ශ්‍රී ලංකා
ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ
පාර්ලිමේන්තුව

සේවකයන්ගේ අයවැය සහන දීමනාව

සේවායෝජකයන් විසින් සේවකයන්ට අයවැය සහන දීමනාවක් ගෙවීම සඳහා සහ ඊට සම්බන්ධ හෝ ආනුෂංගික කරුණු සඳහා ද විධිවිධාන සැලැස්වීම පිණිස වූ පනත් කෙටුම්පතකි.

කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යතුමා විසින්
2016 පෙබරවාරි මස 09 වන දින ඉදිරිපත් කරන ලදී.

(ගැසට් පත්‍රයේ පළ කළේ 2016 ජනවාරි මස 18 වැනි දින)

මුද්‍රණය කිරීමට පාර්ලිමේන්තුව විසින් නියෝග කරන ලදී.

[78 වන පනත් කෙටුම්පත]

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.
කොළඹ 5, රජයේ ප්‍රකාශන කාර්යාංශයෙන් මිළදී ලබාගත හැකිය.

මිළ : රු. 13.00 යි. තැපැල් ගාස්තුව : රු. 15.00 යි.

එල්. ඩී.—ඕ. 27/2015

සේවායෝජකයන් විසින් සේවකයන්ට අයවැය සහන දීමනාවක් ගෙවීම සඳහා සහ ඊට සම්බන්ධ හෝ ආනුෂංගික කරුණු සඳහා ද විධිවිධාන සැලැස්වීම පිණිස වූ පනතකි.

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ පාර්ලිමේන්තුව විසින් මෙසේ පනවනු ලැබේ :-

ලුහුඬු නාමය.

1. මේ පනත 2016 අංක දරන සේවකයන්ගේ අයවැය සහන දීමනාව පනත යනුවෙන් හඳුන්වනු ලැබේ.

නිසි බලධරයා.

2. (1) මේ පනතේ කාර්ය සඳහා කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා නිසි බලධරයා විය යුතු ය.

(2) මේ පනත මගින් නිසි බලධරයා වෙත පවරා ඇති හෝ පනවා ඇති හෝ වෙන්කර දී ඇති යම් බලතල, කර්තව්‍ය හෝ කාර්ය එම බලධරයා විසින් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ යම් නිලධරයකු වෙත පවරනු ලැබිය හැකි ය.

අයවැය සහන දීමනාවක් ගෙවීම.

3. (1) 2015 මැයි මස 1 වන දින සිට බලපවත්වන පරිදි යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක නියුක්තව සිටින සෑම සේවායෝජකයකු ම තමා විසින් සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබ සිටින සෑම සේවකයකුට ම එක් එක් මාසය සම්බන්ධයෙන් පහත දැක්වෙන පදනම මත ගණන් බලනු ලබන (මෙහි මින්මතු "දීමනාව" යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) අයවැය සහන දීමනාවක් ගෙවනු ලැබිය යුතු ය:-

(අ) (මෙහි මින්මතු "අදාළ මාසය" යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) 2015 මැයි මාසය සඳහා මාසික වේතනය හෝ වැටුප රුපියල් හතළිස් දහසක් හෝ ඊට අඩු වූ සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් වන විට ගෙවිය යුතු දීමනාව රුපියල් එක් දහස් පන්සියයක් විය යුතු ය:

එසේ වුව ද, යම් සේවකයකුට සේවය ලබා දීමට සේවායෝජකයා අපොහොසත් වීම හැර වෙනත් යම් හේතුවක් නිසා යම් ලිඛිත නීතියක් මගින් හෝ සේවා නියුක්තිය පිළිබඳ ගිවිසුම අනුව යම් මාසයක් තුළ නියමිත දින ගණන සඳහා සේවය නොකරන සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් වන විට, එම සේවකයාට ඒ මාසය සඳහා

2—PL 009755—475 (2016/02)

ගෙවිය යුතු දීමනාව ඒ මාසය තුළ ඔහු සේවය කර ඇති දින සංඛ්‍යාවට අනුපාතිකව විය යුතු ය;

(ආ) අදාළ මාසය සඳහා රුපියල් එක්දහස් හයසියයක් නොඉක්මවන දෛනික අනුප්‍රමාණයක් මත ගෙවනු ලබන සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් වන විට ගෙවිය යුතු දීමනාව, මාසය තුළ ඔහු සේවය කර ඇති එක් එක් දිනය සඳහා දිනකට රුපියල් හැට බැගින් ගණනය කරනු ලැබූ මුදලක් විය යුතු ය;

(ඇ) අදාළ මාසය තුළ කෑලි ප්‍රමාණය අනුව ගෙවීම මත සේවයේ නියුක්තව සිටි සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් වන විට යම් මාසයක් සම්බන්ධයෙන් ගෙවිය යුතු දීමනාව එම මාසය සඳහා එම සේවකයාට ගෙවිය යුතු මුළු වේතනයෙන් හෝ වැටුපෙන් සියයට පහළොවකට වඩා අඩු නොවිය යුතු ය:

එසේ වුව ද, එක් මාසයක් සඳහා (අ), (ආ) හෝ (ඇ) ඡේදය යටතේ ගෙවිය යුතු සම්පූර්ණ දීමනාව රුපියල් එක් දහස් පන්සියයක් නොඉක්මවිය යුතු ය;

(ඈ) අදාළ මාසය සඳහා මාසික වේතනය හෝ වැටුප රුපියල් හතළිස් දහසක් ඉක්මවන එහෙත් රුපියල් හතළිස් එක් දහස් පන්සියයක් නොඉක්මවන සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් වන විට ගෙවිය යුතු දීමනාව, රුපියල් හතළිස් එක් දහස් පන්සියයක මුදල සහ අදාළ මාසය සඳහා වූ වේතනය හෝ වැටුප අතර වෙනසට සමාන මුදල විය යුතු ය;

(ඉ) අදාළ මාසය සඳහා රුපියල් එක් දහස් හයසියයක් ඉක්මවන එහෙත් රුපියල් එක්දහස් හයසිය හැටක් නොඉක්මවන දෛනික අනුප්‍රමාණයක් මත ගෙවනු ලබන සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් වන විට ගෙවිය යුතු දෛනික දීමනාව, රුපියල් හතළිස් එක් දහස් පන්සියයක මුදල සහ අදාළ මාසය සඳහා වන මුළු වේතනය අතර වෙනසින් විසිපහෙන් එකකට සමාන මුදල විය යුතු ය.

