

## සාරාංශය

### නව සේවා නියුක්ති පනත් කෙටුම්පතට ඇතුළත් කර ඇති පනත්

1. 1935 අංක 14 දරන වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත
2. 1939 අංක 32 දරන ප්‍රසූතිකාධාර ආඥා පනත
3. 1941 අංක 27 දරන පඩිපාලක සභා ආඥා පනත
4. 1942 අංක 45 දරන කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත
5. 1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරවුල් පනත
6. 1954 අංක 19 දරන සාප්පු හා කාර්යාල (සේවා නියුක්තිය හා වෙනත් විධිමත් කිරීමේ) පනත
7. 1956 අංක 47 දරන කාන්තාවන් තරුණයින් හා ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ පනත
8. 1971 අංක 45 දරන සේවය අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත
9. 1983 අංක 12 දරන පාරිතෝෂික ගෙවීම් පනත
10. 2005 අංක 36 දරන සේවකයින්ගේ අයවැය සහන දීමනා පනත
11. 2016 අංක 04 දරන සේවකයින්ගේ අයවැය සහන දීමනා පනත
12. 2016 අංක 03 දරන ජාතික අවම වේතනය පනත
13. 2021 අංක 28 දරන සේවා නියුක්තිකයන් විශ්‍රාම යෑමේ අවම වයස පනත

### නව සේවා නියුක්ති පනත් කෙටුම්පතෙහි අන්තර්ගත ප්‍රධාන පරිච්ඡේද

1. සේවයට බඳවා ගැනීම , සේවා ගිවිසුම් හා සේවය අවසන් කිරීම
2. විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස
3. සේවා නියුක්ති කාලසීමාව හා විවේක කාලය
4. නිවාඩු පිළිබඳ විධිවිධාන
5. වෙනත් ගෙවීම් පිළිබඳ විධිවිධාන හා ජාතික වෙනත් කවුන්සිලයක් පිහිටුවීම
6. පාරිතෝෂික ගෙවීම
7. සේවකයාගේ නිවසේ සිට සේවයේ නියුක්ත කිරීම
8. විදේශික සේවකයෙකු ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියාවක නියුක්ත කිරීම
9. ප්‍රවණ්ඩත්වය හා ලිංගික හිංසනය තහනම් කිරීම
10. කාන්තාවන්, තරුණ අය හා ළමයින් සේවයේ යෙදවීම
11. වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීම, නියාමනය කිරීම, අයිතිවාසිකම් හා වගකීම්
12. කාර්මික ආරවුල් විසඳීම හා සාමූහික ගිවිසුම් ඇති කර ගැනීම

13. මිනිස්බල සැපයීමේ ආයතන හා රැකියා නියෝජිත ආයතන
14. වෘත්තීය ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍ය හා සුබසාධනය
15. පොදු විධිවිධාන
16. ලේඛන පැවැත්වීමට අදාළ විධිවිධාන
17. ඇතුළුවීම් හා පරීක්ෂා කිරීම් ආදී කටයුතු සඳහා පරීක්ෂණ නිලධාරීන් සතු බලතල
18. වැරදි ක්‍රියාවන්
19. නියෝග සෑදීම
20. අර්ථ නිරූපණය
21. සමාජනීය හා අන්තර්කාලීන විධිවිධාන

Draft

## පටුන

<b>I වන පරිච්ඡේදය</b>	
සේවයට බඳවා ගැනීම , සේවා ගිවිසුම හා සේවය අවසන් කිරීම.....	06
<b>II වන පරිච්ඡේදය</b>	
විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස.....	25
<b>III වන පරිච්ඡේදය</b>	
සේවා නියුක්ති කාලසීමාව හා විවේක කාලය පිළිබඳ විධිවිධාන.....	29
<b>IV වන පරිච්ඡේදය</b>	
නිවාඩු පිළිබඳ විධිවිධාන.....	34
<b>V වන පරිච්ඡේදය</b>	
වේතන ගෙවීම පිළිබඳ විධිවිධාන හා ජාතික වේතන කවුන්සිලය පිහිටුවීම..	43
1. වේතන ගෙවීම පිළිබඳ විධිවිධාන	
2. ජාතික වේතන කවුන්සිලය පිහිටුවීම, සංයුතිය හා බලතල	
<b>VI වන පරිච්ඡේදය</b>	
පාරිතෝෂික ගෙවීම.....	50
<b>VII වන පරිච්ඡේදය</b>	
සේවා නියුක්තිකයෙකුට එම සේවා නියුක්තිකයාගේ නිවසේ සිට සේවයේ නියුක්ත කිරීම.....	53
<b>VIII වන පරිච්ඡේදය</b>	
විදේශික සේවා නියුක්තිකයෙකු ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියාවක නියුක්ත කිරීමට අදාළ විධිවිධාන.....	55
<b>IX පරිච්ඡේදය</b>	
ප්‍රවණ්ඩත්වය හා ලිංගික භීෂනය තහනම් කිරීමේ විධිවිධාන.....	56
<b>X පරිච්ඡේදය</b>	
කාන්තාවන්, තරුණ අය හා ළමයින් සේවයේ යෙදවීමට අදාළ විධිවිධාන.....	58
1. කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක රාත්‍රී සේවයේ යෙදවීම	
2. කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක කාන්තාවන් හා තරුණ අය අතිකාල සේවයේ නියුක්ත කිරීම	

3. කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවල සමුද්‍ර සේවයේ යෙදවීම
4. කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක සහ සමුද්‍ර සේවයේ නියුක්ත වීම හැර සෙසු ආකාරයට සේවයෙහි යෙදවීම
5. සෑම අයුරින්ම සේවයේ යෙදවීමට අදාළ විධිවිධාන
6. සාමාන්‍ය කරුණු
7. කාන්තාවන් හෝ තරුණ තැනැත්තන් කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක හැර වෙනත් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක රාත්‍රී සේවයේ යෙදවීම පිළිබඳ විධිවිධාන

**XI පරිච්ඡේදය**

වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීම, නියාමනය කිරීම, අයිතිවාසිකම් හා.....74

වගකීම් පිළිබඳ විධිවිධාන

1. රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා සහ අනෙකුත් නිලධාරීන් පත් කිරීම
2. වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීම
3. රජයේ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ වෘත්තීය සමිති වලට අදාළ වන විශේෂ විධිවිධාන
4. වෘත්තීය සමිති වල අයිතිවාසිකම් හා වගකීම්
5. වැඩ වර්ජන හා දොර වැස්ම
6. අත්‍යාවශ්‍ය කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක් වශයෙන් නම් කරන ව්‍යාපාර ආයතනයක වැඩ වර්ජනය කිරීම හා දොර වැසීමට අදාළ ප්‍රතිපාදන
7. ව්‍යවස්ථා
8. වෘත්තීය සමිති වල දේපල අයිතිය.
9. අරමුදල් සහ ගණන්
10. වැරදි සහ දඬුවම්
11. විවිධ කරුණු

**XII පරිච්ඡේදය**

කාර්මික ආරවුල් විසඳීම හා සාමූහික ගිවිසුම් ඇති කර ගැනීම පිළිබඳ.....104

විධිවිධාන

1. කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ කාර්ය භාරය සහ සමාදාන කිරීමෙන් හෝ බේරුම්කරුවෙක් මගින් බේරුම් කිරීමෙන් හෝ කාර්මික අධිකරණයක් මගින් හෝ නිරවුල් කිරීම සඳහා කාර්මික ආරවුල් යොමු කළ යුත්තේ කවර අවස්ථා වලදී ද යන වග
2. සාමූහික ගිවිසුම් නිරවුල් කිරීම
  - I. සාමූහික ගිවිසුම්
  - II. සමාදාන කිරීමෙන් ආරවුල් විසඳීම
  - III. බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම
3. කාර්මික අධිකරණය
4. කම්කරු විනිශ්චයසභා

5. අසාධාරණ කම්කරු පිළිවෙත්
6. සාමාන්‍ය කරුණු

**XIII පරිච්ඡේදය**

මිනිස්බල සැපයීමේ ආයතන හා රැකියා නියෝජිත ආයතන පිළිබඳ.....158  
විධිවිධාන

**XIV පරිච්ඡේදය**

වෘත්තීය ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍ය හා සුභ සාධනය පිළිබඳ විධිවිධාන.....162

1. මූලික හැඳින්වීම
2. සේවායෝජකයන්, සේවා නියුක්තිකයින් සහ අන්‍යයන්ගේ වගකීම්
3. ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය
4. පරිපාලනය
5. සිදුවීම්, හදිසි අනතුරු හා රෝග මූලයන් විමර්ශනය කිරීමේ බලය
6. වැඩ දියුණු කිරීමේ නිවේදන සහ වළක්වාලීමේ නිවේදන
7. වැරදි සහ දඬුවම්
8. සේවායෝජක හෝ වෙනත් පුද්ගලයෙකු වගකීමෙන් නිදහස් කිරීම
9. විවිධ/වෙනත්

**XV පරිච්ඡේදය**

පොදු විධිවිධාන.....185

**XVI පරිච්ඡේදය**

ලේඛන පැවැත්වීමට අදාළ විධිවිධාන.....187

**XVII පරිච්ඡේදය**

ඇතුළුවීම් හා පරීක්ෂා කිරීම් ආදී කටයුතු සඳහා පරීක්ෂණ නිලධාරීන් සතු....189  
බලතල

**XVIII පරිච්ඡේදය**

වැරදි ක්‍රියාවන්.....190

**XIX පරිච්ඡේදය**

නියෝග .....196

**XX පරිච්ඡේදය**

අර්ථ නිරූපණය.....199

**XXI පරිච්ඡේදය**

සමාජනීය හා අන්තර්කාලීන විධිවිධාන.....211

සේවනියුක්තිකයන් කර්මාන්තයකට හෝ සේවාවකට සේවයට බඳවා ගැනීම, සේවා ගිවිසුම, සේවය අවසන් කිරීම, සේවය කිරීමේ කාලය, නිවාඩු, මාතෘ නිවාඩු, වේතන ගෙවීම, ජාතික වේතන කවුන්සිලයක් පිහිටුවීම, පාරිතෝෂික ගෙවීම්, කාන්තාවන්, තරුණ අය හා ළමයින් සේවයේ යෙදවීම, කාර්මික ආරවුල් විසඳීම, වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීම, වෘත්තීය ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍ය හා සුභ සාධනය, නිවසේ සිට වැඩ කිරීම, විදේශ සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයේ යෙදවීම, වැඩපොළ ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ භීෂනය වැළැක්වීම, ලේඛන පැවැත්වීම සහ ඊට සම්බන්ධ හෝ අනුෂංගික කරුණු සඳහා ද විධිවිධාන සැලැස්වීම පිණිස වූ පනතකි.

දිර්ඝ නාමය

1 (1). ශ්‍රී ලංකාවේ සේවා නියුක්ති පනත ලෙස හඳුන්වනු ලැබේ. (Employment Act of Sri Lanka) මෙම පනතෙහි වෙනත් ආකාරයට විධිවිධාන සලස්වන්නේ නම් මිස කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවය අදහස් වේ.

ලුහුඬු නාමය සහ ක්‍රියාත්මක වන දිනය

(2). මේ පනතේ විධිවිධාන, සියලු කාර්ය අමාත්‍යවරයා විසින් ගැසට් පත්‍රයේ පළ කරනු ලබන නිවේදනයක් මගින් නියම කරනු ලැබිය හැකි දිනයක සිට ක්‍රියාත්මක විය යුතු ය.

2 (1). මේ පනතේ කාර්ය සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා නිසි බලධාරියා විය යුතු ය.

නිසි බලධාරියා

(2). මේ පනත මගින් නිසි බලධාරියා වෙත පවරා ඇති හෝ වෙන් කර ඇති යම් බලතල කර්තව්‍යයන් හෝ කාර්ය එම බලධරයා විසින් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ යම් නිලධාරියෙකු වෙත පවරනු ලැබිය හැකිය.

**I වන පරිච්ඡේදය**

**සේවයට බඳවා ගැනීම , සේවා ගිවිසුම හා සේවය අවසන් කිරීම**

3. මෙම පනත තුළ දක්වා ඇති අවස්ථාවන් සහ ආකාරයන්හි දී හැර ලිංගික දිශානතිය (Sexual Orientation), ජනවර්ගය, උපත, ආගම, දේශපාලනික අදහස්, භාෂාව, ලබ්ධිය, කුලය, වයස, පවුල් හෝ විවාහක, අවිවාහක තත්ත්වය, ආබාධිතභාවය, ගර්භනීභාවය, වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකත්වය දැරීම හෝ වෘත්තීය අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් පෙනී සිටීම මත පදනම්ව සේවයේ ජකයෙකු විසින් සේවයට බඳවා ගැනීම, සේවයේ නියුක්ත කිරීම, වේතන ලබා දීම, උසස් වීම් ලබා දීම හෝ සේවය අවසන් කිරීම හා සම්බන්ධ කිසියම් කොන්දේසි හා නියමයන්ට අදාළව සේවනියුක්තිකයෙකු හට වෙනස් කොට සැලකීම නොකළ යුතු ය.

වෙනස් කොට සැලකීම සේවයේ ජක විසින් නොකළ යුතු බව

එසේ වුව ද, යම් තනතුරක් සඳහා යම් භාෂාවක දැනුම තිබීම, කුසලතාවය හෝ පළපුරුද්ද සඳහා වශයෙන් අවශ්‍ය කරනු ලබන්නේ නම්, එකී තනතුර සඳහා එකී භාෂාවක දැනුම හෝ කුසලතාවක් හෝ පළපුරුද්දක් අවශ්‍ය බවට සේව්‍යෝජකයන් විසින් නියම කරනු ලැබිය හැකිය. එකී අවශ්‍යතාවය පිළිබඳව දැන්වීම් පළ කිරීම සහ තනතුරෙහි සේවයෙහි නියුක්ත වීමට අපේක්ෂා කරනු ලබන තැනැත්තන් සතුව යම් භාෂාවක් පිළිබඳ දැනුම තිබේ ද කුසලතාවයක් හෝ පළපුරුද්දක් තිබේද යන්න තහවුරු කර ගැනීම සඳහා ඔවුන් පරීක්ෂණයකට ලක්විය යුතු බවට නියම කිරීම කළ හැකිය.

4. (1) සේව්‍යෝජකයෙකුට යම්කිසි කර්මාන්තයකට හෝ සේවාවකට අදාළව සේවා ස්ථාන රීති (Work Place Rules) ලිඛිතව ප්‍රසිද්ධ කළ හැකිය.

සේවා ස්ථාන රීති ප්‍රසිද්ධ කිරීම

(2) මූලික කරුණු පිළිබඳ රීති සේවා ස්ථාන රීති තුළට ඇතුළත් විය යුතු නමුත් කර්මාන්තයේ හෝ සේවාවේ ස්වභාවය අනුව රටේ නීතියට පටහැනි නොවන එකී කරුණු අතරට පහත සඳහන් කරුණු ඇතුළත් කළ හැකිය.

සේවා ස්ථාන රීති වල අන්තර්ගත කරුණු

(අ) සේවා ස්ථානය තුළ වෘත්තීය ආරක්ෂාව සඳහා සේවා නියුක්තිකයන්ගේ වගකීම් ඇතුළුව, විශේෂිත උපකරණ භාවිතා කිරීම සම්බන්ධයෙන්, සහ වෙනත් සියලු සේවා ස්ථාන තුළ ක්‍රියාවන් සඳහා සිදු කළ යුතු විධිවිධාන සැලසීම.

(ආ) දෛනිකව හිමි විවේක කාලය, සති නිවාඩු සහ අතිකාල සේවයේ යෙදීමේ අවශ්‍යතාවයන් (ඇත්නම්) ඇතුළුව සේව්‍යෝජකයා විසින් නියම කරනු ලබන සේව්‍යෝජක විසින් නියම කරනු ලබන සේවයේ යෙදිය යුතු සේවා පැය ගණන

(ඇ) අදාළ වේ නම්, සේවා නියුක්තිකයන් සඳහා වැඩමුර මත සේවය කිරීමේ අවශ්‍යතාවය

(ඈ) සේවයෙහි යෙදී සිටියදී සේවා නියුක්තිකයන් විසින් ඇඳ සිටිය යුතු බවට සේව්‍යෝජකයා විසින් නියම කරනු ලබන ඇඳුම,

(ඉ) සේවා නියුක්තිකයන් විසින් නිවාඩු ඉල්ලා සිටීමේදී අනුගමනය කළ යුතු බවට සේව්‍යෝජකයා විසින් නියම කරනු ලබන ක්‍රියාපටිපාටීන්,

(ඊ) දුක්ගැනවිලි/ පැමිණිලි විභාග කිරීම ඇතුළු සහන සැලසීම සඳහා වන විධිවිධාන,

(උ) රැකියාවට අදාළ කාර්යයන් ඉටු කිරීමේදී සේවා නියුක්තිකයින් විසින් අනුගමනය කළ යුතු බවට නියම කරනු ලබන ප්‍රමිතීන් (Standards),

(ඌ) අනෙකුත් සේවා නියුක්තිකයන්හට සහ ගනුදෙනුකරුවන් හට නිසි ලෙස සැලකීම,

(එ) සේවයෝජකයාගේ දේපල සහ උපකරණ නඩත්තු කිරීම,

(ඒ) සේවයෝජකයා විසින් පනවනු ලබන විනය ක්‍රියාමාර්ග ස්ථාපිත කිරීම,

(ඔ) භාෂණය හා සම්බන්ධ සීමා කිරීම් ඇතුළුව, සේවා නියුක්තිකයන් විසින් රහස්‍යභාවය පවත්වාගෙන යාම,

(ඔ) ප්‍රවණ්ඩත්වයට හා ලිංගික නිංසනයට අදාළ වර්ගාධර්ම සංග්‍රහය සහ

(ක) මධ්‍යසාර සහ අනිකුත් තහනම් ද්‍රව්‍ය භාවිතා කිරීම, ළඟ තබා ගැනීම සහ වෙළඳාම ඇතුළු කාරණා

(3) (අ). මෙම පනතට පටහැනි කිසිම ප්‍රතිපාදනයක් සේවා ස්ථාන රීති තුළ අන්තර්ගත නොවිය යුතු ය.

(ආ). එලෙස ඇතුළත් කර ගන්නා ලද රීති ශුන්‍ය හා බල රහිත විය යුතුයි.

(4) සේවා ස්ථාන රීති එකී සේවා නියුක්තිකයන් වෙත නිසි ලෙස දැනුම් දෙනු ලැබූ බව තහවුරු කළ යුතු අතර, සියලුම සේවා නියුක්තිකයන්ට පැහැදිලිව අවබෝධ කර ගත හැකි සහ පැහැදිලිව දැනුවත් විය හැකි ආකාරයකින් එකී රීති සේවා නියුක්තිකයන්ට කියවා අවබෝධ කර ගත හැකි භාෂාවකින් ප්‍රදර්ශනය කළ යුතු වේ.

(5) ප්‍රසිද්ධ කරනු ලැබ ඇති සේවා ස්ථාන රීති සමඟ අනුගතව කටයුතු කිරීම සේවා නියුක්තිකයින්ගේ වගකීමකි.

(6) කම්කරු විෂයභාර අමාත්‍යවරයාට කලින් කළට යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයේ යොදවන සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ රැකියාවක් හෝ වෘත්තීයක් සඳහා පිළිපැදිය යුතු ප්‍රමිතීන් හෝ සම්මතයන් නියම කළ හැකිය. නියෝග මගින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලබන මෙම ප්‍රමිතීන් හෝ සම්මතයන් සේවයෝජක විසින් සේවා ස්ථාන රීති වලට ඇතුළත් කර ක්‍රියාත්මක කිරීමට කටයුතු කළ යුතුයි.

විවිධ රැකියා ගිවිසුම් වලට දෙපාර්ශ්වයේ කැමැත්ත මත එළඹීම



5.(1)යම් සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් සේවා නියුක්තිකයෙකු ව රැකියාවක් සඳහා බඳවා ගැනීමේ දී එම සේවා නියුක්තිකයා සමඟ මෙම පනත මගින් බැහැර කර ඇති අවස්ථාවක දී හැර ලිඛිතව රැකියා ගිවිසුමකට එළඹිය යුතුයි. ව්‍යාපාරයේ ස්වභාවය හා ඉටු කළ යුතු කාර්යයයේ ස්වභාවය අනුව සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ කැමැත්ත මත පහත සඳහන් ආකාරයේ රැකියා ගිවිසුමකට දෙපාර්ශ්වයට එළඹිය හැකි ය.

- (අ) අවිනිශ්චිත කාලීන රැකියා ගිවිසුම (Indefinite Contract of employment)
- (ආ) නිශ්චිත කාලීන රැකියා ගිවිසුම (Fixed term Contract of employment)
- (ඇ) පරිවාස සේවා ගිවිසුම (Contract of Probation)
- (ඈ) අර්ධ කාලීන රැකියා ගිවිසුම ( Part time Contract of employment )
- (ඉ) සෘතුමය රැකියා ගිවිසුම (Seasonal Contract of employment )
- (ඊ) තාවකාලික රැකියා ගිවිසුම (Temporary Contract of employment )
- (උ) පුහුණුවන්නකු ලෙස බඳවා ගැනීමේ රැකියා ගිවිසුම (Training Contract)

(2) මෙම පනතේ දක්වා ඇති අවස්ථාවන් වලදී හැර සෑම රැකියා ගිවිසුමක්ම ලිඛිත විය යුතු අතර හා පිටපත් දෙකකින් සමන්විත විය යුතු ය. ඉන් එක් පිටපතක් සේවා නියුක්තිකයා විසින් ද අනෙක් පිටපත සේව්‍යෝජකයා විසින් ද තබා ගනු ලැබිය යුතු ය.

(3) ශ්‍රී ලංකාවේ බලාත්මක ඉලෙක්ට්‍රොනික ගණුදෙනු නීති වලට අනුකූල වන ඉලෙක්ට්‍රොනික දත්ත ආකාරයෙන් සමන්විත රැකියා ගිවිසුම් නීත්‍යානුකූල වේ.

(4) රැකියා ගිවිසුමක පහත සඳහන් කරුණු මූලික වශයෙන් අන්තර්ගත විය යුතු අතර සේවා ගිවිසුමේ ස්වභාවය අනුව දෙපාර්ශ්වයේ එකඟතාවය මත නීතියට පටහැනි නොවන වෙනත් කරුණු ඇතුළත් කළ හැකි ය.

රැකියා ගිවිසුමක අන්තර්ගත කළ හැකි කරුණු

- (අ) සේව්‍යෝජකයාගේ නම හා ලිපිනය
- (ආ) සේවා නියුක්තිකයාගේ නම, ලිපිනය, හැඳුනුම්පත් අංකය හා උපන්දිනය
- (ඇ) රැකියාවට අදාළ තනතුර හා වෘත්තීය කාණ්ඩය, වෘත්තීය හෝ ශ්‍රේණිය අදාළ වේ නම්
- (ඈ) සේවා නියුක්තිය ක්‍රියාත්මක වන දිනය

(ඉ) නිශ්චිත කාල පරිච්ඡේදයක් සඳහා ගිවිසුමක් නම්, ගිවිසුම කල් ඉකුත්වන දිනය

(ඊ) මූලික වැටුප්, කාර්යය සාධනය මත පදනම් වූ වේතන වේතනවලට අයත් අනෙකුත් අංග සහ ගෙවීම් කළ යුතු කාලසටහන පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක විස්තරයක් ඇතුළත් ගෙවිය යුතු වේතන ප්‍රමාණය

(උ) සේවයෙහි නිරතවිය යුතු පැය ගණන - සාමාන්‍යයෙන් වැඩ කළ යුතු උපරිම පැය ගණන හෝ අර්ධකාලීන වැඩ කාලසටහනක් ලබාදිය හැකිය.

(ඌ) අතිකාල ගෙවීම

(එ) වේතන ගෙවීම

(ඒ) ජීවන වියදම් දීමනාව හා වෙනත් කිසියම් දීමනා

(ඔ) අදාළ නම් නවාතැන් සඳහා ඉඩකඩ වෙන් කිරීම

(ඕ) පරිවාස කාලය හා ඊට අදාළ කොන්දේසි

(ක) වාර්ෂික නිවාඩු, අනියම් හා ලෙඩ නිවාඩු, අර්ධකාලීන රැකියා සඳහා අදාළ අනුපාතික උපවිත වීම ගණනය කිරීම

(ග) අදාළ නම් සෞඛ්‍යය රක්ෂණය ලබාදීම

(ච) සේවකයන්ගේ අර්ථසාධක අරමුදල, සේවකයන්ගේ භාර අරමුදල වෙනත් කිසියම් විශ්‍රාමික අරමුදල් සහ පාරිතෝෂික සඳහා ලබාදිය යුතු දායකත්වයන්

(ඩ) අර්ධකාලීන රැකියා සඳහා අනුපාතික ගෙවීම

(න) තොරතුරු අනාවරණය නොකිරීම සහ රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා කිරීම

(ඞ) අදාළ නම් බුද්ධිමය දේපල විධිවිධාන

(ප) සේවා නියුක්තිකයා බඳවා ගැනීම සිදුකරන ලද අවස්ථාවේදී ක්‍රියාත්මක වූ සමාන ආකාරයේ වෙනත් සේවා ස්ථානයකට ස්ථාන මාරුවක් ලබා දීමට ඇති ඉඩකඩ හෝ එකී කාලය තුළ ක්‍රියාත්මකව නොපැවති සේවා ස්ථානයකට ස්ථාන මාරුවක් ලබාදීමට ඇති ඉඩකඩ පිළිබඳව ඒ සඳහා ඇති ඉඩකඩ පිළිබඳව ලිඛිතව දැනුම්දෙන ලද නම්, එවන් ස්ථාන මාරුවක් සඳහා ඇති අවකාශය

(බ) උසස් වීමට ඇති අවස්ථා, පාරිතෝෂික හා ප්‍රසාද මුදල් ගෙවීමට අදාළ විධිවිධාන

(5) රැකියා ගිවිසුමක බහු රැකියා ගිවිසුම් වලට ඇතුළත් වීමට අදාළ පටහැනි කොන්දේසියක් නොමැති අවස්ථාවක හා නීතියට පටහැනි නොවන අවස්ථාවක සේවා ගිවිසුමේ සඳහන් සියලුම නියමයන් හා කොන්දේසි සම්පූර්ණයෙන්ම ඉටු කරන සේවා නියුක්තිකයෙකුට සේවයෝජක ලිඛිතව දැනුවත් කර එක් සේවයෝජකයෙකුට වඩා වැඩි ගණනක් සමඟ රැකියා ගිවිසුම් වලට එළඹිය හැකි ය.

බහු රැකියා ගිවිසුම් වලට ඇතුළුවීම

6. සේවයට බඳවා ගන්නා අවස්ථාවේ දී හෝ පසුව දෙපාර්ශ්වය එකඟ වන ආකාරයට සේවා ගිවිසුම මඟින් මෙම පනතේ II වන පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන වලට යටත්ව විශ්‍රාම යාමේ වයස පාර්ශ්වයන්ට ලිඛිතව තීරණය කර ගත හැකිය.

විශ්‍රාම යාමේ වයස තීරණය කිරීම

7. (1) රැකියා ගිවිසුමක් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී, රැකියා ගිවිසුම සංශෝධනය කිරීමට කැමති දෙපාර්ශ්වයේ ඕනෑම පාර්ශ්වයක් විසින් අදාළ සංශෝධනයට දින 07කට පෙර ඒ පිළිබඳව අනෙක් පාර්ශ්වයට දැනුම් දිය යුතු ය.

රැකියා ගිවිසුමක් ඇති කර ගැනීමෙන් පසුව සංශෝධනය කිරීම

(2) පාර්ශ්වයන් අතර එකඟතාවයක් ඇති වූ විට රැකියා ගිවිසුමට ඇමුණුමක් අත්සන් කිරීම මඟින් හෝ නව ගිවිසුමක් අත්සන් කිරීම මඟින් රැකියා ගිවිසුම සංශෝධනය කළ හැකි ය.

(3) පාර්ශ්ව දෙක සංශෝධනය පිළිබඳ එකඟතාවයකට පැමිණීමට අපොහොසත් වුවහොත් ඔවුන් පවතින රැකියා ගිවිසුම දිගටම පවත්වාගෙන යෑම සිදු කළ යුතු ය.

8. (1) ස්වභාවික විපත්, වසංගත රෝග, හදිසි අනතුරු හෝ රෝග වැළැක්වීමේ හා ප්‍රතිකර්ම ක්‍රියාත්මක කිරීම, බලශක්ති සැපයුම බිඳ වැටීම (ඉන්ධන, විදුලිය හා ජලය) හෝ ඇණවුම් අඩු වීම හෝ නොමැති වීම මත ව්‍යාපාරයේ නිෂ්පාදනය අඩු වීම වැනි හේතු නිසා රැකියා ගිවිසුමේ නියම කර නොමැති කාර්යයක් සේවා නියුක්තිකයෙකුට තාවකාලිකව ඉටු කිරීමට සේවයෝජකයෙකුට පැවරිය හැකිය. මෙම තාවකාලික කාලසීමාව වෙනත් ආකාරයකින් සේවා නියුක්තිකයා විසින් ලිඛිතව එකඟවීමකින් හැර වසරක් ඇතුළත වැඩ කරන දින 30ක් නොඉක්මවන සමුච්චිත කාලසීමාවක් විය යුතු ය.

රැකියා ගිවිසුමකට එරෙහිව තාවකාලික කාලසීමාවකට කාර්යයන් පැවරීම

(2) ඉහත (1) උපවගන්තියේ දක්වා ඇති ආකාරයට සේවා නියුක්තිකයෙකුට තාවකාලිකව කාර්යයක් හෝ කාර්යයන් පැවරීමක දී සේවයෝජකයා විසින් අවම වශයෙන් වැඩ කරන දින 03ට කලින් අදාළ සේවා නියුක්තිකයාට දැනුම් දිය යුතු ය. එසේ කාර්යයන් පැවරීමේ දී පැවරීමේ කාලසීමාව සඳහන් කළ යුතු අතර සේවා නියුක්තිකයාගේ සෞඛ්‍යයට හානි නොවන සුදුසු වැඩ පමණක් පැවරිය යුතු ය. සේවයෝජක විසින් තාවකාලික වැඩ පවරනු ලැබූ සේවා නියුක්තිකයාට ඔහු ලබමින් සිටි පෙර වැටුපම ගෙවිය යුතුයි. රැකියා ගිවිසුමකට එරෙහිව එක් තාවකාලික වැඩ පැවරීමක් කාලය උපරිම වශයෙන් මාස 03කට වැඩි නොවිය යුතුයි.

9. (1) සේවා නියුක්තිකයෙකු ලෙස බඳවා ගැනීම සඳහා අයදුම් කරනු ලබන තැනැත්තකු විසින් තම අන්‍යෝන්‍යව පිළිබඳ තොරතුරු, තම සුදුසුකම් සහ සහතික පත්‍ර නිවැරදි ලෙස සේවයෝජක වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.

සුදුසුකම්  
පරීක්ෂාව හා  
මුල් ලේඛන  
රඳවා තබා  
ගැනීමට  
නොහැකි බව

(2) අයදුම්කරුවන් අතුරින් යම් තැනැත්තකු සේවා නියුක්තිකයෙකු ලෙස බඳවා ගැනීමට තෝරා ගැනීමේ දී අධ්‍යාපන මට්ටම අධ්‍යාපනික හා අනෙකුත් සුදුසුකම් වල අදාළ කුසලතා, පලපුරුද්ද සහ නිපුණතාවය වැනි රැකියාව පිළිබඳ දැනුම් දෙන ලද නිවේදනයෙහි සඳහන් කරනු ලැබ ඇති අදාළ නිර්ණායක සේවයෝජක විසින් සලකා බැලිය හැකිය.

(3) සේවා නියුක්තිකයෙකු වීමට අපේක්ෂා කරනු ලබන තැනැත්තන්ගේ හැඳුනාගැනීමේ ලේඛන අධ්‍යාපන සහතික හෝ ඒ හා සමාන අනිකුත් ලේඛන පරීක්ෂා කිරීම සඳහා ලබා දෙන ලෙස හෝ එකී ලේඛන වල මුල් පිටපත්වල ඡායා පිටපත් ලබා දෙන ලෙස හෝ සේවයෝජකයෙකු විසින් ඉල්ලා සිටිය හැකිය.

(4) සේවා නියුක්තිකයෙකු වීමට අපේක්ෂා කරනු ලබන තැනැත්තෙකු හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකු වශයෙන් බඳවා ගන්නා ලද තැනැත්තකු විසින් සේවයෝජක වෙත ලබා දෙන කිසිම ලේඛනයක මුල් පිටපතක් සේවයෝජක විසින් රඳවා තබා ගැනීම නොකළ යුතු ය.

10. (1) රැකියා ගිවිසුමක් යටතේ බඳවා ගනු ලැබූ සේවා නියුක්තිකයෙකු යම් තනතුරක් සඳහා සුදුසු ද යන්න තම පරම අභිමතය පරිදි තීරණය කිරීම සඳහා අවුරුද්දකට නොවැඩි පරිච්ඡේදයක් නියම කිරීමේ අයිතිය සේවයෝජකයන් සතුව වේ.

පරිච්ඡේද  
රැකියා  
ගිවිසුමක  
නියමයන්

(2) බඳවා ගැනීම සිදු කරනු ලබන අවස්ථාවේ දී සේවයෝජකයා විසින් එකී පරිච්ඡේද තත්ත්වය සහ පරිච්ඡේදය පරිච්ඡේදය පිළිබඳව අනාවරණය කරනු ලැබ ඒ පිළිබඳව සේවා නියුක්තිකයා විසින් එකඟතාවයකට පැමිණීම ලිඛිතව සිදු කළ යුතු වේ.

(3) පරිච්ඡේද කාලය තුළ දී සේවා නියුක්තිකයාගේ අඩුපාඩු කිසිවක් ඇත්නම්, ඒ පිළිබඳව සේවයෝජකයා විසින් සේවා නියුක්තිකයාට ලිඛිතව දැනුම් දිය යුතු අතර, එවැනි ලිඛිත දැනුම්දීමක් නොකරනු ලැබූ අවස්ථාවක දී පරිච්ඡේද කාලය සාර්ථක ලෙස සම්පූර්ණ කිරීමක් ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

(4) පරිච්ඡේද කාලය තුළ දී හෝ පරිච්ඡේද කාලය අවසානයේ දී හෝ සේවයෝජකයෙකු විසින් සේවා නියුක්තිකයාට පරිච්ඡේද අවසන් කිරීම පිළිබඳව හෝ පරිච්ඡේදය දීර්ඝ කිරීම පිළිබඳව හෝ සේවයේ ස්ථිර කිරීම පිළිබඳව හෝ තම තීරණය දැනුම් දිය යුතු අතර පරිච්ඡේද කාල සේවා ගිවිසුමක් යටතේ සේවයේ නියුතු සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය (3) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන වලට යටත්ව වන්දි ගෙවීමකින් තොරව පරිච්ඡේද කාලය අතරතුර දී හෝ අවසානයේදී සේවයෝජකයෙකුට අවසන් කළ හැකි ය.

එසේ වුවද, සේවයෝජකයෙකු විසින් සේවයේ නියුතු සේවා නියුක්තිකයෙකුට යම් තනතුරකට උසස් කිරීමක් සිදු කරන අවස්ථාවක දී එම උසස් කිරීම සිදු කරන තනතුර සඳහා පරිවාස කාලයක් සේවා ගිවිසුමකට ඇතුළත් කරන අවස්ථාවක එම පරිවාස කාලය සාර්ථක ලෙස සම්පූර්ණ කිරීමට නොහැකි වන අවස්ථාවක එම සේවා නියුක්තිකයා පෙර සිටි තනතුරට පත් කළ යුතු ය.

(5) මාස 12ට අඩු කාලසීමාවක් සඳහා රැකියා ගිවිසුමක් යටතේ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට සේවයේ නියුක්ත කරන්නේ නම් පරිවාස කාලයකට යටත් කිරීමට සේවයෝජකයෙකුට නොහැකිය.

(6) සේවයෝජකයා සමඟ ඇති කර ගන්නා ලද සේවා ගිවිසුමක් යටතේ සේවා නියුක්තිකයා විසින් මීට කලින් එම රාජකාරිය ඉටු කිරීම සඳහා හෝ එම තනතුර තුළම සේවයෙහි යොදවන ලද්දේ නම් එකී සේවා නියුක්තිකයා පරිවාස කාලයකට යටත් නොකළ යුතු ය.

11. (1). සුදුසු යැයි දෙපාර්ශ්වය විසින් තීරණය කරනු ලබන අවස්ථාවලදී සේවයෝජකුට සහ සේවා නියුක්තිකයෙකුට අර්ධ කාලීන රැකියා ගිවිසුමකට එළඹිය හැකිය.

අර්ධ කාලීන රැකියා ගිවිසුමක නියමයන්

(2). දෙපාර්ශ්වය විසින් අවිනිශ්චිත කාල පරිච්ඡේදයක් හෝ නිශ්චිත කාල පරිච්ඡේදයක් සඳහා අර්ධ කාලීන රැකියා ගිවිසුම්වලට එළඹිය හැකිය.

(3). (I) සෑම අර්ධ කාලීන සේවා නියුක්තිකයෙකු සඳහාම සේවයෝජක සමඟ ලිඛිත සේවා ගිවිසුමක් තිබිය යුතු අතර එම සේවා ගිවිසුමේ පහත සඳහන් කරුණු අන්තර්ගත විය යුතු ය.

(අ) එක් දිනක් හෝ සතියක් සඳහා වැඩ කරන පැය ගණන

(ආ) සතියක් හෝ මාසයක් සඳහා වැඩ කරන දින ගණන

(ඇ) පැයක මූලික වැටුප් අනුපාතය

(ඈ) ගෙවිය යුතු එක් එක් දීමනාවෙහි විස්තරය හා ප්‍රමාණය

(II) අර්ධ කාලීන රැකියා ගිවිසුමක සඳහන් කාරණයක අවිනිශ්චිතතාවයක් හෝ ආරවුලක් පිළිබඳ පැමිණිල්ලක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ලැබුණු අවස්ථාවක ඒ පිළිබඳ තීරණයක් ලබා දීමට හැකි ය.

(4). අධ්‍යාපනික ආයතනවල ඉගෙනුම ලබන අතරතුර අර්ධ කාලීන රැකියාවක නිරත වන තැනැත්තන් සඳහා අවම වැටුප, වෘත්තීය ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍ය හා සුබ සාධනය, වෘත්තීය අනතුරු වලදී වන්දි ගෙවීම පිළිබඳ ප්‍රතිපාදන හෝ ඒ හා සමාන ප්‍රතිපාදන හැර මෙම පනත තුළ නිශ්චිතව දක්වා

ඇති අනෙකුත් ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිලාභ සඳහා හිමිකමක් නොමැති අතර අර්ධ කාලීන රැකියාවක නිරත වන අනෙකුත් සේවා නියුක්තිකයින් සඳහා මෙම පනත මඟින් නියමිත ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිලාභ සමානුපාතිකව සේවයෝජක ගෙවිය යුතුයි.

(5). අර්ධ කාලීන සේවයේ නියුතු සේවා නියුක්තිකයන් විසින් වාර්ෂික නිවාඩු සහ අනියම් නිවාඩු සඳහා මූලික වැටුපේ ප්‍රමාණයට අනුපාතික පදනමක් මත හිමිකම් කියනු ලැබේ.

අර්ධකාලීන සේවය සඳහා අනුපාතික පදනම මත ගෙවීම

(6). ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනයක දී හෝ පෝය නිවාඩු දිනයක දී සේවයේ නිරත වන ලෙස අර්ධ කාලීන සේවා නියුක්තිකයන්හට නියම කරනු නොලැබේ නම් එකී දින සඳහා වැටුප් රහිත නිවාඩු සඳහා සියලුම අර්ධ කාලීන සේවා නියුක්තිකයන් විසින් හිමිකම් කිව යුතු අතර එවැනි දිනයක සේවයේ නිරත වීමට නියම කරනු ලැබේ නම් දිනක වැටුප් හෝ සේවයේ යෙදෙන පැය ප්‍රමාණය අනුව පැයකට ගෙවන සාමාන්‍ය වැටුප් ගෙවිය යුතුයි.

අර්ධකාලීන සේවා නියුක්තිකයන් සඳහා ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනයක් හා පෝය දිනයක් සඳහා ගෙවීම

12. යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් තාවකාලික ස්වභාවයේ රැකියාවක් සඳහා සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයේ නියුක්ත කළ හැකිය. තාවකාලික ස්වභාවයේ රැකියා ගිවිසුමක් ලිඛිත විය යුතු ය.

තාවකාලික ස්වභාවයේ රැකියා සඳහා සේවා නියමයන්

13. (1). 1990 අංක 20 දරන තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන පනත යටතේ හෝ 1978 අංක 08 දරන (පුද්ගලික අංශයේ) අභ්‍යාසලාභීන් සේවයෙහි නියුක්ත කර ගැනීමේ පනත යටතේ හෝ 2007 අංක 07 දරන සමාගම් පනත යටතේ හෝ වෙනත් යම් ලිඛිත නීතියක් යටතේ හෝ පිහිටුවන ලද වෘත්තීය පුහුණු ආයතනයක හෝ අධ්‍යාපනික ආයතනයක ඉගෙනුම ලබන හෝ ඉගෙනුම අවසන් කරනු ලැබූ යම් තැනැත්තකු මෙවැනි ආයතනයක ඉල්ලීම හෝ යොමු කිරීම අනුව සේවයෝජකයෙකුට යම් කර්මාන්තයක හෝ වෘත්තීයක පුහුණුවක් එම තැනැත්තාට ලබා දිය හැකිය.

අධ්‍යාපනික හෝ වෘත්තීය පුහුණු ආයතන මඟින් පුහුණුවට යෙදවීමේ දී සේවයෝජක සතු වගකීම

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ යම් කර්මාන්තයක හෝ වෘත්තීයක පුහුණුවක් ලබන තැනැත්තකුට අදාළ පුහුණු කාල සීමාවෙන් පසු ස්ථිර තනතුරකට බඳවා ගැනීමේ අභිමතය සේවයෝජක සතු ය. එසේම සේවයෝජකයෙකු විසින් පුහුණුවක් ලබාදීමට යොමු කරන තැනැත්තකු සඳහා එම පුහුණුව ලබා දෙන කාලය තුළ පුහුණුව ලබා දීමට යොමු කරන ආයතනය හා සේවයෝජක අතර ඇති කර ගන්නා ගිවිසුමේ සඳහන්

කොන්දේසි හෝ මෙම පනත යටතේ සඳහන් වෘත්තීය ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍ය, සුබසාධනය පිළිබඳ ප්‍රතිපාදන හෝ වෘත්තීය අනතුරක දී වන්දි ගෙවීමට අදාළ ප්‍රතිපාදන හෝ හැර අනෙකුත් ප්‍රතිපාදන අදාළ නොවිය යුතු ය.

(3) (1) වන හා (2) වන උපවගන්ති වල සඳහන් ප්‍රතිපාදන යටතේ හෝ හැර යම් සේව්‍යෝජකයෙකුට තම කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක පවතින කිසියම් වෘත්තීයක් හෝ රැකියාවක් සඳහා පුහුණුවන්නකු ලෙස සෘජුව බඳවා ගැනීමට යම් තැනැත්තකු සමඟ ගිවිසුමකට එළඹීමට හැකි ය. පුහුණුව ලබන කාලය සඳහා සේවා නියුක්තිකයාට නීතියෙන් නියම කර ඇති ප්‍රමාණයට වඩා අඩු වේතන ලබා දිය හැකි ය. සේව්‍යෝජක විසින් එම තැනැත්තා ව පුහුණුව ලබා දෙන ලද තනතුර සඳහා පුහුණු කාලය අවසාන වීමෙන් පසු ස්ථිරව පුහුණුව ලබා දුන් රැකියාවට හෝ වෘත්තීයට බඳවා ගත යුතු ය.

සෘජුව  
පුහුණුවන්නන්  
බඳවා ගැනීම

(4) විෂයභාර අමාත්‍යවරයාට යම්කිසි කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක ස්වභාවය අනුව ඒ කර්මාන්තයේ හෝ සේවාවේ වෘත්තීන්ට හා රැකියාවන්ට සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් ලබා දිය යුතු පුහුණු කාලය, පුහුණුවට අදාළ ගාස්තු අය කිරීම් හා ගෙවීම් පිළිබඳව, පුහුණුව සම්පූර්ණ කිරීමෙන් පසු සහතික ලබා දීම ඇතුළු පුහුණුවන්නන්ට අදාළ සියළු කරුණු සම්බන්ධව නියෝග මගින් නියමයන් ප්‍රකාශයට පත් කළ හැකි ය.

14. (1) සේවා නියුක්තිකයෙකුට පහත සඳහන් විධිවිධානයන්ට යටත්ව පූර්ව දැනුම් දීමකින් පසුව සේවා ගිවිසුමක් ඒකපාර්ශ්විකව (Unilaterally) අවසන් කළ හැකිය.

සේවකයෙකුට  
සේවා ගිවිසුමක්  
ඒකපාර්ශ්විකව  
පූර්ව දැනුම්  
දීමක් කර  
අවසන් කළ යුතු  
අවස්ථා

(අ) අවිනිශ්චිත කාලීන රැකියා ගිවිසුමක් අවම වශයෙන් සේවයෙන් අස්වීමට අදහස් කරන දිනට දින 30කට කලින් ලිඛිතව සේව්‍යෝජකට දැනුම් දිය යුතුයි.

(ආ) නිශ්චිත කාලීන රැකියා ගිවිසුමක් අවම වශයෙන් සේවයෙන් අස්වීමට අදහස් කරන දිනට දින 14කට කලින් ලිඛිතව සේව්‍යෝජකට දැනුම් දිය යුතුයි.

(2) රැකියා ගිවිසුම අවසන් කිරීම ඉහත (1) උපවගන්තිය අනුව පූර්ව දැනුම් දීමකට නොහැකි වන අවස්ථාවක සේවා නියුක්තිකයා විසින් තමා අවසානයට ලබා ගත් වේතනය පදනම් කර ගෙන දැනුම් දිය යුතු (1) වන උපවගන්තියේ (අ) සහ (ආ) හි සඳහන් කාලසීමාව අනුව මුදලක් සේව්‍යෝජකයාට ගෙවිය යුතු ය.

15. (1) සේවා නියුක්තිකයෙකුට පහත සඳහන් හේතු මත පූර්ව දැනුම් දීමකින් තොරව සේවා ගිවිසුමක් ඒකපාර්ශ්විකව (Unilaterally) අවසන් කළ හැකිය.

(අ) මෙම පනතේ 8 වන වගන්තියේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති අවස්ථාවලදී හැර රැකියා ගිවිසුම මගින් එකඟ වූ පරිදි සේවා තත්ත්වයන් හා සේවා කොන්දේසි සේවයෝජක විසින් කඩ කිරීම.

(ආ) වේතන නොගෙවීම.

(ඇ) සේවා නියුක්තිකයාගේ සෞඛ්‍යයට හා ගෞරවයට බලපාන ආකාරයට සේවයෝජකයෙකු විසින් ශාරීරික හිරිහැර කිරීම, වාචිකව අපහාස කිරීම.

(ඈ) රැකියාවේ ලිංගික හිරිහැරයකට ලක්වීම.

(ඉ) මෙම පනතේ මාතෘ ප්‍රතිලාභ යටතේ සඳහන් ප්‍රතිපාදනයන් උල්ලංඝනය කිරීම.

සේවා නියුක්තිකයෙකුට සේවා ගිවිසුමක් ඒකපාර්ශ්විකව පූර්ව දැනුම් දීමකින් තොරව අවසන් කළ හැකි අවස්ථා

(2) (1) වන උපවගන්තියේ සඳහන් කාරණයක් මත ඒකපාර්ශ්විකව සේවය අවසන් කරන සේවනියුක්තිකයෙකුට සේවයෝජකයෙකු විසින් ගෙවිය යුතු ව්‍යවස්ථාපිත හිමිකමකට අමතරව සේවය අවසන් වීම වෙනුවෙන් පිහිටක් හෝ සහනයක් පතා මේ පනත යටතේ පිහිටුවන ලද කම්කරු විනිශ්චය සභාවකට ඉල්ලීමක් කළ හැකිය.

16. (1) සේවයෝජකයෙකුට පහත සඳහන් හේතූන් මත (6) වන උපවගන්තියේ සඳහන් වන්දි සූත්‍රයට අනුව වන්දියක් ගෙවීමේ විධිවිධානයන්ට යටත්ව හා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්ට හා අදාළ සේවා නියුක්තිකයාට පූර්ව දැනුම් දීමකින් පසුව අවිනිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුමක් ඒකපාර්ශ්විකව (Unilaterally) අවසන් කළ හැකිය.

සේවයෝජකයෙකුට රැකියා ගිවිසුමක් වන්දියක් ගෙවා ඒකපාර්ශ්විකව අවසන් කළ හැකි අවස්ථා

(අ) ව්‍යාපාර ආයතනයක්, කොටසක් හෝ අංශයක් ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමේ අවශ්‍යතාව මත (Retrenchment) සේවා නියුක්තිකයන් ඉවත් කිරීම.

(ආ) ව්‍යාපාරය හෝ ව්‍යාපාරයේ කොටසක් හෝ ව්‍යාපාරයේ අංශයක් වසා දැමීම. (Closer)

(ඇ) ව්‍යාපාර ආයතනයක් ඒකාබද්ධ කිරීම පූර්ණ හෝ අර්ධ වශයෙන් ව්‍යාපාරයක් බෙදීම, විකිණීම, බදු දීම හෝ වෙනත් ව්‍යාපාරයක් ලෙස පරිවර්තනය කිරීම.

(ඈ) සේවයෝජක විසින් ස්ථාපිත කරන ලද සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් ඉටු කළ යුතු කාර්යයන් මැන බැලීමේ හෝ තක්සේරු කිරීමේ නිර්ණායකයන්ට අනුව අදාළ සේවා ගිවිසුමෙන් බැඳෙන කාර්යයන් ඉටු කිරීමට අසමත් වීම. (Non-performance of employment task)



(2) (1) වන උපවගන්තිය අනුව සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයෙන් ඉවත් කිරීමට අපේක්ෂා කරන අවස්ථාවක කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්ට හා අදාළ සේවා නියුක්තිකයාට ඉවත් කිරීමට බලාපොරොත්තු වන දිනට දින 30කට පෙර හේතු සහිතව ලිඛිතව දැනුම් දිය යුතුයි.

(3) ඉහත (1) වන උපවගන්තියට අනුව සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයෙන් ඉවත් කිරීමට අපේක්ෂා කරන අවස්ථාවක එම සේවා නියුක්තිකයාට සේවයෝජකගේ ආයතනය පිහිටි ප්‍රදේශයේ පිහිටි ඔහුට අයත් ආයතනයක වෙනත් තනතුරකට හෝ වෙනත් අංශයකට සමාන සේවා තත්ත්වයන් හා කොන්දේසි යටතේ රැකියාවක් ලබා දෙන අවස්ථාවක දී වන්දියක් ගෙවීමට සේවයෝජකට බැඳීමක් නොමැති අතර භුක්ති විඳින ලද සියලුම වරප්‍රසාදයන් හා පෙර සේවා කාලය ද ඇතුළත් කර සේවා නියුක්තිකයාට නව රැකියා ගිවිසුමක් ලිඛිතව ලබා දිය යුතුයි.

(4) සේවයෝජකයෙකු විසින් විකල්ප රැකියාවක්, සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ ලිඛිත කැමැත්ත මත ලබා දුන් අවස්ථාවක 16(1) වගන්තිය යටතේ වන්දියක් ගෙවීමට සේවයෝජකට බැඳීමක් නොමැත.

(5)(1) වන උපවගන්තියේ හේතූන් මත යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් කරන අවස්ථාවක එම සේවා නියුක්තිකයාට (6) උපවගන්තියේ සඳහන් වන්දි සූත්‍රයට අනුව හිමි වන්දි මුදල හා VI වන පරිච්ඡේදයේ සඳහන් පාරිතෝෂික මුදල සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසන් කළ දින සිට දින 30ක් ඇතුළත ගෙවිය යුතු ය.

(6) වන්දි ගෙවීම සඳහා සූත්‍රය,

I වන තීරුව	II වන තීරුව	III වන තීරුව
සේවය අවසන් කරන ලද දිනට සේවා කාලය අවුරුදු	සෑම සේවා වසරක් සඳහා වන්දි වශයෙන් ගෙවිය යුතු මාසික වැටුප් ගණන	උපරිම සීමාවට යටත් උපරිම වන්දි ප්‍රමාණය (එකතුවන පරිදි)
1 සිට 5	2.5	මාස 12.5
6 සිට 14	2.0	මාස 30.5
15 සිට 19	1.5	මාස 38.0
20 සිට 24	1.0	මාස 43.0
25 සිට 34	0.5	මාස 48.0

(අ)කෙසේවුවද යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් කරනු ලබන අවස්ථාවක දී, ඔහුගේ සේවා කාලයෙන් අවුරුදු හතරකට වඩා අඩු අහිමිවූ සේවා කාලසීමාවක් ඇත්නම්, ඔහුට අහිමි වූ සේවා කාලය

සඳහා වැටුප හෝ ඉහත සඳහන් සූත්‍රයට අනුව ගණන් බලනු ලබන වන්දි මුදල යන දෙකෙන් වඩා අඩු මුදල ඔහුට ගෙවනු ලැබිය යුතු අතර, ඔහුගේ අහිමි වූ සේවා කාලය අවුරුදු හතරකට වඩා වැඩිනම්, ඔහුට හිමි වන්දි මුදල ඉහත සඳහන් සූත්‍රයට අනුව ගණන් බලනු ලැබිය යුතු ය.

(ආ)ඉහත සඳහන් සූත්‍රයට අනුව ගණන් බලනු ලබන වන්දි මුදල වශයෙන් රුපියල් විසිපන් ලක්ෂයකට වැඩි මුදලක් කිසිම සේවා නියුක්තිකයෙකුට ගෙවනු නොලැබිය යුතු ය.

(ඇ)“වැටුප” යන්නෙන් මූලික වැටුප හෝ වෙනත් සහ ජීවන වියදම් දීමනාව හෝ ඒ හා සමාන වෙනත් දීමනා අදහස් වේ.

(ඈ)“වර්ෂය” යන්නෙන් සම්පූර්ණ කරන ලද මාස දොළහක කාලසීමාවක් අදහස් වන අතර, රැකියාවේ නිරත වූ පළමු වර්ෂයට අදාළව සේවය කළ දින 180ක් හෝ වැඩි සේවා කාලයක් ඊට ඇතුළත් වේ. දින 180 ගණනය කිරීමේ දී පහත සඳහන් දින, දින 180ට ඇතුළත් කර ගණනය කළ යුතු ය.

- I. සේවයෝජකයා විසින් අනුමත කරනු ලැබූ යම් හේතුවක් මත සේවයට නොපැමිණි සෑම දිනයක්මද,
- II. සිය රක්ෂාව නිසා හෝ රක්ෂාවේ යෙදී සිටිය දී ඇති වූන යම් හදිසි අනතුරකින් සේවා නියුක්තිකයාට ඇති වූ යම් තුවාල සිදුවීමක් නිසා හෝ සේවයට නොපැමිණි සෑම දිනයක්මද,
- III. වසංගත රෝගයක් හෝ වෘත්තීය රෝගයක් නිසා හෝ සේවයට නොපැමිණි සෑම දිනයක්මද,
- IV. සේවා නියුක්තිකයා රක්ෂාවෙහි නියුක්ත කරවීමට සේවයෝජකයා අපොහොසත් වන සෑම දිනයක්මද,
- V. යම් ලිඛිත නීතියක විධිවිධාන මගින් හෝ එය යටතේ හෝ සේවා නියුක්තිකයාට හිමිකම් ඇති සේවයට නොපැමිණි සෑම දිනයක්මද ඇතුළත්ව

(7) (1) වන උපවගන්තියේ සඳහන් හේතූන් මත සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් කරන ලද අවස්ථාවක (6) වන උපවගන්තිය ප්‍රකාරව ගෙවිය යුතු වන්දි මුදලට අමතරව සම්පූර්ණ කර ඇති එක් එක් වර්ෂය සඳහා VI වන පරිච්ඡේදයේ ප්‍රතිපාදන ප්‍රකාරව ගණනය කරන ලද පාර්තෝෂික මුදලක් ද සේවයෝජක විසින් අදාළ සේවා නියුක්තිකයාට වන්දි මුදල සමඟ ගෙවිය යුතු ය.

සේවකයෙකුගේ රක්ෂාවන් මේ පරිච්ඡේදය උල්ලංගනය කෙරෙන පරිදි අවසාන කිරීම අවලංගු ද ශුන්‍ය ද විය යුතු බව

(8) මෙම පනතින් ආවරණය වන සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ රැකියාව අහිමි වන අවස්ථාවක වන්දි ගෙවීම සඳහා විරැකියා රක්ෂණ අරමුදලක් (Unemployment Insurance Fund) ආරම්භ කර ක්‍රියාත්මක වන දින

සිට 16 වන වගන්තියේ සඳහන් ප්‍රතිපාදන එම අරමුදලේ විධිවිධාන වලට අනුකූලව ක්‍රියාත්මක විය යුතුයි.

17. (1) 16 වන වගන්තියේ සඳහන් විධිවිධාන වලට පටහැනිව සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසාන කරන අවස්ථාවක ඒ අවසාන කිරීම නීති විරෝධී අවලංගු හා ශුන්‍ය ද විය යුතු අතර එය කවර ආකාරයක හෝ කිසි ම බලයකින් යුක්ත නොවිය යුතු ය.

(2) 16 වන වගන්තියේ සඳහන් විධිවිධාන උල්ලංඝනය කෙරෙන පරිදි සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසාන කරනු ලබන අවස්ථාවක, සිය නියමයෙහි නිශ්චිත ව සඳහන් දිනයක පටන්, සේවය අවසාන කිරීමට පෙරාතුව ඒ සේවා නියුක්තිකයා සේවයෙහි නියුක්ත කරගෙන සිටි තත්ත්වයෙන්ම ඔහු තවදුරටත් සේවයෙහි නියුක්ත කර ගන්නා ලෙස, ඒ සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය එසේ අවසාන නොකරන ලද්දේ නම් ඔහු විසින් ලැබිය හැකි ව තිබූ ඔහුගේ වේතන හා අන් සියළු ප්‍රතිලාභ ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවන ලෙස හෝ සුදුසු යැයි කමිකරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා තීරණය කරන අවස්ථාවක එම සේවා නියුක්තිකයාට 16 වන වගන්තියේ (6) වන උපවගන්තියේ සඳහන් වන්දි සූත්‍රයට අනුව වන්දියක් ගෙවන ලෙස හෝ කමිකරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් ඒ සේව්‍යෝජකයාට නියම කළ හැකි අතර ඒ නියමය අනුව ක්‍රියා කිරීම සේව්‍යෝජකයාගේ යුතුකම විය යුතු ය. කමිකරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් ඒ නියමය පිළිබඳ දැන්වීම සේව්‍යෝජකයා හා සේවා නියුක්තිකයා යන දෙදෙනාම වෙත භාර කරනු ලැබීමට සැලැස්විය යුතු ය.

නියමයන් නිකුත් කිරීමට කමිකරු කොමසාරිස්ට ඇති බලය හා ඒ නියමයන් අනුව ක්‍රියා කිරීම සේව්‍යෝජකයන්ගේ යුතුකම බව

(3) යම් සේව්‍යෝජකයෙකු 17(2) වන උපවගන්තිය යටතේ හෝ 19 (4) වන උපවගන්තිය යටතේ හෝ කමිකරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් කරන ලද නියමයකින් අතෘප්තියට පත් වූ අවස්ථාවක, එම සේව්‍යෝජකයා විසින් ඊට ආඥාවක ස්වභාවයෙන් වූ ආඥාවක් නිකුත් කිරීම සඳහා එම නියමයට එරෙහිව අභියාචනාධිකරණය වෙත ඉල්ලීමක් කරනු ලැබිය හැකි ය.

(4) ඊට ආඥාවක ස්වභාවයෙන් වූ ආඥාවක් නිකුත් කිරීම සඳහා (3) වන උපවගන්තිය යටතේ ඉල්ලීමක් කරන සෑම සේව්‍යෝජකයෙකු විසින්ම, එම ඉල්ලීමට විෂයය වන නියමය මඟින් ඇතුළත් වන,

(අ) වන්දි ලෙස යම් මුදලක් ගෙවන ලෙස ද, නැවත සේවයේ පිහිටුවන ලෙස ද විධාන කරනු ලබන අවස්ථාවක, එම නියමයේ දින සිට එම සේවා නියුක්තිකයා නැවත සේවයේ පිහිටුවන ලැබිය යුතු දින දක්වා ගණනය කළ යුතු වේතන, එම සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසන් කරන ලද දින සිට නැවත සේවයේ

පිහිටුවනු ලබන දිනය දක්වා වෙනත සහ නැවත සේවයේ පිහිටුවීම වෙනුවෙන් එම සේවා නියුක්තිකයාගේ මාසික වෙනතය මෙන් දොළොස් ගුණයක් වූ මුදලක ඇප මුදලක් සහ,

(ආ) වන්දි ලෙස සේවා නියුක්තිකයාට යම් මුදලක් ගෙවන ලෙස පමණක් විධාන කරනු ලැබූ අවස්ථාවක, එම මුදලට සමාන මුදලක ඇප මුදලක්

කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් වෙත තබනු ලැබිය යුතු ය.

(5) රිටි ආඥාවක ස්වභාවයෙන් වූ ආඥාවක් නිකුත් කිරීම සඳහා (3) වන උපවගන්තිය යටතේ කරනු ලබන සෑම ඉල්ලීමක්ම, එම සේවයෝජකයා විසින් (4) වන උපවගන්තියේ නිශ්චිතවම දක්වා ඇති බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් ස්වකීය අත්සන යටතේ නිකුත් කරනු ලබන සහතිකයක් මගින් සනාථ කරනු ලැබිය යුතු ය.

(6) පෙත්සම්කරු විසින් මුදල් ඇපය ඉදිරිපත් කර ඇති බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා නිකුත් කරන ලද සහතිකයක් සමඟ ඉදිරිපත් කර නොමැති අවස්ථාවක රිටි ආඥාවක ස්වභාවයෙන් වූ ආඥාවක් නිකුත් කරන ලෙස කරන ලද ඉල්ලීමක් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් භාර ගනු නොලැබිය යුතු ය.

(7) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් (4) වන උපවගන්තියේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති මුදල් ප්‍රමාණය ශ්‍රී ලංකාව තුළ අනුමත යම් බැංකුවක කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන පොළී දරන ගිණුමක තැන්පත් කිරීම සඳහා කටයුතු සලස්වනු ලැබිය යුතු ය.

(8) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් අවස්ථාවෝචිත පරිදි, අභියාචනාධිකරණය හෝ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය වෙත කරනු ලබන ඉල්ලීම සම්බන්ධයෙන් වන අවසාන තීන්දුව ප්‍රකාරව පොළිය සමඟ, (4) වන උපවගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලද ඇප මුදල එම මුදලට අදාළ පොළිය ද සමඟ පෙත්සම්කරුට හෝ සේවා නියුක්තිකයාට ආපසු ගෙවනු ලැබිය යුතු ය.

18. (1) සේවයෝජකයෙකුට පහත සඳහන් හේතූන් මත වන්දියක් හෝ ගිවිසුමේ සඳහන් ඉතිරි කාලයට වෙනත ගෙවීමකින් තොරව ඕනෑම රැකියා ගිවිසුමක් ඒකපාර්ශ්විකව (Unilaterally) අවසන් කළ හැකිය. රැකියා ගිවිසුම අවසන් කිරීමේ හේතුව සේවය අවසන් කිරීමේ දිනයට පසුව එළඹෙන 2වන වැඩ කරන දිනය අවසන් වීමට පෙර සේවා නියුක්තිකයාට ලිඛිතව දැන්විය යුතුයි.

සේවයෝජකයෙකුට වන්දි ගෙවීමෙන් තොරව සේවකයෙකුගේ සේවය අවසන් කිරීමට හැකි අවස්ථා

(අ) සේවා ස්ථාන රීති උල්ලංඝනය කිරීම.

- (ආ) විෂමාවාර ක්‍රියාවක් සිදු කිරීම හේතුවෙන් සේවය අවසන් කිරීම.
- (ඇ) මෙම පනතේ සඳහන් ලිංගික හිංසන ක්‍රියාවකට වරදකරු වීම.
- (ඈ) තමාගේ පාලනයෙන් තොර හේතුවක් හැරුණු විට කිසිදු දැනුම් දීමකින් තොරව දින 14කට වැඩි කාලයක් රැකියාවට යෑමට අසමත් වීම. (සේවය අතහැර යෑම)
- (ඉ) සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ යම් ක්‍රියාවකින් සේවා ස්ථානයේ සිටින ඕනෑම පුද්ගලයෙකුට හෝ පොදු ආරක්ෂාවට ක්ෂණික අනතුරු තත්ත්වයක් ඇති වීම හෝ ඇති කිරීම.

(2) පහත සඳහන් හේතූන් මත සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් වන අවස්ථාවක සේවයෝජකගේ ඉල්ලීම අනුව හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ පැමිණිල්ලක් අනුව 16 වන වගන්තියේ (6) වන උපවගන්තියේ සඳහන් වන්දි සූත්‍රයට අනුව ගෙවිය යුතු උපරිම වන්දි මුදලට අඩු වන්දි මුදලක් සේවයෝජකගේ මූල්‍යමය හැකියාව අනුව සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවන ලෙස කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්ට සිය පරම අභිමතය අනුව තීරණය කළ හැකි ය.

- (අ) වෘත්තීය අනතුරක් හෝ අසනීපයක් හේතුවෙන් හැර හදිසි අනතුරකට ලක් වීම නිසා හෝ වෙනත් අසනීපයක් නිසා සේවා ගිවිසුම ඉටු කිරීමට සේවා නියුක්තිකයෙකු අපොහොසත් වීම.
- (ආ) සේවයෝජකගේ පාලනයෙන් තොර ස්වාභාවික විපතක් හේතුවෙන් ආයතනය විනාශ වී වැසී යෑම.

19. (1) සේවයෝජකයෙකුට ඉහත සඳහන් 16(1) වන උපවගන්තියේ හේතූන් මත දින 14ක පූර්ව දැනුම් දීමකින් පසුව නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුමේ සඳහන්ව ඇති කාලය අවසන් වීමට පෙර ඒකපාර්ශ්විකව (Unilaterally) අවසන් කළ හැකිය.

ස්ථිර කාලීන සේවා ගිවිසුමක් අවසන් කිරීම

(2) නිශ්චිත කාලීන රැකියා ගිවිසුමක් සම්පූර්ණ කිරීමට පෙර යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් කරන අවස්ථාවක එම නිශ්චිත කාලීන රැකියා ගිවිසුම අනුව සම්පූර්ණ කිරීමට ඇති ඉතිරි සේවා කාලය සඳහා සේවයෝජක විසින් අවසානයට ගෙවන ලද වේතනය පදනම් කර ගෙන වේතන ගෙවීමට කටයුතු කළ යුතු ය.

(3) 18 වන වගන්තියේ විධිවිධාන ප්‍රකාරව නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුමක සේවයේ නියුක්ත සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් අවසන් කරන අවස්ථාවක (2) වන උපවගන්තියේ සඳහන් ඉතිරි කාලය සඳහා වේතන ගෙවීමකින් තොරව සේවය අවසන් කළ හැකිය.

(4) (2) වන උපවගන්තියේ සඳහන් ප්‍රතිපාදන සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් උල්ලංඝනය කළ බවට පැමිණිල්ලක් සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් වෙත ඉදිරිපත් කරන අවස්ථාවක 20 වන වගන්තියේ (2) වන උපවගන්තියේ ප්‍රතිපාදන වලට අනුකූලව පරීක්ෂණයක් හෝ විභාගයක් කර නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුමේ ඉතිරි කාලය සඳහා හිඟ වේන නොවන ලෙස සේව්‍යෝජකයෙකුට නියම කළ හැකි ය.

වන්දි මුදල්  
නොගෙවූ  
අවස්ථාවක  
අය කර  
ගැනීම

20. (1)16 වන වගන්තියේ සඳහන් ප්‍රතිපාදන වලට පටහැනිව යම් සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් සේව්‍යෝජකයෙකුගේ සේවය අවසන් කරන අවස්ථාවක එම සේවා නියුක්තිකයාට ඒ පිළිබඳ පැමිණිල්ලක් සේවය අවසන් කරන ලද දින සිට මාස 03ක් ඇතුළත කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් වෙත ලිඛිතව ඉදිරිපත් කරනු ලැබිය හැකි ය.

(2) මෙම පරිච්ඡේදයෙහි කාර්යයන් සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් පවත්වනු ලබන යම් පරීක්ෂණයක හෝ විභාගයක කාර්යයන් ස්වාභාවික යුක්තියෙහි මූලධර්ම වලට ප්‍රතිකූල නොවන්නා වූ සහ ඒ පරීක්ෂණයේ දී හෝ විභාගයේ දී උද්ගත වන කරුණු ඔප්පු කිරීමේ සාක්ෂි හෝ තොරතුරු ඒ පිළිබඳව කර ගැනීමට යොදා ගත හැකි හොඳම ක්‍රමය වශයෙන් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්ට පෙනී යන යම් ක්‍රමයක් අනුව ඔහු විසින් පවත්වාගෙන යා හැකිය. ඉල්ලීමක් හෝ පැමිණිල්ලක් ලැබුණු දින සිට මාස 02ක් ඇතුළත අවශ්‍ය පරීක්ෂණයක් සිදු කර නියෝගයක් ලබා දීම කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්ගේ කාර්යය වන්නේය.

(3) මෙම පනත යටතේ ප්‍රකාශයට පත් කර ඇති සේවා ස්ථාන රීති (Work place rules) උල්ලංඝනය කිරීම හෝ සේවා ගිවිසුමෙන් බැඳෙන කාර්යයන් ඉටු නොකිරීම යන හේතුව මත සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් කර ඇති අවස්ථාවක, සේවා ස්ථාන රීති සහ ගිවිසුමෙන් බැඳෙන කාර්යයන් ඉටු නොකිරීම යන කරුණු සාක්ෂි ලෙස සේවා නියුක්තිකයෙකුට එරෙහිව සලකනු ලැබිය හැකි ය. මෙවැනි කාරණයක් සම්බන්ධයෙන් ඔප්පු කිරීමේ භාරය සේව්‍යෝජක සතුය.

බරපතල  
විෂමාවාර  
ක්‍රියාවක් මත  
සේවකයෙකු  
සේවයෙන් ඉවත්  
කිරීම

21. (1) යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් සේවයේ යෙදී සිටින විට සිදු කරනු ලැබූ විෂමාවාර ක්‍රියාවක්, සේවා ස්ථාන රීති උල්ලංඝනයක් හෝ සේවා ගිවිසුමෙන් බැඳෙන කාර්යයක් ඉටු නොකිරීම හේතු කොට ගෙන සේව්‍යෝජකයෙකු එම සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවා ගිවිසුම තාවකාලිකව අත්හිටුවා (වැඩ තහනම් කර) ගෘහස්ථ විනය පරීක්ෂණයක් සිදු කිරීමට අපේක්ෂා කරන අවස්ථාවක එම සේවය අත්හිටුවීමේ තීරණය ලිඛිතව ලබා දිය යුතු අතර අවසාන විනය තීරණය සේවය අත්හිටුවීමේ දින සිට මාස 06ක් ඇතුළත සේවා නියුක්තිකයාට ලිඛිතව දැනුම් දිය යුතු ය.

සේවය අත්හිටුවීම  
හා විනය තීරණය  
දැනුම් දීම

(2) සේවයෝජකයෙකු යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් සිදු කරනු ලැබූ විෂමාවාර ක්‍රියාවක් හෝ සේවා ස්ථාන රීති උල්ලංඝනයක් හෝ සේවා ගිවිසුමෙන් බැඳෙන කාර්යයක් ඉටු නොකිරීම හෝ හේතුවෙන් එම සේවා නියුක්තිකයාට තාවකාලිකව සේවය අත්හිටවූ අවස්ථාවක (වැඩ තහනම් කළ) එම තාවකාලිකව සේවය අත්හිටවූ දින සිට අවසාන විනය තීරණය සේවා නියුක්තිකයාට දැනුම් දෙන දිනය දක්වා එම සේවා නියුක්තිකයා ලබමින් සිටි මාසික වෙනත් සේවයෝජක විසින් සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවීමට කටයුතු කළ යුතු ය. මෙම විධිවිධාන ප්‍රකාරව තාවකාලිකව සේවය අත්හිටුවීම කරන ලද කාලය සඳහා වෙනත් නොගෙවූ බවට සේවකයෙක් පැමිණිල්ලක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් වෙත කරන ලද අවස්ථාවක මෙම පනතේ ප්‍රතිපාදන ප්‍රකාරව එම කාලය සඳහා සේවා නියුක්තිකයාට හිඟ වැටුප අය කර දීමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට කටයුතු කළ හැකි ය.

එසේ වුවද සේවා නියුක්තිකයා විසින් සිදුකරනු ලැබූ විෂමාවාර ක්‍රියාව මූල්‍ය වංචාවක් වන අවස්ථාවක දී තාවකාලිකව සේවය අත්හිටුවන ලද කාලයට සේවා නියුක්තිකයාට වෙනත් ගෙවීමට සේවයෝජකට බැඳීමක් නොමැත.

(3) සේවයෝජකයාගේ හෝ සේවා නියුක්තිකයාගේ පාලනයෙන් බැහැර අනපේක්ෂිත සිදුවීමක දී හෝ සේවා නියුක්තිකයාට විරුද්ධව ශ්‍රී ලංකාවේ දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය යටතේ හෝ වෙනත් නීතියක් යටතේ වරදක් සම්බන්ධයෙන් විමර්ශනයක් හෝ අධිකරණමය කටයුත්තක් පවතින විට දී 21 වගන්තියේ සඳහන් විනය පරීක්ෂණය සිදු කළ යුතු මාස 06ක කාල සීමාව යන්ත අදාළ නොවිය යුතු ය.

(4) යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් (1) (2) උපවගන්තියේ සඳහන් විධිවිධාන පැහැර හරිමින් අවසාන විනය තීරණයක් මාස 06ක් ඇතුළත සේවයෝජක විසින් එම සේවා නියුක්තිකයාට දැනුම් දීමට කටයුතු කර නොමැති අවස්ථාවක මෙම පනත යටතේ පිහිටුවා ඇති කම්කරු විනිශ්චය සභා වෙත සේවයෝජකට විරුද්ධව අයදුම් පත්‍රයක් ඉදිරිපත් කිරීමට හැකිය. මෙවැනි ආකාරයේ අයදුම් පත්‍රයක් ඉදිරිපත් කර ඇති විට සේවයෝජකයා විසින් එම සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසන් කිරීමක් ලෙස සලකා කම්කරු විනිශ්චය සභාවට සහනයක් හෝ ප්‍රතිකර්මයක් ලබා දිය හැකි ය.

22. සේවයෝජකයාගේ පහත සඳහන් ආකාරයේ ක්‍රියාවන් හේතු කොට ගෙන සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසන් කරනු ලබන අවස්ථාවක දී අනුමිතික ලෙස සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසන් කරන ලද සේ සැලකිය යුතු ය.

අනුමිතික ලෙස සේවය අවසන් කරන අවස්ථා

(අ) ලිංගික හෝ ශාරීරික හිංසනයට ලක් කිරීම, හිරිහැර කිරීම හෝ වෙනස් කොට සැලකීම හේතු කොට ගෙන අප්‍රසන්න වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම.

(ආ) සේවා නියුක්තිකයාට තම රාජකාරි කටයුතු අඛණ්ඩව කර ගෙන යාම භෞතික ලෙස නොහැකි වන අනාරක්ෂිත තත්ත්වයකට පත් කිරීම.

(ඇ) සේවා ගිවිසුමේ සඳහන් සේවා තත්ත්වයන්ට හා කොන්දේසි වලට අදාළ කරුණු ඒකපාර්ශ්විකව වෙනස් කිරීම හෝ කඩ කිරීම.

23. (1) සේවයෝජකයා විසින් අභ්‍යන්තර දුක් ගැනවිලි යාන්ත්‍රණයන් පිළිබඳව ප්‍රසිද්ධ කරනු ලැබ ඇති අවස්ථාවක දී, සේවයෝජකයා විසින් දෙනු ලැබූ විනය තීරණය අභ්‍යන්තර දුක් ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය තුළින් සේවා නියුක්තිකයාට අභියෝගයට ලක් කළ හැකි ය.

අභ්‍යන්තර දුක් ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය

(2) සේවයෝජකයා විසින් ප්‍රසිද්ධ කරන ලද එවැනි අභ්‍යන්තර දුක් ගැනවිලි යාන්ත්‍රණයක් පැවතීම මෙම පනත හෝ වෙනත් කිසියම් ප්‍රතිකර්මයක් ලබා ගැනීම සඳහා බාධාවක් නොවිය යුත්තේ ය.

(3) විනය තීරණය සඳහා මෙම පනතේ සඳහන් වෙනත් ප්‍රතිකර්මයක් ලබා ගැනීමට අදාළ කාලසීමාව අභ්‍යන්තර දුක් ගැනවිලි යාන්ත්‍රණයෙහි අවසන් තීරණය ලැබීමෙන් අනතුරුව ආරම්භ වන බව සැලකිය යුතු වේ. අභ්‍යන්තර දුක් ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය මගින් තීරණයක් ලබා දීමේ කාලසීමාව කිසිදු අවස්ථාවක සේවය අවසන් කිරීම බලාත්මක වන දින සිට දින 30කට වඩා වැඩි නොවිය යුතු වේ.

24. පහත සඳහන් හේතු සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් කිරීමට හෝ එකී සේවා නියුක්තිකයාට එරෙහිව විෂමාචාරයක් ලෙස සලකා විනය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට අදාළ කර නොගත යුතු ය.

සේවකයෙකුට එරෙහිව විනය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට අදාළ නොවන කරුණු

(අ) සේවා නියුක්තිකයාගේ ලිංගික දිශානතිය, ජනවර්ගය, උපත, වාර්ගිකත්වය, භාෂාව, ආගම, කුලය, පවුලේ තත්වය හෝ විවාහක, අවිවාහකභාවය, ආබාධිත තත්ත්වය

(ආ) කාන්තා කාන්තා සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ ගර්භනීභාවය හෝ ඇයගේ ගර්භනීභාවය හා සම්බන්ධ වූ හේතුවක්

(ඇ) මෙම පනතේ ප්‍රතිපාදන මගින් ආරක්ෂා කරන ලද සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතිවාසිකම් වලින් කිසිවක් සේවා නියුක්තිකයා විසින් ක්‍රියාවේ යෙදවීම.

(ඈ) සුදුසුකම්ලත් වෛද්‍ය වෘත්තීයයකු විසින් නිකුත් කරන ලද වෛද්‍ය සහතිකයක් මගින් වෛද්‍යමය ලෙස සනාථ කිරීමක් මත අසනීප තත්ත්වයක් හෝ තුවාල සිදුවීමක් හේතුවෙන් සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයට මාස 06කට අඩු කාලයක් නොපැමිණ සිටීම.



(ඉ) සේවා නියුක්තිකයා විසින් තම රාජකාරී කටයුතු ඉටු කිරීමේ දී තම ජීවිතය හෝ සෞඛ්‍යය සම්බන්ධයෙන් ඇතිවන බරපතල හෝ සම්පස්ථ අනතුරක් බවට තමා විසින් සාධාරණ ලෙස විශ්වාස කරනු ලබන තත්වයකින් ආරක්ෂා වීම සඳහා වන තම අයිතිය ක්‍රියාත්මක කරන හෝ එසේ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා කටයුතු කිරීම.

(ඊ) මෙම පනත යටතේ සඳහන් විධිවිධාන වලට අනුකූලව සේවා නියුක්තිකයා විසින් වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවීම, වෘත්තීය සමිතියකට බැඳීම, වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකත්වය දැරීම, වෘත්තීය සමිතියකට සහාය දැක්වීම, වැඩ වර්ජන ඇතුළු සාමූහික කේවල් කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග වලට සම්බන්ධවීම.

(උ) සේවයෝජක විසින් සිදු කරන ලදැයි පවසනු ලබන මෙම පනතේ සඳහන් ප්‍රතිපාදන උල්ලංඝනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් එකී සේවයෝජකට එරෙහිව බලධාරියෙකුට පැමිණිලි කිරීම සහ එම පැමිණිලි සඳහා සහභාගී වීම.

25. 16 වන වගන්තියේ සහ 19 වන වගන්තියේ සඳහන් ප්‍රතිපාදන උල්ලංඝනය කිරීමක දී හැර යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් 18 වන වගන්තියේ විධිවිධාන වලට පටහැනිව සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් කරන ලද අවස්ථාවක දී හෝ අනුමිතික ලෙස සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් කරන ලද අවස්ථාවක දී හෝ මෙම පරිච්ඡේදයේ සඳහන් වෙනත් කුමන හෝ විධිවිධානයකට පටහැනිව සේවය අවසන් කරන අවස්ථාවක දී එම තීරණයට විරුද්ධව සහනයක් හෝ පිහිටක් අපේක්ෂාවෙන් මෙම පනතේ ප්‍රතිපාදන යටතේ පිහිටුවා ඇති කම්කරු විනිශ්චය සභාවකට හෝ මෙම පනතේ කාර්මික ආරවුල් විසඳීමට අදාළ වෙනත් ප්‍රතිපාදනයක් යටතේ හෝ එම සේවා නියුක්තිකයාට ඉල්ලුම් කළ හැකි ය.

සේවය අවසන් කිරීමක් අභියෝගයට ලක් කිරීම

**II වන පරිච්ඡේදය**  
**විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස**

26. මෙම පනත ක්‍රියාත්මක වන දින සිට වෙනත් යම් ලිඛිත නීතියක හෝ සේවා ගිවිසුමක විධිවිධාන වල කුමක් සඳහන්ව ඇති ද අවිනිශ්චිත කාලීන රැකියා ගිවිසුමක් යටතේ ස්ථිර ස්වාභාවයේ රැකියාවකට බඳවා ගත් හෝ බඳවා ගනු ලබන සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස එම සේවා නියුක්තිකයා වයස අවුරුදු 55 ඵලඹෙන විට දී විය යුතුයි.

විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස

27. (1) සේවා නියුක්තිකයින් 15ක් හෝ 15ට වැඩි සංඛ්‍යාවක් සේවයේ නියුක්ත කරවන යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් II වන උපලේඛනයේ නිශ්චිතව

දක්වා ඇති සේවා නියුක්තිකයෙකු හෝ වැඩෙහි ස්වභාවය අනුව හෝ රැකියාවේ ස්වභාවය අනුව හෝ වෘත්තීය ස්වභාවය අනුව කලින් කළ නියෝග මගින් නියම කරනු ලබන යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක නිරත සේවා නියුක්තිකයෙකු නොවන යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු එකී සේවා නියුක්තිකයා විශ්‍රාම යාමේ අවම වයසට එළඹෙන තෙක් විශ්‍රාම යවනු නොලැබිය යුතු ය.

එසේ වුවද, යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු පහත දැක්වෙන හේතූන් මත නියමිත විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයසට පෙර විශ්‍රාම යැවීම හෝ සේවය අවසන් කිරීම කරනු ලැබිය හැකි ය.

නියමිත වයසට පෙර විශ්‍රාම යැවීම

- (අ) යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු යම් රෝගී තත්ත්වයක් හේතුවෙන් ස්ථිර වශයෙන්ම වැඩෙහි නිරත වීමට නොහැකි බවට, (105 වන අධිකාරය වූ) වෛද්‍ය ආඥාපනත යටතේ ලියාපදිංචි වූ ලියාපදිංචි වෛද්‍ය වෘත්තිකයෙකු විසින් සහතික කරනු ලැබ ඇති අවස්ථාවක;
- (ආ) යම් විනය පරීක්ෂණයක ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් කරනු ලැබ ඇති සහ එම සේවය අවසන් කිරීමේ තීරණය නීතිය මගින් ප්‍රතිශෝධනය කරනු ලැබ නොමැති අවස්ථාවක;
- (ඇ) යම් ස්වභාවික හේතුවක් මත සේවා ස්ථානය වසා දැමීම හෝ විනාශ වීම මත;
- (ඈ) මෙම පනතේ 1 වන පරිච්ඡේදයේ 16 වන වගන්තියේ සහ 17 වන වගන්තියේ සඳහන් ප්‍රතිපාදන අනුව;
- (ඉ) සේවා නියුක්තිකයෙකුට මෙම පනතේ 14 වන වගන්තියේ ප්‍රතිපාදනයන්ට යටත්ව ස්වේච්ඡාවෙන් විශ්‍රාම ගැන්වීමේ වයසට පෙර ඉල්ලා අස් වන අවස්ථාවක;
- (ඊ) මෙම පනත යටතේ බලාත්මක සාමූහික ගිවිසුමක් මගින් විශ්‍රාම යාමේ වයස තීරණය කර ඇති අවස්ථාවක;

(2) (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු විශ්‍රාම ගැනීමට පෙරාතුව වූ මාස 12 ඇතුළත සේවා නියුක්තිකයින් 15කට අඩු සංඛ්‍යාවක සාමාන්‍යයක් ලෙස සේවයේ නියුක්ත කරන ලද යම් සේවයෝජකයෙකු සඳහා අදාළ නොවිය යුතු ය.

28. මෙම පනත ක්‍රියාත්මක වන දිනට පෙර හෝ එදින හෝ එදිනට පසු එලඹෙන ලද සේවා ගිවිසුමක හෝ වෙනත් යම් ආකාරයක සේවා ගිවිසුමක නිශ්චිතව දක්වා ඇති විශ්‍රාම යාමේ අවම වයසට අඩු වන්නා වූ යම් විශ්‍රාම යාමේ වයසක් 27 වන වගන්තියේ විධිවිධාන වලට යටත්ව බලරහිත ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු අතර, ඒ සම්බන්ධයෙන් මේ පනතේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස ආදාල විය යුතු ය.

මේ පනතේ විධිවිධාන වලට පටහැනි සේවා ගිවිසුමක කාලය ආදිය බලරහිත විය යුතු බව

29.(1) සේවයෝජකයා විසින් 27 වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියේ නියමිතව දක්වා ඇති ආකාරයට හැර නියමිත වයසට පෙර විශ්‍රාම යවන ලද යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින්, එකී විශ්‍රාම යැවූ දින සිට මාස 3ක් ඇතුළත එකී විශ්‍රාම යැවීම සම්බන්ධයෙන් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ලිඛිතව පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබිය හැකි ය.

(2) යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් (1) වන උපවගන්තිය යටතේ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත පැමිණිල්ලක් කර ඇති අවස්ථාවක දී කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පරීක්ෂණයක් පවත්වනු ලැබිය යුතු අතර එම පැමිණිල්ල ලැබුණු දින සිට මාස 2ක් ඇතුළත එම පැමිණිල්ල සම්බන්ධයෙන් සිය අවසන් තීරණය ලබා දෙනු ලැබිය යුතු ය.

(3) (2) වන උපවගන්තිය යටතේ වන පරීක්ෂණයකින් පසු,

(අ) සේවා නියුක්තිකයා විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද පැමිණිල්ල ආධාරක සාක්ෂි මගින් සනාථ කර නොමැති හෝ එම නියමිත වයසට පෙර විශ්‍රාම යැවීම 27 වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන වලට අනුකූලව වන බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා සෑහීමකට පත් වන්නේ නම්, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින්, එම පැමිණිල්ල නිෂ්ප්‍රභා කරනු ලැබිය යුතු ය. හෝ

(ආ) සිය සේවයෝජකයා විසින් මේ පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන වලට පටහැනිව සේවා නියුක්තිකයා නියමිත වයසට පෙර විශ්‍රාම යවා ඇති බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් කරන ලද නියමයක් මගින්,

(I) එම නියම කරන ලද දිනයේ සිට එසේ විශ්‍රාම යැවීමට පෙරාතුව එම සේවා නියුක්තිකයා සේවයේ නියුක්තව සිටි තත්ත්වයෙන්ම නැවත සේවයේ පිහිටුවා එම විශ්‍රාම යැවීමේ දින සිට නැවත සේවයේ පිහිටුවන දිනය දක්වා ඔහුගේ වේතන සහ අනෙකුත් සියලු ප්‍රතිලාභ ඔහුට ගෙවන ලෙසට ;

හෝ

(II) එම සේවා නියුක්තිකයා සේවයේ නියුක්තව සිටි සේවා ස්ථානය වසා දැමීම හෝ එම සේවා ස්ථානය සම්බන්ධයෙන් ඇවර කිරීමේ නඩු කටයුතු ආරම්භ වීම හේතුවෙන් එම සේවා නියුක්තිකයා නැවත සේවයේ පිහිටුවීම ප්‍රායෝගික නොවන බව කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ මතය වන අවස්ථාවක, නැවත සේවයේ පිහිටුවීම වෙනුවට, අවස්ථාවෝචිත පරිදි, එම සේවා ස්ථානය වසා දැමූ දින හෝ එම සේවා ස්ථානය සම්බන්ධයෙන් ඇවර කිරීමේ නඩු කටයුතු ආරම්භ වූ දින දක්වා එම සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවන ලද අවසාන වේතන මත මේ පනතේ 16 වන වගන්තියේ (6) වන

නැවත  
සේවයේ  
පිහිටවීම  
ප්‍රායෝගික  
නොවන විට  
ප්‍රතිකර්ම

උපවගන්තියේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති පරිදි කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නිශ්චය කරනු ලබන සූත්‍රය ප්‍රකාර එම සේවා නියුක්තිකයාට වන්දි ගෙවන ලෙස සේවයෝජකයාට විධාන කරනු ලැබිය යුතු ය.

30. (1) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් 29 වන වගන්තිය යටතේ ලබා දෙන ලද තීරණයකින් අතෘප්තියට පත් සේවයෝජකයෙකු විසින් එම තීරණයට එරෙහිව රිටි ආඥාවක් නිකුත් කරන ලෙස ඉල්ලා සිටිමින් අභියාචනාධිකරණය වෙත ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කළ හැකි ය. එවැනි ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කරන ලද සේවයෝජකයෙකු විසින් එම ඉල්ලීමෙහි විෂය කරුණ වන ආඥාවක් මගින්-

(අ) සේවා නියුක්තිකයාට යම් මුදල් ප්‍රමාණයක් ගෙවන ලෙස පමණක් විධාන කරනු ලබන අවස්ථාවක, එම මුදලට සමාන මුදලක් ඇපයක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලැබිය යුතු අතර;

(ආ) සේවා නියුක්තිකයාට යම් මුදල් ප්‍රමාණයක් ගෙවන ලෙස ද, ඔහු නැවත සේවයේ පිහිටුවන ලෙස ද විධාන කරනු ලබන අවස්ථාවක, එම මුදලට සමාන වූ ද, ඔහුව විශ්‍රාම යවන ලද අවස්ථාවේ දී එම සේවා නියුක්තිකයාගේ මාසික වැටුප හෝ වෙනත් මෙන් දොළොස් ගුණයක් වූ ද මුදලක මුදල් ඇපයක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(2) ඉල්ලුම්කරු විසින් මුදල් ඇපය ඉදිරිපත් කර ඇති බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා නිකුත් කරන ලද සහතිකයක් සමඟ ඉදිරිපත් කර නොමැති අවස්ථාවක රිටි ආඥාවක ස්වභාවයෙන් වූ ආඥාවක් නිකුත් කරන ලෙස කරන ලද ඉල්ලීමක් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් භාර ගනු නොලැබිය යුතු ය.

(3) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් මේ වගන්තිය යටතේ ඇප ලෙස ඉදිරිපත් කරන ලද සියලු මුදල් ශ්‍රී ලංකාව තුළ අනුමත කරන ලද යම් බැංකුවක පොළී දරන ගිණුමක තැන්පත් කිරීමට කටයුතු සලස්වනු ලැබිය යුතු ය. අවස්ථාවෝචිත පරිදි, අභියාචනාධිකරණයේ හෝ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ අවසන් තීරණය ප්‍රකාර පෙත්සම්කරු වෙත හෝ සේවා නියුක්තිකයින් වෙත ඇපය නිදහස් කරනු ලැබිය යුතු ය.

## II වන උපලේඛනය

1. රාජ්‍ය අංශයේ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු,
2. යම් ලිඛිත නීතියක් යටතේ පිහිටුවන ලද යම් ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලයක යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු ,

3. 2007 අංක 7 දරන සමාගම් පනත යටතේ ලියාපදිංචි කරන ලද රජයට අයත් ව්‍යාපාර කටයුතු වල යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු,
4. යම් පළාත් සභාවක හෝ පළාත් පාලන ආයතනයක යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු,
5. ජාතික රාජ්‍ය සභාවේ 1972 අංක 5 දරන සමුපකාර සමිති පනතේ අර්ථනුකූලව යම් ලියාපදිංචි සමිතියක් විසින් සේවයට බඳවා ගනු ලැබූ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු,
6. 2017 අංක 24 දරන දේශීය ආදායම් පනතේ 68 වන වගන්තියෙන් හඳුනාගෙන ඇති යම් පුණ්‍ය ආයතනයක සේවා නියුක්තිකයන්,
7. යම් කර්මාන්තයක් හෝ වෘත්තීය සඳහා පුහුණුවීම් සඳහා වන යම් සේවා ගිවිසුමකට එළඹ ඇති යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු,
8. 1990 අංක 20 දරන තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන පනතින් හෝ 1978 අංක 08 දරන (පෞද්ගලික අංශයේ) අභ්‍යාසලාභීන් සේවයේ නියුක්ත කර ගැනීමේ පනතින් ආවරණය වන යම් පුහුණුවන්නෙකු,
9. සේවයෝජකයෙකු සමඟ ස්ථිර කාලීන සේවා නියුක්ති ගිවිසුමකට එළඹ එම ස්ථිර කාලීන සේවා නියුක්ති ගිවිසුම යටතේ සේවය කරන ලද යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු,
10. සේවයෝජකයෙකු සමඟ සෘතුමය සේවා නියුක්ති ගිවිසුමකට එළඹී එම සෘතුමය සේවා නියුක්ති ගිවිසුම යටතේ සේවය කරන ලද යම් සේවකයෙකු,
11. සේවයෝජකයෙකු සමඟ සේවා නියුක්ති ගිවිසුමකට එළඹෙන යම් අර්ධ කාලීන සේවා නියුක්තිකයෙකු,
12. සේවයෝජකයෙකු සමඟ සේවා නියුක්ති ගිවිසුමකට එළඹෙන යම් පරිවාස සේවා නියුක්තිකයෙකු,
13. අනියම් ස්වභාවයේ සේවා නියුක්තියක නිරත වන යම් දෛනික වැටුප් ලබන සේවා නියුක්තිකයෙකු,
14. අධ්‍යයන නිවාඩු අතරතුර නාවකාලික සේවා නියුක්ති ගිවිසුමක් යටතේ සේවය කරනු ලබන යම් ශිෂ්‍යයකු,
15. යම් ගෘහස්ථ සේවාවක්,
16. සේවයෝජකයෙකු සමඟ එළඹෙන ලද පැවරුම් පදනමින් වන සේවා නියුක්ති ගිවිසුමක් යටතේ සේවය කරනු ලබන යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු.

### III වන පරිච්ඡේදය

#### සේවා නියුක්ති කාලසීමාව හා විවේක කාලය පිළිබඳ විධිවිධාන

31. (1). සේවා නියුක්තිකයෙකු යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබිය හැකි සාමාන්‍ය කාලය වන්නේ ;

දෛනික හා සතිපතා සාමාන්‍ය උපරිම වැඩ පැය ගණන

(අ) කිසියම් එක් දිනයකදී විවේක ගැනීම සඳහා හෝ ආහාර ගැනීම සඳහා හෝ දෙනු ලැබූ කාලය හැර පැය අටක් නොඉක්මවිය යුතු ය.

(ආ) කිසියම් එක් සතියක දී විවේක ගැනීම සඳහා හෝ ආහාර ගැනීම සඳහා හෝ දෙනු ලැබූ කාලය හැර පැය 45 නොඉක්මවිය යුතු ය.

(2). දෛනිකව හෝ සතිපතා සේවය කළ යුතු සාමාන්‍ය පැය ගණන ඉක්මවමින් අමතර පැය ගණනක් සේවය කරන ලෙස සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් සේවා නියුක්තිකයාට නියම කරනු ලැබේ නම්, සාමාන්‍ය පැයකට ගෙවනු ලබන වේතනය මෙන් එකඟමාරක ගුණයක් අමතර අතිකාල පැය ගණන වෙනුවෙන් වේතන ලෙස ගණනය කර සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවිය යුතුයි.

සාමාන්‍ය පැය ගණන ඉක්මවා වැඩ කරන අමතර කාලය වෙනුවෙන් අතිකාල ගෙවීම

(3). රැකියා ගිවිසුම තුළ වෙනත ගෙවීමේ කාලසීමාව;

- මාසිකව ගෙවිය යුතු වේතනයක් ලෙස ප්‍රකාශ කරනු ලැබ තිබේ නම් මූලික වැටුප පැය 200න් බෙදා ද,
- සති 2ට වරක් ගෙවිය යුතු වේතනයක් ලෙස ප්‍රකාශ කරනු ලැබ තිබේ නම් මූලික වැටුප පැය 100න් බෙදා ද,
- සතියකට වරක් ගෙවිය යුතු වේතනයක් ලෙස ප්‍රකාශ කරනු ලැබ තිබේ නම් මූලික වැටුප පැය 50න් බෙදා ද,
- දෛනිකව ගෙවිය යුතු වේතනයක් ලෙස ප්‍රකාශ කරනු ලැබ තිබේ නම් මූලික වැටුප පැය 8න් බෙදා ද,

අතිකාල ගණනයන් සිදුකළ යුතු ය.

(4) යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක ව්‍යාපාර අවශ්‍යතාවය මත වයස අවුරුදු 18ක් සම්පූර්ණ වූ තැනැත්තකු සතියකට අතිකාල සේවයේ යෙදිය හැකි පැය ගණන පැය 20කට වැඩි නොවිය යුතු අතර, යම් ලිත් මාසයකට අතිකාල සේවයෙහි යෙදවිය හැකි පැය ගණන පැය 80කට වැඩි නොවිය යුතු ය.

අතිකාල සේවයෙහි යෙදවිය හැකි උපරිම කාලසීමාව

32. (1). විෂයභාර අමාත්‍යවරයා විසින් කලින් කළට නියෝග මගින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලබන යම් කර්මාන්තයකට හෝ සේවාවකට පමණක් මෙම වගන්තියේ හා උපවගන්ති වල විස්තර කර ඇති ආකාරයට නියමිත ආහාර විවේකය ඇතුළුව සහ අතිකාල දීමනා ලබා ගැනීමකින් තොරව දිනකට සාමාන්‍ය පැය 12ක් දක්වා සේවා නියුක්තිකයෙකු හට අවසර ලබා දෙන හෝ නියම කරනු ලබන සම්පීණ්ඩන වැඩ සතියක් (compressed week) සඳහා සේව්‍යෝජකයා සහ සේවා නියුක්තිකයා විසින් බඳවාගනු ලබන අවස්ථාවේ රැකියා ගිවිසුම හෝ පසු අවස්ථාවකදී සේව්‍යෝජකයා සහ සේවා නියුක්තිකයා අතර එළඹෙනු ලබන ලිඛිත රැකියා ගිවිසුම හෝ එකඟතාවය මගින් විධිවිධාන සලස්වනු ලැබිය හැකි ය.

සම්පීඩන වැඩ සතිය සහ සාමාන්‍යයෙන් වැඩ කළ යුතු පැය ගණන බෙදා දැක්වීම සඳහා අවසර ලබා දීම හෝ නියම කිරීම.

(2) කිසියම් සේවා නියුක්තිකයකු විසින් සම්පිණ්ඩන වැඩ සතියක් සේවයෙහි නිරතව සිටින අවස්ථාවක දී සතියට වැඩ කළ යුතු උපරිම පැය ගණන තුළ සේවයෙහි නිරතවීමෙන් පසුව භානිපූරක විරාම කාලයක් ලබා ගත හැකි බවට හෝ සේවා නියුක්තිකයාගේ අභිමතය පරිදි අතිකාල සේවයේ යෙදීමට සේවා නියුක්තිකයන්ට සේවයෝජකයා විසින් අවසර ලබා දිය යුතු බවට රැකියා ගිවිසුම තුළ නිශ්චිතව සඳහන් කළ හැකි ය.

