

தோட்டத் தொழிலாளர் ஐகநூல்

இ.தொ.கா./ஆ.அ.சு.தொ.நி.வெளியீடு

301.2

கிளாசு

SLIPR



தோட்டத் தொழிலாளர் கைநூல்

வெளியீடு :

இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்
ஆசிரிய அமெரிக்க சுதந்திர தொழில் நிறுவனம்.

Plantation Workers Manual

TAMIL EDITION.

A. C. W. C. / A. A. F. L. I. PUBLICATION

தொகுப்பு, ஆங்கிலமலம் :

சு. எ. இராசரத்தினம்

தமிழாக்கம் :

பொன். கிருஷ்ணசாமி

தமிழ்ப் பதிப்பு : மார்ச் 1982.

முயற்சி

தோட்டத் தொழிலாளர் மட்டுப்பட்ட சட்டங்களைப் பற்றிய ஒரு பேராய்வு நடைபெறும் இந்நூல். தோட்டத் தொழிலாளருக்கு நாட்டின் சட்டம் வழங்கும் அடிப்படை உரிமைகள், அவர் தம் தொழில் கொள்வோருடன், தொழிற்சங்கத்துடன், அரசுடன் அவரது உறவுகள் என்ன? அவரது வேலை நிபந்தனைகளும் சட்டங்களும் யாவை? என்பதை மிகச் சொற்ப சொற்களில், ஒரே புத்தகத்தில் அவரது விரல் நுனியிலே வைக்குமொரு முயற்சியே இதுவாகும். சிரமமின்றி அவற்றை அறிந்து கொள்ள ஒரு சிறு கைநூல் இது.

இந்த நூலின் தயாரிப்பு, பிரசுரிப்புச் செலவையெல்லாம் ஏற்றுக்கொண்ட ஆசிரிய அமெரிக்க சுதந்திர தொழில் நிறுவனத்தின் உதவியை, அதன் பிராந்தியப் பிரதிநிதி திரு. எமிலியோ கார்ஸாவின் ஆலோசனையுடன் இப்பெரும் பணியை மேற்கொண்ட இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ் நன்றியறிதலுடன் வரவேற்கின்றது.

ஆரம்பகால முதலே இத்திட்டத்தில் பெரும் அக்கறையும் ஊக்குவிப்பும் காட்டிய இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ் தலைவர் திரு. எஸ். தொண்டமான் இதற்கென ஒரு குழுவை நியமித்தார். அதிலே,

1. திரு. என். விஜயசிங்கம், செயலாளர், தொழிலுறவு
2. திரு. ஆர். தங்கவேல், தொழிலுறவு அதிகாரி
3. திரு. எம். வி. விஜயபாலன், சட்டத்தரணி - சட்டவியல் ஆலோசகர்
4. திரு. எம். சுப்பையா, இ. தொ. கா.
5. திரு. ஜே. பி. சுந்தரம், சட்டத்தரணி

ஆகியோர் அங்கம் வகித்து, அவர்கள் ஆலோசனை தேவைப்படும் பொழுதெல்லாம் உதவினார்கள். உதவித் தொழில் ஆணையாளர் திரு. ஆர். தியாகராஜாவின் உதவி எல்லாச் சந்தர்ப்பங்களிலும் கிடைத்தது. திரு. எம். கப்பையா செயலாளர்கள் செயல்பட்டு, இந்தப் புத்த கத்தை உருவாக்குவதற்கு அவசியமான சமயங்களில் எல்லாம் தனது சேவையை நல்கினார். அவர்களுக்கும் தனது டீல்வேறு அனுபவங்கள் மூலம் மிகவும் உபயோகமான விஷயங்களைக் கொடுத்துத் தவிய முன்னேதான் உதவித் தொழில் ஆணையாளர் திரு. எஸ். சின்னத்துரைக்கும் எங்களின் மனமார்ந்த நன்றிகள். திரு. மகா கிருஷ்ணன் வழங்கிய ஆலோசனைக்காகவும், அச்சப்பிரதியை பிழை திருத்தம் செய்தமைக்காகவும் எங்கள் நன்றி.

தொழில் தகராறுகள் சட்டத்துக்குக் கொண்டுவரப் படவிருந்த திருத்தத்தினாலும், தேயிலை-ரப்பர்த் தேர்ட்டத் தொழிலாளர்க்காகச் சம்பளம் ஒருங்கிணைப்பு சட்டத் தினாலும் அச்சத்தில் சணக்கம் ஏற்பட்டு விட்டது. மேலும் சண்ங்குவது இயலாத காரியமானபடியால், பின்னர் அனுபந்தம் ஒன்றை வெளியிட முடிவு செய்யப் பட்டுள்ளது.

இந்த கைநூலின் நோக்கம், தேர்ட்டத் தொழிலாளரின் பிரதிநிதிகளிடையே தேர்ட்டத் தொழிலாளர் சம்பந்தமான பல்வேறு சட்டங்கள் மீது ஒரு ஆர்வத்தை ஏற்படுத்தி, அவற்றின் கீழ்த் தொழிலாளரின் உரிமைகள் என்ன, கடமைகள் யாவை என்பதைத் தெரிவித்து விளக்க விவரப்படுத்தும். எனினும் சட்டங்கள் தெளிவாக இல்லாத காரணத்தாலோ, பல்வேறு தகராறுகள் எழும்புகின்றன என்பதையும் நீர்ம் மற்றிதுவிடக் கூடாது. ஆகவே, அது பேர்ன்ற சந்தர்ப்பங்களில், உதாரணமாக நியாயமற்ற முறையில் தொழிலாளர் மாற்றப்படும் பொழுதோ, காரணமின்றி வேறு வேலைக்கு அனுப்பப்படும் பொழுதோ, அதைப் பேர்ன்ற செயல்கள் சங்கத்

தின் உடனடி நடவடிக்கைக்காக அதன் கவனத்திற்குக் கொண்டுவர வேண்டும் எனத் தொழிலாளர் வலியுறுத்தப்பட வேண்டும்.

வெறும் அறிவு, அத்துடன் பரந்த அளவில் குறைகளையும், தெரியாத பல துறைகளையும் கொண்டிருப்பது மரபு. ஆனால் சட்டங்களை அறிந்து புரிந்து அவற்றின் நோக்கங்களையும் வழி முறைகளையும் அறிந்திருந்தால், தொழிலாளர் தமக்குத்தாமே உதவிக்கொள்ள, அது ஒரு தவறா ஆசிரியனாக இருக்கும்.

ஓரளவு உண்மையுடன் தமக்கு உதவிக்கொள்வோருக்கு அரசும் உதவுகின்றது என நாம் கூறமுடியும். டி. டப்ளியூ. ஆர்.

31 - 7 - 1980.

*

பொருளடக்கம் :

அத்தியாயம்	1. அரசியலமைப்பும் தோட்டத் தொழிலாளரும்	1
அத்தியாயம்	2. தொழில். (அ) கூலி, சேவை ஒப்பந்தச் சட்டம். (ஆ) தோட்டத் தொழிலாளர் (இந்தியன்) சட்டம். சம்பளம். விபரங்கள். செக்ரோல். வேலைநீக்கம். பற்றுக்கீட்டு. விளைவு வேலை நீக்கம். குடியிருப்பு. வழக்குத் தொடரல்.	6
அத்தியாயம்	3. சம்பள நிர்ணயச் சபைச் சட்டம். சம்பளம் அடிப்படை போன்றவை	16
அத்தியாயம்	4. வேலை நிபந்தனைகள். மேலதிக வேலை. மேலதிக விகிதம். கணக்கு வேலை விடுமுறை வருடாந்த விடுமுறைச் சம்பளம் சுகவீன விடுமுறை கட்டாய வேலை நாட்கள். போனஸ். பெண்கள், பிள்ளைகள், சிறுவர்கள். பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிலாளரும், — பதவி நீக்கப்படுதலும்.	29
அத்தியாயம்	5. (அ) சுகாதாரம், சுத்தம், லயக்காம் பிராக்கள் மருத்துவ சேவைகள் சட்டம். தொழிலாளரிடையே நோய்கள் சட்டம். பிரசவ சுகாயநிதி சட்டம்.	37

“ஒரு தலைவனின் பணி முடிந்ததும்
மக்கள் இதை நாங்களே செய்தோம் என்பார்கள்.”
— டாவோ சிந்தனைகள்.



“அதோ செல்கிறார்கள் என் மக்கள் நான் அவர்களைப்
பின்தொடர வேண்டும்; ஏனென்றால்
நான் அவர்கள் தலைவன்.” — மகாத்மா காந்தி.



அத்தியாயம்	5. (ஆ) கல்வி.	57
அத்தியாயம்	6. சேவைக்காலப் பணம்.	58
அத்தியாயம்	7. (அ) ஊழியர் சேமலாப நிதி (ஆ) ஊழியர் நம்பிக்கை நிதி	64
அத்தியாயம்	8. சேவையை முடிவுறுத்தல் (விசேட ஏற்பாடுகள்) சட்டம்.	73
அத்தியாயம்	9. (அ) தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் (தோட்ட உள்நுழைவு) (ஆ) தோட்ட வீடுகள் (விசேட ஏற்பாடுகள்)	77
அத்தியாயம்	10. தொழிற்சங்கம்	80
	11. தொழிலாளர் நட்டசட்டுச் சட்டம் அட்டவணை.	87
அத்தியாயம்	12. தொழிற்சாலைகள் சட்டம்	98
	13. தொழில் தகராறுகள் சட்டம்	105
	14. தொழில் நீதி மன்றங்கள். முடிவுரை.	113 117
சேர்க்கை 1.	(அ) படிவம் - அ. பிரகவச் சகாயநிதி (ஆ) படிவம் - ஆ. ,, (இ) படிவம் - இ. ,,	118
சேர்க்கை 2.	(அ) தொழிலாளர் நட்டசட்டுச் சட்டம் பிரிவு 19-ன் கீழ், மாதிரி அறிவித்தல். (ஆ) தொழிலாளர் நட்டசட்டு மன்ற விண்ணப்ப மாதிரி படிவம்.	119
சேர்க்கை 3.	(அ) தொழில் நீதிமன்ற விண்ணப்ப மாதிரி படிவம். (ஆ) வேலை தொள்வோரின் மாதிரி படிவம்.	122

அத்தியாயம் 1

இலங்கை

சனநாயக சோஷலிஸ

குடியரசின் அரசியலமைப்பும்

== தோட்டத் தொழிலாளரும் ==

தோட்டத் தொழிலாளருக்கு பயனளிக்கக்கூடிய விசேட உறுப்புகள் :

- (1) வம்சாவழிப் பிரஜை, பதிவுப்பிரஜை என்ற பாகுபாட்டை அகற்றி, எல்லா பிரஜைகளுக்கும் ஒரே அந்தஸ்தை வழங்கும் உறுப்புரை 26 (1) (2) (3).
- (2) சிங்களம் அரசுகளும் மொழியாக இருக்கும் அதே வேளையில், சிங்களம், தமிழ் ஆகிய இருமொழிகளையும் தேசிய மொழிகளாக அங்கீகரிக்கும் உறுப்புரை 18ம் 19ம்.
- (3) இரு தேசிய மொழிகளில் எதிலேனும் கல்வியைக் கற்கவும், சுடிதங்களைப் பெறவும், எந்த தேசிய மொழியிலும் அரசாங்கத்துடன் அலுவல்களை நடத்தவும் உரிமை வழங்கும் உறுப்புரை 21 (1) ம், 22 (2) ம்.

1. நாடற்றவர்கள் :

- (அ) அவர்கள் முப்பிரிவின் கீழ் அடங்குகின்றனர். இலங்கைப் பிரஜா உரிமைக்கோ, இந்தியப் பிரஜா உரிமைக்கோ விண்ணப்பம் செய்து அதனைப் பெறத் தவறியவர்கள்.

- (ஆ) செய்யப்பட்ட விண்ணப்பங்கள் இன்னும் ஒரு முடிவும் செய்யப்படாமல் இருப்போர்.
- (இ) எந்த ஒரு நாட்டின் பிரஜா உரிமைக்கும் விண்ணப்பம் செய்யாதவர்கள்.

தோட்டத் தொழிலாளரிடையே ஆயிரக்கணக்கான இந்திய வம்சாவழியினர் இலங்கையில் நிரந்தரமாகவும், சட்ட ரீதியாகவும், ஆனால் நாடற்றவர்களாகவும் வேறெந்த நாட்டின் பிரஜையாகவுமில்லாமல் இன்று வாழ்ந்து வருகின்றனர்.

நாட்டின் பிரஜைகள் அனுபவிக்கும் கீழ்க்கண்ட சுதந்திரங்களை அரசியலமைப்பு அமுலுக்கு வரும் நாள் முதல் பத்து ஆண்டுகளுக்கு நாடற்றவர்களும் அனுபவிப்பதற்கு தகுதியுடையவராவர்.

- (அ) வெளியிடுதல் உள்பட பேச்சுச் சுதந்திரமும், கருத்துத் தெரிவிக்கும் சுதந்திரமும் ;
- (ஆ) அமைதி வாய்ந்த முறையில் ஒன்று கூடுவதற்கான சுதந்திரம் ;
- (இ) ஒன்று சேரும் சுதந்திரம் ;
- (ஈ) தொழிற் சங்க மொன்றை அமைக்கவும், அதில் சேரவும் சுதந்திரம் ;
- (உ) மத, நம்பிக்கை, வழிபாட்டுச் சுதந்திரம் ;
- (ஊ) தமது கலாச்சாரத்தை வளர்க்கவும், மொழியை உபயோகிக்கவும் சுதந்திரம் ;
- (எ) ஏதேனும் சட்ட ரீதியான தொழிலில், வர்த்தகத்தில், செயலில், முயற்சியில் ஈடுபடும் உரிமை ;

- (ஏ) இலங்கையினுள் நடமாடவும், தனது வசிப்பிடத்தைத் தெரிவு செய்யவும் சுதந்திரம் ;
- (ஐ) இலங்கைக்குத் திரும்பும் சுதந்திரம்.
— (உறுப்புரை 14 (1) - 14 (2)).

அத்துடன், இலங்கையில் வாழும் எல்லோரையும் போல் அவர்கள் இலங்கையராக இருந்தாலும், அன்னியராக இருந்தாலும் அவர்களுக்கு உரித்தான அடிப்படை உரிமையான சட்டத்தின் முன்னே சமத்துவம் பெற்று இழிவான அல்லது மனிதாபிமானமற்ற தண்டனை அவர்களுக்கெதிராக வழங்கப்படுவதைத் தடுக்கும் உரிமையையும் அவர்கள் பெறுகின்றனர். (உறுப்புரை 11)

ஆனால் இனம், மொழி, பிறந்த இடம், மதம், சாதி என்ற அடிப்படையில் நாடற்றவர்களுக்கு எதிராக பாகுபாடு காட்டப்படலாம். (உறுப்புரை 12 (2))

எல்லா நபர்களும் அனுபவிக்கும், மற்றெல்லா அடிப்படை உரிமைகளையும் நாடற்றவர்கள் அனுபவிக்கின்றனர். (உறுப்புரை 13)

இன, இன்ன பிற அம்சங்களின் அடிப்படையில் பாகுபாடற்ற விதத்தில் நடத்தப்படுவதற்கு நாடற்றவர்கள் உறுப்புரை 12 (2)ன் கீழ் பிரஜைகள் அல்ல.

பி. கு:- நாடற்றவர்களுக்கு இந்த உத்தரவாதங்கள் 1988-ம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாதம் 7ம் திகதி வரை மட்டும் நீடிக்கும். (உறுப்புரை 14 (2))

2. (வம்சாவழிப்) பிரஜை :

- (அ) 1948-ம் ஆண்டு நவம்பர் 15-ம் திகதிக்கு முன்னர் இலங்கையில் பிறந்திருந்தால், அவரது தந்தையும் அல்லது தந்தை வழிப்பாட்டனும், முப்பாட்டனும் இங்கு பிறந்திருக்க வேண்டும்.

- (ஆ) 1948ம் ஆண்டு நவம்பர் 15-ம் திகதிக்கு முன்னர் இலங்கைக்கு வெளியே பிறந்திருந்தால், அவரது தந்தையும் தந்தை வழிப்பாட்டனும் அல்லது தந்தைவழி முப்பாட்டனும் இங்கு பிறந்திருக்க வேண்டும்.
- (இ) குறிப்பிட்ட திகதிக்குப் பின்னர் அதாவது, 1948-ம் ஆண்டு நவம்பர் 15ம் திகதிக்குப் பின்னர் இலங்கையில் பிறந்திருந்தால், தந்தை இலங்கைப் பிரஜையாக இருக்க வேண்டும்.
- (ஈ) குறிப்பிட்ட திகதிக்குப் பின்னர் இலங்கைக்கு வெளி நாடுகளில் பிறந்திருந்தால், அவரது தந்தை இலங்கைப் பிரஜையாக இருப்பதுடன் அந்த நாடுகளில் ஈமந்த இலங்கைத் தூதரகங்களில் இப்பிறப்பு பதிவுச் செய்யப்பட்டிருக்க வேண்டும். -- இலங்கைப் பிரஜா உரிமைச் சட்டம் பிரிவுகள் 4-5 தொகுப்பு 11— அத்தியாயம் 349.

3. இந்தியாவுக்கு அனுப்பப்படக்கூடியவர்கள்: (1967-ம் ஆண்டு 14-வது சட்டம்)

- 1 இந்த சட்டத்துக்கு உட்பட்டு இந்திய அரசினால் இந்தியப் பிரஜையாக அங்கீகரிக்கப்பட்டு 1967ம் ஆண்டு 14வது சட்ட 13 (2) பிரிவின் கீழ் அறிவித்தல் கொடுக்கப்பட்ட ஒருவர்.
- 2 ஆனால் அத்தகைய நபர்கள் வாசகால அனுமதி கோரி விண்ணப்பிக்க முடியும். அத்தகைய அனுமதியை, ஆணையாளர் தம் பூரண உசிதத்திற்கேற்ப வழங்க முடியும்.

4. இந்தியாவுக்கு அகற்றப்படக் கூடியவர்கள்:

- i. வர்சகால அனுமதிக்கு விண்ணப்பிக்காதிருந்தாலும், கொடுக்கப்பட்ட அனுமதி காலம் முடிந்துவிட்டாலும்

அல்லது அத்தகைய அனுமதி இரத்து செய்யப்பட்டிருந்தாலும் பிரிவு 15 (4) இன் கீழ் சம்பந்தப்பட்ட நபர் இந்தியாவுக்கு அகற்றப்படலாம்.

2. அத்தகைய ஒரு நபருக்கு வேலை வழங்குதல் குற்றமாகும்.

5. இலங்கைப் பிரஜாவுரிமை வழங்கப்பட்ட ஒருவர் :

- (அ) மூன்று மாதத்துக்குள் இந்திய வம்சாவழியினரைப் பதிவு செய்யும் ஆணையாளர் முன்போ, பிரதி ஆணையாளர் முன்போ, அல்லது குறிப்பிட்ட உதவியாளர்கள் முன்போ பிரஜா விசுவாசப் பிரமாணம் செய்து கொள்ள வேண்டும்.

- ஆ) 14 வயதுக்குக் குறைந்த குழந்தைகள் அத்தகைய விசுவாசப் பிரமாணம் செய்ய வேண்டிய அவசியமில்லை.

- (இ) அத்தகைய விசுவாசப் பிரமாணம் செய்து கொண்டவுடன் அவர் தமது அந்தஸ்து, உரிமைகள், கடமைகள் ஆகியவற்றைப் பொறுத்தவரையில் இலங்கையின் சட்டங்களுக்கு உட்படுத்தப்படுகிறார். (1967-ம் ஆண்டு 14-வது சட்டம்) 11வது பிரிவு.

- பி. கு: சுதந்திரத்தின் விலை, நிரந்தரக் கண் விழிப்பாக இருப்பதாகும். அரசியலமைப்பு தமிழ் தொழிலாளருக்கு வழங்கும் உரிமைகளை அரசாங்க அதிகாரிகளின் செயல்கள் மறுக்க முற்படும் பொழுது, அவை உயர் அதிகாரிகளுக்குத் தெரிவிக்கப்பட வேண்டும். அவசியமேற்பட்டால் உயர் நீதிமன்றத்தின் முன்னே அதனை எடுத்துச்செல்ல வேண்டும்.

உதாரணமாக நமக்கு அரசாங்க திணைக்களங்களிலிருந்து சிங்களத்தில் கடிதங்கள் வந்தால், அந்தக் கடிதங்கள் தமிழில் அனுப்பப்பட வேண்டும் என நாம் நிர்ப்பந்திக்க முடியும். (உறுப்புரை 22 (2))



அத்தியாயம் 2

தொழில் :

சேவை ஒப்பந்தச் சட்டம், பொதுவாக எல்லா தொழிலாளருக்கும் நீடிக்கும் ஒன்றாகும். தோட்டத் தொழிலாளர் (இந்தியன்) சட்டம், தோட்டங்களில் வேலை செய்யும் இந்திய வம்சாவழித் தொழிலாளருக்கும், கங்காணிகளுக்கும் “துளுக்கர்” என பொதுவாக அழைக்கப்படும் இஸ்லாமியத் தொழிலாளர்களுக்கும் பொருந்தும் ஒன்றாகும். வாய்ப்பிருக்கும் இடங்களில் எல்லாம் பொதுவாக தோட்டங்களில் வாழும் எல்லாத் தொழிலாளருக்குமே பின்கூறிய சட்டத்தின் நன்மைகளைத் தோட்ட நிர்வாகங்கள் நீடித்திருக்கின்றன.

ஒரு தொழிலாளிக்கும் முதலாளிக்குமிடையே ஏற்படுத்தப்படும் ஒப்பந்த தொழில் உறவு, தொழிலுறவுத் தகராறு சட்டத்துக்கு உட்பட்டதே என்பதையும், எந்த ஒரு தொழில் வழங்கும் ஒப்பந்தமும் நாட்டின் ஏனைய தொழில் சட்டங்கள் ஒரு தொழிலாளிக்கு வழங்கும் சட்டரீதியான உரிமைகள், நன்மைகள் ஆகியவற்றை மறுக்கவோ, மாற்றவோ முடியாது என்பதும் குறிப்பிடத்தக்கது.

பி. கு:- இவ்விரு சட்டங்கள் பற்றியும் இனிக் குறிப்பிடப்படும் பொழுது “வேலையாள்” “சேவகன்” “எஜமான்” என்ற பதங்களுக்குப் பதிலாக, தொழில் செய்வோன், தொழிலாளி, வேலை கொள்வோன் என்ற பதங்கள் உபயோகிக்கப்பட்டிருக்கின்றன.

அ. கூலியும் சேவையும் ஒப்பந்த சட்ட வாக்கம்: அத்தியாயம் 72, தொகுப்பு 3.

ஒப்பந்தம் :

- (1) ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் தன்னை வேலை கொள்வோருடன் ஒரு ஒப்பந்தத்தை மேற்கொள்கின்றார். ஒரு தொழிலாளியின் வேதனம், நாளாந்தம் வழங்கப்பட்டாலும், வாய் மூலமாகச் செய்யப்படும் ஒவ்வொரு ஒப்பந்தமும் மாதாந்தம் புதுப்பிக்கப்பட வேண்டியதாகும். — பிரிவு 3.
- (2) அத்தகைய ஒப்பந்தத்தை ஒரு மாதத்துக்குள் ஒரு முடிவுக்குக் கொண்டுவரப் போவதாக ஒரு எண்ணமுண்டு என யாரேனும் ஒரு சாரார் அறிவித்தல் கொடுக்காவிட்டால், அந்த ஒப்பந்தம் புதுப்பிக்கப்படும். — பிரிவு 3.
- (3) சம்பளம் மாதந்தோறும் வழங்கப்படவேண்டும். — பிரிவு 4 (1)
- (4) ஒரு தொழிலாளிக்கு உறைவிடமும், உணவும், சுகவீனமுற்றிருக்கும் பொழுது மருத்துவ வசதியும் வழங்க தொழில் கொள்வோர் கடமைப்பட்டிருக்கின்றனர். ஆனால் அதற்கு மேலாக அத்தொழிலாளிக்கு சம்பளம் வழங்கப்படவேண்டிய கடமை தொழில் கொள்வோருக்குக் கிடையாது. — பிரிவு 17.

சேவை நீக்கம் செய்தல் :

- (1) ஒரு தொழிலாளியை ஒரு மாத அறிவித்தல் கொடாமல் உடனடியாக வேலை நீக்கம் செய்யக்கூடிய உரிமை, வேலை கொள்வோருக்கு உண்டு. ஆனால் உடனடியாக அவர் வேலை செய்த நாட்களுக்கான சம்பளமும்,

அத்துடன் ஒரு மாத ஊதியமும் வேலை நீக்கம் செய்யப்படும் பொழுது அவருக்கு வழங்கப்பட வேண்டும். — பிரிவு 4 (1)

- (2) ஒரு ஊழியரோ அல்லது வேலை கொள்பவரோ தமது அந்தஸ்தின் அடிப்படையில், ஊழியர் - வேலைகொள்வோர் என்ற தொடர்பு முறையில் தவறாக நடந்து கொண்டால், சேவை ஒப்பந்தம் ஒரு முடிவுக்குக் கொண்டுவரப்பட முடியும். — பிரிவு 4 (1)

உபனிதி :

- (3) ஒரு தொழிலாளி வேலை நீக்கம் செய்யப்படும் பொழுது, அவருக்குரிய சம்பளம் வழங்கப்படாவிட்டால், வேலைகொள்வோர் மீது வழக்குத் தொடரப்பட்டு ரூபாய் 50/-க்கு அதிகப்படாத அபராதம் விதிக்கப்படலாம். பிரிவு — 4 (4)

ஒரு மாதத்துக்கு அதிகமான சேவைக்கான ஒப்பந்தம் :

- (1) ஒரு நீதிபதி முன்னிலையிலோ, ஒரு சமாதான ந்தவான் முன்னிலையிலோ எழுத்து மூலமாகச் செய்து கொள்ளும் ஒப்பந்தத்தைத் தவிர, ஒரு மாதத்துக்கு அதிகமான சேவைக்கான ஒப்பந்தம் எதுவும் செல்லுபடியாகாது. — பிரிவு 7.
- (2) எழுத்து மூலமாகச் செய்து கொள்ளப்பட்ட வேலை ஒப்பந்தம், இரு சாராரின் பரஸ்பர சம்மதத்தின் பேரிலும், அல்லது தொழிலாளி நிரந்தர வலது குறைந்தவராகிவிட்ட காரணத்தினாலும், குற்றவாளி யாகிவிட்ட காரணத்தினாலும் அல்லது சட்டரீதியான தக்க காரணங்களிலும் ஒரு முடிவுக்குக் கொண்டு வரப்படமுடியும்.

- (3) ஒரு தொழிலாளி ஒரு மாதத்துக்கு அதிகமான சேவை ஒப்பந்தத்தின் கீழ் ஒரு தோட்டத்தில் வேலை செய்யும் பொழுது, அந்தத் தோட்டம் கைமாறி ஒரு புதிய முதலாளியால் கையேற்கப்பட்டாலோ அல்லது புதிய துரையின் கீழ் கொண்டுவரப்பட்டாலோ அந்த ஒப்பந்தம் புதிய முதலாளியுடனோ, துரையுடனோ செய்து கொண்டதாகக் கொள்ளப்படும். ஆனால் தொழிலாளி அறிவித்தல் கொடுத்து அந்த ஒப்பந்தத்தை முடித்துக்கொள்ளமுடியும் — பிரிவு 15.

ஊழியர் இழைக்கக்கூடிய குற்றங்கள் :

ஒரு தொழிலாளி தமது முன்னைய தொழில் பற்றித் தவறான சான்றிதழைக் கொடுத்தாலோ, தவறான விவரங்களைக் கொடுத்தாலோ அவர் குற்றமிழைத்ததாக அவர் மீது வழக்குத் தொடரமுடியும். — பிரிவு 12, 13, 14.

(ஆ) தோட்டத் தொழிலாளர் (இந்தியன்) சட்டவாக்கம் :

சட்டங்கள் தொகுப்பு அத்தியாயம் 133 (1899). இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் "தோட்டம்" என்றால் 10 ஏக்கருக்கும், அதற்கு அதிகமாகவும் தொழிலாளர் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டிருக்கும் நிலமாகும். "வேலை கொள்வோர்" என்றால், தோட்டத்துரை உட்பட தோட்டத்துக்குப் பொறுப்பாக உள்ள முக்கிய நபரைக் குறிக்கும்.

"செக்ரோல்" என்றால், தொழிலாளர்கள் செய்த வேலை அளவையும், அவர்கள் சம்பாதித்த ஊதியத்தையும், அவர்கள் பெற்ற முற்பணத்தையும் அவர்

களுக்குக் கொடுபட வேண்டிய மாத இறுதி சம்பளத் தையும் காட்டும் குறிப்பேடாகும்.

“வாழ்க்கைத்துணை”, ஆங்கிலத்தில் “ஸ்பெளஸ்” என உபயோகிக்கப்படும் இப்பதம், தொழிலாளரைப் பொறுத்தவரையில், ஆண் தொழிலாளிக்கு மனைவி எனவும், பெண் தொழிலாளிக்கு கணவன் எனவும் அர்த்தம் தொனிக்கும் பொதுப்பதமாகும்.

“பதிவேடு” என்பது தோட்டத்தில் உள்ள எல்லாத் தொழிலாளரையும் பற்றிய விபரப் புத்தகமாகும்.
— பிரிவு 3.

பி. கு. முன்பு கணவனோ, மனைவியோ வேலை நீக்கம் செய்யப் பட்டால் அதன் விளைவாக அவரது மனைவியோ, கணவனோ பிள்ளைகளோடு வேலை நீக்கம் செய்யப் படுவதுண்டு. அந்த முறையை 1978ம் ஆண்டின் 14-ம் சட்டம் நீக்கிவிட்டது.