(2) (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන කවරක් වුව ද, යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක නියුක්තව සිටින සෑම සේවායෝජකයකු විසින් ම සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබ සිටින (1)

වන උපවගන්තියේ සඳහන් සෑම සේවකයකුට ම 2016 ජනවාරි මස 1 වන දිනයෙන් ආරම්භ වන එක් එක් මාසය සම්බන්ධයෙන් පහත දැක්වෙන පදනම මත ගණන් බලනු ලබන දීමනාවක් ගෙවනු ලැබිය යුතු ය:-

(අ) අදාළ මාසය සඳහා මාසික වේතනය හෝ වැටුප රුපියල් හතළිස් දහසක් හෝ ඊට අඩු වූ සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් වන විට ගෙවිය යුතු දීමනාව රුපියල් එක් දහසක් විය යුතු ය:

එසේ වුව ද, යම් සේවකයකුට සේවය ලබා දීමට සේවායෝජකයා අපොහොසත් වීම හැර වෙනත් හේතුවක් නිසා යම් ලිඛිත නීතියක් මගින් හෝ සේවා නියුක්තිය පිළිබඳ ගිවිසුම අනුව යම් මාසයක් තුළ නියමිත දින ගණන සඳහා සේවය නොකරන සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් වන විට එම සේවකයාට ඒ මාසය සඳහා ගෙවිය යුතු දීමනාව ඒ මාසය තුළ ඔහු සේවය කර ඇති දින සංඛ්‍යාවට අනුපාතිකව විය යුතු ය;

(ආ) අදාළ මාසය සඳහා රුපියල් එක්දහස් හයසියයක් නොඉක්මවන දෛනික අනුප්‍රමාණයක් මත ගෙවනු ලබන සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් වන විට ගෙවිය යුතු දීමනාව, මාසය තුළ ඔහු සේවය කර ඇති එක් එක් දිනය සඳහා දිනකට රුපියල් හතළිහ බැගින් ගණනය කරනු ලැබූ මුදලක් විය යුතු ය;

(ඇ) අදාළ මාසය තුළ කෑලි ප්‍රමාණය අනුව ගෙවීම මත සේවයේ නියුක්තව සිටි සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් වන විට යම් මාසයක් සම්බන්ධයෙන් ගෙවිය යුතු දීමනාව, එම මාසය සඳහා එම සේවකයාට ගෙවිය යුතු මුළු වේතනයෙන් හෝ වැටුපෙන් සියයට දහයකට වඩා අඩු නොවිය යුතු ය:

එසේ වුව ද, එක් මාසයක් සඳහා (අ), (ආ) හෝ (ඇ) ඡේදය යටතේ ගෙවිය යුතු සම්පූර්ණ දීමනාව රුපියල් එක් දහසක් නොඉක්මවිය යුතු ය.

(3) (අ) අවස්ථාවෝචිත පරිදි (1) වන හෝ (2) වන උපවගන්තිය හෝ (1) හා (2) යන උපවගන්ති දෙකම යටතේ ගෙවිය යුතු දීමනාව, සේවකයකුට එක් මාසයක් සඳහා ලැබෙන සම්පූර්ණ වේතනය

හෝ වැටුප රුපියල් හතළිස් එක් දහස් පන්සියයක උපරිම සීමාවකට යටත් විය යුතු ය.

(ආ) (1) වන උපවගන්තියේ (ඈ) හෝ (ඉ) ඡේදය යටතේ දීමනාව ලබා ඇති යම් සේවකයකු (2) වන උපවගන්තිය යටතේ යම් දීමනාවකට හිමිකම් නොලැබිය යුතු බව සැක දුරු කිරීම සඳහා ප්‍රකාශ කරනු ලැබේ.

(4) යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක නියුක්තව සිටින සේවායෝජකයකු විසින් සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබ සිටින සේවකයන්ට 2014 ඔක්තෝබර් මස 1 වන දින සහ 2015 අප්‍රේල් මස 30 වන දින අතර කාලය තුළ වේතන හෝ වැටුප් වැඩිකිරීම් සිදු කර ඇති විටෙක හා ඒ වැඩිකිරීම් එකට එකතු කළ විට (1) වන උපවගන්තිය යටතේ හෝ (1) වන සහ (2) වන උපවගන්ති යටතේ වැඩි කරනු ලැබිය යුතු මුදල් ප්‍රමාණය ඉක්මවන්නේ නම් ඒ සේවායෝජකයා කෙරෙහි අවස්ථාවෝචිත පරිදි, (1) වන උපවගන්තිය හෝ (1) වන සහ (2) වන උපවගන්ති අදාළ නොවිය යුතු ය.

(5) 2014 ඔක්තෝබර් මස 1 වන දින සහ 2015 අප්‍රේල් මස 30 වන දින අතර කාලය තුළ රුපියල් එක් දහස් පන්සියයකට අඩු වේතන හෝ වැටුප් වැඩිවීමක් ලබා ඇති සේවකයකු, (1) වන උපවගන්තිය යටතේ, රුපියල් එක් දහස් පන්සියයක මුදල සහ ඒ වේතන හෝ වැටුප් වැඩිවීමේ මුදල අතර වෙනසට සමාන වන දීමනාවකට හිමිකම් ලැබිය යුතු ය.

(6) 2014 ඔක්තෝබර් මස 1 වන දින සහ 2015 අප්‍රේල් මස 30 වන දින අතර කාලය තුළ රුපියල් එක් දහස් පන්සියයකට වැඩි හා රුපියල් දෙදහස් පන්සියයකට අඩු වේතන හෝ වැටුප් වැඩිවීමක් ලබා ඇති සේවකයකු, (2) වන උපවගන්තිය යටතේ, රුපියල් දෙදහස් පන්සියයක මුදල සහ ඒ වේතන හෝ වැටුප් වැඩිවීමේ මුදල අතර වෙනසට සමාන වන දීමනාවකට හිමිකම් ලැබිය යුතු ය.

