

කම්කරු නීතිය

AAT අදියර II
BLA - චක්‍රාලය නීතිය

කපිල ජයසිංහ
LL.B (UOC), Post graduate diploma in Human rights law (IHR),
Attorney at Law



කම්කරු නීතිය
LABOUR LAW

කම්කරුවකු යනු?

පෞද්ගලික ආයතනයක සනීපාරක්ෂක කම්කරුවකුගේ සිට ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියෙකු දක්වා ඕනෑම පුද්ගලයෙකු මීට අයත් වේ. කම්කරු නීතියෙන් සාකච්ඡා කෙරෙන්නේ කම්කරුවා සහ සේව්‍යෝජකයා අතර සබඳතාවයේ ස්වභාවයයි. සේවකයින් වර්ග කිහිපයකි.

1. ආධුනිකයා - (Apprentice)
2. පරිවාසිකයා - (Probationer)
3. අනියම් සේවක - (Casual Employee)
4. වාරකාලීන සේවක - (Seasonal Employee)
5. තාවකාලික සේවක - (Temporary Employee)
6. නිත්‍ය සේවක (ස්ථිර සේවක) - (Permanent Employee)

කාර්මික ආරවුල් පහත

කාර්මික ආරවුලක් යනු,

.....

.....

.....

.....

.....

පිළිබඳව සේවකයා හා සේවා යෝජකයා අතර ඇතිවන මත හේදයන් හෝ ආරවුලකි.
උදා: තම වැටුප් වැඩි කරන ලෙස සේවකයින් කියා සිටී. එසේ පව් වැඩි කළ නොහැකි බව සේවා යෝජක කියා සිටී මෙය කාර්මික ආරවුලකි.

උදා: වංචනික ක්‍රියාවක් කළේ යැයි පදනම මත සේවා යෝජක විසින් A ගේ සේවය අවසන් කරයි. එසේ සේවය අවසන් කිරීම ආසාධාරණ බව A කියා සිටී. මෙය කාර්මික ආරවුලකි.

කාර්මික ආරවුලක් ඇති විටකදී එය පහත සඳහන් ක්‍රම මගින් විසඳාගත හැක.

1. සමතකරණය
2. බේරුම්කරණය
3. කම්කරු විනිශ්චය සභාව
4. කාර්මික අධිකරණය
5. සාමූහික ගිවිසුම්

සමත්කරණය

මෙහිදී කම්කරු කොමසාරිස් හෝ ඔහුගේ බලයලත් නියෝජිතයෙකු මගින් මිත්‍රශීලී පසුබිමක් යටතේ ආරවුලට සම්බන්ධ පාර්ශවයන් සමත්කරණයට පත් කිරීම මෙහිදී සිදුවේ.

පවතින කම්කරු නීතිය කම්කරු අයිතිවාසිකම් හා යුතුකම් ආදිය පැහැදිලි කරදී, ආරවුල සමත්කරණයට පත් කිරීමට පොළඹවාලීම කම්කරු කොමසාරිස් මෙහිදී සිදුකරයි.

බේරුම්කරණය

බේරුම්කරණය යනු 3 වන පාර්ශවයකගේ ක්‍රියාකාරී මැදිහත් වීමෙන් කාර්මික ආරවුල විසඳා ගැනීමයි. බේරුම්කරණය ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණය හා අනිවාර්ය බේරුම්කරණය ලෙස කොටස් 2 කට බෙදා දැක්විය හැක.

ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණය

කාර්මික ආරවුලට සම්බන්ධ සියළුදෙනා, බේරුම්කරණය මගින් ආරවුල විසඳා ගැනීමට එකඟ වේනම්, කම්කරු කොමසාරිස්ට එම ආරවුල බේරුම්කරුවෙකු වෙත හෝ කම්කරු විනිශ්චය සභාවක් වෙත යොමුකළ හැක. මෙය ස්වේච්ඡා බේරුම්කරණය ලෙස වේ.

