



ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 1631/18 – 2009 දෙසැම්බර් 08 වැනි අඟහරුවාදා – 2009.12.08

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස : (I) වැනි ඡේදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: සීඅයි/119.

කාර්මික ආරාචුල් පනත – 131 වන අධිකාරය

එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 02, අංක 163 හි සීමාසහිත කෝටිස් ත්‍රෙඩ් අපනයන (පෞද්ගලික) සමාගම සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් කොළඹ 05, ඊ. ඩී. දාබරේ මාවත, අංක 158/18 හි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය අතර 2009.09.29 වැනි දින ඇති කර ගන්නා ලද සාමූහික ගිවිසුම ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත් වල 131 වන පරිච්ඡේදය වන (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) කාර්මික ආරාචුල් පනතේ 06 වන වගන්තිය අනුව මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඩබ්ලිව්. ජේ. එල්. යූ. විජයවීර,

කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2009 ඔක්තෝබර් මස 13 වැනි දින,
කොළඹ 05,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ දී ය,

2009 අංක 15 දරන සාමූහික ගිවිසුම

වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත යටතේ නිසි පරිදි ලියාපදිංචි කරන ලද වෘත්තීය සංගමයක් වන හා 158/18, ඊ. ඩී. දාබරේ මාවත, කොළඹ 05 දරන ස්ථානයේ සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය පවත්වාගෙන යනු ලබන අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය (මින් මතුවට “සංගමය” යයි කියනු ලබන) හා කොළඹ 02, අංක 163 දරන ස්ථානයේ සිය ලියාපදිංචි කාර්යාලය පවත්වාගෙන යනු ලබන හා සමාගම් ආඥා පනත යටතේ නිසි පරිදි ලියාපදිංචි කරන ලද සමාගමක් වන සීමාසහිත කෝටිස් ත්‍රෙඩ් අපනයන (පෞද්ගලික) සමාගම (මින් මතුවට “සේව්‍යයා” යයි කියනු ලබන) කාර්මික ආරාචුල් පනතට අනුකූලව වර්ෂ දෙදහස් නවයේ සැප්තැම්බර් මස විසි නව වන දින ඇති කරගත් මෙම සාමූහික ගිවිසුමට පාර්ශ්වකරුවන් අතර එකඟත්වයට පැමිණ සාක්ෂි දරනුයේ.

මාතෘකාව

මෙම සාමූහික ගිවිසුම 2009 කෝටිස් ත්‍රෙඩ් අපනයන සේවකයින්ගේ සාමූහික ගිවිසුම වශයෙන් හඳුන්වනු ලබන හා සලකනු ලැබේ.