(7) (අ) සාමූහික ගිවිසුමක් මගින්; හෝ

(ආ) (131 වන අධිකාරය වූ) කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 10 වන වගන්තියේ (2) වන උපවගන්තිය යටතේ වූ නියමයකින් ඒ සේවකයා සම්බන්ධයෙන් සාමූහික ගිවිසුමක් අදාළ වීම දීර්ඝ කිරීමකින්,

ආවරණය වන්නා වූ සේවකයකු (1) වන උපවගන්තිය හෝ 2 වන උපවගන්තිය යටතේ වූ දීමනාවට හිමිකම් නොලැබිය යුතු ය.

(8) (අ) 2006 අංක 10 දරන දේශීය ආදායම් පනතේ අර්ථානුකූලව යම් පුණ්‍ය ආයතනයක් විසින්; හෝ

(ආ) වැඳුම් පිදුම් පිණිස හෝ වැඳුම් පිදුම් කටයුතු සම්බන්ධයෙන් පවත්වා ගෙන යනු ලබන යම් ආගමික ආයතනයක් විසින්,

සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබ සිටින සේවකයකු මේ පනත යටතේ වන දීමනාවට හිමිකම් නොලැබිය යුතු ය.

මේ උපවගන්තියේ කාර්යය සඳහා "ආගමික ආයතනය" යන්නෙන්, යම් පන්සලක්, කෝවිලක්, පල්ලියක්, මුස්ලිම් පල්ලියක් හෝ වෙනත් සමාන ආයතනයක් අදහස් වන අතර, ඊට එම පන්සලට, කෝවිලට, පල්ලියට හෝ මුස්ලිම් පල්ලියට අයත්ව ඇති සහ ඒ පන්සල, කෝවිල, පල්ලිය හෝ මුස්ලිම් පල්ලිය විසින් වැඳුම් පිදුම් පිණිස හෝ වැඳුම් පිදුම් කටයුතු සම්බන්ධයෙන් පවත්වා ගෙන යනු ලබන යම් ආයතනයක් ද ඇතුළත් වේ.

(9) කිසියම් කර්මාන්තයකට හෝ සේවාවකට අදාළ ව පවතින ආර්ථික තත්ත්වයන් සැලකිල්ලට ගනිමින් ගැසට් පත්‍රයේ පළ කරනු ලබන නියමයක් මගින්, අමාත්‍යවරයා විසින් ඒ නියමයේ නිශ්චිතව සඳහන් කරන ලද කිසියම් කර්මාන්තයකට හෝ සේවාවකට අදාළ ව මේ වගන්තියේ විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක කිරීම එහි නිශ්චිත ව සඳහන් කර ඇති යම් දිනයකට කල් තබනු ලැබිය හැකි ය:

එසේ වුව ද, මේ උපවගන්තිය ප්‍රකාර යම් කල් දැමීමක් ඒ නියමය කරනු ලබන දිනයේ සිට මාස දොළහකට වැඩි කාලයක් ඉක්මවා දීර්ඝ කරනු නොලැබිය යුතු ය.

(10) (4) වන, (5) වන හා (6) වන උපවගන්තිවල කාර්ය සඳහා "වැටුප් හෝ වේතන වැඩිකිරීම" යන යෙදුමෙන්, මේ පනත යටතේ අයවැය සහන දීමනාව හා සම්බන්ධ යම් වේතන හෝ වැටුප් වැඩිකිරීමක් අදහස් වන නමුදු, ඊට සේවකයකුට දෙනු ලබන හෝ සේවකයකු හිමිකම් ලබන වාර්ෂික හෝ කාලීන වර්ධක මුදලක් ඇතුළත් නොවන්නේ ය:

එසේ වුව ද, යම් සේවායෝජකයකු විසින්, 2014 ඔක්තෝබර් මස 1 වන දිනයෙන් ආරම්භ වන සහ 2015 අප්‍රේල් මස 30 වන දිනයෙන් අවසන් වන කාලසීමාව තුළ මේ පනත යටතේ වූ දීමනාව හා සම්බන්ධ වැඩි කිරීමක ස්වභාවයෙන් යුත් යම් සේවකයකුට

කරනු ලබන ගෙවීමක් මේ වගන්තියේ කාර්යය සඳහා වේතනයෙහි හෝ වැටුපෙහි කොටසක් ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

සේවා නියුක්තිය අඛණ්ඩව පැවතීම සම්බන්ධයෙන් වූ විශේෂ විධිවිධාන.

4. යම් සේවායෝජකයකු විසින් 3 වන වගන්තියේ විධිවිධානවලට යටත් ව අදාළ මාසය තුළ සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබ ඇති සෑම සේවකයකු ම, එම සේවායෝජකයාගේ සේවකයකු වශයෙන් නොකඩවා සේවය කරන තාක් කල්, මේ පනත ක්‍රියාත්මක වීම ආරම්භ වන දිනයට පෙරාතුව ම වූ දිනයෙහි ඒ සේවකයා භුක්ති විඳිමින් සිටි කවර නාමයකින් හෝ පදවි නාමයකින් හෝ හඳුන්වනු ලබන මුදලින් කරන ලද වැටුප්, දීමනා හෝ වෙනත් ගෙවීම්වලට අදාළ නියම හා කොන්දේසිවලට නොඅඩු වාසිසහගත තත්ත්වයෙන් යුත් නියම හා කොන්දේසි මත එසේ නොකඩවා සේවයෙහි නියුක්ත කරනු ලැබිය යුතු ය.

ලේඛනයක් පවත්වා ගෙනයාම සේවායෝජකයා කාර්යය බව.

