ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 1719/2 - 2011 අගෝස්තු 15 වැනි සඳුදා - 2011.08.15

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී.)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය - සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය : IR/10/27/2005.

කාර්මික ආරාවුල් පනත 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2006.10.20 දිනැති හා අංක 1467/26 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *අතිවිශෙෂ ගැසට් පත්‍රයේ* ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2006.09.30 වැනි දින දරන නියෝගයෙන් එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කළුබෝවිල, පීරිස් මාවත, අංක 73/7 හි සී. ජී. එස්. පීරිස් මහතා හා අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් බියගම, තේක්ක වත්ත හි පිහිටි කොකාකෝලා බෙවරේජස් ශ්‍රී ලංකා ලිමිටඩ් අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා යොමුකරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති 2011.07.18 වැනි දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

වී. බී. පී. කේ. වීරසිංහ,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2011 අගෝස්තු මස 03 වැනි දින,
කොළඹ 05,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ දී ය.

සී. ජී. එස්. පීරිස්,
අංක 73/7, පීරිස් මාවත,
කළුබෝවිල.
.... *ඉල්ලුම්කරු.*

නඩු අංකය : ඒ/3190

එදිරිව

කොකාකෝලා බෙවරේජස් ශ්‍රී ලංකා ලිමිටඩ්,
තේක්ක වත්ත,
බියගම.
.... *වගඋත්තරකරු.*

ප්‍රදානය

කම්කරු සබඳතා සහ විදේශ රැකියා නියුක්ති අමාත්‍ය ගරු අතාවුද සෙනෙවිරත්න මහතා 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 සමග කියැවෙන) දරන පනත්වලින් සංශෝධිත වූ, ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වැනි පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4(1) වන වගන්තියෙන් ඔහු වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව, එකී ආරවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් 2006.09.30 දිනැති නියෝගයෙන් මා පත් කර ඇත.

ඉහත සඳහන් පාර්ශ්වයන් අතර ඇති කාර්මික ආරවුලට හේතු වී පවත්නා කරුණු වනුයේ,

(1) ඉහත සඳහන් සමාගම විසින් 1997.12.15 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි සමාගමේ නඩත්තු විධායක තනතුරට උසස් කරනු ලැබූ සී. ජී. එස්. පීරිස් මහතාට 2003, 2004 හා 2005 යන වර්ෂයන් සඳහා වාර්ෂික වැටුප් වර්ධන ලබා නොදීම යුක්තිසහගත ද යන්න හා නොඑසේ නම් ඔහුට කුමන සහනයක් හිමි විය යුතු ද,

(2) ඉහත කී සමාගම විසින් සී. ජී. එස්. පීරිස් මහතා සිය පෞද්ගලික වාහනයෙන් සේවයට පැමිණීමේදී සැතපුම් ප්‍රමාණය මත වැය වූ ගමන් වියදම් 2005.10.01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි ප්‍රතිපූර්ණය නොකිරීම යුක්තිසහගත ද යන්න හා නොඑසේ නම්, ඔහුට කුමන සහනයක් හිමි විය යුතු ද,

(3) කොකාකෝලා බෙවරේජස් ශ්‍රී ලංකා ලිමිටඩ් විසින් සී. ජී. එස්. පීරිස් මහතාට 2004 හා 2005 යන වර්ෂයන් සඳහා වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනාව නොගෙවීම යුක්තිසහගත ද යන්න හා,

(4) සී. ජී. එස්. පීරිස් මහතා විසින් සිය තනතුරෙහි අඛණ්ඩව භුක්ති විඳිමින් සිටි වරප්‍රසාද අඩුකරමින් කොකාකෝලා බෙවරේජස් ශ්‍රී ලංකා ලිමිටඩ් විසින් ඔහුගේ සේවය ඉතා මූලික කාර්යයන් සඳහා පමණක් සීමා කිරීම, කාර්යාල කාමරය වෙනස් කිරීම හා වැඩ කරන පැය ගණන වෙනස් කිරීම යුක්ති සහගතද යන්න හා නොඑසේ නම්, ඔහුට කුමන සහනයක් හිමි ද යන්න පිළිබඳව ද වේ.

02. 2003, 2004 සහ 2005 යන වසර සඳහා වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක ලබා නොදීම.

