

கொழும்புப் பல்கலைக்கழகம், இலங்கை

சட்ட பீடம்

சட்டமாணிப் பரீட்சை, ஆண்டு IV – 2020

தொழிற் சட்டம்

(மூன்று மணித்தியாலம்)

வினாக்களின் மொத்த எண்ணிக்கை: 07

எவையேனும் நான்கு(04) வினாக்களுக்கு மட்டும் விடையளிக்க.

(தெளிவற்ற கையெழுத்திற்குப் புள்ளிகள் குறைக்கப்படும்.)

01. நீலா என்பவள் 'சிட்டி என்டர்டெய்ன்மென்ட்ஸ்' (CE) என்பதுடன் பணிபுரிகின்ற ஒரு தொழில்முறை நடனக் கலைஞராவாள். CE, நாடு முழுவதிலும் கச்சேரிகள் மற்றும் மேடை நாடகங்கள் என்பவற்றை ஏற்பாடு செய்கின்றது. நீலாவுக்கும் CE வுக்கும் இடையிலான உடன்படிக்கை நியதிகளுக்கு அமைவாக, நீலா CE இனுடைய நிறுவனத்தில் வாரநாட்களில் பயிற்சி அமர்வுகளுக்குச் சமூகமளிக்க வேண்டும் என்பதனால் அவள் அங்ஙனமே செய்தாள். வழமையாக CE ஆனது தனது கச்சேரிகள் மற்றும் மேடை நாடகங்களை வார நாட்களில் மாத்திரமே ஏற்பாடு செய்கின்றது. வார இறுதி நாட்களில் நீலா வேலைகளின்றி இருப்பதனால் அவள் தொலைக்காட்சி நிகழ்ச்சிகளில் பங்கேற்கிறாள்.

கடந்த மாதம் கொழும்பில் CE மேடை நாடகமொன்றை ஏற்பாடு செய்தது. CE இனால் வழங்கப்பட்ட பொருத்தமில்லாத ஆடைகளின் காரணமாக நிகழ்ச்சிகளின் போது நீலா கீழே விழ நேரிட்டதுடன் அதன் விளைவாக அவள் நிரந்தரமாகவே ஊனமடைந்தாள். அவள் ஓர் சுயாதீன ஒப்பந்தகாரராக கம்பனியினால் பணிக்கு அமர்த்தப்பட்டதாகக் கூறி குறித்த விபத்துக்கான எந்தவொரு பொறுப்புடைமையினையும் உடன்படிக்கையின் நியதிகளை ஆதாரங்காட்டி CE மறுக்கின்றது.

நீலா உமது ஆலோசனையை நாடுகிறாள். பொருத்தமான தீர்ப்புச் சட்டத்தினை ஆதாரங்காட்டி அவளுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

(25 புள்ளிகள்)

02.

i) நிரந்தர ஊழியர் ஒருவர் அனுமதியளிக்கப்பட்ட விடுப்பில் இருந்தமையால் அவருடைய வேலையை மேற்கொள்வதற்கென சம்மனி என்பவள் பிரதேச சேவை அலுவலகர் ஒருவராக 01 ஜனவரி 2018 இலிருந்து ஒரு வருட காலப்பகுதிக்கென நிச்சயிக்கப்பட்ட ஒப்பந்தம் ஒன்றின் மீது ரேஸ்ரி பூட் கம்பனி லிமிட்டட் என்பதனால் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டாள். அவளுக்கு ஒப்படைக்கப்பட்ட பிரதேசத்துக்கான விற்பனைகளுக்கான புதிய ஊக்குவிப்பு யுக்தியொன்றினை அவள் நடைமுறைப்படுத்தியதுடன் தான் வேலைக்கு சேர்க்கப்பட்டதிலிருந்து எட்டு மாத காலப்பகுதியினுள் தனக்கென ஒதுக்கப்பட்ட பிரதேசத்தில் அவள் உற்பத்திகளின் விற்பனையை இரட்டிப்பாக்கினாள். மாகாணத்தின் அதிசிறந்த பிரதேச விற்பனை அலுவலர் என்ற விருது அவளுக்கு முகாமைத்துவத்தினால் வழங்கப்பட்டது. விருது வழங்கும் தினத்தில் பொது முகாமையாளர் அவளை வாழ்த்தியதுடன் அவளைப் போன்ற இலக்கில் பயணிக்கும், உள்ளார்ந்த உந்துதலுடைய வேலையாட்களுக்கு கம்பனியில் நிரந்தர வேலைக்கான வாய்ப்புகள் இருந்ததாகவும் கூறினார்.

