



ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්වවිද්‍යාලය
 මානව ශාස්ත්‍ර හා සමාජ විද්‍යා පීඨය
 නීති අධ්‍යයන දෙපාර්තමේන්තුව
 නීතිවේදී උපාධි පාඨමාලාව - VI වන මට්ටම
 අවසාන පරීක්ෂණය - 2016/2017
 කමිකරු නීතිය - LWU4323/LLU6715
 කාලය - පැය තුනයි (03)

දිනය : 2018 ජූලි මස 21

වේලාව: ප.ව. 01.30 සිට ප.ව. 04.30 දක්වා

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව - අටයි. (08)

අපැහැදිලි අත් අකුරුවලට ලකුණු අඩු කෙරේ.

ප්‍රශ්න පහකට (05) පමණක් පිළිතුරු සපයන්න.

01. "සේවා නියුක්තිය යනු, මූලිකව ම සේවකයා සහ සේවායෝජකයා අතර පවත්නා ගිවිසුමකි. කෙසේ වෙතත්, මෙම ද්විපාර්ශවික සම්බන්ධතාවය ගිවිසුමට වඩා වෙනස් වන ව්‍යවස්ථා මගින් අර්ධ හෝ පූර්ණ වශයෙන් යටපත් කරනු ලබන අවස්ථා නිරන්තරයෙන් හමු වේ".

Indian Institute of Technology v. Mangat Singh (1974) 2 LLJ 191 (Del) at p. 194

මෙම ප්‍රකාශය මගින් ශ්‍රී ලංකාවේ පවත්නා කමිකරු සබඳතාවය පිළිබඳ නිරවද්‍ය තත්ත්වය පිළිබිඹු කරන්නේද?

නූතන කාර්මික සබඳතාවයන්හි දී සේවා ගිවිසුමේ අදාළත්වය සම්බන්ධයෙන් විශේෂ අවධානයක් යොමු කරමින් ඔබේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 20)

02. මල්ටි ෆැෂන් පුද්ගලික සමාගම 2017.01.01 දින කොළඹ පිහිටි ඔවුන්ගේ ප්‍රදර්ශනාගාරයේ වැඩ කිරීම පිණිස සේවකයින් 04 දෙනෙකු බඳවා ගත්තේ ය. මාධව, මාස 06 ක පරිච්ඡේද කාලයකට යටත්ව ප්‍රදර්ශනාගාරයේ කළමනාකරු ලෙස පත් කරන ලදී. මාස 06 ක කාලයෙන් පසුව ද තම තනතුරේ කිසිදු ප්‍රකාශිත ස්ථිර කිරීමකින් තොරව මාධව අඛණ්ඩව සේවය කර තිබුණි. මෑතකදී කළමනාකාරීත්වය කිසිදු හේතු දැක්වීමකින් තොරව මාධවගේ සේවය අවසන් කිරීමට තීරණය කර ඇත.

නිරෝෂා හා රේණුකා වසරක කාලයකට ගිවිසුමක් මත අලෙවි සහායකවරියන් වශයෙන් සමාගමට සම්බන්ධ වූහ. ඔවුන්ගේ ගිවිසුම 2018.01.01 දින තවත් සය මසක කාලයකට අලුත් කරන ලදී. කෙසේ වුවත්, මූල්‍යමය ගැටලුවක් හේතුවෙන් එක් අලෙවි සහායකවරියක් පමණක් ප්‍රදර්ශනාගාරයේ රඳවා ගැනීමට කළමනාකාරීත්වය තීරණය කළ අතර, එමනිසා වර්තමාන ගිවිසුම් කාල සීමාවෙන් පසුව නිරෝෂාගේ ගිවිසුම අවසන් කිරීමට නියමිතව ඇත.

ප්‍රදර්ශනාගාරය පිරිසිදු කරන්නියක වශයෙන්, සමාගම සුමනාව සේවයට බඳවා ගත්තේ ය. සතියකට දෙවරක් පැමිණ මුළු ප්‍රදර්ශනාගාරයම පිරිසිදු කිරීම ඇය විසින් කළ යුතුය. රාජකාරිය නිම වීමෙන් පසුව කළමනාකාරු විසින් ඇයට ගෙවීම් කරන ලදී. දැන්, අසතුටුදායක සේවය හේතුවෙන් ඇගේ රැකියාව අවසන් කර ඇති බව කළමනාකාරු සුමනාට දැනුම් දී ඇත.

