

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්වවිද්‍යාලය

නීතිවේදී උපාධි පාඨමාලාව - 6 වන මට්ටම

අවසාන පරීක්ෂණය - 2011



කමිකරු නීතිය LWU 4314 / 4323

කාලය - පැය තුනයි

දිනය: 2011 මාර්තු මස 30 වන දින

වේලාව: පෙ.ව. 9.30 සිට ප.ව. 12.30 දක්වා

ප්‍රශ්න පහකට පමණක් පිළිතුරු සපයන්න.

අපහැරදිලි අත් අකුරුවලට ලකුණු අඩු කරනු ලැබේ.

1. මිලින්ද 2004 පෙබරවාරි මස සිට දිස්ත්‍රික් ප්‍රවෘත්ති නියෝජිතවරයෙකු වශයෙන් සිය සේවය හොට් ටීවී (පුද්ගලික) සමාගමට ලබා දුන්නේය. පාර්ශවයන්ගේ අන්‍යෝන්‍ය කැමැත්ත මත ගිවිසුම අලුත් කළ යුතු වූ අතර පසුගිය වසර හය තුළ දී එය අලුත් කරනු ලැබීය.

ගිවිසුමට අනුව ඔහු විසින් නිවැරදි හා විවිධ ප්‍රවෘත්ති හා රූපරාමු ජවනිකා හොට් ටීවී වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු විය. සමාගම විසින් මිලින්දගේ සේවය වෙනුවෙන් ඔහුට මසකට රු. 10,000 ක් ගෙවනු ලැබූ අතර ඔහු විසින් නිපදවනු ලැබූ ප්‍රවෘත්ති හා රූපරාමු කොටස් මිල දී ගැනීමේ අනන්‍ය අයිතිය සමාගම සතු විය. මෙයට අතිරේකව සමාගම විසින් නියම කර තිබූ ටේට් ප්‍රමාණයන් අනුව සෑම ප්‍රවෘත්ති හා රූපරාමු කොටසක් වෙනුවෙන් ඔහුට ගෙවීම් කරනු ලැබූ අතර විශේෂ ප්‍රවෘත්ති කොටස් වෙනුවෙන් ප්‍රසාද දීමනා ද ගෙවනු ලැබීය.

මිලින්ද විසින් සමාගමේ දිස්ත්‍රික් කාර්යාලයට දිනපතා ගොස් විවිධ සිදුවීම් ආවරණය කිරීම සම්බන්ධයෙන් උපදෙස් ලබා ගත යුතු විය. සමාගම විසින් ඔහුට ගමන් දීමනාවක් ගෙවනු ලැබීය. කාර්යාලයට පැමිණිය නොහැකි වූ දිනවල දී ඔහු විසින් නිවාඩු අයදුම් කළ යුතු වූ අතර සමහර අවස්ථාවල දී නිවාඩු ලබා දීම ප්‍රතික්ෂේප කරන ලදී.

2011 පෙබරවාරි මාසයේ දී මිලින්දගේ ගිවිසුම සමාගම විසින් අලුත් නොකරන ලදී. සිය සේවය අවසන් කිරීම සම්බන්ධයෙන් සහන ඉල්ලුමින් මිලින්ද කමිකරු විනිශ්චය සභාවකට අයදුම් පත්‍රයක් ඉදිරිපත් කළේය. මිලින්ද කමිකරුවකු නොවන බවත් සේවා ගිවිසුමක් යටතේ නිදහස් ගිවිසුම්කරුවකු වන බවත් සමාගම තර්ක කරයි.

සමාගම විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ තර්කයේ වලංගුභාවය පිළිබඳව සාකච්ඡා කරන්න.

2. (අ) “කමිකරුවකු අතීයම් කමිකරුවකු හෝ ස්ථීර කමිකරුවකු වන්නේ ද යන ගැටලුව තීරණය කළ යුතු වන්නේ කාර්යයෙහි ස්වභාවය පමණක් නොව වේතන ගෙවන ලද ආකාරය හෝ ගෙවන ලද වේතනයේ ප්‍රමාණය හා රැකියාවෙහි නියුක්තව සිටි කාල පරාසය යන සිද්ධියේ සියලු අවස්ථාගත කරුණු සලකා බැලීමෙන් පසුවය.”

විනිශ්චිත නඩු තීරණ ඇසුරෙන් ඉහත ප්‍රකාශය පිළිබඳව විවේචනාත්මකව අදහස් දැක්වන්න.

