

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්වවිද්‍යාලය

නීතිවේදී උපාධි පාඨමාලාව - 6 වන මට්ටම

අවසාන පරීක්ෂණය - 2010



කම්කරු නීතිය - LWU 3323/4314/4323

කාලය - පැය තුනයි

දිනය 2010 මාර්තු මස 31 වන දින වේලාව: පෙ .ව. 9.30 සිට ප .ව. 12.30 දක්වා

ප්‍රශ්න පහකට පමණක් පිළිතුරු සපයන්න.
අපැහැදිලි අත් අකුරුවලට ලකුණු අඩු කරනු ලැබේ.

1. 'කිසියම් සබඳතාවක් භාමිපුතා හා සේවකයා අතර සබඳතාවක් ද එසේ නැතිනම් සේවා යෝජකයා හා ස්වාධීන ගිවිසුම්කරුවකු අතර සබඳතාවක් ද යන්න තීරණය කිරීම සඳහා අධිකරණ විසින් පරීක්ෂණ ගණනාවක් යෝජනා කර ඇත.'

අධිකරණ විසින් වර්ධනය කරනු ලැබූ පරීක්ෂණ, සේවා සඳහා ගිවිසුමකින් සේවා ගිවිසුමක් වෙන්කොට දැක්වීම සඳහා ප්‍රමාණවත් වන්නේ දැයි විවේචනාත්මකව පැහැදිලි කරන්න.

2. සිය ව්‍යාපාරය පුළුල් කිරීමේ කාර්යයයේ දී සීමාසහිත දිවුල්ල ඉදිකිරීම් සමාගම විසින් වසර දෙකක් සඳහා කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සිවිල් ඉංජිනේරුවකු වූ යුගත් ද, වසරක පරිවාස කාලයකට යටත්ව ස්ථිර තනතුරු සඳහා ලිපිකරුවන් වශයෙන් වම්ලා හා සරෝජා ද, අතීයම් පදනමක් මත කාර්යාල සහායයෙකු වශයෙන් පියල් ද බඳවා ගන්නා ලදී.

රැකියාව සඳහා නුසුදුසුවීමේ හේතුව මත පරිවාස කාලය අවසන් වීමට ප්‍රථමයෙන් 2010 ජනවාරි මස 09 වන දින සරෝජාගේ සේවය සමාගම විසින් අවසන් කරන ලදී. කෙසේ වුව ද වම්ලා අඛණ්ඩව සිය සේවය කරගෙන ගිය අතර වසරක පරිවාස කාලය අවසන් වීමෙන් පසුව ඇයගේ සේවය අවසන් කිරීමක් හෝ සේවය ස්ථිර කිරීමක් සිදු නොවීය. ඇයව සේවයේ ස්ථිර කරනු ඇතැයි ඇය අදහස් කරයි. පියල් වසරකට වඩා වැඩි කාලයක් සමාගම වෙනුවෙන් අඛණ්ඩව සේවය කළ අතර තමා ස්ථිර සේවකයෙකු වශයෙන් සලකනු ඇතැයි ඔහු අදහස් කරයි. සිය කොන්ත්‍රාත් සේවා කාලය අවසන් වීමෙන් පසුව පවා දිගටම සමාගමේ සේවය කිරීමට යුගත් අදහස් කරයි.

සමාගම විසින් යුගත්, වම්ලා සහ පියල්ගේ අපේක්ෂාවන් ඔවුනට වාසිදායක ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ද යන්න සාකච්ඡා කරන්න. ඔබේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

සිය සේවය අවසන් කිරීම සම්බන්ධයෙන් සහන පැහීමට සරෝජා අදහස් කරයි. ඇයට උපදෙස් දෙන්න.

