

මෙහිදී තමන්ගේ ද සේවය ස්ථිර කරන ලෙස පාලනාධිකාරියට දැනවීම් කළ බවත්, සාර්ථක ප්‍රතිචාරයක් නොලැබුන බව ද, කියා සිටින ලදී. ග්‍රාම සංවර්ධන සමිතියේ සිටින මුණසිංහ යන අය මාර්ගයෙන් තමාගේ වැටුප ලැබෙන බවත්, ඔහු සමාගමේ පාලන විද්‍යාගාරයේ සේවය කරන බවත්, කියා තිබේ. ඒ අනුව තමන්ගේ ද සේවය ස්ථිර කරන ලෙස හෝ සාධාරණ වනදි මුදලක් ලබා දී සේවය අවසන් කරන ලෙස ඉල්ලා සිටී.

ඔහු හරස් ප්‍රශ්නවල දී ග්‍රාම සංවර්ධන සමිතියට ලැබෙන මුදලින් ඔවුන්ගේ වැටුප් ගෙවන බවයි. තමන්ගේ දිනක වැටුප රු. 200 බවත්, නිවාඩු දිනවල පඩි නොලැබෙන බවත්, විවිධ සමිති යටතේ සමාගමට සේවය කළ බවත් කියා ඇත.

තව ද සමාගම සහ සමිති අතර ඇති ගිවිසුම් පිළිබඳව ගමන් නොදන්නා බවත්, සමිතිය මගින් සේවයේ, යොදවනු ලැබූ බවත්, පසුව සංස්ථාවේ නිලධාරීන් තමන්ගේ සේවය ලබාගත් බව ය.

තමාගේ රාජකාරිය සහිතව කටයුතුවල සේවය කිරීම, එහිදී වැසිකිළි සේදීම, භූමිය අතුගැමට අමතරව සංස්ථාවේ අවශ්‍යතාවය මත විවිධ කාර්යයවල නිරතවූ බවය.

ඊට අමතරව සංස්ථාවේ නිල නිවාසවලද සහිතව රාජකාරි පැවරී තිබෙන්නේ ද තමන් ඇතුළු සහිතව කටයුතුවල නිරත සේවකයින්ට බවත්, එම සේවය අධීක්ෂණය කළේ සමාගමේ නිලධාරීන් බව කියා සිටින ලදී.

මෙහිදී ද තමන් විවිධ සමිති යටතේ සේවය කර පසුව 1994 සිට පියදාස නමැති අයකු සමඟ සහ පසුව මුණ නමැති අයකු පත්කර සේවය කරන බව කියා සිටින ලදී.

එම අය තමන්ට වැටුප් ගෙවන බවත්, ඔහුට මුදල් චෙක්පතකින් සමාගම ගෙවන බවත් පිළිගෙන තිබේ.

තමාට ද පත්වීමේ ලිපියක් නොලැබුන බව ද, වැටුප් ලැබීමේ දී පඩි පතක් නොලැබෙන බව ද කියා සිටින ලදී.

තව ද 1981 සිට තමන්ට දෛනික වැටුප් ලැබෙන බවත්, මෙයට පෙර වන්දි ලබාගත් සේවකයින් සමඟ තමන් වන්දි ලබානොගත් බවත්, එදින සිට සමාගමේ සේවය වෙනවෙන් වැටුප් ලැබුන බවත් පිළිගන්නා ලදී.

මෙහිදී ද තමන් මුණසිංහ යන අය සමඟ සමාගම ඇතිවූ ගිවිසුම් සම්බන්ධයෙන් නොදන්නා බව ද, කියා තිබේ. එහිදී තමන්ගේ බලාපොරොත්තුව තිබුනේ සමාගම ස්ථිර සේවකයකු බවට පත්වීම බව ද, වන්දි ලබා ගැනීමට අවශ්‍යතාවයක් තිබුණා නම් අවස්ථාවක් තමන්ට තිබූ බව ද පිළිගන්නා ලදී. තව ද ඉදිරියටත් තමන්ට සේවය කිරීමට හැකි බවත්, මේ වන විටත් තමන් සේවය කරන බව ද කියා සිටින ලදී.

ඉන්පසුව වගඋත්තරකාර සමාගමේ නඩු ආරම්භ කරන ලදී. සමාගම වෙනුවෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරු වොගමම්මන ආරච්චිලාගේ විමලරත්න යන අය සාක්ෂි දෙන ලදී. ඔහුගේ සාක්ෂිය අනුව මෙම ආයතනයේ පැවැත්ම උදෙසා පිටස්තර පුද්ගලයන් සමඟ ගිවිසුම්වලට එළැඹෙන බවත්, එනම් සහිතව කටයුතු, ආපනශාලා පිරිසිදු කිරීම සහ ප්‍රවාහන කටයුතු සඳහා කොන්ත්‍රාත්වලට එළැඹෙන බව කියා ඇත.