අනිවාර්ය බේරුම්කරණය

- a. යම් ආරවුලක් සුළු ආරවුලක් ලෙස කම්කරු ඇමති නිගමනය කරයි නම්, එම ආරවුල බේරුම්කරණයෙන් විසඳා ගැනීම සඳහා බේරුම්කරුවෙකු වෙත හෝ කම්කරු විනිශ්චය සභාවක් වෙත යොමු කළ හැක.
- b. ඕනෑම ආරවුලක් බේරුම්කරණය මගින් විසඳා ගැනීම සඳහා කම්කරු ඇමතිට කාර්මික අධිකරණයක් වෙත යොමු කිරීමට මෙම පනත යටතේ බලය ඇත.

කම්කරු ඇමති විසින් ඉහත ආකාරයට ආරවුල් යොමු කිරීමේදී පාර්ශවකරුවන්ගේ කැමැත්ත අකමැත්ත විමසීම අවශ්‍ය නොවේ. මෙහිසා ඉහත කී අවස්ථා 2 අනිවාර්ය බේරුම්කරණය ලෙස හඳුන්වනු ලබයි.

කම්කරු විනිශ්චය සභාව

කම්කරු විනිශ්චය සභාපති ලෙස හඳුන්වනු ලබන අයෙකු විසින් මුලසූන හොඳවන, අධිකරණයක් නොවූවද අධිකරණයක ස්වරූපයෙන් ක්‍රියා කරන විනිශ්චය අධිකාරියක් මෙලෙස හැඳින්වේ. කම්කරු විනිශ්චය සභාපතිට අතිරේක මහේස්ත්‍රාත්වරයෙකුගේ බලතල ඇත.

කාර්මික ආරවුල් පනතේ 31 B වගන්තියේ අනුව සීමිත ආරවුල් කිහිපයක් සම්බන්ධයෙන් පමණක්, තනි සේවකයෙකුට හෝ ඔහු සාමාජිකත්වය දරණ වෘත්තීය සමිතියකට කම්කරු විනිශ්චය සභාවක් වෙත පැමිණිලි කළ හැක. ඉහත කී අවස්ථාවන් නම්,

- 1. සේවායෝජක විසින් සේවකයාගේ සේවය අවසන් කර ඇති විටකදී,
- 2. සේවායෝජක විසින් සේවකයාට ගෙවිය යුතු නම් යම් පාරිතෝෂික මුදලක් ගෙවා නොමැති බවට කියා සිටින විටකදීය.

සේවකයාගේ ඉල්ලීම සේවයෙන් ඉවත් කිරීම සම්බන්ධයෙන් වන විටකදී, එසේ සේවය අවසන් කිරීම අසාධාරණ හා අයුක්ති සහගත බව විනිශ්චය සභාව තීරණය කරනු ලබන විටකදී, පහත සඳහන් සහන විනිශ්චය සභාවෙන් ලබා ගත හැක.

1. හිඟ වැටුප සහිතව හෝ රහිතව නැවත සේවයේ පිහිටුවීමට නියෝග කළ හැක.
2. අදාළ කරුණු අනුව නැවත සේවයේ පිහිටුවීම නුසුදුසු යැයි පෙනීයන විටකදී, නැවත සේවය වෙනුවට සේවකයාට යම් වන්දි මුදලක් ගෙවන ලෙස සේවා යෝජකට නියෝග කළ හැක.

සේවකයෙකුගේ විෂමාචාරයන්

සේවකයෙකු විසින් සිදුකරනු ලබන විනය විරෝධී ක්‍රියාවන් මෙලෙස හැඳින්වේ.

.....

.....

.....

.....

.....

විෂමාචාරයකට වරදකරු වන සේවකයින්ට ලබාදිය හැකි දඬුවම්

.....

.....

.....

.....

.....

සේවකයෙකු විසින් කරනු ලබන විෂමාචාරයකට දෙනු ලබන දඬුවම් ලෙස සේවයෙන් ඉවත් කිරීමට සේවා යෝජකට හිමිකම ඇත. නමුත් සේවකයා කර ඇති විෂමාචාරය මෙසේ සේවයෙන් ඉවත් කිරීමට තරම් බරපතල වූ විෂමාචාරයක් විය යුතුය. එසේ නොවුනහොත් සේවය අවසන් කිරීම අසාධාරණ හා අයුක්ති සහගත යැයි කිව හැක. මෙවැනි අවස්ථාවක දී කම්කරු විනිශ්චය සභාවට ඉහත කී සහන සේවකයාට ලබාදිය හැක.

