

கடை, பணிமனைச் சட்டம் - கைநூல்

சமூக அபிவிருத்தி நிறுவகம்,  
இல.37, போதியங்கன மாவத்த,  
கண்டி.

Institute of Social Development  
ISBN :987-955-9391-12-1

Institute of Social Development  
No.37, Bodhiyangana Mawatha,  
Kandy,  
Sri Lanka

Tel/Fax : 0094 81 2202923  
0094 81 3841273  
Email : kandyisd@sltnet.lk

Printed By :

Sanduni Offset Printers (Pvt) Ltd.  
4/1, Sarasavi Uyana Good Shed  
Road,  
Sarasavi Uyana, Peradeniya.



## சுய குறிப்பு

- பெயர் : .....
- முகவரி: .....
- பிறந்த திகதி : .....
- தேசிய அடையாள அட்டை இலக்கம் : .....
- வதிவிட தொலைபேசி இலக்கம் : .....
- கையடக்க தொலைபேசி இலக்கம் : .....
- வேலைத்தள முகவரி : .....
- வேலைத்தள உரிமையாளர் /முகாமையாளர் பெயர் : .....
- தொலைபேசி இலக்கம் : .....

## உள்ளடக்கம்

- அறிமுகம்
- தனியார்துறை ஊழியர்கள் என்பவர யார்?
- தனியார் துறை தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பிற்கென நடைமுறையில் உள்ள சட்டங்கள் யாவை?
- வேலை ஒப்பந்தம் என்றால் என்ன?
- ஒப்பந்தப் பத்திரம்கொடுக்கப்படாவிடின் வேலையில் சேருபவருக்கு சட்ட ரீதியாக வழங்கப்படும் உரிமைகள் உண்டா?
- தொழிலில் சேரும் ஒருவர் முதலாவதாகக் கடைபிடிக்க வேண்டியவை என்ன?
- கடை, பணிமனை சட்டத்தின் மூலம் உறுதி செய்யப்பட்டுள்ள நன்மைகளை பெறுவதற்கு உரித்துடையவர் யார்?
- நியாயமற்றவாறு ஊழியர் ஒருவரை வேலையிலிருந்து நீக்கினால்
- கடை, பணிமனை (அலுவலக) சட்டத்திற்கமைய ஊழியர் ஒருவர் பெறும் நன்மைகள் யாவை?
- இச்சட்டத்திற்கு அமைய ஊழியர் வேலை நேரம் என்ன?
- இச்சட்டத்தின்படி தொழிலாளர் ஒருவருக்கு உரித்துடைய விடுமுறைகள்
- எவ்வாறான காரணங்களுக்கு தொழிலாளர் ஒருவரை வேலையிலிருந்து நீக்க முடியும்?
- பிரசவ கொடுப்பனவும் விடுமுறையும்
- சேவைக்கால கொடுப்பனவு
- ஊழியர் சேமலாப நிதி
- ஊழியர் நம்பிக்கை பொறுப்பு நிதியம்
- கடை அல்லது வர்த்தக நிறுவனம் மற்றும் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் ஊழியர் ஒருவர் தொழிற்சங்கம் ஒன்றில் அங்கத்தினராக இணைந்திருத்தல் அவசியமா? தொழிற்சங்க அங்கத்தவராக இணைய உரிமையுடையவரா? அதை எவராவது தடுக்க முடியுமா?
- தொழிற்சங்கத்தில் அங்கம் வகிப்பதனால் கிடைக்கப்பெறும் நன்மைகள் யாவை?

## அறிமுகம்

மனிதன் பதினெட்டு வயதினை எய்துவிட்டால் தன்னைத் தானே பராமரித்துக் கொள்ளும் தகுதியினை அடைந்து விட்டார் எனக் கருதப்படுகின்றது. மறுவகையில் கூறுவதாயின் தனது வாழ்விற்கான தேவைகளை பூர்த்தி செய்துக்கொள்ளும் வகையில் உழைக்கும் தகுதியினைப் பெற்று விட்டார் எனக் கருதப்படுகின்றது. அவ்வகையில் பதினெட்டு வயதினைக் கடந்த ஒருவர் மூளை உழைப்பாளியாகவோ, உடல் உழைப்பாளியாகவோ செயற்பட ஆரம்பிக்கின்றார். கற்றவர் தமது கல்வித் தகைமைக் கேற்ப தொழிலில் ஈடுபடுகின்றார். குறைந்த கல்வியைப் பெற்றவர் உடல் உழைப்பாளியாக செயற்படுகின்றார். இவ்விருசாராருமே தமது உழைப்பினை விற்பதன் மூலம் அதற்கு ஈடாக பணத்தினை சம்பளமாகப் பெறுகின்றனர். தம் வாழ்நாளில் பதினெட்டு வயது முதல் ஆகக் குறைந்தது அறுபது வயது வரை அல்லது இளைப்பாறும் வரை மனிதன் உழைப்பில் ஈடுபடுகின்றான்.

