

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය  
මානව ශාස්ත්‍ර හා සමාජීය විද්‍යා පීඨය  
නීති අධ්‍යයන දෙපාර්තමේන්තුව  
නීතිවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - 06 වන මට්ටම  
අවසාන පරීක්ෂණය 2015/2016  
කමිකරු නීතිය - LWU4323  
කාලය: පැය තුන (03) යි



දිනය: 2017 මැයි 22

වේලාව: පෙ.ව 9.30 සිට ප.ව. 12.30 දක්වා

මුළු ප්‍රශ්න ගණන 08

ප්‍රශ්න පහකට (05) පමණක් පිළිතුරු සපයන්න

විභාග අපේක්ෂකයන්ගේ අපැහැදිලි අත්අකුරු සඳහා ලකුණු අඩු කරනු ලැබේ.

1. “සේවකයා මූලිකවම තමන්ට උපයා ගත හැක්කේ කුමක්ද යන්න පිළිබඳව සැලකිලිමත් වන අතර සේවයෝජකයා සැලකිලිමත් වන්නේ ඉහළම ලාභයක් ලබා කර ගැනීම සඳහා හැකිතරම් ලාභදායී නිෂ්පාදනය කළ හැක්කේ කුමක්ද යන්න පිළිබඳවයි. මෙකී පිළිගැටෙන අයිතීන් නිශ්චිත ස්වරූපයක් හා හැඩයක් ගන්නා විට, එම ඇතැම් අයිතීන් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා නීතිමය පාලනය හරහා මැදිහත් වීමට රාජ්‍යයට බල කරනු ලැබේ.”

*S.R.De Silva, Elements of a Sound Industrial Relations System, ILO, p.14*

කමිකරු නීති ක්ෂේත්‍රයේ සිදුව ඇති වර්ධනයන් ඇසුරින් සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 20)

2. (අ) සමන්ත, 2016.08.01 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි වූ සය මසක පරිවාස කාලයකට යටත්ව ලංකා තේ අපනයන පුද්ගලික සමාගමෙහි පරීක්ෂකවරයෙකු වශයෙන් සේවය කරන ලදී. 2017 මාර්තු 1 වන දිනයේදී සමාගම කිසිදු හේතු දැක්වීමකින් තොරව ඔහුගේ සේවය අවසන් කළේය. සමන්ත තම සේවය අවසන් කිරීම පිළිබඳව ප්‍රශ්න කළ අවස්ථාවේදී සමාගමේ මානව සම්පත් කළමනාකරු ඔහුට දන්වා සිටියේ ඔහු පරිවාස කාලයකට යටත්ව සිටින බැවින් ඔහුව හේතු රහිතව සේවයෙන් නෙරපීමට හැකියාව ඇති බවයි.

තම සේවය අවසන් කිරීමට එරෙහිව සහන ලබා ගැනීම සඳහා සමන්ත ඔබගේ උපදෙස් පතයි. අදාළ අධිකාරීන් ඇසුරින් සමන්තට උපදෙස් දෙන්න.

(ලකුණු 10)

(ආ) දශාන් 2013.01.01 දින සිට කිසිදු සේවා ගිවිසුමකින් තොරව ශක්ති කන්ස්ට්‍රක්ෂන් පුද්ගලික සමාගමෙහි වැඩ බිමක සේවයට යොදවන ලදී. දින දෙකකට වරක් වැඩබිම් පරිශ්‍රය පිරිසිදු කරන ලෙස ඔහුට උපදෙස් දෙනු ලැබිණි. මාසයක් තුළ ඔහු වැඩ කළ දින ගණන අනුව ඔහුට ගෙවීම් සිදු කෙරුණි. 2017 ජනවාරි මාසයේදී තවදුරටත් ඔහුගේ සේවය අවශ්‍ය නොවේ යන පදනම මත ශක්ති කන්ස්ට්‍රක්ෂන් පුද්ගලික සමාගම ඔහුගේ සේවය අවසන් කළේය.

අදාළ අධිකාරීන් ඇසුරින් දශාන්ට උපදෙස් දෙන්න.