මාධව, නිරෝෂා හා සුමනා ඔවුන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමට විරුද්ධව ගතහැකි යම් නෛතික ක්‍රියාමාර්ගයන් පවතීද යන්න පිළිබඳ ඔබගෙන් උපදෙස් පතයි.

ඔවුන්ට උපදෙස් දෙන්න.

අදාළ අධිකාරීන් ඇසුරින් ඔබේ පිළිතුර තහවුරු කළ යුතුයි.

(ලකුණු 20)

03. “සේවකයින්ගේ සේවය අවසන් කිරීම පිළිබඳ විශේෂ විධිවිධාන පනත මගින්, සේවා යෝජකයෙකුට විෂමචාර නොවන හේතූන් මත සේවා ගිවිසුමක් අවසන් කිරීමට ඇති නෛතික අයිතිය, සේවා යෝජකයාගේ පාලනය හා අභිමතය යන ක්ෂේත්‍රයෙන් ඉවත් කරනු ලැබ තිබේ”.

S.R.De Silva, The Contract of Employment, Employer’s Federation of Ceylon, 1980, p.230

ඔබ එකඟ වන්නේද?

ඔබේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 20)

04. සන් ඇපරල් පුද්ගලික සමාගමේ සේවකයින් ඔවුන්ගේ වාර්ෂික ප්‍රසාද මුදල් හා දීමනාවන් අඩු කිරීම පිළිබඳව කළමනාකාරීත්වය සමඟ ආරවුලක් ඇති කරගෙන තිබේ. සමාගමේ කළමනාකාරීත්වය තරයේ කියා සිටියේ සේවා ගිවිසුම්වලට අනුව ප්‍රසාද මුදල් හා දීමනා වාර්ෂිකව ගෙවීමට සමාගම බැඳී නොසිටින බවයි. තවද, 1983 අංක 12 දරණ පාරිතෝෂික ගෙවීම් පනතේ නියමයන්ට අනුව පාරිතෝෂික ලබා ගැනීමට හිමිකම් ඇති සේවකයින් තිදෙනෙකුගේ පාරිතෝෂික දීමනා කළමනාකාරීත්වය විසින් අහිමි කර තිබේ.

දැන්, සන් ඇපරල් පුද්ගලික සමාගමේ සේවකයෝ මෙම ආරවුල විසඳා ගැනීමට කම්කරු විනිශ්චය සභාවට අයදුම්පතක් ඉදිරිපත් කිරීමට සූදානම් වෙමින් සිටිති.

පහත කරුණු සඳහා ඔවුන් ඔබගේ උපදෙස් ඉල්ලා සිටිති.

(අ) කම්කරු විනිශ්චය සභාවට මෙම ආරවුල විසඳීමට බලය තිබේද?

(ආ) කම්කරු විනිශ්චය සභාව සේවා ගිවිසුමේ කොන්දේසි හා නියමයන් මගින් සීමාවන්ට ලක් වී තිබේද?

1950 අංක 43 දරණ (සංශෝධිත) කාර්මික ආරවුල් පනත යටතේ කම්කරු විනිශ්චය සභාවකට ඇති බලතල හා කාර්යයන් කෙරෙහි විශේෂ අවධානයක් යොමු කරමින් ඔවුන්ට උපදෙස් දෙන්න.

(ලකුණු 20)

05. බේරා ලංකා පුද්ගලික සමාගම යනු, රටේ පාවහන් නිෂ්පාදනය කරන ප්‍රමුඛ පෙළේ සමාගමකි. බේරා ලංකා පුද්ගලික සමාගමේ සේවකයින්ගෙන් 60% ක් පමණ "එක්සත් කම්කරු සමිතිය" නමැති වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන් ය. මෑතකදී සමාගම පරිවාසික සේවකයින් 20ක් බඳවා ගත් අතර පරිවාස කාලය තුළදී කිසිදු ආකාරයක වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම්වලට සම්බන්ධ වීමෙන් හෝ සහභාගි වීමෙන් වැළකී සිටිය යුතු බවට වූ වගන්තියක් ඔවුන්ගේ සේවා ගිවිසුම්වලට ඇතුළත් කර ඇත.