சம்பளம் :

- 1 எல்லாவித சம்பளமும் அடுத்த மாதம் பத்தாம் திகதிக்கு முன் கொடுக்கப்பட வேண்டும்.
(பிரிவு 6—1)
- 2 ஒரு தொழிலாளி வேலை செய்ய விரும்பிய நாட்களும், வேலை கேட்ட நாட்களும் வேலை நாட்களாகக் கணிக்கப்பட்டு, நாள் அடிப்படையில் சம்பளம் வழங்கப்பட வேண்டும். இருப்பினும் எந்த ஒரு வாரத்திலும் ஒரு தொழிலாளிக்கு ஆறு நாட்களுக்கு மேல் வேலை கொடுக்க வேண்டிய கட்டாயம் வேலை வழங்குவோருக்கு இல்லை. — பிரிவு 6 (2)

3. ஒரு தொழிலாளியின் சேவை முடிவுக்குக் கொண்டு வரப்படும் பொழுது சட்டம் அனுமதிக்கும் கழிவு களைத் தவிர்ந்த ஏனைய முழுச் சம்பளமும் உடனடியாகக் கொடுக்கப்படவேண்டும். — 6 (3) (4) (5)
4. ஒரு தொழிலாளி இல்லாதிருந்தாலோ அல்லது ஏதேனும் தவிர்க்க முடியாத காரணம் இருந்தாலோ, தொழிலாளியின் கொடுப்பனவுகள் கூடிய விரை விலான சந்தர்ப்பத்தில் கொடுக்கப்பட வேண்டும்.
— பிரிவு 6 (6)
5. கொடுபட வேண்டிய சம்பளத்தைக் கொடுக்க மறுப்பதோ, தவறுவதோ குற்றமாகும்.
பிரிவு 6 (7)
6. சம்பளமே ஒரு தோட்டத்தின் முதல் செலவினமாகவும் கொடுப்பனவாகவும் கருதப்படும். சம்பளம் கொடுக்கப்படாத தொழிலாளரே அத்தோட்டத்தின் அதிமுக்கிய கடன் கொடுக்கப்பட வேண்டியவர் ஆகின்றார். — பிரிவு 8.
7. கொடுபடாத சம்பளத்தைப் பெறுவதற்காக எல்லாத் தொழிலாளர்களும் எழுத்து மூலம் தக்க அதிகார மளித்து நீதிமன்றங்களில் கூட்டாக வழக்குத் தொடர முடியும். — பிரிவு 10.
8. கொடுபடாத சம்பளத்தைப் பெறுவதற்காக தொழில் ஆணையாளரும் வழக்குத் தொடரலாம். — பிரிவு 10
9. சம்பளம் பெறுவதற்கான வழக்கில், பிரதிவாதியின் பெயரைக் குறிப்பிடாமல், தொழில் கொள்பவர் என மட்டுமே குறிப்பிட்டால் போதுமானதாகும்.
— பிரிவு 11.

- 10 சம்பளம் கொடுப்பனவு வழக்கில் வேலை கொள்வோர் அதில் சட்டரீதியான கழிவுகளைச் சமர்ப்பிக்க முடியும். ஆனால் வேறெந்த விவகாரம் சம்பந்தமாகவும் எழும் கழிவுகளைச் சேர்த்துக் கொள்ள முடியாது. — பிரிவு 12.
11. ஒரு தோட்டத்தை யாரேனும் ஈடாக பெற்றிருந்தால், அவர்கள் கொடுபட வேண்டிய சம்பளத்தைக் கொடுத்து, அதனையும் ஈட்டுத்தொகையில் சேர்த்துக் கொள்ள முடியும். — பிரிவு 13.

வேலை கொள்வோர் கொடுக்கவேண்டிய விவரங்கள் :

- (1) தனது வேலையாட்களின் தொகையையும், நிலையையும் அவர்களின் வேலை நிலையையும் பற்றிய அறிக்கையை வேலைகொள்வோர் அனுப்பவேண்டும். அப்படிச் செய்யத் தவறினால் அது குற்றமாகும். — பிரிவு 16 — 17.
- (2) தனது தொழிலாளருக்குரிய சம்பளம் கொடுக்கப்பட்டு விட்டதாக மாதந்தோறும் வேலை கொள்வோர் தொழில் ஆணையாளருக்கு ஒரு அறிக்கையை சமர்ப்பிக்க வேண்டும். அப்படியான ஒரு அறிக்கையை அனுப்பத் தவறுவதோ, அல்லது பொய்யான அல்லது தவறான அறிக்கையைச் சமர்ப்பிப்பதோ ஒரு குற்றமாகும். — பிரிவு 21.

செக்ரோல் :

தொழிலாளர்களின் பெயர்கள் செக்ரோலில் இருந்தாலோ, அல்லது அவர்கள் வேறெந்த ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் வேலை செய்தாலுமோ அவர்கள்

எல்லாரின் பெயர்களும் அடங்கிய பூரண பதிவேடு ஒன்றை வேலை கொள்வோர் வைத்திருக்கவேண்டும் என்பது அவரது கடமையாகும். — பிரிவு 22 (1)

அத்துடன் ஒரு தொழிலாளி மரணமடைந்தாலோ, வேலையிலிருந்து நீக்கப்பட்டாலோ, தானாகவே விலகிச் சென்று விட்டாலோ, அதையும் குறித்து வைப்பது தொழில் கொள்வோரின் கடமையாகும். — பிரிவு 22 (2)

இந்தப் பிரமாணங்களை மீறுவது ஒரு குற்றமாகும். — பிரிவு 22 (3)

வேலை நீக்கம் :

- (1) சேவையை விட்டகன்று செல்வதை ஊக்குவிக்குமுகமாக வழங்கப்படும் பணத்தைச் சட்டப்படி திரும்பப் பெறமுடியாது. — பிரிவு 18
- (2) தான் வேலை விட்டுச் சென்றுவிடப் போவதாக நேரடியாக எழுத்து மூலம் ஒரு தொழிலாளி தனது வேலை கொள்வோருக்கு அறிவித்தல் கொடுக்க வேண்டுமேயன்றி, அவருக்காக வேறு யாரேனும் அத்தகைய அறிவித்தல் கொடுக்க முடியாது. — பிரிவு 20.

பற்றுச்சீட்டு :

- (1) ஒரு தொழிலாளியின் சேவை முடிவுக்குக் கொண்டு வரப்படும் பொழுது, இந்தியத் தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டவாக்க அட்டவணையில் குறிப்பிட்ட படிவத்தில், ஒரு பற்றுச்சீட்டு வழங்குவது வேலை கொள்வோர் கடமையாகும். — பிரிவு 23.

(2) ஒரு பற்றுச்சீட்டுப் பூரணமாகவும், உண்மையுடனும் நிரப்பப்பட்டு, வேலை கொள்வோரினால் மட்டுமே வழங்கப்பட முடியும். தவறான விபரங்களைக் குறிப்பிடுவதோ, அல்லது ஒரு உண்மையான பற்றுச் சீட்டை ஏமாற்றுவதற்காக உபயோகிப்பதோ ஒரு குற்றமாகும். — பிரிவு 26.

வினாவு வேலை நீக்கம் :

கணவனோ, மனைவியோ யாரேனும் ஒருவர் வேலை நீக்கம் செய்யப்பட்டால், அதன் விளைவாக அவரது மனைவியும், கணவனும், பிள்ளைகளும் வேலை நீக்கம் செய்யப்படும் முறையை 1978-ம் ஆண்டு 14-வது சட்டம் அகற்றிவிட்டது.

குடியிருப்பு :

தொழிலாளரிடையே நோய்கள் சட்டவாக்கத்தின் (தொகுப்பு 4—ல்)
9-வது விதியைக் கவனிக்கவும்.
(819, 820ம் பக்கம்)

(1) கணவனுடனோ, மனைவியுடனோ வாழும் ஒரு தொழிலாளிக்கு தனி அறையில் வாழும் உரிமை உண்டு. வீட்டு வசதியை அளிக்கும் வேலை கொள்வோர், அத் தகைய தொழிலாளிக்கு தனி அறை கொடுப்பது அவரது கடமையாகும். அந்தக் கணவன் மனைவியின் சட்ட ரீதியான அல்லது அதற்குப் புறம்பாக அல்லது சவீகரித்த 12 வயதுக்கு உட்பட்ட ஒரு குழந்தையைத் தவிர வேறு எவருடனும் அந்த அறையைப் பகிர்ந்து கொள்ளும்படி அவர்களை நிர்ப்பந்திக்க முடியாது.
— பிரிவு 14(1)

அதைப்போன்ற குடியிருப்பு ஒழுங்குகளை வேலை கொள்வோர் செய்யாவிட்டால் அது ஒரு குற்றமாகும். — பிரிவு 24 (2)

வழக்குத் தொடரல் :

தொழில் ஆணையாளரினாலும் அல்லது எழுத்து மூலமாகப் பொதுவாகவோ, குறிப்பாகவோ அவரால் அங்கீகாரம் வழங்கப்பட்ட எந்த ஒரு அதிகாரியினாலும் சேவை ஒப்பந்த சட்டவாக்கத்தின் கீழோ, அல்லது இந்தச் சட்டம் 28ம் பிரிவின் கீழோ இழைக்கப்படும் குற்றங்களுக்கு எதிராக வழக்குத் தொடர முடியும்.
— பிரிவு 28.



அத்தியாயம் 3

சம்பள நிர்ணயச்சபைச் சட்டவாக்கம் :

இலங்கைச் சட்டக்கோவை தொகுப்பு 5, அத்தியாயம் 136.

திருத்தங்கள் :

1941-ன்	27-ம்	சட்டம்	1962-ன்	27-ம்	சட்டம்
1943-ன்	40-ம்	,,	1966-ன்	23-ம்	,,
1945-ன்	49-ம்	,,	1966-ன்	24-ம்	,,
1945-ன்	22-ம்	,,	1978-ன்	10-ம்	,,
1953-ன்	5-ம்	,,	1980-ன்	10-ம்	,,
1957-ன்	27-ம்	,,			

பின்வரும் பணிகளைப் பொறுத்தவரையிலே தேயிலைப் பயிர்ச் செய்கை உற்பத்தி, ரப்பர் பயிர்ச்செய்கை உற்பத்தி ஆகிய தொழில்களின் கீழ் பின்வரும் பணிகளை இந்தச் சட்ட வாக்கம் உள்ளடக்குகின்றது.

(1) தேயிலைப் பயிர்ச் செய்கையும், உற்பத்தி தொழிலும் அதாவது,

1. தேயிலைத் தோட்டங்களை வளர்ப்பதும், பராமரிப்பதும்.
2. தேயிலைச்செடியின் இலையிலிருந்து தேயிலையை உற்பத்தி செய்தல் உட்பட பின்வருபவன உள்ளடங்கும்.

(அ) மரம் வெட்டுதல், காட்டை சுத்தம் செய்தல், வங்கிகளைக் கட்டுதல், எல்லையமைத்தல்.

- (ஆ) கான் வெட்டுதல்.
- (இ) கூனியடித்தல், நிரை செய்தல், குழிபோடுதல், கன்று நடுதல்.
- (ஈ) நிழல் மரம் நடுதல், வேறு உபசெடிகள் வளர்த்தல், காடு சீவட்டுதல்.
- (உ) தேயிலை விதையும் செடித்துண்டுகளும் நடுதல்.
- (ஊ) பாத்தி தயாரித்தல், கன்றுத் தவரணையில் தேயிலைக் கொட்டைகளை நட்டு நீர் வார்த்தல்.
- (எ) புல்வெட்டுதல், பாசான் அகற்றல், அழுக்கெடுத்தல். படர்செடி அகற்றல், எல்லையைச் சுத்தம் செய்தல்.
- (ஏ) கட்டடம் கட்டுதல், பாதைகளையும், கட்டடங்களையும் திருத்திப் பராமரித்தல்.
- (ஐ) கொழுந்து எடுத்தல், மட்டம் ஓடித்தல், பச்சைக் கொழுந்தைச் சுமந்து செல்லுதல்.
- (ஓ) கவ்வாத்து வெட்டுதல், இலை உரம் பரப்புதல், பசனையிடுதல், முள்ளுக் குத்துதல்.
- (ஔ) வாட்டுதல், அரைத்தல், பதப்படுத்தல், காய்ச்சுதல்.
- (ஔ) சலித்தல், பிரித்தல், சுத்தமாக்கல், தரப்படுத்தல், குச்சுப் பொறுக்குதல், நிறுத்தல், எண்ணிடலும் அடையாளமிடலும்.
- (அஅ) கலப்பு உரச் செய்கையும் எடுத்துச் செல்கையும்.
- (ஆஆ) விறகு வெட்டுதல்.
- (இஇ) வயன்களையும் அதன் சுற்றுப்புறங்களையும் சுத்தம் செய்தலும் கூட்டுதலும் மலசல கூடங்களைச் சுத்தம் செய்தலும்.

- (ஈஈ) பொருட்களைத் தூக்கிச் செல்லுதலும், கம்பி மூலமாக அனுப்புதலும்.
- (உஉ) ஒரு கங்காணியின் வேலை.
- (ஐஐ) கீழ்க் குறிப்பிட்ட பணியாளர்களைத் தவிர, 1-ம் 2-ம் பந்தியில் குறிப்பிட்டுள்ள தொழில்களுடன் தொடர்புடைய அல்லது அவசிய மேற்படக் கூடிய வேறெந்தத் தொழிலும்,

தேயிலைத் தொழிற்சாலை அதிகாரி, இயந்திரம் இயக்குவோர், லொறி வேன் சாரதி, லிகிதர், நடத்துநர் (கண்டக்டர்), கணக்கப்பிள்ளை, பொருட்கள் பொறுப்புாளர் (ஸ்டோர் கீப்பர்), வைத்தியர், மருத்துவச்சி, பங்களா வேலையாளர், வண்ணான், நாவிதன்; ஆசிரியர், வைத்தியசாலை நோயாளர் கவனிப்பாளர்.

1944-ம் ஆண்டு மே 19-ம் திகதிய அரசாங்க வர்த்தமானி இல. 9272-ஐப் பார்க்க.

2. இறப்பர் பயிர்ச்செய்கையும், உற்பத்தித் தொழிலும் :

இறப்பர் பயிர்ச்செய்கையும் உற்பத்தித் தொழிலும். அதாவது,

- (1) இருபத்தைந்து ஏக்கருக்கும் அதற்கு அதிகமாகவும் பரப்புடைய இறப்பர் தோட்டங்களை வளர்ப்பதும் பராமரிப்பதும்.
- (2) இறப்பர் மரத்தின் பாலிலிருந்து சந்தைப்படுத்தக்கூடிய இறப்பரைத் தயாரித்தலும் அதில் பின்வருபவனவும் உள்ளடங்கும்.

(அ) காட்டுமரங்களை வெட்டி நிலத்தைச் சுத்தப்படுத்துதலும் முதிர்ந்த மரங்களை அகற்றுதலும்.

- (ஆ) கான் அமைத்தலும் வங்கி கட்டுதலும்.
- (இ) கூனி வெட்டுதல், நிரையடித்தல், குழி வெட்டுதல், நிரப்புதல்.
- (ஈ) நிழல் மரங்கள், தரைமறைச் செடிகள், மறைவுச் செடிகள் நடுதல்.
- (உ) இறப்பர் மரநடுகையும் மறுநடுகையும் அரும்பொட்டுதலும்.
- (ஊ) கட்டடங்களைக் கட்டுவதும் பழுதுபார்ப்பதும் பாதைகளை செப்பனிடுவதும் அவற்றைப் பராமரிப்பதும்.
- (எ) புல் வெட்டுதல்.
- (ஏ) இலை உரம் பரப்பல், முள் குத்துதல், பசனையிடுதல்.
- (ஐ) பால் வெட்டுவதற்காக மரங்களை கணக்கிடுதலும் குறியிடுதலும்.
- (ஓ) பால் வெட்டுதல், பாளையும் சிதறலையும் சேகரித்தல், பாலை வடிகட்டல்.
- (ஔ) பாலைப் பிரித்தெடுத்தல், இயந்திரத்திலிடல், கட்டியான றப்பரைத் துண்டுகளாக வெட்டிக் கழுவுதல்.
- ஔ) காயவைத்து **கொழுப்பு** ததல்.
- (அஅ) தரம் பிரித்தல், அடைத்தல், **இலக்** மிடல் அடையாளமிடல், **பால்கம்**
- (ஆஆ) அனுப்புதல்.
- (இஇ) களைக்கொல்லி மருந்துகள் ஏற்படுத்திய படலங்களை அகற்றலும் மருந்து தூவுதலும் கெந்தகம் தெளித்தலும்.

- (ஈஈ) விறகு வெட்டுதல்.
- (உஉ) லயங்களையும் அதன் சுற்றுப்புறங்களையும் சுத்தம் செய்தலும் கூட்டுதலும்.
- (ஊஊ) மலசல கூடங்களைச் சுத்தம் செய்தல்.
- (எஎ) கால்நடைப் பராமரிப்பு.
- (ஏஏ) ஒரு கங்காணியின் வேலை.
- (ஐஐ) ஒரு பிள்ளை பராமரிப்பு நிலைய பணியாளர் வேலை.
- (ஒஒ) ஒரு காவல்காரர் வேலை.
- (ஓஓ) பிரதான பந்தியில் 1ம் உப பந்தியில் குறிப்பிட்ட தொழில்களுடன் தொடர்புடைய அல்லது அவசிய மேற்படக்கூடிய வேறெந்தத் தொழிலும்.

ஆனால் கீழ்வரும் வேலைகளைச் செய்யும் தொழிலாளரின் வேலை மேலே குறிப்பிட்ட அட்டவணையில் அடங்காது: இறப்பர் தொழிற்சாலை அதிகாரி, இயந்திரம் இயக்குவோர், லொறி — வேன் சாரதிகள், இயந்திரம், பழுதுபார்ப்பவர், லிகிதர், நடத்துனர், கணக்கப்பிள்ளை, பொருட்கள் பொறுப்பாளர், வைத்தியர், மருத்துவச்சி, பங்களா வேலையாளர், வண்ணான், நாவிதன், ஆசிரியர், வைத்தியசாலை நோயாளர் கவனிப்பாளன்.

— 1949ம் ஆண்டு ஒக்டோபர் 24ம் திகதி அரசாங்க வளர்த்தமானி, இல. 10036-ஐப் பார்க்க.

சம்பள நிர்ணயசபை:

- (1) அமைச்சரால் நியமிக்கப்படும் சம்பள நிர்ணயசபையின் கூட்டம் நடத்தப்படுவதற்குப் பிரசன்னமாயிருக்க வேண்டிய உறுப்பினர்கள் நான்காகும். இதில் இருவராவது முதலாளிகளின் பிரதிநிதிகளாகவும்,

இருவராவது தொழிலாளரின் பிரதிநிதிகளாகவும் இருக்கவேண்டும். (1980-ம் ஆண்டு 10-ம் இலக்க சட்டம்) அத்துடன் ஒரு நியமன அங்கத்தவரும், தொழில் ஆணையாளரோ, உப ஆணையாளரோ உதவி ஆணையாளரோ பிரசன்னமாயிருக்கவேண்டும்.

- (2) சம்பள நிர்ணயச்சபை, அதற்கு வழங்கப்பட்டிருக்கும் அதிகாரத்தின் கீழ் எடுக்கும் எந்தத் தீர்மானத்தையும் அங்கு பிரசன்னமாயிருக்கும் பெரும்பான்மை அங்கத்தவர்கள் முடிவின்படியே எடுக்க வேண்டும்.

வேலை கொள்வோரின் கடமைகள் :

- (3) இறப்பர் பயிர்ச்செய்கை, தேயிலைப் பயிர்ச்செய்கை உற்பத்தி ஆகிய துறைகளில் தொழிலாளர்களை வேலைக் கமர்த்தியுள்ள வேலைகொள்வோர் அங்கீகரிக்கப்பட்ட கழிவுகளைத் தவிர, மற்றத் தொகையை சம்பளமாக வழங்கவேண்டும். அங்கீகரிக்கப்பட்டக் கழிவுகளும்கூட குறிப்பிட்ட அந்தத் தொழில் செய்யும் தொழிலாளர்களின் மொத்த ஊதியத்தின் 7.5 சத விசதத்துக்கும் அதிகமாக இருக்கக்கூடாது. — பிரிவு 2.
- (4) “அங்கீகரிக்கப்பட்ட கழிவுகள்” என்றால் கீழ்க்கண்ட நிபந்தனைகளின் அடிப்படையிலும், முறையிலும் பெறப்படும் கழிவுகளாகும்.
- அ) வேலைக்கொள்வோரால் தொழிலாளர்க்கு முன்பணமாகக் கொடுக்கப்பட்ட தொகை.
- (ஆ) வேலைக்கொள்வோருக்கோ அல்லது அவரது பிரதிநிதிக்கோ அன்றி, வேறு யாருக்கும் எக்காரணத்துக்காகவும் கொடுப்பனவு செய்யும்படி தொழிலாளரால் கேட்டுக்கொள்ளப்பட்ட தொகை;
- (இ) வேறு ஏதேனும் குறிக்கப்பட்ட காரணங்கள். — பிரிவு 2.

- (5) சம்பளப் பதிவுக் குறிப்புகள் ஆறு வருடங்களுக்கு நல்ல நிலையில் பாதுகாப்பாக வைத்திருக்கப்படவேண்டும்.
- (6) இந்தத் தொழிலாளரின் குறைந்தபட்சச் சம்பளம் ஆகக் குறைந்த மணி நேரச் சம்பளம், மேலதிக நேர வீதம், வார, வருடாந்த, பொது விடுமுறை ஆகியவற்றைச் சம்பள நிர்ணயசபை தீர்மானித்து முடிவு செய்யும்.

குறைந்தபட்ச சம்பளம்

- (7) சம்பள நிர்ணயசபையின் முடிவுகளுக்கேற்ப தொழிலாளருக்கு குறைந்தபட்ச சம்பளம் வழங்கப்பட வேண்டும்.

பதிவேடுகள் :

- (7) பதிவேடு ஒன்றை வைத்திருப்பது தொழில் கொள்வோரின் கடமையாகும். — பிரிவு 41.

அறிவித்தல்கள் :

- (9) வேலைக்கொள்வோரின் அறிவித்தல்கள் பகிரங்கமாக வைக்கப்பட வேண்டும். — பிரிவு 42.
- (19) வெவ்வேறுவிதமான வேலை செய்வோர்களின் பதிவேடு ஒன்று வைத்திருக்கப்பட வேண்டும். — பிரிவு 43.

குற்றங்கள் :

- (11) இந்த விதிகளை மீறுதல் தண்டனைக்குரிய குற்றங்களாகும். — பிரிவு 43.

விசாரணைகள் :

- (12) தொழில் ஆணையாளர் விசாரணை நடத்த முடியும். — பிரிவு 55.

வழக்குத் தொடரல் :

- (13) தொழில் ஆணையாளரின் அங்கீகாரமின்றி இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் எந்த நீதி மன்றத்திலும் வழக்குத் தாக்கல் செய்யமுடியாது. அப்படித் தாக்கல் செய்யப்படும் வழக்குகள் குற்றமிழைக்கப்பட்ட ஓராண்டுக்குள் தொடரப்பட வேண்டும். 78-ம் ஆண்டு 10-ம் இலக்க திருத்தச் சட்டத்தினால் திருத்தப்பட்ட பிரிவு 60.

சம்பள நிர்ணயச்சபை சட்டவாக்கத்துக்குப் புறம்பாக ஒப்பந்தங்கள் செய்ய முடியாது :

- (14) சம்பள நிர்ணயசபை சட்டவாக்கத்தின்கீழ்த் தொழிலாளர் அனுபவிக்கும் எந்த உரிமையையும் பாதிக்கும் எந்த ஒரு ஒப்பந்தமோ உடன்படிக்கையோ அல்லது தொழிலாளருக்கான வேலைக்கொள்வோரின் பொறுப்பு களை மாற்றவோ குறைக்கவோ வழிசெய்யும், எந்த ஒரு நடவடிக்கையோ செல்லுபடியாகாது. “வேலை கொள்வோர்” எனப்படுவோர் தாமாக தொழிலாளர்களை வேலைக்கமர்த்திக் கொண்டிருப்பவரும், அல்லது தமக்காக வேறொருவர் மூலம் தொழிலாளர்களை அமர்த்திக் கொண்டிருப்பவரும், அல்லது மற்றொருவருக்காகத் தாம் தொழிலாளர்களை எந்தத் தொழிலிலும் வேலைக்கமர்த்திக் கொண்டிருப்பவரும் ஆவார். “மேலதிக வேலை” (ஓவர்டைம்) என்றால், ஒரு சாதாரண வேலை நாளில் வேலை செய்யும் குறிப்பிட்ட மணித்தியாலங்களுக்கு மேற்பட்ட நேரமும், சாதாரண வேலை வாரத்தில் குறிப்பிட்ட நாட்களுக்குமேல் செய்யப்படும் வேலையுமாகும்.

பெருந்தோட்டத் தொழிலாளரின் ஒன்றிணைக்கப்பட்ட சம்பள அமைப்பு :

1. குறிப்பு: 1968-ம் ஆண்டின் 40-ம் இலக்கச் சட்டம், 1978-ம் ஆண்டின் 17-ம் இலக்கச் சட்டம், 1978-ம் ஆண்டின் 18-ம் இலக்கச் சட்டம், 1978-ம் ஆண்டின் 1-ம் இலக்கச் சட்டம், 1979-ம் ஆண்டின் 65-ம் இலக்கச் சட்டம், ஆகிய சட்டங்கள் 1981-ம் ஆண்டின் 72-ம் இலக்கச் சட்டத்தின் மூலம் 1.1.1982 முதல் தோட்டத் தொழிலாளருக்குப் பொருந்தாது.

1981-ம் ஆண்டின் 72-ம் இலக்கச் சட்டத்தின் 10-ம் பிரிவு மூலம். பெருந்தோட்டத் தொழிலாளருக்கு வழங்கப்படக்கூடிய சம்பளத்தை அரசு வர்த்தமானியில்லுர் ஆணை மூலம் பிரசுரிப்பதற்கு அமைச்சருக்கு பிரிவு 5 அதிகாரம் வழங்குகின்றது.

தேயிலை, இறப்பர், தோட்டத்தொழிலாளர்களின் தற்போதைய நாட சம்பளத்தை நிர்ணயிக்கும் முறை

1982-ம் ஆண்டு ஜனவரி மாதம் முதலான சம்பள விபரங்கள் கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளன ;

100 ஏக்கருக்கு மேற்பட்டவை — தேயிலை :		100 ஏக்கருக்கு கீழ்ப்பட்டவை — தேயிலை :	
அடிப்படைச் சம்பளம்	நிர்ணயச்சபை விசேடப்படி	சம்பள பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டப்படி	பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர் குறை நிரப்புச் சட்டப்படி
ஆண் 4.51	+ 6.16	+ 5.15	+ .30
பெண் 4.32	+ 4.20	+ 4.95	+ .30
ஆண் 4.51	+ 6.16	+ 4.65	+ .30
பெண் 4.32	+ 4.20	+ 4.55	+ .30
ஆண் 2.65	+ 6.16	+ 6.41	+ 2.65
பெண் 2.55	+ 4.20	+ 6.27	+ 2.65
ஆண் 2.65	+ 6.16	+ 4.76	+ .30
பெண் 2.55	+ 4.20	+ 4.58	+ .30

100 ஏக்கருக்குக் குறையாத பரப்புடைய இறப்பர் தோட்டத் தொழிலாளர்களுக்கு விலை - சம்பளக் குறை - நிரப்புப்படி தற்போது மாற்றற்ற நிலையில் வைக்கப்பட்டுள்ளது. மேற்கண்ட அட்டவணையில் 4-வது பகுதியில் இது காட்டப்பட்டுள்ளது.

(5) மேலதிகச் சம்பளம் :

குறைந்தபட்ச சம்பளச் சட்டவாக்கம் அத்தியாயம்
135 (1927)

அரிசிப்படி :

பிரிவு 11 (1) (2) (3) ஆகிய விதிகள் இன்னும் நடைமுறைப்படுத்தப்படுகின்றன. வேலைகொள்வோர், தொழிலாளர் ஒவ்வொருவருக்கும் மாதமொன்றுக்கு கலப்படமற்ற நல்ல ரக அரிசி அரைக்கால் புசல் இலவசமாக வழங்கவேண்டுமென இந்த விதிகள் வலியுறுத்துகின்றன. அவர்கள் :

அ. 16 வயதுக்கு மேற்பட்ட, தோட்டத்தில் வேலை செய்யும் இந்தியத் தொழிலாளர்கள்.

ஆ. தோட்டத்தில் வாழும், தன்னை அண்டி வாழும் 10 வயதுக்கு மேற்படாத குழந்தை யுடனான இந்திய விதவை.

ஆணையாளரின் எழுத்து மூலமான அனுமதியுடன் அரிசிக்குப் பதிலாக மாற்றுப்பொருள் :

அல்லது : இலவசமாக அரைக்கால் புசல் அரிசி வழங்குவதற்குப் பதிலாக, ஆணையாளரிடமிருந்து ஏற்கனவே பெற்ற எழுத்து மூலமான அனுமதியுடன், அத்தோட்டத்தின் தொழிலாளர்களை, அல்லது வாழும் விதவைகளை அண்டிவாழும் 14 வயதுக்குக் குறைந்த பிள்ளைகளுக்கு நாளொன்றுக்கு ஒரு முறையோ, பல முறையோ இலவசமாக உணவு வழங்கலாம். கொடுக்கப்படும் உணவின் தரம் திருப்திகரமானதாக இல்லையென ஆணையாளர் கருதினால், தமது அனுமதியை ரத்துச் செய்துவிட முடியும். — பிரிவு 11 (3)

பி. கு :

I இந்த பலாபலன்கள் இன்று பல்வேறு விதமாக மாற்றப்பட்டிருக்கின்றன. அரைக்கால் புசல் அரிசியின் (அதாவது 4 கொத்து) விலையைக் கணித்து, அதற்குப் பதிலாக இலவச பால், இலவச உணவுப் பொருட்கள், அல்லது இலவச மாவு ஆகியவற்றைப் பின்வரும் அடிப்படையில் வழங்க ஆணையாளர் வேலை கொள்வோருக்கு அனுமதியளிக்கின்றார்.

தோட்டத்தில் வசிக்கும் 14 வயதுக்குக் குறைந்த ஒவ்வொரு பிள்ளைக்கும் $\frac{X Y}{Z}$ என்ற அடிப்படையில் விலைமதிப்புடைய பாலோ, உணவுப்பண்டமோ, மாவோ வழங்கப்படவேண்டும்.

X எனப்படுவது 4 கொத்து அரிசியின் விலை.

Y எனப்படுவது 16 வயதுக்கு மேற்பட்ட தோட்டத்தில் வாழும் தொழிலாளர்

Z எனப்படுவது தோட்டத்தில் வாழும் 14 வயதுக்கு உட்பட்ட பிள்ளைகள்

II பிற பிரத்தியேக படிசூலும் வேலையளவுகளும் தொடர்ந்து நடைமுறையில் இருக்கும்.

தண்டனை :

- பி. கு : 1. மேற்கூறிய விதிகளுக்கு முரணாக நடந்தால் ஆணையாளரின் அனுமதியுடன் வழக்குத்தொடர வேண்டும்.
2. வழமையாக இதனால் பயன் பெற்றிருக்க வேண்டியவர்களுக்குக் கிடைக்கவேண்டிய தொகையை ஆணையாளர் அறவிடுவது உண்டு.

