

මාගේ රැකියා ස්ථානය සුරක්ෂිතද ?

කම්කරු නීතිය සහ LGBTIQ ප්‍රජාව



රචනය සහ සම්පාදනය
දිනුෂා මෝහනසුන්දරම්

EQU  L GROUND

මාගේ රැකියා ස්ථානය සුරක්ෂිතද ? කම්කරු නීතිය සහ LGBTIQ ප්‍රජාව

රචනය සහ සම්පාදනය
දිනුෂා මෝහනසුන්දරම්

© 2022

පෙළගැස්ම

නිර්වචන සහ කෙටි සෙදුම්	01	රැකියා ස්ථානයේ සිදුවන උල්ලංඝනය කිරීම්	17
හැඳින්වීම	03	ව්‍යවස්ථාපිත උල්ලංඝනයන් කිරීම් ගිවිසුම් උල්ලංඝනය කිරීම්	17
රැකියා සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකාව තුළ පවතින නෛතික තත්වය	05	මූලික අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීම්	20
රැකියා ස්ථානයන් හිදී සිදු කරනු ලබන වැරදි	08	ප්‍රතිකර්ම යාන්ත්‍රණයන්	21
හිරිහැර කිරීම	08	අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහ පනත යටතේ	21
පහරදීම සහ අඩන්තේට්ටම් කිරීම	09	ගිවිසුම් නීතිය යටතේ	21
සාපරාධී බලහත්කාරය නුවාල කිරීම	10	කාර්මික ආරවුල් පනත යටතේ	23
බරපතළ නුවාල කිරීම	11	දිලික්ක නීතිය යටතේ	26
ලිංගික හිරිහැර කිරීම	12	ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව යටතේ	27
අල්ලස් ගැනීම	16		
නවක වදය	16	පාරිභාෂික වචන සහ උපග්‍රන්ථ	28



නිර්වචන සහ කෙටි යෙදුම්

LGBTIQ:

සමරිසි ස්ත්‍රී, සමරිසි පුරුෂ, ද්විරිසි පුරුෂ හා ස්ත්‍රී, සංක්‍රාන්ති සමාජභාවී, අන්තර් ලිංගික සහ ප්‍රශ්නභාවී/ක්වීයර්.

කෙරෙහිම කායික, මානසික හා අධ්‍යාත්මික/භාවාත්මක ආකර්ෂණයක් ඇති විය හැකි පුද්ගලයන්.

සමරිසි ස්ත්‍රී (Lesbian):

කාන්තාවක් විසින් තවත් කාන්තාවක් කෙරෙහි කායික, මානසික හා අධ්‍යාත්මික/භාවාත්මක වශයෙන් ආකර්ෂණය වීම.

සංක්‍රාන්ති සමාජභාවී (Transgender):

තමන්ගේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය සහ/හෝ ප්‍රකාශනය තමන්ට උපතේ දී පැවරෙන ලිංගයට අනුරූප ලක්ෂණ වලින් වෙනස් වන පුද්ගලයෙකි.

සමරිසි පුරුෂ (Gay):

පුරුෂයෙක් විසින් තවත් පුරුෂයෙක් කෙරෙහි කායික, මානසික හා අධ්‍යාත්මික/භාවාත්මක වශයෙන් ආකර්ෂණය වීම. මෙය පුරුෂයන් හා ආදරයෙන් බැඳෙන පුරුෂයන් විස්තර කිරීමට භාවිතා කරන පදයක් වුවද සමස්ත LGBTIQ ප්‍රජාව හඳුනා ගැනීමට (සමරිසි ප්‍රජාව) යොදාගන්නා පදයක් ලෙස ද භාවිත කළ හැක.

අන්තර්ලිංගික (Intersex):

පිරිමි හෝ කාන්තා ශරීර සඳහා සාමාන්‍ය අර්ථ දැක්වීම් වලට නොගැලපෙන වර්ණදේහ, ගෝනාඩ්, ලිංගික හෝමෝන හෝ ලිංගික අවයව ඇතුළු ලිංගික ලක්ෂණ වල වෙනස්කම් කිහිපයක් සමඟ උපත ලැබූ පුද්ගලයින් විස්තර කිරීමට අදාළ වන යෙදුමකි.

ද්විරිසි පුරුෂ හා ස්ත්‍රී (Bisexual):

තමන්ගේම ලිංගයේ හෝ විරුද්ධ ලිංගයේ සාමාජිකයන් යන දෙකටදායකය

ක්වීයර් (Queer):

සෘජු සහ විශාලලිංගික (සිස්ජේන්ඩර්) හැර වෙනත් ලිංගික සහ ස්ත්‍රී/පුරුෂ අනන්‍යතා විස්තර කරන වචනයකි. සමරිසි, ද්විරිසි සහ සංක්‍රාන්ති සමාජභාවී පුද්ගලයන් සියල්ලන්ම පොදුවේ ක්වීයර් යන වචනයෙන් හඳුනා ගත හැකිය.

ප්‍රශ්නභාවී (Questioning):

තම ලිංගික හා ස්ත්‍රී/පුරුෂ සමාජභාවීය අනන්‍යතා නිශ්චිතභාවය පිළිබඳ ප්‍රශ්න කරන පුද්ගලයෙක්.

SOGIE:

ලිංගික දිශානතිය සහ/හෝ ස්ත්‍රී/පුරුෂ සමාජභාවී අනන්‍යතාවය/ප්‍රකාශනය.

ලිංගික දිශානතිය:

පුද්ගලයෙකු විත්තවේගීයව, ශාරීරිකව සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ ලෙස ආකර්ෂණය වන්නේ කවුරුන් වෙතද යන්න සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ අනන්‍යතාවය; විෂමලිංගික (විරුද්ධ ලිංගිකයන්ට ආකර්ෂණය), සමරී සි (තමන්ගේම ලිංගික අනන්‍යතාවයක් ඇති පුද්ගලයින්ට ආකර්ෂණය) හෝ ද්විරී සි (ස්ත්‍රී පුරුෂ දෙපාර්ශවයටම ආකර්ෂණය).

ස්ත්‍රී පුරුෂ අනන්‍යතාවය:

පුද්ගලයෙකුට තම ලිංගික අනන්‍යතාවය පිළිබඳ ගැඹුරින් හැඟෙන අභ්‍යන්තර සහ පුද්ගල හඳුනාගැනීම, එය උපතේදී ඔවුන්ට පවරා ඇති ලිංගිකත්වය හා සමපාත වීමට හෝ නොවීමට හැක.

හිරිහැර කිරීම:

හිරිහැර කිරීම යනු වෙනත් පුද්ගලයෙකුට වරදක් හෝ නින්දාවක් ඇති කිරීමට හේතු විය හැකි ඕනෑම නුසුදුසු සහ නොපිළිගත් නා හැසිරීමකි. හිරිහැර කිරීම, තවත් කෙනෙකුට කරදර කිරීමට, අනතුරු ඇඟවීමට, අපයෝජනයට, පහත් කිරීමට, බිය ගැන්වීමට, හැල්ලු කිරීමට, අවමන් කිරීමට හෝ අපහසුතාවයට පත් කිරීමට හෝ බිය උපදවන, සතුරු හෝ අහිතකර සේවා පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමට නැඹුරු වන වචන, අහිතයන් හෝ ක්‍රියාවන්හි ස්වරූපය ගත හැකිය. ජාතිය, ආගම, වර්ණය, ආගම, වාර්ගික සම්භවය, භෞතික ගුණාංග, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හෝ ලිංගික දිශානතිය වැනි ඕනෑම හේතුවක් මත සිදු කරනු ලබන හිරිහැර කිරීමක් එයට ඇතුළත් වේ.

(මූලාශ්‍රය: UN, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN N08/238/36/PDF/N0823836.pdf?OpenElement>)

හැඳින්වීම

පාර්ශවයන් අතර ගොඩ නැගෙන්නා වූ සේවායෝජක - සේවක සබඳතාවය තුළින් රැකියා සංකල්පය පැන නැඟුණි. එහි ආරම්භය වැටුපක් වෙනුවෙන් සේවකයා විසින් ස්වාමියා වෙනුවෙන් සේවය කිරීම ඉපැරණි ස්වාමි - සේවක සබඳතාවය තුළින් නිර්මාණය විය. මෙම ස්වාමි - සේවක සම්බන්ධය තුළ, සේවකයා හට ස්වාමියාට එරෙහිව බලයක් හෝ අයිතියක් නොතිබුණු අතර, එය බොහෝ ලෙසින් වහල්භවින් යුත් ස්වරූපය ගත්තේය. අද වන විට, රැකියා හෝ කම්කරු නීතිවලට අදාළ නෛතික තත්වය වෙතස් ප්‍රවේශයක් ගෙන ඇත. එය ස්වාමි - සේවක සබඳතාවය යන එකම සංකල්පය මත පදනම් වුව ද, වර්ථමාන සන්දර්භය තුළ, සේවායෝජකයාගේ ක්‍රියාවන්ට එරෙහිව සේවකයා බොහෝ සේ ආරක්ෂා වී ඇති අතර, මෙහෙකරුවෙකුට එහාගිය වැඩි පිළිගැනීමක් ඔහු ලබන අතර, සේවකයාට ක්‍රියාත්මක කළ හැකි අයිතිවාසිකම් රාශියක් ද ඇත.

අපගේ රටතුල පවත්නා කම්කරු නීති මඟින් හෝ ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ (ILO) සම්මුතීන් මගින් දෙනු ලැබූ දැනට පවතින නිර්දේශ සහ සම්මුතීන් හරහා සේවකයින්ට ආරක්ෂාව සපයන විට දී පවා, මෙම සේවක අයිතිවාසිකම් මොනවාද සහ ඒවා උල්ලංඝනය වුවහොත් කුමක් කළ හැකිද යන්න පිළිබඳව දැනුමක් සේවකයාට නොමැති බව පෙනේ. මෙම දැනුම නොමැතිකම නිසා, බොහෝ සේවකයින් තම සේවා ස්ථානවල හිරිහැරයන්ට ලක්වීම්, අසාධාරණ ලෙස සේවයෙන් පහකිරීම්, මූලික අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීම් සහ තවත් බොහෝ ගැටලුවලට මුහුණ පායි.

ශ්‍රම බලකායෙන් කොටසක් වන LGBTIQ ප්‍රජාවේ බොහෝ දෙනෙකු තම අයිතිවාසිකම් මොනවාද සහ එම





අයිතිවාසිකම් කඩ වුවහොත් ඔවුන්ට ඒ පිළිබඳ ගත හැකි ක්‍රියාමාර්ග මොනවාද යන්න පිළිබඳ නොදනී.

සේවා ස්ථානයේ වෙනස් කොට සැලකීම පිළිබඳ EQUAL GROUND (2021) ආයතනය විසින් සිදු කරන ලද අධ්‍යයනයකින් හෙළි වූයේ, LGBTIQ ප්‍රජාවට අයත් වූ ප්‍රතිචාර දැක්වූවන්ගෙන් 42% ක්, තමන්ට මුහුණ දීමට සිදු වන අපකීර්තිය සහ වෙනස් කොට සැලකීම හේතුවෙන්, සේවා ස්ථානයේ දී තම ස්ත්‍රී/පුරුෂ සමාජභාවී අනන්‍යතාවය හෙළි කිරීමට බිය වන බවයි. ප්‍රතිචාර දැක්වූවන්ගෙන් 58% ක් වාචික හිරිහැරවලට මුහුණ දී ඇති අතර 31% ක් ලිංගික හිරිහැරවලට මුහුණ දී ඇත.

වින්දිතයන් වැඩි වශයෙන් වෙනස් කොට සැලකීමට සහ/හෝ අපකීර්තියට මුහුණ දීමට ඇති බිය නිසා නිහඬව සිටීමට තීරණය කළ බව අධ්‍යයනයෙන් හෙළි විය. මෙම ග්‍රන්ථය සැලසුම් කර ඇත්තේ LGBTIQ සේවකයින් සඳහා මෙය මාර්ගෝපදේශයක් ලෙස භාවිතා කිරීමට සේවා ස්ථානයක ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් ඔවුන්ට අවබෝධ කරවීමට සහ දැන ගැනීමට උපකාර කිරීමටය. මෙම ග්‍රන්ථය ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු නීති පිළිබඳ මූලික දැනුමක් ලබා දෙන අතර, ඔබේ අයිතීන් කඩ වුවහොත් ගත හැකි ක්‍රියාමාර්ග මොනවාද, සහ ඔබට ප්‍රයෝජනවත් වනු ඇතැයි අප විශ්වාස කරන වැදගත් අංශ කිහිපයක් ඉස්මතු කරයි. කෙසේ වෙතත්, මෙම ග්‍රන්ථය ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු නීතිවල සමස්ත වර්ණාවලියට ආවරණය නොකරන අතර, ඔබ සේවකයෙකු නම්, ඔබට හිමි තවත් අයිතිවාසිකම් ද ඇත.

