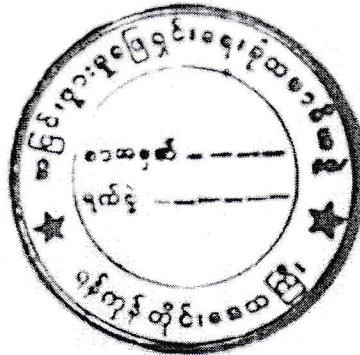


ပုံစံ(၉)



ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
 { နည်းဥပဒေ ၁၇(ယ) }
 ခုံသမာဓိအဖွဲ့
 ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး
 ရန်ကုန်မြို့၊
 အဖြင့်ဗွားမူအမှတ် (၂၅ /၂၀၂၂)

အလုပ်သမား ဦးလှိုင်ကိုဦး
 အမှတ်(၁၅၇)၊ မွေးသိရိ(၅)လမ်း၊ (၆)ရပ်ကွက်၊
 သာကေတမြို့နယ်။ ၀၉ - ၄၄၈ ၀၇၃ ၈၉၃

နှစ်နာရီတောင်းဆိုသူ

နှင့်

ဖရန်စစ်ကပ်ရာနိရားစနီဒါ (အလုပ်ရှင်)
 MC Easy Microfinance Co.,Ltd
 (အသေးစားငွေရေးကြေးရေးလုပ်ငန်း)
 ဒေါသွယ်ဇော်လူ (HR Manager)
 (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှာအပ်ခြင်းခံရသူ)
 အမှတ်(၈၅၃)၊ ကျော်သူ (၂၂)လမ်း၊ (၉)ရပ်ကွက်၊
 တောင်ဗြော်လာပမြို့နယ်။
 ၀၉ - ၉၇၂ ၆၇၆ ၆၁၆

တောင်းဆိုခြင်းခံရသူ

ရက် ၄။ ၂၀၂၂ ခ နှစ်၊ ဧပြ လ ၁၄ ရက်
 ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ တောင်ဗြော်လာပမြို့နယ်၊ (၉)ရပ်ကွက်၊ ကျော်သူ (၂၂)လမ်း၊
 အမှတ်(၈၅၃)ရှိ MC Easy Microfinance Co.,Ltd (အသေးစားငွေရေးကြေးရေးလုပ်ငန်း)၊
 ဖရန်စစ်ကပ်ရာနိရားစနီဒါ(အလုပ်ရှင်)၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှာအပ်ခြင်းခံရသူ ဒေါသွယ်ဇော်
 လူ (HR Manager)နှင့် အလုပ်သမား ဦးလှိုင်ကိုဦးတို့အကြားဖြစ်ပွားသော အဖြင့်ဗွားမူကို
 တောင်ဗြော်လာပမြို့နယ်ညို့နှင့်ဖျုန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှာအပ်ခဲ့သဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေး ဆုံးဖြတ်
 လိုက်သည်။

၂။ ဤခုံသမာဓိအဖွဲ့မှ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊
 ဆေးလွှာနှင့် စစ်ဆေးခံချက်များအပေါ်အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲ
 ပြီး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်

၃။ ယခုအငြင်းပွားမှုသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ တောင်ဥက္ကလာပမြို့နယ်၊ (၉)ရပ်ကွက်၊ ကျော်သူ(၂၂)လမ်း၊ အမှတ်(၈၅၃)ရှိ MC Easy Microfinance Co.,Ltd (အသေးစားငွေရေးကြေးရေးလုပ်ငန်း)၊ အလုပ်ရှင် ဖရန်စစ်ကပ်ရာနိရားစနိဒါနှင့် အလုပ်သမား ဦးလှိုင်ကိုကိုးတို့အကြား သယ်န်းကျွန်းရုံးခွဲမန်နေဂျာတစ်ဦးဖြစ်သည် ဦးလှိုင်ကိုကိုးအား ငွေကြေးစီမံရန်ကြိုးကြပ်ကွပ်ကဲမှ အားနည်း၍ (၁၄-၃-၂၀၂၂)ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှုရပ်စဲခံရသဖြင့် တောင်ဥက္ကလာပမြို့နယ်ညို့နှင့်ဖျော်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြတိုင်ကြားခဲ့ရာ တောင်ဥက္ကလာပမြို့နယ်ညို့နှင့် ဖျော်ဖြေရေးအဖွဲ့က (၃)ကြို့မံတိုင် ညို့နှင့်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော်လည်း ပြောလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြိုး ခုံသမာန်အဖွဲ့ထဲ လွှဲပြောင်းပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။