1. **ආවරණය වූ හා බැඳී ඇති පාර්ශ්වකරුවන්.** - මෙම ගිවිසුමෙන් සේවයා, සංගමය හා මෙම ගිවිසුමට අදාළ වන සේවකයින් ආවරණය වී හා බැඳේ.
 2. **ආවරණය වූ හා බැඳී ඇති සේවකයින්.** - මෙම ගිවිසුමෙන් සේවයාගේ මාර්ගගතව කාර්යාලයක් ආවරණය වන සේවකයින්ගේ සංඛ්‍යාව මෙහි සඳහන් පළමුවන උපලේඛනයේ විස්තර කර ඇති මාසික වෙනසක් ලැබීමට හිමි රැකියා වර්ගයන්ට අයත් දැනට සේවයා විසින් ස්ථිර රැකියාවේ යොදවා ඇති සහ සංගමයේ සාමාජිකත්වය දරන සියලුම සේවකයින් ආවරණය වී හා බැඳේ.
 3. **ගිවිසුම පවත්නා කාලය.** - මෙම සාමූහික ගිවිසුම 2009 ජනවාරි මස 1 වන දින සිට ක්‍රියාත්මක වනු ඇති අතර කිසියම් පාර්ශ්වයක් විසින් මාස එකක (01) ලිඛිත දැනුම්දීමක් සහිතව මෙම ගිවිසුම අවසන් කළ හැක. කෙසේ වෙතත් කිනම් පාර්ශ්වයකට 2011 නොවැම්බර් මස 30 දාට පෙර ඉහත කී ආකාරයට මෙම ගිවිසුම අවසන් කිරීමට දැනුම් දීමක් දිය නොහැකි අතර එසේ 2011 දෙසැම්බර් මස 31 දා දින තෙක් කිසියම් පාර්ශ්වයකට මෙම ගිවිසුම දැනුම්දීමක් සහිතව හෝ අවසන් කළ නොහැක. 2011.01.01 දිනෙන් පසු ඕනෑම කාලයක් තුළදී මෙම ගිවිසුම සංශෝධනය කරගැනීම සඳහා විසඳිය යුතු කරුණු ඉදිරිපත් කිරීමට දෙපාර්ශ්වයට ඉඩ ඇති අතර, නව ගිවිසුමකට එළඹීම සඳහා දෙපාර්ශ්වය විසින් එවැනි විසඳිය යුතු කරුණු සම්බන්ධයෙන් සාකච්ඡා ඇරඹිය යුතුය.
 4. **වැටුප්.** - (අ) 2009.01.01 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි සෑම සේවකයකුටම තම 2008 දෙසැම්බර් මස වැටුපට රු. 1000/- ක මුදලක් එකතු කිරීමෙන් වැටුප වැඩිකිරීමට සේවයා එකඟවේ.
- (ආ) 2010.01.01 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි සෑම සේවකයකුටම තම 2009 දෙසැම්බර් මස වැටුපට රු. 1100/- ක මුදලක් එකතු කිරීමෙන් වැටුප වැඩිකිරීමට සේවයා එකඟවේ.
- (ඇ) 2011.01.01 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි සෑම සේවකයකුටම තම 2010 දෙසැම්බර් මස වැටුපට රු. 1100/- ක මුදලක් එකතු කිරීමෙන් වැටුප වැඩිකිරීමට සේවයා එකඟවේ.
5. **වැටුප් පරිමාණයන් සහ වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීම්.** - (අ) 2009.01.01 දින සිට සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු මාසික වැටුප් පරිමාණයන්හි අවමයන් සහ වාර්ෂික වැටුප් වැඩිවීම් අමුණා ඇති 1 වන උපලේඛනයේ දක්වා ඇත.
- (ආ) 2009.01.01 වන දින සිට සෑම දොළොස් මසක් අවසානයේදීම කොළඹ පාරිභෝගිකයින්ගේ මිල දර්ශකයේ එකී දොළොස් මස කාලසීමාව තුළදී ඇතිවූ වැඩිවීම අනුව බලපාන ලද සෑම ඒකකයකම ඇති වන වෙනසට රුපියල් වලින් ගණන් බලා එකී වෙනසට සමාන මුදලක් දෙකෙන් වැඩිකර එක් එක් සේවකයෙකුගේ වැටුපට එකතුකර හා ඒකාබද්ධ කළ යුතුය.
- උදාහරණයක් වශයෙන් 2010 ජනවාරි මස 1 වන දින සිට, 2009 ජනවාරි සහ 2009 දෙසැම්බර් මාසයන් හි කොළඹ පාරිභෝගිකයින්ගේ මිල දර්ශකයේ ඒකකයන්හි වෙනස දෙකෙන් ගුණ කර එන රුපියල් අගයට සමාන මුදලක් එක් එක් සේවකයාගේ වැටුපට එකතු කර ඒකාබද්ධ කරනු ඇති අතර පළමුවන උපලේඛනයේ සඳහන් අවම වැටුප් තල වලටද ඊට සමාන මුදලක් එකතු කර එම අවම වැටුප් වෙනසක් කරනු ඇත. මේ අනුව සියලුම සේවකයින්ගේ වැටුප් වාර්ෂිකව වෙනස් කරනු ලැබිය යුතු වේ.
- (ඇ) මෙහි සඳහන් (අ) වගන්තියෙන් කියැවෙන පරිදි, වාර්ෂිකව වැටුප් ඒකාබද්ධ කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටියට අමතරව එක් එක් සේවකයෙකුට ඔහුගේ/ඇයගේ වැටුප් පරිමාණයට අනුව 1 වන උපලේඛනයේ සඳහන් වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකයකට හිමිකම් ලබනු ඇත. කෙසේ වුවද මෙම වර්ධකය ඔහුට හිමිවන්නේ මෙහි සළසා ඇති පරිදි විනයානුකූල ක්‍රියාමාර්ගික පදනමක් මත එවැනි වැටුප් වර්ධකය සේවයා විසින් අත්හිටුවා, නවත්වා හෝ කල් දමා නොමැති නම් පමණක් බව දැනගත යුතුය.
6. **නාමික හිඟ වැටුප්.** - ඉහත 4(අ) වගන්තියට අනුව වැටුප් හිමිකම් කියන සියලුම සේවකයින්ට නාමික හිඟ වැටුප් වශයෙන් 2009.01.01 - 2009.08.30 කාලසීමාව සඳහා රු. 8,000/- ක් (රු. 1000 × 8) සමාගම විසින් ගෙවිය යුතු අතර, මෙම ගෙවීම 2009, ඔක්තෝබර් මසදී සමාගම විසින් ගෙවිය යුතුය. මෙම ගෙවීම සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට, සේවක භාරකාර අරමුදලට, අතිකාල දීමනා හා ඒ හා සමාන ගෙවීමකට අදාළ නොවනු ඇති බවට වෘත්තීය සමිතිය හා සේවකයින් එකඟ වේ.
 7. **සානුකම්පිත ගෙවීම්.** - කරුණා සහගත ගෙවීමක් වශයෙන් මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වී හා බැඳී ඇති සෑම ස්ථිර සේවකයෙකුටම, එවැනි සේවකයෙකුගේ මාසික වැටුපට සමාන මුදලක් අවුරුද්දේ සෑම අප්‍රේල් මාසයකම සේවයා විසින් ගෙවිය යුතුය. මෙම කාරණය උදෙසා වැටුප ලෙස සැලකෙන්නේ මෙම ගෙවීම කරනු ලබන අවස්ථාවේදී සේවකයා විසින් ලබන මාසික වැටුපය.
- ඉහත ගෙවීමේ හිඟ මුදල් ලෙස 2009 අප්‍රේල් මස මෙම මුදල ලැබීමට හිමිකම් කියු සියලු සේවකයින් හට රු. 1,000 බැගින් ගෙවීමට සමාගම එකඟ වේ. කෙසේ වුවද මෙම මුදල සේවා කාලය හෝ සේවයට නොපැමිණීම හේතුවෙන් අඩු කිරීම් වලට යටත්වීමට ඉඩ තිබේ. වෙනත් වචන වලින් කියනවා නම් කිසියම් සේවකයෙකුට ඉහත ගෙවීම මෙම වසරේ අප්‍රේල් මසදී ගෙවූ අවස්ථාවේදී ලැබුණේ මුළු මුදලින් කොටසක් නම් මෙම ගෙවීමද ඒ අනුව කොටසක් පමණක් ලැබෙනු ඇත.
8. **අලෙවිය මත පදනම් වූ ප්‍රසාද දීමනාව.** - (අ) ඉහත සඳහන් 7 වගන්තිය පරිදි ගෙවනු ලබන මුදලට අමතරව, මෙහි දෙවන උප ලේඛනයේ දැක්වෙන සූත්‍රයට අනුකූලව ප්‍රසාද මුදල් දීමනාවක් සෑම මාර්තු හෝ අප්‍රේල් මාසයකදීම සේවයා විසින් සේවකයින් හට ගෙවිය යුතුය. මෙම ගෙවීම සමාගමේ ඇස්තමේන්තු කරන ලද අලෙවි ඉලක්කයන්ට එරෙහිව ලබාගන්නා මුළු අලෙවි ධාරිතාවයට සම්බන්ධ වේ.

- (ආ) වාර්ෂිකව සේවයා විසින් තීරණය කර දැනුම් දෙනු ලබන අලෙවි ඉලක්ක පිළිබඳව සංගමය සහ සේවකයින් එක්ව සහ/හෝ වෙන් වශයෙන් ප්‍රශ්න කිරීමක් හෝ ආරාධිත මතු කිරීමක් නොකරන බව එකඟ වේ.
- (ඇ) 2012 මාර්තු හෝ අප්‍රේල් මස සිදුකිරීමට නියමිත ගෙවීම් සම්බන්ධයෙන්, අවශ්‍ය නම්, දෙවැනි උපලේඛනයේ සඳහන් සූත්‍රය පිළිබඳව නැවත විමසා බැලීමක් 2011 අගෝස්තු මස සිදුකිරීමට පාර්ශවයන් එකඟ වේ.

9. නිවාඩු.- (අ) මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වී හා බැඳී ඇති හා සේවාව ස්ථිරව සෑම සේවකයෙකු හට දෙවන සේවා වර්ෂයේ සිට වර්ෂයක් වෙනුවට හිමිවන නිවාඩු දින ගණන පහත දක්වා ඇත.

අනියම් නිවාඩු - දින 07
වෛද්‍ය නිවාඩු - දින 14
වාර්ෂික නිවාඩු - දින 14

- (ආ) සියලුම වාර්ෂික විවේක නිවාඩු සේවයාට සහ සේවකයාට අන්‍යෝන්‍ය ලෙස පහසු දිනවලදී සේවයා සමඟ කලින් ඇති කරගත් එකඟතාවයෙන් හා කලින් සේවයාගෙන් ලිඛිතව ලබාගත් අනුමැතිය අනුව ගත යුතුය.