சம்பந்தப்பட்ட சட்டவாக்கங்களின் மொழி
பெயர்ப்பைப் பார்வைக்கு வைத்தல் :

1. தொழிலாளர்கள் இலகுவில் வாசிக்கக் கூடிய
விதத்தில் தெளிவாகத் தெரியக்கூடிய ஒரு
இடத்தில் பின் வரும் சட்டங்களின் தமிழ்
மொழிபெயர்ப்பு வேலை கொள்வோரால் வைக்
கப்பட வேண்டும்

அ. சேவை ஒப்பந்தச் சட்டவாக்கம்

ஆ. தோட்டத் தொழிலாளர் (இந்தியன்)
சட்டவாக்கம்

இ. துண்டு ஒழிப்புச் சட்டவாக்கம்

ஈ. குறைந்தபட்ச சம்பளச் சட்டவாக்கம்



அத்தியாயம் 4

வேலை நிபந்தனைகள்

அ. வேலைக்கான மணித்தியாலங்கள் :

- (1) பொதுவாக ஒன்பது மணிநேர வேலையும், உணவுக்
காக ஒரு மணி நேரமும் (சம்பள நிர்ணயச்சபைத்
தீர்மானம்)
- (2) ஒரு வயதுக்குக் குறைந்த குழந்தைகளுக்குப்
பாலூட்டும் தாய்மார்களுக்கு, குழந்தை பரா
மரிப்பு நிலையமோ அல்லது அதுபோன்ற வசதிகளோ
உள்ள இடங்களில் பாலூட்டுவதற்காக இரண்டு
அரை மணி நேர இடைவேலையும், அத்தகைய
குழந்தை பராமரிப்பு நிலைய வசதிகள் இல்லாத
இடத்தில் இரண்டு ஒரு மணிநேர இடைவேலையும்
வழங்கப்பட வேண்டும். பகல் உணவு இடை
வேலைக்கு முன்னும், மாலையிலும் சந்தர்ப்பத்திற்
கேற்ப ஒரு மணியோ, அரை மணியோ இந்தத்
தாய்மார்கள் முன்னர் அனுப்பப்படுதல் வழக்க
மாகும். (பிரசவ சகாயச் சட்டவாக்கம் 1978-ம்
ஆண்டு 13-ம் சட்டம், திருத்தத்துடன் 12 பி பிரிவு)

ஆ. மேலதிக வேலை :

சம்பள நிர்ணயச்சபைத் தீர்மானம் :

- (1) ஒரு தொழிலாளி ஞாயிற்றுக்கிழமை வேலை செய்
தால், (எல்லாமாகச் சேர்த்து) ஒன்றரை நாள்
சம்பளம் வழங்கப்பட வேண்டும்.

- (2) ஒரு பொது விடுமுறை நாளில் வேலை செய்தால் (எல்லாமாகச் சேர்த்து) இரு நாட்களுக்கான சம்பளம் வழங்கப்பட வேண்டும்.
- (3) ஒரு நாளில் மேலதிகமாக வேலை செய்யும் ஒவ்வொரு மணித்தியாலயத்திற்கும், ஒரு மணி நேர சம்பள விகிதத்தின் ஒன்றே கால் மடங்கு வழங்கப்பட வேண்டும். அதாவது, ஒரு நாளை சம்பளத்தை எட்டாகப் பிரித்து 5/4ல் பெருக்கிவரும் தொகையாகும்.
- (4) இரவில் வேலை செய்யும் ஒவ்வொரு மணிநேர மேலதிக வேலைக்கும் 1 1/2 மடங்கு சம்பளம் வழங்கப்பட வேண்டும்.

ஏனைய தொழில் துறைகளில் மேலதிக வேலைக்கு, இரவாக இருந்தாலும், பகலாக இருந்தாலும் ஒரு மணி நேரத்துக்கு ஒன்றரை மடங்கு சம்பளம் வழங்கப்படுகிறது.

இ. மேலதிக விகிதம் :

இலங்கைத் தொழிலாளர் காங்கிரசும், இலங்கைத் தோட்ட முதலாளிமார் சம்மேளனமும் செய்து கொண்ட 1967-ம் ஆண்டின் 3-ம் இலக்க, 27-4-1967-ல் 14, 745/6-ம் இலக்க வர்த்தமானியில் வெளிவந்த கூட்டு ஒப்பந்தம் 1-9-71-ல் இரத்தாகி விட்டாலும் கூட, அதன்விதிகள் நடைமுறைப்படுத்தப்படுகின்றன.

தேயிலை :

- (1) கவ்வாத்து வெட்டுவவர்கள் :
- (அ) கவ்வாத்து வெட்டுவது இரண்டு வருடங்களுக்குக் குறைந்தது ஒருமுறை என்றால், அதிகப்படியாக நாளொன்றுக்கு 10 சதம்.

- (ஆ) கவ்வாத்து வெட்டுவது இரண்டு வருடங்களுக்கு மேற்பட்டு, ஆனால், மூன்று வருடங்களுக்கு குறைந்திருந்தால் அதிகப்படியாக நாளொன்றுக்கு 15 சதம்.
- (இ) கவ்வாத்து வெட்டுவது மூன்று வருடங்களுக்கு மேற்பட்டு, ஆனால், நான்கு வருடங்களுக்கு குறைந்திருந்தால், நாளொன்றுக்கு அதிகப்படியாக 20 சதம்.
- (ஈ) கவ்வாத்து வெட்டுவது நான்கு வருடங்களுக்கு மேல் ஒரு முறையென்றால், நாளொன்றுக்கு அதிகப்படியாக 25 சதம்.
- (2) (அ) கையால் இயக்கப்படும், முதுகில் சுமக்கப்படும் மருந்து தெளிக்கும் உபகரணம் உபயோகிப்போருக்கு நாளொன்றுக்கு 15 சதம்.
- (ஆ) இயந்திர மருந்து தெளிக்கும் கருவி உபயோகிப்போருக்கு 20 சதம்.
- (3) வாசல் கூட்டுவோர் — நாளொன்றுக்கு 50 சதம்.
- (4) தேயிலை ஆலைத் தொழிலாளர் :
இயந்திர அறை நாளொன்றுக்கு 05 சதம்
காயவைப்போர் நாளொன்றுக்கு 05 சதம்
பரப்புதலும் வாட்டுதலும் நாளொன்றுக்கு 05 சதம்
சலித்தல் 10 சதம்

இறப்பர் :

- (1) தரம் பிரிக்கும் தொழிலாளர் நாளொன்றுக்கு 10 சதம்.
- (2) வாசல் கூட்டுவோர் 50 சதம்.
- (ஈ) கணக்கு வேலை (நோர்ம்)
எடுக்கப்படவேண்டிய கொழுந்தின் ருத்தல் கணக்கு நாள்தோறுமோ, வாரந்தோறுமோ, மாதந்

தோறுமோ நிர்ணயிக்க முடியும். இந்தக் கணக்கு நாளொன்றுக்கு 17 முதல் 35 ரூத்தல் வரை இருக்க முடியும். அதற்குமேல் எடுக்கப்படும் ஒவ்வொரு ரூத்தலுக்கும் 6-லிருந்து 10 சதம் வரை மேலதிகமாகக் கொடுக்கப்பட வேண்டும். (ஒரு கிலோ 2.21 இரூத்தலுக்குச் சமம்)

(உ) விடுமுறைகள் (சம்பள நிர்ணயசபைத் தீர்மானங்கள்) இரண்டு தினங்களை சம்பளத்துடனான விடுமுறை நாட்களாக சம்பள நிர்ணயசபை பிரகடனம் செய்துள்ளது.

(1) மே தினம்,

(2) சித்திரை மாதப் புத்தாண்டு தினம்.

இந்தப் பொது விடுமுறைத் தினங்களில் ஒரு தொழிலாளி வேலை செய்தால், அவருக்கு இரண்டு நாளை சம்பளம் வழங்கப்பட வேண்டும். வேலைக்குச் செல்லாவிட்டால், ஒருநாள் சம்பளம் வழங்கப்படவேண்டும். இது பெண் தொழிலாளிக் கும், பிள்ளைத் தொழிலாளிக் கும் பொருந்தும்.

கு : ஒன்பது நாட்கள்வரை சம்பளத்துடனான விடுமுறையாக பொது விடுமுறை நாட்களைப் பிரகடனம் செய்ய சம்பள நிர்ணயசபைக்கு உரிமையுண்டு. ஏனைய தொழில்களுக்கான சம்பள நிர்ணயசபைகள் இப்படி ஒன்பது நாட்கள் சம்பளத்துடன் ஆன விடுமுறைநாட்களைப் பிரகடனம் செய்திருக்கின்றன.

(ஊ) விடுமுறைக்கான தகைமைகள் (சம்பள நிர்ணய சபைத் தீர்மானம்)

ஒரு தொழிலாளி தொடர்ந்து 12 மாதங்கள் வரை வேலை செய்திருந்தால், அதற்கு அடுத்த ஆண்டு ஒரு குறிப்பிட்ட மொத்தத்தொகையை மேலதிக ஊதியமாகப் பெறக்கூடிய உரிமை அவருக்கு உண்டு.

வருடாந்தச் சம்பளத்துடனான விடுமுறை என்ற அந்த முறை வருமாறு:—

12 மாதங்களுக்கு:

- ஆண்: (அ) 72 நாட்களுக்குக் குறையாமலும், 143 நாட்களுக்கு மேற்படாமலும் அவர் வேலை செய்திருந்தால் 4 நாள் சம்பளம் வழங்கப்படும்.
- (ஆ) 144 நாட்களுக்குக் குறையாமலும், 215 நாட்களுக்கு மேற்படாமலும் அவர் வேலை செய்திருந்தால் 8 நாள் சம்பளம் வழங்கப்படும்.
- (இ) 216 நாட்களுக்குக் குறையாமலும், 287 நாட்களுக்கு மேற்படாமலும் அவர் வேலை செய்திருந்தால் 12 நாள் சம்பளம் வழங்கப்படும்.
- (ஈ) 288 நாட்களுக்குக் குறையாமல் அவர் வேலை செய்திருந்தால், 17 நாட்கள் சம்பளம் வழங்கப்படும்.

பெண்களும் - பிள்ளைகளும்:

- (அ) 66 நாட்களுக்குக் குறையாமல் 131 நாட்களுக்கு மேற்படாமல் வேலை செய்திருந்தால் 4 நாள் சம்பளம் வழங்கப்படும்.
- (ஆ) 132 நாட்களுக்குக் குறையாமல், 197 நாட்களுக்கு மேற்படாமல் வேலை செய்திருந்தால் 8 நாட்கள் சம்பளம் வழங்கப்படும்.
- (இ) 198 நாட்களுக்குக் குறையாமல், 263 நாட்களுக்கு மேற்படாமல் வேலை செய்திருந்தால் 12 நாள் சம்பளம் வழங்கப்படும்.
- (ஈ) 264 நாட்களுக்குக் குறையாமல் வேலை செய்திருந்தால் 17 நாள் சம்பளம் வழங்கப்படும்.

(உ) சுகவீன விடுமுறை:

(கூட்டு ஒப்பந்த அடிப்படையில் வேலை கொள்வோர் வழங்கும் பயன்)

ஏழு நாட்களுக்கோ அதற்கு மேலாகவோ வைத்திய சாலையில் இருந்த ஒரு தொழிலாளிக்கு 14 தினங்கள் வரை அரைச் சம்பளம் வழங்கப்படுகிறது.

(ஊ) கட்டாய வேலை நாட்களும், வேலையும்:

- (1) 100 ஏக்கருக்குக் குறையாத பரப்புடைய தோட்டங்களில், செக்ரோலில் பெயர் பதியப்பட்ட ஒரு தொழிலாளி ஆறு மாத காலத்தின் போது, குறைந்தது 108 நாட்கள் வேலை செய்வதற்குத் தயாராக வந்து, வேலை வழங்கப்பட்ட நாட்களில் மட்டும் வேலை செய்திருந்தாலும், 108 நாட்களுக்குரிய சம்பளம் அவருக்கு வழங்கப்பட வேண்டும். இச்சம்பளம் உத்தரவாதப்படுத்தப்பட்ட குறைந்த பட்ச ஊதியமாகவே இருக்கும்.

(1978ம் ஆண்டின் 17வது சட்டம் - பிரிவு 8(1))

பி. கு. இந்தச் சட்டம் பொதுவாகத் தேயிலை, றப்பர், தெங்கு, கொக்கோ, மிளகு ஏலத்தோட்டங்களில் வேலை செய்யும் தொழிலாளருக்கு, அவர்கள் இந்திய வம்சாவழியினராக இருந்தாலும், இலங்கை வம்சாவழியினராக இருந்தாலும் பொருந்தும். தோட்டத்தொழிலாளர் (இந்தியன்) சட்டம் பிரிவு 6 (2) வழங்கும் வாரத்துக்கு 6 நாள் வேலை வழங்கப்பட்ட வேண்டும் என்ற விசேட உரிமையை இது எந்தவிதத்திலும் பாதிக்கவில்லை.

2. அந்தக் குறிப்பிட்ட காலத்தில் வேலைநாட்கள் 108 நாட்களாக இல்லாவிட்டாலும், அதற்குரிய உத்தர

வாதப்படுத்தப்பட்ட குறைந்தபட்ச ஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டும். 78ம் ஆண்டு 17ம் சட்டம் பிரிவு 8(2) அதற்கு உடன்படாமை ஒரு குற்றமாகும். -பிரிவு 19(1)

(ஐ) போனஸ் (வழமை):

வேலைக்கு வரும் நாட்களை அடிப்படையாக வைத்தே போனஸ் வழங்கப்படுகிறது.

1. வேலை வழங்கப்பட்ட நாட்களில் 85 சதவிகித நாட்களில் வேலைக்கு வந்திருந்தால்-24 நாட்கள் சம்பளம்.
2. 85 சதவிகிதத்திற்கும் குறைந்த, ஆனால் 75 சதவிகிதத்திற்கும் குறையாத நாட்கள் - 12 நாள் சம்பளம்.
3. 75 சதவிகிதத்திற்கும் குறைந்த நாட்கள்-ஒன்றுமில்லை.

(ஓ) பெண்கள், பிள்ளைகள், சிறுவர்கள்:

- (1) 12 வயதுக்கும் குறைந்த சிறுவர்கள், தோட்டங்களில் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுவது முற்றாகத் தடைசெய்யப்பட்டுள்ளது.
- (2) 14 வயதுக்குக் குறைந்தவர்களை வேலைக்கு வைத்தல் சட்டவிரோதமாகும். ஏனென்றால், அவர்கள் பாடசாலை செல்வதை அது தடைசெய்கிறது.
- (3) 14 வயதுக்கு மேற்பட்ட சிறுவர் வேலைக்கு அமர்த்தப்படலாம்.
- (4) 15 வயதுக்கு மேற்பட்ட ஒரு பெண் - வயது வந்தவர்.

16 வயதுக்கு மேற்பட்ட ஒரு ஆண் - வயது வந்தவர்.

- (5) ஆகவே 14 வயதுக்கு அதிகமாகவும், 15 வயதுக்கும் குறைந்த பெண்களும், 14 வயதுக்கு அதிகமாகவும், 16 வயதுக்குக் குறைந்த ஆண்களுமே சம்பளக் கணிப்புக்காகப் பிள்ளைகளாகக் கருதப்படுவர்.
- (6) பெண்களும், 18 வயதுக்குக் குறைந்த சிறுவர்களும் இரவு 10 மணிக்குப் பிறகோ, காலை 5 மணிக்கு முன்போ ஆலைகளில் வேலை செய்ய முடியாது.

(ஓ) பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிலாளரும், பதிவு நீக்கப்படுதலும்:

பதிவு செய்யப்பட்ட ஒரு தொழிலாளருக்கு மட்டுமே குறிப்பிட்ட நாட்களுக்கான வேலையைப் பெறும் உரிமை உண்டு. காரணமின்றி 30 நாட்களுக்கோ, அதற்கு மேலோ வேலைக்கு வராவிட்டால், வேலையை விட்டுப் போய் விட்டார் என்று அவர் பெயர் பதிவேட்டிலிருந்து நீக்கப்படலாம்.



அத்தியாயம் 5 (அ)

சுகாதாரம், சுத்தம், லயக்காம்பிராக்கள்:

- (அ) மருத்துவத் தேவைகள் (சுகாதாரம்) (1912) இலங்கைச் சட்டக்கோவை தொகுப்பு இல: 6 - அதிகாரம் 226.

மருத்துவத் தேவைகள் - அதிகாரம் 226 (1912), 1967ம் ஆண்டின் திருத்தத்தையும், 1974ம் ஆண்டின் உப விசிகளையும் உள்ளடக்குகின்றது. உப தொகுப்பு-4.

இந்தச் சட்டவாக்கம் தோட்டத் தொழிலாளருக்கான எல்லா மருத்துவச் சுகாதார சட்டங்களையும் ஒன்றிணைத்து திருத்தங்களைக் கொண்டு வர வழிவகுக்கும் ஒன்றாகும். தோட்டங்களுக்கு வழங்கப்படும் இந்தச் சேவைகளுக்கான செலவினத்தை, தோட்டங்கள் அரசுக்கு செலுத்த வேண்டிய கடனைக் கருதப்படுகின்றது.

“தோட்டம்” என்படுவது, பத்து ஏக்கராவுக்கு அதிகமான பரப்புடைய, தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு அமர்த்தப்படும் நிலமாகும்.

“துரை” எனப்படுபவர், ஒரு தோட்டத்துக்கு நேரடியாகப் பொறுப்பாக இருப்பவர்.

“தொழிலாளி” என்ற பதத்துக்குப் பதிலாக “வேலையாளர்” என்ற சொல் உபயோகிக்கப்பட்டுள்ளது.

- கு. தோட்டங்கள் தேசியமயமாக்கப்பட்ட பின் தேசியச் சுகாதார அமைப்பு முறை தோட்டத்தொழிலாளருக்கும் நீடிக்கப்படும் என எதிர்பார்க்கப்பட்டது. என்றாலும், இன்னும் தோட்டத் தொழிலாளர்கள் நோய்வாய்ப்பட்டு மருத்துவ மனைகளுக்குச் சென்றால், தோட்டநிர்வாகங்களே அவர்களின் மருத்துவச் செலவை கொடுக்கவேண்டியுள்ளது. இந்தத் துறையின் நிர்வாகமும் ஒரு அரசாங்க நடவடிக்கையே என்பது ஒரு துரதிஷ்ட அம்சமேயாகும். ஏனென்றால், சமூக சேவையில் தொழிலாளருக்குச் சகாயம் செய்யவேண்டிய அரசாங்கம், உற்பத்தித் துறையில் அதன் உற்பத்தி செலவினத்தைக் குறைக்கவும் வேண்டியுள்ளது, இதன் முரண்பாடான இலட்சியங்களாகும். இந்தப் பிரச்சினை மிகவும் ஆழமாக ஆராய வேண்டிய ஒன்றாகும்.

வைத்திய அதிகாரிகளின் கடமைகள்:

- (1) தோட்டங்களைப் பார்வையிட்டு பரிசோதனை செய்ய வேண்டிய பொறுப்பளிக்கப்பட்ட வைத்திய அதிகாரிகளின் கடமைகள் வருமாறு:—
- (அ) தோட்டங்களுக்கு விஜயம் செய்தல்.
- (ஆ) தோட்டத் தொழிலாளரின் ஆரோக்கியத்தைப் பரிசீலனை செய்து, அவர்களுக்கு அம்மைப்பால் குத்தப்பட்டுள்ளதா என உறுதிப்படுத்தல்.
- (இ) ஒரு வயதுக்குக் குறைந்த குழந்தைகளைப் பரிசோதித்து அவர்களின் நலம், போஷாக்குப் பற்றிய பணிப்புரையை வழங்குவது.
- (ஈ) சுகவீன முற்றிருக்கும் எந்தத் தொழிலாளியாவது வைத்திய சாலைக்குக் கொண்டு செல்லப்பட வேண்டுமெனக் கருதினால், அவரைக் கொண்டு செல்லும்படி பணித்தல்.

- (உ) சுகவீன முற்றிருக்கும் நேரயாளிகளைக் கவனித்தல்.
- (ஊ) தோட்டத்தின் சுத்தம் பற்றியும், தொழிலாளர் சுகாதாரம் பற்றியும் அறிக்கை சமர்ப்பித்தல்.
- பிரிவு 7

தோட்டத் துரையின் உரிமைகளும் கடமைகளும்:

- (2) தோட்டத்துரைக்குப் பின்வரும் உரிமைகளும் கடமைகளும் உண்டு.
- (அ) தோட்டத் தொழிலாளருக்கு வைத்திய உதவியை பெற்றுத்தருதல்.
- (ஆ) சுகவீனமுற்ற தொழிலாளியை மருத்துவமனையில் அனுமதித்தல்.
- (இ) தோட்டத்தில் அத்தொழிலாளர் இறந்தாலும், குழந்தை பிறந்தாலும், 48 மணி நேரத்தில் அதனை மாவட்ட வைத்திய அதிகாரிக்கு அறிவித்தல்.
- (ஈ) ஒரு பெண் தொழிலாளர் குழந்தையைப் பெற்றதிலிருந்து ஒரு மாதத்துக்கு அவளுக்குக் குறிப்பிட்ட உணவையும், தங்கும் வசதியையும் வழங்குதல். வைத்திய அதிகாரி, அவள் வேலை செய்வதற்குத் தகுதியென உறுதிப் படுத்தாவிட்டால், ஒரு மாதத்துக்கு வேலைக்குச் செல்லாமலும், பார்த்துக்கொள்வது. அப்படி வேலை வழங்கப்படும் ஒரு பெண் தொழிலாளர் பிரசவ சகாய நிதிச்சட்ட வாக்கத்தின் கீழ் பயனைப் பெறுபவராக இருக்கக் கூடாது.
- (உ) தோட்டத்தில் வாழும் ஒரு வயதுக்குக் குறைந்த எல்லாக் குழந்தைகளும் நல்ல பாராமரிப்பையும் போஷாக்கையும் பெறுகிறார்களா என்பார்த்துக்

கொள்ளல். வைத்திய அதிகாரி வழங்கும் எல்லா பணிப்புரைகளையும் நிறைவேற்றுவது அவரின் கடமைகளாகும். — பிரிவு 12 (1)

குற்றங்கள்:

துரை வேண்டுமென்றே தனது கடமைகளை நிறைவேற்றத் தவறுவது ஒரு குற்றமாகும். — பிரிவு 12 (2)

கங்காணியின் கடமைகள்:

தனது பிரட்டிலுள்ள தொழிலாளருக்கிடையே மரணம், பீர்ப்பு, சுகவீனம், விபத்து ஆகியவற்றைப் பற்றி கங்காணி துரைக்குத் தகவல் கொடுக்கவேண்டும். அப்படிச் செய்யத் தவறுவது குற்றமாகும். — பிரிவு 13.

விதிகள்:

(அ) தோட்ட வைத்தியசாலைகள் :- சுகாதாரச் சேவைப் பணிப்பாளரின் அனுமதியுடன் தோட்டங்களில் வைத்தியசாலைகள் அமைக்கப்பட்டு நிர்வகிக்கப்படுவது குறித்து விதிகள் வரையப்பட்டுள்ளன.

(ஆ) குடிநீர் (47):

47-ம் விதியின் அடிப்படையில் துரைமார் தொழிலாளருக்குத் தேவையான அளவு சுத்தமான குடிநீரை வழங்கவேண்டும்.

(இ) கிணற்று நீர் விநியோகம்:

நீர் விநியோகம் செய்யப்படும் கிணறு மூடப்பட்டு, நீரிறைக்கும் கருவி (பம்பு) அமைக்கப்பட்டு, சுற்றிச் சிமெந்து மேடை அமைக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும். எல்லா நீர்க்குழாய்களும் இரும்புக்குழாய்களாக இருக்கவேண்டும்.

(ஈ) குளிக்கும் இடங்கள்:

குளிக்கும் இடங்கள் கட்டப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

(உ) குடியிருப்பும், வடிகாலும் (48)

தமது தோட்டத் தொழிலாளருக்கு தகுந்த குடியிருப்பு வசதியும், நீர் வடிகால் வசதியும் வழங்குவது 48ம் விதியின் படி தோட்டத்துரையின் கடமையாகும். (உபசட்டம் தொகுப்பு 4. அத்தியாயம் 226 - பக்கம் 820 - 832.)

ஆ. தொழிலாளரிடையே நோய்கள் சட்டவாக்கம் (1912) தொகுப்பு 8 - அதிகாரம் 225.

தொழிலாளரிடையே நோய்களைத் தடுக்கும், பரவுவதைத் தடை செய்யவும், இந்தச் சட்டம் வழிவகுக்கிறது. பத்து ஏக்கருக்குக் குறையாத விவசாயம் செய்யப்படும் எல்லாத் தோட்டங்களுக்கும், வியாதிகளினால் பாதிக்கப்பட்ட எல்லாத் தோட்டங்களுக்கும் அவை பொருந்தும். — பிரிவு 3.

“தொழிலாளி” எனும் பதம் அது கங்காணியையும், பெண் தொழிலாளியையும், அந்தத் தோட்டத்தில் வாழும் தொழிலாளியின் எந்தப் பிள்ளையையும், உறவினரையும் உள்ளடக்கும்; எனவே, “வேலையாள” என்ற சொல் உபயோகிக்கப்பட்டுள்ளது.

“துரை” என்னும்போது, தோட்டத்தில் உடனடி பொறுப்பாக இருப்பவரைக் குறிக்கும்.

அமைச்சர் குறிப்பிடும் நோய்கள் என்றால், உதாரணமாக கொழுக்கிப் புழு, வாந்திபேதி, கொள்ளை நோய், சின்னம்மை அல்லது வயிற்றுப்போக்கு என்பவற்றைக் குறிக்கும்.

அறிவிக்க வேண்டியது துரையின் கடமை:

- (1) நோய் இருப்பின் அதை அறிவிக்க வேண்டியது துரையின் கடமையாகும். - பிரிவு 4.

வைத்திய அதிகாரியின் பரிசோதனைப் பணிப்பு அதிகாரம்:

- (2) தோட்டங்களுக்கு விஜயம் செய்து, லயங்களின் சுகாதார நிலையை அவதானித்து பரிசோதித்து, நோய்களுக்குச் சிகிச்சை அளிக்கும்படி பணிக்கும் உரிமை வைத்திய அதிகாரிக்கு உண்டு. - பிரிவு 5.

தோட்டத்துரை நிறைவேற்ற வேண்டியவை:

- (3) மாவட்ட அதிகாரி

(அ) எந்தத் தொழிலாளியையும் வைத்தியசாலைக்கு எடுத்துச் செல்லவேண்டும் எனப் பணிக்கலாம்.

(ஆ) தொழிலாளிக்கு குறிப்பிட்ட முறையில் பிரிவு பிரிவாக வைத்தியம் செய்யும்படி துரையைப் பணிக்க முடியும்.

- பிரிவு 6

- (4) ஒரு நோய் பெருமளவு அசாதாரணமாகப் பரவியிருந்து, பணிக்கப்பட்ட நடவடிக்கைகளை அத்தோட்டத்துரை நிறைவேற்றத் தவறினால், அந்த நடவடிக்கைகளை அரசாங்கச் செலவில் மேற்கொண்டு ஆகும் செலவை தோட்ட உரிமையாளரிடமிருந்து அறவிடும் அதிகாரம் சுகாதார சேவைப் பணிப்பாளருக்கு வழங்கப்பட்டிருக்கிறது.

லயக்காம்பிராக்கள் கண்டனம் செய்யப்பட்டு மீண்டும் கட்டுவிக்கப்படலாம்:

- (5) லயக்காம்பிராக்களை ஆராய்ந்த பின் அவை சுகாதாரமற்ற முறையில் இருந்தால், அமைச்சர் அதைக் கண்டனம் செய்து அரசாங்கச் செலவில் மீண்டும் கட்டுவிக்கலாம். இந்தத் தொகை தோட்டத்தின் பற்றாக எடுக்கப்பட்டு அரசாங்கம் அறவிடும். - பிரிவு 9.

சுற்று வட்டாரங்களில் நோயிருப்பினும் அது அறிவிக்கப்பட வேண்டும்:

- (6) சுற்று வட்டாரங்களில் நோயிருந்தாலும், துரை அதன் மாவட்ட வைத்திய அதிகாரிக்கு அறிவிக்க வேண்டும். - பிரிவு 11.

தொழிலாளர் வைத்தியத்துக்கு உடன்படல் வேண்டும்:

- (7) தோட்டத்தில் வேலைசெய்யும் எந்தவொரு தொழிலாளியையும் அவர் அங்கே வாழ்பவராக இருந்தாலும், இல்லாவிட்டாலும், வைத்தியத்துக்கு உட்பட வேண்டும் எனப் பணிக்கலாம். அந்த வேலைகளில் அத்தகைய வைத்தியத்துக்கு உடன்பட வேண்டியது தொழிலாளியின் கடமையாகும். - பிரிவு 10 (1) (2)

சுகாதார விதிகள்:

- (8) அமைச்சரின் அங்கீகாரத்துடன் சுகாதாரச் சேவைப் பணிப்பாளர் நோய்கள் பதவுவதைத் தடுத்தல், லயங்கள் பற்றுக்குறை, லயக்காம்பிராக்களைத் திட்டமிடல், சுட்டுதல், மலசல கூடங்கள்

அமைத்தல், லயக் குப்பைக் கூளங்களை அகற்றல், நீர் வடிகால்கள் அமைத்தல், நீர் வசதி வழங்கல் ஆகியவை சம்பந்தமான விதிகளைத் தயாரிக்க முடியும்.
- பிரிவு 12.

சுகாதார சேவைகள் குழு

- (9) அப்படித் தயாரிக்கப்படும் எல்லா விதிகளும் சுகாதாரச் சேவைகள் குழுவின் பரிசீலனைக்காகவும், ஆலோசனைக்காகவும் சமர்ப்பிக்கப்பட வேண்டும்.
- பிரிவு 13.

வேண்டுமென்றே நிறைவேற்றத் தவறுவதும் தடுப்பதும்:

- (10) இந்தச் சட்டத்தின் கீழான பிரமாணங்களை வேண்டுமென்றே நிறைவேற்றத் தவறுவதோ, நிறைவேற்றுதலைத் தடுப்பதோ தண்டனைக்குரிய குற்றமாகும்.
— பிரிவு 14 (1) (2)

வியாதிகள் :

- (11) வாந்தி பேதி, கொள்ளை நோய், பெரிய அம்மை, சின்ன அம்மை, வயிற்றோட்டம் ஆகிய நோய்கள் இந்தச் சட்டத்தின் கீழான நோய்களாக அரசாங்க வர்த்தமானியில் பிரகடனம் செய்யப் பட்டிருக்கின்றன.

1950ம் ஆண்டுக்கு பின்னர் கட்டப்பட்ட லயக் காம்பிராக்களுக்கான அளவுகளும், பிரமாணங்களும்:

1950ம் ஆண்டு, 27-10-50ல் வெளிவந்த 10168-ம் இலக்க வர்த்தமானியில், இனிக்கட்டப்படும் தொழிலாளருக்கான வீடுகள் பற்றிய விதிகள் அங்கீகரிக்கப்பட்டு

பிரகரிக்கப்பட்டிருக்கின்றன. இந்த வீடுகள் குடிசை அடிப்படையில் இரண்டு அறைகளையுடைய, பல தொடர்வீடுகளை வுடையனவாக சுகாதார சேவைகள் பணிப்பாளரின் அங்கீகாரம் பெற்று அமைக்கப்பட வேண்டும்.

