



1954 අංක 19 දරන සාප්පු සහ
කාර්යාලීය සේවකයන් පිළිබඳ
(සේවය හා වේතන විධිමත් කිරීමේ)
ආඥා පනත

කමිකරු දෙපාර්තමේන්තුව

1954 අංක 19 දරන සාප්පු සහ කාර්යාලීය සේවකයන් පිළිබඳ (සේවය හා වේතන විධිමත් කිරීමේ) ආඥා පනත

සියළුම සංශෝධන ඇතුළත්ය.

1954 අංක 19 දරන සාප්පු සහ කාර්යාලීය සේවකයන් පිළිබඳ (සේවය හා වේතන විධිමත් කිරීමේ) ආඥා පනත පවුන

වගන්තිය

1.ලුහුඬු නාමය සහ වලංගු වන දිනය

I වෙනි කාණ්ඩය

සාප්පුවල සහ කාර්යාලවල සේවය කිරීමේ කාර්ය වේලා සහ ඒවායේ සේවකයින්ගේ සෞඛ්‍යය හා සැප පහසු විධිමත් කිරීම

2. මෙම ආඥා පනතේ 1 වෙනි කාණ්ඩය අදාළ කිරීම.
3. කාර්ය වේලා සීමා කිරීම.
4. වෙන සේවයක් ගණන් ගත යුතු බව.
5. ස්පන්ධන නිවාඩු දින.
6. වාර්ෂික විශ්‍රාම නිවාඩු හා නිවාඩු.
7. ආණ්ඩුවේ නිවාඩු දිනවලදී නිවාඩු දීම.
8. මධ්‍යම රාත්‍රිය ඇතුළත් වන කාලසීමාවලදී සේවයේ යොදවනු ලබන පුද්ගලයන් පිළිබඳ විශේෂ විධිවිධාන.
9. ආහාර ගැනීමේ වේලාව.
10. ස්ත්‍රීන් හා අවුරුදු දහ අටට අඩු පුද්ගලයන් සේවයේ යෙදවීම සම්බන්ධ විධිවිධාන.
11. ආලෝකය හා වාතාශ්‍රය සැපයීම පිළිබඳ විධිවිධාන.
12. පදිංචිය හා ආහාර ගැනීම පිළිබඳ වූ විධිවිධාන.
13. වැසිකිළි හා සේදීමේ පහසුකම් පිළිබඳ නියෝග.
14. 13 වෙනි වගන්තියේ විධිවිධානවලින් සාප්පු හා කාර්යාල නිදහස් කිරීමේ විධාන මාර්ගය.
15. 13 වෙනි වගන්තිය කඩ කිරීම පිළිබඳ නඩු හා සම්බන්ධ වූ විශේෂ විධිවිධාන.
16. සාප්පු සහකාරීන් හට අසුන් සැපයීමේ විධිවිධාන.]
17. සේවයේ විස්තර සේවයෝජකයා විසින් සැපයිය යුතු බව.
18. ලේඛන ආදිය තැබිය යුතු බව නැතහොත් ප්‍රදර්ශනය කළ යුතු බව.

II වෙනි කාණ්ඩය

වේතන ගෙවීම

19. වේතන ගෙවීමේ වේලාව සහ ස්ථාන ආදිය.

III වෙනි කාණ්ඩය
වෙනන විධිමත් කිරීම

වගන්තිය

20. සේවකයා යන්න විස්තර කිරීම.

(අ) කැමැත්ත ඇතිව තීරණය කිරීම

21. සේවකයන්ගේ හා සේවයෝජකයන්ගේ ද කැමැත්ත ඇතිව සේවකයන් සඳහා අඩු ම වෙනන ප්‍රමාණ පිළිබඳව තීරණයක් කිරීමට උත්සාහ කරන ලෙස කොමසාරිස් තැන වෙත අමාත්‍යවරයා නියම කළ යුතු බව.

22. සේවකයන්ට දෙන අඩු ම වෙනන පිළිබඳව කොමසාරිස් තැනගේ තීරණය.

23. කොමසාරිස් තැනගේ තීරණය වලංගු වන දිනය.

24. කැමැත්ත ඇතිව කරන ලද තීරණ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම.

(ආ) විනිශ්චය මණ්ඩල මගින් කෙරෙන තීරණ

25. වෙනන විනිශ්චය මණ්ඩල පිහිටුවීම.

26. තීරණයක් කිරීමට අමාත්‍යවරයා වෙනන විනිශ්චය මණ්ඩලයකට බලය දෙනු ලබන අවස්ථාවේ.

27. විනිශ්චය මණ්ඩලයේ බලතල හා යුතුකම්.

28. කෙටුම්පත් තීරණ විනිශ්චය මණ්ඩලය මගින් ප්‍රසිද්ධ කිරීම.

29. විනිශ්චය මණ්ඩලවල තීරණ අමාත්‍යවරයා විසින් අනුමත කරවා ගැනීමේ ක්‍රමය.

30. අඩුම වෙනනය ගෙවීමට සේවයෝජකයන්ගේ ඇති බැඳීම.

31. අඩුම වෙනන ප්‍රමාණය ගණන් බලන ක්‍රමය.

32. පංති දෙකක හෝ වැඩි ගණනක සේවයක් කරන සේවකයෝ.

33. කොටස් වශයෙන් වැඩ කරන සේවකයා.

34. සේවය ලබා ගැනීම ආදිය සඳහා සේවයෝජකයාගේ ස්ථානයේ නැවතී සිටින සේවකයෝ.

35. සාමාන්‍ය දවසේ වැඩට අඩුව වැඩ කරන හෝ යම් දිනක කිසිම වැඩක නොයෙදෙන සේවකයන්ගේ වෙනන.

36. කායබල නොමැති සේවකයෝ.

37. මෙම කාණ්ඩය යටතේ තීරණ, පඩිපාලක සහ ආඥා පනතේ ii වෙනි කාණ්ඩය අදාළ වන වගන්ති හෝ කටයුතුවල යෙදෙන පුද්ගලයන් සඳහා අදාළ නොවන බව.

38. විනිශ්චය මණ්ඩලයක තීරණයක් පිළිබඳ අර්ථ නිරූපනය.

39. 38 වෙනි වගන්තිය යටතේ කරන ලද විනිශ්චය මණ්ඩලයේ තීරණයක ප්‍රතිඵලය.

IV වෙනි කාණ්ඩය
සාප්පු වැසීමේ නියෝග

වගන්තිය

40. වැසීමේ නියෝග.

41. වැසීමේ නියෝගයක් කිරීමට බලාපොරොත්තු වන බව දැන්වීම.

42. වැසීමේ නියෝග අනුමත කිරීම.

- 43. වැසීමේ නියෝගයට විරුද්ධවන පරිදි කිසිම සාප්පුවක් විවෘත නොකළ යුතු බව.
- 44. එක ව්‍යාපාරයකට වඩා කෙරෙන සාප්පුවක් සම්බන්ධයෙන් වැසීමේ නියෝගයක් බලපවත් වන හැටි.
- 45. වැසීමේ වේලාවෙන් පසු සාප්පුවල වෙළඳාම් හෝ ව්‍යාපාර ගෙනයාමට විරුද්ධ සීමාකිරීම.

V වෙනි කාණ්ඩය
සාමාන්‍ය

- 46. ආඥාපනත ක්‍රියාවේ යෙදවීම.
- 47. වාර්තා ඉල්ලීමට කොමසාරිස් තැනට ඇති බලය.
- 48. සාක්ෂිකාරයින් ආදීන් කැඳවීමට විනිශ්චය මණ්ඩලයකට ඇති බලය.
- 49. විනිශ්චය මණ්ඩලයක් ඉදිරියේ දෙනු ලබන තොරතුරු ඇතැම් අවස්ථාවලදී රහසිගත ලෙස සැලකිය යුතු බව.
- 50. ඇතුල් වීමේ හා පරීක්ෂා කිරීමේ බලතල.

වැරදි

- 51. වැරදි.
- 52. වෙනත නොගෙවීම පිළිබඳ දඬුවම්.
- 53. ඇතැම් අවස්ථාවලදී වෙනතවල හිඟ මුදල් අයකර ගැනීම.
- 54. නිලධාරීන්ට බාධා කිරීම.
- 55. මෙම ආඥාපනත යටතේ දැන්වීම් හෝ ලේඛන හා සම්බන්ධ වූ වැරදි.
- 56. 47(3) හෝ 49 දරන වගන්ති කඩකිරීමෙන් තොරතුරු අනාවරණය කිරීම.
- 57. තොරතුරු දීම ගැන කිසියම් පුද්ගලයකු සේවයෙන් පහ කිරීම.
- 58. ළඟ ම සේවයෝජකයා වෙත පුද්ගලයකුගේ සේවයේ යෙදී සිටීම.
- 59. සේවයෝජකයාගේ කළමනාකාරයා, නියෝජිතයා ආදීන් කළ වැරදි සම්බන්ධයෙන් යටත්වීම.

වගන්තිය

- 60. වරදට වරදකරු වෙනත් පුද්ගලයෙකැයි සේවයෝජකයා ඔප්පු කිරීම.
- 61. වැසීමේ වේලාවෙන් පසු බඩු ගන්නන්ට බඩු විකුණූ ඇතැම් අවස්ථාවලදී සේවයෝජකයා විසින් වරදක් කර නැති බව.
- 62. සාක්ෂි සඳහා විශේෂ විධිවිධාන.
- 63. මෙම ආඥාපනත යටතේ වූ නඩු මහේස්ත්‍රාත් කෙනෙකු විසින් විසදිය යුතු බව.
- 64. නඩු පැවරීම අනුමත කිරීම.
- 65. වැසීමේ නියෝග හා III වෙනි කාණ්ඩය යටතේ තීරණය පිළිබඳ සාක්ෂි.
- 66. නියෝග.
- 67. වියදම්.

පදාර්ථ ආදිය

68. පදාර්ථ

69. ආඥාපනත අදාළ කරවීමෙන් නිදහස් කිරීම.

70. මෙම ආඥාපනතේ විධිවිධාන වෙනත් නීතියක් වෙනුවට නොව වෙනත් නීති වලට අතිරේක වශයෙන් බව.

71. 1938 අංක 66 දරන ආඥාපනත අවලංගු කිරීම.

72. නිවාඩු හා ගන්නා නිවාඩු පිළිබඳ තාවකාලික විධිවිධාන.

උපලේඛනය

1954 අංක 19 දරන සාප්පු සහ කාර්යාලීය සේවකයන් පිළිබඳ (සේවය හා වෙනත විධිමත් කිරීමේ) ආඥා පනත

සාප්පු සහ කාර්යාලවල සේවකයින්ගේ සේවය, කාර්ය වේලා හා වෙනත විධිමත් කිරීම සහ ඒ හා සම්බන්ධ වූ නැතහොත් එයට ආගන්තුක වූ වෙනත් කරුණු සම්බන්ධයෙන් විධිවිධාන යෙදීම සඳහා පනවන ලද ආඥා පනතකි.
(අනුමත කළ දින - 1954 රේ මාර්තු 13 වෙනි දින දීය.)

රැස්වී සිටින වර්තමාන පාර්ලිමේන්තුවේ උත්තර මන්ත්‍රී මණ්ඩලයේ හා නියෝජිත මන්ත්‍රී මණ්ඩලයේ අනුශාසනය හා අනුමතිය ඇතිව එහි ම බලය පිට අත්යුක්තම මහා රාජකීය විසින් මෙසේ පනවන ලදී.

1. මෙම ආඥා පනත සාප්පු සහ කාර්යාලීය සේවකයන් පිළිබඳ (සේවය හා වෙනත විධිමත් කිරීමේ) 1954 රේ අංක 19 දරන ආඥා පනත නමින් හැඳින්විය හැකි අතර, ආණ්ඩුවේ ගැසට් පත්‍රයේ ආඥාවක් පළ කිරීමෙන් නියම කළ හැකි , (මෙයින් පසු “ නියමිත දිනය ” යනුවෙන් සඳහන් වන) දිනයකදී එය වලංගු වන්නේ ය.

ලුහුඬු නාමය සහ වලංගු වන දිනය

1 වෙනි කාණ්ඩය

සාප්පු හා කාර්යාලවල සේවය කිරීමේ කාර්ය වේලා සහ ඒවායේ සේවකයින්ගේ සෞඛ්‍යය හා සැප පහසු විධිමත් කිරීම

2. (1) මෙම කාණ්ඩයේ විධිවිධාන -
(අ) ආඥාවේ සඳහන් කළ හැකි කිසියම් ප්‍රදේශයක හෝ ප්‍රදේශ වල පිහිටි සාප්පු හෝ කාර්යාල සම්බන්ධයෙන් හෝ
(ආ) ලංකාවේ තිබෙන සියලුම සාප්පු හෝ කාර්යාල සම්බන්ධයෙන් හෝ

මෙම ආඥාපනතේ 1 වෙනි කාණ්ඩය අදාළ කිරීම

අදාළ වන බව ආඥාවකින් ප්‍රකාශ කිරීමට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන.

(2) අංක (1) දරන උපවගන්තිය යටතේ කරනු ලබන සෑම ආඥාවක් ම අනුමතිය සඳහා උත්තර මන්ත්‍රී මණ්ඩලය හා නියෝජිත මන්ත්‍රී මණ්ඩලය ඉදිරියට ගෙන ආ යුතුය. එසේ අනුමත කරනු ලබන සෑම ආඥාවක් ම ගැසට් පත්‍රයේ පළ කළ යුතු අතර, ඒවා එසේ පළ කරනු ලබන දිනයේ සිට හෝ එබඳු ආඥාවක සඳහන් විය හැකි ඊට පසු දිනයක හෝ සිට වලංගු වන්නේය.

(3) මෙම කාණ්ඩයේ මින් පසුව එන විධිවිධානයන්හි කුමක් තිබුණත්, එම විධිවිධානවලින් කිසිවක්, කිසියම් ප්‍රදේශයක පිහිටි සාප්පු සම්බන්ධයෙන් හෝ විය යුතු පරිද්දෙන් එම ප්‍රදේශයේ පිහිටි කාර්යාල සම්බන්ධයෙන් අදාළ වන පරිදි මෙහි මූලින් විධිවිධාන යෙදී තිබුණු අයුරින් ආඥාවක් කරන තුරු , යථෝක්ත ප්‍රදේශයේ පිහිටි සාප්පු හෝ කාර්යාලයක සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් අදාළ නො වන්නේ ය.

කාර්යය වේලා සීමා කිරීම

3. (1) (3) වන උපවගන්තියේ සඳහන් යම් නියෝගයක විධිවිධානවලට යටත්ව සහ (5) වන උපවගන්තියේ විධිවිධානවලට යටත්ව , යම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක කටයුතුවල හෝ එම කටයුතු සම්බන්ධයෙන් හෝ යම් තැනැත්තකු සේවයේ යොදවනු ලැබිය හැකි සාමාන්‍ය කාලය -

[1975 අංක 7 2වන වගන්තිය]

(අ) කිසියම් එක් දිනයක පැය අටක් නොඉක්ම විය යුතු ය,

තවද

(ආ) කිසියම් එක් සතියක පැය හතළිස් පහක් නොඉක්ම විය යුතු ය.

මේ උපවගන්තියේ සඳහන් කරනු ලැබූ කාලයට මේ පනතේ යම් විධිවිධානයක් යටතේ විවේක ගැනීම සඳහා හෝ ආහාර ගැනීම සඳහා ඉඩ දෙනු ලැබූ යම් විවේක කාලයක් හෝ (3) වන උපවගන්තියෙහි සඳහන් යම් නියෝගයකින් අවසර දෙනු ලැබූ වැඩ නවත්වා තැබීමේ කාලයක් ඇතුළත් නො වන්නේ ය.” ; තවද

(2) අංක (3) දරන උපවගන්තියේ සඳහන් කිසියම් නියෝගයකට යටත්ව, කිසියම් පුද්ගලයෙකු, කිසියම් සාප්පුවක් හෝ කාර්යාලයක් පිළිබඳ සේවයෙහි යොදවනු ලබන කාලය, මෙම ආඥා පනතේ කිසියම් විධිවිධානයක් යටතේ විවේක ගැනීම සඳහා හෝ ආහාර ගැනීම සඳහා ඉඩදෙනු ලබන කාලයක් හැර , සෙසු කිසියම් කඩවීමකින් තොරව, අඛණ්ඩව තිබිය යුතුය.

(3) පහත සඳහන් කරුණු සඳහා නියෝග සම්පාදනය කර ගත හැකිය -

(අ) කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවය සඳහා හෝ එම සේවය සම්බන්ධයෙන් යම් යම් තැනැත්තන් අධිකාලයෙහි සේවයේ යෙදවිය හැකි කාල වේලා නියම කිරීම;

(ආ) ඒ ඒ පංතිවල සාප්පුවල හෝ කාර්යාලවල සේවය සඳහා හෝ එම සේවය සම්බන්ධයෙන් සේවයේ යොදන තැනැත්තන් විෂයෙහි, නැතහොත් නියමිත වයසකින් වැඩි වූ හෝ අඩු වූ , නැතහොත් එබඳු තැනැත්තන්ගේ වෙන් වෙන් පංති විෂයෙහි, (1) වෙනි උපවගන්තියෙහි සඳහන් හෝ මෙම උපවගන්තියේ (අ) ඡේදය යටතේ නියම කරන ලද හෝ කිසියම් කාලසීමාවක් වෙනස් කිරීම;

(ඉ) කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයෙහි නැතහොත් එබන්දක් පිළිබඳ සේවයෙහි පුද්ගලයන් අධි කාලයෙහි සේවයේ යෙදවිය යුත්තේ කවර කොන්දේසි වලට යටත්වදැයි යන බව නියම කිරීම ;

[1957 අංක 60
2වන වගන්තිය]

(ඉඉ) කිසියම් සතියක කිසියම් දිනයක නිවාඩු පිට හෝ විශ්‍රාම නිවාඩු පිට සිටි යම් සේවකයකු අධිකාලය ගණන් බැලීමේ කාර්යය සඳහා ඔහු එසේ නිවාඩු පිට හෝ විශ්‍රාම නිවාඩු පිට නොසිටියේ නම් ඔහු සේවයෙහි යෙදී සිටින්නට ඇති සාමාන්‍ය කාල සීමාව තුළ සේවයෙහි යෙදී සිටියේ යයි සලකනු ලැබිය යුතු අවස්ථා හා කරුණු නියම කිරීම ;

(ඊ) අංක (2) දරණ උපවගන්තියේ සඳහන් කර ඇති කාලසීමාවේ අඛණ්ඩභාවය, විවේක ගැනීම සඳහා හෝ ආහාර ගැනීම සඳහා හෝ දෙන විවේක කාලයකින් පිටස්තරව හෝ අතිරේකව කඩ කළ හැක්කේ කවර කරුණකදී ද , කවර අවස්ථාවකදී ද නැතහොත් කවර කොන්දේසි අනුව හා කවර සීමාකිරීම්වලට යටත්ව ද යන බව නියම කිරීම ද වේ.

එසේද වුවත්, කිසිම පුද්ගලයකු කිසියම් දිනයක වැඩ පටන් ගන්නා වේලාවේ සිට එම දිනයේදී ඔහු වැඩ නවත්වන වේලාව දක්වා කාලය පැය දොළසකට වැඩි වන ලෙස බලය දෙන හෝ අවසර දෙන කිසිම නියෝගයක් සම්පාදනය නොකළ යුතුය.

ඉහත දැක්වූ අතුරු විධානය සඳහා, කිසියම් පුද්ගලයකු කිසියම් දිනක වැඩ පටන් ගත් වේලාවත්, එම දිනයෙහි ඔහු වැඩ නැවැත්වූ වේලාවත් අතර ගත වී තිබෙන පැය ගණන හා එම දිනයෙහි ඔහු වැඩ නැවැත්වූ වේලාව ගණන් ගැනීමේදී අධිකාල වැඩෙහි යෙදුන කිසිම කාල සීමාවක් ගණනට ගනු නොලැබේ.

(4) මෙම වගන්තියේ විධිවිධානවලට විරුද්ධව හෝ, එහි සඳහන්, කිසියම් සාප්පුවක්, කාර්යාලයක් හෝ සාප්පු පංතියක් හෝ කාර්යාල පංතියක් කෙරෙහි අදාළ වන කිසියම් නියෝගයකට හෝ විරුද්ධව කිසිම සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයෙහි හෝ එබන්දක් පිළිබඳ සේවයෙහි හෝ කිසිවෙකු නො යෙදවිය යුතුය.

[1975 අංක 7
2වන වගන්තිය]

(5) පොදු ආයතනයක විධායක හෝ කළමනාකාර තත්ත්වයක් දරන්නා වූ ද, වැටුප් පරිමාණයෙහි මූලික වැටුප වර්ෂයකට රුපියල් 6,720 කට නොඅඩු වන්නා වූ ඒකාබද්ධ වැටුපක් ලබන්නා වූ ද යම් තැනැත්තකුට (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන අදාළ නොවන්නේ ය. කිසියම් තැනැත්තෙක් විධායක හෝ කළමනාකාර තත්ත්වයක් දරන්නේ ද යන්න පිළිබඳ යම් ප්‍රශ්නයක් උද්ගත වන අවස්ථාවක ඒ ප්‍රශ්නය කොමසාරිස්වරයා විසින් තීරණය කළ යුතු අතර ඔහුගේ තීරණය අවසානාත්මක සහ තීරණාත්මක වන්නේ ය.

මේ උපවගන්තියේ “ පොදු ආයතන ” යන්නට 1971 අංක 38 දරන මුදල් පනතේ 24 වන වගන්තියෙන් ඊට දී ඇති අර්ථයම ඇත්තේ ය.

වෙන සේවයක්
ගණන් ගත යුතු
බව

4. කිසියම් සේවයෝජකයෙකුගේ දැනීමේ අන්දමට , වෙන සේවයෝජකයෙකුගේ සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක හෝ කර්මාන්ත ශාලාවක හෝ එබන්දක් සම්බන්ධයෙන් හෝ තමා ළඟ සේවය කිරීමට ප්‍රථම යම් දිනකදී සේවයෙහි නියුක්තව සිටි කිසිම පුද්ගලයකු , ඉහතකී දෙවෙනි සේවයෝජකයා යටතේ වැඩ කළ කාලයත් ඇතුළුව, 3 වෙනි වගන්තිය යටතේ එම සේවකයා සේවයට ගතයුතු දවසේ නියමිත වැඩි ම කාලය සම්පූර්ණ කිරීමට අවශ්‍ය පැය ගණනට වැඩි කාලයක් සිය ව්‍යාපාරයට අයත් සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ හෝ ඒ සම්බන්ධයෙන් හෝ එම දිනයේදී සේවයෙහි නොයෙදවිය යුතුය.

සප්තාහික නිවාඩු
දින

5. (1) කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ හෝ සේවයක් සම්බන්ධයෙන් නියුක්ත වූ සෑම පුද්ගලයකුටම , අධිකාල වශයෙන් සේවයේ යෙදුන කාලයට අතිරේක වශයෙන් පැය විසි අටකට අඩු නොවන සම්පූර්ණ කාලසීමාවක් තුළ වැඩ කර ඇති සෑම සතියක් සම්බන්ධයෙන් ම සම්පූර්ණ වේතන සහිත සම්පූර්ණ දිනයක හා දින භාගයක නිවාඩුවක් දිය යුත්තේය.

එසේ වුවද, විස්තර කරන කිසියම් පංතියකට හෝ විස්තරයකට අයත් කාර්යයක නියුක්ත වී සිටින පුද්ගලයන් සම්බන්ධයෙන්, ඉහත සඳහන් විධිවිධාන අදාළ වීමේදී, පැය විසිඅටේ කාලසීමාව වෙනුවට ඊට අඩු හෝ වැඩි කාල සීමාවක් යොදා ඉහතකී විධිවිධානයන්හි සුළු සංශෝධන ඇති කොට නියෝග සම්පාදනය කරගත හැක්කේය.

(2) අංක (1) දරණ උපවගන්තිය යටතේ කිසියම් සතියක් සම්බන්ධයෙන් ලැබිය යුතු නිවාඩු එම සතියේදීම හෝ ඒ ළඟම සතියේදී හෝ ගන්නට ඉඩ දිය යුතුය.

එසේ වුවද, කිසියම් මාසයක පිළිවෙළින් වැටෙන සති සතරකට නියමිත නිවාඩු කොමසාරිස් තැනගේ පූර්ව අනුමතිය ඇතිව එකට එකතුකොට එම මාසය

ඇතුළත කවර වෙලාවකදී වුවද ගන්නට ඉඩ දිය යුතුය. (එසේ කිරීමේදී ලැබිය යුතු භාගා නිවාඩු දින දෙකක් එක් පූර්ණ නිවාඩු දිනයක් හැටියට ඉඩ දෙනු ලැබේ).

එතකුණු වුවත්, යෙදී සිටින සේවයේ ස්වභාවය හෝ බලාපොරොත්තු නොවූ හේතු හෝ නිසා එසේ ඉඩ දිය යුතු යයි සැහීමකට පත් නොවී එබඳු නිවාඩු දීමනාවක් කොමසාරිස් තැන විසින් අනුමත නොකරනු ලැබේ.

(3) කිසියම් තැනැත්තෙකුට (6 වෙනි වගන්තියේ හෝ 7 වෙනි වගන්තියේ හෝ (1 අ) කාණ්ඩයේ හෝ අවශ්‍යතාවලට අනුකූලව හෝ එම අවශ්‍යතාවලට වැඩියෙන්) සම්පූර්ණ වේතන සහිතව වැඩට නො පැමිණ සිටින්නට සේවයෝජකයා විසින් කිසියම් සතියකින් ඉඩ දෙන ලද හෝ නිවාඩු දෙන ලද එක් එක් දිනය මෙම වගන්තියේ (1) වෙනි උපවගන්තියේ අවශ්‍යතා සම්බන්ධයෙන් සලකන කල්හි, එකී සේවකයා එසේ වැඩට නොපැමිණ හෝ නිවාඩු නොගෙන සේවයේ යෙදුනේ නම් ඔහු විසින් සේවය කරන්නට තිබුණු සාමාන්‍ය කාලය තුළ ම සේවයේ යෙදුනු හැටියට සලකනු ලැබේ.

[1957 අංක 60
3 වන වගන්තිය]

6. (1) (අ) කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක හෝ ඒ පිළිබඳව හෝ සේවයෙහි නොකඩවා සේවයෙහි යෙදෙන කවර පුද්ගලයකුට වුවද, ඔහුගේ සේවා කාලයේ ප්‍රථම වර්ෂයේදී පහත සඳහන් විශ්‍රාම නිවාඩු ගැනීමට බලය ඇත්තේය . එසේම එම නිවාඩු ගත යුත්තේය -

වාර්ෂික විශ්‍රාම
නිවාඩු හා 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 දහහතරක 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 දිනදී හෝ එයින් පසුව ආරම්භ වී නම් , සම්පූර්ණ වේතන සහිත දින සතරක නිවාඩුවක් ද වේ.

තවද සේවයෝජකයා මෙම නිවාඩු භුක්ති විඳීමට ඉඩ දිය යුතුවාක් මෙන් ම එබඳු දිනවලට ඒ කී පරිදි වේතන ගෙවන්නටත් බැඳී ඇත්තේය.

(ආ) කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක හෝ ඒ පිළිබඳව සේවයෙහි හෝ නොකඩවා සේවයෙහි යෙදෙන කවර පුද්ගලයකුට වුවද ඔහුගේ සේවා කාලයේ දෙවැනි වර්ෂයේදී හෝ ඊළඟ වර්ෂවලදී, සම්පූර්ණ වේතන සහිත දින දාහතරක නිවාඩුවක් ගැනීමට බලය ඇත්තේ ය. තවද එම දින දාහතර අතුරෙන් දින

සතක් එක දිගට ගත හැකි අතර, සේව යෝජකයා එම නිවාඩු දිය යුතුවාක් මෙන් ම එම දිනවලට වෙනත ගෙවීමටද බැඳී ඇත්තේ ය.

(2) සේවා කාලය පිළිබඳ කිසියම් වර්ෂයක් සම්බන්ධයෙන් (i) වැනි උපවගන්තියේ සඳහන්වී ඇති නිවාඩුව , ඊළඟට ම පැමිණෙන වර්ෂයේ සේව යෝජකයා හා සේවකයා අතර එකමුතුව තීරණය කරගනු ලබන දිනවලදී ගත යුතු ය.

(3) කිසියම් පුද්ගලයකු කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයක නොකඩවා යෙදී ඇති එක් එක් සේවා වර්ෂය වෙනුවෙන් , පුද්ගලික කටයුතු, අසනීපය හෝ වෙනත් සාධාරණ හේතුවක් සඳහා (4) වෙනි උපවගන්තියේ විධිවිධානවලට හා නියම කළ හැකි වෙනත් කොන්දේසිවලට යටත්ව දින සතකට නොවැඩි කාලයක් හෝ කාල එකතුවක් තුළ සම්පූර්ණ වෙනත සහිත නිවාඩු ගැනීමට පූර්වෝක්ත සේවකයාට බලය ඇත්තේය. එසේම එම නිවාඩු දීමටත් ඒ දිනවලදී පඩි ගෙවීමටත් සේව යෝජකයා බැඳී ඇත්තේ ය.

(4) (අ) ස්වකීය සේවා කාලයේ ප්‍රථම වර්ෂය වෙනුවෙන් (3) වෙනි උප වගන්තිය යටතේ පුද්ගලයකුට ලබන්නට බලය ඇති නිවාඩු එම වර්ෂයේදී ම ගත හැකි අතර, සම්පූර්ණ මාස දෙකක කාල සීමාවක් සඳහා එක් දිනය බැගින් වන පරිදි ගණන් ගත යුතුය.