அவளுடைய ஒப்பந்தமானது மேலும் மூன்று மாதங்களுக்கு 01 ஜனவரி 2019 இல் நீட்டிக்கப்பட்டது. மூன்று மாதங்களின் முடிவின் போது, குறித்த கம்பனியினுடைய விற்பனை ஊக்குவிப்பு அலுவலராக அவளுடைய ஒப்பந்தத்தைப் புதுப்பிப்பதற்கு முகாமைத்துவம் மறுத்தது. ஒப்பந்தம் புதுப்பிக்கப்படாமை தொடர்பாக அவள் விசாரித்த போது, ஒப்பந்தம் காலாவதியானமையின் மேல் இது ஒரு தொழில் முடிவுறல் என்பதனால் அங்ஙனஞ் செய்வதற்கு கம்பனி கட்டுப்பட்டதல்ல என முகாமைத்துவத்தினால் அவளுக்கு அறிவிக்கப்பட்டது.

சம்மனியினுடைய ஒப்பந்தத்தினை அதன் காலாவதியின் மேல் புதுப்பிப்பதற்காக மேற்கொள்ளப்பட்ட அவளது கோரிக்கையினைத் தீர்மானிக்கும் நடுத்தீர்ப்பாளராக நீர் இருப்பின் அத்தீர்வுக் கட்டளையினை எவ்வாறு வரைவீர்? உமது விடைக்கான காரணங்களைத் தருக.

(12.5 புள்ளிகள்)

ii) மகேஷ் என்பவன் கிரவுன் ரூரிஸ்ட் ஹோட்டலினால் 01 நவம்பர் 2019 இல் உணவு பரிசாரகராக பணியமர்த்தப்பட்டான். அத்தொழிற் கொடைமுனைவு குறிப்பிடுவதானது:

‘உமது தொழிலானது முதல் பத்து மாதங்களுக்கு தகுதிகாண் நிலையிலிருக்கும்... தொழிலினை முடிவுறுத்தல் அவசியமாகத் தோன்றுமிடத்து,

முடிவுறுத்தலுக்கான காரணத்தினை விளக்கும் கடிதமொன்று உமக்கு வழங்கப்படும்...’.

புதிய கொரோனா வைரஸ் (கோவிட்-19) பெருந்தொற்றின் விளைவொன்றாக விருந்தகத் தொழில் வியாபாரத்திற்கு முன்னெப்போதும் இல்லாத நட்டம் ஏற்பட்டது. கிரவுன் ரூரிஸ்ட் ஹோட்டலினுடைய முகாமைத்துவமானது 21 யூன் 2020 அன்று மகேஷ் உள்ளடங்கலாக இருபத்தைந்து ஊழியர்களின் பணியினை முடிவுறுத்தத் தீர்மானித்தது. தனது சேவை முடிவுறுத்தலானது நியாயமற்றது என நம்பி, தகுதிகாண் காலத்தின் போது தகுதிகாண்நிலை ஊழியர் ஒருவரின் சேவைகளை முடிவுறுத்துவதற்கு தொழில்தருநருக்குக் காணப்படும் உரிமைகள் தொடர்பில் மகேஷ் அறிய விரும்புகிறான்.

ஏற்படையதான சட்டவாக்கம் மற்றும் தீர்ப்புச் சட்டம் என்பவற்றின் பின்னணியில் மேற்போந்த சூழ்நிலையின் மீது சட்ட அபிப்பிராயம் ஒன்றை வழங்குக.

(12.5 புள்ளிகள்)

03. ‘இலங்கையில், வேலைத் தலங்களிலிருந்து சட்ட முறையற்று பணி நீக்கம் செய்யப்படும் ஊழியர்களின் சேமநலன்களை உறுதிசெய்வதில் தொழில் நியாய சபைகளே சிறந்த பொறிமுறையாகக் கருதப்படுகின்றன’.

