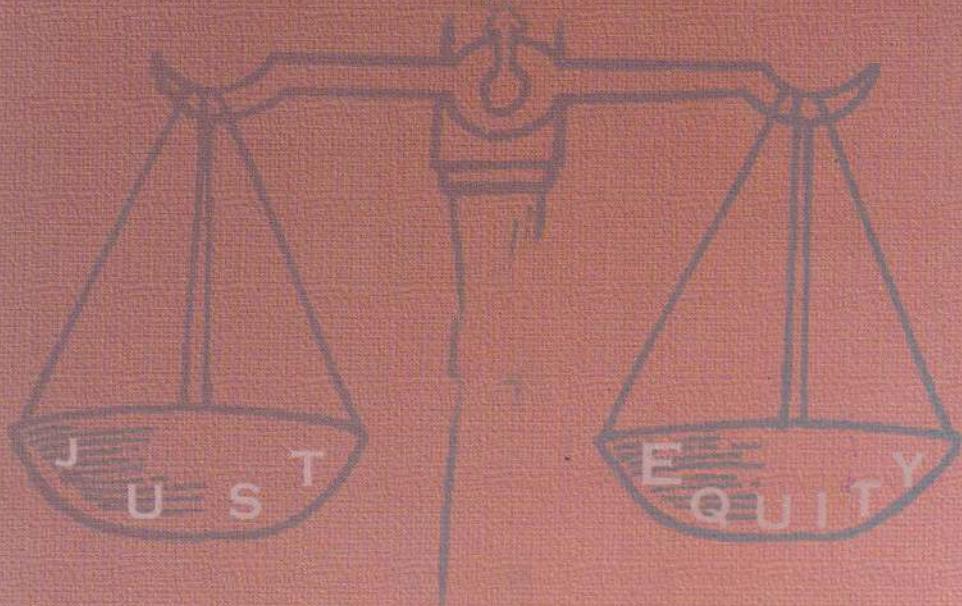


# இலங்கையில் தெற்றில் நியாயசபைகளின் செயற்பாடு

AND



மனோ. மீதரன்







# இலங்கையில் தொழில் நியாய சபைகளின் செயற்பாடு

எம். ஹீதரன், B.A  
தொழில் நியாயசபை தலைவர்  
மேலதிக நீதவரன்

பதிப்பு :

நால் வெளியீட்டுக் குழு,  
தெல்லிப்பழை மகாஜனாக் கல்லூரி, அனைத்துலகம்  
பழைய மாணவர் சங்கம், தெல்லிப்பழை  
இலங்கை.

## சமர்ப்பணம்

என்னை சட்டத்தரணி ஆக்க  
வேண்டும் என தான் நோயற்றிருந்த  
வேளையும்கூட ஊக்குவித்து நானும்  
பொழுதும் அறிவுரைகள் கூறி நான்  
சட்டத்துறையை தேர்ந்தெழுப்பதற்கு  
முலகாரணமாக இருந்த எனது  
அருமை தந்தையார்  
சின்னையா - மனோரங்கிதன்  
அவர்களுக்கு இந் நால்  
சமர்ப்பணம்.



## நூல் அறிமுகம்

1988ம் ஆண்டு தொழில் நியாயமன்றின் தலைவராகவும் பின்னர் 1998ம் ஆண்டுமுதல் மேலதிகநீதவானாகவும் நியமனம் பெற்று கடந்த பதினெட்டு ஆண்டுகளாக தொழில் நியாய சபைத்தலைவராக பணியாற்றும் சந்தர்ப்பம் எனக்குக் கிடைத்தது. இலங்கையில் கைத் தொழில் உறவுகளை மேம்படுத்தவும் சமூகநீதியை நிலைநிறுத்தவும் கைத்தொழில் அமைதியை பேணவும் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் (I.L.O) அரசாங்கம், தொழில் தருநர்கள், தொழில் பெறுநர்கள் ஆகிய முத்தரப்பினருடன் இணைந்து பல செயற்திட்டங்களை செயல்படுத்தி வருகின்றது. மேற்குறித்த இலக்கினை சர்வதேச ரீதியில் எந்தும் பொருட்டு தன் செயல் திட்டங்களை சர்வதேச ரீதியில் வியாபித்து செயலாற்றியும் வருகின்றது. இதன் பொருட்டு நாடுகளிடையே தொழில்நுட்பப் பரிமாற்றம், அனுபவங்களைப் பகிர்ந்துகொள்ளல் போன்ற செயற்திட்டங்களை சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் நடைமுறைப் படுத்துகின்றது.

தொழில் நியாயசபைகள் நாட்டில் கைத்தொழில் அமைதியை பேணுவதிலும் கைத்தொழில் உறவுகளைவளர்ப் பதிலும் கணிசமான பங்களிப்பை செலுத்துவதன் காரணமாக தொழில் நியாயசபைகளுக்கும், சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத் திற்கும் நெருக்கமான செயற்பாட்டுத் தொடர்பு ஏற்பட்டது. தொழில் நியாயசபைத் தலைவர்களின் செயற் திறனை அதிகரிப்பதற்கும் ஊக்குவிப்பதற்குமான பல செயல் திட்டங்களை சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் நீதி அமைச்சு, தொழில் அமைச்சு ஆகியவற்றின் உதவியுடன் செயற்படுத்தத் தொடங்கியது. செயற்படுத்தியும் வருகின்றது. இவ்வகையில் இந்தியத் தலைநகரான பெல்லியில் இயங்கும் தென்கிழக் காசிய தொழில் நுட்பக் கூட்டுறவு மையமும் அதன் நிர்வாகிகளும் கூடிய ஒத்துழைப்பும் உதவியும் புரிந்து வருகின்றனர். இதன் ஒர் அம்சமாக தொழில் நியாய சபைத்தலைவர்கள்க்கு பல பயிற்சிப் பட்டறைகள், மகாநாடுகள் நடாத்தப்பட்டதுடன்

உள்நாட்டு வெளிநாட்டு நிபுணர் களினால் பயிற்சியும் வழங் கப்பட்டது. சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் நிபுணத்துவ பரிமாற்றம், பயிற்சி, எனும் திட்தின் கீழ் இலங்கை தொழில் நியாயசபை தலைவர்கட்கு குறுங்கால வெளிநாட்டுப் பயிற்சிப்பட்டறைகள் வெளிநாட்டு கல்விச் சுற்றுலா போன்ற நிகழ்வுகளும் இடம்பெற்றன. இந்த வகையில் பலசந்தர்ப் பங்களில் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் நடாத்திய தொழில் துணைக்களை உத்தியோகத்தின் தொழில் நியாயசபைத் தலைவர்களுக்கென நடாத்திய பல பயிற்சிப்பட்டறைகளிலும் கருத்தர நகுகளிலும் பங்குபற் றியதுடன் ஆய்வுக் கட்டுரைகள் சமர்ப்பிக்கும் சந்தர்ப்பமும் எனக்குக் கிடைத்தது. இந்த வகையில் சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன பங்களாதேஷ் கிளை 2001ம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதம் பங்களாதேஷ் சிட்டாக்கொங் நகரில் தொழில் நீதிமன்ற நிர்வாகத்தை வலுப்படுத்தல் எனும் பங்களாதேஷ் தொழில் நீதிமன்ற நீதிபதிகளுக்கான கருத்தரங்கில் இலங்கையின் தொழில் நியாய சபைகளின் செயற்பாடு எனும் தலைப்பில் நடுத்திரப்பு, தொழில் நியாய சபைகள், வேலை முடிவுறுத்தல் சட்டம் போன்ற விடயங்களையும் அவைபற்றிய சட்டத்தன்மை, தீர்க்கப்பட்டவழக்குகள் போன்ற விடயங்கள் சமர்பிக்கப்பட்டதுடன் இச்சமர்ப்பணம் பங்களாதேஷ் தொழில் நீதிமன்ற நீதிபதிகளின் பாராட்டுதலையும் பெற்றது. இது இலங்கை தொழில் நியாய சபைத்தலைவர்கட்கு கிடைத்த கெளரவமாகும்.

சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனத்தின் இலங்கைக் கிளையின் நிறைவேற்று அதிகாரியாகவிருந்த கலாநிதி.கிறோமன் அவர்கள் ஐம்பது பக்கங்களுக்கு மேல் அமைந்திருந்த எனது "Working of the Labour Tribunal In Sri Lanka" எனும் ஆங்கிலக் கட்டுரையை அவ்வாறே நூல் வடிவில் I.L.O வெளியீடாக பதிப்பதற்கு ஏற்பாடுகளைச் செய்திருந்தார். அவரது திடீர் இடமாற்றம் இம்முயற்சியில் தாமதத்தினை ஏற்படுத்தியது. இருப்பினும் இம்முயற்சி தொடரும் என

எண்ணுகின்றேன். கைத்தொழிற் சட்டங்கள் சம்பந்தமான அறிவை சாதாரண மக்களும் அறிந்திருக்க வேண்டியது அவசியமாகும். பல நூல்கள் ஆங்கில மொழியிலும் சில சிங்களமொழியிலும் வெளிவந்துள்ளன. ஆயின் ஓரிருநூல்களே தமிழ் மொழியில் வெளிவந்துள்ளன. கைத் தொழில் சட்டம் சம்பந்தமாக, குறிப்பாக தொழில் நியாய சபைகள் சம்பந்தமான ஓர் நூலை வெளியிட வேண்டும். எனும் ஆதங்கம் நீண்டநாட்களாகவே என் மனதில் குடிகொண்டிருந்தது. இவ் ஆக்கத்தினைப் பார்த்த பல அறிஞர்கள் சட்ட வல்லுனர்கள், நீதிபதிகள் என் நோக்கிற்கு பலவகையிலும் ஆக்கமும் ஊக்கமும் தந்தனர் பதினைந்து ஆண்டுகால எனது தொழில் சார்ந்த கைத்தொழில் சட்டம் பற்றிய ஒரு சிறு துளி அனுபவத்தினை தமிழில் நூல் வடிவில் வெளியிடுவது எனது சமுகத்திற்கு செய்யும் ஒரு சிறிய சேவையாக அமையும் எனக்கருதுகின்றேன். குறிப்பாக பெருந்தோட்டத்துறை சார்ந்த தொழிலாளர்களுக்கும், அவர்கள் சார்ந்திருக்கின்ற தொழிற் சங்கங்களிற்கும், தமிழ் மொழிமூலம் கற்கும் சட்ட மாணவர்களுக்கும், இன்னும் கைத்தொழில் பினக்குக்களுடன் சம்பந்தப்பட்ட, ஆங்கில மொழியில் புலமை பெற்றிராத தரப்பினருக்காகவும் எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக என் ஆத்ம திருப்திக்காகவும் இவ் ஆக்கத்தினை தமிழ்மொழியில் நூல் வடிவில் வெளியிடுவது பொருத்தமானதெனக் கருதுகின்றேன்.

இந் நூல் சிறந்த முறையில் வெளிவர பலபெரியார்கள் உதவினர். குறிப்பாக சிறந்த முறையில் அச்சிட்ட **New Print Graphics** ஸ்தாபனத்தினர், இவ்வாக்கத்தை எழுதியபோது அதனை சரிபார்த்து என்னை உற்சாகப்படுத்திய முன்னாள்உயர் நீதிமன்ற நீதியரசர் மாண்புமிகு S. ஆனந்தகுமாரசவாமி அவர்கள், எல்லா வகையிலும் ஒத்துழைப்பு நல்கிய சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபன கொழும்புக்கிளையின் உத்தியோகத்தர்கள் அனை வரும் புதுடில்லி தென்கிழக்காசிய தொழில்நுட்ப கூட்டுறவு மைய சிரேஷ்ட ஆலோசகர் திரு. A. சிவநந்திரன் ஆகியோர் குறிப்பிடப்பட வேண்டியவர்கள் ஆவர்.

எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக நான் கல்விபயின்ற மகாஜா னாக்கல்லுாரி பழைய மாணவர்சங்க கொழும்புக் கிளையை உள்ளடக்கிய சர்வதேச ஒன்றியத்தினால் அன்மை யில் ஸ்தாபிக்கப்பட்ட நூல் வெளியீட்டுக்குழு கல்வி அபிவிரு த்தியை நோக்காக கொண்டு தன் கன்னிமுயற்சியாக இந்நூ வினை வெளியிட முன்வந் தமை மிகவும் பெருமைதரும் விடயமாகும். மேலும் பலர் இந்நூல் சிறந்த முறையில் வெளியாவதற்கு எனக்கு ஒத்துழைப்புநல்கினர். என்இச்சிறிய முயற்சி வெற்றிபெற ஊக்கம் தந்து ஆசிக்குறி வாழ்த்திய சட்டக் கல்லூரியில் அழகு தமிழில் குடியியல் நடைமுறைச் சட்டக் கோவையை இலகுவாகக் கற்பித்த எனது ஆசிரியரும் தற்பொழுது உயர்நீதிமன்ற நீதியரசர் மாண்புமிகு C.V விக்கினேஸ்வரன் அவர்களுக்கும் மற்றும் எனது பணி இனிதே நிறைவேற ஒத்துழைப்புநல்கிய அனைவருக்கும் என்னன்றியைத் தெரிவிக்கும் அதேவேளை இந்நூல் கைத்தொழில் உறவுக் கோடு சம்பந்தப் பட்ட அனைவருக்கும் ஓரளவு வழிகாட்டியாக அமையும் என நம்புகிறேன்.

**மனோ. ஜீதரன்**

உயர் நீதிமன்ற நீதியரசர் மாண்புமிகு C.V விக்னேஸ்வரன் அவர்களின்  
ஆசீச் செய்தி

JUDGE'S CHAMBERS.  
SUPREME COURT OF  
SRI LANKA.  
COLOMBO 12.



நீதியரசர் தனியறை,  
உச்ச நீதி மன்றம், இலங்கை  
கொழும்பு 12.

தமிழுக்கும் தமிழர்களுக்கும் ஏற்பட்ட புறக்கணிப்பு புறம் வைக்கப் படக்கூடிய சாத்தியக் கூறுகள் தென்படும் இந்த நேரத்தில் சட்டங்களையும் சட்டக் கருத்துக்களையும் எளிதாக எம் தாய் மொழியில் நாம் புரிந்து கொள்ளும் வகையில் நுல்கள் வெளிவருவது அவசியம்.

தமிழ் நாட்டில் கூட சட்டமானது தாய் மொழியில் பயிற்றப் படாத காலத்தில், அதாவது 1971ம் ஆண்டில் இருந்து, இலங்கை சட்டக் கல்லூரியில் நாங்கள் துணிந்து தமிழில் சட்டத்தை போதிக்கத் தொடங்கினோம், அந்தக் காலகட்டத்தில் சட்டக் கல்லூரியில் மாணவராக இருந்த திரு. மனோ ஸ்ரீ தரன் அவர்கள், பின்னர் மல்லாகத்தில் நான் மாவட்ட நீதிபதியாகக் கடமை ஆற்றிய போது அங்கு சட்டத் தொழில் பார்த்து வந்த ஒருவர், குரும்பசிட்டியைச் சேர்ந்தவர். அக்காலங்களில் அவர் பல வழக்குகளில் என் முன் தெரிபட்டிருக்கிறார். இன்று அவர் இலங்கையின் தொழில் நியாயசபை சிரேஷ்ட தலைவர்களுள் ஒருவராகப் பதவி வகிக்கிறார். பல வருடங்களுக்கு முன் தொழில் நியாய சபைகளை வழி நடத்தி அவற்றின் செயற்பாட்டை அருகில் இருந்து அவதானித்து அனுபவ முதிர்ச்சி பெற்றவர். அவரின் இந்த நூல் சட்ட மாணவர் களுக்கும், சட்டத் தொழில் புரிவோருக்கும், என், தொழிற் சட்டத்தைப் பற்றி அறிய ஆவலாய் இருக்கும் பொது மக்களுக்கும் ஒரு வரப்பிரசாதமாய் அமையும் என்று எதிர் பார்க்கலாம்.

சட்டத்தைத் தமிழில் கற்க வேண்டுமானால், தமிழை நீதி மன்றங்களில் உபயோகிக்க வேண்டுமானால், தமிழ் பேசும்

பொது மக்கள் போதிய சட்ட அறிவு தமிழ் மொழியில் பெற வேண்டுமானால், தமிழில் போதிய அளவு சட்ட நூல்கள் வெளிவருவது மிகவும் அவசியம். அத்துடன் பிறமொழி நூல்கள் தமிழில் உடனுக்குடனேயே மொழி பெயர்க்கப்பட வேண்டும்.

உலக அரங்கில், பலருக்கு ஆங்கிலம் தெரிந்திருந்தால்க் கூட, ஜப்பானியர்கள் தமது தாய் மொழியிலேயே பேச விருப்பப் படுகிறார்கள். இவ்வாறு அவர்கள் பல்துறைகள் பற்றி ஜப்பானிய மொழியில் சரளமாகப் பேசுவதற்கு அவர்களுக்கு அனுசரணையாக அமைவது, அந்தந்தத் துறையில் வெளிவரும் பிறமொழி நூல்களை அறிமுகப் படுத்திய ஓரிரு வராரங்களிலேயே ஜப்பான் மொழிக்கு அவற்றை மொழி பெயர்க்க அவர்கள் அமைத்துள்ள உள் கட்டமைப்புக்களே. அதேபோல் காலத்துக்குக் காலம் வெளிவரும் பிறநாட்டு நல்லறிஞர் சாத்திரங்களைத் தமிழ் மொழியில் மொழி பெயர்த்து வெளியிட நாங்கள் ஆவன செய்ய வேண்டும். தமிழிலும் சட்ட நூல்களை வெளியிட சட்ட அறிஞர்கள் முன்வரவேண்டும்.

திரு மனோ ஸ்ரீதரன் அவர்கள், பங்களாதேவில் 2001ம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதத்தில் நடந்தேறிய தேசிய கருத்தரங்கம் ஒன்றில் ஆங்கிலத்தில் அவர்நிகழ்த்திய பேச்சைத் தமிழாக்கம் செய்து வெளியிடுவது மெச்சதலுக்குரியது மேலும் மேலும் அவர்தமது ஆற்றலையும் அறிவையும் வெளிப்படுத்தும் தமிழ் நூல்களை வெளியிட வேண்டும். அவர் தமிழ்ப் பணியும் சட்டப் பணியும் இனிதே தொடர எல்லாம் வல்ல இறைவன் அருள் புரிவாராக !

கூ) வித்தீஸ்வரன்  
நூலூர் கலை வித்தீஸ்வரன்



## பதிப்பு

தெல்லிப்பழை மகாஜனாக் கல்லூரி பாவலர் தெ.அ.துரையப்பாபிள்ளை அவர்களால் 1910ஆம் ஆண்டு நிறுவப்பட்டது. 2010 ஆம் ஆண்டு கல்லூரியின் நூற்றாண்டு. ஏழு ஆண்டுகளில் கல்லூரியின் பல்துறை வளர்ச்சிகளையும் சிறப்பாக பணியாற்ற வேண்டுமென்பது ஈழத்திலும் பிற நாடுகளிலும் வாழும் கல்லூரிப் பழைய மாணவர்களின் நோக்கமாகும். இந்நோக்குடன் பழைய மாணவர்களுக்கிளை களின் முக்கிய உறுப்பினர்கள் அண்மையில் கொழும்பிற் கூடிப் பழைய மாணவர் சங்கக் கிளைகளின் அனைத்துலகப் பழைய மாணவர் அமைப்பை நிறுவி யுள்ளனர். இச் சங்கம் கல்லூரிப் பழைய மாணவர்களின் நூல் வெளியீட்டுக்குழு ஒன்றினையும் தெரிவு செய்துள்ளது. இக்குழு உறுப்பினர் நால்வர்.

1. மயிலங்கூடலூர் பி.நடராசன், பொறுப்பாளர்.  
314, செம்மணி வீதி, நாயன்மார்கட்டு, யாழ்ப்பாணம்,  
இலங்கை
2. திருமதி. கோகிலா மகேந்திரன், உறுப்பினர்.  
பிரதிக் கல்விப் பணிப்பாளர், வலிகாமம் கல்வி வலயம்,  
மருதனார் மடம், சன்னாகம், இலங்கை.
3. திரு.பா.மகாலிங்கசிவம், உறுப்பினர்.  
“சிவபுரம்” இணுவில் மேற்கு, இணுவில், இலங்கை.
4. (பின்னர் தெரிவு செய்யப்படுவார்.)

பழைய மாணவ எழுத்தாளர்களின் தனி ஆக்கங்கள் அல்லது தொகுப்பு ஆக்கங்கள் வெளியீட்டுக் குழுவினால் காலந்தோறும் நூல்களாக வெளியிடப்படும். கல்லூரியின் ஆசிரியர்களும் பழைய மாணவர்கள் என்பது கல்லூரியின் மரபு என்பது இங்கு நினைவுட்டுவது பொருத்தமாகும். எழுத்தாளர்கள் பழையமாணவர் சங்கக்கிளைகளின் செயலாளர்கள் ஊடாக நூல் வெளியீட்டுக் குழுவினருடன் தொடர்பு கொள்ளுமாறு வேண்டப்படுகின்றனர். ஆண்டு தோறும் ஐந்து நூல்கள் தேர்ந்தெடுத்து வெளியிடப்படும். பழைய மாணவர்களின் ஆக்கங்கள் தொடர்ந்து வெளியிட ஏற்பாடு செய்யப்

படும். பல எழுத்தாளர்களுடைய கவிதை, சிறுகதை, கட்டுரை முதலியனவும் தனித்தனியாக தொகுத்து தொகுப்பு நூல்களாகவும் வெளியிடப்படும். என்பதையும் கவனத்திற் கொள்ளவேண்டும்.

பழைய மாணவர் சங்கக் கிளைகள் ஒவ்வொன்றும் நூல்களைப் பெற்று விற்று உதவுவதாக உறுதிகூறியிருப்பதால் நூல் வெளியீட்டுக்கான பணம் தொடர்ந்து கிடைக்க இருப்பதால் நூல்கள் தொடர்ந்து வெளியிடப்படும் என நம்பலாம். இலங்கை எழுத்தாளர்களுக்கு நூல்கள் வெளியிடப் பணப்பிரச்சினை இருப்பதால் இம்முறை அவர்களுக்குத் துணை செய்யும் என்பது உறுது.

வெளியீட்டுக் குழுவின் முதல் வெளியீடாகக் கல்லூரிப் பழைய மாணவரும் சட்டத் தசனியும், தொழில் நியாய சபைத் தலைவரும், மேலதிக நீதவானுமான ம. பூர்த்தரன் அவர்களின் “இலங்கையில் தொழில் நியாய சபைகளின் செயற்பாடு” என்ற தொழிற் சட்டத்துறை நூலை வெளியிடத் தலைமைச் சங்கம் முடிவுசெய்துள்ளது. இது பங்களாதேஷில் கருத்த ரங்கின் போது அவர் ஆங்கிலத்தில் சமர்பித்த கட்டுரையின் தமிழாக்கமாகும். இந்நூலை முதல்நூலாலாக வெளியிடுவதில் பெருமையடைகின்றோம். இதனை வெளியிடத் தந்த திரு. ம. பூர்த்தரன் அவர்களுக்கு எமது மனமார்ந்த நன்றி உரியதாகும்.

இவ்வெளியீட்டுப் பணியைத் தொடரப் பழைய மாணவ எழுத்தாளர் அனைவரிடமும் இருந்து ஒத்துழைப்பை நாடுகின்றோம்.

இந்நூல் வெளியீட்டிற்கு வழிவகுத்த பழைய மாணவர் சங்கங்களுக்கும் வெளியிடத் துணை செய்த திரு. என். சிறீகெங்காதரன் (செயலர், ஜக்கிய இராச்சியக் கிளை) அவர்களுக்கும் திரு. இ. கிருபாநந்தன் (தலைவர், கொழும் புக்கிளை) அவர்களுக்கும் எமது நன்றிகள்

பி.நடராசன்,

பொறுப்பாளர், வெளியீட்டுக்குழு,

தெல்லிப்பழை மகாஜனக் கல்லூரி

அனைத்துலகப் பழைய மாணவர் சங்கம்

08.06.2003.

## இலங்கையில் தொழில் நியாயசபைகளின் செயற்பாடு

### அறிமுகம்

சர்வதேச தொழில் நிறுவனம், சமூகப் பங்காண்மை ஊடாக முன்னேற்றத்துக்கு இன்றியமையாதனவாயுள்ள நிறுவனங்களையும் வழி முறைகளையும் கட்டி யெழுப் புவதற்கு அல்லது வலுப்படுத்துவதற்கு, அரசாங் கங்கள், தொழில் தருநர்கள், தொழிலாளர் நிறுவனங்கள் ஆகிய முத்தரப்பினருக்கும் உதவுகின்றது. இதன் குறிக்கோள் மாறிவருகின்ற பொருளாதார, சமூகத் தேவைகளை நிறை வேற்றக் கூடியதாகத் தொழிற்சட்டங்களுக்கு ஏற்ற முறையில் உறுதியான தொழில் உறவுகளை ஊக்கிவித் தலாகும். சர்வதேச தொழில் நிறுவனத்தின் (ஐ.எல்.ஓ) அமைப்பு விதிகளின் ஆரம்பத்திலேயே இக்கருத்து காணப்படுகின்றது. “சமூகநீதியின் அடிப் படையில் அமைந்திருந்தால் மட்டுந் தான் உலக ஓலிய நிரந்தர சமாதானத்தை நிலைநாட்ட முடியும்”.

இவ்வகையில் இத்தேசிய கருத்தரங்கம் மேலே குறிப் பிடப்பட்ட கருத்துக்களை ஊக்குவிக்கும் நோக்குடைய தென் நான் கருதுகிறேன். இலங்கையின் கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளை மீள் எடுத்துக் கூறுதல் எனது நோக்கமல்ல. மாறாக, கைத்தொழிற் பிணக்குகளைக் கையாள்வதில், விசேடமாகத் தொழிலை முடிவுறுத்தும் விடயத்தில் தொழில் நியாய சபைகளின் நேரடி அனுகுமுறை மீது நான் கவனஞ் செலுத்த விரும்புகிறேன். இம் முன்னிலைப்படுத்துகை இலங்கை அனுபவத்தை இன்று உங்களுடன் பகிர்ந்து கொள்வதாயிருக்மென நான் நினைக்கிறேன்.

இலங்கையின் கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டம் சமூக சட்டவாக்கத்தில் ஒரு தலைசிறந்த படைப்பாகும். இச் சட்ட வாக்கத்தின் நோக்கம் கைத்தொழில்களில் அமைதியையும் ஒத்திசைவையும் பேணுதலும் தேசிய மட்டத்தில் சமூக

உறுதிப்பாட்டையும் சமாதானத்தையும் பேணுதலாகும். இலங்கையில் தொழில் நியாயசபைகள், 1957 இன் 62 ஆம் இலக்கச் சட்டத்தினால் திருத்தப்பட்டவாறான கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டத்தின் 31 (a) பிரிவின் மூலம் 1957 இல் தாபிக்கப்பட்டன. தொழில் நியாயசபைகள்தான் தொழில் தொடர்பான பிணக்குகளைக் கையாள்வதற்கு முதல் நிலை நியாயாதிக்கத்தைக் கொண்டுள்ள ஒரேயொரு தொழில் நீதி வழிப்பொறி முறையாகும்.

கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் நீள் தலைப்புக் கூறுவதாவது; “கைத்தொழிற் பிணக்குகளைத் தடுப்பதற்கும், விசாரணை செய்வதற்கும், தீர்ப்பதற்கும் அவற்றுடன் தொடர்புடைய அல்லது அவற்றின் இடை நேர்விளைவான கருமங்களுக்கும் ஏற்பாடு செய்வதற்கானதொரு சட்டம். சட்டத்தின் நீள் தலைப்பு சட்டத்தின் குறிக்கோளில் கவனஞ் செலுத்துகின்றது. இலங்கைச் சனநாயக சோசலிசக் குடியரசு அரசியலமைப்பின் 170 ஆம் உறுப்புரை தொழில் நீயாய சபைகளின் தலைவர்களை நீதித்துறை அலுவலர்களாக அங்கீகரிக்கின்றது. “ நீதித்துறை அலுவலர் என்பது மேல் நீதிமன்றத்தின் எவரேனும் நீதிபதி என்று அல்லது நீதி நிருவாகத்துக்கென அல்லது ஏதேனும் தொழிற் பிணக்கை அல்லது வேறு பிணக்கை விளங்கித் தீர்ப்பதற்கென உருவாக்கப்பட்டுத் தாபிக்கப்பட்ட வேறேதேனும் முதனிலை நீதிமன்றத்தின், அல்லது நியாயசபையின் உறுப்பினர் என்று பொருளாகும். ஆனால் நடுத் தீர்ப்புப் பணிகளை நிறைவேற்றும் ஆளை அல்லது நீதித்துறை இயல்பினவான பணிகளை நிறைவேற்றுதலை முக்கிய கடமையாக அல்லது கடமைகளாகக் கொண்டிராத பகிரங்க அலுவலரை அது உள்ளடக்காது இலங்கையின் நீதிச் சேவை ஆணைக்குமு, 1998 ஒக்ரோபர் 30 ஆந் திகதி தேசிய வர்த்தமானி அறிவித்தல் மூலம் தொழில் நியாய சபைகளின் தலைவர்கள் தமது கடமைகளுக்கு மேலதிகமாகத் தமது கட்டளைகளைச் செயற்படுத்தக் கூடிய வகையில் 06.07.1998 முதல் அவர்களை நீதவான்களாக நியமித்தமை புத்தம் புதிய ஒரு அண்மைக்கால வளர்ச்

சியாகும். தற்போது தொழில் நியாய சபைகளின் கடமைகள் இருபடியானவை ஒன்று நடுத்தீர்ப்பு மற்றது விளங்கித் தீர்த்தல்.

## நடுத்தீர்ப்பு

பிரிவு 3(1). “ ஏதேனும் கைத்தொழிலில் கைத்தொழிற் பிணக்கொன்றைப் பற்றி அவர் அறிகின்ற போது, அக்கைத் தொழிற் பிணக்கிற்குத் திறத்தவராயுள்ளவர்கள் அல்லது அவர்களின் பிரதிநிதிகள் உடன்படுவார்களாயின் அப் பிணக்கை நடுத் தீர்ப்பின் மூலம் தீர்ப்பதற்காக அத்தகைய திறத்தவரால் அல்லது பிரதிநிதிகளால் கூட்டாக நியமிக்கப் படும் ஒரு நடுத்தீர்ப்பாளருக்கு அல்லது அத்தகைய ஒரு நியமனம் இல்லாதவிடத்து தொழில் ஆணையாளரால் நியமிக்கப்பட்ட ஒரு நடுத் தீர்ப்பாளருக்கு அல்லது நடுத்தீர்ப்பாளர் சபை ஒன்றுக்கு அல்லது தொழில்நியாய சபை யொன்றுக்கு அப்பிணக்கை எழுத்திலான கட்டளை மூலம் ஆற்றுப்படுத்துவதற்கு ஏற்பாடு செய்கின்றது. பிரிவு 4(1)- கைத்தொழிற் பிணக்கொன்று சிறுபடியான பிணக்கென அமைச்சர் அபிப்பிராயப்படுவாராயின், அத்தகைய பிணக்கிற்குத் திறந்தவராயுள்ளவர்கள், அல்லது, அவர்களின் பிரதிநிதிகள் அதனை நடுத்தீர்ப்புக்கு ஆற்றுப்படுத்துவதற்கு உடன்படா திருப்பினும் அவர் அதனை நடுத்தீர்ப்பின் மூலம் தீர்ப்பதற்காக அமைச்சரால் நியமிக்கப்பட்ட ஒரு நடுத் தீர்ப்பாளருக்கு அல்லது தொழில்நியாய சபையொன்றுக்கு எழுத்திலான கட்டளை ஒன்றின் மூலம் ஆற்றுப்படுத்தலாம். நடுத்தீர்ப்பானது பிணக்குக்களைத் தீர்ப்பதற்கான மிகப்பழைய முறைகளில் ஒன்று. பிணக்கொன்று ஏற்படுகின்ற போது அதனைத் தீர்ப்பதற்காகச் சுயாதீனமான தரப்பொன்றுக்கு அது ஆற்றுப் படுத்தப் படுகின்றது. நடுத்தீர்ப்பானது முடிவொன்றைப் பெறுவதற்கு வழக்கு நடவடிக்கையை விடத் துரிதமானதாக இருக்கக் கூடும் ; நடுத்தீர்ப்பானது இரு திறந்தவருக்கும் செலவு குறைவானதாயிருக்கும். இவை நடுத்தீர்ப்பின் அனுகூலங்களாகும். நடுத்தீர்ப்பாளர்கள் கைத்தொழில் உறவுகளில் அனுபவ முடையவர்களாதலால்

பின்குகளின் போது அவ்விடயங்கள் பற்றிய அவர்களின் விசேட அறிவைப் பிரயோகிக்கக் கூடியவர்களாயிருப்பர். சான்றுக் கட்டளைச் சட்டம், குடியியல் நடவடிக்கைமுறைச் சட்டக் கோவை, நடுத்தீர்ப்புக் கட்டளைச் சட்டம். என்பவை இதற்கு ஏற்படைய தல்லனவாகையால் நடுத்தீர்ப்பாளர் பிரச்சினையை நடைமுறைச் சாத்தியமான முறையில் நோக்க வழிகோலும். கைத்தொழிற் பின்குகள் சட்டத்தின் கீழ் நடுத்தீர்ப்பு இருவகைப்பட்டது. (1) மனமொப்பிய நடுத்தீர்ப்பு (2) கட்டாய நடுத்தீர்ப்பு. அதன் பெயர் உணர்த்துகின்றவாறு மனமொப்பிய நடுத்தீர்பின் கீழ் பின்குகள் சம்பந்தப்பட்ட திறத்தவர்களின் சொந்த விருப்பிலான கோரிக்கையின் பேரில் தீர்க்கப்படுகின்றன. 3 (1) (b) பிரிவின் கீழ், பின்குக்கான திறத்தவர் தமது உடன்பாட்டைத் தெரிவித்தால் மட்டும்தான் நடுத்தீர்ப்பின் மூலம் தீர்ப்பதற்கு கைத்தொழிற் பின்க் கொன்றை ஆற்றுப் படுத்துவதற்குத் தொழில் ஆணையாளருக்குத் தத்துவமனிக் கப்பட்டுள்ளது. தரப்பினர் தாமே கூட்டாக ஒரு நடுத் தீர்ப்பாளரை நியமிக்கலாம். அல்லது அத்தகைய நியமனம் இல்லாத விடத்து தொழில் ஆணையாளர் பொருத்தமான ஒருவரை நியமிக்கலாம் அல்லது பின்கைத் தொழில் நியாயசபை ஒன்றுக்கு ஆற்றுப்படுத்துவதற்கும் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுள்ளது. அத்தகைய சந்தர்ப்பத்தில் ஒருவர் தொழில் தருநராலும் மற்றொருவர் தொழில் பெறுநராலும் முன்றாமவர் தவிசாளராக இருதரப்பினராலும் நியமிக்கப்படுகின்றனர். இருதரப்பினரும் ஒரு தவிசாளரை நியமிக்கத் தவறினால் ஆணையாளர் அவரை நியமிக்கலாம். எதிர்ப்பான திறத்தவர்களுக்கிடையில் ஒத்திசைவான உணர்வு இருக்குமென்பதாலும் நடுத்தீர்ப்பாளரின் முடிவை இருதரப்பினரும் மனமார ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடிய சாத்திய முள்ளனாலும் இருவகை நடுத்தீர்ப்புகளிலும் மனமொப்பிய நடுத்தீர்ப்பு சிறந்ததெனக் கருதப்படுகின்றது.

## கட்டாய நடுத்தீர்ப்பு

நடுத்தீர்ப்பின் அடுத்தவகை கட்டாய நடுத்தீர்ப்பாகும். இங்கு பிணக்குக்கான திறத்தவர் பிணக்கை நடுத்தீர்ப்புக்கு ஆற்றுப்படுத்துவதற்கு உடன்படாதிருக்கக் கூடும். எனினும் கைத்தொழில் பிணக்குக்கள் சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளின் கீழ் அவர்கள் கட்டாய நடுத்தீர்ப்புக்குச் செல்ல நிர்ப்பந்திக்கப் படுகின்றனர். பொது மக்கள் நலன் தலைமைசான்றதென்பதும் சமுதாயத்துக்குக் கைத்தொழில் அமைதி அத்தியாவசிய மானதென்பதும் இங்கு கருதப்படும் கோட்பாடாகும். எனவே, கைத்தொழில் அமைதிக்கும் இணக்கத்துக்கும் பொதுமக்கள் நலனுக்கும் இன்னலேற் படுத்துவதாகவும், தேசிய பொருளாதாரத்தில் பின்னடைவை ஏற்படுத் துவதாகவும், சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினரை மல்லாடித் தீர்ப்பதற்கு விட்டுவிடாமல் பிணக்கைத் தீர்ப்பதற்கு அரசு தடையிட முடியும்.

கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டத்தின் ஒரு நிரந்தர அம்சமாகக் கட்டாய நடுத்தீர்ப்பு அறிமுகப்படுத்தப்பட்டது. கைத்தொழில் பிணக்குக்கள் சட்டத்தின் 4 (1) ஆம் பிரிவின் பிரகாரம், சிறுபடியான ஓர் பிணக்கில், பிணக்குக்குத் திறத்தவர்கள் அதனை நடுத்தீர்ப்புக்கு ஆற்றுப்படுத்துவதற்கு உடன்படாதிருப்பினும் தீர்வுக்காக அதனை ஒரு நடுத் தீர்ப்பாளருக்கு அல்லது தொழில் நியாயசபைக்கு ஓர் எழுத்துமூலமானகட்டளை ஒன்றின்மூலம் ஆற்றுப்படுத்தலாம் என அமைச்சருக்குத் தத்துவமனிக்கப் பட்டுள்ளது. 13 ஆம் பிரிவின் பிரகாரம் எவ்ரேனும் நடுத்தீர்ப்பாளர்கள், அவசியமென அவர்கள்கருதக்கூடிய “அத்தகைய எல்லா விசாரணைகளையும் செய்ய வேண்டுமென்றும் நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமான “தீர்ப்பை” வழங்க வேண்டும் என்றும் எதிர்பார்க்கப் படுகின்றனர். 4(1) ஆம், 4(2) ஆம் பிரிவில் அமைச்சரால் கட்டாய நடுத்தீர்ப்புப் பற்றிய குறிப்பீடு, நிருவாகத் தற்றுணிப்பிற்குரிய ஒரு விடயமாயுள்ளது. அதில் “அமைச்சர் ஆற்றுப்படுத்தலாம்” என்ற சொற்கள் பயன்படுத்தப்

பட்டுள்ளன. எனவே பின்கு நடுத்தீர்ப்புக்கு ஆற்றுப் படத்தப்பட வேண்டுமா? இல்லையா? என்பதை தீர்மானிக்கும் நீதிபதியும் அவரே ஆவார். விமலசேன எதிர் நவரத்ன மற்றும் இருவர்<sup>1</sup> எனும் வழக்கில் அதே பின்குத் தொடர்பில் தொழில் நியாயசபையில் விசாரணை ஒன்று நடைபெற்றுக் கொண்டிருக்கும் வேளையில் கைத்தொழில் பின்குக்கள் சட்டத்தின் 4(1)ஆம் பிரிவின் கீழ் அத்தொழிற் பின்க்கை நடுத்தீர்ப்புக்கு ஆற்றுப்படுத்துவதற்கு அமைச் சருக்குத் தத்துவமுள்ளதா? என்ற கேள்வி பரிசீலிக்கப் பட்டது. பிரிவு 31(B)2 (b) செயற்படுகின்றதென்ற தன்மையினால் நடுத்தீர்ப்புக்கு ஆற்றுப்படுத்தப் பட்டவுடன் தொழில் நியாயசபையின் முன்னர் நடைபெற்றுக் கொண்டிருக்கும் நடவடிக்கைகள் தள்ளுபடி செய்யப்பட வேண்டும் எனத் தீர்மானிக்கப்பட்டது. இவ்வழக்கில் முடிவுறாப் பின்க் கொன்று தொழில் நியாயசபையின் முன் இருக்குமிடத்து இவ்வகையில்ஒரு நடுத்தீர்ப்பாளருக்கு ஆற்றுப் படுத்தப்பட முடியாதென்றும் முடிவுக்காகக் காத்திருக்கும் நீதிமுறை இயல்புடைய நடவடிக்கைகளில் நிறைவேற்றுத்துறை தலையிடுவதற்கு அனுமதிக்கப்பட முடியாதென்றும் மனுதாரர் சார்பில் வாதிடப்பட்டது. எனினும் அதே பின்குத் தொடர்பில் தொழில் நியாயசபையில் விசாரணை முடிவுக்காகக் காத்திருக்கின்ற போதிலும் கைத்தொழில் பின்குச் சட்டத்தின் 4(1) ஆம் பிரிவின் கீழ் பின்க்கை நடுத்தீர்ப்பின் மூலம் தீர்ப்பதற்கு ஆற்றுப்படுத்துவதற்கு அமைச்சருக்குத் தத்துவமுள்ளதெனத் தீர்ப்பவிக்கப்பட்டது நடுத்தீர்ப்புக்கு ஆற்றுப்படுத்துதல் சட்டழூர்வமான ஒரு தொழிற்பாடு என்பதுடன் சட்டத்தின் மூலம் அமைச்சருக்கு உரித்தாக்கப்பட்டுள்ள தத்துவமானது நடைபெற்றுக் கொண்டிருக்கும் நீதிமுறை இயல்புடைய நடவடிக்கைகளில் தலையிடுவதாகவும் கொள்ளல் ஆகாது எனத் தீர்க்கப்பட்டது.

1. 1978 - 79 - 2 SLR . 10

வினி பிற்டா மில்ஸ் லிமிரெட் எதிர் டமிஸ்யு. திலகரத்னா, நடுத்திரப்பாளர் மற்றும் ஏனையோர்<sup>2</sup> எனும் வழக்கில் மேன்முறையீட்டு நீதிமன்றம் பின்வருமாறு தீர்ப்பளித்தது - “தனிப்பட்ட விண்ணப்பம் என்ற வகையில் ஒரு வேலையாளின் விண்ணப்பம் காலங்கடந்த விண்ணப்பம் என்ற அடிப்படையில் தள்ளுபடி செய்யப்பட்டது. ஆயினும் இதனை தொழில் நியாயசபையால் விண்ணப்பம் ஏற்றுக் கொள்ளப் பட்டதென்றோ, நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்டு முடிவுசெய்யப் பட்டதென்றோ கூறமுடியாது. மேலும் கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் 4(1) ஆம் பிரிவின் கீழ் அமைச்சருக்கு உரித்தான நியதிச் சட்ட அதிகாரப் பிரயோகத்தில் தான் அவரால் அது ஆற்றுப்படுத்தப்பட்டுள்ளதுடன், அதுவும் சம்பந்தப்பட்ட வேலையாளினால் செய்யப்பட்ட விண்ணப்பத்தின் விளைவு மட்டும் தான் என்பதுடன் ஆற்றுப்படுத்தலும் நடுத்திரப்புக் கட்டளையும் நியாயாதிக் கத்துக்கு உட்பட்டதாக இருக்கும் வரையில் அமைச்சர் அவரின் நியதிச்சட்ட கடமையை நிறைவேற்றுவதே” நீதி கண்டது எனும் தத்துவத்தின் மூலம் முரணவாதத் தடை என்ற கோட்பாடு தடுக்க முடியாது”

1996 ஜூவரி 27ஆந் தேதியன்று இலங்கைச் சட்ட ஆணைக் குழுவால் நடத்தப்பட்ட “கைத்தொழிற் பிணக்குகள்” கருத்தரங்கில் தொழில் நியாய சபைத் தலைவர்களின் சங்கம், கைத்தொழில் பிணக்குக்கள் சட்டத்தின் 4(1)ஆம் பிரிவின் கீழ் நடுத்திரப்புக்கு ஆற்றுப் படுத்துவதற்கான அமைச்சரின் தத்துவங்கள் தொடர்பில் குறித்த சில விடயங்களைச் சுட்டிக் காட்டியது. இவ்வம்சம் தொடர்பில் சர்ச்சைக்குரிய பல விடயங்கள் இருப்பதாகச் சுட்டிக்காட்டப் பட்டது. கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டத்தின் கீழ் நடுத்திரப்புக்கு அமைச்சர் ஒருவர் ஆற்றுப்படுத்துவதில் ஒன்றனமேலான்று படிகின்றனவும், முரண்படுகின்றன வுமான, சட்டப் பரப்புகள் பல உள்ளன.

2. 1984 - 1 SLR . 186

முதலாவதாக கைத்தொழில் பின்குக்கள் சட்டத்தில் சிறுபடியான பின்கு என்ற பத்துக்கு வரைவிலக்கணம் கொடுக்கப்பட - வில்லையெனச் சட்டிக்காட்டப்பட்டது. கைத்தொழில் பின்குகள் சட்டத்தில் சிறிய பின்கு இதுவென்றும் பாரிய பின்கு இதுவென்றும் பின்குகளை வகைப்படுத்துகின்ற வரையறைகள் எதுவும் இல்லை எனவும் சட்டிக்காட்டப்பட்டது. மேலும் 3ஆம் பிரிவின் கீழ் தொழில் ஆணையாளரும் 4(1)ஆம் பிரிவின் கீழ் தொழில் அமைச்சரும் எழுத்திலான கட்டளையொன்றின் மூலம் எந்தவொரு விடயத்தையும் தொழில் நியாய சபைக்கு ஆற்றுப்படுத் தலாமெனவும் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுள்ளது. தொழில் ஆணையாளரும் தொழில் அமைச்சரும் ஒரு விடயத்தை ஒரு நடுத்தீர்ப்பாளருக்கு அல்லது கைத்தொழில் நீதிமன்றத்துக்கு அல்லது தொழில் நியாயசபை எதற்கும் ஆற்றுப்படுத்தலாம். எனினும் அது கட்டளையொன்றின் மூலமாக இருப்பின், அப்பிரயோகம் நீதித்துறையில் தலையிடுவதாகக் கருதப்பட முடியும் தொழில் நியாய சபைத் தலைவர்கள் நீதித்துறை அலுவலர்களாதலால் அவர்கள் நீதிச் சேவை ஆணைக்குமுவால் நியமிக்கப் படுகின்றனர். இதன் தொடர்பிலான பிந்திய வளர்ச்சியை உபாவி நியுஸ்பேப்பர்ஸ் விமிற்றெட் எதிராக எக்சத் கழகங்களுக்கு சேவக சங்கமயை<sup>3</sup> எனும் வழக்கில் காணலாம்.

- 1) சேவையை முடிவுறுத்தல் பற்றிய விண்ணப்பம் தொடர்பான வழக்கொன்று தொழில் நியாய சபையில் நடைபெற்றுக் - கொண்டிருக்கையில் அதே பின்குத் தொடர்பில்
- 2) கைத்தொழில் பின்குகள் சட்டத்தின் 4(1) ஆம் பிரிவின் கீழ் கட்டாய நடுத்தீர்ப்புக்குக் கட்டளையிடுவதற்குத் தொழில் அமைச்சருக்குத் தத்துவம் இல்லையென இவ்வழக்கில் தீர்ப்பளிக்கப்பட்டது.

இவ்வழக்கில் மேன்முறையீட்டு நீதி மன்றத்தின் மேற்படி தீர்ப்பை உயர் நீதிமன்றம் ஏற்றுக் கொண்டு உறுதிப்படுத் தியதுடன்மேலும் கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டத்தின் 4(1) ஆம் பிரிவின் அமைச்சருக்கு எல்லையற்ற அதிகாரம் உள்ளதென்ற கூற்றுக்குக் கட்டுப்படுத்தும் முற்தீர்ப்பொன்றாக விமலசேன எதிர் நவரத்ன வழக்கை இனிமேலும் கொள்ள முடியாதென்றும் அது தீர்ப்பளித்தது.

### விளக்கத் தீர்ப்பு :

31(B) (1) ஆம் பிரிவின் கீழ் தொழில் நியாயசபைக்குச் செய்யப்பட்ட ஒரு விண்ணப்பத்தின் மீதான விளக்கத் தீர்ப்புப் பற்றியதாகும். இலங்கையில் கைத்தொழிற் பிணக்குகளின் விளக்கத் தீர்ப்புக்கு ஏற்பாடு செய்கின்ற சட்டங்கள் ஏனைய தெற்காசிய நாடுகளில் உள்ளனவற்றிலிருந்து பெரிதும் வேறுபட்டவை ஆகும். இலங்கையில் நடைமுறையிலுள்ள முறைமை, பிணக்கொன்றை முதலில் இணக்குவதன் மூலமும் நடுத்தீர்ப்பின் மூலமும் தீர்ப்பதற்கும் அவை தோல்வியடைகின்ற போது அல்லது தோல்வியடையக் கூடிய சாத்தியமுள்ள போது விளக்கத்தின் மூலம் தீர்ப்பதற்கும் ஏற்பாடு செய்கின்றது. எனவே தெற்காசிய நாடுகளிலுள்ள தொழில் நீதிமன்றங்களின் சில அம்சங்களையும் கடமைகளையும் இச் சந்தர்ப்பத்தில் ஆராய்ந்து பார்ப்பது முக்கியமானதும் பொருத்தமானதுமாகும்.

### இந்தியா

இந்தியாவில் தொழில் பிணக்குகளைக் கையாள்வதற்கு மூன்று அடுக்குகளைக் கொண்ட முறைமையொன்று அறிமுகப்படுத்தப்பட்டது அவையாவன:

- 1) தொழில் நீதிமன்றங்கள்
- 2) கைத்தொழில் நீதிமன்றங்கள்
- 3) தேசிய நியாய சபைகள்

இந்திய வனங்களுக்கிடையிலான நியாயாதிக்க எல்லை தெளிவாக வரையறுக்கப்பட்டுள்ளது. தொழில்

நீதிமன்றம், நிலையியற் கட்டளைகளின் கீழ் தொழில் தருநரால் நிறைவேற்றப்பட்ட ஒரு கட்டளையின் ஒழுங்கு முறைமையையும் சட்டத் தன்மையையும் ஆராயும் நியாயாதிக்கம் கொண்டது. கைத்தொழில் நீதிமன்றங்கள் சம்பளம், கொடுப்பனவுகள், நேரம், விடுமுறை மற்றும் விடுமுறை உரித்துக்கள், பிற சேவை நிபந்தனைகள் ஆகிய விடயங்களை விளங்கித் தீர்க்கின்றன. மத்திய அரசாங்கத்தால் அமைக்கப்பட்டுள்ள தேசிய நியாயசபைகள், இன்றியமையாதவாறு தேசிய முக்கியத்துவமுடைய பிரச்சினைக்குரிய பிணக்குகளையும் ஒன்றைவிடக் கூடிய மாநிலங்களில் அமைந்துள்ள கைத்தொழில் நிறுவனங்களைப் பாதிக்கின்ற பிணக்குகளையும் தீர்மானிக்கின்றன.<sup>4</sup>

பிணக்கொன்று இரு திறத்தவராலும் தீர்க்கப்பட முடியாவிட்டால் சம்பந்தப்பட்ட அரசாங்கம் அதன் தற்றுணிபின் பேரில் கட்டாய விளக்கத்தீர்ப்பிற்காக ஒரு தொழில் நீதிமன்றத்துக்கு அல்லது நியாய சபைக்கு அதனை ஆற்றுப்படுத்தலாம் இங்கு பிரதானமாக தொழில் பெறுநரின் வேலைநீக்கம், இடைநிறுத்தல், ஊதியங்கள் செலுத்தப்படாமை, பதவியுயர்வுகள், இடமாற்றங்கள் மற்றும் நிபந்தனைகளில் மாற்றங்கள் என்ற வகையான பிணக்குகள்கையாளப்படுகின்றன.

### **பங்களாதேஷ் :**

பங்களாதேசில் கைத்தொழிற் பிணக்குகளை விசாரணை செய்தலும் தீர்த்தலும் தொடர்பான சட்டம் 1969 ஆம் ஆண்டின் கைத்தொழில் உறவுகள் கட்டளைச் சட்டத்தில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளது. இச்சட்டம் அன்றிருந்த பாகிஸ்தானின் மத்திய அரசாங்கத்தால் பிரகடனப் படுத்தப்பட்டது. இக் கட்டளைச் சட்டம் பங்களாதேசின் சுதந்திரத்தின் பின்னர் பங்களாதேச அரசினால் உறுதிப்படுத்தப்பட்டது. இச்சட்டம்

4. Labour court administration in India.  
by Dr. L.Mishra

உண்மையில் 1947ம் ஆண்டின் கைத்தொழிலில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் வழித்தோன்றலாகும்.

பங்களாதேவில் தொழிலில் நீதிமன்றமென்பது கைத் தொழிலில் நீதி வழங்கும் ஒரு விசேஷ அரங்காகும். 1969 இன் கைத்தொழிலில் உறவுகள் கட்டளைச் சட்டத்தின் கீழ் தாபிக்கப்படும் தொழிலில் நீதிமன்றங்களுக்கு பின்வரும் அதிகாரங்கள் அளிக்கப் பட்டுள்ளன:

- அ) இக்கட்டளைச் சட்டத்தின் கீழ் அதற்கு ஆற்றுப் படுத்தப்படும் அல்லது அதன் மூன் கொண்டுவரப்படும் கைத்தொழிற் பிணக்கொன்றை விளங்கித் தீர்ப்பதற்கும் தீர்மானிப்பதற்கும்.
- ஆ) தீர்வொன்றைச் செயற்படுத்துதல் அல்லது மீறுதல் தொடர்பில் அரசாங்கத்தால் அதற்கு ஆற்றுப்படுத்தப்பட்ட விடயத்தை விசாரணை செய்வதற்கும் விளங்கித் தீர்ப்பதற்கும்
- இ) இக்கட்டளைச் சட்டத்தின் கீழான குற்றங்களையும் இப் பகுதியில் குறித்துரைக்கப் பட்டவாறு, உத்தியோகபூர்வ வர்த்தமானியில் அரசாங்கம் அறிவிக்கக் கூடியவாறான வேறு எவையேனும் சட்டங்களின் கீழான குற்றங்களையும் விளங்குவதற்கும், அத்துடன்
- ஈ) இக்கட்டளைச் சட்டத்தின் கீழ் அல்லது வேறு ஏதேனும் சட்டத்தின் கீழ் அதற்கு அளிக்கப்படும் அல்லது ஒப்படைக்கப்படும் அத்தகைய வேறு தத்துவங்களைப் பிரயோகிப்பதற்கும் கடமைகளை நிறைவேற்று வதற்கும்.

