

අපරාධ නඩුපැවරීම්

රැකියාවේ ආඥාපනතේ විධිවිධාන කඩකිරීමක් පිළිබඳ සැක කටයුතු සිද්ධියක් දැනගත් විටෙක, සේවකයා පැමිණිල්ලේ සාක්ෂිකරුවකු වීමට එකඟවන්නේ නම්, ඔහුට සාක්ෂි ප්‍රකාශයක් කිරීමට සහ ලේඛනගත සාක්ෂි, සේවක හිමිකම් පරීක්ෂණ ඒකකයට ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා කැඳවීමට කමිකරු දෙපාර්තමේන්තුවට පිළිවන. එවිට පරීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් සේවකයා හෝ ඔහුගේ නියෝජිතයකු සමඟ සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් සිදුකිරීමට කටයුතු පිළියෙල කොට සැකකටයුතු වරද පිළිබඳව තොරතුරු ඔහුට දන්වා ඔහුගෙන් විත්තියේ නිදහසට කරුණු ලබාගැනීමට පිළිවන. පරීක්ෂණ අවසන් කළ විගස සේවකයාට විරුද්ධව නඩු පවරන්නේද නැද්ද යන්න පිළිබඳව කමිකරු දෙපාර්තමේන්තුවේ නඩු පැවරීම් අංශය විසින් තීරණය කරනු ලැබේ.

අපරාධ කාර්ය පරිපාටි වලදී සේවකයා රැකියාවේ ආඥාපනතේ විධිවිධාන කඩකර ඇති බවට සැකයෙන් තොරව කමිකරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් ඔප්පු කළ යුතුය. සංකීර්ණ නඩු වලදී දෙපාර්තමේන්තුව අධිකරණ දෙපාර්තමේන්තුවේ නීති උපදෙස් ලබා ගැනීමට පිළිවන. ඒ අනුව අවසානයේ සේවකයාට විරුද්ධව නඩු පවරන්නේද නැද්ද යන්න රඳාපවතිනුයේ ප්‍රමාණවත් සාක්ෂි තිබීම සහ සේවකයා වැරදි වලට වැරදිකරු කිරීමේ ඇති හැකියාව මතය.

නඩුව ආරම්භයේදීම මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණයේ දී තමා වැරදි කර ඇති බව සේවකයා පිළිගතහොත් පැමිණිල්ලේ සාක්ෂිකරුවකු වශයෙන් සාක්ෂි දීමට සේවකයා අධිකරණයට පැමිණීම අනවශ්‍යය. කෙසේ වෙතත් සේවකයා වරදට නිවැරදි කර ඇති බවට ප්‍රකාශ කළේ නම් අනතුරුව පවත්වනු ලබන නඩු විභාගයකදී කමිකරු දෙපාර්තමේන්තුවේ නඩු පැවරීම් අංශය විසින් සේවකයාට සාක්ෂි දීමට අවස්ථාව සලසා දෙනු ඇත.

විමසීම්

විමසීම් සඳහා, කරුණාකර අමතන්න :
 විමසීම් ක්ෂණික ඇමතුම් : 2717 1771
 (ක්ෂණික ඇමතුම් මාර්ගය ඇමතුම් මධ්‍යස්ථානය හා ඒකාබද්ධ කර තිබේ)
 අන්තර්ජාල ලිපිනය : <http://www.labour.gov.hk>
 පුද්ගලිකව හමුවී විස්තර ලබාගැනීමට - කමිකරු සබඳතා අංශයේ පහත සඳහන් ශාඛා කාර්යාල අතුරෙන් ඔබට වඩා පහසු තුරු කාර්යාලයට යන්න.

