ပုံစံ(၁၁)

ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၈၇/၂၀၁၇)

ဦးကျော်မင်းထက်(Director)၊
ဒေါ်စိမ်းမိုမိုလွင် (HR /Admin Manager)၊
ဦးနန္ဒကျော်(HR /Admin)(အလုပ်ရှင်၏
အထူးကိုယ်စားလှယ် လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူများ)၊
Myanmar Skyrun International Co;Ltd.
(အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း)၊ အမှတ်(၆၄)၊ဖန်ချက်ဝန်
ဦးရွှေအိုးလမ်း၊ ရွှေပြည်သာစက်မှုဇုန်(၃)၊
အင်းစိန်မြို့နယ်၊ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။ } လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဦးလှဝင်း(အလုပ်သမား)(All Super)
အမှတ်(၂၅/၃၆)၊ ပြည်-နဝဒေးလမ်း၊
ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။ } လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၂၇ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ အင်းစိန်မြို့နယ်၊ဖန်ချက်ဝန်ဦးရွှေအိုးလမ်း၊ ရွှေပြည်သာစက်မှုဇုန် (၃)၊အမှတ်(၆၄)ရှိ Myanmar Skyrun International Co;Ltd၊ ဦးကျော်မင်းထက် (Director)၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူများဖြစ်ကြသော ဒေါ်စိမ်းမိုမိုလွင် (HR /Admin Manager)၊ ဦးနန္ဒကျော်(HR /Admin) နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊ပြည်-နဝဒေးလမ်း၊

အမှတ်(၂၅/၃၆)တွင် နေထိုင်သော Myanmar Skyrun International Co;Ltd မှ အလုပ်သမား Finishing All Super ဦးလှဝင်းတို့ကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ အင်းစိန်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံ ၇-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင်တိုင်ကြားလာ၍ ၉-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့နှင့် ၁၀-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့တို့၌ တောင်းဆိုသည့်အချက်ဖြစ်သော လက်ရှိနေရာတွင် လုပ်ခွင့်မပေးဘဲ အခြားတစ်နေရာရာကို ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ခိုင်းခြင်း၊ မလုပ်လိုလျှင် နှုတ်ထွက်စာ တင်ခိုင်းသဖြင့် မကျေနပ်၍တိုင်ကြားမှုကို ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ၊ ၁၅ ရက်စွဲပါ အမှုအမှတ် (၆၄/၂၀၁၇)ဖြင့် အင်းစိန်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ညှိနှိုင်းဖြန်ဖြေပေးခဲ့ရာ ပြေလည်မှု မရရှိ၍ အင်းစိန်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများနှင့် ထွက်ဆိုချက်များအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ၂၂-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့က အငြင်းပွားမှုအစီရင်ခံစာ တင်ပြခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၂။ ဤအမှုသည် အနည်းငယ်ရှုပ်ထွေးသော သဘောရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အင်းစိန်မြို့နယ်၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အလုပ်သမား ဦးလှဝင်း All Super ၏တိုင်ကြားချက်နှင့် ထွက်ဆို ချက်တွင် အောက်ပါအချက်များတွေ့ရှိရသည်-

(က) ၁၂-၁-၂၀၁၆ ရက်နေ့ လျှောက်ထားလွှာဖြင့် ပဲခူးစီချမ်းတွင် လုပ်သက်(၂၀)နှစ် လုပ်ဖူးသူ ဦးလှဝင်းက Finishing All Super ရာထူးလျှောက်ထားရာ Myanmar Skyrun International Co;Ltd မှ ၅-၂-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် လစာ ကျပ်(၃-သိန်း)ဖြင့် ခန့်အပ်ခံရကြောင်း၊ လိုင်း(၁၁)လိုင်းရှိရာ ဦးလှဝင်းသည် Finishing All Super ဖြစ်ကြောင်း၊ ၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့ လစာထုတ်ပြီးသည့် အခါ သူဌေးက စာရေးမတစ်ယောက်အား ဖုန်းဆက်ခေါ်ခိုင်းပြီး Finishing All Super နေရာတွင် မထားတော့ကြောင်း၊ စက်ရုံအတွင်းရှိ အခြားတစ်နေရာတွင် လုပ်ကိုင်ရန်စဉ်းစားခိုင်းပြီး မဟုတ်လျှင် အလုပ်ထွက်ရန် ပြော၍ မကျေနပ်သဖြင့် တိုင်ကြားခြင်းဖြစ်ကြောင်း။