ကောက်ချက် ၁ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးလှိုင်ကိုကိုးအား အလုပ်ရပ်စဲမှ နစ်နာကြေးပေးရန် သင့် / မသင့်။

တွေ့ကြုံချက်

၄။ အလုပ်သမား ဦးလှိုင်ကိုကိုးမှ ထွက်ဆိုရာတွင် မိမိသည် (၁၄-၁၀-၂၀၁၆)ရက်နေ့တို့အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး သယ်န်းကျွန်းရုံးခွဲမန်နေဂျာအဖြစ် ရာထူးတိုးမြှင့်ထိုးဆောင်ရသဖြင့် လစာငွေ ကျပ် ၈၇၀,၀၀၀/- ရရှိခဲ့ကြောင်း၊ (၂၄-၃-၂၀၂၂)ရက်နေ့တွင် အလုပ်မှုရပ်စဲခံရသဖြင့်အကြောင်းမှာ (၁) လက်ထောက်ဝန်ထမ်းဖြစ်သူ ချေးငွေအရာရှိ ဒေါ်နော်ခင်ဗျားမော်၏မီးဖွားခွင့်တင်မပေးသဖြင့် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့သို့ မီးဖွားခွင့်တင်ပြရန် နောက်ကျခဲ့သည်အတွက် ခံစားခွင့်များရရှိရန် နောက်ကျခဲ့ရကြောင်း၊ (၂) ချေးငွေလာသွင်းသူ၏ငွေ ကျပ် (၂၂)သိန်းကျော်အား System သို့ မသွင်းဘဲ ငွေခန်းတွင်သွင်းခဲ့ရာ စာရင်းစစ်ဝင်သည့်အချိန်မှ သိရကြောင်း၊ (၃) (၂၃-၃-၂၀၂၂)ရက်နေ့တွင် သားဖြစ်သူဆေးခန်းသွားရန်ရှိသိန်းဖြင့် (၂၃-၂-၂၀၂၂)ရက်နေ့၊ ညနေတွင် Super ဒေါ်ဖြူမင်းလွှဲထဲ ငွေခန်းသော့လွှဲအောင်ခဲ့ပြီး လွှဲပြောင်းမှတ်တမ်းတွင် လက်မှတ်မထိုးခဲ့ကြောင်း၊ ယင်းအချက် (၃)ချက်အနက် (၁) နင့် (၂)ကို ခံဝန်လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး (၃)အချက်ကို မထိုးခဲ့ကြောင်း တင်ပြထွက်ဆိုထားစုသည်။

၅။ အလုပ်ရှင်၏ကိုယ်စား ဒေါ်သွေ့ယောင်လွှဲ(HR Manager)ထွက်ဆိုတင်ပြရာတွင် ငွေကိုင်ဝန်ထမ်း ဒေါ်ထားထားဝေ၏ နှုတ်ထွက်စာ ရုံးချုပ်သို့တင်ပြခဲ့မှုအပေါ် ရုံးခွဲမန်နေဂျာအနေဖြင့် ရုံးချုပ်သို့တင်ပြမှ မရှိခဲ့ကြောင်း၊ သို့သော် ဒေါ်ထားထားဝေသည် ရုံးချုပ်သို့ နှုတ်ထွက်စာ ထိုက်ရှိကတင်ပြထားပြီးဖြစ်သဖြင့် ဦးလှိုင်ကိုကိုးမှ မတင်ပြခဲ့ခြင်းအပေါ် အရေးမယျာခဲ့ကြောင်း၊ ဦးလှိုင်ကိုကိုးအနေဖြင့် ငွေခန်းသော့လွှဲအပ်မှုကိစ္စတွင် လွှဲပြောင်းမှတ်တမ်း၌ လက်မှတ်မထိုး