මෙම ග්‍රන්ථයේ විස්තර කර ඇති වැරදි සහ සේවා අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය වීම් සර්ව සම්පූර්ණ නොවන අතර, සමීක්ෂණ මත පදනම්ව LGBTIQ සේවකයෙකුට මුහුණ දීමට සිදු විය හැකි වඩාත් සුලභ ආකාරයේ වැරදි සහ සේවා අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය වීම් පමණක් පිළිබඳ අවබෝධයක් සපයයි.

රැකියාවන්ට අදාළ ශ්‍රී ලංකාව තුළ පවතින නෛතික තත්වය

ශ්‍රී ලංකාව තුළ රැකියා, කම්කරු සහ කාර්මික සබඳතා සම්බන්ධයෙන් අදාළ වන්නා වූ නීති තත්වයන් කිහිපයකි. අවබෝධ කර ගැනීමේ පහසුව උදෙසා, මෙම නීති තත්වයන් විවිධ කාණ්ඩවලට වර්ගීකරණය කළ හැක. මෙහිදී අවධානය යොමු කර ඇත්තේ මුල් පනත වෙත හෝ ආඥාපනත වෙත වන අතර මෙම පනත්/ආඥාපනත් කාලයන් සමඟ සංශෝධනය වී ඇති බව කරුණාවෙන් සලකන්න. මෙහි එක් එක් වශයෙන් සඳහන් නොකළද, මෙම පනත්/ආඥාපනත් සඳහා වන සියලුම සංශෝධන එකට කියවිය යුතු අතර ඒවා සාමූහිකව ගත් කළ අදාළ නෛතික තත්වය ලෙස සලකනු ලැබේ.

සමාජ ආරක්ෂණය පිළිබඳ නීති

- 1958 අංක 15 දරන සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනත.
- 1980 අංක 46 දරන සේවා නියුක්තිකයන්ගේ භාර අරමුදල් පනත.
- 1983 අංක 12 දරන පාරිතෝෂික ගෙවීම් පනත.

සේවයෙහි නිරතව සිටිය දී සෞඛ්‍යාරක්ෂාව සහ කම්කරු වන්දි පිළිබඳ නීති

- 1942 අංක 45 දරන කර්මාන්ත ශාලා ආඥාපනත.
- 1934 අංක 19 දරන කම්කරු වන්දි ආඥාපනත.

රැකියා නියමයන් සහ කොන්දේසි පිළිබඳ නීති

- 1941 අංක 27 දරන පඩිපාලක සහ ආඥා පනත.
- 1954 අංක 19 දරන සාප්පු සහ කාර්යාලීය සේවකයන් පිළිබඳ (සේවය හා වේතන විධිමත් කිරීමේ) ආඥාපනත.
- 1978 අංක 8 දරන රැකියා පුහුණුවන්නන් (පුද්ගලික අංශ) පනත.
- 2016 අංක 3 දරන සේවකයන්ගේ ජාතික අවම වේතනය පනත.
- 2016 අංක 4 දරන සේවක අයවැය සහන දීමනාව පනත.
- 2017 අංක 24 දරන දේශීය ආදායම් පනත.
- 2021 අංක 28 දරන සේවකයන් විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස් පනත.

සේවකයින්ගේ සුභසාධනය සහ සහපැවැත්ම පිළිබඳ නීති

- 1956 අංක 47 දරන ස්ත්‍රී, තරුණ අය හා ළමයින් සේවයෙහි යෙදවීම පිළිබඳ පනත.
- 1939 අංක 32 දරන ප්‍රසූතිකාධාර ආඥාපනත.
- 1937 අංක 13 දරන පතල් (ස්ත්‍රී සේවිකාවන් පතල් වල සේවයේ යෙදවීම තහනම් කිරීම) ආඥාපනත.

කම්කරු සබඳතා පිළිබඳ නීති

- 1935 අංක 14 දරන වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත.
- 1979 අංක 32 දරන සේවක මණ්ඩල පනත.
- 1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරවුල් පනත.
- 2003 අංක 13 කාර්මික ආරවුල් (විශේෂ විධිවිධාන) පනත.
- 1971 අංක 45 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත.

විදේශ රැකියා පිළිබඳ නීති

- 1989 අංක 21 දරන ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශ පනත.
- 1956 අංක 37 දරන භාස්තු අයකිරීමේ රැකියා නියුක්ති නියෝජිතායතන පනත.

වැවිලි හා වතු කම්කරුවන් පිළිබඳ නීතිය

- ඉන්දීය වතු කම්කරු ආඥාපනත
- වෛද්‍ය අවශ්‍යතා ආඥාපනත
- ඉන්දියානු ආගමනික කම්කරු ආඥාපනත
- අවම වේතන (ඉන්දියානු කම්කරු) ආඥාපනත
- වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයින් (වතු වලට ඇතුල් වීම) පනත
- වතු කාර්තු (විශේෂ විධිවිධාන) පනත
- වතුකම්කරු දීමනා පනත
- සේවා ගිවිසුම් ආඥාපනත

ආයතනයක විවිධ වර්ගයේ සේවක සේවිකාවන් සිටිය හැක. සංවිධානයක් තුළ, ඔබ ස්ථිර සේවකයෙකු, පරිවාස සේවකයෙකු හෝ කොන්ත්‍රාත් මත පදනම් වූ සේවකයෙකු විය හැකිය. මෙම සියලු සේවක කාණ්ඩවලට සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනත යටතේ සහ අදාළ සුදුසුකම් සපුරණු අවස්ථාවන්හි දී පාරිතෝෂිත ගෙවීම් පනත යටතේ ද විශ්‍රාම වැටුප් ප්‍රතිලාභ (විශ්‍රාමික අරමුදලක් වැනි වැටුප් සහිත විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක්) සඳහා හිමිකම් ඇත. එමෙන්ම සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනත සහ සේවා නියුක්තිකයන්ගේ භාර අරමුදල් පනත සියලුම කාණ්ඩවල සේවකයන්ට (ගෘහස්ථ සේවකයන් හැර) අදාළ වේ.



පහත සඳහන් නීති තත්වයන් සියලු වර්ගයේ රැකියා සඳහා සමානව අදාළ වේ:

- 1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරවුල් පනත
- 1934 අංක 19 දරන කම්කරු වන්දි ආඥාපනත
- 1935 අංක 14 දරන වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත
- 2016 අංක 3 දරන ජාතික සේවකයන්ගේ අවම වේතන පනත
- 2016 අංක 4 දරන අයවැය සහන දීමනා පනත
- 2017 අංක 24 දරන දේශීය ආදායම් පනත
- 2021 අංක 28 දරන සේවකයන් විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස පනත

සාප්තවක හෝ කාර්යාලයක සේවය කරන සේවකයින් සඳහා සේවා නියමයන් සහ කොන්දේසි 1954 සාප්ත සහ කාර්යාලීය සේවකයන් පිළිබඳ (සේවය හා වේතන විධිමත් කිරීමේ) පනත මගින් පාලනය වේ. පඩිපාලක සහ ආඥාපනත යටතට වැටෙන සේවකයින් සඳහා කලින් කලට වැටුප්, නිවාඩු, රාජකාරී නිවාඩු සහ අනිකාල වැනි කාරණා නියාමනය කිරීමේ බලය කම්කරු අමාත්‍යවරයා සතු වේ.

යම් රැකියා සබඳතාවයක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයෙකුගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත අදාළ වන්නේ ඒ පනත යටතේ එම රැකියා සබඳතාවය “උපලේඛනගත රැකියාවක්” වන අවස්ථාවකදී ය. එනම් පඩිපාලක සහ ආඥාපනත, සාප්ත සහ කාර්යාලීය සේවකයන් පිළිබඳ පනත හෝ කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත යටතේ වැටෙන ඕනෑම රැකියාවක් සම්බන්ධයෙනි.

රැකියා ස්ථානයන් හි දී සිදු කරනු ලබන වැරදි

රැකියා ස්ථානයේ වැරදි විවිධ ආකාරවලින් සිදු විය හැක. සමාගමක මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවකට තම සේවකයන් කරන සෑම දෙයක්ම පාහේ නිරීක්ෂණය කිරීම කළ නොහැක්කකි. මේ නිසා, සමාගමකට තම සේවකයින් අත්විඳින හිරිහැරවල සලකුණු මග හැරීමට ඉඩ තිබේ.

හිරිහැර කිරීම

මෙය පුද්ගලානුබද්ධ විය හැකිය, එනම් එය පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට වෙනස් විය හැක. උදාහරණයක් ලෙස, එක් සේවකයෙකුට සේවා ස්ථානයේ දී භාවිතා වන අසභ්‍ය වචන හෝ විහිළු බාධාවක් නොවිය හැකි අතර එය තවත් සේවකයෙකුට ඉතා අප්‍රසන්න සහ අනුමත කළ නොහැකි දෙයක් විය හැකිය. එම නිසා, ඇතැම් සමාගම්වලට එම සමාගමේ සේවකයින් සඳහා කළ යුතු සහ නොකළ යුතු දේ ඇතුළත් ආචාරධර්ම පද්ධතියක් සැකසීම තමන්ගේම ප්‍රතිපත්ති තුළ තිබිය හැක.

රැකියා ස්ථානයේ හිරිහැර කිරීම් ශාරීරික හිරිහැරයක් විය හැකිය, එනම් හිරිහැර කිරීමේ ක්‍රියාව කරන පුද්ගලයා විසින් හිරිහැරයට ලක්වන පුද්ගලයාට එරෙහිව යම් ප්‍රවණ්ඩත්වයක් භාවිතා කරනු ලබන අතර, ප්‍රවණ්ඩත්වය නිසා ශාරීරික තුවාල ද ඇති විය හැක. එසේ වුවහොත් අදාල

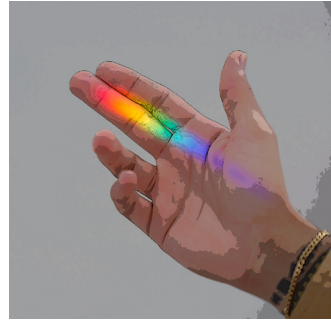
පුද්ගලයා අපරාධමය වරදක් සිදු කරනු ඇත. සේවා ස්ථානයක සිදු කළ හැකි විවිධ ආකාරයේ හිරිහැර කිරීමේ උදාහරණ ලෙස, පහරදීම, සාපරාධී බලහත්කාරය හෝ තුවාල කිරීම දැක්විය හැක.

පුද්ගලයන්ට ශාරීරික හිරිහැරවලට අමතරව වාචික හෝ දෘශ්‍යව හිරිහැර කළ හැකිය. එවැනි වාචික හෝ දෘශ්‍ය හිංසනයන්, මානසික හිරිහැර සහ මානසික කම්පන හෝ මානසික හානියක් ඇති වීම කෙරෙහි තුඩු දිය හැකිය.

පහරදීම, සාපරාධී බලහත්කාරය, තුවාල කිරීම, බරපතළ තුවාල කිරීම සහ ලිංගික හිංසා කිරීම ශ්‍රී ලංකා දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය යටතේ පිළිගත් අපරාධමය වැරදි වේ.



අඩන්තේට්ටම් කිරීම



දුණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 342 වන වගන්තිය* යටතේ අඩන්තේට්ටම් කිරීම කුමක්ද යන්න නිර්වචනය කර ඇත. රැකියා ස්ථානයේ අඩන්තේට්ටම් කිරීම යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ යමෙකු ඔබට අඩන්තේට්ටම් කිරීමට හෝ ඔබට යම් තුළාලයක් සිදු කිරීමට යන බවක් ඔබට දැනිය හැකි වීම හෝ දැකීමට හැකි වීමයි.

නිදර්ශනය: A සමලිංගිකභීතිකාවෙන් පෙළෙන්නෙක් වීම මත, සමරිසි පුද්ගලයෙක් වන B ට අකමැති නම් සහ B පුද්ගලයා A දෙස බලන සෑම අවස්ථාවකදීම, A පුද්ගලයා B ට අඩන්තේට්ටම් කිරීමට යන බව පවසයි හෝ අඩන්තේට්ටම් කිරීමේ අරමුණ හඟවමින් ගැසීමට යම් දෙයක් අතට ගනී. (A විසින් අනිවාර්යයෙන්ම B හට අඩන්තේට්ටම් කිරීම හෝ තුළාල සිදු කිරීම අවශ්‍ය නොවේ) එවිට A අඩන්තේට්ටම් කිරීමේ වරදක් සිදු කරයි.

දුණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 343 වගන්තිය ද අඩන්තේට්ටම් කිරීම සම්බන්ධයෙන් අදාළ වන නමුත් එහි ව්‍යතිරේකයක් ඇත.

එහි සඳහන් වන්නේ A අඩන්තේට්ටම් කිරීමක් හෝ B ට බලහත්කාරය පෑහොත් A ට බන්ධනාගාරගත කිරීමකින් හෝ දඩයකින් හෝ ඒ ආකාර දෙකින්ම දඬුවම් කළ හැකි බවයි. නමුත් A අඩන්තේට්ටම් කරනුයේ B විසින් A ව ප්‍රයෝජන කළ නිසා නම්, එනම් B ට අඩන්තේට්ටම් කිරීමට තරම් B විසින් A කෝපයට පත් කළ නිසා නම්, A මෙම වගන්තිය යටතේ අඩන්තේට්ටම් කිරීමේ වරදක් නොකරනු ඇත.

දුණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 346 වගන්තිය, යමෙකු ඔබට අඟුරුව කිරීමේ අදහසින් හිතාමතා අඩන්තේට්ටම් කිරීම හෝ සාපරාධී බලහත්කාරය පෑම සම්බන්ධයෙන් කතා කරයි.

නිදර්ශනය: A සමලිංගිකභීතිකාවෙන් පෙළෙන්නෙක් නම් සහ සමරිසි පුද්ගලයෙකු වන B ට අකමැති නම් සහ B ට පහර දීම හෝ ඔහුට අහී නම්, එසේත් නොමැති නම් B ට පහර දීමට හෝ පහර දෙන බව පෙන්වා බිය වැද්දීමට උත්සාහ කරයි නම්, A මෙම වගන්තිය යටතේ වරදක් කරනු ඇත.

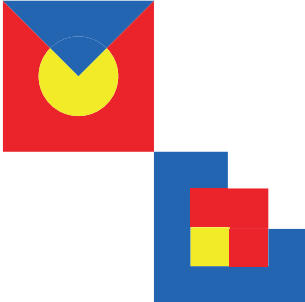
* මෙතැන් පටන් සඳහන්ව ඇති වගන්තින් හි සම්පූර්ණ නිර්වචන කියවීම සඳහා පාරිභාෂික වචන සහ උපග්‍රහණ කොටසට යන්න.

සාපරාධී බලහත්කාරය

සාපරාධී බලහත්කාරය යන්නෙහි නිර්වචනය දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 341 වගන්තිය යටතේ දක්නට ලැබේ. යමෙකු හිතාමතා / චේතනාන්විතව අනෙකාට තුවාල කිරීමට බලහත්කාරය / ප්‍රචණ්ඩත්වය භාවිතා කරන්නේ නම් (අනෙක් පුද්ගලයාගේ කැමැත්ත රහිතව), හෝ ඔවුන්ගේ ක්‍රියාවන් මඟින් එකී තැනැත්තාට තුවාල කිරීමට සහ, අප්‍රසන්නතාවක් ඇති කිරීමේ අදහසින් හෝ අනෙකා බිය ගැන්වීමට ඉඩ ඇති බව හොඳින් දන්නේ නම්, එම පුද්ගලයා මෙම වගන්තිය යටතේ වරදක් සිදු කරයි.

නිදර්ශනය: A කාර්යාලය ඇතුළට ඇවිදීමත් සිටින විට, B හිතාමතාම A ගේ මාර්ගයට තම කකුල දමා A වැටීමට සලස්වයි හෝ A ට රිදවීමට B විසින් මේසය මත ඇති කඩදාසි බර රඳවනය (paper weight) A වෙත විසි කරයි. මෙම අවස්ථා දෙකෙහි දීම B මෙම වගන්තිය යටතේ වරදක් සිදු කරනු ඇත.

මෙම වගන්තිය යටතේ මතක තබා ගත යුතු වැදගත් දෙය නම්, එම ක්‍රියාව කරන පුද්ගලයා එසේ කරන්නේ හිතාමතාම සහ අනෙක් පුද්ගලයාගේ කැමැත්ත නොමැතිව බවයි. ඒ ක්‍රියාවෙන් අනික් පුද්ගලයාට හානියක් වන බව අනිවාර්යයෙන් දැන නොසිටීම ගැටලුවක් නොවේ. එම ක්‍රියාවන් නිසා තවත් පුද්ගලයෙකුට බියක් හෝ කෝපයක් ඇති විය හැකි බව අදාළ ක්‍රියාව කරනු ලබන පුද්ගලයා දන්නා තාක් කල්, එම පුද්ගලයා වරදක් කරනු ඇත. ඉහත උදාහරණයේ දී B ට කිව හැක්කේ කඩදාසි බර රඳවනය කෙලින්ම A වෙත විසි නොකළ නමුත් B කඩදාසි බර රඳවනය විසි කරන මාර්ගයේ A වාඩි වී සිටි නිසා එය වැරදීමකින් A ට වදින්නට ඇති බවයි. නමුත් මෙම ප්‍රවේශයට අනුව, විසි කරන මාර්ගයේ A වාඩි වී සිටින බව B දැන සිටි නිසා එවැනි චින්තිතාවකයක් පිළිගන්නේ නැත, මන්දයත් B කඩදාසි බර රඳවනය එම දිශාවට විසි කළහොත් Aට තුවාල වීමට ඉඩ ඇති බව පෙනෙන බැවිනි.



නුවාල කිරීම

දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 310 වගන්තියට අනුව, යම් තැනැත්තෙකුට කායික වේදනාවක්, රෝගයක් හෝ දුර්වලතාවයක් වේතනාන්විතව සිදු කරන විට නුවාල කිරීමක් ලෙස සලකනු ලැබේ. තමන් තවත් කෙනෙකුට වේදනාවක් ගෙන දෙන්නට යන බව දැන සිතාමතාම අනෙකාට එම වේදනාව ඇති කරන අයෙක් මෙන්ම තම ක්‍රියාවෙන් තවත් කෙනෙකුට වේදනාවක් ඇති වීමට හෝ නොවීමට ඉඩ ඇති බව දැන දැනත්, අනෙකාට වේදනාවක් ඇති කිරීම මඟින් තම ක්‍රියාව අවසන් කරන අයෙක් නම්, මෙම වගන්තිය යටතේ ඔහු වරදක් සිදු කරනු ඇත.

නිදර්ශනය: A විසින් B ට කෝදුවකින් පහර දී B හට රිදුවන්නේ නම්, B ට පහර දීමෙන් නුවාලයක් වේ යයි නොසිතුවද A විසින් කැමැත්තෙන් නුවාල සිදු කොට ඇත. මක්නිසාද යත් සාමාන්‍යයෙන් යමෙකුට කෝදුවකින් පහර දුන් විට එය වේදනාවක් ඇති කරන බව A විසින් දන්නා බැවිනි. එබැවින්, මෙම අවස්ථාවේ දී එය B ට වේදනාවක් ඇති නොකරනු ඇතැයි A සිතුවද එය අදාළ නොවේ. A විසින් තවමත් මෙම වරද සිදු කරනු ඇත.

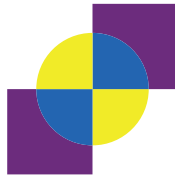
බරපතළ නුවාල කිරීම

මෙය ඉහත සඳහන් කළ වරදේ වඩාත් බරපතල අනුවාදයකි. දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ 311 වගන්තිය යටතේ “බරපතල නුවාල” සිදු කිරීමක් ලෙස ගැනෙන, ලැයිස්තුගත කර ඇති අවස්ථා හෝ නුවාල වර්ග අටක් ඇත. ඒවා නම්;

- පුරුෂ ශක්තිය නැති කිරීම.
- එක් ඇසක පෙනීම නිත්‍ය ලෙස නැති කිරීම.
- එක කනක ඇසීම නිත්‍ය ලෙස නැති කිරීම.
- යම් අවයවයක් හෝ ග්‍රන්ථියක්, විනාශ කිරීම.
- යම් අවයවයක හෝ ග්‍රන්ථියක බලය විනාශ කිරීම හෝ නිත්‍ය ලෙස දුර්වල කිරීම.

- හිස හෝ මුහුණ නිත්‍ය ලෙස විරූප කිරීම.
- ඇටයක් හෝ දතක් බිදීම හෝ ගැලවීම.
- ජීවිතය අන්තරාදායක තත්වයකට පමුණුවන්නා වූ හෝ වේදනා විදින්නා දවස් විස්සක කාලයක් තුළ බරපතළ කායික වේදනාව සිටීමට හේතු වන අන්දමේ හෝ තමාගේ පුරුදු රැකී රක්ෂාවකට යාමට නොහැකි වන අන්දමේ යම් නුවාල සිදු කිරීම.

එබැවින්, 310 වගන්තිය යටතේ නුවාල සිදු කිරීම් වලට අමතරව, යම් කිසි ක්‍රියාවකින් ඉහත දක්වා ඇති ආකාරයේ කිසියම් නුවාල කිරීමක් සිදුවුවහොත්, එම පුද්ගලයා 311 වගන්තිය යටතේ වරදක් සිදු කර ඇත.



නිදර්ශනය: සංක්‍රාන්ති සමාජභාවී වීම නිසා $B \supset A$ අකමැතිව, B ව පඩිපෙළෙන් ඉවතට තල්ලු කිරීම නිසා B බිම වැටී උරහිස විස්ථාපනය විය. මෙම තත්ත්වය තුළ A තුවාල කිරීම මෙන්ම බරපතළ තුවාල සිදු කිරීම යන වැරදි දෙකම කර ඇත.

ලිංගික අතවර කිරීම

දුන්ඩනීති සංග්‍රහයේ 345 වගන්තිය යටතේ ලිංගික අතවර කිරීම පිළිබඳ නිර්වචනය දක්නට ලැබේ.

ලිංගික අතවර කිරීම ශාරීරිකව (ඔබට පහර දීම, ගැසීම හෝ යම් ශාරීරික ක්‍රියාවක්) හෝ මානසික (සේවා ස්ථානය තුළ හුසුදුසු දේවල් පැවසීම, එනම් ලිංගිකව, සමලිංගිකභීතිකාව ආකාරයේ හෝ සංක්‍රාන්ති ලිංගික භීතිකාව යනාදිය) හෝ ඒ දෙකම විය හැකිය.

ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදයකින් තොරව ඕනෑම අයකුට එරෙහිව එය සිදු කළ හැකිය. ලිංගික අතවර කිරීම ප්‍රසිද්ධියේ හෝ, නැතහොත් විවක්ෂණශීලීව හෝ රහසිගතව කරන ක්‍රියාවක් විය හැකිය. වැදගත් වන්නේ එම ක්‍රියාව අප්‍රසන්න, අයුතු, අනාරාධිත, අකමැත්තෙන්, අසාධරණ ලෙස සිදු වන සහ පිළිගත නොහැකි ක්‍රියාවක් වීමයි. එම ක්‍රියාව නොදැනුවත්ව හෝ හිතාමතා කළ ක්‍රියාවක් ද යන්න වැදගත් නොවේ. වැදගත් වන්නේ එම ක්‍රියාව අනවසරයෙන් කළ සහ හුසුදුසු ක්‍රියාවක් වීමයි.

ඕනෑම කෙනෙකු ලිංගික අතවරයක ගොදුරක් බවට පත් විය හැකිය. ඊට කළමනාකරුවෙකු, සම-සේවකයෙකු හෝ සේවාදායකයෙකු හෝ පාරිභෝගිකයෙකු

වැනි සේවා ස්ථානයේ සේවක නොවන අයෙකු පවා සම්බන්ධ විය හැකිය. එය සෘජු ලිංගික යෝජනා හෝ වක්‍ර ලිංගික යෝජනාවන්, ඉහළ ශ්‍රේණියේ සේවකයන්ගේ සිට පහළ ශ්‍රේණියේ සේවකයන්ගෙන් ලිංගික ප්‍රතිලාභ ඉල්ලා සිටීම, කළමනාකරුවන් තමා යටතේ සිටින නිලධාරීන් බිය ගැන්වීම හෝ ලිංගික විහිළු කිරීම, නිරුවත් හෝ අසහන පින්තූර බෙදාගැනීම වැනි ලිංගික අන්තර්ගතයන් යැවීම ද වැනි කුමන ආකාරයක් හෝ විය හැකිය.

