ශ්‍රී ලංකා
ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ
පාර්ලිමේන්තුව

සේවකයන් විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස

සේවායෝජකයකු විසින් යම් සේවකයකු විශ්‍රාම යවනු ලැබිය හැකි අවම විශ්‍රාම යාමේ වයස සහ ඒ හා සම්බන්ධ හෝ ඊට ආනුෂංගික කාරණා සඳහා විධිවිධාන සැලැස්වීම සඳහා වූ පනත් කෙටුම්පතකි

කම්කරු අමාත්‍යතුමා විසින් 2021 ඔක්තෝබර් මස 22 වන දින ඉදිරිපත් කරන ලදී

(ගැසට් පත්‍රයේ පළ කළේ 2021 ඔක්තෝබර් මස 12 වන දින)

මුද්‍රණය කිරීමට පාර්ලිමේන්තුව විසින් නියෝග කරන ලදී

[83 වන පනත් කෙටුම්පත]

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.
කොළඹ 5, රජයේ ප්‍රකාශන කාර්යාංශයෙන් මිලදී ලබාගත හැක.

මිල : රු. 30.00 තැපැල් ගාස්තුව : රු. 15.00

මෙම පනත් කෙටුම්පත www.documents.gov.lk වෙබ් අඩවියෙන් බාගත කළ හැක.

සේවකයන් විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස

එල්.ඩී.—ඕ. 27/2021

සේවායෝජකයකු විසින් යම් සේවකයකු විශ්‍රාම යවනු ලැබිය හැකි විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස සහ ඒ හා සම්බන්ධ හෝ ඊට ආනුෂංගික කාරණා සඳහා විධිවිධාන සැලැස්වීම සඳහා වූ පනතකි

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

ලුහුඬු නාමය

1. මේ පනත 2021 අංක දරන සේවකයන් විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස පනත යනුවෙන් හඳුන්වනු ලැබේ.

I වන කොටස

විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස

විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස

2. වෙනත් යම් ලිඛිත නීතියක, සේවා ගිවිසුමක, සාමූහික ගිවිසුමක හෝ වෙනත් යම් ආකාරයක සේවා ගිවිසුමක විධිවිධානවල කුමක් සඳහන්ව ඇත ද, මේ පනත ක්‍රියාත්මක වන දිනයේ දී වයස අවුරුදු පනස් දෙක එළඹ නොමැති හෝ මේ පනත ක්‍රියාත්මක වන දිනයට පසුව සේවයට බඳවා ගන්නා ලද සේවකයෙකුගේ විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස (මෙහි මින්මතු "විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස" යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) එම සේවකයා වයස අවුරුදු හැට එළඹෙන විට දී විය යුතු ය:

එසේ වුව ද, මේ පනත ක්‍රියාත්මක වන දිනයේ දී වයස අවුරුදු පනස් දෙක හෝ ඊට වැඩි වයසකට එළඹ ඇති සේවකයෙකුගේ විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස I වන උපලේඛනයේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති වයස ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

නියමිත වයසට පෙර විශ්‍රාම යැවීම

3. (1) සේවකයන් පහළොවක් හෝ ඊට වැඩි සංඛ්‍යාවක් සේවයේ නියුක්ත කරවන යම් සේවායෝජකයකු විසින්, II වන උපලේඛනයේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති සේවකයෙකු හෝ වැඩෙහි ස්වභාවය අනුව, කලින් කල, නියෝග මගින් නියම කරනු ලබන යම් කර්මාන්තයක හෝ වෘත්තියක නිරත සේවකයෙකු නොවන යම් සේවකයෙකු එකී සේවකයා විශ්‍රාම යාමේ අවම වයසට එළඹෙන තෙක් විශ්‍රාම යවනු නොලැබිය යුතු ය:

එසේ වුව ද, යම් සේවායෝජකයකු විසින්, සේවා ගිවිසුමක හෝ සාමූහික ගිවිසුමක විධිවිධාන ප්‍රකාර යම් සේවකයෙකු පහත දැක්වෙන හේතු මත නියමිත වයසට පෙර විශ්‍රාම යවනු ලැබිය හැකි යː-

(අ) එම සේවකයා අසනීප වූ විට;

(ආ) විනය හේතු මත;

(ඇ) යම් ස්වාභාවික හේතුවක් මත සේවා ස්ථානය වසා දැමීම හෝ විනාශ වීම මත; හෝ

(ඈ) 1971 අංක 45 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනතේ විධිවිධාන යටතේ කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ පූර්ව ලිඛිත අනුමතය ඇතිව.

(2) (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන, යම් සේවකයෙකු විශ්‍රාම ගැනීමට පෙරාතුව වූ මාස දොළහ ඇතුළත සේවකයන් පහළොවක් හෝ ඊට අඩු සංඛ්‍යාවක සාමාන්‍යයක් ලෙස සේවයේ නියුක්ත කරවන ලද යම් සේවායෝජකයකු සඳහා අදාළ නොවිය යුතු ය.

(3) විශ්‍රාම යාමේ අවම වයසට පෙරාතුව තමා විසින් ම, තම රැකියාව අත් හැරීමට අපේක්ෂා කරන යම් සේවකයෙකුට තමා විසින් ම එසේ තම රැකියාව අත් හරිනු ලැබිය හැකි ය.

මේ පනතේ විධිවිධානවලට පටහැනි සේවා ගිවිසුමක කාලය ආදිය බලරහිත විය යුතු බව

4. මේ පනත ක්‍රියාත්මක වන දිනට පෙර හෝ එදින හෝ එදිනට පසු එළඹෙන ලද සේවා ගිවිසුමක, සාමූහික ගිවිසුමක හෝ වෙනත් යම් ආකාරයක සේවා ගිවිසුමක නිශ්චිතව දක්වා ඇති විශ්‍රාම යාමේ අවම වයසට අඩු වන්නා වූ යම් විශ්‍රාම යාමේ වයසක් 3 වන වගන්තියේ විධිවිධානවලට යටත්ව බලරහිත ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු අතර, ඒ සම්බන්ධයෙන් මේ පනතේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස අදාළ විය යුතු ය.