01

இவ்வாறு தன் வாழ்வாதாரத்திற்காக உழைக்கும் மனிதன் தனது உழைப்பின் பெறுமதி பற்றியும் தமக்குரிய உரிமைகள் பற்றியும் அறிந்திருத்தல் அவசியமாகும். 'தொழிலாளர்' என்ற ரீதியில் தமது உரிமைப் பற்றி அறிந்திருக்காவிடின், தொழில் தருனரின் சுரண்டலுக்கு ஆளாவர். ஆகையால் தன் வாழ்வாதாரத்திற்காக உழைக்கச் செல்லும் தொழிலாளர் தமது உரிமைகளையும், சலுகைகளையும், தமக்கு சாதகமான பாதகமான சட்டங்களையும் அறிந்திருத்தல் இன்றியமையாததாகும்.

நாட்டில் அரசதுறை ஊழியர் மற்றும் தனியார்துறை ஊழியர் என இருவகையான தொழிலாளர்கள் காணப்படுகின்றனர். இவ்விருவகையான தொழிலாளர்களின் தொழிற் பாதுகாப்பிற்கென வெவ்வேறு தொழிற்சட்டங்கள் உண்டு.

தனியார் துறை தொழிலாளர்களது தொழில் பாதுகாப்பினையும், உரிமைகளையும் உறுதி செய்யும் பல சட்டங்கள் நடைமுறையிலுள்ளன.

02

தனியார் தொழிற்சாலைகளான, தொழிற்சாலைகள், கடை, சிகை அலங்காரம், ஊடக நிலையங்கள் மற்றும் பெரும் கடைத் தொகுதிகள் என்பவற்றில் இளம் பெண்களும் ஆண்களும் கணிசமான அளவில் பணியாற்றுகின்றனர். ஆனால் இத்துறையில் பணிபுரியும் ஊழியர்களின் பல தொழில் உரிமைகள் மறுக்கப்பட்டுள்ளன. இத்துறையில் பணிபுரியும் ஊழியர்கள் தங்களுக்குரிய உரிமைகளை அறியாதிருத்தலே, இவர்களது உரிமை மறுப்பிற்கு பிரதான காரணமாக அமைகின்றது. தனியார் தொழிற்சாலைகளில் ஈடுபடும் தொழிலாளர்களுக்கென இருக்கும் சட்டங்களில் பிரதான சட்டமான கடை பணிமனை (அலுவலக) பற்றிய விளக்க நூலே இக்கைநூலாகும். இக்கைநூலினை ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் கற்றிருத்தல் அவசியமாகும்.

03

இக்கைநூலினைப்பெறும் ஒவ்வொருவரும் இதனை முழுமையாக வாசித்து அறிவதுடன் சக தொழிலாளர்களும் இதன் உள்ளடக்கத்தைப்பற்றி விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த வேண்டும். அவ்வாறு செய்வதன் மூலம் தாம் மட்டுமல்லாது சகதொழிலாளர் வர்க்கமும் தமது உரிமைகளை பாதுகாத்துக்கொள்ள வழிசமைக்க வேண்டும்.

பெ.முத்துலிங்கம்

இயக்குனர்,

சமூக அபிவிருத்தி நிறுவகம்,

கண்டி.

04

### தனியார்துறை ஊழியர்கள் என்றால் யார்?

சிறு மற்றும் பெரிய வியாபாரக் கடைகள், வர்த்தக நிறுவனங்கள், சிறிய மற்றும் பெரும் தொழிற்சாலைகள், கணக்காளர் நிறுவனங்கள், அரசு சார்பற்ற நிறுவனங்கள், அச்சு நிறுவனங்கள், தொடர்பாடல் நிறுவனங்கள் (கொம்ப்யூனிகேசன்) சிகை அலங்கார நிறுவனங்கள் வெளிநாட்டு வேலை வாய்ப்பு நிறுவனங்கள், சேவை நிறுவனங்கள், பயிற்சி நிறுவனங்கள், கல்வி நிறுவனங்கள் முதலியவற்றில் பணிபுரியும் உடல் மற்றும் மூளை உழைப்பாளர்களையே தனியார்துறை ஊழியர் அல்லது தொழிலாளர் எனக் கூறுவர்.

