



ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 1629/34 - 2009 නොවැම්බර් 27 වැනි සිකුරාදා - 2009.11.27

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය - සාමාන්‍ය

ආණ්ඩුවේ නිවේදන

මගේ අංකය : සීඅයි/1368/2005.

යොමු අංකය : සී. අයි./1368/2005

බේරුම්කරු : කේ. ඒ. ඩී. බී. කරුණාරත්න මහතා
ඉදිරිපිට දී ය.

කාර්මික ආරාමුල් පනත 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 4 (1) වගන්තිය යටතේ 2006.11.07 දින අංක 1470/14 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2006.10.03 දින දරන නියෝගයෙන් එක් පාර්ශවයක් වශයෙන් කොළඹ 05, ඊ. ඩී. දාබරේ මාවත, අංක 158/18 හි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය සහ අනෙකුත් පාර්ශවය වශයෙන් කොළඹ 15, තැ. පෙ. 906, සීමාසහිත කොළඹ නැව් තටාකාංගනය අතර පවත්නා කාර්මික ආරාමුල් බේරුම්කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදු බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති 2009.09.30 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18 (1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

නඩු අංකය : ඒ 3191

එක් පාර්ශවයක් වශයෙන්,
අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය,
අංක 158/18, ඊ. ඩී. දාබරේ මාවත,
කොළඹ 05
(ජේ. පී. ආරියවංශ වෙනුවෙන්)

ඉල්ලුම්කරු
සහ අනෙක් පාර්ශවය වශයෙන්,
සී/ස කොළඹ නැව් තටාකාංගනය,
තැ. පෙ. 906,
කොළඹ 15.

ඩබ්ලිව්. ජේ.එල්. යූ. විජයවීර,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

වගඋත්තරකරු
අතර පවත්නා කාර්මික ආරාමුල්
පිළිබඳව කෙරෙන

2009 නොවැම්බර් මස 13 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

ප්‍රදානයයි

එකී ආරාමුල් කම්කරු සබඳතා සහ විදේශ රැකියා නියුක්ති අමාත්‍ය අනාමිත සෙනවිරත්න මහතා 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 සහ 1962 අංක 04 හා 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරාමුල් විශේෂ ප්‍රතිපාදන) දරන පනත සමග කියවා, දරන පනත් වලින් සංශෝධිත වූ , ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131

වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4 (1) වන වගන්තියෙන් ඔහු වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව එකී ආරවුල බේරුම්කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් මහරගම, පමුණුව පාරේ, අංක 216/8 හි කේ. ඒ. ඩී. බී. කරුණාරත්න වන මා පත් කරනු ලැබ එකී ආරවුල 2006/10/03 දිනැති ලිපිය මගින් යොමුකරන ලැබීය.

2006.09.05 දිනැති ලිපිය මගින් කම්කරු කොමසාරිස්වරයා විසින් එකී කාර්මික ආරවුලට හේතු වී පවත්නා කාරණය පහත දැක්වෙන අයුරින් නියම කර ඇත.

(01) සීමාසහිත කොළඹ නැව් තටාකාංගනය විසින් එහි සේවයෙහි යෙදී සිටිය දී සිදු වූ හදිසි අනතුරකින් පසුව මතු වූ අතුරු ආබාධයකට වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර ගැනීම සඳහා ජේ.පී. ආරියවංශ මහතා විසින් 1998, 1999 සහ 2000 වර්ෂයන් තුළ දී සේවයට වාර්තා නොකළ දිනයන් වැටුප් රහිත නිවාඩු වශයෙන් සැලකීම යුක්ති සහගත ද යන්න හා යුක්ති සහගත නොවේනම්, ඔහුට කුමන සහනයක් හිමි ද ?

(02) ජේ. පී. ආරියවංශ මහතා විසින් ඉහත කී කාලසීමාවන්ට අදාළව සී/ස කොළඹ නැව් තටාකාංගනය වෙත ඉදිරිපත් කළ වෛද්‍ය බිල්පත් හා ශල්‍යාගාර ගාස්තු වෙනුවෙන් මුදල් ප්‍රතිපූරණය නොකිරීම යුක්ති සහගත ද යන්න හා යුක්ති සහගත නොවේනම් ඔහුට කුමන සහනයක් හිමි ද,

(3) ජේ. පී. ආරියවංශ මහතාට ඉහත කී වර්ෂයන් තුළ දී වෛද්‍ය සායනවලට යෑමේ ප්‍රවාහන වියදම් එම සමාගම විසින් ලබානොදීම යුක්ති සහගත ද යන්න හා නොඑසේ නම් ඔහුට කුමන සහනයක් හිමි ද?

(4) 1998, 1999 හා 2000 වර්ෂයන් සඳහා එකී සමාගම විසින් වැටුප් වර්ධක හා ශ්‍රේණි උසස්වීම් ජේ. පී. ආරියවංශ මහතාට ලබා නොදීම යුක්ති සහගත ද යන්න හා නො එසේ නම් ඔහුට කුමන සහනයක් හිමි ද ?

(5) ඉහත කී වර්ෂයන් සඳහා ජේ. පී. ආරියවංශ මහතාට සමාගම විසින් ප්‍රසාද දීමනා නොගෙවීම යුක්ති සහගත ද යන්න හා නො එසේ නම් ඔහුට කුමන සහනයක් හිමි ද ?

(6) 1998, 1999 හා 2000 වර්ෂයන් සඳහා ජේ. පී. ආරියවංශ මහතාට ජීවන වියදම් හිඟ මුදල් සහිතව ලබා නොදීම යුක්ති සහගත ද යන්න හා නො එසේ නම් ඔහුට කුමන සහනයක් හිමි ද ?

(7) ඉහත කී වර්ෂයන් තුළ දී ජේ.පී. ආරියවංශ මහතාට හිමි පැමිණීමේ දිරි දීමනාව සමාගම විසින් නොගෙවීම යුක්ති සහගත ද යන්න හා නො එසේ නම් ඔහුට කුමන සහනයක් හිමි ද යන්න පිළිබඳවද වේ.

ඉහත කී කරුණු සම්බන්ධයෙන් වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයේ ප්‍රකාශය මෙසේ විය

(1) (අ) 98.06.12 සිට 98.08.11 දක්වා කාලය තුළ සේවකයාගේ නොපැමිණීම වෙනුවෙන්, ඔහුට හිමි නිවාඩු හිමිකම් අවසන් වී තිබූ හෙයින් ඔහුට දින 54 1/2 ක් වැටුප් රහිතව තබන ලදී.

(ආ) 98.09.11 සිට 98.11.18 දක්වා දින 69ක් වැඩට වාර්තා නොකළේ ය. එසේ සිදු වූයේ වැඩ කරමින් සිටියදී සිදු වූ නේ යැයි කියනු ලබන අනතුරක් සම්බන්ධයෙන් වූ බව සේවකයා පවසා සිටියේ ය. ඒ තත්ත්වය සමාගම විසින් පිළි නොගන්නා ලදී. එසේ වෙතත් සේවක වන්දි ගෙවීමේ කොමසාරිස්වරයා විසින් එකී 1998 සැප්තැම්බර් මස 11 වන දා සිට 1998 නොවැම්බර් මස 18 වන දා තෙක් වැඩට නොපැමිණීම වෙනුවෙන් රුපියල් 37,500ක මුදලක් පසු කලෙකදී වන්දි වශයෙන් ඔහුට දෙන ලදී. එබැවින් මේ කාරණය හේතුවෙන් වැඩි දුරටත් ගෙවීමක් ඔහුට හිමි නොවන බව වගඋත්තරකරු පවසා සිටියේ ය.

(ඇ) 98.12.30 සිට 99.01.13 දක්වා කාලය තුළ සේවකයා වැඩට නොපැමිණීම හෙයින් ද, 1998 වර්ෂය සඳහා ඔහුගේ හිමි නිවාඩු අවසන් වී තිබූ බැවින් 1998 දී දින 02ක ඔහුව වැටුප් රහිතව තබන ලදී. ඉතිරි දින දහ තුන, 1999 වර්ෂයේ ඔහුගේ නිවාඩු හිමිකම් මත තබන ලදී.

(ඈ) 2000 වර්ෂය තුළ දී කිසියම් කාලයක් සඳහා ඔහු වැටුප් රහිතව තබන ලද්දේ ය යන්න වගඋත්තරකරු ප්‍රතික්ෂේප කරයි.

(2) තවද, ශල්‍ය වෛද්‍ය බිල්පත වෙනුවෙන්, සේවා නියුක්තියන්ගේ භාර අරමුදලේ කොමසාරිස්වරයා වෙත 1999 ඔක්තෝබර් මස 07 දිනැතිව සමාගම විසින් ලිපියක් යවන ලද බව වගඋත්තරකරු පවසා සිටී. එසේ කරන ලද්දේ සැත්කම් වෙනුවෙන් බිල්පතෙහි ඉතිරි මුදල් ප්‍රමාණය ලබා ගැනීමට ඔහුට ප්‍රථම වන පරිද්දෙනි. සේවකයා විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද ශල්‍ය වෛද්‍ය බිල්පත් වෙනුවෙන් ගෙවීම් කිසිවක් හිඟව පවතින්නේ ය. යන්න වගඋත්තරකරු ප්‍රතික්ෂේප කරයි.

(3) සිදුවූයේ යැයි කියනු ලබන ප්‍රතිකාර ලබා ගන්නා ලද කාලය තුළ දී ප්‍රවාහන ගාස්තු පිළිබඳව ඉල්ලුම්කරු කිසියම් බිල්පතක් ඉදිරිපත් නොකළ නිසා වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර සඳහා ගමන් වියදම් වෙනුවෙන් කිසිදු මුදලක් සේවකයාට ගෙවීමට ඇත්තේ යන්න වගඋත්තරකරු ප්‍රතික්ෂේප කරයි.

(4) 1998, 1999 සහ 2000 යන වර්ෂ වෙනුවෙන් කිසියම් වැටුප් වර්ධකයක් හෝ ශ්‍රේණි උසස්වීම් ඉල්ලුම්කරුට හිමි නොවන බව වගඋත්තරකරු ප්‍රකාශ කර සිටියේ ය.

(5) යම් කිසි සේවකයකු දින 25ක් හෝ ඊට වැඩියෙන් නිවාඩු ගන්නේ නම් ඔහුට කිසිදු ප්‍රසාද දීමනාවක් සඳහා හිමිකමක් නො ගෙවනු ලබන බව සමාගමේ ප්‍රතිපත්තිය

නිසා 1998 වර්ෂය වෙනුවෙන් කිසිදු ප්‍රසාද දීමනාවකට සේවකයා හිමිකමක් නොලැබෙන බව වගඋත්තරකරු ප්‍රකාශ කර සිටී. 1999 වර්ෂය වෙනුවෙන් සේවකයා දින 05කට වැඩියෙන් වැටුප් රහිතව සිටි බැවින් සමානුපාතිකව ප්‍රසාද දීමනාවක් ඔහුට ගෙවන ලද බව වගඋත්තරකරු තව දුරටත් ප්‍රකාශ කර සිටී. 2000 වර්ෂය වෙනුවෙන් ප්‍රසාද දීමනාවක් ගෙවනු ලද බව එම වග උත්තරකරු තවදුරටත් ප්‍රකාශ කර සිටී.

(6) සුදුසුකම් ලබන වර්ෂය තුළදී වැටුප් රහිත නිවාඩු මත ඉල්ලුම්කරු සිටි බැවින් ජීවන වියදම වෙනුවෙන් හිඟ මුදලක් ඔහුට හිමි නොවන බව වගඋත්තරකරු කියා සිටී.

(7) පැමිණීමේ දිරි ගැන්වීම් දීමනාවකට ඉල්ලුම්කරුට හිමිකමක් නොමැති බව වග උත්තරකරු පවසා සිටී. සමාගමේ ලේඛන අනුව නීතිපතා වැඩට වාර්ථා කිරීමට සේවකයන් දිරි ගැන්වීමක් වශයෙන් පැමිණිල්ලේ දිරි ගැන්වීම් ගෙවීමක් කරනු ලබන බව වගඋත්තරකරු තව දුරටත් ප්‍රකාශ කරන අතර ඉල්ලුම්කරු 1998 වර්ෂයේදී දින 116 1/2 වැටුප් රහිතව සිටි බැවින් ඒ වර්ෂය වෙනුවෙන් කිසියම් පැමිණීමේ දිරිගැන්වීමේ දීමනාවකට ඔහු හිමිකම් නොලබයි.

2007.01.08 වැනිදා මේ කරුණු විභාගයට ගත් විට සේවක සංගමය වෙනුවෙන් සිය ප්‍රකාශය ගොනු කරන ලදී. එසේම වගඋත්තරකරු ආයතනය වෙනුවෙන් ප්‍රකාශයක් භාමිපුතුන්ගේ සම්මේලනය විසින් ගොනු කර ඇත.

අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමයේ ශාඛාවක් වගඋත්තරකරු සි/ස කොළඹ නැව් තටාකාංගනය තුළ පිහිටුවා පවත්වාගෙන යනු ලබන බව සේවක සංගමයේ ප්‍රකාශයෙහි සඳහන් කර ඇත. මෙහි අදාළ ඉල්ලුම්කරු වන ආරියවංශ මහතා එම සංගමයේ සාමාජිකයෙක් වී ය. මුලින්ම ආරියවංශ මහතාට ආයතනය තුළ දී සේවයේ නියුක්තව සිටි අවස්ථාවකදී (1994 වර්ෂයේ) ඔහුගේ දිනහිසට අනතුර සිදු වූයේ ය. අනතුරුව ප්‍රතිකාර ලබා පසුව සේවය කරමින් සිටියදී 1998 වසරේදී නැවත වතාවක් එකී අනතුරේ අතුරු ආබාධ තත්ත්වයක් පැන නැගී ඇත. නැවත ආබාධය පැන නැගුනේ 1998.06.16 වන දින බවත් වෛද්‍ය උපදෙස් මත 1998.08.11 දින දක්වා සේවයට වාර්තා කිරීමට නොහැකි වී ඇත. මෙම ප්‍රතිකාර ලබමින් සිටි කාලය තුළ දී සමාගම විසින් වැටුප් ලබා දී ඇත. එසේ වැටුප් ගෙවන ලද්දේ රාජකාරී කාලය තුළ දී සිදු වූ අනතුරක අතුරු ආබාධයක් වූ නිසාය.

ප්‍රතිකාර ලබා සුව වී දින 54 1/2 කින් නැවත 1998.08.11 දින සේවයට වාර්තා කර ඇති අතර ඔහු සේවයට වාර්තා නොකළ සෑම දිනකටම වැටුප් ගෙවිය යුතු බව අදාළ සේවක සංගමය සිය ප්‍රකාශයෙහි සඳහන් කර ඇත.

එසේ පඩි රහිතව සේවය කළ බව සනාථ කිරීමට 98 අගෝස්තු 98 සැප්තැම්බර් මාසයන්ට අදාළ වැටුප් පත්‍රිකාවල සත්‍ය පිටපත් ගොනු කර ඇතිබව ප්‍රකාශයේ සඳහන් වේ. 94 වර්ෂයේ වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර ලබා ගැනීම පිළිබඳ වෛද්‍ය වාර්තාවක් ගොනු කර ඇත.

1998.06.16 වන දින නැවත රෝගාතුර වීම සම්බන්ධව ද වෛද්‍ය සහතිකයක් අමුණා ඇත.

ඉන් පසු 98.06.16 සිට සති 02ක්ද, 98.06.30 සිට සති 02ක් ද, 98.07.14 සිට සති 02ක් ද 98.07.28 සිට සති 02ක් ද වෛද්‍ය නිවාඩු අනුමත කරනු ලැබ ලේඛනය ද ඉදිරිපත් කර ඇත.