(ခ) Finishing All Super နေရာတွင်မထားတော့ဘဲ အခြားနေရာစဉ်းစားဟု သူဌေးက ပြောသည်မှာမှန်ပါကြောင်း၊ သူဌေးနှင့် နှစ်ယောက်တည်းရှိစဉ် ,အလုပ်မှ ထွက်စာတင်ခိုင်းသည်ကို မထွက်နိုင်ဘူးဟု ငြင်းဆန်ပြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ တက်လာ ခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊

(ဂ) Finishing All Super ရာထူးဖြင့် မီးပူတိုက်၊ ကြယ်သီးတပ်၊ ကြည့်ရှုစစ်ဆေးရကြောင်း၊ အကယ်၍အပ်မိတာမျိုးကြောင့် အထည်ပျက်စီးတာမျိုးဖြစ်ပါက အားလုံးတာဝန်ယူဖြေရှင်းရမည်ဟု နှုတ်နှင့်ပြောထားပြီး၊ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ထားတာရှိကြောင်း၊ အပ်မိတာမျိုးဖြစ်တတ်ကြောင်း၊ အပ်မိ၍ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုကို ၎င်းအားမလျော်ခိုင်းပါကြောင်း၊ နောက်ဒီလိုမဖြစ်စေရန်ပြောပါကြောင်း၊ ထိုကိစ္စနှင့်ပတ်သက်ပြီး Finishing All Super ရာထူးမပေးတော့ဘူး၊ အခြားတစ်နေရာစဉ်းစား၊ ထွက်စာတင်ဟုပြောပါကြောင်း၊ အလုပ်ထုတ်သည့်ထင်၍ အင်းစိန်မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ သွားတိုင်ကြောင်း၊

(ဃ) အလုပ်ထဲပြန်ဝင်ဖို့ပြောကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က ၎င်းအားနှုတ်ထွက်စာတင်ဟု ပြောသည်ကိုငြင်းဆန်ခဲ့ပြီး၊ ထိုသို့ပြောကြားသည်ကို မကျေနပ်၍တိုင်ကြားခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း ဖေါ်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ အစီရင်ခံစာတင်ပြမှုအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၂ ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၃၃/၂၀၁၇) ဖြင့် အမှုကိုကြားနာစစ်ဆေးပြီး အောက်ပါကောက်ချက် (၁)ချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက် ချမှတ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ နစ်နာကြေးတောင်းခံမှုအပေါ် ဆောင်ရွက်ပေးရန် သင့်/မသင့်နှင့် အပြစ်မရှိလျှင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား All Super ဦးလှဝင်းအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့မှ (၇)ရက်အတွင်း မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသောနေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလ နစ်နာကြေးအား (OT မပါနှုန်းဖြင့်) တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၂ ရက်နေ့တွင် အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၃၃/၂၀၁၇)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိသည့်တောင်းဆိုသူ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ အင်းစိန်မြို့နယ်၊ ဖန်ချက်ဝန်ဦးရွှေအိုးလမ်း၊ ရွှေပြည်သာစက်မှုဇုန်(၃)၊ အမှတ်(၆၄)ရှိ Myanmar Skyrun International Co;Ltd အလုပ်ရှင်ဖြစ်သည့်

ဦးကျော်မင်းထက် (Director) က ၁၉-၁၂-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါစာဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အောက်ပါအတိုင်း ချေပချက်အယူခံလွှာတင်ပြလာရာ၌-

(က) အမှုဖြစ်စဉ်မှာ ၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့က ပိုင်ရှင်ဖြစ်သူက အလုပ်သမားဖြစ်သူ ဦးလှဝင်းအားခေါ်ယူ၍ အထည်များအပ်မိသည့်ကိစ္စ၊ အထည်(၁၉၂)ထည် (US $ 9600) တန်အထည်များပြန်ရောက်လာခြင်း၊ ဦးထုပ်နှင့် ကော်လံတွင်တပ်ဆင်သည့်သားမွေး (၁၃၀)ခု၊ တန်ဖိုးအားဖြင့် (US $ 2600) ပျောက်ဆုံးနေခြင်း၊ ပုံးများတွင် စတေကာမတပ်ထားသဖြင့် ဒဂုံဆိပ်ကမ်းတွင် ပြန်လည်ထုတ်ယူရသည့် (US $ 317) ဆုံးရှုံးမှုဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပြီး လမ်းစရိတ်(၈၃၀၀၀)ကျပ် ဆုံးရှုံးခဲ့ခြင်းတို့ကြောင့် ဦးလှဝင်းအား Finishing အုပ်စုတွင်ပါဝင်သော ပါကင်၊ မီးပူတိုက်၊ ကြယ်သီးဖောက်(၃)ဌာနတွင် ပါကင်ဌာနအား မလုပ်နိုင်းတော့ဘဲ Finishing All Super ရာထူးဖြင့် မူလအကျိုးခံစားခွင့်များ အတိုင်းခံစားစေပြီး၊ ကျန်ရှိသော မီးပူဌာနနှင့် ကြယ်သီးဖောက်ဌာန(၂)ဌာနကိုသာ လုပ်ကိုင်ရန်နှင့် မိမိ၏တာဝန်လစ်ဟင်းမှု၊ ပေါ့ဆမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော ကိစ္စရပ်များကို စာရင်းနှင့်တကွ တာဝန်သိသိဖြေရှင်းရန်သာ ပြောကြားခဲ့ကြောင်း၊

