



ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 1472/13 – 2006 නොවැම්බර් 22 වැනි බදාදා – 2006.11.22

(ආණ්ඩුවේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස : (I) වැනි ඡේදය - සාමාන්‍ය

ආණ්ඩුවේ නිවේදන

මගේ අංකය : ටී23/කො/11/2003.

(2) එම්. ඩී. පී. ජී. ගුණතිලක මහත්මිය,

(3) නීතා ගුණවර්ධන මහත්මිය

(4) ඇග්නස් විතානගේ මහත්මිය

කාර්මික ආරවුල් පනත 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4 (1) වගන්තිය යටතේ 2006.01.10 දරන නියෝගයෙන් බන්තරමුල්ල, වික්‍රමසිංහපුර, 5 වන පටුමග අංක 38/7, සී. එල්. කළුබෝවිල මහත්මිය (ඇතුළුව) එම්. ඩී. පී. ජී. ගුණතිලක මහත්මිය, නීතා ගුණවර්ධන මහත්මිය, ඇග්නස් විතානගේ මහත්මිය සහ කොළඹ 02, වොක්ෂෝල් විදිය, අංක 21, (කලින් ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව) සීමාසහිත ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව අතර පවත්නා කාර්මික ආරවුල බේරුම්කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති ප්‍රදානය එම පනතේ 18 (1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ගිවිසිල්කරු :

සීමාසහිත ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව,

(කලින් ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව)

අංක 21, වොක්ෂෝල් විදිය,

කොළඹ 02.

අතර පවත්නා කාර්මික ආරවුල පිළිබඳවයි.

ලිපිගොනු අංකය : ඒ/3150

ඩී.එස්. එදිරිසිංහ,

කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

ප්‍රදානය

2006 නොවැම්බර් මස 02 වැනි දින,

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,

කොළඹ 05.

යොමු අංකය : ටී23/කො/11/2003.

කාර්මික අධිකරණයේ දී ය.

ඉල්ලුම්කාරිනියන්:

(1) සී. එල්. කළුබෝවිල මහත්මිය (ඇතුළුව)

අංක 38/7, 5 වන පටුමග,

වික්‍රමසිංහපුර, බන්තරමුල්ල

කම්කරු ඇමති ගරු අනාවැද සෙනෙට්ටර්න් මහතා විසින් 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 හා 1962 අංක 04 හා 1968 අංක 39 (1957 අංක 37 දරන කාර්මික ආරවුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමඟ කියවෙන දරන පනත් වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අනපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධන මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4 (1) වන වගන්තියේ ඔහු වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව එකී ආරවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් ඔහුගේ 2006.01.10 දිනැති නියෝගයෙන් මා පත්කර ඇත.

ඉහත සඳහන් පාර්ශ්වයන් අතර ඇති කාර්මික ආරවුලට හේතු වී පවත්නා කරුණ වනුයේ :- ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව විසින් එම සංස්ථාවේ සියළුම ශ්‍රේණිවලට බලපවත්වන පරිදි 1997 ජනවාරි මාසයේ දී ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබූ වැටුප් ප්‍රතිශෝධනය හේතුවෙන්, ඒ වන විට එම සංස්ථාවෙහි සේවයෙහි යෙදී සිටි පහත නම් සඳහන් සේවිකාවන් සිටි

(4) දෙනාට යම් වැටුප් විෂමතාවයක් සිදුවූයේ ද යන්න හා එසේ වැටුප් විෂමතාවයක් සිදුවූයේ නම්, එයට පිළියම් වශයෙන් ඔවුන් එකිනෙකාට කුමන සහනයක් ලබාදිය යුතු ද යන්න පිළිබඳව ද වේ.

- (1) සී. එල්. කළුබෝවිල මිය
- (2) එම්. ඩී. පී. ජී. ගුණතිලක මිය,
- (3) නිතා ගුණවර්ධන මිය,
- (4) ඇග්නස් විතානගේ මිය.

මූලික ප්‍රකාශ හුවමාරු කරගැනීමෙන් අනතුරුව 2006.03.29 දින විභාගය ආරම්භ කරන ලදී. එදින ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය පැමිණ සිටි අතර වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය පැමිණියේ නැත.

2006.05.09 දින විභාගයට දෙපාර්ශ්වයම පෙනී සිටින ලදී. එහිදී සී.එල්. කළුබෝවිල මහත්මියට ශ්‍රී ලංකා රක්ෂණ සංස්ථාව විසින්, කරන ලද සේවය අගය කරමින් 2006.03.01 දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි IV ශ්‍රේණියේ විධායක තනතුරේ සිට 11 වෙනි ශ්‍රේණියේ විධායක තනතුරකට ඇය උසස් කර ඇති නිසා ඊට කළගුණ සැලකීමක් වශයෙන් මෙම නඩුවෙන් කළුබෝවිල මහත්මිය විසින් සිය ඉල්ලා අස්වීමේ ලිපිය ගරු අධිකරණයට හා රක්ෂණ සමාගමට භාර දෙන ලදී.

එම්. ඩී. පී. ජී. ගුණතිලක, නිතා ගුණවර්ධන හා ඇග්නස් විතානගේ යන මහත්මීන්ට ඉල්ලා ඇති වැටුප් විෂමතා සහ හිඟ මුදල් වෙනුවට සාධාරණ උපරිම පාරිතෝෂික මුදලක් ලබාගෙන මෙම කාර්මික ආරවුල

නිරවුල් කර ගැනීමට කැමති බව ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් නියෝජිත කාර්යවසම් මහතා කියා සිටි අතර ඒ සඳහා සති 03ක කාලයක් ලබා දුනිමි.

2006. 08. 24 දින විභාගයේ දී ඉල්ලුම්කාරියන් සමථයට එකඟවූ නමුත් දීර්ඝ විභාග දින කීපයකින් පසු 2006.10.04 දින සමථයකට එළඹෙන ලදී. ඒ අනුව 2006.10.20 දින සමථයකට පත්විණි.

රු. 10,000.00 බැගින් ඉල්ලුම්කාරියන් තිදෙන වෙක්පත් ලබාගෙන මෙම කාර්මික ආරවුල ඉල්ලා අස්කර ගන්නා ලදී.

ස්ටෑන්ඩඩ් වාර්ටර්ස් බැංකුවේ කොටුව ශාඛාවේ (යෝර්ක් ස්ට්‍රීට්) අංක 008865 රු. 10,000.00 වෙක්පත, එම්. ඩී. පී. ජී. ගුණතිලක මහත්මිය ද, අංක 008866 රු. 10,000.00 වෙක්පත එම්. ඒ. නිතා ගුණවර්ධන මහත්මියට ද, අංක 008867 රු. 10,000.00 වෙක්පත ඇග්නස් විතානගේ මහත්මියද භාරගෙන අත්සන් තබන ලදී.

ඒ අනුව මෙම සමථය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත බව නිගමනය කරමි.

සුගතදාස කාර්යවසම්,
බේරුම්කරු.

2006 ඔක්තෝබර් මස 26 වැනි දින,
කොළඹ දී ය.

12 - 305

මගේ අංකය : ටී23පී/124/2004.

කාර්මික අධිකරණයේ දී ය

කාර්මික ආරවුල් පනත 131 වන අධිකාරය

ඉල්ලුම්කාරිය :

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2005.01.05 දින අංක 1374/13 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2004.12.29 දින දරන නියෝගයෙන් එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් නුවරඑළිය, වැව ඉහළපාර, අංක 12/3 හි ඇන්ජලින් ටී. එස්. ජේකොබස් මහත්මිය සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් නුවරඑළිය, තැ. පෙ. 15, බෙයාර්ඩ්වෙයා ඉන්ටර් ෆැෂන් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ් අතර පවත්නා කාර්මික ආරවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති ප්‍රදානය එම පනතේ 18 (1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඩී.එස්. එදිරිසිංහ,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2006 නොවැම්බර් මස 10 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

ඇන්ජලින් ටී. එස්. ජේකොබස් මහත්මිය,
අංක 12/3, වැව ඉහළ පාර,
නුවරඑළිය.

වගඋත්තරකරු :

බෙයාර්ඩ්වෙයා ඉන්ටර් ෆැෂන් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්,
තැ. පෙ. 15,
නුවරඑළිය.

අතර පවත්නා කාර්මික ආරවුල පිළිබඳවයි.

