01 රිය අනතුරු සම්බන්ධයෙන් වන්දි මුදල් අය කර ගැනීම සඳහා නඩු පැවැරිය යුතු කාලය කුමක්ද?

රිය අනතුරු සම්බන්ධයෙන් සිදු වූ හානිය හෝ තුවාල හෝ මියයෑම සම්බන්ධයෙන් හෝ වන්දි ඉල්ලා දිසා අධිකරණයක සිවිල් නඩුවක් පැවැරීම සම්බන්ධයෙන් වන විටදී රිය අනතුර සිදු වී වසර දෙකක් ඉක්මවීමට පෙර වන්දි ඉල්ලා නඩු පැවැරීමට අදහස් කරන්නේ නම් නඩු පැවැරිය යුතු වෙයි.

මෙම වසර දෙකක කාලය ඉකුත් වීමෙන් පසු එම අනතුර සම්බන්ධයෙන් වන්දි ඉල්ලා නඩු පැවැරීමට ඇති අයිතිය ගිලිහී යයි.

02 2016 අංක 12 දරන තොරතුරු දැනගැනීමේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳ පනත යටතේ තොරතුරු ලෙස ලබාගත හැක්කේ මොනවාද?

තොරතුරු දැනගැනීමේ පනතේ 43 වන වගන්තිය වන අර්ථ නිරූපණ වගන්තියට අනුව තොරතුරු යන්නට පහත සඳහන් දේ ඇතුළත් වෙයි.

සටහන්, ලේඛන, සන්දේශ, විද්‍යුත් තැපැල්, මත, උපදේශන, මාධ්‍ය නිවේදන චක්‍රලේඛ, නියම, ලොග් පොත්, ගිවිසුම්, වාර්තා ප්‍රවෘත්තිපත්‍ර, සාම්පල්, ආදර්ශක, හුවමාරු වන ලිපි, සන්දේශ, නීති, කෙටුම්පත්, පොත් පිඹුරු, සිතියම්, චිත්‍ර, රූපසටහන්, රූපමය හෝ ප්‍රස්තාරමය වැඩ හෝ ඡායාරූප, සේයාපට, ශබ්ද පටිගතකිරීම්, වීඩියෝ පට, යන්ත්‍ර මඟින් කියැවිය හැකි වාර්තා, පරිගණක වාර්තා සහ වෙනත් ලේඛනගත ද්‍රව්‍ය, ඇතුළු යම් ආකාරයකින් ලේඛන ගතකරන ද්‍රව්‍ය සහ ඒවායේ යම් පිටපත් යනාදිය ඇතුළත් වෙයි.

එහිදී ඒවායේ භෞතික ස්වරූපය හෝ ස්වභාවය නොසලකා හරී.

03 ඉඩම් සම්බන්ධයෙන් මායිම් නිරවුල් කර ගැනීමට අදාළ නඩු?

ඔබට අයිති ඉඩමේ යම් මායිම් ආරවුලක් පවතින අවස්ථාවකදී දිසා අධිකරණය හමුවට ගොස් ඉඩම් නඩුවක් පවරා එම ආරවුල විසඳා ගැනීමට සිදු වෙයි.

ඔබ විසින් යම් නිශ්චිත පිඹුරකට අනුව ඔබගේ ඉඩම් බුක්ති විඳිනු ලැබුවත් අසල්වැසි ඉඩම් හිමියන් එහි මායිම් වෙනස් කරමින් ඔබගේ වැට මායිම් කඩා, ඔබගේ ඉඩමෙන් කොටස් අල්ලා ගැනීමක් කරන්නේ නම්, එලෙස අල්ලාගෙන ඇති ඉඩම් කොටස හා මායිම නිරවුල් කර ගැනීම සඳහා දිසා අධිකරණය හමුවට යා යුතු වෙයි.

මෙහිදී අධිකරණයේ අවසරය මත ඉඩම් මැන පැරණි පිඹුරුපත් හා දැනට ඇති මායිම් අනුව මැන අල්ලා ගැනීමක් කොට තිබේ නම් ඒවා හඳුනා ගනිමින් ගැටලු නිරාකරණය කර ගැනීමට හැකිය.

04 වධ හිංසාවලට ලක් නොවීමේ අයිතිය යනු කුමක්ද?

ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 11 වැනි වගන්තියෙහි, වධ හිංසාවලට ලක් නොවී සිටීමේ අයිතිය විස්තර කරයි. ඒ අනුව කිසිම තැනැත්තකු වධහිංසාවලට හෝ කෲර, අමානුෂික හෝ අවමන් සහගත සැලකිල්ලකට නැතහොත් දඬුවමකට ලක් නොකළ යුතුය. පොලිස් හෝ බන්ධනාගාර භාරයේ සිටින සැකකරුවන්ට නැතහොත් රැඳවියන්ට නිලධාරීන් විසින් කරන පහරදීම්, වධහිංසා කිරීම් ආදිය මෙම තත්ත්වය අනුව නීතිවිරෝධී වෙයි. එම නිලධාරීන් විසින් ශාරීරික බලය යෙදවීමට අවසර ඇත්තේ, එම සැකකරුවන් අත්අඩංගුවෙන් මිදී පලායෑම වැළැක්වීමට, පෞද්ගලික ආරක්ෂාවේ අයිතිය ක්‍රියාත්මක කිරීමට, අපරාධයක් සිදුවීම වැළැක්වීමට හෝ දේපළ පිළිබඳ ආරක්ෂාවේ අයිතිය ක්‍රියාත්මක කිරීමට යනාදී සීමිත අවස්ථා කිහිපයකදී පමණි. එසේ නොමැතිව කිසිදු රජයේ නිලධාරියකු විසින් පුද්ගලයකුට පහරදීම සම්පූර්ණයෙන්ම නීතිවිරෝධී වෙයි.

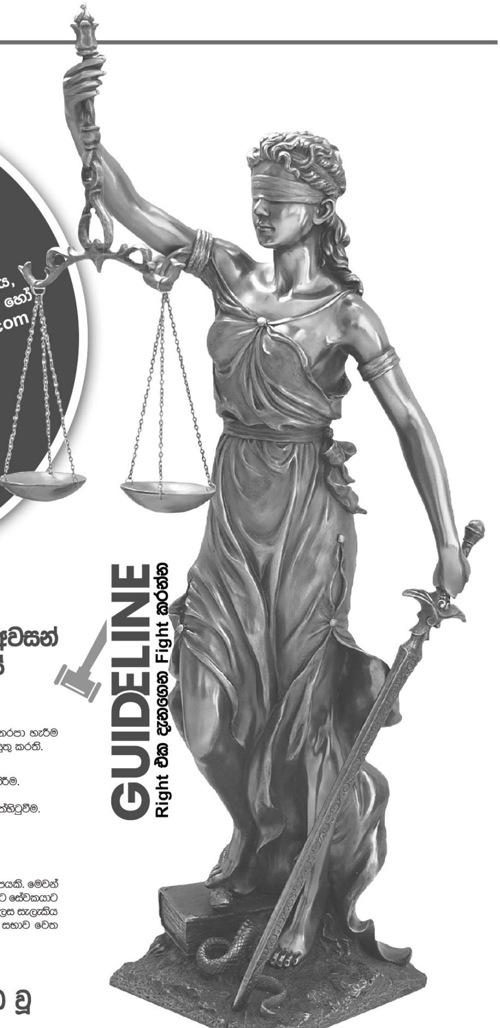
එනම් අත්අඩංගුවට ගත් සැකකරුවන්ගෙන් පාපෝච්චාරණ ලබා ගැනීම සඳහා දඬුවමක් ලෙස පහරදීමට නැතහොත් වධහිංසා කිරීමට පොලිස් නිලධාරීන්ට බලය නැත. බොහෝ සංවර්ධිත රටවල පොලිස් දෙපාර්තමේන්තු විසින් සැකකරුවන්ට පහරදීම වෙනුවට ප්‍රශ්න කිරීමේ කලාව පුහුණු කරන ලද සුවිශේෂී නිලධාරීන් එම කාර්යයේ යොදවනු ලැබේ.

මෙහිදී පොලිස් නිලධාරීන් ක්‍රියා කරනුයේ රජයේ බලය සමඟයි. එබැවින් පොලිස් පහරදීම්වලින් මූලික අයිතිවාසිකම් කඩ වන බව පැහැදිලිය. ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 11 වැනි වගන්තියට අනුව කිසිවකු වධහිංසාවට හෝ කෲර, අමානුෂික ක්‍රියාවකට හෝ යටත් කළ නොහැකිය. අපට එසේ ලක් වුවහොත් ඒ මූලික අයිතිවාසිකම් කඩ වීම සම්බන්ධව ප්‍රතිකර්ම ඉල්ලා සිටිය හැකිය.

