



ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 2353/74 – 2023 ඔක්තෝබර් මස 13 වැනි සිකුරාදා – 2023.10.13

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: IR/20/21/2013.

කාර්මික ආරාමුල් පනත - 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2021.05.06 දිනැති හා අංක 2226/51 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2021.05.03 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් පිටකෝට්ටේ, කෝට්ටේ පාර, අංක 416 හි පදිංචි ජාතික සේවක සංගමය සහ කොළඹ 03, ගාලු පාර, අංක 411, ඊ. එච්. කුරේ ගොඩනැගිල්ල හි පිහිටි ලංකා ඉලෙක්ට්‍රිසිටි කම්පැනි (පුයිවට්) ලිමිටඩ් අතර පවත්නා කාර්මික ආරාමුල් බේරුම්කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති අංක A 52/2021 හා 2023.09.11 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බී. කේ. ප්‍රහාන් වන්දනාකරු,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2023 ඔක්තෝබර් මස 02 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.



කොළඹ බේරුම් කිරීමේ අංශය හා කාර්මික අධිකරණයේ දී ය.

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

පළමු පාර්ශ්වය

එදිරිව

නඩු අංකය: A/52/2021.

ගොනු අංකය: IR/20/21/2013.

ලංකා ඉලෙක්ට්‍රිසිටි කම්පැනි (පුයිවට්) ලිමිටඩ්,
ඊ. එච්. කුරේ ගොඩනැගිල්ල,
අංක 411,
ගාලු පාර,
කොළඹ 03.

දෙවන පාර්ශ්වය

අතර පවත්නා කාර්මික ආරාධුල

ප්‍රදානය

කම්කරු අමාත්‍ය නිමල් සිරිපාල ද සිල්වා මහතා විසින් 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 හා 1962 අංක 4 හා 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරාධුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමඟ කියවා) දරන පනත් වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරාධුල් පනතේ 4(1) වන වගන්තියෙන් මා වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව, එකී ආරාධුල බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් මා පත්කොට මා වෙත යොමු කර ඇත.

ඉහත සඳහන් පාර්ශ්වයන් අතර ඇති කාර්මික ආරාධුලට හේතු වී පවත්නා කරුණ වනුයේ "ලංකා ඉලෙක්ට්‍රිසිටි කම්පැනි (පුයිවට්) ලිමිටඩ් ආයතනයට 1983 - 1986, 1987- 1994 හා 1994 න් පසු වශයෙන් බඳවා ගෙන ඇති ලිපිකරු සේවක කණ්ඩායම් අතර වැටුප් විෂමතාවයක් තිබේද? යන්න හා එසේ වැටුප් විෂමතාවයක් තිබේ නම් 1986 වර්ෂයට පසුව බඳවා ගත් ලිපිකරුවන්ට අසාධාරණයක් සිදුවී තිබේද? යන්න හා එසේ අසාධාරණයක් සිදුව තිබේ නම් කුමන සහන, කුමන ආකාරයෙන් හිමිවිය යුතු ද යන්න පිළිබඳව වේ."

පෙනී සිටීම

ආරාධුල බේරුම්කරණයට යොමු කළ අවස්ථාවේ සිට ඉල්ලුම්කර පළමු පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් ජාතික සේවක සංගමයේ කාරක සභික එල්. ජේ. එස්. ගුණසේකර මහතාත් සමඟ පළමු පාර්ශ්වයේ නියෝජිතයා ලෙස එම්. කේ. හේමපාල මහතා පෙනී සිටින ලදී.

වග උත්තරකාර දෙවන පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් එකී සමාගමේ නීති නිලධාරී නීතිඥ කුෂානි ජයසුන්දර මහත්මිය සමඟ නීතිඥ අනුරාධ වේරගොඩ මහතා පෙනී සිටින ලදී.

පසුබිම

ඉල්ලුම්කාර පළමු පාර්ශ්වය වන ජාතික සේවක සංගමය (මෙහි මින්මතු පළමු පාර්ශ්වය ලෙස හැඳින්වෙන) වගඋත්තකාර දෙවන පාර්ශ්වය වන ලංකා ඉලෙක්ට්‍රිසිටි කම්පැනි (පුය්වට්) ලිමිටඩ් (මෙහි මින්මතු දෙවන පාර්ශ්වය ලෙස හැඳින්වෙන) ආයතනයේ සේවක පිරිසකට සිදුව ඇතැයි කියන අසාධාරණයක් සම්බන්ධයෙන් බේරුම්කරණ අංශය වෙත පැමිණිලි කරනු ලැබ ඇත.

දෙවන පාර්ශ්වකාර ආයතනය විසින් දීර්ඝ කාලයක් එකම තනතුරේ/ශ්‍රේණියේ සේවය කරමින් සිටි සේවක පිරිසට ඊළඟ ඉහළ තනතුරට/ශ්‍රේණියට උසස්වීම් ලබාදීම සඳහා ක්‍රියාපටිපාටියක් 2005 වසරේදී අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල තීරණය ප්‍රකාරව හඳුන්වා දෙන ලද බවත්, එලෙස උසස්වීම් ලබාදීමේ ක්‍රියාපටිපාටිය 2005.04.21 දින නිවේදනය කරන ලද බවත් එසේ වුවද එම ක්‍රමවේදයන්ට අනුකූල නොවන ආකාරයෙන් දෙවන පාර්ශ්වකාර ආයතනය උසස්වීම් ක්‍රියාත්මක කරන ලද බවත් පැමිණිලිකාර පාර්ශ්වය කියා සිටී. තවද 1983 වසරේ සිට 1994 වසර දක්වා කාලය තුළ ලිපිකාර සේවයට බඳවාගෙන 2004 වසර වන විට ලිපිකරු II වන ශ්‍රේණියේ A4 වැටුප් පරිමාණයේ සිටි ලිපිකාර/ලිපිකාරිනියන් අතරින් (අ) 1983 සිට 1986 දක්වා II වන ශ්‍රේණියට බඳවාගත් ලිපිකාර සේවයේ මහත්ම මහත්මීන් හට I වන ශ්‍රේණියට උසස්වීම් ලබාදෙන ලද බවත් (ආ) 1987 සිට 1994 දක්වා II වන ශ්‍රේණියට බඳවාගත් ලිපිකාර මහත්ම මහත්මීන්ටද I වන ශ්‍රේණියට උසස්වීම් ලබාදී ඔවුන්ද A4 සිට A5 වැටුප් පරිමාණයේ පිහිටුවන ලද බවත්, එසේ වුවද ඔවුන්ගේ සම්පූර්ණ සේවා කාලයෙන් අවුරුදු 5ක් අඩුවෙන් ගණන් කොට වැටුප් වර්ධක 5ක් අඩුවෙන් ගණනය කර නැති බවත්, මෙම අසාධාරණ පියවර හේතුවෙන් සේවක පිරිස බරපතල වැටුප් විෂමතාවයකට ඇද දමා ඇති බවත් පළමු පාර්ශ්වය කියා සිටී. තවද මෙලෙස ආයතනය ප්‍රකාශයට පත්කළ ක්‍රියාපටිපාටි නිවේදනයන්ට පටහැනිව එක් පිරිසකට සම්පූර්ණ සේවා කාලය ගණනය කොට වැටුප් සකසා ගෙවීම් කිරීමෙන් ද තවත් පිරිසකට සම්පූර්ණ සේවා කාලයෙන් අවුරුදු 5 ක් අඩුවෙන් ගණනය කොට අඩු වැටුප් තල පිහිටුවා අඩුවෙන් ගෙවීම් කිරීමෙන් ද මෙම කාර්මික ආරාධුල පැන නැගී ඇති බව පවසමින් දෙවන පාර්ශ්වයට එරෙහිව පළමු පාර්ශ්වකාර සංගමය පැමිණිලි කර ඇත.