3. පරිගණක හා පරිගණක උපාංග ආනයනය කිරීමෙහි නියැලී සිටින සමාගමක් වූ සීමාසහිත සොෆ්ට් බැන්ඩ් කොම්පියුටර්ස් පුද්ගලික සමාගම රට පුරා සේවකයන් 50 ක් පමණ සේවයේ යොදවා ඇත. 2008 අගෝස්තු මස 01 වන දින සිට සමාගමේ ව්‍යාපාර ප්‍රවර්ධනය කිරීම හා විධිමත් කිරීම සඳහා විවෘත කරන ලද නව ශාඛාවක පාලිත, කමලා, විනුරි හා ප්‍රහාන් සමාගම විසින් සේවයේ යොදවන ලදී. කෙසේ වුව ද එකී ශාඛාවේ නොසැලකිලිමත්ව නිසා දෝෂ සහගත නිෂ්පාදන ආනයන කිරීම හේතුවෙන් අධික පාඩු දැරීමට සමාගමට සිදු වූ අතර එනිසා එකී ශාඛාව වසා දැමීමට සමාගමේ කළමනාකාරිත්වය තීරණය කළේය.

දෝෂ සහගත භාණ්ඩ ආනයනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් ප්‍රභාත් වැරදිකරු බව විනය පරීක්ෂණයක දී තීරණය කරන ලදී. ඔහුගේ සේවය 2010 පෙබරවාරි මස 05 වන දින සිට අවසන් කරන ලදී. ඉන්පසු සමාගමේ අධ්‍යක්ෂවරයෙකුගේ ලේලියක වූ කමලා වෙතත් අංශයකට ස්ථාන මාරු කරන ලද අතර අකාර්යක්ෂමතාව මත පාලිතයේ හා විනුටිගේ සේවය 2010 මාර්තු මස 10 වන දින සිට අවසන් කරන ලදී.

සිය සේවය අවසන් කිරීම සම්බන්ධයෙන් තමනට කිසියම් සහනයක් ලබා ගත හැකි ද යන්න පිළිබඳව ප්‍රභාත්, පාලිත හා විනුටි ඔබේ උපදෙස් පතති. ඔවුනට උපදෙස් දෙන්න.

- 4. (අ) කම්කරු විනිශ්චය සභාවක් හමුවේ නඩු කටයුතුවල දී ස්වාභාවික යුක්තියේ මූලධර්මවල වැදගත්කම පැහැදිලි කරන්න.
- (ආ) කම්කරු විනිශ්චය සභාවල නියෝගවලට එරෙහි අභියාචනා පරිපාටිය පැහැදිලි කරන්න.

5. මාස ගණනාවක් තිස්සේ සමාගමේ කළමනාකාරිත්වය හා සේවකයන් අතර පවතින ආරවුල් නිරාකරණය කර ගැනීම සඳහා එකඟත්වයකට එළඹීමට තමන් ඒකමතිකව තීරණය කළ බව සීමාසහිත ක්‍රිස්ටල් විදුරු සමාගමේ සේවකයන්ගෙන් 65% කට වඩා වැඩි දෙනෙක් සාමාජිකත්වය දරන වෘත්තීය සමිතියක් විසින් කළමනාකාරිත්වයට දන්වන ලදී.

වෘත්තීය සමිතිය පහත සඳහන් කරුණු සම්බන්ධයෙන් ඔබේ උපදෙස් පතයි.

- (අ) වෘත්තීය සමිතිය සමග කිසිදු සාකච්ඡාවක් පැවැත්වීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට සමාගමේ කළමනාකාරිත්වයට හැකිද යන්න.
- (ආ) ආරවුල් නිරාකරණය සඳහා බැඳෙන සුලු ගිවිසුම්වලට එළඹීමට වෘත්තීය සමිතියට හා සමාගමේවල කළමනාකාරිත්වයට ඉඩ සලසන විධිවිධාන රටේ කම්කරු නීතියේ අඩංගු වන්නේ යන්න
- (ඇ) සාකච්ඡා මගින් ආරවුල් නිරාකරණය කිරීම සඳහා උත්සාහයන් අසාර්ථක වුවහොත් ආරවුල් නිරාකරණය කිරීම සඳහා රජයට මැදිහත් විය හැකි ද යන්න

ව්‍යවස්ථාපිත විධිවිධාන ඇසුරෙන් වෘත්තීය සමිතියට උපදෙස් දෙන්න.