05

### இத்தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பிற்கென நடைமுறையில் உள்ள சட்டங்கள் யாவை?

1. கடை மற்றும் பணிமனை சட்டம்
2. தொழிற் பிணக்குச் சட்டம்
3. ஊழியர் சேமலாப நிதிச் சட்டம்
4. ஊழியர் நம்பிக்கை நிதிச் சட்டம்
5. நட்ட ஈட்டுச் சட்டம்
6. வேலையிலிருந்து நீக்கும் சட்டம்
7. பிரசவ (மகப்பேறு) கொடுப்பனவுச் சட்டம்
8. தொழிற்சாலை சட்டம்

06

### வேலை ஒப்பந்தம் என்றால் என்ன?

தொழில் தருனருக்கும் வேலைக் கமர்த்தப்படும் ஒருவருக்கும் இடையில் தொழில் சம்பந்தப்பட்ட கடமைகள், கொடுப்பனவுகள், வேலை நேரம், மேலதிக வேலை நேரம் (தவிர்த்து) சலுகைகள், விடுமுறைகள் மற்றும் சேவை நிபந்தனைகள் தொடர்பாக செய்து கொள்ளும் எழுத்து மூல ஒப்பந்தமே வேலை ஒப்பந்தம் எனப்படும்.

07

### நியமனப் பத்திரம் என்றால் என்ன?

நிறுவனம், தொழிற்சாலை அல்லது கடை உரிமையாளர் அல்லது முகாமையாளர் தாம் வேலைக்கமர்த்தும் ஒருவர் எவ்வாறான வேலைகளில் ஈடுபட வேண்டும். அவருக்கு வழங்கப்படும் சம்பளம் மற்றும் ஏனைய கொடுப்பனவுகள் பற்றி எழுத்து மூலமாக வழங்கப்படும் பத்திரமாகும். இவ்வொப்பந்தப் பத்திரத்தில் வேலையில் சேரும் ஊழியரும் கையொப்பமிடல் வேண்டும். இது வேலை ஒப்பந்தப் பத்திரம் எனக் கூறப்படும்.

தொழில் தருனர் ஒருவரை சேவையில் அமர்த்தப்படும் தினத்திற்கு முன்பதாகவே சேவை நிபந்தனைகளை உள்ளடக்கிய நியமனப் பத்திரத்தை வழங்குவதற்கு கடமைப்பட்டுள்ளார்.

08

**ஓப்பந்தப் பத்திரம் கொடுக்கப்படாவிடின் வேலையில் சேருபவருக்கு சட்ட ரீதியாக வழங்கப்படும் உரிமைகள் உண்டா?**

- வேலை ஓப்பந்தப் பத்திரம் ஊழியர் ஒருவருக்கு வழங்கப்படாவிடின் தொழில் தருனர், வாய் மூலம் வேலையில் ஈடுபடும்படி கூறினாலும் அவ்வாய் மூல ஓப்பந்தம் சட்ட ரீதியானதாக ஏற்றுக்கொள்ளப்படும்.
- வேலை ஓப்பந்தப் பத்திரம் அல்லது சேவை நிபந்தனைகள் அடங்கிய நியமனக் கடிதம் வழங்கும் கடப்பாடு தொழில் தருனர் மீது சட்ட ரீதியாக சுமத்தப்பட்டுள்ளது என்பதை நினைவில் இருத்திக் கொள்வது இன்றியமையாதது.
- இந்தக் கடப்பாட்டிலிருந்து தமது பொறுப்பை தட்டிக் கழிக்கும் வகையில் எந்த தொழில் தருனராவது செயல்பட்டிருந்தால் அல்லது தவறியிருந்தால் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளி தமது தொழிற்சங்கம் மூலமாகவோ அல்லது நேரடியாகவோ அல்லது தொழிற் திணைக்களம் மூலமாகவோ தொழில் தருனர் நியமனம் வழங்கிய பொழுது வாய்மூலமாக வழங்கிய நிபந்தனைகளை உறுதி செய்து கொள்ள நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும்.

09

**தொழிலில் சேரும் ஒருவர் முதலாவதாகக் கடைபிடிக்க வேண்டியவை என்ன?**

1. தொழில் நிறுவனம் ஒன்றில் பணிபுரிய சேரும் ஒருவர் குறிப்பிட்ட நிறுவனம் அல்லது கடை உரிமையாளர் வழங்கும் வேலை ஓப்பந்த பத்திரத்தை அல்லது வேலை நியமனக் கடிதத்தை தொழிலிருந்து நீங்கும் வரை பாதுகாப்பாக வைத்திருத்தல் வேண்டும்.
2. பணிபுரியும் நிறுவனமோ அல்லது கடை உரிமையாளரோ வேலை ஓப்பந்த பத்திரத்தை வழங்காவிட்டால், தாம் முதன் முதலாக வேலையில் சேர்ந்த தினம், கடை உரிமையாளர் பெயர், முகவரி உட்பட தாம் என்ன வேலையில் ஈடுபடுத்தப்பட்டுள்ளார் என்பதையும் குறிப்பேடு ஒன்றில் எழுதி வைத்திருத்தல் வேண்டும்.
3. குறிப்பிட்ட நிறுவனத்தில் அல்லது வேலைத்தளத்தில் தொழில் புரிந்தமையை நிரூபிக்கும் அல்லது அத்தாட்சிபடுத்தும் அனைத்து எழுத்து மூல சாட்சியங்களையும் அல்லது பதிவேடுகளையும் அல்லது குறிப்பேடுகளையும் தம்வசம் ஆவணப்படுத்தி வைத்திருத்தல் வேண்டும்.