මෙම ආරාධුල මා ඉදිරියේ කැඳවන ලද අවස්ථාවේදී ආරාධුල පිළිබඳව සවිස්තරාත්මක දිවුරුම් ප්‍රකාශයක් ගොනු කිරීමට ඉල්ලුම්කාර පළමු පාර්ශ්වයට නියම කරන ලද අතර ඉන් අනතුරුව ඊට පිළිතුරු ප්‍රකාශ ගොනු කිරීමට දෙවන පාර්ශ්වයට තවත් සති දෙකක කාලයක් ලබා දෙන ලදී. නැවත 2022.02.28 වන දින ආරාධුල සම්බන්ධයෙන් සමනයක් ඇත්දැයි විමසා බැලීම සඳහා මා ඉදිරියේ කැඳවන ලද අතර පළමු පාර්ශ්වයේ ඉල්ලීම් ප්‍රතික්ෂේප කරන බව දෙවන පාර්ශ්වකාර ආයතනය කියා සිටින ලදී. දෙවන පාර්ශ්වයේ දිවුරුම් ප්‍රකාශය සලකා බැලීමේදී, මා ඉදිරියේ සලකා බැලීමට ප්‍රමාණවත් ආරාධුලක් ඇතැයි සැඟිමකට පත්වීමෙන් පසු විභාගයට නියම කරන ලදී. ඉන් අනතුරුව පළමු පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් ඉල්ලුම්කාර සේවක සංගමයේ කාරක සභික එල්. ජේ. එස්. ගුණසේකර මහතා සාක්ෂියට කැඳවන ලද අතර මූලික සාක්ෂි, හරස් ප්‍රශ්න සහ නැවත ප්‍රශ්න වශයෙන් ඔහු දින ගණනාවක් පුරා ප්‍රශ්න කිරීමට ලක්විය. ඔහුගේ සාක්ෂියෙන් ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂි විමසීම අවසන් කරන ලදී.

ඉන්පසු දෙවන පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් වගඋත්තකාර ආයතනයේ මානව සම්පත් හා පිරිස් කළමනාකාරිනී ඩබ්ලිව්. ජී. සී. එස්. විරසේකර මහත්මිය සාක්ෂියට කැඳවනු ලැබුවාය. ඇය ද දින ගණනාවක් පුරා මූලික සාක්ෂි, හරස් ප්‍රශ්න සහ නැවත ප්‍රශ්න වශයෙන් ප්‍රශ්න කිරීමට භාජනය විය. ඇයගේ සාක්ෂිය 2023.01.27 වන දින අවසන් වීමෙන් අනතුරුව සමනයක් සඳහා ඇති හැකියාව දෙපාර්ශ්වයෙන් නැවත විමසා සිටියෙමි. එහිදී පළමු පාර්ශ්වයේ නියෝජිත එම්. කේ. හේමපාල මහතා සමන යෝජනාවක් ඉදිරිපත් කරමින් 2005 වසරේ සිට ලැබිය යුතු වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක පහ එදිනට සිට ගැලපීම් සිදුකොට 2016 වර්ෂය දක්වා හිත වැටුප් රහිතව වැටුප් විෂමතා ආරාධුල නිරාකරණය කර ගැනීමට කැමැත්ත ප්‍රකාශ කරන ලදී. තවද එලෙස වැටුප් ගැලපීම් කරන ලද ක්‍රමවේදය මත 2016 සිට ක්‍රියාත්මක වූ නව වැටුප් සංශෝධනය මත මේ දක්වා ගෙවීම් කළ යුතු හිත වැටුප් ද ලබා දිය යුතු බවටද එකී චේතනාධික ද ගැලපීම් සිදුවන පරිදි එය සිදුකළ යුතු බවටද යෝජනා කරන ලදී.

දෙවන පාර්ශ්වය විසින් වගඋත්තකාර ආයතනයේ අයිතිවාසිකම් සම්බන්ධයෙන් අගති විරහිතව මෙම සමන යෝජනාව ඉහළ කළමනාකාරිත්වය වෙත යොමු කොට වාර්තා කිරීමට අවසර ඉල්ලා සිටින ලදී. එදින යෝජනා කරන ලද සමනය වැඩිදුරටත් පැහැදිලි කරමින් පළමු පාර්ශ්වයේ නියෝජිත තැන 2023.01.31 දිනැතිව මෝෂන් පත්‍රයක් ද බේරුම්කරණ අංශය හමුවේ ගොනු කොට ඇත.