දෛනික ජීවිතයේදී මව්බිම පාඨකයන් පීඩාවට පත් කරන නීතිමය ප්‍රශ්න ගැන සෑම බදාදා දිනකම 'ගයිඩ්ලයින්' පිටුවෙන් පිළිතුරු ලබාදේ. නීති ආධාර කොමිෂන් සභාවේ විද්වත් නීතිඥ කණ්ඩායමක් විසින් එම පිළිතුරු සම්පාදනය කරනු ලැබේ.

ඔබේ ගැටලුව මව්බිම ලීගල් ඒඩ්, නීති ආධාර කොමිෂන් සභාව, 129, මහාධිකරණ සංකීර්ණය, අලුත්කඩේ, කොළඹ 12, දුරකථන 011 2433618 හෝ ඊමේල් legalaidcommission@yahoo.com වෙත යොමු කරන්න.

උපදෙස් සහ ලිපි සැකසුම
නීතිඥ දර්ශිකා මඩුගල්ලේ
නීතිඥ ලක්මිණී අමරසිංහ
නීති නිලධාරි
නීති ආධාර කොමිෂන් සභාව



GUIDELINE
Right එක දැනගෙන Fight කරන්න

05 අනුමිත ලෙස සේවය අවසන් කිරීම යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ කුමක්ද?

සමහර සේවායෝජකයෝ තම සේවකයන් නෙරපා හැරීම වෙනුවට ඔවුන්ට ආයතනය එපා වන ලෙස කටයුතු කරති.

(i). වැටුප් නොගෙවීම.
(ii). සේවා ගිවිසුමට පටහැනිව ස්ථාන මාරු කිරීම.
(iii). තනතුරෙන් පහත හෙළීම.
(iv). කිසිදු පරීක්ෂණයක් නොමැතිව සේවය අත්හිටුවීම.
(v). අසත්‍ය චෝදනාවලට ලක්කිරීම.
(vi). සේවකයාට අඩන්තේට්ටම් කිරීම.
(vii). වැඩ ලබා නොදී සිටීම.
(viii). ඉටු කළ නොහැකි කාර්යයන් පැවරීම.

ඉහතින් දැක්වෙනුයේ එවැනි අකටයුතුකම් කිහිපයකි. මෙවන් අවස්ථාවකට මුහුණ දුන් කල සේවය අත්හැර යෑමට සේවකයාට සිදුවේ. එය අනුමිත ලෙස සේවය අවසන් කිරීමක් ලෙස සැලකිය හැකිය. මෙවැනි ප්‍රශ්නයකදී කම්කරු විනිශ්චය සභාව වෙත ගොස් නඩු පැවැරීමට හැකිය.

06 මූලික අයිතිවාසිකම් කඩ වූ කළ කුමක් කළ යුතුද?

ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව මගින් සහතික කළ මූලික අයිතිවාසිකම් කඩ වූ කල සාමාන්‍යයෙන් ප්‍රතිකර්ම 3ක් පවතී.

(i). මූලික අයිතිවාසිකම් නඩු පැවැරීම.
අදාළ මූලික අයිතිවාසිකම කඩ වී මාසයක් තුළ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ නඩු පැවැරිය යුතුය.
(ii). මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවට පැමිණිලි කිරීම.
මූලික අයිතිවාසිකම් කඩ වී වසරක් තුළ මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව වෙත පැමිණිලි කළ යුතුය.
(iii). ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ විනිසුරුවරයකු වෙත පැමිණිලි කිරීම.
මූලික අයිතිවාසිකම් කඩ වී මසක් තුළ අග විනිසුරු වෙත හෝ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණ විනිසුරුවරයකු වෙත ලිපියක් මඟින් පැමිණිලි කළ හැකිය. මෙලෙස පැමිණිලි කිරීමෙන් ඇතිවන වාසියක් වනුයේ මූලික අයිතිවාසිකම් නඩු පැවැරීමේ අයිතිය, මාසයේ කාලසීමාව ඉක්මවා දිගටම රඳවා තබාගත හැකිය.