වර්ෂ 1995 සිට මෙසේ කොන්ත්‍රාත් ක්‍රමය යටතේ සේවය ලබා ගැනීමට ගිවිසුම්වලට එළැඹෙන බවත්, 1995ට පෙර ලියාපදිංචි සමිතිවල සේවකයින් තාවකාලික ලෙස පිරිසිදු කිරීමේ සහ සහිතව කටයුතු සඳහා යොදාගත් බවත්, එම සමිති සමග ද ආයතනය ගිවිසුම් අත්සන් කර තිබුන බවත් කියා ඇත.

මෙම නඩුවේ ඉල්ලුම්කරුවන් ඊ. ඩී. සුනිල් සහ ඉදුනිල් නමැති අය යටතේ සේවය කළ බවත්, ඔවුන් දෙදෙනා කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුමක්, 1997.12.31 දින අත්සන් කර ඇති බවත්, එම ගිවිසුම ආර් 1 ලෙස ලකුණුකර ඉදිරිපත් කරන ලදී.

තවද 1995.08.31 දින අත්සන් කරන ලද ගිවිසුම ආර් 2 ලෙස ලකුණුකර ඉදිරිපත් කරන ලදී.

එම ආර් 1 සහ ආර් 2 අනුව ඉල්ලුම්කරුවන් කොන්ත්‍රාත්කරුගේ සේවකයින් බවත්, වගකීම් සියල්ල ගිවිසුම අනුව කොන්ත්‍රාත්කරුට පැවරෙන බවට ද සාක්ෂි දී තිබේ.

තව ද පැමිණිල්ලේ ලකුණු කරන ලද ගේට්ටු අවසර පත්‍ර නිකුත් කර ඇත්තේ, සමාගමේ නිෂ්පාදන කටයුතු සම්බන්ධව කාර්යයන් සඳහා භාණ්ඩ හෝ ද්‍රව්‍ය ප්‍රවාහනයට නොවන බවත්, උද්‍යානය ශුද්ධ පවිත්‍ර කිරීම, වතුර ගෙනඒම වැනි කටයුතුවලට බවත් කියා ඇත.

සමාගමේ සේවකයකු කොන්ත්‍රාත්කරුට රාජකාරිය පවරන බවත්, ඉල්ලුම්කරුවන්ට සමාගම රාජකාරි නොපවරන බවත් කියා ඇත.

තව ද නිවාඩු අනුමත කිරීම, වැටුප් සමාගම මගින් ලබාදීම, සේවයෙන් අස් කිරීම, සමාගම කිසිදිනක නොකරන බවත් කියා සිටින ලදී.

තවද ආයතනයේ ආරක්ෂාව සඳහා ක්‍රියා මාර්ග ගැනීමේ දී කොන්ත්‍රාත් සේවකයින් ද සම්බන්ධ කර ගන්නා බවත්, ඒ 1 ලේඛනය එවැනි ලේඛනයක් බවත් ඒ 2 ලෙස ලකුණු කරන ලද සහතිකය පුද්ගලිකව නිකුත් කළ එකක් බවත්, ආර් 3 ලෙස ලේඛනයක් ලකුණු කරමින් සමාගම එවැනි සහතිකයක් නිකුත් කරන ආදර්ශ ආකෘතියක් ඉදිරිපත් කර ඇත.

තම ආයතනය මෙම කොන්ත්‍රාත් සේවකයින්ගේ සේවය අවසන් කිරීමට මේ දක්වා කිසිම අවස්ථාවක තීරණය කර නොමැති බවත්, ඉල්ලුම්කර සේවකයින් 37 දෙනා එක දිනටම සේවය කළ බවට කිසිම ලේඛනයක් අධිකරණයට ඉදිරිපත් කර නැති බවත්, කියා ඇත.