මෙම සමක යෝජනාව දෙවන පාර්ශ්වයේ නියෝජිතයන් විසින් ආයතනයේ කළමනාකාරිත්වයට යොමු කරන ලදු ව සාමාන්‍යාධිකාරීවරයා විසින් මෙම සමකයට එල්ලීම් හැකියාව සලකා බැලීම සඳහා කමිටුවක් ද පත්කරන ලද බව වාර්තා කරනු ලැබීය. එකී පත්කරන ලද කමිටුව පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක ලිපියක් දෙවන පාර්ශ්වකාර ආයතනය 2023.03.01 වන දින බේරුම්කරණ අංශය හමුවේ ගොනු කර ඇත. කෙසේ වුවද එලෙස පත්කරන ලද කමිටුව විසින් මෙම සමක යෝජනාවට අදාළ ඉල්ලීම ලබාදීම නිර්දේශ නොකරන ලද බව එකී කමිටු වාර්තාවේ පිටපතක් ද සහිතව 2023.03.13 දිනැතිව දෙවන පාර්ශ්වකාර ආයතනය වාර්තා කර ඇත. ඒ අනුව 2023.03.13 දින ආරාධිත කැඳවන ලද අවස්ථාවේදී දෙවන පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් තවදුරටත් සාක්ෂි නොකැඳවන බවත් R1 සිට R14 දක්වා ලේඛන ලකුණු කරමින් වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයේ නඩුව අවසන් කරන බවත් දෙවන පාර්ශ්වකාර ආයතනය දැනුම්දෙන ලදී. ඒ අනුව ලිඛිත දේශන ගොනු කිරීම සඳහා දෙපාර්ශ්වයට කල් ලබාදෙනු ලැබූ අතර පළමු පාර්ශ්වකාර සේවක සංගමය නියමිත දිනයේදීත්, දෙවන පාර්ශ්වකාර ආයතනය පසු දිනයකදීත් ලිඛිත දේශන ගොනුකොට ඇත.

නිරීක්ෂණය

ඉල්ලුම්කාර පළමු පාර්ශ්වය විසින් සිය මුල් දිවුරුම් ප්‍රකාශයේ සඳහන් මූලික ස්ථාවරය නැවත නැවතත් පුනරාවිචාරනය කරමින් ලිඛිත දේශනය ගොනු කොට ඇති අතර වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් පැමිණිලිකාර පාර්ශ්වයේ ඉල්ලීම ප්‍රතික්ෂේප කරන ලෙස ඉල්ලමින්ද ලිඛිත දේශන ගොනුකොට ඇත. ඉදිරිපත්ව ඇති ලිඛිත හා වාචික සාක්ෂි පිළිබඳව අවධානය යොමු කරමින් යුක්ති සහගත සහ සාධාරණ තීරණයක් ලබාදීම බේරුම්කරු වන මාගේ යුතුකම වේ.

ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වයේ ප්‍රධාන සාක්ෂිකරු වූ එල්. ජේ. එස්. ගුණසේකර යන අය සාක්ෂි දෙමින් තම පාර්ශ්වයේ නඩු නිමිත්ත සම්බන්ධයෙන් මෙලෙස පැහැදිලි කර ඇත.(2022.03.28 සාක්ෂි සටහන් දෙවන පිටුව 14 වන පේළියේ සිට)

“අප සමාගමේ 2005 ට පෙර 1983 සිට 1994 දක්වා සමාගමට බැඳුණු ලිපිකරු II වන ශ්‍රේණියේ A4 වැටුප් තලයේ සිටි සේවකයන්ට උසස්වීමක් ලබාදීමට සමාගම තීරණය කළා. ඉන් පස්සේ මේ සඳහා වක්‍රලේඛනයක් ඉදිරිපත් කළා. 1983 සිට 1994 දක්වා අවුරුදු 15කට වැඩි සේවා කාලයක් සපුරා තිබුණා නම් ඔවුන්ට එම සේවා කාලය පදනම් කරගෙන II වන ශ්‍රේණියේ සිට I වන ශ්‍රේණියට උසස්වීම් කරනු ලැබුවා. ඊට අමතරව අවුරුදු 10 කට වඩා වැඩි සේවකයන්ට විභාගයක් මගින් Grade II සිට Grade I ට උසස්වීම් කරනු ලැබුවා. උසස්වීම් ලබාදීම සත්‍යයක් නමුත් වැටුප් සකස් කිරීමේදී 1983 සිට 1986 දක්වා සේවකයන්ට එක් ආකාරයටත්, 1987 සිට 1994 දක්වා සේවකයන්ට වෙනත් ආකාරයකටත් වැටුප් වැඩි කිරීම ලබාදී තිබෙනවා. නමුත් මේ සියලු දෙනා ඊට පෙර ඔවුන් සිටියේ ඔවුන්ගේ සේවා කාලය වෙනස අවුරුද්දක් නම් වැටුප අතර වෙනසක් තිබුණේ එක වර්ධකයයි. හැබැයි මේ උසස්වීම් කෙරුවට පස්සේ වැටුප් සකස් කිරීමේදී මම කිව්වා කොටස් දෙක අතර වැටුප් වර්ධක පහක විෂමතාවක් ඇති වෙනවා. මේක තමයි අපේ නඩු නිමිත්ත විදිහට අපි සලකන්නේ.”

මෙම ආරාධිත දීර්ඝ කාලයකට පෙර එනම් 2005 වසරේ සිට සිදුවූ බව කියන වැටුප් විෂමතා ආරාධිතක් මත හටගෙන ඇති බැවින් මෙපමණ කාලයක් ගතව තිබීම පිළිබඳව අවධානය යොමු කළ යුතුය. ඒ පිළිබඳව ඉහත කී සාක්ෂිකරු එම 2022.03.28 දිනැති සාක්ෂියෙහි නගන ලද ප්‍රශ්නයකට පිළිතුරු දෙමින් කරුණු ප්‍රකාශ කර ඇත. (එදිනම සාක්ෂි සටහන් පිටු අංක 9 අටවන පේළිය) “ ප්‍ර: සමස්ත සේවකයන්ට ලැබුණු උසස්වීම් ලැබීමේදී ලිපිකරුවන්ගෙනුත් කොටසකට පමණක් බලපෑ මේ ප්‍රශ්නය විසඳගන්න තමන් ආයතනය සමග කටයුතු කළේ නැද්ද? පි: කටයුතු කළා. අපි 2006 වසර සිට නොයෙකුත් ලිපි මගින් අපේ කළමනාකරු මගින් කට්ටියව දැනුවත් කෙරුවා. ලිපි හයකටත් වඩා නමුත් කිසිම දෙයකින් පිළිතුරක් ලැබුණේ නැහැ. ඒ නිසා අපිට අධිකරණ ක්‍රියාමාර්ගයකට යන්න වුණා. 2006 සිටම අපි ලිව්වා.”

