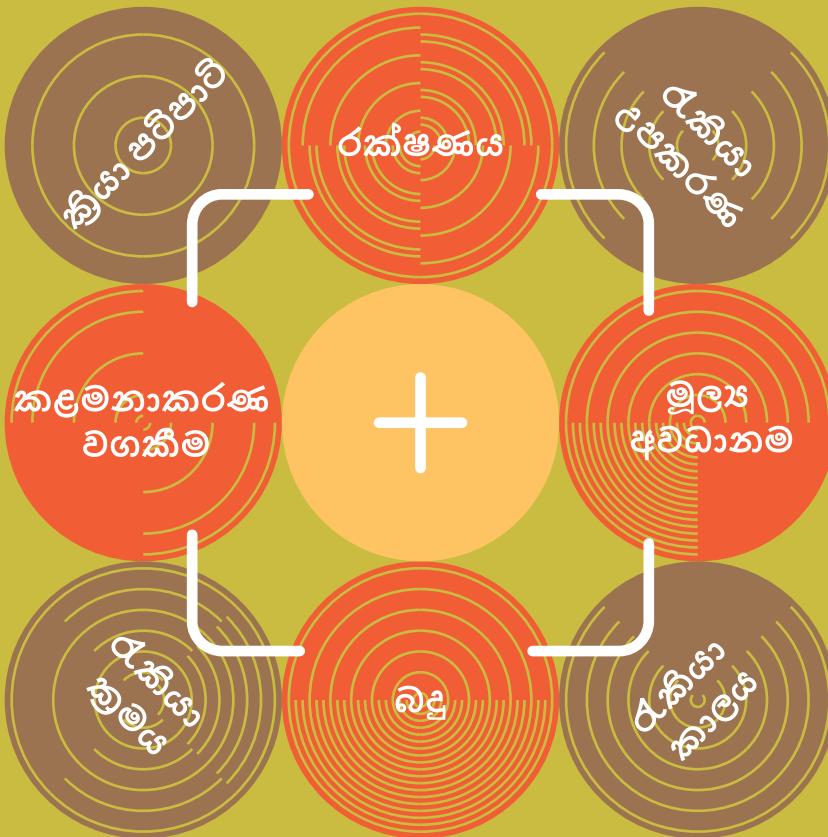




# මැලගේ රකියා තත්ත්වය

## පැහැදිලි කර ගැනීම

(Sinhala Version)



# පෙරවදන

විවිධ පුද්ගලයින්ගේ අභිලාෂයන් සහ තත්ත්වයන් සලකා බැඳීමේදී, සැමවිම, ඔවුන් තමන්ට ගැලපෙන ආකාරයෙන් යෝජන වෙළඳපාලට සහභාගී වීම සිදුවිය හැකිය. ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් සේවකයින් ලෙස සේවා යෝජකයින් සඳහා සේවය කරන අතර සමහර පුද්ගලයින් වැඩි සේවා පිළිපත් යයක් ලබා ගැනීම හෝ වැඩි ලාභයක් ලබා ගැනීමේ අරමුණින් සේවය රැකියාවල නියුත්ක්න පුද්ගලයන් / කොන්ත්‍රාන්කරුවන් ලෙස සේවය සැපයීම තෝරා ගනිනි. එපමණක් නොව, තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණයේ ගීසේර දියුණුවන් සමගම, මහජනතාවට වෙබ් අඩවි භේද ජ්‍යෙෂ්ඨ (චිජ්වල් වේදිකා) හා විතයෙන් වඩාන් පහසුවෙන් රැකියා සේවිය හැකිය. ඔබ සේවකයෙකු වුවන් සේවය රැකියාවක නිරන අයෙක් / කොන්ත්‍රාන්කරුවෙක් වුවන් ඔබේම අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ අවබෝධ කර ගැනීම සඳහා, ඔබ කොන්ත්‍රාන්තුවක් ඇතිකරගැනීමට හෝ සහයෝගීතාවය තීරණය කිරීමට පෙර, සහයෝගීතාවයේ ස්වභාවය නොදින් දැනගෙන ඔබේ අනන්‍යතාවය පැහැදිලි කරගත සුතුය. මෙමගින් වරදවා වටහා ගැනීම හෝ ආරථිල් වළක්වා ගත හැකිය.