ඉල්ලුම්කරු 1982.10.01 වැනි දින සිට III ශ්‍රේණියේ ලිපිකරුවෙකු වශයෙන් සේවයට බැඳී සේවයේ ස්ථිර කිරීමෙන් පසු 1997.12.15 වැනි දින සිට නඩත්තු විධායක තනතුරට උසස් කරන ලදී. මේ අවුරුදු 15 ඇතුලත ඔහු හොඳින් සේවය කර ඇති බැව් ඔහුට පිරිනමන ලද උසස්වීම තහවුරු කරයි. මේ කාලය ඇතුළත ඔහුගේ හැසිරීම සහ සේවය සම්බන්ධයෙන් පැමිණිල්ලක් ලැබී ඇති බවට සාක්ෂි ඉදිරිපත් වී නැත. (A (2) සහ A(3) ලේඛන මීට සාක්ෂි දරයි).

පරීක්ෂණයේදී ඉදිරිපත් වූ සාක්ෂි අනුව වර්තමාන ආරවුල හැරෙන්නට අනෙකුත් සෑම අවුරුද්දක් සඳහා සමාගමෙන් ඔහුට සියලු වරප්‍රසාද ලැබී ඇත. මේ වරප්‍රසාද අතර වැටුප් වර්ධක ලබා දීම ද විය. ඉල්ලුම්කරුගේ සේවය අගය කළ සමාගම 2002.03.01 වැනි දින ඔහුගේ පවුලේ අය ද සමග නිවාඩුවක් ගත කිරීම සඳහා රු. 5,000 ක පරිත්‍යාගයක් කර ඇත. (A (21) සහ A(22) ලිපියේ මෙසේ සඳහන් වේ).

"This is to appreciate your commitment and co-orporation displayed at the recent office shifting construction project. Accordingly we are pleased to offer you and your family a weekend holiday package or voucher for Rs. 5,000 as a token of appreciation."

ඉල්ලුම්කරු 2002 වසර තෙක් වගඋත්තරකාර ආයතනයට ඉතා ඉහළ මට්ටමේ සේවයක් සැපයූ බව සේවා යෝජක විසින් පිළිගෙන ඇත. එහෙත් 2003 දී මේ තත්වය වෙනස් වී ඇත. (ඇස් දෙක වාගේ හිටිය දෙන්නට මේ මොකද වුණේ)

03. මා විසින් මේ ගැන එබී බැල්මක් සිදු කරන ලදී. වර්ෂ 2000 ට පෙර පැවතී ක්‍රමය වූයේ අදාළ නිලධාරියාගේ ඉහල නිලධාරියා විසින් පමණක් එම නිලධාරියාගේ සේවය අගය කිරීමට ලක් කර වැටුප් වර්ධක නිර්දේශ කිරීමයි. වර්ෂ 2000 හේ සිට අදාළ විධායක නිලධාරියා ද සහභාගී කරවාගෙන දෙදෙනාගේම සහභාගීත්වයෙන් වැටුප් වර්ධක නිර්දේශ කිරීමේ අළුත් ක්‍රමයක් හඳුන්වා දී ඇති අතර එසේ සේවය අගය කිරීමෙන් පසු මට්ටම් 05 කට අදාළ විධායක නිලධාරියාගේ සේවය ඇගයීමට ලක් කිරීමයි. අගය කිරීමේදී සේවකයා පහත සඳහන් මට්ටම් පහකට වර්ගීකරණය කර ඇත.

01. Constantly exceeds Requirements (CE)
02. Meets and Exceeds Requirements (ME)
03. Successfully Meets Requirements (SM)
04. Meets Some Requirements (MS)
05. Fails to Meet Requirements (FM)

අදාළ විධායක නිලධාරියා ද වැටුප් වර්ධක නිර්දේශ ලබා ගැනීමේදී ඔහුගේ ඉහළ නිලධාරියා ද සහභාගී වන බැවින් මුල් බැල්මට මෙම නව ක්‍රමය විධායක නිලධාරියාට වාසිදායක තත්වයක් ලබාදීමට සකස් කරන ලද්දක් බැව් පෙනී ගිය ද සේවය අගය කිරීමෙන් පසු අදාළ නිලධාරියා මට්ටම් පහකට වර්ගීකරණය කිරීම හේතුකොටගෙන අදාළ විධායක නිලධාරියා බලාපොරොත්තු වූ වාසිය අවාසියකට පෙරළී ඇති බැව් පෙනේ.

