

1971 අංක 45 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) (පසුව සංශෝධිත) පනත

[2020.12.31 දින දක්වා වන සියලු සංශෝධන ඇතුළත් ය.]

ඇතුළත් කර ඇති සංශෝධන:

1976 අංක 4 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන)
(සංශෝධන) පනත

1988 අංක 51 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන)
(සංශෝධන) පනත

2003 අංක 12 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන)
(සංශෝධන) පනත

2008 අංක 20 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන)
(සංශෝධන) පනත

සැලකිය යුතුයි:

මෙය අධ්‍යයන කටයුතු සඳහා පමණක් භාවිතය පිණිස සකස් කර ඇති අතර
නීතිමය කටයුතු සඳහා භාවිත කළ නොහැක.

1971 අංක 45 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන)
පනත (මුල් පනත) සහ 1976 අංක 4 දරන සංශෝධන පනත ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන්
පමණක් මුද්‍රණය වී ඇති අතර මෙම ලේඛනය සකස් කර ඇත්තේ එහි සිංහල
පනත් කෙටුම්පත ඇසුරෙනි. එබැවින් මුල් පනත් ද අධ්‍යයනය කරන්න.

කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත

සේව්‍යෝජකයන් විසින් ඇතැම් රක්ෂාවල නියුක්ත කම්කරුවන්ගේ සේවය අවසාන කිරීම සම්බන්ධයෙන් විශේෂ විධිවිධාන පැනවීම සඳහා පනතකි.

(සම්මත කරන ලද දිනය: 1971 ඔක්තෝබර් 28)

වර්තමාන පාර්ලිමේන්තුවට රැස් වූ ලංකාවේ උත්තර මන්ත්‍රී මණ්ඩලයේ හා නියෝජිත මන්ත්‍රී මණ්ඩලයේ අනුශාසනය හා අනුමැතිය අනුව හා ඇති ව එහි ම බලය ප්‍රකාර අත්‍යුක්තම ප්‍රකාපවත් මහා රාජ්‍ය විසින් මෙසේ පනවනු ලැබේ.

1. මේ පනත 1971 අංක 45 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත යනුවෙන් හඳුන්වනු ලැබිය හැකි ය.

2. (1) කිසිම සේව්‍යෝජකයකු විසින්

(අ) කම්කරුවන්ගේ කැමැත්ත ලියවිල්ලකින් කලින් නො ලබා හෝ

(ආ) කොමසාරිස්ගේ ලිඛිත අනුමැතිය කලින් නො ලබා

යම් කම්කරුවකුගේ උපලේඛනගත රක්ෂාව අවසන් නො කළ යුතු ය.

(2) යම් කම්කරුවකුගේ උපලේඛනගත රක්ෂාව අවසන් කිරීම පිණිස සේව්‍යෝජකයකුට කොමසාරිස්ගේ අනුමැතිය දීම හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම සඳහා කොමසාරිස් ට පැවරුණු බලතල ක්‍රියාවෙහි යෙදවීමෙහි ලා පහත සඳහන් විධිවිධාන ඇතුළත් විය යුතු ය.

(අ) තත් කාර්ය සඳහා ඒ සේව්‍යෝජකයා විසින් කරනු ලැබූ ඉල්ලීමක් මත සහ ඒ ඉල්ලීමේ පිටපතක් අදාළ කම්කරුවා වෙත භාරදීමෙන් පසු සහ කරුණු ඉදිරිපත් කිරීමේ අවස්ථාවක් අදාළ කම්කරුවා ට ලබා දීමෙන් පසු අනුමතය ලබා දීම හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම කරනු ලැබිය හැකි ය;

(ආ) කොමසාරිස් විසින් සිය පරම අභිමතය අනුව ඒ අනුමැතිය දීමට හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම ට තීරණය කළ හැකි ය;

(ඇ) ඒ සේව්‍යෝජකයා විසින් අනුමැතිය සඳහා කරනු ලැබූ ඉල්ලීම ලැබුණු දිනයේ සිට මාස තුනක් ඇතුළත කොමසාරිස් විසින් ඒ අනුමැතිය දීම හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම කළ යුතු ය;

(ඈ) කොමසාරිස් විසින් ඉල්ලීම පිළිබඳ සිය තීරණය සේව්‍යෝජකයා හා කම්කරුවා යන දෙදෙනාට ම ලියවිල්ලකින් දැන්විය යුතු ය;

(ඉ) රක්ෂාව අවසාන කිරීම සම්බන්ධයෙන් සේව්‍යෝජකයා විසින් කම්කරුවාට පාරිතෝෂිකයක් හෝ වන්දියක් ගෙවීමට අදාළ යම් විශේෂ නියමයන් හා කොන්දේසි වෙතොත් ඒවා ද ඇතුළත් ව සිය අනුමැතිය දීම යටත් කළ යුතු නියමයන් හා කොන්දේසි කොමසාරිස් විසින් සිය පරම අභිමතය අනුව තීරණය කළ හැකි ය; තව ද

(ඊ) කොමසාරිස් විසින් මේ උපවගන්තියෙහි ඉහත දැක්වුණු විධිවිධාන යටතේ කරනු ලබන යම් තීරණයක් අවසානාත්මක හා තීරණාත්මක විය යුතු අතර රිටි අඥාවක් මගින් හෝ අන් ලෙසකින් එය විවාදයට භාජනය නො කළ යුතු ය.

(i) කිසි ම උසාවියක දී; හෝ

(ii) කිසි ම උසාවියක දී, විනිශ්චය සභාවක දී හෝ කාර්මික ආරාචුල් පනත යටතේ ස්ථාපිත වෙනත් ආයතනයක දී

(2අ) (2)වන වගන්තිය යටතේ වූ ඉල්ලීමක් කොමසාරිස්වරයා වෙත ලැබීමෙන් දින තුනක් ඇතුළත එම ඉල්ලීම පිළිබඳව තමාගේ ප්‍රතිචාරය, ඒ ඉල්ලීම තමා වෙත ලැබීමෙන් දින හතක් ඇතුළත ඉදිරිපත් කරන ලෙස අදාළ කම්කරුවාගෙන් ඉල්ලා සිටීම, කොමසාරිස්වරයාගේ කාර්යය වන්නේ ය.

එසේ වුව ද, ඉහත සඳහන් කාලය ඇතුළත ප්‍රතිචාර දැක්වීමට කම්කරුවා අසමත් වන අවස්ථාවක, ඒ අසමත්වීම සිදු වූයේ ඒ කම්කරුවාට පාලනය කළ නොහැකි අවස්ථානුගත කරණු නිසා බව ට කොමසාරිස්වරයා සැනීමක ට පත් වූ අවස්ථාවක දී කොමසාරිස්වරයා විසින් දින හතක් නො ඉක්මවන වැඩිදුර කාලයක් ලබා දිය හැකි ය.

