

எனது பணியிடம் பாதுகாப்பானதா?

தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் LGBTIQ சமூகம்



டினுஷா மோகனசுந்தரம்
என்பவரால் எழுதித் தொகுக்கப்பட்டது

EQU  L GROUND

எனது பணியிடம் பாதுகாப்பானதா?

தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் LGBTIQ சமூகம்

டினூஷா மோகனசுந்தரம்
என்பவரால் எழுதித் தொகுக்கப்பட்டது

© 2022

உள்ளடக்கம்

வரைவிளக்கங்கள் மற்றும் சுருக்கங்கள்	01	பணி புரியும் இடத்தில் அத்து மீறல்கள்	21
அறிமுகம்	04	நீதி சட்ட ரீதியான மீறல்கள்	21
இலங்கையில் தொழிலாளர் தொடர்பான சட்டங்கள்	06	தொழில் ஒப்பந்த மீறல்கள்	23
பணியிட குற்றங்கள்	10	அடிப்படை உரிமை மீறல்	25
துன்ப பறுத்தல்	10	நிவாரண வழிமுறைகள்	26
தாக்குதல்	11	குற்றவியல் நடவடிக்கைமுறைச் சட்டக்கோவையின் கீழ்	26
குற்றவியல் வலோத்தாரம்	12	ஒப்பந்தச் சட்டத்தின் கீழ்	27
காயம் விளைவித்தல்	13	தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் கீழ்	29
கடும் காயம் விளைவித்தல்	14	தீங்கியல் சட்டத்தின் கீழ்	33
பாலியல் தொல்லை கொடுத்தல்	15	அரசியலமைப்பின் கீழ்	34
இலஞ்சம்	19	விளக்கப்பட்டியல்	35
பகிடிவதை	20		



வரைவிளக்கங்கள் மற்றும் சுருக்கங்கள்

LGBTIQ:

தன்பாலீர்ப்பினப் பெண்கள், தன்பாலீர்ப்பின ஆண்கள், ஈர்பாலீர்ப்பினர்கள், திருநர்கள், இடையிலிங்கவர்கள் மற்றும் குயர்/பால் புதுமையர்/வினவினர் நபர்களைக் குறிக்கப் பயன்படும் சொல்லாகும்.

தன்பாலீர்ப்பினப்

பெண்கள் (Lesbian) :

அகனள் / நங்கை / மகிழினி: ஒரு நபர் உடல் ரீதியாகவும் உணர்ச்சி ரீதியாகவும் மற்றும் அல்லது ஆன்மீக ரீதியாகவும் தன்பால் பெண்களை ஈர்க்கும் பெண்கள்.

தன்பாலீர்ப்பின

ஆண்கள் (Gay):

அகனன் / நம்பி / மகிழ்வன்: ஒரு நபர் உடல் ரீதியாகவும் உணர்ச்சி ரீதியாகவும் மற்றும் அல்லது ஆன்மீக ரீதியாகவும் தன்பால் ஆண்களை ஈர்க்கும் ஆண்கள். பொதுவாக இச் சொல்லானது ஆண்களை நேசிக்கும் ஆண்களை விரிகின்ற போதிலும் முழு LGBTIQ சமூகத்தையும் அடையாளம் காட்டுவதற்கும் கூட 'கே சமூகம்' என்று அடிக்கடி பயன்படுத்தப்படுவதுமுண்டு.

ஈர்பாலீர்ப்பினர்

(Bisexual):

ஒரு நபர் உடல் ரீதியாகவும் உணர்ச்சி ரீதியாகவும் மற்றும் அல்லது ஆன்மீக ரீதியாகவும் தன்பாலீர்ப்பினர் மீதும் எதிர்பாலீர்ப்பினர் மீதும் ஈர்ப்புக்கொள்ளக்கூடிய ஆண்களும் பெண்களுமாவர்.

திருநர்கள்: மாற்றுப் பாலினர் (Transgender):

ஒரு நபரின் பிறப்பின் போதிருந்த பால் நிலை அடையாளமும் பால் நிலை வெளிப்பாடும் தனக்கு பொருந்தாமல் வேறுபட்டிருப்பதை உணரும் நபர்களாவர். திருநர் என்றும் பொதுவாக அழைக்கலாம்.

இடையிலிங்கத்தவர் (Intersex) :

ஆண் அல்லது பெண்
உடல்களுக்கு பொதுவான
இனப்பெருக்க உறுப்புக்களின்
வரையறைகளுக்கு பொருந்தாத
பிறப்புறுப்புகளுடன்
குரோமோசோம்கள், பாலியல்
ஹோர்மோன்கள் அல்லது
பாலியல் பண்புகளில் பல
வேறுபாடுகளுடன் பிறந்த
நபர்களை குறிக்கும்.

பால் வினாவினர் (Questioning):

தனது பாலியல் மீதும்,
பாலியல் அடையாளத்தின்
மீதும் உறுதியான தீர்வுக்கு
வரமுடியாமல் கேள்விகளுடன்
வாழும் நபர்கள் ஆவர்.

பால் புதுமையர் / வினவினர் (Queer) :

எதிர் பால் ஈர்ப்பினர் மற்றும்
பொது பாலினத்தவர்கள்
தவிர்த்த ஏனையோரினது
பாலியல் மற்றும் பாலின
அடையாளங்களை விவரிக்கும்
சொல்லாகும். இதில்
தன்பாலீர்ப்பின பெண்கள் /
ஆண்கள், ஈர்ப்பாலின ஈர்ப்பினர்,
மற்றும் திருநர் அனைவருமே
பால் புதுமையர் / விந்தையர்
வார்த்தையுடன் தங்களை
அடையாளப்படுத்தலாம்.

SOGIE:

பாலியல் நாட்டம் மற்றும் /
அல்லது பாலின அடையாளம் /
வெளிப்பாடு

(மூலம் : ஐக்கிய நாடுகள் சபை - UN, <https://documents.ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/238/36/PDF/N0823836.pdf?OpenElement>)

பாலியல் நாட்டம்:

ஒரு நபரின் அடையாளம், அவர்கள் உணர்ச்சி ரீதியாகவும், உடல் ரீதியாகவும் மற்றும் காதல் ரீதியாகவும் யாரை நோக்கி ஈர்க்கப்பட்டவர்கள்; வேற்று பாலினத்தவர் (எதிர் பாலினத்தவர் மீது ஈர்ப்பு), தன்பாலீர்ப்பினர் (ஒரே பாலினத்தவர் மீது ஈர்ப்பு), அல்லது ஈர்பாலீர்ப்பினர் (இரு பாலினத்தவரிடமும் ஈர்க்கப்படுதல்) பாலின அடையாளம்: ஒரு நபர் தனது பால்நிலை குறித்து உள்ளார்ந்த மற்றும் தனிப்பட்ட அடையாளத்தை ஆழமாக உணர்தல், இது பிறக்கும் போது அவர்களின் பாலினத்தைப் போலவே இருக்கலாம் அல்லது வேறுபடலாம்.

பாலின அடையாளம்:

ஒரு நபரின் ஆழமான உள் உணர்வு மற்றும் தனிப்பட்ட அடையாளம் அவர்கள் பிறக்கும்போதே நியமிக்கப்பட்ட பாலினத்தை ஒத்ததாக இருக்கலாம் அல்லது இல்லாமல் இருக்கலாம்.

துன்புறுத்தல்:

துன்புறுத்தல் என்பது தவறான மற்றும் வரவேற்கத்தகாத நடத்தை ஆகும், இது மற்றொரு நபருக்கு குற்றம் அல்லது அவமானத்தை ஏற்படுத்துவதாக எதிர்பார்க்கலாம் அல்லது உணரலாம். துன்புறுத்தல் வார்த்தைகள், சைகைகள் அல்லது செயல்களின் வடிவத்தை எடுக்கக்கூடும், அவை எரிச்சல், துஷ்பிரயோகம், இழிவுபடுத்துதல், மிரட்டுதல், அவமானப்படுத்துதல் அல்லது சங்கடப்படுத்துதல் அல்லது அச்சுறுத்தும், விரோதமான அல்லது புண்படுத்தும் சூழலை பணியிடத்தில் உருவாக்கும். இனம், மதம், நிறம், சாதி, உடல் பண்புகள், பால்நிலை அல்லது பாலியல் நாட்டம் போன்ற எந்தவொரு அடிப்படையிலும் துன்புறுத்தல் அடங்கும்.

அறிமுகம்

தொழில் அல்லது பணி எனும் கோட்பாடானது முதலாளி - தொழிலாளர் எனும் உறவில் இருந்து எழுகிறது. இது பண்டைய எஜமான் - சேவகன் எனும் உறவில் இருந்து நடைமுறைக்கு வந்தது, முன்பு சேவகன் கூலிக்கு ஈடாக எஜமானிடம் வேலை செய்வார். இந்த எஜமானர் - சேவகன் உறவில், சேவகனுக்கு எஜமானுக்கு எதிராக எந்த அதிகாரமும் உரிமையும் காணப்படவில்லை, கிட்டத்தட்ட அடிமைத்தனத்தின் வடிவத்தையே கொண்டிருந்தது. இன்று, தொழில் ரீதியான சட்டங்கள் அல்லது தொழிலாளர் சட்டங்கள் வித்தியாசமான அணுகுமுறையை கொண்டுள்ளன. இது அதே எஜமான் - சேவகன் உறவை அடிப்படையாகக் கொண்டிருந்தாலும், இன்றைய சூழலில், தொழிலாளர் என்பவர் தொழில்தருநரின் செயல்களுக்கு எதிராக அதிகம் பாதுகாக்கப்படுகிறார், ஒரு சேவகனை விட அதிக அங்கீகாரத்தைப் பெறுகிறார், மேலும் தொழிலாளர் செயல்படுத்தக்கூடிய பல உரிமைகளைப் பெற்றுள்ளார்.

எமது உள்நாட்டு தொழிலாளர் சட்டங்கள் அல்லது சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) உடன்படிக்கைகள் மற்றும் ஏற்கனவே உள்ள பரிந்துரைகள் மூலம் தொழிலாளர்களுக்கு பெரும் பாதுகாப்பு இருந்தபோதிலும், இந்த தொழிலாளர் உரிமைகள் எவை, மற்றும் அவை மீறப்பட்டால் என்ன செய்ய முடியும் என்பது பற்றிய போதிய அறிவு இல்லாதது போல் தெரிகிறது. இது பற்றி போதிய அறிவு இல்லாமையால், பல தொழிலாளர்கள் தங்கள் பணியிடங்களில் துன்புறுத்தல்கள், நியாயமற்ற பணிநீக்கங்கள், அடிப்படை உரிமை மீறல்கள் மற்றும் ஏனைய பல பிரச்சனைகளை எதிர்கொள்கின்றனர்.





தொழிலாளர்களின் ஒரு அங்கமாக இருக்கும் LGBTIQ சமூகத்தின் ஒரு பாகத்தினரிடம் பேசுகையில், அவர்களில் பெரும்பாலோர் தங்கள் உரிமைகள் என்ன, இந்த உரிமைகள் மீறப்பட்டால் அவர்கள் என்ன செய்ய முடியும் என்பது பற்றி அறிந்திருக்கவில்லை என்பது தெளிவானது.

EQUAL GROUND எனும் நிறுவனத்தால் பணியிட பாகுபாடு குறித்து நடத்தப்பட்ட ஆய்வில் (2021) பதிலளித்தவர்களில் 42% வீதமானோர், அவர்கள் எதிர்கொள்ளக்கூடிய களங்கம் மற்றும் பாகுபாடு காரணமாக தங்கள் பணியிடங்களில் தங்கள் SOGIE ஐ (பாலியல் நாட்டம் மற்றும் / அல்லது பாலின அடையாளம் / வெளிப்பாடு) வெளிப்படுத்த அஞ்சுகின்றனர். பதிலளித்தவர்களில் 58% வீதமானோர் வாய்மொழி சார்ந்த துன்புறுத்தலை அனுபவித்துள்ளனர் மற்றும் 31% வீதமானோர் பாலியல் ரீதியான துன்புறுத்தலை அனுபவித்துள்ளனர்.

பாதிக்கப்பட்டவர்கள் மேலும் அதிகமான பாகுபாடு மற்றும்/அல்லது களங்கத்தை எதிர்கொள்வதால் அவர்கள் பேச்சுக்கு எதிப்பேச்சு கூறாமல் அமைதியாக இருப்பதை தேர்ந்தெடுத்தனர் என்றும் ஆய்வில் தெரியவந்துள்ளது. LGBTIQ தொழிலாளர்களுக்கு, பணியிடத்தில் அவர்களின் உரிமைகளை அறிந்து, புரிந்து கொள்ள உதவும் வகையில், இக் கையேடு, அவர்களுக்கு துரித குறிப்பு வழிகாட்டியாகப் பயன்படுத்த வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த கையேடு இலங்கையில் உள்ள தொழிலாளர் சார்ந்த சட்டங்கள் மற்றும் உங்கள் உரிமைகள் மீறப்பட்டால் என்ன நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படலாம் என்பது பற்றிய அடிப்படை அறிவை வழங்குகிறது, மேலும் பயனுள்ளதாக இருக்கும் என்று நாங்கள் நம்பும் சில முக்கிய பகுதிகளை எடுத்துக்காட்டுகிறது. எவ்வாறாயினும், இந்த கையேடு இலங்கையில் உள்ள தொழிலாளர் சட்டங்கள் முழுவதையும் உள்ளடக்கவில்லை, நீங்கள் ஒரு தொழிலாளராக இருப்பின் உங்களுக்கு அதிகம் உரிமைகள் உள்ளன.