සේවයාගේ පූර්ව අනුමැතිය ලබාගැනීමට නොහැකි වන අන්දමට සේවකයෙකුට උද්ගත වී ඇති තත්ත්වය ඔහුට පාලනය කර ගැනීමට නොහැකි අවස්ථාවන්හි හැර, අනිකුත් සියලුම නිවාඩුද ලබාගත යුත්තේ සේවයාගේ පූර්ව අනුමැතිය ලබාගැනීමෙන් පමණක් බව දැනගත යුතුය.

අසනීපයක් හේතුකොට ගෙන දින දෙකකට වැඩියෙන් සේවයට පැමිණීමට නොහැකි අවස්ථාවන්හිදී සමාගම පිළිගන්නා වෛද්‍ය සහතිකයක් සේවකයා විසින් ඉදිරිපත් කළ යුතුය. වාර්ෂික නිවාඩු ආරම්භ වන දිනයට පෙර හෝ එම නිවාඩු අවසානයේදී හෝ සේවයාගෙන් විශේෂයෙන් ලබාගත් අනුමැතියකින් තොරව අනියම් නිවාඩු ලබාගැනීමට අවසර නැත.

වාර්ෂික නිවාඩු ආරම්භ වන දිනයට පෙර හෝ එම නිවාඩු අවසානයේදී හෝ එක් දිනයක් පමණක් වුවත්, අසනීප නිවාඩු ලබාගැනීමට අවශ්‍ය වන්නෙහි නම්, එය අනුමත කරනු ලබන්නේ සමාගම පිළිගන්නා වෛද්‍ය සහතිකයක් ඉදිරිපත් කිරීමට යටත්වය.

- (ඇ) නිවාඩු හිමිකම ගණනය කිරීමට හා නිවාඩු ලබා ගැනීම සඳහා “සේවා වසර” සහ “නිවාඩු වර්ෂය” ලෙස සැලකෙන්නේ සේවකයෙක් සේවයට බැඳුණු මාසයේ 1 වන දින සිට ගණන් ගැනෙන 12 මස කාලසීමාව වේ. උදාහරණයක් වශයෙන් 2009.04.10 දින සේවයට බැඳෙන සේවකයෙකුගේ නිවාඩු වර්ෂය ලෙස අප්‍රේල් 1 සිට මාර්තු 31 කාලසීමාව සැලකේ.

10. ලබාගන්නා නිවාඩු මුදල් කරගැනීම.- සෑම සේවකයෙකුගේම නිවාඩු වර්ෂය අවසානයේ දී ඔහු/ඇය පාවිච්චි නොකළ අනියම් සහ අසනීප නිවාඩු වෙනුවෙන් එක් එක් සේවකයෙකු සඳහා පහත දක්වා ඇති අන්දමට සමාගම විසින් ගෙවීම් කළ යුතුය.

- (i) පාවිච්චි නොකළ/ඉතිරිකර ගත් නිවාඩු දින 10 ක් දක්වා - එක් දිනක් සඳහා දින 1¼ වැටුප් ගෙවීමක් අනුව
- (ii) පාවිච්චි නොකළ/ඉතිරිකර ගත් නිවාඩු දින 10 ට වැඩිවනවා නම් - එසේ වැඩිවන එක් දිනක් සඳහා දින 1½ ක වැටුප්

(අ) තම සම්පූර්ණ අසනීප සහ/හෝ අනියම් නිවාඩු හිමිකම ප්‍රයෝජනයට නොගන්නා සේවකයෙකුට මෙහි සඳහන් වන බෝවන රෝග සඳහා අදාළ වර්ෂයට පෙර වසර 2 ක් තුළදී ඉතිරි කරගත් අනියම් හෝ අසනීප නිවාඩු සඳහා මුදල් ලබාගන්නද, නිවාඩු ලබාගත හැක. උදා.- 2007 හා 2008 වර්ෂයන්හි දී සේවකයෙකු අසනීප නිවාඩු දින 10 ක් ඉතිරි කරගෙන තිබුනේ නම් 2009 වසරේ දී ඔහුට බෝවන රෝගයක් සඳහා නිවාඩු දින 10 ක් ගත හැක.

(ආ) තම අනියම් හා අසනීප නිවාඩු අවසන් වී ඇති අවස්ථාවක බෝවන රෝගයක් වැළඳෙන සේවකයෙකුට පෙර වසර 2 ක් තුළ ඉතිරි කරගත් නිවාඩු ද නොමැති විට, එම නොපැමිණි දින ගණන අනුමත පඩි රහිත නිවාඩු ලෙස සැලකේ.

(ඇ) මෙම කොන්දේසිය සඳහා බෝවන රෝග ලෙස හඳුන්වන්නේ පැපොල, සරම්ප සහ කම්මුල්ගාය වේ. මෙම කොන්දේසිය යටතේ නිවාඩු ඉල්ලීම් සමාගමට පිළිගත හැකි වෛද්‍ය සහතික සමඟ ඉදිරිපත් කළ යුතුවේ.

11. සේවා මුර දීමනා.- සේවකයින්ට සේවා මුර දීමනා ගෙවනු ලබන ක්‍රියා පිළිවෙත පහත සඳහන් පරිදි වේ.

11.1 දෙවන සේවා මුරය -

වැඩ කරන සෑම දෙවන සේවා මුරයක් සඳහා රු. 20/- බැගින් පහත දැක්වෙන පදනම මත ගෙවනු ඇත.

11.1.1 දෙවන සේවා මුරයට අනුයුක්ත කර ඇති සතිය පුරා නොකඩවා සේවයට වාර්තා කිරීම.

11.1.2 මෙම ගෙවීම් ගණනය කරනුයේ සතිපතා පදනම මත වේ. ඕනෑම ලිත් මාසයක් තුළදී දෙවන සේවා මුරයේ සේවයේ යෙදී සිටියදී, උපරිමය එක් දිනකට යටත්ව ගනු ලබන වාර්ෂික නිවාඩුවක් මෙම ගණනය කිරීම සඳහා උපයෝගී කර ගැනීමට අවසර දෙනු ඇත. වෙනත් කිසිදු නිවාඩු වර්ගයකින් ආවරණය වන නොපැමිණි දිනයක් ගණනය කිරීම සඳහා උපයෝගී කිරීමට අවසර නොමැත.

11.1.3 මෙම ගෙවීම් කරනුයේ මාසිකව වන අතර එය අදාළ මාසය සඳහා හිමි වැටුපට ඇතුළත් කරනු ඇත.