(3) (2)වන උප වගන්තිය යටතේ කොමසාරිස්වරයා විසින් ලබා දුන් තීරණයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම ට කිසියම් අයෙක් අපොහොසත් වුවහොත් මේ පනත යටතේ වරදකට වරදකරු විය යුතු අතර මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරිපිට පැවැත්වෙන ලඝු නඩු විසඳීමකින් පසු වරදකරු කරනු ලැබූ විට රුපියල් එක් දහසකට නො වැඩි දඩයක ට හෝ මාස හයක ට නො වැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාර ගත කරනු ලැබීමට හෝ ඒ දඩය හා බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දෙකට ම ඔහු යටත් විය යුතු ය. තවද,

(4) මේ පනතෙහි කාර්යය සඳහා විනයාරක්ෂක ක්‍රියාවක් වශයෙන් දඬුවමක් දීමේ හේතුව නො වන අන් කවර හේතුවක් නිසා හෝ යම් කම්කරුවකුගේ රක්ෂාවෙහි සේවය ඔහුගේ සේව්‍යෝජකයා විසින් අවසාන කරනු ලැබුවහොත් ඒ කම්කරුවාගේ උපලේඛනගත රක්ෂාව ඔහුගේ සේව්‍යෝජකයා විසින් අවසාන කරනු ලැබූ ලෙස සැලකිය යුතු අතර

(අ) ඔහුගේ සේව්‍යෝජකයා තාවකාලික ව හෝ ස්ථිර ව කම්කරුවා ඒ රක්ෂාවෙහි නියුක්ත කර නොගැනීම; හෝ

(ආ) කිසියම් වෙළෙඳ ව්‍යාපාරයක්, කර්මාන්තයක් හෝ ව්‍යාපාරයක් සේව්‍යෝජකයකු විසින් වසා දැමීම හේතුවෙන් කම්කරුවා ඒ රක්ෂාවෙහි නියුක්ත කර නොගැනීම

ඒ අවසාන කිරීමට ඇතුළත් වන ලෙස සැලකිය යුතු ය.

(5) විනයානුකූල ක්‍රියාවක් ලෙස පනවන ලද දඬුවමක හේතුවෙන් යම් කම්කරුවකුගේ උපලේඛනගත රක්ෂාව යම් සේව්‍යෝජකයකු විසින් අවසන් කරනු ලබන අවස්ථාවක දී එම රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ දිනයට පසුව එළඹෙන දෙවන වැඩ කරන දිනය අවසන් වීමට පෙර රක්ෂාව අවසන් කිරීම සඳහා වූ හේතු සේව්‍යෝජකයා විසින් එම කම්කරුවා ට ලිඛිත ව දැන්විය යුතු ය.

3. (1) මේ වගන්තිය හැර මේ පනතෙහි සෙසු විධිවිධාන

(අ) සේව්‍යෝජකයා කම්කරුවකුගේ රක්ෂාව අවසාන කිරීමට අදහස් කරන මාසයට පෙරාතුව වූ මාස හයේ කාලය තුළ සාමාන්‍යයෙන් සේවකයන් පහළොස් දෙනෙකුට අඩු ගණනක් සේවයෙහි නියුක්ත කර ගෙන සිටි සේව්‍යෝජකයකු සම්බන්ධයෙන්; හෝ

(ආ) (i) සේව්‍යෝජකයා විසින් අනුමත කරනු ලැබූ යම් හේතුවක් මත සේවය ට නොපැමිණි සෑම දිනයක් ම ද;

(ii) සිය රක්ෂාව නිසා සහ රක්ෂාවේ යෙදී සිටිය දී ඇති වන යම් හදිසි අනතුරකින් කම්කරුවාට ඇති වූ යම් තුවාල සිදුවීමක් නිසා සේවය ට නොපැමිණි සෑම දිනයක් ම ද;

(iii) ඇන්ත්‍රැක්ස් රෝගය හෝ (139 වන අධිකාරය වූ) කම්කරු වන්දි ආඥා පනතේ III වන උප ලේඛනයෙහි දැක්වෙන යම් වෘත්තීය රෝගයක් නිසා හෝ සේවය ට නොපැමිණි සෑම දිනයක් ම ද;

(iv) කම්කරුවා රක්ෂාවෙහි නියුක්ත කරවීම ට සේව්‍යෝජකයා අපොහොසත් වන සෑම දිනයක් ම ද;

(v) පිටතලෑමක් නිසා හෝ දින සංඛ්‍යාවෙහි එකතුව දින 30ක ට නොවැඩි වන්නා වූ ද අතීතික නොවන්නා වූ ද වැඩ වර්ජනයක් නිසා සේවය ට නොපැමිණි සෑම දිනයක් ම ද;

(vi) යම් ලිඛිත නීතියක විධිවිධාන මගින් හෝ එය යටතේ හෝ කම්කරුවාට හිමිකම් ඇති සෑම නිවාඩු දිනයක් ම හෝ සේවය ට නොපැමිණි සෑම දිනයක් ම ඇතුළත් ව

සේවා නියුක්තියේ දිනයෙන් ආරම්භ වන මාස දොළහක අඛණ්ඩ කාලයක් ඇතුළත, දින එකසිය අසූවක ට අඩු කාලයක් සඳහා සේවයෝජකයකු විසින් සේවයෙහි නියුක්ත කර ඇති යම් කම්කරුවකුගේ රක්ෂාව අවසාන කිරීම සම්බන්ධයෙන්; හෝ

(ඇ) සේවයෝජකයකු විසින් පහත විශ්‍රාම ගැන්වීම් යටතේ යම් කම්කරුවකුගේ රක්ෂාව අවසාන කිරීම සම්බන්ධයෙන්; හෝ

(i) කිසියම් සාමූහික ගිවිසුමක ක්‍රියාකාරීත්වය යටතේ විශ්‍රාම ගැන්වීම; හෝ

(ii) සේවා ගිවිසුමක ප්‍රකාශිත ව සඳහන් කර ඇති පරිදි විශ්‍රාම ගැන්වීම

(ඈ) සේවයෝජකයකුගේ තත්වයෙන් රජය සම්බන්ධයෙන්; හෝ

(ඉ) සේවයෝජකයකුගේ තත්වයෙන් පළාත් පාලන සේවා කොමිෂන් සභාව සම්බන්ධයෙන්; හෝ

(ඊ) සේවයෝජකයකුගේ තත්වයෙන් ප්‍රාදේශීය බල මණ්ඩලයක් සම්බන්ධයෙන්; හෝ

(උ) සේවයෝජකයකුගේ තත්වයෙන් යම් සමුපකාර සමිතියක් සම්බන්ධයෙන්; හෝ

(ඌ) සේවයෝජකයකුගේ තත්වයෙන් රාජ්‍ය සමාගමක් සම්බන්ධයෙන්; හෝ

(එ) මෙම පනත ක්‍රියාත්මක වන විට පැවැති වෙනත් නීතියක බලතය උල්ලංඝනය වන පරිදි සේවයෝජකයකු විසින් සේවයෙහි නියුක්ත කරගෙන සිටි යම් කම්කරුවකුගේ රක්ෂාව අවසාන කිරීම සම්බන්ධයෙන්;

අදාළ නොවිය යුතු ය.

