

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය  
 මානව ශාස්ත්‍ර හා සමාජ විද්‍යා පීඨය  
 නීති අධ්‍යයන දෙපාර්තමේන්තුව  
 නීතිවේදී උපාධි පාඨමාලාව- VI වන මට්ටම  
 අවසාන පරීක්ෂණය - 2021/2022  
 LWU4323/LLU6715 - කම්කරු නීතිය  
 කාලය - පැය තුනයි (03)



දිනය- 2023 ජනවාරි 14

වේලාව-පෙ.ව 9.30 සිට ප.ව 12.30 දක්වා

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව - 08

ප්‍රශ්න පහකට (05) පමණක් පිළිතුරු සපයන්න.

අපැහැදිලි අත් අකුරුවලට ලකුණු අඩු කරනු ලැබේ.

1. 'බ්‍රිගිට් සෝලා එන්රිජ්' පුද්ගලික සමාගම කොළඹ පිහිටි සුප්‍රසිද්ධ සූර්ය බල ශක්ති සමාගමකි. මෙම සමාගම තම පාරිභෝගිකයින් වෙත සූර්ය පැනල සවි කිරීම, නඩත්තුව ඇතුළු විවිධ සේවා සපයයි. සූර්ය බල ශක්තිය සඳහා වූ ඉහළ ඉල්ලුම හේතුවෙන් මෑතකදී සමාගම නඩත්තු සේවා සැපයීම සඳහා තාක්ෂණික ශිල්පීන් තිදෙනෙකු සමඟ ගිවිසුමකට එළඹුණි. සමාගම හා තාක්ෂණික ශිල්පීන් අතර ඇතිවූ ගිවිසුමෙහි පහත සඳහන් වගන්ති අන්තර්ගත විය.

- (අ) සමාගම සූර්ය පැනල නඩත්තු කටයුතු සඳහා අවශ්‍ය උපාංග සපයයි.
- (ආ) ඔබ දිනපතා කාර්යාලයට පැමිණීම අවශ්‍ය නොවන නමුත්, කෙටි දැනුම් දීමකදී ප්‍රමාදයකින් තොරව කාර්යයන් භාර ගැනීම සඳහා ඔබ සූදානම්ව සිටිය යුතුය.
- (ඇ) පාරිභෝගිකයින්ගෙන් ලැබෙන ගෙවීම් වලින් 20% ක කොමිස් මුදලක් ඔබට ගෙවනු ලැබේ. මාසය තුළ පාරිභෝගිකයින්ගෙන් ලැබෙන ගෙවීම් මත එම කොමිස් මුදල මාසය අවසානයේදී ගෙවනු ලැබේ.
- (ඈ) වැඩ කරන වෙලාවන්හි දී ඔබ බ්‍රිගිට් සෝලා එන්රිජ් නිල ඇඳුම ඇඳ සිටිය යුතුය.
- (ඉ) ඔබ සමාගමට ස්වාධීන සේවය සපයන්නෙකු ලෙස සලකනු ලැබේ; සහ
- (ඊ) ඔබට වෙන්කර ඇති වෙලාවට අමතරව ඔබේ සේවාව බාහිර පුද්ගලයින්ට ලබා දිය හැකිය. නමුත්, එසේ බාහිර පුද්ගලයින්ට සේවා සැපයීමේදී ඒ සඳහා සමාගමේ පූර්ව අනුමැතිය ලබා ගත යුතුය.

**THE OPEN UNIVERSITY OF SRI LANKA**  
**FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES**  
**DEPARTMENT OF LEGAL STUDIES**  
**LL.B DEGREE PROGRAMME – LEVEL VI**  
**FINAL EXAMINATION -2021/2022**  
**LWU4323/LLU6715 – LABOUR LAW**  
**DURATION – 03 HOURS**



---

**Date: 14<sup>th</sup> January 2023**

**Time: 9.30 a.m. – 12.30 p.m.**

---

**Number of Questions -08**

**Answer Five (05) questions only.**

**Students will be penalized for illegible handwriting.**

1. Bright Solar Energy (Pvt) Ltd is a well-known solar energy company in Colombo. The company provides many services to the customers including fixing and maintaining solar panels. Recently, due to the high demand for solar energy, the company has entered into an agreement with three technicians to provide maintenance services. The agreement between the company and the technicians has the following clauses;
  - (a) The company provides the tools for maintenance of the solar panels;
  - (b) You are not required to report to the office daily, but you should be available to undertake a task with a short notice without any delay;
  - (c) You will be paid a commission of 20 percent of the payments received from the customers. The commission will be paid at the end of each month based on the payments received from the customers during the month;
  - (d) You required to wear Bright Solar Energy uniform during the work hours;
  - (e) You will be treated as an independent service provider to the company; and
  - (f) You can provide your services to the others outside the work hours allocated to you. However, you shall obtain prior approval from the company to provide such services to the others.

