

ခုံသမာဓိကောင်စီ

ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်

{ နည်းဥပဒေ ၂၃ (စ) }

ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၁၆/၂၀၂၃)

ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀)ဦး (အလုပ်သမား)  
ဘုံရှည်ကုန်းရပ်ကွက်၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၊  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

}

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

Mr. Zhu Kaiguo (အလုပ်ရှင်)  
ဒေါ်အေးအေးမြတ်(အလုပ်ရှင်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်  
လွှဲအပ်ခြင်းခံရသူ)၊ Lianfa Myanmar Industrial Co., Ltd.  
(အထည်ချုပ်စက်ရုံ)  
အမှတ်(၁၄၀)၊ မင်းဧရာလမ်း၊ ရွှေသံလွင်စက်မှုဇုန်၊  
လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း) မြို့နယ်၊  
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

}

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၃ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်၊ အမှတ်(၁၄၀)၊ မင်းဧရာလမ်း၊  
ရွှေသံလွင်စက်မှုဇုန်ရှိ Lianfa Myanmar Industrial Co., Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)မှ Mr. Zhu Kaiguo  
အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀)ဦးတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို  
လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ သော်လည်း  
ပြေလည်မှု မရရှိခဲ့သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၄/၂၀၂၃)



ဖြင့် ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးခဲ့ပြီး ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၂၄ ရက်နေ့တွင် အောက်ပါ အတိုင်း ကောက်ချက်ပြု၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးခဲ့သည်-

ကောက်ချက် ။ ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက် ။ အလုပ်သမား ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၄/၂၀၂၃) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ် အလုပ်သမားဘက်မှ ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ပြင်ဆင်မှု လျှောက်ထားခဲ့ရာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ရုံးအမိန့်စာအမှတ် (၂၀၂/၂၀၂၃) ဖြင့် ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၊ အမှုအမှတ် (၁၆/၂၀၂၃) အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ခုံအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌ ဒေါ်တင်တင်ဝင်း (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ အဖွဲ့ဝင် ဦးလှထွန်းခိုင် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်) နှင့် အဖွဲ့ဝင် ဦးမောင်မောင်အေး (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၃။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၂၄/၂၀၂၃) ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ် အလုပ်သမားများဘက်မှ ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာသည့် ဤအငြင်းပွားမှုအား ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုစစ်ဆေးရာတွင် ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမား ရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေ ၂၃ (က)ကို ကျင့်သုံးလျက် သက်ဆိုင်သူ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ကို ခေါ်ယူကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့၏ မှတ်တမ်းများ၊ တင်ပြ လာသော စာရွက်စာတမ်းများ၊ အထောက်အထားသက်သေခံများ၊ တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်း ခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာများ၊ နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ လျှောက်ထားသူ အလုပ် သမား၏ လျှောက်ထားလွှာတို့အပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

ကောက်ချက်။ အလုပ်သမား ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀)ဦးအား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

**အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်**

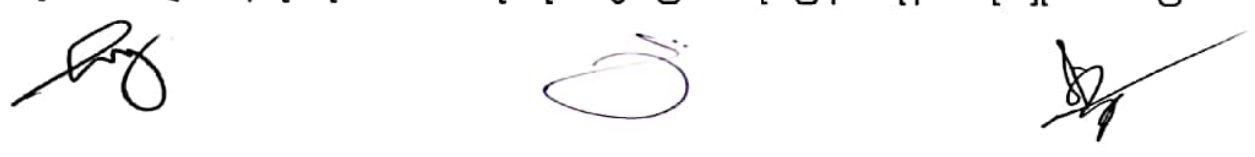
၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်၊ အမှတ်(၁၄၀)၊ မင်းဧရာလမ်း၊ ရွှေသံလွင်စက်မှုဇုန်ရှိ Lianfa Myanmar Industrial Co., Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ) မှ Mr. Zhu