තවද මෙම ආරාධිත විසඳාගැනීමට 2005 වසරේ සිට 2013 වසර දක්වා කළමනාකාරිත්වයට කරුණු පෙන්වා දී දරන ලද සියලු උත්සහයන් අසාර්ථක වීම නිසා 2013 වසරේ දී කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව වෙත පැමිණිලි කළ බව ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය ප්‍රකාශ කරයි. අදාළ පාර්ශ්වයන් කැඳවා වසර කිහිපයක් තිස්සේ සිදුකළ පරීක්ෂණවලින් අනතුරුව විසඳුමකට නොඑළඹුණු හෙයින් කම්කරු කොමසාරිස් ජෙනරාල්තුමාගේ නිර්දේශය පරිදි බේරුම්කරු වෙත ආරාධිත යොමු කෙරුණු බවද ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය කියා සිටී. එක් එක් සේවක කාණ්ඩ වෙත උසස්වීම් පිරිනැමීමේදී සිදුව ඇති විෂමතාව පැහැදිලි කිරීම සඳහා X3 සිට X7 දක්වා රූප සටහන්, වගු සහ ප්‍රස්ථාර මගින්ද බේරුම්කරණය හමුවේ පළමු පාර්ශ්වය කරුණු දක්වන ලදී. තව ද R11 නොහොත් X10 ලෙස දැක්වෙන ලේඛනයේ ප්‍රකාරව

එල්. ජේ. එස්. ගුණසේකර සේවක මහතා 2003 වසර වන විට A4 වැටුප් පරිමාණයේ වැටුප් වර්ධක 10ක් ලබාගෙන සිට A5 වැටුප් පරිමාණයට පත්වීමේදී A5 වැටුප් ශ්‍රේණියේ 5 වන වැටුප් තලයට පත්කර ඇති බවත් එසේම R11 නොහොත් X11 ලේඛනයේ දැක්වෙන වයි. එස්. කීවී. කොස්තා සේවක මහතා 2003 වසර වන විට A4 වැටුප් පරිමාණයේ වැටුප් වර්ධක 19ක් ලබාගෙන සිට A5 වැටුප් පරිමාණයට පත්වීමේදී A5 වැටුප් පරිමාණයේ 19 වන වැටුප් තලයට පත් කර ඇති බවත් ප්‍රකාශ කරමින් ඒ අනුව ද සේවක කණ්ඩායම් දෙකක් අතර ඇතිව තිබෙන විෂමතාවය තහවුරු වන බව කියා සිටින ලදී. මෙම ලේඛන දෙකෙහි සේවකයන් දෙදෙනාගේ A5 වැටුප් පරිමාණයට පත් කිරීමේදී සිදුව ඇති වැටුප් තල වෙනස දෙවන පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් සාක්ෂි දුන් ආයතනයේ පිරිස් කළමනාකාරිකයන්ගේ සාක්ෂියේදීද ඉහත ලේඛන ආශ්‍රයෙන් තහවුරු කෙරුණි.

කෙසේ වුව ද දෙවන පාර්ශ්වකාර ආයතනයේ මූල සිටම ස්ථාවරය වූයේ සේවක කණ්ඩායමකට වේතනාධික වැඩිපුර ලබාදීමෙන් අසාධාරණයක් සිදුව නොමැති බවයි. එහෙත් පිරිස් කළමනාකාරිකය හරස් ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු ලබාදෙමින් මෙම වැටුප් වර්ධක වෙනස් වීමෙන් සිදුව ඇති තත්ත්වය පිළිබඳව මෙලෙස අදහස් දක්වා ඇත. (2022.11.10 සාක්ෂි සටහන් 15 පිටුව) " ප්‍ර: මම අහන්නේ, වසර 11 ක සේවා කාලයක් තිබුණු සේවකයන්ට එක ආකාරයකටත් වසර 18 ක සේවා කාලයක් තිබුණු සේවකයන්ට එක ආකාරයකටත් සලකලා 2005.01.01 වන දින සිට A5 ශ්‍රේණියට උසස්වීමේදී කටයුතු සිදුවෙලා තිබෙනවා නේද?

පි: ඔව්, මම ඒ බව ඉහත සාක්ෂිවලින් පැහැදිලි කළා."

මෙලෙස 2005 වර්ෂයේදී සිදුව ඇති ශ්‍රේණි උසස් කිරීමේදී වැටුප් තලයන් සංඛ්‍යාව අසමාන ලෙස කණ්ඩායම් දෙකකට ලබාදීම නිසා මෙම කාර්මික ආරාධුල උද්ගතව ඇති බව මාගේ නිරීක්ෂණය වේ. වගඋත්තරකාර ආයතනය ප්‍රකාශ කර සිටින්නේ, එම ගැටළුව නිරාකරණය සඳහා පැමිණිලිකාර පාර්ශ්වය ඉල්ලා සිටින අතිරේක වේතනාධික ලබාදීම සඳහා ආයතනයට නෛතික ප්‍රතිපාදන චක්‍රලේඛ යටතේ නොමැති බවයි. තවද එකී ඉල්ලීම ඉටු කළහොත් සමාගමේ අනිකුත් සේවක කණ්ඩායම් අතර වැටුප් ව්‍යුහයන්හිද අසමානකම් ඇතිවීම තුළින් සමාගමේ කාර්මික සාමය කෙරෙහි බාධා ඇති වන බව ආයතනයේ ස්ථාවරයයි. පැමිණිලිකරුගේ ඉල්ලීම අසත්‍ය කරුණු මත පදනම් වී ඇති බවද වගඋත්තරකාර ආයතනයේ ස්ථාවරය වී තිබේ. කෙසේ වුවද මෙම ගැටළුව නිරාකරණය සඳහා ආයතනය මෙතරම් දීර්ඝ කාලයක් ගත කර තිබීමද මාගේ විමර්ශනයට හේතු වේ. වගඋත්තරකාර ආයතනය විසින් සිය ලිඛිත දේශනයේදී YI ලෙස සලකුණු කොට ඉදිරිපත් කර ඇති, ආයතනය විසින් සමත්කර ඇති හැකියාව අධ්‍යයනයට පත් කරන ලද කමිටු වාර්තාවේ 2.6 ඡේදයේ අනිකුත් කරුණු අතර දක්වා ඇත්තේ පැමිණිලිකාර පාර්ශ්වය දක්වන වැටුප් පරතරයන් වෙනස්වීම එම කණ්ඩායමට පමණක් සීමාවූවක් ලෙස නිරීක්ෂණය කළ නොහැකි බවයි. එසේම යම් හෙයකින් එම කණ්ඩායමට අතිරේක වේතනාධික ලබාදුනහොත් එකී තීරණය සමාගම තුළ සේවය කරන අනිකුත් කණ්ඩායම් අතර වැටුප් ව්‍යුහයන් කෙරෙහි ද සෘජුව බලපෑමක් කරන හෙයින් සහ එබඳු ඉල්ලීමක් සලකා බැලීම සඳහා සමාගම තුළ මෙතෙක් ක්‍රියාත්මක වූ උසස්වීම් චක්‍රලේඛයන්හි කිසිදු ප්‍රතිපාදනයක් නොමැති හෙයින් එම ඉල්ලීම සලකා බැලීමේ හැකියාවක් නොමැති බවයි. කමිටුවේ මෙම නිර්දේශය දෙවන පාර්ශ්වයේ ලිඛිත දේශනයේ සිය ස්ථාවරය ලෙසද එලෙසම දක්වා තිබේ.