නව සේවකයින් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම්වලට සම්බන්ධ වීම වැළැක්වීම පිළිබඳව සිය විරුද්ධත්වය පෙන්වීමට එක් දිනක "අකුරට වැඩ කිරීමේ" ක්‍රියාමාර්ගයක් සඳහා වෘත්තීය සමිති මහ සභා රැස්වීමේ දී සියලු සාමාජිකයෝ එකඟ වූහ. අකුරට වැඩ කිරීමේ දින කෑම පැයේදී සමාගම පරිශ්‍රය තුළ ඔවුන් උද්ඝෝෂණයක් සංවිධානය කර තිබුණි. කෙසේවුවත්, උද්ඝෝෂකයින් සමාගමේ දොරවල් සහ ගේට්ටු අවහිර කළ බැවින් ඇතැම් ඉහළ කළමනාකාරණා අධ්‍යයනයකට සහ අනෙක් සේවකයින්ට සමාගම පරිශ්‍රය තුළට ප්‍රවේශ වීමට නොහැකි විය.

වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයෙන් පසුව වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයින් 20 දෙනෙකුට විනය පරීක්ෂණ සඳහා කැඳවීමේ ලැබුණු අතර මේ සම්බන්ධ කිසිදු සාකච්ඡාවකට තමන් සූදානම් නොමැති බවට කළමනාකාරීත්වය නිවේදනය කළේය. කළමනාකාරීත්වයේ අත්තනෝමතික තීරණවලට විරුද්ධව වැඩ වර්ජනයක් දියත් කිරීමට වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයෝ තීරණය කළහ. කෙසේවුවත්, වැඩ වර්ජනය ආරම්භ කිරීමට පෙර වෘත්තීය සමිතියේ සභාපති, ලේකම් සහ තවත් නිලධාරීන් තිදෙනෙකු සාපරාධී කුමන්ත්‍රණය කිරීමේ චෝදනාව මත පොලීසිය විසින් අත්අඩංගුවට ගන්නා ලදී.

ඉහත අවස්ථාවේ ඇති නෛතික ගැටලු හඳුනාගෙන, අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන සහ නඩුකිහිඳු නීතිය කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් අදාළ පාර්ශවයන්ට උපදෙස් දෙන්න.

(ලකුණු 20)

06. "කම්කරු අයිතීන් ආරක්ෂා කිරීම සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ පවත්නා ව්‍යවස්ථාපිත මිනුම් දඩු තරමක් සතුටුදායක වේ. වර්ධනය කළ යුතු ඇතැම් ක්ෂේත්‍රයන් පවතී. කෙසේ වෙතත්, මූලික ගැටලුව වන්නේ නෛතික ප්‍රතිපාදනවල අප්‍රමාණවත් බව නොව ක්‍රියාත්මකභාවය සහ ප්‍රතිපාදන ඵලදායී බලාත්මක කිරීමයි".

වැටුප් ගෙවීම, වැඩ කරන පැය ගණන, නිවාඩු සහ නිවාඩු දින, මාතෘ ප්‍රතිලාභ සහ පාරිභෝගික යන කරුණු සම්බන්ධයෙන් පවත්නා නෛතික ප්‍රතිපාදන ඇසුරින් ඉහත ප්‍රකාශය අගයන්න.

(ලකුණු 20)

07. හෙලනිකා හි සිටින කාන්තා කම්කරුවන් සේවයේ යෙදවීම සම්බන්ධයෙන් ඇති නෛතික රාමුව ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීමට හෙලනිකා හි කම්කරු අමාත්‍යවරයා අදහස් කරයි. මේ සම්බන්ධව කටයුතු කිරීමට අමාත්‍යවරයා විසින් උපදේශක කමිටුවක් පත් කර තිබේ. පහත කරුණු සම්බන්ධයෙන් වාර්තාවක් සකස් කරන ලෙස කමිටුවට නියම කර ඇත.