10

**கடை, பணிமனை சட்டத்தின் மூலம் உறுதி செய்யப்பட்டுள்ள நன்மைகளை பெறுவதற்கு உரித்துடையவர் யார்?**

- சில்லறை, மொத்த வியாபாரக் கடைகளில் வேலை செய்வோர் அல்லது பகுதி நேர வேலையாட்களாக பணிபுரிவோர்.
- அலுவலகங்களில் பணிபுரிவோர்
- உணவகங்கள் மற்றும் மதுவிற்பனை நிலையங்களில் பணிபுரிவோர்
- தலைமுடி சீர்திருத்தம் மற்றும் முகம் அலங்கரிப்பு நிலையங்களில் பணிபுரிவோர்
- வங்கிகள் மற்றும் கூட்டுத் தாபனங்களில் பணிபுரிவோர்

11

- தொழிற்சாலைகள், நவீன சந்தைக் கடைகள் (சுப்பர் மார்கட்)
- பத்திரிகை நிறுவனங்கள், தொழிற் சங்கங்கள், அரசு சார்பற்ற நிறுவனங்களில் பணிபுரிவோர்.
- வேலை வாய்ப்பு நிறுவனங்கள்
- தொழில் பாதுகாப்பற்ற அல்லது நியமனக் கடிதங்கள் வழங்கப்படாமல் சேவையில் ஈடுபடுத்தப்படுகின்ற அனைத்து தொழிலாளர்களும் தமது தொழிலை நிரந்தரமானதாக மாற்றிக் கொள்ள அல்லது உறுதிப்படுத்த இச்சட்டம் வழிவகுக்கும்.

12

**கடை, பணிமனை (அலுவலக) சட்டத்திற்கமைய ஊழியர் ஒருவர் பெறும் நன்மைகள் யாவை?**

- எந்த ஊழியரையும் அவர் தொழில் செய்யும் நிலையத்தில், அவர் தொழில் தருனரின் குடும்ப அங்கத்தினர் அல்லாத போது, வசிப்பதற்கோ அல்லது இரவில் தங்குவதற்கோ நிர்ப்பந்திப்பதை இச்சட்டம் தடை செய்கின்றது.
- வேலைத்தள சுகாதாரம் மற்றும் சுற்றாடல் வசதிகளை உறுதி செய்வதோடு, கழிவறை (மலசல) மற்றும் குளியலறை வசதிகளை வேலைத்தளம் கொண்டிருக்க வேண்டுமென்பதை உறுதி செய்கின்றது.
- பெண் தொழிலாளர்களுக்கு தனியான கழிவறை (மலசல) மற்றும் குளியலறை வசதிகளை வேலைத்தளம் கொண்டிருக்க வேண்டுமென்பதை உறுதி செய்கின்றது.
- நின்றபடி வேலை செய்யும் பெண்களுக்கு குறைந்த பட்சம் இருவருக்கு ஒரு ஆசனமாவது வழங்க வேண்டும்
- உணவு உண்பதற்கான வசதிகள் வழங்க வேண்டும்

13

**நியாயமற்றவாறு ஊழியர் ஒருவரை வேலையிலிருந்து நீக்கினால்**

- ஆறு மாதம் அல்லது ஒரு வருடம் பணிபுரிந்த ஒருவர் பணியிலிருந்து காரணமின்றி நீக்கப்பட்டால் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட ஒருவர் தாம் பணிபுரிந்த காலத்தில் தமக்கு ஊழியர் சேமலாப நிதி மற்றும் ஊழியர் நம்பிக்கை நிதி வழங்கப்படவில்லை என தொழிற் திணைக்களத்தில் முறைப்பாடு செய்யும் அதிகாரத்தை இச்சட்டம் வழங்கியுள்ளது
- இம் முறைப்பாட்டினை ஏதேனும் தொழிற்சங்க மூலமோ அல்லது தனியாகவோ மேற்கொள்ளலாம்.
- அவ்வாறு முறைப்பாடு செய்தபின் தொழிற் திணைக்கள அதிகாரி விசாரணை ஒன்றை நடத்துவார். அவ்வாறு விசாரணை செய்யும் வேலையில் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட அல்லது தாமாகவே விலகிக்கொண்ட ஒருவர் தாம் வேலை செய்தமைக்கான அத்தாட்சிகளை நிரூபித்தல் அவசியமாகிறது.