தொழில் நியாயசபைகளினால் வழங்கப்படுகின்ற நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமான நிவாரணங்களின் இயல்பின் பின்னணியில் மேற்போந்த கூற்றினை ஆய்ந்துரைக்க. உமது விடையினைப் பொருத்தமான நியதிச்சட்ட ஏற்பாடுகள் மற்றும் தீர்க்கப்பட்ட வழக்குகளினால் ஆதாரப்படுத்துக.

(25 புள்ளிகள்)

04. ‘ரொய் ஸ்டோரி லிமிட்டட்’ என்பது மொத்தமாக எழுபத்தைந்து தொழிலாளர்களைக் கொண்டுள்ள பொம்மைகளைத் தயாரிக்கும் கொழும்பிலுள்ள ஒரு கம்பனியாகும். வீரசுமன என்பவன் ஜனவரி 2010 இல் இக் கம்பனியில் தரக் கட்டுப்பாட்டாளனாகப் பணியாற்றினான்.

01 யூன் 2020 இல், கீழே தரப்பட்டுள்ள கடிதத்தினை அவன் முகாமைத்துவத்திடமிருந்து பெற்றான்.

அன்பார்ந்த மதிப்புமிக்க ஊழியருக்கு,

கோவிட் - 19 பெருந்தொற்றானது எமது வியாபார நடவடிக்கைகளுக்கு கணிசமான அளவு சவால்களை முன்வைத்திருக்கின்றது என்பதில் உங்களுக்கு சந்தேகமிருக்காது. இப் பெருந்தொற்றின் ஒரு விளைவாக எழுந்துள்ள நிதி நெருக்கடிகள், சந்தையில் கம்பனியின் நிலையை நாம் கவனமாக மீள் பரீட்சிப்பதற்கு வழிவகுத்துள்ளன.

எமது விருப்பத் தெரிவுகளை மீளாய்வு செய்ததன் பின்னர், நாம் ஆகக் குறைந்தது பத்து பதவிகளையாவது ஒழிக்க வேண்டும் என்று முடிவு செய்துள்ளோம். எம்முடான உமது ஊழியமானது 18 யூன் 2020 அன்று முடிவுறுத்தப்படும் என்பதை மிக ஆழ்ந்த வருத்தத்தோடு உமக்கு அறியத்தருகிறோம்.

அவனது சகாக்களான, முறையே இரண்டு மற்றும் மூன்று வருடங்கள் மட்டுமே தரக்கட்டுப்பாட்டாளர்களாகப் பணியாற்றி வரும் ரூபசிறியும் டசன்சிறியும் அதே விதமான கடிதங்களைப் பெறவில்லை என அறிந்துகொள்ளும் வீரசுமன அக்கம்பனியின் சிரேஷ்ட ஊழியன் என்றளவில் விரக்தியுற்றான். கம்பனியினுடைய மனித வள முகாமையாளரிடம் அது பற்றி விசாரித்த போது, வேலையாட்களின் வரலாறு, நம்பகத்தன்மை மற்றும் வினைத்திறன் என்பவற்றைக் கருத்திற்கொண்டதன் பின்னரே ஊழியர்களைத் தக்கவைத்தல் மேற்கொள்ளப்பட்டதாக அவனுக்கு அறிவிக்கப்பட்டது. தனது வேலை முடிவுறுத்தல் சட்டமுரணானது என வாதிடுவதுடன் கம்பனிக்கு எதிராக சட்ட நடவடிக்கை எடுக்க வீரசுமன கருதுகிறான்.

வீரசுமனவினுடைய சேவைகளை முடிவுறுத்தியமை மற்றும் ஆட்குறைப்புக்காக ஊழியர்களைத் தக்கவைத்தல் என்பவற்றுக்கான தனது தீர்மானத்தின் சட்டபூர்வத்தன்மை தொடர்பாக ரொய் ஸ்டோரி லிமிடட் ஆனது ஓர் ஆலோசனையை நாடுகிறது.

