ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 2073/47 - 2018 ජුනි මස 01 වැනි සිකුරාදා - 2018.06.01

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී.)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය - සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය : IR/21/02/2009

කාර්මික ආරාවුල් පනත - 131 වැනි අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2013.05.13 දිනැති හා අංක 1810/19 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ* ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2013.04.30 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 02, ආචාර්ය කොල්වින් ආර් ද සිල්වා මාවත (යූනියන් පෙදෙස), අංක 457හි පිහිටි සමස්ත ලංකා වෙළඳ හා කර්මාන්ත කම්කරු සංගමය හා අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් කොළඹ 02, වොක්ෂෝල් වීදිය, අංක 248හි පිහිටි ගෙස්ටෙට්නර් ඔෆ් සිලෝන් පී. එල්. සී. අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල බේරුම්කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති 2018.05.02 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඒ. විමලවීර,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2018 මැයි මස 23 වැනි දින,
කොළඹ 05,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ දී ය.

යොමු අංකය : IR/21/02/2009

කාර්මික අධිකරණයේ දී ය

සමස්ත ලංකා වෙළඳ හා කර්මාන්ත
කම්කරු සංගමය,
අංක 457,
ආචාර්ය කොල්වින් ආර් ද සිල්වා
මාවත (යූනියන් පෙදෙස),
කොළඹ 02.

බේරුම්කරණ අංකය : A 3511

පළමු පාර්ශවය

සහ

ගෙස්ටෙට්නර් ඔෆ් සිලෝන් පී.එල්.සී.
අංක 248,
වොක්ෂොල් වීදිය,
කොළඹ 02

දෙවන පාර්ශ්වය

අතර පවත්නා කාර්මික ආරවුල පිළිබඳවයි.

ප්‍රදානය

කම්කරු හා කම්කරු සමිති සබඳතා ගරු අමාත්‍ය ගාමිණි ලොකුගේ මහතා විසින් 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 හා 1962 අංක 4 හා 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරවුල් (විශෙෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමග කියවා) දරන පනත්වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1959 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4(1) වන වගන්තියෙන් මා වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව, එකී ආරවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් 2013.04.30 වැනි දිනැති නියෝගයෙන් මා පත් කොට මා වෙත යොමු කර ඇත.

ඉහත සඳහන් පාර්ශවයන් අතර ඇති කාර්මික ආරවුලට හේතු වී පවත්නා කාරණය වනුයේ :

ගෙස්ටෙට්නර් ඔෆ් සිලෝන් පී. එල්. සී. හි සේවයේ නියුතු මෙහි පහත නම් සඳහන් සේවකයින් විසිඅට දෙනා (28) විසින් 2009.10.12 දින සිට පවත්වන ලද වැඩ වර්ජනය නීත්‍යානුකූල වන්නේ ද නීත්‍යානුකූල නොවන්නේ ද යන්න හා නීත්‍යානුකූල වන්නේ නම් ඔවුනට ලැබිය යුතු සහනයන් මොනවාද යන්න පිළිබඳව වේ.

01. එල්. එච්. ජගත් වික්‍රමසිංහ
02. ආර්. ඒ. වීරසිංහ
03. ඩී. ජී. සිරිමෙවන් ආටිගල
04. එස්. එල්. විජිත චමින්ද
05. ඇන්ටනි ස්කොට්
06. එච්. කේ. රසික ප්‍රියංකර ප්‍රනාන්දු
07. බී. ඒ. අසන්ත සංජීව පෙරේරා
08. එම්. ධනුෂ්ක පීරිස්
09. ඩබ්ලිව්. එච්. සී. ප්‍රසාද් ප්‍රනාන්දු
10. ඩී. අනෝෂ් චින්තක බාලචන්ද්‍ර
11. ජේ. ඒ. අජන්ත ජයසිංහ
12. කේ. එල්. එස්. නිලූෂණ
13. චමත් ප්‍රසන්න විජේනායක
14. කේ. පී. එල්. අමිල කරුණානායක
15. එම්. කේ. නුවන් කුමාර අල්විස්
16. චමිල කුමාර සුරවීර
17. දිනේස් සංජීව සෝමසිරි
18. ජේ. ඒ. ලාල් ජයසූරිය
19. ඩී. ජී. වසන්ත කුමාර
20. මුදුන්කොටුවගේ සුරංග සංජීව
21. කේ. එම්. ලාල්
22. කේ. ඒ. ගාමිණි කුමාරසිංහ
23. ජේ. පී, ජස්ටින් රාජ්
24. කේ. ජෙබම්
25. ඩබ්ලිව්. ඒ. අනුරුද්ධ ප්‍රදීප් කුමාර
26. එම්. එම්. සමිත චන්දිමාල්
27. එම්. ඩී. ගාමිණි වීරසිංහ
28. කේ. ඩී. සුමිත් මංජුල