නීතියට අනුව, ලිංගික අතවර කිරීම “Quid Pro Quo” ආකාරයෙන් සිදුවිය හැකි අතර එයින් අදහස් වන්නේ බලයේ හෝ අධිකාරියේ සිටින පුද්ගලයෙකු විසින් ලිංගික ප්‍රතිලාභ ඉල්ලීමක් හෝ ඔහුගෙන් තර්ජනයක් පවතින බවයි. එය ලිංගික ප්‍රතිලාභ ලබා දීම මත සේවක ප්‍රතිලාභ පිරිනමනු ලබන ආකාරයකි. උදාහරණයක් ලෙස, රැකියා ස්ථානයේ තනතුර සහ අපේක්ෂාවන් (ඇගයීම්, වර්ධක, ප්‍රසාද දීම නා, වෙනත් අවස්ථාවන් ලබා දීම ආදිය) ලිංගික කේවල් කිරීම හෝ රැකියාවේ නියමයන් සහ කොන්දේසි (කුලියට ගැනීම, උසස් කිරීම, රඳවා තබා ගැනීම, ස්ථාන මාරු ආදිය) මත රඳා පවතී. අයුතු භෞතික ප්‍රවේශයන්, අභිනයන්, අධීක්ෂකවරුන්/කළමනාකරුවන් සහ යටත් නිලධාරීන් හෝ ජ්‍යෙෂ්ඨයන් සහ කනිෂ්ඨයන් අතර

ලිංගිකව වෙනස් කොට සලකන ක්‍රියාවන් මඟින් පුද්ගලයකුගේ පුද්ගලික සීමාවන් උල්ලංඝනය විය හැකි වන තත්වයක් හෝ අවස්ථාවක් වෙත යොමු වන “සතුරු පරිසරයක්” ස්වරූපය ද එය ගත හැකිය.

ලිංගික අතවර කිරීම ආලවන්ත හැඟීම් පෑමේ උත්සාහයක් ලෙස හෝ පාර්ශවයන් සමාජානුකූලත්වය කිරීම උදෙසා වූ ක්‍රියාවක් ලෙස සැහැල්ලුවෙන් නොසැලකිය යුතුය. ඔබ මතක තබා ගත යුතු දෙය නම්, එම ක්‍රියාව “ඔබ පිළිනොගත් එකක් වීමයි.” එනම් ඔබ විසින් එම ක්‍රියාව සිදු වීමට කැමැත්ත ලබා නොදුන් අතර, ඒ ක්‍රියාව සිදු වෙතුවාට ඔබ කැමති නැති බවත් සහ එසේ නොමැති නම් ඒ ක්‍රියාව ඔබේ කැමැත්තට බලහත්කාරයෙන් සිද්ධ වූනු දෙයක් වීමයි. ලිංගික අතවර කිරීම ලිංගික හෝ ලිංගිකත්වය මත පදනම් වූව ද, එය බොහෝ විට වෙනත් අයෙකු කෙරෙහි බලය ක්‍රියාත්මක කිරීමක් හෝ පාලනය යටතට ගැනීමක් පෙන්නුම් කරයි.

සේවා ස්ථානයක ලිංගික හිරිහැර කළ හැක්කේ කාටද?

- පිරිමි සේවකයකු විසින් කාන්තා සේවිකාවක් අතවරයට ලක් කිරීම
- කාන්තා සේවිකාවක් විසින් පිරිමි සේවකයෙකු අතවරයට ලක් කිරීම
- තමන් අයත් වන ලිංගික කාර්යාලයේ අයෙකු අතවරයට ලක් කිරීම
- සම සේවකයන් විසින් සිදුවන අතවර (සම්පූර්ණ අතවර)
- අධීක්ෂකවරුන්/ කළමනාකරුවන්/ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරියෙකු විසින් කනිෂ්ඨ නිලධාරියෙක්ට අතවර කිරීම
- කනිෂ්ඨ නිලධාරියෙක් විසින් අධීක්ෂකවරුන්ට/ කළමනාකරුවන්ට/ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරියෙක්ට අතවර කිරීම
- තෙවන පාර්ශවයකගෙන් සිදුවිය හැකි අතවර කිරීම් (සේවකයන් නොවන පිරිස්, වෙළදුන්, සැපයුම්කරුවන්, කොන්ත්‍රාත් කාර්ය මණ්ඩල ආදිය)

රැකියා ස්ථානයේ සිදුවිය හැකි ලිංගික අතවර කිරීම් මොනවාද?

(මෙය සම්පූර්ණ ලැයිස්තුවක් නොවන බව කරුණාවෙන් සලකන්න, එය තවත් ආකාරවලින් සිදුවිය හැක)

කායික

- පුද්ගලයෙකුගේ ලිංගික අවයවය තවත් අයෙකු මත මැදීම හෝ ඇතිල්ලීම
- ස්පර්ශ කිරීම, සිපගැනීම, වැළඳ ගැනීම, මිරිකීම, අත ගැම.

අහිතය

- අන්/ඇඟිලි යොදා ගනිමින් ලිංගික අදහස් පළ කිරීම
- දිව සෙලවීම, තොල් ලෙව කෑම, භාදු පිඹීම
- ලිංගික ක්‍රියාවන් අනුකරණය කිරීම
- රැවීම, ඉඟි කිරීම, කාමුකව ඇස් කොණින් බලා විරිත්තීම, එක දිගට බලා සිටීම, ඇස් ගැසීම

වාචික

- ලිංගික අදහස් දැක්වීම
- පුද්ගලයෙකුගේ ලිංගිකත්වය, ලිංගික දිශානතිය හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ වන අනන්‍යතාවයට අපහාස කිරීම
- පුද්ගලයෙකුගේ කායික පෙනුම ගැන අදහස් දැක්වීම (ශරීරයේ හැඩ රුව සම්බන්ධයෙන් ලැජ්ජාවට පත් කිරීම)
- මඬ ගැසීම සහ කටකතා පතුරුවා හැරීම (අපහාස කිරීම)
- ලිංගික වාසි ඉල්ලා සිටීම
- කාමුක ශබ්ද නිකුත් කිරීම
- ලිංගිකත්වය මුල් කොටගත් මාතෘකා සහ ලිංගික විචිත්‍ර ආශාවන් (ෆැන්ටසි) සම්බන්ධයෙන් සාකච්ඡා කිරීම

දෘශ්‍ය

- අසහන ලිංගික අන්තර්ගතයන් හුවමාරු කිරීම
- සමාජ මාධ්‍ය හරහා නුසුදුසු යෝජනා කිරීම
- කැමැත්තකින් තොරව පුද්ගලයෙකුගේ පුද්ගලික/ සමීප වීඩියෝ /ඡායාරූප අන්තර්ජාලයේ පළ කිරීම

දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ ඉහත සඳහන් කර ඇති කරුණු හැරුණු විට සේවා ස්ථානයකදී සිදුවිය හැකි තවත් වැරදි කිහිපයක් පහත දැක්වේ.

අල්ලස් ලබා ගැනීම



1954 අංක 11 දරන අල්ලස් පනත රාජ්‍ය සේවකයන්ගේ ක්‍රියාවලට අදාළ වන අතර ඒ අනුව රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයන් සඳහා අදාළ වේ. අල්ලස් පනතේ 19(ආ) සහ (ඇ), 20(ආ) සහ 89 වගන්තිවලට අනුව, යමෙකු තම රැකියාව කිරීමට හෝ යම් ක්‍රියාවක් නොකිරීමට හෝ රැකියාවක්, පත්වීමක්, උසස්වීමක්, ස්ථාන මාරුවක්, වැටුප් වර්ධකයක්, ප්‍රසාද දීමනා ආදිය ලබා දීමට ලිංගික සංසර්ගයෙහි යෙදීම හෝ ලිංගික වාසි ඉල්ලා සිටින්නේ නම් සහ ඒවා පිළිගන්නේ නම්, ඔවුන් අල්ලස් පනත යටතේ අල්ලස් දීමේ වැරදිවලට මෙන්ම දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය යටතේ ලිංගික අතවර කිරීමට ද වැරදිකරුවන් වනු ඇත.

නිදර්ශනය: A රජයේ ආයතනයක සේවය කරන අතර B යනු ප්‍රධානියා හෝ උසස් නිලධාරියාය. A ගේ රැකියාව ස්ථිර කිරීම සඳහා හෝ උසස්වීමක් ලබා දීම සඳහා යම් ලිංගික ක්‍රියාවක් කරන ලෙස B විසින් A ගෙන් ඉල්ලා සිටී, එවිට B අල්ලස් දීමේ වරදට මෙන්ම ලිංගික අතවර කිරීම යටතේ ද වරදකරු වනු ඇත.



නවක වදය

1998 අංක 20 දරන අධ්‍යාපන ආයතනවල නවක වදය සහ වෙනත් ස්වරූපයේ සාහසික ක්‍රියා තහනම් කිරීමේ පනතෙහි 2 සහ 17 වගන්තිවලට අනුව, ඔබ අධ්‍යාපන ආයතනයක සේවය කරන්නේ නම්, යම් පුද්ගලයෙක් ඔබට යම් භානියක් හෝ ප්‍රවණ්ඩ ක්‍රියාවක් කරන්නේ නම්, එම පුද්ගලයා නවක වදය යන වරද යටතේ වරදකරු වනු ඇත. ලිංගික අතවර කිරීම යන වරද යටතේ විස්තර කර ඇති පරිදි එ ම පුද්ගලයා ඔබට එරෙහිව සිදු කරන ලද ක්‍රියාව ලිංගික හිරිහැරයක් ඇති කරයි නම්, එම පුද්ගලයා මෙම පනත යටතේ ඇති වැරදිවලට අමතරව දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය යටතේ ලිංගික අතවර කිරීමේ වරදක් ද කරනු ඇත.

උදාහරණය: A උසස් අධ්‍යාපන ආයතනයක කටීකාවාර්යවරයෙක් වන අතර, එම ආයතනයේ ශිෂ්‍යයෙකු වන B විසින්, A සමඟ නොහොඹනා ලෙස හැසිරෙන්නේ නම් හෝ A ට ලිංගික ස්වභාවයේ නොගැලපෙන දේ පැවසුවහොත්, මෙම පනත යටතේ නවක වදය දීමේ වරදට හා දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය යටතේ ලිංගික අතවර කිරීමේ වරද ට B වරදකරු වනු ඇත.

රැකියා ස්ථානයේ උල්ලංඝනය කිරීම්

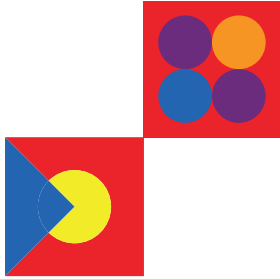
මෙම පරිච්ඡේදය මගින් රැකියා ස්ථානයක සිදුවිය හැකි නෛතික හෝ සේවා ගිවිසුම් උල්ලංඝනය කිරීම් පිළිබඳව සාකච්ඡා කෙරේ. මෙම ග්‍රන්ථයේ හැඳින්වීමෙහි සඳහන් කර ඇති පරිදි, ඔබගේ රැකියාවේ ස්වභාවය සහ ඔබ සේවය කරන ස්ථානය මත පදනම්ව ඔබ සහ ඔබගේ සේවායෝජකයා පාලනය වන නීති කිහිපයක් තිබේ.

ව්‍යවස්ථාපිත උල්ලංඝනය කිරීම්

පුද්ගලික අංශයේ සේවා සැපයීම් සාමාන්‍යයෙන් පාලනය වන්නේ 1954 අංක 19 දරන සාප්පු සහ කාර්යාලීය සේවකයන් පිළිබඳ (සේවය හා වේතන විධිමත් කිරීමේ) ආඥාපනත මඟිනි.

මෙම පනත යටතේ සමාගමක් ක්‍රියා කළ යුතු ආකාරය දැක්වෙන වගන්ති කිහිපයක් තිබේ. නිදසුනක් ලෙස, එක් සේවකයෙකු වැඩ කළ යුතු පැය ගණන, දින ගණන, සේවකයෙකුට හිමිවන නිවාඩු ප්‍රමාණය සහ තවත් බොහෝ දේ මෙම පනතේ විස්තර කර ඇත. මෙම පනතේ දැක්වා ඇති මෙම නීතිවලට එරෙහිව ඔබේ සේවායෝජකයා ඔබව සේවයේ යෙදවීමට සලස්වන්නේ නම්, එවිට ඔබේ සේවායෝජකයා මෙම පනතේ පවත්නා නෛතික ප්‍රතිපාදන උල්ලංඝනය කරයි.

