00179

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය

මානව ශාස්ත්‍ර හා සමාජ විද්‍යා පීඨය

නීති අධ්‍යයන දෙපාර්තුමේන්තුව

නීතිවේදී උපාධි පාඨමාලාව - VI වන මට්ටම

අවසාන පරීක්ෂණය - 2014/2015

කම්කරු නීතිය - LWU4323

කාලය- පැය (3) තුනයි

දිනය : 2016 අප්‍රේල් 19 වන දින   වේලාව :පෙ.ව. 9.30 - ප.ව. 12.30 දක්වා

මුලු ප්‍රශ්න ගණන 08 යි.

අපැහැදිලි අත්අකුරු සඳහා ලකුණු අඩු කරනු ලැබේ.

ප්‍රශ්න පහකට (05) පමණක් පිළිතුරු සපයන්න.

1. "සේවා ගිවිසුම තවදුරටත් සේවා යෝජකයා සහ සේවකයා අතර වන ගිවිසුමක් නොවේ"

   ඔබ ඉහත ප්‍රකාශය සමග එකග වන්නේද?

   ඔබගේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 20)

2. මයුර, මාලා හා නුවන් මීගමුව වෙරළ තීරයට ආසන්නයේ පිහිටි සන් බීච් හෝටලයේ සේවය කරති. 2008 වර්ෂයේදී මයුර කොන්ත්‍රාත් පදනම මත දෙවසරක කාලයක් සඳහා කෝකියකු වශයෙන් හෝටලයට බැඳිනි. ඔහුගේ වසර දෙකක කොන්ත්‍රාත්තුව කිහිප වාරයක් අලුත් කරන ලදී. කෙසේ වෙතත්, වර්තමාන කොන්ත්‍රාත් කාලය ඉකුත් වීමෙන් පසු ඔහුගේ කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කිරීමට සන් බීච් හෝටලය තීරණය කර ඇත.

   2012, වර්ෂයේදී, තමන්ට සිටින පිරිසුදු කිරීමේ කාර්ය මණ්ඩලය ප්‍රමාණවත් නොවන නිසා හෝටලය, මාලා ව පිරිසිදු කරන්නියක වශයෙන් සේවයේ යෙදවීය. එක් එක් දිනය අවසානයේදී පිරිසිදු කිරීමේ අංශ භාර අධීක්ෂකවරයා විසින් ඇයගේ ගෙවීම් සිදු කරන ලදී. මෑතකදී අධීක්ෂකවරයා සමග ඇති කර ගත් ආරවුලක් හේතුවෙන් මාලාගේ සේවය අවසන් කිරීමට කළමනාකාරීත්වය තීරණය කර ඇත.

   සංචාරකයන්ගේ පැමිණීම වැඩිවීම හේතුවෙන් සංචාරක සමයේ උපරිම කාලයේදී සංචාරක මග පෙන්වන්නෙකු ලෙස හෝටලය නුවන් ව සේවයේ යොදවන ලදී. දැන් සංචාරක සමය අවසන් වීමට ආසන්න අතර එහි අවසානයත් සමගම නුවන්ගේ සේවයද අවසාන වන බව කළමනාකාරීත්වය නුවන්ට දැනුම් දී ඇත.

   මයුර මාලා හා නුවන් සන් බීච් හෝටලය සමග තමන්ගේ සේවාවන් තවදුරටත් පවත්වාගෙන යා යුතු බවට ඉල්ලා සිටිති.

   ඔවුන්ගේ ඉල්ලීම් සම්බන්ධයෙන් හෝටල් කළමනාකාරීත්වය ඔබගේ උපදෙස් පතයි.

   උපදෙස් දෙන්න.

(ලකුණු 20)

00179

3. "සාධාරණ හා යුක්තිසහගත වන්නේ කුමක්ද එම දේ සිදු කිරීම කම්කරු විනිශ්චය සභාවකින් අපේක්ෂා කරන අතර අයදුම්පතක් සම්බන්ධයෙන් සලකා බලන අවස්ථාවකදී සහන හෝ වන්දි ප්‍රදානය කිරීම සඳහා සේවා ගිවිසුමේ සඳහන් නියමයන්ගෙන් කම්කරු විනිශ්චය සභාව සීමා නොවිය යුතු බව ප්‍රකාශිතවම දක්වා ඇත. අයදුම්පතක් විමසීමේ ක්‍රියාවලියේදී ගිවිසුමේ නියමයන් පිළිබඳව විනිශ්චය සභාව දැනුවත් කළ හැකි නමුත් නෛතික අයිතීන්ට බලය ලබාදීම සඳහා එය සීමා කරනු නොලැබේ.