04. සේවය ඇගයීමකට ලක් කිරීමෙන් පසු වර්ගීකරණ මට්ටම් 5 න් වැටුප් වර්ධක ප්‍රදානය කරන ලද්දේ ඉහත සඳහන් මට්ටම්වලින් CE, ME සහ MS මට්ටම් ලද නිලධාරින්ට පමණක් වැටුප් වර්ධක ලැබෙන අතර MS සහ FM මට්ටම්වල අයට වැටුප් වර්ධක ප්‍රදානය නොකෙරේ. ඉහත සඳහන් මට්ටම් පහෙන් (1) CE සහ (5) FM විධායක නිලධාරින්ට ලබා ගැනීම ඉතා අසීරු බව පෙනේ. නව ක්‍රමයේ අංක 01 සහ 05 තිබීම වැටුප් වර්ධක වැලැක්වීමේ උපක්‍රමයක් බව පෙනේ. (2), (3) මට්ටම් පමණක් සැලකිල්ලට ගතහොත් අංක (2) MA අංක (3) SM සහ අංක (4) MS ට ඉහල අගයක් දෙන්නේ නම් අදාළ විධායක නිලධාරියාට වඩාත් සාධාරණ වේ. මෙහි සඳහන් වර්ගීකරණයෙහි මානුෂික අංගයට ප්‍රමාණවත් ඇගයීමක් දී නැති අතර සාධාරණ හැකියාවක් ඇති විධායක ශ්‍රේණියේ නිලධාරීන්ට වැටුප් වර්ධක ගෙවීම සීමා කිරීමට සකස් කර ඇති බැව් පෙනේ. මෙම වර්ගීකරණය එංගලන්තය, ඇමරිකා එක්සත් ජනපදයේ සේවකයින්ට ගැලපුණත් ලංකාව වැනි රටකට එය ගැලපේ ද යන්න සැක සහිතය.

05. අවුරුදු 15 ක් පමණ ආයතනයට සේවය කොට විධායක ශ්‍රේණියක් ලබා ගන්නා සේවකයෙකුගෙන් ඉදිරියේදී වැඩි ආයෝජනයක් ලබා ගැනීම නොසලකා හැර ඔහු මානසික පීඩනයකට ලක් කිරීමෙන් ආයතනය බලාපොරොත්තු වන පරමාර්ථය ඉටු නොවේ. නවක සේවකයෙකු සේවයට උනන්දු කිරීමට මෙවැනි වර්ග කිරීමක් මගින් සේවා දිගු ලබාදීම පාලනය කළ හැකි වුවද විධායක මට්ටමකට උසස් කිරීමෙන් පසු සේවකයාගේ පළපුරුද්ද සහ හැකියාවෙන් උපරිම ප්‍රයෝජනයක් ගැනීම මෙවැනි වර්ගීකරණ බාධාවක් වන බව මගේ අවුරුදු 40 ක පරිපාලන සේවයේ නිලධාරියෙකු වශයෙන් සහ නීතිවේදියෙකු වශයෙන් ලබා ඇති පළපුරුද්ද අනුව මට වැටහේ.

06. ප්‍රශ්නගත වසර 3 ට අදාළ ව ලිපි ලේඛන සහ සාක්ෂි ආශ්‍රිතව ලබා ගන්නා ලද නිරීක්ෂණ පහත දැක්වේ :-

2003 වසරට වැටුප් වර්ධක අහිමි කිරීම

විධායක නිලධාරීන්ට වැටුප් වර්ධක නිර්දේශ කිරීමට හඳුන්වාදෙන ලද මට්ටම් හෝ වර්ගීකරණයද සැක සංකා මතු කරන ලද බැව් දේශීය මානව සම්පත් කළමනාකාර සරත් නන්දන ජයසිංහ මහතාගේ සාක්ෂියෙන් ද අනාවරණය වේ. ඔහුගේ 2009.02.25 වැනි දින සාක්ෂියේ මෙසේ සඳහන් වේ.

ප්‍ර : ඉල්ලුම්කරුට 2003 වර්ෂයෙන් පසු වැටුප් වර්ධක නැහැ කිව්වා නේද ?

උ : වෙන්න ඕනි, ඊට පසුව තමයි කාර්ය ඵල ඇගයීම් තහවුරු කිරීමට නොහැකි වූ නිසා ප්‍රශ්නයක් මතු වුණා.

ප්‍ර : තමන් ළඟ ආර් 1 දරන ලේඛණය තිබෙනවා ද ?

උ : ඔව්.