Kaiguo အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀)ဦး တို့အကြား Grade ကြေးလျှော့ချ ခံရမှုအတွက် အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ ၆-၁၀-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင် တိုင်ကြားခဲ့ရာ Grade ကြေးလျှော့ချခံရမှုအတွက် ပြေလည်မှုရရှိပြီး၊ EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် ပျက်ကွက်မှုအတွက် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသို့ ၆-၁၀-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင် တိုင်ကြား ခဲ့မှုအပေါ် သုံးကြိမ်တိုင်ညှိနှိုင်းခဲ့ရာ ပြေလည်မှုမရရှိဘဲ ၂၃-၁၀-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနက နစ်နာသူမှ ဥပဒေနှင့်အညီဆောင်ရွက်ရန် အကြောင်းကြားစာထုတ်ပေး ခဲ့သည့်အပေါ် အလုပ်သမားများမှ ၎င်းရက်နေ့တွင် စက်ရုံသို့ ၎င်းအကြောင်းကြားစာအား သွားရောက်ပေးပို့ပြီး မိမိတို့ အလုပ်ဝင်ရောက်မည်ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်ရှင်ထံ အသိပေးခဲ့ပါသည်။ ၂၄-၁၀-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်မှ ၈-၁၀-၂၀၂၃ ရက်နေ့မှ ၂၃-၁၀-၂၀၂၃ ရက်နေ့အထိ လုပ်ငန်းခွင်သို့ တစ်စုံတစ်ရာ အကြောင်းကြား ခွင့်တိုင်ကြားခြင်း မရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခဲ့သောကြောင့် အလုပ်ပြန်ဝင်ခွင့်မပြုခဲ့ခြင်းအတွက် အငြင်းပွားမှုအပေါ် လှိုင်သာယာ(အရှေ့ပိုင်း)မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ပြေလည်မှုမရရှိဘဲ ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခံယူခဲ့ပါသည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိ အဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အလုပ်သမားများမှ ကျေနပ်မှုမရှိပါသဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားပေးပို့လာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါသည်။

**တွေ့ရှိချက်**

၅။ အလုပ်သမား ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀)ဦးသည် စက်ရုံစတင်ဖွင့်လှစ်သည့် ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ ဇွန်လမှ စ၍ စက်ချုပ်အဖြစ် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြောင်း၊ စက်ရုံဖွင့်ချိန်တွင် ဂရိတ်ကြေးအဖြစ် A= ၁၅၀,၀၀၀/- ၊ B = ၁၀၀,၀၀၀/- ၊ C = ၅၀,၀၀၀/-သတ်မှတ်ပေးကြောင်း၊ စက်တန်းတစ်လိုင်းတွင် လုပ်သား (၇၅)ဦးမှ လုပ်သား (၁၀၀)ဦးသို့ တိုးမြှင့်လိုက်သည့်အတွက် Aဂရိတ်ကိုဖြုတ်ပြီး Bနှင့်C ဂရိတ်ကိုသာ ထုတ်ပေးရာ ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀)ဦးမှ ကျေနပ်မှုမရှိသဖြင့် အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ် သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း၊ (၄)ကြိမ်တိုင်ညှိနှိုင်းခဲ့ပြီး ပြေလည်မှု ရရှိပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် ပျက်ကွက်သည့်ကိစ္စအတွက် အလုပ်သမားညွှန်ကြား ရေးဦးစီးဌာနသို့ တိုင်ကြားခဲ့ရာ (၃)ကြိမ်တိုင်ညှိနှိုင်းခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရှိခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနက ဥပဒေနှင့်အညီ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် ၂၃-၁၀-၂၀၂၃ ရက်နေ့တွင် နစ်နာသူဘက်သို့ စာထုတ်ပေးခဲ့ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ Manager က အလုပ်သမားများ နေထိုင်ရာအဆောင်သို့ လိုက်သွားပြီး အလုပ်ပြန်ဝင်ရန် အလုပ်ရှင်အား ပြောပေး