(2) මේ පනතෙහි සෙසු විධිවිධාන (1) උප වගන්තියෙහි විධිවිධානවලට යටත් ව කියවා තේරුම් ගත යුතු අතර විශේෂයෙන්, එහෙත් මේ වගන්තියෙහි ඉහත දැක්වුණු විධිවිධානවල සාමාන්‍යත්වය ට හානියක් නොමැති ව, ඒ සෙසු විධිවිධානවල යෙදෙන “සේවයෝජකයා”, “සේවයෝජකයන්”, “කම්කරුවා” හා “කම්කරුවන්” යන පාඨ එසේ කියවා තේරුම්ගත යුතු ය.

4. කාර්මික ආරාචුල් පනතෙහි IV ආ වන කොටසේ විධිවිධාන පනතෙහි අර්ථනුකූල යම් කම්කරුවකු ට අදාළ නොවිය යුතු ය.

5. මේ පනතෙහි විධිවිධාන උල්ලංඝනය කෙරෙන පරිදි සේව්‍යෝජකයකු විසින් කම්කරුවකුගේ උපලේඛනගත රක්ෂාව අවසාන කරන අවස්ථාවක ඒ අවසාන කිරීම නීති විරෝධී, අවලංගු හා ශුන්‍ය ද විය යුතු අර එය කවර ආකාරයක හෝ කිසි ම බලයකින් යුක්ත නො විය යුතු ය.

6. මේ පනතෙහි විධිවිධාන උල්ලංඝනය කෙරෙන පරිදි සේව්‍යෝජකයකු විසින් කම්කරුවකුගේ උපලේඛනගත රක්ෂාව අවසාන කරනු ලබන අවස්ථාවක, සිය නියමයෙහි නිශ්චිත ව සඳහන් දිනයක පටන්, සේවය අවසන් කිරීමට පෙරාතුව ඒ කම්කරුවා සේවයෙහි නියුක්ත කරගෙන සිටි තත්වයෙන් ම ඔහු තවදුරටත් සේවයෙහි නියුක්ත කර ගන්නා ලෙස ද, ඒ කම්කරුවාගේ සේවය එසේ අවසන් නො කරන ලද්දේ නම් ඔහු විසින් ලැබිය හැකිව තිබුණු ඔහුගේ වෙනත් හා අන් සියලු ප්‍රතිලාභ ඒ කම්කරුවාට ගෙවන ලෙස ද කොමසාරිස් විසින් ඒ සේව්‍යෝජකයා ට නියම කළ හැකි අතර ඒ නියමය අනුව ක්‍රියා කිරීම සේව්‍යෝජකයාගේ යුතුකම විය යුතු ය. කොමසාරිස් විසින් ඒ නියමය පිළිබඳ දැන්වීම සේව්‍යෝජකයා හා කම්කරුවා යන දෙදෙනාම වෙත භාර කරනු ලැබීමට සැලැස්විය යුතු ය.

6අ. (1) කිසියම් වෙළෙඳ ව්‍යාපාරයක්, කර්මාන්තයක් හෝ ව්‍යාපාරයක් සේව්‍යෝජකයකු විසින් වසා දැමීම හේතුවෙන් සේව්‍යෝජකයකු විසින් කම්කරුවකුගේ උපලේඛනගත රක්ෂාව අවසාන කරනු ලබන අවස්ථාවක, සේවකයා සේවයේ පුනපත් කිරීම වෙනුවට වන්දි මුදලක් ලෙස කිසියම් මුදලක් සහ කිසියම් පාරිතෝෂිකයක් හෝ වෙනත් ප්‍රතිලාභ කිසියම් නිශ්චිත දිනයක දී හෝ ඊට පෙර කම්කරුවාට ගෙවන ලෙස එවැනි සේව්‍යෝජකයකුට නියම කිරීමට කොමසාරිස්වරයා ට හැකි ය.

(2) මෙම උප වගන්තිය ඉවත් කර ඇත.

6ආ. (1) රක්ෂාව අවසන් කිරීමෙන් මාස හයක් ඇතුළත එම අවසන් කිරීම ට අදාළ ව අයදුම්පත්‍රය ඉදිරිපත් කරනු ලැබ ඇත්නම් මිස, කම්කරුවකු විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන අයදුම්පත්‍රයක් සම්බන්ධයෙන් 6වන වගන්තිය හෝ 7වන වගන්තිය යටතේ කොමසාරිස්වරයා විසින් නියෝගයක් කරනු නො ලැබිය යුතු ය.

(2) මේ පනතේ 2 වන වගන්තියට හෝ 5වන වගන්තියට හෝ නැතහොත් රක්ෂාව අවසන් කරනු ලැබ ඇති කම්කරුවකු විසින් එම රක්ෂාව අවසන් කිරීම සම්බන්ධයෙන් වෙනත් යම් නීතිමය සහනයක් ලබා ගැනීම සඳහා ඉල්ලුම් කිරීමට ඇති අයිතිවාසිකම්වලට හෝ එම රක්ෂාව අවසන් කිරීම සම්බන්ධයෙන් සහන සැලසීම සඳහා

යම් අධිකරණයකට, යම් විනිශ්චය අධිකාරයකට හෝ ආයතනයකට ඇති අධිකරණ බලයට හෝ භානිකර ලෙස මේ පනතේ ඇති කිසිවක් කියවා තේරුම් නොගත යුතු ය.