ප්‍ර : ඉහළ නිලධාරියා විසින් ඔහුට වැටුප් වර්ධක ලබා දෙන්න කියල උසස්වීමක් නියම කර තිබෙනවා නේද ?

උ : ඔව්, එසේ තිබුණාට මෙම ක්‍රියාවලිය කාර්යය ඵල ඇගයීමේ ක්‍රියා පටිපාටියට විරුද්ධව කරන ලද දෙයක්.

ආර් 2 අනුව එහි 1 b යටතේ ඉලක්ක 4 ක් ලබා දී තිබෙන අතර ඉන් 3 වන ඉලක්කය හැර අන් සියල්ලම අසමත් බවට තීරණය කර ඇත. එහි පළමු ඉලක්කය GMP තත්වය පිළිබඳව වන අතර අසමත් වීමට හේතුව ලෙස ප්‍රධානියා දක්වා ඇත්තේ එයයි.

"අදාළ වාර්තා තත්ව පාලන අංශය විසින් සකසන බවත් වාර්තා සැකසීම තම කාර්යයක් නොවන බවත්ය."

ඒ 11 දරන ලිපිය ඉල්ලුම්කරු විසින් අමරසිරි දිසානායක මහතාට යවන ලද 2004.03.30 දරන ලිපියට ඔහුට පිළිතුරු ලැබී නැත. (කාර්යය සටහන් 2011.03.14)

මේ අනුව ඉල්ලුම්කරු පළමු ඉලක්කය සම්බන්ධව අසමත්ව ඇත්තේ ඉල්ලුම්කරුගේ වරදක් නිසා නොව ආයතනයේ ප්‍රමාද දෝෂයක් හේතුකොටගෙන බව පැහැදිලි වේ.

ඒ 11 ලේඛනයෙහි ආයතනයේ මුද්‍රාවක් නොමැති බැවින් ද එය සමාගමේ ලිපි සිරසක් නොමැති බැවින් ද එම ලියවිල්ල කාර්යාලීය ලියවිල්ලක් ලෙස සැලකිය නොහැකි බව වගඋත්තරකාර පාර්ශවය තර්ක කර ඇතත් එම ලිපියේ ඉල්ලුම්කරුගේ සහ කළමනාකාරීත්වය ඉහළ නිලධාරියෙකුගේ අත්සන් යොදා ඇති බැවින් ඒ පිළිබඳව කළමනාකාරීත්වය දරන මතය මම ප්‍රතික්ෂේප කරමි.

ගොඩනැගිලි නඩත්තු වියදම් වලින් 5% ක් ඉතිරි කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඉලක්කය සපුරා නැති බව වගඋත්තරකාර පාර්ශවය චෝදනා කර ඇතත් නිශ්චිත තොරතුරක් ලබාදීම සඳහා කොපමණ මුදලක් ඉල්ලුම්කරුගේ අංශයට වෙන් කර ඇත් ද යන්න වර්ෂය ආරම්භයේදීම සමාගම විසින් ඉල්ලුම්කරුට දන්වා නොතිබුණු බව සාක්ෂිවලින් හෙළි විය. එබැවින් නිශ්චිත ඉලක්කයක් නොතිබුණු අවස්ථාවක ඉලක්කයක් සපුරා නැති බවට ඉල්ලුම්කරුට චෝදනා කිරීම සාධාරණ නොවේ. එසේ වුවද ඉල්ලුම්කරු ඉලක්කය අභිබවා වියදම් කලේ නම් ඔහුට මීට වඩා ප්‍රබල චෝදනාවක් එල්ල කිරීමට ඉඩ කඩ තිබුණි. මෙම චෝදනාව සම්බන්ධයෙන් දෙපාර්ශවය විසින් දක්වන ලද කරුණු සහ ලිපි ලේඛන තුලනය කිරීමේදී ඉල්ලුම්කරු වැනි පළපුරුදු විධායක නිලධාරියෙකුට 2003 වර්ෂය සඳහා වැටුප් වර්ධක නොගෙවීමට තීරණය කිරීම සාධාරණ නොවන බව මගේ පිළිගැනීමයි.

07. *2004 වසර සඳහා වැටුප් වර්ධක නොගෙවීම*

සේවා යෝජක සමාගම විසින් ඉහත වසර සඳහා සේවකයාට වැටුප් වර්ධකයක් ප්‍රදානය කළ නොහැකි බවට ඉදිරිපත් කර ඇති ප්‍රධාන ලියවිල්ල වනුයේ ආර් 4 ලේඛනයයි. වර්ගීකරණය මට්ටම් අංක 04 හෙවත් Meet some Requestment (MS) මීට අදාළ වේ.