(ආ) ඇල්පා පුද්ගලික සමාගම විසින් වෙනම තාක්ෂණික අංශයක් පිහිටුවා හය මසක ආධුනික කාලයකට යටත්ව 2010 මැයි මස 4 වන දින සිට අප්‍රේල්, කමල් හා විනුර සේවයට බඳවා ගන්නා ලදී.

තාක්ෂණ ශිල්පියෙකු වශයෙන් සමාගමේ වසර හයක් සතුටුදායක ලෙස සේවය කර තිබූ නිමල් ඔස්ට්‍රේලියාවට යාම සඳහා සමාගමෙන් ඉල්ලා අස් වී තිබුණි. ඔස්ට්‍රේලියාවේ පිවන රටාව පිළිබඳව තෘප්තිමත් නොවූ ඔහු ආපසු ලංකාවට පැමිණියේය. 2010 මැයි මස 15 වන දින සමාගම විසින් හය මසක ආධුනික කාලයකට යටත්ව ඔහු අලුතෙන් පිහිටුවනු ලැබූ තාක්ෂණ අංශයේ ප්‍රධානියා වශයෙන් පත් කරනු ලැබීය.

නිමල්ගේ හා කමල්ගේ සේවාවන් පිළිබඳව තෘප්තියට පත් නොවූ සමාගම ඔවුන්ගේ සේවය 2010 නොවැම්බර් මස 25 වන දින සිට නතර කළේය.

අප්‍රේල්ගේ ආධුනික සේවා කාලය තවත් මාස තුනකින් දීර්ඝ කළ සමාගමේ කළමනාකාරිත්වය අප්‍රේල් තම ආධුනික සේවා කාලය තුළ දී වැඩි වර්ජනයකට සහභාගි වීම නිසා ඔහුගේ සේවය 2011 ජනවාරි මස 8 වන දින සිට අවසන් කරන ලදී.

සමාගම විනුරගේ ආධුනික සේවා කාලය මාස තුනකින් දීර්ඝ කළේය. තමන් සිය ආධුනික සේවා කාලය සාර්ථක ලෙස අවසන් කළ බැවින් තමා සේවයේ ස්ථිර කර ඇති බව ඇගේ අදහසයි. සේවයේ ස්ථිර කිරීම සම්බන්ධයෙන් සමාගම විසින් වනුරට කිසිදු ලිපියක් නිකුත්කොට නොමැත.

නිමල්, කමල් හා අප්‍රේල් සිය සේවය අවසන් කිරීම සම්බන්ධයෙන් සහන පැහීමට අදහස් කරති.

- (i) ඔවුනට උපදෙස් දෙන්න.
- (ii) තමන් සේවයේ ස්ථිර කර ඇති බව විනුරට කියා සිටිය හැකි ද?

3. (අ) කාර්මික ආරවුලක් බේරුම්කරුවකු වෙත යොමු කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඇමතිවරයා සතු බලතල විවේචනාත්මකව සාකච්ඡා කරන්න. ඔබේ පිළිතුර තහවුරු කිරීම සඳහා විනිශ්චිත හඬු තීරණ ඉදිරිපත් කරන්න.

(ආ) කාර්මික බේරුම්කරුවකුගේ බලතල විවේචනාත්මකව සාකච්ඡා කරන්න. ඔබේ පිළිතුර තහවුරු කිරීම සඳහා විනිශ්චිත හඬු තීරණ ඉදිරිපත් කරන්න.

4. සිය සේවකයන් මුහුණ දී ඇති විවිධ ගැටලු නිරාකරණය කිරීම සඳහා පියවර ගැනීමට ක්වීක් රෙසි ඇපරල් සමාගමේ කළමනාකාරිත්වය අසමත් විය. සේවකයෝ සිය ගැටලු නිරාකරණය කර ගැනීම සඳහා වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවා ගත් අතර සමාගමේ සේවකයන්ගෙන් අඩකට වඩා වැඩි ප්‍රමාණයක් වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකත්වය ලබා ගත්හ.

සමාගමේ කළමනාකාරිත්වය වෘත්තීය සමිතියේ ක්‍රියාකාරකම් පාලනය කිරීම සඳහා පියවර කිහිපයක් ගත්තේය.

වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකත්වය අත්හැර දමන සේවකයන්ට සමාගම විසින් මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ පිරිනමන ලදී. එසේම වෘත්තීය සමිතියේ නිලධාරී මණ්ඩලයේ තනතුරු අත්හරින සේවකයන් සඳහා සමාගම විසින් උසස් කිරීමේ පරිපාටියක් ද හඳුන්වා දෙන ලදී.