தொழிலில் நீதிமன்றங்களுக்கு நடவடிக்கை முறைச் சட்டமெதுவும் வகுக்கப்படவில்லை. இந் நீதிமன்றம் ஒரு குடியியல் (சிவில்) நீதி மன்றமாகக் கருதப்படுகின்றது.

இந்தியாவில் அல்லது, பங்களாதேசில் இன்றேல் இலங்கையில் இந்நிறுவனங்களின் பொதுவான அம்சங்கள்

ஆவன, கைத்தொழில் அமைதியைப் பேணுதலும் கைத் தொழில் ஒத்திசைவை ஏற்படுத்துதலும், பெருமளவுக்குத் தேசிய மட்டத்தில் சமூக நீதியை நிலைநாட்டுதலுமாகும். சமூக, பொருளாதார நீதியை எய்துதலே கைத்தொழிற் சட்டத்தின் இலக்கு ஆகும். இதனைச் சாதிப்பதற்கான வழிகளில் ஒன்று சமூகச் சட்டவாக்கம் மற்றையது கைத்தொழிற் பிணக்குகளை விளங்கித் தீர்ப்பதற்கான ஒரு முறைமை ஆகும்.

இலங்கையில் தொழில் நியாய சபைகளை ஸ்தாபிப்பதற்கான திருத்தச் சட்டமூலம் பாராளுமன்றத்தில் சமர்ப்பிக்கப்பட்டபோது அப்போது தொழில் அமைச்சராகவிருந்த கௌரவ ரீ.பி. இலங்கரத்ன அவர்கள் பின்வருமாறு கூறினார் “இத்திருத்தம் கைத்தொழிலில் கூட்டுப் பிணக்குகளையும் தனிப்பட்ட பிணக்குகளையும் துரிதமாகத் தீர்ப்பதற்குப் போதுமான வழிமுறைக்கு ஏற்பாடு செய்யக்கூடியதான் வடிவத்தைக் கொண்டுள்ளது”.

### **தொழில் நியாயசபைகளின் நியாயாதிக்கம்**

தொழில் நியாயசபைகள் பின்வரும் விடயங்களை விசாரணை செய்வதற்கான நியாயாதிக்கத்தைக் கொண்டுள்ளன.

- அ) தொழில் தருநரால் தொழில் பெறுநரின் சேவைகளை முடிவுறுத்துதல்.
- ஆ) சேவை முடிவுறுத்தவின் பேரில் தொழில்தருநரிடமிருந்து அவருக்குப் பணிக்கொடை அல்லது வேறு நலன்கள் சேரவேண்டியுள்ளனவா என்பது பற்றியும், 1983 இன் பணிக்கொடைச் சட்டம் ஏற்புடைய சந்தர்ப்பங்களைத் தவிர, அத்தகைய பணிக்கொடையின் தொகையைப் பற்றியும் தீர்மானித்தல்.
- இ) 1983ஆம் ஆண்டின் பணிக்கொடைச் சட்டத்தின் பிரகாரம் பணிக்கொடையை பறிமுதல் செய்தல் அச்சட்டத்தின் நியதிகளின்படி சரியாகச் செய்யப்பட்டுள்ளதா வென்ற விடயம் பற்றியது.

- ஏ) சேவை நியதிகள் அல்லது குறித்துரைக்கப்படுகின்றவாறு தொழில் பெறுநரின் மீதான மேலதிகத் தொழில் தொடர்பான அத்தகைய ஏனைய விடயங்கள்

### **தொழில் நியாய சபைக்கான விண்ணப்பம்**

கைத்தொழில் உறவுகள் தொடர்பான சட்டம், விசேடமாகத் தொழில் நியாய சபையின் வழக்கு நடைமுறைகள் தொடர்பான சட்டங்கள் இலங்கையின் மேனிலை நீதிமன்றங்களான மேன்முறையீட்டு நீதிமன்றம், உயர் நீதி மன்றம் ஆகியவற்றின் தீர்ப்புக்களின் மூலம் அபிவிருத்தி அடைந்துள்ளன. மேனிலை நீதிமன்றங்களின் தீர்ப்புக்கள் தொழில் நியாய சபைகளைப் பின்கீழ்க்கண்ட தீர்ப்புகளாகவும் அவற்றுக்கு வழிகாட்டல்களாகவும் அமைந்துள்ளன. பிரிவு 31(B) (1) பின்வருமாறு கூறுகின்றது:

‘ஒரு வேலையாள் அல்லது அத்தொழிற் சங்கத்தில் உறுப்பினராயுள்ள ஒரு வேலையாளின் சார்பாகத் தொழிற் சங்கமொன்று பின்வரும் எவையேனும் விடயங்கள் தொடர்பில் நிவாரணத்துக்காக அல்லது பரிகாரத்துக்காக தொழில் நியாய சபையொன்றுக்கு எழுத்தில் விண்ணப்பம் செய்யலாம்.

இலங்கையில் தொழிற் சங்கமொன்று அதன் உறுப்பினர் ஒருவரின் சேவை முடிவுறுத்தல் தொடர்பில் அவரின் சார்பாக விண்ணப்பமொன்றைச் செய்கின்ற போது சில சந்தர்ப்பங்களில் மேன் முறையீட்டு நீதிமன்றமும் உயர் நீதி மன்றமும் தொழிற் சங்கத்தின் தகுநிலை பற்றி ஆராய்ந்துள்ளன. எடுத்துக்காட்டாக ஹேவகம் கோரள் கிழக்குப் பல நோக்குக் கூட்டுறவுச் சங்கம் எதிர் ஹேமவதி பேரோ<sup>5</sup> வழக்கில்.

ஒரு தொழிற் சங்கமானது வேலையாளின் நலனைக் கவனித்துக் கொள்கின்ற வெறும் முகவரென்பதை மேன் முறையீட்டு நீதி மன்றம் ஏற்றுக்கொண்ட அதே வேளையில் நடவடிக்கைகளில் வேலையாளைப் பிரதிநிதித்துவப் படுத்துகின்ற ஒருதிறத்தவராக தொழிற்சங்கம் இருக்கின்றதென்றும், சட்டத்தின் மூலம் அவ்வாறு அனுமதிக்கப் பட்டுள்ளதென்றும், தொழில் நியாயசபையின் முன்னர் நடவடிக்கைகளுக்காக விண்ணப்பிக்கும் திறத்தவரென்ற தகுநிலையைப் பெறுகின்றதென்றும், அதே பினக்குக்கு ஒரு திறத்தவராகச் சட்ட நடவடிக்கைகளின் ஏனைய எல்லாக் கட்டங்களிலும் அது இன்றியமையாதவாறு அவ்வாறே தொடர வேண்டுமென்றும் தீர்மானிக்கப் பட்டுள்ளது. அதற்கிணங்க நீதிமன்றம், எதிர்வாதிக்கான ஒரு திறத்தவராக தொழிற்சங்கமொன்றை உள்ளடக்காத வகையில் சட்டத்தினால் ஏற்பாடு செய்யப்பட்ட முக்கிய அம்சத்துக்குத் தொழில்தருநர் இனங்கியொழுகத் தவறிவிட்டதன் காரணத் தினால் மேன்முறையீடு நிராகரிக்கப் பட்டது.

**சவுத் சிலோன் டெமோகிராக் வேக்கர்ஸ் யூனியன் எதிர் செல்லத்துரை<sup>6</sup>** வழக்கில் உயர் நீதிமன்றமானது கைத்தொழில் பினக்கொன்றில் அதன் உறுப்பினர்களின் சார்புநலத்துக்காக ஒரு தொழிற்சங்கம் வாதாடுகையில் அது ஒரு முதல்வரேயன்றி முகவரல்ல எனக் கொண்டது. ஓல் சிலோன் கமர்ஷல் அன்ட் இன்டஸ்ட்ரியல் வேக்கர்ஸ் யூனியன் எதிர் கோலெற்ஸ்<sup>7</sup> வழக்கில் மேன்முறையீட்டு நீதிமன்றமானது, 'தொழிற்சங்க மொன்று ஒரு ஊழியரின் சார்பாக 31(b) (1) ஆம் பிரிவின் பிரகாரம் விண்ணப்ப மொன்றைத் தாக்கல் செய்துள்ளதாகவும், அதன் பின்னர்

6. 71- NLR . 244

7. 1987 - SLR. 281

மேன்முறையீட்டு நடவடிக்கைக்காக முடிவுறா திருக்கையில் அவ் வேலையாள் இறந்துள்ள வேளையில் பதிலீடு என்ற கேள்வி எழுமாட்டாது. மேன்முறையீட்டு வாய்ப்பு அற்றுப் போகவில்லை யென்பதனால் தொழிற்சங்கம் மேன் முறையீட்டைத் தொடரமுடியும். எனதீர்க்கப்பட்டது. நட்டாடு, பணிக்கொடை, நிலுவைச் சம்பளம். வேறு கொடுப்பனவுகள் என்பவை ஆற்றப்பட்ட சேவைகளின் பேரில் ஏற்கனவே கொடுக்கப்பட வேண்டிய கோரிக்கைகளாதலால், அவை தொடர்பில் தீர்ப்பின் பயன் ஊழியரின் உரித்தாளர்களையும் பின்னுரித்தாளர்களையும் சேரும், எனினும் சேவையில் மீளவமர்த்துதல் பற்றிய பிரச்சினை எழுமாட்டாது' எனத் தீர்ப்பளிக்கப்பட்டது.

\* திருமதி டி.எச். அமரஜீவ எதிர் கொழும்புப் பல்கலைக்கழகம்<sup>8</sup> வழக்கில், விண்ணப்பமொன்று தொழில் நியாயசபையொன்றின் முன்னர்முடிவுறாதிருக்கும் வேளையில் விண்ணப்பதாரர் இறந்துவிடும் சந்தர்ப்பத்தில் பதிலீட்டின் மூலம் விடயத்தைத் தொடர்வதற்குக் காலஞ்சென்றவரின் உரித்தாளர்களை அல்லது பின்னுரித்தாளர்களைத் தொழில் நியாயசபை அனுமதிக்கலாமெனக் கொள்ளப்பட்டது. கூட்டுறவு மொத்த விற்பனைத் தாபனத்தின் பணிப்பாளர்கள் சபை எதிர் ஜே. எம். டாஸ்டு. ஜயசுந்தர<sup>9</sup> வழக்கில் விண்ணப்பதாரர் விண்ணப்பத்தில் கையொப்பமிடத் தவறியிருந்தாலும் கூட சட்டத்தரணி யொருவரால் விண்ணப்பம் கையொப்பமிடப்படலாமென்றும் வழக்கு தொடரப்படலாமென்றும் கொள்ளப்பட்டது.

ஓம் கார்ப் லிமிரெட் எதிர் யுனெரெட் ரி, றபர் அன்ட் லோக்கல் புறநடியூஸ் வேர்க்கர்ஸ் னியன்<sup>10</sup> வழக்கில் உயர் நீதிமன்றமானது, அனேக வேலையாட்கள் சார்பாகச் சங்கத்தால் செய்யப்பட்ட தனியான ஒரு விண்ணப்பம்

8. 12/95 S.C Minutes 2.06.1995

9. 45/86 S.C Minutes 25.11.1988

10. 1997 - 3 SLR. 93

செல்லுபடியானதெனக் கொண்டது. ‘என்னிக்கையில் ஒருமையைக் குறிக்கின்ற சொற்கள் பன்மையை உள்ளடக்கு வனவாகவும் நிலையெதிர் மாறாகவும் இருத்தல் வேண்டும்’ என்றும் ஒன்றுக்குக் கூடிய வேலையாட்களின் சார்பாகச் செய்யப்படும் கூட்டு விண்ணப்பமொன்று 1958ஆம் ஆண்டின் கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்ட ஒழுங்குவிதியின் 15ஆம் ஒழுங்கு விதிக்கும் 31 (B) பிரிவுக்கும் இணக்கியதாயிருப்பின் அத்தகைய ஒரு விண்ணப்பத்தைத் தொழில் நியாய சபை யொன்று ஏற்றுக்கொள்வதைத் தடை செய்கின்ற திட்டவட்டமான வெளிப்படையான ஏற்பாடெடுவும் கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்திலோ அதன் கீழ் ஆக்கப்பட்ட ஒழுங்கு விதிகளிலோ இல்லையென்பதும் குறிப்பிடத்தக்கது எனவும் அதற்கிணங்க மேல் நீதிமன்றத்தின் கட்டளையைத் தள்ளுபடி செய்து இவ்விடயம் தொழில் நியாய சபையினால் அதன் தகுதிகளின் பேரில் விளங்கித் தீர்ப்பதற்கு அனுப்பப்பட வேண்டுமென்ப பணித்தது. தொழில் நியாய சபை நடவடிக்கை முறையில் பொதிந்துள்ள அடிப்படைக் கோட்பாடு இரு திறத்தவர்களும் கேட்கப்பட வேண்டுமென்பது அதாவது மறு பக்கத்தையும் கேள். இதுவே இயற்கை நீதிக் கோட்பாடுகளில் மிகப் பரந்த செயல் விளைவுடையது ஆகும். வீரதாச எதிர் சுப்பிரின்ரெண்டன், மொறகல் ஸ்டேட் பிளான்டேஷன் மற்றும் ஏனையோர்<sup>11</sup> வழக்கில், தொழிற் சங்கமொன்று, சட்டவிரோத சேவை முடிவறுத்தலென்ற அடிப்படையில் வேலையாளின் சார்பாகச் செய்யப்பட்டவிண்ணப்பமொன்றை அதே பிணக்குத் தொடர்பில் புதிய வழக்கொன்றைத் தாக்கல் செய்வதற்கான உரிமையை தக்கவைத்துக் கொண்டு மீளப் பெற்றது. விண்ணப்பதாரர் கடந்தகால ஊதியத்துடன் மீளவமர்த்துவதற்கான அல்லது மாற்றாக நட்டாஸ்ட்டுக்கான புதிய விண்ணப்பமொன்றைத் தாக்கல் செய்த போது நியாய சபையின் தலைவர், முதலாவது விண்ணப்பம் மீளப்

பெறப்பட்டமை ஒரு முரண்வாதத்தடை யொன்றாக அமைகின்றதென்ற அடிப்படையில் விண்ணப்பதாரரின் வழக்கைக் கேட்காமல், பதிலளிப்பதற்கு நிரணயிக்கப்பட்ட தேதியன்று விண்ணபத்தைத் தள்ளுபடி செய்தார். எனினும் விசாரணைகளைச் செய்ய வேண்டியமை தலைவர் மீது சுமத்தப்பட்டுள்ள ஒரு சட்டரீதியான கடமையென்று கொள்ளப்பட்டது. தொழில் நியாய சபை கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டத்தின் 31(1)ஆம் பிரிவை மீறியும் ‘மறுபக்கத்தையும் கேள்’ என்ற கோட்பாட்டுக்கு முரணாகவும் செயற்பட்டுள்ளது. நியாய சபையானது பக்கச் சார்பின்றி அவ்வழக்கைக் கேட்கத் தவறியுள்ளதுடன் விண்ணபத்தைத் தள்ளுபடி செய்வதில் தன்னிச்சைப்படியும் எதேச்சதி காரமாகவும் செயற்பட்டுள்ளது எனத் தீர்ப்பளித்தது.

### தொழில் நியாய சபையின் விசேட அம்சம்

இந்நிறுவனத்தின் நியாயாதிக் கத்திலுள்ள விசேட அம்சம் மீளவும் வேலைக்கமர்த்துவதற்கான நிவாரணம் வழங்கக் கூடியதாயுள்ளமை ஆகும். டெவ்லின் பிரபு (Lord Devlin) கூறுவதாவது, எசுமான் பணியாள் பற்றிய பொதுச் சட்டம் வழக்கொழிந்து வருகின்ற வேளையில், சமூக நீதி பற்றிய நவீன எண்ணக் கருவுக்கிணங்கப் பொதுச்சட்டம் மாற்றப்பட்டும் திருத்தப்பட்டுமுள்ள மிக முக்கிய சாதனங்களில் ஒன்றாக கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டம் அமைகின்றது. அதனால் தான் எடுத்துக் காட்டாக தொழில் பெறுநருக்கும் தொழில் தருநருக்கும் இடையிலான சேவை ஒப்பந்தத்தில் முரணாக எது எவ்வாறிருப்பினும் தொழில் நியாயசபை தொழில் பெறுநருக்கு நிவாரணம் வழங்கலா மெனக் கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டம் வெளிப்படையாக ஏற்பாடு செய்கின்றது யுனெஸ்ரெட் எஞ்சினியறிங் வேர்க்கார்ஸ் யூனியன் எதிர் தேவநாயகம்<sup>12</sup> வழக்கில் டெவ்லின் பிரபு.

**பிரிவு 31(B) (4)** பின்வருமாறு கூறுகின்றது ‘வேலையாளுக்கும் அவரின் தொழில் தருநருக்கும் இடையிலான ஏதேனும் சேவை ஒப்பந்தத்தில் முரண்பாடான ஏற்பாடுகள் எது எவ்வாறிருப்பினும், உட் பிரிவு (1) இன்கீழ் செய்யப்படும் ஒரு விண்ணப்பத்தின் பேரில் ஒரு வேலையாளுக்குத் தொழில் நியாய சபையால் ஏதேனும் நிவாரணம் அல்லது பரிகாரம் வழங்கப்படலாம்’

இந்த ஏற்பாடு, குடியியல் நீதிமன்றங்கள் அனுபவிக் கின்றதை விடவும் கூடிய பரந்த தத்துவங்களை தொழில் நியாய சபைகளின் தலைவர்களுக்கு அளிக்கின்றது. ‘இவ்விட யத்தில் குடியியல் சட்டத்தின் கோட்பாடுகள் எவ்வாறாக இருந்த போதிலும் தென்னாபிரிக்க நடைமுறை இதன் தொடர்பில் ஆங்கிலேய நீதிமன்றங்களின் நடைமுறையைப் பின்பற்றுகின்றன வென்பது தெளிவு. தனிப்பட்ட சேவை ஒப்பந்தம் தொடர்பில் நீதிமன்றம் குறித்த நிறைவேற்றத்திற்கு கட்டளையிட மாட்டாது. இதுவே இலங்கை நீதிமன்றங்களினது நடைமுறையாகவும் இருக்கின்றது. இங்கு நியதிச் சட்ட ஏற்பாடுத் தவிரநட்டச்சு ஒன்றுதான் பரிகாரம். தனிப்பட்ட சேவை ஒப்பந்தமொன்றில் குறித்த நிறைவேற்றம் என்ற தன்மையில் நிவாரணம் வழங்கப்படுதலை இயலச் செய்கின்ற நியதிச் சட்ட முறையான ஏற்பாடு கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டம், அத்தியாயம் 131 இல் இப்போது உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளது. அது தொழில் நியாயசபையால் ஏனைய நிவாரணங்கள் அல்லது பரிகாரங்களுடன் சேவையில் மீளவமர்த்துகின்ற நிவாரணம் வழங்கப்படுதலையும் இயலச் செய்கின்றது. உண்மையில் அத்தகைய நியாய சபைகள் ஒப்பந்த மீற வேலைவும் இல்லாதிருக்குமிடத்தும், நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமென்று அவை கருதுகின்ற அத்தகைய நிவாரணத்தை வழங்கலாம்.’

ஒப்பந்தம் மீறப்படுகின்ற பட்சத்தில் ஒருவர் பொதுச் சட்டத்தின் கீழ் நட்ட ஈட்டை மட்டும் தான் கோர முடியும். சட்டம் அதன் மதி நுட்பத்தில் ஊழியர்களுக்கான தொழில் உத்தரவாதத்தின் அடிப்படையில் இவ்வேற்பாட்டை

உள்ளடக்கியுள்ளது. இவ்வேற்பாடு மீளவமர்த்துவதற்கான தீர்ப்பளிக்கக் கூடியதாகத் தொழில் நியாய சபைகளின் தலைவர்களுக்கு பரந்த தத்துவங்களை அளிக்கின்றது.

## **சான்றுக்கட்டளைச் சட்டத்தின் ஏற்யடைமை**

கைத்தொழிற் பின்குகு கள் சட்டத்தின் 36(4)ஆம் பிரிவு பின்வருமாறு கூறுகின்றது: இச்சட்டத்தின் கீழ் வழக்கு நடவடிக்கைகளை நடத்துகையில் ஏதேனும் கைத்தொழில் நீதிமன்றம், தொழில் நியாய சபை, நடுத்தீர்ப்பாளர்: அல்லது அதிகாரமளிக்கப்பட்ட அலுவலர் அல்லது ஆணையாளர் சான்றுக் கட்டளைச் சட்டத்தின் ஏதேனும் ஏற்பாடுகளினால் கட்டுப்படுத்தப்படுதலாகாது. கைத்தொழிற் பின்குகளை கையாள்கின்ற நிறுவனங்கள் சான்றுக் கட்டளைச் சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளினால் கட்டுப்படுத்தப் படவில்லையென இவ்வேற்பாடு கூறுகின்ற போதிலும், இந்நிறுவனங்களின் முன்னருள்ள வழக்கு நடவடிக்கைகளில் சான்றுக் கட்டளைச் சட்டத்தின் ஏற்புடைமை தொடர்பில் சில வழிகாட்டல்களை மேனிலை நீதிமன்றங்கள் வழங்கியுள்ளன. சிலோன் யூனிவர்சிட்டி கிளரிக்கல் அன்ட் டெக்னிக்கல் அஸோசியேஷன் எதிர் த யூனிவர்சிட்டி ஓ.ப் சிலோன்<sup>13</sup> வழக்கில், தொழில் நியாய சபைகள் சான்றுக் கட்டளைச் சட்டத்தினால் கட்டுப்படுத்தப்படாத போதிலும் அவை அதில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள மதி நுட்பத்தை நன்கறிந்தவையாக இருத்தலும் அதனைப் பாதுகாப்பான ஒரு வழிகாட்டியாகக் கொள்ளுதலும் அவற்றுக்கு அனுகூலமாக அமையும் எனுயர் நீதிமன்றம் தெரிவித்தது. சோமாவதி எதிர் பாக்சன்ஸ் டெக்ஸ் கைலஸ் இன்டஸ்றீஸ் லிமிடெட்<sup>14</sup> வழக்கில் நீதியரசர் ராஜரட்னம், அவர்கள் 'பிரிவு 36(4) சான்று விதிகளைத் தொழில் நீதிமன்றங்களுக்கு அளிக்காதிருப்பதன் மூலம் ,

13. 1970 NLR - 84

14. 79 - I - NLR. 204

சான்றுக் கட்டளைச் சட்டத்தின் விதிகளால் கட்டுப்படுத்தப் படும் சட்ட நீதிமன்றங்களின் கடமைக்கும், நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமான கட்டளைகளை ஆக்குவதற்குத் தத்துவமளிக்கப் பட்டுள்ள கைத்தொழில் நீதிமன்றங்களினதும் நடுத்தீர்ப்பாளர்களினதும் தொழில் நியாய சபைகளினதும் ஒப்புரவான நியாயாதிக் கத்துக்கும் இடையிலான வேறு பாட்டை முனைப்படுத்திக் காட்டுகின்றது. எனவே இக் காரணத்தினால் தான் தொழில் நியாய சபைகள் சான்று விதிகளினால் கட்டுப்படுத்தப் படவில்லை. அவைதமது சொந்த நடவடிக்கை முறையைக் கைக்கொள்ளலாம். அவை ஒரு நியாயமான கட்டளையை ஆக்குவதற்குச் சுதந்திரமாக நடந்து கொள்ளக் கூடியதாக, குற்ற ஒப்புதல்கள் மீதும் குற்றத் துணையாளிகளின் சான்றுரைகள் மீதும் செயற்படமுடியும்' எனதீர்ப்பளித்தார்.

பங்களாதேசில் கூட தொழில் நீதிமன்ற நடவடிக்கை முறை தொடர்பில் இலங்கையை ஒத்த நிலைமையையே நான் அவதானிக்கின்றேன் எனினும் தொழில் நீதிமன்றம் மட்டுப் படுத்தப்பட்ட நியாயாதிக்கத்தையே கொண்டுள்ளது. அது கைத்தொழில் உறவுகள் கட்டளைச் சட்டத்தின் ஏற்பாடு களினால் வழிப்படுத்தப் படுகின்றது. தொழில் நீதிமன்றங்களுக்கு நடவடிக்கை முறைச் சட்டமெதுவும் வகுக்கப் படவில்லை. நடவடிக்கை முறைச் சட்டம் இல்லாமை அவற்றின் தத்துவங்கள் பற்றிய பல்வேறு முரண்பாடான முடிவுகளுக்கு வழிவகுத்தது. 1969<sup>ம்</sup> ஆண்டு கைத்தொழில் உறவுகள் கட்டளைச் சட்டத்தில் சட்டத்தின் ஏற்புடைமையும் சான்றை அறிமுகப் படுத்துவதற்கான நடவடிக்கை முறையை வகுத்துரைக்கின்ற ஏற்பாடுகளும் திட்டவட்டமாகத் தெரிவிக்கப் படவில்லை. பங்களாதேசின் உயர் நீதிமன்றம் பின்வருமாறு குறிப்பிட்டுள்ளது. 'கைத்தொழிற் பினக்குகளைக் கையாள்கின்ற ஒரு நியாய சபை, சான்று விதிகளால் கண்டிப்பாகக் கட்டுப்படுத்தப்படாததென்ற கருத்தில் ஒரு நீதிமன்றம் அல்லவென்பது உண்மைதான். எனினும் அது வெறும் ஊகத்திலும், சமூக நீதி பற்றிய அதன் விசித்திரமான கருத்தின் பேரிலும் செயற்படலாமென்பது அதன்

பொருளாகாது. 'அது அதன் தரப்பில் நியாயாதிக் கத்தினுள்ளும் பினக்கிலுள்ளவிடயத்துக்கு ஏற்புடைய சட்டத்துக்கிணங்கவும் செயற்பட வேண்டிய கடப்பாடுடையது<sup>15</sup> இலங்கையில் தொழில் நியாய சபையின் முன்னர் அல்லது பங்களாதேசில் தொழில் நீதிமன்றத்தில் நடவடிக்கைகள் தொடர்பில் சான்றுக் கட்டளைச் சட்டத்தின் ஏற்புடைமை பற்றி சோமாவதி வழக்கில் நீதியரசர் ராஜரட்னம் அவர்களின் குறிப்புரைகளும் பங்களாதேஷ் உயர் நீதிமன்றத்தின் குறிப்புரையும் ஒத்த னவாகவும் சரிநிகரானவையாகவும் ஏறக்குறைய ஒன்றே யாகவும் காணப்படுகின்றது. சான்றுக் கட்ட ஏற்புடைமை பற்றிய அண்மைக்கால வளர்ச்சி கொலம்பகே எதிர் இலங்கைப் பேற்றோலியக் கூட்டுத்தாபனம்<sup>16</sup> எனும் வழக்கில் காணப்படுகிறது.

