



ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 1848/25 - 2014 පෙබරවාරි මස 06 වැනි බ්‍රහස්පතින්දා - 2014.02.06

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී.)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය - සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය : IR/14/23/2006. නඩු අංකය : ඒ/3248

කාර්මික ආරාමුල් පනත 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2008.07.11 දිනැති හා අංක 1557/25 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2008.07.08 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශවයක් වශයෙන් කුරුවිට, මලව, වළඳුර පාර, රොක් බ්‍රිජ් වත්ත, ලොට් අංක 01හි පදිංචි ටී. ඒ. මුහන්දිරම් මයා හා අනෙක් පාර්ශවය වශයෙන් බත්තරමුල්ල, පැලවත්ත, පාර්ලිමේන්තු පාර, අංක 70හි පිහිටි කුඩා තේවතු සංවර්ධන අධිකාරිය අතර පවත්නා කාර්මික ආරාමුල බේරුම්කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති 2014.01.02 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ටී. බී. පී. කේ. වීරසිංහ,
කම්කරු කොමසාරිස්.

2014 ජනවාරි මස 17 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

යොමු අංකය : IR//14/23/2006.

කාර්මික අධිකරණයේ දී ය

එක් පාර්ශවයක් වශයෙන්,

ටී. ඒ. මුහන්දිරම් මයා,

ලොට් අංක 01,

රොක් බ්‍රිජ් වත්ත

වළඳුර පාර, මලව, කුරුවිට.

- ඉල්ලුම්කාර පාර්ශවය -

අනෙක් පාර්ශවය වශයෙන්

කුඩා තේ වතු සංවර්ධන අධිකාරිය,

අංක 70.

පාර්ලිමේන්තු පාර,

පැලවත්ත,

බත්තරමුල්ල.

- වගඋත්තරකාර පාර්ශවය -

ප්‍රදානය

වර්ෂ 1957 අංක 14 සහ 1957 අංක 62, 1962 අංක 04 හා 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරාමුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමග කියවා) දරන පනත්වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණ පනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 4(I) වන වගන්තියෙන් ගරු කම්කරු අමාත්‍යතුමාට පැවරී ඇති බලතල අනුව ඉහත පාර්ශවයන් අතර පවත්නා කාර්මික ආරාමුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා බේරුම්කරුවෙකු ලෙස 2008.07.08 වෙනි දිනැති නියෝගයෙන් මා පත් කොට මා වෙත යොමු කර ඇත.



බේරුම් කිරීම සඳහා සැලකිල්ලට ගත යුතුව තිබුණු කරුණ වූයේ :-

”කුඩා තේ වතු සංවර්ධන අධිකාරිය විසින් එම අධිකාරියේ සේවය කළ ටී. ඒ. මුහන්දිරම් මහතාට 1989.01.01 වෙනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි v වන ශ්‍රේණියේ ගණකාධිකාරී තනතුර හා 2001.01.01 වෙනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි iv වන ශ්‍රේණියේ ගණකාධිකාරී තනතුරට උසස්වීම් ලබා නොදීම හේතුවෙන් ඔහුට යම් අසාධාරණයක් සිදු වූයේ ද යන්න හා අසාධාරණයක් වූයේ නම් එකී අධිකාරිය වෙතින් ටී. ඒ. මුහන්දිරම් මහතාට ලැබිය යුතු සහනයන් කුමක්ද යන්න පිළිබඳව වේ.”

මෙහිදී ප්‍රථමයෙන්ම කිව යුතුව ඇත්තේ මෙම නඩු විභාගය ඉතා දීර්ඝ එකක් වීමය. එය වර්ෂ 2008 දී නඩු විභාගය ආරම්භ කර එය නිම වූයේ වර්ෂ 2013 අගදීය. ඊට අදාළ ලිපි ගොනුවේ පිටු 900 ඉක්මවා යන ලදී.

පැමිණිලිකරුගේ ඉල්ලීම :

ඔහු කුඩා තේ වතු සංවර්ධන අධිකාරියේ vi වෙනි ශ්‍රේණියේ පොත් තබන්නකු ලෙස පත්වීමක් වර්ෂ 1983.01.03 වෙනි දින ලබා ගෙන සේවය කරමින් සිටියදී අනතුරුව මෙම තනතුර ගිණුම් සහකාර ලෙස සංශෝධනය කර ඇත.

මෙසේ සේවය කරමින් සිටියදී ඉල්ලුම්කරුට එරෙහිව පවත්වන ලද විනය පරීක්ෂණයකින් පසුව 1989.09.25 වෙනි දිනැතිව ඔහුව සේවයෙන් පහ කර ඇත.

පසුව එම නියෝගයට එරෙහිව පැමිණිලිකරු කම්කරු විනිශ්චය සභාව වෙත අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කිරීමේදී අධිකාරියේ තීන්දුව අනුමත කර ඇත.

මෙසේ අසහනයට පත් ඉල්ලුම්කරු එවිට මහාධිකරණයට අභියාචනයක් ගොනු කර සිටීමේදී පැමිණිලිකරුව හිත වැටුප් සහිතව නැවත සේවයේ පිහිටුවීමට මහාධිකරණය මගින් නියෝග කරන ලදී.

පැමිණිලිකරු දැන් ප්‍රකාශ කර සිටින්නේ ඔහු සේවයේ නැවත පිහිටුවා හිත වැටුප් ගෙවා ඇතත්, ඔහු සේවයේ නොසිටි කාලය සඳහා ඔහුට අධිකාරියේ හිමිවිය යුතු උසස්වීම් නොලැබී ගොස් ඇත යනුවෙනි. ඔහු තවදුරටත් ප්‍රකාශ කර සිටින්නේ ඔහු සමඟ සේවයට බැඳුණු සහ ඊට පසු බැඳුණු අයටද මෙම අධිකාරියේ v වෙනි ශ්‍රේණියේ සහකාර ගණකාධිකාරී තනතුරු ලබා දී ඇතත්, පැමිණිලිකරුට එවැනි උසස්වීමක් අධිකාරිය විසින් ලබා දී නොමැති බවය.

කෙසේ වෙතත් ආයතනය තුළ ගණකාධිකාරී තනතුර සඳහා වර්ෂ 1986 දී අයදුම්පත් කැඳවා සිටියදී, පැමිණිලිකරු සේවය කරමින් සිටි බවත්, නමුත් අවශ්‍ය වී තිබූ සේවා කාලය සම්පූර්ණ නොවී තිබූ හේතුවෙන් ඔහු ඒ සඳහා අයදුම් නොකළ බවය. පසුව අයදුම්පත් කැඳවූ විට ඔහු සේවයේ නොසිටි හෙයින් ඔහුට එම උසස්වීම නොලැබී ගොස් ඇති බව කියා සිටී.

උසස්වීම් නොලද v වෙනි ශ්‍රේණියේ සහකාර පොත් තබන්නා (ගිණුම් සහකාර) අධිකාරිය තුළ සේවය කළ අය බවත්, පැමිණිලිකරුට පමණක් වන බවත්, ඔහුට පසුව සේවයට බැඳුණු නිලධාරීන්ටද වර්ෂ 1991.01.01 වෙනි දින v වෙනි ශ්‍රේණියේ සහකාර ගණකාධිකාරී තනතුරට උසස් කිරීමෙන් පසුව ගිණුම් සහකාර තනතුර අහෝසි කළ බව ඔහු කියා සිටී.

ඔහු වැඩිදුරටත් කියා සිටින්නේ පසුව ආයතනය විසින් බඳවා ගත් ලිපිකරුවන් දෙදෙනෙකුට සහ දේශපාලන පලිගැනීම් මත විවිධ අවස්ථාවලදී v වෙනි ශ්‍රේණියේ සහකාර ගණකාධිකාරී තනතුරට ආයතනය පත්වීම් ලබා දී ඇත යනුවෙනි.

මෙම කරුණු සියල්ල හේතු කොට ගෙන ඔහුට හිමි උසස්වීම් ලබා දෙන ලෙස ඉල්ලා සිටී. ඔහු එසේ ඉල්ලා සිටින්නේ වර්ෂ 1989.01.01 වෙනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි v වෙනි ශ්‍රේණියේ ගණකාධිකාරී තනතුර හා වර්ෂ 2001.01.01 වෙනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි iv වන ශ්‍රේණියේ ගණකාධිකාරී තනතුරට උසස්වීම් ලබා දෙන ලෙසය.

පැමිණිලිකරුගේ ඉහත ඉල්ලුම්වලට අදාළව මා ඉදිරියේ පැවැත්වූ නඩු විභාගයේදී එම ඉල්ලීමට පක්ෂවද, විරුද්ධවද කරුණු ඉදිරිපත් වී ඇත. එම කරුණු දැන් පහතින් මෙසේ දක්වා සිටිනු ලැබේ.