මෙම කාර්මික ආරවුල, කාර්මික ආරවුල් පනතේ 21(1) නියෝග ප්‍රකාරව දෙපාර්ශවයේ සවිස්තරාත්මක ප්‍රකාශ දැක්වීමෙන් අනතුරුව පිළිතුරු ප්‍රකාශ හුවමාරු කරවා ගෙන සමථයක් සඳහා ඉඩකඩ ලබා දුන් පසුව සමථයක් නොමැති බවට වාර්තා කිරීමෙන් අනතුරුව විභාගයට ගන්නා ලදී.

ඉල්ලුම්කාර සේවක සංගමය වෙනුවෙන් වෘත්තීය සමිතියේ සභාපති ජගත් වික්‍රමසිංහ, ලේකම් රංජිත් වීරසිංහ සහ මව් සංගමය වෙනුවෙන් පී. ජේ. ඩී. පෙරේරා යන මහත්වරුන් වාචික සාක්ෂි ලබාදෙමින් A_1 සිට A_{73} ලේඛන ලකුණු කොට ඇත.

සේවායෝජක පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් ලියනගේ සුසිරි විරාජිත් පෙරේරා, නලින් වසන්ත පත්තිලගේ, ගම්මාලුගේ විජිත් ලෙස්ලි පෙරේරා යන මහතුන් වාචික සාක්ෂි ලබා දෙමින් R_1 සිට R_{54} දක්වා ලේඛන ලකුණු කරමින් තම තමන්ගේ නඩු අවසන් කොට ඇති අතර දෙපාර්ශ්වය විසින් ම ලකුණු කරන ලද ලේඛන සමග තම තමන්ගේ ලිඛිත දේශන ඉදිරිපත් කර ඇත.

බේරුම්කරු කාර්මික අධිකරණ බලය ලබා ගත්තේ විෂය භාර අමාත්‍යවරයාගේ යොමු කිරීමෙනි. යොමු කිරීම අධ්‍යයනය කිරීමේ දී ප්‍රධාන කොටස් 2ක් හඳුනාගත හැකි ය..

01. ගෙස්ටෙට්නර් ඔෆ් සිලෝන් සමාගමේ සේවකයින් (28) දෙනා විසින් 2009.10.12 දින සිට පවත්වන ලද වැඩ වර්ජනය නීත්‍යානුකූල වන්නේ ද ? නොවන්නේ ද ?

02. නීත්‍යානුකූල වන්නේ නම් ඔවුනට හිමි සහනයන් මොනවාද ?

යන්න වේ.

1893 සැප්තැම්බර් මස 17 වැනි දින පිහිටුවා ගනු ලැබුණ දකුණු ආසියාවේ ම ප්‍රථම වෘත්තීය සමිතිය වන ''ශ්‍රී ලංකා මුද්‍රණකරුවන්ගේ සංගමයෙන් '' ආරම්භ වන ශ්‍රී ලංකා වෘත්තිය සමිති ඉතිහාසය ශත වර්ෂයකට වඩා පැරණි එකකි.

1935 අංක 14 දරන වෘත්තීය සමිති ආඥපනතින් මෙයට 1978 ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ III වන පරිච්ඡේදයේ මූලික අයිතිවාසිකම් වලට අදළ ව්‍යවස්ථාවන් අන්තර්ගත වේ. III වන පරිච්ඡේදයේ 14(1)(ඇ) (ඈ) ව්‍යවස්ථා යටතේ ශ්‍රී ලංකාවේ සෑම පුරවැසියෙකුටම

14(1) ඇ සමාගමේ නිදහස

14(1) ඈ වෘත්තිය සමිති පිහිටුවීමේ හා වෘත්තීය සමිති වලට බැඳීමේ නිදහස ඇත.

මෙම සේවකයන් සියලු දෙනා ඉල්ලුම්කාර වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන් බවත් වෘත්තීය සමිති පිළිගත් ලියාපදිංචි වෘත්තීය සමිතියක් බවත් වගඋත්තරකාර පාර්ශවය ද පිළිගෙන ඇත. ඒ සම්බන්ධයෙන් කිසිදු විසඳිය යුතු ප්‍රශ්නයක් පැන නොගනී.