1. ஒரு தொழில் நியாயசபை சான்றுக் கட்டளைச் சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளினால் கட்டுப்படுத்தப்படவில்லை.
2. எனினும் கைத்தொழிற் பினக்குகள் சட்டத்தின் 36(4)ஆம் பிரிவு, தொழில் நியாயசபையொன்று சான்றுக் கட்டளைச் சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கு மூலாதாரமாயுள்ள அடிப் படைக் கோட்பாடு எதனையும் முற்றாகப் புறக்கணித்துச் செயற்படுவதற்கு அனுமதிக்கவில்லை.
3. ஏற்றுக்கொள்ளமுடியாத கேள்வி அறிவுச் சான்று செவ்வையும் நீதியும் பற்றிய தெட்டத்தெளிவான காரணத் தினால் விலக்கப்பட்டுள்ளது. ஏனெனில் அது நம்பிக்கை வைக்க முடியாத ஒரு மூலம் ஆகும். ஒரு தொழில் நியாய சபை அதன் முன்னர் சமர்ப்பிக்கப்படும் சான்றாயமையும் விடயத்தை நீதியியல் மதிப்பீடு செய்ய வேண்டிய தெளிவான கடமைக்குட்பட்டுள்ளது.

15. Prevention and settlement of industrial disputes in South Asia ( I.L.O )

16. 1999 - 3 SLR - 150

பிரதம நீதியரசர்(அப்போதய) ஐ.பி.எஸ்.த சில்வா அவர்கள் குறிப்பிட்டதாவது: 'எனது கருத்துப்படி தொழில் நியாயசபையானது சான்றுக் கட்டளைச் சட்டத்தின் ஏற்பாடு களுக்கு மூலாதாரமாயுள்ள அடிப்படைக் கோட்பாடுகளில் ஒன்றையேனும் முற்றாகப் புறக்கணித்துச் செயற்படுவதற்கு இப்பிரிவு அனுமதிக்கவில்லை. தொழில் நியாய சபையொன்று அதன் முன்னர் சமர்ப்பிக்கப்படும் சான்றாயமையும் விடயத்தை நீதியியல் மதிப்பீடு செய்ய வேண்டிய தெளிவான கடமைக்குப்பட்டுள்ளது. இதனைத் தொழில் நியாய சபை செய்யத் தவறியுள்ளது. ஏனெனில் அது முற்றுமுழுதாக ஏற்றுக்கொள்ள முடியாத கேள்வி அறிவுச் சான்றின் மீது செயற்பட்டுள்ளது. ஏற்றுக்கொள்ள முடியாத கேள்வி அறிவுச் சான்று செவ்வையும் நீதியும் பற்றிய தெட்டத்தெளிவான காரணத்தின் நிமித்தம் விலக்கப் பட்டுள்ளது. ஏனெனில் அது நம்பிக்கை வைக்க முடியாத ஒரு மூலம். இவ் வழக்கில் முன் கொணரப்பட்ட ஆவணமான R.1 இன் சான்றாயமையும் பெறுமதி ழூச்சியம் ஆகும்.'

**ஓல் சிலோன் கொமார்ஷல் அன்ட் இன்டஸ்றியல் வேக்கார்ஸ் யூனியன் எதிர் நெஸ்லே லங்கா லிமிடெட்<sup>17</sup>** வழக்கில், சான்றினால் முழுமையாக ஆதரிக்கப்படாத முதனிலை நிகழ்வு பற்றிய காண்பொன்றைச் செய்துள்ளது, அல்லது அதனால் காணப்பட்ட ஏதேனும் முதனிலை நிகழ்வினால் முழுமையாக ஆதரிக்கப்படாத அனுமான மொன்றுக்கு வந்துள்ள, முடிவு செய்யும் அதிகாரியொருவர் சட்டப் பிரச்சனையில் வழுவியவராகக் கொள்ளப் படுவாரெனத் தீர்ப்பளிக்கப்பட்டது. 'சான்றுச் சட்டம் ஏற்படையதல்ல என்ற விதி அது முழுமையாகச் சான்றுச் சட்டத்தை புறக்கணிப்பதாக பொருள் கோடலாகாது. ஒட்டு மொத்தமான சான்று நியாயமான முறையில் காண்புகளை அல்லது முடிவை ஆதரிக்க முடியாதிருக்கும் சந்தர்ப்பத்திலும் சான்று இல்லை என்பது அதே அளவில் ஏற்படையது.

**டேவிட் ஜே. அன்டர்சன் எதிராக அஹமட் ஹஸ்னி<sup>18</sup>** வழக்கில் நீதியரசர் பெர்னான்டோ அவர்கள் பின்வருமாறு கூறுகின்றார் : 'நியாய சபை சான்றுக் கட்டளைச் சட்டத்தினால் கட்டுப்படுத்தப் படவில்லையென்பது உண்மையாயுள்ள அதே வேளையில் அச்சட்டவாக்கம் எந்தவொரு நியாய சபையினாலும் விளங்கித் தீர்ப்பதற்குப் பொருத்தமான நீதியும் செவ்வையான தன்மையும் பற்றிய சில அடிப்படைக் கோட்பாடுகளைக் கொண்டுள்ளது. இரு பக்கத்தினராலும் எவ்வித சான்றும் கொடுக்கப் படாவிட்டால் தோற்கக்கூடிய ஆளில் என்பித்தற் பொறுப்புத் தங்கியுள்ள தென்ற ஒரு பொது அறிவுக் கோட்பாடு 102 ஆம் பிரிவில் காணப்படுகின்றது. அக் கோட்பாட்டிலிருந்து விலகுவதற்கு நல்ல காரணமெதுவும் இருக்கவில்லை' எனவே சான்றுக் கட்டளைச் சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளினால் தொழில் நியாய சபைகள் கட்டுப்ப டுத்தப்படவில்லையென்று சட்டத்தின் 36(4) ஆம் பிரிவு கூறுகின்ற போதிலும், தொழில் நியாய சபைகளின் முன்னருள்ள நடவடிக்கைகளில் சான்றுக் கட்டளைச் சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளை முற்று முழுதாக நிராகரிப்பதிலுள்ள ஆபத்தை மேனிலை நீதிமன்றங்கள் சுட்டிக் காட்டுகின்றன. கூறுங்கக் கூறின் அது சமூக நீதியை வழங்குவதில் பின்பற்றப்படவேண்டிய ஒரு அதி சிறந்த வழிகாட்டியாய் அமையும்.

### **நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமின்ற எண்ணக்கரு**

இலங்கையில் கைத்தொழிற் பினக்குகளைக் கையாள்வதில் நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமென்ற கோட்பாடு முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றது. நடுத்தீர்ப் பாளர்களாலும் கைத்தொழில் நீதிமன்றங்களாலும் தொழில் நியாய சபைகளினாலும் நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமான கட்டளைகள் வழங்கப்படவேண்டுமென பிரிவு 17(1) பிரிவு 24(1) மற்றும் பிரிவு 31(C) (1) என்பவை குறிப்பிடுகின்றன. 'நீதியானதும்

ஒப்புரவானதும்' என்ற சொற்றொடரினால் கருதப்படுவது என்ன? சட்டவரலாற்றில், சட்டத்தின் கண்டிப்பான பிரயோ கத்தின் விளைவாக ஏற்படுகின்ற அந்தியைத் திருத்துவதற்குக் குறித்த சில முறைமைகள் தோன்றியுள்ள சந்தர்ப்பங்கள் உள்ளன. ஒப்புரவென்பது இயற்கைச் சட்டம் அல்லது நீதி பற்றிய சில கோட்பாடுகளைவிடக் கூடியதுமல்ல, குறைந் ததுமல்ல. சட்டவியல் புலன்றிவுவாதச் சட்டத்துக்கும் இயற்கைச் சட்டத்துக்கும் இடையில் ஒரு வேறுபாட்டைக் காட்டுகின்றது. சுருங்கக் கூறுவதாயின் புலன்றிவுவாதச் சட்டமென்பது, பாராளுமன்றத்தால் நிறைவேற்றப்பட்ட சட்டங்களைப் போன்ற, உண்மையாகக் காணப்படும் சட்டத்தைக் குறிக்கின்றது. வேறு வகையில் கூறுவதாயின் அது உள்ளவாறான சட்டமாகும். மறு புறத்தில் புலன்றிவுவாதச் சட்டத்தை விட உயர்ந்த கருத்தியலானதொன்றுக்கான மனிதனின் தேடலை இயற்கைச் சட்டம் குறிக்கின்றது. சட்டம் நீதியின் உட்கருத்தாயிருக்க வேண்டுமென்பதை அது குறிக்கின்றது.

ஒப்புரவென்ற இக்கோட்பாடு எமது தொழிற் சட்டங்களுக்கு எவ்வாறு ஏற்பட்டையதாகின்றது. என்பதை நோக்குதல் பொருத்தமானதாகும். யுனெர்ட் எஞ்ஜினியரிங் வேக்கர்ஸ் யூனியன் எதிர் தேவநாயகம்<sup>19</sup> வழக்கில் கைத்தொழில் பினக்குச் சட்டத்தின் கீழ் நியமிக்கப்பட்ட நடுத்திரப் பாளர்களும் கைத்தொழில் நீதிமன்றங்களும் தொழில் நியாய சபைகளும் வேலையாளின் சேவை ஒப்பந்தத்துக்குக் கட்டுப்படாமல் செயற்படலாமென்றும் நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமான தீர்ப்புகளை அல்லது கட்டளைகளை வழங்கலா மென்றும் கொள்ளப்பட்டது. ஆயின் நீதி, ஒப்புரவு ஆசிய இந்த இரு பதங்களும் சார்பு நிலையானவையாகவும் அகவயத்

திற்குரியனவாகவும் இருப்பதனால் பிரிஸ் எதிர் பொடி சிங்கோ<sup>20</sup> வழக்கில், நேர்மையான உள்ளம் கொண்ட எவ்ரேனும் ஆள், அக் கட்டளையை வாசிக்கின்ற போது வெளிப்படையாகத் தோன்றுகின்ற பண்புகளே நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமான ஒரு கட்டளைக்கான சோதனையென்று கொள்ளப்பட்டது. றிச்சர்ட் பிரிஸ் எதிர் விஜேசிறிவர்தன<sup>21</sup> வழக்கில் ஆக்கமுறையான வழிகாட்டல்களுக்கிணங்க, நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமான கட்டளையெதுவும் சட்டத்தின் கட்டமைப்புக்கு உட்பட வேண்டுமெனக் கொண்டது. நீதியும் ஒப்புரவும் சட்டத்தின் கட்டமைப்பினால் மட்டும் மேற்கொள்ளப்படும் நடவடிக்கைகளாக இருக்கலா மேயன்றி ஓர் இரக்கமான இதயத்தின் தூண்டுதலுக்கிணங்கிய நடவடிக்கையொன்றாக அமைதல் ஆகாது எனக் கொள்ளப் பட்டது. ஹெய்விஸ் எதிர் குரோசர் தம்பையா<sup>22</sup> வழக்கில் நீதியரசர் தம்பையா, அவர்கள் கைத்தொழில் பிணக்குச் சட்டத்தின் 24ம் பிரிவு நீதிமன்றத்துக்கு ‘நீதியானதும் ஒப்புரவானதும்’ என்று தோற்றக்கூடிய ஒரு தீர்ப்பை வழங்குவதற்குக் கைத்தொழில் நீதிமன்றத்துக்கு நியாயா திக்கம் அளித்துள்ளதனால் அத்தகைய ஒரு நீதிமன்று நாட்டின் சட்டத்தை முழுமையாகப் புறக்கணிக்கலாமென்றும் தன்னிச்சையான முறையில் செயற்படலாமென்றும் கூறுவது விசித்திரமான ஒரு முன் மொழிவென்று கூறுகின்றார்.

இக்கோட்பாடு சுப்பிரின்ரெண்டன் கை பொறைப்பட்ட எஸ்ரேட் எதிர் மலப்னே ஸ்ரீ லங்கா வத்து கம்கறு சங்கமய<sup>23</sup> வழக்கில் மீண்டும் பின்பற்றப்பட்டது. அதில் நீதியரசர் ரி.எஸ். பெர்னாண்டோ அவர்கள், ஒரு

20. 78 C.L.W - 46.

21. 62 N.L.R - 223.

22. 63 N.L.R - 248.

23. 66 N.L.R - 14.

தொழிலாளி வேலை நீக்கஞ் செய்யப்பட்டதன் விளைவாகத் தொழில் தருநரால் சேவை ஒப்பந்தம் கட்டாயமான முறையில் முடிவுறுத்தப்பட்டுள்ள போது, கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டத்தின் 31(C) (1)ஆம் பிரிவின் கீழ் தொழிலாளியின் வாழ்க்கைத்துணைக்கு ஒப்புரவான நிவாரணம் வழங்குவதற்குத் தொழில் நியாயசபைக்குச் சூதந்திரமில்லையென்று கொண்டார். 'நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமான' கட்டளையொன்றை வழங்குகையில் ஒரு நியாயசபை நீதிமுறைப்படி செயற்பட வேண்டும்.

**நீதியரசர் வீரமந்திரி அவர்கள் இ.போ.ச. எதிர்குணசிங்க<sup>24</sup>** வழக்கில் வெளிப்படுத்திய கருத்தாவது! 'தேவநாயகம் வழக்கின் முடிவு. தொழில் நியாயசபைகள் நீதி முறைப்படி செயற்படு வதில்லை யென்றும் நீதிமுறைப்படி செயற்படுமாறு தேவைப்படுத்தப் படவில்லை யென்றும் கருதியதாக கொள்ளக் கூடாது என எனக்குத் தோன்றுகின்றது. ஒரு குறிப்பிட்ட அதிகாரி நீதிமுறைப்படி செயற்படுவதற்கான கடமைப் பொறுப்புடையவரா என்ற கேள்வியும் வேறு பட்டதும் தனிவேறானதுமென்பதை இங்கு வலியுறுத்த வேண்டும். நியாய சபைகள் இயற்கை நீதிக் கோட்பாட்டைப் பின்பற்ற வேண்டுமெனத் தேவைப்படுத் தப்படுகின்றன. அதற்கிணங்க நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமான கட்டளையை வழங்குகின்ற அவற்றின் முடிவுக்கு வருவதில் முக்கிய சான்றுகள் எல்லாம் கவனத்தில் கொள்ளப்பட வேண்டும்.'

ஒரு தொழில் நியாய சபையின் முன்னர் நிவாரணத் துக்கான ஊழியர்களின் விண்ணப்பம் அனுதாபத்துடனும் புரிந்துணர்வுடனும் விளங்கப் படவேண்டிய போதிலும், நியாயசபையானது நீதி முறைப்படி செயற்பட வேண்டும். ஊழியருக்கு உதவுகின்ற ஒரு முயற்சியாக அது உண்மை எங்குள்ளதென்று வெட்ட வெளிச்சமாகக் காட்டுகின்ற தன்னுறுதியான சான்றின்பால் அதன் கண்களை முடிக்

கொள்ளலாகாது. அதன் கட்டளை நீதியானாதாகவும் ஒப்புரவானதாகவும் இருக்க வேண்டு மென்பதுடன் அக்கட்டளைக்கான காரணங்களையும் கொண்டிருக்க வேண்டும். அது பொருத்தமற்ற விடயங்களையும் தொடர்பற்ற பிரச்சனைகளையும் கவனத்திற் கொள்ளக்கூடாது. தொழில் நியாயசபையென்று தன்னிச்சையான ஒரு கட்டளையைச் செய்வதற்கு நீதியும் ஒப்புரவும் பற்றிய கோட்பாடுகள்துணை நிற்க மாட்டா.

**மனேஜர் நாக்கியாகந்த குறுப் எதிர்லங்கா எஸ்ரேட் வேக்கர்ஸ் டூனியன்<sup>25</sup>** வழக்கில் நீதியரசர் கிரெட்சர் கூறியதாவது: ‘நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமான கட்டளையொன்றைச் செய்கையில் ஒருவர் ஊழியரின் நலனை மட்டுமன்றி தொழில் தருநரின் நலனையும் நாட்டின் பரந்த நலனையும் கருத்தில் கொள்ளல் வேண்டும். ஏனெனில் சமூகசட்டவாக்கத்தின் குறிக்கோள் மனதிறைவான தொழில் பெறுனரை மட்டுமன்றி மனதிறைவான தொழில் தருநரையும் கொண்டிருத்தலாகும். இலங்கையின் மேனிலை நீதிமன்றங்கள் நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமான கட்டளை யென்ற இக்கோட்பாட்டைப் பின்பற்றுவதற்குச் சில வழிகாட்டல்களை வழங்கியுள்ளன. அவையாவன:

1. நாட்டின் சட்டங்கள் பின்பற்றப்பட வேண்டும்.
2. நியாயசபைகளும் நடுத்தீர்ப்பாளர்களும் இயற்கை நீதிக்கோட்பாட்டைப் பின்பற்றுவதன் மூலம் நீதி முறைப்படி செயற்பட வேண்டும்.
3. முக்கிய சான்றுகள் எல்லாம் கவனத்தில் கொள்ளப்பட வேண்டும்.
4. தொடர்புடைய முக்கிய கேள்வி ஒவ்வொன்றும் கவனிக்கப்பட வேண்டும்.
5. கட்டளை அல்லது நடுத்தீர்ப்பு அதற்குரிய காரணங்களைக்

- கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.
6. நியாயசபைகளும் நடுத்தீர்ப்பாளர்களும் தன்னிச்சைப்படி செயற்படலாகாது.
  7. பொது மக்களின் நலன் கருத்தில் கொள்ளப்படல் வேண்டும்.

இலங்கையிலுள்ள தொழில் நியாயசபைகளின் தலைவர்களும் கைத்தொழில் நீதிமன்றங்களின் நீதிபதிகளும் 'நீதியானதும் ஒப்புரவானதும்' என்ற எண்ணக் கருவுக்கிணங்கக் கைத்தொழிற் பினக்குகளைத் தீர்மானிப்பதற்கான வழிகாட்டல்களைப் பின்பற்றுவதில் உயர் தரத்தைப் பேணுகின்றனரெனக் கூறுவதில் நான் பெருமைப் படுகின்றேன். இலங்கையின் மேனிலை நீதிமன்றங்கள், கட்டளையொன்று சான்றுகளுக்கு முரண்பட்டதென்று கண்டாலன்றி, தொழில் நியாயசபைகளின் தலைவர்களினதும் நடுத்தீர்ப்பாளர்களினதும் கைத்தொழில் நீதிமன்ற நீதிபதிகளினதும் கட்டளைகளில் மிக அரிதாகவே தலையிடுகின்றன. கைத்தொழில் பினக்கு சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளின் கீழ் செய்யப்படும் நடுத்தீர்ப்புகள் அல்லது கட்டளைகள் நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமென்ற எண்ணக் கருவின் கீழ் பரந்தளவில் உள்ளடக்கப்படுகின்றன.

## தொழில் நியாயசபை நிகழ்வைக் கண்டறியும் ஓர் சபை

கட்டளையொன்று சான்றுகளுக்கு முரண்பட்டதென்று அல்லது ஆதாரமற்ற சான்றின்படி அதன் முடிவுக்கு வந்த தென்று கண்டாலன்றி வழமையாக மேன்முறையீட்டு நியாயாதிக்க மன்றுகள் தொழில் நியாய சபைகளின் முடிவு களில் தலையிடமாட்டா. நிகழ்வு தொடர்பில் தொழில் நியாய சபைகளுக்குப் பரந்த நியாயாதிக்கம் வழங்கப்பட்டுள்ளது. அசோசியேர்ப் பற்றநிமனுபக்ஷரேஸ் சிலோன் லிமிடெட் எதிராக எம். எஸ். பெறோஸ் மற்றும் ஏவையோ<sup>26</sup> வழக்கில் நீதியரசர் எச்.டபிள்யூ. சேனநாயக்க அவர்கள் “வாது கருத்துப்படி சட்டத்தைக் கற்றறிந்த தலைவர் முறையான கண்ணோட்டத்தில் சான்றைச் சீர்துக்கிப் பார்த்துள்ளார். மேன்முறையீட்டாளரின் வழக்கறிஞர் சமர்ப்பித்த கருத்துக்களை என்னால் ஏற்றுக்கொள்ள முடியாதுள்ளது. கற்றறிந்த தலைவர் தமது தீர்மானத்துக்கு வரு முன்னர் சான்றுகளைப் போதிய அளவில் ஆராய்ந்து மதிப்பீடு செய்துள்ளாரென நான் கருதுகிறேன். கற்றறிந்த தலைவர்ன் கட்டளை சான்றுகளுக்கு முரண்பட்டதென்றோ நியாய சபையில் முன்வர் சமர்ப்பிக்கப்பட்ட சான்றின் அடிப்படையில் நியாயமான வந்த வொரு மனிதனும் வந்திருக்கமுடியாத ஒரு முடிவுக்கு வந்துள்ளாரென்றோ நான் நினைக்கவில்லை. மேன் முறையீட்டு நீதிமன்றம் நிகழ்வுகளின் அடிப்படையில் வேறுபட்ட ஒரு முடிவுக்கு வரக்கூடுமென்பது உண்மைதான். எனினும் இந்நிகழ்வுகளை மதிப்பீடு செய்தலும் அவற்றைச் சீர் தூக்கிப் பார்த்தலும் நியாய சபைக்குரிய விடயமாகும்.” எனத் தெரிவித்தார்.

கைத்தொழில் சினக்குகள் சட்டத்தின் 31(D)(2) ஆம் பிரிவு சட்டப் பிரச்சனையின் மீது மட்டும் தான் மேன்முறையீட்டுக்கு ஏற்பாடு செய்கின்றது. ஆயின் நீதிமன்றத்

தீர்ப்பொன்றின் மீதான மேன்முறையீடானது நிகழ்வு பற்றிய தாகவோ, சட்டம் பற்றியதாகவோ அமையலாம். தொழில் நியாய சபைகளின் தீர்ப்பின் மீதான மேன்முறையீட்டு நியாயாதிக்க வரம்பெல்லை சட்டத்தின் மீது மட்டுமே என மிகவும் மட்டுப்படுத்தப்பட்டுள்ளது.

## நட்டாடு

கைத்தொழில் உறவுகளில் நட்டாடு என்கின்ற விடயம் கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டத்தின் பிரகாரம் ஒரு வேலையாளின் சேவைகள் முடிவுறுத்தப்படும் பொழுது அல்லது தொழில் முடிவுறுத்தல் சட்டத்திற்கமைய தொழில் ஆணையாளர் தமது பூரண தற்றுணிபின்படி, ஒழுக்காற்றுக் காரணங்களுக் காகவல்லாது ஒரு வேலையாளின் தொழிலை முடிவுறுத்துவதற்கு ஒப்புதலளிப் பதற்கு ஒரு நிபந்தனையாக நட்ட ஈட்டுக்கான தீர்ப்பை வழங்குவதற்கு அதிகாரமளிக்கப் பட்டுள்ள பொழுது எழுகின்றது. 'நட்டாடு' என்ற பதம் துரதிர்ஷ்டவசமாக நியதிச் சட்டத்தினால் வரையறுக்கப் படவில்லை என்பதுடன் கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டத்தில் அல்லது தொழில் முடிவுறுத்தற் சட்டத்தில் நட்டாட்டை மதிப்பிடுவதற்கான முறையைஅன்றும் வகுக்துவரக்கப் படவில்லை. அது நட்டாடு பற்றிய பிரச்சினையை "நீதியானதும் ஒப்புரவானதும்" என்ற அடிப்படையில் முடிவு செய்யும்படி நியாய சபைக்கு அல்லது தீர்மானிக்கும் அதிகாரி க்கு விட்டுள்ளது. நீதியானதும் ஒப்புரவானதும் எதுவென்ற எண்ணக்கரு தெளிவற்றதாயுள்ளது. கலிடோனியன் டி அன்ட் ரபர் எஸ்ரோட்ஸ் லிமிடெட். எதிர் ஹில்மன்<sup>27</sup> வழக்கில் நீதியரசர் சர்வானந்தா அவர்கள் 'ஒவ்வொரு வழக்கினதும் சூழ்நிலைகளைப் பொறுத்து நீதியானதும் ஒப்புரவானதும் எதுவென்று தீர்மானிக்கும் கட்டற்ற தற்றுணிபை சட்டமன்றம் மதிநுட்பத்துடன் நியாய சபைகளுக்குக் கொடுத்துள்ளது.

நிச்சயமாக இத்தற்றுணிபு நீதிமுறைப்படி பிரயோகிக் கப்படுதல் வேண்டும்; விசேடமாகச் சட்ட மன்றம் இத் தொழிற்பாட்டுப் பரப்பை விதித்துரைக்கவோ மட்டுப் படுத்தவோ முற்படாதுள்ள போது, இந்திமன்றம் இத் தற்றுணிபுப் பிரயோகத்தைத் தடுக்கின்ற மிகவும் கண்டிப்பான விதிகளை வகுக்குமாயின் அது இத்தற்றுணிபின் முறையான பிரயோகத்துக்குச் சாதகமானதாக அமையாது' எனத் தெரிவித்துள்ளார்.

எனவே, நட்டசட்டுக்கான தீர்ப்பளிப்பதில் தொழில் நியாய சபைகளுக்கு பரந்தகன்ற தற்றுணிபு உள்ள அதே வேளையில், அவை நீதி முறைப்படி செயற்படப் பிணிக்கப் பட்டுள்ளதனால், தடையற்ற கட்டுப்பாடின்றிச் செயற்படுவதற்கு அவற்றுக்கு அதிகாரமளிக்கப்பட வில்லையென்பதும், தன்னிச் சையாக இயங்கும் அதிகாரம் அவற்றுக்கில்லை யென்பதும், முடிவு செய்யப்பட்ட தீர்ப்புச் சட்டமாயுள்ளது.

அண்மையில் ஜயகுருரிய எதிர் இலங்கை அரசு பெருந்தோட்டக் கூட்டுத்தாபனம்<sup>28</sup> வழக்கில் நீதியரசர் கலாநிதி அமரசிங்க அவர்கள் கருத்துக் கூறும் போது நட்ட ஈட்டுக்குப் பின்வருமாறு வரைவிலக்கணப் படுத்தி யுள்ளார் :

"நட்டசடு என்பது 'compensare' என்ற வத்தின் பதத்திலிருந்து தோன்றிய ஒன்றாகும். இதில் எதிர்பார்க்கப் படுவது என்னவெனில், ஒரு நியாயசபை வழக்கின் சான்றுகளையும் நிகழ்தகவுகளையும் சீர்தூக்கிப் பார்த்த பின்னர், இழப்பின் தன்மையையும் அளவையும் பற்றி அதற்குத் தோன்றுகின்ற அபிப்பிராயத்தின் பேரில் முடிவில் ஒரு தொகையைத் தீர்மானிக்க வேண்டும். அத்தொகை, வழக்கின் எல்லாச் சூழ்நிலைகளையும் கருத்திற்கொள்கின்ற ஒரு நியாயமான அறிவுள்ள மனிதன், மட்டுமீறிய ஒரு தொகையென்று கருதாமல் அத்தொகை, நீதியானதும்

28. (1995) 2 S.L.R - 379.

ஒப்புரவானதுமெனக் கருதக் கூடியதாக அமைதல் வேண்டும். நீதி தேவதையின் தராக்கள் எமக்கு நினைவூட்ட வேண்டுமென்று கருதுகின்றவாறு இறுதியில் ஒரு சமநிலை காணப்படவேண்டும். ஊழியருக்கு வழங்கப்படும் நட்டசு, எதிர்கால வேலை வாய்ப்புக்களைப் பாதிக்கின்றதாக அவரின் நற்பெயருக்கு ஏற்பட்ட களங்கத்துக்குத் தவிர, உணர்ச்சி ரீதியான இழப்பின் அடிப்படையில் அல்லாது, தொழிலை இழந்ததனாலும் அத்தொழிலிலிருந்து எதிர்காலத்தில் சட்ட பூர்வமாக எதிர்பார்க்கப்பட்டவற்றை இழந்ததனாலும் அவருக்கு ஏற்பட்ட நட்டங்களை ஈடுசெய்கின்ற சமநிலையைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்”.

