပေးရာမှ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ မလိုလားသူ လုပ်သားအချို့တို့၏ တင်ပြသတင်းပေးပို့မှုကြောင့် ယခုကဲ့သို့ မီးပူတိုက်ရာတွင် ဒေါ်သန်းသန်းစိုး (အစ်မ)ဖြစ်သူ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်ကျေပွန်ပြည့်မီစေရန် ကျန်ညီအစ်မ(၂)ဦးဖြစ်သည့် ဒေါ်နှင်းပပလှိုင် နှင့် ဒေါ်နှင်းပပခိုင်တို့မှ မိမိတို့၏အခြေခံအလုပ်မဟုတ်ဘဲ အစ်မကြီးဖြစ်သူ၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို ပြည့်မီစေရန် ဝိုင်းဝန်းဆောင်ရွက်ရာမှအခြေခံ၍ ဖြစ်ပွားလာသည်ကို စိစစ်တွေ့ရှိရပါသည်။ ၎င်းတို့ စက်ရုံတွင် ချုပ်ဆိုဆောင်ရွက်ထားသည့် EC စာချုပ်နှင့် ပတ်သက်၍လည်း ချိုးဖောက်မှုတစ်စုံ တစ်ရာမရှိပါ၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရန်အကြောင်း မရှိဟုစစ်ဆေးတွေ့ရှိပါသည်။



၈။ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စားလှယ် ဦးသန်းစိုး ၏ ထွက်ဆိုချက်အရ ၎င်းတို့အား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမပြုသော်လည်း နဂိုမူလနေရာတွင် ထားရှိရန် မသင့်တော်တော့၍ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ လစာတူ၊ ရာထူးတူ၊ နေရာများသို့ ပြောင်းရွှေ့တာဝန်ချထားမည်ဖြစ်ကြောင်းကို ခေါ်ယူအသိပေးခဲ့ရာ ၎င်းတို့ (၃)ဦးမှ လက်ခံမညီဟုဆိုခဲ့သော်လည်း နောက်ရက်များတွင် ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ခြင်း မပြုနိုင်ကြောင်းပြောဆိုခဲ့၍ မိမိအနေဖြင့် ခံဝန်သတိပေးစာထုတ်ပြန်ပြီး ဆောင်ရွက်ခဲ့ရာမှ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ကြောင်းစာများကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ရပြီး၊ ယခုကဲ့သို့ အခြေအနေသို့ ရောက်ခဲ့ရပါသည်။ မိမိတို့အနေဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာအကောင်အထည်ဖော်မည်ဖြစ်ပါကြောင်း ထွက်ဆိုချက်များအရ သိရှိရပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

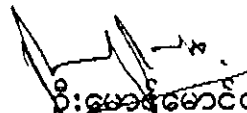
၉။ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့နှင့် တွေ့ဆုံစစ်ဆေးချက်များအရ ၎င်းတို့၏ ထွက်ဆိုချက်ဖြစ်ရပ်များသည် အမှန်တကယ်ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည်ကို လက်ခံခဲ့ပြီးသုံးသပ်ခဲ့သည်မှာ အလုပ်သမား ဒေါ်နင်းပပလှိုင်၏ ထွက်ဆိုချက်အရ Super ဒေါ်မေသန္တာဇော်သည် ၎င်းတို့အား အနီးကပ်ကြီးကြပ်ရသူဖြစ်ပြီး ၎င်း၏တာဝန်ပေးချက်အရ အစ်မဖြစ်သူ ဒေါ်သန်းသန်းစိုး၏ အထည်ထွက်နှုန်းပိုမိုရရှိစေရန် ဝိုင်းဝန်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ရသော်လည်း အစ်မဖြစ်သူ၏ လုပ်အားခ တိုးတက်ရရှိရေးကို ဦးတည်ခြင်းမရှိဘဲ ၎င်း၏ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား မြှင့်မားစေရန်အတွက်သာ ဆောင်ရွက်ခဲ့ဖွယ်ရှိနေသည်ကို လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ အခြားသောအလုပ်သမားအချို့မှ အထင်လွဲ၍ သတင်းပို့တိုင်တန်းခဲ့သဖြင့် စက်ရုံတာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်တို့သည် လွှဲမှားစွာအရေးယူဆောင်ရွက်ခဲ့၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလွန်နစ်နာနေသည်ကို စိစစ်သုံးသပ်မိပါသည်။ ၎င်းတို့အလုပ်သမား (၃)ဦးသည် မိသားစုတစ်စုတည်းမှ အရင်းအချာများဖြစ်ကြပြီး၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် မိသားစုစားဝတ်နေရေးအတွက် အလုပ်ရှင်၏မမျှတသောအရေးယူမှုကိုခံရသဖြင့် မှန်ကန်သောလမ်းကြောင်းပေါ်သို့ရောက်စေရန် စက်ရုံတာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်တို့မှ အမြန်ဆုံး ပြန်လည်ခန့်အပ်ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။