ලිපිගොනු අංකය : ඒ/3091

ප්‍රදානය

කම්කරු ඇමති ගරු අනාවුද සෙනෙවිරත්න මහතා විසින් 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 හා 1962 අංක 04 හා 1968 අංක 39 (1957 අංක 37 දරන කාර්මික ආරවුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමඟ කියවෙන)

දරන පනත් වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අනපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධන මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4 (1) වන වගන්තියේ ඔහු වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව එකී ආරවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමාජයකට පත්කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් ඔහුගේ 2004.12.29 දිනැති නියෝගයෙන් මා පත්කර ඇත.

ඉහත සඳහන් පාර්ශවයන් අතර ඇති කාර්මික ආරවුලට හේතුවී පවත්නා කාරණය වනුයේ :-

බෙයාර්ඩ්වෙයා ඉන්ටර් ෆැෂන් (පුඩ්වට්) ලිමිටඩ් විසින් 2002.07.29 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි ඇන්ජලින් ටී.එස්. ජේකෝබ්ස් මහත්මියගේ සේවය අවසන් කිරීම යුක්ති සහගත ද යන්න හා නොඑසේ නම් ඇයට කුමන සහනයක් හිමිද යන්න පිළිබඳව වේ.

ඇන්ජලින් ටී. එස්. ජේකෝබ්ස් නමැති සේවිකාව තමා වෙනුවෙන් සාක්ෂි දුන් අතර ලේඛන ගණනාවක් ලකුණු කොට ඇත.

එමෙන්ම සේව්‍යෝජක සමාගම වෙනුවෙන් එහි මානව සම්පත් කළමනාකාරීණී රමණී චිරන්තන යන අය සාක්ෂි දෙමින් ලේඛණ ලකුණු කර ඇත.

ඉල්ලුම්කාරීණී 1985.12.01 දින ඉන්ටර් ෆැෂන් (පුද්ගලික) සමාගමේ සේවයට බැඳුණු අතර එම ආයතනයේ අයිතිය හා තත්ත්වය වෙනස් වූ අතර එය දැනට බෙයාර්ඩ් වෙයාර් ඉන්ටර්නැෂනල් (පුද්) සමාගම වශයෙන් පවතී. සේවිකාව වර්තමාන සමාගමේ සේවිකාවක් බවට දෙපාර්ශවය විසින් පිළිගෙන ඇති කරුණකි.

සේවිකාව සාක්ෂි දෙමින් ප්‍රකාශ කර සිටියේ තමා 1985 වසරේ ඉන්ටර් ෆැෂන් සමාගමේ සේවයට බැඳීමට පෙර තමා ලංකා බැංකුවේ සේවය කළ බවත් වඩා හොඳ වැටුප් හා වරප්‍රසාද හා සේවා තත්ත්වයක් බලාපොරොත්තුවෙන් සේවා යෝජක ආයතනයේ සේවයට බැඳුණු බවත්ය. තවද ඇය සාක්ෂි දෙමින් ප්‍රකාශකර සිටියේ ලංකා බැංකුවේ ඇය දිගටම සේවය කලා නම් වසර 60 දක්වා සේවය කිරීමට හැකියාව තිබූ බවත්, සේවා යෝජක ආයතනයේ රැකියාවට බැඳෙන විට ඇය වසර 55ක් දක්වා සේවය කිරීම අපේක්ෂා කළ බවත්ය.

දෙපාර්ශවය විසින් දෙන ලද සාක්ෂි වලදීත් අසන ලද හරස් ප්‍රශ්න වලදී ද ගොනු කරන ලද මූලික ප්‍රකාශ හා ලිඛිත දේශණත් ලකුණු කරනලද ලේඛනත් අනුව මූලිකවම පහත කරුණු අනාවරණය වේ.

- (අ) සේවිකාව වසර 55 වයස ඉක්මවීමට පෙර ඉල්ලා අස් නොවූ බව ;
- (ආ) සේවිකාව සේවය අතහැර ගොස් නැති බව ;
- (ඇ) ආයතනයේ කළමනාකාරිත්වයෙන් තීරණයක් මත වයස 50 දී විශ්‍රාම ගැන්වීම.

ඉහත කරුණු තුන නඩුවේ සියළු සාක්ෂි පිරික්සීමේදී පැහැදිලි වන අතර ඊට එරෙහි සාක්ෂි කිසිවක් ඉදිරිපත් වී නොමැත.

මූලික වශයෙන් මෙම අධිකරණ ප්‍රදානයේ දී සලකා බලන කරුණු වන්නේ සේව්‍යෝජක විසින් සේවිකාවගේ වයස අවුරුදු 50 දී විශ්‍රාම ගැන්වීම හා සේවය අවසන් කිරීම හා යුක්ති සහගතද යන්නය.

සේවිකාව වන ඇන්ජලින් ටී. එස්. ජේකෝබ්ස් නැමැත්තිය සාක්ෂි දෙමින් ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ තමා ලංකා බැංකුවේ සේවය කරමින් සිටි අතර ඉල්ලා අස් වී සේව්‍යෝජක ආයතනයේ සේවයට බැඳුණු බවයි. එහි

සේවයට බැඳෙන විට තමා අවුරුදු 55 දක්වා සේවය කිරීමට අපේක්ෂා කළ බවත්ය. (2005.10.31 දින සාක්ෂි සටහන පිටු 4 හා 5 අනුව) ඇය ඒ 1 වශයෙන් ලකුණු කරන ලද සේවා ගිවිසුම අනුව එහි 1 සිට 10 දක්වා වන ඡේදයන්හි විශ්‍රාම යා යුතු අවම වයස කුමක් ද යන්න සඳහන්ව නොමැත. ඒ අනුව ඇය වයස 55 දක්වා සේවය කිරීමට අපේක්ෂා කලා යන්න ස්ථාපිත කිරීමට තරම් හේතු මෙම අධිකරණයට ඇය විසින් ඉදිරිපත් කර ඇත.

ඇය සේවයට බැඳෙන විට ආනයන හා අපනයන අංශයේ ලේකම් නැව්ගත කිරීමේ සහකරු වශයෙන් බැඳුන අතර ක්‍රමයෙන් සේවයේ ඉහල තත්ත්වයන්ට උසස් වී අවසානයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ නැව්ගත කිරීම් කළමනාකාරිත්වය බවට පත්ව ඇත. තවද ඉදිරියටද තමාට හැකියාව අනුව පාලක තත්ත්වයේ ඉහළ තනතුරකට යා හැකි බවට ද ඇය විසින් කරුණු ඉදිරිපත් කර ඇත. එමෙන්ම ඇය සාක්ෂි දෙමින් පවසා ඇත්තේ සේවා යෝජක ආයතනයේ සේවය කරන කාන්තාවන්ගේ සේවා කාලය වසර 50ත් අවසන් වන බවට තමා දැන නොසිටි බවත් සේවය වසර 50ත් අවසන් වන බවට දැන ගන්නාට ලැබුනේ 2002.07.29 දිනට වසර 3 කට පෙර බවය. එසේ දැන ගැනීමෙන් පසු ඇය දැඩි කම්පනයකටත් සිත්තැවුලකට පත්වූ බවත් වැඩිදුරටත් සාක්ෂි මගින් ප්‍රකාශ කර ඇත.

පසුව ආයතනයෙන් හරස් ප්‍රශ්න අසන ලද අතර එහිදී ඇය සේවය අවසන් කිරීම පිළිගෙන කැමැත්තෙන් සේවයෙන් ඉවත්ව ගිය බව සේවා යෝජක කරන ලද නමුත් ඇය එය ප්‍රතික්ෂේප කර ඇත.

පසුව සේවා යෝජක ආයතනය වෙනුවෙන් එහි මානව සම්පත් කළමනාකාරීණී රමණී චිරන්තන නමැති අය සාක්ෂි සඳහා කැඳවන ලදී. ඇය වසර 24කට ආසන්න කාලයක් එම ආයතනයේ සේවය කරන ආයතනය ගැන පළපුරුද්දක් ඇති අයෙකි.

ඇය විසින් මූලික සාක්ෂි දෙමින් ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ 1985 වසරේ ඉල්ලුම්කාරිය සේවයට බැඳී 2002 වසර තෙක් සේවය කරන අතර තුර ඉල්ලුම්කාරිය විශ්‍රාම ගත යුතු වයස ලිඛිතව කිසිම අවස්ථාවක විමසා නොසිටි බවත්, විශ්‍රාම යායුතු වයස පත්වීමේ ලිපියේ සඳහන් නොවන බවත්ය. (2006.04.04 දින මූලික සාක්ෂි 03 පිටුව හා 05 පිටුව)

ඒ අනුව වසර 50 දී සේවා යෝජක ආයතනයේ කාන්තාවන් විශ්‍රාම ගත යුතු බවට ඉල්ලුම්කාරිය දැන නොසිටි බව දෙපාර්ශවයෙන්ම සාක්ෂි මගින් තහවුරු වී ඇත. තවද සේවා යෝජක විසින් එවැනි ප්‍රතිපත්තියක් දරනවානම් ඒ බව තහවුරු කරන අභ්‍යන්තර ලියවිලි සාක්ෂි වශයෙන් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. එවැනි ලියකියවිලි කිසිවක් ඉදිරිපත් කොට නොමැත.