**இலங்கைப் போக்குவரத்துச் சபை எதிர் விஜேரத்ன<sup>29</sup>** வழக்கில், நீதியரசர் வைத்திலிங்கம் அவர்கள் கூறியதாவது: ‘நட்டசுட்டை மதிப்பிடுவதில் தண்டனை கொடுக்கும் நோக்கம் உள்ளடக்கப்பட்டிருத்தலாகாது’ ஜயகுரிய வழக்கில் நீதியரசர் கலாநிதி அமரசிங்க அவர்கள், நட்டசுடென்பது இழப்புக்கான ஓர் இழப்பிடென்றும், அதில் கவனிக்கப்படவேண்டிய விடயம் தொழில் தருநரால் ஏற்படுத்தப்பட்ட நிதித் தீங்கென்றும் கூறுகின்றார். புண்பட்ட உணர்வுகள், கடுந்துயரம், சச்சரவு, மதிப்பிழப்பு அல்லது வசதிக்கேடு என்பவற்றால் ஏற்படும் தரமிழத்தல்கள், அவற்றை நிதி நட்டங்களாக மாற்றிக் கணிக்கக்கூடிய சான்று இல்லாதவிடத்து, நட்ட ஈட்டைக் கணிப்பிடுவதில் உட்படுத் தப்பட மாட்டாவென்று, கருத்து வெளியிட்டார்.

கைத்தொழிற் சட்டத்தின் அதிகார எல்லைக்குள் மிகத் தொலைவான உணர்வு பூர்வமானதுயரம் சுயமாக நட்ட ஈட்டுக் குரியதல்ல. **இலங்கைப் போக்குவரத்துச் சபை எதிர் விஜேரத்ன<sup>30</sup>** வழக்கில், நீதியரசர் வைத்திலிங்கம் அவர்கள்

29. 77 N.L.R - 481.

30. 77 N.L.R - 481.

நட்ட ஈட்டைத் தீர்மானிப்பதற்குச் சில வழிகாட்டல்களை  
முன்வைத்துள்ளார்.

- அ) தொழில் தருநர்களுடுபட்டுள்ள தொழிலின் தன்மை.
- ஆ) பணம் கொடுப்பதற்குத் தொழில் தருநருக்குள்ள  
ஆற்றல்.
- இ) ஊழியரின் வயது.
- ஈ) அவருடைய வேலையின் தன்மை.
- உ) சேவையின் கால அளவு.
- ஊ) சிரேஷ்ட நிலை. (சேவை மூப்புநிலை)
- எ) தற்போதைய சம்பளம்.
- ஏ) அவருடைய எதிர்கால வாய்ப்பு வளங்கள்.
- ஐ) ஒத்த, மாற்றுத் தொழில் பெறுவதற்கான வாய்ப்பு.
- ஓ) அவருடைய கடந்த கால நடத்தை.
- ஔ) ஊழியருக்கெதிராகச் சுமத்தப்பட்ட குற்றச்சாட்டுகளின்  
தன்மை உட்பட வேலை நீக்கத்துக்கான குழநிலையும்  
அதன் தன்மையும்.
- ஓள) ஊழியரின் செயல் எந்தளவுக்குக் கண்டிக்கத்  
தக்கதென்பது.
- க) வேலையிலிருந்து நீக்குவதன் விளைவும் எதிர்கால  
ஒய்வுத்திய உரிமைகளிருப்பின் அவற்றின் மீதான  
விளைவும்.
- ஙு) கொடுக்கப்பட்ட பணத்தொகை அல்லது உண்மையில்  
உழைத்த தொகை அல்லது வேலை நீக்கத்தின் பின்னர்  
உழைத்திருக்க வேண்டிய தொகை உட்பட ஏனைய  
பொருத்தமான காரணங்கள்.

**ஜயகுரிய** வழக்கில் நீதியரசர் கலாநிதி அமரசிங்க  
அவர்கள் இயன்ற வரையில் நியாயசபையின் முன்னர்

சமர்ப்பிக்கப்பட்ட சான்றுகளின் அடிப்படையில், பின்வருவன குறைந்தபட்சமாவது கருத்தில் கொள்ளப்பட வேண்டும் என முன்மொழிவு செய்துள்ளார்.

- அ) வேலையிலிருந்து நீக்கப்பட்ட தேதியிலிருந்து இறுதிக்கட்டளை அல்லது தீர்ப்பு அல்லது மேன்முறையீடு செய்யப் படுமாயின் மேன் முறையீட்டு நீதிமன்றத்தின் இறுதித் தீர்மானம் வழங்கப்படும் தேதி வரையிலான காலத்துக்கான உடனடி ஊதிய இழப்பும் நன்மைகளின் இழப்பும்
- ஆ) எதிர்கால வாழ்வுக்குரிய இழப்பு அல்லது எதிர்கால இழப்பு
- இ) இளைப்பாற்று நன்மைகளின் இழப்பு

உழைப்புக்களில் ஏற்படும் நட்டமென்பது, வேலை நீக்கப்பட்ட ஊழியரின் சம்பளம், கொடுப்பனவுகள், மிகையூதியங்கள், தனிப்பட்ட பாவனைக்கு கம்பனியால் வழங்கப்பட்ட வாகனத்தைப் பயன்படுத்துவதன் பணப் பெறுமதி, வதிவிடம், வீட்டு வேலையாட்கள் மற்றும் நாணயப் பெறுமதியுடைய முற்படு தேவைகள், நன்மைகள் ஆகியவற்றின் பணப் பெறுமதி என்பவற்றின் சராசரியென விவரிக்கப்பட்டுள்ளது. ஊழியருக்கு ஏற்பட்ட நட்டத்தை நியாயசபை தீர்மானிக்கக்கூடியதாக போதிய சான்றுகளைச் சமர்ப்பிக்க வேண்டியது ஊழியரின் பொறுப்பாயுள்ளது.

இலங்கைப் போக்குவரத்துச் சபை வழக்கில் நீதியரசர் வைத்திலிங்கம் அவர்கள், நட்டச்சு கூடிய பட்சம் மூன்று ஆண்டுச் சம்பளத்தை விடக் கூடுதலாக இருத்தலாகாதெனக் குறிப்பிட்டார். இந்த மூன்று ஆண்டுகாலச் சம்பளத்தை எல்லையாக வைப்பதற்கு அடிப்படை ஏதும் இருக்கவில்லை. அதே நீதியரசர் ஓராண்டர்சன் அன்ட் கம்பனி எதிர் விஜேதாங்க<sup>31</sup> வழக்கில் இவ்வெல்லையை மேம்படுத்தி,

நட்டசடாக ஐந்து ஆண்டுச் சம்பளத்தை வழங்கினார். சிறில் அன்றனி எதிர் இலங்கைக் கடற்தொழில் கூட்டுத் தாபனம்<sup>32</sup> வழக்கில், நியாய சபை நட்டசடாக வழங்கிய ஒராண்டுச் சம்பளம் எவ்வகையிலும் போதாதெனக் கருதிய உயர்நீதிமன்றம், நட்டசட்டை ஏழு ஆண்டுச் சம்பளமாக அதிகரித்தது.

**அசோசியேர்ட் நியுஸ்பேப்பர்ஸ் ஓவ் சிலோன் லிமிட்டெட் எதிர் ஜெயசிங்க**<sup>33</sup> வழக்கில்-நட்டசட்டைத் தீர்மானிக்கும்படி நியாயசபை கோரப்படுகின்ற போது கடந்த கால ஊதிய இழப்பை அது கவனத்தில் கொள்ள வேண்டுமாயினும் நட்டசட்டுக்கு மேலதிகமாகக் கடந்த கால ஊதியத்தை செலுத்தும்படி தனிவேறாகத் தீர்ப்பளிப்பதற்கு அது உரித்துடையதல்ல எனத் தீர்க்கப்பட்டது.

**சலீம் எதிர் ஹட்டன் நஷனல் வங்கி லிமிட்டெட்**<sup>34</sup> வழக்கில், ' சேவை முடிவுறுத்தல் வழக்குகளில் கட்டளை களை இடுகின்ற போது நீதிமன்றம், தொழிற் சட்டத்தினதும் நடைமுறையினதும் சமூக நீதியினதும் சாரத்துக்கிணங்க மூன்று (3) முக்கிய கோட்பாடுகளினால் வழிப்படுத்தப் படுகின்றது. அக்கோட்பாடுகளாவன,

- 1) தொழில் நியாயசபைகளின் நியாயாதிக்கம் பரந்தகன்றது.
- 2) கைத் தொழிற் பிணக்குகள் சட்டத்தின் கீழான நிவாரணம், சட்டப்படி சேரவேண்டிய நன்மைகள் வழங்கப்படுவதற்கு மட்டுப்படுத்தப் படவில்லை யாதலால், நியாய சபைக்கு நீதியானதும் ஒப்புரவானது மென்று தோன்றக் கூடிய ஒரு கட்டளையை இடுதல் அதன் கடமையாகும்.

32. 57/86 S.C. minutes 06.03.1986.

33. 1982 - 2 S.L.R 595.

34. 1994 - 3 S.L.R 409.

- 3) இழப்பீடு (சேதம்) எப்போதும் ஒரு தரப்புக்குச் செய்யப்பட்ட பிழைக்கு ஈடு செய்தலைக் குறிக் கின்றது. மறுபுறத்தில் நட்டாடுகடமை மீறல் சம்பந்தப் படாத பணவகை நட்டத்தை அல்லது சேதத்தை ஈடு செய்தலை உள்ளடக்குகின்றது' எனக் கொண்டது.

தொழில் நியாய சபையொன்று சேவைகள் முடிவுறுத்தப்படுவதன் பேரில், அத்தகைய முடிவுறுத்தல் நீதியானதாக இருப்பினும் கூட, நட்டாட்டுக் கொடுப்பனவுக்கான கட்டளையையிடலாம். நட்டாட்டுக்கான ஒரு கோரிக்கையைப் பரிசீலனை செய்கையில், அத்தகைய முடிவுறுத்தல் ஒரு கைத்தொழில் மூடப்பட்டதனாலா அல்லது துர்ந்தத்தைக்கான, ஓர் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கையா என்ற வேறுபாடெடுவும் கற்பித்தலாகாது. நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமென்ற நிலையை ஆக்குகின்ற விசேட சூழ்நிலைகள் இருப்பின் நட்டாட்டுக் கொடுப்பனவுக்கான கட்டளையையிடலாம். முடிவுறுத்தல் நீதியானதாக இருப்பினும் பொருத்தமான அத்தகைய நிவாரணத்துக்கு கட்டளையிடலாம். மேலே குறிப்பிடப்பட்ட சலீம் வழக்கில் நீதியரசர் குலதுங்க அவர்கள் "அவர் கவனயீனமாயிருந்துள்ள போதிலும் அவருக்கெதிராக நேர்மையீனம் எனும் குற்றம் சார்த்தப்படவில்லை. ஒரு மனிதன் தனது வாழ்நாளில் செய்யக்கூடிய தவறுகளில் ஒன்றுதான் கவனயீனம்" எனக் குறிப்பிட்டதுடன், அச்சுழுநிலைகளின் கீழ் விண்ணப் பதாரருக்கு நட்டாடுவழங்கப்பட்டது.

தகுதிகாண் நிலையிலுள்ளவர் தமது சேவையில் கடிதமூலம் உறுதிப்படுத்தப்படும் வரை தொடர்ந்தும் தகுதிகாண் நிலையிலேயே இருப்பாரென்பது சட்டத்தில் நன்கு முடிவு செய்யப்பட்ட ஒரு விடயம் ஆகும். தகுதிகாண் காலம் முடிவடைந்த பின்னரும் கூட ஊழியர் தகுதிகாண் நிலையில் உள்ளவராகவே கருதப்படுகின்றார். தகுதிகாண் நிலையிலுள்ள ஓர் ஊழியரின் சேவைகள் அல்லது செயல் நிறைவேற்றம் தொடர்பில் முற்றுமுழுதாகத் தீர்மானிக்கும் நீதிபதியாக தொழில் தருந்ரே காணப்படுகின்றார். தகுதிகாண் நிலை

ஊழியரோருவரின் சேவை முடிவுறுத்தல் தொடர்பில் தொழில் தருநரின் முடிவில் தொழில் நியாயசபை தலையிடமுடியாது. எனவே தொழில் தருநரின் முடிவை விசாரணை செய்யும் நியாயாதிக்கம் தொழில் நியாயசபைக்கு இல்லையென ஏற்றுக்கொள்ளப் பட்டுள்ளது. சம்பந்தப்பட்ட ஊழியர் தொழில் தருநருக்கு எதிராகதான் தீயெண்ணத்துடன் வேலை நீக்கம் செய்யப்பட்டுள்ளார் எனச் சார்த்தினால் மட்டும் நியாயசபை விசாரணை செய்யலாம். எனினும், தகுதிகாண் நிலையிலுள்ளோர் சேவைகள் தொடர்பில் பாராக்கிரம எதிர் இலங்கை வங்கி<sup>35</sup> வழக்கின் தீர்ப்பு ஒரு திருப்பு முனையாக அமைகின்றது. மேற்கூறப்பட்ட வழக்கில், மேன் முறையீட்டாளர் இலங்கை வங்கி கமநலச் சேவைகள் நிலையக் கிளையின் துணை முகாமையாளராக, நான்காண்டுகள் நீடிக்கப்படத்தக்க மூன்றாண்டுத் தகுதிகாண் நிலையில் நியமிக்கப்பட்டார்.

- அ) அவரின் வேலை திருப்திகரமானதாயின்
- ஆ) மொழித் தேர்ச்சிப் பரீட்சையில் அவர் சித்தியடை வாராயின், அத்துடன்
- இ) குறித்துரைக்கப்பட்ட வங்கியாளர் பரீட்சையில் அவர் சித்தியடைவாராயின் அவரது சேவை உறுதிப் படுத்தப்படக் கூடியதாகும்.

சார்த்தப்பட்ட முறைகேடு பற்றிய விசாரணைகளைத் தொடர்ந்து அவரின் சேவை முடிவுறுத்தப்பட்டது. நான்காண் டுகள் கடந்த பின்னரும் கூட, அவர் தொடர்ந்தும் தகுதிகாண் நிலையில் இருந்தமை, மேன் முறையீட்டாளர் மீளவமர்த்தப் படாமையை நியாயப் படுத்துவதாகக் கொள்ளப் பட்டது. அவர் தேவையான வங்கியாளர் பரீட்சையில் சித்தியடைந் திருக்கவில்லை. அவரின் நியமனக் கடிதத்தில் கோரியிருந்த வாறு, அவர் மருத்துவ பரிசோதனைக்குத் தம்மை உட்படுத் தியிருக்கவில்லை. பல தடவைகள் அவர் எச்சரிக்கப் பட்டுள்ளார். அவருடைய பதில்கள் நயமற்றவையாக,

அன்றேல் கடினமானவையாகவே காணப்பட்டதுடன், வெறுப்பைக்காட்டும் சொற்பிரயோகத்தைக் கொண்டிருந்தன. அவரைச் சேவையில் உறுதிப்படுத்துவதற்கு நியாயமெதுவும் இருக்கவில்லை. இங்கு நட்டாடுவழங்கப்பட முடியும். என்று நீதியரசர் குலதுங்க அவர்கள் "மேன் முறையீட்டு நீதிமன்றம் அவருக்கு ரூ.3,000/- செலவுத் தொகையுடன் நட்ட ஈடாக ஏழாண்டுச் சம்பளத்தை வழங்கியுள்ளது. இது வழுமையாக ஒரு நிரந்தர ஊழியரின் சார்பாக வழங்கப்படும் ஒரு நட்டாட்டுத் தொகைக்கு சமமானதாகும். எனவே மேன் முறையீட்டு நீதிமன்றத்தால் தீர்ப்பளிக்கப்பட்ட தொகையை நான் அதிகரிக்க முடியாதுள்ளேன். எனத் தீர்ப்பளித்து அதற்கிணக்க விண்ணப்பதாரருக்கு ஏழாண்டுச் சம்பளத் தொகையான ரூ.76,020/- வழங்கப்பட்டது' எனக் குறிப்பிட்டார். சொல்லப் பட்ட வழக்கில் தொழில் நியாயசபை, வேலையாளை இரண்டரை வருட கடந்த கால ஊதியத்துடன் சேவையில் மீளவுமர்த்தியது அல்லது மாற்றாக நட்டாடாக மூன்றாண்டுச் சம்பளம் வழங்கியது. மேன்முறையீட்டில், மேன் முறையீட்டு நீதிமன்றம் நட்டாட்டை அதிகரித்து ஏழாண்டுச் சம்பளம் வழங்கியது. உயர் நீதிமன்றம் மேன் முறையீட்டு நீதிமன்றத்தின் தீர்ப்பை உறுதிப்படுத்தியது.

நான் முன்னர் குறிப்பிட்டவாறு, மேலே குறிப்பிடப்பட்ட தீர்ப்புக் களிலிருந்து ஒவ்வொரு வழக்கும் அதனதன் சொந்தத் தகுதிகளினதும் சூழ்நிலைகளினதும் பேரில் தீர்மானிக்கப் படுகின்ற தென்பதைக் காணலாம். நட்டாட்டைத் தீர்மானிப்பதற்கு எல்லா வழக்குகளிலும் ஒரு பொதுவான கோட்பாட்டை அல்லது அளவுகோலைப் பயன்படுத்த முடியாது. எனினும் ஜயகுரிய வழக்கு, இலங்கையில் தொழில் நியாயசபைகளால் மீளவுமர்த் தலுக்குப் பதிலாக நட்டாட்டைத் தீர்மானிப்பதற்கு, ஒரு வழிகாட்டியாகப் பயன்படுத்தப்படுகின்றது.

## விளக்கத்துக்கு முந்தீய இணக்கம்

இலங்கையின் கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டத்தின் நீள் தலைப்புக் கூறுவதாவது: "கைத்தொழிற் பிணக்குகளைத் தடுப்பதற்கும் விசாரணை செய்வதற்கும் இணக்குவதற்கும் அவற்றுடன் தொடர்புடைய அல்லது அவற்றின் இடைநேர் விளைவான கருமங்களுக்கும் ஏற்பாடு செய்வதற்கானதொரு சட்டம்; இச்சட்டத்தின் நோக்கம், கைத்தொழிற் பிணக்குகளில் இணக்கத்தை ஊக்குவித்தலும், கைத்தொழிலில் அமைதி யையும் ஒத்திசைவையும் பேணுதலும், சமூக உறுதிப்பாட்டை நிலைநாட்டுதலுமாகும். இச்சட்டம் தொழில் நியாய சபை ஒன்றின் முன்னருள்ள விசாரணையொன்றில் விளக்கத்துக்கு முந்திய இணக்கம் தொடர்பில், வெளிப்படையான ஏற்பாடைதனையும் கொண்டிருக்கின்றன. அது விளங்கித் தீர்த்தலை மட்டும்தான் வெளிப்படுத்துகின்றது. எனினும் தொழில் நியாயசபை விசாரணைகளின் அண்மைக்காலப் போக்கு, விளக்கத் தீர்ப்புக்கு முன்னர், இணக்கத்தை ஊக்குவிப்பதாகவே தோன்றுகின்றது. அண்மைக்காலங்களாக தொழில் நியாய சபைகள் விளக்கத்துக்கு முந்திய இணக்க நடைமுறையைக் கைக்கொள்கின்றன. விளக்கத்துக்கு முந்திய இணக்கமென்ற எண்ணக்கருவை சர்வதேச தொழில் ஸ்தாபனம் ஊக்கு விக்கின்றது. கைத்தொழிற் பிணக்குகளில் முத்தரப்பு இணக்கத்தை ஊக்குவிப்பதற்குச் சர்வதேச தொழில்நிறுவனம் இலங்கையில் பல்வேறு நிகழ்ச்சித் திட்டங்களை நடாத்தியது. விளக்கத்துக்கு முந்திய இணக்க நடைமுறையைக் கைக்கொள்வதன் மூலம் பிணக்குகளை இணக்குவதில் தொழில் நியாய சபைகள் முக்கிய பங்கு வகிக்கலாமென்றும் உணரப்படுகின்றது. பங்களாதேஷ் முன்னாள் தொழில் நிதிமன்ற நீதிபதி நிர்மலேந்து தார் அவர்கள் "பங்களாதேஷில் தொழிற் பிணக்குகளைத் தடுத்தலும் இணக்குதலும்' பற்றிய தமது கட்டுரையில் இதே கருத்தை தெரிவிக்கின்றார்." கூட்டான அல்லது தனிப்பட்ட கைத் தொழிற் பிணக்குகளைத் தீர்ப்பதில், விளக்கத்துக்கு முந்திய இணக்கமூறையை யொன்று பங்களாதேஶில் நடைமுறையில் இல்லை. குறிப்பாகத் தனிப்பட்ட பிணக்குகளின் விடயத்தில்

நீதிமன்ற நடவடிக்கைதான் ஒரேயொரு பரிகாரம் ஆகும். தொழில் நீதி மன்றங்களின் முன்னர் தாக்கல் செய்யப்படும் வழக்கெதுவும் கிரமமான வழக்கு விசாரணைகளின் பின்னரே முடிகின்றன. விளக்கத்துக்கு முந்திய இணக்க நடவடிக்கை முறை அறிமுகம் நிச்சயமாக நீதிமன்றங்களின் வேலைப் பஞ்சை குறைக்கும் என்பதுடன் பிணக்குகள் துரிதமாகத் தீர்க்கப்படுவதற்கும் வழிவகுக்கும். சம்பந்தப்பட்ட தரப்பு கருக்கிடையில் நேரடித் தொடர்பும் சுதந்திரமான கருத்துப் பரிமாற்றமும் ஏற்படுவதனால் விளக்கத்துக்கு முந்திய இணக்க நடவடிக்கை முறை துரிதமானதும் உடன்பட்டுக் கொண்டது மான தீர்வுகளை உருவாக்கும்.”<sup>36</sup> இலங்கையில் தொழில் நியாய சபைகள் இதற்கான செயல் முறையை வகுத்தமைப் பதற்கு அவற்றின் தத்துவங்களைப் பயனுறுதியுள்ள வகையில் பிரயோகிக்கின்றன வென்றும், வழக்கு விசாரணைகளுக்கு முன் இணக்குவதற்கு முயற்சிக்கின்றனவென்றும் சர்வதேச தொழில் நிறுவனம் இனங்கண்டுள்ளது. பங்களாதேஷ், இந்தியா, நேபாளம், பாகிஸ்தான், மலேசியா, சிங்கப்பூர் போன்ற நாடுகள் மத்தியில் இலங்கையில் மட்டும் தான் விளக்கத்துக்கு முன் வழக்குக் கேட்டு இணக்கம் செய்யும் முறைமை நடைமுறையில் உள்ளது<sup>37</sup> என்று குறிப்பிடுவதில் நான் பெருமையடைகின்றேன். இலங்கையில் விளக்கத்துக்கு முந்திய இணக்கம் எவ்வாறு செய்து முடிக்கப்படுகின்றதென்று காட்டுவதற்கு மாதிரிகளாக நான் நான்கு நியாயசபைகளை எடுத்துக் கொண்டுள்ளேன். இதனுடன் இணக்கப்பட்டுள்ள அட்டவணையானது கையாளப்பட்ட வழக்குக்களின் எண்ணிக்கை, விளக்கத்துக்கு முந்திய இணக்கங்கள், மீள வமர்த்தல், வழங்கப்பட்ட நட்டாடு பற்றிய புள்ளிவிவரங்களைக் காட்டுகின்றது.

36. Prevention and settlement of Labour Disputes in South East Asia.

37. Prevention and settlement of Labour Disputes table no 2.5 by Mr.A.Sivananthiran.

## அட்டவணை.

செழில் நிபாரகம்	வருடம்	பதியப்படி வழக்குகள்	முடிவறுத்த ப்பாட் வழக்குகள்	வினாக்கள் முன்திட இணக்கம்	மீள அம்த்தல்
இல. 13. கொழும்பு	1998 1999 2000	347 267 358	305 237 285	232 (76%) 106 (44%) 162 (57%)	09 21 09
2 மே.அ. கொழும்பு	1998 1999 2000	390 259 165	282 220 182	133 (47%) 85 (39%) 51 (29%)	41 22 14
நீர் கொழும்பு	1998 1999 2000	656 316 519	716 519 591	538 (75%) 347 (66%) 524 (88%)	07 96 78
நவசெலையா	1998 1999 2000	286 315 351	226 239 177	117 (51%) 101 (42%) 86 (48%)	97 50 97

அட்டவணை இல. 1, தொழில் நியாயசபை இல. 13இலிருந்து (கொழும்பு) பெறப்பட்ட புள்ளிவிபரங்களைக் காட்டுகின்றது. அட்டவணை இல.2, தொழில் நியாயசபை இல. 2 மேலதிகம் (கொழும்பு)இன் புள்ளிவிபரங்களைக் காட்டுகின்றது. அட்டவணை இல.3 முதலீட்டுச் சபை (BOI) கம்பனிகள் பெரும்பாலும் அமைந்துள்ள நீர்கொழும்புத் தொழில் நியாய சபையின் புள்ளிவிவரங்களைக் காட்டுகின்றது. அட்டவணை இல.4, பெருந்தோட்டத்துறைக் குடிசனம் செறிந்துள்ள நுவரெலியாத் தொழில் நியாயசபையின் புள்ளிவிவரங்களைக் காட்டுகின்றது. இப் புள்ளிவிவரங்கள் எல்லாம் நிறைவேற்றப்பட்ட, விளக்கத்துக்கு முந்திய இனக்கங்களைச் சுட்டிக் காட்டுகின்றன. எல்லா நியாய சபைகளிலும் ஐம்பது வீதத்திற்கு மேலான வழக்குகள் விசாரணைக்கு முன் இனக்கம் செய்யப்பட்டவை ஆகும். அவற்றுள் சில வழக்குகள் மட்டும் தான் விசாரிக்கப்பட்டு விசாரணையின் பின்னர் கட்டளை வழங்கப்பட்டவை ஆகும். மேலும் மீளவுமர்த்துவதற்கான தீர்ப்பு, பெரும்பாலும் பெருந்தோட்டத்துறைசார்ந்த வழக்குகளில் அளிக்கப்பட்டதென்ற குறிப்பிடத்தக்க போக்கை அவதானிக்கலாம். ஏனைய பிரதேசங்களில் மீளவுமர்த்தலுக்குப் பதிலாக நட்டாடு வழங்கப்பட்டமை குறிப்பிடக்கூடியது ஆகும். அத்தகைய போக்குக்குக் காரணம், பெருந்தோட்டத்துறையில், ஊழியர்கள் எப்போதும் நட்டாட்டை விட, வேலையில் மீளவுமர்த்தலை விரும்புகின்றமையே ஆகும். இதற்குப் பல்வேறு காரணங்கள் உள்ளன.