မည်ဟု ညှိနှိုင်းရာ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်းမရှိသည့်အတွက် အလုပ်သမားများက နစ်နာကြေး ၇၀၀,၀၀၀/- (ကျပ်ခုနစ်သိန်းတိတိ) မရပါက တရားစွဲမည် ဖြစ်ကြောင်းပြော၍ ပြေလည်မှုမရရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၆။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ HR ဦးအောင်ဇင်လင်းက လူမှုကရုဏာကြေးအနေဖြင့် တစ်ဦးလျှင် ၁၅၀,၀၀၀/- ပေးရန် ဆန္ဒရှိကြောင်း မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးတွင် ထွက်ဆိုထားခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရပြီး မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးတွင် (၄)ကြိမ် ညှိနှိုင်းပေးခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၇။ ၁၃-၁၁-၂၀၂၃ ရက်နေ့၌ တိုင်းဒေသကြီးခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့တွင် HR Manager ဒေါ်အေးအေးမြတ်မှလည်း မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် ညှိနှိုင်းခဲ့စဉ်က ထွက်ဆိုခဲ့သည့် အတိုင်း အလုပ်သမားတစ်ဦးလျှင် ၁၅၀,၀၀၀/- ပေးရန် ဆန္ဒရှိပါကြောင်း ထပ်မံထွက်ဆိုခဲ့ပြီး၊ Lianfa Myanmar Industrial Co., Ltd. (အထည်ချုပ်စက်ရုံ)သည် WCC ဖွဲ့စည်းထားမှု မရှိသေးကြောင်း၊ အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀၀ ကျော်အတွက် EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် ကျန်ရှိနေပါကြောင်း ၎င်း၏ ထွက်ဆိုချက်များကို စိစစ်တွေ့ရှိရပါသည်။

၈။ တိုင်းဒေသကြီးခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်တွင် WCC ဖွဲ့စည်းထားမှုမရှိခြင်း၊ EC ချုပ်ဆိုမှု အချိန်မီ ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မှုမရှိခြင်းကြောင့်၊ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုကိစ္စများ ဖြစ်ပေါ်လာပြီး သက်ဆိုင်ရာဌာနများသို့ တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်း၊ စတင်တိုင်ကြားသည့် ၆-၁၀-၂၀၂၃ ရက်နေ့မှ ၂၃-၁၀-၂၀၂၃ ရက်နေ့အထိ လုပ်ငန်းခွင်မှ (၁၈)ရက်ကြာ ကင်းကွာခဲ့ကြောင်း၊ အငြင်းပွားမှုအတွက် ဖြေရှင်းရာတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး သို့မဟုတ် နှစ်ဦးမှ ကိုယ်စားပြု၍ သက်ဆိုင်ရာရုံးများသို့ သွားရောက်ညှိနှိုင်းသင့်ပြီး ကျန်သူများမှ လုပ်ငန်းခွင်မပျက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း၊ EC စာချုပ် ချုပ်ဆိုမှုအတွက် ဥပဒေကြောင်းအရ ဆောင်ရွက်ရန် သာဖြစ်ပြီး ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀)ဦးမှ တောင်းဆိုသည့် ငွေကြေးအပေါ် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးချေရန် သဘောတူညီမှုသည် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန်နှင့် ခန့်ထားရန်အတွက် ပြင်ပတွင် ညှိနှိုင်းပြောဆိုမှုတစ်ရပ်သာဖြစ်ကြောင်း၊ တစ်စုံတစ်ရာခွင့်တိုင်ကြားမှုမရှိ ပျက်ကွက်နေပြီး စက်တန်းတစ်တန်းရှိ လုပ်သား (၁၀)ဦးလုံး ပျက်ကွက်ခဲ့ခြင်းသည် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ထိခိုက်အောင် ဆောင်ရွက်သကဲ့သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ပြီး အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန် မလိုကြောင်း ဆုံးဖြတ်ထားသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။





## သုံးသပ်ချက်

၉။ အလုပ်သမား ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀)ဦးတို့သည် မိမိတို့၏ တောင်းဆိုချက်များကို ဆက်လက် ညှိနှိုင်းလိုပါက လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရင်း ဆက်လက် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းသင့်ပါသည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ခြင်းမရှိလျှင် အလုပ်ရှင်ထံကို ကြိုတင်၍ အသိပေးအကြောင်းကြားသင့်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှလည်း အလုပ်သမားများအား မိမိတို့၏ တောင်းဆိုချက်များအတွက် သက်ဆိုင်ရာဌာနများတွင် ညှိနှိုင်းပေးနေစဉ် အလုပ်ခွင်မပျက် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ကြောင်းတရားဝင် စာထုတ်ပြန်၍ အသိပေးသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။

၁၀။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ WCC ဖွဲ့စည်းထားမှုမရှိခြင်း၊ EC စာချုပ်အချိန်မီ ချုပ်ဆိုရန် ပျက်ကွက်ခဲ့ခြင်း တို့ကြောင့် ယခုကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှု ပေါ်ပေါက်လာခြင်းဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်လည်း ဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လိုက်နာမှုအားနည်းကြောင်း သုံးသပ်ရပါသည်။