එමෙන්ම රිට් ආඥා ස්වභාවයේ නඩු පැවැරීමේ අයිතිය ඇති බොහෝ අවස්ථාවලදී මූලික අයිතිවාසිකම් නඩු පැවැරීමටද හැකියාව ඇත.

07 එකම ඉඩමකට අදාළව එකිනෙක ගැටෙන ඔප්පු කිහිපයක් ඇති විට කුමන ඔප්පුව වලංගුද?

බොහෝ විට මෙසේ සිදුවන්නේ එකම ඉඩමක් එහි අයිතිකරු විසින් කිහිප දෙනකුටම විකුණා ඇති අවස්ථාවකදීය. මෙවැනි විටෙක ඉඩම අයිති වනුයේ කාටද යන ප්‍රශ්නය නිතැතින්ම පැනනැඟෙයි. මේ අවස්ථාවට බලපානුයේ ඉඩම් ලියාපදිංචි කිරීම පිළිබඳ නීතියයි.

ඒ අනුව කිසියම් ඔප්පු 2ක සඳහන් අයිතිවාසිකම් එකිනෙක ගැටෙයි නම් මුලින් ලියාපදිංචි කළ විකුණුම් ඔප්පුව වඩා බලගතුය. මුලින්ම ලියාපදිංචි කළ ඔප්පුව තෑගි ඔප්පුවක් නම් මේ නීතිය බලනොපායි.

කාර්මික නීතිය ගැන දැනුවත් වෙමු

සමාජ සුබසාධන නීති හඳුන්වාදීමත් සමඟම සේවා ගිවිසුම් පරිවර්තනයකට බඳුන් විය. වැටුප, සේවා තත්ත්වයන්, සෞඛ්‍ය ආරක්ෂාව සහ සේවයෙන් ඉවත් කිරීම වැනි සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීමට මේ අනුව ප්‍රමුඛත්වය දෙන ලදී. මේ වන විට සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීමට සහ ඔවුන්ගේ සේවා තත්ත්වයන් වැඩිදියුණු කිරීමට නීති ගණනාවක් හඳුන්වාදී තිබේ.

සාප්පු හා කාර්යාල පනත, කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත, පාරිතෝෂික ගෙවීමේ පනත, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනත, සේවක භාරකාර අරමුදල, වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත හා වැටුප් මණ්ඩල ආඥා පනත වැනි මූලික කරුණු කිහිපයක් පිළිබඳ මෙම ලිපිය මඟින් අවධානය යොමු කෙරේ.

1954 අංක 19 දරන සාප්පු හා කාර්යාල පනත

මෙම පනත යටතේ අවසර දී ඇති වැඩ කරන පැය ගණන,

(අ) දිනකට පැය 8 බැගින් සහ
(ආ) සතියකට පැය 45 බැගින් වේ.

කෑම බීම සඳහා ලබාදී ඇති කාලය මීට ඇතුළත් වන්නේ නැත.

සෑම තැනැත්තකුටම සතියට දින එකකුත් භාගයක නිවාඩුවකට හිමිකම් තිබේ. යම්කිසි සතියක් තුළ කරනු ලැබූ අතිකාල වැඩ අතහැර, අදාළ සතිය තුළ පැය 28කට නොඅඩු කාලයක් වැඩ කළ සේවකයකුට එම නිවාඩුව වැටුප් සහිතව ලබා දිය යුතු වේ.

සාප්පු හා කාර්යාල පනතට අනුව සේවකයකු විසින් ලබාගත හැකි නිවාඩු ගණන පහත පරිදි වේ.

රැකියාවේ පළමු වසර තුළ ලැබෙන වාර්ෂික නිවාඩු ගණන:-

ජනවාරි 1 වැනි දින සිට මාර්තු 31 වැනි දින අතර සේවයට බැඳුණේ නම් පළමු වසර සඳහා නිවාඩු දින 14කි.

අප්‍රේල් 1 වැනි දින සිට ජුනි මස 30 වැනි දින අතර සේවයට බැඳුණේ නම් පළමු වසර සඳහා නිවාඩු දින 10කි.

ජූලි මස 1 වැනි දින සිට සැප්තැම්බර් 30 වැනි දින අතර සේවයට බැඳුණේ නම් පළමු වසර සඳහා නිවාඩු දින 07කි.