United Engineering Workers' Union v. Devanayagam **(69 NLR 289)**

සංශෝධිත 1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරවුල් පනත යටතේ කම්කරු විනිශ්චය සභාවක් සතු බලතල හා කාර්යයන් ඇසුරින් ඉහත ප්‍රකාශය විමසන්න.

ඔබගේ පිලිතුර අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන හා නඩු තීන්දු ඇසුරින් සනාථ කරන්න.

(ලකුණු 20)

4. සෙවන් ස්ටාර් ගාර්මන්ට් (පුද්ගලික) සමාගම රටේ මුල්පෙළේ ඇගලුම් නිෂ්පාදන සමාගමක් වන අතර එහි සේවකයන් 700 ක් සේවයේ යොදවා ඇත. සමාගමේ සේවකයින්ගෙන් 70% ක් පමණ සමාගමේ වෘත්තිය සමිතියේ සාමාජිකත්වය දරයි.

පළාත් පාලන ඡන්දයේදී අපේක්ෂකයින් කිහිපදෙනෙකු සඳහා මූල්‍යමය සහය ලබාදීමට වෘත්තිය සමිතිය තීරණය කළේය. සමාගමේ කළමනාකාරිත්වය මෙම තීරණයට විරුද්ධ වූ අතර ඡන්දයේදී අපේක්ෂකයින්ට සහය දැක්වීමෙන් වලකින ලෙස වෘත්තිය සමිති සාමාජිකයින්ට අනතුරු අගවන ලදී. වෘත්තිය සමිති නායකයින් තරයේ කියා සිටියේ දේශපාලන මතවාදයන් ප්‍රවර්ධනය හා සහය දැක්වීම සඳහා වෘත්තිය සමිතියට අයිතියක් ඇති බවයි.

කළමනාකාරිත්වය, වෘත්තිය සමිතිය තුළ දේශපාලන කාර්යයන්හි සක්‍රියව නිරත වූ සේවකයින් පස් දෙනෙකුගේ සේවය අවසන් කළ අතර වෘත්තිය සමිතිය ඡන්ද අපේක්ෂකයින්ට සහය දැක්වීමට ගත් තීරණය ඉවත් කරගන්නා තුරු කිසිදු සාකච්ඡාවකට සහභාගී වීම ප්‍රතික්ෂේප කළේය. එමනිසා වෘත්තිය සමිතිය වැඩ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගයකට අවතීර්ණ විය. වැඩ වර්ජනය අතරතුරදී ඇතැම් සේවකයින් විසින් සමාගමේ යන්ත්‍ර හතරකට පහකට පමණ හානි සිදු කරන ලදී. වැඩවර්ජකයින්ට වැටුප් නොගෙවන බවටත් වැඩවර්ජනය නිසා සමාගමට සිදුවූ පාඩුව වෙනුවෙන් නෛතික ක්‍රියාමාර්ග ගන්නා බවටත් සමාගම විසින් වෘත්තිය සමිතිය වෙත දන්වා ඇත. එසේම සමාගම දැනුම් දී ඇත්තේ යන්ත්‍ර වලට හානි සිදු කළ සේවකයන්ට එරෙහිවද නෛතික ක්‍රියාමාර්ග ගන්නා බවයි.

ඉහත අවස්ථාවට අදාළ නෛතික අනුමිතීන් සම්බන්ධව වෘත්තීය සමිතිය ඔබගේ උපදෙස් විමසයි.

අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන හා නඩු තීන්දු නීතිය ඇසුරින් වෘත්තිය සමිතියට උපදෙස් දෙන්න.