කාර්මික ආරාධුල පනතේ විධිවිධාන ප්‍රකාරව ආරාධුලක් බේරුම්කරණය වෙත යොමු කිරීමේ අරමුණ වන්නේ කාර්මික සාමය සඳහා සහය වන අතරම අගතියට සහ / හෝ අසාධාරණයට ලක්ව ඇති සේවකයෙකු සහ/ හෝ සේවක කණ්ඩායමකට සාධාරණත්වය ඉටුකර දීමයි. එහිදී ආරාධුල නිරාකරණය මගින් ලබාදෙන සහන ක්‍රියාත්මක කිරීමට වගඋත්තරකාර ආයතනයේ චක්‍රලේඛවල ප්‍රතිපාදන පවතින්නේ ද යන්න බේරුම්කරණයේ දී සැලකිල්ලට ගතයුතු කරුණක් නොවේ. ආරාධුලක් විභාගකොට සුදුසු ප්‍රදානයක් ලබාදීම සඳහා කාර්මික ආරාධුල පනත සහ එහි සංශෝධන මගින් ලැබී ඇති බලතල ප්‍රකාරව යුක්තිය ඉෂ්ට කිරීම මගේ වගකීම වන අතර එය අදාළ ආයතනයේ චක්‍රලේඛ සීමාවන් තුළ සිදුකළ යුතු යැයි බැඳීමක් නැත. මන්ද බේරුම්කරණයට ආරාධුල යොමු කර ඇත්තේ රටේ ව්‍යවස්ථාපිත නීතියක් මගින් මිස ආයතනික චක්‍රලේඛයන් මගින් නොවන හෙයිනි. එසේ හෙයින් පැමිණිලිකාර පාර්ශ්වයේ ඉල්ලීම් ලබාදීමට සමාගමට නෛතික ප්‍රතිපාදන අදාළ චක්‍රලේඛ යටතේ නැතැයි යන්න මෙම බේරුම්කරණයේ විෂය පථයට අයත් නොවන හෙයින් ප්‍රතික්ෂේප කරමි. තවද ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ ඉල්ලීම් ඉටුකළහොත් සමාගමේ අනිකුත් සේවක කණ්ඩායම් අතර වැටුප් ව්‍යුහයන්හි ද අසමානතා ඇතිවීමෙන් සමාගමේ කාර්මික සාමය කෙරෙහි බාධා සිදුවනු ඇති බවට වගඋත්තරකාර ආයතනය දක්වා ඇති කරුණ ද මා හට පිළිගත නොහැකිය. මන්ද බේරුම්කරණය හමුවට සාධාරණත්වය පතා පැමිණෙන කණ්ඩායම් වෙත සාධාරණත්වය ඉෂ්ට කිරීම මාගේ ප්‍රධාන වගකීම වන අතර ඒ තුළින් තවත් කණ්ඩායමකට වැටුප් විෂමතාවක් මතු වන්නේ ද යන්න ආයතනය අභ්‍යන්තරිකව සලකා බැලිය යුතු කාරණයක් වෙයි. ඒ අනුව ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ ඉල්ලීමේ දැක්වෙන පරිදි ලංකා

ඉලෙක්ට්‍රිසිටි කම්පැනි (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ් ආයතනයට බඳවාගත් ලිපිකරු සේවක කණ්ඩායම් තුනක් අතර වැටුප් විෂමතාවයක් සිදුව තිබේද යන්න සහ ඔවුන්ට කුමන ආකාර සහනයන් හිමිවිය යුතුද යන්න සලකා බලන අවස්ථාවේදී දෙවන පාර්ශ්වකාර ආයතනයේ ඉල්ලීම පරිදි සමාගමේ තවත් සේවක කණ්ඩායමක වැටුප් ව්‍යුහයන්හි අසමානතාවක් ඒ තුළින් ඇතිවීමෙන් සමාගමේ කාර්මික සාමයට ගැටළු ඇතිවේය යන කාරණය මාහට බැහැර කිරීමට සිදු වේ.