6ඇ. මේ පනතේ 6වන වගන්තිය හෝ 6අ වගන්තිය යටතේ කොමසාරිස්වරයා විසින් යම් මුදලක් කම්කරුවකුට ගෙවන ලෙස නියම කර ඇති අවස්ථාවක, ස්වකීය සේව්‍යෝජකයා විසින් ඒ කම්කරුවා රක්ෂාවෙහි නියුක්ත කරනු ලබන හෝ රක්ෂාවේ නියුක්ත කරනු ලැබ සිටි ප්‍රදේශය කෙරෙහි අධිකරණ බලය ඇති මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණය විසින් එම අධිකරණය වෙත ඒ කම්කරුවා ඉදිරිපත් කරනු ලබන ලිඛිත පෙත්සමක් මත කොමසාරිස්වරයා විසින් තත් කාර්ය සඳහා නියම කර ඇති කාලය ඇතුළත එම මුදල ගෙවා නොමැති බවට සැනීමට පත් වන්නේ නම්, ඒ මුදල ඒ සේව්‍යෝජකයා විසින් ඒ කම්කරුවාට ගෙවිය යුතු බවට ආඥා කළ යුතු අතර ඒ ආඥාවට අනුකූල ව ඒ මුදල ගෙවනු නොලැබුවහොත් අධිකරණය විසින් පනවනු ලබන දඩයක් ලෙස ඒ මුදල අය කර ගනු ලැබීමටත්, එසේ අය කර ගනු ලබන මුදල ඒ කම්කරුවාට ගෙවනු ලැබිය යුතු බවටත් ආඥා කළ යුතු ය.

6ඈ. මේ පනත යටතේ කොමසාරිස්වරයා විසින් කරනු ලබන තීරණයක් හෝ නියමයක් මත වන්දි මුදලක් ලෙස කම්කරුවකුට ගෙවිය යුතු යම් මුදලක් අමාත්‍යවරයා විමසා ගැසට පත්‍රයේ පල කරනු ලබන නියමයක් මගින් කොමසාරිස්වරයා විසින් තීරණය කරනු ලැබිය යුතු සුත්‍රයකට අනුව ගණනය කරනු ලැබිය යුතු ය.

7. (1) 6වන වගන්තිය හෝ 6අ වන වගන්තිය යටතේ කරනු ලබන නියමයක් අනුව ක්‍රියා කිරීම සේව්‍යෝජකයකු විසින් පැහැර හරිනු ලබන අවස්ථාවක ඒ සේව්‍යෝජකයා මේ පනත යටතේ වරදකට වරදකරු විය යුතු අතර මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරිපිට පැවැත්වෙන ලඝු නඩු විසඳීමකින් පසු වරදකරු කරනු ලැබූ විට මාස හයකට නො අඩු සහ අවුරුදු දෙකකට නො වැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කරනු ලැබීමට ඔහු යටත් විය යුතු ය.

(2) (1) වන උප වගන්තිය යටතේ වූ වරදක් පිළිබඳ යම් නඩු පැවරීමක දී 6වන වගන්තිය හෝ 6අ වන වගන්තිය යටතේ කරනු ලබන නියමයක් අනුව සේව්‍යෝජකයා ක්‍රියා කර ඇති බව ඔප්පු කිරීමේ භාරය වූදිනයා මත රැදිය යුතු ය.

8. (1) යම් කම්කරුවකු සම්බන්ධයෙන් 7වන වගන්තිය යටතේ වූ වරදකට සේව්‍යෝජකයකු වරදකරු කරනු ලැබූ විට, ඒ සේව්‍යෝජකයා;

(අ) ඒ වගන්තිය යටතේ ඔහුට නියම කරනු ලැබිය හැකි යම් දඩුවමකට අතිරේක ව පැහැර හැරීමට වරදකරු කරනු ලැබීමෙන් පසු ඒ පැහැර හැරීම තවදුරටත් කරගෙන යන එක් එක් දිනය වෙනුවෙන් රුපියල් පනහක දඩයක් ගෙවීමට යටත් විය යුතු ය; තවද

(ආ) (i) වරද, 6 වන වගන්තිය යටතේ දෙනු ලැබූ නියෝගයකට එකඟ ව ක්‍රියා නොකිරීම සම්බන්ධයෙන් අදාළ වන වරදක් වන අවස්ථාවක දී එම නියෝගයේ නිශ්චිත ව දැක්වෙන වැටුප් සහ ප්‍රතිලාභ ද එසේ ම 6 වන වගන්තිය යටතේ දෙනු ලැබූ නියෝගයක නිශ්චිත ව දැක්වෙන දිනයකින් ආරම්භ වී එම සේව්‍යෝජකයා වරදකරු කරනු ලැබූ දිනෙන් අවසන් වන කාලසීමාව සඳහා ඔහු රක්ෂාවේ නියුක්ත ව සිටියේ නම් ඔහුට ගෙවිය යුතු ව තිබූ වැටුප් හා ප්‍රතිලාභ ද ඔහුට ගෙවීම සඳහා; හෝ

(ii) වරද, 6 අ වගන්තිය යටතේ දෙනු ලැබූ නියෝගයකට එකඟ ව ක්‍රියා නොකිරීම සම්බන්ධයෙන් වන වරදක් වන අවස්ථාවක දී එම නියෝගයෙහි නිශ්චිත ව දැක්වෙන මුදල

(2) සේව්‍යෝජකයකු (1) වන උප වගන්තියෙහි (ආ) ඡේදය යටතේ ගෙවීමට යටත් යම් මුදලක් සේව්‍යෝජකයා වරදකරු කරනු ලැබූ උසාවිය විසින් ඔහුට නියම කරන ලද දඩයක් වූ පරිද්දෙන් එම උසාවියේ ආඥාව පිට අය කර ගනු ලැබිය හැකි අතර, අය කර ගත් මුදල කම්කරුවාට ගෙවිය යුතු ය.

9. පුද්ගල මණ්ඩලයක් විසින් මේ පනත යටතේ යම් වරදක් කරනු ලැබූ විට

(අ) ඒ පුද්ගල මණ්ඩලය නීතිගත සංස්ථාවක් නම්, එහි නීතිගත සංස්ථාවේ සෑම අධ්‍යක්ෂකවරයකු හා නිලධාරියකු එම වරද සම්බන්ධයෙන් වරදකරු ලෙස සැලකිය යුතු ය;

(ආ) ඒ පුද්ගල මණ්ඩලය ව්‍යාපාරික ආයතනයක් නම්, එම ව්‍යාපාර ආයතනයේ සෑම හවුල්කරුවකු ම ඒ වරද සම්බන්ධයෙන් වරදකරු ලෙස සැලකිය යුතු ය;

(ඇ) ඒ පුද්ගල මණ්ඩලය වෘත්තීය සමිතියක් නම්, එම වෘත්තීය සමිතියේ සෑම නිලධාරියකු ම ඒ වරද සම්බන්ධයෙන් වරදකරු ලෙස සැලකිය යුතු ය; තව ද

(ඈ) ඒ පුද්ගල මණ්ඩලය ව්‍යාපාරික ආයතනයක් හෝ වෘත්තීය සමිතියක් නොවන නීතිගත නො කළ මණ්ඩලයක් නම් ඒ මණ්ඩලයෙහි සභාපති, කළමනාකරු, ලේකම් හා සෑම නිලධාරියකු එම වරද සම්බන්ධයෙන් වරදකරු ලෙස සැලකිය යුතු ය;

එසේ වුව ද එවැනි කිසියම් තැනැත්තකු තමාගේ දැනුම නොමැති ව ඒ වරද කර තිබෙන බව හෝ එම වරද සිදු කිරීම වැළැක්වීමට නිසි සියලු උද්යෝගයෙන් තමා ක්‍රියා කළ බව ඔප්පු කරනහොත් ඒ තැනැත්තා මේ පනත යටතේ වූ වරදක් සම්බන්ධයෙන් වරදකරු ලෙස නො සැලකිය යුතු ය.