මෙම වසර තුළ ඉල්ලුම්කරුගේ සේවය පිළිබඳව අයහපත් වාර්තාවක් හෝ ලියවිල්ලක් හෝ පාලනාධිකාරිය විසින් ඔහුට යවා නැත.

ආර් 4 ඉලක්ක සහ සංවර්ධන සැලැස්ම අධ්‍යයන කිරීමේදී කළමණාකරුගේ පහත සඳහන් වාර්තා සටහනක් තබා අත්සන් කර ඇත.

"Gamini has shown improvement when compared to 2003. Still he needs to improve on Leaderships execution and Energy/Drive areas of competence".

මෙම සටහන අනුව 2003 වසරේ තත්වය සමඟ සැසඳීමේදී ඔහු දියුණුවක් පෙන්වා ඇති බැවින් එය තවදුරටත් වර්ධනය කර ගැනීමට බුද්ධිමත් කළමණාකාරීත්වය ඔහුට අවස්ථාවක් ලබාදිය යුතුව තිබුණි. එබැවින් 2004 සඳහා ද මෙම සේවකයාට වැටුප් වර්ධකයක් ලබාදීමෙන් ආයතනයේ කාර්මික සාමයට රුකුලක් වනු නිසැකය. මෙම කරුණු සැලකිල්ලට ගැනීමේදී 2004 වර්ෂය සඳහා ඉල්ලුම්කරුට වැටුප් වර්ධකයක් නොගෙවීම අසාධාරණ බැව් මගේ වැටහීමයි.

08. *2005 වසර සඳහා වැටුප් වර්ධකයක් ප්‍රදානය නොකිරීම.*

මෙම වැටුප් වර්ධකය නොගෙවීම සම්බන්ධයෙන් වගඋත්තරකාර පාර්ශවය ඉදිරිපත් කර ඇති ලියවිලි අතුරෙන් ආර් 10 සහ ආර් 10 (ඒ) සහ ආර් 12 වැදගත් වේ. ආර් 10 ඉල්ලුම්කරු විසින් මෙම ලේඛනය පවත්වා භාරදී ඇති නමුත් ඉල්ලුම්කරුගේ උසස් නිලධාරියා විසින් අදාළ නිර්දේශන සහ නිරීක්ෂණ නියම කාලය තුළ ඉදිරිපත් කර නැති බැව් පෙනේ. ඉන් පළමු ඉලක්කය සමත් බව ප්‍රධානියා විසින් දන්වා ඇතත් ඉහත කී ඉලක්ක අසමත් බව ඔහු තීරණය කර නැත.

දෙවන ඉලක්කය පිළිබඳව ඉල්ලුම්කරු විස්තර දක්වා ඇත්තේ ඔහු වෙත භාර දෙන ලද ව්‍යාපෘති 9 ත්, 7 ත් සම්බන්ධයෙන් පමණි. ඉන් එක් ව්‍යාපෘතියක් සඳහා අනුමැතිය දී ඇත්තේ 2005.12.21 වැනි දින බවත් ඉතිරි ව්‍යාපෘතිය සඳහා අනුමැතියක් ලැබී නැති බවත්ය.

මේ සම්බන්ධයෙන් ප්‍රධාන සාක්ෂියක් දී ඇති දේශීය සැපයුම් කළමණාකරු ඉල්ලුම්කරුගේ නීතිඥවරයාගේ හරස් ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු දෙමින් මෙසේ පවසා ඇත.

ප්‍ර : ඉල්ලුම්කරු ආර් 10 හි සටහනක් තබා තිබෙනවා නේද ? එම සටහන කියන්න පුළුවන් ද ?

උ : ඔව්, වසර මැද පුද්ගලික සේවා ඇගයීම් ඉංජිනේරු කළමණාකාරවරයාට බලාදුන් බවත් ඔහුට එහි කොපියක් ලැබුණේ නැති බවත්.

