

கொழும்புப் பல்கலைக்கழகம், இலங்கை  
சட்ட பீடம்

சட்டமாணிப் பரீட்சை, ஆண்டு IV (நிகழ்நிலை) - 2022

தொழிற் சட்டம்  
(மூன்று மணித்தியாலம்)

வினாக்களின் மொத்த எண்ணிக்கை: 06

மூன்று (03) வினாக்களுக்கு மட்டும் விடை தருக.  
(தெளிவற்ற கையெழுத்துக்குப் புள்ளிகள் குறைக்கப்படும்.)

01. சர்வதேச நெறிமுறைகள் மற்றும் தராதரங்களின் முன்னேற்றங்கள் மற்றும் சட்டவாக்கத்தின் தலையீடுகள் ஆகியவை பாரம்பரிய பொதுச்சட்ட தொழில் ஒப்பந்தம் நீதி மற்றும் ஒப்புரவு தொழில் ஒப்பந்தங்களால் மாற்றீடு செய்கின்றதனால் தொழில் நியாய சபைகள் தமது 'நீதி மற்றும் ஒப்புரவு' நியாயாதிக்கத்தினை பிரயோகிக்கும் போது தொழில் ஒப்பந்தங்களின் வாசகங்கள் மற்றும் நிபந்தனைகளை புறக்கனிக்கின்றன.

இக் கூற்றுடன் நீர் உடன்படுகின்றீரா? உமது விடையை பொருத்தமான சட்ட ஆதாரங்களைக் கொண்டு நுணுக்கமாக மதிப்பிடுக.

02. பொருத்தமான நியதிச்சட்ட ஏற்பாடுகள் மற்றும் தீர்க்கப்பட்ட வழக்குகளின் பின்னணியில் கீழ்வரும் ஒவ்வொரு சூழ்நிலைகளினதும் சட்டரீதியான தாற்பரியங்களை நுணுக்கமாக ஆராய்க.

அ. ஜொனி மற்றும் டெப் என்போர் சிலோன் ரேடிங் (பிரைவேட்) லிமிற்றெடினால் நியமிக்கப்பட்ட இரண்டு தகுதிகாண் ஊழியர்கள் ஆவர். தகுதிகாண் காலம் முடிவடைய முன்னதாகவே அக்கம்பனி ஜொனி திருப்திகரமான சேவையை வழங்கவில்லை என தெரிவித்து அவனது சேவையை முடிவுறுத்தியது. எவ்வாறாயினும், ஜொனி தனது தகுதிகாண் காலம் நிறைவிற்கு வர முன் தனது சேவையை முடிவுறுத்த கம்பனிக்கு அதிகாரம் இல்லை என வாதிடுகிறான். அக்கம்பனி டெப்பின் சேவையையும் அவனது தகுதிகாண் காலம் நிறைவின் போது எவ்வித காரணங்களையும் சுட்டிக்காட்டாது முடிவுறுத்துகிறது. டெப் தனது சேவை முடிவுறுத்துகைக்கான காரணத்தை அறியும் உரிமை தனக்குண்டு என வாதிடுகிறான்.

(மொத்த புள்ளிகளில் 25%)

ஆ. ஷேரா கம்பனி (பிரைவேட்) லிமிற்றெட் என்பதுடன் மார்வல் என்பவன் பயிற்சி ஒப்பந்தமொன்றில் (contract of training) ஈடுபட்டான். அவனது பயிற்சி காலத்தின் போது, தொழில் நிபந்தனைகளின் அடிப்படையில் அக்கம்பனியுடன் எழுந்த பிணக்கு தொடர்பில் விண்ணப்பமொன்றினை தொழில் நியாயசபைக்கு ஆற்றுப்படுத்தினான். எவ்வாறாயினும், கம்பனி அவனுடன் சேவை ஒப்பந்தமொன்றில் ஈடுபடாததினால், 1950 ஆம் ஆண்டின் 43 ஆம் இலக்க கைத்தொழில் பிணக்குச் சட்டத்தின் கீழ் எந்தவொரு நிவாரணங்களையோ அல்லது பரிகாரங்களையோ பெற அவனுக்கு உரிமை இல்லையென்பதாக கம்பனி வாதிடுகின்றது.

(மொத்த புள்ளிகளில் 25%)

இ. டேரா (பிரைவேட்) கம்பனி லிமிற்றெட் ஆனது ஜெக்சன் என்பவனை தனது கம்பனியின் அவ்வப்போது உழைக்கும் ஊழியனாக (casual employee) நியமித்தது. அக்கம்பனி அவனை ஏழு நாட்களும் காலை 8.00மணி முதல் மாலை 5.00மணி வரை வேலை செய்யுமாறு தேவைப்படுத்தியது. ஜெக்சன் தனது சேவையில் எவ்வித இடைவெளியுமின்றி இரண்டு வருடங்களுக்கு மேலாக தனது வேலையில் இருக்கின்றான். அவனுக்கான சம்பளம் மாதாந்த அடிப்படையில், ஒவ்வொரு மாத இறுதியிலும் செலுத்தப்படுகிறது. தொழில் ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிட்டபடி அவ்வப்போது உழைப்பவனாக கருதப்படாமல் நிறந்தர ஊழியனொருவனாக கருதப்பட வேண்டும் என ஜெக்சன் வாதிடுகிறான்.