## "සේවකයෙකු" සහ "ස්වයං රැකියාවක නීගුක්න පුද්ගලයෙකු / කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු" විසින් තුක්නී විදිනු ලබන අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභවල සමඟ වෙනස්කම්

අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ	සේවකයා	ස්වයං රැකියාවක නීගුක්න පුද්ගලයා/කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු
E0, සේවක වන්දී ආදාපනන සහ අවම වැටුප් ආදාපනන <sup>1</sup> යටතේ රැකියා අයිතිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ සහ ආරක්ෂාව සඳහා හිමිකම් ලබයි.		
අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල් යෝජනා ක්‍රම ආදාපනතේ අදාළ අවශ්‍යතාවලට අනුකූලව අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල (MPF) දායක විය යුතුය.	<sup>2</sup>	<sup>3</sup>

1 පුද්ගල ආදාපනත්වල හාඩිනය සම්බන්ධයෙන් කරුණාකර අදාළ පත්‍රිකා බලන්න.

2 අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල් සේවා යෝජකයන්ගේ දායකත්වය සඳහා සේවකයින්ට ද හිමිකම් ඇත.

3 ස්වයං රැකියාවක නීගුන පුද්ගලයෙක්/කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදල් යෝජනා ක්රමයකට ලියාපදිංචි වී තමා විසින්ම දායක මුදල් ගෙවිය යුතුය.

# "සේවකයෙකු" "ස්වයං රකියාවක නියුක්ත පුද්ගලයෙකු / කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු" ගෙන් වෙන්කර හඳුනා ගැනීම

"සේවකයෙක්" "ස්වයං රකියාවක නියුක්ත පුද්ගලයෙකු/කොන්ත්‍රාත්කරුවෙකු" ගෙන් වෙන්කර හඳුනා ගැනීම සඳහා තනි තීරණාත්මක පරික්ෂණයක් නොමැත. මෙම අනන්‍යතා දෙක වෙන්කර හඳුනා ගැනීමේදී, අවස්ථාවට අදාළ සියලු සාධක සැලකිල්ලට ගන යුතුය. එපමණක් නොව, එක්තරා සාධකයක් කෙනරම් වැදගත් විය යුතුද යන නොවෙනස් රීතියක් නොමැත. පොදු වැදගත් සාධකවලට ඇතුළත් වන්නේ:



සේවා පටිපාටි, වැඩ කරන කාලය  
සහ ක්‍රමය පාලනය



වැඩ උපකරණ, මෙවලම් සහ දුව්‍යවල  
හිමිකාරීත්වය සහ සැපයීම



පුද්ගලයා ආයෝජන සහ කළමනාකරණ  
වගකීම් සහිතව තමන් විසින් ව්‍යාපාරයක්  
කරගෙන යනවාද යන්න



පුද්ගලයා සේවායෝජකයාගේ සංවිධානයේ  
කොටසක් ලෙස, නිසි ලෙස සලකනු  
ලබන්නේද යන්න



කාර්යයට සහාය වීම සඳහා සහායකයන් බදවා  
ගැනීම සඳහා පුද්ගලයාට නිදහස නිලධාරී යන්න



ව්‍යාපාරය සම්බන්ධයෙන් මූල්‍ය අවදානම්  
දැරීම (රුදා. ලාභ හෝ අලාභ අපේක්ෂා)