සිය ගැටලු නිරාකරණය කර ගැනීම සඳහා සාකච්ඡා පැවැත්වීම පිණිස වෘත්තීය සමිතිය විසින් කරන ලද ඉල්ලීමක් කළමණාකාරිත්වය විසින් ප්‍රතික්ෂේප කරන ලදී. ඉන්පසු සිය ඉල්ලීම් දිනා ගැනීම සඳහා වෘත්තීය සමිතිය කළමණාකාරිත්වයට කිසිදු දැනුම් දීමකින් තොරව වැඩි වර්ෂයක් දිගත් කළේය. වැඩි වර්ෂය පැවති කාලය තුළ දී සමාගමේ භූමිය තුළ දැඩි කලබලකාරී බවක් පැවතුන අතර සමහර සේවකයන් විසින් සමාගමට අයත් වාහනයක් විනාශ කරන ලදී. වැඩිවර්ෂය හේතුකොටගෙන සමාගමට විදේශ ඇණවුම් රාශියක් අහිමි වී ගිය අතර විශාල වශයෙන් පාඩු විඳදුරා ගැනීමට සිදු විය.

ඉහත සිදුවීමෙහි නෛතික ගැටලු හඳුනාගෙන එම ගැටලුවලට සම්බන්ධ නෛතික ප්‍රතිඵල ව්‍යවස්ථිපිත විධිවිධාන ඇසුරෙන් සාකච්ඡා කරන්න.

5. 'රජය විසින් ආයෝජකයන්ට දෙනු ලබන දිරිමත් කිරීම් නිසා පෞද්ගලික අංශය පිළිබඳ නිශේධාත්මක චින්තනය වෙනස් වී ඇත. පෞද්ගලික අංශය පිළිබඳ ආකල්පයෙහි මෙම වෙනස්වීම නිසා රටේ රැකියා විසුක්තිය පිළිබඳ ගැටලුව නිරාකරණය කිරීමට රජයට හැකි වී ඇති අතර පෞද්ගලික අංශයේ සේවා නියුක්තිය විශාල වශයෙන් වැඩි වී ඇත. කෙසේ වුව ද පෞද්ගලික අංශයේ සේවා නියුක්තියේ තත්ත්වය විධිමත් කිරීම රජය විසින් කළ යුතු වන්නේ එය සුභසාධක රාජ්‍යයක රජයේ වගකීමක් වන හෙයිනි.'

පෞද්ගලික අංශයේ සේවා නියුක්ති තත්ත්වයන් සතුටුදායක ලෙස විධිමත් කරන හා සේවා යෝජකයන්ගේ කම්කරුවන්ගේ හා රජයේ අයිතිවාසිකම් අතර සමබරතාවක් පවත්වාගෙන යන වැදගත් කම්කරු නීති තුනකින් නිදසුන් ගෙන හැර දක්වමින් ඉහත ප්‍රකාශය සාකච්ඡා කරන්න.

6. (අ) (සංශෝධිත) 1983 අංක 12 දරණ පාරිතෝෂිකය ගෙවීමේ පණතේ වැදගත් ලක්ෂණ විවේචනාත්මකව පැහැදිලි කරන්න.

(ආ) බීටා (පෞද්ගලික) සමාගම 1998 සිය ව්‍යාපාරික කටයුතු ආරම්භ කළ දා පටන් සේවකයන් 50 දෙනෙකු සේවයේ යොදවයි. සමාගම විසින් පියල් 1998.10.10 දින සිට සේවයේ යොදවන ලද අතර ඔහු 2006 දී විශ්‍රාම යන වයස කරා එළඹුණි. ඔහු විශ්‍රාම ගිය දින පටන් සමාගම විසින් ඔහු වසරක කොන්ත්‍රාත් පදනමක් මත සේවයේ යොදවන ලද අතර කිසිදු බන්ධනාන්ත තොරව ඔහුගේ ගිවිසුම තුන් වරක් අලුත් කරන ලදී. ඔහු විශ්‍රාම වයසට ළඟා වූ පසු සමාගම විසින් ඔහුට විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය ගෙවා තිබුණි.

2006 වසරේ දී තමන් විශ්‍රාම ගැනීමෙන් පසු සේවයේ නිරත වූ කාලය වෙනුවෙන් තමන්ට පාරිතෝෂිකය ඉල්ලා සිටිය හැකි දැ යි දැනගැනීමට පියල්ට අවශ්‍ය වේ. ඔහුට උපදෙස් දෙන්න.

- 7. 'කාර්මික ආරවුල් පණත ප්‍රකාරව අතිරික්ත සේවකයන්ගේ සේවය අවසන් කිරීම සම්බන්ධයෙන් පැවති ලිහිල්භාවය කම්කරුවන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පණත පැණවීම මගින් දැඩිකොට ඇත.'