(ခ) အထက်ပါဖြစ်စဉ်များနှင့် ပတ်သက်၍ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူပိုင်ရှင်မှ တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားဖြစ်သော ဦးလှဝင်းအား ၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၈-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမရှိကြောင်း၊ မူလအကျိုးခံစားခွင့် ၊ မူလနေရာ၊ မူလရာထူးစသည့်တို့ကိုလည်း မြို့နယ်အလုပ်သမားညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးရုံးတွင် မဖြေရှင်းခင်အချိန်ထိ ထုတ်နုတ်ခြင်း၊ ပယ်ဖျက်ခြင်း မရှိခဲ့ပါကြောင်း၊

(ဂ) ထိုအတူ ၉-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၀-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ပယ်ဖျက်ခြင်းမရှိပါကြောင်းနှင့် ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံသို့ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပြန်လည်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါကြောင်း အင်းစိန်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ဥပဒေပါအတိုင်း ဖြေရှင်းနေချိန်အထိ ပြောဆိုခဲ့ပြီး၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှလည်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါကြောင်း၊

(ဃ) သို့သော် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားမှ အင်းစိန်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ဥပဒေပါအတိုင်း ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းမှုကိုလက်မခံဘဲ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ဆက်လက်

2017 15:50

တိုင်ကြားခဲ့သည့်အတွက် ၁-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များ ရှေ့မှောက်တွင် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ၏ ကိုယ်စားလှယ်များမှ ၎င်းတောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမရှိခြင်း၊ မူလအကျိုးခံစားခွင့်၊ မူလ နေရာ၊ မူလရာထူး စသည်တို့ကို ထုတ်နုတ်ခြင်း၊ ပယ်ဖျက်ခြင်းမရှိခဲ့ပါကြောင်းနှင့် ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံသို့ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပြန်လည်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက် နိုင်ပါကြောင်းကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် စစ်ဆေးနေချိန်မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ် ချက်ထွက်ပေါ်လာပြီး နောက်ပိုင်းအချိန်အထိ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များရှေ့မှောက်တွင် ပြောဆိုဖြေရှင်းခဲ့ပါကြောင်း၊

(င) ၁၂-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃၃/၂၀၁၇) ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးလှဝင်းအား မူလနေရာ၊ မူလ ရာထူး၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်ခန့်ထားရန်ကိစ္စသည် ၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ထွက်ပေါ်လာပြီးနောက်ပိုင်း ၁၂-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိ ၎င်းအား ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံမှ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမရှိခြင်း၊ မူလအကျိုးခံစားခွင့်၊ မူလနေရာ၊ မူလရာထူး စသည်တို့ကို ထုတ်နုတ်ခြင်း၊ ပယ်ဖျက်ခြင်းမရှိခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်ရှင် ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံအနေဖြင့် အငြင်းပွား ဖွယ်၊ ကန့်ကွက်ဖွယ်ရာမရှိပါကြောင်း၊

(စ) သို့သော် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်ဆိုသည့်ကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ တောင်းဆို ခြင်းခံရသူပိုင်ရှင်အနေဖြင့် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားဖြစ်သူ ဦးလှဝင်းအား ကြား ကာလနစ်နာကြေးပေးရန်မလိုဟု ထင်မြင်ယူဆမိပါကြောင်း၊ တောင်းဆိုခံရသူ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါကြောင်း-

(၁) အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ၎င်းအလုပ်သမားအား အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားချိန်မှစ၍ ယနေ့အချိန်ကာလအထိ ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမရှိခြင်း၊ မူလအကျိုးခံစားခွင့်၊ မူလနေရာ၊ မူလရာထူး စသည့်တို့ကို ထုတ်နုတ်ခြင်း၊ ပယ်ဖျက်ခြင်းမျိုးမရှိခဲ့ပါကြောင်း၊

