ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 2314/37 – 2023 ජනවාරි මස 12 වැනි බ්‍රහස්පතින්දා – 2023.01.12

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: IR/COM/03/2020/215.

කාර්මික ආරාවුල් පනත - 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වන වගන්තිය යටතේ 2022.10.17 දිනැති හා අංක 2302/07 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *අතිවිශෙෂ ගැසට් පත්‍රයේ* ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2022.10.06 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන්, 1. කොළඹ 02, ආචාර්ය කොල්වින් ආර් ද සිල්වා මාවත, අංක 457 හි පිහිටි එක්සත් වෙළෙඳ සේවා සංගමය, 2. පිටකෝට්ටේ, කෝට්ටේ පාර, 416 හි පිහිටි ජාතික සේවක සංගමය සහ මුදුන්ගොඩ, බැලුම්මහර, අංක 64 හි පිහිටි සිලෝන් ලෙදර් ප්‍රොඩක්ට්ස් මැනුෆැක්චර්ස් ලිමිටඩ් අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල බේරුම්කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති 2022.12.05 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බී. කේ. ප්‍රභාත් චන්ද්‍රකීර්ති,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2022 දෙසැම්බර් මස 27 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

බේරුම්කරණ අංශය හා කාර්මික අධිකරණය - කොළඹ.

ආරාවුල් අංකය: IR/COM/03/2020/215.
බේරුම්කරණ අංකය: A/61/2022.

1. එක්සත් වෙළඳ සේවා සංගමය,
අංක 457,
ආචාර්ය කොල්වින් ආර් ද සිල්වා මාවත,
කොළඹ 02.

2. ජාතික සේවක සංගමය,
416,
කෝට්ටේ පාර,
පිටකෝට්ටේ.

පැමිණිලිකරු

එදිරිව :

සිලෝන් ලෙදර් ප්‍රොඩක්ට්ස්,
මැනුෆැක්චර්ස් ලිමිටඩ්,
නො. 64,
බැලුම්මහර,
මුදුන්ගොඩ.

වගඋත්තරකරු

2022 දෙසැම්බර් මස 05 වැනි දින දීය.

<u>**බේරුම්කරණ තීන්දු ප්‍රකාශය**</u>

කම්කරු අමාත්‍ය මනුෂ නානායක්කාර මහතා 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 හා 1962 අංක 4 හා 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරාවුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමග කියවා) දරන පනත්වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වන වගන්තියෙන් ඔහු වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව, එකී ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් මා පත් කොට මා වෙත යොමුකර ඇත.

ඉහත සඳහන් පාර්ශ්වයන් අතර පවතින කාර්මික ආරාවුලට හේතු වී පවත්නා කරුණ වනුයේ :

"සිලෝන් ලෙදර් ප්‍රොඩක්ට්ස් මැනුෆැක්චර්ස් ලිමිටඩ් ආයතනයේ සේවකයින් සඳහා 2018 වර්ෂය සඳහා 20% ක් ද, 2019 වර්ෂය සඳහා 15% ක් ද, 2020 වර්ෂය සඳහා 15% ක් ද වශයෙන් වැටුප් වැඩිකර හිඟ වැටුප් සමඟ ගෙවන ලෙස වෘත්තීය සමිතිය විසින් කරන ඉල්ලීම යුක්ති සහගත වන්නේ ද එසේ යුක්ති සහගත වන්නේ නම් කුමන ප්‍රතිශතයකින් කුමන සහනයන් කවදා සිට හිමිවිය යුතු ද යන්න පිළිබඳව වේ."

<u>**ආරාවුලේ පසුබිම**</u>

ගරු කම්කරු හා විදේශ රැකියා අමාත්‍ය මනුෂ නානායක්කාර මහතා විසින් මෙම ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරුවෙකු වශයෙන් මා පත් කොට 2022.10.06 දිනැති අංක IR/COM/03/2020/215 සහ ලිපිගොනු අංක A/61/2022 යටතේ මා වෙත යොමුකර තිබුණි.

වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් සිය ලිඛිත විරෝධතා ප්‍රකාශයෙන් කියා සිටිනුයේ, සිලෝන් ලෙදර් ප්‍රොඩක්ට්ස් ලිමිටඩ් (Ceylon Leather Products (Private) Limited) ආයතනය වර්ෂ 1939 දී බ්‍රිතාන්‍ය පාලන සමයේ දී ආරම්භ කරන ලද ආයතනයක් බවත්, එකී ආයතනය පසුව රාජ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුවක් බවට ද පසුව රාජ්‍ය සංස්ථාවක් බවට ද පත්වී ඇති බවත්, 1991 වර්ෂයේ දී පෞද්ගලීකරණය කර S. A. Perera & amp සමාගමට විකුණා ඇති බවත්, එකී සමාගම විසින් 2009 වර්ෂයේ දී මෙම ආයතනය Environmental Resources Investment PLC සමාගමට විකුණා ඇති බවත්, 2013 වර්ෂයේ දී මෙම ආයතනය Taprobane Holdings (Ambeon Holdings PLC) සමාගමට විකුණා ඇති බවත්, වර්ෂ 2019 දී සිලෝන් ලෙදර් ප්‍රොඩක්ට්ස් ලිමිටඩ් ආයතනයට පූර්ණ අනුබද්ධව සමාගම් දෙකක් පැවතී ඇති අතර එකී සමාගම් වනුයේ Ceylon Leather Products Distributors (Private) Limited සහ Ceylon Leather Products Tannery (Private) Limited වන බවත්, වර්ෂ 2019 දී සිලෝන් ලෙදර් ප්‍රොඩක්ට්ස් ලිමිටඩ් ආයතනය විසින් සම් සපත්තු නිෂ්පාදන ඒකකය, සම් උපාංග (accessories) නිෂ්පාදන ඒකකය සහ ඒවාට අදාළ වත්කම්, බැරකම් සහ ශ්‍රම බලකාය Ceylon Leather Products Distributors (Private) Limited සමාගමට අන්තර්ග්‍රහණය කර ඇති බවත්, ඉන්පසු 2019 වර්ෂයේ දී ම Ceylon Leather Products Distributors (Private) Limited සමාගම වර්තමාන හිමිකාරීත්වය දරන Vast Holdings Limited වෙත විකුණා ඇති බවත්, ඉන්පසු Ceylon Leather Products Distributors (Private) Limited සමාගමේ නාමය වත්මන් හිමිකාරීත්වය විසින් සිලෝන් ලෙදර් ප්‍රොඩක්ට්ස් මැනුෆැක්චර්ස් ලිමිටඩ් (Ceylon Leather Products Manufactures Limited) ලෙස වෙනස් කර ඇති බවත්, වර්තමාන කාර්මික ආරාවුලේ වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය වනුයේ එකී සිලෝන් ලෙදර් ප්‍රොඩක්ට්ස් මැනුෆැක්චර්ස් ලිමිටඩ් ආයතනය වන බවත්ය.

පැමිණිලිකාර දෙවන පාර්ශ්වය වන ජාතික සේවක සංගමය විසින් 2022.11.01 දින ඉදිරිපත් කර ඇති විස්තර ප්‍රකාශය මගින් කියා සිටිනුයේ සිලෝන් ලෙදර් ප්‍රොඩක්ට්ස් ලිමිටඩ් (Ceylon Leather Products Distributors (Private) Limited) ආයතනය සහ වෘත්තීය සමිති අතර සමග සාමූහික ගිවිසුමක් වසර තුනක (03) කාලයක් සඳහා 2015 අප්‍රේල් මස සිට 2018 මාර්තු මස 31 වෙනි දින දක්වා තිබූ බවත් එකී ගිවිසුමට සිලෝන් ලෙදර් ප්‍රොඩක්ට්ස් ලිමිටඩ් හි එවකට පැවති පාලන අධිකාරිය සමග සිදුකළ බවත් ප්‍රකාශ කර සිටී. ඉන්පසු 2018.04.01 දින සිට 2019.03.31 දින දක්වා වසරක කාලයක් සඳහා සාමූහික ගිවිසුමක් එවකට පැවති පරිපාලන අධිකාරිය සමග ඇති කර ගත් බවත් ඉන්පසු ඇති වූ කොවිඩ් අර්බුදය හේතුවෙන් සාමූහික ගිවිසුම් අත්සන් කිරීමක් සිදු නොවූ බවත් ප්‍රකාශ කර සිටී.