இலங்கையில் தொழில்வாய்ப்பு தொடர்பான சட்டங்கள்

இலங்கையில் தொழில்வாய்ப்பு, தொழிலாளர் மற்றும் தொழில் ரீதியான உறவுகள் தொடர்பான பல சட்டங்கள் உள்ளன. எளிதில் புரிந்து கொள்ளும் பொருட்டு, இச் சட்டங்களை வெவ்வேறு வகைகளாகப் பிரிக்கலாம். முதலில் இயற்றப்பட்ட சட்டம் அல்லது கட்டளைச் சட்டத்தைப் பற்றிய குறிப்பு குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது என்பதையும், இந்தச் சட்டங்கள்/ கட்டளைச் சட்டங்களில் பெரும்பாலானவை காலப்போக்கில் திருத்தப்பட்டுள்ளன என்பதையும் கவனத்தில் கொள்ளவும். இங்கு தனித்தனியாக குறிப்பிடப்படாவிட்டாலும், இந்தச் சட்டங்கள்/ கட்டளைச்சட்டங்களுக்கான அனைத்து திருத்தங்களுடனும் படிக்கப்பட வேண்டும்.

சமூக பாதுகாப்பு சட்டங்கள்

- 1958 ஆம் ஆண்டின் 15 ஆம் இலக்க ஊழியர் சேமலாப நிதியச் சட்டம்.
- 1980 ஆம் ஆண்டின் 46 ஆம் இலக்க ஊழியர் நம்பிக்கை பொறுப்பு நிதியச் சட்டம்
- 1983 ஆம் ஆண்டின் 12 ஆம் இலக்க பணிக்கொடைச் சட்டம்.

தொழில்சார் ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பு, மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கான நட்டஈடு பற்றிய சட்டங்கள்

- 1942 ஆம் ஆண்டின் 45 ஆம் இலக்க தொழிற்சாலைகள் கட்டளைச் சட்டம்
- 1934 ஆம் ஆண்டின் 19 ஆம் இலக்க தொழிலாளர் நட்டஈட்டுக் கட்டளைச் சட்டம்.



தொழில்சார் விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் பற்றிய சட்டங்கள்

- 1941 ஆம் ஆண்டின் 27 ஆம் இலக்க சம்பளச் சபைகள் கட்டளைச் சட்டம்.
- 1954 ஆம் ஆண்டின் 19 ஆம் இலக்க கடைகள் மற்றும் காரியாலய ஊழியர் (தொழில் மற்றும் சம்பளங்கள் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்.
- 1978 ஆம் ஆண்டின் 08 ஆம் இலக்க பயிலுனர் தொழிலுக்கமர்த்தல் (குனியார் துறை) சட்டம்
- 2016 ஆம் ஆண்டின் 03 ஆம் இலக்க வேலையாளர்களின் ஆகக்குறைந்த தேசிய சம்பளச் சட்டம்
- 2016 ஆம் ஆண்டின் 04 ஆம் இலக்க வேலையாளர்களின் வரவுசெலவுத்திட்ட நிவாரணப் படிச் சட்டம்
- 2017 ஆம் ஆண்டின் 24 ஆம் இலக்க உள்நாட்டு இறைவரிச் சட்டம்
- 2021 ஆம் ஆண்டின் 28 ஆம் இலக்க வேலையாளர்களின் குறைந்தபட்ச ஓய்வுபெறும் வயதுச் சட்டம்

தொழில் ரீதியான சட்டங்கள்

- 1935 ஆம் ஆண்டின் 14 ஆம் இலக்க தொழிற்சங்க சட்டம்.
- 1979 ஆம் ஆண்டின் 32 ஆம் இலக்க தொழிலாளர் சபைகள் சட்டம்.
- 1950 ஆம் ஆண்டின் 43 ஆம் இலக்க தொழில் பிணக்குகள் சட்டம்.
- 2003 ஆம் ஆண்டின் 13 ஆம் இலக்க தொழில் பிணக்குகள் கேட்டரிதல் மற்றும் நடைமுறைகளை தீர்மானித்தல் (சிறப்பேற்பாடுகள்) சட்டம்.
- 1971 ஆம் ஆண்டின் 45 ஆம் இலக்க தொழிலாளர்களின் தொழிலை முடிவுறுத்தல் (சிறப்பேற்பாடுகள்) சட்டம்.

வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பற்றிய சட்டங்கள்

- 1989 ஆம் ஆண்டின் 21 ஆம் இலக்க இலங்கை வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு பணியகம் சட்டம்
- 1956 ஆம் ஆண்டின் 37 ஆம் இலக்க கட்டணம் வசூலிக்கும் வேலைவாய்ப்பு முகவர் சட்டம்

தோட்டங்கள் மற்றும் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் மீதான சட்டம்

- தோட்ட தொழிலாளர் (இந்திய) கட்டளைச் சட்டம்
- மருத்துவ தேவைகள் கட்டளைச் சட்டம்
- இந்திய புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர் கட்டளைச் சட்டம்
- குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் (இந்திய தொழிலாளர்) கட்டளைச் சட்டம்
- தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் (தோட்டங்களில் தொழிலாளர்) சட்டம்
- தோட்ட தொழிலாளர் தங்குமிடம் (சிறப்பு ஏற்பாடுகள்) சட்டம்
- தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கான கொடுப்பனவுகள் சட்டம்
- சேவைகள் ஒப்பந்தங்கள் கட்டளைச் சட்டம்

தொழிலாளர் நலன் மற்றும் நலன்புரி பற்றிய சட்டங்கள்

- 1956 ஆம் ஆண்டின் 47 ஆம் இலக்க பெண்கள், இளைஞர்கள் மற்றும் சிறுவர்களை தொழிலுக்கமர்த்தல் சட்டம்.
- 1939 ஆம் ஆண்டின் 32 ஆம் இலக்க மகப்பேற்று நன்மைகள் சட்டம்.
- 1937 ஆம் ஆண்டின் 13 ஆம் இலக்க பெண்களை சுரங்கங்களில் தொழிலுக்கமர்த்தல் கட்டளைச்சட்டம்

ஒரு நிறுவனம் பல்வேறு வகையான தொழிலாளர்களைக் கொண்டிருக்க முடியும். ஒரு நிறுவனத்திற்குள், நீங்கள் நிரந்தரத் தொழிலாளராகவோ, தகுதிகாண் பருவநிலை தொழிலாளராகவோ அல்லது ஒப்பந்தத் தொழிலாளராகவோ இருக்கலாம். ஊழியர் சேமலாப நிதியச் சட்டத்தின் கீழ் இவற்றுள் எவ்வகை ஊழியராக இருந்தாலும் பணிஓய்வுப்பலன்கள் (ஓய்வு நிதி போன்ற செலுத்தப்பெற்ற ஓய்வூதியத் திட்டம்) மற்றும், பொருந்தும் இடங்களில், பணிக்கொடைச் சட்டத்தின் கீழ் உரிமை பெற்றுள்ளனர். ஊழியர் சேமலாப நிதியச் சட்டம் மற்றும் ஊழியர் நம்பிக்கை பொறுப்பு நிதியச் சட்டம் ஆகியவை அனைத்து வகை ஊழியர்களுக்கும் (வீட்டுப் பணியாளர்களைத் தவிர்த்து) பொருந்தும்.

பின்வரும் சட்டங்கள் அனைத்து வகை தொழில்களுக்கும் சமமாக பொருந்தும்:

1950 ஆம் ஆண்டின் 43 ஆம் இலக்க தொழில் பிணக்குகள் சட்டம்.

1934 ஆம் ஆண்டின் 19 ஆம் இலக்க தொழிலாளர் நட்ட ஈட்டுக் கட்டளைச் சட்டம்.

1935 ஆம் ஆண்டின் 14 ஆம் இலக்க தொழிற்சங்க சட்டம்.

2016 ஆம் ஆண்டின் 03 ஆம் இலக்க வேலையாளர்களின் ஆகக்குறைந்த தேசிய சம்பளச் சட்டம்

2016 ஆம் ஆண்டின் 04 ஆம் இலக்க வேலையாளர்களின் வரவுசெலவுத்திட்ட நிவாரணப் படிச் சட்டம்

2017 ஆம் ஆண்டின் 24 ஆம் இலக்க உள்நாட்டு இறைவரிச் சட்டம்

2021 ஆம் ஆண்டின் 28 ஆம் இலக்க வேலையாளர்களின் குறைந்தபட்ச ஓய்வுபெறும் வயதுச் சட்டம்

ஒரு கடை அல்லது அலுவலகத்தில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் பணிக்கான விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் 1954 ஆண்டின் கடைகள் மற்றும் காரியாலய ஊழியர் (தொழில் மற்றும் சம்பளங்கள் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தால் நிர்வகிக்கப்படும். சம்பளச் சபைகள் கட்டளைச் சட்டத்தின் கீழ் வரும் ஊழியர்கள் தொடர்பான ஊதியங்கள், விடுமுறை நாட்கள், விடுப்பு மற்றும் மேலதிக நேர வேலை போன்ற விஷயங்களை அவ்வப்போது ஒழுங்குபடுத்தும் அதிகாரம் தொழில் அமைச்சருக்கு உள்ளது.

தொழிலாளர்களின் தொழிலை முடிவுறுத்தல் (சிறப்பேற்பாடுகள்) சட்டம் பொருந்தும். அதாவது, சம்பளச் சபைகள் கட்டளைச் சட்டம், கடைகள் மற்றும் காரியாலய ஊழியர் (தொழில் மற்றும் சம்பளங்கள் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம் அல்லது தொழிற்சாலைகள் கட்டளைச் சட்டம் ஆகியவற்றின் கீழ் வரும் தொழில் வகைகள்.

தொழில்சார் உறவு "திட்டமிடப்பட்ட வேலைவாய்ப்பு" எனின்



பணியிட குற்றங்கள்

பணியிட குற்றங்கள் வெவ்வேறு வடிவங்களை கொண்டிருக்கக் கூடும். ஒரு நிறுவனத்தில் உள்ள மனிதவளத் துறையினர் தங்கள் ஊழியர்கள் என்ன செய்கிறார்கள் என்பதை தொடர்ச்சியாக கண்காணித்துக் கொண்டே இருப்பது கிட்டத்தட்ட சாத்தியமற்றது. இதன் காரணமாக, தமது ஊழியர்கள் அனுபவிக்கும் துன்புறுத்தலின் அறிகுறிகளை ஒரு நிறுவனத்தின் கண்காணிப்பில் இருந்து விடுபட வாய்ப்பு உள்ளது.

துன்புறுத்தல்

துன்புறுத்தல் அகநிலையானதாக இருக்கலாம், அதாவது நபருக்கு நபர் வேறுபடலாம்.

உதாரணமாக, ஒரு தொழிலாளர் பணியிடத்தில் திட்டும் வார்த்தைகள் அல்லது கேலிப் பேச்சினை ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடும், அதே சமயம் அது மற்றொரு தொழிலாளருக்கு மிகவும் புண்படுத்தக்கூடியதாகவும் ஏற்றுக்கொள்ள முடியாததாக இருக்கலாம்.

எனவே, சில நிறுவனங்கள் அந்த நிறுவனத்தின் ஊழியர்கள் செய்ய வேண்டியவை மற்றும் செய்யக்கூடாதவை என்பன ஊழியர் நடத்தை தொடர்பான கோட்பாட்டை அமைத்து அதன் சொந்த கொள்கைகளை வைத்திருக்க முடியும்.

பணியிடத் துன்புறுத்தல் என்பது உடல்ரீதியான துன்புறுத்தலாக இருக்கலாம், அதாவது துன்புறுத்தும் செயலைச் செய்பவர்,

துன்புறுத்தப்படும் நபருக்கு எதிராக சில வன்முறைகளைப் பயன்படுத்துவார், இவ்

வன்முறையானது உடல் ரீதியாகவும் காயங்களை ஏற்படுத்தக்கூடும். அவ்வாறு நடந்தால், அந்த

நபர் குற்றவியல் குற்றம் செய்தவராகின்றார். பணியிடத்தில் செய்யக்கூடிய பல்வேறு வகையான

துன்புறுத்தல் குற்றங்களின் சில உதாரணங்கள்: தாக்குதல், குற்றமுறை வலோத்தகாரம் அல்லது காயம் விளைவித்தல் ஆகும்.

துன்புறுத்தலை வார்த்தைகளாலோ அல்லது பார்வை மூலமாகவோ செய்யலாம். அவ்வாறு

செய்வதனால் அது மனரீதியான அல்லது உளரீதியான தாக்கங்களை ஏற்படுத்தலாம்.

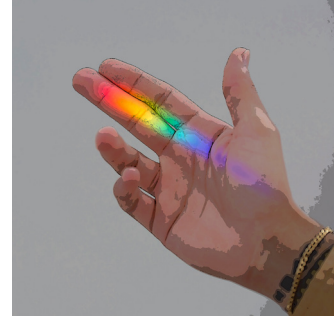
தாக்குதல், குற்றமுறையான வலோத்தகாரம் என்பன இலங்கை தண்டனைச் சட்டக்கோவைப்படி தண்டிக்கப்படக்கூடிய குற்றங்களாகும்.

தாக்குதல்

தண்டனைச் சட்டக்கோவையின் 342வது¹ பிரிவின் கீழ் தாக்குதலுக்கான வரைவிலக்கணம் காணப்படுகிறது. பணியிடத்தில் தாக்குதல் என்பது யாரோ ஒருவர் உங்களைத் தாக்கப் போகிறார் அல்லது உங்களுக்கு ஏதேனும் காயத்தை ஏற்படுத்தப் போகிறார் என்பதை நீங்கள் பார்த்தல் அல்லது உணருதல் ஆகும்.