Hong Kong

Hong Kong East Office 12/F., 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong	Hong Kong West Office 3/F., Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong
--	--

Kowloon

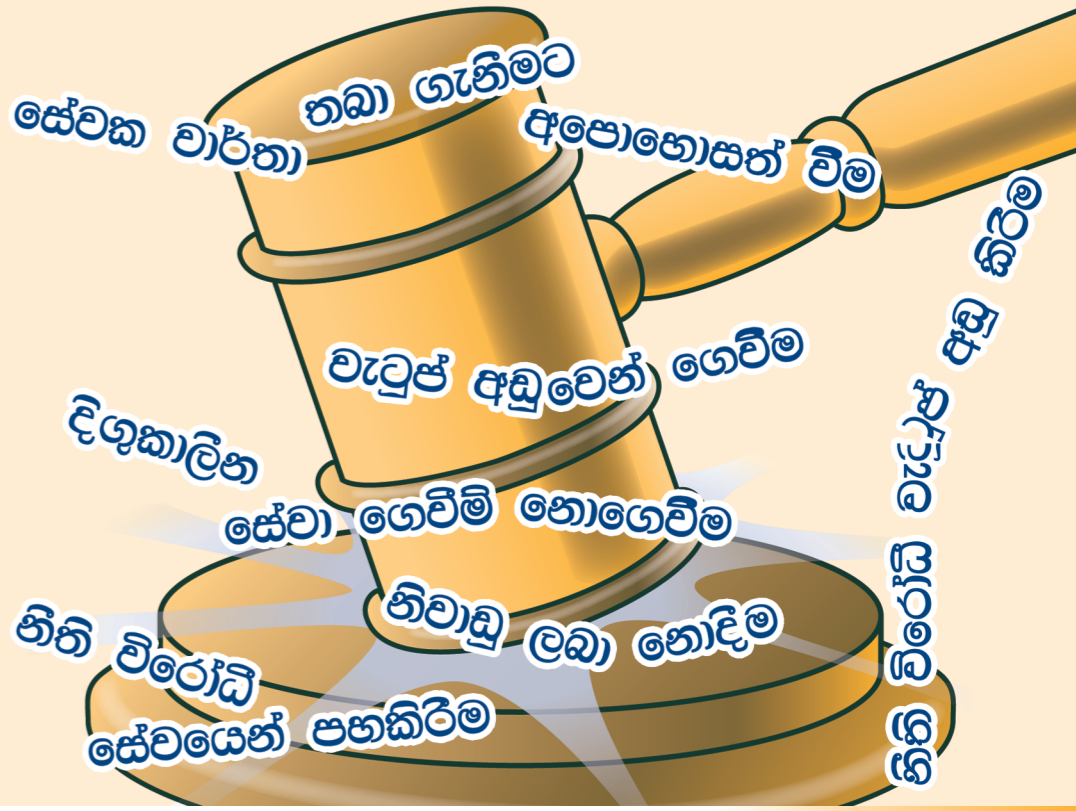
Kowloon East Office UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon	Kowloon South Office 2/F., Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon
Kowloon West Office Room 1009, 10/F., Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Kowloon	Kwun Tong Office 6/F., Kowloon East Government Offices, 12 Lei Yue Mun Road, Kwun Tong, Kowloon

New Territories

Tsuen Wan Office 5/F., Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories	Kwai Chung Office 6/F., Kwai Hing Government Offices, 166-174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories
Tuen Mun Office Unit 2, East Wing, 22/F., Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories	Shatin & Tai Po Office Rooms 304-313, 3/F., Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Shatin, New Territories

**ඔබගේ අයිතීන් ආරක්ෂා කර ගන්න
පැමිණිල්ලේ සාක්ෂිකරුවකු වශයෙන්
ඉදිරියට පැමිණෙන්න**

**රැකියාවේ ආඥාපනතට අදාළ සිවිල් සහ
අපරාධ නෛතික ක්‍රියාපටිපාටි පිළිබඳ
උපදෙස්**



හැදින්වීම

රැකිරණා ආඥාපනත යටතේ ඇති විධිවිධාන සම්බන්ධයෙන් සිවිල් හිමිකම් සහ අපරාධ නඩු විධිවිධාන යටතේ, නඩු පැවරීමේ ස්වභාවය සහ ඒ පිළිබඳ ක්‍රියාපටිපාටිවල වෙනස්කම් සේවකයින්ගේ දැනගැනීම සඳහා මෙම උපදෙස් මගින් ඉතා සරලව දක්වා ඇත. මෙම මාර්ගෝපදේශයේ උපදෙස් වලින්, රැකිරණා ආඥාපනතේ විධිවිධාන කඩකිරීම් සම්බන්ධයෙන් වාර්තා කිරීමට සේවකයින් දිරිගැන්වීමටත්, එමෙන්ම ඔවුන් පැමිණිල්ලේ සාක්ෂිකරුවන් වශයෙන් ඉදිරියට ගෙන්වා ගැනීමටත්, හැකිවෙතැයි අපි බලාපොරොත්තු වන අතර එවිට රැකිරණා ආඥාපනතේ විධිවිධාන කඩකිරීම් සම්බන්ධයෙන් සේවකයන්ට විරුද්ධව නීතිමගින් ක්‍රියාකිරීමට අපට හැකිවේ.