ඉන් පසුව 1998.08.24 දින සිට මාස 3ක් සැහැල්ලු වැඩ නිර්දේශ කළ වෛද්‍ය සහතිකයක් ද ඉදිරිපත් කර ඇත.

ඉහත කී පරිදි ප්‍රතිකාර ලබා 1998.08.11 දින සිට සේවයට වාර්තා කළ ආරියවංශ ඉල්ලුම්කරු නැවත වරක් 98.09.11 දින සිට අනතුරකට භාජනය වී ඇත. එම අනතුර හේතු කොට ගෙන 1998.09.11 දින සිට 98.09.13 දින දක්වා ආරියවංශ මහතා රෝහලට ඇතුළත් වී ප්‍රතිකාර ලබාගෙන ඇත. ඊට අදාළ වෛද්‍ය සහතිකයක් ද සපයා ඇත.

ආයතනය විසින් ලබාදුන් අනතුරු නිවාඩු දී තිබූ කාලය වැටුප් රහිත නිවාඩු කාලයක් ලෙස සලකා ඇති බවත් එය ඉතාම නීති විරෝධී ක්‍රියාවක් වන අතර මෙම අනතුර හේතුවෙන් වන්දි කොමසාරිස්වරයා රු. 37,500/ක වන්දියක් ගෙවීමට නියම කර ඇත.

මෙම අනතුර සිදු වූ පසු එය හේතු කොට ගෙනම 98.12.30 සිට 99.01.13 දින දක්වා වෛද්‍ය නිවාඩු අනුමත කර ඇති අතර එය සනාථ කිරීමට වෛද්‍ය සහතිකයක් ද ඉදිරිපත් කර ඇත. එම වෛද්‍ය නිවාඩු කාලය වැටුප් රහිත ලෙස සැලකීම නීති විරෝධී වන අතර එම කාලය සඳහා කපා හරින ලද මුදල් මෙම සේවකයාට හිමි මුදලක් බව සේවයකා වෙනුවෙන් පවසා ඇත.

1998, 1999, 2000 යන වර්ෂයන් සඳහා වාර්ෂික පාරිතෝෂික ප්‍රසාද දීමනා නොදීම සම්බන්ධයෙන් ද කරුණු එකී ප්‍රකාශයෙහි සඳහන් කර ඇත.

පැමිණීමේ දිරි දීමනාව ලබා නොදීම ද නීති විරෝධී හා අසාධාරණ බව එකී ප්‍රකාශයෙහි සඳහන් ව ඇත. ජීවන වියදම් දීමනාවෙහි හිඟ මුදල් නොගෙවීම සම්බන්ධයෙන් ද එම ප්‍රකාශයෙහි කරුණු දක්වා ඇත.

ශල්‍ය කර්ම වියදම් සඳහා රු. 18,152.32 වැටුපෙන් අඩු කිරීම සම්බන්ධයෙන් ද සිය ප්‍රකාශයෙහි කරුණු දක්වා ඇත. ආරියවංශ මහතාට සිදු වූ අනතුරු ආයතන භූමියේ දී සිදු වූවක් බැවින් ඔහුගේ සියළුම රෝහල් ගාස්තු ද ඉල්ලා ඇති පරිදි ආයතනයෙන් ලබාදිය යුතුව ඇති බව ද එම ප්‍රකාශයෙහි සඳහන් කර ඇත.

තවද ප්‍රවාහනය සඳහා රුපියල් 16,236 ක මුදල නොගෙවීම ද අසාධාරණ බව එකී ප්‍රකාශයෙහි සඳහන් කර ඇත.

2007.02.26 වන දා මේ කරුණු විභාගයට ගත් විට වගඋත්තරකරු පක්ෂයේ ප්‍රකාශයට ප්‍රතිප්‍රකාශයක් ඉදිරිපත් කිරීමට අවශ්‍යව ඇති බව පවසමින් එසේ ප්‍රතිප්‍රකාශයක් ඉදිරිපත් කිරීමට මා විසින් අවසර දෙන ලදී.

එසේම වගඋත්තරකාර පක්ෂය වෙනුවෙන් සේවකයාගේ I වැනි ප්‍රකාශයට පිළිතුරු වශයෙන් ප්‍රකාශයක් වගඋත්තරකාර සමාගමේ උගත් නීතිඥවරය විසින් විවෘත අධිකරණයේ දී ඉදිරිපත් කරන ලදී. 2007.04.18 වැනිදා ආර්යවංශ සේවකයාගේ මූලික සාක්ෂි මෙහෙයවීම ආරම්භ කරන ලදී. සේවකයා ආයතනයේ නව නිර්මාණ අංශයේ වානේ පිරිසැකසුම්කරු හැටියට සේවය කරමින් සිටියදී අනතුර සිදු වූ බවත් අවුරුදු 08ක් පමණ එසේ සේවය කලායින් පසුව ඔහු අස්කරන තෙක් එලෙස සේවය කළ බවත් පැවසුවේ ය. එසේ සේවය අවසන් කරන ලද්දේ 2001 වර්ෂයේ දී බවත් ඔහු පැවසුවේ ය. මෙම බේරුම්කරණයට පැමිණීමට හේතු වූ මුල්ම සිද්ධිය සිදු වූයේ 1994 සැප්තැම්බර් මාසයේ දී ආයතනයේ රාජකාරීවල යෙදී සිටියදී බවත් ඔහු පැවසීය. එම සිද්ධියේ දී ඔහුගේ දණහිස අනතුරකට ලක් වූ බවත්, ඔහු පැවසීය. එය සිදු වූයේ 1994 දී රාජකාරී කරන කාල වකවානුවේ දී ය. ඊට පසුව කකුලට ප්‍රතිකාරයක් හැටියට ගල් ප්ලාස්ටර් එකක් දමා දින 40ක් පමණ සුව වනතුරු වෛද්‍යවරයාගේ නියමය අනුව එකී ප්ලාස්ටර් එක දින 40ක් පමණ එලෙසින් තබන ලදී. 1998 ජුනි මාසයේ නැවත කකුල ඉදිමි දණහිස රෝගී තත්ත්වයකට පත් වූ බවත් ආයතනයේ වෛද්‍යවරයාට සාක්ෂිකරු එකී තත්ත්වය පැවසූ විට ඔහු උපදෙස් දුන්නේ විශේෂඥ වෛද්‍ය ඡන්මුගලිංගම් මහතා හමු වී විස්තර කියා ප්‍රතිකාර ගන්නා ලෙසය. මෙම අනතුර සිදු වූ කාලයේ දී ආයතනයේ සිටි වෛද්‍යවරයා විජේසිංහ මහතා කියා ඔහුට මතකයක් තිබූ බවද ඔහු පැවසීය. ඒ අනුව විශේෂඥ වෛද්‍යවරයා ඔහු හමුවීමට ගියවිට වෛද්‍යවරයා ඔහු පරීක්ෂා කර බැලීමෙන් පසුව වෛද්‍යවරයා කියා සිටියේ රෝගී තත්ත්වය නැවත මතු වී ඇති බවයි. විශේෂඥ වෛද්‍යවරයා ඔහුට ප්‍රතිකාර කිරීමට පටන් ගත් බව ද පැවසීය. ඒ කාලය තුළදී ආයතනයේ රැකියාව කිරීමට අපහසු වූ බව ද ඔහු පැවසීය. වෛද්‍ය වාර්තාව අනුව ඔහුට විවේකීව සිටින්න කියා සහ වැඩ කරන්න එපා කියා සහ කකුලට බර දෙන්න එපා කියා වෛද්‍ය වරයා උපදෙස් දෙන ලදුව එසේ වැඩ නොකර සිටීමට ආයතනයෙන් අවසර දුන් බව ද වැඩ නොකර ඉන්න කාලයට ඔහුට වැටුප් ගෙවන ලද බවත් සාක්ෂිකරු පැවසීය. 1998 දී වැඩට වාර්තා නොකර වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර සඳහා සතියෙන් සතිය වාගේ ඔහු වෛද්‍යවරයා වෙත ගිය බවත් වෛද්‍ය වාර්තාව මත, දින 54 1/2 ක් ඔහුට නිවාඩු දුන් බවත්, ඒ කාලය සඳහා ඔහුට වැටුප් ගෙවන ලද බවත් පැවසීය. එසේ දින 54 1/2 කින් පසුව ඔහු සේවයට ගිය බවත් ඒ වන විටත් කකුල සනීප වී නොතිබුණු බැවින් විශේෂඥ වෛද්‍යවරයා ඔහුට (සාක්ෂිකරුට) සැහැල්ලු වැඩ දෙන්න කියා විශේෂඥ වෛද්‍යවරයා වෛද්‍ය වාර්තාවක් ආයතනයට දෙන්න කියමින් වෛද්‍ය වාර්තාවක් ඔහුට දුන් බවත් පැවසීය. ඔහු සේවයට වාර්තා කරන්නේ නැතිව වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර ලබමින් සිටි කාලය තුළ ආයතනයෙන් වැටුප් ගෙවන ලද බවත් සාක්ෂි දෙමින් ඔහු ප්‍රකාශ කර ඇත. ඔහු වැඩ පටන් ගන්නාට පසුව එනම් සේවයට වාර්තා කළාට පසුව, ඔහුට දී තිබූ වැටුප වැඩ කළ දවස්වල වැටුපෙන් අඩු කළ බවත් වැඩි දුරටත් පැවසීය. මෙසේ වැටුපෙන් අඩු කරන ලද්දේ මන්දැයි එවකට සිටි මානව සම්පත් කළමනාකරුගෙන් විමසූ විට ඔහු කියා සිටියේ “හිලව්වට කපනවා” යනුවෙන් ය. X 1 යනු සී/ස කොළඹ නැව් තොටාංගනයෙන් දුන් වැටුප් පත්‍රිකාවකි. එය 1998 අගෝස්තු මාසයේ වැටුප් ලේඛනයයි.

1998.06.16 දින සිට 1998.08.28 දින දක්වා දින 54 1/2 ක් අසනීප වී සේවයට වාර්තා කර නැති බව ඔහු පැවසීය. ඔහු සුව වී නැවත රැකියාවට ගොස් තිබෙන්නේ 1998.08.11 දිනයේ දී ය. වැටුප් රහිත

නිවාඩු යනුවෙන් 1998 අගෝස්තු මාසයේ වැටුප් පත්‍රිකාවෙන් වැටුප් රහිත නිවාඩු කියා රු. 4,887.00ක් කපාහැර තිබෙන බව සාක්ෂිකරු පැවසීය. එනම්, ඔහුගේ මූලික වැටුපම කපාහැර ඇති බව ඔහු පැවසීය. මෙම අධිකරණයට පැමිණීමට එක හේතුවක් වූයේ ඔහුගේ වැටුප කපා හැරීමයි. X 1 (1) ලෙස ලකුණු කර තිබෙන්නේ සැප්තැම්බර් මාසයේ වැටුප් පත්‍රිකාවයි. 1998 සැප්තැම්බර් මාසයේ දී වැටුප් රහිත නිවාඩු කියා රුපියල් 2443.50ක් අඩු කර ඇති බව ඔහු පැවසීය. වෛද්‍ය වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කර සේවයට නොපැමිණි කාලය සඳහා ඔහුට වැටුප් ගෙවූ බවත් එම වැටුප නැවත හිලව් කර ගන්න කියා ඒවා අඩු කළ බවත්, 1998 අගෝස්තු මාසයේ දී ඔහුගේ මුළු වැටුපම අඩුකළ බවත් ඔහු පැවසීය. 1998 සැප්තැම්බර් මාසයේ දී වැටුප් රහිත නිවාඩු කියා රු. 2443.50ක් අඩුකර ඇති බවත්, වැටුප් දුන්නට හිලව් වෙන්න කියා එසේ අඩු කළ බවත් ඔහු පැවසීය. “මම වෛද්‍ය වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කර සේවයට නොපැමිණි කාලය සඳහා මට වැටුප් ගෙව්වා. එම වැටුප නැවත හිලව් කර ගන්න කියා ඒවා අඩුකළා” යනුවෙන් සාක්ෂිකරු පවසා ඇත. 1998 නොවැම්බර් මාසයේ වැටුප් පත්‍රිකාවෙන් මාසික වැටුප වන රු. 4887/=න් වැටුප් රහිත කියා 4887/= ක් එනම්, මූලික පඩියම කපා හැර තිබෙන බව ඔහු පැවසීය. මේ විධියට 1998 දී ඔහු සිදුවූ අනතුර නිසා වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර ලබාගත් බවත් ඔහු රැකියාවට ගිය පසුව පඩි රහිත නිවාඩු කියා ඔහුගේ පඩිය කපා හැරීය බවත් ඔහු පවසා ඇත. 1994.09.20 වන දින සාක්ෂිකරුට අනතුරක් සිදු වී ජාතික රෝහලට ඔහුව ඇතුළත් කළ බවත් ඊට පසුව සුලෙයිමන් පෞද්ගලික රෝහලට ගෙන ආ බවත් විශේෂඥ වෛද්‍ය ඡන්මුගලිංගම් මහතා ඔහුට එහිදී ප්‍රතිකාර කළ බවත් X 2 ලේඛනය සුලෙයිමන් පෞද්ගලික රෝහලෙන් ඔහුට නිකුත් කළ කාඩ්පත් බවත් 1994.09.20 සිට 1994.09.24 දක්වා නිකුත් කර ඇති රෝග නිශ්චය තුන්ඩුව A8 වශයෙන් ලකුණු කර ඉදිරිපත් කර ඇත. ඔහුව සුලෙන්නේ පෞද්ගලික රෝහලට යවන ලද්දේ ආයතනයෙන් බවත් ඔහු එසේ යවන ලද්දේ ආයතනයේ වාහනයකින්ම බවත් ඔහු පවසා ඇත.

1994 සිදු වූණා කියන අනතුරේ විදියට 1998 දීත් ඔහුගේ රෝගී තත්ත්වය නැවත උත්සන්න වී සුලෙයිමන් පෞද්ගලික රෝහලට 1998.06.16 වන දින ඇතුළු වූ බව ඔහු පැවසීය. එසේ ඇතුළු වී රෝග නිශ්චය තුන්ඩුවක් එම රෝහලෙන් නිකුත් කර ඇත. එම ලේඛනය X 3 වන අතර එය A9 වශයෙන් ලකුණු කරන ලදී. වෛද්‍යවරයා විසින් නිවාඩු අනුමත කළ බව ඔහු පැවසීය. රෝගී තත්ත්වය පිළිබඳව 1998.07.27 වැනි දින වෛද්‍යවරයා විසින් වෛද්‍ය වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කර ඇත. එය “A13” ය. වෛද්‍යවරයා ඒ අවස්ථාවේ දී උපදෙස් දෙන ලද්දේ නැවත රාජකාරියට ගියාට පසුව සැහැල්ලු වැඩවල යෙදෙන ලෙසත් කකුලට බරක් නොදෙන ලෙසත් ය. එම ප්‍රතිකාර ලබා ගත් කාලය තුළ දී ආයතනයෙන් ගෙවූ වැටුප නැවත රැකියාවට ගියාට පසුව පඩි රහිත නිවාඩු කියා අඩුකර ගත් බව ඔහු පැවසීය. එය අසාධාරණ කරුණක් නිසා මෙම අධිකරණයට පැමිණීමට ඔහුට බලපෑ එක කාරණයක් විය.