- 1) இவ்வழியர்கள் பெரும்பாலும் தேர்ச்சியற்ற தொழிலாளிகள்.
- 2) அவர்களின் நடமாட்டம் ஒரு குறிப்பிட்ட பெருந்தோட்டத் தினுள்ளேயே மட்டுப்படுத்தப் பட்டுள்ளது.
- 3) மேலும், அவர்கள் தேயிலைக் கொழுந்து பறித்தல், இறப்பர் பால் வெட்டுதல் மற்றும் சில்லறை வேலை போன்ற ஒரு குறிப்பிட்ட வேலையைச் செய்வதற்கு மட்டும் பயிற்றப்பட்டுள்ளனர்.

- 4) ஒரு நகர்ப்புறப் பிரதேசத்தில் அவர்களால் வேறு தொழில் தேட முடியாது .
- 5) மேலும், ஊழியர்கள் இளைப்பாறியதன் பின்னரும் 'லைன்' அறைகளிலேயே வாழ்கின்றனர்.
- 6) அத்துடன் வேறு பல நியதிச்சட்டங்களாலும் அவர்கள் கட்டுப்படுத்தப்படுகின்றனர்.
- 7) அத்துடன் அவர்கள் கூடுதலாகத் தொழிற்சங்க மயப்படுத்தப்பட்டுள்ளனர்.
- 8) தொழிற் சங்கங்கள் வேலை உத்தரவாதத்தில் அக்கறையுடையன.

இவை போன்ற இன்னோரன்ன காரணங்களினால் பெருந்தோட்டத்துறை ஊழியர்கள் மீளவமர்த்தல் வழங்கப் படுதல் மூலமே பிணக்கைத் தீர்த்துக்கொள்ள விரும்புகின்றனர். அவர்கள் தமது கடந்தகால ஊதியங்களை விட்டுக் கொடுக்கவும் நெகிழ்ச்சியான இணக்கப்பாட்டுக்கும் வரத்தயாராயிருக்கின்றனர். ஆனால்; ஏனைய துறைகளில் ஊழியர்களுக்குக் கூடுதலான வேதனம் வழக்கப்படுகின்றது. அவர்களின் சேவை முடிவுறுத்தப்பட்டதன் பின்னர் தமது தொழில்தருநர்களை, முகம் கொடுக்க அவர்கள் விரும்புவதில்லை. பெரும்பாலான ஊழியர்கள் தேர்ச்சி பெற்றவர்களாதவினால் சேவை முடிவுறுத்தப்பட்ட பின்னர் உடனடியாகத் தொழில் கிடைப்பதற்கான சந்தர்ப்பங்கள் அவர்களுக்கு அதிகம். எனவே, அவர்கள் பிணக்கை பணர்தியாக, அதாவது மீளவமர்த்தலுக்குப் பதிலாக நட்டாட்டின் மூலம் தீர்க்கும் இணக்கத்திற்கு முற்படுகின்றனர். தொழில் தருநர்களின் மனப்பாங்கும் மீளவமர்த்தலுக்குப் பதிலாக நட்டாடு செலுத்துதலே ஆகும். எனவே துறைகளை இனங்கண்டு இணக்கத்தில் ஈடுபடவேண்டியது வழக்கைக்கையாள்கின்ற தொழில் நியாய சபைத் தலைவரின் பொறுப்பாகும். அவ்வாறு செய்கையில், நல்ல முடிவைப் பெறுவதில் தலைவர் எப்போதும் வெற்றி காண்கின்றார். இலங்கைத் தொழில்தருநர் சம்மேளனத்தின் (முன்னாள்)

அப்போதைய செயலாளர்நாயகம் திரு. பிராங்கின் அமரசிங்க அவர்கள் தமது ஆய்வுக் கட்டுரையில் கூறுவதாவது, 'இலங்கையைப் பொறுத்தவரையில் தமது காணி எல்லையிலுள்ள ஒரு மரத்துக்காக வழக்காடுவதற்கு தமது எல்லாச் சேமிப்புக்களையும் சொத்துக்களையும் வாரி இறைத்து விடுகின்ற மக்களை நாமறிவோம். சில பின்குகளைத் தீர்ப்பதில் பெரும் தடுமாற்றம் ஏற்படுவதுடன் அதற்குப் பெரும் ஆற்றலும் தேவைப்படுகின்றது. ஏனெனில் பேசி இனக்குபவர், இரு தரப்பினரதும் உணர்வுகளை அமைதிப் படுத்தக் கூடியதும், தீர்வின் முடிவில், பின்கிலுள்ள எவரையும் மதிப்பிழக்கச் செய்யாததுமான தீர்வொன்றைக் காண வேண்டும்.<sup>38</sup>' தொழில் நியாய சபை விடயங்கள் தொடர்பில் அவரின் கூற்றை என்னால் ஏற்றுக்கொள்ள முடியாதுள்ளது. நாட்டின் எல்லாப் பகுதிகளிலும் தொழில் நியாய சபைகள் வெற்றிகரமாக இனக்கத்தைச் செய்து முடிக்கின்றன. அதன் மூலம் கைத்தொழில் உறவுகளின் பிரதான அச்சாணியாக அது இனங்காணப்பட்டுள்ளது. அது எப்போதும், பேசி இனக்குபவர் அல்லது இடைநில்று இனக்குபவர் என்ற நிலைப்பாட்டை எடுக்கின்றது. அதன் தரப்பில் அது தோல்வியடைகின்ற போது மட்டும் தான், அது விளக்கத்தீர்ப்புக்குப் போகின்றது. ஷல் காஸ் ஸங்கா விமிட்டெட் எதிர் ஓல் சிலோன் கமர்ஷல் அன்ட் இந்டஸ்றியல் வேக்கர்ஸ் டூரியன்<sup>39</sup> வழக்கில் மேன்முறையீட்டு நீதிமன்றம், பேசி இனக்குவதற்கான கோட்பாடுகள் மற்றும் இனக்கச் செயல்முறை தொடர்பில், சில வழிகாட்டல்களை வழங்கியுள்ளது. மேன்முறை யீட்டு நீதிமன்றம் அதன் தீர்ப்பில் கூறியதாவது : 'தற்போதைய வழக்கில் 2ஆவது எதிர்வாதி நடுத்தீர்ப்பாளரான, தொழில் நியாய சபையின் தலைவர் பயிற்றப்பட்ட நீதியியல் உள்ளத்தைக் கொண்ட வராக, பேசி இனக்குதல் தோல்வி யடைந்த பின்னர், இனக்கச் செயல்முறையின் போது தெரிவிக்கப்பட்ட இனக்கப் பேச்சுக்களும் கருத்துரைகளும் கவனத்தில் கொள்ளப்படக் கூடாதென்பதும், அப்பினக்கு சமர்ப்பிக்கப்பட்ட சான்றின் அடிப்படையில் வழக்கின்

38. Globalization and its impact on industrial relation - Article by Mr. franklin Amarasinghe.

39. S.C. (Spl) No. 170/2000.

இயல்பான சிறப்புக்களை மட்டும் நோக்கித் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டுமென்பது பற்றிய கோட்பாட்டை நன்கறிந்தவராக இருப்பாரென்பதில் ஐயத்துக்கிடமில்லை. எனவே 2ஆவது எதிர்வாதி நடுத்தீர்ப்பாளர், தமிழன் சமரப்பிக்கப்பட்ட சான்றின் அடிப்படையில் பின்கைத் தீர்மானிப்பதற்கு நடவடிக்கை தொடங்கிய பின்னர், இனக்கமொன்றை ஏற்படுத்துவதற்கு முயற்சிக்கையில் அவர் அவதானித்தவை எவையும் அவரின் கவனத்தை ஈர்க்கமாட்டா. ஒருவர் இவ்வடிப்படையில் தான் செயற்பட வேண்டும்'' இம்முடிவைப் பின்னர். உயர் நீதிமன்றம் ஏற்றுக்கொண்டது. தொழில் நியாய சபைகள், நடுத்தீர்ப்பாளர்கள் போன்ற இந்நிறுவனங்கள் இனக்கத்துக்கான எல்லாச் சாத்தியங்களையும் நாடிப்பார்ப்பதற்கான நியாயாதிக்கத்தைக் கொண்டுள்ளன. என்பதை, இத்தீர்ப்பு சுட்டிக் காட்டுகின்றது. மேலும் இனக்கத்துக்கான சாத்தியத்தை ஆராய்ந்து பார்ப்பதன் மூலம், வழக்காடும் திறத்தவருக்குப் பங்கம் ஏற்படா தென்படையும் அது சுட்டிக்காட்டுகின்றது. இம்முறை காரிய சாத்தியமான விளைவை நோக்காகக் கொண்டிருக்கும். தொழில் நியாயசபை நடவடிக்கைகளின் ஆரம்பக் கட்டத்தில் நியாயமான இனக்கமொன்றை எட்டுவதற்கு மிகக் காத்திரமான முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். அத்தகைய இனக்கமொன்றைக் கொண்டுவருவதற்கு, பின்கீல் சர்ச்சைக்குரிய அடிப்படை விடயங்கள் பற்றிய கலந்தாராய்வு ஊக்குவிக்கப்பட வேண்டும். இனக்கமொன்று இருக்கின்றதாவெனக் கேட்டால் மட்டும் போதாது. மாறாக திறத்தவர்களுக்கிடையிலான உண்மையான கருத்துப் பரி மாற்றம், இறுக்கம் தணிந்த ஒரு நிலைமையை உருவாக்க உதவும் அது திறத்தவர், கூடிய இனக்கமான ஓர் அனுசு முறையைப் பின்பற்றவும், தொழில் நியாயசபைத் தலைவரே நம்பகமானவராகவும், பக்கச்சார்பின்றி இடைநின்று இனக்குபவராகவும் காண்பதற்கு வழிசெய்யும். தொழில் நியாய சபைத் தலைவரின் பொறுமையும் மெய்ப்பிக்கவல்ல ஆற்றலும் இவ்வகையில் சோதிக்கப்படுகின்றன. இனக்கம் தோல்வியடைந்தாலும் கூட, அத்தகைய முன்னதான கலந்தாராய்வுகள் பின்கீற்கு அடிப்படையாயுள் சர்ச்சைக்குரிய விடயங்களைத் தீர்ப்பானிப்பதற்கு உதவும்.

## திறந்த பொருளாதாரம் உலக மயமாக்கலும், கைத்தொழில் உறவுகளும்

திறந்த பொருளாதாரத்தின் தோற்றமும் உலக மயமாக்கலும், பாரம்பரிய கைத்தொழில் உறவுகளில் பாரதுரமான மாற்றங்களை ஏற்படுத்தியுள்ளன. தற்காலத்தில் தொழில் முயற்சிகளின் கூடிய சுதந்திரத்தையும், கூடிய தனிப்பட அமைந்த தொழில் உறவையும் நோக்கிய தெளிவான போக்குக் காணப்படுகின்றது. சமூகப் பங்காளிகள் மத்தியில் கைத்தொழில் அமைதியைப் பேணுவதற்கு, புதிய பொருளாதார யதார்த்தத்திற்கும் அதன் சர்வதேச பரிமாணத்துக்கும் பொருந்தக்கூடிய புதிய உபாயங்கள் தேவைப்படுகின்றன. அது மாறிவருகின்ற பொருளாதார, சமூகத் தேவைகளை நிறைவேற்றுவதற்கு, உறுதியான தொழில் உறவையும் தொழிற் சட்டங்களின் செயற்படுத் தலையும் ஊக்குவிக்கும் இலக்கைக் கொண்டிருக்க வேண்டும். 'மூலதனத்தின் இடம்பெயர் ஆற்றலென்பது, முன்னர் தேசிய சந்தைகளுக்கும் வளங்களுக்கும் மட்டுப்படுத்தப் பட்டிருந்த நிறுவனங்கள் இப்போது, உலகில் எங்கிருந்தும் பண்த்தைத் திரட்டுவதற்கும், தாம் சிறந்ததெனக் கருதுகின்ற எவ்விடத்திலும் உற்பத்தித் தளத்தை அமைத்துக் கொள்வதற்கும் முடியுமென்ற கருத்தாகின்றது. நிறுவனங்கள் பெரும்பாலும் தாம் நினைத்தவாறு உற்பத்தித் தளத்தை மாற்றி அமைக்கக்கூடிய இன்றைய உலகில் பெருமளவில் தொழிலாளர் செலவுகள், முக்கிய தெரிவாக அமைகின்றது.

இது ஊழிய உரிமைக்கு உத்தரவாதமளிக்கும் பொருட்டு, வழிமுறையொன்று அவசரமாகக் காணப்பட வேண்டியதன் அவசியத்தைக் குறிப்பால் சுட்டுகின்றது. அது தொழில் முயற்சிகளின் அதிகரித்து வரும் தன்னாதிக் கத்தையும் பாரம்பரிய கைத்தொழில் உறவுகளின் வீழ்ச்சியையும் தொடர்ந்து, பெரும்பாலான நாடுகளில் சமூக ஒட்டினை வாற்றல் பிரச்சினைகள் கவலைக்குரிய பிரதான மூல காரணங்களாகியுள்ளன. தற்போது இயங்கிவருகின்ற கைத்தொழில்கள் தன்னும், உலகமயமாக்கவில் பங்குபற்றுவதைத் தவிர்க்க முடியாதுள்ளன என்பதை மேலும் உணர்த்துகின்றது.

வெளிநாட்டுக் கம்பனியால், முகாமைத்துவமும் தொழிற்பாடும் நடத்தப் படுவதனாலும், அதுவே, சொத்துக்களையும் தொழிற் பாட்டையும் கட்டுப் படுத்துவதனாலும், தொழில் பின்குகளிலும் கூட அவை பாரிய தாக்கத்தை ஏற்படுத்துகின்றன. புதிய சமூக பங்காளிகளுக்கிடையிலான வேறுபட்ட மனப் பான்மைகளும் வேறுபட்ட கண்ணோட்டங்களும், அவர்களுக்கிடையில் பல்வேறு முரண் பாடுகளுக்கு வழிவகுக்கக் கூடுமாயுள்ளதுடன், கைத்தொழில் அமைதிக்குப் பிரதான அச்சுறுத்தலாகவும் தோற்றம் பெறுகின்றது. நியாயசபைகள், மேலும் மேலும் சிக்கலான சட்டப் பிரச்சினைகளைத் தீர்மானிக்கும்படி வேண்டப் படுகின்றன. இதன் தொடர்பில் மிகத் தெளிவாக விளக்கிக் காட்டிய வழக்கு, இன்றநான்ஸ் சயன்ஸ் அன்ட் ரெக்னலேஜிக்கல் இன்ஸரியூட் எதிர் ஹோசா மற்றும் வேறொருவர்<sup>40</sup> வழக்காகும். இதில் சர்வதேசச் சட்டம், கைத்தொழிற் சட்டம், ஒப்பந்தச் சட்டம், வெளிநாட்டு ஊழியம் என்பவை ஆழமாக விவாதிக்கப்பட்டன. இறுதியில் ‘ஏற்படுத்தயதும் முறையானதும் ஆனதுதனிப்பட்டசர்வதேசச் சட்டமே எனவும் அதாவது ஒப்பந்தம் எவ்விடத்தில் மேற்கொள்ளப்பட்டதோ அந்த இடம் பற்றிய சட்டமேயன்றி, செயலாற்றுகை நிறைவேற்றும் இடம் பற்றிய சட்டமல்ல. எனினும், தொழில் நியாயசபை ஒரு சட்ட நீதிமன்றமாகக் கடமையாற்றவில்லை என்பதனால், அது சேவை ஒப்பந் தங்களை மாற்றி அமைக்க முடியும். ஒரு நியாயசபை, கோரிக் கையின், சரி, பிழைகளைத் தீர்மானிக்க வேண்டுமென்பதுடன், அவ்வாறு செய்கையில் சமூக அந்தையைத் தடுத்தவே அதன் நியாதிக்கமென்ற அடிப்படை உண்மையைய மனதில் கொண்டதாக, நீதியானதும் ஒப்புரவானதும் பற்றிய கோட்பாடுகளைச் சுதந்திரமாகப் பிரயோகிக்கவும் கூடும்.

இவ்வுருவமாற்றத்தையும் கலப்பினைவையும் தொடர்ந்து தொழில் உறவு மேலும் மேலும் சிக்கலாகியுள்ளது. உலக மயமாக்கல் தொடர்ந்து அதிகரிக்கின்ற வேளையில், அவ்வாறே உலகெங்கும் கைமாறப்படும் பணத்தொகையும்

அதிகரிக்கின்றது. தினமும் நூற்றுக்கணக்கான கோடிக் கணக்கான டொலர்கள் தேசிய எல்லைகளுக்குக் குறுக்காகச் சமூன்று கொண்டிருக்கின்ற அதே வேளையில், சுதந்திரமான மூலதனப் பெயர்வு நெகிழிச்சியான தொழிற் சந்தையை நாடி நிற்கின்றது. தொழில் துறையும் அதன் பங்கை அதிகரிப் பதற்குப் பல்வேறு உபாயங்களை முயன்று பார்க்கின்றது. எனவே இவ்விரு புதிய சமூகப் பங்காளி களுக்கிடையில் சமநிலையைக் கொண்டுவர வேண்டியது அவசியமானதாக அமைகின்றது.

## தொழில் நியாயசபையின் கட்டளைகளை நடைமுறைப்படுத்துதல்

தொழில் நியாய சபைகளினால் வழங்கப்படும் கட்டளையைச் செயற்படுத்துவதில் கவனஞ் செலுத்த வேண்டியுள்ளது. தொழில் நியாய சபைகள், வரலாற்றுப் பரிணாம வளர்ச்சியின் ஊடாக, நீதிமுறை அந்தஸ்தை எய்தியுள்ளன. ஆரம்பத்தில் தொழில் நியாயசபைகள், தொழில் அமைச்சின் கீழ் தாபிக்கப்பட்டு, நியமனங்கள் அரசாங்க சேவை ஆணைக்குமுவால் வழங்கப்பட்டன. சட்டத்தரணிகள் அல்லதோரும் தலைவர் பதவிக்குச் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டனர். ஆயின் இப்போது, தொழில் நியாயசபைகளின் தலைவர்கள் நீதிமுறை அலுவலர்களை அரசியலமைப்பின் மூலம் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுள்ளது. நியமனங்களும் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகளும் நீதிச் சேவை ஆணைக்குமுவின் பொறுப் பாடுகள். அண்மைக்கால வளர்ச்சிப்பாதை உயர் தொழில் சாராதவர்கள் தொழில் நியாயசபைகளின் தலைவர்களாகச் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட முடியாதென்ற விளைவுடையதாக, விதிகள் திருத்தப் பட்டுள்ளன.

உச்ச முன்னுரிமையுடன் நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டுமெனக் கோருகின்ற மிக முக்கியமான பிரச்சினை, தொழில் நியாயசபைக் கட்டளைகளை நடைமுறைப் படுத்துதல் பற்றியதாகும். வழமையாக தொழில் நியாய சபைகளால் வழங்கப்படும் கட்டளைகள், நீதவான் நீதி மன்றங்களால் செயற்படுத்தப்படுகின்றன. தொழில் நியாயசபைகள் தொழில் ஆணையாளரின் கீழிருந்த போது,

கட்டளைகளைச் செயற்படுத்துவதற்கு நிலவிய முறை இப்போது தொடர்ந்தும் நடை முறையில் உள்ளது. அண்மைக் காலங்களில், தொழில் நியாயசபைகள் தமது கட்டளைகளை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு அவற்றுக்கு முழுமையான தத்துவம் அளிக்கப்படவேண்டுமென்ற கருத்துப்பட, சமூக பங்காளிகளுக்கும் அதிகாரிகளுக்குமிடையில் கருத் தொருமைப்பாடு எட்டப்பட்டுள்ளது.

### **தொழில் நியாயசபைகளின் விளக்கங்கள் தொடர்பில் இலங்கையின் மேனிலை நீதி மன்றங்களின் சில தீர்ப்புகள்**

தொழில் நியாயசபையின் முதற்படியான கடமை, வேலையாட்களைத் தொழிலிலிருந்து நீக்குதல் அல்லது தொழிலை முடிவுறுத்தல் தொடர்பான விடயங்களைக் கையாள்தலாகும். தொழில் நியாயசபையின் முன்னரான விசாரணையொன்றின் போது, தொழில்தருநர் வேலையாளின் தொழிலையும், தொழிற் காலத்தையும், வேலையாள் பெற்ற சம்பளத்தையும், சொல்லப்பட்ட வேலையாளின் தொழில் முடிவுறுத்தப்பட்டதையும் ஏற்றுக்கொள்வாராயின், தொழில் நியாயசபையின் கடமை மிகவும் எளிதானது. சுருக்கமாக தொழில் நியாயசபை தொழில்தருநரால் எடுக்கப்பட்ட முடிவு நீதிமுறைப்பட்டதா என்பதைத் தீர்மானிக்கவும், அச்சுழ் நிலைகளின் கீழ் வேலையாளர்க்கு உரித்தாக வேண்டிய நிவாரணத்தைப் பரிசீலனை செய்யவேண்டியது மட்டுமே தொழில் நியாயசபையின் கடமையாகும். வேறு வகையில் சொல்வதாயின், நேரடியாக சேவை முடிவுறுத்தலைத் தீர்மானிக்கும்படி அது கோரப்படுகின்றது. எனினும் குறித்த சில சூழ்நிலைகளில், தொழில்தருநர்கள் சேவை முடிவுறுத்தலை மறுத்தல் போன்ற வேறுபட்ட நிலைப்பாடுகளை எடுப்பதனால், தொழில் நியாயசபைகள் சேவை முடிவுறுத்தல் பற்றிய பிரச்சினையைத் தீர்மானிக்கின்ற சிரமமான பொறுப்பை எதிர்நோக்குகின்றன. சில சமயங்களில் தொழில்தருநர், விண்ணப்பதாரரின் தொழிலையும் அவருடன் ஏதேனும் கைத்தொழில் உறவையும் அல்லது ஒப்பந்த

உறவுமுறையையும் முற்றாக மறுக்கின்றார். அல்லது தொழில் தருநர், சம்பந்தப்பட்ட வேலையாள் தமது செயல்பாட்டின் மூலம் தாம் தொழிலை வறிதாக்கினார் என்ற நிலைப்பாட்டை எடுக்கின்றார். மேலும், இடமாற்றக் கட்டளைக்கு வேலையாள் இனங்கியோழுகாததன் மூலம், அவரின் தொழிலை வறிதாக்கினாரென்று தொழில்தருநர் கூறக் கூடும். இளைப்பாறுவதற்கான விருப்புத் தெரிவு வயதின் பின்னர், சேவை நீடிப்பு வழங்கத் தொழில் தருநர் மறுக்கக்கூடும். வேலையாள் தமது சேவைகள் பொருள்கொள்ளும் முறையில் முடிவுறுத்தப்பட்டன வெனச் சார்த்தக்கூடும். பிறிதொரு நிலைமையில், சம்பந்தப்பட்ட வேலையாள் அமய ஊழியரே அன்றி நிரந்தர ஊழியரல்லவென்ற நிலைப்பாட்டைத் தொழில்தருநர் எடுக்கக் கூடும். மேலும், ஊழியர் தகுதிகான் நிலையிலுள்ளதால், தொழில் தருநரின் முடிவில் தொழில் நியாயசபை தலையிட முடியாதென்ற நிலைப்பாட்டைத் தொழில்தருநர் எடுக்கலாம். அத்துடன், விண்ணப்பதாரர் குறித்த தவணை ஒப்பந்தத்தில் அல்லது, பருவகால ஊழியத்தில் இருந்தாரென்ற நிலைப்பாட்டை எடுக்கக்கூடும். அல்லது விண்ணப்பதாரர், ஒரு சுயாதீனமான ஒப்பந்தகாரர் என்ற அளவுக்குக் கூட வெளிப்படுத்தலைச் செய்யக்கூடும். அத்தகைய சூழ்நிலைகளில் நியாயசபைகள், இரட்டைப் பொறுப்பை எதிர்நோக்குகின்றன:

- (1) தொழிலின் இயல்பைத் தீர்மானித்தல்
- (2) தொழில் தருநரால் சேவை முடிவுறுத்தப்பட்டதைத் தீர்மானித்தல்.

மேலே கூறப்பட்ட விடயங்களை விளக்கிக் காட்டுகின்ற சில வழக்குகளை நான் குறிப்பிட விரும்புகிறேன்.

### **சேவை நீடிப்பு :**

**சண்முகம் எதிர் மஸ்கெவியா பிளான்டேஷன்ஸ் லிமிடெட்<sup>41</sup>** வழக்கில் 'நியாயாதிக்கம் தொடர்பான ஒரு சட்ட வழுவினால் நடுத்தீர்ப்பு தூய்மை கெடுக்கப்பட்டுள்ளது. அதில் நடுத்தீர்ப்பாளர் தமக்கு நீதியானதும் ஒப்புர

வானதுமெனத் தோன்றக் கூடிய அத்தகைய நடுத்தீர்ப்பை வழங்குவதற்கு கைத் தொழில் நீதிமன்றுக்கு சட்டத்தின் ஏற்படைய பிரிவு 17(1) அதிகாரம் அளிக்கின்ற போது, அவர் விண்ணப்பதாரரின் வழக்கை ஒர் ஒப்பந்த வழியுரிமையென்ற நிலைப்பாட்டிலிருந்து அணுகியுள்ளார் எனக் கொண்டது. பிரதம நீதியரசர் ஜி.பி.எஸ்.தி சில்வா அவர்கள் “ஆவது சேவை நீடிப்பை மறுப்பதற்குக் காரணமெதுவும் கொடுக்கப்படவில்லை என்பதும் குறிப்பிடத்தக்க ஒரு விடயம். மேன்முறையீட்டாளர் திரும்பத் திரும்ப அவ்வாறு தெரிவித்துள்ளதுடன் ஆவணமும் அந்திலையை ஆதரித்தது” ‘எனக் கருத்துக் கூறினார். அதற்கிணங்க, மேன்முறையீட்டு நீதிமன்றத்தின் தீர்ப்பு தள்ளுபடி செய்யப்பட்டு, சேவை நீடிப்புக்கான கட்டளை உயர் நீதிமன்றத்தால் வழங்கப் பட்டது. அரசாங்க சேவையாளர்களின் சேவை நீடிப்புத் தொடர்பில் அவர்களுக்குச் சேவை நீடிப்பு மறுக்கப் படுமாயின், இடருறும் கட்சிக்காரர், உயர் நீதிமன்றத்தில் அடிப்படை உரிமை மீறல் வழக்கொன்றைத் தாக்கல் செய்வதன் மூலம், நிவாரணத்தை நாடுகின்றனர். தொழில் நியாயசபைகளும், தனியார் துறையில் சேவை நீடிப்பு மறுக்கப்படுதல் போன்ற அத்தகைய ஒத்த சூழ்நிலைகளில், அடிப்படை உரிமை மீறல் விண்ணப்பங்கள் மீதான தீர்ப்புகளினால் வழிப்படுத்தப் படுகின்றன. நியாயசபைகள் இப் பிரச்சினையை ஒப்பந்தவழி உரிமைகளின் அடிப்படையில் தீர்மானிக் கவில்லை மாறாக ‘நீதியானதும் ஒப்புரவானதும்’ என்ற கோட்பாட்டின்கீழ் தீர்மானிக்கின்றன.