පැමිණිලිකරුට පක්ෂව ඉදිරිපත් වූ කරුණු දැන් සලකා බලමි. ඒවා නම් මෙසේය :

- (i) මහාධිකරණය නඩු විභාගයකින් පසු ඉල්ලුම්කරුව නැවත සේවයේ පිහිටුවා අත්හිටුවා ගත් වැටුප් පැමිණිලිකරුට ගෙවීමට නියෝග කර ඇත ;
- (ii) ඉල්ලුම්කරු මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවට මෙම උසස්වීම් ලබා ගැනීම සඳහා අභියාචනයක් කර සිටීමේදී මෙසේ තීන්දු කරන්නට යෙදුනි ;
- (iii) පැමිණිලිකරුගේ සේවය වගඋත්තරකරුවන් විසින් අවසන් කර හෝ නොතිබුණේ නම් ඔහුට මෙම තනතුරු වර්ෂ 1989.01.01 වෙනි දින සිට ලබා ගත හැකිව තිබූ බව පැහැදිලි වේ.

ඉදිරිපත් වී ඇති සියළු කරුණු සලකා බැලීමේදී වගඋත්තරකරුවන්ගේ ක්‍රියා කලාපය තුළ පැමිණිලිකරුගේ වර්ෂ 1978 ශ්‍රී ලංකා ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ III වන පරිච්ඡේදයේ 12 වන වගන්තියේ දැක්වෙන මූලික අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනයක් වී ඇති බවට ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව තීරණය කරයි.

ඒ අනුව පහත සඳහන් පරිදි ක්‍රියා කරන ලෙස වර්ෂ 1996 අංක 21 දරන ශ්‍රී ලංකා මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභා පනතේ බලතල ප්‍රකාර නිර්දේශ කර සිටිමු.

(iv) "පැමිණිලිකරුට v වන ශ්‍රේණියේ ගණකාධිකාරී තනතුර වර්ෂ 1989.01.01 වෙනි දින සිටත්, මිළගට ලැබිය යුතු iv වෙනි ශ්‍රේණියේ ගණකාධිකාරී තනතුරු වර්ෂ 2001.01.01 වෙනි දින සිට ලබා දෙන ලෙසත් ;

(v) මේ සම්බන්ධව ක්‍රියා කර වාර්තාවක් 2005.08.30 වෙනි දිනට පෙර කොමිෂන් සභාව වෙත එවන ලෙස කොමිෂන් සභා පනතේ 15 වගන්තිය ප්‍රකාරව දන්වමු."

මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාවේ මෙම නඩුවට වගඋත්තරකාර පාර්ශවය වෙනුවෙන් එම ආයතනයේ සභාපති, සාමාන්‍යාධිකාරී සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ පරිපාලන නිලධාරී මෙම නඩු විභාගයේදී ඉදිරිපත්ව සිටි බව පැ/75 ලේඛනයෙන් පැහැදිලි වේ. එම නිසා මේ නඩුවේදී වගඋත්තරකරුගේ ස්ථාවරය පෙන්නුම් කිරීමට ඔවුන්ට සෑහෙන අවස්ථාවක් ලබා දී ඇති බව මෙයින් පෙනී යනු ඇත.

(i) එවිට වගඋත්තරකාර පාර්ශවය ඉහත දැක්වෙන තීරණයට එරෙහිව අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කරන්නට යෙදුණි. එය R/10 ඔවුන්ගේ නඩු විභාගයේදී මා විසින් ලකුණු කර ඇත. එමගින්ද කොමිෂන් සභාවේ තීරණය වෙනසක් කර නොමැති බව පෙනී යනු ඇත.

නඩු විභාගයේදී ඉදිරිපත් වී ඇති සාක්ෂි අනුව වගඋත්තරකරුගේ නියෝගය අනුව ඉල්ලුම්කරුවා සේවයෙන් පහ නොකලා නම් ඔහු විසින් ඉල්ලා සිටි උසස්වීම් ඔහුට ලබා ගැනීමට අවස්ථාව තිබූ බවට පැහැදිලි වේ.

වගඋත්තරකාර පාර්ශවය විසින් දිගින් දිගටම පෙන්නුම් කර සිටීමට උත්සාහ දරා ඇත්තේ මහාධිකරණය විසින් ලබා දුන් තීරණයට අනුව ඉල්ලුම්කරුවා නැවත සේවයෙහි පිහිටුවා අත්හිටුවා ගත් වැටුප් ඔහුට ගෙවා ඇති බවත්, ඉල්ලුම්කරු විසින් මහාධිකරණයෙන් උසස්වීමක් ගැන සහනයක් ඉල්ලා නොසිටි බවත්, වැඩිදුරටත් කියාසිටී. නමුත් මහාධිකරණයට ඔහු ඉදිරිපත් කරන ලද ඉල්ලුම් පතේ නැවත සේවයේ පිහිටුවීමට අමතරව වෙනත් සහන ඉල්ලා ඇති බව R/08 වශයෙන් ලකුණු කර ඇති ඉල්ලුම්කරුගේ අභියාචනයෙන් අවසානයට මෙසේ ඉල්ලුම්කර ඇති බව පෙනෙනු ඇත. එනම් :-

- (i) උගත් සභාපතිතුමාගේ 1998.08.12 වෙනි දිනැති නියෝගය ඉවත් කරන ලෙසත් ;
- (ii) ඉල්ලුම්කරු/අභියාචක තම ඉල්ලුම්පතින් ඉල්ලා ඇති සහන ලබා දෙන ලෙසත් ;
- (iii) නඩු ගාස්තු සහ ගරු අධිකරනයට යෝග්‍ය යැයි හැඟෙන වෙනත් හා වැඩිමනත් සහනයක් ලබා දෙන ලෙසත්ය.

මෙම ඉල්ලීම යටතේ උසස්වීමක් ගැන විශේෂයෙන් සඳහන් වීමක් නොමැති වුවද, මහාධිකරණයට මෙම ඉල්ලීම යටතේ අදාළ උසස්වීම් ඉල්ලා තිබූ බව පෙනෙනු ඇත.

අධිකාරිය විසින් ඉල්ලුම්කරුගේ සේවය අවසන් කිරීමෙන් පසුව ඔහු ප්‍රථමයෙන් කම්කරු විනිශ්චය සභාව වෙතද, පසුව මහාධිකරණය වෙතද ඉන් අනතුරුව මානව හිමිකම් කොමිෂන් සභාව වෙතද, අවසානයට කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවටද ඔහුගේ දුක් ගැනවිල්ල ඉදිරිපත් කර ඇත. මෙසේ ඔහු කටයුතු කිරීමේදී ඔහු සෑහෙන වියදමක් දරන්නට ඇති බවද, ඔහු තුළ අසාධාරණ ලෙස ඔහුට දඬුවමක් ලබා දී ඇති බවත්, ඔහුගේ මනසේ තැත්පත්වී තිබූ බව තීරණය කළ හැක.

තවද, ඉල්ලුම්කරුගේ සේවය අධිකාරිය විසින් අවසන් කර ඇත්තේ රු. 3000/-ක ප්‍රශ්නයක් මත බව පෙනී යනු ඇත. මෙම සිද්ධියට පෙර ඔහුට කිසියම් වරදකට ආයතනය විසින් දොස් පවරා තිබූ බවට සාක්ෂියකින් ඉදිරිපත් නොවීය. මෙම තත්ත්වය යටතේ ඉහත සිද්ධිය හේතු කොට ගෙන ඔහු සේවයෙන් පහ කරනවා වෙනුවට ඔහුට ඊට වඩා අඩු බරපතල දඬුවමක් ලබා දීම වඩාත් සාධාරණ බව කිව හැකිය.