2020.09.11 දිනැතිව පැමිණිලිකාර පළමු පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් එක්සත් වෙළඳ සේවා සංගමයේ ප්‍රධාන ලේකම් ජයන්තා පන්නිලගේ මෙය විසින් කම්කරු කොමසාරිස් වෙත පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කරමින් සේවකයන් විසින් භුක්ති විඳින ලද නිෂ්පාදන දිරි දීමනාව 50% ක් ලැබෙන ලෙස නිවේදනයක් වෘත්තීය සමිති හෝ සේවක මහත්ම මහත්මීන් හට දැනුම් දීමකින් තොරව වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් සිදුකර ඇති බවත් සහ සාමූහික ගිවිසුම් ප්‍රතිශෝධනයක් සිදුවී නොමැති බවත් කියා සිටිමින් පාර්ශ්වයන් අතර කාර්මික ආරාවුලක් උපචය වී ඇති බවත් ඒ පිළිබඳව කම්කරු කොමසාරිස්ගේ අවධානය යොමුකරන ලෙසත් ඉල්ලා ඇත. ඒ අනුව කම්කරු කොමසාරිස්වරයා විසින් ඒ පිළිබඳව පරීක්‍ෂණයක් IR/COM/03/2020/215 යොමුව යටතේ ආරම්භ කර තිබුණි. එකී පරීක්ෂණය සම්මුතියකට නොඑළඹීම හේතුවෙන් 2021.12.28 දිනැතිව නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස් ඩබ්. කේ. එන්. එන්. එස්. බණ්ඩාර මහතා විසින් සියළුම පාර්ශ්වයන්ට ලිඛිතව දන්වා ඇත්තේ ඉහත කී IR/COM/03/2020/215 යොමුව යටතේ ආරම්භ කරන ලද ගොනුවේ කටයුතු අවසන් කරන බවත්, ආරාවුල සුහදව විසඳගන්නා ලෙස යෝජනා කරන බවත් ය.

ඉන් අනතුරුව 2022.01.06 දිනැතිව පැමිණිලිකාර පළමු පාර්ශ්වය වන එක්සත් සේවක සංගමයේ ලේකම් ජයන්තා පන්නිලගේ මෙය විසින් නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස් ඩබ්. කේ. එන්. එන්. එස්. බණ්ඩාර මහතා වෙත ලිපියක් යොමු කරමින් දක්වා ඇත්තේ ප්‍රධාන ගොනුවේ කටයුතු අවසන් කර ඇති බවට දන්වා ඇති වුවද එකී දැන්වීම් ලිපිය මගින් යෝජනා කර තිබූ පරිදි ආරාවුල විසඳා ගැනීමට ගන්නා ලද උත්සාහයට සාර්ථක ප්‍රතිචාර හිමි නොවූ බවත් ය. එකී ලිපියෙන් පහත පරිදි ඉල්ලීමක් සිදුකර ඇත.

"මෙම ආරාවුල නිරවුල් කර ගැනීම උදෙසා ඊට අනුශාංගික කරුණු වශයෙන් පූර්වගාමීව ඉදිරිපත් කර ඇති ඉල්ලීම් මාලාවේ අනිකුත් කරුණුවලට අගති රහිතව ප්‍රධාන යොමුව වන වැටුප් වැඩි කර ගැනීමේ කාරණය බේරුම්කරණයකට ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා පහත සඳහන් ආකාරයකට ඉල්ලා සිටිමු..............

.... 2018 මාර්තු මස සිට අත්සන් කිරීමට නියමිත වූ සාමූහික ගිවිසුම අත්සන් නොකිරීම හේතුවෙන් සේවකයින් වෙත අගතියක් සිදුවී ඇති නිසා, 2018 පළමු වසරේ සිට තෙවන වසර දක්වා 20%, 15%, හා 15% කින් වැටුප් වැඩිකර ගැනීමේ ඉල්ලීම හිඟ වැටුප් සහිතව මේ දක්වා ඉල්ලීම යුක්ති සහගත ද ? එලෙස යුක්ති සහගත වන්නේ නම්, ඔවුන්ට හිමි වෙනත් සහනයන් කවරේ ද යන්න වේ. සලකා බැලීම උදෙසා ගරු බේරුම්කරණයකට යොමු කොට සාධාරණය ඉටු කර දෙන ලෙස සේවකයින් වෙනුවෙන් ගරු ඔබතුමාගෙන් ගෞරවයෙන් අයැද සිටිමු."

එකී ඉල්ලීම අනුව, මෙම ආරාවුල බේරුම්කරණය සඳහා මා වෙත යොමු කර ඇත.