11.2 නෙවන සේවා මුරය -

- 11.2.1 එක් ලීන් මාසයක් සඳහා නෙවන සේවා මුරයට අනුයුක්ත කර ඇති සේවා මුර ප්‍රමාණයෙන් අඩක් (50%) හෝ ඊට අඩු ප්‍රමාණයක් සේවයට වාර්තා කළහොත් එකී සේවයට වාර්තා කරනු ලබන දින සඳහා එක් සේවා මුරයකට රු. 80/- බැගින් ගණන් බලා සේවා මුර දීමනාව ගෙවනු ඇත.
(උදා: නෙවන සේවා මුරයට අනුයුක්ත කර ඇති දින සංඛ්‍යාව දින 12 වන විටදී එයින් දින 6 ක් හෝ ඊට අඩු ප්‍රමාණයක් සේවයට වාර්තා කර ඇත්නම් එකී සේවකයා නිමිකම් ලබනුයේ එලෙස සේවයට වාර්තා කර ඇති දින ගණන සඳහා රු. 80/- බැගින් ගණන් බලා ගෙවනු ලබන සේවා මුර දීමනාවකටයි).
- 11.2.2 ඊට අමතරව සේවය සඳහා වාර්තා කරනු ලබන සෑම රාත්‍රී සේවා මුරයක් සඳහා එක් සේවා මුරයකට රු. 120/- බැගින් ගණන් බලා ගෙවනු ඇත.
ඊට අමතරව එක් ලීන් මාසයක සේවකයෙකු අනුයුක්ත කර ඇති රාත්‍රී සේවා මුරයන් ප්‍රමාණයෙන් සියළුම රාත්‍රී මුරයන් සඳහා සේවයට වාර්තා කළහොත් පහත සඳහන් පදනම මත ප්‍රසාද දීමනාවක් ගෙවනු ඇත.
- 11.2.3 රාත්‍රී සේවා මුර සඳහා අනුයුක්ත කර ඇති දින ගණන දින 6 සිට දින 9 දක්වා (එම දින දෙක ද ඇතුළුව) වේ නම් එකී මාසය සඳහා රු. 300/- ක ප්‍රසාද දීමනාවක් ගෙවනු ඇත.
- 11.2.4 රාත්‍රී සේවා මුර සඳහා අනුයුක්ත කර ඇති දින ගණන දින 10 සිට 12 දක්වා (එම දින දෙක ද ඇතුළුව) වේ නම් එකී මාසය සඳහා රු. 500/- ක ප්‍රසාද දීමනාවක් ගෙවනු ඇත.

12. නිෂ්පාදන ඉලක්ක සපුරාලීමේ ප්‍රසාද මුදල.- මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වී හා බැඳී ඇති සියලුම සේවකයින්ට මෙයට අත්සන් තබන දිනයේ සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි, මෙහි සඳහන් තුන්වන උපලේඛනයේ නීතිරීති වලට අනුකූලව ගණන් බලන ලද, මාසික නිෂ්පාදන ප්‍රසාද මුදලකට හිමිකම්ක් ලැබෙනු ඇත.

13. සේවකයින් ශ්‍රේණිගත කිරීම.- තඬක්කු සේවකයින් නැවත ශ්‍රේණිගත කිරීමක් අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන විටදී සේව්‍යා විසින් කරනු ඇත. මේ පිළිබඳව ආරාධුලක් වෙතොත් එය සේව්‍යා වෙත ඉදිරිපත් කිරීමට සංගමයට හැකි අතර එවැනි ආරාධුලක් වෙතොත් මෙහි 18 වන වගන්තියට අනුකූලව වි සඳාගත යුතුයි.

14. “බටා ගෙවීම”.- තම වැඩ ස්ථානයෙන් බැහැරව වැඩ සඳහා පිටතට ගොස් පළමු මුරය සඳහා ප.ව. 2000ට පෙර ද, පොදු මුරය සඳහා පෙ.ව. 300 ට පෙර ද, දෙවන මුරය සඳහා රාත්‍රී 800 ට පෙර ද ආපසු ඒමට නොහැකි වුවහොත්, රු. 100/- ක් “බටා” ගෙවීමක් ලෙස ඒ සඳහා ගෙවනු ඇත.

15. නිල ඇඳුම.- සියළුම සේවකයින් හට අවුරුද්දකට නිල ඇඳුම් කට්ටල තුන බැගින් නිකුත් කරනු ලබන අතර ඔවුන් රාජකාරී වේලාවන් තුළ දී ඒවා ඇඳ පැළඳගෙන සිටිය යුතුය. සේව්‍යා විසින් නිකුත් කරනු ලබන නිලඇඳුම් සෝදා ගැනීම පිණිස මසකට එක සබන් කැටයක් බැගින් සේව්‍යා විසින් සෑම සේවකයාටම ලබාදෙනු ඇත.

16. ආහාර ටෝකන් පත්.- සාමාන්‍ය වැඩමුරයෙන් පැය හතරක කාලයක් ඉක්මවා ගොස් අතිකාල වශයෙන් සේවයෙහි යොදවා ඇති සේවකයින් හට ආහාර ටෝකන්පතක් ලබා ගැනීමට හිමිකම්ක් ඇති අතර එහි වටිනාකම සේවා සපයන්නාගේ මිලගණන් අනුව ආයතනය විසින් නියම කරනු ඇත. සේවා සපයන්නා සමග එකඟ වන පරිදි මෙහි වටිනාකම කළින් කළට වෙනස් වනු ඇත. මෙම ආහාර ටෝකන්පත් කිසිම අවස්ථාවකදීවත් මුදල් කරගත නොහැක.

ඊට අමතරව රාත්‍රී මුරයේ සේවයේ යෙදෙන සේවකයින් හට පෙ.ව. 200 තේ විවේකයේදී, ආයතනයේ අභිමතය පරිදි කෙටිකෑමක් සපයනු ඇත.

17. නිෂ්පාදන මට්ටම.- මෙම ගිවිසුමේ පාර්ශවකරුවන් අතර ඇතිකරගත් එකඟත්වය වන්නේ, දැනට සාමූහික ගිවිසුමට අනුව පවතින සහ/හෝ එක් එක් සේවකයෙකුට දී ඇති නිෂ්පාදන මට්ටම්, සේවකයින් විසින් ලබාදීමත් පවත්වාගෙන යන බවත්ය.

කිසියම් සේවකයෙකුගේ රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවේ ඔහු විසින් සපුරාලිය යුතු අවම වැඩ නියමයන් පිළිබඳව සඳහන් කර ඇති අවස්ථාවන්හිදී එම අවම වැඩ නියමයන් ඔවුන්ට එසේම බලපැවැත්වෙනු ඇත.