- I) හෙලනිකාහි කාන්තා කම්කරුවන් සේවයේ යෙදවීම සම්බන්ධව පවත්නා නෛතික රාමුව
- II) පවත්නා නීතියේ ඇති දුර්වලතා සහ නවදුරටත් ප්‍රතිසංස්කරණය කළ යුතු ක්ෂේත්‍ර
- III) නීති ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා අවශ්‍ය යෝජනා හා නිර්දේශ

(ලකුණු 20)

08. පහත සඳහන් ඕනෑම දෙකක් (02) පිළිබඳ විස්තර කරන්න.

- 1) අන්තර්ජාතික කම්කරු සංවිධානයේ ප්‍රධාන සම්මුතීන්
- 2) ළමුන් සේවයේ යෙදවීම සම්බන්ධ ශ්‍රී ලංකා නීතිය
- 3) 1958 අංක 15 දරණ සේවකයින්ගේ අර්ථ සාදක හා අරමුදල් පනත

(ලකුණු 10 × 2 = ලකුණු 20)

*****නිමිකම් 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 - 2016/2017
LWU 4323 / LLU 6715 - LABOUR LAW
DURATION – 03 HOURS



Date: 21st July 2018

Time: 1.30 p.m. - 4.30 p.m.

Number of Questions – 08

Students will be penalized for illegible handwriting.

Answer FIVE (05) questions only.

1. “Employment is originally and still basically a contract between the employer and the employee. This bilateral relationship is, however, often found to be superseded partly or wholly by statutes which is contrasted with contract”

Indian Institute of Technology v. Mangat Singh (1974) 2 LLJ 191 (Del) at p. 194

Does this statement reflect the correct position regarding labour relations in Sri Lanka?

Give reasons for your answer with special reference to the relevance of contract of employment in modern industrial relations.

(20 marks)

2. Multi Fashion Pvt. Ltd recruited four employees in 01.01.2017 for working on their showroom situated in Colombo. Madhawa was appointed as the manger of the showroom subjected to a probationary period of six months. After the six months period, Madhawa has continued his service without any express confirmation in his post. Recently, the management has decided to terminate Madhawa without informing any reason.

Nirosha and Renuka joined the company as sales assistants based on a contract for a period of one year. Their contracts were renewed in 01.01.2018 for another six months period. However, due to a financial issue, the management decided to continue with only one sales assistant for the showroom and therefore, Nirosha’s contract is due to be terminated after the current contractual period.

The Company recruited Sumana as a cleaner of the showroom. She was required to come and clean the entire showroom twice a week. After doing the duty, her payments were made by the manager. Now the management has informed Sumana that she has been terminated due to unsatisfactory service.

Madhawa, Nirosha and Sumana seek your advice as to whether they have any legal actions against their terminations.

Advise them.

Your answer should be supported with relevant authorities.

(20 marks)

3. "An employer's legal right to terminate a contract of service on non-disciplinary grounds has been removed from the area of an employer's control and discretion by the Termination of Employment of Workmen (Special Provisions) Act"

S.R.De Silva, The Contract of Employment, Employer's Federation of Ceylon, 1998, p. 230

Do you agree?

Give reasons for your answer.

(20 marks)

4. The employees of the Sun Apparel Pvt. Ltd are having a dispute with the management regarding the reduction of their annual bonus and allowances. The management of the company contended that according to the contracts of employment, the company is not bound to pay bonus and allowances annually. Moreover, the management has forfeited the gratuity of three employees who were entitled to gratuity in terms of the Payment of Gratuity Act, No 12 of 1983.

Now the employees of the Sun Apparel Pvt. Ltd are going to make an application to Labour Tribunal to settle the dispute.

They seek your advice for following matters.

a) Whether the Labour Tribunal has powers to settle this dispute?

b) Whether the Labour Tribunal is restricted by the terms and conditions of the contract of employment?

Advise them with special reference to powers and functions of Labour Tribunal under the Industrial Dispute Act No 43 of 1950 (as amended).