131 වන අධිකාරය වන කාර්මික ආරාමුල් පනතේ බේරුම්කාරයෙකුගේ යුතුකම් හා බලතල පිළිබඳ දැක්වෙන 17(1) වගන්තිය කෙරෙහි මගේ අවධානය යොමු කරමි. එහි දැක්වෙන්නේ “කාර්මික ආරාමුල් බේරුම්කාරයින් මාර්ගයෙන් නිරවුල් කිරීම පිණිස 3(1)(ඇ) වෙනි වගන්තිය හෝ 4(1) වැනි වගන්තිය හෝ යටතේ බේරුම්කාරයෙකුට යැවූ කල්හි, අවශ්‍ය යැයි හැඟෙන ආරාමුල් සම්බන්ධ වූ සියළු විභාග පැවැත්වීමට ද ආරාමුල් අයත් පාර්ශ්වකාරයින් විසින් ඉදිරිපත් කරන සාක්ෂි ඇසීමට ද, ඊට පසුව තමන්ට සාධාරණ යැයි හැඟෙන තීන්දුවක් දීමට ද ඔහුට බලය ඇත්තේය.” යනුවෙන් එහි පළමු කොටසේ දැක්වේ. මා වෙත මෙම ආරාමුල් යොමු කර ඇත්තේ පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේය. එබැවින්, එලෙස ව්‍යවස්ථානුකූලව මා වෙත පැවරී ඇති බලය ප්‍රකාරව සාධාරණ යැයි හැඟෙන තීන්දුවක් මා විසින් දිය යුතුය. ඉදිරිපත්ව ඇති සියළු කරුණු සලකා බැලීමේදී දෙවන පාර්ශ්වකාර ආයතනය 2005 වසරේ උසස්වීම් ක්‍රියාපටිපාටිය ක්‍රියාත්මක කරන අවස්ථාවේදී ප්‍රශ්නගත සේවක කණ්ඩායමට අසාධාරණයක් සිදුව ඇති බවට මම නිගමනය කරමි. කණ්ඩායම් අතර බරපතල වැටුප් විෂමතාවක් එනම් වැටුප් වර්ධක පහක විෂමතාවයක් පැන නොනගින පරිදි සාධාරණ ක්‍රමවේදයක් ආයතනය අනුගමනය කළ යුතුව තිබුණි. ඒ අනුව මෙම ආරාමුල් බේරුම්කරණයට යොමු කරන ලද පැමිණිලිකරුවන් වෙත වැටුප් විෂමතාවක් හටගෙන ඇති බවත් ඒ අනුව ඔවුන්ට අසාධාරණයක් සිදුව ඇති බවත් මාගේ නිගමනයයි.

එලෙස වැටුප් විෂමතාවක් සිදුව ඇතැයි මෙම බේරුම්කරණයේදී තීරණය කරන්නේ නම් සාධාරණ ලෙස ලැබිය යුතු යැයි ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය ඉල්ලා සිටින හිඟ මුදල්වල ලේඛනයක් ද ඔවුන්ගේ ලිඛිත දේශනයට අමුණා ඉදිරිපත් කර ඇත. ඒ අනුව 2005.01.01 දින සිට 2022.12.31 දින දක්වා වැටුප් විෂමතාවට මුහුණ දුන් සේවකයන් පනස් එක් දෙනාගේ ලැබිය යුතු හිඟ මුදල ලෙස රුපියල් දෙකෝටි හැටතුන් ලක්ෂ දෙදාස් එකසිය හතළිහක් (26,302,140.00) දක්වා ඇත. කෙසේ වුවද සේවකයන්ට සහන සැලසීමේදී ආයතනයට මුහුණදීමට සිදුවන ආර්ථික බලපෑම හා ඒ හරහා ආයතනයේ පැවැත්මට සිදුවිය හැකි බලපෑම ද සැලකිල්ලට ගත යුතුය.

ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය විසින් සාක්ෂි විභාගය අවසන් අදියරේ පැවතියදී ඉදිරිපත් කරන ලද සමනයෙන් යෝජනා කරනු ලැබුයේ සහන සැලසීමේදී 2016 වසර දක්වා හිඟ මුදල් කපා හරිමින් 2016 වසරේ සිට වර්තමානය දක්වා පමණක් හිඟ මුදල් ලබාගැනීමටයි. එය ඉතා සාධාරණ සහ ආයතනයට ද සැලකිය යුතු සහනයක් වන යෝජනාවකි. මේ අවස්ථාවේදී සේවකයන්ට ඉටුවිය යුතු සහනය මෙන්ම ආයතනයට සහන ලබාදීමට ඇති හැකියාව ද සැලකිල්ලට ගෙන 2005 වසරේ සිට 2016 වසර දක්වා හිඟ මුදල් ගෙවීම අනවශ්‍ය බවට තීරණය කරමි. කෙසේ වුවද 2005.01.01 දින සිට ඔවුන්ගේ වැටුප් වර්ධක පහක වෙනස සකසන ලද බවටත් සලකා ආයතනය මින් ඉදිරියට කටයුතු කළ යුතුය. 2016.01.01 දින සිට සේවකයන්ගේ වැටුප් වර්ධක ගලපා හිඟ මුදල් ගෙවිය යුතුය.

ඒ අනුව 1988 වර්ෂයේදී සේවයට එක්වූ ආර්. ඒ. එස්. එස්. ගුණරත්න යන සේවකයාට 2016 වසර සඳහා මසකට රුපියල් තුන්දහස් තුන්සිය පනහ බැගින් වසරකට රුපියල් හතළිස් දහස් දෙසියක් ද 2017 වසර සඳහා මසකට රුපියල් තුන්දහස් හයසිය හැට බැගින් වසරකට හතළිස් තුන්දහස් නමසිය විස්සක් ද, 2018, 2019 වර්ෂයන් සඳහා මසකට රුපියල් හාරදහස් පන්සිය අසූව බැගින් වසරකට පනස් හතරදහස් නමසිය හැටක් වන ලෙස ද 2020 වසර සඳහා මසකට රුපියල් හාරදහස් නමසිය තිහ බැගින් වසරකට රුපියල් පනස් නමදහස් එකසිය හැටක් ද 2021 වසර සඳහා මසකට රුපියල් පන්දහස් හයසිය විස්ස බැගින් වසරකට රුපියල් හැට හත්දහස් හාරසිය හතළිහක් ද 2022 වසර සඳහා මසකට රුපියල් හයදහස් එකසිය හතළිහ බැගින් වසරකට රුපියල් හැත්තෑ තුන්දහස් හයසිය අසූවක් ද හිඟ වැටුප් වශයෙන් ගෙවිය යුතුය. ඒ අනුව එකී සේවකයාට ගෙවිය යුතු යැයි නිර්දේශ කරන මුළු හිඟ වැටුප රුපියල් තුන්ලක්ෂ අනූ හතරදහස් තුන්සිය විස්සකි.