අතිකාල දීමනා  
වෙනුවට භානිපූරණ  
විරාම කාලය

(3). දෛනිකව හෝ සතිපතා සේවය කළ යුතු පැය ගණන ඉක්මවනු ලැබ තිබේද යන්න තීරණය කිරීම සඳහා දෛනිකව හෝ සතිපතා සේවය කරනු ලැබූ පැය ගණනෙහි සාමාන්‍ය නිශ්චිත කාල පරිච්ඡේදයක් (සති හෝ මාස) තුළ බෙදා දැක්විය යුතු බවට (averaging) බඳවාගනු ලබන අවස්ථාවේ රැකියා ගිවිසුම හෝ පසු අවස්ථාවක දී සේවයෝජකයා සහ සේවා නියුක්තිකයා අතර එළඹෙනු ලබන එකඟතාවයන් මගින් නියම කිරීම හෝ අවසර ලබා දීම සිදු කළ හැකි ය.

සාමාන්‍ය කරන  
ලද වැඩ  
සතිය(averaging  
Week)

(4). සම්පිණ්ඩන වැඩ සතිය හෝ සේවය කළ යුතු පැය ගණන සාමාන්‍ය කරන ලද වැඩ සතිය (averaging) සේවා නියුක්තියෙහි නියමයක් හෝ කොන්දේසියක් විය හැකි බවට බඳවා ගැනීම සිදු කරන අවස්ථාවේ දී සේවා ගිවිසුම හෝ පසු අවස්ථාවකදී සේවයෝජකයා සහ සේවා නියුක්තිකයා අතර එළඹෙනු ලබන එකඟතාවයන් මගින් විධිවිධාන සැලැස්විය හැකි ය. සම්පිණ්ඩන වැඩ සතියක් හෝ සාමාන්‍ය කරන ලද වැඩ සතිය (averaging) සම්බන්ධයෙන් සේවා නියුක්තිකයා ප්‍රකාශිත ලෙසම එකඟතාවයකට එළඹිය යුතු වේ.

(5). ඉහත (3) උප වගන්තියෙහි කවර ආකාරයකින් සඳහන් වූවද, සාමූහික ලෙස කේවල් කිරීමේ සාමූහික ගිවිසුමක් ක්‍රියාත්මක වන අවස්ථාවක දී සතියකට අවසර ලබා දෙනු ලබන අතිකාල පැය ගණනෙහි වැඩිකිරීමක් ද ඇතුළුව සම්පිණ්ඩන වැඩ සතියක් හෝ සාමාන්‍ය කරන ලද වැඩ සතිය (averaging) සඳහා එකී සාමූහික ගිවිසුම මගින් විධිවිධාන සැලසිය යුතු වේ. එවැනි අවස්ථාවක දී රැකියා ගිවිසුමක් තුළ විස්තර කර ඇති තනි තනි සේවා නියුක්ති ගිවිසුම් අවශ්‍ය නොවිය යුතු ය.

(6). අවස්ථාවෝචිත පරිදි යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක විවිධ වෘත්තීන් සහ අංශ සඳහා යම් කාල පරිච්ඡේදයක් තුළ උපරිම ලෙස ක්‍රියාත්මක කළ හැකි සම්පිණ්ඩන වැඩ සති හෝ සාමාන්‍ය කරන ලද වැඩ සතිය (averaging) සංඛ්‍යාව කවරේ ද යන බවට අමාත්‍යවරයා විසින් නියෝග පැනවිය හැකි ය.

33. (1) (2) වන සහ (3) වන උපවගන්තියේ සඳහන් විශේෂ අවස්ථාවක දී හැර කිසියම් පැය 24ක කාල පරිච්ඡේදයක් තුළ විවේකය හා ආහාර ගැනීම සඳහා ලබා දෙන පැයක විරාම කාලය ද ඇතුළත්ව පැය දොළහක (12) කාල පරිච්ඡේදයකට වඩා වැඩි කාලයක් සේවයෙහි යෙදෙන ලෙස රැකියා ගිවිසුමක් මඟින් කිසිදු අවස්ථාවක සේවා නියුක්තිකයෙකු හට නියම නොකළ යුතුයි.

සියලු අවස්ථාවන්හි දී දිනකට සේවය කළ යුතු උපරිම පැය ගණන

(2) යම්කිසි කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක ව්‍යාපාරයේ ස්වභාවය අනුව හෝ වැඩ මුර ක්‍රමයකට (Shift Basis) සේවකයන්ව සේවයේ නියුක්ත කිරීමට අවශ්‍ය වන අවස්ථාවක, XI වන පරිච්ඡේදයේ සඳහන් විධිවිධාන අදාළ වන සේවා නියුක්තිකයෙකු හෝ වයස අවුරුදු 18 සම්පූර්ණ නොවූ සේවා නියුක්තිකයෙකු හැර පහත සඳහන් කොන්දේසි වලට යටත්ව ආහාර ගැනීමට හා විවේකය සඳහා ලබා දිය යුතු පැයක විවේක කාලයක් ද සමඟ පැය 16ක කාලයක් අතිකාල ගෙවීම් රහිතව සේවයේ යෙදවිය හැකිය.

- (අ) සේවා නියුක්තිකයාගේ ලිඛිත කැමැත්ත ගත යුතු ය.
- (ආ) පැය 16ක සේවා කාලයෙන් පසු වැටුප් සහිත නිවාඩු දිනයක් ලබා දිය යුතු ය. (Day Off)
- (ඇ) පැය 24කට පසුව නැවත සේවය ආරම්භ විය යුතු ය.
- (ඈ) පැය 16ක සේවා කාලය තුළ පැය භාගයක ( 1/2 ) විවේක කාලයක් සහ පැය කාල බැගින් ( 1/4 ) විවේක කාල දෙකක්

(3) යම්කිසි කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක ව්‍යාපාරයේ ස්වභාවය අනුව හෝ වැඩ මුර ක්‍රමයකට (Shift Basis) සේවකයන්ව සේවයේ නියුක්ත කිරීමට අවශ්‍ය වන අවස්ථාවක, XI වන පරිච්ඡේදයේ සඳහන් විධිවිධාන අදාළ වන සේවා නියුක්තිකයෙකු හෝ වයස අවුරුදු 18 සම්පූර්ණ නොවූ සේවා නියුක්තිකයෙකු හැර පහත සඳහන් කොන්දේසි වලට යටත්ව ආහාර ගැනීමට හා විවේකය සඳහා ලබා දෙන කාලය සමඟ පැය 24ක කාලයක් අඛණ්ඩව සේවයේ යෙදවිය හැකිය.

- (අ) සේවා නියුක්තිකයාගේ ලිඛිත කැමැත්ත ගත යුතු ය.
- (ආ) පැය 24ක සේවා කාලයෙන් පසු වැටුප් සහිත නිවාඩු දිනයක් ලබා දිය යුතු ය. (Day Off)
- (ඇ) පැය 24ක සේවා කාලය තුළ පැය භාග ( 1/2 ) බැගින් විවේක කාල 03ක් සහ පැය කාල (1/4) බැගින් විවේක කාල 02ක් ලබා දිය යුතුයි.
- (ඈ) පැය 06ක කාලයක් සඳහා අතිකාල පදනම මත ගෙවිය යුතු ය.
- (ඉ) පැය 24කට පසුව නැවත සේවය ආරම්භ විය යුතු ය.

34. (1). මෙම පනත ප්‍රකාරව අමාත්‍යවරයා විසින් පනවනු ලබන නියෝග මඟින් නිදහස් කරනු ලැබ ඇති කළමනාකරුවන් හෝ වෙනත් කාණ්ඩ වලට අයත් කාර්ය මණ්ඩලවල සේවා නියුක්තිකයන් සහ 2016 අංක 03 දරන සේවකයින්ගේ ජාතික අවම වේතනය පනතේ නියම කර ඇති වැටුපට වඩා දෙගුණයකට වැඩි මූලික වැටුපක් ලබන විධායක හෝ මාණ්ඩලික මට්ටමේ සේවා නියුක්තිකයන් සඳහා අතිකාල දීමනා ගෙවීමේ අවශ්‍යතාවය 26 වන වගන්තියේ විධිවිධාන වලින් නිදහස් වන්නේ ය.

විධායක හෝ මාණ්ඩලික ගණයට අයත් අවම වැටුප මෙන් දෙගුණයක වාරයක් අමතර වේතන උපයන සේවා නියුක්තිකයන්ට අතිකාල ගෙවීමෙන් නිදහස් කිරීම.



(2). එවැනි සේවා නියුක්තිකයකු 2016 අංක 03 දරන සේවකයින්ගේ ජාතික අවම වෙනනය පනතේ නියම කර ඇති වැටුපට වඩා දෙගුණයක වාරයක් වෙනන ලබන විධායක හෝ මාණ්ඩලික මට්ටමේ සේවා නියුක්තිකයකු වන බව රැකියා ගිවිසුම හෝ සේවා නියුක්තිකයා එකී තනතුරට උසස් කරනු ලබන ලිපිය තුළ නිශ්චිතව සඳහන් විය යුතු වේ.

විශේෂ පන්තීන් සඳහා උපරිම පැය ගණන සහ අතිකාල දීමනා අදාළ නොවන බව

35. මෙම පනත ප්‍රකාරව උපරිම පැය ගණන හා අතිකාල සම්බන්ධයෙන් පනවනු ලබන සීමාවන්, මුහුදෙහි ගමන් කරන යාත්‍රාවල සේවා නියුක්තිකයන් හට හදිසි අවස්ථාවල සේවයේ නියුතු හදිසි අවස්ථා සහන සේවා නියුක්තිකයන් සහ කැඳවූ විට සේවයේ යෙදීමට බැඳී සිටින සෞඛ්‍ය හා අනුෂාංගික සේවාවල කාර්යය මණ්ඩල, ක්ෂේත්‍ර රාජකාරිවල යෙදී සිටින සේවා නියුක්තිකයන්ට සහ අමාත්‍යවරයා විසින් කලින් කලට පනවනු ලබන අදාළ නියෝග මගින් හඳුනාගනු ලබන වෙනත් සේවා නියුක්තිකයන් හට අදාළ නොවිය යුතු ය.

36. (1) සේවයෝජකගේ සේවා ස්ථානය තුළ සේවයෙහි නියුතු සෑම සේවා නියුක්තිකයෙකුහටම පැය හතරක (04) කාලයක් අවසානයේදී ආහාර ගැනීම සහ විවේකය සඳහා පැය භාගයක විවේක කාලයක් ලබා ගැනීමට අවසර ලබා දිය යුතු වේ. සේවයෝජකයාගේ ස්ථානයෙන් බැහැරව, තම නිවාසය වැනි තමා විසින්ම තෝරා ගත් ස්ථානයක සේවයෙහි නියුතු තැනැත්තන් හට මෙම නියමය අදාළ නොවිය යුතු වේ.

විවේකය සහ ආහාර ගැනීම සඳහා විවේක කාලය

37. (1) යම්කිසි කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක ව්‍යාපාර කටයුතු වල සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබ සිටින සේවා නියුක්තිකයින් සේවයේ යෙදී සිටින සේවා ස්ථානය තුළ ආහාර ගන්නා අවස්ථාවක එසේ ආහාර ගැනීම සඳහා සුදුසු හා ප්‍රමාණවත් පහසුකම් සේවයෝජකයා විසින් සලස්වා පවත්වාගෙන යා යුතුයි.

(2) යම්කිසි කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයේ නියුක්ත කරනු ලබන සියලුම තැනැත්තන්ගේ ප්‍රයෝජනය පිණිස සුදුසු හා ප්‍රමාණවත් සෞඛ්‍ය ආරක්ෂක පහසුකම් සේවයෝජකයා විසින් සලස්වා පවත්වාගෙන යා යුතුයි.

(3) යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක කාන්තා හා පුරුෂ දෙපක්ෂයම සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබ සිටින අවස්ථාවල කාන්තා සේවා නියුක්තයන්ගේ තනි ප්‍රයෝජනය සඳහා වැසිකිලි පහසුකම් වෙන්ම සලස්වා පවත්වා ගෙන යා යුතුයි.

(4) විෂයභාර අමාත්‍යවරයාට සේවා ස්ථානයක් තුළ පවත්වාගෙන යා යුතු සෞඛ්‍ය හා සනීපාරක්ෂක කාරණා වලට අදාළ ප්‍රමිතීන් හා මාර්ගෝපදේශයන් නියෝග මගින් නියම කළ හැකි ය.

දෛනික හා සනීපතා විවේක කාල පරිච්ඡේදයන්

38. (1). පහත සඳහන් විවේක කාලයන් සේවයෝජකයෙකු විසින් සේවා නියුක්තිකයෙකු හට ලබා දිය යුතු වේ.

(අ) වැඩ අවසන් කරන ලද අවස්ථාවේ සිට නැවත වැඩ ආරම්භ කරනු ලබන අවස්ථාව දක්වා අවම වශයෙන් පැය (12)ක කාලයක් ගත වී තිබිය යුතු දෛනික විවේක නිවාඩුව

(ආ) සම්පූර්ණ දිනයක වැටුප් සහිතව සතියකට පැය 5ක කෙටි වැඩ කරන එක් දිනයක්

(ඇ) වැටුප් රහිත සතියකට විවේක කාල එක් නිවාඩු දිනයක්

(ඈ) 33(2) හා (3) උප වගන්ති වල සඳහන් විවේක කාලයන්ට අදාළ නියමයන්

(2). කිසියම් සතියක් තුළ ලබා දෙනු ලබන විවේක දිනය එම සතිය තුළ හෝ එම සතියට පසුව, ඉතිරිවීම් වහාම යෙදෙන සතිය තුළ දී ලබා දිය හැකි බවට රැකියා ගිවිසුම විධිවිධාන සැලසිය හැකි ය.

එසේ වුවද ඒ වෙනුවට කිසියම් සේවා නියුක්තිකයෙකු අනුයාත එකී දින හතරක් සඳහා අදාළ සති නිවාඩු දිනයන් සති හතරක කාල පරිච්ඡේදය අවසානයේ දී අනුයාත දින ලෙස එකතු කර ලබා දීමට සහ ලබා ගැනීමට හැකි ය.

**IV වන පරිච්ඡේදය**  
**නිවාඩු පිළිබඳ විධිවිධාන**

39. (1). යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබ සිටින සෑම සේවා නියුක්තිකයෙකුටම එක් එක් සතිය සම්බන්ධයෙන් විවේක කාලයක් රහිතව පැය 5ක සේවා කාලයකින් පසු වැටුප් සහිත දින භාගයක නිවාඩුවක් ද වැටුප් රහිත සතියේ සම්පූර්ණ දිනක නිවාඩුවක් ද සම්පූර්ණ දිනක නිවාඩුවක් ද ලබා දිය යුතු ය. යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට වැටුප් සහිත දින භාගයක නිවාඩුවකට සුදුසුකම් ලැබීමට අදාළ සතිය තුළ පැය 28කට නොඅඩු සේවා කාලයක් සේවය කර තිබිය යුතුයි. පැය 28ක කාලය ගණනය කිරීමේ දී වැටුප් සහිත පෝය නිවාඩුව හා ප්‍රසිද්ධ නිවාඩුවද ඇතුළත් විය යුතු ය.

සති නිවාඩුව

(2). යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සති නිවාඩු දිනයක ඊළඟ සතිය තුළ එම සේවා නියුක්තිකයාට නිවාඩු දිනයක් ලබා දීමට යටත්ව සේවයෝජකයෙකුට යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට සේවයේ යෙදවිය හැකි ය.

(3). සතියේ කෙටි වැඩ කරන දිනයක පැය 5කින් පසුව සේවා නියුක්තිකයෙකුට සේවයේ යෙදවිය හැකි අතර එම අමතර කාලය වෙනුවෙන් සාමාන්‍ය පැයකට ගෙවන ප්‍රමාණය මෙන් 1½ක ගුණයකින් අතිකාල ලෙස සේවයෝජක විසින් සේවා නියුක්තිකයෙකුට ගෙවිය යුතු ය.

40. යම් සේවයෝජකයෙකුට කෙටි වැඩ කරන දිනක වැඩ කළ යුතු පැය 5ක කාලසීමාව දිනකට සාමාන්‍ය වැඩ කළ යුතු කාලසීමාවට වඩා වැඩියෙන් පැය බැගින් අතිකාල රහිතව සේවය ලබා ගෙන, වැටුප් සහිත එක් දිනක් හා වැටුප් රහිත එක් දිනක් වශයෙන් නිවාඩු දින 2ක් සති නිවාඩුව වශයෙන් සේවනියුක්තිකයන්ට ලබා දිය හැකි ය.

එසේවුවද, දින 02ක සති නිවාඩුවක් ක්‍රියාත්මක කරන යම් සේවයෝජකයෙකුට තම ව්‍යාපාරයේ අවශ්‍යතාව මත කෙටි වැඩ කරන දිනක සේවයේ යෙදවීමට කටයුතු කරන්නේ නම් කෙටි වැඩ කරන දිනක සේවය කරන සම්පූර්ණ කාලයටම පැයට පැය 1 1/2 ක ගුණයකින් අතිකාල ගෙවීමේ පදනම මත සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයේ යෙදවිය හැකි ය.

41. (1). (අ) යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක ව්‍යාපාර කටයුතු වල හෝ ඒ ව්‍යාපාර කටයුතු සම්බන්ධයෙන් නොකඩවා සේවයෙහි නියුක්ත වූ සේවා නියුක්තියේ පළමු වර්ෂය වෙනුවෙන් ඒ තැනැත්තාට-

වාර්ෂික නිවාඩු

(I) ඔහුගේ සේවා කාලය ජනවාරි මස පළමු වැනි දින දී හෝ එයින් පසුව, එහෙත් අප්‍රේල් මස පළමු වැනිදාට ප්‍රථම ආරම්භ වී නම්, සම්පූර්ණ වේතන සහිත දින දාහතරක නිවාඩුවක්;

(II) ඔහුගේ සේවා කාලය අප්‍රේල් මස පළමුවැනි දින හෝ එයින් පසුව, එහෙත් ජූලි මස පළමුවැනිදාට ප්‍රථම ආරම්භ වී නම්, සම්පූර්ණ වේතන සහිත දින දහයක සම්පූර්ණ නිවාඩුවක්;

(III) ඔහුගේ සේවා කාලය ජූලි මස පළමු වැනි දින දී හෝ එයින් පසුව, එහෙත් ඔක්තෝබර් මස පළමුවැනිදාට ප්‍රථම ආරම්භ වී නම්, සම්පූර්ණ වේතන සහිත දින හතක නිවාඩුවක්;

හා

(IV) ඔහුගේ සේවා කාලය ඔක්තෝබර් මස පළමුවැනි දින දී හෝ එයින් පසුව ආරම්භ වී නම්, සම්පූර්ණ වේතන සහිත දින හතරක නිවාඩුවක් ද වේ.

තවද සේවයෝජකයා මෙම නිවාඩු භුක්ති විඳීමට ඉඩ දිය යුතුවාක් මෙන් ම එබඳු දිනවලට එකී පරිදි වේතන ගෙවන්නටත් බැඳී ඇත්තේ ය.

(ආ) යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක හෝ ඒ පිළිබඳ වූ සේවයෙහි හෝ නොකඩවා සේවයෙහි යෙදෙන කවර පුද්ගලයෙකුට වුව ද ඔහුගේ සේවා කාලයේ දෙවැනි වර්ෂයේ දී හෝ ඊළඟ වර්ෂවලදී, සම්පූර්ණ වේතන සහිත දින දාහතරක නිවාඩුවක් ගැනීමට බලය ඇත්තේ ය. තවද එම දින දාහතර අතුරෙන් දින හතක් එක දිගට ගත හැකි අතර, සේවයෝජකයා

එම නිවාඩු දිය යුතුවාක් මෙන් ම එම දිනවලට වෙනන ගෙවීමට ද බැඳී ඇත්තේ ය.

(2). (අ) සේවා කාලය පිළිබඳ කිසියම් වර්ෂයක් සම්බන්ධයෙන් (1) වැනි උපවගන්තියේ සඳහන් වී ඇති නිවාඩුව, ඊළඟට ම පැමිණෙන වර්ෂයේ සේවයෝඡකයා හා සේවා නියුක්තිකයා අතර එකමුතුව තීරණය කරගනු ලබන දින වල දී ගත යුතු ය.

(ආ)(1) වන උපවගන්තියේ සඳහන් වී ඇති නිවාඩුව ඊළඟටම පැමිණෙන වර්ෂයේ සේවා නියුක්තිකයා විසින් භුක්ති නොවිඳ ඉතිරිව ඇති වාර්ෂික නිවාඩු වලින් දින 07ක උපරිම ගණනකට යටත්ව සේවා නියුක්තිකයා හිමිකම් ලබන වර්ෂයේ දෙසැම්බර් 31 වන දිනට පෙර එම නිවාඩු දින වෙනුවෙන් සේවයෝඡකයා විසින් සේවනියුක්තිකයාට වෙනන ගෙවිය යුතුයි. (Leave encashment)

(3). කිසියම් පුද්ගලයෙකු යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයක නොකඩවා යෙදී ඇති එක් එක් සේවා වර්ෂය වෙනුවෙන්, පුද්ගලික කටයුතු, අසනීපය හෝ වෙනත් සාධාරණ හේතුවක් සඳහා (4) වන උපවගන්තියේ විධිවිධානවලට හා නියම කළ හැකි වෙනත් කොන්දේසිවලට යටත්ව දින හතකට නොවැඩි කාලයක් හෝ කාල එකතුවක් තුළ සම්පූර්ණ වෙනන සහිත අනියම් නිවාඩු ගැනීමට පූර්වෝක්ත සේවා නියුක්තිකයාට බලය ඇත්තේ ය. එසේම එම නිවාඩු දීමටත් ඒ දිනවල දී වෙනන ගෙවීමටත් සේවයෝඡකයා බැඳී ඇත්තේ ය.

අනියම් හා අසනීප නිවාඩු

(4). (අ) ස්වකීය සේවා කාලයේ ප්‍රථම වර්ෂය වෙනුවෙන් (3) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ පුද්ගලයෙකුට ලබන්නට බලය ඇති නිවාඩු එම වර්ෂයේ දී ම ගත හැකි අතර, සම්පූර්ණ මාස දෙකක කාල සීමාවක් සඳහා එක් දිනය බැගින් වන පරිදි ගණන් ගත යුතු ය.

(ආ) ස්වකීය සේවා කාලයේ දෙවැනි වර්ෂය හෝ ඊට පසු කිසියම් වර්ෂයක් සඳහා ලැබීමට අයිතිවාසිකම් ඇති නිවාඩු සේවයේ යෙදී සිටින එම අවුරුද්දේ ගත හැකි ය.

(5) සේවා නියුක්තිකයා අසනීප නිවාඩු අනුයාත වැඩ කරන ලද දින දෙකක් සේවයට නොපැමිණ සිටින අවස්ථාවක දී, ලියාපදිංචි වෛද්‍ය වෘත්තිකයෙකු හෝ ලියාපදිංචි ආයුර්වේද වෛද්‍ය වෘත්තිකයෙකු වෙතින් ලබා ගන්නා ලද වෛද්‍ය සහතික මගින් එකී අසනීප නිවාඩු සනාථ කරන ලෙස සේවයෝඡකයින් විසින් සේවා නියුක්තිකයාට නියම කළ හැකි වේ.

අසනීප බව සනාථ කිරීම

(6). මෙම වගන්තියේ කාර්යය සම්බන්ධයෙන් සලකන කල්හි පහත සඳහන් කරුණු හේතු කොටගෙන යම් කිසිවෙකු වැඩට පැමිණීමෙන්

වැළකීම, එම පුද්ගලයාගේ සේවය පිළිබඳ අඛණ්ඩතාවය කඩ කිරීමක් හැටියට සලකනු නො ලැබේ.

(අ) මෙම පනතේ හෝ අන් කිසි ලේඛනගත නීතියක විධිවිධාන අනුව සම්පූර්ණ වේතන සහිතව වාර්ෂික නිවාඩු පිට සිටීම හෝ නිවාඩු ගෙන සිටීම,  
හෝ

(ආ) වේතන සහිතව හෝ රහිතව, අවසර ගෙන හෝ සේවයෝජකයාගෙන් පසුව කැමැත්ත ගෙන නොපැමිණීම ද වේ.

(7). යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයෙහි නියුක්ත වූවකුගේ සේවය නතර කළ කල්හි හෝ ස්වේච්ඡාවෙන් සේවා නියුක්තිකයා සේවයෙන් ඉවත් වන අවස්ථාවක හෝ එබඳු නතර කිරීමේ දිනයට හෝ ඉවත් වන දිනයට කලින් -

(අ) සේවය නතර කරනු ලැබීම සිදුවන වර්ෂයට කලින් වර්ෂය වෙනුවෙන් ඔහුට ලැබීමට බලය ඇති සම්පූර්ණ වේතන සහිත නිවාඩුවක් වෙනොත් එය ද,

(ආ) සේවය නතර කරනු ලැබූ වර්ෂයෙහි අඛණ්ඩව සේවයේ යෙදී ඇති කාලය සම්බන්ධයෙන් -  
එබඳු කාලය මාස දහයකට අඩු නම් එක් සම්පූර්ණ මාසයක් වෙනුවෙන් සම්පූර්ණ වේතන සහිත එක් දිනයක නිවාඩුවක් ද,  
එබඳු කාලය මාස දහයකට නොඅඩු නම් සම්පූර්ණ වේතන සහිත දින දහහතරක නිවාඩුවක් ද,

ලැබීමට එබඳු පුද්ගලයා සුදුසු වන්නේ ය. එසේම සේවයෝජකයා එපරිද්දෙන් එම නිවාඩු දිය යුතුවක් මෙන්ම, ඒ සඳහා නියමිත වේතන ද ගෙවීමට බැඳී සිටින්නේ ය.

එසේ වුවද, සේවය නතර කිරීමේ දැන්වීම භාර කරවූ කාලය ප්‍රමාණවත් නොවීමේ හෝ සේවය දැන්වීමක් නැතිවම නතර කරවීමේ හෝ සේවනියුක්තිකයා ස්වේච්ඡාවෙන් ඉවත් වීම නිසා හේතුවෙන් හෝ එබඳු කිසියම් නිවාඩුවක් දෙන්නට හෝ ලබා ගන්නට නුපුළුවන් වූ අවස්ථාවක දී එබඳු අවස්ථාවක් නොපැමිණියේ නම් සේවයෝජකයා එම සේවා නියුක්තිකයාට නිවාඩු දිනයක් වූ එක් එක් දිනයට ගෙවන්නට බැඳී සිටින සම්පූර්ණ මුදල එම සේවා නියුක්තිකයාහට ගෙවිය යුතු ය.

(8). සේවයෝජකයෙකු විසින් හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් සේවය නතර කිරීමේ දැන්වීමක් දී තිබීම හේතුකොටගෙන, ඉහත දැක්වූ උප වගන්ති යටතේ එම සේවා නියුක්තිකයාට ලැබිය යුතු නිවාඩු ඔහුගේ සේවය නතර කිරීමේ දිනයට කලින් ගැනීමට ඔහුට ඇති අයිතිවාසිකමට බාධාවක් නොවන්නේ ය.

(9). වාර්ෂික නිවාඩු ලබා ගනු ලබන කාල පරිච්ඡේදය තුළ ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු හෝ පෝය නිවාඩු වාර්ෂික නිවාඩු දින ලෙස ගණනය නොකළ යුතු ය.

42. (1). යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක ව්‍යාපාර කටයුතු හෝ ව්‍යාපාර කටයුතු සම්බන්ධයෙන් සේවයේ නිරත වී සිටින සෑම සේවා නියුක්තිකයෙකුටම 1971 අංක 29 දරන නිවාඩු පනතේ අර්ථනුකූලව පහත සඳහන් ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දවස් වේතන සහිතව ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දවස් වශයෙන් දිය යුතු ය.

ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු

- දෙමළ තෙපොංගල් දිනය
- ජාතික දිනය (පෙබරවාරි 04)
- සිංහල හා හින්දු අලුත් අවුරුදු දිනයට පෙර දිනය
- සිංහල හින්දු අලුත් අවුරුදු දිනය
- මැයි දිනය (මැයි 01)
- වෙසක් මස පුන් පොහෝ දිනයට ඉක්බිතිව එළඹෙන දිනය
- මීලා-දුන්-නබි (මොහොමඩ් නබි නායකතුමන් වහන්සේගේ උපන්දිනය)
- නත්තල් දිනය

(2). ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනයක් වෙනුවෙන් ගෙවිය යුතු වේතනය එම නිවාඩු දිනය යෙදුන මාසයේ වැඩ කරන සාමාන්‍ය දවසකට ගෙවන අඩුම වැටුප් ප්‍රමාණයකට අඩු නොවිය යුතු ය.

එසේ වුව ද, සේවයෝජකයෙකු විසින් පහත දැක්වෙන කොන්දේසිවලට යටත්ව (1) වන උපවගන්තියේ සඳහන් ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දවසක කවර සේවා නියුක්තිකයෙකු වුවත් සේවයේ යොදවා ගත හැකි ය.

(අ) ඒ සේවා නියුක්තිකයාට විකල්ප නිවාඩු දිනයක් වශයෙන් ඒ ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනයෙන් පසුව එන දෙසැම්බර් මස 31 වන දින හෝ එදිනට පෙර දිනය, එදවසට ඇතුළත් වන මාසයේ වැඩ කරන සාමාන්‍ය දිනයකට ගෙවිය යුතු (මාසික වේතනය 26න් බෙදා සොයාගත්) අඩුම දෛනික වේතන ප්‍රමාණයට නොඅඩු වේතනයක් සහිතව, නිවාඩු දිනයක් හැටියට දිය යුතු ය.

නැතහොත්,

(ආ) සේවා නියුක්තිකයාට එබඳු යම් ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනයක දී වැඩ කරන සාමාන්‍ය දිනයකට අයත් පැය ගණන තුළ කරන ලද වැඩ සඳහා අඩුම දෛනික වේතන ප්‍රමාණය (මාසික මූලික වැටුප 26න් බෙදා සොයා ගත්) මෙන් අමතර දිනක වේතනයක් ද වැඩ කරන සාමාන්‍ය දවසකට අයත් පැය ගණනට වැඩියෙන් වැඩ කරන සෑම පැයක් සඳහා (මාසික මූලික වැටුප 200න් බෙදා සොයාගත්) සාමාන්‍යයෙන් පැයකට ගැනෙන ප්‍රමාණය මෙන් දෙගුණයකට නොඅඩු වේතනය (පැයකින් කොටසක් වැඩ කළ විට ප්‍රමාණාකූලව ද) ගෙවිය යුතු ය.

(3) (අ) වැටුප් රහිත සති නිවාඩු දිනට වැටුප් සහිත ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනයක් යෙදුන අවස්ථාවක අනෙකුත් සියලුම සේවා නියුක්තිකයින්ට ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනය වශයෙන් නිවාඩු ලබා දී අමතර දිනක වැටුපක් ගෙවිය යුතු ය. සතියේ කෙටි වැඩ කරන දිනක ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනය යෙදුන විට එම නිවාඩු දිනය පමණක් ලබා දිය යුතු ය.

(ආ) වැටුප් රහිත සති නිවාඩු දිනකට ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනයක් යෙදුන අවස්ථාවක සේවයෝජක විසින් එදින සේවා නියුක්තිකයාව සාමාන්‍ය පැය 08ක කාලයක් සඳහා සේවයේ නියුක්ත කරන්නේ නම් දිනක වැටුපක් සමඟ අදාළ වර්ෂයේ දෙසැම්බර් 31ට පෙර වැටුප් සහිත නිවාඩුවක් ලබා දිය යුතුයි. සාමාන්‍ය දවසකට අයත් පැය ගණනට වඩා වැඩියෙන් වැඩ කරන අතිකාල පැය සඳහා දෙගුණයක මුදලක් ගෙවිය යුතු ය.

(ඇ) සති නිවාඩු දිනකට ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනයක් යෙදුන අවස්ථාවක (අ) උපවගන්තියේ ප්‍රතිපාදන ප්‍රකාරව අමතර දිනක වැටුපක් ගෙවීම වෙනුවට මෙම පනත යටතේ සේවා නියුක්තිකයාට හිමි නිවාඩු වලට අමතරව වැටුප් සහිත නිවාඩු දිනයක් අදාළ එම වර්ෂය තුළ ලබා දීමට සේවයෝජකට හැකිය.

43. (1). යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක ව්‍යාපාර කටයුතුවල හෝ ඒ ව්‍යාපාර කටයුතු සම්බන්ධයෙන් සේවයේ නියුක්ත සෑම තැනැත්තකුටම පුර පසළොස්වක පෝය දින වැටුප් සහිත නිවාඩු දිනයක් දිය යුතු ය;

එසේ වුවද, සතියේ නිවාඩු දිනයක හෝ සතියේ අර්ධ නිවාඩු දිනයක (කෙටි වැඩ කරන දිනය) පුර පසළොස්වක පොහෝ දිනයක් යෙදුණු අවස්ථාවක, හෝ ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දිනයක පුර පසළොස්වක පොහෝ දිනයක් වැටුණ හොත්, ඒ පුර පසළොස්වක පොහෝ දින වෙනුවට අමතර නිවාඩු දිනයක් සේවා නියුක්තිකයාට නො දිය යුතු ය.

(2). (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධානවල කුමක් සඳහන් වී තිබුණ ද යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක ව්‍යාපාර කටයුතුවල හෝ ඒ ව්‍යාපාර කටයුතු සම්බන්ධයෙන් සේවයේ නියුක්ත තැනැත්තකුට දිනකට ගෙවනු ලබන සාමාන්‍ය වේතන ප්‍රමාණය මෙන් දිනක අතිරේක වේතනයක් ඔහුට ගෙවීමේ කොන්දේසියට යටත්ව, ඔහු පුර පසළොස්වක පොහෝ දිනයක සාමාන්‍ය සේවා නියුක්ත කාලසීමාවක් සඳහා සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබිය හැකිය

44. යම් කිසි සේවා නියුක්තිකයෙකුට පහත සඳහන් අවස්ථා වලදී අවස්ථානෝචිත පරිදි පෙර දැනුම්දීමක් සහිතව වැටුප් රහිත පුද්ගලික නිවාඩු ලබා දිය හැකි ය.

පුද්ගලික නිවාඩු

(අ) සේවා නියුක්තිකයාගේ, කාලත්‍රයාගේ, දරුවෙකුගේ, මවගේ හෝ පියාගේ මරණයකදී දවස් 3ක නිවාඩුවක්

(ආ) සේවා නියුක්තිකයාගේ සහෝදරයෙකුගේ, සහෝදරියකගේ, සේවා නියුක්තිකයාගේ හෝ කලාත්‍රයාගේ ආච්චි හෝ සීයාගේ මරණයකදී දවස් 2ක නිවාඩුවක්  
 (ඇ) සේවා නියුක්තිකයාට හිමි නිවාඩු වලින් පුද්ගලික නිවාඩු අඩු කර ගැනීමට ඉල්ලීමක් කළ විට සේවයෝජක විසින් හිලව් කිරීම කළ යුතුයි.

45. විෂයභාර අමාත්‍යවරයාට යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවකට පමණක් අදාළ වන ලෙස ව්‍යාපාරයේ ස්වභාවය අනුව නියෝග මඟින් මෙම කොටසේ නිවාඩු පිළිබඳ සඳහන් විධිවිධාන වෙනස් කිරීමේ අභිමතය හිමි වේ. අමාත්‍යවරයා විසින් යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක නිවාඩු පිළිබඳ විධිවිධාන නියෝග මඟින් ප්‍රකාශයට පත් කළ දින සිට මෙම කොටසේ විධිවිධාන අදාළ නොවිය යුතු යි.

අමාත්‍යවරයාට ව්‍යාපාරයේ ස්වභාවය අනුව නියෝග මඟින් නිවාඩු හඳුන්වා දීමේ බලය

46. සේවයෝජකයෙකු විසින් කාර්තා සේවා නියුක්තිකයෙකු සඳහා මෙම පරිච්ඡේදයේ සඳහන් ප්‍රතිපාදන වලට අනුකූලව වැටුප් සහිත මාතෘ නිවාඩු ලබා දිය යුතු ය.

47. (1). තම දරු ප්‍රසූතිය නිම කිරීමට අපේක්ෂිත නියමිත දිනය තම සේවයෝජකයා වෙත දැනුම් දෙනු ලබන කාර්තා සේවා නියුක්තිකයෙකු හට එසේ දරු ප්‍රසූතිය සිදු කිරීමට අපේක්ෂිත නියමිත දිනයට පෙර වැඩ කරන ලද දින 14කට නොඅඩු දින ගණනක් වැටුප් සහිත ප්‍රසූත නිවාඩු ලෙස ලබා දිය යුතු වේ. යම් අවස්ථාවක නිවාඩුව ආරම්භ වී දින දාහතරකට අඩු කාලයක් තුළ දරුවා උපත ලබයි නම්, ඉතිරි වූ දින සංඛ්‍යාව දරුවා උපත ලැබීමෙන් අනතුරුව ලබා ගත හැකි ය.

මාතෘ නිවාඩු සඳහා යෝග්‍යතාවය

(2). තවද, දරුවා උපත ලැබීමෙන් අනතුරුව ලබා ගත හැකි වැටුප් සහිත නිවාඩු පහත පරිදි ලබා දිය යුතු ය.

(අ) ප්‍රසූතියෙන් සජීවී දරුවෙකු බිහිවුවහොත්, ප්‍රසූතියට පෙරාතුව (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ලද දින දාහතරක (14) නිවාඩුවේ ඉතිරි දින ඇත්නම් එම දිනද, එම දින ඉක්බිම්වීමෙන් අනතුරුව, ප්‍රසූතියෙන් පසු වැඩ කරන දින 70ක වැටුප් සහිත නිවාඩුවක් හෝ දරු ප්‍රසූතියෙන් පසු දින 84ක කාලය තුළ යම් හේතුවක් මත දරුවා මිය ගිය හොත් එම මිය යන දිනය දක්වා වැටුප් සහිත නිවාඩුවක් ලබා දිය යුතු ය.

(ආ) ප්‍රසූතියෙන් සජීවී දරුවෙකු බිහි නොවුවහොත්, ප්‍රසූතියට පෙරාතුව (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ලද දින 14ක නිවාඩුවේ ඉතිරි දින ඇති නම් එම දින ද, එය ඉකුත් වීමෙන් අනතුරුව ප්‍රසූතියෙන් පසු වැඩ කරන දින 42ට නොවැඩි වැටුප් සහිත නිවාඩුවක් ලබා දිය යුතු ය.

(3). මෙම වගන්තිය යටතේ ලබාගන්නා ප්‍රසූත නිවාඩු වෙනුවෙන් ප්‍රසූතිකාධාර මූලික වැටුප පදනම් කර එම සේවිකාවගේ වැටුප් ගෙවීම සඳහා නියම වූ දින වලදී මාසිකව ගෙවිය යුතු අතර එම ප්‍රසූතිකාධාර මුදල



අදාළ කාන්තා සේවා නියුක්තිකයාට හැර වෙනත් අයෙකුට ඇගේ ලිඛිත කැමැත්ත මත ගෙවිය හැකි ය. ප්‍රසූතිකාධාර ලැබීමට සුදුසු වූ කාන්තාවක් එම අධාර ලැබිය යුතු කාලසීමාවෙහි දී මරණයට පත් වී නම් මරණයට පත් වන දිනය දක්වා කාලසීමාවට ප්‍රසූතිකාධාර මුදල් ඇයගේ නීත්‍යානුකූල උරුමකරුන්ට ගෙවිය යුතු ය.

(4). මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ ලබා ගන්නා ප්‍රසූත නිවාඩු ලබා ගැනීමට හිමිකම් ඇති කාලය තුළ දී ඇයට හිමි සහිත නිවාඩු හෝ ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු හෝ පෝය නිවාඩු දින වලට අමතරව ලබා දිය යුතුයි.

මව්කිරි දීම  
සඳහා විවේක  
කාලය

48. (1). දිනකට අවම වශයෙන් පැය 8ක් සේවයෙහි යෙදෙන යම් කාන්තා සේවා නියුක්තිකයෙක් විසින් වයස අවුරුද්දකට අඩු දරුවෙකුට මව් කිරි දෙන්නේ නම්, එයට අවශ්‍ය පරිදි යම් වෙලාවන්හි දී මව් කිරි දීමේ පැයක විවේක කාල 02ක් සේවයෝජකයා විසින් ඉඩ ලබා දිය යුතු ය. ඒ දරුවාට කිරි දීම සඳහා ධාරකාගාරයක් හෝ වෙනත් සුදුසු ස්ථානයක් සේවයෝජකයා විසින් සලසා දී ඇති අවස්ථාවක එක් එක් විවේක කාලය විනාඩි 30ට නොඅඩු විය යුතු ය.

(2). තවද, එම කාන්තා සේවා නියුක්තිකයාට මව් කිරි ලබා දීමට ලබා දෙන කාලය ඇයට යම් ලිඛිත නීතියක් හෝ සේවා ගිවිසුමක් යටතේ ආහාර හෝ විවේකය සඳහා සලසන ලද යම් විවේක කාලයකට අතිරේකව විය යුතු අතර, වැටුප් ගණනය කිරීම හෝ වෙනත් ප්‍රතිපාදන සඳහා එම කාලයන් ඇය විසින් සේවය කළ කාලය වශයෙන් සලකනු ලැබිය යුතු ය.

(3). තවද, එම කාන්තා සේවා නියුක්තිකයාට මව් කිරි ලබා දීමට ලබා දෙන කාලය ඇයට යම් ලිඛිත නීතියක් හෝ සේවා ගිවිසුමක් යටතේ ආහාර හෝ විවේකය සඳහා සලසන ලද යම් විවේක කාලයකට අතිරේකව විය යුතු අතර, වැටුප් ගණනය කිරීම හෝ වෙනත් ප්‍රතිපාදන සඳහා එම කාලයන් ඇය විසින් සේවය කළ කාලය වශයෙන් සලකනු ලැබිය යුතු ය.

49. මෙම පනත ප්‍රකාරව ප්‍රසූත නිවාඩු ලබාගන්නා ඕනෑම කාන්තා සේවා නියුක්තිකයෙකුට ප්‍රසූත නිවාඩු අවසානයේ එම නිවාඩු ලබා ගැනීමට පෙර සිටි තනතුරටම නැවත සේවයට පැමිණීමට අයිතිය ඇති අතර, කිසිදු හේතුවකින් නැවත සේවයට පැමිණීමේ දී ඇයගේ මූලික වැටුපෙහි අඩු කිරීමක් කළ නොහැක.

50. අමාත්‍යවරයා විසින් අදාළ නියෝග මගින් එම ළදරු ධාරකාගාර නිසි ලෙස නඩත්තු කිරීම සහ කළමනාකරණය කිරීම සහ ළදරුවන්ගේ

මනා සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂණය සඳහා ප්‍රතිපාදන කමිකරු විෂයභාර අමාත්‍යවරයා විසින් ප්‍රකාශ කළ හැකි ය.

51. (1). නියම කරනු ලැබිය හැකි අන්දමේ (තුන් මසකට වැඩි නොවන) කාලයක් තුළ ප්‍රසව අවස්ථාවට එළඹීමට තමා බලාපොරොත්තු වන බව තම සේවයෝජකයා වෙත කාන්තා සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් දන්වා සිටිනු ලබන අවස්ථාවක දී, ඒ දිනයෙහි ආරම්භ වන ඇය ප්‍රසව අවස්ථාවට එළඹීමේ දිනයට පෙරාතුවම දිනයෙහි කෙළවර වන කාලය තුළ ඇයට හෝ ඇයගේ ළදරුවාට අනර්ථදායක විය හැකි අන්දමේ වැඩක ඇය නො යෙදවිය යුතු ය. නැතහොත් එසේ යොදවනු ලැබීමට කටයුතු නො සැලැස්විය යුතු ය. නැතහොත් ඒ සඳහා අවසර නොලැබිය යුතු ය.

ගැබගත් කාලය තුළ හා ඉන් පසුව තහනම් කරනු ලබන වැඩ

(2). ප්‍රසව අවස්ථාවට එළඹ සිටින්නා වූ ද, (1) වෙනි උප වගන්තියෙහි සඳහන් වූ ද කාන්තා සේවනියෙකු, ඇය ප්‍රසව අවස්ථාවට එළඹුණු දිනයෙන් ආරම්භ වන තුන් මාසයක කාලයක් ඇතුළත ඒ උපවගන්තියේ සඳහන් කිසිදු වැඩක නො යෙදවිය යුතු ය.

නැතහොත් එසේ යොදවනු ලැබීමට කටයුතු නො සැලැස්විය යුතු ය. නැතහොත් ඒ සඳහා ඇයට අවසර නො ලැබිය යුතු ය.

(3). ගැබ ගැනීමේ හෝ ප්‍රසව අවස්ථාව හේතුවෙන් පමණක් නැතහොත් ගැබ ගැනීමේ හෝ ප්‍රසව අවස්ථාවේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් සෑදෙන යම් අසනීපයක් හේතුවෙන් පමණක් මෙම කාණ්ඩය අදාළ වන කාන්තා සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් නො කළ යුතු ය.

(4). (3) වෙනි උපවගන්තියේ විධිවිධාන කඩ කිරීම වශයෙන් ක්‍රියා කිරීමේ වරද සඳහා සේවයෝජකයෙකුට විරුද්ධව නඩු පවරනු ලබන අවස්ථාවක දී, තම ගැබ ගැනීම හෝ ප්‍රසව අවස්ථාවට එළඹීම හැර නැතහොත් ගැබ ගැනීමේ හෝ ප්‍රසව අවස්ථාවට එළඹීමේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් සෑදෙන අසනීපයක් හැර යම් කරුණක් හේතුවෙන් කාන්තා සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් කරන ලදැයි ඔප්පු කිරීමේ භාරය සේවයෝජකයා වෙත විය යුතු ය.

(5) මෙම පරිච්ඡේදයේ ප්‍රතිපාදන වලට අනුකූලව නිවාඩු පිට නොපැමිණි සිටින කාන්තා සේවා නියුක්තිකයෙකුට ඇයගේ සේවයෝජකයා විසින් ඇය සේවයෙන් අස් කිරීමේ දැන්වීමක් එසේ නොපැමිණ සිටින අතර හෝ එබඳු දිනයක ඇය වෙත භාර නොදිය යුතු ය.

52. (1) සෑම සේවා නියුක්තිකයෙකුටම තම භාර්යාවට සපීචී දරුවෙකු ඉපදීම වෙනුවෙන් වැඩ කරන දින 03ක් වැටුප් සහිතව පීතෘත්ව නිවාඩු ලබා ගැනීමට හිමිකම ඇති අතර එම නිවාඩු සේවයෝජක විසින් සේවා නියුක්තිකයාට ලබා දිය යුතු ය.

පීතෘත්ව නිවාඩු

(2)(1) වන උපවගන්තියේ හිමිකම් ලබන නිවාඩුව දරුවා ඉපදුන දින සිට දින 03ක කාලයක් එක දිගට (අඛණ්ඩව) ලබා ගැනීමට සේවා නියුක්තිකයාට හිමිකම ඇති අතර සේවයෝජක විසින් ඉල්ලීම් කළ අවස්ථාවක ලබා දිය යුතු ය.

(3) (2) වන උපවගන්තිය යටතේ නිවාඩු ඉල්ලුම් කිරීමේ දී, සේවා නියුක්තිකයා විසින් තම විවාහ සහතිකය සේවයෝජක වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර පසුව දරු උපත පිළිබඳ නිකුත් කරන ලද වෛද්‍ය සහතිකය හෝ උත්පන්න සහතිකය තම සේවයෝජකට ඉදිරිපත් කර පීතෘත්ව නිවාඩුව සනාථ කළ යුතු ය.

(4) (3) වන උපවගන්තියේ ප්‍රතිපාදන ප්‍රකාරව පීතෘත්ව නිවාඩු සේවා නියුක්තිකයා විසින් සනාථ නොකළ අවස්ථාවක ඔහු විසින් ලබා ගත් පීතෘත්ව නිවාඩු, වැටුප් රහිත නිවාඩු ලෙස සලකා සේවයෝජකයාට කටයුතු කළ හැකිය.

(5) දරු ප්‍රසූතියේ දින සිට දින 03ක නිවාඩුව සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් ලබා නොගත් අවස්ථාවක පසුව එම පීතෘත්ව නිවාඩු ලබා ගැනීමට සේවනියුක්තිකයෙකුට නොහැකි ය.

53. මාතෘ ප්‍රතිලාභ ගෙවීම සඳහා යම් රක්ෂණ අරමුදලක් ආරම්භ කර ක්‍රියාත්මක වන දින සිට මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ මාතෘ ප්‍රතිලාභ ගෙවීමට අදාළ විධිවිධාන එම අරමුදලේ විධිවිධාන වලට අනුකූලව ක්‍රියාත්මක විය යුතුයි.

**V වන පරිච්ඡේදය**

**වෙනත ගෙවීම පිළිබඳ විධිවිධාන හා ජාතික වෙනත කවුන්සිලයක් පිහිටුවීම.**

**V වන පරිච්ඡේදයේ (අ) කොටස**

**වෙනත ගෙවීම පිළිබඳ විධිවිධාන**

54. ස්ත්‍රී පුරුෂ හේදයකින් තොරව සමාන සේවයක් කරන සෑම සේවා නියුක්තිකයෙකුටම සමාන වැටුපක් සේවයෝජක විසින් ගෙවිය යුතුයි.

55.(1) මෙම පනත ක්‍රියාත්මක වන දින සිට යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයේ නියුක්ත සේවනියුක්තිකයෙකු සඳහා යම්

සේවයෝජකයෙකු විසින් ගෙවිය යුතු ජාතික අවම මාසික වේතනය රු.21,000ක් විය යුතු අතර, ජාතික අවම දෛනික වේතනය රු.840ක් විය යුතු ය.

(2) (1) වන උපවගන්තියේ සඳහන් විධිවිධාන බලාත්මක සාමූහික ගිවිසුමක් මගින් හෝ සාමූහික ගිවිසුමක් අදාළ වීම දීර්ඝ කිරීමකින් ආවරණය වන්නා වූ සේවා නියුක්තිකයින් සඳහා අදාළ නොවිය යුතු ය.

(3) (1) වන උපවගන්තියේ කාර්යය සඳහා “ජාතික අවම වේතනය” ලෙස සේවා නියුක්තිකයාගේ ගිවිස ගත් වේතනය හෝ වැටුප, ජීවන වියදම් දීමනාව, විශේෂ ජීවන වියදම් දීමනාව හෝ ඊට සමාන වෙනත් යම් දීමනාවක් ද 2005 අංක 36 හා 2016 අංක 04 දරන පනත් මගින් මෙම පනත ක්‍රියාත්මක වන දිනය තෙක් ගෙවමින් පැවති අයවැය සහන දීමනා ද 1958 අංක 15 දරන සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනතේ 47 වන වගන්තියේ ඉපයීම් වල සඳහන් නිවාඩු දින සම්බන්ධයෙන් කරනු ලබන ගෙවීම් හෝ ආහාර දීමනා හෝ හැර වෙනත් යම් ඉපයීමක් වෙනුවෙන් සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට දායක මුදල් ගෙවීම සඳහා අදාළ කර ගන්නා වෙනත් ආකාරයක යම් දීමනාවක් ද ඇතුළත් වේ.

(4) වෙනත් යම් ලිඛිත නීතියක විධිවිධාන කවරක් වුව ද යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයෝජකයෙකු තමා විසින් සේවයේ නියුක්ත කොට ඇති යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට (1) වන උපවගන්තියේ නිශ්චිතව සඳහන්, අවස්ථාවෝචිත පරිදි ජාතික අවම මාසික හෝ දෛනික වේතනයට අඩු වේතනයක් ගෙවනු නොලැබිය යුතු ය.

(5) (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන වලට යටත්ව යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබ ඇති සෑම සේවා නියුක්තිකයෙකුම, එම සේවයෝජකයාගේ සේවා නියුක්තිකයෙකු වශයෙන් නොකඩවා සේවය කරන තාක් කල් මේ පනත ක්‍රියාත්මක වීම ආරම්භ වන දිනයට පෙරාතුවම වූ දිනයෙහි ඒ සේවා නියුක්තිකයා භුක්ති විඳිමින් සිටි කවර නාමයකින් හෝ පදවි නාමයකින් හෝ හඳුන්වනු ලබන මුදලින් කරන ලද වැටුප්, දීමනා හෝ වෙනත් ගෙවීම් වලට අදාළ නියම හා කොන්දේසි වලට නොඅඩු වාසි සහගත තත්ත්වයකින් යුත් නියම හා කොන්දේසි මත එසේ නොකඩවා සේවයෙහි නියුක්ත කරනු ලැබිය යුතු ය.

56. (1). ස්වකීය කර්මාන්තයේ හෝ සේවාවක සේවයේ නියුක්ත නැතහොත් ඒ පිළිබඳ සේවයේ නියුක්ත එක් එක් පුද්ගලයාට වේතන ගෙවීමේ දී සේවයෝජකයා මෙම වගන්තියේ පහත දැක්වෙන විධිවිධාන වලට අනුව ක්‍රියා කළ යුතු ය -

වේතන  
ගෙවීම

(අ) මෙහි පහත විස්තර කර ඇති පරිදි එම පුද්ගලයාගේ කැමැත්ත ඇතිව අඩුකර ගැනීමට අවසර දී ඇති මුදලක් නොවන කිසිම මුදලක් අඩු නො කොට, මෙහි පහත සලසා ඇති විධිවිධාන ඒ තැනැත්තාගේ වේතනයට යටත්ව නීත්‍යානුකූල වලංගු මුදලින් ඒ ඒ පුද්ගලයාට කෙලින්ම ගෙවීම හෝ එම සේවා නියුක්තිකයාගේ පුද්ගලික බැංකු ගිණුමට ගිණුම් ගත කිරීම සිදු කළ යුතු ය. විෂයභාර

අමාත්‍යවරයා විසින් විද්‍යුත් මාර්ගයෙන් වැටුප් ගෙවීම (E-Salary System) නියෝග මගින් ප්‍රකාශයට පත් කල දින සිට සෑම වේතන ගෙවීමක්ම නියෝග වල සඳහන් නියමයන් අනුව සිදු කළ යුතු ය.

එසේ වුව ද, ආදායම් බදු පනත මගින් හෝ සෙසු කිසියම් ලිඛිත නීතියක් මගින් එබඳු වේතනයකින් අඩු කර ගැනීමට බලය ඇති මුදලක් කපා ගැනීමට හෝ, කිසියම් අධිකරණයක් මගින් නිකුත් කරන ලද කිසියම් ආඥාවක්, නියමයක් හෝ නඩු විනිශ්චයක් ක්‍රියාවේ යෙදවීම වශයෙන් හෝ එබන්දකට අවනතවීම වශයෙන් එබඳු වේතනයක් සම්පූර්ණ වශයෙන් රඳවා ගැනීමට හෝ වේතනයේ කිසියම් කොටසක් අඩු කර ගැනීමට බලපෑමක් නොවේ.

මෙම ඡේදයෙහි “අවසර දෙන ලද අඩු කර ගැනීම ” යනුවෙන් අදහස් වන්නේ,

වේතන ගෙවීමේ දී අඩු කිරීම

(ආ) තුන්වන පාර්ශ්වයක් වෙත ගෙවන ලෙස සේවා නියුක්තිකයා විසින් ලිඛිතව අනුමැතිය ලබා දී ඇති මුදලක් සඳහා වන අඩු කිරීමක්

(ඇ) දායකත්ව විශ්‍රාම වැටුපක් අදාළ වන අවස්ථාවලදී සෞඛ්‍ය රක්ෂණ වාරික

(ඈ) සේවයෝජකයෙකු විසින් ලබා දෙන ලද ණය මුදල් ආපසු ගෙවීම, කෙසේ වුවද මෙම අඩු කිරීම සේවා නියුක්තිකයා විසින් එකඟ වන ලද ප්‍රමාණයට විය යුතු අතර මූලික වැටුපෙන් සියයට දහය (10%) නොඉක්මවිය යුතු වේ.

(ඉ) සේවයෝජකයා විසින් සේවා නියුක්තිකයා වෙත ලබා දෙන ලද කිසියම් අත්තිකාරම් මුදලක් ආපසු අය කර ගැනීම සහ

(ඊ) සේවයෝජකයා විසින් සේවා නියුක්තිකයා හට කුලියට ලබා දෙන නිවාස මත ගෙවීම්, කෙසේ වුවද මෙම අඩු කිරීම් සේවා නියුක්තිකයා විසින් අනුමැතිය ලබා දෙන ප්‍රමාණයට විය යුතු ය.

(උ) සාමාජිකත්වය දරන වෘත්තීය සමිතියකට කරන ලද අඩු කිරීම

(ඌ) අමාත්‍යවරයා විසින් සාදන ලද නියෝග මගින් නියම කරන ලද වෙනත් කිසියම් අඩු කිරීමක්

(2). සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ නොසැලකිල්ල හෝ අවකල් ක්‍රියාව හේතුවෙන් සිදුවන කිසියම් අලාභ සඳහා සේවයෝජකයා විසින් එකී සේවා නියුක්තිකයා වෙතම අලාභ අය කර ගැනීම සහ ඒ සඳහා හිමිකම් පෑම මෙම විධිවිධානයෙහි කවරක් විසින් හෝ වළක්වනු නොලැබිය යුතු ය.

(3). සම්පූර්ණ අඩු කිරීම් අදාළ කාල පරිච්ඡේදය තුළ මූලික වැටුපෙන් සියයට හැට (60%) නොඉක්මවිය යුතු වේ.

57. (1) යම් සේවයෝජකයෙකුට තමාගේ පාලනයෙන් බැහැර වූ වසංගත, ස්වාභාවික ව්‍යසන, යටිතල පහසුකම් බිඳවැටීම, දේශීය හෝ ගෝලීය ආර්ථික අවපාතයන් නිසා ඇණවුම් නොමැති වීම හෝ අඩු වීම හේතුවෙන් සාමාන්‍ය ලෙස සේවා නියුක්තිකයෙකුට රැකියාවෙහි යෙදවීමට බාධා පැමිණෙන හෝ නොහැකිවන අවස්ථාවක දී, සේවා ස්ථානය තුළ එකී අවස්ථාවේ සේවයේ නියුතුව සිටි සේවනියුක්තිකයන්ව අදාළ ව්‍යාපාරය යථා තත්ත්වයට පත්වීමෙන් පසු වැඩ ලබා දීමේ අපේක්ෂාවෙන් (සේවා ගිවිසුම අවසන් නොකර) නිවසේ රඳවන (Lay off) තම සේවා නියුක්තිකයින් සඳහා සේවය කරන ලද අවසාන මාසයේ ගෙවනු ලැබූ මූලික වැටුපෙන් අවම 50%ක ප්‍රතිශතයක ප්‍රමාණයක් නිවසේ රඳවන කාලය සඳහා මාසිකව වේතන ලෙස ගෙවිය යුතු ය.

සේවයෝජකට නිවසේ රඳවන සේවකයෙකුට 50%ක මූලික වැටුපක් ගෙවීමට හැකි බව

(2) (1) වන උපවගන්තියේ සඳහන් වන ආකාරයේ සේවා නියුක්තිකයින් සේවයේ නියුක්ත කර වීමට ඇති වන බාධා තමාගේ පාලනයෙන් තොර බාහිර වසංගත, ස්වාභාවික ව්‍යසන, යටිතල පහසුකම් බිඳවැටීම, දේශීය හෝ ගෝලීය ආර්ථික අවපාතයන් නිසා ඇණවුම් නොමැති වීම හෝ අඩු වීම යන කරුණක් බවට වන ඉල්ලීමක් අදාළ සේවයෝජක විසින් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්ට සිදු කර කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්ගේ අවසර ලබා ගැනීමෙන් පසු වැඩ ලබා දීමට අපොහොසත්ව නිවසේ රඳවන සේවා නියුක්තිකයින් සඳහා අවම 50% ක මූලික වැටුපක් ගෙවීමට සේවයෝජක විසින් කටයුතු කළ යුතු ය. සේවයෝජකයෙකු විසින් සිදු කරනු ලබන මෙවැනි ස්වභාවයේ ඉල්ලීමක් වෙනුවෙන් පරීක්ෂණයකින් පසු අවසරය ලබා දීමේ පූර්ණ අභිමතය කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා සතු ය.

58. (1). ස්වකීය කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයේ නියුක්ත නැතහොත් ඒ පිළිබඳ සේවයේ නියුක්ත එක් එක් පුද්ගලයාට වේතනය ගෙවිය යුතු කාල සීමාව (එය මසකට වැඩි නොවිය යුතු යි.) සේවයෝජකයා විසින් තීරණය කළ යුතු අතර--

වේතන ගෙවිය යුතු කාලසීමාව

එම කාල සීමාව එක් සතියකට වඩා දීර්ඝ නොවූ කල්හි එම කාල සීමාව ඉක්මවා ගොස් දින තුනක් ඇතුළත ද,

එම කාල සීමාව එක් සතියකට වඩා දීර්ඝ වූ කල්හි එම කාල සීමාව ඉක්මවා ගොස් දින පහක් ඇතුළත ද,

එම කාල සීමාව සති දෙකකට වඩා දීර්ඝ වූ කල්හි එම කාල සීමාව ඉක්මවා ගොස් දින දහයක් ඇතුළත ද,

ගෙවිය යුතු ය.

කිසියම් ගිවිසුමක් කෙළවර කිරීමේ දී මෙම පනතින් පිටස්තර වූ ලිඛිත නීතියක කවර විධිවිධානයක් යටතේ වුව ද දිය යුතු වූ දැනුම් දීම හෝ අවවාදය පිළිබඳ කාලය සම්බන්ධයෙන් මෙම ඡේදයේ සඳහන් කිසිවකින් බාධා නොවන්නේ ය.

(2). යම් දිනයකදී සේව්‍යෝජකයා යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් කරතොත් හෝ, යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු නීත්‍යානුකූලව තම සේවය අවසන් කරතොත්, ඒ දිනයේ සිට සේවය කරන දෙවෙනි දිනය ඉකුත් වන්නට පෙර, ඒ සේවා නියුක්තිකයා හට ලැබිය යුතු වේතනය සේව්‍යෝජකයා විසින් ගෙවිය යුතු ය.

(3) (1) හෝ (2) වන උපවගන්තිය යටතේ සේවා නියුක්තිකයෙකුට ගෙවිය යුතු යම් වේතනයක් ගෙවීමට යටත්ව සිටින්නා වූ ද එම මුදල නියමිත දිනටම දී හෝ ඉන් පෙර ගෙවීමට අපොහොසත් වන්නා වූ ද නැතහොත් පැහැර හරින්නා වූ ද යම් සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් වේතනය වශයෙන් අදාළ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවිය යුතු මුදලට අතිරේකව එම මුදල මත පහත දැක්වෙන පරිදි ගණන් බලනු ලබන අධිභාරයක් එම සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවීමට යටත් විය යුතු ය:

වේතන ගෙවීම් ප්‍රමාද කරන අවස්ථා වල අධිභාරයක් ගෙවීම.

(අ) වේතනය ගෙවීම, නියමිත දිනයේ සිට මාසයකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා හිඟ හිටුවා ඇති අවස්ථාවක වේතනය වශයෙන් අයවිය යුතු මුදලින් සියයට දහයක අධිභාරයක්;

(ආ) වේතනය ගෙවීම, නියමිත දිනයේ සිට මාසයකට වැඩි නමුත් මාස තුනකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා හිඟ හිටුවා ඇති අවස්ථාවක, වේතනය වශයෙන් අයවිය යුතු මුදලින් සියයට පහළොවක අධිභාරයක්;

(ඇ) වේතනය ගෙවීම, නියමිත දිනයේ සිට මාස තුනකට වැඩි නමුත් මාස හයකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා හිඟ හිටුවා ඇති අවස්ථාවක, වේතනය වශයෙන් අයවිය යුතු මුදලින් සියයට විස්සක අධිභාරයක්;

(ඈ) වේතනය ගෙවීමට නියමිත දිනයේ සිට මාස හයකට වැඩි නමුත් මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා හිඟ හිටුවා ඇති අවස්ථාවක, වේතනය වශයෙන් අයවිය යුතු මුදලින් සියයට විසිපහක අධිභාරයක් ;

(ඉ) වේතනය ගෙවීමට නියමිත දිනයේ සිට මාස දොළහකට වැඩි කාලයක් සඳහා හිඟ හිටුවා ඇති අවස්ථාවක, වේතනය වශයෙන් අයවිය යුතු මුදලින් සියයට තිහක අධිභාරයක්.

මේ වගන්තියේ කාර්යය සඳහා වේතනයක් සම්බන්ධයෙන් “නියමිත දිනය” යන්නෙන් (1) වන හෝ (2) වන උපවගන්තියේ සඳහන්ව ඇති වේතනය ගෙවනු ලැබිය යුතු කාලසීමාව ඇතුළත දක්වා ඇති අවසාන දිනය අදහස් වේ.

**V වන පරිච්ඡේදයේ (ආ) කොටස**  
**ජාතික වේතන කවුන්සිලය පිහිටුවීම , සංයුතිය හා බලතල**

59. (1) ජාතික වේතන කවුන්සිලය පිහිටුවීම -  
 (අ) විෂයභාර අමාත්‍යවරයා විසින් ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රකාශයට පත් කරන ලද නියෝගයක් මඟින් ශ්‍රී ලංකාව තුළ ජාතික අවම වේතන

ක්‍රමයක් ස්ථාපිත කිරීම සඳහා ජාතික වෛතන කවුන්සිලයක් පිහිටුවිය හැකිය.

(ආ) පනතේ 324 වන වගන්තිය යටතේ කර්මාන්තය හෝ සේවාව හෝ කාර්මික ව්‍යාපාරයේ හෝ කර්මාන්තශාලාවක යටතේ අර්ථ නිරූපණය කර ඇති සියලුම ව්‍යාපාර හා කාණ්ඩ සඳහා ජාතික වෛතන කවුන්සිලය විසින් කරන ලද නිර්දේශ මත අමාත්‍යවරයා විසින් ප්‍රකාශයට පත් කරන ජාතික අවම වෛතනය අදාළ විය යුතුයි.

(2) ජාතික වෛතන කවුන්සිලයේ සංයුතිය -

(අ) ජාතික වෛතන කවුන්සිලය සාමාජිකයන් නව දෙනෙකුගෙන් සමන්විත විය යුතු ය.

(ආ) එවැනි සාමාජිකයන් තිදෙනෙකුගෙන් එක්කෙනා බැගින් වැවිලි, නිෂ්පාදන සහ සේවා අංශයන් වල වැඩිම සාමාජිකත්වයක් නියෝජනය කරන සේවා නියුක්තිකයන්ගේ වෘත්තීය සමිති වල නියෝජිතයන් විය යුතු අතර තිදෙනෙකු වැවිලි, නිෂ්පාදන හා සේවා අංශය නියෝජනය කරන සේව්‍ය සම්මේලනය සමඟ වෙනත් සේව්‍ය සංවිධාන වල එක් අයෙකු බැගින් සේව්‍යෝජකයින්ගේ නියෝජිතයින් තිදෙනෙක් විය යුතු ය. වෘත්තීය සමිති රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාගේ නිර්දේශ මත ජාතික වෛතන කවුන්සිලයට සේවා නියුක්තිකයින් නියෝජනය කරන සාමාජිකයින් තිදෙනෙකු සමඟ සේව්‍ය පාර්ශ්වය නියෝජනය කරන සාමාජිකයින් තිදෙනෙකු ද ඇතුළුව සාමාජිකයින් 06 දෙනෙකු කම්කරු විෂයභාර අමාත්‍යවරයා විසින් පත් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(ඇ) මහ බැංකුව නියෝජනය කරමින් එක් සාමාජිකයෙකු සහ ජන හා සංඛ්‍යාලේඛන දෙපාර්තමේන්තුව නියෝජනය කරමින් එක් සාමාජිකයෙකු සිටිය යුතු ය. මෙම සාමාජිකයින් දෙදෙනා අදාළ විෂයභාර අමාත්‍යවරයා විසින් නම් කර දැනුම් දීමට කටයුතු කළ යුතු ය.

(ඈ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා ජාතික වෛතන කවුන්සිලයේ සභාපතිවරයා විය යුතු අතර කවුන්සිලයේ සියලුම රැස්වීම් වල මූලසුන දැරිය යුතු ය. එසේ වුවද කවුන්සිලයේ කිසිදු රැස්වීමකට හෝ ක්‍රියාදාමයේ කිසිදු අදියරකට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා නොමැති අවස්ථාවක, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙනුවෙන් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ අතිරේක කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් හෝ කම්කරු කොමසාරිස්වරයෙකු රැස්වීමේ මූලසුන දැරිය යුත්තේ ය.

(ඉ) ජාතික වෛතන කවුන්සිලයට ලේකම්වරයෙකු සිටින අතර ඔහු කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ සහකාර කම්කරු කොමසාරිස්වරයෙකු හෝ නීති නිලධාරියෙකු විය යුතු ය.



කවුන්සිලයේ කාර්යයන් ඉටු කිරීමේ දී ලේකම්වරයා පහසුකම් සපයන්නකු ලෙස කටයුතු කළ යුතු ය.

(ඊ) කවුන්සිලයේ සෑම සාමාජිකයෙකුම ඔහු පත් කළ දින සිට වසර හතරක කාලයක් සඳහා සාමාජිකත්වය දරනු ලැබිය යුතුයි.

(උ) ජාතික වේතන කවුන්සිලයකට බලය ලබා දී ඇති කාරණයක් සම්බන්ධ තීරණයක් ගැනීමේ දී යම් පරස්පරතාවයක් ඇති වූ අවස්ථාවක ඡන්දය ප්‍රකාශ කිරීමට හිමිකම් ඇති බහුතර සාමාජිකයන්ගේ ඡන්දයෙන් එම තීරණය ගනු ලැබිය යුතුයි. කවුන්සිලයේ මූලසූත්‍ර දරන සභාපතිවරයාට සහ ලේකම්වරයාට කවුන්සිලයට ඉදිරියේ ඇති කිසිදු තීරණයකට පක්ෂව හෝ විපක්ෂව ඡන්දය දීමට අයිතියක් නොමැත. කෙසේ වෙතත් යම් තීරණයක් සඳහා සමාන ඡන්ද සංඛ්‍යාවක් ඇති අවස්ථාවන්හි දී පමණක් සභාපතිවරයාට ඡන්දය ප්‍රකාශ කිරීමට හැකිය.

(ඌ) ජාතික වේතන කවුන්සිලයේ රැස්වීමක් සඳහා සිටිය යුතු සාමාජිකයන්ගේ සණ පූර්ණය ලෙස සභාපති හා ලේකම් හැර සාමාජිකයින් 06 දෙනෙකු අවම වශයෙන් සිටිය යුතුයි.

(ඍ) කම්කරු විෂයභාර අමාත්‍යවරයා විසින් නියෝග මගින් ජාතික වේතන කවුන්සිලයේ සාමාජිකයින්ට ගෙවිය යුතු දීමනා තීරණය කළ යුතු ය.

(3) ජාතික වේතන කවුන්සිලයේ බලතල:

(අ) වැවිලි, නිෂ්පාදන හා සේවා අංශ සඳහා වෙන වෙනම හෝ පොදුවේ සමස්තයක් ලෙස හෝ මාසික හෝ දෛනික හෝ පැයකට හෝ කැලී ක්‍රමයට හෝ ජාතික අවම වේතනයක් ප්‍රකාශයට පත් කිරීම සඳහා නිර්දේශ අමාත්‍යවරයාට ඉදිරිපත් කිරීම;

(ආ) සේව්‍යෝජකයන්, කම්කරු සංගම් සහ අනෙකුත් අදාළ පාර්ශ්ව සමඟ උපදේශන රැස්වීම් පැවැත්වීම;

(ඇ) ජාතික වේතන කවුන්සිලය විසින් කැඳවන විරෝධතා සලකා බැලීම.

(4) අමාත්‍යවරයා විසින් නියෝග මගින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලබන නිර්ණායකයන් පදනම් කර ගෙන ජාතික වේතනය තීරණය කිරීමේ සූත්‍රයකට අනුව කලින් කලට ජාතික අවම වේතනය ප්‍රකාශයට පත් කිරීම සඳහා නිර්දේශ අමාත්‍යවරයාට ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.

(5) අමාත්‍යවරයා විසින්, ජාතික වෛතන කවුන්සිලය විසින් යොමු කරන ලද නිර්දේශ පදනම් කර ගෙන ජාතික වෛතනය ගැසට් කිරීම අමාත්‍ය මණ්ඩල අනුමැතිය ලබා ගැනීමෙන් පසුව සිදු කළ යුතු ය.

(6) ජාතික අවම වෛතනය සමාලෝචනය කිරීමට ඇති බලය

(අ) කවුන්සිලය විසින් ජාතික අවම වෛතනය සෑම වසර දෙකකට වරක් හෝ ඊට පෙර රට තුළ සිදුවන ආර්ථික වෙනස්කම් මත සමාලෝචනය සිදු කළ හැකිය.

(ආ) අවම ජාතික වෛතනය සංශෝධනය කිරීමේ දී (4) උප වගන්තියෙහි සඳහන් නිර්ණායක සලකා බැලීම කවුන්සිලයේ වගකීම විය යුතු ය.

(ඇ) කවුන්සිලය විසින් මාසයක් ඈතුළත සංශෝධන ක්‍රියාවලිය සම්පූර්ණ කර අමාත්‍යවරයාට නිර්දේශ ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.

## VI පරිච්ඡේදය පාරිතෝෂික ගෙවීම

60. (1) යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සෑම සේවයෝජකයෙකුම ඒ සේවයෝජක යටතේ සම්පූර්ණ අවුරුද්දකට නොඅඩු සේවා කාලයක් ඇති සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවාවන් (සේවයෝජකයා විසින් හෝ සේවා නියුක්තිකයා විසින් හෝ සේවා නියුක්තිකයාගේ විශ්‍රාම ගැනීම මත හෝ ඔහුගේ මරණය සිදු වීමෙන් හෝ නීතිය ක්‍රියාත්මක වීමෙන් හෝ අන්‍යාකාරයකින් වුවද) මේ පනත ක්‍රියාත්මක වීමට පසු යම් අවස්ථාවක අවසන් කරනු ලැබූ විට, ඒ සේවාවන් වෙනුවෙන් මේ කොටසේ විධිවිධාන වලට අනුකූලව ආගණනය කරනු ලැබූ පාරිතෝෂිකයක් ඒ සේවය අවසන් කිරීමේ දිනයේ සිට දින තිහක කාලයක් ඇතුළත ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවනු ලැබිය යුතු ය. ඒ අවසන් කිරීම ඒ සේවා නියුක්තිකයාගේ මරණය සිදු වීමෙන් ඇති වන අවස්ථාවක හෝ පාරිතෝෂික ගෙවන අවස්ථාවක ඒ සේවා නියුක්තිකයා ජීවත්ව නොසිටින අවස්ථාවක දී මේ කොටසේ විධිවිධාන වලට අනුකූලව ආගණනය කරනු ලැබූ පාරිතෝෂිකයක් ඒ සේවාව අවසන් කිරීමේ දින සිට දින තිහක කාලයක් ඇතුළත ඔහුගේ උරුමකාරයන්ට ගෙවනු ලැබිය යුතු ය.

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ සේවයෝජකයෙකු වෙත නියම කරන ලද බැඳීම් ඉටු කිරීමට පෙර ඒ සේවයෝජකගේ මරණය සිදු වූ විටක, ඔහුගේ නීත්‍යානුකූල නියෝජිතයා හෝ ඔහුගේ ව්‍යාපාරයේ හෝ දේපලේ උරුමකරුවන් විසින් ඒ බැඳීම් ඉටු කරනු ලැබිය යුතු ය.

(3) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ සේවා නියුක්තිකයෙකුට ගෙවිය යුතු යම් පාරිතෝෂිකයක් ගෙවීමට යටත්ව සිටින්නා වූ ද එම මුදල නියමිත

දිනටම දී හෝ ඉන් පෙර ගෙවීමට අපොහොසත් වන්නා වූ ද නැතහොත් පැහැර හරින්නා වූ ද යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් පාරිතෝෂිකය වශයෙන් අදාළ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවිය යුතු මුදලට අතිරේකව එම මුදල මත පහත දැක්වෙන පරිදි එම සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවීමට යටත් විය යුතු ය.

- (අ) පාරිතෝෂිකය ගෙවීම, නියමිත දිනයේ සිට මාසයකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා හිඟ හිටුවා ඇති අවස්ථාවක පාරිතෝෂිකය වශයෙන් අයවිය යුතු මුදලින් සියයට දහයක අධිභාරයක්;
- (ආ) පාරිතෝෂිකය ගෙවීම, නියමිත දිනයේ සිට මාසයකට වැඩි නමුත් මාස තුනකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා හිඟ හිටුවා ඇති අවස්ථාවක, පාරිතෝෂිකය වශයෙන් අයවිය යුතු මුදලින් සියයට පහළොවක අධිභාරයක්;
- (ඇ) පාරිතෝෂිකය ගෙවීම, නියමිත දිනයේ සිට මාස තුනකට වැඩි නමුත් මාස හයකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා හිඟ හිටුවා ඇති අවස්ථාවක, පාරිතෝෂිකය වශයෙන් අයවිය යුතු මුදලින් සියයට විස්සක අධිභාරයක්;
- (ඈ) පාරිතෝෂිකය ගෙවීමට නියමිත දිනයේ සිට මාස හයකට වැඩි නමුත් මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා හිඟ හිටුවා ඇති අවස්ථාවක, පාරිතෝෂිකය වශයෙන් අයවිය යුතු මුදලින් සියයට විසිපහක අධිභාරයක් ;
- (ඉ) පාරිතෝෂිකය ගෙවීමට නියමිත දිනයේ සිට මාස දොළහකට වැඩි කාලයක් සඳහා හිඟ හිටුවා ඇති අවස්ථාවක, පාරිතෝෂිකය වශයෙන් අයවිය යුතු මුදලින් සියයට තිහක අධිභාරයක් ;

මේ වගන්තියේ කාර්යය සඳහා පාරිතෝෂිකයක් සම්බන්ධයෙන් “නියමිත දිනය” යන්නෙන්, (1) වන උපවගන්තියේ සඳහන්ව ඇති පාරිතෝෂිකය ගෙවනු ලැබිය යුතු කාලසීමාව ඇතුළත දක්වා ඇති අවසාන දිනය අදහස් වේ.

(4) (1) වන උපවගන්තියේ සඳහන් සේවා නියුක්තිකයෙකු-

- (අ) ඒ සේවා නියුක්තිකයා මාසික පඩි ලබන සේවා නියුක්තිකයෙකු වන විටක, ඒ සේවා නියුක්තිකයා විසින් අවසන් වීමට ලබා ගන්නා ලද වැටුපේ හෝ වේතනයේ අනු ප්‍රමාණය අනුව ආගණනය කරනු ලැබූ සම්පූර්ණ වශයෙන් සේවය කරන ලද එක් එක් වර්ෂය සඳහා, මාස භාගයක වැටුපට හෝ වේතනයට;  
සහ
- (ආ) ඒ සේවා නියුක්තිකයා වෙනත් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු වන විටක, ඒ සේවා නියුක්තිකයා විසින් අවසන් වරට ලබා ගන්නා ලද වැටුපේ හෝ වේතනයේ අනු ප්‍රමාණය අනුව ආගණනය කරනු ලැබූ, සම්පූර්ණ වශයෙන් සේවය කරන ලද එක් එක් වර්ෂය සඳහා, දින 14ක වැටුපට හෝ වේතනයට සමාන මුදලක් පාරිතෝෂිකය වශයෙන් ලැබීමට හිමිකම් ලැබිය යුතු ය :

එසේ වුවද කැලී ප්‍රමාණය අනුව ගෙවීම් ලබන සේවා නියුක්තිකයෙකු සම්බන්ධයෙන් වන විටක, ඔහුගේ සේවනියුක්තිය අවසන් කිරීමට ඉහතින්ම වූ මාස 03ක කාලයක් සඳහා ඔහුට ලැබූන මුළු වැටුප හෝ වේතනය ඒ කාලය තුළ ඔහු විසින් වැඩ කරන දින ගණනින් බෙදීමෙන් දෛනික වැටුප හෝ වේතනය ආගණනය කරනු ලැබිය යුතු ය.

මේ වගන්තියේ කාර්යය සඳහා පාරිතෝෂිකයක් ආගණනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් අන්තිමට ලබා ගත් “වැටුප හෝ වේතනය” යන්නෙන්,

- (අ) මූලික හෝ ඒකාබද්ධ වැටුප හෝ වේතනය;
- (ආ) ජීවන වියදම් දීමනාව, විශේෂ ජීවන දීමනාව හෝ වෙනත් සමාන දීමනාවක; සහ
- (ඇ) කැලී ප්‍රමාණය (කොටස්) අනුව ගෙවීම
- (ඈ) මේ පනත ක්‍රියාත්මක වන අවස්ථාවේ සේවයේ යෙදී සිටින සේවා නියුක්තිකයන්ට 2005 අංක 36 හා 2016 අංක 04 දරන සේවකයන්ගේ අයවැය සහන දීමනා පනත් යටතේ ගෙවනු ලැබූ අයවැය සහන දීමනා ද ඇතුළත් වේ.

61. මේ පරිච්ඡේදය යටතේ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට ලැබිය යුතු යම් පාරිතෝෂිකයක ගෙවීමක් ඒ සේවා නියුක්තිකයා විසින් ලබා ගැනීමට පෙර ඔහුගේ මරණය සිදු වුවහොත් එය ඔහුගේ උරුමකරුවන්ට ගෙවනු ලැබිය යුතු ය.

62. (1) සේවා නියුක්තිකයෙකුට ගෙවිය යුතු පාරිතෝෂිකය සාමූහික ගිවිසුමකින් මේ පනත යටතේ වූ කාර්මික අධිකරණයක හෝ බේරුම්කරුවන්ගේ ප්‍රදානයකින් හෝ වෙනත් යම් ගිවිසුමකින් පාලනය වන අවස්ථාවක ඔහුගේ සේවාවන් සම්බන්ධයෙන් ඒ පාරිතෝෂිකය ගණනය කිරීම , ඒ සාමූහික ගිවිසුමේ කාර්මික අධිකරණයේ හෝ බේරුම්කරුවන්ගේ ප්‍රදානයේ හෝ වෙනත් ගිවිසුමේ දක්වා ඇති පාරිතෝෂිකය හෝ ආන්තික ප්‍රතිලාභ මේ පනත යටතේ ගෙවිය යුතු පාරිතෝෂිකයට වඩා සේවා නියුක්තිකයාට වාසිදායක වන්නේ නම්, අවස්ථාවෝචිත පරිදි, ඒ සාමූහික ගිවිසුමේ කාර්මික අධිකරණයේ හෝ බේරුම්කරුවන්ගේ ප්‍රදානයේ හෝ වෙනත් ගිවිසුමේ නියමයන්ට අනුකූලව කරනු ලැබිය යුතු ය.

(2). මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ පාරිතෝෂිකයට අතිරේකව හෝ ප්‍රතිලෝම වශයෙන් හෝ යම් සාමූහික ගිවිසුමක, කාර්මික අධිකරණයක හෝ බේරුම්කරුවෙකුගේ ප්‍රදානයක හෝ වෙනත් ගිවිසුමක නියම අනුව පාරිතෝෂිකයකට හෝ ආන්තික ප්‍රතිලාභයකට කිසිම සේවා නියුක්තිකයෙකු හිමිකම් නොලැබිය යුතු ය.

63. මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ පාරිතෝෂිකයක් ගෙවනු ලැබිය යුතු වුව ද, වංචා කිරීමේ, සේවයෝජකගේ අරමුදල් ව්‍යාපහරණය කිරීමේ සේවයෝජකගේ දේපල වලට ඕනෑකමින් ම අලාභ සිදු කිරීමේ හෝ සේවයෝජකගේ බඩු වලට , දේවලට හෝ දේපල වලට පාඩු සිදු කිරීමේ

පාරිතෝෂිකය අහිමි කිරීම

හේතු නිසා සේවාවන් අවසන් කරනු ලැබුවා වූ ද, යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු ඔහු විසින් සිදු කරන ලද අලාභයේ හෝ පාඩුවේ ප්‍රමාණයට ඒ පාරිතෝෂිකය අහිමි කරනු ලැබිය යුතු ය.

64. සේවයෝජකයෙකු විමෙන් පසු අවුරුද්දක කාලයක් ඇතුළත ඒ සේවයෝජක විසින් යම් ඉඩමක් හෝ ආයතනයක් විකුණනු ලබන හෝ අන්‍යාකාරයකින් අන්සතු කරනු ලබන අවස්ථාවක ඒ සේවයෝජක යටතේ වූ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවා කාලය, අලුත් සේවයෝජක විසින් ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවිය යුතු පාරිතෝෂිකය ආගණනය කිරීමේ දී අලුත් සේවයෝජක යටතේ වූ ඒ සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවා කාලයට එකතු කරනු ලැබිය යුතු ය.

ඇතැම් අවස්ථා වල දී වර්තමාන සේවයෝජක විසින් සේවකයාගේ කලින් සේවයෝජක යටතේ වූ සේවා කාලය ගණන් ගත යුතු වේ.

65. 60 වන වගන්තියේ විධිවිධාන දායක නොවන යම් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් යටතේ විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම ඇති සේවා නියුක්තිකයෙකුට හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකු සම්බන්ධයෙන් අදාළ නොවිය යුතු ය.

**VII වන පරිච්ඡේදය**

**සේවා නියුක්තිකයෙකුට එම සේවා නියුක්තිකයාගේ නිවසේ සිට සේවයේ නියුක්ත කිරීම**

66. (1) යම් සේවයෝජකයෙකුට සේවයේ අවශ්‍යතාවය මත හෝ රැකියාවේ ස්වභාවය අනුව තම සේවා නියුක්තිකයෙකු එම සේවා නියුක්තිකයාගේ නිවසේ සිට ඔහුගේ රැකියාවට අදාළ යම් කාර්යයක් හෝ වැඩක් ඉටු කිරීම සඳහා නියම කළ හැකි ය.

(2) නිවසේ සිට වැඩ කිරීමේ රැකියා ගිවිසුමක වැඩ කිරීමේ නියමයන් හා කොන්දේසි අඩංගු විය යුතු අතර නිවසේ සිට වැඩ කිරීමේ ගිවිසුම සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවා ගිවිසුමේ කොටසක් ලෙස ඇතුළත් විය යුතු ය.

(3) යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් සේවා නියුක්තිකයෙකු වෙත නිවසේ සිට රැකියාවේ නියුක්ත වන ලෙස දැනුම් දෙන අවස්ථාවක අවම වශයෙන් පැය 48කට පෙර එම දැනුම් දීම සේවා නියුක්තිකයාට කළ යුතු අතර සේවා නියුක්තිකයා විසින් සේවයෝජකගේ ඉල්ලීම අනුව කටයුතු කළ යුතු ය.

(4) නිවසේ සිට වැඩ කරන වේලාවන් සේවයෝජකයාගේ ව්‍යාපාරයේ සාමාන්‍ය වැඩ කරන වේලාවන් තුළ හෝ නිවසේ සිට වැඩ කරන සේවා නියුක්තිකයා හා සේවයෝජකයා අතර එකඟ වූ කාල රාමුව තුළ විය යුතු ය.

(5) නිවසේ සිට වැඩ කරන සේවා නියුක්තිකයෙකුට නමාශීලී වේලාවන්ට අනුව වැඩ කිරීමට අවශ්‍ය නම්,

(අ) ඔහුගේ හෝ ඇයගේ සේව්‍යෝජකයා සමඟ එකඟ විය යුතු කාල රාමුවක් තුළ ඔහුට හෝ ඇයට පවරා ඇති කාර්යය ඉටු කර අවසන් කළ යුතු ය.

(ආ) නිවසේ සිට වැඩ කළ යුතු මූලික වේලාවන් තුළ වැඩ ආශ්‍රිත සන්නිවේදනය සඳහා සේවා නියුක්තිකයා තම සේව්‍යෝජකයා සමඟ එකඟ විය යුතු ය.

(6) නිවසේ සිට වැඩ කරන සේවා නියුක්තිකයෙකුට ඔහුගේ සාමාන්‍ය දවසේ වැඩ අතිකාල සේවය සමඟ නිම කිරීමෙන් පසු නැවත වැඩ ආරම්භ කිරීමට පෙර අඛණ්ඩව පැය 12කට නොඅඩු විවේක කාලයක් හිමි විය යුතු ය.

එසේ වුවද සේව්‍යෝජකයෙකු සමඟ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු (5) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන වලට අනුව එකඟතාවයකට පැමිණි අවස්ථාවක පැය 12කට නොඅඩු විවේක කාලය අදාළ නොවේ.

(7) නිවසේ සිට රාජකාරිය ඉටු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය ස්ථාපනයන්, වැඩ කරන මෙවලම් සහ උපකරණ සේව්‍යෝජක විසින් සැපයිය යුතු ය. වැඩ කරන මෙවලම් සහ උපකරණ සේව්‍යෝජකයාගේ දේපල ලෙස පැවතිය යුතු අතර සේව්‍යෝජකගේ ඉල්ලීම් මත හෝ නිවසේ සිට වැඩ කිරීමේ ගිවිසුම අවසන් කිරීම මත එම උපකරණ සේව්‍යෝජකයා වෙත ආපසු භාර දෙනු ලැබිය යුතු ය. නිවසේ සිට වැඩ කරන සේවා නියුක්තිකයා වෙත සේව්‍යෝජකයා විසින් සපයනු ලබන වැඩ කරන මෙවලම් සහ උපකරණ රාජකාරිය සිදු කිරීම සඳහා පමණක් භාවිතා කළ යුතු ය.

(8) උපදෙස් ලබා ගැනීම, පැවරුම් එකතු කිරීම, ආපසු ලබා දීම සහ වාර්තා කිරීම ඇතුළුව නිවසේ සිට වැඩ කරන වැඩ සම්බන්ධව සන්නිවේදනය සඳහා නිවසේ සිට වැඩ කරන සේවා නියුක්තිකයා සහ ඔහුගේ සේව්‍යෝජකයා අතර එකඟ වූ වේලාවන් තුළ සිදු කිරීමට නිවසේ සිට වැඩ කරන සේවා නියුක්තිකයා බැඳී සිටිය යුතු ය.

(9) නිවසේ සිට වැඩ කරන සේවා නියුක්තිකයා තම සේව්‍යෝජකගේ කැමැත්ත ඇතුළුව තම රැකියාව හැර වෙනත් කිසිදු කටයුත්තක් සඳහා තම රාජකාරී කටයුතු අතර ලබා ගත් රහස්‍ය තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම හෝ භාවිතා කිරීම නොකළ යුතු ය.

(10) සේවා නියුක්තිකයෙකු නිවසේ සිට වැඩ කරන විට ඔහුගේ සේව්‍යෝජකයාට නිවසේ සිට වැඩ කරන සේවා නියුක්තිකයාගේ අවසර ඇතුළුව සහ පූර්ව දැනුම් දීමකට යටත්ව එකඟ වූ සාධාරණ වේලාවක වැඩ කරන ස්ථානයට ප්‍රවේශ විය හැකි ය.

(11) විෂයභාර අමාත්‍යවරයාට මෙම පරිච්ඡේදය මඟින් සඳහන් කර ඇති විධිවිධාන බලාත්මක කිරීමට අදාළ සියලු කරුණු ඇතුළුව නිවසේ සිට වැඩ කිරීමට අදාළ වෙනත් සියලු කරුණු සම්බන්ධයෙන් නියෝග මඟින් ප්‍රකාශයට පත් කළ හැකි ය.

VIII වෙනි පරිච්ඡේදය

විදේශික සේවා නියුක්තිකයෙකු ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියාවක නියුක්ත කිරීමට අදාළ විධිවිධාන

67. විදේශික සේවා නියුක්තිකයෙකු ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියාවක නියුක්ත කරවීමේ දී සපුරාලිය යුතු අවශ්‍යතා -

(අ) යම් රැකියාවක හෝ වෘත්තීයක් සඳහා ශ්‍රී ලාංකික සේවා නියුක්තිකයින් සොයා ගත නොහැකි අවස්ථාවක හෝ ශ්‍රී ලාංකික සේවා නියුක්තිකයින්ට සපුරාලිය නොහැකි වෘත්තීන් හෝ රැකියා අවශ්‍යතා සඳහා හෝ යම් සේවයෝජකයෙකුට විදේශික සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයේ යෙදවිය හැකි ය.

(ආ) යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් විදේශික සේවා නියුක්තිකයෙකු ශ්‍රී ලංකාවේ සේවයේ යෙදවීමට පෙර රැකියා බලපත්‍රයක් කම්කරු විෂයභාර අමාත්‍යාංශයෙන් ලබා ගත යුතු ය.

(ඇ) ශ්‍රී ලංකා ආයෝජන මණ්ඩලය විසින් අනුමැතිය ලබා දෙන ව්‍යාපාර ආයතනයක් සඳහා විදේශික සේවකයින් බඳවා ගැනීමට එම ආයතනය මගින් එකඟතාවය ලබා දී ඇති අවස්ථාවක එම එකඟතා ගිවිසුම සමඟ රැකියා බලපත්‍රය ලබා ගැනීම සඳහා ඉල්ලුම් කළ යුතු ය.

(ඈ) කම්කරු විෂයභාර අමාත්‍යවරයා විසින් කලින් කළට නියෝග මගින් ප්‍රකාශයට පත් කරන නිර්ණායකයන් හා ගාස්තු ගෙවීම් වලට යටත්ව රැකියා බලපත්‍රයක් සඳහා ඉල්ලුම් කළ යුතුයි.

68. විදේශික සේවා නියුක්තිකයෙකු බඳවා ගත් සේවයෝජක විසින් එම විදේශික සේවා නියුක්තිකයා විසින් බලධාරියෙකු ඉල්ලා සිටින අවස්ථාවක අදාළ රැකියා බලපත්‍රය ඉදිරිපත් කළ යුතුයි.

69. සේවයෝජකයෙකු විසින් රැකියා බලපත්‍රයක් නොමැතිව කිසිම විදේශික සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයේ නොයෙදවිය යුතුයි. රැකියා බලපත්‍රයක් නොමැතිව ශ්‍රී ලංකාවේ සේවය කරන ඕනෑම විදේශික සේවා නියුක්තිකයෙකු ශ්‍රී ලංකාවෙන් පිටුවහල් කිරීමට අදාළ බලධාරීන්ට කටයුතු කළ හැකිය.

එසේවුවද මෙම පනත ක්‍රියාත්මක වන දිනට රැකියා බලපත්‍රයක් රහිතව ශ්‍රී ලංකාවේ සේවය කරන විදේශික සේවා නියුක්තිකයින් සේවයේ නියුක්ත කර ඇති සේවයෝජකයින් විසින් මෙම පනත ක්‍රියාත්මක වන දින සිට මාස 12ක කාලයක් ඇතුළත රැකියා බලපත්‍රයක් සඳහා අයදුම් කර ලබා ගත යුතුයි.

70. විදේශික සේවා නියුක්තිකයෙකු ශ්‍රී ලංකාවේ සේවයේ නියුක්ත වීම සඳහා රැකියා බලපත්‍රයක් අවශ්‍ය නොවන අවස්ථා -

(අ) 2007 අංක 07 දරන සමාගම් පනත යටතේ ලියාපදිංචි වී ඇති

- සමාගමක අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයක විදේශ සාමාජිකයෙකු සඳහා
- (ආ) ශ්‍රී ලංකාවේ නියෝජිත කාර්යාලයක හෝ ව්‍යාපෘතියක හෝ ජාත්‍යන්තර සංවිධානයක හෝ විදේශීය රාජ්‍ය නොවන සංවිධානයක කටයුතු කරන විදේශිකයින්
- (ඇ) යම්කිසි සේවාවක් හෝ භාණ්ඩයක් අලෙවි කිරීම සඳහා මාස 03ට අඩු කාලයකට ඇතුළු වී සිටින විදේශිකයින්
- (ඈ) විදේශීය විශේෂඥයින්ට
- (ඉ) ශ්‍රී ලංකාවේ පුරවැසියෙකු සමඟ විවාහ වී ශ්‍රී ලංකාවේ පදිංචි වී සිටින තැනැත්තන්
- (ඊ) ද්විත්ව පුරවැසියන් සඳහා
- (උ) ශ්‍රී ලංකා රජය විසින් නිශ්චිතව දක්වා ඇති වෙනත් තත්ත්වයන් වලදී

71. විදේශික සේවා නියුක්තිකයෙකු සඳහා කම්කරු අමාත්‍යාංශය විසින් නිකුත් කරන රැකියා බලපත්‍රයක් මුල් අවස්ථාවේ වසර 03ක් සඳහා ලබා දෙන අතර තවත් වසර 02ක් සඳහා දීර්ඝ කර ගැනීමට සේව්‍යෝජකයෙකුට හැකි ය.

72. රැකියා බලපත්‍රයක් අවලංගු වන අවස්ථා -

- (අ) රැකියා බලපත්‍රය කල් ඉකුත් වන විට,
- (ආ) රැකියා ගිවිසුම අවසන් වන විට,
- (ඇ) රැකියා ගිවිසුමේ අන්තර්ගතය ලබා දී ඇති රැකියා බලපත්‍රයේ අන්තර්ගතයට නොගැලපෙන විට,
- (ඈ) සැබෑ ලෙසම සිදු කරන ලද කාර්යය ලබා දී ඇති රැකියා බලපත්‍රයේ අන්තර්ගතයට අනුකූල නොවන විට,
- (ඉ) රැකියා බලපත්‍රය නිකුත් කිරීම සඳහා පදනම් වූ ව්‍යාපෘතිය හෝ ව්‍යාපාරය අවසන් වූ විට,
- (ඊ) විදේශික සේවා නියුක්තිකයා බඳවා ගන්නා විදේශීය සංවිධාන එහි ක්‍රියාකාරීත්වය නතර කරන විට.

73. රැකියා බලපත්‍රයක් නිකුත් කිරීමේ නිර්ණායකයන්, ආකෘති ගාස්තු හා ක්‍රියාපටිපාටි පිළිබඳ නියමයන් කම්කරු විෂයභාර අමාත්‍යවරයාට නියෝග මඟින් ප්‍රකාශයට පත් කළ හැකිය.

### IX වන පරිච්ඡේදය

#### ප්‍රවණ්ඩත්වය හා ලිංගික හිංසනය තහනම් කිරීමේ විධිවිධාන

74. (1). යම් සේව්‍යෝජකයෙකු හෝ සේව්‍යෝජක යටතේ සේවය කරන සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් සේවා ස්ථානය තුළ සේවයේ නියුතු වෙනත් සේවානියුක්තිකයෙකුට ප්‍රවණ්ඩ හෝ ලිංගික හිංසනය සිදු වන කිසිම ක්‍රියාවක් නොකළ යුතු ය.

(2). සෑම සේව්‍යෝජකයෙකු විසින්ම ප්‍රවණ්ඩත්වය හා ලිංගික හිංසනය වැළැක්වීම සඳහා සේවා ස්ථානය තුළ ප්‍රමාණවත් පියවර ගත යුතු ය. ප්‍රවණ්ඩත්වය හා ලිංගික හිංසනය වැළැක්වීම සඳහා ප්‍රමාණවත් පියවර



සේවා ස්ථානය තුළ ගෙන නොමැති අවස්ථාවක සේවයෝජක යටතේ සේවයේ නියුක්ත යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් එම සේවයෝජකගේ යටතේ ම වැඩ කරන වෙනත් සේවා නියුක්තිකයෙකුට ප්‍රවණ්ඩත්වයට හෝ ලිංගික හිංසනයට ලක් කරයි නම් සේවයෝජක සමඟ ප්‍රවණ්ඩත්වය හෝ ලිංගික හිංසනය සිදු කරන සේවා නියුක්තිකයා ද වගකිව යුතුයි.

(3). සේවා නියුක්තිකයින් 50ක් හෝ 50ට වැඩි සංඛ්‍යාවක් සේවයේ නියුක්ත කර ඇති සෑම සේවයෝජකයෙකු විසින්ම විෂයභාර අමාත්‍යවරයා විසින් නියෝග මගින් ප්‍රකාශයට පත් කරන ලද මාර්ගෝපදේශයන්ට හා ප්‍රමිතීන්ට අනුකූල වන ලෙස සේවා ස්ථානය තුළ ප්‍රවණ්ඩත්වය හෝ ලිංගික හිංසනය වැළැක්වීම සඳහා ප්‍රතිපත්තියක් හා යාන්ත්‍රණයක් මෙම පනත ක්‍රියාත්මක වන දින සිට මාස 12ක් ඇතුළත සකස් කර කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගෙන් අනුමැතිය ලබා ගත යුතු ය.

(4). (අ). සේවා ස්ථානය තුළ යම් තැනැත්තෙකුගේ ප්‍රවණ්ඩ හෝ ලිංගික හිංසන ක්‍රියාවක් හේතුවෙන් අගතියට පත් වූ සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් පළමුව සේවා ස්ථානය තුළ පිහිටුවා ඇති ප්‍රවණ්ඩත්වය හා ලිංගික හිංසනය වැළැක්වීමේ යාන්ත්‍රණයට (කමිටුවට) පැමිණිලි කළ යුතු ය.