(ලකුණු 20)

5. සොෆ්ට් ටච් කොස්මැටික් (පුද්ගලික) සමාගම යනු සුවඳ විලවුන් වර්ග නිෂ්පාදනය කර රටේ විවිධ ප්‍රදේශවල අලෙවි කරන කුඩා සමාගමකි. එහි තත්ත්ව සහතික කිරීමේ ඒකකයේ අධීක්ෂකවරයා වූ ශාන්ත, වසර පහක සිට සමාගමේ සේවය කරයි. සමාගම ,ඇතම් හානිකර රසායනික ද්‍රව්‍යයන් ඇසුරින් නිපදවූ නව සුවඳ විලවුන් වර්ගයක් හඳුන්වා දී ඇත.

ශාන්ත එම නිෂ්පාදනයේ තත්වය සම්බන්ධයෙන් සෑහිමකට පත් නොවූ අතර සමාගමේ කළමනාකාරීත්වයෙන් ඒ පිළිබඳව විමසා සිටියේය. ඒ සම්බන්ධව කළමනාකාරීත්වයෙන් නිසි ප්‍රතිචාරයක් නොලද බැවින් ශාන්ත කළමනාකාරීත්වයට එරෙහිව චෝදනා එල්ල කළේය. ශාන්ත හා කළමනාකාරීත්වය අතර උණුසුම් වාදයක් හට ගැණුනි. අනතුරුව විෂමාචාරය හේතුවෙන් කළමනාකාරීත්වය ශාන්තගේ සේවය අවසන් කළේය.

තම සේවය අවසන් කිරීමට එරෙහිව සහන ඉල්ලා සිටීමට ශාන්ත අපේක්ෂා කරයි.

ශාන්තට උපදෙස් දෙන්න.

(ලකුණු 20)

6. (අ) 'දැනුම' පොත් හල කොළඹ පිහිටි ප්‍රමුඛ පෙළේ පොත් හලකි. පොත්හලෙහි ගණකාධිකාරවරයා වූ සරත්, පාසැල් භාණ්ඩ අලෙවිය හා සම්බන්ධ රාජකාරි අධික වීම හේතුවෙන් දෙසැම්බර් මස අවසන් සති තුනේදී කිසිදු අමතර දීමනාවකින් තොරව පෝය දිනක් හා රජයේ නිවාඩු දිනක්ද ඇතුලුව සතියකට පැය 52 ක් සේවය කර තිබිණි.

පොත් හලෙහි වෙළඳ සහායිකාවක වූ යශෝධා, ගර්භනීභාවය ට පත් වූ අතර, දරු ප්‍රසූතියෙන් පසු කාලයක් සඳහා නිවාඩු ඉල්ලා සිටියාය. පොත් හලෙහි හිමිකරු ඇගේ රැකියාව අවසන් කළ අතර ඇගේ පත්වීමේ ලිපියට අනුව වෙළඳ සහායිකාවක වීම හේතුවෙන් ඇයට ප්‍රසූති නිවාඩු ලබා නොදෙන බවට දක්වන වගන්තියක් පවතින බව පැවසුවේය.

මෙහිදී කිසියම් කම්කරු ව්‍යවස්ථාවක ප්‍රතිපාදන උල්ලංඝනය වී ඇද්ද යන්න සම්බන්ධයෙන් සරත් හා යශෝධා ඔබගේ උපදෙස් විමසා සිටී.

ඔවුන්ට උපදෙස් දෙන්න.

(ලකුණු 10)

(ආ) අදාළ නඩු තීන්දු නීතිය දක්වමින් (සංශෝධිත) 1983 අංක 12 දරන පාරිතෝෂික ගෙවීමේ පනතෙහි සුවිශේෂී ලක්ෂණ සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 10)

7. 'විමෙන්ස් වොච්' (Women's Watch) යනු ඉන්දියන් සාගරයේ පිහිටි දිවයිනක් වූ සෙලනිකා හි කාන්තාවන්ට වෙනස් කොට සැලකීමට එරෙහිව කටයුතු කරන රාජ්‍ය නොවන සංවිධානයකි. චින්තා යනු එම රාජ්‍ය නොවන සංවිධානයේ ක්‍රියාකාරී සාමාජිකාවක වන අතර අන්තර්ජාතික කාන්තා සංවිධානයක් විසින් සංවිධානය කළ සම්මන්ත්‍රණයක දී ඇය සෙලනිකාහි කාන්තා ශ්‍රමිකයන් සම්බන්ධයෙන් වූ නෛතික රැකවරණය විවේචනයට ලක් කළාය. එම අන්තර්ජාතික කාන්තා සංවිධානය සෙලනිකාහි කාන්තා ශ්‍රමිකයන්ගේ නෛතික රැකවරණය සම්බන්ධයෙන් වාර්තාවක් ඔබගෙන් ඉල්ලා සිටී.

