

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



ވަޖީހު ވަޔުލާޤާ ޖެނެރަލް ޖެނެރަލް

މާލެ، ދިވެހިރާއްޖެ

މަސައްސަވާ ސަރުކާރުގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ

272/VTR/2021

މަސައްސަވާ ސަރުކާރު:

ވަޖީހު ވަޔުލާޤާ ޖެނެރަލް

މަސައްސަވާ ޖެނެރަލް:

07 ޔޫލައި 2021

މަސައްސަވާ ޖެނެރަލް ޖެނެރަލް:

30 ސެޕްޓެމްބަރު 2022

މަސައްސަވާ ސަރުކާރު ޖެނެރަލް:

ސަރުކާރުގެ ޖެނެރަލް، ސަރުކާރުގެ

މަސައްސަވާ ޖެނެރަލް ޖެނެރަލް:

(ޖެނެރަލް ސަރުކާރު: AJ827366)

ސަރުކާރުގެ ޖެނެރަލް ޖެނެރަލް ޖެނެރަލް

މަސައްސަވާ ސަރުކާރު ޖެނެރަލް:

(މަސައްސަވާ ސަރުކާރު ޖެނެރަލް: C-919/2006)





















8.2 ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

8.2.1 ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން (substantive fairness) ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން (substantive fairness) ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

1 ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

2 ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

3 ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

ދިވެހިސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2010/HC-A/24 ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2011/HC-A/134 ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

8.2.2 ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

“The purpose of this letter is to inform you of our decision to dismiss you from employment as a Cruise Manager with Scubaspa Pvt. Ltd under section 23 of the Employment Act of the Maldives, effective immediately.

The cause for termination is persistent alcohol abuse whilst on duty as the Cruise Manager.

<sup>1</sup> ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 1 ގަޑިއިރުގެ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން (05 ނަންބަރު 2021) 27 ޖުލައި 9





...

މި ގޮތުން ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން، ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ފަތުރުވެރިންނަށް ދެވޭ ފުރުޞަތު ހުޅުވާލުމަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 23 ވަނަ ޖަލްދުގެ 2008 ވަނަ އަދަދުގެ ގަވާއިދުގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން.

8.2.3. ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ފަތުރުވެރިންނަށް ދެވޭ ފުރުޞަތު ހުޅުވާލުމަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2/2008 (ފަތުރުވެރިންނަށް ދެވޭ ފުރުޞަތު ހުޅުވާލުމަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން) 23 ވަނަ ޖަލްދުގެ 2008 ވަނަ އަދަދުގެ ގަވާއިދުގެ ދަށުން (ހ) ގަވާއިދުގެ ދަށުން ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން؛

“ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ފަތުރުވެރިންނަށް ދެވޭ ފުރުޞަތު ހުޅުވާލުމަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 23 ވަނަ ޖަލްދުގެ 2008 ވަނަ އަދަދުގެ ގަވާއިދުގެ ދަށުން (ހ) ގަވާއިދުގެ ދަށުން ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން؛

އަދަދުގެ 23 ވަނަ ޖަލްދުގެ 2008 ވަނަ އަދަދުގެ ގަވާއިދުގެ ދަށުން (ހ) ގަވާއިދުގެ ދަށުން ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން؛

“މި ގޮތުން (ހ) ގަވާއިދުގެ ދަށުން ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ފަތުރުވެރިންނަށް ދެވޭ ފުރުޞަތު ހުޅުވާލުމަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 23 ވަނަ ޖަލްދުގެ 2008 ވަނަ އަދަދުގެ ގަވާއިދުގެ ދަށުން (ހ) ގަވާއިދުގެ ދަށުން ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން؛

- (1) ފަތުރުވެރިންނަށް ދެވޭ ފުރުޞަތު ހުޅުވާލުމަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 23 ވަނަ ޖަލްދުގެ 2008 ވަނަ އަދަދުގެ ގަވާއިދުގެ ދަށުން (ހ) ގަވާއިދުގެ ދަށުން ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން؛
- (2) ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން؛