(අ) අමතර හෝ නව යන්ත්‍ර හඳුන්වාදීමේදී හෝ තාක්ෂණයේ සහ/හෝ වැඩ පිටිපාටියේ වෙනස්කම් ඇතිවීමේදී හෝ ඇතිවන තත්ත්වයන් යටතේ නිෂ්පාදන සහ/හෝ දිරිගැන්වීමේ ඉලක්කයන් සංශෝධනයට භාජනය කිරීමේ අයිතිය සමාගම සතුව ඇත. එවැනි සංශෝධන ඇති කරනුයේ සංගමයන් සමග සාකච්ඡා කිරීමෙනි. අවම නිෂ්පාදන මට්ටම් සහ/හෝ දිරිගැන්වීමේ ඉලක්ක සංශෝධනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් කිසියම් ආරාධුලක් පැන නගින විටදී, මෙම ආරාධුලට අදාළ විෂය වස්තුව පේෂකර්ම අභ්‍යාස හා සේවා මධ්‍යස්ථානයට හෝ වෙනයම් පිළිගත් ආයතනයකට හෝ යොමු කිරීමට පාර්ෂ්වයන් එකඟ වේ. එවැනි ආයතනයකින් ගනු ලබන තීරණය, අවසාන තීරණය වන අතර, එම තීරණයෙන් දෙපාර්ශවයම බැඳේ. ඒ අනුව එම තීරණ ක්‍රියාත්මක කිරීමට දෙපාර්ශවයම බැඳෙන අතර ඒ අනුව වැඩ කිරීමට ප්‍රතික්ෂේප කිරීම විෂමාවාරයක් වනු ඇත.

18. ආරාධුල් නිරවුල් කිරීමේ පටිපාටිය.- මෙම ගිවිසුම වලංගුව පවතින කාලය තුළදී සේව්‍යා සහ සංගමය අතර හෝ සේවකයින් සහ සේව්‍යා අතර හෝ කිසියම් කාර්මික ආරාධුලක් උද්ගතවුවහොත් පහත සඳහන් ක්‍රියාදාමයන්ට අනුකූලව කටයුතු කිරීමට පාර්ෂ්වයන් එකඟ වේ.

(i) ශාඛා සංගමය හෝ සේවකයින් එවැනි ආරාධුලක් ඇතිවූ මුල් අවධියේ එම ආරාධුල සේව්‍යා වෙත යොමු කරමින් සාකච්ඡා මාර්ගයෙන් සතුටුදායක ලෙස සමථයකට එළඹීම සඳහා දෙපාර්ශවයම උත්සාහ දැරිය යුතුය.

- (ii) දෙපාර්ශවයන් අතර පැවති සාකච්ඡා තුළින් එම ආරාධනාව විසඳුමක් ලබාගැනීමට නොහැකි වූ අවස්ථාවකදී සේව්‍යා සාමාජිකත්වය දරන ලංකා සේවා සම්මේලනයට සංගමය විසින් එම ආරාධනා යොමු කිරීමෙන් පසුව, සංගමය හා සම්මේලනය අතර පවතින සාකච්ඡා මාර්ගයෙන් සතුටුදායක විසඳුමකට එළඹීම සඳහා සියලුම පාර්ශවයන් උත්සාහ දැරිය යුතුය.
- (iii) සමාජවාදී එළඹීම සඳහා සංගමය හා ලංකා සේවා සම්මේලනය විසින් දරන ලද ප්‍රයත්නයෙන් සතුටුදායක ප්‍රතිඵලයක් ලබාගැනීමට නොහැකි වූ විට කාර්මික ආරාධුල් පනතේ විධි විධානයන්ට අනුකූලව ආරාධුල් සමාජවාදී පත්කරගැනීම සඳහා සංගමය විසින් කම්කරු කොමසාරිස්තුමාගේ මැදිහත්වීම සඳහා අවශ්‍ය පියවර ගත හැක.

පොදු කරුණු

19. සේවකයින්ගේ විවේක කාලයන් පවතින පරිදි නොවෙනස්ව පවතිනු ඇත.

20. මෙම ගිවිසුම වලංගුව පවතින කාලයේදී මෙම ගිවිසුමෙන් ආවරණය වන හෝ නොවන කිසිදු කාරණයක් සම්බන්ධයෙන් පැණ නගින කාර්මික ආරාධුල් සම්බන්ධයෙන් සංගමය හෝ සේවකයින් මොනයම් ආකාරයක හෝ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් නොගන්නා බවට සංගමය හා සේවකයින් එක්ව සහ/හෝ වෙන් වශයෙන් එකඟ වේ. පැන නගින යම් ආරාධුල් හෝ සියලුම ආරාධුල් සමාජවාදී පත්කර ගැනීම සඳහා මෙහි සඳහන් ආරාධුල් නිරවුල් ක්‍රියාපටිපාටියට අනුකූලව කටයුතු කිරීමට සෑම ප්‍රයත්නයක්ම දැරිය යුතුය.

21. මෙම ගිවිසුම වලංගුව පවත්නා කාලය තුළදී කිසියම් පාර්ශවයක් විසින්, අන්‍යෝන්‍ය එකඟතාවයකින් හැර, මෙම ගිවිසුමේ කිසියම් කොන්දේසියක් හෝ කොන්දේසි, මොනයම් අත්දමක හෝ වෙනස් කිරීමට, ඉවත්කර දැමීමට හෝ සංශෝධනය කිරීමට ක්‍රියා නොකරන බවට පාර්ශවයන් අතර වැඩිදුරටත් එකඟත්වයකට පැමිණ ඇත.

22. සේව්‍යා, සේවකයින් සහ සමිතිය, එකිනෙකා සමඟ සහයෝගය දක්වමින් සමාගමේ නිරන්තර දියුණුවට සහ තත්වය ගැන කැපවීමෙන් කණ්ඩායම් හැඟීමෙන් වැඩකරන බවට එකඟ වේ.

23. මෙම ගිවිසුමේ සිංහල හා ඉංග්‍රීසි භාෂා පාඨ අතර යම් අනනුකූලතාවක් ඇතිවුවහොත් එවිට ඉංග්‍රීසි භාෂා පාඨය බලපැවැත්විය යුතුය.

දෙදහස් නවයේ සැප්තැම්බර් මස විසිනවවන දින මෙම එකඟතාවය සහතික කරනු වස් පර්ශවයන් අත්සන් කරන ලදී.

<p>සේවක කරන ලද,</p> <p>කොටස් තුළින් සමාජවාදී සමාගම වෙනුවෙන්</p> <p>නම: <u>Alth M. Fonseka</u></p> <p>තනතුර: <u>Director - Human Resources, Coats Thread Exports (Pvt) Ltd. No. 163, Union Place, Colombo 02.</u></p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>සහතිකවත්</p> <p>නම: <u>දුෂානි චන්ද්‍රසේන</u></p> <p>තනතුර: <u>ගිණි කළමනාකරු</u></p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p>		<p>අත්කර සමාගම් ඇවැත් සංගමය වෙනුවෙන්</p> <p>නම: <u>සමාජ - සේව්‍යා</u></p> <p>තනතුර: <u>සමාජ - සේව්‍යා</u></p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>නම: <u>සමාජ - සේව්‍යා</u></p> <p>තනතුර: <u>සමාජ - සේව්‍යා</u></p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p>	
---	--	--	--