සේවා ස්ථානයන්හි භාවිතා වන තවත් වැදගත් ව්‍යවස්ථාපිත පනතක් වන්නේ 1971 අංක 45 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනතයි. මෙම පනතෙහි වගන්තීන්ට අනුව, විනය හේතූන් හැර වෙනත් කිසිදු හේතුවක් නිසා ඔබේ සේවායෝජකයාට ඔබව සේවයෙන් පහ කළ නොහැක. පනතෙහි 2 සහ 5 වගන්ති යටතේ, ඔබේ සේවායෝජකයාට විනය හේතුවක් හැර වෙනත් කිසියම් හේතුවක් නිසා ඔබේ



සේවය අවසන් කිරීමට අවශ්‍ය නම්, එය කළ හැක්කේ ඔබේම ඉල්ලා අස්වීමකින් හෝ කම්කරු කොමසාරිස්වරයාගේ අනුමැතිය ලබා ගැනීමෙන් පසු පමණි. උදාහරණයක් ලෙස, ඔබේ සේවා ගිවිසුමෙහි, සේවායෝජකයා ඔබේ කාර්ය සාධනය ගැන සතුටු නොවන්නේ නම්, ඔබට මාසයක දැනුම්දීමක් ලබා දීමෙන් අනතුරුව ඔවුන්ට ඔබේ සේවය අවසන් කළ හැකි බව සඳහන් කළ හැකිය.

නමුත් නීත්‍යානුකූලව, ඔබේ ගිවිසුමෙහි කුමක් සඳහන් වුවත්, සේවය අවසන් කිරීමට හේතුව ‘විනයානුකූල විෂමාවාරය’ නොවේ නම්, ඔබේ සේවායෝජකයාට ඔබව සේවයෙන් ඉවත් කළ නොහැක.

මෙහිදී, සේවය අවසන් කිරීම යන්නෙන් අදහස් වන්නේ, ඔබගේ සේවය නාවකාලිකව අත්හිටුවීම හෝ නැතහොත් ස්ථිරවම රැකියාවෙන් පිටව යන ලෙස ඉල්ලා සිටීම හෝ සමාගම වැසෙන බැවින් ඔබට සේවයෙන් ඉවත් වන ලෙස පැවසීම පවා විය හැක.

සීමාසහිත ශාන්ත අන්තෝනි භාඩ්වෙයාර් ස්ටෝරිස් එදිරිව රංජිත් කුමාර් (1978-79) 2SLR06 නඩුවේදී තීන්දු වූයේ අකාර්යක්ෂමතාවය හෝ නොහැකියාව, කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ පනත යටතේ “විනය හේතු” ගණයට නොවැටෙන බවයි. එබැවින් ඔබේ සේවායෝජකයා ඔබේ සේවය අවසන් කරන්නේ විනය හේතුවක් නොවන වෙනත් කිසියම් හේතුවක් නිසා නම්, එනම් ඔබේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවී අනන්‍යතාවය නිසා නම්, ඔබේ සේවායෝජකයා මෙම පනත උල්ලංඝනය කරනු ඇති අතර අසාධාරණ ලෙස සේවයෙන් පහ කිරීම සඳහා ඔබට ඔබේ සේවායෝජකයාට එරෙහිව නීතිමය පියවර ගත හැකිය.



සේවා ගිවිසුම් උල්ලංඝනය කිරීම්

සේවායෝජකයා සහ සේවකයා අතර පවතින්නා වූ සේවා සබඳතාවය සේවා ගිවිසුමක් මගින් පාලනය වේ. මෙය ගිවිසුමට අදාළ වන පාර්ශවයන්ට අදාළ වන සියලුම නීති, රෙගුලාසි, යුතුකම් සහ බැඳීම් දක්වා ඇති ලේඛනයකි. මෙම ගිවිසුමෙහි සඳහන් වන නියමයන් සමාගමෙන් සමාගමට වෙනස් විය හැක. එම වෙනසට හේතුව නම්, මෙම සම්බන්ධය පාර්ශවයන් විසින් තමන්ගේ කැමැත්ත ඇතිව එළඹෙන එකක් වීමයි. පවත්නා කොන්දේසි ගැන එක් පාර්ශවයක් අසනුදායක නම්, එයට එකඟ නොවී සිටීමට හෝ අනෙක් පාර්ශවය සමඟ ගිවිසුමකට එළඹ නොවී සිටීම ලෙස ඔවුන්ට සැම විටම විකල්පයක් ඇත.

සේවායෝජකයන් හට ඔවුන්ගේ වර්ගාධර්ම සංග්‍රහයන් හෝ කාර්යාල ප්‍රතිපත්ති හරහා ජාත්‍යන්තර පිළිගැනීමක් හෝ ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතියක් සහිත වගන්ති ඇතුළත් කිරීමට හැකිය. නිදසුනක් ලෙස, සේවා යෝජකයෙකු හට සම-අවස්ථා සේවා යෝජකයෙකු ලෙස කැපවීමට තෝරා ගත හැකිය. මෙයින් අදහස් වන්නේ සේවා යෝජකයාට තම සේවකයින් තුමන හේතුවක් මත හෝ වෙනස් කොට සැලකීමට භාජනය කළ නොහැකි බවයි. එවැනි සංවිධානයක් තුළ, ඔබේ ලිංගික දිශානතිය නිසා හෝ ඔබ සංක්‍රාන්ති සමාජභාවී හෝ ක්වියර් පුද්ගලයෙක් වීම නිසා ඔබට උසස්වීමක් හෝ යම් ප්‍රතිලාභයක් ලබා නොදුන්නේ නම්, එම සේවායෝජකයා විසින් අදාළ ගිවිසුම කඩ කරයි.

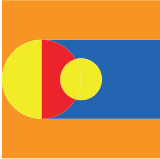
සාමූහික ගිවිසුමක් යනු: සේවායෝජකයෙකු බැඳී සිටින ගිවිසුමකි. මෙම ගිවිසුම සේවායෝජකයා සහ සේවකයා හෝ සමාගමේ වෘත්තීය සමිතිය අතර ඇති කර ගනී. 1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරවුල් පනතේ 5(1) සහ 8(1) වගන්තිවලට අනුව, මෙම සාමූහික ගිවිසුම් තුළ සේවා ස්ථානය ප්‍රවණ්ඩත්වයෙන් හා හිරිහැරවලින් තොරව තබා ගැනීමට සේවායෝජකයා මත බැඳීම් ඇති බව සහතික කිරීමට කොන්දේසි ඇතුළත් කළ හැකිය. වෘත්තීය සමිතිය යනු සමස්ත ශ්‍රම බලකායේ නියෝජනයකි. සියලුම සේවකයන්ගේ ප්‍රයෝජනය සඳහා සේවායෝජකයන් සමඟ සාකච්ඡා කිරීමට හෝ කේවල් කිරීමට මෙම සංගමයට බලය ඇත.

නිදර්ශනය: සම අවස්ථා ලබා දෙන සේවායෝජකයෙකු වන බවත්, වෙනස් කොට සැලකීම් කිසිසේත්ම අනුමත නොකරන බවත් සහතික කරන සාමූහික ගිවිසුමකට, ඔබේ සමාගමේ වෘත්තීය සමිතිය ඔබේ සේවායෝජකයා සමඟ එළැඹ තිබේ නම්, එම සාමූහික ගිවිසුමේ එවැනි නියමයන් ඔබේ සේවා ගිවිසුමෙහි නියමයන් (ව්‍යංගික නියමයන්) බවට පත් වන අතර සේවායෝජකයා විසින් ඒවා උල්ලංඝනය නොකළ යුතුය.

මූලික අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය වීම

මූලික අයිතිවාසිකම් රටේ සෑම පුරවැසියෙකුටම අදාළ වන අතර ඒවා ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව මඟින් සහතික කර ඇත. මනුෂ්‍යයෙකුට සාමකාමී ජීවිතයක් ගත කිරීමට අවශ්‍ය අයිතීන් මෙයට ඇතුළත් වේ. ඔබ රජයේ ආයතනයක හෝ වෙනත් සංස්ථාපිත සමාගමක සේවය කරන්නේ නම් සහ ඔබේ මූලික අයිතිවාසිකම් වෙනත් රජයේ සේවකයෙකු විසින් උල්ලංඝනය කර ඇත්නම්, එම උල්ලංඝනය කිරීමට එරෙහිව ඔබට මූලික අයිතිවාසිකම් ක්‍රියාමාර්ගයක් ගොනු කළ හැකිය. ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ මූලික අයිතිවාසිකම් පරිච්ඡේදය යටතේ සහතික කර ඇති සීමිත අයිතිවාසිකම් අතුරින්, සේවා පරිසරයක් තුළ අදාළ වන අයිතීන් කිහිපයක් තිබේ.

එවැනි එක් වැදගත් අයිතිවාසිකමක් වනුයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 12 වැනි ව්‍යවස්ථාවයි. රටේ පුරවැසියෙකු ලෙස සෑමට සමානව සැලකිය යුතු බවත් නීතියේ සමාන ආරක්ෂාවට හිමිකම් ලැබිය යුතු බවත් මෙයින් සහතික වේ. 12 වැනි වගන්තියේ සඳහන් හේතූන් මත හෝ ඒ හා සමාන පෞද්ගලික හේතූන් මත කිසිදු පුරවැසියකුට වෙනස් කොට සැලකීම නොකළ යුතු බව එහි වැඩිදුරටත් සඳහන් වේ. මෙය රැකියා පරිසරයක් තුළ අදාළ වනුයේ ඔබේ ලිංගික දිශානතිය නිසා ඔබව රජයේ කාර්යාලයකට හෝ සංවිධානයකට බඳවා නොගන්නා අවස්ථාවන්හිදී හෝ ඔබේ උසස් නිලධාරියා, ඔබ ද්විරිසි ස්ත්‍රීයක හෝ පුරුෂයෙකු වීම නිසා, හුදෙක් ඔබව ඔබ කවුරුන්ද යන්න මත පිළිනොගැනීම නිසා ඔබට උසස්වීමක් ලබා නොදීමට හෝ ඔබව ස්ථාන මාරු කරනු ලැබීමයි. මෙම අවස්ථාවේදී සමානාත්මතාවය සඳහා වූ ඔබේ මූලික අයිතිය උල්ලංඝනය වේ.



තවත් වැදගත් අයිතිවාසිකමක් වනුයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 14 (උ) ව්‍යවස්ථාව යි. මෙම අයිතිවාසිකම මඟින් රටේ සෑම පුරවැසියෙකුටම නීත්‍යානුකූල රැකියාවක නිරත වීමට ඉඩ සලසයි. සෑම පුරවැසියෙකුටම තමන් කැමති වෘත්තියක් කිරීමට, ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමට, වෙළඳාමක නියුක්ත වීමට අයිතිය ලබා දී ඇත. උදාහරණයක් ලෙස, ඔබ රාජ්‍ය අංශයේ සේවය කරන්නේ නම් සහ ඔවුන් ඔබේ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හෝ ලිංගික දිශානතිය පිළිනොගන්නා නිසා ඔබේ සේවය අවසන් කර ඇත්නම්, ඔබේ සේවායෝජකයා මෙම ව්‍යවස්ථාව උල්ලංඝනය කර ඇත.

ප්‍රතිකර්ම යාන්ත්‍රණයන්

අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහ පනත යටතේ

දණ්ඩ නීති සංග්‍රහයේ සඳහන් යම් වරදකට හෝ දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය යටතේ ඇති වෙනත් වැරදිවලට ඔබ ගොදුරු වී ඇත්නම්, ඔබට පොලීසියට පැමිණිලි කළ හැකිය. අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහයේ 5 වැනි වගන්තියට අනුව, ඔබ පොලීසියට පැමිණිල්ලක් ගොනු කර ඔවුන් ඔබේ ප්‍රකාශය සටහන් කරගත් පසු, පොලීසිය විසින් ඒ සම්බන්ධයෙන් විමසීමක්/ පරීක්ෂණයක් පැවැත්විය යුතුය. වරදේ ස්වභාවය සහ බරපතලකම මත පදනම්ව, පොලීසිය විසින් මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණයේ හෝ මහාධිකරණයේ ක්‍රියාමාර්ගයක් ගොනු කරනු ඇත. නඩුව අවසන් වූ පසු, විත්තිකරු වැරදිකරු බව ඔප්පු වුවහොත්, නීතිය මත පදනම්ව, දඩයක් හෝ බන්ධනාගාරගත කිරීමක් හෝ ඒ දෙකම නියම කිරීමේ හැකියාව අධිකරණය සතු වේ.