II වන කොටස

පැමිණිලි සහ පරීක්ෂණ

නියමිත වයසට පෙර විශ්‍රාම යැවීමට විරුද්ධව කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලබන පැමිණිලි

5. (1) සේවායෝජකයා විසින්, 3 වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති ආකාරයට හැර නියමිත වයසට පෙර විශ්‍රාම යවන ලද යම් සේවකයෙකු විසින්, එකී විශ්‍රාම යැවූ දින සිට මාස දෙකක් ඇතුළත එකී විශ්‍රාම යැවීම සම්බන්ධයෙන් කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ලිඛිතව පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබිය හැකි ය.

(2) යම් සේවකයෙකු විසින් (1) වන උපවගන්තිය යටතේ කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත පැමිණිල්ලක් කර ඇති අවස්ථාවක දී, කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පරීක්ෂණයක් පවත්වනු ලැබිය යුතු අතර, එම පැමිණිල්ල ලැබුණු දින සිට මාස දෙකක් ඇතුළත එම පැමිණිල්ල සම්බන්ධයෙන් සිය අවසන් තීරණය ලබා දෙනු ලැබිය යුතු ය.

(3) (2) වන උපවගන්තිය යටතේ වන පරීක්ෂණයකින් පසු -

(අ) සේවකයා විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද පැමිණිල්ල ආධාරක සාක්ෂි මගින් සනාථ කර නොමැති හෝ එම නියමිත වයසට පෙර විශ්‍රාම යැවීම 3 වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධානවලට අනුකූල වන බවට කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා සෑහීමට පත් වන්නේ නම්, කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින්, එම පැමිණිල්ල නිෂ්ප්‍රභ කරනු ලැබිය යුතු ය; හෝ

(ආ) සිය සේවායෝජකයා විසින් මේ පනතේ විධිවිධානවලට පටහැනිව සේවකයා නියමිත වයසට පෙර විශ්‍රාම යවා ඇති බවට කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා සෑහීමට පත් වන්නේ නම්, කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් සේවායෝජකයාට නිකුත් කරනු ලබන දැන්වීමක් මගින්,-

(i) එම දැන්වීමේ දින සිට එසේ විශ්‍රාම යැවීමට පෙරාතුව එම සේවකයා සේවයේ නියුක්තව සිටි තත්ත්වයෙන්ම නැවත සේවයේ පිහිටුවා එම විශ්‍රාම යැවීමේ දින සිට ඔහුගේ වේතන සහ අනෙකුත් සියලු ප්‍රතිලාභ ඔහුට ගෙවන ලෙස; හෝ

(ii) එම සේවකයා සේවයේ නියුක්තව සිටි සේවා ස්ථානය වසා දැමීම හෝ එම සේවා ස්ථානය සම්බන්ධයෙන් ඇවර කිරීමේ නඩු කටයුතු ආරම්භවීම හේතුවෙන් එම සේවකයා නැවත සේවයේ පිහිටුවීම ප්‍රායෝගික නොවන බව කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ මතය වන අවස්ථාවක, නැවත සේවයේ පිහිටුවීම වෙනුවට, අවස්ථාවෝචිත පරිදි, එම සේවා ස්ථානය වසා දැමූ දින හෝ එම සේවා ස්ථානය සම්බන්ධයෙන් ඇවර කිරීමේ නඩු කටයුතු ආරම්භ වූ දින දක්වා එම සේවකයාට ගෙවන ලද අවසාන වේතන මත පදනම්ව, 1971 අංක 45 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනතේ 6ඇ වගන්තියේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති පරිදි කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නිශ්චය කරනු ලබන සූත්‍රය ප්‍රකාර එම සේවකයාට වන්දි ගෙවන ලෙස සේවායෝජකයාට විධාන කරනු ලැබිය යුතු ය.

(4) යම් සේවකයෙකු විසින්, මේ පනත ක්‍රියාත්මකවීමට පෙරාතුව නියමිත කාලයට පෙර විශ්‍රාම යැවීමට විරුද්ධව (131 වන අධිකාරය වූ) කාර්මික ආරාවුල් පනත හෝ 1971 අංක 45 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත ප්‍රකාර කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා, කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරයක්, බේරුම්කරුවකු හෝ කාර්මික අධිකරණයක් වෙත පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කර ඇත්තා වූ ද, කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා, කම්කරු විනිශ්චයාධිකාරය, බේරුම්කරු හෝ කාර්මික අධිකරණය විසින් එම පැමිණිල්ල සම්බන්ධයෙන් අවසන් තීරණයක් ලබා දී නොමැත්තා වූ ද, අවස්ථාවක, මේ පනත යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලද පැමිණිල්ලක් සම්බන්ධයෙන් පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීමට කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට බලයක් නොමැත්තේ ය:

එසේ වුව ද, සේවකයා විසින් නියමිත කාලයට පෙර විශ්‍රාම යැවීමට විරුද්ධව (131 වන අධිකාරය වූ) කාර්මික ආරාවුල් පනත හෝ 1971 අංක 45 දරන කම්කරුවන්ගේ රක්ෂාව අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත ප්‍රකාර පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කර ඇති නම්, ඒ සේවකයාට මේ පනත යටතේ පැමිණිල්ලක් කිරීමට හිමිකමක් නොමැති විය යුතු ය.