පසුව ඇයගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසන ලදී. එහිදී පත්වීමේ ලිපියේ විශ්‍රාම යන වයස පිළිබඳ දීර්ඝ ලෙස ප්‍රශ්න අසන ලදී. පත්වීමේ ලිපියේ විශ්‍රාම යායුතු වයස සඳහන් නොවන විට විශ්‍රාම යායුතු වයස තීරණය කිරීම සඳහා ආයෝජන මණ්ඩලයේ සහ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ සහාය ලබා ගන්නා බවටත් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ ව්‍යවස්ථාපිත කරුණු උපයෝගී කර ගන්නා බවටත් සඳහන් කර ඇත. තවද කාන්තාවන්ට වසර 50 දීත්, පිරිමින්ට වසර 55 දීත් සේවක අර්ථ සාධක පනත අනුව තීරණය කරන ලද බව ප්‍රකාශ කර ඇත. (2006.05.30 දින හරස් ප්‍රශ්න 03, 04, 05, (8)පිටු)

(පසුව අර්ථ සාධක අරමුදල් පනතේ ප්‍රතිලාභ සම්බන්ධයෙන් සාක්ෂිකාරියගෙන් දීර්ඝ ලෙස හරස් ප්‍රශ්න විමසන ලදී එහි දී අර්ථ සාධක අරමුදල් පනතේ 23 වගන්තිය ප්‍රකාර සේවක ප්‍රතිලාභ ලබාගත හැකි වයස අදාළ කරගෙන විශ්‍රාම ගැන් වූ බවය.) 2006.07.25 හරස්

ප්‍රශ්න 01, 02, 03, පිටු) කෙසේ වෙතත් සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල් පනතේ 23 වගන්තිය යටතේ ප්‍රතිලාභ හිමිවන්නේ සේවකයින්ට බව ඇය පිළිගෙන ඇත. තවද විශ්‍රාම ගැන්වීම ප්‍රතිලාභයක් නොවන බවද ප්‍රකාශ කර ඇති. (2006.07.25 සාක්ෂි සටහන් 06 හා 07 පිටු)

ඒ අනුව අවසාන වශයෙන් සියළු සාක්ෂි හා ලේඛන පිරික්සීමේදී පහත නිගමනවලට එළඹීමට අධිකරණයට සාක්ෂි ඉදිරිපත් වී ඇත.

- (01) වසර 50 දී කාන්තා සේවිකාවන් විශ්‍රාම ගතයුතු බවට දැක්වෙන කිසිදු ලේඛනයක් ඉදිරිපත් නොවී ඇති බව ;
- (02) ඒ සඳහා කිසිදු දෙපාර්තමේන්තු රෙගුලාසි හෝ ව්‍යවස්ථාපිත තීරණයක් ඉදිරිපත් කිරීමට සේවයෝජක අසමත් වී තිබීම ;
- (03) කාන්තාවන්ට පමණක් වයස 55 තෙක් සේවය කිරීමට ඉඩ ප්‍රස්ථා ලබා නොදීම ශ්‍රී ලංකාවේ මූලික නීතියට පටහැනි වීම ;
- (04) වසර 50 සේවය අවසන් කිරීම සඳහා විනයානුකූල කරුණු, අකාර්යක්ෂමතාව හෝ සෞඛ්‍ය දුබලතාවයක් සේවිකාව වෙත එල්ල නොවී තිබීම.

ඒ අනුව වයස 50දී මෙම නඩුවේ ඉල්ලුම්කාරිය (සේවිකාව) වන ඇන්ජලින් ටී. එස්. ජේකොබස් නමැති අයගේ සේවය අවසන් කිරීම යුක්ති සහගත නොවන බවට තීරණය කිරීම මෙම අධිකරණයට කරුණු තහවුරු වී ඇත.

එසේ නම් මිළගට සලකා බැලිය යුත්තේ සේවිකාවට කුමන සහනයක්

හිමි ද යන්නය. ඇයගේ සේවය අවසන් කරන අවස්ථාවේ ඇයගේ මූලික වැටුප මසකට රු. 60,000 ක් බව දෙපාර්ශ්වයම පිළිගෙන ඇත. එහිදී ඇති සහනය වන්නේ පසු වැටුප් සහිතව නැවත සේවයේ පිහිටුවන ලෙසත් නොඑසේ නම් වසර 5කට අදාළ වැටුප් හා දීමනා ලබාදීමයි.

කෙසේ වෙතත් කාර්මික අධිකරණයක් සිය ප්‍රදානය ලබාදීමේ දී හැකිතාක් දුරට සාධාරණ හා යුක්ති සහගත එමෙන්ම දෙපාර්ශ්වයටම පිළිගත හැකි නියෝගයක් ලබා දිය යුතුය.

ඒ අනුව සේවය අවසන් කරන විට සේවිකාවගේ මූලික වැටුප වන රු. 60,000 මෙන් මාස 30 ක මුදල එනම් $60,000 \times 30 = 18,00,000$ ක මුදලක් 2006.10.20 දින සිට දින 45 ක් ඇතුළත මෙම නඩුවේ සේවිකාව වන ඇන්ජලින් ටී. එස්. ජේකොබස් නමැති අයට ගෙවන ලෙස සේවා යෝජක බෙයාර්ඩ්වෙයා ඉන්ටර්නැෂන් (පුද්ගලික) සමාගමට නියම කරමි.

මෙය යුක්ති සහගත හා සාධාරණ ප්‍රදානයක් බවට ද වැඩිදුරටත් තීරණය කරමි.

එන්. සී. ටී. කුලතුංග,
බේරුම්කරු.

2006 ඔක්තෝබර් මස 20 වැනි දින,
කොළඹ දී ය.

12 - 306

මගේ අංකය : ටී23/පී/417/2003.

යොමු අංකය ටී23/පී/417/2003.

කාර්මික ආරවුල් පනත 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2005.07.26 දින අංක 1403/15 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2005.07.14 දින දරන නියෝගයෙන් එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් මහනුවර, නිත්තවල පාර, අංක 46 හි ආර්. ඒ. රත්වත්ත මහතා සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් කොළඹ 08, මරදාන පාර, අංක 1119, හවසන් ටෙලිකොම්යුනිකේෂන්ස් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ් (දැනට) ලංකා සෙලියුර් සර්විස් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ් (කලින්) අතර පවත්නා කාර්මික ආරවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති ප්‍රදානය එම පනතේ 18 (1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඩී. එස්. එදිරිසිංහ,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2006 නොවැම්බර් මස 09 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

කාර්මික අධිකරණයේ දී ය.

ඉල්ලුම්කරු :-

ඩබ්. ඒ. ඒ. සිරිවර්ධන මහතා,
'සිසිල්'
නාපාත,
මැණික්හින්න.

වගඋත්තරකරු :-

සමුපකාර තොග වෙළඳ සංස්ථාව,
අංක : 27, නව මහලේකම් ගොඩනැගිල්ල,
වොක්ෂෝල් විදිය,
කොළඹ 02.

අතර පවත්නා කාර්මික ආරවුල පිළිබඳවයි.

ලිපිගොනු අංකය : ඒ/3113.

ප්‍රදානය

කම්කරු ඇමති ගරු අනාදිද සෙනෙවිරත්න මහතා විසින් 1957 අංක 14, 1957 අංක 62 හා 1962 අංක 04 හා 1968 අංක 39 (1957 අංක 37 දරන කාර්මික ආරවුල ආරවුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමඟ

කියවෙන) දරන පනත්වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධන මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4 (1) වන වගන්තියෙන් ඔහු වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව එකී ආරවුල බේරුම්කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් ඔහුගේ 2005.07.14 දිනැති නියෝගයෙන් මා පත්කර ඇත.

ඉහත සඳහන් පාර්ශ්වයන් අතර ඇති කාර්මික ආරවුලට හේතුවී පවත්නා කාරණය වනුයේ :-

සමුපකාර තොග වෙළඳ සංස්ථාව විසින් එහි මහනුවර ශාඛාවේ ප්‍රාදේශීය කළමනාකරු ඩබ්. ඒ. ඒ. සිරිවර්ධන මහතා වයස අවුරුදු පනස් පහ (55) ඉක්මවා සේවය කරමින් සිටියදී එම සංස්ථාව විසින් නිකුත් කරනු ලැබූ අංක 27/2002 හා 2002.07.22 දිනැති චක්‍රලේඛය පරිදි 2002.07.31 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි සේවයෙන් විශ්‍රාම ගැන්වීම යුක්ති සහගත ද යන්න හා නොඑසේ නම් එලෙස විශ්‍රාම ගැන්වීම වෙනුවෙන් වන්දි මුදලක් ලබාගැනීමට ඔහු හිමිකම් ලබන්නේ ද යන්න පිළිබඳව ද වේ.