(၂) တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားဖြစ်သော ဦးလှဝင်းသည် လက်ရှိလုပ်ကိုင်နေ သောစက်ရုံရှိ လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စား လှယ်တစ်ဦးဖြစ်ခြင်း၊ စက်ရုံရှိလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် အငြင်း

ပွားမှုဖြစ်ပါက ဥပဒေပါအတိုင်း(၅)ကြိမ် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရမည်ကို သိရှိနားလည်သူတစ်ဦးဖြစ်ခြင်း၊ ပထမဆုံးအဆင့်ဖြစ်သော လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် ၎င်း၏အငြင်းပွားမှုအားဖြေရှင်းပါက အဆင်ပြေချောမွေ့စွာဖြေရှင်းနိုင်သည်ကို မဖြေရှင်းဘဲ သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးရုံးတွင် တိုက်ရိုက်သွားရောက်ဖြေရှင်းပေးရန် တိုင်ကြားခဲ့ခြင်း၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ဝင်များမှ ဥပဒေအတိုင်း ဖြေရှင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သလို အလုပ်ရှင်ဘက်မှလဲ ဥပဒေအတိုင်းသဘောတူလက်ခံဖြေရှင်း ပေးခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမားမှ ကြားကာလနစ်နာကြေးအား ရယူလိုမှုဖြင့် ဥပဒေအတိုင်း ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးမှုကိုလက်မခံဘဲ နောက်တဆင့်တက်၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ဆက်လက်တိုင်ကြားခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ထင်မြင်ယူဆမိပါကြောင်း၊

(၃) တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားဖြစ်သော ဦးလှဝင်းမှ ၎င်း၏ ယုံကြည်ချက်၊ ခံယူချက်တို့ဖြင့် ဂုဏ်သိက္ခာ၊ နစ်နာကြေးရလိုမှုအတွက် မှန်ကန်မည်ထင်သောလုပ်ဆောင်မှု၊ ဆောင်ရွက်မှုတွေကို ပိုင်ရှင်အနေဖြင့် လိုက်လံဖြေရှင်းပေးနေရသော အခြေအနေဖြစ်ပြီး အလုပ်သမား ဦးလှဝင်းမှလည်း ယနေ့အချိန်အထိ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမရှိသည်ကို ကုမ္ပဏီစက်ရုံကို မယုံကြည်မှုကြောင့် အလုပ်မဆင်းခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်း၏တာဝန်ယူထားသော စာရင်းဇယားများအား တာဝန်ယူလာရောက် ဖြေရှင်းပေးခြင်း မရှိသေးပါကြောင်းနှင့် ကုမ္ပဏီထိခိုက်နစ်နာ ဆုံးရှုံးမှုများဖြစ်ပေါ်၍ ကုမ္ပဏီဂုဏ်သိက္ခာထိခိုက်ခြင်းဖြစ်စေပါကြောင်း၊

(ဆ) သို့ဖြစ်ပါ၍ တောင်းဆိုခံရသူ ဦးကျော်မင်းထက်မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် အမှတ်(၁)မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန်ကိစ္စမှာ ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံဘက်မှ ယခင်ကတည်းက အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် အခြားခံစားခွင့်များ ပယ်ဖျက်ခြင်း၊ ဖြတ်တောက်ခြင်း မရှိခဲ့သည့်အတွက် ကန့်ကွက်အငြင်းပွားစရာမရှိပါကြောင်း၊ အထက်ပါဖြစ်စဉ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်ဆိုသည်မှာ မဖြစ်နိုင်ကြောင်းနှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးနှင့်ပတ်သက်၍ ကျေနပ်မှုမရှိပါသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအနေဖြင့် ပြန်လည်စိစစ်စစ်ဆေးပေးနိုင်ပါရန်နှင့် တင်ပြ

လိုသော အထောက်အထားများပူးတွဲတင်ပြလျက် တင်ပြလျှောက်ထားအပ်ပါကြောင်းဟုဖော်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၂ ရက်နေ့ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၃၃/၂၀၁၇)၏ ဆုံးဖြတ်ချက်(၁)ချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီအမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၉၄/၂၀၁၇)၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၂၂ ရက်နေ့ ရက်စွဲဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ် (၈၇/၂၀၁၇)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်စန်းစန်း၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးထွန်းအောင်နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးတင်ထွန်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှတ်တမ်းများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့မှတ်တမ်းများနှင့် တင်ပြလာသော စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့အား နှစ်ဖက်လူတွေ့စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ Myanmar Skyrun International Co;Ltd အလုပ်ရှင် (Director) ဦးကျော်မင်းထက်က ကျေနပ်မှုမရှိဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် (၁)ချက်အပေါ် ခုံအဖွဲ့က အောက်ပါကောက်ချက်(၁) ချက် ရေးဆွဲလျက်သုံးသပ်၍ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား All Super ဦးလှဝင်းအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့မှ (၇) ရက်အတွင်း မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလစာ၊ မူလလုပ်သက်မပျက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် အလုပ်ရပ်စဲခံရသောနေ့မှ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကြားကာလ နစ်နာကြေးအား (OT မပါနှုန်းဖြင့်) တွက်ချက်ထုတ်ပေးရေး ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်၊မသင့်။