(ලකුණු 10)

- 3. “කම්කරු විනිශ්චය සභාවක, බේරුම්කරුවකුගේ සහ කාර්මික අධිකරණයක ප්‍රමුඛතම කාර්යය වන්නේ යම් නියෝගයක් හෝ ප්‍රදානයක් ‘සාධාරණ සහ යුක්ති සහගත’ වන ලෙස ලබා දීමයි.”

*S.R De Silva, The Legal Framework of Industrial Relations in Ceylon, 1973, p.311*

අදාළ ව්‍යස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන සහ නඩු තීන්දු නීතිය ඇසුරින් පහදන්න.

(ලකුණු 20)

- 4. CTD බන්ධන පුද්ගලික සමාගමෙහි සිදුවූ අභ්‍යන්තර මූල්‍ය අර්බුදයක් හේතුවෙන් බැංකුවෙහි සේවකයින් අඩු කිරීමට බැංකු පාලනාධිකාරිය තීරණය කරන ලදී. ඒ අනුව 2017 ජනවාරි මාසයේදී බැංකුව විසින් කිසිදු පූර්ව දැනුම් දීමකින් තොරව CTD බැංකුවේ සේවකයින් 20 දෙනෙකුගේ සේවය අවසන් කරමින් ලිපි නිකුත් කරන ලදී.

එසේ සේවය අවසන් වූ සේවකයකු වූ සුමිත් , ඔවුන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමට එරෙහිව සහන ලබා ගැනීම සඳහා ඔබගේ උපදෙස් පතයි.

අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන සහ නඩු තීන්දු ඇසුරින් සුමිත්ට උපදෙස් දෙන්න.

(ලකුණු 20)

- 5. නව සේවා ඇගයීම් ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වා දීමෙන් අනතුරුව, ඇතැම් සේවකයින්ගේ වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ගෙවීම අත්හිටුවීමට සන්නිවේදන ගාර්මන්ට්ස් පුද්ගලික සමාගම තීරණය කළේය. තවදුරටත් ඇගයීම් ක්‍රමවේදයේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් පාලනාධිකාරිය කිසිදු හේතුවක් නොදක්වා සේවකයින් දස දෙනෙකු සේවයෙන් පහ කිරීමටද කටයුතු කර ඇත.

මෙම තත්ත්වය හේතුවෙන් සන්නිවේදන ගාර්මන්ට්ස් පුද්ගලික සමාගමේ සේවකයින්ගෙන් අඩකට වැඩි පිරිසක් එක්ව ඔවුන්ගේ අයිතීන් ආරක්ෂා කර ගැනීම සඳහා වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවා ගන්නා ලදී. නව සේවා ඇගයීමේ ක්‍රමවේදය ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් කළමනාකාරීත්වය සමඟ සාකච්ඡා කිරීමට වෘත්තීය සමිතිය තීරණය කළේය. නමුත් වෘත්තීය සමිතිය සමඟ කිසිදු සාකච්ඡාවක්

පැවැත්වීම ප්‍රතික්ෂේප කළ කළමනාකාරිත්වය නිවේදනය කළේ වෘත්තීය සමිති සමාජිකත්වය අත්හරිනු ලබන සේවකයින් සඳහා සමාගම අතිරේක දීමනාවක් ලබා දෙන බවයි.

අනතුරුව වෘත්තීය සමිතිය විසින් පාලනාධිකාරියේ අත්තනෝමතික තීරණයන්ට විරුද්ධව වැඩ වර්ජනයක් ආරම්භ කරන ලදී. වැඩ වර්ජනය අතරතුරදී වර්ජකයන් විසින් ගේට්ටු වසා දමමින් වර්ජනයට සහභාගි නොවන්නන් සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරුවන් සමාගම් පරිශ්‍රයට ඇතුල්වීම වලක්වන ලදී. එසේම ඔවුන් විදුලිබල පද්ධතියට හානි සිදු කළ අතර එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ඇතැම් යන්ත්‍ර ක්‍රියා විරහිත තත්ත්වයට පත් විය. වැඩ වර්ජනය නිසා ඇතැම් විදේශ ඇනවුම් නියමිත වෙලාවට සැපයීමට නොහැකි වීමෙන් සමාගම විශාල පාඩුවකට මුහුණ දී ඇත.