අභියාචනාධිකරණය වෙත ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කිරීම

6. (1) කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් 5 වන වගන්තිය යටතේ ලබා දෙන ලද තීරණයකින් අතෘප්තියට පත් සේවායෝජකයකු විසින්, එම තීරණයට එරෙහිව රිට් ආඥාවක ස්වභාවයෙන් වූ ආඥාවක් නිකුත් කරන ලෙස ඉල්ලා සිටිමින් අභියාචනාධිකරණය වෙත ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කළ හැකි ය. එවැනි ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කරන සේවායෝජකයකු විසින්, එම ඉල්ලීමෙහි විෂයය කරුණ වන ආඥාව මගින් -

(අ) සේවකයාට යම් මුදල් ප්‍රමාණයක් ගෙවන ලෙස පමණක් විධාන කරනු ලබන අවස්ථාවක, එම මුදලට සමාන මුදලක මුදල් ඇපයක් කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලැබිය යුතු ය;

(ආ) සේවකයාට යම් මුදල් ප්‍රමාණයක් ගෙවන ලෙස ද, ඔහු නැවත සේවයේ පිහිටුවන ලෙස ද විධාන කරනු ලබන අවස්ථාවක, එම මුදලට සමාන වූ ද, ඔහුගේ සේවා ගිවිසුම අවසන් කරන ලද අවස්ථාවේ දී එම සේවකයාගේ මාසික වැටුප හෝ වේතනය මෙන් දොළොස් ගුණයක් වූ ද මුදලක මුදල් ඇපයක් කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කරනු ලැබිය යුතු ය. දෛනික වැටුප් ලබන සේවකයෙකු සම්බන්ධයෙන් වන විට, මාසික වැටුප හෝ වේතනය එම සේවකයාගේ දෛනික වේතනය මෙන් විසිහය ගුණයක් විය යුතු ය.

(2) ඉල්ලුම්කරු විසින් මුදල් ඇපය ඉදිරිපත් කර ඇති බවට කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නිකුත් කරන ලද සහතිකයක් සමග ඉදිරිපත් කර නොමැති අවස්ථාවක, රිට් ආඥාවක ස්වභාවයෙන් වූ ආඥාවක් නිකුත් කරන ලෙස කරන ලද ඉල්ලීමක් අභියාචනාධිකරණය විසින් භාර ගනු නොලැබිය යුතු ය.

(3) කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින්, මේ වගන්තිය යටතේ ඇප ලෙස ඉදිරිපත් කරන ලද සියලු මුදල් ශ්‍රී ලංකාව තුළ අනුමත කරන ලද යම් බැංකුවක පොළී දරන ගිණුමක තැන්පත් කිරීමට කටයුතු සලස්වනු ලැබිය යුතු ය. අවස්ථාවෝචිත පරිදි, අභියාචනාධිකරණයේ හෝ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ අවසන් තීරණය ප්‍රකාර අදාළ පාර්ශ්ව වෙත ඇපය නිදහස් කරනු ලැබිය යුතු ය.

III වන කොටස

පනත පරිපාලනය කිරීම සහ කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ බලතල

පනත පරිපාලනය කිරීම

7. කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා පනත පරිපාලනය කිරීම භාරව කටයුතු කරනු ලැබිය යුතු අතර, ඔහු විසින්, මේ පනත යටතේ වන ඔහුගේ බලතල, කාර්ය හෝ කර්තව්‍ය කිසිවක් ඔහු විසින් බලය දෙන ලද කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ යම් නිලධරයකු වෙත පවරනු ලැබිය හැකි ය.

කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ බලතල

8. (1) 5 වන වගන්තිය යටතේ කරන ලද පැමිණිල්ලක් සම්බන්ධයෙන් වන යම් පරීක්ෂණයක කාර්ය සඳහා කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට පහත දැක්වෙන දිසා අධිකරණයක් සතු බලතල තිබිය යුතු ය:-

(අ) සාක්ෂිකරුවන්ට පැමිණෙන ලෙස සිතාසි නිකුත් කිරීම හෝ බල කිරීම;

(ආ) ලේඛන ඉදිරිපත් කරන ලෙස බල කිරීම; හෝ

(ඇ) යම් සාක්ෂිකරුවකුගේ සාක්ෂි දිවුරුමක් හෝ ප්‍රතිඥාවක් මත ලබා දෙන ලෙස නියම කිරීම හෝ තත්කාර්ය සඳහා කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් බලය දෙන ලද නිලධරයකු මගින් සෑම සාක්ෂිකරුවකු විසින් ම දිවිරුමක් හෝ ප්‍රතිඥාවක් ලබා දීමට කටයුතු සැලැස්වීම.

(2) කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින්, යම් සේවායෝජකයකු වෙත භාර දෙනු ලබන ලිඛිත දැන්වීමකින් කරනු ලබන විධානයක් මගින්, එම විධානයේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති දිනට පෙර පහත දැක්වෙන දේ තමා වෙත ඉදිරිපත් කරන ලෙස එම සේවායෝජකයාට විධාන කරනු ලැබිය හැකි ය:-

(අ) ඔහුගේ සියලු සේවකයන් හෝ සේවක පන්තියකට හෝ වර්ගයකට අදාළ වාර්තාවක් සහ මේ පනතේ කාර්ය සඳහා කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නියම කරනු ලැබිය හැකි යම් විස්තර;

(ආ) එම සේවායෝජකයා විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද යම් වාර්තාවක දක්වා ඇති යම් විස්තර සම්බන්ධයෙන්

කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නියම කරනු ලැබිය හැකි යම් තොරතුරක් හෝ පැහැදිලි කිරීමක්; හෝ

(ඇ) එම සේවායෝජකයා විසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන යම් සම්පූර්ණ ලේඛනයක හෝ වාර්තාවක හෝ එවැනි යම් ලේඛනයක හෝ වාර්තාවක යම් කොටසක සහතික කළ සත්‍ය පිටපතක්.