(மொத்த புள்ளிகளில் 25%)

ஈ. வெஸ்டா (பிரைவேட்) லிமிற்றெட் என்ற கம்பனியானது விடுமுறையில் சென்றுள்ள தனது நிறந்தர ஊழியன் வேலைக்கு திரும்பும்வரைக்கும், பொதியிடல் சேவையில் ஈடுபடுவதற்காக பொதியிடல் பிரிவிற்கு வில்சன் என்பவனை மூன்றுமாத காலமொன்றிற்கு தற்காலிகமாக நியமித்தது. மூன்றாவது மாதத்தின் பின், அக்கம்பனி வில்சனிற்கு அனைத்து ஊதியங்களையும் செலுத்தி வேலைக்கு சமூகமளிக்க தேவையில்லை என்பதாக தெரிவித்தது. இருப்பினும், சேவைமுடிவுறுத்தல் தொடர்பில் எத்தகைய முன்அறிவித்தலும் தனக்கு வழங்கப்படாமையினால் அவனது சேவை முடிவுறுத்தலானது நியாயமற்றதென வில்சன் வாதிடுகிறான்.

(மொத்த புள்ளிகளில் 25%)

03. ஜூட் மற்றும் கொலின் ஆகியோர் நிதி சேவைகளை வழங்குவதற்காக கூட்டிணைக்கப்பட்ட PTD (பிரைவேட்) லிமிற்றெட் கம்பனியின் இரண்டு ஊழியர்களாவர். ஜூட் அக்கம்பனியில் 10 வருடமும் ஆறுமாத காலத்திற்கு மேலதிகமாக சேவையாற்றினான். அவனது சேவை முடிவுத்தலுக்கு முன்னதாக, அவனது முன்னைய செயல்திறன் மற்றும் நன்மதிப்பு என்பவற்றைக் கருத்திற்கொண்டு அக்கம்பனியானது அவனை கம்பனியின் தலைமை நிதி நிர்வாகியாக பதவி உயர்த்தியது. ஜூட் பல விருதுகளைப் பெற்றதோடு தொடர்ந்து கடந்த மூன்று ஆண்டுகளாக கம்பனியின் சிறந்த ஊழியனாக பரிந்துரைக்கப்பட்டுமிருந்தான். 20.04.2022 அன்று தனது கட்டுப்பாட்டிலிருந்த கம்பனியின் பணத்தில் ஒரு மில்லியன் ரூபாயினை ஜூட் தொலைத்தான். இதன் விளைவாக, கம்பனி ஜூட் கவனயீனமாக செயற்பட்டதாகவும், ஜூட் மீது வைத்திருந்த நம்பிக்கையையும், விசுவாசத்தினையும் கம்பனி இழந்துவிட்டதாக கூறி அவனது சேவையினை முடிவுறுத்தியது. பின்னர் அப்பணமானது கம்பனியின் வேரொரு ஊழியனினால் திருடப்பட்டதாக அறியவந்தது. அக்கம்பனியானது தனது சேவை முடிவுறுத்தல் தொடர்பில் முறையான உள்ளக விசாரணை எழுவுமின்றி தன்னிச்சையாக செயற்பட்டதாக கூறி ஜூட் தொழில் நியாயசபையில் விண்ணப்பமொன்றை மேற்கொண்டான். அவன் நிவாரணமாக பின்னைய ஊதியங்களோடு (back wages) அவனது வேலை மீளப்பெறப்பட வேண்டும் என மேலும் கோருகிறான்.