10. (මේ වගන්තියෙහි මින් මතු “වූදිනයා” යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) යම් තැනැත්තකු මේ පනත යටතේ වූ වරදක් සම්බන්ධයෙන් චෝදනා කරනු ලැබ සිටින අවස්ථාවක, අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහයෙහි 148වන වගන්තියේ විධිවිධාන අනුව තමා විසින් යථා පරිදි පැමිණිල්ලක් කරනු ලැබූ විට හා තමාගේ අදහස සම්බන්ධයෙන් දින තුනකට නො අඩු කල් දීමක් චෝදක පක්ෂය වෙත කරනු ලැබූ විට නියම වරදකරු යයි තමා චෝදනා කරන අන් කිසි තැනැත්තකු උසාවිය හමුවට පැමිණවීමට අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහයෙහි XVවන පරිච්ඡේදයෙහි විධිවිධානවලට යටත් ව ඒ වූදින තැනැත්තාට හිමිකම් තිබිය යුතු ය. තව ද මේ පනතෙහි විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක කිරීමට තමා නිසි උද්යෝගයෙන් ක්‍රියා කළ බව හා ඒ අන් තැනැත්තා තමාගේ දැනුම, කැමැත්ත හෝ වරදෙහි නිසොල්මන් වීම නොමැති ව වරද කර ඇති බව, වරද කළ බව ඔප්පු කරනු ලැබීමෙන් පසු උසාවිය සෑහීමට පත්වන පරිදි වූදිනා විසින් ඔප්පු කරනු ලැබුවහොත් ඒ අන් තැනැත්තා වරද සම්බන්ධයෙන් වරදකරු කළ යුතු අතර වූදිනයා වරදෙන් නිදහස් කළ යුතු ය.

11. (1) කොමසාරිස් මේ පනතෙහි කටයුතු පිළිබඳ සාමාන්‍ය පරිපාලනය භාර ව සිටිය යුතු ය.
(2) මේ පනත යටතේ තමා වෙත පැවරුණු හෝ නියම කෙරුණු යම් බලයක කාර්යයක් හෝ යුතුකමක් කොමසාරිස් විසින් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ යම් නිලධාරියකුට පවරා දිය හැකි ය.

12. (1) කොමසාරිස්ට
(අ) යම් නාම ලේඛනයක් හෝ වෙනත සටහනක් පරීක්ෂා කිරීමේ හෝ මේ පනතෙහි විධිවිධාන අනුව ක්‍රියා කරනු ලැබූ දැයි නිශ්චිත ව දැන ගැනීමේ කාර්යය සඳහා දිවා රාත්‍රී සියලු ම යුක්ති සහගත කාලවේලාවල, උපලේඛනගත රක්ෂාවන් හි කම්කරුවන් නියුක්ත කරවා ගෙන සිටින යම් ස්ථානයකට ඇතුළු වී සෝදිසි කිරීමේ; හෝ
(ආ) තමා ඒ ස්ථානවල සෝදිසි කිරීමේ දී පරීක්ෂා කර බැලීම පිණිස එවැනි යම් සටහනක් හෝ නාම ලේඛනයක් ලබා ගැනීමට නොමැති විට ඒ නාම ලේඛනය හෝ සටහන පරීක්ෂා කර බැලීම පිණිස නිශ්චිත ව නියම කරන යම් පසු දිනයක ඒ ස්ථානයේ දී හෝ කොමසාරිස්ගේ කාර්යාලයේ දී ඉදිරිපත් කරන ලෙස නියම කිරීමේ; හෝ

(ඇ) එවැනි නාම ලේඛනයක් හෝ සටහනක් සම්පූර්ණයෙන් පිටපත් කර ගැනීමේ හෝ එහි යම් කොටසක පිටපත් ගැනීමේ; හෝ

(ඈ) ඒ ස්ථානයේ සිටිනු දක්නට ලැබෙන්නා වූ ත් ඒ ස්ථානයේ කරගෙන යනු ලබන යම් උපලේඛනගත රක්ෂාවක යෙදී සිටින සේව්‍යෝජකයා බව හෝ රක්ෂාවෙහි නියුක්ත කර ගෙන සිටින කම්කරුවකු බව, නැතහොත් ඒ ස්ථානයෙහි පිහිටි සංස්ථාවෙහි හෝ ආයතනයෙහි සේව්‍යෝජකයකු හෝ කම්කරුවකු බව විශ්වාස කිරීමට කොමසාරිස්ට සෑහෙන හේතු ඇත්තා වූ ත් යම් තැනැත්තෙකුගෙන් ප්‍රශ්න කිරීමේ; හෝ

(ඉ) මේ පනතෙහි කාර්යය සඳහා අවශ්‍ය යැයි තමා සලකන විභාග පැවැත්වීමේ බලය තිබිය යුතු ය.

(2) මේ පනත යටතේ වූ යම් විභාගයක කාර්යයන් සඳහා

(අ) සාක්ෂිකරුවන් කැඳවීම හා පැමිණීමට ඔවුන්ට බල කිරීම;

(ආ) ලේඛන ඉදිරිපත් කිරීමට බල කිරීම;

(ඇ) සාක්ෂිකරුවන් ලවා යම් දිවරවීමක් හෝ සහතික ප්‍රකාශයක් කරවීම

සඳහා දිස්ත්‍රික් උසාවියක සියලු බලතල කොමසාරිස්ට තිබිය යුතු ය.

13.