(3) (අ) කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නිකුත් කරනු ලබන සිතාසිවල සඳහන් වේලාවට සහ එම ස්ථානයේ දී කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා ඉදිරියෙහි පෙනී සිටීම පැහැර හරිනු ලබන; හෝ

(ආ) කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා හෝ තත් කාර්යය සඳහා කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් බලය ලබා දෙන ලද වෙනත් යම් නිලධරයකු ඉදිරියේ සාක්ෂිකරුවකු ලෙස දිවුරුමක් හෝ ප්‍රතිඥාවක් ලබා දීම ප්‍රතික්ෂේප කරන; හෝ

(ඇ) ඇතුළුවීම හෝ පරීක්ෂා කිරීම හෝ කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ බලතල ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට අවශ්‍ය වන්නා වූ සහාය ලබා දීම ප්‍රතික්ෂේප කරන; හෝ

(ඈ) කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත පැවරී ඇති බලතල ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට බාධා කරන හෝ අවහිර කරන; හෝ

(ඉ) කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් තමා වෙත පැවරි ඇති බලතල යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලෙස හෝ ලබා දෙන ලෙස නියම කරනු ලබන වේතන සම්බන්ධ යම් කිසි ලේඛනයක් හෝ වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කිරීම හෝ යම් තොරතුරක් ලබා දීම ප්‍රතික්ෂේප කරන; හෝ

(ඊ) වේතන සම්බන්ධ යම් වැදගත් තොරතුරක් අසත්‍ය වන්නා වූ යම් ලේඛනයක් හෝ වාර්තාවක් සාදන හෝ සෑදීමට කටයුතු සලස්වන හෝ අසත්‍ය බව දැන දැනම එවැනි යම් ලේඛනයක් හෝ වාර්තාවක්, තමා වෙත පැවරී ඇති බලතල යටතේ කටයුතු කරන කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා

වෙත ඉදිරිපත් කරන හෝ ඉදිරිපත් කිරීමට කටයුතු සලස්වන හෝ දැන දැනම ඉදිරිපත් කිරීමට ඉඩ දෙන; හෝ

(උ) යම් තොරතුරක් අසත්‍ය බව දැන දැනම, තමා වෙත පැවරී ඇති බලතල යටතේ කටයුතු කරන කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත එම තොරතුර ඉදිරිපත් කරන; හෝ

(ඌ) (i) කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නිකුත් කරන ලද යම් සිතාසියක සඳහන් වේලාවේ දී සහ දිනයේ දී කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා ඉදිරියේ පෙනී සිටීම හේතුවක් නොමැතිව පැහැර හරින හෝ කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ මතය අනුව සාධාරණ නොවන්නා වූ හේතුවක් මත පැහැර හරින;

(ii) කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ මතය අනුව සාධාරණ වන්නා වූ හේතුවක් මත පැහැර හරින හෝ හේතුවක් නොමැතිව තමා සන්තකයෙහි හෝ පාලනයෙහි ඇත්තා වූ ද කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ මතය අනුව කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පරීක්ෂණය කරනු ලබන කරුණුවල සත්‍යතාව පිළිබඳ තීරණය කිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන්නා වූ ද, යම් ලේඛනයක් හෝ වෙනත් දෙයක් කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කිරීම හෝ කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට පෙන්වීම ප්‍රතික්ෂේප කරන හෝ පැහැර හරින; හෝ

(iii) කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා ඉදිරියේ සාක්ෂිකරුවකු ලෙස ප්‍රතිඥාවක් හෝ දිවුරුමක් ලබා දීම ප්‍රතික්ෂේප කරන; හෝ

(iv) කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් ලබා දෙනු ලබන යම් විධානයකට අනුකූලව කටයුතු කිරීම පැහැර හරින හෝ වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කරන ලෙස නියම කරනු ලැබූ විට දී දැන දැනම අසත්‍ය වාර්තාවක් හෝ යම් අසත්‍ය ප්‍රකාශයක් ඇතුළත් වාර්තාවක් සාදන හෝ ඉදිරිපත් කරන හෝ ඉදිරිපත් කිරීමට කටයුතු සලස්වන,

සෑම තැනැත්තකු ම මේ වගන්තිය යටතේ වරදක් කරනු ලබන අතර, මහෙස්ත්‍රාත්වරයකු ඉදිරියේ පවත්වනු ලබන නඩු විභාගයකින්

පසු ඒ සම්බන්ධයෙන් වරදකරු කරනු ලැබූ විට, රුපියල් පන්දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස හයක් නොඉක්මවන කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එම දඩය සහ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දෙකටම හෝ යටත් වන්නේ ය.

දැන්වීම් භාර දීම

9. මේ පනත මගින් යම් තැනැත්තකුට භාර දිය යුතු හෝ ලබා දිය යුතු යැයි නියම කරන ලද යම් දැන්වීමක් එම තැනැත්තාට පුද්ගලිකවම භාර දෙනු හෝ ලබා දෙනු නොලැබුව ද, එම තැනැත්තා සාමාන්‍යයෙන් පදිංචිව සිටි හෝ ව්‍යාපාරික කටයුතු සිදු කරන ලද හෝ අවසන්වරට පදිංචිව සිටි ස්ථානයට ලියාපදිංචි තැපැල් මාර්ගයෙන් යවනු ලැබුවහොත්, එම දැන්වීම ඒ තැනැත්තාට යථා පරිදි භාර දෙනු ලැබූ හෝ ලබා දෙනු ලැබූ ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

නියෝග

10. (1) මේ පනතින් නියම කරනු ලැබිය යුතු යයි සඳහන් කරන ලද හෝ නියමිත සියලු කාරණා සම්බන්ධයෙන් හෝ මේ පනතින් නියෝග සාදනු ලැබීමට නියමිත හෝ බලය දෙන ලද සියලු කාරණා සම්බන්ධයෙන් අමාත්‍යවරයා විසින් නියෝග සාදනු ලැබිය හැකි ය.