(ආ). එවිට එකී කමිටුව විසින් අදාළ ප්‍රවණ්ඩ හෝ ලිංගික හිංසන ක්‍රියාව සිදු කළ බවට චෝදනා ලැබූ තැනැත්තාගෙන් හෝ තැනැත්තන්ගෙන් නිදහසට කරුණු විමසීම කළ යුතු වේ. එකී නිදහසට කරුණු ලබා ගැනීම පැමිණිල්ල ලද දිනයේ සිට වැඩ කරන දින 30ක් ඇතුළත කමිටුව විසින් ලබා ගත යුතු වේ. චෝදනා ලැබූ තැනැත්තා විසින් නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම වැඩ කරන දින 5ක කාලයක් තුළ ලබා දිය යුතු යි. එසේ නිදහසට කරුණු ලබා දීමට අපොහොසත් වන අවස්ථාවක නිදහසට කරුණු ලබා නොදුන් ලෙස සලකා වැඩ කරන දින 5ට පසු විමර්ශන කටයුතු කමිටුව විසින් ආරම්භ කළ යුතු ය.

(ඇ). එකී නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම මගින් අදාළ චෝදනාවට නිවැරදිකරු බව පිළිගත හැකි බව කමිටුව තීරණය කරන්නේ නම් චෝදනා ලත් තැනැත්තා නිදහස් කොට පැමිණිල්ල අවසන් කළ හැකිය. කෙසේ නමුත් කමිටුව විසින් පැහැදිලි හා පිළිගත හැකි වාර්තා ලිඛිතව ඉදිරිපත් කළ යුතු වේ.

(ඈ). වූදින තැනැත්තා විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද නිදහසට කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම පිළිගත නොහැකි බවට කමිටුව විසින් තීරණය කරන්නේ නම් වූදින තැනැත්තාට එරෙහිව චෝදනා පත්‍රයක් ලබා දී ස්වභාවික යුක්තියේ මූලධර්ම වලට අනුව එකී වූදින තැනැත්තාට එරෙහිව විනය පරීක්ෂණයක් පැවැත්විය යුතු ය. එකී විනය පරීක්ෂණය ඉහත කී (ආ) වන උපවගන්තියේ සඳහන් වූ දින සිට දින 60ක කාලයක් තුළ අවසන් කළ යුතු ය. එකී වැඩ කරන දින 60ක කාලය අවසන් වන දින සිට වැඩ කරන දින 14ක් ඇතුළත පවත්වන

ලද පරීක්ෂණයේ තීරණය, අගතියට පත් සේවා නියුක්තිකයාට හා සේවයෝජකට දැනුම් දිය යුතු යි.

(ඉ). කරන ලද වරදේ ස්වභාවය හා තීව්‍රතාවය මත පහත සඳහන් වූ දඬුවම් ලබා දීම සඳහා සේවයෝජක වෙත නිර්දේශ කිරීමට කමිටුවට බලය ඇත. කමිටුව විසින් නිර්දේශ කරන ලද දඬුවම් එකක් හෝ කිහිපයක් සේවයෝජක විසින් ක්‍රියාත්මක කළ යුතු යි.

- (අ) අවවාද කිරීම
- (ආ) වෙනත් ස්ථානයකට මාරු කිරීම
- (ඇ) වැටුප් රහිත දින 7ක කාලයක් සඳහා සේවයේ නැවැත්වීම.
- (ඈ) මූලික වැටුපෙන් 10% දඩ මුදලක් අය කර වින්දිත තැනැත්තාට ලබා දීම.
- (ඉ) සේවයෙන් පහත හෙලීම
- (ඊ) සේවයෙන් නෙරපීම

(5). එකී තීරණයෙන් අතෘප්තියට පත් වූ තැනැත්තෙකුට එකී තීරණය ලද දිනයේ සිට මාස 3ක කාලයක් තුළ මෙම පනත යටතේ පිහිටුවා ඇති කම්කරු විනිශ්චය සභාවට පැමිණිල්ලක් යොමු කළ හැකිය.

(6). ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිංසනයට අදාළව කරන ලද පැමිණිල්ල ව්‍යාජ පැමිණිල්ලක් බව කමිටුව අනාවරණය කර ගත් අවස්ථාවක එම ව්‍යාජ පැමිණිල්ල කරන ලද සේවා නියුක්තිකයාට එරෙහිව එම පැමිණිල්ලේ ස්වභාවය අනුව ඉහත (ඉ) උප වගන්තියෙහි සඳහන් දඬුවමක් නිර්දේශ කිරීමට කමිටුවට අභිමතය ඇත.

(7). 50ට අඩු සේවා නියුක්තිකයින් සංඛ්‍යාවක් සේවයේ නියුක්ත කර ඇති යම් සේවයෝජකයෙකු හෝ එම සේවයෝජක යටතේ සේවය කරන යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු හෝ 50ට වැඩි සේවක සංඛ්‍යාවක් සේවයේ යොදවන ලද යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් සෘජුව වෙනත් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට ප්‍රවණ්ඩ හෝ ලිංගික හිංසන ක්‍රියාවක් සිදු කරන අවස්ථාවක හෝ එම ප්‍රවණ්ඩ හෝ ලිංගික හිංසන ක්‍රියාවකට භාජනය වූ තැනැත්තාට පිහිටක් හෝ සහනයක් ඉල්ලා එම සේවා නියුක්තිකයාට හෝ එම සේවා නියුක්තිකයා සාමාජිකයෙකු වන වෘත්තීය සමිතියකට කම්කරු විනිශ්චය සභාවකට පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළ හැකි ය.

**X වන පරිච්ඡේදය**

කාන්තාවන්, තරුණ අය හා ළමයින් සේවයේ යෙදවීමට අදාළ විධිවිධාන

**X වෙනි පරිච්ඡේදයේ (අ) කොටස**

කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක රාත්‍රී සේවයේ යෙදවීම.

75. (1) මේ කොටසේ විධිවිධාන වලට යටත්ව හැර කිසිම තැනැත්තෙකු විසින් වයස අවුරුදු 18ට අඩු තැනැත්තෙකු රාජ්‍ය හෝ පෞද්ගලික කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක හෝ එහි ශාඛාවක රාත්‍රී කාලය තුළ කවර වූ අවස්ථාවකදී හෝ සේවයේ නියුක්ත නොකළ යුතු

ය.

(2) මේ වගන්තියේ (1) වෙනි උපවගන්තිය උල්ලංඝනය කරමින් යම් තැනැත්තෙකු සේවයෙහි යොදනු ලැබුවහොත්, සේවා පක්ෂයද යටෝක්ත උල්ලංඝනය කිරීම යමෙකුගේ ක්‍රියාවකට හෝ පැහැර හැරීමකට පැවරිය හැකි නම් (සේවයෙහි යොදනු ලබන තැනැත්තා හැර) ඒ තැනැත්තා ද, වරදකට වැරදිකරුවන් වී, මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු ඉදිරිපිටදී ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු, වරදකරුවන් යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට, රුපියල් දස දහසක් නො ඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත් විය යුතු අතර, ඉහත දඬුවමට අමතරව වරද සිදු කරනු ලැබුවේ කවර තැනැත්තෙකු සම්බන්ධයෙන් ද ඒ තැනැත්තාට අධිකරණය විසින් නිශ්චය කරනු ලැබිය හැකි පරිදි වන්දි මුදලක් ගෙවීමට සේවයෝජකයාට ආඥා කළ යුතු ය.

76. (1). මේ කොටසේ විධිවිධාන වලට යටත්ව කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක් තුළ සේවයේ නියුක්ත කරන ලද සෑම කාන්තාවකටම රාත්‍රීය මුළුල්ලේම වැඩ කිරීමට අවසර දෙනු ලැබිය යුතු ය.

(2). කාන්තාවක් රාත්‍රී කාලයේදී සේවයේ නියුක්ත කරවීම පහත දැක්වෙන කොන්දේසි වලට යටත්ව කරනු ලැබිය යුතු ය :-

(අ) සිය කැමැත්තට විරුද්ධව කිසිම කාන්තාවකට රාත්‍රී කාලයෙහි වැඩ කිරීමට බල කරනු නොලැබිය යුතු ය.

(ආ) යම් දිනක පෙ.ව. 6.00 සහ ප.ව. 6.00 අතර කාලය තුළ සේවයෙහි නියුක්ත කරවන ලද කිසිම කාන්තාවක් ප.ව. 10.00 න් පසු සේවයෙහි නියුක්ත කරනු නොලැබිය යුතු ය.

(ඇ) රාත්‍රී කාලයේ දී වැඩකරන කාන්තාවන්ගේ සුබසාධනය පිළිබඳව සොයා බැලීම සඳහා කාන්තා පාලිකාවන් පත් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(ඈ) රාත්‍රී කාලයේදී වැඩ කරන සෑම කාන්තාවකටම සේවයෝජක විසින් විවේක කාමර සහ කෑම බීම සපයනු ලැබිය යුතු ය.

(ඉ) යම් එක් මාසයක් තුළ දී කිසිම කාන්තාවක දින පහළොවකට වැඩියෙන් රාත්‍රී වැඩ සඳහා සේවයෙහි නියුක්ත කරවනු නොලැබිය යුතු ය.

(ඊ) යම් කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක ව්‍යාපාරයේ ස්වභාවය අනුව වැඩ මුර ක්‍රමයකට සේවයේ නියුක්ත කරවන කිසිම කාන්තාවක් අඛණ්ඩව දින 15ක් රාත්‍රී සේවයේ නියුක්ත කරවනු නොලැබිය යුතු අතර වැඩ මුරයක් අවසන් කර පැය 12ක අවම විවේක කාලයකින් පසු දවල් හා රාත්‍රී වශයෙන් මාරුවෙන් මාරුවට

සේවයේ නියුක්ත කළ යුතු ය. (එක් දිනක රාත්‍රී කාලයේ සේවය එක් දිනක දවල් කාලයේ සේවය )

(3) කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක රාත්‍රී කාලයේ දී වැඩ කරන සෑම සේවා නියුක්තිකයෙකුටම සාමාන්‍ය ගෙවීම මෙන් එකඟමාරකට නොඅඩු ගෙවීමක් සේවයෝජක විසින් කරනු ලැබිය යුතු ය.

77. 76 වගන්තියේ විධිවිධාන -

(අ) කළමනාකරණ හෝ ශිල්පීය ස්වභාවයෙහි වගකිව යුතු තනතුරු දරන කාන්තාවන්ට ;

(ආ) සාමාන්‍යයෙන් කය වෙහෙසා කෙරෙන වැඩ වල නොයෙදෙන, සෞඛ්‍ය සහ සුබසාධන සේවාවල නියුක්ත කාන්තාවන්ට ;

(ඇ) එකම පවුලේ සාමාජිකයන් පමණක් සේවයෙහි නියුක්ත කාර්මික ව්‍යාපාරයකට

සහ

(ඈ) කාර්මික ව්‍යාපාරය හෝ කර්මාන්තශාලාව යන අර්ථ නිරූපණයට නොවැටෙන යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයේ යෙදී සිටින කාන්තාවන්ට මෙම කොටසේ විධිවිධාන අදාළ නොවිය යුතුයි.

78. 76 වගන්තියේ (2) වන උපවගන්තියේ දක්වා ඇති කොන්දේසි උල්ලංඝනය කරමින් යම් තැනැත්තෙකු රාත්‍රී කාලයෙහි සේවයේ නියුක්ත කරවනු ලැබූ අවස්ථාවක, එකී උල්ලංඝනය කිරීම ආරෝපණය කර හැකි වන්නේ සේවයෝජකයාගේ සහ වෙනත් යම් තැනැත්තෙකුගේ ක්‍රියාවකට හෝ පැහැර හැරීමකට ද, එකී සේවයෝජකයා සහ වෙනත් යම් තැනැත්තා (සේවයෙහි නියුක්ත තැනැත්තා හැර) මේ පනත යටතේ වරදකට වරදකරු වන අතර මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු ඉදිරිපිට පවත්වනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසුව වරදකරු කරනු ලැබීමේදී, රුපියල් දසදහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට වැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත් විය යුතු අතර, තරුණ අය සම්බන්ධයෙන් පමණක් ඒ තරුණ අය වයස අවුරුදු දහඅටකට අඩු වන අවස්ථාවකදී ඉහත දඬුවමට අමතරව වරද සිදු කරනු ලැබ ඇත්තේ යම් තැනැත්තෙකු සම්බන්ධයෙන් ද ඒ තැනැත්තාට අධිකරණය විසින් නිශ්චය කරනු ලැබිය හැකි පරිදි වන්දි මුදල් ප්‍රමාණයක් ගෙවන ලෙස සේවයෝජකට ආඥාවක් කරනු ලැබිය යුතු ය.

**X වෙනි පරිච්ඡේදයේ (ආ) කොටස**  
 කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක කාන්තාවන් සහ තරුණ  
 අය අතිකාල සේවයේ නියුක්ත කිරීම.

79. (1) යම් කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක ඇති අධික වැඩ ප්‍රමාණය, වැඩ කරන පැය ගණන සහ සේවනියුක්තිය පිළිබඳ කාලසීමාවන්ට අදාළව මේ කොටසෙහි විධිවිධාන වල කුමක් සඳහන් වුව ද වයස අවුරුදු 18 සම්පූර්ණ වූ කාන්තාවන් සහ වයස අවුරුදු 16 සම්පූර්ණ වූ එහෙත් වයස අවුරුදු 18 සම්පූර්ණ නොවූ තරුණ අය අතිකාල සේවයෙහි නියුක්ති කිරීම මගින් ඉටු කර ගත හැකිය.

එසේ වුව ද කාන්තාවන් විසින් යම් ලිත් මාසයක් තුළ දී කරනු ලබන අතිකාල පැය ගණනෙහි එකතුව පැය 80ක් නොඉක්මවිය යුතු අතර වයස අවුරුදු 16 සම්පූර්ණ වූ එහෙත් වයස අවුරුදු 18 සම්පූර්ණ නොවූ තරුණ අයකු යම් ලිත් මාසයක් තුළ කරනු ලබන අතිකාල පැය ගණනෙහි එකතුව පැය 60ක් නොඉක්මවිය යුතු ය.

(2) සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් අතිකාල සේවයේ යෙදීම සඳහා ඇයගේ කැමැත්ත ලිඛිතව දෙනු ලබන්නේ නම් මිස-

- (අ) ගර්භනී කාන්තාවක් ගර්භනී කාලය තුළ
- (ආ) කිරිදෙන මවක් ඇයගේ දරුවා උපත ලද දිනයේ සිට ගණන් බලනු ලබන එක් අවුරුදු කාලසීමාවක් සඳහා සහ
- (ඇ) මළ දරුවෙකු බිහි කළ කාන්තාවක් ඇය මළ දරුවා බිහි කළ දින සිට ගණන් බලනු ලබන මාස තුනක කාලසීමාවක් සඳහා,

අතිකාල සේවයෙහි යෙදවීම නොකළ යුතු ය.”

**X වෙනි පරිච්ඡේදයේ (ඇ) කොටස**  
 කාර්මික ව්‍යාපාරවල, කර්මාන්තශාලාවල සහ සමුද්‍ර සේවයෙහි යෙදීම.

80. (1) මේ වගන්තියේ අංක (2) දරන උපවගන්තියේ විධිවිධාන වලට යටත්ව කිසිම තැනැත්තකු ප්‍රසිද්ධ හෝ පෞද්ගලික කාර්මික ව්‍යාපාරයක කර්මාන්තශාලාවක හෝ එබන්දක ශාඛාවක කිසිම ළමයකු සේවයෙහි නොයෙදවිය යුතු ය.

(2) අංක (1) දරන උපවගන්තියේ විධිවිධාන අදාළ නොවිය යුත්තේ -

- (අ) රජයේ අවසරය පිට අනුමත කරනු ලැබ, පාලනය කරනු ලැබෙතැන්, කාර්මික පාසල් වල ළමයින් විසින් කරනු ලබන වැඩටය.

(ආ) රජයේ අවසරය පිට අනුමත කරනු ලැබ, පාලනය කරනු ලැබුණත්, පාසැල් නොකාවල හෝ අභ්‍යාස නොකාවල සේවයෙහි නියුක්ත විය ස අවුරුදු දහසයට අඩු තැනැත්තන් විසින් කරනු ලබන වැඩටය.

(ඇ) ආගමික දේව මෙහෙයක සඳහන් වන්නා වූ හෝ ආගමික දේව මෙහෙයක් සඳහා පුහුණුවන්නා වූ තැනැත්තන් විසින් කරනු ලබන වැඩය.

(ඈ) දිනපතා පාසැල් ආරම්භ වීමේ විධිමත් වේලාවන්ට පෙර හෝ පාසැල ආරම්භ වීමේ වේලාවට පසුව, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් අනුමැතිය ලබා දෙන තොරතුරු තාක්ෂණ ක්ෂේත්‍රයට අදාළ ව්‍යාපාර ආයතනයක යම් ළමයෙකු විසින් කරනු ලබන යම් වැඩක්, තාක්ෂණික අධ්‍යාපනයක් හෝ පුහුණුවක්.

(3) මේ වගන්තියේ අංක (1) වන උපවගන්තිය උල්ලංඝනය කරමින් ළමයකු සේවයෙහි යොදවනු ලබන විට සේව්‍යෝජකයා ද යටත්කිත උල්ලංඝනය කිරීම යමෙකුගේ ක්‍රියාවකට හෝ පැහැර හැරීමකට පැවරිය හැකි නම් (සේවයෙහි යොදනු ලබන ළමයා හැර) ඒ තැනැත්තා වරදකට වරදකරු වී, මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරිපිටදී පවත්වනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු, ඔවුන් වරදකරුවන් යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට, රුපියල් දසදහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ එබදු බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඩුවම් දෙකටම යටත් වියයුතු අතර වරද සිදු කරනු ලැබුවේ කවර ළමයෙකු සම්බන්ධයෙන් ද ඒ ළමයා වෙත අධිකරණය විසින් නිශ්චය කරනු ලැබූ වන්දි මුදල් ප්‍රමාණයක් ගෙවන ලෙසද ආඥාවක් කරනු ලැබිය යුතු ය.

81.(1) ප්‍රසිද්ධ හෝ පෞද්ගලික කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක සේව්‍යෝජකයා විසින් එකී ව්‍යාපාරය යටතේ සේවයේ නියුක්ත සියලු තරුණ අයවලුන්ගේ නම හා උපන්දින සහ වැඩ කරන වේලාවන් ඇතුළත් ලේඛනයක් තබා ගත යුතු ය.

(2) යමෙක් මේ වගන්තියේ අංක (1) දරන උපවගන්තිය උල්ලංඝනය කරන්නේ නම්, ඔහු වරදකට වරදකරු වී, මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරිපිටදී පවත්වනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු වරදකරු යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට, රුපියල් දසදහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ දෙවන හෝ තදාන්තර වරදක් සම්බන්ධයෙන් රුපියල් දසදහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ යටත් විය යුතු ය.

82. (1) යම් කාර්මික ව්‍යාපාරයක, කර්මාන්තශාලාවක, යාත්‍රාවක සේවයෙහි නියුක්ත ව සිටින යම් තරුණ අයකුගේ සේව්‍යෝජකයා විසින් සහ එකී තරුණ අයගේ දෙමාපියන් හෝ භාරකරුවන් විසින්, යම් බලයලත් නිලධරයකු විසින් ඉල්ලා සිටිනු ලබන්නේ නම්, එකී තරුණ අයගේ සේව්‍යෝජකයා පිළිබඳව එකී නිලධරයා විසින් ඉල්ලා සිටිනු ලබන ආකාරයේ තොරතුරු, එකී නිලධරයාට සැපයිය යුතු ය.

(2) මේ වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන වලට අනුකූලව ක්‍රියා කිරීම පැහැර හරින හෝ කාර්මික ව්‍යවසායක යම් තරුණ අයකුගේ සේවා නියුක්තිය පිළිබඳව බලයලත් නිලධරයෙකුට හිතාමතාම වැරදි තොරතුරු සපයන යම් සේව්‍යෝජකයෙකු, දෙමව්පියන් හෝ භාරකරුවකු මේ පනත යටතේ වරදකට වරදකරු වන අතර මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරිපිටදී පවත්වනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසුව වරදකරු කරනු ලැබීමේදී රුපියල් දසදහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ එබඳු බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම යටත් විය යුතු ය.

**X වෙනි පරිච්ඡේදයේ (ඇ) කොටස**  
**කාර්මික ව්‍යාපාර වල කර්මාන්තශාලාවක සහ සමුද්‍ර සේවයෙහි**  
**නියුක්තවීම හැර සෙසු ආකාරයට සේවයෙහි යෙදවීම**

83. මේ කොටසේ විධිවිධාන කාර්මික ව්‍යාපාරවල, කර්මාන්තශාලා තුළ සහ සමුද්‍ර සේවයෙහි නියුක්ත වීම හැර සෙසු ආකාරයට සේවයෙහි යෙදවීම සම්බන්ධයෙන් අදාළ විය යුතු ය.

84. (1) ළමයෙකු -

(අ) දිනපතා පාසල් ආරම්භවීමේ විධිමත් වේලාවන්ට පෙර හෝ පාසල අවසන් වීමේ වේලාවට පසුව ඔහුගේ දෙමාපියන් හෝ භාරකරු විසින් ඒ පවුලේම සාමාජිකයන් විසින් කරගෙන යනු ලබන සැහැල්ලු කෘෂිකාර්මික හෝ උද්‍යාන වැඩකටයුතුවල හෝ ඒ සමාන වැඩකටයුතුවල හැර

හෝ

(ආ) යම් රාජ්‍ය අධිකාරියක් විසින් අධීක්ෂණය කරනු ලබන්නා වූ සහ යම් වෙළඳාමක් හෝ රැකියාවක් සඳහා යම් තාක්ෂණික අධ්‍යයනයක් හෝ අන් පුහුණුවක් ලබා දෙන්නාවූ යම් පාසලක් හෝ අන් ආයතනයක් හැර

හෝ

(ඇ) දිනපතා පාසැල් ආරම්භ වීමේ විධිමත් වේලාවන්ට පෙර හෝ පාසැල ආරම්භ වීමේ වේලාවට පසුව, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් අනුමැතිය ලබා දෙන තොරතුරු තාක්ෂණ ක්ෂේත්‍රයට අදාළ ව්‍යාපාර ආයතනයක යම් ළමයෙකු විසින් කරනු ලබන යම් වැඩක්, තාක්ෂණික අධ්‍යාපනයක් හෝ පුහුණුවක් හැර

සේවයේ නියුක්ත කරවනු නොලැබිය යුතු ය.

(2) (1) වන උපවගන්තියේ යම් විධිවිධානයක් උල්ලංඝනය කොට ළමයකු සේවයේ නියුක්ත කරවනු ලැබුවේ නම්, ඒ උල්ලංඝනය කිරීම ආරෝපණය කරනු ලැබිය හැක්කේ කාගේ ක්‍රියාවකට හෝ පැහැර හැරීමකට ද, ඒ ක්‍රියාව හෝ පැහැර හැරීම කරන සේව්‍යෝජකයා හෝ

වෙනත් යම් තැනැත්තකු (සේවයෙහි නියුක්ත කරවනු ලැබූ ළමයා හැර) මේ පනත යටතේ වරදකට වරදකරු වන අතර මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරිපිට පවත්වනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසුව වරදකරු කරනු ලැබීමේදී රුපියල් දස දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහක කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම යටත් විය යුතු අතර ඊට අමතරව වරද සිදුකරනු ලැබුවේ කවර ළමයකු සම්බන්ධයෙන් ද ඒ ළමයා වෙත අධිකරණය විසින් නිශ්චය කරනු ලැබිය හැකි ප්‍රමාණයක වන්දි මුදලක් ගෙවන ලෙස ද ආඥාවක් කරනු ලැබිය යුතු ය.

85. යම් ළමයෙක් තම සෞඛ්‍යයට හෝ කායික සංවර්ධනයට හෝ හානි පමුණුවන නැතහොත් ස්වකීය ඉගෙනීමෙන් නිසි ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීමට තමා නුසුදුසු බවට පත්කරවන අන්දමේ ස්වභාවයකින් සේවයෙහි යොදවනු ලැබේ යැයි ලියාපදිංචි කරනු ලැබූ වෛද්‍යවරයෙකුගේ වාර්තාවකින් හෝ අන් ලෙසකින් බලයලත් නිලධාරියකුට ඒත්තු ගියහොත්, එලෙස සේවයෙහි යෙදීමට මේ පනතේ මේ කොටසේ විධිවිධාන මගින් බලය දෙනු ලැබිය හැකි නමුදු, එකී ස්වභාවයෙන් හෝ අන්කිසි අන්දමකින් හෝ බලය ලත් නිලධාරී තැන සුදුසු යැයි සිතන පරිද්දෙන් එකී ළමයා සේවයෙහි යෙදීම තහනම් කිරීමට නැතහොත් ඊට කොන්දේසි නියම කිරීමට ඔහුට පිළිවන.

86. (1). යම් ළමයකුගේ සේවයෝජක සහ ඒ ළමයාගේ මව්පියන් අත්හැරකරු හෝ භාරකරු ද, බලයලත් නිලධාරියෙකු විසින් නියම කරනු ලැබුවහොත්, ළමයා සේවයෙහි යෙදීම පිළිබඳව, එකී බලය ලත් නිලධාරී තැනට වුවමනා විය හැකි පරිද්දෙන්, තොරතුරු බලය ලත් නිලධාරී තැන වෙත සැපයිය යුතු ය.

(2). මේ වගන්තියේ අංක (1) දරන උපවගන්තිය අනුව, ක්‍රියාකිරීම පැහැර හරින්නා වූ, නැතහොත් යම් ළමයකු සේවයෙහි යෙදීම පිළිබඳව අසත්‍ය තොරතුරු බලයලත් නිලධාරියෙකු වෙත ඕනෑකමින්ම ඉදිරිපත් කරන්නා වූ යම් සේවයෝජකයෙකු, මව්පියන් අත්හැරකරු හෝ භාරකරු වරදකට වැරදිකරු වී, මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරිපිට දී කරනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු, වැරදිකරු යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට, රුපියල් දස දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත් විය යුතු ය.

87. (1). කිසිම තැනැත්තෙකු විසින්  
 (අ) යම් ලිඛිත නීතියක විධිවිධාන අනුව, පාසලට යාමෙන් ළමයකු වළක්වන අන්දමින් ඒ ළමයා සේවයෙහි නොයෙදිය යුතු ය;  
 නැතහොත්  
 (ආ) 85 වැනි වගන්තිය යටතේ, ළමයකු සේවයෙහි යෙදීම සම්බන්ධයෙන්, නිකුත් කරන ලද යම් තහනම් කිරීමක්



හෝ සීමා කිරීමක් හෝ සඳහන් දැන්වීමක් ලැබ, එකී තහනම හෝ සීමාකිරීම උල්ලංඝනය කරන අයුරින් එකී ළමයා සේවයෙහි නොයෙදිය යුතු ය.

(2). මේ වගන්තියේ අංක (1) දරන උපවගන්තිය උල්ලංඝනය කරන තැනැත්තකු වරදකට වරදකරු වී මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු ඉදිරිපිට දී කරනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු, වැරදිකරු යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට, රුපියල් දස දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත් විය යුතු අතර, ඊට අමතරව වරද සිදු කරනු ලැබුවේ කවර ළමයෙකු සම්බන්ධයෙන් ද, ඒ ළමයා වෙත අධිකරණය විසින් නිශ්චය කරනු ලැබිය හැකි පරිදි වන්දි ප්‍රමාණයක් ගෙවන ලෙස ද ආඥාවක් කරනු ලැබිය යුතු ය.

88. (1). ප්‍රවේශය හෝ වෙනත් කිසියම් කාර්යයක් සඳහා ප්‍රේක්ෂකයන් වෙතින් ඇතුළත්වීම සඳහා හෝ අන් කිසි කාර්යයක් සඳහා යම් මුදලක් අයකරනු ලබන යම් විනෝද උත්සවයකට ළමයෙකු සහභාගි කර ගැනීම කිසිම තැනැත්තකු විසින් නොකළ යුතු ය. එසේ වුවද, පනතේ සඳහන් ආකාරයට විනෝදාස්වාද කටයුතු සඳහා මෙය අදාළ නොවිය යුතු ය.

(අ) උපයාගනු ලබන ශුද්ධ ලාභය පුත්‍රය කටයුත්තක් හෝ අධ්‍යයන කටයුත්තක් සඳහා යොදවනු ලබන විනෝදාස්වාදී කටයුත්තක්

(ආ) කිසියම් පුහුණුවක කොටසක් ලෙස රජයේ බලධාරියෙකු හෝ බලපත්‍රලාභී පුද්ගලික ආයතනයක් විසින් අධීක්ෂණය කරනු ලබන පාසලක්, අධ්‍යයන ආයතනයක් හෝ රජයේ ආයතනයක් විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන විනෝදාස්වාදී කටයුත්තක්

(2). මේ වගන්තියේ අංක (1) දරන උපවගන්තිය උල්ලංඝනය කරමින් විනෝද උත්සවයකට ළමයෙකු සහභාගි වන්නට කටයුතු සලස්වන්නා වූ හෝ ඒ සඳහා ළමයෙකු සපයා දෙන්නාවූ නැතහොත් ඔහුගේ මව හෝ පියා වශයෙන් එසේ කරන්නට ඔහුට අවසර දෙන්නා වූ සෑම කෙනෙකුම වරදකට වරදකරු වී, මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු ඉදිරිපිටදී කරනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු, වැරදිකරු යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට රුපියල් දස දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයකට බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ බන්ධනාගාර ගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත්විය යුතු අතර ඊට අමතරව වරද සිදු කරනු ලැබුවේ කවර ළමයෙකු සම්බන්ධයෙන්ද, ඒ ළමයා වෙත අධිකරණය විසින් නිශ්චය කරනු ලැබිය හැකි පරිදි වන්දි මුදල් ප්‍රමාණයක් ගෙවන ලෙස ආඥාවක් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(3). යම් පුනායාධාර කටයුත්තකට හෝ අධ්‍යාපන කටයුත්තකට හෝ සංවිධායකයින්ගේ පුද්ගලික ලාභ ප්‍රයෝජන හැර අන් කිසි කාර්යයක් සඳහා ඉද්ධ ලාභ යොදනු ලබන්නාවූ නැතහොත් රජයේ අවසරය පිට පාලනය වන යම් පාසලක සිසුන් විසින් හෝ යම් ආධුනික නාට්‍ය සංගමයක් විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන විනෝද උත්සවයකට නැතහොත් යම් පාසලක් මගින් ස්වකීය සිසුන් හට ලබා දෙන්නට භාර ගන්නා ලද යම් පුහුණුවක කොටසක් වන අන් කිසි රහදැක්වීමකට ගාස්තුවක් හෝ පාරිතෝෂික මුදලක් නොමැතිව සහභාගී වන ළමයෙකු සම්බන්ධයෙන් මේ වගන්තියෙහි මීට කලින් සඳහන් විධිවිධාන අදාළ නොවිය යුතු ය.

89. (1). ස්වකීය ජීවිතය හෝ අවයව අනතුරට පත් කරනු ලබන ප්‍රසිද්ධ රහදැක්වීමිචලට වයස අවුරුදු දහ අටෙන් පහළ කිසිම තැනැත්තෙකු සහභාගී නොවිය යුතු ය.

(2). මේ වගන්තියේ අංක (1) වන උපවගන්තියේ සඳහන් පරිදි එබඳු රහ දැක්වීමකට ළමයෙකු සහභාගී වන්නට කටයුතු සලස්වන්නා වූ හෝ ඒ සඳහා ළමයෙකු සපයා දෙන්නා වූ, නැතහොත් ඔහුගේ මව හෝ පියා වශයෙන් එසේ කරන්නට ඔහුට අවසර දෙන්නා වූ සෑම කෙනෙකුම වරදකට වරදකරු වී, මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු ඉදිරිපිටදී කරනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු වැරදිකරු යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට රුපියල් දස දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයකින් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ බන්ධනාගාර ගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත් විය යුතු අතර වරද සිදු කරනු ලැබුවේ කවර තැනැත්තෙකු සම්බන්ධයෙන්ද ඒ තැනැත්තා වෙත අධිකරණය විසින් නිශ්චය කරනු ලැබිය හැකි පරිදි වන්දි මුදල් ප්‍රමාණයක් ගෙවන ලෙස ද ආඥාවක් කරනු ලැබිය යුතු ය.

90. (1). අන්තරාදායක ස්වභාවයේ ක්‍රියාවන්හි යෙදවීම සඳහා වයස අවුරුදු දහසයට එළඹ නොමැති කිසිදු ළමයෙකු පුහුණු කිරීම නොකළ යුතු ය.

(2). මේ වගන්තිය යටතේ නිකුත් කරනු ලැබ ක්‍රියාවේ යෙදෙන බලපත්‍රයක කොන්දේසිවලට යටත්ව හා ඊට අනුකූලව මිස, අනතුරු සහිත රහ දැක්වීමිචලට සහභාගී වීම සඳහා පුහුණු කරනු නොලැබිය යුතු ය.

(3). මේ වගන්තිය උල්ලංඝනය කරමින් අනතුරු සහිත රහ දැක්වීමිචලට යම් තැනැත්තෙකුට සහභාගී වන්නට කටයුතු සලස්වන්නාවූ හෝ ඒ සඳහා යම් තැනැත්තෙකු සපයා දෙන්නා වූ නැතහොත් ඔහුගේ මව හෝ පියා වශයෙන් එසේ කරන්නට ඔහුට අවසර දෙන්නා වූ සෑම කෙනෙකුම වරදකට වරදකරු වී මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු ඉදිරිපිටදී කරනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු වැරදිකරු යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට රුපියල් දස දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයකින් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ බන්ධනාගාර ගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත්විය යුතු අතර ඊට අමතරව වරද සිදු කරනු ලැබුවේ කවර තැනැත්තෙකු සම්බන්ධයෙන්ද ඒ තැනැත්තා වෙත අධිකරණය විසින්

නිශ්චය කරනු ලැබිය හැකි පරිදි වන්දි මුදල් ප්‍රමාණයක් ගෙවන ලෙස ද ආඥාවක් කරනු ලැබිය යුතු ය.

91. (1). තරුණ අයෙකු වූ ද තැනැත්තෙකුට අනතුරු සහිත රභ දැක්වීම්වලට සහභාගිවීම සඳහා බලපත්‍රයක් නිකුත් කිරීමට බලයලත් නිලධාරියෙකුට පුළුවන.

(2). අනතුරු සහිත රභ දැක්වීම්වලට සහභාගිවීම සඳහා යම් තැනැත්තෙකු පුහුණු කිරීමට මේ වගන්තිය යටතේ බලපත්‍රයක් ලබා ගැනීමට බලයලත් නිලධාරියෙකු වෙත ඉල්ලීමක් ලැබී ඇති අවස්ථාවකදී එකී නිලධාරී තැන විසින්

(අ) පුහුණුව ලැබීමට බලාපොරොත්තුවෙන් සිටින තැනැත්තාගේ සෞඛ්‍යයට පුහුණුව මගින් හානි පැමිණේද නැතිද යන වග සඳහන් සහතිකයක් සෞඛ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුවේ වෛද්‍ය නිලධාරියෙකුගෙන් ඉදිරිපත් කරන ලෙස ඉල්ලුම්කරු වෙත හෝ

(ආ) බලපත්‍ර නිකුත් නොකිරීමට හේතු ඇතිද නැතිද යන වග සොයා බලා වාර්තා කරන ලෙස පොලිස් අධිකාරී තැන වෙත හෝ අන්කිසි පොලිස් නිලධාරියෙකු වෙත හෝ නියෝගය විශේෂයෙන් නියමිත නිලධාරියෙකු වෙත හෝ නියෝගයක් නිකුත් කළ හැකිය.

එබඳු ඉල්ලීමක් ගැන තීරණයකට එළඹෙන විට එබඳු සහතිකයක් හෝ වාර්තාවක් බලයලත් නිලධාරී තැන විසින් සැලකිල්ලට භාජනය කළ යුතු ය.

(3). මේ වගන්තිය යටතේ නිකුත් කරනු ලබන බලපත්‍රයක, එකී බලපත්‍රයට අනුව පුහුණු කළ යුතු තැනැත්තා පුහුණුව ලබන ස්ථානය හෝ ස්ථාන විශේෂයෙන් විය යුතු ය. තවද එකී තැනැත්තාගේ ආරක්ෂාව සඳහා බලයලත් නිලධාරී තැනගේ අදහස පරිදි, අවශ්‍ය කොන්දේසි ඊට ඇතුළත් විය යුතු ය. පුහුණුව ලැබීමට බලාපොරොත්තුවෙන් සිටින තැනැත්තා පුහුණුව ලැබීමට සුදුසුව හා ඊට කැමැත්තෙන් සිටින බවද , ඔහුගේ සෞඛ්‍ය හා ඔහුට සුභද සැලකිලි ලැබීමත් ආරක්ෂා වීමට නිසි විධිවිධාන යොදා ඇති බවද බලයලත් නිලධාරී තැනට ඒත්තු ගියහොත් බලපත්‍රයක් නිකුත් කිරීම ප්‍රතික්ෂේප නොකළ යුතු ය.

(4). මේ වගන්තිය යටතේ නිකුත් කරනු ලැබූ බලපත්‍රයක් යම් තැනැත්තෙකු විසින් හේතු පෙන්වනු ලැබූ කළ බලයලත් නිලධාරියෙකු විසින් අවලංගු කරනු ලැබිය හැකිය.

92. (1). වයස අවුරුදු දහඅටකට අඩු කිසිම තැනැත්තෙක් (2) වන උප වගන්තියෙහි නිශ්චිතව සඳහන් මාර්ගෝපදේශවලට අනුව නියම කරනු ලබන යම් උපද්‍රවකාරී රැකියාවක, සේවයේ නියුක්ත කරනු නොලැබිය යුතු ය.

(2). (1) වන උපවගන්තියේ කාර්ය සඳහා උපද්‍රවකාරී රැකියා නියම කිරීමේදී කරනු ලබන රැකියාවේ ස්වභාවය හෝ ඒ රැකියාව කරගෙන යනු ලබන්නේ යම් අවස්ථාවන් යටතේද, එකී අවස්ථාවන් පළවන උපවගන්තියේ සඳහන් තැනැත්තෙකුගේ සෞඛ්‍යයට, ආරක්ෂාවට හෝ සදාචාරයට එම රැකියාවේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් සිදුවිය හැකි හානියද අමාත්‍යවරයා විසින් සැලකිල්ලට ගත යුතු ය.

(3). මේ වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තිය උල්ලංඝනය කරමින් වයස අවුරුදු දහ අටකට අඩු තැනැත්තෙක් සේවයේ නියුක්ත කරනු ලබන යම් තැනැත්තෙකු වරදකට වරදකරු විය යුතු අතර මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු ඉදිරිපිටදී කරනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු වැරදිකරු යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට රුපියල් දස දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයකින් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ බන්ධනාගාර ගත කිරීම යන ද දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත්විය යුතු අතර වරද සිදු කරනු ලැබුවේ කවර තැනැත්තෙකු සම්බන්ධයෙන්ද ඒ තැනැත්තා වෙත අධිකරණය විසින් නිශ්චය කරනු ලැබිය හැකි පරිදි වන්දි මුදල් ප්‍රමාණයක් ගෙවන ලෙස ද ආඥාවක් කරනු ලැබිය යුතු ය.

**X වෙනි පරිච්ඡේදයේ (ඉ) කොටස**  
**සෑම අයුරින් ම සේවයෙහි යෙදීමට අදාළ වන විධිවිධාන**

93. (1). මේ වගන්තියේ අංක (2) දරන උපවගන්තියට යටත්ව තරුණ අය සේවයෙහි යෙදීම සම්බන්ධයෙන් නියෝග පනවනු ලැබිය හැකිය. එබඳු යම් නියෝගයක් මගින් අසමාන වයස් ප්‍රමාණවලින් යුක්ත තරුණ අය අතර ද ,නොයෙක් පළාත්, ව්‍යාපාර ,රක්ෂාවල් හා කරුණු අතර ද වෙනස දක්වනු ලැබ පහත සඳහන් විධිවිධාන එකී නියෝගවල ඇතුළත් විය හැකි ය.

එකී නියෝගවලින් නියම විය හැක්කේ -

- (අ) සෑම දිනක හෝ සෑම සතියක ඔවුන් සේවයෙහි යෙදිය හැකි පැය ගණන සහ දවල් කාලය ඔවුන් සේවයෙහි යෙදිය හැකි වේලාවන් ;
- (ආ) ආහාර ගැනීම හා විශ්‍රාමයන් සඳහා ඔවුන්ට ලබා දිය යුතු විවේක කාල ;
- (ඇ) ඔවුන්ට ලබාදිය යුතු නිවාඩු දවස් හෝ අර්ධ නිවාඩු දවස් ;  
 සහ
- (ඈ) ඔවුන් සේවයෙහි යෙදීම සම්බන්ධයෙන් අනුගමනය කළ යුතු යම්කිසි වෙනත් කොන්දේසිය.

(2) මේ පනතේ අන්කිසි විධිවිධානයන් සමඟ නොගැලපෙන යම් නියෝගයක් පැනවීමට මේ වගන්තියේ අංක (1) දරන උපවගන්තියේ සඳහන් කිසිවක් බලය නොලැබිය යුතු ය.

(3). මේ වගන්තියේ අංක (1) දරන උපවගන්තිය යටතේ පනවනු ලැබූ යම් නියෝගයක් උල්ලංඝනය කරන සෑම තැනැත්තකු වරදකට වරදකරු විය යුතු අතර, මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරිපිට පවත්වනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු වැරදිකරු යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට, රුපියල් දස දහසකට නොවැඩි දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොඉක්මවන කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන ද දඬුවම් දෙකටම හෝ එම තැනැත්තා යටත් විය යුතු අතර, ඊට අමතරව වරද සිදුකරනු ලැබුවේ කවර තැනැත්තකු සම්බන්ධයෙන් ද, ඒ තැනැත්තා වෙත අධිකරණය විසින් තීරණය කරනු ලැබිය හැකි පරිදි වන්දි මුදල් ද ගෙවන ලෙස ද ආඥාවක් කරනු ලැබිය යුතු ය.

94. (1). යම් කාන්තාවකගේ සේවයෝජකයා ද, යම් තරුණ තැනැත්තකුගේ සේවයෝජක මව්පියන්, අත්භාරකරු හෝ භාරකරු බලය ලත් නිලධාරියෙකු විසින් නියම කරනු ලැබුවහොත් එකී කාන්තාව හෝ තරුණ තැනැත්තා හෝ සේවයෙහි යෙදීම පිළිබඳව තොරතුරු එකී බලය ලත් නිලධාරී තැනට වූවමනා විය හැකි පරිද්දෙන්, බලය ලත් නිලධාරී තැන වෙත සැපයිය යුතු ය.

(2). මේ වගන්තියේ අංක (1) දරන උපවගන්තිය අනුව, ක්‍රියා කිරීම පැහැර හරින්නා වූ, නැතහොත් යම් කාන්තාවක හෝ තරුණ තැනැත්තකු සේවයෙහි යෙදීම පිළිබඳව අසත්‍ය තොරතුරු බලයලත් නිලධාරියෙකු වෙත ඕනෑකමින්ම ඉදිරිපත් කරන්නාවූ යම් සේවයෝජකයෙකු, මව්පියන්, අත්භාරකරු හෝ භාරකරු වරදකට වරදකරු වී, මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරිපිට දී කරනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු වැරදිකරු යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට රුපියල් දස දහසක් නොඉක්මන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත් විය යුතු ය.

**X වෙනි පරිච්ඡේදයේ (ඊ) කොටස**  
**සාමාන්‍ය කරුණු**

95. කෘෂිකාර්මික, වාණිජමය හා වෙනත් කාර්මික නොවන රක්ෂා වලින් කාර්මාන්තය වෙන්කොට දක්වන සීමාව නියෝග මඟින් විස්තර කරනු ලැබිය යුතු ය.

96. (1). ලේඛනයක් හෝ ලැයිස්තුවක් තබා ගන්නා ලෙස මේ පනත මඟින් නියෝග කරනු ලබන තැනැත්තකු, බලය ලත් නිලධාරියෙක්ගෙන් එසේ කරන ලෙස ඉල්ලීමක් කරනු ලැබූ විට, එබඳු නිලධාරියෙකුගේ පරීක්ෂණය සඳහාම ලේඛනය හෝ ලැයිස්තුව ඉදිරිපත් කළ යුතු ය. තවද, ලේඛනයේ හෝ ලැයිස්තුවේ හෝ එහි යම් කොටසක පිටපතක්

ඔහු විසින් එබඳු නිලධාරියෙකුට සැපයිය යුතු ය. නැතහොත් එබන්දක් ලබා ගැනීමට එබඳු නිලධාරියෙකුට අවසර දිය යුතු ය.

(2). මේ වගන්තියේ අංක (1) දරන උපවගන්තිය අනුව ක්‍රියා කිරීම පැහැර හරින්නා වූ, නැතහොත් සැලකිය යුතු තොරතුරු අතින් අසත්‍යය වූ ලේඛනයක් හෝ ලැයිස්තුවක් තබා ගන්නා වූ, නැත්නම් දැනුවත්ව පරීක්ෂණයට ඉදිරිපත් කරන්නා වූ, එසේත් නැතහොත් එලෙස ඉදිරිපත් කරනු ලැබීමට කටයුතු සලස්වන්නා වූ තැනැත්තකු වරදකරු වී , මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු ඉදිරිපිට දී කරනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු වැරදිකරු යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට රුපියල් දස දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයකින් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ බන්ධනාගාර ගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත්විය යුතු ය.

97.(1). කාර්මික ව්‍යාපාරයක් පවත්වාගෙන යනු ලබන ගොඩනැගිල්ලකට හෝ ස්ථානයකට හෝ නෞකාව සෝදිසි කරනු ලැබිය හැකි ය. මෙම පරිච්ඡේදයේ සඳහන් විධිවිධාන උල්ලංඝනය කරමින්, යම් තැනැත්තෙක් එහි සේවයෙහි යොදනු ලැබේ ද යන්න නිශ්චිත වශයෙන් දැනගැනීම සඳහා එහි ඕනෑම කෙනෙකුගෙන් ප්‍රශ්න කිරීමට ද බලය ලත් නිලධාරියෙකුට අවසර තිබේ.

(2). යම් කාන්තාවක, තරුණ තැනැත්තකු හෝ ළමයෙකු සේවයෙහි යෙදී සිටින්නා වූ හෝ සේවයෙහි යෙදී සිටිතැයි විශ්වාස කරනු ලබන්නා වූ නැතහොත් අවස්ථානුකූලව විනෝද උත්සවයකට හෝ රහ දැක්වීමකට හෝ ඔහු හෝ ඇ හෝ සහභාගී වේ යැයි හෝ සහභාගී වෙතැයි විශ්වාස කරනු ලබන්නා වූ යම් නැතහොත් ඔහු හෝ ඇ හෝ පුහුණුව ලබන්නා වූ යම් ස්ථානයකට ඇතුළු වීමට ද එහි දී ඔහු හෝ ඇය හෝ පිළිබඳව තොරතුරු විමසීමට ද බලයලත් නිලධාරියෙකුට අවසර තිබේ.

(3). බලයලත් නිලධාරියෙකු ලෙස මේ පනතින් පැවරී ඇති යම් බලතලයක් පාවිච්චි කිරීමේ දී ඔහුට අවහිර කරන්නා වූ නැතහොත් මේ පනත මගින් පවත්වනු ලැබීමට බලය ලැබී ඇති යම් පරීක්ෂණයක දී පිළිතුරු සැපයීම ප්‍රතික්ෂේප කරන්නා වූ හෝ එවැන්නක දී අසත්‍ය පිළිතුරු සපයන්නා වූ යම් තැනැත්තකු වරදකට වරදකරු වී මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු ඉදිරිපිට දී කරනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු වැරදිකරු යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට රුපියල් දස දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයකින් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ බන්ධනාගාර ගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත් විය යුතු ය.

98. (1). බලය ලත් නිලධාරියෙකුට -  
(අ) කිනම් ගණයට අයත් සේවයෝජකයන් විසින් වූව ද කාන්තාවන්, ළමයින්, තරුණ තැනැත්තන් සේවයෙහි යොදනු ලැබීම සම්බන්ධයෙන් යම් තොරතුරක්;

හෝ

(ආ) කිනම් ගණයට අයත් සේව්‍යෝජකයන් විසින් වූව ද මේ පනත යටතේ තබනු ලබන යම් ලේඛන හෝ ලැයිස්තු සම්පූර්ණව හෝ කොටස් වශයෙන් හෝ වුවමනා වන අවස්ථාවක දී, එහි නිලධාරියා විසින් කලාප දෙකකට නොඅඩුව ගැසට් පත්‍රයෙහි ද ලංකාවේ ප්‍රචාරය වන්නා වූ යටත් පිරිසෙයින් එක් සිංහල පුවත්පතක, එක් දෙමළ පුවත්පතක හා එක් ඉංග්‍රීසි පුවත්පතක කලාප දෙකකට නොඅඩු වූව ද දැන්වීමක් ප්‍රසිද්ධ කිරීමෙන් දැන්වීමේ නියම විය යුතු පරිදි තිස් දිනකට නොඅඩු එබඳු කාලයක් තුළ එබඳු තොරතුරු හෝ පිටපත් එකී නිලධාරී තැන වෙත සපයන ලෙස එකී ගණයේ සේව්‍යෝජකයින් වෙත නියම කළ හැකි ය.

(2). වගන්තියෙහි අංක (1) දරන උපවගන්තිය යටතේ පළ කරනු ලබන දැන්වීමක් අනුව ක්‍රියා කිරීම පැහැර හරින්නා වූ හෝ එකී උප වගන්තියෙහි (අ) ඡේදයෙහි සඳහන් වී ඇති අන්දමේ සේවයෙහි යෙදීම සම්බන්ධයෙන් අසත්‍ය තොරතුරු නැතහොත් එකී අප වගන්තියෙහි (ආ) ඡේදයෙහි සඳහන් වී ඇති අන්දමට එබඳු යම් ලේඛනයක හෝ ලැයිස්තුවක හෝ අසත්‍ය පිටපතක් සපයන්නා වූ, සෑම කෙනෙකුම වරදකට වරදකරු වී මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු ඉදිරිපිට දී කරනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු වැරදිකරු යැයි ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ විට රුපියල් දහසකට නොඉක්මවන දඩයකට හෝ හය මාසයකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයකින් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එකී දඩය සහ බන්ධනාගාර ගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත් විය යුතු ය.

99. (1). තරුණ තැනැත්තකු මෙන් හෝ ළමයකු මෙන් පෙනී සිටින යම් තැනැත්තකු ඔහුගේ වයස නිශ්චිත වශයෙන් දැන ගැනීම සඳහා හෝ මේ පනතේ අන් කිසි කාර්යයක් සඳහා පරීක්ෂා කරන ලෙස නියෝග කිරීමට බලය ලත් නිලධාරියෙකුට හැකිය. පරීක්ෂණයට භාජනය කළ යුතු තැනැත්තාගේ සේව්‍යෝජකයා විසින් අවශ්‍ය වන අවස්ථාවක දී සේවය කරන ස්ථානයට ඇතුළු වී එකී තැනැත්තා වෛද්‍ය පරීක්ෂණයට පෙනී සිටිය යුතු ය.

(2). යම් රජයේ වෛද්‍ය නිලධාරියෙකු විසින් ඉහත (1) වැනි උපවගන්තිය යටතේ යම් තැනැත්තකු පරීක්ෂා කරනු ලබන අවස්ථාවක ඔහු විසින් පරීක්ෂා කරනු ලැබ එකී තරුණ අයගේ හෝ ළමයාගේ වයස සම්බන්ධයෙන් සහතිකයක් නිකුත් කිරීම එකී වෛද්‍ය නිලධාරියාගේ කාර්යය වන්නේ ය. තව ද, එකී සහතිකය අධිකරණයක දී සාක්ෂි වශයෙන් පිළිගත හැකි අතර, එහි සඳහන් කරුණු පිළිබඳ බැලූ බැල්මට පෙනෙන සාක්ෂියක් විය යුත්තේ ය."

(3). මේ වගන්තියෙහි (1) වැනි උප වගන්තියෙහි විධිවිධාන උල්ලංඝනය කරන සෑම සේව්‍යෝජකයෙකුම වරදකට වරදකරු වන අතර මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරියේ දී පවත්වනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසුව වරදකරු කරනු ලැබීමේ දී රුපියල් දස දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස දොළහකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාර ගත කිරීමකට හෝ එකී

දඩය සහ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම යටත් විය යුතු ය.  
"

100. (1) මේ පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන, කාන්තාවන්, තරුණ අය හා ළමයින් සේවයෙහි යෙදීම සම්බන්ධයෙන් ලංකාවේ වලංගුව පවත්නා අන්කිසි ලිපිගත නීතියකට අතිරේක වශයෙන් ද හානි නොපමුණුවන ලෙස ද තිබිය යුතු ය.

එසේ වුව ද, මේ පනත ද අන්කිසි ලිපිගත නීතියක් ද අතර සට්ටනයක් ඇති වන නඩුවක දී මේ පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන බල පෑ යුතු ය.

(2) විනෝද උත්සව වලට ළමයින් සේවයෙහි යෙදීම හෝ විනෝද උත්සවවලට ළමයින් සහභාගී වීම සම්බන්ධයෙන් සීමා කිරීම පනවන මේ පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන ද, නියෝගවල විධිවිධාන ද;

(අ) අධ්‍යාපනය හා සම්බන්ධව තාවකාලිකව ක්‍රියාවේ යෙදෙන යම් ලිපිගත නීතියක ඇතුළත් විය හැකි පාසලට පැමිණීම පිළිබඳ යම් විධිවිධාන කෙරෙහි බල නොපෑ යුතු ය. තව ද;

(ආ) පිළිගත් පාසලක හෝ යම් නියමිත ආයතනයක හෝ රඳවා ගනු ලැබ සිටින තැනැත්තකුට අදාළ නොවිය යුතු ය. මේ උප වගන්තියෙහි "පිළිගත් පාසල" යන්නට 1939 අංක 48 දරන ළමයින් හා තරුණ අය පිළිබඳ ආඥා පනතේ ඇතුළත් අර්ථයම යෙදී ඇත්තේ ය.

**X වෙනි පරිච්ඡේදයේ (උ) කොටස**

කාන්තාවන් හා තරුණ තැනැත්තන් කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක හැර වෙනත් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක රාත්‍රී සේවයේ යෙදවීම පිළිබඳ විධිවිධාන

101. යම් සේව්‍යෝජකයෙකුට මෙම පනත යටතේ අර්ථනිරූපණය කර ඇති “කර්මාන්තශාලාවක්” හෝ “කාර්මික ව්‍යාපාරයක්” හැර වෙනත් යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක වයස අවුරුදු 18ක් සම්පූර්ණ වූ කාන්තා සේවා නියුක්තිකයෙකු ප.ව 10.00 සිට පසු දින පෙ.ව.6.00 දක්වා පහත සඳහන් කොන්දේසි වලට යටත්ව සේවයේ නියුක්ත කළ හැකිය. අවුරුදු 16 සම්පූර්ණ වූ අවුරුදු 18ක් සම්පූර්ණ නොවූ තරුණ තැනැත්තකු පස්වරු.10.00න් පසු කිසිම සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් සේවයේ නියුක්ත නොකළ යුතුයි.

(අ) සේවා නියුක්තිකයා විසින් රාත්‍රී සේවය නිම කරන අවස්ථාවේ දී, සේවා නියුක්තිකයා සාමාන්‍යයෙන් වාසය කරන ස්ථානය දක්වා ප්‍රවාහන පහසුකම් ලබා දීම.



(ආ) ප්‍රවාහන පහසුකම් ලබාගත හැකි අවස්ථාව වන තෙක් සුදුසු නවාතැන් පහසුකම් ලබා දීම.

(ඇ) සේවා නියුක්තිකයන්ගේ ආරක්ෂාව තහවුරු කිරීම සඳහා රාත්‍රී සේවා මුරය අවසන් කරන අවස්ථාවේදී සාක්ෂාත් කරගතහැකි (available) ප්‍රවාහන ක්‍රමය මත පදනම් වූ ප්‍රවාහන දීමනාවක් ලබා දීම.

102. (1). යම් කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක ඇති අධික වැඩ ප්‍රමාණය, වැඩ කරන පැය ගණන සහ සේවා නියුක්තිය පිළිබඳ කාලසීමාවන්ට අදාළව මේ කොටසෙහි විධිවිධානවල සඳහන් වූව ද, කාන්තාවන් සහ වයස අවුරුදු 16 සම්පූර්ණ වූ එහෙත් වයස අවුරුදු 18 සම්පූර්ණ නොවූ තරුණ අය, අතිකාල සේවයෙහි නියුක්ත කිරීම මගින් ඉටු කර ගත හැකිය.

එසේ වුව ද කාන්තාවක් විසින් යම් ලිත් මාසයක් තුළ දී කරනු ලබන අතිකාල පැය ගණනෙහි එකතුව පැය 80 ක් නොඉක්මවිය යුතු අතර, වයස අවුරුදු 16 සම්පූර්ණ වූ එහෙත් වයස අවුරුදු 18 සම්පූර්ණ නොවූ තරුණ අයකු යම් ලිත් මාසයක් තුළ කරනු ලබන අතිකාල පැය ගණනෙහි එකතුව පැය 60ක් නොඉක්මවිය යුතු ය.

(2). කාන්තාවක් හෝ තරුණ අයකු විසින්, අතිකාල සේවයේ යෙදුන කාලසීමාව ඇතුළුව එහෙත් ආහාර අනුභවය සහ විවේකය සඳහා අවසර දී ඇති විවේක කාලය අතහැර, යම් සතියක් තුළ වැඩ කරන මුළු පැය ගණන පැය 80 ක් නොඉක්ම විය යුතු ය.

(3). සේව්‍යෝජකයෙකු විසින්, රාත්‍රී සේවයේ යෙදවීම සඳහා සහ අතිකාල සේවයෙහි යෙදීම සඳහා කාන්තා සේවා නියුක්තිකයෙක්ගේ කැමැත්ත ලිඛිතව දෙනු ලබන්නේ නම් මිස -

(අ) ගර්භනී කාන්තාවක් ඇයගේ ගර්භනී කාලය තුළ සහ

(ආ) කිරිදෙන මවක් ඇයගේ දරුවා උපත ලද දිනයේ සිට ගණන් බලනු ලබන මාස 3ක කාලසීමාවක් සඳහා,

රාත්‍රී සේවයේ සහ අතිකාල සේවයෙහි යෙදවීම නොකළ යුතු ය.

103. යම් සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් පස්වරු 10 න් පසු දින පෙරවරු 6ට පෙර කාන්තා සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයේ යොදන විට එම කාන්තා සේවිකාවගේ ආරක්ෂාව, ප්‍රවාහන පහසුකම් සැපයීම, යහපත් සේවා පරිසරයක් පවත්වාගෙන යාම හා විවේක ගැනීමට අවශ්‍ය පහසුකම් සැපයීම යනා දී සියලුම කාරණා සම්බන්ධයෙන් කොන්දේසි නියම කිරීමට අදාළ නියෝග අමාත්‍යවරයාට ප්‍රකාශයට පත් කළ හැකි ය.

**XI වන පරිච්ඡේදය**  
**වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීම, නියාමනය කිරීම, අයිතිවාසිකම් හා**  
**වගකීම් පිළිබඳ විධිවිධාන**

**XI වන පරිච්ඡේදයේ (අ) කොටස**  
**රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා සහ අනෙකුත් නිලධාරීන් පත් කිරීම**

104. කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෘත්තීය සමිති රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා ලෙස කටයුතු කළ යුතු ය. කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ ඕනෑම සාමාන්‍ය හෝ විශේෂ විධානයකට යටත්ව, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ ඕනෑම බලයක්, රාජකාරියක් හෝ කාර්යයක් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා හෝ සහකාර රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා ලෙස මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ සාදන ලද ඕනෑම රෙගුලාසියක් යටතේ ක්‍රියාත්මක කිරීමට ඕනෑම අතිරේක කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයෙකු, කම්කරු කොමසාරිස්වරයෙකු, නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස්වරයෙකු හෝ ඕනෑම සහකාර කම්කරු කොමසාරිස්වරයෙකුට හැකිය.

රෙජිස්ට්‍රාර්,  
 සහකාර  
 රෙජිස්ට්‍රාර් හා  
 වෙනත්  
 නිලධාරීන් පත්  
 කිරීම

105. මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ සඳහා වෛසන් සහ යම් බලයක් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී හෝ මෙම පරිච්ඡේදයෙන් ලබා දී ඇති හෝ පනවා ඇති යම් රාජකාරියක් ඉටු කිරීමේදී නොසැලකිලිමත්ව හෝ නොසැලකිලිමත් ලෙස ඔහු විසින් කරන ලද හෝ නොකරන ලද ක්‍රියා වලට කිසිදු රාජ්‍ය සේවා නියුක්තිකයෙකුට එරෙහිව කිසිදු නඩුවක් නොපැවරිය යුතු ය.

රජයේ සේවා  
 නියුක්තිකයන්ගේ  
 ආරක්ෂාව

**XI වන පරිච්ඡේදයේ (ආ) කොටස**  
**වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීම**

106. (1) රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක් සම්බන්ධයෙන් වූ විස්තර ඇතුළත් හෝ ව්‍යවස්ථාවල හෝ නිලධාරීන්ගේ හෝ විධායක මණ්ඩලයේ හෝ ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලයේ හෝ කලින් කළ කරනු ලබන වෙනස්වීම් ද මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ ලියාපදිංචි කිරීමට වුවමනා වූ වෙනත් සියලු කරුණු ද ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිති නාමලේඛනයක් නියමිත ආකෘතියකට අනුව රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් තැබිය යුතු ය.

වෘත්තීය සමිති  
 නාම ලේඛනය

(2) එම නාම ලේඛනයෙහි සටහනක සහතික පිටපතක් එහි සඳහන් කරුණු සම්බන්ධයෙන් එම පිටපතෙහි සඳහන් දිනයෙහිදී සිදු වූ බවට තීරණාත්මක සාක්ෂියක් වන්නේය.

107. (1) මෙම පරිච්ඡේදයේ සඳහන් ප්‍රතිපාදන වලට යටත්ව සෑම වෘත්තීය සමිතියක්ම එම වෘත්තීය සමිතිය පිහිටුවන ලද දිනයේ සිට මෙම පනත යටතේ ලියාපදිංචි කරනු ලැබීමට ඉල්ලා සිටිය යුතු ය.

ලියාපදිංචි  
 කිරීමට ඇති  
 අවශ්‍යතාව

(2) මෙම පනතේ 324 අර්ථ නිරූපණ වගන්තියේ වෘත්තීය සමිතියක් විස්තර කිරීමේ දී දැක්වූ පරමාර්ථයන්ගෙන් එකක් හෝ වැඩි ගණනක් සඳහා සමිතියක් හෝ සමිති සංගමයක් ඇති කිරීමට සේවා නියුක්තිකයන් සමූහයක් හෝ සේවයෝජකයන් සමූහයක් ගිවිසගත් පළමුවෙනි දිනය මෙම පනතෙහි කාර්යයන් සඳහා වෘත්තීය සමිතිය පිහිටවූ දිනය වන්නේය.

(3) මෙම වගන්තියේ විධිවිධාන ප්‍රකාර ලියාපදිංචි කිරීමට ඉල්ලුම් කිරීම පැහැර හරින යම්කිසි වෘත්තීය සමිතියකට විරුද්ධව නඩු පැවරීමේදී (2) උප වගන්තියෙහි දැක්වෙන දිනය පිළිබඳ සාක්ෂි නොමැති විටෙක එම වෘත්තීය සමිතිය පිහිටුවන ලද දිනය පහත දැක්වෙන පරිදි සැලකිය යුතු ය.

ලියාපදිංචි කිරීමේ ඉල්ලුම් පත්‍රය

(අ) එම වෘත්තීය සමිතියෙහි සාමාජිකයෙකු වශයෙන් යමෙකු බඳවා ගැනීම පිළිගන්නා ලද බවට ඔප්පු වූ දිනය නැතහොත්

(ආ) මෙම පනතේ අර්ථ නිරූපණ වගන්තියේ වෘත්තීය සමිතියක් විස්තර කිරීමේදී දැක්වූ පරමාර්ථ වලින් එකක් හෝ එකකට වැඩි ගණනක් ඉටු කිරීම සඳහා යම් ක්‍රියාවක් යමෙකු විසින් කරන ලදැයි ඔප්පු වූ දිනය වේ.

තවද (අ) සහ (ආ) වල දැක්වෙන දින දෙකම ඔප්පු කිරීමට සාක්ෂි ඇති අවස්ථාවක ඉන් කලින් වූ දිනය එම වෘත්තීය සමිතිය පිහිටුවන ලද දිනය වශයෙන් සැලකිය යුතු ය.

108. (1) වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා වූ සෑම ඉල්ලීමක්ම නියමිත ආකෘතියෙන් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා වෙත යැවිය යුතු ය. තවද, එය යටත් පිරිසෙන් සමිතියේ සාමාජිකයන් සිය දෙනෙකු(100) විසින් හෝ වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීමට අපේක්ෂා කරන යම්කිසි සේවක වර්ගයක සමස්ත සාමාජික සංඛ්‍යාව 100කට අඩු අවස්ථාවක සමස්ථ සාමාජිකයන්ගෙන් විසිපස් දෙනෙකු (25) අත්සන් කළ යුතු ය. ඉන් කිසිවෙකු සමිතියේ නිලධාරියෙකු ද විය හැකි ය.

එසේ වුවද, දැනට ලියාපදිංචි වී ඇති වෘත්තීය සමිති සඳහා ඉහත සඳහන් විධිවිධාන අදාළ නොවේ.

(2) වෘත්තීය සමිතියේ විධායක සභාවේ සාමාජිකයන් ගණනෙන් අවම වශයෙන් 25% ක් කාන්තා සාමාජිකාවන් නියෝජනය විය යුතු ය.

(3) එසේ වුවත් සැලකිය යුතු කාන්තා නියෝජනයක් නොමැති කර්මාන්තයක් හෝ ව්‍යාපාරයක් වන විටදී ඉහත (2) වන උපවගන්තියේ ප්‍රතිපාදන අදාළ නොවිය යුතු ය.

109. (1) එවැනි සෑම ඉල්ලුම් පත්‍රයකම රුපියල් දහසක වටිනාකමින් යුත් අවලංගු නොකළ මුද්දර ඇලවිය යුතු අතර, තවද ඒ සමගම එම වෘත්තීය සමිතියෙහි ව්‍යවස්ථා ද සමඟ පහත දැක්වෙන විස්තර සඳහන් ලේඛනයක්ද රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා වෙත යැවිය යුතු ය.

- (අ) අයදුම් කරන සාමාජිකයින්ගේ නම, රැකියා සහ ලිපිනයන්;
- (ආ) වෘත්තීය සමිතියේ නම සහ එහි ප්‍රධාන කාර්යාලයේ ලිපිනය; සහ
- (ඇ) වෘත්තීය සමිති නිලධාරීන්ගේ පදවි නාම, නම, වයස, ලිපිනයන් සහ රැකියා ද වේ.

(2) මුද්දර පනතේ විධිවිධාන අනුව කලින් කලට වෘත්තීය සමිති රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් මුද්දරයක වටිනාකම නියම කළ හැක.

(3) පළමු වරට වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීමේදී රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා වෙත එක් වරක් ආපසු නොගෙවන රු. 1,000ක ගාස්තුවක් ගෙවිය යුතු ය.

(4) මෙම පනත ක්‍රියාවෙහි යෙදවීමට පළමුව පිහිටුවන ලද වෘත්තීය සමිතියක් විසින් එම සමිතිය ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා ඉදිරිපත් කරන ඉල්ලුම් පත්‍රයක් සමග නියමිත ආකෘතියක නියම කරන නියමිත ආකෘතියෙන් යුත් ලද විස්තර ඇතුළත් වාර්තාවක් ද එම වෘත්තීය සමිතියේ වත්කම් හා වගකීම් ඇතුළත් සාමාන්‍ය සටහනක්ද/වාර්තාවක් ද රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා වෙත භාරදිය යුතු ය.

110. ලියාපදිංචි කිරීම සඳහා ඉල්ලුම් කරන යම් වෘත්තීය සමිතියක් විසින් මෙම පනතෙහි විධිවිධාන වලට සහ ඒ යටතේ සාදන ලද නියෝග වල එකඟ බව ද එහි ව්‍යවස්ථා සමූහය ඉහත කී විධිවිධාන වලට විරුද්ධ නොවන බවට සහ නීති විරෝධී නොවන බවට රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් සෑහීමකට පත් වුවහොත් එම වෘත්තීය සමිතිය එවැනි ඉල්ලුම් පත්‍රයක් ලැබීමෙන් දින 21 ක් ඇතුළත රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් නියමිත ප්‍රකාරව ලියාපදිංචි කළ යුතු ය.

ලියාපදිංචි කිරීම

එසේ වුවත්, එම වෘත්තීය සමිතියෙහි පරමාර්ථ වලින් එකක් හෝ නීති විරෝධී නම් එම ලියාපදිංචි කිරීම නිෂ්ප්‍රභා වන්නේය.

111. 110 වැනි වගන්තිය යටතේ වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කරන රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් නියමිත ආකෘතියක් යටතේ ලියාපදිංචි කිරීමේ සහතිකයක් එම වෘත්තීය සමිතිය වෙත නිකුත් කළ යුතු ය. එම සහතික ප්‍රකාශය අවලංගු කළ බව හෝ අස්කර ගත් බව ඔප්පු කරන තෙක් එය එම සමිතිය මෙම පනත යටතේ යථා පරිදි ලියාපදිංචි කළ බවට සෑම කාර්යයක් සඳහාම තීරණාත්මක සාක්ෂියක් වන්නේය.

ලියාපදිංචි කිරීමේ සහතික පත්‍රය

112. යම්කිසි ඉල්ලීමක් 108 වන වගන්තියේ විධිවිධාන වලට එකඟ දැයි හෝ එහි සඳහන් වෘත්තීය සමිතිය මේ පනත යටතේ ලියාපදිංචි කළ යුතු දැයි හෝ තමාට සෑහෙන පරිදි වටහා ගැනීම පිණිස වැඩිදුර තොරතුරු ඉල්ලා සිටීමට රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට හැකිය.

වැඩිදුර තොරතුරු ලබා ගැනීමට රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට ලබා ගත හැකි බව

113. ලියාපදිංචි කිරීමට බලාපොරොත්තු වන වෘත්තීය සමිතියක නම එවකට පවත්නා ලියාපදිංචි කරන ලද වෙනත් වෘත්තීය සමිතියක නම හා සමාන නම් හෝ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාගේ අදහස පරිදි එහි කෙතරම් කිට්ටු සමානකමක් තිබේ ද , මහජනයා හෝ එම සමිති සහිතයින් හෝ රචනා සුළු නම් නැතහොත් නොමඟ යවන සුළු බවට ඉල්ලුම් පත්‍රයේ සඳහන් වේ නම් වෘත්තීය සමිතියේ නම වෙනස් කරන ලෙස එසේ ලියාපදිංචි කිරීමට ඉල්ලන අයට රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් දැන්විය යුතු ය. එසේ නම වෙනස් කරන තෙක් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් එම වෘත්තීය සමිතිය ලියාපදිංචි කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කළ යුතු ය.
- නම වෙනස් කිරීමට ඉල්ලා සිටීමට රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට ඇති බලය
114. යම්කිසි වෘත්තීය සමිතියක් මෙම පනතෙහි විධිවිධාන වලට හෝ පනත යටතේ සාදන ලද නියෝගවලට හෝ එකඟ නොවන බව නැතහොත් එහි පරමාර්ථ වලින් හෝ ව්‍යවස්ථා වලින් එකක් නමුදු නීතිවිරෝධී බව නැතහොත් සමිතියෙහි ව්‍යවස්ථා පද්ධතිය නීති විරෝධී බව රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට සෑහෙන ලෙස ඒත්තු ගියහොත් හෝ වෘත්තීය සමිතිය සේවයෝජකයාගේ පාලනය යටතට පත්කිරීමේ අරමුණ ඇතිව, මූල්‍යමය හෝ වෙනත් ක්‍රම මගින් හෝ වෘත්තීය සමිතිය සේවයෝජකයාගේ ආධිපත්‍යයට යටත්ව පවතින විට එම සමිතිය ලියාපදිංචි කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට ඔහුට හැකි ය.
- ලියාපදිංචි කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම
115. රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් යම් වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කරන්නේ නම්, එම තීරණය ගනු ලැබ දින සිට දින 14ක් ඇතුළත රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ හේතු අයදුම්කරුවන්ට ලිඛිතව දැනුම් දිය යුතු ය.
- ලියාපදිංචි කිරීම අස් කර ගැනීම හෝ අවලංගු කිරීම
116. (1) වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීමේ සහතික ප්‍රකාශය අස් කරගැනීමට හෝ අවලංගු කිරීමට පහත දැක්වෙන අවස්ථා වල රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට හැකිය.
- (අ) රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට වූවමනා වන පරිදි පරීක්ෂාකර බැලීම පිණිස වෘත්තීය සමිතියක් විසුරුවා හැරීමේ දී එම වෘත්තීය සමිතියේ ඉල්ලීම පිට
- සහ
- (ආ) පහත සඳහන් අවස්ථාවක් උද්ගත වී යැයි රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට ඒත්තු ගිය විට එනම්,
- i. ලියාපදිංචි කිරීමේ සහතික ප්‍රකාශය වංචාවෙන්, සාවද්‍ය ලෙස ඉදිරිපත් කිරීමෙන් හෝ වැරදීමකින් ලබාගැනීම;
  - ii. වෘත්තීය සමිතියේ පරමාර්ථයන්ගෙන් හෝ ව්‍යවස්ථා වලින් හෝ යම් කිසිවක් නීති විරෝධීව තිබීම;
  - iii. වෘත්තීය සමිතියේ ව්‍යවස්ථා පද්ධතිය හෝ එහි විධායක මණ්ඩලය නීති විරෝධී වීම;
  - iv. වෘත්තීය සමිතියක් ඕනෑකමින්ම සහ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාගේ දැන්වීමෙන් පසුව ද මෙම පනතේ

යම්කිසි විධිවිධානයක් කඩ කිරීම හෝ එබඳු විධිවිධානයකට විරුද්ධව යම්කිසි ව්‍යවස්ථාවක් බල පැවැත්වීමට ඉඩ හැර තිබීම නැතහොත් 157 වන වගන්තිය ප්‍රකාරව විධිවිධාන සැලකිය යුතු යම් කිසි කරුණක් සම්බන්ධයෙන් වූ ව්‍යවස්ථාවක් අවලංගු කර තිබීම;

- v. වෘත්තීය සමිතියෙහි අරමුදල් නීති විරෝධී ලෙස හෝ නීතිවිරෝධී පරමාර්ථයන් සඳහා හෝ සමිතියේ ව්‍යවස්ථාවන්ගෙන් බලය නොලබන ලද පරමාර්ථයන් සඳහා හෝ වියදම් කර තිබීම;
- vi. වෘත්තීය සමිති ගිණුම් මෙම පරිච්ඡේදයට අනුකූලව පවත්වාගෙන නොයෑම;
- vii. වෘත්තීය සමිති අභාවයට (අක්‍රිය) ගොස් තිබීම ද වේ.

(2) (1)(vii) වගන්තියට අනුව වෘත්තීය සමිතියක් අක්‍රිය වීම යන්නෙන් අදහස් වන්නේ මෙම පරිච්ඡේදයේ 168 සහ 169 වගන්තිවල දක්වා ඇති වාර්තා අඛණ්ඩව වසර තුනක් වෘත්තීය සමිති රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කර නොමැති බවයි. එසේ වුවහොත් වෘත්තීය සමිති රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් අවස්ථා දෙකක දී දැනුම් දීම දෙකක් සිදු කර තිබියදීත්, ඉදිරිපත් නොකිරීමට සාධාරණ හේතුවක් නොදක්වන්නේ නම්, එයින් අදහස් වන්නේ වෘත්තීය සමිතියේ පැවැත්ම නතර වී ඇති බවයි. වෘත්තීය සමිතියේ පැවැත්ම නතර වී ඇති බව තහවුරු වූ විට, වෘත්තීය සමිති රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා එය අවලංගු කිරීමට කටයුතු කළ යුතු ය.

(3) (1) උපවගන්තියේ (අ) ඡේදයෙහි සඳහන් අවස්ථා වලදී හැර වෘත්තීය සමිතියක ලියාපදිංචි කිරීමේ සහතික ප්‍රකාශයක් අස්කර ගැනීමට හෝ අවලංගු කිරීමට මාස දෙකකට අඩු නොවන කාලයකට ප්‍රථම එසේ අවලංගු කිරීමට නැතහොත් අස්කර ගැනීමට හේතු වූ කරුණු ද සඳහන් කොට එකී වෘත්තීය සමිතියට රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට විසින් ලියවිල්ලකින් දැනුම් දිය යුතු ය. මෙම උපවගන්තිය යටතේ වෘත්තීය සමිතියක් වෙත ලබා දිය යුතු දැන්වීම වෘත්තීය සමිතියේ ලේකම්, සභාපති සහ භාණ්ඩාගාරික අතර සිටින ඕනෑම නිලධාරියෙකුට ලබා දිය හැකිය.

(4)(3) උපවගන්තිය යටතේ දැන්වීමක් භාර කරන වෘත්තීය සමිතියකට එම දැන්වීමෙහි දින සිට මාස දෙකක කාලයක් ඇතුළත දී ඕනෑම දවසක එසේ එම වෘත්තීය සමිතියෙහි සහතික ප්‍රකාශය අස්කර ගැනීමේ හෝ අවලංගු කිරීමේ අදහසට විරුද්ධව ලියවිල්ලකින් කරුණු පෙන්වීමට පිළිවන. එසේ කරුණු පෙන්වූ විට අවස්ථාවට අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන විභාගයක් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට පැවැත්විය හැකිය.

(5) (4) වන උපවගන්තිය සඳහන් මාස දෙකක කාලය ඉකුත් වීමෙන් පසු එම උපවගන්තිය යටතේ යම් කිසි වෘත්තීය සමිතියක් ලෙසින් කරුණු පෙන් වූ පෙන්වා දුන් විට ද නැතහොත් පෙන්වන ලද කරුණු සහතික ප්‍රකාශය අස්කර ගැනීමට හෝ අවලංගු කිරීමට ප්‍රමාණවත් යැයි රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් නොපිළිගත් විටදී එම වෘත්තීය සමිතිය

ලියාපදිංචි කිරීමේ සහතික ප්‍රකාශය අස්කර ගැනීමට හෝ අවලංගු කිරීමට රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට හැකිය.

(6) යම්කිසි වෘත්තීය සමිතියක ලියාපදිංචි කිරීමේ සහතික ප්‍රකාශය අස්කර ගනිමින් හෝ අවලංගු කරමින් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් මේ පනත යටතේ කරන ලද ආඥාවෙහි දිනය ආඥාව කරන ලද දිනයම විය යුතු ය. තවද එම ආඥාව එහි සඳහන් වෘත්තීය සමිතිය වෙත වහා භාර කරවිය යුතු ය.

117. (1). රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම නිසා හෝ 116 වැනි වගන්තිය යටතේ ඔහු විසින් කරන ලද ආඥාවක් නිසා හෝ අතෘප්තියට පත් වූ අයෙකුට එබඳු ප්‍රතික්ෂේප කිරීමකට හෝ ආඥාවකට හෝ විරුද්ධව එසේ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ හෝ එම ආඥාව සිදු කළ දින සිට දින 30 ක කාලයක් ඇතුළතදී දිසා අධිකරණයට අභියාචන පෙත්සමක් ඉදිරිපත් කිරීමෙන් අභියාචනය කිරීමට හැකි ය.

දිස්ත්‍රික්  
උසාවියකට  
අභියාචනය  
කිරීම

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ වූ සෑම පෙත්සමක්ම පහත දැක්වෙන කරුණු වලින් සමන්විත යුතු ය.

- (අ) රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා වගඋත්තරකරු වශයෙන් නම් කිරීම.
- (ආ) අභියාචනය කිරීම සඳහා හේතු ලෙස පෙන්වන කරුණුද අභියාචනය කිරීමට හේතු වූ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හෝ ආඥාව කළ දිනය ද සඳහන් කිරීම.
- (ඇ) අභියාචනාකරු විසින් අත්සන් කිරීම.
- (ඈ) රුපියල් සියයක මුද්දරයක් ඇලවීමද වේ.

(3) අභියාචනයේ දී පහත දැක්වෙන යමක් කිරීමට දිසා අධිකරණයකට බලය තිබේ.

- (අ) වැඩිදුර විස්තර සැපයීමට අභියාචනාකරුට හෝ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට නියම කිරීම;
- (ආ) විභාගයක් පවත්වා ඔහුට අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන සාක්ෂි අසා සටහන් කර ගැනීම;
- (ඇ) අභියාචනයට ඉඩහරිමින් වෘත්තීය සමිතිය ලියාපදිංචි කිරීමට නියම කිරීමට හෝ 116 වන වගන්තිය යටතේ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් කරන ලද යම්කිසි ආඥාවක් වෙනස් කිරීම;
- (ඈ) අභියාචනය නිෂ්ප්‍රභා කිරීම හෝ සාධාරණ යැයි කල්පනා කරන ආඥාවක් කිරීම; හා
- (ඉ) අභියාචනයේ දී ගාස්තුද අභියාචන ඇසීමේ දී අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියා පටිපාටිය ද ඇතුළුව සාධාරණ ලෙස පෙනී යන ආඥාවක් හා අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන වෙනත් නියමත් කිරීම ද වේ.

(4) මෙම වගන්තියෙහි වෙනත් ආකාරයකට නියම කරන ලද අවස්ථාවල හැර වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීම ප්‍රතික්ෂේප

කරමින් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් කරන ලද ආඥාවකට විරුද්ධව හෝ 116 වන වගන්තිය යටතේ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් කරන ලද ආඥාවකට විරුද්ධව හෝ දිසා අධිකරණයකට ඉදිරිපත් කරන ලබන අභියාචනයක් මුද්දර පනතෙහි හා සිවිල් නඩු විධාන සංග්‍රහයෙහි කාර්යයන් සඳහා රුපියල් 30,000 ක වටිනාකම ඇති නඩුවක් මෙන් සලකනු ලැබේ.

(5) මෙම වගන්තියෙහි වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීමට රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාගේ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමකට විරුද්ධව කරන ලද අභියාචනයක් සම්බන්ධයෙන් දිසා අධිකරණය යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ 108 වැනි වගන්තිය යටතේ ලියාපදිංචි කිරීමට ඉල්ලා සිටින වෘත්තීය සමිතියෙහි ප්‍රධාන කාර්යාලය පිහිටි ප්‍රදේශයෙහි අධිකරණ බලය හිමි දිසා අධිකරණයයි. 116 වන වගන්තිය යටතේ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් කරන ලද ආඥාවකට විරුද්ධව ගන්නා ලද අභියාචනයක් සම්බන්ධයෙන් දිසා අධිකරණයක් යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ එම ආඥාව අදාළ වූ වෘත්තීය සමිතියෙහි ප්‍රධාන කාර්යාලය පිහිටි ප්‍රදේශයෙහි අධිකරණ බලය හිමි දිසා අධිකරණයටය.

118. 117 වැනි වගන්තිය යටතේ දිසා අධිකරණය විසින් කරන ලද ආඥාවකට විරුද්ධව සිවිල් අභියාචනා මහාධිකරණයට අභියාචනය කිරීමට බලය තිබේ. එබඳු අභියාචනයකට සම්බන්ධය ඇති සියලු කරුණු වලදී සිවිල් නඩු විධාන සංග්‍රහයෙහි යථා පරිදි අදාළ වන්නේය.

සිවිල් අභියාචනා මහාධිකරණයට අභියාචනය කිරීම

119. යම්කිසි වෘත්තීය සමිතියක් නියමිත කාලය තුළදී ලියාපදිංචි කිරීමට ඉල්ලුම් නොකළ විට හෝ ඉල්ලුම් කරන ලදුව ඉල්ලීම ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලැබූ විට හෝ සහතික ප්‍රකාශය අස්කරනු ලැබූ විට නැතහොත් අවලංගු කරන ලැබූ විට හෝ පහත සඳහන් ප්‍රතිඵල ඇතිවන්නේය.

ලියාපදිංචි කිරීමට නොහැකි වීම හෝ ලියාපදිංචි කිරීමේ සහතික ප්‍රකාශය අස්කර ගැනීමේ නැතහොත් අවලංගු කිරීම ප්‍රතිඵලය

(අ) ආයතනයක් ලෙස පැවතීම නතර වන අතර, රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් එහි නීති රීති නොතකා, වෘත්තීය සමිතියේ ඇවරකරන්නන් ලෙස එක් අයෙකු හෝ කිහිප දෙනෙකු පත් කළ හැකිය.

(ආ) එම වෘත්තීය සමිතිය නීති විරෝධී සමිතියක් ලෙස සලකනු ලබනවා සේම ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියකට හිමි අයිතිවාසිකම් හෝ විශේෂ මුක්තීන් හෝ විශේෂ බල කිසිවක් භුක්ති විඳීමට හැකියාවක් නොමැත. එහෙත් සමිතියට සහ එහි වත්කම් වලට විරුද්ධව බලපැවැත්විය හැකි කලින් වූ හෝ මතුවට විය හැකි යම්කිසි ණය ගනුදෙනු ආදියක් පිළිබඳව ඉන් හානියක් නොවන්නේය.

(ඇ) එම වෘත්තීය සමිතිය හෝ එහි නිලධාරීන්ගෙන් කිසිවෙකු හෝ එය වෙනුවෙන් පෙනී සිටින නියෝජිතයකු හෝ යම්කිසි කාර්මික ආරවුලකට සහභාගි නොවිය යුතු ය. එසේම යම්කිසි වැඩ නැවැත්වීමක් නැතහොත් දොර වැස්මක් ඇති කිරීම



සංවිධානය කිරීම හෝ එවැන්නකට මුදල් යෙදීම නැතහොත් එබඳු වැඩ නැවැත්වීමක් හෝ දොර වැස්මක් පවත්නා කාලය තුළ එහි සාමාජිකයන්ට මුදල් ගෙවීම හෝ වෙනත් සහන සැලසීම නොකළ යුතු ය.

(ඇ) එම වෘත්තීය සමිතියට විරුද්ධව ඇතිවන විභාගයකදී එම සමිතිය වෙනුවෙන් උත්තර කීම හෝ සමිතිය විසුරුවා හැරීම හෝ ව්‍යවස්ථා ප්‍රකාර අරමුදල් යෙදවීම හෝ යන කෘත්‍යන් සඳහා මිස එය පාලනය කිරීම හෝ සංවිධානය කිරීම සඳහා සහභාගී වීම නැතහොත් සමිතිය වෙනුවෙන් හෝ එකී නිලධාරියෙකු වෙනුවෙන් හෝ යමක් කිරීම හෝ යමක් කරන්නාක් මෙන් හැඟවීම හෝ කිසිවෙකු විසින් නොකළ යුතු ය.

**XI වන පරිච්ඡේදයේ (ඇ) කොටස**  
**රජයේ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ වෘත්තීය සමිති වලට අදාළ වන විශේෂ විධිවිධාන**

120. මෙම කොටසෙහි,

(අ) “රජයේ සේවා නියුක්තිකයා” යන්නට සේවා නියම වූ සේවා කාලය හෝ කෙසේ වුවද ශ්‍රී ලංකාණ්ඩුවේ මධ්‍යම රජයේ හෝ පළාත් රජයේ සේවයෙහි නියුක්ත කවරෙකු වුවද ඇතුළත්ය.

(ආ) “මෙම කොටස අදාළ වන වෘත්තීය සමිතිය” යනුවෙන් රජයේ සාමාජිකයන් වන නැතහොත් සමිතියෙහි සාමාජිකත්වය ව්‍යවස්ථානුකූලව රජයේ සේවා නියුක්තිකයන්ට ඉඩ හැර තිබෙන ඕනෑම වෘත්තීය සමිතියක් අදහස් කරයි.

121 (1). වෙනි උප වගන්තියෙන් නියම කරන ලද අවස්ථාවන් හැර අර්ථ නිරූපණ වගන්තියේ වෘත්තීය සමිතිය විස්තර කිරීමේදී සඳහන් පරමාර්ථයන් එකක් හෝ වැඩි ගණනක් පරමාර්ථ කොට ඇති රජයේ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ සෑම සමිතියක්ම හෝ එක් වීමක් මේ පනතේ කාර්යයන් සඳහා වෘත්තීය සමිතියක් බව සැක දුරු කිරීම පිණිස මෙයින් ප්‍රකාශ කරනු ලැබේ. මෙම පනතෙහි විධිවිධාන මෙම කොටසෙහි ඉදිරියට ඇති විධිවිධානයන්ට යටත්ව එබඳු සෑම සමිතියකට හෝ එක්වීමකට යථා පරිදි අදාළ වන්නේය.

ආණ්ඩුවේ සේවකයන්ගේ වෘත්තීය සමිති

- (2) (අ) අධිකරණ නිලධරයන්ගෙන්;
  - (ආ) සන්නද්ධ හමුදාවල සාමාජිකයන්ගෙන් ;
  - (ඇ) පොලිස් නිලධරයන්ගෙන්;
  - (ඈ) බන්ධනාගාර නිලධාරීන් හෝ ;
  - (ඉ) ගොවි හමුදා ආඥාපනත යටතේ පිහිටුවනු ලැබූ යම් හමුදාවක සාමාජිකයන්ගෙන්;
- සමන්විත සංගමයක් හෝ සංයුක්තයක් එහි පරමාර්ථවල සඳහන් කිසිවක් නොතකා වෘත්තීය සමිතියක් නොවන ලෙස

සැලකිය යුතු අතර මේ පරිච්ඡේදයේ සඳහන් කිසිවක් එබඳු යම් සංගමයක් හෝ සංයුතියක් කෙරෙහි නැතහොත් ඒ සම්බන්ධයෙන් අදාළ නොවිය යුතු ය.

මේ උප වගන්තියෙහි,

(අ) “අධිකරණ නිලධාරියා” යන්නෙන් ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 170 ව්‍යවස්ථාවේ අර්ථය තුළ අධිකරණ නිලධාරියෙකු;

(ආ) “සන්නද්ධ හමුදාව” යන්නෙන් ශ්‍රී ලංකා යුද හමුදාව, ශ්‍රී ලංකා නාවික හමුදාව සහ ශ්‍රී ලංකා ගුවන් හමුදාව අදහස් වේ;

(ඇ) “පොලිස් නිලධාරියා” යන්නෙන් පොලිස් ආඥාපනත යටතේ පිහිටුවා ඇති පොලිස් බලකායේ සාමාජිකයෙකු අදහස් වේ; සහ

(ඈ) “බන්ධනාගාර නිලධාරියා” යන්නට බන්ධනාගාර ආඥාපනතෙහි ඇති අර්ථයම ඇති නමුදු යම් බන්ධනාගාරයක කාර්ය මණ්ඩලයේ තත් කාලයේදී සේවයේ නියුක්ත යම් වෛද්‍ය නිලධාරියෙකු හෝ ඇපෝතිකරී කෙනෙක් එයට ඇතුළත් නොවේ.

122. (1). මෙම කොටස අදාළ වන යම් වෘත්තීය සමිතියක් ව්‍යවස්ථාවල පහත සඳහන් විධිවිධාන ඇතුළත් වී නම් මිස රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් ඒ සමිතිය ලියාපදිංචි නොකළ යුතු ය.

(අ) හුදෙක් රජයේ නිශ්චිත දෙපාර්තමේන්තුවක හෝ රජයේ යම් එක් නිශ්චිත සේවයක නැතහොත් රජයේ නොයෙක් දෙපාර්තමේන්තුවල සේවයේ යොදවනු ලැබ සිටියද නියුක්ත කාර්යයෙහි ස්වභාවය අනුව යම් නිශ්චිත පන්තියකට හෝ වර්ගයකට අයත් රජයේ සේවා නියුක්තිකයන්ටම සමිතියේ සාමාජිකත්වය හෝ (අනුශාසක ධුරය) (පඩි සහිත හෝ නිර්වේතන) කවර හෝ ධුරයක් ලබා ගැනීමට ඇති සුදුසුකම් සීමා කෙරෙන විධිවිධානයක්,

එසේ වුවද එක් තැනැත්තකු සමිතියේ සභාපති හෝ ලේකම්ව ද අනික් තැනැත්තා සමිතියේ සාමාජිකයෙකුවද සාමාජිකත්වය දැරීම හෝ ධුර දැරීම සඳහා තැනැත්තන් දෙදෙනකු අවස්ථානෝචිත පරිදි ඒ දෙපාර්තමේන්තුවට හෝ රජයේ ඒ සේවය පන්තියට හෝ වර්ගයකට පිටින් ඉහත පුද්ගලයන් හැර වෙනත් පුද්ගලයින්ගෙන් සමිතියේ වාර්ෂික මහා සභා රැස්වීමකදී තෝරා ගැනීමට ඒ විධිවිධාන වල අවසර තිබිය හැකිය

සහ;

(ආ) සාම නිලධරයන්ගේ හෝ රජයේ මාණ්ඩලික නිලධරයන්ගේ සමිතියක් වූ විටෙක (අ) ඡේදයෙහි සඳහන් විධිවිධානවලට අතිරේක වශයෙන්ය.

(i) ඒ සමිතියේ රජයේ සේවකයන්ගේ වෘත්තීය සමිතියක් වූ හෝ නොවූ වෙන යම් වෘත්තීය සමිතියක් සමග අනුබද්ධ කිරීම හෝ ඒකාබද්ධ කිරීම හෝ සංයුක්ත කිරීම නොකළ යුතු බව ප්‍රකාශ කරන විධිවිධානයක්

සහ

(ii) මේ පරිච්ඡේදයේ 166 වන වගන්තියේ අර්ථය අනුව දේශපාලන පරමාර්ථ හෝ දේශපාලන අරමුදලක් ඒ ඒ සමිතියට නොතිබිය යුතු බව ප්‍රකාශ කරන විධිවිධානයක් එහි ඇතුළත් විය යුතු ය.

“රජය” යන වචනය ඇති සෑම විටම එයට මධ්‍යම රජය සහ පළාත් රාජ්‍ය සේවය ඇතුළත් විය යුතු ය.

මේ උපවගන්තියෙහි සහ 122 වැනි වගන්තියෙහි

(අ) “සාම නිලධාරියා” යන්නෙහි අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහයේ ඇති අර්ථය ම තිබිය යුතු අතර

(ආ) “රජයේ මාණ්ඩලික නිලධාරියා” යන්න තත්කාලයේ මාණ්ඩලික වැටුපකට හිමිකම් දරන රජයේ නිලධාරියෙකු වේ.

කලින් කළට වෙනස් වන වක්‍රලේඛ අනුව “මාණ්ඩලික නිලධාරියා” යන වචනය සංශෝධනය විය හැකි ය.

(2) 115 වැනි වගන්තිය යටතේ මෙම කොටසට අදාළ වන රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාගේ කිසියම් වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ බලතල වලට වෘත්තීය සමිති නීතිවල (1) වන උපවගන්තියේ දක්වා ඇති ප්‍රතිපාදන හෝ විධිවිධාන කිසිවක් අඩංගු නොවන අවස්ථාවක හෝ කිසියම් රීතියක අඩංගු එවැනි විධිවිධානයක් සංගමයේ කිසියම් නිලධාරියෙකුගේ අනුදැනුම, කැමැත්ත හෝ අනුදැනුම ඇතිව උල්ලංඝනය වන බව හේතුවක් මත වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කරන ඕනෑම අවස්ථාවක 117 වැනි වගන්තිය යටතේ අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබිය හැකි ය.

123. (1). දැනට ක්‍රියාත්මක වන වෘත්තීය සමිති නීති වල 122 වැනි වගන්තියේ (1) උපවගන්තියට අවශ්‍ය විධිවිධාන කිසිවක් අඩංගු නොවන බවට හා සංගමයේ ඕනෑම රීතියක අඩංගු එවැනි අවශ්‍ය ප්‍රතිපාදන කිසිවක් සංගමයේ ඕනෑම නිලධාරියෙකුගේ අනුදැනුම, කැමැත්ත ඇතිව උල්ලංඝනය කර ඇති බවට අධිකරණය සෑහීමකට පත්වේ නම් කොළඹ දිසා අධිකරණය, ඒ වෙනුවෙන් නීතිපතිවරයා විසින් අධිකරණයට කරන ලද අයදුම්පතක් මත, මෙම කොටසෙහි ලියාපදිංචි වී ඇති ඕනෑම වෘත්තීය සමිතියක ලියාපදිංචි සහතිකය ඉල්ලා අස්කර ගැනීමට හෝ අවලංගු කිරීමට රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට නියෝග කළ හැකිය.

(2) යම්කිසි වෘත්තීය සමිතියක් සම්බන්ධයෙන් පළවෙනි උපවගන්තිය යටතේ කරන සෑම ඉල්ලීමකම;

(අ) සමිතිය වගඋත්තරකරුවෙකු ලෙස නම් කළ යුතු ය.

(ආ) ඉල්ලීම කරන්නේ කවර කරුණු මත ද යන්න සඳහන් කළ යුතු ය.

(ඇ) නීතිපතිවරයා හෝ ඔහුගේ නියෝජිතයෙකු විසින් හෝ අත්සන් කොට තිබිය යුතු ය.

(3) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ දිසා අධිකරණයට ඉල්ලීමක් කළ විට අධිකරණය විසින් විභාගයක් පවත්වා අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන සාක්ෂි අසා සටහන් කළ යුතු ය. තවද, සිවිල් නඩුවක දිසා අධිකරණයකට හිමි සියලුම බලතල මෙවැනි නඩු විභාගයක දී ද භාවිතා කළ යුතු ය

(4) මෙම පනත යටතේ කරනු ලබන ඉල්ලීමක් සම්බන්ධයෙන් දිසා අධිකරණය විසින් කරන ලද ආඥාවක් අධිකරණය විසින් 117 වන වගන්තිය යටතේ කරන ලද ආඥාවක් සේ සැලකිය යුතු වේ තවද 118 වගන්තියේ විධිවිධාන යථා පරිදි අදාළ වන්නේය.

(5) වෙනත් යම් ලිඛිත නීතියක කෙසේ සඳහන් වී තිබුණ ද මෙම වගන්තිය යටතේ කරන ලද ඉල්ලීමක් සඳහා හෝ එබඳු ඉල්ලීමක් වෙනුවෙන් පවත්වනු ලබන නඩු විභාගයක් සඳහා හෝ එබඳු විභාගවලදී ඉදිරිපත් කරන ලද ලේඛනයක් සඳහා මුද්දර ගාස්තුවක් ගෙවිය යුතු නොවේ.

(6) මෙම වගන්තියෙහි (1) වන උපවගන්තියේ සඳහන් නොවන යම්කිසි කරුණකට යම් වෘත්තීය සමිතියක ලියාපදිංචි කිරීමේ සහතික ප්‍රකාශය අස්කර ගැනීමට හෝ අවලංගු කිරීමට රේජිස්ට්‍රාර්වරයා ඇති බලයට හානියක් වන ලෙසට මෙම පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන නොසැලකිය යුතු ය. නැතහොත් තේරුම් නොගත යුතු ය.

124. (1). 151 වන වගන්තියේ විධිවිධාන මෙම කොටස අදාළ වන යම් වෘත්තීය සමිතියකට අදාළ නොවිය යුතු ය.

(2) 153 වන වගන්තිය සහ 166 වන වගන්තිවල විධිවිධාන රජයේ මාණ්ඩලික නිලධරයන්ගේ යම් වෘත්තීය සමිතියකට අදාළ නොවේ.

125. මෙම පරිච්ඡේදයේ (ඊ) කොටසේ සඳහන් විධිවිධාන හැර අනෙකුත් විධිවිධාන රජයේ වෘත්තීය සමිති සඳහා අදාළ වේ.

126. වෙනත් ආකාරයකින් ප්‍රකාශිත ලෙස සපයා ඇති පරිදි, මෙම කොටසෙහි විධිවිධාන මෙම පරිච්ඡේදයේ අනෙකුත් විධිවිධානවලට අමතරව සහ අගතියකින් තොරව විය යුතු ය.

එසේ වුව ද, මෙම කොටසෙහි කිසියම් විධිවිධානයක් සහ මෙම පරිච්ඡේදයේ වෙනත් විධිවිධානයක් අතර කිසියම් ගැටුමක් හෝ නොගැලපීමක් ඇති වුවහොත් පෙර විධිවිධාන බලපැවැත්වේ.

මේ පරිච්ඡේදයේ ඇතැම් විධිවිධාන ඇතැම් වෘත්තීය සමිති වලට අදාළ නොවිය යුතු බව

**XI වන පරිච්ඡේදයේ (ඇ) කොටස  
වෘත්තීය සමිතිවල අයිතිවාසිකම් හා වගකීම්**

127. මෙම කොටසෙහි පරමාර්ථය වන්නේ වෘත්තීය සමිතිවලට සමාජ හවුල්කරුවන් ලෙස සහ නෛතික වගකීම් දැරීමට හැකි නීත්‍යානුකූල ආයතන ලෙස පූර්ණ ලෙස ක්‍රියා කිරීමට සැලසීම වේ.

ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිති වල මුක්තීන්

128. වෘත්තීය සමිතියක් විසින් එය ලියාපදිංචි කරන තෙක් ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියකට හිමි අයිතිවාසිකමක් හෝ විශේෂ මුක්තියක් හෝ විශේෂ බලයක් හිමි නොවේ.

129. යම්කිසි වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු කාර්මික ආරවුලකට පාර්ශ්වකරුවෙකුට සිටින අවස්ථාවකදී එම ආරවුල ඇති කිරීම සඳහා හෝ දියුණු කිරීම සඳහා එම වෘත්තීය සමිතිය හෝ එහි නිලධාරියෙකු හෝ එහි සාමාජිකයෙකු විසින් කරන ලද යම් ක්‍රියාවක් සම්බන්ධයෙන් එම ක්‍රියාව අන් කිසිවකට සේවා ගිවිසුමක් කඩ කිරීමට පෙළඹවීමක් නැතහොත් එම ක්‍රියාව අන් කිසිවෙකුගේ වෘත්තීය ව්‍යාපාරය නොහොත් රක්ෂාවද නැතහොත් යමෙකුගේ මුල් මුදල හෝ සේවක සංඛ්‍යාවද වුවමනා පරිදි යෙදවීම යන කරුණකට බාධා වීම යන කරුණක් නිසාම, එබඳු වෘත්තීය සමිතියකට නිලධාරියෙකුට නැතහොත් සාමාජිකයෙකුට විරුද්ධව යම්කිසි නඩුවක් හෝ නීති කෘත්‍යයක් සිවිල් අධිකරණයකට පැවරිය නොහැකිය.

වෘත්තීය සමිතියක් සිවිල් වැරදි වලට වගකීමෙන් බැඳී නොමැති බව

130. කාර්මික ආරවුලක් අදහස් කොට හෝ එයට අනුබල දීම වශයෙන් හෝ වෘත්තීය සමිතියක් විසින් හෝ එබඳු සමිතියක් උදෙසා හෝ කරන ලදැයි සලකන වරදක් සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිතියකට සාමාජිකයන්ට හෝ නිලධාරීන්ට හෝ ඔවුන් සහ සියලු සාමාජිකයන් වෙනුවෙන් විරුද්ධව පවරන ලද නඩුවක් කිසිම අධිකරණයක් විසින් පිළි නොගත යුතු ය.

ගිවිසුම පිළිබඳ වගකීම්

131. වෘත්තීය සමිතියක් විසින් හෝ වෘත්තීය සමිතියක් වෙනුවෙන් එහි නියෝජිතයෙකු විසින් එළඹෙන සියලුම ගිවිසුම් සම්බන්ධයෙන් එම වෘත්තීය සමිතිය වගකිව යුතු ය. එසේ වුවද එබඳු සමිතියක් නිෂ්ප්‍රභා වූ හෝ නීති අනුව ක්‍රියාවෙහි යෙදවිය නොහැකි වූ ගිවිසුම් වලට එසේ වගකිව යුතු නොවන්නේය.

සේවයෝජක සාමාජික මුදල් අඩු කර යැවීම

132. ලියාපදිංචි වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු විසින් තම සේවයෝජකගෙන් වැටුපෙන් මුදලක් අඩු කර සාමාජිකත්වය දරන වෘත්තීය සමිතියකට ගෙවන ලෙස ලිඛිතව ඉල්ලීමක් කරන ලද අවස්ථාවක එම සේවයෝජක විසින් එම සාමාජික මුදල අඩු කර අදාළ වෘත්තීය සමිතියට ගෙවීමට කටයුතු කළ යුතු ය.

133. ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක පරමාර්ථයන් කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක් අවහිර කිරීම සඳහා වූ පමණින්ම එබඳු වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකුට විරුද්ධව කුමන්ත්‍රණය කිරීම ගැන හෝ වෙනත් චෝදනාවක් පිට හෝ අපරාධ නඩුවක් පැවරීමට හේතු විය හැකි පරිදි නැතහොත් ගිවිසුමක් හෝ භාරයක් අවලංගු වීමට හෝ අවලංගු කිරීමට භාජනය විය හැකි පරිදි නීති විරෝධී වන්නාක් මෙන් නොසැලකිය යුතු ය.

ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක් අවහිර කිරීමේ පරමාර්ථ නීති විරෝධී නොවන බව

134. ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියකට එම සමිතියේ ලියාපදිංචි කළ නමින් සිවිල් නඩු පැවරීමට ද විරුද්ධව සිවිල් නඩු පවරනු ලැබීමද අපරාධ නඩු පවරනු ලැබීමට හැකි ය.

135. ලියාපදිංචි කිරීම අවලංගු කරන ලද හෝ අස්කර ගන්නා ලද වෘත්තීය සමිතියකට විරුද්ධව සිවිල් හෝ අපරාධ නඩු පැවරීම එය ලියාපදිංචි කළ නාමයෙන් කළ හැකිය.

(3). සිවිල් නඩුවකින් වෘත්තීය සමිතියකින් ලබා ගන්නා ලද මුදලක් අයකර ගැනීම සඳහා එම වෘත්තීය සමිතියේ සුබසාධක අරමුදලට අයත් නොවන එම සමිතියට අයිති නැතහොත් එම සමිතිය භාරයේ ඇති කවර දේපලකට විරුද්ධව නමුදු “ඇස්කිසි” නිකුත් කළ හැකිය.

(4). වෘත්තීය සමිතියක් විසින් ගෙවීමට නියම කරනු ලැබූ දඩ මුදලක් එම වෘත්තීය සමිතියට අයිති හෝ එය භාරයේ ඇති වංචල දේපලක් අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහයේ ප්‍රකාරව තහනම් කොට විකිණීමෙන් අයකර ගත හැකිය.

(5). යටත් පිරිසෙයින් භාරකාරයන් දෙදෙනෙකු විසින් අත්සන් කරන ලද පෙරකලාසියක් ඕනෑම අධිකරණයක හෝ ඕනෑම වෙනත් සිවිල් හෝ අධිකරණ විභාගයකදී හෝ ඉදිරිපත් කිරීමට ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියකට බලය ඇත්තේ ය.

136. (1). වෘත්තීය සමිති රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට මෙම පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක කිරීමේ අරමුණ සඳහා, රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් සුදුසු යැයි තීරණය කරන වෘත්තීය සමිතියේ ඕනෑම ලේඛනයක් පරීක්ෂා කළ හැකිය.

(2). වෘත්තීය සමිති රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් ඕනෑම අවස්ථාවක නිශ්චිත දිනයකට පෙර පහත දෑ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කරන ලෙස වෘත්තීය සමිතියට නියෝග කළ හැකිය.

(අ) මෙම පරිච්ඡේදයේ දක්වා ඇති ඕනෑම කරුණක් සම්බන්ධයෙන් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට අවශ්‍ය විය හැකි ලේඛන, තොරතුරු හෝ පැහැදිලි කිරීම්;

(ආ) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ එවැනි වෘත්තීය සමිතියක් විසින් තබා ගැනීමට අවශ්‍ය ඕනෑම වාර්තාවක හෝ තොරතුරුවල සත්‍ය පිටපතක්.

(3) රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් ලේඛනයක් හෝ යම් තොරතුරක් ඉල්ලීම් කර දැන්වීමක් ලැබූ අවස්ථාවක අදාළ ලේඛන හෝ තොරතුරු රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කිරීමට වෘත්තීය සමිති විසින් කටයුතු කළ යුතුයි.

**XI වන පරිච්ඡේදයේ (ඉ) කොටස**  
**වැඩ වර්ජන සහ දොර වැස්ම**

137. (1). කිසිදු ලියාපදිංචි වෘත්තීය සමිතියක් වැඩ වර්ජනයක් කිරීමට අපේක්ෂිත කාරණය සම්බන්ධව බහුතර සාමාජිකයන්ගේ කැමැත්ත දැන ගැනීම සඳහා රහස් ඡන්දයක් පැවැත්වීම පිළිබඳ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට දැනුම් නොදී වැඩ වර්ජනයක් සිදු නොකළ යුතු ය.

යම්කිසි වෘත්තීය සමිතියක සාමාජික සංඛ්‍යාව 1,000කට වැඩි වන වෘත්තීය සමිතියක් වන අවස්ථාවක සියලුම සාමාජිකයන්ගේ කැමැත්ත දැන ගැනීම සඳහා ඡන්දයක් පැවැත්වීම වෙනුවට එම වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන් නියෝජනය කරන නියෝජිතයන්ගේ මහාසභාවක සාමාජිකයන්ගේ බහුතර කැමැත්ත ලබා ගැනීම ප්‍රමාණවත් විය යුතු ය.

- (2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ වන දැනුම්දීම;
  - (අ) ඡන්දය පැවැත්වීමට පෙර රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට දැනුම් දිය යුතු ය;
  - (ආ) ඡන්දය පැවැත්වන දිනය, වේලාව සහ ස්ථානය සඳහන් කළ යුතු ය;
  - (ඇ) වර්ජනය සඳහා පාදක වූ ගැටලු සඳහන් කළ යුතු ය.

- (3) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ රහස් ඡන්දයක් පැවැත්වීම සඳහා අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියාපටිපාටීන් නම්;
  - (අ) ඡන්ද පත්‍රිකාවේ වැඩි වර්ජන වරමක් ඉල්ලා සිටින සියලු කරුණු සඳහන් කළ යුතු ය;
  - (ආ) ඡන්දය ප්‍රකාශ කිරීමට හිමිකම් ඇති සියලුම සාමාජිකයින්ගෙන් 50% කට වඩා වැඩි ප්‍රමාණයක් වැඩි වර්ජනය කිරීමට අපේක්ෂිත ගැටලුව සඳහා සහාය දැක්විය යුතු ය;
  - (ඇ) රහස් ඡන්දය රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් අධීක්ෂණය කළ යුතු ය; සහ
  - (ඈ) වෘත්තීය සමිති, හැකි ඉක්මනින් සහ ලිඛිතව, ඡන්ද ප්‍රතිඵලය රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට දැනුම් දිය යුතු ය.

(4) මෙම වගන්තිය යටතේ වැඩි වර්ජන වරමක් සඳහා රහස් ඡන්දයක් ප්‍රතිඵල ප්‍රකාශ කළ දින සිට මාස 6ක් සඳහා වලංගු වේ.

138. (1). සේවායෝජකයා විසින් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට සහ අදාළ වෘත්තීය සමිති වෙත දොර වැස්ම සිදු කරන දිනට පෙර ලිඛිතව දැනුම්දීමක් ලබා දෙන්නේ නම් මිස දොර වැස්මක් සිදු නොකළ යුතු ය.

(2). (1) වන උපවගන්තිය යටතේ දැනුම්දීමක් දැනුම් දුන් දින සිට මාස 6 ක් සඳහා වලංගු විය යුතු ය.

139. වැඩි වර්ජනයක් හෝ දොර වැස්මක් සඳහා සහභාගී වීම යම් නීතියකින් තහනම් කර ඇති අවස්ථාවකදී හෝ පහත අවස්ථා වලදී හෝ නීති විරෝධී විය යුතු ය;

(1) වර්ජනයට සහභාගී වන හෝ දොර වැස්මෙන් පීඩාවට පත් වූ සේවා නියුක්තිකයන් සමඟ ඇති කර ගත් සාමූහික ගිවිසුමක් බලාත්මක වන අතරතුර සිදු වන්නේ නම්;

එසේවුවද,  
 (අ) වැඩිවර්ජන කිරීමට හෝ දොර වැස්මට අයිතිය ලබා දීම සාමූහික ගිවිසුමක අංගයක් වීම; හෝ

(ආ) එය පවතින සාමූහික ගිවිසුමෙන් ආවරණය නොවන කරුණකට අදාළ වන විට;

වැඩ වර්ජනය හෝ දොර වැස්ම නීති විරෝධී නොවිය යුතු ය.

(2) වර්ජනයට සහභාගී වන හෝ දොර වැස්මෙන් පීඩාවට පත් වූ සේවා නියුක්තිකයින් සමඟ ඇති කර ගත් සාමූහික ගිවිසුමක් වෙනස් කිරීම සඳහා කේවල් කිරීම අතරතුරදී සිදු වන විට;

එසේවුවද;

(අ) කේවල් කිරීම ආරම්භ කර අවම වශයෙන් දින 21 ක් ගතවී ඇති විට;

(ආ) කේවල් කිරීම ආරම්භ කළ දිනයේ එම සාමූහික ගිවිසුමට සේවා නියුක්තිකයින් බැඳී සිටින අතර එම සාමූහික ගිවිසුම කල් ඉකුත් වී ඇති විට වැඩ වර්ජනය හෝ දොර වැස්ම නීති විරෝධී නොවිය යුතු ය.

(3) බේරුම්කරුවෙකු කාර්මික අධිකරණයක් හෝ කම්කරු විනිශ්චය සභාවක් විසින් ලබා දුන් සමථයකට පත් කිරීමේ තීන්දුවකට පටහැනිව සිදු වන විට;

(4) වැඩ වර්ජනයක් හෝ දොර වැස්මක් නීති විරෝධී ලෙස ප්‍රකාශ කිරීමෙන් පසුව දිගටම පවතින විට.

140. නීත්‍යානුකූල වැඩවර්ජනයකට හෝ දොර වැස්මකට සහභාගී වීමෙන් පහත ප්‍රතිපල මතු නොවිය යුතු ය;

(අ) සිවිල් වරදක් මත පදනම් වූ නඩු නිමිත්තකට;

(ආ) වාරණ නියෝගයක් ලබා දීම සඳහා වූ නඩු නිමිත්තකට;

(ඇ) (i) රැකියා ගිවිසුමක් කඩ කිරීම සඳහා;

(ii) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ දඬුවමක් සඳහා; හෝ

(iii) අනුකූලතා නියෝගයක් ලබා දීම සඳහා වන යම් නඩු නිමිත්තකට හෝ ක්‍රියාවලියකට

141. (1) මෙම පරිච්ඡේදයේ සඳහන් ප්‍රතිපාදන අනුව වැඩවර්ජනයක් හෝ දොර වැස්මක් නීති විරෝධී නම්, කම්කරු විෂයභාර අමාත්‍යවරයාට ගැසට් නිවේදනයක් මගින් ප්‍රකාශයට පත් කළ හැකිය.

(2) එම ප්‍රකාශය ගැසට් නිවේදනය මගින් ප්‍රකාශයට පත් කළ දිනයේ සිට ක්‍රියාත්මක විය යුතු ය.

142. වැඩ වර්ජනයක් හෝ දොර වැස්මක් ක්‍රියාත්මක වන අවස්ථාවක;

(අ) අගුලු දැමීමේදී වෘත්තීය සමිතියක්;

(ආ) වැඩවර්ජනයක් සම්බන්ධයෙන් සේවයෝජකයෙකු; හෝ

(ඇ) වැඩ වර්ජනයක් හෝ දොර වැස්මකදී, මහජන අවශ්‍යතා සඳහා හෝ අත්‍යාවශ්‍ය කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක්



සම්බන්ධයෙන් අමාත්‍යවරයාට; වැඩවර්ජනය හෝ දොර වැස්ම අත්හිටුවීමේ වාරණ නියෝගයක් සඳහා අධිකරණයට අයදුම් කළ හැකිය.

143. වැඩ වර්ජනයක් හෝ දොර වැස්මක් ක්‍රියාත්මක වූ අවස්ථාවක අදාළ සේවකයන්ගේ සේවා කාලය අඛණ්ඩ ලෙස සැලකිය යුතුයි.

144. වැඩ වර්ජනයක් හෝ දොර වැස්මක් සිදු වුවහොත්, වර්ජනයට සහභාගී වන හෝ දොර වැස්මෙන් පීඩාවට පත් සේවකයින්ගේ සේවයෝජකයා විසින්;

(අ) වැඩවර්ජනය හෝ දොර වැස්මේ වාර්තාවක් නියමිත පෝරමයෙහි තබා ගැනීම; සහ

(ආ) වර්ජනය හෝ දොර වැස්ම අවසන් වීමෙන් පසු මාසයක් ඇතුළත රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට වාර්තාවේ පිටපතක් ලබා දිය යුතු ය.

145. (1). මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ නීත්‍යානුකූල නොවන වැඩ වර්ජනයකට හෝ දොර වැස්මකට සහභාගී වීම හෝ දිගටම සහභාගී වීම ප්‍රතික්ෂේප කරන පුද්ගලයෙකු, ඔහුගේ හෝ ඇයගේ වෘත්තීය සමිතියේ ව්‍යවස්ථාව හෝ නීතිරීති යටතේ;

(අ) වෘත්තීය සමිතියෙන් නෙරපා හැරීමකට;

(ආ) දඩයකට හෝ දඬුවමකට යටත් කිරීමකට;

(ඇ) පුද්ගලයා හෝ ඔහුගේ හෝ ඇයගේ නියෝජිතයන්ට හිමිවූ හෝ හිමිවන අයිතියක් හෝ ප්‍රතිලාභයක් අහිමි කිරීමට; හෝ

(ඈ) සෘජුව හෝ වක්‍රව අවාසිදායක තත්ත්වයක් ඇතිකිරීමට; නොහැකිය.

(2) අධිකරණය විසින් ක්‍රියා කළ හැකි ක්‍රියාදාමයන් සීමා කරන ලිඛිත නීතියක විධිවිධාන කිසිවක් හා වෘත්තීය සමිතියක ව්‍යවස්ථාවේ හෝ රීතිවල හෝ කිසිදු ආකාරයකින් ආරවුල් විසඳීමට අවශ්‍ය වන කිසිවක් මෙයින් තහවුරු කර ඇති අයිතියක් හෝ නිදහස් කිරීමක් බලාත්මක කිරීමේ ක්‍රියාවලියකට අදාළ නොවිය යුතු ය.

(3) (2) වන උපවගන්තිය යටතේ සිදුවන ක්‍රියාදාමයේ දී, වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකත්වයෙන් නෙරපා හරින ලද අයෙකුට නැවත සාමාජිකත්වය ලබා දෙන ලෙස නියෝග කිරීම වෙනුවට, එම පුද්ගලයාට වෘත්තීය සමිතියේ අරමුදලින් වන්දි හෝ අලාභ ගෙවන ලෙස අධිකරණයට නියෝග කළ හැකිය.

XI වන පරිච්ඡේදයේ (ඊ) කොටස

අත්‍යවශ්‍ය කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක් වශයෙන් නම් කරන ව්‍යාපාර ආයතනයක වැඩ වර්ජනය කිරීම හා දොර වැසීමට අදාළ ප්‍රතිපාදන

146. යම්කිසි කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක් අත්‍යවශ්‍ය කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක් ලෙස කම්කරු විෂයභාර අමාත්‍යවරයාට වරින් වර නියෝග මගින් ප්‍රකාශයට පත් කළ හැකි ය.

147. (1). අත්‍යවශ්‍ය කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක් වශයෙන් ප්‍රකාශයට පත් කර ඇති යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක වෘත්තීය සමිතියක් විසින් වැඩ වර්ජනයක් සිදු කිරීමට අපේක්ෂා කරන අවස්ථාවක,  
(අ) 137 වන වගන්තිය අනුව රහස් ඡන්දයක් පැවත්වීම;  
(ආ) වැඩ වර්ජනය සිදු කිරීමට අපේක්ෂිත දිනට දින 28කට පෙර සේවයෝජකට හා වෘත්තීය සමිති රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට ලිඛිතව දැන්වීම කළ යුතු ය.

(2) වැඩ වර්ජනයේ දැන්වීම අනිවාර්යයෙන්;  
(අ) වෘත්තීය සමිති ලේකම් විසින් අත්සන් කළ යුතු ය;  
(ආ) වැඩවර්ජනය කිරීමට බලාපොරොත්තු වන දිනය, වේලාව සහ සලකා බැලූ වැඩ වර්ජනය සිදුවන ස්ථානය හෝ ස්ථාන සඳහන් කළ යුතු ය;  
(ඇ) වැඩවර්ජන කිරීමට යෝජනා කරන සේවක කාණ්ඩය සඳහන් කළ යුතු ය;  
(ඈ) වර්ජනයේ ඇස්තමේන්තුගත කාලසීමාව සඳහන් කළ යුතු ය; සහ  
(ඉ) අතින්, ලියාපදිංචි තැපෑලෙන් හෝ කුරියර් මගින් ලබා දිය යුතු ය.

(3) (අ) වැඩවර්ජන නිවේදනය මෙම වගන්තියට අනුකූල නොවේ නම්;  
හෝ

(ආ) (2) උපවගන්තිය යටතේ දැනුම් දී ඇති පරිදි වැඩවර්ජනය සිදු නොවේ නම්;

දැනුම්දීම සිදු නොකළ බව සලකනු ලබන අතර දැනුම්දීම යටතේ සිදු කරන ලද යම් වැඩ වර්ජනයක් නීති විරෝධී වේ.

148. (1). අත්‍යවශ්‍ය සේවාවක නියැලී සිටින කිසිදු සේවයෝජකයෙකුට එම අත්‍යවශ්‍ය සේවයේ සේවා නියුක්තිකයන් පහත අවස්ථා වලදී මිස දොර වැසීමක් සිදු කළ නොහැක;  
(අ) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ දොර වැසීමක් නීත්‍යානුකූල වීම;  
(ආ) සේවයෝජකයාට රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට සහ වෘත්තීය සමිතියට දැනුම් දීමක් කරන විට; සහ  
(ඇ) (ආ) ඡේදයේ ඇති දොර වැසීමේ දැන්වීම එම අත්‍යවශ්‍ය කර්මාන්තයේ හෝ සේවාවේ සේවයේ නියුතු පුද්ගලයන්ට පහසුවෙන් කියවිය හැකි එම සේවාවේ අරමුණු සඳහා භාවිත

කරන සියලුම පරිශ්‍රයන්හි කැපී පෙනෙන ස්ථානයක පළ කර ඇති විට.

(2) (1) (ආ) උපවගන්තිය මගින් අවශ්‍ය කරන දැන්වීම සේවයෝජකයා විසින් හෝ ඔහු වෙනුවෙන් අත්සන් කළ යුතු අතර එහි පහත දෑ සඳහන් කළ යුතු ය;

- (අ) යෝජිත දොර වැස්මේ ස්වභාවය, එය අඛණ්ඩව පවතින්නේද නැද්ද යන්න ඇතුළුව;
- (ආ) යෝජිත දොර වැස්ම සිදුවන ස්ථානය හෝ ස්ථාන;
- (ඇ) දොර වැස්ම ආරම්භ වන දිනය සහ වේලාව; සහ
- (ඈ) දොර වැස්මට ලක්වන සේවකයින්ගේ නම්.

149. (1). අත්‍යාවශ්‍ය සේවාවක නීත්‍යානුකූල වැඩවර්ජනයක් හෝ දොර වැස්මක් ඇති අවස්ථාවක සහ;

(අ) කාර්මික ආරවුල විසඳීමට කිසිදු පාර්ශ්වයක් එකඟ නොවූ විට;

හෝ

(ආ) වැඩවර්ජනය හෝ දොර වැස්ම අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම මහජන යහපතට හේතු නොවන බවට හෝ ජාතික, ආර්ථිකයේ හෝ මහජන ආරක්ෂාවේ ජීවිතය හෝ ජීවනෝපාය අනතුරේ හෙළීමට හෝ අනතුරට ලක්වීමට ඉඩ ඇති බවට අමාත්‍යවරයා සැහීමකට පත්වේ නම් ඔහු විසින් කාර්මික ආරවුල හෝ රැකියා දුක්ගැනවිලි කාර්මික අධිකරණයේ අවධානයට යොමු කළ හැකිය.

(2). (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ආරවුලක් හෝ දුක්ගැනවිල්ලක් කාර්මික අධිකරණයට යොමු කළ අවස්ථාවක, වැඩවර්ජනය හෝ දොර වැස්ම නතර කිරීමට කටයුතු කළ යුතු ය.

**XI වන පරිච්ඡේදයේ (උ) කොටස**  
**ව්‍යවස්ථා**

150. වයස අවුරුදු 21ට අඩු නමුත්, අවුරුදු 16ට වැඩි යමෙකුට වෘත්තීය සමිතියක ව්‍යවස්ථාවල විධිවිධානවලින් විරුද්ධත්වයක් නොමැති විටෙක ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු වීමට හැකියාව ඇත. තවද, මෙහි පහත දැක්වෙන්නක් හැර වෘත්තීය සමිතියක ව්‍යවස්ථාවලට යටත්ව සාමාජිකයෙකුට අයිති සෑම බලයක්ම භුක්ති විඳීමට ද සියලුම ඔප්පු අත්සන් කිරීමට ද ව්‍යවස්ථාව යටතේ අත්සන් කළ යුතු හෝ දිය යුතු සියලු කුච්ඛාන්සි අත්සන් කොට දීමට ද ඔහුට බලය තිබේ. නමුත්, ඔහු ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක කාරක සභිකයකු හෝ භාරකාරයකු නොවිය යුතු ය.

තරුණ අයගේ සාමාජිකත්වය

151. (1) සෑම වෘත්තීය සමිතියකම නිලධාරීන්ගේ මුළු ගණනින් දෙකෙන් එකකට අඩු නොවන ගණනක් වෘත්තීය සමිතිය සම්බන්ධ වී තිබෙන

වෘත්තීය සමිතියක නිලධාරීන්

කර්මාන්තයෙහි හෝ වෘත්තියෙහි ඇත්ත වශයෙන්ම යෙදී සිටින නැතහොත් සේවය කරන අයගෙන් තෝරා පත් කර ගත යුතු ය.

(2) විශේෂ හෝ සාමාන්‍ය ආඥාවක් ගැසට් පත්‍රයේ පළ කිරීමෙන් මෙම වගන්තියෙහි සඳහන් විධිවිධාන එම ආඥාවෙහි දක්වනු ලැබූ ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියට හෝ ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිති වර්ගයට අදාළ නොවන බව ප්‍රකාශ කිරීමට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන.

152. ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියකට එම සමිතියෙහි මුළු සාමාජික සංඛ්‍යාවෙහි තුනෙන් දෙකකට අඩු නොවන ගණනක කැමැත්ත ඇතිව ද 154 වන වගන්තියේ විධිවිධානවලට යටත්ව ද සමිතියේ නම වෙනස් කළ හැකි ය.

නම වෙනස් කිරීම

153. වෘත්තීය සමිති 2ක් හෝ ඊට වැඩි ගණනක් එබඳු වෘත්තීය සමිතිවල හෝ ඉන් යමක අරමුදල් විසුරුවා හැර හෝ බෙදා නැතහොත් එසේ නොකොට එකට ඒකාබද්ධ කළ හැකි ය. එසේ කළ හැකි වන්නේ එබඳු වෘත්තීය සමිති එකක් පාසා හෝ සෑම වෘත්තීය සමිතියකම ඡන්දය හිමි සාමාජිකයන්ගේ දෙකෙන් කොටසකගේ ඡන්දය සටහන් කළ විට සහ යටත් පිරිසෙයින් ඉන් ඡන්ද සියයකට හැටක් එම යෝජනාවට පක්ෂව ලැබුණු විට ද වේ.

ඒකාබද්ධ කිරීම

154. (1) සෑම නම වෙනස් කිරීමක් සහ ඒකාබද්ධ කිරීමක්ම රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා වෙත ලියවිල්ලකින් දැන්විය යුතු ය. නම වෙනස් කිරීමක දී නම, වෙනස් කරන වෘත්තීය සමිතියේ ලේකම්වරයා සහ සාමාජිකයන් 50 දෙනෙකු විසින් හෝ නම වෙනස් කිරීමට අපේක්ෂා කරන යම් කිසි වෘත්තීය සමිතියක සමස්ත සාමාජික සංඛ්‍යාව 50කට අඩු අවස්ථාවක සමස්ත සාමාජිකයන්ගෙන් 50%ක සංඛ්‍යාවක් ඒකාබද්ධ කිරීමක දී සෑම වෘත්තීය සමිතියකම ලේකම්වරයා සහ එම එක් එක් සමිතියේ සාමාජිකයන් විසින් එම ලියවිල්ලෙහි අත්සන් තැබිය යුතු ය.

නම වෙනස් කිරීම හෝ ඒකාබද්ධ කිරීමේ දැන්වීම

(2) යෝජනා කරන ලද නම එවකට පවත්නා ලියාපදිංචි කරන ලද වෙනත් වෘත්තීය සමිතියක නම හා සමාන නම් නැතහොත් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාගේ අදහස පරිදි එය මහජනයා හෝ වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයන් හෝ නොමඟ යවන ප්‍රමාණයට පෙර ලියාපදිංචි කරන ලද සමිතියක නමකට සමානකම් තිබේ නම් එම නම වෙනස් කිරීම රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට ප්‍රතික්ෂේප කළ හැකි ය.

(3) (2) වෙනි උප වගන්තියෙන් නියම කොට තිබෙන පරිදි හැර අන් සෑම අවස්ථාවකදී ම නම වෙනස් කිරීම සම්බන්ධයෙන් මෙම පනතෙහි විධිවිධාන ඉෂ්ට කොට තිබෙන බැව් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට ඒත්තු ගිය විට එම නම වෙනස් කිරීම නියමිත ආකාරයට ඔහු විසින් ලියාපදිංචි කළ යුතු ය. තව ද, එම ලියාපදිංචි කිරීමේ දිනය සිට එම වෙනස් කිරීම බලපවත්වන්නේ ය.

(4) ඒකාබද්ධ කිරීම සම්බන්ධයෙන් මෙම පනතෙහි විධිවිධාන ඉෂ්ට කොට තිබෙන බව ද, එම නිසාම එම වෘත්තීය සමිතිය 110 වැනි වගන්තිය යටතේ ලියා සඳහන් කරවා ගැනීමට සුදුසු බව ද

රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට ඒත්තු ගිය විට නියමිත ප්‍රකාරයට ඔහු විසින් එම වෘත්තීය සමිතිය ලියාපදිංචි කළ යුතු ය. එම ලියාපදිංචි කිරීමේ දිනය සිට එබඳු ඒකාබද්ධ කිරීමක් බල පවත්වන්නේ ය.

(5) ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක නම වෙනස් කිරීම හෝ වෘත්තීය සමිති දෙකක් හෝ ඊට වැඩි ගණනක් ඒකාබද්ධ කිරීමෙන් සෑදුණු වෘත්තීය සමිතියක් හෝ ලියාපදිංචි කිරීම රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් ප්‍රතික්ෂේප කිරීම පිළිබඳව අතෘප්ත වූ යම් කිසිවකු විසින් එබඳු ප්‍රතික්ෂේප කිරීමකට විරුද්ධව එම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ දිනයේ සිට තිස් දවසක් ඇතුළත දී දිසා අධිකරණයට අභියාචනා පෙත්සමක් ඉදිරිපත් කිරීමෙන් අභියාචනා කළ හැකි ය.

(6) (5) වන උපවගන්තිය යටතේ කරන සෑම අභියාචනයක් සඳහාම පහත දැක්වෙන දේ කළ යුතු ය.

- (අ) රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා වගඋත්තරකරු වශයෙන් නම් කිරීම;
- (ආ) අභියාචනයට හේතු වූ කරුණු සහ අභියාචනය ඉදිරිපත් කිරීමට හේතු වූ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ දිනය සඳහන් කිරීම;
- (ඉ) අභියාචක විසින් අත්සන් කිරීම; සහ
- (ඊ) රුපියල් 100ක වටිනාකම ඇති මුද්දරයක් ඇලවීම ද කළ යුතු ය.

(7) (5) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ ගනු ලබන අභියාචනයක දී පහත දැක්වෙන කටයුතු කිරීමට දිසා අධිකරණයට බලය තිබේ.

- (අ) අභියාචකට හෝ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට හෝ වැඩිදුර තොරතුරු සැපයීමට නියම කිරීම;
- (ආ) විභාගයක් පවත්වා අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන සාක්ෂි අසා සටහන් කර ගැනීම;
- (ඇ) අභියාචනයට ඉඩ හරිමින් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාගේ තීරණය අත්හිටුවීම;
- (ඈ) අභියාචනය නිෂ්ප්‍රභා කිරීම; හෝ
- (ඉ) සාධාරණ යැයි හැඟෙන නියෝගයක් කිරීම සහ අභියාචනා ගාස්තු සහ අභියාචනය ඇසීමේ දී අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියා පටිපාටිය ඇතුළුව අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන වෙනත් නියෝග ලබා දීම ද වේ.

(8) (6) වෙනි උප වගන්තියෙන් නියම කරන ලද අවස්ථාවල හැර මුද්දර පනතෙහි හා සිවිල් නඩු විධාන සංග්‍රහයෙහි කාර්ය සඳහා (5) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ කරනු ලබන අභියාචනයක් රුපියල් 300ක වටිනාකම ඇති සිවිල් නඩුවක් ලෙස සැලකිය යුතු ය.

(9) ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක නම වෙනස් කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කරමින් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් ලබා දෙන ලද තීරණයකට විරුද්ධව ගන්නා ලද අභියාචනයක් සම්බන්ධයෙන් මෙම පනතෙහි දිසා අධිකරණය යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ එම වෘත්තීය සමිතියෙහි ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලය පිහිටි ප්‍රදේශයේ අධිකරණ බලය හිමි දිසා අධිකරණය යි. එසේම ලියාපදිංචි කරන ලද

වෘත්තීය සමිති දෙකක් හෝ වැඩි ගණනක් ඒකාබද්ධ කිරීමෙන් සෑදුණු වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීමක් රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් ප්‍රතික්ෂේප කරන ලද අවස්ථාවක දී දිසා අධිකරණය යන්තෙන් අදහස් කරනු ලබන්නේ එබඳු ඒකාබද්ධ කිරීමකින් සෑදුණු වෘත්තීය සමිතියෙහි ප්‍රධාන කාර්යාලය වශයෙන් ලියාපදිංචි කිරීමට බලාපොරොත්තු වන ස්ථානයෙහි අධිකරණ බලය හිමි දිසා අධිකරණය වේ.

(10) (7) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ දිසා අධිකරණය විසින් කරන ලද ආඥාවකට විරුද්ධව ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයට අභියාචනයක් සිදු කිරීමට බලය තිබේ. එබඳු අභියාචනයක් සම්බන්ධව වූ සියලුම කරුණුවල දී සිවිල් නඩු විධාන සංග්‍රහයෙහි විධිවිධාන පරිදි අදාළ විය යුතු ය.

155. (1) ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක නම වෙනස් කිරීමෙන් එම සමිතියෙහි අයිතිවාසිකම්වලට හා වගකීම්වලට හානියක් නොවන අතරම එම සමිතිය විසින් පනවන ලද යම්කිසි නීති කෘත්‍යක් හෝ සමිතියට විරුද්ධව පවරන ලද නීති කෘත්‍යක් හෝ දෝෂ සහිත නොවන්නේ ය. තව ද, එහි පළමුව තිබූ නමින් එය විසින් හෝ එයට විරුද්ධව හෝ ගෙන යන ලද හෝ පටන් ගන්නා ලද හෝ යම්කිසි නීති කෘත්‍යක් අලුත් නමින් ද එලෙසම ගෙන යාමට හෝ පටන් ගැනීමට හැකියාව ඇත.

නම වෙනස් කිරීමේ හෝ ඒකාබද්ධ කිරීමේ ප්‍රතිඵල

(2) වෘත්තීය සමිති දෙකක් හෝ ඊට වැඩි ගණනක් ඒකාබද්ධ කිරීමකින් එබඳු වෘත්තීය සමිතියක හෝ එබඳු සමිතියක ණය හිමියකුගේ හෝ අයිතිවාසිකමට හානියක් නොවන්නේ ය.

156. (1) සෑම ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියකට ම සියලු ලියුම් කියුම් සහ දැන්වීම් යැවිය යුතු ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලයක් තිබිය යුතු ය.

ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලය

(2) එබඳු ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලයක් පිහිටි ස්ථානය වෙනස් කිරීමක් සිදු වුවහොත් එය ද රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට දැන්විය යුතු අතර, එලෙස වෙනස් වූ ස්ථාන ඔහු විසින් ලියාපදිංචි කළ යුතු ය. එබඳු දැන්වීමක් කරන තෙක් එම වෘත්තීය සමිතිය මෙම පනතෙහි විධිවිධාන ඉෂ්ට කළ සේ සලකනු නොලැබේ.

(3) පහත සඳහන් අන්දමේ සෑම වෘත්තීය සමිතියක් ම මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු විසින් කරන ලද නඩු කටයුත්තක දී වරදකරු වී එසේ කටයුතු ගෙන යන සෑම දවසකටම රුපියල් 500කට වැඩි නොවන දඩයකට යටත් වන්නේ ය. එසේම, එබඳු වෘත්තීය සමිතියකම සෑම නිලධාරියෙකුම එම වරදට වරදකරු වී එබඳු දඩයකට යටත් වන්නේ ය. එනම්,

(අ) ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලයක් නොමැතිව නැතහොත් මීට ඉහතින් නියම කරන ලද පරිදි එහි ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලය පිහිටි ස්ථානය නොදන්නා කටයුතු පවත්වාගෙන යාම ;

හෝ

(ආ) එහි ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලය වෙනත් ස්ථානයකට ගෙන ගොස් එසේ ගෙන ගිය ස්ථානය රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට නොදන්වා කටයුතු පවත්වා ගෙන යාම ද වේ.

157. (1) පළමුවන උපලේඛනයෙහි සඳහන් සියලු කරුණු සඳහා ම ලියාපදිංචි කරන ලද සෑම වෘත්තීය සමිතියකම ව්‍යවස්ථා සකස් විය යුතු ය.

ව්‍යවස්ථා

(2) ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක එවකට බල පවත්නා ව්‍යවස්ථාවල පිටපතක් එහි ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලයෙහි පැහැදිලිව පෙනෙන ලෙස ප්‍රදර්ශනය කොට තැබිය යුතු ය. තව ද, රුපියල් 100කට වැඩි නොවන මුදලක් ගෙවා ඉල්ලුම් කළ අයකුට එහි ලේකම්වරයා විසින් පිටපතක් සැපයිය යුතු ය.

(3) ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක සෑම අලුත් ව්‍යවස්ථාවක හා එහි ව්‍යවස්ථා පිළිබඳව කරන ලද සෑම වෙනස් කිරීමක ද පිටපතක් එබඳු ව්‍යවස්ථාවක් සාදා හෝ එබඳු වෙනස් කිරීමක් කිරීමෙන් හෝ දින හතක් ඇතුළත දී රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා වෙත යැවිය යුතු ය. එවිට නියමිත ගාස්තුව ගෙවීමෙන් පසු ඔහු විසින් එය ලියාපදිංචි කළ යුතු ය.

(4) වෘත්තීය සමිතියක ව්‍යවස්ථා ඉංග්‍රීසියෙන් හෝ සිංහලෙන් හෝ දෙමළෙන් හෝ සෑදිය හැකි ය.

158. නිලධාරීන් පිළිබඳව හෝ නිලධාරීන්ගේ පදිංචිය පිළිබඳව හෝ කරනු ලබන සියලුම වෙනස් කිරීම් සම්බන්ධ දැන්වීම් ලියාපදිංචි කරන ලද සෑම වෘත්තීය සමිතියකම ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලයෙහි පැහැදිලිව පෙනෙන සේ ප්‍රදර්ශනය කොට තැබිය යුතු ය. එසේ වෙනස් කිරීම් කිරීමෙන් දින හතක් ඇතුළත දී එම වෘත්තීය සමිතිය විසින් එම දැන්වීම් නියමිත ගාස්තුවක් සමඟ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා වෙත යැවිය යුතු ය. එවිට ඔහු විසින් යථා පරිදි නාම ලේඛන නිවැරදි කළ යුතු ය.

නිලධාරීන්  
වෙනස් කිරීම  
ආදිය පිළිබඳ  
දැන්වීම්

159. ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක් විසුරුවා හැරීමක දී එසේ විසුරුවා හැර දින දහ හතරක් (14) ඇතුළත දී විසුරුවා හැරීමේ දැන්වීමක් එම වෘත්තීය සමිතියෙහි සාමාජිකයන් 50 දෙනෙකු සහ සමිතියෙහි ලේකම්වරයා විසින් හෝ සමස්ත සාමාජික සංඛ්‍යාව 50කට අඩු අවස්ථාවක සමස්ත සාමාජිකයන්ගෙන් 50%ක සංඛ්‍යාවක් හෝ අත්සන් කර රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා වෙත යැවිය යුතු ය. වෘත්තීය සමිතියෙහි ව්‍යවස්ථාවලට අනුකූලව විසුරුවා හැරීම කර තිබෙන බව රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට ඒත්තු ගිය හොත් ඔහු විසින් ලියාපදිංචි කළ යුතු ය. එසේ ලියාපදිංචි කිරීමේ දින සිටි එම විසුරුවා හැරීම වලංගු වන්නේ ය.

විසුරුවා  
හැරීම  
පිළිබඳ  
දැන්වීම්

160. (1) භාරකරුවන් ලෙස භාරකාර නිලයේ පුරප්පාඩු පිරවීමට සමිතියෙහි යටත් පිරිසෙන් අවම වශයෙන් තුන්දෙනෙකු වත් පත් කිරීමට හෝ තෝරා ගැනීමට වෘත්තීය සමිතියක ව්‍යවස්ථාවලින් ඉඩ සලසා තිබිය යුතු ය.

භාරකරුවන්  
පත් කිරීම

(2) ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක නිලධාරියෙකුට හෝ එහි සාමාජිකයෙකුට සමිතියේ භාරකාරයෙකු ලෙස පත්වීමට හැකියාව ඇත.

**XI වන පරිච්ඡේදයේ (ඌ) කොටස**  
**වෘත්තීය සමිති වල දේපල අයිතිය**

- |  |   |
|--|---|
| <p>161. ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක සියලුම වංචල හෝ නිශ්චල දේපලවල අයිතිය සමිතියෙහි සහ එහි සාමාජිකයන්ගේ ප්‍රයෝජනය හා සුබ සිද්ධිය සඳහා භාරකාරවරුන් මත පැවරෙන්නේ ය. තව ද, ඒවා භාරකරුවන්ගේ පාලනයට ද යටත් වන්නේ ය.</p>   | <p>සියලුම දේපල වල අයිතිය භාරකරුවන් මත පැවරෙන බව</p> |
| <p>162. භාරකරුවෙකුගේ ධුරය වෙනස් කිරීමක දී ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක දේපලවල අයිතිය ප්‍රථම භාරකාරයාට තිබූ බලතල හා අයිතිවාසිකම් සහිතව ම හිමි කර දීමක් හෝ පවරා දීමක් නොමැතිව එවකට සමිතියෙහි වූ භාරකාරයා වෙත හෝ භාරකාරියන් වෙත පැවරෙන්නේ ය.</p>   | <p>දේපල අයිති වීම</p>                               |
| <p>163. ලියාපදිංචි කරන වෘත්තීය සමිතියකට සමිතියෙහි ව්‍යවස්ථාවල විධිවිධාන වලට යටත්ව සමිතියෙහි කාර්යය සඳහා එහි භාරකරුවන්ගේ නමින් ප්‍රමාණයෙන් අක්කරයකට වැඩි නොවන ඉඩමක් හෝ ගොඩනැගිලි මිලයට හෝ බද්දට ගැනීම නීත්‍යානුකූල ය. තව ද, එලෙස මිල දී ගන්නා ලද ඉඩමක් හෝ ගොඩනැගිල්ලක් අදාළ විය හැකි ලිඛිත නීතියකට හෝ වෙනත් නීතියකට යටත්ව විකිණීම හෝ හුවමාරු කර ගැනීම හෝ උකස් කිරීම හෝ බදු දීම හෝ නීත්‍යානුකූල ය.</p> | <p>ඉඩම් හෝ ගොඩනැගිලි මිලට ගැනීම හෝ බදු ගෙවීම</p>    |

**XI වන පරිච්ඡේදයේ (එ) කොටස**  
**අරමුදල් සහ ගණන්**

- |  |   |
|--|---|
| <p>164. ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක අරමුදල් එහි ව්‍යවස්ථාවලට හා මෙම පනතෙහි විධිවිධානවලට යටත්ව එම වෘත්තීය සමිතිය පිහිටුවීමට හේතු වූ නීත්‍යානුකූල පරමාර්ථයන් ඉෂ්ට කර ගැනීම සඳහා යෙදිය හැකි ය</p>   | <p>අරමුදල් යෙදවීම</p>                         |
| <p>165. අධිකරණ ආඥාවකින් හෝ දණ්ඩන නියමයකින් හෝ යමෙකුට නියම කරන ලද දඩයක් හෝ දඩුවම් මුදලක් ගෙවීම සඳහා ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක අරමුදල් නියම ලෙස හෝ අනියම් ලෙස හෝ නොයෙදිය යුතු ය.</p>   | <p>සමිතියක අරමුදල් නොයෙදවිය යුතු කාර්යයන්</p> |
| <p>166. (1) මෙම පනතෙහි මින් මතු දේශපාලන අරමුදල නමින් වෙනම අරමුදලක් පිහිටුවිය හැකි අතර ඒ සඳහා වෙනම අය කිරීමක් සිදු කිරීම හෝ දෙනු ලබන ආධාර වලින් පිහිටුවීමට ලියාපදිංචි කළ වෘත්තීය සමිතියකට හැකියාව ඇත. (2) වෙනි උප වගන්තියෙහි දැක්වෙන මෙම පනතෙහි මින් මතු දේශපාලන පරමාර්ථ යැයි කියනු ලබන පරමාර්ථවලින් යම් කිසිවක් ඉෂ්ට කිරීමෙන් එම සමිතියෙහි</p> | <p>දේශපාලන පරමාර්ථ හා දේශපාලන අරමුදල</p>      |



සාමාජිකයන්ගේ පුරවැසි හා දේශපාලන අයිතිවාසිකම් වැඩි දියුණු කර ගැනීම සඳහා එම මුදල් යෙදවිය හැකිය.

(2) (1)වෙනි උප වගන්තියෙහි සඳහන් කරන ලද දේශපාලන පරමාර්ථයන් පහත දක්වනු ලැබේ. එනම්,

(අ) පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීවරයකු වශයෙන් හෝ යම්කිසි පොදු දුරයකට හෝ තෝරා ගැනීම පිණිස ඉදිරිපත් වූණ හෝ ඉදිරිපත් වීමට බලාපොරොත්තු වන අපේක්ෂකයෙකු වන තමන්ගේ දුර අපේක්ෂකත්වය හෝ තෝරා ගැනීම පිළිබඳව ඡන්ද විමසීමට පළමු හෝ ඡන්ද විමසීම අතරතුර දී නැතහොත් ඡන්ද විමසීමට පසුව නියම ලෙස හෝ අනියම් ලෙස දැරූ වියදම් ගෙවීම හෝ

(ආ) එබඳු අපේක්ෂකයෙකුට හෝ අනාගතයේ දී තරඟ කිරීමට බලාපොරොත්තු වන අපේක්ෂකයෙකුට රැස්වීම් පැවැත්වීම්, දැන්වීම් ප්‍රචාරණය සඳහා ආධාර ලබා දීම.

(ඇ) පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රී දුරයක් හෝ පොදු දුරයක් හෝ දරන අයකු නඩත්තු කිරීම හෝ

(ඈ) පාර්ලිමේන්තු මන්ත්‍රීදුරයකට හෝ මහජන නියෝජිත දුරයක් සඳහා අපේක්ෂකයෙකු තෝරා ගැනීම සඳහා යම් ඡන්දහිමි නාම ලේඛනයක් සම්පාදනය කිරීම හෝ සංශෝධනය කිරීම හෝ ඡන්ද සහිතයන්ගේ නම් ලියාපදිංචි කිරීම හෝ

(ඉ) කොයි යම් වර්ගයක වූව ද දේශපාලන රැස්වීම් පැවැත්වීම හෝ දේශපාලනමය ලිපි ලේඛන බෙදා හැරීම ද වේ. මෙම උප වගන්තියෙහි මහජන නියෝජිත ආයතනයක් යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ මහා නගර සභාවක හෝ නගර සභාවක හෝ ප්‍රාදේශීය සභාවක හෝ අයබදු හෝ වරිපනම් හෝ ගාස්තුවක් නියම කිරීමක් හෝ පැනවීමෙන් නියම ලෙස හෝ අනියම් ලෙස මුදල් එකතු කිරීමට බලය ඇති හෝ ඇතිවිය හැකි යම්කිසි පිළිගත් නීතියක් යටතේ පිහිටුවන ලද වෙනත් ප්‍රාදේශීය බල මණ්ඩලයක සහිත දුරයක් ය.

(3) “දේශපාලන අරමුදලක්” ඇති කිරීමේ යෝජනාවක් ඒ සඳහා විශේෂයෙන් රැස් වන ලද සාමාන්‍ය රැස්වීමක දී පැමිණ සිටි සාමාජිකයන් වැඩි දෙනෙකු විසින් පක්ෂව කැමැත්ත දීමෙන් සම්මත; වන තුරු ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක් විසින් කිසිදු දේශපාලන අරමුදලක් ඇති නොකළ යුතු ය. එසේ කැඳවන ලද සාමාන්‍ය රැස්වීමෙහි දී ඡන්දය නියමිත ප්‍රකාරයට ඡන්ද පත්‍රිකා මාර්ගයෙන් විය යුතු ය.

(4) යම්කිසි දේශපාලන පරමාර්ථයක් ඉෂ්ට කර ගැනීම සඳහා එම සමිතියෙහි දේශපාලන අරමුදලෙන් හැර අන් කිසිම ගෙවීමක් වෘත්තීය සමිතියක් විසින් නොකළ යුතු ය.

(5) ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක යම් සාමාජිකයෙකු දේශපාලන අරමුදලට ආධාර කිරීමේ කැමැත්ත දක්වා දෙවැනි උපලේඛනයෙහි I වෙනි ආකෘති පත්‍රයට සාරානුකූල වූ දැන්වීමක් අත්සන් කොට සමිතියේ ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලයට භාර දී ඇති අවස්ථාවක, එය II වෙනි ආකෘති පත්‍රයට සාරානුකූලව දැන්වීමක් අත්සන් කොට එම සමිතියෙහි ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලයට භාර දී පෙර දැන්වීම ඉවත් කර නොමැති අවස්ථාවක, එම සාමාජිකයා එම දේශපාලන අරමුදලට ආධාර කිරීමට බැඳී සිටින්නේ ය.

(6) (5)වෙනි උපවගන්තිය යටතේ දැන්වීමක් පුද්ගලිකව හෝ නියෝජිතයකු හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකු මගින් හෝ භාර දිය හැකි ය. ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියෙහි ලේකම්වරයාගේ නමට එහි ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලයට ලියාපදිංචි තැපෑලෙන් එම දැන්වීම යැවීමෙන් නිසි පරිදි එය භාර දුන් ලෙස සලකනු ලැබේ.

(7) දේශපාලන අරමුදලට ආධාර කිරීමට බැඳී නොමැති කිසිම සාමාජිකයෙකුට එය ගෙවීමට බල නොකළ යුතු ය; නැතහොත් නියම නොකළ යුතු ය.

(8) ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු එම වෘත්තීය සමිතියෙහි දේශපාලන අරමුදලට ආධාර කිරීමට බැඳී සිටින විට, ඔහුගෙන් එම මුදලට ආධාර ඉල්ලා සිටින සෑම අවස්ථාවකම එම දේශපාලන අරමුදලට ඔහුගෙන් ඉල්ලා සිටින ආධාර මුදල් ප්‍රමාණය කොපමණ ද යන්න වෙන් වෙන්ව සඳහන් කළ යුතු ය. තව ද, එම සාමාජිකයා විසින් එම අරමුදලට ගෙවන ලද ආධාර මුදලට කුචිතාන්විතයක් නිකුත් කිරීමේ දී එම දේශපාලන අරමුදලට ඉහත කී සාමාජිකයා විසින් ගෙවිය යුතු ආධාර මුදලින් එවකට ගෙවීමට ඉතිරිව තිබෙන මුදල් ප්‍රමාණය වෙන් වෙන් වශයෙන්ම එහි සඳහන් කළ යුතු ය.

(9) දේශපාලන අරමුදලට ආධාර කිරීමට බැඳුණු සාමාජිකයන්ගේ ආධාර මුදල් ද, සාමාජිකයන් නොවන අයගෙන් එම අරමුදලට ලැබුණු පාරිතෝෂික මුදල් ද හැර වෘත්තීය සමිතියක වෙනත් වත්කමක් දේශපාලන අරමුදලට එක් නොකළ යුතු ය. තවද, දේශපාලන අරමුදලට හිමිකමක් ඇති අනෙක් වත්කමක් යම්කිසි දේශපාලන පරමාර්ථයක් ඉෂ්ට කර ගැනීම සඳහා සෘජුව හෝ වක්‍රාකාර ලෙස හෝ නොයෙදිය යුතු ය.

(10) දේශපාලන අරමුදලට ආධාර නොකරන ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු නිසාම එයින් අස් කර දැමීම හෝ එම වෘත්තීය සමිතිය නිසා ලැබෙන ප්‍රයෝජනයක් ඔහුට අහිමි කිරීම හෝ එම සමිතියෙහි අනෙකුත් සාමාජිකයන් හා සමාන කිරීමේ දී ඔහු යම්කිසි දුර්වල තත්ත්වයක හෝ අවාසි සහගත තත්ත්වයක (දේශපාලන අරමුදල පාලනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් හැර වෙන කොයි යම් ආකාරයෙන් වුව ද) නියම ලෙස හෝ අනියම් ලෙස තැබීම හෝ නොකළ යුතු ය. තව ද, දේශපාලන අරමුදලට ආධාර

නීතිවිරෝධී වියදම්  
වැළැක්වීම

කිරීම එම වෘත්තීය සමිතියට සාමාජිකයෙකු වශයෙන් ඇතුළත් වීමේ නියමයක් හෝ කොන්දේසියක් නොකළ යුතු ය.]

167. බලාපොරොත්තු වන සහනය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමාණවත් උනන්දුවක් දක්වන අයෙකු විසින් හෝ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් එය වැළැක්වීමට වාරණ නියෝගයක් ලබා ගැනීමට හැකියාව ඇත.

168. (1) ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක සෑම භාණ්ඩාගාරික කෙනෙකු විසින්ම ද එහි ගණන් ගැන හෝ මුදල් එකතු කිරීම හෝ වියදම් කිරීම හෝ තබා ගැනීම හෝ පාලනය ගැන හෝ වගකිව යුතු වෙනත් සෑම නිලධාරියකු විසින් ද ඔහු ධුරයෙන් ඉල්ලා අස්වන විට හෝ ධුරයෙන් හිස් කරන විට ද අවුරුද්දකට වරක් එම සමිතියෙහි ව්‍යවස්ථාවල දැක්වෙන පරිදි කාලයකදී ද එම සමිතියෙහි සාමාජිකයන් විසින් යෝජනාවකින් ඉල්ලන පරිදි හෝ එහි ව්‍යවස්ථාවල දැක්වෙන පරිදි අත්කිසි කාලයකදී ද ඔහු ධුරයට පත් වූ දින සිට පසු වූණ කාලය අතරතුර ලබන ලද හා ගෙවන ලද මුදල් පිළිබඳ ගණන් ලේඛනයක් වෘත්තීය සමිතියට හා එහි සාමාජිකයන්ට ඉදිරිපත් කළ යුතු ය. එසේ නැත්නම්, එම ලේඛනය ඔහු විසින් කලින් එබඳු ලේඛනයක් ඉදිරිපත් කළ අන්තිම දිනයේ සිට පසුවූණ කාලය පිළිබඳව විය යුතු ය. තවද, එබඳු ලේඛනයක් ඉදිරිපත් කරන වේලාවෙහි තමා ළඟ එවකට ඉතිරිව තිබෙන සියලුම මුදල් පිළිබඳව ද තමාගේ අත්අඩංගුවට නැතහොත් පාලනයට භාර කරන ලද වෘත්තීය සමිතියට අයත් ඔප්පු, ඇප නැතහොත් වෙනත් දේපල පිළිබඳව ද එහි සඳහන් විය යුතු ය.

සමිතියේ  
භාණ්ඩාගාරික  
ගණුදෙනු  
ඉදිරිපත් කළ  
යුතු බව

(2) ගණන් ලේඛනයෙහි ආකෘතිය නියෝගයකින් නියම කළ හැකි ය.

(3) ගණන් ලේඛනය සත්‍යත් බව දිවුරුම් ප්‍රකාශයකින් පෙන්නුම් කළ යුතු ය. තව ද, ලේකම්වරයා විසින් අනුමත කරනු ලැබූ සුදුසු කෙනෙකු ලවා සමිතිය විසින් එම ගණන් ලේඛනය පරීක්ෂා කරවා ගත යුතු ය.

(4) ගණන් ලේඛන පරීක්ෂා කර ගැනීමෙන් පසු, සමිතියේ භාරකාරයන් විසින් නියම කරනු ලැබුවහොත් භාණ්ඩාගාරික විසින් හෝ (1) වෙනි උප වගන්තියෙහි සඳහන් නිලධාරියා හෝ ඔහුගෙන් අයවෙන්නට තිබෙන ලෙස පෙනී යන ඉතිරි මුදලක් වෙතොත් එය ද, එසේම නියම කරනු ලැබුවහොත් ඔහු අත්අඩංගුවේ හෝ අන් කිසි අන්දමකින් ඔහුගේ පාලනය යටතේ තිබෙන සියලුම ඔප්පු ද, ඇප මුදල් ද, බඩු බාහිරාදිය ද පොත් ද ලේඛන සහ වෙනත් දේපල ද එකී භාරකාරයන් වෙත වහා භාර දිය යුතු ය.

169. (1) ලියාපදිංචි කරන ලද සෑම වෘත්තීය සමිතියකම ලේකම්වරයා විසින් සෑම අවුරුද්දකම නියමිත දිනයේ හෝ ඊට පෙර ඊට ඉහතින් වූ මාර්තු මාසයෙහි 31 වෙනි දින දක්වා ඇති වූ දොළොස් මාසය තුළ නියමාකාරයට පරීක්ෂා කරනු ලැබූ, සියලුම ආදායම් හා වියදම් පිළිබඳව ද එම මාර්තු මස 31 වෙන දිනයෙහි පැවති සමිතියෙහි වත්කම හා වගකීම් පිළිබඳව ද සාමාන්‍ය ප්‍රකාශයක් වාර්ෂිකව රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට සැපයිය යුතු ය. විගණන වාර්තාවෙහි පිටපතක් ද

වාර්ෂික  
වාර්තාව

එම ලේඛනය සමඟ යැවිය යුතු ය. තව ද, එම ලේඛනය නියමිත ආකෘතියකට අනුව, නියමිත විස්තර ඇතුළත් කොට සැපයිය යුතු ය.

(2) ලියාපදිංචි කරන ලද සෑම වෘත්තීය සමිතියකටම සෑම ලේකම්වරයා විසින්ම එම මාර්තු මස 31 වෙන දිනය ඉහතින් වූ දොළොස් මාසය තුළ වෙනස් කරන ලද හෝ සංශෝධනය කරන ලද සියලු ව්‍යවස්ථාවන්ගේ පිටපත් ද පනවන ලද සියලුම අලුත් ව්‍යවස්ථාවන්ගේම පිටපතක් ද වෙනස් කරන ලද සියලුම නිලධාරීන්ගේ නාම ලේඛනයක් ද, එදිනට වලංගුව ඇති එම වෘත්තීය සමිතියෙහි සියලුම ව්‍යවස්ථාවන්ගේ පිටපතක් ද, (1) වෙනි උප වගන්තියෙහි සඳහන් සාමාන්‍ය ප්‍රකාශයක් සමඟ සැපයිය යුතු ය.

(3) මෙම පනත ක්‍රියාවේ යෙදීමට පෙර පිහිටුවන ලද ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක් සම්බන්ධයෙන් එම වෘත්තීය සමිතියෙහි මූල්‍ය වර්ෂය අවසාන වන දිනය වෙනුවට ඒ සම්බන්ධව ඉල්ලීමක් කළ වෙනුවට (1) වෙනි සහ (2) වෙනි උප වගන්තිවල සඳහන් මාර්තු මස 31 වෙනි දිනය තමාගේ නමින් වූ ලියවිල්ලකින් නියම කිරීමට රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට පිළිවන. තවද, වූවමනා නම්, (1) වෙනි උප වගන්තියෙහි කාර්ය සඳහා නියමිත දිනට වෙන දිනයක් නියම කිරීමට, එසේම පිළිවන. එවිට එම ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතිය සම්බන්ධයෙන් එසේම නියම කරන ලද දිනය (1) වෙනි උප වගන්තියෙහි සඳහන් දිනය ලෙස ද, දවස (1) වෙනි සහ (2) වෙනි උප වගන්තිවල සඳහන් දවස ලෙස ද සැලකීමෙන් මෙම පනතෙහි සියලුම විධිවිධාන යථා පරිදි අදාළ වන්නේ ය.

(4). (1) වන උප වගන්තියෙහි සඳහන් කරන ලද සාමාන්‍ය ලේඛනයෙහි පිටපතක් නොමිලේ ලබා ගැනීමට ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක සෑම සාමාජිකයෙකුටම අයිතිවාසිකමක් ඇත්තේ ය. එසේ, ලේඛනයක් ඉල්ලන වෘත්තීය සමිතියක සෑම සාමාජිකයෙකුටම එහි ලේකම්වරයා විසින් පිටපතක් භාර දිය යුතු ය.

(5) මෙම වගන්තියේ දක්වා ඇති අවශ්‍යතාවයක් ඉටු කිරීම පැහැර හරිනු ලැබුවහොත්, ඔහු ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක ලේකම්වරයා විසින් වරදකට වරදකරු වන අතර මහේස්ත්‍රාත්වරයකු විසින් කරන ලද නඩු විභාගයක දී වැරදිකාරයා කිරීමේ දී රුපියල් 5000ට වැඩි නොවන දඩයකට ද ඔහු යටත් වන්නේය.

(6) ලේකම්වරයාට භාර දෙන ලද (1) වන සහ (2)වෙනි උප වගන්තිවල සඳහන් සාමාන්‍ය ප්‍රකාශයක පිටපතක් හෝ ලේඛනයක වැරදි සටහනක් ඕනෑකමින් ම කරන හෝ කරවන හෝ කිරීම නියම කරන හෝ කරවා ගන්නා නැතහොත් යම්කිසි සටහනක් ඕනෑකමින්ම නොකර හරින හෝ නොකිරීමට නියම කරන සෑම කෙනෙක්ම වරදකට වරදකරු වන අතර රුපියල් 5000ට වැඩි නොවන දඩයකට හෝ තුන් මාසයකට වැඩි නොවන හෝ දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයකට හෝ බන්ධනාගාර ගත කිරීමකට හෝ නැතහොත් එබඳු දඩයකට හෝ බන්ධනාගාර ගත කිරීමකට යටත් වන්නේ ය.

170. ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක ගණන් පොත් ද සාමාජික නාම ලේඛනය ද වෘත්තීය සමිතියක ව්‍යවස්ථාවල සඳහන් කොට තිබෙන වෙලාවට සමිතියෙහි නිලධාරියකුට හෝ සාමාජිකයෙකුට පරීක්ෂා කර බැලීමට ඉඩ ලබා දිය යුතු ය.

**XI වන පරිච්ඡේදයේ (ඒ) කොටස**  
**වැරදි සහ දඬුවම්**

171. (1) ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකුගේ පැමිණිල්ලක් අනුව එම වෘත්තීය සමිතියෙහි නිලධාරියෙකු හෝ සාමාජිකයෙකු සමිතියෙහි ව්‍යවස්ථා ප්‍රකාර හැර ඔහු භාරයේ හෝ පාලනයෙහි යම්කිසි සමිතියක යම්කිසි දේපලක් තබා තිබෙන බව හෝ සමිතියෙහි යම්කිසි මුදලක් නීති විරෝධී ලෙස වියදම් කොට හෝ ඔහු ළඟ රඳවාගෙන හෝ තිබෙන බව හෝ මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකුට ඒත්තු ගිය විට අවස්ථානුකූලව සාධාරණ යැයි හැඟී ගිය හොත් ඒ සියලු දේපල සමිතියෙහි භාරකාරුවන්ට භාර දෙන ලෙසටත් එසේම නීති විරෝධී ලෙස වියදම් කොට හෝ රඳවාගෙන තිබුණ මුදල් ඔවුන්ට ගෙවන ලෙසටත් මහේස්ත්‍රාත්වරයා විසින් ඒ නිලධාරියාට හෝ සාමාජිකයාට නියම කළ යුතු ය.

ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක මුදල් හෝ දේපල වැරදි ලෙස භාවිතා කිරීම පිළිබඳ දඬුවම්

(2) පැමිණිලිකාරයා එම පැමිණිල්ල කළ දිනයෙහි පැමිණිල්ල කිරීමට හේතු වූ දේපල අයිති වෘත්තීය සමිතියෙහි සාමාජිකයාට අයිති බවට මහේස්ත්‍රාත්වරයාට සෑහෙන පරිදි ඒත්තු නොගිය විටෙක (1) වැනි උපවගන්තිය යටතේ කරන ලද පැමිණිල්ලක් පිළිගනු නොලැබේ.

(3) (1) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ කරන ලද ආඥාවකින් බැඳුණු යමෙක් එහි නියම සහ දැක්වෙන විධාන ද එහි සඳහන් කර තිබෙන කාලය තුළ දී ඉෂ්ට නොකොට පැහැර හරින ලද නම්, ඔහු වරදකට වරදකරුවෙකු වන අතර, මහේස්ත්‍රාත්වරයකු විසින් කරන ලද නඩු විභාගයකින් පසුව වැරදිකාරයා කිරීමේ දී රුපියල් පන්දහසකට වැඩි නොවන දඩයකට ද ඔහු යටත් වන්නේ ය.

(4) එබඳු නිලධාරියෙකුට හෝ සාමාජිකයෙකුට විරුද්ධව අපරාධ හෝ සිවිල් නඩුවක් පැවරීමට (1) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ කරන ලද ආඥාවකින් බාධාවක් නොවන්නේ ය.

172. ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකුට හෝ සාමාජිකත්වය බලාපොරොත්තු වන හෝ ඉල්ලුම් කරන කෙනෙකුට හෝ වෘත්තීය සමිතියක ව්‍යවස්ථාවන්හි පිටපතක් යැයි ද, එහි කරන වෙනස්කිරීම්වලට පිටපතක් යැයි ද හඟවමින් යම්කිසි ලේඛනයක් එය එවකට බලපවත්නා ව්‍යවස්ථාවල හෝ වෙනස් කිරීම්වල නිවැරදි පිටපත් නොවන බව දැන දැනම යමෙකු රවටන අදහසින් සපයන කිසිවෙක් වරදකට වරදකරු වන්නේ ය. තව ද, මහේස්ත්‍රාත්වරයකු විසින් කරන ලද නඩු විසඳීමකින් පසු වැරදිකාරයා කිරීමේ දී රුපියල් පන්දහසකට වැඩි නොවන දඩයකට තුන් මාසයකට වැඩි නොවන කාලයකට යන දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයකට බන්ධනාගාර ගත කිරීමට ද නැතහොත් දඩයකට සහ බන්ධනාගාර ගත කිරීමකට ද යන දඬුවම්

වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ අසත්‍ය තොරතුරු සැපයීම

දෙකටම ද යටත් වන්නේ ය. එසේම, එබඳු අදහසකින් ලියාපදිංචි නොකරන ලද වෘත්තීය සමිතියක ව්‍යවස්ථාවන්හි පිටපතක් යැයි හඟවමින් යම්කිසිවකුට වෙනත් ව්‍යවස්ථා පිටපතක් සපයන අයෙකු ද කලින් කී ප්‍රකාරවම වරදකට වරදකරු වී ඉහත කී දඬුවම්වලට යටත් වන්නේ ය.

173. ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක් මේ පනතින් හෝ මෙම පනත යටතේ සාදන ලද නියෝගයකින් හෝ නියම කරන ලද යම්කිසි ක්‍රියාවක් නොකර හැරිය හොත් හෝ ලබා දිය යුතු දැන්වීමක් නොදී සිටියහොත් හෝ යැවිය යුතු ප්‍රකාශයක් වාර්තාවක් හෝ වෙනත් ලේඛනයක් නොයවා සිටියහොත් එම ක්‍රියාව කිරීමට හෝ එම දැන්වීම දීමට හෝ එම ප්‍රකාශය වාර්තාව හෝ ලේඛනය යැවීමට හෝ වෘත්තීය සමිතියෙහි ව්‍යවස්ථාවලින් හෝ මෙම පනතෙහි විධිවිධාන යටතේ හෝ එය යටතේ කරන ලද නියෝග වලින් හෝ බැඳී සිටින නිලධාරියා හෝ වෙනත් අයෙක් ද එසේ නිලධාරියෙකු හෝ වෙනත් අයෙකු නොමැති විටෙක එම සමිතියෙහි සෑම කාරක සභිකයකුම වෙන් වෙන් ව ද වරදකට වරදකරු වන්නේ ය. මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු විසින් කරන ලද නඩු විසඳීමකින් රුපියල් පන්දහසකට වැඩි නොවන දඩයකට ද යටත් වන්නේ ය.

174. (1) මෙම පරිච්ඡේදයෙහි විධිවිධාන හෝ ඒවා යටතේ සාදන ලද නියෝග හෝ කඩකරන සෑම වෘත්තීය සමිතියක් හා සෑම අයෙක්ම වරදකට වරදකාරයෝ වන්නේ ය. තව ද, මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු විසින් කරන ලද නඩු විභාගයකින් පසු වැරදිකරුවන් කිරීමේ දී රුපියල් පන්දහසකට වැඩි නොවන දඩයකට හෝ මෙම පනතින් ඒ වරදට නියම කරන ලද වෙනත් දඬුවමකට හෝ යටත් වන්නේ ය.

(2) (1) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ ලියාපදිංචි නොකරන ලද වෘත්තීය සමිතියක් වැරදිකරු වීමෙහි දී මෙම පනත ක්‍රියාවෙහි යෙදවීමෙන් පසු ඕනෑම කාලයක දී මෙම වෘත්තීය සමිතියෙහි කාරක සභිකයින් බවට ඔප්පු වූ සෑම අයෙක්ම වෘත්තීය සමිතිය වරදකරු වූ වරදට වෙන් වෙන්ව වරදකරුවන් වූ ලෙසට සලකනු ලැබේ. තව ද, මහේස්ත්‍රාත්වරයා විසින් අවශ්‍ය අන්දමේ විභාග කිරීමකින් පසු තමාගේ තීන්දුවෙහි එසේ වරදකරුවන් වූ සියල්ලන්ගේම නම් සඳහන් කොට නීතියට අනුකූල වූ දණ්ඩනයක් ද ඔවුන් හට නියම කළ යුතු ය.

175. කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් ම හෝ ඔහුගේ නියමය පිට නැතහොත් ඔහුගේ කැමැත්ත ලියවිල්ලකින් ලබා ගෙන හෝ මිස මෙම පනත යටතේ කිසි නඩුවක් නොපැවරිය යුතු ය.

176. මෙම පරිච්ඡේදයේ පැහැදිලි ලෙස විස්තර කරන ලද හා සඳහන් කරන ලද වැරදි හා දඬුවම් වෙනත් නීතියක විස්තර කරන ලද හා සඳහන් කරන ලද වැරදි හා දඬුවම්වලට අතිරේකව මිස ඒවා වෙනුවට යොදන වැරදි හෝ දඬුවම් නොවේ.

**XI වන පරිච්ඡේදයේ (ඔ) වෙනි කොටස**  
**විවිධ කරුණු**

177. මෙම පනතින් පහත දැක්වෙන ගිවිසුම්වලට හානියක් නොවන්නේ ය.  
(අ) හවුල්කරුවන් අතර ඔවුන්ගේ වෙළඳ ව්‍යාපාරය පිළිබඳ ගිවිසුමක්

(ආ) සේවායෝජකයෙකු සහ එම සේවයේ යොදවන ලද අය අතර එම සේවය පිළිබඳ ගිවිසුමක් හෝ

(ඇ) වෙළඳ ව්‍යාපාරයක වෙළඳ නාමයක් විකුණන අදහසින් හෝ වෘත්තීය සමිතියක් හෝ කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක් හෝ හස්ත කර්මාන්තයක් හෝ උගන්වන අදහසින් හෝ වන ගිවිසුමක් ද වේ.

178. මෙහි පහත දැක්වෙන පනත් කිසිම වෘත්තීය සමිතියකට අදාළ නොවන්නේ ය. එම පනත් යටතේ යම්කිසි වෘත්තීය සමිතියක් ලියාපදිංචි කිරීම ද නිෂ්ප්‍රභා වන්නේ ය. එනම්,

- (අ) 2007 අංක 07 දරන සමාගම් පනත
- (ආ) 1919 අංක 27 දරන වෙළඳ නම් ආඥා පනත, සහ
- (ඇ) 1972 අංක 05 දරන සමුපකාර සමිති පනත ද වේ.

179. සිවිල් හා අපරාධ නඩු විභාගයක දී වෘත්තීය සමිතියකට භාරදිය යුතු සෑම සිතාසියක් හෝ දැන්වීමක් හෝ වෙනත් ලේඛනයක් එම වෘත්තීය සමිතියෙහි ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලයට හෝ පුද්ගලිකව සභාපතිවරයාට හෝ භාණ්ඩාගාරිකට හෝ ලේකම්වරයාට හෝ එම වෘත්තීය සමිතියෙහි වෙනත් නිලධාරියෙකුට හෝ භාර දීම නිසි පරිදි භාරදීමක් ලෙස සලකනු ලැබේ.

180. (1) මේ පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන ක්‍රියාවේ යෙදවීමේ හෝ ඉෂ්ට කිරීමේ කාර්යය සඳහා කම්කරු විෂය භාර අමාත්‍යවරයාට පහත දැක්වෙන කරුණු සම්බන්ධව නියෝග පැනවීමට හැකි ය.

නියෝග

- (අ) මේ පරිච්ඡේදයෙහි නියම කිරීමට ප්‍රකාශිත වූ හෝ සඳහන් කරන ලද සෑම කරුණක්ම මේ පරිච්ඡේදයෙහි ඉදිරිපත් කළ යුතු ලේඛන හෝ ආකෘති පත්‍ර
- (ආ) වෘත්තීය සමිති සහ වෘත්තීය සමිති වල ව්‍යවස්ථා ලියාපදිංචි කළ යුතු ක්‍රමය හා ලියාපදිංචි කිරීමේ දී ගෙවිය යුතු ගාස්තු
- (ඇ) නියමිත වේලාවට ලේඛන රෙජිස්ට්‍රාර්වරයාට ඉදිරිපත් නොකරන අවස්ථාවක ගෙවිය යුතු ප්‍රමාද ගාස්තු හෝ අධිභාර
- (ඈ) ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිති වල ගනුදෙනු පරීක්ෂා කරන තැනැත්තන්ගේ සුදුසුකම් හා එය කළ යුතු ක්‍රමය
- (ඉ) වෘත්තීය සමිතියක අරමුදල් නිසි ආකාරයට යෙදවීම සහ ප්‍රවේශම් සහගත ලෙස තබා ගැනීම
- (ඊ) ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිති වල සුබසාධක මුදල් ඇති කිරීම, ඒවා පාලනය, ආරක්ෂාව හා ඊට අදාළ සියලු කරුණු

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ අමාත්‍යවරයා විසින් පනවනු ලබන සෑම නියෝගයක්ම ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කිරීමෙන් පසුව වලංගු ක්‍රියාකාරී බවට පත් වන්නේය.

1 වන හා 2 වන උපලේඛන

XII වන පරිච්ඡේදය

කාර්මික ආරවුල් විසඳීම හා සාමූහික ගිවිසුම් ඇති කිරීම පිළිබඳ විධිවිධාන

XII වන පරිච්ඡේදයේ (අ)වන කොටස

කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ කාර්ය භාරය සහ සමාදාන කිරීමෙන් හෝ බේරුම්කරුවකු මගින් බේරුම් කිරීමෙන් හෝ කාර්මික අධිකරණයක් මගින් හෝ නිරවුල් කිරීම සඳහා කාර්මික ආරවුල් යොමු කළ යුත්තේ කවර අවස්ථාවලදී ද යන වග

181. (1) කාර්මික ආරවුලක් පවත්නා බවට හෝ කාර්මික ආරවුලක් ඇතිවීමට ඉඩ තිබෙන බවට හෝ, තමා වෙත කරන ලද දැන්වීමකින් නැතහොත් අන්‍යාකාරයකින් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා සෑහීමට පත් වන අවස්ථාවක දී, ආරවුලට විෂය වී ඇති කරුණු පරීක්ෂා කර බැලීම සහ මේ පරිච්ඡේදයේ සඳහන් ක්‍රම අනුව වුවද නැතහොත් අන්‍යාකාරයකින් වුවද ඒ ආරවුල නිරවුල් කිරීමේ අරමුණ පෙරදැරි කොටගෙන අවශ්‍ය යැයි තමාට හැඟෙන වෙනත් පියවර ගැනීම කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා සතු කාර්යය වේ.

(2) මේ වගන්තියේ කාර්යය සඳහා “කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා” යන්නට කම්කරු නිලධාරියෙකු ද ඇතුළත් වේ.

182. (1) යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක කාර්මික ආරවුලක් පවත්නා බවට හෝ යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක කාර්මික ආරවුලක් ඇතිවීමට ඉඩ තිබෙන බවට හෝ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා සෑහීමට පත් වන අවස්ථාවක දී, ඔහු විසින් පහත සඳහන් පරිදි ක්‍රියා කළ හැකි ය.

- (අ) කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක ඇති වන ආරවුල් නිරවුල් කර ගැනීම සඳහා වූ වැඩ පිළිවෙලක්, ඒ කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක නියුතු සේවයෝජකයන් ද සේවා නියුක්තිකයන් ද පිළිවෙළින් නියෝජනය වන සංවිධාන අතර වූ යම් ගිවිසුමක් ප්‍රකාර ඇතිකරගෙන තිබේ නම්, ඒ කාර්මික ආරවුල එකී වැඩ පිළිවෙලට අනුකූලව නිරවුල් කර ගැනීම සඳහා යොමු කිරීම;
  - (ආ) සමාදාන කිරීමෙන් ඒ කාර්මික ආරවුල නිරවුල් කිරීමට ප්‍රයත්න දැරීම ;
  - (ඇ) සමාදාන කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා යම් බලයලත් නිලධාරියෙකු වෙත ඒ කාර්මික ආරවුල යොමු කිරීම;
- හෝ



(ඇ) ඒ කාර්මික ආරාධුලේ පාර්ශ්ව හෝ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන් හෝ එකඟ වන්නේ නම්, ඒ පාර්ශ්ව හෝ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන් විසින් සාමූහිකව නම් කරනු ලබන බේරුම්කරුවකු වෙත හෝ, එවැනි නම් කිරීමක් කර නොමැති අවස්ථාවක දී කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පත් කරනු ලැබූ බේරුම්කරුවකු හෝ බේරුම්කාර මණ්ඩලයක් වෙත හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් වෙත හෝ, ඒ ආරවුල, නිරවුල් කිරීම සඳහා, ලිඛිත නියමයක් මඟින් යොමු කිරීම.

(2) (1) වන උපවගන්තියේ (ඇ) ඡේදය යටතේ පත් කරන ලද බේරුම්කාර මණ්ඩලයක් පහත සඳහන් තැනැත්තන්ගෙන් සමන්විත විය යුතු ය.

- (අ) සේවායෝජකයන් විසින් නම් කරනු ලැබූ තැනැත්තෙක්;
  - (ආ) සේවා නියුක්තිකයන් විසින් නම් කරනු ලැබූ තැනැත්තෙක්; සහ
  - (ඇ) සභාපති වශයෙන් ක්‍රියා කිරීමට, සේවායෝජකයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් විසින් සාමූහිකව නම් කරනු ලැබූ හෝ, එවැනි නම් කිරීමක් නොමැති විට, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නම් කරනු ලැබූ හෝ තැනැත්තෙක්;
- යම් කරුණක් සම්බන්ධයෙන් බේරුම්කාර මණ්ඩලයේ සාමාජිකයන්ගේ බහුතර මතය ඒ කරුණ සම්බන්ධයෙන් ඒ මණ්ඩලයේ මතය ලෙස සැලකිය යුතු ය.

(3) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් (1) වන උපවගන්තියේ (අ), (ආ), (ඇ) සහ (ඈ) යන ඡේද අතුරින් කවරක් හෝ යටතේ ගන්නා ලද ක්‍රියා මාර්ගයක ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් යම් කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් නොවූ විට, උචිත යැයි කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා අදහස් කරන්නේ නම්, අවශ්‍ය යැයි ඔහු විසින් සලකනු ලබන වාර ගණනක් එකී ඡේදවලින් කවරක් වුව ද යටතේ ඒ ආරවුල සම්බන්ධයෙන් නැවත නැවත ක්‍රියාකිරීම ඔහු විසින් කළ හැකි ය.

183. (1) යම් කාර්මික ආරවුලක් සුළු ආරවුලක් බව අමාත්‍යවරයාගේ මතය වන්නේ නම්, ඒ ආරවුලේ පාර්ශ්ව හෝ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන් හෝ කැමති නොවුව ද ඒ බව නොතකා එම ආරවුල බේරුම්කරුවකුගේ මාර්ගයෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා අමාත්‍යවරයා විසින් පත් කරන ලද බේරුම්කරුවකු වෙත හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් වෙත හෝ අමාත්‍යවරයා විසින් ලිඛිත නියමයක් මඟින් යොමු කළ හැකි ය.

කාර්මික ආරවුල්  
විෂයෙහි  
අමාත්‍යවරයා සතු  
බලතල

(2) යම් කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් කිරීම සඳහා, අමාත්‍යවරයා විසින් ලිඛිත නියමයක් මඟින් එය කාර්මික අධිකරණයක් වෙත යොමු කළ හැකිය.

(3) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ අමාත්‍යවරයා විසින් පත් කරන ලද බේරුම්කරුවෙකු වෙත යොමු කරන ලද ආරවුලක් එම බේරුම්කරු මිය යෑම, රෝගාතුර වීම, විදේශ ගත වීම, 2003 අංක 13 දරන කාර්මික ආරවුල් (නඩු කටයුතු විභාග කිරීමේ සහ විනිශ්චය කිරීමේ) (විශේෂ විධිවිධාන) පනතේ 14 වන වගන්තියේ සඳහන් ප්‍රතිපාදන

ප්‍රකාරව කටයුතු නොකිරීම හෝ වෙනත් යම් හේතුවක් නිසා හෝ ඔහුට සිය කාර්යය ඉටු කිරීමට නොහැකි වන්නා වූ අවස්ථාවක, එසේ ඉටු කිරීමට අපොහොසත් වන බේරුම්කරුගේ පත් වීම අවලංගු කර වෙනත් බේරුම්කරුවෙකු පත් කර එම ආරවුල නැවත යොමු කිරීමට අමාත්‍යවරයාට හැකි ය.

**XII වන පරිච්ඡේදයේ (ආ) වන කොටස**  
**සාමූහික ගිවිසුම් නිරවුල් කිරීම, තීරණ සහ ඒවායේ බලපෑම**

**(I) සාමූහික ගිවිසුම්**

184. (1) මේ පරිච්ඡේදයේ කාර්යය සඳහා “සාමූහික ගිවිසුම” යන්නෙන්

- (අ) (i) යම් සේවයෝජකයෙකු නැතහොත් සේවයෝජකයන් සහ
- (ii) සේවයෝජකයන් කිසිවකු හෝ සේවකයන්ගෙන් සමන්විත යම් වෘත්තීය සමිතියක් නැතහොත් වෘත්තීය සමිති අතර ඇති කරගත් ගිවිසුමක් වන්නාවූ සහ

සාමූහික ගිවිසුම යන්නෙහි අර්ථකථනය

(ආ) සේවා නියුක්තිකයන් කිසිවකු සේවයේ නියුක්ත කරවීමේ කොන්දේසි හා නියමයන්ට අදාළ ගිවිසුමක් වන්නා වූ හෝ, යම් සේවයෝජකයෙකුගේ හෝ සේවයෝජකයන්ගේ හෝ සේවා නියුක්තිකයන් කිසිවකුගේ හෝ සේවකයන්ගෙන් සමන්විත යම් වෘත්තීය සමිතියක නැතහොත් වෘත්තීය සමිතිවල හෝ වරප්‍රසාද වලට, අයිතිවාසිකම්වලට හෝ කාර්යවලට අදාළ ගිවිසුමක් වන්නා වූ හෝ, යම් කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් කර ගත යුතු ආකාරය පිළිබඳ ගිවිසුමක් වන්නා වූ ගිවිසුමක් අදහස් වේ.

(2) සාමූහික ගිවිසුමක් අදාළ වන පාර්ශ්ව සහ වෘත්තීය සමිති කවරේ ද යන වග ද සේවයෝජකයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් කවරහු ද යන වග ද එම ගිවිසුමෙහි සඳහන් කරනු ලැබිය යුතු ය.

185. යම් දිස්ත්‍රික්කයක පිහිටි යම් කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක් සම්බන්ධයෙන් සාමූහික ගිවිසුමක් ලියා එම ගිවිසුමේ දෙපාර්ශ්වයම හෝ ඒ එක් එක් පාර්ශ්වයේ නියෝජිතයන් විසින් හෝ එය අත්සන් කොට ඇති කළ, ඒ කවර පාර්ශ්වයක් විසින් හෝ, එවැනි යම් පාර්ශ්වයක් සමන්විත වන්නා වූ නැතහොත් එවැනි යම් පාර්ශ්වයකට ඇතුළත් වන්නා වූ යම් වෘත්තීය සමිතියක් විසින් හෝ සේවයෝජකයෙකු විසින් හෝ එම ගිවිසුම කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත යැවිය හැකිය. එවිට එම ගිවිසුම නොපමාවම ගැසට් පත්‍රයෙහි ප්‍රසිද්ධ කිරීමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් කටයුතු කළ යුතු ය.

සාමූහික ගිවිසුම කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත යැවීම සහ ඒ ගිවිසුම ප්‍රසිද්ධ කිරීම.

එසේ වුව ද, ඒ කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයේ නියුක්ත කර සිටින සේවකයන්ගේ සේවා කොන්දේසි හා නියමයන්ට අදාළ විධිවිධාන එම ගිවිසුමෙහි ඇතුළත් වේ නම්, එම සේවා කොන්දේසි හා නියමයන් දිස්ත්‍රික්කයේ පිහිටි එම වර්ගයේම හෝ ඊට සමාන හෝ කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක නියුතු වෙනත්

සේවා නියුක්තිකයන්ට අදාළ සේවා කොන්දේසි වලට හා නියමයන්ට වඩා අඩු වාසිදායක නොවන බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා සෑහීමට පත් වන්නේ නම් මිස එම ගිවිසුම ප්‍රසිද්ධ කිරීමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් කටයුතු නොයෙදිය යුතු ය.

මේ වගන්තියේ කාර්ය සඳහා, වෙනත් යම් සාමූහික ගිවිසුමක අඩංගු සේවා කොන්දේසි හා නියමයන්, එම ගිවිසුම මේ වගන්තිය යටතේ ගැසට් පත්‍රයෙහි ප්‍රසිද්ධ කරනු ලැබ හා තත් කාලයෙහි වලංගුව ඇත්තේ නම් මිස, කිසිදු සේවා නියුක්තිකයෙකුට අදාළ වන්නාක් සේ නොසැලකිය යුතු ය.

186. (1) 186 වන වගන්තිය යටතේ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරනු ලැබූ සෑම සාමූහික ගිවිසුමක්ම, එම ගිවිසුම එසේ ප්‍රසිද්ධ කරනු ලැබූ දිනයේ සිට හෝ එම ගිවිසුමෙහි තත් කාර්යය සඳහා නිශ්චිත ව සඳහන් කර ඇති වෙනත් දිනයක් නොහොත් ඒ දිනයේ සිට හෝ බලාත්මක වන්නේ ය.

සාමූහික ගිවිසුමක් බලාත්මක බවට පත්වන දිනය සහ එම ගිවිසුම බලපවත්නා කාලය.

(2) යම් සාමූහික ගිවිසුමක් යම් කාලසීමාවක් සඳහා හෝ ඒ ගිවිසුමෙහි නිශ්චිතව සඳහන් දිනයක් දක්වා හෝ බලාත්මකව පවතින්නේ යැයි එම ගිවිසුමෙහි සඳහන් කර ඇති අවස්ථාවක එම 189 වන වගන්තියෙන් විධිවිධාන සලස්වා ඇති ආකාරයට එහි බලපෑම කලින් නතර නොවුවහොත් මිස ගිවිසුම (1) වන උපවගන්තියෙහි විධිවිධාන සලස්වා ඇති පරිදි බලාත්මක වන දිනයෙහි සිට, එසේ විධිවිධාන සලස්වා ඇති කාලසීමාව අවසන් වන තෙක් හෝ එසේ නිශ්චිතව සඳහන් දිනය තෙක් හෝ, බලාත්මකව පවතින්නේ ය.

(3) යම් සාමූහික ගිවිසුමක් බලාත්මකව පැවතිය යුතු කාලසීමාව හෝ එය බලාත්මකව පැවතිය යුත්තේ යම් දිනයක් දක්වා ද ඒ දිනය හෝ එම ගිවිසුමෙහි නිශ්චිත ව සඳහන් කර නොමැති අවස්ථාවකදී (1) වන උපවගන්තියෙන් විධිවිධාන සලස්වා ඇති පරිදි එය බලාත්මක වන දිනයේ සිට 189 වන වගන්තියෙන් විධිවිධාන සලස්වා ඇති පරිදි එහි බලපෑම නතර වන තෙක් එය බලපවත්වන්නේ ය.

187. (1) යම් සාමූහික ගිවිසුමක් තත් කාලයෙහි වලංගුව පවතී ද, 185 වන වගන්තියේ විධිවිධාන ප්‍රකාර එම ගිවිසුමෙහි සඳහන් පාර්ශ්ව, වෘත්තීය සමිති, සේවයෝජකයින් සහ සේවා නියුක්තිකයින් මේ පරිච්ඡේදයේ කාර්ය සඳහා එම ගිවිසුමෙන් බැඳී සිටින්නෝය. තවද එවැනි ගිවිසුමක නියමයන් එම ගිවිසුමෙන් බැඳී සිටින සේවයෝජකයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් අතර ඇති කරගන්නා ලද සේවා නියෝග ගිවිසුමේ ව්‍යාජන නියමයන් වන්නේය.

සාමූහික ගිවිසුමක බලපෑම.

(2) සාමූහික ගිවිසුමකින් බැඳුණු සේවා නියුක්තිකයන් කිසිවෙකු යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයේ නියුක්ත කර සිටිත් නම්, ඒ ගිවිසුමේ සඳහන් ව ඇති සේවා කොන්දේසිවලට හා නියමයන්ට අඩු වාසිදායක නොවන සේවා කොන්දේසි හා නියමයන් ඒ කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක යොදවා සිටින සෙසු සේවා නියුක්තිකයන් සම්බන්ධයෙන් ද, ඒ ගිවිසුමේ ඊට පටහැනි විධිවිධානක් ඇත්නම් මිස, ඒ කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයෝජකයා විසින් අනුගමනය කළ යුතු ය.

සාමූහික ගිවිසුමක් අවසාන කිරීම.

188. (1) සාමූහික ගිවිසුමකින් බැඳී සිටින යම් පාර්ශ්වයක් හෝ වෘත්තීය සමිතියක් හෝ සේව්‍යෝජකයෙකු හෝ විසින්, නියමිත ආකෘතිය අනුව වූ ලිඛිත දැන්වීමක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට හා ඒ ගිවිසුමෙන් බැඳී සිටින අනෙක් සියලු පාර්ශ්ව වලට, වෘත්තීය සමිතිවලට සහ සේව්‍යෝජකයන්ට භාරදීමෙන් එම ගිවිසුම ප්‍රතික්ෂේප කළ හැකිය.

එසේ වුව ද, එවැනි ගිවිසුමකින් බැඳී සිටින පාර්ශ්වයන් වන හෝ පාර්ශ්වයන්ට ඇතුළත් වන හෝ වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු වන්නා වූ යම් සේව්‍යෝජකයෙකුට එම වෘත්තීය සමිතියෙන් ස්වාධීනව එම ගිවිසුම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ හිමිකම නොමැත්තේ ය. එසේ ස්වාධීනව එවැනි යම් සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් දෙන ලද ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ යම් දැන්වීමක් වේ නම් එය මේ පරිච්ඡේදයේ කාර්ය සඳහා වලංගු දැන්වීමක් නොවන්නේ ය.

(2) සාමූහික ගිවිසුමක් ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ වලංගු දැන්වීමක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ලැබුණු අවස්ථාවක දී, මෙහි මින් මතු සලස්වා ඇති විධිවිධාන වලට යටත්ව,

(අ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත එම දැන්වීම ලැබුණු මාසයට පසුව එලඹෙන මාසයට අවසාන වූ විට, ඒ දැන්වීම අදාළ ගිවිසුම අවසාන වන්නේ ය; එහි බලපෑම නතරවන්නේ ය. තව ද

(ආ) එකී ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ දැන්වීම, (අ) ඡේදයේ විධිවිධාන පරිදි ගිවිසුම අවසාන වන වේලාව පිළිබඳ ප්‍රකාශයක් ද සමඟ; ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරවීමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් කටයුතු සැලැස්විය යුතු ය.

එසේ වුව ද යම් ගිවිසුමක් ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ වලංගු දැන්වීමක්, එම ගිවිසුමේ පාර්ශ්වයකට ඇතුළත් වන සියලු වෘත්තීය සමිති හෝ සියලු සේව්‍යෝජකයන් විසින් නොව, ඉන් එක් වෘත්තීය සමිතියක් නැතහොත් වෘත්තීය සමිති කීපයක් විසින් හෝ එක් සේව්‍යෝජකයෙකු නැතහොත් සේව්‍යෝජකයන් කීපදෙනෙකු විසින් පමණක් භාරදෙනු ලැබ ඇති අවස්ථාවක දී, එම ගිවිසුමේ බලපැවැත්වීම, ඒ දැන්වීම භාරදුන් එක් එක් වෘත්තීය සමිතිය විෂයෙහි හා ඒ වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන් විෂයෙහි පමණක් නතර වන අතර, ඒ හැර එම ගිවිසුම තවදුරටත් වලංගුව හා බල සහිතව පවතින්නේ ය.

189. (1) බල පවත්නා සාමූහික ගිවිසුමක පාර්ශ්ව, යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේව්‍යෝජකයන්ගෙන් සමන්විත වෘත්තීය සමිති එකක් හෝ ඊට වැඩි ගණනක් ද ඒ කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක නියුතු සේවකයන්ගෙන් සමන්විත වෘත්තීය සමිති එකක් හෝ ඊට වැඩි ගණනක් ද වන අවස්ථාවක දී, එම පාර්ශ්ව මගින්, ඒ දිස්ත්‍රික්කයේ ඒ කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක නියුතු හෝ ශ්‍රී ලංකාවේ ඒ කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක නියුතු හෝ....

- (අ) සේව්‍යෝජකයන් හා සේවා නියුක්තිකයන් හෝ
- (ආ) සේව්‍යෝජක පන්තියක් හෝ සේවක පන්තියක්, හෝ

(ඇ) සේවයෝජකයන් හෝ සේවක පන්තියක්,  
 (ඈ) සේවයෝජක පන්තියක් හා සේවා නියුක්තිකයන් හෝ ප්‍රමාණයන් පරිදි නියෝජනය වන්නේ යැයි අමාත්‍යවරයා විසින් සලකනු ලබන්නේ නම්, ඒ දිස්ත්‍රික්කයේ ඒ කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක හෝ ශ්‍රී ලංකාවේ ඒ කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක හෝ නියුතුව සිටින්නා වූ ද 188 වන වගන්තියේ විධිවිධාන ප්‍රකාර ඒ ගිවිසුමින් බැඳී නොසිටින්නා වූ ද සෑම සේවයෝජකයෙකු ම සම්බන්ධයෙන් නැතහොත් ඒ සේවයෝජක පන්තියට අයත් සෑම සේවයෝජකයෙකු ම සම්බන්ධයෙන් (2) වන උපවගන්තිය යටතේ නියමයන් අමාත්‍යවරයා විසින් කළ හැකි ය.

(2) යම් දිස්ත්‍රික්කයක හෝ ශ්‍රී ලංකාවෙහි හෝ පිහිටියා වූ ද (1) වන උපවගන්තියෙහි සඳහන් පරිදි වූ සාමූහික ගිවිසුමක් අදාළ වන්නා වූ ද යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක නියුතුව සහ 188 වන වගන්තියේ විධිවිධාන පරිදි ඒ ගිවිසුමෙන් බැඳී නොසිටින්නා වූ ද සෑම සේවයෝජකයෙකුම හෝ යම් පන්තියක සෑම සේවයෝජකයෙකුම හෝ විසින්, ඒ ගිවිසුමෙහි ඇතුළත් (මෙහි මින් මතු “පිළිගත් කොන්දේසි හා නියමයන්” යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) කොන්දේසි හා නියමයන් හෝ පිළිගත් කොන්දේසිවලට හා නියමයන්ට වඩා අඩු වාසිදායක නොවන කොන්දේසි හා නියමයන් හෝ, පිළිපැදිය යුතු බවට (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධානවලට අනුකූලව අමාත්‍යවරයා විසින් නියෝගයක් කළ හැකි ය.

(3) (2) වන උපවගන්තිය යටතේ කරනු ලැබූ සෑම නියමයක්ම ගැසට් පත්‍රයෙහි ද එක් සිංහල පුවත්පතක ද එක් දෙමළ පුවත්පතක සහ එක් ඉංග්‍රීසි පුවත්පතක ද ප්‍රසිද්ධ කරනු ලැබිය යුතු අතර, එසේ ප්‍රසිද්ධ කරනු ලැබූ විට ඊට නීතියේ බලය ලැබෙන්නේ ය.

(4) (2) වන උපවගන්තිය යටතේ නියමයක් කිරීමට පෙර.....

(අ) එවැනි නියමයක් කිරීමට අමාත්‍යවරයා අදහස් කරන බවට දැන්වීමක් ගැසට් පත්‍රයෙහි සහ එක් සිංහල පුවත්පතක ද එක් දෙමළ පුවත්පතක ද සහ එක් ඉංග්‍රීසි පුවත්පතක ද ප්‍රසිද්ධ කරවීමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් සැලැස්විය යුතු අතර, යෝජිත නියමයට විරුද්ධ ව ඉදිරිපත් කරනු ලබන විරෝධතා කිසිවක් වේ නම් ඒ විරෝධතා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ලියවිල්ලකින් ඉදිරිපත් කළ යුත්තේ කවර දිනක ද නැතහොත් කවර දිනකට පෙර ද යන්න එම දැන්වීමෙහි නිෂ්චිත ව සඳහන් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(ආ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ලැබෙන විරෝධතා ඔහු විසින් තම නිරීක්ෂණ ද සමඟ අමාත්‍යවරයාගේ සැලකිල්ලට භාජනය කිරීම සඳහා අමාත්‍යවරයා වෙත යැවිය යුතු ය.

(5) යෝජිත නියමයට විරුද්ධ ව ඇති සියලු විරෝධතා අමාත්‍යවරයා විසින් සලකා බැලිය යුතු අතර ඉන්පසු එම නියමය නොකිරීම හෝ

එම නියමය අදාළ කිරීම සම්බන්ධයෙන් යම් සීමාකිරීමක් සහිත ව හෝ රහිත ව හෝ එම නියමය කිරීම අමාත්‍යවරයා විසින් කළ හැකිය.

(6) (1) වන උපවගන්තියේ සඳහන් පරිදි වූ යම් සාමූහික ගිවිසුමක පාර්ශ්වයක් විසින්, ඒ ගිවිසුම සම්බන්ධයෙන්, (2) වන උපවගන්තිය යටතේ නියෝගයක් කරන ලෙස ලිඛිත ඉල්ලීමක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කළ හැකි ය.

(7) (2) වන උපවගන්තිය යටතේ කරන ලද නියෝගයක් පරිච්ඡින්න කිරීම අවශ්‍යයැයි අමාත්‍යවරයා විසින් සලකන්නේ නම් එම නියමය එසේ පරිච්ඡින්න කළ හැකි ය.

(8) (2) වන උපවගන්තිය යටතේ කරනු ලැබූ නියමයක් අදාළ වන්නා වූ සාමූහික ගිවිසුමක් බලපැවැත්වීම 187 වන වගන්තියේ විධිවිධාන අනුව අවසාන වූ කල්හි, යටකී නියමයන් බලපෑම ද අවසන් වන්නේ ය.