பொருத்தமான சட்ட ஏற்பாடுகள் மற்றும் தீர்ப்புச் சட்டம் என்பவற்றுடன் தொடர்புறுத்தி கம்பனிக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

(25 புள்ளிகள்)

05. 'சாஷா எலக்ட்ரிகல் லிமிடட்' என்பது, என்பது ஊழியர்களைக் கொண்டுள்ள மின் சாதனங்களை உற்பத்தி செய்கின்ற கம்பனியொன்றாகும். அக் கம்பனியினுடைய வழக்கமான வேலை நேரமானது காலை 8 மணி தொடக்கம் மாலை 5 மணி வரையாகும். கம்பனியினால் உற்பத்தி செய்யப்படுகின்ற மின் சூடாக்கிகளை பொருத்துபவர் ஒருவராக மேத்தா என்பவள் 20 யூன் 2014 இல் கம்பனியினால் வேலைக்கமர்த்தப்பட்டாள். அவளுடைய ஊழியத்தின் முதல் நாளுக்கு வருடங்களின்

போது அவளது சேவைகள் முற்றிலும் திருப்திகரமானதாக இருந்த போதிலும், பின்னர் அவளது வேலையின் தரம் குறைவடையத் தொடங்கியது. வேலையில் அவளது மோசமான செயற்றிறன் குறித்து அவளது மேற்பார்வையாளரால் அவள் மீண்டும் மீண்டும் எச்சரிக்கப்பட்டாள். 25 யூன் 2020 அன்று, மேத்தாவினால் பொருத்துதல் செய்வதற்கென அவளுக்கு வழங்கப்பட்டிருந்த 50 மின் சூடாக்கிகளுக்கான கம்பிகளை அவள் பிழையாகப் பொருத்தியிருந்ததை மேற்பார்வையாளர் கண்டறிந்தார். விளக்கம் கோரப்பட்டதன் மேல் தனது கண்பார்வைக் குறைபாடு காரணமாகக் கம்பிகளின் வெவ்வேறு நிறங்களைத் தன்னால் சரியாக அடையாளங்காண முடியவில்லை என அவள் வேலை முகாமையாளருக்கு அவள் அறிவித்தாள். மோசமடைந்து வரும் அவளது கண்பார்வை தொடர்பாக அவள் கண்சிகிச்சை நிபுணர் ஒருவரை அணுகியிருந்தாளா என விசாரித்த போது, சரிசெய்யும் விழிவில்லைகளை தான் அணிவதற்கு விரும்பவில்லை எனக்கூறி மேத்தா எதிர்மறையாக பதிலளித்தாள். விசாரணை ஒன்றின் பின்னர், 30 யூன் 2020 அன்று அவள் கம்பனியினால் அவளது வேலையிலிருந்து அவள் இடைநிறுத்தப்பட்டாள்.

முகாமைத்துவமானது மேத்தாவினை மீண்டும் முன்னைய பதவியில் அமர்த்தும்படி சாஷா எலக்ட்ரிகல் லிமிட்டெட் டிவிஷனின் தொழிலாளர் சங்கம் கோரிக்கை வைத்தது. இக் கோரிக்கை நிராகரிக்கப்பட்டமையைத் தொடர்ந்து, 02 யூலை 2020 அன்று “உள்ளிருப்பு” (stay in) போராட்டம் ஒன்றுக்கான சங்க நடவடிக்கைக்கு சங்கத் தலைவர்கள் அழைப்பு விடுத்தனர். ஐம்பது தொழிலாளர்களால் மேற்கொள்ளப்பட்ட இவ் வேலை நிறுத்தமானது ஆறு நாட்களுக்குத் தொடர்ந்தது. 09 யூலை அளவில் வேலையாட்கள் தமது கடமைகளுக்குத் திரும்பாவிடில் கம்பனியினுடைய தொழிலாளர்களாக இருப்பதிலிருந்து தாமாதவே விலகிக் கொண்டதாக அவர்கள் கருதப்படுவார்கள் என 08 யூலை அன்று கம்பனி அறிவித்தல் ஒன்றை வழங்கியது. 09 யூலை அன்று, சங்கத் தலைவர்களுடைய அச்சுறுத்தல்களுக்கு மத்தியில் 50 வேலை நிறுத்தற்காரர்களில் 30 ஊழியர்கள் வேலைக்குத் திரும்பினர். அதே தினத்தில், ஏனைய வேலை நிறுத்தற்காரர்கள் கம்பனியின் வளாகத்தினுள் காட்சிப்படுத்தப்பட்டிருந்த விளம்பரங்கள் ஒட்டப்படும் பலகைகளைச் சேதப்படுத்தவும் பொருத்துதல் பிரிவில் வேலை செய்துகொண்டிருந்த ஊழியர்களை வாய்மொழி மூலமாக அவமானப்படுத்தவும் தொடங்கினர். வேலை நிறுத்தற்காரர்கள் கம்பனியின் வளாகத்தினை விட்டு வெளியேற மறுத்தமையால், அவர்கள் பலாத்காரமாக வளாகத்தினை விட்டு வெளியேற்றப்பட்டனர். இந் நடவடிக்கையை ஆரம்பித்த தொழிற் சங்கத்தின் தலைவர்கள் உள்ளடங்கலாக இருபது வேலை நிறுத்தற்காரர்கள் 10 யூலை 2020 அன்று கம்பனியிலிருந்து பணி நீக்கம் செய்யப்பட்டனர்.