1998 අගෝස්තු මාසයේ සේවයට ගොස් සේවය කරමින් සිටිය දී ඔහු නැවතත් අනතුරකට භාජනය වූ බවත් එය සිදු වූයේ දොඹකරයක් ඔහුගේ ඇගේ වැදී විසි වී ගොස් වැටීමෙන් බවත් ඔහු විස්තර කළේය. මේ අවස්ථාවේ දී ඔහු වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයට ගියවිට එම මධ්‍යස්ථානය විසින් ඔහුව කොළඹ මහ රෝලට ඇතුළත් කළ බවත් මහ රෝහලෙන් රෝග නිශ්චය පිළිබඳ තුන්ඩුවක්

එනම්, "A9" නිකුත් කරන ලදී. කොළඹ මහ රෝහලට ඇතුළත් කළේ 98.09.11 වන දා වූ අතර එම රෝහලෙන් පිට කළ දිනය 1998.09.13 වැනි දිනය. ඔහුගේ කකුලට ගල් ප්ලාස්ටරයක් දමා වෛද්‍ය නිවාඩු ලබාදුන් බවත් ඔහු පැවසීය. එකී අනතුර සම්බන්ධයෙන් දිගින් දිගටම කොළඹ ජාතික රෝහලෙන් ප්‍රතිකාර ලබාගත් බවත් පසුව ආශා සෙන්ට්‍රල් පෞද්ගලික රෝහලෙන් ද ප්‍රතිකාර ලබා ගත් බවත් ඒ සම්බන්ධයෙන් 98.12.31 වන දින සහතිකයක් නිකුත් කළ බවත් ඔහු පැවසීය. එම සහතිකය "A16" ය. අධිකරණයට පිළිතුරු දෙමින් ඔහුට ආශා රෝහලට යවන ලද්දේ ශල්‍ය වෛද්‍ය නරේන්ද්‍ර පින්තු මහතා විසිනි. ආශා සෙන්ට්‍රල් පෞද්ගලික රෝහලෙන් ගත් ප්‍රතිකාර සඳහා රු. 27,500/= අය කළ බවත් ඒ මුදල ආයතනය විසින් ගෙවූ බවත් එසේ ගෙවන ලද මුදල ඔහුගේ පඩියෙන් අඩු කර ගත් බවත් ඔහු පැවසීය. මෙම අඩු කිරීම ගැනත් අධිකරණයෙන් සහනයක් බලාපොරොත්තු වන බවත් ප්‍රකාශ කළේය. 1998 ජුනි මස සිදු වූ අනතුරෙන් පසුව වෛද්‍ය උපදෙස් මත රැකියාවට 1998 අගෝස්තු මාසයේ නැවත ගිය බවත් එසේ, ආයතනයේ සේවය කරමින් සිටිය දී නැවතත් අනතුරකට භාජනය වූ බවත්, සැහැල්ලු වැඩ දීමට වෛද්‍යවරයා දුන් උපදෙස් අනුව ආයතනයේ වැඩ බෙදාහරින නිලධාරීන් ඒ ගැන තැකීමක් නොකර සැහැල්ලු වැඩ දුන්නේ නැති බවත් එවිට දොඹකරයක් ඔහුගේ ඇඟේ වැදී විසි වී යාමෙන් තුවාල සිදු වූ බවත් ඔහු පැවසීය. අනතුර නිසා ඔහුට සේවයට වාර්තා කිරීමට නොහැකි වූ කාලයේ දී එනම්, 1998 වර්ෂයට අදාළව ඔහුට බෝනස් මුදල් ලබා නොදුන් බව ඔහු පැවසීය. 1999 වර්ෂයේ දී සහ 2000 වර්ෂයේදී බෝනස් මුදල් නොදුන් බව ඔහු පැවසීය. 2000 වර්ෂයේ දී රු. 11,000/= වගේ මුදලක් බෝනස් වශයෙන් දුන් බවත්, 2000 වර්ෂයේ දී සේවකයකුට වැටුප් වගේ තුන් ගුණයක මුදලක් බෝනස් වශයෙන් ගෙවූ බවත් 2000 වර්ෂයේ දී ඔහුගේ මූලික වැටුප රු. 7,000/= ක් වූ බවත් ඔහු පැවසීය. අසනීප තත්ත්වය නිසා රැකියාවට වාර්තා කිරීමට නොහැකි වීම නිසා මිස වෙනත් කාරණා මත ඔහු පඩි රහිත නිවාඩු ලබා නොගත් බවත් ඔහු කියා සිටියේ ය.

1999 වර්ෂය තුළ දී මුල් මාස හයට අදාළ චේතන දෙකම අත්හිටුව තිබෙන බවත්, පැවසූ ඔහු එසේ අත්හිටුවන ලද්දේ පඩි රහිත නිවාඩු යැම නිසා බව ආයතනයේ ස්ථාවරය වූ බව ඔහු පැවසීය.

2007.10.03 වන දා මෙය වැඩි දුර විභාගයට ගත් විට සේවකයා වැඩි දුරටත් මූලික සාක්ෂි දුන්නේ ය. සේවකයාගේ දණහිසට කළ ශල්‍යකර්මකයින් පසුව වෛද්‍යවරයා විසින් වෛද්‍ය නිවාඩු ලබා දීම ගැන සහතිකයක් නිකුත් කර ඇත. එම නිවාඩු අනුමැතිය 1998.12.31 වැනි දින සිට 1999.01.13 වැනි දින දක්වා දින 15ක් සඳහා විය. වෛද්‍යවරයාගේ මතය වූයේ 1994 වර්ෂයේ දී සිදු වූ අනතුරෙහි පශ්චාත් ප්‍රතිපලයක් යනුවෙන් ය. 1994 වර්ෂයේ සිදු වූ තත්ත්වයෙහි නැවත මතු වීමක් ලෙසය. සාක්ෂිකරු අදහස් දක්වා සිටියේ, ඔහු දින 54 1/2 ක් සම්බන්ධයෙන් ආයතනයෙන් වැටුප් ගෙනැවිත් දුන් බව සේවකයා පැවසීය. එම දින 54 1/2 ගත කළේ ඔහුගේ නිවසේදී බව පැවසූ ඔහු වෛද්‍ය සායනයට සහභාගී වීමට ආයතනයෙන් වෛද්‍ය පහසුකම් සැපයූ අතර වැටුප් පවා ගෙදරට පැමිණ භාර දුන් බවත් එහෙත් එම දින 54 1/2 න් පසුව සේවයට වාර්තා කළාට

පසුව ආයතනය විසින් ඔහුගේ වැටුප් ඔහුට අහිමි කළ බව තව දුරටත් පැවසී ය. සිහිනැති කර ප්ලාස්ටරයක් දැමීමෙන් පසුව කිහිලිකරු වලින් ඔහුගේ ගමන් බිමන් ගිය බව ද පැවසී ය.

වැඩි දුරටත් සාක්ෂි දෙමින් සාක්ෂිකරු 1999 අවුරුද්දේ දින 69 ක් අනතුරු නිවාඩු සහ 1998 අවුරුද්දේ දින 54 1/2 ක කාලයකුත් ආයතනය තුළ දී සිදු වූ අනතුර නිසා නිවාඩු ලබාගෙන තිබෙන බව ඔහු පැවසී ය.

1998 ජුනි මස 14 වන දින සිදු වූ අනතුරේ දී ඒ අනතුර සිදු වීමෙන් පසු ඔහු ගෙදර සිටි කාලයට ආයතනය ඔහුට වැටුප් ගෙදරට ගෙනැවිත් දුන් බව ඔහු පැවසී ය.

නිවාඩු :

හරස් ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු දෙමින් සේවකයා දැනට වගඋත්තරකාර ආයතනයේ සේවය කරන්නේ නැති බවත් ඔහු කලකට පෙරදී ආයතනයෙන් අස් කරනු ලැබූ බවත් එසේ සේවයෙන් අස් කිරීම පිළිබඳව කම්කරු විනිශ්චය සභාවට ඉල්ලුම්පතක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබ එය ද අවසන් වී ඇති බවත් ඔහු පැවසීය. R1 යනු පත් වීමේ ලිපිය බව ඔහු පිළිගත් අතර රැකියාව සම්බන්ධයෙන් නොයෙකුත් කොන්දේසි එහි අඩංගු වී ඇති බව හෙතෙම පිළිගත්තේ ය. එම කොන්දේසි අනුව අසනීප නිවාඩු 21 ක් සහ අනියම් නිවාඩු 07 ක් ඔහුට හිමි වී තිබුණු බව ඔහු පිළිගත් අතර සියළුම නිවාඩු දින 28ක් බව ද ඔහු පිළිගනී.

තවද, වාර්ෂික නිවාඩු 1994 සිට දින 14ක් යනුවෙන් ද හෙතෙම පිළිගත්තේ ය. 1994 අවුරුද්දේ සිදු වූ අනතුර ගැන සියලු වැටුප් හා නිවාඩු සේවකයාට ලබා දුන් බැවින් ඒ අනතුර ගැන ප්‍රශ්නයක් ඔහුට නැති බවත් සේවකයා පිළිගත්තේ ය. ඊට පසුව දිගටම එම සමාගමේ වැඩ කරමින් සිටියදී 1998 අවුරුද්දේ ජුනි මාසයේ කකුලේ ආබාධයක් ඇති විය.

තව දුරටත් හරස් ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු දෙමින් 1994 අවුරුද්දේ ආයතනයේ වෛද්‍යතුමිය ඔහුට ප්‍රතිකාර කළ බවත් පසුව 1998 අවුරුද්දේ නැවත කකුල ඉදිමීමක් වූ නිසා ආයතනයට දැන්වුවාට පසු වෛද්‍යතුමිය විසින් ඔහුට කලින් ප්‍රතිකාර කළ දොස්තර ෂන්මුගලිංගම් මහතා වෙතට ඔහුට යොමු කළ බව ද පැවසී ය. ඒ අනුව 1994 අවුරුද්ද සම්බන්ධයෙන් ඔහුගේ වැටුප් ඔහුට ලබා දුන් බවත් වාහන පහසුකම් සැපයූ බවත් ඔහු පැවසුවේ ය.

1998 ජුනි මාසයේ සිට දින 54 1/2 වැඩට නොපැමිණි බව ද පැවසීය. එලෙස වැඩට නොපැමිණි දින 54 1/2 ක කාලයට සමාගමෙන් වැටුප් ගෙවූ බවට ඔහු පිළිගත්තේ ය. නැවත වැඩට වාර්තා කළේ 1998 ආගෝස්තු මාසයේ දී බව හෙතෙම පිළිගත්තේ ය.

2008.10.23 වන දා ඉල්ලුම්කරුගෙන් වැඩි දුරටත් හරස් ප්‍රශ්න අසන ලදී.

1994 දී මූලින්ම අනතුර වූ නැත නැවතත් රෝගී තත්ත්වයක් මතු වී 98.06.16 වැනි දින නැවත දණහිස ඉදිමූන බවත් ඒ සම්බන්ධයෙන් වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයට ගිය විට දණහිසට පෙර

ප්‍රතිකාර කළ වෛද්‍යවරයා හමු වීමට කියූ නිසා ඒ අනුව සුලබයමත් රෝහලේ ඡන්ද්‍රලිංගම් මහතාගෙන් ප්‍රතිකාර ගත් බව හරස් ප්‍රශ්නයකට පිළිතුරු දෙමින් ඉල්ලුම්කරු පවසා ඇත.

අනතුරු නිවාඩු අනුමත කලේ නැත්තේ ඒ අනතුර වැඩ කරන අවස්ථාවේ වූ අනතුරක් නොවන නිසා යැයි උගත් නීතිඥවරයා යෝජනා කළ විට එවැනි තත්ත්වයක් ඉල්ලුම්කරුගේ අවධානයට යොමු නොකළ බව ඉල්ලුම්කරු පවසා ඇත.

"R4" ලිපියෙන් සමාගම දින 54 1/2 ක සහ දින 69 සඳහා අනතුරු නිවාඩු අනුමත කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කර තිබෙන බව සේවකයා පිළිගන්නේ ය. ඒ ලිපිය සත්‍යයෙන් තොර ලිපියක් යැයි පවසමින් සේවකයා වෘත්තීය සමිතියට ද දැන් වූ බව ඉල්ලුම්කරු පිළිතුරු දී ඇත.

දින 69ක් වැඩට වාර්තා නොකිරීම සම්බන්ධයෙන් වගදන්කරුකාර සමාගම අනතුරු නිවාඩු ප්‍රතික්ෂේප කළ බව ඔහු පිළිගන්නේ ය. ඊට පසුව සේවකයා වන්දි කොමසාරිස්තුමාට ඉල්ලුම්පත්‍රයක් ඉදිරිපත් කළ හෙයින් වන්දි කොමසාරිස්තුමා ඉදිරියේදී කළ විභාගයේ දී ඔහුට 37,500/= ක් ගෙවීමට එතුමා නියෝග කළ බැවින් එකී මුදල ගෙවූ බව ඔහු පිළිගන්නේ ය. වැඩි දුරටත් හරස් ප්‍රශ්න ඇසීමේදී 98.12.30 සිට 99.01.13 දක්වා දින 15ක් වැටුප් රහිතව සිටීමට ඉල්ලුම්කරුට සිදු වූ බවත් ඒ වෙනුවෙන් වෛද්‍ය සහතිකයක් ආයතනයට යැවූ බවත් එහෙත් එකී දින 15 වෙනුවෙන් වැටුප් නොගෙවූ බවත් ඔහු පැවසීය.

2009.01.06 වන දා නැවත ප්‍රශ්න ඇසීම ආරම්භ කරන ලදී. බෝනස් සහ වැටුප් වර්ධක ගෙවීම ද ඉහත කී වකවානුව තුළ සිදු නොකරන ලද බව ද පැවසීය. A1 සිට A24 දක්වා ලේඛන ලකුණු කරමින් ඉල්ලුම්කරුගේ සාක්ෂි විමසීම මෙතැනින් අවසන් කරන ලදී.

2009.02.03 වැනි දා වගදන්කරුකාර සමාගම වෙනුවෙන් සාක්ෂි විමසීම ආරම්භ කරන ලදී.

නිශාන්ත මංජුල සන්දර්ශන විධායක සහකාර (මානව සම්පත් සංවර්ධන) පළමුවෙන් සාක්ෂිදීමට කැඳවනු ලැබීය. පැමිණිලිකරුගේ පෞද්ගලික ලිපි ගොනුව ඔහු විසින් පවත්වාගෙන ගිය බව ඔහු පැවසීය. 2001 ඔක්තෝබර් මාසයේ සිට ඉල්ලුම්කරුගේ සේවය අවසන් කරන ලද බවත් මේ අධිකරණයට පැමිණිලිකරුගේ අනතුරු නිවාඩු පිළිබඳව ආරවුලක් මේ අධිකරණයට ඉදිරිපත් කර ඇත. සේවය කරන අතරේ දී හදිසි අනතුරක් සිදු වුවහොත් ආයතනයේ වෛද්‍යවරයාට දැනුම් දුන් පසුව ඔහු විසින් ප්‍රතිකාර සඳහා යොමු කරනු ලැබේ. වැඩිදුරටත් ප්‍රතිකාර ලබා දෙන්නේ නම් ආයතනයේ වෛද්‍ය නිලධාරියා මගින් ක්‍රියා කළ යුතුය. 1998 අවුරුද්දේ අවස්ථා තුනකදී සේවකයා වැඩට පැමිණීමෙන් වැළකී සිටිය බවත් හදිසි අනතුරු නිවාඩු අනුමත කළ හොත් ඒ කාලයට වැටුප් ගෙවන ලද බවත් හදිසි අනතුරු නිවාඩු අනුමත කළේ නැති නම් එයාගේ නිවාඩු වලින් නිවාඩු අඩු වෙන බවත් ඔහු ප්‍රකාශ කළේ ය. මේ අධිකරණයට වෛද්‍ය බිල්පත් හා ශල්‍යාගාර ගාස්තු වෙනුවෙන් මුදල් ප්‍රතිපූරණය මේ ආරවුලට එක් හේතුවක් වූ බව සාක්ෂිකරු

පැවසීය. මේ පැමිණිලිකරු කොයි වෙලාවකවත් ඔහුගේ වෛද්‍ය බිල්පත් හා ශල්‍යාගාර ගාස්තු ගෙවන්න කියා සමාගමට ඉදිරිපත් කළේ නැත.