තව ද වර්ෂ 2000.1.28 දින කාර්මික ආරවුල් පනතේ 12(1) වගන්තිය යටතේ අත්සන් කරන්නට යෙදුන බේරුම් කිරීමේ කොන්දේසි පත්‍රයේ සේව්‍යයාගේ පාර්ශ්වය වශයෙන් පාර්ශ්වකරුවන් 6 ක නම් සඳහන් වන බවත්, පුත්තලම සිමෙන්ති සමාගම ඉන් 6 වන පාර්ශ්වය බවත්, ඉතිරි 5 දෙනාම ග්‍රාම සංවර්ධන සමිති බවත් කියා තිබේ. නමුත් මෙම බේරුම් කරණයේ එසේ ග්‍රාම සංවර්ධන සමිති නම්කර නැති බවත්, අවම වශයෙන් වර්තමාන කොන්ත්‍රාත්කරුවන් නම්කර නැති බව කියා තිබේ. තව ද මේ වනවිටත් කොන්ත්‍රාත්තුව තිබෙන බවත්, ආර් 4 ලෙස 2003.09.23 දින ඊ. ඩී. සුනිල් යන අය සමඟ ඇතිකරගත් ගිවිසුමද ආර් 5 ලෙස 2003.07.01 නේවාසිකාගාරයේ කොන්ත්‍රාත් ක්‍රමය යටතේ පවත්වාගෙන යාමට ඇතිකරගත් ගිවිසුම ද ආර් 5 ලෙස 2003.07.01 දින ඊ. ඩී. සුනිල් යන අය සමඟ ඇතිකරගත් ගිවිසුමද ආර් 6 ලෙස පෝරණුවේ සහ ඇමරුම්ගල් ප්‍රදේශයේ පිරිසිදුකරණ සඳහා වන ගිවිසුමද, වර්ෂ 2001 දී ඇති කරගත් ගිවිසුම් ආර් 7 ආර් 8 ලෙස ලකුණුකර ඉදිරිපත් කරන ලදී. ඒ අනුව මෙම සේවකයින් 37 දෙනාට කොන්ත්‍රාත්කරු යටතේ සේවය කළ බවත්, කියා ඇත.

මෙම සාක්ෂිකරු හරස් ප්‍රශ්නවල දී කියා ඇත්තේ මෙහිදී ඒ 10 ලෙස ලකුණු කරන ලද ලේඛනය අනුව ඊ. ඩී. සුනිල් යන අය සමාගම මගින් වර්ෂ 1998.02.27 දින යම් පුහුණුවකට යවා ඇති බව පිළිගෙන තිබේ.

මෙහිදී වර්ෂ 2000.02.27 දිනැති ඒ 9 ලේඛනය අනුව සමිති සේවකයින් පිරිසකට රුපියල් එක්කෝටි විසිපන්ලක්ෂයක් වන්දි ගෙවූ බවට පිළිගෙන ඇත.

එම මුදල් ගෙවන අවස්ථාවේ දී සාක්ෂිකරු සහභාගිවූ බවත්, එම මුදල ගෙවා තිබෙන්නේ සේවකයින් 45 දෙනෙකුට බවත්, ග්‍රාම සංවර්ධන සමිති සමඟ ඇතිවූ එකඟතාවයකට අනුව බව ද කියා ඇත.

තව ද මෙම සේවකයින් 37 දෙනාම කිසිම අවස්ථාවක ස්ථිර සේවකයින් ලෙස සේවය කර නැති බව ද කියා ඇත. හරස් ප්‍රශ්නවල දී තවදුරටත් කියා ඇත්තේ විධිමත් ක්‍රියා පටිපාටියකට අනුව කොන්ත්‍රාත්කරු බඳවාගත් බවත්, ඔවුන් සමඟ ඇතිකරගත් ගිවිසුම අනුව කොන්ත්‍රාත්තුව භාරදුන් බවත්, ඒ අනුව මෙම ඉල්ලුම්කරු සේවකයින් සමාගමේ සේවකයින් නොවන බවත්, ස්වාධීන කොන්ත්‍රාත්කරුවකුගේ සේවකයින් බවත් කියා තිබේ.

මෙයට පෙර සේවකයින් 45 දෙනෙකුට රුපියල් එක්කෝටි විසිපන් ලක්ෂයක් වන්දි ලෙස ගෙවා ඇති බවත් සමිති 5 ක් සමඟ ඇතිවූ එකඟතාවයකට අනුව එසේ කළ බවත්, පිළිගෙන තිබේ. ඒ අනුව පසුව දෙපාර්ශ්වයට ඉදිරිපත් කළ ලිඛිත දේශන ද මාගේ අවධානයට ලක්විය. ඒ අනුව මෙම පරීක්ෂණයේ දී ඉහත සඳහන් සාක්ෂි සහ ලේඛන සලකා බැලීමේදී අවසාන වශයෙන් පැන නගින ප්‍රශ්න වනුයේ,

1. මෙම ඉල්ලුම්කරු 37 දෙනා කොන්ත්‍රාත්කරු යටතේ සේවය කරන ලද සේවකයින් ද, එසේ නම් මෙම ඉල්ලීම නිශ්ප්‍රභා කල යුතු ද, නැතහොත් කාර්මික ආරවුල් පනත යටතට වැටෙන සේවකයින් ද ?
2. මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් 37 දෙනාම මෙයට පෙර 12(1) වගන්තිය යටතේ වන්දි ගෙවූ පරිදි මොවුන් ද එම වන්දි මුදල් ලබාගෙන සේවය අවසන් කිරීමට හිමිකමක් ඇත් ද ?
3. අනිකුත් කරුණු කෙසේ වෙතත් ඔවුන්ගේ දීර්ඝකාලීන අඛණ්ඩ සහ විශ්වාසනීය සේවය සලකා බැලිය යුතු ද ?