එසේ අලුතින් බඳවා ගත් තාක්ෂණික ශිල්පියෙකු වූ සරත්, සූර්ය පැනලයක් සවි කිරීමේ කටයුත්තක් අතරතුරදී අනතුරකට ලක් විය. සරත් සමාගමෙන් වන්දි ඉල්ලා සිටියේය. එසේ වුවද ඔහු සමාගමේ සේවකයෙකු නොවන බව පවසමින් සමාගම ඔහුගේ ඉල්ලීම ප්‍රතික්ෂේප කළේය.

තමන් සමාගමේ සේවකයෙකුද නැද්ද යන්න සම්බන්ධයෙන් සරත් ඔබගේ උපදෙස් පතයි. අදාළ නෛතික අධිකාරීන් දක්වමින් සරත්ට උපදෙස් දෙන්න.

(ලකුණු 20)

2. නෛතික අධිකාරීන් ඇසුරින් හේතු දක්වමින් පහත ප්‍රකාශයන්හි නිරවද්‍යතාව පැහැදිලි කරන්න.

(අ) පෞද්ගලික අංශයේ පරිවාසිකයකුගේ සේවය අවසන් කිරීම සඳහා සේවයෝජකයෙකුට හොඳ හේතුවක් පැවතීම අවශ්‍ය නොවේ.

(ලකුණු 10)

(ආ) සේවා වර්ගය තීරණය කිරීම සඳහා අනියම් සේවකයෙකු ලෙස සේවා යෝජකයෙකු විසින් ලබා දෙන තනතුර අවසානාත්මක සහ තීරණාත්මක වෙයි.

(ලකුණු 10)

3. (අ) තාරුකා 2016 වර්ෂයේ සිට විස්තීම් පොත් හල පුද්ගලික සමාගමෙහි නුගේගොඩ ශාඛාවේ වෙළඳ සහායකවක් වශයෙන් සේවය කළාය. ව්‍යාපාරය ආරම්භ වූ 2016 වර්ෂයේ සිටම පොත් හලෙහි සේවකයින් 20 ක් සේවයේ යෙදුණි. මෑතකදී පොත්හලෙහි කළමනාකරු වෙනත් ශාඛාවකට ස්ථාන මාරුවක් ලැබූ අතර අලුතින් පත් වූ කළමනාකාරවරයා තාරුකා හට නිරන්තරයෙන්ම අයුතු ලිංගික යෝජනා කළේය. කළමනාකාරවරයාගේ මෙම අයථා හැසිරීම නිසා මානසික පීඩනයට පත්වූ තාරුකා අවසානයේදී තම සේවයෙන් ඉල්ලා අස් වූවාය. පොත් හලෙහි කළමනාකාරීත්වය තාරුකාට දන්වා සිටියේ තම සේවයෙන් ඉල්ලා අස් වූ බැවින් ඇයට පාරිභෝගික දීමනා නොගෙවන බවයි.

ඇගේ පාරිභෝගික නිමිකම සම්බන්ධයෙන් තාරුකාට උපදෙස් දෙන්න. පොත්හල ව්‍යාපාර ආරම්භයේ සිටම සේවකයින් 12 ක් පමණක් සේවයේ යෙදවූයේ නම් ඔබේ පිලිතුර වෙනස් වන්නේ ද?

(ලකුණු 12)

One of the newly recruited technicians Sarath got injured while working on a roof for fixing a solar panel. Sarath claimed compensation from the company. However, the company has refused his claim stating that he is not an employee of the company.

Sarath seeks your advice as to whether he is an employee of the company or not. Advise Sarath citing relevant legal authorities.

**(20 Marks)**

2. Explain the correctness of the following statements giving reasons with legal authorities:

a) An employer is not required to have a good cause for termination of services of a probationer in the private sector.

**(10 Marks)**

b) The designation given by an employer as a casual worker is final and conclusive to determine the type of employment.

**(10 Marks)**

3. (a) Tharuka worked as a sales assistant at the Nugegoda branch of Wisdom Bookshop (Pvt) Ltd since 2016. The Bookshop employs twenty workers from the commencement of its business in 2016. Recently, the manager of the Bookshop has been transferred to another branch and the newly recruited manager continuously made some sexual requests to Tharuka. She was depressed with this inappropriate behavior of the manager and finally resigned from the post. Management of the Bookshop informed Tharuka that it would not pay her gratuity as she has resigned from the post.

Advise Tharuka with regard to her entitlement to gratuity. Would your answer be different if the Bookshop employs only twelve workers from the commencement of its business?