සේවයෝජක සංස්ථාව මෙම බේරුම්කරණය පැවැති මුල් අවස්ථාවේ දී නීතිඥ නියෝජනයක් ද සහිතව අධිකරණයේ පෙනී සිටින ලදී.

එමෙන්ම ඩබ්. ඒ. ඒ. සිරිවර්ධන නමැති සේවකයා ස්වකීය ඉල්ලීම් සඳහා කරුණු තහවුරු කිරීම 2005.12.06 දින දරන දිවුරුම් ප්‍රකාශය ඉදිරිපත් කර ඇත. පසුව එකී දිවුරුම් ප්‍රකාශ සඳහන් කරුණුවලට එරෙහිව සේවයෝජක විසින් ප්‍රති දිවුරුම් ප්‍රකාශයක් හෝ සේවකයාගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමක් ද සිදු නොකරන ලදී.

පසුව කිහිප අවස්ථාවකදී සේවයෝජක සංස්ථාව බේරුම්කරණය සඳහා නොපැමිණි අතර අවසාන වශයෙන් ඉදිරිපත් වී ඇති දිවුරුම් ප්‍රකාශ මත ප්‍රදානය ලබාදීමට තීරණය කර ඇති බව 2006.10.20 දින දරන කාර්ය සටහන අනුව දැනට පෙනී යයි.

මෙම බේරුම්කරණය සඳහා ඉදිරිපත් කර ඇති නඩුවේ ලේඛන ව්‍යවස්ථා ගොනුකර ඇති ලේඛන අනුව ඩබ්. ඒ. ඒ. සිරිවර්ධන මහතා වසර 60 ක සම්පූර්ණ කරන්නේ 2004.10.27 දිනයි.

නමුත් 2002.07.31 දින දරන චක්‍රලේඛය මත ඔහු විශ්‍රාම ගත්වා ඇති අතර වසර 60 දක්වා සේවය කිරීමේ අවස්ථාව ඔහුට අහිමි වී ඇත.

එකී දිවුරුම් ප්‍රකාශය සමඟ පහත දැක්වෙන ලේඛන ද ඉදිරිපත් කර ඇත :

- (1) පාඅ/5/පොදු/94 හා අ 1994.07.08 වෙනි දින සහෝස සේවකයින් ගේ සේවා කාලය අවුරුදු 55 න් පසු දීර්ඝ කිරීම පිළිබඳ චක්‍රලේඛය.
- (2) පාඅ/ප්‍රලි/01/01/විශේෂ/2001/හා 2001.08.21 දිනැති වයස අවුරුදු 55 න් ඔබ්බට සේවා කාලය දීර්ඝ කිරීමේ ලිපිය.
- (3) පාඅ/පොදු/විශ්‍රා/2002 හා 2002.06.21 වෙනි දිනැති විශ්‍රාම ගැන්වීමේ ලිපිය.

2-G 007822

(4) ඒ.බී/4/79/59 හා 1979.10.22 දරන පත්වීමේ ලිපියේ ඡායාස්ථ පිටපත්.

(5) 2001.04.25 දිනැති සේවා දීර්ඝ ඉල්ලුම් පතෙහි ඡායාස්ථ පිටපත.

(6) 2002.04.25 වෙනි දිනැති සේවා දීර්ඝ ඉල්ලුම්පතෙහි ඡායාස්ථ පිටපත.

(7) අංක 9429 දරන උප්පැන්න සහතිකයේ ඡායාස්ථ පිටපත.

(8) 2002 අප්‍රේල් මස වැටුප් පත්‍රිකාව.

(9) පාඅ/ප්‍රලි/01/01/විශේෂ හා 2000.10.23 දිනැති වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක පිරිනැමීමේ ලිපිය.

(10) එස්.සී. (එල්.ආර්.) 445. 2002.08.12 වෙනි දින දරන ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණ නඩු තීන්දුවේ ඡායා පිටපත.

ඉදිරිපත් වී ඇති ලේඛන පරීක්ෂා කිරීමේ දී විශේෂයෙන් සේවා දීර්ඝ කිරීමේ අයදුම්පත් හා ඊට අදාළ වෛද්‍ය වාර්තා ද සැසඳීමේ දී වසර 60 දක්වා සේවය දීර්ඝ නොකිරීමට තරම් හේතුවක් නොමැති බව පෙනී යන කරුණකි.

ඊට අමතරව මීට සමාන කරුණු මතම සේවා දීර්ඝ කිරීම් නොලද සේවකයින් ගරු ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ ගොනු කර ඇති SCTR 445/2002 දරන මූලික අයිතිවාසිකම් පෙත්සම් තීන්දුව අනුව එකී සේවකයින්ට විවිධ පරිමාණයේ වන්දි ප්‍රදානය කරනු ලැබ ඇති අතර ඔවුනට සේවා දීර්ඝ කිරීම් ලබා නැත.

මෙකී නඩුවේ මෙම සේවකයා පාර්ශ්වකරුවකු නොවන නමුත් එම තීන්දුවේ හරය මෙම ප්‍රදානය ලබා දීමේ දී ද උපයෝගී කර ගැනීමට වඩා යුක්ති සහගත හා ප්‍රායෝගික බව පෙනී යයි.

එකී නඩුවේ කරුණු අනුවත් මෙම නඩුවේ ගොනු කර ඇති වෙනත් ලේඛන හා විශේෂයෙන් ම 2002.07.31 දරන චක්‍රලේඛයත් පිරික්සීමේ දී මෙම නඩුවේ සේවකයා වන ඩබ්. ඒ. ඒ. සිරිවර්ධන නමැති අයට වසර 60 සේවා කාලයක් සහෝස ආයතනයේ සේවය කිරීමට අවස්ථාව ලබා නොදීම අනිශ්චිත අසාධාරණ හා අයුක්ති සහගත තීරණයක් බව තීරණය කරමි. විශේෂයෙන්ම 2002.07.31 දාතම දරන චක්‍රලේඛය අනුව සේවා දීර්ඝ කිරීම් ලබා නොදීමට හේතුව සේවකයින්ගේ දුර්වලතා/උනන්දු හෝ නුසුදුසුකම් නොව පරිපාලන දුර්වලතා නිසා ආයතනය පාඩු ලැබීමයි.

මිලගට අධිකරණය විසින් තීරණය කළ යුත්තේ සේවකයාට කුමන සහනයක් හිමි ද යන්නයි.

ඉල්ලීම අනුව එය 27 ක වැටුප (රු. 13,602,50) x 27 = රු. 3,67,26,750 මුදලක් ගණනය කොට ඇත. එනම් වසර 60 දක්වා සේවා දීර්ඝ කිරීමක් ලැබුවා නම් හිමිවිය යුතු වැටුප්වල මුළු එකතුවයි.

නමුත් කාර්මික අධිකරණය විසින් යම් ප්‍රදානයක් කිරීමේ දී සාධාරණ හා යුක්ති සහගත මෙන්ම දෙපාර්ශ්වයටම අගතියක් නොවන හා දෙපාර්ශ්වයටම පිළිගත හැකි නියමයක් කළ යුතුය.

ඒ අනුව ඩබ්. ඒ. ඒ. සිරිවර්ධන නමැති සේවකයා සේවය අවසන් කරන විට ඔහුට හිමිවූ වාර්ෂික වැටුප වන රු. 13,602,50 මුදල මෙන් 15 ගුණයක් එනම් මාස 15 ක වැටුප වන රු. 2,04,037.50 ක මුදලක් වත්දි වශයෙන් ගෙවන ලෙස සේව්‍යෝජක සමුපකාර තොග වෙළඳ සංස්ථාවට නියම කරමි.

එය 2006.10.20 දින සිට දින 45ක කාලයක් තුළ සේවක ඩබ්. ඒ. ඒ. සිරිවර්ධන නමැති සේවකයාට ගෙවන ලෙස නියම කරමි.

මෙය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත නියමයක් බව ද වැඩිදුරටත් සඳහන් කරමි.

එන්. සී. ඩී. කුලතුංග,
බෙරුම්කරු.

2006 ඔක්තෝබර් 20 වැනි දින,
කොළඹ දී ය.