சிலசந்தர்ப்பங்களில் தொழில்தருநர், நியமனக் கடிதத்தில் இளைப்பாறும் வயதை வகுத்துரைக்கின்றார். வழமையாக, 55வயது இளைப்பாறுவதற்கான விருப்புத் தெரிவுக்குரிய வயதாகக் கருதப்படுவதுடன், 60வயது கட்டாய இளைப்பாற்று வயதாகவும் தீர்மானிக்கப் படுகின்றது. 55 வயதின் பின்னர், தொழில்தருநர், 60 வயதுவரை வருடாந்தம் சேவை நீடிப்பை வழங்குகிறார். சில சந்தர்ப்பங்களில் விருப்புத் தெரிவுக்குரிய இளைப்பாற்று வயதான 55 வயதின் பின்னர் சேவை நீடிப்பை மறுத்தல், சேவை முடிவுறுத்தலுக்கு ஒப்பானதெனக் கொள்ளப்பட்டது. அத்தகைய சந்தர்ப்பங்களில்

தொழில் தருநரின் தீர்மானத்தின் செல்லுபடியாகுந் தன்மையை விசாரணை செய்வதற்குத் தொழில் நியாயசபைகளுக்கு நியாயாதிக்கமுண்டு. சேவை நீடிப்பு மறுத்தல் தொடர்பான அடிப்படை உரிமை மீறல் விண்ணப்பங்கள்:

- 1) சுராங்கனி மாரப்பன எதிர் இலங்கை வங்கியும் ஏனையோரும்<sup>42</sup>
- 2) மானகே எதிர் கோட்டகதெனிய<sup>43</sup>

**அமய நிலை ஊழியர் :**

தொழில் தருநர்கள் சில சந்தர்ப்பங்களில் விண்ணப்பதாரர் அமய அடிப்படையில் தொழிலுக் கமர்த்தப் பட்டுள்ளாரென்ற நிலையை எடுக்கக் கூடும். 'அமைய' என்ற பதம், தொழிலின் இயல்பு நிரந்தரமானதல்ல என்பதையும், வேலை இருக்கின்ற போது ஒரு வேலையாளுக்கு வேலை வழங்கப்படுகின்ற தென்பதையும், நாள் முடிவடைகின்ற போது வேலையாளுக்கு அவருக்குரிய ஊதியம் செலுத்தப் படுவதனால் தொழில்தருநருக்கும் ஊழியருக்குமிடையில் ஒப்பந்த வழியான உறவு இல்லை யென்பதையும் குறிக்கின்றது. மெறில் பெர்னாண்டோ அன்ட் கம்பனி எதிர் டெய்மன்சிங்கோ<sup>44</sup> வழக்கில், விண்ணப்பதாரர் ஓர் அமய ஊழியராக இருந்தாரென்றும், அதனால் மீளவுமர்த்தும் படி கோருவதற்கு அவர் சட்டப்படி உரித்தற்றவரென்றும், அதன் விளைவாக அவரின் ஊழியத்திலிருந்து எழுகின்ற ஊ.சே.நி, ஊ.ந.நி. மற்றும் நியதி சட்டமுறையான வருமதிகளைக் கோருவதற்கு உரித்தற்றவரென்றும் தீர்ப்பளிக்கப்பட்டது. எனினும் சுப்பிரின் ரெண்டன்ற் ஓவ் புஸ்ல் ஸ்ரேட் பிளான்டேஷன்ஸ், பரக்கடுவ எதிர் ஸ்ரீ லங்கா நிதஹாஸ் சேவக சங்கமய<sup>45</sup> வழக்கில் பிரதம நீதியரசர் ஜி.பி.எஸ். த சில்வா அவர்கள் நிரந்தர ஊழியர்களுக்குரிய உரிமைகளில்லாத தற்காலிக அல்லது அமய ஊழியர்களைத் தொழிலுக் கமர்த்துவதில் சட்ட ஆட்சேபனை எதுவும் இல்லாதுள்ள அதேவேளாயில், அவரின் ஊழியத்தின் உண்மையான பண்டு

42. 1997 - 3 S.L.R 156.

44. 1998 - 2 S.L.R 242.

43. 1997 - 1 S.L.R 204.

45. 1997 - 1 S.L.R 108.

ஒரு நிரந்தர ஊழியருக்கு உரியதாயிருப்பின் வேலையாள் ஒருவரை அமய ஊழியர் என்று வகைப்படுத்துவதற்கு அமய என்ற வெறும் அடைமொழி போதுமானதல்ல' எனத் தீர்ப்பளித்தார்.

ஒர் அமய ஊழியர் என்பவர் வாய்ப்பினால் தொழிலுக்கமர்த்தப்படும் ஒருவர், வேலை இருந்தால் மட்டும் தான் அவருக்கு வேலைவாய்ப்பு வழங்கப்படும். எனினும், ஊழியத்தின் இயல்பை மதிப்பீடு செய்வதற்குச் சில நிகழ்வுகள் நியாயசபைக்கு உதவக்கூடும். அமய ஊழியரென்று சொல்லப் படுவார் நாளாந்தம் வேலைக்குச் சமுகமளித்தால், அவரின் வேலை நேரங்கள் நிரந்தர ஊழியரின் வேலை நேரங்களைப் போன்றிருந்தால், அவர் வரவின்மைக்கு முன் அனுமதி பெறவேண்டியிருந்தால், அவரின் தொழிலின் இயல்பு ஒன்றேயானதாகவும் ஒழுங்கானதாகவும் இருந்தால், அவரின் ஊழியம் தொடர்பில் தொழில்தருநர் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை எடுப்பவராக இருந்தால், அவ்வேலையாளை அமய ஊழியரென்று வகைப்படுத்துவதற்கு 'அமய' என்ற வெறும் அடைமொழியைத் தொழில் நியாயசபை ஏற்றுக்கொள்ள முடியாது.

### இடமாற்றம்:

வேலையாள், குறித்த சில சூழ்நிலைகளில் இடமாற்றக் கட்டளையை எதிர்த்து நிற்கின்றார். இடமாற்றக் கட்டளை யென்பது, ஊழியத்துக்கான ஒப்பந்தத்தின் நியதிகளிலும் நிபந்தனைகளிலும், மறைமுகமாகக் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதென உணரப் பட்டுள்ளது. தொழில்தருநர், தமது நிறுவனங்களுக் கிடையில் தமது ஊழியர்களை இடமாற்றுவதற்கான உரிமையைக் கொண்டுள்ளார். இடமாற்றம் தொடர்பில் தொழில்தருநரின் முடிவை ஆட்சேபிப்பதற்கு ஊழியருக்கு எவ்வித உரிமையும் இல்லை. அது தொழில்தருநருக்கு சேவை ஒப்பந்தத்திலிருந்து எழுகின்ற மீயுயர் அதிகாரம் ஆகும். சிலோன் எஸ் ரேட் ஸ்ராப் யூனியன் எதிர் சுப்பிரின்ரெண்டன்ற் மடக்கும்பர எஸ் ரேட்<sup>46</sup> வழக்கில், சேவை ஒப்பந்தம் இடமாற்றம் பற்றி மௌனமாயிருப்பினும், ஒரு

தொழில்தருனர் அவரின் ஊழியரோருவரை இடமாற்றுவதற்கு அவருக்கு உட்கிடை உரிமை உள்ளது 'எனத் தீர்ப்பளிக்கப் பட்டது. ஆயின் நடராஜா எதிர் ஜனதா எஸ்ரேட் டேவலப்மன்ற் போர்ட்<sup>47</sup> வழக்கில் 'ஊழியரின் மூலமுதலான நியமனம் ரொசிற்றா எஸ்ரேட்டுக்காகும். அது பின்னர் ஸ்ரோன் கிளிப்புடன் ஒருங்கிணைக்கப்பட்டது. நியமன நியதிகளுக்கிணங்க அவரின் ஊழியம் அத்தோட்டத்தில் (ரொசிற்றா) மட்டும்தான். எனவே இடமாற்றுவதற்கான தொழில்தருநரின் உட்கிடை உரிமை அதன் மூலம் விலக்கப்பட்டது. அவர் அப்போது அதே நியதிகளுக்கும் நிபந்தனைகளுக்கும் இணங்க மக்கள் பெருந்தோட்ட அபிவிருத்திச்சபை (ஜே.ஏ.டி.பி) யினால் வேலைக்கமர்த்தப் பட்டிருந்தார், எனவே அவர் இடமாற்றத்துக்கு உட்பட்டிருக்கவில்லை. அச் சூழ் நிலைகளில் ஓர் ஊழியரின் இடமாற்றம், அவரின் தொழில்தருநரால் சேவை முடிவுறுத்தப்பட்டதாகக் கருதப்படுகின்றது' எனத் தீர்ப்பளிக்கப்பட்டது.

### குறித்த தவணைக்கால ஒப்பந்தம் :

ஊழியரோருவர், ஒரு குறித்த காலப் பகுதியினுள் சில கடமைகளை நிறைவேற்றுவதற்கு, ஒரு தொழில் தருநருடன் ஒப்பந்தமொன்றைச் செய்திருப்பாராயின் அத்தகைய ஒப்பந்தம் குறித்த தவணைக்கால ஒப்பந்தமென அழைக்கப் படுகின்றது. விசேடமாக, ஒரு குறித்த காலப்பகுதியினுள் சில கருத்திட்டங்களைச் செய்து முடிப்பதற்கு இவ்வகையான ஒப்பந்தங்கள் செய்யப்படுகின்றன. எனவே, அக்காலப் பகுதியின் முடிவில், தரப்பினர் உடன்பட்டுக் கொண்டவாறு தொழில் முடிவுக்கு வந்ததாக கருதப்படுகின்றது. நிரந்தர ஊழியர்கள் தொழில் நியாயசபையில் நிவாரணம் கோருகின்ற முறையில், குறித்த தவணைக்கால ஒப்பந்தத்திலுள்ள ஓர் ஊழியர் தொழில் நியாயசபையிடம் நிவாரணம் கோர முடியாது. இருப்பினும் தொழில்நியாயசபை, தொழிலுக்கான ஒப்பந்தத்தின் இயல்பை ஆராய்ந்து பார்த்து குறித்த தவணை

ஒப்பந்தம் உண்மையானதா? இல்லையா? என்று தீர்மானிக்கலாம். சில சமயங்களில் குறித்த தவணை ஒப்பந்தமென்ற அடைமொழி, நியதிச்சட்டமுறையான சில கடப்பாடுகளைத் தவிர்க்கும் பொருட்டு, ஒரு வாய்ப்பாகப் பயன்படுத்தப் படுகின்றதென்றும். குறித்ததவணை ஒப்பந்தம் வெறும் அடைமொழியாக பயன்படுத்தப் படுகின்றது என்றும், அத்தகைய நடைமுறை நேர்மையற்ற தொழில் நடைமுறைக்கு வழிவகுக்கின்றதென்றும் நியாய சபை யொன்று காண்கின்ற சந்தர்ப்பத்தில், முடிவு செய்கின்ற நியாயசபைத் தலைவர் தொழில் தருநரின் முடிவில் தலையிடலாம் குறித்த தவணைக்கால ஒப்பந்தம் தொடர்பில் இலங்கையில் அதிகளவு வழக்குகள் இல்லை. ஆனால் மிக அண்மையில் இலங்கையின் உயர் நீதி மன்றம் தேசிய வீட்டமைப்பு அபிவிருத்தி அதிகாரசபை எதிர் ஏ.ஜி. பியசேன<sup>48</sup> வழக்கில் நீதியரசர் பெர்னாண்டோ கூறியதாவது, 'விண்ணப்பதாரர் ஒரு தொடரான ஒப்பந்தங்களின் கீழ் முன்றாண்டுகளுக்குக்கூடிய காலம் இடையறாத சேவையைக் கொண்டிருந்தாரென்பது இவ்வழக்கின் உள்ளது உள்ளவாறான நிலை. மனுதாரர் சார்பில் சமர்ப்பிக்கப்பட தெரிவிப்பு, இன்று அனைத்துலகிலும் நேர்மையற்ற தொழில் நடைமுறையாக இனங்காணப்பட்டுள்ள ஒன்றை ஏற்றுக்கொள்ளுமாறு எம்மைக் கோருகின்றது'. எனவே ஒரு தொழில் நியாய சபை குறித்த தவணைக்கால ஒப்பந்தமொன்று உண்மையானதா? இல்லையா? என்று பரிசீலனை செய்யலாம். ஒருதொடரான குறித்த தவணை ஒப்பந்தங்களின் கீழ் சேவையாற்றுகின்ற ஓர் ஊழியர், அவரின் ஊழியத்தில் தொடரலாமென்ற உண்மையான எதிர்பார்ப்பைக் கொண்டிருப்பார். அத்தகைய தொழில் பற்றிய எதிர்பார்ப்பு நியாயமானதாயின், நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமான நியாயாதிக்கத்தின் கீழ் செயலாற்றுகின்ற தொழில் நியாயசபைகள், குறித்த தவணைக்கால ஒப்பந்தத்தின் செல்லுபடியாகுந் தன்மையைச் சீர்தூக்கிப் பார்க்கலாம்.

## பதவியை வெறிதாக்கல் :

தொழில்தருநர்கள் பெரும்பாலும் விரும்பத்தகாத ஊழியர்களை வெளியேற்றித் தள்ளுவதற்கு, பதவியை வெறிதாக்கலென்ற சூத்திரத்தை நாடுகின்றனர். எனினும், தொழில் நியாயசபைகளும் மேனிலை நீதிமன்றங்களும் பதவியை வெறிதாக்கலென்ற பிரச்சினையை மிக விழிப்புடன் கையாள்கின்றன. பதவியை வெறிதாக்கல் பற்றிய இரட்டை அம்சக் கோட்பாடு எப்போதும் கவனத்தில் கொள்ளப் படுகின்றது. அதாவது ஊழியரொருவர் தமது தொழிலை வெறிதாக்கிவிட்டாரென்று முடிவு செய்வதற்கு உடல்ரீதியாக சமூகமளிக்காமையும் மனச் சார்பும் ஒருங்கிணைந்திருத்தல் வேண்டும். நெல்சன் டிசில்வா எதிர் ஸ்ரீ ஸ்ரீரங்குஸ்ரீ என்னியறிங் கோபபஹேஷன்<sup>49</sup> வழக்கில் 'பதவியை வெறிதாக்கலென்ற எண்ணக்கரு இரு அம்சங்கள் சம்பந்தப்பட்டது. (1) தொழிலைத் துறந்துவிடுவதற்கும் உதறித் தள்ளுவதற்குமான நோக்கமென்கின்ற மனக்கருத்து (2) வேலைத் தலத்தில் முறைப்படி வருகைதரத் தவறுதல். முதலாவது ஆக்கக் கூறை உருவாக்குவதற்கு, விண்ணப்பதாரர் வேலைத் தலத்தில் முறைப்படி வருகை தந்திருக்கவில்லை யென்றும், தன்னிச்சையாகத் தொழிலை வெறிதாக்கும் நோக்கத்தால் தூண்டப்பட்டிருந்தா ரென்றும் நிறுவுதல் வேண்டும். சட்டப்படி பதவியொன்று வெறிதாக்கப் படுவதற்கு, உடல் ரீதியான வரவின்மையும் மனச்சார்பும் ஒருங்கிருக்க வேண்டும். வேலைத்தலத்துக்குத் தற்காலிக வரவின்மை இடத்தைத் துறந்துவிட்டதென்ற கருத்தாகாது. மீண்டும் திரும்பிவராதிருப்பதற்கான நோக்கமும் காட்டப்பட வேண்டும். ஒரு நியாயமான விளக்கம், துறந்துவிடுவதற்கான நோக்கத்தை வெறிதாக்கக்கூடும். ஒரு கட்டளையின் செல்லுபடியாந் தன்மையை நேர்மையாக ஆட்சேபித்தல், அதற்கு இனங்கியொழுகாமைக்குத் திருப்திகரமான ஒரு விளக்கமாகும். கட்டளையை ஆட்சேபிப்பதன் மூலம் முறைப்பாட்டாளர், ஒப்பந்தம் கைதுறக்கப்படவில்லை யென்பதை உறுதிப்படுத்துகின்றார்' எனக் கொள்ளப்பட்டது.

49. 1996 - 2 S.L.R 342.

## தொழிலை மறுத்தல் :

தொழில் நியாயசபையின் முன்னரான விசாரணையின் போது தொழில்தருநர்கள் அல்லது ஊழியர்கள் வேறுபட்ட நிலைப்பாட்டை எடுப்பதிலிருந்து தடை செய்யப் படுகின்றனர். டபிள்யூ.ஏ.வீரசிங்க எதிர் கே.பி.மார்க்ஸ் சில்வா<sup>50</sup> வழக்கில் பிரதம நீதியரசர் ஜி.பி.எஸ்.தி சில்வா, அவர்கள் தொழில் தருநர் அவரின் கடமையின் போது, அவரின் நடத்தை தொடர்பில் வேறுபட்ட நிலைப்பாடுகளை எடுக்கக் கூடாதெனக் கருத்துறைத்தார். இவ்வழக்கில் தொழில்தருநர், இவ்வேலையாளர் (மார்க்கஸ் சில்வா) ஓர் ஊழியரென்றும் சம்பளம் செலுத்தப்படுவரென்றும் தெரிவித்து, மக்கள் வங்கிக்கு ஒரு கடித்தை வழங்கினார். பின்னர் தொழில் நியாயசபையில், விண்ணப்பதாரர் மார்க்ஸ் சில்வாவை தமது நிறுவனத்தில் தொழிலுக்கு அமர்த்தியிருந்ததை மறுத்தார். நியாயசபை, தொழில் தருநரின் சாட்சியத்தை நிராகரித்து, வேலையாளர்க் கடந்தகால ஊதியத்துடன் மீளவுமர்த்தியது. தொழில் நியாயசபையின் தீர்ப்பை, மேல் நீதிமன்றமும் உயர் நீதிமன்றமும் ஏற்றுக்கொண்டன.

அப்துல் காதர் எதிர் டபிள்யூ.ரி.மனுவல் கோல்தா<sup>51</sup> வழக்கில், விண்ணப்பதாரர் - எதிர்வாதி மனுவல் கொஸ்தா, தொழில்தருநர் - மேன்முறையீட்டாளர் அப்துல் காதருக்கு எதிராக, தொழில்தருநரின் கீழ் தமது சேவைகள் நீதி முறைப்படுத்த முடியாதவாறு முடிவுறுத்தப்பட்டன எனச் சார்த்தி, விண்ணப்ப மொன்றைத் தாக்கல் செய்தார். விசாரணையின் பின்னர் நியாயசபை நட்டசாட்டுக்கும் பணிக்கொடைக்கும் தீர்ப்பளித்தது. தொழில்தருநர், தொழில் வழங்கியமையையும் அதன் விளைவான முடிவுறுத்தலையும் மறுத்தார். மேலும் தொழில் தருநர், அவ்வழியர் அவரின் கீழ் 1980 ஆம் ஆண்டுவரை மட்டும் தான் வேலை செய்தாரென்ற நிலைப்பாட்டை எடுத்தார். விண்ணப்பதாரருக்கு ஏதேனும் நியமனக் கடிதமோ வேறு ஏதேனும் ஆவணமோ வழங்கப்படவில்லை. அவரிடம், கொழும்புத் துறை

50. 63/93 - S.C minutes 06.10.1993.

51. H.C App. No 304/1992. (Col).

முகத்தினுள் பிரவேசிப்பதற்கு, 1985ஆம் ஆண்டில் தொழில் தருநரால் வழங்கப்பட்ட, நுழைவு அனுமதிச் சீட்டு மட்டும் தான் இருந்தது. தொழில்நியாயசபை, தொழில்தருநர் எடுத்த நிலைப்பாட்டை நிராகரித்து, வேலையாள் 1985ஆம் ஆண்டின் பின்னரும் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டிருந்தாரென்க் கொண்டது. மேன்முறையீட்டில் மேல் நீதிமன்றம், கற்றறிந்த தலைவர், நியாயசபையின் முன்னர் சமர்ப்பிக்கப்பட்ட சான்றுகளைச் சரியாக மதிப்பீடு செய்துள்ளதுடன், நிகழ்வுகளின் மீது தொழில்தருநரின் நிலைப்பாடு விண்ணப் பதாரர் சார்பான் ஆவணங்களின் உள்ளடக்கத்தினால் நிராகரிக்கப் படுகின்ற தெனவும் கொண்டார். 'இச்சூழ்நிலைகளில் இம்மேன் முறையீட்டின் பேரில் எழுகின்ற சட்டப்பிரச்சனை எதுவு மில்லையென்றும் அதனால், மேலே சொல்லப்பட்ட மேன் முறையீட்டில் சிறப்பெதுவும் இல்லையென்றும் தீர்ப்பளிக்கப் பட்டது.

### அமைவு நிலையான முடிவுறுத்தல்:

குறித்த சிலசந்தர்ப்பங்களில் விண்ணப்பதாரர், தமது சேவைகள் தொழில்தருநரால், அமைவு நிலையான வகையில் முடிவுறுத்தப்பட்டதாகச் சார்த்தக்கூடும். அத்தகைய சந்தர்ப் பங்களில் வேலையாளின் சேவைகளை முடிவுறுத் தியதைத் தொழில் தருநர் மறுக்கக்கூடும் : அச்சந்தர்ப்பங்களில் நியாயசபைகள், இக்கட்டான ஒரு பொறுப்பை நிறைவேற்றும் படி கோரப்படுகின்றன. எம்.டி.குண்சேன அண்ட கம்பனி எதிர் டொன் ஜயங்க நிசங்க சிறிசேன<sup>52</sup> வழக்கில், விண்ணப்பதாரர் சொல்லப்பட்ட கம்பனியின் முகாமைப் பணிப்பாளராயிருந்தார். 1986-01-13 ஆந் தேதியன்று விண்ணப்பதாரர் வேலைசெய்கின்ற அறையில், கம்பனியின் தலைவருக்கும் விண்ணப்பதாரருக்கும் இடையில் சம்பவ மொன்று இடம்பெற்றது. தலைவர் வேலையாளிடம், அவரின் பொருள்களை எல்லாம் எடுத்துக்கொண்டு பி.ப.1.00 மணிக்கிடையில் வெளியேறும்படியும் தாம் பி.ப. 1.00 மணிக்குப் பொறுப்பேற்கப் போவதாகவும், வாய் மூலமாகக்

52. H.C App. No 507/92. (Col)

கூறினார். அதனைத் தொடர்ந்து விண்ணப்பதாரர், தமது சேவைகள் நீதிமுறைப்படுத்தக் கூடிய காரணம் ஏதுமின்றிச் சடுதியான தீர்வாக முடிவுறுத்தப் பட்டன வென்று தலைவருக்குக் கடிதமொன்றை எழுதிவிட்டு, 1.00 மணியளவில் வேலைத் தலத்தை விட்டுச் சென்றார். அதன் பின்னர் அவர் தொழில் நியாய சபையில் விண்ணப்ப மொன்றைத் தாக்கல் செய்தார். தொழில் நியாய சபையின் முன்னரான விசாரணையில் கம்பனியின் தலைவர், தாம் அவரை வேலைக்கு வராதிருக்கும்படி கேட்டுக்கொண்ட நிகழ்வை ஒத்துக் கொண்ட போதிலும், வேலையாளால் சார்த்தப்படும் முடிவுறுத்தலை மறுத்தார். தலைவரின் நடத்தை வேலையாளின் சேவைகள் முடிவுறுத்தப்பட்டதற்குச் சரியொப்பானது என்ற தீர்மானத்திற்கு வந்த நியாயசபை, நட்டச்சாக 84 மாதச் சம்பளமான ரூ.419,580/- வழங்கும்படி தீர்ப்பளித்தது. இக் கட்டளைக்கெதிரான மேன் முறையீடிடில் மேல் நீதிமன்ற நீதிபதி அவர்கள் 'தொழில் நியாய சபையின் தலைவர், விண்ணப்ப தாரரின் ராஜ்ஞாமாவை ஏற்றுக்கொள்வதில் கம்பனித் தலைவர் மகிழ்ச்சியடைந்தாரென்ற மிகத் திருத்தமான முடிவுக்கு வந்திருந்தார். அது விண்ணப்பதாரரின் சேவைகளை முடிவுறுத்துவதற்கான தீர்மானம் பற்றிய அவரின் எண்ணத்தைக் காட்டியது. முக்கிய சாட்சியங்கள் எல்லா வற்றையும் முறையாக மதிப்பீடு செய்த பின்னர் அவர் இந்த முடிவுக்கு வந்தார் என்று மேல் நீதிமன்றம் தொழில் நியாயசபையின் தீர்ப்பை உறுதிப்படுத்தியது. தக்ஷலா சீவர் விமிரெட் எதிர் தனவதி பெரோ மற்றும் ஏனையோ<sup>53</sup> வழக்கில், வேலையாளை இடைநிறுத்திய பின்னர் குற்றப் பத்திரமொன்று கையளிக்காமல் அல்லது மேலும் நடவடிக்கை ஏதும் எடுக்காமல், நீண்ட காலப்பகுதிக்கு வேலையாளை இடைநிறுத்தி வைத்திருத்தல், அமைவுநிலை முடிவுறுத் தலாகக் கருதப்பட்டது.