**(12 Marks)**

(ආ) “යම් කාර්මික ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් කම්කරු විනිශ්චය සභාවේ විමර්ශනයක් පවත්වාගෙන යමින් සිටින අවස්ථාවකදී වුවද එම ආරවුලම බේරුම්කරණයෙන් නිරාකරණය කිරීම සඳහා යොමු කිරීමට අමාත්‍යවරයාට බලය පවතී.”

ඉහත ප්‍රකාශය සමග ඔබ එකඟ වන්නෙහි ද?

අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදනය/න් සහ නඩු තීන්දු නීතිය ඇසුරින් ඔබේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 08)

4. හැපී කිසිදු පුද්ගලික සමාගම දේශීය වෙළඳපොලට සෙල්ලම්බඩු නිෂ්පාදනය කරන එන සමාගම් දෙකක් සමග ඒකාබද්ධ වූ දේශීය සමාගමක්. ඔවුහු එනයෙන් අමුද්‍රව්‍ය ආනයනය කර කොළඹ පිහිටි කර්මාන්තශාලාවේදී සෙල්ලම්බඩු නිෂ්පාදනය කරති. COVID 19 වසංගත තත්වය සහ වර්තමානයේ පවතින මූල්‍ය අර්බුදය හේතුවෙන් සමාගම සේවකයින් හට වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා සහ වෙනත් විශේෂ දීමනා ගෙවීමට අපොහොසත් විය. එම නිසා වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා සහ වෙනත් විශේෂ දීමනා ඉල්ලා සිටිමින් සමාගමේ වෘත්තීය සමිතිය වැඩ වර්ජනයක් ආරම්භ කළේය. සමාගම නිවේදනය කර සිටියේ වෘත්තීය සමිතිය වහාම නම වැඩවර්ජනය නවතා නොදැමුවහොත් ඔවුන් කර්මාන්තශාලාව ස්ථිරවම වසා දමන බවයි.

සමාගමේ තීරණයේ නෛතික වලංගුභාවය 1971 අංක 45 දරන සේවකයින්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ විශේෂ විධිවිධාන පනත ඇසුරින් සාකච්ඡා කරන්න.

අදාළ අධිකාරීන් ඇසුරින් ඔබේ පිළිතුර තහවුරු කළ යුතුය.

(ලකුණු 20)

5. “නූතන සුබසාධනවාදී රාජ්‍ය සංකල්පය පහළ විමත් සමග රාජ්‍යය ජනතාවගේ සමාජයීය සහ ආර්ථික සබඳතාවන්ට මැදිහත් වීමට පටන් ගත්තේය. රාජ්‍යය, නීතිය මගින් වැටුප්, වැඩ කරන පැය ගණන, සේවා තත්වය ආදී අනෙකුත් දෑ සම්බන්ධව අවම නියමයන් සහ කොන්දේසි පැනවීමට ඉදිරිපත් විය.”

S.R.De Silva, Legal Framework of Industrial Relations. 1973 at p.15

ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු ව්‍යවස්ථාපිත ක්‍රම (3) ප්‍රතිපාදන ඇසුරින් ඉහත ප්‍රකාශය අගයන්න.

(ලකුණු 20)

(b) "The Minister has the power to refer an industrial dispute for settlement by arbitration even though an inquiry is pending in a Labour Tribunal with regard to the same dispute."

Do you agree with the above statement?

Give reasons for your answer with relevant statutory provision/s and case law.

**(08 Marks)**

4. Happy Kids Pvt Ltd is a local company affiliated with two Chinese companies which manufacture toys for the local market. They import raw materials from China and manufacture the toys in a factory situated in Colombo. After the COVID 19 pandemic and the current financial crisis in the country, the company failed to pay the annual bonus and other special allowances to the employees. Therefore, a trade union in the company commenced a strike action demanding the annual bonus and the other special allowances. The company announced that if the trade union does not stop its strike action immediately, it would close the factory permanently.

Discuss the legal validity of the decision of the company in the light of the **Termination of Employment of Workmen (Special Provisions) Act No 45 of 1971**.

Your answer should be supported with relevant authorities.

**(20 Marks)**

5. "...with the emergence of the idea of the modern welfare state, the State came to intervene in the social and economic affairs of the community. Through law the State came to lay down minimum terms and conditions of employment particularly in regard to wages, hours of work, working condition and such like."

S.R.De Silva, Legal Framework of Industrial Relations. 1973 at. p.15

Comment on the above statement in the light of the provisions of three (3) labour legislation in Sri Lanka.