12-307

මගේ අංකය : සී.අයි. 1765

කාර්මික ආරවුල් පනත - 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශවයක් වශයෙන් කොළඹ 02, බ්‍රේ බෲක් පෙදෙස, අංක 75, හේමාස් ගොඩනැගිල්ලේ පිහිටි, හොල්සිම් (ලංකා) ලිමිටඩ් හා අනෙක් පාර්ශවය වශයෙන් කොළඹ 05, ඊ. ඩී. දාබරේ මාවත, අංක 158/18 හි පිහිටි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර, 2006 ජූලි මස 07 වැනි දින ඇතිකර ගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම් පත්‍රය ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණ පනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරවුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඩී. සෝමවීර එදිරිසිංහ,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2006 නොවැම්බර් මස 03 වැනි දින,
කොළඹ 05,
කම්කරු මහලේකම් කාර්යාලයේ,
කම්කරු දොපර්තමේන්තුවේදී ය.

සී. අයි. 1765 - 2006 අංක 24 දරන සාමූහික ගිවිසුම

1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරවුල් පනත ප්‍රකාරව එක් පාර්ශවයකට සමාගම් ආඥාපනත යටතේ ශ්‍රී ලංකාවේ නිසි ලෙස සංස්ථාගත කරන ලද්දා වූ ද, ස්වකීය ලියාපදිංචි කළ කාර්යාලය, කොළඹ 02, බ්‍රේ බෲක් පෙදෙස, අංක 75, හේමාස් ගොඩනැගිල්ලේ පිහිටි හොල්සිම් (ලංකා) ලිමිටඩ් (මෙහි මින් මතු සමාගම යනුවෙන් සඳහන් කරනු ලබන) සහ වෘත්තීය සමිති ආදා පනත යටතේ නිසිලෙස ලියාපදිංචි කර ඇත්තා වූ ද, තම ලියාපදිංචි කාර්යාලය, කොළඹ 05, ඊ. ඩී. දාබරේ මාවත, අංක 158/18 පිහිටි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර (මින් මතු වෘත්තීය සමිතිය වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන) වර්ෂ ජූලි මස 06 වන දින ඇති කරගත් සාමූහික ගිවිසුමයි.

ඉහත කී වෘත්තීය සමිතිය විසින් හොල්සිම් (ලංකා) ලිමිටඩ් හි සේවය කරන තම සාමාජිකයින් සඳහා වැටුප් වැඩි කිරීම සහ අනිකුත් ප්‍රතිලාභ වැඩි දියුණු කිරීමටත් කරන ලද ඉල්ලීම අනුව මෙහි මතු සඳහන් කරුණු සම්බන්ධයෙන් පහත දැක්වෙන නියමයන්ට හා කොන්දේසිවලට එකඟව කටයුතු කිරීමට අන්‍යෝන්‍යව එකඟ වූහ.

ඒ අනුව ඉහත සඳහන් පාර්ශවයන් මෙහි පහත සඳහන් ලෙසට ගිවිසුමට එළඹේ.

1. ගිවිසුමේ නාමය - මෙම ගිවිසුම “හොල්සිම් (ලංකා) ලිමිටඩ් හා අන්තර් සමාගම් සේවක සංගම් සාමූහික ගිවිසුම 2006 ජුනි ” ලෙස හැඳින්වෙන අතර එනම් එකී ගිවිසුම සඳහන් කරනු ලැබිය යුතුය.

2. අර්ථ කථනයන්:-

- * “එබීඩ්ඒ” (EBITDA) ප්‍රතිශතය යනු ශුද්ධ විකුණුම්වල ප්‍රතිශතයක් ලෙසට මූල්‍ය වර්ෂයක් අවසානයේ දී ගණනය කළ ණය හිලව්, ක්ෂයවීම්, බදු ගෙවීම් හා පොළිය ගෙවීමට පෙර ඉපයීම් වේ.
- * “කාල අහිමි අනතුරු” (කා.අ.අ.) යනු අනතුරට පත් පුද්ගලයාට ඊළඟ සම්පූර්ණ සේවා මූල්‍යට වාර්තා කිරීමට නොහැකි වීමට හේතුවන අනතුරුයි. මෙම ප්‍රධාන කාර්ය සාධන මිණුම් ඒකකයට අදාළ වන අපගේ පූර්ණ කාලීන සේවකයින්ගේ සියලුම කාල අහිමි අනතුරු (හොල්සිම් පරිශ්‍රයන් තුළ හා වැඩබිම් අතර ගමන් කිරීම් ද ඇතුළුව) සහ තුන්වන පාර්ශවයන්, කොන්ත්‍රාත්කරුවන් හා අමුත්තන්හට හොල්සිම් පරිශ්‍රයේදී සිදු වූ සියළුම කාල අහිමි අනතුරු මේ සඳහා ගණනය කරනු ලැබේ. හොල්සිම් පරිශ්‍රයන් යනු යන්ත්‍රාගාරයන්, හුණුගල් වැඩබිමන්, සියලුම කාර්යාල, නොග ගබඩා සහ අනෙකුත් ගබඩාවන්ය.
- * “උද්ධමන අනුපාතය” යනු ජනවාරි මස ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව විසින් ගෙවී ගිය වර්ෂය සඳහා පළ කරනු ලබන වාර්ෂික සාමාන්‍ය උද්ධමන ප්‍රතිශත යයි.
- * “කාර්ය සාධනය” යනු උපරිම වශයෙන් ලික් වසරක් සඳහා සෑම සේවකයෙකුගෙන්ම බලාපොරොත්තු වූ හා අධීක්ෂක විසින් සංවාද තුළින් ඇගයීමට ලක් කළ කාර්ය සාධනයයි. කාර්ය සාධන මට්ටම් සේවකයා සහ සුපරීක්ෂක අතර එකඟ වූවකි. එකඟතාවයකට පැමිණීමට නොහැකි වූ විට සුපරීක්ෂකගේ සුපරීක්ෂක ඒ පිළිබඳව අවසන් තීරණය ගනු ඇත. E මට්ටමේ කාර්ය සාධනය වශයෙන් සලකනුයේ සේවකයා වාර්ෂිකව එකඟ වූ අරමුණුවලින් 90% ක් හෝ ඊට වඩා ඉහළ එහෙත් 110% ට වඩා අඩු ළඟාවීමකි. E+ මට්ටමේ කාර්ය සාධනය යනු සේවකයා වාර්ෂිකව එකඟ වූ අරමුණුවලින් 110% ක් හෝ ඊට වඩා ඉහළ ළඟා වීමකි. E— මට්ටමේ කාර්ය සාධනය යනු සේවකයා වාර්ෂිකව එකඟ වූ අරමුණුවලින් 90%ට වඩා අඩු මට්ටමේ ළඟා වීමකි. “සංවාද” (Dialogue) යනු අරමුණු පිහිටුවීමටත් ඒවා සාකච්ඡා කිරීමටත් සහ ඇගයීමක් කිරීමටත් යොදා ගන්නා ක්‍රමයකි.

- * “වැටුප් පරිමාණ පිහිටුම් ප්‍රතිශතය” (වැ.ප.පි.ප්‍ර.) යනු සේවකයකුගේ වැටුප් පරිමාණ ප්‍රතිශතය වන අතර එය නිශ්චිත තනතුරක 100% වැටුප් ප්‍රමාණයට සාපේක්ෂව එම සේවකයාගේ වැටුප් ප්‍රමාණය පිහිටනු ලබන ස්ථානයයි.

3. බල පැවැත්වෙන දිනය හා කාලසීමාව .- මෙම ගිවිසුම 2006 ජුනි මස 01 වන දින සිට 2008 මැයි මස 31 වන දින දක්වා බලාත්මක වන අතර දෙපාර්ශ්වයෙන් එක පාර්ශ්වයක් අනික් පාර්ශ්වයකට ලිඛිතව මාස 03ක ලිඛිත දැනුම් දීමකින් පසු කවර හෝ පාර්ශ්වයක් විසින් අවසන් කළහොත් මිස දිනටම අඛණ්ඩව බලාත්මකය. කෙසේ වුවද දෙපාර්ශ්වයේ කවර පාර්ශ්වයක් විසින් අනික් පාර්ශ්වයට 2008 මැයි මස 31 වන දිනට පෙර එබඳු දැනුම් දීමක් නොකළ යුතුය. 2007 වසර සඳහා වැටුප් වැඩි කිරීම පහත විස්තර කරනු ලබන ක්‍රියා පටිපාටියට අනුකූලව 2007 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වේ. එසේම 2008 වසර සඳහා වැටුප් වැඩිවීම ද 2008 ජනවාරි මස 01 වන දින සිට ක්‍රියාත්මකවේ.