5. (1) මේ පනත ක්‍රියාත්මකවීම ආරම්භ වන දිනයේ සිට සහ එදිනට පසු ව, යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවකයකුගේ සේවායෝජකයා විසින් -

(අ) ඔහු විසින් සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබ ඇති එක් එක් සේවකයාගේ නම;

(ආ) ඔහු විසින් සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබ ඇති එක් එක් සේවකයා විසින් ඉටුකරනු ලබන වැඩයේ වර්ගය; සහ

(ඇ) මේ පනතේ විධිවිධානවලට අනුකූල ව දීමනාවක් වශයෙන් ඒ එක් එක් සේවකයාට ගෙවනු ලබන මුදල,

දැක්වෙන ලේඛනයක්, ඒ කර්මාන්තය හෝ සේවාව පවත්වාගෙන යනු ලබන්නේ යම් ස්ථානයක ද ඒ ස්ථානයෙහි පවත්වාගෙන තබාගෙන යා යුතු ය.

(2) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ පවත්වාගෙන යනු ලබන සෑම ලේඛනයක් ම සේවායෝජකයා විසින් අවුරුදු හයක කාලයක් සඳහා සුරක්ෂිතව තබා ගත යුතු ය. පරීක්ෂා කිරීම සඳහා එම ලේඛනය ඉදිරිපත් කරන ලෙස හෝ එම ලේඛනයේ සත්‍ය පිටපතක් සපයන ලෙස හෝ ඒ ලේඛනයේ පිටපතක් සාදා ගැනීමට ඉඩ සලසන ලෙස කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් යම් සේවායෝජකයකුට නියම කරනු ලැබූ විට, ඒ සේවායෝජකයා විසින් එය ඉටු කළ යුතු ය.

(3) යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවකයකුගේ යම් සේවායෝජකයකු විසින්, (1) වන උපවගන්තිය යටතේ ඒ කර්මාන්තය හෝ සේවාව පවත්වා ගෙන යනු ලබන ස්ථානයෙහි පවත්වාගෙන, තබාගෙන යා යුතු ලේඛනය පවත්වාගෙන තබාගෙන යාම පැහැර හැර ඇති අවස්ථාවක හෝ (2) වන උපවගන්තිය යටතේ ඒ ලේඛනය පරීක්ෂා කිරීම සඳහා ඉදිරිපත් කරන ලෙස නියම කරනු ලැබූ විට, එසේ කිරීම පැහැර හරින අවස්ථාවක, මේ පනත යටතේ ඒ සේවකයාට ගෙවනු ලැබිය යුතු, අවස්ථාවෝචිත පරිදි, දීමනාව හෝ හිඟ දීමනාව තමා වෙත ඇති සියලු වාචික හා ලේඛනගත සාක්ෂි මත පදනම්ව තක්සේරු කිරීම සඳහා කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත මෙයින් බලය දෙනු ලබන අතර, එවැනි යම් දීමනාවක් ගෙවීම පැහැර හරිනු ලැබූ අවස්ථාවක 11 වන වගන්තියේ විධිවිධාන අදාළ විය යුතු ය.

නිසි බලධරයාගේ බලතල.

6. නිසි බලධරයාට -

(අ) යම් ලේඛනයක් පරීක්ෂා කිරීමේ කාර්යය සඳහා හෝ මේ පනතේ විධිවිධාන අනුව ක්‍රියාකරනු ලැබේ යයි නිසැකව දැනගැනීමේ කාර්යය සඳහා යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවකයන් සේවයෙහි නියුක්ත කරනු ලැබ ඇති යම් ස්ථානයකට දිවා හෝ රාත්‍රී කාලයේ සියලු යුක්ති සහගත වේලාවන් හි දී ඇතුළු වී එම ස්ථානය පරීක්ෂා කිරීමට;

(ආ) තමා එම ස්ථානය පරීක්ෂා කරන විට, පරීක්ෂා කිරීම සඳහා එවැනි යම් ලේඛනයක් නොමැති නම්, ඒ ලේඛනය නියමිත පසු දිනයක දී පරීක්ෂා කිරීම සඳහා ඒ ස්ථානයේ දී හෝ එම බලධරයාගේ කාර්යාලයේ දී හෝ ඉදිරිපත් කරන ලෙස නියම කිරීමට;

(ඇ) එවැනි යම් සම්පූර්ණ ලේඛනයක හෝ එහි යම් කොටසක පිටපත් ගැනීමට;

(ඈ) එම ස්ථානයේ දී තමාට දක්නට ලැබෙන්නා වූ ද, එම ස්ථානයෙහි පවත්වාගෙන යනු ලබන යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයෙහි නියුක්ත සේවකයන්ගේ සේවායෝජකයකු බවට විශ්වාස කිරීමට තමාට සාධාරණ හේතු ඇත්තා වූ ද, යම් තැනැත්තකුගෙන් ප්‍රශ්න කිරීමට; හෝ

(ඉ) යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක සේවයෙහි නියුක්ත සේවකයන්ගේ යම් සේවායෝජකයකුට -

(i) එවැනි යම් සේවායෝජකයකු විසින් සේවයෙහි නියුක්ත කරනු ලැබ සිටින සියලු ම සේවකයන්ට හෝ ඒ සේවකයන්ගෙන් සමන්විත වන යම් නිශ්චිත පන්තියකට හෝ වර්ගයකට අදාළ වන්නා වූ ද, මේ පනතේ කාර්ය සඳහා තමා විසින් නියම කරනු ලබන වෙනත් යම් විස්තර ඇතුළත් වන්නා වූ ද වාර වාර්තාවක්;

(ii) එවැනි යම් සේවායෝජකයකු විසින් සපයනු ලබන යම් වාර වාර්තාවක සඳහන් විස්තර සම්බන්ධයෙන් තමා විසින් නියම කරන තොරතුරක් හෝ පැහැදිලි කිරීමක්; හෝ

(iii) එවැනි යම් සේවායෝජකයකු විසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන යම් සම්පූර්ණ ලේඛනයක හෝ එහි යම් කොටසක සත්‍ය පිටපතක්,

නිශ්චිත දිනයක දී හෝ ඉන් පෙර තමා වෙත සපයන ලෙස ලිඛිතව විධාන කිරීමට,

බලය තිබිය යුත්තේ ය.

වැරදි සහ දණ්ඩන.