1989, 1990, 1991, 1992 සහ 1993 යන වසරවල සේවයට බැඳී ඇති සේවකයන් වශයෙන් අසාධාරණයට ලක්ව ඇති සංඛ්‍යාව තිස්හතරකි. එම තිස්හතර දෙනාට එක් අයෙකුට 2016 වසර සඳහා මසකට තුන්දහස් තුන්සිය පනහ බැගින් වසරට රුපියල් හතළිස් දහස් දෙසියක් ද 2017 වසර සඳහා මසකට රුපියල් තුන්දහස් හයසිය හැට බැගින් වසරට රුපියල් හතළිස් තුන්දහස් නමසිය විස්සක් ද 2018, 2019 සහ 2020 වර්ෂයන් සඳහා මසකට රුපියල් හාරදහස් පන්සිය අසූව බැගින් වර්ෂයකට රුපියල් පනස් හතරදහස් නමසිය

හැටක් වන ලෙස ද, 2021 වසර සඳහා මසකට රුපියල් පන්දහස් දෙසිය විස්ස බැගින් වසරකට රුපියල් හැට දෙදහස් හයසිය හතළිහක් ද 2022 වසර සඳහා මසකට රුපියල් පන්දහස් හත්සිය දහය බැගින් වසරකට හැට අටදහස් පන්සිය විස්සක් ද ඔවුන්ට හිමිවිය යුතුය. ඒ අනුව එකී කාණ්ඩයේ එක් සේවකයෙකුට හිමිවිය යුතු යැයි නිර්දේශ කරන හිඟ වැටුප රුපියල් තුන් ලක්ෂ අසූදහස් එකසිය හැටකි.

ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය පෙන්වා දී ඇති සේවකයන් පනස් එක්දෙනා අතරින් ඉදිරි දහසය දෙනා සේවයට එක්ව ඇත්තේ 1994 වර්ෂයේ දී ය. ඔවුන්ට ද පහත පරිදි හිඟ වැටුප් ගෙවීමට නිර්දේශ කරමි. එනම් 2016 වර්ෂය සඳහා මසකට රුපියල් දෙදහස් තුන්සිය තිහ බැගින් වර්ෂයට රුපියල් විසිහත්දහස් නමසිය හැටක් 2017 වර්ෂය සඳහා මසකට රුපියල් දෙදහස් පන්සිය පහත බැගින් වසරකට රුපියල් තිස්දහස් හයසියයක් 2018, 2019 සහ 2020 වර්ෂය සඳහා මසකට රුපියල් තුන්දහස් එකසිය අනූව බැගින් වර්ෂයක් සඳහා රුපියල් තිස් අටදහස් දෙසිය අසූවක් වන ලෙසද 2021 වර්ෂය සඳහා මසකට රුපියල් තුන්දහස් හයසිය හතළිහ බැගින් වසරකට රුපියල් හතළිස් තුන්දහස් හයසිය අසූවක් ද 2021 වර්ෂය සඳහා මසකට රුපියල් පන්දහස් හත්සිය දහය බැගින් වර්ෂයට රුපියල් හැට අටදහස් පන්සිය විස්සක් ද ගෙවිය යුතුය. එකී කාණ්ඩයේ සේවකයෙකුට 2022 දෙසැම්බර් දක්වා ගෙවිය යුතු යැයි නිර්දේශ කරන සම්පූර්ණ හිඟ වැටුප් මුදල රුපියල් දෙලක්ෂ අසූ පන්දහස් හයසියයකි.

ඒ අනුව අසාධාරණයට ලක්වූ සේවකයන් පනස් එක්දෙනා වෙනුවෙන් ගෙවීමට නිර්දේශ කරන හිඟ වැටුප් මුදල මෙලෙස සාරාංශ කර දැක්විය හැකිය.

1988 වසරේ සේවයට එක්වූ ආර්. ඒ. එස්. එස්. ගුණරත්න වෙනුවෙන්

රු. 394,320.00

1989, 1990, 1991, 1992, 1993 වර්ෂවල සේවයට එක්වූ සේවකයන් තිස්හතරදෙනා වෙනුවෙන් (එක් අයෙකුට)

රු. 380,160.00

1994 වර්ෂයේ සේවයට එක්වූ සේවකයන් දහසයදෙනා වෙනුවෙන් (එක් අයෙකුට)

රු. 285,600.00

සේවකයන් පනස් එක්දෙනා වෙනුවෙන් ගෙවිය යුතු මුළු හිඟ මුදල

රු. 17,889,360.00

මෙකී නිර්දේශිත හිඟ වැටුප් මුදලින් රුපියල් ලක්ෂ පනස් එකක් එනම් එක් සේවකයෙකුට රුපියල් ලක්ෂය බැගින් හිමිවන සේ මුදල් 2023 ඔක්තෝබර් මස 31 වනදා වන විට දෙවන පාර්ශ්වකාර වගලත්තරකාර ආයතනය විසින් නැගෙනහිර කොළඹ කම්කරු කාර්යාලයේ තැන්පත් කළ යුතු බවට නියෝග කරමි.

නැවතත් එක් අයෙකුට රුපියල් ලක්ෂය බැගින් හිමිවන පරිදි ලක්ෂ පනස් එකක මුදලක් දෙවන පාර්ශ්වකාර ආයතනය විසින් 2023 දෙසැම්බර් මස 31 වන දා වනවිට නැගෙනහිර කොළඹ කම්කරු කාර්යාලයේ තැන්පත් කළ යුතු බවට නියෝග කරමි.

ඉතිරි රුපියල් හත්තැ හයලක්ෂ අසූනමදහස් තුන්සිය හැටක මුදල ඉහත පැහැදිලි කර ඇති පරිදි එක් එක් සේවකයාගේ හිඟ මුදල සම්පූර්ණ වන සේ 2024 මාර්තු මස 31 වන දා වනවිට දෙවන පාර්ශ්වකාර ආයතනය විසින් නැගෙනහිර කොළඹ කම්කරු කාර්යාලයේ තැන්පත් කළ යුතුය. 2022.12.31 දක්වා කාලසීමාවට අදාළව ආයතනය විසින් ඉහත සේවකයන් පනස් එක්දෙනා වෙත මූල්‍යමය වශයෙන් ගෙවිය යුතු සහන ඉහත ප්‍රමාණයට සීමා විය යුතුය.

