

- 9.10 අළුතින් සාක්ෂි මෙහෙයවන්නේ නැති විටෙක, තවදුරටත් පැහැදිලි කර ගැනීම අවශ්‍ය යැයි විනිශ්චය සභාව අදහස් කරන ඕනෑම කරුණක් සම්බන්ධයෙන් සාක්ෂිකරුවන්ගෙන් ප්‍රශ්න කිරීමට ද, එසේම සාක්ෂිකරුගේ වාර්තාගත ප්‍රකාශය සම්බන්ධයෙන් හා පරීක්ෂණයේදී ඔහුගෙන් ලබා ගන්නා වෙනත් වාචික සාක්ෂියක් සම්බන්ධයෙන් හරස් ප්‍රශ්න ඇසීමට වින්තියට අවසර දීමට ද විනිශ්චය සභාවට පුළුවන.
- 9.11 තමා වෙනුවෙන් සාක්ෂි දීමට වූදින සේවකයාට පුළුවන. එබඳු අවස්ථාවකදී ඔහුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න ඇසිය හැක. තවද පරීක්ෂණ කටයුතු වලදී පැන නගින කරුණු පැහැදිලි කර ගැනීම සම්බන්ධයෙන් විනිශ්චය සභාව විසින් ඔහුගෙන් අසනු ලබන ප්‍රශ්න වලට ඔහු පිළිතුරු දිය යුතුය.
- 9.12 සියළු සාක්ෂිකරුවන් කැඳවිය යුත්තේ විනිශ්චය සභාව විසිනි.
- 9.13 නිළ සාක්ෂිකරුවෙකු නොවන සාක්ෂිකරුවෙකු පැමිණ නැත්නම් ද, ඔහුගේ පැමිණීම ඉදුරාම අවශ්‍ය යැයි විනිශ්චය සභාව අදහස් කරයි නම් ද, පරීක්ෂණයට පැමිණෙන ලෙස එම සාක්ෂිකරුට බල කිරීමේ බලතල ලබාගත හැකිවන පරිදි විනිශ්චය සභාව පරීක්ෂණ කොමිෂන් සභාවක් වශයෙන් සංස්ථාපනය කිරීම සඳහා පරීක්ෂණ කොමිෂන් සභා පනතේ 2 වැනි වගන්තිය යටතේ ඉල්ලීමක් කරනු ලැබිය හැක.
- 9.14 යම්කිසි සාක්ෂිකරුවෙකුගේ සාක්ෂි සටහන් කරනු ලබන අවස්ථාවක වෙනත් කිසිම සාක්ෂිකරුවෙකුට එහි සිටීමට ඉඩ නොදිය යුතුය.
- 9.15 සියළු සාක්ෂි වාර්තා කිරීමෙන් අනතුරුව ප්‍රකාශයක් කිරීමට තමා කැමති බව කියා සිටීමට වූදින සේවකයාට පුළුවන. එබඳු අවස්ථාවක එම ප්‍රකාශය සම්බන්ධ හරස් ප්‍රශ්න ඇසීමට අවස්ථාවක් නොමැතිවීම, එම ප්‍රකාශයේ සාක්ෂිමය අගය නිගමනය කිරීමේදී සැලකිල්ලට ගත යුතුය.
- 9.16 වූදින පක්ෂයේ හා පැමිණිලි පක්ෂයේ ලිඛිත සාක්ෂි සම්පිණ්ඩන ඇත්නම් පරීක්ෂණය අවසන් වී සති දෙකක් ඉක්ම යාමට මත්තෙන් විනිශ්චය සභාව වෙත ඒවා ලබාදිය යුතුය.
- 9.17 පරීක්ෂණය පැවැත්වූ ආකාරය පිළිබඳව යම් විරෝධතාවයක් තිබේ නම් එය ද එම විරෝධතා පිළිබඳ විනිශ්චය සභාවේ අදහස් ද පරීක්ෂණය අවසානයේදී කාර්ය වාර්තාවෙහි සටහන් කළ යුතුය. ඉන්පසු එම කාර්ය වාර්තාව විනිශ්චය සභාවේ සියළු සාමාජිකයන් විසින් අත්සන් කළ යුතුය.
- 9.18 විනිශ්චය සභාව විසින් පරීක්ෂණය අවසන් කළ පසු විනිශ්චය සභාවේ වාර්තාවක් සමග පරීක්ෂණයේ කාර්ය වාර්තාව ද අදාළ සියළුම ලිපි ලේඛණ සහ ඉදිරිපත් කරන ලද දේවල් ද නිසි විනය බලධරයා වෙත හැකි ඉක්මනින් යැවිය යුතුය.
- 9.19 විනිශ්චය සභා වාර්තාවේ පහත කරුණු ඇතුළත් විය යුතුය.
- (අ) එක් එක් චෝදනාව පිළිබඳ නිශ්චිත නිගමන සහ එම නිගමන වලට එළඹීමට හේතු වූ කරුණු සහ තර්කවාද විනිශ්චය සභාව විසින් එකී නිගමන පිළිබඳ තම අදහස් ද දැක්විය යුතුය.
 - (ආ) විනිශ්චය සභාවේ නිගමන සහ එකී නිගමන වලට පදනම් වූ තර්කවාද විනය බලධරයා විසින් දඬුවම් නියම කිරීමේදී සැලකිල්ලට ගනු ඇත.
- 9.20 තීරණයකට එළඹීමේදී ඒ සඳහා ආධාර කරගත හැකි එහෙත් සාක්ෂි වලදී ඉදිරිපත් කර නොමැති ලේඛණයක් වුවද ඇසුරු කර ගැනීමට විනිශ්චය සභාවට පුළුවන.
- 9.21 විනිශ්චය සභාව තම නිගමන හා නිර්දේශ සඳහා පදනම් කරගත යුත්තේ එය ඉදිරියේ මෙහෙය වන ලද සාක්ෂි හා ඉදිරිපත් කරන ලද තර්ක විතර්ක පමණකි.