මෙහි දී වගඋත්තරකාර සමාගමේ ස්ථාවරය වූයේ ඉල්ලුම්කරුවන් සමාගමේ සේවකයින් නොවන බවත්, ඔවුන් කොන්ත්‍රාත්කරුවකු යටතේ සේවය කළ බැවින්, ආරම්භයේ මෙය නිශ්ප්‍රභා කළ යුතු බවයි.

නමුත් ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ ස්ථාවරය වූයේ පාලන අධිකාරිය සිටින 5 කට අයත් සේවකයින් 45 දෙනෙකුට වර්ෂ 2000.1.1.30 දින 1,25,000.00 මුදලක් ගෙවා කම්කරු කොමසාරිස්තුමා ඉදිරිපිටදී සේවය අවසන් කර ඇති බවත්, ඒ පදනම මත මෙම ඉල්ලුම්කරුවන්ට ද වන්දි මුදලක් ලබා දෙන ලෙසයි.

කෙසේ වෙතත් ඒ අවස්ථාවේ දී මෙම සේවකයින් එසේ වන්දි ලබාගෙන සේවය අවසන් කිරීමට කැමැත්තක් දක්වා නැත. ඔවුන්ගේ සමාගමේ සේවය ස්ථිර කරයි යන බලාපොරොත්තුවෙන් එසේ ඉවත් නොවූ බව කියා සිටී. නමුත් එසේ සේවය ස්ථිර නොකිරීම නිසා ඉහත පරිදි වන්දි දුන් ආකාරයට තමන්ට ද වන්දි මුදලක් ලබාදීම යුක්ති සහගත බව දන්වා තිබේ.

2—G005714

නමුත් සමාගමේ ස්ථාවරය වූයේ ඉල්ලුම්කරුවන් සමාගමේ සේවකයින් නොවන බැවින් වන්දි ගෙවීමේ ප්‍රශ්ණයක් පැන නොනගින බවයි.

තව ද මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් විවිධ සමිති යටතේ සේවය කළ අය බවත්, මෑතක දී කොන්ත්‍රාත්කරුවන් දෙදෙනෙකු යටතේ සේවය කළ බවත්, සමාගම එහි කොන්ත්‍රාත්කරුවන් සමඟ කම්කරු ශ්‍රමය සැපයීමට ගිවිසුමකට එළඹ ඇති බවත් එම ගිවිසුම ආර් 1 වශයෙන් ලකුණු කර ඉදිරිපත් කර ඇත.

තව ද මෙම කොන්ත්‍රාත්කරුවන් ශ්‍රමය සපයා ඇත්තේ පඩිපාලක ආඥාපනතේ විධිවිධානවලට අනුව බැවින් සේවා යෝජක කවුරුන්ද යන්න හඳුනාගෙන නොමැති බැවින් මුල් අවස්ථාවේ දීම පැමිණිල්ල නිශ්ප්‍රභා විය යුතු බව ද සමාගමේ ස්ථාවරය විය.

තව ද සමාගමේ අනෙක් ස්ථාවරය වූයේ මෙයට පෙර වන්දි ලබාගත් වගඋත්තර සමිතිවල මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් සේවකයින් වශයෙන් සිටි බවත් තවදුරටත් කොන්ත්‍රාත් සේවකයින් ලෙස වන්දි නොගෙන සේවය කිරීමට තීරණය කළ බවත්, ඒ අනුව මේ දක්වා වැටුප් ලබාගෙන සේවය කළ බැවින් දැන් වන්දි මුදලක් අයැද සිටීම අසාධාරණ බවයි. එමනිසා කොන්ත්‍රාත්කරුවකු යටතේ සේවය කළ සේවකයින් සමාගමෙන් වන්දි ඉල්ලීම කිසිම නීතිමය පදනමක් නැති බවත්, පවතින ආරවුල් නොමැති බවත් ය. එමනිසා මෙම ඉල්ලුම්පත්‍රය ප්‍රතික්ෂේප කළ යුතු බව ඔහුගේ ස්ථාවරය විය.

මෙහි දී මා විසින් ඉල්ලුම්කරුවන් සහ වගඋත්තරකාර සමාගමේ සාක්ෂි සහ ලේඛන සියල්ල සලකා බැලුවෙමි.