(9) යම් දිස්ත්‍රික්කයක හෝ ශ්‍රී ලංකාවෙහි හෝ පිහිටි යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක ට අදාළ පිළිගත් කොන්දේසි හා නියමයන් හිස්භාවය, විෂය පථය හෝ බලපෑම සම්බන්ධයෙන් හෝ පිළිගත් කොන්දේසි හා නියමයන් හෝ එකී පිළිගත් කොන්දේසි හා නියමයන්ට වඩා අඩු වාසිදායක නොවන කොන්දේසි හා නියමයන් හෝ යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් පිළිපදිනු ලබන්නේ ද යන්න සම්බන්ධයෙන් යම් ප්‍රශ්නයක් මතු වුවහොත්, නියමිත කාලය තුළ දී නියමිත ආකාරයට කාර්මික අධිකරණයක් වෙත අභියාචනය කරනු ලැබීමට යටත් ව, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින්, ඒ ප්‍රශ්නය පිළිබඳ තීරණයක් දිය යුතු ය. තවද ඒ ප්‍රශ්නය සම්බන්ධයෙන් ඒ අධිකරණය විසින් දෙනු ලබන තීරණය වන්නේ ය.

(10) (2) වන උපවගන්තිය යටතේ කරන ලද නියෝගයක් ඇතුළත් ගැසට් උද්ධෘතයක් හෝ, ඒ උපවගන්තිය යටතේ නියමයක් කිරීමේ අවශ්‍යතාවය පිළිබඳව ප්‍රසිද්ධ කරන ලද්දා වූ ද රජයේ මුද්‍රණාලාධිපති විසින් මුද්‍රණය කරවන ලදැයි සලකනු ලබන්නා වූ ද දැන්වීමක් හෝ, එවැනි නියමයක නැතහොත් දැන්වීමක සත්‍ය පිටපතක් බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් සහතික කරනු ලැබූ පිටපතක්, එවැනි නියෝගයක් නැතහොත් දැන්වීමක් පිළිබඳ සාක්ෂි වශයෙන් කවර අධිකරණයකට වුව ද ඉදිරිපත් කළ හැකි ය.

සාමූහික ගිවිසුම් වල අර්ථ නිරූපනය

(අ.) යම් සාමූහික ගිවිසුමක අර්ථ නිරූපණය සම්බන්ධයෙන් යම් ප්‍රශ්නයක් මතු වුවහොත් ඒ ප්‍රශ්නය නිරාකරණය කළ යුත්තේ කවුරුන් විසින් ද යන්න සම්බන්ධයෙන් විධිවිධාන කිසිවක් එම ගිවිසුමෙහි නොමැති නම්, එම ප්‍රශ්නය පිළිබඳව තීරණයක් කිරීම සඳහා ඒ ගිවිසුමේ කවර පාර්ශ්වයක් විසින් වුව ද එය කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කළ හැකි ය. එවිට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් ඒ ප්‍රශ්නය පිළිබඳ තීරණයක් කළ යුතු ය.

සාමූහික ගිවිසුමකින් බැඳී සිටින සේවා යෝජකයකු විසින්, ඒ ගිවිසුමේ විධිවිධාන ඇතුළත් ඒ ගිවිසුමේ විධිවිධාන දැන්වීමක් ප්‍රදර්ශනය කර තැබිය යුතු බව

(ආ.) සාමූහික ගිවිසුමකින් බැඳී සිටින සෑම සේවායෝජකයෙකු ම විසින්, ඒ ගිවිසුමේ විධිවිධාන කවරේ දැයි දැක්වෙන දැන්වීමක් සිංහල භාෂාවෙන් ද දෙමළ භාෂාවෙන් ද ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් ද, ඒ ගිවිසුමට අදාළ කාර්මික ව්‍යාපාරය කර ගෙන යන ස්ථානයේ ප්‍රකටව පෙනෙන සේ ප්‍රදර්ශනය කර තැබිය යුතු ය.

**(II) සමාදාන කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම.**

190. (1) 183 වන වගන්තියේ විධිවිධානවලට අනුකූලව යම් කාර්මික ආරවුලක් සමාදාන කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් ප්‍රයත්න දරන විට හෝ එසේ නිරවුල් කිරීම සඳහා කාර්මික ආරවුලක් යම් බලයලත් නිලධාරියෙකු වෙත යොමු කර ඇති විට, ආරවුලට තුඩු දුන් කරුණු සම්බන්ධයෙන් අවශ්‍ය යැයි කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ ඒ නිලධාරියාගේ හෝ යුතුකම වන්නේ ය. ආරවුල සම්බන්ධයෙන් සාධාරණ වූත් සමාදානයෙන් කරගන්නා වූත් නිරවුල් කිරීමක් ආරවුලට සම්බන්ධ පාර්ශ්ව අතර ඇති කරවීම සඳහා ඒ පාර්ශ්ව පොළඹවා ගැනීමට උචිත යැයි ඔහු විසින් සලකනු ලබන සියලු පියවර ඉහත සඳහන් කාර්යය උදෙසා ඔහු විසින් ගැනීම නීත්‍යානුකූල වන්නේ ය.

කාර්මික ආරවුල් සමාදාන කිරීමේ කාර්ය සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ බලයලත් නිලධාරියකු හෝ සතු කාර්ය හා බලතල හා එවැනි ආරවුල් පිළිබඳ විමර්ශනය අවසන් කළ යුතු කාලසීමාව

(2) කාර්මික ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් මේ කොටස යටතේ විමර්ශනයක් පවත්වන කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ බලයලත් නිලධාරියකු හෝ විසින්, ඒ විමර්ශනය පැවැත්වීමේ දී තමා විසින් අනුගමනය කරනු ලබන කාර්ය පටිපාටිය කවරේ දැයි, මේ පරිච්ඡේදයේ 227 (1) (ඊ) වගන්තිය යටතේ කාර්යය පටිපාටි සම්බන්ධයෙන් සාදනු ලැබිය හැකි නියෝගවලට යටත් ව නිශ්චය කරනු ලැබිය හැකි ය.

(3) කාර්මික ආරවුලක් සමාදාන කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීමේ කාර්යය සඳහා වූ සෑම විමර්ශනයක් ම ඒ විමර්ශනය ආරම්භ කළ දින සිට මාසයක් ඇතුළත දී අවසන් කරනු ලැබිය යුතු ය.  
එසේ වුවද, ඒ විමර්ශනය අවසන් කිරීම සඳහා නියමිත කාලය කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් දීර්ඝ කළ හැකි ය.

191. (1) කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් කිරීමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ බලයලත් නිලධාරියකු හෝ සමත් වූ විට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් හෝ ඒ නිලධාරියා විසින් හෝ එකී නිරවුල් කිරීමේ කොන්දේසි පත්‍රයක් පිළියෙල කළයුතු අතර, ආරවුලට සම්බන්ධ දෙපාර්ශ්වයම විසින් හෝ ඒ එක් එක් පාර්ශ්වයේ නියෝජිතයන් විසින් හෝ ඒ සටහන් පත්‍රය අත්සන් කළ යතු ය.

නිරවුල් කිරීමේ සටහන් පත්‍රය සහ ආරවුලට අදාළ වාර්තාව ආදිය

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ලියා පිළියෙල කරන ලද සෑම නිරවුල් කිරීමේ කොන්දේසි පත්‍රයක ම එය අදාළ වන පාර්ශ්ව සහ වෘත්තීය සමිති ද සේවායෝජකයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් ද කවරහු දැයි සඳහන් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(3) යම් ආරවුලක් බලයලත් නිලධරයකු විසින් නිරවුල් කරන ලද අවස්ථාවක එම නිරවුල් කිරීමේ කොන්දේසි පත්‍රය, ඔහු විසින් නොපමාවම කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත යැවිය යුතු ය.

(4) යම් කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් කිරීමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් හෝ බලයලත් නිලධරයකු හෝ ප්‍රයත්න දරන ලද නමුත් එය නිරවුල් කිරීමට ඔහුට නොහැකි වූ විටක, තම විමර්ශනය අවසන් වූ පසු කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ ඒ බලයලත් නිලධරයා හෝ විසින් ඒ ආරවුල පිළිබඳ ව සම්පූර්ණ වාර්තාවක් පිළියෙල කළ යුතු අතර, එම ආරවුල විමර්ශනය කිරීම සහ නිරවුල් කිරීම සඳහා තමා විසින් ගන්නා ලද පියවර ද ඒ ආරවුල නිරවුල් කිරීම සඳහා තමා ඉදිරිපත් කරන නිර්දේශ ද එම වාර්තාවෙහි දැක්විය යුතු ය.

නිරවුල් කිරීම පිළිබඳ ව එසේ ඉදිරිපත් කරනු ලබන නිර්දේශයෙහි, එම නිරවුල් කිරීම අදාළ වන පාර්ශ්ව සහ වෘත්තීය සමිති ද සේවයෝජකයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් ද කවරහු දැයි සඳහන් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(5) බලයලත් නිලධරයකු විසින් (4) වන උපවගන්තිය යටතේ වාර්තාවක් පිළියෙල කරන ලද විටක ඔහු විසින් එම වාර්තාව නොපමාවම කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත යැවිය යුතු ය.

(6) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ මතය අනුව බැරෑරුම් කාර්මික ආරවුලක් වන යම් කාර්මික ආරවුලකට අදාළ නිරවුල් කිරීමේ සෑම කොන්දේසි පත්‍රයක් ම නොපමාව ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරවීමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් සැලැස්විය යුතු ය.

(7) (අ) (4) වන උපවගන්තිය යටතේ වාර්තාවක් පිළියෙල කරනු ලැබූ විට, ඒ වාර්තාව අදාළ වන කාර්මික ආරවුල නිරවුල් කිරීමට ප්‍රයත්න දැරීමේ දී, ඒ ආරවුල නිරවුල් කිරීම සම්බන්ධයෙන් වූ තම නිර්දේශ, ඒ වාර්තාව පිළියෙල කළ නිලධරයා විසින්, ඒ ආරවුලේ දෙපාර්ශ්වය හෝ ඒ දෙපාර්ශ්වයේ නියෝජිතයන් හෝ විසින් සලකා බලනු ලැබීම සඳහා ඔවුන් වෙත ඉදිරිපත් කර නොතිබුණේ නම් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් ඒ වාර්තාවේ පිටපතක් ඒ පාර්ශ්ව වලට හෝ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන්ට හෝ ලබා දිය යුතු අතර, ඒ වාර්තාවෙහි නිර්දේශ කර ඇති නිරවුල් කිරීම ඔවුන් පිළිගන්නේ ද ප්‍රතික්ෂේප කරන්නේද යන වග, තත්කාර්ය සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නියම කරනු ලබන දිනයක සිට දින දහහතරක් ඇතුළත දී තමා වෙත ලියවිල්ලකින් දැනුම් දෙන ලෙස ඔවුන්ට නියම කළ යුතු ය. ඉහත සඳහන් දින දහහතර (14) ඇතුළත දී ඒ පාර්ශ්ව වලින් හෝ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන්ගෙන් හෝ පිළිතුරක් නොලැබුනහොත් ඒ නිරවුල් කිරීම ඔවුන් විසින් පිළිගනු ලැබී යැයි සැලකිය යුතු ය.

(ආ) මේ උපවගන්තියේ (අ) ඡේදයේ සඳහන් නිර්දේශිත නිරවුල් කිරීම, අදාළ කාර්මික ආරවුල සම්බන්ධ දෙපාර්ශ්වය විසින් හෝ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන් විසින් හෝ පිළිගන්නා ලද අවස්ථාවක දී හෝ පිළිගනු ලැබී යැයි එකී ඡේදයට අනුව සලකනු ලබන අවස්ථාවක දී .....



- (i) ඒ නිරවුල් කිරීම ඇතුළත් වාර්තාව සහ, එකී පාර්ශ්ව විසින් නැතහොත් ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන් විසින් එය පිළිගත් බව කියවෙන ප්‍රකාශය හෝ, එම නිරවුල් කිරීම පිළිගත් බවට ඉහත (අ) ඡේදය යටතේ සලකනු ලබන බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ ප්‍රකාශයක් හෝ ගැසට් පත්‍රයෙහි ප්‍රසිද්ධ කරවීමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් සැලැස්විය යුතු ය: තව ද
- (ii) එම නිරවුල් කිරීම, එය අදාළ වන කාර්මික ආරවුලට සම්බන්ධ දෙපාර්ශ්වය ම විසින් නැතහොත් ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන් විසින් අත්සන් කරන ලද්දක් පරිද්දෙන් බලාත්මක වන්නේ ය. ඒ අනුව, එම නිරවුල් කිරීම ඇතුළත් වාර්තාව, ඒ ආරවුල නිරවුල් කිරීමේ කොන්දේසි පත්‍රයක් වූ පරිද්දෙන් 193 වන වගන්තිය ඊට අදාළ වන අතර 192(2) වන උපවගන්තිය පිළිබඳව 194 වන වගන්තියෙහි කර ඇති සඳහන් 192(4) වන උපවගන්තිය පිළිබඳව ඇති සඳහන් වූ පරිද්දෙන් සලකා 194 වන වගන්තිය එම නිරවුල් කිරීමට අදාළ වන්නේ ය.

(ඇ) මේ උපවගන්තියේ (අ) ඡේදයේ සඳහන් නිර්දේශිත, නිරවුල් කිරීම අදාළ වන කාර්මික ආරවුලට සම්බන්ධ දෙපාර්ශ්වය ම විසින් නැතහොත් ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන් හෝ විසින් එම නිරවුල් කිරීම පිළිනොගෙන ඇති අවස්ථාවක නැතහොත් ඔවුන් විසින් එය පිළිගනු ලැබී යැයි එම ඡේදය යටතේ සලකනු නොලබන අවස්ථාවක එම වාර්තාව ප්‍රසිද්ධ කළ යුතු යැයි කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා අදහස් කරන්නේ නම්, ඒ වාර්තාවෙන් නිර්දේශ කර ඇති නිරවුල් කිරීම ඒ පාර්ශ්ව විසින් හෝ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන් විසින් හෝ පිළිගනු නොලැබූ බවට නැතහොත් එය පිළිගනු ලැබී යැයි මේ උපවගන්තියේ (අ) ඡේදය යටතේ සලකනු නොලබන බවට වූ ප්‍රකාශයක් ද සමඟ එම වාර්තාව ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරවීම කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් සැලැස්විය යුතු ය.

192. (1) 192(6) වන උපවගන්තිය යටතේ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද සෑම නිරවුල් කිරීමේ කොන්දේසි පත්‍රයක්ම එම ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද දිනයෙහි දී හෝ ඒ සටහන් පත්‍රයෙහි තත්කාර්ය සඳහා නිෂ්චිත ව සඳහන් යම් දිනයක් වේ නම් ඒ දිනයෙහි දී, හෝ බලාත්මක වන්නේ ය. ඒ වගන්තිය යටතේ ගැසට් පත්‍රයෙහි ප්‍රසිද්ධ කරනු නොලැබූ සෑම නිරවුල් කිරීමේ කොන්දේසි පත්‍රයක්ම ඒ ආරවුලට සම්බන්ධ පාර්ශ්ව විසින් හෝ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන් විසින් හෝ එම සටහන් පත්‍රය අත්සන් කරන ලද දිනයේ දී හෝ තත් කාර්යය සඳහා ඒ සටහන් පත්‍රයේ යම් දිනයක් සඳහන් වේ නම් ඒ දිනයේ දී හෝ බලාත්මක වන්නේ ය.

නිරවුල්  
කිරීමක්  
ක්‍රියාත්මක  
වන දිනය සහ  
එය වලංගුව  
පවත්නා  
කාලය

(2) නිරවුල් කිරීම, එහි නිෂ්චිත ව සඳහන් දිනයන් දක්වා හෝ එසේ සඳහන් කාලසීමාවක් හෝ බල සහිතව පැවැතිය යුතු බවට විධිවිධාන එම නිරවුල් කිරීමේ කොන්දේසි පත්‍රයෙහි සලස්වා ඇති අවස්ථාවක 195 වන වගන්තියේ විධිවිධාන සලසා ඇති පරිදි, එහි බලපෑම කලින් නතර වුවහොත් මිස (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන සලස්වා ඇති පරිදි එම කොන්දේසි පත්‍රය බලාත්මක වන දිනයෙහි සිට යට කී පරිදි නිශ්චිතව සඳහන් දිනය තෙක් හෝ එම කොන්දේසි පත්‍රය බලසහිත ව පවතින්නේ ය.

(3) නිරවුල් කිරීම බලසහිතව පැවතිය යුත්තේ කවර දිනයක් තෙක් ද නැතහොත් කවර කාලයක් ඉකුත් වන තෙක් ද යනුවෙන් කාලසීමාවක් හෝ දිනයක් හෝ යම් කොන්දේසි පත්‍රයක නිශ්චිතව සඳහන් කර නොමැති අවස්ථාවක දී (1)වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන සලසා ඇති පරිදි ඒ නිරවුල් කිරීම බලසහිත වූ දිනයේ සිට 195 වන වගන්තියේ විධිවිධාන ප්‍රකාර ම බලාත්මකභාවය අවසන් වන තෙක්, එය බලසහිතව පවතින්නේ ය.

නිරවුල්  
කිරීමක  
බලපෑම

193. තත් කාලයෙහි බලසහිතව පවත්නා සෑම නිරවුල් කිරීමක් ම මහින්, මෙම පනතේ කාර්ය සඳහා , 192(2) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන වලට අනුකූලව, ඒ නිරවුල් කිරීමෙහි සඳහන් පාර්ශ්ව, වෘත්තීය සමිති , සේව්‍යෝජකයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් විෂයෙහි බැඳීමක් ඇති කරවන අතර , ඒ නිරවුල් කිරීමේ නියමයන් , ඒ නිරවුල් කිරීමෙන් බැඳී සිටින සේව්‍යෝජකයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් අතර ඇති සේවා ශිච්ඡුමෙහි ව්‍යවස්ථාපිත නියමයන් වන්නේ ය.

194. (1) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ නිරවුල් කිරීමකින් බැඳී සිටින පාර්ශ්වයක් , යම් වෘත්තීය සමිතියක්, සේව්‍යෝජකයෙකු හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින්, නියමිත ආකෘතියට අනුව වූ ලිඛිත දැන්වීමක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ඒ නිරවුල් කිරීමෙන් බැඳී සිටින අනෙක් සෑම පාර්ශ්වයක්, වෘත්තීය සමිතියක්, සේව්‍යෝජකයෙකු සහ සේවා නියුක්තිකයෙකු ද වෙත යැවීමෙන් එම නිරවුල් කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කළ හැකිය. එසේ වුව ද,

නිරවුල්  
කිරීම  
අවසාන වීම.

(අ) ඒ නිරවුල් කිරීමෙන් බැඳී සිටින පාර්ශ්වයක් වන නැතහොත් එවැනි පාර්ශ්වයකට ඇතුළත් වන වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු වන්නා වූ යම් සේව්‍යෝජකයෙකුට හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකුට ඔහුගේ වෘත්තීය සමිතියෙන් ස්වාධීනව ඒ දැන්වීම යැවීම අවශ්‍ය නොවන්නේ ය.

(ආ) ඒ නිරවුල් කිරීමෙන් බැඳී සිටින පාර්ශ්වයක් වන නැතහොත් එවැනි පාර්ශ්වයකට ඇතුළත් වන වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු වන්නා වූ යම් සේව්‍යෝජකයෙකුට හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකුට ඒ වෘත්තීය සමිතියෙන් ස්වාධීන ව ඒ නිරවුල් කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ අයිතියක් නැත්තේ ය. එවැනි සේව්‍යෝජකයෙකු හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් එසේ ස්වාධීනව කරන ලද ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ දැන්වීමක් මේ පරිච්ඡේදයේ කාර්ය සඳහා වලංගු දැන්වීමක් නොවන්නේ ය.

(2) නිරවුල් කිරීමක් ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ වලංගු දැන්වීමක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ලැබුණු අවස්ථාවක දී, මෙයින් මින් මතු සලස්වා ඇති විධිවිධානවලට යටත්ව .....

(අ) ඒ දැන්වීම අදාළ වන නිරවුල් කිරීම, ඒ දැන්වීම කම්කරු කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ලැබුණු මාසයට පසුව එළඹෙන මාසය ඉකුත් වීමේදී අවසන් වන අතර එහි බලපෑම නතර වන්නේ ය.

(ආ) (අ) ඡේදයේ සඳහන් පරිදි ඒ නිරවුල් කිරීමෙහි බලපෑම නතර වන කාලය පිළිබඳ ප්‍රකාශයක් ද සමග, එකී ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ දැන්වීම ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරවීමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් සැලැස්විය යුතු ය.

එසේ වුව ද, යම් නිරවුල් කිරීමක් ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ වලංගු දැන්වීමක් කර ඇත්තේ ඒ නිරවුල් කිරීමේ පාර්ශ්වයකට ඇතුළත් සියලුම වෘත්තීය සමිති, සියලුම සේවායෝජකයන් හෝ සියලුම සේවා නියුක්තිකයන් විසින් නොව ඉන් එකක් නැතහොත් එක් අයකු හෝ කීපයක් නැතහොත් කීප දෙනෙකු හෝ පමණක් විසින් වන අවස්ථාවක එම නිරවුල් කිරීමේ බලපෑම ඒ දැන්වීම කළ එක් එක් වෘත්තීය සමිතිය, සේවායෝජකයා හෝ සේවා නියුක්තිකයා සම්බන්ධයෙන් සහ එවැනි වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයන් සම්බන්ධයෙන් පමණක් නතර වන අතර, ඒ හැරෙන විට ඒ නිරවුල් කිරීමේ වලංගු භාවය හා බලපෑම නොවෙනස්ව පවතින්නේ ය.

### (III) බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම

195. මේ පරිච්ඡේදයේ මින් මතු දක්වා ඇති විධිවිධාන වල එන “බේරුම්කරු” යන යෙදුමට කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් ද ඇතුළත් වේ.

බේරුම්කරු යනනේ අර්ථ නිරූපණය

196. කාර්මික ආරවුලක් බේරුම් කිරීම මගින් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරුවකු වෙත හෝ බේරුම්කාර මණ්ඩලයක් වෙත (යම් කාර්මික ආරවුලක්, යම් බේරුම්කරුවකු වෙත යොමු කර ඇති අවස්ථාවකදී, ඒ බේරුම්කරු ගැන කරනු ලබන සඳහනක් ලෙස හෝ, එවැනි ආරවුලක් යම් බේරුම්කාර මණ්ඩලයක් වෙත යොමු කර ඇති අවස්ථාවකදී ඒ බේරුම්කාර මණ්ඩලය ගැන කරනු ලබන සඳහනක් ලෙස හෝ “බේරුම්කරු” යන යෙදුම, මේ පරිච්ඡේදයේ මින් මතු තේරුම් ගත යුතු ය) යොමු කරමින් 182(1)(ඇ) වන වගන්තිය යටතේ කරනු ලබන සෑම නියෝගයක් ම හෝ ඒ ආරවුල බේරුම් කිරීම මගින් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරුවකු වෙත යොමු කරමින් 183(1) වන වගන්තිය යටතේ කරනු ලබන සෑම නියෝගයක් ම හෝ සමග, ඒ පාර්ශ්ව අතර ඇති ආරවුලට විෂය වී ඇතැයි කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ දැනීමේ හැටියට ඔහු විසින් සලකනු ලබන එක් එක් කරුණ සඳහන් කරමින් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පිළියෙල කළ ප්‍රකාශයක් ද යැවිය යුතු ය.

ආරවුලට විෂය වී ඇති කරුණු නිෂ්චය වශයෙන් දැක්වෙන ප්‍රකාශය

ඉහත නියමය කරන ලද දිනයට පෙර, ඒ ආරවුලට සම්බන්ධ පාර්ශ්ව අතර ඒ ආරවුලට විෂය වී තිබුණ කරුණක් බවට ඒ ආරවුල යොමු කරනු ලැබූ බේරුම්කරු සෑහීමට පත් වන පරිදි පෙන්වුම් කරන ලද්දා වූ යම් කරුණක්, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පිළියෙල කරන ලද ප්‍රකාශයෙහි සඳහන් කරුණකට සම්බන්ධ නම් නැතහොත් ඒවැනි කරුණකින් උද්ගත වන්නේ නම් ඒ කරුණ පිළිගැනීම, සලකා බැලීම සහ ඒ පිළිබඳ ව තීරණයක් දීම සම්බන්ධයෙන් බේරුම්කරු සතු බලතල හීනකිරීමක් මේ වගන්තියේ ඉහත දැක්වෙන විධිවිධානවල ඇතුළත් කිසිවකින් සිදු වේ යැයි නොසැලකිය යුතු ය.

197. (1) යම් කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් කිරීම සඳහා 182(1)(ඇ) වන වගන්තිය හෝ 183(1) වන වගන්තිය හෝ යටතේ බේරුම්කරුවකු වෙත යොමු කර ඇති අවස්ථාවක දී, ඒ ආරවුල සම්බන්ධයෙන් අවශ්‍ය යැයි ඔහු විසින් සලකනු ලබන සියලු පරීක්ෂණ පැවැත්වීම ද, ආරවුලට සම්බන්ධ පාර්ශ්ව විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන සියලු සාක්ෂි විභාග කිරීම ද, ඉන් පසු, සාධාරණ සහ යුක්ති සහගත යැයි ඔහුට පෙනී යන තීරණයක් දීම ද ඔහු විසින් කළ යුතු ය. බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා කම්කරු විනිශ්චය සභාවක් වෙත යොමු කරන ලද කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් කිරීම සඳහා වන නීති කෘත්‍ය වලට විනිශ්චය සභාව විසින් ප්‍රමුඛත්වය දිය යුතු ය.

බේරුම්කරු  
ගේ යුතුකම්  
හා බලතල

(2) බේරුම්කරුවකුගේ සෑම ප්‍රදානයකම ඒ තීරණ අදාළ වන්නා වූ පාර්ශ්ව සහ වෘත්තීය සමිති ද සේව්‍යෝජකයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් ද කවුරුන් දැයි සඳහන් කරනු ලැබිය යුතු ය.

198. (1) බේරුම්කරුවකුගේ තීරණය කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත යැවිය යුතු අතර, එම ප්‍රදානය, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නොපමාව ම ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කිරීමට සැලැස්විය යුතු ය.

තීරණය ප්‍රසිද්ධ  
කිරීම, එය  
බලාත්මක වන  
දිනය හා එය  
බලපවත්නා  
කාලය

(2) බේරුම්කරුවකුගේ සෑම තීරණයක් ම, ඒ ප්‍රදානය දුන් දිනයේ දී හෝ ඒ තීරණය හා සම්බන්ධ කාර්මික ආරවුල මුලින් ම උද්ගත වූ දිනයට පූර්ව දිනයක් නොවන වෙනත් දිනයක් ඒ ප්‍රදානයෙහි නිශ්චිත ව සඳහන් වේ නම් ඒ දිනයේදී හෝ බලාත්මක වන්නේ ය.

(3) බේරුම්කරුවකුගේ යම් ප්‍රදානයක් ඒ ප්‍රදානයේ නිශ්චිතව සඳහන් යම් කාල සීමාවකට හෝ යම් දිනයක් දක්වා හෝ බල සහිතව පැවතිය යුතු බවට ඒ ප්‍රදානයෙන් විධිවිධාන සලස්වා ඇති අවස්ථාවක, (2) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන සලසා ඇති පරිදි එම ප්‍රදානය බලාත්මක වන දිනයෙහි සිට, ඉහත කී නිශ්චිත කාලසීමාව අවසන් වන තෙක් හෝ එකී නිශ්චිත දිනය තෙක් හෝ ඒ ප්‍රදානය බලාත්මකව පවතින්නේ ය.

(4) යම් ප්‍රදානයක් බලාත්මක ව පැවතිය යුතු කාලසීමාව වශයෙන් හෝ එය බලාත්මක ව පැවතිය යුත්තේ කවර දිනයක් තෙක් ද යන වශයෙන් කාල සීමාවක් හෝ දිනයක් හෝ යම් ප්‍රදානයක නිශ්චිත ව සඳහන් නොමැති අවස්ථාවක, (2) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන සලසා ඇති

පරිදි ඒ ප්‍රදානය බල සහිත වූ දින සිට ඉදිරියට බලාත්මකව පවතින්නේ ය.

199. කාර්මික ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් බේරුම්කරුවකු විසින් දෙන ලද්දා වූ ද තත් කාලයෙහි වලංගුව ඇත්තා වූ ද, සෑම ප්‍රදානයක්ම, මෙම පනතේ කාර්යය සඳහා, 197(2) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන වලට අනුකූලව ඒ ප්‍රදානයෙහි සඳහන් පාර්ශ්ව, වෘත්තීය සමිති, සේවායෝජකයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් විෂයෙහි බැඳීමක් ඇති කරන ප්‍රදානයක් වන්නේ ය. තව ද ඒ තීරණයෙහි ඇතුළත් නියමයන් ඒ ප්‍රදානයෙන් බැඳී සිටින සේවායෝජකයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් අතර ඇති සේවාගිවිසුමේ ව්‍යවස්ථාපිත නියමයක් වන්නේ ය.

බේරුම්කරුව  
කුගේ  
තීරණයක  
බලපෑම

200. බේරුම් කිරීමේ ආඥාපනතේ විධිවිධාන සහ බේරුම් කිරීම සම්බන්ධයෙන් සිවිල් නඩු විධාන සංග්‍රහයේ එන විධිවිධාන මේ පරිච්ඡේදය යටතේ යම් බේරුම්කරුවකු ඉදිරියේ පැවැත්වෙන නීති කෘත්‍යය කෙරෙහි බල නොපාන්නේ ය.

**XII වන පරිච්ඡේදයේ (ඇ) වන කොටස**  
**කාර්මික අධිකරණය**

201. (1) මේ පරිච්ඡේදයේ කාර්යය සඳහා, මෙහි මින් මතු විධිවිධාන සලස්වා ඇති ආකාරයට කාර්මික අධිකරණ සංස්ථාපනය කිරීම සඳහා ජනාධිපතිවරයා විසින්, කලින් කළ, පස් දෙනෙකුට නොඅඩු තැනැත්තන් සංඛ්‍යාවකින් සමන්විත මූල මණ්ඩලයක් පත් කරනු ලැබිය හැකි ය.

සංස්ථාපනය

(2) (1) වන වගන්තිය යටතේ පත් කරන ලද සෑම තැනැත්තෙකු ම විසින්, ඔහු කලින් තම ධුරයෙන් ඉවත් වුවහොත් මිස, ඔහු පත් කරනු ලබන අවස්ථාවේ දී ජනාධිපතිවරයා විසින් නිශ්චය කරනු ලබන, වර්ෂ තුනකට නොවැඩි කාලයක් එම ධුරය දැරිය යුතු ය.

එසේ වුව ද, එවැනි යම් තැනැත්තකුගේ පත් වීමේ කාල සීමාව අවසාන වන දිනයේ දී, මේ පරිච්ඡේදය යටතේ පරීක්ෂණයක් පවත්වාගෙන යන යම් කාර්මික අධිකරණයක සාමාජිකයෙකු ලෙස ඔහු ක්‍රියා කරමින් සිටි නම්, ඒ පරීක්ෂණය අවසාන කොට ඒ පිළිබඳව නිශ්චයක් කරන තෙක් හෝ තීරණයක් දෙන තෙක් ඒ තැනැත්තා විසින් තම ධුරය දැරිය යුතු ය.

තමාගේ ධුර කාලය අවසාන වීම හේතු කොට ගෙන තම ධුරය හිස් කරන (1) වන වගන්තිය යටතේ පත් කරන ලද යම් තැනැත්තෙකු නැවත පත් කරනු ලැබීමට සුදුස්සෙක් වේ.

(3) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ බලතල කිසිවක් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා හෝ යම් කාර්යයක් කිරීම සඳහා හෝ යම් කර්තව්‍යයක් ඉටු කිරීම සඳහා කාර්මික අධිකරණයක් සංස්ථාපනය කිරීම සඳහා, අමාත්‍යවරයා විසින්, තම අභිමතය අනුව නිශ්චය කරනු ලබන පරිදි, එක් තැනැත්තෙකු හෝ තැනැත්තන් තිදෙනෙකු, ඒ මූල මණ්ඩලයෙන් තෝරා ගත යුතු ය.

(4) කාර්මික අධිකරණයක් තැනැත්තන් තිදෙනෙකුගෙන් සමන්විත වන අවස්ථාවක අමාත්‍යවරයා විසින් නම් කරනු ලැබූ ඒ අධිකරණයේ සාමාජිකයෙකු සභාපති වශයෙන් ක්‍රියා කළ යුතු ය.

(5) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ කාර්මික අධිකරණය වෙත කාර්මික ආරවුල්, ඉල්ලීම් සහ ප්‍රශ්න යොමු කළ යුත්තේ කවර ආකෘතියකින් සහ කවර ආකාරයට ද යන්න සහ, මේ පරිච්ඡේදය යටතේ එම අධිකරණ වලට අභියාචන ඉදිරිපත් කළ යුත්තේ කවර ආකෘතියකින් හා කවර ආකාරයට ද යන්න නියම කරන නියෝග සෑදිය හැකි ය.

202. කාර්මික ආරවුලක්, නිරවුල් කිරීම සඳහා කාර්මික අධිකරණයක් වෙත යොමු කරමින් අමාත්‍යවරයා විසින්, 184 වන වගන්තිය යටතේ කරනු ලබන නියමයක් සමග, තමාගේ දැනීමේ හැටියට පාර්ශ්ව අතර ආරවුලට විෂය වී ඇති එක් එක් කරුණ සඳහන් කරමින් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පිළියෙල කරන ලද ප්‍රකාශයක් ද යැවිය යුතු ය.

ආරවුලට විෂය වී ඇති කරුණු නිශ්චිතව දැක්වෙන ප්‍රකාශයක් කාර්මික අධිකරණය වෙත භාර දියයුතු බව

යට කී නියෝගය කරන ලද දින පෙර ඒ පාර්ශ්ව අතර ආරවුලට විෂය වී තිබුණ කරුණක් බවට ඒ ආරවුල යොමු කරනු ලැබූ කාර්මික අධිකරණය සෑහීමට පත් වන පරිදි පෙන්වා දෙන ලද වෙනත් යම් කරුණක් ඒ අධිකරණය විසින් පිළිගැනීම, සලකා බැලීම සහ ඒ පිළිබඳව තීරණයක් දීම සම්බන්ධයෙන් ඒ කාර්මික අධිකරණය සතු බලතල හීන කිරීමක්, මේ වගන්තියේ ඉහත දැක්වුණු විධිවිධානවලට ඇතුළත් කිසිවකින් සිදු වේ යැයි නොසැලකිය යුතු ය.

203. (1) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ යම් ආරවුලක්, ඉල්ලීමක්, ප්‍රශ්නයක් හෝ වෙනත් කරුණක් කාර්මික අධිකරණයක් වෙත යොමු කරන ලද හෝ ඉදිරිපත් කරන ලද හෝ අවස්ථාවක දී හැකිතාක් ඉක්මනින් අවශ්‍ය යැයි ඒ අධිකරණය විසින් සලකනු ලබන සියලු නිරීක්ෂණ පැවැත්වීම ද සියලු සාක්ෂි විභාග කිරීම ද ඉන් පසු සාධාරණ සහ යුක්ති සහගත යැයි ඒ අධිකරණයට පෙනී යන තීන්දුවක් හෝ ප්‍රදානයක් දීම ද ඒ අධිකරණයේ යුතුකම වන්නේ ය.

කාර්මික අධිකරණ වල යුතුකම් හා බලතල

(2) මේ කොටස යටතේ පරීක්ෂණයක් පවත්වන කාර්මික අධිකරණයක් විසින් එම පරීක්ෂණය පැවැත්වීමේ දී අනුගමනය කළයුතු කාර්ය පටිපාටිය, මේ පරිච්ඡේදයේ 227(1)(ඊ) වන වගන්තිය යටතේ කාර්ය පටිපාටිය සම්බන්ධයෙන් සාදනු ලබන නියෝග වලට යටත් ව, ඒ අධිකරණය විසින් නියම කරගනු ලැබිය හැකි ය.

(3) කාර්මික අධිකරණයක් විසින් කරනු ලබන ප්‍රදානයක් අදාළ වන පාර්ශ්වයන් වෘත්තීය සමිති ද සේවායෝජකයන් සහ සේවා

නියුක්තිකයන් ද කවුරුන් දැයි එවැනි සෑම තීරණයකම සඳහන් කරනු ලැබී යුතු ය.

(4) කාර්මික අධිකරණයක් එක් තැනැත්තෙකුට වඩා වැඩි තැනැත්තන් සංඛ්‍යාවකින් සමන්විත වන අවස්ථාවක, යම් කරුණක් සම්බන්ධයෙන් ඒ අධිකරණයේ සාමාජිකයන්ගේ බහුතර මතය පිළිගත යුතු මතය වන අතර, එය ඒ කරුණ සම්බන්ධයෙන් ඒ අධිකරණයේ තීන්දුවක් ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

තීරණය ප්‍රසිද්ධ කිරීම, එය බලාත්මක වන දිනය හා එය බලාත්මක වන්නා කාලය

204. (1) කාර්මික අධිකරණයක ප්‍රදානය, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත යැවිය යුතු අතර, එම ප්‍රදානය කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නොපමාව ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කිරීමට සැලැස්විය යුතු ය.

(2) කාර්මික අධිකරණයක සෑම ප්‍රදානයක් ම, ඒ තීරණය දුන් දිනයේ දී හෝ ඒ ප්‍රදානය හා සම්බන්ධ කාර්මික ආරවුල මුලින් ම උද්ගත වූ දිනයට පූර්ව දිනයක් නොවන වෙනත් දිනයක් ඒ ප්‍රදානයෙහි නිශ්චිත ව සඳහන් වේ නම් ඒ දිනයේ දී හෝ බලාත්මක වන්නේ ය.

(3) කාර්මික අධිකරණයක යම් ප්‍රදානයක් ඒ ප්‍රදානයේ නිශ්චිතව සඳහන් යම් කාල සීමාවකට හෝ යම් දිනයක් දක්වා හෝ බල සහිතව පැවැතිය යුතු බවට ඒ ප්‍රදානයෙන් විධිවිධාන සලස්වා ඇති අවස්ථාවක, 209 වන වගන්තියේ විධිවිධාන සලසා ඇති පරිදි එහි බලපෑම කලින් නතර වුවහොත් මිස (2) වන වගන්තියේ විධිවිධාන සලසා ඇති පරිදි එම ප්‍රදානය බලාත්මක වන දින සිට, ඉහත කී නිශ්චිත කාල සීමාව අවසන් වන තෙක් හෝ එකී නිශ්චිත දිනය තෙක් හෝ ඒ ප්‍රදානය බලාත්මකව පවතින්නේ ය.

(4) යම් ප්‍රදානයක් බලාත්මකව පැවතිය යුතු කාල සීමාව වශයෙන් හෝ එය බලාත්මකව පැවතිය යුත්තේ කවර දිනයක් තෙක් ද යන වශයෙන් කාල සීමාවක් හෝ දිනයක් හෝ යම් ප්‍රදානයක නිශ්චිතව සඳහන්ව නොමැති අවස්ථාවක 209 වන වගන්තියේ විධිවිධාන සලසා ඇති පරිදි එහි බලපෑම කලින් නතර වුවහොත් මිස, (2) වන වගන්තියේ විධාන සලසා ඇති පරිදි ඒ ප්‍රදානය බලසහිත වූ දින සිට ඉදිරියට බලාත්මක ව පවතින්නේ ය.

205. කාර්මික ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් කාර්මික අධිකරණයක් විසින් කරන ලද්දාවූත් තත් කාලයෙහි වලංගුව ඇත්තාවූත් සෑම ප්‍රදානයක් ම මෙම පනතේ කාර්යය සඳහා, 203(3) වන වගන්තියේ විධිවිධාන වලට අනුකූල ව ඒ තීරණයෙහි සඳහන් පාර්ශ්ව වන වෘත්තීය සමිති සේවයෝජකයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් විෂයෙහි බැඳීමක් ඇති කරන ප්‍රදානයක් වන අතර, ඒ තීරණයෙහි ඇතුළත් නියමයන් ඒ තීරණයෙන් බැඳී සිටින සේවයෝජකයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් අතර ඇති සේවා නියුක්ති ගිවිසුමේ ව්‍යංග නියමයන් වන්නේ ය.

කාර්මික අධිකරණයක තීරණයක බලපෑම

206. කාර්මික අධිකරණයක ප්‍රදානයන් ඉවත දැමිය යුතු යැයි හෝ අලුත් තීරණයක් ඒ වෙනුවට ප්‍රතියෝජනය කළ යුතු යැයි හෝ ඒ ප්‍රදානයේ ඇතුළත් කොන්දේසි හා නියමයන් මද වශයෙන් වෙනස් කළ යුතු

කාර්මික අධිකරණ මගින් දෙන ලද යළි සලකා බැලීම සඳහා වූ ඉල්ලීම

යැයි හෝ අලුත් කොන්දේසි හෝ නියමයන් කිසිවක් ඒ ප්‍රදානයෙහි ඇතුළත් කළ යුතු යැයි, එම ප්‍රදානයෙන් බැඳී සිටින යම් පාර්ශ්වයක්, වෘත්තීය සමිතියක් සේවයෝජකයෙකු හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකු අපේක්ෂා කරන්නේ නම්, ඔහු විසින් ඒ සඳහා ඉල්ලීමක් අමාත්‍යවරයා වෙත ඉදිරිපත් කළ හැකිය. ඉක්බිති අමාත්‍යවරයා විසින් එම ඉල්ලීම සලකා බැලීම සඳහා, කාර්මික අධිකරණයක් වෙත යොමු කළ යුතු ය.

එසේ වුව ද -

(අ) යම්, ප්‍රදානයක් සම්බන්ධයෙන් යම්, ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කර ඇත්තේ, 204 වන වගන්තියේ (2) වන උප වගන්තියෙන් විධිවිධාන සලස්වා ඇති පරිදි ඒ ප්‍රදානය බලාත්මක වූ දින සිට 12 මාසයක කාල සීමාවක ඇතුළත දී නම්, ආර්ථික සහ කම්කරු තත්වයන්ගේ වෙනස්වීම් නිසා ඒ ප්‍රදානයේ අඩංගු කරුණු ඒ කාල සීමාව අවසන් වීමට ප්‍රථම යළි සලකා බැලීමට උචිත බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් තම අත්සන යටතේ නිකුත් කරන ලද සහතිකයක් මගින් ඒ ඉල්ලීම සනාථ කර තිබුණ හොත් මිස, අමාත්‍යවරයා විසින් ඒ ඉල්ලීම ගැන ක්‍රියා නොකළ යුතු ය;

(ආ) වෘත්තීය සමිතියක් තීරණයකින් බැඳී සිටින පාර්ශ්වයක් වන්නා වූ හෝ, එවැනි පාර්ශ්වයකට ඇතුළත් වන්නා වූ හෝ අවස්ථාවක දී, ඒ වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයෙකු වන යම් සේවයෝජකයෙකු හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකු හෝ විසින් ඒ වෘත්තීය සමිතියෙන් ස්වාධීනව ඒ ප්‍රදානය සම්බන්ධයෙන් කරන ඉල්ලීමක් ගැන අමාත්‍යවරයා විසින් ක්‍රියා නොකළ යුතු ය.

207. (1) යම් ප්‍රදානයක් සම්බන්ධයෙන් 206 වන වගන්තිය යටතේ වූ ඉල්ලීමක් යම් කාර්මික අධිකරණයක් වෙත යොමු කරනු ලැබූ අවස්ථාවක දී ඒ අධිකරණයේ තීන්දුව මගින් .....

- (අ) ඒ ප්‍රදානය ස්ථිර කරනු ලැබිය හැකි ය;
- (ආ) ඒ ප්‍රදානය ඉවතලිය හැකි ය;
- (ඇ) ඒ ප්‍රදානය ඉවත ලා ඒ වෙනුවට අලුත් ප්‍රදානයක් දිය හැකි ය; නැතහොත්
- (ඈ) අවශ්‍ය යැයි පෙනෙන ආකාරයට ඒ ප්‍රදානය වෙනස් කිරීම හෝ මද වශයෙන් වෙනස් කිරීම හෝ කළ හැකි ය.

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ වූ සෑම අලුත් තීරණයකම සහ යම් තීරණයක් වෙනස් කරමින් හෝ මද වශයෙන් වෙනස් කරමින් හෝ දෙන ලද සෑම තීන්දුවකම ඒ අලුත් ප්‍රදානය හෝ තීන්දුව හෝ අදාළ වන පාර්ශ්ව සහ වෘත්තීය සමිති ද කවරේ දැයි සහ සේවයෝජකයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් කවුරුන් දැයි සඳහන් කරනු ලැබිය යුතු ය.

208. 207 වන වගන්තිය යටතේ දෙන ලද සෑම තීන්දුවක්ම කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත යැවිය යුතු අතර, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් එය නොපමාව ම ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරවිය යුතු ය.



209. (1) කාර්මික අධිකරණයක් විසින් 207(1)(ආ) වගන්තිය යටතේ දෙන ලද තීන්දුවක් මඟින් ඉවත ලන ලද සෑම ප්‍රදානයක ම බලපෑම ඒ තීන්දුව දෙන ලද දිනයේ දී හෝ ඒ තීන්දුවෙහි නිශ්චිත ව සඳහන් පසු දිනයක දී හෝ තතර වන්නේ ය.

(2) 206 වන වගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලද ඉල්ලීමක් අනුව කාර්මික අධිකරණයක තීන්දුවක් මඟින් වෙනස් කරන ලද හෝ මද වශයෙන් වෙනස් කරන ලද හෝ සෑම ප්‍රදානයක්ම ඒ තීන්දුව දෙන ලද දිනයේ සිට හෝ ඉන් පසු හෝ එම ඉල්ලීමේ දිනයට පෙරාතුව වූ දිනයක් නොවන්නා වූ යම් දිනයක් ඒ තීන්දුවෙහි නිශ්චිතව සඳහන් කර තිබේ නම්, එදින සිට හා ඉන්පසු එසේ වෙනස් කළ හෝ මද වශයෙන් වෙනස් කළ හෝ ආකාරයට බලපාන අතර, එසේ බලාත්මක ව පවතින්නේ ය.

(3) මෙහි, පහත සඳහන් විධිවිධාන ප්‍රකාර යම් ප්‍රදානයක් වෙනස් කිරීම හෝ මද වශයෙන් වෙනස් කිරීම, එසේ වෙනස් කරන ලද හෝ මද වශයෙන් වෙනස් කරන ලද හෝ ආකාරයට එම ප්‍රදානය 204 වන වගන්තියේ (3) වන උපවගන්තියට සහ (4) වන උපවගන්තියට අනුකූල ව ක්‍රියාත්මක ව පැවතීම කෙරෙහි නැතහොත් ඒ සම්බන්ධයෙන් තව දුරටත් ඉල්ලීමක් 206 වන වගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කිරීමේ අයිතිවාසිකම කෙරෙහි බල නොපාන්නේ ය;

එසේ වුව ද, තීන්දුවක් මඟින් එවැනි යම් වෙනසක් හෝ මද වෙනස් කිරීමක් හෝ සිදු කරන ලද යම් කරුණක් සම්බන්ධයෙන් 206 වන වගන්තිය යටතේ කරනු ලබන ඉල්ලීමක්, ඒ තීන්දුවෙහි සඳහන් කරුණු ඒ තීන්දුවෙහි දින සිට දොළොස් මාසයක කාල සීමාවක් ඉකුත් වීමට පෙර ආර්ථික හා කම්කරු තත්ත්වයන් වෙනස් වීම හේතු කොට ගෙන යළි සලකා බැලීම උචිත බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් තම අත්සන යටතේ දෙන ලද සහතිකයක් මඟින් සනාථ කොට තිබුණහොත් මිස එකී දොළොස් මාසයක කාලසීමාව ඇතුළත දී ඉදිරිපත් නොකළ යුතු ය.

(4) 206 වන වගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලද ඉල්ලීමක් අනුව 207(1) (ඇ) වන වගන්තිය යටතේ කරන ලද අලුත් ප්‍රදානයක් ඒ ප්‍රදානය කරන ලද දිනයේ දී හෝ ඒ ඉල්ලීම කරන ලද දිනයට පෙරාතුව වූ දිනයක් නොවන යම් දිනයක් ඒ තීන්දුවේ නිශ්චිතව සඳහන් වේ නම් එම දිනයෙහි දී බලාත්මක බවට පත්වන අතර, 204 වන වගන්තියේ (3) වන සහ, (4) වන උප වගන්තිවල විධිවිධාන සහ 205 සිට 208 දක්වා වූ වගන්තිවල විධිවිධාන අදාළ කිරීමේ කාර්යය සඳහා, එම ප්‍රදානය 203 වන වගන්තිය යටතේ කරන ලද ප්‍රදානයක් ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

210. (1) කාර්මික අධිකරණයක් තැනැත්තන් එක් කෙනෙකුට වැඩි සංඛ්‍යාවකින් සමන්විත වන අවස්ථාවක දී ඒ අධිකරණයේ යම් පුරප්පාඩුවක් තිබුණ ද එය නොතකා අධිකරණය විසින් කටයුතු කර ගෙන යා හැකි ය.

(2) කාර්මික අධිකරණයක තැනැත්තන් එක් කෙනෙකුට වැඩි සංඛ්‍යාවකින් සමන්විත වන්නා වූ ද, රෝගාතුර වීම නිසා හෝ වෙනත් යම් හේතුවක් නිසා හෝ ඔවුන් අතුරෙන් යම් තැනැත්තකුට ඔහුගේ කාර්ය ඉටු කිරීමට නොහැකි වන්නා වූ ද අවස්ථාවක, එසේ තම කාර්යය ඉටු කිරීමට අපොහොසත් වන තැනැත්තා අධිකරණයේ සභාපතිවරයා නම්, අමාත්‍යවරයා විසින් මූල මණ්ඩලයෙන් වෙනත් යම් තැනැත්තකු යට කී පරිදි තම කාර්යය ඉටු කිරීමට අපොහොසත් වන තැනැත්තා වෙනුවට අධිකරණයේ සභාපතිවරයා ලෙස පත් කළ යුතු අතර, එසේ කාර්යය ඉටුකිරීමට අපොහොසත් වන තැනැත්තා ඒ අධිකරණයේ සභාපතිවරයා නොවේ නම්, මූල මණ්ඩලයෙන් වෙනත් යම් තැනැත්තකු තෝරා තම කාර්යය ඉටු කිරීමට නොහැකි තැනැත්තා වෙනුවට ඒ අධිකරණයේ සාමාජිකයෙකු ලෙස අමාත්‍යවරයා විසින් පත් කළ හැකි ය.

(3) කාර්මික අධිකරණයක් එක් තැනැත්තකුගෙන් සමන්විත වන අවස්ථාවක දී රෝගාතුර වීම නිසා හෝ වෙන යම් හේතුවක් නිසා හෝ තම කාර්යය ඉටු කිරීමට ඔහුට නොහැකි වන්නා වූ අවස්ථාවක, ඔහුගේ තැන ගැනීමට මූල මණ්ඩලයෙන් වෙන යම් තැනැත්තකු තෝරා පත් කිරීමෙන් අමාත්‍යවරයා විසින් ඒ අධිකරණය යළි සංස්ථාපනය කළ යුතු ය.

(4) යම් කාර්මික අධිකරණයක් විසින් යම් කාර්මික ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් පරීක්ෂණයක් ආරම්භ කිරීමෙන් පසු ඒ කාර්මික අධිකරණයේ යම් පුරප්පාඩුවක් ඇතිවීමෙන් (2) වන උපවගන්තිය හෝ (3) වන උපවගන්තිය හෝ යටතේ ඒ පුරප්පාඩුව පුරවනු ලැබූ අවස්ථාවක ඒ පුරප්පාඩුව පුරවන ලද අවස්ථාවේ දී ඒ පරීක්ෂණය පැවති අදියරේ සිට ම පරීක්ෂණය කරගෙන යා හැකි ය.

(5) කාර්මික අධිකරණයක් විසින් කරන ලද ක්‍රියාවක්, නීති කෘත්‍යයන් හෝ විනිශ්චයක්, ඒ අධිකරණයේ යම් පුරප්පාඩුවක් තිබීම හේතුවකොට ගෙන ප්‍රශ්න කරනු ලැබීමට හෝ අවලංගු කරනු ලැබීමට හෝ යටත් නොවන්නේ ය.

**XII වන පරිච්ඡේදයේ (ඇ) වන කොටස**  
**කම්කරු විනිශ්චය සභා**

211. (1) මේ පරිච්ඡේදයේ කාර්යය සඳහා අමාත්‍යවරයා විසින්, නිශ්චය කරනු ලබන කම්කරු විනිශ්චය සභා සංඛ්‍යාවක් අමාත්‍යවරයා විසින් පිහිටුවිය යුතු ය. ඒ එක් එක් කම්කරු විනිශ්චය සභාවක් එක් තැනැත්තෙකුගෙන් සමන්විත වන්නේ ය.

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ පිහිටවනු ලැබූ කම්කරු විනිශ්චය අධිකාර වෙනුවෙන් ලේකම්වරයකු ද, එසේ පිහිටවනු ලැබූ සෑම එක්

එක් කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරිය සඳහා සහකාර ලේකම්වරයකු බැගින් ද පත් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(3) අධිකරණ විෂයභාර අමාත්‍යවරයා විසින්, කම්කරු විෂයභාර අමාත්‍යවරයාගේ එකඟත්වය ඇතිව,-

(අ) 212 වගන්තිය යටතේ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් වෙත ඉල්ලීම් ඉදිරිපත් කළ හැකි ආකාරය; සහ

(ආ) මේ කොටස යටතේ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් ඉදිරියේ පැවැත්වෙන යම් නඩු කටයුත්තක දී අනුගමනය කළ යුතු කාර්ය පටිපාටිය නියම කරන නියෝග සාදනු ලැබිය හැකි ය.

212. (1) පහත දැක්වෙන කරුණු කවරක් සම්බන්ධයෙන් වූව ද සහනයක් හෝ ප්‍රතිකර්මයක් උදෙසා වූ ලිඛිත ඉල්ලීමක්, සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් හෝ යම් වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු වන සේවා නියුක්තිකයෙකු වෙනුවෙන් ඒ වෘත්තීය සමිතිය විසින් හෝ, කම්කරු විනිශ්චය සභාවක් වෙත ඉදිරිපත් කළ හැකි ය.

(අ) ඔහුගේ සේවයෝජකයා විසින් ඔහුගේ සේවය අවසන් කිරීම;

(ආ) මේ පනතේ සඳහන් ප්‍රතිපාදන ප්‍රකාරව පාරිතෝෂිකයක් අහිමි කිරීම නිවැරදිව කරනු ලැබ තිබේ ද යන ප්‍රශ්නය ;

(ඇ) ප්‍රවණ්ඩත්වය හා ලිංගික හිංසනය වැළැක්වීමට සේවා ස්ථානයේ පිහිටුවා ඇති අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කළමනාකරන කමිටුවකින් ලබා දුන් තීරණයකින් අතෘප්තියට පත් වූ සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ ප්‍රශ්න (ගැටලු/පැමිණිලි);

(ඈ) ප්‍රවණ්ඩ හෝ ලිංගික හිංසන ක්‍රියාවක් සිදු වන අවස්ථාවේ සේවා නියුක්තිකයින් පනස් දෙනෙකුට අඩු සේවක සංඛ්‍යාවක් සේවයේ යොදවා ඇති සේවයෝජකයෙකුට විරුද්ධව ප්‍රවණ්ඩ හෝ ලිංගික හිංසන ක්‍රියාවකට ලක් වූ සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ ප්‍රශ්න(ගැටලු/පැමිණිලි);

(ඉ) යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් සේවා නියුක්තිකයෙකුට සෘජුව සිදු කරනු ලැබූ ප්‍රවණ්ඩ හෝ ලිංගික හිංසන ක්‍රියාවක් හේතුවෙන් පීඩාවට පත් වූ සේවා නියුක්තිකයෙකු ඉදිරිපත් කරන ප්‍රශ්න (ගැටලු/පැමිණිලි);

(ඊ) විෂමාචාර ක්‍රියාවක් හේතුවෙන් වැඩ තහනම් කළ දින සිට මාස හයක් ඇතුළත අදාළ විෂමාචාර ක්‍රියාව පිළිබඳ අවසාන විනය තීරණයක් ලබා දීමට ක්‍රියා නොකරන සේවයෝජකයෙකුට විරුද්ධව සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ පැමිණිලි;

(උ) මෙම පනතේ 25 වන වගන්තියේ සඳහන් කාරණයක් මත සේවය අවසන් කරන ලද සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ පැමිණිලි.

(2) (අ) කම්කරු විනිශ්චය සභාවක් විසින් අවශ්‍ය යැයි සලකනු ලබන පරීක්ෂණ පැවැත්වීමෙන් පසු මේ වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලද ඉල්ලීමකට අදාළ කරුණු ඒ ඉල්ලීමට සම්බන්ධව සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවයෝජකයා ද ඒ සේවා නියුක්තිකයා සාමාජිකයෙකු වන වෘත්තීය සමිතියක් ද අතර සාකච්ඡාවට භාජනය වී ඇති බවට ඒ විනිශ්චය සභාව සෑහීමට පත්වන අවස්ථාවක දී, එම සාකච්ඡාව අවසාන වන තෙක් ඒ ඉල්ලීම සම්බන්ධයෙන් ඒ විනිශ්චයාධිකාරයේ නීති කෘත්‍ය අත්හිටුවන ලෙස ආඥාවක් කළ යුතු අතර, ඒ සාකච්ඡාව අවසාන වීමෙන් පසු ඒ ඉල්ලීම පිළිබඳ නීති කෘත්‍ය යළි ආරම්භ කළ යුතු ය. තව ද එකී සාකච්ඡාවේ දී යම් නිරවුල් කිරීමකට එළඹෙන ලද නම් ඒ නිරවුල් කිරීමේ දී පිළිගන්නා ලද නියමයන් අනුව ආඥාවක් කළ යුතු ය.

(ආ) එක් කරුණක්, බේරුම්කරුවකු මඟින් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරුවකු වෙත හෝ නිරවුල් කිරීම සඳහා කාර්මික අධිකරණයක් වෙත හෝ අමාත්‍යවරයා විසින් (4) වන උපවගන්තිය යටතේ යොමු කරන ලද කාර්මික ආරවුලක් සමන්විත වන කරුණක් බවට හෝ එම කරුණ එවැනි ආරවුලක කොටසක් වන බවට හෝ එම විනිශ්චය සභාව සෑහීමට පත් වන අවස්ථාවක දී, ඒ කාර්මික ආරවුලේ පාර්ශ්ව සතු අයිතිවාසිකම්වලට හානියක් නොවන පරිදි, ඒ ඉල්ලීම නිශ්ච්‍යා කරන ආඥාවක් ඒ විනිශ්චයාධිකාරය විසින් කළ යුතු ය.

(3) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලද යම් ඉල්ලීමක්:-

(අ) විනිශ්චයාධිකාරයේ මතය අනුව, ඒ ඉල්ලීමට අදාළ සේවයෝජක පාර්ශ්වයන් වන්නා වූ ද මේ පරිච්ඡේදය යටතේ පරීක්ෂණයකට භාජනය වී ඇත්තා වූ ද යම් කාර්මික ආරවුලක් සමන්විත වන නැතහොත් එවැනි ආරවුලක කොටසක් වන කරුණකට සමාන හෝ එවැනි කරුණක් හා සමාන වන හෝ කරුණකට අදාළ වන අවස්ථාවක හෝ

(ආ) ඒ ඉල්ලීම අදාළ වන කරුණට සම්බන්ධ සිද්ධි වෙනත් යම් නීතියක් යටතේ පවත්වා ගෙන යනු ලබන නීති කෘත්‍ය කිසිවකට අදාළ සිද්ධි බව කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයේ මතය වන අවස්ථාවක, ඒ පරීක්ෂණය හෝ වෙනත් යම් නීතියක් යටතේ පවත්වාගෙන යනු ලබන එකී නීති කෘත්‍ය හෝ අවසන් වන තෙක් ඒ ඉල්ලීම සම්බන්ධයෙන් ඒ විනිශ්චයාධිකාරය විසින් කටයුතු කිරීම අත්හිටුවන ආඥාවක් ඒ විනිශ්චයාධිකාරය විසින් කළ යුතු අතර, එකී පරීක්ෂණය හෝ නීති කෘත්‍යය හෝ අවසන් වීමෙන් පසු ඒ ඉල්ලීම සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කිරීම ඒ විනිශ්චයාධිකාරය විසින් යළි ආරම්භ කළ යුතු ය. තව ද ඉන්පසු

ඒ ඉල්ලීම සම්බන්ධයෙන් ආඥාවක් කරන විට, ඉහත කී පරීක්ෂණයේ දී නැතහොත් යට කී පරි පරිදි වෙනත් නීතියක් යටතේ පවත්වන ලද නීති කෘත්‍යයයේ දී දෙන ලද ප්‍රදානය නැතහොත් තීන්දුව කෙරෙහි විනිශ්චයාධිකාරය සැලකිලිමත් විය යුතු ය.

(4) සේවා නියුක්තිකයෙකු සහ සේවයෝජකයා අතර ඇති කරගෙන තිබෙන යම් සේවා ගිවිසුමක පටහැනිව කුමක් සඳහන් වූව ද, (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලද ඉල්ලීමක් සම්බන්ධයෙන් සේවා නියුක්තිකයෙකුට කවර වූව ද සහනයක් හෝ ප්‍රතිකර්මයක්, කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරය විසින් සැලැස්විය හැකි ය.

(5) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ වූ ඉල්ලීමක් කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක් විසින් පිළිගනු ලැබ ඒ පිළිබඳව නඩු කටයුතු කර අවසාන කර ඇති කල් ඒ ඉල්ලීමට අදාළ කරුණ සම්බන්ධයෙන් වෙනත් කිසිදු නෛතික සහනයක් ලබා ගැනීම සඳහා අයිතිවාසිකමක් ඒ ඉල්ලීමට අදාළ සේවා නියුක්තිකයාට නැත්තේ ය. තවද ඒ සේවා නියුක්තිකයා වෙනත් යම් නෛතික සහනයක් උදෙසා කලින් කටයුතු කර තිබෙන අවස්ථාවක දී , (1) වන උපවගන්තිය යටතේ සහනයක් ලබාගැනීමේ අයිතිවාසිකම ඉන්පසු ඔහුට නැතිව යන්නේ ය.

(6) යම් තැනැත්තකුගේ සේවයෝජකත්වය අවසන් වූව ද ඒ බව නොතකා :-

(අ) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ වූ ඉල්ලීමක් අදාළ වන සේවා නියුක්තිකයෙකු ඒ තැනැත්තා විසින් සේවයේ යොදවා සිටි කාලසීමාව සම්බන්ධයෙන් ඒ තැනැත්තාගෙන් සහනයක් හෝ ප්‍රතිකර්මයක් ලබාගැනීම පිණිස (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කළ හැකි අතර, එවැනි ඉල්ලීමක් සම්බන්ධයෙන් නීති කෘත්‍ය පැවැත්වීම කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් කළ හැකි ය.

(ආ) ඒ තැනැත්තා එවැනි සේවයෝජකයෙකුට සිටිය දී එවැනි යම් ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කරන ලද නම්, එම ඉල්ලීම පිළිබඳ නීති කෘත්‍ය ආරම්භ කිරීම හෝ පවත්වාගෙන යාමත් එම නීති කෘත්‍ය අවසාන කිරීමත් කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් කළ හැකිය:

තවද

(ඇ) යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයෙහි නියුක්ත කරනු ලැබුවේ යම් කාලයක් තුළ ද ඒ කාලය සම්බන්ධයෙන් වැටුප් වශයෙන් හෝ ඒ සේවා නියුක්තිකයා නැවත සේවයෙහි පුනපත් කිරීමට විකල්පයක් ලෙස වන්දි වශයෙන් හෝ යම් මුදලක් ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවන ලෙස, එවැනි යම් ඉල්ලීමක් මත කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් ඒ තැනැත්තාට ආඥාවක් කරනු ලැබිය හැකි අතර, ඔහු ඒ සේවයෝජක වූවාක් මෙන් සලකා ඒ සමාන ආකාරයකින් ම ඒ තැනැත්තාට විරුද්ධව ඒ ආඥාව බලාත්මක කරනු ලැබිය හැකි ය.

(ඇ) 212 (ඉ) සහ (ඊ) යටතේ සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් සිදු කරන ඉල්ලීමකට අදාළව කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරිය විසින් සේවයෝජකයෙකුට එරෙහිව වන්දියක් නියම කළ හැකි ය.

එසේ වුව ද යම් කර්මාන්තයක සේවා නියුක්තිකයන් පහළොස්දෙනෙකුට අඩු සංඛ්‍යාවක් සේවයෙහි නියුක්ත කරනු ලැබූ යම් සේවයෝජකයෙකු සම්බන්ධයෙන් වන විට, මේ ඡේදයේ ඉහතින් වූ විධිවිධාන වලින් පිරිනමන ලද සහන වලට අතිරේකව, ඒ තැනැත්තා විසින් ඒ සේවා නියුක්තිකයාට පාරිතෝෂිකයක් ගෙවීමට කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් ආඥාවක් කරනු ලැබිය හැකිය.

(7) මෙම වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියේ (අ) පරිච්ඡේදය හෝ (ආ) පරිච්ඡේදය අනුව, කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් වෙත කරනු ලබන සෑම ඉල්ලීමක් ම ඕනෑම සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් ඔහුගේ සේවය අවසන් වූ දින සිට මාස 6 ක කාලපරිච්ඡේදයක් ඇතුළත දී ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.

213. (1) කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් වෙත 212 වගන්තිය යටතේ ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කර ඇති අවස්ථාවක දී ඒ ඉල්ලීම සම්බන්ධයෙන් අවශ්‍ය යැයි ඒ විනිශ්චයාධිකාරය විසින් සලකනු ලබන සියලු පරීක්ෂණ පැවැත්වීමෙන් සියලු සාක්ෂි විභාග කිරීමත්, ඉන්පසු ඒ ඉල්ලීම ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ දින සිට හය මාසයක් ඉකුත් වීමට පෙර සාධාරණ හා යුක්ති සහගත යැයි ඒ විනිශ්චයාධිකාරයට පෙනී යන ආඥාවක් කිරීමත්, ඒ විනිශ්චයාධිකාරයේ කාර්යය වන්නේ ය.

කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් කරන ලද ආඥාවකින් මතු වන නීති ප්‍රශ්නය සම්බන්ධයෙන් අභියාචනාධිකරණයට අභියාචනා කිරීම

(2) පරීක්ෂණයක් පවත්වන කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින්, ඒ විනිශ්චයාධිකාරය ඉදිරියේ නඩු කටයුතු පැවැත්වීම සම්බන්ධයෙන් 212 වගන්තිය යටතේ නියම කර ඇති කාර්ය පටිපාටිය අනුගමනය කළ යුතු ය.

214. (1) මේ වගන්තියේ (2) වන උප වගන්තියෙන් සලසා ඇති විධිවිධාන ප්‍රකාර හැර කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක ආඥාවක් අවසානාත්මක වන අතර එය කිසිදු අධිකරණයක දී ප්‍රශ්න කරනු නොලැබිය යුතු ය.

(2) කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් වෙත ඉදිරිපත් කරන ලද ඉල්ලීමක් විෂයෙහි ඒ විනිශ්චයාධිකාරිය විසින් කරන ලද ආඥාවක් සම්බන්ධයෙන් ඒ ඉල්ලීම ඉදිරිපත් කළ සේවා නියුක්තිකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය හෝ ඒ ඉල්ලීමට අදාළ සේවයෝජකයා හෝ අතෘප්තියට පත් අවස්ථාවක දී ඒ සේවා නියුක්තිකයා හෝ වෘත්තීය සමිතිය හෝ සේවයෝජකයා හෝ විසින් අනෙක් පාර්ශ්වය වගඋත්තරකරු ලෙස සඳහන් කරනු ලබන ලිඛිත පෙත්සමක් මගින් නීති ප්‍රශ්නයක් මත, ඒ ආඥාවට විරුද්ධව එම කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරිය පිහිටා ඇති පළාත සඳහා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154ග ව්‍යවස්ථාව යටතේ පිහිටුවන ලද මහාධිකරණය වෙත අභියාචනය කළ හැකි ය.

(3) (අ) ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154ග ව්‍යවස්ථාව යටතේ පිහිටුවන ලද මහාධිකරණයකට, කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක ආඥාවකට විරුද්ධව අභියාචනය කරන හෝ එවැනි යම් ආඥාවකට විරුද්ධව ප්‍රතිශෝධන ඉල්ලීමක් කරන;

හෝ

(ආ) කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක සභාපතිවරයකු විසින් කරන ලද ආඥාවක් සම්බන්ධයෙන් ඒ සභාපතිවරයාට විරුද්ධව සර්ටියෝරාරි, තහනම්, ප්‍රොසිඩෙන්ටෝ හෝ මැන්ඩාමුස් යන ස්වභාවයේ වූ රිටි ආඥාවක් නිකුත් කිරීම සඳහා ඉල්ලීමක් කරන සෑම සේවායෝජකයෙකුම ඒ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරිය වෙත -

(i) ඒ අභියාචනයට හෝ ඉල්ලීමට විෂය වී ඇති ආඥාවෙන් විධානය කරනු ලබන්නේ සේවා නියුක්තිකයාට මුදලක් ගෙවීම පමණක් වන යම් කාරණයක දී ඒ මුදල හා සමාන මුදල් ප්‍රමාණයක;

(ii) ඒ අභියාචනයට හෝ ඉල්ලීමට විෂය වී ඇති ආඥාවෙන් විධාන කරනු ලබන්නේ සේවා නියුක්තිකයෙකු නැවත සේවයේ පිහිටුවීම පමණක් වන යම් කාරණයක දී ඒ සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසන් කරන අවස්ථාවේ දී ඔහු ලැබූ මාසික වැටුපේ හෝ වේතනයේ දොළොස් ගුණයකට සමාන මුදල් ප්‍රමාණයක

(iii) ඒ අභියාචනයට හෝ ඉල්ලීමට විෂය වී ඇති ආඥාවෙන් සේවා නියුක්තිකයාට මුදලක් ගෙවීමට සහ ඔහු නැවත සේවයේ පිහිටුවීමට විධාන කරනු ලබන යම් කාරණයක දී ඒ මුදලට සමාන මුදලක් සහ ඒ සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසන් කරන අවස්ථාවේ දී ඔහු ලැබූ මාසික වැටුපේ හෝ වේතනයේ දොළොස් ගුණයකට සමාන මුදල් ප්‍රමාණයක ඇපයක් මුදලින් තැබිය යුතු ය;

සේවා නියුක්තිකයාගේ මාසික වැටුපේ හෝ වේතනයේ හෝ දොළොස් ගුණයකට සමාන මුදල් ප්‍රමාණයක ඇපයක තබන ලෙස මේ උපවගන්තියේ ඉහත සඳහන් ඡේද යටතේ සේවායෝජකයෙකුට නියම කෙරෙන අවස්ථාවක, දෛනික වැටුපක් ගෙවනු ලබන සේවා නියුක්තිකයෙකු සම්බන්ධයෙන් වූ විට, එම මාසික වැටුප හෝ වේතනය හෝ එම සේවා නියුක්තිකයාගේ දෛනික වේතනයෙහි විසිහය ගුණයක් ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

(4) (3) වන උප වගන්තියෙහි ඇප මුදල් වශයෙන් සැපයෙන සියලු මුදල් සෑම කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියකම සභාපතිවරයා විසින් ශ්‍රී ලංකාවේ යම් අනුමත බැංකුවක පොළිය සහිත ගිණුමක තැන්පත් කිරීම සලස්වනු ලැබිය යුතු ය.

(5) 154ග ව්‍යවස්ථාව යටතේ පිහිටුවන ලද මහාධිකරණයක් වෙත ඉදිරිපත් කරන සෑම අභියාචන පත්සමකම රුපියල් පහක වටිනාකමෙන් යුත් අවලංගු නොකළ මුද්දර අලවා තිබිය යුතු අතර, ඉල්ලුම්කරු විසින් ඇප තැබීමට නියමිත සෑම කාරණයකදීම අභියාචක එසේ ඇප තබා ඇති බවට කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ

සභාපතිවරයාගේ අත්සන යටතේ නිකුත් කරන ලද සහතිකය ඒ සමඟ එවිය යුතු ය.

(6) (3) වන උපවගන්තියේ සඳහන් සෑම අභියාචනයක් හෝ ඉල්ලීමක් සමඟම අවස්ථාවෝචිත පරිදි අභියාචක හෝ ඉල්ලුම්කරු විසින් ඒ උපවගන්තිය යටතේ තැබීමට නියමිත ඇප මුදල ඔහු විසින් තබා ඇති බවට කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ සභාපතිවරයාගේ අත්සන යටතේ නිකුත් කරන ලද සහතිකයක් ද විය යුතු ය.

(7) මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණයෙන් අභියාචනාධිකරණය වෙත කරන අභියාචන සම්බන්ධව අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහය පනතේ XXVIII වන ඡේදයේ ඇති විධිවිධාන, මේ වගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත්කරන අභියාචන විභාග කිරීම සහ ඒවා පිළිබඳ කටයුතු නිම කිරීමට අදාළ සියලු කාරණා සම්බන්ධයෙන් අවශ්‍ය වෙනස් කිරීම් සහිතව අදාළ විය යුතු ය.

(8) මේ වගන්තියෙහි -

"අනුමත බැංකුව" යන්නෙන්, මේ වගන්තියෙහි කාර්ය සඳහා, ගැසට් පත්‍රයෙහි පළ කරන නිවේදනයක් මගින් මුදල් විෂයභාර අමාත්‍යවරයා විසින්, තැන්පත්කරුවන්ගේ ස්චාර්ථය සැලකිල්ලට ගෙන කලින් කළ නියම කරනු ලැබිය හැකි බැංකුවක් අදහස් වේ; සහ

"සේවයෝජකයා" යන්නට තව දුරටත් සේවයෝජකයෙකුට සිටීම නතර වී ඇති සහ 207 වගන්තියෙහි (5) වන උප වගන්තියෙහි සඳහන් තැනැත්තෙක් ඇතුළත් වේ.

215. (1) ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154ග ව්‍යවස්ථාව යටතේ පිහිටුවන ලද මහාධිකරණයක් විසින් කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ ආඥාවක් සම්බන්ධයෙන් ඒ වෙත නීතියෙන් පැවරී ඇති අභියාචන අධිකරණ බලය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී හෝ ඒ වෙත නීතියෙන් පැවරී ඇති ප්‍රතිශෝධන අධිකරණ බලය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී එය මහාධිකරණය විසින් කරන ලද යම් අවසාන ආඥාවකින් අතෘප්තියට පත් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු හෝ වෘත්තීය සමිතියක් හෝ සේවයෝජකයෙකු විසින් මහාධිකරණයේ හෝ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ අවසරය කලින් ලබා ගෙන ඒ ආඥාවට විරුද්ධව ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයට අභියාචනය කළ හැකි ය.

(2) කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක යම් ආඥාවකට එරෙහිව යම් කම්කරුවකු විසින් කරන ලද අභියාචනයක් මත, ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154ග ව්‍යවස්ථාව යටතේ පිහිටුවන ලද මහාධිකරණයක් මගින් එම සේවා නියුක්තිකයාට පක්ෂව දෙන ලද අවසාන තීන්දුවකින් අතෘප්තියට පත් සේවයෝජකයෙකු ඒ තීන්දුවට එරෙහිව ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයට අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කරන අවස්ථාවක දී, එම අභියාචනයට විෂය වන නියෝගය මගින් -

(අ) සේවා නියුක්තිකයාට යම් මුදලක් ගෙවන ලෙස පමණක් විධාන කරනු ලබන අවස්ථාවක, එම මුදලට සමාන මුදලක ඇප මුදලක්; සහ



(ආ) සේවා නියුක්තිකයාට යම් මුදලක් ගෙවන ලෙස ද, එම සේවා නියුක්තිකයා නැවත සේවයේ පිහිටුවන ලෙස ද විධාන කරනු ලබන අවස්ථාවක, එම මුදලට සමාන මුදලක් සහ එම සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසන් කරන ලද අවස්ථාව වන විට එම සේවා නියුක්තිකයාගේ මාසික වැටුප හෝ වෙනත් මෙන් දොළොස් ගුණයක් වූ මුදලක ඇප මුදලක්, සේවයෝජකයා විසින් ඒ විනිශ්චයාධිකාරියේ සභාපතිවරයා වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(3) (2) උපවගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරනු ලබන සෑම අභියාචනයක් ම, (2) උපවගන්තියේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති ඇප මුදල එම සේවයෝජකයා විසින් යථා පරිදි ඉදිරිපත් කරනු ලැබ ඇති බවට කමිකරු විනිශ්චයාධිකාරියේ සභාපතිවරයා විසින් ස්වකීය අත්සන යටතේ ඉදිරිපත් කරනු ලබන සහතිකයක් මගින් සනාථ කරනු ලැබිය යුතු ය.

(4) එවැනි යම් මහාධිකරණයක් වෙත 214 වගන්තියේ (2) වන උප වගන්තියෙන් පැවරී ඇති අධිකරණ බලය ක්‍රියාත්මක කිරීමෙහි ලා ඒ අධිකරණය විසින් කරන ලද යම් ආඥාවකට විරුද්ධව අභියාචනයේ දී තනි හා අනන්‍ය සංඥේය බලය ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය සතු වන අතර එවැනි මහාධිකරණයක එවැනි යම් ආඥාවක් ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය විසින් ස්ථිර කිරීම, ප්‍රතිවර්තනය කිරීම හෝ වෙනස් කිරීම හෝ කරනු ලැබිය හැකි ය; තව ද, යුක්තිය ඉෂ්ට වීම පිණිස අවශ්‍ය විය හැකි විධාන යම් කමිකරු විනිශ්චයාධිකාරියකට නිකුත් කිරීම හෝ අලුතින් නඩු විභාගයක් පවත්වන ලෙස නැතහොත් යම් නඩු කටයුත්තක් පිළිබඳව වැඩිදුර විභාග පවත්වන ලෙස ආඥා කිරීම කළ හැකි ය. තව ද, යුක්තිය ඉෂ්ට වීම පිණිස අවශ්‍ය වේ නම් අලුතෙන් හෝ වැඩිදුර සාක්ෂි කැඳවීම හා පිළිගැනීම සහ එවැනි අවස්ථාවක දී එවැනි සාක්ෂි ඒ මහාධිකරණය හෝ කමිකරු විනිශ්චයාධිකාරිය විසින් වාර්තාගත කළයුතු යැයි විධාන කිරීම ද කළ හැකි ය.

216. (1) ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154ග ව්‍යවස්ථාව යටතේ පිහිටුවන ලද මහාධිකරණයක් වෙත 214 වන වගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලද අභියාචනයක් මත හෝ කමිකරු විනිශ්චයාධිකාරියක ආඥාවකට විරුද්ධව ඒ මහාධිකරණය වෙත ඉදිරිපත් කරන ලද ප්‍රතිශෝධන ඉල්ලීමක් මත ඒ මහාධිකරණය විසින් -

(අ) ඒ අභියාචනයට හෝ ඉල්ලීමට විෂය වන්නේ යම් කමිකරු විනිශ්චයාධිකාරියක ආඥාවක් ද ඒ ආඥාව ස්ථිර කරනු ලැබූ විට සහ ඒ සඳහා ඉඩ දී ඇති කාලය ඇතුළත 215 වන වගන්තිය යටතේ මහාධිකරණයේ ආඥාවට විරුද්ධව ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය වෙත අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබ නොමැති විට, 214 (3) වන වගන්තිය යටතේ තබන ලද ඇපය, ඒ සඳහා එකතු වී ඇති පොළිය ද සමඟ ඒ කමිකරු විනිශ්චයාධිකාරියේ සභාපතිවරයා විසින් සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවීමට සැලැස්විය යුතු ය;

(ආ) ඒ අභියාචනයට හෝ ඉල්ලීමට විෂය වන්නේ යම් කමිකරු විනිශ්චයාධිකාරිය ආඥාවක් ද ඒ ආඥාව ප්‍රතිවර්තනය කරනු

ලැබූ විට සහ ඒ සඳහා ඉඩ දී ඇති කාලය ඇතුළත 215 වගන්තිය යටතේ ඒ මහාධිකරණයේ ආඥාවට විරුද්ධව ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය වෙත අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබ නොමැති විට, 214 (3) වන වගන්තිය යටතේ තබන ලද ඇපය, ඒ සඳහා එකතු වී ඇති පොළිය ද සමඟ ඒ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ සභාපතිවරයා විසින් නිසි සේවයෝඡකයා වෙත ආපසු දීමට සැලැස්විය යුතු ය.

(ඇ) ඒ අභියාචනයට හෝ ඉල්ලීමට හෝ විෂය වන්නේ යම් කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක ආඥාවක් ද, ඒ ආඥාව වෙනස් කරනු ලැබූ විට සහ ඒ සඳහා ඉඩ දී ඇති කාලය ඇතුළත 215 වන වගන්තිය යටතේ ඒ මහාධිකරණයේ ආඥාවට විරුද්ධව ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය වෙත අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබ නොමැති විට, ඒ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ සභාපතිවරයා, මහාධිකරණයේ ආඥාව අනුව කටයුතු කිරීමට අවශ්‍ය මුදල් ප්‍රමාණය ඒ මුදල සඳහා වන පොළිය ද සමඟ, 214 (3) වන උපවගන්තිය යටතේ තබන ලද ඇප මුදලින් සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවීමට සැලැස්විය යුතු අතර, ඒ ඇප මුදලින් සහ ඒ මුදල සඳහා වන පොළියෙන් යම් ශේෂයක් ඇත්නම්, එය සේවයෝඡකයාට ආපසු දීමට ඉඩ සැලැස්විය යුතු ය.

(2) කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක ආඥාවක් සම්බන්ධයෙන් සර්වයෝරාරි, තහනම්, ප්‍රොසිඩෙන්ටෝ හෝ මැන්ඩාමුස් යන ස්වභාවයේ වූ රිටි ආඥාවක් ප්‍රදානය කිරීම සඳහා අභියාචනාධිකරණය වෙත කරන ලද ඉල්ලීමක මත, අභියාචනාධිකරණය විසින්,

(අ) ඉල්ලීම ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලබන්නා වූ සහ එය ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට විරුද්ධව ඉඩ දී ඇති කාලය ඇතුළත ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය වෙත කිසිදු අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කර නොමැත්තාවූ ද අවස්ථාවක 214(3) වන උපවගන්තිය යටතේ තබන ලද ඇප මුදල ඒ සඳහා එකතු වී ඇති පොළිය ද සමඟ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ සභාපතිවරයා විසින් සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවීමට සැලැස්විය යුතු ය;

(ආ) කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ ආඥාව නිෂ්ප්‍රභා කරනු ලබන්නා වූ සහ අභියාචනාධිකරණයේ ආඥාවට විරුද්ධව ඉඩ දී ඇති කාලය ඇතුළත ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය වෙත කිසිම අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කර නොමැති වූ ද අවස්ථාවක, 214 (3) වන උපවගන්තිය යටතේ තබන ලද ඇප මුදල ඒ සඳහා එකතු වී ඇති පොළිය ද සමඟ ඒ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ සභාපතිවරයා විසින් සේවයෝඡකයාට ආපසු දීමට සලස්වනු ලැබිය යුතු ය;

(ඇ) කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ ආඥාව වෙනස් කරනු ලබන්නා වූ සහ අභියාචනාධිකරණයේ ආඥාවට විරුද්ධව ඉඩ දී ඇති කාලය ඇතුළත ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය වෙත කිසිම අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කර නොමැත්තා වූ ද අවස්ථාවක ඒ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ සභාපතිවරයා විසින් අභියාචනාධිකරණයේ ආඥාව අනුව කටයුතු කිරීමට අවශ්‍ය මුදල් ප්‍රමාණය ඒ මුදල සඳහා පොළිය ද සමඟ 214 (3) වන උපවගන්තිය යටතේ තබන ලද ඇප මුදලින් සේවා

නියුක්තිකයාට ගෙවීමට සැලැස්විය යුතු අතර, එ ඇප මුදලින් සහ ඒ මුදල් සඳහා වන පොළියෙන් යම් ශේෂයක් ඇත් නම්, එය සේවායෝජකයාට ආපසු දීමට සැලැස්විය යුතු ය.

(3) පහත දැක්වෙන අවස්ථාවලින් ඕනෑම අවස්ථාවක, එනම්, ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154ග ව්‍යවස්ථාව යටතේ පිහිටුවන ලද මහාධිකරණයක ආඥාවකට විරුද්ධව 215 වගන්තිය යටතේ තමන් වෙත ඉදිරිපත් කරන ලද අභියාචනයක් මත හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ ආඥාවකට විරුද්ධව ඒ මහාධිකරණය වෙත කරන ලද ප්‍රතිශෝධන ඉල්ලීමක් මත වූ ඒ මහාධිකරණයේ ආඥාවකට විරුද්ධව තමන් වෙත ඉදිරිපත් කරන ලද අභියාචනයක් මත හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක සභාපතිවරයා විසින් කරන ලද ආඥාවක් සම්බන්ධයෙන් ඒ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ සහ සභාපතිවරයාට විරුද්ධව සර්ටියෝරාරි, තහනම්, ප්‍රොසිඩෙන්ටෝ හෝ මැන්ඩාමුස් යන ස්වභාවයේ වූ රිටි ආඥාවක් ලබා ගැනීම සඳහා වූ ඉල්ලීමකට අවසර දෙමින් හෝ එය ප්‍රතික්ෂේප කරමින් හෝ ඒ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ ආඥාව වෙනස් කරමින් කෙරුණු අභියාචනාධිකරණයේ ආඥාවකට විරුද්ධව තමන් වෙත ඉදිරිපත් කරන ලද අභියාචනයක් මත හෝ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය විසින් -

(අ) ඒ අභියාචනයට විෂය වූ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ ආඥාව ස්ථිර කරනු ලබන අවස්ථාවක 214 (3) වන උපවගන්තිය යටතේ තබන ලද ඇප මුදල ඒ සඳහා එකතු වී ඇති පොළිය ද සමඟ ඒ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ සභාපතිවරයා විසින් සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවීමට සැලැස්විය යුතු ය.

(ආ) ඒ අභියාචනයට විෂය වූ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ ආඥාව ප්‍රතිවර්තනය කරනු ලබන අවස්ථාවක 214 (3) වන උපවගන්තිය යටතේ තබන ලද ඇප මුදල, ඒ සඳහා එකතු වී ඇති පොළිය ද සමඟ ඒ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ සභාපතිවරයා විසින් සේවායෝජකයාට ආපසු දීමට සැලැස්විය යුතු ය;

(ඇ) අභියාචනයට විෂය වූ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ ආඥාව වෙනස් කරනු ලබන අවස්ථාවක, ඒ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ සභාපතිවරයා විසින් ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ ආඥාව අනුව කටයුතු කිරීමට අවශ්‍ය මුදල් ප්‍රමාණය, ඒ මුදල සඳහා වන පොළිය ද සමඟ 214 (3) වන උපවගන්තිය යටතේ තබන ලද ඇප මුදලින් සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවීමට සලස්වනු ලැබිය යුතු අතර, ඒ ඇප මුදලින් සහ ඒ මුදල සඳහා වන පොළියෙන් යම් ශේෂයක් ඇත් නම්, එය සේවායෝජකයාට ආපසු දීමට සැලැස්විය යුතු ය.

217. (1) මේ පරිච්ඡේදයේ 197 (1) වන උපවගන්තිය යටතේ බෙරුම්කරුවකු විසින් හෝ 203 වන වගන්තිය යටතේ කාර්මික අධිකරණයක් විසින් කරන ලද ප්‍රදානයකට එරෙහිව රිටි ආඥාවක ස්වභාවයේ වූ ආඥාවක් නිකුත් කරනු ලැබීම සඳහා සේවායෝජකයෙකු විසින් අභියාචනාධිකරණයට ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කරන අවස්ථාවක දී සේවායෝජකයා විසින් ඒ මුදලට සමාන මුදලක

ඇප මුදලක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කිරීමෙන් පසු අභියාචනාධිකරණය විසින් ඒ ඉල්ලීම සලකා බලනු ලැබිය යුතු ය.

(2) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් (1) වන උපවගන්තියේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති ඇප මුදල් ශ්‍රී ලංකාවේ අනුමත යම් බැංකුවක කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන පොළී දරන ගිණුමක තැන්පත් කිරීමට කටයුතු සලස්වනු ලැබිය යුතු ය.

(3) මේ උපවගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරනු ලබන සෑම ඉල්ලීමක් ම, (1) වන උපවගන්තියේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති ඇප මුදල ඒ සේවයෝජකයා විසින් යථා පරිදි ඉදිරිපත් කරනු ලැබ ඇති බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා ස්වකීය අත්සන යටතේ ඉදිරිපත් කරනු ලබන සහතිකයක් මගින් සනාථ කරනු ලැබිය යුතු ය.

**XII වන පරිච්ඡේදයේ (ඉ) කොටස**  
**අසාධාරණ කම්කරු පිළිවෙත්**

218. කිසිම සේවයෝජකයෙකු විසින්;

(අ) යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවා නියුක්තියේ කොන්දේසියක් වශයෙන්, ඒ සේවා නියුක්තිකයාට යම් වෘත්තීය සමිතියකට බැඳෙන ලෙස හෝ බැඳීමෙන් වැළකී සිටින ලෙස හෝ ඒ සේවා නියුක්තිකයා සාමාජිකයෙකු වන වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකත්වයෙන් ඉල්ලා අස්වන ලෙස හෝ ඉල්ලා අස්වීමෙන් වැළකී සිටින ලෙස නියම නොකළ යුතු ය.

(ආ) සේවා නියුක්තිකයෙකු වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු වීමේ හෝ ඔහු වෘත්තීය සමිති කටයුතුවල යෙදී සිටීමේ හේතුව නිසා ම පමණක් ඔහු සේවයෙන් පහ නොකළ යුතු ය.

(ඇ) සේවා නියුක්තිකයෙකු වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු නිලධාරියෙකු හෝ නියෝජිතයෙකු වීමෙන් හෝ එවැනිතනුව දිගටම සිටීමෙන් ඔහු වැළැක්වීමේ කාර්යය සඳහා ඒ සේවා නියුක්තිකයාට යම් පෙළඹවීමක් කිරීම හෝ පොරොන්දුවක් දීම නොකළ යුතු ය.

(ඈ) සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින්;

(i) වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවීමෙන් හෝ

(ii) මුදලින් හෝ වෙනත් ක්‍රම මගින් වෘත්තීය සමිතියකට ආධාර කිරීමෙන්

ඔහු වළක්වනු නොලැබිය යුතු ය.

(ඉ) වෘත්තීය සමිතියක කටයුතු කරගෙන යාමෙහිලා මැදිහත් නොවිය යුතු ය.

(ඊ) යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු හෝ වෘත්තීය සමිතියක නිලධාරියෙකු;

(i) ඒ සේවා නියුක්තිකයා හෝ නිලධාරියා විසින් යම් විනිශ්චයාධිකාරයක් හෝ බලධාරියකු ඉදිරියෙහි

සඳහා වශයෙන් කරන ලද යම් ප්‍රකාශයක් සම්බන්ධයෙන්; හෝ

(ii) ඒ වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන්ට සහන ලබා ගැනීමේ හෝ ඔවුන්ගේ වැඩ කිරීමේ තත්ත්වයන් යහපත් බවට පත් කර ගැනීමේ කාර්යය සඳහා, කාර්මික ආරවුලක් අනුව, ඒ සේවා නියුක්තිකයා හෝ නිලධාරියා විසින් ඒ වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයින්ගේ සේවා නියුක්තියේ නියමයන්ට හෝ කොන්දේසිවලට අදාළව සේවයෝජකයාගේ ක්‍රියා හෝ නොකර හැරීම් පිළිබඳ කරන ලද යම් ප්‍රකාශයන් සම්බන්ධයෙන්;

ඒ සේවා නියුක්තිකයා හෝ සාමාජිකයා සේවයෙන් පහ කිරීම හෝ ඔහුට විරුද්ධව අන්‍යාකාරයෙන් විනයානුකූල ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම නොකළ යුතු ය.

(උ) යම් වෘත්තීය සමිතියක් වශයෙන් කේවල් කිරීමට අපේක්ෂා කරනු ලබන්නේ යම් සේවා නියුක්තිකයන් සම්බන්ධයෙන් ද ඒ සේවා නියුක්තිකයන් 40% කට නොඅඩු ගණනක් ස්වකීය සාමාජිකත්වයේ සිටින ඒ වෘත්තීය සමිතිය සමඟ කේවල් කිරීම ප්‍රතික්ෂේප නොකළ යුතු ය.

මේ කොටසේ කාර්යය සඳහා වෘත්තීය සමිතිය සේවයෝජකයා සමඟ කේවල් කිරීමට අපේක්ෂා කරන්නේ යම් සේවා නියුක්තිකයන් වෙනුවෙන් ද, ඒ සේවා නියුක්තිකයන් යටත් පිරිසෙයින් සියයට හතළිහක් ඒ වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන් වන්නේ ද යනවග නිසැකව දැනගැනීම පිණිස කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් හෝ තත් කාර්යය සඳහා ඔහු විසින් බලය ලබා දෙනු ලැබූ නිලධරයකු විසින් යම් සේවා ස්ථානයකදී ඡන්ද විමසීමක් පවත්වනු ලැබිය හැක.

කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් ඡන්දයක් නියමිත දිනයක පවත්වන ලෙස ප්‍රකාශ කරන විට, ඡන්ද විමසීම පැවැත්වීම සඳහා පහසුකම් සැලසීම සේවයෝජකයාගේ යුතුකම විය යුතු ය. සේවයෝජකයා එසේ කිරීමට අපොහොසත් වූ අවස්ථාවක, එය මෙම පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන යටතේ වරදක් වේ. තවද අමාත්‍යවරයා විසින් ඡන්ද විමසීමක් පැවැත්වීමේදී අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියා පටිපාටියට අදාළ කරුණු සඳහා රෙගුලාසි මගින් ප්‍රතිපාදන සැපයිය යුතු ය.

219. කිසිම වෘත්තීය සමිතියක් විසින්;

(අ) මෙම පනත යටතේ නීති විරෝධී යැයි සැලකෙන ඕනෑම වැඩ වර්ජනයකට උපදෙස් දීම, සහභාගී වීම, උසිගැන්වීම හෝ සහාය දීම;

(ආ) වර්ජක නොවන සේවා නියුක්තිකයන්ට සේවා ස්ථාන වලට ඇතුළු වීම ආරම්භක වළක්වන පරිදි වෘත්තීය සමිති විසින් පිකට් කිරීම;

- (ඇ) වැඩවර්ජනයක් සම්බන්ධයෙන් වැඩ වර්ජනය නොකරන සේවා නියුක්තිකයින්ට එරෙහිව ප්‍රවණ්ඩ ක්‍රියාවල යෙදීම, බිය ගැන්වීමේ හෝ තර්ජන එල්ල කිරීම;
  - (ඈ) ලියාපදිංචි වෘත්තීය සමිතියක් සේවයෝජකයා සමඟ සඳහා වශයෙන් සාමූහිකව කේවල් කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම;
  - (ඉ) හිතාමතාම "මන්දගාමී වැඩකිරීම" (go slow) දිරිමත් කිරීම හෝ උසිගැන්වීම;
  - (ඊ) සේවයෝජකයන්ගේ හෝ කළමනාකාර කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින්ගේ නිවෙස් ඉදිරිපිට පෙළපාලි පැවැත්වීම;
  - (උ) සේවයෝජක දේපළ හිතාමතාම විනාශ කිරීමක නිරත වීම;
- නොකළ යුතු ය.

**XII වන පරිච්ඡේදයේ (ඊ) කොටස**  
**සාමාන්‍ය කරුණු**

220.(1) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ දෙන ලද යම් ප්‍රදානයක හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක් විසින් කරන ලද නියෝගයක හෝ නිශ්චිතව නියම කර තිබිය හැකි කරුණු වල ව්‍යාජ්‍යතාව හානියක් නොවන පරිදි,

(අ) යටතේ අවශ්‍ය වන විට එකී ප්‍රදානයේ දිනයට හෝ නියෝගයේ දිනයට පෙරාතුව වූ දිනයක සිට බලපැවැත්වෙන සේ යම් පඩියක් ගෙවීමට හෝ කොන්දේසියක් අදාළ කිරීමට හෝ කරන ලද තීරණය ද යම් වැඩ වර්ජනයක් හෝ පිටමන් කිරීමක් හෝ හේතු කොට ගෙන වැඩට නොපැමිණි යම් කාල සීමාවක් සඳහා පඩි ගෙවිය යුතු බවට කරන ලද තීරණය ද ඇතුළුව පඩි සහ වෙනත් සියලුම සේවා කොන්දේසි පිළිබඳ තීරණ;

(ආ) යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයෙන් පහ කිරීම හෝ සේවයේ රඳවා ගැනීම හෝ ආරවුලට පාත්‍ර වූ කරුණක් වන විට නැතහොත් කාර්මික ආරවුලක් නිසා උද්ගත වූ වැඩ වර්ජනයක් හෝ පිටමන් කිරීමක් හෝ ආරම්භයේ දී නැතහොත් එවැනි පවතිද්දී යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයෙන් පහ කරනු ලැබ හෝ ඔහුගේ සේවය නතර කරනු ලැබ හෝ ඇති විට, එවැනි සේවා නියුක්තිකයෙකු යළි සේවයේ පිහිටු වීම හෝ ඔහුගේ සේවය නතර කිරීම පිළිබඳ තීරණ;

(ඇ) යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයේ පිහිටුවිය යුතු යැයි බේරුම්කරු හෝ කාර්මික අධිකරණය හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරිය හෝ විසින් නිශ්චය කර ඇති අවස්ථාවක දී, යම් විශ්‍රාම වැටුපකට, පාරිතෝෂික මුදලකට, විශ්‍රාම දීමනාවකට හෝ යම් අර්ථසාධක යෝජනා ක්‍රමයක් යටතේ වූ යම් ප්‍රතිලාභයකට ඒ සේවා නියුක්තිකයා සතු අයිතිවාසිකම් සලකා බැලීමේ දී ඔහු වැඩට නොපැමිණි කාල සීමාව කොතරම් ප්‍රමාණයකට ගණන් ගත යුතු නැතහොත් ගණන් නොගත යුතු ද යන්න පිළිබඳ තීරණ;

(ඈ) යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට වන්දි මුදල් ගෙවීමක් එවැනි වන්දි මුදලක ප්‍රමාණය හෝ ඒ

ප්‍රමාණය ගණන් බැලිය යුතු ආකාරයක් ඒ වන්දි මුදල් ගෙවිය යුත්තේ කවර කාලයක් ඇතුළත ද යන්නත් පිළිබඳ තීරණ;

(ඉ) මෙම පනතේ VI වන පරිච්ඡේදයේ පාරිතෝෂිකයක් ගෙවිය යුතු අවස්ථාවක දී හැර සේවයෝජකයෙකු විසින් යම් කම්කරුවෙකුට පාරිතෝෂිකයක් හෝ විශ්‍රාම වැටුපක් හෝ ප්‍රසාද මුදලක් ගෙවීම, ඒ පාරිතෝෂිකයේ, විශ්‍රාම වැටුපේ හෝ ප්‍රසාද මුදලේ ප්‍රමාණය සහ ඒ ප්‍රමාණය ආගන්තය කිරීමේ ක්‍රමය හා ඒ පාරිතෝෂිකය, විශ්‍රාම වැටුප හෝ ප්‍රසාද මුදල ගෙවනු ලැබිය යුත්තේ යම් කාලයක් ඇතුළත ද ඒ කාලය පිළිබඳව එකී තීරණයක හෝ ආඥාවක හෝ ඇතුළත් කළ හැකි ය.

(2) ප්‍රදානයේ දිනයට හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ නියෝගයේ දිනයට හෝ පෙර යම් කාල සීමාවක් සම්බන්ධයෙන් වූ පඩි වශයෙන් වූවද, වන්දි, පාරිතෝෂික, විශ්‍රාම වැටුප් හෝ ප්‍රසාද මුදල් වශයෙන් වූව ද යම් මුදලක් යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට ගෙවීම සම්බන්ධයෙන් (1) වන උපවගන්තිය යටතේ වූ තීරණ මූලින් සඳහන් යම් ප්‍රදානයක් හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් හෝ ආඥාවක ඇතුළත් වන අවස්ථාවක දී, ඒ සේවයෝජකයා විසින් ඒ සේවා නියුක්තිකයා සේවයේ යොදවා සිටින හෝ සේවයේ යොදවා සිටි හෝ ප්‍රදේශය විෂයෙහි අධිකරණ බලය ඇති මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණය වෙත, ඒ සේවා නියුක්තිකයා විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද, ලිඛිත පෙත්සමක් අනුව ඒ ප්‍රදානයේ හෝ කම්කරු විනිශ්චය අධිකාරයේ නියෝගයේ හෝ නිශ්චිතව සඳහන් කාලය තුළ දී ඒ මුදල ඒ සේවා නියුක්තිකයාට නොගෙවන ලද බවට, ඒ අධිකරණය සෑහීමට පත් වන්නේ නම් ඒ මුදල් ප්‍රමාණය ඒ සේවා නියුක්තිකයාට සේවයෝජක විසින් ගෙවිය යුතු යැයි නියෝග කළ යුතු අතර ඒ නියෝගය අනුව ඒ මුදල නොගෙවනු ලැබුවහොත්, ඒ අධිකරණය විසින් නියම කරන ලද දඩයක් අය කර ගන්නා ආකාරයෙන් අයකර ගත යුතු යැයි ද නියෝග කළ යුතු ය: තවද එසේ අය කරගනු ලැබූ මුදල ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවනු ලැබිය යුතු ය.