தனியறை குடிசைவகை வீடு :

- (1) தனியறை குடிசைவகை வீடு ஒரு திறந்த வராந்தா அல்லது ஒரு மூடப்பட்ட வராந்தா, ஒரு வசிக்கும் அறை, ஒரு பின்புற வராந்தா, ஒரு சமையலறை ஆகியவற்றை உள்ளடக்கியதாக இருக்கவேண்டும்.

இரு அறை குடிசைவகை வீடு :

- (2) இரு அறை குடிசைவகை வீட்டின் வசதிகளும், தனியறை வீட்டின் வசதிகளைப் போலவே இருக்கும். ஆனால் அதிகப்படியாக ஒரு வசிக்கும் அறை இருக்கும். இரு அறை குடிசைவகை வீடுகள் கட்டுவதற்கு நிலம் வசதியாக இல்லாவிட்டால், இருக்கும் நிலத்தில் அத்தகைய வீடுகள் கட்டுவது சாத்தியமில்லை என்றால்,

(அ) தகுந்த வசதியுடைய நான்கு வசிக்கும் அறைகளைக்கொண்ட நீண்ட குடிசை முறை லயங்களை யோ, நான்கு தனியறைகளை ஒரு வரிசையில் கொண்ட வீடுகளையோ —

(ஆ) நிரந்தரமான இரு மாடிக்கட்டடங்களையோ சுகாதார சேவைகள் பணிப்பாளர் அங்கீகாரத்துடன் அமைக்கமுடியும்.

- (3) எந்தவொரு குடிசைமுறை தொடர் வீடுகளும், ஒரு தனியறைக்கு அல்லது 4 இரு அறைகளுக்கு அதிகமாக இருக்கக்கூடாது.

1950-ம் ஆண்டுக்குப் பின்னர் கட்டப்படும் தொடர் வீடுகள், சுகாதார சேவைகள் பணிப்பாளர் அங்கீகரித்தோடு இட வசதியைப் பொறுத்தவரையில் சில இலக்கணங்களுக்கும் உட்பட்டிருக்க வேண்டும். 1950-ம் ஆண்டுக்குப் பின் நான்கு ஆண்டுகள் மட்டுமே உபயோகிக்கக் கூடியத் தற்காலிகத் தொடர் வீடுகள் கட்ட அனுமதியளிக்கப்பட்டது.

- (2) நிர்ந்தரமான கட்டடங்களைப் பொறுத்தவரையில், தரையின் பரப்பு, உயரம், இன்னபிற அடிப்படை நிபந்தனைகள் (தொகுப்பு 4, உபசட்டம் அத்தியாயம் 225-பக்கம் 817 - 818) அட்டவணை "ஏ"ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.
- (5) தொழிலாளரின் தற்காலிகத் தொடர் வீடுகளுக்கான பரிமாணங்களும் தரங்களும் (தொகுப்பு 4 — உபசட்டம், அத்தியாயம் 225 பக்கம் 810) அட்டவணை "பி"ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

இட அமைப்பு:

- (6) தொழிலாளரின் லயங்கள், உலர்ந்த, உயர்ந்த ஒரு மலையின் கிழக்குச் சாரலில், போதிய குடிநீர் சிரமமின்றி கிடைக்கக்கூடிய இடங்களில், சதுப்பு நிலமற்ற பகுதியில், வெள்ளத்தின் உயர் மட்டத்துக்கு மேல் அமைக்கப்பட வேண்டும் - விதி 7.
- (7) குறைந்தபட்சம் 20 அடி விஸ்தீரணமாவது லயங்களைச் சுற்றி விடப்பட்டிருக்க வேண்டும். மாட்டுத் தொழுவங்கள் லயத்திலிருந்து 75 அடிக்கு அப்பால் இருக்கவேண்டும்.

குப்பை:

- (8) சுற்றுடல் குப்பையோ மலமோ இல்லாமல் சுத்தமாக இருக்கவேண்டும். வாசல் கூட்டிகளாகவும், சுத்தம் செய்பவர்களாகவும் நியமிக்கப்பட்டுள்ள

தொழிலாளர்கள் நர்த்தோறும் லயங்களையும் நீர் வடிகால்களையும் (காண்களையும்) சுத்தம் செய்ய வேண்டும். விதி - 10.

குப்பைத் தொட்டிகள்:

- (9) ஒவ்வொரு தனியறை குடிசை வகை வீட்டுக்கும் அல்லது இரண்டு பெருங்குடிசை வகை வீடுகளுக்கும் மூடியுடனான ஒரு குப்பைத் தொட்டியையும், நான்கு தனியறை வீடுகளுக்கும் நான்கு பெரும் குடிசை வீடுகளுக்கும் மூடியுடனான இரண்டு குப்பைத்தொட்டிகளையும், மற்றும் குப்பைக் கூளங்கள் அகற்றும் வசதிகளையும் தொட்டிச் சொந்தக் காரர் அல்லது துறை ஏற்பாடு செய்யவேண்டும். விதி 11 (ஏ)

குடியிருப்பு:

தொட்டத் தொழிலாளர் (இந்தியர்) சட்ட வாக்கத்தின் 24 (1) பிரிவைப் பார்க்கவும்.

- (10) குடிசை வகை தனியறை வீட்டில், இரண்டு வயது வந்தவர்கள், பன்னிரண்டு வயதுக்கும் குறைந்த மூன்று குழந்தைகள் ஆகிய நபர்களுடைய குடும்பத்துக்கு மேல் யாரும் வசிக்கமுடியாது. இரண்டு அறையுடைய வீடுகளில் நான்கு வயது வந்தவர்களும், 12 வயதுக்குட்பட்ட 4 குழந்தைகளும் மட்டுமே இருக்கலாம். விதி 9.
- (11) முன்பு கட்டப்பட்ட லயக்காம்பிராக்களில் — 5 காம்பிராக்களுக்கு ஒரு குப்பைத்தொட்டி என்ற அடிப்படையில் மூடியுடனான குப்பைத் தொட்டிகளை, துறை வழங்க ஏற்பாடுசெய்வதுடன், குப்பைக்கூளங்களை அகற்ற வசதிகளையும் செய்ய வேண்டும். — விதி 11 (பி)
- (12) ஆண்டுதோறும் வெள்ளையடித்தல் அல்லது சிமெந்தி பூசுதலுக்குத் துறை ஏற்பாடு செய்தல் வேண்டும். — விதி 12

- (13) தோட்டத்தில் வேலை செய்யும் எல்லாத் தொழிலாளர்களும், லயங்களில் தங்கியிருப்பவர்களும், மலசலகூடங்களை உபயோகிக்க வேண்டும். தரையை அசுத்தப்படுத்தக் கூடாது. சுத்தம் பேணப்படுதல் வேண்டும். —விதி 13
- (14) மாடுகளை அல்லது ஆடுகளை குடியிருக்கும் அறைகளிலோ வராந்தாவிலோ வைத்திருக்கக் கூடாது. — விதி 14.
- (15) சுத்தத்தையும், சுகாதாரத்தையும் மேற்பார்வை செய்வது துரையின் பொறுப்பாகும். — விதி 15

நீர் விநியோகம்:

- (1) தோட்டத் தொழிலாளருக்கு அசுத்தமற்ற நீர் விநியோகம் செய்வது தோட்டச் சொந்தக்காரர் அல்லது துரையின் பொறுப்பாகும். கிணறுகளில் குளிப்பதும், துணிகள் துவைப்பதும் அனுமதிக்கப்படக் கூடாது. நில அசுத்தங்கள் கிணற்றில் கலந்து விடாமல் பாதுகாக்கப்பட வேண்டும். —விதி 14
- (2) மலசல கூடத்தின் தரையைவிடக் கிணற்றின் அடித்தளம் உயரமாக அமையாவிட்டால், எந்த ஒரு கிணறும் மலசல கூடத்திலிருந்து 100 அடிகளுக்குள் அமையக்கூடாது. — விதி 16
- (3) போதிய வடிகால் வசதிகளுடன் குளிப்பதற்கும் துவைப்பதற்கும் தனியிடங்கள் ஏற்படுத்திக் கொடுக்கப்பட வேண்டும்.

மலசல கூடங்கள்:

- (1) 1950ம் ஆண்டுக்கு முன் கட்டப்பட்ட லயங்களாக இருந்தால், முன்று, காம்பிராக்களுக்கு ஒன்று வீதம், ஆண்களுக்கும், பெண்களுக்குமாகத் தனித் தனி மலசலக்கூடங்கள் இருக்கவேண்டும்.
- (2) தனியறை குடிசை முறை வீடுகளையும், ஒரு அறை குடிசை முறை வீடுகளையும் பொறுத்தவரையில்

நீரோட்டக் கால்வாய் முறையில் அல்லது மூடப்பட்ட நீர்அடைப்பு முறையில் அல்லது பணிப்பாளரால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட முறையில் மலசல கூடங்கள் அமைக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும். (இந்த விதிகள் உப தொகுப்பு 4, அத்தியாயம் 225, 912-819 பக்கங்களில் காணப்படுகின்றன.)

(இ) பிரசவ சகாயச் சட்டவாக்கம் (1930) அத்தியாயம் 140. 1978ம் ஆண்டின் 13ம் இலக்கத் திருத்தச் சட்டம்:

இது தோட்டத்தில் வசிப்பவர்களுக்கும், வசிக்காதவர்களுக்கும் பொருந்தும். ஒரு பெண் தொழிலாளி பிரசவிக்கும் முன்னும் பின்னும் அவருக்குக் கொடுக்கப்பட வேண்டிய கொடுப்பனவுகள், அது சம்பந்தப்பட்ட ஏனைய, வசதிகள், வேலை வழங்குதல் ஆகியவை குறித்து இந்தச் சட்டம் வலியுறுத்துகிறது. பெண் தொழிலாளியின் சேவைக் காலம் எவ்வளவாக இருந்தாலும், இந்தப் பயன்களை அவர்பெற முடியும்.

“பிரசவம்” எனப்படுவது, இறந்ததோ, உயிருடனோ ஆன ஒரு பிள்ளையைப் பெற்றெடுத்தல் அல்லது 28 வாரங்களாவது கருப்பையிலிருந்த ஒரு முதிர் கரு அல்லது 12 அங்குலம் நீளமுடைய இரண்டு ருத்தல் நிறையுடைய துமான ஒரு கருவைப் பெறுதலாகும்.

“பெண் தொழிலாளி” என்ற பதம் வேலையின் அளவைக்கொண்டோ அல்லது மணித்தியாலங்களைக்கொண்டோ கணித்து ஊதியம் வழங்கப்படும் தற்காலிக ஊழியரைத் தவிரந்த ஏனைய பெண் தொழிலாளர்களைக் குறிக்கும்.

“வேலைக்கொள்வோர்” எனப்படுவோர் தனக்காகப் பெண் தொழிலாளர்களைத் தனக்குக் கீழ் வேலைக்கு அமர்த்திக் கொண்டிருப்பவர்களும், வேறெவருக்குமாக தனக்குக் கீழ் பெண் தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்திச் செயல்படுத்தும்பவர்களும். பிரிவு 21.

வேலைக்கொள்வோரின் கடமைகள்:

- (1) எந்தவொரு பெண் தொழிலாளிக்கும் பிரசவித்த நான்கு வாரங்களுக்குள் தெரிந்துகொண்டு வேலை வழங்கக் கூடாது. — பிரிவு 2

பிரசவத்தின் முன்னும் பின்னும் தாயின் உரிமைகள்:

- (2) ஆறு வாரங்களுக்கு, அதாவது பிரசவ நாள் உட்பட, பிரசவத்தின் முன் இரு வாரங்கள் வரையும், பிரசவத்தின் அடுத்த நாள் முதல் நான்கு வாரங்கள் வரையும் குறிப்பிட்ட கொடுப்பனவுகள் விகிதத்தைப் பெறும் உரிமை அவருக்கு உண்டு. அவர் மரணமடைய நேர்ந்தால், அதுநாள் வரை கொடுபட வேண்டிய கொடுப்பனவு அவரால் நியமிக்கப்பட்டவருக்கோ அல்லது சட்டப்படியான அவரது வாரிசுக்கோ வழங்கப்பட வேண்டும். பிரிவுகள் - 3, 9.

- (3) அவர் பிரசவத்துக்கு முன் இரண்டு வாரங்களில் எந்த நாளாவது வேலை செய்திருந்தால் அந்த நாட்களுக்கான கொடுப்பனவுகள் கழிக்கப்படலாம்.

மாற்றுப் பிரசவச் சகாயம்:

- (4) தொழில் ஆணையாளரிடமிருந்து பெற்ற சான்றிதழுடன், வேலை கொள்வோர், பெண் தொழிலாளருக்கு மாற்றுப் பிரசவ சகாய உதவிகளைச் செய்யலாம். அவை பின்வரும்முறையில் அமைந்திருக்க வேண்டும்.

(அ) ஆணையாளரால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட மகப்பேறு நிலையம் (பின்னை வாட்டு) அல்லது பிரசவ விடுதி ஆகியவற்றைப் பிரசவத்துக்காகப் பத்து நாட்களுக்குக் குறையாமல் உபயோகித்தல்.

(ஆ) பிரசவத்தின் போது ஒரு மருத்துவச்சியின் சேவையைப் பயன் படுத்திக் கொள்ளல்.

(இ) அவர் மகப்பேறு நிலையம் அல்லது பிரசவ விடுதியில் இருக்கும் பொழுது, அவருக்கான உணவு வழங்கல்.

(ஈ) பணக்கொடுப்பனவில் 4/7 பங்கை பணமாகக் கொடுத்தல், அதாவது அந்த 6 வார காலத்தில் அவருக்குக் கிடைக்க வேண்டிய 36 நாள் சம்பளத்தில் 4/7 பங்கு பணமாகக் கிடைக்கும். பிரிவு 5 (3).

(5) அந்த அங்கீகரிக்கப்பட்ட மாற்றுச் சகாய வசதி தோட்டத்தில் வசிக்கும் பெண் தொழிலாளிக்கும், வசிக்காத பெண் தொழிலாளிக்கும் கிடைக்கும். வெளியில் வசிக்கும் பெண் தொழிலாளர்கள் பிரசவத்துக்கு முன்னே அந்த வசதிகளை உபயோகித்துக் கொள்ள விரும்புவதாக எழுத்து மூலம் அறிவித்தல் கொடுக்கவேண்டும். (உப சட்டங்கள் தொகுப்பு 2 பக்கம் 407 — அனுபந்தம் 1, படிவம் "ஏ" ஐப் பார்க்கவும்.)

(6) மாற்றுச் சகாய வசதிகளுக்கான ஒழுங்குகள் நடைமுறைப்படுத்தப்படாவிட்டால், ஆணையாளர் அதனை இரத்துச் செய்ய முடியும். அதன் பின்னர் சட்டப்படியான உரிமைகளைப் பெண் தொழிலாளர் பெற முடியும். — பிரிவு 5 (6)

(7) இன்று அமுலிலிருக்கும் சகாயத்திட்டம், 6 வாரத்துக்கானச் சம்பளத்தில் 6/7ல் பங்காகும்.

வேலைக்கொள்வோர் ஒருவரிடமிருந்து மட்டுமே கோரமுடியும்:

(8) பிரசவ சகாயநிதியை ஒரு வேலை கொள்வோரிடமிருந்துமட்டுமே கோரமுடியும். —பிரிவு 6

அறிவித்தல்:

- (9) தான் அறிவித்தல் கொடுக்கும் திகதியிலிருந்து ஒரு மாதத்துக்குள் பிரசவத்தை எதிர்பார்ப்பதாகப் பெண் தொழிலாளி அறிவித்தல் கொடுக்கவேண்டும். அதே சமயம் தனக்குக் கிடைக்கவேண்டிய கொடுப்பனவுகளைப் பெற்றுக்கொள்வதற்குப் பிரதிநிதி ஒரு வரையும் நியமிக்கமுடியும். — பிரிவு 7 (1), படிவம் “டி”, உபசட்டம், தொகுப்பு 11 பக்கம் 467. (அனுபந்தம் 1)
- (10) ஒவ்வொரு வேலை கொள்பவரும் பெண் தொழிலாளர்கள் கேட்கும் பொழுது தேவையான அளவு “ஏ” “பி” “சி” படிவங்களை அவர்கள் உபயோகத்திற்காக வழங்கவேண்டும். விதி 8. உபசட்டத்தொகுப்பு 2. பக்கம் 467.
- (11) அதன் பின்னர் பெண் தொழிலாளி, தான் பிரசவித்த நாளைப் பற்றிய அறிவித்தலொன்றை, தேவைப்படின் தமது நியமனப் பிரதிநிதியின் பெயருடன் சமர்ப்பிக்க வேண்டும். படிவம் “சி” உபசட்டத் தொகுப்பு 2. பக்கம் 408,
— பிரிவு 7 (2), (3)ம்.

பிரசவ நிரூபணம்:

- (2) பிரசவம் நடைபெற்றதாக அறிவித்தல் கொடுக்கப்பட்ட 48 மணித்தியாளங்களுக்குள், பின்வரும் சான்று எதையொன்றையாவது சமர்ப்பித்த பின், சகாயநிதி வழங்கப்படும்.
- (அ) பிரசவம் நடந்த மகப்பேறு நிலைய அல்லது பிரசவ விடுதியின் அல்லது வேறெந்த வைத்திய நிலையத்தின் பொறுப்பதிகாரியிடமிருந்து ஒரு சான்றிதழ்:

(ஆ) பிரசவத்தில் கலந்துகொண்டு, பிரசவம் நடைபெற்றதாக உறுதிப்படுத்தக்கூடிய இருவர்கையொப்பமிட்ட சான்றிதழ்.

(இ) பிறப்புச் சான்றிதழ் கொடுக்கப்பட வேண்டிய அந்த அறிவித்தல் பெண் தொழிலாளியால் கொடுக்கப்பட்டாலும், அல்லாவிட்டாலும் பிரசவ சகாயம் வழங்கப்பட வேண்டியது கட்டாயமாகும். — பிரிவு 8, 1962ம் ஆண்டு 24ம் தேதி திருத்தத்துடன் சேர்த்து வாசிக்கவும்.

(13) பிரசவத்திற்குப் பிற்பட்ட காலத்துக்கான தொகையை இரு தவணைகளாக இரண்டாவது வாரத்தின் இறுதியிலும், நான்காம் வாரத்தின் இறுதியிலும் கொடுக்கவேண்டும்.

வேலை நீக்கம்:

- (14) பிரசவம் காரணமாக ஒரு பெண் தொழிலாளி வேலைக்கு வரவில்லை என அவரை வேலை நீக்கம் செய்யமுடியாது. — பிரிவு 10
- (15) ஒரு பெண் தொழிலாளியை, அவரது கர்ப்பத்தையோ, பிரசவத்தையோ மாத்திரம் காரணமாக வைத்து வேலை நீக்கம் செய்ய முடியாது. — பிரிவுகள் 10, 10 ஏ. (திருத்தம் 6/-58)
- (16) ஒரு பெண் தொழிலாளியின் பிரசவ காலத்திற்கு ஆறு மாதத்திற்கு முன்பு தக்க காரணம் காட்டி வேலைநீக்க அறிவித்தல் கொடுக்கப்பட்டாவிட்டால், அவரது பிரசவ சகாய உரிமை எவ்விதத்திலும் பாதிக்கப்படமாட்டாது. — பிரிவு 11 (1). ஒரு வேலை நீக்க அறிவித்தலில் காட்டப்பட்டிருக்கும் காரணம் தக்க காரணமா? இல்லையா? என்பதை இறுதியாக தொழில் ஆணையாளரே தீர்மானிப்பார். — பிரிவு 11 (2)

சுகாதாரத்தைப் பாதிக்கக்கூடிய வேலைகள்:

- (17) நடைபெறப்போகும் தனது பிரசவத்தைப்பற்றி அறிவித்தல் கொடுத்த ஒரு பெண் தொழிலாளியை அல்லது அவரது குழந்தையை அல்லது அவரது நலத்தைப் பாதிக்கக்கூடிய எந்தவொரு வேலையிலும் அவ்வரைப் பிரசவத்திற்கு முன்னாள் மூன்று மாத காலத்திற்கு ஈடுபடுத்த முடியாது. — பிரிவு 10 (பி) (1) திருத்தம் 6/58.
- (18) பிரசவம் நடைபெற்ற மூன்று மாதங்களுக்கும் உடல்நலப் பாதிப்பை ஏற்படுத்தக்கூடிய எந்தவொரு தொழிலிலும் ஒரு பெண் தொழிலாளியை ஈடுபடுத்த முடியாது.

— பிரிவு 10 (பி) (2).

வழக்குத் தாக்கல் செய்தல் :

- (19) இச்சட்டங்களை மீறுவதற்கு எதிராக ஆணையாளரின் அங்கீகாரத்துடனேயே வழக்குத் தாக்கல் செய்ய முடியும். — பிரிவு 17.
- ஆணையாளரின் அங்கீகாரத்தைப்பெறச் சென்ற காலம் தவிர்த்த ஆறு ஆண்டுகளுக்குள் வழக்குத் தொடரப்பட வேண்டும். — பிரிவு 18. (13/78-ல் திருத்தப்பட்டது)

குழந்தைப் பராமரிப்பு நிலையங்கள் :

- (20) (அ) ஒரு குறிப்பிட்ட தொகையான பெண் தொழிலாளரைவிட அதிகமானவர்களை வேலைக்கு வைத்திருக்கும் தோட்டத்தில், வேலைகொள்வோர் அதற்கென வரையப்பட்ட விதிகளுக்கமைய, 5 வயதுக்குட்பட்ட குழந்தைகளுக்காக வேலை நேரங்களில் ஒரு குழந்தை பராமரிப்பு நிலையத்தை

நிறுவி, அதைப் பேணுதல் வேண்டும். —1967-ம் ஆண்டு அனுபந்தம் பக்கம் 245 — திருத்தம் 12ஏ. பிரிவு 4, 13/78.

- (ஆ) ஒரு வயதுக்குக் குறைந்த குழந்தைக்குப் பாலூட்டும் ஒரு பெண் தொழிலாளிக்கு, அவர் கோரும் வேலையில், 9 மணி நேர வேலை நேரத்தின்போது, இரு பாலூட்டும் இடைவேளைகளை வேலைகொள்வோர் வழங்க வேண்டும். பிள்ளைப் பராமரிப்பு நிலையங்களும் அல்லது அதுபோன்ற ஏனைய வசதிகளும் இருக்கும் இடங்களில் அந்த இடைவேளை அரை மணி நேரமாகவும், அத்தகைய வசதிகள் இல்லாத இடங்களில் ஒருமணி நேரமாகவும் இருக்கவேண்டும். பகலுணவு இடைவேளை, ஓய்வு நேரம் ஆகியவை பற்றிய சட்டங்கள் இந்த ஏற்பாட்டைப் பாதிக்காது. பாலூட்டும் இடைவேளைகள் அவர் வேலை செய்த நேரமாகவே கருதப்படும். — திருத்தம் 12 ('பி') பிரிவு 5. (13/78).

பரிசோதிக்கும் உரிமை :

- (21) பிரசவச் சகாயநிதிச் சட்டமும், அதன்கீழ் இயற்றப் பட்ட விதிகளும் அமுல் நடத்தப்பட்டு, அதன்படி நடக்கின்றனரா என்பதைப் பரிசோதித்து, விசாரித்து அறியும் உரிமை ஆணையாளருக்கு உண்டு. — பிரிவு 13 - 14.

இந்த உரிமையை விட்டுக்கொடுக்கும் எந்த உடன்படிக்கையும் செல்லுபடியாகாது :

- (22) பிரசவச் சகாயநிதிச் சட்டம் தனக்கு வழங்கும் எந்தவொரு உரிமையையும், நன்மையையும் மறுக்கும் எந்தவொரு உடன்படிக்கையையும் செய்துகொண்டால், அச்சட்டம் வலுவற்றதாக நிராகரிக்கப்படும். — பிரிவு 19.

பிரசவ சகாயநிதி விகிதங்கள் :

எல்லாமாகச் சேர்ந்த மொத்தச் சம்பள விகிதப்படி இன்றைய தொகையின் ஆறு வாரச் சம்பளம்.

பிற்சேர்க்கை: படிவம் அ.

படிவம் ஆ.

படிவம் இ.



அத்தியாயம் 5 (ஆ)

கல்வி

1. ஐந்து வயதுக்குக் குறையாத 14 வயதுக்கு மேற்படாத் தோட்டக் குழந்தைகளுக்குக் கல்வி கட்டாயமாகும். —பிரிவு 43 அத்தியாயம் 185.
 2. ஒவ்வொரு தோட்டத் தொழிலாளிக்கும் தமிழ் மொழியிலோ சிங்கள மொழியிலோ கல்வி கற்கும் உரிமை உண்டு.
- பி. கு: இன்று நடைமுறையில் இருக்கும் சட்டங்கள் தோட்டச் சொந்தக்காரரோ, துரையோ, கல்வித்துறை பணிப்பாளரோ தோட்டக் குழந்தைகளின் கல்விக்காக வசதி செய்து கொடுக்க வேண்டுமென்றே, தகுதிவாய்ந்த ஆசிரியர்களை நியமிக்க வேண்டுமென்றே வழியுறுத்தவில்லை. எனினும் இன்று பெரும்பாலான தோட்டங்களை இரு அரசாங்கக் கூட்டுத்தாபனங்களே நிர்வகித்து வருவதால், தோட்டக் குழந்தைகளுக்குக் கல்வி வசதியளிக்கும் பொறுப்பு அரசாங்கத்தையே சாருகின்றது. தோட்டத்தொழிலாளரின் பிள்ளைகள், ஒரு மறுக்கப்பட்ட சமுதாய மார்க்கப்பட்டிருக்கின்றனர் என்றால், அது அரசின் மீதான நேரடிப் பிரதிபலிப்பேயாகும். வழமையாக 5ம் வகுப்புக்கரை மட்டுமே தோட்டப் பாடசாலைகளில் வகுப்புகள் உண்டு. பல மாணவர்கள் இந்த ஐந்தாண்டுகளில் கூடத் தேறுவதில்லை. சிலர் 2ம், 3ம் வகுப்பில்கூட பாடசாலையிலிருந்து நின்று விடுகின்றனர். (மக்கள் வங்கி பொருளியல் ஆய்வுமார்ச் 1980) தோட்டக் குழந்தைகளின் கல்வித்திறையில் நியாயமான செயல்பாடு வேண்டும் என வழியுறுத்தப் படாவிட்டால், அவர்களின் கல்வி நிலையில் மாற்றமெதுவும் ஏற்படாது. இந்தக் கோரிக்கைகள் தொழிற்சங்கங்களிடமிருந்தும், தொழிலாளரிடமிருந்தும் எழும்ப வேண்டும்.

அத்தியாயம் 6

சேவைக்காலப்பணம்

சேவைக்காலப்பணம் எனப்படுவது, சட்டரீதியாக எந்த ஒரு ஒப்பந்தத்தின் கீழும் கொடுக்கப்படும் பணம் அல்ல, ஆனால், ஒரு தொழிலாளியின் நீண்டகால, சிறந்த சேவையை அங்கீகரித்து வழங்கப்படும் நல்லெண்ண நன் கொடை அல்லது சந்தோசமேயாகும். ஒரு தொழிலாளர் ஓய்வு பெறும் பொழுது, அவரது சேவை அங்கீகாரமாக, ஓய்வுக் சகாயமாக வழங்கப்படும் நிதியே சேவைக்காலப் பணமாகும்.

தொழில் நீதிமன்றங்கள் சேவைக்காலப்பணம் வழங்கப் படவேண்டுமென உத்தர விடுவது நியாயமான-நேர்மையான தீர்வின் ஒரு அம்சமாகக் கருதுகிறன. அத்தகைய ஒரு நிதி வழங்கப்படாவிட்டால், அது ஒரு நியாயமற்ற தொழில் வழமையாகக் கருதப்படுகின்றது. பொதுவான வழக்குகளில் சேவைக்காலப்பணத்தின் அளவு சட்டத்தினால் வரையறுக்கப் படாவிட்டாலும், தொழில் நீதி மன்றங்கள் 1978ம் ஆண்டு 34ம் சட்டத்தின் அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள திட்டத் தைப் பின்பற்ற முற்படுகின்றன. (அந்தச் சட்டம் "இந்தியா திரும்புவோருக்கு வழங்கப்பட வேண்டிய சேவைக்காலப் பணம், ஏனைய பண உதவி" ஆகியவை பற்றியதாகும்)

"ஏனைய பண உதவிகள்" எனப்படுவது, மீதச் சம்பளம், ஊழியர் சேமலாப நிதி, கொடுப்பனவுகள், வருடாந்த விடுமுறைச் சம்பளம் ஆகியனவாகும். "வேலை கொள்வோர்" எனப்படுவோர்

அ. தொழிலாளர்களை வேலைக்கமர்த்தும் எவரும் அல்லது வேறொருவர் சார்பில் தொழிலாளரை வேலைக்கமர்த்துபவர்.

ஆ. மற்றொருவர் சார்பாக யாரேனும் ஒரு தொழிலாளியை வேலைக்கமர்த்துபவரோ அல்லது முன்பு தொழிலாளர்களை வேலைக்கமர்த்தியிருந்த ஒரு தனி நபரோ, கூட்டாகப் பலரோ வாகும்.

"தோட்டம்" எனப்படுவது, தோட்டத் தொழிலாளர் (இந்தியர்) சட்டம் (அத்தியாயம் 133) கொடுக்கும் அதே இலக்கணமே இந்தச் சட்டத்தின் கீழும் கொடுக்கப்பட்டிருக்கிறது. அதாவது, தொழிலாளர்களை வேலைக்கமர்த்தியுள்ள 10 ஏக்கராவுக்கு மேல் விவசாயம் செய்யப்படும் நிலமாகும்.

"இந்தியா திரும்புவர்" எனப்படுபவர் 1964ம் ஆண்டின் இலங்கை இந்திய ஒப்பந்தத்தின் கீழ் இந்தியப் பிரஜையாக அங்கீகரிக்கப்பட்ட ஒரு இந்தியவம்சாவழி நபராகும்.

இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் "அண்டிவாழ்வோர்" எனப்படுவோர் தொழிலாளரின் கணவம் அல்லது மனைவி அல்லது அவர்களது வயது சென்ற பெற்றோர், முதிர்ந்த உறவினர்கள், வேலை செய்ய முடியாத உறவினர்கள் ஆகும்.

இந்தியா திரும்புவோருக்கு வழங்கப்பட வேண்டிய சேவைக்கால, ஏனைய பண உதவிகள் (விசேட ஒழுங்குகள்) சட்டம். 34-1978.