(1) කොමසාරිස් විසින් ඔහුගේ නියමයෙහි නිශ්චිත ව සඳහන් දිනයකට පෙර

(අ) ඒ නියමයෙහි නිශ්චිත ව සඳහන් කරනු ලැබිය හැකි, සේව්‍යෝජකයාගේ සියලු ම සේවකයන්ට හෝ ඒ සේවකයන්ගේ යම් පන්තියකට හෝ වර්ගයකට අදාළ වූත් මේ පනතෙහි කාර්යයන් සඳහා කොමසාරිස්ට අවශ්‍ය විය හැකි විස්තර ඇතුළත් වූ ත් වාර වාර්තාවක්; හෝ

(ආ) ඒ සේව්‍යෝජකයා විසින් සපයන ලද යම් වාර වාර්තාවක සඳහන් යම් විස්තර සම්බන්ධයෙන් කොමසාරිස්ට අවශ්‍ය විය හැකි තොරතුරු හෝ පහදා දීම; හෝ

(ඇ) ඒ සේව්‍යෝජකයා විසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන යම් නාම ලේඛනයක හෝ සටහනක සත්‍ය වූ සම්පූර්ණ පිටපතක් හෝ එහි යම් කොටසක සත්‍ය වූ පිටපතක්

තමා වෙත සපයන ලෙස යම් සේව්‍යෝජකයකුට නියම කළ හැකි ය.

14.

(අ) මේ පනත යටතේ යම් ඇතුළුවීමක් සඳහා හෝ සෝදිසියක් සඳහා හෝ 12වන වගන්තිය යටතේ කොමසාරිස්ගේ බලතල ක්‍රියාවෙහි යෙදවීම සඳහා අවශ්‍ය වී කොමසාරිස් ඉල්ලා සිටින දේවල් සැපයීම පැහැර හරින; හෝ

(ආ) 12 වන වගන්තියෙන් පැවරුණු බලතල ක්‍රියාවෙහි යෙදවීමෙහි දී කොමසාරිස් ට බාධා කරන හෝ හිරිහැර කරන; හෝ

(ඇ) ඉදිරිපත් කරන ලෙස හෝ දෙන ලෙස කොමසාරිස් විසින් 12වන වගන්තියෙන් පැවරුණු බලතල යටතේ තමාට නියම කරන යම් නාමලේඛනයක් හෝ වේතන සටහනක් ඉදිරිපත් කිරීම හෝ යම් තොරතුරක් දීම ප්‍රතික්ෂේප කරන; හෝ

(ඈ) යම් වැදගත් කරුණක් සම්බන්ධයෙන් අසත්‍ය වූ යම් නාමලේඛනයක් හෝ වේතන සටහනක් පිළියෙල කරන හෝ පිළියෙල කිරීමට සලස්වන, හෝ එවැනි යම් නාම ලේඛනයක් හෝ සටහනක් එය අසත්‍ය බව දැන දැන ම 12වන වගන්තියෙන් පැවරුණු බලතල යටතේ ක්‍රියා කරන කොමසාරිස් වෙත ඉදිරිපත් කරන හෝ ඉදිරිපත් කිරීමට සලස්වන හෝ ඉදිරිපත් කිරීමට දැන දැන ම ඉඩ දෙන; හෝ

(ඉ) යම් තොරතුරක් අසත්‍ය බව දැන දැන ම ඒ තොරතුරු 12වන වගන්තියෙන් පැවරුණු බලතල යටතේ ක්‍රියා කරන කොමසාරිස් වෙත සපයන; හෝ

(ඊ) (i) 12වන වගන්තියේ (2)වන උපවගන්තිය යටතේ කොමසාරිස්වරයා විසින් නිකුත් කළ නිවේදනයක් අනුව කොමසාරිස්වරයා විසින් දැනුම් දුන් ස්ථානයක දී හා වේලාවක දී පෙනී සිටීම හේතුවක් නොමැති ව පැහැර හැර ඇති බව ට කොමසාරිස්වරයාගේ මතය සාධාරණ වන විට; හෝ

(ii) විභාගවන කරුණක සත්‍යතාවය පිළිබඳ තීරණයක ට එළඹීම සඳහා තමා සන්තකයේ හෝ බලයේ ඇති කිසියම් ලේඛනයක් හෝ වෙනත් දෙයක් ඉදිරිපත් කර පෙන්වන ලෙස කරන දැනුම් දීම හේතුවක් නොමැති ව ප්‍රතික්ෂේප කර හෝ පැහැර හැර ඇති බව ට කොමසාරිස්වරයාගේ මතය සාධාරණ වන විට; හෝ

(iii) සහතික කර හෝ දිවිරා කොමසාරිස්වරයා ඉදිරියේ සාක්ෂිකරුවකු ලෙස කටයුතු කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම; හෝ

(උ) 13වන වගන්තිය යටතේ කොමසාරිස් විසින් දෙන ලද යම් විධානයක් අනුව ක්‍රියා කිරීම පැහැර හරින හෝ වාර වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කරන ලෙස එකී 13වන වගන්තිය යටතේ ඉල්ලා සිටි විට අසත්‍ය වාර වාර්තාවක් හෝ යම් අසත්‍ය ප්‍රකාශයක්

ඇතුළත් වාර වාර්තාවක් පිළියෙල කරන හෝ සපයන, හෝ පිළියෙල කිරීමට හෝ සැපයීමට සලස්වන

යම් තැනැත්තකු වරදකට වරදකරු විය යුතු අතර මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරිපිට පැවැත්වෙන ලඝු නඩු විසඳීමකින් පසු වරදකරු කරනු ලැබූ විට රුපියල් එක් දහසකට නො වැඩි දඩයකට හෝ මාස හයකට නො වැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාර ගත කරනු ලැබීමට හෝ ඒ දඩය හා බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දෙකට ම ඔහු යටත් විය යුතු ය.

15. මේ පනත යටතේ වූ සියලු වැරදි මහේස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරිපිට ලඝු ක්‍රමයෙන් විසඳනු ලැබිය යුතු ය.

16. වගන්තිය ඉවත් කර ඇත.

17. මේ පනතෙහි කාර්යයන් සඳහා කොමසාරිස් විසින් පවත්වනු ලබන යම් විභාගයක කෘත්‍යයන් ස්වභාවික යුක්තියෙහි මූලධර්මවලට ප්‍රතිකූල නො වන්නා වූ හා ඒ විභාගයේ දී උත්ගතවන කරුණු ඔප්පු කිරීමේ සාක්ෂි හෝ තොරතුරු එළිදරව් කර ගැනීමට යොදා ගත හැකි හොඳ ම ක්‍රමය වශයෙන් කොමසාරිස් ට පෙනී යා හැකි යම් ක්‍රමයක් අනුව ඔහු විසින් පවත්වනු ලැබිය හැකි ය.