අදාළ අන්තර්ජාතික කම්කරු ප්‍රමිතීන් ඇසුරින් සෙලනිකාහි කාන්තා කම්කරුවන්ගේ නෛතික රැකවරණය සම්බන්ධයෙන් වාර්තාවක් සකස් කරන්න.

සෙලනිකාහි නීති පද්ධතිය ශ්‍රී ලංකාවේ නීති පද්ධතියට සමාන බව උපකල්පනය කරන්න.

(ලකුණු 20)

8. පහත ඒවායින් <u>**දෙකක්**</u> විස්තර කරන්න.

(අ) සාමූහික ගිවිසුම්

(ආ) අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානයේ (ILO) මූලික සම්මුතීන්

(ඇ) ළමුන් සේවයේ යෙදවීම හා සම්බන්ධ නෛතික තත්වය

(ලකුණු 2x10 = 20)

*****හිමිකම් ඇවිරිණි*****

00179

THE OPEN UNIVERSITY OF SRI LANKA

FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF LEGAL STUDIES

LL.B DEGREE PROGRAMME – LEVEL VI

FINAL EXAMINATION 2014/2015

LABOUR LAW- LWU4323

DURATION – 03 HOURS

Date : 19th April 2016 Time : 9.30 a.m -12.30 p.m.

Total number of questions – 08

Candidates will be penalized for illegible handwriting.

Answer five (5) questions only.

1. "Contract of employment is no longer a contract between an employer and an employee"

   Do you agree with the above statement? Give reasons for your answer.

   (20 marks)

2. Mayura, Mala and Nuwan work in the Sun Beach Hotel situated close to the beach in Negombo coastal area. In 2008, Mayura joined the hotel as a chef on contract basis for a period of two years. His two year contract was renewed several times. However, the Sun Beach Hotel has decided to terminate his contract after the expiration of the current contractual period.

   The Hotel engaged Mala as a cleaner when existing cleaning staff was inadequate in 2012. Payments were made to her at the end of each day by the supervisor of the cleaning section. Recently the Management has decided to terminate the services of Mala due to a dispute with the supervisor.

   During the height of the tourist season, the hotel employed Nuwan as a tourist guide due to the increased tourists arrival. Season is now about to over and the Management has informed Nuwan that his services will end with the end of the season.

   Mayura, Mala and Nuwan are demanding that their services should be continued with the Sun Beach Hotel.

   The Management of the Hotel seeks your advice regarding their demands.

   Advise.

   (20 marks)

3. " A Labour Tribunal … are required to do what is just and equitable and it is expressly provided that a Labour Tribunal when dealing with an application is not restricted by the terms of the contract of employment in granting relief or redress. In the course of hearing an application a Tribunal may be informed of the terms of the contract but it is not restricted to giving effect to legal right".

United Engineering Workers' Union v. Devanayagam (69 NLR 289)

Comment on the above statement with reference to the powers and functions of a Labour Tribunal under the Industrial Dispute Act, No 43 of 1950 (as amended).

Your answer should be supported by relevant legislative provisions and case law.

(20 marks)

4. Seven Star Garment (Pvt) Ltd is a leading apparel manufacturing Company in the country and it employs 700 employees. More than 70% employees of the Company have membership in a Trade Union in the Company.

The Trade Union decided to give financial support to some Candidates in the Local Government Election. The Management of the Company opposed to this decision and warned the members of the Trade Union to stop supporting the Candidates in the election. Trade Union leaders contended that the Trade Union has a right to promote and support the political view.

The Management dismissed five employees who actively engaged with the political activities of the Trade Union, and refused to hold any negotiation with the Union until the Trade Union withdrew its decision to support the Candidates. Therefore, the Trade Union commenced a strike action. At the commencement of the strike action, 4-5 machines of the Company were damaged by some employees. The Company informed the Trade Union that the salary of the strikers will not be paid and legal action will be taken for the loss caused to the Company by the strike. The Company also informed that it will proceed with the legal action against the employees who damaged the machines.

The Trade Union seeks your advice as to the legal implications in the above situation.
Advise the trade union with reference to relevant statutory provisions and case law.