4. ආවරණය වූ හා බන්ධනය වූ පුද්ගලයින් .- මෙම ගිවිසුමෙන් සමාගම හා වෘත්තීය සමිතිය හා සමාගම විසින් සේවයේ යොදවා ඇති සමාගම් ප්‍රතිපත්ති අත්පොතෙහි නිර්වචනය කරන ලද “හේ ” මට්ටම් 14 සහ 14 න් පහළ මට්ටම්වල වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයින් ආවරණය වේ. මේ අනුව මධ්‍යම කළමනාකරණ මට්ටම් හා ඉන් ඉහළ කළමනාකරණ මට්ටම්වල අයවලුන් මින් ආවරණය නොවේ. කෙසේ වුව ද කළමනාකරණ මට්ටමේ වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් සඳහා වෘත්තීය සමිතියට මැදිහත්වීමට ඇති අයිතියට සමාගම විරුද්ධ නොවේ.

5. සෞඳ්‍ය නිගමනයන් හා කොන්දේසි .- මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හා බන්ධනය වන සේවකයින් හා සමාගම අතර ඇති රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවල මෙම ගිවිසුමේ ඇති නියමයන් හා කොන්දේසි මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වන දින සිට හා එය බලපැවැත්වෙන කාලය තුළදී අඩංගු වී ඇති බවට සලකනු ලැබේ.

6. මෙම ගිවිසුමේ නියමයන් හෝ කොන්දේසි වෙනස් කිරීම .- මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක වන කාලය තුළදී දෙපාර්ශ්වයේ කිසිම පාර්ශ්වයක් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හා බන්ධනය වූ වගන්ති හා කොන්දේසි හෝ ප්‍රතිලාභ වෙනස් කිරීමට හෝ එකතු කිරීමට උත්සාහ නොකළ යුතු බවට මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හා බන්ධනය වූ සමාගමත්, වෘත්තීය සමිතියත් එහි සාමාජිකයන්ගේ ගිවිස ගනිති.

මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හා බන්ධනය වන ප්‍රතිලාභ හෝ මෙහි අඩංගු මොනසම් හෝ නියමයන් හා කොන්දේසි සඳහා අවශ්‍ය වන මොනසම් හෝ වෙනසක් හෝ එකතු කිරීමක් කළ යුත්තේ දෙපාර්ශ්වයේ අන්‍යෝන්‍ය ගිවිස ගැනීමෙනි. මෙම ගිවිසුමෙන් එකඟවන කිසිදු කාරණයකට වෘත්තීය සමිති ක්‍රියා මාර්ග නොගත යුතු බවට වෘත්තීය සමිතිය එකඟ වන අතර එහිදී ආරවුලක් මතුවන අවස්ථාවක දී කාර්මික ආරවුල් පනත යටතේ ඇති ප්‍රතිපාදන අනුව ආරවුල විසඳා ගැනීමට දෙපාර්ශ්වය එකඟ වේ. කෙසේ වෙතත් කුමන ආරවුලක් මත වුවද කාර්මික ආරවුල් පනතට අනුව ආරවුල් විසඳා ගැනීමට තවදුරටත් දෙපාර්ශ්වය එකඟ වේ.

7. වැටුප් වැඩි කිරීම .- 2007 හා 2008 වර්ෂවල ජනවාරි මස ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව විසින් නිවේදනය කරනු ලබන 2006, 2007 වර්ෂ සඳහා වූ වාර්ෂික සාමාන්‍ය උද්ධමන අනුපාතයන්ට අනුව පහත සඳහන් වශයෙන් දී

ඇති ආකාරයට 2007, 2008 වර්ෂ සඳහා වැටුප් වැඩි වනු ඇත. මෙහි වැටුප යනු මූලික වැටුප හා විචල්‍ය දීමනාවේ එකතුවයි.

වැටුප් පරිමාණ පිහිටුම් පරාසයන්	වැටුප් පරිමාණ පිහිටුම් ප්‍රතිශතයන්	E —	E	E+
ආරම්භක පරාසය	95% ට සමාන හෝ අඩු	I	I+ 2	I+6
මධ්‍යම පරාසය	105% ට සමාන හෝ අඩු හා 95%ට වැඩි	I	I+1	I+4
ඉහළ පරාසය	105% ට වැඩි	I	I	I+I

වග අංක 1 :— වැටුප් වර්ධක වශයෙනි. මෙහි අයි (I) යනු උද්ධමන අනුපාතයයි

8. විචල්‍ය දීමනාව මූලික වැටුපට අන්තර් ග්‍රහණය කිරීම .- 2006 වසර සඳහා 2005 වසර දෙසැම්බර් මසට හිමි විචල්‍ය දීමනාවෙන් 40% ක් මූලික වැටුපට (**Core Salary**) එකතු කරනු ලැබූ අතර, 2007 ජනවාරි මස 30% කුත්, 2008 ජනවාරි මස 30% ක් වශයෙන් ඉදිරි පියවර දෙකකදී විචල්‍ය දීමනාව මූලික වැටුපට (**Core Salary**) අන්තර්ග්‍රහණය කරනු ලැබේ. (මෙහි මූලික වැටුප වශයෙන් සඳහන් වන්නේ සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල ගණනය කරනු ලබන වැටුප් ප්‍රමාණයයි.).

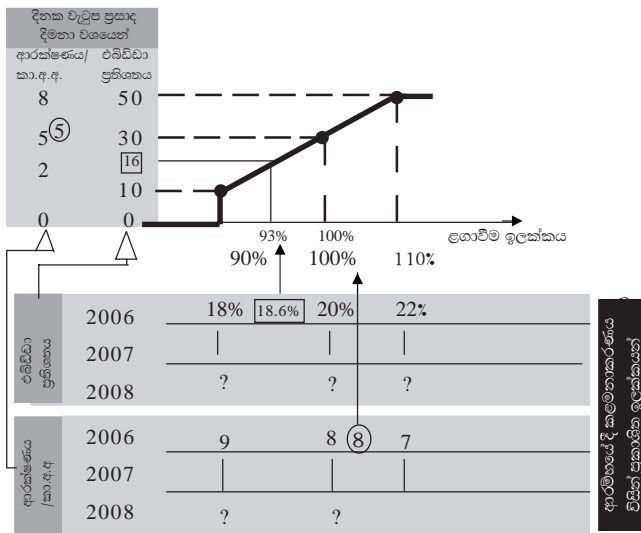
9. වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනාව .- වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනාව කොටස් දෙකකින් සමන්විත වේ.

ප්‍රසාද දීමනා කොටස් දෙකම යනු ප්‍රසාද දීමනා ගෙවීමට අදාළ වැටුපෙන් මුළු “ X ” දින ගණනට සමාන මුදලක් ගෙවීමයි. ප්‍රසාද දීමනාවට සමාන වැටුප යනු මූලික වැටුප හා විචල්‍ය දීමනාවේ එකතුවයි. පහත සඳහන් ක්‍රියාවලීන්ට අනුව සිංහල හා දෙමළ අලුත් අවුරුද්දට පෙර අදාළ වර්ෂයට නියමිත ප්‍රසාද දීමනා මුදල ගෙවනු ලැබේ. (උදාහරණයක් ලෙස 2006 වසරට හිමි ප්‍රසාද දීමනාව 2007 වසරේ සිංහල හා දෙමළ අලුත් අවුරුද්දට පෙර ගෙවනු ලැබේ.)

සමාගම් අරමුණ වශයෙන් සෑම වර්ෂයක් ආරම්භයේ දී සමාගම නිවේදනය කරන “ එබීඩීඩා ” (**EBITDA**) ප්‍රතිශතය පදනම් කරගත් ළඟා වීම පළමු ප්‍රසාද දීමනා කොටසයි. 2006 වසර සඳහා ඉලක්ක ගත නිශ්චිත “ එබීඩීඩා ” (**EBITDA**) අගය 20% කි. ඉලක්ක ගත “ එබීඩීඩා ” (**EBITDA**) ප්‍රමාණය ළඟා කර ගත් විට ප්‍රසාද දීමනා ගෙවීමට අදාළ වැටුපෙන් දින 30ට සමාන ක මුදලක් ගෙවනු ලැබේ. ඉන් ඔබ්බට සිදුවන වෙනස්වීම් රූපසටහන් 1න් පෙන්වුම් කර ඇත.