(20 marks)

5. Beta Lanka Pvt Ltd is a leading shoe manufacturing company of the country. 60 percent of the employees of Beta Lanka Pvt.Ltd. are members of the trade union named "Eksath Kamkaru Samithiya". Recently, the company recruited 20 probationary employees and their contracts of service included a clause which refrain employees from joining or participating any kind of trade union activities during their probationary period.

In the general meeting of the trade union, all members agreed to 'work to rule' for a day to show their disagreement on preventing new employees joining the trade union activities. During the work to rule, they have organized a picketing at the lunch hour in the company premises. However, picketers blocked the doors and gates and therefore, some directors of the higher management and other employees could not enter the company premises.

After the trade union action, 20 members of the trade union were called for disciplinary inquiries and the management announced that they would not be ready for any negotiation in this regard. Then, the trade union members decided to hold a strike action against the arbitrary decisions of the management. However, before the strike was commenced, the president, secretary and another three office bearers of the trade union were arrested by the police on the allegation of criminal conspiracy.

Identify the legal issues of above situation and advise the relevant parties with reference to relevant statutory provisions and case law.

(20 marks)

6. "In Sri Lanka the statutory measures that are available are fairly satisfactory in protecting the workers' rights. There are certain areas where there can be some improvement. However, the problems are not mainly regarding inadequacy of legal provisions, but in the implementation and enforcement of same"

Comment on above statement in the light of the legal provisions regarding remuneration, working hours, leave and holydays, maternity benefits and gratuity.

(20 marks)

7. The Minister of Labour of the Helanika is going to reform the legal framework on employment of women workers in Helanika. The Minister has appointed an advisory committee for working on that matter. The Committee was required to prepare a report on following matters.

- i) Existing legal framework on employment of women workers in Helanika
- ii) Pitfalls in existing law and areas need to be reformed
- iii) Suggestions and recommendations for law reform

Assume that you are the president of the advisory committee and prepare the report based on above matters. The legal system of Helanika is similar to that of the legal system of Sri Lanka.

(20 marks)

8. Explain any **TWO** (02) of the followings;

- 1) Core conventions of International Labour Organization
- 2) Law relating to employment of Children in Sri Lanka
- 3) Employees Provident Fund Act No 15 of 1958

(10x2= 20 marks)

***** **Copyrights Reserved** *****

இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகம்
 மானுவியல் மற்றும் சமூக விஞ்ஞானத்திற்கான பீடம்
 சட்டக் கற்கைகள் திணைக்களம்
 சட்டமாணி பட்டப்படிப்பு நிகழ்ச்சித் திட்டம் - மட்டம் 6
 இறுதிப்பரீட்சை - 2016/2017
 LWU4323/LLU6715 - தொழிற்சட்டம்
 காலம் : 03 மணித்தியாலங்கள்



திகதி: 21.07.2018

நேரம் : பி.ப 01.30 - பி.ப 04.30

வினாக்களின் மொத்த எண்ணிக்கை எட்டு (08)
 ஐந்து (05) வினாக்களுக்கு மட்டும் விடை எழுதுக
 ஒவ்வொரு வினாவுக்கும் 20 புள்ளிகள் வழங்கப்படும்
 தெளிவற்ற கையெழுத்திற்கு புள்ளிகள் குறைக்கப்படும்

01. "தொழில் தருனர் மற்றும் தொழில் பெறுனர் ஆகிய இருவருக்கிடையிலான ஓர் ஒப்பந்தம் எனும் அடிப்படையிலேயே ஆரம்பத்திலும் மட்டுமல்ல இன்றுமே தொழில் என்பது இருக்கின்றது. இந்த இருபுடையான உறவுமுறைகளானது பகுதியளவிலானதாகவோ அல்லது முழுமையானதாகவோ நியதிச் சட்டங்களினால் மேலோங்கியுள்ளமை ஒப்பந்தத்துடன் முரண்படுவதாகவே காணப்படுகின்றது"

Indian Institute of Technology v. Mangat Singh (1974) 2 LLJ 191 (Del) at p.194

இலங்கையின் தொழில் உறவுகள் தொடர்பில் சரியான நிலைமையை இந்தக் கூற்று பிரதிபலிக்கின்றதா?