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

(5) මෙම වගන්තියේ කාර්යය සම්බන්ධයෙන් සලකන කල්හි පහත සඳහන් කරුණු හේතුකොටගෙන යම් කිසිවෙකු වැඩට පැමිණීමෙන් වැළකීම, එම පුද්ගලයාගේ සේවය පිළිබඳ අඛණ්ඩතාවය කඩ කිරීමක් හැටියට සලකනු නො ලැබේ.

[1957 අංක 60
4 වන වගන්තිය]

(අ) මෙම පනතේ හෝ අන්කිසි ලේඛනගත නීතියක විධිවිධාන අනුව සම්පූර්ණ වෙනත සහිතව විශ්‍රාම නිවාඩු පිට සිටීම හෝ නිවාඩු ගෙන සිටීම, හෝ

(ආ) වෙනත සහිතව හෝ රහිතව, අවසර ගෙන හෝ සේව යෝජකයාගෙන් පසුව කැමැත්ත ගෙන නො පැමිණීම ද වේ.

(6) සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයෙහි හෝ නියුක්ත වූවකුගේ සේවය නතර කළ කල්හි, එබඳු නතර කිරීමේ දිනයට කලින් -

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

(ආ) සේවය නතර කරනු ලැබූ වර්ෂයෙහි අඛණ්ඩ ව සේවයේ යෙදී ඇති කාලය සම්බන්ධයෙන් --

i. එබඳු කාලය මාස දහයකට අඩුනම් එක් සම්පූර්ණ මාසයක් වෙනුවෙන් සම්පූර්ණ වෙනත සහිත එක් දිනයක නිවාඩුවක් ද,

ii. එබඳු කාලය මාස දහයකට නොඅඩු නම් සම්පූර්ණ වේතන සහිත දින දහහතරක නිවාඩුවක් ද,

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

එසේ වුවද, සේවය නතර කිරීමේ දැන්වීම භාරකරවූ කාලය ප්‍රමාණවත් නොවීමේ හෝ සේවය දැන්වීමක් නැතිවම නතර කර වීමේ හෝ හේතුවෙන් එබඳු කිසියම් නිවාඩුවක් දෙන්නට නුපුළුවන් වූ අවස්ථාවකදී එබඳු අවස්ථාවක් නොපැමිණියේ නම් සේවයෝජකයා එම සේවකයාට නිවාඩු දිනයක් වූ එක් එක් දිනයට ගෙවන්නට බැඳී සිටින සම්පූර්ණ මුදල එම සේවකයා හට ගෙවිය යුතු ය.

(7) සේව යෝජකයකු විසින් හෝ සේවකයකු විසින් සේවය නතර කිරීමේ දැන්වීමක් දී තිබීම හේතුකොටගෙන, ඉහත දැක්වුණු උප වගන්ති යටතේ එම සේවකයාට ලැබිය යුතු නිවාඩු ඔහුගේ සේවය නතර කිරීමේ දිනයට කලින් ගැනීමට ඔහුට ඇති අයිතිවාසිකමට බාධාවක් නොවන්නේය.

(7 අ) යම් සාප්පු පන්තියක් හෝ කාර්යාල පන්තියක් සම්බන්ධයෙන් මේ වගන්තියේ කාර්යය සඳහා සේවා වර්ෂය ආරම්භ වීමේ දිනය වශයෙන් දිනයක් ගැසට් පත්‍රයේ හා ලංකාවේ ප්‍රචාරය වන සිංහල පුවත්පතක , දෙමළ පුවත්පතක හා ඉංග්‍රීසි පුවත්පතක ද පළ කරනු ලබන නිවේදනයක මාර්ගයෙන්, කොමසාරිස් තැන විසින් නියම කළ හැකි ය.

[1957 අංක 60
4 වන වගන්තිය]

(8) මෙම වගන්තියෙහි යම් සාප්පුවක් හෝ කාර්යාලයක් සම්බන්ධයෙන් “ සේවා වර්ෂය ” යන පාඨයෙන්

[1957 අංක 60
4 වන වගන්තිය]

(අ) ඒ සාප්පුව හෝ කාර්යාලය, (7 අ) උප වගන්තිය යටතේ කොමසාරිස් තැන විසින් දිනයක් නියම කර ඇති යම් සාප්පු පන්තියකට හෝ කාර්යාල පන්තියකට අයිති වන අවස්ථාවක දී , ඒ දිනයේ සිට ගණන් ගනු ලබන මාස දොළහේ කාල සීමාව අදහස් විය යුතු ය; තවද

(ආ) අන් කිසි අවස්ථාවක දී එක් එක් වර්ෂයේ ජනවාරි මස පළමු වෙනි දින සිට ගණන් ගනු ලබන මාස දොළහේ කාල සීමාව අදහස් විය යුතු ය.

[1957 අංක 60
5 වන වගන්තිය]

7. (1) සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක හෝ ඒ පිළිබඳව හෝ සේවයේ යෙදී සිටින සෑම පුද්ගලයකුටම, නිවාඩු දින ආඥාපනතේ අර්ථනුගත ව ප්‍රසිද්ධ නිවාඩු දින බවට පත්වී ඇති දින අතුරින් මෙම වගන්තියේ අවශ්‍යතා සඳහා ගැසට් පත්‍රයේ පළකරනු ලබන ආඥාවකින් අමාත්‍යවරයා විසින් ප්‍රකාශ කරනු ලබන අන්දමේ දින ගණනක්, සම්පූර්ණ වේතන සහිතව නිවාඩු දිය යුතු අතර , එසේ ප්‍රකාශ කරනු ලබන දින ගණන දින නවයකට වැඩි නොවිය යුතුය.

ආණ්ඩුවේ නිවාඩු දින වලදී නිවාඩු දීම.

(135 වෙනි පරිච්ඡේදය)

[1957 අංක 60
5 වන වගන්තිය]

(2) අංක (1) දරන උප වගන්තියේ විධිවිධානවල කුමක් තිබුණත් , මෙම වගන්තියේ අවශ්‍යතා සම්බන්ධයෙන් නිවාඩු දිනයක් හැටියට ප්‍රකාශ කර ඇති කවර දිනයක දී වුවද යථෝක්ත විධිවිධාන අදාළ වන්නා වූ තැනැත්තෙකු කොමසාරිස් තැනගේ පූර්ව අනුමතිය ඇතිව සාමාන්‍ය සේවා කාලයක් සේවයේ යෙදවිය හැකිය. එහෙත් එබඳු කිසියම් අවස්ථාවකදී, ඒ ළඟටම පැමිණෙන දෙසැම්බර් මස තිස්එක්වෙනි දිනයේදී හෝ ඉන් ප්‍රථම , පූර්වෝක්ත සේවා දිනය වෙනුවට සම්පූර්ණ වේතන සහිත නිවාඩු දිනයක් ඔහුට දිය යුතුය . නැතහොත් නිවාඩු දිනයක් ලෙස එසේ ප්‍රකාශ කර ඇති දිනයෙහි, කිසියම් දිනක එබඳු සේවයක් සඳහා සාමාන්‍ය වශයෙන් ගෙවනු ලබන මුදල මෙන් දෙගුණයක් වූ මුදලක් ඔහුගේ සේවය සඳහා ගෙවිය යුතුය.

එසේ වුවද, යම් කෙනෙකු සේවයේ නියුක්ත වී සිටින ව්‍යාපාරයට හානියක් නොවන පරිද්දෙන් එසේ ප්‍රකාශයට පත් කරන ලද දිනයෙහි නිවාඩු දෙනන්ට නොහැකි යයි කොමසාරිස් තැන සෑහීමට පත්වුවහොත් කිසියම් පුද්ගලයකු සම්බන්ධයෙන් එබඳු නිවාඩු දීමනාවක් අනුමත කරනු නොලැබේ.

[1971 අංක 29
9 වන වගන්තිය]

පුර පසළොස්වක්
පොහෝ දින
ප්‍රකාශ නිවාඩු දීම

7 අ. සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක ව්‍යාපාර කටයුතුවල හෝ ඒ ව්‍යාපාර කටයුතු සම්බන්ධයෙන් සේවයේ නියුක්ත සෑම තැනැත්තකුටම පුර පසළොස්වක පොහෝ දිනක ප්‍රකාශ නිවාඩු දිනයක් දිය යුතු ය;

එසේ වුවද, පනතේ 7 වන වගන්තිය යටතේ වූ ප්‍රකාශ නිවාඩු දිනයක හෝ සතියේ ප්‍රකාශ නිවාඩු දිනයක හෝ සතියේ අර්ධ ප්‍රකාශ නිවාඩු දිනයක පුර පසළොස්වක පොහෝ දිනයක් යෙදුණු අවස්ථාවක, ඒ පුර පසළොස්වක පොහෝ දින වෙනුවට අමතර ප්‍රකාශ නිවාඩු දිනයක් සේවා නියුක්තයාට නොදිය යුතු ය.

7 අා. 7 අ වන උපවගන්තියේ විධිවිධානවල කුමක් සඳහන් වී තිබුණද සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක ව්‍යාපාර කටයුතුවල හෝ ඒ ව්‍යාපාර කටයුතු සම්බන්ධයෙන් සේවයේ නියුක්ත තැනැත්තකුට දිනකට ගෙවනු ලබන සාමාන්‍ය පාරිශ්‍රමික ප්‍රමාණය මෙන් එකහමාරක ප්‍රමාණයකට නොඅඩු ප්‍රමාණයක පාරිශ්‍රමිකයක් ඔහුට ගෙවීමේ කොන්දේසියට යටත්ව, ඔහු පුර පසළොස්වක් පෝ දිනයක සාමාන්‍ය සේවා නියුක්ත කාලසීමාවක් සඳහා සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබිය හැකිය.

8. මධ්‍යම රාත්‍රියට පසුව කිසියම් වේලාවක සිට මධ්‍යම රාත්‍රියෙන් පසු කිසියම් වේලාවක් දක්වා දීර්ඝ වූ කාල සීමාවක් ඇතුළත සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයෙහි හෝ ඒ පිළිබඳ ව කිසියම් පුද්ගලයකු සාමාන්‍යයන් සේවයෙහි යොදවනු ලබන අවස්ථාවක් සම්බන්ධයෙන් මෙම ආඥා පවතේ විධිවිධාන අදාළ කරවීමේ කාර්යය සඳහා--

මධ්‍යම රාත්‍රිය
ඇතුළත් වන කාල
සීමාවලදී සේවයේ
යොදවනු ලබන
පුද්ගලයන් පිළිබඳ
විශේෂ විධිවිධාන

(අ) “ දවස ” යනු 3 වෙනි හා 4 වෙනි වගන්තිවල හා “ සම්පූර්ණ දවස ” යන අර්ථකථනයෙහි යෙදෙන විට, එම පුද්ගලයා සාමාන්‍ය වශයෙන් ඔහුගේ සේවා කාලසීමාව ආරම්භ කරන වේලාවේ සිට ගණන් ගනු ලබන පැය විසිහතරක් හැටියට සලකනු ලැබේ.

(ආ) “ භාග නිවාඩු දිනය ” යනුවෙන්, විවේකය හෝ ආහාර ගැනීම සඳහා දෙන විවේක කාලයකින් පිටස්තරවූ ද, 3(3) දරන වගන්තියෙහි සඳහන් වී ඇති කිසියම් නියෝගයකින් අවසර ලැබූ කිසියම් වැඩ නැවතීමකින් පිටස්තර වූ පැය පහකට වැඩි නොවූ කාලයක් එම පුද්ගලයා සේවයේ යොදවනු නොලබන, මෙහි ඉහත විස්තර කරනු ලැබූ අන්දමේ දිනයක් අදහස් වන්නේ ය.

ආහාර ගැනීමේ
වේලාව

9. (1) කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක හෝ ඒ පිළිබඳ වූ හෝ සේවයෙහි නියුක්ත වූ සෑම පුද්ගලයකුටම උපලේඛනයේ සඳහන් නියෝගවලට අනුව ආහාර සඳහා වේලාවල් ඉඩ හැරිය යුතුය.

(2) සාප්පුවල හෝ කාර්යාලවල හෝ ඒ පිළිබඳව හෝ සේවයේ යොදවනු ලබන ඒ ඒ පංතිවල පුද්ගලයන් සම්බන්ධයෙන් හෝ, ඒ ඒ පංතිවල සාප්පු හෝ කාර්යාලයන් හි හෝ ඒ පිළිබඳ හෝ සේවයේ යොදවනු ලබන පුද්ගලයන් සම්බන්ධයෙන් උපලේඛනයේ ඇතුළත් විධිවිධාන සියල්ල ම හෝ ඉන් කිසිවක් වෙනස් කරමින් නියෝග සම්පාදනය කර ගත හැකිය.

(3) යම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක හෝ ඒ පිළිබඳ ව හෝ සේවයෙහි නියුක්ත යම් තැනැත්තකු සම්බන්ධයෙන් එසේ ඔහු සේවයෙහි යොදවනු ලබන සම්පූර්ණ කාලය නිරන්තරව පැය පහකට වැඩි නොවන දිනයෙක (1) වෙනි උප වගන්තියෙහි හෝ (2) වෙනි උප වගන්තියෙහි හෝ උප ලේඛනයෙහි සඳහන් කිසිවක් අදාළ නොවිය යුතුය.

ස්ත්‍රීන් හා අවුරුදු
දහඅටට අඩු
පුද්ගලයන්
සේවයේ යෙදවීම
සම්බන්ධ
විධිවිධාන

10. (1) අවුරුදු දාහතරට පත් නොවූ පුද්ගලයකු සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක ව්‍යාපාරයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයක නො යෙදවිය යුතුය.

(2) අවුරුදු දාහතරට පැමිණි පහත සඳහන් පුද්ගලයෙකු

එනම් .-

(අ) පුරුෂයකු වී වයස දහඅටට නො පැමිණි තැනැත්තෙකු

හෝ

(ආ) ස්ත්‍රීයක හෝ කවර දිනක හෝ පූර්ව භාග 6 යෙන් ප්‍රථම හෝ අපර භාග 6 යෙන් පසුව හෝ සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයේ නො යෙදවිය යුතුය. එසේ වුවද,

i. වයස අවුරුදු දහඅටට පැමිණියා වූ කවර ස්ත්‍රීයක වුවද අපරභාග 6 සහ අපරභාග 10 අතර වේලාවකදී හෝ එම වේලාවෙන් කවර කොටසකදී වුවද හෝ උලයක හෝ හෝ ජනාගාරයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයක යෙදවිය හැකිය.

ii. වයස අවුරුදු දහඅටට පැමිණියා වූ කවර ස්ත්‍රීයක වුවද නේවාසික හෝ උලයක නියමිත කාර්යයක් සඳහා කවර දිනයක වුවද පූර්ව භාග 6 යෙන් පෙරත්, අපරභාග 6 යෙන් පසුවත් සේවයේ යෙදවිය හැකිය.

iii. වයස අවුරුදු දහඅටට පත් පත් වූ යම් කාන්තාවක් ප.ව.6.00 සහ ප.ව.8.00 අතර වූ කාලය සඳහා හෝ ඒ කාලයේ යම් කොටසක් සඳහා සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක ව්‍යාපාර කටයුතුවල නැතහොත් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක ව්‍යාපාර කටයුතු සම්බන්ධයෙන් සේවයෙහි නියුක්ත කරවනු ලැබිය හැකිය. ” තවද

iv. වයස අවුරුදු දහසයට පැමිණියා වූ කවර ස්ත්‍රීයක වුවද, හෝ උලයක, හෝ ජනාගාරයක හෝ විනෝද ස්ථානයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයේ අපරභාග 6 හා අපරභාග 10 අතර වේලාවක හෝ ඒ අතර කවර වේලා කොටසක හෝ සේවයේ යෙදවිය හැකිය.

(3) මෙම වගන්තියේ කිසියම් විධි විධානයක් කඩ කරන ලදැයි යන කිසියම් චෝදනාවක් සම්බන්ධයෙන් නඩු පැවරීමකදී , සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයේ යොදවනු ලැබූ පුද්ගලයකු කිසියම් නියමිත වයසකින් අඩු යයි චෝදනා ඉදිරිපත් වුවහොත් , ඉදිරිපත් වී ඇති වරද සිදුවී යයි සලකන දිනයේදී එම පුද්ගලයා නියමිත වයසින් අඩු යයි උසාවියට පෙනී ගියහොත්, ඉදින් එය එසේ නොවේ යයි ඔප්පු නො කළහොත් මෙම ආඥා පනතේ කාර්යය විෂයෙහි ලා එම පුද්ගලයා එම දිනයේදී එම වයසින් අඩුව සිටි හැටියට සලකනු ලැබේ.

11. සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ සේවය සඳහා පුද්ගලයන් සේවයේ යොදවා ඇති එම සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ ගොඩනැගිල්ල පිළිබඳ සෑම කොටසකටම ආලෝකය හා වාතාශ්‍රය සඳහා සුදුසු වූ ද ප්‍රමාණවත් වූ ද ක්‍රම යෙදිය යුතුවාක් මෙන් ම ඒවා සේව යෝජකයා විසින් පැවැත්විය යුතු ද වන්නේ ය.

ආලෝකය හා වාතාශ්‍රය සැපයීම පිළිබඳ විධිවිධාන

12. (1) කිසියම් කාර්යාලයක හෝ සාප්පුවක නැතහොත් එබන්දක් පිළිබඳ සේවයේ නියුක්ත පුද්ගලයකුට එම ස්ථානයේ පදිංචි වීමට හෝ ජීවත් වීමට සේව යෝජකයා විසින් අවසර නොදිය යුතුය ; නැතහොත් නියම නො කළ යුතු ය.

පදිංචිය හා ආහාර ගැනීම පිළිබඳ වූ විධිවිධාන

එසේ වුවද, පහත සඳහන් අවස්ථා සම්බන්ධයෙන් මෙම වගන්තියේ ඉහත දැක්වූ කරුණු අදාළ නො වන්නේ ය -

(අ) සේවයෝජකයාගේ පවුලේ සාමාජිකයකු වූ ද, සේවයෝජකයා විසින් පෝෂණය කරනු ලබන්නාවූ ද කිසියම් පුද්ගලයකු හෝ නියමිත නිලධාරියා විසින් එසේ පදිංචි වීමට බලය දෙමින් නියමිත ආකෘතියේ ආකාර අවසර පත්‍රයක් නිකුත් කරනු ලැබ සිටින සෙසු කිසියම් පුද්ගලයකු හෝ සම්බන්ධයෙන්, නැතහොත් ,

(ආ) තේවාසික හෝටලයක නැතහොත් ඒ පිළිබඳ සේවයේ යෙදී සිටින සෙසු පුද්ගලයකු සම්බන්ධයෙන් ද වේ.

(2) කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක නැතහොත් එබන්දක් පිළිබඳවූ කිසියම් සේවයක යෙදී සිටින යම්කිසි තැනැත්තෙකු, එම සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලය ගොඩනැගිල්ලේ ආහාර ගනිතොත්, එබඳු ආහාර ගැනීම සඳහා සුදුසු වූත් ප්‍රමාණවත් වූත් පහසුකම් සේවයෝජකයා විසින් ඇති කළ යුතු වාක් මෙන් ම පවත්වාගෙන යා යුතු ද වන්නේය.

13. කිසියම් සාප්පුවක් හෝ කාර්යාලයක් සම්බන්ධයෙන් අංක 14 දරන වගන්තිය යටතේ නිකුත් කර ඇති සහතිකයෙන් ඉඩ ලැබෙන ප්‍රමාණයට හැර, සෑම සාප්පුවක හා කාර්යාලයක ගොඩනැගිල්ල ඇතුළත එම සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ නැතහොත් ඒ පිළිබඳ සේවයේ යෙදී සිටින සියලු දෙනාගේ ප්‍රයෝජනය පිණිස සුදුසු හා ප්‍රමාණවත් වැසිකිළි හා සේදීමේ පහසුකම් සේව යෝජකයා විසින් යෙදිය යුතුය.

වැසිකිළි හා සේදීමේ පහසුකම් පිළිබඳ නියෝග

එසේ වුවද ස්ත්‍රී පුරුෂ දෙපක්ෂයම සේවයේ යෙදී සිටින ස්ථානවල නම් , ස්ත්‍රී සේවිකාවන්ගේ විශේෂ ප්‍රයෝජනය සඳහා ඉහත කියන ලද පහසුකම් වෙන් වශයෙන් සැලැස්විය යුත්තේ ය.

13 වෙනි වගන්තියේ විධිවිධාන වලින් සාප්පු හා කාර්යාල නිදහස් කිරීමේ විධාන මාර්ගය

14. (1) කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක නැතහොත් ඒ පිළිබඳ සේවයේ පුද්ගලයන් යොදවන කිසියම් සේවයෝජකයකු නියමිත නිලධාරී තැනැත්තෙකුට පත් වන අයුරින් -

(අ) එම සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ නියුක්ත අයගේ ප්‍රයෝජනය සඳහා එම කාර්යාලයේ හෝ සාප්පුවේ සිට නියමිත දුර ප්‍රමාණයක් ඇතුළත වැසිකිළි හා සේදීම සඳහා පහසුකම් ඇති බව ද,

(ආ) නියම කළ හැකි වෙනත් එබඳු අවස්ථා හා වෙනත් කරුණු ද,

ඔප්පු කළහොත්, 13 වෙනි වගන්තියේ සියලුම විධිවිධානවලින් හෝ කිසියම් විධිවිධානයකින් එබඳු සාප්පුව හෝ කාර්යාලය නිදහස් වන පරිද්දෙන් එකී සේව යෝජකයා වෙත සහතිකයක් එබඳු නිලධාරියා විසින් නිකුත් කළ යුතුය.

(2) මෙම වගන්තිය යටතේ සහතිකයක් නිකුත් කිරීම නියමිත නිලධාරී තැන විසින් ප්‍රතික්ෂේප කරන ලද අවස්ථාවකදී ඒ බව සේව යෝජකයා වෙත ලිඛිත දැන්වීමක් භාර කරවීමෙන් දැන්විය යුතු ය.

(3) මෙම වගන්තිය යටතේ නිකුත් කරනු ලබන සෑම සහතිකයක් ම, එය (4) වෙනි උප වගන්තිය යටතේ ආපසු ගත හොත් විනා නැතහොත් ආපසු ගන්නා තෙක් වලංගු වන්නේ ය. තවද එබඳු කිසියම් සහතිකයක් එම උප වගන්තිය යටතේ සුලු සංශෝධනයකට භාජන කළහොත් එය ආපසු ගන්නා තුරු එසේ සංශෝධිත පරිද්දෙන් වලංගු වන්නේ ය.

(4) කවර වේලාවක වුවද කවර සේව යෝජකයකුට වුවද ලිඛිත දැන්වීමක් භාර කරවීමෙන් පසු මෙම වගන්තිය යටතේ නිකුත් කර ඇති කවර සහතිකයක් වුවද ආපසු ගන්නටත්, එසේම එබඳු කවර සහතිකයක් වුවද තමා විසින් එම දැන්වීමේ සඳහන් කර ඇති කිසියම් ආකාරයකින් සුළු සංශෝධනයකට භාජන කරන්නටත් නියමිත නිලධාරී තැනට පිළිවන. තවද එම දැන්වීම වලංගු වන්නේ එහිම සඳහන් වී ඇති දිනයක සිටය. (එම දිනය එම දැන්වීම භාර කර වූ දිනයේ සිට මාස තුනකට වඩා අඩු නොවූ දිනයක් විය යුතු ය.)

(5) කිසියම් සාප්පුවක් හෝ කාර්යාලයක් සම්බන්ධයෙන් මෙම වගන්තිය යටතේ සහතිකයක් නිකුත් කිරීම නියමිත නිලධාරී තැන විසින් ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලැබීම හේතු කොටගෙන හෝ එබඳු සහතිකයක් ආපසු ගැනීම හෝ සුළු සංශෝධනයකට භාජනය කිරීම හෝ සම්බන්ධයෙන් නොසැහීමකට පත් වූ කවර සේව යෝජකයකුට වුවද, එම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට, ආපසු ගැනීමට හෝ සුළු සංශෝධනයට විරුද්ධව යථෝක්ත සාප්පුව හෝ කාර්යාලය පිහිටා ඇති ප්‍රදේශයේ අධිකරණ බලය ඇති මහෙස්ත්‍රාත් උසාවියට ඇපැල් ගන්නට පිළිවන.

(6) කිසියම් සේව යෝජකයකු (5) වෙනි උප වගන්තිය යටතේ මහෙස්ත්‍රාත් උසාවියකට ඇපැල් ගන්නට රිසිවූ කල්හි එම සහතිකය ප්‍රතික්ෂේප කිරීම, ආපසු ගැනීම හෝ සුළු සංශෝධනයට භාජන කිරීම පිළිබඳ දැන්වීම ලැබී දින 10 ක් ඇතුළත එබඳු ප්‍රතික්ෂේප කිරීමක්, ආපසු ගැනීමක් හෝ සුළු සංශෝධනයකට භාජනය කිරීමක් සම්බන්ධයෙන් තමා සැහීමකට පත් නොවීමට ඇති හේතු දක්වන ලිඛිත ප්‍රකාශයක් එබඳු උසාවියට ඔප්පු කළ යුතු අතර, එම ලිඛිත ප්‍රකාශයේ පිටපතක් යථෝක්ත සහතිකය පිළිබඳ ප්‍රතික්ෂේපය, ආපසු ගැනීම හෝ සුළු සංශෝධනය කළ නිලධාරී තැන වෙත රෙජිස්ටර් තැපෑලෙන් යැවිය යුතුය. එබඳු නිලධාරී තැනට කරුණු පහදා දීමට දිනයක් පිළිබඳ නියමිත දැන්වීමක් එම උසාවිය විසින් දිය යුතු අතර එම ඇපැල් අසා තීරණය කොට එම කාරණය පිළිබඳ සියලුම කරුණු සලකා බැලීමෙන් පසුව සාධාරණ ලෙසත් යුක්ති සහගත ලෙසත් එම උසාවියට පෙනී යන අන්දමේ ආඥාවක් එම උසාවිය මගින් කළ යුතුය.

(7) කිසියම් සේව යෝජකයකු හෝ, සහතිකය ප්‍රතික්ෂේප කළ ආපසු ගත් හෝ සුළු සංශෝධනයට භාජන කළ නිලධාරියා හෝ මෙම වගන්තිය යටතේ මහෙස්ත්‍රාත් උසාවියක් විසින් දෙන ලද විනිශ්චයකින් නොසැහීමකට පත් වූ අවස්ථාවකදී අපරාධ නඩුවකදී හෝ කරුණකදී මහෙස්ත්‍රාත් උසාවියක් විසින් ප්‍රකාශයට පමුණුවන ලද විනිශ්චයකට හෝ අවසාන නඩු තීන්දුවකට විරුද්ධව ඇපැල් ගන්නේ යම් සේ ද එපරිද්දෙන් ම යථෝක්ත නඩු තීන්දුවට විරුද්ධව ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයට ඇපැල් ගැනීමට ඔවුන්ට පිළිවන. තවද මෙම වගන්තිය යටතේ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයට ගනු ලබන සියලුම ඇපැල් විභාග සම්බන්ධයෙන් අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහයේ XXX වෙනි පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන එසේ ම අදාළ වන්නේ ය.

15. කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක වැසිකිළි හෝ සේදීමේ පහසුකම් පිළිබඳ විධිවිධාන සම්බන්ධයෙන් මෙම ආඥාපනතේ සඳහන් කිසියම් අවශ්‍යතාවක් කඩ කිරීමකදී--

13 වෙනි වගන්තිය කඩ කිරීම පිළිබඳ නඩු හා සම්බන්ධ වූ විශේෂ විධිවිධාන

(අ) එම අවශ්‍යතාව සපුරාලීමේ කාර්යය සඳහා දැන්වීමක් නිකුත් කරමින් එහි සඳහන් වී ඇති අන්දමේ ක්‍රියා මාර්ගයක් අනුගමනය කරන ලෙස නියෝග කොට නියමිත නිලධාරී තැන විසින් එම දැන්වීම එබඳු සේව යෝජකයාට භාර කරවා ඇතොත් ; හෝ

(ආ) ඔහු වෙත එබඳු දැන්වීමක් භාර කරවීමේ දනයේ සිට මාස 3 ක කාලසීමාවක් ඇතුළතදී එම දැන්වීමේ සඳහන් අවශ්‍යතා සපුරා ලත්නට ඔහු අපොහොසත් වුවහොත් විනා කිසියම් සේව යෝජකයකුට විරුද්ධව කිසියම් උසාවියක නඩු නොපවරිය යුතුය.

16. (1) කිසියම් සාප්පුවක බඩු ගන්නවුන්ට බඩු විකිණීම සඳහා ස්ත්‍රීන් සේවයේ යොදවා ඇති සෑම කාමරයක ම එබඳු ස්ත්‍රීන්ගේ ප්‍රයෝජනය සඳහා කවුන්ටරයට පිටු පසින් හෝ එම කාර්යය සඳහා සුදුසු යයි සැලකෙන සෙසු කිසියම් තැනක හෝ එම කාමරයේ සේවයෙහි නියුක්ත ස්ත්‍රීන් තුන් දෙනෙකුට යටත් පිරිසෙයින් එක් අසුන බැගින් වන ප්‍රමාණයට අසුන් සපයා තිබිය යුතු ය.

සාප්පු සහකාරියන් හට අසුන් සැපයීමේ විධිවිධාන

(2) අංක (1) දරන උප වගන්තිය යටතේ ආසන සපයා ඇති සෑම සාප්පුවකම සේවයෙහි නියුක්ත ස්ත්‍රීන්ට එම ආසනවල අසුන් ගැනීම ඔවුන්ගේ සේවයට බාධාවක් නොවන කවර අවස්ථාවදී වුවද ඒවා පාවිච්චි කිරීමට සේව යෝජකයා විසින් අවසර දිය යුතු අතර , මූලින් කියන ලද පරිදි එබඳු තැනැත්තියන්ට එම ආසන පාවිච්චි කළ හැකි බව දන්වන දැන්වීමක් නියමිත ආකාරයෙන් හා ආකෘතියට අනුව ප්‍රදර්ශනය කරවිය යුතු වන්නේ ය.