සෑම වර්ෂයක් ආරම්භයේදීම සමාගම නිවේදනය කරන ආරක්ෂණ ඉලක්කය මත දෙවැනි ප්‍රසාද දීමනා කොටස පදනම් වේ. 2006 වසර සඳහා නිශ්චිත ආරක්ෂණ ඉලක්කය කාල අභිමි අනතුරු 8කි. පළමු ප්‍රසාද දීමනා කොටසට අමතරව වාර්ෂික ආරක්ෂණ ඉලක්කයන් ළඟා වීම වෙනුවෙන් ප්‍රසාද දීමනා වැටුපට සමාන දින 5 ක මුදලක් දෙවන ප්‍රසාද දීමනා මුදල වශයෙන් ගෙවනු ලැබේ. ප්‍රසාද දීමනා දෙකේ ඉලක්කයන් ළඟා කර ගැනීම් අඩු වැඩි වූ විට ඊට සමානුපාතිකව වෙනස්වීම් සිදු වේ.

ප්‍රසාද දීමනාවන් ගණනය කරන ආකාරය රූප සටහන I පෙන්වුම් කරයි :-



අංක 1 රූප සටහන - ප්‍රසාද දීමනාවන් ගණනය කිරීම.

අදාළ ප්‍රසාද දීමනාව ගණනය කිරීම.- 2006 වර්ෂයේ නිම වන්නේ 186% ක ඵ්බ්බිධා ප්‍රතිශතයක් සමාගම් පරිශ්‍රය තුළ කාල අභිමි අනතුරු 8කින් සිදුවීමකි. එසේ නම් කාර්ය සාධන ප්‍රසාද දීමනාව පහත සඳහන් පරිදි ගණනය කරනු ලැබේ. 186 % යනු ප්‍රකාශිත ඵ්බ්බිධා ප්‍රතිශත ඉලක්කයෙන් 93% ලඟා වීමකි. එම ප්‍රතිශතය දින 16 කට සමාන මුදලක් ප්‍රසාද දීමනා මුදල වශයෙන් ලබා දෙයි. කාල අභිමි අනතුරු සංඛ්‍යාව අනතුරු 8 තුළ නිසා ප්‍රසාද දීමනා ගෙවීමට අදාළ දින 5ක වැටුපක් ප්‍රසාද දීමනා ලෙස ලැබේ. මේ අනුව සම්පූර්ණ ප්‍රසාද දීමනා මුදල දින 21 කට සමාන මුදලකි.

E හෝ **E+** වශයෙන් ඇගයීමට ලක් වූ සේවකයෙකු ලබන ඵ්බ්බිධා (**EBITDA**) ප්‍රතිශතය පදනම්කර ගත් ප්‍රසාද දීමනාවෙහි පළමු කොටසින් 50% ක ප්‍රමාණයක් **E** - වශයෙන් ඇගයීමට ලක් වූ සේවකයෙකුට ගෙවනු ලැබේ.

කෙසේ වුවද ප්‍රසාද දීමනාවේ දෙවන කොටස වන ආරක්ෂණ ඉලක්ක මත පදනම්වූ ප්‍රසාද දීමනාව ගෙවීමේ මෙම තත්ත්වය බලපානු නොලැබේ.

10. විශ්‍රාම පාරිතෝෂික දීමනාව ගණනය කිරීම.- 2006 ජුනි මස 01 දින සිට 1983 අංක 12 පාරිතෝෂික පනත යටතේ සුදුසුකම් ලබන හා සමාගම තුළ වර්ෂ 20ක් සම්පූර්ණ කළ හෝ ඊට වැඩි කාලයක් අඛණ්ඩව සේවය කළ සේවකයෙකුට තමන් සේවය කළ සෑම වර්ෂයකට ම විශ්‍රාම පාරිතෝෂික පනතේ සඳහන් මාස හයක (1/2) මූලික වැටුප වෙනුවට, මසක (1) මූලික වැටුපක් විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය ගෙවීමේදී අදාළ ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන කාල පරිච්ඡේදය තුළ ගණනය කරනු ලැබේ. මෙහි අඛණ්ඩ සේවය යනුවෙන් අදහස් කරනුයේ දැනට සමාගම තුළ සේවය කරන සේවකයෙකු පහත සඳහන් සංස්ථාවන්ට හෝ සමාගම් තුළ නොකඩවා කරන ලද සේවයයි.

- (අ) ශ්‍රී ලංකා සීමෙන්ති සංස්ථාව
- (ආ) සීමාසහිත පුත්තලම සීමෙන්ති සමාගම
- (ඇ) සීමාසහිත රුහුණු සීමෙන්ති සමාගම
- (ඈ) සීමාසහිත ගාලු සීමෙන්ති සමාගම
- (ඉ) සීමාසහිත ලංකා කොරිස්

සේවා කාලය අවුරුදු 20ට අඩු සේවකයින්ට විශ්‍රාම පාරිතෝෂිකය ගණනය කරනු ලබන්නේ 1983 අංක 12 දරන විශ්‍රාම පාරිතෝෂික පනතට අනුවය.

11. නිවාඩු දින දර්ශනය.- 2007 වර්ෂයේ සිට හා ඉන් පසුව සමාගම සඳහා බලපැවැත්විය යුත්තේ රජය විසින් ප්‍රකාශයට පත් කරන වෙළඳ නිවාඩු හා පෝය නිවාඩු දිනයන් පමණි. මෙම නිවාඩු දිනයන්, සෑම වර්ෂයක්ම ආරම්භ වීමට පෙර සමාගම විසින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ. මෙම ප්‍රකාශිත නිවාඩු දින හැර වෙනත් අමතර කිසිම පොදු නිවාඩුවක් සමාගමෙහි කිසිම වැඩ බිමක, කාර්යාලයක නොගනබාදා හෝ අනෙකුත් ගබඩාවකට බල නොපැවැත්වේ.

12. මුර දීමනාව.- 2006 ජුනි මස 01 වන දින සිට පහත සඳහන් එක් එක් වත්මන් මුර දීමනාව ඉදිරියෙන් දක්වා ඇති මුදල දක්වා මුර දීමනා ප්‍රමාණය වැඩි කරනු ලැබේ. කෙසේ වුවද, “ඒ” සේවා මුරය වෙනුවෙන් වෙනම දීමනාවක් ගෙවනු නොලැබේ.

වත්මන් මුර දීමනාව	වැඩි කළ පසු මුර දීමනාව
“බ්” මුරය	රු. 50.00
“සී” මුරය	රු. 100.00
	රු. 150.00

2007 ජනවාරි 01 වන දින සිට “සී” සේවා මුරය සඳහා ගෙවිය යුතු මුර දීමනාව රු. 200.00 ක් දක්වා වැඩි කරනු ලැබේ.

13. රුහුණු සීමෙන්ති කම්හලේ (රු. සී. ක.) වැටුප පුත්තලම සීමෙන්ති කම්හලේ (පු. සී. ක.) වැටුප් සමඟ ගැලපීම.- රු. සී. ක. සේවක වැටුප් පු. සී. ක. සේවක වැටුප් සමඟ ගැලපීම සඳහා පහත සඳහන් ක්‍රියාවලිය දෙපාර්ශ්වයේ එකඟතාවය මත පිළිගත හැකි ක්‍රම වේදයක් හරහා අනුගමනය කළ යුතු බවට දෙපාර්ශ්වය ගිවිස ගෙන ඇත.

- (අ) මෙම ක්‍රියාවලිය 2008 මැයි මස 31 වන දිනට පෙර සම්පූර්ණයෙන් අවසන් විය යුතුය.
- (ආ) වැටුප් ගැලපීමට අදාළ කරගනු ලබන්නේ 2003 දෙසැම්බර් මස 31 දිනට පෙර රු. සී. ක ට බඳවා ගත් ස්ථිර සේවක පිරිසයි.
- (ඇ) සමාන “හේ” ලකුණු ඇති සමාන තනතුරුවල වැටුප ඒ අනුව ගලපනු ලැබේ.
- (ඈ) මෙම ක්‍රියාවලියට පසුත් නව වැටුප් විෂමතාවයන් පු. සී. ක. හා රු. සී. ක සේවකයින් අතර මතු නොවිය යුතුය.

14. අධිකාරිත්වය බලය.- තමන් විසින් නියෝජනය කරන ආයතනයක් වෙනුවෙන් අත්සන් කිරීමට හා ක්‍රියා කිරීමට තමන් සතුළු අධිකාරී බලයක් තිබෙන බවට මෙහිලා සහතික වන හා ඇපවන බව හොඳ්සිම් (ලංකා) ලිමිටඩ් වෙනුවෙන් හා අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය වෙනුවෙන් මෙම ගිවිසුම ක්‍රියාවේ යොදවන නිලධාරීන් සහතික වෙමු.

ඉහත සඳහන් දෙපාර්ශ්වයම වර්ෂ දෙදහස් හයේ ජූලි මස 06 වන දින අත්සන් කර ගිවිස ගන්නා ලදී.