உதாரணம் : A என்பவர் தன்பாலீர்ப்பினளர்களை பிடிக்காதவர், B என்பவர் தன்பாலீர்ப்பின ஆண் என்பதால் B ஐப் பிடிக்கவில்லை என்றால், ஒவ்வொரு முறையும் B A ஐப் பார்க்கும்போதும், A நபர் B ஐ அடிக்கப் போவதாகக் கூறுகிறார் அல்லது B ஐ அடிக்க எதையாவது எடுக்கிறார் (A நபர் B ஐ அடித்தல் அல்லது காயங்களை ஏற்படுத்துதல் அவசியமில்லை) A தாக்குதல் எனும் குற்றத்தைச் செய்தவராகின்றார்.

தண்டனைச் சட்டக்கோவையின் 343வது பிரிவு தாக்குதல் உள்ளடக்குகிறது. ஆனால் விதிவிலக்கு என்ன சொல்கிறது என்றால், A நபர் B ஐத் தாக்கினால் அல்லதுபலத்தைபயன்படுத்தினால், A சிறையில் அடைக்கப்படலாம் அல்லது அபராதம் அல்லது இரண்டும் விதிக்கப்படலாம்., ஆனால் A ஐ B தூண்டியதால் A அடித்தால், அதன் மூலம் B A ஐ



அடிக்கும் அளவுக்கு B கோபமடையச் செய்திருந்தால், A இந்தப் பிரிவின் கீழ் தாக்குதல் குற்றத்துக்கு உள்ளாகமாட்டார். தண்டனைச் சட்டக்கோவையின் 346ஆம் பிரிவு, உங்களை அவமதிப்பதற்காக யாரோ ஒருவர் வேண்டுமென்றே தாக்குவது அல்லது தாக்குவது பற்றி பேசுகிறது குறித்து குறிப்பிடுகிறது.

உதாரணம் : A என்பவர் தன்பாலீர்ப்பினளர்களை பிடிக்காதவர், B என்பவர் தன்பாலீர்ப்பினப் பெண் என்பதால் B ஐப் பிடிக்கவில்லை என்றால், B ஐ தாக்குவது அல்லது குத்துவது, அல்லது Bஐ தாக்க முயற்சிப்பது அல்லது Bஐ தாக்குவது போல் பயமுறுத்துவது, அவ்வாறாயின் A இந்தப் பிரிவின் கீழ் ஒரு குற்றம் புரிந்தவராவார்.

¹ இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பிரிவுகளின் முழு வரையறையைப் படிக்க, சொற்களஞ்சியத்தைப் பார்க்கவும்.

குற்றவியல் வலோத்தகாரம்

குற்றவியல் வலோத்தகாரத்திற்கான வரைவிலக்கணம் தண்டனைச் சட்டக்கோவையின் 341வது பிரிவின் கீழ் காணப்படுகிறது. ஒருவர் தெரிந்தே / வேண்டுமென்றே மற்றவருக்கு எதிராக வலோத்தகாரம் / வன்முறையைப் பயன்படுத்தி மற்றவரைக் காயப்படுத்தினால் (அந்த நபரின் அனுமதியின்றி), அல்லது அவர்களின் செயல்கள் காயத்தை, கோபத்தை அல்லது எரிச்சலை ஏற்படுத்தலாம் அல்லது மற்றவரைப் பயமுறுத்தலாம் என்பதை நன்கு அறிந்திருந்தால், அந்த நபர் இந்த பிரிவின் கீழ் குற்றம் செய்தவராகின்றார்.

உதாரணம்: A என்பவர் அலுவலகத்திற்குள் நடந்து செல்லும் போது, B என்பவர் வேண்டுமென்றே Aயின் பாதையில் தனது காலை வெளியே வைக்கிறார், இதனால் A தடுமாறி விழுவார் அல்லது A ஐ காயப்படுத்துவதற்கு B மேசையில் இருக்கும் ஒரு காகித இடையை A ஐ நோக்கி வீசுகிறார். இந்த இரண்டு சந்தர்ப்பங்களிலும் B என்பவர் இந்த பிரிவின் கீழ் குற்றம் செய்தவராகின்றார்.

இந்த பிரிவின் கீழ் நினைவில் கொள்ள வேண்டியது என்னவென்றால், இச் செயலைச் செய்பவர் வேண்டுமென்றே, மற்றவரின் ஒப்புதல் இல்லாமல் செய்கிறார்.

அந்தச் செயலால் மற்றவர் காயப்படுவார் என்பது அவர்களுக்கு உறுதியாகத் தெரியாவிட்டாலும் பரவாயில்லை. அந்த செயல்கள் மற்றொரு நபருக்கு பயத்தையோ அல்லது எரிச்சலையோ ஏற்படுத்தும் என்பதை அந்த நபர் அறிந்திருக்கும் வரை, அந்த நபர் ஒரு குற்றத்தைச் செய்கின்றார்.

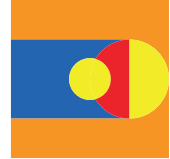
குற்றவியல் வலோத்தகாரத்திற்கான வரைவிலக்கணம் தண்டனைச் சட்டக்கோவையின் 341வது பிரிவின் கீழ் காணப்படுகிறது. ஒருவர் தெரிந்தே / வேண்டுமென்றே மற்றவருக்கு எதிராக வலோத்தகாரம் / வன்முறையைப் பயன்படுத்தி மற்றவரைக் காயப்படுத்தினால் (அந்த நபரின் அனுமதியின்றி), அல்லது அவர்களின் செயல்கள் காயத்தை, கோபத்தை அல்லது எரிச்சலை ஏற்படுத்தலாம் அல்லது மற்றவரைப் பயமுறுத்தலாம் என்பதை நன்கு அறிந்திருந்தால், அந்த நபர் இந்த பிரிவின் கீழ் குற்றம் செய்தவராகின்றார்.



காயம் விளைவித்தல்

தண்டனைச் சட்டக்கோவையின் 310வது பிரிவின்படி, ஒருவர் தெரிந்தே/வேண்டுமென்றே உடல்நோவு, நோய் ஏற்படுத்தினால் அல்லது மற்றொரு நபருக்கு நோயைப் பரப்பினால், காயம் விளைவித்தல் எனும் குற்றமாகும். மற்றவருக்குத் தான் வலியை ஏற்படுத்தப் போகிறோம் என்பதைத் தெரிந்துகொண்டு, அந்த வலியை மற்றவருக்குத் வேண்டுமென்றே உண்டாக்குகிறவர், அதே போல் தங்கள் செயல்கள் இன்னொருவருக்கு வலியை ஏற்படுத்தக்கூடும் அல்லது ஏற்படுத்தாது என்று தெரிந்தும், அந்தச் செயலைச் செய்வதின் மூலம் மற்றவருக்கு வலியை ஏற்படுத்துவது, இப் பிரிவின் கீழ் குற்றமாகும்.

உதாரணம்- A என்பவர் ஒரு அளவுகோலினால் B என்பவரை அடித்துக் காயப்படுத்தினால், A நபர் தாக்கியதால் B காயமடையக்கூடாது என்று A நபர் நினைத்திருந்தாலும், A வேண்டுமென்றே காயம் விளைவித்தல் எனும் குற்றத்தை செய்கின்றவராவார். ஏனெனில், பொதுவாக, ஒருவர் யாரையாவது அளவுகோலினால் அடித்தால், அது வலியை ஏற்படுத்தும் என்பது A அறிந்ததே. எனவே, இந்நிலையில், B நபருக்கு வலி ஏற்படாது என்று A நினைத்தாலும் அது கருத்தில் கொள்ளப்படமாட்டாது. எவ்வாறாயினும் A இந்தக் குற்றத்தைச் செய்தவராகின்றார்.



கடும் காயம் விளைவித்தல்

இது மேலே குறிப்பிடப்பட்ட குற்றத்தின் மிகவும் தீவிரமான வடிவமாகும். தண்டனைச் சட்டக்கோவையில் இக்குற்றம் 311 ஆம் பிரிவின் கீழ் எட்டு சூழ்நிலைகள் அல்லது காயங்கள் "கடும் காயம்" என்று பட்டியலிடப்பட்டுள்ளன. அவை;

- ஆண்மையிழத்தல்
- இரு கண்களுள் ஒன்றில் நிரந்தரமான பார்வை சீர்குலைவு அல்லது பாதிப்பு.
- இரு செவிகளுள் ஒன்றில் நிரந்தரமான செவிப்புலன் சீர்குலைவு அல்லது பாதிப்பு.
- ஏதேனும் உறுப்பின் அல்லது மூட்டின் சீர்குலைவு .
- ஏதேனும் உறுப்பின் அல்லது மூட்டின் வலிமை அழிக்கப்படல் அல்லது நிரந்தர பாதிப்பு.
- தலை அல்லது முகத்தின் நிரந்தரமான உருக்குலைவு .
- எலும்பு அல்லது பல்லின் முறிவு அல்லது இடப்பெயர்வு அல்லது தளர்வு.

எனவே, 310 ஆம் பிரிவின் கீழ் காயத்தை ஏற்படுத்துவதோடு, மேலே பட்டியலிடப்பட்டுள்ள ஏதேனும் காயங்கள் ஏற்பட்டால், அந்த நபர் 311 ஆம் பிரிவின் கீழ் ஒரு குற்றத்தைசெய்தவராகிறார்.

உதாரணம்: B என்பவர் திருநர் என்பதால் B ஐ விரும்பாதவர் A என்பவர் ஆவார்., அவர் B ஐ மாடியிலிருந்து கீழே தள்ளியதால் B விழுந்து தோள்பட்டையில் இடப்பெயர்வு ஏற்பட்டது. இந்தச் சூழ்நிலையில் A காயம் விளைவித்தல் மற்றும் கடும் காயம் விளைவித்தல் ஆகிய இரண்டு குற்றங்களையும் செய்தவர் ஆவார்.



பாலியல் தொல்லை கொடுத்தல்

பாலியல் தொல்லை கொடுத்தலின் வரையிலக்கணம் தண்டனைச் சட்டக்கோவையின் 345 ஆம் பிரிவின் கீழ் காணப்படுகிறது. பாலியல் தொல்லை கொடுத்தல் என்பது உடல் ரீதியாக (உங்களைத் தாக்குதல், அடித்தல், அல்லது உடல் ரீதியான சில செயல்கள்) அல்லது மனரீதியாக (பணியிடத்திற்குப் பொருத்தமற்றவற்றை சொல்வது, அதாவது பாலியல், தன்பாலீர்ப்பினர் மற்றும் மாற்றுப்பாலினர் (குிருநர்கள்) விரும்பாத சொற்கள் போன்றவை) அல்லது இரண்டும் இருக்கலாம். இது பால்நிலையைப் பொருட்படுத்தாமல் யாருக்கும் எதிராக யாராலும் ஏற்படலாம். பாலியல் தொல்லை கொடுத்தல் என்பது வெளிப்படையாகச் செய்யப்படும் செயலாகவோ அல்லது இரகசியமாகச் செய்யப்படும் செயலாகவோ இருக்கலாம். இதில் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டியது என்னவென்றால், அந்தச் செயல் புண்படுத்தக்கூடியது, வரவேற்கப்படாதது, நியாயமற்றது மற்றும் ஏற்றுக்கொள்ளப்படாதது. இந்த செயல் வேண்டுமென்றே செய்யப்பட்டதா அல்லது வேண்டுமென்றே செய்யப்படாததா என்பது முக்கியமல்ல. அந்தச் செயல் தேவையற்றதாகவும் பொருத்தமற்றதாகவும் இருப்பதே முக்கியமானது.

யார் வேண்டுமானாலும் பாலியல் தொல்லை கொடுத்தலுக்கு இலக்காகலாம். ஒரு முகாமையாளர், சக பணியாளர் அல்லது பணியிடத்தின் வாடிக்கையாளர் அல்லது சேவை பயனாளி போன்ற பணியாளர் அல்லாதவர்களாகக் கூட இருக்கலாம். இது நேரடியான பாலியல் ரீதியான கோரிக்கைகள் அல்லது மறைமுக பாலியல் முன்மொழிவுகள், உயர் பதவியில் உள்ள ஊழியர்கள் கீழ் நிலை ஊழியர்களிடம் பாலியல் ரீதியான கோரிக்கைகளை முன்வைப்பது, முகாமையாளர்கள் கீழ் பணிபுரிபவர்களை மிரட்டுவது அல்லது பாலியல் ரீதியான நகைச்சுவைகளை அனுப்புவது, நிர்வாண புகைப்படங்களை அல்லது ஆபாசப் படங்களைப் பகிர்வது உள்ளடங்கலாக பாலியல் உள்ளடக்கத்தை அனுப்புவது போன்றவைகளும் அடங்கும்.. சட்டத்தின்படி, பாலியல் தொல்லை கொடுத்தல் குற்றமானது "Quid Pro Quo" வடிவத்தில் நிகழலாம், அதாவது அதிகாரம் அல்லது அதிகாரத்தில் உள்ள ஒருவரால் பாலியல் சலுகை அல்லது அச்சுறுத்தல் காணப்படுவது. பாலியல் சலுகைகள் மீது தொழிலாளர் நலன்களை பதனப்படுத்துதல் ஒரு வகையான துன்புறுத்தல்.

உதாரணமாக, பணியிட வெகுமதிகள் மற்றும் வாய்ப்புகள் (மதிப்பீடுகள், சம்பள உயர்வுகள், மேலதிக ஊதியங்கள், சலுகைகள் அல்லது பிற வாய்ப்புகள் போன்றவை) பாலியல் ரீதியான பேரத்தை அடிப்படையாக கொண்டிருத்தல் அல்லது வேலையின் விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் (பணியமர்த்தல், பதவி உயர்வு, தொழிலில் தக்கவைத்தல், இடமாற்றங்கள் போன்றவை) பாலியல் ரீதியான பேரத்தை அடிப்படையாக கொண்டிருத்தல். அல்லது, மேற்பார்வையாளர்கள் / முகாமையாளர்கள் மற்றும் துணை அதிகாரிகள் அல்லது மூத்தநிலை மற்றும் இளைய நிலை பணியாளர்கள் பாலியல் ரீதியாக பாகுபாடு காட்டுகின்ற விரும்பத்தகாத வரவேற்கப்படாத உடல் ரீதியான அணுகுமுறைகள், சைகைகள், நடத்தை ஆகியவற்றின் மூலம் பணியிட சூழலை துஷ்பிரயோகிக்கும், ஒரு நபரின் தனிப்பட்ட எல்லைகள் மீறப்படும் சூழ்நிலை அல்லது நிகழ்வைக் குறிக்கும் "Hostile Environment - விரோத சூழல்" வடிவத்தையும் எடுக்கலாம்.