ඉල්ලුම්කරුගේ ඉල්ලීම් ලබා නොදීමට කරුණු මෙසේය :

- (i) ඔහු මහාධිකරණයට අභියාචනයක් ඉදිරිපත් කිරීමේදී ඔහුට උසස්වීම් ලබා දෙන ලෙසට ඔහු ඉල්ලීමක් කළේ නැත ;
- (ii) එසේ ඔහු ඉල්ලීමක් නොකළ හෙයින් මහාධිකරණයෙන් ලබා දී ඇත්තේ නැවත සේවයේ පිහිටුවීම සහ අත්හිටුවා ගත් වැටුප් පමණි ;
- (iii) මෙම අධිකාරියේ උසස්වීම් ලබා දී ඇත්තේ අයදුම්පත් කැඳවා සම්මුඛ පරීක්ෂණයකින් පසුව බව සාක්ෂියෙන් කියවුණි. එවැනි එක් අවස්ථාවකදී ඉල්ලුම්කරු එවැනි සම්මුඛ පරීක්ෂණයකට ඉදිරිපත් වී සිටියේ නැත ;
- (iv) තවත් අවස්ථාවකදී එවැනි සම්මුඛ පරීක්ෂණයකට සුදුසුකම් වශයෙන් දක්වා තිබුණු අවුරුදු 05ක සේවය ඔහුට ඒ වන විට නොතිබුණි. එම හේතුවෙන් ඔහුට උසස්වීම අහිමි වී ඇත ;
- (v) ඉල්ලුම්කරු විසින් අධිකාරියෙන් පසුව ස්වේච්ඡාවෙන් විශ්‍රාම ගැනීමේ යෝජනා ක්‍රමය යටතේ වර්ෂ 2004.10.22 වෙනි දිනැතිව ඉල්ලුම් පතක් ඉදිරිපත් කරමින් ආයතනයෙන් විශ්‍රාම ගොස් ඇත. එම ඉල්ලුම් පතේ අවසානයට ඔහු මෙසේද සඳහන් කර ඇත. "මෙම වන්දි මුදල් ලබා ගැනීම මා ස්වේච්ඡාවෙන් විශ්‍රාම ගැනීම වෙනුවෙන් කරනු ලබන සම්පූර්ණ හා අවසාන බෙරුම් කිරීමක් බවත්, පිළිගන්නා අතර වෙනත් කිසිදු ඉල්ලීමක් නොමැති බව දැනිමි" ;
- (vi) මේ අනුව පසුව ඉල්ලුම්කරුට උසස්වීමක්ද ඉල්ලා සිටිය නොහැකි බව ගම්‍ය වනු ඇත. ඉල්ලුම්කරු විසින් කම්කරු විනිශ්චය සභාව වෙත අයදුම්පතක් යොමු කිරීමේදී ද ඔහු විසින් සහනයක් වශයෙන් උසස්වීම් ලබා ගැනීමට උත්සාහයක් දරා නොමැති බව R/16 ලේඛනයෙන් පෙනී යනු ඇත ;

(vii) අවසානයට ඉල්ලුම්කරුට අවාසිදායක තවත් කරුණක් ඉදිරිපත් කළ යුතුව ඇත. එය නම් යම් තැනැත්තකු සාපරාධී වරදක් සඳහා උසාවියකදී නිදහස් වුවත්, ආයතනය තුළ නැතහොත් කම්කරු විනිශ්චය සභාවේදී ඔහු වරදකරු වීමට ඉඩ ඇත. එසේ හෙයින් ඉල්ලුම්කරු වන මුහන්දිරම් මහතා මහාධිකරණයේදී නිදහස් වුවත් ආයතනය තුළ හෝ කම්කරු විනිශ්චය වෝදනාවට අදාළව වරදකරු වීමට ඉඩ ඇත.

මෙම ස්ථාවරය සනාථ කිරීම සඳහා පහත සඳහන් උපුටා දක්වමි.

Associated Battery Manufacturing Co : Vs United Engineering Workers/Union (77NLR541) නඩුවේදී වෝදනාවක් ඔප්පු කිරීමේ ප්‍රමිතිය සම්බන්ධයෙන් තීරණය විය. කම්කරු විනිශ්චය සභා නඩුවලදී වෝදනාවක් ඔප්පු කිරීමේ ප්‍රමිතිය අපරාධ අධිකරණයට වඩා වෙනස් බව පෙන්වුම් කර දෙමින් සොරකමක් වැනි අපරාධ වෝදනාවක් ඔප්පු කිරීමේදී මහේස්ත්‍රාත් අධිකරණයේදී සාධාරණ සැකයෙන් තොරව එය ඔප්පු කළ යුතු වුවත්, කම්කරු විනිශ්චය සභාවකදී සම්භාව්‍යතාවය වැඩි බර මත එය ඔප්පු කිරීම ප්‍රමාණවත් වේ.

මේ අනුව සලකා බැලීමේදී මහේස්ත්‍රාත් උසාවියකදී යමෙකු වරදකරු නොවුවද, කම්කරු විනිශ්චය සභාවේදී සාක්ෂි මත වරදකරු වීමට හැකි බව දන්වමින් එම හේතුව මත සේවකයාගේ සේවය අවසන් කිරීම සාධාරණ බවට නිගමනය කළ හැකි බවට තීන්දු විය.

මේ අනුව ඉල්ලුම්කරු මුහන්දිරම් මහතා මහාධිකරණයේදී නිදහස් වුවාට කුඩා තේ වතු සංවර්ධන අධිකාරියේ අභ්‍යන්තර පරීක්ෂණයේදී හෝ කම්කරු විනිශ්චය සභා නඩුවකදී වරදකරුවීමට ඉඩ ඇති බව පැහැදිලි වේ.

ඉහත දැක්වෙන කරුණු සියල්ල හේතු කොට ගෙන ඉල්ලුම්කරු මුහන්දිරම් මහතාට වර්ෂ 1989.01.01 වෙනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි v වෙනි ශ්‍රේණියේ ගණකාධිකාරී තනතුර හා වර්ෂ 2001.01.01 වෙනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි iv වන ශ්‍රේණියේ ගණකාධිකාරී තනතුරට උසස්වීමක් ලබා දුන් බවට සලකා එමගින් ඔහුට හිමි වන ගෙවීමෙන් හරි අඩක් පමණක් ඔහුට ගෙවීමට මම තීරණය කරමි. ඉදිරිපත් වී අති කරුණු අනුව මෙම තීරණය සාධාරණ සහ යුක්ති සහගත බවට මම සලකමි.

ඒ අනුව කුඩා තේ වතු සංවර්ධන අධිකාරිය මගින් ඉල්ලුම්කරු මුහන්දිරම් මහතාට මීට අදාළ ගෙවීම් මෙම ප්‍රදානය රජයේ ගැසට් පත්‍රයේ පළ වූ දින සිට මාසයක් ඇතුළත සහකාර කම්කරු කොමසාරිස් (මධ්‍යම කොළඹ) කාර්යාලය, කම්කරු මහ ලේකම් කාර්යාලය, කොළඹ 05 වෙත තැන්පත් කිරීමට මෙයින් නියෝග කරමි.

.....
බේරුම්කරු,
ඩී. ඒ. විජේවර්ධන

2014 ජනවාරි මස 02 වැනි දින

මගේ අංකය : සී.අයි. 1824.

කාර්මික ආරාමුල් පනත 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශවයක් වශයෙන් කෙළඹ 02 යුනියන් පෙදෙසේ, අංක 267 දරන ස්ථානයේ පිහිටි සී/ස ලිට්රෝ ගෑස් ලංකා සමාගම සහ අනෙක් පාර්ශවය වශයෙන් බත්තරමුල්ල, ශ්‍රී සුභතිපුර, වීර මාවතේ අංක 12/2 දරන ස්ථානයේ පිහිටි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමයෙහි සී/ස ලිට්රෝ ගෑස් ලංකා සමාගමේ ශාඛා සංගමය අතර 2013 නොවැම්බර් මස 25 වන දින ඇතිකර ගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත් වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

වී. බී. පී. කේ. වීරසිංහ,
කම්කරු කොමසාරිස්.

2014 ජනවාරි මස 27 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

2013 අංක 30 දරන සාමූහික ගිවිසුම

සී/ස. ලිට්රෝ ගෑස් ලංකා සමාගම සමග අන්තර් සමාගම්
සේවක සංගමය (සී/ස. ලිට්රෝ ගෑස් ලංකා සමාගමේ
ශාඛා සංගමය) අතර වන සාමූහික ගිවිසුම

මෙම සාමූහික ගිවිසුම, සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය, කොළඹ 02, යුනියන් පෙදෙසේ, අංක 267 දරන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති, සී/ස. ලිට්රෝ ගෑස් ලංකා සමාගම (මෙහි මින් පසු, "සේවා යෝජක" වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) එක් පාර්ශවයක් හැටියටද, වෘත්තීය සමිති ආඥාපනතේ ප්‍රතිපාදනයන් යටතේ නිසි පරිදි ලියාපදිංචි වී ඇති, සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය, බත්තරමුල්ල, ශ්‍රී සුභතිපුර, වීර මාවතේ, අංක 12/2 දරන ස්ථානයේ පිහිටා ඇති අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමයෙහි සී/ස ලිට්රෝ ගෑස් ලංකා සමාගමේ ශාඛා සංගමය (මින් පසු "සංගමය" වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) අනෙක් පාර්ශවය හැටියට ද 2013 වසරේ නොවැම්බර් මස 25 දින අත්සන් කරන ලදුව පාර්ශවයන් අතර පහත සඳහන් පරිදි එකඟ වේ.