6. සීමාසහිත සරස ඇපරල් පුද්ගලික සමාගමේ සේවකයන්ගේ එකම වෘත්තීය සමිතිය විසින් වැටුප් වැඩි කර ගැනීම සඳහා සමාගමේ කළමනාකාරිත්වය සමග සාකච්ඡා පවත්වන ලදී. සාකච්ඡා අසාර්ථක වූ පසු වෘත්තීය සමිතිය වැඩවර්ජනයක් ආරම්භ කළ අතර එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් සරස ඇපරල්හි සමස්ථ කාර්යයන් සම්පූර්ණයෙන් ඇණ හිටියේය. සමාගම විසින් ලබාගෙන තිබූ ඇණවුම් සැපයීම සඳහා සමාගම විසින් තව සේවකයන් බඳවා ගන්නා ලදී.

කලහකාරී වූ වැඩවර්ජකයෝ අලුතෙන් බඳවා ගන්නා ලද සේවකයන්ට පහර දී කාර්යාලයට ගල් ගැසූහ. මෙම පහර දීම් හේතුවෙන් අලුතෙන් බඳවා ගනු ලැබූ තැනැත්තන්ට තුවාල සිදු වූ අතර සමාගමේ වාහනවලට හා කාර්යාලයට අලාභ හානි සිදු විය. වැඩ වර්ජිත කාලය තුළ දී වැටුප් නොගෙවීම සම්බන්ධයෙන් සමාගමේ මූල්‍ය අධ්‍යක්ෂවරයා පැය කිහිපයක් තිස්සේ ප්‍රාණ ඇපකරුවකු වශයෙන් තබා ගැනීම දක්වා දුරකට වැඩ වර්ජකයෝ ගියහ.

මේ අතර වෘත්තීය සමිතිය සේවකයන්ගේ වැටුප් ගෙවීමට පියවර ගත් අතර වර්ජනයන් දිවීමත් කිරීම සඳහා 'රටේ දේශපාලන වාතාවරණය' සම්බන්ධයෙන් සමාගම් පරිශ්‍රය තුළ සම්මන්ත්‍රණයක් සංවිධානය කළේය. විපක්ෂයේ දේශපාලනඥයෙකු සම්මන්ත්‍රණය සඳහා අරමුදල් සපයන ලද අතර සේවකයන්ට වැටුප් ගෙවීම සඳහා වෘත්තීය සමිතියේ අරමුදල් වැය කරන ලදී.

කෙසේ වුව ද තමනට කිසිදු වැටුප් වැඩිවීමක් ලබා ගත නොහැකි බව තේරුම් ගැනීමෙන් පසු වෘත්තීය සමිතිය සාකච්ඡා පවත්වන ලෙස කළමණාකාරිත්වයෙන් ඉල්ලා සිටියේය. සාකච්ඡා පැවැත්වීම ප්‍රතික්ෂේප කළ සමාගමේ කළමණාකාරිත්වය මෙසේ කියා සිටී.

- (අ) වැඩ වර්ජනය අසාධාරණ හා නීති විරෝධී වේ.
 - (ආ) සමාගමේ අවසරයක් ලබා ගැනීමකින් තොරව වෘත්තීය සමිතිය විසින් සමාගම් පරිශ්‍රය තුළ සම්මන්ත්‍රණයක් පවත්වන ලද අතර එය සමාගමේ රීතිවලට පටහැනි වේ.
 - (ඇ) වැඩ වර්ජන කාලය තුළ දී සිදු කරන ලද ක්‍රියා සම්බන්ධයෙන් වැඩ වර්ජනයන්ට එරෙහිව නීති පියවර ගැනීමට සමාගම අදහස් කරයි.
 - (ඈ) සමාගම සමග වැඩ වර්ජනයන්ගේ සේවා නියුක්ති ගිවිසුම අවසන් කරනු ලැබ ඇත.
- ව්‍යවස්ථාපිත විධිවිධාන හා විනිශ්චිත නඩු තීරණ ආශ්‍රයෙන් සමාගමේ කළමණාකාරිත්වය විසින් කරනු ලැබූ ඉහත ප්‍රකාශවල වලංගු භාවය සාකච්ඡා කරන්න.

7. ඇගයුම් කර්මාන්තයට පිවිසීමට තීරණය කළ සීමාසහිත ෆයිව් ලයික් ඇපරල් සමාගමේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය සිය ප්‍රධාන කාර්යාලය කොළඹ ද, කර්මාන්ත ශාලාව හංවැල්ලේ ද, පිහිටුවීමට පියවර ගනී. සිය ප්‍රධාන කාර්යාලයේ හා කර්මාන්ත ශාලාවේ සේවක මණ්ඩලය සඳහා වැඩ වශයෙන් කාන්තාවන් බඳවා ගැනීමට සමාගම අදහස් කරයි.