கொடுக்கவேண்டிய அவசியம்

1. இந்தியா திரும்பும் எந்த ஒரு தொழிலாளியையும் ஐந்தாண்டுகளுக்குக் குறையாமல் வேலைக்கமர்த்தியிருந்த ஒவ்வொரு வேலைக்கொள்வோரும் அத் தொழிலாளிக்கு அவரது சேவைக்கேற்ப கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ள அட்டவணைப்படி சேவைக்காலப்பணத்தைக் கணித்துச் செலுத்த வேண்டும்.

— பிரிவு 2(1)

வருங்காலச்சட்டம்:

2. இந்தச்சட்டம் வருங்காலச் சட்டமேயாகும். இது அமுலாகிய தினமான 1978ம் ஆண்டு, ஜூலை 31ம் திகதி அன்றே அதற்கு முன்போ சேவைககாலப் பணம் வழங்கப்பட்ட இந்தியா திரும்புவர்களுக்கு இந்தச்சட்டம் நீடிக்காது. —பிரிவு 2 (2)

இந்தியா திரும்புவர் காலமாகிவிட்டால்:

3. இந்தச் சேவைக்காலப்பணம் கொடுபடும் முன் இந்தியா திரும்புவோர் மரணமடைந்து, அவர் ஒரு பிரதிநிதியையும் நியமித்திருக்காவிட்டால், அந்தத் தொகையை,

(அ) அவரது சொத்துக்களை நீதிமன்றம் நிர்வகிக்க வேண்டியதில்லை என்றிருந்தால், தொழில் ஆணையாளர் தனது எண்ணத்தில் சட்டரீதியாக யார் அதைப் பெறக்கூடியவர்கள் எனக்கருதி சமர்ப்பிக்கும் பட்டியலிருந்து, நாணயச்சபை தெரிவுசெய்யும் நபருக்குக் கொடுக்கவேண்டும். —ஒய்வுக்கால நிதிச்சட்டம் 24 (1), பிரிவு 3 உடன் வாசிக்கப்பட வேண்டும்.

(ஆ) சொத்துக்கள் நிர்வகிக்கப்பட வேண்டியிருந்தால், அதனை நிறைவேற்றுவருக்கு அல்லது நிர்வகிப்பவருக்குக் கொடுக்க வேண்டும்.

தொழில் நீதிமன்றங்களில் விண்ணப்பிக்க முடியாது:

4. (1) தொழில் நீதிமன்ற விண்ணப்பங்களில் இந்தியா திரும்புவோர்களுக்கான சேவைகாலப்பணம், உதவியாகவோ, குறை தீர்வாகவோ கோர முடியாது. —பிரிவு 3.

- (2) அத்தகைய ஒரு விண்ணப்பம், இந்தியா திரும்புவோர் சார்பில் செய்யப்பட்டிருந்தால், அதனை ஒரு கோரிக்கை மூலம் வாபஸ் பெற முடியும். பிரிவு 4 (1)
- (3) அத்தகைய வாபஸ் கோரிக்கை அனுமதிக்கப்பட்ட இரு வாரங்களுக்குள் வேலைக்கொள்வோர், அந்த இந்தியா திரும்புவருக்குக் கொடுக்கப்பட வேண்டிய சேவைகால, ஏனைய பண உதவிகளின் தொகையை அவருக்குத் தெரிவிக்க வேண்டும். —பிரிவு 4(2) இது ஏற்கனவே தாக்கல் செய்யப்பட்ட தீர்க்கப்படாமலிருக்கும் வழக்குகள் சம்பந்தமானதாகும்.

வேலை கொள்வோரின் கடமைகள்:

வேலை கொள்வோர்,

(அ) ஊழியர் சேமலாபநிதியின் கீழ் இந்தியா திரும்பும் ஒருவருக்குக் கிடைக்கக்கூடிய தொகையை உறுதிப்படுத்திய இரு வாரங்களில் அத்தொழிலாளிக்குச் சேவைகாலப்பணமாகவும், ஏனைய கொடுப்பனவுகளாகவும் எவ்வளவு தொகை இருக்கின்றதென அறிவிக்கவேண்டும்.

(ஆ) தனது சொத்துக்களை எடுத்துச்செல்ல அன்றையச் செலாவணிக் கட்டுப்பாட்டு அதிகாரியினால் வழங்கப்பட்ட அனுமதிப்பத்திரத்தை காட்டிய இரண்டு வாரங்களில் அத்தொழிலாளிக்குச் சேவைகாலப்பணமும், ஏனைய கொடுப்பனவுகளும் வழங்கப்பட வேண்டும். = பிரிவு 5.

ஆணையாளரின் உறுதிப்பத்திரம்:

தனக்குக் கொடுக்கப்பட வேண்டிய சேவைகாலப்பணம், இன்ன பிற குறித்து, ஒரு இந்தியா திரும்பும் தொழிலாளி தொழில் ஆணையாளருக்குப் புகார்

செய்யுமிடத்து, அவர்தக்க விசாரணை நடத்திய பின், வேலை கொள்வோர் இந்தியா திரும்புவருக்கு அவரது சேவைகால, ஏனைய கொடுப்பனவுகளின் தொகையை அறிவிக்கத் தவறிவிட்டார் அல்லது மறுத்துவிட்டார் எனத்திருப்தியடைந்த பின், அத்தொழிலாளிக்கு வேலை கொள்பவர் கொடுக்கவேண்டிய சேவைகாலப்பணம், ஏனைய கொடுப்பனவுகள் தொகையைக் குறிப்பிட்டு ஒரு உறுதிப்பத்திரம் வழங்குவார். அதன் பிரதிகள் ஒவ்வொரு அத்தொழிலாளிக்கும், வேலை கொள்வோருக்கும் அனுப்பிவைக்கப்படும். ஆணையாளர் வழங்கும் அந்த உறுதிப்பத்திரம் சரியோ, தவறோ என்பது குறித்துத் தொழில் நீதிமன்றத்திலோ, வேறு நீதிமன்றங்களிலோ, மனு மூலமாகவோ, வேறு எவ்விதமாகவோ வாதிக்க முடியாது. அத்தகையச் சேவைகாலப்பணம், கொடுப்பனவுகள் ஆகியவற்றை வேலை கொள்வோர் மேலும் வழங்க மறுத்தால் "முற்பணகணக்கியல் நிதி"யிலிருந்து அதனை வழங்கி, பின்னர் மேலதிகத் தொகையுடன் வேலை கொள்வோரிடமிருந்து அறவிட ஆணையாளருக்கு அதிகாரம் உண்டு.

பிரிவு 7 (1) (2) (3)

சட்டரீதியாகச் சேவைகாலப் பணத்தைப் பெற இப் பொழுது நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்டிருக்கின்றன. இருப்பினும் ஒரு தோட்டத் தொழிலாளி இந்தியப் பிரஜையாக அங்கீகரிக்கப்பட்டவுடன் சேவைகாலப் பணத்தைக் கோரி தொழில் ஆணையாளருக்கும், தோட்டத்துரைக்கும் அறிவிப்பது சிறந்தது என ஆலோசனை கூறப்படுகின்றது.



அட்டவணை

ஒரு இந்தியா திரும்பும் தொழிலாளிக்குக் கொடுக்கப்படவேண்டிய சேவைகாலப்பணம் 2ம் பிரிவின் கீழ் பின்வருமாறு கணிக்கப்படல் வேண்டும்.

(1) தொழிலாளருக்கான விசுதங்கள்:

- (அ) ஊழியர் சேமலாபநிதிக்குக் கொடுப்பனவுகள் ஆரம்பமாவதற்கு முன், ஆண்டு ஒன்றுக்கு
- | | |
|-----------------|-----------|
| (1) ஆண்களுக்கு | ரூ. 35.00 |
| (2) பெண்களுக்கு | ரூ. 30.00 |

- (ஆ) ஊழியர் சேமலாபநிதிக்குக் கொடுப்பனவுகள் ஆரம்பித்து 1970ம் ஆண்டு டிசம்பர் 31ம் திகதிவரை ஆண்டு ஒன்றுக்கு.

- | | |
|-----------------|-----------|
| (1) ஆண்களுக்கு | ரூ. 17.50 |
| (2) பெண்களுக்கு | ரூ. 15.00 |



அத்தியாயம் 7

ஊழியர் சேமலாபநிதி 1958ம் ஆண்டு 15ஆம் இலக்கச்சட்டம்

வீட்டு வேலைசெய்யும் வேலையாட்களைத் தவிர, ஏனைய எல்லா வகையான தொழிலாளருக்கும் ஊழியர் சேமலாப நிதி ஒன்றை ஏற்படுத்த இந்தச் சட்டம் வழி செய்கின்றது. 1975ம் ஆண்டின் 6ம் இலக்கச் சட்டம் தனியார் துறையில் வேலைசெய்யும் எல்லாத் தொழிலாளருக்கும் ஒரே விதமான ஓய்வுகாலச் சகாயத்தைப் பெற வழி செய்கிறது.

1975ம் ஆண்டின் 6ம் இலக்கச் சட்டம் இன்னும் நடைமுறைப்படுத்தப்படவில்லை. ஆனால், அது தோட்டத் தொழிலாளரை எவ்விதத்திலும் பாதிக்காது.

திருத்தச்சட்டங்கள்:

- | | | | | |
|-----|--------|------|---------|--------|
| (1) | 1965ன் | 18ம் | இலக்கச் | சட்டம் |
| (2) | 1970ன் | 16ம் | .. | .. |
| (3) | 1971ன் | 8ம் | .. | .. |
| (4) | 1971ன் | 24ம் | .. | .. |
| (5) | 1975ன் | 6ம் | .. | .. |

ஊழியர் சேமலாபநிதி

- (1) வேலை செய்வோர் அல்லது தொழிலாளர் ஆகியோரது கொடுப்பனவுகள் யாவும் 1958ம் ஆண்டின் 15ம் இலக்க ஊழியர் சேமலாபநிதி சட்டத்தின் கீழ் நிறுவப்பட்ட ஊழியர் சேமலாபநிதிக்கு செலுத்தப்பட வேண்டும்.

- (2) இந்தச் சட்டம் உள்ளடக்கும் தொழில்களுக்காக, தொழில் ஆணையாளர் அங்கீகாரமின்றி, வேறெந்த சேமலாபநிதியோ, ஓய்வூதியநிதியோ, ஏற்படுத்த முடியாது.

- (3) மேற்கூறிய இரு விதிகளையும் மீறுவது தண்டனைக்குரிய குற்றமாகும்.

உள்ளடக்கிய தொழில்கள்:

- (4) தேயிலை - ரப்பர்த் தோட்டத் தொழில் "உள்ளடக்கிய தொழில்"களாகும், அதாவது சேமலாபநிதிச் சட்டம் இப்பொழுது, தேயிலை-ரப்பர்த் இரு தொழில்துறைகளையும் உள்ளடக்குகின்றது.
- (5) உள்ளடக்கிய தொழில்துறையில் வேலை செய்யும் ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் - 55 வயதுக்கு மேற்பட்ட ஆண்களையும், 50 வயதுக்கு மேற்பட்ட பெண்களையும் தவிர - இந்தச் சட்டத் திற்கு உட்பட்டவராகும்.

கொடுப்பனவுகள்:

6. இன்றையச் சாதாரணக் கொடுப்பனவுகள் விகிதம், தொழிலாளர் சம்பளத்தின் 8 சத விகிதமும், வேலை கொள்வோர் 12 சத விகிதமும் ஆகும். கூட்டுத் தாபனங்களில் ஊழியர் 10 சத விகிதமும், நிர்வாகம் 15 சத விகிதமும் செலுத்துகின்றன. ஆனால் அது மொத்த வருவாயின் அடிப்படையில் அல்ல. சில படிக்கள் கழிக்கப்படும் பொழுது, அது நிதிக்கொடுப்பனவு விகிதத்தைப் பாதிக்காத சந்தர்ப்பங்களிலேயே இந்த முறை அனுமதிக்கப்படுகின்றது. சிறு தோட்டச் சொந்தக்காரர்கள் தமது ஊழியரின் 8 சதவிகிதக் கொடுப்பனவுக்கு 12 சதவிகிதம் செலுத்தவேண்டும்.

- பிரிவு 10 (1) (2) (சமீபகாலத் திருத்தம்)

7. இந்த விகிதத்துக்கு அதிகமாகச் செலுத்தவும், வேலை கொள்வோரும், தொழிலாளரும் தீர்மானிக்கமுடியும்.
- பிரிவு 11

8. அப்படித் தீர்மானிக்கும் பட்சத்தில் அது பின்னர் மாற்ற முடியாத ஒன்றாக அமையும்.
- பிரிவு 11

வட்டி:

9. இந்த நிதிக்குச் செலுத்தப்பட்டுள்ள தொகைக்கு 2 1/2 சத விகிதத்துக்குக் குறையாத வட்டி வழங்கப்பட வேண்டும். நிதி அமைச்சரின் ஒத்துழைப்புடன் வட்டி விகிதத்தை நாணயச்சபை நிர்ணயிக்கும். 1979ம் ஆண்டு வட்டி விகிதம் 7 1/2 விகிதமாக நிர்ணயிக்கப்பட்டது.

10. தொழிலாளியின் கொடுப்பனவை அவரது மாதச் சம்பளத்திலிருந்து பிடித்து அடுத்த மாத இறுதிக்குள் வேலைகொள்வோர் அனுப்பிவைக்க வேண்டும்.
- பிரிவு 15.

வேலை கொள்வோரின் மேலதிக அறவீடு:

11. தனது கொடுப்பனவுகளைத் தனது கட்டுப்பாட்டுக்கு மீறிய காரணங்களாலின்றிச் செலுத்தத் தவறும் வேலை கொள்வோரிடமிருந்து மேலதிகக் குற்றப் பணத்தைக் கீழ்க்கண்ட முறையில் அறவிட முடியும். ஒரு மாதத்துக்கு உள்பட்ட தாமதமானால் 10 சத விகிதம். ஒரு மாதத்துக்கு அதிகமாக ஆனால் மூன்று மாதத்துக்குப்பட்டிருந்தால் 15 சத விகிதம். மூன்று மாதத்துக்கு அதிகமாக ஆனால் ஆறு மாதங்களுக்கு உள்பட்ட தாமதமானால் 20 சதவிகிதம். ஆறு மாதங்களுக்கு மேல் தாமதமானால் 25 சத விகிதம். -பிரிவு 16. உரிய காலத்தில் நிதிக்குப் பணம் கட்டத்தவறும் வேலை கொள்வோருக்கு எதிராக விதிக்கப்படும்

தண்டப்பணம் தற்போது 50 வீதமாக அதிகரிக்கப்பட்டுள்ளது. இதற்கான கால வரம்பும் ஒரு வருடமாக நீடிக்கப்பட்டுள்ளது.

கால எல்லை கிடையாது:

12. ஊழியர் சேமலாபநிதிக்குச் சேரவேண்டிய பணம் செலுத்தப்படாவிட்டால், அது அரசாங்கத்துக்கு செலுத்தப்பட வேண்டிய கடனாகக் கருதப்பட்டு பெறப்படும். அதற்குக் கால எல்லை கிடையாது. அதாவது, எந்தக் காலத்திலும் அதனைத் திருப்பிப் பெறலாம். — பிரிவு 17 (3)

வழக்குத் தொடருதல்:

13. பிரிவு 17, உப பிரிவு 1,2,3 ஆகியவை குறிப்பிடுவது போல், ஊழியர் சேமலாபநிதிக்குச் செலுத்தப்படாத தொகையைப் பெறுவதற்கு நீதிமன்றத்தில் வழக்குத் தொடரலாம்.

முதலாவது கொடுக்கப்படுவது:

14. வேறெந்த சட்டத்தில் வேறென்ன கூறப்பட்டிருப்பினும், ஒரு வேலை கொள்வோரின் சொத்துக்களில் ஊழியர் சேமலாபநிதி கோரிக்கைக்கு முதலிடம் கொடுக்கப்பட வேண்டும். — பிரிவு 21.

செலுத்தும் தொகை வேறொருவருக்கு மாற்ற முடியாது:

15. செலுத்தப்படும் தொகை தனிப்பட்ட நபரின் பெயரால் வைக்கப்பட்டு, மாற்றவோ, வேறு ஒருவருக்கு அளிக்கவோ முடியாது. —பிரிவு 22.

எப்பொழுது இத்தொகையைப் பெறமுடியும்:

16. (1) ஒரு ஆண் தொழிலாளி 55 வயதடைந்த உடனே, ஒரு பெண் தொழிலாளி 50 வயதடைந்த உடனே வேலை செய்யாமல் நின்று விட்டால் அல்லது,
- (2) திருமணத்தைத் தொடர்ந்து ஒரு பெண் வேலைக்குச் செல்லாமல் நின்றுவிட்டால், அல்லது,
- (3) ஒரு தொழிலாளி நிரந்தரமாக, முற்றாக வேலை செய்யமுடியாத நிலையை அடைந்துவிட்டால், அவருக்கு இனி வேலை செய்ய முடியாது என ஒரு வைத்திய அதிகாரி உறுதிப்படுத்தினால், அல்லது,
- (4) அந்தத் தொழிலாளிதான் இனி இலங்கைக்குத் திரும்ப எண்ணியிருக்கவில்லை என எழுத்தின் மூலம் உறுதிப் படுத்தினால் நாட்டைவிட்டு வெளியேறும் தினத்தன்று,
- (5) அந்தத் தொழிலாளி “உள்ளடக்கியத்தொழிலி” லிருந்து விலகி, அரசாங்கச் சேவையிலோ, உள்ளூராட்சி சேவையிலோ இளைப்பாற்றுப் (பென்ஷன்) பணம் வாங்கும் பதவியொன்றை ஏற்றுக் கொண்டால்,
- (6) எந்த ஒரு அங்கத்தவரும் தனது வரவுத் தொகையில் எந்த அளவையாவது 5 ஆண்டுகளுக்கு ஒருமுறை மட்டுமே திரும்பப் பெற முடியும்.
- (7) ஒரு அங்கத்தவருக்குக் கொடுக்கப்பட வேண்டிய பணம் அவர் இறந்த பின் கொடுபட வேண்டிய சந்தர்ப்பம் ஏற்பட்டால், அவரால்

நியமிக்கப்பட்ட பிரதிநிதி அல்லது பிரதிநிதிகளுக்கு, அப்படி யாரும் இல்லாவிடில், அத்தகைய பிரதிநிதிகளில் ஒருவர் இறந்துவிட்டிருப்பினும், சந்தர்ப்பத்திற்கேற்ப அவரது இறுதி உயிலை நிறைவேற்றுபவர் அல்லது அவரது சொத்துக்கள் நிர்வகிக்கப்படாவிட்டால் சட்டரீதியான வாரிசுகளுக்கு, வழங்கப்படும்.

- (8) ஒரு அங்கத்தவர் பெயரில் வரவிலிருக்கும் தொகையைப் பெறுவதற்கோ அவரோ அல்லது அவரது சார்பில் வேறெவருமோ குறிப்பிட்ட முறையில் விண்ணப்பிக்க வேண்டும்.—பிரிவு 26

பரிசோதனை:

17. வேலைத்தளங்களுக்குச் சென்று அங்கு பதிவேடுகளையும் அனுப்பிய விவரங்களையும் கேட்டு ஆராய ஆணையாளருக்கு உரிமை உண்டு. —பிரிவு 32, 33.

வழக்குத் தொடருவதற்கு ஆணையாளர் அனுமதி

- (18) இந்தச் சட்டங்களை மீறுவதற்கு எதிரான குற்றங்கள் தண்டனைக்குரியவையாகும். தொழில் ஆணையாளரினாலோ அல்லது அவரின் அனுமதியுடனே வழக்குத் தொடரமுடியும். — பிரிவு 41.

எஞ்சிய கொடுப்பனவுகளை மாவட்ட நீதிமன்றங்கள் மூலமாகவும், நீதிவான் மன்றங்கள் மூலமாகவும் பெறமுடியும்:

19. செலுத்தப்பட வேண்டிய தொகையின் மிகுதியை மாவட்ட நீதிமன்றத்தில் நிறைவேற்று மனு (ரிட்)

மூலமாகவோ அல்லது நீதிவான் (மாஜிஸ்ட்ரேட்) நீதி மன்றத்தில் தாம் சமர்ப்பித்த உறுதிப் பத்திரம் ஒன்றின் மூலம் அபராதமாகவோ பெற ஆணையாளரால் முடியும். — பிரிவு 38 (1) (2) 1971-ம் ஆண்டு 8-ம் இலக்க திருத்துடன்.

பதிவேடுகள்:

20. ஆணையாளர் குறிப்பிட்ட படியும், வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கப்பட்ட படியும் தொழில் கொள்வோர் குறிப்புகளை வைத்திருக்கவேண்டும். (இன்று இது 'சி' படிவத்தை, அதாவது மாதாந்த செலுத்துப்பண விவரத்தை மட்டுமே குறிப்பிடுகின்றது) -பிரிவு 33

நிருபிக்கும் பொறுப்பு:

21. ஊழியர் சேமலாபநிதிக்குச் சேர வேண்டிய தொகையைச் செலுத்திவிட்டதாக நிருபிக்கும் பொறுப்பு, வேலை கொள்வோரையே சாரும்.

வருவாய்:

22. அடிப்படைச் சம்பளம், வாழ்க்கைச் செலவினப்படி, விசேட வாழ்க்கைப்படி, விடுமுறை ஊதியம், தனிப்பட்ட சிறு வேலை விகிதக் கொடுப்பனவு, தரகு வரி ஆகியவை வருவாய் எனக்கணிக்கப்படும்,

ஊழியர் நம்பிக்கை நிதி

1980ம் ஆண்டின் 46ம் இலக்கச் சட்டம்

உட்படுத்தப்படுவோர்:

தேயிலை-ரப்பர்த் தோட்டத் தொழிலாளர்கள், அவர்கள் அரசாங்கத் துறையைச் சேர்ந்தவர்களாயிருந்தாலும், தனியார்துறைத் தோட்டங்களில் வேலை செய்பவர்களாயிருந்தாலும் இச்சட்டம் பொருந்தும்.

யார் செலுத்த வேண்டும்:

- (1) தொழிலாளரின் மொத்த வருவாயின் 3 சதவிகிதத் தொகையை மாதந்தோறும் இந்த நிதிக்கு அனுப்பிவைக்கவேண்டும். பிரிவு 16
- (2) ஒரு வேலை கொள்பவர் ஊழியர் சேமலாபநிதிக்கு 12 சதவிகிதத்துக்கு மேல் செலுத்தி வந்தால் அதனை வரவாக வைத்து, அந்த மேலதிகத் தொகையை நம்பிக்கை நிதிக்கு செலுத்த முடியும். (இதனை நம்பிக்கை நிதி இயக்குநர் சபை விளக்கவேண்டும்)

தனித்தனி வைப்புக் கணக்குகள்:

ஒவ்வொரு தொழிலாளரும் இந்த நிதியின் அங்கத் தவர்களாவார். அவர்களுடைய கணக்கிலிருக்கும் தொகைக்கு 3 சதவிகித வட்டியோ அல்லது இயக்குநர் சபை தீர்மானிக்கும் வட்டி விகிதமோ வழங்கப்படும்.

நடைமுறைக்கு வரும் நாள்:

இந்த நிதி 1-8-81ல் இருந்து செயல்படும் ஒவ்வொரு மாதத்திற்கான கொடுப்பனவும் அதன் அடுத்த மாத இறுதிக்குள் செலுத்தப்பட வேண்டும். அப்படிச் செய்யத் தவறினால் மேலதிகமாக 25 சதவிகிதம் அறவிடப்படும்.

கால எல்லை இல்லை:

கொடுப்பனவுகளை பெற்றுக்கொள்வதற்கு மேலதிகத் தொகையை அறவிடுவதற்கோ காலவரை இல்லை,

தவிர்க்கப்பட்டவர்கள் :

150 தொழிலாளருக்கு மேற்படாதவர்களை வேலைக் கமர்த்தியிருக்கும் தனியார்துறை வேலை கொள்வோர். 1-1-1982 முதல் முன்னர் விதிக்கப்பட்டிருந்த விதி விலக்கு நீக்கப்பட்டுள்ளது. தற்போது தொழில் கொள்வோர் அவருக்குக் கீழ் வேலைசெய்யும் அனை வரது பெயரிலும் இந்நிதியைச் செலுத்த வேண்டும். 55 வயதிற்கு மேற்பட்ட ஆண் ஊழியர்களுக்கும் 50 வயதிற்கு மேற்பட்ட பெண் ஊழியர்களுக்கும் இந்நிதி செலுத்தப்பட வேண்டும்.

மேன்முறையீடு :

சட்டரீதியானப் பிரச்சினைகள் சம்பந்தமாக மட்டுமே இயக்குநர் சபைக்கும், பின்னர் மேன்முறையீடு நீதி மன்றத்திற்கும் மேன் முறையீடு செய்ய முடியும்.

மொத்த வருமானம் :

மொத்த வருவாய் எனப்படுவது அடிப்படைச் சம் சம்பளம், வாழ்க்கைச் செலவுப்படி, விசேட வாழ்க்கைப்படி, விடுமுறை ஊதியம், தனிப்பட்ட சிறுவேலை விகித கொடுப்பனவு, தரகு வரி ஆகியவைகளாகும்.



அத்தியாயம் 8

தொழில் முடிவாக்குதல் (விசேட ஏற்பாடுகள்) சட்டம். 1971ம் ஆண்டின் 45 இலக்கம், 1976-ம் ஆண்டின் 4-ம் இலக்கச் சட்டங்கள் :

தோட்டத் தொழிலாளருக்கு இந்த வேலைநீக்கச் சட்டம் பொருந்தும் என்றாலும், பொதுத்துறைக் கூட்டுத்தாபனங்களான மக்கள் பெருந் தோட்ட அபிவிருத்திச் சபை, இலங்கைப் பெருந்தோட்டக்கூட்டுத்தாபனம் ஆகியவற்றின் ஊழியர்கள் உற்படமாட்டார்கள்.

— (1976-ம் ஆண்டு 4-ம் இலக்கச்சட்டம்)

- (1) எனிலும் சிறு தோட்டத் சொந்தக்காரர்களாயிருக்கும் வேலைகொள்வோர் தம்மிடம் வேலை செய்யும் தொழிலாளரின் வேலையை முடிவுக்குக் கொண்டுவர முயலும் நாளுக்கு ஆறு மாதங்களுக்கு முன்பு அங்கு 15 பேருக்கும் கீழ்ப்படாத தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்திருந்தால், அத்தோட்டங்களில் வேலைசெய்யும் தொழிலாளருக்கு இது பொருந்தும்.
- (2) இச்சட்டத்திற்கு உட்படாதவர்கள்:—
 - (1) ஒரு ஆண்டுக்கு மேல் சேவை செய்திருக்காத தொழிலாளர்.
 - (2) ஒரு தொழிலாளர் நாட்டின் ஏனைய சட்டங்களுக்கு முரண்பாடான வகையில் தொழிலுக் கமர்த்தப்பட்டிருந்தால்.

ஒரு தொழிலாளியின் முன்னைய எழுத்துமூலமான ஒப்புதலோ, ஆணையாளரின் எழுத்துமூலமான அங்கீகாரமோ இன்றி, ஒரு தொழிலாளியின் சேவையை முடிவுக்குக் கொண்டுவர முடியாது:

- (1) இந்தச் சட்டம் பொருந்தும் இடங்களில் தொழிலாளரிடம் ஏற்கனவே எழுத்து மூலமாகப் பெற்ற ஒப்புதலோ அல்லது தொழில் ஆணையாளரின் எழுத்துமூலமாகவே பெறப்பட்ட அங்கீகாரமின்றி எந்த ஒரு தொழிலாளியின் சேவையையும் முடிவுக்குக் கொண்டுவர முடியாது.

ஆணையாளரின் கருத்துரிமை:

- (2) தொழில் ஆணையாளர் தமது கருத்துக்கேற்ப, அத்தகைய ஒரு விண்ணப்பத்தை அங்கீகரிக்கவோ, நிராகரிக்கவோ முடியும். அந்த முடிவை எந்தவொரு நீதிமன்றத்தினாலும் மாற்ற முடியாது. ஆணையாளரின் தீர்ப்பு மூன்று மாதங்களுக்குள், வேலை கொள்வோருக்கும் தொழிலாளருக்கும் அனுப்பி வைக்கப்படவேண்டும். — பிரிவு 2 (2), 2(1) (சி)

ஒழுங்கினைத் தவிர வேறு காரணங்களுக்காகச் சேவையை முடிவுக்குக் கொண்டுவரவோ, தடுத்து வைக்கவோ முடியாது:

- (3) ஒழுங்கு நடவடிக்கை தவிர ஏனைய காரணங்களுக்காக ஒரு தொழிலாளியை ஆணையாளரின் எழுத்துமூலமான சம்மதமின்றி அல்லது தொழிலாளியின் எழுத்துமூலமான சம்மதமின்றி நிரந்தரமாகவோ, தற்காலிகமாகவோ வேலை நீக்கம்

செய்யமுடியாது. இச்சட்டத்தின் கீழ் அத்தகைய அனுமதியின்றி ஒழுங்கு நடவடிக்கையாக மட்டுமே ஒருவரை வேலைநீக்கம் செய்யமுடியும். — 2 (3).

இச்சட்டத்துக்கு முரணாகச் சேவை முடிவுக்குக் கொண்டுவரப்பட்டால் அது செல்லுபடியாகாது:

- (4) இந்தச் சட்டத்துக்கு முரணாக வேலைகொள்வோர் ஒருவர் ஒரு தொழிலாளியின் சேவையை முடிவுக்குக் கொண்டுவந்தால், அது சட்டத்திற்கு முரணானது. அது அர்த்தமற்றதாகக் கருதப்படும்; அது எவ்வித விளைவுகளையும் ஏற்படுத்தாது. — பிரிவு 5.

ஆணையாளரின் அதிகாரங்கள்:

- (5) அனுமதியின்றி ஒரு வேலைநீக்கம் நடைபெற்றிருந்தால் உடனடியாக அத்தொழிலாளிக்கு வேலை வழங்கப்பட்டு அவர் வேலை நீக்கஞ்செய்யப்பட்ட நாள் முதல் அவரது சம்பளமும், ஏனைய நன்மைகளும் வழங்கப்பட வேண்டும் என உத்தரவிட முடியும். ஆணையாளரின் அந்த உத்தரவை நிறைவேற்றுவது வேலை கொள்வோரின் கடமையாகும். — பிரிவு 6.

குற்றங்கள்:

- (6) இந்த உத்தரவுக்கு இணங்க மறுப்பது ஒரு குற்றமாகும். தான் அதனை நிறைவேற்றியதாக நிருபிக்கும் பொறுப்பு வேலை கொள்வோரையே சேரும். — பிரிவு 7(2)

விசாரணை:

- (7) இந்தச் சட்டத்தின் அடிப்படையில் ஆணையாளர் நடத்தும் எந்த ஒரு விசாரணையும் இயற்கை நியாயத்துக்கமைய நடைபெற வேண்டும். அதா

வது, அத்தகைய ஒரு விசாரணையின்போது தொழிலாளரின் வழக்கையும் எடுத்துக்கூற அவருக்குச் சந்தர்ப்பம் அளிக்கப்பட வேண்டும் என்பதாகும்.
— பிரிவு 17.