වර්ජනය අවසන් වීමෙන් අනතුරුව සමාගම දන්වා සිටියේ වර්ජනය අතරතුර සිදුවූ හානි සහ පාඩුවලට එරෙහිව සමාගම නෛතික ක්‍රියාමාර්ග ගන්නා බවයි. එසේම වැඩ වර්ජන කාලසීමාව සඳහා වර්ජකයින්ට කිසිදු වැටුපක් ගෙවනු නොලබන අතර විෂමාවාර සිදුකිරීමේ පදනම මත වෘත්තීය සමිතියේ නිලධාරීන්ට පරීක්ෂණයක් කැඳවනු ලැබේ.

ඉහත සිදුවීම හා සම්බන්ධ නෛතික ගැටලු හඳුනාගෙන අදාළ අධිකාරීන් ඇසුරින් අදාළ පාර්ශවයන්ට උපදෙස් දෙන්න.

(ලකුණු 20)

6ග 'ක්වික් ෆුඩ්ස්' (Quick Foods) නමින් නව අවන්හල් ශාඛා ජාලයක් පිහිටවූ යොහාන් දිවයින පුරා පිහිටි එහි විවිධ ශාඛා සඳහා සේවකයින් 65 දෙනෙකු බඳවා ගන්නා ලදී. තම සේවකයින්ගේ වැටුප් ගෙවීම, වැඩ කරන පැය ගණන, නිවාඩු සහ ප්‍රසූතාධාර පිළිබඳව අදාළ වන සේවා නියමයන් සහ කොන්දේසි සම්බන්ධයෙන් යොහාන් ඔබගේ උපදෙස් පතයි. එසේම තම සේවකයින් වෙනුවෙන් තමන් සේවා අර්ථසාධක අරමුදලට සහ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ භාරකාර අරමුදලට දායක විය යුතුද යන්න සම්බන්ධයෙන්ද දැනගැනීමට යොහාන්ට අවශ්‍ය වේ.

අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන ඇසුරින් යොහාන්ට උපදෙස් දෙන්න.

(ලකුණු 20)

7. “ළමයාගේ බාලවිය, ඕනෑම ආකාරයේ රැකියාවක් සඳහා ළමයෙකුගේ ශ්‍රමය යොදා ගැනීම මත සීමාවන් පනවන ආරක්ෂණ ප්‍රතිපත්තිය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමාණවත් තර්කයක් ලෙසට නිරන්තරයෙන්ම සලකනු ලැබේ. ළමයාට, ඔහුගේ හෝ ඇයගේ බාලවියේදී වැඩීමට සහ සංවර්ධනය වීමට අවස්ථාව ලබා ගැනීමේ අයිතියක් පවතින බවට අදහස් කෙරේ.”

ශ්‍රී ලංකාවේ ළමා ශ්‍රමය සම්බන්ධයෙන් පවතින නෛතික රැකවරණයේ ප්‍රමාණවත්භාවය පිළිබඳව අදහස් දැක්වමින් ඉහත ප්‍රකාශය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 20)

8. පහත ඒවායින් ඕනෑම දෙකක් (02) විස්තර කරන්න

(අ) නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුම් සම්බන්ධ නෛතික තත්වය

(ආ) (සංශෝධිත) 1983 අංක 12 දරන පාරිතෝෂික ගෙවීමේ පනත

(ඇ) අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානයේ මූලික සම්මුතීන්

(ලකුණු 2 x 10 = 20)

- ගිම්කම් ඇවිරිණි -

THE OPEN UNIVERSITY OF SRI LANKA  
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES  
DEPARTMENT OF LEGAL STUDIES  
LL.B DEGREE PROGRAMME – LEVEL VI  
FINAL EXAMINATION – 2015/2016  
LABOUR LAW – LWU4323  
DURATION: 03 HOURS



---

DATE: 22<sup>nd</sup> May 2017

TIME: 9.30 a.m. – 12.30 p.m.

---

Total No. of questions: 08

Number of questions to be answered: 05

Candidates will be penalized for illegible handwriting.

1. “The worker is primarily concerned with what he can earn and the employer with what he can produce as cheaply as possible to obtain the best possible profit. When these conflicting interests have taken definite form and shape, the State is compelled to step in to protect some of these interests through legal control.”

*S.R.De Silva, Elements of a Sound Industrial Relations System, ILO, p.14*

Discuss in the light of the development that have taken place in the field of Labour law.