සේවයේ විස්තර සේව යෝජකයා විසින් සැපයිය යුතු බව

17. කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයක කිසියම් පුද්ගලයකු යොදවන්නා වූ සෑම සේව යෝජකයෙක් ම එම සේවකයාගේ සේවය පිළිබඳ කොන්දේසි සම්බන්ධයෙන් නියම කළ හැකි අන්දමේ විස්තර ඔහු සේවයට බඳවා ගනු ලැබූ දිනයේදී ම සැපයිය යුතු ය.

ලේඛන ආදිය තැබිය යුතු බව නැතහොත් ප්‍රදර්ශනය කළ යුතු බව

18. සාප්පුවක් හෝ කාර්යාලයක් පිළිබඳ සෑම ගොඩනැගිල්ලක සේව යෝජකයා විසින් -

(අ) එම සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ සේවයෙහි නැතහොත් ඒ පිළිබඳ සේවයෙහි නියුක්තව සිටින පුද්ගලයන්ගේ නාම ලේඛනයක් ඇතුළත් නියමිත ආකෘතිය අනුව සැපයුණු දැන්වීමක් නියම කළ හැකි ආකාරයකින් තැබිය යුතු ය.

(ආ) එබඳු එක් එක් පුද්ගලයකු විසින් ඇත්ත වශයෙන් ම වැඩ කරනු ලබන වේලා, සියලුම අධිකාල කාර්යය ද ඇතුළත් කොට එසේම ඒ ඒ පුද්ගලයාට දෙන ලද සියලුම විග්‍රාම නිවාඩු දින ද ඉඩ දෙනු ලබන හෝ ඉඩ දෙන ලද සියලුම නිවාඩු දින ද ඇතුළත් කොට සම්පාදිත ලේඛනයක් නියමිත ආකෘතිය අනුව නියමිත ආකාරයෙන් තැබිය යුතු ය;

(ඉ) ඉදින් එම සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ සේවය නැතහොත් ඒ පිළිබඳ සේවය සඳහා සේවයේ යොදවා ඇති කිසියම් පුද්ගලයන් සම්බන්ධයෙන් මෙම ආඥාපනතේ III වෙනි කාණ්ඩය යටතේ අඩුම වේතන ප්‍රමාණයක් තීරණය කර ඇත්තේ නම් එබඳු වේතන ප්‍රමාණ විස්තර කෙරෙන දැන්වීමක් එහි පහසුවෙන් පෙනෙන ස්ථානයක තැබිය යුතු ය;

(ඊ) නියම කළ හැකි වෙනත් තොරතුරු ඇතුළත් ලේඛනයක් තැබිය යුතුය;

I අ කාණ්ඩය ප්‍රසූතිකාධාර

මෙම කාණ්ඩය
අදාළ වීම

18 අ. සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක හෝ ඒ පිළිබඳ ව හෝ සේවයෙහි නියුක්ත සෑම ස්ත්‍රීයක සම්බන්ධයෙන් මෙම කාණ්ඩය අදාළ විය යුතුය.

ගැබ් ගැනීමේ හෝ
ප්‍රසව අවස්ථාවේ
ප්‍රතිඵලයක්
වශයෙන් ලැබෙන
නිවාඩු

18 ආ. (1) මේ කොටස අදාළ වන ස්ත්‍රී සේවකයකු විසින්, දැන්වීමෙහි සඳහන් දින සිට දින දහහතරක් ඇතුළත තමා දරු ප්‍රසූතිය අපේක්ෂා කරන බවට දැන්වීමක් තම සේවයෝජකයාට දෙනු ලැබූ විට, ඒ දිනයෙන් ආරම්භ වී ඇගේ දරු ප්‍රසූතියේ දිනයට පෙරාතුව ම වූ දිනයෙන් අවසන් වන කාල සීමාව සඳහා නිවාඩු ලැබීමට (3) වන උපවගන්තියේ විධිවිධානවලට යටත්ව ඇයට හිමිකම ලැබිය යුතු අතර, ඇයගේ සේවයෝජක විසින් ඒ නිවාඩුව දිය යුතුය.” ; සහ

“(2) මේ කොටස අදාළ වන ස්ත්‍රී සේවකයෙකුට දරු ප්‍රසූතියක් වුවහොත් ඇයට--

(අ) ප්‍රසූතියෙන් සජීවී දරුවකු බිහිවුවහොත් සහ ඒ සේවිකාවට, ප්‍රසූති දිනය වන විට දරුවකු නොමැති නම් හෝ එක් දරුවකු පමණක් සිටි නම් ප්‍රසූති දිනයෙන් ආරම්භ ව දවස් හැත්තෑවක කාල සීමාවක් සඳහා ; හෝ

(ආ) (i) ප්‍රසූතියෙන් සජීවී දරුවකු බිහිවුවහොත් සහ ඒ සේවිකාවට ඒ ප්‍රසූති දිනය වන විට දරුවන් දෙදෙනකු හෝ ඊට වැඩි සංඛ්‍යාවක් සිටි නම් ; හෝ

(ii) ප්‍රසූතියෙන් සජීවී දරුවකු බිහි නොවුවහොත් ප්‍රසූති දිනයෙන් ආරම්භව දවස් විසි අටක කාලසීමාවක් සඳහා නිවාඩු ලබා ගැනීමට හිමිකම ඇති අතර එසේ ඇය විසින් නිවාඩු ලබාගත යුතුය ; තවද සේවයෝජකයා විසින් ඒ නිවාඩු ලබාදිය යුතු ය.” ;

“(3) කොටස අදාළ වන ස්ත්‍රී සේවකයකු (1) වන උපවගන්තියේ සඳහන් දින දහහතරක කාල සීමාව තුළ යම් දින ගණනක් ඇගේ සේවයෝජකට වැඩ කර ඇති අවස්ථාවක, ඇගේ දරු ප්‍රසූතියට පසු, (2) වන උපවගන්තියේ (අ) ඡේදයේ හෝ (ආ) ඡේදයේ සඳහන් නිවාඩු කාලසීමාව අවසන් වන දිනයට ඉක්බිතිව ම වූ දින සිට ගණන් ගෙන, ඒ දින ගණන සඳහා නිවාඩු ලබා ගැනීමට ඇයට හිමිකම ලැබිය යුතු අතර සේවයෝජක විසින් ඒ නිවාඩුව දිය යුතු ය.”

“(4) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ සේවයෝජක වෙත යවන දැන්වීමෙහි සෑම ස්ත්‍රී සේවකයකු විසින්ම (2) වන උපවගන්තිය යටතේ ඇති නිවාඩු හිමිකම තීරණය කිරීමේ කාර්යය සඳහා, ඇය ප්‍රසූතිය සිදුකරන දිනය වන විට ඇයට දරුවන් සංඛ්‍යාව, නිශ්චිතව සඳහන් කළ යුතු ය.”

18 ඇ. (1) මෙම කාණ්ඩය අදාළ වන සේවක ස්ත්‍රීයක 18 (ආ) වගන්තියේ (1) වෙනි උප වගන්තියට අනුකූලව නිවාඩු ගන්නා අවස්ථාවකදී මුළු නිවාඩු කාලය දින දහ හතරකට වැඩි නොවෙතොත් සම්පූර්ණ නිවාඩු කාලය සඳහා ද, මුළු නිවාඩු කාලය දිව දහ හතරකට වැඩි වෙතොත් ඒ කාලයෙන් දින දහ හතරක් සඳහා ද සම්පූර්ණ වේතනයක් ඇයට ගෙවිය යුතු ය.

ගැබ් ගැනීමේ හෝ
ප්‍රසව අවස්ථාවේ
ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන්
නිවාඩු කාලය සඳහා
වේතනය

(2) 18 (ආ) වගන්තියේ (2) වෙනි උප වගන්තිය යටතේ තමා විසින් ගත යුතු යයි නියමිත මුළු නිවාඩු කාලය සඳහා සම්පූර්ණ වේතනය මෙම කාණ්ඩය අදාළ වන සේවක ස්ත්‍රියකට ගෙවිය යුතු ය.

18 ඇ. (1) දැන්වීමේ නියමිත දිනයේ සිට , එසේ නියම කරනු ලැබිය හැකි අන්දමේ (තුන් මසකට වැඩි නොවන) කාලයක් තුළ ප්‍රසව අවස්ථාවට එළඹීමට තමා බාපොරොත්තු වන බව තම සේව යෝජකයා වෙත මෙම කාණ්ඩය අදාළ වන සේවක ස්ත්‍රියක විසින් දන්වා සිටිනු ලබන අවස්ථාවක දී, ඒ දිනයෙහි ආරම්භව ඇය ප්‍රසව අවස්ථාවට එළඹීමේ දිනයට පෙරාතුවම දිනයෙහි කෙළවර වන කාලය තුළ ඇයට හෝ ඇයගේ ළදරුවාට අනර්ථදායක විය හැකි අන්දමේ වැඩක ඇය නො යෙදවිය යුතුය. නැතහොත් එසේ යොදවනු ලැබීමට කටයුතු නො සැලැස්විය යුතුය. නැතහොත් ඒ සඳහා අවසර නො ලැබිය යුතුය.

ගැබ්ගත් කාලය තුළ හා ඉන් පසුව තහනම් කරනු ලබන වැඩ

(2) ප්‍රසව අවස්ථාවට එළඹ සිටින්නා වූ ද , (1) වෙනි උපවගන්තියෙහි සඳහන් වූ ද සේවක ස්ත්‍රියක, ඇ ප්‍රසව අවස්ථාවට එළඹුණු දිනයෙහි ආරම්භ වන තුන් මාසයක කාලයක් ඇතුළත ඒ උප වගන්තියේ සඳහන් කිසි ම වැඩක නො යෙදවිය යුතු ය. නැතහොත් එසේ යොදවනු ලැබීමට කටයුතු නො සැලැස්විය යුතු ය. නැතහොත් ඒ සඳහා ඇයට අවසර නොලැබිය යුතුය.

18 ඉ. (1) ගැබ් ගැනීමේ හෝ ප්‍රසව අවස්ථාවේ හේතුවෙන් පමණක් නැතහොත් ගැබ් ගැනීමේ හෝ ප්‍රසව අවස්ථාවේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් සෑදෙන යම් අසනීපයක හේතුවෙන් පමණක් මෙම කාණ්ඩය අදාළ වන සේවක ස්ත්‍රියකගේ සේවය අවසන් නො කළ යුතුය.

ගැබ් ගැනීම හෝ ප්‍රසව අවස්ථාව නිසා නැතහොත් එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් සෑදෙන අසනීපයක් නිසා සේවය අවසන් නොකළ යුතු බව

(2) (1) වෙනි උප වගන්තියේ විධිවිධාන කඩ කිරීම් වශයෙන් ක්‍රියා කිරීමේ වරද සඳහා සේව යෝජකයකුට විරුද්ධව නඩු පවරනු ලබන අවස්ථාවකදී, තම ගැබ් ගැනීම හෝ ප්‍රසව අවස්ථාවට එළඹීම හැර නැතහොත් ගැබ් ගැනීමේ හෝ ප්‍රසව අවස්ථාවට එළඹීම ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් සෑදෙන අසනීපයක් හැර යම් කරුණක හේතුවෙන් සේවක ස්ත්‍රියකගේ සේවය අවසන් කරන ලදැයි ඔප්පු කිරීමේ භාරය සේව යෝජකයා වෙත විය යුතුය.

18 ඊ. මෙම කාණ්ඩය අදාළ වන සේවක ස්ත්‍රියක් මෙම කාණ්ඩයේ විධිවිධානවලට අනුකූලව නිවාඩු පිට නො පැමිණ සිටින කල , එසේ නොපැමිණ සිටින අතර දැන්වීම අවලංගු වන්නේ යයි ඇයගේ සේව යෝජකයා විසින් ඇය සේවයෙන් අස් කිරීමේදැන්වීමක් එසේ නො පැමිණ සිටින අතර හෝ එබඳු දිනයක ඇය වෙත භාර නොදිය යුතුය.

මෙම කාණ්ඩය යටතේ නිවාඩු පිට සිටින කල, සේවක ස්ත්‍රියකට අස් කිරීමේ දැන්වීමක් නො දිය යුතු බව

18 උ. මෙම කොටසින් දක්වා ඇති පරිදි -

“ ප්‍ර සව අවස්ථාව” හා “ප්‍රසව අවස්ථාවට එළඹුණු” යන්නෙහි අර්ථ

(අ) “ ප්‍රසූතිය ” ලෙස අර්ථ ගන්වා ඇත්තේ සේවිකාවක විසින් සජීවී හෝ මළ දරු උපතක් සිදු කිරීම හෝ සජීවී කලලයකට උපත ලබා දීම සහ ඒ අනුව ප්‍රසූතිය විග්‍රහ කරනු ලැබේ ; සහ

(ආ) “ සජීවී කලලයක් ” යනුවෙන් අර්ථ ගන්වා ඇත්තේ අවම වශයෙන් සති 28 ක ගර්භනී කාලයක් සම්පූර්ණ කළ කලලයක් වන අතර සහ කිසියම් සැකයකට භාජනය වන කරුණක් වේ නම් සති 28 ක කලලයක් ලා සැලකීමට පහත කොන්දේසි සපුරාලිය යුතුය.

(අ) කලලයේ දිග අවම වශයෙන් අඟල් 12 ක් වත් විය යුතු ය.

(ආ) කලලයේ බර අවම වශයෙන් පවුම් 2 ක් වත් විය යුතු ය.

මෙම කාණ්ඩය යටතේ නිවාඩුව අත්කිසි කාණ්ඩයක් යටතේ යම් විශ්‍රාම නිවාඩුවකට හෝ නිවාඩුවකට අතිරේකව විය යුතු බව

18 උ. මෙම කාණ්ඩය යටතේ සේවක ස්ත්‍රියකට හිමිකම් ලැබෙන නිවාඩුව අත් කිසි කාණ්ඩයක් යටතේ ඇයට හිමිකම් ලැබෙන යම් විශ්‍රාම නිවාඩුවකට හෝ නිවාඩුවකට අතිරේක වශයෙන් විය යුතුය.

II වෙනි කාණ්ඩය වේතන ගෙවීම

වේතන ගෙවීමේ වෙලාව සහ ස්ථානය ආදිය

19. (1) ස්වකීය සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ සේවයේ නියුක්ත නැතහොත් ඒ පිළිබඳ සේවයේ නියුක්ත එක් එක් පුද්ගලයාට වේතන ගෙවීමේදී සේව යෝජකයා මෙම වගන්තියේ පහත දැක්වෙන විධිවිධානවලට අනුව ක්‍රියා කළ යුතුය -

(අ) ඔහු විසින් ඒ ඒ පුද්ගලයන්ගේ වේතනය මෙහි පහත විස්තර කර ඇති පරිදි එම පුද්ගලයාගේ කර්මාන්ත ඇතිව අඩුකර ගැනීමට බලය දී ඇති මුදලක් මුත් සෙසු කිසිම මුදලක් අඩු නො කොට , මෙහි පහත විධිවිධාන යෙදී ඇති පරිද්දෙන් නීත්‍යානුකූල වලංගු මුදලින් ඒ ඒ පුද්ගලයාට කෙළින් ම ගෙවිය යුතුය.

එසේ වුවද එක් අවස්ථාවකදී කපා ගනු ලබන මුළු මුදල ඔහුට ලැබිය යුතු වේතනයෙන් සියයට හැටකට වඩා වැඩි නොවිය යුතු ය.

එසේ ම ---

i. ආදායම් බදු ආඥාපනත මගින් හෝ සෙසු කිසියම් ලිඛිත නීතියක් මගින් එබඳු වේතනයකින් අඩු කර ගැනීමට බලය ඇති මුදලක් කපා ගැනීමට හෝ,

ii. කිසියම් අධිකරණයක් මගින් නිකුත් කරන ලද කිසියම් ආඥාවක්, නියමයක් හෝ නඩු විනිශ්චයක් ක්‍රියාවේ යෙදවීම වශයෙන් හෝ එබන්දකට අවනතවීම් වශයෙන් එබඳු වේතනයක් සම්පූර්ණ වශයෙන් රඳවා ගැනීමට හෝ වේතනයේ කිසියම් කොටසක් අඩුකර ගැනීමට,

මෙම ඡේදයේ ඉහත සඳහන් විධිවිධානවල සඳහන් කිසිවකින් බාධා නොවන අතර එසේ බාධා වන හැටියට ද නො සැලකිය යුතුය.

මෙම ඡේදයේ කාර්යය සම්බන්ධයෙන් සලකන කල්හි , කිසියම් පුද්ගලයකුට වේතනය ගෙවූ වහා ම එම මුදලෙන් එබඳු පුද්ගලයා ස්වකීය සේව යෝජකයාට හෝ සේව යෝජකයාගේ නියෝජිතයකුට ගෙවනු ලබන මුදලක් වෙතොත් එය ඔහුගේ වේතනයෙන් අඩුකර ගත් මුදලක් හැටියට සලකනු ලැබේ.

මෙම ඡේදයෙහි “ බලය දෙන ලද අඩු කර ගැනීම ” යනුවෙන් -

i. පුද්ගලයකුට ඔහුගේ සේව යෝජකයා විසින් කල් තබා දෙන ලද කිසියම් මුදලක්,

ii.යම් පුද්ගලයකුගේ ඉල්ලීම පිට ඔහුගේ වේතනයෙන් , ඔහුගේ සේව යෝජකයා විසින් සේව යෝජකයා හෝ සේව යෝජකයාගේ නියෝජනයකු නො වන වෙන කිසියම් පුද්ගලයකුට, සේවයේ නියුක්ත පූර්වෝක්ත පුද්ගලයා වෙනුවෙන් කෙරෙන යුතුකමක් හැටියට සලකා හෝ වෙනත් කාර්යයක් සඳහා දෙන ලද මුදලක්, හෝ

iii.සෙසු කිසියම් නියමිත කරුණක් සම්බන්ධයෙන් , නියම කළ හැකි කොන්දේසිවලට යටත්ව, නියමිත ආකාරයෙන් අඩුකර ගනු ලබන මුදලක්,

අදහස් වන්නේ ය.

(ආ) 31 වෙනි වගන්තියේ (4) වෙනි උපවගන්තියේ විධිවිධානවලට යටත්ව, ස්වකීය සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ සේවයේ නියුක්ත නැතහොත් ඒ පිළිබඳ සේවයේ නියුක්ත එක් එක් පුද්ගලයාට වේතනය ගෙවිය යුතු කාල සීමාව (එය මසකට වැඩි නොවිය යුතු යි.) සේව යෝජකයා විසින් තීරණය කළ යුතු අතර--

i.එම කාල සීමාව එක් සතියකට වඩා දීර්ඝ නොවූ කල්හි එම කාල සීමාව ඉක්ම ගොස් දින තුනක් ඇතුළත ද,

ii.එම කාල සීමාව එක් සතියකට වඩා දීර්ඝවූ කල්හි එම කාල සීමාව ඉක්ම ගොස් දින පහක් ඇතුළත ද,

iii.එම කාල සීමාව සති දෙකකට වඩා දීර්ඝ වූ කල්හි එම කාල සීමාව ඉක්ම ගොස් දින දහයක් ඇතුළත ද,

ගෙවිය යුතු වන්නේ ය.

කිසියම් ගිවිසුමක් කෙළවර කිරීමේදී මෙම ආඥාපනතින් පිටස්තර වූ ලිඛිත නීතියක කවර විධිවිධානයක් යටතේ වුවද දිය යුතුවූ දැනුම් දීම හෝ අවවාදය පිළිබඳ කාලය සම්බන්ධයෙන් මෙම ඡේදයේ සඳහන් කිසිවකින් බාධා නොවන්නේය.

(ඉ) යම් දිනයකදී සේව යෝජකයා යම් සේවකයකුගේ සේවය අවසන් කරතොත් හෝ, යම් සේවකයකු නීත්‍යානුකූලව තම සේවය අවසන් කරතොත්, ඒ දිනයේ සිට සේවය කරන දෙවෙනි දිනය ඉකුත් වන්නට පෙර, ඒ සේවකයා හට ලැබිය යුතු වේතනය සේව යෝජකයා විසින් ගෙවිය යුතුය.

(2) යම්කිසි අවස්ථාවකදී ගෙවිය යුතු අඩුම වේතන ප්‍රමාණය විස්තර කෙරෙන තීරණයක් මෙම ආඥාපනතේ III වෙනි කාණ්ඩය යටතේ කර ඇත ද නැත ද, මෙම වගන්තියේ (1) වෙනි උපවගන්තියේ විධිවිධාන එම අවස්ථාවේදී වේතන ගෙවීම සම්බන්ධයෙන් අදාළ වන්නේ ය.

**III වෙනි කාණ්ඩය
වේතන විධිමත් කිරීම**

සේවකයා යන්න විස්තර කිරීම

20. මෙම කාණ්ඩයෙහි “ සේවකයා ” යනුවෙන් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයේ නියුක්ත පුද්ගලයෙක් අදහස් වන්නේ ය.

(අ) කැමැත්ත ඇතිව තීරණය කිරීම.

සේවකයන්ගේ හා සේව යෝජකයන්ගේ ද කැමැත්ත ඇතිව සේවකයන් සඳහා අඩුම වේගය ජීවමාන පිළිබඳව තීරණයක් කිරීමට උත්සාහ කරන ලෙස කොමසාරිස් තැන වෙත අමාත්‍යවරයා නියම කළ යුතු බව

21. (1) (අ) විස්තර කරන ලද සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක නැතහොත් විස්තර කරන ලද පංතියකට අයත් සාප්පුවල හෝ කාර්යාලය වල නැතහොත් විස්තර කරන ලද ප්‍රදේශයක පිහිටි (විස්තර කරන ලද පංතියකට අයත් වූ හෝ නොවූ) සාප්පුවල හෝ කාර්යාලවල නියුක්ත වූ සේවකයන් හෝ,

(ආ) (අ) ඡේදයේ සඳහන් විශේෂ පංතියක හෝ වර්ගයක සේවකයන් සම්බන්ධයෙන්,

මෙම ආඥාපනත යටතේ වෙනත් විධිමත් කිරීම් සුදුසු යයි අමාත්‍යවරයා කල්පනා කරනොත් මෙහි පහත විධිවිධාන යෙදී ඇති ආකාරයෙන් ඔවුන්ගේ කැමැත්ත ඇතිව, ඔවුන්ට ගෙවිය යුතු අවම වේගය තීරණය කිරීමට උත්සාහ කරන ලෙස කොමසාරිස් තැන විසින් ආඥාවකින් නියෝග කරන්නට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන.

(2) තමා විසින් ම කරනු ලබන යෝජනාවක් අනුව හෝ පහත සඳහන් පුද්ගලයන් හෝ සංස්ථා මගින් නියමිත ආකෘතියට සාරානු රූපව කරන ලද ඉල්ලුම් පත්‍රයක් අනුව (1) වෙනි උප වගන්තිය යටතේ ආඥාවක් කිරීමට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන -

(අ) නියමිත සේවක සංඛ්‍යාවක් විසින් හෝ නියමිත සේවක සංඛ්‍යාවගේ සේව යෝජකයා හෝ සේව යෝජකයන් විසින් , නැතහොත්

(ආ) එබඳු සේවකයින්ගෙන් හෝ ඔවුන්ගේ සේව යෝජකයින්ගෙන් සමන්විත වූ නැතහොත් ඔවුන් ඇතුළත් වූ වෘත්තීය සමිතියක් හෝ සමිති මගින් ද වේ.

සේවකයන්ට දෙන අඩුම වේගය පිළිබඳව කොමසාරිස් තැනගේ තීරණය

22. (1) කිසියම් සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් 21 වෙනි වගන්තිය යටතේ ආඥාවක් කළ කල්හි, තමා විසින් අවශ්‍ය යයි කල්පනා කරන අන්දමේ පරීක්ෂණයකින් පසුව, එබඳු සේවකයන් සඳහා අඩු ම වේගය ප්‍රමාණයක් තීරණය කිරීම පිණිස සේවකයන්ගේ හා සේව යෝජකයන්ගේ කැමැත්ත ලබා ගැනීමට උත්සාහ කිරීම කොමසාරිස් තැනගේ යුතුකම වන්නේ ය . එසේ කැමැත්තක් දුන් අවස්ථාවකදී ඔහු විසින් එම තීරණය ලිපියකට නගා තමා ම අත්සන් කොට , ඉක්බිති ඊට කැමැත්ත දෙන පුද්ගලයන් විසින් හෝ ඔවුන් වෙනුවෙන් ද එය අත්සන් කරවිය යුතු ය.

(2) කොමසාරිස් තැන විසින් කරනු ලබන තීරණයක් සම්බන්ධයෙන්, එය බලපවත්වන සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ සේවකයන්ගේ කැමැත්තත් , සේව යෝජකයාගේ නැතහොත් එබඳු සේව යෝජකයන්ගේ කැමැත්තත් ඒ සඳහා ලබා ගනු නො ලැබුයේ නම්, එය කවර සාප්පුවකට හෝ කාර්යාලයකට වුවද අදාළ නො වන්නේ ය.

(3) 21 වෙනි වගන්තිය යටතේ සඳහන් කර ඇති නැතහොත් සඳහන් වී ඇති සෑම සාප්පුවක් හෝ කාර්යාලයක් සම්බන්ධයෙන් (2) වෙනි උප වගන්තියෙන් අවශ්‍ය වන කැමැත්ත ලබා ගෙන නැතිවුවත්, ආවශ්‍යක කැමැත්ත ලබාගෙන ඇති එක් එක් සාප්පුව හෝ කාර්යාලය වෙනුවෙන් පමණක් ම අදාළ කරවිය හැකි තීරණයක් කරන්නට කොමසාරිස් තැනට පිළිවන.

(4) (2) වෙනි උප වගන්තියේ විධිවිධානවලට යටත්ව වෙනස් වෙනස් සාප්පු හෝ කාර්යාල සම්බන්ධයෙන් හෝ වෙනස් වෙනස් පංතිවල හෝ කොට්ඨාශවල සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් අදාළ වන පරිද්දෙන් මෙම වගන්තිය යටතේ වෙනස් වෙනස් තීරණ කරන්නට කොමසාරිස් තැනට පිළිවන.

(5) මෙම වගන්තිය යටතේ කොමසාරිස් තැන විසින් පවත්වනු ලබන විභාගවලදී සේවකයන් හා සේව යෝජකයන් (පුද්ගලයන් වශයෙන් හෝ වෘත්තීය සමිති වශයෙන්) වෙනුවෙන් පෙනී සිටීම පිළිබඳ විධිවිධාන සැලසීම සඳහාත් කොමසාරිස් තැන විසින් යෝජනා කරනු ලබන තීරණ වලදී එම සේවකයන් හා සේව යෝජකයන් වෙනුවෙන් කැමැත්ත දීමේ බලය එබඳු නියෝජිතයින්ට පැවරීම සඳහාත් නියෝග සම්පාදනය කර ගත හැක්කේය. එසේ ම, යෝජනා කර ඇති තීරණය බලපවත්වන සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ සේවකයන් අතුරෙන් නියමිත සියයට ගණනකගේ කැමැත්ත ලැබී ඇති කල්හි , එම සාප්පුවේ කාර්යාලයේ නියුක්තවූ සියලුම සේවකයන්ගේ කැමැත්ත ලැබුණු ලෙස සැලකීමට ඉඩ ලැබෙන පරිද්දෙන් එබඳු නියෝග මගින් විධිවිධාන යොදා ගත හැක්කේය.

(6) මෙම කාණ්ඩය යටතේ කොමසාරිස් තැන විසින් කරනු ලබන හැම තීරණයකටම, එම තීරණය අදාළ වන සාප්පුව හෝ කාර්යාලය නැතහොත් එක් එක් සාප්පු හා කාර්යාලවිස්තර කෙරෙන්නාවූ ද එසේම , එම සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ නියුක්ත සේවකයන් සෑම දෙනා වෙනුවෙන් එය අදාළ වන්නේ ද නැතහොත් විස්තර කරනු ලබන එක් පංතියකට හෝ කොට්ඨාශයකට අයත් සේවකයන් සඳහා පමණක් එය අදාළ වන්නේ ද යන බව විස්තර වන්නා වූ ද ප්‍රකාශයක් ඇතුළත් විය යුතු ය.

23. මෙම කාණ්ඩයේ ඉහත සඳහන් විධිවිධාන යටතේ කොමසාරිස් තැන විසින් කරනු ලබන (මෙයින් පසු “ කැමැත්ත අනුව කරන ලද තීරණය ” යනුවෙන් හඳුන්වනු ලබන) සෑම තීරණයක ම පිටපතක් අමාත්‍යවරයා වෙත එවා ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කර විය යුතුය. එසේම එම තීරණය එසේ ප්‍රසිද්ධ කරනු ලැබූ දිනයේ සිට හෝ ඒ වෙනුවෙන් එම තීරණයේ ම සඳහන් විය හැකි ඊට පසු දිනයකදී හෝ එය වලංගු වන අතර, මෙහි පහත විධිවිධාන යෙදී ඇති පරිදි එය ප්‍රතික්ෂේප කළහොත් විනා නැතහොත් ප්‍රතික්ෂේප කරන තෙක් එය වලංගු වන්නේ ය.

කොමසාරිස් තැනගේ තීරණය වලංගු වන දිනය

24. (1) කැමැත්ත ඇතිව කරන ලද තීරණයක් පහත සඳහන් ආකාරයෙන් ප්‍රතික්ෂේප කළ හැකිය -

කැමැත්ත ඇතිව කරන ලද තීරණ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම

(අ) යම් තීරණයක් යම් සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් අදාළ වන බැව් ප්‍රකාශ වී ඇති විට එබඳු සියලුම සේවකයන්ට හෝ එබඳු සියලු සේවකයන්ගේ සේව යෝජකයාට හෝ විය යුතු පරිද්දෙන්, සේව යෝජකයන්ට හෝ, එම තීරණය සම්පූර්ණ වශයෙන් ම ප්‍රතික්ෂේප කර ගත හැකිය.