ඉහත ප්‍රකාශය සම්බන්ධයෙන් කාර්මික ආරවුල් පණතේ හා කම්කරුවන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පණතේ විධිවිධාන විවේචනාත්මකව විභාගකොට කම්කරුවන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පණතේ විධිවිධාන වත්මන් සන්දර්භය තුළ අදාළ වන්නේ දැයි සාකච්ඡා කරන්න.

- 8. අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානයේ මූලික ප්‍රඥප්තිවල අඩංගු මූලධර්ම විවේචනාත්මකව පැහැදිලි කරන්න.

හිමිකම් ඇවිරිණි

THE OPEN UNIVERSITY OF SRI LANKA

LL.B. DEGREE PROGRAMME – LEVEL 6

FINAL EXAMINATION – 2005



LABOUR LAW – LWU 3323 / 4314 / 4323

DURATION – THREE HOURS

Date: 30th March 2011

Time: 9.30 a.m. – 12.30 p.m.

Answer FIVE questions only.

Illegible handwriting will be penalized

1. Milinda provided his services as a district news agent to Hot TV (Pvt) Ltd with effect from February 2004. His contract was renewable by mutual consent of the parties and it had been renewed for the last six years.

According to the contract, he had to provide accurate and diverse news and video clips to Hot TV. The company paid a sum of Rs 10,000 per month to Milinda to retain him and the company had exclusive purchasing rights over the news and video clips he produced. In addition, he was paid for every news item and video clip at the rates set out by the company, and bonuses were also paid for special news items.

Milinda had to attend the District Office of the company daily and take instructions as to coverage of various events. The company paid a traveling allowance to him. He had to apply for leave on the days he was unable to attend the office and sometimes leave was refused.

Milinda's contract was not renewed by the company in February 2011. He filed an application in a Labour Tribunal for relief against termination of his services. The company argued that Milinda was not a workman but an independent contractor under a contract for services.

Discuss the validity of the argument made by the company.

2. (a) "The question whether a workman is a casual workman or a permanent workman is a question of fact to be determined by considering not only the nature of the work, but also the way in which the wages are paid, or the amount of the wages, the period of time over which the employment extends, indeed all the facts and circumstances of the case."

Critically comment on the above statement in the light of decided cases

- (b) Alpha Company (Pvt) Ltd, established a separate technical division and recruited Ajith, Kamal and Vinuri on 4th May 2010 subject to a probationary period of six months.

Nimal, who had served the company satisfactorily for six years as a technician had resigned from the company to migrate to Australia. As he was not satisfied with the lifestyle in Australia, he returned to Sri Lanka. On 15th May 2010 the company appointed him as the head of the newly established technical division subject to a probationary period of six months.

The management being dissatisfied with the services of Nimal and Kamal, terminated their services on 25th November 2010.

The management of the company extended the probationary period of Ajith by three months and later terminated his services on 8th January 2011 because of his participation in a strike action during his probationary period.

The company extended the probationary period of Vinuri by three months. She is of the view that she has been confirmed in her services as she had satisfactorily completed her probationary period. The company has not issued any letter to Vinuri as to confirmation of her services.

Nimal, Kamal and Ajith wish to claim relief against termination of their services.

(i) Advise them.

(ii) Could Vinuri claim that she had been confirmed in her services?

3. (a) Critically discuss the powers of the minister with regard to reference of an industrial dispute to an arbitrator. Cite decided cases to support your discussion.
- (b) Critically discuss the powers of an industrial arbitrator. Cite decided cases to support your discussion.

4. The management of the Quick Ready Apparels (Pvt) Ltd failed to take steps to resolve various problems faced by the employees. The employees formed a trade union to resolve their problems, and more than half of the work force of the company obtained membership in the union.

The management of the company took several steps to control the activities of the union.

The management of the company offered financial benefits to the employees who would relinquish their membership in the union. The company also introduced a

promotion scheme for the employees who relinquished their office bearer positions in the union.

The request made by the union to have negotiations to resolve their problems was rejected by the management of the company. Thereafter, the union commenced a strike action, without giving any notice to the management of the company in order to win its demands. A great deal of tension arose in the company premises during the strike action and some employees damaged a vehicle belonging to the company. The company lost many foreign orders due to the strike action and suffered huge losses.

Identify the legal issues involved in the given situation and discuss the legal implications relating to the issues, citing relevant provisions of the legislation.