10. විනය නියෝග

- 10.1 තීරණයකට එළඹීමේදී විනිශ්චය සභාවේ කිසියම් නිගමනයක් හෝ නිගමන සියල්ල ම හෝ පිළිගැනීමට, ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට හෝ ප්‍රතිශෝධනය කිරීමට විනය බලධරයාට පුළුවන.
- 10.2 යම්කිසි කරුණක් සම්බන්ධයෙන් වැඩිදුර පැහැදිලි කිරීමක් කරගැනීමට විනය බලධරයාට අවශ්‍ය නම් එහිලා වාර්තා කිරීම සඳහා හෝ වැඩිදුර පරීක්ෂා කිරීම සඳහා යන මෙයින් අවශ්‍ය කාර්ය කිරීම සඳහා එම කාරණය විනිශ්චය සභාව වෙත ආපසු යොමු කිරීමට ඔහුට පුළුවන.

- 103 අදාළ තත්ත්වය අනුව යුක්ති සහගත යයි පෙන්වන, යම්කිසි පරීක්ෂණ ක්‍රියාවලියක් නියෝගා කිරීමට ද, අදාළ පරීක්ෂණයක් පවත්වන ලෙස නියම කිරීමට ද විනය බලධරයාට පුළුවන.
- 104 චෝදනා පත්‍රයේ සඳහන් වරද 2 වන උපලේඛණය යටතට වැටෙන්නේ නම් දියතැන්කේ සුළු දඬුවමක් පමණි. වරද 1 වන උපලේඛණය යටතට වැටෙන්නේ නම් බරපතල දඬුවමක් පැනවිය හැක.
- 105 ඒ ඒ චෝදනාව සම්බන්ධයෙන් සේවකයා වරදකරුද නිවැරදිකරුද යන වග දඬුවමක් පැනවීමට පෙර විනය බලධරයා විසින් අධ්‍යයනය කරනු ඇත.
- 106 විනය බලධරයාට එක් එක් චෝදනාව සඳහා වෙන වෙනම දඬුවම් නියම කිරීම හෝ චෝදනා සමූහයකට එක් දඬුවමක් නියම කිරීම හෝ කළ හැකිය.
- 107 වැඩ තහනම් කරනු ලැබූ සේවකයෙකුට සේවයෙන් පහ කිරීමට අඩු දඬුවමක් නියම කරනු ලබන්නේ නම් විනය නියෝගයෙහි පහත කරුණු ඇතුළත් විය යුතුය.
- (අ) ඔහුගෙන් අත්හිටවූ මුද්‍ර පඩිනඩි ප්‍රමාණයම ගෙවිය යුතු ද යන වග හෝ,
 - (ආ) ඒවායින් කිසියම් ප්‍රමාණයක් ගෙවිය යුතුද යන වග හෝ,
 - (ඇ) අත්හිටුවන ලද මුළු පඩිනඩි ප්‍රමාණයම නොගෙවිය යුතු ද යන වග.
- මෙවැනි නියෝගයක් කිරීමට ප්‍රථම සේවය අත්හිටුවා සිටි කාලසීමාව, එයින් වූදින සේවකයාට කෙලින් ම පැවරීමට නොහැකි ප්‍රමාණය යනාදිය සැලකිල්ලට ගත යුතුය.