1. ක්‍රියාත්මක වන දිනය හා කාල සීමාව

මෙම ගිවිසුම දෙදහස් දහතුනේ ජනවාරි මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක විය යුතු අතර දෙදහස් පහළොව වසරේ දෙසැම්බර් මස 31 වන දින දක්වා බලාත්මකව පැවැතිය යුතුය.

2. ගිවිසුම් නියමයන් හා කොන්දේසි

මෙම ගිවිසුමෙහි ඇති නියමයන් සහ කොන්දේසි මෙහි ඇමුණුම (ඇමුණා ඇති) ප්‍රකාර වේ.

3 අදාළ වීම

සාක්ෂි

මෙහි ඇමුණුමෙහි වන සියළුම රැකියා නියුක්ති නියමයන් සහ කොන්දේසි සේවා යෝජක ගේ මෙතෙක් සාමූහික ගිවිසුම් වලින් ආවරණය වූ විධායක නොවන ගණයේ ශ්‍රේණිවල සියළුම ස්ථීර සේවකයන්ට අදාළ විය යුතුය.

අත්සන

අත්සන

1. බී. එම්. ආර්. බස්නායක, සභාපති, (ශාඛා සංගමය), අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය.

1. මොහාන් ද අල්විස්, විධායක අධ්‍යක්ෂ, සී/ස ලිට්ටරෝ ගැස් ලංකා සමාගම.

සේවකයන් වෙනුවෙන්

සේවා යෝජක වෙනුවෙන්

අත්සන

අත්සන

අත්සන

අත්සන

වසන්ත සමරසිංහ, සභාපති, අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය.

පියදාස කුඩාබාලගේ, කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ, සී/ස ලිට්ටරෝ ගැස් ලංකා සමාගම.

2. එස්. ඩී. ඩී. පියතිස්ස, ප්‍රධාන ලේකම්, (ශාඛා සංගමය), අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය.

1. සනත් එදිරිවීර, මානව සම්පත් අධ්‍යක්ෂ, සී/ස ලිට්ටරෝ ගැස් ලංකා සමාගම.

ඇමුණුම

සීමාසහිත ලිට්ටරෝ ගැස් ලංකා (LGLL) සමාගමෙහි සේවකයන්ගේ වැටුප් හා ප්‍රතිලාභ

2013 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට 2015 දෙසැම්බර් මස 31 වන දින දක්වා බලපැවැත්වෙන පරිදි වන අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය (සී/ස ලිට්ටරෝ ගැස් ලංකා සමාගමෙහි ශාඛාව) සමග වන සාමූහික ගිවිසුම පරිදි

ප්‍රතිලාභ/දීමනා

විස්තර

01. මූලික වැටුප (මු.වැ.)

සියලුම සේවකයන්ට මූලික වැටුපක් (අදාළ වැටුප් පරිමාණයන් පරිදි) දෙනු ලැබේ.

02. ජීවන වියදම්

මසකට රුපියල් 18,134/- වන නිශ්චිත ජීවන වියදම් දීමනාව. ජීවන වියදම් දර්ශකයේ එක් දර්ශක ඒකකයක් සඳහා ගෙවිය යුතු මුදල නියම කර රජය නීති පනවන්නේ නම් හා ඒ අනුව දීමනාවේ අගය රු. 18,134/- ඉක්මවා යන්නේ නම් එසේ ගණනය කළ දීමනාව ගෙවනු ලැබේ.

මෙය සාමූහික ගිවිසුම අත්සන් කළ දා සිට ගිවිසුමේ ඉතිරි කාලය සඳහා පමණක් බල පැවැත්වේ.

03. වැටුප් ප්‍රතිශෝධනය

මූලික වැටුප, පහත සඳහන් පරිදි වන වාර්ෂිකව 5% පොදු වැඩිවීමකින් ප්‍රතිශෝධනය කරනු ලබනවා ඇත.

වසර

වැඩිවීම් ප්‍රතිශතය

2013 ජනවාරි 01 සිට 2013 දෙසැම්බර් 31

5%

2014 ජනවාරි 01 සිට 2014 දෙසැම්බර් 31

5%

2015 ජනවාරි 01 සිට 2015 දෙසැම්බර් 31

5%

04. සේ.අ.අ. වැටුප

මූලික වැටුප + ජීවන වියදම් දීමනාව + ආහාර දීමනාව = සේ.අ.අ. වැටුප. ඉහත මාසික වැටුප, අතිකාල, සේ.අ.අ සහ සේවක භාර අරමුදල් ගණනය කිරීම සඳහා ගනු ලබනවා ඇත.

05. අතිකාල

පැයක අතිකාල අනුපාතිකය = සේ.අ.අ. වැටුප x 0.0075.

06. සේවක අර්ථසාදක අරමුදලේ දායක වීම (සේ.අ.අ. වැටුපෙන් 15%)

$15/100 \times (\text{මූලික වැටුප} + \text{ජීවන} + \text{වියදම් දීමනාව} + \text{ආහාර දීමනාව})$
සේවා යෝජක විසින් සේවකයන්ගේ සේ.අ.අ. ගිණුම්වලට ඉහත සඳහන් මුදල් බැර කරනු ලබනවා ඇත. එයට අමතරව, සෑම සේවකයකු විසින් ම ඒ ඒ සේවකයාගේ සේ.අ.අ ගිණුමට 10%ක ප්‍රමාණයක් දායක වනු ලබනවා ඇත.