(ආ) යම් තීරණයක් එක් සාප්පුවක් හෝ කාර්යාලයක් සම්බන්ධයෙන් පමණක් අදාළ වන කල්හි එම සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ සියලුම සේවකයන්ට හෝ සේව යෝජකයාට එම තීරණය එකී කාර්යාලයට හෝ සාප්පුවට අදාළ වන ප්‍රමාණයට ප්‍රතික්ෂේප කළ හැකිය.

(ඉ) යම් තීරණයක් යම් පංතියකට හෝ යම් කොට්ඨාශයකට අයත් සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් අදාළ වන කල්හි , කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක නැතහොත් එම පංතියට හෝ කොට්ඨාශයට අයත් සාප්පු හෝ කාර්යාල දෙකක් හෝ වැඩි ගණනක සේවකයන් විසින් හෝ එකී පංතියේ හෝ කොට්ඨාශයේ සේවකයින්ට අදාළ වන ප්‍රමාණයට පමණක්

ඔවුන්ගේ සේව යෝජකයාට හෝ සේව යෝජකයන්ට ප්‍රතික්ෂේප කළ හැකිය.

(2) අංක (1) දරන උප වගන්තිය යටතේ කැමැත්තෙන් කරන ලද තීරණයක් අවලංගු කළ හැක්කේ නියමිත ආකෘතියට සාරානු රූපව කොමසාරිස් තැනට දිය යුතු ලිඛිත දැන්වීමක මාර්ගයෙන් පමණකි.

(3) එබඳු කිසියම් තීරණයක් ප්‍රතික්ෂේප කිරීම පිළිබඳ දැන්වීම දීමට සේවකයන්ට හෝ සේව යෝජකයන්ට (පුද්ගලයන් වශයෙන් හෝ වෘත්තීය සමිති වශයෙන්) බලය දීම සඳහා නියෝග සම්පාදනය කර ගත හැකිය. තවද ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලැබීමේ දැන්වීමට සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ නියුක්ත සේවකයන් හෝ කිසියම් පංතියකට හෝ වර්ගයකට අයත් සේවකයන් අතුරෙන් නියමිත සියයට ගණනකගේ කැමැත්ත ලැබී ඇති කල්හි , එම සාප්පුවේ කාර්යාලයේ නියුක්ත සියලුම සේවකයන්ගේ නැතහොත් එම පංතියට හෝ වර්ගයට අයත් සියලුම සේවකයන්ගේ කැමැත්ත ලැබුණු හැටියට සලකනු ලැබේ.

(4) මෙම වගන්තියේ ඉහත දැක්වුණු විධිවිධාන යටතේ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ දැන්වීමක් කොමසාරිස් තැනට ලැබුණු කල්හි,

(අ) එම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ දැන්වීම , කොමසාරිස් තැන විසින් ගැසට් පත්‍රයේ පළ කරවිය යුතුය.

(ආ) කොමසාරිස් තැන වෙත එම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ දැන්වීම ලැබුණු මාසය ළඟටම පැමිණෙන මාසයේ අන්තිම දිනයේදී එකී ප්‍රතික්ෂේප කිරීම බල පවත්වන්නේ ය.

(5) සම්පූර්ණයෙන්ම ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලැබූ තීරණයක්, එය ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලැබූ දිනයේ සිටම ක්‍රියා විරහිත වන්නේ ය.

(6) කිසියම් තීරණයක් අදාළ වන්නා වූ සාප්පු හා කාර්යාල අතුරින් (සියල්ල විෂයෙහි නොව) එකක් හෝ ස්වල්ප ගණනක් විෂයෙහි පමණක් ප්‍රතික්ෂේප වන පරිද්දෙන් කරන ලද තීරණයක් එය ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලැබී ඇති සාප්පු හා කාර්යාල විෂයෙහි එකී ප්‍රතික්ෂේප කිරීම බලපවත්වන දිනයෙහි ක්‍රියා විරහිත වන නමුත් අනික් සාප්පු හා කාර්යාල විෂයෙහි බලපැවැත්වෙමින් තිබෙන්නේ ය.

(7) යම් සේවකයන් පංතියක් හෝ කොට්ඨාශයක් පමණක් සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතික්ෂේප කරන ලද තීරණයක් එකී ප්‍රතික්ෂේප කිරීම බලපවත්වන දිනයේදී එය අදාළ වන සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියා විරහිත වන නමුදු , අන් අන්දමින් බලපවත්වමින් තිබෙන්නේ ය.

ආ. විනිශ්ච මණ්ඩල මගින් කෙරෙන තීරණ

25. (1) මෙම කාණ්ඩයේ කාර්යය සඳහා-

(අ) කොමසාරිස් තැනගෙන් ද,

වෙනන විනිශ්චය
මණ්ඩල පිහිටුවීම

(ආ) සාප්පු හෝ කාර්යාල සම්බන්ධයෙන්, අමාත්‍යවරයා විසින් පත් කරන ලද සේව යෝජක නියෝජිතයන් සත්දෙනෙකුට නො අඩු සංඛ්‍යාවකින් ද,

(ඉ) සාප්පු හෝ කාර්යාල සම්බන්ධයෙන් අමාත්‍යවරයා විසින් පත් කරන ලද සේව යෝජක නියෝජිතයන් සත්දෙනෙ නො අඩු සංඛ්‍යාවකින් හා

(ඊ) එබඳු සේව යෝජකයින්ගේ හෝ සේවකයින්ගේ කිසිම වෘත්තීය සමිතියක් හා සම්බන්ධයක් නැති පුද්ගලයන් අතුරෙන් අමාත්‍යවරයා විසින් පත් කරනු ලබන (මෙයින් පසු මෙම වගන්තියේ “ පත්කරන ලද සාමාජිකයන් ” යනුවෙන් හැඳින්වෙන) පුද්ගලයන් සත් දෙනෙකුට නො අඩු සංඛ්‍යාවකින් ද

යුතුව ඇති කරනු ලැබූ සහිත නාම ලේඛනයකින් වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩල මෙහි පහත දැක්වෙන පරිදිදෙන් පිහිටුවනු ලැබේ.

(2) සහිත නාම ලේඛනයට ඇතුළත් කරන ලද කවර පුද්ගලයකු වුවද ඉන් ඉවත් කිරීමට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන.

(3) මරණය, ඉල්ලා අස්වීම, (2) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ ධුරයෙන් ඉවත් කරනු ලැබීම , පිටරට සිටීමෙන් නොපැමිණ සිටීම හෝ අසනීප හේතුකොටගෙන, (1) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ පත් කරන ලද පුද්ගලයකු ස්වකීය ධුරය හිස් කළ කල්හි, මුලින් කියන ලද තැනැත්තා වෙනුවට හෝ ඔහු වෙනුවෙන් වැඩ බැලීමට කෙනෙකු පත් කරන්නට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන.

(4) සහිත නාම ලේඛනයට ඇතුළත් කරනු ලබන සෑම පුද්ගලයෙක් ම , ඉදින් ඊට කල් තබා ධුරයෙන් ඉවත් නොවී සිටියහොත් අවුරුදු තුනක් ස්වකීය ධුරය දරන්නේ ය.

එසේ වුවද -

(අ) මිය ගිය, ඉල්ලා අසුවූ නැතහොත් (2) වෙනි උප වගන්තිය යටතේ ධුරයෙන් ඉවත් කරන ලද තැනැත්තෙකු වෙනුවෙන් පත් කරන ලද පුද්ගලයෙක්, යට සඳහන් තැනැත්තාගේ ධුර කාලයෙන් ශේෂවී ඇති කාලසීමාව ඉක්මී යන තුරු එම ධුරය දරන්නේ ය.

(ආ) පිටරට සිටීම නිසා නොපැමිණිය හැකි හෝ අසනීපයෙන් සිටින තැනැත්තෙකු වෙනුවට වැඩ බැලීමට පත්වී ඇති තැනැත්තෙක්, මුලින් කී පුද්ගලයා පිටරට සිටින කාලය හෝ අසනීපව සිටින කාලය තුළ එම ධුරය දරන්නේ ය.

(5) ධුරකාලය ගතවීම හේතුකොට ගෙන පදවියෙන් ඉවත්වන පුද්ගලයකුට නැවත වරක් පත්කරනු ලැබීමට සුදුසුකම් ඇත්තේ ය.

(6) සහිත නාම ලේඛනයේ සහිකයන්ගේ සභාපති පදවිය කොමසාරිස් තැන විසින් දැරිය යුතු ය.

(7) තීරණයක කෙටුම්පතක් සම්පාදනය කිරීමට 26 වෙනි වගන්තිය යටතේ බලය දී ඇති කිසියම් අවස්ථාවක , කොමසාරිස් තැන විසින් සතර දෙනෙකුට නො අඩු ගණනක් සහිත නාම ලේඛනයෙන් තෝරාගත යුතුය. මොවුන් අතුරෙන් එක් අයෙකු තමාම වියයුතු අතර , සෙස්සන් සේව යෝජකයන් හා සේවකයන්ගේ නියෝජිතයන් සමාන ගණනකින් හා පත් කරන ලද සාමාජිකයන් ඔත්තේ ගණනකින් ද සමන්විත විය යුතු ය.

(8) සේව යෝජකයන් හා සේවකයන් වෙනුවෙන් පෙනී සිටීම පිණිස හෝ පත් කරනු ලැබූ සාමාජිකයකු හැටියට වෙනත මණ්ඩලයකට පත්කරනු ලැබූ හෝ පුද්ගලයකු කවර හේතුවක් සඳහා හෝ ස්වකීය ධුරයෙන් ඉවත්වූ අවස්ථාවකදී සේව යෝජකයන්ගේ වෙනත් නියෝජකයකු හෝ සේවකයන්ගේ වෙනත් නියෝජිතයකු නැතහොත් වෙනත් පත් කරනු ලැබූ සාමාජිකයකු අවස්ථානුකූලව , ඒ වෙනුවට සොමසාරිස් තැන විසින් පත් කළ යුතුය.

(8 අ) සෑම වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයක ම සභාපති කොමසාරිස් තැන වන්නේ ය . වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයේ කිසියම් සභා රැස්වීමකට කොමසාරිස් තැනට පැමිණෙන්නට නො හැකි වූ අවස්ථාවකදී , නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස්වරයා හෝ උප කම්කරු කොමසාරිස්වරයෙක් හෝ ඔහු එම සහිත නාම ලේඛනයේ සාමාජිකයකු නොවුව ද , කොමසාරිස් තැන වෙනුවට එම රැස්වීමේ මූලාසනය දැරිය යුතුය . එහෙත් එක්කිසියම් රැස්වීමක මූලාසනය දරන තැනැත්තාට, එම රැස්වීමට ඉදිරිපත් වන කවර ප්‍රශ්නයකදී වුවද ඡන්දය දීමට බලයක් නැත්තේ ය.

(8 ආ) වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයේ යම් රැස්වීමක් පැවැත්වීමේ කාර්යය සඳහා එම මණ්ඩලයේ සාමාජිකවරුන් රැස්ව සිටින විට , සේව යෝජකයින් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින සාමාජිකවරුන්ගේ සංඛ්‍යාව සේවකයින් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින සාමාජිකවරුන්ගේ සංඛ්‍යාවට වඩා වැඩි වන හෝ අඩු වන අවස්ථාවක දී ඒ රැස්වීම ආරම්භ වීමට පෙර , බහුතර සංඛ්‍යාව සේවයෝජකයින් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින සාමාජිකයින්ගෙන් හෝ සේවකයින් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින සාමාජිකයන්ගෙන් යුක්ත වුවද, ඒ රැස්වීමේදී ඡන්දය දීමට බලය ලැබිය යුතු සේව යෝජකයින් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින සාමාජික සංඛ්‍යාව එ ලෙස බලය ලැබිය යුතු සේවකයින් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින සාමාජික සංඛ්‍යාවට සමාන විය යුතු බවට වග බලා ගැනීම පිණිස ඒ රැස්වීමේදී ඡන්දය දීමෙන් වැළකී සිටිය යුතු සාමාජිකයා හෝ සාමාජිකවරුන් ඒ බහුතර සංඛ්‍යාව විසින් තම තමන් අතරින් තෝරා ගත යුතුය : එසේ වුවද, බහුතර සංඛ්‍යාවෙන් යුක්ත නියෝජිත සාමාජිකයින්ට, ඡන්දය දීමෙන් වැළකී සිටිය යුක්තේ තමන් අතුරෙන් කවරකු දැ යි ඔවුනොවුන් අතර තීරණය කර ගත නො හැකි වන අවස්ථාවකදී, ඒ රැස්වීමේදී ඡන්දය දීමෙන් වැළකී සිටිය යුතු සාමාජිකයා හෝ සාමාජිකයන් ඒ රැස්වීමේ මූලාසනය දරන තැනැත්තා ඉදිරිපිට හා ඔහුගේ නියමයන් අනුව, කුස පත් ඇදීමෙන් තෝරා ගත යුතු ය.

[1957 අංක 60
9 වන වගන්තිය]

(8 ඇ) වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයක කිසියම් රැස්වීමකදී ඡන්දය දීමෙන් වැළකී සිටින ලෙස (8 ආ) උප වගන්තියේ විධිවිධාන අනුව තෝරා ගනු ලැබ සිටින වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයක නියෝජිත සාමාජිකයකුට ඒ රැස්වීමේදී ඡන්දය දීමට හිමිකම් නැති විය යුතු නමුත් ඒ රැස්වීමට පැමිණ සිටීමට ද යම් සාකච්ඡාවකට සහභාගි වීමට ද හිමිකම් ලැබිය යුතු ය.

[1957 අංක 60
9 වන වගන්තිය]

එසේ වුවද, එබඳු රැස්වීමක් පවත්වනු ලබන යම් වේලාවක දී සාමාජිකවරුන්ගේ පැමිණීමේ සංඛ්‍යාව වැඩිවීමක ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් , සේව යෝජකයන් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින සාමාජික සංඛ්‍යාවට සමාන වේ නම් , ඡන්දය දීමට බලය ඒ නියෝජිත සාමාජිකයාට ලැබිය යුතු ය.

(9) කිසියම් කරුණක් අරභයා වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයේ සාමාජිකයින් අතර මතභේදයක් ඇතිවූ අවස්ථාවකදී මණ්ඩලයේ රැස්වීමට පැමිණ සිටින්නාවූ ද එහිදී ඡන්දය දීමට හිමිකම් ඇත්තා වූ ද මණ්ඩලයේ සාමාජිකයන් වැඩි සංඛ්‍යාවකගේ මතය බලපැවැත්විය යුතුය.

(10) වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයක පුරප්පාඩුවක් ඇති සෑම අවස්ථාවකදී, එබඳු පුරප්පාඩුවක් තිබුණද, ක්‍රියා කිරීමට මණ්ඩලයට පිළිවන.

(11) මණ්ඩලයේ කිසියම් පුරප්පාඩුවක් ඇතිවූ හේතුවෙන්, එහි කිසිම කාර්යයක්, සභා රැස්වීමක් හෝ තීරණයක් සම්බන්ධයෙන් ප්‍රශ්න නො කළ යුතුය . එසේ ම එබන්දක් අවලංගු කරනු නො ලබන්නේ ය.

26. (1) කිසියම් වූ සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් 21 වෙනි වගන්තිය යටතේ කරන ආඥාවක් අනුව එම සේවකයන්ගේ කැමැත්ත ඇතිව ඔවුන් පිළිබඳ තීරණයක් කරන්නට කොමසාරිස් තැන අපොහොසත්වී ඇති කිසියම් අවස්ථාවකදී හෝ එසේ කිරීම සුදුසුයයි තමා කල්පනා කරන අවස්ථාවකදී, එම සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් තීරණයක් කෙටුම්පත් කරන්නට වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයකට බලය දීමට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන.

තීරණයක් කිරීමට
අමාත්‍යවරයා
වෙනත
මණ්ඩලයකට
බලය දෙනු ලබන
අවස්ථාවේ

(2) මෙහි ඉහත සඳහන් විධිවිධාන අනුව කැමැත්ත ඇතිව කරන ලද තීරණයක් ප්‍රතික්ෂේප කරන ලද කිසියම් අවස්ථාවකදී, එම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හේතුකොටගෙන පූර්වෝක්ත කැමැත්ත ඇතිව කරන ලද තීරණය අදාළවීම නැවතුණු සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ට හෝ ඔවුන්ගෙන් යම් සේවකයෙකුට හෝ දිය යුතු අඩුම වේතනය නියම කරන තීරණයක් කෙටුම්පත් කරන ලෙස වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයකට බලය දෙන්නට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන.

(3) කැමැත්ත ඇතිව කරන ලද තීරණයක් එවකට අදාළ වන සේවකයන්ගෙන් පිටස්තර වූ කවර අන්දමේ සේවකයන්ට වුවද අදාළ වන පරිද්දෙන් එම තීරණයේ බලතල දීර්ඝ කිරීම සුදුසු යයි වැටහුණු කිසියම් අවස්ථාවකදී, කැමැත්ත ඇතිව කරන ලද එම තීරණය එබඳු සේවකයන් කෙරෙහි ද බලපැවැත්වෙන පරිද්දෙන් දීර්ඝ කෙරෙන තීරණයක් කෙටුම්පත් කරන ලෙස වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයට බලය දෙන්නට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන.

(4) වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයක් මගින් කලින් කරන ලද තීරණයක් අවලංගු කෙරෙන, වෙනස් කෙරෙන හෝ ඒ වෙනුවට අන් තීරණයක් කෙරෙන පරිද්දෙන් අළුත් තීරණයක් වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයක් මගින් කළ යුතු යයි ඔහුගේ ම යෝජනාවක් පරිදි බලය දෙන්නට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන . එසේම නියමිත ආකෘති පත්‍රයට අනුව ඉල්ලුම් කළ කල්හි එසේ කිරීමට අමාත්‍යවරයා බලය දිය යුතුය.

එසේ වුවද, මූලින් කරන ලද තීරණය වලංගු වී යටත් පිරිසෙයින් එක් අවුරුද්දක් ගතවන තුරු එබඳු ඉල්ලුම් පත්‍රයක් අනුව තීරණයක් කෙටුම්පත් කරන්නට අමාත්‍යවරයා විසින් බලය නොදිය යුතු ය.

(5) මෙම වගන්තියේ මින් ඉහත දැක්වුණු විධිවිධානවල සඳහන් වී ඇති කවර අවස්ථාවකදී වුවද 25 වෙනි වගන්තියේ විස්තර කොට ඇති පරිද්දෙන් වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලය සමන්විත විය යුත්තේ ය . තවද එබඳු කිසියම් අවස්ථාවකදී මෙම කාණ්ඩයේ මතු දැක්වෙන විධිවිධාන අදාළ කරවීමේදී , “ විනිශ්චය මණ්ඩලය ” යනුවෙන් යෙදී ඇති හැම සඳහනක් ම පූර්වෝක්ත ආකාරයෙන් ස්ථාපනය වූ වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයක් පිළිබඳ සඳහනක් හැටියට සැලකිය යුත්තේ ය.

27. (1) අංක 26 දරණ වගන්තිය යටතේ ඒ සඳහා අමාත්‍යවරයා විසින් බලය දී ඇති කල්හි, අවශ්‍ය යයි හැඟෙන අන්දමේ විභාග පවත්වා, දී තිබෙන බලය පරිදි විනිශ්චය මණ්ඩලය විසින් තීරණයක් කෙටුම්පත් කළ යුත්තේ ය.

එසේ වුවද, ඒ සම්බන්ධයෙන් අමාත්‍යවරයා වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලබන වාර්තාවක සඳහන් කළ යුතු හේතු උඩ ---

(අ) තීරණයක් කෙටුම්පත් නොකිරීමට තීරණය කරන්නට හෝ

(ආ) තීරණයක් කෙටුම්පත් කිරීම පිණිස එම විනිශ්චය මණ්ඩලයට බලය දී ඇති සේවකයන් සියලු දෙන සම්බන්ධයෙන් නොව ටිකදෙනකු සම්බන්ධයෙන් පමණක් අදාළ වන තීරණයක් කෙටුම්පත් කරන්නට [එම මණ්ඩලයට පිළිවන.]

(2) මෙම වගන්තියේ ඉහත දැක්වුණු විධිවිධාන යටතේ කරන ලද සෑම කෙටුම්පත් තීරණයක් සමග ම , එම තීරණය අදාළ වන සාප්පුව හෝ කාර්යාලය නැතහොත් එක් එක් සාප්පුව හෝ එක් එක් කාර්යාලය විස්තර කෙරෙන්නා වූ ද , එය එසේ අදාළ වන්නේ එබඳු සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ නියුක්ත සියලුම සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් ද නැතහොත් විස්තර කරන ලද පංතියකට හෝ වර්ගයකට අයත් සේවකයන් පමණක් සම්බන්ධයෙන් ද යන්න ප්‍රකාශ කෙරෙන්නා වූ ද ප්‍රකාශයක් ඇතුළත් විය යුතු ය.

28. (1) කිසියම් තීරණයක් කෙටුම්පත් කරන විනිශ්චය මණ්ඩලයක් එම තීරණයේ පිටපතක් ගැසට් පත්‍රයේ පළ කරන්නට සැලැස්විය යුතුය . තවද එම තීරණයට විරෝධය දැක්වීම් වශයෙන් ඉදිරිපත් කෙරෙන කරුණු විනිශ්චය මණ්ඩලය මගින් පිළිගන්නේ කුමන දිනයෙන් ප්‍රථම ද යන බව විස්තර වන නිවේදනයක් ද ඒ සමග පළ විය යුතු ය.

කෙටුම්පත් තීරණ
විනිශ්චය
මණ්ඩලය මගින්
ප්‍රසිද්ධ කිරීම

(2) අංක (1) දරන උපවගන්තිය යටතේ කරන ලද දැන්වීමක ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ඉදිරිපත් කරනු ලබන හැම විරුද්ධතාවක් ම ලිපියකින් කළ යුතු අතර පූර්වෝක්ත කෙටුම්පත් තීරණයට විරුද්ධවීමේ හේතු සඳහන් ප්‍රකාශයක් ද ඊට ඇතුළත් විය යුතු ය.

(3) අංක (1) දරන උපවගන්තිය යටතේ කරන ලද දැන්වීමක ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ඉදිරිපත් කරනු ලබන හැම විරුද්ධතාවක් ම විනිශ්චය මණ්ඩලය විසින් සලකා බලා කිසියම් සංශෝධන සහිතව හෝ රහිතව ස්ථිර කළ යුතුය.

(4) කෙටුම්පත් තීරණයක් ස්ථිර නොකරන්නට විනිශ්චය මණ්ඩලය තීරණය කරගත් අවස්ථාවකදී, එම තීරණයට බැසීමේ හේතු විස්තර කෙරෙන ලිපිගත වාර්තාවක් එම විනිශ්චය මණ්ඩලය විසින් අමාත්‍යවරයා වෙත යැවිය යුතු වන්නේ ය.

29. (1) විනිශ්චය මණ්ඩලයක් මගින් සම්පාදිතව 28 වෙනි වගන්තිය යටතේ ස්ථිර කරනු ලැබූ හැම තීරණයක්ම ----

විනිශ්චය මණ්ඩලවල
තීරණ අමාත්‍යවරයා
විසින් අනුමත කරවා
ගැනීමේ ක්‍රමය

(අ) කොමසාරිස් තැන විසින් අත්සන් තබා දින දැමිය යුතු ය.

(ආ) තීරණය හා සම්බන්ධවූ වෙනත් කිසියම් කරුණක් ගැන ඔහු හෝ විනිශ්චය මණ්ඩලය කිසියම් වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කරන්නට කැමැති නම්

එබඳු වාර්තාවක් සමග කොමසාරිස් තැනගේ මාර්ගයෙන් අමාත්‍යවරයා වෙත යැවිය යුතු ය.

(2) අංක (1) දරන උප වගන්තිය යටතේ තමා වෙත එවන ලද කවර තීරණයක් වුවද නැවත සලකා බැලීම සඳහා විනිශ්චය මණ්ඩලය වෙත ආපසු යවන්නට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන. එබඳු හැම අවස්ථාවකදීම විනිශ්චය මණ්ඩලය එම තීරණය නැවත සලකා බලා කළ යුතු යයි විනිශ්චය මණ්ඩලයට වැටහී යන අන්දමේ සංශෝධන කිරීමෙන් පසු අමාත්‍යවරයා වෙත යටෝක්ත තීරණය නැවත යැවිය යුතු ය.

(3) අංක (1) දරන උප වගන්තිය යටතේ අමාත්‍යවරයා වෙත යවන ලද හෝ (2) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ ඔහුට නැවත එවන ලද කවර තීරණයක් වුවද අමාත්‍යවරයා විසින් අනුමත කරන තුරු වලංගු නොවන්නේ ය. අමාත්‍යවරයා විසින් අනුමත කරනු ලබන හැම තීරණයක්ම, එම අනුමත කිරීම පිළිබඳ නිවේදනයකුත් සමග ගැසට් පත්‍රයේ පළ කළ යුතුය.

(4) අමාත්‍යවරයා විසින් අනුමත කරන ලද කවර තීරණයක් වුවද, එම තීරණය අනුමත කිරීමේ නිවේදනය ගැසට් පත්‍රයේ පළවූ දිනය ඇතුළත් මාසයට පසුව පැමිණෙන මාසයේ මුල් දිනයේදී වලංගු වන්නේ ය. තවද ඉදින් එම තීරණය එවකට ද ඇති තීරණයක් වෙතත් සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් ද අදාළ වනසේ දීර්ඝ වන්නේ නම්, එවකට ද වලංගු වී ඇති තීරණය යට කියන ලද වෙනත් සේවකයන් විෂයෙහි එකියන ලද දිනයේ සිට අදාළ වන්නේය. එසේම වලංගු ද වන්නේ ය.

30. කිසියම් සේවක පිරිසක් වෙනුවෙන් අඩුම වේතන නියමයක් සඳහන් වූ, කැමැත්ත ඇතිව කරන ලද තීරණයක් හෝ විනිශ්චය මණ්ඩලයක තීරණයක් වලංගුව පවත්නා කල්හි, එබඳු එක් එක් සේවකයාගේ සේව යෝජකයා විසින් පූර්වෝක්ත අඩුම ප්‍රමාණයෙන් අඩු නොවන පරිද්දෙන් ගණන් බලා සේවකයාට වේතන ගෙවිය යුතුය.

අඩුම වේතනය
ගෙවීමට
සේවයෝජකයන්ගේ
ඇති බැඳීම

එසේ වුවද, එම තීරණය වලංගු වන දිනය, කිසියම් සේවකයකු විෂයෙහි, එම සේව යෝජකයා විසින් ම එම සේවකයාට වේතන ගෙවිය යුතු හැටියට මෙම ආඥා පනතේ 31(3) වගන්තිය යටතේ තීරණය වූ කාල පරිච්ඡේදයක පටන්ගැන්මේ නොවැටෙතොත් එම තීරණයෙන් තීරණය වූ වේතන ප්‍රමාණ පූර්වෝක්ත සේවකයා සම්බන්ධයෙන් වලංගු විය යුත්තේ, එම දිනයෙන් පසුව එළඹෙන්නා වූ යට කියන ලද විස්තරයට අයත් ඊළඟ කාල පරිච්ඡේදයේ මුල සිට ය.

30 අ. 30 වන වගන්තිය යටතේ යම් සේවකයකුට ගෙවිය යුතු වේතනය --

[1978 අංක 12
2 වන වගන්තිය]

(අ) යම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක ව්‍යාපාර නාමයෙන් වෙනසක් ඇති වී තිබුනේ වුවද ඒ සේවකයාගේ සේවයෝජකයා විසින් ගෙවිය යුතු ය;

(ආ) යම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක අයිතියේ වෙනසක් ඇති වී තිබුනේ වුව ද ඒ සේවකයාගේ අලුත් සේවයෝජකයා විසින් ගෙවිය යුතු ය;

තවද එවැනි යම් වේතනයක් ගෙවීම පැහැර හැරීමක් සිදු වී ඇති අවස්ථාවක 52 වන වගන්තියේ විධිවිධාන අදාළ වන්නේ ය. ”

31. (1) වැඩ කරන වේලාව අනුව හෝ කොටස් වශයෙන් දෙන වැඩ අනුව හෝ කොමසාරිස් තැනට හේ විනිශ්චය මණ්ඩලයට සුදුසු යයි වැටහෙන වෙනත් ක්‍රමයක් අනුව හෝ ගණන් බලා අඩුම වේතන ප්‍රමාණය සම්බන්ධයෙන් මෙම කාණ්ඩය

යටතේ කවර තීරණයක් වුවද කරන්නට කොමසාරිස් තැනට හෝ විනිශ්චය මණ්ඩලයකට බලය ඇත්තේ ය.

අඩුම වේග ප්‍රමාණය ගණන් බලන ක්‍රමය

(2) මෙම කාණ්ඩය යටතේ කිසියම් තීරණයක් කිරීමේදී සේවය පිළිබඳ විශේෂ ශාඛා හෝ විශේෂ ප්‍රදේශ පිළිබඳ වූත් , විශේෂ පංතිවල සේවකයන් පිළිබඳවත් කරුණු ගැන විශේෂයෙන් සලකා බැලිය යුතු අතර , ඒ අනුව කෙරෙන කවර තීරණයකදී වුවද, සේවා පිළිබඳ වෙනස් වෙනස් අංශයන්හි නියුක්තවී සිටින සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් හා වෙනස් වෙනස් ප්‍රදේශවලට හෝ වෙනස් වෙනස් පංතිවලට අයත් සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් වෙනස් වෙනස් වේග ප්‍රමාණ තීරණය කරන්නට කොමසාරිස් තැනට හෝ විනිශ්චය මණ්ඩලයට පිළිවන. එසේම කොමසාරිස් තැනට හෝ විනිශ්චය මණ්ඩලයට සුදුසු යයි වැටහෙනොත් ඒ ඒ අවස්ථාවට යෝග්‍ය වන අන්දමේ වෙනත් විධිවිධාන ද ඇතුළත් කරන්නට පිළිවන.

