

ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ  
ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်  
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၇၃/၂၀၁၇)

Mr. JIANG HONGLING (အလုပ်ရှင်)  
Mrs. DING RONG (HR Manager)  
(အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်း  
ခံရသူ)၊ ဒေါ်နန်းသင်္ဇင်ဖူး (စကားပြန်)၊  
Style Fashion Accessories (Myanmar)  
Co.,Ltd (ဦးထုပ်စက်ရုံ) ၊ အမှတ် (၁၈၂/၁၈၃)၊  
မောင်ကျန်သီးလမ်း၊ ရွှေလင်ပန်းစက်မှုဇုန်၊  
လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးဇော်မင်းအောင် (အလုပ်သမား)  
အမှတ် (၆၁၃)၊ ကမ်းနားအလယ်လမ်း၊  
ကံကြီးတိုးချဲ့(၂)လမ်း၊ အင်းစိန်မြို့နယ်၊  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၁၆ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ရွှေလင်ပန်းစက်မှုဇုန်၊ မောင်ကျန်သီးလမ်း၊  
အမှတ် (၁၈၂/၁၈၃) ရှိ Style Fashion Accessories (Myanmar) Co.,Ltd (ဦးထုပ်စက်ရုံ)၏  
အလုပ်ရှင် Mr. JIANG HONGLING, Mrs. DING RONG (HR Manager) (အလုပ်ရှင်၏  
အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)နှင့် အလုပ်သမား ဦးဇော်မင်းအောင်တို့အကြားဖြစ်ပွားသော  
အငြင်းပွားမှုကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း  
ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀၅/၂၀၁၇)

၂

အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကိုကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ၊ ၁၇ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၂။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးဇော်မင်းအောင်မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ Mr. JIANG HONGLING (အလုပ်ရှင်)ထံတွင် Super ရာထူးမှ လိုင်းသားအဖြစ် ရာထူးချခံရ သဖြင့် မူလရာထူးတွင်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှု ဖြစ်သည်။

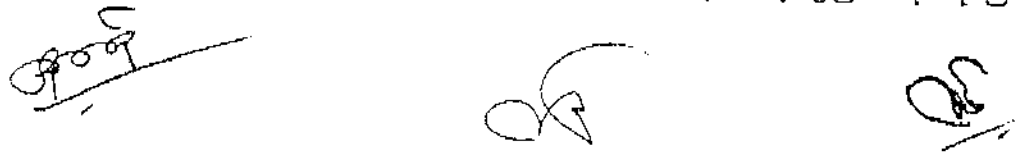
၃။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲပြီးအဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင် Mr. JIANG HONGLING ၏ကိုယ်စား Mrs. DING RONG (HR Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ် ခြင်းခံရသူ)မှ အောက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁)ပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှု မရှိ၍ ပြင်ဆင်မှုလျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ရာထူးချခံသည်အတွက် မူလစုပါရာထူးပေးသင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဦးဇော်မင်းအောင်အား နို့တစ်ကြေး ၂၀၀၀၀/- နှင့် လုပ်သက်အလိုက်နစ်နာကြေး ၁ လစာ ၂၀၀၀၀/- ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ပါသည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၀၅/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် Style Fashion Accessories (Myanmar) Co.,Ltd (ဦးထုပ်စက်ရုံ)၏ အလုပ်ရှင် Mr. JIANG HONGLING ၏ကိုယ်စား Mrs. DING RONG (HR Manager) (အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၈၀/၂၀၁၇) ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၇၃/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ဦးဖေအောင်ဝန်၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဦးညွန့်စိန်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ဦးတင်ထွန်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်း တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြလာသောစာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထား သက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက် ထွက်ဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်းကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-



ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ဦးဇော်မင်းအောင်အား ရာထူးချွဲသည့်အတွက် မူလ Super ရာထူး ပေးသင့်/မပေးသင့်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၂)။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နေချိန်အတွင်း ဦးဇော်မင်းအောင်အား အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခဲ့သဖြင့် နစ်နာကြေးရထိုက်/မရထိုက်။

အငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်အပေါ် အကြောင်းခြင်းရာတွေ့ရှိချက်နှင့် သုံးသပ်ချက်