ඒ අනුව මෙම ආරාවුල 2022.11.04 වැනි දින මුල්වරට මා ඉදිරියේ කැඳවන ලදී. දෙපාර්ශවය අතර සමථයක් ඇත්දැයි මා විසින් විමසා සිටින ලදුව දෙපාර්ශවය අතර සමථයක් නොමැති බවට දෙපාර්ශවයම විසින් ප්‍රකාශ කරන ලදී. බේරුම්කරණ පරීක්ෂණය ආරම්භ කිරීමට ප්‍රථමව වගඋත්තරකාර සිලෝන් ලෙදර් ප්‍රොඩක්ට්ස් මැනුෆැක්චර්ස් ලිමිටඩ් ආයතනය වෙනුවෙන් නීතිඥ ඩිලන් ද සිල්වා මහතා විසින් මෙකී බේරුම්කරණය පවත්වාගෙන යාම සඳහා අධිකරණ බලයක් නොමැති බවට මූලික විරෝධතාවයක් මතුකරන ලදී. ඒ අනුව එකී මූලික විරෝධතාවයන් ලිඛිතව 2022.11.11 දින හෝ ඊට ප්‍රථමව පැමිණිලිකාර පාර්ශවයන්ට පිටපත් සහිතව ගොනු කරන ලෙසත්, එකී මූලික විරෝධතාවයන්ට එරෙහි ප්‍රතිවිරෝධතා 2022.11.18 වැනි දින හෝ ඊට පෙර බේරුම්කරණ අධිකරණයට ගොනු කරන ලෙසත් මා විසින් නියෝග කරන ලදී.

ඒ අනුව වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් සිය මූලික විරෝධතාවයන් 2022.11.11 වැනි දිනද, පැමිණිලිකාර පළමු පාර්ශ්වයන් විසින් ප්‍රතිවිරෝධතා 2022.11.18 වෙනි දින ද, පැමිණිලිකාර දෙවන පාර්ශ්වය විසින් ප්‍රතිවිරෝධතා 2022.11.21 වන දින ද ගොනුකර ඇත.

ඒ අනුව වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති මූලික විරෝධතා සහ පැමිණිලිකාර පළමු හා දෙවන පාර්ශ්වයන් විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති ප්‍රතිවිරෝධතා සලකා බලමි.

වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද ලිඛිත මූලික විරෝධතා පහත පරිදි සම්පිණ්ඩනය කළ හැක.

01. පළමුවන මූලික විරෝධතාව

පැමිණිලිකාර පළමු සහ දෙවන පාර්ශ්වයන් වන වෘත්තීය සමිති දෙකෙහිම සාමාජික සංඛ්‍යාව වෙන් වෙන් වශයෙන් හෝ එක්ව සැලකූ විට එය සමස්ථ සේවක සංඛ්‍යාවෙන් 40% ක් නියෝජනය නොවීම මත 1950 අංක 43 කාර්මික ආරාවුල් (සංශෝධිත) පනතේ Vඅ කොටස 32.අ (උ) [Part 5 A of the Act Section 32A (g)] වගන්තිය අනුව මෙකී ආරාවුල බේරුම්කරණයෙන් විසඳීම සඳහා අධිකරණ බලයක් මෙම බේරුම්කරණ අධිකරණයට නොමැති බව.

02. දෙවන මූලික විරෝධතාව

බේරුම්කරණ යොමුව නීතියෙන් වරදවා වටහා ගෙන ඇත. (The Reference is misconceived in Law)

(අ). බේරුම්කරණ යොමුව මගින් වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය සහ වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයන් නොවන සේවකයන්ගේ මූලික අයිතිවාසිකම් කඩවීමකට තුඩු දේ.

(ආ). බේරුම්කරණ යොමුව 1950 අංක 43 කාර්මික ආරාවුල් (සංශෝධිත) පනතේ මූලික අරමුණුවලට පටහැනි වේ.

(ඇ). බේරුම්කරණ යොමුව මගින් සාමූහික කේවල්කිරීමේ අරමුණ එය විසින් ම පරාජයට පත් කර ඇත.

(ඈ). බේරුම්කරණ යොමුව අපහැදිලි අර්ථයක් ගෙන එන සේ වැරදි ලෙස සඳහන් කර ඇත.

ඒ අනුව එකී මූලික විරෝධතාවයන් පහත පරිදි සලකා බලමි.

<u>පළමුවන මූලික විරෝධතාවය</u>

1950 අංක 43 කාර්මික ආරාවුල් (සංශෝධිත) පනතේ 48 වගන්තිය මගින් කාර්මික ආරාවුලක් යනු කුමක් දැයි පැහැදිලිව නිර්වචනය කර ඇත.