වෘත්තීය සමිතියක් ගත් කල්හි වෘත්තීය ක්‍රියා මාර්ග ගැනිමට ඇති අයිතිය ද මෙහිදී සලකා බැලිය යුතු ය. වර්ෂ 1896 දි සංවිධානය කළ කොළඹ ලොන්ඩරි සේවකයන්ගේ වැඩ වර්ජනය මෙන් ද 1906 දී සංවිධානය කළ කොළඹ කරත්තකරුවන්ගේ වැඩ වර්ජනය දක්වා දිවෙන දීර්ඝ ඉතිහාසයකට ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩ වර්ජන ඉතිහාසය ද උරුමකම් කියයි.

විශේෂයෙන්ම ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ සඳහන් මූලික අයිතිවාසිකම් භාවිත කළ හැකි වන්නේ 15 වන ව්‍යවස්ථාවේ සඳහන් සීමා කිරිම් වලට යටත්ව ය. වාර්ගික සහ ආගමික සහයෝගීතාවය තහවුරු කිරීම සඳහා හෝ ජාතික ආරක්ෂාව සහ ආර්ථිකය ආරක්ෂා කිරිම සඳහා නීතියෙන් නියම කරනු ලැබ ඇති සීමා කිරීම්වලට යටත්ව ය.

යොමුව අධ්‍යයනය කිරීමේ දී වැඩ වර්ජනය නීත්‍යානුකුල වන්නේ ද නැද්ද සලකා ලැබීම සඳහා යොමුකර ඇතිමුත් ඒ සමග ම ඊට බද්ධව කියවෙන වැඩ වර්ජන සාධාරණ වන්නේ ද නොවන්නේ ද යන්නත් සලකා බැලිය යුතු වේ.

ඇතැම් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග නීත්‍යානුකුල ඒවා ලෙසත් ඇතැම් ඒවා නීතිවිරෝධි ලෙසත් පිළිගැනේ. වැඩ වර්ජන, පිකටිං කිරීම, වැළකී සිටීම, සෙමෙන් වැඩ කිරීම, අකුරටම වැඩ කිරීම, දෙර වැසීම වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ග සමහරකි.

මුලින් නීත්‍යානුකුල වෘත්තීය සිමිත ක්‍රියාමාර්ගයක් ද පසුව නීතිවිරෝධි බවට පත් වන අවස්ථාවන් ද සමහර විට දැකිය හැකිය.

වැඩ වර්ජනයක් යනු සේවකයන් විසින් සිය දුක් ගැනවිලි දැනුම් දීම පිණිස හෝ තම අයිතීන් දිනා ගැනීම පිණිස තම සේවායෝජකයාට එරෙහිව සාමුහිකව ගනු ලබන වෘත්තීය සමිති ක්‍රියා මාර්ගයකි. ශ්‍රී ලංකාවේ නීතියට අනුව ''වැඩ වර්ජනය '' යන්න 1935 අංක 14 දරන වෘත්තීය සමිති ආඥපනතේ සහ 1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරවුල් පනතේ මෙසේ නිර්වචනය කරයි. '' යම් ව්‍යාපාරයක හෝ කර්මාන්තයක සේවයේ යෙදී සිටින පුද්ගලයන් සමූහයක් එක්ව වැඩ නතර කිරිමක් හෝ වැඩ භාර ගැනීමට නොහැකි යැයි ප්‍රකාශ කිරිමක් හෝ එවකට සේවයේ යෙදී සිටින නැතහොත් කලින් සේවයේ යෙදුණ පුද්ගලයින් කිහිප දෙනෙකු එකම අදහස මත එසේ වැඩ කිරිමට හෝ වැඩ භාර ගැනීමට නොහැකි යයි ප්‍රකාශ කිරීමකි. ''

මෙම නිර්වචනය විශ්ලේෂණය කිරිමෙන් වැඩවර්ජනයක මුලික ලක්ෂණ කිහිපයක් හඳුනාගත හැක. එනම්

01. වැඩ වැරීමක් සිදු වීම
02. එකම අදහසින් ක්‍රියා කිරීම

01. වැඩ වැරීමක් සිදු විය යුතු ය.