މި ގޮތުން ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން، ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ފަތުރުވެރިންނަށް ދެވޭ ފުރުޞަތު ހުޅުވާލުމަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 23 ވަނަ ޖަލްދުގެ 2008 ވަނަ އަދަދުގެ ގަވާއިދުގެ ދަށުން (ހ) ގަވާއިދުގެ ދަށުން ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2014/SC-A/27 ވަނަ އަދަދުގެ 2014 ވަނަ އަދަދުގެ ގަވާއިދުގެ ދަށުން (ހ) ގަވާއިދުގެ ދަށުން ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން؛









Ensuring that the name and corporate image of Scubaspa Pvt. Ltd as a luxury brand of holiday destination is promoted, maintained and protected.”

މި ނިންމުމެއްގެ ތެރެއިން ޕްރޮޖެކްޓް ކުރަމުން ދިޔައެވެ. ސަބަބުން ޕްރޮޖެކްޓް ކުރަމުން ދިޔައެވެ.  
މި ނިންމުމެއްގެ ތެރެއިން ޕްރޮޖެކްޓް ކުރަމުން ދިޔައެވެ. ސަބަބުން ޕްރޮޖެކްޓް ކުރަމުން ދިޔައެވެ.  
މި ނިންމުމެއްގެ ތެރެއިން ޕްރޮޖެކްޓް ކުރަމުން ދިޔައެވެ. ސަބަބުން ޕްރޮޖެކްޓް ކުރަމުން ދިޔައެވެ.

މި ނިންމުމެއްގެ ތެރެއިން 3 ވަނަ ބައި ޖަލްދު 2021

### “3.1 ROTATION SYSTEM

During your tenure with Scubaspa Pvt. Ltd you are required to work 13 consecutive weeks on board followed by 4 weeks of vacations, continued in 3 rounds to fulfil the 12-month contract.

...

### 3.2 WORKING HOURS

Due to the nature of Scubaspa business and the lead role of your position no fixed working hours can be set and flexibility is expected. The business needs of the company, the fulfilling of your responsibilities and the satisfaction of the guests are the factors dictating your individual working day.”

މި ނިންމުމެއްގެ ތެރެއިން ޕްރޮޖެކްޓް ކުރަމުން ދިޔައެވެ. ސަބަބުން ޕްރޮޖެކްޓް ކުރަމުން ދިޔައެވެ.  
މި ނިންމުމެއްގެ ތެރެއިން ޕްރޮޖެކްޓް ކުރަމުން ދިޔައެވެ. ސަބަބުން ޕްރޮޖެކްޓް ކުރަމުން ދިޔައެވެ.  
މި ނިންމުމެއްގެ ތެރެއިން ޕްރޮޖެކްޓް ކުރަމުން ދިޔައެވެ. ސަބަބުން ޕްރޮޖެކްޓް ކުރަމުން ދިޔައެވެ.

މި ނިންމުމެއްގެ ތެރެއިން 9 ވަނަ ބައި ޖަލްދު 2021

“... You will be expected to rigidly adhere to all the laws and regulations binding upon those working and living in the Republic of Maldives.

By signing this contract of employment, you are agreeing to honor and show respect for the local people and Maldivian culture. This includes but is not limited to, respecting their laws on alcohol, drugs and other forbidden practices. ...”

13 ޖަލްދު 2021





މަސައްސަދާއި ބަލަންދުކުރުމުގެ ގޮތުން ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން  
ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން  
ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން  
ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

8.2.6 ގަވާއިދުގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން “Code of Conduct” ގަވާއިދު

“Drugs / Illicit Substances

...

Alcohol consumption is allowed on special occasion with approval of the cruise manager only.  
Excessive consumption of alcohol is forbidden at all times. No staff member should be attending  
guests when under visible influence of alcohol.”