7. (1) යම් කර්මාන්තයක හෝ සේවාවක නියුක්තව සිටින, මේ පනතේ 3 වන වගන්තියේ හෝ 4 වන වගන්තියේ හෝ 5 වන වගන්තියේ විධිවිධාන කඩකරන යම් සේවායෝජකයකු වරදකට වරදකරු වන අතර, මහේස්ත්‍රාත්වරයකු විසින් වරදකරු කරනු ලැබීමේ දී රුපියල් විසිපන් දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස හයකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමට හෝ ඒ දඩය සහ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකට ම හෝ ඔහු යටත් විය යුතු ය.

(2) (අ) 6 වන වගන්තිය යටතේ යම් ඇතුළුවීමක් හෝ පරීක්ෂා කිරීමක් සඳහා හෝ නිසි බලධරයාගේ බලතල ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා නිසි බලධරයාට අවශ්‍ය වන උපකාර සැපයීම පැහැර හරින;

(ආ) එම වගන්තියෙන් පවරා ඇති බලතල ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී ඒ බලධරයාට බාධා කරන හෝ අවහිර කරන;

(ඇ) ඒ බලධරයා විසින් තමා වෙත ඉදිරිපත් කරන ලෙස හෝ සපයන ලෙස නියම කරන යම් ලේඛනයක් ඉදිරිපත් කිරීම හෝ යම් තොරතුරක් සැපයීම ප්‍රතික්ෂේප කරන;

(ඈ) යම් ලේඛනයක යම් තොරතුරක් සම්බන්ධයෙන් සාවද්‍ය වන්නා වූ යම් ප්‍රකාශයක් කරන හෝ කරනු ලැබීමට සලස්වන නැතහොත් එම් බලධරයා වෙත යම් ලේඛනයක් සාවද්‍ය බව දැන දැනම ඉදිරිපත් කරන හෝ ඉදිරිපත් කරනු ලැබීමට සලස්වන නැතහොත් දැන දැනම ඉදිරිපත් කරනු ලැබීමට ඉඩ හරින;

(ඉ) ඒ වගන්තියෙන් පවරනු ලැබූ බලතල යටතේ ක්‍රියා කරන එම බලධරයාට යම් තොරතුරක් එය සාවද්‍ය බව දැන දැනම සපයන; හෝ

(ඊ) 6 වන වගන්තිය යටතේ එම බලධරයා විසින් දෙන ලද යම් විධාන අනුව ක්‍රියා කිරීම පැහැර හරින හෝ ඒ වගන්තිය යටතේ වාර වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කරන ලෙස ඉල්ලා සිටිනු ලැබූ විට යම් සාවද්‍ය ප්‍රකාශයක් ඇතුළත් වාර වාර්තාවක් දැන දැනම ඉදිරිපත් කරන හෝ සපයන හෝ ඉදිරිපත් කිරීමට හෝ සැපයීමට සලස්වනු ලබන,

යම් තැනැත්තකු, වරදකට වරදකරු වන අතර, මහේස්ත්‍රාත්වරයකු විසින් වරදකරු කරනු ලැබීමේ දී රුපියල් විසිපත් දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස හයකට නොවැඩි කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමට හෝ ඒ දඩය සහ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකට ම හෝ ඔහු යටත් විය යුතු ය.

පුද්ගල මණ්ඩලයක් විසින් කරනු ලබන වැරදි සම්බන්ධයෙන් අධ්‍යක්ෂවරුන්ගේ සහ ඇතැම් නිලධරයන්ගේ වගකීම.

8. මේ පනත යටතේ වූ යම් වරදක් යම් පුද්ගල මණ්ඩලයක් විසින් සිදු කරන ලද අවස්ථාවක -

(අ) ඒ පුද්ගල මණ්ඩලය සංස්ථාගත මණ්ඩලයක් නම්, ඒ වරද සිදු කරන ලද අවස්ථාවේ දී ඒ මණ්ඩලයේ අධ්‍යක්ෂවරයකුව, සාමාන්‍යාධිකාරීවරයකුව, අනුයෝජිතයකුව, ලේකම්වරයකුව සිටි හෝ ඊට සමාන නිලයක් දරමින් සිටි සෑම තැනැත්තකු ම;

(ආ) ඒ පුද්ගල මණ්ඩලය හවුල් ව්‍යාපාරයක් නම්, ඒ හවුල් ව්‍යාපාරයේ සෑම හවුල්කරුවකු ම; හෝ

(ඇ) ඒ පුද්ගල මණ්ඩලය සංස්ථාගත මණ්ඩලයක් නොවේ නම්, ඒ වරද සිදු කරන ලද අවස්ථාවේ දී ඒ මණ්ඩලයේ සාමාජිකයකුව සිටි සෑම තැනැත්තකු ම,

ඒ වරද තමාගේ කැමැත්ත හෝ අනුදැනුම නොමැතිව සිදු කරන ලද බව සහ තම කාර්යයන් හා අදාළ අවස්ථානුගත තත්වයන් පිළිබඳව සලකා බලන කල ඒ වරද සිදුකිරීම වළක්වනු පිණිස ගත යුතුව තිබූ සියලු පියවර නිසි උද්යෝගයෙන් තමා විසින් ගනු ලැබූ බව ඔහු විසින් ඔප්පු කරන්නේ නම් මිස, ඒ වරද සම්බන්ධයෙන් වරදකරුවකු ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

මේ පනත යටතේ ලැබිය යුතු ගෙවීම සේවකයකුගේ වේතනයෙහි හෝ වැටුපෙහි කොටසක් විය යුතු බව.

9. මේ පනත යටතේ සේවකයකුට ගෙවිය යුතු දීමනාව, සියලු කාර්යය සඳහා -

(අ) සේවක අර්ථ සාධක අරමුදලට, සේවක භාරකාර අරමුදලට සහ විශ්‍රාම වැටුපට ගෙවනු ලබන දායක මුදල්;

(ආ) වාර්ෂික නිවාඩු හෝ නිවාඩු දින සඳහා වේතන හෝ වැටුප්;

(ඇ) අතිකාල දීමනා පාරිශ්‍රමික;

(ඈ) ප්‍රසූත ප්‍රතිලාභ ගෙවීම්; සහ

(ඉ) පාරිතෝෂික මුදල්,

ද ඇතුළත් වන ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු අතර, එම සේවකයාගේ වේතනවල හෝ වැටුපෙහි කොටසක් විය යුතු ය. එවැනි යම් සේවකයකුගේ සෑම සේවායෝජකයකු ම යම් අදාළ ලිඛිත නීතියකින් ඒ සේවකයාගේ වේතනය හෝ වැටුප ගෙවීමට නියම කොට ඇති කාලසීමාව තුළ එම දීමනාව ඒ සේවකයා වෙත ගෙවනු ලැබිය යුතු ය.