ප්‍ර : ඉල්ලුම්කරු ආර් 10 හි දක්වා තිබෙන්නේ ආර් 11 පිටපතක් ඔහුට ලැබුණේ නැත කියලා නේද ? (2009.02.09 වැනි දින කාර්යය සටහන්වල 16 පිටුව)

2005 වසරේ ප්‍රථම භාගයේ ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රධාන උත්සවය වන සිංහල අළුත් අවුරුද්ද, වෙසක් උත්සවය, පොසොන් උත්සවය ආදී උත්සව කිහිපයක් පැවැත්වෙන බැවින් ඒ සම්බන්ධයෙන් විශේෂ පරිශ්‍රය සකස් කිරීමට ආයතනයට සිදු වන බවත් ඉල්ලුම්කරුට වැටුප් වර්ධක ගෙවීම හෝ නොගෙවීම පිළිබඳව තීරණය වන්නේ වර්ෂ අග භාගයේදී බවත් වැල්මිල්ලගේ මහතා පිළිගෙන ඇත. (2010.02.09, 12 වැනි පිටුව) මේ පිළිබඳව ආර් 10 හි විධිමත් ලෙස සටහන් තබා නොමැති බවද සාක්ෂිකරු පිළිගෙන ඇත.

09. ඉල්ලුම්කරු 2005 වර්ෂය තුළ ඉලක්ක 3 ක් සම්පූර්ණ කර ඇති අතර 10% ක් වියදම් කර නැත. වරින් වර අදාළ විස්තර ඉදිරිපත් කිරීමට අවශ්‍යතාවයක් නොමැති බවත් අවුරුද්ද අගදී එසේ කිරීම ප්‍රමාණවත් බව ඉල්ලුම්කරු වෙනුවෙන් කරුණු දක්වා ඇති අතර එවැනි තත්වයක් යටතේ ඔහුට හිමි 2005 වැටුප් වර්ධකය අහිමි කිරීම කුමන වර්ගීකරණයක් යටතේ වුවද සාධාරණ නොවන බවද ඉල්ලුම්කරුගේ මතය විය.

කෙසේ වෙතත් ආර් 10 සංවර්ධන ගිවිසුමේ දෙවන පිටුවේ 90% ක් GMP අවශ්‍යතාවයන් ඉල්ලුම්කරු විසින් සම්පූර්ණ කර ඇති බැවින් 2005 වර්ෂය සඳහා ඔහුට වැටුප් වර්ධකයක් ලබා දිය යුතුව තිබුණු බවද එසේ වැටුප් වර්ධකය ප්‍රදානය නොකිරීමෙන් ඉල්ලුම්කරුට අසාධාරණයක් සිදු වී ඇති බව ද මම පිළිගනිමි.

ඉහත සවිස්තර ලෙස දක්වා ඇති කරුණු අනුව බේරුම්කරණ යොමුවේ අංක 01 හි සඳහන් පරිදි 2003, 2004 සහ 2005 යන වර්ෂයන් සඳහා ඉල්ලුම්කරුට වැටුප් වර්ධක ලබා නොදීම යුක්තිසහගත නොවන බව මාගේ නිගමනයයි.

10. ඉහත සඳහන් සමාගම විසින් සී. ඩී. ඇස්. පීරිස් මහතා සිය පෞද්ගලික වාහනයක් සේවයට ගැනීමේදී සැතපුම් ප්‍රමාණය මත වැය වූ ගමන් වියදම් 2005.10.01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි ප්‍රතිපූරණය නොකිරීම.

මීට අදාළව වගඋත්තරකාර සමාගම ආර් 08 සහ ආර් 09 ඉදිරිපත් කරමින් සරත් නන්දන මහතාගේ යම් සාක්ෂියක් මෙහෙයවා ඇත. ජයසිංහ මහතා පවසා ඇත්තේ ඉල්ලුම්කරුගේ සේවා වේලාවන් වෙනස් කර ඇති බැවින් ඔහුට පෙර සපයන ලද ප්‍රවාහන පහසුකම්ද වෙනස් කර ඇති බවයි. ජයසිංහ මහතා මේ පිළිබඳව 2008.09.30 වැනි දින සාක්ෂියේ 09 වන පිටුවේ සාක්ෂි දෙමින් මෙසේ පවසා ඇත.

"සමාගමේ ප්‍රවාහන පහසුකම් කීපයක් තිබෙනවා. සමාගමේ පහසුකම් දෙනවා වැඩමුරවලට පැමිණෙන සේවකයින්ට, එසේම සාමාන්‍ය වැඩ මුරය උදේ 8.00 සිට සවස 4.30 සහ උදේ 8.00 සිට සවස 5.30 දක්වා යන වැඩ මුර වල වැඩ කරන මහතුන්ටත්, විධායක ශ්‍රේණි නිලධාරින්ටත්, සහකාර කළමණාකරුවන්ටත් එම ප්‍රවාහන පහසුකම් තිබෙනවා.