பாலியல் தொல்லை கொடுத்தவை காதல் முயற்சியாகவோ அல்லது தரப்பினருக்கிடையே சமூகமயமாக்கும் ஒரு செயலாகவோ இலகுவாகப் பார்க்கக்கூடாது. நீங்கள் நினைவில் கொள்ள வேண்டியது என்னவென்றால், அந்தச் செயல் "வரவேற்கத்தக்கதா" என்பதே. அந்தச் செயலுக்கு நீங்கள் சம்மதிக்கவில்லை, அந்தச் செயல் நடப்பதை நீங்கள் விரும்பவில்லை அல்லது உங்கள் விருப்பத்திற்கு / சம்மதத்திற்கு எதிராக பலவந்தமாக அந்தச் செயல் நடந்தது என்றே அர்த்தமாகும். பாலியல் தொல்லை கொடுத்தல் பால்நிலை அல்லது பாலுணர்வை அடிப்படையாகக் கொண்டிருந்தாலும், அது பெரும்பாலும் அதிகாரம் அல்லது மற்றொருவரின் மீது உள்ள கட்டுப்பாட்டைக் காட்டுகிறது.

பணியிடத்தில் யார் பாலியல் துன்புறுத்தலை ஏற்படுத்தக்கூடும் ?

- ஆண் தொழிலாளர்கள் பெண் தொழிலாளர்களை துன்புறுத்தக்கூடும்
- பெண் தொழிலாளர்கள் ஆண் தொழிலாளர்களை துன்புறுத்தக்கூடும்
- ஒரே பால்நிலை துன்புறுத்தல்
- சகாக்களுக்கு மத்தியில் தொல்லை
- மேற்பார்வையாளர்கள்/ முகாமையாளர்கள் மற்றும் மூத்த தொழிலாளர்கள் இளநிலை /துணைதொழிலாளிகளை துன்புறுத்தக்கூடும்
- இளநிலை /துணை தொழிலாளர்கள் மேற்பார்வையாளர்கள்/ முகாமையாளர்கள் மற்றும் மூத்த தொழிலாளிகளை துன்புறுத்தக்கூடும்
- மூன்றாம் தரப்பு துன்புறுத்தல் (தொழிலாளர்கள் அல்லாதவர்கள், விற்பனையாளர்கள், விநியோகத்தர்கள், ஒப்பந்த ஊழியர்கள் போன்றவர்கள்)



பணியிடத்தில் எவ்வகையான பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் நடக்கக்கூடும்?

(இது ஒரு முழுமையான பட்டியல் அல்ல, இன்னும் பல வழிகளில் நிகழலாம் என்பதை நினைவில் கொள்ளவும்)

உடல் ரீதியான

- ஒரு நபரின் பிறப்புறுப்பை மற்றொருவர் மீது உரசல் அல்லது தேய்த்தல்
- தொடுதல், முத்தமிடுதல், கட்டிப்பிடித்தல், அழுத்துதல், தடவுதல்

சைகை ரீதியான

- பாலியல் ரீதியான விரல்/கை அசைவுகளை செய்தல்
- நாக்கை அசைத்தல், உதடுகளை சப்புதல், காற்றில் முத்தங்களை விடல்
- பாலியல் ரீதியான செய்கைகளை செய்தல்
- உற்றுப்பாத்தல், மோகத்துடன் பார்த்தல், பார்த்தல், கண் சிமிட்டுதல்

காட்சி சார்ந்த

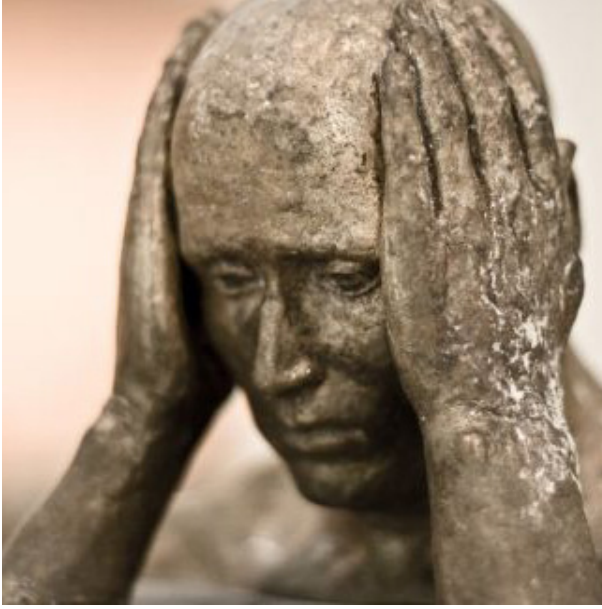
- பாலியல் ரீதியான வெளிப்படையான உள்ளடக்கத்தை அனுப்புதல்
- சமூக ஊடகங்கள் ஊடாக பொருத்தமற்ற வகையில் முன்வருதல்
- ஒருவரின் தனிப்பட்ட/அந்தரங்க வீடியோக்கள்/புகைப்படங்களை அனுமதியின்றி இணையத்தில் வெளியிடுதல்

வாய்மொழி ரீதியான

- பாலியல் ரீதியான வர்ணனைகளை கூறுதல்
- ஒரு நபரின் பால்நிலை, பாலியல் நாட்டம் அல்லது பாலின அடையாளத்தை அவமதித்தல்
- ஒரு நபரின் தோற்றம் குறித்து கருத்து வெளியிடல் (உடல் ரீதியான அவமானம்)
- அவதூறு செய்தல் மற்றும் வதந்திகளை பரப்புதல் (ஒழுக்கம் பற்றிய அவமானம்)
- பாலியல் சலுகைகள் கோருதல்
- பாலியல் சத்தம் எழுப்புதல்
- பாலியல் உறவு மற்றும் கற்பனைகள் தொடர்பான பேச்சு



தண்டனைச் சட்டக்கோவையில் அடங்கும் மேற்கூறிய குற்றங்களை தவிர, பணியிடத்திலும் நடக்கக்கூடிய வேறு சில குற்றங்கள் பின்வருமாறு.



இலஞ்சம்

1954 ஆம் ஆண்டின் 11 இலக்க இலஞ்ச ஒழிப்பு சட்டம், பொதுச் சேவை ஊழியர்களின் நடவடிக்கைகளுக்குப் பொருந்தும், அதாவது அரசாங்கத் துறை ஊழியர்களுக்கும் பொருந்தும். இலஞ்சச் சட்டத்தின் 19, 20 மற்றும் 89 ஆம் பிரிவுகளின் படி, ஒருவர் தனது வேலையைச் செய்ய அல்லது ஒரு குறிப்பிட்ட செயலைச் செய்யாமல் இருக்க அல்லது வேலை, நியமனம், பதவி உயர்வு, இடமாற்றம், சம்பள அதிகரிப்பு, போனஸ் போன்றவற்றை வழங்குவதற்காக உடலுறவு அல்லது பாலியல் சலுகையை கோரினால் மற்றும் ஏற்றுக்கொண்டால், இலஞ்சச் சட்டத்தின் கீழ் இலஞ்சம் வாங்குதல் எனும் குற்றத்திற்கும் தண்டனைச் சட்டக்கோவையின் கீழ் பாலியல் துன்புறுத்தல் போன்ற குற்றங்களுக்கும் அவர் குற்றவாளியாவார்.



உதாரணம் : A என்பவர் அரசு நிறுவனத்தில் பணிபுரிகிறார், B என்பவர் ஒரு உயர் அதிகாரி. A வின் வேலையை உறுதி செய்வதற்காக அல்லது பதவி உயர்வு போன்றவற்றை வழங்குவதற்காக, பாலியல் ரீதியாக ஏதாவது செய்யுமாறு B கேட்கிறார், அப்போது B இலஞ்சம் வாங்கல் மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் ஆகிய குற்றங்களுக்கு குற்றவாளியாகின்றார்.

பகிடிவதை

1998 ஆம் ஆண்டின் 20 ஆம் இலக்க கல்வி நிறுவனங்களில் பகிடிவதையையும் வேறு வகையான வன்செயல்களையும் தடை செய்தல் சட்டத்தின் 02 மற்றும் 17 ஆம் பிரிவுகளின் படி, நீங்கள் ஒரு கல்வி நிறுவனத்தில் பணிபுரிந்தால், அங்கு ஒரு நபர் உங்களுக்கு எதிராக ஏதேனும் காயம் அல்லது வன்முறையை ஏற்படுத்தினால், அந்நபர் பகிடிவதை எனும் குற்றத்திற்கு குற்றவாளியாகின்றார். பாலியல் தொல்லை கொடுத்தல் குற்றத்தின் கீழ் விவரிக்கப்பட்டுள்ளபடி, உங்களுக்கு எதிராக அந்நபர் பாலியல் தொந்தரவுகளை ஏற்படுத்தினால், அந்த நபர் இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் உள்ள குற்றங்களுக்கு மேலதிகமாக தண்டனைச் சட்டக்கோவை கீழ் பாலியல் தொல்லை கொடுத்தல் எனும் குற்றத்தையும் செய்கின்றார்.

உதாரணம்: A என்பவர் உயர்கல்வி நிறுவனத்தில் விரிவுரையாளராக இருக்கிறார், அந்த நிறுவனத்தில் கல்வி கற்கும் மாணவரான B என்பவர், A யிடம் தவறாக நடந்து கொண்டாலோ அல்லது A யிடம் பாலியல் ரீதியான தகாத விடயங்களை சொன்னாலோ, இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் B பகிடிவதை குற்றத்திற்கும் குற்றவியல் சட்டத்தின் கீழ் பாலியல் தொல்லை கொடுத்தல் குற்றத்திற்கும் ஆளாக நேரிடும்.



பணி புரியும் இடத்தில் அத்து மீறல்கள்

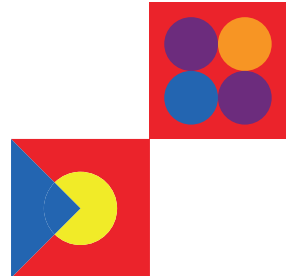
இந்த அத்தியாயம் ஒரு பணியிடத்தில் நிகழக்கூடிய சட்ட ரீதியான மீறல்கள் அல்லது தொழில் ஒப்பந்தம் ரீதியான மீறல் பற்றி கலந்துரையாடுகிறது. இந்த கையேட்டில் அறிமுகத்தில் குறிப்பிட்டுள்ளபடி, உங்கள் தொழிலின் தன்மை மற்றும் நீங்கள் பணிபுரியும் இடத்தின் அடிப்படையில் உங்களையும் உங்கள் தொழில்துறையும் நிர்வகிக்கக்கூடிய சில சட்டங்கள் உள்ளன.

நீதி சட்ட ரீதியான மீறல்கள்

தனியார் துறை வேலைவாய்ப்பு பொதுவாக 1954 ஆம் ஆண்டின் 19 ஆம் இலக்க கடைகள் மற்றும் காரியாலய ஊழியர் (தொழில் மற்றும் சம்பளங்கள் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் (SOEA) கீழ் நிர்வகிக்கப்படுகிறது. (SOEA).

இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் ஒரு நிறுவனம் எவ்வாறு செயல்பட வேண்டும் குறித்து பல பிரிவுகள் உள்ளன.

உதாரணமாக, ஒருவர் எத்தனை மணிநேரம் வேலை செய்ய வேண்டும், நாட்களின் எண்ணிக்கை, எவ்வளவு விடுப்பு மற்றும் பல இந்தச் சட்டத்தில் விளக்கப்பட்டுள்ளது. இச் சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சட்டங்களுக்கு எதிராக உங்கள் முதலாளி உங்களைச் பணிபுரியச் செய்தால், உங்கள் முதலாளி இந்தச் சட்டத்தை மீறுகிறார்.



பணியிடத்தில் பயன்படுத்தப்படும் மற்றொரு முக்கியமான சட்டம் 1971 ஆம் ஆண்டின் 45 ஆம் இலக்க தொழிலாளர்களின் தொழிலை முடிவுறுத்தல் (சிறப்பேற்பாடுகள்) சட்டம் (TEWA) ஆகும் TEWA வின் சட்ட ஏற்பாடுகளின் படி, ஒழுங்காற்று காரணங்களைத் தவிர வேறு எந்த காரணத்திற்காகவும் உங்கள் முதலாளி உங்களை பணிநீக்கம் செய்ய முடியாது. TEWA இன் 02 மற்றும் 05 பிரிவுகளின் கீழ், ஒழுங்காற்றுக் காரணத்தைத் தவிர வேறு எந்தக் காரணத்திற்காகவும் பணிநீக்கம் செய்ய விரும்பினால், அது உங்கள் சொந்த ராஜினாமா மூலமாகவோ அல்லது தொழில் ஆணையாளரிடம் ஒப்புதல் பெறுவதன் மூலமாகவோ மட்டுமே செய்ய முடியும்.