මෙහිදී ඉල්ලුම්කරුවන් වෙනුවෙන් සාක්ෂිකරුවන් දෙදෙනෙකු මා ඉදිරිපිට දී සාක්ෂි දී ඇත. මෙම සාක්ෂි සහ ලේඛන සියල්ල සලකා බැලීමේදී ඉල්ලුම්කරුවන් විවිධ වර්ෂයන්හි සේවයට බැඳී මේ දක්වා සමාගමට සේවය කර තිබේ. නමුත් සමිති හරහා සේවකයින් සේවයට බැඳුන ද, ඉදිරිපත් වූ සාක්ෂි අනුව ඔවුන් පෙ. ව. 8.00 ට සේවයට වාර්තා කල යුතු අතර සවස 5 දක්වා සේවය කළ යුතු ව තිබේ. මෙයට අමතරව සමහර අවස්ථාවල දී, අතිකාල සේවයේ ද නිරතව ඇත. තව ද ඔවුන්ගේ වැඩ අධීක්ෂණය කරනු ලබන්නේ ද සමාගමේ නිලධාරියෙකු බව පෙනේ.

මෙහි දී ඉදිරිපත් වූ සාක්ෂි සලකා බැලීමේ දී පෙනී යන්නේ මෙම විවිධ සමිති සේවකයින් සැපයීම කරන අතර සේවකයින් සමාගමට අනුයුක්ත කළ දින සිට පටන්ම සම්පූර්ණ සේවා කාලයම සමාගම වෙනුවෙන් යොදවන බව පෙනේ.

තව ද ඒ 3 සිට ඒ 37 දක්වා ලකුණු කරන ලද දොරටු අවසර පත්‍ර සලකා බැලීමේ දී එහි දී එම දොරටු අවසර පත්‍ර නිකුත් කරන්නේ, සමාගමේ වගකිය යුතු නිලධාරියෙකු බව පෙනේ. එම දොරටු අවසර පත්‍ර අත්සන් කර තිබෙන්නේ ද ඔවුන් විසිනි. ඒ අනුව මෙම ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ සේවය ලබා ගැනීමේ දී සමිතියට හෝ කොන්ත්‍රාත්කරුට කිසිම පාලනයක් නොමැති බව මාගේ අදහසයි.

මෙහි දී වගඋත්තරකාර සමාගම කියන්නේ, කොන්ත්‍රාත්කරු වන ඊ. ඩී. සුනිල්ගේ උපදෙස් අනුව මෙම සේවකයින් එනෙක් ගේට්ටු අවසර පත්‍ර ලබාගෙන රාජකාරි කටයුතු කරන බවයි. නමුත් ගේට්ටු අවසර පත්‍ර පරීක්ෂා කිරීමේ දී සුනිල් එහි අත්සන් තබා නැත. තව ද මෙයට පෙර ඊ. ඩී. සුනිල් සමඟ ගිවිසුමකට එළඹීමට පෙර සමිති මගින් සේවකයින් සමිතියට අනුයුක්ත කර සිටිය දී, ගේට්ටු අවසර පත්‍ර නිකුත් කිරීමේ දී

සමිති තුළින් එසේ උපදෙස් දුන් බව සාක්ෂි මගින් පැහැදිලි නොවේ. එමනිසා මෙය එකිනෙකට පරස්පර විරෝධී බව පෙනේ. සමාගමේ ගේට්ටු අවසර පත්‍ර නිකුත් කරන්නේ, වගකිය යුතු නිලධාරියකුගේ අත්සනින් බවත්, ඔවුන්ගේ විධාන මත මෙම සේවකයින් සේවයේ යෙදෙන බවත් මම සාක්ෂි අනුව සැහිමට පත්වෙමි.

තව ද වගන්තරකාර සමාගමේ සාක්ෂි අනුව මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයින් සමාගමේ නිෂ්පාදනයට සම්බන්ධ නොවන බව කියා ඇත. නමුත් ආර් 2 ලේඛනය පරීක්ෂා කිරීමේදී එහි 2 කොන්දේසිය අනුව එය පිළිගැනීමට නොහැක. තව ද නිෂ්පාදන ආයතනයක සියලු සේවකයින් සෘජුවම නිෂ්පාදනයට සම්බන්ධ නොවේ. එසේ විය යුතු ද නැත. බොහෝ නිෂ්පාදන ආයතනවල සේවකයින් වක්‍රාකාරව නිෂ්පාදනයට සම්බන්ධ වේ. එසේ වුව ද, නොවූ ද සේවකයින් නිෂ්පාදන සමාගමට දෛනිකව සමාගම වෙනුවෙන් සේවය කරන්නේ නම් ඔවුන් නිෂ්පාදනයට සම්බන්ධ වූවා/නොවූවාත් සේවකයින් වශයෙන් නොසැලකීම සමාජ සාධාරණයට පටහැනිය. නිදසුනක් වශයෙන් නිෂ්පාදන සමාගමක කම්හල් භූමිය දිනපතා ශුද්ධ පවිත්‍ර කරන්නා ද එහි දිනපතා වැසිකිලි කැසිකිලි ශුද්ධ පවිත්‍ර කරන්නා ද සේවකයකු නොවන ලෙස බැහැර කිරීම අයුක්ති සහගත සහ අසාධාරණය.