ඔක්තෝබර් 1 වැනි දින සිට දෙසැම්බර් 31 වැනි දින අතර සේවයට බැඳුණේ නම් පළමු වසර සඳහා නිවාඩු දින 04කි.

අනියම් නිවාඩු

තම පෞද්ගලික කටයුත්තකට, අසනීපයකට හෝ වෙනත් සාධාරණ හේතුවකට වසරකට දින 07ක් බැගින් නිවාඩු ලැබේ.

රජයේ නිවාඩු දිනවල/පෝය දිනවල රැකියාව සම්බන්ධයෙන් අදාළ වන කොන්දේසි මොනවාද?

අමාත්‍යවරයා ප්‍රකාශයට පත්කරන පරිදි වසරකට දින 09 ඉක්මවිය නොහැකිය.

රජයේ නිවාඩු දිනයක පැය 09ක් පමණක් වැඩ කළ හැකි අතර එම සේවකයාට,

i. එකී වසරේ දෙසැම්බර් 31 වැනිදා තෙක් ලබාගත හැකි පරිදි සම්පූර්ණ පඩි සහිතව එක් දිනක නිවාඩුවකට හිමිකම් ලැබේ; නැතහොත්
ii. දිනපතා ලැබුණු වැටුප මෙන් දෙගුණයක් ලබා ගත හැකිය.

පුර පසළොස්වක පෝය දිනයකදී පැය 09ක් වැඩ කළ හැකි අතර දිනපතා වැටුප මෙන් 1 1/2ක් ලැබේ.

සේවිකාවකට ලැබෙන ප්‍රසූත නිවාඩු වරප්‍රසාද මොනවාද?

(අ) පළමුවැනි හා දෙවැනි දරු ප්‍රසූති සඳහා ප්‍රසූතියට පෙර දින 14ක් සහ ප්‍රසූතියෙන් පසු දින 70ක් (84ක්) ලැබේ.

(ආ) තුන්වැනි සහ ඊට පසු ප්‍රසූතීන් සඳහා ප්‍රසූතියට පෙර දින 14ක් සහ ප්‍රසූතියෙන් පසුව දින 28ක් (42) ලබාගත හැකිය.

සති අන්ත නිවාඩු, පෝය හා රජයේ නිවාඩු සහ වාර්ෂික හා අනියම් නිවාඩුවලට අමතර වශයෙන් මෙකී නිවාඩු ලැබේ.

ගර්භණී භාවය දරු ප්‍රසූතිය හෝ ගර්භණී භාවය හා දරු ප්‍රසූතියෙන් පසුව ඇතිවන කිසියම් රෝග පීඩාවක් පදනම් කොටගෙන සේවිකාවක සේවයෙන් ඉවත් කළ නොහැකිය.

සේවය කිරීමට අවසර ලැබෙන පැය යන්නෙන් අදහස් වන්නේ කුමක්ද?

වයස අවුරුදු 14ක් නොවන කිසිවකු සාප්පු හෝ කාර්යාල සේවයේ නොයෙදිය යුතුය.

වයස අවුරුදු 14ක් ඉක්මවූ නමුත් අවුරුදු 18ට අඩු තැනැත්තකු උදේ 6.00ට පෙර සහ හවස 6.00න් පසු සේවයේ නොයෙදිය යුතුය.

වයස අවුරුදු 16 සම්පූර්ණ කර ඇති පිරිමි තැනැත්තකු හෝටලයක/ බොජුන්හලක හෝ විනෝදය සපයන තැනක පෙරවරු 6.00 සිට පස්වරු 10 දක්වා සේවයේ යෙදවිය හැකිය.

වයස අවුරුදු 16 ලබා ඇති කාන්තාවක හෝටලයක හෝ බොජුන්හලක හෝ ඊට සම්බන්ධ කාර්යයක පෙරවරු 6.00 සිට පස්වරු 10.00 දක්වා සේවයේ යෙදවිය හැකිය.

වයස අවුරුදු 18 ලබා ඇති කාන්තාවක නේවාසික හෝටලයක හෝ ඊට සම්බන්ධ නිර්දේශිත කාර්යයක පෙරවරු 6.00ට පෙර හෝ පස්වරු 6.00ට පසුව සේවයේ යෙදවිය හැකිය.

1945 අංක 42 දරන කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත.