5. Negative thinking towards the private sector has decreased as a result of the encouragement given by the government to investors. This change in attitude towards the private sector has helped the government to solve the unemployment problem in the country, and employment in the private sector has tremendously increased.

However, it is incumbent on the government to regulate employment standards in the private sector as this is a government's responsibility in a welfare state,

Discuss this statement, citing examples from any three important labour laws which satisfactorily regulate employment standards in the private sector and balance the interests of employers, employees and the State.

6. (a) Critically explain the salient features of the Payment of Gratuity Act No. 12 of 1983 (as amended)
- (b) Beeta Company (Pvt) Ltd employs about fifty workmen from the commencement of its business in 1998. The company employed Piyal with effect from 10/10/1998 in its business and he reached his age of retirement in 2006. The company employed him under a one year contract from the date of his retirement and renewed the contract three times without any breaks. The company had paid his gratuity when he reached his age of retirement.

Piyal wishes to know whether he could claim gratuity for the period of employment after his retirement in 2006. Advise him.

7. The flexibility with regard to the termination of employment of surplus workmen by employers in terms of the Industrial Disputes Act has been restricted by the enactment of the Termination of Employment of Workmen (Special Provisions) Act.

- 7. 'කාර්මික ආරවුල් පණත ප්‍රකාරව අතිරික්ත සේවකයන්ගේ සේවය අවසන් කිරීම සම්බන්ධයෙන් පැවති ලිහිල්භාවය කම්කරුවන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පණත පැණවීම මගින් දැඩිකොට ඇත.'

ඉහත ප්‍රකාශය සම්බන්ධයෙන් කාර්මික ආරවුල් පණතේ හා කම්කරුවන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පණතේ විධිවිධාන විවේචනාත්මකව විභාගකොට කම්කරුවන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පණතේ විධිවිධාන වත්මන් සන්දර්භය තුළ අදාළ වන්නේ දැයි සාකච්ඡා කරන්න.

- 8. අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානයේ මූලික ප්‍රඥප්තිවල අඩංගු මූලධර්ම විවේචනාත්මකව පැහැදිලි කරන්න.

හිමිකම් ඇවිරිණි

Critically compare the provision of the Industrial Disputes Act and the Termination of Employment of Workmen (Special Provisions) Act with regard to the above statement, and discuss whether the provisions of the Termination of Employment of Workmen (Special Provisions) Act are relevant in the present context.

8. Critically explain the principles embodied in the core conventions of the International Labour Organization.

COPYRIGHTS RESERVED

இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகம்
சட்டமாணிப் பட்டப்படிப்புத் திட்டம்
மட்டம் 06
இறுதிப் பரீட்சை - - 2010/2011
LWU 4314/4323 - தொழிற் சட்டம்



காலம்: மூன்று(03) மணித்தியாலங்கள்

திகதி: 30.03.2011

நேரம்: மு.ப 9.30 - பி.ப 12.30

ஐந்து வினாக்களுக்கு மாத்திரம் விடை தருக.

தெளிவற்ற கையெழுத்துக்களுக்காக பரீட்சார்த்திகளுக்கு புள்ளிகள் குறைக்கப்படும்.

1. வரையறுக்கப்பட்ட தனியார் நிறுவனமாகிய ஹொட் தொலைக்காட்சியின் மாவட்ட செய்தி முகவராக 2004ம் ஆண்டு மாசி மாதத்திலிருந்து மலிந்த தனது சேவையை வழங்கி வந்தான். அவனது ஒப்பந்தமானது திறத்தவர்களின் பரஸ்பர சம்மதத்தின் அடிப்படையில் புதுப்பிக்கப்படக்கூடியது என்பதுடன் கடந்த ஆறு வருடங்களாக புதுப்பிக்கப்பட்டது.

ஒப்பந்தப்படி ஹொட் தொலைக்காட்சிக்கு துள்ளியமான பலவிதமான செய்திகளையும் வீடியோ கிளிப்ஸ்களையும் அவன் வழங்க வேண்டியிருந்தது. கம்பனியானது மலிந்தவை வேலைக்கு அமர்த்தியதற்கு அவனுக்கு மாதம் 10,000 ரூபாவை செலுத்தியதுடன் அவனால் வழங்கப்படும் செய்திகள் மற்றும் வீடியோ கிளிப்ஸ் மீது முழுமையான கொள்வனவு உரிமையைக் கொண்டிருந்தது. அதற்கு மேலதிகமாக, ஒவ்வொரு செய்தி விபரத்திற்கும் வீடியோ கிளிப்பிற்கும் கம்பனியால் குறிக்கப்பட்டுள்ள விகிதப்படி அவனுக்கு பணம் செலுத்தப்பட்டதுடன் விசேஷ செய்தி விபரத்திற்கு போனஸும் வழங்கப்பட்டது.