(3) යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු යම් සේවා නියුක්තියක යළි සේවයෙහි පිහිටු වීම සම්බන්ධයෙන් (1) වන උපවගන්තියේ (ආ) ඡේදය යටතේ ගනු ලැබූ තීරණයක් ඉහත කී යම් තීරණයක හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් කරන ලද නියෝගයක හෝ ඇතුළත් වන අවස්ථාවක දී, ඒ සේවා නියුක්තිය සේවයෝජකයාගේ පුද්ගලික ලේකම්, පුද්ගලික ලිපිකරු, පුද්ගලික සේවක, හෝ පුද්ගලික රියදුරු හෝ ගෘහ සේවක යන තත්ත්වයක නැතහොත් එකී යම් තත්ත්වයකට සමාන වෙනත් යම් නියමිත තත්ත්වයක සේවා නියුක්තියකයෙකු වන්නේ නම් හෝ යළි සේවයේ පිහිටුවීම වෙනුවට විකල්පයක් ලෙස කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරිය විසින් නියම කරන වන්දි මුදලක් ගෙවීමට වගඋත්තරකාර සේවයෝජක විසින් යෝජනා කරන අවස්ථාවක ඒ සේවා නියුක්තිකයා යළි සේවයේ පිහිටු වීම වෙනුවට විකල්පයක් වශයෙන් ඔහුට වන්දි ගෙවීම සම්බන්ධයෙන් (1) වන උපවගන්තියේ (ඇ) යටතේ වූ යම් තීන්දුවක් ද ඉහත කී ප්‍රදානයේ හෝ යම් කම්කරු විනිශ්චය සභාවක නියෝගයේ හෝ අඩංගු විය යුතු ය.

(4) සේවයෝජකයා වෙළඳ සමාගමක් වන අවස්ථාවක, (3) වන උපවගන්තිය අදාළ කර ගැනීමේ කාර්යය සඳහා, සේවයෝජකයා පිළිබඳ එහි ඇති සඳහන් කිරීම්, (කවර පදවි නාමයකින් හැඳින්වුව ද) එම වෙළඳ සමාගමේ ව්‍යාපාර කටයුතු පිළිබඳ පොදු කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් වගකිව යුතු තැනැත්තා පිළිබඳ සඳහන් කිරීම් ලෙස සැලකිය යුතු ය.

(5) යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු යළි සේවයේ පිහිටුවීම සඳහා (1) වන උපවගන්තියේ (ආ) ඡේදය යටතේ තීන්දුවක් කළ යුතු යැයි බේරුම්කරු, කාර්මික අධිකරණය හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරය විසින් සලකනු ලබන අවස්ථාවක දී, වන්දි සඳහා ඉල්ලීමක් ඒ සේවා නියුක්තිකයා විසින් කරනු ලැබුවහොත්, එවැනි තීන්දුවක් කිරීම වෙනුවට ඒ සේවා නියුක්තිකයාට වන්දි ගෙවීම සඳහා (1) වන උපවගන්තියේ (ඇ) ඡේදය යටතේ තීන්දුවක් ඒ බේරුම්කරු; කාර්මික අධිකරණය හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරය විසින් කළ හැකි ය. තවද ඒවැනි යම් අවස්ථාවක දී, ඒ වන්දි ගෙවීම ඒ සේවා නියුක්තිකයා යළි සේවයේ පිහිටුවීම වෙනුවට වූ විකල්පයක් වශයෙන් ගෙවනු ලබන වන්දියක් පරිද්දෙන් (2) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන ඊට අදාළ වන්නේ ය.

(6) යළි සේවයේ පිහිටුවීම වෙනුවට විකල්පයක් වශයෙන් වන්දි ගෙවීම සඳහා වූ තීරණයක් කිරීම සුදුසු යැයි කාර්මික අධිකරණය, කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරය හෝ බේරුම්කරුවකු විසින් සලකනු ලබන කවර අවස්ථාවක දී වුවද, එවැනි තීන්දුවක් (1) වන උපවගන්තියේ (ඇ) ඡේදය යටතේ ප්‍රදානයක හෝ නියෝගයක හෝ ඇතුළත් කිරීමට කාර්මික අධිකරණය හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් හෝ බේරුම්කරුවකු හෝ සතු බලතල, (3) වන සහ (5) වන උපවගන්ති වල විධිවිධාන මගින් සීමා කිරීමක් සිදු වේ යැයි තේරුම් නොගත යුතු ය.

221. (1) යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට පක්ෂව කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් කරන ලද ආඥාවක් හෝ කාර්මික අධිකරණයක හෝ බේරුම්කරුවකුගේ ප්‍රදානයක් අනුව කටයුතු කිරීමට අපොහොසත් වීම හේතුවෙන් යම් සේවයෝජකයෙකුට එරෙහිව 1979 අංක 15 දරන අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහය පනතේ 136 ආ වගන්තිය යටතේ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් කරන ලද යම් ලිඛිත පැමිණිල්ලකට අනුව මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණයක් විසින් දෙන ලද තීන්දුවක් මඟින් අතෘප්තියට පත් සේවයෝජකයෙකු, ඒ තීන්දුව සම්බන්ධයෙන් ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154 ග ව්‍යවස්ථාව යටතේ පිහිටුවන ලද මහාධිකරණයේ ප්‍රතිශෝධන අධිකරණ බලය ලබා ගැනීමට ඉල්ලීමක් කරන අවස්ථාවක දී, එම ඉල්ලීමට විෂයය වන්නා වූ ආඥාව මඟින් ඒ සේවා නියුක්තිකයාට යම් මුදලක් ගෙවීමට නියම කරනු ලබන අවස්ථාවේ දී සේවයෝජකයා විසින්, එම මුදලට සමාන මුදල් ප්‍රමාණයකින් වූ ඇප මුදලක් අදාළ මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණයට ඉදිරිපත් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(2) මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණයේ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින්, (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ඇප මුදල් ලෙස ඉදිරිපත් කරන ලද සියලු මුදල්, ශ්‍රී ලංකාවේ අනුමත බැංකුවක, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන පොළී දරන යම් ගිණුමක තැන්පත්



කරනු ලැබීම පිණිස කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත යැවීමට කටයුතු සලස්වනු ලැබිය යුතු ය.

(3) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරනු ලබන සෑම ඉල්ලීමක්ම (1) වන උපවගන්තියේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති ඇප මුදල ඒ සේවායෝජකයා විසින් යථා පරිදි ඉදිරිපත් කරනු ලැබ ඇති බවට අදාළ මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණයේ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා ස්වකීය අත්සන යටතේ ඉදිරිපත් කරනු ලබන සහතිකයක් මගින් සනාථ කරනු ලැබිය යුතු ය.

(4) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් අවස්ථාවෝචිත පරිදි 154ග ව්‍යවස්ථාව යටතේ පිහිටුවන ලද මහාධිකරණයේ, අභියාචනාධිකරණයේ හෝ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ අවසාන තීන්දුවට අනුකූලව (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලද මුදල, ඒ මුදල මත වූ පොලිය ද සමඟ අදාළ පාර්ශ්වය වෙත ආපසු ගෙවනු ලැබිය යුතු ය.

222. (1) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ බේරුම්කරුවකු විසින් හෝ කාර්මික අධිකරණයක් විසින් හෝ දෙන ලද ප්‍රදානයක නැතහොත් මේ පරිච්ඡේදයේ 212 වන වගන්තිය යටතේ කරන ලද ඉල්ලීමක් මත කරන ලද ආඥාවක් හැර, කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් මේ පරිච්ඡේදය යටතේ කරන ලද ආඥාවක් අර්ථ නිරූපනය සම්බන්ධයෙන් යම් ප්‍රශ්නයක් පැන නැගුනහොත්, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් හෝ ඒ තීරණයෙන් නැතහොත් ආඥාවෙන් බැඳී සිටින යම් පාර්ශ්වයක්, වෘත්තීය සමිතියක් සේවායෝජකයෙකු හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින්, ඒ ප්‍රශ්නය නිරාකරණය කිරීම සඳහා එය ඒ බේරුම්කරු වෙත හෝ ඒ කාර්මික අධිකරණය සමන්විත වූ සේවා නියුක්තිකයා නැතහොත් සේවා නියුක්තිකයන් වෙත හෝ ඒ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරය වෙත හෝ යොමු කළ හැකි අතර, කවර හේතුවක් නිසා වුවද එවැනි යොමු කිරීමක් කළ නොහැකි වනවිට, ඒ ප්‍රශ්නය නිරාකරණය කිරීම සඳහා එය කාර්මික අධිකරණයක් වෙත යොමු කළ හැකි ය. එම ප්‍රශ්නය යොමු කරනු ලැබූ බේරුම්කරු හෝ කාර්මික අධිකරණය හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරය හෝ විසින්, පාර්ශ්වවලට සවන්දීමෙන් පසු එම පාර්ශ්වවල කැමැත්ත කලින් ලබා ගෙන තිබේ නම් එවැනි සවන් දීමකින් තොරව හෝ ඒ ප්‍රශ්නය නිරාකරණය කර ගත යුතු ය.

එසේ වුව ද, යම් වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු වන කිසිම සේවායෝජකයෙකු හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකු හෝ විසින්, ඒ වෘත්තීය සමිතියෙන් ස්වාධීන ව මේ උපවගන්තියේ පෙරාතුව දැක්වුණු විධිවිධාන යටතේ යම් ප්‍රශ්නයක් නිරාකරණය කර ගැනීම සඳහා යොමු නොකළ යුතු ය.

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ කරන ලද යොමු කිරීමක් අනුව දෙනු ලබන තීරණය ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කිරීම සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත යැවිය යුතු ය. එය ඊට අදාළ මුල් තීරණයේ කොටසක් වශයෙන් සැලකිය යුතු අතර, ඒ මුල් තීරණයේ බලපෑම සර්වප්‍රකාරයෙන් ම ඊට ලැබිය යුතු ය.

223. බේරුම්කරුවකු වෙත හෝ කාර්මික අධිකරණයක් වෙත හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් වෙත හෝ යොමු කරනු ලැබූ යම් කාර්මික ආරවුලකට සම්බන්ධ ප්‍රශ්න, මේ පනත හැර වෙනත් යම් ලිඛිත නීතියක් මගින් විධිමත් කරන ලද පඩි හෝ වැඩ කරන පැය ගණන හෝ සේවයට බලපාන වෙනත් සේවා කොන්දේසි හා නියමයන් හෝ සේවා නියුක්තිය හා සම්බන්ධ ප්‍රශ්න වන අවස්ථාවක දී, ඒ කාර්මික අධිකරණය හෝ බේරුම්කරු හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරය හෝ විසින් දෙනු ලබන ප්‍රදානයේ ඇතුළත් නියමයන් එකී වෙනත් ලිඛිත නීතියේ විධිවිධාන වලින් සලස්වා ඇති සහන වලට වඩා අඩු වාසිදායක නියමයන් නොවිය යුතු ය.

224.(1) මේ පරිච්ඡේදයේ කාර්ය සඳහා යම් කාර්මික අධිකරණයකට, කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයකට, බේරුම්කරුවකුට, බලයලත් නිලධරයකුට, කම්කරු පරීක්ෂකවරයෙකුට හෝ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට ද මේ පරිච්ඡේදයේ පහත සඳහන් ක්‍රම හැර වෙනත් ක්‍රම මගින් යම් කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් කිරීම සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට නැතහොත් කම්කරු පරීක්ෂකවරයෙකුට ද -

(අ) අවශ්‍ය යැයි ඒ අධිකරණය, විනිශ්චයාධිකාරය, බේරුම්කරු හෝ බලයලත් නිලධරයා, නැතහොත් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ ඒ කම්කරු නිලධාරියා හෝ සලකන විස්තර කිසිවක් ලියවිල්ලක් මගින් ඉදිරිපත් කරන ලෙස යම් තැනැත්තෙකුට නියමයක් මගින් ඒ අධිකරණය විනිශ්චයාධිකාරය, බේරුම්කරු හෝ බලයලත් නිලධාරියා, නැතහොත් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ ඒ කම්කරු නිලධාරියා හෝ නියම කිරීමේ ;

ඒ අධිකරණය, විනිශ්චයාධිකාරය, බේරුම්කරු හෝ බලයලත් නිලධරයා, නැතහොත් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ ඒ කම්කරු නිලධාරියා හෝ විසින් විමර්ශනය කරගෙන යනු ලබන හෝ පරීක්ෂා කරගෙන යනු ලබන කාර්මික ආරවුල පාර්ශ්වවලින් හෝ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන්ගෙන් හෝ ඒ ආරවුල සම්බන්ධයෙන් ප්‍රශ්න කරනු ලැබීම සඳහා ඔවුන්ට දන්වනු ලබන දිනයක දී සහ වේලාවක දී එම දැන්වීමේ සඳහන් ස්ථානයට පැමිණෙන ලෙස ඔවුන්ට නියමයක් මගින් නියම කිරීමේ;

(ආ) ඒ අධිකරණය, විනිශ්චයාධිකාරය, බේරුම්කරු, බලයලත් නිලධරයා, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ පරීක්ෂකවරයා ඉදිරියේ දිවුරුම්පිට හෝ අන්‍යාකාරයකින් හෝ සාක්ෂි දෙන ලෙස යම් තැනැත්තෙකුට නියමයක් මගින් නියම කිරීමේ; සහ

(ඇ) අවශ්‍ය යැයි ඒ අධිකරණය, විනිශ්චයාධිකරණ බේරුම්කරු හෝ බලයලත් නිලධරයා නැතහොත් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ ඒ කම්කරු නිලධාරියා සලකන ලියවිලි කිසිවක් ඉදිරිපත් කරන ලෙස යම් තැනැත්තකුට නියමයක් මගින් නියම කිරීමේ;

බලය ඇත්තේ ය.

(2) (අ) විස්තර කිසිවක් සැපයීමට හෝ ලියවිලි කිසිවක් ඉදිරිපත් කිරීමට හෝ බලයලත් නිලධරයකු විසින් (1) වන උපවගන්තිය යටතේ යම් තැනැත්තෙකුට නියම කරන ලද විටෙක, එසේ ඉදිරිපත් කිරීමට ඒ බලය ලත් නිලධරයා විසින් නියම කරන ලද තොරතුරු අනාවරණය කිරීම තම ව්‍යාපාරයට හෝ ස්චාර්ථයට හෝ හානි කර වේ යැයි දිවුරුම් පිට හෝ සහතික ප්‍රකාශයක් පිට දිවුරුම් පෙන්සමකින් සනාථ කරන ලද ප්‍රකාශයක් මගින් හෝ ඒ තැනැත්තා ප්‍රකාශ කළ අවස්ථාවක දී, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ඒ විස්තර සපයන ලෙස හෝ ලියකියවිලි ඉදිරිපත් කරන ලෙස කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් ඒ තැනැත්තාට නියම කරනු ලැබුවහොත් මිස, පලමු කී නියම අනුව ක්‍රියා කිරීමට ඒ තැනැත්තා බැඳී නොසිටී.

(ආ) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ විස්තර කිසිවක් සපයන හෝ සාක්ෂි දෙන හෝ ලියකියවිලි කිසිවක් ඉදිරිපත් කරන හෝ යම් තැනැත්තකු විසින්, ඒ විස්තර, සාක්ෂි හෝ ලියකියවිලි රහසිගත ඒවා මෙන් සලකන ලෙස ලිඛිත ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කළ හැකි ය. එවැනි ඉල්ලීමක් කරන අවස්ථාවක දී,

(i) ඒ ඉල්ලීමට අදාළ විස්තර, සාක්ෂි හෝ ලියවිලි මගින් සපයනු ලබන තොරතුරු අනාවරණය කිරීම ඒ තැනැත්තාගේ ව්‍යාපාරයට හෝ ස්චාර්ථයට හෝ හානි කර විය හැකි බවට සහ

(ii) ඒ තොරතුරු එසේ නොමැතිව අන්‍යාකාරයකින් ලබා ගත නොහැකි බවට

අවස්ථාවෝචිත පරිදි, කාර්මික අධිකරණය, කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරය, බේරුම්කරු, බලයලත් නිලධරයා හෝ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා, කම්කරු නිලධාරියා සෑහීමට පත් වන්නේ නම් ඒ තැනැත්තාගේ පූර්ව කැමැත්ත නොමැතිව ඒ තොරතුරු අනාවරණය නොකරන ලෙස අවස්ථාවෝචිත පරිදි කාර්මික අධිකරණය, කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරය, බේරුම්කරු, බලයලත් නිලධරයා, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ කම්කරු නිලධාරියා විසින් නියම කළ යුතු ය.

එවැනි නියමයක් කඩ කරන කවර තැනැත්තෙක් වුව ද මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වරදක් කරන්නේ ය.

(3) යම් තැනැත්තකු විසින් යම් තොරතුරක් අනාවරණය කිරීම හෝ ලියකියවිලි කිසිවක් ඉදිරිපත් කිරීම හෝ මේ පනත හැර වෙනත් යම් ලිඛිත නීතියක විධිවිධාන මගින් නැතහොත් එවැනි විධිවිධාන යටතේ තහනම් කර ඇති අවස්ථාවක දී, එවැනි තොරතුරු අනාවරණය කිරීමට හෝ එවැනි ලියකියවිලි ඉදිරිපත් කිරීමට හෝ මේ වගන්තියේ ඉහත සඳහන් විධිවිධාන කිසිවකින් ඒ තැනැත්තාට නියම කරන බවත් නැතහොත් ඔහුට බලය පැවරෙන බවත් නොසැලකිය යුතු ය.

(4) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ නීති කෘත්‍යය පවත්වාගෙන යාමේ දී, යම් කාර්මික අධිකරණයක්, කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක්, බේරුම්කරුවෙක්, බලයලත් නිලධරයෙක් හෝ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා, සාක්ෂි ආඥා පනතේ විධිවිධාන වලින් බැඳී නොසිටින්නේ ය.

(5) කාර්මික ආරවුලක් සම්බන්ධයෙන් යම් නීති කෘත්‍යයක් ආරම්භ කිරීමෙන් පසු කවර වේලාවක දී වුව ද, ඒ ආරවුලට අදාළ යම් අලුත් කරුණක්, එකී නීති කෘත්‍යය ආරම්භයේ දී ඉදිරිපත් කළ නොහැකි වන්නක් බව ඒ නීති කෘත්‍යය පවත්වාගෙන යන කාර්මික අධිකරණයට, බේරුම්කරුට හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයට ඒත්තු යන්නේ නම්, එම කාර්මික අධිකරණය, බේරුම්කරු හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරය විසින් තීරණය කරනු ලැබීම සඳහා එවැනි අලුත් කරුණක් ඉදිරිපත් කිරීමට ඒ ආරවුලේ යම් පාර්ශ්වයකට හෝ එවැනි පාර්ශ්වයකට ඇතුළත් වන යම් වෘත්තීය සමිතියකට, සේව්‍යෝජකයෙකුට නැතහොත් සේවා නියුක්තිකයෙකුට හෝ ඒ කාර්මික අධිකරණය හෝ බේරුම්කරු හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරය විසින් ඉඩදිය හැකි ය.

එසේ වුව ද, වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු වන යම් සේව්‍යෝජකයෙකුට හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකුට හෝ, තම වෘත්තීය සමිතියෙන් ස්වාධීනව එවැනි අලුත් කරුණක් ඉදිරිපත් කිරීමට ඉඩ නොදිය යුතු ය.

(6) (5) වන උපවගන්තිය යටතේ යම් අලුත් කරුණක් ඉදිරිපත් කරන ලද අවස්ථාවක දී, ඒ පිළිබඳව ලිඛිත දැන්වීමක්, ඒ කරුණ ඉදිරිපත් කරුණ ඉදිරිපත් කරන පාර්ශ්වය, වෘත්තීය සමිතිය, සේව්‍යෝජකයා හෝ සේවා නියුක්තිකයා විසින්, ඒ පාර්ශ්වයට ඇතුළත් වන අනෙක් සෑම වෘත්තීය සමිතියකට ද සේව්‍යෝජකයෙකුට හා සේවා නියුක්තිකයෙකුට ද අනෙක් පාර්ශ්වයට හා ඒ අනෙක් පාර්ශ්වයට ඇතුළත් වන සෑම වෘත්තීය සමිතියක සේව්‍යෝජකයෙකුට හා සේවා නියුක්තිකයෙකුට ද භාරදිය යුතු ය.

එසේ වුව ද, වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයෙකු වන සේව්‍යෝජකයෙකුට හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකුට ඔහුගේ වෘත්තීය සමිතියෙන් ස්වාධීනව එවැනි දැන්වීමක් භාර දීම අවශ්‍ය නොවේ.

225. බේරුම්කරුවකු හෝ කාර්මික අධිකරණයක් හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් හෝ ඉදිරියේ පැවැත්වෙන යම් නීති කෘත්‍යයක් සම්බන්ධයෙන් වූ සියලු ගාස්තු, මේ පරිච්ඡේදය යටතේ සාදන ලද නියෝග වලට යටත් ව, අවස්ථාවෝචිත පරිදි ඒ බේරුම්කරුගේ, ඒ අධිකරණයේ හෝ ඒ විනිශ්චයාධිකාරයේ අභිමතය පරිදි තීරණය කරනු ලැබේ.

226. මේ පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවශ්‍ය වන නිලධරයන් සහ සේවා නියුක්තිකයන් සංඛ්‍යාවක් පත්කරනු ලැබිය හැකි ය.

227. (1) අමාත්‍යවරයා විසින්, පහත දැක්වෙන කරුණු සම්බන්ධයෙන්, එනම් :-

(අ) යම් කරුණු සම්බන්ධයෙන් නියෝග සෑදිය යුතු යැයි මේ පනත මගින් හෝ මේ පරිච්ඡේදය යටතේ හෝ නියම කරනු ලබන බලය දී තිබේ ද ඒ සියලු කරුණු සම්බන්ධයෙන් ;

(ආ) යම් කාර්මික ආරවුලකට හෝ වෙනත් කරුණකට හෝ අදාළව මේ පරිච්ඡේදය යටතේ පවත්වනු ලබන නීති කෘත්‍ය පිළිබඳ දැන්වීම් සහ ඒ නීති කෘත්‍යවලදී කරනු ලබන නීතිමය තත්ත්වයන් නිකුත්කිරීම හා භාරදීමත්, එවැනි දැන්වීම් නිකුත් කිරීම සහ භාරදීම කළ යුතු සහ ඒවා භාරදෙනු ලැබිය යුතු නිලධාරීන්, පාර්ශ්ව හෝ සේවා නියුක්තිකයන් කවුරුන්දැයි නිශ්චය කිරීමක් සම්බන්ධයෙන් ;

(ඇ) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ නීති කෘත්‍යවලදී අයකර ගැනීමට ඉඩදෙනු ලබන ගාස්තු ප්‍රමාණ සම්බන්ධයෙන්;

(ඈ) මේ පරිච්ඡේදයේ කාර්ය සඳහා පත්කරනු ලබන තැනැත්තන්ට ගෙවිය යුතු ගාස්තු ප්‍රමාණය සහ ඒ කාර්ය සඳහා කැඳවනු ලබන සාක්ෂිකරුවන්ට ගෙවිය යුතු ගාස්තු ප්‍රමාණ සම්බන්ධයෙන් ;

(ඉ) කාර්මික ආරවුලක් පිළිබඳව පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමේ දී කාර්මික අධිකරණය, බේරුම්කරුවකු හෝ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ බලයලත් නිලධාරියකු විසින් අනුගමනය කළ යුතු කාර්ය පටිපාටිය සම්බන්ධයෙන්;

(ඊ) යම් ස්ථානයකට ඇතුළු වී එය පරීක්ෂාකර බැලීම සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට සහ බලයලත් නිලධාරියන්ටත් මේ පරිච්ඡේදය යටතේ පත්කරන ලද වෙනත් නිලධාරියන්ටත් ඇති බලතල සම්බන්ධයෙන්; සහ

(උ) මේ පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහාත් මේ පරිච්ඡේදයේ ප්‍රතිපත්ති බලගැන්වීම සඳහාත් අවශ්‍ය සියලු කරුණු සම්බන්ධයෙන්,

නියෝග සෑදිය හැකිය.

(2) මේ වගන්තියෙහි (1) වන උපවගන්තිය යටතේ හෝ 211 වන වගන්තියේ (2) වන උපවගන්තිය යටතේ හෝ සාදන ලද කිසිදු නියෝගයක් එය පාර්ලිමේන්තුව විසින් අනුමත කරනු ලැබ ඒ අනුමැතිය පිළිබඳ නිවේදනය ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරනු ලබන තෙක්, බලනොපාන්නේ ය.

එසේ අනුමත කරනු ලැබූ සෑම නියෝගයකම, එය මෙහිලා පැන වූවක් මෙන් වලංගු සහ බල සහිත වන්නේය.

228. (1) යම් අවස්ථාවක දී, -

(අ) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ සාමූහික ගිවිසුමකින් හෝ නිරවුල් කිරීමකින් හෝ බේරුම්කරුවෙකු, කාර්මික අධිකරණයක් නැතහොත් කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් දෙන ලද ප්‍රදානයකින් හෝ බැඳී සිටින යම් තැනැත්තෙක් ඒ ගිවිසුමේ නිරවුල් කිරීම් හෝ ප්‍රදානයේ අඩංගු කොන්දේසි හෝ නියමයන් උල්ලංඝනය කරන යම් ක්‍රියාවක් කළහොත් හෝ එකී කොන්දේසි හෝ නියමයන් උල්ලංඝනය කෙරෙන යම් ක්‍රියාවක් කිරීමට ආධාර හා අනුබල දෙනු ලැබුවහොත් නැතහොත් යම් පෙළඹවීමක් කරනු ලැබුවහොත් හෝ, එකී කොන්දේසි හෝ නියමයන් අනුව කටයුතු කිරීම පැහැර හැරියහොත්;

(ආ) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ සාමූහික ගිවිසුමකින් හෝ නිරවුල් කිරීමකින් හෝ බේරුම්කරුවකු, කාර්මික අධිකරණයක් නැතහොත් කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් දෙන ලද ප්‍රදානයකින් හෝ බැඳී සිටින සේවයෝජකයෙකු වන යම් තැනැත්තකු විසින්, එකී ගිවිසුමේ නිරවුල් කිරීමේ හෝ ප්‍රදානයේ නිශ්චිත ව සඳහන් කොන්දේසිවලට වඩා අඩු වාසිදායක කොන්දේසි යටතේ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු තම සේවයේ යොදවා ගෙන සිටිය හොත්;

(ඇ) සේවයෝජකයෙකු වන යම් තැනැත්තකු, 190(2) වන උපවගන්තිය යටතේ කරන ලද නියෝගයක් අනුව ක්‍රියා කිරීම පැහැර හැරියහොත්;

(ඈ) සේවයෝජකයෙකුට සිටිමින් 218 වන වගන්තියේ විධිවිධාන උල්ලංඝනය කරන හෝ වෘත්තීය සමිතියක්ව සිටිමින් 219 වන වගන්තියේ විධිවිධාන උල්ලංඝනය කරන;

(ඉ) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ සාමූහික ගිවිසුමකින් හෝ නිරවුල් කිරීමකින් හෝ බේරුම්කරුවෙකු කාර්මික අධිකරණයක් විසින් දෙන ලද ප්‍රදානයකින් හෝ බැඳී සිටින්නාවූ ද, සේවා නියුක්තිකයෙකු වන්නාවූ හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකු නොවන තැනැත්තකු වන්නාවූ ද, යම් තැනැත්තකු විසින්, ඒ ගිවිසුමේ, නිරවුල් කිරීමේ හෝ ප්‍රදානයේ කොන්දේසි හා නියමයන් කිසිවක් වෙනස් කරලීමේ අවකාශයෙන් වැඩ වර්ජනයකට හෝ තම සේවනියුක්තිය නැතහොත් වැඩ නතර කිරීමට හෝ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු උසිගැන්වුව හොත් හෝ පෙළඹුවහොත්;

(ඊ) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ සාමූහික ගිවිසුමකින් හෝ නිරවුල් කිරීමකින් හෝ බේරුම්කරුවකු, කාර්මික අධිකරණයක් නැතහොත් කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් දෙන ලද ප්‍රදානයකින් හෝ බැඳී සිටින්නා වූ සේවා නියුක්තිකයෙකු වන්නාවූ ද යම් තැනැත්තකු ඒ ගිවිසුමේ නිරවුල් කිරීමේ හෝ ප්‍රදානයේ කොන්දේසි හා නියමයන් කිසිවක් වෙනස් කරලීමේ අධ්‍යාශයෙන් වැඩ වර්ජනයක යෙදුනහොත් හෝ තම සේවා නියුක්තිය නැතහොත් වැඩ නතර කළ හොත්;

(ඊඊ) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ සාමූහික ගිවිසුමකින් හෝ නිරවුල් කිරීමකින් හෝ බේරුම්කරුවකුගේ හෝ කාර්මික අධිකරණයක් හෝ විසින් දෙන ලද ප්‍රදානයකින් හෝ බැඳී සිටින්නාවූ ද සේවයෝජකයෙකු වන්නා වූද, යම් තැනැත්තකු විසින්, ඒ ගිවිසුමේ නිරවුල් කිරීමේ හෝ ප්‍රදානයේ කොන්දේසි හා නියමයන් කිසිවක් වෙනස්කරලීමේ අධ්‍යාගයෙන් සේවා නියුක්තිකයන් පිටමන් කිරීමක් ආරම්භ කළහොත්;

(ඊඊඊ) කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් වෙත 212 වගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලද ඉල්ලීමක සම්බන්ධයෙන් ඒ විනිශ්චයාධිකාරය කරන ලද යම් ආඥාවක් වෙනස් කිරීමේ අධ්‍යාගයෙන් යම් තැනැත්තකු වැඩ වර්ජනයක යෙදුනහොත් හෝ තම සේවා නියුක්තිය නැතහොත් වැඩ නතර කළහොත්;

(උ) පැමිණ පෙනී සිටින ලෙස 224 වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියේ (අඅ) ඡේදය යටතේ යම් තැනැත්තකුට නියම කරනු ලැබූ විට යුක්ති සහගත හේතුවකින් තොරව එසේ පැමිණ සිටීම ඒ තැනැත්තා විසින් පැහැර හැරියහොත් හෝ පැමිණ සිටීමට ප්‍රතික්ෂේප කළහොත්, හෝ, ඒ ඡේදය යටතේ ඔහුගෙන් ප්‍රශ්න අසනු ලැබූ විට එම ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු දීම පැහැර හැරියහොත් හෝ පිළිතුරු දීම ප්‍රතික්ෂේප කළහොත් හෝ; 224 වන වගන්තිය යටතේ සැපයිය යුතු වන දිය යුතු වන හෝ ඉදිරිපත් කළ යුතුවන විස්තර කිසිවක් සැපයීමට හෝ සාක්ෂි දීමට හෝ ලියකියවිලි කිසිවක් ඉදිරිපත් කිරීමට හෝ ඒ තැනැත්තාට නියම කරනු ලැබූ විට ඒ විස්තර සැපයීම හෝ සාක්ෂි දීම හෝ ලියකියවිලි ඉදිරිපත් කිරීම ඔහු විසින් පැහැර හැරියහොත් හෝ ප්‍රතික්ෂේප කළ හොත්;

(උආ) මේ පරිච්ඡේදයේ කාර්ය සඳහා යම් තැනැත්තකු විසින් තමාගේ දැනීමට අනුව අසත්‍ය හෝ සාවද්‍ය හෝ බව තමා දන්නා යම් තොරතුරක් සැපයුවහොත් හෝ එසේ අසත්‍ය හෝ සාවද්‍ය හෝ බව තමා දන්නා යම් සාක්ෂියක් දුනහොත්;

(උභ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ යම් බලයලත් නිලධරයකු හෝ බේරුම්කරුවකු හෝ කාර්මික අධිකරණයක් හෝ ඉදිරියේ මේ පරිච්ඡේදය යටතේ පැවැත්වෙන යම් නීති කෘත්‍යකදී යම් තැනැත්තකු විසින් වේතනාන්විතවම ඒ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට, ඒ නිලධරයාට, ඒ බේරුම්කරුට හෝ ඒ අධිකරණයට නැතහොත් එහි යම් සාමාජිකයෙකුට නින්දා කළ හොත් හෝ බාධා කළහොත්;

(උච) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ ඒ නීති කෘත්‍යයක දී යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු සාක්ෂි දීමට අදහස්කර සිටි නිසා හෝ සාක්ෂි දීම නිසා හෝ සේවයෝජකයෙකුට සිටීමින් යම් තැනැත්තකු විසින්, එවැනි සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයෙන් පහ කළහොත් හෝ වෙනත් කවර වුවද ආකාරයකින් එවැනි සේවා නියුක්තිකයෙකුට දඬුවම් කළ හොත්;

(ඔ) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ සාමූහික ගිවිසුමකින්, හෝ, 190(2) වන වගන්තිය යටතේ වූ නියෝගයකින් හෝ කාර්මික අධිකරණයක් විසින් නැතහොත් බේරුම්කරුවකු විසින් කරන ලද නිරවුල් කිරීමකින් හෝ ප්‍රදානයකින් හෝ මේ පරිච්ඡේදය යටතේ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් කරන ලද නියෝගයකින් හෝ ඇති වන යම් ප්‍රතිලාභයකට හිමිකම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට ලැබීම හේතුකොටගෙන, ඒ සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසන් කිරීම, ඔහු පහළ ශ්‍රේණියකට හෝ පන්තියකට හෝ පහත හෙලීම නැතහොත් වෙනත් යම් දඬුවමක් ඔහුට පැමිණවීම, සේවායෝජකයෙකු වන යම් තැනැත්තකු විසින් ප්‍රමාණවත් හේතුවක් නොමැතිව කරනු ලැබුවහොත්;

(ඕ) යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක යම් කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් කිරීම සඳහා කාර්මික අධිකරණයක් වෙත හෝ බේරුම්කිරීම මගින් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරුවකු වෙත හෝ ඒ ආරවුල යොමු කිරීමෙන් පසු සහ ඒ ආරවුල සම්බන්ධයෙන් තීරණය දීමට පෙර, සේවායෝජකයෙකු වන යම් තැනැත්තකු විසින් ඒ කාර්මික ව්‍යාපාරයෙන් සේවා නියුක්තිකයන් පිටමන් කිරීමක් ආරම්භ කළහොත් හෝ පවත්වාගෙන ගිය හොත් හෝ එවැනි පිටමන් කිරීමකට සහභාගි වුවහොත් හෝ එවැනි පිටමන් කිරීමක් වැඩි දියුණු කෙරෙන යම් ක්‍රියාවක් කළහොත්;

(ක) යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක යම් කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් කිරීම සඳහා කාර්මික අධිකරණයක් වෙත හෝ බේරුම් කිරීම මගින් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරුවකු වෙත හෝ ඒ ආරවුල යොමු කිරීමෙන් පසු සහ, ඒ ආරවුල සම්බන්ධයෙන් ප්‍රදානයක් දීමට පෙර, සේවා නියුක්තිකයෙකු වන යම් තැනැත්තකු විසින් ඒ කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක යම් වැඩ වර්ජනයක් කළ හොත් හෝ පවත්වාගෙන ගියහොත් හෝ එවැනි වැඩ වර්ජනයකට සහභාගි වුවහොත් හෝ එවැනි වැඩ වර්ජනයක් වැඩි දියුණු වන යම් ක්‍රියාවක් කළහොත්;

(ග) යම් කාර්මික ව්‍යාපාරයක යම් කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් කිරීම සඳහා කාර්මික අධිකරණයක් වෙත හෝ බේරුම්කිරීම මගින් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරුවකු වෙත හෝ ඒ ආරවුල යොමු කිරීමෙන් පසු හා ඒ ආරවුල සම්බන්ධයෙන් ප්‍රදානයක් දීමට පෙර, ඒ කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක වැඩ වර්ජනයක් ආරම්භ කිරීමට හෝ පවත්වා ගෙන යාමට හෝ එවැනි වැඩ වර්ජනයකට සහභාගිවීමට හෝ එවැනි වැඩ වර්ජනයක් වැඩිදියුණු කෙරෙන යම් ක්‍රියාවක් කිරීමට යම් සේවායෝජකයෙකු විසින් සේවා නියුක්තිකයෙකු පෙළඹ වුවහොත්;

(ච) යම් කාර්මික ව්‍යාපාරයක යම් කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් කිරීම සඳහා කාර්මික අධිකරණයක් වෙත හෝ බේරුම්කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරුවකු වෙත හෝ ඒ ආරවුල යොමු



කිරීමෙන් පසු හා ඒ ආරවුල සම්බන්ධයෙන් තීරණයක් දීමට පෙර, සේවයෝජකයෙකු වන යම් තැනැත්තකු විසින් -

(i) ඒ ආරවුලට සම්බන්ධ, එයින් උද්ගත වන, එයින් සමන්විත වන හෝ ඒ ආරවුලට ඇතුළත් වන යම් ක්‍රියාවක් නැතහොත් ආකෘතයක් කරණ කොටගෙන, ඒ අධිකරණයේ හෝ බේරුම්කරුගේ හෝ ලිඛිත අනුමැතිය නොමැතිව, යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් කළ හොත් හෝ වෙනත් යම් ආකාරයකින් එවැනි යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට දඬුවම් පැමිණ වුවහොත්, හෝ

(ii) ඒ ආරවුල එකී අධිකරණය වෙත හෝ බේරුම්කරු වෙත හෝ යොමු කිරීමට පූර්වාසන්නව, ඒ ආරවුලට සම්බන්ධ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට අදාළ සේවා කොන්දේසි, ඒ ආරවුල සම්බන්ධ කවර කරුණක් සම්බන්ධයෙන් වුව ද, ඒ සේවා නියුක්තිකයාට හානිකර පරිදි වෙනස් කළ හොත්;

(ජ) කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් තමා සම්බන්ධයෙන් කරන ලද නියෝගයකට අනුකූල ව ක්‍රියා කිරීම සේවයෝජකයෙකු වන යම් තැනැත්තකු විසින් පැහැර හැරිය හොත්;

(ට) සේවයෝජකයෙකු වන යම් තැනැත්තකු විසින්, 238 වන වගන්තිය හෝ 239 වන වගන්තියේ හෝ විධිවිධාන උල්ලංඝනය කළ හොත් ;

(ඟ) 240 වන වගන්තියෙහි නිශ්චිතව සඳහන් යම් නිලධරයෙකු වෙත එම වගන්තියෙන් පැවරී ඇති බලතල ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ඒ නිලධාරියාට යම් ස්ථානයකට ඇතුළත් වීම සඳහා හෝ යම් ස්ථානයක් පරීක්ෂා කිරීම සඳහා හෝ අවශ්‍යයැයි ඔහු විසින් නියම කරනු ලබන පහසුකම් සැපයීම යම් තැනැත්තකු විසින් පැහැර හැරියහොත්;

(ඛ) 240 වන වගන්තිය යටතේ යම් නිලධරයෙකු වෙත පැවරී ඇති බලතල ඔහු විසින් ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබීමේ දී එම නිලධරයාට යම් තැනැත්තකු අවහිර කළහොත් හෝ හිරිහැර කළහොත්;

(ට) 240 වන වගන්තියෙන් තමා වෙත පැවරී ඇති බලතල යටතේ, යම් ලේඛනයක් හෝ වාර්තාවක් හෝ තොරතුරක් හෝ තමා වෙත සපයන ලෙස යම් නිලධරයකු විසින් හෝ යම් තැනැත්තකුට නියම කරනු ලැබුවිට, ඒ ලේඛනය හෝ වාර්තාව හෝ තොරතුර හෝ එසේ සැපයීම ඒ තැනැත්තා විසින් යුක්ති සහගත හේතුවකින් තොරව ප්‍රතික්ෂේප කළ හොත් හෝ පැහැර හැරියහොත්;

(ඞ) 240 වන වගන්තිය යටතේ යම් නිලධරයකු විසින් යම්කිසිවකුගෙන් ප්‍රශ්න කිරීමේ දී ඒ නිලධරයා විසින් අසන

ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සැපයීමෙන් ඒ අය යම් තැනැත්තකු විසින් වළක්වනු ලැබුවහොත් හෝ එසේ වළක්වාලීමට යම් තැනැත්තකු ප්‍රයත්න දැරුව හොත්;

(ප) යම් තැනැත්තකු විසින් යම් වැදගත් කරුණක් අසත්‍ය ලෙස ඇතුළත් කළ යම් ලේඛනයක් හෝ වාර්තාවක් හෝ පිළියෙල කළහොත් හෝ එසේ පිළියෙල කිරීමට සැලැස්සුවහොත් 240 වන වගන්තිය මගින් පැවරී ඇති බලතල යටතේ ක්‍රියා කරන යම් නිලධාරියකු වෙත එවැනි යම් අසත්‍ය තොරතුරු ඇතුළත් ලේඛනයක් හෝ වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කළහොත් හෝ ඉදිරිපත් කිරීමට සැලැස්සුවහොත් හෝ දැන දැනම එවැන්නක් ඉදිරිපත් කිරීමට ඉඩහැරියහොත්; හෝ

(බ) 240 වන වගන්තියෙන් පැවරී ඇති බලතල යටතේ ක්‍රියා කරන යම් නිලධාරියකු වෙත යම් අසත්‍ය තොරතුරක් එය එසේ අසත්‍ය තොරතුරක් බව දැන දැන ම යම් තැනැත්තකු විසින් සැපයුව හොත් ඒ තැනැත්තා මේ

පරිච්ඡේදය යටතේ වරදකට වරදකරුවෙක් වන්නේ ය.

(2) පෙරාතුව වූ උපවගන්තියේ (ඒ) සහ (ඔ) යන ඡේදවල විධිවිධාන යටතේ පවරන ලද යම් නඩුවක දී, සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයෙන් පහ කිරීම, යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට දඩුවම් පැමිණවීම හෝ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු තත්වයෙන් පහළ දැමීම හෝ මගින් එකී විධිවිධාන උල්ලංඝනය වී නැතැයි ඔප්පු කිරීමේ භාරය එම සේව්‍යෝජකයෙකු මත පැවරෙන්නේ ය.

(3) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ යම් නිරවුල් කිරීමකට හෝ තීරණයකට හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක ආඥාවකට හෝ 190(2) වන වගන්තිය යටතේ වූ නියමයකට හෝ අනුකූලව හෝ ක්‍රියා කිරීමට අදාළ යම් වරදක් සම්බන්ධයෙන් යම් සේව්‍යෝජකයෙකුට විරුද්ධව පවරනු ලැබූ යම් නඩුවක දී, එකී නිරවුල් කිරීමට, තීරණයට කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියේ ආඥාවට හෝ 190(2) වන වගන්තිය යටතේ වූ නියමයට අනුකූල ව තමා ක්‍රියා කළ බව ඔප්පු කිරීමේ භාරය ඒ සේව්‍යෝජකයා මත පැවරෙන්නේ ය.

229.(1) යම් තැනැත්තකු විසින් -

(අ) යම් බේරුම්කරුවකු , කාර්මික අධිකරණයක් හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක් මගින් පවත්වනු ලබන යම් පරීක්ෂණයක් පැවැත්වෙමින් තිබෙන අතර නැතහොත් එම පරීක්ෂණය අවසාන වීමෙන් පසු, ප්‍රමාණවත් හේතුවක් නොමැතිව ඒ බේරුම්කරු, කාර්මික අධිකරණය කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරිය හෝ එහි යම් සාමාජිකයෙකු අපකීර්තියට පත්වන අන්දමේ ප්‍රකාශයක් සිදු කළ හොත් හෝ වෙන යම් ක්‍රියාවක් කළ හොත්;

හෝ

(ආ) එවැනි බේරුකරුවකුගේ, කාර්මික අධිකරණයක හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක නීත්‍යානුකූල කාර්ය පටිපාටියට බඩා කළ හහොත් ඒ තැනැත්තා ඒ බේරුම්කරුගේ, කාර්මික අධිකරණයේ හෝ කම්කරු විනිශ්චය අධිකාරයේ බලතල අපහාස කිරීමේ නැතහොත් නිගරු කිරීමේ වරද කළ ලෙස සලකනු ලැබේ.

(2) යම් බේරුම්කරුවකුගේ , කාර්මික අධිකරණයක හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක හෝ අධිකාර බලයට අපහාස කිරීමේ හෝ නිගරු කිරීමේ හෝ සෑම වරදක්ම, එය අභියාචනාධිකරණයට අපහාස කිරීමේ හෝ නිගරු කිරීමේ හෝ වරදක් වූ පරිද්දෙන් ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 105(3) වන ව්‍යවස්ථාව යටතේ අභියාචනාධිකරණය විසින් දඬුවම් පැමිණවිය හැකි වරදක් වන්නේ ය.

(3) යම් බේරුම්කරුවකුගේ, කාර්මික අධිකරණයක හෝ කම්කරු විනිශ්චය අධිකාරයක් හෝ අධිකාර බලයට අපහාස කිරීමේ හෝ නිගරු කිරීමේ හෝ වරදක් පිළිබඳ සෑම චෝදනාවක් ම, ඒ බේරුම්කරු විසින් හෝ ඒ කාර්මික අධිකරණයේ සභාපති විසින් හෝ ඒ අධිකරණය එක් තැනැත්තකුගෙන් පමණක් සමන්විත වන අවස්ථාවක දී ඒ තැනැත්තා විසින් හෝ ඒ විනිශ්චය අධිකාරයේ මූලසුන දරන තැනැත්තා විසින් හෝ, අත්සන් කරන ලද ලිපියක් මගින් අභියාචනාධිකරණයේ සභාපතිවරයා වෙත යවනු ලැබිය යුතු ය.

(4) (3) වන උපවගන්තිය යටතේ වූ ලිපියක් අභියාචනාධිකරණයේ සභාපතිවරයා වෙත ලැබුණු කල්හි, ඒ ලිපියෙහි සඳහන් අපහාස කිරීමේ වරද කරන ලදැයි ඒ ලිපියෙහි නම් කර ඇති තැනැත්තා වෙත අධිකරණයට අපහාස කිරීම සම්බන්ධයෙන් නෛසයි ආඥාවක් අභියාචනාධිකරණයේ සභාපතිවරයා විසින් නිකුත් කළ හැකි ය.

(5) (4) වන උපවගන්තිය යටතේ නෛසයි ආඥාවක් යම් තැනැත්තකු වෙත නිකුත් කරනු ලැබූ කල්හි , ඒ තැනැත්තා විසින් තම නිදහසට කරුණු අභියාචනාධිකරණය තෘප්තියට පත්වන පරිදි ඉදිරිපත් කරනු ලැබුවහොත් මිස, ඒ තැනැත්තා දඬුවම් කරනු ලැබීමට යටත් වන්නේ ය.

(6) යම් බේරුම්කරුවකුගේ හෝ කාර්මික අධිකරණයක හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක හෝ අධිකාර බලයට අපහාස කිරීමේ හෝ නිගරු කිරීමේ වරද සම්බන්ධයෙන් යම් තැනැත්තකුට විරුද්ධව පැවැත්වෙන යම් නීති කෘත්‍යක දී, ඒ බේරුම්කරු හෝ ඒ කාර්මික අධිකරණයේ යම් සාමාජිකයෙකු හෝ ඒ කම්කරු විනිශ්චය අධිකාරයේ මූලසුන දැරූ තැනැත්තා හෝ, සාක්ෂිකරුවකු වශයෙන් එකී මුලින් සඳහන් තැනැත්තා විසින් කැඳවනු ලැබීමට යටත් නොවන්නේ ය. එහෙත්, අවශ්‍ය යැයි අභියාචනාධිකරණය විසින් සලකනු ලබන අවස්ථාවක දී ඒ බේරුම්කරු හෝ ඒ කාර්මික අධිකරණයේ යම් සාමාජිකයෙකු හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයේ මූලසුන දැරූ තැනැත්තා හෝ අභියාචනාධිකරණය විසින් විභාග කරනු ලැබිය හැකි ය.

230. මේ පරිච්ඡේදය යටතේ යම් වරදක් පුද්ගල මණ්ඩලයක් විින් කරන ලද අවස්ථාවක් දී, -

(අ) ඒ පුද්ගල මණ්ඩලය සංස්ථාවක් වන විට ඒ සංස්ථාවේ සෑම අධ්‍යක්ෂවරයකු ම සහ සෑම නිලධාරියකුම ඒ වරද සම්බන්ධයෙන් වරදකරුවකු ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

(ආ) ඒ පුද්ගල මණ්ඩලය වෙළඳ සමාගමක් වන විට ඒ වෙළඳ සමාගමේ සෑම හවුල්කරුවකුම ඒ වරද සම්බන්ධයෙන් වරදකරුවකු ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය; තව ද,

(ඇ) ඒ පුද්ගල මණ්ඩලය වෘත්තීය සමිතියක් වන විට ඒ වෘත්තීය සමිතියේ සෑම නිලධාරියකුම ඒ වරද සම්බන්ධයෙන් වරදකරුවකු ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

එසේ වුව ද, ඒ වරද කරන ලද්දේ තමාගේ අනුදැනීම නොමැතිව බව හෝ ඒ වරද සිදු කිරීම වැළැක්වීමට නිසි සියලු ප්‍රයත්න තමා විසින් දරන ලද බව හෝ එකී යම් තැනැත්තකු විසින් ඔප්පු කරනු ලැබුවහොත්, ඒ තැනැත්තා මේ පනත යටතේ වරදක් සම්බන්ධයෙන් වරදකරුවකු ලෙස නොසැලකිය යුතු ය.

231. මේ පරිච්ඡේදයට විරුද්ධව කරන ලද වරදක් සම්බන්ධයෙන් (මේ වගන්තියෙහි මින් මතු “වූදිතයා” යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) යම් තැනැත්තකුට විරුද්ධ ව චෝදනා නගා තිබෙන අවස්ථාවක දී ඒ වූදිතයා විසින් අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහයේ 136 වන වගන්තියේ විධිවිධානවලට අනුකූලව යථා පරිදි කරනු ලබන පැමිණිල්ලක් මත සහ තම අධ්‍යායය පිළිබඳ ව යටත් පිරිසෙන් දින තුනකට පෙර පැමිණිලි පක්ෂයට දැනුම් දීමෙන් පසු එකී සංග්‍රහයේ XIV වන පරිච්ඡේදයේ, විධිවිධානවලට යටත් ව, සැබෑ වරදකරු වශයෙන් ඔහු විසින් චෝදනා කරනු ලබන වෙනත් යම් තැනැත්තකු අධිකරණය ඉදිරියට පැමිණවිය හැකි ය. ඉක්බිතිව, මේ පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක කිරීමට නිසි ප්‍රයත්න තමා විසින් දරන ලද බවත්, තමාගේ අනුදැනීම හෝ කැමැත්ත හෝ ගුප්තානුකූලතාව හෝ නොමැතිව ඒ අනෙක් තැනැත්තා විසින් ඒ වරද කරන ලද බවත්, ඒ වරද කරන ලද බව ඔප්පු කරනු ලැබූ පසු ඒ වූදිතයා විසින් අධිකරණය සෑහීමට පත්වන පරිදි ඔප්පු කරනු ලැබුවහොත්, ඒ අනෙක් තැනැත්තා ඒ වරද සම්බන්ධයෙන් වරදකරු කරනු ලැබිය යුතු අතර, වූදිතයා ඒ වරදින් නිදහස් කරනු ලැබිය යුතු ය.

232. (1) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ යම් වරදක් සිදු කරන සෑම තැනැත්තකුම මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරිපිට පවත්වනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු වරදකරු කිරීමේ දී එම වරද ප්‍රථම වතාවට කරන ලද වරදක් වන අවස්ථාවක රුපියල් 5,000 ක් නොඉක්මවන්නා වූ දඩයකට ද එම වරද දෙවන වරට කරන ලද අවස්ථාවක රුපියල් 5,000 ට නොඅඩු රු.10,000 ට නොවැඩි දඩයකට සහ එම වරද තදාන්තර වරදක් වන අවස්ථාවක රුපියල් 10,000 ට නොඅඩු රුපියල් 100,000 නොඉක්මවන්නා වූ දඩයකට හෝ මාස 06ක් නොඉක්මවන කාලයකට, දෙආකාරයෙන් එක් ආකාරයකට බන්ධනාගාර ගත කිරීමකට හෝ ඒ දඩය හෝ බන්ධනාගාර ගත කිරීම යන දෙකටම හෝ ඔහු යටත් විය යුතු ය.

(2) යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු යම් සේවයක යළි පිහිටුවන ලෙස නියම කරන ලෙස යම් කාර්මික අධිකරණයක් හෝ බේරුම්කරුවකු විසින් දෙන ලද ප්‍රදානයක නැතහොත් එසේ යළි සේවයේ පිහිටුවන ලෙස නියම කරමින් යම් කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් විසින් කරන ලද ආඥාවක ඇතුළත් කොන්දේසිවලට හෝ නියමයන්ට හෝ අනුකූලව ක්‍රියා කිරීම පැහැර හැරීම සම්බන්ධයෙන් යම් සේවයෝජකයෙකුම වරදකරු කරනු ලැබූ අවස්ථාවක දී, -

(i) ඒ සේවයෝජකයා වෙත (1) වන උපවගන්තිය යටතේ නියම කරනු ලැබිය හැකි දඩුවමකට අමතර ව, එසේ පැහැර හැරීම සම්බන්ධයෙන් ඒ සේවයෝජකයා වරදකරු කරනු ලැබූ පසු එම පැහැර හැරීම තවදුරටත් කරගෙන යන එක් එක් දිනය සඳහා රුපියල් පන්සියයක දඩයක් බැගින් ගෙවීමට ඒ සේවයෝජකයා යටත් වන්නේ ය; තව ද,

(ii) එවැනි එක් එක් දිනයේ දී ඒ සේවා නියුක්තිකයා සේවයේ යෙදී සිටියේ නම්, ඔහුට ගෙවිය යුතුව තිබුණු වේතනය ද, ඒ ප්‍රදානයේ නැතහොත් නියෝගයේ කොන්දේසිවලට අනුව ඒ සේවා නියුක්තිකයා යළි පිහිටුවිය යුතු ව තිබුණු දින සිට ඒ සේවයෝජකයා යට කී පැහැර හැරීම සම්බන්ධයෙන් වරදකරු කරනු ලැබූ දින තෙක් වූ කාල සීමාවේ දී ඒ සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසන් නොකර තිබුණේ නම්, ඔහුට හිමිවන්නට තිබුණු වැටුප් හෝ පඩි අනු ප්‍රමාණය අනුව ගණන් බලන ලද වේතනයන් ඒ කාල සීමාවේ එක් එක් දිනය වෙනුවෙන් ද ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවීමට ඒ සේවයෝජකයා යටත් වන්නේ ය.

මේ උප වගන්තියෙහි (ii) වන ඡේදය යටතේ ගෙවීමට යම් සේවයෝජකයෙකු යටත් වන යම් මුදලක්, ඔහු වරදකරු කළ අධිකරණයේ ආඥාව මත ඒ අධිකරණය විසින් ඒ සේවයෝජකයා වෙත පනවනු ලැබූ දඩයක් පරිද්දෙන් අය කරගනු ලැබිය හැකි අතර, එසේ අයකරගනු ලැබූ මුදල ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවනු ලැබිය යුතු ය.

(3) මනා හේතුවක් නොමැතිව යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවය අවසන් කිරීමෙන් හෝ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු පහළ ශ්‍රේණියකට නැතහොත් පහළ පන්තියකට පහත දැමීමෙන් හෝ 228(1) (ඔ) වගන්තිය යටතේ කරන ලද වරදක් සම්බන්ධයෙන් යම් සේවයෝජකයෙකු වරදකරු කරනු ලැබූ විට, -

(අ) ඒ සේවයෝජකයා වෙත (i) වන වගන්තිය යටතේ පනවනු ලබන යම් දඩුවමකට අමතරව, -

(i) ඒ සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසන් කරන ලද්දේ මනා හේතුවක් නොමැතිව නම් ඒ සේවා නියුක්තිකයා ඔහුගේ සේවයේ යළි පිහිටුවන ලෙස, හෝ

(ii) ඒ සේවා නියුක්තිකයා පහළ ශ්‍රේණියකට නැතහොත් පහළ පන්තියකට පහත දමා ඇති විටෙක ඒ සේවා

නියුක්තිකයා ඔහුගේ නියම ශ්‍රේණියේ හෝ පන්තියේ හෝ පිහිටුවන ලෙස, හෝ

(iii) ඒ සේවා නියුක්තිකයාට වෙනත් අන්දමක දඩුවමක් දී තිබුණු විටක අවශ්‍ය යැයි අධිකරණය විසින් සලකනු ලබන සහනයක් ඔහුට සලස්වන ලෙස ඒ අධිකරණය විසින් ඒ සේව්‍යෝජකයාට ආඥා කළ යුතු ය. තව ද, ඒ සේව්‍යෝජකයා එවැනි ආඥාවක් පිළිපැදීම පැහැර හැරිය හොත්, ඒ වරද සම්බන්ධයෙන් ඒ සේව්‍යෝජක වරදකරු කරනු ලැබීමෙන් පසු තව දුරටත් ඒ පැහැර හැරීම කරගෙන යනු ලබන එක් එක් දිනය සඳහා රුපියල් පන්සියයක දඩයක් ගෙවීමට ද ඒ සේව්‍යෝජකයා යටත් වන්නේ ය; තව ද,

(ආ) ඒ සේව්‍යෝජකයා විසින් -

(i) මනා හේතුවක් නොමැතිව ඒ සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසන් කර තිබුණ හොත් ඒ සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවය අවසන් නොකරන ලද නම්, ඔහුට හිමිවිය යුතුව තිබුණ වැටුප් හෝ පඩි අනුප්‍රමාණය අනුව ගණන් බලනු ලැබුව ද එසේ ඔහුගේ සේවය අවසන් කරන ලද දිනෙන් පටන් ගෙන ඔහු යළි සේවයේ පිහිටුවන ලද දිනයේ දී ඒ සේවා නියුක්තිකයා සේවයේ යෙදී සිටියේ නම්, ඔහුට ගෙවිය යුතු වන්නා වූ ද, පරිශ්‍රමිකයන් ඔහුට ගෙවීමට ඒ සේව්‍යෝජකයා යටත් වන්නේ ය. නැතහොත්,

(ii) ඒ සේවා නියුක්තිකයා පහළ ශ්‍රේණියකට හෝ පහළ පන්තියකට පහත හෙළා තිබුණහොත්, ඔහු එසේ පහළට හෙළා නොතිබුණේ නම්, ඔහුට ගෙවිය යුතු ව තිබුණ වේතනය හා ඇත්ත වශයෙන්ම ඔහුට ගෙවන ලද මුදල් ප්‍රමාණය ද අතර වෙනස නිරූපණය කෙරෙන මුදල් ප්‍රමාණය ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවීමට ඒ සේව්‍යෝජකයා යටත් වන්නේ ය.

මේ උපවගන්තියෙහි (ආ) ඡේදය යටතේ සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් ගෙවීමට යටත් වන යම් මුදල් ප්‍රමාණයක්, ඒ සේව්‍යෝජකයා වරදකරු කළ අධිකරණය විසින් පනවන ලද දඩයක් අයකර ගන්නා පරිද්දෙන් අයකර ගැනීමට ඒ අධිකරණය විසින් ආඥා කළ හැකි අතර, එසේ අය කර ගනු ලැබූ මුදල ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවනු ලැබිය යුතු ය.

(4) යම් සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් සේවා නියුක්තිකයෙකුට ගෙවිය යුතු යම් මුදල් ප්‍රමාණයකට හෝ ඒ සේවා නියුක්තිකයාට හිමි යම් ප්‍රතිලාභයක් ඔහුට ප්‍රදානය කිරීමට හෝ අදාළ, මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ යම් නිරවුල් කිරීමක ප්‍රදානයක හෝ සාමූහික ගිවිසුමක නැතහොත් කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක යම් නියෝගයක නැතහොත් 184(2) වන උපවගන්තිය යටතේ කරන ලද යම් නියමයක ඇතුළත් වූ යම්

කොන්දේසියකට හෝ නියමයකට හෝ අනුකූලව ක්‍රියා කිරීම පැහැර හැරීම සම්බන්ධයෙන් යම් සේව්‍යෝජකයෙකු යම් අධිකරණයක් විසින් වරදකරු කරන ලද අවස්ථාවක දී ඒ අධිකරණය විසින් ඒ සේව්‍යෝජකයා වෙත පැනවිය හැකි වෙනත් යම් දණ්ඩනයකට අමතරව, ඒ අධිකරණයේ නියෝගයේ නිශ්චිත ව සඳහන් කාලය තුළ දී, ඒ මුදල් ප්‍රමාණය ගෙවීමට හෝ ඒ ප්‍රතිලාභය මුදලින් ගණන් බැලීමට හැකි නම් ඒ ප්‍රතිලාභයේ වටිනාකම ලෙස ඒ අධිකරණය විසින් නිශ්චය කරනු ලබන මුදල් ප්‍රමාණයක් (අධිකරණය විසින් කරනු ලබන නිශ්චය අවසානාත්මක වන්නේ ය) ගෙවීමට හෝ ඒ සේව්‍යෝජකයාට නියම කළ හැකි ය. ඒ මුදල් ප්‍රමාණය හෝ එසේ නිශ්චය කරන ලද මුදල් ප්‍රමාණය හෝ එසේ ගෙවනු නොලැබූව හොත්, ඒ අධිකරණය විසින් පනවන ලද දඩයක් අය කරගනු ලබන ආකාරයෙන් ඒ අධිකරණයේ ආඥාවක් මගින් අය කරගනු ලැබිය හැකි ය.

(5) බේරුම්කරුවකු හෝ කාර්මික අධිකරණයක් හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් හෝ ඉදිරියේ පැවැත්වෙන යම් නීති කෘත්‍යයක දී ඒ බේරුම්කරුට හෝ කාර්මික අධිකරණයට හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයට හෝ එහි යම් තැනැත්තකුට අපහාස කළ හොත් නැතහොත්, යම් බාධාවක් ඇති කිරීමට සැලැස්සුවහොත්, (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ඒ තැනැත්තාට විරුද්ධව නඩු විභාග කොට ඔහුට දඩුවම් පැමිණවීමට හෝ ඒ බේරුම්කරු, කාර්මික අධිකරණය නැතහොත් කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරිය විසින්ම තැනැත්තාට විරුද්ධව නඩු විභාග කොට ඔහුට දඩුවම් පැමිණවීමට හැකි අතර, බේරුම්කරුවකු හෝ කාර්මික අධිකරණයක් හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක් විසින් ඒ තැනැත්තාට විරුද්ධව නඩු විභාග කොට ඔහු වරදකරු කරනු ලැබූ විටෙක, ඒ හා සමාන අවස්ථාවක දී අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහයේ 388 වන වගන්තිය යටතේ දිසා අධිකරණයක් විසින් ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන බලතලවලට හා ඉටුකරනු ලබන කාර්යය වලට සාමාන්‍ය බලතල හා කාර්යය ඒ බේරුම්කරු හෝ ඒ කාර්මික අධිකරණය හෝ ඒ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරිය හෝ සතු වන්නේ ය.

233. (1) සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට ගෙවිය යුතු මුදල් ප්‍රමාණයක් ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවීම හා සම්බන්ධව නැතහොත් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට හිමි යම් ප්‍රතිලාභයක් ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ප්‍රදානය කිරීම හා සම්බන්ධව මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ යම් නිරවුල් කිරීමක හෝ තීරණයක හෝ ඇතුළත් යම් කොන්දේසියක් නැතහොත් නියමයක් හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක නියෝගයක් හෝ නියමයක්, 189(2) වන වගන්තිය යටතේ කරන ලද නියමයක්, හෝ අනුව ක්‍රියා කිරීම, ඒ සේව්‍යෝජකයා විසින් පැහැර හරිනු ලැබීම සම්බන්ධයෙන් ඔහු වරදකරුවකු කරනු ලැබ ඇති අවස්ථාවක ඒ නිරවුල් කිරීම හෝ තීරණය හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයේ නියෝගය හෝ 189(2) වන වගන්තිය යටතේ කරනු ලැබූ නියමය හෝ යටතේ වෙනත් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට නැතහොත් සේවා නියුක්තිකයන්ට ගෙවිය යුතු යම් මුදල් ප්‍රමාණයක් ගෙවීමට හෝ ප්‍රදානය කළ යුතු යම් ප්‍රතිලාභයක් ප්‍රදානය කිරීම හෝ ඒ සේව්‍යෝජකයා පැහැර හැර ඇති බවට සාක්ෂි ඉදිරිපත් කිරීමේ අධ්‍යාංශය පිළිබඳ දැන්වීමක් නියමිත

ආකෘතිය අනුව පිළියෙළ කර ඒ නඩු විභාගය ආරම්භ කිරීමට ප්‍රථම කවර වෙලාවක හෝ ඒ සේවයෝජකයාට භාර දී තිබේ නම්, ඒ සේවයෝජකයාට විරුද්ධව, එසේ පැහැර හැරීමක් පිළිබඳව සාක්ෂි ඉදිරිපත් කළ හැකි ය. එවැනි පැහැර හැරීමක් ඔප්පු කරනු ලැබූ විට, ඒ මුදල් ප්‍රමාණය ඒ වෙනත් සේවා නියුක්තිකයාට නැතහොත් සේවා නියුක්තිකයන්ට ගෙවීමට හෝ එකී ප්‍රතිලාභය මුදලින් ගණන් බැලිය හැකි නම්, ඒ ප්‍රතිලාභයේ වටිනාකම වශයෙන් අධිකරණය විසින් නිශ්චය කරනු ලබන මුදල් ප්‍රමාණයක් (අධිකරණය විසින් කරනු ලබන නිශ්චය අවසානාත්මක වේ) ඒ වෙනත් සේවා නියුක්තිකයාට නැතහොත් සේවා නියුක්තිකයන්ට ගෙවීමට හෝ අධිකරණ විසින් ඒ සේවා නියුක්තිකයාට නියම කළ හැකි ය. මේ උපවගන්තිය යටතේ ගෙවීමට නියම කරන ලද යම් මුදල් ප්‍රමාණයක්, දඩයක් අය කරගනු ලබන ආකාරයෙන් අය කරගනු ලැබිය හැකි ය.

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ නියමයක් කිරීමට අධිකරණය සතු බලය හේතුකොට ගෙන, ඒ මුදල් ප්‍රමාණය හෝ ඒ ප්‍රතිලාභය මුදලින් ගණන් බැලිය හැකි නම්, ඒ ප්‍රතිලාභයේ වටිනාකම හෝ වෙනත් යම් නීති ක්‍රමානුකූල මාර්ගයෙන් අය කර ගැනීමට ඒ සේවා නියුක්තිකයා නැතහොත් සේවා නියුක්තිකයන් සතු අයිතිවාසිකම් බලහීන කිරීමක් සිදු වන්නේ ය.

(3) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ නිරවුල් කිරීමක නැතහොත් තීන්දුවක ඇතුළත් යම් කොන්දේසියකට හෝ නියමයකට හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක නියෝගයකට හෝ 189(2) වන වගන්තිය යටතේ වූ නියමයකට හෝ අනුකූලව යම් සේවයෝජකයෙකුගෙන් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට ලැබිය යුතු යම් මුදලක් හෝ ප්‍රතිලාභයක් හෝ ඒ සේවා නියුක්තිකයාට නොගෙවා නැතහොත් ලබා නොදී ඇති අවස්ථාවක දී, සුදුසු යැයි කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා අදහස් කරන්නේ නම්, ඒ මුදල් ප්‍රමාණය හෝ ඒ ප්‍රතිලාභය මුදලින් ගණන් බැලිය හැකි නම් එම ප්‍රතිලාභයේ වටිනාකම හැටියට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නිශ්චය කරනු ලබන ( කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් කරනු ලබන ඒ නිශ්චය අවසානාත්මක වන්නේ ය) මුදල් ප්‍රමාණයක් හෝ, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් ඒ සේවා නියුක්තිකයා වෙත යවනු ලැබීම පිණිස, දැන්වීමේ සඳහන් කර ඇති නිශ්චිත කාලයක් තුළ දී තමා වෙත ගෙවන ලෙස කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් ලිඛිත දැන්වීමක් මගින් ඒ සේවයෝජකයාට නියම කළ හැකි ය. ඒ සේවයෝජකයා වෙත එවැනි දැන්වීමක් භාර දෙනු ලැබීමෙන් පසු ඒ මුදල් ප්‍රමාණය හෝ ඒ ප්‍රතිලාභය වෙනුවෙන් යට කී පරිදි නිශ්චය කරන ලද මුදල් ප්‍රමාණය හෝ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා දැන්වීමේ නියම කර ඇති පරිදි කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ගෙවනු වෙනුවට කෙලින්ම ඒ සේවා නියුක්තිකයාට සේවයෝජකයා විසින් ගෙවනු ලැබුවහොත් ඒ මුදල් හෝ යට කී නිශ්චය කරන ලද මුදල් ප්‍රමාණය හෝ ඒ සේවයෝජකයා විසින් ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවනු ලැබී යැයි නොසැලකිය යුතු ය.

234. යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ ආසන්නතම සේවයෝජකයා වෙනත් තැනැත්තකු යටතේ සේවය කරන්නකු වන්නාවූ ද, ඒ සේවා



නියුක්තිකයා සේවයේ යොදවා ඇත්තේ එකී වෙනත් තැන්පත්කර ගත් කාර්යයක්, වෙළඳ ව්‍යාපාරයක්, ව්‍යාපෘතියක් හෝ ව්‍යාපාරයක් කර ගෙන යාමේ දී නැතහොත් එවැනි කාර්ය සඳහා වූ යම් වැඩක් කිරීම උදෙසා වන්නා වූ ද අවස්ථාවක දී, 228 වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියේ කාර්ය සඳහා, ඒ වෙනත් තැනැත්තා ඒ සේවා නියුක්තිකයාගේ ආසන්නතම සේවයෝජකයා ද සමඟ හවුලේ ඒ සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවයෝජකයා වන්නාක් සේ සැලකිය යුතු ය.

235. මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ වරදක් සඳහා වූ නඩු පැවරීමක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ ලිඛිත අනුමැතිය පරිදි හෝ එක් ලිඛිත අනුමැතිය ඇතිව හැර නොකළ යුතු ය.

236. (1) සාමූහික ගිවිසුමක් ඇතුළත් වන්නා වූ ද රජයේ මුද්‍රණාලයාධිපති විසින් මුද්‍රණය කරන ලදැයි සලකනු ලබන්නාවූ ද ගැසට් පත්‍රයෙහි ප්‍රධාන උද්ධෘතයක් හා එවැනි ගිවිසුමක සත්‍ය පිටපතක් බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් සහතික කරන ලද්දක් යැයි සලකනු ලබන්නා වූ පිටපතක් හෝ සාමූහික ගිවිසුමක් ඔප්පු කිරීමේ සාක්ෂි වශයෙන් කවර අධිකරණයක් වෙත වූව ද ඉදිරිපත් කළ හැකි ය.

(2) කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් කිරීමේ සටහනක් ඇතුළත් වන්නා වූ ද, රජයේ මුද්‍රණාලයාධිපති විසින් මුද්‍රණය කරන ලද්දක් යැයි සලකනු ලබන්නා වූ ද, ගැසට් පත්‍රයෙහි උද්ධෘතයක් හෝ එවැනි සටහනක මත පිටපතක් යැයි කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් සහතික කරන ලද්දක් යැයි සලකනු ලබන්නා වූ පිටපතක් හෝ ඒ සටහන ඔප්පු කිරීමේ සාක්ෂි වශයෙන් කවර අධිකරණයක් වෙත වූව ද, ඉදිරිපත් කළ හැකි ය.

(3) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ දෙන ලද ප්‍රදානයක් ඇතුළත් වන්නා වූ ද, රජයේ මුද්‍රණාලයාධිපති විසින් මුද්‍රණය කරන ලද්දක් යැයි සලකනු ලබන්නාවූ ද ගැසට් පත්‍රයෙහි උද්ධෘතයක් හෝ එවැනි ප්‍රදානයක සත්‍ය පිටපතක් බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් සහතික කරන ලද්දක් යැයි සලකනු ලබන්නා වූ පිටපතක් හෝ ඒ ප්‍රදානය ඔප්පු කිරීමේ සාක්ෂි වශයෙන් කවර අධිකරණයක් වෙත වූව ද ඉදිරිපත් කළ හැකි ය.

237. (1) වෙනත් යම් ලිඛිත නීතියක ක්‍රමයක් සඳහන්ව තිබුණ ද -

(අ) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ යම් සේවයෝජකයෙකුගෙන් හෝ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට ලැබිය යුතු යම් මුදල් ප්‍රමාණයක් අයකර ගැනීම සඳහා වූ නඩුවක්, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ නමින් හෝ ඒ සේවා නියුක්තිකයා සාමාජිකයෙකු වන යම් වෘත්තීය සමිතියක නමින් හෝ අධිකරණය බලය ඇති අධිකරණයක පැවරිය හැකි ය.

(ආ) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ යම් සේවයෝජකයෙකුගෙන් සේවා නියුක්තිකයන් දෙදෙනෙකුට හෝ ඊට වැඩි සේවා නියුක්තිකයන් සංඛ්‍යාවකට හෝ ලැබිය යුතු මුදල් ප්‍රමාණ එකම නඩුවකින් අයකර ගැනීම සඳහා වූ නඩුවක් කම්කරු

කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ නමින් හෝ සේවා නියුක්තිකයන් සාමාජිකයන් වෙත යම් වෘත්තීය සමිතියක නමින් හෝ පැවරිය හැකි ය.

(ඇ) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ යම් සේවයෝජකයෙකුගෙන් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට ලැබිය යුතු මුදල් ප්‍රමාණයක් අයකර ගැනීම සඳහා වූ නඩුවක්, ඒ මුදල ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ලැබිය යුතු දිනයෙන් පසු එළඹෙන දෙවර්ෂය තුළ දී පවරන ලද නම්, එවැනි නඩුවක් පවත්වාගෙන යනු ලැබිය හැකි ය.

(ඈ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ නමින් පවරන ලද එවැනි යම් නඩුවක දී, යම් නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස්වරයකු හෝ සහකාර කොමසාරිස්වරයකුට හෝ කම්කරු නිලධරයකු හෝ විසින් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා නියෝජනය කරනු ලැබිය හැකි ය.

(ඉ) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ (ඉ) වන කොටසේ 218 වන වගන්තියේ සඳහන් අසාධාරණ කම්කරු පිළිවෙත් උල්ලංඝනය කිරීම පිළිබඳ නඩුවක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා නමින් හෝ ඒ සේවා නියුක්තිකයා සාමාජිකයෙක් වන වෘත්තීය සමිතියක නමින් හෝ අධිකරණ බලය ඇති අධිකරණයක පැවරිය හැක.

(ඊ) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ (ඉ) වන කොටසේ 218 වන වගන්තියේ සඳහන් ප්‍රතිපාදනයන් උල්ලංඝනය කිරීම පිළිබඳ නඩුවක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් නමින් හෝ සේවයෝජකයා හෝ සේවයෝජකයා සාමාජිකයෙකු වන වෘත්තීය සමිතියක් නමින් හෝ අධිකරණ බලය ඇති අධිකරණයක පැවරිය හැක.

(උ) වෘත්තීය සමිතියක නමින් පවරන ලද එවැනි යම් නඩුවක දී, ඒ සමිතියෙහි කවර හෝ නිලධරයකු විසින් ඒ වෘත්තීය සමිතිය නියෝජනය කරනු ලැබිය හැකි ය.

(2) මේ වගන්තියේ කාර්ය සඳහා “මුදල් ප්‍රමාණය” යන්නට මේ පරිච්ඡේදය යටතේ යම් සේවයෝජකයෙකුගෙන් හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකුට ලැබිය යුතු යැයි ප්‍රතිලාභයක් මුදලින් ගණන් බැලිය හැකි අවස්ථාවක දී ඒ ප්‍රතිලාභයේ වටිනාකම අය කර ගැනීමට නඩු පවරා ඇත්තේ යම් අධිකරණයක ද ඒ අධිකරණය විසින් ඒ ප්‍රතිලාභයේ වටිනාකම වශයෙන් නිශ්චය කරනු ලබන මුදල් ප්‍රමාණය ඇතුළත් වේ.

238. සෑම සේවයෝජකයෙකු විසින්ම පවත්වාගෙන යා යුතු යැයි මෙම පනත යටතේ නියම කර ඇති ලේඛන හෝ වාර්තා හෝ කිසිවක් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් හෝ යම් කම්කරු නිලධරයකු විසින් හෝ වෙනත් යම් නිලධරයකු විසින් හෝ පරීක්ෂා කර බැලීම සඳහා ලබා දීම සෑම සේවයෝජකයෙකු විසින් ම කළ යුතු ය.

239. (1) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ යම් ලේඛනයක් හෝ වාර්තාවක් පවත්වාගෙන යා යුතු යැයි සේවයෝජකයෙකුට නියම කර ඇති අවස්ථාවක දී ඔහුගේ සේවයේ නියුක්ත යම් නියමිත පන්තියකට හෝ වර්ගයකට අයත් සේවා නියුක්තිකයන් සම්බන්ධයෙන් නියම කරනු ලබන විස්තර කිසිවක් එම ලේඛනයෙහි හෝ වාර්තාවෙහි හෝ ඇතුළත් කළ යුතු යැයි මේ පරිච්ඡේදය යටතේ සාදන ලද යම් නියෝගයකින් නියම කරනු ලැබුවහොත් ඒ සේවයෝජකයා විසින් එකී විස්තරය එකී ලේඛනයේ හෝ වාර්තාවෙහි හෝ ඇතුළත් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(2) නියමිත විස්තර කිසිවක් (1) වන උපවගන්තියෙහි සඳහන් යම් ලේඛනයක හෝ වාර්තාවක හෝ ඇතුළත් කළ යුතු යැයි මේ පරිච්ඡේදය යටතේ සාදන ලද යම් නියෝගයක් මගින් නියම කර ඇති අවස්ථාවක දී ඒ ලේඛනය හෝ වාර්තාව, මේ පරිච්ඡේදයේ කාර්යය සඳහා මේ පරිච්ඡේදය යටතේ පවත්වාගෙන යනු ලබන ලේඛනයක් හෝ වාර්තාවක් ලෙස හෝ සලකනු ලැබිය යුතු ය.

240. නියම කරනු ලැබිය හැකි කොන්දේසිවලට හා සීමා කිරීම් වලට යටත්ව, පහත සඳහන් කරුණු සඳහා බලය, එනම් -

(අ) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ පවත්වාගෙන යනු ලබන හෝ එසේ පවත්වාගෙන යනු ලබන්නේ යැයි සලකනු ලබන යම් ලේඛනයක් නැතහොත් වාර්තාවක් හෝ පරීක්ෂා කිරීම සඳහා ලබාගත හැකි විය යුතු යැයි මේ පනතින් නියමිත වෙනත් ලේඛන හෝ වාර්තා හෝ පරීක්ෂා කර බැලීමේ කාර්ය සඳහා සේවා නියුක්තිකයා සේවයේ නියුක්ත කර ඇති යම් ස්ථානයකට, දවල් කාලයේ හෝ රාත්‍රී කාලයේ හෝ යුක්ති සහගත කවර වේලාවක දී වුව ද ඇතුළු වීමේ සහ පරීක්ෂා කිරීමේ ;

(ආ) එසේ පරීක්ෂා කරන අවස්ථාවක දී එවැනි යම් ලේඛනයක් හෝ වාර්තාවක් හෝ පරීක්ෂා කර බැලීම සඳහා ලබා ගත නොහැකි වූ විටෙක තමා විසින් නිශ්චය කරනු ලබන දිනක දී සහ එසේ නිශ්චය කරනු ලබන ස්ථානයක දී එසේ ලේඛන හෝ වාර්තාව ඉදිරිපත් කරන ලෙස නියම කිරීමේ;

(ඇ) එවැනි යම් ලේඛනයක් හෝ වාර්තාවක් හෝ සම්පූර්ණයෙන්ම නැතහොත් ඉන් කොටසක් පිටපත් කර ගැනීමේ; හෝ

(ඈ) සේවා නියුක්තිකයන් සේවයේ නියුක්ත කර සිටින ස්ථානයක දී තමාට හමුවන්නා වූ ද ඒ ස්ථානයෙහි කරගෙන යනු ලබන කර්මාන්තයේ, වෙළඳ ව්‍යාපාරයේ, ව්‍යාපෘතියේ හෝ ව්‍යාපාරයේ යෙදී සිටින හෝ සේවයේ නියුක්ත කර සිටින සේවයෝජකයෙකු හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකු බව විශ්වාස කිරීමට තමාට යුක්ති සහගත හේතු ඇත්තා වූ ද යම් තැනැත්තකුගෙන් ප්‍රශ්න කිරීමේ

බලය කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට හෝ යම් කම්කරු නිලධාරියෙකුට හෝ නියමිත නිලධරයකුට හෝ ඇත්තේ ය.

241. මේ පරිච්ඡේදයේ කාර්ය සඳහා පත් කරන ලද තැනැත්තන්ට කරනු ලබන ගෙවීම් ඇතුළුව, මේ පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක කිරීමෙහිලා දරන වියදම්, පාර්ලිමේන්තුව විසින් ප්‍රතිපාදනය කරනු ලබන මුදල්වලින් වැය කරනු ලැබිය යුතු ය.

242. (1) යම් බලයලත් නිලධාරියෙකු, බේරුම්කරුවකු, කාර්මික අධිකරණයක් හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක් හෝ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් හෝ ඉදිරිපිට දී ගනු ලබන මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ යම් නීති කෘත්‍යයක පාර්ශ්වයන් විසින් නීතිඥවරයකු මගින් හෝ නියෝජිතයකු මගින් ක්‍රියා කරනු ලැබිය හැකි ය.

(2) මේ පරිච්ඡේදයේ කාර්යය සඳහා, යම් පාර්ශ්වකරුවකුගේ නියෝජිතයකු -

(අ) එම පාර්ශ්වය වෘත්තීය සමිතියක් වන අවස්ථාවක හෝ වෘත්තීය සමිති දෙකක් හෝ ඊට වැඩි ගණනකින් සමන්විත වන අවස්ථාවක, එම වෘත්තීය සමිතිය හෝ එක් එක් වෘත්තීය සමිතිය නියෝජනය කිරීම සඳහා වූ තැනැත්තකු විය යුතු ය.

(ආ) එම පාර්ශ්වය අර්ධ වශයෙන් යම් වෘත්තීය සමිතියකින් හෝ සමිතිවලින් ද, අර්ධයක් ඒ සමිතියක සාමාජිකයන් නොවන සේවයෝජකයන්ගෙන් හෝ සේවකයන්ගෙන් ද සමන්විත වන අවස්ථාවක දී, ඒ සමිතිය නියෝජනය කිරීම සඳහා වූ තැනැත්තකු නැතහොත් ඒ එක් එක් සමිතිය නියෝජනය කිරීම සඳහා වූ තැනැත්තකු සහ එකී සේවයෝජකයන් හෝ සේවා නියුක්තිකයන් විසින් නම් කරනු ලබන, නියෝග මගින් නියම කරනු ලබන තැනැත්තන් නියමිත සංඛ්‍යාවක් වන්නේ ය;

සහ

(ඇ) එම පාර්ශ්වය සේවයෝජකයන් හෝ සේවකයන්ගෙන් සමන්විත වන අවස්ථාවක, එම පාර්ශ්වය එම සේවයෝජකයන් හෝ සේවා නියුක්තිකයන් විසින් නම් කරනු ලබන තැනැත්තන් නියමිත සංඛ්‍යාවකින් සමන්විත විය යුතු ය.

(4) මේ පරිච්ඡේදය යටතේ බේරුම්කරුවකු හෝ කාර්මික අධිකරණයක් හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක් හෝ ඉදිරියේ වූ නීති කෘත්‍යයකට පැමිණ සිටීමට සහ කරුණු කියා පෑමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට හෝ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් ලියවිල්ලකින් බලය දෙනු ලැබූ තැනැත්තකුට හෝ හිමිකම ඇත්තේ ය.

(5) වෘත්තීය සමිතියක් මේ පරිච්ඡේදය යටතේ වූ නීති කෘත්‍යයට පාර්ශ්වයක් වන්නා වූ ද ඒ නීති කෘත්‍යයවල දී නියෝජිතයකු මාර්ගයෙන් ක්‍රියා කරන්නා වූ ද අවස්ථාවක එම නියෝජිතයා ඒ නීති කෘත්‍යයවල දී කරන යම් ප්‍රකාශයකින් හෝ යම් ක්‍රියාවකින් හෝ ඒ සමිතිය බැඳී සිටින්නේ ය.

243. මේ පරිච්ඡේදය යටතේ සාදන ලද යම් නියෝගයක් ප්‍රකාර හෝ යම් තැනැත්තකු විසින් හෝ සඳ්භාවයෙන් කරන ලද හෝ කිරීමට අදහස් කරන ලද හෝ යමක් හේතුකොට ගෙන ඒ තැනැත්තාට විරුද්ධව සිවිල් නඩුවක් හෝ අපරාධ නඩුවක් හෝ වෙනත් යම් නීති කෘත්‍යයක් හෝ පැවරිය නොහැක්කේ ය.

244. මේ පරිච්ඡේදය යටතේ යම් කිසිවකුට ඇති අයිතිවාසිකමක් කෙරෙහි හෝ බේරුම්කරුවකු විසින් හෝ කාර්මික අධිකරණයක් විසින් හෝ කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරියක් විසින්, මේ පරිච්ඡේදය යටතේ කරන ලද තීරණයකින් යම්කිසි සේවා නියුක්තිකයෙකුට, ඇති අයිතිවාසිකමක් කෙරෙහි හෝ යම් ආකාරයකින් බලපාන නැතහොත් එවැනි අයිතිවාසිකමක් ඔහුගේ අවාසියට යම් ආකාරයකින් වෙනස් කරන හෝ මේ පනතින් හෝ මෙම පනත යටතේ හෝ ඉහත කී යම් තීරණයකින් හෝ යම් සේවයෝජකයෙකු වෙත පැවරී තිබෙන වගකීමක් ඉවත් කරන නැතහොත් අඩු කරන යම් ගිවිසුමක් හෝ එකඟ වීමක්, එවැනි අයිතිවාසිකමක් කෙරෙහි බලපානතාක් දුරට නැතහොත් එවැනි අයිතිවාසිකමක් වෙනස් කරනතාක් දුරට හෝ එවැනි යම් වගකීමක් ඉවත් කරන නැතහොත් අඩු කරනතාක් දුරට, ශුන්‍ය හා බල රහිත වන්නේ ය.

245. 185 වන වගන්තියේ සඳහන් සියලු සාමූහික ගිවිසුම් සහ මේ පරිච්ඡේදය යටතේ කරන ලද හෝ නිකුත් කරන ලද හෝ සියලු තීරණ සහ ලේඛන මුද්දර ගාස්තුවෙන් නිදහස් වන්නේ ය.

246. යම් කාර්මික ආරවුලක දී ඊට සම්බන්ධ සේවයෝජකයෙකු වන යම් තැනැත්තකුගේ එකී සේවයෝජකත්වය අවසන් වී තිබුණේ ද ඒ නොනකා, -

(අ) ඒ ආරවුල නිරවුල් කිරීම සඳහා එය කාර්මික අධිකරණයක් වෙත හෝ, බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරුවකු වෙත හෝ යොමු කළ හැකි අතර ඒ යොමු කිරීම සම්බන්ධයෙන් වූ නීති කෘත්‍යය ඒ අධිකරණය හෝ ඒ බේරුම්කරු විසින් හෝ කරනු ලැබිය හැකි ය.

(ආ) ඒ ආරවුල නිරවුල් කිරීම සඳහා එසේ යොමු කරන ලද්දේ ඒ තැනැත්තා එකී සේවයෝජකයාව සිටිය දී නම්, ඒ යොමු කිරීම කරනු ලැබූ කාර්මික අධිකරණය හෝ බේරුම්කරු හෝ විසින්, ඒ යොමු කිරීම පිළිබඳ නීති කෘත්‍යය ආරම්භ කිරීම හෝ පවත්වාගෙන යාමත් එය අවසාන කිරීමත් කළ හැකි ය; තව ද,

(ඇ) ඒ තැනැත්තා එසේ සේවයෝජකයාව සිටිය දී ඔහු විසින් සේවයේ යොදවනු ලැබ සිටි සේවා නියුක්තිකයෙකු වශයෙන්

ඒ ආරවුලට සම්බන්ධ වෙනත් යම් තැනැත්තකු එසේ ඒ සේවායෝජකයා විසින් සේවයේ යොදවා සිටි යම් කාලසීමාවක් සඳහා ඒ දෙවනුව කී තැනැත්තාට ඒ සේවායෝජකයා විසින් ගෙවිය යුතු වෙනත වෙනුවෙන් හෝ ඒ දෙවනුව කී තැනැත්තා යළි සේවයේ පිහිටුවීමට විකල්පයක් වශයෙන් ඔහුට ගෙවිය යුතු වන්දි වෙනුවෙන් හෝ යම් මුදලක් ඔහුට ගෙවන ලෙස ඒ අධිකරණය විසින් හෝ ඒ බේරුම්කරු විසින් හෝ දෙනු ලබන යම් ප්‍රදානයක් මගින් ඒ සේවායෝජකයාට සිටිය තැනැත්තාට නියම කරනු ලැබිය හැකි අතර, පළමු කී තැනැත්තා සේවායෝජකයාට සිටින විටෙක ඔහුට විරුද්ධව ඒ ප්‍රදානය බලාත්මක කරනු ලැබිය හැකි ය.

247. සේවායෝජකයෙකුගේ තත්වයෙහිලා රජයට හෝ ආණ්ඩුවට හෝ රජය නැතහොත් ආණ්ඩුව සම්බන්ධයෙන් හෝ රජයේ නැතහොත් රජයේ සේවයේ නියුක්ත සේවා නියුක්තිකයෙකුට හෝ එවැනි සේවා නියුක්තිකයෙකු සම්බන්ධයෙන් මේ පරිච්ඡේදයේ ඇතුළත් කිසිවක් අදාළ නොවන්නේ ය.

248. (1) යම් වත්තක සේවයේ නියුක්ත කර සිටින සේවකයන්ගේ සේවායෝජකයා “වතු අධිකාරී” හෝ “කළමණාකරු” යනුවෙන් හැඳින්වෙන හෝ දන්නා තැනැත්තෙකු වන අවස්ථාවක මේ පනතේ 212 (ආ) වන උපවගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරන ඉල්ලීමක හෝ 182 වන වගන්තිය යටතේ හෝ 183 වන වගන්තිය යටතේ හෝ කරන යොමු කිරීමක හෝ කාර්යය සඳහා, අවස්ථාවෝචිත පරිදි, ඒ ඉල්ලීමේ යොමු කිරීමේ හෝ ඒ අධිකාරීවරයාගේ හෝ කළමණාකරුගේ නම හෝ වෙනත් වැඩිපුර විස්තර කිසිවක් එකතු නොකොට, ඔහු “වතු අධිකාරී” හෝ “කළමණාකරු” යනුවෙන් නම් කිරීම ප්‍රමාණවත් වන්නේ ය.

(2) මේ වගන්තියෙහි (1) වන උප වගන්තියෙහි සඳහන් කිසි ඉල්ලීමක් හෝ යොමු කිරීමක් සහ ඒ ඉල්ලීමක් අනුව හෝ යොමු කිරීමක් අනුව හෝ කරන ලද කිසිම නියෝගයක් හෝ ප්‍රදානයක් ඒ උප වගන්තියෙහි විධිවිධානවලට අනුකූලව සේවායෝජකයා නම් කර තිබීමේ හේතුව නිසාම පමණක් නිර්බල නොවන්නේ ය.

**XIII වන පරිච්ඡේදය**

**මිනිස්බල (ග්‍රම්කයන්) සැපයීමේ ආයතන හා රැකියා නියෝජිත ආයතන පිළිබඳ විධිවිධාන**

249. (1) මිනිස්බල (ග්‍රම්කයන්) සැපයුම් ආයතනයක් සහ මිනිස්බල සේවාවන් අවශ්‍ය කරනු ලබන සේවායෝජක ආයතනයක් අතර ඇති කර ගනු ලබන ලිඛිත ගිවිසුමක් මිනිස්බල සේවාවක් සැපයීමේ ගිවිසුමක් වේ.

(2) මිනිස්බල සැපයීමේ ගිවිසුම තුළ දෙපාර්ශ්වය විසින් එකඟවන කරුණු නිශ්චිතව සඳහන් කළ යුතු වේ.

250. පහත සඳහන් කොන්දේසි කිසිවක් දක්නට ලැබේ නම්, මිනිස්බල සැපයුම් ආයතනයක් මෙම පනත ප්‍රකාරව සේවා නියුක්තිකයන්ගේ සේවයෝජකයා ලෙස සැලකිය යුතු වේ.

(අ) මිනිස් බල සැපයුම් ආයතන සහ බඳවා ගන්නා ලද සේවා නියුක්තිකයින් අතර රැකියා ගිවිසුමක් හඳුනාගත හැකි වීම;

(ආ) සියලුම වේතන, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල, සේවකයන්ගේ භාර අරමුදල සහ අනිකුත් සියලුම සේවා නියුක්ති ප්‍රතිලාභ සඳහා දායක මුදල් ගෙවීම, ශ්‍රමිකයන් තෝරා ගැනීම, සේවා නියුක්තිකයින් සේවයෙන් ඉවත් කිරීම, යන කරුණු සඳහා මිනිස්බල සේවාව සපයන ආයතනය සිදු කළ යුතු බවට නියම කරමින් මිනිස්බල සැපයුම් ආයතනය සහ සේවාව ලබා ගන්නා ආයතනය ලිඛිතව ගිවිසුම් ගත වී තිබීම;

(ඇ) මිනිස්බල සැපයුම් ආයතනය මගින් යොදවන සේවා නියුක්තිකයින් එකම ආයතනයකට හෝ විවිධ ආයතන වෙත සේවාවන් සපයනු ලැබූව ද, සේවා නියුක්තිකයන් සමඟ එළඹෙන ලද ගිවිසුමෙහි ස්වභාවය කවරක් වුව ද, දොළොස් මාසයක (12) කාලයක් තුළ දින තිස් හයකට (36) වඩා එම සේවා නියුක්තිකයා සේවයෙහි යොදවා තිබීම.

251. (1) යම් ආයතනයකට මිනිස්බල (ශ්‍රමිකයන්ගේ) සේවය සැපයීම සඳහා එකී ආයතනය සමඟ ගිවිසුමකට එළඹ ඇති මිනිස්බල සැපයුම් ආයතනයක් විසින් එකී ශ්‍රමිකයන්ගේ සේවයෝජකයා ලෙස එකී ශ්‍රමිකයන් වෙත සේවාව සැලකීමකින් තොරව බඳවා ගැනීම, එකී ශ්‍රමිකයන්ට වේතන ගෙවීම ඇතුලු සියලු ව්‍යවස්ථාපිත ගෙවීම් පිළිබඳව හා තමන් විසින් එකී සේවාවන් ලබා ගන්නා ආයතනය වෙත ලබා දෙනු ලබන සියලුම ශ්‍රමිකයන්ගේ වෘත්තීය ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍ය හා සුබසාධනය තහවුරු කිරීම පිළිබඳ වගකීම දැරිය යුතුය. තවද, මෙම පනත යටතේ හා වෙනත් නීතියක් යටතේ නියම කර ඇති සේවා තත්වයන්ට හා කොන්දේසි වලට අදාල විධිවිධාන සහ දායක මුදල් ගෙවීම පිළිබඳ විධිවිධාන අනුව මිනිස්බල සැපයුම් ආයතනය කටයුතු කළ යුතුය.

(2) මිනිස්බල සේවාවන් ලබා ගන්නා ආයතනය විසින් මිනිස්බල සැපයුම් ආයතනය සපයන ශ්‍රමිකයින් සඳහා නීතියෙන් නියම කර සේවා තත්වයන්ට හා කොන්දේසි වලට අදාල විධිවිධාන සහ සමාජ ආරක්ෂණ අරමුදල් ගෙවීමට දායක මුදල් නිවැරදිව සිදු කරනවාද යන්න මාසිකව අධීක්ෂණය කළ යුතුය.

(3) මිනිස්බල සැපයුම් ආයතනය විසින් (2) වල උපවගන්තියේ විධිවිධාන උල්ලංඝනය කරන බව දැනගත් වහාම කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට දැනුම්දීමට කටයුතු කළ යුතුයි. එසේ දැනුම්දීමට අපොහොසත් වන අවස්ථාවක මිනිස්බල සැපයුම් ආයතනය සමඟ මිනිස්බල සැපයුම් සේවාව ලබා ගන්නා සේවයෝජක ද අදාළ සේවා නියුක්තිකයින්ගේ හිඟ ව්‍යවස්ථාපිත වගකීම් ගෙවීමට බැඳී සිටිය යුතුය.

252. මිනිස්බල සැපයුම් ආයතනය විසින් සිය සේවා නියුක්තිකයන් හට ලිඛිතව දැනුම්දීමකින් තොරව සිය ව්‍යාපාරයේ නාමය සහ මෙහෙයුම් කටයුතු සිදු කරනු ලබන රටාව වෙනස් නොකළ යුතු අතර, එසේ වෙනසක් සිදු කිරීමට අපේක්ෂා කරයි නම් සේවකයින්ගේ කැමැත්ත ගත යුතු ය.
253. මිනිස් බල සැපයුම් ආයතනයක් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවයෝජකයා වන අවස්ථාවක දී මෙම පනත ප්‍රකාරව සේවයෝජකයන්ට අදාළ වන අනිකුත් සියලුම විධිවිධාන අදාළ විය යුතු අතර මෙහි විස්තර කර ඇති ආකාරයට තමා විසින් සේවයෙහි යොදවන ලද සේවා නියුක්තිකයන් කෙරෙහි සේවයෝජකයෙකු සතු වගකීම් මිනිස් බල සැපයුම් ආයතනය විසින් සපුරාලිය යුතු ය.
254. මිනිස් බල සැපයුම් ආයතන නියාමනය කිරීම, ලියාපදිංචි කිරීම සහ එකී ආයතන මෙම පනත හා අනුකූල වන්නේ ද යන්න අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා වන නියමයන් සඳහා වූ ක්‍රියාපටිපාටීන් අමාත්‍යවරයා විසින් මෙම පනත යටතේ සාදනු ලබන නියෝග ප්‍රකාරව ස්ථාපනය කළ හැකි ය.
255. ශ්‍රී ලංකාව තුළ සේවා නියුක්තිය සඳහා සේවා නියුක්තිකයන් බඳවා ගැනීමට අපේක්ෂා කරන සේවයෝජකයින්ට රැකියා නියෝජිත ආයතන මගින් සේවාවන් ලබා ගත හැකිය. රැකියා නියෝජිත ආයතන මගින් බඳවා ගන්නා සියලුම තැනැත්තන්ගේ තොරතුරු මෙම පනතෙහි සඳහන් නියමයන් ප්‍රකාරව අනාවරණය කිරීමට රැකියා නියෝජිත ආයතන බැඳී සිටී.
256. රැකියා ගිවිසුමට අදාළව නියම කරනු ලබන සියලුම කොන්දේසි සහ නියමයන් යම් ආයතනයක සේවය කිරීමට අපේක්ෂා කරන සේවා නියුක්තිකයන් හට ලිඛිතව අනාවරණය කිරීම පිළිබඳ වගකීම රැකියා නියෝජිත ආයතන සතු ය.
257. අනාගත සේවා නියුක්තිකයන්ගේ සුදුසුකම්වලට සහ අනාගත සේවයෝජකයන් විසින් නියම කරනු ලබන කොන්දේසි සහ නියමයන්ට අදාළව එකී අනාගත සේවා නියුක්තිකයන් සහ අනාගත සේවයෝජකයන් විසින් ලබා දෙනු ලබන සියලුම තොරතුරු සනාථ කර ගැනීමේ වගකීම රැකියා නියෝජිත ආයතන සතු වේ.
258. අනාගත සේවා නියුක්තිකයාගේ ලිඛිත කැමැත්ත ලබා ගැනීමෙන් පසුව එකී අනාගත සේවා නියුක්තිකයාගේ නම සහ ඔහු/ඇය



සම්බන්ධ කර ගත හැකි ආකාරය පිළිබඳ තොරතුරු පමණක් සේවාවන් අවශ්‍ය කරනු ලබන ආයතනය හෝ පුද්ගලයා වෙත රැකියා නියෝජිත ආයතනය විසින් ලබා දිය යුතු ය.