(20 marks)

5. Soft Touch Cosmetic Ltd is a small Company which manufactures cosmetic items and market them in various parts of the country. Shantha, a supervisor of the quality assurance unit, has been working in the Company for five years. The Company has introduced a new cosmetic item which is made from some harmful chemicals.

Shantha dissatisfied with the quality of the product and inquired about it with the Mmanagement of the Company. Since there was no proper response from the Management, Shantha made allegations against the Management. Heated argument took place between the Management and Shantha. Then the Management terminated Shantha's services due to the misbehavior.

Shantha wishes to claim relief against termination of his services.

Advise Shantha.

(20 marks)

6. **(a)** 'Danuma' Book Shop is one of the leading Book Shops in Colombo. Sarath, the accountant of the Book Shop, had worked for 52 hours in a week during the last three weeks of December including a poya day and a public holiday without any extra payment due to heavy workload of school shopping.

Yashoda, one of the Sales Assistants of the Book Shop became pregnant and requested leave for a period after her confinement. The owner of the Book Shop terminated her services and stated that her letter of appointment has a clause stating that maternity leave will not be provided to her as she is a Sales Assistant.

Sarath and Yashoda seek your advice as to the violation of labour legislation, if any.

Advise them.

(10 marks)

(b) Discuss, citing relevant cases, the salient features of the Payment of Gratuity Act, No.12 of 1983 (as amended).

(10 marks)

7. 'Women's Watch' is a Non-Government Organization (NGO) which campaigns against discrimination of women in Selanica which is an island state in the Indian Ocean. Chintha is one of the active members of the NGO and she has criticized the legal protection to the women workers in Selanica in a seminar organized by an International Women's Forum. The International Women's Forum has requested a report from you about legal protection of women workers in Selanica.

Prepare a report about legal protection to women workers in Selanica in light of relevant international labour standards.

Assume that the legal system of Selanica is similar to that of Sri Lanka.

(20 marks)

8. Expalin any **TWO** of the following:

a) Collective Agreements

b) Core Conventions of the Internatioanl Labour Organization (ILO)

c) Legal aspects relating to employment of children

(10 x 2 = 20 marks)

****Copyrights Reserved****

00058

இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகம்
மானுடவியல் சமூகவிஞ்ஞான பீடம்
சட்டமாணி பட்டப்படிப்புத் திட்டம் - மட்டம் - VI
இறுதிப் பரீட்சை - 2014/15
தொழிற்சட்டம் – LWU4323
காலம் : 03 மணித்தியாலங்கள்

திகதி: 19 ஏப்ரல் 2016 நேரம்: மு.ப 09.30 - பி.ப 12.30 வரை

மொத்த வினாக்களின் எண்ணிக்கை 08
விடையளிக்க வேண்டிய வினாக்களின் எண்ணிக்கை 04
தெளிவற்ற கையெழுத்துக்களுக்கு புள்ளிகள் குறைக்கப்படும்.

01. "தொழில் ஒப்பந்தமானது, இன்று தொழில் தருநர் ஒருவருக்கும், வேலையாள் ஒருவருக்கும் இடையேயான ஒப்பந்தமொன்றாக இல்லை".

மேலுள்ள கூற்றுடன் நீர் உடன்படுகின்றீரா?

உமது விடைக்கான காரணங்களைத் தருக.

(20 புள்ளிகள்)

02. மயூரா, மாலா மற்றும் நுவான் ஆகியோர் நீர்கொழும்பு கரையோரப் பிரதேசத்திலுள்ள கடற்கரைக்கு அண்மையிலுள்ள சன் பீச் ஹோட்டலில் வேலை செய்கின்றனர். 2008 இல், மயூரா இரண்டு வருட காலப்பகுதிக்கான ஒப்பந்த அடிப்படையில் உணவுத் தயாரிப்பாளனொருவனாக அந்த ஹோட்டலில் சேர்ந்தான். அவனுடைய இரண்டு வருட ஒப்பந்தம் பல தடவைகள் புதுப்பிக்கப்பட்டது. எவ்வாறாயினும், சன் பீச் ஹோட்டலானது, தற்போதைய ஒப்பந்த காலம் முடிவடைந்த பின்னர் அவனுடைய ஒப்பந்தத்தை முடிவுறுத்தத் தீர்மானித்துள்ளது.