- 108 විනය නියෝගය අදාළ සේවකයාට දන්වා යැවිය යුත්තේ විනය බලධරයා විසිනි. දඬුවම සේවයෙන් පහකිරීමක් නොවේ නම් ද, නිලධාරියාගේ වැඩ තහනම් කර තිබේ නම් ද අදාළ බලධරයා විසින් වහාම ඔහු සේවයේ පිහිටුවිය යුතුය.

11. දඬුවම්

- 11.1 දඬුවම් සුළු සහ බරපතල වශයෙන් වර්ග කෙරේ. සුළු දඬුවම් පනවනු ලබන්නේ 2 උපලේඛනයේ දැක්වෙන වරදවලට හෝ ඊට සමාන වූ වැරදි සම්බන්ධයෙනි. බරපතල දඬුවම් පනවනු ලබන්නේ 1 උපලේඛනයේ යටතට වැටෙන වරදවල් වලටය. කුමන හෝ දඬුවමක යටත් කරනු ලැබූ සේවකයන් දඬුවම් ක්‍රියාත්මක කරන ලද දිනයේ සිට වසර 3ක් ගතවන තුරු කිසිදු උසස් වීමක් සඳහා සලකා නොබැලිය යුතුය.
- 11.2 පහත සඳහන් දඬුවම් සුළු දඬුවම් ගණයට ඇතුළත්ය.
තරවු කිරීම, තදින් තරවු කිරීම (අවවාද කිරීම දඬුවමක් ලෙස නොසැලකේ)
- * වැටුප් වර්ධක අවුරුද්දකට නොවැඩි කාලයකට නැවැත්වීම.
 - * විනය හේතු පිට කෙරෙන මාරුවක් වශයෙන් සේවකයාගේ වියදමින් ඔහු වෙනත් ස්ථානයකට මාරු කිරීම.
 - * දින හතක වැටුපට නොවැඩි මුදලක් දඩ ගැසීම.
- 11.3 පහත සඳහන් දඬුවම් බරපතල දඬුවම් ගණයට ඇතුළත් වේ.
- * සේවයෙන් පහකිරීම, සේවය/ගිවිසුම අවසන් කිරීම.
 - * සාමාන්‍ය අකාර්යක්ෂමතාව මත විශ්‍රාම ගැන්වීම.
 - * ජ්‍යෙෂ්ඨත්වයෙන් පහළ දැමීම, නිල තත්ත්වයෙන් පහළ දැමීම (එනම් ඔහු අයත් වන සේවයේ ඊළඟ පහළ පන්තිය හෝ ශ්‍රේණියට ප්‍රත්‍යාවර්තනය කිරීම) පඩිය අඩු කිරීම, වැටුප් වර්ධක විලම්භනය කිරීම, වසර 3 කට වැඩි කාලයකට උසස් වීම් නැවැත්වීම, වසර 3 කට වැඩි කාලයක් කිසිම උසස් කිරීමේ පරීක්ෂණයකට පෙනී සිටීමට නුසුදුස්සෙකු කිරීම, දින හතක වැටුපට වැඩි දඩ මුදලක් අය කිරීම.
- 11.4 මේ රීති යටතේ දඬුවමක් වශයෙන් විනයානුකූල ස්ථාන මාරුවක් නියම කළ හැකි යැයි සඳහන් ව තිබීම නිසා අධිකාරිය මගින් විනයානුකූල ස්ථාන මාරුවක් කළ නොහැකි බව හෝ එවැනි නියෝගයක් මෙම ව්‍යවස්ථා යටතේ ක්‍රියා කිරීම ආරම්භ කර ඇති විට දී කිරීමට නොහැකි බව ද නොහැරේ. එහෙයින් මේ ව්‍යවස්ථා ගැන නොතකා හුදෙක් ම තම අභිමතය පරිදි මාරු කිරීමේ බලධරයාට කිසියම් සේවකයෙකු ඔහුගේ වියදමින් ම වෙනත් ස්ථානයකට මාරු කර යැවීමට පුළුවන.