259. තමන් විසින් එකඟතාවයට එළඹෙන ලද පරිදි රැකියා නියෝජිතායතනය විසින් සේවයෝජකයන් වෙතින් ගාස්තු අය කළ හැකි ය. රැකියා නියෝජිතායතනය හෝ සේවයෝජකයා යන පාර්ශව දෙකෙන් කිසිදු පාර්ශ්වයක් විසින් රැකියා නියෝජිතායතනයේ ගාස්තු පියවා ගැනීම සඳහා සේවනියුක්තිකයා වෙතින් ගාස්තු අය නොකළ යුතු ය.

260. රැකියා නියෝජිත ආයතන නියාමනය කිරීම සහ ලියාපදිංචි කිරීම එම ආයතන මෙම පනත හා අනුකූලව කටයුතු කරන්නේ ද යන්න අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා නියමයන් සකස් කිරීම සඳහා ක්‍රියාපටිපාටීන් නියෝග මඟින් අමාත්‍යවරයාට නියම කළ හැකි ය.

**XIV වන පරිච්ඡේදය**

**වෘත්තීය ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍ය හා සුභ සාධනය පිළිබඳ විධිවිධාන**

**XIV වන පරිච්ඡේදයේ (අ) කොටස**  
**මූලික හැඳින්වීම**

261. මෙම පරිච්ඡේදයෙහි විධිවිධාන කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සියලුම සේවා ස්ථාන සඳහා අදාළ වේ.

262. (1) අමාත්‍යවරයා විසින් වරින්වර ගැසට් පත්‍රයේ පළකරනු ලබන නියෝගයක් මඟින් එම නියෝගයේ සඳහන් කාලසීමාව සඳහා ඇතැම් වර්ගවල සේවා ස්ථාන සඳහා මෙම පනතෙහි ප්‍රතිඥා අදාළ වීමෙන් ඉවත් කළ හැක. එසේ කරනු ලබන්නේ ගැසට් පත්‍රයෙහි පළකරනු ලබන නිවේදනයක සඳහන් කාලසීමාවක් සඳහාය.

(2) දැනට කර්මාන්තශාලා ආඥාපනතෙන් ආවරණය නොවන සේවා ස්ථාන ඇතුළු සියලු සේවා ස්ථාන සඳහා මෙම පනතෙහි විධිවිධාන අදාළ වන බව සැක මතු වීම වැළැක්වීම සඳහා මෙයින් ප්‍රකාශ කරනු ලැබේ.

263. වෘත්තීය අනතුරු හා වෘත්තීය රෝග වළක්වා ගැනීම තුළින් ආරක්ෂිත හා සෞඛ්‍යමත් සේවා ස්ථානයක් ඇති කිරීමේ අරමුණින් අමාත්‍යවරයා විසින් විවිධ සේවාවන්හි නිරත වන සේව්‍යා හා සේවක නියෝජිතයින්, වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා හා සෞඛ්‍යය පිළිබඳ ජාතික ආයතනය (NIOSH) හා ජාතික කම්කරු උපදේශක සභාව (NLAC) සමඟ සාකච්ඡාවන්ගෙන් අනතුරුව වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය ඇති කිරීමට, ක්‍රියාත්මක කිරීමට හා කාලීනව සමාලෝචනයට පියවර ගත හැකිය.

වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය පිළිබඳ ජාතික ප්‍රතිපත්තිය

**XIV වන පරිච්ඡේදයේ (ආ) කොටස**  
**සේවයෝජකයන්, සේවා නියුක්තිකයන් හා අන්‍යයන්ගේ වගකීම**

264.(1) සිය සේවා ස්ථානයේ දී සේවකයන්ගේ හා අනෙකුත් පුද්ගලයින්ගේ ආරක්ෂාව සෞඛ්‍ය හා සුබසාධනය තහවුරු කිරීම සඳහා ඉවහල් වන්නා වූ හැකි සියලු පියවර අනුගමනය කිරීම යම් සේවා ස්ථානයක සෑම සේවයෝජකයෙකු හෝ පදිංචිකරුවෙකුගේ වගකීම වේ. මෙය සෑම සේවා නියුක්තිකයෙකුටම සෞඛ්‍යමත් සේවා පරිසරයක් සඳහා ප්‍රතිපාදනය සැලසීමට අතිරේකව විය යුතු ය.

සේවා යෝජකයන්ගේ වගකීම

(අ) සෞඛ්‍යයට බලපෑම් ඇති කරවන හෝ අනතුරු සහගත අවස්ථා වළක්වා ගැනීමට, ක්‍රියාවලීන් සඳහා ප්‍රතිපාදන හා යෙදවුම්, වැඩ පද්ධතීන් හා සුරක්ෂිත හා අවශ්‍යතා.

(ආ) ආරක්ෂිත හා සෞඛ්‍යයට හානිකර නොවන ආයුධ , යන්ත්‍ර, උපකරණ හෝ වෙනත් උපකරණ සැපයීම හා නඩත්තු කිරීම.

(ඇ) හානි, අමුද්‍රව්‍ය හෝ වෙනත් ද්‍රව්‍යයන් භාවිතය, හැසිරවීම, ගබඩා කිරීම, අපහරණය හා ප්‍රවාහනයේදී සේවකයන්ගේ සෞඛ්‍යයට යම් අවදානමක් හෝ හානියක් ඇති නොවන අයුරින් ආරක්ෂාවට තහවුරු කිරීමට අවශ්‍ය කටයුතු සැලැස්වීම.

(ඈ) සේවයෙහි යෙදෙන සේවා නියුක්තිකයන් අමුත්තන් සහ අසල්වාසීන්ගේ ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යයට බලපාන්නා වූ භෞතික ශ්‍රමක්ෂමතාත්මක, මනෝසාමාජීය/උපද්‍රව හෝ වෙනත් උපද්‍රව පාලනය කිරීම හා වැළැක්වීම.

(ඉ) සේවයේ යෙදී සිටින සියලු සේවකයන්ගේ ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍යය හා සුබසාධනය තහවුරු කිරීම සඳහා මෙම පරිච්ඡේදය අනුව අවශ්‍ය වන තොරතුරු, උපදෙස් පුහුණුව හා අධීක්ෂණය සැපයීම.

(ඊ) ඕනෑම සේවා ස්ථානයක් සෞඛ්‍යයට අවදානමක් හෝ හානියක් ඇති නොවන අයුරින් ආරක්ෂිතව පිරිසිදුව හා ක්‍රමවත් තත්ත්වයන් යටතේ පවත්වා ගැනීම සඳහා කටයුතු සැලැස්වීම.

(උ) ඕනෑම වැඩක් ආරම්භ කිරීමට පෙර එම වැඩයට හා සම්බන්ධ උපද්‍රවයන්ද, අවදානම ද ගතයුතු ආරක්ෂිත හා වළක්වා ගැනීමේ පියවර සම්බන්ධයෙන් ද සේවා නියුක්තිකයන් දැනුවත් කිරීම.

(ඌ) අවදානම හෝ හානිය වළක්වා ගැනීම හා වෙනත් බලපෑම් වළක්වා ගැනීම සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්ගේ අනුමැතියට යටත්වන ප්‍රමිතියේ ආරක්ෂිත ඇඳුම් හා උපකරණ සියලු සේවා නියුක්තිකයන්ට සැපයීම.

(එ) හදිසි අවස්ථා, අන්තරාදායක සිදුවීම්, අනතුරු හා වෙනත් ආකාරයේ කාර්මික ආපදාවන්හි දී යොදාගැනීමට සියලු සේවා නියුක්තිකයන්ට ප්‍රමාණවත් වන පරිදි ප්‍රථමාධාර පහසුකම් සැපයීම.

(ඒ) සේවා ස්ථානයේ ගිනි ගැනීම් වළක්වා ගැනීම හා ගිනිගැනීමක දී ආරක්ෂිත වීමට අවශ්‍ය පියවර ගැනීම.  
 (ඔ) ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍යය හා සුබසාධනයට අදාළ වන කරුණු සාකච්ඡා කිරීම සඳහා සේවා ස්ථානයෙහි උපදේශන යාන්ත්‍රණයක් පවත්වා ගැනීම.

- (2) ආයතන දෙකක හෝ වැඩි සංඛ්‍යාවක සේව්‍යෝජකයන් යම් සේවා ස්ථානයක එකවිට එකම කාර්යයක නියැලෙන විට එම එක් එක් සේව්‍යෝජකයා විසින් පනතෙහි විධිවිධාන පිළිපැදිය යුතු වේ.
- (3) සේවා ස්ථානයක සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් යම් රාජකාරියක් හෝ ක්‍රියාවක් සඳහා එම සේවා ස්ථානයෙහි පදිංචිකරුවන්ට ලිඛිතව බලය පැවරිය හැකිය.
- (4) උප වගන්ති (3) යටතේ යම් රාජකාරියක් හෝ ක්‍රියාවක් සඳහා බලය පවරනු ලැබූ යම් පදිංචිකරුවෙකු විසින් එම පවරන ලද රාජකාරිය හෝ ක්‍රියාව මෙම පනතෙහි විධිවිධානයන්ට අනුකූලව ඉටුකළ යුතු ය.

265. (1) සේවයෙහි යෙදෙන සෑම සේවා නියුක්තිකයෙකුම පහත දෑ තහවුරු කළ යුතු ය.

- (අ) සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ යම් ක්‍රියාවක් හෝ අතපසු වීමක් මගින් එම සේවා නියුක්තිකයාගේ හෝ වෙනත් බලපෑමට ලක්විය එම ඕනෑම පුද්ගලයෙකුගේ ආරක්ෂාවට හා සෞඛ්‍යයට බලපෑමක් ඇති නොවීම.
- (ආ) මෙම පරිච්ඡේදය මගින් පනවා ඇති රාජකාරි ඉටු කිරීමේදී යම් සේවකයෙක්, සේව්‍යෝජක හෝ වෙනත් අයෙක් සමග අවශ්‍ය පරිදි සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීම.
- (ඇ) සේවා නියුක්තිකයාගේ ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍යයට හා සුබසාධනය උදෙසා මෙම පරිච්ඡේදය මගින් සපයා ඇති ආරක්ෂිත ඇඳුම් හෝ වෙනත් ආරක්ෂිත උපකරණ භාවිත කිරීම.
- (ඈ) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ සපයන ලද කිසියම් උපාංගයක්, පහසුකමක් උපකරණයක් හෝ වෙනත් දෙයක් අවභාවිතය හෝ හිතාමතා එසේ භාවිතයට බාධා නොකිරීම.

සේවකයන්ගේ වගකීම

(2) සේවයේ යෙදී සිටින පුද්ගලයන්ගේ ආරක්ෂාවට හෝ සෞඛ්‍යයට යම් ආසන්න ක්ෂණික අනතුරක් හෝ තර්ජනයක් වන යම් ආසන්න ක්ෂණික අනතුරක් හෝ තර්ජනයක් වන යම් සේවා තත්ත්වයක් පැන නැගුණු අවස්ථාවකදී,

- (අ) සේවා නියුක්තිකයා විසින් එම අනතුර හෝ තර්ජනයක් සම්බන්ධව ආසන්නතම අධිකෂක වෙත වහාම දැන්විය යුතු ය.
- සහ
- (ආ) සේවා නියුක්තිකයාගේ හෝ සේවකයන්ගේ ජීවිතයට හෝ තර්ජනයක් හෝ සෞඛ්‍යයට ක්ෂණික හා බරපතල තර්ජනයක් හෝ අනතුරක් පවතින බවට විශ්වාස කරමින් සේවා

නියුක්තිකයා විසින් සිය ආසන්නතම අධීක්ෂකට වහාම වාර්තා කර ඇති අවස්ථාවක බලපෑමට ලක්වන සේවා නියුක්තිකයන්ට සේවය නතර කිරීමට සේවා ස්ථානයෙන් ඉවත් වීමට හැකිය.

එසේ වුවද සේවකයන්ගේ ජීවිතයට හෝ සෞඛ්‍යයට ක්ෂණික අනතුරක් හෝ තර්ජනයක් ඇති බවට සේවයෝජකයා හෝ ඔහුගේ නියෝජිතයන් ප්‍රතික්ෂේප කරන හෝ එකඟ වීමට අපොහොසත් වන අවස්ථාවක ඒ බව සේවයෝජකයා විසින් හෝ සේවා නියුක්තිකයා විසින් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්ට වහාම ලිඛිතව දැනුම් දිය යුතු අතර එම දැනුම් දීමෙන් පැය 24ක් ඇතුළත කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් ඒ පිළිබඳව සෑම සේවා නියුක්තිකයෙකුටම අනුකූල වීම සඳහා තීන්දුවක් නිකුත් කළ යුතු ය.

මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ යම් නිලධාරියෙකුට ලිඛිතව බලය හෝ යම් කාර්යයක් පැවරීමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් හට හැකිය.

හා

(ඇ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් එවන් ක්ෂණික හා බරපතල අනතුරක් හෝ තර්ජනයක් ඇතිවිය හැකිය යන්න බැහැර කරන අවස්ථාවක දී ඔහු විසින් එම තීන්දුව ජීවිතයට හෝ සෞඛ්‍යයට සිදුවිය හැකි ක්ෂණික අනතුරක් හෝ තර්ජනයක් පිළිබඳව දැනුම් දුන් සේවයෝජකයාට හෝ සේවා නියුක්තිකයා වෙත අවස්ථාව පිරිදි දැනුම් දිය යුතු ය.

(ඈ) එවන් තීන්දුවක් ලැබී පැය 24ක් ඇතුළත යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයට වාර්තා කිරීමට අපොහොසත් වන්නේ නම්, එබඳු සේවා නියුක්තිකයෙකුට එරෙහිව විනය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට සේවයෝජකයාට හැකිය.

(ඉ) ජීවිතයට හෝ සෞඛ්‍යයට ක්ෂණික අනතුරක් හෝ තර්ජනයක් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු ආරක්ෂා කර ගැනීම සඳහා වළක්වා ගැනීමේ පිළියමක් වශයෙන් සේවයෝජකයා විසින් යම් පියවරක් ගත යුතු යැයි කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් තීරණය කළ විට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්ගේ උපදෙස් අනුව එම සේවයෝජක විසින් එම සේවා නියුක්තිකයාගේ හැකියාව හා නිපුණතාවයට සරිලන විකල්ප වැඩක සේවා නියුක්තිකයාට යෙදෙන ලෙස නියෝග කළ හැකිය.

(3) මෙම පරිච්ඡේදයේ 269 වන වගන්තිය යටතේ ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයට අනුව එබඳු සේවා ස්ථානයකට අදාළ වන යම් අනතුරක් රෝගයක් හෝ යම් අන්තරාදායක සිදුවීමක් ඇතිවූ විට සේවා නියුක්තිකයා විසින් ඒ පිළිබඳව සේවයෝජකයා පදිංචිකරු හෝ අධීක්ෂක වෙත වාර්තා කළ යුතු ය.

266. (1) සේවා නියුක්තිකයන්ට සේවය කිරීම සඳහා යම් ගොඩනැගිල්ලක් හෝ වෙනත් ඉදිකිරීමක් කරනු ලබන විට එම ගොඩනැගිලි හෝ ඉදිකිරීම් එම ඉදිකිරීම් සිදුකරනු ලබන හෝ පසුව එහි සේවයේ නියැලෙන පුද්ගලයන් හට ආරක්ෂිත හා සෞඛ්‍යයට හානිකර

ගොඩනැගිලි සැලසුම් ශිල්පීන් හා නිර්මාණකරුවන්ගේ වගකීම

නොවන අයුරින් ඉදිකර ඇති බව තහවුරු කිරීම එම සැලසුම්කරණයේ නියැලෙන පුද්ගලයන් විසින් කළ යුතු ය.

(2) යම් වැඩක් සඳහා ඕනෑම ආම්පන්නයක්, යන්ත්‍රයක් උපකරණයක් හෝ ද්‍රව්‍යයක් සැලසුම් කරන, නිෂ්පාදනය කරන, ආනයනය කරන හෝ සපයන පුද්ගලයෙකු පහත සඳහන් කරුණු සම්බන්ධව වගකිව යුතු ය.

(අ) එබඳු ආම්පන්න, යන්ත්‍ර, උපකරණ හෝ ද්‍රව්‍යයන් ආරක්ෂිත පුරුදු උපදෙස් හා නියමයන්ට අදාළව ගැනීමට ආරක්ෂිත බව,

(ආ) එබඳු ආම්පන්න, යන්ත්‍ර, උපකරණ හා ද්‍රව්‍යයන් හැසිරවීම, කොමිස් කිරීම භාවිතය හා නඩත්තු කිරීම අදාළ සියලු තොරතුරු එම ආම්පන්න, යන්ත්‍ර, උපකරණ හෝ ද්‍රව්‍ය සපයනු ලබන යම් පුද්ගලයෙකු විසින් ලබා දිය යුතු බව,

(3) මෙම වගන්තියෙහි අවශ්‍යතා සඳහා මෙවලම්, යන්ත්‍ර හා උපකරණ නිෂ්පාදනයන්ට ඒවා හැසිරවීම, එකලස් කිරීම ස්ථාපනය කිරීම, ඉදිකිරීම, පරීක්ෂා කිරීම හා ක්‍රියාත්මක කිරීම ඇතුළත් වේ.

(4) සෑම ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයකුටම සිය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය සහ එම ස්වයං - රැකියා නියුක්තිකයකුට ස්වභාවය අනුව බලපෑමට ලක්විය හැකි වෙනත් ඕනෑම පුද්ගලයෙකුට ආරක්ෂා කර ගැනීම සඳහා ප්‍රායෝගික ගත හැකි සියලු පියවර ගත යුතු ය.

(5) සේවා ස්ථානයේ පදිංචිකරුවෙකු හෝ කළමණාකරුවෙකු හෝ වෙනත් අයෙකු වන කළමණාකරණය හෝ පාලනය භාර යම් පුද්ගලයෙකු විසින් සේවා ස්ථානයට ප්‍රවේශය හා පිටවීම සුරැකීමට ප්‍රායෝගිකව ගත හැකි සියලු පියවර ගත යුතු ය.

267. සේවා ස්ථානයේ සෑම සේවකයෙකුටම අතිරේකවම එම සේවා ස්ථානයේ පදිංචි ඕනෑම පුද්ගලයෙකු, ඔවුන්ගේ සෞඛ්‍යය හෝ ආරක්ෂාවට කිසිදු ආකාරයේ අවදානමකට එම ආයතනයේ සිදුකරන කාර්යය අනුව අනාවරණය නොවන බවට සෑම සේවයෝජකයෙකුම තහවුරු කළ යුතු ය.

පදිංචි කරුවන්ගේ ආරක්ෂාව

268. කිසිදු සේවයෝජකයෙකු විසින් පහත පදනමක් මත සේවා නියුක්තිකයෙකු දණ්ඩනයකට පත් කිරීම, විනය පියවර ගැනීම හෝ සේවයෙන් ඉවත් කිරීම නොකළ යුතු ය.

දණ්ඩනයකට පත් කිරීම

(අ) එබඳු සේවා නියුක්තිකයෙකු වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය පිළිබඳ කරුණක් වාර්තා කර තිබීම.

(ආ) එබඳු සේවා නියුක්තිකයෙකු 270 වන වගන්තිය යටතේ පිහිටුවන ලද ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය කමිටුවක සාමාජිකයෙකු වීම.

(ඇ) එබඳු සේවා නියුක්තිකයෙකු 270 වන වගන්තිය යටතේ පත්කරන ලද සුරක්ෂිත හා සෞඛ්‍යය නියෝජිතයකු වීම.

**XIV වන පරිච්ඡේදයේ (ඇ) කොටස**  
**ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය**

269. (1) සේවා නියුක්තිකයන් 50 ක් හෝ 50කට වැඩි සංඛ්‍යාවක් සේවයේ නියුක්තව සිටින හෝ 271 වන වගන්තිය යටතේ උපද්‍රවකාරී වැඩ ලෙස හඳුනාගත් සේවා ස්ථානයක සෑම සේවයෝජකයෙකුම,

ප්‍රතිපත්ති  
ප්‍රකාශය

(අ) සේවා ස්ථානයේ සියලුම පුද්ගලයන්ගේ ආරක්ෂාව සෞඛ්‍යය පිළිබඳව ලිඛිත ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයක් මෙම පරිච්ඡේදය ක්‍රියාත්මක වන දින සිට මාස 12ක් ඇතුළත ප්‍රකාශයට පත් කළ යුතු ය,

සහ

(ආ) (අ) ඡේදය යටතේ යාවත්කාලීන කරන, ලද ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයෙහි, සිංහල හා දමිල නිවේදනයන්ද, ඉංග්‍රීසි පරිවර්තනයන් ද සියලු පුද්ගලයන්ගේ අවධානයට යොමු කළ යුතු ය.

(2) සේවයෝජකයන්ට හා සේවා නියුක්තිකයන් හට නිර්දේශ කරන ලද කර්මාන්තයන්හි හෝ සේවාවේ නිර්දේශ කරන ලද උපද්‍රවකාරී තත්ත්වයන් කළමනාකරණයේ දී ගතහැකි පියවර සම්බන්ධයෙන් තොරතුරු සපයන භාවිත සංග්‍රහය (Code of Practice) අනුමත කරනු ඇත.

(3) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ සකස් කරන ලද ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයෙහි සේවා ස්ථානයේ ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍යය, සුබසාධනය සම්බන්ධ කරුණු විසඳීම හා වෘත්තීය රෝග, තුවාලවීම්, මරණීය තත්ත්ව හා අන්තරාදායක සිදුවීම් සම්බන්ධ කරුණු වාර්තා කළ යුතු ආකාරය පිළිබඳ ප්‍රතිපාදන ඇතුළත්ව කළ යුතු ය.

(4) උප වගන්ති (1) යටතේ ප්‍රකාශයට පත් කළ ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය පහත දිනයන්හි සිට වසර පහක් ඇතුළත සමාලෝචනයට සංශෝධනයට ලක් කළ යුතු ය.

(අ) නව ක්‍රියා පටිපාටීන් හඳුන්වාදීම හෝ අවධානම් කළමනාකරණය සඳහා පවතින ක්‍රියාපටිපාටි සංශෝධනය

(ආ) සෞඛ්‍යය ආරක්ෂාව හෝ සුබසාධනයට බලපෑම් කළ හැකි සේවා ස්ථානයක, පද්ධතියන් වැඩ ක්‍රමවේදයන් හෝ වැඩට යොදාගන්නා යන්ත්‍ර, යන්ත්‍ර හෝ ද්‍රව්‍යවල ඇති ඇති කරනු ලබන කිසියම් වෙනස්කමක් හඳුන්වා දීම.

(5) මෙම වගන්තිය යටතේ ප්‍රකාශයට පත්කළ යුතු ප්‍රතිපත්තිය කම්කරු විෂය භාර අමාත්‍යවරයා විසින් වරින් වර නියෝග මගින් ප්‍රකාශයට පත් කරන ප්‍රමිතීන් වලට අනුකූල විය යුතු ය.

270. දැනට කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත සේවා (128 වන පරිච්ඡේදය) යටතේ ලියාපදිංචි කරන ලද සේවා ස්ථාන හැර මෙම පරිච්ඡේදය අදාළ වන්නා වූ සේවා නියුක්තිකයන් 50ක් හෝ 50කට වැඩි සෙසු සියලු ස්ථාන කලාප කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරුවරයා වෙත පනත ක්‍රියාත්මක වන දින සිට මාස 12ක් ඇතුළත ලියාපදිංචි කළ යුතු ය.

සේවා ස්ථානය ලියා පදිංචිය)

**XIV වන පරිච්ඡේදයේ (ඇ) කොටස පරිපාලනය**

271. (1) මෙම පරිච්ඡේදයේ පරිපාලනය කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් සිදු කළ යුතු ය.

පනතේ පරිපාලනය

(2) මෙම පරිච්ඡේදයේ විධිවිධානයන් පරිපාලනය සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට පැවරී ඇති බලත හෝ කර්තව්‍යයන් හෝ කාර්යය ඔහු විසින් මෙම පරිච්ඡේදයේ සඳහන් වෙනත් නිලධාරියෙකු වෙත පැවරිය හැකිය.

272. (1) සේවා නියුක්තිකයන් විසි පහකට (25) නොවැඩි සංඛ්‍යාවක් සිටින සේවා ස්ථානයක සේවයෝජකයා විසින් සේවකයන්ගේද සහයෝගය ඇතිව සේවා නියුක්තිකයන් අතරින් ආරක්ෂාව , සෞඛ්‍යය හා සුබසාධනයට අදාළ කරුණු සම්බන්ධයෙන් සේවා නියුක්තිකයන් නියෝජනය කරන හා සෞඛ්‍යය නියෝජනයන් පත් කිරීම සඳහා කටයුතු කළ යුතු ය.

ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍ය නියෝජනයන් පත් කිරීම

(2) 50ක් හෝ 50කට අධික සේවක සංඛ්‍යාවක් සිටින සේවා ස්ථානයක හෝ , අමාත්‍යවරයා විසින් වරින්වර උපද්‍රවකාරී සේවා ස්ථාන ලෙස නියම කරනු ලබන සේවා ස්ථාන ලෙස නියම කරනු ලබන සේවා ස්ථාන සඳහා සේවයෝජකයා විසින් ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය නියෝජනයන් හා සේවයෝජකයාගේ නියෝජනයන් ගෙන් සැදුම් ලත් වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා හා සෞඛ්‍යය කමිටුවක් පත්කළ යුතු ය.

(3) අවස්ථාවට අනුව ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය නියෝජනයකු හෝ ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය කමිටුව විසින් සේවයෝජකයා හෝ පදිංචිකරු සමග සහයෝගයෙන් වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා හා සෞඛ්‍ය හා සුබසාධනය ප්‍රවර්ධනය කිරීමේ පියවර වැඩිදියුණු කිරීමටත් ක්‍රියා කළ යුතු ය.

273. (1) සේවා නියුක්තිකයන් සියයක් හෝ සියයකට වැඩි සංඛ්‍යාවක් සිටින සෑම සේවයෝජකයෙකු විසින්ම 2009 අංක 38 දරන ජාතික වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා හා සෞඛ්‍යය පිළිබඳ පනත යටතේ පිහිටුවන ලද වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා හා සෞඛ්‍යය පිළිබඳ ජාතික ආයතනයක හෝ අමාත්‍යවරයා විසින් නියම කරනු ලබන වෙනත්

ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍ය නිලධාරී හෝ වෙනත්

පිළිගත් ආයතනයක හෝ සෞඛ්‍යය හා ව්‍යායාම පිළිබඳ පුහුණුවක් ලද හෝ වෘත්තීය ආරක්ෂාව සෞඛ්‍යය සම්බන්ධ පළපුරුද්දක් සහිත පුද්ගලයන් අතරින් වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය නිලධාරියෙකු පත් කළ යුතු ය.

(2) සුරක්ෂිතතා හා සෞඛ්‍යය නිලධාරියා සේවයේ ජීවත්වීමට සහය විය යුතු අතර සේවා ස්ථානයේ සුරක්ෂිතතාව, සෞඛ්‍යය හා සුබසාධන පියවර ප්‍රවර්ධනයේ දී සුරක්ෂිතතා හා සෞඛ්‍යය නියෝජිතයාට උපදෙස් ලබා දිය යුතු ය.

274. (1) මෙම පනතෙහි විධිවිධාන පරිපාලනයට ආධාර කිරීමේ අරමුණින් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා හා සෞඛ්‍යය නිලධාරීන් ලෙස හඳුන්වනු ලබන නිලධාරීන් (මින්මතු OSH නිලධාරීන් ලෙස හැඳින්වෙන) පත් කළ යුතු අතර ඔවුන්ට පහත සඳහන් ක්ෂේත්‍රයන්හි උපාධියක් තිබිය යුතු ය.

වෘත්තීය  
ආරක්ෂාව  
හා සෞඛ්‍යය  
නිලධාරීන්

- (අ) ඉංජිනේරු
- (ආ) වෛද්‍ය
- (ඇ) වෘත්තීය ස්වස්ථතාව
- (ඈ) ශ්‍රම කාර්යක්ෂමතාව
- (ඉ) මනෝ විද්‍යාව
- (ඊ) රසායන විද්‍යාව
- (උ) වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය කළමනාකරණය
- සහ
- (ඌ) පාරිසරක විද්‍යාව

(2) මෙම වගන්තිය යටතේ OSH නිලධාරියෙකු වශයෙන් පත්කරනු ලබන සෑම පුද්ගලයෙකුටම කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ අත්සනින් යුතුව නිකුත් කරනු ලබන සහතිකයක් ලබා දිය යුතු ය.

(3) එබඳු යම් පුද්ගලයෙක් විසින් සේවා ස්ථානයක් පරීක්ෂාවට ලක්කිරීමේ දී එම සේවයේ ජීවත්වීමට හෝ ආයතන ප්‍රධානියාට (2) යටතේ නිකුත් කරන ලද සහතිකය ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.

(4) වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය අංශයේ අතිරේක කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා එම අංශයෙහි ප්‍රධානියා වන අතර ඔහු පිළිගත් විශ්වවිද්‍යාලයක උපාධියක් සහිත ශ්‍රී ලංකා ඉංජිනේරු සේවයේ හෝ වෛද්‍ය ආඥාපනත යටතේ ලියාපදිංචි වූ වෛද්‍යවරයකු හෝ රජයේ විද්‍යාත්මක සේවයෙහි සාමාජිකයෙකු විය යුතු ය.

(5) මෙම පනතෙහි අරමුණු සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් මෙම වගන්තිය යටතේ පත් කරනු ලබන



සුරක්ෂිතතාව ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය නිලධාරීන් අතර පහත සඳහන් නිලධාරීන් ද සිටිය යුතු ය.

(අ) ප්‍රධාන කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරු තැන ලෙස හෝ ඒ වෙනුවට වැඩ බැලීම සඳහා තැනැත්තකු නිලයෙන් නමින් හෝ

(ආ) අතිරේක ප්‍රධාන කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරු තැන ලෙස හෝ ඒ වෙනුවට වැඩබැලීම සඳහා තැනැත්තකු නමින් හෝ නිලයෙන් වැඩ බැලීම සඳහා තැනැත්තෙකු නමින් හෝ නිලයෙන්

(ඇ) නියෝජ්‍ය ප්‍රධාන කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරු ලෙස හෝ ඒ වෙනුවට වැඩ බැලීම සඳහා තැනැත්තෙකු නමින් හෝ නිලයෙන්

(ඈ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් අවශ්‍යය යැයි හැඟෙන පරිදි විශේෂඥ කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරු ලෙස හෝ ඒ වෙනුවට වැඩ බැලීම සඳහා අවශ්‍ය තැනැත්තන් සංඛ්‍යාවක් නමින් හෝ නිලයන්,

(ඉ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන පරිදි විශේෂඥ පරීක්ෂක වෛද්‍ය නිලධාරී තනතුරක් සඳහා හෝ ඒ වෙනුවට වැඩ බැලීම සඳහා නමින් තැනැත්තන් සංඛ්‍යාවක් හෝ තනතුරක් නිලයෙන් පත්කළ යුතු,

(ඊ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන පරිදි විශේෂඥ පරීක්ෂක පර්යේෂණ නිලධාරී තනතුරු සඳහා හෝ ඒවායේ වැඩ බැලීම සඳහා නමින් හෝ තැනැත්තන් සංඛ්‍යාවක් නිලයෙන් පත්කළ පුද්ගලයන් අවශ්‍ය සංඛ්‍යාවක් ,

(උ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන පරිදි කලාප කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරු ලෙස හෝ ඒ වෙනුවට වැඩ බැලීම සඳහා තැනැත්තන් සංඛ්‍යාවක් නමින් හෝ නිලයෙන්

(ඌ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන පරිදි දිස්ත්‍රික් කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරු ලෙස හෝ ඒ වෙනුවෙන් තනතුරු සඳහා හෝ වැඩ බැලීම සඳහා තැනැත්තන් සංඛ්‍යාවක් නිලයෙන් හෝ,

(එ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන පරිදි කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරු ලෙස හෝ ඒ වෙනුවට වැඩ බැලීම සඳහා, තැනැත්තන් සංඛ්‍යාවක් නමින් නිලයෙන්

(ඒ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන පරිදි පරීක්ෂක වෛද්‍ය නිලධාරී ලෙස හෝ ඒ වෙනුවෙන් වැඩ බැලීම සඳහා තැනැත්තන් සංඛ්‍යාවක් නමින් හෝ නිලයෙන්

(ඔ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන පරිදි පර්යේෂණ නිලධාරී ලෙස හෝ ඒ වෙනුවට

වැඩ බැලීම සඳහා තැනැත්තන් සංඛ්‍යාවක් නමින් හෝ නිලයෙන්

(ඔ) කම්කරු කොමසරිස් ජනරාල් විසින් අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන පරිදි අමාත්‍යවරයා විසින් නියමකරන්නා වූ ඒ වෙනුවෙන් වැඩබැලීම සඳහා තැනැත්තන් සංඛ්‍යාවක් නමින් හෝ නිලයෙන්

275. (1) මෙම පරිච්ඡේදයෙහි අරමුණු සඳහා මෙම පරිච්ඡේදයේ 274 වන වගන්තිය යටතේ පත් කරන ලද යම් පුද්ගලයෙක් සඳහා පහත බලතල පවතින අතර ඔවුන්ට නිකුත් කරනු ලැබූ සහතිකයෙහි නිශ්චිතව සඳහන් නියමයන් හා කොන්දේසි වලට යටත්ව එම බලතල ක්‍රියාත්මක කළ යුතු ය.

OSH නිලධාරීන් සතු බලතල

(අ) දිවා කාලයේ හෝ රාත්‍රියේ සාධාරණ වේලාවක් තුළ යම් පරිශ්‍රයකට ඇතුළු වීම, එය පරීක්ෂා කිරීම හා සෝදිසි කිරීම.

(I) මෙම පනතෙහි විධිවිධාන අදාළ වන්නේ යැයි OSH නිලධාරී විශ්වාස කරන යම් පරිශ්‍රයක්,

(II) උප වගන්ති (1) හි සඳහන් යම් පරිශ්‍රයකට යාබදව පවතින හා පුපුරණ හෝ ගිනිගන්නා ද්‍රව්‍ය හෝ එවැනි යම් උපද්‍රවකාරී ද්‍රව්‍යයන් ගබඩා කර ඇතැයි OSH නිලධාරීන් විශ්වාස කර ඇතැයි සහ එහෙයින් අනතුරු සිදුවීමට හෝ සෞඛ්‍යය අවදානමකට නිරාවරණය වන්නේ යැයි සිතන පරිශ්‍රයක්,

(III) ප්‍රධාන සේවා ස්ථානයෙන් පිටත යම් වැඩක් හෝ කොටසක් කොන්ත්‍රාත් පදනම මත පුද්ගලයෙකුට හෝ පුද්ගලයන්ට සේවයෝජක හෝ පදිංචිකරු විසින් පවරා ඇති පරිශ්‍රයක්,

(ආ). (අ) වගන්තියේ (I),(II),(III) උපවගන්ති වල සඳහන් පරිශ්‍රයන්ට ඇතුළු වන ප්‍රදේශයක් හෝ පරිශ්‍රයට ප්‍රවේශ වන ස්ථානයෙන් කොටසක්

(ඇ). මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ, තබා ඇති ලේඛන සහතික දැන්වීම් හෝ ලියකියවිලි ඉදිරිපත් කිරීමට නියම කිරීම පරීක්ෂා කිරීම, පිටපත් කිරීම.

(ඈ). සේවා ස්ථානයේ සේවයෝජක පදිංචිකරුට හෝ උපයෝගී සේවා හා සේවා ස්ථානවල සැලැස්ම හෝ ඇඳීම. සේවා ස්ථානයේ විදුලි පරිපථ රූප සටහන් ඉදිරිපත් කරන ලෙස නියම කිරීම.

(ඉ) පනතෙහි ප්‍රතිපාදනයන් සේවා ස්ථාන හෝ පුද්ගලයෙකුට අදාළව ක්‍රියාත්මක වන අයුරු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය පරිදි පරීක්ෂණ හා විමර්ශන කටයුතු

(ඊ) සේවා ස්ථානයේ දී වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය නිලධාරියාට හමුවන ඕනෑම පුද්ගලයෙකුගෙන් සේවයෝජක හෝ සේවා ස්ථාන පිළිබඳව තොරතුරු ලබා දෙන ලෙස එම තැනැත්තාට නියම කිරීම.

(උ) යම් සේවා ස්ථානයක පෙර මාස දෙකක කාලය සේවයේ නියුක්ත ව සිටි හෝ එසේ සේවා නියුක්තව සිටි බවට විශ්වාස කිරීමට ප්‍රමාණවත් සාක්ෂි ඇති හා පනතේ විෂය පථය අනුව සම්පූර්ණයෙන් හෝ මූලික වශයෙන් අවදානමකට මුහුණ දී ඇති සෑම පුද්ගලයෙකු ම පරීක්ෂාවට ලක් කිරීමට OSH නිලධාරියාට හැකිය. එලෙස පරීක්ෂාවට ලක්වන සෑම පුද්ගලයෙකු ම එසේ පරීක්ෂාවකට ලක්වීමට හේතු වූ කරුණු දැක්වෙන ප්‍රකාශයට අත්සන් තැබිය යුතු ය.

එසේ වුවද මෙම ප්‍රතිපාදනය යටතේ යම් කිසිදු පුද්ගලයෙකුට ප්‍රශ්නයකට පිළිතුරු සැපයීමට හෝ එබඳු පුද්ගලයෙකුට චෝදනා කිරීම සඳහා නැඹුරුවන සාක්ෂි ලබා දීමට අවශ්‍යය නොවේ.

(ඌ) සිය රාජකාරිය ඉටු කිරීමේ දී බරපතල බාධක මතුවේ යැයි විශ්වාස කිරීමට හේතු සාධක තිබේ නම් එක් පොලිස් නිලධාරියෙකු හෝ පොලිස් නිලධාරීන් රැගෙන යාමට වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා හා සෞඛ්‍යය නිලධාරියෙකුගේ නෛතික රාජකාරි හෝ කාර්යයන් ඉටු කිරීමේ දී දැනදැනම හෝ වුවමනාවෙන් එම රාජකාරියට බාධා කරන හෝ අවහිර කරන යම් පුද්ගලයෙක් මෙම පරිච්ඡේදය අනුව වරදක් සිදු කරයි.

276. (1) 274 වන වගන්තිය යටතේ පත්කරනු ලබන යම් වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය නිලධාරියෙකු ඕනෑම වේලාවකදී සේවයෝජක හෝ සේවා ස්ථානයේ වැඩ භාරව සිටින යම් පුද්ගලයෙකු ඉදිකිරීමේ දී පරීක්ෂා කිරීමේදී,

OSH නිලධාරීන් නියැදි/සාම්පල් ලබා ගැනීම

(අ) යම් සේවා ස්ථානයක යම් භාණ්ඩයක් නිෂ්පාදනය සඳහා භාවිතා කරන භාණ්ඩ ප්‍රමාණවත් සංඛ්‍යාවක් විශ්ලේෂණය සඳහා ලබා ගැනීම

(ආ) යම් සේවා ස්ථානයක නිෂ්පාදනය කරන භාණ්ඩ ප්‍රමාණවත් සංඛ්‍යාවක් විශ්ලේෂණය සඳහා ලබා ගැනීම.

(ඇ) පනතේ යම් විධිවිධානයකට පටහැනි වන බවට විශ්වාස කිරීමට වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව සෞඛ්‍යය නිලධාරියා හට හේතු සාධක සහිත හෝ සේවා ස්ථානයේ යම් පුද්ගලයෙකුට ශාරීරික තුවාල සිදු විය හැකි බවට නිලධාරියා සිතන යම් සේවා ස්ථානයක භාවිතා කෙරෙන සංයෝගයක් ද්‍රව්‍යයක් හෝ භාවිතයට ගැනීමට බලාපොරොත්තු වන ද්‍රව්‍යයක් සංයෝගයක් විශ්ලේෂණය සඳහා ලබා ගැනීම .

(ඈ) සේවා ස්ථානයෙහි යම් යන්ත්‍රයක හෝ එබඳු යන්ත්‍රයක කොටසක් විශ්ලේෂණය සඳහා ලබා ගැනීම

(ඉ) සේවා ස්ථානයේ පවතින යම් යන්ත්‍රයක් හෝ වෙනත් ව්‍යුහයක ඡායාරූප ලබා ගැනීම

(ඊ) යම් සේවා ස්ථානයක දළ සටහනක් ඇදීම

එසේ වුවද එබඳු නියැදියක්, භාණ්ඩයක්, ද්‍රව්‍යයක්, යන්ත්‍රයක් ඡායාරූපයක් හෝ දළ සටහනක් මෙම පනතෙහි ප්‍රතිපාදන ක්‍රියාවට නැංවීමේ අරමුණ සඳහා හෝ සේවා ස්ථානයේ පවත්නා වෙළඳ රහස් හෝ රහස්‍යභාවයට අගතිගාමී නොවන ආරක්ෂාව

සෞඛ්‍යය හා සුබසාධන කටයුතු ප්‍රවර්ධනය සඳහා පමණක් භාවිතා කළ යුතු ය.

(2) මෙම වගන්තිය යටතේ මෙසේ නියැදියක් සාම්පලයක් ලබා ගන්නා වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍ය නිලධාරියෙකු විසින් එම සාම්පලය කොටස් තුනකට වෙන් කොට එම සාම්පලයේ ස්වභාවය සැලකිල්ලට ගනිමින් සලකුණු කිරීම හා සිල් කර සුරක්ෂිත කළ යුතු ය.

සහ

(අ) එක් කොටසක් සේවායෝජකයාට හෝ සේවායෝජක විසින් පදිංචිකරු වෙනුවෙන් නම් කරනු ලබන පුද්ගලයෙකු,  
(ආ) එක් කොටසක් අනාගත සංසන්දනයක් සඳහා රඳවා ගත යුතු ය,

හා

(ඇ) එක් කොටසක් විශ්ලේෂක වෙත ලබා දිය යුතු ය.

(3) මෙම වගන්තියේ අරමුණ සඳහා “විශ්ලේෂක” යන්නෙන් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා මෙම වගන්තිය යටතේ යම් පුද්ගලයෙකු විසින් යම් විශ්ලේෂණයක් සිදු කළ යුතු යැයි සිතන විට එම අරමුණ සඳහා එම විශ්ලේෂණය කරනු ලබන පුද්ගලයා - යන්න අදහස් කෙරේ.

277. (1) වෘත්තීය ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍යය හා සුබසාධන කටයුතු ප්‍රවර්ධනය අරමුදල වශයෙන් නම් වන හා හඳුන්වාගනු අරමුදලක් පිහිට වියයුතු අතර (මින්මතු “අරමුදල ලෙස හඳුන්වනු ලබන) සේවයේ දී ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍යය හා සුබසාධන ප්‍රවර්ධනය සඳහා වේ. මෙම අරමුදලට බැරවන්නේ,

වෘත්තීය  
ආරක්ෂාව,  
සෞඛ්‍යය, හා  
සුබසාධන  
වැඩ ප්‍රවර්ධන  
අරමුදල

(අ) මෙම පරිච්ඡේදයේ අරමුණ උදෙසා වරින්වර පාර්ලිමේන්තුවෙන් වෙන් කරනු ලබන සියලුම මුදල්  
(ආ) ප්‍රදානයක් වශයෙන්, තැගි වශයෙන් හෝ ආධාර වශයෙන් ශ්‍රී ලංකාව තුළ හෝ පිටත කවර හෝ ප්‍රභවයකින් ලැබෙන සියලු මුදල් වලින් සියයට හතළිහක් යන සියල්ල බැර විය යුතුයි.  
(ඇ) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ කවර හෝ අධිකරණයකින් පනවනු ලබන සියලු දඩ මුදල්වලින් 40% යන සියල්ල බැර විය යුතුයි.

(2) බලය, කාර්යයන් හා රාජකාරි ක්‍රියාවට නැංවීමේ දී සභාව විසින් යොදවනු ලබන සියලු වියදම් මෙම අරමුදලෙන් ගෙවිය යුතු ය.

(3) අරමුදල පරිපාලනය පිළිබඳව වගකීම කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් සතු වන අතර අරමුදලෙහි මුදල් මෙම පරිච්ඡේදයේ බලතල, කාර්යයන් හා රාජකාරි ක්‍රියාවට නැංවීමට හා ඉටු කිරීම සඳහන් සේවකයන්ගේ වෘත්තීය ආරක්ෂාව සෞඛ්‍යය හා සුබසාධන ප්‍රවර්ධනය සඳහාත් යොදාගත යුතු ය.

(4) අරමුදලෙහි ගිණුම් ව්‍යවස්ථාවෙහි 154 වන ඡේදයේ විධිවිධානයන්ට අනුව විගණකාධිපතිවරයා විසින් විගණනයට ලක්කළ යුතු ය.

278. (1) මේ සඳහා සේවයෝජක, පදිංචිකරු හෝ ඒ සඳහා සේවයෝජක විසින් බලය පවරන ලද වෙනත් පුද්ගලයෙකු විසින් ලිඛිතව දිස්ත්‍රික් කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරුවරයා හෝ ආසන්නතම වෘත්තීය ආරක්ෂාව සෞඛ්‍ය නිලධාරියා වෙත සේවා ස්ථානයෙහි සිදු වූ හදිසි අනතුරු පිළිබඳව සියලු විස්තර සහිතව වහාම දැනුම් දිය යුතු ය. එනම්,

හදිසි අනතුරු දිස්ත්‍රික් කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරුවරයා වෙත හෝ OSH නිලධාරියා වෙත දැනුම් දිය යුතුය.

(අ) සේවා ස්ථානයේ දී සිදු වූ ජීවිත හානියක් හෝ ශරීර තුවාල වීමක්,

(ආ) දින 03 කට වඩා වැඩි දින ගණනක් වැඩට පැමිණීම වළක්වන අබලතාවයක් සේවා නියුක්තිකයාට ඇති කරවන හා ඉන් අනතුරුව මරණය හෝ ස්ථිර දුබලතාව ඇති කරවන අනතුරක් ,

(ඇ) එම සේවා නියුක්තිකයාට මරණය හෝ ස්ථිර දුබලතාව ඇති කරවන,

හෝ

(ඈ) යම් තැනැත්තෙකු සේවා ස්ථානයේ සිහිසුන් කරවන

(2) සෑම සේවයෝජකයෙකු විසින්ම (1) වන උපවගන්තිය යටතේ නිශ්චිතව සඳහන් වන හදිසි අනතුරක් පිළිබඳව , සේවයෝජක විසින් පවත්වාගෙන යන සාමාන්‍ය ලේඛනයෙහි ඇතුළත් කළ යුතු ය.

(3) සේවා ස්ථානයක සිදුවන යම් අන්තරාදායක සිදුවීමක්, වෘත්තීමය විෂවීමක් හෝ දැන්විය යුතු ය. වෘත්තීය රෝගයක් පිළිබඳව සේවයෝජක, පදිංචිකරු හෝ කළමනාකරු විසින් දිස්ත්‍රික් කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරුවරයාට හෝ ආසන්නතම වෘත්තීය සුරක්ෂිතතා හා සෞඛ්‍ය නිලධාරියාට දැනුම් දිය යුතු අතර එය සාමාන්‍ය ලේඛනයේ සටහන් කළ යුතු ය.

(4) හදිසි අනතුරකින් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට අබලතාවක් ඇති වූ විට, අවශ්‍ය පරිදි, සේවයෝජකයෙකුට අබලතාවයක් ඇති වූ විට, අවශ්‍ය පරිදි, සේවයෝජක පදිංචිකරු විසින් ඒ පිළිබඳව දිස්ත්‍රික් කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරුවරයාට හෝ ආසන්නතම වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍ය නිලධාරියා හට දැනුම් දිය යුතු ය. එසේ සන්නිවේදනය කිරීමෙන් අනතුරුව සේවා නියුක්තිකයාගේ මරණය සිදුවුවහොත් සේවයෝජක, පදිංචිකරු හෝ කළමනාකරු ඒ පිළිබඳව දැනගත් වහාම දිස්ත්‍රික් කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරුවරයා හෝ ආසන්නතම වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍ය නිලධාරියා වෙත ලිඛිතව දැනුම් දිය යුතු ය.

(5) නියමිත යම් රෝගයකින් වෘත්තීය විෂවීමකින් පෙළෙන්නේ යැයි විශ්වාස කරනු ලබන යම් රෝගියකුට ප්‍රතිකාර කරන සෑම ලියාපදිංචි වෛද්‍යවරයකුට හෝ වෙනත් වෛද්‍ය නිලධාරියෙකු විසින් ඒ පිළිබඳව වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය පිළිබඳ අතිරේක කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් වෙත වාර්තා කළ යුතු ය.

(6) යම් අනතුරකින් බලපෑමට ලක් වූ පුද්ගලයෙකු මුදවා හැරීම සඳහා හෝ ඔහු පිළිබඳව කටයුතු කිරීමේ අරමුණ සඳහා හැර කිසිදු පුද්ගලයෙකු විසින් හදිසි අනතුරක් සිදු වූ ස්ථානයට බාධාවක් කිරීමක් හෝ එවන් බාධා කිරීමක් සිදු වීමට ඉඩ සැලසීම නොකළ යුතු ය.

(7) (5) වන උපවගන්තිය යටතේ වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය පිළිබඳ අතිරේක කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් වෙත යම් වෘත්තීය රෝගයක් පිළිබඳව වාර්තා කරන ඕනෑම ලියාපදිංචි වෛද්‍යවරයෙක් හෝ වෛද්‍ය නිලධාරියෙකු නියම කරනු ලබන ගාස්තුවක් සඳහා හිමිකම් ලබනු ඇත.

279. (1) හදිසි අනතුරක්, අන්ත්‍රාදායක සිදුවීම, වෘත්තීය රෝගය, විෂවීම හෝ වෙනත් රෝගයක් සම්බන්ධයෙන් එම හදිසි අනතුර, සිදුවීම හෝ ස්වාභාවය හා හේතුව පිළිබඳව විමර්ශනයක් කළ යුතු බවට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විශ්වාස කරන අවස්ථාවක ප්‍රධාන කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරු, වෘත්තීය ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍යය පිළිබඳ අතිරේක කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්, කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ විශේෂඥ පරීක්ෂක වෛද්‍යය නිලධාරී වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය ඉංජිනේරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් බලය පවරනු ලබන වෙනත් ඕනෑම නිලධාරියෙකු මඟින් විමර්ශනයක් සිදු කිරීමට හැකිය.

සාක්ෂිකරුවන්  
කැඳවීමේ බලය

(2) එබඳු විමර්ශනයක දී කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් තක්සේරුකරුවන් වශයෙන් කටයුතු කිරීමට ඉංජිනේරු, වෛද්‍යයන් ක්ෂේත්‍ර වල නිපුණතාවය සහිතව හෝ වෙනත් අදාළ නිපුණතාවයන් හා හැකියාව සහිතව පුද්ගලයන් එක් අයකුට හෝ ඊට වැඩි සංඛ්‍යාවක් පත් කළ හැකිය.

280. (1) පනත් යටතේ විමර්ශනයක් සිදු කිරීමේ අරමුණ සඳහා වෘත්තීය ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යය නිලධාරියෙකු සතුව පහත සඳහන් බලතල පවතී.

සාක්ෂිකරුවන්  
කැඳවීමේ  
බලය

- (අ) ඕනෑම පුද්ගලයෙකු සාක්ෂිකරුවකු වශයෙන් කැඳවීම,
- (ආ) ලේඛන ඉදිරිපත් කිරීම, නිසි පරිදි පවත්වා ගැනීම හා විමර්ශනය නිසි අයුරින් සිදු කිරීමට ඕනෑම පුද්ගලයෙකු හට නියම කිරීම.
- (ඇ) ප්‍රකාශයන් සටහන් කිරීම.

(2) උපවගන්තිය (1) යටතේ විමර්ශනය සඳහා කැඳවීම ලබන යම් පුද්ගලයෙක් එම විමර්ශනය සඳහා සහභාගි විය යුතු ය.

**XIV වන පරිච්ඡේදයේ (ඉ) කොටස**  
**සිදු වීම් හදිසි අනතුරු හා රෝග මූලයන් විමර්ශනය කිරීමේ බලය**

281. (1) සේවා ස්ථානයක ඇති වූ හෝ ඇති වූයේ යැයි සැක කරන යම් වෘත්තීය රෝගයක්, සිදු වීමක් හදිසි අනතුරක් හෝ උපද්‍රවයක් පිළිබඳ විධිමත් විමර්ශනයක් කළ යුතු බවට කමිකරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා සමඟ සාකච්ඡාවෙන් අනතුරුව අමාත්‍යවරයා සලකන අවස්ථාවක, එබඳු සිදු වීමක්, හදිසි උපද්‍රවයක් හෝ රෝගයක් පිළිබඳ විමර්ශනය කිරීමට හා එයට හේතු හා අවස්ථාවන් කොමසාරිස් ජනරාල් වෙත වාර්තා කිරීමට සුදුසුකම් ලත් පුද්ගලයෙකු පත් කළ හැකිය.

හදිසි අනතුරු  
විමර්ශනය

(2) මෙම වගන්තිය යටතේ විමර්ශනයක් සිදු කරන ලබන ඕනෑම සුදුසුකම් ලත් පුද්ගලයෙකු හට මෙම වගන්තියේ අරමුණ සඳහා බලය තිබිය යුතු ය.

- (අ) මෙම පරිච්ඡේදයේ විධිවිධානයන් අදාළ වන ඕනෑම ස්ථානයක් හෝ ගොඩනැගිල්ලට පිවිසීම හා පරීක්ෂා කිරීමට,
- (ආ) සාක්ෂිකරුවන්ගේ පැමිණීම බල කිරීමට
- (ඇ) සුදුසුකම් ලත් පුද්ගලයා විසින් අවශ්‍ය යැයි සලකනු ලබන ලේඛන ඉදිරිපත් කිරීමට, සහ
- (ඈ) දිවුරුම් හෝ ප්‍රතිඥා මත ප්‍රකාශයන් සටහන් කිරීමට

බලය තිබිය යුතු ය.

(3) විමර්ශනය සඳහා වූ ක්‍රියා පටිපාටිය සහ ඒ හා කරුණු පිළිබඳව කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් නීතිය පනවනු ඇත.  
 මෙම වගන්තියේ අරමුණ සඳහා "සුදුසුකම් ලත් පුද්ගලයෙක්" යන්නෙන් යම් සිදු වීමක්, හදිසි අනතුරක්, උපද්‍රවයක් හෝ වෘත්තීය රෝගයක් හා සම්බන්ධ ක්ෂේත්‍රයේ දැනුම හා විශේෂඥතාවය සහිත පුද්ගලයෙකු අදහස් කෙරේ.

282. (1) 281 වන වගන්තිය යටතේ විමර්ශනය අවසන් කිරීමෙන් අනතුරුව සුදුසුකම් ලත් පුද්ගලයා විසින් සිය පත්වීමේ දින සිට දින 21ක් ඇතුළත අදාළ වන පරිදි සිදු වී, හදිසි අනතුර හෝ වෘත්තීය රෝගය පිළිබඳ හේතු සහ අවස්ථාවන් සඳහන් කරමින් කොමසාරිස් ජනරාල් වෙත වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර අවශ්‍ය අවස්ථාවන් හිදී අවශ්‍ය යැයි හැඟේ නම් නිරීක්ෂණ ද ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.

සුදුසුකම් ලත්  
පුද්ගලයෙක් විසින්  
වාර්තාවක් ඉදිරිපත්  
කිරීම

(2) කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් එවන් වාර්තාවක් ලැබුණු දින සිට සතියක් ඇතුළත වාර්තාවෙහි අන්තර්ගතය සහ සුදුසුකම් ලත්

පුද්ගලයා විසින් නිරීක්ෂණ ඉදිරිපත් කර තිබේ නම් ඒවාට සමගාව ව අදාළ නිවැරදි කිරීමේ පියවර හා වළක්වා ගැනීමේ පියවර කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් නියම කරනු ලබන කාල සීමාවක් තුළ ඉටු කරන ලෙස සේවයෝජක, පදිංචිකරු හෝ සේවා ස්ථානය භාරව සිටින වෙනත් ඕනෑම පුද්ගලයෙකු වෙත දැනුම් දිය යුතු ය.

(3) (2) වන වගන්තිය යටතේ මෙම දැන්වීම භාර ගනු ලබන, සේවා ස්ථානයක භාරව සිටින සේවයෝජක, පදිංචිකරු හෝ වෙනත් ඕනෑම පුද්ගලයෙකු විසින් (2) වන වගන්තියෙන් නියම කර ඇති පරිදි එම නිවේදනයේ නිශ්චිතව සඳහන් කාලසීමාව තුළ ගනු ලබන නිවැරදි කිරීමේ සහ වළක්වා ගැනීමේ පියවර කොමසාරිස් ජනරාල් වෙත දැනුම් දිය යුතු ය.

283. (1) පෙර දැක්ම අනුව හෝ මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ සිය රාජකාරි ඉටු කිරීමේ දී ලද දැනුම අනුව හෝ තම නිෂ්පාදන හෝ වාණිජ රහස් හෝ වැඩ කිරීමේ පිළිවෙලට ඇතුළත් වන යම් කරුණුද ඇතුළු ව කිසිදු කරුණක් මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ කරනු ලබන පරීක්ෂණයක දී හැර කිසිදු පුද්ගලයෙකු විසින් අනාවරණය නොකළ යුතු ය.

වාණිජ රහස්  
අනාවරණය  
නොකිරීම

(2) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ ලැබුණු වෝදනාවක් සම්බන්ධයෙන් යම් පරීක්ෂණයක් හෝ විමර්ශනයක් කරනු ලබන පුද්ගලයෙකු විසින් අධිකරණය විසින් නියම කරනු ලැබූ විටක දී හැර පැමිණිලිකරු ගේ නම හෝ ඔහු පිළිබඳ වෙනත් විස්තරයක් හෙළි නොකළ යුතු ය.

**XIV වන පරිච්ඡේදයේ (ඊ) කොටස**

**වැඩි දියුණු කිරීමේ නිවේදන සහ වළක්වාලීමේ නිවේදනය**

284. (1) වෘත්තීය සුරක්ෂිතා සහ සෞඛ්‍ය නිලධාරියෙකුගේ අදහස අනුව යම් පුද්ගලයෙකු,

වැඩි දියුණු කිරීමේ  
නිවේදනය

(අ) මෙම පරිච්ඡේදයේ යම් විධිවිධානයක් හෝ ඒ යටතේ පැනවූ යම් රෙගුලාසියක් උල්ලංඝනය කර තිබේ නම්,

හෝ

(ආ) අඛණ්ඩ හෝ නැවතත් සිදුවිය හැකි අවස්ථාවන් යටතේ යම් විධිවිධානයක් උල්ලංඝනය කර තිබේ නම්, සුරක්ෂිතතා සෞඛ්‍ය නිලධාරියා විසින් නිවේදනයෙහි නිශ්චිතව සඳහන් කාල සීමාවක් තුළ එම උල්ලංඝනය කිරීමට පිළියම් යොදන ලෙස අදාළ පුද්ගලයාට වැඩි දියුණු කළ නිවේදනයක් නිකුත් කිරීම මගින් දැනුම් දිය යුතු ය.

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ නිකුත් කරන ලද වැඩි දියුණු කිරීමේ නිවේදනයක් මගින්,



(අ) එබඳු නිවේදනයක් නිකුත් කිරීමට හේතු,  
 (ආ) එබඳු පුද්ගලයෙකු විසින් උල්ලංඝනය කරන ලද  
 මෙම පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන හෝ නියමයන්

නිශ්චිතව දැක්විය යුතු ය.

(3) (1) වන උපවගන්තියෙහි නිශ්චිතව සඳහන් යම් උල්ලංඝනය පුද්ගලයන්ගේ සෞඛ්‍යයට හෝ සුරක්ෂිතතාවයට ආසන්න අනතුරක් ඇති කළ හැකි බවට හෝ එසේ ඇති කිරීමට ඉඩ ඇති බවට සුරක්ෂිත හා සෞඛ්‍යය නිලධාරියා විශ්වාස කරන්නේ නම් , එම සේවා ස්ථානයේ / ආයතනයේ උපකරණ, යන්ත්‍ර සූත්‍ර හෝ සංයෝගයන්ගේ එම අවදානම හෝ තර්ජනය ඉවත් කරන තෙක් එම සේවා ස්ථානය භාවිතය හෝ ක්‍රියාකාරිත්වය වළක්වාලීමේ නිවේදනයක් නිකුත් කරනු ලැබිය හැකිය.

285. වැඩි දියුණු කිරීමේ හෝ වළක්වාලීමේ නිවේදනයක දී වෘත්තිකය සුරක්ෂිත හා සෞඛ්‍යය නිලධාරියකු විසින් අනතුරක් හෝ ආසන්න අනතුරක් ඉවත් කිරීම සඳහා අනුගමනය කළ යුතු පියවර එම නිවේදනයේ නිශ්චිතව සඳහන් කළ හැකිය.

අනතුරු  
 ඉවත්කිරීමට ගත  
 හැකි පියවර

286. . වැඩි දියුණු කිරීමේ නිවේදනයක් හෝ වළක්වාලීමේ නිවේදනයක් නිකුත් කරනු ලැබූ යම් පුද්ගලයෙකු විසින් එවන් නිවේදනයක් නිකුත් කරනු ලැබූ දින 07ක් ඇතුළත එම නිවේදනයේ සමාලෝචනයක් සඳහා කොමසාරිස් ජනරාල් වෙත අභියාචනා කළ හැක

නිවේදනය  
 සමාලෝචන  
 ය

**XIV වන පරිච්ඡේදයේ (උ) කොටස**  
**වැරදි හා දඬුවම්**

287. (1) (අ) ඉහත 277 වන වගන්තියේ සඳහන් යම් නිලධාරියෙකු සතු බලතල ක්‍රියාවට නැංවීමට වුවමනාවෙන්ම ප්‍රමාද කරවන හෝ ඊට බාධා කරන , හෝ  
 (ආ) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ ඔහුට පනවනු ලබන අවශ්‍යතාවයකට අනුකූල වීමට අපොහොසත් වීම , හෝ  
 හා  
 (ඇ) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ ඉදිරිපත් කළ යුතු යම් ලේඛනයක්, සහතිකයක්, නිවේදනයක් හෝ වෙනත් තොරතුරක් ඉදිරිපත් කිරීමට අපොහොසත් වන හෝ  
 (ඈ) යම් තොරතුරක් වුවමනාවෙන්ම සභවන හෝ යම් වැරදි තොරතුරක් දැනුවත්වම ඉදිරිපත් කරන  
 (ඉ) මෙම පරිච්ඡේදයේ යම් විධිවිධානයක් හෝ ඒ යටතේ කරනු ලබන යම් රෙගුලාසියක් උල්ලංඝනය කරන  
 යම් පුද්ගලයෙක් මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ වරදක් සිදු කරයිද.

වැරදි හා  
 දඬුවම්

(2) මෙම පරිච්ඡේදයේ විධිවිධානයන් හෝ ඒ යටතේ ඇති කළ හැකි යම් රෙගුලාසියක්

(අ) සේවා නියුක්තිකයෙකු හෝ පදිංචිකරුවකු විසින්, හෝ  
 (ආ) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ හෝ ඒ යටතේ ඇති කළ රෙගුලාසියක් යටතේ යම් සේවා ස්ථානයක සුරක්ෂිතාව, සෞඛ්‍යය හා සුබසාධනය තහවුරු කිරීමේ වගකීමක් දරන යම් වෙනත් පුද්ගලයෙකු විසින් උල්ලංඝනය වීමක දී,

එම සේවයෝජක හෝ වගකීම් දරන්නා මෙම උල්ලංඝනය වීම වලක්වා ගැනීම සඳහා සියලු සාධාරණ පියවර ගෙන ඇත්තේ නම් හැර එබඳු පුද්ගලයෙකු මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ වරදක් සිදුකර ඇත.

(3) සමාගමක යම් අධ්‍යක්ෂකවරයකු, කළමනාකරුවෙකු, ලේකම්වරයකු, නියෝජිතවරයකු, මෙහෙකරුවෙකු හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ පාර්ශ්වයෙන් සිදු වූ අතපසු වීමක් මත පහසුකම් සැලසීම හේතුවෙන් හෝ එවන් අයකුගේ එකඟ වීම හෝ කැමැත්ත මත මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ වගකීම් දරන්නෙකු විසින් යම් වරදක් සිදු කර ඇති විට එකී වගකීම් දරන්නා සහ එම පුද්ගලයා යන දෙදෙනාම වරදක් සිදු කරයි.

(4) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ වරදකරුවකු වන යම් පුද්ගලයෙක් රුපියල් දසදහසක් නොඉක්මවන දඩයකට යටත්වේ.

(5) (අ) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ වරදකරුවෙකු වන යම් පුද්ගලයෙකුට මෙම දඩයට අතිරේකව හෝ ඒ වෙනුවට සිදුව ඇති උල්ලංඝනයට පිළියම් වශයෙන්, නිශ්චිතව සඳහන් කරන කාලසීමාවක් තුළ, පියවර ගැනීමට අධිකරණය විසින් නියෝග කරනු ලැබිය හැකි,

සහ

(ආ) ඡේදය යටතේ නියෝගයක් ලබන ඕනෑම පුද්ගලයෙකු හට එම පුද්ගලයා විසින් නිවැරදි කිරීමේ පියවරක් ගැනීම සඳහා ලබා දුන් කාලය දීර්ඝ කරන ලෙස ඉල්ලීමක් කළ හැකිය.

(6) එබඳු නියෝගයක් ලබා දුන් විට මෙම වගන්තිය යටතේ වරදකරු වන කිසිදු පුද්ගලයෙක් මෙම වගන්තියේ (5) වන උපවගන්තිය යටතේ අධිකරණය නිශ්චිතව සඳහන් කර ඇති කාල සීමාව තුළ උල්ලංඝනය වීම අඛණ්ඩව සිදුවීම පිළිබඳව වගකිය යුතු නොවේ.

එසේ වුවද, 295 වන වගන්තියේ (2) වන උපවගන්තියට අනුව ප්‍රථමයෙන් ලබා දුන් කාල සීමාව හා ඉන් අනතුරුව නියෝගයකින් ලබා දුන් දීර්ඝ කිරීමේ කාල සීමාව ඉක්මවා යාමෙන් පසුව එබඳු පුද්ගලයෙකු දඩයකට යටත් විය යුතු ය.

288. මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ වරදක් සිදු කර ඇති හා වරදකරු වීමෙන් අනතුරුව ද එම වරද අඛණ්ඩව සිදුකරනු ලබන ඕනෑම පුද්ගලයෙක් තවදුරටත් වරදකරුවෙකු වන අතර එම වරද අඛණ්ඩව සිදු කරන

වරදෙහි  
 අඛණ්ඩතාව

ලබන එක් දිනකට රුපියල් පන්සියයක් බැගින් වූ දඩයකට යටත් විය යුතුයි.

289. සේවයෝජක, පදිංචිකරු හෝ වගකීම දරන්නා විසින් මෙම පනතෙහි යම් විධිවිධානයක් හෝ එම පනත යටතේ ඇති කරන ලද යම් රෙගුලාසියක් උල්ලංඝනය කිරීම හේතුවෙන් යම් පුද්ගලයෙකු මියගිය හොත් හෝ ස්ථිර දුබලතාව ඇතිවන ආකාරයේ ශාරීරික තුවාලවීමක් සිදුවුවහොත් අවස්ථාව පරිදි එම සේවයෝජක, පදිංචිකරු හෝ වගකීම් දරන්නා වෙතත් කිසිදු දණ්ඩනයකට අගතියක් නොවන පරිදි රුපියල් දෙලක්ෂ පනස් පන් දහසකට නොවැඩි දඩයකට යටත්විය යුතු අතර දණ්ඩනීති සංග්‍රහයේ 276 වන වගන්තියේ (4) – (9) දක්වා වූ උපවගන්ති වල විධිවිධානයන්ට ද යටත් වේ. පනවනු ලැබූ දඩය අධිකරණයේ නියමය පරිදි සම්පූර්ණ වශයෙන් හෝ කොටස් වශයෙන් තුවාල වූ පුද්ගලයා හෝ එම පුද්ගලයාගේ පවුලේ සාමාජිකයන්ගේ යහපත සඳහා යෙදවිය හැකිය.

තුවාල ලැබූ පුද්ගලයාගේ හෝ පවුලේ යහපත සඳහා දඩය යෙදවීම

290. යම් පුද්ගලයෙකු -

- (අ) මෙම පනතෙහි අරමුණ සඳහා හෝ ඒ යටතේ ඇති කළ යම් රෙගුලාසියක් සඳහා හෝ නියම කරනු ලැබූ යම් සහතිකයක් ව්‍යාජ ලෙස සකස් කිරීම හෝ හොරෙන් අනුකරණය කිරීම,
- (ආ) යම් කරුණක් වැරදි සහගත බව දැන දැනම එම සහතිකය ලබා දීම හෝ අත්සන් කිරීම,
- (ඇ) එසේ ව්‍යාජ ලෙස හෝ කුට ලෙස සකස් කරන ලද එබඳු සහතිකයක් භාවිතා කිරීම හෝ දැනුවත්ව වෙනස් කිරීම,
- (ඈ) එබඳු සහතිකයක නම් කර ඇති වෙනත් පුද්ගලයෙකු ලෙස පෙනී සිටීම.
- (ඉ) මෙම පරිච්ඡේදයේ 274 වන වගන්තිය යටතේ පත් කරන ලද කිසියම් පුද්ගලයෙකු ලෙස පෙනී සිටීම හෝ ඉදිරිපත් වීම,
- (ඊ) එබඳු කුට හෝ ව්‍යාජ ලේඛන සැකසීම, ලබා දීම, අත්සන් තැබීම, වෙනස් කිරීම, සකස් කිරීම, භාවිතා කිරීම, අන් අයකු ලෙස පෙනී සිටීමට හෝ මවා පෑම කැමැත්තෙන් සිදු කිරීම,
- (උ) මෙම පරිච්ඡේදයේ අරමුණු හෝ ඒ යටතේ ඇතිකරන ලද රෙගුලාසියක් සඳහා අවශ්‍ය වන කිසියම් ලේඛනයක්, නිවේදනයක්, සහතිකයක්, ලිපියක් වැරදි සහගත යමක් වූවමනාවෙන් ඇතුළත් කිරීම,
- (ඌ) මෙම පරිච්ඡේදයේ අරමුණු සඳහා හෝ පරිච්ඡේදය යටතේ අවශ්‍ය වන ව්‍යාජ ප්‍රකාශයක් සකස් කිරීම හෝ අත්සන් තැබීම.
- (එ) එබඳු ව්‍යාජ ඇතුළත් කිරීමක් හෝ ප්‍රකාශයක් දැනුවත් ම භාවිතා කිරීම,

ව්‍යාජ සහතික හා සම්බන්ධ වැරදි

යනාදිය මගින් මේ හා සම්බන්ධ වෙනත් කිසිදු දණ්ඩනයකට අගතියක් නොවන පරිදි මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ වරදක් සිදු කරන අතර වරදකරු විමෝන් අනතුරුව රුපියල් පනස් දහසකට නොවැඩි දඩයක් හෝ මාස 06 කට නොවැඩි සිරගත කිරීමක් හෝ එම දඬුවම් දෙකෙන් එකකට යටත් විය යුතු ය.

291. (1) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ සියලු වැරදි මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරියේ විභාග කළ යුතු ය.

දඬුවම් හා අයකර ගැනීම සඳහා නඩු පැවරීම හා දඩවල අදාලත්වය

(2) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ ඕනෑම නීති කෘත්‍යයක දී එම සේවා ස්ථානයක පනතේ අර්ථ දැක්වීම අනුව සේවා ස්ථානයක් ලෙස චෝදනාවේදී සඳහන් කිරීම් සඳහා ප්‍රමාණවත් වන අතර, එහි දී සේවයෝජකයාගේ නම හෝ සේවා ස්ථානය භාරව සිටින පුද්ගලයාගේ ආයතනයක් වන විට එම ආයතනයේ නම සඳහන් කිරීම සිදුකළ යුතු වේ.

(3) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ විමර්ශනයක් කිරීම සඳහා පත් කරනු ලබන යම් පුද්ගලයෙකු හෝ පුද්ගලයන් මහින් සකස් කරන ලද වාර්තාවක් යම් සේවා ස්ථානයක අනතුරක් හා සම්බන්ධව 1979 අංක 15 දරන අපරාධ නඩු විධාන පනතේ XI වන පරිච්ඡේදයට අනුව සිදු කරනු ලබන විමර්ශනයක දී එම වාර්තාව හෝ විමර්ශන කටයුතු වලදී මෙම පරිච්ඡේදයේ යම් විධිවිධානයන්ට හෝ ඒ යටතේ ඇති කළ රෙගුලාසි හෝ නියෝගයන්ට අනුකූලව අනතුරු සිදුවන අවස්ථාවේ හෝ ඊට පෙර කටයුතු කර ඇති විට එවන් පුද්ගලයෙකු නඩු කටයුතු වලට යටත්වන අතර එලෙස අනුකූල ලෙස කටයුතු නොකිරීම වාර්තාව හෝ විමර්ශනයේ තීරණය ලබා දී මාස 03ක් ඇතුළත සිදුකළ යුතුවේ.

(4) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ අයකරනු ලබන හා පනවනු ලබන දඩ මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ ප්‍රකාශිතව තිබේ නම් හැර ඒකාබද්ධ අරමුදලට ගෙවිය යුතු ය.

292. මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ හෝ ඒ යටතේ ඇති කළ යම් රෙගුලාසියක් හෝ නියෝගයක් අනුව සාමාන්‍ය ලේඛනයේ හෝ වෙනත් ලේඛනයක සේවා ස්ථානයේ සේවයෝජක හෝ ඔහු විසින් ලිඛිතව බලය පවරනු ලැබූ වෙනත් පුද්ගලයෙකු කරන ලද ඇතුළත් කිරීමක් වෙතොත් එම ඇතුළත් කිරීම ආවේශ්‍යතා සාක්ෂියක් වශයෙන් සේවයෝජකයාට එරෙහිව භාවිතා කළ හැකිය. මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ හෝ ඒ යටතේ ඇති කරන ලද යම් රෙගුලාසියක් හෝ නියෝගයක් යටතේ ඇතුළත් කිරීමට අවශ්‍යය වන යම් සටහනක් ඇතුළත් නොකර තිබේ ද එය ද ආවේශ්‍යතා සාක්ෂියක් ලෙස පිළිගත යුතු ය.

කරුණු වල ආවේශ්‍යතාවය

293. (1) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ නිකුත් කිරීමට බලය ඇති හෝ නිකුත් කළ යුතු සිතාසි හෝ නියෝග ඇතුළත්ව ඕනෑම ලේඛනයක්,

සිතාසි නිකුත් කිරීම

- (අ) යම් පුද්ගලයෙකුට එය ලැබීමට සැලැස්වීම මගින් හෝ එම පුද්ගලයාගේ පදිංචි ස්ථානයට එය යැවීම හෝ ලියාපදිංචි තැපෑලෙන් යැවීම මගින්,
- (ආ) යම් ආයතනයක කොටස්කරුවකුට ලැබීමට සැලැස්වීම හෝ ආයතනයේ කාර්යාලයීය ලිපිනයේ තැබීම හෝ ලියාපදිංචි තැපෑලෙන් එම කාර්යාලයට හෝ කාර්යාල ලිපිනය වශයෙන් අවසන් වශයෙන් දැන සිටි ස්ථානයට යැවීමෙන්, හෝ

(ඇ) සේව්‍යෝජක, පදිංචිකරු හෝ සේවා ස්ථානය භාරව සිටින පුද්ගලයෙකු වෙත 299 වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියේ නිශ්චිතව සඳහන් පරිදි ලබා දීමෙන් හෝ එහි සත්‍ය පිටපතක් සේවා ස්ථානයට ලබා දීමෙන් භාරදිය හැකිය.

(2) මෙවන් කවර හෝ ලේඛනයක් සේව්‍යෝජකයාගේ පදිංචිකරු හෝ එම සේවා ස්ථානය භාරව සිටින පුද්ගලයෙකුට නම වෙනත් විස්තරයක් රහිතව නියමිත ලිපි යැවීමේ ලිපිනයට "සේව්‍යෝජක" හෝ "සේවා ස්ථානය භාරව සිටින පුද්ගලයාට" යැවිය හැකිය.

(3) මෙම පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන සිදු කළ යුතු යම් නව්‍යකරණයට යටත්ව පනත යටතේ ඕනෑම ලේඛනක් පුද්ගලයෙකුට ආයතනයකට, අයිතිකරුට හෝ සේව්‍යෝජකට හා යැවීම, ලිපිනය යෙදීම හා භාර දීම සිදු කළ යුතු ය.

**XIV වන පරිච්ඡේදයේ (ඌ) කොටස**  
**සේව්‍යෝජක හෝ වෙනත් පුද්ගලයෙකුට වගකීමෙන් නිදහස් කිරීම**

294. (1) අවස්ථාව පරිදි යම් සේව්‍යෝජකයෙකු, පදිංචිකරුවෙකු හෝ වෙනත් ඕනෑම පුද්ගලයෙකු මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ යම් වරදකට චෝදනාව ලැබූ විට එම පුද්ගලයා විසින්,

(අ) මෙම පරිච්ඡේදය හෝ එම පනත යටතේ ඇති කරන ලද යම් රෙගුලාසියක් හෝ නියෝග යටතේ කටයුතු කිරීමට ඔහු විසින් නිසි පරිදි අනලස්ව කටයුතු කර ඇති බවට, හෝ

(ආ) වෙනත් පුද්ගලයෙකු විසින් සේව්‍යෝජක, පදිංචිකරු හෝ වෙනත් අයකුගේ එකඟවීම, කැමැත්ත හෝ වූවමනාවෙන් මඟ හැරීම රහිතව මෙම වරද සිදු කර ඇති බවට, හෝ

(ඇ) සේවා යෝජක, පදිංචිකරු හෝ වෙනත් පුද්ගලයෙකු, යම් නිශ්චිත අනතුරක් කළමනාකරණය කිරීමේ අරමුණෙන් යම් අදාළ භාවිතයක් අනුගමනය කළ බවට,

අධිකරණය සෑහීමකට පත්වන අයුරින් තොරතුරු හා සාක්ෂි නිසි පරිදි ඉදිරිපත් කිරීම සිදු කළ විට අවශ්‍ය පරිදි එම සේව්‍යෝජක, පදිංචිකරු හෝ වෙනත් පුද්ගලයා ද එම වරද සම්බන්ධව වරදකරු නොවේ.

සේව්‍යෝජක  
 ක පදිංචිකරු  
 හෝ වෙනත්  
 පුද්ගලයකුට  
 වගකීමෙන්  
 නිදහස් වීමට  
 ඇති අයිතිය

**XIV වන පරිච්ඡේදයේ (එ) වන කොටස**  
**විවිධ /වෙනත්**

295. (1) සේවයේ දී සුරක්ෂිතතාව හා සෞඛ්‍යයට විශේෂිත අනතුරක් වන හෝ අවදානමක් සහිත යම් සේවා ස්ථානයක සේවා නියුක්තිකයන් කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් නියම කරනු ලබන කාල පරාසයක් තුළ පූර්ව හෝ කාලීන වෛද්‍ය පරීක්ෂණයකට ලක්විය යුතු බවට කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් නියම කළ හැකිය. මෙබඳු වෛද්‍ය පරීක්ෂණයක් එම අදාළ ක්ෂේත්‍රයෙහි විශේෂඥයකු විසින් සේවා යෝජකෙගේ වියදමෙන් සිදුකළ යුතු ය. එබඳු ගාස්තු කිසිවක් සේවකයන්ගෙන් අයකර ගත නොගතයුතු ය.

වෛද්‍ය පරීක්ෂණ

(2) මෙම වගන්තියේ අරමුණ සඳහා සේවා නියුක්තිකයන් යම් විශේෂිත අවදානමකට හෝ අනතුරකට අනාවරණයක් වීමට අවස්ථාව ඇති සේවා ස්ථාන, එම කර්මාන්තයේ ස්වභාවය අනුව අමාත්‍යවරයා විසින් නම් කළ යුතු ය.

296. සේවා ස්ථානයේ හදිසි අනතුරකින් හෝ රෝගයක් හේතුවෙන් සේවා ස්ථානයක මරණයක් වාර්තා වූ විට 1979 අංක 15 දරන දරන අපරාධ විධිවිධාන සංග්‍රහ පනත යටතේ විමර්ශනය සිදු කරනු ලබන පරීක්ෂකයා හෝ මහේස්ත්‍රාත්වරයා විසින් එබඳු විමර්ශනයක් සඳහා වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාවය හා සෞඛ්‍යය නිලධාරියෙකු සහ අවශ්‍ය වේ නම් සහයවීම පනත යටතේ පත් කරන ලද වෙනත් නිලධාරීන්ගේ සහායාගීත්වය තහවුරු කිරීමට බැඳී සිටී.

සේවා ස්ථානයේ හදිසි අනතුරකින් හෝ රෝගයකින් මරණයක් සිදුවීම

297. (1) "සාමාන්‍ය ලේඛනය" වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන ලේඛනයක් සෑම සේවා ස්ථානයකට නියමකරනු ලබන ආකාරයෙන් පවත්වා ගත යුතු ය.

සාමකාමී ලේඛනය

(2) සේවා ස්ථානයේ සිදුවන සියලු හදිසි අනතුරු හා සම්බන්ධව සාමකාමීව ලේඛනය පවත්වා ගැනීම සෑම සේවායෝජකයෙකුගේම වගකීම වන අතර 283 වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තිය යටතේ නිශ්චිතව සඳහන් කරන පුද්ගලයෙකුට එම හදිසි අනතුරු වාර්තාවන් හි උද්ධෘත ඉදිරිපත් කළ යුතු ය.

(3) මෙම පරිච්ඡේදය අනුගමනය කරමින් පවත්වා ගෙන යනු ලබන සාමාන්‍ය ලේඛන හා අනෙකුත් සියළු ලේඛන හා වාර්තා සුරක්ෂිතව තබාගත යුතු අතර වසර දෙකක් හෝ නිශ්චිතව සඳහන් කරනු ලබන කාලසීමාවක් සඳහා වන වගන්තිය යටතේ පත්කරනු ලැබූ ඕනෑම නිලධාරියෙකුට පරීක්ෂාවක් සඳහා ලබාදිය යුතු ය.

298. (1) සේවා ස්ථානයට ඇතුල්වන ස්ථානයේ හෝ සේවා නියුක්තිකයන් සාමාන්‍යයෙන් එක්රැස් වන කවර හෝ ස්ථානයකට සුරක්ෂිත හා සෞඛ්‍යය නියෝජිතයාගේ නම හෝ සුරක්ෂිතතා හා සෞඛ්‍යය කමිටුවේ සාමාජික නම් සඳහන් නිවේදනයක් ප්‍රදර්ශනය කළ යුතු ය.

සුරක්ෂිතතාව හා සෞඛ්‍ය සම්බන්ධ පුද්ගලයන්ගේ විස්තර

එසේම කම්කරු කොමසාරිස් (කර්මාන්ත සුරක්ෂිතතා) ප්‍රධාන කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරු හා කලාප කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂක ඉංජිනේරු වෛද්‍ය නිලධාරී හා කොමසාරිස් ජනරාල් යන අයගේ ලිපිනයන් හා දුරකථන අංකය ද ප්‍රදර්ශනය කළ යුතු ය.

(2) මෙම පරිච්ඡේදයේ යාවත්කාලීන කළ පිටපතක් හා ඒ යටතේ ඇතිකළ රෙගුලාසි තොරතුරු සෑම සේවා ස්ථානයක පවත්වාගතයුතු අතර යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු ඉල්ලා සිටි විට ලබා දිය යුතු ය.

299. (1) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ අවශ්‍යවන කවර හෝ කරුණක් සම්බන්ධයෙන් හෝ මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ බලය පැවරෙන කවර හෝ කරුණක් සම්බන්ධයෙන් අමාත්‍යවරයා විසින් රෙගුලාසි පවත්වනු ලැබිය හැකිය.

රෙගුලාසි

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ පවරා ඇති බලතල වලට අගතියක් නොවන පරිදි, අමාත්‍යවරයා විසින් පහත සඳහන් සියළු හෝ යම් කරුණු සම්බන්ධව රෙගුලාසි පැනවිය හැකිය.

- (අ) සුරක්ෂිතතාව හා සම්බන්ධ ප්‍රමිතීන් භාවිත සංග්‍රහය හෝ මග පෙන්වීම්;
- (ආ) සේවයේ දී සෞඛ්‍යය හා සුබසාධනය;
- (ඇ) සේවයේ දී සුරක්ෂිතතාව, සෞඛ්‍යය හා සුබසාධනය පිළිබඳව භාවිතයන් සම්බන්ධව සංග්‍රහ පැනවීම සඳහා අවශ්‍ය වන මඟ පෙන්වීම් හා නිර්ණායක;
- (ඈ) වැසිකිළි හා කැසිකිළි සේදීමේ පහසුකම් හා කෑම කන කාමර ;
- (ඉ) අන්තරාදායක සිදුවීම් හා කාර්මික රෝග දැනුම්දීම;
- (ඊ) ඇස් ආරක්ෂා කිරීම හා ප්‍රථමාධාර;
- (උ) කර්මාන්තශාලා ලියාපදිංචි කිරීම හා කර්මාන්තශාලා ගොඩනැගිලි සඳහා අනුමැතිය ලබා දීම;
- (ඌ) හුමාල බොයිලේරු ලියාපදිංචි කිරීම;
- (එ) හුමාල බොයිලේරු සහ අනෙකුත් පීඩන භාජන පරීක්ෂා කිරීම සඳහා සහතික නිකුත් කිරීම;
- (ඒ) සේවා නියුක්තිකයින් අධික ශබ්දයෙන් ආරක්ෂා කිරීම;
- (ඔ) ආලෝකමත් කිරීමේ පොදු සම්මත;
- (ඕ) කර්මාන්තශාලා සුරක්ෂිතතා හා සෞඛ්‍ය කමිටු පිහිටුවීම;
- (ක) කර්මාන්තශාලා ස්වයං විගණනය කිරීම;
- (බ) ඔසවන යන්ත්‍ර, සෝපාන, දම්වැල්, කඹ, කප්පි, උපකරණ, දොඹකර සහ වෙනත් ඔසවන යන්ත්‍ර පිළිබඳ ප්‍රමිතීන් හා නියමයන්;
- (ග) ඔසවන උපකරණ පරීක්ෂා කිරීම සඳහා සහතික නිකුත් කිරීම.

(3) මෙම වගන්තිය යටතේ අමාත්‍යවරයා විසින් පනවනු ලබන සෑම රෙගුලාසියක් ම ගැසට් පත්‍රයෙහි පළ කළ යුතු අතර එසේ පළකිරීමෙන් අනතුරුව රෙගුලාසියෙහි නිශ්චිතව සඳහන් වන දිනයෙහි සිට ක්‍රියාත්මක විය යුතු ය.

(4) මෙම පරිච්ඡේදය යටතේ අමාත්‍යවරයා විසින් පනවනු ලබන සෑම රෙගුලාසියක්ම ගැසට්පත්‍රයෙහි පළකර මාස 06ක් ඇතුළත අනුමැතිය සඳහා පාර්ලිමේන්තුවට ඉදිරිපත් කළ යුතු ය. එසේ අනුමත නොකරන කිසිදු රෙගුලාසියක් එසේ අනුමැතිය නොලබන දින සිට අවලංගු විය යුතු අතර ඒ යටතේ පෙර සිදුකළ කිසිවකුට අගතියක් නොවන පරිදි එය සිදුවිය යුතු ය.

(5) එසේ අමාත්‍යවරයා විසින් පනවන ලද යම් රෙගුලාසියක් අවලංගු වන දිනය පිළිබඳව නිවේදනයක් ගැසට් පත්‍රයේ පළ කළ යුතු ය.

**XV වන පරිච්ඡේදය**  
**පොදු විධිවිධාන**

300. (1). පැය ගණන අනුව හෝ දින ගණන අනුව වේතන ගෙවනු ලබන, කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක් සපයන ස්ථානයක සේවයේ නියුක්ත සේවා නියුක්තිකයෙකු, ඔහු සේවයේ යෙදිය යුතු නිවාඩු දිනයක් ද ඇතුළත් කිසියම් දිනයක එම කර්මාන්තයේ හෝ සේවාවේ සේවයෝජකයා විසින් දවසකට වැඩෙහි යෙදිය යුතු යැයි නියම කර ඇති සාමාන්‍ය කාලයට අඩුවෙන් සේවයේ යෙදී ඇති කල්හි, (මෙම කාල සීමාවට මෙයින් පසු මෙම වගන්තියෙහිදී “සාමාන්‍ය වැඩ කරන දිනය” යැයි කියනු ලැබේ.) ඔහු සාමාන්‍ය වැඩ කරන දිනයේ සම්පූර්ණ වශයෙන්ම සේවයේ යෙදුණු හැටියට සලකනු ලබන අතර ඔහුගේ වේතනය ද එසේ ගණන් ගනු ලැබේ. එසේ කරනු ලබන්නේ එම සාමාන්‍ය වැඩ කරන දිනයේ ඔහුගේ වැඩ නොකිරීමට හේතුව, වැඩ කිරීමට ඔහුගේ ඇති අකැමැත්ත නිසා නොව, ඔහුට වැඩ නොසැපයීමෙන් සේවයෝජකයා මගින් සිදුවූ අඩුපාඩුවක් හැටියට සලකනු ලැබුවහොත් පමණකි.

සාමාන්‍ය දවසේ අඩුවෙන් වැඩ කරන හෝ යම් දිනක කිසිම වැඩක නොයෙදෙන සේවකයන්ගේ වේතන

(2). ස්වකීය අසනීපය නිසා හෝ වැඩ කරන්නට ඇති ස්වකීය අකැමැත්ත නිසා හෝ සාමාන්‍ය වැඩ කරන දිනයකට අඩු වූ කාල සීමාවක් කිසියම් දවසක දී යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු වැඩෙහි යෙදුන හොත් වැඩ කළ කාලය සාමාන්‍ය වැඩ කරන දවසේ කාලයේ යම් කොටසක් ද සාමාන්‍ය වැඩ කරන දවසට නියම වේතනයෙන් එකී කොටස එකී කාලය සඳහා සේවයෝජකයා විසින් සේවා නියුක්තිකයාගේ වේතනය මෙන් ඔහුට ගෙවිය යුතු ය.



301. (1). මෙම පනත මගින් සේවා ගිවිසුම් සඳහා සම්පූර්ණ කළ යුතු අවම අවශ්‍යතාවයන් නියම කරනු ලැබේ. සාමූහික ගිවිසුම් හා සේවා ගිවිසුම් තුළින් සේවා නියුක්තිකයෙකුට හෝ සේවා නියුක්තිකයන්ට අතිරේක හෝ වඩාත් වාසිදායක වන අයිතිවාසිකම් ලබා දීම මෙම පනතෙහි කිසිදු විධිවිධානයක් මගින් වළක්වනු නොලබන බව සැලකිය යුතු ය.

උපකොන්ත්‍රාත්කරු  
තම සේවකයින්ට  
වේතන ගෙවීම්  
පැහැර හරින  
අවස්ථාවක ප්‍රධාන  
කොන්ත්‍රාත්කරු  
ගෙවිය යුතු බව

(2) මෙම පනත මගින් ප්‍රදානය කරන ලද කිසියම් අයිතිවාසිකම් අත්හැරීම සඳහා අදහස් කරනු ලබන සේවා ගිවිසුමක කිසියම් විධිවිධානයක් ශුන්‍ය හා බලරහිත විය යුතු ය.

302. යම්කිසි කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක යම් වැඩක් භාර ගෙන සිටින (මේ වගන්තියේ මින් පසු කොන්ත්‍රාත්කරු වශයෙන් සඳහන් කරනු ලබන) තැනැත්තෙකු (මේ වගන්තියෙහි මින් පසු උපකොන්ත්‍රාත්කරු වශයෙන් සඳහන් කරනු ලබන) වෙනත් යම් තැනැත්තෙකු සමඟ ඒ වැඩය සම්පූර්ණයෙන් හෝ එහි යම් කොටසක් හෝ කිරීම සඳහා ගිවිසුමකට බැඳෙන අවස්ථාවක දී ඒ ගිවිසුම ක්‍රියාවෙහි යෙදීමෙහි ලා නමා විසින් යොදවනු ලැබූ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට මෙම පනත ප්‍රකාරව වේතන ගෙවීම උප කොන්ත්‍රාත්කරු පැහැර හැරියහොත්, ඒ සේවා නියුක්තිකයාට ගෙවිය යුතු වේතන ගෙවීමට කොන්ත්‍රාත්කරු බැඳී සිටින්නේ ය.

303. (1). සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ ආසන්න ම සේවයෝජකයා ද වෙනත් තැනැත්තෙකු යටතේ සේවා නියුක්තියෙහි යෙදී සිටින හා ඒ සේවා නියුක්තිකයා එකී වෙනත් තැනැත්තාගේ කාර්යය සඳහා වැඩක යොදවනු ලැබ සිටී නම්, මේ පනතේ කාර්යය සඳහා එකී වෙනත් තැනැත්තා ආසන්නම සේවයෝජකයා සමඟ හවුලේ ඒ සේවා නියුක්තිකයාගේ සේවයෝජකයා ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

ළඟම සේවයෝජකයා  
වෙනත් තැනැත්තකු  
යටතේ සේවයේ යෙදී  
සිටීම

(2). මෙම පනත යටතේ සේවයෝජකයා යටත්වීමකට බැඳී ඇති කිසියම් වරදක් ඇත්ත වශයෙන්ම කිසියම් කළමනාකරුවෙකු, නියෝජිතයකු හෝ සේවා නියුක්තිකයෙකු හෝ වෙනත් තැනැත්තෙකු විසින් කර ඇති කල්හි, ඉදින් එම කළමනාකරු, නියෝජිතයා, සේවා නියුක්තිකයා හෝ වෙනත් පුද්ගලයා සේවයෝජකයා වී නම් ඔහුට විරුද්ධව ක්‍රියා කෙරෙන ආකාරයට ම එම කළමනාකරුට, නියෝජිතයාට, සේවා නියුක්තිකයාට හෝ වෙනත් පුද්ගලයාට විරුද්ධව ක්‍රියා කරනු ලබන අතර, සේවයෝජකයා සමගින් ම හෝ සේවයෝජකයා වරදකරු වීමෙන් ප්‍රථම හෝ පසුව හෝ පූර්වෝක්ත පුද්ගලයා සේවයෝජකයා වී නම්, යම් දඬුවමක් ලැබෙන්නේ ද, එම දණ්ඩනයට ඔහු යටත් වන්නේ ය.

304. මේ පනතේ මේ කොටසේ විධිවිධාන අතුරින් යම් විධිවිධානයක් අනුව කටයුතු කිරීම පැහැර හරින සෑම සේවයෝජකයෙක් ම වරදක් කරන අතර එම වරද ප්‍රථම වතාවට කරන ලද වරදක් වන අවස්ථාවක රුපියල් 5000 ක් නොඉක්මවන්නා වූ දඩයකට එම වරද දෙවන වරට කරන ලද අවස්ථාවක රුපියල් 5000 ට නොඅඩු රු.10,000ට නොවැඩි දඩයකට

සහ එම වරද තදාන්තර වරදක් වන අවස්ථාවක රුපියල් 10,000ට නොඅඩු රුපියල් 25,000 නොඉක්මවන්නා වූ දඩයකට හෝ මාස 06ක් නොඉක්මවන කාලයකට දෙආකාරයෙන් එක් ආකාරයකට බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ ඒ දඩය හෝ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දෙකටම හෝ ඔහු යටත් විය යුතු ය.

**XVI වන පරිච්ඡේදය**  
**ලේඛන පැවැත්වීමට අදාළ විධිවිධාන**

305. (1). සෑම සේවයෝජකයෙකු විසින් ම සේවයේ නියුක්ත කරන සේවා නියුක්තිකයෙකු සම්බන්ධව පහත සඳහන් කරුණු අන්තර්ගත වන පරිදි සේවා වාර්තාවක් තබා ගත යුතු ය.

සේවයෝජක විසින් සේවා වාර්තාවක් තබා ගැනීම.

(අ) සේවනියුක්තිකයන්ගේ නම, ලිපිනය, ජාතික හැඳුනුම්පත් අංකය

(ආ) සේවා නියුක්තිය ආරම්භ කළ දිනය හා ආරම්භක මූලික වැටුප, පත්වීම් කරනු ලැබූ තනතුර

(ඇ) සේවා නියුක්තිකයා ශ්‍රී ලංකාවේ පුරවැසියෙකු නොවේ නම් එකී සේවනියුක්තිකයන්ගේ පුරවැසිභාවය, සේවා නියුක්තිකයාට ශ්‍රී ලංකාව තුළ සේවය කිරීම සඳහා ඇති අයිතිය පිළිබඳ තොරතුරු

(ඈ) සේවා නියුක්තිකයන් සමඟ එළඹෙන ලද රැකියා ගිවිසුම්

(2). සෑම සේවයෝජකයෙකු විසින් ම සේවයේ නියුක්ත කරන සේවා නියුක්තිකයෙකු සම්බන්ධ ව පහත සඳහන් කරුණු අන්තර්ගත වන පරිදි වේතන ගෙවීම පිළිබඳ වාර්තාවක් තබා ගත යුතු ය.

වේතන වාර්තාවක් තබා ගැනීම

(අ) සේවා නියුක්තිකයන්ගේ නම

(ආ) සේවා නියුක්තිකයන්ගේ වයස, ජාතික හැඳුනුම්පත් අංකය

(ඇ) සේවා නියුක්තිකයන් විසින් සේවය කරන ලද පැය (හෝ දින/මාස) ගණන සහ වේතන (මූලික වේතනය)

(ඈ) අදාළ වේ නම්, කාර්යය සාධනය මත පදනම් වූ වේතනය

(ඉ) උපවය වී ඇති හෝ ගෙවන ලද මුළු අතිකාල දීමනා සහ යොදා ගන්නා ලද සාමාන්‍ය ගණනය කිරීමේ යාන්ත්‍රණයක්

(ඊ) ගෙවීම් කරන ලද ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු සහ පෝය දින නිවාඩු

(උ) ගෙවන ලද වේතනය සහ එයින් සිදුකරන ලද කිසියම් අඩු කිරීම්

(ඌ) ගෙවන ලද දීමනා

(3) සෑම සේවයෝජකයෙකු විසින් ම සේවයේ නියුක්ත කරන සේවා නියුක්තිකයෙකු සම්බන්ධව පැමිණීමේ ලේඛනයක් තබා ගත යුතු ය.

පැමිණීමේ ලේඛනයක් තබා ගැනීම

(අ) සේවා නියුක්තිකයන්ගේ නම, ජාතික හැඳුනුම්පත් අංකය

(ආ) සේවා කාලය සනාථ වන සේවා ස්ථානයට වාර්තා කරන ලද සේවා ස්ථානයෙන් පිටත් වූ වේලාව ඇතුළත්ව සේවය සඳහා පැමිණීමේ සටහන

(ඇ) සේවා නියුක්තිකයාගේ අත්සන හෝ ඇඟිලි සලකුණ හෝ වෙනත් ආකාරයක සේවය කළ බව සනාථ වන ක්‍රමයක්

(4) එකී වාර්තා විද්‍යුත් පිටපත් හෝ දෘඩ පිටපත් ලෙස තබාගත හැකි අතර, සේවා නියුක්තිකයා හෝ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් සේවා ස්ථානය තුළ දී එකී වාර්තා පරීක්ෂා කරනු ලැබීම සඳහා පහසුකම් පැවතිය යුතු වේ.

විද්‍යුත් හෝ දෘඩ පිටපත් තබා ගැනීම

(5) මෙම පනත යටතේ සම්මත කරන ලද නියෝග ප්‍රකාරව සේවයෝජකයින් විසින් එකී වාර්තා තබා ගැනීම හා ඇතුළත් කළ යුතු සංසටක පිළිබඳව අතිරේක විධිවිධාන අමාත්‍යවරයා විසින් නියම කළ හැකි ය.

306. (1) සේවයෝජකයෙකු වශයෙන් යම් වේතන කාලයක් සම්බන්ධයෙන් යම් ලේඛනයක් (විද්‍යුත් හෝ දෘඩ) තබන හෝ තබා ගෙන ඇති සෑම තැනැත්තෙකුම ඒ වේතන කාලයේ අවසන් දිනයෙන් ආරම්භ වන අවුරුදු හතරක කාලයක් ඒ ලේඛන සුරක්ෂිතව තබා ගත යුතු ය. තව ද, කම්කරු කොමසාරිස්වරයා ජනරාල්වරයා විසින් හෝ යම් නියමිත නිලධාරියෙකු විසින් හෝ නියම කරනු ලැබූ විට පරීක්ෂා කර බැලීම සඳහා ඒ ලේඛනය හෝ ඒ ලේඛනයේ යම් කොටසක හෝ සැබෑ පිටපතක් ඉදිරිපත් කළ යුතු ය. නැතහොත් එවැනි පිටපතක් සකස් කිරීමට ඉඩ දිය යුතු ය.