ගිවිසුම් නීතිය යටතේ

ගිවිසුමක් යනු පාර්ශවයන් අතර ස්වේච්ඡාවෙන් අත්සන් කරන ලද ලියවිල්ලකි. මෙයින් අදහස් කරන්නේ මෙම ගිවිසුමට එළඹෙන පාර්ශවයන්ට ඕනෑම ආකාරයක කොන්දේසි වලට එකඟ විය හැකි බවයි. නමුත් නීතියෙන් සහතික කර ඇති සමහර නියමයන් ඇත, උදාහරණයක් ලෙස වැඩ කරන වේලාවන්, නිවාඩු, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල/සේවා නියුක්තයන්ගේ භාර අරමුදල (EPF/ETF) ආදියට අදාළ නියමයන් සහ පාර්ශවයන් හෝ සේවා යෝජකයාගේ සමහර සම්මත ප්‍රතිපත්තින් හේතුවෙන් සාකච්ඡා කිරීමෙන් පසු ඇතුළත් කරන්නා වූ සමහර නියමයන් ඇත. උදාහරණයක් ලෙස, ඔබේ වැටුප, දීමනා, තනතුරු ආදියට අදාළ නියමයන් සාකච්ඡා කිරීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඇතුළත් වන්නා වූ කරුණු වේ. එනමුත් විනය කරුණු, සම්මත වැඩ පිළිවෙත්, වර්ගාධර්ම සංග්‍රහය, ඇඳුම් පැළඳුම් ඇඳිය යුතු ආකාරය, ඉල්ලීම් නොකළ හැකි දෑ,



වෙළඳාම් සීමා කිරීම සහ සේවයෙන් පහ කිරීම යන වගන්ති එම සංවිධානයේ සියලුම සේවකයන්ට පොදු වන වගන්ති වේ.

ඔබේ සේවයේ ප්‍රකාශ නීතියෙන් සහතික කර නොමැති මෙම කොන්දේසි (එනම්, එය පොදු කොන්දේසියක් හෝ පාර්ශවයන් අතර සාකච්ඡා කිරීමෙන් පසු ඇතුළත් කරන ලද වගන්තියක් සහ නීතියෙන් වෙන් පිළියමක් නොමැති වගන්තියක් නම්) කිසිවක් උල්ලංඝනය කරන බව ඔබ විශ්වාස කරන්නේ නම් ඔබට එම ගිවිසුම කඩ කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඔබේ සේවයේ ප්‍රකාශයට එරෙහිව දිස්ත්‍රික්ක උසාවියේ, එම උල්ලංඝනය කිරීමෙන් වසර දෙකක් ඇතුළත වන්දි ලබා දෙන ලෙස ඉල්ලා ක්‍රියාමාර්ගයක් ගොනු කළ හැකිය. ඔබ වෙනුවෙන් මෙය සිදු කිරීම සඳහා නීතිඥවරයෙකුගෙන් අදාළ නීති උපදෙස් ලබා ගැනීම සුදුසු වේ.



කාර්මික ආරවුල් පහත යටතේ

ඉහත සඳහන් කළ පරිදි, නීතියට අනුකූලව ඇතුළත් කළ යුතු සමහර කොන්දේසි ගිවිසුමක තිබේ. ඔබේ සේව්‍යෝජකයා එම නියමයන් උල්ලංඝනය කරන්නේ නම්, ඔබේ පිළියම් එම නියමයන් පාලනය වන්නා වූ නීතිය පවසන දේ මත පදනම් වේ. කම්කරු නීති උල්ලංඝනය කිරීම් බොහොමයක් 1954 හි කාර්මික ආරවුල් පහත යටතේ පාලනය වේ. මෙම පනතෙහි 48 වන වගන්තිය විසින් “කාර්මික ආරවුලක්” යනු කුමක්ද යන්න නිර්වචනය කරයි.

සාමාන්‍යයෙන්, කාර්මික ආරවුලක් ඇති වුවහොත්, සේව්‍යෝජකයෙකු සහ සේවකයෙකු අතර හෝ සේව්‍යෝජකයින් සහ සේවකයින් අතර ඇති වූ ආරවුල සම්බන්ධයෙන් ලිඛිතව පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. මෙය පෞද්ගලික හෝ අර්ධ රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයන්ට අදාළ වේ. රැකියාවක් නොකිරීම, රැකියා කොන්දේසි සහ සේවා කොන්දේසි මෙන්ම රැකියා අවසන් කිරීම හෝ නැවත සේවයට බඳවා ගැනීම සම්බන්ධ ආරවුල් ප්‍රධාන කාර්යාලයේ ඇති කාර්මික සම්බන්ධතා අංශයට හෝ අදාළ සේව්‍යෝජකයා සිටින ප්‍රදේශයෙහි දිස්ත්‍රික් කම්කරු කාර්යාලයට/ කම්කරු උප කාර්යාලයට පැමිණිලි කළ හැකිය.

දිස්ත්‍රික් කාර්යාලයෙන් ඔබට විසඳුමක් නොලැබුනේ නම්, කම්කරු කොමසාරිස් හෝ නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස් වෙත ඍජුව පැමිණිල්ල ඉදිරිපත් කළ හැකිය.

කම්කරු කොමසාරිස්වරයා යනු ඔබට ඔබගේ රැකියා සම්බන්ධ ගැටළු විසඳා ගැනීම සඳහා උපදෙස් පැනිය හැකි කම්කරු නිලධාරියෙකි.



යම් කාර්මික ආරවුලක් විසඳිය යුතුද යන්න තීරණය කිරීමට කොමසාරිස්වරයාට බලය ඇත, නැතහොත් යම් ආරවුලක් පිළිබඳව යමෙකු ඔවුන්ට දන්වන්නේ නම්, එය සමථයකට පත් කිරීමට උත්සාහ කළ හැකිය.

උදාහරණයක් ලෙස, ඔබේ සේව්‍යෝජකයා ඔබේ EPF/ETF නොගෙවන්නේ නම්, හෝ ඔබට හිමි නිවාඩු ලබා ගැනීම අසාධාරණ ලෙස ප්‍රතික්ෂේප කරන්නේ නම් හෝ ඔබ වැඩ කරන සති අන්ත/නිවාඩු සඳහා ගෙවන දීමනා ලබා නොදෙන්නේ නම්, ඔබට කම්කරු කොමසාරිස් වෙත යොමු කරන ලද ලිපියක් මාර්ගයෙන් හෝ <https://cms.labourdept.gov.lk/> හරහා මාර්ගගත ඉල්ලීමක් ගොනු කිරීමෙන් පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළ හැකිය.

අදාළ කාරණය විමර්ශනය කිරීමෙන් පසුව, කම්කරු කොමසාරිස්වරයාට පරීක්ෂණයක් ඉල්ලා සිටිය හැකි අතර, ගැටලුව සමථයකට පත් කිරීමට හෝ එය විසඳීම සඳහා සමථකරුවෙකුට හෝ කාර්මික අධිකරණයකට යොමු කිරීමට උත්සාහ කළ හැකිය.

කාර්මික ආරවුල් පනතෙහි 31B වගන්තිය යටතේ, ඔබේ සේව්‍යෝජකයා විසින් ඔබට අසාධාරණ ලෙස සේවයෙන් පහ කර ඇත්නම් හෝ පාරිතෝෂිත දීමනාව පිළිබඳ ආරවුලක් හෝ නීතියෙන් දක්වා ඇති කම්කරු කොන්දේසි පිළිබඳ ආරවුලක් තිබේ නම්, එවිට ඔබට එම කාරණය විභාග කොට විනිශ්චයක් ලබා දීම සඳහා කම්කරු විනිශ්චයාධිකරණයකට ලිඛිතව අයදුම්පතක් ඉදිරිපත් කළ හැකිය.

නිදර්ශනය: සාප්පු සහ කාර්යාල පනත යටතේ, ඔබට පෝය දින සම්පූර්ණ දින නිවාඩුවක් සඳහා හිමිකම් ඇති නමුත් ඔබේ සේව්‍යෝජකයා ඔබට නිවාඩු ගැනීමට ඉඩ නොදේ. නැතහොත් ඔබ සති අන්තයේ (ඔබේ සාමාන්‍ය වැඩ කරන වේලාවෙන් පරිබාහිරව) වැඩ කරන නමුත්, ඔබ වැඩ කළ සති අන්තය සඳහා ඔබේ සේව්‍යෝජකයා ඔබට දින 2 සඳහා වූ ගෙවූ නිවාඩු ලබා නොදේ.



“අසාධාරණ ලෙස සේවය අවසන් කිරීම”

කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ පනත යටතේ ඉහත පැහැදිලි කර ඇති පරිදි ඔබේ සේව්‍යෝජකයාට විනය හේතූන් හැර වෙනත් කිසිම හේතුවක් මත ඔබේ සේවය අවසන් කළ නොහැක. වෙනත් හේතුවක් නිසා සේව්‍යෝජකයා විසින් ඔබේ රැකියාව අවසන් කරන්නේ නම්, ඔබගේ රැකියාව නැවත පිහිටුවීම සඳහා කම්කරු විනිශ්චයාධිකරණය වෙත ඔබ විසින්ම ඉදිරිපත් කරන ලද අයදුම්පතක් හරහා හෝ ඔබ සාමාජිකයකු වන වෘත්තීය සමිතියක් හරහා (ඔබට නීතිඥයෙකුගේ සේවය ද භාවිතා කළ හැකිය) ලබිතව ඉල්ලුම් කළ හැකිය.

31B (4) වගන්තිය යටතේ ඔබේ රැකියා ගිවිසුමෙහි සඳහන් දේ කුමක් වුවත්, ඔබේ ගිවිසුමෙහි නියමයන්ට පටහැනි වූ සහනයක් ලබා දීමට කම්කරු විනිශ්චය සභාවට සියලු බලය ඇත.

නිදර්ශනය: දින 30ක දැනුම් දීමකින් අනතුරුව හේතුවක් නොමැතිව සේව්‍යෝජකයා විසින් ඔබේ සේවය අවසන් කිරීමට හැකි බව ඔබේ සේවා ගිවිසුමෙහි සඳහන් නම්, සහ ඔබේ සේව්‍යෝජකයා විසින් එලෙස ඔබේ සේවය අවසන් කරන්නේ නම්, ඔබට කම්කරු විනිශ්චයාධිකරණයට අයදුම්පතක් ඉදිරිපත් කළ හැකිය. මෙලෙස සේවයෙන් පහ කිරීම අසාධාරණ බව කම්කරු විනිශ්චයාධිකරණයේ සභාපතිවරයා විසින් තීරණය කරන්නේ නම්, සේවා ගිවිසුමෙහි සඳහන් දේ නොසලකා ඔබේ රැකියාව ආපසු ලබා දීම / හෝ වෙනත් සුදුසු පිළියමක් ලබා දෙන ලෙස ඉල්ලා ඔබේ සේව්‍යෝජකයාට නියෝගයක් නිකුත් කිරීමට විනිශ්චයාධිකරණයට හැකිය.



සාමූහික ගිවිසුමේ නියමයක් උල්ලංඝනය කිරීම:

මෙය කාර්මික ආරවුල් පනත යටතේ වරදක් ලෙස සැලකේ. එබැවින්, ඔබගේ සේව්‍යෝජකයා විසින් සාමූහික ගිවිසුමක ඇති කිසියම් නියමයක් උල්ලංඝනය කරන්නේ නම්, ඉහත සඳහන් කළ පරිදි කම්කරු කොමසාරිස් වෙත අයදුම්පතක්/ පැමිණිල්ලක් කිරීමට ඔබට අයිතියක් ඇත.

දිලික්ත නීතිය යටතේ

දිලික්ත වරදක් යනු එක් පුද්ගලයෙකු විසින් තවත් පුද්ගලයෙකුට කරන සිවිල් වරදකි. දිලික්ත නීතියෙහි ඇති මූලික මූලධර්මය නම්, තවත් අයෙකු කෙරෙහි “අවධානයේ යුතුකමක්” පවතින අතර, මෙය කඩ කළ විට, වගකිවයුතු පාර්ශවයන් විසින් දිලික්තීය වරදක් සිදු කරනු ඇත.

උදාහරණයක් ලෙස, තම සේවකයින්ට ආරක්ෂිත කාර්යාල පරිසරයක් සැපයීමට සේවා යෝජකයෙකුට වගකීමක් ඇත. යම් කිසි සේවකයෙකු, තම සම සේවකයින්ගෙන් හිරිහැරයට ලක්වන්නේ නම් සහ අපයෝජනයට ලක්වන්නේ නම්, එම සේවකයාට ආරක්ෂිත පරිසරයක් ලබා නොදීමෙන් තම වගකීම කඩ කිරීම සම්බන්ධයෙන් සේවායෝජකයා වරදකරු විය හැකිය.