பலதரப்பட்ட நிகழ்வுகளை முழுமையாகப்பெறும்பொருட்டு அறிவுறுத்தல்களைப்பெற தினமும் கம்பனியின் மாவட்ட காரியாலயத்திற்கு மலிந்தவிற்கு செல்ல வேண்டியிருந்தது. கம்பனியானது போக்குவரத்து செலவையும் அவனுக்கு வழங்கியது. அவனுக்கு காரியாலயத்திற்கு சமூகமளிக்க முடியாமல் போகும் சந்தர்ப்பங்களுக்கான விடுமுறைக்கு விண்ணப்பிக்க வேண்டியிருப்பதுடன் சில சமயங்களில் விடுமுறை மறுக்கப்பட்டது.

2011ம் ஆண்டு மாசி மாதம் மலிந்தவினது ஒப்பந்தம் புதுப்பிக்கப்படவில்லை. அவனது சேவை முடிவுறுத்தப்பட்டதற்கு எதிராக நிவாரணம் கோரி அவன் தொழில் நியாயசபையில் ஒரு விண்ணப்பத்தை தாக்கல் செய்தான். மலிந்த ஒரு வேலையாளர் அல்ல மாறாக சேவை ஒப்பந்தத்தின் கீழ் ஒரு சுயாதீன ஒப்பந்தக்காரர் ஆவான் என கம்பனி வாதிட்டது.

கம்பனியால் செய்யப்பட்ட தர்க்கத்தின் வலிதுடமையை ஆராய்க.

2. (அ) “ஒரு வேலையாளர், அமைய வேலையாளர் (எப்பொழுதாவது வேலைக்கு அமர்த்தப்படும்) அல்லது நிரந்தர வேலையாளர் எனும் வினாவினை தீர்மானிக்க வேலையின் தன்மையை மட்டுமல்லாது, எவ்வாறு சம்பளம் கொடுக்கப்படுகின்றது அல்லது சம்பளத்தொகை, வேலை நீடிக்கப்பட்ட கால அளவு போன்ற சகல விடயங்களும் வழக்கின் சந்தர்ப்ப சூழ்நிலைகளும் ஆராயப்பட வேண்டும்.”

மேலே தரப்பட்டுள்ள கூற்றை தீர்க்கப்பட்ட வழக்குகளின் பின்னணியில் நுணித்து விளக்கியானம் செய்க.

(ஆ) வரையறுக்கப்பட்ட தனியார் நிறுவனமான அல்பா கம்பனியானது பிரத்தியேக தொழிநுட்ப பிரிவை ஸ்தாபித்ததுடன் அஜித், கமல் மற்றும் வினூரி ஆகியோரை அறுமாத கால தகுதிகாண் அடிப்படையில் 2010ம் ஆண்டு மே மாதம் 4ம் திகதி வேலையில் இணைத்துக்கொண்டது.

நிமல் ஒரு தொழினுட்பவியலாளனாக ஆறு வருட காலமாக திருப்திகரமாக கம்பனிக்கு சேவையாற்றிய பின்னர் அவுஸ்ரேலியாவிற்கு குடியமர கம்பனியிலிருந்து இராஜனாமா செய்தான். அவுஸ்ரேலியாவின் வாழ்க்கை முறை அவனுக்கு திருப்தியளிக்காததால் அவன் இலங்கைக்கு திரும்பினான். தகுதிகாண் காலம் ஆறுமாதம் எனும் அடிப்படையில் புதிதாக நிறுவப்பட்ட தொழினுட்ப பரிவிற்கு தலைவனாக 2010ம் ஆண்டு மே மாதம் 15ம் திகதி அவனை கம்பனி நியமித்தது.

நிமலினதும் கமலினதும் சேவைகள் தொடர்பில் அதிருப்தியடைந்த முகாமைத்துவமானது 2010ம் ஆண்டு நவம்பர் மாதம் 25ம் திகதி இருவரது சேவையினையும் முடிவுறுத்தியது.