(3) මෙම කාණ්ඩය යටතේ කිසියම් සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් තීරණයක් කිරීමේදී, එම සේවකයන්ට වේග ගෙවීමේ වැඩ කාල සීමාව තීරණය කළ යුතුය. (මෙම කාලය මාසයකට වඩා දීර්ඝ නොවිය යුතුය.) තවද එම කාලසීමාවේ අවසානයෙන් පසු එසේ වේග ගෙවිය යුතු දින ගණන ද එහි සඳහන් කළ යුතු ය.

කිසියම් ගිවිසුමක් කෙළවර කිරීමේදී දිය යුතු කල්දීම හෝ දිය යුතු අවවාදය පිළිබඳ කාල සීමාව සම්බන්ධයෙන්, මෙම ආඥාපනතින් පිටස්තර වූ කවර ලිඛිත නීතියක විධිවිධාන යටතේ හෝ නියම කර ඇති කිසිම නියමයකට මෙම උප වගන්තියේ ඉහත දැක්වුණු විධිවිධාන වලින් කිසි බාධාවක් නොවන්නේ ය.

(4) සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක නියුක්ත කිසියම් සේවකයන්ට ගෙවිය යුතු වේග සම්බන්ධයෙන් සේවයේ යෙදිය යුතු කාලසීමාව හා එම සේවකයන්ට එම කාලසීමාවෙන් පසු වේග ගෙවීමට ගත විය යුතු දින ගණන ඉහත දැක්වුණු වගන්තියේ විධිවිධාන යටතේ නියම කෙරෙන විධිවිධාන මෙම කාණ්ඩය යටතේ කරන ලද තීරණයකට ඇතුළත්වූ අවස්ථාවකදී, එම තීරණය වලංගු වන දිනයේ සිට 19 වෙනි වගන්තියේ (ආ) ඡේදයේ විධිවිධාන, එම සේවකයන් එබඳු කිසියම් විධිවිධානයක් හා නොගැළපෙන හා නොසිහෙන ප්‍රමාණය අනුව ක්‍රියා විරහිත වන්නේය.

32. යම් සේවකයකු පංති දෙකකට හෝ වැඩි ගණනකට අයත් සේවයන්හි නියුක්තවී ඇති අවස්ථාවකදී, එබඳු එක් එක් සේවය සඳහා අඩුම වේග ප්‍රමාණයක් මෙම ආඥා පනත යටතේ තීරණයකොට ඇති කල්හි, එම සේවකයා එක් එක් වැඩක යෙදී සිටින කාල සීමාව අනුව ඒ ඒ පංතිය සම්බන්ධයෙන් වලංගු ව පවත්නා අඩුම වේග ප්‍රමාණයට අඩු නොවූ වේගනයක් එම සේවකයාට සේව යෝජකයා විසින් ගෙවිය යුතුය.

පංති දෙකක හෝ වැඩි ගණනක සේවයක් කරන සේවකයෝ

33. කිසියම් සේවකයකු කොටස් වැඩ සඳහා සේවයේ යොදවා ඇති අවස්ථාවකදී, (මෙයින් පසු මෙම කාණ්ඩයේදී “ අඩුම වේලා වැඩ ප්‍රමාණය ” යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) අඩුම වේලා - වැඩ වේග ප්‍රමාණයක් එම සේවකයා වෙනුවෙන් මෙම කාණ්ඩය යටතේ තීරණය කර ඇත්, මෙම කාණ්ඩය යටතේ කොටස් - වැඩ සම්බන්ධයෙන් එම සේවකයා විෂයෙහි වේග ප්‍රමාණයක් නියම කර නැති කල්හි, ඉදින් එම සේවකයාගේ සේව යෝජකයා කොටස් වැඩ ප්‍රමාණයක් අනුව ගණන් බලන ලදුව එම සේවකයාට ගෙවන ලද වේගනය, අඩුම කාල ප්‍රමාණය අනුව වේගනය ගණන් බලන ලද නම් ඒ අනුව ඔහුට ගෙවිය යුතුවූ මුදලට යටත් පිරිසෙයින් එක සමානවූ මුදලක් වත් ගෙවූ බව නොපෙන්වුවහොත් එම සේවකයාගේ සේවයෝජකයා අඩුම කාලප්‍රමාණය අනුව ගෙවනු ලබන වේගනයට අඩුව ගණන් බලන ලද වේගනයක් ගෙවූ හැටියට සලකනු ලැබේ.

කොටස් වශයෙන් වැඩ කරන සේවකයා

34. මෙම කාණ්ඩය යටතේ අඩුම වේග ප්‍රමාණයක් තීරණය කර නැති සේවකයකුට ගෙවිය යුතු වේග මුදල ගණන් බැලීමේ කාර්යය සඳහා , එම සේවකයා සේවා යෝජකයාගේ ව්‍යාපාර ස්ථානයේ රැඳී සිටි සෑම වේලාවක ම සේව යෝජකයා විසින් එම සේවකයා වැඩෙහි යෙදවූ හැටියට සලකනු ලැබේ. එහෙත් එය එසේ නො වනුයේ, එම සේවකයා එම ස්ථානයේ රැඳුණේ සේව යෝජකයා විසින් දක්වන ලද හෝ හඟවන ලද කැමැත්තක් නැතිව යයිද නැතහොත් ඔහු එසේ සිටියේ ස්වකීය ව්‍යාපාරය හා සම්බන්ධ නොවූ කිසියම් කටයුත්තක් සඳහා යයි ද , ඔහුට කරන්නට ඉඩ දෙන තුරු ඔහු රැඳී සිටියා නො වේ යයි ද සේව යෝජකයා ඔප්පු නොකළහොත් පමණකි. කොටස් -වැඩ සඳහා සේවයෙහි යොදවා ඇති සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් නම්, එම සේවකයා එසේ පැමිණ සිටි කවර වේලාවකදී වුවද ඉදින් ඔහු මෙම කාණ්ඩය යටතේ අඩුම වේලා - ප්‍රමාණයක් අනුව සේවයේ යෙදෙමින් කොටස්-වැඩ යටතේ නියුක්ත වී නොසිටියත්, ඔහු එසේ නියුක්තවී සිටි හැටියට සලකනු ලැබේ. තවද එබඳු වේලා නියමයක් එසේ තීරණය කර නැති නම්, කොමසාරිස් තැන හෝ විනිශ්චය මණ්ඩලය මගින් සුදුසු යයි කල්පනා කළ හැකි ආකාරයකින් ගණන් බලනු ලබන අඩුම වේග ප්‍රමාණය ගෙවිය හැක්කේය.

සේවය ලබා ගැනීම ආදිය සඳහා සේවයෝජකයාගේ ස්ථානයේ නැවතී සිටින සේවකයෝ

එසේ වුවද --

(අ) සේවකයා සේව යෝජකයාගේ ස්ථානයෙහි පදිංචිව සිටින විට, ඔහු එහි එසේ පදිංචිව සිටීමේ හේතුවෙන් පමණක් ම , ඔහු එසේ සිටි කවර වේලාවක වුවද ඔහු සේවයේ යෙදුණේ යයි නො සැලකිය යුතු ය.

(ආ) සාමාන්‍ය ආහාර වේලාවකදී කාමරයක හෝ කිසියම් සේවයක් නොකෙරෙන වෙනත් ස්ථානයක හෝ සිටින සේවකයෙක් , ඔහුගේ සේවය හා සම්බන්ධ නැති කාර්යයක් සඳහා මිඩංගු වන තැනැත්තෙකු හැටියට සලකනු ලැබේ.

35. (1) මෙම කාණ්ඩය යටතේ තීරණය කර තිබෙන පරිදි පැය ගණන අනුව හෝ දින ගණන අනුව වේග ගෙවනු ලබන , සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක නියුක්ත සේවකයකු, ඔහු සේවයේ යෙදිය යුතු නිවාඩු දිනයක් ද ඇතුළත් කිසියම් දිනයක එම සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ සේවයෝජකයා විසින් දවසකට වැඩෙහි යෙදිය යුතු යයි නියම කර ඇති සාමාන්‍ය කාලයට අඩුවෙන් සේවයේ යෙදී ඇති කල්හි, (මෙම කාල සීමාවට මෙයින් පසු මෙම වගන්තියෙහිදී “ සාමාන්‍ය වැඩ කරන දිනය ” යයි කියනු ලැබේ.)ඔහු සාමාන්‍ය වැඩ කරන දිනයේ සම්පූර්ණ වශයෙන්ම සේවයේ යෙදුණු හැටියට සලකනු ලබන අතර ඔහුගේ වේතනයද එසේ ගණන් ගනු ලැබේ. එසේ කරනු ලබන්නේ එම සාමාන්‍ය වැඩ කරන දිනයේ ඔහුගේ වැඩ නොකිරීමට හේතුව, වැඩ කිරීමට ඔහුගේ ඇති අකමැත්ත නිසා හෝ කොමසාරිස් තැන හෝ විනිශ්චය මණ්ඩලය විසින් තීරණය කළ හැකි වෙන් හේතුවක් නිසා හෝ නොව, ඔහුට වැඩ නො සැපයීමෙන් සේව යෝජකයා මගින් සිදුවූ අඩුපාඩුවක් හැටියට සැලකුණහොත් පමණකි.

සාමාන්‍යය දවසේ වැඩට අඩුව වැඩ කරන හෝ යම් දිනක කිසිම වැඩක නොයෙදෙන සේවකයන්ගේ වේගන

(2) මෙම කාණ්ඩය යටතේ තීරණය කරන ලද ස්ථානික හෝ මාසික වේග ප්‍රමාණයක් අනුව වේග ගෙවනු ලබන සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවකයකු, කිසියම් දිනයකදී කිසිත් සේවයක නොයෙදුනහොත් හෝ විසින් සේවයේ යෙදිය යුතුවූ කිසියම් නිවාඩු දිනයක් ද ඇතුළත් කිසියම් දවසක සාමාන්‍ය වැඩ කරන දවසකට අඩුවෙන් සේවයේ යෙදුනහොත්, වැඩ කරන සාමාන්‍ය දවස සම්පූර්ණ වශයෙන්ම ඔහු සේවයේ යෙදුනු හැටියට සලකනු ලබන අතර ඔහුගේ වේතනයත් එසේම ගණන් ගනු ලැබේ. එසේ කරනු ලබන්නේ සාමාන්‍ය වැඩ කරන දිනයේ ඔහුගේ වැඩ නොකිරීමට හේතු, වැඩ කිරීමට ඔහුගේ ඇති අකමැත්ත නිසා හෝ කොමසාරිස් තැන හෝ විනිශ්චය මණ්ඩලය මගින් තීරණය කළහැකි වෙනත්

හේතුවක් නිසා හෝ නොව ඔහුට වැඩ නොසැපයීමෙන් සේව යෝජකයා මගින් සිදුවූ අඩුපාඩුවක් හැටියට සැලකුණහොත් පමණකි.

(3) ස්වකීය අසනීපය නිසා හෝ වැඩ කරන්නට ඇති ස්වකීය අකමැත්ත නිසා හෝ කොමසාරිස් තැන හෝ විනිශ්චය මණ්ඩලය මගින් තීරණය කළ හැකි අන්දමේ වෙනත් හේතුවක් නිසා සාමාන්‍ය වැඩ කරන දිනයකට අඩුවූ කාල සීමාවක් කිසියම් දවසකදී යම් සේවකයකු වැඩෙහි යෙදුනහොත් වැඩ නළ කාලය සාමාන්‍ය වැඩ කරන දවසේ කාලයෙන්යම් කොටසක් ද සාමාන්‍ය වැඩ කරන දවසට නියම වෙනනයෙන් එකී කොටස එකී කාලය සඳහා සේව යෝජකයා විසින් සේවකයාගේ වේතනය මෙන් ඔහුට ගෙවිය යුතුය.

36. (1) මෙම ආඥා පනත යටතේ යම් සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් අඩුම වේතන ප්‍රමාණයක් තීරණය කර ඇති කල්හි එබඳු කිසියම් සේවකයකු , එම අඩුම වේතන ප්‍රමාණය උපයා ගැනීම වැලැක්වෙන පරිද්දෙන් කිසියම් ශාරීරික දුර්වල කමකින් හෝ ශාරීරික ආබාධයකින් පෙළෙන්නේ යයි කොමසාරිස්වරයා සැනීම්කට පත් වූ අවස්ථාවකදී, ඉදින් සුදුසු යයි වැටහෙතොත් එම සේවකයාට අවසර පත්‍රයක් ප්‍රදානය කරමින් එහි නියම කරනු ලබන කොන්දේසිවලට යටත්ව, මූලින් කියන ලද අඩුම වේතනයට අඩුවූ වේතන ප්‍රමාණයක් පිට සේව යෝජකයෙකු යටතේ සේවයේ යෙදෙන්නට බලය දීමට කොමසාරිස් තැනට පිළිවන.

කාය බල නොමැති සේවකයෝ

(2) කිසියම් සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් (1) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ ප්‍රදානය කරන ලද කිසියම් අවසර පත්‍රයක් වලංගු පවත්නා තෙක් , මෙම ආඥා පනත යටතේ තීරණය කරන ලද අඩුම වේතනයට අඩු වූ වේතනයක් එම සේවකයාට ගෙවීම සම්බන්ධයෙන් ඔහුගේ සේව යෝජකයාට විරුද්ධව පැවරෙන කවර නඩුවකදී වුවද, ඉදින් එම අවසර පත්‍රය වලංගු පවත්නා තෙක් යන එහි නියම කරන ලද කොන්දේසි වලට අනුකූලව කටයුතු කර ඇති තෙක් , පූර්වෝක්ත සේව යෝජකයා කිසිම වගකීමකට යටත් නොවන්නේ ය.

(3) කිසියම් සේවකයකුට (1) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ ප්‍රදානය කරන ලද කවර අවසර පත්‍රයක් වුවද , එම සේවකයාගේ සේව යෝජකයාට නියමිත ආකාරයෙන් දැනුම් දීමෙන් පසුව කවර වේලාවකදී වුවද අවලංගු කරන්නට කොමසාරිස් තැනට පිළිවන.

37. 1941 කේ අංක 27 දරණ පඩිපාලක සහ ආඥා පනතේ II වෙනි කාණ්ඩයේ විධිවිධාන මෙම ආඥා පනතේ 6 වෙනි වගන්තිය යටතේ පනවන ලද ආඥාවකින් අදාළ කරවනු ලැබූ කිසියම් වෘත්තියක හෝ වැඩක නියුක්ත කවර පුද්ගලයකුට වුවද මෙම කාණ්ඩය යටතේ කෙරෙන කිසිම තීරණයක් අදාළ නොවන්නේය. එසේම අදාළ කළ නොහැක්කේ ය.

මෙම කාණ්ඩය යටතේ තීරණ, පඩිපාලක සහ ආඥාපනතේ II වෙනි කාණ්ඩය අදාළ වන වගන්ති හෝ කටයුතුවල යෙදෙන පුද්ගලයන් සඳහා අදාළ නොවන බව

38. විනිශ්චය මණ්ඩලයක් මගින් කරන ලදුව තත් කාලයෙහි බලපැවැත්වෙන කිසියම් තීරණයක අර්ථ නිරූපණය පිලිබඳ කිසියම් ප්‍රශ්නයක් පැන නැගුණහොත් එම තීරණය කළ පුද්ගලයන්ගෙන් ම හැකිතාක් සමන්විත වූ විනිශ්චය මණ්ඩලයකට, පූර්වෝක්ත ප්‍රශ්නය තීරණය කරන ලෙස ඉදිරිපත් කිරීමට කොමසාරිස්වරයාට පිළිවන.

විනිශ්චය මණ්ඩලයක තීරණයක් පිලිබඳ අර්ථ නිරූපණය

39. තත් කාලයෙහි වලංගු පවත්නා තීරණයක අර්ථ නිරූපණය සම්බන්ධයෙන් 38 වෙනි වගන්තිය යටතේ විනිශ්චය මණ්ඩලයක් මගින් කරනු ලබන හැම තීරණයක් ම ගැසට් පත්‍රයේ පළ කිරීම සඳහා කොමසාරිස් තැන වෙත යැවිය යුතුය. තවද එය එබඳු තීරණයක කොටසක් හැටියට සැලකෙන අතර හැම කරුණු සම්බන්ධයෙන්ම පූර්වෝක්ත තීරණයෙහි ඇති බලය ම එහි ඇති බව සැලකිය යුතුය.

38 වෙනි වගන්තිය යටතේ කරන ලද විනිශ්චය මණ්ඩලයේ තීරණයක ප්‍රතිඵලය

IV වෙනි කාණ්ඩය සාප්පු වැසීමේ නියෝග

වැසීමේ නියෝග

40. (1) අංක 41 දරණ වගන්තියේ විධිවිධානවලට යටත්ව (මින් පසු “ වැසීමේ නියෝගය ” යනුවෙන් හඳුන්වනු ලබන) නියෝගයක්, ලංකාවේ සෑම ප්‍රදේශයකම හෝ විස්තර කරනු ලබන කිසියම් ප්‍රදේශයක සියලුම සාප්පු සම්බන්ධයෙන් හෝ විස්තර කරනු ලබන පංතියකට අයත් සාප්පු සම්බන්ධයෙන්, බඩු මිලයට ගන්නන් සඳහා එකී සාප්පු විවෘත කර තැබීමේ කාලය සීමා කිරීම සුදුසු යයි අමාත්‍යවරයාට වැටහී ගියහොත් එබඳු නියෝගයක් කරන්නට ඔහුට පිළිවන.

(2) එබඳු නියෝගය අදාළ වන සෑම සාප්පුවක් ම –

(අ) එක් එක් දවසේ විස්තර කරනු ලබන වේලාවක් දක්වා හෝ සතියේ විස්තර කරනු ලබන එක් දිනයකදී හෝ දින වැඩි ගණනක දී ද,

(ආ) එක් එක් දිනයේ විස්තර කරනු ලබන වේලාවකදී හෝ ඉන් පසුව නැතහොත් සතියේ විස්තර කරනු ලබන එක් දිනයකදී හෝ දින වැඩි ගණනකදී ද,

(ඉ) සෑම සතියකම විස්තර කරනු ලබන එක් දිනයක දී ද,

බඩු මිලයට ගන්නවුන්ට වෙළඳාම් කිරීම සඳහා වසා තැබිය යුතු යයි නියම කරන්නට වසා තැබීමේ කවර නියෝගයකට වුව ද පිළිවන.

(3) වැසීමේ සෑම නියෝගයකින් ම –

(අ) ඒ ඒ පංතිවල සාප්පු සඳහා හෝ ඒ ඒ ප්‍රදේශවල සාප්පු සඳහා වසා තැබිය යුතු වෙනස් වෙනස් දින හෝ වෙනස් වෙනස් පැය ගණන් නියම කළ හැකිය, නැතහොත්

(ආ) වර්ෂයේ ඒ ඒ කාල සඳහා වෙනස් වෙනස් දින හෝ වෙනස් වෙනස් පැය ගණන් නියම කළ හැකිය, නැතහොත්

(ඉ) විස්තර කරන ලද සාප්පු සඳහා වෙනස් වෙනස් පැය හෝ වෙනස් වෙනස් දවස් නියම කරන්නට කොමසාරිස් තැනට බලය දිය හැකිය, නැතහොත්

(ඊ) නියෝගය වලංගු වන ප්‍රදේශයේ සියලුම සාප්පුවල හෝ එම ප්‍රදේශයේ කිසියම් නියමිත කොට්ඨාසයක පිහිටි සාප්පුවල නැතහොත් එම ප්‍රදේශයේ හෝ එහි කිසියම් නියමිත කොට්ඨාසයක කිසියම් නියමිත පංතියක සාප්පුවල හදිසි අවස්ථාවල දී , හෝ නියෝගයේ සඳහන් විය හැකි වෙනත් අවස්ථාවලදී, වැසීමේ වේලාවෙන් පසුව වෙළඳාම් කිරීමට බලය දීමට කොමසාරිස් තැනට බලය දිය හැකිය. නැතහොත්

(උ) එබඳු කිසියම් නියෝගයක විධිවිධාන සියල්ලෙන් ම හෝ කිසියම් විධිවිධානයකින් කිසියම් විශේෂ වර්ගයක සාප්පු නිදහස් කළ හැකිය , නැතහොත් නිදහස් කිරීමට කොමසාරිස් තැනට බලය දිය හැකිය . නැතහොත්,

(ඌ) ඉහත දැක්වුණු ඡේදවල සඳහන් කරුණුවලට ආගන්තුක වූ, අතිරේක වූ හෝ හේතුවූ, එසේම අවශ්‍ය හෝ සුදුසු හැටියට පෙනී යා හැකි අන්දමේ විධිවිධාන ඇතුළත් විය හැකිය.

41. (1) වැසීමේ නියෝගයක් නිකුත් කිරීමේ ස්වකීය බලාපොරොත්තුව පිළිබඳ නිවේදනයක් ගැසට් පත්‍රයේ ද එක් සිංහල පුවත් පතක, එක් දෙමළ පුවත් පතක හා එක් ඉංග්‍රීසි පුවත් පතක දයෝජනා කර ඇති නියෝගයේ සම්පූර්ණ විස්තර ද ඇතුළත් කොට, එසේ ම යෝජනා කර ඇති නියෝගයට විරුද්ධව අමාත්‍යවරයා වෙත කරුණු ගෙන හැර දැක්විය හැකි දිනය ද දක්වා ප්‍රසිද්ධියට පත් නො කරන ලද නම්, අමාත්‍යවරයා විසින් වැසීමේ නියෝගයක් නො කළ යුතුය.

වැසීමේ නියෝගයක් කිරීමට බලාපොරොත්තුව වන බව දැන්වීම

(2) විරුද්ධව දක්වන සෑම විරුද්ධතාවක් ම ලිපියකින් ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර යෝජනා කර ඇති නියෝගයට විරුද්ධ වන්නා වූ හේතු ඇතුළත් ප්‍රකාශයක් ද ඊට අන්තර්ගත විය යුතුය.

(3) එසේ ඉදිරිපත් කරන ලද සියලුම විරුද්ධතා ගැන අමාත්‍යවරයා විසින් සලකා බැලිය යුතු අතර එබඳු කිසියම් විරුද්ධතාවයක් පිළිබඳව පරීක්ෂණයක් කිරීමේ කාර්යය සඳහා තමාට අවශ්‍ය යයි හැඟෙන අන්දමේ විභාගයක් පවත්වන්නට ද අමාත්‍යවරයාට පිළිවන.

42. උත්තර මන්ත්‍රී මණ්ඩලය හා මහජන මන්ත්‍රී මණ්ඩලය විසින් අනුමත කරනු ලැබ එබඳු අනුමතය පිළිබඳ නිවේදනය ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන තුරු වැසීමේ කිසිම නියෝගයක් වලංගු නොවන්නේ ය. එසේ අනුමත කරන ලද වැසීමේ නියෝගය ගැසට් පත්‍රයේ පළවීමෙන් පසු එය මෙහි ම අන්තර්ගත වූවා සේ වලංගු ව බලපවත්වන්නේ ය.

වැසීමේ නියෝග අනුමත කිරීම

අත්කිසි ලිඛිත නීතියකට ප්‍රතිවිරුද්ධ වන විට වැසීමේ ආඥාව බලපැවැත්විය

42 අ. මෙම පනත යටතේ පනවනු ලබන වැසීමේ ආඥාවක විධිවිධාන අත්කිසි ලිඛිත නීතියක විධිවිධාන වලට ප්‍රතිවිරුද්ධ වන අවස්ථාවේ දී , ඒ ආඥාවේ විධිවිධාන බල පැවැත්විය යුතු ය.

[1957 අංක 60 10 වන වගන්තිය]

වැසීමේ නියෝගයට විරුද්ධ වන පරිදි කිසිම සාප්පුවක් විවෘත නොකළ යුතු බව

43. (1) මෙම ආඥා පනත යටතේ කරන ලද කිසියම් වැසීමේ නියෝගයක කිසියම් විධිවිධානයකට විරුද්ධවන පරිද්දෙන් කිසිම සාප්පුවක් බඩු මිලයට ගන්නවුන් සඳහා විවෘත නො කළ යුතුය.

(2) කිසියම් දවසක කිසියම් වෙලාවක යම් සාප්පුවක් බඩු ගන්නවුන්ට බඩු විකිණීම පිණිස විවෘත කර නො තැබිය යුතු බව කිසියම් වැසීමේ නියෝගයකින් නියමවී ඇති විට එබඳු සාප්පුවකට ඇතුළු වන බඩු මිලයට ගන්නවුන් එහි ඇතුළුවීමෙන් වැළැක්වීම සේව යෝජකයාගේ යුතුකම වන්නේ ය.

එක ව්‍යාපාරයකට වඩා කෙරෙන සාප්පුවක් සම්බන්ධයෙන් වැසීමේ නියෝගයක් බලපවත්වන හැටි

44. (1) එකම සාප්පුවේ වෙනත් වෙනත් වර්ගයේ වෙළඳාම් හෝ ව්‍යාපාර කර ගෙන යන විට, ඉදින් කිසියම් වෙළඳාමක් හෝ ව්‍යාපාරයක් පමණක් එම සාප්පුවේ කරගෙන ගියේ නම් වැසීමේ කිසිම නියෝගයක් එම සාප්පුවට අදාළ නොවෙතොත්, එබඳු ස්වභාවයේ කිසියම් වෙළඳාම් හෝ ව්‍යාපාර අතුරෙන් යම් කිසිවක් එම සාප්පුවේ කෙරෙතොත් වැසීමේ නියෝගයේ කුමක් තිබුණ ද නියමිත නියම හා කොන්දේසිවලට යටත්ව, පූර්වෝක්ත වෙළඳාම හෝ ව්‍යාපාරය සඳහා ම පමණක් එම සාප්පුව විවෘත කර තැබිය හැකිය.

(2) කිසියම් වැසීමේ නියෝගයකින් වෙනස් වෙනස් විවෘත කිරීමේ වෙලා හා වැසීමේ වෙලා නියම කර ඇති එකම සාප්පුවක වෙනස් වෙනස් වෙළඳාම් හෝ ව්‍යාපාර කරගෙන යන්නේ නම්, එසේ නියම කර තිබෙන පරිදි විවෘත කරන්නට

නියමවී ඇති පසුම වේලාවේදී එම සාප්පුව විවෘත කළ යුතු ය. වසන්තට නියම කර ඇති මුල් ම වේලාවේදී එය වැසිය යුතු ය.

එසේ වුවද සාප්පුවේ ඒ ඒ කොටස් වෙන් වෙන් ව සාර්ථක ලෙස වසන්තට පුළුවන් වන පරිද්දෙන් එය පැහැදිලි ලෙසම වෙනස් කොටස්වලට සෑහෙන පරිදි වෙන්කර හෝ බෙදා ඇතැයි කොමසාරිස් තැන තෘප්තියට පත් වුවහොත්, එසේ ම ඒ සම්බන්ධයෙන් කොමසාරිස් තැන විසින් සහතිකයක් නිකුත් කර ඇතොත් එකී එක් එක් කොටස එක් එක් සාප්පුවක් හැටියට සැලකෙන පරිද්දෙන් එම සාප්පුවේ ඒ ඒ කොටස්වලට පූර්වෝක්ත වැසීමේ නියෝගය වෙන් වෙන් වශයෙන් අදාළ වන්නේ ය.

වැසීමේ වේලාවෙන් පසු සාප්පුවල වෙළඳාම හෝ ව්‍යාපාර ගෙන යාමට විරුද්ධ සීමා කිරීම

45. (1) කිසියම් නියමිත ප්‍රදේශයක පිහිටියාවූ ද නියමිත වෙළඳාමක් හෝ ව්‍යාපාරයක් නැතහොත් නියමිත පංතියක වෙළඳාමක් හෝ ව්‍යාපාරයක් කර ගෙන යන්නාවූ ද සාප්පු, කිසියම් දවසක නියමිත වේලාවක් දක්වා හෝ ඉන් පසුව , නැතහොත් සෑම සතියක නියමිත දිනයක් මුළුල්ලේ ම වසා තිබිය යුතුය යි, කිසියම් වැසීමේ නියෝගයකින් නියම වී ඇති කල්හි , කිසිම පුද්ගලයෙක් එම නියෝගයට විරුද්ධ වන පරිද්දෙන් එම වෙළඳාම හෝ ව්‍යාපාරය, නැතහොත් එම පංතියේ කිසිම වෙළඳාමක් හෝ ව්‍යාපාරයක් එම ප්‍රදේශයේ කිසිම ස්ථානයක නො කළ යුතුය.

එසේ වුවද මෙහි සඳහන් කිසිවකින් පහත සඳහන් කරුණු තහනම් කරන ලෙස නො සැලකිය යුතු ය--

(අ) කරණවැමියකු හෝ කොණ්ඩා කපන්නකු කෙනෙකුගේ නිවසට ගොස් එම වැඩෙහි යෙදීම,

(ආ) යම් පදිංචි ගෘහයක පදිංචි කාරයාට අයිති වූ ගෘහ භාණ්ඩ වෙන්දේසියක් එම ගෘහයේදී පැවැත්වීම,

(ඉ) පුවත් පත් විකිණීම,

(ඊ) යම්කිසි බඩු භාණ්ඩාදියක් විකුණන්නකු වශයෙන් වෙළඳාමක් හෝ ව්‍යාපාරයක් නො කරන්නා වූ කෙනෙකු හෝ එබඳු වෙළඳාමක් හෝ ව්‍යාපාරයක් කරන්නෙකු යටතේ නියුක්ත නොවූ කෙනෙකු විසින් කිසියම් බඩු භාණ්ඩාදියක් විකිණීම.