၆။ ဤအငြင်းပွားမှုမှာ ထူးခြားမှုရှိပေသည်။ အကြောင်းမှာ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား Super ရာထူးမှ လိုင်းသားအဖြစ် ရာထူးချွဲခြင်းကို အလုပ်သမားက ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် မူလရာထူး ပြန်လည်တောင်းဆိုသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ဤအငြင်းပွားမှုအား ဖြေရှင်းဆောင်ရွက် နေချိန်အတွင်း အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားဦးဇော်မင်းအောင်အား ပြစ်မှုများကျူးလွန်ကြောင်း ထင်ရှားသည်ဟုဆိုကာ အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ဤအငြင်းပွားမှု၏ ကနဦး ကောက်ချက်မှာ ရာထူးချွဲသည့်အတွက် မူလ Super ရာထူးပေးသင့်/မပေးသင့်ကို သုံးသပ် ဆုံးဖြတ်ပေးရမည့် အမှုအကြောင်းခြင်းရာမှာ မြေပြင်အခြေအနေအရ ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်လာသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ ကြားနာစစ်ဆေးရန် ဆင်ခြင်သုံးသပ်ဖွယ်ရာအငြင်းပွားမှု ဖြစ်လာကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၇။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၁၇(ခ) တွင် “အငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အတည်ပြုထားသည့်ကောက်ချက်များထက်ပို၍ ဆုံးဖြတ်ခြင်း မပြုရ။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များရာ၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ရမည်”ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ဤအငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နေချိန်အတွင်း တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ(အလုပ်ရှင်)က တောင်းဆိုသူ(အလုပ်သမား) ဦးဇော်မင်းအောင်အား အလုပ်မှ ရပ်စဲထုတ်ပယ်ခြင်းကြောင့် ကနဦးမူလကောက်ချက်ဖြစ်သော “အလုပ်သမားအား ရာထူးချွဲသည့် အတွက် မူလ Super ရာထူးပေးသင့်/မပေးသင့်”အပေါ် ကျွန်ုပ်တို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က တစ်စုံတစ်ရာစဉ်းစားသုံးသပ်၍ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် အကြောင်းမရှိတော့ဘဲ “အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားသည် နစ်နာကြေးရထိုက်/မရထိုက်” ဟူသည့် ကောက်ချက်အပေါ် စဉ်းစားသုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ပေးရန်လိုကြောင်း ခုံအဖွဲ့ဝင်များက တစ်ညီတစ်ညွတ် တည်း သဘောတူညီကြသည်။ သို့ဖြစ်၍ ကနဦးမူလကောက်ချက်အမှတ်(၁)အပေါ် တစ်စုံတစ်ရာ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန် မလိုကြောင်းသုံးသပ်သည်။

ကောက်ချက်အမှတ်(၂)အပေါ် သုံးသပ်ချက်

၈။ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်က အထက်ပါကောက်ချက်အမှတ်(၁)အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိလျှင် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားသည့် ၎င်း၏ (၂၄-၁၀-၂၀၁၇) ရက်စွဲပါ လျှောက်ထားတင်ပြစာတွင် “အလုပ်သမားသည် (၂၄-၈-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ချိန်အတွင်း ဆေးလိပ်သောက်ခြင်း၊ ဖုန်းထိုင်ဆော့ခြင်းကြောင့် ပထမအကြိမ် နှုတ်ဖြင့်သတိပေး၍ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ (၇-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် အလုပ်ချိန်အတွင်း အခြားဌာနသို့သွားရောက်၍ စကားပြောခြင်းကြောင့် ဒုတိယအကြိမ် သတိပေးလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ သည်။ (၁၆-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် စက်ရုံမှူး၏ခွင့်ပြုချက်မရဘဲ အခြားဌာနသို့ သွားရောက်စကား ပြောနေခြင်းကိုတွေ့ရသဖြင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်(၂)ဦးအားခေါ်ပြကာ အသိသက်သေအဖြစ် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ (၃၀-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့တွင် ဦးဇော်မင်းအောင်သည် Style Fashion စက်ရုံမှ စက်ရုံမှူး၏ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ Attendent ရုံးအတွင်းစာရွက်စာတမ်း၊ စာရင်းများ၊ မှတ်တမ်း များကို ကူးယူခြင်း၊ ဖယ်ရှားခြင်း၊ ဖောက်ဖျက်ခြင်း၊ ပြင်ပသို့ယူဆောင်သွားခြင်းကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ ထိုကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ “အလုပ်သမား ဦးဇော်မင်းအောင်အား ပြစ်မှုကျူးလွန်ကြောင်းထင်ရှားသဖြင့် မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှမပေးဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲလိုက်သည်” ဟု ဖော်ပြထားကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ ဤအငြင်းပွားမှုသည်ကနဦးမူလက အလုပ်သမားဦးဇော်မင်းအောင် အား Super ရာထူးမှ လိုင်းသားအဖြစ် ရာထူးချခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားမှ ကျေနပ်မှုမရှိ၍ မူလရာထူးကိုပြန်လည်တောင်းဆိုသော အငြင်းပွားမှုအဖြစ် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ချိန်နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ဖြေရှင်းဆောင်ရွက် နေစဉ် (၅-၉-၂၀၁၇) ရက်နေ့မှ (၁၇-၁၀-၂၀၁၇) ရက်နေ့ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်းမှာ စီမံခန့်ခွဲသူက အလုပ်သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့်လျော့နည်းစေရန်ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှုကို ကျူးလွန်ရာရောက်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