සේවය කිරීමට අවසර තිබෙන පැය යනුවෙන් අදහස් කරන්නේ කුමක්ද?

වයස අවුරුදු 16ක් නොවන තැනැත්තකුගේ සේවා කාලය (දිනකට) පැය 12ක් නොඉක්මවිය යුතු අතර සේවා කාලය පෙරවරු 6.00 සහ පස්වරු 6.00 අතර විය යුතුය.

වයස අවුරුදු 18ට එළැඹි නොසිටින තැනැත්තකුගේ සේවා කාලය අවසන් වීම රාත්‍රී 8.00 පසු නොවිය යුතුය.

1958 අංක 15 දරන සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනත.

මෙම පනතෙන් පාලනය වනුයේ කවරෙක්ද?

පහත සඳහන් සේවකයන් හැර අන් සියලු සේවකයන් මෙයින් අනාවරණය වෙයි.

(අ) රජයේ සේවකයන්
(ආ) පළාත් පාලන සේවකයන්
(ඇ) ගෘහ සේවකයන්
(ඈ) ආගමික හෝ සමාජ සේවා කටයුත්තක් සඳහා පිහිටුවනු ලැබූ සේවකයන් දස (10) දෙනකුට අඩුවෙන් සිටින පුණ්‍ය ආයතනවල සේවකයන්.
(ඉ) බාල අපරාධකරුවන්, බිහිරි හෝ අන්ධ පුද්ගලයන්ට කාර්මික දැනුම බෙදාදෙනු කාර්මික ආයතනවල සේවකයන්.

සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට දායක වන ප්‍රමාණය කොපමණද?

සේව්‍යයා විසින් - සේවකයාගේ ඉපැයීම්වලින් 12%

සේවකයා විසින් - තම ඉපැයීම්වලින් 8%ක් වශයෙන් දායක විය යුතුය.

යම් තැනැත්තකුට සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් ලබාගත හැකි අවස්ථා

පිරිමියකු වයස අවුරුදු 55 ලැබූ විට.

ගැහැනියක වයස අවුරුදු 50 ලැබූ විට හෝ විවාහ වීමෙන් පසු රැකියාවෙන් ඉවත් වූ විට.

විවාහක නම් සේවයෙන් ඉවත් වී මාස 03ක් ඇතුළත.

විවාහයෙන් පසු අවුරුදු 05ක් ඇතුළත සේවයෙන් ඉවත් වී ඇත්නම්.

පූර්ණ වශයෙන් සදාකාලික ආබාධිත තත්ත්වය මත රැකියාවෙන් ඉවත් වීමේදී.

ස්ථිර වශයෙන්ම රට හැර යන අවස්ථාවකදී.

රජයේ හෝ පළාත් පාලන සේවයේ රැකියාවකට යෑමේදී.

සංස්ථාවක් වසා දමන අවස්ථාවක සමාගමක් බවට පත්වන අවස්ථාවක හෝ සේවකයන් අඩු කිරීමේදී.

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ සේවක අර්ථසාධක අංශයට හිමිකම් ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

1980 අංක 46 දරන සේවක භාරකාර අරමුදල් පනත

සේවක භාරකාර අරමුදලට දායකත්වය සැපයීමේදී සේවකයාගේ වැටුපෙන් 3%ක ප්‍රමාණයක් සේවකයා විසින් අරමුදලට ගෙවිය යුතු වේ.

සේවකයකුට සේවක භාරකාර අරමුදල් ලබාගත හැකි අවස්ථාවන් සලකා බැලීමේදී සේවක භාරකාර අරමුදල් වහාම ලබාගත හැකි පහත සඳහන් අවස්ථාවන්හිදී හැරුණු විට තමා සේවයෙන් ඉවත් කිරීමෙන් පස් වසරක කාල සීමාවක් ඇතුළත සේවකයකුට/සේවිකාවකට තම අරමුදල් ලබාගත හැකිය.

හැටවන වියට පත් වීමේදී.

ස්ථිර පදිංචිය සඳහා වෙනත් රටකට සංක්‍රමණය වීමේදී.

විශ්‍රාම වැටුප් සහිත රජයේ සේවයට බැඳීමේදී.

සදාකාලික ආබාධ තත්ත්වය නිසා සේවයෙන් ඉවත් කිරීමේදී.