කාන්තාවන් සේවයේ යෙදවීම පිළිබඳ නීතිය සම්බන්ධයෙන් සීමාසහිත ෆයිව් ලයික් ඇපරල් සමාගමේ කාර්ය මණ්ඩලය දැනුවත් කිරීම සඳහා අත් පත්‍රිකාවක් සකස් කරන ලෙස ඔබෙන් ඉල්ලා ඇත.

සේවා නියුක්තියේ නියම හා කොන්දේසි, රාත්‍රී සේවය හා මාතෘ ප්‍රතිලාභ කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් අත් පත්‍රිකාව සකස් කරන්න.

8. පහත සඳහන් දෑ පිළිබඳ සටහනක් ලියන්න.

- (අ) සේවා නියුක්ති ගිවිසුමට ස්වභාවය වෙන් කළ වර්ධනයන්
- (ආ) කාර්මික බේරුම්කරණය පිළිබඳ නීතිය

හිමිකම් ඇවිරිණි

THE OPEN UNIVERSITY OF SRI LANKA

LL.B. DEGREE PROGRAMME – LEVEL 6

FINAL EXAMINATION 2009/2010

LABOUR LAW– LWU 4314/4323

DURATION - THREE HOURS



Date: 31st March 2010

Time: 9.30 a.m. -12.30 p.m.

Students will be penalized for illegible handwriting

Answer FIVE questions only

- (1) "Numerous tests have been suggested by the courts to decide whether a particular relationship is one of master and servant or one of employer and independent contractor."

Critically explain whether the tests developed by the courts are adequate to differentiate a contract of service from a contract for service.

- (2) In the course of expanding its business, Dimuthu Construction Company Ltd recruited Sugath, a civil engineer, on contract basis for a period of two years, and Chamila and Saroja as clerks for permanent posts subject to a one year probationary period, and Piyal as an office assistant on casual basis.

Saroja's services were terminated by the company on 09th January 2010 before the expiration of the one year probationary period on the ground of non-suitability for the job. However, Chamila continued her work and she was neither terminated nor were her services confirmed after the expiration of her one year probationary period. She wishes to be confirmed in her services. Piyal continuously worked for the company for more than one year and wishes to be considered as a permanent employee. Sugath wishes to continue his work in the company even after his contract period finishes.

Discuss whether the expectations of Sugath, Chamila and Piyal should be considered favorably by the company. Give reasons for your answer.

Saroja wishes to seek relief for the termination of her services. Advise her.

- (3) Soft Band Computers (Pvt.) Ltd, a company engaged in importing computers and computer parts has engaged more than 50 employees all over the country. Palitha, Kamala, Vinuri and Prabath were employed by the company in a new branch opened in order to promote and streamline the business of the company from 1st August 2008.

However, the company had to incur major losses due to the importation of defective products by the negligence of the said branch, and hence the management of the company decided to close the said branch,

Prabath was found guilty of importing defective items, at a disciplinary inquiry. His services were terminated with effect from 05th February 2010. Thereafter, Kamala, a niece of a director of the company was transferred to another section, and the services of Palitha and Vinuri were terminated with effect from 10th March 2010 on the ground of incompetence.

Prabath, Palitha and Vinuri seek your advice as to whether they can get any relief for the termination of their services. Advise them.

- (4) (a) Explain the importance of the principles of natural justice in proceedings before Labour Tribunals.
- (b) Explain the appeal procedure against the orders of Labour Tribunals.
- (5) A trade union having a membership of more than 65% employees of Crystal Glass Company Ltd informed the management that it has unanimously decided to enter into an agreement to settle the disputes which have been in existence between the management of the company and the employees for many months.

The trade union seeks your advice as to the following:

- (a) whether the management of the company can refuse to hold any negotiation with the union;
- (b) whether the labour laws of the country have provisions to permit trade unions and the management of companies to enter into binding agreements for settlement of disputes, and;
- (c) whether the state can intervene to settle the disputes if the attempts to settle the disputes through negotiations fail.