މަސައްސަދާއި ބަލަންދުކުރުމުގެ ގޮތުން ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން  
ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން  
ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން  
ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

8.2.7 ގަވާއިދުގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2021 ވަނަ އަހަރު 31 ޖުލައި

ގަވާއިދުގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

“It has been brought to our attention that, despite several verbal warnings and friendly reminders, your conduct in regards to alcohol consumption while on duty has not changed. Multiple comments from the crew members and the guests, further compared with your monthly bar bills, leave us with no doubt that you have been regularly abusing alcohol, to an extent that will no longer be tolerated.

...





We do hope you can change your conduct and be more mindful about your position onboard, role in the organization and responsibility it carries. ...

**Please see this letter as official warning. Another breach of the Code of Conduct and our confident in your ability to restrain from excessive alcohol consumption when on duty, will be considered as negligent performance causing damage to the reputation of the company and, according your employment agreement, may result in termination of your employment without further warnings.**

މި ލިޔުމުގައި ކަނޑުކޮށްފައިވާ ގަޑީގެ ދަށުން ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން  
ލިޔުމުގައި ކަނޑުކޮށްފައިވާ ގަޑީގެ ދަށުން ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން  
މި ލިޔުމުގައި ކަނޑުކޮށްފައިވާ ގަޑީގެ ދަށުން ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން  
ލިޔުމުގައި ކަނޑުކޮށްފައިވާ ގަޑީގެ ދަށުން ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން  
މި ލިޔުމުގައި ކަނޑުކޮށްފައިވާ ގަޑީގެ ދަށުން ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން  
ލިޔުމުގައި ކަނޑުކޮށްފައިވާ ގަޑީގެ ދަށުން ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން  
މި ލިޔުމުގައި ކަނޑުކޮށްފައިވާ ގަޑީގެ ދަށުން ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން  
ލިޔުމުގައި ކަނޑުކޮށްފައިވާ ގަޑީގެ ދަށުން ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން  
މި ލިޔުމުގައި ކަނޑުކޮށްފައިވާ ގަޑީގެ ދަށުން ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން  
ލިޔުމުގައި ކަނޑުކޮށްފައިވާ ގަޑީގެ ދަށުން ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން

8.2.8 ގަޑީގެ ދަށުން ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން  
“Employee Misconduct Report” (01 ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން) ގަޑީގެ ދަށުން ވާދަވާ ގަޑީގެ ދަށުން

“In September a final call between the Operations Manager, the Managing Director and Simon took place. During the call Simon was informed about serious allegations, supported by constantly increasing bar bills. Simon refused to admit he was abusing alcohol, stated that the crew members were not telling the truth and that the quantities of alcohol reflected in his bar bills were not high for him and quantities like these wouldn’t affect his performance.

The above response from Simon, denying his clear misconduct and persistent alcohol abuse, leaves the management with no choice but to terminate his contract under section 23 of the Employment Act. His work ethics are unacceptable and the management sees any further continuation of employment as detrimental to the company and the work place.”













8.2.9.4 ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ސަރުކާރުގެ ދަރުބާރުގެ ނަމުގައި 2014/SC-A/27 2014 ވަނަ އަހަރުގެ 27 ވަނަ ދުވަހުގެ ނިންމުން ސަރުކާރުގެ ދަރުބާރުގެ ނަމުގައި 2014/SC-A/27 2014 ވަނަ އަހަރުގެ 27 ވަނަ ދުވަހުގެ ނިންމުން ސަރުކާރުގެ ދަރުބާރުގެ ނަމުގައި 2014/SC-A/27 2014 ވަނަ އަހަރުގެ 27 ވަނަ ދުވަހުގެ ނިންމުން...

8.3 ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ސަރުކާރުގެ ދަރުބާރުގެ ނަމުގައި 2014/SC-A/27 2014 ވަނަ އަހަރުގެ 27 ވަނަ ދުވަހުގެ ނިންމުން ސަރުކާރުގެ ދަރުބާރުގެ ނަމުގައި 2014/SC-A/27 2014 ވަނަ އަހަރުގެ 27 ވަނަ ދުވަހުގެ ނިންމުން ސަރުކާރުގެ ދަރުބާރުގެ ނަމުގައި 2014/SC-A/27 2014 ވަނަ އަހަރުގެ 27 ވަނަ ދުވަހުގެ ނިންމުން...