ප්‍රතිලාභ/දීමනා	විස්තර																
07. සේවක භාර අරමුදල් දායක මුදල් (සේ.අ.අ. වැටුපෙන් 3%)	03/100 x (මූලික වැටුප + ජීවන විදයම් දීමනාව + ආහාර දීමනාව) ඉහත මුදල් සේව්‍යායෝජක විසින් සේවකයන්ගේ සේ.භා.අ. ගිණුම්වලට බැර කරනු ලබනවා ඇත.																
08. පැමිණීමේ දීමනාව	මෙහි වටිනාකම රුපියල් 2500/- ලෙස ම පවතිනු ඇත. පවතින රීතියක් වෙනස් කරනු ලබන අතර, රීතීන් යටතේ අඩු කිරීම් ආරම්භ කිරීමට ප්‍රථම එක් දිනක අනුමත නිවාඩුවකට ඉඩකඩ ලබාදෙනු ඇත.																
09. සේවා මුර දීමනාව	මෙය අදාළ වනුයේ යන්ත්‍රාගාර ක්‍රියාකරුවන් වැනි සේවා මුර සේවකයන්ට පමණි. සේවා මුර දීමනාව (වැඩ කරන ලද සියලුම සේවා මුරවලට) පහත සඳහන් පරිදි ගෙවනු ලැබේ :																
	<table><tr><td>සේවා මුරය</td><td>දීමනාව</td></tr><tr><td>දිවා සේවා මුරය</td><td>රුපියල් 15.00</td></tr><tr><td>සවස සේවා මුරය</td><td>රුපියල් 30.00</td></tr><tr><td>රාත්‍රී සේවා මුරය</td><td>රුපියල් 45.00</td></tr></table>	සේවා මුරය	දීමනාව	දිවා සේවා මුරය	රුපියල් 15.00	සවස සේවා මුරය	රුපියල් 30.00	රාත්‍රී සේවා මුරය	රුපියල් 45.00								
සේවා මුරය	දීමනාව																
දිවා සේවා මුරය	රුපියල් 15.00																
සවස සේවා මුරය	රුපියල් 30.00																
රාත්‍රී සේවා මුරය	රුපියල් 45.00																
10. ආහාර දීමනාව	<table><tr><td>ස්ථානය</td><td>2013</td><td>2014</td><td>2015</td></tr><tr><td>ප්‍රධාන කාර්යාලය</td><td>රු. 90.00</td><td>රු. 100.00</td><td>රු. 110.00</td></tr><tr><td>කෙරවලපිටිය</td><td>රු. 50.00</td><td>රු. 55.00</td><td>රු. 60.00</td></tr><tr><td>මාබේම</td><td>රු. 50.00</td><td>රු. 55.00</td><td>රු. 60.00</td></tr></table> <p>ආහාර දීමනාව ගෙවනු ලබන්නේ වැඩ කරන ලද දින සඳහා පමණක් වන අතර, ප්‍රමාද විපැමිණීම සහ බටා සඳහා අඩු කිරීම් කරනු ලබනු ලැබිය හැකිය. තවද, අන්‍යෝන්‍යව එකඟ වූ පදනමක් මත, කුමන හෝ වැඩ බිමක වන ආහාර දීමනාව, සමාගම විසින් සපයනු ලබන ආහාර මගින් ප්‍රතිස්ථාපනය කරනු ලැබිය හැකිය.</p>	ස්ථානය	2013	2014	2015	ප්‍රධාන කාර්යාලය	රු. 90.00	රු. 100.00	රු. 110.00	කෙරවලපිටිය	රු. 50.00	රු. 55.00	රු. 60.00	මාබේම	රු. 50.00	රු. 55.00	රු. 60.00
ස්ථානය	2013	2014	2015														
ප්‍රධාන කාර්යාලය	රු. 90.00	රු. 100.00	රු. 110.00														
කෙරවලපිටිය	රු. 50.00	රු. 55.00	රු. 60.00														
මාබේම	රු. 50.00	රු. 55.00	රු. 60.00														
11. ගමන් වියදම් දීමනාව	ගමන් වියදම් දීමනාව පහත දැක්වෙන පරිදි (වැඩ කරන ලද සෑම දිනක් සඳහා ම) ගෙවනු ලබනවා ඇත. <table><tr><td>ස්ථානය</td><td>2013</td><td>2014</td><td>2015</td></tr><tr><td>ප්‍රධාන කාර්යාලය</td><td>රු. 90.00</td><td>රු. 90.00</td><td>රු. 100.00</td></tr><tr><td>කෙරවලපිටිය</td><td>රු. 90.00</td><td>රු. 90.00</td><td>රු. 100.00</td></tr><tr><td>මාබේම</td><td>රු. 90.00</td><td>රු. 90.00</td><td>රු. 100.00</td></tr></table> <p>නියමිත වේලාවට පැමිණීම පවත්වාගෙන ගියේ නැතිනම් හෝ බටා මුදල් ඉල්ලුම් කරනු ලැබුවහොත් හෝ, ගමන් වියදම් දීමනාව අඩු කරනු ලබනවා ඇත. (වැඩි විස්තර සඳහා කරුණාකර මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති සහ පරිපාටීන් අත්පොත බලන්න.)</p>	ස්ථානය	2013	2014	2015	ප්‍රධාන කාර්යාලය	රු. 90.00	රු. 90.00	රු. 100.00	කෙරවලපිටිය	රු. 90.00	රු. 90.00	රු. 100.00	මාබේම	රු. 90.00	රු. 90.00	රු. 100.00
ස්ථානය	2013	2014	2015														
ප්‍රධාන කාර්යාලය	රු. 90.00	රු. 90.00	රු. 100.00														
කෙරවලපිටිය	රු. 90.00	රු. 90.00	රු. 100.00														
මාබේම	රු. 90.00	රු. 90.00	රු. 100.00														
12. සමාගම් නිෂ්පාදන සහනාධාර	රු. 1000 වන සහනාධාරය මසකට රු. 2400 දක්වා වැඩි කරනු ලබන අතර, නිවසේ LPG ගෑස් භාවිතය සඳහා මෙය සියලුම සේවකයන්ට ගෙවනු ලබනවා ඇත.																
13. අවදානම් දීමනාව	අයකැමිවරුන්ට සහ සහකාර අයකැමිවරුන්ට මුදල් ප්‍රවාහනය සඳහා එක් අවස්ථාවකට රු. 200/- බැගින් වන අවදානම් දීමනාවක් ගෙවනු ලබනවා ඇත.																
14. තොග ගණන් ගැනීම් දීමනාව	සමාගමේ වාර්ෂික තොග ගණන් ගැනීමේ කාර්යයට සහභාගි වන සේවකයන්ට දිනකට රු. 120.00 බැගින් වන දිවා ආහාර දීමනාවක්ද, පහත දැක්වෙන පරිදි වන තොග ගණන් ගැනීමේ දීමනාවක් ද ගෙවනු ලබනවා ඇත.																

ප්‍රතිලාභ/දීමනා	විස්තර						
	<div data-bbox="608 342 1193 454"> <table> <tr> <td>වැටුප් පරිමාණය</td><td>දීමනාව</td></tr> <tr> <td>C (කම්කරු ශ්‍රේණිය)</td><td>රු. 112.50</td></tr> <tr> <td>B (ලිපිකරු / අධීක්ෂණ ශ්‍රේණිය)</td><td>රු. 187.50</td></tr> </table> </div> <div data-bbox="608 488 1398 548"> <p>ඉහත කාර්යයන් අනුමත නිවාඩු දිනක සිදු කරනු ලැබුවහොත්, අතිකාල දීමනා ද ගෙවනු ලබනවා ඇත.</p> </div>	වැටුප් පරිමාණය	දීමනාව	C (කම්කරු ශ්‍රේණිය)	රු. 112.50	B (ලිපිකරු / අධීක්ෂණ ශ්‍රේණිය)	රු. 187.50
වැටුප් පරිමාණය	දීමනාව						
C (කම්කරු ශ්‍රේණිය)	රු. 112.50						
B (ලිපිකරු / අධීක්ෂණ ශ්‍රේණිය)	රු. 187.50						
<p>15. නිල ගමන් සඳහා වන යැපීම් දීමනාව (බටා)</p>	<p>සුපුරුදු වැඩ කරන ස්ථානයේ සිට සැතපුම් 15කට වඩා දුර වන නිල ගමන් සඳහා දිනකට රු. 350.00 වන යැපීම් සහ නවාතැන් දීමනාවක් (බටා) සේවකයන්ට දෙනු ලබනවා ඇත. ඉහත සඳහන් සම්පූර්ණ මුදලට හිමිකම් ලැබීම සඳහා සේවකයන් තම සේවා ස්ථානයේ සිට පැය 12කට වැඩි කාලයක් පිටත රැඳී සිටිය යුතු වේ. එම පිටත රැඳී සිටින කාලය පැය 12කට අඩු නම් හා පැය 6කට වැඩි නම්, එවිට අදාළ වන මුදල් ප්‍රමාණය එම දීමනාවෙන් අඩකි. (වැඩි විස්තර සඳහා කරුණාකර මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති සහ පරිපාටීන් අත්පොත බලන්න).</p>						
<p>16. වසර මැද ප්‍රසාද දීමනාව</p>	<p>සුදුසුකම් ලබන සේවකයින්ගේ එක් මසක සේ.අ.අ. වැටුපට සමාන වන මුදලක්, වසර මැද ප්‍රසාද දීමනාව ලෙස සෑම වසරකම ජූලි මාසය තුළ ගෙවනු ලබනවා ඇත.</p>						
<p>17. වසර අවසාන ප්‍රසාද දීමනාව</p>	<p>සෑම වසරකම අවසානයේ දී (දෙසැම්බර් මස) සෑම සේවකයකුට ම වසර අවසාන ප්‍රසාද දීමනාවක් ගෙවනු ලබනවා ඇත. වසර අවසාන ප්‍රසාද දීමනාව රු. 35,000ක් වේ.</p>						
<p>18. කාර්ය සාධන ප්‍රසාද දීමනාව</p>	<p>ප්‍රසාද දීමනා ව්‍යුහය 2014 වසරේදී සමාලෝචනය කරනු ලබන අතර, සංගමය හා සම්මුතිය ඇතිව දැනට ගෙවනු ලබන වසර මැද හා වසර අවසාන ප්‍රසාද දීමනාවන් වාර්ෂික කාර්ය සාධනය පදනම් කරගත් ප්‍රසාද දීමනාවක් ලෙස ප්‍රතිස්ථාපනය කරනු ලබනවා ඇත.</p>						
<p>19. පුද්ගල ආදායම් බදු</p>	<p>පුද්ගල ආදායම් බදු සේවකයා විසින් දරනු ලබනවා ඇත.</p> <p>තවද, ඒ ඒ සේවකයා සඳහා 2009 වසරේ මුල් මාස 11 තුළ සමාගම විසින් දරන ලද "උපයට විට ගෙවීම්" බද්දේ සාමාන්‍යය ඒ ඒ සේවකයාට නිශ්චිත දීමනාවක් ලෙස සමාගම විසින් දිගටම ගෙවනු ලබනවා ඇත.</p>						
<p>වෛද්‍ය හිමිකම් පෑම් සහ පහසුකම්</p>							
<p>20. පුද්ගලික රෝහල්වලින් ප්‍රතිකාර ගැනීම සඳහා වන දීමනාව</p>	<p>සේවකයකු හෝ ඔහුගේ/ඇයගේ පවුලේ ලියාපදිංචි සාමාජිකයකු පුද්ගලික රෝහලකට ඇතුළත් කර ඇති විටෙක සමාගම විසින්, වෛද්‍ය රක්ෂණය හරහා රු. 50,000.00 දක්වා මුදලක් ප්‍රතිපූරණය කරනු ලබනවා ඇත.</p>						
<p>21. එදිනෙදා වෛද්‍ය වියදම් සඳහා වන දීමනාව</p>	<p>එදිනෙදා වන වෛද්‍ය වියදම් සඳහා සේවකයෙකුට, එක් වසරකට රු. 5,500.00 දක්වා වන වෛද්‍ය වියදම් ඉල්ලා සිටිනු ලැබිය හැකිය. මෙම දීමනාව සේවකයින්ට සහ ඔහුගේ/ඇයගේ පවුලේ ලියාපදිංචි සාමාජිකයන් සඳහා වේ. යම් භාවිතා නොකරන ලද මුදලක් වේ නම්, එය වසර අග දී සේවකයාට ලබා දෙනු ලැබේ. මෙම දීමනාව 2015 වසරේ දී රු. 5,775.00 දක්වා වැඩි කරනු ලබනවා ඇත.</p>						
<p>22. පොදු බාහිර ප්‍රතිකාර කටයුතු සඳහා දීමනාව</p>	<p>ශ්‍රී ලංකා වෛද්‍ය සභාවේ (SLMC) ලියාපදිංචි, විශේෂඥ වෛද්‍ය හමුවීම් හා MBBS හෝ එයට උසස් සුදුසුකම් ලත් වෛද්‍යවරයකු විසින් නියම කර ඇති පරිදි අක්ෂි සහ දන්ත ප්‍රතිකාර, වෛද්‍ය පරීක්ෂණ සහ අනෙකුත් වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර සඳහා වැය වන මුදල්, වසරකට රු. 18,150 දක්වා, සේවකයින්ට සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල ලියාපදිංචි සාමාජිකයින් සඳහා සමාගම විසින් ප්‍රතිපූරණය කරනු ලබනවා ඇත. 2015 වසරේ දී මෙය රු. 19,057.50 දක්වා වැඩි කරනු ලබනවා ඇත.</p>						