Advise the trade union with reference to statutory provisions.

- (6) The sole trade union of the employees of the Sarasa Apparels (Pvt.) Ltd had negotiations with the management of the company in regard to increase of salaries. When the negotiations failed, the union resorted to strike action and as a result the entire work of Sarasa Apparels came to a standstill. The company recruited new employees in order to fulfill the orders the company had obtained.

The strikers became aggressive and attacked the newly recruited employees and pelted stones at the office. As a result of the attacks the new recruiters sustained injuries and the

company vehicles and the office were damaged. The strikers thereafter went to the extent of taking the Director of Finance hostage for a couple of hours for nonpayment of salaries during the strike period.

In the meantime, the trade union took steps to pay the salaries of strikers and in order to encourage the strikers, organized a seminar within the company premises on the 'Political Environment of the Country'. A politician from an opposition party funded the seminar and money from the funds of the trade union was spent for the payment of salaries.

However having understood that they will not be able to obtain any salary increment, the trade union requested the management of the company to hold negotiations. The management of the company declines to have negotiations and states that:

- (a) the strike was unjustifiable and unlawful;
- (b) the union had the seminar within the company premises without obtaining permission from the company and it was against the rules of the company;
- (c) the company intends to take legal action against the strikers for the acts committed during the strike period;
- (d) the contract of employment of the strikers with the company had been terminated.

Discuss the validity of the above statements made by the management of the company with reference to statutory provisions and decided cases.

(7) The Board of Directors of Five Line Apparel Company Ltd has decided to venture into the garment industry and takes steps to establish its main office in Colombo, and its factory in Hanwella. The company intends to recruit mostly females for its workforce in its office and factory.

You have been requested to prepare a handout to educate the staff of 'Five Line Apparel Company Ltd' on the law relating to the employment of women.

Prepare the handout focusing on the terms and conditions of employment, night work and maternity benefits.

(8) Write a note on the following:

- (a) the developments which have changed the nature of contracts of employment;
- (b) the law relating to industrial arbitration.

--Copyrights reserved--

இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகம்
சட்டமாணிப் பட்டப்படிப்புத் திட்டம் - மட்டம் - 6
இறுதிப் பரீட்சை- 2009/2010
தொழிற்சட்டம் - LWU 4314/3323/ 4323
காலம்: மூன்று(03) மணித்தியாலங்கள்



திகதி: 31.03.2010

நேரம்: மு.ப 9.30 - மு.ப 12.30

ஐந்து வினாக்களுக்கு மாத்திரம் விடை தருக.
தெளிவற்ற கையெழுத்துக்களுக்காக பரீட்சார்த்திகளுக்கு புள்ளிகள் குறைக்கப்படும்.

1. “குறிப்பிட்ட உறவுமுறையானது எஜமான், வேலையாள் தொடர்பானதா அல்லது தொழில்தருணர், சுதந்திர ஒப்பந்தகாரர் தொடர்பானதா என்பதனை தீர்மானிக்க நீதிமன்றங்களால் பல எண்ணிக்கையான பரீட்சைகள் சிபார்சு செய்யப்பட்டுள்ளன”.

நீதிமன்றங்களால் அபிவிருத்தி செய்யப்பட்டுள்ள பரீட்சைகள் ஒரு சேவை ஒப்பந்தத்தை, ஒரு சேவைக்கான ஒப்பந்தத்திலிருந்து வேறுபடுத்த போதுமானவையாக உள்ளனவா என்பதை நுணித்து விளக்குக.

2. தனது வியாபாரத்தை விருத்தி செய்யும் வேளையில், வரையறுக்கப்பட்ட திமுத்து கட்டிட நிர்மாண கம்பனி சுகத்தை சிவில் பொறியியலாளராக இரண்டு வருடகாலப்பகுதிக்கு ஒப்பந்த அடிப்படையின் மீதும் சமிலா, சரோஜா ஆகியோரை ஒரு வருட கால தகுதிகாண் அடிப்படையில் இலிகிதர்களாக நிரந்தர நியமனத்திற்கும் பியலை சமயாசமய அடிப்படையில் அலுவலக உதவியாளராகவும் வேலையில் அமர்த்தியது.