සේවකයාගේ මරණයේදී.

සෑම හිමිකමක්ම සේවක භාරකාර අරමුදල් මණ්ඩලය වෙත ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

1983 අංක 12 දරන පාරිතෝෂික දීමනා ගෙවීමේ පනත

මෙම පනත අදාළ වන්නේ කාටද?

I කොටස

ඉඩම් ප්‍රතිසංස්කරණ පනත යටතේ හෝ ඉඩම් අත්පත් කර ගැනීමේ පනත යටතේ පවරා ගැනීම හෝ අත්පත් කර ගැනීම සිදු වූ අවස්ථාවේ නොකඩවා වසර 05ක කාලයක් සේවය කර තිබූ නැවත සිය රටට යවන ඉන්දීය කම්කරුවන් හැර වතුකරයේ හා සියලු කෘෂි ඉඩම්වල සේවය කරන සියලුම සේවකයන්ට මෙම පනත අදාළ වේ.

II කොටස

පෞද්ගලික අංශයේ සියලුම සේවකයන්ට හා සේවකයන් 15 දෙනකුට වඩා සේවය කරන රාජ්‍ය සංස්ථාවන්හි සේවකයන්ට අදාළ වේ.

මෙම පනත පහත සඳහන් තැනැත්තන්ට අදාළ නොවේ.

(අ) සේවකයන් 15කට අඩුවෙන් සිටින ආයතනවල සේවකයන්ට
(ආ) වසර 05ක අඛණ්ඩ සේවයක් නැති සේවකයන්ට,
(ඇ) රජයට පවරාගනු ලැබූ ව්‍යාපාර ආයතනවල, සමුපකාර සමිතිවල හා ප්‍රාදේශීය මණ්ඩලයන්හි සේවකයන්ට,
(ඈ) පෞද්ගලික රියැදුරන් හා මෙහෙකරුවන්ට
(ඉ) දායකත්වයක් නොමැති විශ්‍රාම අරමුදලකට හිමිකමක් ඇති සේවකයන්,
(ඊ) සාමූහික ගිවිසුම් යටතේ වඩා වාසිදායක පාරිතෝෂික හිමි සේවකයන්.

II කොටස යටතේ පාරිතෝෂික ගණන් බලන ආකාරය.

මාසික වැටුප් ලබන සේවකයන් සඳහා සේවය සම්පූර්ණ කරනු ලැබූ සෑම වර්ෂයක් සඳහාම සේවය අවසන් කළ මාසයේ ලැබුණු මාසික වැටුපෙන් 1/2ක් බැගින්.

දිනපතා වැටුප් ලැබූ සේවකයන් සඳහා සම්පූර්ණ කරනු ලැබූ සෑම වසරක් සඳහාම සේවාව අවසන් කරනු ලැබූ අවස්ථාවේ තිබූ දවස් 14ක වැටුප බැගින්.

කෑලි ගණනට ගෙවූ සේවකයන් සඳහා (piece rated employee) සම්පූර්ණ කරනු ලැබූ සෑම වර්ෂයක් සඳහාම කළ වැඩ ගණනට (piece rate) ගෙවනු ලැබූ දින 14ක වැටුප් බැගින් පාරිතෝෂික ගණන් බැලීම සිදු කළ යුතු වේ.

1935 අංක 14 දරන වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත

වෘත්තීය සමිති යනුවෙන් අදහස් කරනුයේ පහත සඳහන් අරමුණු එකක් හෝ වැඩි ගණනක් සඳහා පිහිටුවාගත් තාවකාලික හෝ ස්ථිර, සේවකයන්ගේ හෝ ස්වාමි පක්ෂයේ සංගමයක් නැතහොත් එකතුවක්ය.

සේවක හා සේව්‍ය පක්ෂය අතර හෝ සේවකයන් අතර නැතහොත් සේව්‍යයන් අතර සම්බන්ධතා විධිමත් කිරීම හෝ

යම්කිසි වෙළෙඳාමක් හෝ ව්‍යාපාරයන් මත සීමා කිරීමේ කොන්දේසි පැනවීම හෝ

වෘත්තීය සමිති අරගලයන් පවතින විට සේවක හෝ ස්වාමි පක්ෂ නියෝජනය කිරීම හෝ

ඕනෑම වෙළෙඳ ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තයක වැඩ වර්ජනවලට උනන්දු කරවීම, සංවිධානය කිරීම හෝ මුදලින් ආධාර දීම හෝ

වැඩ වර්ජනයකදී හෝ සේවකයන් ඇතුළට නොගැනීමේදී (Look-out) තම සාමාජිකයන්ට වැටුප් හෝ වෙනත් සහනාධාර සැපයීම ඇතුළත් වේ. හෝ ඊට වෘත්තීය සංගම් දෙකක හෝ ඊට වැඩි ගණනක ඒකාබද්ධ වීමක්ද අඩංගු වේ.