அதேவேளை, அக்கம்பனியானது தனது மற்றைய ஊழியனான கொலின் என்பவனுக்கு சேவையிலிருந்து விலகியிருத்தலுக்கான (vacation of post) முறையான அறிவித்தலொன்றினை அனுப்பியது. அக்கம்பனியின் நிரந்தர ஊழியனாக நியமிக்கப்பட்ட கொலின் எவ்வித நியாயமான காரணமோ அல்லது அனுமதியொன்றினை பெறாமல் ஆறு மாதங்களுக்கு மேலதிகமான காலப்பகுதிக்கு வேலைக்கு சமூகமளிக்காது இருந்தான். அக்கம்பனி அவனுக்கு தொடர்ந்து மூன்று அறிவித்தல்களை அனுப்பியதோடு அதனது இறுதி அறிவித்தலில், 30.04.2022 அன்று அவன் வேலைக்கு சமூகளிக்க வேண்டும் எனவும் அல்லது அவன் தனது சேவையிலிருந்து விலகியிருப்பதாக கம்பனி கருதிக்கொள்வதாகவும் தெரிவித்தது. இறுதி நினைவூட்டல் அனுப்பப்பட்ட போதிலும் கொலின் கம்பனியினால் நிர்ணயித்த திகதியில் வேலைக்கு சமூகமளிக்க தவறினான். இறுதி நினைவூட்டல் வழங்கப்பட்டு இரண்டு மாதங்களின் பின்னர், கொலின் தான் தனது சேவையிலிருந்து விலகவில்லை எனவும் தான் வேலைக்கு சமூகமளிக்காது இருப்பதற்கு நியாயமான காரணங்கள் உள்ளதாக குறிப்பிட்டு கம்பனிக்கு அறிவித்தலொன்றினை அனுப்பினான். அவன் தனது சேவை தவறான முறையில் முடிவுறுத்தப்பட்டதாக தொழில் நியாயசபைக்கு விண்ணப்பிக்க உள்ளதாகவும் அவன் குறிப்பிட்டான்.

மேற்போர்ந்தது தொடர்பில் உமது ஆலோசனையை நாட கம்பனி எண்ணுகிறது. பொருத்தமான சட்ட அதிகார ஆதாரங்களைக் கொண்டு கம்பனிக்கு ஆலோசனை வழங்குக.

04. ABC கம்பனியானது கொழும்பில் இறக்குமதி வணிகத்தில் ஈடுபடுகின்றது. அது பிரதானமாக பால் உற்பத்தி பொருட்களை நியுசீலாந்து மற்றும் அவுஸ்திரேலியாவிலிருந்து இறக்குமதி செய்கின்றது. தற்போதைய பொருளாதார நெருக்கடி காரணமாக அவர்களால் இறக்குமதி பொருட்களை நாட்டினுள் கொண்டுவர முடியாதுள்ளதனால் உள்நாட்டு கொள்வனவாளர்களுக்கு பொருட்கள் விநியோகத்தினை தடைசெய்ய வேண்டிய நிர்ப்பந்தம் அதற்கு ஏற்பட்டுள்ளது. இதன் காரணமாக பொதியிடல் மற்றும் விநியோகப் பிரிவில் சேவை செய்யும் வேலையாட்களின் இரண்டு மாத சம்பளம் செலுத்தப்படாதுள்ளது. அக்கம்பனியானது நாட்டின் பொருளாதாரம் சாதாரண நிலைமைக்கு திரும்பும் வரை வேலையாட்களின் தொகையினை ஒன்றில் தற்காலிக ஆட்குறைப்பு (Lay off) அல்லது சேவை முடிவுறுத்தலின் மூலம் குறைக்க தீர்மானித்தது. கம்பனியில் 75 வேலையாட்கள் இருக்கின்றனர். அக்கம்பனி கணக்கீட்டு மற்றும் மனித வள முகாமைப்பிரிவிலுள்ள 20 வேலையாட்களை தக்க வைத்துக் கொள்ள தீர்மானித்துள்ளது. அக்கம்பனியின் பொதியிடல் மற்றும் விநியோக பிரிவில் சேவை செய்யும் வேலையாட்களில் 40 பேரின் சேவையை நிரந்தரமாகவும் 20 பேரின் சேவையை தற்காலிகமாகவும் முடிவுறுத்த எண்ணியுள்ளது.

கம்பனியின் சட்ட ஆலோசகராக உம்மை கருதிக்கொண்டு நியதிச்சட்ட ஏற்பாடுகள் மற்றும் தீர்க்கப்பட்ட வழக்குகளின் ஏற்புடைமை தொடர்பிலும் நிர்வாகத்திற்கு அதனது உரிமைகள் தொடர்பிலும் ஆலோசனை வழங்குக.