ජයසිංහ මහතාගේ සාක්ෂිය අනුව ආයතනය අවශ්‍යතාවය හේතුකොට ගෙන සමහර ඉල්ලුම්කරු ඇතුළු විධායක නිලධාරින්ගේ සේවා වේලාවන් සහ වැඩ මුර වෙනස් කර ඇති බව හෙළි වී ඇත.

මේ සම්බන්ධයෙන් වඩාත් පැහැදිලි සාක්ෂි සහ ලිපි ලේඛන ඉදිරිපත් කර ඇත්තේ ඉල්ලුම්කරුගේ සාක්ෂිය මගිනි. ඒ 5, ඒ 6, ඒ 7 අනුව මෙම ප්‍රවාහන පහසුකම් වෙනස් කර ඇත්තේ ඉල්ලුම්කරු දැනුවත් කිරීමෙන් පසුව බව පෙනේ.

මෙම පහසුකම් සැපයීම ඉල්ලුම්කරුගේ පත්වීමේ ලිපියේ හෝ වෙනත් ගිවිසුමක ඇතුළත් බව ඔප්පු කිරීමට ඉල්ලුම්කරු සාක්ෂි මෙහෙයවා නැති බැවින් මෙම ප්‍රවාහන පහසුකම් සේවයේ අවශ්‍යතාවය මත සිදු කරන ලද්දක් බව මගේ පිළිගැනීම වේ.

මෙම සාක්ෂි හමුවේ බේරුම්කරණ යොමුවේ අංක 02 යටතේ සැතපුම් ප්‍රමාණය මත වැය වූ ගමන් වියදම් 2005.10.01 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි ප්‍රතිපූරණ නොකිරීම යුක්තිසහගත බව මගේ නිගමනය වේ. ඉල්ලුම්කරුට මේ සම්බන්ධයෙන් සහනයක් දීම අවශ්‍ය නොවේ.

11. ***ඉල්ලුම්කරුට 2004 සහ 2005 වසර සඳහා ප්‍රසාද දීමනා නොගෙවීම.***

මෙම කරුණට අදාළව වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් සාක්ෂි දී ඇත්තේ සමාගමේ දේශීය මානව සම්පත් කළමනාකරු සරත් නන්දන ජයසිංහ මහතාද ඔහුගේ 2008.11.13 දිනැති මූලික සාක්ෂියේ 11 වන පිටුවේ සිට 13 දක්වා පිටුවල සඳහන් වේ. පැ. 14 වශයෙන් සලකුණු කර ඉදිරිපත් කරන ලද ලිපියෙන් ඉල්ලුම්කරුට දැනුම් දී ඇත.

2009.04.21 දිනැති සාක්ෂි සටහනට අදාළව ඉල්ලුම්කරුගේ ප්‍රශ්නයකට පිළිතුරු දෙමින් සරත් නන්දන ජයසිංහ මහතා පවසා ඇත.

"ආර්. 14 ලේඛනයේ අවසාන වාක්‍යයේ සේවකයින්ගේ නිපුනතා පදනම් වූ සංස්කෘතිය තහවුරු කිරීම සඳහා 2004 වසර සඳහා ප්‍රසාද දීමනා එම කාර්යාල ඇගයීම මත කරනවා කියා සඳහන් කර තිබෙනවා."