වෘත්තීය සංගමයක් ලියාපදිංචි කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. සෑම වෘත්තීය සමිතියක්ම එය පිහිටු වූ දින සිට මාස 03ක් ඇතුළත ලියාපදිංචි වීම සඳහා අයදුම් කළ යුතුය. එම අයදුම්පත්‍රය යටත් පිරිසෙන් සාමාජිකයන් හත් (7) දෙනකු විසින් අත්සන් කළ යුතු වේ. එකඟතාවකට එළැඹි විශේෂ විධි විධාන සලසා නොමැති නම් වයස 21ට අඩු එහෙත් වයස 16ට වැඩි කෙනකුට සාමාජිකයකු විය හැකිය.

අධිකරණ නිලධාරීන්, හමුදා නිලධාරීන්, පොලිස් නිලධාරීන්, බන්ධනාගාර නිලධාරීන්, කෘෂිකාර්මික ආඥා පනත (Agriculture Corps Ordinance) යටතේ පිහිටුවා ඇති කිසිම සංවිධානයක සාමාජිකයකුට වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවීමට අවසර/හිමිකම නැත.

1971 අංක 45 දරන සේවකයන් සේවයෙන් ඉවත් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත.

විනය හේතූන් මත දඬුවමක් ලෙස සේවයෙන් ඉවත් කළ සේවකයන් හැර සේවයෙන් ඉවත් කළ අන් සෑම සේවකයකුටම මෙම පනත අදාළ වේ. මෙම පනත යටතේ උපලේඛනගත සේවයක සේවකයන් 15ක් හෝ ඊට වැඩි ගණනක් සේවයට බඳවාගෙන ඇති ස්වාමියකු විසින් එක් වසරක හෝ ඊට වැඩි කාලයක් තිස්සේ සේවයේ නිරතව සිටි සේවකයකු සේවයෙන් පහ කළ නොහැකිය.

එසේ කිරීමට නම් සේවකයාගේ පූර්ණ කැමැත්ත ලිඛිතව ගෙන තිබීම හෝ

කම්කරු කොමසාරිස්වරයාගෙන් ලබාගත් පූර්ව අනුමැතිය තිබිය යුතු වේ.

1941 අංක 72 දරන වැටුප් මණ්ඩල ආඥා පනත.

ඕනෑම වෙළෙඳ ව්‍යාපාරයක පහත දැක්වෙන කරුණු පිළිබඳව සොයා බැලීම සඳහා වැටුප් මණ්ඩල පිහිටුවීම විධිමත් කිරීම මෙම ආඥා පනත යටතේ කරනු ලැබේ.

අවම වැටුප් අනුපාතයන්
නියම කරන ලද වැඩ පැය ගණන
අතිකාල දීමනා ගෙවීම
නිවාඩු දිනයන් සහ සේවක නිවාඩු අයිතීන්
වැටුපෙන් අඩු කිරීමට බලය ලැබී ඇති අඩු කිරීම් එකී කරුණු වේ.

ඕනෑම කර්මාන්තයක්, ව්‍යාපාරයක්, පැවැරුමක්, රැකියාවක් 'වෙළෙඳ ව්‍යාපාර' යන්නට ඇතුළත් වේ. එනමුදු බාල අපරාධකරුවන්, අනාථ වූවන් හෝ අසරණයන්, ගොළු, බිහිරි හෝ අඳ තැනැත්තන්ට හුදෙක් කාර්මික පුහුණුවක් ලබාදීම කරන ආයතන ඊට ඇතුළත් නොවේ.

නීතිඥ
ගංගා ජයාංගනී සෝමරත්න
නීති නිලධාරි
ශ්‍රී ලංකා නීති ආධාර
කොමිෂන් සභාව