සේවකයන්ට ලැබිය යුතු මුදල් ගෙවීම පැහැර හැරීම.

10. (1) මේ පනත යටතේ සේවකයකුට ගෙවීමට නියම කරනු ලැබ ඇති දීමනාව ගෙවීම පැහැර හරින යම් සේවායෝජකයකු වරදකට වරදකරු වන අතර, මහේස්ත්‍රාත්වරයකු විසින් වරදකරු කරනු ලැබීමේ දී රුපියල් විසිපන් දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස හයක් නොඉක්මවන කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමට හෝ එම දඩය සහ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකට ම හෝ ඔහු යටත් විය යුතු ය.

(2) මේ පනත යටතේ සේවකයකුට ගෙවීමට නියම කර ඇති යම් මුදලක් ගෙවීම පැහැර හරින යම් සේවායෝජකයකු මහේස්ත්‍රාත්වරයකු විසින් වරදකරු කරනු ලැබූ විට, එම වරද සඳහා අධිකරණය විසින් නියම කරනු ලබන දණ්ඩනයට අතිරේකව ඒ මුදල, ආඥාවේ නිශ්චිතව සඳහන් කාලයක් ඇතුළත ඒ සේවකයාට ගෙවන ලෙස එම සේවායෝජකයාට ආඥා කරනු ලැබිය යුතු ය. තව ද, ඒ මුදල එසේ නොගෙවනු ලැබුවහොත්, ඒ මුදල අධිකරණය විසින් නියම කරන ලද දඩයක් මෙන් අධිකරණයේ ආඥාව පිට අය කරනු ලැබ ඒ සේවකයාට ගෙවනු ලැබිය යුතු ය.

දීමනාව ගෙවීම පැහැර හැරීමට එරෙහි ක්‍රියාමාර්ග.

11. (1) යම් සේවායෝජකයකු විසින් යම් සේවකයකුට හෝ සේවකයන්ට ගෙවිය යුතු දීමනාව ගෙවීම පැහැර හරින අවස්ථාවක, තමා විසින් අවශ්‍යයයි සලකනු ලැබිය හැකි විමර්ශනයකින් පසුව ඒ සේවායෝජකයා විසින් ඒ සේවකයාට හෝ සේවකයන්ට එම දීමනාව ගෙවීම පැහැර හැර ඇති බව කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් සෑහීමට පත් වන්නේ නම්, ඒ සේවායෝජකයා වෙත නිකුත් කරනු ලබන දැන්වීමක් මගින්, ඒ මුදල ගෙවිය යුතු වන කාලපරිච්ඡේදය වෙනුවෙන් ඒ සේවකයා හෝ සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් ගෙවීම පැහැර හැර ඇති දීමනා මුදල එම දැන්වීමෙහි නිශ්චිතව සඳහන් දිනය ඇතුළත තමා වෙත තැන්පත් කරන ලෙස කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් ඒ සේවායෝජකයාට නියම කරනු ලැබිය යුතු ය.

(2) සේවායෝජකයා විසින් (1) වන උපවගන්තියේ සඳහන් දැන්වීම ලැබීමෙන් පසුව, එම දැන්වීමෙහි සඳහන් මුදල දැන්වීමෙහි නිශ්චිතව සඳහන් දිනයේ දී හෝ එදිනට පෙර කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත තැන්පත් කරනු ලැබිය යුතු අතර, එම දැන්වීම ලැබීමෙන් පසුව සේවායෝජකයා විසින් සේවකයාට හෝ සේවකයන්ට කරනු ලබන යම් දීමනා ගෙවීමක්, පැහැර හරින ලද දීමනාව හා සම්බන්ධ වලංගු ගෙවීමක් ලෙස සලකනු නොලැබිය යුතු ය.

(3) යම් සේවායෝජකයකු විසින් මේ පනත යටතේ වූ දීමනාව ලෙස ගෙවීමට යටත් වන යම් මුදලක් ගෙවීම පැහැර හැරීමෙන් (2) වන උපවගන්තිය උල්ලංඝනය කරන අවස්ථාවක, එසේ ගෙවිය යුතු වන මුදල පිළිබඳ විස්තරයක් ද ගෙවීම පැහැර හැරි සේවායෝජකයාගේ නම සහ ඔහු පදිංචි ස්ථානය පිළිබඳ විස්තරයක් ද ඇතුළත් සහතිකයක් කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින්, ගෙවීම පැහැර හැරීම සිදු ව ඇත්තේ යම් සේවකයකු හෝ සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් ද ඒ සේවකයාගේ හෝ සේවකයන්ගේ සේවානියුක්ති