தண்டனை:

- (8) இந்தச் சட்டத்தை மீறியதாகக் குற்றவாளியாகக் காணப்பட்ட தொழில் கொள்வோர், அதன்பின் தொழில் ஆணையாளரின் அந்தத் தீர்ப்பை நடைமுறைப்படுத்தத்தவறும் ஒவ்வொரு நாளைக்கும் ரூ. 50/- அபராதமும், தொழிலாளி வேலைநீக்கம் செய்யப்பட்ட தினம் வரை அவர் வேலையிலிருந்தார் எனக் கணித்து, இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் அவரது சம்பளமும், ஏனைய நன்மைகளும் வழங்கப்பட வேண்டும்,
- (9) தொழில் ஆணையாளரும் அவரது திணைக்களமும் இந்தச் சட்டத்தைப் பொதுவாக அமுல் நடத்த அதிகாரம் வழங்கப்பட்டிருக்கிறது. —பிரிவு 8.

ஆணையாளரின் தீர்ப்பே முடிவானதாகும்:

- (10) இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் ஆணையாளரின் முடிவைத் தொடர்ந்து ஒரு தொழிலாளியின் சேவை முடிவுக்குக் கொண்டுவரப்பட்டிருந்தால், அதுவே இறுதி முடிவாகும். அதுபற்றி எந்த நீதிமன்றத்திலும் வழக்காட முடியாது. —1976ம் ஆண்டு 4ம் இலக்கச் சட்டத்தின் கீழ்தமக்கெதிராக வழங்கப்பட்ட முடிவு சட்ட விவராதமானதெனக் கருதினால் மேல்முறையீட்டு நீதிமன்றத்திற்கு எழுத்தாணை மூலமான விண்ணப்பம் ஒன்றைச் சமர்ப்பிப்பது ஒன்றே மாற்று வழியாகும்.



அத்தியாயம் 9

அ. தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் (தோட்டத் தினுள் நுழைவு) 1970ம் ஆண்டின் 28ம் இலக்கச்சட்டம்:

ஒரு தொழிற்சங்கத்தின் அங்கீகாரம் பெற்ற பிரதிநிதியின் உரிமை:

1. ஒரு தொழிற் சங்கத்தின் அங்கீகாரம் பெற்ற பிரதிநிதி ஒரு தோட்டத்தில் வசிக்கும் அச்சங்கத்தின் அங்கத்தவர்களைச் சந்திப்பதற்கும், அவ்வங்கத்தினர்களின் கூட்டத்தை நடத்துவதற்கும் பின்வரும் முன்னேற்பாட்டுடன் நுழைய உரிமையுண்டு.

(அ) தனது நடைபெறப் போகும் விஜயம் குறித்து அத்தோட்டத்துக்குப் பொறுப்பாக உள்ளவருக்குக் குறைந்தபட்சம் ஒருவார அறிவித்தலாவது எழுத்துமூலம் கொடுக்கப்பட வேண்டும். — பிரிவு 2 (1)

(ஆ) கேட்கப்பட்டால் அடையாளச் சான்றிதழைக் காட்டவேண்டும். — பிரிவு 2 (1)

பி. கு. - அவசியமானவை.

2. (1) ஒரு அங்கீகாரம் பெற்ற பிரதிநிதியை, தொழிற்சங்கச் சட்டத்தின் கீழ் பதிவுசெய்யப்பட்ட ஒரு தொழிற்சங்கத்தின் தலைவரோ, பொதுச் செயலாளரோ நியமித்திருக்க வேண்டும்.

- (2) “தோட்டம்” என இங்குக் குறிப்பிடப்படுவது குறைந்தபட்சம் 50 ஏக்கர் பரப்புடைய தேயிலை அல்லது தேயிலை-றப்பர் நிலமாகவும், தனியொருவருக்கோ, பலருக்கோ சொந்தமானதும், தனியானதும், பிரத்தியேகமானதுமான காணியாகும்.

குற்றங்கள்:

3. அத்தகைய ஒரு அங்கீகாரம் பெற்ற பிரதிநிதியின் சட்டபூர்வமான வருகையையோ, அங்கத்தவர்களின் கூட்டத்தில் பேசுவதையோ தடுக்க முயல்வது ஒரு குற்றமாகும். ஒரு நீதிபதி முன் நடத்தப்பட்ட விசாரணையின் பின் 3 மாதச் சிறைத் தண்டனையோ அல்லது 1000/- ரூபாய் அபாரதமோ அல்லது இரண்டுமோ விதிக்கப்படலாம்.
— பிரிவு 2 (2)

ஆ. தோட்ட வீடுகள் (விசேட ஏற்பாடுகள்) 1971ம் ஆண்டின் 2ம் இலக்கச் சட்டம் :

தொடர்ந்து வசிக்கும் உரிமை

1. ஒரு தொழிலாளியின் சேவை அறிவித்தல் கொடுக்கப்பட்டோ, கொடுக்கப்படாமலோ ஒரு முடிவுக்கு கொண்டுவரப்பட்டாலும் கூட, தகுதிவாய்ந்த நீதிமன்றம் ஒன்றின் கட்டளை மூலம் வெளியேற்றும் வரை தனது வீட்டில் தொடர்ந்து வசிக்கும் உரிமை அத்தொழிலாளிக்கு உண்டு.
2. வேலை நிறுத்தப்பட்ட நாள் முதல், தகுதிபெற்ற நீதிமன்றக் கட்டளைமூலம் வெளியேற்றப்படும்வரையும், வேலை நிறுத்தப்படுமுன் வசிப்பதற்குரிய அவரது உரிமைகளை நிலைநாட்டத் தேவையான அவர் அனுபவித்து வந்த எல்லா வசதிகளையும் அனுபவிக்கும் உரிமை அவருக்கு உண்டு.

— பிரிவு 2 (பி)

3. அத்தகைய ஒரு தொழிலாளி, அத்தகைய வாச உரிமையை அனுபவிப்பதைத் தடுப்பவர்களோ, மறுப்பவர்களோ, தலையிடுபவர்களோ ஒரு குற்றம் இழைப்பவர்களாவார்.
— பிரிவு 8.

இந்த உரிமையை அகற்றவோ மாற்றவோ ஒரு ஒப்பந்தத்தால் முடியாது:

4. இந்தச் சட்டம் வழங்கும் உரிமையை மாற்றவோ அகற்றவோ வேலை கொள்வோரும், தொழிலாளரும் எந்தவித ஒப்பந்தத்தையோ உடன்படிக்கையையோ, இந்தச் சட்டம் அமுலுக்கு வருமுன்னரோ பின்னரோ செய்து கொள்ள முடியாது.

இ. துண்டுகள் சட்டவாக்கம் அத்தியாயம் 134. இலங்கைச் சட்டத் தொகுப்பு (1921)

“துண்டு” எனப்படுவது, இந்தச் சட்டம் அமுலுக்கு வந்தபொழுது, நடை முறையிலிருந்த பல்வேறு அளவிலான துண்டு எனப்படும் பத்திரமாகும். துண்டு மூலமாக, கங்காணிகளுக்கு தொழிலாளர் கொடுக்கப்பட வேண்டிய முறை ஒழிக்கப்பட்டு விட்டது. துண்டு வழங்கலும், அந்த அடிப்படையில் எந்த கொடுக்கல் வாங்கல் நடைபெறுவதும் ஒழிக்கப்பட்டது மட்டுமின்றி, அம்முறையைக் கையாளுவது ஒரு குற்றமாகவும் ஆக்கப்பட்டுள்ளது.



அத்தியாயம் 10

தொழிற் சங்கங்கள் சட்டவாக்கம் - 138

இ. ச. தொ. 5 (1935)

தோட்டத் தொழிலாளர்கள், அவர்கள் இலங்கைப் பிரஜையாக இருந்தாலும், நாடற்றவர்களாக இருந்தாலும் ஒருங்கிணையும் சுதந்திரத்தையும் தொழிற்சங்கத்தில் சேரும் சுதந்திரத்தையும் பெற்றிருக்கின்றனர். — இலங்கை அரசு மைப்பின் உறுப்புரை 14 (1) (டி) உறுப்புரை 1 (2) உடன் வாசிக்கவும்.

“கதைவடைப்பு” எனப்படுவது, வேலைகொள்பவர் ஒரு தொழில் தகராறு காரணமாக தனது தொழிலாளர்களை வற்புறுத்தவோ அல்லது வேறொரு தொழில் கொள்பவருக்கு உதவி செய்யும் பொருட்டு, வேலையைப் பாதிக்கும் நிபந்தனைகளையும் விதிமுறைகளையும் ஏற்றுக்கொள்ள நிர்பந்திப்பதற்கும், வேளைத்தளத்தை மூடுவதோ, வேலையைத் தற்காலிகமாக நிறுத்திவைப்பதோ, அல்லது தன்னைத் தொழில் வழங்கப்பட்டிருக்கும் ஒரு தொகையான தொலாளருக்குத் தொடர்ந்து வேலைவழங்க மறுப்பதோ ஆகும்.

“வேலைநிறுத்தம்” எனப்படுவது, ஒரு தொழிலில் அல்லது கைத்தொழில் வேலைசெய்யும் தொழிலாளர்கள் பலர் ஒன்றாக இணைந்து ஒரு பொது நோக்கத்துடன் வேலையை நிறுத்தித் கொள்வதோ, இணைந்து வேலைசெய்ய மறுப்பதோ தொடர்ந்து வேலை செய்யவோ, வழங்கும் வேலையை ஏற்றுக் கொள்ள மறுப்பதோ ஆகும்.

“தொழில் தகராறு” எனப்படுவது, தொழில், தொழிலின்மை தொழில் வேலை வழங்கப்படும் விதிகள் அல்லது தொழில் நிபந்தனைகள் சம்பந்தமாக வேலை கொள்வோருக்கும் தொழிலாளருக்குமிடையே அல்லது தொழிலாளருக்கும் தொழிலாளருக்குமிடையே ஏற்படும் பிரச்சினையாகும்.

“தொழிற்சங்கம்” எனப்படுவது, கீழ்க்கண்ட நோக்கங்களில் ஒன்றையோ பலவற்றையோ கொண்ட தற்காலிக அல்லது நிரந்தர தொழிலாளர் அல்லது வேலைகொள்வோரின் சங்கம் அல்லது இணைப்பு ஆகும்.

- (அ) தொழிலாளருக்கும் வேலை கொள்வோருக்கும் அல்லது தொழிலாளருக்கும் தொழிலாளருக்கும் அல்லது வேலை கொள்வோருக்கும், வேலைகொள்வோருக்கும் இடையேயான உறவுகளை ஒருங்கமைத்தல்.
- (ஆ) ஒரு தொழிலோ வர்த்தகமோ நடைபெறும் முறையில் கட்டுப்பாடு நிபந்தனைகளைக் கொண்டு வருவது.
- (இ) தொழில் தகராறுகளில் தொழிலாளரை அல்லது வேலை கொள்வோரை பிரதிநிதித்துவப்படுத்தல், அல்லது,
- (ஈ) ஒரு தொழிலில் அல்லது கைத்தொழிலில் வேலை நிறுத்தங்களையும் கதைவடைப்புகளையும் ஊக்குவித்து நிதியுதவி அளித்தல், அக்காலங்களில் தனது அங்கத்தவர்களுக்கு ஊதியம் வழங்குவது, இரண்டு சங்கங்களையோ அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொகையானவையோ சம்மேளனப்படுத்துவது உட்பட ஏனைய நன்மைகளை வழங்குதல். — பிரிவு 2.

பதிவு செய்தல்:

1. (அ) ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கமும் பதிவு செய்யப்பட்டிருக்க வேண்டும். புதிய தொழிற் சங்கங்கள் ஆரம்பிக்கப்பட்ட தினத்தினின்று மூன்று மாதங்களுக்குள் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும். — பிரிவு 8.
- (ஆ) பதிவு செய்யப்படும் வரை எந்த ஒரு தொழிற்சங்கத்திற்கும், பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற் சங்கங்களுக்குரிய உரிமைகளோ, விதிவிலக்கோ, சலுகைகளோ வழங்கப்படமாட்டாது.

காப்புரிமை (விதிவிலக்கு)

2. (அ) ஒரு பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற் சங்கம், அதன் அலுவலர் அல்லது அதன் அங்கத்துவ நபர் ஒருவர், இருந்து வரும் அல்லது எழப்போகும் அச்சங்கம் சம்பந்தப்பட்ட தொழில் தகராறை முன்னிட்டு எடுக்கும் எவ்வித நடவடிக்கையும், அந்நடவடிக்கை வேறொருவர் தனது வேலை உடன்படிக்கையை முறித்துக்கொள்ளத் தூண்டியது அல்லது அத்தகைய வேறு ஒருவரது தொழில் வியாபாரம், வேலையில் தலையிடுகிறது அல்லது அத்தகைய வேறு ஒருவரது முதலீட்டையோ, தொழிலாளரையோ தன் விரும்பம் போல் நடத்தும் உரிமையில் தலையிடுகிறது என்ற காரணத்துக்காக மட்டும், அத்தொழிற் சங்கத்தின் மீதோ, அந்த அலுவலர் மீதோ, அந்த நபர் மீதோ (சிலில்) நீதிமன்றங்களில் வழக்குத் தொடர முடியாது. — பிரிவு 26.

(ஆ) ஒரு தொழிற் சங்கத்துக்கு அல்லது அதன் அதிகாரிகளுக்கு அல்லது அதன் அங்கத்தவர்களுக்கு எதிராகவோ அவர்கள் சார்பாகவோ அல்லது தொழிற் சங்கத்தின் ஏனைய அங்கத்தவர்கள் சார்பாகவோ ஏற்கனவே இருந்து வரும் அல்லது இனி எழப்போகும் தொழில் தகராற்று அடிப்படையில் அவர்கள் எடுக்கும் நடவடிக்கை தீங்கு எனக் கூறி எந்த நீதிமன்றத்திலும் வழக்குத் தொடர முயன்றால், நீதிமன்றம் அதனை ஏற்றுக்கொள்ளமுடியாது. (''தீங்கு'' எனப்படுவது, மற்றவருக்குச் சேதத்தையும் நடட்டத்தையும் ஏற்படுத்தும் ஒரு பிழையான செய்கையாகும்). — பிரிவு 27.

பொறுப்புடமை :

3. ஒரு தொழிற் சங்கமோ அல்லது அதன் சார்பாக ஒரு பிரதிநிதியோ செய்து கொண்ட ஒப்பந்தத்தை

நிறைவேற்றுவது ஒரு தொழிற் சங்கத்தின் பொறுப்பாகும். ஆனால் செல்லுபடியாகாத அல்லது சட்டப்படி அமுலாக்க முடியாத ஒப்பந்தத்துக்குத் தொழிற் சங்கத்தைப் பொறுப்பாக்க முடியாது. — பிரிவு 28.

அங்கத்தவர்களின் காப்புரிமை (விதிவிலக்கு)

4. சங்க அங்கத்தவர்களுக்கு எதிராக குற்றவியல் அல்லது சதி நடவடிக்கைக்காக வழக்குத் தொடரும் வகையில் அல்லது ஒப்பந்தம் நம்பிக்கைப் பொறுப்பு ஆகியவற்றைச் செல்லுபடியற்றதாக ஆக்கும் வகையில் தொழிற் சங்கத்தின் நோக்கம் ஒரு தொழிலைத் தடை செய்கிறது என்ற காரணத்துக்காக அந் நோக்கம் சட்டத்திற்கு முரணானதாகாது. — பிரிவு 29.

தொழிற் சங்கம் ஒரு சட்டரீதியான அந்தஸ்தையுடைய அமைப்பாகும்:

5. ஒரு தொழிற் சங்கம் அதன் பதிவு செய்யப்பட்ட பெயரில் வழக்குத் தொடரவோ அல்லது அந்தப்பெயருக்கு எதிராக இன்னொருவர் அதன் மீது வழக்குத் தொடரவோ கூடிய சட்டரீதியான அந்தஸ்தை உடையதாகும். பிரிவு 30 (1)

அங்கத்தினர்கள் :

(1) முரணான ஏற்பாடுகள் எதுவும் உருவாக்கப்படாவிடில், 16 வயதிற்கு மேற்பட்ட எவரும் ஒரு தொழிற் சங்கத்தில் அங்கத்துவம் வகிக்க முடியும். 21 வயதிற்குக் கீழ்ப்பட்ட அங்கத்தினர்கள் ஒரு தொழிற் சங்கத்தின் கோட்பாடுகளுக்குக் கட்டுப்படுகிற அதே சமயம், ஒரு அங்கத்தினருக்கான சகல உரிமைகளையும் அனுபவிக்க முடியும். ஆனால்

அவர்கள் ஒரு பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற் சங்கத்தின் நிர்வாக சபை அங்கத்தினராகவோ அல்லது தர்மகர்த்தாக்களில் ஒருவராகவோ கடமையாற்ற முடியாது. — பிரிவு 31.

- (2) ஒரு தொழிற் சங்கத்தின் மொத்த அலுவலர்களில் அரைவாசிக்கும் மேற்பட்ட தொழிலாளர், அத் தொழிற் சங்கம் சம்பந்தப்பட்டக் கைத்தொழில் அல்லது வேலையில் ஈடுபட்டவர்களாக இருத்தல் வேண்டும்.

தொழிற் சங்கத்தின் சொத்துக்கள் :

7. பதிவு செய்யப்பட்ட ஒரு தொழிற் சங்கத்தின் அசையும் நிலையான சொத்துக்கள் யாவும் அதன் பொறுப்பாண்மையாளர்கள் (தருமக்கர்த்தாக்கள்) பெயரில் வைக்கப்பட்டு, சங்கத்தின் நன்மைக்காகவும், அங்கத்தவர் நன்மைக்காகவும் உபயோகிக்கப்பட்டு பொறுப்பாண்மையாளர்கள் கட்டுப்பாட்டின் கீழ் இருக்க வேண்டும். — பிரிவு 42

கணக்குக் காட்ட வேண்டிய கடமை :

8. ஒரு தொழிற் சங்கத்தின் ஒவ்வொரு பொருளாளரும், அந்த சங்கத்தின் கணக்குகளுக்கு பொறுப்பாக உள்ள ஏனைய அதிகாரிகளும் அல்லது அறவிடல், செலவிடல், வைத்திருத்தல், நிதி அல்லது பணத்தைக் கட்டுப்படுத்தக் கூடியவர்கள் தாம் வேலையிலிருந்து விலகும்போதோ, பதவி துறக்கும் போதோ சங்க விதிகளில் குறிப்பிட்டிருக்கும் காலத்தில் ஆண்டுக்கு ஒருமுறையோ அல்லது அங்கத்தவர்கள் தீர்மானம் ஒன்றின் மூலம் கோரிக்கை விடும் பொழுதோ, சங்கத்தின் சட்டதிட்டங்களுக்கேற்ப நிபாயமான உண்மையான கணக்கு வழக்குகளைச் சமர்ப்பிக்க வேண்டும். — பிரிவு 49 (1)

அங்கத்தவர்களின் உரிமை :

9. பதிவு செய்யப்பட்ட ஒரு தொழிற் சங்கத்தின் ஒவ்வொரு அங்கத்தவருக்கும் ஒரு விண்ணப்பம் செய்தால் பொது வரவு - செலவு கணக்கின் பிரதி யொன்றை இலவசமாகப் பெறும் உரிமை உண்டு. அத்தகைய பிரதியொன்றை செயலாளர் அனுப்பி வைக்க வேண்டும். — பிரிவு 50 (4)

தவறுக்குத் தண்டனை :

10. அத்தகைய பிரதியை அனுப்பத் தவறும் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற் சங்கத்தின் செயலாளர் ஒரு குற்றம் செய்தவராக நீதிபதி முன்னால் நேரடி விசாரணை நடத்தப்பட்டபின் ரூபா 100/- க்கு அதிகப்படாத அபராதம் விதிக்கப்படலாம். — பிரிவு 50 (5)

கணக்குகள் பரிசோதித்தல் :

11. பதிவு செய்யப்பட்ட ஒரு தொழிற் சங்கத்தின் கணக்குப் புத்தகங்களையும், அதன் அங்கத்தவர்கள் பட்டியலையும் அந்தச் சங்கத்தின் அதிகாரிகளும், அங்கத்தவர்களும் அத்தொழிற் சங்கச் சட்ட திட்டங்கள் குறிப்பிடும் வேளைகளில் பார்வையிட முடியும். — பிரிவு 51.

தொழிற் சங்க நிதிகள் தவறாக உபயோகித்தலுக்கும் தவறான தகவல் கொடுப்பதற்கு மான தண்டனை :

12. (அ) பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற் சங்கத்தின் பணத் தையும் சொத்துக்களையும் தவறான வழியில் செலவிடுவதற்குத் தண்டனை வரையறுக்கப்பட்டுள்ளது. — பிரிவு 54.

(ஆ) ஒரு பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற் சங்கத்தின் அங்கத்தவருக்கு அவரை ஏமாற்றும் முகமாகத் தவறான தகவலைக் கொடுக்கும் எவரும் குற்றம் செய்தவர் ஆகும். — பிரிவு 55.

வழக்குரைஞர் நாயகத்தின் அனுமதி :

13. இந்தச் சட்ட வாக்கத்தின்கீழ் வழக்குரைஞர் நாயகத்தின் அனுமதியின்றி எந்தவிதக் குற்றவியல் வழக்கும் தொடர முடியாது. பிரிவு 58.

அரசியல் லட்சியங்களும், அரசியல் நிதியும்:

14. (அ) ஒரு பதிவுசெய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கம் அரசியல் நிதியொன்றை உருவாக்க முடியும். ஆனால் அது ஒரு தனி நிதியாக, ஒரு பொதுக் கூட்டத்தில் பெரும்பான்மை அங்கத்தவர்கள் ஆதரவைப் பெற்ற ஒரு தீர்மானத்தின் மூலமுமே ஆரம்பிக்கப்படலாம்.

(ஆ) இந்த நிதிக்குக் கொடுப்பனவுகள் தன்னிச்சையாகக் கொடுக்கப்பட வேண்டும்.

(இ) அரசியல் லட்சியங்களையொட்டிய எல்லாச் செலவுகளும் இந்தத் தனி நிதியிலிருந்தே செலவிடப்பட வேண்டும்.

(ஈ) “அரசியல் லட்சியங்கள்”, அரசியல் கூட்டங்களை நடத்தல், அரசியல் பிரசுரங்களை வெளியிடல், பாராளுமன்றத் தேர்தலில் போட்டியிடும் ஒரு வேட்பாளரின் கொடுப்பனவுகள் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கும்.

- பிரிவு 47 (1) (2)



அத்தியாயம் 11

**தொழிலாளர் நட்ட ஈட்டுச் சட்டவாக்கம்
அதிகாரம் 139 (1934) தொகுப்பு 5**

1957-ம் ஆண்டு 31-ம் இலக்க, 1959-ம் ஆண்டு 22-ம் இலக்க, 1966-ம் ஆண்டு 4-ம் இலக்கத் திருத்தச் சட்டங்கள் :

வேலை செய்யும் பொழுது ஏற்படும் விபத்துக்களால் உண்டாகும் காயங்களுக்கு அங்கத்தவர்களுக்கு நட்டஈடு வழங்க வழிசெய்யும் சட்டம் இது.

“வயது வந்தவர்” என்றால் 15 வயதுக்கும் அதிக முடைய ஒரு நபராகும்.

“வயது குறைந்தவர்” என்றால், 15 வயதுக்கும் குறைந்தவராகும்.

“அண்டி வாழ்வோர்” என்றால், ஒரு காலஞ்சென்ற தொழிலாளியின் பின்வரும் உறவினர்களில் ஒருவராகும்.

(அ) மனைவி, சட்டபூர்வமான வயதுகுறைந்த மகள், மணமாகாத சட்டபூர்வமான மகள், அல்லது விதவைத் தாய்.

(ஆ) மரணமடைந்த சமயத்தில் முற்றாகவோ அல்லது ஒரு பகுதியாகவோ அவரது வருவாயை நம்பி வாழ்ந்த ஒரு கணவன், விதவைத் தாயைத் தவிர்ந்த ஒவ்வொரு பெற்றார், வயது வராத திருமணத்துக்கு வெளியே பிறந்த மகன், அதைப்போன்ற ஒரு மணமாகாத மகள், ஒரு மகள் அவள் சட்ட ரீதியானவளாக இருந்தாலும், திருமணத்துக்கு வெளியே பிறந்த வளாயிருந்தாலும், வயது குறைந்தவளாக அல்லது

விதவையாக இருந்தால், வயது குறைந்த சகோதரன், திருமணமாகாத அல்லது விதவையான சகோதரி, விதவையான மருமகள், காலமான மகளின் வயது வராத மகள், காலஞ்சென்ற தொழிலாளியின் பெற்றோர், இல்லாவிட்டால் தந்தை வழி பாட்டன்.

“ஆணையாளர்” என்றால், தொழிலாளர் நட்டஈட்டு ஆணையாளர், பிரதி ஆணையாளர் அல்லது உதவி ஆணையாளர்களைக் குறிக்கும்.

பி.சூ. 2-ம், 3-ம் அட்டவணைகள் தோட்டத் தொழிலாளரைப் பொறுத்தவரையில் யதார்த்தமாக அமையவில்லை. ஏன் என்றால் ஆலை (ஸ்டோர்) மலை ஆகிய இடங்களில் வேலை செய்வதன் விளைவாகவோ, மருந்து தெளிப்பது போன்ற வேலைகளைச் செய்வதால் ஏற்படக்கூடிய நோய்களை இந்த அட்டவணைகள் உள்ளடக்கத் தவறிவிட்டன.

வேலை காரணமாகத் தோட்டங்களில் ஏற்படும் சாதாரண நோய்கள்:

- (1) குளிசிலும், மழையிலும் வேலை செய்வதினாலும், நனைந்த ஆடைகளையே உடுத்திக் கொண்டிருப்பதினாலும், வெப்பமற்ற அறைகளில் வசிப்பதினாலும், உண்டாகும் மார்பு நோய்கள்.
- (2) முதுகெலுப்பில் ஏற்படும் கோளாறுகள்.
- (4) நுரையீரல் நோய், ஈளை (ஆஸ்மா)
- (5) மருந்து தெளிப்பதால் ஏற்படும் தோல் நோய்கள்.
- (6) வாதம் போன்றவை.

வயது குறைந்த ஒரு தொழிலாளிக்கு வழங்கப்படும் நட்டஈடும்/தக்கதாக இல்லை. வாழ்நாள் முழுவதும் நிரந்தர அங்கவீனராக வாழப்போகும் ஒருவருக்கு வழங்கப்படும் நட்டஈடு ரூ. 1,200/- ஆகும். அதைப்

போலவே தற்காலிகமாக அங்கவீனமடைந்திருக்கும் போது வழங்கப்படும் நட்டஈடும் நிலைமைக்கு ஒவ்வாத ஒன்றாகும். அவருக்கு வழங்கப்படுவது மாதமொன்றுக்கு ரூ. 30/- க்கு மேற்படாத அரைமாதச் சம்பளமே ஆகும். இதுவும் ஆறு மாதங்களுக்கே வழங்கப்படுகின்றது. இன்றைய விலைவாசிகள் நிலையில் இது மிகக் குறைந்த கொடுப்பனவு ஆகும்.

நட்டஈடு எப்பொழுது பெற முடியாது :

- (1) வேலைசெய்யும் பொழுது ஏற்படும் விபத்தால் அல்லது அந்த வேலையால் ஒரு தொழிலாளியின் உடலில் காயமேற்பட்டால், அத்தொழிலாளி நட்ட ஈட்டைப் பெற முடியும். கீழ்க்கண்ட காரணங்களுக்காக ஒரு வேலை கொள்பவர் அந்த நட்டஈட்டை வழங்கவேண்டியதில்லை.
 - (அ) எந்த ஒரு காயமும் அத்தொழிலாளியை நிரந்தரமாகவோ, ஏழு நாட்களுக்கு அதிகமாகவோ வேலை செய்யாமல் இருக்கவேண்டிய அவசியத்தை ஏற்படுத்தாவிட்டால்,
 - (ஆ) தொழிலாளியின் கீழ்க்கண்ட நேரடி செய்கையினால் ஏற்பட்ட மரணத்தை ஏற்படுத்தாத காயங்கள்.
 1. விபத்து நடைபெற்ற சமயத்தில் அத்தொழிலாளி மது போதையிலோ, ஏனைய மருந்துகளின் மயக்கத்திலோ இருந்திருந்தால், அல்லது.
 2. தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பைப் பேணுவதற்காகக் கொடுக்கப்பட்ட திட்டவட்டமான கட்டளைக்கு அல்லது அதற்காக உருவாக்கப்பட்ட விதிகளுக்கு வேண்டுமென்றே கீழ்ப்படிய மறுத்திருந்தால், அல்லது,
 3. அத்தொழிலாளி பாதுகாப்புக்காக வைக்கப்பட்டிருந்த பாதுகாப்புச் சாதனங்களை அல்லது

வேறேதும் சாதனங்களை, அவை தொழிலாளரின் பாதுகாப்புக்காக வைக்கப்பட்டிருக்கின்றது என்பதை அறிந்துகொண்டு வேண்டுமென்றே அதனை அகற்றியிருந்தால்.

— பிரிவு 3

நட்டஈடு பெறுவற்கான தகைமைகள் :

- (2) ரூபாய் 500/- அதிகமாக வருவாய் குறைந்த தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள எல்லாத் தொழிலாளருக்கும் இச்சட்டம் பொருந்தும். — பிரிவு 7-1966-ம் ஆண்டின் 4-ம் இலக்கச் சட்ட திருத்தத்துடன் — பிரிவு 2.

நட்ட ஈட்டுத்தொகை :

- (3) (அ) காயங்கள் மரணத்தை ஏற்படுத்தியிருந்தால். அட்டவணை 4 — கலம் 1ம், 2ம்.
- (ஆ) முற்றுக் நிரந்தரமாக செயலிழக்கச் செய்யும் காய மேற்பட்டிருந்தால். அட்டவணை 4 — கலம் 1-ம் 3-ம்.
- பி.கு. (அ) விபத்தின் விளைவாக ஒரு வயது வராதவராதலர் இறந்துவிட்டால் எல்லாச் சந்தர்ப்பங்களிலும் அவரை அண்டி வாழ்வோர் அல்லது வாரிசுகளுக்கு ரூ. 200/- வழங்கப்படும்.
- (ஆ) நிரந்தரமாக முற்றுக் செயலிழந்து விட்டால் எல்லாச் சந்தர்ப்பங்களிலும் வயது வராதவருக்கு ரூபாய் 1,200/- வழங்கப்படும்.
- (இ) உடலின் ஒருபாகம் நிரந்தரமாக செயலிழந்து விட்டால், அட்டவணை ஒன்றின் அடிப்படையில், அட்டவணை 4-ன், 1-ம், 3-ம் கலங்களின் சம்பந்தப்பட்ட தொகையே நியாயமான நட்டஈடாகக் கணிக்கப்படும்.