(20 Marks)

2. (a). Samantha was employed as a supervisor by the Ceylon Tea Export, Pvt. Ltd on probation for a period of six months with effect from 2016.08.01. On 1<sup>st</sup> of March 2017, the company has terminated his services without giving any proper reasons. When Samantha questioned about his termination, the HR manager of the Company informed him that he is on probation and he could be terminated without any reason.

Samantha seeks your advice for relief against his termination.

Advise Samantha in light of relevant authorities.

(10 Marks)

(b). Dayan was assigned to work at a worksite of Shakthi Construction (Pvt.) Ltd without any contract of service with effect from 01.01.2013. He was instructed to clean the site premises every other day. His payments were made according to the number of days he had worked during the month. In January 2017, the Shakthi Construction Pvt Ltd terminated his services on the basis that his services were no longer required.

Advise Dayan with reference to relevant authorities.

**(10 Marks)**

3. "The dominant duty of a labour tribunal, arbitrator and an industrial court is to make an order or award which is 'just and equitable'."

*S.R De Silva, The Legal Framework of Industrial Relations in Ceylon, 1973, p.311*

Explain with reference to relevant legislative provisions and case law.

**(20 Marks)**

4. Due to an internal financial crisis of the CTD Bank (Ltd), the management of the Bank decided to reduce the employees of the bank. Accordingly, in January 2017, the Bank has issued termination letters to 20 employees of the CTD Bank without giving any notice.

Sumith, one of the terminated employees, seeks your advice regarding relief against their terminations.

Advise Sumith with reference to the relevant statutory provisions and case law.

**(20 Marks)**

5. The Sunshine Garment (Pvt.) Ltd decided to withhold the payment of annual increment of some employees after introducing new performance evaluation scheme. Moreover, as a result of the evaluation,, the management dismissed 10 employees without giving any reasons.

Due to this situation, more than half of the employees of the Sunshine Garment (Pvt.)Ltd formed a trade union to protect their rights. The trade union decided to negotiate with the management with regard to the implementation of the new performance evaluation scheme. However, the management refused to have any negotiation with the union and announced that the company will offer extra allowances to the employees who would relinquish their membership in the union.

Then the trade union commenced a strike action against the arbitrary decisions of the management. During the strike, the strikers closed the gates and prevented non-strikers and the senior managers to enter the company premises. Also, they damaged the electricity system and as a result of that some machines became malfunctioned. The company failed to provide some foreign orders on time and suffered huge losses because of the strike.

After end of the strike, the company informed that the company will take legal actions for the damages and losses during strike period. As well, the strikers will not be paid any salary for the strike period. The office bearers of the trade union will be called for an inquiry on disciplinary grounds.

Identify the legal issues involved in the above situation and advise the relevant parties with reference to relevant authorities.

**(20 Marks)**

6. Yohan has formed new branches of restaurants named "Quick Foods" and recruited 65 employees for various branches in all over the island. Yohan seeks your advices to the terms and conditions of employment applicable to his employees with regard to payment of remuneration, working hours, leave and holidays and maternity benefits. Also, Yohan wants to know whether he should contribute to Employees' Provident Fund and the Employees' Trust Fund on behalf of his employees.

Advise Yohan in light of relevant legislative provisions.

**(20 Marks)**

7. "The minority of the child is often considered an adequate rationale for a protective policy that places limitations on the use of a child's labour in any type of employment. A child is deemed to have a right to an opportunity for growth and development during the period of his or her minority."

Discuss the above statement commenting on the adequacy of legal protection with regard to child labour in Sri Lanka

**(20 Marks)**

8. Explain any **TWO (2)** of the following.

(a). Legal aspects relating to fixed term employment contracts

(b). Payment of Gratuity Act No.12 of 1983 (as amended)

(c) Core Conventions of International Labour Organization.

**(10x2=20 Marks)**

*-Copyright Reserved-*





இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகம்

மானுடவியல் மற்றும் சமூக விஞ்ஞான பீடம்

சட்டமாணி பட்டப்படிப்பு நிகழ்ச்சித் திட்டம் - மட்டம் VI

இறுதிப் பரீட்சை - 2015/2016

தொழிற் சட்டம் - LWU 4323

காலம்- 03 மணித்தியாலம்

திகதி - 22 மே 2017

காலம்- மு.ப 9.30- பி.ப 12.30

வினாக்களின் மொத்த எண்ணிக்கை: 08

விடையளிக்கப்பட வேண்டிய மொத்த வினாக்களின் எண்ணிக்கை: 05

தெளிவற்ற கையெழுத்திற்குப் புள்ளிகள் குறைக்கப்படும்.