(2) මේ වගන්තිය යටතේ අමාත්‍යවරයා විසින් සාදන ලද සෑම නියෝගයක් ම ගැසට් පත්‍රයේ පළ කරනු ලැබිය යුතු අතර, එම පළ කරන ලද දින සිට හෝ එම නියෝගයේ නිශ්චිතව සඳහන් කරනු ලැබිය හැකි යම් පසු දිනයක සිට ක්‍රියාත්මක විය යුතු ය.

(3) මේ වගන්තිය යටතේ අමාත්‍යවරයා විසින් සාදන ලද සෑම නියෝගයක් ම ගැසට් පත්‍රයේ පළ කිරීමෙන් පසු මාස තුනක් ඇතුළත පාර්ලිමේන්තුවේ අනුමතය සඳහා ඉදිරිපත් කළ යුතු ය. එසේ අනුමත නොකරන ලද යම් නියෝගයක් ඒ යටතේ කලින් සිදු කරන ලද කිසිවකට අගතියක් නොමැතිව එම අනනුමතයේ දින සිට පරිච්ඡින්න කරනු ලැබූ ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය.

IV වන කොටස

වැරදි සහ දණ්ඩන

නියමිත කාලයට පෙර විශ්‍රාම යැවීම

11. 3 වන වගන්තියේ (1) වන උපවගන්තියේ විධිවිධාන උල්ලංඝනය කරනු ලබන යම් සේවායෝජකයකු වරදක් සිදු කරනු ලබන අතර, වරදකරු කරනු ලැබූ විට, රුපියල් පන්දහසක් නොඉක්මවන දඩයකට හෝ මාස හයක් නොඉක්මවන කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන්

එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එම දඩය සහ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත් විය යුතු ය.

කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාගේ විධානවලට අනුකූලව කටයුතු නොකිරීම

12. (1) 5 වන වගන්තිය යටතේ කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් නිකුත් කරනු ලබන දැන්වීමේ නිශ්චිතව සඳහන් විධානයකට අනුකූලව කටයුතු කිරීම පැහැර හරිනු ලබන යම් සේවායෝජකයකු වරදක් කරනු ලබන අතර, මහෙස්ත්‍රාත්වරයකු විසින් පවත්වනු ලබන ලඝු නඩු විභාගයකින් පසු වරදකරු කරනු ලැබූ විට, රුපියල් පන්දහසකට නොඅඩු දඩයකට හෝ මාස හයක් නොඉක්මවන කාලයක් සඳහා දෙයාකාරයෙන් එක් ආකාරයක බන්ධනාගාරගත කිරීමකට හෝ එම දඩය සහ බන්ධනාගාරගත කිරීම යන දඬුවම් දෙකටම හෝ යටත් විය යුතු ය.

(2) සේවායෝජකයා විසින් 5 වන වගන්තිය යටතේ කොමසාරිස්-ජනරාල්වරයා විසින් නිකුත් කරනු ලබන දැන්වීමේ සඳහන් විධානවලට අනුකූලව කටයුතු කර ඇති බව ඔප්පු කිරීමේ භාරය එම සේවායෝජකයා වෙත පැවරිය යුතු ය.

(3) මේ වගන්තිය යටතේ යම් සේවායෝජකයකු වරදකරු කරනු ලැබූ පසු, එම සේවායෝජකයා විසින්-

(අ) (1) වන උපවගන්තිය යටතේ එම සේවායෝජකයා විසින් ගෙවීමට යටත් දඩයට අමතරව, වරදකරු කරනු ලැබීමෙන් පසු ඔහු විසින් එම විධානයට අනුකූලව කටයුතු කිරීම දිගටම පැහැර හරිනු ලබන එක් එක් දිනයක් සඳහා රුපියල් සියයක අතිරේක දඩයක්;

(ආ) 5 වන වගන්තිය යටතේ නිකුත් කරනු ලබන දැන්වීමේ නිශ්චිතව දක්වා ඇති දිනයෙන් ආරම්භ වී එම සේවායෝජකයා වරදකරු කරනු ලැබූ දිනයෙන් අවසන් වන කාලසීමාව සඳහා, එම සේවකයා විශ්‍රාම යවනු නොලැබ සේවයේ නියුක්ත කරනු ලැබ සිටියේ නම් එම සේවකයාට ගෙවිය යුතුව තිබූ 5 වන වගන්තියේ (3) වන උපවගන්තියේ (ආ) ඡේදය යටතේ වන වේතන, ප්‍රතිලාභ හෝ වන්දි;

(ඇ) ඒ සේවායෝජකයා වරදකට වරදකරු කිරීමේ දිනයට පෙර සේවකයා විශ්‍රාම යාමේ අවම වයසට එළඹෙනු ලබන අවස්ථාවක දී, ඒ සේවකයා විශ්‍රාම යාමේ අවම වයසට එළඹෙන දිනය වන තෙක් වේතන, ප්‍රතිලාභ හෝ වන්දි,

ගෙවනු ලැබිය යුතු ය.

(4) (3) වන උපවගන්තියේ (ආ) වන ඡේදය යටතේ යම් සේවායෝජකයකු විසින් ගෙවනු ලැබිය යුතු වන යම් මුදලක්, එම සේවායෝජකයා වරදකරු කරනු ලැබුවේ යම් අධිකරණයක් විසින් ද, එම අධිකරණය මගින් එම සේවායෝජකයා වෙත පනවනු ලැබූ දඩයක් මෙන් එම අධිකරණයේ ආඥාවක් මගින් අයකර ගනු ලැබිය හැකි අතර, එසේ අයකර ගනු ලබන මුදල සේවකයා වෙත ගෙවනු ලැබිය යුතු ය.