14

- தொழில் தருனர் சம்பளம் மற்றும் ஏனைய கொடுப்பனவுகளை வழங்கியிராவிடின் அவற்றினை வழங்கும் படி தொழிற் திணைக்கள உத்தியோகத்தருக்கு ஆணையிட முடியும்.

- தொழிற் திணைக்கள உத்தியோகத்தர் நிலுவையில் உள்ள மேற்கூறப்பட்ட நிதியினை வழங்கும்படி தொழில் தருனருக்கு ஆணையிடுவார். குறிப்பிட்ட திகதிக்கு முன் தொழிற் திணைக்கள அதிகாரியின் ஆணைப்படி முழுத் தொகையினையும் செலுத்த தவறினால் சம்பந்தப்பட்ட தொழில் தருனருக்கு எதிராக நீதி மன்றத்தில் வழக்கு தொடரப்பட்டு அத்தொகையினை வழங்க ஆணை கோரப்படும்.

15

**கடை, பணிமனை (அலுவலக) சட்டத்திற்கமைய ஊழியர் ஒருவரது வேலை நேரம் கீழ்க்கண்டவாறு வரையறுக்கப்பட்டுள்ளது:**

அ) நாள் ஒன்றுக்கு சேவை நேரம் எட்டு மணித்தியாளத்திற்கு அதிகப்படாமல் இருத்தல் வேண்டும். (நண்பகல் உணவிற்காக 1 மணித்தியாளம் நீங்கலாக)

ஆ) ஒரு வாரத்தில் சேவை நேரம் 48 மணித்தியாளத்திற்கு அதிகப்படாமல் இருத்தல் வேண்டும்.

இ) மேற்குறிப்பிட்ட சேவை நேரத்தில் வழமையாக கொடுக்கப்படும் உணவிற்கான இடைவேளை மற்றும் ஓய்வு நேரம் என்பன சேர்த்துக் கொள்ளப்படமாட்டாது.

16

ஈ) நடைமுறையிலுள்ள சட்ட திட்டங்களுக்கமைவாக மேலே குறிப்பிட்டுள்ள சேவை நேரத்திற்கு அதிகமாக ஒருவர் வேலையில் ஈடுபடுத்தப்படும் பட்சத்தில் அவருக்கு மேலதிக வேலை கொடுப்பனவு (**Over time payment**) வழங்கப்பட வேண்டும்.

உ) குறிப்பிட்ட ஒரு நபர் 14 வயது எல்லையை அடைந்திருந்த போதிலும் 18 வயது அடையுமுன்பதாக அல்லது ஒரு பெண் தொழிலாளி ஒரு வர்த்தக நிறுவனத்திலோ அல்லது ஒரு பணிமனையிலோ அதிகாலை 6 மணிக்கு முன்பதாகவோ அல்லது மாலை 6 மணிக்கு பின்னரோ சேவையில் ஈடுபடுத்தக் கூடாது.

ஊ) ஊழியர் ஒருவர் ஒரு வாரத்தில் மொத்தம் 28 மணித்தியாளங்களுக்கு குறையாது வேலை செய்திருப்பின் அவர் ஒன்றரை நாள் சம்பளத்துடன் கூடிய விடுமுறையைப் பெற உரித்துடையவராவார்.

17

### இச்சட்டத்தின்படி தொழிலாளர் ஒருவருக்கு உரித்துடைய விடுமுறை நாட்கள்:

(அ) ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் வருடத்தில் 14 நாட்கள் சம்பளத்துடன் கூடிய விடுமுறையை பெற உரித்துடையவராவார். இரண்டாவது வருடம் முதல் பின்வருமாறு விடுமுறை பெற உரித்துடையார்.

(ஆ) ஒருவரது வேலை ஏப்ரல் மாதம் 1 ஆம் திகதி ஆரம்பித்திருந்தால் 14 நாட்கள்.

(இ) ஒருவரது வேலை ஜூலை மாதம் 1 ஆம் திகதிக்கு முன்னர் ஆரம்பித்திருந்தால் 10 நாட்கள்.

(ஈ) ஒருவரது சேவை ஆரம்பம் ஒக்டோபர் 1 ஆம் திகதிக்கு முன்னர் ஆரம்பித்திருந்தால் 07 நாட்கள்.

(உ) ஒருவரது சேவை ஆரம்பம் ஒக்டோபர் 1 ஆம் திகதிக்கு பின்னர் ஆரம்பித்திருந்தால் 04 நாட்கள்.