சரோஜாவுடைய சேவைகள், கம்பனியால் தகுதிகாண் காலம் முடிவடைய முன்பு வேலைக்கு பொருத்தமற்றவர் என்ற அடிப்படையின் மீது 9 ஜனவரி 2010 முடிவுறுத்தப்பட்டது. எவ்வாறாயினும், சமிலா தனது தொழிலை தொடர்ந்ததுடன், அவளுடைய சேவை முடிவுறுத்தப்படவில்லை, ஒரு வருட தகுதிகாண் காலம் முடிவுற்ற பின்பும் அவளுடைய சேவைகள் உறுதிப்படுத்தப்படவில்லை அவள் தனது சேவை உறுதிப்படுத்தப்பட வேண்டுமென விரும்புகிறாள். பியால் தொடர்ச்சியாக கம்பனிக்காக ஒரு வருடத்திற்கு மேலாக வேலை செய்ததுடன் தன்னை ஒரு நிரந்தர வேலையாளராக கருதப்பட வேண்டுமெனவும் விரும்புகிறாள். சுகத் தனது ஒப்பந்த காலம் முடிவுற்ற பின்பும் கம்பனியில் தனது வேலையை தொடர விரும்புகிறாள்.

சுகத், சமிலா, பியல் ஆகியோருடைய எதிர்பார்ப்புகள் கம்பனியால் அவர்கள் சார்பாக கருத்திற்கொள்ளப்பட வேண்டுமா என்பதை ஆராய்க. உமது விடைக்குரிய காரணங்களை தருக.

சரோஜா தனது சேவை முடிவுறுத்தலுக்காக பரிகாரம் தேட விரும்புகிறாள். அவளுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

3. வரையறுக்கப்பட்ட சொப்ட் பேன்ட் தனியார் கணினிகள் கம்பனி, கணினிகள், கணினி உதிரிப்பாகங்களை என்பவற்றை இறக்குமதி செய்வதில் நாட்டின் அனைத்துப்பகுதிகளிலும் 50க்கு மேற்பட்ட ஊழியர்களை வேலையில் அமர்த்தியுள்ளது.

பாலித்த, கமலா, வினூரி மற்றும் பிரபாத் ஆகியோர் 01 ஆகஸ்ட் 2008 இல் இருந்து கம்பனியினால் திறக்கப்பட்ட புதிய கிளை ஒன்றில் வியாபாரத்தை ஊக்குவிக்கவும்

செம்மைப்படுத்தவும் வேலையில் அமர்த்தப்பட்டுள்ளனர். எவ்வாறாயினும், குறிப்பிட்ட கிளையினுடைய கவனையினம் காரணமாக குறைபாடுடைய உற்பத்திப் பொருட்களின் இறக்குமதி காரணமாக கம்பனி பெருமளவான நட்டத்தை ஏற்றுக் கொள்ள வேண்டியிருந்தது. இதன் காரணமாக இக்கிளையினை முடிவிட கம்பனி முகாமைத்துவம் தீர்மானித்தது.

ஒழுக்காற்று விசாரனை ஒன்றில், பிரபாத் குறைபாடுடைய பொருட்களை இறக்குமதி செய்தமைக்காக குற்றவாளியாக காணப்பட்டான். 5 பெப்ரவரி 2010 இல் இருந்து அமுலுக்கு வரும் வகையில் அவனுடைய சேவைகள் முடிவுறுத்தப்பட்டன. அதன் பின்பு முகாமையாளர் ஒருவருடைய மருமகளான கமலா, இன்னுமொரு பகுதிக்கு இடம் மாற்றம் செய்யப்பட்டதுடன், பாலித்த, வினூரி ஆகியோருடைய சேவைகள் தகுதியற்றமை என்ற அடிப்படையில் 10 மார்ச் 2010இல் இருந்து அமுலுக்கு வரும் வகையில் முடிவுறுத்தப்பட்டது.

பிரபாத், பாலித்த, வினூரி ஆகியோர் தமது சேவைகள் முடிவுறுத்தப்பட்டமைக்காக ஏதேனும் பரிகாரம் பெற முடியுமா என உமது ஆலோசனையை நாடுகின்றனர். அவர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

4. (அ) தொழில் நியாயசபைகளின் வழக்கு நடவடிக்கைகள்(proceedings) இயற்கை நீதி கொள்கைகளின் முக்கியத்துவத்தை விளக்குக.