(උ) නියමිත කිසියම් වෙළඳාමක් හෝ ව්‍යාපාරයක් කර ගෙන යාම ද වේ.

(2) කිසියම් තැනැත්තෙකු නියමිත නිලධාරියකු ඉදිරියේ අංක (1) දරණ උපවගන්තිය කඩ කිරීම සම්බන්ධයෙන් චෝදනා ලැබූ අවස්ථාවකදී අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහයේ 33 වෙනි වගන්තියේ (1) වෙනි උපවගන්තියෙන් සාමාරක්ෂක නිලධාරියකුට පැවරී ඇති බලතල පාවිච්චි කරන්නට පූර්වෝක්ත නිලධාරියාට පිළිවන.

V වෙනි කාණ්ඩය සාමාන්‍ය

46. (1) මෙම ආඥාපනතේ සාමාන්‍ය පරිපාලනය භාර නිලධාරියා කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වන්නේ ය.

(2) කොමසාරිස් තැනගේ සාමාන්‍ය හෝ විශේෂ නියමවලට යටත්ව මෙම ආඥා පනත යටතේ හෝ කිසියම් නියෝගයක් යටතේ කොමසාරිස්වරයා කෙරෙහි පැවරී ඇති කවර බලයක් යුතුකමක් හෝ කාර්යයක් ක්‍රියාවේ යොදවන්නට කරනුනට හෝ ඉටු කරන්නට කවර නියෝජ්‍ය හෝ සහකාර කොමසාරිස්වරයකුට හෝ පිළිවන.

(3) මෙම ආඥාපනතේ විධිවිධාන කර ගෙන යාම හෝ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා විටින් විට අවශ්‍ය විය හැකි අන්දමේ නිලධාරීන් හා සේවකයන් සංඛ්‍යාවක් පත්කරන්නට පිළිවන.

(4) මෙම ආඥා පනත යටතේ හෝ කිසියම් නියෝගයක් යටතේ කොමසාරිස් තැන සතු වූ කවර බලයක් යුතුකමක් හෝ කාර්යයක් කරන්නට, ඉටු කරන්නට හෝ ක්‍රියාවේ යොදවන්නට (3) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ පත් කරන ලද කවර නිලධාරියකුට වුවද නැතහොත් ප්‍රාදේශීය බලමණ්ඩලයක කවර නිලධාරියකුට වුවද සාමාන්‍ය වශයෙන් හෝ විශේෂ වශයෙන් බලය දෙන්නට කොමසාරිස් තැනට පිළිවන.

[1957 අංක 60
11 වන වගන්තිය]

වාර්තා ඉල්ලීමට
කොමසාරිස් තැනට
ඇති බලය

47. (1) නියමිත දිනයට ප්‍රථම පහත සඳහන් කරුණු ඉදිරිපත් කරන ලෙස කවර සේව යෝජකයාට වුවද කවර වේලාවක වුවද, නියම කරන්නට කොමසාරිස් තැනට පිළිවන.

(අ) මෙම ආඥා පනතේ කටයුතු සම්බන්ධයෙන් කොමසාරිස්වරයා විසින් නියම කළ හැකි අන්දමේ විස්තර ඇතුළත් කොට සේවයෝජකයාගේ සාප්පුව හෝ කාර්යාලය සම්බන්ධයෙන් සම්පාදිත වාර්තාවක්,

(ආ) එසේ ඉදිරිපත් කරන ලද කිසියම් වාර්තාවක සඳහන් කිසියම් විස්තරයක් සම්බන්ධයෙන් කොමසාරිස්වරයාට අවශ්‍ය විය හැකි තොරතුරක් හෝ විස්තරයක්,

(ඉ) මෙම ආඥාපනත යටතේ සේවයෝජකයා විසින් තැබිය යුතු කිසියම් ලේඛන පොතක, ලේඛනයක හෝ වෙනත් ලියවිල්ලක නැතහොත් ලේඛන පොතක, ලේඛනයක හෝ වෙනත් ලියවිල්ලක කොටසක සැබෑ පිටපතක් ද වේ.

47. (1 අ) යම් සාප්පුවක් හෝ කාර්යාලයක් සම්බන්ධයෙන් සේව යෝජකයා විම යම් තැනැත්තෙකු අවසන් කර සිටින අවස්ථාවකදී, ඔහු ඒ සේව යෝජකයා වශයෙන් සිටි යම් කාලයක් පිළිබඳව ඒ සාප්පුව හෝ කාර්යාලය සම්බන්ධයෙන් (1) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ නියමයක් නිකුත් කළ හැක්කේ ඒ කාලය නියමය නිකුත් කරනු ලබන දිනයට පෙරාතුවම එළඹෙන දෙවර්ෂයට ඇතුළත් වුවහොත් ය.

(2) අංක (1) දරණ උපවගන්තිය යටතේ කරනු ලබන නියමයක් ලියුමකින් හෝ ලංකාවේ ප්‍රචාරය වන පුවත්පත් දෙකක නැතහොත් වැඩි ගණනක හෝ ගැසට් පත්‍රයේ හෝ ප්‍රසිද්ධ කරනු ලබන නිවේදනයකින් හෝ කළ හැකිය.

(3) අංක (1) දරණ උපවගන්තිය යටතේ කිසියම් වාර්තාවක්, පිටපතක්, පිටපතක කොටසක් හෝ වෙනත් තොරතුරක් සපයන කවර සේව යෝජකයකුට වුවද එබඳු වාර්තාව, පිටපත හෝ පිටපතේ කොටස රහසිගතව තබාගන්නා ලෙස ඉල්ලමින් ඒ සමගම ලිපියක් යැවිය හැකිය. තවද එබඳු ඉල්ලීමක් කර ඇති කල්හි, එම ලියවිල්ල හා සම්බන්ධ වූ ලිපි ආදිය, පූර්වෝක්ත ඉල්ලීම කළ සේව යෝජකයාගෙන් කල් තබා අවසරය ලබා නොගෙන කිසිම පුද්ගලයකු විසින් අනාවරණය නො කළ යුතු ය.

(4) මෙම ආඥාපනතෙන් විස්තර වූ කිසියම් නීතියක විධිවිධාන යටතේ කිසියම් තොරතුරක් හෙළිකිරීම හෝ කිසියම් ලේඛනයක් ඉදිරිපත් කිරීම තහනම් වී ඇති අවස්ථාවකදී කිසියම් පුද්ගලයකුට එබඳු තොරතුරක් හෙළි කිරීමට හෝ එබඳු

[1957 අංක 60
12 වන වගන්තිය]

ලේඛනයක් ඉදිරිපත් කිරීමට නියම කෙරෙන හෝ අවසර දෙන කිසිවක් මෙම වගන්තියේ ඉහත දැක්වුණු විධිවිධාන වල නැති බව සැලකිය යුතු ය.

48. (1) දිවුරුම් පිට සාක්ෂි විභාග කිරීම පිණිස කිසියම් පුද්ගලයකු කැඳවීම හා ඊට අදාළ වූ කිසියම් ලිපි ලේඛනයක් ඉදිරිපත් කරවීම සම්බන්ධයෙන් දිස්ත්‍රික් උසාවියකට යම්කිසි බලතල ඇද්ද , මෙම ආඥාපනත යටතේ කිසියම් විභාගයක් පැවැත්වීමේ කාර්යයේදී වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයටත් එම බලතලම ඇත්තේ ය . සිවිල් උසාවියකට ඇති බලතල පිළිබඳව සිවිල් නඩු විධාන සංග්‍රහයේ විධිවිධාන යට කියන ලද කරුණු සම්බන්ධයෙන් යථා යෝග්‍ය ලෙස අදාළ වන්නේ ය.

සාක්ෂිකාරයින් ආදීන් කැඳවීමට විනිශ්චය මණ්ඩලයකට ඇති බලය

(2) මෙම ආඥාපනත තීන් විස්තර වූ කිසියම් ලිඛිත නීතියක විධිවිධාන යටතේ කිසියම් තොරතුරක් හෙළි කිරීම හෝ කිසියම් ලේඛනයක් ඉදිරිපත් කිරීම තහනම් වී ඇති අවස්ථාවකදී කිසියම් පුද්ගලයකුට එබඳු තොරතුරක් හෙළි කිරීමට හෝ එබඳු ලේඛනයක් ඉදිරිපත් කිරීමට නියම කෙරෙන හෝ අවසර දෙන කිසිවක් මෙම වගන්තියේ ඉහත දැක්වුණු විධිවිධානවල නැති බව සැලකිය යුතු ය.

49. (1) වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයක් මගින් පවත්වනු ලබන විභාගයකදී කිසියම් තොරතුරක් දුන් හෝ කිසියම් ලේඛනයක් ඉදිරිපත් කළ පුද්ගලයකු හෝ ඔහු වෙනුවෙන් එම තොරතුරු හෝ ලේඛනය හෝ ලේඛනයේ අඩංගු කරුණු රහසිගත ලෙස සලකන හැටියට ඉල්ලීමක් කෙරුණු අවස්ථාවකදී විනිශ්චය මණ්ඩලයේ සභාපති තැන එබඳු තොරතුරු හෝ ලේඛනය රහසිගත හැටියට සැලකිය යුතුය.

විනිශ්චය මණ්ඩලයක් ඉදිරියේ දෙනු ලබන තොරතුරු ඇතැම් අවස්ථාවලදී රහසිගත ලෙස සැලකිය යුතු බව

(2) වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයක කිසියම් සාමාජිකයකු හෝ එබඳු මණ්ඩලයක් ඉදිරියේ කෙරෙන කිසියම් විභාගයකදී පෙනී සිටින හෝ විභාගයක් හා සම්බන්ධවූ කිසියම් පුද්ගලයෙක්, (1) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ නියෝගයක් කර ඇති කවර තොරතුරක් හෝ ලේඛනයක් හෝ එබඳු කිසියම් ලේඛනයක අඩංගු කරුණු හෝ එම නියෝගය කරන ලෙස ඉල්ලා සිටි තැනැත්තාගේ ලිඛිත කැමැත්ත නැතිව අනාවරණය නොකළ යුතුය.

50. (1) පහත සඳහන් කටයුතු සඳහා කොමසාරිස් තැනට හෝ නියමිත කිසියම් නිලධාරියකුට බලය ඇත්තේ ය -

ඇතුල්වීමේ හා පරීක්ෂා කිරීමේ බලතල

(අ) කිසියම් සාප්පුවක් හෝ කාර්යාලයක් මෙම ආඥා පනතේ විධිවිධාන අනුව කටයුතු කරන්නේ දැයි දැනගනීම සඳහා හෝ මෙම ආඥා පනත මගින් හෝ එය යටතේ තැබිය යුතු යයි හෝ ප්‍රදර්ශනය කළ යුතු යයි නියම වී ඇති කිසියම් ලේඛන පොතක් , පොතක් හෝ දැන්වීමක් පරීක්ෂා කිරීම සඳහා, දිවා කාලයේදී හෝ රාත්‍රී කාලයේදී සැහෙන කවර වේලාවකදී වුවද, කවර සාප්පුවකට කාර්යාලයකට හෝ සාප්පුවක් හෝ කාර්යාලයක් හැටියට පාවිච්චි කරනු ලබන්නේ යයි කොමසාරිස් තැන හෝ නියමිත නිලධාරී තැන විශ්වාස කරන කවර ස්ථානයකට වුවද ඇතුල් වීමට හා පරීක්ෂා කිරීමට,

(ආ) කොමසාරිස් තැන හෝ එබඳු නිලධාරියකු එබඳු කිසියම් ස්ථානයක් හෝ තැනක් පරීක්ෂා කරන පරිදි පරීක්ෂාව සඳහා එබඳු කිසියම් ලේඛන පොතක් හෝ පොතක් නොලැබුණහොත් එබඳු කිසියම් ස්ථානයකදී හෝ තැනකදී නැතහොත් කොමසාරිස් 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 ඇතිවේයැයි සිතීමට සෑහෙන හේතු ඇතිවුවහොත් කොමසාරිස් තැන විසින් හෝ එබඳු නිලධාරී තැන විසින් පොලිස් නිලධාරියකු හෝ වැඩි ගණනක් කැඳවාගෙන යාමට,
 (ඊ) කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සිට මුණ ගැසුණු එහි සේවයේ නියුක්ත හෝ සේවයේ නියුක්ත යයි කල්පනා කරනු ලබන පුද්ගලවකුට වුවද ස්වකීය නම හා ලිපිනයත් ස්වකීය සේව යෝජකයාගේ නම හා ලිපිනය සම්බන්ධයෙන් හෝ මෙම ආඥා පනතේ විධිවිධාන කඩ කළේ යයි හෝ ඒවා අනුව කටයුතු කරන්නට අපොහොසත් වූයේ යයි නගා ඇති චෝදනාවක් සම්බන්ධයෙන් තමාගේ දැනුම් ඇති ප්‍රමාණ තොරතුරු දන්වන ලෙස නියම කිරීමටද, ඉදින් සාප්පුවක් සම්බන්ධයෙන් නම් සාප්පුව ඇතුළේ සිට මුණ ගැසුණා වූ ද , බඩු මිලයට ගන්නට පැමිණියකු හැටියට විශ්වාස කරනු ලබන්නා වූ ද පුද්ගලයකුට ස්වකීය නම හා ලිපිනයද කිසියම් විකිණීමක් පිළිබඳ වූ සිද්ධියක් සම්බන්ධයෙන් තමාට දැනුම් ඇති ප්‍රමාණයේ තොරතුරු දන්වන ලෙස නියම කිරීමට ද වේ . එසේ කිරීමේදී විරුද්ධව අපරාධ චෝදනාවක් නැඟිය හැකි අන්දමේ කිසිම තොරතුරක් සැපයීමට හෝ කිසිම ප්‍රශ්නයකට පිළිතුරු දීමට හෝ මෙම ඡේදය යටතේ කිසිම පුද්ගලයකුට නියම කළ නොහැකිය.

(2) (1) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ කොමසාරිස් තැනට හෝ නියමිත නිලධාරියාට බලය දී ඇති පරිදි ඇතුල්වීම, පරීක්ෂා කිරීම හෝ විභාග කිරීම සඳහා එකී කොමසාරිස් තැනට හෝ නියමිත නිලධාරී තැනට දිය හැකි අන්දමේ ආධාරයක් දීමත්, පහසුකම් සැලසීමත් යම් පුද්ගලයකු සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක නැතහොත් ඒ පිළිබඳ ව්‍යාපාරයක නියුක්තව සිටින්නේ ද එබඳු සාප්පුව හෝ කාර්යාලය භාරව සිටින තැනැත්තාගේ යුතුකම වන්නේය.

වේතනය සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක ව්‍යාපාරයේ වත්කමෙහි පළමු ණයක් විය යුතු බව

50 අ. යම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක ව්‍යාපාරයක හෝ ඒ පිළිබඳව හෝ සේවයේ නියුක්ත යම් තැනැත්තකුට වේතනය වශයෙන් යම් මුදලක් මේ පනත යටතේ ගෙවීමට සේවයෝජකයකුගේ වගකීම, අන්කිසි නීතියක කුමක් සඳහන් වුව ද, ඒ ව්‍යාපාරයේ වත්කමෙහි පළමු ණයක් විය යුතුය.

[1957 අංක 60
13 වන වගන්තිය]

50 ආ. අන්කිසි ග්‍රන්ථාරූඪ නීතියක මීට පටහැනිව කුමක් සඳහන් වුව ද –

යම් සේවකයකුට ලැබිය යුතු මුදල නඩු මාර්ගයෙන් අය කර ගැනීමට කොමසාරිස්වරයා හෝ ලියාපදිංචි කළ වෘත්තීය සංගමය සතු බලය

(අ) මේ පනත යටතේ යම් සේවා යෝජකයකුගෙන් යම් සේවකයකුට ලැබිය යුතු යම් මුදලක් අයකර ගැනීම සඳහා වූ නඩුවක් , කොමසාරිස් තැනගේ නමින් හෝ වෘත්තීය සංගම ආඥාපනත යටතේ ලියාපදිංචි කරන ලද්දා වූ ද ඒ සේවකයා සාමාජිකයකු වූ ද වෘත්තීය සංගමයක නමින් රික්වෙස්ට් උසාවියක පැවරිය හැකිය.

[1957 අංක 60
13 වන වගන්තිය]

(ආ) මේ පනත යටතේ සේව යෝජකයකුගෙන් සේවකයන් දෙදෙනෙකුට හෝ ඊට වැඩි දෙනෙකුට ලැබිය යුතු යම් මුදල් ගණන් කොමසාරිස් තැනගේ නමින් හෝ වෘත්තීය සංගම ආඥාපනත යටතේ ලියාපදිංචි කරන ලද්දාවූ ද ඒ සේවකයන් සාමාජිකයන් වූ ද වෘත්තීය සංගමයක නමින් පවරනු ලබන තනි නඩුවකින් ඉල්ලා සිටිය හැකිය.

(ඇ) මේ පනත යටතේ යම් සේව යෝජකයකුගෙන් යම් සේවකයකුට ලැබිය යුතු යම් මුදලක් අයකර ගැනීම සඳහා වූ නඩුවක් , ඒ මුදල ලැබිය යුතු වූ පසු දෙවර්ෂයක් ඇතුළත දී පවරනු ලැබුවහොත් , පවත්වා ගත හැකි විය යුතුය.

[1962 අංක 26
2 වන වගන්තිය]

(ඈ) කොමසාරිස් තැනගේ නමින් පවරනු ලබන එබඳු යම් නඩුවකදී යම් නියෝජ්‍ය හෝ සහකාර කොමසාරිස්වරයකුට හෝ කම්කරු පරීක්ෂකයකුට කොමසාරිස් තැන වෙනුවෙන් පෙනී සිටිය හැකිය. තව ද

(ඉ) වෘත්තීය සංගමයක නමින් පවරනු ලබන එබඳු යම් නඩුවක දී එහි නිලධාරීන්ගෙන් යමකුට ඒ සංගමය වෙනුවෙන් පෙනී සිටිය හැකි ය.

50 ඇ. (1) යම් සේවකයකුට ගෙවිය යුතු යම් වේතනයක් ගණන් බැලීමේ කාර්යයන් සඳහා අවශ්‍ය වන්නා වූ ද තබා ගැනීමට හෝ පවත්වාගෙන යාමට මේ පනතින් හෝ මේ පනත යටතේ නියමිත වූ ද යම් ලේඛනයක් හෝ වාර්තාවක් තබා ගැනීම හෝ පවත්වාගෙන යාම සේවා යෝජකයකු විසින් පැහැර හැර ඇති අවස්ථාවක හෝ පරීක්ෂා කිරීම හෝ සෝදිසි කිරීම සඳහා ඉදිරිපත් කරන ලෙස නියම කරනු ලැබූ විට එම ලේඛනය හෝ වාර්තාව ඉදිරිපත් කිරීම සේවා යෝජකයකු විසින් පැහැර හරින අවස්ථාවක, ඒ සේවකයාට ගෙවිය යුතු අඩුවෙන් ගෙවා ඇති යම් වේතන මුදලක ප්‍රමාණය කොමසාරිස්වරයාට ලබා ගත හැකි සියලු වාචික හා ලේඛනමය සාක්ෂි පදනම් කොටගෙන ගණන් බැලීමට කොමසාරිස්වරයාට මෙයින් බලය පවරනු ලබන අතර එවැනි යම් වේතනයක් ගෙවීම සම්බන්ධයෙන් පැහැර හැරීමක් සිදුවී ඇති අවස්ථාවක (2) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන අදාළ වන්නේ ය.

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ වේතන වශයෙන් යම් මුදලක් ගෙවීමට යටත් සේවා යෝජකයකු එම මුදල ගෙවීම පැහැර හරින්නා වූ ද එම මුදල මේ පනතේ වෙනත් විධිවිධාන යටතේ අය කර ගැනීම කළ නොහැකි හෝ අයෝග්‍ය බව කොමසාරිස්වරයාගේ මතය වන්නා වූ ද අවස්ථාවක එසේ ලැබිය යුතු මුදල පිළිබඳ විස්තරද ඒ පැහැර හැරීම කර ඇති සේවයෝජකයාගේ නම සහ පදිංචි ස්ථානයද දැක්වෙන සහතිකයක් කොමසාරිස්වරයා විසින් ඒ ස්ථානය පිහිටා ඇති කොට්ඨාසය විෂයෙහි අධිකරණ බලය ඇති මහෙස්ත්‍රාත්වරයා වෙත නිකුත් කරනු ලැබිය හැකිය. එවිට මහෙස්ත්‍රාත්වරයා, ලැබිය යුතු මුදල අයකර ගැනීම සඳහා සේවයෝජකයාට විරුද්ධව වැඩිදුර නඩු කටයුතු පවත්වාගෙන නොයා යුත්තේ කුමක් නිසාදැයි හේතු දැක්වීම පිණිස ඒ සේවයෝජකයා තමා ඉදිරියට කැඳවිය යුතු අතර සෑහෙන හේතු දැක්වීම පැහැර හරිනු ලැබූ විට ගෙවීම පැහැර හැර ඇති මුදල ඒ සේවයෝජකයා වෙත ඒ මහෙස්ත්‍රාත්වරයා විසින් නියම කරන ලද දඩයක් ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු අතර එය එපරිද්දෙන් අය කර ගනු ලැබිය යුතුය. එසේ අය කර ගනු ලැබූ සෑම මුදලක් ම කොමසාරිස්වරයා වෙත ගෙවනු ලැබිය යුතු ය.

(3) මේ වගන්තියේ කාර්යය සඳහා, කොමසාරිස්වරයා විසින් නිකුත් කරනු ලබන සහතිකයක ඇති යම් ප්‍රකාශයක නිරවද්‍යතාව මේ වගන්තිය යටතේ වූ යම් කටයුත්තක දී අධිකරණය විසින් ප්‍රශ්න කිරීම හෝ එහි නිරවද්‍යතාව පරීක්ෂා කිරීම නොකළ යුතු ය; තවද ඒ අනුව, ඒ සහතිකයේ ඇති යම් ප්‍රකාශයක නිරවද්‍යතාව ගැන සලකා බැලීමට හෝ ඒ ගැන තීරණයක් දීමට මේ වගන්තියේ කිසිවකින් අධිකරණයට බලය දෙනු නොලබන අතර පැහැර හැරීම කර ඇති සේවයෝජකයාගෙන් (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ලැබිය යුතු මුදල් ප්‍රමාණය යථා පරිදි ගණන් බලනු ලැබ ඇති බවටත් ඒ මුදල ගෙවීම පැහැර හැර ඇති බවටත් කොමසාරිස්වරයාගේ සහතිකය ප්‍රමාණවත් සාක්ෂි වන්නේ ය.”.

වැරදි

51. (1) අංක 30 දරණ වගන්තියේ විධිවිධාන වලින් හෝ කිසියම් සාප්පුවක් හෝ කාර්යාලයක් නැතහොත් එබන්දක හෝ එබන්දක් පිළිබඳව සේවයක යෙදෙන කිසියම් පුද්ගලයකු හා සම්බන්ධ වූ කිසියම් ව්‍යවස්ථාවක විධිවිධානවලින් හෝ පිටස්තරවූ, මෙම ආඥා පනතේ කවර විධිවිධානයක් හෝ කඩ කරන ලද නැතහොත් එම විධිවිධාන වලට අනුකූලව කටයුතු කරන්නට අපොහොසත්වූ අවස්ථාවකදී සේවයෝජකයා වරදකට වරදකාරයා වන අතර රුපියල් පන්සියයකට නොවැඩි දඩයකට හෝ මාස දෙකකට නොවැඩි දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාර දඬුවමකට හෝ දඩය හා බන්ධනාගාර දඬුවම යන දණ්ඩන දෙකට ම හෝ යටත් වන්නේ ය.

(2) කිසියම් දිනයක කිසියම් සාප්පුවක , කාර්යාලයක හෝ කර්මාන්ත ශාලාවක සේවයේ නැතහොත් ඒ පිළිබඳ සේවයේ කලින් නියුක්ත වූ කිසියම්

පුද්ගලයකු, එම දිනයේ ම ඊට ප්‍රථම ඔහු සේවයේ යෙදුණු පැය ගණනත් සමග එක් දිනයක ඔහු වැඩ කළ යුතු වැඩිම පැය ගණන හැටියට (4) වෙනි උපවගන්තියෙන් හෝ එය යටතේ නියමිත සම්පූර්ණ පැය ගණන වැඩිවන පරිද්දෙන් එම දිනයේ ම කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ යෙදුනහොත් එබඳු පුද්ගලයා වරදකට වරදකාරයා වන අතර මෙම වගන්තියේ (1) වෙනි උපවගන්තියේ විධිවිධාන යෙදී ඇති දඬුවම්වලට යටත් වන්නේ ය.

[1966 අංක 26
2 වන වගන්තිය]

(3) වගන්ති 43 මගින් පනවා ඇති ප්‍රතිපාදන කඩකරන සෑම සේවා යෝජකයෙකුම සහ වගන්ති 45 මගින් පනවා ඇති ප්‍රතිපාදන වලට අනුකූලව කටයුතු කරන්නට අපොහොසත් වන සෑම පුද්ගලයෙකුම වරදකට වරදකාරයා වන අතර පහතින් පනවා ඇති දඬුවම් වලට යටත් වීමට සිදු වන්නේ ය.

(අ) වරද සිදුවන්නේ පළමුවරට නම් රුපියල් 100 කට නොඅඩු හෝ රුපියල් 250 කට නොවැඩි දඩයකට ද

(ආ) වරද සිදුවන්නේ දෙවනවරට නම් රුපියල් 250 කට නොඅඩු සහ රුපියල් 500 කට නොවැඩි දඩයකට ද

(ඇ) දිගින් දිගටම සිදුවන වරදේදී රුපියල් 500 කට නොඅඩු හෝ රුපියල් 1000 කට නොවැඩි දඩයකට හෝ මාස හයකට නොවැඩි කාලයක යන දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාර දඬුවමකට හෝ දඩය හා බන්ධනාගාර දඬුවම යන දණ්ඩන දෙකටම හෝ යටත් කරනු ලැබේ.

වේතන නොගෙවීම පිළිබඳ දඬුවම

52. (1) මෙම පනතේ විධිවිධාන අනුව කිසියම් සේවකයකුට වේතන ගෙවන්නට අපොහොසත් වන සෑම සේව යෝජකයෙක් ම වරදකට වරදකාරයා වන අතර රුපියල් දහසකට නොවැඩි දඩයකට හෝ මාස හයකට නොවැඩි කාලයක දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාර දඬුවමකට හෝ දඩය හා බන්ධනාගාර දඬුවම යන දණ්ඩන දෙකටම හෝ යටත් වනු පමණක් නොව , වරදකාරයා වීමෙන් පසු එම වරද කරන එක් එක් දිනයට රුපියල් පණහකට නොවැඩි අතිරේක දඩයකට ද යටත් වන්නේ ය.

[1957 අංක 60
14 වන වගන්තිය]

[1966 අංක 26
3 වන වගන්තිය]

(අ) වරද සිදුවන්නේ පළමුවරට නම් රුපියල් 100 කට නොඅඩු හෝ රුපියල් 250 කට නොවැඩි දඩයකට ද

(ආ) වරද සිදුවන්නේ දෙවනවරට නම් රුපියල් 250 කට නොඅඩු සහ රුපියල් 500 කට නොවැඩි දඩයකට ද

(ඇ) දිගින් දිගටම සිදුවන වරදේදී රුපියල් 500 කට නොඅඩු නැතහොත් රුපියල් 1000 කට නොවැඩි දඩයකට හෝ මාස හයකට නොවැඩි කාලයක දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාර දඬුවමකට හෝ දඩය හා බන්ධනාගාර දඬුවම යන දණ්ඩන දෙකටම හෝ යටත් වනු පමණක් නොව, වරදකාරයා වීමෙන් පසු එම වරද කරන එක් එක් දිනයට රුපියල් පණහට නොවැඩි අතිරේක දඩයකට ද යටත් වන්නේ ය.

“ (2) අංක (1) දරණ උපවගන්තිය යටතේ සේවා යෝජකයකු වරදකරු කරනු ලැබූ විටක , අධිකරණය විසින් පනවනු ලැබිය හැකි වෙනත් යම් දණ්ඩනයකට අතිරේකව----

[1982 අංක 36
2 වන වගන්තිය]

(අ) සේවනියුක්තයකුට නිසි ලෙස ගෙවිය යුතුව තුබූ මුදල ඒ සේවනියුක්තයාට නොගෙවන ලද අවස්ථාවක, අධිකරණය විසින් දැනගනු ලබන ඒ මුදල හා ඇත්ත වශයෙන් ගෙවන ලද මුදල අතර ඇති වෙනසට සමාන මුදල සහ (2 අ) උපවගන්තියේ සඳහන් අධිභාරය ; හෝ

(ආ) ඒ සේවානියුක්තයාට ලැබිය යනු පාරිශ්‍රමිකයෙන් කිසිම පංගුවක් නොගෙවන ලද අවස්ථාවක, අධිකරණය විසින් දැනගනු ලබන ඒ මුදලට සමාන පාරිශ්‍රමිකය හා (2 අ) උපවගන්තියේ සඳහන් අධිභාරය

ගෙවීමට සේවයෝජකයාට අධිකරණය විසින් ආඥා කරනු ලැබිය හැකිය. මේ උපවගන්තිය යටතේ ගෙවීමට ආඥා කරන ලද යම් මුදලක් දඩයක් අයකර ගනු ලබන ආකාරයෙන් ම අය කර ගනු ලැබිය හැකි ය.