පළමුවන උපලේඛනය

ශ්‍රේණිය	ආරම්භක වැටුප	වාර්ෂික වැටුප් වර්ධනය
3 ශ්‍රේණිය	රු. 10,673	රු. 40
2 ශ්‍රේණිය	රු. 10,723	රු. 50
1 බී ශ්‍රේණිය	රු. 10,773	රු. 55
1 ඒ සහ විශේෂ ශ්‍රේණිය	රු. 11,487	රු. 60

දෙවන උපලේඛනය

නියමය	සෑම වසරක් සඳහාම අයවැය කරන ලද අලෙවියට එරෙහිව ළගා වූ අලෙවි ප්‍රමාණය	ප්‍රසාද දීමනාව ලෙස ගෙවනු ලබන මාසික වැටුප් ප්‍රමාණය 2009	ප්‍රසාද දීමනාව ලෙස ගෙවනු ලබන මාසික වැටුප් ප්‍රමාණය 2010	ප්‍රසාද දීමනාව ලෙස ගෙවනු ලබන මාසික වැටුප් ප්‍රමාණය 2011
1	70%	70.00%	-	-
2	71%	72.00%	-	-
3	72%	74.00%	-	-
4	73%	76.00%	-	-
5	74%	78.00%	-	-
6	75%	80.00%	80.00%	75.00%
7	76%	82.00%	80.00%	75.00%
8	77%	84.00%	80.00%	75.00%
9	78%	86.00%	80.00%	75.00%
10	79%	88.00%	80.00%	75.00%
11	80%	90.00%	82.50%	85.00%
12	81%	92.00%	85.00%	87.10%
13	82%	94.00%	87.50%	89.30%
14	83%	96.00%	90.00%	91.40%
15	84%	98.00%	92.50%	93.60%
16	85%	100.00%	95.00%	95.70%
17	86%	117.60%	100.00%	98.50%
18	87%	123.52%	117.60%	100.00%
19	88%	129.40%	123.52%	123.52%
20	89%	135.28%	129.40%	130.10%
21	90%	141.16%	138.08%	133.10%
22	91%	147.04%	142.27%	137.10%
23	92%	152.92%	146.46%	141.50%
24	93%	158.80%	150.65%	145.70%
25	94%	164.68%	154.84%	149.80%
26	95%	170.56%	159.03%	154.00%
27	96%	176.44%	173.72%	173.70%
28	97%	182.32%	182.32%	182.30%
29	98%	188.20%	188.20%	188.20%
30	99%	194.08%	194.08%	194.10%
31	100%	212.50%	212.50%	212.50%
32	101%	220.50%	220.50%	220.00%
33	102%	227.50%	227.50%	227.50%
34	103%	235.00%	235.00%	235.00%
35	104%	242.50%	242.50%	242.50%
36	105%	250.00%	250.00%	250.00%
37	106%	257.50%	257.50%	257.50%
38	107%	265.00%	265.00%	265.00%
39	108%	272.50%	272.50%	272.50%
40	109%	280.00%	280.00%	280.00%
41	110%	300.00%	300.00%	300.00%

ප්‍රසාද මුදල් ගණනය කිරීම

මෙහි 8 වන වගන්තිය යටතේ ප්‍රසාද මුදල් ගෙවීම් පහත දක්වා ඇති වගුවට අනුව සිදුවනු ඇත.

- (අ) මෙම ගෙවීම් සමාගම ඇස්තමේන්තු කරන ලද අලෙවි ඉලක්කයන්ට එරෙහිව ලබාගන්නා මුළු අලෙවි ධාරිතාවයේ අගයට සම්බන්ධ වනු ඇත.
- (ආ) ප්‍රසාද මුදල් ගණනය කිරීම සඳහා යොදනු ලබන වැටුප නම් ප්‍රසාද මුදල උපයාගනු ලබන මුදල් වර්ෂයේ අවසාන මාසයේ සේවකයෙකු ලබන වැටුප වේ.
- (ඇ) වර්ෂයකට හිමි නිවාඩු ගණනට වඩා දින හයක් (6) හෝ ඊට වැඩි දින ගණනක් ඉක්මවා වැඩට නොපැමිණ ඇති සේවකයෙකුට මෙම ප්‍රසාද දීමනා මුදල ලබාගැනීමට සුදුසුකමක් නොමැති අතර, එවැනි සේවකයෙකුට මෙම ප්‍රසාද දීමනා මුදල ගෙවනු නොලැබේ.
- (ඈ) සේවකයෙකු විසින් එක් වර්ෂයකදී තමාට හිමි නිවාඩු දින ගණන ඉක්මවා රාජකාරියට නොපැමිණෙන දින ගණන අනුව සේවකයෙකුට ගෙවන ප්‍රසාද මුදලින් පහත සඳහන් අන්දමට අඩුකිරීමට සේව්‍යයාට හිමිකමක් තිබේ.

හිමි නිවාඩු දින ගණනින් එක් දිනක් ඉක්මවා ඇත්නම්	ප්‍රකාශිත ප්‍රසාද මුදලින් 5%
හිමි නිවාඩු දින ගණනින් දින දෙකක් ඉක්මවා ඇත්නම්	ප්‍රකාශිත ප්‍රසාද මුදලින් 12 1/2%
හිමි නිවාඩු දින ගණනින් දින තුනක් ඉක්මවා ඇත්නම්	ප්‍රකාශිත ප්‍රසාද මුදලින් 22 1/2%
හිමි නිවාඩු දින ගණනින් දින හතරක් ඉක්මවා ඇත්නම්	ප්‍රකාශිත ප්‍රසාද මුදලින් 35%
හිමි නිවාඩු දින ගණනින් දින පහක් ඉක්මවා ඇත්නම්	ප්‍රකාශිත ප්‍රසාද මුදලින් 50%

ඉහත දැක්වෙන අන්දමට ප්‍රසාද මුදල් ගණනය කිරීමේදී පාලක පක්ෂයේ අනුමැතිය ඇතිව සේවකයෙකු ලබාගත් පඩි රහිත නිවාඩු කාලය අනවසරයෙන් රාජකාරියට නොපැමිණි දින ලෙස සැලකෙන්නේ නැත.

12 - 716

මගේ අංකය: අයිආර්/22/16/2008.