2012 இல், அந்த ஹோட்டலானது, சுத்திகரிப்பாளர்கள் பற்றாக்குறையாக இருந்த போது, மாலாவை சுத்திகரிப்பாளரொருவராக அமர்த்தியது. சுத்திகரிப்புப் பிரிவின் மேற்பார்வையாளரால் ஒவ்வொரு நாள் முடிவிலும் அவளுக்கு கொடுப்பனவுகள் செய்யப்பட்டன. மேற்பார்வையாளருடனான பிணக்கின் காரணமாக, மாலாவின் சேவைகளை முடிவுறுத்த அண்மையில் முகாமைத்துவம் தீர்மானித்துள்ளது.

சுற்றுலாவின் உச்ச பருவகாலத்தின் போது, அந்த ஹோட்டலானது, அதிகரித்த சுற்றுலாப் பயணிகளின் வருகை காரணமாக, நுவானை சுற்றுலா வழிகாட்டியொருவனாக ஊழியத்திலமர்த்தியது. அப்பருவகாலமானது, தற்போது முடிவடையவுள்ளது என்பதுடன், முகாமைத்துவமானது, அப் பருவகால முடிவுடன் அவனுடைய சேவைகளும் முடிவடையுமென நுவானுக்கு அறிவித்துள்ளது.

மயூரா, மாலா மற்றும் நுவான் ஆகியோர் தமது சேவைகள் சன் பீச் ஹோட்டலுடன் தொடரப்படுதல் வேண்டுமெனக் கோருகின்றனர்.

அவர்களுடைய கோரிக்கைகள் பற்றிய உமது ஆலோசனையை அந்த ஹோட்டலின் முகாமைத்துவமானது கோருகின்றது.

ஆலோசனை வழங்குக.

(20 புள்ளிகள்)

03. "தொழில் நியாய சபையொன்று .... ஆகியன எது நியாயமும் ஒப்புரவுமோ அதனைச் செய்யுமாறு தேவைப்படுத்தப்படுவதுடன், தொழில் நியாய சபையொன்று விண்ணப்பமொன்றின் மீது நிவாரணம் அல்லது நிவர்த்திப்பை வழங்கும் போது, தொழில் ஒப்பந்தமொன்றின் வாசகங்களால் கட்டுப்படுத்தப்படவில்லை என வெளிப்படையாக ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுள்ளது. தொழில் நியாய சபையொன்று விண்ணப்பமொன்றைக் கேட்கும் போது, ஒப்பந்த வாசகங்களைக் கவனத்திற் கொள்ளலாமெனினும், சட்ட உரிமையை வழங்க அது கட்டுப்படவில்லை".

***United Engineering Workers' Union v. Devanayagam* (69 NLR 289)**

1950 ஆம் ஆண்டின் 43 ஆம் இலக்க கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் (திருத்தப்பட்டவாறான) கீழான தொழில் நியாய சபையொன்றின் தத்துவங்கள் மற்றும் செயற்பாடுகளுடன் தொடர்புறுத்தி மேலுள்ள கூற்று மீது கருத்துரை செய்க.

உமது விடையானது பொருத்தமான நியதிச் சட்ட ஏற்பாடுகள் மற்றும் தீர்ப்புச் சட்டத்தினால் ஆதாரப்படுத்தப்படல் வேண்டும்.

(20 புள்ளிகள்)

04. செவன் ஸ்ரார்ஸ் ஹார்மென்ற் (பிறைவேற்) லிமிற்றெட் என்பது, நாட்டிலுள்ள முன்னணி ஆடைத் தயாரிப்புக் கம்பனி என்பதுடன், அது 700 வேலையாட்களை வேலைக்கமர்த்துகின்து. அக் கம்பனியின் 70% இற்கு மேற்பட்ட வேலையாட்கள் அக்கம்பனியிலுள்ள தொழிற்சங்கமொன்றில் அங்கத்துவத்தைக் கொண்டுள்ளனர்.