17අ. කොමසාරිස්වරයා විසින් පවත්වන යම් විභාගයකදී, සේව්‍යෝජක හෝ කම්කරුවා සාමාජිකත්වය දරන වෘත්තීය සමිතියකට අදාළ සේව්‍යෝජකයා හෝ කම්කරුවා නියෝජනය කළ හැකිය.

17ආ. (1) කිසියම් පුද්ගලයකු

(අ) කොමසාරිස්වරයා විසින් පවත්වන යම් විභාග කෘත්‍යයක දී කොමසාරිස්වරයා ට අපහාස කිරීම හෝ තර්ජනය කිරීම සිදු කළහොත්;

(ආ) කොමසාරිස්වරයාගේ නීත්‍යානුකූල ක්‍රමවේදයට බාධා කළහොත්;

එවැනි පුද්ගලයකු අධිකාරය ට අපහාස කිරීමේ හෝ අගෞරව කිරීමේ වරද ට වරදකරු වේ.

(2) එවැනි වරදකට 1973 අංක 44 දරන නීතියට අනුව දඬුවම් කිරීමට මහාධිකරණයට බලය පවතී.

(3) කොමසාරිස් විසින් ඒ පිළිබඳව මහාධිකරණයට දැන්විය යුතු ය.

(4) මහාධිකරණයට 1973 අංක 44 දරන නීතිය යටතේ කටයුතු කළ හැකි ය.

(5) එහි දී, කොමසාරිස්වරයා සාක්ෂිකරුවකු ලෙස කැඳවීමට අදාළ වරදට චෝදනා ලැබූ පුද්ගලයාට නොහැකි අතර අවශ්‍යතාවය අනුව ඒ පිළිබඳව සලකා බැලීමට මහාධිකරණයට හැකි ය.

18.

යම් තැනැත්තෙකුට භාර කළ යුතු යැයි හෝ දිය යුතු යැයි මේ පනතින් නියමිත යම් දැන්වීමක් පෞද්ගලික ව ඒ තැනැත්තාට බාර කරනු නො ලැබූ විට හෝ දෙනු නො ලැබූ විට

(අ) ඒ තැනැත්තාගේ සාමාන්‍ය හෝ අන්තිමට දැන සිටි වාසස්ථානයෙහි හෝ ව්‍යාපාර ස්ථානයෙහි එය තබා එන ලද්දේ නම්; හෝ

(ආ) ඒ තැනැත්තාගේ සාමාන්‍ය හෝ අන්තිමට දැන සිටි වාසස්ථානයට හෝ ව්‍යාපාර ස්ථානයට පිට නම් කොට ලියාපදිංචි කළ ලිපියකින් ඔහු වෙත තැපෑලෙන් යවන ලද නම් එය ඔහුට යථා පරිදි භාර කරනු ලැබූ ලෙස සැලකිය යුතු ය.

19.

පද සම්බන්ධයෙන් අන්‍යාර්ථයක් අවශ්‍ය වුවහොත් මිස මේ පනතෙහි,

“සාමූහික ගිවිසුම්” යන්නෙන් කාර්මික ආරාචුල් පනතේ සාමූහික ගිවිසුම් යන්න ම අදහස් වේ;

“කොමසාරිස්” යන්නෙන් තත් කාලයෙහි කම්කරු කොමසාරිස් තනතුර දරන තැනැත්තා අදහස් වේ;

“සමුපකාර සමිතිය” යන්නෙන් සමුපකාර සමිති ආඥා පනත යටතේ සමුපකාර සමිතියක් වශයෙන් ලියාපදිංචි කරන ලද සමුපකාර සමිතියක් අදහස් වේ;

“සේව්‍යෝජකයා” යන්නෙන් යම් කම්කරුවකු සේවයෙහි නියුක්ත කර ගන්නා හෝ තමා වෙනුවෙන් අන් තැනැත්තකු මගින් යම් කම්කරුවකු සේවයෙහි නියුක්ත කරගන්නා තැනැත්තකු අදහස් වන අතර (ව්‍යාපාරික ආයතනයක්, සමාගමක්, නීතිගත සංස්ථාවක්, වෘත්තීය සමිතියක් හෝ නීතිගත නොවූ අන් මණ්ඩලයක් වූ) සේව්‍යෝජකයන්ගේ මණ්ඩලයක් හා අන් කිසි තැනැත්තකු වෙනුවෙන් යම් කම්කරුවකු සේවයෙහි නිරත කර ගන්නා යම් තැනැත්තෙක් එයට ඇතුළත් වේ; එහෙත් 3වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියෙහි විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක වීම කරන කොට ගෙන 3වන වගන්තිය හැර මේ පනතෙහි සෙසු විධිවිධාන අදාළ නොවන එවැනි අන් තැනැත්තෙක් හෝ එවැනි මණ්ඩලයක් ඇතුළත් නොවේ;

“ප්‍රාදේශීය බලමණ්ඩල” යන්නෙන් යම් මහා නගර සභාවක්, නගර සභාවක්, සුළු නගර සභාවක් හෝ ගම් සභාවක් අදහස් වේ.

“පළාත් පාලන සේවා කොමිෂන් සභාව” යන්නෙන් 1969 අංක 18 දරන පළාත් පාලන සේවා පනත යටතේ පිහිටුවන ලද පළාත් පාලන සේවා කොමිෂන් සභාව අදහස් වේ.

“පොදු සංස්ථා (Public Corporation)” යන්නෙන් ඕනෑම සංස්ථාවක්, මණ්ඩලයක් හෝ සමාගම් නීතිය හැර වෙනත් නීතියක් යටතේ පිහිටුවා ඇති, මූල ධනය සම්පූර්ණයෙන් ම හෝ කොටසක් ණය, ප්‍රදාන හෝ වෙනත් ක්‍රමයක් මගින් රජය විසින් සපයා ඇති ඕනෑම ආයතනයක් අදහස් වේ.

“උපලේඛනගත රක්ෂාව” යන්නෙන්

(අ) පඩිපාලක සභා ආඥා පනතේ 6 (2) උපවගන්තිය යටතේ ගැසට් පත්‍රය මගින් පළ කර ඇති, එම වගන්තියේ (1) වන උප වගන්තිය යටතේ ඇතුළත් කළ හැකි කම්කරුවකු වන නමුත් ඇතුළත් කර නොමැති ඕනෑම කර්මාන්තයක්,

(ආ) සාප්පු හා කාර්යාල සේවක (වේතන විධිමත් කිරීමේ) පනත ට ඇතුළත් ඕනෑම සාප්පුවක් හෝ කාර්යාලයක්, හෝ

(ඇ) කර්මාන්තශාලා ආඥා පනතට ඇතුළත් ඕනෑම කර්මාන්ත ශාලාවක් අදහස් වේ.