1. “வேலையாளரொருவர் தான் எதனைச் சம்பாதிக்கலாம் என்பதிலும் தொழில்தருநரொருவர் மிகச் சிறந்த இலாபத்தைப் பெறுவதற்காக எந்தளவு சாத்தியமோ அந்தளவிற்கு குறைந்த செலவில் தான் எதனை உற்பத்தி செய்யலாம் என்பதிலும் முக்கியமாக அக்கறைப்படுகின்றனர். அந்த முரண்பாடு அக்கறைகள் வரையறுக்கப்பட்ட வடிவத்தைப் பெற்றபோது இந்த அக்கறைகளில் சிலவற்றை சட்ட கட்டுப்பாட்டின் ஊடாக பாதுகாப்பதற்காக தலையிடுவதற்கு அரசு கட்டாயப்படுத்தப்படுகின்றது.”

*S.R.De Silva, Elements of a Sound Industrial Relations System, ILO, p.14*

தொழிற் சட்டப்பரப்பில் ஏற்பட்டுள்ள வளர்ச்சியின் பின்னணியில் ஆராய்க.

(20 புள்ளிகள்)

2. (அ) சமந்த என்பவன் சிலோன் ரீ எக்ஸ்போற் பிறைவேற் லிமிற்றெட் என்பதனால் மேற்பார்வையாளர் ஒருவனாக 01-08-2016 இலிருந்து ஆறுமாத காலப்பகுதியொன்றுக்கு தகுதிகாண் நிலையில் ஊழியத்திலமர்த்தப்பட்டான். 2017 மார்ச் 01 ஆம் தேதியன்று ஏதேனும் தகுந்த காரணங்களை வழங்காது அக்கம்பனி அவனது சேவைகளை முடிவுறுத்தியது. அவனது வேலைமுடிவுறுத்தலைப் பற்றி சமந்த வினவிய போது, அக் கம்பனியின் மனிதவள முகாமையாளர் அவன் தகுதிகாண் நிலையில் உள்ளான் என்றும் ஏதேனும் காரணமில்லாமல் அவனது சேவைகள் முடிவுறுத்தப்படலாம் என்றும் கூறினார்.

அவனது சேவைகள் முடிவுறுத்தலுக்கு எதிராக நிவாரணத்திற்காக சமந்த உமது ஆலோசனையைக் கோருகின்றான். இயைபான அதிகாரங்களின் பின்னணியில் சமந்தவிற்கு ஆலோசனை வழங்குக.

(10 புள்ளிகள்)

(ஆ) தயான் என்பவன் சக்தி கொன்ஸ்ரக்ஷன்ஸ் பிறைவேற் லிமிற்றெட்டின் வேலைப்பகுதியொன்றில் 01-01-2013 இலிருந்து சேவை ஒப்பந்தமெதுவுமின்றி வேலையில் ஈடுபடுத்தப்பட்டான். ஒன்று விட்ட ஒரு நாள் அப் பகுதி இடங்களை சுத்தப்படுத்துமாறு அவன் வேண்டப்பட்டான். அம் மாதத்தில் அவன் வேலை செய்த நாட்களின் எண்ணிக்கைக்கமைய அவனது கொடுப்பனவுகள் செய்யப்பட்டன. 2017 ஜனவரியில், அவனது சேவைகள் மேலும் தேவைப்படவில்லை என்ற அடிப்படையில் அவனது சேவைகளை சக்தி கொன்ஸ்ரக்ஷன்ஸ் பிறைவேற் லிமிற்றெட் முடிவுறுத்தியது.

பொருத்தமான அதிகாரங்களுடன் தொடர்புறுத்தி தயானுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

(10 புள்ளிகள்)

3. “தொழில் நியாயசபை, நடுத்தீர்ப்பாளர் மற்றும் கைத்தொழில் நீதிமன்றம் ஆகியவைகளின் பிரதான கடமையானது ‘நியாயமும் ஒப்புரவுமான’ கட்டளை அல்லது தீர்த்தளிப்பொன்றினை ஆக்குவதாகும்.”