ස්ථානය පිහිටි කොට්ඨාසය විෂයෙහි අධිකරණ බලය ඇති මහේස්ත්‍රාත්වරයා වෙත නිකුත් කළ යුතු ය. එවිට මහේස්ත්‍රාත්වරයා විසින්, මේ පනත යටතේ ගෙවිය යුතු මුදල අයකර ගැනීම සඳහා ඒ සේවායෝජකයාට විරුද්ධව වැඩිදුර නඩු කටයුතු නොපැවැත්විය යුත්තේ මන්ද යන්නට හේතු දැක්වීමට ඔහු තමා ඉදිරිපිටට කැඳවිය යුතු ය. සේවායෝජකයා විසින්, අවස්ථාවෝචිත පරිදි, ඒ සිතාසියෙහි නිශ්චිතව සඳහන් දිනයෙහි අධිකරණය ඉදිරිපිට පැමිණ පෙනී සිටීම පැහැර හැරියහොත් හෝ ප්‍රමාණවත් හේතු පෙන්වනු නොලැබුවහොත් ඒ මුදල, බන්ධනාගාරගත කිරීමෙන් දඬුවම් කළ යුතු වරදක් සඳහා මහේස්ත්‍රාත්වරයාගේ දණ්ඩන නියමයකින් ඒ සේවායෝජකයා වෙත නියම කරන ලද දඩයක් ලෙස සැලකිය යුතු අතර, එවිට එවැනි වරදක් සඳහා නියම කරන ලද දඩයක් ගෙවීම පැහැර හැරීම සම්බන්ධයෙන් 1979 අංක 15 දරන අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහය පනතේ 291 වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන (ඒ උපවගන්තියේ (අ), (ඇ) සහ (එ) ඡේදවල විධිවිධාන හැර) අදාළ විය යුතු ය. ඒ දණ්ඩන නියමය කරන වේලාවෙහි ඒ උපවගන්තියේ විධිවිධාන ප්‍රකාර මහේස්ත්‍රාත්වරයා විසින් නියම කළ හැකි යම් විධානයක් ඔහු විසින් කළ හැකි ය.

(4) මේ වගන්තියේ කාර්ය සඳහා කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නිකුත් කරන ලද සහතිකයක ඇති යම් ප්‍රකාශයක නිරවද්‍යතාවය, මේ වගන්තිය යටතේ වූ යම් නඩු කටයුත්තක දී අධිකරණය විසින් ප්‍රශ්න කිරීම හෝ විභාග කිරීම නොකළ යුතු අතර, ඒ අනුව ඒ සහතිකයෙහි ඇති යම් ප්‍රකාශයක්, ගෙවීම පැහැර හැරි සේවායෝජකයාගෙන් මේ පනත යටතේ අය විය යුතු මුදල යථා පරිදි ගණනය කොට ඇති බවට සහ ඒ මුදල නොගෙවා පැහැර හැර ඇති බවට ප්‍රමාණවත් සාක්ෂියක් විය යුතු ය.

(5) මේ පනත යටතේ යම් සේවායෝජකයකු විසින් ගෙවිය යුතු යම් මුදලක් ගෙවීම පැහැර හැරීම සම්බන්ධයෙන් මේ වගන්තිය යටතේ ඔහුට විරුද්ධව පවත්වන යම් නඩු කටයුත්තක දී ඒ මුදල ගෙවූ බව ඔප්පු කිරීමේ භාරය සේවායෝජකයා මත වන්නේ ය.

මේ පනත යටතේ වන වැරදි සම්බන්ධයෙන් නඩු පැවරීමට අදාළ කොන්දේසි.

12. මේ පනත යටතේ සිදු කරන ලද යම් වරදක් සම්බන්ධයෙන් කිසිදු නඩු පැවරීමක් කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් මිස හෝ කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ පූර්ව ලිඛිත අවසරය ඇතිව මිස ආරම්භ කරනු නොලැබිය යුතුය.

අතීතයට බලපෑම.

13. (1) මේ පනතේ 3 වන වගන්තිය, සියලු කාර්යයන් සඳහා 2015 මැයි මස 1 වන දින සිට බලාත්මක වූ ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

(2) මේ පනත ක්‍රියාත්මක වන දිනයේ දී, මේ පනතේ 3 වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තිය හෝ (2) වන උපවගන්තිය යටතේ 2015 මැයි මස 1 වන දිනයෙන් ආරම්භ වන හා මේ පනත ක්‍රියාත්මක වන දිනයෙන් අවසන් වන කාලපරිච්ඡේදය සඳහා යම් සේවායෝජකයකු විසින් යම් සේවකයකුට ගෙවිය යුතු දීමනාවෙන් යම් මුදලක් නොගෙවා ඇති අවස්ථාවක හා ඒ හිඟ දීමනා මුදල ඒ සේවායෝජකයා විසින් මේ පනත ක්‍රියාත්මක වන දිනයේ සිට මාස දොළහක කාලසීමාවක් තුළ සමාන මාසික වාරිකවලින් හෝ ඊට ඉහළ මාසික වාරිකවලින් ඒ සේවකයාට ගෙවනු ලබන අවස්ථාවක, ඒ සේවායෝජකයා සියලු කාර්යයන් සඳහා මේ පනතේ 3 වන වගන්තියේ (1) වන හෝ (2) වන උපවගන්තියේ විධිවිධානවලට අනුකූලව කටයුතු කරනු ලැබ ඇති ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

අර්ථ නිරූපණය.

14. පද සම්බන්ධයෙන් අන්‍යාර්ථයක් අවශ්‍ය වුවහොත් මිස, මේ පනතෙහි -

"සාමූහික ගිවිසුම" යන්නට, (131 වන අධිකාරය වූ) කාර්මික ආරාවුල් පනතේ ඊට දී ඇති අර්ථය ම තිබිය යුතු ය;

"කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා" යන්නෙන්, තත්කාලයෙහි කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් ධුරය දරන තැනැත්තා අදහස් වන අතර, ඊට තත්කාලයෙහි අතිරේක කොමසාරිස් ජනරාල්වරයකු, කම්කරු කොමසාරිස්වරයකු, නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස්වරයකු, සහකාර කම්කරු කොමසාරිස්වරයකු හෝ කම්කරු නිලධරයකු ලෙස ධුර දරන යම් තැනැත්තකු ද ඇතුළත් වේ;

"සේවායෝජකයා" යන්නෙන්, තමා විසින් ම යම් සේවකයකු සේවයෙහි යොදවන්නා වූ යම් තැනැත්තකු හෝ තමා වෙනුවෙන් අන් තැනැත්තකු මගින් යම් සේවකයකු සේවයෙහි යොදවන්නා වූ යම් තැනැත්තකු අදහස් වන අතර, ඊට (හවුල් ව්‍යාපාරයක්, සමාගමක්, පළාත් පාලන ආයතනයක් හෝ වෘත්තීය සමිතියක් වන හෝ නොවන)

සේවායෝජක මණ්ඩලයක් ද වෙනත් යම් තැනැත්තකු වෙනුවෙන් යම් සේවකයකු සේවයෙහි යොදවන්නා වූ යම් තැනැත්තකු ද, යම් ලිඛිත නීතියක් යටතේ රජය වෙත පවරා දී ඇති වෙළඳ ව්‍යවසායක නිසි බලධරයකු ද, යම් සමාගමක නීතිමය උරුමකරු, නෛතික අනුප්‍රාප්තිකයා, පොල්මෑක්කරු හෝ අද්මිනිස්ත්‍රාසිකරු සහ ඈවරකරු ද, සංස්ථාගත නොකරන ලද මණ්ඩලයක් සම්බන්ධයෙන් වන විට ඒ මණ්ඩලයේ සභාපතිවරයා හෝ ලේකම්වරයා ද සහ හවුල් ව්‍යාපාරයක් සම්බන්ධයෙන් වන විට කළමනාකාර හවුල්කරු හෝ කළමනාකරු ද ඇතුළත් වේ.