(ஆ) தொழில் நியாய சபைகளுடைய கட்டளைகளுக்கு எதிரான மேன்முறையீட்டு நடவடிமுறையை விளக்குக.

5. வரையறுக்கப்பட்ட கிரைஸ்ட்டல் கிளாஸ் கம்பனியில் 65% க்கு மேற்பட்ட தொழிலாளிகளை அங்கத்தவர்களாக கொண்ட தொழிற் சங்கம் ஒன்று, கம்பனிகள் முகாமைத்துவத்திற்கும், ஊழியர்களுக்குமிடையில் பல மாதங்களாக இருந்து வரும் பிணக்குகளை சமரசம் செய்வதற்கான உடன்படிக்கை ஒன்றில் ஈடுபட தாம் ஏகமனதாக தீர்மானித்துள்ளதாக முகாமைத்துவத்திற்கு அறிவித்தது.

பின்வரும் விடயங்கள் தொடர்பில் தொழிற்சங்கம் உமது ஆலோசனையை நாடுகிறது.

(அ) கம்பனி முகாமைத்துவம், தொழிற்சங்கத்துடன் எந்த பேச்சுவார்த்தைகளையும் மேற்கொள்ள மறுக்க முடியுமா;

(ஆ) நாட்டின் தொழிற்சட்டங்கள், தொழிற்சங்கங்களையும் கம்பனிகளின் முகாமைத்துவத்தையும், பிணக்குகளை சமரசம் செய்து கொள்ளும் பிணக்கும் உடன்படிக்கைகளில் ஈடுபட அனுமதிக்கும் ஏற்பாடுகளை கொண்டுள்ளனவா;

(இ) பேச்சுவார்த்தைகளின் மூலமாக பிணக்குகள் சமரசம் காணும் முயற்சிகள் தோல்வியடையும் சந்தர்ப்பத்தில் அரசு, பிணக்குகளை சமரசம் செய்வதில் தலையிடலாமா?

நியதிச்சட்ட ஏற்பாடுகளுடன் தொடர்புறுத்தி தொழிற்சங்கத்திற்கு ஆலோசனை வழங்குக.

6. வரையறுக்கப்பட்ட சரசு ஏப்பாரல்ஸ் தனியார் கம்பனி ஊழியர்களின் ஏக தொழிற்சங்கம் தமது வேதனங்கள் அதிகரிப்பு தொடர்பில் பேச்சுவார்த்தை ஒன்றில் ஈடுபட்டது. பேச்சுவார்த்தைகள் தோல்வியடைந்த போது, வேலை நிறுத்த நடவடிக்கையில் தொழில் சங்கம் ஈடுபட்டதுடன், இதன் விளைவாக சரசு ஏப்பாரல்ஸ் கம்பனியுடைய முழு வேலையும் ஸ்தம்பிதம் அடைந்தது. கம்பனி தான் பெற்றுக்கொண்ட கட்டளைகளை பூர்த்தி செய்வதற்காக புதிய தொழிலாளிகளை வேலையில் அமர்த்தியது.

தொழிற்சங்க போராட்டத்தில் ஈடுபட்டோர் ஆக்கிரோஷம் அடைந்து, புதிதாக வேலையில் அமர்த்தப்பட்ட தொழிலாளர்களை தாக்கியதுடன், அலுவலகத்திற்கு கற்களை எறிந்தனர். தாக்குதலின் விளைவாக புதிய தொழிலாளிகள் காயமுற்றதுடன் கம்பனியுடைய வாகனங்களும், அலுவலகமும் சேதமுற்றன. அதன் பின்பு தொழிற்சங்க போராட்டத்தில் ஈடுபட்டோர், வேலை நிறுத்த காலப்பகுதியில் தமது சம்பளத்தை வழங்கவில்லை என்பதற்காக நிதி முகாமையாளரை சில மணி நேரங்களுக்கு பணயம் எடுக்கும் அளவிற்கு தமது செயல்களை விரிவு படுத்தினர்.