၁၁။ စက်တန်းတစ်တန်းတည်းရှိ လုပ်သားအများအပြားသည် တစ်ပြိုင်နက်တည်း ပျက်ကွက်ပါက ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကို ထိခိုက်နစ်နာစေနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀)ဦးသည် စက်တန်းတစ်တန်းတည်းရှိ လုပ်သားများဖြစ်ပြီး တစ်စုံတစ်ရာ ခွင့်တိုင်ကြားမှုမရှိဘဲ (၁၈)ရက်ကြာ ပျက်ကွက်ခဲ့သောကြောင့်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့နေထိုင်ရာအဆောင်သို့ HR Manager ကိုယ်တိုင် သွားရောက်ညှိနှိုင်းသော်လည်း အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်မှု မရှိခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့အား အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် မသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရပါသည်။

၁၂။ အလုပ်သမား ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀) ဦးသည် တစ်စုံတစ်ရာ ခွင့်တိုင်ကြားခဲ့ခြင်းမရှိဘဲ (၁၈)ရက်ကြာ ပျက်ကွက်ခဲ့ခြင်း၊ HR Manager ကိုယ်တိုင် ညှိနှိုင်းခဲ့သော်လည်း အလုပ်ပြန်လည် ဝင်ရောက်မှုမရှိခြင်း၊ ၎င်းအလုပ်သမားများ၏ လုပ်သက်သည် (၄)လခန့်သာရှိခြင်းတို့ကြောင့် ဥပဒေကြောင်းအရ တစ်စုံတစ်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်ပေးရန် မလိုအပ်သော်လည်း ယနေ့အချိန်ကာလ သည် လူမှုစီးပွားအခက်အခဲများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသောကြောင့် အလုပ်သမား ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀)ဦးသည်လည်း မိသားစုစားဝတ်နေရေး လူမှုဒုက္ခများနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရမည်မှာ မလွဲ ဧကန်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအခြေအနေများမှ တစ်စုံတစ်ရာ ပြေလျော့သက်သာမှုရှိစေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် တိုင်းဒေသကြီးခုံသမာဓိအဖွဲ့တို့တွင် ထွက်ဆို ထားချက်များအရ တစ်ဦးလျှင် ၁၅၀,၀၀၀/- ပေးရန် ဆန္ဒရှိသောကြောင့်လည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိ ကောင်စီ၏ ခုံအဖွဲ့က လူမှုရေးတရားမျှတမှုကို ရှေးရှု၍ လူမှုထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ် တစ်ဦးလျှင် ၁၅၀,၀၀၀/- (ကျပ်တစ်သိန်းငါးသောင်း) စီ ပေးအပ်ခံစားခွင့်ပြုသင့်ကြောင်း သုံးသပ်ရရှိပါသည်။





### ဆုံးဖြတ်ချက်

၁၃။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၃(င)ကို ကျင့်သုံးလျက် အောက်ပါအတိုင်းစီရင်ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်-

- ဆုံးဖြတ်ချက် ။
- (က) ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၂၄-၁၁-၂၀၂၃)ရက်စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၂၄/၂၀၂၃)အပေါ် ချမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုသည်။
  - (ခ) ဦးသန့်ဇော်ကိုပါ (၁၀)ဦးအား လူမှုထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ် တစ်ဦးလျှင် ၁၅၀,၀၀၀/- (ကျပ်တစ်သိန်းငါးသောင်းတိတိ) အား ပေးအပ်ခံစားခွင့်ပြုရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၄။ အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ဤဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေ့ရက်မှစ၍ ရက်ပေါင်း(၃၀)အတွင်း ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပေးရန်ပျက်ကွက်ပါက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉အရ အဆိုပါငွေကို မြေခွန်မပြေ ကျန်ငွေကဲ့သို့ အရကောက်ခံရမည်။



ဦးလှထွန်းခိုင်  
အဖွဲ့ဝင်



ဒေါ်တင်တင်ဝင်း  
ဥက္ကဋ္ဌ



ဦးမောင်မောင်အေး  
အဖွဲ့ဝင်