"කර්මාන්තය හෝ සේවාව" යන්නට-

(අ) යම් වෙළඳාමක්, වෙළඳ ව්‍යාපාරයක්, නිෂ්පාදනය කිරීමක් සහ කෘෂිකර්මාන්තයක් ද, වෙළඳාමක්, වෙළඳ ව්‍යාපාරයක්, නිෂ්පාදනය කිරීමක් හෝ කෘෂිකර්මාන්තයක් වශයෙන් වන යම් ව්‍යවසායක් හෝ රක්ෂාවක් ද වෙළඳාමක, වෙළඳ ව්‍යාපාරයක, නිෂ්පාදනය කිරීමක හෝ කෘෂිකර්මාන්තයක යම් ශාඛාවක් හෝ කොටසක් ද;

(ආ) පළාත් පාලන ආයතනයක සේවයේ යෙදී සිටින හෝ වෙළඳාම පිණිස වූ හෝ වෙනත් ආකාරයක ව්‍යවසායක් කර ගෙන යාම සඳහා යම් ලිඛිත නීතියක් මගින් හෝ ඒ යටතේ පිහිටුවනු ලැබූ යම් සංස්ථාවක සේවයේ යෙදී සිටින තැනැත්තන් විසින් ඉටු කරනු ලබන කවර හෝ ආකාරයක සේවයක්, වැඩක් හෝ ශ්‍රමය සැපයීමක් ද;

(ඇ) සේවකයන්ගේ සෑම රක්ෂාවක්, ජීවනෝපායක් හෝ සේවයක් ද; සහ

(ඈ) සේවායෝජකයන්ගේ සෑම ව්‍යවසායක් ද,

ඇතුළත් වන නමුත් ඊට යම් ලිඛිත නීතියක් මගින් හෝ ඒ යටතේ පිහිටුවා ඇත්තා වූ හෝ පිහිටුවනු ලබන්නා වූ ද, කොටස් ප්‍රාග්ධනයෙහි බහුතරය, රජය විසින්

ප්‍රදානයක්, ණයක් හෝ අන්‍යාකාරයකින් සම්පූර්ණයෙන්ම හෝ කොටසක් ලෙස සපයනු ලබන අරමුදල්වලින් හෝ ප්‍රාග්ධනයෙන් සමන්විත වන්නා වූ ද යම් සංස්ථාවක්, මණ්ඩලයක් හෝ වෙනත් ආයතනයක් විසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන යම් කර්මාන්තයක්, වෙළඳ ව්‍යාපාරයක් හෝ ව්‍යවසායක් හෝ ජාතික රාජ්‍ය සභාවේ 1972 අංක 5 දරන සමුපකාර සමිති පනතේ අර්ථානුකූලව යම් ලියාපදිංචි කළ සමිතියක් ඇතුළත් නොවේ;

"වේතන හෝ වැටුප" යන්නෙන් -

(අ) සේවකයාගේ ගිවිසගත් වේතනය හෝ වැටුප නැතහොත්, සේවකයා අයත්වන කර්මාන්තය හෝ සේවාව සඳහා (136 වන අධිකාරය වූ) පඩිපාලක සභා ආඥාපනත යටතේ නියම කර ඇති වේතනය; සහ

(ආ) ජීවන වියදම් දීමනාව, විශේෂ ජීවන දීමනාව හෝ ඊට සමාන වෙනත් යම් දීමනාවක් ද ඇතුළුව වේතන හෝ මූලික වැටුප,

අදහස් වේ;

"සේවකයා" යන්නෙන්, සේවායෝජකයකු සමඟ ප්‍රකාශිත හෝ ගම්‍යමාන නැතහොත් වාචික හෝ ලිඛිත ගිවිසුමක් වන්නා වූ ද සහ සේවා ගිවිසුමක් වන්නා වූ හෝ ආධුනිකත්ව ගිවිසුමක් වන්නා වූ හෝ පුද්ගලිකව යම් වැඩක් කර දීම පිණිස හෝ පුද්ගලිකව ශ්‍රමය සැපයීම පිණිස වූ ගිවිසුමක් වන්නා වූ ද යම් ගිවිසුමකට ඇතුළත්ව සිටින හෝ එබඳු ගිවිසුමක් යටතේ කිනම් ආකාරයක හෝ වැඩක යෙදී සිටින යම් තැනැත්තකු අදහස් වන අතර, ඊට එබඳු ගිවිසුමක් යටතේ සාමාන්‍යයෙන් සේවයෙහි නියුක්ත කොට ඇති, යම් නිශ්චිත අවස්ථාවක සේවයේ යෙදී සිටින හෝ නොසිටින යම් තැනැත්තකු සහ සේවය අවසන් කරනු ලැබ සිටින යම් තැනැත්තකු ඇතුළත් වන නමුදු, ගෘහ සේවකයකු ඊට ඇතුළත් නොවේ.

15. මේ පනතේ සිංහල සහ දෙමළ භාෂා පාඨ අතර යම් අනනුකූලතාවක් ඇතිවුවහොත්, එවිට, සිංහල භාෂා පාඨය බලපැවැත්විය යුතු ය.

අනනුකූලතාවක් ඇති වූ විට සිංහල භාෂා පාඨය බලපැවැත්විය යුතු බව.