අනුමත සේවා සමාජිකිය යනු,

.....

.....

.....

.....

.....

කාර්මික අධිකරණ

කාර්මික අධිකරණයක් වෙත ආරවුල් යොමු කළ හැක. එනම් පුද්ගලයා වන්නේ කම්කරු ඇමති වරප්‍රසාදය තනි සේවකයෙකුට හෝ කම්කරු කොමසාරිස්ට කෙලින්ම කාර්මික අධිකරණය වෙත ආරවුල යොමු කළ නොහැක.

ශ්‍රී ලංකාවේ ජනාධිපති විසින් පත්කළ පුද්ගලයින් 5 දෙනෙකුගෙන් සමන්විත මණ්ඩලයකින් කම්කරු ඇමතිවරයා විසින් අවධානයට මත එක් පුද්ගලයෙක් හෝ කීපදෙනෙක් තෝරා ගනිමින් කාර්මික අධිකරණ පිහිටුවයි.

සාමූහික ගිවිසුම්

සාමූහික ගිවිසුමක් යනු,

.....

.....

.....

.....

.....

මේ අනුව දැනට පවතින කාර්මික ආරවුල් විසඳා ගැනීම සඳහා සහ අනාගතයේදී ඇති විය හැකි ආරවුල් විසඳා ගැනීම සඳහාත් සාමූහික ගිවිසුම් යොදාගත හැක.

කාර්මික ආරවුල් පහත අදාළ වන්නේ කාටද?

මෙම පනතේ විධිවිධාන රජයේ සේවකයින්ට ආදාළ නොවේ. කෙසේ නමුත් පෞද්ගලික අංශයේ රාජ්‍ය සංස්ථා, ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩල සමුපකාර සේවකයින් නීතිමය වශයෙන් රජයේ සේවකයින් ලෙස නොසැලකෙන බැවින් ඔවුන්ට මෙම පනතේ ආරක්‍ෂාව ලැබේ.

සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පහත (1958)

මෙම පනත අනුව සේවකයාගේ මුළු ඉපැයීම් වලින් අඩුම තරමේ 12% ප්‍රමාණය සේවායෝජක විසින් ද, 8% ක ප්‍රමාණය සේවකයා විසින් ද, අර්ථසාධක අරමුදල් ගිණුමට බැර කළ යුතුයි.

සේවකයාගේ මුළු ඉපැයීම යන්නට පහත දෑ ඇතුළත් වේ.

- * මූලික වැටුප
- * ජීවන වියදම දීමනාව
- * නිවාඩු දීමනා
- * සේවායෝජක විසින් සපයා ඇති ආහාරවල මුදල් වටිනාකම
- * අනුමත කළ වෙනත් පාරිශ්‍රමික දීමනා

පහත සඳහන් අවස්ථා වලදී අර්ථසාධක අරමුදලින් මුදල් ලබාගත හැක.

1. පුරුෂයකු නම් වයස අවුරුදු 55 පිරුණු පසුව.
2. ස්ත්‍රීයකු නම් වයස අවුරුදු 50 දී.
3. සේවකයකු අකල් මරණයකට ගොදුරු වුවහොත් එම සේවකයා විසින් නම් කරනු ලැබූ තැනැත්තාට.
4. කිසිවකු නම් කර නැත්නම් මියගිය අයගේ උරුමකරුවන්ට ලබාගත හැක.

සේවක භාරකාර අරමුදල් පනත

මෙමගින් විශ්‍රාම වැටුප් අරමුදලකට හිමිකම් කියන රජයේ සහ පාලන ආයතන සේවකයින් හැර අනෙකුත් සියලුම සේවකයින් ආවරණය වේ.

මෙම පනත අනුව සේවක මුළු ඉපැයීමෙන් 3% ප්‍රමාණය සේවා යෝජක භාරකාර අරමුදලට බැර කළ යුතුය. මුළු ඉපැයීම යන්නට ඉහත සඳහන් කළ දැම ඇතුළත් වේ.