18

இரண்டாவது வருடத்தில் அல்லது அதன் பின்பு வரும் எந்த ஒரு வருடத்திலாவது அலுவலகத்திலோ அல்லது வியாபார தளத்திலோ எவராவது தொடர்ச்சியாக பணிபுரிந்திருந்தால் அவர் 14 நாட்கள் விடுமுறைக்குரியவராவார்.

குறிப்பிட்ட நிறுவனத்தின் உரிமையாளர் இத்தொழிலாளர்களுக்கு உரிய 14 நாட்களுக்கு விடுமுறையையும் அதற்குரிய சம்பளத்தையும் வழங்க வேண்டிய கடப்பாட்டிற்குரியவராவார்.

இது தவிர அரசாங்கத்தால் அறிவிக்கப்பட்ட எல்லா வர்த்தக மற்றும் பகிரங்க விடுமுறை தனியார்த்துறை வேலையாட்களுக்கு உரித்துடையதாகும்.

19

**அந் நாட்களாவன:** தைப்பொங்கல், சுதந்திரதினம், வெசாக், தமிழ் சிங்கள புதுவருடத்திற்கு முந்தைய தினம், மேதினம், போயா தினம், தேசிய வீரர்கள் தினம், நபிகள் பிறந்த தினம், கிறிஸ்து பிறந்த தினம், போயா விடுமுறைகள்.

போயா முழுமதி தினம் கொடுப்பனவுடன் கூடிய விடுமுறையாகும். போயா விடுமுறை தினம் வார விடுமுறை தினத்தில் அல்லது பகிரங்க விடுமுறை தினத்தில் வருமாயின் அதற்கான மேலதிக விடுமுறையாக இன்னுமொரு விடுமுறை வழங்கப்படமாட்டாது.

போயா விடுமுறை தினத்தில் தொழிலாளி ஒருவர் வேலை செய்தால் ஒன்றரை நாட்களுக்கான சம்பளம் வழங்கப்படவேண்டும்.

மேற்குறிப்பிட்ட விடுமுறை தினங்களில் தொழில் ஆணையாளரின் முன் அனுமதியுடன் தொழில் தருனர் தொழிலாளர்களை வேலையில் அமர்த்த முடியும். அவ்வாறு வேலைக்கமர்த்தும் நாட்களுக்கு தொழில் தருனர் ஒன்றரை நாள் சம்பளத்தை வழங்க வேண்டும். இல்லையெனில், அதே மாதத்தில் பிற்தொரு நாள் சம்பளத்துடன் கூடிய விடுமுறை நாளொன்றை வழங்க வேண்டும்.

20

**எவ்வாறான காரணங்களுக்கு தொழிலாளர் ஒருவரை வேலையிலிருந்து நீக்க முடியும்?**

1. தொழில் ரீதியான பணிப்புரைகளை பின்பற்றாமை
2. வழங்கப்பட்ட வேலைகளை செய்யா திருத்தல் அல்லது புறக்கணித்தல்
3. வழங்கப்பட்ட வேலைகளை செய்ய முடியாமை அல்லது வேலையை பாழ்படுத்தும் அல்லது தொழில் தருனருக்கு நஷ்டத்தை ஏற்படுத்தும் உள்நோக்கத்தோடு செயல்படுகின்றமை.
4. நோய் காரணமாக வேலையை செய்ய முடியாமை
5. ஓய்வு பெறும் உரிய வயதினை அடைந்திருத்தல்
6. வேலையின்போது மது அருந்தி இருத்தல்
7. பொருட்களை திருடுதல் அல்லது திட்டமிட்டே பொருள் நஷ்டத்தை ஏற்படுத்தல்

21

8. நடைமுறையில் உள்ள சட்ட திட்டங்களுக்கு அமைவாக அனுமதி பெறாது வேலைக்கு செல்லாதிருத்தல்.

9. முன் அறிவித்தல் இன்றி வேலைக்கு செல்லாதிருத்தல், தொழில் தருனரால் விளக்கம் கோரும் படசத்தில் அதற்குரிய விளக்கத்தை கொடுக்கத் தவறுதல்.

10. வேலையின் போது நித்திரை கொள்ளல் அல்லது வேலையை உதாசீனம் செய்தல்.

11. தொழில் தருனரையோ அல்லது முகாமையாளரையோ அல்லது வேறு எந்த உயர் அதிகாரிகளையோ தாக்குவது அல்லது உதாசீனம் செய்வது.

12. வேலை நேரத்தின் போது சக ஊழியர்களோடு சண்டையிட்டுக் கொள்ளுதல் அல்லது கட்டுக்கடங்காமல் செயல்படுவது.