(ஈ) அட்டவணை ஒன்றிலே குறிப்பிடாத ஒரு அம்சத்திற்கு ஏற்பட்ட பாதிப்பினால் வருவாய் எத்தனை சதவிகிதம் குறையுமோ, அதனை அடிப்படையாக வைத்து நட்டஈடு கணிக்கப்படும்.

(உ) தற்காலிகமாக முற்றுக்கவோ ஒரு பர்கமாகவோ காயங்களினால் செயலிழந்திருந்தால் சம்பவம் நடந்த ஏழு நாட்கள் காத்திருந்த பின், 16 நாட்கள் கழிந்த பின் அரைமாதச் சம்பளம் வழங்கப்பட வேண்டும். அதற்குப் பிறகு ஐந்தாண்டுகளுக்கோ அதற்கு முன் வேலை தகுதிபெற்றால் அதுவரையோ அரை மாதத்திற்கு ஒரு முறை சம்பளம் வழங்கப்பட வேண்டும். — பார்க்க அட்டவணை 4 — கலம் 1, 4, — பிரிவு 6 (1) (2) (3)

பி. கு. வயது குறைந்தவரைப் பொறுத்தவரையில் ரூபாய் 30/-க்கு மேற்படாத அரைமாதச் சம்பளம் வழங்கப்பட வேண்டும். அரைமாதச் சம்பளத்தை மீளாய்வு செய்யவோ, மொத்தமாகக் கணிக்கவோ தொழிலாளர் நட்டஈட்டு ஆணையாளர் அல்லது பிரதி ஆணையாளரால் முடியும். — பிரிவு 8. 9.

யாருக்குக் கொடுக்க முடியும் .

- (4) நட்டஈடு அண்டி வாழ்வோருக்கும், அவர்கள் நன்மைக்காகவும் வழங்கப்படும். ஆணையாளர் எண்ணப்படி நட்டஈட்டுத் தொகையைப் பகிர்ந்து அல்லது முழுத் தொகையையும் ஒரு அண்டி வாழ்வோருக்குக் கொடுக்க முடியும். — பிரிவு 12

நடவடிக்கைகள் :

- (5) விபத்து நடந்து, கூடிய சீக்கிரத்தில் அதுபற்றிய அறிவித்தல் கொடுக்கப்பட்டாமல் இருந்தால், விபத்து நடந்த ஓராண்டுக்குள் அல்லது, மரணம் சம்பவித்திருந்தால்,

சம்பவித்த நாளிலிருந்து ஓராண்டுக்குள் நட்டஈடு கோரி மனுத் தாக்கல் செய்யப்படாமலிருந்தால், அதனைப் பெறுவதற்கான நடவடிக்கை எதனையும் ஆணையாளர் முன் மேற்கொள்ளமுடியாது. — பிரிவு 16 (1) 1957-ம் ஆண்டின் 37-ம் இலக்க சட்ட திருத்தத்துடன்.

எனினும் தேவையான அறிவித்தல் கால எல்லைக்குள் கொடுக்கப்படாததற்கும், கோரிக்கை மனுத் தாக்கல் செய்யப்படாமலும் சந்தர்ப்பத்திற்கேற்ப தக்க காரணங்கள் இருப்பதாகக் கருதினால் மேற்கூறிய விதியை விடுத்து ஆணையாளர் நட்டஈட்டை முடிவு செய்ய முடியும். — பிரிவு 16 (2)

அறிவித்தல் :

- (6) விபத்துப்பற்றிய அறிவித்தல் எழுத்து மூலமாகவோ வாய் மூலமாகவோ வேலை கொள்பவருக்கு அல்லது வேலை கொள்பவர்களில் ஒருவருக்கு, அங்கு மேற்பார்வையாளருக்கு அல்லது அத்தொழிலாளியின் வேலையை மேற்பார்வை செய்யும் வேறெந்த அதிகாரிக்கு அல்லது வேலை கொள்வோரால் அந்த வேலைக் கென நியமிக்கப்பட்ட ஒருவருக்குக் கொடுக்கப்பட வேண்டும். அதில் காயமுற்றவர் பெயர், முகவரி, விபத்து நடைபெற்ற திகதி ஆகியவற்றையும், காயம் ஏற்படுவதற்கான காரணங்களையும் சாதாரண மொழியில் கூறவேண்டும். அந்தத் தேவையான அறிவித்தலை கையால் கொடுத்தனுப்பலாம். அல்லது சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரியின் வீட்டுக்கு அல்லது அந்த நபரின் அலுவலகத்திற்கு முகவரியிட்டு பதிவுத் தபாலில் அனுப்பலாம். — பிரிவு 19, அட்டவணை 11 பார்க்கவும்.

மரண விபத்தில் வேலை கொள்வோரிடமிருந்து ஆணையாளர் வாக்குமூலம் கேட்க முடியும்:

- (7) விபத்துக் காரணமாக ஒரு தொழிலாளி இறந்து விட்டதாகத் தகவல் கிடைத்தால், ஆணையாளர்

வேலைகொள்வோரிடமிருந்து அந்த மரண விபத்துப்பற்றிய அறிக்கை ஒன்றை 30 நாட்களுக்குள் சமர்ப்பிக்கும்படி கோரமுடியும். — பிரிவு 20 (1)

வேலைகொள்வோர் நட்டஈட்டை ஒப்படைக்க வேண்டும்:

- (8) இறந்துபோனவருக்கு அண்டி வாழ்வோர் இல்லை யென வாதிட்டால்தவிர, ஒரு வேலைகொள்வோர் அறிவித்தல் கொடுக்கப்பட்ட 30 நாட்களுக்குள் நட்ட ஈட்டுத் தொகையை ஆணையாளரிடம் ஒப்படைக்க வேண்டும். — பிரிவு 20 (2) (3) (4)

வைத்தியப் பரிசோதனை:

- (9) வேலை கொள்வோர் இலவசமாக ஒரு வைத்திய அதிகாரியின் சேவையை ஏற்பாடு செய்தால், தொழிலாளர் வைத்தியப் பரிசோதனைக்குத் தம்மை உட்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும். அந்தச் சேவையை ஏற்றுக்கொள்ள காரணமின்றி தவறும் பட்சத்தில், அது தொழிலாளரின் காயத்தின் பாரதூரத் தன்மையை அறிந்து கொள்வதைப் பாதித்து நட்டஈட்டுத் தொகையைக் குறைக்க ஏதுவாக முடியும். — பிரிவு 21.

சொந்தக்காரர் அல்லது ஒப்பந்தக்காரரிடம் இருந்து நட்டஈட்டைக் கோரும் தொழிலாளரின் உரிமை:

- (10) ஒரு தொழிலாளிக்கு நட்டஈட்டை தொழில் சொந்தக்காரரிடமிருந்தோ, ஒப்பந்தக்காரரிடமிருந்தோ தான் விரும்பியவாறு பெறும் உரிமை உண்டு. — பிரிவு 22 (1)

முக்கியத்துவம் கொடுக்கப்பட வேண்டிய கடன்:

- (11) வேலைகொள்வோர் சிறு தோட்டச் சொந்தக்காரர்களாக இருந்து, கடன்களைத் தீர்க்க முடியாத நிலையை அடையும் பொழுது, கொடுபட்ட வேண்டிய நட்டஈடு முக்கியத்துவக் கடனாகக் கருதப்படும்.
- பிரிவு 24 (4)

வேலைகொள்வோர் அறிவிக்க வேண்டும்:

- (12) தமது வேலைத்தளத்தில் நடைபெற்ற தொழிலாளர் சம்பந்தப்பட்ட விபத்துக்கள் பற்றி, வேலைகொள்வோர் விபத்து நடைபெற்ற 14 நாட்களுக்குள் ஆணையாளருக்கு அறிவித்தல் கொடுக்க வேண்டும்.
- பிரிவு 57 (1)

இந்தச் சட்டத்துக்குப் புறம்பாக ஒப்பந்தங்கள் செய்ய முடியாது:

- (13) வேலைசெய்யும் பொழுது அல்லது அந்த வேலையின் போது ஏற்படும் உடல் ஞாயங்களுக்கு நட்டஈடு பெறும் உரிமையைத் தொழிலாளர் விட்டுக் கொடுத்து, வேலைகொள்வோர் வழங்கும் நட்டஈட்டை குறைப்பதற்கோ மறுப்பதற்கோ வழி செய்யும் எந்த ஒரு ஒப்பந்தமும் உடன்படிக்கையும் செல்லுபடியாகாமல், ரத்துச்செய்ததாகக் கருதப்படும்.
- பிரிவு 59.

உரிமை வழக்கு:

- (14) நட்டஈட்டைப் பெறுவதற்காக உரிமை (சிவில்) நீதிமன்றத்தில் ஒரு தொழிலாளர் வழக்குத் தாக்கல் செய்திருந்தால், நட்டஈடு கோரி வேறு மனுத் தாக்கல் செய்யமுடியாது. இந்தச் சட்டத்தின்

கீழ் நட்ட ஈட்டை ஏற்றுக்கொள்ள இணங்கி வேலைகொள்வோரிடம் ஒப்பந்தத்திற்கு வந்திருந்தாலோ, அல்லது இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் வழக்குத் தொடர்ந்திருந்தாலும் இழப்புக்களைத் திரும்பப்பெற நீதிமன்றம் செல்லும் உரிமையை இழக்கிரார்.

பிரதிவாதிகளாகவும்-வேலைகொள்வோராகவும் குறிப்பிடப்பட வேண்டியவர்கள்:

தோட்டச் சொந்தக்காரர் அல்லது அவரது பிரதிநிதியே பிரதிவாதியாகக் குறிப்பிடப்பட வேண்டும். அவர்களது ஊழியர்களைப் பிரதிவாதிகளாக அல்லது வேலை கொள்வோராக குறிப்பிடப்படக்கூடாது. ஏனென்றால், நீதிமன்றம் வழங்கும் தீர்ப்பு, தோட்டச் சொந்தக்காரர்களை மட்டுமின்றி அவர்களின் வாரிசுகளையும் கட்டுப்படுத்துகின்றது. விசாரணை மன்றத்தின் முடிவிலிருந்து மேன்முறையீட்டு நீதிமன்றத்துக்குச் சட்டரீதியாக மட்டுமே மேன்முறையீடு செய்ய முடியும். —பிரிவு 48-50.

கால எல்லை

விசாரணை மன்றத் தீர்ப்பு வழங்கப்பட்ட 30 நாட்களுக்கு மேல் முறையீட்டு மனு, பாவிக்கப்படாத ரூபா 5/- முத்திரையுடன் தாக்கல் செய்யப்படும்.

(ஞாயிறு விடுமுறை நாட்கள் சேர்த்துக் கொள்ளப்படுவதில்லை)

அட்டவணை 1.

நிரந்தரமான அல்லது பகுதியான பாதிப்பை ஏற்படுத்தக்கூடிய காயங்களின் பட்டியல்

காயம்	வருவாய் இழப்பு சத விசதம்
முழங்கைக்கு மேல் வலது கையை இழத்தல்	70
முழங்கைக்கு மேல் இடது கையை இழத்தல்	60
முழங்கைக்குக் கீழ் வலது கையை இழத்தல்	60
முழங்கைக்குக் கீழ் இடது கையை இழத்தல்	50
முழங்காலுக்கு மேல் காலை இழத்தல்	60
முழங்காலுக்குக் கீழ் காலை இழத்தல்	50
நிரந்தரமாக காது செவிடு படுதல்	50
ஒரு கண்ணை இழத்தல்	30
கட்டை விரலை இழத்தல்	25
ஒரு காலில் எல்லா விரல்களையும் இழத்தல்	20
கைவிரல் எலும்பை இழத்தல்	10
சுட்டு விரலை இழத்தல்	10
கால் கட்டை விரலை இழத்தல்	10
சுட்டு விரலைத்தவிர ஏனைய எல்லா விரல்களை இழத்தல்	05

குறிப்பு :- இந்த அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள ஒரு அங்கத்தின் பூரண உபயோகத்தை முற்றாக இழந்து விட்டால், அது அந்த அங்கத்தை இழந்ததாகக் கணிக்கப்படும்.

அட்டவணை 4.

சில குறிப்பிட்ட காயங்களுக்கான நட்டக் (நட்டசட்டுத் தொகை)

காயமடைந்த தொழிலாளின் மாதவருமானம்	வயது வந்தோர் மரணமானால்	நிரந்தர, முற்றாக செயலிழந்த வயது வந்தவர்	வயது வந்தவருக்குத் தற்காலிக செயலிழப்பு நட்ட சட்டாக அரைமாதச் சம்பளம்.	
1	2	3	4	
அதிகமாக ஆனால் அதிகப்படாத				
0	30	1,800	2,100	15.00
30	40	2,450	2,800	17.50
40	50	2,800	3,200	20.00
50	60	3,080	3,520	22.00
60	70	3,300	3,840	24.00
70	80	3,780	4,320	27.00
80	90	4,200	4,800	30.00
90	100	4,550	5,200	32.50
100	120	4,900	5,600	35.00
120	140	5,600	6,400	40.00
140	160	6,300	7,200	45.00
160	180	7,000	8,000	50.00
180	200	7,560	8,640	54.00
200	250	8,680	9,920	62.00
250	300	9,450	10,800	67.50
300	400	11,200	12,800	80.00
400	500	12,900	14,750	92.00

அத்தியாயம் 12

தொழிற்சாலைகள் சட்டம் அதிகாரம்
128 இ. ச. தொ. (1941) 1961-ம் ஆண்டு
54-ம் இலக்க, 1978-ம் ஆண்டு 12-ம் இலக்கத்
திருத்தச் சட்டங்கள்:

நோக்கம்:

தொழிற்சாலைகளில் வேலை செய்யும் தொழிலாளருக்குப் பாதுகாப்பு அளிக்கவும், அவர்கள் நலன் பேணவும் இந்தச் சட்டம் வழி செய்கின்றது.

ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையும் ஒரு பிரதம தொழிற்சாலை பரிசோதகரின் அல்லது மாவட்டத் தொழிற்சாலை பரிசோதகரின் மேற்பார்வையின் கீழ் இயங்குகின்றது. அந்த அதிகாரிக்கு ஒருமாத அறிவித்தல் கொடுக்கப்பட்ட பின்னரே, ஒரு தொழிற்சாலையில் ஆட்களை வைத்து வேலை ஆரம்பிக்க முடியும். எனவே, தோட்டங்களில் உள்ள தொழிற்சாலைகளில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள், அத்தொழிற்சாலைகளில் சுத்தம், தொழிலாளர் நெருக்கம், இடவசதியின்மை, சீதோஷணம், காற்றோட்டம், வெளிச்சம், தரையில் நீர் வடியாமை, சுகாதார வசதிகள், வைத்திய மேற்பார்வையின்மை ஆகியவை குறித்த விதிகள் மீறப்படுவது பற்றி மாவட்டத் தொழிற்சாலை பரிசோதகரின் கவனத்துக்குக் கொண்டுவர முடியும்.

— பிரிவு 6 - 12. இயந்திரங்களைச் சுற்றி தடுப்புச் சாதனங்களை அமைத்தலும், தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்புக்காக நடவடிக்கைகளை எடுத்தலும்.

— பிரிவு 17, 44.

அறிவித்தல் :

- (1) பரிசோதகர் வேறு விதமாகப் பணிக்காவிட்டால், ஒவ்வொரு வேலை அறையிலும் அங்கு வேலை செய்யக் கூடியவர்களின் எண்ணிக்கையைக் காட்டும் ஒரு அறிவிப்பு ஒட்டப் பட்டிருக்க வேண்டும்.

பாதுகாப்பு :

- (2) இந்தச் சட்டத்தின் 3-ம் பாசுத்தில் தொழிலாளரின் பாதுகாப்புக்காகவும், இயந்திரங்களைப் பாதுகாப்புடன் இயக்குவதற்கும் கட்டாய விதிகள் வரையப்பட்டிருக்கின்றன.
- (3) தீ பரவும் பட்சத்தில் அங்கிருந்து வெளியேற வழி வகைகள் இருக்கின்றன என்பதை, பரிசோதகர் உறுதிப் படுத்த வேண்டும். — பிரிவு 39

குடிநீர் :

- (4) அங்கு பொது நீர் விநியோகத் திட்டத்திலிருந்தோ, பரிசோதகரால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட வேறெந்த வழியிலோ பெறப்பட்ட குடிப்பதற்குப் தகுந்த சுத்தமான, கலப்பற்ற நீர் சுத்தான பாத்திரங்களில் வைத்திருத்தல் வேண்டும். — பிரிவு 46 (1), (2), (3).
- (5) மேல் நோக்கிப் பாயும் நீர் வழங்கும் சாதனங்கள் இல்லாதவிடத்து. நீர் குடிப்பதற்கு ஒன்றோ அதற்கு மேற்பட்ட குவளைகளும் - அவற்றை அலகுவதற்கு வசதியும் வைத்திருக்க வேண்டும். — பிரிவு 46 (3)

கழுவுவதற்கும், துணிகளை வைக்க வசதியும் பெண்களுக்கு:

- (6) பெண் தொழிலாளர்கள் சுத்தம் செய்வதற்கும், துணிகளை வைப்பதற்கும், ஒய்வெடுத்துக் கொள்வதற்கும் வசதிகள் செய்து கொடுக்கப்பட வேண்டும். — பிரிவு 47, 48, 49.

முதல் உதவிப் பெட்டிகள் :

- (7) முதலுதவிப் பெட்டிகள் வைத்திருக்க வேண்டும். மேலும், மேலதிகமாக ஒவ்வொரு 150 நபர்களுக்கு ஒவ்வொரு பெட்டி வீதம் வைத்திருக்க வேண்டும். — பிரிவு 50.

தூசும் புகையும் அகற்றல் :

- (8) தூசையும் புகையையும் அகற்ற நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டும். — பிரிவு 51.

வயது குறைந்தோர் :

- (9) தனக்கு ஆபத்தை ஏற்படுத்தக்கூடிய எந்த சூழ்நிலையான பொதியையும் தூக்கவோ, எடுத்துச் செல்லவோ, அகற்றவோ, வயது குறைந்தவர்களை ஈடுபடுத்தக் கூடாது. — பிரிவு 58 (1)

விபத்து பற்றிய அறிவித்தல் :

- (10) ஒரு தொழிற்சாலையில் நடந்த விபத்தின் விளைவாக யாரேனும் தொழிலாளர் உயிரிழந்திருந்தாலும், அல்லது 7 நாட்களுக்கு மேல் முழுச் சம்பளம் பெற முடியாமல் அவரைப் பாதிப்படையச் செய்திருந்தாலும், அந்த விபத்துப் பற்றிய விவரங்கள் அடங்கிய அறிவித்தல் ஒன்றை தொழிற்சாலை பரிசோதகருக்கு அதன் உடைமையாளர் எழுத்து மூலம் கொடுக்க வேண்டும்.

மரணம் பற்றிய புலனாய்வு :

- (11) விபத்து மரணம் பற்றிய புலனாய்வு சட்டப்படி நடக்கலாம். ஆனால் மரண விசாரணை நடைபெறும் பொழுது தொழிற்சாலை பரிசோதகரோ

அல்லது பதிவாளர் சார்பாக யாருமோ விசாரணை நிகழ்ச்சிகளை அவதானிக்க வரும்வரை மரண விசாரணையை ஒத்திவைக்கக் கோரமுடியும். — பிரிவு 64.

ஏற்பாடுகளும் நிபந்தனைகளும் :

- (12) தொழிலாளர்களையும், வயது குறைந்தவர்களையும் வேலைக்கமர்த்தல், வேலை நேரமும் விடுமுறையும், பெண்களுக்கும் வயது குறைந்தவர்களுக்குமான பொது நிபந்தனைகளும் வேலை நேரங்களும், மேலதிக வேலை, பெண்களையும் 16 வயதுக்கு மேற்பட்ட இளைஞர்களையும் வேலைக்கமர்த்தல், பதிவு செய்யப்பட்ட மேலதிக வேலைநேரம், ஒரு நாளில் தொழிற்சாலையின் உள்ளேயும் வெளியேயும் வேலை செய்வதற்குத் தடை, இடைவேளையில் அறைகளைப் பாவிப்பதற்குத் தடை, ஆகியவை பற்றி 7-ம் பாகத்தில் விபரிக்கப்பட்டுள்ளது.

அறிவித்தல்களைப் பார்வைக்கு வைத்தல் :

- (13) தொழிற்சாலையில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் முக்கியமாக உள்ளேவரும் பிரதான நுழைவாயிலில் ஏனைய அறிவித்தல்களுடன் மாவட்டப் பரிசோதகர், தொழிற்சாலையின் பிரதம பரிசோதகர் ஆகியோர் பற்றிய விவரங்களும் முகவரியும் அடங்கிய ஒரு அறிவித்தலும் இந்தச் சட்டத்தின் குறிப்பிட்ட பகுதியும் பார்வைக்காக வைக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும். இந்தச் சட்டம் குறிப்பிடும் எல்லா அறிவித்தல்களையும் பத்திரங்களையும் அங்கு பார்வைக்கு வைக்கப்பட வேண்டும். அத்துடன் பரிசோதனை செய்யும் மருத்துவர் அதாவது தொழிற்சாலையினால் நியமிக்கப்பட்ட வைத்திய அதிகாரியின் பெயர் விலாசம் ஆகிய விவரங்களும் கொடுக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும். — பிரிவு 90g

விதிகளின் குறிப்பிட்ட பகுதிகள் :

- (14) அச்சமயத்தில் நடைமுறையிலிருக்கும் எல்லா விசேட விதிமுறைகளின் பிரசுரிக்கப்பட்ட பிரதிகளும், அல்லது குறிப்பிடப்பட்ட முறையில் அத் தொழிற்சாலையில் வேலை செய்பவர்கள் வசதியாக வாசிக்கக் கூடிய வகையில் வைத்திருக்கப்பட வேண்டும். — பிரிவு 91 (1)

விதிகளின் அச்சிட்டப் பிரதிகளைப் பெறும் உரிமை :

- (15) பாதிக்கப்பட்ட எந்த ஒரு நபரும் விண்ணப்பிக்கும் பட்சத்தில், அவருக்கு அந்த விதிகளின் அச்சிட்ட பிரதி ஒன்றை அத்தொழிற்சாலை சொந்தக்காரர் வழங்க வேண்டும். — பிரிவு 91 (2)

பொதுப் பதிவேடு :

- (16) பொதுப் பதிவேடு என்ற பெயரில் தொழிற்சாலையில் வேலைக்கமர்த்தப் பட்டிருக்கும் வயது வரா தோர் பற்றிய விவரங்களும், தொழிற்சாலையைப் பேணுதல், விபத்துகள், விதிகள் வலியுறுத்தும் ஏனைய எல்லா விவரங்களையும் கொண்ட பதிவேடு ஒன்றை வைத்திருக்க வேண்டும்.

விபர அறிவிப்பு :

- (17) தொழிற்சாலை சொந்தக்காரர் அவ்வப்போது குறைந்தது ஆண்டுக்கு ஒரு முறையாவது அத் தொழிற்சாலையில் வேலை செய்பவர்கள் பற்றிய விவரத்தைப் பிரதம தொழிற்சாலை பரிசோதகருக்குச் சமர்ப்பிக்க வேண்டும். — பிரிவு 94 (1)

தொழில் ஆணையாளர் :

- (18) இந்தச் சட்டத்துக்காகத் தொழில் ஆணையாளர் பதிவாளராகவும் பொறுப்பதிகாரியாகவும் இருப்பார். — பிரிவு 98.

தொழிற்சாலை ஆலோசனைச் சபை :

- (19) தொழிற்சாலை ஆலோசனைச் சபையில் ஏனைய உறுப்பினர்களுடன் தொழிற்சாலைகளின் தொழில் புரிவோரின் உரிமைகளைப் பிரதிநிதித்துவப் படுத்த ஒரு நபரும் இருக்கவேண்டும். — பிரிவு 99 (1)

சோதனை செய்யும் சத்திரச் சிகிச்சை வைத்தியர் :

- (20) பதிவாளரின் பணிப்பின்பேரில் பிரதம பரிசோதகர் பதிவு செய்யப்பட்ட வைத்தியர்களை சோதனை செய்யும் சத்திரச் சிகிச்சை வைத்தியர்களாக நியமிக்கலாம். — பிரிவு 104 (3)

குற்றங்கள் :

- (21) இந்தச் சட்டத்தின் விதிகள் மீறுவது தண்டனைக்குரிய குற்றமாகும். — பிரிவு 100 - 110 : 13-ம் பாகம்.

மரணத்தை ஏற்படுத்தும் விபத்து நடந்தால் தண்டனை :

- (22) இந்தச் சட்டத்தின் எந்த விதியாவது மீறப்பட்ட காரணத்தால் ஒரு நபர் கொல்லப்பட்டால், அந்தத் தொழிற்சாலையின் சொந்தக்காரர் அல்லது அதை நடத்துபவர் ரூ. 1000/- க்கு மேற்படாத அபராதத்தை விதிக்கப்படக் கூடியவராகின்றார். இதில் ஒரு பாகம் இறந்தவரின் குடும்பத்துக்குக் கொடுக்கப்படலாம்.

பெற்றாரின் பொறுப்பு :

- (23) இந்தச் சட்டத்தின் விதிகளுக்கு முரணாக ஒரு தொழிற்சாலையில் வேலைக்கமர்த்தப்படும் வயது குறைந்தவர்களின் பெற்றார் ஒரு குற்றத்தைச் செய்தவர்களாகக் கருதப்படுவர். — பிரிவு 112.

வேலை நேரத்தில் தொழிற் சாலையில் காணப்படும் ஒரு நபர் :

- (24) ஒரு தொழிற்சாலை வேலை நடைபெற்றுக் கொண்டிருக்கும் நேரத்தில் அல்லது இயந்திரங்கள் இயங்கிக்கொண்டிருக்கும் வேளையில், இடைவேளைகளைத் தவிர, அங்கு காணப்படும் ஒரு நபர், அது தவறு என நிரூபிக்கப்படாவிட்டால் இந்தச் சட்டத்தின் அடிப்படையில் அவர் வேலை செய்ததாகவே கணிக்கப்படும். — பிரிவு 119 (1)
- (25) 18 வயதுக்குக் குறைந்த இளைஞரோ, யுவதியோ தொழிற்சாலையில் இரவு 10.00 மணிக்குப் பின்னர் வேலை செய்யவோ, காலை 5-00 மணிக்கு முன்னர் வேலை செய்வோ ஆரம்பிக்கவோ முடியாது.

அத்தியாயம் 13

தொழிற் தகராறுகள் சட்டம். அதிகாரம் 131
அனுபந்தம் 1967 தொகுப்பு 1.
1967-ம் ஆண்டு 37-ம் இலக்க, 1968-ம் ஆண்டு
39-ம் இலக்க 1973-ம் ஆண்டின்
53-ம் இலக்கத் திருத்தங்கள்.

வரைவிலக்கணங்கள் :

“தொழில் தகராறு” எனப்படுவது வேலை அல்லது வேலை வழங்கப்படாமை அல்லது வேலை நிபந்தனைகள், தொழில் நிலைமை அல்லது சேவை முடிவு அல்லது ஒருவருக்கு மீண்டும் வேலை வழங்கப்படுவது போன்ற பிரச்சனைகள் சம்பந்தமாக வேலை கொள்வோருக்கும் தொழிலாளிக்கும் அல்லது வேலை கொள்வோருக்கும் தொழிலாளருக்கும் அல்லது தொழிலாளருக்கும் இடையே ஏற்படும் எந்தத் தகராறும் முரண்பாடும் ஆகும். இந்தச் சட்ட விதிகளுக்காக “தொழிலாளர்” எனும் பதம் தொழிலாளர் களைக்கொண்ட தொழிற் சங்கத்தையும் உள்ளடக்குகின்றது. “வேலைகொள்வோர்” என்றால்,

- (1) வேலைக்கு ஆட்களை அமர்த்தும் எவரும் அல்லது,
- (2) மற்றவர் யாரேனும் மூலமாக ஒரு வேலை கொள்வோர் வேலையாட்களை அமர்த்திக் கொண்டிருந்தால் அவரும், பல வேலைகொள்வோர் ஒன்றிணைந்து, கூட்டுத்தாபனங்களும் இதனுள் அடங்கும்.
- (3) மற்றொருவர் சார்பில் தனக்குக்கீழ் ஆட்களை வேலைக் கமர்த்திக் கொள்வோரும் இந்த வரைவிலக்கணத்துக்கு உட்படுகின்றனர்.



“ஆட்குறைப்பு” எனப்படுவது ஒரு தொழிலாளி யினதோ, பல தொழிலாளர்களினதோ சேவையை அந்தத் தொழிலாளர்கள் அந்தத் தொழிலின் தேவைக்கு மேலதிக மாக உள்ளனர் என்ற காரணத்தால் முடிவுக்குக் கொண்டு வருவதாகும்.

தகராறுகளைத் தவிர்ப்பதும் தீர்ப்பதும் :

(அ) தொழிற் தகராறு ஒன்று ஏற்பட்டுள்ளதென தொழில் ஆணையாளர் திருப்தியடைந்தால், அதனை இணக்க முறையில் அல்லது நடுவர் தீர்வு மூலம் அல்லது தொழில் நீதிமன்றம் (Industrial Court) மூலம் தீர்த்து வைக்க ஒழுங்குகள் செய்யலாம்.

(1) இணக்க முறையில் அத்தகராறைத் தீர்க்கும் பொருட்டு அதனை ஒரு அதிகாரிக்கு அவர் சமர்ப்பிக்கலாம்; அல்லது,

(2) சம்பந்தப்பட்டவர்களின் இணக்கத்துடன் நடுவர் முன் தீர்வுக்காக அனுப்பலாம். — பிரிவு 3,

அமைச்சரின் அதிகாரங்கள் :

(ஆ) 1. “அமைச்சர் ஒரு விவகாரத்தைச் சிறிய தகராறு எனக் கருதினால், அதில் சம்பந்தப்பட்டவர்கள் இணங்கினாலும் இல்லாவிட்டாலும் எழுத்து மூலமாக அத்தகராறைத் தம்மால் நியமிக்கப்பட்ட ஒரு நடுவர் மூலமாகவோ தொழில் மன்றங்கோ (Labour Tribunal) அனுப்பி விசாரிக்கும்படி செய்யமுடியும். — பிரிவு 4 (1)

2. அமைச்சர் எந்தத் தொழில் தகராற்றையும் தீர்வுக்காக எழுத்து மூலம் தொழில் தகராறு மன்றத்துக்கு அனுப்பிவைக்க முடியும். — பிரிவு 4 (2)

பி. கு. தொழில் தகராறுகள் ஏதேனும் இருந்தால் தாமா கவோ தமது சங்கத்தின் மூலமாகவோ ஆணையாளரிடம் நடவடிக்கை எடுக்கும்படி தோட்டத் தொழிலாளருக்கு ஆலோசனை வழங்கப்படுகிறது. எப்பொழுதுமே சங்கத்தின் ஆலோசனையும் சங்கத்தின் மூலமாக எடுக்கப்படும் நடவடிக்கையும் அதிக பலனளிக்கக் கூடியவையாகும்.