ප්‍රතිලාභ/දීමනාව	විස්තර
23. ඇස් කණ්ණාඩි දීමනාව	සෑම වසර 3කට වරක් ඇස් කණ්ණාඩි ලබාගැනීම සඳහා වන වියදම ප්‍රතිපූර්ණය කර ගැනීමට රු. 7,700.00ක් වන දීමනාවක් සේවකයන්ට දෙනු ලබනවා ඇත. මෙය සේවකයන් සඳහා පමණක් වලංගු වේ.
24. ඇස් කණ්ණාඩි කාව දීමනාව	දෙවසරකට එක් වරක් ඇස් කණ්ණාඩි කාව වෙනස් කිරීම සඳහා වන වියදම ප්‍රතිපූර්ණය කර ගැනීම සඳහා රු. 3,850.00 දක්වා සේවකයන්ට ඉල්ලුම් කරනු ලැබිය හැකිය. මෙය සේවකයන් සඳහා පමණක් වලංගු වේ.
25. රජයේ රෝහල්වලින් ප්‍රතිකාර ගැනීම සඳහා වන දීමනාව	(අ) ගාස්තු අය නොකරන වාට්ටුවක රෝහල් ගත වූ සේවකයන්ට සහ ඔවුන්ගේ පවුල් වල ලියාපදිංචි සාමාජිකයන්ට, වසරකට රු. 20,000.00 දක්වා වන, දිනකට රු. 500.00 වන දීමනාවක් සඳහා ඉල්ලුම් කරනු ලැබිය හැකිය. (ආ) ඉහත (අ) යටතේ රෝහල්ගතව සිටිය දී, බාහිරව මිලදී ගැනීම සඳහා රජයේ රෝහලකින් නියම කරනු ලබන ඖෂධ සහ බෙහෙත් ද්‍රව්‍ය සඳහා වන වියදම, ඉහත (20) පුද්ගලික රෝහලකින් ප්‍රතිකාර ගැනීම සඳහා වන දීමනාව යටතේ ඉල්ලුම් කරනු ලැබිය හැකිය.
26. වෛද්‍ය පහසුකම්	සාමාන්‍ය විසින්, නම් කර ඇති දිනවල දී, සුදුසුකම් ලත් වෛද්‍යවරයෙකුගේ සේවය සීමිත පැය ගණනකට ලබාදෙනු ඇත. තවද, සාමාන්‍ය විසින් පූර්ණකාලීන පදනම මත සාත්තු සේවිකාවකගේ සේවය ලබාදෙනු ඇත.
27. පාරිතෝෂික මුදල් ගෙවීම (Gratuity)	වසර පහක හෝ ඊට වැඩි සේවා කාලයක් ඇති සෑම සේවකයෙකුට ම පාරිතෝෂික ගෙවීම් පනත අදාළ වේ. පාරිතෝෂික මුදල් ගණනය කරනු ලබන්නේ සෑම සේවා වසරකටම අවසාන සේ.අ.අ. වැටුපෙන් අඩක් යන අනුපාතිකය මතය. සේවයෙන් පහ කරන ලද හෝ විනයානුකූල හේතූන් මත සේවය අවසන් කරන ලද සේවකයන් ද සම්පූර්ණ පාරිතෝෂිකය සඳහා හිමිකම් ලබයි.
ණය යෝජනා ක්‍රම	
28. නිවාස ණය	සුදුසුකම් ලත් සේවකයන් විසින් අනුමත ණය ලබාදෙන ආයතන/බැංකුවලින් ලබාගත් රු. 500,000.00ක උපරිමයක් දක්වා වන නිවාස ණය සඳහා වන පොළියෙන් 12.5%ක් දක්වා වන පොළිය සමාගම විසින් ප්‍රතිපූර්ණය කරනු ලබනවා ඇත.
29. ආපදා ණය	සියලුම ස්ථීර සේවකයන්ට (ඔවුන්ගේ වත්මන් වැටුප් ශ්‍රේණිය නොසලකා) වසරකට 7.2% ක පොළී අනුපාතිකයක් මත මාස 48කට සමාන වාරිකයන්ගෙන් ආපසු ගෙවිය හැකි වන, රු. 400,000.00ක ආපදා ණයක් ලබාදෙනු ඇත.
30. උත්සව ණය	සිංහල/හින්දු අලුත් අවුරුද්ද, නත්තල් උත්සවය හෝ මුස්ලිම් උත්සවයක් සැමරීම සඳහා සේවකයෙකුට රු. 7,500.00ක උත්සව ණයක් ලැබේ. මෙම ණය මුදල වසරකට රු. 7.2%ක පොළී අනුපාතිකයක් මත සමාන වාරික 10කින් ගෙවා නිම කළ යුතුය.
31. උත්සව අත්තිකාරම්	රු. 1500.00 වන උත්සව අත්තිකාරම, පොළියකින් තොර මාස 10ක වාරිකවලින් ආපසු අය කරගනු ලබන ණය මුදලකි. (රජය මගින් අනුමත උත්සව සඳහා)
නිවාඩු යෝජනා ක්‍රම	
32. නිවාඩු වර්ග	සෑම සුදුසුකම් ලත් සේවකයෙකුට ම දින 14ක වාර්ෂික නිවාඩු, දින 07ක අතියම් නිවාඩු සහ දින 21ක වෛද්‍ය නිවාඩු ලබාගත හැක. සේවා මූර් සේවකයන් හැරුණු කොට අනෙක් සේවකයන්ට මසකට පැය 3ක් දක්වා වන කෙටි නිවාඩු ලබාගැන හැක. කෙසේ වුව ද, සියලුම නිවාඩු (වෛද්‍ය නිවාඩු හැර) පූර්ව අනුමැතිය ඇතිව ලබාගත යුතුය