உள்ளுராட்சித் தேர்தலில் சில வேட்பாளர்களுக்கு நிதியுதவியை வழங்க அந்த தொழிற்சங்கம் தீர்மானித்தள்ளது. அக் கம்பனியின் முகாமைத்துவமானது, இத்தீர்மானத்தை எதிர்த்ததுடன், இத்தேர்தலில் அந்த வேட்பாளர்களை ஆதரிப்பதை நிறுத்துமாறும், அத்தொழிற்சங்க அங்கத்தவர்களை எச்சரித்தது. தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் தொழிற்சங்கமானது அரசியல் கருத்தினை ஆதரிக்கவும், முன்னேற்றவும் உரிமையொன்றைக் கொண்டுள்ளதென வாதிட்டனர்.

முகாமைத்துவமானது, அத் தொழிற்சங்கத்தின் அரசியல் நடவடிக்கைகளில் தீவிரமாக ஈடுபட்ட ஐந்து வேலையாட்களை வேலையிலிருந்து விலக்கியதுடன், அந்த வேட்பாளர்களை ஆதரிக்கும் அதனது தீர்மானத்தை தொழிற்சங்கமானது மீளப்பெறும் வரை அத்தொழிற்சங்கத்துடன் எவ்வித பேச்சுவார்த்தையை நடாத்தவும் மறுத்தது. ஆதலால், அத்தொழிற்சங்கமானது, வேலை நிறுத்தமொன்றை ஆரம்பித்தது. அந்த

வேலை நிறுத்தத்தின் ஆரம்பத்தின் போது, சில வேலையாட்களால் அக்கம்பனியின் 4-5 இயந்திரசாதனங்கள் சேதப்படுத்தப்பட்டன. வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டுள்ளவர்களுக்கு சம்பளம் வழங்கப்பட மாட்டாது எனவும், அந்த வேலை நிறுத்தத்தினால் கம்பனிக்கு ஏற்பட்டுள்ள இழப்பிற்காக சட்ட நடவடிக்கை எடுக்கப்படுமெனவும் கம்பனி தொழிற்சங்கத்திற்கு அறிவித்தது. அந்த இயந்திரசாதனங்களைச் சேதப்படுத்திய வேலையாட்களுக்கு எதிரான சட்ட நடவடிக்கையை அது தொடரும் எனவும் கம்பனி அறிவித்தது.

மேலுள்ள சூழ்நிலையிலான சட்ட தாற்பரியங்கள் பற்றிய உமது ஆலோசனையை தொழிற்சங்கம் கோருகின்றது.

பொருத்தமான நியதிச் சட்ட ஏற்பாடுகளுடனும், தீர்ப்புச் சட்டத்துடனும் தொடர்புறுத்தி அத்தொழிற்சங்கத்திற்கு ஆலோசனை வழங்குக.

(20 புள்ளிகள்)

05. சொவ்ற் ரச் ஹொஸ்மெற்றிக் லிமிற்றெட் என்பது, அழகுசாதனப் பொருட்களை உற்பத்தி செய்து அவைகளை நாடெங்கும் விற்பனை செய்கின்ற சிறிய கம்பனியொன்றாகும். தர உறுதிப்படுத்தல் பிரிவின் மேற்பார்வையாளரொருவரான சாந்த என்பவன் அக்கம்பனியில் ஐந்து ஆண்டுகளாக வேலை செய்து வருகின்றான். அக்கம்பனியானது, சில தீங்கான இரசாயனப் பொருட்களிலிருந்து செய்யப்பட்ட புதிய அழகுசாதனப் பொருளொன்றை அறிமுகப்படுத்தியுள்ளது.

அந்த உற்பத்திப் பொருளின் தரத்தில் அதிருப்தியடைந்த சாந்த, அது பற்றி அக் கம்பனியின் முகாமைத்துவத்திடம் வினவினான். முகாமைத்துவத்திடமிருந்து முறையான பதில் இல்லாததால் முகாமைத்தவத்திற்கு எதிராக சாந்த குற்றச்சாட்டுக்களை முன்வைத்தான். முகாமைத்துவத்திற்கும் சாந்தவிற்கும் இடையே ஆத்திரமுடைய வாக்குவாதம் இடம்பெற்றது. அதன்பின்னர், அவனுடைய பிறழ்நடத்தை காரணமாக சாந்தவினுடைய சேவைகளை முகாமைத்துவம் முடிவுறுத்தியது.

அவனுடைய சேவைகள் முடிவுறுத்தலுக்கு எதிராக நிவாரணம் கோர சாந்த விரும்புகின்றான்.

சாந்தவிற்கு ஆலோசனை வழங்குக.