පුද්ගල මණ්ඩලයක් විසින් සිදු කරනු ලබන වැරදි

13. මේ පනත යටතේ වන යම් වරදක් පුද්ගල මණ්ඩලයක් විසින් සිදු කරනු ලබන අවස්ථාවක, එම පුද්ගල මණ්ඩලය-

(අ) සංස්ථාපිත මණ්ඩලයක් නම්, ඒ සංස්ථාපිත මණ්ඩලයේ සෑම අධ්‍යක්ෂවරයකු ම හෝ නිලධරයකු ම;

(ආ) හවුල් ව්‍යාපාරයක් නම්, හවුල් ව්‍යාපාරයේ සෑම හවුල් කරුවෙකු ම;

(ඇ) වෘත්තීය සමිතියක් නම්, ඒ වෘත්තීය සමිතියේ සෑම නිලධරයකු ම; හෝ

(ඈ) හවුල් ව්‍යාපාරයක් හෝ වෘත්තීය සමිතියක් නොවන්නා වූ ද, සංස්ථාපිත නොවන්නා වූ ද, පුද්ගල මණ්ඩලයක් නම්, එම මණ්ඩලයේ සභාපතිවරයා, කළමනාකරු, ලේකම්වරයා සහ සෑම නිලධරයකු ම,

ඒ වරදට වරදකරු ලෙස සැලකිය යුතු යඃ

එසේ වුව ද, යම් තැනැත්තකු ඔහුගේ දැනීමෙන් තොරව එම වරද සිදු කළ බවට හෝ එම වරද සිදු කිරීම වැළැක්වීම සඳහා සියලු නිසි උද්යෝගයෙන් ඔහු ක්‍රියාකළ බවට ඔප්පු කරනු ලබන්නේ නම් එවැනි කිසිම තැනැත්තකු මේ පනත යටතේ වරදකට වරදකරු ලෙස සලකනු නොලැබිය යුතු ය.

කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට අපහාස කිරීම

14. යම් තැනැත්තකු විසින් මේ පනත යටතේ-

(අ) කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පවත්වනු ලබන යම් පරීක්ෂණයක් සිදු කරගෙන යන අතරතුර කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට අපහාස කරනු ලබන හෝ කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා බිය ගන්වනු ලබන; හෝ

(ආ) කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පවත්වනු ලබන එවැනි යම් පරීක්ෂණයක නීත්‍යනුකූල ක්‍රියාවලියට බාධා කරනු ලබන, අවස්ථාවක,

එම තැනැත්තා කොමසාරිස් ජනරාල්වරයාට අපහාස කිරීම යන වරද කරනු ලබන්නේ ය.

මේ පනත යටතේ වන වැරදි සම්බන්ධයෙන් ලඝු ආකාරයට නඩු විභාග කරනු ලැබිය යුතු බව

15. මේ පනත යටතේ වන සෑම වරදක් සම්බන්ධයෙන් ම, එම සේවකයා අවසන්වරට සේවයේ නියුක්තව සිටි ස්ථානය අයත් ප්‍රදේශය සම්බන්ධයෙන් අධිකරණ බලය ඇති මහෙස්ත්‍රාත්වරයකු විසින් ලඝු ආකාරයෙන් නඩු විභාග කරනු ලැබිය යුතු ය.

කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පවත්වනු ලබන පරීක්ෂණයක කටයුතු ස්වභාවික යුක්තිය පිළිබඳ මූලධර්මවලට අනනුකූල නොවිය යුතු බව

16. මේ පනතේ කාර්ය සඳහා කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් පවත්වනු ලබන යම් පරීක්ෂණයක කටයුතු, කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින්, ස්වභාවික යුක්තිය පිළිබඳ මූලධර්මවලට අනනුකූල නොවන යම් ආකාරයකින් පවත්වනු ලැබිය යුතු ය.

මේ පනත යටතේ වන වරදකට චෝදනා ලැබූ තැනැත්තන්ට හිමි විශේෂ විත්තිවාචකය

17. (1) යම් සේවායෝජකයකු මේ පනත යටතේ වන වරදකට චෝදනා ලැබ ඇති අවස්ථාවක, එම සේවායෝජකයා විසින් 1979 අංක 15 දරන අපරාධ නඩු විධාන සංග්‍රහය පනතේ 136 වන වගන්තියේ විධිවිධානවලට අනුකූලව යථා පරිදි පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කර සැබෑ වරදකරු යයි ඔහු විසින් චෝදනා කරනු ලබන වෙනත් යම් තැනැත්තකු අධිකරණය ඉදිරියට ගෙන ඒම පිළිබඳ ඔහුගේ අදහස සම්බන්ධයෙන් දින තුනකට නොඅඩු කාලයක දැන්වීමක් චෝදක පක්ෂය වෙත ලබා දුන් විට දී, එම සේවායෝජකයා ඒ පනතේ XIV වන පරිච්ඡේදයේ විධිවිධානවලට යටත්ව ඒ සඳහා හිමිකම් ලැබිය යුතු අතර, එකී අනෙක් තැනැත්තා විසින් එම වරද සිදු කරන ලද බවට ඔප්පු කිරීමෙන් පසු, සේවායෝජකයා විසින් මේ පනතේ විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා නිසි උද්‍යෝගයෙන් කටයුතු කරන ලද බවට ද, එකී අනෙක් තැනැත්තා විසින් සේවායෝජකයාගේ දැනීමෙන්, කැමැත්තෙන් හෝ ඉඩහැරීමෙන් තොරව එම වරද සිදු කරන ලද බවට ද, එම සේවායෝජකයා විසින් අධිකරණය සෑහීමට පත්වන පරිදි ඔප්පු කරනු ලබන්නේ

නම්, එවිට, එකී අනෙක් තැනැත්තා එම වරදට වරදකරු කරනු ලැබිය යුතු අතර, එකී සේවායෝජකයා එකී වරද සම්බන්ධයෙන් වන යම් දඬුවමකින් නිදහස් කරනු ලැබිය යුතු ය.