உதாரணமாக, உங்கள் தொழில் ஒப்பந்தம், உங்கள் செயல்திறனில் மகிழ்ச்சியடையத்தக்கதாக இல்லை என்றால், ஒரு மாத கால அறிவிப்பை வழங்குவதன் மூலம் அவர்கள் உங்கள் சேவைகளை முடிவுறுத்தலாம் என குறிப்பிடப்பட்டிருக்கலாம். எனினும் உங்கள் ஒப்பந்தம் என்ன கூறினாலும், சட்டப்பூர்வமாக, பணிநீக்கத்திற்கான காரணம் 'ஒழுங்குமுறை தவறான நடத்தை இல்லை என்றால், உங்கள் முதலாளி உங்களை பணிநீக்கம் செய்ய முடியாது.

இங்கே, பணிநீக்கம் என்பது உங்கள் சேவைகளை தற்காலிகமாக இடைநிறுத்துவது அல்லது நிரந்தரமாக வெளியேறும்படி கோருவது அல்லது நிறுவனம் மூடப்படுவதால் வெளியேறச் சொல்வது போன்றவற்றைக் குறிக்கும்.

பணியிடத்தில் பயன்படுத்தப்படும் மற்றொரு முக்கியமான சட்டம் 1971 ஆம் ஆண்டின் 45 ஆம் இலக்க தொழிலாளர்களின் தொழிலை முடிவுறுத்தல் (சிறப்பேற்பாடுகள்) சட்டம் (TEWA) ஆகும் TEWA வின் சட்ட ஏற்பாடுகளின் படி, ஒழுங்காற்று காரணங்களைத் தவிர வேறு எந்த காரணத்திற்காகவும் உங்கள் முதலாளி உங்களை பணிநீக்கம் செய்ய முடியாது. TEWA இன் 02 மற்றும் 05 பிரிவுகளின் கீழ், ஒழுங்காற்றுக் காரணத்தைத் தவிர வேறு எந்தக் காரணத்திற்காகவும் பணிநீக்கம் செய்ய விரும்பினால், அது உங்கள் சொந்த ராஜினாமா மூலமாகவோ அல்லது தொழில் ஆணையாளரிடம் ஒப்புதல் பெறுவதன் மூலமாகவோ மட்டுமே செய்ய முடியும்.



தொழில் ஒப்பந்த மீறல்கள்

ஒரு தொழில்தருநருக்கும் தொழிலாளருக்கும் இடையிலான உறவு தொழில்சார் ஒப்பந்தத்தால் நிர்வகிக்கப்படுகிறது. இவ் ஒப்பந்தம் உள்ள தரப்பினர்களுக்கிடையிலான அனைத்து விதிகள், ஒழுங்குமுறைகள், கடமைகள் மற்றும் பொறுப்புக்களை உள்ளடக்கும் ஆவணமாகும். இவ் ஒப்பந்தத்தின் விதிமுறைகள் நிறுவனத்திற்கு நிறுவனம் மாறுபடும். இந்த வேறுபாட்டிற்குக் காரணம், இந்த தொழில் சார் உறவானது, தரப்பினர், தங்கள் சம்மதத்துடன் தாங்களாகவே ஏற்றுக்கொள்ளும் ஒன்றாக இருக்கிறது. ஒரு தரப்பினர் இந்த விதிமுறைகளில் ஏற்றுக்கொள்ளாது போனால், அதற்கு உடன்படாமல் இருப்பதற்கு அல்லது மற்ற தரப்பினருடன் ஒப்பந்தம் செய்து கொள்ளாமல் இருப்பதற்கு அவர்களுக்கு எப்போதும் வாய்ப்பு உள்ளது.

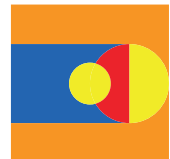
ஒப்பந்தங்கள் மூலமாகவோ அல்லது அவர்களின் நடத்தை நெறிமுறைகள் அல்லது அலுவலகக் கொள்கைகள் மூலமாகவோ சர்வதேச அங்கீகாரம் அல்லது சர்வதேச தரங்களைக் கொண்ட உட்பிரிவுகளைச் சேர்க்கலாம்.

உதாரணமாக, ஒரு தொழில்வழங்குநர் சம வாய்ப்புக்களை வழங்க உறுதியளிக்க முடியும். இதன் பொருள் தொழில்வழங்குநர் தனது ஊழியர்ளிடம் எந்த காரணத்திற்காகவும் பாகுபாடு காட்ட முடியாது, அத்தகைய நிறுவனத்தில், உங்கள் பாலியல் நாட்டம் காரணமாகவோ அல்லது நீங்கள் திருநர், அல்லது குயர்/பால்புதுமையர்/வினவினராகவோ இருப்பதால், உங்களுக்கு பதவி உயர்வு அல்லது சில நன்மைகள் வழங்கப்படவில்லை என்றால், அந்த தொழில்வழங்குநர் ஒப்பந்தத்தை மீறுகிறார்.

ஒரு கூட்டு ஒப்பந்தம்: தொழில் வழங்குநர் கட்டுப்பாடும் ஒப்பந்தமாகும். இந்த ஒப்பந்தம் தொழில்வழங்குநர் மற்றும் தொழிலாளர் அல்லது நிறுவனத்தின் தொழிற்சங்கம் இடையே கொண்டுவரப்படும் ஒப்பந்தமாகும். 1950 ஆம் ஆண்டின் 43ஆம் இலக்க தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் 05 மற்றும் 08ஆம் பிரிவுகள் படி, இந்த கூட்டு ஒப்பந்தங்கள், வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் ஆகியவற்றிலிருந்து பாதுகாப்பாக பணியிடத்தை வைத்திருக்க தொழில்வழங்குநர் மீது கடமைகள் இருப்பதை உறுதி செய்வதற்கான விதிமுறைகளை உள்ளடக்க முடியும். தொழிற்சங்கம் என்பது ஒட்டுமொத்த தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதித்துவமாகும்.

அனைத்து ஊழியர்களின் நலனுக்காக தொழில்வழங்குநர்களுடன் பேச்சு ஒப்பந்தங்கள் மூலமாகவோ அல்லது அவர்களின் நடத்தை நெறிமுறைகள் அல்லது அலுவலகக் கொள்கைகள் மூலமாகவோ சர்வதேச அங்கீகாரம் அல்லது சர்வதேச தரங்களைக் கொண்ட உட்பிரிவுகளைச் சேர்க்கலாம்.

உதாரணமாக, ஒரு தொழில்வழங்குநர் சம வாய்ப்புக்களை வழங்க உறுதியளிக்க முடியும். இதன் பொருள் தொழில்வழங்குநர் தனது ஊழியர்எிடம் எந்த காரணத்திற்காகவும் பாகுபாடு காட்ட முடியாது. அத்தகைய நிறுவனத்தில், உங்கள் பாலியல் நாட்டம் காரணமாகவோ அல்லது நீங்கள் திருநர், அல்லது குயர்/பால் புதுமையர்/வினவினராகவோ இருப்பதால்,



அடிப்படை உரிமை மீறல்



அடிப்படை உரிமைகள் நாட்டின் ஒவ்வொரு பிரசைக்கும் பொருந்தும் அத்தோடு இலங்கையின் அரசியலமைப்பின் கீழ் அவ்வரிமைகளுக்கு உத்தரவாதம் அளிக்கப்பட்டுள்ளது. இவை ஒரு மனிதன் தனது வாழ்க்கையை நிம்மதியாக வாழ வழிவகுக்கின்றது. நீங்கள் ஒரு அரசு நிறுவனத்தில் பணிபுரிபவராக இருந்தால், உங்கள் அடிப்படை உரிமைகளை வேறொரு அரசு ஊழியர் மீறினால், அந்த மீறலுக்கு எதிராக அடிப்படை உரிமைகள் மீறல் வழக்கை நீங்கள் தாக்கல் செய்யலாம். அரசியலமைப்பில் உட்படுத்தப்பட்டுள்ள அடிப்படை உரிமைகள் அத்தியாயத்தின் கீழ் உத்தரவாதம் அளிக்கப்பட்டுள்ள வரையறுக்கப்பட்ட உரிமைகளுள் சில

அத்தகைய முக்கியமான உரிமைகளுள் ஒன்று அரசியலமைப்பின் **12 வது உறுப்புரையாகும்** . இந்த நாட்டின் ஒரு பிரசை என்ற வகையில், சட்டத்தின் முன்பு எல்லோரும் சமமானவர்கள்; அத்துடன் அவர்கள் சட்டத்தினால் சமமாகப் பாதுகாக்கப்படுவதற்கு உரித்துடையவர்கள் என்பதை இது உறுதி செய்கிறது. அதோடு 12 ஆம் உறுப்புரையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அல்லது அதுபோன்ற தனிப்பட்ட காரணங்களுக்காக எந்தவொரு பிரசைக்கெதிராகவும் பாடுபாடு காட்டக்கூடாது என்று மேலும் கூறுகிறது. உங்கள் பால்நிலை காரணமாக நீங்கள் அரசாங்க அலுவலகத்திலோ அல்லது நிறுவனத்திலோ பணியமர்த்தப்படாத சூழ்நிலைகளில், அல்லது உங்களுக்கு பதவி உயர்வு வழங்கப்படாமல் இருக்கலாம் அல்லது உங்கள் மேலதிகாரி நீங்கள் குயர்/பால் புதுமையர்/வினவினர் அல்லது ஈர்பாலீர்ப்பினர்கள், என்பதால் ஏற்றுக்கொள்ளாததால் நீங்கள் இடம் மாற்றப்படலாம். இது போன்ற சந்தர்ப்பங்களில் அடிப்படை உரிமைகள்

மற்றொரு முக்கியமான உரிமை அரசியலமைப்பின் உறுப்புரை 14 (எ) ஆகும். இவ் உரிமையானது நாட்டில் உள்ள ஒவ்வொரு பிரசையும் சட்டப்பூர்வமான தொழிலில் ஈடுபட அனுமதிக்கிறது, ஒவ்வொரு பிரசைக்கும் தங்களுக்கு விருப்பமான தொழிலை மேற்கொள்ளவும், தொழில் தொடங்கவும், வர்த்தகத்தில் ஈடுபடவும் உரிமை வழங்கப்பட்டுள்ளது. உதாரணமாக, நீங்கள் அரசுத் துறையில் பணிபுரிந்தால், உங்கள் பாலின அடையாளம் அல்லது பாலியல் நாட்டத்தை அவர்கள் ஏற்காததால், உங்கள் சேவைகள் நிறுத்தப்பட்டால், உங்கள் தொழில் வழங்குநர் இந்தக் உறுப்புரையை மீறுகிறார்.

நிவாரண வழிமுறைகள்

குற்றவியல் நடவடிக்கைமுறைச் சட்டக்கோவையின் கீழ்

குற்றவியல் சட்டக்கோவையின் கீழ் இங்கு குறிப்பிட்டுள்ள அல்லது குற்றவியல் சட்டக்கோவையின் கீழ் வேறு ஏதேனும் குற்றங்களால் நீங்கள் பாதிக்கப்பட்டிருந்தால், நீங்கள் காவல்துறை நிலையத்தில் புகார் செய்யலாம். குற்றவியல் நடவடிக்கைமுறைச் சட்டக்கோவையின் 05 ஆம் பிரிவின் படி, நீங்கள் காவல்துறை நிலையத்தில் புகார் அளித்து, அவர்கள் உங்கள் வாக்குமூலத்தைப் பதிவு செய்தவுடன், காவல்துறையினர் விசாரணையை மேற்கொள்ள வேண்டும். குற்றத்தின் தன்மை மற்றும் தீவிரத்தின் அடிப்படையில், அவர்கள் நீதவான் நீதிமன்றத்திலோ அல்லது மேல் நீதிமன்றத்திலோ வழக்கு தொடர நடவடிக்கை எடுப்பார்கள். வழக்கின் முடிவில், குற்றம் சாட்டப்பட்டவர் குற்றவாளி என நிரூபிக்கப்பட்டால், நீதிமன்றம் அபராதம், சிறைத்தண்டனை அல்லது இரண்டும் சட்டத்தின் அடிப்படையில் விதிக்கலாம்.



ஒப்பந்தச் சட்டத்தின் கீழ்

ஒப்பந்தம் என்பது தரப்பினர்களுக்கிடையே தானாகவே முன்வந்து செய்யப்படும் உடன்பாடாகும். இதன் பொருள் இந்த ஒப்பந்தத்தின் தரப்பினர்கள் எந்த வகையான விதிமுறைகளிலும் உடன்படலாம். ஆனால் சட்டத்தால் உத்தரவாதம் அளிக்கப்படும் சில விதிமுறைகள் இருக்கும், உதாரணமாக வேலை நேரம், விடுப்பு, EPF/ETF போன்றவை தொடர்பான விதிமுறைகள் மற்றும் சில விதிமுறைகள் தரப்பினருக்கு இடையே பேச்சுவார்த்தைகளின் பின் உள்ளடக்கப்படுவது, அல்லது தொழில்வழங்குநர்கள் சில நிலையான கொள்கைகள் சேர்க்கப்படுதல்.

உதாரணமாக , உங்கள் சம்பளம், கொடுப்பனவுகள், பதவிநிலை போன்றவை தொடர்பான விதிமுறைகள் பேச்சுவார்த்தையின் விளைவாகும். ஆனால் ஒழுக்கம் தொடர்பான விதிமுறைகள், பணியிட நடைமுறையின் தரம், நடத்தை விதிமுறைகள், நிறுவனத்தின் ஆடைக் கட்டுப்பாடு, வர்த்தகத்தில் கட்டுப்பாடு, பணிநீக்கம், ஆகியவை அந்த நிறுவனத்தின் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் பொதுவான உட்பிரிவுகளாகும்.