သုံးသပ်ချက်(၁)

(က) ခုံအဖွဲ့က အမှုတွဲပါအလုပ်ရှင်၏ တင်ပြချက်များကိုလေ့လာရာ အမှုဖြစ်သည့်မူလအစသည် ၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့က အလုပ်သမားဖြစ်သူ ဦးလှဝင်းအား ခေါ်ယူ၍ အထည်(၁၉၂)ထည် (US $ 9600)တန် အထည်များ စက်ရုံသို့ပြန်လည်ရောက်လာပြီး ဦးထုပ်နှင့် ကော်လံတွင်တပ်ဆင်သည့် သားမွေး (၁၃၀)ခု၊ တန်ဖိုးအားဖြင့် (US $ 2600)ငွေများ ပျောက်ဆုံးနေခြင်း၊ ပုံးများတွင် စတေကာမတပ်ထားသဖြင့်

ဒဂုံဆိပ်ကမ်းတွင် ပြန်လည်ထုတ်ယူရ၍ အလုပ်ရှင်တွင် (US $ 317) ဆုံးရှုံးမှု ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပြီး လမ်းစရိတ်ငွေ (၈၃၀၀၀)ကျပ်လည်း ဆုံးရှုံးခဲ့ခြင်းတို့ကြောင့် ဦးလှဝင်းအား Finishing အုပ်စုတွင်ပါဝင်သော ပါကင်၊ မီးပူ၊ ကြယ်သီးဖောက် (၃)ဌာနတွင် ပါကင်ဌာနအား မလုပ်နိုင်းတော့ဘဲ Finishing All Super ရာထူးဖြင့် မူလအကျိုးခံစားခွင့်များအတိုင်း ခံစားစေပြီး၊ ကျန်ရှိသော မီးပူဌာနနှင့် ကြယ်သီးဖောက်ဌာန(၂)ဌာနကို သာလုပ်ကိုင်ရန်နှင့် မိမိ၏ တာဝန်လစ်ဟင်းမှု၊ ပေါ့ဆမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသောကိစ္စရပ်များကို စာရင်းနှင့်တကွဖြေရှင်းရန် ပြောကြားခဲ့မှုဖြစ်စဉ်မှအစပြုခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အလွန်မဟုတ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ခ) တစ်ဖန် ခုံအဖွဲ့က ထပ်မံသုံးသပ်ရာ ထိုသို့သောဖြစ်စဉ်ကြောင့် ပိုင်ရှင်မှ အလုပ်သမား Finishing All Super ဦးလှဝင်းအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမရှိခဲ့ကြောင်းလည်းပေါ်လွင်ပြီး၊ မူလအကျိုးခံစားခွင့်၊ မူလနေရာ၊ မူလရာထူး စသည့်တို့ကိုလည်း မြို့နယ်အလုပ်သမားညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးရုံးတွင် မဖြေရှင်းခင်အချိန်ထိ အလုပ်ထုတ်ခြင်းမရှိခဲ့ကြောင်း စာရေးသားဝန်ခံချက်အရ ခုံအဖွဲ့က အလုပ်သမား All Super Finishing ဦးလှဝင်းအား အလုပ်ရှင်၏ မြို့နယ်မှခုံသမာဓိအဖွဲ့ထိ တစ်သမတ်တည်း စာဖြင့်၊နှုတ်ဖြင့်ထွက်ဆိုထားမှု သက်သေခံထင်ရှား၍ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်သည်ဟု ယူဆ၍မဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဂ) ၉-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၀-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့အထိတွင်လည်း အလုပ်သမား Finishing All Super ဦးလှဝင်းအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမရှိကြောင်းနှင့် ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံသို့ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းပြန်လည်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း အင်းစိန်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် ဥပဒေပါအတိုင်း ဖြေရှင်း နေချိန်အထိပြောဆိုခဲ့ပြီး၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှလည်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ကြောင်း ထွက်ဆိုပြောကြားချက်များအရ အလုပ်မှထုတ်ပယ်သည်ဟု ခုံအဖွဲ့က ယူဆ၍မဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်(၂)