ප්‍රතිලාභ/දීමනා

විස්තර

- නොකඩවා එකදිගට පැය 24ක කාලයක් සේවය කළ සේවකයන්ට, එක් දිනක හිලව් නිවාඩුවක් ලැබෙනවා ඇත. තවද සෙනසුරාදා දිනක පැය 6කට වැඩි කාලයක් සේවය කළ සේවකයන්ට (ලිපිකාර සහ සමාන සේවාවන්) දින 1/2 ක හිලව් නිවාඩු ලබා දෙනවා ඇත. ඉරිදා දිනක වැඩ කරනු ලබන සුදුසුකම් ලත් සේවකයන්ට එක් දිනක හිලව් නිවාඩුවක් ලබා දෙනවා ඇත.
33. දින 07ක වාර්ෂික නිවාඩු සේවකයා විසින් දින 21 ක පූර්ව දැනුම් දීමක් කරනු ලබන්නේ නම්, දින 14 ක වාර්ෂික නිවාඩුවෙන් දින 07 ක් එකවර ලබාගත හැකිය. මෙම නිවාඩු ලබාගන්නා සේවකයන්ට සේ.අ.අ. වැටුපෙන් 25% ක දීමනාවක් ගෙවනු ලබනවා ඇත.
34. පාවිච්චි නොකරන ලද වාර්ෂික නිවාඩු පාවිච්චි නොකර ලද වාර්ෂික නිවාඩු එක් දිනකට එක් දිනක වැටුප බැගින් මුදල් කරගනු ලැබිය හැකිය.
35. පාවිච්චි නොකරන ලද වෛද්‍ය නිවාඩු පාවිච්චි නොකරන ලද වෛද්‍ය නිවාඩු දින 21කට එක මසක වැටුප බැගින් මුදල් කරගනු ලැබිය හැකි අතර, දින 21කට අඩු දින ගණනක් සඳහා සාමාන්‍යපාතිකව මුදල් කරගනු ලැබිය හැකිය.
36. ප්‍රසූත නිවාඩු පළමු දරුවන් දෙදෙනාගේ ප්‍රසූතිය සඳහා වන ප්‍රසූත නිවාඩුව සඳහා ව්‍යස්ථාපිත හිමිකම වනුයේ වැඩ කරන දින 84ක් වන අතර, ඉන්පසු ප්‍රසූතිය සඳහා නිවාඩු වැඩ කරන දින 42කි. තවද දරුවාට වයස අවුරුදු එකක් වන තෙක් එම කාන්තා සේවිකාවට දිනකට එක් පැයක් මිනිසුරු දීම සඳහා නිවාඩු ලබා දේ.
37. කෙටි නිවාඩු සුදුසුකම් ලත් සේවකයන්ට කෙටි නිවාඩු මසකට තුන් වරක් (එක් වරකට පැය 01 බැගින්) හෝ මසකට දෙවරක් (එක් වරකට පැය 1 1/2 බැගින්) ලබාදෙනු ලැබේ. සේවකයන් ප්‍රමාද වී සේවයට පැමිණීම වෙනුවෙන් ද කෙටි නිවාඩු අඩු කරගනු ලැබිය හැකිය. කෙටි නිවාඩු පූර්ව දැනුම්දීමක් සහිතව ලබාගත යුතුය.
38. විභාග සඳහා නිවාඩු තමන්ගේ කාර්ය කටයුතු ක්ෂේත්‍රයට අදාළ වන විභාග සඳහා පෙනී සිටින සේවකයන්ට රාජකාරි නිවාඩු ලබාදෙනවා ඇත.
39. සහන කාලවේලාව අදාළ පරිදි ලිපිකාර/අධීක්ෂණ ශ්‍රේණි සඳහා පෙ.ව. 830 - 8.45 දක්වා ද, සුළු සේවක මණ්ඩලය සඳහා පෙ.ව. 7.30 - 7.45 දක්වා ද සහන කාල වේලාවක් ලබාදෙනු ලැබේ. (කාර්යාල කාර්ය මණ්ඩලයට පමණි).
- රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රම සහ වන්දි මුදල්
40. සමූහ ජීවිත රක්ෂණය සෑම සේවකයෙකුට ම රු. 750,000.00 ක සමූහ ජීවිත රක්ෂණ ඔප්පුවක් යටතේ රක්ෂණය කරනු ලබන අතර, රක්ෂණ ඔප්පු රීතිවලට අනුකූලව, බරපතල අසනීප සඳහා රු. 250,000.00 ක මුදලක් ගෙවනු ලැබේ.
41. කම්කරු වන්දි ආඥාපනත කම්කරු වන්දි ආඥාපනත අදාළ වේ.
- කාර්ය මණ්ඩල ශූභ සාධනය සහ අනෙකුත් ගෙවීම්/ප්‍රතිලාභ/ප්‍රදානයන්
42. නිල ඇඳුම් සුදුසුකම් ලබන සෑම සේවකයකුට ම ඇඳුම් මැසීම සඳහා වන රු. 2500.00 ක ගාස්තුවක් ද සමගින්, වසරකට කට්ටල 03 බැගින් නිල ඇඳුම් රෙදි ලබා දෙනවා ඇත. තවද සුදුසුකම් ලබන සේවකයන්ට මේස් කුට්ටම් තුනක් ද, සපත්තු කුට්ටමක් ද ලබා දෙනවා ඇත. තවද සුදුසුකම් ලබන කාර්ය මණ්ඩලයට සබන් ද ලබා දෙනවා ඇත.

ප්‍රතිලාභ/දීමනා	විස්තර														
43. වසරේ පළමු දින සඳහා ගෙවීම	සෑම සේවකයකුට ම වසරේ පළමු වැඩ කරන දිනයේ දී නිමිති තෘගයක් සමග රු. 1000.00 ක මුදලක් ගෙවනු ලබනවා ඇත.														
44. දීර්ඝ සේවා ප්‍රදානයන්	පහත සඳහන් සේවා කාලයන් සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයන්ට එහි සඳහන් ප්‍රදානයන් ලබා දෙනවා ඇත.														
	<table> <tr> <th>සේවා කාලය</th><th>ප්‍රදානය</th></tr> <tr> <td>වසර 10 ක සේවය</td><td>සති 2 ක සේ.අ.අ. වැටුප</td></tr> <tr> <td>වසර 15 ක සේවය</td><td>සති 3 ක සේ.අ.අ. වැටුප</td></tr> <tr> <td>වසර 20 ක සේවය</td><td>සති 5 ක සේ.අ.අ. වැටුප</td></tr> <tr> <td>වසර 25 ක සේවය</td><td>සති 7 ක සේ.අ.අ. වැටුප</td></tr> <tr> <td>වසර 30 ක සේවය</td><td>සති 8 ක සේ.අ.අ. වැටුප</td></tr> <tr> <td>වසර 35 ක සේවය</td><td>සති 9 ක සේ.අ.අ. වැටුප</td></tr> </table>	සේවා කාලය	ප්‍රදානය	වසර 10 ක සේවය	සති 2 ක සේ.අ.අ. වැටුප	වසර 15 ක සේවය	සති 3 ක සේ.අ.අ. වැටුප	වසර 20 ක සේවය	සති 5 ක සේ.අ.අ. වැටුප	වසර 25 ක සේවය	සති 7 ක සේ.අ.අ. වැටුප	වසර 30 ක සේවය	සති 8 ක සේ.අ.අ. වැටුප	වසර 35 ක සේවය	සති 9 ක සේ.අ.අ. වැටුප
සේවා කාලය	ප්‍රදානය														
වසර 10 ක සේවය	සති 2 ක සේ.අ.අ. වැටුප														
වසර 15 ක සේවය	සති 3 ක සේ.අ.අ. වැටුප														
වසර 20 ක සේවය	සති 5 ක සේ.අ.අ. වැටුප														
වසර 25 ක සේවය	සති 7 ක සේ.අ.අ. වැටුප														
වසර 30 ක සේවය	සති 8 ක සේ.අ.අ. වැටුප														
වසර 35 ක සේවය	සති 9 ක සේ.අ.අ. වැටුප														
45. සේවකයන්ගේ දරුවන් සඳහා පුහුණුව	වසය අවුරුදු 15 සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයන්ගේ දරුවන්ට, රු. 2000.00 ක මාසික ගෙවීමක්ද සහිතව මාස 6 ක පුහුණුවීමේ පහසුකමක් ලබාදෙනු ලබනවා ඇත. (වසරකට දරුවන් දෙදෙනෙකුට පමණක් අවස්ථාව ලබා දෙනු ලැබේ.)														
46. කුඩා	සුදුසුකම් ලබන ක්ෂේත්‍ර නිලධාරීන්ට එක් වසරකට කුඩය බැගින් ලබා දෙනවා ඇත.														
47. ආපනශාලා පහසුකම්	කෑම සහ ආහාර විවෘත වෙළෙඳපොළේ මිල ගණන්වලට අඩුවෙන් සැපයීමට හැකි වන පරිදි ආපන ශාලා කොන්ත්‍රාත්කරුවන්ට පහසුකම් ලබාදෙනවා ඇත.														
48. අවමගුල් වියදම්	සේවකයකුගේ මරණයක් සිදු වූ විට, අවමගුල් වියදම් සඳහා රු. 20,000.00ක මුදලක් ගෙවනු ලබනවා ඇත. එම අවමගුලට සහභාගි වීම සඳහා සහෝදර සේවකයන්ට (එම මියගිය සේවකයාගේ වැඩ කරන ඒකකයේ) ප්‍රවාහන පහසුකම් ලබා දෙනවා ඇත.														
49. සංචාර සහ විනෝද ගමන් ("C" ශ්‍රේණියේ කාර්ය මණ්ඩලය)	බිම් මට්ටමේ සේවකයන් සඳහා, ප්‍රවාහන පහසුකම්, ආහාර, නවාතැන් සහ මාසික වාරික 5 කින් කපා ගනු ලබන රු. 500ක පොළී රහිත ණය මුදලක් (විනෝද ගමන් ණය) සමඟ වාර්ෂික සංචාරයක් ලබා දෙනවා ඇත. ව්‍යාපාරය අනවරතව පවත්වාගෙන යාම සඳහා එම ගමනේ දිනයන් අන්‍යෝන්‍යව එකඟවීම් මත විය යුතුය.														
50. සංචාර සහ විනෝද ගමන් (ලිපිකාර සහ සමාන කාර්ය මණ්ඩල)	සමාගම විසින් වාර්ෂික පදනමක් මත එක් දිනක විනෝද ගමනක් සංවිධානය කරනු ලබනවා ඇත.														
51. ප්‍රවාහන පහසුකම්	<p>මාබිම වැඩ කරන සේවකයන් සඳහා කිරිබත්ගොඩ සහ කඩුවෙල සිට ප්‍රවාහන සේවාවන් සපයනු ලබනවා ඇත.</p> <p>කෙරවලපිටිය වැඩ කරන සේවකයන් සඳහා පර්යන්තයේ සිට පැලියගොඩ සහ මරදාන දුම්රිය ස්ථානයට ප්‍රවාහන පහසුකම් සපයනු ලබනවා ඇත.</p> <p>මාබිම සිට කෙරවලපිටියේ වන නව පිරවුම් යන්ත්‍රාගාරයට ස්ථාන මාරු කරනු ලැබූ කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන්ට දැනට දෙනු ලබන ආකාරයට ම කිරිබත්ගොඩ සහ කඩුවෙලට ප්‍රවාහන පහසුකම් සපයනු ලබනවා ඇත.</p>														
52. පුහුණු කිරීම්	හැකි සෑම විටක ම, සේවකයන්ට තමන්ගේ දැනුම සහ නිපුණතාවයන් ඉහළ නංවා ගැනීම සඳහා පුහුණු කිරීමේ වැඩසටහන් පවත්වනු ලබනවා ඇත.														