ඉක්බිතිව සමාගම විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද ආර් 1, ආර් 2, ආර් 4, ආර් 5, ආර් 6, ආර් 7, ආර් 8, ලේඛන සලකා බැලුවෙමි.

මෙම ලේඛන අනුව ආර් 1, ගිවිසුම අත්සන් කර තිබෙන්නේ වර්ෂ 1997.12.31 දිනය. ආර් 2 ලේඛනය 1995 දී බව පෙනේ. ආර් 2 සිට ආර් 3 දක්වා ගිවිසුම් ඉන් පසුව අත්සන් තබන ලද ගිවිසුම් බව පෙනේ.

මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයින් අතරින් බහුතර පිරිසක් 1995ට පෙර (එනම් මෙම ආර් 1 ලේඛනයට පෙර) සමිති මගින් අනුයුක්ත වී සේවය කර තිබේ. ඒ කාලය තුළ සමාගම සහ එම සමිති අතර ඉහත ආකාරයට ගිවිසුමක් තිබුනේ ද යන්න ප්‍රත්‍යක්ෂ නොවේ.

එම නිසා මෙම නඩුවේ විසඳිය යුතු ප්‍රධාන කාරණය වනුයේ ඉල්ලුම්කරුවන් සමාගම විසින් සේවයේ යොදවනු ලැබූ සේවකයින් ද නැතහොත්, කොන්ත්‍රාත්කරු යටතේ සේවය කළ ඔහුගේ සේවකයින් ද යන්නයි.

කාර්මික ආරවුල් පනතේ 48 වැනි වගන්තිය කෙරෙහි මාගේ අවධානය යොමු කරමි.

ඒ අනුව මෙම වගන්තිය අනුව සේවකයා යන්නට පුළුල් අර්ථ කථනයක් දී තිබේ.

මෙහි දී සලකා බැලිය යුතු තවත් කරුණක් වන්නේ කොන්ත්‍රාත් සේවකයින් පාලනය කිරීමට සමාගමට බලයක් තිබේ ද යන්නයි. සම්ප්‍රදායික අදහස කොන්ත්‍රාත් සේවකයින් පාලනය කිරීම කොන්ත්‍රාත්කරු සතු අයිතියක් බවයි. ඒ අනුව කොන්ත්‍රාත්කරු කළයුතු වැඩ සියල්ල නියම කරනු ලබයි. සමහර අවස්ථාවල දී ස්වාමියා ද කළ යුතු වැඩ නියම කරයි. අනික් අතට සේවා යෝජකට සාමාන්‍යයෙන් සේවකයින් හෝ වැඩකරුවන් පාලනය කිරීමට බලය තිබේ. එමනිසා ස්වාමි-සේවක සම්බන්ධතාවය සලකා බැලීමේ දී සේවකයින් පාලනය කිරීමේ බලය ඉතා වැදගත් වේ. මෙහි දී ඉදිරිපත් වූ සාක්ෂි අනුව මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයින් කළ යුතු වැඩ සියල්ල පාලනය කරනු ලබන්නේ මෙම සමාගමේ නිලධාරීන් බව මාගේ නිගමනයයි. සමිතියට හෝ කොන්ත්‍රාත්කරුට සේවකයින්ගේ පාලනයක් නොමැති බවත්, වැටුප් ගෙවීම පමණක් ඔහු විසින් කරන බව මාගේ නිගමනයයි.

මෙහිදී,

Cassidy vs Minister of Health
(1951 1 A.E.R. 574 at 575)

මෙම නඩුවට අනුව සේවකයෙකු හෝ වැඩකරුවකු ව්‍යාපාර සංවිධානයක සාමාන්‍යයෙන් නිත්‍ය පුරුකක් වේ. ඔහු ව්‍යාපාරයේ වැදගත් කොටස්කරුවකු වන අතර, ප්‍රධාන ව්‍යාපාරය යම්කිසි කාර්යයක් උදෙසා තාවකාලිකව හෝ හදිසි කටයුත්තකට ලබාගත් අය නොවේ. මෙලෙස වෛද්‍යවරයෙකු, සාත්තු සෙවිකාවන්, රෝහල් කාර්යය මණ්ඩලයක ස්ථිර සේවකයින් වේ. නමුත් විශේෂයෙන් පැමිණෙන විශේෂඥ වෛද්‍යවරු, රෝගීන් විසින් පුද්ගලිකව ගෙන එන වෛද්‍යවරු රෝහල් බලධාරීන්ගේ සේවකයින් නොවේ.