(က) သို့သော် တောင်းဆိုသူအလုပ်သမားမှ အင်းစိန်မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ဥပဒေပါအတိုင်း ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းမှုကိုလက်မခံဘဲ ၎င်း၏ဂုဏ်သိက္ခာ၊ နစ်နာကြေး ရလိုမှုတို့ဖြင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ဆက်လက်တိုင်ကြားခဲ့သည့်အတွက် ၁-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များ ရှေ့မှောက်တွင် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ၏ ကိုယ်စားလှယ်များမှ ၎င်းတောင်းဆိုသူ အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်မှု မရှိခြင်း၊ မူလအကျိုးခံစားခွင့်၊ မူလနေရာ၊ မူလရာထူး စသည်တို့ကို ထုတ်နှုတ်ခြင်း၊ ပယ်ဖျက်ခြင်းမရှိခဲ့ပါကြောင်းနှင့် ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံသို့ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပြန်လည်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါကြောင်းကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် စစ်ဆေးနေချိန်မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ထွက်ပေါ်လာပြီး နောက်ပိုင်း အချိန်အထိ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဝင်များရှေ့မှောက်တွင် ပြောဆိုဖြေရှင်းခဲ့ပါကြောင်း မှတ်တမ်းများအရ ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရသည်။

(ခ) ၁၂-၁၂-၂၀၁၇ ရက်နေ့တွင် ခုံသမာဓိဆုံးဖြတ်ချက်၊ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၃၃/ ၂၀၁၇) တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား ဦးလှဝင်းအား မူလနေရာ၊ မူလရာထူး၊ မူလလုပ်သက် မပျက် အလုပ်ပြန်ခန့်ထားရန်ကိစ္စသည် ၆-၁၁-၂၀၁၇ ရက်နေ့မှ ၁၂-၁၂-၂၀၁၇ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် ထွက်ပေါ်လာပြီးနောက်ပိုင်းအချိန်အထိ ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံမှ အလုပ်မှမထုတ်ပယ်ခြင်း၊ မူလအကျိုးခံစားခွင့်၊ မူလ်နေရာ၊ မူလရာထူး စသည်တို့ကိုလည်း ထုတ်နှုတ်ခြင်း၊ ပယ်ဖျက်ခြင်းမရှိခဲ့ကြောင်း တရားဝင် ၁၀-၁၁-၂၀၁၇ ရက်စွဲပါစာဖြင့်လည်း ဖေါ်ပြခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်ရှင် ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံအနေဖြင့် အငြင်းပွားဖွယ်၊ ကန့်ကွက်ဖွယ်ရာမရှိပါကြောင်း အထောက်အထားများအရလည်း ခုံအဖွဲ့က တွေ့ရှိရသည်။

<u>သုံးသပ်ချက်(၃)</u>

(က) ၂၀၁၂ခုနှစ်၊အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၅ ၌ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် သာဓကများကို အကိုးအကားပြု၍ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်မျှတစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်ဟုပြဋ္ဌာန်းထားရာ နည်းဥပဒေ ၂၅(က)တွင် အလုပ်ရှင်မှ မူလရာထူးပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန်ဟုလည်းကောင်း၊ နည်းဥပဒေ

၂၅(ခ)တွင် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်စေရန် ဆုံးဖြတ်သည့်ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သင့်လျော်သော ကြားကာလအတွက် နစ်နာကြေးပေးစေရန်ဟုလည်းကောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားသည်ကို ဂရုပြုရမှာဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့ကသုံးသပ်ရရှိသည်။