ခဲ့သော်လည်း၊ ငွေကွာဟမူမရှိကြောင်း၊ အေါ်နော်ခင်ဗိုးမော်၏ မီးဖွားခွင့်အား ရုံးချုပ်သို့ တင်ပြုမှ
မရှိဘဲ ကလေး (၅)လသားအရွယ်ရောက်မှသိရကြောင်း၊ မီးဖွားခွင့်ကာလအတွင်း အလုပ်
လွှဲပြောင်းပေးမှု မပြုခဲ့သည့်အတွက် အသင်းသား (၂၀၀၀)မှ (၄၀၀)ဦးခန့်အတွက် ချေးငွေ
အသွင်းအထုတ်ကိစ္စများ ခက်ခဲကုန်ကြောင်း၊ အထက်ပါကိစ္စရပ်များကြောင့် ရုံးခွဲတာဝန်ခံ
တစ်ဦးအနေဖြင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာကိစ္စများ စီမံခန့်ခွဲမှုကိစ္စများနှင့် ငွေကြေးစီမံရေးရာကိစ္စရပ်
များတွင် ကြိုးကြပ်ရန်တာဝန်များ ပျက်ကွက်ခဲ့ကြောင်း၊ ရန်ကုန်တွင် ရုံးခွဲ (၄)ခု၊ နယ်တွင် ရုံးခွဲ
(၂၀)ဖွင့်လှစ်လုပ်ကိုင်နေသော ငွေကြေးဆိုင်ရာလုပ်ငန်းကြိုးတစ်ခုအနေဖြင့် အလားတူကိစ္စရပ်
များမဖြစ်ပွားစေရန် ဦးလှိုင်ကိုကိုးဦး ရုံးခွဲမန်နေဂျာအား အလုပ်မှုရပ်စဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊
ကျူးလွန်ခဲ့သောပြစ်မှုများအတွက် အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြေး၊ ဂရဏာကြေးမပေးနိုင်ကြောင်း
တင်ပြုတွက်ဆိုထားပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၆။ အလုပ်သမား ဦးလှိုင်ကိုကိုးသည် ငွေကြေးများကို ကြိုးကြပ်ကွပ်ကဲဆောင်ရွက်နေရ^၁
သော ရုံးခွဲမန်နေဂျာတစ်ဦးအနေဖြင့် ရုံးမှချုပ်ထားသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာ
ရန် တာဝန်ရှိပေသည်။ ဦးလှိုင်ကိုကိုးက တတိယအကြိမ် သတိပေးဝန်ခံချက်ကို လက်မှတ်
ရေးထိုးရန် ပြင်းဆန်သည်ဆိုပါက စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းက ထိုသတိပေးစာကို အလုပ်ဌာနကြော်ဖြာ
စာသင်ပုန်းတွင်ကပ်ပြီး သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်ညို့ဦးဖျော်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ အကျိုးအကြောင်း
အသိပေးတင်ပြနိုင်ပေသည်။ ဦးလှိုင်ကိုကိုးအား တတိယအကြိမ်သတိပေးစာပေးပို့ပြီး စတုဇ္ဈာ
အကြိမ်ကျူးလွန်ပါက အလုပ်ရပ်စဲနိုင်ပေသည်။

၇။ အလုပ်သမား ဦးလှိုင်ကိုကိုးသည် လူဦးရေ (၃၀)ဦးခန့်ကို ကြိုးကြပ်ကွပ်ကဲဆောင်ရွက်ရ^၁
သော ရုံးခွဲမန်နေဂျာတစ်ဦးအနေဖြင့် ကြိုးကြပ်ကွပ်မှုအားနည်းခဲ့ခြင်းအတွက် အလုပ်ရပ်စဲမှု
နှစ်နာကြေးပေးရန် မသင့်သော်လည်း ငါးသည် လုပ်သက်ရန်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်နေသည်
အတွက် ငွေကြေးတစ်ခုတစ်ရာကို ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိသဖြင့်
အောက်ပါ အတိုင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

၇၁။ အတိုင်းဖြတ်ချက် ၁။ တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးလှိုင်ကိုကိုးအား လစာတစ်လစာငွေ
ကျပ် ၈၅၀,၀၀၀/- ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၇၂။ အတိုင်းဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁။ တောင်းဆိုသူအားပေးရန်ရရှိသောငွေများကို ၇၂။ အတိုင်းဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေ့ရက်မှစ၍
စွဲပေါင်း ၃၀ အတွင်းပေးရမည်။

မှတ်ချက်။ (၁)

ခုသမာစိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ ခုစွစ်ရက်အတွင်း ခုသမာစိကောင်စီ၏ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် အပြင်းပွားသူတစ်ဖက်ဖက်မှ လျှောက်ထားနိုင်သည်။

(၂)

မှတ်ချက် (၁)ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုလုပ်လျှင် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို သတ်မှတ်သည့်နေ့ရက်အတွင်း နှစ်ဖက်စလုံးက လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။

(ဇင်ကော်သွယ်)
အတွင်းရေးမှုး
အဖွဲ့၏

(လွင်လွင်မြင့်)
ဦးအောင်

(ကျော်ရှိနှိုင်)
အဖွဲ့၏

(ကျော်အောင်)
အဖွဲ့၏

(ဒေါက်တာခေါင်မောင်အောင်)
အဖွဲ့၏

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့၏

(မြင်အောင်)
အဖွဲ့၏

(ကျော်ဝေါ်)
အဖွဲ့၏

(စောတင်)
အဖွဲ့၏

(လစ်လပ်)
အဖွဲ့၏

(ကျော်သိန်း)
အဖွဲ့၏