(20 புள்ளிகள்)

06. (அ) டனும புத்தகசாலை என்பது, கொழும்பிலுள்ள முன்னணி புத்தகசாலைகளில் ஒன்று. அந்தப் புத்தகசாலையின் கணக்காளரான சரத் என்பவன் பாடசாலைக்கால கொள்வனவின் அதிகரித்த வேலைப்பளு காரணமாக மேலதிகக் கொடுப்பனவு எதுவுமின்றி டிசம்பர் மாதத்தின் இறுதி மூன்று வாரங்களின் போது வாரமொன்றுக்கு 52 மணித்தியாலங்களுக்கு போயா தினமொன்று மற்றும் பொது விடுமுறை தினமொன்று உட்பட வேலை செய்துள்ளான்.

அந்தப் புத்தகசாலையின் விற்பனை உதவியாளர்களில் ஒருவரான யசோதா என்பவள் கர்ப்பவதியானாள் என்பதுடன், அவளுடைய மகப்பேற்றின் பின்னரான காலப்பகுதி ஒன்றுக்கான விடுப்பை (Leave) கோரினாள். அவள் விற்பனையாளர் ஒருவர் என்பதனால், மகப்பேற்று விடுமுறை வழங்கப்பட மாட்டாது என்ற வாசகமொன்று அவளுடைய நியமனக் கடிதத்தில் உள்ளதனை தெரிவித்து அவளுடைய சேவைகளை அந்தப் புத்தகசாலையின் உரிமையாளர் முடிவுறுத்தினார்.

சரத்தும், யசோதாவும் ஏதேனும் இருந்தால், தொழிற்சட்டம்/கள் மீறப்பட்டுள்ளனவா என உமது ஆலோசனையைக் கோருகின்றனர்.

அவர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

(10 புள்ளிகள்)

(ஆ) 1983 ஆம் ஆண்டின் 12 ஆம் இலக்க பணிக்கொடைக் கொடுப்பனவுச் சட்டத்தின் (திருத்தப்பட்டவாறான) முக்கிய அம்சங்களை பொருத்தமான வழக்குகளை ஆதாரங்காட்டி ஆராய்க.

(10 புள்ளிகள்)

07. அரசாங்க சார்பற்ற தாபனமொன்றான உவெமென் வாற்ச் என்பது, இந்து சமுத்திரத்திலுள்ள தீவான நாடொன்றான ஷெலனிக்கா என்பதில் பெண்களுக்கு எதிரான பாரபட்சத்திற்கு எதிராக பிரசாரம் செய்கின்றது. அந்த அரசாங்க சார்பற்ற தாபனத்தின் தீவிர அங்கத்தவர்களில் ஒருவராக சிந்த என்பவள் உள்ளதுடன், சர்வதேச பெண்கள் அரங்கு என்பதனால் ஒழுங்கு செய்யப்பட்ட கருத்தரங்கு ஒன்றில் ஷெலனிக்காவிலுள்ள பெண் வேலையாட்களின் சட்டப் பாதுகாப்பை விமர்சித்தாள். ஷெலனிக்காவிலுள்ள பெண் வேலையாட்களின் சட்டப் பாதுகாப்பு பற்றிய அறிக்கையொன்றை சர்வதேச பெண்கள் அரங்கு உம்மிடமிருந்து கோரியுள்ளது.

சர்வதேச தொழில் தராதரங்களின் பின்னணியில் ஷெலனிக்காவிலுள்ள பெண் வேலையாட்களின் சட்டப் பாதுகாப்பு பற்றிய அறிக்கையொன்றைத் தயாரிக்க.

ஷெலனிக்காவின் சட்ட முறைமையானது இலங்கையினைதைப் போன்றதெனக் கருதுக.

(20 புள்ளிகள்)

08. பின்வருவனவற்றில் ஏதேனும் **இரண்டை (02)** விளக்குக.

(அ) கூட்டு உடன்படிக்கைகள்

(ஆ) சர்வதேச தொழில் தாபனத்தின் (ILO) முக்கிய சமவாயங்கள்

(இ) சிறுவர் வேலைக்கமர்த்தல் பற்றிய சட்ட ஏற்பாடுகள்

(10 x 2 = 20 புள்ளிகள்)

-பதிப்புரிமை பெற்றது-