ලේඛන තබා ගත යුතු කාලසීමාව

(2) සේවා නියුක්තිකයාගේ නම, වැඩ කරන ලද දින ගණන, වැඩ කරන ලද මුළු පැය ගණන හා අතිකාල පැය ගණන, ලබා ගෙන ඇති සති, පෝය, වාර්ෂික, ප්‍රසිද්ධ හා වෙනත් නිවාඩු ගණන වේතනයෙන් අඩු කරන ලද සියලුම අඩු කිරීම් වල විස්තර ඇතුළත් වැටුප් පත්‍රිකාවක් සේවයෝජක විසින් ඔහුගේ සේවා නියුක්තිකයාට වේතන ගෙවීමෙන් පසු දින 03ක් ඇතුළත භෞතික ව හෝ විද්‍යුත් ක්‍රමයට හෝ ලබා දිය යුතුය.

වැටුප් පත්‍රිකාවක් ලබා දීම

(3) කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයේ යොදවනු ලැබූ යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ හෝ පුහුණුවන්නකුගේ සේවය හෝ පුහුණු වන කාලය අවසන් කරනු ලබන අවස්ථාවක දී එම සේවා නියුක්තිකයාගේ හෝ පුහුණුවන්නාගේ නම, තනතුර, සේවය කළ කාලය හෝ පුහුණු වූ කාලය ආදී විස්තර ඇතුළත් සේවා සහතිකයක්

සේවය අවසන් කරන අවස්ථාවක දී සේවා වාර්තාවක් ලබා දීම

සේවයෝජකයා විසින් සේවා නියුක්තිකයාට හෝ පුහුණු වන්නාට නිකුත් කළ යුතුයි.

**XVII වන පරිච්ඡේදය**

**ඇතුළුවීම් හා පරීක්ෂා කිරීම් ආදී කටයුතු සඳහා පරීක්ෂණ නිලධාරීන් සතු බලතල**

307. (1). පහත සඳහන් කටයුතු සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට හෝ නියමිත කිසියම් නිලධාරියෙකුට බලය ඇත්තේ ය --

(අ) කිසියම් කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක් මෙම පනතේ විධිවිධාන අනුව කටයුතු කරන්නේ යැයි දැන ගැනීම සඳහා හෝ මෙම පනත මගින් හෝ එය යටතේ තැබිය යුතු යැයි හෝ ප්‍රදර්ශනය කළ යුතු යැයි නියම වී ඇති කිසියම් ලේඛන පොතක් , පොතක් හෝ දැන්වීමක් පරීක්ෂා කිරීම සඳහා, දිවා කාලයේදී හෝ රාත්‍රී කාලයේදී සෑහෙන කවර වේලාවකදී වුවද, කවර කර්මාන්තයකට හෝ සේවාවක් සපයනු ලබන ස්ථානයක් හැටියට පාවිච්චි කරනු ලබන්නේ යැයි කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් තැන හෝ නියමිත නිලධාරී තැන විශ්වාස කරන කවර ස්ථානයකට වුවද ඇතුළුවීමට හා පරීක්ෂා කිරීමට,

ඇතුළත් වීම් හා පරීක්ෂා කිරීම් ආදී කරුණු සඳහා බලතල

(ආ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් තැන හෝ එබඳු නිලධාරියෙකු එබඳු කිසියම් ස්ථානයක් හෝ තැනක් පරීක්ෂා කරන පරිදි පරීක්ෂාව සඳහා එබඳු කිසියම් ලේඛන පොතක් හෝ පොතක් නොලැබුණහොත් එබඳු කිසියම් ස්ථානයකදී හෝ තැනකදී නැතහොත් කොමසාරිස් ජනරාල් තැනගේ හෝ එබඳු නිලධාරී තැනගේ කාර්යාලයේදී එම ලේඛන පොත හෝ පොත නියමිත දිනයකදී පරීක්ෂාව සඳහා ඉදිරිපත් කරන ලෙස නියම කිරීමට,

(ඉ) ස්වකීය යුතුකම ඉටු කිරීමේදී දරුණු බාධකයක් ඇතිවේ යැයි සිතීමට සෑහෙන හේතු ඇතිවුවහොත් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් තැන විසින් හෝ එබඳු නිලධාරී තැන විසින් පොලිස් නිලධාරියෙකු හෝ වැඩි ගණනක් කැඳවාගෙන යාමට,

(ඊ) කිසියම් කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක් සපයනු ලබන ස්ථානයක සිට මුණ ගැසුණු එහි සේවයේ නියුක්ත හෝ සේවයේ නියුක්ත යැයි කල්පනා කරනු ලබන පුද්ගලයෙකුට වුව ද ස්වකීය නම හා ලිපිනයත් ස්වකීය සේවයෝජකයාගේ නම හා ලිපිනය සම්බන්ධයෙන් හෝ මෙම පනතේ විධිවිධාන කඩ කළේ යැයි හෝ ඒවා අනුව කටයුතු කරන්නට අපොහොසත් වූයේ යැයි නඟා ඇති චෝදනාවක් සම්බන්ධයෙන් තමාගේ දැනුම් ඇති ප්‍රමාණ තොරතුරු දන්වන ලෙස නියම කළ හැකි ය.

- (2). (1) වන උපවගන්තිය යටතේ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් තැනට හෝ නියමිත නිලධාරියාට බලය දී ඇති පරිදි ඇතුල්වීම, පරීක්ෂා කිරීම හෝ විභාග කිරීම සඳහා එකී කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් තැනට හෝ නියමිත නිලධාරී තැනට දිය හැකි අන්දමේ ආධාරයක් දීමත්, පහසුකම් සැලසීමත් යම් පුද්ගලයෙකු කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක නැතහොත් ඒ පිළිබඳ ව්‍යාපාරයක නියුක්තව සිටින්නේ ද එබඳු ස්ථානයක් භාරව සිටින තැනැත්තාගේ යුතුකම වන්නේ ය.

**XVIII වන පරිච්ඡේදය**  
**වැරදි ක්‍රියාවන්**

308. (1). පහත සඳහන් ක්‍රියාවන් සිදු කරනු ලබන යම් තැනැත්තෙකු මෙම පනත යටතේ වරදකට වරදකරු විය යුත්තේ ය.

වැරදි

(අ) මෙම පනතෙහි කිසියම් විධිවිධානයක් හෝ මෙම පනත යටතේ සාදන ලද කිසියම් නියෝගයක් උල්ලංඝනය කිරීම

(ආ) මෙම පනත යටතේ කිසියම් කාර්යයන් සඳහා තම දැනුම අනුව අසත්‍ය හෝ වැරදි සහගත කරුණු අඩංගු හෝ කොටසක් පමණක් අසත්‍ය හෝ වැරදි සහගත වන කරුණු අඩංගු කිසියම් ලේඛනයක් ඉදිරිපත් කිරීම

(ඇ) කොමසාරිස් ජනරාල් හෝ වෙනත් කිසියම් නිලධාරියෙකු විසින් මෙම පනත ප්‍රකාරව බලතල ක්‍රියාත්මක කිරීමට වේතාන්විතව ම බාධා කිරීම හෝ එකී කාර්යය ප්‍රමාද කිරීම

(ඈ) මෙම පනත යටතේ තම බලතල ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් සිදු කරන ලද කිසියම් නියෝගයක් උල්ලංඝනය කිරීම

සේවයෝජකයෙකු වගකිව යුතු වරදක් කළමනාකරුවෙකු නියෝජිතයෙකු හෝ සේවකයෙකු සිදු කර ඇති විට දඬුවම් කල හැකි බව

309. මෙම පනත ප්‍රකාරව සේවයෝජකයා වගකිව යුතු වන කිසියම් ක්‍රියාවක් හෝ නොකර හැරීමක් සැලකිල්ලට සිදු කර ඇත්තේ හෝ නොකර හැර ඇත්තේ කිසියම් කළමනාකරුවෙකු, නියෝජිතයෙකු, සේවා නියුක්තිකයෙකු හෝ වෙනත් යම් තැනැත්තෙකු විසින් වන අවස්ථාවකදී එකී තැනැත්තා සේවයෝජකයා ලෙස කටයුතු කළා යැයි සලකමින් එකී තැනැත්තාට විරුද්ධ ව පමණක් හෝ සේවයෝජකයා සමඟ සම්බන්ධ කරමින් හෝ සේවයෝජකයා වරදකරුවෙකු බවට පත්කිරීමට පෙර හෝ පසුව නීති මගින් කටයුතු කරනු ලැබීමට එකී තැනැත්තා යටත් විය යුතු අතර එකී තැනැත්තා සේවයෝජකයා ලෙස කටයුතු කළා සේ සලකා ලබාදෙනු ලබන සමාන දඬුවමකට යටත් විය යුත්තේ ය.

310. මෙම පනත යටතේ ගෙවිය යුතු වන කිසියම් මුදලක් ගෙවීමට අපොහොසත් වීම සම්බන්ධයෙන් මෙම පනතෙහි කිසියම් විධිවිධාන යටතේ සේවයෝජකයෙකුට විරුද්ධව සිදුකරනු ලබන නීතිමය

කටයුත්තකදී ඉහත කී මුදල් ගෙවන ලද බව ඔප්පු කිරීමේ භාරය සේවයෝජකයා වෙත පැවරිය යුතු ය.

311. මෙම පනත යටතේ අදාළ වන කිසියම් වරදක් පුද්ගල සමාගමක් විසින් සිදුකරනු ලබන අවස්ථාවකදී පහත සඳහන් තැනැත්තන් වරදකට වරදකරු විය යුත්තේ ය.

(අ) ඉහත පුද්ගල සමාගම සංස්ථාපිත ආයතනයක් වේ නම් එකී සංස්ථාපිත ආයතනයේ සෑම අධ්‍යක්ෂවරයෙකු සහ නිලධාරියෙකු ම

(ආ) එම පුද්ගල සමාගම ආයතනයක් වේ නම් එකී ආයතනයෙහි සෑම හවුල්කරුවෙකු ම සහ

(ඇ) එකී පුද්ගල සමාගම වෘත්තීය සමිතියක් වේ නම් එකී වෘත්තීය සමිතියෙහි සෑම නිලධාරියෙකු ම

312. මෙම පනත යටතේ සේවයෝජකයෙකු විසින් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකුට ගෙවිය යුතු වේතන, වන්දි හෝ යම් මුදලක් අඩුවෙන් ගෙවන ලද අවස්ථාවක හෝ නොගෙවන ලද අවස්ථාවක ඉදිරිපත් වන වාචික හා ලේඛනමය යන දෙවර්ගයේ ම සියලු සාක්ෂි මත තක්සේරු කර හිඟ ගණනය කිරීමට කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්ට බලය ඇත.

313. (1). මෙම පනත යටතේ නියම කර ඇති කිසියම් මුදලක් සේවා නියුක්තිකයා හෝ නියුක්තිකයන් හට මෙම පනත ප්‍රකාරව ගෙවීමට කිසියම් සේවයෝජකයෙකු අපොහොසත් වන අවස්ථාවකදී කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා, තමා විසින් අවශ්‍ය යැයි සලකන විමර්ශනයක් සිදුකිරීමෙන් අනතුරු ව එවැනි මුදලක් සම්පූර්ණයෙන් ම හෝ එහි කොටසක් ගෙවීම සේවයෝජකයා විසින් පැහැර හැර ඇති බවට සෑහීමට පත් වේ නම් එකී සේවයෝජකයාට දැනුම්දීමක් සිදු කිරීම මගින් එකී දැනුම්දීම තුළ නිශ්චිතව සඳහන් කර ඇති කාලය තුළදී , එකී මුදල් ගෙවිය යුතු කාල පරිච්ඡේදය තුළදී ගෙවීම පැහැර හරිනු ලැබ ඇති ඉහත කී මුදලක් සම්පූර්ණයෙන්ම හෝ එහි කොටසක් තමා වෙත තැන්පත් කරන ලෙස සේවයෝජකට නියම කළ යුතු ය.

(2). ඉහත (1) උපවගන්තිය තුළ සඳහන් නිවේදනය ලැබීමෙන් පසුව සේවයෝජකයා විසින් ඉහත කී නිවේදනය තුළ සඳහන්ව ඇති දින හෝ ඊට පෙර එලෙස ගෙවීම් පැහැර හරිනු ලැබ ඇති මුදල කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත තැන්පත් කළ යුතු ය.

(3). ඉහත කී නිවේදනය ලැබීමෙන් පසුව සේවයෝජකයා විසින් අදාළ ගෙවීම් පැහැර හැර ඇති මුදල හෝ ඉන් කිසියම් කොටසක් සේවා නියුක්තිකයා හෝ සේවා නියුක්තිකයන් හට ගෙවනු ලැබීම එලෙස ගෙවීම් පැහැරහරිනු ලැබ ඇති මුදල වලංගු ආකාරයෙන් ගෙවන ලද සේ නොසැලකිය යුත්තේ ය.

- (4). මෙම පනත යටතේ තමා විසින් ගෙවීමට බැඳී සිටින කිසියම් මුදලක් ගෙවීමට සේවයෝජකයෙකු අපොහොසත් වන අවස්ථාවේදී කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් එසේ ගෙවීම් පැහැර හරිනු ලැබීමට භාජනය වූ සේවනියුක්තිකයා හෝ සේවනියුක්තිකයන් සේවයේ යෙදවූ සේවා ස්ථානය පිහිටි කොට්ඨාශය සම්බන්ධයෙන් අධිකරණ බලය හිමි මහේස්ත්‍රාත්වරයා වෙත එසේ ගෙවීම් පැහැර හරින ලද සේවයෝජකයාගේ නම සහ පදිංචි ස්ථානය සහ ඔහු විසින් ගෙවිය යුතු වන මුදල් පිළිබඳව තොරතුරු ඇතුළත් සහතිකයක් නිකුත් කළ යුතු වේ.
- (5). මෙම පනත යටතේ ලැබිය යුතු මුදල අයකර ගැනීම සඳහා තවදුරටත් නීතිමය කටයුතු සිදු නොකළ යුත්තේ මන්ද යන්න සම්බන්ධයෙන් හේතු දැක්වීම සඳහා තමා ඉදිරිපිට පෙනී සිටින ලෙස මහේස්ත්‍රාත්වරයා විසින් ඉහත කී සේවයෝජකයාට දැනුම්දෙනු ලැබිය යුතු අතර එකී දැනුම් දීම තුළ නිශ්චිතව සඳහන් කර ඇති දිනයේදී අධිකරණය ඉදිරියේ පෙනී සිටීමට ඉහත කී සේවයෝජකයා අපොහොසත් වන හෝ ඒ සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමාණවත් හේතු ඉදිරිපත් කරනු නොලබන්නේ නම් අවස්ථානෝචිත පරිදි මහේස්ත්‍රාත්වරයා ලබාදෙනු ලබන තීන්දු ප්‍රකාරව එකී මුදල අයකරගැනීම සඳහා සේවයෝජකයා වෙත දඩ මුදලක් පනවනු ලබන අතර එය ගෙවීම පැහැර හැරීම සිර දඬුවම් ලැබිය හැකි වරදක් වේ. 1979 අංක 15 දරන අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහ පනතෙහි 291 වගන්තියෙහි (1) උපවගන්තිය ප්‍රකාරව ((අ), (ඇ) සහ (ඒ) ඡේද හැර ) එවැනි වරදක් සඳහා පනවනු ලබන දඩයක් ගෙවීම පැහැර හැරීම ඉන් අනතුරු ව අදාළ විය යුතු අතර එකී දණ්ඩනය පනවනු ලබන අවස්ථාවේදී ඉහත කී වගන්තිය ප්‍රකාරව කළ හැකිව තිබූ නියෝගයක් සිදු කළ යුතුය.
- (6). මෙම වගන්තියේ කාර්යය සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නිකුත් කරන ලද සහතිකයක් තුළ අඩංගු කිසියම් ප්‍රකාශනයක නිවැරදිභාවය මෙම වගන්තිය යටතේ සිදු කරනු ලබන නඩු කටයුත්තකදී අධිකරණයක් විසින් විභාග කිරීම හෝ ප්‍රශ්න කිරීම සිදු නොකළ යුතු අතර ගෙවීම පැහැරහරින ලද සේවයෝජකයාගෙන් මෙම පනත යටතේ අයවිය යුතු මුදල් නිසි ලෙස ගණනය කර ඇති බව සහ එකී මුදල් ගෙවීම පැහැර හැර ඇති බවට කී සහතිකය තුළ අඩංගු කිසියම් ප්‍රකාශනයක් ප්‍රමාණවත් සාක්ෂියක් විය යුතු ය.
- (7). 1979 අංක 15 දරන අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහය පනතේ 291 වන වගන්තියේ (2) වන උප වගන්තියේ සිට (5) වන උපවගන්තිය තෙක් වූ උප වගන්තිවල සඳහන් යම් කිසිවක්, ඒ වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියේ සඳහන් යම් අවස්ථාවක් සම්බන්ධයෙන් අදාළ නොවිය යුතු ය.

(8). (1) වන උපවගන්තිය මඟින් යම් පැහැරහරින්නෙකු වෙත නියම කරන ලදැයි සලකනු ලබන දඩය ඔහු විසින් ගෙවීම පැහැර හැරීමේ දී ඒ පැහැර හරින්නා බන්ධනාගාරගත කිරීමෙන් දඬුවම් කරනු ලබන ඒ උප වගන්තියෙහි සඳහන් යම් අවස්ථාවක දී ඒ දඩ මුදල ගෙවීම සඳහා මහේස්ත්‍රාත්වරයා විසින් ඔහුට කල් දෙනු ලැබිය හැකි ය. නැතහොත් ඒ මුදල උපරිම වාරික 12න් හෝ 12ට අඩු වාරික ගණනකින් ගෙවන ලෙස විධානය කළ යුතු ය.

(9). (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන සලස්වා ඇති පරිදි හේතු දැක්වීම සඳහා හෝ (5) වන උපවගන්තියේ යටතේ දඩය ගෙවීම සඳහා හෝ කල්දීම පිණිස පූර්ව කොන්දේසියක් වශයෙන් අධිකරණය විසින් ඇප තබන ලෙස නියම කරනු ලැබිය හැකි අතර, ඇප තබන ලෙස පැහැර හරින්නාට එසේ නියම කරනු ලැබූ අවස්ථාවක, 1979 අංක 15 දරන අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහය පනතේ XXIV වන පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන සහ 1997 අංක 30 දරන ඇප පනතේ ප්‍රතිපාදන අදාළ විය යුතු ය.

314. (1). යම් සේවයෝජකයෙකුට විරුද්ධව මෙම පනත යටතේ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණයට ගොනු කරනු ලබන පැමිණිල්ලකට අදාළව එම මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණය විසින් කරනු ලබන ආඥාවකින් අතෘප්තියට පත් වූ අවස්ථාවක, එම සේවයෝජකයා විසින් එම මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණය පිහිටා ඇත්තේ යම් පළාතක් තුළ ද, එම පළාත සඳහා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 154ග ව්‍යවස්ථාව යටතේ පිහිටුවන ලද මහාධිකරණය වෙත ඒ ආඥාවට එරෙහිව ලිඛිත පෙන්සමක් මඟින් ප්‍රතිශෝධන ඉල්ලීමක් කරනු ලැබිය හැකි ය.

(2). (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ඉල්ලීමක් කරන සෑම සේවයෝජකයෙකු විසින් ම එම ඉල්ලීමට විෂය වන ආඥාවෙන් සේවා නියුක්තිකයාට යම් මුදලක් ගෙවන ලෙස විධාන කරනු ලබන අවස්ථාවක, එම මුදලට සමාන ඇප මුදලක් එම මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණය වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(3). (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරනු ලබන සෑම ඉල්ලීමක් ම, එම සේවයෝජකයා විසින් (2) වන උපවගන්තියේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති ඇප මුදල් යථා පරිදි ඉදිරිපත් කොට ඇති බවට අදාළ මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණයේ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් ස්වකීය අත්සන යටතේ ඉදිරිපත් කරනු ලබන සහතිකයක් මඟින් සනාථ කරනු ලැබිය යුතු ය.

(4). මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණයේ රෙජිස්ට්‍රාර්වරයා විසින් (2) වන උපවගන්තිය යටතේ ඇප මුදල් ලෙස ඉදිරිපත් කරනු ලබන සියලු මුදල් , ශ්‍රී ලංකාව තුළ අනුමත බැංකුවක, කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පවත්වා ගෙන යනු ලබන, පොළී දරන යම් ගිණුමක තැන්පත් කිරීම සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට යැවීමට කටයුතු සලස්වනු ලැබිය යුතු ය.



(5). කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින්, අවස්ථාවෝචිත පරිදි මහාධිකරණය, අභියාචනාධිකරණය හෝ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය වෙත කරනු ලබන ඉල්ලීම සම්බන්ධයෙන් වන අවසාන තීරණය ප්‍රකාරව, (2) වන උපවගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලද ඇප මුදල එම මුදලට අදාළ පොලිය ද සමඟ අදාළ නඩුවෙන් පක්ෂව තීන්දුව ලැබෙන පාර්ශ්වයට ආපසු ගෙවනු ලැබිය යුතු ය.

315. මෙම පනතේ විධිවිධාන අනුව හෝ මෙම පනත යටතේ සාදන ලද කිසියම් නියෝගයක් ප්‍රකාරව හෝ සඳහා වශයෙන් සිදු කරනු ලබන හෝ සිදු කිරීමට අපේක්ෂා කරනු ලබන කිසියම් කාර්යයක් සම්බන්ධයෙන් පනත බලාත්මක කරන කිසියම් තැනැත්තෙකුට විරුද්ධව කිසිදු නඩු කටයුත්තක්, නඩු පැවරීමක් හෝ වෙනත් නීතිමය කටයුත්තක් සිදු නොකළ යුතු ය.

316. මෙම පනත යටතේ යම් තැනැත්තකු විසින් සිදු කරන ලද වරදක් හෝ යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් මෙම පනත යටතේ ගෙවිය යුතු මුදලක් ගෙවීම පැහැර හැරීම සම්බන්ධයෙන් හෝ සෑම නඩු කටයුත්තක්ම වරද සිදු කළ දින සිට හෝ මුදල ගෙවීම පැහැර හැර ඇති දින සිට අවුරුදු 4ක් ඇතුළත පැවරිය යුතු ය.

317. මේ පනතේ විධිවිධාන අතුරින් යම් විධිවිධානයක් අනුව කටයුතු කිරීම පැහැර හරින සෑම සේවයෝජකයෙකුම වරදක් කරන අතර, එම වරද ප්‍රථම වතාවට කරන ලද වරදක් වන අවස්ථාවක රුපියල් 5,000 ක් නොඉක්මවන්නා වූ දඩයකට ද එම වරද දෙවන වරට කරන ලද අවස්ථාවක රුපියල් 5,000 ට නොඅඩු රු.10,000 ට නොවැඩි දඩයකට සහ එම වරද තදාන්තර වරදක් වන අවස්ථාවක රුපියල් 10,000 ට නොඅඩු රුපියල් 100,000 නොඉක්මවන්නා වූ දඩයකට හෝ මාස 06ක් නොඉක්මවන කාලයකට, දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයකට බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ ඒ දඩය හෝ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දෙකටම හෝ ඔහු යටත් විය යුතු ය.

318. පහත සඳහන් අවස්ථා වලදී හැර පනත යටතේ සිදු කරනු ලබන කිසියම් වරදක් සම්බන්ධයෙන් කිසිදු අධිකරණයක නඩු පවරනු නොලැබිය යුතු ය.

- (අ) කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ ලිඛිත අනුමැතිය ඇතුළුව
- (ආ) වරද කරනු ලැබීමෙන් පසුව වසර 4ක කාලයක් ඇතුළත

319. මෙම පනත යටතේ වන නෛතික ප්‍රතිපාදන උල්ලංඝනය කිරීමට අදාළ වැරදි මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු විසින් ලඝු වශයෙන් විභාග කළ හැකිය.

320. මෙම පනතේ විධිවිධාන උල්ලංඝනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කරනු ලබන කිසියම් තැනැත්තකුට එරෙහිව කිසියම් සේවයෝජකයෙකු විසින් පළිගැනීමක් වශයෙන් යම් ක්‍රියාවක් සිදු කිරීම මෙම පනත යටතේ වරදක් විය යුත්තේ ය.

321. පනත ප්‍රකාරව කටයුතු කරන්නේ ද යන බව නියාමනය කිරීම හෝ මෙම පනත ප්‍රකාරව කටයුතු කිරීම බලාත්මක කිරීම සඳහා කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ නියෝජිතයකු හෝ කිසියම් විනිශ්චයාධිකාරියක් විසින් තම රාජකාරි ඉටු කිරීමේ දී කිසියම් සේවයෝජකයෙකු හෝ වෙනත් කිසියම් තැනැත්තකු ඒ සම්බන්ධයෙන් මැදිහත් වීම් සිදු කිරීම මෙම පනත යටතේ වරදක් විය යුත්තේ ය. එය පනත ප්‍රකාරව දඬුවම් ලැබිය හැකි වරදකි.

322. (1). කිසියම් සේවයෝජකයෙකුට විරුද්ධව මෙම පනත යටතේ වරදක් සම්බන්ධයෙන් (මෙහි මින් මතු “වූදිනයා” යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) තැනැත්තකුට චෝදනා කරනු ලැබ ඇති අවස්ථාවක 1979 අංක 15 දරන අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහ පනතේ 136 වන වගන්තියේ විධිවිධාන වලට අනුකූලව ඔහු විසින් යථා පරිදි කරන ලද පැමිණිල්ලක් මත සහ තම අභිප්‍රාය පිළිබඳ දින තුනකට නොඅඩු දැන්වීමක් පැමිණිලි පක්ෂයට දෙනු ලැබූ විට, සැබෑ වරදකරු වශයෙන් ඔහු විසින් චෝදනා කරනු ලබන වෙනත් යම් තැනැත්තකු අධිකරණය ඉදිරියට පවුණුවාලීමට ඔහුට හිමිකම ඇත්තේ ය. තවද, වරද සිදු කිරීම ඔප්පු කරනු ලැබීමෙන් පසු ඒ වෙනත් තැනැත්තාගේ ක්‍රියාවක් හෝ පැහැර හැරීමක් නිසා වරද සිදු වූ බව අධිකරණය සෑහීමකට පත් කරන ආකාරයෙන් වූදිනයා ඔප්පු කරනු ලැබුවහොත්, ඒ වෙනත් තැනැත්තා වරද සම්බන්ධයෙන් වරදකරු කරනු ලැබිය හැකි අතර, මේ පනතේ විධිවිධාන බලාත්මක කිරීමට තමා නිසි සියලු උදෙසාගය යොදන ලද බව වූදිනයා විසින් තවදුරටත් ඔප්පු කරනු ලැබුවහොත් වරද සම්බන්ධයෙන් ඔහු නිදොස් කරනු ලැබිය යුතු ය.

වරද සම්බන්ධයෙන් වෙනත් යම් තැනැත්තකු වැරදිකරු බව වූදිනයා විසින් ඔප්පු කරනු ලබන අවස්ථාවක

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ සඳහන් වී ඇති කිසියම් අවස්ථාවක දී, සේවයෝජකයෙකු විසින් වෙනත් කිසියම් පුද්ගලයෙකුට විරුද්ධව පැමිණිල්ලක් කර ඇති කල්හි,

(අ) එම වෙනත් පුද්ගලයාට විරුද්ධව නඩුව ගෙන යාම සේවයෝජකයා විසින් හෝ ඔහු වෙනුවෙන් කළ යුතු වන්නේ ය.

(ආ) එබඳු වෙනත් පුද්ගලයෙකුට විරුද්ධව නඩුවකදී පැමිණිල්ලෙන් කැඳවනු ලබන කවර සාක්ෂිකාරයකු වූව ද, ඒ සම්බන්ධයෙන් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් තැන

විසින් බලය දෙන ලද නිලධාරියෙකු ලවා හරස් උත්තර ඇසීමකට භාජනය කරවන්නට පිළිවන. එසේම,

(ඇ) එබඳු වෙනත් පුද්ගලයාට විරුද්ධ නඩු විභාගයේ තීරණය ලැබෙන තුරු සේව්‍යෝජකයාට විරුද්ධව ඇති පැමිණිල්ලේ නඩුව කල් දැමිය යුතු ය.

**XIV වන පරිච්ඡේදය**  
**නියෝග**

323. පහත සඳහන් කරුණු සම්බන්ධයෙන් විෂයභාර අමාත්‍යවරයාට නියෝග සෑදිය හැකිය. එසේ සාදන සෑම නියෝගයක්ම ගැසට් පත්‍රයේ පල කරනු ලැබිය යුතු අතර ගැසට් පත්‍රයේ පල කරනු ලබන දිනයේ සිට මාස 03ක් ඇතුළත පාර්ලිමේන්තුවෙන් අනුමැතිය ලබා ගත යුතුය.

(අ) යම් කරුණු සම්බන්ධයෙන් නියෝග සෑදිය යුතු යැයි මේ පනත මගින් හෝ මේ පනත යටතේ හෝ නියම කර නැතහොත් බලය දී තිබෙන සියලු කරුණු සම්බන්ධයෙන් ;

(ආ) අර්ධකාලීන සේවා ගිවිසුමක් යටතේ සේව්‍යෝජකයෙකු සමඟ සේවයේ නියුක්ත සේවකයින්ගේ සේවා කාලසීමාවන්ට අදාළව ව්‍යවස්ථාපිතව හිමිවිය යුතු මාතෘ ප්‍රතිලාභ, පාරිතෝෂික ඇතුළු යම් ව්‍යවස්ථාපිත ගෙවීම් සම්බන්ධ හිමිවිය යුතු අනුපාතික ප්‍රමාණයන් පිළිබඳ ;

(ඇ) නිවසේ සිට සේවය කිරීම සඳහා සේව්‍යෝජක සමඟ සේවා ගිවිසුමකට බැඳෙන හෝ බැඳී සිටින සේවා නියුක්තිකයින්ට අදාළ සේවා තත්ත්වයන් හා සේවා කොන්දේසි පිළිබඳ ;

(ඈ) මේ පනතේ යම් විධිවිධානයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා හෝ මේ පනතේ ප්‍රතිපත්ති බලගැන්වීම සඳහා හෝ අවශ්‍ය සියලු කරුණු සම්බන්ධයෙන් ;

(ඉ) යම් කාන්තාවක් හෝ තරුණ අයකු විසින් අතිකාල සේවයෙහි යෙදවීම මගින් ඒ කාන්තාවගේ හෝ තරුණ අයගේ ශරීර සෞඛ්‍යයට අහිතකර බලපෑමක් ඇති වන බව පෙනී යන්නේ නම් එම කාන්තාව හෝ තරුණ අය හෝ ඔවුන්ගේ යම් පන්තියක් අතිකාල සේවයෙහි යෙදවීම තහනම් කිරීම හෝ සීමා කිරීම;

(ඊ) කාන්තාවක් හෝ තරුණ අයකු කර්මාන්ත ශාලාවක් තුළ අතිකාල සේවයෙහි යොදවනු ලබන කාලය තුළ විවේකාගාර පහසුකම් සැලසීම ඇතුළුව එම කර්මාන්තශාලාව ඇතුළත පවත්වා ගෙන යා යුතු සේවා තත්ත්වයන්;

(උ) රාත්‍රී කාලයේ දී අතිකාල සේවයේ යොදවනු ලබන කාන්තාවන්ට ගමන් පහසුකම් සැලසීමේ ආකාරය;

(ඌ) කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවල එහි ශාඛා වල රාත්‍රී කාලයේ දී කාන්තාවන් සේවයේ නියුක්ත කිරීමට අදාළ කොන්දේසි වෙනස් කිරීම හෝ නියම කිරීම.;

(එ) කාර්මික ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තශාලාවක අවුරුදු 18 සම්පූර්ණ නොවූ, වයස අවුරුදු 16 කට එළඹ සිටින තැනැත්තන් රාත්‍රී සේවයේ යෙදවීමට අවසර දීම.;

(ඒ) ජාතික වේතන සභාවේ සාමාජිකයන්ගේ දීමනා ගෙවීම හා දීමනා ගණන් බැලිය යුතු ආකාරය;

(ඔ) මේ පනතේ කාර්යය සඳහා තබාගත යුතු වාර්තා හා ලේඛන;

(ඔ) තරුණයින් සේවයේ යෙදවීම වැළැක්වීමට අදාළ අන්තරායකාරී රැකියා නම් කිරීම;

(ක) ජාතික වැටුපක් තීරණය කිරීම සඳහා වැවිලි නිෂ්පාදන හා සේවාවන් වලට අදාළ ක්ෂේත්‍රයන්, ව්‍යාපාර හා වෘත්තීන් නම් කිරීම;

(ග) යම් රැකියාවක හෝ වෘත්තීයක යෙදීමට අපේක්ෂා කරන හෝ යෙදී සිටින යම් තැනැත්තකු විසින් පිළිපැදිය යුතු එම රැකියාවට හෝ වෘත්තීයට අදාළ ප්‍රමිතීන් හෝ සම්මතයන් හඳුන්වා දීම;

නියෝග මඟින් නියම කරනු ලැබිය හැකි ය.

**XX වන පරිච්ඡේදය**  
**අර්ථ නිරූපණය**

324. “ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ හිංසනය” සේවා ස්ථානය තුළ එක් වරක් හෝ නැවත නැවතත් වන සිදුවීමක් වූව ද, ශාරීරික, මානසික, ලිංගික හෝ ආර්ථික හානි අරමුණු කර ගත්, ඒ සඳහා හේතු වන්නා වූ හෝ හේතු වීමට ඉඩ ඇති, පිළිගත නොහැකි වර්ගයා සහ භාවිත මාලාවක් හෝ ඒවායේ තර්ජන අදහස් කරන අතර ඊට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පාදක ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ හිංසනයන් ද ඇතුළත් ය.

“ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පාදක ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ හිංසනයන්” යන යෙදුම පුද්ගලයින්ගේ ලිංග හේදය හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජ භාවය හේතුකොට ගෙන ඔවුන් වෙත එල්ල කරනු ලැබ ඇති හෝ යම් නිශ්චිත ලිංගික හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාව කණ්ඩායමකට අසමානුපාතිකව බලපාන්නා වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ හිංසනයන් අදහස් කරන අතර ඊට ලිංගික හිරිහැර කිරීම් ද ඇතුළත් ය.

“ලිංගික හිංසනය” යම් පුද්ගලයෙකුගේ රැකියාව අතරතුර හෝ රැකියාව නිසා ඔහුට/ඇයට අපහාසාත්මක හෝ නින්දාවට පත්වන ආකාරයෙන් හෝ ඔහුගේ/ඇයගේ යහපැවැත්මට තර්ජනයක් වන අයුරින් ඔහු/ඇය වෙත යොමු වන ලිංගික ස්වභාවයේ වාචික නොවන දෘශ්‍යමාන, අහිතයාකාර හෝ ශාරීරික ඕනෑම පිළිගත නොහැකි හැසිරීමක්

IX වන පරිච්ඡේදයේ සඳහන් ප්‍රචණ්ඩත්වය හා ලිංගික හිංසනය යන විෂය ක්ෂේත්‍රයට අදාළව "සේවා ස්ථානය" යනු සේවා නියුක්තිකයා සේවයේ නියුක්තව සිටින ස්ථානය ද ඇතුළු පහත සඳහන් ස්ථාන හා තත්ත්වයන්

- (අ) සේවා ස්ථානයෙන් පිටත හෝ අන්තර්ජාලය හරහා පැවැත්වෙන සේවය සම්බන්ධ රැස්වීම් හා ක්‍රියාකාරකම්
- (ආ) සේවය සම්බන්ධ සංචාර හා සාමාජීය, කාර්යාලීය, සාද විනෝද වාරිකා වැනි ක්‍රියාකාරකම්
- (ඇ) වැටුප් ගෙවන ස්ථාන
- (ඈ) විවේක ගන්නා හෝ ආහාර අනුභව කරන විවේකාගාර
- (ඉ) සනීපාරක්ෂක ස්ථාන, වැසිකිළි, ඇඳුම් මාරු කර ගන්නා ස්ථාන
- (ඊ) සේවයට වාර්තා කිරීමට හා සේවය නිමා වී ආපසු යෑමට සේවයෝජක විසින් සපයන ප්‍රවාහන මාධ්‍යන් තුළ දී

"පුහුණුවන්නා" යන්නෙන් කිසියම් කර්මාන්තයක හෝ වෘත්තීයක හෝ රැකියාවක සේවයෝජකයෙකු වෙතින් පුහුණුව ලබා ගන්නා යම් තැනැත්තකු අදහස් කරනු ලැබේ.

“විශ්‍රාම යාම” යන්නෙන් සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවා ගිවිසුම වයස පදනම්ව අවසන් වීම.

"සාමාන්‍ය ගණනය කිරීම" යනු කිසියම් දෙන ලද කාල පරිච්ඡේදයක් තුළ වැඩ කරන ලද පැය ගණන එකතු කොට බෙදීම මගින් යම් මාසයක හෝ සතියක වැඩ පැය ගණන ගණනය කිරීම යි.

"මූලික වැටුප" යනු නිවාස හෝ ප්‍රවාහන දීමනා, වියදම් ප්‍රතිපූරණ දීමනා, දිරි දීමනා හෝ ප්‍රසාද දීමනා නොමැතිව පැය ගණන අනුව දෛනිකව හෝ මාසිකව ගණනය කරන ලද වැටුප් මූලික වැටුප් යනුවෙන් අදහස් කරනු ලබන අතර ජීවන වියදම් දීමනාව, විශේෂ ජීවන හෝ සමාන දීමනා ඊට ඇතුළත් විය යුතු ය.

“ළමයා” යනු, වයස අවුරුදු 16ට අඩු තැනැත්තකු ළමයකු වශයෙන් අදහස් කෙරේ.

“ළදරු නිවාස” යන්නෙන් වයස අවුරුදු 5ට වඩා අඩු ළමයින් සඳහා රැකවරණය සලසන ළමා රැකවරණ මධ්‍යස්ථාන ළදරු නිවාස යනුවෙන් අදහස් කරනු ලැබේ.

“තරුණ අයෙකු” වයස අවුරුදු 16 හෝ 16ට වැඩි එහෙත් අවුරුදු 18 සම්පූර්ණ කර නොමැති තැනැත්තෙකු අදහස් කෙරේ.

"කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා" යනු තත්කාලයේ ධුරය දරන තැනැත්තා අදහස් වන අතර පහත සඳහන් තැනැත්තන් ද ඇතුළත් වේ.

(අ) තත් කාලයෙහි අතිරේක කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් , කම්කරු කොමසාරිස්, නියෝජ්‍ය හා සහකාර කම්කරු කොමසාරිස් හා කම්කරු නිලධාරී ධුරය දරන කිසියම් තැනැත්තකු

(ආ) මෙම පනත ප්‍රකාරව කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා සතු කිසියම් බලතල, රාජකාරියක් හෝ කාර්යයක් සම්බන්ධයෙන් කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් විසින් එකී බලතල ක්‍රියාත්මක කිරීම, රාජකාරිය ඉටු කිරීම හෝ කාර්ය සිදු කිරීම සඳහා ලිඛිතව බලය පවරන ලද තැනැත්තකු

“සේවා නියුක්තිකයා” යන්නෙන්, ප්‍රකාශිත ගිවිසුමක් වන හෝ ව්‍යාංජිත ගිවිසුමක් වන හෝ ලිඛිත හෝ වාචික ගිවිසුමක් වන හෝ සේවා ගිවිසුමක් හෝ ආධුනිකත්ව ගිවිසුමක් වන හෝ පුද්ගලිකවම යම් වැඩක් කිරීම නැතහොත් ශ්‍රමය යෙදවීම සඳහා වූ ගිවිසුමක් වන හෝ යම් ගිවිසුමකින් බැඳී සිටින නැතහොත් එවැනි ගිවිසුමක් යටතේ වැඩ කරන යම් තැනැත්තකු අදහස් වන අතර, යම් නිශ්චිත අවස්ථාවක දී සේවයේ යෙදී සිටිය ද නොසිටිය ද සාමාන්‍යයෙන් එවැනි යම් ගිවිසුමක් යටතේ සේවයේ යොදවනු ලැබූ යම් තැනැත්තකු හා ගෘහ සේවා නියුක්තිකයෙකු ද ඇතුළත් වන නමුත් ඊට අනියම් ස්වභාවයේ රැකියාවක නියුතු සේවා නියුක්තිකයෙකු හෝ 1990 අංක 20 දරන තෘතීක හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන පනත සහ 1978 අංක 8 දරන (පෞද්ගලික අංශයේ) අභ්‍යාසලාභීන් සේවයේ නියුක්ත කර ගැනීම පනත යටතේ හෝ අධ්‍යාපනික ආයතනයක ඉගෙනුම ලබන ගමන් පුහුණුවක් ලබා ගන්නා තැනැත්තකු ඇතුළත් නොවේ.

“සේවයෝජකයා” යන්නෙන් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයේ නියුක්ත කරවන යම් තැනැත්තෙක්, තැනැත්තකු වෙනුවෙන් වෙනත් යම් කෙනෙකු විසින් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයේ නියුක්ත කරවන ලද නම් එවැනි තැනැත්තෙක් හෝ අදහස් වන අතර, සේවයෝජක මණ්ඩලයක් (ඒ මණ්ඩලයක් ව්‍යාපාරික ආයතනයක් වුව ද සමාගමක් වුව ද සංස්ථාවක් වුව ද වෘත්තීය සමිතියක් වුව ද) සහ වෙනත් යම් කිසිවකු වෙනුවෙන් යම් සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවයේ නියුක්ත කරවන තැනැත්තකු එම යෙදුමට ඇතුළත් වේ. යම් සමාගමක නීතිය උරුමකරුවන්, නීති ප්‍රකාර අනුප්‍රාප්තිකයන්, පොල්මස්කරුවන්, භාරකරුවන්, අද්මිනිස්ත්‍රාසිකරුවන් හෝ ඇවරකරුවන් ව්‍යවස්ථාපිත නොවන ආයතනයක් නම් එකී ආයතනයෙහි සභාපතිවරයා හෝ ලේකම්වරයා ද හවුල්කාරීත්ව

ආයතනයක් නම් කළමනාකාර හවුල්කරු හෝ කළමනාකරු ද සේවයෝජකයා යන්නට ඇතුළත් වේ.

1.0 -

“රැකියා ගිවිසුම” යනු සේවා නියුක්තිකයකු හා සේවයෝජකයෙකු අතර ඇති කර ගනු ලබන සේවා නියුක්තියෙහි කොන්දේසි හා නියමයන් විස්තර කරනු ලබන ප්‍රකාශිත හෝ ව්‍යංග වාචික හෝ ලිඛිත සේවා ගිවිසුමක් රැකියා ගිවිසුමක් ලෙස අදහස් කරනු ලබන අතර පරිවාස කාලය, පුහුණු, ආධුනිකත්ව හෝ අභ්‍යාසලාභී වැඩසටහන් ඊට ඇතුළත් විය හැකි ය.

“පුසුත නිවාඩු” යනු සජීවී හෝ මළ දරුවකු හෝ සජීවී කළලයක් බිහි කිරීමට හේතුවෙන ගර්භනී තත්ත්වය මත කාන්තා සේවා නියුක්තිකයන් හට ලබා දෙන වැටුප් සහිත නිවාඩු පුසුත නිවාඩු ලෙස අදහස් කෙරේ.

“අමාත්‍යවරයා” යනු කම්කරු විෂයභාර අමාත්‍යවරයා, අමාත්‍යවරයා යනුවෙන් අදහස් කෙරේ.

“පෝය නිවාඩු” යනු ශ්‍රී ලංකාවේ බලපවත්නා නීතිය අනුව ප්‍රසිද්ධ කර ඇති පෝය නිවාඩු දින පෝය නිවාඩු යනුවෙන් අදහස් කරනු ලැබේ.

“ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු” යනු ලංකාවේ බලපවත්නා නීතිය අනුව නිවාඩු දින යනුවෙන් ප්‍රසිද්ධ කර ඇති දිනයන් ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු යනුවෙන් අදහස් කෙරේ.

“වේතනය” යනු සේවා ගිවිසුම යටතේ සත්‍ය වශයෙන්ම හා නීත්‍යානුකූල ලෙස ශ්‍රමිකයාට ගෙවිය යුතු වැටුප් හා වේතන සහ කාලය හා කැලී ක්‍රමය අනුව ගෙවිය යුතු හෝ අතිකාල දීමනා ප්‍රසාද දීමනා හෝ අනිකුත් විශේෂ දීමනා කොමිස් මුදල් හෝ වෙනත් කිසියම් දීමනා හෝ ගෙවීම් ඇතුළත් අනිකුත් අතිරේක දීමනා ඇතුළත් වන එහෙත් ඊට පමණක් සීමා නොවන සේවා නියුක්තියෙන් හිමිවන සියලුම ප්‍රතිලාභ වේතන වශයෙන් අදහස් කරනු ලැබේ.

“ජාතික අවම වේතනය” යන්නෙන්,

(අ) සේවා නියුක්තිකයාගේ ගිවිස ගත් වේතනය හෝ වැටුප

(ආ) ජීවන වියදම් දීමනාව, විශේෂ ජීවන දීමනාව හෝ ඊට සමාන වෙනත් දීමනාවක් ද ඇතුළුව වේතන හෝ මූලික වැටුප

(ඇ) මේ පනත ක්‍රියාත්මක වන අවස්ථාවට පෙර සේවයට බැඳුණු සේවා නියුක්තිකයින්ට ගෙවනු ලැබූ 2005 අංක 36 හා 2016

අංක 04 දරන අයවැය සහන දීමනා පනත් යටතේ ගෙවනු ලැබූ අයවැය සහන දීමනා

(ඇ) 1958 අංක 15 දරන සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ පනතේ 47 වන වගන්තිය යටතේ ඉපයීම් අර්ථ නිරූපණයට ඇතුළත් වන නිවාඩු දින සම්බන්ධයෙන් කරනු ලබන ගෙවීම් හෝ ආහාර දීමනාවක් සඳහා කරනු ලබන ගෙවීම් හැර ඉපයීම් ලෙස සලකා සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට දායක මුදල් ගෙවීමට අදාළ කරගනු ලබන යම් දීමනාවක්

“අභ්‍යාසලාභියා” සේවයෝජක වෙතින් යම් වෘත්තීයක පුහුණුව ලබා ගනු ලබන කිසියම් පුද්ගලයෙකු අභ්‍යාසලාභියකු යනුවෙන් අදහස් කරනු ලැබේ.

“යාත්‍රාව” යනු රජයට හෝ පුද්ගලික අංශයට අයත් සමුද්‍ර නාවික කටයුතුවල නිරත කවර ආකාරයක හෝ ස්වභාවයක් ඇති කිසියම් නැවක් හෝ බෝට්ටුවක් යාත්‍රාවක් යනුවෙන් අදහස් කරනු ලබන අතර යුද නෞකාවන් ඊට ඇතුළත් නොවේ.

“සජීවි කළලය” යනු ගර්භනී කාලය තුළ දින 28ක් සම්පූර්ණ වී ඇති කළලයක් සජීවි කළලයක් යනුවෙන් අදහස් කරනු ලබන අතර ඒ පිළිබඳව කිසියම් සැකයක් ඇති වන්නේ නම් කළලයට සති 28ක් සම්පූර්ණ වී තිබේ ද යන්න නිගමනය කිරීමේ දී පහත සඳහන් තත්ත්වයන්ගෙන් එකක් සම්පූර්ණ කර තිබේ ද යන්න සලකා බැලිය යුතු වේ.

- (අ) කළලයේ දිග අවම වශයෙන් අඟල් 12ක් හෝ විය යුතු ය.
- (ආ) කළලයේ බර අවම වශයෙන් රාත්තල් දෙකක් විය යුතු වේ.

"කර්මාන්තය හෝ සේවාව" යන්නට

(අ) යම් වෙළඳාමක්, වෙළඳ ව්‍යාපාරයක්, නිෂ්පාදනය කිරීමක් සහ කෘෂිකර්මාන්තයක් ද, වෙළඳාමක්, වෙළඳ ව්‍යාපාරයක්, නිෂ්පාදනය කිරීමක් හෝ කෘෂිකර්මාන්තයක් වශයෙන් වන යම් ව්‍යවසායක් හෝ රක්ෂාවක් ද වෙළඳාමක, වෙළඳ ව්‍යාපාරයක, නිෂ්පාදනය කිරීමක් හෝ කෘෂිකර්මාන්තයක යම් ශාඛාවක් හෝ කොටසක් ද ;

(ආ) සේවකයන්ගේ සෑම රක්ෂාවක්, ගෘහ සේවයක්, ජීවනෝපායක් හෝ සේවයක් ද; හා

(ඇ) සේවයෝජකයන්ගේ සෑම ව්‍යවසායක් ද,

ඇතුළත් වන නමුත්, ඊට ශ්‍රී ලංකා රජය හෝ පළාත් සභාවක් හෝ පළාත් පාලන ආයතනයක් හෝ ජාතික රාජ්‍ය සභාවේ 1972 අංක



05 දරන සමුපකාර සමිති පනතේ අර්ථනුකූලව යම් ලියාපදිංචි කළ සමිතියක් හෝ දේශීය අදායම් පනතේ අර්ථනුකූලව යම් පුනරායතනයක් හෝ ආගමික සිද්ධස්ථානයක් හෝ ලාභ අපේක්ෂාවෙන් තොරව සමාජ සේවය සඳහා ලියාපදිංචි වී ඇති යම් සමාජ සේවා ආයතනයක් හෝ 2007 අංක 07 දරන සමාගම් පනත යටතේ ලියාපදිංචි කර ඇති ඇපයෙන් සීමිත සමාගමක් ඇතුළත් නොවේ.

“අර්ධ කාලීන සේවා නියුක්තිකයා” යනු සේවයෝජකයෙකු සමඟ සේවා ගිවිසුමකට අනුව සතියකට වැඩ කළ යුතු සාමාන්‍ය සේවාකාලය වන පැය 45ක සේවා කාලයෙන් පැය 30ට අඩු කාලයක් වැඩ කිරීමට එකඟ වන සේවා නියුක්තිකයෙකු වේ.

“අනියම් ස්වභාවයේ රැකියා ගිවිසුම” යනු සේවයෝජකයෙකු විසින් අනියම් ස්වභාවයේ වැඩක් ඉටු කිරීම සඳහා යම් ලීන් වර්ෂයක දින 30කට අඩු දින ගණනක් සේවයේ යොදවන සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවනියුක්තියක් අදහස් වේ.

“තාවකාලික ස්වභාවයේ රැකියා ගිවිසුම” යනු සේවයෝජකයෙකු විසින් තාවකාලික ස්වභාවයේ වැඩක් ඉටු කිරීම සඳහා යම් ලීන් වර්ෂයක දින 180කට අඩු දින ගණනක් සේවයේ යොදවන සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවා නියුක්තියක් අදහස් වේ.

“දෛනික වැටුප් ලබන සේවා නියුක්තිකයා” යනු අනියම් හෝ තාවකාලික ස්වභාවයේ වැඩ සඳහා සේවයේ යොදවන දෛනික පදනම මත වැටුප් ගෙවනු ලබන සේවකයෙක් අදහස් වේ.

“සෘතුමය රැකියා ගිවිසුම” යන්නෙන් සේවයෝජකයෙකු සහ සේවා නියුක්තිකයෙකු අතර යම් ලිඛිත ගිවිසුමක දින හෝ මාස වලින් නිශ්චිතව දක්වා ඇති කාලයක් සඳහා නිශ්චිත සෘතුමය වැඩක් සම්බන්ධයෙන් යම් තත්ත්වාකාර හෝ වෙනත් පදනමක් මත ඇතුළු වූ එක් එක් මාස දොළහක කාලසීමාව තුළ වැඩෙහි නියුතු වන කාලය මාස හයකට අඩු වූ අවිනිශ්චිත කාලීන ගිවිසුමක් ලෙස සලකනු නොලැබිය යුතු ලිඛිත සේවා නියුක්ති ගිවිසුමක් අදහස් වේ.

“අවිනිශ්චිත කාලීන රැකියා ගිවිසුමක්” යන්නෙන් සේවා නියුක්තිකයෙකු විශ්‍රාම ගැන්වීමේ අවම වයස අවුරුදු 55කට යටත්ව සේවයෝජකයෙකු සහ සේවා නියුක්තිකයෙකු අතර ඇති කර ගන්නා ලද රැකියා ගිවිසුම අවසන් කිරීමේ කාලසීමාව හෝ රැකියා ගිවිසුමේ කාලය නියම නොකරන ස්ථිර ස්වභාවයේ රැකියාවකට බඳවා ගන්නා ගිවිසුමකි.

“පරිවාස කාල රැකියා ගිවිසුමක් ” යන්නෙන් ස්ථිර ස්වභාවයේ රැකියාවක් සඳහා බඳවා ගන්නා සේවා නියුක්තිකයෙකු එම රැකියාව සඳහා පරිවාස කාලය තුළ සුදුසු ද යන්න තීරණය කිරීමට තනි අභිමතය සේවයෝජකයෙකු සතු වන්නා වූ පරිවාස කාලය අවුරුද්දක උපරිම කාලසීමාවකට යටත්ව සේවයෝජකයෙකු සහ

සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් ඇති කර ගන්නා රැකියා ගිවිසුමක් අදහස් වේ.

“ස්ථිර ස්වභාවයේ රැකියාවක්” යන්නෙන් නිශ්චිත, අර්ධ කාලීන, සෘතුමය, තාවකාලික, අනියම්, දෛනික, පුහුණු හෝ ආධුනික රැකියා ගිවිසුමක් යටතේ ක්‍රියාත්මක නොවන රැකියාවකි.

“ස්ථිර කාලීන රැකියා ගිවිසුමක්” යන්නෙන් සේවයෝජකයෙකු සහ සේවා නියුක්තිකයෙකු අතර ඇති කර ගන්නා ලද්දා වූ ද දින, මාස හෝ වර්ෂ වලින් නිශ්චිතව දක්වන ලද ස්ථිර කාලසීමාවක් සඳහා වූ හෝ මුලින් ඇති කර ගත් ස්ථිර කාලීන ගිවිසුම අවසන් වූ අවස්ථාවක දෙපාර්ශ්වයේ කැමැත්ත මත අවුරුදු 03ක උපරිම කාලයකට යටත්ව දීර්ඝ කළ හැකි ලිඛිත සේවා නියුක්ති ගිවිසුමක් අදහස් වේ.

“නිවසේ සිට වැඩ කරන සේවා නියුක්තිකයෙකු” යනු සේවයෝජක සමඟ රැකියා ගිවිසුමකට එළඹ ඇති හා සේවයෝජකයෙකු විසින් නියම කරන යම් කාර්යයක් හෝ වෘත්තීයක් සේවයෝජකගේ පරිශ්‍රය (සේවා ස්ථානය) තුළ සිට ඉටු කිරීම වෙනුවට සේවා නියුක්තිකයාගේ නිවසේ හෝ ඔහු තාවකාලික නවාතැන් ගෙන සිටින ස්ථානයේ සිට ඉටු කරන සේවා නියුක්තිකයෙකු අදහස් වේ. මේ සඳහා පහත සඳහන් කාරණයන් වැඩ ද ඇතුළත් වේ.

- (අ) පූර්ණ කාලීන හෝ අර්ධ කාලීන පදනමින් සිදු කරන ලද වැඩ
- (ආ) ස්ථිර හෝ තාවකාලිකව සිදු කරන වැඩ
- (ඇ) සේවා නියුක්තිකයාගේ නිවසේ කොටසක් හා සේවයෝජකගේ ව්‍යාපාරික ස්ථානයේ කොටසක් ලෙස බෙදී යමින් සිදු කරනු ලබන වැඩ .

“සම්පූර්ණ අවුරුද්දකට නොඅඩු සේවා කාලයක්” යන්නෙන් යම් නොකැඩුණු හෝ කැඩුණු සේවයක් සලකනු ලැබුවේ නම් පනත ක්‍රියාත්මක වීමට පෙර හෝ පසුව වුව ද, ඒ නොකැඩුණු සේවය අදහස් වන අතර අදාළ කම්කරුවාගේ යම් වරදක් නිසා නොවන කවර හෝ හේතුවක් මත නිවාඩු අනුමත කිරීමක් හෝ වැඩ වර්ජනයක් හෝ පිටතලීමක් නැතහොත් වැඩ අවසන් කිරීමක් මගින් කැඩුණු සේවයක් ද ඊට ඇතුළත් වේ.

එසේ වුවද “සම්පූර්ණ අවුරුද්දකට නොඅඩු සේවා කාලයක්” අර්ථයට මාස 12ක සම්පූර්ණ සේවා කාලයක් තුළ අවම වශයෙන් සේවා නියුක්තිකයෙකු දින 180ක් සේවයේ යෙදී සිටිය යුතුයි.

“සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවය කළ යුතු දින 180” මෙම පනතේ සඳහන් කාරණයක් සම්බන්ධව සේවා නියුක්තිකයෙකු සේවය කළ යුතු දින 180 ගණනය කිරීමේ දී පහත සඳහන් දින ඇතුළත් විය යුතු ය.

- VI. සේව්‍යෝජකයා විසින් අනුමත කරනු ලැබූ යම් හේතුවක් මත සේවයට නොපැමිණි සෑම දිනයක්ම ද,
- VII. සිය රක්ෂාව නිසා හෝ රක්ෂාවේ යෙදී සිටිය දී ඇති වූණ යම් හදිසි අනතුරකින් සේවා නියුක්තිකයාට ඇති වූ යම් තුවාල සිදුවීමක් නිසා හෝ සේවයට නොපැමිණි සෑම දිනයක්ම ද,
- VIII. වසංගත රෝගයක් හෝ වෘත්තීය රෝගයක් නිසා හෝ සේවයට නොපැමිණි සෑම දිනයක්ම ද,
- IX. සේවා නියුක්තිකයා රක්ෂාවෙහි නියුක්ත කරවීමට සේව්‍යෝජකයා අපොහොසත් වන සෑම දිනයක්ම ද,
- X. යම් ලිඛිත නීතියක විධිවිධාන මගින් හෝ එය යටතේ හෝ සේවා නියුක්තිකයාට හිමිකම් ඇති සේවයට නොපැමිණි සෑම දිනයක්ම ද ඇතුළත්ව

“නීත්‍යානුකූල නියෝජිතයා” යන්නෙන් පොල්මෑකරු හෝ අද්මිනිස්ත්‍රාසිකරු හෝ රුපියල් දස ලක්ෂයකට වටිනාකමට අඩු වටිනාකමක් ඇති මුදලක් සම්බන්ධයෙන් වන විට උරුමය භාරගන්නා ලද උරුමකරයන් හෝ අදහස් වේ;

“නියමිත” යන්නෙන් නියෝග මගින් නියමිත බව අදහස් වේ.

“නියෝග” යන්නෙන් මේ පනත යටතේ අමාත්‍යවරයා විසින් සාදන ලද නියෝග අදහස් වේ.

“සතිය” යන්නෙන් යම් සෙනසුරාදා රාත්‍රියක මධ්‍යම රාත්‍රියත් ඊළඟ සෙනසුරාදා රාත්‍රියේ මධ්‍යම රාත්‍රියත් අතර කාලසීමාව අදහස් වේ.

“සම්පිණ්ඩන වැඩ සතිය” යන්නෙන් සාමාන්‍ය වැඩ කරන පැය ගණන දිනකට පැය 08ක් ඉක්මවනු ලබන වැඩ සතියක් සංක්ෂිප්ත වැඩ සතියක් ලෙස හඳුන්වනු ලබන අතර එවැනි වැඩ සතියක දී සේවා නියුක්තිකයාට පහත සඳහන් ආකාරයට සේවය කිරීමට නියම කිරීම සිදු නොකළ යුතු ය.

- (අ) කිසියම් එක් සතියක් තුළ සාමාන්‍ය වැඩ කරන පැය ගණන පැය 45ට වඩා වැඩියෙන්
- (ආ) කිසියම් එක් සතියක් තුළ අතිකාල පැය 20 ඉක්මවමින්
- (ඇ) කිසියම් එක් සතියක් තුළ දින 06 ක් ඉක්මවමින්

IX වන පරිච්ඡේදයේ “බලයලත් නිලධාරියා” යන්නෙන් අදහස් වන්නේ කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා, අතිරේක කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරු, කම්කරු කොමසාරිස්වරයෙකු, නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස්වරයෙකු සහ සහකාර කම්කරු කොමසාරිස්වරයෙකු අදහස් වන අතර, ඊට යම් වෛද්‍ය නිලධරයකු, කර්මාන්තශාලා පරීක්ෂා කිරීමේ ප්‍රධාන ඉංජිනේරුවරයා, යම් ඉංජිනේරුවරයෙකු හෝ වෛද්‍යවරයෙකු, යම් කම්කරු නිලධරයකු හෝ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට

සම්බන්ධ යම් සංඛ්‍යා ලේඛන නිලධරයකු හෝ යම් සංඛ්‍යා ලේඛන විශේෂඥයකු ද ඇතුළත් වේ.

XI පරිච්ඡේදයේ සඳහන් “කර්මාන්ත ශාලාව “ යන්නට යම් ස්ථානයක හෝ එහි කොටු කරනු ලැබූ ස්ථානයක ඇතුළත හෝ ඊට සම්බන්ධ වූ ප්‍රදේශයක් ඇතුළත හෝ එහි මායිම් ඇතුළත හෝ පහත දැක්වෙන කාර්යයන් වලින් යමක් සඳහා හෝ ඊට අදාළ වූ හෝ යම් නිපදවීම් ක්‍රමයක අතින් කෙරෙන වැඩ පිණිස සේවා නියුක්තිකයින් සේවයෙහි යෙදී සිටින්නේ නම්, එබඳු ස්ථානයක් අදහස් කෙරෙයි.

ඒ කාර්යයන් නම්,

- (අ) යම් භාණ්ඩයක් හෝ ඉන් කොටසක් සෑදීම.
- (ආ) යම් භාණ්ඩයක් වෙනස් කිරීම, අලුත්වැඩියා කිරීම, අලංකාර කිරීම, සම්පූර්ණ කිරීම, පිරිසිදු කිරීම හෝ සේදීම කැඩීම හෝ විනාශ කිරීම.
- (ඇ) යම් ස්ථානයක හෝ එහි කොටු කරනු ලැබූ ස්ථානයක ඇතුළත හෝ ඊට සම්බන්ධ වූ ප්‍රදේශයක් ඇතුළත හෝ එහි මායිම් ඇතුළත හෝ වෙළඳාම පිණිස හෝ ලාභ ගැනීමේ කාර්යය පිණිස හෝ යම් වැඩක් ගෙන යනු ලබන්නේ නම් ද, සේවයෝජකයාට එයට ප්‍රවේශ වීමේ බලය සහ එහි සේවයෙහි යෙදී සිටින තැනැත්තන් පාලනය කිරීමේ බලය ඇත්තේ ද එබඳු ස්ථානයක, වෙළඳාම සඳහා යම් භාණ්ඩයක් පිළියෙළ කිරීම හෝ වේ.

තවද, ඉහත දැක්වූ විස්තර කිරීම් අනුව කර්මාන්තශාලාව වූවද, නූවූවද, “කර්මාන්තශාලාව” යන පාඨයට අතින් වැඩ කිරීම සඳහා සේවා නියුක්තිකයින් යොදවනු ලබන පහත සඳහන් ස්ථාන ද ඇතුළත් වෙයි.

එනම්,

- I. නැව් හෝ යාත්‍රා තනන, නැවත තනන, අලුත්වැඩියා කරන, නැවත සවි කරන, සම්පූර්ණ කරන හෝ කඩන (සීමාද ඇතුළත් වන) අංගනයන් හෝ වියළි නොකාශයක්,
- II. යම් කර්මාන්තශාලාවක ගෙන යන වැඩට මුල් පිරිමක් වශයෙන් හෝ එහි කාර්යාලවලට අදාළ වන හෝ යම් භාණ්ඩ තේරීමේ ව්‍යාපාරයක් ගෙන යන ස්ථානයක්,
- III. යම් කර්මාන්තශාලාවක කාර්යාල වලට අදාළ වන ලෙස බෝතල් හෝ භාජන සෑදීමේ හෝ පිරවීමේ හෝ භාණ්ඩ ඇඟිරීමේ ව්‍යාපාරයක් ගෙන යන ස්ථානයක්,
- IV. නූල් හෝ රෙදි විවීමේ, ගෙතීමේ, කැපීමේ, සෑදීමේ හෝ ඇඟිරීම හෝ ගෙන ස්ථානයක්,
- V. වෙනත් ව්‍යාපාරයකට උපකාර වශයෙන් හෝ වෙනත් පොදු සංස්ථාවකට කාර්යාල වලට අදාළ වන සේ පවත්වා ගෙන යනු ලැබූ රජක ස්ථානයක්,
- VI. පිරිසිදු කිරීම, සේදීම, සුළු අළුත්වැඩියා කිරීම හෝ සුළු හරිගැස්වීම් හෝ කරනු ලබන, ගමන් යන්නු හෝ වාහන තබා ගැනීම සඳහා ප්‍රයෝජන ගන්නා වූ ද ස්ථානයක් නොවන , ගමනාගමන ව්‍යාපාරයකට හෝ වෙනත් කාර්මික හෝ

වෙළඳ ව්‍යාපාරයකට උපකාර වශයෙන් ගමන් යන්න, වාහන හෝ ගමනාගමන කාර්යයන් සඳහා භාවිතා කරනු ලබන වෙනත් යන්ත්‍ර තැනීම හෝ, නැවත තැනීම හෝ අළුත්වැඩියා කිරීම පවත්වා ගෙන යන ස්ථානයක්,

- VII. මුද්‍රිත අකුරු වලින් හෝ ශිලා මුද්‍රණයකින් හෝ ඡායාරූප ක්‍රමයෙන් හෝ වෙනත් ක්‍රමයකින් හෝ මුද්‍රණ කර්මාන්තය ගෙන යන හෝ වෙළඳාමක් වශයෙන් හෝ ලාභ ලැබීමේ පරමාර්ථ සඳහා හෝ වෙනත් ව්‍යාපාරයකට උපකාර වශයෙන් හෝ පොත් බැඳීම පවත්වා ගෙන යන යම් ස්ථානයක්,
- VIII. පිළියෙළ කිරීම් හෝ අලුත්වැඩියා කිරීම් පමණක් සමහර විට කරනු ලබන නෘත්‍ය ශාලාවක වේදිකාවක් හෝ අදින කාමරයක් හෝ නොවන , වෙළඳ ව්‍යාපාරයක් වශයෙන් හෝ ලාභ ලැබීමේ පරමාර්ථයෙන් පිට හෝ ගෙන යන වික්‍රමයට හෝ නෘත්‍යමය සංදර්ශන නිපදවීමට, ප්‍රදර්ශනයට හෝ ඉදිරිපත් කිරීමට අදාළ වූවක් ලෙස පැවැත්වෙන ඇඳුම්, දර්ශන හෝ භාණ්ඩ සෑදීම, පිළියෙළ කිරීම හෝ අලුත්වැඩියා කිරීම කරනු ලබන යම් ස්ථානයක්,
- IX. වෙළඳ සමාගමක් විසින් හෝ වෙනත් වෙළඳ ව්‍යාපාරයක් විසින් හෝ පාලනය කරනු ලබන ධීවර කර්මාන්තයට අදාළ වන ලෙස, දැල් සෑදීමේ හෝ දැල් අලුත්වැඩියා කිරීමේ ව්‍යාපාරයක් ගෙන යනු ලබන යම් ස්ථානයක්,
- X. වෙළඳාමක් වශයෙන් හෝ ලාභ ලැබීමේ පරමාර්ථ සඳහා හෝ ගෙන යනු ලබන යම් ව්‍යාපාරයකට අදාළ වන ලෙස, ලෝහමය හෝ ලී භාණ්ඩ සෑදීම හෝ අලුත්වැඩියා කිරීම් සම්බන්ධයෙන් යාන්ත්‍රික බලය භාවිතා කරනු ලබන යම් ස්ථානයක්,
- XI. වික්‍රමයට නිපදවීමේ වෙළඳාමක් වශයෙන් හෝ ලාභ ලැබීමේ පරමාර්ථය සඳහා හෝ ගෙන යනු ලබන ස්ථානයක්, එහෙත් නලුවන් සහ ඔවුන්ගේ සේවා නියුක්තිකයින් කර්මාන්තශාලාවේ යෙදී සිටින වූවන් ලෙස නොසැලකිය යුතු ය.
- XII. ගොඩනැගිලි වැඩ හෝ ඉංජිනේරු වැඩ ගෙන යෑමට අදාළ වූ භාණ්ඩ සාදනු ලබන නැතහොත් පිළියෙළ කරනු ලබන, ඒ ගොඩනැගිලි ඉංජිනේරු වැඩ ගෙන යනු ලබන ස්ථානයක් නොවූ ස්ථානයක්,
- XIII. සන අඩි පන් දහසක් අඩු නොවන ගබඩා කිරීමේ ප්‍රමාණයක් ඇති වායු භාජනයක වායු ගබඩා කිරීම සඳහා භාවිතා කරනු ලැබූ යම් ස්ථානයක් ද වේ.

XI පරිච්ඡේදයේ සඳහන් "කාර්මික ව්‍යාපාරය" -

(අ) යන පාඨයට කාන්තාවන් රැ වැඩෙහි යෙදීම සම්බන්ධව විශේෂයෙන් ඇතුළත් වන්නේ -

- (i) පතල් හා ගල් වළවල්වල වැඩ කරගෙන යාමේ හෝ පෘථිවියෙන් බණිප වර්ග ඇද ගැනීම සඳහා කරනු ලබන වෙනත් කර්මාන්තශාලාවල හෝ යෙදෙන ව්‍යාපාර;

- (ii) භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කරනු ලබන්නා වූ හෝ වෙනස් කරනු ලබන්නා වූ හෝ පිරිසිදු කරනු ලබන්නා වූ, හෝ අළුත්වැඩියා කරනු ලබන්නා වූ හෝ අලංකාර කරනු ලබන්නා වූ හෝ වැඩ අවසන් කරනු ලබන්නා වූ විකිණීම සඳහා සකස් කරනු ලබන්නා වූ, කඩා දමනු ලබන්නා වූ නැතහොත් බිඳ හෙලනු ලබන්නා වූ ව්‍යාපාර හෝ ද්‍රව්‍ය සම්පූර්ණයෙන් වෙනස් කරනු ලබන්නා වූ ව්‍යාපාර;
- (iii). නෞකා තැනීම පිළිබඳව නැතහොත් විදුලිය හෝ ඕනෑම ආකාරයක චලන ශක්තියක් නිපදවීම, පරිවර්තනය හෝ සම්ප්‍රේෂණය පිළිබඳව යොදනු ලබන ව්‍යාපාර; සහ
- (iv) ගොඩනැගිලි තැනීම හා සිවිල් ඉංජිනේරු කටයුතු පිළිබඳව හෝ නිර්මාණය පිළිබඳ අලුත්වැඩියා කිරීම, පවත්වාගෙන යාම, වෙනස් කිරීම හෝ බිඳ හෙලීමේ කටයුතු පිළිබඳව යොදනු ලබන ව්‍යාපාර.

(ආ) "කාර්මික ව්‍යාපාරය" යන පාඨයට, වයස අවුරුදු දහ අටෙන් පහළ තැනැත්තන් සේවයෙහි යෙදීම සම්බන්ධව, විශේෂයෙන් ඇතුළත් වන්නේ -

- (i) මේ උප වගන්තියෙහි (අ) ඡේදයේ නියමිත ව්‍යාපාර; සහ
- (ii) මගීන් හෝ බඩු හෝ, මහා මාර්ගයෙන් හෝ දුම්රිය මාර්ගයෙන් හෝ ගෙන යාම පිළිබඳව, නැතහොත් නෞකාගාරවල දී, නැව් තොටවල දී, රේගුවල දී, ගුදම්වල දී හෝ ගුවන් තොටුපල වල දී බඩු බෑම හෝ පැටවීම පිළිබඳව යොදනු ලබන ව්‍යාපාරය;

තව ද,

(ඇ) "කාර්මික ව්‍යාපාරය" යන පාඨයට වයස අවුරුදු දහසයට පහළ තැනැත්තන් සේවයෙහි යෙදීම සම්බන්ධව, විශේෂයෙන් ඇතුළත් වන්නේ -

- (i) මේ වගන්තියේ (අ) ඡේදයේ අංක (I), (II) හා (III) දරන අනු ඡේදවල නියමිත ව්‍යාපාර
- (ii) යම් ගොඩනැගිල්ලක්, දුම්රිය මාර්ගයක්, විදුලි රථ මාර්ගයක්, වරායක්, නෞකාගාරයක්, ගොඩ බසින පාලමක්, ඇළක්, වාරි මාර්ගයක්, පාරක්, උමහක්, පාලමක්, බෝක්කු සහිත පාලමක්, කුණු දිය අගලක්, කාණුවක්, ලීදක්, විදුලි පණවිඩ යැවීම හෝ ටෙලිෆෝන් මගින් කථා කිරීම හෝ සම්බන්ධ උපකරණ, විදුලි කර්මාන්ත ව්‍යාපාරයක්, ගෑස් වැඩපොළක්, වාරි කර්මාන්තයක් හෝ නිර්මාණය පිළිබඳ වෙනත් ව්‍යාපාරයක් හෝ ඉදි කිරීම, අළුත්වැඩියා කිරීම, පවත්වාගෙන යාම, ප්‍රකෘතිමත් කිරීම, වෙනස් කිරීම හෝ බිඳ හෙලීම මෙන්ම එබඳු යම් ව්‍යාපාරයකට හෝ ගොඩනැගිල්ලකට කටයුතු සුදානම් කිරීම හෝ එබන්දක අත්තිවාරම් දැමීම; සහ
- (iii) මහා මාර්ගයෙන් හෝ දුම්රියෙන් හෝ අභ්‍යන්තර වාරි මාර්ගයකින් මගීන් හෝ බඩු ගෙන යාම සහ නෞකාගාරවල දී, නැව් තොටවල දී, රේගු වලදී හා ගුදම්වල

දී බඩු බැම සහ පැටවීමත් ය. එහෙත්, බඩු උසුලා ගෙන යාම මීට ඇතුළත් නොවේ.

(ඇ) කාන්තාවන් සේවයෙහි යෙදවීම සම්බන්ධයෙන් අදහස් වන්නේ ප.ව. 10.00 - පෙ.ව.5.00 අතර කාලය ඇතුළත ඉතා අඩු වශයෙන් අනුක්‍රමයෙන් එළඹෙන පැය 11කි;

තව ද,

වයස අවුරුදු දහඅටෙන් පහළ තැනැත්තන් සේවයෙහි යෙදීම සම්බන්ධව එයින් අදහස් වන්නේ පෙරවරු 6 පසු නොවී කෙළවර විය යුතු, අනුක්‍රමයෙන් එළඹෙන, ඉතා අඩු වශයෙන් පැය දොළහකි;

තව ද මේ කාල සීමාවට -

(i) එකී තැනැත්තන් අතුරින් වයස අවුරුදු දහසයෙන් පහළ එබන්දක් පිළිබඳව පස්වරු 10ටත්, පෙරවරු 6ටත් අතර අනුක්‍රමයෙන් යෙදෙන පැය අට ඇතුළත් විය යුතු ය;

(ii) එකී තැනැත්තන් අතුරින් වයස අවුරුදු දහසයකට එළඹ සිටින එබන්දක් පිළිබඳව (111) වෙනි අනුවිච්ඡේදයේ විධිවිධානවලට යටත්ව, පස්වරු 10ටත් පෙරවරු 6ටත් අතර අනුක්‍රමයෙන් එළඹෙන ඉතා අඩු වශයෙන්, පැය හතක් ඇතුළත් විය යුතු ය;

තව ද,

(iii) එකී තැනැත්තන් අතුරෙන් වයස අවුරුදු දහසයකට එළඹ සිටින්නා වූ ද, බේකරි කර්මාන්තය පිළිබඳ ආධුනිකයන් වූ ද, තැනැත්තන් පිළිබඳව, එකී කර්මාන්තය පිළිබඳ රැ වැඩ කිරීම සියලු සේවා නියුක්තිකයින් සඳහා තහනම් කර තිබේ නම්, ගැසට් පත්‍රයෙහි පළ කරන ලද නියෝගයකින් අමාත්‍යවරයා එලෙස නියම කළහොත් (11) වෙනි අනු ඡේදයෙහි සඳහන් වන , අනුක්‍රමයෙන් එළඹෙන ඉතා අඩු වශයෙන් වූ පැය හතක කාල සීමා වෙනුවට පස්වරු 9ටත් පෙරවරු 4ටත් අතර වූ අනුක්‍රමයෙන් එළඹෙන ඉතා අඩු වශයෙන්, පැය හත ඇතුළත් විය යුතු ය.

“සේවයෝජක පිළිබඳ යොදා ඇති පවුල” යන්නෙන් සේවයෝජකයා ද සේවයෝජකයාගේ භාර්යාව හෝ ස්වාමීපුරුෂයා ද සේවයෝජකයාගේ ළමයින් ඇතොත් ඔවුන් ද අදහස් වෙති.

"අත්භාරකරු" යන්නෙන්, ළමයාගේ වෙනුවෙන් ඒ ළමයාගේ කටයුතු කළමනාකරණය කළ යුතු ද වූ, අධිකරණයක් විසින් පත් කරනු ලැබූ යම් තැනැත්තකු ද අදහස් වේ;

"අනතුරු සහිත ස්වභාවයකින් යුක්ත රහ දැක්වීම" යන්නට කරුණම් ගැසීම සම්බන්ධ සියලු රහ දැක්වීම් ද ඇතුළත් වෙයි.

“විෂමාවාර ක්‍රියාවක්” යන්නෙන් සේවයෝජකයෙකු විසින් සේවා ස්ථානය තුළ ප්‍රසිද්ධ කර ඇති සේවා ස්ථාන රීතීන් වල සඳහන් නොකළ යුතු හෝ කළ යුතු ක්‍රියාවන් වලට අමතරව සේවා නියුක්තිකයෙකු විසින් කරනු ලබන පහත සඳහන් ක්‍රියා ද විෂමාවාර ක්‍රියා ලෙස සැලකිය හැකි ය.

- (අ) සේවයෝජකයාට අයත් භාණ්ඩ හෝ ද්‍රව්‍ය වලට හානි සිදු කිරීම, හෝ ඒවා නැති කිරීම, සේවා නියුක්තිකයාගේ නොසැලකිල්ලට, හිතුවක්කාරකමට හෝ වැඩ පැහැර හැරීමට එක එල්ලේම ආරෝපණය කළ හැකි අවස්ථාවක,
- (ආ) රාජකාරිය වේලාවේ දී නිදා ගැනීම,
- (ඇ) සේවා නියුක්තිකයාට ඔහුගේ වැඩ සම්බන්ධයෙන් දෙනු ලැබූ කිසියම් නීත්‍යානුකූල නියෝගයක් ඕනෑකමින් නොපිළිපැදීම, සේවයෝජකට අයත් භාණ්ඩ හා ද්‍රව්‍ය සොරකම් කිරීම,
- (ඈ) සේවයෝජකයාගේ ව්‍යාපාරය හා සම්බන්ධයෙන් වංචා කිරීම හෝ වංකකම,
- (ඉ) වැඩ කරන කාලය තුළ බීමත්කම,
- (ඊ) ව්‍යාපාරික කටයුතු සඳහා සේවයෝජකයාගේ ව්‍යාපාරික ස්ථානයට එන මහජනයාට අවිනිතවීම හෝ අපහසුකම් ඇති කිරීම,
- (උ) බොරු ලෙඩ ගැනීම,
- (ඌ) සේවයෝජකයාගේ ව්‍යාපාරික ස්ථානයේ සවිකර තිබෙන ආරක්ෂක ක්‍රම වලට අවහිර කිරීම,
- (එ) සේවයෝජකයාගේ ව්‍යාපාරික ස්ථානය භාරව සිටින තැනැත්තාගේ පූර්ව අවසරයක් නොමැතිව සේවා ස්ථානය තුළ පත්‍රිකා හෝ දැන්වීම්, ප්‍රදර්ශනය කිරීම හෝ බෙදා හැරීම,
- (ඵ) තහනම් ප්‍රදේශයක දුම් බීම.

“බලයලත් නිලධරයා” යන්නෙන් XII වන පරිච්ඡේදයේ සඳහන් , යම් කාර්මික ආරවුලක් සමාදාන කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම විෂයෙහි කොමසාරිස්වරයා විසින් ලියවිල්ලකින් බලය පවරන ලද තැනැත්තෙක් අදහස් වේ.

“දිස්ත්‍රික්කය” සහ “දිසා විනිශ්චයකාරවරයා” යන යෙදුම්වල, අධිකරණ සංවිධාන සංග්‍රහය පනතෙහි ඇති අර්ථයම ඇත්තේ ය.

“අත්‍යවශ්‍ය කර්මාන්තය හෝ සේවාව” යන්නෙන් ජන ජීවිතයට අත්‍යවශ්‍ය කර්මාන්තයක් බවට අමාත්‍යවරයා විසින් ගැසට් පත්‍රයෙහි ප්‍රසිද්ධ කරනු ලබන නියමයක් මඟින් ප්‍රකාශ කරන ලද කාර්මික ව්‍යාපාරයක් අදහස් වේ;

“කාර්මික ආරවුල” යන්නෙන් යම් තැනැත්තකු සේවයේ යෙදවීම හෝ සේවයේ නොයෙදවීම හෝ යම් තැනැත්තකුගේ සේවා නියුක්තියෙහි කොන්දේසි හෝ ශ්‍රමය යෙදවීමට අදාළ තත්ත්වයක් හෝ යම් තැනැත්තකුගේ සේවය අවසන් කිරීම ද හෝ යම් තැනැත්තකු සේවයේ යළි පිහිටුවීම සම්බන්ධයෙන් සේවයෝජකයෙකු හා සේවා නියුක්තිකයෙකු අතර නැතහොත් සේවයෝජකයන් හා සේවා



නියුක්තිකයන් අතර නැතහොත් සේවා නියුක්තිකයන් හා සේවා නියුක්තිකයන් අතර ඇති යම් ආරවුලක් හෝ මතභේදයක් අදහස් වන අතර, මේ අර්ථකථනයේ කාර්ය සඳහා, “සේවා නියුක්තිකයන්” යන්නට, සේවකයන්ගෙන් සමන්විත වෘත්තීය සමිතියක් ඇතුළත් වේ.

“විධායක මණ්ඩලය” යනුවෙන් එය කෙබඳු නමකින් හඳුන්වනු ලැබුවත් වෘත්තීය සමිතියක කටයුතු භාර කරන ලද මණ්ඩලයක් අදහස් කරයි. වෘත්තීය සමිතියක සභාපතිද ලේකම් සහ භාණ්ඩාගාරික ද ඊට ඇතුළත් වන්නෝය.

“දොරවැස්මක් ” යනුවෙන් වැඩ දෙන ස්ථානයක් වැසීම හෝ වැඩ නාවකාලිකව නැවැත්වීම හෝ සේවය කරන ලද කීපදෙනෙකු ආරවුල නිසා සේවයට ගැනීමට සේවයෝජකයා බැරි යැයි කීම හෝ අදහස් කරයි. එසේ බැරි යැයි කියන්නේ සේවයෙහි හෝ සේවය සම්බන්ධව හෝ නියමයන් භාර ගැනීමට ඔවුන්ට බල කරනු සඳහා විය යුතු ය. නැතහොත් වෙනත් සේවයෝජකයෙකුට ඔහුගේ සේවයෙහි යෙදී සිටින වූන්ට එබඳු නියමයන් භාර ගැනීමට බලකරවීමට උපකාර කරනු සඳහා විය යුතුයි.

“නිලධාරියා” යන්නට වෘත්තීය සමිතියක් සම්බන්ධයෙන් යොදන කල්හි එහි විධායක මණ්ඩලයෙහි සාමාජිකයින් ඇතුළත් වෙයි. එහෙත් ගණන් පරීක්ෂකයෙකු ඇතුළත් නැත.

“ලියාපදිංචි කරන ලද කාර්යාලය” යනුවෙන් වෘත්තීය සමිතියේ ප්‍රධාන කාර්යාලය වශයෙන් ලියාපදිංචි කරන ලද සමිතියේ කාර්යාලය අදහස් වේ.

“ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතිය” යනුවෙන් මෙම පනත යටතේ ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සමිතියක් අදහස් කෙරේ.

“වැඩ නැවැත්වීම” යන්නෙන් යම්කිසි ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තයක සේවයෙහි යෙදී සිටින අයවලුන් සමූහයක් එක්ව වැඩ නතර කිරීමෙන් හෝ එක්සිත්ව වැඩ කිරීම පිණිස වැඩ භාර ගැනීමට බැරි යැයි කීමක් හෝ එවකට සේවයෙහි යෙදී සිටින නැතහොත් කලින් සේවයෙහි යෙදුන අයවලුන් කීපදෙනෙකු එකම අදහස පිට එසේ වැඩ කිරීමට හෝ වැඩ භාර ගැනීමට බැරි යැයි කීමක් හෝ අදහස් කරයි.

තාවකාලික හෝ ස්ථිර සේවකයන්ගේ හෝ සේවයෝජකයින්ගේ සමිතියක් හෝ ඒකාබද්ධ වීමක් අදහස් කෙරෙයි. එහි පරමාර්ථ නම්,

- (අ) සේවා නියුක්තිකයන් හා සේවයෝජකයන් අතර හෝ සේවා නියුක්තිකයන් හා සේවා නියුක්තිකයන් අතර හෝ, සේවයෝජකයන් හා සේවයෝජකයන් අතර හෝ ඇති සම්බන්ධතා විධිමත් කිරීම.
- (ආ) කර්මාන්තයක් හෝ සේවාවක් ගෙන යෑම පිළිබඳව එයට සීමා කිරීමේ නියමයක් පැනවීම.
- (ඇ) කාර්මික ආරවුල් වල දී සේවා නියුක්තිකයන් හා සේවයෝජකයින් වෙනුවට නියෝජනය කිරීම හෝ

(ඉ)යම්කිසි කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක ඇති වන වැඩ නැවැත්වීම්වලට හෝ දොර වැසුම්වලට.

ආධාර කිරීම හෝ වැඩ නැවැත්වීමක් හෝ දොර වැස්මක් පවත්නා කාලයේ දී එහි සාමාජිකයින්ගේ වේතන හෝ වෙනත් සහන සම්බන්ධයෙන් ආධාර කිරීම හෝ සංවිධාන කිරීමද වේ.

“භාවිත සංග්‍රහය” යන්නෙන් ඉදිකිරීම, සවිකිරීම, පරීක්ෂා කිරීම, කටයුතු කිරීම හෝ යම් දෙයක්, උපකරණයක්, මෙවලමක් හෝ ක්‍රියාවලියක් භාවිත කිරීම හා සම්බන්ධ ක්‍රියාපටිපාටියක් හා සම්බන්ධ නීති අදහස් කෙරේ.

“අනතුර” යන්නෙන් පවතින හෝ ඇතිවිය හැකි අනතුරකට නිරාවරණය වීම අදහස් කෙරේ.

“වෘත්තීය සෞඛ්‍යය” යන්නට රෝගයක් හෝ දුර්වලතාවක් නොමැති වීම පමණක්ම නොව සුරක්ෂිතතාව, ස්වස්ථතාව හා සුඛසාධනයට සෘජුවම අදාළ වන හා වෘත්තීයමය ඖෂධ හා ජීව විද්‍යාත්මක අධීක්ෂණය ද ඇතුළත්ව සේවකයන්ගේ සෞඛ්‍යයට බලපාන ශාරීරික, මානසික මෙන්ම සාමාජීය කරුණු ද අන්තර්ගත වේ.

“අයිතිකරු” යන්නෙන් මෙම අවස්ථාවේ පරිශ්‍රයෙහි කුලී ලබන හෝ සේවය සඳහා භාවිතා කරන මෙවලම්, උපකරණ, යන්ත්‍ර හෝ සංයෝග සඳහා කුලී ලබන තැනැත්තා හෝ එම පුද්ගලයා වෙනුවෙන් හෝ වෙනත් අයෙක් වෙනුවෙන් නියෝජිතයකු හෝ භාරකරුවෙකු වශයෙන් කටයුතු කරන එලෙස කටයුතු කිරීම වෙනුවෙන් පරිශ්‍රය හෝ මෙවලම්, උපකරණ, යන්ත්‍ර, සංයෝගයන් සඳහා කුලියක් ලබන තැනැත්තකු අදහස් කෙරේ.

“සේවා ස්ථානය පාලනය කරනු ලබන පුද්ගලයා ” යන්නෙන් සේවා ස්ථානයෙහි අවසන් පාලනය සහිත පුද්ගලයා අදහස් කෙරේ. ඊට සේවයෝජක, කොන්ත්‍රාත්කරු, බදුකරු, බදු ගැනුම්කරු හෝ කළමණාකරණ නියෝජිත යන අය ඇතුළත් වීමට හෝ නොවීමට හැකිය.

“පදිංචිකරු” යන්නෙන් සේවා ස්ථානයේ කටයුතු අවසන් වශයෙන් පාලනය කරන තැනැත්තා අදහස් කෙරෙන අතර එබඳු පාලන කටයුතු කළමණාකරණ නියෝජිතයකු හට පැවරී ඇතිවිටක එම කළමණාකරණ නියෝජිතයාද ඇතුළත් වේ.

“ වෘත්තීය රෝග” යන්නෙන්.....(අර්ථ නිරූපණය කළ යුතු ය)

“අවදානම” යන්නෙන් අනතුරකින් පසුව යම් තුවාලවීමක් හෝ හානියක් සිදුවීමට ඇති සම්භාවිතාව අදහස් කෙරේ.

“සුරක්ෂිත” යන්නෙන් අනතුරුවලින් වියුක්ත යන්න අදහස් කෙරේ.

“ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයා” යන්නෙන් යම් පුද්ගලයෙකු වෙනත් අයෙකු සේවයේ නියුක්ත කරවූවද එසේ නොවූවද කොන්ත්‍රාත්තුවක් යටතේ නොවන යම් ලාභයක් හෝ වරප්‍රසාදයක් සඳහා වැඩකරන පුද්ගලයෙකු අදහස් කෙරේ.

XIV පරිච්ඡේදයේ සඳහන් වෘත්තීය ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍යය, සුබසාධන විෂයෙහි “ සේවා නියුක්තිකයා” යන්නෙන් ලිඛිතව හෝ අන් අයුරකින් ප්‍රකාශිතව හෝ ව්‍යංජිතව කොන්ත්‍රාත් පදනම මත **ඕනෑම** තරාතිරමක සේවයේ නියුක්ත කළ හෝ රාජ්‍ය නොවන සංවිධානයන්හි සේවයේ නියුක්ත රාජ්‍ය හෝ ස්වේච්ඡා සේවා නියුක්තිකයන් සහ ස්වයං රැකියා නියුක්තිකයන් අදහස් කෙරේ.

XIV පරිච්ඡේදයේ සඳහන් වෘත්තීය ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍යය, සුබසාධන විෂයෙහි “ සේවා ස්ථානය ” යන්නෙන් යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක් තුළ වැඩ සිදු කෙරෙන යම් පරිශ්‍රයක් අදහස් කෙරෙන අතර ඊට මෙවලම්, යන්ත්‍ර උපකරණ හෝ සංයෝගයන් ගබඩාකිරීම සඳහා භාවිත කෙරෙන පරිශ්‍රයක්ද ඇතුළත් වේ.

**XXI වන පරිච්ඡේදය**  
**සමාජිකයා හා අන්තර්කාලීන විධිවිධාන**

325. (1) මේ පනත ක්‍රියාත්මක වන දිනට පැවති 1935 අංක 14 දරන වෘත්තීය සමිති අඥා පනත යටතේ හෝ 1939 අංක 32 දරන ප්‍රසූතිකාධාර ආඥා පනත යටතේ හෝ 1941 අංක 27 දරන පඩිපාලක සහ ආඥා පනත යටතේ හෝ 1942 අංක 45 දරන කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත හෝ 1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරවුල් පනත හෝ 1954 අංක 19 දරන සාප්පු හා කාර්යාල (සේවා නියුක්තිය හා වෙනත් විධිමත් කිරීමේ) පනත හෝ 1956 අංක 47 දරන කාන්තාවන් තරුණ අය හා ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ පනත යටතේ හෝ 1971 අංක 45 දරන සේවය අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත යටතේ හෝ 1983 අංක 12 දරන පාරිතෝෂික ගෙවීමේ පනත යටතේ 2005 අංක 26 දරන සේවකයන්ගේ අයවැය සහන දීමනා පනත යටතේ හෝ, 2016 අංක 04 දරන සේවකයන්ගේ අයවැය සහන දීමනා පනත යටතේ හෝ 2016 අංක 03 දරන සේවකයින්ගේ ජාතික අවම වේතනය පනත යටතේ හෝ, 2021 අංක 28 දරන සේවා නියුක්තිකයන් විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස පනත යටතේ හෝ පැවති සියලුම නඩු විභාගයන් හා නඩු කටයුතු හෝ පරීක්ෂණ හෝ විමර්ශන එම පනත් යටතේ ම අවසන් කළ යුතු වේ. මෙම පනත ක්‍රියාත්මක වීමට පෙර කරන ලද ඉහත නියෝගයන් ද බලාත්මක විය යුතු වේ.

(2) තවද, 1 වන උපවගන්තියේ සඳහන් පනත් බලාත්මක වූ කාල පරිච්ඡේදය තුළ යම් සේවයෝජකයෙකු විසින් එම පනත් වල සඳහන් යම් නෛතික ප්‍රතිපාදනයක් උල්ලංඝනයක් පිළිබඳව ලැබෙන පැමිණිල්ලක් හෝ විමර්ශනයක් මෙම සේවනියුක්ති පනත ක්‍රියාත්මක වීමෙන් පසුව ආරම්භ කර ඉදිරි නෛතික ක්‍රියාමාර්ග 1 වන උපවගන්තියේ නම් කරන ලද

පනත් වල සඳහන් ප්‍රතිපාදන අනුව නෛතික ක්‍රියාමාර්ග ගත හැකි ය.

(3) 1 වන උපවගන්තියේ සඳහන් පනත්වල විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක වන දිනයට පූර්වාසන්න දිනය වන විට එම පනත් අනුව පරිපාලනය වන සියලු වංචල හා නිශ්චල දේපල සියලු අවශ්‍යතා සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවෙහි දේපල ලෙස සලකනු ලබන අතර එම පනත් අවලංගු වීමෙන් අනතුරුව මෙම පනතෙහි විධිවිධාන යටතේ ද අඛණ්ඩව දෙපාර්තමේන්තුව මගින් පරිපාලනය වන දේපල වේ.

(4) 1 වන උපවගන්තියේ සඳහන් පනත් වල විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක වන දිනයට පූර්වාසන්න දිනය වන විට එම පනත් අනුව පිවිසෙන ලද සියලු කොන්ත්‍රාත් හා ගිවිසුම් සියලු අවශ්‍යතා සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට ආදාළ කොන්ත්‍රාත් හා ගිවිසුම් ලෙස සලකනු ලබන අතර එම පනත් අවලංගුවීමෙන් අනතුරුව මෙම පනතෙහි විධිවිධාන යටතේ ද අඛණ්ඩව කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට ආදාළ කොන්ත්‍රාත් හා ගිවිසුම් වේ.

(5) 1 වන උපවගන්තියේ සඳහන් පනත් වල විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක වන දිනයට පූර්වාසන්න දිනය වන විට කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ විවිධ අංශ වල නමට බැරව පවතින සියලු මුදල් සියලු අවශ්‍යතා සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව සතුව පවතින මුදල් ලෙස සලකනු ලබන අතර එම පනත් අවලංගුවීමෙන් අනතුරුව මෙම පනතෙහි විධිවිධාන යටතේද අඛණ්ඩව කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව සතු මුදල් වේ.

(6) 1 වන උපවගන්තියේ සඳහන් පනත් වල විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක වන දිනයට පූර්වාසන්න දිනය වන විට කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ විවිධ අංශයන් විසින් හෝ ඊට විරුද්ධව ගනු ලැබූ සියලු පියවර, සියලු අවශ්‍යතා සඳහා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් හෝ ඊට එරෙහිව ගන්නා ලද පියවර ලෙස සලකනු ලබන අතර මෙම පනත් අවලංගු වීමෙන් අනතුරුව මෙම පනතේ විධිවිධාන යටතේ ද අඛණ්ඩව කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් හෝ ඊට විරුද්ධව ගනු ලැබූ පියවර වේ.

326. මෙම පනත බලාත්මක වන දිනට ක්‍රියාත්මකව පැවැති රැකියා ගිවිසුම්වලට අදාළව අවශ්‍ය සංශෝධන සිදු කිරීම සඳහා සේව්‍යෝජකයන් සහ සේව්‍යානියුක්තිකයන් හට හැකි වේ. එසේ වුවද, කිසියම් සේව්‍යානියුක්තිකයකුගේ සම්පූර්ණ වෛතනය අඩු කරනු නොලැබිය යුතු ය. මූලික වැටුප් සහ අනිකුත් අතිරේක දීමනා ඒ ආකාරයටම ගෙවිය යුතු ය.

327. (1) මෙම පනතේ ප්‍රතිපාදන යටතේ සේව්‍යෝජකයෙකු විසින් සේවා නියුක්තිකයෙකුට ගෙවිය යුතු ව්‍යවස්ථාපිත ගෙවීම් වන

මාතෘ ප්‍රතිලාභ, රැකියා අනතුරක දී වන්දි ගෙවීම් හා සේවා නියුක්තිකයෙකුගේ සේවය අවසන් කිරීමක දී ගෙවිය යුතු වන්දි, මාතෘ ප්‍රතිලාභ හා සේවක වන්දි ගෙවීම් සඳහා රක්ෂණ අරමුදලක් ආරම්භ කර ක්‍රියාත්මක වන දින සිට එම අරමුදල මඟින් ගෙවිය යුතු ය.

(2) මාතෘ ප්‍රතිලාභ සහ සේවක වන්දි ගෙවීම සඳහා ආරම්භ කරනු ලබන රක්ෂණ අරමුදල විසින් නියම කරන දායක මුදලක් සේවයෝජක විසින් එම අරමුදල සඳහා මාසිකව ගෙවීමට කටයුතු කළ යුතුයි.

328. පහත සඳහන් පනත් 70 (1) සහ (2) උප වගන්ති වල සඳහන් ප්‍රතිපාදනයන්ට යටත්ව මෙම පනත බලාත්මක වන දින සිට ඉවත් කරනු ලැබේ.

(අ) 1935 අංක 14 දරන වෘත්තීය සමිති අඥා පනත

(ආ) 1939 අංක 32 දරන ප්‍රසූතිකාධාර ආඥා පනත

(ඇ) 1941 අංක 27 දරන පඩිපාලක සභා ආඥා පනත

(ඈ) 1942 අංක 45 දරන කර්මාන්තශාලා ආඥා පනතේ විධිවිධාන මෙම පනත බලාත්මක වී නියෝග නිකුත් කිරීමට යටත්ව.

(ඉ) 1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරවුල් පනත

(ඊ) 1954 අංක 19 දරන සාප්පු හා කාර්යාල (සේවා නියුක්තිය හා වෙනත් විධිමත් කිරීමේ) පනත

(උ) 1956 අංක 47 දරන කාන්තාවන් තරුණ අය හා ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ පනත හා මෙම පනත යටතේ අවලංගු කරන ලද කාන්තාවන්, තරුණ අය හා ළමයින් පිළිබඳ ආඥා පනත, 1940 අංක 16 දරන කාන්තාවන් සේවයෙහි යෙදීමේ සංශෝධිත ගිවිසුම් ආඥා පනත, 1939 අංක 48 දරන ළමයින් හා තරුණ අය පිළිබඳ ආඥා පනතේ IV වෙනි කාණ්ඩය මෙයින් අවලංගු කරනු ලැබේ.

(ඌ) 1971 අංක 45 දරන සේවය අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත

(එ) 1983 අංක 12 දරන පාරිතෝෂික ගෙවීමේ පනත මඟින් සංශෝධනය කරන ලද 1972 අංක 01 දරන ඉඩම් ප්‍රතිසංස්කරණ පනතේ සඳහන් ප්‍රතිපාදන ඒ ආකාරයටම ඉදිරියටත් බලාත්මකව පැවතීමට යටත්ව සේවනියුක්ති

පනත ක්‍රියාත්මක වන දින සිට පාරිතෝෂික පනත ඉවත් කිරීම.

(ඒ)2005 අංක 36 දරන සේවකයන්ගේ අයවැය සහන දීමනා පනත

(ඔ)2016 අංක 04 දරන සේවකයන්ගේ අයවැය සහන දීමනා පනත

(ඕ)2016 අංක 03 දරන සේවකයින්ගේ ජාතික අවම වේතන පනත

(ක)2021 අංක 28 දරන සේවා නියුක්තිකයන් විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස පනත

329. මෙම පනතෙහි සිංහල හෝ දෙමළ පාඨයන් හි යම් අනුකූලතාවයක් ඇතිවුවහොත් සිංහල පාඨය බලපැවැත්වෙනු ඇත.

Draft

Draft

Draft