மேத்தா மற்றும் ‘சாஷா எலக்ட்ரிகல் லிமிட்டெட் டிவிஷனின்’ தொழிலாளர் தொழிற் சங்கத்தின் தலைவர் ரவிந்து ஆகியோர் தங்களுடைய வேலை முடிவுறுத்தலின் சட்டபூர்வத் தன்மை தொடர்பிலும் தங்களுக்குக் கிடைக்கக்கூடியதான ஏதேனும்

நிவாரணம் தொடர்பிலும் உமது ஆலோசனையை நாடுகின்றனர். அவர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

(25 புள்ளிகள்)

06. i) 'சட்ட பூர்வமான அனைத்து வேலை நிறுத்தங்களுமே நியாயப்படுத்தப் படுவதில்லை. நியாயப்படுத்தப்படக்கூடிய அனைத்து வேலை நிறுத்தங்களுமே சட்டபூர்வமானவையுமல்ல. தொழில்துறர்களால் வேலைநிறுத்தற்காரர்கள் பணி நீக்கம் செய்யப்படுவதன் சட்டபூர்வத் தன்மையைத் தீர்மானிப்பதில், வேலை நிறுத்த நடவடிக்கைகளின் சட்டபூர்வத் தன்மை மற்றும் நியாயப்படுத்தப்படு தன்மை ஆகிய இரண்டுமே கணிசமான அளவு வகிபங்கினைக் கொண்டுள்ளன'.

நீர் மேற்போந்த கூற்றுடன் உடன்படுகின்றீரா? உமது விடைக்கான காரணங்களைத் தருக.

(12.5 புள்ளிகள்)

- ii) "...வேலையாட்களை உள்ளடக்காமல் கூட்டுப் பேரம்பேசல் என்பது இருக்க முடியாது. சங்கமானது முகாமைத்துவத்துடன் காணப்படும் பிணக்குகளைத் தீர்த்துக் கொள்வதற்கு மாத்திரமே வேலையாட்களுக்கு உதவுகிறது. ஆனால் இறுதியில், தீர்மானம் எடுப்பதும் அத்துடன் நிவாரணங்கள் தொடர்பாக யோசனைகளை முன்வைப்பதும் வேலையாட்களாகவே இருக்கும்".

Jagannatha Shetty J. Karnal Leather Karamchari Sanghathan v. Liberty Footwear. 1990 Lab IC 301

'கூட்டுப் பேரம்பேசலும் கூட்டு உடன்படிக்கையும்' என்ற தொனிப்பொருளின் மீது இளநிலை சட்ட மாநாடு - 2021 இல் சமர்ப்பிப்பதற்கெனச் சுருக்கமான கட்டுரையொன்றை வரையுமாறு நீர் வேண்டப்படுகின்றீர்.

(12.5 புள்ளிகள்)

07. உலகளாவிய ரீதியில் அரசுகள், தொழில்துறர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களின் போட்டியிடும் நலன்களைச் சமநிலைப்படுத்துவதில் சர்வதேச தொழில் தாபனமானது (ILO) பாரிய வகிபங்கொன்றினைக் கொண்டுள்ளது. ILO வினுடைய முக்கிய சமவாயங்களுக்கு உரிய கவனத்தினைச் செலுத்தி, அத்தகைய தாபனம் ஒன்றினுடைய இருப்புக்கான நியாயப்படுத்தலை ஆராய்க.

(25 புள்ளிகள்)