நவீன தொழில் உறவுகளில் தொழில் ஒப்பந்தம் தொடர்பில் விசேடமாக தொடர்புபடுத்தி உமது விடைக்கான காரணங்களைத் தருக.

(20 புள்ளிகள்)

02. மல்ரி பஷன் பிறைவேட் லிமிடெட் எனும் நிறுவனமானது கொழும்பில் அமைந்துள்ள தங்களது காட்சி அறைகளில் வேலை செய்வதற்காக 01.01.2017ல் அன்று நான்கு தொழில் பெறுனர்களை ஆட்சேர்ப்பு செய்திருந்தது. மாதவ என்பவன் ஆறுமாத தகுதிகாண் காலப்பகுதிக்கு அமைவாக அக்காட்சி அறைகளின் முகாமையாளராக நியமிக்கப்பட்டான். அவனுடைய பதவியில் வெளிப்படையான உறுதிப்படுத்துகை எதுவும் இல்லாமலே ஆறு மாதங்களின் பின்பும் மாதவ தனது சேவையில் தொடர்ந்தும் இருந்தான் அண்மையில் எதுவித காரணங்களைக் கொடுக்காமலே மாதவவின் வேலையை முடிவுறுத்தவதற்கு முகாமைத்துவம் தீர்மானித்துள்ளது.

நிறோசா மற்றும் நேனுகா ஆகியோர் ஒருவருட்கால ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் விற்பனை உதவியாளர்களாக அக் கம்பனியில் இணைந்து கொண்டனர். அவர்களுடைய ஒப்பந்தங்கள் 01.01.2018இல் மேலும் ஆறு மாத காலத்திற்கு புதுப்பித்து நீடித்துக் கொள்ளப்பட்டது. இருந்த போதிலும், காட்சி அறை நிதி நெருக்கடி காரணமாக, முகாமைத்துவமானது ஒரு விற்பனை உதவியாளருடன் தொடர விரும்பியதால், சமகால ஒப்பந்தக் காலம் முடிவடைந்ததும், நிறோசாவின் ஒப்பந்தத்தை முடிவுறுத்தப்படுவதற்கு ஏதுவாயிற்று.

அக்கம்பனியானது அக்காட்சி அறையைச் சுத்தப்படுத்த என சுமனா என்பவளை ஆட்சேர்த்துக் கொண்டது. ஒரு வாரத்திற்கு இரண்டு தடவைகள் வந்து முழுக் காட்சி

அறையையும் சுத்தம் செய்ய வேண்டும் என அவள் வேண்டப்பட்டுள்ளாள். அக் கடமையை செய்த பின்பும் அவளது கொடுப்பனவுகள் முகாமையாளரினால் கொடுப்பனவு செய்யப்பட்டது. திருப்தியற்ற சேவையின் காரணமாக, அவளின் சேவை முடிவுறுத்தப்பட்டுள்ளது என அம் முகாமைத்துவம் இப்போது அவளுக்கு அறிவித்துள்ளது.

தங்களுடைய வேலை முடிவுறுத்துகைகளுக்கு எதிராக அவர்களுக்கு ஏதேனும் சட்ட நடவடிக்கைகள் இருக்கின்றதா என மாதவ, நிறோசா மற்றும் சுமனா ஆகியோர் உமது ஆலோசனையை நாடுகின்றனர். அவர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

உமது விடையினை சம்பந்தப்பட்ட சட்ட அதிகாரங்களுடன் ஆதாரப்படுத்துக.
(20 புள்ளிகள்)

03. “தொழில் தருளினுடைய சட்ட உரிமையான சேவை ஒப்பந்தமொன்றை ஒழுக்காற்றல்லாத காரணங்களின் மீது தொழில் தருளிக்கான கட்டுப்பாட்டிலும் தண்மதியிலும் பரப்பிலிருந்து அகற்றப்பட்டுள்ளமை, வேலையாளின் தொழிலை முடிவுறுத்தும் (விசேட ஏற்பாடுகள்) சட்டத்தால் முடிவுறுத்தப்பட்டுள்ளது”.

S.R.De Silva, The Contract of Employment, Employer's Federation of Ceylon, 1998, p.230

நீர் உடன்படுகின்றீரா?

உமது விடைக்கான காரணங்களைத் தருக.