அதே வேளை, தொழிற்சங்க போராட்டத்தில் ஈடுபட்டோருடைய சம்பளத்தை வழங்க தொழிற்சங்கம் நடவடிக்கை எடுத்ததுடன் தொழிற்சங்க போராட்டத்தில் ஈடுபட்டோரை ஊக்குவிப்பதற்காக 'நாட்டின் அரசியல் குழல்' என்ற தலைப்பில் கம்பனி வளாகத்திற்குள் ஒரு கருத்தரங்கையும் ஒழுங்கு படுத்தியது. எதிர்கட்சியை சேர்ந்த அரசியல்வாதி ஒருவர் குறிப்பிட்ட கருத்தரங்கிற்கு நிதி வழங்கியதுடன், தொழில் சங்கத்தினுடைய நிதியில் உள்ள பணம் சம்பளம் வழங்குவதற்காக பயன் படுத்தப்பட்டன.

வேதன அதிகரிப்பை தாம் பெற்றுக்கொள்ள முடியாது என்பதனை விளங்கிக்கொண்ட அவர்கள், பேச்சுவார்த்தைகளை நடத்துமாறு கம்பனி முகாமைத்துவத்தை வேண்டினர். கம்பனி முகாமைத்துவம் பேச்சுவார்த்தை மேற்கொள்ள மறுத்ததுடன்:

- (அ) வேலைநிறுத்தம், நியாயப்படுத்தப்பட முடியாததும், சட்டவிரோதமானதும்,
- (ஆ) கம்பனியுடைய அனுமதியை பெறாது கம்பனி வளாகத்திற்குள் கருத்தரங்கு நடத்தியதாகவும், இது கம்பனியுடைய விதிகளுக்கு முரணானது;
- (இ) வேலைநிறுத்த காலத்தில் மேற்கொண்ட செயல்களுக்காக வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டோருக்கு எதிராக சட்டநடவடிக்கை எடுக்க கம்பனி எண்ணுவதாகவும் ;
- (ஈ) வேலைநிறுத்தக் காரர்களுடைய, கம்பனியுடனான சேவை ஒப்பந்தம் முடிவுறுத்தப்பட்டு விட்டது;

என கம்பனி குறிப்பிட்டது.

நியதிச்சட்ட ஏற்பாடுகள் மற்றும் தீர்க்கப்பட்ட வழக்குகளின் பின்னணியில் கம்பனி முகாமைத்துவத்தால் கூறப்பட்ட கூற்றுக்களின் வலிதாந்தன்மையை ஆராய்க.

7. வரையறுக்கப்பட்ட பைவலைன் அப்பாரல் கம்பனியுடைய முகாமைத்துவ சபை ஆடைக்கைத்தொழிலில் இறங்க தீர்மானித்து அதனுடைய பிரதான காரியாலயத்தை கொழும்பில் நிறுவவும், அதனுடைய தொழிற்சாலையை ஹன்வலவில் நிறுவுவதற்கும் உரிய நடவடிக்கைகளை எடுத்தது. கம்பனி தனது தொழில் வலுவில்(work force) தனது அலுவலகம், தொழிற்சாலை என்பவற்றிற்கு கூடியளவில் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கு உத்தேசிக்கிறது.

“வரையறுக்கப்பட்ட பைவலைன் அப்பாரல் கம்பனி” யுடைய ஊழியர்களுக்கு கற்றுத் தருவதற்கு பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துதல் தொடர்பான சட்டத்தின் மீது கையேடு ஒன்றை தயாரிப்பதற்காக நீர் வேண்டப்படுகிறீர்.

தொழில் நியதிகள், நிபந்தனைகள், இரவு வேலை மற்றும் மகப்பேற்று நன்மைகள் போன்றவற்றிற்கு அவதானம் வழங்கி கையேட்டினை தயாரிக்குக.

8. பின்வருவனவற்றின் மீது குறிப்பொன்று எழுதுக.

- (அ) தொழில் ஒப்பந்தங்களின் இயல்பில் மாற்றத்தினை ஏற்படுத்திய அபிவிருத்திகள்
- (ஆ) தொழில் நடுத்தீர்ப்புடன் தொடர்புடைய சட்டம்.

(பதிப்புரிமை பெற்றது)