ඒ අනුව මෙම වාක්‍යයෙන් කියා සිටින්නේ 2004 වසරේ ප්‍රසාද දීමනා ඇගයීමේ තත්වයන්ට සම්බන්ධ කරුණු බවයි. සමාගමේ ඉහළ මට්ටමේ නිලධාරියෙකු වන සරත් නන්දන ජයසිංහ මහතා මෙම ප්‍රශ්නයට පිළිතුරු දීමේදී සත්‍ය සැඟවීමට උත්සාහ කළත් ඔහුගේ සාක්ෂියෙන් පැහැදිලි වන්නේ 2004 සහ 2005 ප්‍රසාද දීමනා ඉල්ලුම්කරුගේ කාර්ය ඵල ඇගයීමට සම්බන්ධ කර ඇති බවයි. මෙයින් තවදුරටත් පැහැදිලි වන්නේ සරත් නන්දන ජයසිංහ මහතා බේරුම්කරණය බොහෝ වෙහෙස මහන්සියෙන් ඉදිරිපත් කළ කාර්ය ඵල ඇගයීම සහ ඊට සම්බන්ධ මට්ටම් පහේ වර්ගීකරණය සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් කප්පාදු කිරීමට සත්භාවයෙන් තොරව යොදන ලද උපායකි. එබැවින් යොමුවේ දැක්වෙන පරිදි 2004 සහ 2005 දෙවසරට බෝනස් අහිමි කිරීමෙන් ඉල්ලුම්කරුට අසාධාරණයක් සිදු වී ඇති බවද මම පිළිගනිමි. සාක්ෂි අනුව මාසික පඩිය බෝනස් වශයෙන් ගෙවීම සමාගමේ පුරුද්ද විය. මේ අනුව වර්ෂ 2004 සහ 2005 සඳහා ඉල්ලුම්කරුට ප්‍රසාද දීමනා ගෙවිය යුතු බවට මම නිගමනය කරමි.

12. *ඉල්ලුම්කරු අඛණ්ඩව භුක්තිවිඳිමින් සිටි වරප්‍රසාද අඩු කරමින් කොකාකෝලා බෙවරේජස් ශ්‍රී ලංකා ලිමිටඩ්, විසින් ඔහුගේ සේවය ඉතා මූලික කාර්යයන් සඳහා පමණක් සීමා කිරීම.*

බේරුම්කරණ යොමුවේ අංක 02 හි දැක්වෙන පරිදි මෙම යොමුවේද සඳහන් වන්නේ ඉල්ලුම්කරු අවු. 20 ක පමණ කාලයක් භුක්ති විඳින ලද කාර්යාල පහසුකම් ඔහුගෙන් ඉවත් කිරීම සම්බන්ධ පැමිණිල්ලකි. මෙහිදි විශේෂ කරුණ වන්නේ ඉල්ලුම්කරු ඉංජිනේරු අංශය තුළ පරිහරණය කළ කාමරය ඔහුට අහිමි කිරීමෙන් ඔහු හිංසනයට භාජනය වී ඇත් ද යන්නයි.

වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය මේ පිළිබඳව පවසා ඇත්තේ ඉල්ලුම්කරුගේ රාජකාරි වේලාවල් වෙනස් කිරීම සහ ඔහු භුක්ති විඳි කාමරය හිතාමතාම ඔහුට අහිමි කරන ලද්දක් නොව සමාගමේ මතු දියුණුව තකා ගන්නා ලද පාලනාධිකාරියේ තීරණයක් මත මෙමම වෙනස් කිරීම සිදු කර ඇති බවයි. වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය සිය ස්ථාවරය තහවුරු කරනු වස් ඉංජිනේරු කාර්යාලයේ කටු සටහන් 3 ක් එනම්, ආර් 20, ආර් 21 සහ ආර් 22 වශයෙන් සළකුණු කොට ඉදිරිපත් කොට ඇත. කලින් වෙනම කාමරයක් තුළ ස්වාධීන ලෙස සේවය කරන ලද විධායක නිලධාරියෙකු හා අනෙකුත් සාමාන්‍ය ලිපිකරු ශ්‍රේණි සහ වෙනත් ශ්‍රේණිවල සේවකයින් සමග ශාලාවක එකට වැඩ කිරීමට සැලැස්වීමෙන් ඉල්ලුම්කරු අසහනකාරී තත්වයකට වැටී ඇති බව පැහැදිලිය. අවු. 15 ට අධික කාලයක් ඉල්ලුම්කරු පරිහරණය කළ කාමරයෙන් ඔහු ඉවත් කර හෝ ඉවත් කිරීමට සැලැස්වීම යුක්ති සහගත නොවන බවට මම තීරණය කරමි.

මෙම ප්‍රදානය සාධාරණ ලෙස මා පිළිගන්නා අතර එය ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රයේ පළ කිරීමෙන් මාස 2 ක් ඇතුළත මේ නියෝගය ක්‍රියාත්මක කරන ලෙස කොකාකෝලා බෙවරේජස් ශ්‍රී ලංකා ලිමිටඩ් සමාගමට හෝ එහි අනුප්‍රාප්තිකයාට නියෝග කරමි.

ටී. පියසෝම,
බේරුම්කරු.

2011 ජූලි මස 18 වැනි දින.

09-07

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.