(2) (1) වන උපවගන්තියේ දක්වා ඇති යම් විටක දී, සේවායෝජකයකු විසින් වෙනත් යම් තැනැත්තකුට විරුද්ධව පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ අවස්ථාවක දී -

(අ) එකී අනෙක් තැනැත්තාට විරුද්ධව වන චෝදනාව මෙහෙයවීම සේවායෝජකයා විසින් හෝ සේවායෝජකයා වෙනුවෙන් සිදු කරනු ලැබිය යුතු ය;

(ආ) තත්කාර්ය සඳහා කොමසාරිස් ජනරාල්වරයා විසින් බලය දෙන ලද යම් නිලධරයකු විසින්, එකී අනෙක් තැනැත්තාට විරුද්ධව වන නඩු කටයුත්තේ දී චෝදක පක්ෂය විසින් කැඳවනු ලබන යම් සාක්ෂිකරුවකුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න අසනු ලැබිය හැකි ය; සහ

(ඇ) එකී අනෙක් තැනැත්තාට විරුද්ධව වන නඩු කටයුත්ත සම්බන්ධයෙන් තීරණයක් ලබා දෙන තෙක් සේවා යෝජකයාට විරුද්ධව වන නඩු කටයුත්ත අඩාලව කල් තැබිය යුතු ය.

අර්ථ නිරූපණය

18. පද සම්බන්ධයෙන් අන්‍යාර්ථයක් අවශ්‍ය වුවහොත් මිස, මේ පනතේ -

"කොමසාරිස්-ජනරාල්වරයා" යන්නෙන්, කම්කරු කොමසාරිස්-ජනරාල්වරයා අදහස් වන අතර, ඊට යම් අතිරේක කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්වරයකු, කම්කරු කොමසාරිස්වරයකු, නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස්වරයකු, සහකාර කම්කරු කොමසාරිස්වරයකු හෝ යම් කම්කරු නිලධරයකු ද ඇතුළත් වේ;

"සේවායෝජකයා" යන්නෙන්, යම් සේවකයෙකු සේවයේ නියුක්ත කරවන හෝ වෙනත් යම් තැනැත්තකු වෙනුවෙන් යම් සේවකයෙකු සේවයේ නියුක්ත කරවීමට කටයුතු සලස්වන යම් තැනැත්තකු අදහස් වන අතර, ඊට හවුල් ව්‍යාපාරයක්, සමාගමක්, සංස්ථාවක්, වෘත්තීය සමිතියක් හෝ සංස්ථාපිත නොවන මණ්ඩලයක් වන සේවායෝජක

මණ්ඩලයක් ද, ඇතුළත් වන නමුත් ඊට මේ පනතේ හෝ මේ පනත යටතේ සාදන ලද යම් නියෝගයක යම් විධිවිධාන මගින් බැහැර කරන ලද එවැනි යම් තැනැත්තකු හෝ මණ්ඩලයක් ඇතුළත් නොවේ;

"අනියම් ස්වභාවයේ සේවානියුක්තිය" යන්නෙන්, යම් එක් ලිත් වර්ෂයක් තුළ දී දින තිස්හයක් නොඉක්මවන්නා වූ පරිදි වන කම්කරුවකුගේ සේවානියුක්තියක් අදහස් වේ;

"ස්ථිර කාලීන සේවානියුක්තිය" යන්නෙන්, සේවායෝජකයකු සහ සේවකයෙකු අතර ඇති කරගන්නා ලද්දා වූ ද, දින, මාස හෝ වර්ෂවලින් නිශ්චිතව දක්වන ලද ස්ථිර කාලසීමාවක් සඳහා වූ ලිඛිත සේවානියුක්ති ගිවිසුමක් අදහස් වන අතර, ඊට එම ගිවිසුම යම් කාර්යයක් හෝ ව්‍යාපෘතියක් ඉටු කිරීමට නිශ්චිත ලෙසම සම්බන්ධ වන්නා වූ ද, එම ස්ථිර කාලීන ගිවිසුම අවසන්වීමෙන් පසු ලිත් මාස හයකට වැඩි කාලයක් සඳහා අලුත් සේවානියුක්තියකට එළඹීමෙන් තොරව සේවායෝජකයා විසින් එම සේවකයාගේ සේවය රඳවා තබා ගන්නා වූ ද අවස්ථාවක, එම තැනැත්තා සමඟ ම එළඹෙන අනුගාමී ස්ථිර කාලීන ගිවිසුමක් ද ඇතුළත් වන අතර, එය පවත්නා ස්ථිර කාලීන සේවානියුක්ති ගිවිසුමට සමාන කාලසීමාවක් සඳහා දීර්ඝ කරනු ලැබූ ලෙස සලකනු ලැබිය යුතු ය;

"පරිවාස සේවකයා" යන්නෙන්, සේවකයෙකු යම් තනතුරක් සඳහා සුදුසු ද යන්න තීරණය කිරීමටත්, එසේ නොමැති නම් දින අනූවක උපරිම කාලසීමාවක් සඳහා එම කාලසීමාව දීර්ඝ කරන්නේ ද යන්න තීරණය කිරීමටත් තනි අභිමතය සේවායෝජකයා සතු වන්නා වූ, දින 180ක් නොඉක්මවනු ලබන කාලසීමාවක් සඳහා සේවය කරනු ලබන සේවකයෙකු අදහස් වන අතර, ඊට එම සේවකයා එම තනතුරේම සේවයේ නියුක්තව ඇත්නම් නැතහොත් ඒ සේවායෝජකයා සමඟ යම් සේවා ගිවිසුමක් මත එම වැඩය කලින් ඉටු කර ඇත්නම්, එවැනි යම් සේවකයෙකු ඇතුළත් නොවේ;

"සෘතුමය සේවා ගිවිසුම" යන්නෙන්, සේවායෝජකයකු සහ සේවකයකු අතර යම් ලිඛිත ගිවිසුමක දින හෝ මාසවලින් නිශ්චිතව දක්වා ඇති කාලයක් සඳහා නිශ්චිත සෘතුමය වැඩක් සම්බන්ධයෙන් යම් තත්ත්වාකාර හෝ වෙනත් පදනමක් මත ඇතුළු වූ එක් එක් මාස දොළහක කාලසීමාව තුළ වැඩෙහි නියුතු වන කාලය මාස හයක් නොඉක්මවන්නා වූ අනිශ්චිත කාලීන ගිවිසුමක් ලෙස සලකනු නොලැබිය යුතු, ලිඛිත සේවා නියුක්ති ගිවිසුමක් අදහස් වේ;

"සේවකයා" යන්නට, (131 වන අධිකාරය වූ) කාර්මික ආරාවුල් පනතින් "කම්කරුවා" යන යෙදුමට දී ඇති අර්ථයම තිබිය යුතු ය;

"වේතන" යන්නෙන්, මූලික වැටුප හෝ වැටුප සහ ජීවන වියදම් දීමනා මුදල හෝ වෙනත් යම් ඒ හා සමාන දීමනාවක් අදහස් වේ.