(ဂ) အလုပ်ရှင်က တောင်းဆိုသူအလုပ်သမား Finishing All Super ဦးလှဝင်းမှလည်း ယနေ့အချိန်အထိ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမရှိသည်ကို သိသိနှင့် ကုမ္ပဏီ၊စက်ရုံကို မယုံကြည်၍ မဆင်းခြင်းဖြစ်ကြောင်းကိုခုံသမာဓိတွင်ထွက်ဆိုချက်အတိုင်း အလုပ်လာရောက်မဆင်းဘဲ ၄င်းတာဝန်ယူထားသော စာရင်းဇယားများကို တာဝန်ယူလာရောက်ဖြေရှင်းပေးခြင်း မရှိသေး၍ အကျိုးဆက်မှာ ကုမ္ပဏီ ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများဖြစ်ပေါ်ကာ ကုမ္ပဏီဂုဏ်သိက္ခာ ထိခိုက်စေပါသောကြောင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁) အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားပေးရန်ကိစ္စမှာ ကုမ္ပဏီ၊စက်ရုံဘက်မှ ယခင်ကတည်းက အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် အခြားခံစားခွင့်များ ပယ်ဖျက်ခြင်း၊ ဖြတ်တောက်ခြင်း မရှိခဲ့သည့်အတွက် ကန့်ကွက်အငြင်းပွားစရာမရှိဘဲ ယင်းဖြစ်စဉ်၏ အကျိုးဆက်အတွက် ကြားကာလနစ်နာကြေးပေးရန်မဖြစ်နိုင်ကြောင်း၊ ကြားကာလနစ်နာကြေးနှင့်ပတ်သက်၍ ကျေနပ်မှုမရှိ၍ ခုံသမာဓိကောင်စီမှ ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်ပေးရန်ဟူသော တောင်းဆိုချက်သည် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ချက်အတိုင်း ဆုံးဖြတ်ရမည့်ကိစ္စအပေါ် တောင်းဆိုနေမှုဖြစ်ကြောင်း ခုံအဖွဲ့က သုံးသပ်ရရှိသည်။

သုံးသပ်ချက်(၄)

(က) အလုပ်သမား Finishing All Super ဦးလှဝင်းအား ယနေ့အချိန်အထိ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းမရှိသော်လည်း ၄င်း၏ Finishing All Super မှ ဖြစ်ပေါ်သော စာရင်းဇယားများကို ဖြေရှင်းမပေးသေးဟူသော အချက်အပေါ် အလုပ်သမား၏ ထွက်ဆိုချက်ကို ခုံအဖွဲ့က အောက်ပါအတိုင်းအပြုသဘောသုံးသပ်ရရှိသည်-

(၁) စာရင်းဇယားများ ဖြေရှင်းမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အမှုဖြစ်နေစဉ် အတောအတွင်း စက်ရုံသို့မရောက်ရှိ၍ မဖြေရှင်းနိုင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ စက်ရုံသို့ ရောက်ရှိပါက ရှင်းလင်းစရာမရှိတော့လျှင် ဖြေရှင်းရန်မလိုပါ၍ ရှိပါလျှင် ဖြေရှင်းပေးမည်ဖြစ်ကြောင်းဟူသော ထွက်ဆိုချက်ကို ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိသည်။

(၂)အမှုဖြစ်စဉ်တွင် ကျွန်တော်၏ All Super Finishing Section ၌ ကျွန်တော်သည် အချိန်ပြည့်တာဝန်မထမ်းဆောင်ရဘဲ စက်ရုံသူဌေး ဦးကျော်မင်းထက်၊ စက်ရုံမှူး ဒေါ်ရွှေဇင်၊ စက်ရုံမှူး ဒေါ်စိမ်းမိုမိုတို့က စက်ချုပ်ဌာနမှ ဝန်ထမ်းများလစ်လပ်သဖြင့် အဆိုပါလစ်လပ်သောနေရာအတွက် အစားထိုးခန့်ထားရန် ကျွန်တော့်အား ရက်သတ္တပတ်လျှင် တနင်္လာ၊ အင်္ဂါ၊ ဗုဒ္ဓဟူး ကြာသပတေးနေ့များတွင် နံနက် (၉:၀၀)နာရီမှ နေ့လယ် (၁၂:၀၀)နာရီအထိ လော်ကားစက်မှူဖုန်၊ ဝါးတရာစက်မှုဇုန် စသည့်စက်မှုဇုန်များသို့ ကျွမ်းကျင်အလုပ်သမား ရှာဖွေခိုင်း၍ အပြင်ထွက်နေရပါသောကြောင့် ကျွန်တော်၏ Finishing All Super တာဝန်များ ထမ်းဆောင်မှုမရှိသည့် ကာလများတွင်ဖြစ်ပေါ်သည့် ပြဿနာရပ်များဖြစ်ကာ ကျွန်တော့် အပေါ်ပုံချခြင်းဖြစ်သည်ဟူသော ထွက်ဆိုချက်ကို ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိသည်။