*S.R.De Silva, The Legal Framework of Industrial Relations in Ceylon, 1973, p. 311*

பொருத்தமான சட்டவாக்க ஏற்பாடுகள் மற்றும் தீர்ப்புச் சட்டம் ஆகியவைகளுடன் தொடர்புறுத்தி விளக்குக.

(20 புள்ளிகள்)

4. சீரிடி வங்கி லிமிற்றெட்டின் உள்ளக நிதி நெருக்கடியொன்றின் காரணமாக, அந்த வங்கியின் முகாமைத்துவமானது அவ் வங்கியின் ஊழியர்களை குறைக்க தீர்மானித்தது. இதற்கமைய, 2017 ஜனவரியில் அந்த வங்கியானது சீரிடி வங்கியின் 20 ஊழியர்களுக்கு வேலைமுடிவுறுத்தல் கடிதங்களை எந்த அறிவித்தலும் இன்றி வழங்கியது.

வேலைமுடிவுறுத்தப்பட்ட ஊழியர்களில் ஒருவனான சுமித் என்பவன் அவர்களுடைய வேலை முடிவுறுத்தலுக்கு எதிரான நிவாரணம் தொடர்பாக உமது ஆலோசனையைக் கோருகின்றான்.

பொருத்தமான நியதிச் சட்ட ஏற்பாடுகள் மற்றும் தீர்ப்புச் சட்டம் என்பவைகளுடன் தொடர்புறுத்தி சுமித்திற்கு ஆலோசனை வழங்குக.

(20 புள்ளிகள்)

5. சன்சயின் கார்மென்ற் பிறைவேற் லிமிற்றெட்டானது புதிய செயல் மதிப்பீட்டு திட்டத்தை அறிமுகப்படுத்திய பின்னர் சில ஊழியர்களின் வருடாந்த அதிகரிப்பு கொடுப்பனை இடைநிறுத்தத் தீர்மானித்தது. மேலும், அம் மதிப்பீட்டின் காரணமாக ஏதேனும் காரணங்களை வழங்காது பத்து ஊழியர்களை முகாமைத்துவமானது வேலைமுடிவுறுத்தியது.

இந் நிலைமையின் காரணமாக, சன்சயின் கார்மென்ற் பிறைவேற் லிமிற்றெட்டின் ஊழியர்களில் அரைவாசிக்கு அதிகமானவர்கள் தங்களுடைய உரிமைகளைப் பாதுகாப்பதற்காக தொழிற் சங்கமொன்றை தாபித்தனர். புதிய செயல் மதிப்பீட்டு திட்டத்தை நடைமுறைப்படுத்துவது தொடர்பாக அத் தொழிற் சங்கமானது முகாமைத்துவத்துடன் பேரம்பேச தீர்மானித்தது. ஆயினும், முகாமைத்துவமானது அச் சங்கத்துடன் ஏதேனும் பேரம்பேச்சில் ஈடுபட மறுத்ததுடன் அச் சங்கத்திலான தமது உறுப்புரிமையை மீளப்பெறும் ஊழியர்களுக்கு மேலதிக அலவன்ஸ்களை கம்பனி வழங்குமென அறிவித்தது.

பின்னர் முகாமைத்துவத்தின் ஏதேச்சாதிகார தீர்மானங்களுக்கு எதிராக வேலை நிறுத்தமொன்றை அத் தொழிற் சங்கம் ஆரம்பித்தது. வேலை நிறுத்தத்தின் போது, வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டவர்கள் வாசற்கதவுகளை பூட்டியதுடன் வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபடாதவர்களும் சிரேஷ்ட முகாமையாளர்களும் கம்பனி இடங்களுக்குள் பிரவேசிப்பதைத் தடுத்தனர். மேலும், அவர்கள் மின்சார கட்டமைப்பை சேதப்படுத்தியதுடன் அதன் காரணமாக சில இயந்திரங்கள் செயலிழந்தன. அக் கம்பனியானது சில வெளிநாட்டு கட்டளைகளை உரிய காலத்தில் நிறைவேற்ற தவறியதுடன் அவ் வேலைநிறுத்தத்தின் காரணமாக பெரும் இழப்பிற்குள்ளானது.