ஆஜித்தினது தகுதிகாண் காலத்தை மேலும் மூன்று மாதத்திற்கு நீடித்த கம்பனியின் முகாமைத்துவமானது பின்னர் அவன் தனது தகுதிகாண் காலத்தில் பகிஷ்கரிப்பு நடவடிக்கையில் ஈடுபட்டமைக்காக 2011ம் ஆண்டு ஜனவரி மாதம் 8ம் திகதி அவனது சேவையை முடிவுறுத்தியது. கம்பனியானது வினூரியின் தகுதிகாண் காலத்தை மூன்று மாதங்களுக்கு நீடித்தது. தான் தனது தகுதிகாண் காலத்தை திருப்திகரமாக பூர்த்தி செய்துள்ளதால் தான் வேலையில் உறுதிப்படுத்தப்படுவான் எனும் எண்ணத்தில் வினூரியிருந்தான். கம்பனியானது சேவையை உறுதிப்படுத்தும் எந்த ஒரு கடிதத்தையும் வினூரிக்கு வழங்கவில்லை.

நிமல், கமல் மற்றும் அஜித் ஆகியோர் தமது சேவை முடிவுறுத்தப்பட்டமைக்கு எதிராக நிவாரணம் கோர விரும்புகின்றனர். அவர்களுக்கு அறிவுரை செய்க.

தான் வேலையில் உறுதிப்படுத்தப்பட வேண்டும் என வினூதியால் கோரமுடியுமா?

3. (அ) நடுத்தீர்ப்பாளருக்கான கைத்தொழில் பிணக்கொன்றுடன் தொடர்புபடுத்தி அமைச்சருக்கு உள்ள அதிகாரத்தை நுணித்து ஆராய்க. உமது ஆராய்வினை தீர்ப்புச் சட்டத்துடன் ஆதாரப்படுத்துக.

(ஆ) கைத்தொழில் நடுத்தீர்ப்பாளரின் அதிகாரங்களை நுணித்து ஆராய்க. உமது ஆராய்ச்சியை தீர்ப்புச் சட்டத்துடன் ஆதாரப்படுத்துக.

4. தொழிலாளிகளால் முகங்கொடுக்கப்பட்ட பலதரப்பட்ட பிரச்சினைகளை தீர்ப்பதற்கு நடவடிக்கையெடுக்க வரையறுக்கப்பட்ட தனியார் நிறுவனமான குயிக் ரெடி அபாரலின் முகாமைத்துவம் தவறிவிட்டது. தமது பிரச்சினைகளை தீர்த்துக்கொள்ள தொழிலாளிகள் தொழிற்சங்கம் ஒன்றை அமைத்தனர் என்பதுடன் கம்பனியின் அரைவாசிக்கும் அதிகமான வேலையாட்கள் சங்கத்தில் அங்கத்துவத்தினைப் பெற்றனர்.

கம்பனியின் முகாமைத்துவமானது சங்கத்தின் செயற்பாடுகளை கட்டுக்கொண்டுவர பல நடவடிக்கைகளை மேற்கொண்டது.

சங்கத்திலிருந்து தமது அங்கத்துவத்தை விட்டுவிடும் தொழிலாளிகளுக்கு பணரீதியாக நன்மைகளை கம்பனியின் முகாமைத்துவம் வழங்கியது. கம்பனியானது தொழிற்சங்கத்திலிருந்து தமது பொறுப்பான பதவிகளை துறப்பவர்களுக்கு பதவியுயர்வு திட்டத்தையும் அறிமுகப்படுத்தியது.

தமது பிரச்சினைகளை தீர்த்துக்கொள்வதற்கான பேச்சுவார்த்தைக்கு அங்கத்துவ மேற்கொள்ளப்பட்ட கோரிக்கை கம்பனியின் முகாமைத்துவத்தால் நிராகரிக்கப்பட்டது. அதன் பின்னர் சங்கமானது தனது தேவைகளை வெல்லும் பொருட்டு கம்பனியின் முகாமைத்துவத்திற்கு எந்தவித அறிவித்தலையும் கொடுக்காமல் பகிஷ்கரிப்பு நடவடிக்கையை ஆரம்பித்தது.

பகிஷ்கரிப்பு நடவடிக்கையின் போது பெரும் பதற்ற நிலை நிலவியதோடு சில தொழிலாளிகளால் கம்பனிக்கு சொந்தமான வாகனம் ஒன்றை சேதப்படுத்தினர். கம்பனியானது பகிஷ்கரிப்பு நடவடிக்கையால் பல வெளிநாட்டு கட்டளைகளை இழந்ததுடன் பாரிய இழப்பினை அனுபவித்தது.

தரப்பட்டுள்ள சூழ்நிலையில் சம்பந்தப்பட்டிருக்கும் சட்டப் பிரச்சினையை இனங்காண்பதுடன் பிரச்சினையுடன் தொடர்புடைய சட்ட தாட்பரியத்தை சட்டவாக்கத்துடன் தொடர்புடைய பிரிவுகளை தருவதன் மூலம் ஆராய்க.