12. මත්පැන් හා විෂ මත්ද්‍රව්‍ය භාවිතය

- 12.1 සේවකයෙකු රාජකාරියෙහි යෙදී සිටියදී බීමත්ව සිටීම හෝ මත්පැන් ගඳ වහනය වීම හෝ විෂ මත්ද්‍රව්‍ය භාවිතා කර සිටීම එම සේවකයාට විරුද්ධව විනයානුකූලව කටයුතු කිරීමට හේතුවක් වන්නේ ය.
- 12.2 බීමත්ව සිටියදී හෝ විෂ මත්ද්‍රව්‍ය පාවිච්චි කර සිටියදී හෝ කළ වරදක් සම්බන්ධයෙන් වරදකරු බවට පමුණුවනු ලැබීමෙන් පසු සේවයෙන් පහ කරනු ලැබිය යුතුය.
- 12.3 බීමත්ව සිටීම හෝ මත්පැන් ගඳ වහනය වීම ගැන කරුණු ලබන පරීක්ෂණයකදී සේවකයා වරද කළ බව තහවුරු කිරීමට ජ්‍යෙෂ්ඨ විධායක නිලධාරීන් දෙදෙනෙකුගේ සාක්ෂි ප්‍රමාණවත් වන අතර, වරදකරු බව ඔප්පු වුවහොත් එම සේවකයා සේවයෙන් පහ කරනු ලැබිය යුතුය.
- 12.4 විෂ මත්ද්‍රව්‍ය පාවිච්චි කර ඇති බවට සැක කරන සේවකයෙකු එම වරද කර ඇති බව රජයේ වෛද්‍ය නිලධාරීවරයෙකුගේ හෝ අධිකරණ වෛද්‍ය නිලධාරීවරයෙකුගේ වාර්තාවකින් තහවුරු විය යුතුය. පරීක්ෂණයකින් ඔහු එම වරද කර ඇති බව ඔප්පු වුවහොත් සේවයෙන් පහ කළ යුතුය.

13. විනය නියෝගවලට විරුද්ධව, ඉදිරිපත් කරන අභියාචනා සහ විනය නියෝග ප්‍රතිශෝධනය කිරීම

- 13.1 යම් නියෝගයක් නිකුත් කිරීමෙන් පසුව එකී නියෝගයේ දක්නට ලැබෙන දෝෂයක් නිවැරදි කිරීම සඳහා මිස අන් කරුණක් සඳහා එම නියෝගය ප්‍රතිශෝධනය කිරීමටවත්, වෙනස් කිරීමටවත්, අදාළ අභියාචනා බලධරයාට මිස අන් විනය බලධරයෙකුට හැකියාව නැත.
- 13.2 විනය නියෝගයකින් අතෘප්තියට පත් සේවකයෙකුට අභියාචනා බලධරයාට අභියාචනා කළ හැක.
- 13.3 අභියාචනා කළ හැක්කේ අතෘප්තියට පත් සේවකයාට පමණි. ඔහු වෙනුවෙන් වෙනත් අයෙකු විසින් කරනු ලබන අභියාචනාවක් සැලකිල්ලට ගනු නොලැබේ.
- 13.4 විනය නියෝගය නිකුත් කර මාස 3ක් ඇතුළත ලිඛිත අභියාචනාවක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය.
- 13.5 අභියාචනයක් පිළිබඳ වාර්තා කිරීමේ දී අභියාචනයේ සඳහන් සෑම ප්‍රකාශයක් සම්බන්ධයෙන් ම නිරීක්ෂණ ද සටහන් කළ යුතුය.
- 13.6 (අ) ඉහත 13.2 වගන්තිය අනුව අභියාචනා කළ හැක්කේ උතුරු මැද පළාතේ මාර්ග විෂය භාර අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරයාට (ආ) අධිකාරියේ සේවකයින්ට සාප්පු හා කාර්යාල පනත හා කාර්මික ආරවුල් පනත අදාළවන බැවින් ලේකම්වරයාගේ තීරණයෙන් අතෘප්තියට පත්වන සේවකයින්ට කම්කරු විනිශ්චය සභාවට අභියාචනා කිරීමේ අයිතිය ඇත.
- 13.7 අභියාචනා බලධරයා විසින් විනය කාර්යය වාර්තාව අධ්‍යයනය කිරීමේදී, වූදින සේවකයා හැර වෙනත් සේවකයෙකු ද යම්කිසි විෂමාවාර ක්‍රියාවක් හෝ ප්‍රමාද දෝෂයක් සම්බන්ධයෙන් වරදකරු බව අනාවරණය වුවහොත් එම සේවකයාට විරුද්ධව විනයානුකූලව ක්‍රියා කරන ලෙස විනය බලධරයාට විධාන කිරීමට හෝ නිර්දේශ කිරීමට අභියාචනා බලධරයාට පුළුවන.