මේ අවස්ථාවේ දී අධිකරණය විසින් "අනතුරු නිවාඩු දීමේදී උපරිම දවස් ගණනක් තිබෙනවා ද" යන ප්‍රශ්නයට ඔහු ප්‍රකාශ කරන ලද්දේ "උපරිම දවස් ගණනක් නැහැ" යනුවෙනි.

තව ද, 1998, 1999 හා 2000 යන වර්ෂවල ඉල්ලුම්කරුට වෛද්‍ය සායනවලට යාමේ ප්‍රවාහන වියදම් වගදන්කරුකාර සමාගම විසින් ලබා නොදීම ආරවුලට හේතු වූ තවත් කරුණකි. මේ සම්බන්ධයෙන් සාක්ෂිකරු කියන ලද්දේ ප්‍රවාහන ගාස්තු සම්බන්ධයෙන් කොයි අවස්ථාවකවත් බිල්පත් සමාගමට ඉදිරිපත් කර නැති බවයි. තවද පිටත බිල් ගෙනැවිත් දුන්නාට ඒවාට ගෙවන ප්‍රතිපත්තියක් සමාගමේ නොමැති බව ද පැවසීය.

මේ ආරවුලට සම්බන්ධ වී තිබෙන තවත් කරුණක් වන්නේ 1998, 1999 හා 2000 වර්ෂයන් සඳහා වගදන්කරුකාර සමාගම විසින් වැටුප් වර්ධක හා ශ්‍රේණි උසස්වීම් ඉල්ලුම්කරුට ලබා නොදීමයි. 1999 සහ ඊට මෙහා අවුරුදුවල වැටුප් වර්ධක ලබා දී නැති බව සේවකයාගේ පෞද්ගලික ලිපි ගොනුවල අනුව ඔහු පැවසීය.

තවද, සාමූහික ගිවිසුමක් තිබෙන බවත් එහි එක කොන්දේසියක් වනුයේ හිමි නිවාඩු ඉක්මවා වැටුප් රහිත නිවාඩු ලබාගත් සේවකයින්ට උසස් වීම් සඳහා සලකා නොබලනු ඇත. "R8" යනු එම ගිවිසුමේ පිටපතකි.

1998, 1999 සහ 2000 වර්ෂවලට පැමිණීමේ දිරි දීමනා, පැමිණීමේ දීමනා ගෙවීමට සමාගම බැඳී නොසිටින බව පැමිණීමේ දිරි දීමනා දෙන්නේ සේවයට වාර්තා කරන දිනවලට පමණක් යැයි සාක්ෂිකරු පැවසීය. පැමිණීමේ දිරි දීමනා දෙන්නේ සේවකයා සේවයට වාර්තා කළහොත් පමණක් බව ද සාක්ෂිකරු පැවසීය.

මේ සාක්ෂිකරු 2009.03.13 වැනි දා ද සිය වැඩිදුර මූලික සාක්ෂි දෙනු ලැබීය.

1998 ජුනි මාසය දක්වා දවස් 54 1/2 ක් ද 1998 සැප්තැම්බර් මාසය දක්වා දවස් 69ක් ද, 1998 දෙසැම්බර් මාසය දක්වා දින 15ක් ද යනා දී වශයෙන් සමාගම මගින් ඉල්ලුම්කරුට අනතුරු නිවාඩු අනුමත කර නොමැති බව "R4" ලේඛනයෙහි සඳහන් කර ඇති බව සාක්ෂිකරු පැවසීය.

ඉල්ලුම්කරුට බෝනස් නොගෙවීමට හේතුව වූයේ වැටුප් රහිත නිවාඩු ගිය බැවිනි. "R9" යන බෝනස් වාර්තාව අනුව එසේ බොනස් නොගෙවන ලද්දේ එම වර්ෂයේ දී සේවකයා දින 119 ක් වැටුප් සහිත නිවාඩු ලබාගැනීම නිසා ය. 2000 වර්ෂයේ "R11" ලෙස ලකුණු කර ඇති බෝනස් වාර්තාව අනුව 2000 වර්ෂයේ දී රු. 15,100/= ක් ප්‍රසාද දීමනා ලෙස සේවකයාට ගෙවා ඇත.

මේ අවස්ථාවේදී "R11" ලේඛනයේ ඉල්ලුම්කරුගේ අත්සන් නැති බවත්, එම මුදල ඉල්ලුම්කරු ලබා නොගත් බවත් ඉල්ලුම්කරු පාර්ශවයේ උගත් නීතිඥ මහතා පැවසීය.

වැටුප් රහිත නිවාඩු 10කට වැඩිය ගතහොත් ඒ වසර සඳහා වැටුප් වර්ධක හිමි වන්නේ නැති බව සාක්ෂිකරු පැවසී ය. ඒ අනුව මේ ඉල්ලුම්කරුටත් 1998, 1999, 2000 වර්ෂයන් වන විට වැටුප් වර්ධක ලබා දුන්නේ නැති බව සාක්ෂිකරු පැවසී ය.

අධිකරණයේ අසන ලද “මේ ආයතනයේ සෑම සේවකයකුටම වැටුප් වර්ධක ගෙවනවාද නැද්ද ? ” යන ප්‍රශ්නයට සාක්ෂිකරුගේ පිළිතුර වූයේ “සෑම සේවකයෙකුටම ගෙවන්නේ නෑ හිමි අයට විතරයි ගෙවන්නේ ” යනුවෙන් ය. එසේම “කොහොම ද එම හිමිකම් සේවකයින්ට ලැබෙන්නේ ” යන අධිකරණයේ ප්‍රශ්නයට “ඔවුන්ගේ පත්විම සහ පත්විමේ දිනය අනුවත්, ඔවුන්ගේ විනය වාර්තා හා පැමිණීමේ වාර්තා අනුවත් එය හිමි වෙනවා ” යනුවෙන් හෙතෙම සාක්ෂි දුන්නේ ය. “එසේම සෑම සේවකයෙකුටම ප්‍රසාද දීමනා දෙනවා ද ” යන අධිකරණයේ ප්‍රශ්නයට “සෑම සේවකයෙකුටම ගෙවන්නේ නෑ එයත් ඒ විධියටම ඔවුන්ගේ වැටුප් රහිත නිවාඩු මත ඔහුට හිමි වන ප්‍රසාද දීමනා අහිමි වෙනවා ” යනුවෙන් සාක්ෂිකරු සාක්ෂි දුන්නේ ය. මෙතැනින් මූලික සාක්ෂිය අවසන් වන වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයේ නීතිඥවරය ප්‍රකාශ කළා ය.

2009.03.30 වැනි දාට දෙපාර්ශ්වයේ ම එකඟත්වය ඇතිව වැඩිදුර විභාගය කල් තබන ලදී. පසුගිය දිනයේ සාක්ෂි දුන් මංජුල සන්දරගේ නමැති සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න ඇසීම මෙදින අරඹන ලදී.

හරස් ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු දෙමින් ඉල්ලුම්කරු රැකියා ස්ථානයට ආවට පස්සේ 1998.09 වැනි මස යම් දිනක ඉල්ලුම්කරු අනතුරකට භාජනය වී රෝහල් ගත කළ බව සාක්ෂිකරුට මතක බව පැවසී ය. 1998.09 වන මාසයේ දී ඉල්ලුම්කරු රෝහල්ගත වූයේ ඔහු රෝහලට ගොස් කකුලේ ආබාධයක් තිබෙන බව පැවසූ විට රෝහල් ගත කර සිටිනවා. ඉල්ලුම්කරු රෝහල්ගත කිරීම සිදු කිරීම සිදු කළේ ඉල්ලුම්කරු සේවයේ යෙදී සිටි අවස්ථාවක යැයි සාක්ෂිකරුට මතක විදියට කිව හැකි යැයි පැවසී ය.

1998 වසරේ 09 වැනි මාසයේ දී ආයතනයේ වෛද්‍යතුමිය ඉල්ලුම්කරුව එකී වෛද්‍ය මාධ්‍යස්ථානයට ගොස් ඉන්පසු රෝහලට ඇතුළත් කර තිබුණේ යැයි සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කළේය. තවද, ඉල්ලුම්කරුව ආයතනයේ වෛද්‍යතුමිය පරීක්ෂා කර තිබෙන බව සාක්ෂිකරු පිළිගත්තේ ය. ඉල්ලුම්කරුව ආයතනයේ වෛද්‍යතුමිය විසින් පරීක්ෂා කළ බව පැහැදිලිව “R4” ලේඛනයේ සටහන් වී ඇති බව සාක්ෂිකරු පිළිගත්තේ ය.

“R4” ලිපියේ, 98.09.11 දිනෙන් පසුව 98.11.19 දක්වා නොපැමිණි කාලය ආවරණය කිරීම සඳහා කොළඹ මහ රෝහලෙන් නිකුත් කරන ලද වෛද්‍ය වාර්තාවේ සඳහන් වී ඇති බව සාක්ෂිකරු පිළිගෙන තිබේ. එකී “R4” ට වගඋත්තරකාර ආයතනය අභියෝගයක් නොකළ බව ද සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත. තවද, 1998.04.11 වැනි දින මෙම සේවකයාට ආයතනය තුළ දී අනතුරක් සිදු වූයේ නැද්ද යන ප්‍රශ්නයට පිළිතුරක් වශයෙන් අනතුරක් සිදු වී තිබෙන බව සාක්ෂිකරු පිළිගෙන ඇත.

තවදුරටත් හරස් ප්‍රශ්න ඇසීමේදී 1998.06.16 දින සිට 1998.08.11 දක්වා දින 54 1/2 ක් මේ සේවකයා හදිසි අනතුරක් සිදු වූ නිසා සේවයට වාර්තා නොකළ බව සාක්ෂිකරු පැවසී ය. එසේම ඒ

හදිසි අනතුර සම්බන්ධයෙන් සුලෙයිමන් රෝහලට ඇතුල් වී ප්‍රතිකාර ගත් බව A9, අනුව 98.06.16 දින සේවකයා රෝහලට ඇතුල් වී 98.06.20 වැනි දා රෝහලෙන් පිට වී ගිය බව සඳහන් වී ඇති බවත් එකී ලේඛනය අභියෝගයකට ලක් කර නැති බවත් සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර තිබේ. “දැන් සාක්ෂිකරු තමන් දන්නවා ද ඒ දින 54 සම්බන්ධව වැටුප් ගෙවලා පසුව ගෙවපු වැටුප් වැඩට ආවට පසුව කපා හැරියා කියලා ” යන ප්‍රශ්නයට සාක්ෂිකරුගේ පිළිතුර වූයේ “ඒ ” ගැන දන්නේ නැහැ යනුවෙනි.

තවද, “98 වර්ෂයේ දින 54 ක් වැඩට ආවේ නැති කාලයට වැටුප් ගෙවලා නැවත වැඩට ආවට පස්සේ ගෙවපු වැටුප වෙනුවට වැඩ කරද්දී පඩි නොදී හිටිය සිද්ධිය මේ නඩුවේ විසඳිය යුතු කරුණක් විදිහට තියෙනවා කියලා තමන් දන්නේ නැද්ද ” යන ප්‍රශ්නයට සාක්ෂිකරුගේ පිළිතුර වූයේ “ඒ ගැන කීමට අපහසුයි ” යනුවෙනි.

1998.09.11 දින ආයතනය සතු ගිලන් රථයකින් මේ සේවකයා වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයේ උපස්ථායකවරුන් විසින් කොළඹ ජාතික රෝහල වෙත ගෙන ගොස් ප්‍රතිකර්ම ලබා දුන් සාක්ෂිකරු දන්නා බව සාක්ෂිකරු පිළිගෙන ඇත.

2009.04.21 වැනි දා ද වගඋත්තරකාර සමාගම වෙනුවෙන් සාක්ෂි දුන් සන්දරගේ නමැති සාක්ෂිකරුගෙන් වැඩිදුර හරස් ප්‍රශ්න විමසන ලදී. 1998.09.11 වැනි දින ඉල්ලුම්කරුට සිදු වූ හදිසි අනතුර සිදු වූයේ ආයතනය තුළදී බව ඔහු පිළිගත්තේ ය. එසේම 1998.06.16 වැනි දින සිදු වූ අනතුර හේතුවෙන් රෝහල්ගත වූ බව පිළිගත් සාක්ෂිකරු “ 1998 වර්ෂයේ ජුනි මස වැටුප ගෙව්වා ” ද යන ප්‍රශ්නයට “ වැටුප් ගෙවන්න ඇති ” යනුවෙන් සාක්ෂිකරු පිළිතුරු දී ඇත. 1998.09.11 වැනි දින අනතුර සිදු වූයේ සේවයේ යෙදී සිටියදී බව මේ සාක්ෂිකරු පිළිගෙන තිබේ.

නැවත ප්‍රශ්න ඇසීමේ දී 1998 වර්ෂයේ වැටුප් රහිත කාලසීමාවන් කිහිපයක් තිබූ නිසා ඊට අදාළ වේතන, බෝනස්, ඒ වගේම සමාගමේ වෙනත් ප්‍රතිපාදන ආදිය ඉල්ලුම්කරුට නොලැබුණ බව සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත.

නැවත ප්‍රශ්න අවසාන වූ පසු වෙනත් සාක්ෂිකරුවන් කැඳවන්නේ නැති බව පැවසූ වගඋත්තරකාර සමාගමේ නීතිඥවරය සමාගමේ සාක්ෂි එතැනින් අවසන් කළාය.

ඊට පසු නඩු විභාගය අවසන් වූයෙන් ලිඛිත දේශන ඉදිරිපත් කිරීමට දෙපක්ෂයම අවසර ඉල්ලා සිටි බැවින් එසේ අවසර දෙන ලදී.

ඒ අනුව වගඋත්තරකාර සමාගම වෙනුවෙන්, පෙනී සිටි නීතිඥ අලුවිහාරේ මහත්මිය සිය ලිඛිත දේශනය 2009 ජුනි 12 වන දා අධිකරණයට ඉදිරිපත් කර ඇත.

වගඋත්තරකාර වෙනුවෙන් පෙනී සිටි උගත් නීතිඥවරය නෛතික මතයක් ඇයගේ ලිඛිත දේශනයෙහි ආරම්භයේදී ම මතුකර ඇත එනම්, මේ කරුණ විභාගයට පත් දිනයේ දී එනම් 2007.04.18 වැනි දා වන විට ද ගරු කම්කරු ඇමතිතුමා විසින් බේරුම්කිරීම

සඳහා බේරුම්කරු වන මා වෙත යොමු කරන ලද 2006.10.03 වැනි දා වන විට ඉල්ලුම්කරු වගඋත්තරකාර සමාගමේ සේවකයෙකු ව නොසිටි බව ය. ඇගේ නෛතික මතය වූයේ.

මේ ගැන අධිකරණය පෙන්වා දෙනු ලබන්නේ එකී දින වන විට ඉල්ලුම්කරු එකී වගඋත්තරකාර සමාගමේ සේවයේ නියුක්ත වී නොසිටීම මේ කරුණ විභාගයට ගැනීමට එය බාධාවක් නොවන බවයි. ඒ අනුව, උගත් නීතිඥවරිය ඉදිරිපත් කර ඇති අන්දමට මේ කරුණ අධිකරණය වෙත යොමු කිරීමේ දී “සජීවී ආරවුලක්” නොතිබුණේ යන තර්කය මා පිළිගන්නේ නැත මන්ද, යම් කිසි ආරවුලක් නොවිසඳී පවත්නා තාක්කල් එවන් ආරවුලක් සජීවී ආරවුලක් වන නිසා ය.