05. ASIAN FABRICS என்பது கட்டுநாயக்கவில் அமையப் பெற்றுள்ள பிரசித்தி பெற்ற ஆடை கம்பனியொன்றாகும். ASIAN FABRICS இன் தொழிற்சங்கமானது தொழில்தலத்தின் வசதி பற்றாக்குறை காரணமாக தமது தொழில் தருனருக்கெதிராக வேலைநிறுத்த போராட்டத்தில் ஈடுபட்டது. மூன்று நாட்களுக்கு நீடித்த இந்த வேலைநிறுத்தத்தில் பெரும்பாலான வேலையாட்கள் கலந்துக் கொண்டனர். பெரும்பாலான வேலையாட்கள் கருப்பு நிற தலைப்பட்டிகளை வேலை நேரங்களில் அணியத்தொடங்கினர். கம்பனியின் உரிமையாளன் வேலையாட்களின் இச்செயற்பாடு தொடர்பில் விமர்சித்ததோடு வேலை நிறுத்த போராட்டத்தை மேற்கொண்ட 15 வேலையாட்களின் சேவையை முடிவுறுத்தினான். வேலையாட்கள் அனுமதியின்றி கருப்பு நிற தலைப்பட்டிகளை அணிவதற்கான உரிமையைக்கொண்டில்லை எனும் எண்ணத்தினை உரிமையாளன் கொண்டுள்ளான். குறித்த தொழில் சங்கமானது பதிவு செய்யாமையின் காரணத்தினால் எவ்வித சட்ட அங்கீகாரத்தைக்கொண்டில்லை என்றும் குறைந்தபட்ச தேவைப்பாடுகளை பூர்த்தி செய்யாமல் தொழிற்சங்கம் உருவாக்கப்பட்டதாகவும் அவன் மேலும் குறிப்பிட்டான். இருப்பினும், தொழிற்சங்கத்தின் தலைவர் மற்றும் செயலாளர் அந்த உரிமையாளரின் வாதங்களை நிராகரிப்பதோடு பதிவு செய்ததற்கான ஆதாரங்களைக்காட்டும் அனைத்து ஆவணங்களையும் சமர்ப்பிக்க தயாராக உள்ளனர்.

மேற்போர்ந்த விடயத்தை தொழிற்சங்கங்களை பதிவு செய்தல் மற்றும் அதனது உறுப்பினர்களின் உரிமைகள் என்பவற்றை மேற்கோள்காட்டி ஆராய்க.

06. அ அல்லது ஆ ஆகிய இரண்டில் யாதாயினும் ஒன்றிற்கு மாத்திரம் விடை தருக.

அ. “முதலாம் உலக போரிற்கு பின் தாபிக்கப்பட்ட ஐக்கிய நாடுகள் சிறப்பு நிறுவனங்களில் ஒன்றான, சர்வதேச தொழிலாளர் தாபனமானது (ILO) சர்வதேச தராதரங்கள் மற்றும் அடிப்படைக் கோட்பாடுகளை அமைப்பதன் மூலமும் முந்தரப்பு மற்றும் சமூக உரையாடல்களினூடாக கண்ணியமான வேலையை ஊக்குவிப்பதன் மூலம் அமைதியையும் சமூக நீதியையும் மேம்படுத்துவதற்கான அதனது ஆணைக்கு உண்மையாக இருக்கின்றது.”

நீர் உடன்படுகின்றீரா? உறுப்பு நாடுகளில் தொழில் உரிமைகளை அங்கீகரித்து மேம்படுத்துவதில் சர்வதேச தொழில் தாபனத்தின் முக்கிய சமவாயங்களின் (Core ILO Conventions) தாக்கத்தை மேற்கோள்காட்டி மேற்கூறப்பட்ட கூற்றினை நுணுக்கமாக ஆராய்க.

ஆ. கவரச்சியான சமூக சுட்டிக்காட்டிகள் மற்றும் தொழிலாளர் நலன்சார் சட்டங்கள் இருக்கின்றபோதிலும் இலங்கை பெண்கள் தொழிலாளர் வகுதியில் குறைந்த சதவீதத்தினையே கொண்டுள்ளனர். பல்வேறுப்பட்ட ஆய்வுகள் மற்றும் அறிக்கைகள் வன்முறைகள் மற்றும் துன்புறுத்தல்கள், குறிப்பாக வேலைத்தளத்தில் ஏற்படக்கூடிய வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்களே பெண்களின் பங்கேற்பை பாதிக்கும் காரணிகளாக அடையாளங்கண்டுள்ளன.

ILO வின் 2019 ஆம் ஆண்டின் வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான சமவாயம், (இல 190) மற்றும் அதன் நிரப்புப் பரிந்துரை இலக்கம் 206 ஆகியவற்றை மதிப்பாய்வு செய்து, இலங்கையில் வேலைத்தளங்களுக்கு பெண்கள் அணுகலை ஊக்குவிக்கக்கூடிய வகையில் இலங்கையின் சட்டக் கட்டமைப்பை புணராய்வு செய்வதற்கான ஆலோசகராக நீர் தொழில் அமைச்சு மற்றும் அரசு பெண்கள் மற்றும் குழந்தைகள் விவகார அமைச்சினால் நியமிக்கப்பட்டுள்ளீர்.

உமது விடையை பொருத்தமான சட்ட அதிகார ஆதாரங்களைக் கொண்டு ஆதாரப்படுத்துக.

(வினா ஒவ்வொன்றும் 100 புள்ளிகளுக்கு மதிப்பீடு செய்யப்படும்.)

\*\*\*\*\*