මෙය වනාහි වැඩ වර්ජනයක වැදගත් ම ලක්ෂණයයි. මෙම වැඩ වැරීම විවිධ ආකාරයේ විය හැකිය. වැඩ වැරීම යනු වැඩ අත් හැරීම, වැඩ කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම, වැඩ නැවැත්වීම, වැඩ කිරිමට බාධා කිරිම, වැඩ කිරිමට අවහිර කිරිම හෝ සාමාන්‍ය වැඩ ප්‍රමාණය පැහැර හැරීම, අඛණ්ඩව සේවයේ යෙදීම නැවැත්වීම, සහ සේවා ගිවිසුම කඩ කිරීම හෝ රැකියාවෙහි කටයුතු නැවත භාර ගැනිමට අපොහොසත් වීම හෝ ප්‍රතික්ෂේප කිරීම ආදියයි. (අබේසේකර W. E. M. (1970) Industrial Law and Adjudication) මෙම ඉහත සඳහන් කළ කවර ආකාරයේ හෝ වැඩ වැරීමක් තාවකාලික විය යුතු ය. යම් වැඩ වැරීමක්, වැඩ වර්ජනයක් බවට පත්වීමට නම් වැඩ වැරීමක් තිබීම ප්‍රමාණවත් වන අතර, වැඩ වැරීම සිදු විය යුතු කාල සීමා වැදගත් නොවේ. වැඩ වැරීම සාමාන්‍යයෙන් වැඩ කරන්නා වූ දිනයක් තුළ සිදු විය යුතු ය. නිවාඩු දිනයක දී සේවකයන්ට වැඩෙහි යෙදෙන ලෙස සේවායෝජකයා දන්වා සිටි විටක, එසේ වැඩ කිරිම ප්‍රතික්ෂේප කිරිම ද වැඩ වර්ජනයක් විය හැක. එසේම වැඩ වර්ජනයේ යෙදෙන බවට එකඟතාවයකට පැමිණිම හෝ කරනු ලබන තර්ජනයක් ද වැඩ වර්ජනයක් වන්නේ නැත. වැඩ වර්ජනයක් සිදු කිරිමට අවශ්‍ය අවම සංඛ්‍යාව පිළිබඳ එකඟත්වයක් නොමැති අතර දෙදෙනෙකු හෝ ඊට වැඩි පිරිසක් සහභාගී වීම ප්‍රමාණවත් වේ. වැඩ වැරීම සිය ඉල්ලීමක් දිනා ගැනීම පිණිස සාමුහික කාර්යයක් විය යුතු බවට අද වන විට තිබෙන පිළිගැනීමයි.

02. සාමුහිකව කටයුතු කර තිබීම

මින් අදහස් වන්නේ '' වැඩ වැරීම '' පරමාර්ථය උදෙසා සාමුහිකව කටයුතු කර තිබීමයි. මෙම සාමුහික ක්‍රියාව පිළිබඳව රැස්වීම් පැවැත්වීම, සාකච්ඡා පැවැත්වීම ආදිය අවශ්‍ය නොවන අතර තිබිය යුතු එකම අවශ්‍යතාවය වන්නේ සේවකයන් වැඩ වැරිමේ අදහසින් සේවයේ නොයෙදීමයි. මෙසේ ක්‍රියා කිරීම පැය කිහිපයකට සීමා වුවත් එයද ප්‍රමාණවත් වේ. සාමාන්‍යයෙන් මෙසේ වැඩ වැරීමේ හේතුව වන්නේ කළමනාකරණය වෙතින් යම් ඉල්ලීමක් සිදු කිරීමත්, එය කළමනාකරණය විසින් ප්‍රතික්ෂේප කිරිමේත් හේතුවෙනි.

මෙහි දී පොදුවේ කටයුතු කිරිම හෝ සාමුහිකව හෝ පොදු එකඟත්වයෙන් කටයුතු කිරිම යන්න ඔප්පු කළ යුතු ය. හුදෙක් වැඩට වාර්තා නොකිරීම වැඩ වර්ජනයක් ලෙස පිළිගත නොහැක. මෙසේ වැඩට නොපැමිණීම/වැඩ නොකිරීම එම තැනැත්තා සහ අනෙක් අය අතර ඇති කරගත් පොදු එකඟත්වයක ප්‍රතිඵලයක් බවට පත් විය යුතු ය. වැඩ වැරීමට සහභාගී වූ පුද්ගලයන් කටයුතු කරනු ලැබුවේ පොදු එකඟත්වයක් මත ද යන්න ප්‍රායෝගිකව ඔප්පු කිරීම දුෂ්කර කර්තව්‍යයක් වන අතර එය බොහෝ විට අදාල සිද්ධිමය කරුණු මත තීරණය කළ යුතු ය.

ක්ෂණික වැඩ වර්ජන, පැන් උපකරණ පහත හෙළීමේ වැඩ වර්ජන, වාඩි වී සිට/රැදී සිටිමින් කරනු ලබන වැඩ වර්ජන, සංකේත වැඩ වර්ජන, මහා වැඩ වර්ජන, දේශපාලන වැඩ වර්ජන ආදී වශයෙන් වැඩ වර්ජන ද විවිධාකාර ය.