“වෘත්තීය සමිති” යන්නෙන් වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත යටතේ ලියා පදිංචි ඕනෑම (සේවා හෝ සේවක) වෘත්තීය සමිතියක් අදහස් වේ.

“කම්කරුවා” යන්නට කාර්මික ආරාචුල් පනතෙහි දී ඇති අර්ථය ම ඇත් ද, 3 වන වගන්තියෙහි (1) වන උප වගන්තියේ විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක වීම කරන කොට ගෙන 3 වන වගන්තිය හැර මේ පනතෙහි සෙසු විධිවිධාන අදාළ නොවන කම්කරුවෙක් එයට ඇතුළත් නොවේ.

20. මේ පනතෙහි විධිවිධාන හා අන් කිසි ලිඛිත නීතියක විධිවිධාන හා අතර යම් ගැටුමක් හෝ නොගැලපීමක් ඇති වූ අවස්ථාවක මේ පනතෙහි විධිවිධාන ඒ අන් ලිඛිත නීතියෙහි විධිවිධාන අභිබවා බලපැවැත්විය යුතු ය.

21. මේ පනතෙහි (මුල් පනතෙහි) විධිවිධාන 1971 මැයි 21 වන දින සිට බලපැවැත්විය යුතු ය.

මුල් පනතේ මුද්‍රිත උපලේඛනය පසුව ඉවත් කර ඇත.

වන්දි ගෙවීමේ සූත්‍රය

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය (අති විශේෂ)

අංක 1384/07 – 2005 මාර්තු 15 වැනි අභ්‍යන්තරවාදා - 2005.03.15

ආණ්ඩුවේ නිවේදන

එල්.ඩී.බී. 8/2003

1971 අංක 45 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත යටතේ

6ඇ වගන්තිය යටතේ නියමය

2003 අංක 12 දරන පනතින් සංශෝධිත 1971 අංක 45 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනතේ 6ඇ වගන්තියෙන් මා වෙත පැවරී ඇති බලතල ප්‍රකාර, කම්කරු කොමසාරිස් මහින්ද මඩිහගේවා වන මම, කම්කරු සබඳතා සහ විදේශ රැකියා නියුක්ත විෂය භාර අමාත්‍යවරයා විමසා, කම්කරුවන්ට ගෙවිය යුතු වන්දි මුදල ගණනය කිරීමේ දී අනුගමනය කළ යුතු සූත්‍රය මෙහි උපලේඛනයේ දක්වමි.

2003 දෙසැම්බර් මස 31වන දින අංක 1321/17 දරන අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ පල කරන ලද නියමය මෙයින් පරිවර්තනය කරනු ලැබේ.

මහින්ද මඩිහගේවා
කම්කරු කොමසාරිස්

2005 මාර්තු මස 15 වැනි දින,
කොළඹ දී ය.

උපලේඛනය

වන්දි ගෙවීම සඳහා සූත්‍රය

<i>Iවන තීරුව</i>	<i>IIවන තීරුව</i>	<i>IIIවන තීරුව</i>
සේවය අවසන් කරන 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

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

සටහන:

- (1) කෙසේ වුව ද යම් කම්කරුවන්ගේ සේවය අවසන් කරනු ලබන අවස්ථාවක දී, ඔහුගේ සේවා කාලයෙන් අවුරුදු හතරකට වඩා අඩු අනිම් වූ සේවා කාල සීමාවක් ඉතිරි ව ඇත්නම්, ඔහුට අනිම් 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 අනිම් වූ සේවා කාලය අවුරුදු 4ක ට වඩා වැඩි නම් ඔහුට නිම් වන්දි මුදල ඉහත සඳහන් සූත්‍රයට අනුව ගණන් බලනු ලැබිය යුතු ය.
- (2) ඉහත සඳහන් සූත්‍රයට අනුව ගණන් බලනු ලබන වන්දි මුදල වශයෙන් රුපියල් දොලොස් ලක්ෂ පනස් දහසකට වැඩි මුදලක් කිසිම කම්කරුවකු ට ගෙවනු නො ලැබිය යුතු ය.

මේ නියමයෙහි -

“වැටුප්” යන්නෙන් මූලික වැටුප හෝ වේතනය සහ ජීවන වියදම් දීමනාව හෝ ඒ හා සමාන වෙනත් දීමනා අදහස් වේ; සහ

“වර්ෂය” යන්නෙන් සම්පූර්ණ කරන ලද මාස දොළහක කාලසීමාවක් අදහස් වන අතර රැකියාවේ නිරත වූ පළමු වර්ෂයට අදාළ ව සේවය කළ දින එකසිය අසූවක සේවා කාලය ඊට ඇතුළත් වේ.

වන්දි සූත්‍රය සරල ව

+ 2.5		+ 2.0		+ 1.5		+ 1.0		+ 0.5	
සේවා කාලය (වර්ෂ)	වන්දි මාස ගණන	සේවා කාලය (වර්ෂ)	වන්දි මාස ගණන	සේවා කාලය (වර්ෂ)	වන්දි මාස ගණන	සේවා කාලය (වර්ෂ)	වන්දි මාස ගණන	සේවා කාලය (වර්ෂ)	වන්දි මාස ගණන
1	2.5	6	14.5	15	32.0	20	39.0	25	43.5
2	5.0	7	16.5	16	33.5	21	40.0	26	44.0
3	7.5	8	18.5	17	35.0	22	41.0	27	44.5
4	10.0	9	20.5	18	36.5	23	42.0	28	45.0
5	12.5	10	22.5	19	38.0	24	43.0	29	45.5
		11	24.5					30	46.0
		12	26.5					31	46.5
		13	28.5					32	47.0
		14	30.5					33	47.5
								34	48.0

- ඉතිරි සේවා කාලය අවුරුදු 4 හෝ ඊට අඩු නම්, වන්දි සූත්‍රය අනුව ගණනය කළ වන්දි මුදල හෝ ඉතිරි සේවා කාලය ට ගණනය කරන ලද වැටුප යන දෙකෙන් අඩු මුදල හිමි වේ.
- උපරිම වන්දි මුදල රුපියල් ලක්ෂ 12.5 කි (රුපියල් මිලියන 1.25 කි).
- වැටුප යන්න ට මූලික වැටුප/ වේතනය සහ ජීවන වියදම් දීමනාව හෝ ඒ හා සමාන වෙනත් දීමනා ඇතුළත් වේ.
- සේවය කරන ලද පළමු වර්ෂයට අදාළ ව සේවය කර තිබිය යුතු අවම දින ගණන 180 කි.