சட்டத்தால் உத்தரவாதமளிக்கப்படாத இந்த விதிமுறைகளில் ஏதேனும் ஒன்றை உங்கள் தொழில்வழங்குநர் மீறுவதாக நீங்கள் நம்பினால் (அதாவது, இது ஒரு பொதுவான விதிமுறைகள் அல்லது தரப்பினர்களுக்கு இடையேயான பேச்சுவார்த்தைக்குப் பிறகு உள்ளடக்கப்பட்டு விதிமுறைகளாக சேர்க்கப்பட்டுள்ளவை, அத்தோடு சட்டத்தின் மூலம் வேறேதேனும் தீர்வு இல்லாத விதிமுறைகள்) நீங்கள் ஒப்பந்தத்தை மீறியதற்காக இரண்டு ஆண்டுகளுக்குள் இழப்பீடு கோரி உங்கள் தொழில்வழங்குநருக்கு எதிராக மாவட்ட நீதிமன்றத்தில் வழக்கு ஒன்றை பதிவு செய்யலாம் . உங்களுக்காக இதைச் செய்ய ஒரு வழக்கறிஞரை அணுகுவது நல்லது.



தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் கீழ்

மேலே குறிப்பிட்டுள்ளபடி, ஒப்பந்தத்தில், சட்டத்தின்படி சேர்க்கப்பட வேண்டிய சில விதிமுறைகளும் உள்ளன. உங்கள் தொழில்வழங்குநர் அந்த விதிமுறைகளை மீறினால், அந்த விதிமுறைகளை நிர்வகிக்கும் சட்டத்தில் காணப்படும் நிவாரணத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டது உங்கள் தீர்வு. பெரும்பாலான தொழிலாளர் சட்ட மீறல்கள் தொழில் பிணக்குகள் சட்டம் 1954 (IDA) இன் கீழ் நிர்வகிக்கப்படுகின்றன. IDA வின் 48 பிரிவின் கீழ் "தொழில் தகராறு" என்றால் என்ன என்பதை வரையறுக்கப்படுகிறது.

பொதுவாக, தொழில் ரீதியான பிணக்கு ஏற்பட்டால், தொழில் வழங்குநருக்கும் தொழிலாளிக்கும் இடையே அல்லது தொழில்வழங்குநர்களுக்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் இடையே உள்ள பிணக்கு குறித்து எழுத்துப்பூர்வமாக புகாரளிக்க வேண்டும். இது தனியார் அல்லது பகுதியளவில் அரசு சார் துறைகளில் பணிபுரியும் ஊழியர்களுக்குப் பொருந்தும். வேலைவாய்ப்பு, வேலை இல்லாமை, பணியின் விதிமுறைகள் மற்றும் தொழில் நிலைமைகள், அத்துடன் பணிநீக்கம் அல்லது மறுவேலைவாய்ப்பு ஆகியவற்றுடன் தொடர்புடைய பிரச்சினைகளை, தலைமை அலுவலகத்தில் உள்ள தொழில்துறை உறவுப் பிரிவு அல்லது சம்பந்தப்பட்ட தொழில் வழங்குநர் இருக்கும் மாவட்டத்திலுள்ள தொழிலாளர் அலுவலகம்/தொழிலாளர் துணை அலுவலகத்தில் புகார் செய்யலாம்.

மாவட்ட அலுவலகத்தில் இருந்து தீர்வு கிடைக்காவிட்டால், தொழில் ஆணையாளர் அல்லது தொழில் துணை ஆணையாளரிடம் நேரடியாக புகார் செய்யலாம்.



தொழில் ஆணையாளர் உங்கள் வேலை தொடர்பான எந்த பிரச்சனையையும் புகாரளிக்க கூடிய ஒரு அதிகாரி ஆவார். தீர்க்கப்பட வேண்டிய பிணக்கு ஏதேனும் காணப்படுகிறதா என்பதைத் தாமாகவே முடிவெடுக்கும் அதிகாரம் ஆணையருக்கு உண்டு, அல்லது யாரேனும் பிணக்கு பற்றி அவருக்குத் தெரிவித்தால், அவர் அதைத் தீர்க்க முயற்சி செய்யலாம். உதாரணமாக, உங்கள் தொழில் வழங்குநர் உங்களின் EPF/ETF-ஐ செலுத்தவில்லை என்றால், அல்லது நீங்கள் வேலை செய்யும் வார இறுதி நாட்கள்/விடுமுறை நாட்களில் உங்களுக்கு உதியம் வழங்கப்படாமல் இருந்தால், அல்லது விடுமுறையை நியாயமற்ற முறையில் மறுத்தால், முகவரியிடப்பட்ட கடிதம் மூலமாகவோ அல்லது <https://cms.labourdept.gov.lk/> மூலம் ஆன்லைன் கோரிக்கையை தாக்கல் செய்வதன் மூலமாகவோ நீங்கள் தொழில் ஆணையாளரிடம் புகார் செய்யலாம்.

இது குறித்து விசாரித்த பிறகு, தொழில் ஆணையாளர் விசாரணை மேற்கொள்ளலாம், அல்லது தீர்வுக்காக தொழில் நடுவர் அல்லது நடுவர் நீதிமன்றத்திற்கு பரிந்துரை செய்யலாம். IDA வின் 31(B) பிரிவின் கீழ், உங்கள் தொழில்வழங்குனரால் நீங்கள் நியாயமற்ற முறையில் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டிருந்தால் அல்லது பணிக்கொடை தொடர்பாக பிரச்சினை ஏற்பட்டாலோ அல்லது சட்டத்தால் நிர்ணயிக்கப்பட்ட தொழிலாளர் நிலைமைகள் குறித்த பிரச்சினை ஏற்பட்டாலோ, அந்த விடயத்திற்காக நீங்கள் எழுத்துப்பூர்வமாக தொழிலாளர் தீர்ப்பாயத்திற்கு விண்ணப்பிக்கலாம்.



உதாரணம்: கடைகள் மற்றும் காரியாலய ஊழியர் சட்டத்தின் கீழ், நீங்கள் பெளர்ணமி அன்று முழு நாள் விடுமுறைக்கு உரிமை பெற்றுள்ளீர்கள், எனினும் உங்கள் தொழில் வழங்குநர் உங்களை விடுப்பு எடுக்க அனுமதிக்கவில்லை. அல்லது நீங்கள் வார இறுதி நாட்களில் வேலை செய்கிறீர்கள் (வழக்கமான வேலை நேரத்திற்கு அதிகமாக), ஆனால் நீங்கள் பணிபுரிந்த 2 வார இறுதி நாட்களுக்காக ஊதியத்தோடு இரு விடுமுறைநாட்களை உங்கள் தொழில்வழங்குநர் உங்களுக்கு வழங்கவில்லை போன்றவைகள் அடங்கும்.



“நியாயமற்ற பணிநீக்கம்”

TEWA (தொழிலாளர்களின் தொழிலை முடிவுறுத்தல் (சிறப்பேற்பாடுகள்) சட்டம்) இன் கீழ் மேலே விளக்கப்பட்டுள்ளபடி, ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகள் தவிர்ந்த வேறு எந்த காரணத்திற்காகவும் உங்கள் தொழில்வழங்குநர் உங்களை வேலையிலிருந்து நிறுத்த முடியாது. வேறு எந்த காரணத்திற்காகவும் உங்கள் தொழில்வழங்குநர் உங்கள் வேலையை நிறுத்தினால், நீங்களே அல்லது நீங்கள் உறுப்பினராக இருக்கும் தொழிற்சங்கத்தின் ஊடாக (ஒரு வழக்கறிஞரின் சேவைகளையும் பயன்படுத்தலாம்) உங்கள் வேலையில் மீண்டும் பணியமர்த்தப்பட வேண்டுமாறு கோரி எழுத்துப்பூர்வமாக தொழில் நியாயசபைக்கு விண்ணப்பிக்கலாம்.

31B (4) பிரிவின் கீழ் உங்கள் சேவை ஒப்பந்தத்தில் எவ்வாறு குறிப்பிடப்பட்டிருந்தாலும், அவ் ஒப்பந்தத்தின் விதிமுறைகளுக்கு எதிராக அத்தகைய நிவாரணம் இருந்தாலும், எந்தவொரு நிவாரணத்தையும் வழங்குவதற்கு தொழிலாளர் தீர்ப்பாயத்திற்கு அனைத்து அதிகாரமும் உள்ளது.

உதாரணம்: உங்களின் சேவை ஒப்பந்தத்தில் சேவைவழங்குநர் 30 நாட்கள் முன்னறிவிப்பு கொடுத்து, எந்த காரணமும் இல்லாமல் உங்கள் வேலையை முடிவுறுத்தலாம் என குறிப்பிடப்பட்டிருந்தால், உங்கள் தொழில்தருநர் இதனை சரியாகக் கடைபிடிக்காது அவ்வாறு உங்கள் வேலையை முடிவுறுத்தினால், நீங்கள் தொழில் நியாயசபைக்கு விண்ணப்பம் செய்யலாம். இந்த பணிநீக்கம் நியாயமற்றது என்று தொழில் நியாயசபையின் தலைவர் முடிவு செய்தால், சேவை ஒப்பந்தத்தில் எவ்வாறு குறிப்பிடப்பட்டிருந்தாலும், உங்கள் வேலையைத் திரும்ப கொடுக்க / அல்லது பிற பொருத்தமான நிவாரணத்தை வழங்குமாறு தொழில் நியாய சபையால் உங்கள் தொழில்தருநருக்கு உத்தரவு பிறப்பிக்கலாம்.

கூட்டு ஒப்பந்த விதிமுறைகளை மீறல்:

இது IDA வின் கீழ் குற்றமாக கருதப்படுகிறது. எனவே, ஏதேனும் கூட்டு ஒப்பந்தங்களில் உள்ள விதிமுறையை உங்கள் தொழில்தருநர் மீறினால், மேலே குறிப்பிட்டுள்ளபடி தொழில் ஆணையாளரிடம் விண்ணப்பம்/புகார் அளிக்க உங்களுக்கு உரிமை உள்ளது.



தீங்கியல் சட்டத்தின் கீழ்

தீங்கியல் என்பது ஒருவர் தொழில்துறையும் நீங்கள் மற்றவருக்கு எதிராக செய்யும் சிவில் (மறைமுகமாக) பொறுப்பாக்கலாம், தவறு. இச் சட்டத்தின் அடிப்படைக் கொள்கை என்னவென்றால், ஊழியரின் நடவடிக்கைகள் உங்கள் மற்றொன்றின் மீது "கவனிப்பு கடமை - duty of care" உள்ளது, எனவே, பணியிடத்தில் உங்கள் சக மேலும் இந்த கடமையை மீறும் தொழில்துறரின் செயல்களாகக் கருதப்படுகிறது. போது, பொறுப்பான தரப்பினர் ஒரு தீங்கியலுக்கு உட்பட்ட தவறைச் செய்கிறார்.

உதாரணமாக, ஒரு தொழில்துறர் தனது ஊழியர்களுக்கு பாதுகாப்பான அலுவலகச் சூழலை வழங்குவதற்குக் கடமைப்பட்டிருக்கிறார். ஒரு ஊழியர் துன்புறுத்தப்பட்டு, சக ஊழியர்களால் துஷ்பிரயோகத்திற்கு ஆளானால், தொழில்துறர் தனது தொழிலாளர்களுக்கு பாதுகாப்பான சூழலை வழங்காமல் தனது கடமையை மீறியதற்காக குற்றவாளியாகக் கண்டறியப்படலாம்.

வழக்கறிஞரின் ஆலோசனையின் மூலம் நீங்கள் சிவில் நீதிமன்றத்தில் ஒரு வழக்கை தாக்கல் செய்யலாம். மேலும், ஒரு சக பணியாளர் உங்களுக்கு எதிராக ஏதேனும் குற்றத்தைச் செய்ததாகக் கண்டறியப்பட்டால், பாதுகாப்பான பணியிடத்தை வழங்காததற்கு உங்கள்



அரசியலமைப்பின் சட்டங்களின் கீழ்

மேலே விளக்கப்பட்டுள்ளபடி உங்கள் பணியிடத்தில் ஒரு ஆட்சித்துறை அல்லது நிருவாக (அரசுத் துறை) நடவடிக்கையால் அடிப்படை உரிமை மீறப்பட்டாலோ, அல்லது உடனடியாக மீறப்படும் அபாயம் ஏற்பட்டாலோ, உங்களுக்கு நிவாரணங்களைப் பெற்றுக்கொள்ள அரசியலமைப்பில் உத்தரவாதம் அளிக்கப்பட்டுள்ளது.

அரசியலமைப்பின் 17 வது உறுப்புரையின் கீழ், அடிப்படை உரிமையானது ஆட்சித்துறை நடவடிக்கை மூலம் அல்லது நிருவாக (அரசுத்துறை) நடவடிக்கை மூலம் மீறப்பட்டாலோ அல்லது உடனடியாக மீறப்படலாம் என்று நீங்கள் கவலைப்பட்டாலோ, நீங்கள் ஒரு மனுவை நிவாரணங்களைப் பெற்றுக்கொள்வதற்காக உயர் நீதிமன்றத்தில் தாக்கல் செய்யலாம். எனினும் உரிமை மீறப்பட்டு 30 நாட்களுக்குள் நிவாரணத்தைப் பெற்றுக்கொள்ள விண்ணப்பிக்க வேண்டும் என்பதை நீங்கள் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும். உங்கள் உரிமைகள் மீறப்பட்டால், உடனடியாக இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழுவில் (HRCSL) எழுத்துப்பூர்வமாக முறைப்பாடு செய்வது நல்லது. நீங்கள் HRCSL க்கு புகார் அளிக்கும்போது, புகார் அளிக்கப்பட்ட



நாளிலிருந்து உங்களின் 30-நாள் நேரம் நின்றுவிடும், அதன்பிறகு, சம்பந்தப்பட்ட அனைத்து ஆதாரங்களையும் சேகரித்த பிறகு நீங்கள் உயர் நீதிமன்றத்தில் வழக்கைத் தாக்கல் செய்யலாம். இது சம்பந்தமாக உங்களுக்கு உதவ ஒரு வழக்கறிஞரை அணுகுவதும் நல்லது.