(20 புள்ளிகள்)

04. சண் அப்பிரல் பிறைவேட் லிமிடட் நிறுவனத்தின் தொழில் பெறுனர் தங்களின் வருடாந்த உபகரணப் பணம் மற்றும் கொடுப்பனவுகள் குறைக்கப்பட்டமை தொடர்பில் முகாமைத்துவத்துடன் பிணக்கொன்றைக் கொண்டிருக்கிறார்கள். அக்கம்பனியின் முகாமைத்துவமானது, தொழில் ஒப்பந்தங்களின்படி, வருடாந்தம் கொடுப்பனவுகளையும் உபகாரப் பணத்தையும் கொடுப்பனவு செய்ய அக்கம்பனி கட்டுப்படுகிறதாக இல்லை என உறுதிப்படக் கூறியுள்ளது. மேலும் 1983ம் ஆண்டு 12ஆம் இலக்க பணிக் கொடைக் கொடுப்பனவுச் சட்டப்படி அவர்களுக்கு உரித்துடையதான மூன்று பணிக்கொடைக் கொடுப்பனவுகளையும் பறிமுதல் செய்தும் இருந்தது. மேற்படி பிணக்கைத் தீர்த்துக் கொள்வதற்காக மேற்படி சண் அப்பிரல் பிறைவேட் லிமிடட்டின் தொழில் பெறுனர்கள் இப்போது, தொழில் நியாயமன்றில் விண்ணப்பம் ஒன்றைச் செய்ய உள்ளார்கள்.

கீழ் காணும் விடயங்கள் தொடர்பாக உமது ஆலோசனையை அவர்கள் கோரி உள்ளனர்.

(அ) இந்தப் பிணக்கினை தீர்ப்பதற்கான, அதிகாரத்தினை தொழில்நியாய சபைகள் கொண்டிருக்கின்றனவா? எனவும்

(ஆ) வேலை ஒப்பந்தத்தின் நிபந்தனைகள் மற்றும் வாசகங்களினால் தொழில் நியாய சபை மட்டுப்படுத்தப்படுகிறதா? எனவும் கோரி உள்ளனர்.

43ஆம் இலக்க 1950ம் ஆண்டு (திருத்தப்பட்ட) கைத்தொழில் பிணக்கச் சட்டத்தின் கீழ் நியாய சபைகளின் தத்துவங்கள் மற்றும் செயற்பாடுகள் என்பவற்றுடன் விசேடமாகத் தொடர்புறுத்தி அவர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.
(20 புள்ளிகள்)

05. நாட்டில் இருக்கின்ற பீற்றா லங்கா பிறைவேற் லிமிடட் எனும் நிறுவனமானது சப்பாத்துக்கள் தயாரிக்கும் முன்னிலை வகிக்கும் கம்பனியாகும். பீற்றா லங்கா பிறைவேற் லிமிடட் தொழில் பெறுனர்களின் 60 சதவீதத்தினர், “எக்சத் கம்மறு சமித்திய” எனும் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் ஆவர். அண்மையில் அக்கம்பனி 20 தகுதி காண்

நிலையிலுள்ள தொழில் பெறுனர்களை ஆட்சேர்ப்புச் செய்திருந்தது என்பதுடன் அவர்களுடைய சேவை ஒப்பந்த வாசகம் அவர்கள் தகுதிகாண் காலத்தின்போது சேர்ந்துகொள்ளல், பங்குபற்றுதல் போன்ற ஏதேனும் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளைத் தவிர்த்தக்கொள்ள வேண்டும் என்ற விடயத்தையும் உள்ளடக்கப்படும் இருந்தது.