5. முதலீட்டாளர்களுக்கு அரசாங்கத்தால் வழங்கப்படும் ஊக்குவிப்பின் விளைவாக தனியார் துறையினர் மீதான எதிர்மறைவான எண்ணம் குறைந்துள்ளது. தனியார் துறையினர் மீதான நடவடிக்கை மாற்றமானது நாட்டிலுள்ள வேலையில்லாப்பிரச்சினையை தீர்ப்பதற்கு அரசாங்கத்திற்கு உதவிபுரிகின்றது என்பதுடன் தனியார் துறையில் பாரியளவில் தொழில் வாய்ப்புக்கள் அதிகரித்துமுள்ளது.

நலன்புரி அரசில் இது அரசாங்கத்தின் பொறுப்புடைமையாகையால் எப்படியும் தனியார் துறையில் தொழில் தராதரத்தை ஒழுங்குபடுத்துவது அரசாங்கத்தை சார்ந்த விடயமாகும்.

தனியார் துறையில் தொழில் தராதரத்தை திருப்திகரமாக ஒழுங்குபடுத்தும் ஏதேனும் முக்கிய மூன்று தொழிற்சட்டங்களில் இருந்து உதாரணங்களைத் தருவதன் மூலமும் தொழில் தருணர்கள் தொழிலாளிகள் மற்றும் அரசு என்பவற்றின் அக்கறைகளை சமநிலைப்படுத்தி ஆராய்க.

6. (அ) 1983ம் ஆண்டு 12ஆம் இலக்க திருத்தியவாறான பணிக்கொடை கொடுப்பனவு சட்டத்தின் முனைப்பான அம்சங்களை நுணித்து விபரிக்குக.

(ஆ) 1998ம் ஆண்டு தனது வியாபாரத்தை ஆரம்பிக்கும் போது வரையறுக்கப்பட்ட தனியார் நிறுவனமான பீட்டா கம்பனி சுமார் ஐம்பது வேலையாட்களை வேலைக்கமர்த்தியது. கம்பனியானது 10/10/1998 ல் இருந்து தனது வியாபாரத்திற்கு பியாலை வேலைக்கமர்த்தியதுடன் அவன் 2006ம் தனது ஓய்வு வயதினையடைந்தான். கம்பனி ஓய்வுபெற்ற திகதியிலிருந்து ஒரு வருட ஒப்பந்த அடிப்படையில் அவனை வேலைக்கமர்த்தியதுடன் ஒப்பந்தத்தை எந்தவித முறிவும் இல்லாமல் மூன்று முறை புதுப்பித்தது. கம்பனியானது அவன் ஓய்வு வயதை அடைந்த போது அவனுக்குப் பணிக்கொடையை வழங்கியது.

2006ம் ஆண்டு தனது ஓய்விற்கு பின்னதான காலப்பகுதிக்கு தன்னால் பணிக்கொடையை கோர முடியுமா என்பதை அறிந்து கொள்ள பியால் விரும்புகிறான். அவனுக்கு அறிவரை செய்க.

7. கைத்தொழில் பிணக்குச்சட்டத்தின் கீழ் தொழில்தருணர்களால் தேவைக்கு அதிகமாக உள்ள வேலையாட்களின் வேலையை முடிவுறுத்தல் தொடர்பில் உள்ள நெகிழ்ச்சியான தன்மையானது வேலையாட்களின் வேலையை முடிவுறுத்துதல்(சிறப்புப் பிரிவுகள்) சட்டம் எனும் இயற்றப்பட்ட சட்டத்தால் மட்டுப்படுத்தப்பட்டுள்ளது.

மேலே தரப்பட்டுள்ள கூற்றுடன் தொடர்புறுத்தி கைத்தொழில் பிணக்குச் சட்டத்தின் பிரிவுகள் மற்றும் வேலையாட்களின் வேலையை முடிவுறுத்துதல்(சிறப்புப் பிரிவுகள்) சட்டம் ஆகியவற்றை நுணித்து ஒப்பிடுவதுடன் வேலையாட்களின் வேலையை முடிவுறுத்தல் (சிறப்புப் பிரிவுகள்) சட்டத்தின் பிரிவுகள் தற்கால சூழ்நிலையில் ஏற்படையதா என்பதை ஆராய்க.

8. சர்வதேச தொழிலாளர் ஒன்றியத்தில் இணைக்கப்பட்டுள்ள முக்கிய சமவாயங்களின் கொள்கைகளை நுணித்து மதிப்பீடு செய்க.

(பதிப்புரிமை பெற்றது)