හොඳ්සිම් (ලංකා) ලිමිටඩ් වෙනුවෙන්,	අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය වෙනුවෙන්,
පීටර් ස්පිරිග්, කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ	වසන්ත සමරසිංහ, ප්‍රධාන ලේකම්-අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය.

සාක්ෂි :- වන්දන විජයනාම

බී. අයි. අබ්බින්න.
උප සභාපති,
අ.ස.සේ.ස.

මගේ අංකය : සීඅයි/1677/2002

කාර්මික ආරවුල් පනත 131 වන අධිකාරිය

131 වන අධිකාරිය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4 (1) වගන්තිය යටතේ 2005.01.03 දින අංක 1374/4 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2004.12.12 දින දරන නියෝගයෙන් එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 05, ඊ.ඩී. දාබරේ මාවත, 158/18, අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය හා අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන්, නුගේගොඩ, පැපිලියාන පාර, අංක 85, සිරිල් රොඩරිගෝ රෙස්ටුරන්ට් ලිමිටඩ් අතර පවත්නා කාර්මික ආරවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති ප්‍රදානය එම පනතේ 18 (1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඩී. එස්. එදිරිසිංහ,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2006 නොවැම්බර් මස 08 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

කාර්මික අධිකරණයේ දී ය

ඉල්ලුම්කරු :

අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය,
අංක 470, නුවර පාර,
කැලණිය.

නව ලිපිනය :

අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය,
158/18,
ඊ. ඩී. දාබරේ මාවත,
කොළඹ - 05.

වගන්තකරු :

සිරිල් රොඩරිගෝ රෙස්ටුරන්ට් ලිමිටඩ්,
අංක 85, පැපිලියාන පාර,
නුගේගොඩ.

අතර පවත්නා කාර්මික ආරවුලට පිළිබඳවයි.

ලිපිගොනු අංකය : ඒ/3085

ප්‍රදානය

කම්කරු ඇමති ගරු අනාවැද සෙනෙවිරත්න මහතා විසින් 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 හා 1962 අංක 04 හා 1968 අංක 39 (1957 අංක 37 දරන කාර්මික ආරවුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමඟ කියවෙන)

පනත් වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අතපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධන මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4 (1) වන වගන්තියේ ඔහු වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව එකී ආරවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් ඔහුගේ 2004.12.12 දිනැති නියෝගයෙන් මා පත්කර ඇත.

මෙම ආරවුලට හේතුවී පවත්නා කාරණය වනුයේ.-

සිරිල් රොඩරිගෝ රෙස්ටුරන්ට්ස් ලිමිටඩ්හි සේවයෙහි යොදවා ඇති සේවකයින් සිය සේවා ස්ථානයේ සාමාන්‍ය රාජකාරිවලට අමතරව පිටත සංග්‍රහ හා සැපයීම් (කේටරින්) සේවාවන්හි යෙදවීමේදී සමාගම විසින් ගෙවනු ලැබූ රුපියල් සියයක (රු. 100) ක දීමනාව 2001 නොවැම්බර් මාසයේ සිට අහිමි කිරීම යුක්ති සහගත ද යන්න හා නොඑසේ නම්, එම සේවකයින්ට කුමන සහනයක් හිමිද යන්න පිළිබඳව ද වේ.

දෙපාර්ශ්වය විසින්ම මූලික ලිඛිත දේශන ගොනු කරන ලද අතර ඉන් අනතුරුව සමාගම වෙනුවෙන් සාක්ෂි විමසීම ආරම්භ කරන ලද අතර ඉන් අනතුරුව සමාගම වෙනුවෙන් එහි සාමාන්‍යාධිකාරී (කේටරින්) අස්ප්‍රහේන්දිගේ චෝභාර ද සිල්වා නමැති අය සාක්ෂි දුන් අතර ඔහු හරස් ප්‍රශ්න විමසීමට භාජනය කරන ලදී.

ඉන් අනතුරුව නැවත ප්‍රශ්න විමසීමට ලක් කරන ලදී. සමාගම වෙනුවෙන් ඊ 1 සිට ඊ 06 දක්වා ලේඛන ලකුණු කරන ලදී.

පසුව ඉල්ලුම්කරු පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් සමාගමේ සේවකයෙකු වන හේරත් මුදියන්සේලාගේ කරුණාරත්න හේරත් යන අය සාක්ෂි සඳහා කැඳවන ලද අතර ඔහුගේ සාක්ෂි විමසීම අතරවාරයේ ඔහු එම සමාගමේ සේවය හැරගොස් ඇති බව දන්වා සිටින ලදී. එමෙන්ම සාක්ෂිකරුවෙකු නොමැති බව අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය වෙනුවෙන් දන්වා සිටින ලදී.

ඒ අනුව දැනට ඉදිරිපත් වී ඇති සාක්ෂි හා ලේඛණන්, වැඩිදුර ලිඛිත දේශන මතත් ප්‍රදානය ලබාදීමට දෙපාර්ශ්වය විසින්ම එකඟතාවය පළ කරන ලදී.

මෙහිදී සමාගම වෙනුවෙන් දෙන ලද සාක්ෂි හරස් ප්‍රශ්න විමසීමට භාජනය කොට නැවත ප්‍රශ්න කිරීමට ද භාජනය වී ඇති බැවින් එම සාක්ෂි සාක්ෂිමය වටිනාකමක් ඇති අතර අනෙක් අතට සංගමය වෙනුවෙන් ඔවුන් මූලික සාක්ෂි විමසා ඇති බැවින් ඔහුගේ සාක්ෂිය නොසලකා හැරීමට සිදුවේ.

සමාගම විසින් ස්වකීය සේවකයින් වන වේටර්වරුන් පිටත සංග්‍රහය සහ සැපයීම් සඳහා යොමු කිරීමේ දී එය මුළුමනින්ම වේටර්වරුන්ගේ කැමත්ත මත සිදුකරනු ලැබූ බව සාක්ෂි වලින් පෙනී යයි. ඒ සඳහා කිසිදු වේටර්වරයෙකුට අනිවාර්ය බලකිරීමක් සිදුකොට නොමැත. එසේ වේටර්වරුන් පිටත සංග්‍රහ හා සැපයීම් සඳහා සේවකයින්ට රු.100/ ක දීමනාවක් ගෙවනු ලැබීමට හේතුව වශයෙන් දක්වා ඇත්තේ පිටත රාජකාරී කරන විට එම අවස්ථාවන්හිදී අභ්‍යන්තර ගනුදෙනුකරුවන්ගෙන් වේටර්වරුන්ට ලැබෙන සංතෝෂම් අහිමිවන නිසා බවයි.

එසේ රු. 100/ ක දීමනාවක් එක්වර අභිමි කිරීම බැලූ බැල්මට වෙටර්වරුන්ට දැඩි අවාසියක් බව පෙනී ගියත් ඉදිරිපත් වී ඇති සාක්ෂි අනුව සමාගම විසින් එම කාලවකවානුව තුළ සේවක වැටුප් සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයකින් වැඩි කිරීමට පියවර ගෙන ඇති බව පෙනේ. එහිදී එම වැටුප් හෝටල් සහ කේටරින් පඩිපාලක සභාවේ නිර්දේශිත වැටුපට වඩා වැඩි අතර එය හරස් ප්‍රශ්න වලදී ද අභියෝගයට ලක්කර නැත.

මේ අනුව අවසාන වශයෙන් පෙනී යන්නේ සමාගමේ පිටත සංග්‍රහ හා සැපයීම් සඳහා වෙටර්වරුන්ට ප්‍රමාණවත් වැටුප් වැඩිවීමක් ලබාදී ඇති බව පෙනී යයි. ඒ අනුව රු. 100/ ක අතිරේක දීමනාව ලබා නොදීමෙන් වෙටර්වරුන්ට අගතියක් වී නොමැති බව පෙනී යයි. ඒ බව සමාගම වෙනුවෙන් දී ඇති සාක්ෂි හා ලේඛන අනුව පෙනී යයි.

තවද එම තීරණය අසාධාරණ බවට සංගමය වෙනුවෙන් කරනු ලබන සාක්ෂි ඉදිරිපත් නොවී ඇති බැවින්ද සංගමය වෙනුවෙන් කරනු ලබන ඉල්ලීම නිශ්ප්‍රභා කරමි.

එය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත නියමයක් බව ද වැඩිදුරටත් සඳහන් කරමි.

එන්. සී. ඩී. කුලතුංග,
බේරුම්කරු.

2006 ඔක්තෝබර් මස 20 වැනි දින,
කොළඹ දී ය.

12 - 309