රැකිරණා ආඥාපනතේ විධිවිධාන යටතේ සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් හා වරප්‍රසාද

වේතන සුරක්ෂිතතාවය, විවේක දිනයන්, වැටුප් සහිත නිවාඩු දිනයන්, වැටුප් සහිත වාර්ෂික නිවාඩු, රෝගී දීමනා, මාතෘත්වය සුරැකීම, සේවය අවසන් කිරීමේ ගෙවීම්, දිගුකාලීන සේවා ගෙවීම් (පාරිතෝෂිත ගෙවීම්) සහ වෘත්තීය සුරක්ෂිතතාව වැනි වෘත්තීය වරප්‍රසාද සහ වෘත්තීය කොන්දේසි පිළිබඳ නිශ්චිත විධිවිධාන රැකිරණා ආඥාපනතේ (හොංකොං නීති පිළිබඳ 57 වන පරිච්ඡේදයේ) ඇතුළත් කර ඇත. රැකිරණා ආඥාපනතේ විධිවිධාන කඩකරන සේවකයන්ට විරුද්ධව සේවකයා විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන සිවිල් හිමිකම් ඉල්ලීම් වලට සහ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් අපරාධ නඩු විධිවිධාන යටතේ කරනු ලබන නඩු පැවරීම් වලට සේවකයන් යටත්වනු ඇත.

වැටුප් ගෙවීම් පැහැර හැරීම බරපතල වරදකි

සේවකයන් විසින් සේවකයන්ට වැටුප් ප්‍රමාද වී ගෙවීම සහ වැටුප් අඩුවෙන් ගෙවීම සම්බන්ධයෙන් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව දැඩිලෙස අවධානය යොමු කරයි. රැකිරණා ආඥාපනතේ සඳහන් කර ඇති ආකාරයට වේතන කාලසීමාව අවසාන වීමෙන් පසු හෝ රැකියාව අවසන් කිරීමෙන් පසු දින 7 ක කාල සීමාවක් නොඉක්මවා ඔහුගේ සේවකයාට වැටුප් ගෙවිය යුතුය. සේවකයා එසේ කිරීමට අපොහොසත් වුවහොත්, ගෙවීමට ඇති හිඟ වැටුප් සඳහා ඔහු විසින් පොළී මුදලක් ගෙවිය යුතුය. මෙසේ වේතන කාලසීමාව අවසන් වීමෙන් හෝ සේවය අවසන් කිරීමෙන් පසුව දින 7ක කාල සීමාව නොඉක්මවා සේවකයා විසින් සේවකයාට වැටුප් නොගෙවන්නේ නම්, සේවකයා විසින් තම සේවාස්ථානයට ආසන්නම කම්කරු සබඳතා අංශයේ ශාඛා කාර්යාලයට තම හිමිකම් ඉල්ලා වහාම පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළ යුතුය.

සේවා ආඥා පනත අනුව [EO], ස්වාමියකු දැනුවත්ව සහ සාධාරණ හේතුවක් නොමැතිව වේතන නියමිත කාල වෙලාවට ගෙවීම කිරීමට අපොහොසත් වුවහොත්, හෝ හිඟ වේතන වලට පොළී ගෙවීමට අපොහොසත් වුවහොත්, ස්වාමියාට එරෙහිව චෝදනාවක් ඉදිරිපත්කර සිටීමට ඉඩ ඇත. වේතන නොගෙවීම පිළිබඳ වරදකට වැරදිකරු වුවහොත්, \$350,000 උපරිම දඩ මුදලකට සහ අවුරුදු 03 සිරදඩුවමකට ලක්විය හැක. පොළී මුදල නොගෙවීමේ වරදකට වැරදිකරුවකු වුවහොත්, ඔහුට \$ 10,000 උපරිම දඩ මුදලකට යටත් විය හැක.