කාර්මික ආරවුල් පනත 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2008.11.04 දින අංක 1574/3 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2008.10.24 දින දරන නියෝගයෙන් එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් පොළොන්නරුව, මොණරතුන්න, පලුගස්දමන, ට්‍රැක් 11, අංක 2/1 හි එච්. ජී. ආනන්ද ප්‍රනාන්දු මහතා සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් කොළඹ 12, ශ්‍රී සංඝරාජ මාවත, අංක 541 හි සීමාසහිත ගොඩනැගිලි ද්‍රව්‍ය සංස්ථාව අතර පවත්නා කාර්මික ආරවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමපයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති 2009.10.15 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බබලවි. ජේ. එල්. යූ. විජයවීර.
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

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

නඩු අංකය:- A - 3264

එච්. ජී. ආනන්ද ප්‍රනාන්දු
අංක 2/1, ට්‍රැක් 11,
පලුගස්දමන, මොණරතුන්න,
පොළොන්නරුව.
(ඉල්ලුම්කරු)

එදිරිව

සීමාසහිත ගොඩනැගිලි ද්‍රව්‍ය සංස්ථාව,
අංක 541, ශ්‍රී සංඝරාජ මාවත,
කොළඹ 12.
(වගඋත්තරකරු)

01. කම්කරු සබඳතා සහ මිනිස්බල අමාත්‍ය අතුවැද සෙනෙවිරත්න මැතිතුමා විසින් 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 හා 1962 අංක 04 හා 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරවුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමඟ කියවෙන) දරන පනත් වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත් වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4(1) වගන්තියේ ඔහු වෙත පැවරී ඇති බලතල මත මෙම ආරවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් 2008.10.24 දින දරන නියෝගයෙන් මා පත්කර ඇත.

02. කම්කරු කොමසාරිස්තුමාගේ අංක: අයිආර්/22/16/2008 හා 2008 ඔක්තෝබර් 18 දින දරන ලිපියට අනුව ඉහත සඳහන් පාර්ශ්වයන් අතර ඇති කාර්මික ආරවුලට හේතු වී පවත්නා කරුණු වනුයේ සීමාසහිත ගොඩනැගිලි ද්‍රව්‍ය සංස්ථාව විසින් 2006.1.1.26 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි වැඩ තහනම් කරනු ලැබූ එච්. ජී. ආනන්ද ප්‍රනාන්දු මහතා නැවත සේවයෙහි පිහිටුවීම 2007.10.08 දින දක්වා ප්‍රමාද කිරීම හේතුවෙන් ඔහුට යම් අසාධාරණයක් වූයේද? යන්න හා එවැනි අසාධාරණයක් වූයේ නම් ඔහුට කුමන සහනයක් හිමිවිය යුතුද යන්න හා සීමාසහිත ගොඩනැගිලි ද්‍රව්‍ය සංස්ථාව විසින් 2007.10.03 දිනැති ලිපිය මගින් එච්. ජී. ආනන්ද ප්‍රනාන්දු මහතා වෙත පමුණුවන ලද දඬුවම යුක්ති සහගත ද යන්න හා එය යුක්ති සහගත නොවන්නේ නම් ඔහුට කුමන සහනයක් හිමිවිය යුතුද යන්න වේ.

03. ඉහත සඳහන් ආරවුලට බේරුම්කරණයක් ඉල්ලා මෙහි ඉල්ලුම්කාර එච්. ජී. ආනන්ද ප්‍රනාන්දු මහතා විසින් 2008 දෙසැම්බර් 15 වෙනි දින දරන ඉල්ලුම් පත්‍රය අංක 01 සිට අංක 06 දක්වා ලකුණු කරන ලද ලේඛන ද සමඟ කාර්මික අධිකරණය වෙත ඉදිරිපත් කර ඇත.

04. එයින් අනතුරුව කාර්මික අධිකරණයේ ලේඛනාධිකාරීගේ 2008.11.21 වෙනි දින දරන නොතීසියට අනුව 2008.12.17 වෙනි දින පළමුවරට බේරුම්කරණය සඳහා සලකා බැලීමට මා ඉදිරියට පමුණුවන ලදී.

05. 2008.12.17 වෙනි දින ඉල්ලුම්කරු පැමිණ සිටි අතර, වගඋත්තරකාර ආයතනය වෙනුවෙන් ගොඩනැගිලි ද්‍රව්‍ය සංස්ථාවේ ප්‍රධාන කාර්යාලයේ නීති අංශයේ ලිපිකරු අමල් වෙදගේ මහතා එකී ආයතනය නියෝජනය කරමින් ඒ වෙනුවෙන් පෙනී සිටියේය. මේ අවස්ථාවේදී ඉල්ලුම්කරු විසින් ඉහත කී අංක අයිආර්/22/16/2008 දරන ලිපියට අවධානය යොමු කරවමින් එහි පළමු ඡේදයේ ඉල්ලුම්කරුගේ වැඩ තහනම් කළ දිනය 2006.1.1.26 වන දින වශයෙන් සඳහන් වී ඇති බවත්, එම දිනය 2002.1.1.26 ලෙස නිවැරදි විය යුතු බවත්, දන්වා සිටින ලදී. මෙම යතුරු ලියන දෝෂය පිළිබඳව ඉල්ලුම්කරු 2008.1.1.09 වෙනි දින ලිපියෙන් ද කම්කරු කොමසාරිස්තුමා වෙත දන්වා ඇති අතර, එයට අනුව කම්කරු කොමසාරිස්තුමාගේ 2008.1.1.28 දින දරන ලිපියෙන් මෙම මණ්ඩලයට දැනුම් දී ඇත.

06. ඉල්ලුම්කරු විසින් ඉල්ලා සිටින ඉහත කී නිවැරදි කිරීම කිරීමට වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයෙන් ද විරෝධතාවයක් නොමැති බැවින් ඉහත කී අංක අයිආර්/22/16/2008 හා 2008.10.18 දින දරන ලිපියේ පළමු ඡේදයේ එකී දිනය 2002.1.1.26 ලෙස නිවැරදි කරන ලදී.

07. ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වයේ පළමු ප්‍රකාශය වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයට ලැබී නොමැති බව මේ අවස්ථාවේදී දක්වා සිටින ලදී. ඉල්ලුම්කරු තම පළමු ප්‍රකාශයේ 2009.01.12 වන දිනට පෙර කාර්යාලයට ඉදිරිපත් කිරීමට පෙරොත්තු වූ බැවින් ආරවුල වැඩිදුර සලකා බැලීම 2009.01.12 වෙනි දිනට කල් තබන ලදී.

08. 2009.01.12 වෙනි දින ඉල්ලුම්කරු පෙනී සිටි අතර, වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයෙන් කිසිවෙකුත් පැමිණ සිටියේ නැත. එබැවින් පරීක්ෂණය 2009.02.16 වෙනි දිනට කල්තබන ලද අතර, එදිනට පරීක්ෂණය ආරම්භ කිරීම සඳහා සාක්ෂිකරුවන් සමඟ පෙනී සිටින ලෙසටත්, එදින වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය පෙනී නොසිටියහොත් මෙම ආරවුල ඒකපාර්ශ්විකව සලකා බලා තීරණය කරන බවටත් වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයට ලේඛනගත තැපෑලෙන් දන්වන ලෙසත් නියෝග කරන ලදී.