கூட்டு ஒப்பந்தம் :

(இ) ஒரு கூட்டு ஒப்பந்தம் எனப்படுவது, தொழிலாளர்களின் வேலை நிபந்தனைகளும் நிலைமைகளும், அவர்களின் முறையான உரிமைகளும் பொறுப்புகளும், தொழில் தகராறுகளைத் தீர்க்கும் வழிவகை ஆகியவை சம்பந்தமாக வேலைகொள்வோர் தொழிலாளர்கள் அல்லது தொழிற்சங்கம் ஆகியவற்றுக்கிடையே செய்துகொள்ளப்படும் ஒப்பந்தங்களாகும். ஒரு கூட்டு ஒப்பந்தம் வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கப்பட்டவுடன் அன்று முதலோ அல்லது அதில் குறிப்பிட்ட நாளிலிருந்தோ அமுலுக்கு வரும்.

ஒவ்வொரு கூட்டு ஒப்பந்தமும் அதில் சம்பந்தப்பட்ட எல்லோரையும் கட்டுப்படுத்துவதாகும். அதாவது, ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தையும் வேலை கொள்வோரையும் அது கட்டுப்படுத்துதல். — பிரிவு 8 (2).

ஒரு கூட்டு ஒப்பந்தம் ஒரு தொழில் நிறுவனத்தில் வேலை செய்யும் எல்லாத் தொழிலாளருக்கும் அதே உரிமைகளையும் சலுகைகளையும் வழங்க வேலை கொள்வோரைக் கட்டுப்படுத்துகிறது. ஒப்பந்தம் செய்துகொண்ட சங்கத்தில் அவர்கள் அங்கத்தவர்களாக இல்லாவிட்டாலும், ஒப்பந்தச் சரத்துக்கு மாறாக வேறு ஒப்பந்தங்கள் இல்லாவிட்டால், இந்த

சலுகைகள் வழங்கப்பட வேண்டும். எப்படியாயினும் அத்தொழிலாளரது வேலை நிபந்தனைகள் ஒப்பந்தத்துக்குட்பட்ட தொழிலாளர் நிபந்தனைக்கு குறைந்த சலுகையுடையதாக இருக்கக்கூடாது.

— பிரிவு 8 (1) (2)

இரத்துச் செய்தல் :

அறிவித்தல் மூலம் ஒரு ஒப்பந்தத்தை இரத்துச் செய்யலாம். — பிரிவு 9

அங்கீகரிக்கப்பட்ட நிபந்தனைகளும் திட்டங்களும் :

ஒரு கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் சம்பந்தப்பட்ட இரு சாராரும், வேலை கொள்வோரினதும் தொழிலாளர்களினதும் தகுதியான பிரதிநிதிகள் என அமைச்சர் கருதினால், அந்த ஒப்பந்தத்தில் கூறப்பட்டுள்ள நிபந்தனைகளையும் திட்டங்களையும் வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கும்படி கட்டளையிடலாம். அந்த வர்த்தமானி கட்டளையில் அந்தத் தொழிலில் அல்லது அந்தத் தொழிலின் ஒரு பகுதியில் ஈடுபட்டுள்ள எல்லா வேலை கொள்வோரும் “அங்கீகரிக்கப்பட்ட நிபந்தனைகளும் திட்டங்களும்” என இனி அழைக்கப்படும் அங்கு குறிப்பிடப்பட்ட அந்த விதிமுறைகளை அல்லது அவற்றை விடக் குறைந்த சலுகைகளை வழங்காத நிபந்தனைகளையும் திட்டங்களையும் கடைப்பிடிக்க வேண்டுமென உத்தரவிட முடியும்.

அத்தகைய கட்டளை வர்த்தமானியில் ஆங்கிலம், சிங்களம் தமிழ் மொழிகளிலும், பின்னர் ஒரு தமிழ், ஒரு சிங்களப் பத்திரிகையிலும் பிரசுரிக்கப்படும். அதன் பின்னர் அது சட்டமாகும். — பிரிவு 10 (2)

ஆட்குறைப்பு சட்டத்தின் பாகம் 4: பி. அப்பொழுது செயல்படுத்தலாம் :

தொழில் தகராறு சட்டத்தின் இந்த விதிகள் கீழ்க் கண்டவர்களுக்குப் பொருந்தாது.

(1) ஆட்கழிப்பு அறிவித்தல் கொடுக்கப்படுவதற்கு முன்னைய மாதத்தில் சராசரி வேலை நாளில் 15 தொழிலாளருக்கும், குறைந்த பேர்களை வேலைக்கு வைத்திருக்கும் ஒரு வேலை கொள்வோர் அல்லது ஒரு சில காலங்களில் மட்டும் இடையீட்டு செய்யப்படும் தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள வேலை கொள்வோர்.

(2) ஒரு வருட காலத்துக்குக் குறைவாக எந்த ஒரு தொழிலிலும் வேலை செய்யும் ஒரு தொழிலாளர். — 31 இ (1)

அறிவித்தல் :

(1) தொழிலாளருக்கு அல்லது அவர் ஒரு சங்கத்தின் அங்கத்தவரானால், அச்சங்கத்துக்கு, எழுத்து மூலமாக ஒரு மாத அறிவித்தல் கொடுப்பது வேலை கொள்வோரது கடமையாகும். இந்த அறிவித்தலின் ஒரு பிரதி ஆணையாளருக்கு அனுப்பப்பட வேண்டும்.

(2) அத்தகைய அறிவித்தல் கொடுத்து இரு மாதங்கள் பூர்த்தியாகும் வரை ஆட்குறைப்பு நடத்த முடியாது. — பிரிவு 31 ஜி

தொழில் தகராறு :

இந்த இரு மாதங்கள் பூர்த்தியாகும் முன், (1) தொழில் தகராறு ஒன்று இருந்தாலோ, அல்லது கண்டுபிடிக்கப்பட்டாலோ, தொழில் ஆணையாளர்

அதனை ஒரு அங்கீகாரம் பெற்ற ஒரு அதிகாரிக்கு அல்லது நடுவருக்கு இணக்க முறையாகவோ நடுவர் தீர்ப்பு மூலமாகவோ தீர்த்துவைக்கும்படி அனுப்பி வைக்கலாம். (2) அமைச்சர் அதனை ஒரு நடுவருக்கோ தொழில் நீதிமன்றத்துக்கோ தீர்வுக்காக அனுப்பலாம். பிரிவு 31 எச்.

அத்தியாவசியத் தொழில் வரைவிலக்கணம் :

உ. “அத்தியாவசியத் தொழில்” எனப்படுவது அமைச்சரால் பிரகடனம் செய்யப்பட்டு, வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கப்பட்ட சமூகத்தின் வாழ்க்கைக்கு அத்தியாவசியமாகத் தேவைப்படும் தொழிலாகும்.

— பிரிவு 48

வேலை நிறுத்தங்களும் கதவடைப்புகளும் :

ஊ. (1) ஒரு கதவடைப்பு ஆரம்பிக்கப்படுவதற்கு 21 நாட்களுக்குக் குறிப்பிட்ட முறையில், தனது எண்ணத்தைப் பற்றித் தொழிலாளருக்கு முன்னறிவித்தல் கொடுத்தாலன்றி, எந்த வேலை கொள்பவரும், ஒரு தொழில் கொள்பவரும் அத்தியாவசிய கைத்தொழில் ஒன்றில் கதவடைப்பை ஆரம்பிக்கவோ தொடரவோ பங்குபற்றவோ முடியாது. — பிரிவு 32 (1)

(2) வேலை நிறுத்தம் ஒன்று ஆரம்பிக்கப்படுவதற்கு 21 நாட்களுக்கு முன், குறிப்பிட்ட முறையில் தமது எண்ணத்தைப்பற்றி வேலை கொள்வோருக்கு முன்னறிவித்தல் கொடுத்தாலன்றி, எந்தத் தொழிலாளரும் அத்தியாவசிய கைத் தொழில் ஒன்றில் வேலை நிறுத்தத்தை ஆரம்பிக்கவோ தொடரவோ பங்குபற்றவோ முடியாது. — பிரிவு 32 (2)

தொழில் தகராறு:

(3) இணக்கத்தின் மூலமோ அல்லது அதிகார பூர்வமாகவோ நடுவர் தீர்வுக்கு விடப்பட்டிருக்கும் ஒரு தொழில் தகராறு சம்பந்தமாக வேலை நிறுத்தம் செய்வதானால் அது சட்டவிரோதமாகும்.

(4) பின்வரும் தீர்வுகளில் மாற்றத்தையோ திருத்தத்தையோ புதிய அம்சங்கள் புகுத்தும் நோக்கத்துடனே ஒரு வேலை நிறுத்தம் ஆரம்பிக்கப்பட்டால் அது சட்டவிரோதமாகும்.

(அ) சமரசமாக எய்திய உடன்பாடு.

(ஆ) கூட்டு ஒப்பந்த நிபந்தனைகள்.

(இ) இணக்கத்தின்மூலம் அல்லது அதிகார பூர்வமாக நியமிக்கப்பட்ட நடுவர் வழங்கிய தீர்ப்பு.

(ஈ) தொழில் மன்றுத் தீர்ப்பு.

மறியலும் சட்டப்படி வேலை செய்தலும் :

எ. மறியலையும், சட்டப்படி வேலை செய்வோரையும் அனுமதிப்பதற்கோ, தடுப்பதற்கோ எந்தச் சட்டமும் இல்லை. எனினும் மேலே கூறப்பட்ட காரணங்களினால் ஒரு வேலை நிறுத்தத்தை ஆரம்பிப்பதும், தொடர்வதும் சட்டவிரோதமாக்கப் பட்டிருக்கும் பொழுது, மறியல் நடத்துவதும், விதிகளின்படி வேலை செய்வதும் கூட சட்டவிரோதமாகும்.

தொழிற்சங்கங்கள் விதிவிலக்கு : (காப்புரிமை)

ஆனால் தொழிற்சங்கங்கள் (தவறான) தீங்கில் ஈடுபடவும் அவை ஒப்பந்தங்களை மீறிடவும், ஒரு முன்ருவத நபரைத் தூண்டும்பொழுது, 26-ம், 27-ம், பிரிவுகள்

தொழிற்சங்கங்களுக்கு வழங்கும் விதிவிலக்கு, இங்கும் இந்த வேலை நிறுத்த நடவடிக்கை ஒரு தொழில் தகராறின் விளைவே என அவற்றுக்கு நீடிக்கப்படுகின்றது. ஆனால், அவை அவசரகால விதிகளை மீறாமல் இருக்கவேண்டும்.

இந்தச்சட்டம் வழங்கும் உரிமைகளுக்கும் தீர்ப்புக்கும் அப்பால் ஒப்பந்தங்கள் செய்வது :

இந்தச் சட்டம் வழங்கும் உரிமைகளையும் அதன் கீழ் வழங்கப்பட்டிருக்கும் தீர்ப்புகளைப் பாதிக்கும் எந்த ஒரு ஒப்பந்தமும் உடன்படிக்கையும் செல்லுபடியாகாது.

— 47. ஏ.



அத்தியாயம் 14

தொழில் நீதிமன்றங்கள்:
(தொழில் தகராறுகள் சட்டத்தில் பாகம் 4 ஏ)
தொழில் நீதிமன்றங்களுக்கு விண்ணப்பம்.

(மாதிரிப்படிவம் சேர்க்கை 3ஐப் பார்க்க)

எழுத்து மூலமாக நிவாரணத்துக்கும் குறை தீர்ப்பதற்கும் பின்வரும் அம்சங்கள் குறித்து ஒரு தொழிலாளியோ, தொழிற்சங்கமோ விண்ணப்பிக்க முடியும்.

(அ) அவரது சேவையை நிறுத்திருந்தால்

(ஆ) அவரது சேவை நிறுத்தப்பட்ட பின் அவருக்குச் சேவைகாலப்பணம், ஏனைய சகாயங்கள் கொடுக்கப்பட உள்ளனவா என்பதை நிர்ணயம் செய்ய வேண்டியிருந்தால்.

(இ) வேலை சம்பந்தமான வரையப்பட்ட ஏனைய நிபந்தனைகளும், திட்டங்களும்.

விண்ணப்பம் எந்தக்கால எல்லைக்குள் செய்யப்பட வேண்டும்.

சேவை நிறுத்தப்பட்ட ஆறு மாதங்களுக்குள்
— பிரிவு 7. 1975-ம் ஆண்டு 53ம் திருத்தத்துடன்.

நடவடிக்கைகள் இடைநிறுத்தம்.

(1) விண்ணப்பம் செய்யப்பட்டிருக்கும் விவகாரம் சம்பந்தமாகத் தொழிலாளரின் சதக்கத்துக்கும் வேலை கொள்வோருக்குமிடையே பேச்சுவார்த்தைகள்

நடைபெற்று வந்தால், அந்தப் பேச்சுவார்த்தைகள் முடிவு பெறும் வரை விசாரணை நடவடிக்கைகள் ஒத்திவைக்கலாம். அந்தப் பேச்சுவார்த்தைகளில் ஒரு உடன்பாடு காணப்பட்டால் தொழில் நீதி மன்றத்தின் தீர்ப்பும் அந்த அடிப்படையிலேயே அமைய வேண்டும். — பிரிவு 31 பீ. (2) (ஏ)

- (2) அந்த விண்ணப்பம் செய்யப்பட்டிருக்கும் விவகாரம் அதனைப்போலவே ஒரு தொழில் தகராறுகவும், அதே வேலையினால் அதுவும் சம்பந்தப்பட்டு தொழில் தகராறு சட்டத்தின்கீழ் அந்த விசாரணை நடைபெற்றுக் கொண்டிருப்பதாகவும் ஆணையாளர் கருதினால் அல்லது,
- (3) விண்ணப்பம் செய்யப்பட்டிருக்கும் விவகாரம், வேறெந்த சட்டத்தின் அடிப்படையிலும் நடைபெறும் விசாரணையைப் பாதிக்கக்கூடும் என நீதிமன்றம் கருதினால், இந்த விசாரணையை இடைநிறுத்தி, பின்னர், மற்றைய விசாரணை முடிந்த பிறகு தமது விசாரணையை தொடங்கலாம். தமது தீர்ப்பின்போது முன்னைய விசாரணையின் தீர்ப்பு கருத்தில் கொள்ளப்பட வேண்டும். — பிரிவு 31 பி. (3)

விண்ணப்பத்தைத் தள்ளுபடி செய்தல் :

செய்யப்பட்ட விண்ணப்பம் அமைச்சரால் 4-ம் பிரிவின் கீழ் நடுவர் தீர்வுக்கு அல்லது தொழில் நீதிமன்றத் தீர்வுக்கு விடப்பட்டுள்ள தொழில் பிணக்குடன் முழுமையாகவோ பாகமாகவோ தொடர்புடையது என தொழில் நீதிமன்றம் திருப்தியடைந்தால். சம்பந்தப்பட்ட தொழில் தகராற்று உரிமையைப் பாதிக்கா வண்ணம் விண்ணப்பத்தைத் தள்ளுபடி செய்து தீர்ப்பளிக்க முடியும்

இந்தியா திரும்புவோர் சேவைகாலப் பணம் கோரி விண்ணப்பம் செய்ய முடியாது :

இந்தியா திரும்பும் தொழிலாளர் சார்பாக செய்யப்படும் விண்ணப்பத்தில், நிவாரணம், குறை தீர்ப்பு ஆகியவற்றின் ஒரு அம்சமாகச் சேவை காலப் பணம் சேர்க்கப்பட்டிருந்தால் விண்ணப்பம் செய்து அதனை வாபஸ் பெற வேண்டும்.

விசாரணை :

ஒரு விண்ணப்பத்தின் மீது அவசியம் எனக் கருதும் எல்லா விசாரணைகளையும் நடத்தி எல்லா சாட்சியங்களையும் கேட்பதும் தொழில் நீதிமன்றத்தின் கடமையாகும்.

தீர்ப்பு :

ஒரு விண்ணப்பம் மீதான தேவையான விசாரணையை மேற்கொண்ட பிறகு நீதிமன்றத்துக்கு நியாயமாகவும் நேர்மையாகவும் படும் தீர்ப்பை வழங்க வேண்டும். — பிரிவு 31 சி (1)

ஒரு தோட்டத்தின் துரையோ, வேலை கொள்வோரோ, முகாமையாளரோ பிரதிவாதியாகும் :

- (1) ஒரு தோட்டத்தில் எந்தத் தொழிலாளரையும் வேலைக்கு அமர்த்தியிருப்பவர் “துரை” அல்லது “முகாமையாளர்” என அழைக்கப்படும். அல்லது தெரிந்த ஒரு நபரானால், இந்தச் சட்டத்தின் 31 பி பிரிவின் கீழ் செய்யப்படும் ஒரு விண்ணப்பத்தின் அல்லது சட்டத்தின் 4-ம் பிரிவின் கீழ் அவர்களின் பெயர்களையும் ஏனைய விவரங்களையும்

குறிப்பிடாமல், தேட்டத்தின் “துரை” அல்லது தேட்டத்தின் “முகாமையாளர்” எனச்சந்தர்ப்பந்திற்சேற்பக் குறிப்பிட்டால் போதுமானது.

— பிரிவு 51 (1) திருத்தம் 39/68

- (2) எந்த விண்ணப்பமோ இந்தப் பிரிவின் உப பிரிவு (1) ல் குறிப்பிட்ட விவகாரமோ அல்லது அந்த விண்ணப்பத்தின் மீதான முடிவோ, தீர்ப்போ அந்த உப பிரிவில் குறிப்பிட்டதைப் போல் வேலை கொள்வோரின் தொழில் குறிப்பிடப்பட்ட காரணத்தால் மட்டும் செல்லுபடியாகாமல் இருக்க முடியாது.

1968-ம் ஆண்டு 39-ம் இலக்க சட்டத்தால் திருத்தப்பட்ட பிரிவு 51 (2)

மேல் மனு நீதிமன்றத்துக்கு மனு :

- (1) சட்டப்பிரச்சனை மீது மட்டுமே செய்யலாம்.
- (2) ஒவ்வொரு மேல் மனு விண்ணப்பமும் பாவிக்கப்படாத ரூபா 5/- முத்திரையை கொண்டிருக்க வேண்டும்.
- (3) மேல் மனு நீதிமன்றத்துக்கு செய்யப்படும் மனுக்கள், தீர்ப்புத் தெரியப்படுத்தப்பட்ட 14 நாட்களுக்குள் தாக்கல் செய்யப்பட வேண்டும். இது தீர்ப்பு தெரியப்படுத்திய நாட்களை உள்ளடக்கும் என்றாலும் குடியிற்றுக் கிழமை பொது விடுமுறை நாட்களை உள்ளடக்காது.



முடிவுரை

நாட்டின் இரு தேசிய மொழிகளில் எதிலேனும் கல்வி கற்கவும் சமத்துவத்தையும் வழங்கும் அரசியலமைப்பு உரிமைகளை தொழிலாளர்கள் நன்கு பயன்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும். இந்தச்சட்டம் வழங்கும் உரிமைகளை அவர்கள் மறந்து அயர்ந்துவிடக்கூடாது என அறிவுறுத்தப்பட வேண்டும். மனித அரசியல் உரிமைகள் பற்றி அனைத்துலக சாசனத்தில் இலங்கை அரசு கைச்சாத்திட்டது, நாடற்ற தேட்டத் தொழிலாளருக்கு நேரடி முக்கியத்துவம் வாய்ந்த ஒன்றாகும்.

அதே சமயம் சமீபத்தில் இயற்றப்பட்ட இரு சட்டங்களான (1) 1979 ம் ஆண்டின் 52-ம் இலக்க தொழிலாளர் மன்ற சட்டம், (2) 1979-ம் ஆண்டின் 1-ம் இலக்க அத்தியாவசிய பொதுச் சேவைகள் சட்டம் ஆகியவை தோட்டத் தொழிலாளருக்கு நீடிக்கப்படவில்லை என்பதையும் கவனத்திற் கொள்ள வேண்டும்.

இன்று தோட்டங்களுக்கு அர்த்தமுள்ள கல்வி வசதியை வழங்கும் நேரடி பொறுப்பு இலங்கை அரசினுடையதாகும். அவ்வாறே சமூக சேவை, சுகாரதாரம், வீட்டு வசதி ஆகிய ஏனைய வசதிகளை வழங்குவதும் அதன் பொருப்பேயாகும்.

மக்கள் வங்கி பிரசுரிக்கும் “பொருளாதார மீளாய்வு” என்ற சஞ்சிகையின் 1980-ம் ஆண்டு மார்ச் மாத இதழில் தோட்டத் தொழிலாளரைப் பற்றிய ஒரு அறிக்கை வெளியாகியுள்ளது. அது பின்வருமாறு கூறுகின்றது :

“என்ன தான் காரணமாக இருந்தாலும், தேயிலைத் தொழில் ஆரம்பிக்கப்பட்டு 110 ஆண்டுகளுக்கு மேலாகியும், தோட்டத் தொழிலாளரின் வாழ்வு

இன்னும் தாழ்ந்த வாழ்க்கைத்தரம், கல்வியறிவின்மை, நெருக்கமான குடியிருப்பு, துன்பம் ஆகியவற்றையே இலக்கணமாகக் கொண்டிருக்கிறது”

தோட்டத் தொழிலாளரின் உரிமைகளை அவர்களே போற்றிப் பேணாவிட்டால் யார் தான் பேணுவது?



சேர்க்கை 1 (அ)

படிவம் அ.

பிரசவச் சகாயநிதிச் சட்டம்

.....(பெயர்) ஆகிய நான் இந்தச் சட்டம் வழங்கும் சகாயங்களைப் பெற்றுக்கொள்ள விருப்புகிறேன் என இத்தால் அறிவித்தல் கொடுக்கிறேன்.
.....
தொழிலாளரின் கையொப்பம் அல்லது விரல் அடையாளம்.
திகதி.....

சேர்க்கை 1 (ஆ)

படிவம் ஆ.

பிரசவகால எதிர்பார்ப்பு அறிவித்தல்

..... க்கு (வேலைகொள்வோர் பெயர்) (பெயர்) ஆகிய நான் இன்று முதல் இன்னும் ஒருமாத காலத்திற்குள் எனக்கு பிரசவம் நடக்குமென எதிர்பார்க்கிறேன்.
.....

தொழிலாளரின் கையொப்பம்.
அல்லது விரல் அடையாளம்.

திகதி.....

எனக்குக் கிடைக்கவேண்டிய சகாயத்தைப் பெற்றுக் கொள்ள நான்.....
(பெற்றுக்கொள்பவரின் பெயர்) நியமிக்கிறேன்.

கையொப்பம் அல்லது விரல் அடையாளம்.
திகதி.....



சேர்க்கை 1 (இ)

படிவம் இ.

பிரசவ அறிவித்தல்

.....க்கு (வேலைகொள்வோர் பெயர்).....
(பெயர்) ஆகிய நான்.....(திகதி) ஒரு பிள்ளையைப் பெற்றெடுத்தேன் என இத்தால் அறிவித்தல் கொடுத்து அதற்குச் சான்றாக குறிப்பிட்ட பத்திரங்களைச் சமர்ப்பிக்கிறேன்.

.....
தொழிலாளரின் கையொப்பம்
அல்லது விரல் அடையாளம்.

திகதி.....



சேர்க்கை 2 (ஈ)

(அ) 19ம் பிரிவின் கீழ் அறிவித்தல்

(வேலைகொள்வோருக்கோ, மேற்பார்வையாளருக்கோ அல்லது எந்த அதிகாரியின் மேற்பார்வையின் கீழ் தொழிலாளர் வேலை செய்தாரோ, அல்லது அதற்காக நியமிக்கப்பட்ட ஒருவருக்குக் கொடுக்கப்படும் அறிவித்தல்)
காயமடைந்தவரின் பெயர்.....
காயமடைந்தவரின் முகவரி.....
விபத்து நடந்த திகதி.....
மரணம் அல்லது ஏற்படுவதற்கான காரணம்.....

சேர்க்கை 2 (ஆ)

படிவம் அ.

படிவம் எஸ்ஸி/ஸி/ (எம் 4) 9/49

தொழிலாளர் நட்டஈட்டுச் சட்ட 1934ம்
13-ம் இலக்கம்

தொழிலாளர் நட்டஈட்டு ஆணையாளருக்கு,
கொழும்பு.

விண்ணப்பதாரரின் பெயர்:
முகவரி:

பிரதிவாதியின் பெயர்:
முகவரி:

இத்தால் சமர்ப்பிக்கப்படுவது:

- (1) இந்த விண்ணப்பதாரர் பிரதிவாதினால் (ஒரு ஒப்பந்தக்காரர்)..... நாள்..... மாதம் 19.....வேலைக் கமர்த்தப்பட்டு, அந்த வேலையின் போதும், அதன் விளைவாகவும் ஏற்பட்ட விபத்தில் காயமடைந்துள்ளார். அந்தக் காயத்தின் காரணம் (இங்கு சாதாரண மொழியில் சுருக்கமாகக் காயமேற்பட்ட தற்கான காரணங்களைக் கூறவும்)
- (2) விண்ணப்பதாரர் பின்வரும் காயங்களை அடைந்தார். அவை...
- (3) விண்ணப்பதாரரின் மாதவருமானத்தொகை ரூ. விண்ணப்பதாரரின் வயது 15க்கும் அதிகம்/குறைவு
- (4) அ. விபத்து பற்றிய அறிவித்தல் கொடுக்கப்பட்ட நாள்.....மாதம்.....19.....
ஆ. இயன்ற விரைவில் அறிவித்தல் கொடுக்கப்பட்டது.

இ. குறிப்பிட்ட (கால எல்லைக்குள்) விபத்துப்பற்றிய அறிவித்தல் பின்வரும் காரணத்தால் கொடுக்கப்படவில்லை.

- (5) ஆகவே விண்ணப்பதாரர் பின்வரும் கொடுப்பனைவைப்பெற தகுதியுடையவராகின்றார்.
அ. அரைமாதச் சம்பளமான ரூ.....
.....நாள்..... மாதம்..... 19.....வரை
ஆ. மொத்தத் தொகையாக ரூ.....
- (6) இணக்க மூலமாக இந்தச் தொகையைப் பெற பின்வரும் நடவடிக்கைகளை விண்ணப்பதாரர் எடுத்தார் ஆனால் இந்தத் தகராற்றை..... காரணத்தினால் தீர்ப்பது முடியாத செயலாகி விட்டது. ஆகவே தகராற்றிலிருக்கும் பின்வரும் விவகாரங்களை நிர்ணயிக்கும்படி கேட்டுக் கொள்ளப்படுகின்றீர்கள்.
(அ) இந்தச் சட்டத்தின் பிரமாணங்களின் கீழ் விண்ணப்பதாரர் ஒரு தொழிலாளியா?
(ஆ) அந்த விபத்து விண்ணப்பதாரர் தொழில் செய்யும் பொழுதும், அதன் விளைவாகவும் ஏற்பட்டதா?
(இ) கோரப்பட்டுள்ள நட்டஈடு அல்லது ஒரு பகுதியோ அவருக்கு வழங்கப்பட வேண்டும்?
(ஈ) பிரதிவாதி அதனை வழங்க கடமைப்பட்டவரா?
மேலே கூறப்பட்ட உண்மைகள் யாவும் எனக்குத் தெரிந்த மட்டிலும், எனது நம்பிக்கையிலும் உண்மையெனவும், சரியானதெனவும் இத்தால் உறுதிப் படுத்துகிறேன்.
.....
விண்ணப்பதாரரின் கையொப்பம்.

திகதி:.....

சேர்க்கை 3 (அ)

படிவம் ஈ

விதி 15.

1950-ம் ஆண்டு 43-ம் இலக்கத் தொழில்
தகராறுகள் சட்டம்

.....தொழில் நீதிமன்றத்தில்
பிரிவு 31 "பி" யின் கீழ் விண்ணப்பம்.

இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்

சார்பாக

விண்ணப்பதாரர்

எதிராக

வேலை கொள்வோர்

தொழில் நீதிமன்றத்திற்கு மகிழ்வூட்டுவதாக
விண்ணப்பதாரர் மிகவும் தாழ்மையுடன் பின்வருமாறு
கூறுகிறார் :

வேலை நீக்கம் தவறானதும் அநீதியானதும் என சங்கம்
கூறுகிறது. மேற்கூறிய தொழிலாளர் விண்ணப்பம் செய்
யும் சங்கத்தின் ஒரு அங்கத்தவர். ஆகவே, தொழில்
நீதிமன்றம் பின்வரும் தீர்ப்பை வழங்கி மகிழும் என
வேண்டுகிறது.

(1) மீண்டும் வேலை வழங்கல்.

(2) வேலை நிறுத்தப்பட்ட நாள் முதல் வேலை கொடுக்
பட்ட நாள்வரைவான கொடுபடாச் சம்பளம்,
அத்துடன்,

(3) நீதிமன்றம் நியாயமெனக் கருதும் வேறேதும்
நிவாரணம்.

இந்த விண்ணப்பத்தின் வாங்குமுடிவில் கூறப்பட
டவை யாவும் உண்மையெனவும் சரியானதெனவும்
விண்ணப்பதாரர் உறுதிப்படுத்துகிறார்.

.....
பொதுச் செயலாளர்

இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்

திகதி இன்று.....நாள்.....ம்.....மாதம்.....19.....

சேர்க்கை (பி)

1950-ம் ஆண்டு 43-ம் இலக்கத் தொழில்
தகராறுகள் சட்டம்

.....தொழில் நீதிமன்றத்தில்

31 பி பிரிவின் கீழ் விண்ணப்பம்

எங்கள் எண் :

இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்

சார்பாக

விண்ணப்பதாரர்

தொழில் நீதிமன்ற வழக்கு இல :

வேலைகொள்வோர்

விண்ணப்பதாரரின் பதில் வருமாறு :

(1) வேலைகொள்வோரின் பதிலில் கூறப்பட்ட வசனங்
கள், விண்ணப்பத்தில் கூறப்பட்ட வசனங்களி
லிருந்து மாறுபட்டவை என்பதால் அதனை
விண்ணப்பதாரர் மறுக்கிறார்.

(2) தனது விண்ணப்பத்தில் கூறியவற்றை மீண்டும்
வலியுறுத்தி தான் கோரியதைப் போன்ற நிவார
ணம் வழங்கும்படி வேண்டுகிறார்.

.....
பொதுச் செயலாளர்

இன்று.....நாள்.....மாதம்.....19.....