"*industrial dispute" means any dispute of difference between an employer and a workman or between employers and workmen or between workmen and workmen connected with the employment or non-employment, or the terms of employment, or with the conditions of labour, or the termination of the services, or the reinstatement in service, of any person, and for the purpose of this definition* "*workmen" includes a trade union consisting of workmen:"*

එකී වගන්තිය අනුව "සේවකයන්" යන්නට, සේවකයින්ගෙන් සමන්විත වෘත්තීය සමිතියක් ඇතුළත් වන බව දක්වා ඇත. ඒ අනුව වෘත්තීය සමිතියකට සේවකයින් වෙනුවෙන් නියෝජනය කිරීමට අයිතිවාසිකමක් පැවතිය ද එකී අයිතිවාසිකමේ සීමාවන් කවරේ ද යන්න විමසා බැලිය යුතුය.

වෘත්තීය සමිතියක් වශයෙන් යම් සේවායෝජයකු සමඟ කේවල් කිරීමක් සිදුකරනු ලබන අවස්ථාවක දී එකී වෘත්තීය සමිතියට බලපාන සීමාවන් පිළිබඳව 1950 අංක 43 කාර්මික ආරාවුල් (සංශෝධිත) පනතේ Vඅ කොටස 32.අ (උ) [Part 5 A of the Act Section 32A (g)] වගන්තිය මගින් මෙසේ දක්වා ඇත.

(g) refuse to bargain with a trade union which has in its membership not less than forty per centum of the workmen on whose behalf such trade union seeks to bargain.

for the purpose of this paragraph the Commissoner of Labour or an officer authorized by him in that behalf may conduct a poll any work place in order to ascertain whether at least forty per centum of the workmen on whose behalf the trade union seeks to bargain with the employer, are member of such trade union.

(උ) යම් වෘත්තීය සමිතියක් වශයෙන් කේවල් කිරීමට අපේක්‍ෂා කරනු ලබන්නේ යම් කම්කරුවන් සම්බන්ධයෙන් ද, ඒ කම්කරුවන් සියයට හතළිහකට නොඅඩු ගණනක් ස්වකීය සාමාජිකත්වයේ සිටින ඒ වෘත්තීය සමිතිය සමග කේවල් කිරීම, ප්‍රතික්ෂේප නොකළ යුතුය.

මේ ඡේදයේ කාර්යය සඳහා වෘත්තීය සමිතිය සේවායෝජකයා සමග කේවල් කිරීමට අපේක්‍ෂා කරන්නේ යම් කම්කරුවන් වෙනුවෙන් ද, ඒ කම්කරුවන් යටත් පිරිසෙයින් සියයට හතළිහක් ඒ වෘත්තීය සමිතියේ සමාජිකයන් වන්නේ ද, යන වග නිසැකව දැන ගැනීම පිණිස කම්කරු කොමසාරිස්වරයා විසින් හෝ තත් කාර්යය සඳහා ඔහු විසින් බලය දෙනු ලැබූ නිලධරයකු විසින් යම් සේවා ස්ථානයක දී ඡන්දය විමසීමක් පවත්වනු ලැබිය හැකිය."