## தகுதிகாண் நிலை :

தகுதிகாண்நிலையிலுள்ளவரின் விடயத்தில், காரணம் ஏதும் கொடுக்காமல் வேலையாளின் சேவைகளை முடிவுறுத்தும் உரிமை தொழில்தருநருக்கு உண்டு. எனினும் கைத்தொழில் விளக்கத் தீர்ப்பொன்றில் முடிவுறுத்தவின் செல்லுபடியாந் தன்மை ஆட்சேபிக்கப் படுமாயின், முடிவுறுத்தற் கட்டளை, ஒப்பந்தத்தால் அதற்களிக்கப்பட்ட தத்துவத்தின் நல்லெண்ணைப் பிரயோகத்தில் செய்யப் பட்டுள்ளதாவென்று விசாரணை செய்தல் தொழில் நியாயசபைக்குரிய நியாயாதிக்கத்திற்குட் பட்டதாயிருக்கும் ஊழியரின் நீக்கம் முகாமைத்துவத்தினால் அதன் தத்துவத்தின் நல்லெண்ணைப் பிரயோகமாகக், கட்டளையிடப்பட்டதாயின் தொழில் நியாயசபை அதில் தலையிட மாட்டாது. எனினும், முடிவுறுத்தற் கட்டளை தீயெண்ணைமுடையதா? அல்லது அது ஊழியரைப் பழிவாங்குவதாக அமையுமா? அல்லது நேர்மையற்ற ஒரு தொழில் நடைமுறையா? அல்லது அது ஒப்பந்தத்திலிருந்து எழுகின்ற தத்துவத்தின் நல்லெண்ணைப் பிரண்யோகமாக இல்லாது, மறைமுக நோக்கத்துக்காகப் போலியாகச் செய்யப்பட்டுள்ளதென்ற அனுமானத்துக்கு வழிவகுக் கக்கூடிய அளவுக்கு ஏறுமாறானதாக, அல்லது நியாயமற்றதாக இருக்கின்றதா? என்று, தொழில் நியாயசபை ஆராய்ந்து பார்க்கலாம். அத்தகைய வழக்கில் நியாயசபை முகாமைத்துவத்தின் கட்டளையில் தலையிட்டு, ஊழியருக்கு முறையான நிவாரணத்தை வழங்குவதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கலாம். அத்துடன், ஓர் ஊழியர் எழுத்தில் அவர் உறுதிப்படுத்தப்படும் வரை தகுதிகாண் நிலையிலுள்ளவாராகத் தொடர்ந் திருக்கின்றார். தகுதிகாண் நிலை ஊழியத்தின் விடயத்தில் தொழில்தருநர் தான் பூரண தனியொரு நீதிபதி. நியாயசபை தொழில்தருநரின் தீர்ப்பில் குற்றங்காண முடியாது. இலங்கையில் தொழில் நியாயசபைகள், தகுதிகாண் நிலையினரின் சேவை தொடர்பில், மேற்படி கோட்பாடுகளைப் பின்பற்றுகின்றன. வியனகமகே எதிர் நோட் கண்ஸ்ட்ரக்ஷன் அன்ட் டெவல்ப்மன்ற் கம்பனி (பிரைவேர்) லிமிட்டெட்<sup>54</sup> வழக்கில்,

- (1) மேன் முறையீட்டாளர் தகுதிகாண்நிலை நியமன மொன்றை எதிர்வாதியின் கீழ் ஏற்றுக் கொண்டார். எனினும் அந்நேரத்தில் அவர்எதிர்வாதிக்கு முன்பிருந்த எங்சாங் கம்பனியில் சேவையில் உறுதிப்படுத்தப்பட்ட ஒர் ஊழியராயிருந்தார், மேன் முறையீட்டாளர் ஒர் அனுபவமுள்ள தொழில்நுட்ப அலுவலராக இருந்த போதிலும், சேவை ஒப்பந்தத்தின் கீழ் அவரின் தகுதிலை, சேவை நிறுத்தப்படுவதற்கு உட்படக்கூடிய தகுதிகாண் நிலையினையுடையது.
- (2) ஆயின், சேவை முடிவுறுத்தல் நல்லெண்ணைத்தில் செய்யப்பட்டதாவென்ற மேலுமொரு கேள்வி எழுகின்றது. திருப்திகரமற்ற சேவையென்ற சார்த்துதல் எதுவுமில்லை. அவர் ஒரு பயிற்றப்பட்ட அலுவலராக இருந்தபோதிலும் ஒரு பயிலுகின்ற தொழில்நுட்ப அலுவலராக அவரை நியமிப்பதற்கு முயற்சியொன்று மேற்கொள்ளப்பட்டது. அவரின் சேவை முடிவுறுத்தல், அவரின் வேலை பற்றிய ஒர் அறிக்கையின்றி வாய் மூலமாகத் தெரிவிக்கப்பட்டது. எனினும் அறிக்கை யொன்று விரைவில் சமர்ப்பிக்கப் படுமென்றும், விசாரணையொன்றின் போது பொறுப்பற் ற நடத்தை பற்றிய சார்த்தல் முன்வைக்கப்படுமென்றும் சுட்டிக் காட்டப்பட்டது. கிடைப்பதற்குள்ள சாட்சியத்தின் அடிப்படையில் சேவை முடிவுறுத்தலானது, தன்னிச்சைப் படியான செயலின் சாயலைக் கொண்டுள்ளது. எனவே எடுத்துரைக்கப் பட்ட முடிவுறுத்தல் தீயெண்ணம் கொண்டது எனத் தீர்மானிக்கப்பட்டது.

தகுதிகாண் நிலையிலுள்ளவரின் விடயத்தில் மேலுமொரு வளர்ச்சி, வேலை நீக்கத்துக்கான தமது காரணங்களை வெளிப்படுத்த மறுக்கின்ற ஒரு தொழில்தருநர் அவருக்குக் காரணம் எதுமில்லையென்ற நிலையை விடக்கூடிய நல்ல நிலையில் இருக்க முடியாதென்பதனால், அவரும் தீயெண்ணத்துடன் அல்லது. தன் விருப்பப்படி செயற்பட்டவராகக் கருதப்பட வேண்டும், என்பதாகும். என

**ஸ்ரேட் டிஸ்ரிலைஸ் கோப்பரேஷன் எதிர் சூபசிங்க<sup>55</sup> வழக்கில் தீர்ப்பளிக்கப்பட்டது :**

- 1) கைத்தொழிற் பிணக்குகள் சட்டத்துக்கு ஏற்படுடையதான தொழில் 'விருப்பப்படி' வைத்திருக்கப் படுவதல்ல; 'வேலையாள்' என்ற வரை விலக்கணம் சுட்டிக்காட்டு கின்றவாறு சட்டத்தின் பயன், ஒருவர் தகுதிகான் நிலையில் உள்ளாரா இல்லையாவென்ற வேறு பாடின்றி, 'ஏதேனும் முறையில் ஒரு தொழில் தருநருடன் ஓர் ஒப்பந்தத்தைச் செய்துள்ள அல்லது ஒப்பந்தத்தின் கீழ் வேலை செய்கின்ற' எவ்ரேனும் ஆளைச் சேர்கின்றது.
- 2) சேர்த்துக்கொள்ளல் என்ற பதம் நல்லெண்ணத் துடனானதா என்று ஆராய்ந்து பார்ப் பதற்குத் தொழில் நியாசபைக்கு நியாயாதிக்கம் உண்டென்ற கோட்பாட்டை ஏற்றுக்கொள்தலானது, தொழில் தருநர் முடிவுறுத்தலுக்கான அவரின் காரணங்களை (நியாயசபைக்கு) வெளிப்படுத்த வேண்டுமென்ற அதன் மறுதலையையும் இன்றியமையாதவாறு உள்ளடக்குகின்றது: அதாவது முடிவுறுத்துவதற்கு அவருக்கு ஏதோ காரணம் இருந்திருக்க வேண்டுமென்பதே அதன் கருத்தாகும்.

வேலை நீக்கத்துக்கான தமது காரணங்களை வெளிப்படுத்த மறுக்கின்ற ஒரு தொழில்தருநர், அதற்குக் காரணம் ஏதுமில்லை- யென்ற நிலையைவிடக் கூடிய நல்ல நிலையில் இருக்க முடியாதென்பதனால், அவரும் தீயெண்ணத்துடன் அல்லது தன்னிச்சைப் படி செயற்பட்ட வராகக் கருதப்படவேண்டும் எனக் கொள்ளப்பட்டது.

## சேவை ஒப்பந்தம் - சேவைக்கான ஒப்பந்தம்

ஒருவர் ஊழியரா? அல்லது சுதந்திரமான சேவைக்கான ஒப்பந்தக்காரரா? என்பதைத் தீர்மானிப்பதற்கு பல வகையான பரிசோதனை முறைகள் பிரயோகிக்கப்படலாம்.

### அவை

1. கட்டுப்பாடு
2. தெரிவுமுறை
3. கட்டளைகள்
4. சேவையின் நின்றும் நீக்கும் உரிமை
5. சம்பளக் கொடுப்பனவுகள்

ஆயினும் மேலே குறிப்பிடப்பட்ட முறைகளிலான பரிசோதனைப் பிரயோகங்கள் சிக்கல் நிறைந்த நவீன கைத் தொழில்உறவு முறையில் போதுமானவையாகக் கருதப் படவில்லை. இதனால் வேறு ஒரு 'இணைந்த பரிசோதனை' முறை ஒன்றை காண வேண்டிய தேவைப்பாடு ஒன்று எழுந்தது. இப்பரிசோதனை முறையானது. ஓர் மனிதனின் சேவை அந்த வியாபாரத்தோடு இணைந்ததா? என்பதைத் தீர்மானித்தலாகும். ஆயின் ஒரு சேவைக்கான ஒப்பந்தத்தில் குறித்த வேலை அல்லது சேவை குறித்த வியாபாரத்திற்காக செய்யப்பட்டிருப்பினும் அச்சேவையானது வியாபாரத்துடன் இணைந்ததாக அமையமாட்டாது. மாறாக அது ஒரு தொடர்பு மட்டுமே டூ.எஸ் எதிர் சிலக்<sup>56</sup> எனும் வழக்கில் பிரயோகிக்கப் படவேண்டிய பரிசோதனையாவது கட்டுப் படுத்தும் அதிகாரம் பிரயோகிக்கப்பட்டதா இல்லையா? என்பதல்ல. வியாபாரத் திற்காக எந்த வகையில் சேவை செய்யப்பட்டது என்பதாகும்.' தமது சொந்த பொருளாதார முன்னேற்றத்திற்காக அந்த சேவை வழங்கப்பட்டதா என்பது கவனிக்கப்பட வேண்டியதாகும். எனத் தெரிவிக்கப்பட்டது. நீதியரசர் குக் அவர்கள் கருத்துத் தெரிவிக்கையில் 'இங்கு

56. (1946) 331 U.S 704.

பிரயோகிக்கப்பட வேண்டிய அடிப்படைப் பரிசோதனை யாதெனில் ஒரு மனிதன் தான் ஈடுபட்டிருக்கும் கடமையை அல்லது சேவையை தன் சொந்த நன்மைக்காக அல்லது தன் பொருட்டு செய்தாரா? என்பதாகும். மேற்குறித்த வினாவிற்கு விடை ‘ஆம்’ எனின் அது சேவைக்கான ஒப்பந்தம் அதாவது சுதந்திரமான ஒப்பந்தக்காரர் ஆவார். குறித்த வினாவிற்கு ‘இல்லை’ என்று பதில் காணப்படின் அது சேவை ஒப்பந்தமாக அல்லது ஊழியர் என பொருள் கோடப்படும். பெரெய்ரா எதிர் மரிக்கார் பாவா<sup>57</sup> எனும் வழக்கிலும் எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் தெரிவித்த ஆட்சேபனை நிராகரிக்கப்பட்டு மனுதாரர் கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் கீழ் ஊழியர் எனும் வரை விலக்கணத்துள் அடங்குவார் என்றும் சுயாதீனமான ஒப்பந்தக்காரர் அல்ல என்றும் தீர்ப்பளிக்கப்பட்டது. அவ்வாறான சுந்தரப்பங்களில் விண்ணப்பதாரர்கள் வழக்கின் நிகழ்வுகளின் அடிப்படையில் மேற்குறிப்பிட்ட பரிசோதனைப் பிரயோகங்களின் பின் ‘சேவை ஒப்பந்த அடிப்படையில் ஊழியர்கள் என தீர்மானிக்கப்படின் அவர்களின் சேவை நீக்கம் தொடர்பில் தொழில் நியாயசபைகளிடமிருந்து நிவாரணம் பெற உரித்துடையோராவார்.

**1971ம் ஆண்டு 45ம் இலக்க வேலையாளின் சேவையை முடிவுறுத்தல் (விசேட ஏற்பாடுகள்) சட்டம்**

1976ம் ஆண்டு 4ம் இலக்கத் திருத்தச் சட்டம்

1988ம் ஆண்டு 51ம் இலக்கச் சட்டம்

**சட்டத்தின் பிரயோகத்தன்மை :-**

வேலையாளின் சேவையை முடிவுறுத்தல் (விசேட ஏற்பாடுகள்) சட்டமானது. ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை காரணமாக அல்லாது வேறு சந்தர்ப்பங்களில் ஊழியரின் சேவையை நிறுத்தும் தொழில் தருநரின் பொதுச்சட்டத்தின் தீழான உரிமையை முற்றாகவே நீக்கியுள்ளது. தனியார் துறையில் உள்ள வகைப்படுத்தப்பட்ட எவ்ரேனும் ஊழியரை ஒழுக்காற்றுக் காரணங்களின் மீது அல்லாது பின் வருவோரின் அனுமதியை பெறாது தொழில் தருநர் சேவையிலிருந்து நீக்க முடியாது.

**அவை**

(அ) ஊழியரின் முன்னையை எழுத்து மூலமான சம்மதம்

அல்லது

(ஆ) தொழில் ஆணையாளரின் எழுத்து மூலமான முன் அனுமதி

இச்சட்டத்தின் தொழிற்பாட்டினை அறிந்து கொள்வதற்கு ஊழியர், 'வகைப்படுத்தப்பட்ட தொழில்' அத்துடன் 'வேலை நீக்கம்' என்ற பதங்களின் வரைவிலக் கணத்தினையும், பொருளையும் அறிந்துகொள்ளல் அவசியமாகும்.

ஊழியர் என்பது கைத்தொழிற் பிணக்குக்கள் சட்டத்தின் பிரிவு 48ல் கொடுக்கப்பட்ட வரைவிலக்கணத்தின் ஏற்புடமையுடன் அமைய, தற்காலிக, நிரந்தர ஊழியர்களை உள்ளடக்குவதுடன் பயிலுனர்களையும் கூட உள்ளடக்கும். இச்சட்டத்தின் கருத்துக்கு அமைய கம்பனிகளின் நிறைவேற்று அதிகாரிகள் கூட ஊழியர்கள் என்று பொருள் கோடப்படுவர்

**இலங்கைப் போக்குவரத்துச் சபை எதிர் தழுப்பு<sup>58</sup>** எனும் வழக்கில் ஒரு தொழில்தருனர் ஒழுக்காற்றுக் காரணங்களின் மீது ஒரு ஊழியரின் சேவையை முடிவுறுத்த முனைகின்றபோது இச்சட்டத்தின் பிரிவு 2 உபபிரிவு 3ன் கீழ் சேவையின் நின்றும் நீக்கி இரண்டு வேலை நாட்கள் முடிவுதற்குள் சேவை நீக்கத்திற்கான காரணத்தினை எழுத்து மூலம் அவ்வழியருக்கு அறிவித்தல் வேண்டும் என தேவைப்படுத்தப்பட்டுள்ளார். எனத் தீர்ப்பளிக்கப்பட்டது. பிரிவு 3. உபபிரிவு (1) பின்வரும் வகைப்படுத்தப்பட்ட ஊழியர்களுக்கு இச்சட்டம் செல்லுபடியற்றது எனக்குறித்துரைக்கின்றது.

- (1) சேவையை முடிவுறுத்த முனைகின்ற மாதத்திற்கு நேர முன்னரான ஆறுமாத காலத்தினுள் சராசரியாக பதினெண்து ஊழியர்களுக்கு குறைவான தொகையினரான ஊழியர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியிருப்பின்.
- (2) சேவை நிறுத்தம் செய்யப்படவிருக்கும் ஊழியர் ஒரு வருட காலத்திற்கு குறைவான காலத்திற்கு சேவையில் அமர்த்தப்பட்டிருப்பின் (மூலச்சட்டத்தின் பிரிவு 3 உபபிரிவு திருத்தப்பட்டவாறான 1988ம் ஆண்டின் 51ம் இலக்கச் சட்டம்)
- (3) அரசு ஊழியர்
- (4) உள்ளூராட்சி சபை ஊழியர்கள், கூட்டுறவுச் சங்க ஊழியர்கள், அத்துடன் அரசுகூட்டுத்தாபன ஊழியர்கள்.
- (5) நடைமுறையில் உள்ள சட்டங்களுக்கு மாறாக எவ்வளவும் ஆள் சேவையில் அமர்த்தப்பட்டிருப்பின் அவ்வாள் தொடர்பில்

## தொழில் ஆணையாளரின் அதிகாரங்கள் :-

ஒர் ஊழியரின் சேவை முடிவுறுத்தல் தொடர்பான தொழில் தருநரின் விண்ணப்பத்தினை அனுமதிப்பதும் அல்லது நிராகரிப்பதும் தொழில் ஆணையாளரின் முழுமையான தற்றுணிபிலேயே தங்கியுள்ளது. ஒரு தொழில் தருநரின் விண்ணப்பத்தினை தீர்மானிக்கும் விடையத்திலும் அனுமதியின் போது விதிக்கப்படும் நிபந்தனைகளிலும் நடைமுறையில் பல முரண்பாடுகள் காணப்படுகின்றன.

**சென்ற அன்றாளி ஹாட்வெயர் ஸ்டோர்ஸ் (விமிற்றேற்)** எதிர் றஞ்சித்குமார்<sup>59</sup> எனும் வழக்கில் 'இயலாமை' அல்லது 'தகுதியின்மை' என்னும் காரணத்தின் மீது ஒர் ஊழியரின் சேவை நீக்கமானது ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை மீது ஒர் தண்டனைக்கான சேவை நீக்கமாக 1971ம் ஆண்டின் 45ம் இலக்க வேலையாளின் சேவையை முடிவுறுத்தல் (விசேட ஏற்பாடுகள்) சட்டத்தின் பிரிவு (2) இன்கீழ் கொள்ள முடியாது எனவே இது குறித்த விசாரணையை மேற்கொள்ள தொழில் ஆணையாளருக்கு சட்டத்தின் கீழ் நியாயாதிக்கம் உண்டு என்றும் இவ்வாறான விசாரணையின் போது தொழில் ஆணையாளர் தனது முடிவிற்கான காரணங்களை கூற வேண்டிய கடப்பாட்டினை சட்டம் தேவைப்படுத்தவில்லை என்றும் தீர்க்கப்பட்டது. ஆயினும் மேற்குறித்த தீர்ப்புக் கூட சில முரண்பாடுகளுக்கு வழிவகுத்தது. அமரதாசா எதிர் காணிச்சீர்திருத்த ஆணைக்குமு<sup>60</sup> எனும் வழக்கில் நீதியரசர் சர்வானந்தா அவர்கள் ரெப்பில்ட் எதிர் கமத்தொழில் அமைச்சர்<sup>61</sup> எனும் வழக்கை மேற்கோள்காட்டி ஒரு நியாய சபையோ அன்றேல் ஒர் விசாரணை செய்யும் அதிகாரியோ தனது தீர்மானத்திற்கான காரணங்களைத் தராதபோது மேல் நிலை நீதிமன்றம் வழக்கிற்கு பொருத்தமானவாறு அவ்வாறான தீர்மானத்திற்கு

59. (1978 - 79) 2 S.L.R 8.

60. 79 - S.L.R 542.

61. 1978 - I.A.E.R 719.

வருவதற்கு காரணங்கள் எதுவுமே இல்லை எனும் முடிவுக்கு வரமுடியும் என்பதோடு அத்தீர்மானத்தினை வலுவிளக்கச் செய்யும் எழுத்தாணையை வழங்க முடியும் எனவும் தீர்ப்பளித்தார்.

சட்டத்தின் பிரிவு 2 இன் கீழ் ஓர் தொழில் தருநரின் வகைப்படுத்தப்பட்ட ஊழியரின் சேவை நீக்கத்திற்கான விண்ணப்பத்தினை அனுமதிப்பது அல்லது நிராகரிப்பது தொழில் ஆணையாளரின் இறுதியானதும் முடிவானதுமான அதிகாரமாகும் ஆயினும் தொழில் ஆணையாளரின் தீர்மானம் பக்கச்சார்பான தெனவும், விசாரணையின் போது முன்வைக் கப்பட்டசான்றுக்கு முரண்பாடானது எனவும் இயற்கை நீதிக் கோட்பாடுகளை மீறியதெனவும் மேல் நிலை நீதிமன்று கருதுமிடத்து எழுத்தாணையை வழங்க முடியும்.

**கலிடோனியன் எதிர் ஹில்மன்<sup>62</sup>** எனும் வழக்கில் “முறையீட்டாளர் தொழில் ஆணையாளர் பக்கச்சார்பாக அல்லது இயற்கை நீதிக் கோட்பாடுகளுக்கு முரண்பாடாக செயல்பட்டுள்ளார் என நீதிமன்றினைத் திருப்திப்படுத்துதல் வேண்டும் ஆயின் மேன் முறையீட்டு நீதிமன்றம் வேறு ஓர் மாறுபட்ட முடிவுக்கு வந்திருக்கக் கூடும் எனும் கருத்தினால் மட்டும் எழுத்தாணை வழங்கி விடமாட்டா” எனத் தீர்ப்பளிக்கப்பட்டது.

### நிவாரணங்கள்

இச்சட்டத்தின் கீழ் தொழில் ஆணையாளர் பின்வரும் நிவாரணங்களை வழங்க அதிகாரமளிக்கப்பட்டுள்ளார்.

(அ) சேவை நீக்கம் சட்டத்திற்கு முரணானதாக இருப்பின் ஊழியரை தொடர்ந்தும் சேவையில் வைத்திருக்குமாறு கட்டளையிடவும் ஊழியரின் சம்பளம் மற்றும் ஊழியர் சேவையில் தொடர்ந்திருப்பின் பெற்றிருக்கக் கூடிய வேறேதேனும் நன்மைகள் (பிரிவு 6)

- (ஆ) ஸ்தாபனம் மூடப்படும் சந்தர்ப்பத்தில் நட்டாடு வழங்குமாறு கட்டளையிடல் (1976ம் ஆண்டு 4ம் இலக்கச் சட்டம் பிரிவு 6A).
- (இ) முறையான நட்டாட்டிற்கு கட்டளையிடுவதோடு சேவை நீக்கத்திற்கான அனுமதியினை வழங்கலாம்.

வேலையாளின் சேவையை முடிவுறுத்தல் (விசேட ஏற்பாடுகள் சட்டம்) பொருளாதார நெருக்கடியும், அரசியல் ஸ்திரமின்மையும் நெருக்கடியும் நிறைந்த சூழ்நிலையில் 1971ம் ஆண்டு நிறைவேற்றப்பட்டது. கைத்தொழில் உறவுகளில் ஓரளவு ஸ்திரத்தன்மையை தோற்றுவிப்பதற்கும் தொழிற்சங்கங்கள் மத்தியில் தற்காலிக ஆட்குறைப்பு அல்லது ஆட்குறைப்பு சம்பந்தமாக எழுந்த பீதியை தனிப்பதற்கும் தனியார் துறையில் தன்னிச்சையான நடவடிக்கைகளைக் கட்டுப்படுத்தும் முயற்சியாகவும் அப்போதைய அரசாங்கம் 1971ம் ஆண்டு மேமாதம் 21ம் திகதி அவசரகாலச் சட்டப் பிரமாணங்களை அறிமுகம் செய்தது. அதன் பின்னர் 1971ம் ஆண்டு ஒக்ரோபர் மாதம் 28ம் திகதி பாராளுமன்றில் சமர்ப்பிக்கப்பட்டு அங்கீகாரத்தினைப் பெற்றுக் கொண்டதுடன் அவசரகாலச்சட்ட விதிகள் நடைமுறைக்கு வந்த 1971ம் ஆண்டு மேமாதம் முதல் அமுலுக்கு வந்ததாக கொள்ளப்பட்டது.

இச்சட்டம் காலத்தின் தேவைக்கு ஏற்ப செயல்பட்டது என்று கொள்ளலாம் தொழில் தருநர்களின் தன்னிச்சையான வேலை நீக்கங்களுக்கு எதிரான ஒர் தடையாகவும், பாதுகாப்பாகவும் சேவையாற்றியதுடன் தற்போதும் சேவையாற்றி வருகின்றது. அண்மைக்காலமாக உலகமய மாக்கல் திறந்த பொருளாதாரம் தனியார் மயமாக்கல் ஆகியவற்றின் தோற்றும் வளர்ச்சியும் காரணமாக இச்சட்டத்தை முற்றாகவே நீக்கிவிடும்படியான கோரிக்கை தொழில்தருநர்கள் தரப்பில் இருந்து பாரிய அளவில் எழுகின்றது அதே வேளை தொழிற் சங்கங்கள் இக்கோரிக்கை களை வன்மையாகக் கண்டிப்பதுடன் மிக மூச்சாக எதிர்த்தும்

வருகின்றன ஆயின் சமூக நீதியை நிலை நிறுத்தும் பொருட்டு நியாயமானதும் ஒப்புரவானதும் எனும் எண்ணக் கருவின் அடிப்படையில் ஓர் சமூகமான தீர்வினையும் மாற்றீடான அனுகுமுறையையும் காணவேண்டிய கடப்பாடு சமூகப் பங்காண்மைகளுக்கும் மக்கள் நலன் பேணும் அரசாங்கத் திற்கும் உரிய கடமையும் பொறுப்புமாகும். (இக்கட்டுரை 2003ம் ஆண்டு தை மாதம் 7ம் திகதி சேவை முடிவுறுத்தல் திருத்தச் சட்டம் பாராளுமன்றில் நிறைவேற்றப் படுவதற்கு முன் எழுதப்பட்டதாகும் எனவே குறித்த சட்டத் திருத்தத்தினையும் இணைத்துப் பார்க்கவும்.)

### முடிவுரை

இதனை நிறைவு செய்யுமுன்னர், இலங்கைக்கும் பங்களாதேஷுக்கும் இடையில் மிக நெருக்கமான பிராந்தியப் பிணைப்புகளும் கலாசாரப் பிணைப்புகளும் உள்ளன வென்பதை நான் வலியுறுத்த விரும்புகின்றேன். பங்களாதேஷுப் போன்று இலங்கையும் ஒருவளர்முகநாடென்பதை நினைவுகூர வேண்டும். நிதி வளங்களைன்ற வகையில் இருநாடுகளும் ஒன்றுக்கொன்று அளிப்பதற்குப் பெரிதாக எதுவுமில்லை. எனினும் அவை ஆளுகையிலும் முரண்பாட்டுத் தீர்வுகளிலும், குறிப்பாக அமைதியையும் ஒத்திசைவையும் பேணுவதற்கான கைத்தொழில் உறவுத்துறையில், நல்ல பல பாடங்களை ஒன்றோடொன்று பகிர்ந்து கொள்ளக்கூடுமாயிருக்கும். இரு நாடுகளும் தமது பிரசைகளின் தரத்தை உயர்த்துவதற்கு தத்தமது அனுபவங்களைப் பகிர்ந்துகொள்ள வேண்டும் என்பதை வலியுறுத்த விரும்புகின்றேன்.

## கலைச்சொற்கள்

Abate	- வாய்ப்பு அற்று
Adjudication	- விளக்கத் தீர்ப்பு
Arbitration	- நடுத்தீர்ப்பு
Audi Alteram Partem	- இருதிறத்தவரையும் கேள்
Back wages	- கடந்தகால ஊதியம்
Bona fide	- நல்லெண்ணம்
Casual	- அமைய
Compensation	- நட்டாசு
Compulsory arbitration	- கட்டாய நடுத்தீர்ப்பு
Constructive termination	- அமைவு நிலையான முடிவுறுத்தல்
Contract for service	- சேவைக்கான ஒப்பந்தம்
Contract of service	- சேவை ஒப்பந்தம்
Employer	- தொழில் தருநர்
Employee	- தொழில் பெறுநர்
Estoppel	- முரண்வாதத் தடை
Evidence ordinance	- சான்றுக்கட்டளைச் சட்டம்
Extention of service	- சேவை நீடிப்பு
Fixed term contract	- குறித்த தவணைக்கால ஒப்பந்தம்
Globalization	- உலக மயமாக்கல்
Gratuity	- பணிக்கொடை
Hear Say Evidence	- கேள்விச்சான்று
Industrial Court	- கைத்தொழில் நீதிமன்றம்
Just and Equitable	- நீதியானதும் ஒப்புரவானதும்
Labour Court	- தொழில் நீதிமன்றம்
Major dispute	- பாரிய பினக்கு
Mala fide	- தீயெண்ணம்
Minor dispute	- சிறுபடியான பினக்கு
Misconduct	- துர் நடத்தை
National Tribunal	- தேசிய நியாயசபை
Natural Justice	- இயற்கை நீதி
Optional	- விருப்பு

Pre-Trial settlement	- விளக்கத்திற்கு முந்திய இணக்கம்
Probation	- தகுதிகாண் நிலை
Reinstatement	- மீவுமர்த்தல்
Res Judicata	- நீதி கண்டது
Specific Performance	- குறித்த நிறைவேற்றம்
Statutory	- சட்டபூர்வமான
Termination of Service	- சேவை முடிவுறுத்தல்
Trade Union	- தொழிற்சங்கம்
Vacation of Post	- பதவியை வெறித்தாக்கல்
Voluntary arbitration	- மனமொப்பிய நடுத்திரப்பு