වැඩ වර්ජන කිරිමේ අයිතිවාසිකම් සේවකයන් සතු නීත්‍යානුකුල ආයුධයක් ලෙස පිළිගැනේ. නමුත් මෙම අයිතිවාසිකම් සේවකයන් භාවිත කළ යුත්තේ සීමා කිරිම්වලට යටත්ව ය. නැතිනම් එකී වැඩ වර්ජන නීතිවිරෝධි වේ.

ඒ අනුව බලන කල

මෙකී ගෙස්ටෙට්නර් ඔෆ් සිලෝන් සමාගම තුළ ඇති වු වැඩ වර්ජනයට පාදක වූ කාරණා ගණනාවක් හඳුනාගත හැකි ය.

සේවකයන්ට ජීවන අංක දීමානාවක් ලබා දෙන බව ඉල්ලුම්කරුවන් වෙනුවෙන් සාක්ෂි ලබා දුන් ජගත් වික්‍රමසිංහ මහතාගේ පත්වීමේ ලිපියේ සඳහන් ව ඇත. (AIA) එසේම එකී දීමනාව 2003 වර්ෂයේ සිට ලබා නොදුන් බව වැඩිදුරටත් සඳහන් කරයි.

මේ බව පසුව සාක්ෂි ලබාදුන් රංජිත් වීරසිංහ මහතා විසින් ද තහවුරු කර ඇත. එසේම A_3 ලෙස ලකුණු කල Personnel Procedure හී දෙවන පිටුවේ 20 වන ඡේදයේ දෙසැම්බර් 10 හා අප්‍රේල් 10 බෝනස් ලබා දෙන බව දක්වා තිබෙයි. එසේම මෙම බෝනස් ලබා දීමද 2004 සිට සිදුනොවූ බවට ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ සාක්ෂිකරුවන් සාක්ෂි ලබා දී ඇත. එසේම නිවාඩු පඩි ගෙවා නොමැති බවට ද ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ සාක්ෂිකරුවන් සාක්ෂි ලබා දී ඇත.

මේ ආකාරයෙන් දීර්ඝ කාලයක් තිස්සේ සේවකයන්ගේ නොවිසඳුණු ප්‍රශ්න පැවති බවට සාක්ෂි ඉදිරිපත් ව ඇත. ඒ සම්බන්ධයෙන් අදළ පාර්ශවයන් අතර ලිපි හුවමාරු වූ බවට ද සාක්ෂි ද ඉදිරිපත් වී ඇත.

A10 ලෙස ලකුණු කර ඇති 2007.07.24 දිනැති ලිපිය මෙන්ම A11 ලෙස ලකුණු කර ඇති 2007.12.01 දිනැති ලිපිය මඟිනුත් මෙම ඉල්ලීම් ඉදිරිපත් කොට ඇත. A12 ලිපිය මඟින් සේව්‍ය සංගමයට ජීවන අංක දීමනාව සම්බන්ධයෙන් ලිපි යවා ඇත. තවද A13 ලිපිය මගින් බෝනස් ගෙවා නොමැති බවට දන්වා ඇත. තවද මේ බව A36 ලෙස ලකුණු කළ ලිපිය මගින් කම්කරු කොමසාරිස් වෙත දන්වා යවා ඇත. ඒ අනුව සාකච්ඡාවක් ද තිබී ඇත. තවද A6 ලෙසින් ලකුණු කර ලිපියෙන් සේවකයන්ගෙන් උපයා ගත් ගෙවීම් කරන ලෙස දක්වා ඇති අතර A30 ලෙස ලකුණු කරන ලද ලිපිය මගින් සේවකයන්ට හිමි ගෙවීම් කරන ලෙස ඉල්ලා ඇත.

මේ ආකාරයෙන් මෙම ප්‍රශ්න කතා කරමින් තිබූ බවට සාක්ෂි ඉදිරිපත් වී ඇත.

2003, 2004 වර්ෂයේ සිට ජීවන අංක දීමනා, බෝනස් නොගෙවූ නමුත් සේවකයන් ක්‍රියාකාරීව ලිපි මඟින් එකී ඉල්ලීම් කිරිමට ඉදිරිපත් වන්නේ 2007 වර්ෂයේ ය. ඒ අනුව සේවකයන් යම් කාලයක් ඉවසීමෙන් කටයුතු කර ඇති බව විද්‍යාමාන වේ.

එසේ ම, A_{15} ලෙසට ලකුණු කොට ඇති නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස්තුමියගේ ලිපියෙන් 10%ක් වැටුප් වැඩිවීමකුත් රු. 7,500ක ප්‍රසාද දීමනාවකුත් (Bonus) නිර්දේශ කර ඇත. ඒ අනුව ද පැවති ප්‍රශ්නයේ බැරෑරුම්කම් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව පවා අවබෝධ කරගෙන සිටි බව පැහැදිලි වේ.