රක්ෂණ සහ බදු සම්බන්ධ වගකීම්



අදාළ වෙළඳාමේ හෝ වෘත්තීයේ සාම්ප්‍රදායික ව්‍යුහය සහ භාවිතයන්



අධිකරණය අදාළ යයි සලකන වෙනත් සාධක

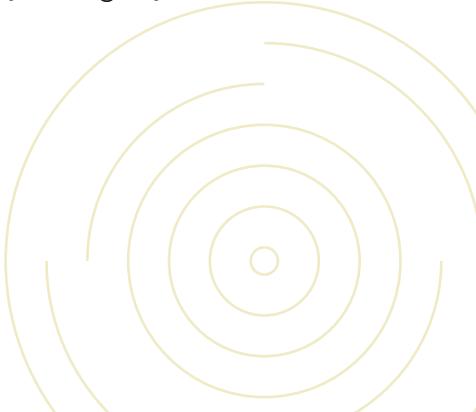
එක් එක් සිද්ධිවල සන්ය තන්ත්වයන් වෙනස් බැවින්, ආරච්ඡකදී  
අවසාන අර්ථ විවරණය අධිකරණය සනු වේ.

# දැනගත යුතු කරුණු

- සේවකයෙකු රකියා ගිවිසුමකට එලුම්මට පෙර නම සේවායෝජකයා කටුරුන්ද යන්න හඳුනාගත යුතුය. අවශ්‍ය නම්, රකියා ආදාපනනට (EO) අනුව සේවා නියුක්තිය ආරම්භ කිරීමට පෙර, රකියා කොන්දේසි පිළිබඳ ලිඛිත තොරතුරු සඳහා සේවකයාට සේවා යෝජකයාට ලිඛිත ඉල්ලීමක් කළ භැංකිය. සේවකයා බදු ඉල්ලීම් සටහන් සහ වූලුප් වාර්තා වැනි වැදගත් ලියකියවිලි ද තමා ලිග තබා ගත යුතුය.
- දෙපාර්ශ්වයම ස්වයං රකියාලාභියෙකුගේ / කොන්ත්‍රාත්කරුවකුගේ කොන්ත්‍රාත්තුවක් අන්සන් කිරීමට කුමෙනි නම්, හෝ සේවකයෙකුගේ තන්වයේ සිට ස්වයං රකියාවක නියුක්ත ප්‍රදේශයකු/කොන්ත්‍රාත්කරුවකුගේ තන්ත්වයට වෙනස් කිරීම සලකා බැඳීමට පෙර, දෙපාර්ශ්වයම ප්‍රවේශමෙන් විවිධ අවස්ථාවල, විවිධ අනන්දනා යටතේ රකියා අධිතිවාසිකම් සහ ජ්‍රේන්ඩාභ වල සිදුවිය භැංකි සැලකියයුතු වෙනස්කම් අනුල වාසි සහ අවාසි තක්සේරු කළ යුතුය, අවදානම පැහැදිලිව ගණනය කිරීමෙන් සහ නිසි සැලකිල්ලකින් තොරව කිසිදු තීරණයක් තොගන්න.



සේවා යෝජකයෙකු විසින් සේවකයාගේ අනුමැතියකින් නොරට ස්වකීය සේවකයාගේ තත්ත්වය ස්වයං රැකියාවක නියුතු අයෙකු/කොන්ත්‍රාන්කරුවෙකු ලෙස ඒකපාර්ශ්වීකව වෙනස් නොකළ යුතුය. එසේ නොමැති වුවහොත්, EO<sup>4</sup> යටතේ රැකියා කොන්ත්‍රාන්තුවේ නියමයන් අසාධාරණ ලෙස වෙනස් කිරීම වෙනුවෙන් සේවකයාට, පවතින තත්ත්වයන් මත, ඔහුගේ සේවායෝජකයාට එරෙහිව විසඳුමක් සඳහා පිමිකම් පැමක් කළ හැකිය.



- 4 මිට අමතරව, සේවකයාගේ කුම්ඛනෙන් නොරට සේවායෝජකයාගේ පැසිරවීමෙන් රැකියා කොන්තරාන්තුවේ සේවකයාට අවාසිද්‍යාක ලෙස සැලකිය යුතු හා මූලික වෙනස්කම් සිදු කර ඇත්තම, බලපෑම් සහගතව සේවයෙන් පහකිරීමේ පදනම මත සේවයෙන් පහකිරීම සම්බන්ධයෙන් සේවකයාට තම සේවායෝජකයාගෙන් වනස් ඉල්ලා සිටිය හැක.