ඉල්ලුම්කරුගේ සාක්ෂි සහ වගඋත්තරකාර සමාගමේ එකම සාක්ෂිකරු වූ මංජුල සන්දරගේ, විධායක සහකාර (මානව සම්පත් සංවර්ධන) ගේ සාක්ෂිය ද, ඒ ඒ පාර්ශ්වයේ ලිඛිත දේශන ද දෙපාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද ලිඛිත දේශන ද මා විසින් සැලකිල්ලෙන් කියවා බලන ලදී. සේවකයා පවසා ඇති ආකාරයට සහ වගඋත්තරකාර පක්ෂය පිළිගෙන තිබෙන ආකාරයට මුල් වරට සේවකයාට අනතුරක් ඔහු සේවයෙහි යෙදී සිටිය දී 1994.09.15 වන දා සිදු වී ඇති බව පැහැදිලිය. එදින සිදු වූ ඒ අනතුර බරපතල අනතුරක් නොවන බව සමාගමේ වෛද්‍ය නිලධාරීන් පවසා තිබූ බව වගඋත්තරකාර සමාගමේ ස්ථාවරය වී ඇත. එහෙත්, එකී අනතුර නිසා අදාළ සේවකයා ඔහුගේ හිතූමතයේ රෝහල් ගත වූ බව ද වගඋත්තරකාර සමාගමේ අදහස වී ය.

එකී වෛද්‍යවරිය ආයතනයෙන් පිට වූවාට පසුව සේවකයා රෝහල් ගත වූ බව සේවකයා කිසා සිටි හෙයින් වෛද්‍යවරියගේ මතය නිවැරදි නොවන බව මම විශ්වාස කරමි.

මේ කරුණු සම්බන්ධයෙන් එකී වෛද්‍යවරියගේ සාක්ෂිය ඉතා වැදගත් නමුත් වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් ඇය අධිකරණයට ඉදිරිපත් කර සාක්ෂි දීමට උත්සුක නොවීය.

එකී සිද්ධියට අමතරව 1998.06.14 වැනි දින රෝගී තත්ත්වය උත්සන්න වී කොළඹ සුලෙයිමන් පෞද්ගලික රෝහල විසින් නිකුත් කරන ලද A 8, රෝග විනිශ්චය පත්‍රිකාව අනුව පෙනී යන්නේ ඉල්ලුම්කරු එම ආරෝග්‍යාගාරයේ නේවාසිකව ප්‍රතිකාර ලබාගත් බවයි.

එකී හදිසි අනතුරෙන් පසුව සුව වී සේවය කරමින් සිටියදී මුල් අනතුරෙන් උද්ගත වූ අතුරු ආබාධයක් 1998.06.14 වැනි දින උත්සන්න වී යලිත් වරක් සුලෙයිමන් පෞද්ගලික ආරෝග්‍ය ශාලාවෙන් නේවාසිකව ප්‍රතිකාර ලබාගත් බව සේවකයා ප්‍රකාශ කර ඇත. එම අනතුරෙන් පසුව, වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයට වාර්තා කොට සවස කොළඹ මහ රෝහලේ හදිසි අනතුරු ඒකකයට ගොස් ප්‍රතිකාර ලබා ඇත. 1998.11.19 වන දින සේවකයා සේවයට වාර්තා කර කොළඹ මහ රෝහලෙන් නිකුත් කරන ලද වෛද්‍ය වාර්තාව ඉදිරිපත් කළ බව සේවකයා ප්‍රකාශ කර ඇත. දින 54 1/2 ක් ප්‍රතිකාර ලබා ගැනීමෙන් පසුව ඔහු සේවයට පැමිණ ඇත.

කෙසේ වෙතත් කොළඹ මහ රෝහලේ එකී වෛද්‍ය වාර්තාව අධිකරණයට ඉදිරිපත් කර නැත.

තවද 1998.06.14 වැනි දින මුල් අනතුරෙන් උද්ගත වූ අතුරු ආබාධයක් යැයි තහවුරු කිරීමට කිසියම් ලේඛනයක් හෝ වෙනත් සාක්ෂියක් ඉදිරිපත් කර නැත.

1994 දී සිදු වූ අනතුර සම්බන්ධයෙන් සමාගම ඔහුට හදිසි අනතුරු නිවාඩු සහ එකී අනතුර සම්බන්ධයෙන් අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ ඔහුට දුන් බව කියා සිටින බැවින් ඒ කරුණ ගැන ආරවුලක් නැති බව 2008.02.22 වැනි දා නඩු වාර්තාවේ 4 වැනි පිටුවේ ඉල්ලුම්කරු පිළිගෙන ඇත.

තවද, 1998 ජුනි මාසයේ දී ඔහුගේ දණහිසට සිදු වූ අනතුර, 1994 සේවය කරමින් සිටිය දී සිදු වූ අනතුර ම නැවත උත්සන්න වීමක් යැයි ඉල්ලුම්කරු කියා සිටියත් 1998.06.16 සිට 1998.08.11 වන දා දක්වා දින 54 1/2 ක් සේවයට පැමිණ නැත. මේ කාලය සඳහා සම්පූර්ණ වැටුප ද ගෙවා ඇති බව පිළිගෙන ඇත.

සේවකයකුට හිමි නිවාඩු සියල්ල ඔහු විසින් භාවිත කර තිබෙන්නේ නම් එවැනි සේවකයකුට වැටුප් රහිත නිවාඩු දීම සමාගමේ පිළිගත් ප්‍රතිපත්තිය බව වගඋත්තරකාර සමාගමේ නීති නිලධාරීන් පෙන්වා දී ඇත.

ඇය විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද එකී මතය ගැන අධිකරණය එකඟ වේ.

කෙසේ වෙතත් 1998 දී සිදු වූයේ යැයි කියනු ලබන අනතුර 1994 දී සිදු වූ අනතුරෙන්ම උද්ගත වූ ආබාධයක් බව පිළිගැනීමට තරම් සාක්ෂි අධිකරණයට ඉදිරිපත් වී නැත.

සේවකයාගේ හිමි නිවාඩු සියල්ල අවසන් වූවාට පසු එයින් ඔබ්බේ දී නොපැමිණි දින වැටුප් රහිත නිවාඩු ලෙස සැළකීම හැර වෙන විකල්පයක් නොමැති බව සමාගම වෙනුවෙන් පෙනී සිටි නීතිඥවරිය ස්ථාවරයක් ඉදිරිපත් කර ඇත.

එම තත්ත්වය නිවැරදි බව අධිකරණය එකඟ වේ. එහෙත් ඒ තත්ත්වය සනාථ කිරීම සඳහා ඇය විසින් ඉදිරිපත් කර තිබෙන නඩු නින්දා වලින් සනාථ වන්නේ එම තත්ත්වය නොව වෙනත් තත්ත්වයක් බව අධිකරණය විසින් පෙන්වා දෙනු ලැබේ.

1998.09.11 සිට 1998.11.19 දක්වා දින 69ක් සේවයට නොපැමිණීම මේ තත්ත්වය සනාථ කිරීම සඳහා සේවකයා A 15 රෝග නිශ්චය තුන්වුව ඉදිරිපත් කර ඇත.

උගත් නීතිඥවරිය නිවැරදි ලෙසින් පෙන්වා දෙන ආකාරයට A15 ලේඛනයෙන් ආවරණය වන්නේ 98.09.11 වැනි දා සිට 98.09.13 වැනි දා දක්වා කාලයයි. කෙසේ වෙතත්, එහි සඳහන් ශල්‍යකර්මයෙන් පසුව කිසියම් කාලයක නිවාඩු වෛද්‍යවරයා විසින් නිර්දේශ කර නැත. දින 69 ක එකී කාලය වෙනුවෙන් අනතුරු නිවාඩු, සේවකයාගේ හිමි නිවාඩු කාලය අවසන් වී තිබූ බැවින් වැටුප් රහිත නිවාඩු ලෙස සමාගම සලකා ඇත.

මා ඊට ඉහත ද පෙන්වා දී ඇති පරිද්දෙන් හිමි නිවාඩු අවසන් වූ ඉන් ඔබ්බට යැවෙන කාලය වැටුප් රහිත නිවාඩු ලෙස සැළකීම නිවැරදි බව නැවත වරක් මෙහි සඳහන් කරමි. එකී අනතුර සම්බන්ධයෙන් ඉල්ලුම්කරුගේ ඉපැයීමේ ශක්තිය හීන වී ඇති බැවින් කම්කරු වන්දි කොමසාරිස්වරයා විසින් 1998.09.11 වැනි දා සිදු වූයේ යැයි කියනු ලබන අනතුර සම්බන්ධයෙන් වෛද්‍යවරයා විසින් නිර්දේශිත හානිය 15% ක් වන බැවින් ඒ අනුව උගත් වන්දි කොමසාරිස්තුමා රුපියල් 37,500/=ක වන්දියක් ප්‍රදානය කර ඇත.

එකී උගත් වන්දි කොමසාරිස්තුමාගේ නියෝගය පිරික්සීමේ දී අධිකරණයට පෙනී යන්නේ, එම අනතුර සිදු වූයේ සේවා ස්ථානයේ තිබූ ක්වේන් එක එක ශබ්දය සේවකයාට නො ඇසුණු නිසා එය ආ මාර්ගයෙන් ඉවත් වීමට සේවකයාට නොහැකි වූ බැවින් ය.

එබැවින් එය ආදාල සේවකයාට මින් ඉහත දී සිදු වූ කිසිදු අනතුරකට සම්බන්ධතාවයක් නොමැති බව පෙන්වා දෙනු කැමැත්තෙමි.

1998.12.28 සිට 1999.01.13 දක්වා දින 15ක් සේවයට නොපැමිණි ඒ කාලය වෙනුවෙන් A16 වෛද්‍ය සහතිකය ඉදිරිපත් කර ඇත. මේ කාලය වන දින 15 අතුරින් දින 02ක් වැටුප් රහිත නිවාඩු ලෙස සමාගම සළකා ඇත. ඉතිරි දින 13, 1999 වර්ෂයේ නිවාඩු වලින් ඔහුගේ වැටුප ගෙවා ඇත.

සමාගම මෙහිදී සාධාරණව ක්‍රියා කර ඇත.

1998, 1999 සහ 2000 වර්ෂ වෙනුවෙන් වේතනාධික

1999 වර්ෂය සඳහා වූ වේතනාධිකය සේවකයාට, 1998 වර්ෂයේ වැටුප් රහිත නිවාඩු දින 119 ක් ඔහු ලබා තිබූ බැවින් නොගෙවන ලද බවට "R5" ලේඛනය ඉදිරිපත් කරන ලදී.

එසේම 1999 දින 5 ක් වැටුප් රහිත නිවාඩු පිට සේවකයා සිටි බැවින් 6 මාසයක කාලයක් 2000 වර්ෂය වෙනුවෙන් වේතනාධික ය අත්හිටුවන ලදී.

එසේ වුවත්, 1998 වර්ෂයේ දී වැටුප් රහිත නිවාඩු පිට සිටීමට සිදු වූයේ සමාගම් පරිශ්‍රය තුළ දී සිදු වූ අනතුරු හේතු කොට ගෙන බැවින් වැටුප් වර්ධකය නොගෙවීම සාධාරණ නොවන බව මා පිළිගන්නා බැවින් 1998 වර්ෂයේ ජනවාරි මස සිට දෙසැම්බර් මාසය දක්වා මාස 12ක කාලයට සේවකයාට රු. 700 x 12 = 8400ක මුදලක් අහේතුකව අහිමි වී ඇති බැවින් වැටුප් වර්ධකය සේවකයාට ගෙවන ලෙසට මා විසින් වගඋත්තරකාර සමාගමට නියෝග කරනු ලැබේ. තවද, 1999 වර්ෂය සඳහා වැටුප් වර්ධකය ද, සේවකයාට නොගෙවා ඇත්තේ වැටුප් රහිත නිවාඩු මත සිටීම හේතුවෙන් ය. එහෙත් සේවකයාට සේවයට පැමිණීමට නොහැකි වූයේ සමාගමේ පරිශ්‍රය තුළ සිදු වූ අනතුර හේතුවෙන් නිසා 1999 වර්ෂයට වැටුප් වර්ධකය සේවකයාට නොගෙවීම අසාධාරණ බැවින් ඔහුට රු. 700 x 12 = 8400ක ක මුදලක් ගෙවීමට මෙයින් වගඋත්තරකාර සමාගමට මා විසින් නියෝග කරනු ලැබේ.

2000 වර්ෂය සඳහා ද "R7" දරන සාමූහික ගිවිසුම අනුව රු. 8,400 ක මුදලක් සේවකයාට ගෙවීමට මා විසින් මෙයින් නියෝග කර සිටිමි.

මේ නියෝග ප්‍රකාර සියලුම ගෙවීම් මේ ප්‍රදානය ආණ්ඩුවේ ගැසට් පත්‍රයේ පළ කරනු ලබන දිනයේ සිට මාස 02ක් ඇතුළත අදාළ ඉල්ලුම්කරුට ගෙවීමට ද වැඩි දුරටත් නියෝග කරමි.

තවද, මේ වැටුප් වර්ධකයන් ගෙවීම අනුව අර්ථසාධක අරමුදල් හා භාරකාර අරමුදල වෙනුවෙන් ගෙවිය යුතු දායකවීම් ද නිසි පරිදි ගලපා ඉල්ලුම්කරුට ගෙවිය යුතු බවට ද වග උත්තරකාර සමාගමට නියෝග කර සිටිමි.

ප්‍රසාද දීමනා

පෙර කී පරිදි මෙම සේවකයාට 1998, 1999, 2000 වර්ෂ සඳහා ප්‍රසාද දීමනා ගෙවා නැති බව ඉල්ලුම්කරු පවසා සිටී. එසේ වුවත්, 1999 සඳහා "R10" අනුව ප්‍රසාද මුදල් වෙනුවෙන් රු. 9,560/= ද 2000 වර්ෂය සඳහා "R11" අනුව රු. 15,000 /= ගෙවා ඇති බව වගඋත්තරකාර පක්ෂය පවසා සිටී. 1998 වර්ෂයේ ප්‍රසාද දීමනාව, සේවකයාගේ නොපැමිණීම හේතුවෙන් නොගෙවීම අසාධාරණ ක්‍රියාවක් බව ඉල්ලුම්කරු පවසා ඇත. ඇත්ත වශයෙන් සේවකයා වැටුප් රහිත නිවාඩු මත තැබීමට සිදු වූයේ ඔහුට සිදු වූ අනතුරු නිසා බැවින්, ප්‍රසාද දීමනාව අහිමි කිරීම සාධාරණ නොවන බව මම නිගමනය කරමි. ඒ අනුව 1998 වර්ෂයේ ප්‍රසාද දීමනාව, වගඋත්තරකාර සමාගම නිර්ණය කෙරෙන මුදලක් ප්‍රසාද දීමනා වශයෙන් ඉල්ලුම්කරුට ගෙවන ලෙසට මා විසින් වගඋත්තරකාර සමාගමට නියෝග කරනු ලැබේ.

1999 වර්ෂය වෙනුවෙන් ප්‍රසාද දීමනා වශයෙන් රු. 9560/= ක මුදලක් ගෙවූ බවත්, 2000 වර්ෂය සඳහා රු. 15,000/= ක් ප්‍රසාද දීමනා වශයෙන් වගඋත්තරකාර සමාගම ගෙවා ඇති බවත් වගඋත්තරකාර සමග ප්‍රකාශ කර ඇත.

තවද, එසේ ගෙවන ලද බව තහවුරු කිරීම වස් "R12" සහ "R11" යන ලේඛණ අධිකරණයට වගඋත්තරකාර සමාගම වෙනුවෙන් ඉදිරිපත් කරන ලදී.