සේවකයන්ට ලබා දී තිබූ රක්ෂණාවරණය ඉවත් කිරීම, චෙක්පත් එකතු කිරීම, ටෝනර් හෝ බෙද හැරීම වැනි අමතර රාජකාරී පැවරීම, ඒවාට ගෙවනු ලැබූ කොමිස් මුදල් ගෙවීම පැහැර හැරීම හා අවශ්‍ය අවස්ථාවන්හි නිවාඩු ගැනීමට නොහැකි වීම වැනි සේවකයන්ට ඍජුව බලපාන ප්‍රශ්න, තිබූ සාක්ෂි මගින් තහවුරු වී ඇත.

ඉල්ලුම්කාර පාර්ශවය සාක්ෂිකරුවෙකු ලෙස කැඳවනු ලැබූ කම්කරු නිලධාරී දීප්ති ශාන්ත කුමාර මහතා සාක්ෂි ලබා දෙමින් 2007 වර්ෂයේ සිට කාර්මික ආරවුලක් පවතින් බව සනාථ වන බවත් දකුණු කොළඹ දිස්ත්‍රික් කම්කරු කාර්යාලයෙන් යොමු කරන ලැබූ මෙම ආරවුල කාර්මික සම්බන්ධතා අංශයේ දීර්ඝ වශයෙන් සාකච්ඡා කර ඇති බවත් ප්‍රශ්න වලට විසඳුම් ලැබී නැති බවත් සාකච්ඡා අසාර්ථක වි ඇති බවත් 2015.05.18 සාක්ෂි සටහන් 9 වන පිටුවේ සඳහන් කරයි.

එසේම සේවක ඉල්ලීම් අරභයා මැදිහත් වු කම්කරු කොමසාරිස්තුමාගේ ඉල්ලීම් සම්බන්ධයෙන් තැකීමක් කර නැති බව A_{15}, A_{16} හා A_{18} මගින් තහවුරු වේ.

මේ අතරතුර ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී ලෙස සේවය කළ ඇන්ටන් සේනාධිපති මහතා යම් යම් ඉල්ලීම් ලබා දීමට එකඟ වූවත් (2007.10.21 සාක්ෂි සටහන්) පසුව වැඩ භාරගත් කන්දප්පා මහතා එය ප්‍රතික්ෂේප කිරීම (2016.02.03 සාක්ෂි සටහන්) මගින් එකී ඉල්ලීම් ලබාදිය හැකි ඒවා බවත් ලබා දිය හැකිව තිබූ බවත් තහවුරු වෙයි.

මේ අනුව ඉතා දුෂ්කර උත්සාහයක් මෙම කාර්මික ආරවුල විසඳීම කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව ද ගෙන ඇති බව පැහැදිලි වේ.

එසේම සේවායෝජක විසින් වෘත්තීය සමිතිය පිළිගනු ලැබූව ද එහි කටයුතු කරගෙන යාමේදී හා එහි සාමාජිකයන්ට යම් යම් අකටයුතුකම් හා හිරිහැර සිදුකර ඇති බව හා උත්සහාගෙන ඇති බව සාක්ෂි සම්පිණ්ඩනය කිරිමේදී පෙනී යයි.

සේවකයන් පිරිසක් නුවරට මාරු කිරිම එක් උදාහරණයකි. 2009.02.06 දිනැති ලිපිය මගින් 2009.02.10 දින සිට නුවරට සේවකයන් පිරිසක් මාරු කරනු ලැබූ අතර 2009.02.07, 08 සහ 09 දිනයන් නිවාඩු දිනයන් බැවින් අභියාචනා කිරීමට අවස්ථාවක් නැත. එසේම, එකී මාරුව පසුව සේවකයන් දැඩි ක්‍රියාමාර්ග හමුවේ අවලංගු කර ගනු ලැබුවත් එකී සේවකයන් වෙනුවෙන් වෙනත් කිසිවෙකු එහි යැවීමට පියවර නොගත් අතර, පිටතින් සේවකයන් ද බඳවා නොගන්නා ලදී. එසේ නම් සේවකයන් 6 දෙනෙකුගේ වැඩ ඊට පසුව සිදුකර ගනු ලැබුවේ කෙසේ ද යන ප්‍රශ්නය සමඟ සේවායෝජකගේ සද්භාවය ප්‍රශ්න ගත වෙයි.