၁၀။ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်၏ တင်ပြချက်အရ ၎င်းတို့ညီအစ်မ(၃)ဦးကို တစ်ဌာနတည်းတွင် ထားရှိခန့်အပ်ခဲ့သည့်စီမံခန့်ခွဲမှုအမှားကြောင့် ပြုပြင်ရန်လိုအပ်သည်ကို ခုံအဖွဲ့အနေဖြင့် အများစုမှ လက်ခံသဘောတူသုံးသပ်ပါသည်။ အစိုးရအလုပ်ဌာနများတွင် လင်နှင့်မယား၊ အဖေအမေနှင့် သားသမီး၊ ညီအစ်ကို၊ ညီအစ်မ အရင်းအချာများကို တစ်ဌာနတည်း၏ Section တစ်ခုတည်းတွင်ခန့်အပ်တာဝန်ပေးပါက ကျန်ဝန်ထမ်းအားလုံးအနေဖြင့် လုပ်ငန်းတာဝန်ဆောင်ရွက်ရာတွင် မမျှော်မှန်းနိုင်သော အခက်အခဲများ၊ ပြဿနာများ၊ မိသားစုအုပ်စုဖွဲ့ မသင့်မြတ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်၍ ဌာနခွဲ၊ ဌာနစိတ်၊ ဌာနစု စသည်ဖြင့် လုပ်ငန်းတာဝန်မတူညီသည်များသို့ ခွဲခြားခန့်အပ်လေ့ရှိ


သဖြင့် မလိုလားအပ်သောပြဿနာများကို ရှောင်ရှားနိုင်ခဲ့သည့်အတွက်အကြံပြုချက်များကို ဌာနကိုယ်စား လှယ်များအနေဖြင့် လက်ခံပါကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်၏ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တင်ပြချက်အရ ၎င်းတို့ညီအစ်မ (၃)ဦးအား လစာတူ၊ အဆင့်တူလုပ်ငန်းများတွင် ယခင်ဝင်ငွေထက်လျော့နည်းမှုမရှိစေဘဲ ပြန်လည်ခန့်အပ်တာဝန်ပေးမှုကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ် သမားများ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်တို့ကလက်ခံသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ ထို့အပြင် မူလမီးပူတိုက် ဌာနတွင် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများအရ ပြန်လည်တာဝန်ပေးအပ်ရန် အခြေအနေ ပေါ်ပေါက်လာပါကလည်း ၎င်းတို့အားဦးစားပေးပြန်လည်နေရာချထား တာဝန်ပေးရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်အားနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အပေါ် အာရုံစူးစိုက်မှုကို အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်လည်း လေးစားဆောင်ရွက် ရန် သုံးသပ်ပါသည်။

၁၁။ လောလောဆယ်တွင် ၎င်းတို့ညီအစ်မ (၃)ဦးအား ဌာနတစ်ခုတည်းတွင် တာဝန်ပြန်လည် ပေးအပ်ပါက ယခုကဲ့သို့ ၎င်းတို့အား မလိုလားသူ လုပ်သားအချို့တို့၏ အထင်လွဲမှားမှုနှင့်အတူ အလားတူပြဿနာများ မကြာခဏဖြစ်ပွားပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်စေရေးကို ထိခိုက်စေလာမည် ဖြစ်ပြီး ဌာနပြောင်းရွှေ့မှုကို အလုပ်သမားများမှလည်း သဘောပေါက်သိရှိနားလည်၍ အလုပ်ရှင်မှ လည်း အလုပ်ထုတ်ပယ်လောက်သည့်ပြစ်ဒဏ်မဟုတ်သဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ရှိ သင့်တော်သည့် လစာ တူ၊ ရာထူးတူ၊ မူလဝင်ငွေထက်မနိမ့်ကျနိုင်သည့် အလုပ်နေရာများသို့ အမြန်ဆုံးပြန်လည်ခန့်ထား သင့်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် ဖြစ်သည့် “အလုပ်သမား ဒေါ်နှင်းပပလှိုင်ပါ (၃)ဦးတို့အား မူလလစာဖြင့် ဆုံးဖြတ် ချက်ချမှတ် သည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်း မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ် ရပ်စဲခံရသည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကာလအတွက် ကြားကာလနစ်နာ ကြေးအား ရက်ပြည့်လုပ်သည့် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ် ပေးရန်” ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်မှာ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်- ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁-၈-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၇၉/၂၀၁၇)အပေါ်ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက် ကို အတည်ပြုကြောင်းဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

  
ဦးတင်အောင်  
အဖွဲ့ဝင်

  
ဦးသောင်းစိန်  
ဥက္ကဋ္ဌ

  
ဦးဌေး  
အဖွဲ့ဝင်