ඉහත නඩුවේ කරුණු සලකා බැලීමේ දී මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයින් ද තාවකාලිකව හෝ හදිසි කාර්යයක් සඳහා හෝ නිශ්චිත කාර්යයක් සඳහා යොදා ගත් සේවකයින් නොවේ. ඔවුන් වසර ගණනාවක් අඛණ්ඩව සේවය කරනු තිබේ. ඒ අනුව මොවුන් මෙම ව්‍යාපාරයේ කොටස්කරුවන් බව නිගමනය කරමි.

තවද සමාගමේ ප්‍රධාන විරෝධතාවය වූයේ වැටුප් හෝ වේතන මෙම සේවකයින්ට මෙම සමාගම විසින් කෙලින්ම නොගෙවීම නිසා ඔවුන් සේවකයින් හැටියට නොසැලකිය යුතු බවයි.

ධකීයාව සම්බන්ධයෙන් වැටුප් හෝ වේතන ගෙවීම ඉතාම වැදගත් කරුණකි. සාමාන්‍යයෙන් විධිමත්ව වැටුප්/වේතන ලෙස විධිමත් ස්ථිර මුදලක් සෙවකයෙකුට ගෙවනු ලබයි. නමුත් සමහර අවස්ථාවල දී වෙනත් අයගෙන් තෑගි වශයෙන් ලැබෙන සුළු මුදල (Tips) හෝ සම්පූර්ණයෙන්ම කොමිස් පදනම මත ද සේවය කරන අයකු සෙවකයෙකු වේ. මේ බව තීරණය කර ඇත්තේ Panley vs Kendalton Ltd. (1953) 1 W.L.R. 1871 191

තව ද Sadler vs Henlock නඩුවේ දී (1855) 4 ඊ ඩී 570 නඩුවේ දී -නියම සේවකයෙකු යනු ඔහු වැඩ කරන ලද කාලය අනුව ගෙවීම් ලබන්නෙකි. නමුත් සමහර විට කැලි අනුව ගෙවීම් ලබන්නෙකු ද සේවකයෙකු වේ.

මෙහි දී Croupton J. අනුව දිනකට කොපමණ කාලයක් සේවයේ යෙදෙව්වා ද යන්න වෙනසක් නැත. නමුත් ඔවුන් කරන වැඩ අනුව වෙනම ගෙවීම් කරන්නේ නම් එය ස්වාධීන කොන්ත්‍රාත් සේවකයකි.

ඒ අනුව මෙම නඩු තීන්දු සලකා බැලීමේ දී පෙනී යන්නේ වැටුප් ගෙවීම සමාගම විසින්ම කළයුතු නැති බවයි. මන්ද මෙම සේවකයින් යොදාගෙන ඇත්තේ තාවකාලික හදිසි හෝ තෝරාගත් කාර්යයකට නොවේ. තව ද මොවුන් කරන විශේෂ කාර්යයන් වෙනුවෙන් ගෙවීම් කර නැත. අඛණ්ඩව වසර ගණනාවක් සෙවකයින් වශයෙන් සේවය කර ඇති බව පැහැදිලි වේ. ඔවුන්ට දිනක වැටුප නියම කර මාසිකව විධිමත්ව සමිති හෝ තෝරාගත් අයකු හරහා ගෙවා තිබෙන බව මාගේ නිගමනයයි.

මෙහි දී Y. G. de Silva vs The Associated NewsPapers Ltd. S.C. appeal 30/79. මෙම නඩුවේ දී මෙම කරුණ දීර්ඝ වශයෙන් සාකච්ඡා කර තිබේ.

එම නිසා මෙම කරුණු සියල්ල සලකා බැලීමේ දී ඉල්ලුම්කරුවන් විවිධ වර්ෂවල සේවයට බැඳී අඛණ්ඩව වෝදනා මුක්තව, විශ්වසනීය ලෙස සේවය කර තිබේ.

එමනිසා ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ වෝදනා මුක්ත සේවය ද සාක්ෂි අනුව ඉතා කැපවීමෙන් සමාගම සැහීමට පත්විය හැකි ලෙස කර ඇති සේවය ද, ඔවුන්ගේ දීර්ඝ කාලීන විශ්වසනීය දුෂ්කර සේවය ද මා විසින් සැලකිල්ලට ගනිමි.

එම නිසා අනෙක් අතට මෙය සිද්ධි මත නිශ්චය කළ ගැටළුවක් බැවින් අදාළ කාල පරිච්ඡේදය තුළ ඔවුන් සේවය කර ඇති ආකාරය ඔවුන්ව අධීක්ෂණය කර ඇති ආකාරය, සේවය කරන ලද කාලය, සේවයේ ස්වභාවය මේ හා සමාන අතිකුත් සේවකයින්ට වන්දි ලබා දී ඇති ආකාරය යනාදී සියලුම සිද්ධි අවස්ථා විමසීමෙන් පසුව මොවුන් කොන්ත්‍රාත් සේවකයින් යටතට වැටේ ද යන්න සලකා බැලිය යුතුය.