2 ގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ސަރުކާރުގެ ދަރުބާރުގެ ނަމުގައި 2014/SC-A/27 2014 ވަނަ އަހަރުގެ 27 ވަނަ ދުވަހުގެ ނިންމުން ސަރުކާރުގެ ދަރުބާރުގެ ނަމުގައި 2014/SC-A/27 2014 ވަނަ އަހަރުގެ 27 ވަނަ ދުވަހުގެ ނިންމުން...













މަޢުލޫމާތު ބެލެހިގެން ދިއުމުގެ ފަދަ ސަބަބުތަކުގެ ސަބަބުން ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި.

9.4 ނިންމުމުގެ ސަބަބުން، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި.

9.5 ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި.

<sup>6</sup> ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި، ޕީސީއެލް ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓް ގައި ވަނީ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުގައި.







10. ދިވެހިސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

10.1 ދަލަސާ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

(substantive fairness) ގެ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން (procedural fairness) ގެ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން  
ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

10.2 ދަލަސާ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

އެ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 01 (އެ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން)  
ފަހަތްގަނޑު ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

10.3 ދަލަސާ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 13 (އެ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން) 04 (އެ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން)

ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 02 (އެ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން) ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން  
ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 02 (އެ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން) ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން  
ދަލަސާ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

ދަލަސާ ސަރުކާރު:

ފަހަތްގަނޑު، ދަލަސާ ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން  
ފަހަތްގަނޑު ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން (AJ827366)  
01 ޖެނުއަރީ 2019 ގައި ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން  
އެ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 18 ސެޕްޓެމްބަރު 2021 ގައި ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން  
އެ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން  
2/2008 (ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން) ގެ ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން





ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2021 ވަނަ އަހަރުގެ ފެބްރުއަރީ ខަލަޞާތުގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 02 (ދުވަހު) ގެ ތެރޭގައި ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 01 (ދުވަހު) ގެ ތެރޭގައި ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 1/3 (އެއް ތިރިން ދެކޮޅަކަށް) ގެ ތެރޭގައި ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 06 (ދުވަހު) ގެ ތެރޭގައި ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 29 (ވަނަ) ގެ ތެރޭގައި ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 07 (ވަނަ) ގެ ތެރޭގައި ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2021 ވަނަ އަހަރުގެ ފެބްރުއަރީ ខަލަޞާތުގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން

ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން 2021 ވަނަ އަހަރުގެ ފެބްރުއަރީ ខަލަޞާތުގެ ދަށުން ސަރުކާރުގެ ގެޒެޓްގައި ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތުން





މިއަހަރުގެ ރިޔާސީ އިންތިޚާބުގެ ދަށުން ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް  
ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް  
ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް  
ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް

މިއަހަރުގެ ރިޔާސީ އިންތިޚާބުގެ ދަށުން ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް  
ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް  
ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް  
ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް  
ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް

މިއަހަރުގެ ރިޔާސީ އިންތިޚާބުގެ ދަށުން ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް  
ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް  
ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް  
ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް

މިއަހަރުގެ ރިޔާސީ އިންތިޚާބުގެ ދަށުން ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް  
ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް  
ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް  
ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް، ބޭނުންކުރާ ގޮތަށް ބަޔާންކޮށްފައިވާ ގޮތަށް ހިޔާވަވާތެރި ގޮތަށް

06 ޖެޒްޗަރު 2022  
30 ސެޕްޓެމްބަރު 2022

މި ވަނަ ބައި ގައި  
  
ފޮޓޯކޮޕީ ހެއްދެވިފައިވާ



ފޮޓޯކޮޕީ ހެއްދެވިފައިވާ ގޮތަށް

27 ޖެޒްޗަރު 27