ඉහත සඳහන් කළ අර්ථසාධක අරමුදලින් මුදල් ලබා ගන්නා අවස්ථාවන්ට අමතරව සේවකයෙකු තම සේවය අවසන් කර වෙනත් සේවා යෝජකයෙකු වෙත යන අවස්ථාවේදී ද භාරකාර අරමුදලින් මුදල් ලබාගත හැක. එසේම හදිසි අනතුරක් හෝ අසනීපයක් වැනි තත්ත්වයක් මත තවදුරටත් සේවය කළ නොහැකි විටද ප්‍රතිලාභ ලද හැකිය.

නමුත් භාරකාර අරමුදලින් වරක් මුදල් ලබා ගත් පසුව නැවත මුදල් ලබාගත හැක්කේ වසර 5 කට පසුව පමණි.

1954 අංක 19 දරණ සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත

මෙම පනත අනුව සාප්පු යන්නට හෝටල, ආපන ශාලා, කොන්ඩි කපන ස්ථාන, ඡායාරූප ශාලා, ලොන්ඩර්, සිල්ලර හා තොග වෙළඳසැල් යනාදිය ඇතුළත් වේ.

කාර්යාල යන්නට බැංකු, රක්ෂණ සමාගම්, හවුල් ව්‍යාපාර, ප්‍රචාරණ නියෝජිත ආයතන, ගණකාධිකාරීවරයෙකුගේ වෘත්තීය කටයුතු කරන ස්ථාන, කර්මාන්තශාලාවක හෝ වත්තක ඇති කාර්යාල හෝ ලිපිකරු අංශ යනාදිය ඇතුළත් වේ.

මෙම පනත යටතේ පහත වරප්‍රසාද සේවකයින්ට ලැබේ.

1. මෙම පනත අනුව සේවායෝජක විසින් මනා වාතාශ්‍රයකින් යුතුව සේවා ස්ථානය පවත්වා ගෙන යාම, සේවකයින්ට ඉදි ගැනීමේ පහසුකම, කැම ගැනීමේ පහසුකම්, වැසිකිලි / කැසිකිලි පහසුකම් ආදිය සේවකයින්ට ලබාදිය යුතුය.
2. මෙම පනත අනුව පහත සඳහන් නිවාඩු සඳහා සේවකයින්ට හිමිකම ඇත.
 - (i) සති අන්ත නිවාඩු දින 1½යි.
 - (ii) වාර්ෂික නිවාඩු දින 14 යි. (සේවයට බැඳුණ පළමු වසරේදී මෙය හිමි නොවේ)
 - (iii) අනියම් නිවාඩු දින 7 යි (සේවයට බැඳුණ පළමු වසරේ මාස 2 ට 1 බැගින් අනියම් නිවාඩු ලැබේ)
 - (iv) වෙළඳ නිවාඩු දින 9 යි.
 - (v) පොහොය නිවාඩු දින 12 යි.
 - (vi) මාතෘ නිවාඩු
 - a. පළමු හා දෙවන සජීවී දරු උපන් වෙනුවෙන් වැඩ කරන දින 84 ක් පඩි සහිත නිවාඩු
 - b. වෙනත් සජීවී දරු උපන් වෙනුවෙන් වැඩ කරන දින 42 ක පඩි සහිත නිවාඩු
3. මෙම පනත අනුව සේවකයෙකු වැඩකළ යුතු සේවා කාලය පහත පරිදි වේ.
 - (i) දිවා විවේකය සඳහා පැය 1 ක කාලයක් අත හැර දිනකට පැය 8 ක් වැඩ කළ යුතුය.
 - (ii) සතියකට පැය 45 ක් වැඩ කළ යුතුය.
 - (iii) ඊට වඩා සේවය ලබාගන්නේ නම් ඒවා අතිකාල ලෙස සැලකිය යුතුය.
 - (iv) කෙසේ නමුත් සතියකට ලබාගත හැකි උපරිම අතිකාල පැය ගණන 12 කි. එහෙත් සේවකයා කැමැති නම් මෙම කාලය වැඩි කර ගත හැක.

මාතෘ ප්‍රතිලාභ ආඥා පනත

ඉහත සඳහන් කළ සාපේෂ්‍ය හා කාර්යාල පනත අදාළ නොවන සියළුම සේවිකාවන්ට මෙම පනත අදාළ වේ. ඒ අනුව හිමිවන මාතෘ නිවාඩු පහත පරිදි වේ.