මීට අමතරව 2023 වර්ෂයේ ජනවාරි පළමුවනදා සිට ඉහත නිවැරදි කළ වැටුප් පරිමාණයට වැටුප සළකා මේ දක්වා ලැබිය යුතු හිඟ මුදල් සේවකයන්ගේ ඉදිරි වැටුප් සමඟ කොටස් වශයෙන් ගෙවීමට ආයතනය කටයුතු කළ යුතු අතර එකී ගෙවීම මාස 24 ක් තුළදී අවසන්විය යුතු බවට නියෝග කරමි.

ඉල්ලුම්කාර සේවක පිරිස 2005.01.01 දින සිට අහිමි වූ වැටුප් වර්ධක පහ එදින සිට හිමිවූ සේ සළකා ආයතනය එකී සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් මින් ඉදිරියට කටයුතු කළයුතු බවට ද නියෝග කරමි. ඒ අනුව නිවැරදි කරන ලද වැටුප් පරිමාණයන් දැක්වෙන ලේඛනයක් සහකාර කම්කරු කොමසාරිස් නැගෙනහිර කොළඹ දිස්ත්‍රික් කම්කරු කාර්යාලය වෙත 2023.12.31 දින වන විට භාරදිය යුතු බවට ද නියෝග කරමි.

මෙම තීරණය සාධාරණ සහ යුක්ති සහගත ප්‍රදානයක් බව තීරණය කරමි.

අරුණ කාන්ත ජයකොඩි,
බේරුම්කරු.

2023 සැප්තැම්බර් මස 11 වැනි දින.

EOG 10 - 0165

මගේ අංකය: IR/COM/02/2020/94.

කාර්මික ආරාචුල් පනත - 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාචුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2023.07.08 දිනැති හා අංක 2339/41 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2023.06.27 වැනි දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් බදුල්ල, බැංකුව පාර, අංක 6/ඒ හි පදිංචි ලංකා වතු සේවක සංගමය (එච්.ඒ.කේ.එම්.එස්.කුලතුංග මයා) සහ 1. කොළඹ 12, චේල්ල විදිය, අංක 280 හි පිහිටි මල්වත්ත වැලි ප්ලාන්ටේෂන්ස් පීඑල්සී 2. බණ්ඩාරවෙල පිහිටි අයිස්ලැබ් වත්ත අතර පවත්නා කාර්මික ආරාචුල් බේරුම්කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති A 51/2023 හා 2023.08.18 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බී. කේ. ප්‍රහාන් වන්දනාකීර්ති,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2023 ඔක්තෝබර් මස 02 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

බේරුම්කරණ අංශය හා කාර්මික අධිකරණය - කොළඹ

බේරුම්කරණ අංකය : A/51/2023.
ආරාචුල් අංකය : IR/COM/02/2020/94.

ලංකා වතු සේවා සංගමය,
(එච්.ඒ.කේ.එම්.එස්. කුලතුංග මයා වෙනුවෙන්),
අංක 6A,
බැංකුව පාර,
බදුල්ල.
එදිරිව

පැමිණිලිකරු

1. මල්වත්ත වැලි ප්ලාන්ටේෂන්ස් පීඑල්සී,
නො. 280, චේල්ල විදිය,
කොළඹ 12.
2. අයිස්ලැබ් වත්ත,
බණ්ඩාරවෙල.

වගඋත්තරකරු

2023 අගෝස්තු මස 18 දින දී ය.

බේරුම්කරණ තීන්දු ප්‍රකාශය

කම්කරු හා විදේශ රැකියා අමාත්‍ය මනුෂ නානායක්කාර මහතා 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 හා 1962 අංක 4 හා 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරාමුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමඟ කියවා) දරන පනත් වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපණන්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 4 (1) වන වගන්තියෙන් ඔහු වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව, එකී ආරාමුල බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් මා පත් කොට මා වෙත යොමු කර ඇත.

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

“එච්.ඒ.කේ.එම්.එස්. කුලතුංග මහතාට 2003 ජනවාරි - 2015 සැප්තැම්බර් දක්වා කාලයට අදාළ ගෙවල් කුලී දීමනාව හිමි ද, හිමි නම් එය ලබා නොදීමෙන් අසාධාරණයක් සිදුව තිබේ ද යන්නත්, එසේ අසාධාරණයක් සිදුව තිබේ නම් හිමිවිය යුතු සහනයන් කවරේද, යන්නත් පිළිබඳව වේ.”

ගරු කම්කරු හා විදේශ රැකියා අමාත්‍ය මනුෂ නානායක්කාර මහතා විසින් මෙම ආරාමුල බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරුවෙකු වශයෙන් මා පත්කොට 2023.06.27 දිනැති අංක IR/COM/02/2020/94 සහ ලිපිගොනු අංක A/51/2023 යටතේ මා වෙත යොමුකර තිබුණි.

මෙකී ආරාමුල විභාගයට කැඳවූ මුල් අවස්ථාවේ වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් උක්ත ආරාමුල සම්බන්ධයෙන් සමථයක් ඇතිකර ගැනීම සඳහා සුදුසු සාකච්ඡාවක් පවත්වා ඒ පිළිබඳ තීරණය ගරු කාර්මික අධිකරණයට දැනුම් දීම සඳහා අවස්ථාවක් ඉල්ලා සිටින ලදී.

ඒ අනුව දෙපාර්ශ්වය විසින්ම බාහිරව ඇති කරගන්නා ලද සමථ කොන්දේසි අනුව එකඟ වී උක්ත පැමිණිල්ල ඉල්ලා අස්කර ගැනීමට පැමිණිලිකාර පාර්ශ්වය ගරු කාර්මික අධිකරණයෙන් ඉල්ලා සිටින ලදී. ඒ අනුව දෙපාර්ශ්වය විසින් ඇතිකර ගත් සමථය අනුව මෙම පැමිණිල්ල ඉල්ලා අස්කර ගැනීම සඳහා අවසර ලබා දෙමි. ඒ අනුව මෙම පරීක්ෂණයේ කටයුතු මෙයින් අවසන් කරමි.

මෙය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත තීරණයක් බවට තීරණය කරමි.

නීතිඥ පියල් දර්ශන ගුරුගේ,
බේරුම්කරු.

2023 අගෝස්තු මස 18 වැනි දින දී ය.

EOG 10 - 0166