வேலைநிறுத்தம் முடிவடைந்த பின்னர், வேலை நிறுத்த காலப்பகுதியின் போதான சேதங்கள் மற்றும் இழப்புகளுக்காக கம்பனி சட்ட நடவடிக்கைகளை எடுக்கவுள்ளதென கம்பனி அறிவித்தது. மேலும், வேலைநிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டவர்களுக்கு வேலை நிறுத்த காலப்பகுதிக்கான கொடுப்பனவு எதுவும் வழங்கப்படமாட்டாது. அத் தொழிற்சங்கத்தின் உத்தியோகத்தர்கள் ஒழுக்காற்று காரணங்களின் அடிப்படையில் விசாரணையொன்றுக்காக அழைக்கப்படவுள்ளனர்.

மேலுள்ள சூழ்நிலையில் சம்பந்தப்பட்ட சட்ட விடயங்களை அடையாளங் காண்பதுடன் பொருத்தமான அதிகாரங்களுடன் தொடர்புறுத்தி பொருத்தமான திறத்தவர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

(20 புள்ளிகள்)

6. ஜொகான் என்பவன் 'குயிக் பூ(க)ட்ஸ்' என பெயரிடப்பட்ட உணவகங்களின் புதிய கிளைகளை ஆரம்பித்துள்ளான் என்பதுடன் நாடு முழுவதிலுமுள்ள வேறுபட்ட கிளைகளுக்காக 65 ஊழியர்களை ஆட்சேர்ப்புச் செய்திருந்தான். ஊதிய கொடுப்பனவு, வேலை நேரங்கள், லீவு மற்றும் விடுமுறைகள் மற்றும் மகப்பேற்று நலன்கள் தொடர்பாக அவனது ஊழியர்களுக்கு ஏற்படையதாகக் கூடியதான ஊழிய நியதி நிபந்தனைகளைப் பற்றிய உமது ஆலோசனையை ஜொகான் கோருகின்றான். மேலும், தனது ஊழியர்களின் சார்பாக ஊழியர் சேமலாப நிதியம் மற்றும் ஊழியர் நம்பிக்கை நிதியம் என்பவைகளுக்குத் தான் பங்களிப்புச் செய்ய வேண்டுமா என அறியவும் ஜொகான் விரும்புகின்றான்.

பொருத்தமான நியதிச்சட்ட ஏற்பாடுகளின் பின்னணியில் ஜோகானுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

(20 புள்ளிகள்)

7. “சிறுவரின் பராயமடையாத் தன்மையானது ஏதேனும் ஊழிய வகையில் சிறுவரொருவரின் வேலையை பயன்படுத்துவது மீதான மட்டுப்பாடுகளை விதிக்கின்ற பாதுகாப்பு கொள்கையொன்றுக்கான போதுமான உரைகல்லொன்றாக அடிக்கடி கருதப்படுகின்றது. சிறுவரொருவர் அவரது அல்லது அவளது பராயமடையாக் காலத்தில் உடல்வளர்ச்சி மற்றும் விருத்திக்கான சந்தர்ப்பமொன்றுக்கான உரிமையொன்றைக் கொண்டுள்ளவராகக் கருதப்படுகின்றார்.”

இலங்கையில் சிறுவர் வேலைக்கமர்த்தல் தொடர்பான சட்டப் பாதுகாப்பின் போதுமானத்தன்மை மீது கருத்துரை செய்து மேலுள்ள கூற்றை ஆராய்க.

(20 புள்ளிகள்)

8. பின்வருவனற்றில் எவையேனும் இரண்டினை (02) விளக்குக:

- (அ) நிர்ணயிக்கப்பட்ட கால ஊழிய ஒப்பந்தங்கள் தொடர்பான சட்ட ஏற்பாடுகள்
- (ஆ) 1983 ஆம் ஆண்டின் 12 ஆம் இலக்க பணிக்கொடைக் கொடுப்பனவுச் சட்டம் (திருத்தப்பட்டவாறானது)
- (இ) சர்வதேச தொழில் தாபனத்தின் முக்கிய சமவாயங்கள்

(10X2 = 20 புள்ளிகள்)

-பதிப்புரிமை உள்ளது-