(2 අ) (2) වන උපවගන්තියේ (අ) ඡේදයෙහි හෝ (ආ) ඡේදයෙහි හෝ සඳහන් යම් මුදලක් මත ගෙවිය යුතු අධිභාරය පහත දැක්වෙන පරිදි ගණන් බැලිය යුතු ය :-

(අ) ඒ මුදල මාස එකක් ඉක්මවන එහෙත් මාස තුනක් නොඉක්මවන කාලයකට හිඟව ඇති අවස්ථාවක, ඒ මුදලෙන් සියයට විස්සක අධිභාරයක්;

(ආ) ඒ මුදල මාස තුනක් ඉක්මවන එහෙත් මාස හයක් නො ඉක්මවන කාලයකට හිඟව ඇති අවස්ථාවක, ඒ මුදලෙන් සියයට තිහක අධිභාරයක් ;

(ඇ) ඒ මුදල මාස හයක් ඉක්මවන එහෙත් මාස දොළහක් නො ඉක්මවන කාලයකට හිඟව ඇති අවස්ථාවක, ඒ මුදලෙන් සියයට හතළිහක අධිභාරයක් ;

(ඈ) ඒ මුදල මාස දොළහක් ඉක්මවන කාලයකට හිඟව ඇති අවස්ථාවක, ඒ මුදලෙන් සියයට පනහක අධිභාරයක් ;

(3) අංක (2) දරණ උපවගන්තිය යටතේ කිසියම් මුදලක් ගෙවීමට නියෝග කිරීමට උසාවියට ඇති බලයෙන්, වෙනත් කිසියම් නඩු විභාගයකදී එම මුදල අය කර ගැනීමට සේවයෝජකයා සතුව ඇති කිසියම් අයිතියකට හානියක් නොකරන බව සැලකිය යුතු ය.

(4) කිසියම් සේවකයකුට කිසියම් මුදලක් නො ගෙවීම සම්බන්ධයෙන් සේවයෝජකයකුට විරුද්ධව පවරා ඇති නඩුවකදී එම මුදල ගෙවන ලදැයි ඔප්පු කිරීමේ භාරය රැඳී පවතින්නේ සේවයෝජකයා කෙරෙහිය.

මෙම පනත යටතේ සේවකයන් හට ලැබිය යුතු වේතනය අය කර ගැනීම

53. (1) මෙම පනතේ විධිවිධාන අනුව කිසියම් සේවකයකුට වේතන නොගෙවීම සම්බන්ධයෙන් සේවයෝජකයකු වරදකාරයකු කර ඇති කල්හි නඩු විභාගය ආරම්භ වන දිනයට පෙර ඕනෑම දිනයකදී එසේ කිරීමට බලාපොරොත්තු වන බව ප්‍රකාශ වන දැන්වීමක් නියමිත ආකෘතියට අනුව සේවයෝජකයාට භාර කර ඇතොත්, අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහයේ 148 වෙනි වගන්තිය යටතේ සේවයෝජකයා වරද කාරයා වී ඇති වරද පිළිබඳ පැමිණිල්ල කළ දිනයට අවුරුදු දෙකකට ප්‍රථම කාලය ඇතුළතදී එම සේවයෝජකයා මෙම පනතේ විධිවිධානවලට අනුකූලව එම සේවකයාට, වෙනත් සේවකයකුට හෝ සේවකයන්ට වේතන ගෙවීමට අපොහොසත් වූ බව ඔප්පු කිරීමට සාක්ෂි දිය හැකිය. තවද එසේ අපොහොසත් වූ බව ඔප්පු වූ කල්හි ඒ සේවකයාට හෝ සේවකයන්ට ඔහුගෙන් ලැබිය යුතු යයි උසාවිය විසින් නිශ්චය කරනු ලැබිය හැකි ප්‍රමාණයේ මුදලක් ගෙවන ලෙස සේවයෝජකයාට ආඥා කරන්නට උසාවියට පිළිවන. මෙම උපවගන්තිය යටතේ ගෙවන්නට නියම කරන ලද කවර මුදලක් වුවද දඩයක් අය කර ගනු ලබන පරිද්දෙන් අය කර ගත හැකිය.

[1957 අංක 60
15 වන වගන්තිය]

[1962 අංක 28
3 වන වගන්තිය]

[1966 අංක 26
4 වන වගන්තිය]

(2) මෙම වගන්තියේ (1) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ ආඥාවක් කිරීමට උසාවියට ඇති බලයෙන්, වෙනත් කිසියම් නඩුවකදී මුදලක් අයකර ගැනීමට සේවයෝජකයා සතුව ඇති කිසියම් අයිතියකට හානියක් නො කරන බව සැලකිය යුතු ය.

(3) මෙම පනත මගින් තම සේව යෝජකයා විසින් තමා ගෙවනු ලැබීමට නියමිත මුළු වේතනය හෝ ඉන් කොටසක් සේවකයකුට නොගෙවා ඇති කල්හි ,

කොමසාරිස් තැන විසින්, එසේ කිරීම සුදුසු යයි ඔහු කල්පනා කළහොත්, දැන්වීමේ නියමිත කාලය තුළ ඒ මුදල හෝ ඒ මුදලේ ඉතිරි කොටස කොමසාරිස් තැන විසින් ඒ සේවකයාහට යැවිය හැකි වනු සඳහා කොමසාරිස්වරයා වෙත ගෙවන ලෙස ලිඛිත දැන්වීමකින් සේව යෝජකයාගෙන් ඉල්ලා සිටිය හැකි ය . ඒ දැන්වීම භාරදෙනු ලැබූ සේව යෝජකයා, ඒ දැන්වීමෙන් නියම කරනු ලැබූ පරිදි ඒ මුදල හෝ එහි ඉතිරි කොටස කොමසාරිස් තැන වෙත යවනු වෙනුවට කෙළින් ම ඒ සේවකයාහට ගෙවන කල්හි ඔහු විසින් ඒ මුදල හෝ එහි ඉතිරි කොටස ඒ සේවකයාහට නො ගෙවා ඇතැයි සලකනු ලැබිය යුතු ය.

[1957 අංක 60
15 වන වගන්තිය]

54. 50 වෙනි වගන්තියෙන් කොමසාරිස් තැන වෙත හෝ නියමිත නිලධාරියකු වෙත පැවරී ඇති කිසියම් බලයක් පාවිච්චි කිරීමේදී කොමසාරිස් තැනට හෝ එබඳු නියමිත නිලධාරී තැනට හිතා මතාම බාධා කරන නැතහොත් ප්‍රමාද කරන නැතහොත් 50 වෙනි හෝ 47 වෙනි වගන්තිය යටතේ දෙන ලද උපදේශයකට හෝ නියමයකට අනුව කටයුතු කරන්නට අපොහොසත් වන නැතහොත් එම වගන්තියක් යටතේ ඉදිරිපත් කළ යුතු කිසියම් ලේඛන පොතක් , දැන්වීමක්, ලේඛනයක් හෝ වෙනත් තොරතුරක් ඉදිරිපත් කරන්නට අපොහොසත් වන නැතහොත් එසේ සැපයිය යුතු තොරතුරක් හිතා මතා ම අනාවරණය නොකරන හෝ එබඳු තොරතුරක් සැපයීමෙන් කිසියම් පුද්ගලයකු වලක්වන හෝ වලක්වන්නට උත්සාහ කරන සෑම පුද්ගලයෙක් ම වරදකට වරදකාරයා වන අතර, රුපියල් දහසකට වැඩි නොවන දඩයකට හෝ හය මාසයකට නොවැඩි වූ දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාර දඬුවමකට හෝ දඩය හා බන්ධනාගාර දඬුවම යන දඬුවම් දෙකට ම හෝ යටත් වන්නේ ය.

නිලධාරීන්ට බාධා කිරීම

ලේඛනය, දැන්වීම හෝ වාර්තාව පවත්වාගෙන යාම පැහැර හැරීම සම්බන්ධයෙන් දඬුවම්

54 අ. තබා ගැනීමට හෝ පවත්වා ගෙන යාමට 18 වන වගන්තිය යටතේ නියමිත යම් ලේඛනයක්, දැන්වීමක් හෝ වාර්තාවක් තබා ගැනීම හෝ පවත්වාගෙන යාම පැහැර හරින හෝ ඉදිරිපත් කරන ලෙස කොමසාරිස්වරයා විසින් හෝ යම් නියමිත නිලධාරියකු විසින් 50 වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියෙහි (ආ) ඡේදය යටතේ නියම කරනු ලැබූ ලේඛනය හෝ වාර්තාව ඉදිරිපත් කිරීම පැහැර හරින සෑම සේවකයෙක්වරයෙක්ම වරදක් කරන අතර -

[1978 අංක 12
4 වන වගන්තිය]

- (අ) එම වරද ප්‍රථම වරට කරන ලද වරදක් වන අවස්ථාවක රුපියල් සියයකට අඩු නො වන්නා වූ ද රුපියල් දෙසිය පනහක් නොඉක්මවන්නා වූ ද දඩයකට යටත් වන්නේ ය ;
- (ආ) එම වරද දෙවන වරට කරන ලද වරදක් වන අවස්ථාවක රුපියල් දෙසිය පනහකට අඩු නො වන්නා වූ ද රුපියල් පන්සියයක් නොඉක්මවන්නා වූ ද දඩයකට යටත් වන්නේ ය ;
- (ඇ) එම වරද තදනත්තර වරදක් වන අවස්ථාවක රුපියල් පන්සියයකට අඩු නොවන්නා වූ ද රුපියල් දහසක් නොඉක්මවන්නා වූ ද දඩයකට හෝ හය මාසයක් නොඉක්මවන කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කරනු ලැබීමකට හෝ ඒ දඩය හා බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකට ම හෝ යටත් වන අතර ඊට අතිරේකව, වරදකරු කරනු ලැබීමෙන් පසු ඒ වරද නොකඩව කර ගෙන යනු ලබන එක් එක් දිනය වෙනුවෙන් රුපියල් පනහක් නොඉක්මවන්නා වූ දඩයකට ද යටත් වන්නේ ය .”

55. මෙම ආඥා පනත යටතේ හෝ මෙම ආඥා පනත මගින් තැබිය යුතු නොහොත් ප්‍රදර්ශනය කළ යුතු හැටියට නියම වූ කිසියම් ලේඛනයක හෝ නිවේදනයක, ස්වකීය දැනීමේ හැටියට කිසියම් වැදගත් කරුණක් අතින් අසත්‍ය වූ කිසියම් සටහනක් කරන හෝ ප්‍රදර්ශනය කරන හෝ නැතහොත් කරන්නට හෝ ප්‍රදර්ශනය කරන්නට සලස්වන හෝ ඉඩ දෙන නැතහොත් එබඳු කිසියම් ලේඛනයක නිවේදනයක ඇතුළත් කළ යුතු හැටියට නියම වූ කිසියම් සටහනක්

මෙම ආඥා පනත යටතේ දැන්වීම් හෝ ලේඛන හා සම්බන්ධ වූ වැරදි

හිතාමතාම නොකරන හෝ නොකරන්නට සලස්වන හෝ ඉඩ දෙන සෑම පුද්ගලයෙක්ම වරදකට වරදකාරයා වන අතර රුපියල් දහසකට නොවැඩි දඩයකට හෝ හය මාසයකට නොවැඩි වූ දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාර දඬුවමකට හෝ දඩය හා බන්ධනාගාර දඬුවම යන දඬුවම් දෙකට ම හෝ යටත් වන්නේ ය.

56. අංක 47(3) හෝ 49 දරණ වගන්තිවල විධිවිධාන කඩවන පරිද්දෙන් කිසියම් තොරතුරක් හෝ ලේඛනයක් අනාවරණය කරන සෑම පුද්ගලයෙක් ම වරදකට වරදකාරයා වන අතර රුපියල් දෙසියයකට නොවැඩි දඩයකට හෝ මාස තුනකට නොවැඩි කාලයක් දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාර දඬුවමකට හෝ දඩය හා බන්ධනාගාර දඬුවම යන දඬුවම් දෙකට ම හෝ යටත් වන්නේ ය.

47(3) හෝ 49 දරණ වගන්ති කඩ කිරීමෙන් තොරතුරු අනාවරණය කිරීම

තොරතුරු දීම ගැන කිසියම් පුද්ගලයකු සේවයෙන් පහ කිරීම

57. (1) තමා විසින් කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයෙහි නැතහොත් ඒ පිළිබඳ ව සේවයෙහි යොදවා ඇති යම් තැනැත්තකු -

[1957 අංක 60 16 වන වගන්තිය]

(අ) මෙම පනත යටතේ වූ කිසියම් කරුණු සම්බන්ධයෙන් කිසියම් බලධරයකුට තොරතුරු සැපයීමේ ; හෝ

(ආ) මෙම පනත මගින් හෝ මෙම පනත යටතේ කිසියම් ලාභ ප්‍රයෝජනයක් ලැබීමට හිමිකම් ඇති වීමේ ; හෝ

(ඇ) වෙනත් විනිශ්චය සහා සංස්ථාපනය කරනු ලබන මණ්ඩලයේ සාමාජිකයකු වීමේ

හේතුවෙන් ඒ තැනැත්තාගේ සේවය අවසන් කරන හෝ අන් ලෙසකින් ඔහුට දඬුවම් පමුණුවන සෑම සේව යෝජකයකු ම වරදකට වරදකාරයා වන අතර රුපියල් දහසකට වැඩි නොවන දඩයකට හෝ දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක මාස හයකට වැඩි නොවන බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එම දඩය හා බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකට ම හෝ යටත් විය යුතු ය.

(2) (1) වෙනි උපවගන්තිය යටතේ වූ වරදකට සේව යෝජකයකුට විරුද්ධව පවරන ලද සෑම නඩුවකදීම, එම උපවගන්තියේ සඳහන් කරුණෙන් පිටස්තර වූ හේතුවක් නිසා එම පුද්ගලයා සේවයෙන් පහ කරන ලද්දේ යයි හෝ වෙනත් අයුරකින් දඬුවම් කරන ලද්දේ යයි ඔප්පු කිරීමේ භාරය සේව යෝජකයා කෙරෙහි රැඳී ඇත්තේ ය.

58. යම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයේ යෙදී සිටින පුද්ගලයකු වෙනත් පුද්ගලයකු යටතේ සේවයේ යෙදෙමින් එම සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ ළඟම සේව යෝජකයා වී ඇති අවස්ථාවක දී, එසේ ම මුලින් කියන ලද පුද්ගලයා යට කියන ලද වෙනත් පුද්ගලයාගේ ව්‍යාපාරයේ කටයුතු සඳහා හා එම ව්‍යාපාරය ගෙන යාම සඳහා කිසියම් සේවයක් කිරීමට සේවයේ නියුක්ත කරවා ඇති කල්හි, මෙම ආඥා පනතේ කාර්යය විෂයෙහි ලා ඒ වෙනත් පුද්ගලයා, ළඟ ම සේවයෝජකයා සමග සාමූහිකත්වයෙන් පූර්වෝක්ත පුද්ගලයාගේ සේවයෝජකයා හැටියට සලකනු ලැබේ.

ළඟම සේවාවායෝජකයාම වන පුද්ගලයකුගේ සේවයේ යෙදී සිටීම

59. මෙම ආඥා පනත යටතේ සේවයෝජකයා යටත්වීමකට බැඳී ඇති කිසියම් වරදක් ඇත්ත වශයෙන්ම කිසියම් කළමනාකාරයකු, නියෝජිතයකු හෝ සේවකයකු හෝ වෙනත් තැනැත්තෙකු විසින් කර ඇති කල්හි , ඉ දින් එම කළමනාකාරයා, නියෝජිතයා, සේවකයා හෝ වෙනත් පුද්ගලයා සේවයෝජකයා වී නම් ඔහුට විරුද්ධව ක්‍රියා කෙරෙන ආකාරයට ම එම කළමනාකාරයාට, නියෝජිතයාට, සේවකයාට 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.

සේව යෝජකයාගේ කළමනාකාරයා, නියෝජිතයා ආදීන් කළ වැරදි සම්බන්ධයෙන් යටත්වීම.

60. (1) කිසියම් සේවයෝජකයකුට විරුද්ධව මෙම ආඥා පනත යටතේ වරදකට නඩු පවරනු ලැබූ අවස්ථාවකදී අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහයේ 148 වෙනි වගන්තියේ විධිවිධානවලට අනුව ඔහු විසින් පැමිණිල්ලක් විධිමත් ලෙස කරනු ලැබ ඇති කල්හි, එසේම ඔහුගේ බලාපොරොත්තුව පිළිබඳව දින තුනකට නොඅඩු දැන්වීමක් නඩු පවරන පක්ෂයට දී ඇති කල්හි, එම විධිවිධාන සංග්‍රහයේ XV වෙනි පරිච්ඡේදයේ විධිවිධානවලට යටත්ව , නියම වැරදිකරුවා හැටියට ඔහු චෝදනා කරන පුද්ගලයා උසාවියට ඉදිරිපත් කරවීමට ඔහුට බලය ඇත්තේ ය . තවද එම වරද එම වෙනත් පුද්ගලයා විසින් කරන ලදැයි ඔප්පු කිරීමෙන් පසුව, එසේම මෙම ආඥා පනතේ විධිවිධාන ක්‍රියාවේ යෙදවීමට තමා උනන්දු වී ඇති බවත් , තමාගේ දැනීමක්, කැමැත්තක් හෝ ඉඩහැර සිටීමක් නොමැතිව එබඳු වෙනත් පුද්ගලයා විසින් එම වරද කර ඇති බවත් උසාවියේ සෑහීමට පත්වන අයුරු ඔහු ඔප්පු කළහොත්, යට කියන ලද පුද්ගලයා එම වරදට වරදකාරයා වන අතර, එම වරද සම්බන්ධයෙන් වූ හැම යටත්වීමකින් ම සේවයෝජකයා නිදහස් වන්නේය.

වරදට වරදකරු වෙනත් පුද්ගලයෙකැයි සේව යෝජකයා ඔප්පු කිරීම

(2) අංක (1) දරන උපවගන්තිය යටතේ සඳහන් වී ඇති කිසියම් අවස්ථාවක දී , සේවයෝජකයකු විසින් වෙනත් කිසියම් පුද්ගලයකුට 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 පුද්ගලයකුට විරුද්ධව නඩුවකදී පැමිණිල්ලෙන් කැඳවනු ලබන කවර සාක්ෂිකාරයකු වුව ද, ඒ සම්බන්ධයෙන් කොමසාරිස් තැන විසින් බලය දෙන ලද නිලධාරියකු ලවා හරස් උත්තර ඇසීමකට භාජනය කරවන්නට පිළිවන. එසේ ම

(ඉ) එබඳු වෙනත් පුද්ගලයාට විරුද්ධ නඩු විභාගයේ තීරණය ලැබෙන තුරු සේවයෝජකයාට විරුද්ධව ඇති පැමිණිල්ලේ නඩුව කල් දැමිය යුතු ය.

61. (1) කිසියම් සාප්පුවක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයේ නියුක්ත කිසියම් පුද්ගලයකු කිසියම් දවසක , මෙම ආඥා පනත යටතේ පූර්වෝක්ත දිනයෙහි ඔහුගේ සේවා වේලාව නිම විය යුතු වේලාවක යම්කිසි බඩු ගන්නකුට ඇත්ත වශයෙන් ම බඩු දීමෙහි යෙදී සිටියහොත්, එබඳු පුද්ගලයා එම දවසේ එම වේලාවෙන් පසුව එම බඩු ගැනුම්කාරයාට එකී බඩු දී නිම කිරීම සඳහා සේවයේ යෙදී සිටීමේ හේතුවෙන් පමණක් ම පූර්වෝක්ත සේවයෝජකයා වරදකට වරදකාරයා නොවන්නේ ය.

වැසීමේ වේලාවෙන් පසු බඩු ගන්නන්ට බඩු විකුණු ඇතැම් අවස්ථාවලදී සේව යෝජකයා විසින් වරදක් කර නැති බව

(2) කිසියම් දිනයක දී, (මින් පසු “ වැසීමේ වේලාව” වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) වේලාවක දී මෙම ආඥා පනත යටතේ යම් සාප්පුවක් එම දිනයේ දී වැසිය යුතු වේලාවේ දී බඩු ගන්නෙකු එම සාප්පුවේ සිටියහොත් , එම දවසේ වැසීමේ වේලාවේ සිට පැය බාගයක් පසුවන තුරු ඇති කාල සීමාව ඇතුළත කවර වේලාවක

වුවද එකී බඩු ගන්නාට බඩු දීමේ එකම හේතුවෙන් , සේවයෝජකයා වරදකට වරදකාරයා හැටියට නො සලකනු ලැබේ.

62. (1) කිසියම් ලේඛන පොතක හෝ වාර්තාවක කිසියම් සටහනක් කළ යුතු යයි මෙම ආඥා පනත යටතේ හෝ මෙම ආඥා පනත මගින් නියම වී ඇති අවස්තාවක දී –

සාක්ෂි සඳහා විශේෂ විධිවිධාන

(අ) සේවයෝජකයකු විසින් හෝ ඔහු වෙනුවෙන් කරන ලද කිසියම් සටහනක් එහි සඳහන් කරුණු සම්බන්ධයෙන් ඔහුට විරුද්ධව ඉදිරිපත් කළ හැකි සාක්ෂියක් වන්නේ ය.

(ආ) මෙම ආඥා පනතේ කිසියම් විධිවිධානයක් හෝ මෙය යටතේ සම්පාදිත කිසියම් නියෝගයක හෝ ව්‍යවස්ථාවක විධිවිධානයක් හෝ අනුව ක්‍රියා කිරීමක් එහෙයින් කළ යුතු යයි නියම වී ඇති කිසියම් සටහනක් නොකර තැබීම, එබඳු විධිවිධානයක් අනුව කටයුතු කර නැති බවට ඉදිරිපත් කළ හැකි සාක්ෂියක් වන්නේ ය.

(2) මෙම ආඥා පනත යටතේ කරන ලද කිසියම් වැසීමේ නියෝගයක් කඩකිරීමේ හේතුවෙන් කරන ලදැයි සලකනු ලබන කිසියම් වරදක් පිළිබඳ නඩු පැවරීමකදී, බඩු ගන්නාවුන්ට බඩු දීම සඳහා වසා තැබිය යුතු යයි නියම කෙරෙන නියෝගයකින් එම සාප්පුව වසා තබන්නට නියම වී ඇති කිසියම් වෙලාවකදී කිසියම් පුද්ගලයකු එම සාප්පුවට ඇතුළු වූ බව හෝ එහි සිටි බව ඔප්පු වුණහොත්, එම එසේ නොවන බව ඔප්පු වන තුරු එම පුද්ගලයා බඩු ගන්නට පැමිණියකු හැටියට සලකනු ලැබේ.

63. මෙම ආඥා පනත යටතේ වූ සියලුම වැරදි පිළිබඳ නඩු මහෙස්ත්‍රාත් කෙනෙකුට විසඳිය හැකි ය.

මෙම ආඥාපනත යටතේ වූ නඩු මහෙස්ත්‍රාත් කෙනෙකු විසින් විසඳිය යන බව

නඩු පැවරීම අනුමත කිරීම

64. කොමසාරිස්වරයා විසින් හෝ ඔහුගේ ලිඛිත අවසරය ඇතිව මිස සහ වරද සිදුකිරීමෙන් හය අවුරුද්දක් ඇතුළත මිස මේ පනත යටතේ වූ යම් වරදක් සඳහා කිසිදු නඩු පැවරීමක් නොකළ යුතු ය.”.

[1978 අංක 12 5 වන වගන්තිය]

වැසීමේ නියෝග හා III වෙනි කාණ්ඩය යටතේ තීරණ පිළිබඳ සාක්ෂි

65. (1) යම්කිසි වැසීමේ නියෝගයක් හා එබඳු වැසීමේ නියෝගයක් උත්තර මන්ත්‍රී මණ්ඩලයෙන් හා නියෝජිත මන්ත්‍රී මණ්ඩලයෙන් අනුමත කරනු ලැබීමේ නිවේදනයක් ඇතුළත්වූ, ආණ්ඩුවේ මුද්‍රණ ශිල්පියා විසින් මුද්‍රණය කරන ලදැයි සලකනු ලබන ගැසට් පත්‍රයෙන් උපුටා ගත් කොටසක් හෝ කොමසාරිස් තැන විසින් සැබෑ පිටපතක් හැටියට සහතික කරන ලද එබඳු වැසීමේ නියෝගයක හා නිවේදනයක පිටපතක්, එබඳු වැසීමේ නියෝගයක් හා නිවේදනයක් ඔප්පු කිරීමක් වශයෙන් කවර උසාවියකට වුවද ඉදිරිපත් කළ හැක්කේ ය.

(2) කැමැත්ත ඇතිව කරන ලද තීරණයක් ඇතුළත් වූ ආණ්ඩුවේ මුද්‍රණ ශිල්පියා විසින් මුද්‍රණය කරන ලදැයි සලකනු ලබන්නා වූ ගැසට් පත්‍රයෙන් උපුටා ගත් කොටසක්, නැතහොත් සැබෑ පිටපතක් හැටියට කොමසාරිස් තැන විසින් සහතික කරනු ලැබූ එබඳු තීරණයක පිටපතක්, එබඳු තීරණයක් ඔප්පු කිරීමක් වශයෙන් කවර උසාවියකට වුවද ඉදිරිපත් කළ හැකිය.

(3) වෙනත විනිශ්චය මණ්ඩලයක තීරණයක් හා එම තීරණය අමාත්‍යවරයා විසින් අනුමත කරනු ලැබීමේ නිවේදනය ද ඇතුළත් , ආණ්ඩුවේ මුද්‍රණ ශිල්පියා විසින් මුද්‍රණය කරන ලදැයි සලකනු ලබන්නා වූ ගැසට් පත්‍රයෙන් උපුටා ගත් කොටසක්, නැතහොත් සත්‍ය පිටපතක් හැටියට කොමසාරිස් වරයා විසින් සහතික

කරනු ලැබූ එබඳු තීරණයක හා නිවේදනයක පිටපතක්, එබඳු තීරණයක් හා අනුමත කිරීමක් ඔප්පු කිරීමක් වශයෙන් කවර උසාවියකට වුවද ඉදිරිපත් කළ හැකිය.

නියෝග

66. (1) මෙම ආඥාපනතේ විධිවිධාන හා ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාවේ යොදවනු පිණිසත් වලංගු කිරීම පිණිසත් නියෝග සම්පාදනය කරන්නට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන.

(2) අංක (1) දරණ උපවගන්තියෙන් පැවරී ඇති බලතලවල සාමාන්‍යත්වයට හානියක් නොවන පරිද්දෙන් හා විශේෂ වශයෙන්, පහත සඳහන් කරුණුවලින් යම් කිසිවක් හෝ සියල්ල ම හෝ සම්බන්ධයෙන් නියෝග සම්පාදනය කරන්නට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන -

(අ) මෙම ආඥාපනත මගින් නියම කළ යුතු හැටියට බලය ලැබූ හෝ නියම වූ නැතහොත් මෙම ආඥාපනතේ වෙනත් කිසියම් විධිවිධානයක් යටතේ නියෝග සම්පාදනය කිරීමට බලය දී ඇති හෝ නියමවී ඇති සියලුම කරුණු,

(ආ) මෙම ආඥාපනත අදාළ වන සාප්පු හා කාර්යාල ලියාපදිංචි කිරීම, එබඳු ලියාපදිංචි කිරීමක් සඳහා සේවයෝජකයන් විසින් සැපයිය යුතු විස්තර, ලියා පදිංචි කරන ලද සාප්පු හා කාර්යාල සම්බන්ධයෙන් වෙනත් තොරතුරු හා එබඳු ලියා පදිංචි කිරීමක් අවලංගු කළ යුතු අවස්ථා.

(ඉ) සාප්පු හෝ කාර්යාල, සේවයෝජකයන් හා සාප්පුවල හෝ කාර්යාලවල සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයේ නියුක්ත සේවකයන් වර්ග කිරීම.

(ඊ) මෙම ආඥාපනත යටතේ කරනු ලබන දැන්වීම් භාර කරවිය යුතු ආකාරය.

(උ) මෙම ආඥාපනතේ කාර්යය සම්බන්ධයෙන් ලේඛන වාර්තා හා ලේඛන පොත් ප්‍රවේශම් කර තබා ගත යුතු කාලසීමා.

(ඌ) විශේෂ පංතිවල ස්ථාන නැතහොත් විශේෂ පංතිවල වෙළඳාම් හෝ ව්‍යාපාර නැතහොත් සාප්පු හෝ කාර්යාල පිළිබඳ ව්‍යාපාරවල හෝ ඒ පිළිබඳ ව්‍යාපාරවල නියුක්ත පුද්ගලයන්ගේ විශේෂ පංති, මෙම ආඥාපනතේ විධිවිධාන සියල්ලෙන් ම හෝ ඉන් කිසිවකින් නැතහොත් නියෝගයකින් හෝ වැසීමේ නියෝගයකින් කොන්දේසි හෝ සීමාකිරීම් සහිතව හෝ රහිතව නියමිත කාල වලදී හෝ ස්ථිර වශයෙන්ම නිදහස් කිරීම.

(එ) සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයේ නියුක්ත වූ ද මෙම ආඥාපනතේ III වෙනි කාණ්ඩය යටතේ අධිකාල වැඩ පිළිබඳ වේතන තීරණය කර නැත්තා වූ ද පුද්ගලයන්ට ගෙවිය යුතු අධිකාල වේතන ගණන් බැලීමේ ක්‍රමය.

(ඒ) මෙම ආඥාපනතේ කාර්යය සඳහා පත් කරනු ලබන පුද්ගලයන්ට ගෙවිය යුතු ගාස්තු ප්‍රමාණ සම්බන්ධයෙන් හා එබඳු කාර්යය සඳහා කැඳවනු ලබන සාක්ෂිකරුවන් සඳහා ගෙවිය යුතු ගාස්තු ප්‍රමාණ ; හා

(ඔ) මෙම ආඥාපනතේ විධිවිධාන ක්‍රියාවේ යෙදවීමට හෝ මෙහි ප්‍රතිපත්තිය වලංගු කරවීමට අවශ්‍ය සියලු ම කරුණු සම්බන්ධයෙන් ද වේ.