விளக்கப்பட்டியல்

தண்டனைச் சட்டக்கோவை

பிரிவு 342

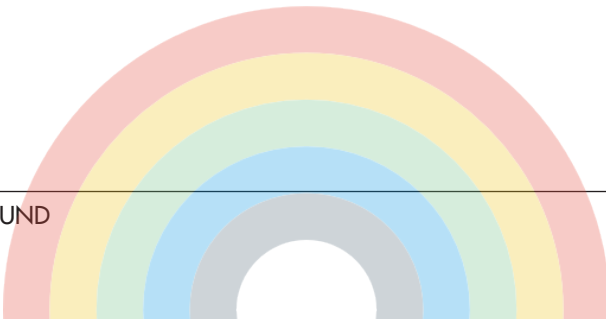
ஏதேனும் அங்க அசைவு அல்லது ஏதேனும் முன்னேற்பாடு அத்தகைய அங்க அசைவினை அல்லது முன்னேற்பாட்டினை செய்யும் ஆள் அங்குள்ள ஆள் மீது குற்றமுறையான வலோத்காரத்தைப் பிரயோகிக்கப்போகிறார் என்று அந்த ஆளினை அஞ்சச் செய்யும் எனக்கருதி அல்லது அவ்விதம் செய்யக்கூடுமென அறிந்து அத்தகைய அங்க அசைவினை அல்லது முன்னேற்பாட்டினை செய்யும் எவரும் "தாக்குதல்" புரிவதாக சொல்லப்படுவார்.

பிரிவு 343

ஆளொருவரினால் தரப்பட்ட பாராதூரமான திடீராத்திர மூட்டப்படுத்தல் மீதன்றி எவரையேனும் தாக்குதல் அல்லது எவர் மீதும் குற்றமுறையான வலோத்காரத்தைப் பிரயோகிக்கும் எவரும் மூன்று மாதங்கள் வரை நீடிக்கக்கூடிய ஒரு காலத்திற்கான இருவகையிலொரு வகை மறியலினால் அல்லது ஐம்பது ரூபாய் வரை செல்லக்கூடிய குற்றப் பணத்தினால் அல்லது இவை இரண்டினாலும் தண்டிக்கப்படுத்தல் வேண்டும்.

பிரிவு 346

ஆளொருவரினால் தரப்பட்ட பாராதூரமான திடீராத்திர மூட்டப்படுத்தல் மீதன்றி எவரையேனும் அவமரியாதை செய்யும் கருத்துடன் தாக்கும் அல்லது எவர் மீதும் குற்றமுறையான வலோத்காரம் புரியும் எவரும் இரண்டு ஆண்டுகள் வரை நீடிக்கக்கூடிய ஒரு காலத்திற்கான இருவகையிலொரு வகை மறியலினால் அல்லது குற்றப் பணத்தினால் அல்லது இவை இரண்டினாலும் தண்டிக்கப்படுத்தல் வேண்டும்.



பிரிவு 341

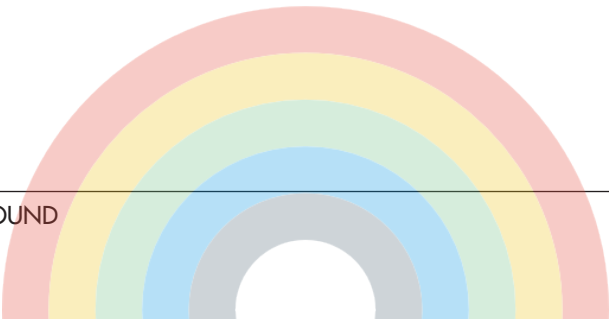
“எவரெனுமாளுக்கு **அவ்வாளின் சம்மதமின்றி** ஏதேனும் தவறினைப் பரிவதற்கு அல்லது அத்தகைய வலோத்தகாரத்தை பிரயோகிப்பதன் மூலம் வலோத்தகாரம் பிரயோகிக்கப்பட்ட ஆளிற்கு **ஊறு, பயம் அல்லது மனக்குலைவை** சட்டவிரோதமாக ஏற்படுத்தும் கருத்துடன் அல்லது அத்தகைய வலோத்தகாரத்தை பிரயோகிப்பதன் மூலம் தாம் அவ்விதம் சட்டவிரோதமாக **ஏற்படுத்தக்கூடும் என்ற அறிவுடன்** வலோத்தகாரத்தினை கருத்துடன் பிரயோகிக்கும் எவரும் அந்தமற்ற ஆளுக்கு “குற்றமுறையான வலோத்தகாரத்தை” பிரயோகிப்பதாகச் செல்லப்படுகிறார்.”

பிரிவு 310

எவரெனுமாளுக்கு **உடல்நோவு, நோய் அல்லது பலவீனம்** விளைவிக்கும் எவரும் காயம் விளைவிப்பதாகச் சொல்லப்படுவர்.

பிரிவு 345

“**தாக்குதல் மூலம் அல்லது அல்லது குற்றவியல் பலாத்காரத்தை** உபயோகிப்பதன் மூலம் இன்னோர் ஆளுக்குப் பாலியல் தொல்லை கொடுக்கின்ற அல்லது, **வார்த்தைகளை அல்லது, செய்கைகளைப் பயன் படுத்துவதன் மூலம்** அத்தகைய இன்னோர் ஆளுக்கு பாலியல் தொந்தரவை தொல்லையைக் கொடுக்கின்ற எவரும் பாலியல் தொல்லை கொடுத்த தவறுக்குக் குற்றவாளியாதல் வேண்டுமென்பதுடன், குற்றத்தீர்ப்பளிக்கப்பட்டதன் மேல் **ஐந்தாண்டுகளுக்கு** நீடிக்கக்கூடிய இருவகையிலொரு வகை **மறியற்றண்டையினால்** அல்லது **குற்றப்பணத்தினால்** அல்லது அத்தகைய மறியற்றண்டை, குற்றப்பணம் ஆகிய **இரண்டினாலும்** தண்டிக்கப்பட வேண்டும், என்பதுடன் எந்த ஆள் தொடர்பில் தவறுப் புரியப்பட்டதோ அந்த ஆளுக்கு விளைவிக்கப்பட்ட ஊறுகளுக்காக, அத்தகைய ஆளுக்கு **நீதிமன்றத்தால் தீர்மானிக்கப்பட்ட தொகையொன்றை நட்டஈடாகச்** செலுத்துமாறு கட்டளையிடவும் படலாம்.”



இலஞ்சச் சட்டம்

பிரிவு 19

“பகிரங்க சேவையாளர் ஒருவராய் இருந்து கொண்டு, ஏதேனும் அலுவலகச் செயலை அவர் புரிவதற்கான அல்லது புரியாது விடுவதற்கான அல்லது இப்பிரிவின் (அ) என்னும் பந்தியில் குறிப்பீடு செய்யப்பட்டதான அத்தகைய துரிதப்படுத்துவதற்கான, சுநக்குவதற்கான, தடைசெய்வதற்கான, தடுப்பதற்கான, உதவுவதற்கான, அல்லது அனுசூலம் காட்டுவதற்கான ஊக்குதல் அல்லது வெகுமதி என்ற முறையில் ஏதேனும் அவாநிறைவைப் பரிந்துகோரினால்; அல்லது ஏற்றால் அல்லது (இ) பகிரங்க சேவையாளரொருவராய் இருந்து கொண்டு ஏதேனும் அவாநிறைவைப் பரிந்து கோரினால் அல்லது ஏற்றால், ஏழாண்டுக்கு மேற்படாத ஒரு காலத்துக்கான கடுமிய மறியற்றண்டனையாலும் ஐயாயிரம் ரூபாவுக்கு மேற்படாத குற்றப் பணத்தாலும் தண்டிக்கப்படக் கூடிய தவறொன்றுக்குக் குற்றவாளியாதல் வேண்டும்.”

பிரிவு 20

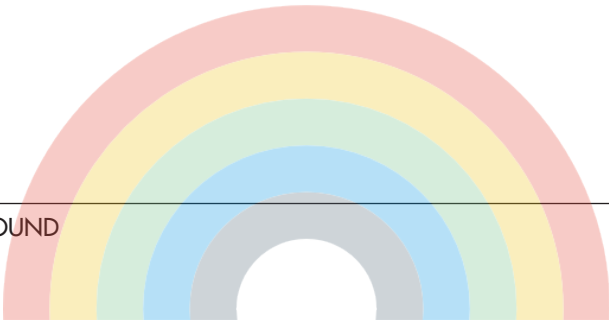
“இப்பிரிவின் (அ) எனும் பந்தியில் (i), (ii), (iii), (iv), (v), (vi) (vii) எனும் உட்ப்பந்திகளில் குறித்துரைக்கப்பட்ட ஏதேனும் செயலை அவர் செய்வதற்கான ஊக்குதல் அல்லது வெகுமதி என்ற முறையில் ஏதேனும் அவாநிறைவைப் பரிந்து கேட்டால் அல்லது ஏற்றால் - ஏழாண்டுக்கு மேற்படாத ஒரு காலத்துக்கான கடுமிய மறியற்றண்டனையாலும் ஐயாயிரம் ரூபாவுக்கு மேற்படாத குற்றப் பணத்தாலும் தண்டிக்கப்படக் கூடிய தவறொன்றுக்குக் குற்றவாளியாதல் வேண்டும்.”

பிரிவு 89

இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக -

அ) ஆள் ஒருவர் அல்லது அவருடைய அறிவுடன் அல்லது சம்மதத்துடன் செயலாற்றும் வேறு எவரேனும் ஆளொருவர் நேராகவோ மறைமுகமாகவோ, முதற் குறிப்பிட்ட ஆளுக்காகவாயினுஞ் சரி அல்லது வேறெவரேனும் ஆளுக்காகவாயினுஞ் சரி ஏதேனும் அவாநிறைவை வற்புறுத்திக்கேட்டால், வரவழைத்தால், கேட்டுக்கொண்டால் அல்லது பெறுவதற்கு விருப்பம் தெரிவித்தால், அவர் அவாநிறைவொன்றை பரிந்து கேட்பவராவார்; அத்துடன்

(ஆ) ஆள் ஒருவர் அல்லது அவருடைய அறிவுடன் அல்லது சம்மதத்துடன் செயலாற்றும் வேறு எவரேனும் ஆளொருவர் நேராகவோ மறைமுகமாகவோ, முதற் குறிப்பிட்ட ஆளுக்காகவாயினுஞ் சரி அல்லது வேறெவரேனும் ஆளுக்காகவாயினுஞ் சரி ஏதேனும் அவாநிறைவை எடுத்துக்கொண்டால் அல்லது பெற்றால் அல்லது பெற்றுக்கொண்டால், அல்லது எடுத்துக்கொள்வதற்கு பெறுவதற்கு அல்லது பெற்றுக்கொள்வதற்கு உடன்பட்டால், அவர் அவாநிறைவொன்றை ஏற்றுக்கொள்பவராவார்.



கல்வி நிறுவனங்களில் பகிடிவதையையும் வேறு வகையான வன்செயல்களையும் தடை செய்தல் சட்டம்

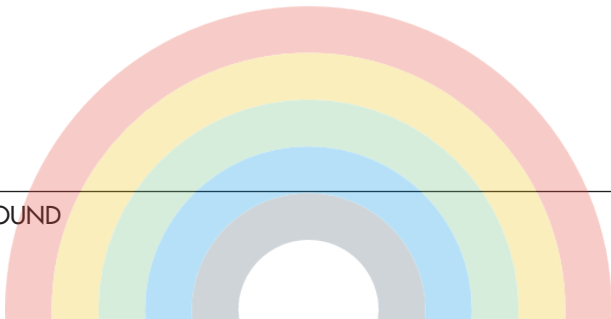
பிரிவு 02

(2) பகிடிவதை புரிகையில் கல்வி நிறுவனமொன்றின் எவரேனும் மாணவருக்கு அல்லது பணியாட்தொகுதி உறுப்பினரொருவருக்குப் பாலியல் தொந்தரவை அல்லது பாராதாரமான காயத்தினை ஏற்படுத்துகின்ற ஆள் எவரேனும் இச்சட்டத்தின் கீழ் தவறொன்றுக்குக் குற்றவாளியாதல் வேண்டும் என்பதுடன் நீதிவானொருவர் முன்னிலையிலான சுருக்கமுறையிலான விளக்கத்தின் பின்னர் குற்றத்தீர்ப்பளிக்கப்படுவதன் மீது பத்து ஆண்டுகளை விஞ்சாதவொரு காலப்பகுதிக்கு மறியற்றண்டணைக்கு ஆளாதல் வேண்டும் என்பதுடன் எந்த ஆளுக்கெதிராக தவறுப்புரியப்பட்டதோ அந்த ஆளுக்கு விளைவிக்கப்பட்ட ஊறுகளுக்கு நீதிமன்றத்தால் தீர்மானிக்கப்பட்ட தொகையொன்றினதான. நட்டஈட்டை அத்தகைய ஆளுக்குச் செலுத்துமாறு கட்டளையிடப்படலாம்.

பிரிவு 17

"பகிடிவதை" என்பது கல்வி நிறுவனம் ஒன்றின் மாணவர் ஒருவருக்கு அல்லது பணியாட்தொகுதி உறுப்பினர் ஒருவருக்கு உடல் அல்லது உள ரீதியான ஊறு அல்லது மனநோய் அல்லது அச்சம் ஏற்படுத்துகின்ற அல்லது ஏற்படுத்தும் சாத்தியமுள்ள ஏதேனும் செயல் என்று பொருள்படும்.