කරුණු එසේ වුවත්, ඉල්ලුම්කරුගේ උගත් නීතිඥවරයා කියා සිටියේ "R10" සහ "R11" යන එකී ලේඛනවල සේවකයාගේ අත්සන නොමැති බැවින් ඒවා පිළිගැනීමට ඉල්ලුම්කරුට නොහැකි බවයි. තවද එකී ලේඛනය ඔප්පු කිරීමට යටත්ව ලකුණු කල නමුත් ඒවා වගඋත්තරකාර පක්ෂය විසින් ඔප්පු කර නැත. එම නිසා එම මුදල් ඉල්ලුම්කරුට නොගෙවන ලද්දේ යැයි මා නිගමනය කරන බැවින් එකී මුදල් ප්‍රමාණයන් වගඋත්තරකාර සමාගම විසින් ඉල්ලුම්කරුට ගෙවිය යුතු බව මෙයින් නියෝග කර සිටිමි.

යථෝක්ත මුදල් ප්‍රමාණයන් ද මේ ප්‍රදානය ආණ්ඩුවේ ගැසට් පත්‍රයේ පළ වූ දින සිට මාස 02ක් ඇතුළත ගෙවිය යුතු බව මින් නියෝග කරමි.

වගඋත්තරකාර සමාගම වෙනුවෙන් පෙනී සිටි නීතිඥ එම්. අජිවිහාරේ මහත්මියට සහ ඉල්ලුම්කරු වෙනුවෙන් පෙනී සිටි නීතිඥ ජානක අධිකාරී මහතාටත් මේ නඩුව විභාග කිරීමේදී මට දුන් සහාය සඳහා දීර්ඝ කාලයක් සාක්ෂි චාරිකාගත කිරීමේ දී සහාය දුන් කාර්මික අධිකරණයේ ලසු ලේඛකාවන්ටත් මාගේ ස්තූතිය මෙයින් පිරිනමමි.

ඉහත කී ප්‍රදානය යුක්ති සහගත සහ සාධාරණ යැයි මම විශ්වාස කරමි.

කේ. ඒ. ඩී. බී. කරුණාරත්න,
බේරුම්කරු.

වර්ෂ 2009 සැප්තැම්බර් මස 30 වැනි දින,
කොළඹ දී අත්සන් කරන ලදී.

My No. : CI/1495.

3. *Salaries***THE INDUSTRIAL DISPUTES ACT, CHAPTER 131**

THE Collective Agreement entered into between Merchant Bank of Sri Lanka PLC, Bank of Ceylon Merchant Tower, No. 28, St. Michael's Road, Colombo 03 of the one part and Ceylon Bank Employees' Union, No. 20, Temple Road, Colombo 10 of the other part on 03rd August 2009 is hereby published in terms of Section 06 of the Industrial Disputes Act, Chapter 131, of the Legislative Enactments of Ceylon (Revised Edition 1956).

W. J. L. U. WIJAYAWEERA,
Commissioner General
of Labour.

Department of Labour,
Labour Secretariat,
Colombo 05.

13th November, 2009.

Collective Agreement No. 17 of 2009

This Collective Agreement is made and entered into at Colombo on this 3rd day of August Two Thousand and Nine between Merchant Bank of Sri Lanka PLC having its registered office at Bank of Ceylon Merchant Tower, No. 28, St. Michaels' Road, Colombo 3 (hereinafter referred to as "the Bank") of the One Part and the Ceylon Bank Employee's Union, having its registered office at No. 20, Temple Road, Colombo 10 (hereinafter referred to as "the Union") of the Other Part.

Whereas the Union made demands and discussion took place for the purpose of entering into the terms and conditions of employment it is now agreed by and between the parties as follows :

1. *Effective Date*

This Agreement shall be effective from the First day of January Two Thousand and Nine and shall remain in force, unless terminated by either party with one month's prior written notice to the other, provided however, that such notice shall not be given by either party prior to the Thirtieth day of November Two Thousand and Ten and any notice given prior to that date shall be invalid.

2. *Parties Covered*

This Agreement shall cover and bind the Bank, the Union and all employees in the categories and grades mentioned in Schedule 1 hereto.

- (i) Whereas the Bank revised the salaries of employees covered and bound by this Agreement with effect from 01st January 2009, by a sum equivalent to 12% - 18% of the salaries applicable to them as at 31st December 2008, in terms of the performance - based increment formula as per schedule 2 hereof.
- (ii) It is agreed by parties that out of the increment at (i) above, 6% will be considered as the fixed component of the increment.
- (iii) For the year 2010, the Bank agrees to increase the salaries of the employees covered and bound by this Agreement by a fixed component of 9% with the remainder to be determined in terms of the performance based increment formula as set out in schedule 2 hereof, subject to a maximum of 25% inclusive of the fixed component of the increment set out herein.

4. *Bonus*

It is agreed by both parties that the Bank could continue to make payment of bonus in terms of the formula link to its performance as stated in the Schedule 3.

5. *Reimbursement of interest on Housing Loan*

The Bank agrees to reimburse the interest on Housing Loans obtained by the employees who have completed a minimum period of 2 1/2 years service after confirmation in employment, subject to the conditions set out hereunder :-

- (a) The loan shall be obtained from the State Mortgage and Investment Bank, National Savings Bank, Housing Development and Finance Corporation or Bank of Ceylon subject to interest rates and whatever other conditions set by the said Banks.
- (b) The maximum amounts of the loan entitled to each grade is as follows :-

Junior Executive	-	LKR	850,000
Executive	-	LKR	950,000
Asst. Manager	-	LKR	1,050,000
Deputy Manager	-	LKR	1,250,000
- (c) The Bank will reimburse the loan recipient employee each month the amount paid by such employee by way of interest over and above 6% per annum on such Housing Loan, subject to a maximum interest component of 14% per annum, i.e. the reimbursable limit of the interest component for the entire loan will be between 6% and 20% per annum.

6. *Distress Loan*

The Bank shall provide a Distress Loan up to six months' salary at an interest rate of 6% per annum repayable in 18 months in case of the following situations :-

- (i) Damage to residence owned by the employee or spouse due to a natural calamity, such as , a fire, cyclone or flood.
- (ii) Death of a family member, i.e. father, mother, spouse, children, father-in-law or mother-in-law.
- (iii) Loss of money or movable property due to theft or burglary. In such instances the loan is subject to the facts being varified.
- (iv) Prolonged illness of a family member i.e. father, mother, spouse and children.

7. *Vehicle Loan*

The Bank shall make available vehicle loans up to the limits with the interest rates given below for the purchase of a vehicle. The interest rates also given below. The principal and the interest being recoverable within a period of 6 years. This loan may be granted once in three years provided however that any earlier loan obtained by an employee is fully settled at the point of the employee requesting the loan.

	Limit at 6% LKR	Limit at 8% LKR	Total LKR
Junior Executive	- 160,000	80,000	240,000
Executive	- 240,000	120,000	360,000
Asst. Manager	- 600,000	300,000	900,000
Deputy Manager	- 675,000	337,500	1,012,500

8. *Fuel Price Adjustment*

This will be paid on monthly basis as per the allocation of fuel (petrol) literage to each grades as mentioned below :-

Junior Executive	- 37.50 ltrs. of petrol per month was increased to 50 ltrs.
Executive	- 75 ltrs. of petrol per month
Asst. Manager	- 100 ltrs. of petrol per month
Deputy Manager	- 125 ltrs. of petrol per month

Note : The formula in determining the fuel Price Adjustment is as follows :-

Present fuel price per litre - Based fuel price per litre
LKR 80 x number of litres petrol applicable to each grade.

9. *Vehicle Allowance*

The amounts applicable to each grade as Vehicle Allowance are given below :

Junior Executive	-	LKR	3,500
Executive	-	LKR	7,750
Asst. Manager	-	LKR	10,100
Deputy Manager	-	LKR	12,750

10. *Insurance*

The Bank will provide insurance cover to the employees on the following basis :

- (a) Personal Accident Cover up to LKR 300,000 and shall include accident, riot, civil commotion and terrorist activities.
- (b) Natural Death Insurance up to LKR 100,000 (The policy shall operate on a 24 hours basis, irrespective of where the employee is at the time of the event leading to the payment of insurance.

11. *Accumulation of Sick Leave*

Employees shall be entitled to accumulate sick leave up to a maximum of 60 days to be availed of only in situations of hospitalisation and protracted illness.

12. *Gratuity*

- (i) The Bank shall pay gratuity to employees upon cessation of employment in terms of the provisions of the Payment of Gratuity Act No. 12 of 1983, Provided however, that in the case of an employee who has completed 20 or more years of service he shall be entitled to a grauity of one month's salary for each year of service rendered save and except in the event of the dismissal of an employee on the grounds of misconduct where the grauity will be determined in terms of the payment of Gratuity Act No. 12 of 1983.
- (ii) In the event of the death of an employee, the Bank shall pay to the heirs of the deceased employee a gratuity calculated at one month's salary in respect of each year of service subject to a minimum payment equivalent to 6 months salary save and except in the case of a probationary employee, in which case the payment shall be not less than a sum equivalent to three month's salary. This payment shall be inclusive of the gratuity that would be payable in respect of the deceased employee under the Law.

13. *Travelling, Subsistence and Lodging Rates*

It is agreed to reimburse on actual basis.

14. *Medical Assistance*

The medical assistance scheme to employees shall be granted by the Bank in accordance with the scheme set out in schedule 4 hereto.

15. *Disputes Procedure*

- (i) The Union and its members covered and bound by this Agreement jointly and severally agree with the bank that during the continuance of this Agreement they shall not engage in any strike or other form of trade union action including go slow, boycott, work to rule, demonstrations or picketing or any other form of collective action against the Bank in respect of any dispute on a matter covered by this Collective Agreement.
- (ii) Where a matter in dispute is with regard to the interpretation of any Clause in the Collective Agreement, the matter shall be resolved by interpretation by voluntary arbitration if the parties cannot agree to the proper interpretation thereof. The Union and its members agree that in such event, there shall be no trade union action of any sort as set out in (i) above with regard to such matter.
- (iii) Where a dispute relates to a matter not covered by this Agreement but which involves the Union and its members in relation to the Bank, the Union and its members shall not engage in any trade union action as mentioned in (i) above but shall not take trade union action in the first instance and shall comply with the following procedure :
 - a. The Branch Union of the Bank shall attempt to discuss and resolve such dispute with the Management of the Bank. If the Matter has not been satisfactorily resolved within two months, the Branch Union shall notify the Bank in writing of its intention to refer the matter to the Parent Union.
 - b. The parent Union shall, thereafter, attempt to conciliate and to resolve such dispute either with the Bank or if the Bank so desires with the Employer's federation of Ceylon.
 - c. If there is no settlement which is acceptable to the Union within one month from such reference to

the Bank by the Parent Union, the Union shall give notice in writing of the fact that the dispute stands unresolved and of its intention to seek the conciliatory mechanism under the Industrial Disputes Act. If within one month from the said date of notice the Commissioner of Labour has been unable to resolve the dispute, the Union may give written notice of not less than 7 working days of its intention to take trade union action. Such notice shall be given to the Commissioner of Labour, the Employers' Federation of Ceylon and the Bank.

16. *Disciplinary Procedure*

It is agreed that the Bank shall in future follow the disciplinary proceedings as set out hereunder :-

- (i) Except in the case of warnings and letters of advice, the employee shall be furnished with a show cause letter which shall set out the particulars of the charges against the employee and such show cause letter shall give the employee not less than 10 calendar days within which to tender his explanation in writing to the charges preferred.
- (ii) The employee shall tender his explanation in writing, but may make a reasonable request for an extension of time, which request may be considered by the Bank.
- (iii) If the explanation is satisfactory, the Bank shall withdraw the charges and if the employee is under suspension, the employee shall be reinstated and paid his salary and entitlement for the period of suspension.
- (iv) If the explanation tendered within the time prescribed or extended time prescribed, is unsatisfactory in the opinion of the Bank, an inquiry shall be commenced within 21 working days from the date of receipt of written explanation to the show cause letter. The Bank shall be excused from commencing an inquiry within such 21 day period of time, if any delay is due to the nature of the investigation involved or for reasons beyond its control or is a result of the employee's own conduct, ill health or unforeseen circumstances.
- (v) If no explanation tendered within the time prescribed, it will be presumed that the employee has no explanation to offer an action shall be taken accordingly.

- (vi) The Bank will permit a member of the Branch Union of the same grade or a higher grade than the accused employee to defend the accused employee at a domestic inquiry. The defending employee will not suffer any loss of salary for absence from work on this account. The Bank will further allow another member of the Branch Union to be present at the inquiry as an Observer without loss of salary for absence from work. The accused employee shall submit to the Bank in writing the name of the defending employee and Observer not less than 48 hours before the time appointed for the commencement of the inquiry. The defending employee shall be entitled to examine the witnesses for the accused employee and cross examine witnesses for the Bank. The inquiring Officer will be entitled to require a defending employee or Observer who obstructs the inquiry to withdraw therefrom and the defending employee or observer shall forthwith comply with such requirement. The absence of a defending employee or Observer from the whole or any part of an inquiry for any reason whatsoever shall not vitiate such inquiry, nor the proceedings thereon nor the findings pursuant thereto. The Observer shall not be entitled to participate in the proceedings but he may answer any question, which the Inquiring officer may ask him.
- (vii) As from the date of this Agreement, the accused employee will be entitled to a copy of the proceedings on request, provided that the Observer and the accused employee sign the proceedings as a correct record. After the proceedings have been certified and a copy issued to the accused employee for all purposes thereafter, the proceedings shall be taken as a true copy of such proceedings before the Inquiring Officer.
- (viii) Within 60 days after the conclusion of the inquiry, the Bank shall communicate its findings in writing to the accused employee with the punishment, if any.
- (ix) The Bank shall not be required to hold an inquiry where the employee makes a written admission of the charge or where only a warning is issued. However, in the latter case, the Union is entitled to request the Bank to hold an inquiry into the matter.
- (x) The findings of a domestic inquiry and the punishment if any, imposed shall be final and binding on the Bank, employee and the Union

unless the employee and the Union shall, within three months from the date on which the Bank has notified such employee of the findings or punishment, raise a dispute in respect of such findings and / or punishment.

- (xi) Where an employee is under suspension and Bank makes order that –
 - a. the employment of the employee shall be terminated, then the termination of such employment shall take effect as from the date of suspension or from such later date as the Bank may determine ; provided further that the Bank shall not be entitled to recover from the employee any payment made in respect of salary to the employee in respect of such period of suspension, if any such payment has been made.
 - b. the employment of the employee shall not be terminated, then the employee shall be employed forthwith and shall be paid the entirety of his salary in respect of the period of suspension without prejudice to the right of the Bank to impose such other punishment other than termination, which may include the whole or part of the period of suspension pending inquiry, on the basis of the findings of the inquiry.
- (xii) Where an inquiry proceed beyond a period of three months from the date of suspension of an employee, except in the case of an offence which has been reported to the Police, and is being investigated or pursued by the Police or where any delay is caused as a result of the employee's own conduct or ill health the Bank shall, after the third month of suspension without pay, commence paying such employee half month's salary for each month of suspension thereafter until Bank communicates in writing the findings of the inquiry.

The term "Employee" wherever stated herein shall mean an employee covered and bound by this Agreement.

17. *Handling Employee Grievances :*

Pursuant to the Bank's Policy of handling employee grievances, it is agreed by parties to adhere to procedure in handling employee grievances as set in the Employee Handbook of the Bank.

In Witness Where of the parties have set their hands hereunto and to two others of the same tenor and date at Colombo on the date specified above.