(3) අමාත්‍යවරයා විසින් සම්පාදනය කරනු ලබන කිසි ම නියෝගයක් උත්තර මන්ත්‍රී මණ්ඩලයෙන් හා නියෝජිත මන්ත්‍රී මණ්ඩලයෙන් සම්මත වන තුරු වලංගු නොවන්නේ ය. තවද එබඳු අනුමත කිරීමේ නිවේදනය ගැසට් පත්‍රයේ පළ කළ යුතුය. එසේ අනුමත කරන ලද සෑම නියෝගයක් ම මෙහි ම පනවන ලද්දක් පරිද්දෙන් වලංගු වන්නේ ය. ක්‍රියාත්මක ද වන්නේ ය.

විසදුම්

67. මෙම ආඥාපනතේ විධිවිධාන ක්‍රියාවේ යෙදවීමේදී සිදුවන , මෙම ආඥාපනතේ කාර්යය සඳහා පත් කරනු ලබන සියලුම පුද්ගලයන්ගේ ගෙවීම් ද ඇතුළත් සියලුම වියදම් , පාර්ලිමේන්තුවෙන් වෙන් කරනු ලබන මුදල්වලින් දරනු ලැබේ.

පදාර්ථ ආදිය

පදාර්ථ

68. (1) මෙම ආඥාපනතේ පද සංසන්දනයෙන් මීට විරුද්ධ අර්ථයක් නුච්චමනා කල්හි -

“ කොමසාරිස් ” යනුවෙන් කම්කරු කොමසාරිස් ධුරය තත් කාලයෙහි දරන පුද්ගලයා අදහස් වන අතර --

(අ) කොමසාරිස් තැන විසින් කරනු ලබන කිසියම් නියමයකට යටත් ව , කිසියම් නියෝජ්‍ය හෝ සහකාර කොමසාරිස්වරයෙක් ද ඇතුළත් වන්නේය.

(ආ) මෙම ආඥාපනත යටතේ හෝ එය යටතේ සම්පාදිත කිසියම් නියෝගයක් යටතේ කොමසාරිස් තැන වෙත පැවරී ඇති විශේෂ බලයක්, යුතුකමක් හෝ කාර්යයක්, සම්බන්ධයෙන්, 46(4) වෙනි වගන්තිය යටතේ කොමසාරිස් තැන විසින් එම බලය යුතුකම හෝ කාර්යය ක්‍රියාවේ යොදවන්නට, ඉටු කරන්නට හෝ කරන්නට බලය දෙන ලද යම්කිසි නිලධාරී කෙනෙක් ද ඇතුළත් වන්නේ ය.

“ සේව යෝජකයා ” යනුවෙන් -

(අ) සාප්පුවක් සම්බන්ධයෙන් නම් එම සාප්පුවේ ව්‍යාපාරය පිළිබඳ අයිතිකරුවා අදහස් වන අතර, එම සාප්පුවේ භාරය සාමාන්‍ය පාලනය හා පරිපාලනය දරන කිසියම් පුද්ගලයෙක් ද ඇතුළත් වන්නේ ය.

(ආ) කාර්යාලයක් සම්බන්ධයෙන් නම් , එම කාර්යාලය යම් කාර්යයක් සඳහා පවත්වාගෙන යනු ලබන්නේ ද එම ව්‍යාපාරය කරගෙන යන්නා වූ හෝ එහි පරිපාලනයට තත් කාලයෙහි වගකිය යුතු වූ පුද්ගලයා ද අදහස් වන්නේ ය.

“ වත්ත ” යනුවෙන් කිසියම් කෘෂිකාර්මික වගාවක් කර ඇති අක්කර දහයකට නො අඩු ඉඩමක් අදහස් වන්නේ ය.

“ කර්මාන්ත ශාලාව ” යනුවෙන් 1942 කේ අංක 45 දරණ කර්මාන්ත ශාලා ආඥාපනතේ විස්තර වී ඇති කර්මාන්ත ශාලාවක් අදහස් වන්නේ ය.

“ සම්පූර්ණ වේතනය ” යනුවෙන් කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයේ නියුක්ත පුද්ගලයකුට දෙනු ලබන නිවාඩු හෝ නියමිත නිවාඩු දිනයක් සම්බන්ධයෙන් සලකන කල්හි , ඉදින් එම පුද්ගලයා මාසික ප්‍රමාණයක් අනුව වේතන ලබන්නෙකු නම් නිවාඩුවට හෝ නියමිත නිවාඩුවට කලින් දිනයේ දී සාමාන්‍ය කාල සීමාවක සේවය

සඳහා එබඳු පුද්ගලයාට ගෙවිය යුතු ප්‍රමාණයට සමාන වූ වේතන ප්‍රමාණයක් ද මාසික ප්‍රමාණයකින් පිටස්තර වූ ක්‍රමයක් අනුව වේතන ලබන්නෙකු නම්, නියමිත ආකාරයෙන් තීරණය කරන ලද ප්‍රමාණයක් අනුව ගෙවනු ලබන වේතනයක් ද අදහස් වන්නේ ය.

“ හාග නිවාඩු දවස ” යනුවෙන් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයේ නියුක්ත පුද්ගලයකු මෙම ආඥාපනතේ කිසියම් විධිවිධානයක් යටතේ විවේක ගැනීම හෝ ආහාර සඳහා වෙන් කර ඇති විවේක කාලයකින් හෝ 3(3) වෙනි වගන්තිය යටතේ නියෝග මගින් වෙන් වී ඇති නැවතීමකින් පිටස්තර වූ පැය පහකට වැඩි කාලයක් සේවයේ නියුක්ත නො වී සිටි දිනයක් අදහස් වන්නේ ය.

“ ප්‍රාදේශීය බල මණ්ඩලය ” යනුවෙන් 1947 අංක 20 දරන මහා නගර සභා ආඥාපනත යටතේ පිහිටවනු ලැබූ මහා නගර සභාවක්, 1939 අංක 61 දරන නගර සභා ආඥා පනත යටතේ පිහිටවනු ලැබූ නගර සභාවක්, 1946 අංක 3 දරන සුළු නගර සභා ආඥාපනත යටතේ පිහිටවනු ලැබූ සුළු නගර සභාවක් හෝ ගම්සභා ආඥාපනත යටතේ පිහිටවනු ලැබූ ගම්කාර්යය සභාවක් අදහස් වේ.

[1957 අංක 60
18 වන වගන්තිය]

“ මහෙස්ත්‍රාත් ” සහ “ මහෙස්ත්‍රාත් උසාවිය ” යනුවෙන් පිළිවෙළින් මහා නාගරික මහෙස්ත්‍රාත්වරයෙකුත් මහා නාගරික මහෙස්ත්‍රාත් උසාවියකුත් අදහස් වන්නේ ය.

“ පතලය ” යන්නෙහි වර්ෂ 1947 අංක 55 දරන පතල් ගල්වළවල් හා බනිජ ද්‍රව්‍ය ආඥාපනතේ ඇති අර්ථය ම ඇත්තේ ය.

“ කාර්යාලය ” යනුවෙන් කිසියම් බැංකුවක, බ්‍රෝකර් ව්‍යාපාරයක, ඉන්ජුරන්ස් සමාගමක, නැව් සමාගමක, සංයුක්ත ස්කන්ධ සමාගමක, වතු නියෝජිත කාර්යයක, දැන්වීම් නියෝජිත ව්‍යාපාරයක, කොමිෂන් නියෝජිත ව්‍යාපාරයක හෝ බඩු භාරදීමේ කාර්යයක හෝ බඩු ගෙන්වීමට ලියා යැවීමේ කාර්යයක නැතහොත් කිසියම් ගණකාධිකාරී කෙනෙකුගේ වෘත්තීය කටයුතු ගෙන යාම සඳහා සංස්ථාපිතව පැවැත්වෙන කවර සංස්ථාවක් වුවද අදහස් වන අතර, පහත සඳහන් කාර්යාල ද එහිලා අන්තර්ගත වන්නේ ය :-

[1957 අංක 60
18 වන වගන්තිය]

(අ) කවර සාප්පුවක, කම්හලක, වත්තක, පතලයක, හෝටලයක, සමාජ සමිතියක නොහොත් වෙනත් විනෝද ස්ථානයක නැතහොත් (ගාස්තු හෝ පරිත්‍යාග ලබා මගීන් හෝ බඩු භාණ්ඩ ගෙන යෑමේ ව්‍යාපාර හා පුවත් පත් පොත් හෝ වෙනත් සාහිත්‍යමය දේ ප්‍රසිද්ධ කිරීම පිළිබඳ මෙහෙයක් ද ඇතුළු) වෙනත් කාර්මික, ව්‍යාපාරික හෝ වාණිජ ව්‍යාපාරයක කාර්යාලයක හෝ ලිපිකාර අංශය ද,

[1957 අංක 60
18 වන වගන්තිය]

(ආ) යම් වෘත්තීයක, වෙළඳාමක හෝ ව්‍යාපාරයක කාර්යය සඳහා නැතහොත් ලාභ ලැබීමේ කාර්යය සඳහා පවත්වා ගෙන යනු ලැබූව ද නො ලැබූව ද මෙම පනතේ කාර්යය සඳහා කාර්යාල වශයෙන් නියෝග මගින් ප්‍රකාශ කරනු ලැබිය හැකි අන්දමේ වෙනත් ආයතන හෝ සංස්ථා ද වේ.

[1957 අංක 60
18 වන වගන්තිය]

“ අධිකාල ” යන්න කිසියම් සේවයක් හෝ කාර්යයක් සම්බන්ධයෙන් යෙදෙන කල්හි, 3 වෙනි වගන්තිය යටතේ විධිවිධාන යෙදී ඇති සාමාන්‍ය වැඩි ම කාල වේලාවට වඩා වැඩිපුර කරන සේවය හෝ වැඩය අදහස් වන්නේ ය.

“ නියමිත ” යනුවෙන් නියෝග මගින් නියමිත යන්න අදහස් වන්නේ ය.

“ නියෝග ” යනුවෙන් මෙම ආඥාපනත යටතේ අමාත්‍යවරයා විසින් සම්පාදිත නියෝග අදහස් වන්නේ ය.

“ වේතනය ” යනුවෙන් පඩිය නොහොත් වේතනය අදහස් වන අතර,

- (අ) ජීවන වියදම අනුව තීරණය වන කිසියම් විශේෂ දීමනාවක් ද,
 - (ආ) අධිකාල වැඩ සඳහා වූ කිසියම් දීමනාවක් ද,
 - (ඉ) නියමිත ආකාරයේ වෙනත් දීමනා ද,
- ඇතුළත් වන්නේ ය.

“ බඩු ගන්නවුන්ට සේවය කිරීම ” යන්න සාප්පුවක් සම්බන්ධයෙන් යෙදෙන කල්හි,

(අ) එබඳු සාප්පුවක විකිණීමට තබා ඇති කිසියම් බඩුවක් බඩු ගැනුම්කරුවෙකුට පෙන්වීම,

(ආ) කිසියම් බඩුවක (ඉදින් එම බඩු භාණ්ඩ එබඳු සාප්පුවක විකිණීමට තිබුණේ හෝ නොතිබුණේ හෝ වේවා) මිල, විස්තරය හෝ බඩුවල හොඳ තරක හෝ ඉහත සඳහන් කරුණුවලට ආගන්තුක වූ හෝ කරුණු පිළිබඳ ප්‍රශ්නවලට උත්තර දීම, ඒ පිළිබඳ තොරතුරු සැපයීම හෝ කරුණු පහදා දීම ද ඇතුළත් වන්නේ ය.

(ඉ) විකුණන ලද බඩුවක්, එය ගත් තැනැත්තාට භාර දී හෝ භාර දෙමින් නැතහොත් එසේ නො කොට ඊට ගෙවිය යුතු මිල ප්‍රමාණය මුදලින් හෝ වෙනත් විධියකින් භාර ගැනීම.

(ඊ) ගනුදෙනුකාරයකු විසින් කරන්නට භාර දෙන ලද වැඩක් ඉටු කිරීම සඳහා මිණුම් ගැනීම.

(උ) රෙදිපිළි ඇඳුමක් හරිහැටි තිබේදැයි බැලීමට ඇහලීම.

(ඌ) බඩු ගැනීම සඳහා කරන ඉල්ලීමක් ටැලිපෝන් මගින් භාර ගැනීම, හා

(එ) වැසීමේ නියෝගයක් අනුව සාප්පුවක් වසා තැබීමට නියම වූ කිසියම් වේලාවක එම සාප්පුවේදී සාප්පුව ඇර තිබුණු අවස්ථාවක ගත් බඩු භාර දීම ද වේ.

“ සාප්පුව ” යනුවෙන් සිල්ලර හෝ තොග වෙළඳ ව්‍යාපාරයක් පවත්වාගෙන යනු ලබන ස්ථානයක් අදහස් වන අතර, නේවාසික හෝ ටලයක්, ආහාර හා බීම වර්ග වෙළඳාමට තබා තබන කිසියම් ස්ථානයක්, බාබර් කෙනෙකුගේ හෝ කොන්ඩා කපන්නෙකුගේ ව්‍යාපාරයක් හෝ නියමිත වෙනත් වෙළඳාමක් හෝ ව්‍යාපාරයක් පවත්වාගෙන යන ස්ථානයක් ද ඇතුළත් වන්නේ ය.

“ සුදුසු සහ ප්‍රමාණවත් ” යනුවෙන් කිසියම් කාර්යාලයක් හෝ සාප්පුවක් හෝ කාර්යාලයක හෝ සාප්පුවක කොටසක් සම්බන්ධයෙන් යෙදෙන කල්හි කොමසාරිස් තැනගේ සෑහීමේ හැටියට සුදුසු හා ප්‍රමාණවත් යනු අදහස් වේ. එහෙත් ඒ බව තීරණය කිරීමේදී ඒ ඒ සාප්පුව, කාර්යාලය හෝ සාප්පුවේ කාර්යාලයේ කොටස පිළිබඳ තත්වය ගැන කොමසාරිස් තැන විභාග කර බැලිය යුතුය.

“ වෘත්තීය සංගමය ” යනුවෙන් වෘත්තීය සංගම් ආඥාපනත යටතේ ලියාපදිංචි කරන ලද (සේවයෝජකයන්ගේ වැඩ කරන්නවුන්ගේ)කවර වෘත්තීය සමිතියක් හෝ අදහස් වන්නේය.

“ සතිය ” යනුවෙන් කවර සෙනසුරාදා රාත්‍රියක හෝ මධ්‍යම රාත්‍රියටත් ඊළඟ සෙනසුරාදා රාත්‍රියේ මධ්‍යම රාත්‍රියටත් අතර කාලය අදහස් වන්නේ ය.

“ සම්පූර්ණ නිවාඩු දිනය ” යනුවෙන් සාමාන්‍යයෙන් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයේ යෙදෙන පුද්ගලයකු කවර වේලාවක වුවද එසේ සේවයේ නියුක්තවී නැති දිනයක් අදහස් වන්නේ ය.

(2) මෙම ආඥා පනතේ කාර්යය සඳහා යම් පුද්ගලයකු පහත සඳහන් වැඩක සම්පූර්ණයෙන් හෝ ප්‍රධාන වශයෙන් යෙදී සිටියහොත් ඔහු සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ නොහොත් ඒ පිළිබඳ සේවයේ යෙදී සිටියකු හැටියට සලකනු ලැබේ -

(අ) ඉදින් සාප්පුවක නම් , බඩු ගැනුම්කාරයින්ට බඩු දීම , ඉල්ලීම් භාර ගැනීම, බඩු යැවීම හෝ ගෙන ගොස් භාරදීම සඳහා ද, ඉදින් කාර්යාලයක් නම්, එම කාර්යාලය පිහිටා ඇත්තේ යම් ව්‍යාපාරයක කාර්යය සම්බන්ධයෙන් නම්, එකී කාර්යය ඉටු කිරීම සඳහා, හෝ

(ආ) යම් සේවකයකු ඉදින් මහන්සිය වශයෙන් පරිත්‍යාගයක් නොලැබුණ ද යම් සේව යෝජකයකුගේ සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක හෝ ඉන් පිටස්තර තැනක හෝ වේවා එම සාප්පුවේ හෝ කාර්යාලයේ කෙරෙන ව්‍යාපාරය හා සම්බන්ධ වූ කිසියම් සේවයක නියුක්ත වීම ද වේ . එහෙත් එම සේවකයා සේවයෝජකයා යටතේ කරන එකම රක්ෂාව රැකවල් කරන්නෙකුගේ හෝ මූරකාරයකුගේ කාර්යය නම් ඔහු එසේ සේවයේ යෙදුණු හැටියට සලකනු නො ලැබේ.

[1957 අංක 60
18 වන වගන්තිය]

(3) මෙම ආඥා පනතේ කාර්යය සඳහා -

(අ) සේවයෝජකයා හෝ ඔහුගේ විවාහ සහකාරයා හෝ දරුවකු හෝ හැර සෙසු කිසි පුද්ගලයෙක් සේවයෝජකයාගේ පවුලේ සාමාජිකයකු හැටියට නො සලකනු ලැබේ.

(ආ) කිසියම් සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයේ නියුක්ත පුද්ගලයකු යම් දවසක මෙම ආඥා පනතේ කිසියම් විධිවිධානයක් යටතේ විවේක ගැනීම හෝ ආහාර ගැනීම සඳහා වෙන් කර ඇති විවේක කාලයකින් හෝ 3(3) වෙනි වගන්තිය යටතේ නියෝග මගින් වෙන් වී ඇති නැවැත්වීමකින් පිටස්තර වූ කාල සීමාවක් තුළ සේවකයකුගේ සේවය සේවයෝජකයකුගේ කාර්යය සඳහා මිඛංගු ව තිබේ නම් එම පුරා දවස ඔහු සේව යෝජකයාගේ සේවයේ යෙදී සිටි හැටියට සලකනු ලැබේ.

(4) මෙම ආඥා පනත යටතේ වූ කිසියම් වරදක් පිළිබඳ නඩු පැවරීමකදී යම් පුද්ගලයකු (2) වෙනි උපවගන්තියේ (අ) ඡේදයේ හෝ (ආ) ඡේදයේ සඳහන් වී ඇති කිසියම් වැඩක හෝ සේවයක හෝ ඒ හා සම්බන්ධවූ වැඩක හෝ සේවයක යෙදී සිටි බව ඔප්පු වුවහොත්, එය එසේ නොවන බැව් ඔප්පු කරන තුරු , එම

පුද්ගලයා එබඳු වැඩක් හෝ සේවයක් සඳහා එම සේව යෝජකයා විසින් යොදවනු ලැබූ හැටියට සලකනු ලැබේ.

69. පහත සඳහන් දේ සම්බන්ධයෙන් මෙම ආඥා පනතේ කිසිවක් අදාළ නො වන්නේ ය ---

ආඥාපනත අදාළ කරවීමෙන් නිදහස් කිරීම

(අ) පුද්ගලික ලාභයන් නොලබන පුණ්‍යමය හෝ වෙනත් කටයුතු අරභයා පවත්වන යම් සල්පිලක් හෝ බඩු විකිණීමක් , ආරම්භ කිරීමේ සිට මාසයකට වැඩි කාලයක් නොපවත්වතොත්, එබඳු කිසියම් සල්පිලක් හෝ බඩු විකිණීමක්, හෝ

(ආ) අවමංගල කටයුතු අරභයා කිසියම් අවමගුල් කටයුතු ව්‍යාපාරිකයකු විසින් කරනු ලබන ව්‍යාපාරයක්, හෝ

(ඉ) නියමිත සෙසු කිසියම් වෙළඳාමක් හෝ ව්‍යාපාරයක් ද වේ.

එසේ වුවද, (අ) ඡේදයේ සඳහන් වී ඇති කිසියම් සල්පිලක් හෝ බඩු විකිණීමක් එම ඡේදයේ සඳහන් වී ඇති පරිදි මාසයකට වඩා දීර්ඝ ලෙස පවත්වන්නට සිදුවන අවස්ථාවකදී , මෙම වගන්තියේ ඉහත දැක්වුණු විධිවිධාන මගින් පැවරී ඇති නිදහස් කිරීම , එබඳු නිදහස් කිරීමක් වලංගු වන වැඩිපුර කාලසීමාව සඳහන් කරමින් ස්වකීය අත්සන යොදා දෙනු ලබන අවසර පත්‍රයකින් දීර්ඝ කරන්නට අමාත්‍යවරයාට පිළිවන.

70. (1) මෙම ආඥා පනතේ විධිවිධාන, කිසියම් වෙළඳාමක් හෝ ව්‍යාපාරයක් කර ගෙන යෑම හෝ කිසියම් වෙළඳාමක හෝ ව්‍යාපාරයක කිසියම් පුද්ගලයකු නියුක්ත කරවීම හා සම්බන්ධවූ සෙසු කවර ලිඛිත නීතියක විධිවිධාන වෙනුවට හෝ ඒවායේ බලය හීන කරවීමට හෝ නොව ඒවාට අතිරේක වශයෙන් බව සැලකිය යුතු ය. තවද එබඳු අත්කිසි නීතියක විධිවිධාන කඩ කෙරෙන පරිද්දෙන් යම්කිසි ව්‍යාපාරයක් හෝ වෙළඳාමක් ගෙන යාම හෝ යමෙකු සේවයේ යෙදවීම හෝ සඳහා මෙම ආඥා පනතේ කිසිවකින් අවසර දෙන හැටියට ද නො සැලකිය යුතු ය.

මෙම ආඥාපනතේ විධිවිධාන වෙනත් නීතියක් වෙනුවට නොව වෙනත් නීතිවලට අතිරේක වශයෙන් බව

(2) සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක නියුක්ත කිසියම් පුද්ගලයකු නියමිත දිනයට ළඟදී ම ඉහතදී, එම දියේදී හෝ එම දිනයට පසුව, සෙසු කිසියම් නීතියක බලය හේතු කොට ගෙන හෝ කිසියම් ගිවිසුමක් , සම්මුතියක් විනිශ්චයක් හෝ කිසියම් වාරිත්‍රයක් යටතේ මෙම ආඥා පනතින් ලබන්නට අයිතිවාසිකම් ඇති අයිතිවාසිකම්වලට හෝ විශේෂ බලවලට වඩා යහපත්වූ අයිතිවාසිකම් හෝ විශේෂ බලවලට හිමි වුවහොත්, එම අයිතිවාසිකම් හෝ විශේෂ බල නතර කිරීමට, සීමා කිරීමට හෝ අවසන් කිරීමට සේවයෝජකයකුට මෙම ආඥා පනතේ සඳහන් කිසිවකින් කිසිම ලෙසකින් බලය නොලැබෙන බව හා අවසර නොලැබෙන බවත්, එසේ බලය ලැබෙන හෝ අවසර ලැබෙන හැටියට නො සැලකිය යුතු බවත් සැලකිය යුතු ය.

(2 අ) මෙම වගන්තියේ ඉහත සඳහන් විධිවිධාන 42 අ වගන්තියේ විධිවිධානවලට යටත් ව බල පැවැත්විය යුතුය.

(3) මෙම ආඥා පනත මගින් හෝ මෙය යටතේ කිසියම් සේවකයකුට පැවරෙන අයිතිවාසිකමක් කිසියම් අන්දමකින් වෙනස් වන්නා වූ හෝ ඊට බාධකව සිටින්නාවූ හෝ මෙම ආඥා පනත මගින් හෝ මෙය යටතේ සේව යෝජකයකුට නියම වන්නා වූ කිසියම් වගකීමක් කිසිම ක්‍රමයකින් අස් කරවන්නා වූ හෝ හීන කරවන්නා වූ කිසියම් ගිවිසුමක් නැතහොත් සම්මුතියක්, එය කරන ලද්දේ නියමිත දිනයට ප්‍රථම හෝ පසුව වුවද, එබඳු කිසියම් අයිතිවාසිකමක් වෙනස් කිරීමෙහි,

නීතිමය කටයුතු සඳහා නොව අධ්‍යයන පහසුව සඳහා පමණි. 50

[1957 අංක 60
9 වන වගන්තිය]

සුළු ලෙස සංශෝධනය කිරීමෙහි නැතහොත් එබඳු කිසියම් වගකීමක් අස් කිරීමෙහි හෝ බල හීන කිරීමෙහි ලා නිෂ්ප්‍රභ වී ක්‍රියා විරහිත වන්නේ ය.

1938 වේ අංක 66
දරණ ආඥාපනත
අවලංගු කිරීම

71. වර්ෂ 1938 වේ අංක 66 දරණ සාප්පු ආඥා පනත නියමිත දිනයේ පටන් අවලංගු කරනු ලැබේ.

එසේ වුවද, එබඳු අවලංගු කිරීමක් කරන ලදුවද, වර්ෂ 1938 වේ අංක 66 දරණ සාප්පු ආඥා පනතේ කිසියම් විධිවිධානයක් යටතේ කරන ලද හෝ නිකුත් කරන ලදුව, අවලංගු කිරීමේ දිනය ළඟට ම කලින් කලින් ක්‍රියාත්මකව තිබුණු සෑම පත්කිරීමක්, නියෝගයක්, වැසීමේ නියෝගයක්, සහතිකයක්, දැන්වීමක් නැතහොත් වෙනත් ලිපි ලේඛනයක් එකී දිනයේදී හා ඊට පසුව ද , එම විධිවිධානවලට සමානව මෙම ආඥා පනතේ ඇත්තාවූ විධිවිධාන යටතේ සම්පාදිත හෝ නිකුත් කරන ලද ඒවා හැටියට වලංගු වන අතර, එබඳු විධිවිධාන යටතේ ඒවා යථා යෝග්‍ය ලෙස සංශෝධනය කරන්නට, අවලංගු කරන්නට හෝ ආපසු ගන්නට ද පිළිවන් වන්නේ ය.

එසේ ම, මෙම ආඥා පනතේ අංක 2 දරණ වගන්තිය යටතේ සාප්පු සම්බන්ධයෙන් කරන ලද නියෝගයකින් විස්තර වී ඇති ප්‍රදේශයක පිහිටා ඇති සාප්පුවක් සම්බන්ධයෙන් හා එබඳු සාප්පුවක නියුක්ත පුද්ගලයකු සම්බන්ධයෙන් මුත් සෙසු කිසිම සාප්පුවක් සම්බන්ධයෙන් හෝ එබඳු සාප්පුවක නියුක්තයකු සම්බන්ධයෙන් එබඳු කිසිම නියෝගයක් , වැසීමේ නියෝගයක්, සහතිකයක්, දැන්වීමක් හෝ වෙනත් ලේඛනයක් වලංගු නොවන්නේ ය . එසේ ම අදාළ නොවන්නේ ය.

නිවාඩු හා ගන්නා
නිවාඩු පිළිබඳ
තාවකාලික
විධිවිධාන

72. නියමිත දිනය ළඟටම කලින්, 1938 අංක 66 දරණ සාප්පු ආඥා පනත යටතේ නිවාඩු දිනයක් ලැබීමට හෝ නිවාඩුවක් ගැනීමට යම් පුද්ගලයකුට අයිතිවාසිකම් ඇති වූ කල්හි, ඉදින් එම ආඥා පනත අවලංගු වුවද, එබඳු නිවාඩුව හෝ ලබාගත් නිවාඩුව විෂයෙහි පූර්වෝක්ත වගන්තියේ විධිවිධාන තව දුරටත් වලංගු වන්නේ ය.

උපලේඛනය
(9 වෙනි වගන්තිය)
විවේකය හෝ ආහාර ගැනීමක් සඳහා විවේක කාලය

1. (අ) සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක සේවයේ හෝ ඒ පිළිබඳ සේවයේ නියුක්ත කිසියම් පුද්ගලයකු කිසියම් දිනයකදී වැඩ ආරම්භ කළ වේලාව හා වැඩ නවත්වන වේලාව අතරතුර කාලසීමාවට පූර්ව භාග 11 සහ අපරභාග 2 ඇතුළත් වන්නේ නම්, එම පුද්ගලයාට විවේකය හෝ ආහාර ගැනීම සඳහා පූර්වෝක්ත කාල සීමාව අතරේ පැයක විවේක කාලයක් දිය යුතුය.

(ආ) එම කාල සීමාවට පූර්ව භාග 4 සහ පූර්ව භාග 6 ඇතුළත් වන්නේ නම් විවේකය හෝ ආහාර ගැනීම සඳහා එම පුද්ගලයාට පූර්වෝක්ත කාල සීමාව අතරේ පැය භාගයක විවේක කාලයක් දිය යුතුය.

(ඉ) එම කාලසීමාවට අපරභාග 7 සහ 10 ඇතුළත් වන්නේ නම්, එම පුද්ගලයාට විවේකය හෝ ආහාර ගැනීම සඳහා පැයක විවේක කාලයක් දිය යුතු ය.

2. මෙයින් පසුව විධිවිධාන යෙදී ඇති පරිදි , සාප්පුවක හෝ කාර්යාලයක එසේ නැතහොත් ඒ පිළිබඳ සේවයක නියුක්ත වූ සෑම පුද්ගලයකුටම එසේ සේවයේ නියුක්ත වන එක් එක් දිනයේ , එසේ ඔහු නො කඩවා සේවයේ යෙදී ඇති පැය සතරක එක් එක් කාලසීමාවක් අවසානයේ දී විවේකය හෝ ආහාර ගැනීම සඳහා පැය භාගයක විවේක කාලයක් දිය යුතු ය.

එසේ වුවද, පැය සතරේ එබඳු කාලසීමාවක්, පූර්වභාග 11 හේ සිට අපරභාග 2 හෝ අපරභාග 4 රේ සිට අපරභාග 6 හෝ අපරභාග 7 නේ සිට අපරභාග 10 හෝ යන කාලය තුළදී කෙළවර වෙනොත්, මෙම නියෝගය යටතේ දිය යුතු විවේක කාලය වෙනුවට මෙම උපලේඛනයේ 1 වෙනි ව්‍යවස්ථාවේ අ. ආ. ඉ. යන ඡේදවල විධිවිධාන යෙදී ඇති විවේක කාලය දිය හැකි ය.