- a. පළමු හා දෙවන සජීවී දරු උපන් වෙනුවෙන් සති 12 ක පඩි සහිත නිවාඩු (දින 84) - මෙම සති 12 කාලයට නිවාඩු දින ෫ ඇතුළත් වේ.
- b. වෙනත් සජීවී දරු උපන් වෙනුවෙන් සති 6 ක පඩි සහිත නිවාඩු (දින 42) - මෙම සති 6 කාලයට නිවාඩු දින ෫ ඇතුළත් වේ.

සේවක වන්දි ආඥා පනත

සේවයේ නියුක්තව සිටියදී හදිසි අනතුරු හේතුවෙන් තුවාල සිදුවන හෝ මියයන සේවකයින්ට වන්දි ගෙවීමටත්, වෘත්තීය රෝග සඳහා වන්දි ගෙවීමටත් මෙම ආඥා පනත සම්මත කර ඇත.

පහත සඳහන් සේවකයින් මෙම ආඥා පනතින් ආවරණය නොවේ.

- 1. පොලිස් නිලධාරීන්
- 2. සන්නද්ධ හමුදා සාමාජිකයින්

ඉහත කාණ්ඩයට නොවැටුන රාජ්‍ය හා රාජ්‍ය නොවන සියළුම සේවකයින් (ස්ථිර, අනියම් කොන්ත්‍රාත් ආදී සියළුම සේවකයින්) මෙම පනතින් ආවරණය වේ.

කෙසේ නමුත් පහත සඳහන් කරනු ලබන අවස්ථා වලදී වන්දි ඉල්ලා සිටීමට සේවකයාට ඇති අයිතිය අහිමි වේ.

- 1. දින 3 කින් සුවකළ හැකි සුළු අනතුරු වලදී
- 2. සේවකයාට මරණය ගෙන නොදෙන හිදිසි අනතුරකදී,
 - a. මෙම අනතුර සිදුවන විටදී සේවකයා බිමත්ව සිටීම
 - b. සේව්‍යෝජක විසින් දී ඇති උපදෙස් පිළිපැද නොතිබීම
 - c. සේව්‍යෝජක විසින් දී ඇති ආරක්ෂිත උපකරණ භාවිතා කර නොතිබීම

පාරිතෝෂික ගෙවීම් පනත (1983 අංක 12)

යම් රැකියා ස්ථානයක අඩුම තරමේ සේවකයින් 15 ක් වත් සිටි නම් හා සේවයෙන් ඉවත්ව යන සේවකයා අඩුම තරමින් වසර 5 ක් වත් එම සේව්‍යෝජක යටතේ සේවය කර ඇත්නම් පාරිතෝෂික සඳහා හිමිකම් ලබයි.

ඒ අනුව සේවකයා විසින් අවසානයට ලැබූ චේතනයේ සාමාන්‍ය සේව්‍යෝජක වෙත සම්පූර්ණ කළ වසර ගණනින් ගුණ කර ලැබෙන අගය පාරිතෝෂිකයක් ලෙස ලබාගත හැක.

පහත සඳහන් සේවකයින්ට මෙම පනත අදාළ නොවේ.

- 1. ගෘහ සේවකයින්
- 2. පුද්ගලික රියදුරන්
- 3. සමුපකාර අංශයේ සේවකයින්
- 4. රජයේ සේවකයින්
- 5. සේවකයින් 15 දෙනෙකුට වඩා අඩු සේවා ස්ථානයක සේවකයින්
- 6. සේව්‍යෝජක වෙත වසර 5 ක් වත් සේවා නොකළ සේවකයින්

කෙසේ නමුත් පහත අවස්ථා වලදී සේව්‍යෝජකට තමා විසින් ගෙවිය යුතු පාරිතෝෂිත තහනම් කළ හැක.

1. සේවකයා වංචාවක් කිරීම
2. සේව්‍යෝජකගේ මුදල් සාවද්‍ය ලෙස පරිහරණය
3. සේව්‍යෝජකගේ දේපල වලට හිතාමතාම හානි කිරීම

යනාදී හේතූන් මත සේවකයාගේ දඬුවම ලෙස සේවයෙන් ඉවත් කරයි නම් එවැනි විටකදී එම සේවකයාගේ ක්‍රියා කලාපය හේතුවෙන් සේව්‍යෝජකට සිදු වූ අලාභය පාරිතෝෂිත මුදලින් අඩු කර ගත හැක.