For & on behalf of
Merchant Bank of
Sri Lanka PLC

For & on behalf of
Ceylon Bank Employees'
Union

Name : Janaka Ratnayake
Designation : Chairman

Name : M. R. Shah
Designation : President

M. Sukumaran
General Secretary
For & on behalf of CBEU

Witnesses :

1. Signature : 2. Signature :
Name : Name :
Designation : Designation :

Schedule 1

Serial No.	EPF No.	Name	Designation
1	140	Ms. A. A. Van Hoff	Deputy Manager
2	34	Mr. C. E. Wijesuriya	Deputy Manager
3	51	Mr. D. S. Amarasinghe	Deputy Manager
4	313	Mr. K. S. Senthilkumar	Deputy Manager
5	219	Ms. W. S. Pathmadeera	Deputy Manager
6	188	Mr. N. D. B. Navaratne	Deputy Manager
7	382	Mr. M. K. R. T. Piyadasa	Deputy Manager
8	137	Ms. S. Aluthge	Exe. Conf. Secretary/ Deputy Manager
9	221	Mr. K. T. T. K. Wijegoona-wardane	Deputy Manager
10	474	Ms. K. N. Samarasekera	Deputy Manager
11	84	Ms. N. C. Hettiarachchi	Assistant Manager
12	79	Ms. T. S. Kothalawala	Assistant Manager
13	139	Ms. N.M.A.D.N. Jayatilake	Exe. Conf. Secretary/ Assistant Manager
14	133	Mr. A. A. S. D. Perera	Assistant Manager
15	224	Mr. W. R. Premalal	Assistant Manager
16	286	Mr. P. H. M. Pradeep	Assistant Manager
17	383	Mr. M. K. Janaka Kumara	Assistant Manager
18	376	Ms. Chamathi Perera	Assistant Manager

Serial No.	EPF No.	Name	Designation
19	400	Mr. R. M. V. Shantha	Assistant Manager
20	56	Mr. J. S. Deheragoda	Assistant Manager
21	185	Ms. O. N. R. Perera	Exe. Conf. Secretary/ Assistant Manager
22	436	Ms. D. Kumbalataru	Assistant Manager
23	33	Mr. D. S. Kularatne	Assistant Manager
24	439	Mr. Amila Kulatunga	Assistant Manager
25	446	Ms. K. R. Madusha Kumari	Assistant Manager
26	434	Mr. G. M. D. A. Wijesekera Banda	Assistant Manager
27	450	Mr. J. A. P. Thushara	Assistant Manager
28	396	Mr. B. G. Gayan Nilanda	Assistant Manager
29	431	Ms. S. P. Nisansala	Assistant Manager
30	432	Ms. N. A. Madagammana	Assistant Manager
31	462	Mr. Hijas Suhair	Assistant Manager
32	457	Mr. Madhawa Hatharasinghe	Assistant Manager
33	458	Mr. Deshitha Wickremasinghe	Assistant Manager
34	466	Mr. D. V. D. Rasangana	Assistant Manager
35	199	Mr. H. G. R. Deshapriya	Executive
36	279	Ms. Dayani Cooray	Confidential Sec/ Executive
37	149	Ms. W. N. P. Fernando	Executive
38	341	Mr. S. A. L. M. Senarath	Executive
39	386	Ms. M.D.C.K. Weerasekera	Executive
40	183	Ms. C. C. Perera	Executive
41	112	Ms. H.K.M.H. Kumarasinghe	Executive
42	254	Ms. W. V. Gunasekara	Conf. Sec/Executive
43	425	Mr. M.A. Ranagana Sampath Rupasinghe	Marketing Executive
44	158	Ms. G. R. Abdulcader	Confidential Secretary
45	418	Mr. A. R. P. Weerasinghe	Marketing/Recoveries Officer
46	417	Mr. S. K. Dharmadasa	Marketing/Recoveries Officer
47	445	Mr. B. C. L. Amarasinghe	Executive
48	467	Mr. Buddhika Samitha Malawa Arachchi	Marketing Executive
49	68	Mr. M. A. J. Nishantha	Junior Executive
50	336	Ms. S. L. C. T. Anagipura	Junior Executive
51	385	Ms. L. R. T. Nishani	Junior Executive / Secretary
52	389	Ms. S. R. Gurusinghe	Junior Executive
53	390	Mr. L. C. Akuranthilake	Junior Executive
54	241	Mr. B. P. D. Perera	Junior Executive
55	342	Ms. M. A. E. Indika	Junior Executive
56	343	Ms. D. R. Wathuhewa	Junior Executive
57	345	Ms. S. C. Jayasinghe	Junior Executive
58	346	Ms. A. M. P. M. Samarantunga	Junior Executive
59	372	Ms. G. M. Yasomali	Junior Executive
60	441	Mr. R. M. N. R. Bandara	Junior Executive
61	395	Mr. Lakmal Jayatunga	Junior Executive
62	399	Ms. Chandani Gunatilake	Junior Executive / Secretary

Schedule 2

(ii) For the year 2010

<i>Salary Increment Formula</i>				<i>Proposed</i>
	<i>2009</i>			<i>2010</i>
	<i>Budget Achieved</i>	<i>Maximum Achievable</i>		<i>Maximum Achievable</i>
Levels	>90% <100% >100%			
	%	%	%	%
Company				
Turnover	1	2		
Net Profit	1	2	4	4
Divisional				
Profit Centres				
Turnover	1	2		
Net Profit	1	2		
Service Centres	Average of profit centres			4
Individual	Based on performance points 1-8% (Maximum)			
Performance Evaluation	8			8
Cost of Living				
Inflation Rate	>1% <10% >10% <15% >15%			
	2	3	4	6
Additional 2%	2			9*
Total	22			25

*fixed component

Schedule 3

Bonus Formula

(i) For the year 2009

<i>Net profit before Tax</i> (Rs. Mn)	<i>Bonus</i> (Months of Basic Salary)
Up to 90	(Minimum limit should be equal to LKR 1/- per share)
> 90 & < 120	(Difference 30 Mn) 1.00
> 120 & < 150	do. 1.50
> 150 & < 180	do. 2.00
> 180 & < 210	do. 2.50
> 210 & < 240	do. 3.00
240 and above	at the discretion of the Board.

- (a) The minimum net profit before tax for consideration for payment of bonus will be based on the number of shares in issue of the Bank at that time.
- (b) The difference between the profit slabs in the bonus formula to be decided by the Management based on the incremental effect on the total staff salary bill.

Schedule 4

TABLE OF REIMBURSEMENTS OF MEDICAL EXPENSES

Amount of Benefits per Year

Category *Junior Executives, Executives, Asst. Managers & Deputy Managers (LKR)*

A. Hospitalization

- | | |
|-----------------------|--------|
| 1. Medical Treatment | 42,187 |
| 2. Surgical Treatment | 70,313 |
| 3. Maternity | |
| a. Normal | 21,060 |
| b. Caesarean | 35,100 |

B. Non-Hospitalization

- | | |
|------------------------------------|--------|
| 1. Treatment given by Specialist | 21,150 |
| 2. Routine | 12,690 |
| 3. Tests/Special Services | 7,560 |
| 4. Corrective Treatment Appliances | 12,690 |

C. Travelling

1,800

Note

- Spectacle : Every two years.
- Hearing Aid : Once in a lifetime.
- Carry Forward Benefit : Any employee who has exhausted the current year's benefits under category A(1) & (2) shall be entitled to a "Carry Forward Benefit" on a cumulative basis not exceeding 20% per year of the value of the annual benefits under A(1) & (2). The maximum benefit that shall be available is equivalent to 100% of the benefit of the category A(1) & (2) for the current year.

4. For Critical Illnesses : A maximum of LKR 350,000 during the currency of employment for the critical illnesses defined below :

Critical Illnesses :

1. Cancer due to Malignant Tumor, Leukemia, Malignant Disease of the Lymphatic System
2. Heart Attack : (Myocardial Infarction)
3. Stroke
4. Coronary Artery (Bypass) Surgery

5. Kidney Failure (end stage renal disease)
6. Heart Valve Surgery
7. Angioplasty
8. Chronic Liver Diseases (liver diseases secondary to alcohol or drug misuse is excluded).

5. To increase the Government Hospital Allowance by 100% i.e. from LKR 250 per day to LKR 500 per day up to a maximum of LKR 5,000.

12-462

My No. : CA/Plantation/15/2009.

THE INDUSTRIAL DISPUTES ACT, CHAPTER 131

THE Collective Agreement entered into between Sri Lanka State Plantations Corporation, No. 28, Mudalige Mawatha, Colombo 01 of the one part and Ceylon Estates Staffs' Union, No. 06, Aloe Avenue, Colombo 03 of the other part on 05th May 2009 is hereby published in terms of Section 06 of the Industrial Disputes Act, Chapter 131, of the Legislative Enactments of Ceylon (Revised Edition 1956).

W. J. L. U. WIJAYAWEERA,
Commissioner General
of Labour.

Department of Labour,
Labour Secretariat,
Colombo 05,

13th November, 2009.

Collective Agreement No. 16 of 2009

COLLECTIVE AGREEMENT - MAINTENANCE AND SUPPORT STAFF

This Collective Agreement entered into between the Sri Lanka State Plantations Corporation having its registered office at No. 28, Mudalige Mawatha, Colombo 01 of the First Part, and the Ceylon Estates Staffs' Union of No. 06, Aloe Avenue, Colombo 3, of the Second Part, made and entered into on the Fifth day of May 2009 witnesseth as follows :

1. Title

This Agreement shall be known as the Plantations Maintenance & Support Staff Collective Agreement.

2. Employers Covered and Bound

This Agreement shall bind the management of the Sri Lanka State Plantations Corporation, whose name mentioned as first part for and in respect of the categories of employees hereinafter described in Clause 3 hereof.

3. Union and Employees covered and Bound

This Agreement shall cover and bind the aforesaid Trade Union, hereinafter referred to as the Union, and members of the said Union who are employed by Sri Lanka State Plantations Corporation on monthly contracts of employment and in respect of whom salary ranges are prescribed in Schedule II hereto.

4. Earlier Agreements

The provisions of this Agreement shall supersede and replace any earlier Agreements in respect of these categories and shall be deemed conclusive in relation to all terms and conditions. In the event of there being any dispute with regard to the existence of any other term or condition not contained herein, the same shall be resolved by reference to the Commissioner-General of Labour in terms of the Industrial Disputes Act, but the party of the Second Part shall not be entitled to take Trade Union action on the basis of the existence of any such alleged term or condition.

5. Date of Operation and Duration

Subject to any provisions to the contrary, this Agreement shall be effective from the First day of October 2008, and shall thereafter continue in force unless terminated by either party giving notice of termination in terms of the Industrial Disputes Act subject to the condition that no party shall give notice to the other before 30th September 2013.

6. General terms and Conditions

- (i) The terms of this Agreement shall be deemed to be included in all contracts employment of those covered by this Agreement.
- (ii) Grading of employees covered shall be at the discretion of the Employer.

7. Probation

On recruitment every employee shall serve a period of probation of not more than six months, subject to the right of the Employer to extend the probationary period for a further period of three months at his discretion for reasons of unsatisfactory performance, misconduct or other justifiable cause. Confirmation shall be by letter. However, in the event of the probationary period not being extended after the period of six months, the employee shall be deemed to be confirmed, notwithstanding there being no letter of confirmation. During the period of probation or extended probation, the Employer and shall have the right to terminate without notice or assigning reasons therefor.

8. Attendance at work

Unless otherwise specifically instructed by his Employer, an employee shall present himself for work on every day other than a holiday due to him, at the usual starting time and at the usual working place and shall thereafter remain available for work throughout the normal working hours.

9. Salaries

The salaries payable to the employees covered and bound by this agreement with effect from 01st October 2008 shall be as follows :

- (i) With effect from 01.10.2008 the salaries of all employees in employment at the date hereof shall be increased by a sum of Rs. 2,500. Provided, however, in respect of the period October 2008 to April 2009 it is hereby agreed that the said increase will be regarded as notional arrears (without any consequential benefits such as EPF, ETF, overtime etc) and a sum of Rs. 17,500 will be paid to all employees covered and bounded by this Agreement who is in employment as at the date of signing of this Agreement and who has also been in service on the 30th September 2008, on the following basis :

- a. An initial payment of Rs. 2,500 will be paid before the Wesak Festival in May 2009.
- b. Second installment of Rs. 5,000 will be paid along with July 2009 salaries.
- c. Third installment of Rs. 5,000 will be paid along with September 2009 salaries.
- d. The balance installment of Rs. 5,000 will be paid along with November 2009 salaries.

- (ii) a. The Sri Lanka State Plantations Corporation need to pay a sum of Rs. 1832.44 being the difference between the frozen COLA & the COLA payable on the CCPI from May 2008 to September 2008.

Month	COLA Rs.	Difference
May 2008	8,442.72	290.72
June 2008	8,593.60	441.60
July 2008	8,637.88	485.88
August 2008	8,505.04	353.04
September 2008	8,413.20	261.20
Total		1,832.44

It was agreed to pay this COLA arrears along with June 2009 salaries.

- b. In addition, a sum of Rs. 1,827 also has to be paid as arrears. On the basis of the consolidation of COLA in a sum of Rs. 8,413 from October 2008, the Estate staff who has been paid a sum of Rs. 8,152.44 (frozen COLA) up to April 2009, has to be paid the shortfall from October 2008 to April 2009 worked out as follows :

$$\text{Rs. } 8,413.00 - 8,152.00 = 261 \times 7 = 1,827.00$$

The above arrears will be paid along with August 2009 salaries.

- c. Contributions to EPF, ETF and to the staff Medical fund in respect of each employee shall be made in respect of above payments (A & B)
- (iii) In addition, the cost of living allowance (COLA) in respect of the month of September 2008 of a sum of Rs. 8,413 will be consolidated into the salaries with effect from 01st October 2008. Consequent to the full consolidation of COLA into salaries parties to the Agreement do hereby agree that there shall be no payment of a monthly cost of living allowance to any employees.

- (iv) In terms of the above salary revision, the salary ranges applicable will accordingly be revised as per schedule II of this agreement.
- (v) After revision effected in terms of (i) and (iii) above the employees will be placed on the salary point on the salary range applicable to his/her grades as set out in schedule III hereof.
- (vi) With effect from 01.10.2011, salaries of each employee in employment for a period of not less than 12 completed months as at such time shall be increased by a sum of Rupees One Thousand Five Hundred (Rs. 1,500) of the monthly salary payable to each such employee as at September 2011.

10. *Hours of Work and Overtime*

The decisions of the relevant Wages Board shall apply.

11. *Leave*

1. Employees presently enjoying 14 days annual leave shall continue to do so. Others will receive annual holidays in accordance with the relevant Wages Board Decisions applicable to them.
2. (i) *Sick Leave* - Leave on full pay shall be granted up to a maximum of 21 working days in a year. Sick leave will be granted up to two days at a time without the submission of a Medical Certificate. For leave of three days and over, a Medical Certificate from an approved Medical Practitioner or a Government Hospital shall be considered necessary, subject to the right of the Employer to call for a Medical Certificate as aforementioned, where he deems it appropriate.
- (ii) In the event of an employee not availing himself of his full quota of sick leave, he may carry forward his leave, which he could use in the event of hospitalization or a prolonged illness in a succeeding year, subject to the condition, however, that he cannot avail himself of more than 90 days on that account.
- (iii) In the case of an employee whose terms presently permit him a higher quantum of sick leave, he shall be permitted to continue to enjoy such concession as personal to him.
3. *Casual Leave* - Employees, if they are presently enjoying same, shall be entitled in each year to a maximum of seven (7) days casual leave with full pay, not more than three (3) days being taken at a time. Casual leave not taken in any one year will not be carried over to the next year.

4. Employees shall be allowed Public Holidays to which they are entitled by the Decisions of the relevant Wages Board.

12. *Gratuity*

Gratuity shall be payable in accordance with the Payment of gratuity Act No. 12 of 1983.