၉။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၁ တွင် “ အလုပ်ရှင် တစ်ဦးဦးသည် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း လုံလောက်သောအကြောင်းမရှိဘဲ ကုန်ထုတ် လုပ်မှုကျဆင်းစေခြင်းဖြင့် အလုပ်သမား၏ အကျိုးခံစားခွင့်လျော့နည်းစေရန်ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှုတစ်ခုခုကျူးလွန်လျှင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်သည့် လျော်ကြေးငွေ ကို အပြည့်အဝပေးဆောင်ရမည်။ ယင်းငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်” ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲသူက အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းနေစဉ်အတွင်း အလုပ်သမားအား အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်ခြင်းမှာ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညီညွတ်မျှတမှုမရှိ ကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်အား အလုပ်သမားအပေါ် တရားမျှတမှုမရှိဘဲ တစ်ဖက်သတ်ခွဲခြားဆက်ဆံ သည့် အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းသာဖြစ်သည်ဟု ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၀။ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ အလုပ်ရှင်သည် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးဇော်မင်းအောင်အား အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်သည့်ကိစ္စရပ်အား စက်ရုံရှိအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ယင်းအဖွဲ့အစည်း မရှိပါက စက်ရုံ၏အလုပ်သမားရေးရာညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ(WCC)နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သင့်သည်။ အလုပ်သမားအား ရာထူးချခွင့်၊ တစ်လအတွင်း အကြိမ်ကြိမ် အလုပ်သမားအား ကျူးလွန်သည့် ပြစ်မှုအပေါ် ဝန်ခံကတိများထိုးခိုင်း၍ အရေးယူခြင်းနှင့် နောက်ဆုံးတွင် ပြစ်မှုများကျူးလွန်သဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်က မိမိ၏တစ်ဖက်သတ်ဆန်သော အကျိုးစီးပွား ကိုသာ ကြည့်ရှုဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သဖြင့် အလုပ်သမား၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းကို လူမှုတရား မျှတမှုကင်းမဲ့စွာ နစ်နာဆုံးရှုံးမှုဖြစ်ရကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၁၁။ ဤအငြင်းပွားမှုအား ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးရာတွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားဦးဇော်မင်းအောင်အား Super ရာထူးဖြင့် (OT မပါ ) လစာ ၂၀၀၀၀/- ပေးကြောင်း၊ ရာထူးချသည့် ရုံးအမိန့်စာထုတ်ပြန်ခြင်းမရှိပါ။ စက်ရုံမှူးက နှုတ်ဖြင့်ကိုယ်တိုင်ခေါ်ပြောခြင်းဖြစ် ကြောင်း၊ ၎င်းအားအလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်သည့်စာရှိပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားကိုလည်း ထိုအလုပ် ထုတ်ပယ်သည့်စာကိုပေးပါကြောင်း၊ အလုပ်သမားအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားလိုကြောင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုနစ်နာကြေးအား ၎င်း၏ Super လစာဖြင့်ပေးပါမည်ဟု ထွက်ဆိုတင်ပြသည်။ အလုပ် သမား ဦးဇော်မင်းအောင်က မိမိအားရာထူးချသဖြင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလနေရာတွင် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်တောင်းဆိုခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ ယခုအခါ မိမိအား အလုပ်မှရပ်စဲ/ထုတ်ပယ်လိုက်သည့်အတွက် စက်ရုံတွင် ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ရန် ဆန္ဒမရှိတော့ပါကြောင်း၊ မိမိအား မတရားအပြစ်ရှာ၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းအတွက် ဥပဒေအရရသင့်သည့် နစ်နာကြေးကို ရလိုပါကြောင်း ထွက်ဆိုခဲ့ကြသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ကြားနာစစ်ဆေးသည့် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များမှာ ဤအငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ဆောင်ရွက်ပေးရန် များစွာ အထောက်အကူရရှိပေသည်။ လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောထားဆန္ဒနှင့်ကိုက်ညီစွာ သာတူညီမျှဖြစ်ရေးသဘောတရားများအပေါ်အခြေခံကာ ဆုံးဖြတ် ပေးရန် သုံးသပ်ရရှိသည်။

၁၂။ သို့ဖြစ်၍ ကျွန်ုပ်တို့ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၁(က)ကို ကျင့်သုံး၍ အောက်ပါအတိုင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ်( ၁၀၅/ ၂၀၁၇ ) ၏ ကောက်ချက်အမှတ်(၁) အပေါ် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက် ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သည်။








၆

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂)။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား ဦးဇော်မင်းအောင်အား နို့တစ်ကြေး(၁) လစာနှင့် ၎င်း၏လုပ်သက်အလိုက် နောက်ဆုံးထုတ်လစာ(OT မပါ ) အလုပ်ရပ်စဲမှု နစ်နာကြေး(၁)လစာတို့ကို ခံစားခွင့်ပြုပြီး၊ ၎င်း၏ (၉/၂၁၀၇) စက်တင်ဘာလစာအတွက် လုပ်ခကျန်ငွေကို မူလ Super ရာထူး လစာဖြင့် ပေးရန်ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။  
၁၃။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

  
ဦးညွန့်စိန်  
အဖွဲ့ဝင်

  
ဦးပေအောင်ဝန်  
ဥက္ကဋ္ဌ

  
ဦးတင်ထွန်း  
အဖွဲ့ဝင်