(၃) အမှန်တကယ်စာရင်းစစ်ပါလျှင် စက်ရုံထဲတွင်ပင် ပျောက်ဆုံးပစ္စည်းများရှိနိုင်ပါကြောင်း၊ ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုဆိုသည်မှာလည်း မရှိနိုင်ပါကြောင်း၊ အပ်မိသည့်အထည်နှင့်ပတ်သက်၍ အဆိုပါအချို့စက်များသည် နိုင်ငံခြားစက်ပြင်ဆရာများမှသာလျှင် ပြင်ပေးနိုင်သောစက်အမျိုးအစားများဖြစ်ပြီး၊ စက်၏ချို့ယွင်းချက်သည် ကျွန်တော်တို့တာဝန်မဟုတ်ပါကြောင်း ဟူသောအချက်၊ စက်ရုံမှ ဒဂုံဆိပ်ကမ်းသို့ ပစ္စည်းကားနှင့်ပို့သည့်အခါ ကားနှင့်ထိမိပွတ်မိ၍လည်းကောင်း၊ အတင်အချတွင်လည်းကောင်း၊ စတစ်ကာများကွာလေ့ရှိပါကြောင်း၊ စက်ရုံမှ QC က စစ်ဆေးပြီးသော အထည်များကို ဒဂုံဆိပ်ကမ်းသို့ရောက်သည့်အခါ ဆိပ်ကမ်းမှ Buyer QC က ထပ်မံစစ်ဆေးပါကြောင်း၊ စစ်ဆေးသည့်အခါ အင်္ကျီလက်များတွင် ချိုင်းမှလက်ဖျားအထိ လက်ပေါက်ပွင့်နေသည်များကို QC မှ တွေ့ရှိသည့်အခါ အလုပ်သမား ဦးလှဝင်းက ဆိပ်ကမ်းနှင့်နီးစပ်ရာစက်ရုံသို့ Skyrun စက်ရုံမှ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများကို ခေါ်ယူပြီး စေတနာအလျောက်ပြင်ဆင်စစ်ဆေးကာ ဆိပ်ကမ်းမှ QC အား ပြန်လည်စစ်ဆေးစေပြီး အတည်ပြုခဲ့သည့် စေတနာအလျောက် လုပ်ဆောင်ပေးခဲ့မှုများသည် ကျွန်တော်၏ပြစ်ချက်ကြောင့်မဟုတ်ဘဲ စက်ရုံ QC များ၏ ပြစ်ချက်သာလျှင်ဖြစ်ပြီး၊ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုသည်လည်း ကျွန်တော်ကြောင့်မဟုတ်ဘဲ စက်ရုံ QC များတွင်သာလျှင် တာဝန်ရှိကြောင်း ထွက်ဆိုထားသည်ကိုလည်း ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိသည်။ ယင်းသို့သောဖြစ်ရပ်သည် Major Case ဖြစ်ပြီး Minor Case မှာ

စတစ်ကာကွာသည့်အမှုဖြစ်ပါသည်။ ထိုအထည်များ ဆိပ်ကမ်းသို့ပြန်ပို့သည့်အခါ အထည်လျော့ခြင်းများမရှိပါကြောင်းကို ခုံအဖွဲ့က သတိပြုမိသည်။

(ဓ) ထိုသို့သောဖြစ်ရပ်များကြောင့် အလုပ်သမား Finishing All Super ဦးလှဝင်း သည် ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံ၏ ဂုဏ်သိက္ခာ ထိခိုက်စေမှု၊ တာဝန်ယူထားသော စာရင်းဇယားများကို တာဝန်ယူ လာရောက်ဖြေရှင်းပေးခြင်းမရှိသေးဟူသော အလုပ်ရှင်၏ ပြောဆိုတင်ပြချက်နှင့်ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီ၏ ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးမှု အကျိုးဆက်များဖြစ်ပေါ်သည်ဟူသော အချက်သည် အထက်အပိုဒ် သုံးသပ်ချက်(၄) (က) (၁) (၂) (၃) ပါ အလုပ်သမား၏ ထွက်ဆိုချက်များအရ အလုပ်ရှင် သုံးသပ်သည်နှင့်ကွာခြားနေပြီး၊ အလုပ်သမားမှ အလုပ်ရှင်၏ ပြောကြားမှုများကို ဖြေရှင်းထားချက်များသည် ကျိုးကြောင်းလျော်ညီမှုရှိပြီး အပြုသဘောဆောင်သည်ဟု ခုံအဖွဲ့မှ သုံးသပ်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၂ ရက်နေ့တွင် ချမှတ်ခဲ့သော အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၁၃၃/၂၀၁၇) ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုသည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည်အထက်တွင် ဖော်ပြထားသောနေ့ရက်မှစ၍အာဏာတည်စေရမည်။

၇။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၉ အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။

ဦးထွန်းအောင်	ဒေါ်စန်းစန်း	ဦးတင်ထွန်း
အဖွဲ့ဝင်	ဥက္ကဋ္ဌ	အဖွဲ့ဝင်