**(20 Marks)**

6. ඩයමන්ඩ් ඇපරල් පුද්ගලික සමාගම කටුනායක නිදහස් වෙළඳ කළාපයේ පිහිටි ඇගළුම් කර්මාන්ත ශාලාවකි. සමාගමේ සේවකයින් 700 ක් සේවය කරන අතර ඉන් සේවකයෝ 600 ක් ඩයමන්ඩ් කම්කරු සමිතිය නැමති වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයෝ වෙති. මෑතකදී ඩයමන්ඩ් කම්කරු සමිතියේ සාමාජිකයෝ පීචන විභූතිය දීමනාව වැඩි කරන ලෙස ඉල්ලුමින් සමාගම් පරිශ්‍රය ඉදිරිපිටදී උද්ඝෝෂණයක් පැවැත්වූහ. කෙසේ වෙතත් සමාගම වෘත්තීය සමිතිය සමඟ කිසිදු සාකච්ඡාවක් පැවැත්වීම ප්‍රතික්ෂේප කළේය. ඊළඟ දිනයේදී සමාගමේ කළමනාකාරිත්වය විසින් වෘත්තීය සමිතියේ නිලධාරීන් තිදෙනෙකුට එරෙහිව විනය පරීක්ෂණයක් ආරම්භ කරන ලදී. විනය පරීක්ෂණයෙන් පසුව කළමනාකාරිත්වය විසින් උද්ඝෝෂණය සංවිධානය කිරීම සම්බන්ධයෙන් නිලධාරීන් තිදෙනා සේවයෙන් නෙරපා හරිනු ලැබීය. අනතුරුව ඩයමන්ඩ් කම්කරු සමිතියේ සාමාජිකයෝ කළමනාකාරිත්වය විසින් නිලධාරීන් තිදෙනා සේවයෙන් නෙරපා හැරීමේ තීරණය හඟුනා ගන්නා තුරු වැඩවර්ජනයක් දියත් කිරීමට ඒකමතිකව තීරණය කළහ. වැඩවර්ජන ක්‍රියාමාර්ගය හේතුවෙන් සමාගමට අපහසුතා ඇතිවූ සඳහා ඇගළුම් සැපයීමට නොහැකි වූ අතර එය සමාගමට විශාල පාඩුවක් ඇති කළේය. එහිසා වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වයෙන් ඉවත් වී නැවත වැඩට පැමිණෙන සේවකයින්ගේ සේවා තත්වය උසස් කරන බවට සමාගම නිවේදනය කළේය.

ඉහත සිදුවීම තුළ අන්තර්ගත නෛතික ගැටළු හඳුනා ගෙන අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන සහ විනිශ්චිත නඩු තීන්දු ඇසුරින් එම නෛතික ගැටළු සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 20)

7. (අ) මෑතකාලීන නෛතික වර්ධනයන්ට විශේෂ අවධානය යොමු කරමින් ළමයින් සේවයේ යෙදවීම සම්බන්ධ ශ්‍රී ලංකාවේ නෛතික රාමුව සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 10)

(ආ) ශ්‍රී ලංකාවේ පුද්ගලික අංශයේ කාන්තාවන් සේවයේ යෙදවීම සම්බන්ධයෙන් වූ නෛතික ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා ඔබගේ යෝජනා ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 10)

8. පහත කරුණු විස්තර කරන්න.

(අ) සාමූහික ගිවිසුම් සම්බන්ධ නෛතික තත්වය

(ලකුණු 10)

(ආ) කාර්මික ආරවුල් පහත යටතේ කාර්මික ආරවුලක විෂය පථය

(ලකුණු 10)

-නිමිකම් ඇවිරිණි-

6. Diamond Apparel (Pvt).Ltd is a garment factory located in Katunanyaka free trade zone. The company has 700 employees, and around 600 employees are members of a trade union named Diamond Kamkaru Samithiya. Recently, the members of the Diamond Kamkaru Samithiya have conducted a picketing in front of the company premises requesting an increment of the cost of living allowance. However, the company had refused to have any negotiation with the trade union. The next day, the management of the company initiated disciplinary action against three office bearers of the trade union. After an inquiry, the management has terminated the services of the three office bearers for organizing the picketing. Then the members of the Diamond Kamkaru Simithiya unanimously decided to conduct a strike action until the management reverses the decision of terminating the services of the three office bearers. Due to the strike action, the company could not supply the garments for export orders, and it caused a huge loss to the company. The company announced that it would promote the employees who withdraw their membership from the trade union and return to work.

Identify the legal issues involved in the above scenario, and discuss the legal issues in the light of relevant statutory provisions and decided cases

**(20 Marks)**

7. (a) Discuss, with special reference to recent legal developments, the legal framework relating to child labour in Sri Lanka. **(10 Marks)**

(b) Make suggestions for law reform with regard to employment of women in the private sector in Sri Lanka. **(10 Marks)**

8. Explain the following:

(a) Legal aspects relating to collective agreement **(10 Marks)**

(b) Scope of an industrial dispute under the Industrial Dispute Act **(10 Marks)**

*-Copyright Reserved-*