13. *Age of Retirement*

- (i) Unless the letter of appointment specifies a higher retirement age, the age of retirement shall be 58 years.
- (ii) However, an Employer may retire an employee at the age of 55 years, subject to unsatisfactory work performance, conduct or state of health of the employee. For this purpose "unsatisfactory work performance" shall include any act of misconduct in respect of which disciplinary action has been taken.
- (iii) An employer who decides to retire an employee at the age of 55 years on grounds stated at (ii) above, shall give such employee one year's notice, in writing, or pay one year's salary in lieu of such notice. Where such notice is not given and the employee concerned is found guilty of misconduct during such one year period which misconduct would have otherwise resulted in his retirement at 55 years, the employee shall be retired on reaching 55 years notwithstanding the fact that notice has not been given or payment made in lieu.
- (iv) Extensions beyond the age of 58 years may be granted, on application made in writing by the employee, at least six months before reaching the age of retirement or the date of expiry of the given extension. Extensions granted shall not exceed a year at a time and shall not be available beyond the age of 60 years.

14. *Suspension as a measure of Punishment*

1. Punishment for offences in the case of an employee may include suspension, provided, however, that such suspension shall not exceed fourteen days without pay and shall be in writing.
2. Punishment in excess of three days' suspension, without pay, shall only be after a domestic inquiry.

15. *Suspension pending disciplinary Inquiries*

1. An employee may be suspended from work without pay for a period not exceeding one month, pending a disciplinary inquiry when there is prima facie evidence, in the opinion of the Employer, of a charge or charges of misconduct against him. Such suspension shall be in writing.
2. Suspension of an employee on the ground referred to in sub-clause (1) above for any period in excess of one month shall be on half pay.
3. The provisions contained in sub-clauses (1) and (2) above shall not apply to the suspension of an employee pending inquiries by the Police, by other Public Authorities or Audit verifications.

16. *Administrative Transfers*

1. Transfers not involving hardship in relation to schooling of children or employment of a spouse, will, subject to the exigencies of the service and the requirements of the Employer, be made at the discretion of the Management with one month's notice, in writing.
2. Transfers from one estate to another or from one Division to another which are likely to cause hardship on account of children's schooling or the spouse's employment shall generally be made at the end of the year with three month's notice, in writing.
3. No employee covered by this Agreement shall be transferred, except on disciplinary grounds, in the last year prior to this retirement.
4. The provisions of sub-clauses (1), (2) and (3) above shall not apply to transfers on disciplinary grounds, but the Management shall give reasonable notice, depending on the circumstances of each case.

17. *Annual Increments*

1. Annual increments shall be granted automatically on completion of a year's service. The increments will be awarded in accordance with the practice prevailing on each estate. Where increments are awarded on a uniform date to all employees, in the event of an employee being confirmed in service within six months of the date on which increments are awarded, he shall not be entitled to any increment and will become eligible only from the following year.

2. An increment may be suspended, stopped or deferred, by way of punishment or for general inefficiency, after the employee has been notified, in writing, of such fact. In the case of deferment, the loss of increment shall be continuous, whereas stoppage would be only for the period relevant to the stoppage.

18. *Disciplinary Inquiries*

1. An employee may be suspended without pay by his Employer pending and inquiry on a charge which warrants dismissal or where, in the opinion of the Employer, a breach of the peace, damage to property or disturbance of business needs to be avoided, Where an employee is suspended without pay, he shall be notified in a general manner of the reasons for such suspension within three days of the actual suspension.
2. An employee may also be suspended with pay, pending a disciplinary investigation and inquiry, where the Management deems that such measure is necessary.
3. An employee is entitled to be furnished with a 'show-cause' notice setting out the charges of misconduct alleged against him and the employee shall be granted not less than seven (7) clear working days in which to give the answer or explanation. Where necessary, the employee may request further time and the employer shall permit a reasonable amount of time depending on the nature of the charges, but not exceeding a total of 14 working days, other than in exceptional circumstances.
4. If the Employer is satisfied with the written explanation, the employee shall be exonerated of the charge or charges and where appropriate, he shall be summoned to report back for work. Where the explanation is unsatisfactory, the Employer shall hold a disciplinary inquiry within a reasonable length of time and shall commence such inquiry within 30 working days from the date on which the explanation to the 'show-cause' letter is received, unless circumstances prevent the Employer from doing so.
5. An employee shall be permitted to have a Union member to defend him at the inquiry. Such representative shall not be a professional. If the employee wishes to have the benefit of such representation, he shall inform the Superintendent

of the name of the person defending him at least 48 hours before the inquiry is due to commence. The Superintendent may object to the individual selected, in which event the accused employee may nominate another representative. The failure of an employee to be defended by a representative shall not vitiate the inquiry.

6. The Employer shall endeavour to give the findings and convey the punishment, if any, within a period of 30 working days from the date on which the inquiry is concluded unless there is justification for the delay. In no case shall the findings be delayed beyond 90 working days from the date of conclusion of the inquiry, save and except in the case of a pending criminal investigation. If on findings are given within 90 working days and the above exception does not apply, the accused employee shall be exonerated of the charges.
 7. Notwithstanding the above provisions, an Employer may, where the circumstances so warrant, terminate an employee summarily. In such event, the justification for summary termination. In such event, the Union may appeal to the Employer or to the appropriate forum.
- 19 *Variations of terms and conditions of Employment and Disputes*
1. Parties here to agree that during the continuance in force of this Agreement, they will not seek to vary, alter or add to any of the terms and conditions of employment, except by mutual consent.
 2. Any employee enjoying a benefit, which is over and above the normal entitlement, shall continue to enjoy the same as personal, but this benefit shall not extend to any other employee. The above provision shall not apply to the consumption of electricity, where a limit is fixed for all employees.
 3. Any dispute or issue of interpretation of this Agreement shall be resolved by reference to the Commissioner- General of Labour under the Industrial Disputes Act, and if no settlement could be reached, by voluntary arbitration thereafter.
 4. It is agreed by and between parties that the Unions, collectively or independently, or their member shall not resort to any form of Trade Union action on any matter covered by this Agreement or is connected therewith.

20. *Duty Leave*

1. Subject to the approval of their respective Employers, the President and one other Office-Bearer of the Parent Union will be permitted such duty leave as their Union duties require.
2. Where any dispute arises with regard to duty leave of the President and the nominated office-bearer of the Parent Union, as specified in subclause (1) above, the Federation will attempt to effect an amicable settlement between parties.
3. By mutual arrangement with the Employer, the Treasurer of the Parent Union shall be allowed twelve days' duty leave in any one year.
4. By arrangement with their respective Employers, the Branch Chairman of the Union shall be allowed twelve days' duty leave which may be shared with the respective Branch Secretaries, on condition that the total leave availed of jointly by these two Office-Bearers shall not exceed twelve days in any one year.

Part II

1. The Sri Lanka State Plantation Corporation covered and bound by this Agreement undertakes to discuss with Union to resolve any issues relevant to employees in a situation of amalgamation/sub leasing of estates/divisions.

2. *Electricity*

Free electricity would be granted to members of staff on the following basis, irrespective of what they had been enjoying in the past.

Elevation below 4,500 feet (Factory Elevation)

Senior Staff	-	140 units
Junior Staff	-	100 units
Other/Minor Staff	-	75 units

Elevation below 4,500 feet (Factory Elevation)

Senior Staff	-	170 units
Junior Staff	-	130 units
Other/Minor Staff	-	105 units

Recoveries for any excess usage will be made once in six months on the accumulated figure at the rate that costs each estate.

Kerosene - The Employer shall provide 15 litres Kerosene per mensem to those employees resident on estates/divisions without electricity.

3. Tea Allowance

The Employer shall provide free tea, on the following basis, to members of estate staff (including future recruits in those categories presently entitled) irrespective of what they had been enjoying in the past.

Senior Staff	-	2 kg.
Junior Staff	-	1 1/2 kg.
Other/Minor Staff	-	1 kg.

The staff members could purchase in addition to the above free tea, the same quantities at the rate of 75% of the NSA or COP whichever is lower.

Staff members who had been entitled to three or more kilos of tea at a concessionary rate before June 1992, would be entitled to purchase a maximum of 3 kg. at a concessionary rate of 35% of COP or NSA, whichever is lower with effect from 1st June 2003.

4. Death Grant

1. With effect from the date hereof, on the death of a staff member, the dependants will be paid a sum of Rs. 25,000/- as funeral expenses.
2. The dependants of the deceased staff member will be paid 50% of the sum equivalent to three months' salary within one month upon the death of the employee and the balance at the time the dependants hand over the staff quarters.
3. If quarters are not provided to the deceased staff member, the dependants will be paid the sum equivalent to three months' salary within one month of the death of the staff member.

5. Medical Aid Scheme

A staff member who is a member of the Staff Medical Aid Scheme will be paid the total balance lying to his/her credit in the Fund, inclusive of the Company's contribution to such Fund, at the time of retirement/death or termination of his/her employment from the estate.

21. Interpretation

Word	Meaning
Union	Means the Union referred to as the Party of the Second Part in this Agreement.
Dispute	Shall have the same meaning as in the Industrial Disputes Act.
Employer	Means a Company who has subscribed to this Agreement and is referred to in Schedule I hereof.
Week	Means the period between midnight on any Saturday and midnight on the succeeding Sunday night.
Year	Means a continuous period of 12 months.
Gender	A reference to the masculine gender shall include the feminine as well.

In Witness whereof the parties aforesaid have hereunto set their hand at Colombo on this Fifth day of May Two Thousand and Nine.

H. L. Hewage,
Chairman,
Sri Lanka State Plantations
Corporation.

P. Ramasivam,
President,
Ceylon Estate Staff's Union.

Witnesses :

1.

1.

Nath Amarasinghe
General Secretary,
Ceylon Estate Staff's Union.

2.

2.

M. K. Semaratna,
Deputy President,
Ceylon Estate Staff's Union.

SCHEDULE II**Maintenance and Support Staff**

Lorry/Tractor Driver,			
Electrician/Mechanic,	Rs. 14,685.00 - 24,085.00		
Motor Mechanic	Annual Increment	175 & 200	
Driver/Mechanic,			
Workshop Mechanic,	Rs. 14,580.00 - 19,580.00		
Assistant Mechanic	Annual Increment	100	
and Driver			

SCHEDULE III**Maintenance and Support Staff**

<i>Current Salary Stage</i>	<i>Salary Revision (2500+8413) Rs.</i>	<i>Placement on Salary Range Rs.</i>	
1. 3,770.00	1. Lorry Driver	10,913.00	14,683.00
2. 3,830.00	2. Tractor Driver	10,913.00	14,743.00
3. 3,890.00	3. Electrician/Mechanic	10,913.00	14,803.00
4. 3,950.00	4. Motor/Mechanic	10,913.00	14,863.00
5. 4,010.00		10,913.00	14,923.00
6. 4,070.00		10,913.00	14,983.00
7. 4,130.00		10,913.00	15,043.00
8. 4,190.00		10,913.00	15,103.00
9. 4,250.00		10,913.00	15,163.00
10. 4,310.00		10,913.00	15,223.00
11. 4,370.00		10,913.00	15,283.00
12. 4,430.00		10,913.00	15,343.00
13. 4,490.00		10,913.00	15,403.00
14. 4,550.00		10,913.00	15,463.00
15. 4,610.00		10,913.00	15,523.00
16. 4,670.00		10,913.00	15,583.00
17. 4,730.00		10,913.00	15,643.00
18. 4,790.00		10,913.00	15,703.00
19. 4,850.00		10,913.00	15,763.00
20. 4,910.00		10,913.00	15,823.00
21. 4,970.00		10,913.00	15,883.00
22. 5,030.00		10,913.00	15,943.00
23. 5,090.00		10,913.00	16,003.00
24. 5,150.00		10,913.00	16,063.00
25. 5,210.00		10,913.00	16,123.00
26. 5,270.00		10,913.00	16,183.00
27. 5,345.00		10,913.00	16,258.00
28. 5,420.00		10,913.00	16,333.00

29. 5,495.00	10,913.00	16,408.00
30. 5,570.00	10,913.00	16,483.00
31. 5,645.00	10,913.00	16,558.00
32. 5,720.00	10,913.00	16,633.00
33. 5,795.00	10,913.00	16,708.00
34. 5,870.00	10,913.00	16,783.00
35. 5,945.00	10,913.00	16,858.00
36. 6,020.00	10,913.00	16,933.00
37. 6,095.00	10,913.00	17,008.00
38. 6,170.00	10,913.00	17,083.00
39. 6,245.00	10,913.00	17,158.00
40. 6,320.00	10,913.00	17,233.00
41. 6,395.00	10,913.00	17,308.00
42. 6,470.00	10,913.00	17,383.00
43. 6,545.00	10,913.00	17,458.00
44. 6,620.00	10,913.00	17,533.00
45. 6,695.00	10,913.00	17,608.00
46. 6,770.00	10,913.00	17,683.00
47. 6,845.00	10,913.00	17,758.00
48. 6,920.00	10,913.00	17,833.00
49. 6,995.00	10,913.00	17,908.00
50. 7,070.00	10,913.00	17,983.00
51. 7,145.00	10,913.00	18,058.00

SCHEDULE III**Maintenance and Support Staff**

<i>Current Salary Stage</i>	<i>Salary Revision (2500+8413) Rs.</i>	<i>Placement on Salary Range Rs.</i>	
1. 3,660.00	1. Driver/Mechanic	10,913.00	14,573.00
2. 3,705.00	2. Workshop Mechanic	10,913.00	14,618.00
3. 3,750.00	3. Assistant Mechanic	10,913.00	14,663.00
4. 3,795.00	4. Driver	10,913.00	14,708.00
5. 3,840.00		10,913.00	14,753.00
6. 3,885.00	Person as may be	10,913.00	14,798.00
7. 3,930.00	employee on	10,913.00	14,843.00
8. 3,975.00	plantations	10,913.00	14,888.00
9. 4,020.00		10,913.00	14,933.00
10. 4,065.00		10,913.00	14,978.00
11. 4,110.00		10,913.00	15,023.00
12. 4,155.00		10,913.00	15,068.00
13. 4,200.00		10,913.00	15,113.00
14. 4,245.00		10,913.00	15,158.00
15. 4,290.00		10,913.00	15,203.00

Current Salary Stage	Rs.	Salary Revision (2500+8413)	Placement on Salary Range Rs.	Current Salary Stage	Rs.	Salary Revision (2500+8413)	Placement on Salary Range Rs.
16.	4,335.00	10,913.00	15,248.00	34.	5,145.00	10,913.00	16,058.00
17.	4,380.00	10,913.00	15,293.00	35.	5,190.00	10,913.00	16,103.00
18.	4,425.00	10,913.00	15,338.00	36.	5,235.00	10,913.00	16,148.00
19.	4,470.00	10,913.00	15,383.00	37.	5,280.00	10,913.00	16,193.00
20.	4,515.00	10,913.00	15,428.00	38.	5,325.00	10,913.00	16,238.00
21.	4,560.00	10,913.00	15,473.00	39.	5,370.00	10,913.00	16,283.00
22.	4,605.00	10,913.00	15,518.00	40.	5,415.00	10,913.00	16,328.00
23.	4,650.00	10,913.00	15,563.00	41.	5,460.00	10,913.00	16,373.00
24.	4,695.00	10,913.00	15,608.00	42.	5,505.00	10,913.00	16,418.00
25.	4,740.00	10,913.00	15,653.00	43.	5,550.00	10,913.00	16,463.00
26.	4,785.00	10,913.00	15,698.00	44.	5,595.00	10,913.00	16,508.00
27.	4,830.00	10,913.00	15,743.00	45.	5,640.00	10,913.00	16,553.00
28.	4,875.00	10,913.00	15,788.00	46.	5,685.00	10,913.00	16,598.00
29.	4,920.00	10,913.00	15,833.00	47.	5,730.00	10,913.00	16,643.00
30.	4,965.00	10,913.00	15,878.00	48.	5,775.00	10,913.00	16,688.00
31.	5,010.00	10,913.00	15,923.00	49.	5,820.00	10,913.00	16,733.00
32.	5,055.00	10,913.00	15,968.00	50.	5,865.00	10,913.00	16,778.00
33.	5,100.00	10,913.00	16,013.00	51.	5,910.00	10,913.00	16,823.00