தொழிற்சங்கத்தின் பொதுக்கூட்டமொன்றில், தொழிற்சங்க சகல உறுப்பினர்களும் புதிய தொழில் பெறுனர்களை தொழில் சங்க நடவடிக்கைகளில் இணைந்துக் கொள்வதை தடுக்கும் வகையில் தமது எதிர்ப்பை காண்பிப்பதற்காக மேற்கொண்டும் உள்ளனர். சட்டப்படியான வேலையின்போது, அக்கம்பனி வளவினுள் மதிய போசன வேளையின்போது ஆர்ப்பாட்டமொன்றினை மேற்கொள்ளவும் திட்டமிட்டும் கொண்டனர். எவ்வாறாயினும், ஆர்ப்பாட்டக்காரர்கள் கதவுகளையும் நுழைவாயில்களையும் தடைசெய்துள்ளபடியால், உயர் நிலையிலுள்ள முகாமைத்துவப் பணியாளர்களுள் சிலரும் மற்றும் சில வேலையாட்களும் அக் கம்பனியின் வளவினுள் நுழையமுடியாமலும் இருந்தது.

தொழில் சங்க நடவடிக்கையின் பின்னர் 20 தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைக்கு அழைக்கப்பட்டிருந்ததுடன், இது தொடர்பில் எதுவிதப் பேச்சு வார்த்தைக்கும் தாங்கள் தயாராக இல்லை எனவும் முகாமைத்துவம் அறிவுத்தும் இருந்தது. மேற்படி தான்தோன்றித்தனமான செயலுக்கு எதிராக தொழிற்சங்கமானது வேலை நிறுத்தமொன்றை மேற்கொள்ள தீர்மானித்தார்கள். இருப்பினும், வேலை நிறுத்தத்தை தொடங்க முன்பாகவே, அத் தொழிற்சங்கத்தின் தலைவர், செயலாளர் மற்றும் ஏனைய பதவிசார் உத்தியோகத்தர்கள் குற்றவியல் சதி எனும் குற்றம் சார்த்துகை செய்து, பொலிசால் கைது செய்யப்பட்டுள்ளார்கள்.

மேற்படி சந்தர்ப்பத்தில் உள்ள சட்ட பிரச்சினைகளை அடையாளம் கண்டு தீர்ப்புச் சட்டம் மற்றும் நியதிச்சட்ட ஏற்பாடுகளுடன் சம்பந்தப்பட்ட திறத்தவர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

(20 புள்ளிகள்)

06. வேலையாட்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாத்துக் கொள்வதில் திருப்திகரமானதும் நியாயமானதுமான நியதி சட்ட ரீதியான ஏற்பாடுகள், இலங்கையில் நிலவுகின்றன. அவற்றினுள் பரப்புகளில் சில திருத்தங்கள் செய்ய வேண்டியும் காணப்படுகின்றன. இருப்பினும் சட்ட ஏற்பாடுகளின் பற்றாக்குறை தொடர்பிலானதாக அப்பிரச்சினைகளை பிரதானமாக அமைந்திராது. அவற்றை அமுல்படுத்துதல் மற்றும் நடைமுறைப்படுத்தல் தொடர்புபட்டதாகவே இருக்கிறது. சம்பளம், வேலைக்கான நேரம் விடுமுறை மற்றும் விடுப்பு (leave), மகப்பேற்று நன்மை மற்றும் பணிக்கொடை என்பவற்றினை சட்ட ஏற்பாடுகளுடன் தொடர்புறுத்தி மேற்படி கூற்றின் மீது கருத்துரைக்க.

(20 புள்ளிகள்)

07. ஹெலனிகா நாட்டின் பெண் வேலையாட்களின் தொழில் தொடர்பிலான சட்டப்பரப்பெல்லையை சீர்திருத்தம் செய்வதற்கு அந்நாட்டின் தொழில் அமைச்சர் விரும்புகிறார். அவ்விடயம் பற்றி பணியாற்ற ஆலோசனை சபையொன்றை அவர் நியமித்துள்ளார். கீழ்க்காணும் விடயங்கள் தொடர்பில் அறிக்கை ஒன்றினை தயாரிக்குமாறு அச்சபை வேண்டிக்கொள்ளப்படுகிறது.

- ஹெலனிகாவின் பெண் வேலையாட்கள் மீதான நடைமுறையில் உள்ள சட்ட ஏற்பாடு.
- நடைமுறைச் சட்டத்தில் உள்ள குறைபாடுகளும் சீர்திருத்தம் செய்யப்பட வேண்டிய பகுதிகளும்
- சட்ட சீர்திருத்தத்திற்கான முன்மொழிவுகளும் பரிந்துரைகளும்