13. நிதி மோசடிகளில் ஈடுபடுவது அல்லது நிதி சம்பந்தமாக அல்லது பொருள் சம்பந்தமாக நேர்மையற்ற முறையில் செயல்படுவது.

22

**சிறு குறிப்புகள்**

**பிரசவ கொடுப்பனவும் விடுமுறையும்**

- பெண் தொழிலாளர் ஒருவர் கருவுற்றால் அதனைக் காரணமாக காட்டி அவரை தொழிலிலிருந்து நீக்க முடியாது. அவ்வாறு செய்தால் அது அவரது அடிப்படை உரிமையை மீறும் செயலாக கருதப்படும்.
- பிரசவத்திற்கு 3 மாதங்களுக்கு முன்னும் பின்னும் ஒரு பெண்ணுக்கு கடிமான அல்லது ஆபத்தை விளைவிக்கக்கூடிய வேலையை வழங்கக் கூடாது.
- கடை, பணிமனைகளில் வேலை செய்யும் பெண்கள் கர்ப்பமடைந்தால் அவர்களுக்கு பிரசவத்திற்காக 84 நாட்கள் சம்பளத்துடன் கூடிய விடுமுறை வழங்க வேண்டும்.
- இக் கொடுப்பனவு இரண்டாவது பிரசவத்திற்கும் வழங்கப்படும். முன்றாவது பிரசவத்திற்கு 42 நாட்கள் சம்பளத்துடன் கூடிய விடுமுறையாக வழங்கப்படும்.
- இக்கொடுப்பனவினை நிரந்தர மற்றும் நிரந்தரமற்ற பெண் ஊழியர் ஒருவர் பெற உரித்துடையார்

23

**சேவைக்கால கொடுப்பனவு:**

- சேவைக்காலக் கொடுப்பனவானது தொழில் தருனரால் தொழிலாளர் ஒருவர் சேவையிலிருந்து ஓய்வு பெறும் போது வழங்கப்படும் கொடுப்பனவாகும். இக்கொடுப்பனவானது பதினைந்து வேலையாட்களுக்கு குறைவாக இருக்கும் கடை, காரியாலங்களில் தொழில்புரியும் ஊழியர்களுக்கு உரித்தாகாது.
- இச்சட்டத்திற்கமைய பதினைந்து வேலையாட்கள் அல்லது அதற்கு மேலதிகமாக தொழில் புரியும் வர்த்தக நிலையங்கள் மற்றும் பணிமனைகளின் தொழில் தருனரால் சேவைக்கால கொடுப்பனவு வழங்கப்படும்.
- குறிப்பிட்ட வியாபார நிலையங்களில் அல்லது பணிமனைகளில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர் ஒருவர் தொடர்ந்து 5 வருடங்களுக்கு மேலாக தொழில் செய்திருப்பின் இக்கொடுப்பனவிற்கு உரித்துடையவராவார்.

24

- 5 வருட சேவையை பூர்த்தி செய்யாதவர்களுக்கு சேவைக்கால கொடுப்பனவு வழங்கப்படமாட்டாது.
- ஊழியர் ஒருவர் தொடர்ந்து 5 வருடங்களுக்கு அதிகமாக சேவை செய்திருந்த போதிலும் அவர் பாரதாரமான குற்றச் செயலில் ஈடுபட்டு தண்டனையின் அடிப்படையில் (Misconduct) சேவையிலிருந்து நீக்கப்பட்டிருப்பின், அவர் அச்சேவைக்கால கொடுப்பனவிற்கு தகுதியற்றவராவார்.
- இக்கொடுப்பனவானது பின்வருமாறு கணிக்கப்படும். ஒருவர் 5 வருடங்கள் அல்லது அதற்கு அதிகமாக வேலை செய்திருப்பின் வேலையிலிருந்து விலகும் போது பெற்ற மாதச் சம்பளத்தில் அரைமாத சம்பளத்தின் அடிப்படையில் ஒரு வருடத்திற்கு அரைமாதச் சம்பளம் என்ற ரீதியில் வழங்கப்படும்.