තවද වෘත්තීය සමිතියේ සභාපති වරදකට හසු කර ගැනීමට උත්සහා ගැනීම, එසේම ඔහුට නව රාජකාරී පැවරීමකින් වැටුප් වැඩි කිරිමකින්, වරප්‍රසාද වැඩි කිරීමකින් තොරව හදිසියේ ලබා දුන් උසස් වීම ද සේවායෝජකගේ සද්භාවය ප්‍රශ්න කරයි. මන්ද විධායක ශ්‍රේණියට උසස් වූ විට සේවකයන් භුක්ති විඳින ජීවන අංක දීමනාව ගෙවීම වැනි යම් යම් වරප්‍රසාද නැතිව යයි. අතිකාල නැතිවයි. මේ අනුව මෙසේ කරනු ලැබූවේ සභාපති ජගත් වික්‍රමසිංහ මහතාගේ පළිගැනීමට ද යන්න ඒ සමඟ ම පැන නඟී. එසේම

පොදුවේ සේවකයන්ට අසාධාරණ ඉලක්කයන් ලබා දීම මගින් පොදුවේ සේවකයන්, විශේෂයෙන්ම වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයන් අපහසුතාවයට ලක් කිරීම ද දැකිය හැකිය. (A23 ලිපිය).

එසේ ශාඛා සංගමයේ ලේකම් රංජිත් වීරසිංහ මහතාගේ වැඩ තහනම් කිරීමත්, පසුව එය ඉවත් කරවා ගැනීමත් සේවායෝජකගේ ක්‍රියාකාරිත්වය සම්බන්ධයෙන් සැක මතු කරයි.

තවද වෙනත් සේවකයන් යොදවා වෘත්තීය සමිති සේවකයන්ට තර්ජනය කිරීම වැනි සේවායෝජකයන්ට නොගැලපෙන පහත් මට්ටමේ ක්‍රියාවන් සඳහා ද සේවායෝජක අනුබල ලබා දී ඇති බව ලකුණු කර ඇති ඉදිරිපත් කර ඇති A_{31} ලේඛනයේ පෙනී යයි.

එසේම ආයතනයේ නැති වූ හා ගබඩාවේ හිඟ වූ භාණ්ඩ සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය සමිතිය වෙත වගකීම පැවරීමට උත්සහා ගැනීම තුළින් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරිත්වය සේවායෝජක නොඉවසු බවට සාක්ෂි ඉතිරි කරයි. මේ සම්බන්ධයෙන් ලකුණු කර ඉදිරිපත් කර ඇති A_{28} ලිපි මගින් කරුණු ඉදිරිපත් වෙයි.

මේ අතරතුර සේවායෝජක ආයතනය විසින් නව වැඩ සැකැස්මක් හඳුන්වා දී ඇති අතර එය සම්බන්ධයෙන් සේවකයන්ගේ විශ්වාසයක් නොමැති බව පෙනී යයි. එය සේවකයන් දඩයම් කිරීමට යොදූ උපායක් බවට වූ සේවකයන්ගේ චෝදනාවන්ට පිළිතුරු සැපයීමට සේවායෝජක අසමත් වී ඇති අතර ඉපැයීම් ක්‍රමය පදනම් කරගෙන ඇගයීම් කිරීමේ දී ලකුණු ලබා දීමේදී සමාන අවස්ථාවන් නැති බවට වූ සේවකයන්ගේ දුක්ගැනවිල්ලට ද පිළිතුරු ලබා දීමට සේවායෝජකයන් සමත් වී නැත.

මේ ආකාරයෙන් වෘත්තීය සමිතිය පිළිගත්තේ වුව ද එහි ක්‍රියාකාරිත්වය සම්බන්ධයෙන් හා සාමාජිකයන් සම්බන්ධයෙන් ප්‍රසාදයක් සේවායෝජකයාට නොතිබුණ බව පෙනී යයි.

සේවකයන්ගේ ප්‍රධාන ප්‍රශ්නයන් සියල්ල ගැට ගැසී තිබුණේ මූල්‍ය ප්‍රතිලාභයන් සමඟ ය. ඒ අනුව, තෝරාගන්නා ලද ක්‍රියාමාර්ග හමුවේ කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවත් මැදිහත් වී නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස්තුමියගේ A_{15} ලෙස ලකුණු කර ඉදිරිපත් කර ඇති ලිපියෙන් 10% වැටුප් වැඩි කිරීමකුත් රු. 7500/-ක ප්‍රසාද දීමනාවකුත් (Bonus) ගෙවන ලෙසට සේවායෝජකගෙන් ඉල්ලා සිට ඇත. ඒ නමුත් එකී ඉල්ලීම් ඉටු නොකළ බව සේවායෝජක වෙනුවෙන් සාක්ෂි ලබා දුන් ලෙස්ලි මහතා ද පිළිගනී.