14. සාපරාධී වැරදි සහ අල්ලස් චෝදනා

- 14.1 සාපරාධී වරදක් හෝ අල්ලස් චෝදනාවක් මූලික විමර්ශනයකදී අනාවරණය වුවහොත් ඒ පිළිබඳව විනය බලධරයාට දැන්විය යුතු අතර, විනය බලධරයා එහිලා වැඩිදුරටත් ක්‍රියාකරනු පිණිස පොලීසියට හෝ අල්ලස් හෝ දූෂණ කොමිෂම වෙත භාරදිය යුතුය. විනය බලධරයා තීරණය කරන්නේ නම් හෝ අල්ලස් හෝ දූෂණ කොමිෂන් සභාව හෝ පොලීසිය එම සේවකයාගේ වැඩ තහනම් කළයුතු යයි නිර්දේශ කරන්නේ නම් හෝ එලෙස ක්‍රියාකළ යුතුය.
- 14.2 අදාළ සේවකයා අත්අඩංගුවට ගෙන නැත්නම් විනය බලධරයා ඔහුට එරෙහිව විනයානුකූල පියවර ගත යුතුය. සේවකයා අත්අඩංගුවට ගෙන ඇත්නම් විනයානුකූල පියවර ඔහු නිදහස් කිරීමෙන් අනතුරුව දිගටම කරගෙන යා හැක. නඩු කටයුතු ආරම්භ වීමට ආසන්නව තිබියදී හෝ එම කටයුතු කරගෙන යනු ලබන විටදී හෝ විනය බලධරයා විසින් ද තත්ත්වකාලයෙහිම විනය පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමට බලය ඇත.

14.3 විනය ක්‍රියා මාර්ගය අවසාන වූ විට විනය නියෝගය දීමට උසාවි කටයුතු අවසාන වනනෙක් බලා සිටීම අවශ්‍ය නැත.

14.4 උසාවියක් විසින් යම් සේවකයකු විමර්ශන භාරයේ තබනු ලැබුවහොත් විනය බලධරයා විසින් වහාම ඔහුගේ වැඩ තහනම් කරනු ඇත. ඔහු විමර්ශන භාරයෙන් මුදාහරිනු ලැබුවහොත්, තවදුරටත් ඔහුගේ වැඩ තහනම් කර තිබිය යුතු ද යන්න තීරණය කළ යුත්තේ විනය බලධරයා විසිනි.

14.5 අල්ලස් ගත් බවට සේවකයකු සම්බන්ධ වී ඇති විට පහත සඳහන් ක්‍රියා පරිපාටිය අනුගමනය කළ යුතුය.

- (i) සේවකයකු අල්ලස් ගනු ලැබූ බව අනාවරණය වුවහොත්, ඒ වහාම ඔහුගේ වැඩ තහනම් කළ යුතුය.
- (ii) අල්ලස් පනතේ 23 අ වගන්තිය යටතේ සේවකයකු සම්බන්ධයෙන් කරුණු විමර්ශනය කරද්දී එම සේවකයාට විරුද්ධව නඩු පැවරීමට ආසන්න බවත්, ඔහුගේ වැඩ තහනම් කිරීම මහජන යහපතට ඉවහල් වන්නක් බවත්, අල්ලස් හෝ දූෂණ කොමිෂන් සභාව විනය බලධරයාට දන්වා එහිලා ඔහු සැහිල්කට පත් කරන ලදහොත්, වහාම එම සේවකයාගේ වැඩ තහනම් කළ යුතුය.

15. අධිකරණයක් විසින් හෝ වෙනත් ව්‍යවස්ථාපිත බලධරයෙකු විසින් කරනු ලබන නිගමන

15.1 සාපරාධී නඩු කටයුත්තකදී උසාවියක් මගින් යම්කිසි සේවකයකු අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහයේ 449 වගන්තිය යටතේ වරදකරු කරනු ලැබුවහොත් හෝ කිසියම් වරදකට වරදකරු කරනු ලැබුවහොත් හෝ නීතියෙන් බලය ලත් යම් ව්‍යවස්ථාපිත බලධරයෙකු විසින් ඉහත කී සේවකයා යම් වරදකට වරදකරු කරනු ලැබුවහොත් හෝ යම් දණ්ඩනයකට යටත් කරනු ලැබුවහොත් ඒ බව එම උසාවිය හෝ ව්‍යවස්ථාපිත බලධරයා විසින් විනය බලධරයාට වාර්තා කළ විට, විනය බලධරයා විසින් ඒ සඳහා සුදුසු ක්‍රියා මාර්ගයක් සහ සුදුසු දඬුවමක් නියම කරනු ඇත.