ප්‍රතිලාභ/දීමනා

විස්තර

- 53ග ඉහළ ශ්‍රේණිගත කිරීම් සහ උසස් කිරීම් සේවකයන්ව කාර්ය ඇගයීම්, අභ්‍යන්තර විභාග සහ පුහුණු කිරීම් සහ පරීක්ෂණ තුළින් ඉහළ ශ්‍රේණිගත කිරීම සහ සේවයේ උසස් කිරීම් සන්නික පදනමකින් කරනු ලබනවා ඇත.
- සමාගම කාර්ය සාධන ඇගයීම් කරනු ලබනවා ඇත. සාමාන්‍ය වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකය අභිබවා යම් වැටුප් වර්ධකයක් ලබාදෙන්නේ නම් ඒ සඳහා මෙය පාදිතය වනු ලබනවා ඇත.
54. මෙම ගිවිසුම බලපත්වන කාලසීමාව තුළ දී, මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන කුමන කාරණාවක් සම්බන්ධව හෝ වෘත්තීය සංගමය ක්‍රියාමාර්ගයකට අවතීර්ණ නොවන බවට සංගමය හා සේවකයින් මෙමගින් එකඟ වේ. තවද මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය නොවන කුමන කාරණාවක් සම්බන්ධව හෝ පාර්ශවයන් අතර අත්සන් කරන check off ගිවිසුමේ දක්වා ඇති ආරවුල් නිරවුල් කරගැනීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය අනුගමනය කිරීමට පාර්ශවයන් එකඟ වේ.
55. සමාගමේ අවශ්‍යතාවයන් සපුරාලන යම් අයෙකු රැකියාවට බඳවා ගැනීමේ අයිතිය සමාගම රඳවා ගනී. යම් හෙයකින් සේවකයෙකුගේ දරුවෙකු සුදුසු යයි පෙනී ගියහොත්, එම පුද්ගලයාට (පුද්ගලයන්ට) සේවයේ යොදවා ගනු ලබන්නේ, එම තනතුර සඳහා ම අයදුම් කර ඇති වෙනත් පුද්ගලයෙකුට වඩා හොඳ හෝ සමාන බව පෙනී ගියහොත් පමණි. අවසාන තීරණය කළමනාකාරිත්වය සතුව පවතී.
56. පිරවීම් යන්ත්‍රාගාර මෙහෙයුම් සඳහා සුදුසු සේවා චක්‍රයක් (සුදුසු යයි සමාගම විසින් සලකන ලබන) ක්‍රියාත්මක කිරීම පිළිබඳව සේවකයන් එකඟ වේ.
- සේවා චක්‍රයන් පිළියෙල කරනු ලබන්නේ විවේකව ගත කරන කාලයන් නොමැතිව වන අතර නමුදු නීතියෙන් ඉඩකඩ සලසා ඇති පරිදි විරාමයන් සහ විවේක කාලයන් සහිතව විය යුතුය. කාර්ය චක්‍රයේ කරනු ලබන යම් වෙනස් කිරීමක්, සංගමයට, ශාඛා සංගමයට සහ සේවකයින්ට ප්‍රමාණවත් කාලයක් සහිතව දැනුම් දෙනු ලබනවා ඇත. තවද, කාර්ය චක්‍ර වෙනස් කිරීම්වල දී කාර්ය මණ්ඩලයට වන අපහසුතාවන් අවම කිරීම සඳහා, 21.00 - 06.00 පැය අතරතුර දී කාර්ය චක්‍රයක වේලාව අවසන් වීම වළකාලීම සැලකිල්ලට ගනු ඇත.
57. සි/ස ලිට්රෝ ගැස් ලංකා සඳහා නිසි ආරවුල් නිරවුල් කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටියක් ක්‍රියාත්මක කිරීම පිළිබඳව සේවකයන් එකඟ වේ.
58. සමාගමේ එදිනෙදා මෙහෙයුම් කටයුතු සඳහා අවශ්‍ය වන පැවතුම් සංග්‍රහය, විනයානුකූල ක්‍රියා පටිපාටීන්, මත්ද්‍රව්‍ය සහ මත්පැන් ප්‍රතිපත්තිය සහ සෞඛ්‍ය, ආරක්ෂණ සහ පාරිසරික ප්‍රතිපත්තිය (HSE) සහ අනෙකුත් සියලුම ප්‍රතිපත්තීන් හා ක්‍රියා පටිපාටීන් ක්‍රියාත්මක කිරීම පිළිබඳව සේවකයන් සමාගමේ කළමනාකාරිත්වය හා එකඟ වේ. තවද මෙම ප්‍රතිපත්තීන් සහ ක්‍රියා පටිපාටීන් ක්‍රියාත්මක කිරීම උදෙසා සමාගම විසින් ගෙන ඇති පියවර (පියවරයන්) අඩාල කිරීමෙන් වැළකී සිටීමට ද සේවකයන් සහතික වේ.
59. සේවකයන්ට අනුමත අතිකාල සඳහා පමණක් ගෙවීම් කරනු ලබන බවට සේවකයන් අවබෝධ කරගන්නා අතර, කළමනාකාරිත්වයේ අනුමැතිය ඇතිව පමණක් අතිකාල වැඩ කරන බවට ද එකඟ වේ.
60. සේවකයන් දැනට භුක්ති විඳින වෛද්‍ය පහසුකම්වලට වඩා අවාසිදායක නොවන වෛද්‍ය රක්ෂණ යෝජනා ක්‍රමයක් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ අයිතිය සමාගම රඳවා ගනී.
61. සියලුම අභිප්‍රායයන් සහ අරමුණු සඳහා, මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන සි/ස ලිට්රෝ ගැස් ලංකා සමාගමෙහි සියලුම වර්ගවල සේවකයන්ට බලපෑ මීට පෙර වූ සියලුම සාමූහික ගිවිසුම්වල සියලුම ප්‍රතිපාදනයන් මෙම සාමූහික ගිවිසුමේ ප්‍රතිපාදනයන් මගින් අභිබවා යන අතර, මෙහි දක්වා ඇති නියමයන් 2013 ජනවාරි මස 01 දින සිට බලපැවැත්වේ.