පාරිතෝෂිත මුදල් නොගෙවීම නිසා හෝ අසාධාරණ ලෙස අඩු කිරීම නිසා අගතියට පත් තෙවන සේවකයෙකුට කම්කරු විනිශ්චය සභාව වෙත පැමිණිලි කළ හැක. (31 B වගන්තිය යටතේ)

ඒ අනුව පාරිතෝෂිත මුදල කොපමණද යන්න, එය හරිහැටි ගණනය කර ඇත් ද යන්න තීරණය කිරීම කම්කරු විනිශ්චය සභාවට බලය ඇත.

සේවා නියුක්තියන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත (1971)

සේවකයෙකු විසින් සිදුකරනු ලබන විෂමාචාරයකට දෙනු ලබන දඬුවම ලෙස සේවය ඉවත් කිරීමට සේව්‍යෝජකට හැකියාව ඇත. මෙය විනයානුකූල හේතුවක් මත සේවය අවසන් කිරීමක් ලෙස හඳුන්වයි. නමුත් විනයානුකූල නොවන හේතුවක් මත (උදා: සේවක අතිරික්තය, ව්‍යාපාරය වසා දැමීම, වෙළඳපල අහිමි වීම) යම් සේවකයකුගේ සේවය අවසන් කරයි නම් එසේ කිරීමට පෙර සේව්‍යෝජක ඒ සඳහා,

- i. එම සේවකයාගේ පූර්ව ලිඛිත කැමැත්ත හෝ
- ii. කම්කරු කොමසාරිස්ගේ පූර්ව ලිඛිත අනුමැතිය ලබාගත යුතුය.

පහත සඳහන් සේවකයන්ට මෙම පනත අදාළ නොවේ.

- i. සේවකයින් 15 ට වඩා අඩු සේවා ස්ථානයක සේවකයින්
- ii. දින 180 ට වඩා අඩු සේවා කාලයක් ඇති සේවකයින්
- iii. රජය, රාජ්‍ය සංස්ථා, සමුපකාර, පළාත් පාලන ආයතන වල සේවකයින්

1935 අංක 14 දරණ වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත

මෙම ආඥාපනත යටතේ වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීම හා ඒවා පාලනය කිරීම සිදුවේ. මෙම ආඥා පනත අනුව වෘත්තීය සමිතියක් යනු,

පහත සඳහන් කරන පරමාර්ථ අතරින් එක් පරමාර්ථයක් හෝ ඇතිව ඇති කර ගත් සේවකයින්ගේ හෝ සේව්‍යෝජකයින්ගේ සමිතියක් නැතහොත් ඒකාබද්ධ වීමකි.

1. සේවකයින් හා සේවා යෝජකයන් අතර හෝ සේවකයින් හා සේවකයින් අතර හෝ සේවා යෝජකයින් හා සේවා යෝජකයින් අතර සබඳතා විධිමත් කිරීම.
2. යම් වෘත්තීයක හෝ ව්‍යාපාරයක ක්‍රියා කලාපය කෙරෙහි සීමාකාරී කොන්දේසි පැනවීම.
3. වෘත්තීය ආරවුල් වලදී සේවකයින් හෝ සේවා යෝජකයින් නියෝජනය කිරීම.
4. ඕනෑම වෘත්තීයක හෝ කර්මාන්තයක වැඩ වර්ජන හෝ පිටතලැම් ඇති කිරීම හෝ වැඩවර්ජනයක් හෝ පිටතලැමක් පවත්වන අවස්ථාවේදී සාමාජිකයින්ට වැටුප් හෝ අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ සැපයීම.