නීතිඥවරයෙකුගෙන් උපදෙස් ලබා ගැනීමෙන් අනතුරුව ඔබට සිවිල් අධිකරණයක නඩුවක් ගොනු කළ හැකිය. එපමණක් නොව, ඔබට එරෙහිව යම් වරදක් කිරීම සම්බන්ධයෙන් සම-සේවකයෙකු වරදකරු වුවහොත්, ඔබට ආරක්ෂිත සේවා ස්ථානයක් ලබා නොදීම සම්බන්ධයෙන් ඔබේ සේවායෝජකයාට ප්‍රතිපූරුෂ වගකීමක් ඇති කළ හැකි අතර, එම නිසා, සේවා ස්ථානය තුළ ඔබේ සම-සේවකයාගේ ක්‍රියාවන් සේවා යෝජකයාගේ ක්‍රියාවන් ලෙස සැලකිය හැකිය.



ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව යටතේ

පෙර පරිච්ඡේදයේ පැහැදිලි කර ඇති පරිදි සේවා ස්ථානයේ දී, විධායක හෝ පරිපාලන (රාජ්‍ය අංශයේ) ක්‍රියාවකින් ඔබේ මූලික අයිතිවාසිකමක් කඩ වුවහොත් හෝ කඩවීමට අත්‍යවශ්‍ය නම් ඔබට ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවෙන්ම සහතික කර ඇති පිළියමක් ඇත.



ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 17 වැනි ව්‍යවස්ථාව යටතේ, ඔබේ මූලික අයිතිවාසිකම් කඩවී ඇත්නම් හෝ ඔබේ සේවා ස්ථානයේ (රජයේ අංශය) විධායක හෝ පරිපාලන ක්‍රියාමාර්ගයක් මඟින් නුදුරු අනාගතයේ දී එය උල්ලංඝනය වීමට ඉඩ ඇතැයි ඔබට හැඟෙන්නේ නම්, ඊට සහනයක් ලබා ගැනීම උදෙසා ඔබට ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයෙහි පෙත්සමක් ගොනු කළ හැකිය. අයිතිවාසිකම කඩ වූ දින සිට දින 30 ක් ඇතුළත මෙම සහනය සඳහා අයදුම් කිරීමට අවශ්‍ය බව ඔබ සැලකිල්ලට ගත යුතුය. ඔබගේ අයිතිවාසිකම් කඩ වූ වහාම ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවට ලිඛිත පැමිණිල්ලක් කිරීම සුදුසුය. ඔබ මානව හිමිකම් කොමිසමට පැමිණිල්ලක් කරන විට, පැමිණිල්ල ඉදිරිපත් කළ දින සිට ඔබේ දින 30ක කාලය ක්‍රියාත්මක වීම නතර වන අතර, ඉන් පසුව, අදාළ සියලු සාක්ෂි එක්රැස් කිරීමෙන් පසු ඔබට ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ නඩුවක් ගොනු කළ හැකිය.

මේ සම්බන්ධයෙන් ඔබට සහාය වීමට නීතිඥයෙකුගෙන් උපදෙස් ලබා ගැනීම ද යෝග්‍යය වේ.

පාරිභාෂික වචන සහ උපග්‍රන්ථ

දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය

342 වගන්තිය

“යම් තැනැත්තෙකු තම අංග වික්ෂේපය හෝ සුදානම්ව තමා ඉදිරියේ සිටින තැනැත්තෙකුට තමා සාපරාධී බලහත්කාරය පෑමට ආසන්න බව ඔහු සලකනිසි හෝ එලෙස වීමට ඉඩ ඇතැයි අදහස් කරමින් හෝ දැනීමින් අංග වික්ෂේපයක් හෝ සුදානමක් කරතොත්, ඔහු තමා ඉදිරියේ සිටින තැනැත්තාට “අඩන්තේට්ටමක්” කළ ලෙස සලකනු ලැබේ.”

343 වගන්තිය

“යම්කිසි තැනැත්තෙකු විසින් කරනු ලැබූ බරපතළ වූත්, හදිසි වූත්, ප්‍රකෝප කිරීමක් නොවූ අවස්ථාවක දී, එකී තැනැත්තාට අඩන්තේට්ටම් කරන හෝ සාපරාධී බලහත්කාරය පාන තැනැත්තෙකුට මාස 3 දක්වා කාලයක, දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකින් හෝ රුපියල් පනහ දක්වා දඩයකින් හෝ එකී දඬුවම් දෙකින් ම දඬුවම් කළ යුතුය.”

346 වගන්තිය

“යම් තැනැත්තෙකු විසින් කරන ලැබූ බරපතල වූත්, හදිසි වූත්, ප්‍රකෝප කිරීමක් නොවූ අවස්ථාවක දී, ඔහුට අගෞරව කිරීමේ අදහසින් යමකු අඩන්තේට්ටම් කරතොත් හෝ සාපරාධී බලහත්කාරය පානොත්, ඔහුට අවුරුදු දෙක දක්වා කාලයක, දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකින් හෝ දඩයකින් හෝ එකී දඬුවම් දෙකින් ම දඬුවම් කළ යුතුය.”

341 වගන්තිය

“යම් වරදක් සිදු කිරීම සඳහා හෝ බලහත්කාරය පෑමෙන් එසේ බලහත්කාරකමට යටත් වූ තැනැත්තාට නීති විරෝධීක පාඩුවක් සිදු කිරීමේ හෝ හය කිරීමේ හෝ අප්‍රසන්නතාවයක් ඇති කිරීමේ අදහසින් එ බදු බලහත්කාරය පෑමෙන් එකී තැනැත්තාට එබන්දක් විය හැකි බව දැනීමින්ම යම් තැනැත්තෙකුට ඔහුගේ කැමැත්ත නොමැතිව යමෙක්, ඕනෑකමින්ම

බලහත්කාරය පායි නම්, ඔහු එකී අනික් තැනැත්තාට සාපරාධී බලහත්කාරය පෑ ලෙස සලකනු ලැබේ.”

310 වන වගන්තිය

“යම් තැනැත්තෙකුට කායික වේදනාවක්, රෝගයක් හෝ දුර්වලතාවක් සිදු කරන තැනැත්තා “භූවාල සිදු කළ ලෙස” සලකනු ලැබේ.”

345 වන වගන්තිය

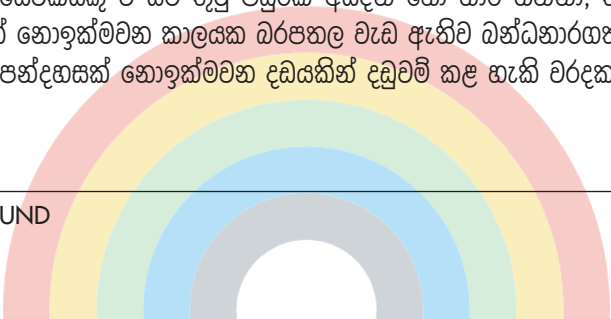
“අඩන්තේට්ටම් කිරීමෙන් හෝ සාපරාධී බලහත්කාරය පෑමෙන් යම් තැනැත්තකුට ලිංගික අතවර කරන හෝ වචනයෙන් හෝ ක්‍රියාවෙන් යම් තැනැත්තකුට ලිංගික හිරිහැරයක් හෝ අතවරයක් සිදු කරන කවර හෝ තැනැත්තකු, ලිංගික අතවර කිරීමේ වරද සිදු කරන අතර වරදකරු කරනු ලැබීමේ දී අවුරුදු පහක් දක්වා දීර්ඝ විය හැකි කාලයකට දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක වූ බන්ධනාගාරගත කිරීමකින් හෝ දඩයකින් හෝ ඒ බන්ධනාගාර ගත කිරීම හා දඩය යන දඬුවම් දෙකින්ම හෝ ඔහුට දඬුවම් කරනු ලැබිය යුතුය; තවද ඒ වරද සිදු කරන ලද්දේ යම් තැනැත්තකු සම්බන්ධයෙන් ද ඒ තැනැත්තාට සිදු කරන ලද හානි වෙනුවෙන් අධිකරණය විසින් නිශ්චය කරනු ලබන මුදලක වන්දියක්ද ඒ තැනැත්තාට ගෙවන ලෙසද අධිකරණය විසින් ආඥා කරනු ලැබිය හැකිය.”

අල්ලස් පනත

19 වන වගන්තිය

(ආ) රජයේ සේවකයකු ව, යම් නිල ක්‍රියාවක් ඉටු කිරීම හෝ ඉටු කිරීමෙන් වැළකී සිටීම සඳහා හෝ මෙම වගන්තියේ (අ) ඡේදයෙහි සඳහන් ඉක්මන් කිරීමක්, ප්‍රමාද කිරීමක්, බාධා කිරීමක් වැළැක්වීමක්, ආධාර කිරීමක් හෝ පක්ෂාග්‍රාහී වීමක් සඳහා පෙළඹවීමක් හෝ ත්‍යාගයක් වශයෙන් යම් තුටු පඩුරක් අයදින හෝ භාර ගන්නා හෝ

(ඇ) රජයේ සේවකයකු ව යම් තුටු පඩුරක් අයදින හෝ භාර ගන්නා; තැනැත්තකු අවුරුදු හතක් නොඉක්මවන කාලයක බරපතල වැඩ ඇතිව බන්ධනාගාර කිරීමකින් සහ රුපියල් පන්දහසක් නොඉක්මවන දඩයකින් දඬුවම් කළ හැකි වරදකට වරදකරු විය යුතු ය.



20 වන වගන්තිය

මෙම වගන්තියේ (අ) ඡේදයේ (i), (ii), (iii), (iv), (v), (vi), (vii) යන අනුඡේදයන්හි නිශ්චිත ව සඳහන් ක්‍රියාවන්ගෙන් කිසිවක් කිරීම සඳහා පෙළඹවීමක් හෝ ත්‍යාගයක් වශයෙන් යම් තුටු පඩුරක් අයදින හෝ භාර ගන්නා තැනැත්තකු අවුරුදු හතකට වැඩි නොවන කාලයක බරපතල වැඩ ඇතිව බන්ධනාගාරගත කිරීමකින් සහ රුපියල් පන් දහසක් නොඉක්මවන දඩයකින් දඬුවම් කළ හැකි වරදකට වරදකරු විය යුතු ය.

89 වන වගන්තිය

මෙම පනතේ කාර්යයන් සඳහා -

(අ) තැනැත්තෙක් හෝ ඔහුගේ දැනුම හෝ එකඟත්වය ඇතිව ක්‍රියා කරන වෙන යම් තැනැත්තෙක් පළමු සඳහන් තැනැත්තා හෝ වෙනත් යම් තැනැත්තකු සඳහා නියම වශයෙන් හෝ අනියම් වශයෙන් යම් තුටු පඩුරක් ඉල්ලා සිටියහොත් නිමන්ත්‍රණය කළහොත් ඉල්ලුවොත් හෝ ලැබීමට කැමැත්ත දැක්වුවහොත්, ඔහු තුටු පඩුරක් අයදින අතර

(ආ) යම් තැනැත්තෙක් හෝ ඔහුගේ දැනුම හෝ එකඟත්වය ඇතිව ක්‍රියා කරන වෙන යම් තැනැත්තෙකු පළමු සඳහන් තැනැත්තා හෝ වෙනත් යම් තැනැත්තකු සඳහා නියම වශයෙන් හෝ අනියම් වශයෙන් යම් තුටු පඩුරක් ගතහොත් ලැබුවහොත් හෝ ලබාගත හොත් නැතහොත් ගැනීමට හෝ ලැබීමට හෝ ලබා ගැනීමට එකඟ වුවහොත් ඔහු තුටු පඩුරක් භාර ගනියි.

අධ්‍යාපන ආයතනවල නවක වදය සහ වෙනත් ස්වරූපයේ සාහසික ක්‍රියා තහනම් කිරීමේ පනත

2 වන වගන්තිය

(2) “අධ්‍යාපන ආයතනයක යම් ශිෂ්‍යයකුට හෝ කාර්ය මණ්ඩලයේ සාමාජිකයකුට හෝ නවක වදය සිදු කරන අතරතුර, ඒ ශිෂ්‍යයාට හෝ සාමාජිකයාට ලිංගික අතවරයක් හෝ බරපතල තුවාල සිදු කරන්නා වූ, යම් තැනැත්තකු මේ පනත යටතේ වරදකට වරදකරු වන අතර, මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකු ඉදිරියෙහි පවත්වනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු වරදකරු කරනු ලැබූ විට, අවුරුදු දහයක් නොඉක්මවන කාලයක් සඳහා බන්ධනාගාරගත කරනු ලැබීමට යටත් විය යුතුය; තව ද වරද සිදු කරනු ලැබුවේ යම් තැනැත්තකු සම්බන්ධයෙන් ද, ඒ තැනැත්තාට සිදු කරන ලද හානිය සඳහා අධිකරණය විසින් තීරණය

කරනු ලබන මුදලකින් වන්දි ගෙවන ලෙස ද, ඒ පළමුව සඳහන් කළ තැනැත්තාට ආඥා කරනු ලැබිය හැකිය.”