මෙම ආරාවුලේ දී පැමිණිලිකාර පාර්ශවයේ වෘත්තීය සමිති විසින් වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සේවායෝජකයා සමග සිය සාමාජිකයන්ගේ පමණක් නොව **<u>ආයතනයේ සේවකයන්ගේ</u>** වැටුප් පිළිබඳ කේවල් කිරීමක් සිදුකරන බව ආරාවුලේ යොමුවේ දක්වා ඇත. පනතේ පැහැදිලි ලෙස දක්වා ඇත්තේ වෘත්තීය සමිතියක් හෝ සමිති යම් සේවා යෝජකයකු සමග කේවල් කිරීමක් සිදුකරන්නේ නම් එකී වෘත්තීය සමිතියට හෝ සමිතිවලට එකී සේවා ස්ථානයේ සම්පූර්ණ සේවක සංඛ්‍යාවෙන් යටත් පිරිසෙයින් **<u>සියයට හතළිහක්</u>** ඒ වෘත්තීය සමිතියේ හෝ සමිතිවල සාමාජිකයන් වන්නේ ද (not less than **<u>forty per centum</u>** of the workmen) යන්න නිශ්චිත කරගත යුතු බවයි. තවදුරටත් එකී පනත මගින් දක්වා ඇත්තේ සාමාජික සංඛ්‍යාව නිසැකවම තහවුරු කර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය නම් කම්කරු කොමසාරිස්වරයා විසින් හෝ තත් කාර්යය සඳහා ඔහු විසින් බලය දෙනු ලැබූ නිලධරයකු විසින් යම් සේවා ස්ථානයකදී ඡන්දය විමසීමක් පවත්වනු ලැබිය හැකි බවයි. එකී වගන්තිය මගින් ඡන්ද විමසීමක් ලෙස හුවා දක්වා ඇත්තේ සාමාජික සංඛ්‍යාව නිශ්චිතවම තහවුරු කර ගැනීමේ ක්‍රමවේදයක් ලෙස එය භාවිතා කළ හැකි බව මිස එය සිදුකිරීම අත්‍යවශ්‍ය නෛතික බැඳියාවක් ලෙස සලකා නොවේ. එසේ හෙයින් සේවක සංඛ්‍යාව නිශ්චිත කර ගැනීම සඳහා වෙනත් පිළිගත හැකි ක්‍රමවේදයක් භාවිතා කිරීම එකී වගන්තිය මගින් සීමා කරනු නොලැබේ.

වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් සිය මූලික විරෝධතා ලිඛිත දේශන මගින් ඉදිරිපත් කර ඇති කළමනාකාර හෝ විධායක ශ්‍රේණියට අයත් නොවන වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය අනුව ආයතනයේ සේවක සංඛ්‍යා ව්‍යුහය පිළිබඳ මාගේ අවධානය යොමු කරමි.

Category (Please note only the worker category is taken in to account not the managment and executives as they are in a different category.)	**Number**	**As a percentage in the worker category**
All Workers (unionized and non-unionized)	**229**	**100**
UCMU workers	16	7%
Jss workers	58	25%
Total Unionized workers	74	32%
Total No-union workers	155	68%

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව විසින් IR/COM/03/2020/215 යොමුව යටතේ ආරම්භ කර තිබූ පරීක්ෂණයේ දී මෙම සේවක සංඛ්‍යා ව්‍යුහය සහ ඒ හේතුවෙන් පැමිණිලිකාර වෘත්තීය සමිතිවලට සාමූහික ගිවිසුමක් සම්බන්ධයෙන් කේවල කිරීම සඳහා නෛතික අයිතිවාසිකම් හිමි නොවන බවට වගඋත්තරකාර ආයතනය විසින් ලිඛිතව කරුණු ඉදිරිපත් කර ඇති බවට ලිඛිත දේශන සමග ඉදිරිපත් කර ඇති ඇමුණුම් අංක 03 මගින් දක්වා ඇත.

වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති මෙම සේවක සංඛ්‍යා ව්‍යුහය සම්බන්ධයෙන් පැමිණිලිකාර පළමු පාර්ශ්වය පමණක් 2022.11.18 වන දින ඉදිරිපත් කර ඇති ලිඛිත ප්‍රතිවිරෝධතාවයන් හි අංක 5 යටතේ ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ සේවකයින් සේවය අතහැර ගොස් ඇති නිසා සමාගමේ සේවක ප්‍රතිශතය අඩු වී ඇති බවත් මෙකී ප්‍රතිශත වර්තමානයේ නිවැරදි නොවන බවත් වන අතර පැමිණිලිකාර දෙවන පාර්ශ්වය විසින් සේවක සංඛ්‍යාව පිළිබඳව කිසිදු විරෝධතාවයක් ඉදිරිපත් කර නොමැත. පැමිණිලිකාර පළමු පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති එකී විරෝධතාවය හුදු ප්‍රකාශයක් මිස එකී ප්‍රකාශය තහවුරු කිරීම සඳහා කිසිදු සාක්ෂියක් එකී ලිඛිත දේශන සමග ඉදිරිපත් කර නොමැත. එබැවින් එකී අංක 05 යටතේ දක්වා ඇති ප්‍රතිවිරෝධතාවය බැහැර කරමි.

බේරුම්කරුවෙකුගේ යුතුකම් සහ බලතල සම්බන්ධයෙන් 1950 අංක 43 කාර්මික ආරාවුල් (සංශෝධිත) පනතේ 17(1) වගන්තියෙන් පහත පරිදි දක්වා ඇත.