සේවකයා විසින් වැටුප් ඉල්ලා කරනු ලබන පැමිණිල්ල කනිකව ඉදිරිපත් නොකල හොත්, එමගින් ඔහුගේ අයිතිවාසිකම් වලට හානියක් සිදුවනු ඇත.¹ සේවකයකුට තම වැටුප ගෙවිය යුතු දිනයේ සිට මසක කාලයක් තුළ එය නොලැබුනහොත්, එමගින් ඔහුගේ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුව අවසන් කල බවට පිළිගැනෙන අතර, සේවකයාගෙන් රැකියාව අවසන් කිරීමේ දීමනාව ලබාදෙන ලෙසට ඉල්ලා සිටීමට පිළිවන. එවැනි අවස්ථාවක අයිතිවාසිකම් ක්‍රියාත්මක කිරීමට පෙර සේවකයා විසින් ඒ බැව් සේවකයාට දන්වා සිටිය යුතුය.

(ව්‍යවස්ථාපිත සේවක වරප්‍රසාද සහ රැකිරණා ආඥාපනත කඩකිරීම් සම්බන්ධයෙන් දඩුවම් පිළිබඳ විස්තර සඳහා කරුණාකර කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් ප්‍රකාශිත "රැකිරණා ආඥාපනතට සංකප්ත මාර්ගෝපදේශයන්" නමැති පොත බලන්න.)

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් විධිවිධාන ක්‍රියාත්මක කිරීම

රැකිරණා ආඥාපනතේ විධිවිධාන කඩකිරීම් වලට විරුද්ධව කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව එහි විධිවිධාන දැඩි ලෙස ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත. සේවකයින්ට තම සේවකයන්ගෙන් ලැබිය යුතු වැටුප්, වේතන ලබාදීමට ක්‍රියාකරනවා හැරුණු විට, ප්‍රමාණවත් සාක්ෂි තිබේනම් සහ අදාළ සේවකයින් පැමිණිල්ලේ සාක්ෂි වශයෙන් පෙනීසිටීමට එකඟ වන්නේ නම්, රැකිරණා ආඥාපනතේ විධිවිධාන කඩකිරීම සම්බන්ධයෙන් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් සේවකයන්ට විරුද්ධව නඩු පැවරීම ද සිදු කරනු ඇත. එබැවින් පැමිණිල්ලේ සාක්ෂිකරුවන් වශයෙන් ඉදිරියට එන ලෙසට සේවකයින්ගෙන් අප ඉල්ලා සිටින අතර, එවිට රැකිරණා ආඥාපනතේ විධිවිධාන කඩකිරීම සම්බන්ධයෙන් සේවකයන්ට විරුද්ධව නඩු මඟට අවහිර වීමට ද අපට හැකියාව ලැබෙනු ඇත.

උදාහරණ 1
සේවකයකු අවසානයේදී බංකොලොත් භාවයට පත් වුවහොත්, බංකොලොත් භාවයට පත්වීම කරුණකොට ගෙන වේතනය සුරැකීමේ අරමුදලෙන් සේවකයින්ට කරුණා සහගත ගෙවීමක් ඉල්ලා සිටීමට පිළිවන් වේ. මෙම අරමුදලින් හිඟ වැටුප් සම්බන්ධයෙන් කරුණා සහගත ගෙවීමක් වශයෙන් ගෙවිය හැකි උපරිම මුදල හොංකොං ඩොලර් 36,000 වන අතර, එය අවසාන සේවා දිනයේ සිට පූර්ව මාස 04 ක කාලයක් තුළ කරන ලද සේවාවන් සඳහා වන වේතන අනුව ආවරණය කරනු ලබයි. මේ අනුව තම ඉල්ලීම් සම්බන්ධයෙන් කනිකව ක්‍රියාත්මක නොවන සේවකයකුට හිඟ වැටුප් සියල්ලම ලබාගැනීමට නොහැකි වනු ඇත. ඒ සමගම සේවකයා විසින් තම අවසන් සේවා දිනයේ සිට මාස 06ක් ඇතුළත අදාළ අරමුදලෙන් කරුණා සහගත ගෙවීමක් ලබාගැනීමට අයදුම් පත් ගොනු කළ යුතුය. ප්‍රමාද වී ලැබෙන අයදුම්පත් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් පිළිනොගනු ඇත.