25

### ஊழியர் சேமலாப நிதியம்:

- 1958ஆம் ஆண்டு கொண்டுவரப்பட்ட ஊழியர் சேமலாப நிதி சட்டத்திற்கமைய ஊழியர் ஒருவர் சேவையிலிருந்து ஓய்வு பெறும் பொழுது தம் வாழ்வாதாரத்திற்காக அரசிலோ பிறரிலோ தங்கியிருக்காமல் அவரும் அவரது குடும்பத்தவரும் ஓய்வுக் காலத்தை கழிப்பதற்காக தமது வயோதிப காலத்தில் மொத்த தொகை பணத்தினை பெறுவதற்கு உத்தரவாதம் செய்வதாகும்.
- இதன்படி ஊழியர் ஒருவரது மொத்த மாதச் சம்பளத்திலிருந்து 8% வீதத்தை கழித்து, அதேவேளை தொழில் தருனர் தம் சார்பில் 12% சதவீதத்தை கொடுப்பனவாக இணைத்து ஊழியர் சேமலாப நிதியத்திற்கு அனுப்ப வேண்டும்.
- தொழில் தருனர் இந்நிதியினை நாளாந்தமற்றும் நிரந்தர சேவையில் ஈடுபடுத்தப்பட்டிருக்கும் தொழிலாளர் சார்பாக வழங்கக் கடமைப்பட்டுள்ளார். தொழிலாளர் ஒருவருக்கு இக்கொடுப்பனவு மறுக்கப்பட்டிருப்பின், அவரால் தொழில் திணைக்களத்தில் முறைப்பாடு ஒன்றினை சமர்ப்பிப்பதன் ஊடாக இதனை பெறுவதற்கான வாய்ப்பு உண்டு.

26

### ஊழியர் நம்பிக்கை பொறுப்பு நிதியம்:

- ஊழியர் நம்பிக்கை பொறுப்பு நிதியம் 1980 ஆம் ஆண்டு கொண்டுவரப்பட்டது. இச்சட்டத்திற்கமைய தொழில் தருனர் ஒருவர் தனது நிறுவனத்தில் வேலை செய்யும் ஊழியரின் மொத்த சம்பளத்தின் 3% சதவீதத்தை ஊழியர் நம்பிக்கை பொறுப்பு நிதியத்திற்கு செலுத்தக் கடமைப்பட்டுள்ளார்.
- இந்நிதியத்திற்கு தொழிலாளர் சார்பாக தொழிலாளரின் சம்பளத்திலிருந்து அறவிடக்கூடாது. தொழில் தருனர் மட்டுமே இதற்கான 3% சதவீத தொகையை இந்நிதியத்திற்கு செலுத்த வேண்டும்.
- ஊழியர் நம்பிக்கை பொறுப்பு நிதியமானது ஊழியர் ஒருவர் தொழில் செய்யும் காலத்தில் அவரது காப்புறுதியை உறுதி செய்யும் நிதியமாகும். ஊழியர் ஒருவர் நிரந்தரமாக தொழில் செய்ய விரும்பாத சந்தர்ப்பத்தில் இதனை மீளப் பெறலாம்.

27

கடை அல்லது வர்த்தக நிறுவனம் மற்றும் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் ஊழியர் ஒருவர் தொழிற் சங்கம் ஒன்றில் அங்கத்தினராக இணைந்திருத்தல் அவசியமா? தொழிற்சங்க அங்கத்தவராக இணைய உரிமையுடையவரா? அதை எவராவது தடுக்க முடியுமா?

- ஊழியர் ஒருவர் தாம் எந்த தொழிலில் ஈடுபட்டாலும் ஏதேனும் ஒரு தொழிற்சங்கத்தில் அங்கத்தினராக இருத்தல் அவசியம். இவ்வாறு அங்கத்தவராக இருத்தலை தொழில் தருனருக்கு அல்லது கடை உரிமையாளருக்கு கூறத் தேவையில்லை.
- நிரந்தரமற்ற தொழிலாளராக இருந்தாலும் தொழிற்சங்கத்தில் சந்தாப் பணத்தை வழங்கி அங்கத்துவத்தைப் பெறலாம்.
- தொழில் புரியும் ஒருவர் தொழிற்சங்கத்தில் இணைவதை இலங்கை சோசலிச ஜனநாயக குடியரசின் அரசியல் யாப்பில் அடிப்படை உரிமையாக உறுதி செய்யப்பட்டுள்ளது. இதை எந்த தொழில் தருனராவது தடுப்பதற்கோ அல்லது இடையூறு செய்வதற்கோ முனைந்தால் அது சட்ட ரீதியான குற்றமாகும்.

28



**தொழிற்சங்கத்தில் அங்கம் வகிப்பதனால் கிடைக்கப்பெறும் நன்மைகள் யாது?**

■ தொழிலாளர் முறையற்ற ரீதியில் தொழிலிலிருந்து நீக்கப்பட்டால் தொழிற்சங்கத்தினால் வழக்குத் தாக்கல் செய்து தொழிலை மீண்டும் பெற்றுக் கொடுக்க முடியும். அல்லது நடட ஈட்டினைப் பெற்றுக் கொடுக்க முடியும். அல்லது இரண்டையுமே பெற்றுத்தர முடியும். அத்துடன் மறுக்கப்பட்ட சட்ட ரீதியான கொடுப்பனவுகளையும் பெற்றுக் கொடுக்க முடியும்.

**குறிப்பு**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....