"*When an industrial dispute has been referred under section 3(1)(d) or section 4(1) to an arbitrator for settlement by arbitration, he shall make all such inquiries into the dispute as he may consider necessary, here such evidence as may be tendered by the parties to the dispute, and thereafter make such award as may appear to him just and equitable. A labour tribunal shall give priority to the proceedings for the settlement of any industrial dispute that is referred to it for settlement by arbitration.*"

එකී වගන්තිය මගින් පැහැදිලිව දක්වා ඇත්තේ ආරාවුල සම්බන්ධයෙන් අවශ්‍යයයි සළකනු ලබන සියළු පරීක්ෂණ පැවැත්වීම ද, ආරාවුලට සම්බන්ධ පාර්ශවයන් විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන සියලු සාක්ෂි විභාග කිරීම ද, ඉන්පසු, **සාධාරණ හා යුක්ති සහගත යයි** බේරුම්කරුට පෙනී යන තීරණයක් දීම ද කළ යුතු බවයි.

මෙහිදී බේරුම්කරු විසින් ලබාදිය යුතු තීරණය **සාධාරණ හා යුක්ති සහගත යයි බේරුම්කරුට පෙනී යන තීරණයක්** ලෙස දක්වා ඇතත් එවැනි තීරණයට බලපානු ලබන සීමාවන් පිළිබඳව ගරු ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය විසින් වරින් වර නඩු තීන්දු මගින්

මාර්ගෝපදේශන ලබා දී ඇත. බේරුම්කරුවෙකුට සිය තීරණ ලබා දීමේ දී සානුකම්පිත හේතු හෝ දුක්ගැනවිලි මත පදනම්ව තීරණ ලබාදීමේ හැකියාවක් නොමැති අතර බේරුම්කරණ තීරණයක් ලබාදිය හැකිවන්නේ නීතිය මගින් දක්වා ඇති සීමාවන්ට යටත්ව මිස අන්‍ය ආකාරයකින් නොවේ.

සාධාරණ හා යුක්ති සහගත තීරණයක් යනු කුමක්දැයි සම්බන්ධව විනිසුරු ටී. එස්. ප්‍රනාන්දු මහතා විසින් *Richard peiris & Co. LTD Vs D. J. Wijesiriwardane,* 62 NLR 233 (p. 235) නඩුවේ දී පැහැදිලි ලෙස නිර්වචනය කර ඇත.

"justice and equity can themselves be measured not according to the urgings of a kind heart but only within the framework of the law" (යුක්තිය සහ සාධාරණත්වය මැනිය හැකිවන්නේ හදවතේ කාරුණිකභාවය අනුව නොව නීතියේ රාමුව තුළ පමණි.)

තවද, *Elmo Rex Lord And Another, Partners, Mercantile Printers And Stationers Vs. Eksath Kamkaru Samithiya on Behalf of Somadasa,* 1 SLR 261 (2001) නඩුවේ දී විනිසුරු අමරසිංහ මහතා මෙසේ දක්වා ඇත.

"The law relating to employment is not a one-way street. Justice, fairness, and equity must be meted out even-handedly to employees and employers alike." (රැකියාවට අදාළ නීතිය යනු තනි අත මාර්ගයක් නොවේ. එය යුක්තිය, සාධාරණත්වය සේවකයින්ට සහ සේවායෝජකයන්ට සමානව ඉටු කළ යුතුය.)

ඉහත දක්වා ඇති නඩු තීන්දු අනුව පැහැදිලි වනුයේ බේරුම්කරුවෙකු විසින් සාධාරණ සහ යුක්තිසහගත තීරණයක් ලබාදීමේ දී එවැනි තීරණයක් ලබාදීමේ දී එවැනි තීරණයක් ලබාදීමේ නිදහස පුළුල් පරාසයක විහිදී තිබුණ ද එකී තීරණය නීතියේ දක්වා ඇති රාමුව තුළ සිදුකළ යුතු බවයි.

පැමිණිලිකාර දෙපාර්ශ්වය සහ වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති ලිඛිත දේශන සලකා බැලීමේ දී තහවුරු වනුයේ පැමිණිලිකාර පළමු පාර්ශ්වය වන එක්සත් වෙළඳ සේවා සංගමය සහ පැමිණිලිකාර දෙවන පාර්ශ්වය වන ජාතික සේවක සංගමයට වෙන් වෙන් වශයෙන් හෝ එක්ව සැලකූ විට එකී වගඋත්තරකාර ආයතනයේ සමස්ත සේවක සංඛ්‍යාවෙන් සියයට හතළිහක (40%) සංඛ්‍යාවක් එකී වෘත්තීය සමිතිවල සාමාජිකත්වය නොදරන බවත්, සාමාජිකත්වය දැරීමේ සේවක සංඛ්‍යාව 32% ක් බවත්, කිසිදු වෘත්තීය සමිතියක සාමාජිකත්වය නොදරන සේවක සංඛ්‍යව 68% ක් වන බවත් ය.