17 වන වගන්තිය

“නවක වදය” යන්නෙන්, අධ්‍යාපන ආයතනයක ශිෂ්‍යයකුට හෝ කාර්ය මණ්ඩලයේ සාමාජිකයකුට ධාරීරික හෝ මානසික හානියක් හෝ මානසික වේදනාවක් හෝ බියක් සිදු කරන හෝ සිදු කිරීමට ඉඩ ඇති යම් ක්‍රියාවක් අදහස් වේ. “ලිංගික අතවරය” යන්නෙන්, අධ්‍යාපන ආයතනයක ශිෂ්‍යයකුට හෝ කාර්ය මණ්ඩලයේ සාමාජිකයකුට හෝ ලිංගික හිරිහැරයක් හෝ අතවරයක් සිදු කිරීම පිණිස සාපරාධී බලහත්කාරය පෑම, වචන හෝ ක්‍රියා භාවිතා කිරීම අදහස් වේ.

කම්කරුවන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත

2 වන වගන්තිය

(1) කිසිම සේවා යෝජකයෙකු විසින් -

(අ) කම්කරුවන්ගේ කැමැත්ත ලියවිල්ලකින් කලින් නො ලබා;

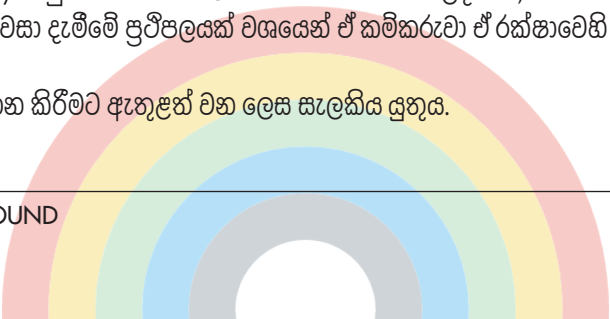
(ආ) කොමසාරිස්ගේ ලිඛිත අනුමැතිය කලින් නො ලබා යම් කම්කරුවකුගේ උපලේඛන ගත රක්ෂාව අවසාන නො කළ යුතු ය.

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

(අ) ඔහුගේ සේවයෝජකයා විසින් තාවකාලිකව හෝ ස්ථිර ව ඒ කම්කරුවා ඒ රක්ෂාවෙහි නියුක්ත කර නොගැනීම, හෝ

(ආ) ඔහුගේ සේවයෝජකයා විසින් යම් වෙළඳාමක්, කර්මාන්තයක් හෝ ව්‍යාපාරයක් වසා දැමීමේ ප්‍රථිපලයක් වශයෙන් ඒ කම්කරුවා ඒ රක්ෂාවෙහි නියුක්ත කර නොගැනීම.

සේවය අවසාන කිරීමට ඇතුළත් වන ලෙස සැලකිය යුතුය.



5 වන වගන්තිය

මේ පනතෙහි විධිවිධාන උල්ලංඝනය කෙරෙන පරිදි සේවා යෝජකයකු විසින් කම්කරුවකුගේ උපලේඛනගත රක්ෂාව අවසාන කරන අවස්ථාවක ඒ අවසාන කිරීම නීති විරෝධී අවලංගු හා ශූන්‍ය ද විය යුතු අතර එය කවර ආකාරයක හෝ කිසි ම බලයකින් යුක්ත නොවිය යුතුය.

කාර්මික ආරවුල් පනත

5 වන වගන්තිය

(1) මේ පනතෙහි “සාමූහික ගිවිසුම” යන්නෙන්

(අ) (i) යම් සේව්‍යෝජකයෙකු නැතහොත් සේව්‍යෝජකයන් සහ

(ii) සේවකයන් කිසිවකු හෝ සේවකයන්ගෙන් සමන්විත යම් වෘත්තීය සමිතියක් නැතහොත් වෘත්තීය සමිති අතර ඇති කර ගත් ගිවිසුමක් වන්නා වූ සහ

(ආ) සේවකයන් කිසිවකු සේවයේ නියුක්ත කරවීමේ කොන්දේසි හා නියමයන්ට අදාළ ගිවිසුමක් වන්නා වූ හෝ, යම් සේව්‍යෝජකයකුගේ හෝ සේව්‍යෝජකයන්ගේ හෝ සේවකයන් කිසිවකුගේ හෝ සේවකයන්ගෙන් සමන්විත යම් වෘත්තීය සමිතියක නැතහොත් වෘත්තීය සමිති වල හෝ වරප්‍රසාද වන්නා වූ හෝ, යම් කාර්මික ආරවුලක් නිරවුල් කර ගත ආකාරය පිළිබඳ ගිවිසුමක් වන්නා වූ ගිවිසුමක් අදහස් වේ.

8 වන වගන්තිය

(1) යම් සාමූහික ගිවිසුමක් තත් කාලයෙහි වලංගුව පවතී ද, 5 (2) වන වගන්තියේ විධිවිධාන ප්‍රකාරව එම ගිවිසුමෙහි සඳහන් පාර්ශව, වෘත්තීය සමිති, සේව්‍යෝජකයෝ සහ සේවකයෝ මේ පනතේ කාර්ය සඳහා එම ගිවිසුමෙන් බැඳී සිටින්නෝ ය. තව ද එවැනි ගිවිසුමක නියමයන් එම ගිවිසුමෙන් බැඳී සිටින සේව්‍යෝජකයන් සහ සේවකයන් අතර ඇති කර ගන්නා ලද සේවා නියෝග ගිවිසුමේ ව්‍යවස්ථාපිත නියමයන් වන්නේ ය.

48 වන වගන්තිය

“කාර්මික ආරවුල” යන්නෙන් යම් තැනැත්තකු සේවයේ යෙදවීම හෝ සේවයේ නොයෙදවීම් හෝ යම් තැනැත්තකුගේ සේවා නියුක්තියෙහි කොන්දේසි හෝ ශ්‍රමය යෙදවීමට



අදාළ තත්වයක් හෝ යම් තැනැත්තකු සේවයේ යළි පිහිටුවීම හෝ සම්බන්ධයෙන් සේවයේ ප්‍රතික්ෂේපයකු හා සේවකයකු අතර නැතහොත් සේවකයන් අතර ඇති යම් ආරවුලක් හෝ මතභේදයක් අදහස් වන අතර, මේ අර්ථකථනයේ කාර්යය සඳහා, “සේවකයන්” යන්නට, සේවකයින්ගෙන් සමන්විත වෘත්තීය සමිතියක් ඇතුළත් වේ.

31 ආ වන වගන්තිය

පහත දැක්වෙන කරුණු කවරක් සම්බන්ධයෙන් වුව ද සහනයක් හෝ ප්‍රතිකර්මයක් උදෙසා වූ ලිඛිත ඉල්ලීමක්, සේවකයකු විසින් හෝ යම් වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකයකු වන සේවකයෙකු වෙනුවෙන් ඒ වෘත්තීය සමිතිය විසින් හෝ, කම්කරු විනිශ්චය සභාවක් වෙත ඉදිරිපත් කළ හැකිය.

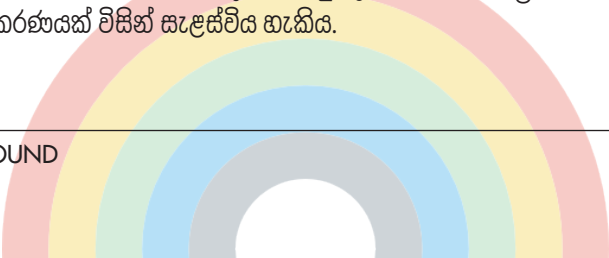
(අ) ඔහුගේ සේවයේ ප්‍රතික්ෂේපයක් විසින් ඔහුගේ සේවය අවසන් කිරීම.

(ආ) සේවාවන් අවසන් කිරීම සම්බන්ධයෙන් විනිශ්චයාධිකාරය වෙත ඉල්ලීම කරනු ලබන්නේ යම් කම්කරුවකු විසින් ද, නැතහොත් යම් කම්කරුවකු වෙනුවෙන් ද, ඒ කම්කරුවාගේ සේවාවන් අවසන් කිරීමට ඉහතින් වූ මාස දොළහක කාලය තුළ යම් දිනයක කම්කරුවන් පහලොස් දෙනෙකුට අඩු සංඛ්‍යාවක් සේවයෙහි නියුක්ත කරනු ලබන්නා වූ යම් කර්මාන්තයක ඒ කම්කරුවා සේවයෙහි නියුක්ත කර ඇති අවස්ථාවක, ඒ කම්කරුවාගේ සේවාවන් අවසන් කරනු ලැබීමේ දී ඔහුගේ සේවයේ ප්‍රතික්ෂේපයෙන් යම් පාරිතෝෂිකයක් හෝ වෙනත් ප්‍රතිලාභ ඔහුට ලැබිය යුතු ද යන ප්‍රශ්නය සහ ඒ පාරිතෝෂිකයේ මුදල් ප්‍රමාණය හා ඒ ප්‍රතිලාභ වල ස්වාභාවය හා ප්‍රමාණය;

(ඇ) 1983 පාරිතෝෂික ගෙවීමේ පනත ප්‍රකාර පාරිතෝෂිකයක් අහිමි කිරීම, ඒ පනත ප්‍රකාර නිවැරදිව කරනු ලැබ තිබේ ද යන ප්‍රශ්නය; සහ

(ඈ) කම්කරුවකුගේ සේවා නියුක්තියට අදාළ නියමයන් හෝ කම්කරු තත්වයක් හෝ සම්බන්ධ, නියම කරනු ලැබිය හැකි වෙනත් කරුණු,

(4) සේවකයෙකු සහ සේවයේ ප්‍රතික්ෂේපයකු අතර ඇති කර ගෙන තිබෙන යම් සේවා ගිවිසුමක පටහැනිව කුමක් සඳහන් වුව ද, (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලද ඉල්ලීමක් සම්බන්ධයෙන් සේවකයෙකුට කවර වුවද සහනයක් හෝ ප්‍රතිකර්මයක්, කම්කරු විනිශ්චයාධිකරණයක් විසින් සැලසිය හැකිය.



ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාව

12 වන ව්‍යවස්ථාව

(1) නීතිය පසිඳුලීම සහ නීතිය ක්‍රියාත්මක කිරීමද, නීතියේ රැකවරණය ද, සර්ව සාධාරණ විය යුත්තේය

(2) කිසිම පුරවැසියෙකු වර්ගය, ආගම, භාෂාව, කුලය, ස්ත්‍රී පුරුෂ භේදය, දේශපාලන මතය හෝ උපන් ස්ථානය යන හේතු මත හෝ ඉන් කවර හේතුවක් මත හෝ වෙනස්කමකට හෝ විශේෂයකට හෝ භාජනය නොවිය යුත්තේය.

14(උ) වන ව්‍යවස්ථාව

(1) සෑම පුරවැසියෙකුටම -

(උ) එකලාව හෝ අන් අය සමඟ යම් නීත්‍යානුකූල රැකියාවක, වෘත්තියක, කර්මාන්තයක, වෙළඳ ව්‍යාපාරයක හෝ ව්‍යවසායක නියුක්ත වීමේ නිදහසට හිමිකම ඇත්තේය.

17 වන ව්‍යවස්ථාව

මේ පරිච්ඡේදයේ විධිවිධාන යටතේ යම් තැනැත්තෙකුට හිමි වන යම් මූලික අයිතිවාසිකමක් යම් විධායක හෝ පරිපාලනමය ක්‍රියාවක් මඟින් උල්ලංඝනය කර තිබීම හෝ උල්ලංඝනය කිරීමට අත්‍යවශ්‍යව තිබීම හෝ සම්බන්ධයෙන් 126 වැනි ව්‍යවස්ථාවේ විධිවිධාන සලසා ඇති පරිදි ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයට ඉල්ලීමක් කිරීමට ඒ තැනැත්තාට හිමිකම් ඇත්තේය.

අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහය

5 වන වගන්තිය

- (අ) දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය යටතේ වූ සියලු වැරදි, සහ
- (ආ) වෙනත් යම් නීතියක් යටතේ වූ සියලු වැරදි, අනාකාරයකින් වූ විධිවිධාන ඒ නීතියෙහි හෝ වෙනත් යම් නීතියක විශේෂයෙන් සලස්වා ඇත්නම් මිස,

වමර්ශනය කිරීම, විභාග කිරීම, නඩු විභාග කිරීම සහ අනාකාරයෙන් කටයුතු කිරීම මේ සංග්‍රහයෙහි විධිවිධාන වලට අනුකූලව කරනු ලැබිය යුතුය.



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