මෙම නඩුවේ ඉදිරිපත් වූ සාක්ෂි සහ ලේඛන සලකා බැලීමේ දී මෙම සේවකයින් විවිධ වර්ෂවල සේවයට බැඳී සේවය කර තිබේ. මෙහිදී ඔවුන්ගේ සේවය කොන්ත්‍රාත් සේවකයින් මෙන් නොව පෙ. ව. 8-5 දක්වා සේවය කර ඇත. එම වේලා සටහන් අධීක්ෂණය කරනු ලබන්නේ ද සමාගමේ නිලධාරියකු විසිනි. තව ද කොන්ත්‍රාත්කරු යැයි කියන පුද්ගලයා ද ඉල්ලුම්කරුවන් සමග එම කාලය තුළ සේවය කරයි. වැඩ නියම කරනු ලබන්නේ සංගම් අනුව කොන්ත්‍රාත්කරු නොව සමාගමේ නිලධාරීන් බව පෙනී යයි. තව ද රාජකාරි අවශ්‍යතාවය සඳහා ගේට්ටු අවසර පත්‍ර නිකුත් කරන්නේ කොන්ත්‍රාත්කරුගේ නමින් හෝ ඔවුන්ගේ අධීක්ෂණය යටතේ නොව සමාගමේ නිලධාරියෙකු විසිනි.

තව ද මෙයට පෙර මේ හා සමාන සේවකයින්ට වන්දි ගෙවා ඇති ආකාරය අනුව ද යන සියල්ල සලකා බැලීමේ දී මෙම ඉල්ලුම්කරු සේවකයින් සමාගමේ සේවකයින් බව නිගමනය කිරීම යුක්ති සහගත සහ සාධාරණ වේ.

තව ද සමාගම සඳහන් කර ඇති ගිවිසුම් ඇතිකර ගැනීමට පෙර ද මෙම සේවකයින්ගෙන් බහුතරයක් සේවය කර ඇති බව පෙනේ. ඒ කාලය තුළ ද කර ඇත්තේ මෙම රාජකාරි බැවින් ද, එම කාලය තුළ දී ද අධීක්ෂණය සමාගමේ නිලධාරීන් විසින් සිදු කර ඇති බැවින් මොවුන් නිසි දිනය කොන්ත්‍රාත්කරු හෝ සමිතිය මගින් සේවය අධීක්ෂණය කර නැති බව නිගමනය කරමි.

එමනිසා මෙම කරුණු සියල්ල සලකා බලා මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් සේවය කර ඇති ස්වභාවය අනුව ඔවුන් සමාගමේ වැදගත් කොටස්කරුවෙකු බව තීරණය කරමි. එනම් ඔවුන්ගේ දීර්ඝ කාලීන වෝදනා රහිත විශ්වසනීය සහ දුෂ්කර සේවය ද, එහි ස්වභාවය සලකා බලා ඉල්ලුම්කරුවන් සියලු දෙනාම සමාගමෙහි සේවකයින් යටතට වැටෙන බව ද තීරණය කරමි.

එලෙසම ඔවුන් ආයාචනය කර ඇති පරිදි මෙයට පෙර 12(1) වගන්තිය යටතේ වන්දි ගෙවූ පදනම මත සහ/හෝ මෙම සේවකයින් 37 දෙනාට ද වන්දි මුදල් ගෙවා සේවය අවසන් කිරීම යුක්ති සහගත මෙන්ම සාධාරණ බව තීරණය කරමි.

ඒ අනුව එක් එක් සේවකයා සම්පූර්ණ කරන ලද සේවා කාලය සඳහා පහත දැක්වෙන පදනම මත වන්දි මුදල් ගෙවීමට නියම කරමි :

අවුරුදු 5 දක්වා සේවා කාලය වෙනුවෙන්	රු. 2,00,000
අවුරුදු 5-10 දක්වා සේවා කාලය වෙනුවෙන්	රු. 2,50,000
අවුරුදු 10-20 දක්වා සේවා කාලය වෙනුවෙන්	රු. 3,00,000
අවුරුදු 20ට වැඩි සේවා කාලය වෙනුවෙන්	රු. 3,50,000

මෙම ප්‍රදානය ගැසට් පත්‍රයේ පළවී මසක් ඇතුළත එම මුදල් මිගමුව දිස්ත්‍රික් කම්කරු කාර්යාලයේ තැන්පත් කළයුතු බවට ද නියෝග කරමි.

ඔනිල් පෙරේරා,
බෙරුම්කරු.

2005 මැයි මස 27 වැනි දින,
කොළඹ දී ය.

07-388