# දැනගත යිතු කරුණු



සේවකයා කොන්ත්‍රාන්කරුවෙකු හෝ ස්වයං රැකියා ලාභීයෙකු ලෙස හැඳින්වුවද නැතිනම් කොන්ත්‍රාන්තුවේ ස්වයං රැකියා ලාභීයෙකු ලෙස ලේඛල් කර තිබුනද, සාරය වගයෙන් සේවා යෝජක-සේවක සඳහනාවක් පවතී නම්, අදාළ කම්කරු නීති පද්ධතිය යටතේ ස්වයං රැකියාලාභීයෙකු ලෙස ව්‍යාප ලෙස ලේඛල් කර ඇති සේවකයාට ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිලාභ ආපසු ගෙවීමෙන් සේවායෝජකයා තවමන් ඔහුගේ වගකීම් ඉවු කිරීමට අවශ්‍ය වේ. එපමණක් නොව, අදාළ නීති පද්ධතියේ ප්‍රතිලාභ අයිතම සම්බන්ධයෙන් සේවායෝජකයා සාපරාධී වගකීමකට යටත් විය හැකිය.



සේවා යෝජකයා වලංගු සේවක වන්දි රක්ෂණ ඔප්පුවක් ලබාගෙන නොමැති බවට සේවකයෙකු සාධාරණ ලෙස සැක කරන්නේ නම් හෝ අදාළ තීති පද්ධතිය යටතේ සේවා යෝජකයා තම වගකීම් ඉවු කිරීමට අපාහොසන් වන්නේ නම්, සේවකයාට කමිකරු දෙපාර්තමේන්තුවේ ක්ෂණික පැමිණිලි ඇමතුම් අංකය වන 2815 2200 ඇමතීමට භූකිය. නොරතුරු වල රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා වේ. එපමණක් නොව, සේවක වන්දි රක්ෂණය අදාළ වන්නේ සේවකයින්ට පමණි. **ස්වයං රකියාලාභීයකු/කොන්ත්‍රාන්කරුවෙකු** තමා විසින්ම ප්‍රමාණවත් ආචරණයක් සහිත පුද්ගලික අනතුරු රක්ෂණ ඔප්පුවක් ලබා ගැනීම ගැන සලකා බැලීය යුතුය.

# යොමු අධිකරණ නඩුව

## 1 වන නඩුව



පූන් මහතා වායු සමීකරණ සේවකයෙක් විය. වායුසමීකරණ යන්තරයක් සවි කිරීමේදී සිදුවූ භාෂීසි අනතුරකින් ඔහුගේ වම් ඇසේ පෙනීම අර්ථ වගයෙන් අනිම් විය. කොන්ත්‍රාත් සමාගම පූන් මහතා ස්වයං රකියාවක තියැලෙන්නෙකු ලෙස සැලකු අතර ඔහුගේ රකියාවේදී සිදුවූ තුවාල සඳහා වන්දී ගෙවීම ජ්‍රේනික්සේප් කළේය. මේ අනුව පූන් මහතා අධිකරණයේදී භීමිකම් පැවෙය. දිසා අධිකරණය සහ මහාධිකරණයේ අභියාචනාධිකරණය විසින් ඔහුගේ තහවුරු විභාග කිරීමෙන් පසුව, පූන් මහතා අවසන් අභියාචනාධිකරණයට අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කළේය. අවසාන අභියාචනාධිකරණය අවසානයේ පූන් මහතා වින්තිකාර සමාගමේ සේවකයෙකු බව තහවුරු කළ අතර, වින්තිකාර සමාගමට රකියාවේදී සිදු වූ භානියට ඔහුට වන්දී ගෙවීමට සිදු විය. වින්තිකාර හේතු පහත පරිදි විය:

1. වායු සමීකරණ වියාපාරය වින්තිකාර සමාගමට අයන් වූ බැවින්, පූන් මහතාට මූල්‍ය අවදානමක් නොතිබුණි. ඔහුට ලැබුණේ දෙනීක ව්‍යුහ පමණි. වැඩ කටයුතු සඳහා භාණ්ඩ මිලදී ගැනීමට සිදු වූ විට හෝ සේවය අතරතුර ගමන් වියදුම් දැරීමට සිදු වූ විට, වින්තිකාර සමාගම විසින් ඔහුට ඒවා ජ්‍රේනිපුර්ණය කරන ලදී;

- » 2. වින්තිකාර සමාගම විසින් පූන් මහනාට පැවරිය යුතු රැකියා මොනවාදයේ තීරණය කර ඔහුට එකඟ තු දෙනීක ගාස්තුවට අමතරව අනිකාල දීමනා ගෙවා ඇත. පූන් මහනා දක්ෂ වාසු සමිකරණ සේවකයෙකු තු බැවින්, ඔහුට වැඩි කරන ආකාරය පිළිබඳ අධික්ෂණයක් අවශ්‍ය නොවිය;
3. වින්තිකාර සමාගම විසින් භාවිතා කරන ලද උපකරණ බොහෝමයක් සපයා ඇත;
4. පූන් මහනා ඔහුට පවරා ඇති කාර්යය පෙරද්ගලීකව කළේය. ඔහු සහායට කිසිවෙකු සේවයට බඳවා ගන්නේ නැත;
5. පූන් මහනා වින්තිකාර සමාගම සහ අනෙකුත් සමාගම වෙනුවෙන් අනියම් පදනම් එකවර සේවය කර නිඛීම නීතිය යටතේ ඔහුට වන්දි ගෙවීමට ඇති අයිතියට බලපෑවේ නැත;
6. අනිවාර්ය අර්ථසාධක අරමුදලේ අරමුණු සඳහා පූන් මහනා තමන් සේවය රැකියාවක තියුලෙන්නෙකු ලෙස ලේඛල් කළද, විෂයබද්ධ කරුණු අනුව දෙපාර්ශවය අතර සේවා යොජක-සේවක සඛ්‍යතාවක් නිඛුණු බවට අනුබල දුණි. වින්තිකාර සමාගම සිය නීතිමය වගකීම් ඉටු කළ යුතුය.

**නඩු අංක.: FACV14/2006**

# යොමු අධිකරණ නඩුව

## 2 වන නඩුව



හෝ' මහනා වින්තිකාර සමාගම සමග එහි කර්මාන්ත ගාලාවේ ප්‍රදරීසිසංජ්කරණ හා අලුත්වැඩියා කටයුතු සිදු කළේය. වින්තිකාර සමාගම හෝ' මහනාට විවිධ ගාස්තු කළුතියා ගෙවූ අතර, "අලුත්වැඩියා කිරීමේ ගාස්තුව" වෙක්පත් මගින් ඔහුට ගෙවා ඇත. හෝ' මහනා මාස භාගයක් සේවය කිරීමෙන් පසු, වින්තිකාර සමාගම කුලිය ගෙවිය යුතු වූ අතර, ඉඩම් හිමියා කර්මාන්ත ගාලාව වසා දමා අදාළ පුද්ගලයින්ට ඇතුළත්වීම තහනම් කළේය. හෝ' මහනා පසුව වින්තිකාර සමාගමට එරෙහිව හිග වැළැඳු සඳහා කමිකරු විනිශ්චය සහාවට හිමිකම් පූ අතර හිමිකම් පූමට අවසර දෙන ලදී. හෝ' මහනා ස්වයං රැකියාවක තීයුතු අයෙකු බවත් ඔහු වැඩ ආරම්භ කිරීමට පෙර වේනත් සම්බන්ධයෙන් එකතුනාවයක් නොනිබූ බවත් වින්තිකාර සමාගම මහාධිකරණයට අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කළේය. අදාළ සියලු කරුණු සැලකිල්ලට ගන් මහාධිකරණය හෝ' මහනා සේවකයකු බව තීන්දු කළ අතර හෝ' මහනාට පක්ෂව හිග වැළැඳු පිළිබඳ තීන්දුව තහවුරු කළේය. විනිශ්චයේ හේතු පහත පරිදි විය:

- » 1. අභ්‍යන්තරීය කිරීමේ කටයුතු සඳහා හෝ මහනා මාසික වචුපකට සේවයේ යොදවා ඇත. ඔහු කිසිදු මිල කැඳවීමක් සහ ඉන්වොයිසියක් ඉදිරිපත් නොකළ අතර, තනි තනි අයිතමයක් සඳහා වින්තිකාර සමාගමෙන් ගාස්තුවක් ලබා ගත්තේ ද නැත. වේනතාය සම්බන්ධයෙන් පූර්ව අන්යෙන් එකතනාවයක් නොමැති බවට වූ වින්තිකාර සමාගමේ වෝද්‍යනාව මහාධිකරණය පිළිගත්තේ ද නැත;
2. හෝ මහනාට දිනපතා වැඩි කරන ආකාරය සකසා දීමෙන්, වින්තිකාර සමාගම හෝ මහනාගේ වැඩ පාලනය කළේය;
3. ඉව්‍ය මිලදී ගත් පසු ඔහුට ප්‍රතිස්ථරණ කොට ගෙවීමට වඩා වින්තිකාර සමාගම හෝ මහනාට විවිධ ගාස්තු අන්තිකාරම් වශයෙන් ගෙවා ඇත.



නඩු අංක.: HCLA16/2019

# යොමු අධිකරණ නඩුව

## 3 වන නඩුව



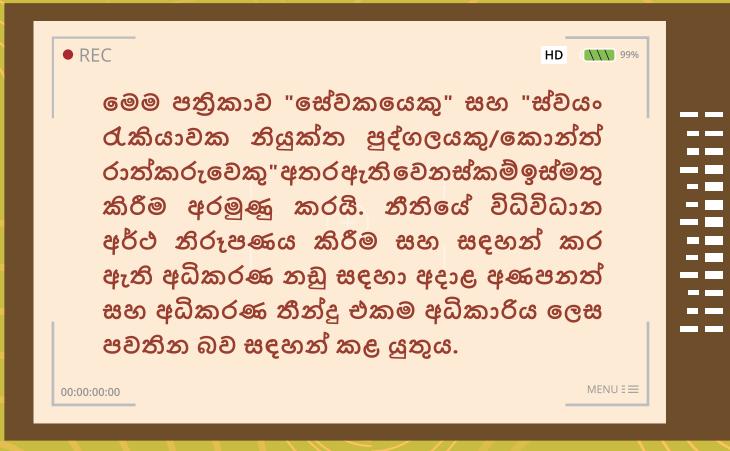
ලෝ' මහතා වින්තිකරුවන් නිදෙනාට අයත් රුපලාවන් යාගාරයේ කොණ්ඩා මෙස්ස්තර සහායකයකු ලෙස සේවය කළේය. සේවයෙන් පහකිරීමේදී, ඔහු දැනුම්දීමේ කාලයට අදාළ ගෙවීම්, වාර්ෂික තිබාඩු යනාදියට හිමිකම් පැවේය. ජ්‍යෙෂ්ඨ වින්තිකරුවන් විසින් ගෙවිය යුතු බව කම්කරු විනිශ්චය සහාව සෞයා ගන්නේය. ලෝ' මහතා සේවයෙහි රුක්කාවක නිශ්චයු අයෙකු බවත්, එලැවින් EO යටතේ ඇති අධිනිවාසිකම් සහ ප්‍රතිලාභ සඳහා හිමිකම් නොලබන බවත් වේදනා කරමින් වින්තිකරුවන් මෙම සෞයා ගැනීමට එරෙහිව මහාධිකරණයට අහියාවනයක් ඉදිරිපත් කළේය. අදාළ සියලු කරුණු සලකිල්ලට ගන් මහාධිකරණය අහියාවනය නිෂ්ප්‍රහ කළ අතර ලෝ' මහතා සේවකයකු බව නින්දු කළේය. විනිශ්චයේ හෝතු පහත පරදී විය:



- » 1. ලෝ මහතාගේ වැඩ කටයුතු වින්තිකරුවන්ගේ පාලනය යටතේ සිදුවිය. නිදසුනක් වශයෙන්, සේවයට වාර්තා කරන සහ සේවයන් පිටව යන වෛලාවන් වාර්තා කළ හුතු වූ අතර, වාර්තා පෙන්නුම් කළේ ඔහු නියමිත වෛලාවට වැඩට ගොස් සේවයන් පිටව ගිය බවයි; අසනීප නිසා නොපැමිණීම සම්බන්ධයෙන් ලෝ මහතාට වින්තිකරුවන්ට දැනුම් දීමට සිදු විය;
2. ලෝ මහතාට තමාගේම සහායකයින් බදවා ගැනීමට අවසර තිබුනේ නැත;
3. භාවිතා කරන ලද මෙවලම් සහ දුච්‍ය වින්තිකරුවන් විසින් ලබා දී තිබුණි. ආයෝජන, කළමනාකරණය හෝ මෙහෙයුම් සඳහා ලෝ මහතා හට කිසිදු වියදමක් නොනිඩු අතර, ඔහු කිසිදු මූල්‍ය අවදානමක් දැරුවේ නැත;

දෙපාර්ඟ්වය විසින් අත්සන් කරන ලද ලිඛිත ගිවිසුමේ, ලෝ මහතා ස්වයං රකිතාවක නියුලෙන්නෙකු ලෙස ලේඛල් කර තිබුණද, වින්තිකරුවන් විසින් ඔහුට MPF සකස් කර දී හෝ සේවා යෝජකයෙකු ලෙස බදු වාර්තාවක් ගොනු කර තැනි වුවද, පරිවේශනීය සාක්ෂි මගින් පෙන්නුම් කරන පරිදි එවැනි ගිවිසුමකින් පැවතියා වූ සේවා යෝජක-සේවක සඛ්‍යතාව බැහැර කළ නොහැකි බව අධිකරණයේ මතය විය.

**නඩු අංක.: HCLA43/2015**



## ವಿಮಾಸಿತ ಸಹ ಪ್ರಮಿತಿಗೆ

- ಸಾಮಾನ್ಯ ವಿಮಾಸಿತ ಕೆಂಪಣಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕ ಅಂಕದ: **2717 1771**  
(ಕೆಂಪಣಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕ ಅಂಕದಲ್ಲಿ ಖಚಿತವಾಗಿ ಲೆಬನ್‌ನೇ "1823" ವಿಮಾಸಿತ)
- ಪ್ರಮಿತಿಗೆ ಸದ್ರೂಪ ವಿನಾ ಕೆಂಪಣಿಕೆ ಆರ್ಥಿಕ ಅಂಕದ: **2815 2200**  
(ತೊರತ್ವಾರ್ಥಕ ರಹಸ್ಯದ ಸಾಂಪದಿಕ ಖಚಿತವಾಗಿ ಅರ್ಥ)
- ಕಮಿಟಿಗೆ ದೇಶಾರ್ಥಕ ಮೆಂಬರ್‌ನಾಲ್ಲಿ ಕಮಿಟಿಗೆ ಸಬ್ಡಿನು ಅಂಶದ್ವಯದಲ್ಲಿ ಲೆಬನ್ ಪಿಲಿಷೆನ್‌ನ  
[www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm)



- ಕಮಿಟಿಗೆ ದೇಶಾರ್ಥಕ ಮೆಂಬರ್‌ನಾಲ್ಲಿ ಲೆಬನ್ ಪಿಲಿಷೆನ್‌ನ  
[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