සිවිල් හිමිකම්පෑම් සහ අපරාධ නඩු පැවරීම අතර වෙනස්කම්

රැකිරණා ආඥාපනත යටතේ සිවිල් හිමිකම්පෑම් සහ අපරාධ නඩු පැවරීම සම්බන්ධයෙන් ඒවායේ ස්වභාවය සහ ක්‍රියා පටිපාටි යන අංශ දෙකෙහිම වෙනස්කම් පවතී. සිවිල් හිමිකම්පෑම් සම්බන්ධයෙන් සේවකයකුට තම සේවකයාට විරුද්ධව පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් පල හැකිවන අතර, සේවකයාට ද තම සේවකයාට විරුද්ධව පැමිණිලි කල හැක. සිවිල් හිමිකම්පෑම් සම්බන්ධයෙන් අධිකරණය කටයුතු කරන්නේ නම්, එය සුළු සේවක හිමිකම් විනිශ්චය මණ්ඩලය හෝ කම්කරු විනිශ්චය සභාව විසින් විනිශ්චය කරනු ලබන අතර, හිමිකම් කියනු ලබන්නාහට විත්තිකරු (සේවකයා) විසින් වන්දි ගෙවිය යුතුද නැද්ද තීරණය කරනු ලැබේ. ඒ අනුව සේවකයාට විරුද්ධව නඩු පවරන්නේද නැද්ද යන්න රඳා පවතිනුයේ ප්‍රමාණවත් සාක්ෂි තිබීම හා සේවකයා විරුද්ධව වලට වැරදිකරු කිරීමේ හැකියාව මතය.

අපරාධ නඩු පැවරීම් වලදී රැකිරණා ආඥාපනතේ විධිවිධාන උල්ලංඝනය කිරීම් සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට විරුද්ධව නඩු මෙහෙයවනු ලබන්නේ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව මගින්ය. නඩු විභාගයේ දී සේවකයා විරුද්ධවයයි තීරණය වුවහොත් ඔහු මත දඩුවම් පවරනු ලැබේ. දඩයක් නියම වුවහොත් එය ගෙවිය යුත්තේ ආණ්ඩුවටය. රැකිරණා ආඥාපනතේ විධිවිධාන උල්ලංඝනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් පැවරෙන අපරාධ ගනයේ නඩු සාමාන්‍ය වශයෙන් විභාග කරනු ලබන්නේ මහේස්ත්‍රාත් උසාවිවලය. එම අවස්ථාවලදී සේවකයාට විරුද්ධව ගොනු කරනු ලබන චෝදනා සාධාරණ සැකයකින් තොරව ඔප්පු කළ යුතුය.

සේවකයින් විසින් කරනු ලබන සිවිල් හිමිකම්පෑම්

රැකිරණා ආඥාපනත යටතේ හෝ තම සේවා ගිවිසුමේ කොන්දේසි යටතේ හෝ සේවකයාට විරුද්ධව හිමිකම්පෑම් කරන සෑම සේවකයෙකුටම කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ කම්කරු සබඳතා ඒකකයේ සහාය ඉල්ලා සිටිය හැක. එම ඒකකය මගින් සේවකයා හා සේවකයා අතර එකඟත්වයක් ඇතිකර දීමට අවශ්‍ය සේවා සපයනු ලැබේ.

සේවකයා හා සේවකයා එකඟත්වයකට පැමිණවීමට කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ කම්කරු සබඳතා ඒකකය අපොහොසත් වුවහොත් සේවකයාද ඉල්ලා සිටින්නේ නම්, කම්කරු සබඳතා නිලධාරියා විසින් සුළු රුකියා හිමිකම්පෑම් විනිශ්චය මණ්ඩලයට පැමිණිල්ල ඉදිරිපත් කිරීමට සේවකයා යොමු කරවනු ඇත. එසේ වූ විට ඉල්ලුම්කරුට සහනයක් හෝ ප්‍රසාදයක් ලබා දිය හැකිද යන්නත්, එසේ නම් ඒ කොපමනද යන්නත් සුළු රුකියා හිමිකම්පෑම් විනිශ්චය මණ්ඩලය මගින් තීරණය කරනු ඇත.