වෘත්තීය ක්‍රියා මාර්ග

- 1. වැඩ වර්ජනය**
 වෘත්තීය අයිතියක් දිනා ගැනීමේ අරමුණින්, සාමූහිකව ගත් තීරණයක් මත, සේවකයන් විසින් වැඩ වැරීම නැතහොත් වැඩ නැවැත්වීමක් සිදුකර තිබීම මෙලෙස හැඳින්වේ.
- 2. වැඩ ප්‍රතික්‍ෂේප කිරීම (Lock out)**
 සේවා නියම, සේවා කොන්දේසි පිළිගන්නා ලෙස සේවකයින්ට බල කරමින් සේවයෝජක විසින් සේවකයින්ට සේවය ලබාදීම ප්‍රතික්‍ෂේප කිරීම හෝ සේවා ස්ථානය වසා දැමීම මෙලෙස හැඳින්වේ.
- 3. අකුරට වැඩ කිරීම**
 මෙහිදී සේවකයින් විසින් සේවා යෝජකගේ නීත්‍යානුකූල නියෝග පමණක් ක්‍රියාත්මක කරමින් නිෂ්පාදනය අඩාල කිරීමට කටයුතු කරයි.
- 4. සෙමින් වැඩ කිරීම**
 නිෂ්පාදනය අඩු කිරීමේ අරමුණින් සේවකයන් විසින් හිතාමතාම සෙමින් වැඩ කිරීම මෙලෙස හැඳින්වේ. මෙය සේවා ගිවිසුම් කඩ කිරීමකි.
- 5. පිකටින්**
 අදාළ ආයතනය ඉදිරියට හෝ වෙනත් පොදු ස්ථානයක දැන්වීම් පුවරු යනාදිය ප්‍රදර්ශනය කරමින් සේවකයින් විසින් තම විරෝධය පෑම මෙලෙස හැඳින්වේ.

පඩි පාලක සහ ආඥා පනත

මෙම ආඥා පනත අනුව කම්කරු ඇමති විසින් රජයේ ගැසට් පත්‍රයේ පල කරන නියෝගයක් මගින් යම් කර්මාන්තයකට හෝ ව්‍යාපාරයකට අදාළව පඩි පාලන සහ පිහිටුවීය හැක. උදා: රස කැවිලි නිෂ්පාදනය, කොහු කර්මාන්තය, පුද්ගලික ආරක්‍ෂක සේවා, සපයන ආයතන වල සේවකයින් සම්බන්ධව පඩි පාලක සහ පිහිටුවා ඇත.

පඩි පාලක සහ වසින් එම කර්මාන්තයේ හෝ ව්‍යාපාරයේ සේවයේ නියුතු සේවකයින්ගේ අවම වැටුප, අවම නිවාඩු, වැඩ කළ යුතු කාලය යනාදිය නියත කරනු ලබයි.

සේවකයා හා ස්වාධීන කොන්ත්‍රාත්කරු අතර ඇති වෙනස (Employee and Independent Contractor)

බැලූ බැල්මටම සේවකයින්ට බෙහෙවින් සමාන තවත් පිරිසක් හඳුනා ගත හැක. ඒ ස්වාධීන කොන්ත්‍රාත්කරුවන්ය. මොවුන් දෙවර්ගය අතර වෙනස්කම් රාශියක් දැකිය හැක.

| සේවකයා | ස්වාධීන කොන්ත්‍රාත්කරු |
|---|--|
| 1. සේවයෝජකගේ ආම්පන්න භාවිතා කරයි | 1. තමාගේම ආම්පන්න භාවිතා කරයි |
| 2. කාර්ය ඉටු කළ යුතු ආකාරය පිළිබඳ උපදෙස් දිය හැක | 2. එවැනි උපදෙස් දීමක් සිදුකළ නොහැක |
| 3. සේවක භාරකාර අරමුදල, අර්ථ සාධක අරමුදල සඳහා අඩු කිරීම් කරයි | 3. එවැනි අඩු කිරීම් කරන්නේ නැත |
| 4. සේවකයෙක් තම සේවා ක්‍ෂේත්‍රයේ සිදුකරන නොසැලකිලිමත් ක්‍රියා සම්බන්ධයෙන් සේවයෝජක වගකීමට බැඳේ. (මෙය ප්‍රතිපුරුෂ වගකීම නම් වේ.) | 4. නොසැලකිලිමත් ක්‍රියා සම්බන්ධ වගකීමට බැඳෙන්නේ ස්වාධීන කොන්ත්‍රාත්කරුමය |
| 5. කම්කරු නීතිය අදාළ වේ. | 5. ගිවිසුම් නීතිය අදාළ වේ. |
| 6. සේවකයින් ව්‍යාපාරයේ කොටසක් වේ. | 6. ව්‍යාපාරයේ කොටසක් නොවේ. |