19. මේ පනතේ සිංහල සහ දෙමළ භාෂා පාඨ අතර යම් අනනුකූලතාවක් ඇතිවුවහොත්, එවිට, සිංහල භාෂා පාඨය බලපැවැත්විය යුතු ය. අනනුකූලතාවක් ඇතිවූ විට සිංහල භාෂා පාඨය බලපැවැත්විය යුතු බව

I වන උපලේඛනය 2 වන වගන්තිය

සේවකයන් විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස පනත ක්‍රියාත්මක වන දිනය වන විට සේවකයාගේ වයස	*විශ්‍රාම යාමේ අවම වයස*
අවුරුදු 54 හෝ ඊට වැඩි සහ අවුරුදු 55 ට අඩු	අවුරුදු 57
අවුරුදු 53 හෝ ඊට වැඩි සහ අවුරුදු 54 ට අඩු	අවුරුදු 58
අවුරුදු 52 හෝ ඊට වැඩි සහ අවුරුදු 53 ට අඩු	අවුරුදු 59
අවුරුදු 52 ට අඩු	අවුරුදු 60

II වන උපලේඛනය

3 (1) වන වගන්තිය

1. රාජ්‍ය අංශයේ යම් සේවායෝජකයකු හෝ සේවකයෙකු.

2. යම් ලිඛිත නීතියක් යටතේ පිහිටුවන ලද යම් ව්‍යවස්ථාපිත මණ්ඩලයක යම් සේවකයෙකු.

3. 2007 අංක 7 දරන සමාගම් පනත යටතේ ලියාපදිංචි කරන ලද රජයට අයත් ව්‍යාපාර කටයුතුවල යම් සේවකයෙකු.

4. යම් පළාත් සභාවක හෝ පළාත් පාලන ආයතනයක යම් සේවකයෙකු.

5. ජාතික රාජ්‍ය සභාවේ 1972 අංක 5 දරන සමුපකාර සමිති පනතේ අර්ථානුකූලව යම් ලියාපදිංචි සමිතියක් විසින් සේවයට බඳවා ගනු ලැබූ යම් සේවකයෙකු.

6. 2017 අංක 24 දරන දේශීය ආදායම් පනතේ 68 වන වගන්තියෙන් හඳුනාගෙන ඇති යම් පුණ්‍ය ආයතනයක සේවකයන්.

7. ශ්‍රී ලාංකික පුරවැසියකු නොවන යම් විදේශීය සේවකයෙකු.

8. යම් කර්මාන්තයක් හෝ වෘත්තියක් සඳහා පුහුණුවීම සඳහා වන යම් සේවා ගිවිසුමකට එළඹී ඇති යම් සේවකයෙකු.

9. (136 වන අධිකාරය වූ) පඩිපාලක සභා ආඥාපනත යටතේ පිහිටුවන ලද යම් පඩිපාලක සභාවක යම් ආධුනිකයකු හෝ පුහුණුවන්නකු.

10. 1990 අංක 20 දරන තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන පනතින් හෝ 1978 අංක 8 දරන (පෞද්ගලික අංශයේ) අභ්‍යාසලාභීන් සේවයේ නියුක්ත කර ගැනීමේ පනතින් ආවරණය වන යම් පුහුණුවන්නකු.

11. සේවායෝජකයකු සමඟ ස්ථිර කාලීන සේවා නියුක්ති ගිවිසුමක් හෝ අනියම් සේවා නියුක්ති ගිවිසුමකට එළඹ එම ගිවිසුම යටතේ සේවය කරනු ලබන යම් සේවකයෙකු.

12. සේවායෝජකයකු සමග ස්ථිර කාලීන සේවා ගිවිසුමකට එළඹී එම ස්ථිර කාලීන සේවා නියුක්ති ගිවිසුම යටතේ සේවය කරන යම් සේවකයෙකු.

13. සේවායෝජකයකු සමග සෘතුමය සේවා නියුක්ති ගිවිසුමකට එළඹී එම සෘතුමය සේවා නියුක්ත ගිවිසුම යටතේ සේවය කරන යම් සේවකයෙකු.

14. සේවායෝජකයකු සමග සේවා ගිවිසුමකට එළඹෙන යම් අර්ධ කාලීන සේවකයෙකු.

15. සේවායෝජකයකු සමග සේවා ගිවිසුමකට එළඹෙන යම් පරිවාස සේවකයෙකු.

16. අනියම් ස්වභාවයේ සේවා නියුක්තියක නිරත වන යම් දෛනික වැටුප් ලබන සේවකයෙකු.

17. අධ්‍යයන නිවාඩු අතරතුර තාවකාලික සේවා නියුක්ති ගිවිසුමක් යටතේ සේවය කරනු ලබන යම් ශිෂ්‍යයකු.

18. යම් ගෘහස්ථ සේවාවක්.

19. සේවායෝජකයකු සමඟ එළඹෙන ලද පැවරුම් පදනමින් වන සේවා නියුක්ති ගිවිසුමක් යටතේ සේවය කරනු ලබන යම් සේවකයෙකු.