09. 2009.02.16 ඉල්ලුම්කරු සිටී. වගඋත්තරකාර ආයතනය වෙනුවෙන් එහි නීති අංශයේ ලිපිකරු අමල් වෙදගේ මහතා පෙනී සිට වගඋත්තරකරුගේ පළමු ප්‍රකාශය ඉදිරිපත් කළේය. ඉල්ලුම්කරු තම ඉල්ලීමේ ස්වභාවය වාර්තාව කියා සිටි අතර, වගඋත්තරකරු ද ඊට පිළිතුරු වශයෙන් තම පළමු ප්‍රකාශයේ අන්තර්ගත කරුණු කියා සිටියේය. එයින් අනතුරුව පාර්ශ්වකරුවන් ඔවුනොවුන්ගේ පළමු ප්‍රකාශයට පිළිතුරු ප්‍රකාශය ලිඛිතව ඉදිරිපත් කිරීමටත්, ඒ අනුව පරීක්ෂණය ආරම්භ කිරීමටත් දිනයක් ඉල්ලා සිට බැවින් ඒ සඳහා 2009.03.09 වෙනි දිනට කල් තබන ලදී.

10. 2003.03.09 දින ඉල්ලුම්කරු සිටී නමුත් වගඋත්තරකාර ආයතනය වෙනුවෙන් නියෝජනයක් නොවූ බැවින් පරීක්ෂණය 2003.03.23 වෙනි දිනට කල් තබන ලදී.

11. 2003.03.23 දින ඉල්ලුම්කරු පැමිණ සිටී නමුත් වගඋත්තරකාර ආයතනයෙන් නියෝජනයක් නොමැත. දෙවන වරට වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය පරීක්ෂණය මඟහැර ඇත. අවසන් වරට වගඋත්තරකරුට පරීක්ෂණයට ඉදිරිපත් වීමට අවස්ථාව සලසා දෙමින් පරීක්ෂණය 2009.04.20 වෙනි දිනට කල් තබන ලදී. එදිනට වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයෙන් නියෝජනයක් හෝ පෙනී සිටීමක් නොමැති නම් පැමිණිලිකාර පාර්ශ්වයේ ප්‍රකාශය සහ ඉදිරිපත් කෙරෙන ලේඛන මත ඒකපාර්ශ්ව තීන්දුවක් දෙන බවට ලේඛනගත තැපෑලෙන් වගඋත්තරකාර ආයතනයට දැන්වීමට නියෝග කරන ලදී.

12. 2009.04.20 දින ඉල්ලුම්කරු පැමිණ සිටී. වගඋත්තරකාර ආයතනය නියෝජනය කරමින් ප්‍රධාන කාර්යාලයේ නීති අංශයේ රොහාන් සමරකෝන් මහතා පැමිණ සිටී.

13. වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් මෙම පරීක්ෂණ සභාවට ඉදිරිපත් කර ඇති ඉල්ලුම්කරුගේ 2006.04.06 දින දරන මෙම ඉල්ලීම ඉල්ලා අස්කර ගැනීමේ ලිපිය කෙරෙහි පරීක්ෂණ සභාවේ අවධානය යොමු කරන ලදී. එයට පිළිතුරු වශයෙන් ඉහත කී 2006.04.06 දින දරන ලිපිය තමන් කම්කරු අධිකරණයේ පවත්නා එම අංකය දරන නඩුව ඉල්ලා අස්කර ගැනීමට දුන්නා මිස කාර්මික අධිකරණයේ අංක ඒ. 3264 නඩුව ඉල්ලා අස්කර ගැනීමට ඉදිරිපත් නොකළ බවත්, තවද මෙම ලිපිය ගොඩනැගිලි ද්‍රව්‍ය සංස්ථාවට යොමු කළ එකක් නොවන බවත්, පිරිස් කළමනාකාරිණියගේ බලකිරීම මත මෙම ලිපිය ලිවීමට සිදු වූ බවත් ඉල්ලුම්කරු කියා සිටියේය.

14. වගන්තරකාර සමාගමේ නියෝජිතයා කියා සිටියේ, තමන් එවන් බලකිරීමක් ගැන නොදන්නා බවත්, තමන් 2009.04.06 වන දින කාර්මික අධිකරණයේ කාර්යාලයට පැමිණ ඔහු සමඟ මෙම ලිපිය ලේඛනාධිකාරීතුමා වෙත භාර දුන් බවයි.

15. වගන්තරකාර සමාගමේ නියෝජිත වැඩිදුරටත් කියා සිටියේ, අද දින සමථය මේ ඉල්ලා අස් කර ගැනීමේ ලිපිය බැවින් තමන් විභාගය සඳහා සූදානම් නැති බව කියා සිටින ලදී.

16. කෙසේ වෙතත් ඉහත කී නඩුව ඉල්ලා අස්කර ගැනීමේ ලිපිය කළමනාකාරියගේ බලකිරීම මත ඉදිරිපත් කරන ලද්දක් බව ඉල්ලුම්කරු කියා සිටින බැවින් එය ඔප්පු කිරීම සඳහාත්, එයින් අනතුරුව වගන්තරකරුගේ නිදහසට කරුණු ඔප්පු කිරීම සඳහා විභාගය ආරම්භ කිරීම සඳහාත්, 2009.05.25 දිනට පරීක්ෂණය කළ තබනු ලැබීය.

17. 2009.05.25 දින ඉල්ලුම්කරු ද වගන්තරකාර ආයතනය වෙනුවෙන් රෝහණ සමරකෝන් මහතා පෙනී සිටී. එදින ඉල්ලුම්කරු පෙරදින කරන ලද තම ප්‍රකාශය ඔප්පු කිරීමට කිසිදු සාක්ෂියක් ඉදිරිපත් කළේ නැත.

18. ගොඩනැගිලි ද්‍රව්‍ය සංස්ථාව විසින් ඉල්ලුම්කරුගේ 2009.04.01 දින දරන ලිපිය සමඟ ඉදිරිපත් කර ඇති 2009.04.03 දින දරන ලිපිය සහ ඉල්ලුම්කරු විසින් කාර්මික අධිකරණයේ ලේඛනාධිකාරීතුමා වෙත ඉදිරිපත් කරන ලද 2009.04.06 දින ලිපිය ගැන සලකා බැලීමේදී වගන්තරකරු 2009.04.01 දින ලිපිය හෝ 2009.04.06 ලිපි තමන් විසින් ලියනු නොලැබූ බව හෝ ඒවා තමාගේ නොවන බවට හෝ එහි ඇති අත්සන තමන්ගේ නොවන බව හෝ කියා නොසිටී.

එබැවින් වගන්තරකරුගේ 2009.04.03 දින ලිපිය පරිදි මෙම නඩුව ඉල්ලුම්කරු විසින් ඉල්ලා අස්කර ගෙන ඇති බවට තීරණය කරමි.

ඒ අනුව කරනු ලබන බේරුම්කරන ප්‍රදානය වන්නේ මෙම නඩුව පාර්ශවකරුවන් අතරේ සමථයකට පත් කර ගෙන ඇති බවයි.

බේරුම්කරු
(නීතිඥ එම්. ආරිස්)

2009 ඔක්තෝබර් මස 15 වැනි දින.