තවද, පැමිණිලිකාර දෙවන පාර්ශ්වය වන ජාතික සේවක සංගමය විසින් 2022.11.21 වැනි දින "පළමු පාර්ශ්වයේ ප්‍රතිමූලික විරෝධතා සැලකිරීමයි" මැයෙන් ඉදිරිපත් කර ඇති ලිඛිත දේශනයෙහි අංක 01 ඡේදය මගින් මෙලෙස දක්වා ඇත.

"වගඋත්තරකාර ආයතනයේ සේවක පිරිසට වැටුප් වැඩි කිරීම හා විවිධ හිමිකම් හා වරප්‍රසාද කේවල කිරීම් හරහා සාමූහික ගිවිසුම මගින් ලබාගැනීම මීට පෙර සිදු වූ අතර සේවක පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් ඊට අත්සන් කිරීමට නියමිත වූ වෘත්තීය සමිතිවලට 40% ක සාමාජිකත්වයක් හිමිවිය යුතු බවට නියමයන්ද පැවති බව ඉල්ලුම්කාර පළමු පාර්ශ්වය පිළිගනී."

එකී ස්ථාවරය අනුව වෘත්තීය සමිතියකට කේවළ කිරීම සඳහා වන අවම සාමාජිකත්වය 40% ක් බව පළමු පාර්ශ්වයේ ජාතික සේවක සංගමය පිළිගෙන තිබේ.

ඉහත සියළු කරුණු සලකා බැලූ විට පැමිණිලිකාර එක්සත් වෙළඳ සේවා සංගමය සහ ජාතික සේවක සංගමය යන දෙපාර්ශ්වය විසින් ම 1950 අංක 43 කාර්මික ආරාවුල් (සංශෝධිත) පනතේ Vඅ කොටස 32.අ (උ) [Part 5 A of the Act Section 32A (g)] වගන්තිය මගින් දක්වා ඇති නෛතික අවශ්‍යතාව සම්පූර්ණ කර නොමැත. ඒ අනුව වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති පළමුවන මූලික විරෝධතාවය පිළිගනිමි.

<u>දෙවන මූලික විරෝධතාවය</u>

වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති පළමු මූලික විරෝධතාවය පිළිගෙන ඇති බැවින් දෙවන මූලික විරෝධතාවය මගින් ඉදිරිපත් කර ඇති කරුණු මෙම අවස්ථාවේ දී සලකා නොබැලීමට තීරණය කරමි.

<u>තීන්දුව</u>

දෙපාර්ශ්වය විසින්ම ගොනු කරන ලද ලිඛිත දේශන සහ පැමිණිල්ල මගින් ඉදිරිපත් කර ඇති කරුණු සලකා බැලීමෙන් අනතුරුව පහත තීරණයට එළඹියෙමි.

වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති පළමු මූලික විරෝධතා සහ ඉහත නෛතික සැලකිරීම් පිළිගැනීම මත මෙම ආරාවුල පරීක්ෂාකර ප්‍රදනයක් ලබාදීමට අධිකරණ බලය මෙම කාර්මික බේරුම්කරණ විනිශ්චය සභාවට නොමැති බවට තීරණය කරන ලද අතර, මා වෙත යොමු කර ඇති ආරාවුල සම්බන්ධයෙන් තවදුරටත් පරීක්ෂණයක් පවත්වාගෙන යාමට මෙම බේරුම්කරණ අධිකරණයට බලයක් නොමැති බැවින් මෙම පරීක්ෂණ කටයුතු මෙයින් අවසන් කරමි.

ඒ අනුව පළමු පාර්ශ්වයේ ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ ඉල්ලීම සම්බන්ධයෙන් කිසිදු ප්‍රදනයක් නොකරමි.

මෙය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත තීරණයක් බවට තීරණය කරමි.

නීතිඥ පියල් දර්ශන ගුරුගේ
බේරුම්කරු

2022 දෙසැම්බර් 05 වැනි දින

EOG 01 - 0109