"பாலியல் தொந்தரவு" என்பது கல்வி நிறுவனம் ஒன்றில் மாணவர் ஒருவருக்கு அல்லது பணியாட் தொகுதி உறுப்பினர் ஒருவருக்கு பாலியல் ரீதியான தொல்லை அல்லது தொந்தரவை ஏற்படுத்துவதற்காக குற்றவியல் வலோத்தகாரத்தை, வார்த்தைகளை அல்லது செயல்களைப் பயன்படுத்துதல் என்று பொருள்படும்.



தொழிலாளர்களின் தொழிலை முடிவுறுத்தல் (சிறப்பேற்பாடுகள்) சட்டம்

பிரிவு 02

(1) எந்த ஒரு தொழிலாளரின் திட்டமிடப்பட்ட வேலையை எந்தவொரு தொழில்தருநரும் பின்வரும் சந்தர்ப்பங்களில் தவிர நிறுத்தக்கூடாது -

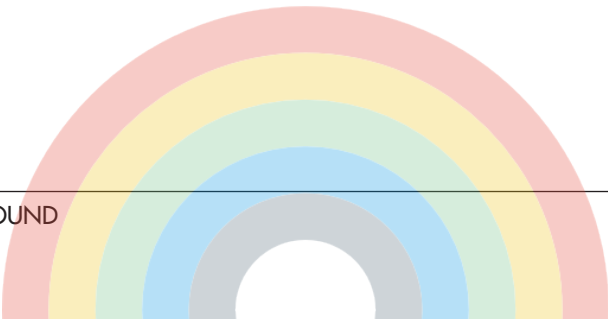
(அ) தொழிலாளியின் எழுத்துப்பூர்வ முன் ஒப்புதல்; அல்லது
(ஆ) ஆணையாளரின் எழுத்துப்பூர்வ முன் ஒப்புதல்

(4) இந்தச் சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக, ஒழுக்காற்று நடவடிக்கையின் மூலம் விதிக்கப்பட்ட தண்டனையின் காரணமாக அல்லாமல், எந்தவொரு தொழிலாளியின் திட்டமிடப்பட்ட வேலையும், எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும் நிறுத்தப்பட்டால், அத்தகைய தொழிலாளரின் சேவைகள், அவரது தொழில்தருநரினால் முடிவுறுத்தப்பட்டதாகக் கருதப்படும். அத்தகைய வேலையில் அவரது பணியமர்த்தப்பட்டவர் பணிநீக்கம் செய்யப்படுகிறார், மேலும் பின்வருவன அத்தகைய பணி முடிவுறுத்தலில் உள்ளடக்கியதாகக் கருதப்படும் -

(அ) தற்காலிகமாகவோ அல்லது நிரந்தரமாகவோ, அத்தகைய வேலையில் தொழிலாளியை அவரது தொழில்தருநர் வேலையில் அமர்த்தாமை, அல்லது
(ஆ) வணிகம், தொழில் அல்லது வர்த்தகம் ஆகியவற்றின் மூடப்பட்டதன் விளைவாக தொழில்தருநரால் தொழிலாளியை வேலையில் அமர்த்தாமை.

பிரிவு 05

இந்தச் சட்டத்தின் விதிகளுக்கு முரணாக ஒரு தொழிலாளரின் திட்டமிடப்பட்ட வேலையை ஒரு தொழில்தருநர் நிறுத்தினால், அத்தகைய பணிநீக்கம் சட்டவிரோதமானது, மற்றும் வெற்றும் வெறித்துமானது, அதன்படி எந்த விளைவும் அற்றது.



தொழில் பிணக்குகள் சட்டம்

பிரிவு 05

இந்தச் சட்டத்தில், "கூட்டு ஒப்பந்தம்" என்பது-

(அ) பின்வருபவர்களுக்கிடையிலான, அதாவது -

(i) ஏதேனும் தொழில்தருநர் அல்லது தொழில்தருநர்கள், மற்றும்

(ii) தொழிலாளர்கள் அல்லது தொழிலாளர்களைக் கொண்ட ஏதேனும் தொழிற்சங்கம் அல்லது தொழிற்சங்கங்கள், மற்றும்

(ஆ) ஏதேனும் ஒரு தொழிலாளியின் வேலைக்கான விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகள், அல்லது எந்தவொரு தொழில்தருநர் அல்லது தொழில்தருநர்களின் அல்லது எந்த தொழிலாளர் அல்லது தொழிலாளர்களைக் கொண்ட எந்தவொரு தொழிற்சங்கம் அல்லது தொழிற்சங்கங்களின் சலுகைகள், உரிமைகள் அல்லது கடமைகள், அல்லது ஏதேனும் தொழில் பிணக்குகளை தீர்வு செய்யும் முறை ஆகியவற்றுடன் தொடர்புடையது தொழில் ஒப்பந்தமாகும்

பிரிவு 08

தற்போதைக்கு நடைமுறையில் இருக்கும் ஒவ்வொரு கூட்டு ஒப்பந்தமும், இந்தச் சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக, அந்த ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தரப்பினர்கள், தொழிற்சங்கங்கள், தொழில்தருநர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் மீது பிரிவு 5(2)ன் விதிகளின்படி கட்டுப்படுத்தப்படும்; மற்றும் ஒப்பந்தத்தின் விதிமுறைகள், ஒப்பந்தத்திற்கு கட்டுப்பட்ட தொழில்தருநர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு இடையிலான வேலை ஒப்பந்தத்தில் உள்ள விதிமுறைகளைக் குறிக்கும்.

பிரிவு 48

"தொழில் பிணக்கு" என்பது ஒரு தொழில்தருநருக்கும் தொழிலாளிக்கும் இடையே அல்லது தொழில்தருநர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு இடையே அல்லது தொழிலாளர்களுக்கு மத்தியில் எந்தவொரு நபரின் வேலை அல்லது வேலையின்மை, அல்லது தொழில் தொடர்பான விதிமுறைகள், அல்லது நிபந்தனைகள் அல்லது பணிநீக்கம் அல்லது மீண்டும் பணியமர்த்தல் ஆகியவற்றுடன் தொடர்புடைய ஏதேனும் தகராறு அல்லது வேறுபாடு. வரையறையின் நோக்கத்திற்காக "தொழிலாளர்கள்" என்பது பணியாளர்களைக் கொண்ட தொழிற்சங்கத்தை உள்ளடக்கும்;

பிரிவு 31 ஆ

(1) ஒரு தொழிலாளி அல்லது தொழிற்சங்கத்தில் உறுப்பினராக உள்ள ஒரு தொழிலாளியின் சார்பாக தொழிற்சங்கம், பின்வரும் ஏதாவது காரணிகளின் அடிப்படையில் நிவாரணம் அல்லது தீர்வுக்காக தொழில் நியாயச்சபைக்கு எழுத்துப்பூர்வமாக விண்ணப்பம் செய்யலாம்: -

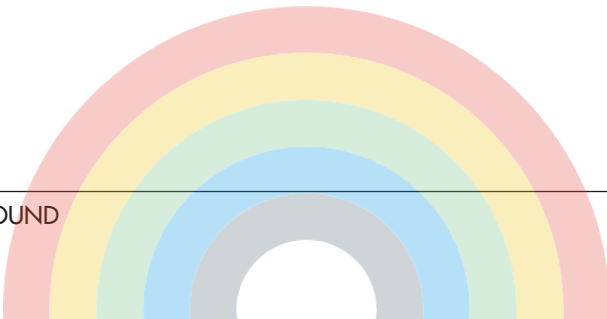
(அ) தொழில்தருநரினால் அவரது சேவைகளை முடிவுறுத்துதல்;

(ஆ) அவரது சேவைகளை நிறுத்தியதன் மூலம் அவருக்கு தொழில்தருநரிடமிருந்து ஏதேனும் பணிக்கொடை அல்லது பிற நன்மைகள் கிடைக்குமா என்பதும், அத்தகைய பணிக்கொடையின் தொகையும் அல்லது பிற நன்மைகளின் தன்மையின் அளவும், அத்தகைய தொழிலாளர் பதினைந்து தொழிலாளர்களுக்கு குறைவாக பணியமர்த்தும் துறையில் தொழில் புரிபவராயின் அல்லது தொழிலாளியின் சேவைகள் நிறுத்தப்படுவதற்கு முந்தைய திகதியிலிருந்து பன்னிரண்டு மாத காலப்பகுதியில் நியாயச்சபைக்கு விண்ணப்பம் செய்யப்பட்டின்;

(இ) 1983ஆம் ஆண்டின் 12ஆம் இலக்க பணிக்கொடை வழங்குதல் சட்டத்தின் அடிப்படையில் பணிக்கொடை பறிமுதல் செய்யப்பட்டிருந்தால் அது சட்டத்தின் அடிப்படையில் சரியாக செய்யப்பட்டுள்ளதா என்பதையும்

(ஈ) மற்றைய தொழில்சட்ட தொடர்பான விதிமுறைகள் சரியாக நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டுள்ளதா என்பவற்றை சரிபார்த்தல்.

(4) தொழில் நியாயச்சபைக்கு செய்யப்பட்ட மனுவுக்கு தொழில் ஆணையாளரால் வழங்கப்படும் நிவாரணமானது தொழிலாளருக்கும் தொழில்தருநருக்குமான சேவை ஒப்பந்தத்தின் பிரிவுகளுக்கு முரணாக அமைந்தாலும் அந்த நிவாரணத்தை தொழில் ஆணையாளரால் வழங்க முடியும்.



அரசியலமைப்பு

உறுப்புரை 12

(1) **சட்டத்தின் முன்பு** ஆட்கள் எல்லோரும் **சமமானவர்கள்**; அத்துடன் அவர்கள் சட்டத்தினால் **சமமாகப் பாதுகாக்கப்படுவதற்கு உரித்துடையவர்கள்**.

(2) இனம், மதம், மொழி, சாதி, பால், அரசியற் கொள்கை அல்லது பிறப்பிடம் காரணமாக அல்லது அத்தகைய காரணங்களுள் எந்த ஒரு காரணமாகவும் **எந்த பிரச்சைக்கும் ஓரங்காட்டுதல் ஆகாது**.

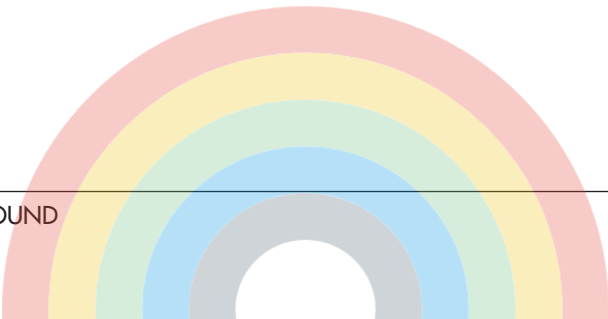
உறுப்புரை 14 (எ)

(1) ஒவ்வொரு **பிரச்சையும்** பின்வருவானவற்றுக்கு உரித்துடையவராவார் :

(எ) ஏதானும் சட்டமுறையான **முயற்சியில், உயர்தொழிலில், வியாபாரத்தில், தொழிலில், அல்லது தொழில் முயற்சியில், தானாக அல்லது ஏனையவர்களுடன் சேர்ந்து ஈடுபடுவதற்கான** சுதந்திரம்:

உறுப்புரை 17

ஆளொவ்வொருவரும், இந்த அத்தியாயத்தினது ஏற்பாடுகளின் கீழ் அவருக்குரித்தாகவுள்ள அடிப்படை உரிமையானது ஆட்சித்துறை நடவடிக்கை மூலம் அல்லது நிருவாக நடவடிக்கை மூலம் **மீறப்பட்டமை தொடர்பில், அல்லது உடனடியாக மீறப்பட்டுள்ளமை தொடர்பில் 126ஆம் உறுப்புரையினால் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டவாறாக உயர் நீதி மன்றத்துக்கு விண்ணப்பிப்பதற்கு உரித்துடையவராதல் வேண்டும்**.



குற்றவியல் நடவடிக்கைமுறைச் சட்டக்கோவை

பிரிவு 05

அனைத்து குற்றங்களும் -

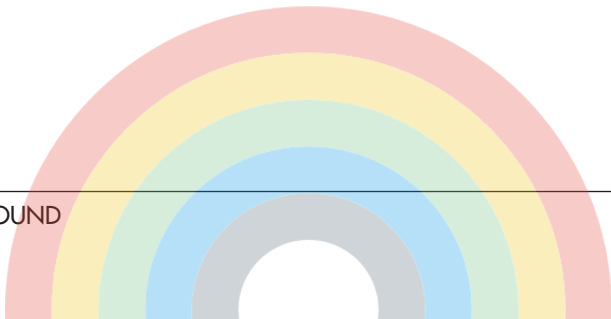
(அ) தண்டனைச் சட்டக்கோவையின் கீழ்,

(ஆ) குறித்த சட்டத்திலோ அல்லது வேறு எந்தச் சட்டத்திலோ

பிரத்தியேகமாக வழங்கப்படாவிட்டால், வேறு எந்தச் சட்டத்தின் கீழும்,

இச் சட்டக்கோவையின் ஏற்பாடுகளின் படி விசாரிக்கப்பட்டு, ஆராயப்பட்டு,

வழக்கு தொடரப்பட வேண்டும்.





Supported by



Norwegian Embassy
Colombo

— EQU L GROUND —

“Equality for all Sexual Orientations and Gender Identities: Human Rights for Everyone”

Tel: +94-11- 4334277/ +94-11- 4334278 / +94-11- 4334279



www.equal-ground.org



[EQUALGROUND](https://www.facebook.com/EQUALGROUND)



[equalground.srilanka](https://www.instagram.com/equalground.srilanka)



[equalground123](https://www.youtube.com/channel/UC...)



[_equalground_](https://twitter.com/_equalground_)



+94-11-2075414