15.2 ඉහත වගන්තිය යටතේ ලැබුණු වාර්තාව මත විනය බලධරයා තමාට සුදුසු යැයි හැඟෙන අයුරින් ක්‍රියා කිරීම හා දඬුවම් පැනවීමද කළ යුතුය. තමා වරදකරු කරමින් දුන් තීන්දුවට එරෙහිව තමා අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කර ඇති බවට සාධක එම සේවකයා විසින් විනය බලධරයාට ඉදිරිපත් කළ හොත්, එකී අභියාචනයේ ප්‍රතිඵලය ලැබෙන තෙක් දඬුවම් නියම කිරීම කල් තබනු ඇත. මේ සම්බන්ධයෙන් නිලධරයාගේ වැඩ තහනම් කර ඇත්නම්, ඔහු එලෙසින්ම පසුවිය යුතුය.

15.3 සේවකයෙකුට විරුද්ධව විනයානුකූලව ක්‍රියා කිරීමට තරම් ප්‍රමාණවත් කරුණු තිබේනම් එම සේවකයා උසාවියක් විසින් නිදොස් කර තිබීම හෝ නිදහස් කර තිබීම හෝ වරදකරු නොවන බවට තීරණය කර තිබීම ඔහුට විරුද්ධව මේ ව්‍යවස්ථා යටතේ කටයුතු නොකිරීමට හේතුවක් නොවන්නේය.

15.4 යම් වරදකට මේ ව්‍යවස්ථා යටතේ දඬුවම් කරනු ලැබූ සේවකයෙකුට එම වරද සම්බන්ධයෙන් තමා පසු අවස්ථාවකදී උසාවියක් මගින් නිදොස් කරනු ලැබීම හෝ නිදහස් කරනු ලැබීම හෝ උසාවියක නියෝග ඉහළ උසාවියකදී ඉවත දමා තිබීම හෝ හේතුකොට ගෙන එම දඬුවම ලිහිල් කරන ලෙස ඉල්ලා සිටීමට නොපුළුවන.

16. පරීක්ෂණ කොමිෂම් සභා වාර්තාවකින් හෝ විගණකාධිපතිගේ වාර්තාවකින් හෝ වෙනත් පරීක්ෂණ වාර්තාවකින් හෝ ලියකියවිල්ලකින් හෝ අනාවරණය වූ වැරදි

16.1 හේතු දක්වන ලෙස නියම කළයුතු වන තරමට සේවකයෙකු විසින් යමක් පැහැර හැර ඇති බව නැතහොත් යමක් කර ඇති බව පරීක්ෂණ කොමිෂන් සභා වාර්තාවකින් හෝ විගණකාධිපතිගේ වාර්තාවකින් හෝ අභ්‍යන්තර විගණන වාර්තාවකින් හෝ වෙනත් ලියවිල්ලකින් හෝ එළිදරව් වන බව විනය බලධරයා සැහිල්කට පත්වුවහොත් ඒ සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට කියන්නට ඇති කරුණු ලියා ඉදිරිපත් කරන ලෙස දැන්විය යුතුය.

16.2 එවිට පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමට හෝ සුදුසු දඬුවමක් පැනවීමට හෝ විනය බලධරයාට පිළිවන.

17. වැඩ තහනම් කිරීම සහ අනිවාර්යයෙන් නිවාඩු ගැන්වීම

17.1 යම්කිසි සේවකයෙකු තවදුරටත් සේවයේ රැඳී සිටීම නුසුදුසු යැයි හැඟේ නම් විනය බලධරයාට පහත සඳහන් අවස්ථා වලදී ඔහුගේ වැඩ තහනම් කළ හැකිය.

- (i) ඔප්පු වුවහොත් සේවයෙන් පහ කිරීමට තරම් බරපතල වූ චෝදනා පිට සේවකයෙකුට විරුද්ධව විනයානුකූලව කටයුතු කිරීමට හෝ අපරාධ නඩුවක් පවරා හෝ පැවරීමට සූදානම්ව සිටින විට,