තවද සේවකයන්ගේ වැටුප් වැඩි කිරීමේදී දෙයාකාරයට සැලකීම සම්බන්ධයෙන් පැහැදිලි සාක්ෂි ඉදිරිපත් වී ඇත. වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන්ට අඩු වැටුප් වැඩි වීමකුත් වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන් නොවන අයට වැඩි වැටුප් වැඩි වීමකුත් ලබා දී ඇත. උදහරණයක් වශයෙන් වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන් රු. 1500/- කින් වැටුප් වැඩි කරද්දී ඊට සමාන්තරව ශ්‍රේණිවල වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන් නොවන අයට රු. 7500/-ක වැටුප් වැඩි කර ඇත. සියළු දෙනාම එක හා සමානව වැටුප් වැඩිකර නැත. ඊට හේතුව සේවායෝජක වෙනුවෙන් කැඳවූ සාක්ෂිකරුවන් ද පැහැදිලි කිරීමට අපොහොසත් වේ. ශාඛා සමිතියේ ලේකම් රංජිත් වීරසිංහ මහතා සාක්ෂි දෙමින් තමන්ට 10% වැටුප් වැඩිවීමක් ලැබුණු නමුත් සමහර සේවකයන්ට 40%, 50% වැටුප් වැඩිවීම් ලැබුණු බව පවසයි. (සාක්ෂි සටහන් 2014.08.05 දින පිටුව 7)

මේ ආකාරයෙන් වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයන්ට දිගින් දිගට හිරිහැර කිරීම් සිදුවන බව පෙනී යයි. A_{42} අනුව ද සංජීව පෙරේරා නැමැති සේවකයා වෙනත් අංශයකට හදිස්සියේම අනියුක්ත කිරීම මගින් මෙවැනි ක්‍රියාකාරිත්වයක් තහවුරු වෙයි.

එසේම සේවක ඉල්ලීම් අරභයා මැදිහත් වූ කම්කරු කොමසාරිස්තුමාගේ ඉල්ලීම් සම්බන්ධයෙන් ද තැකීමක් කර නැති බව ලකුණු කර A_{15}, A_{16} හා A_{18} අනුව ද තහවුරු වෙයි.

මේ සියළු කරුණු කැටිකර ගත් කල්හි සේවක ඉල්ලීම් සම්බන්ධයෙන් සේවායෝජකයාගේ ප්‍රතිචාරය කුමක් ද යන්නත්, එකී ඉල්ලීම් ලබා නොදීමට සාධාරණ වාතාවරණයක් උද වී තිබුණේ ද යන්නත් පැහැදිලි කර ගත යුතු ය.

ලේකම් රංජිත් වීරසිංහ මහතාගේ වැටුප රු. 12,631/- වන අතර පසුව සමාගමට පැමිණි අයගේ වැටුප එයට වඩා බෙහෙවින් වැඩිය. වීරසිංහ මහතා ශාඛා සමිතියේ ලේකම් වන හෙයින් මේ ආකාරයෙන් ක්‍රියා කළේ ද ප්‍රශ්න ගත අතර R13(A) ලෙස ලකුණු කළ ලේඛනය අනුව මෙය පැහැදිලි වේ. එසේම ශාඛා සමිතියේ සභාපති ජගත් වික්‍රමසිංහ මහතාගේ වැටුප රු. 15,881/- වන විට ඔහුට වඩා සේවයෙන් කණිෂ්ඨ තුෂාර ඉන්දික මහතාගේ වැටුප රු. 18,880/-කි. මෙය සිදුවූයේ ජගත් වික්‍රමසිංහ මහතා ශාඛා සමිතියේ සභාපති නිසාම ද යන ප්‍රශ්න ද ඉතිරිව පවතී.

සේවායෝජකයාගේ ස්ථාවරය වී ඇත්තේ සමාගම පාඩු ලබන තත්ත්වයක පැවති බවයි. ඒ සඳහා වර්ෂ 2008/2009 වාර්ෂික වාර්තාව පමණක් ඉදිරිපත් කර ඇත. සමාගමක මූල්‍ය ස්ථාවරයන් පිළිබඳ ව එක් වර්ෂයකට මූල්‍ය වාර්ථා පමණක් පරිශීලනය කිරීමෙන් ප්‍රකාශ කළ නොහැක. සේවකයන්ගේ මේ ප්‍රශ්න 2003 හා 2004 සිට පැවත එන ඒවාය. 2008/2009 පාඩු ඇත්තටම සිදුවූයේ නම් ඉතිරි වසර වල කුමක් සිදුවී ද ? විශේෂයෙන් 2003 සිට 2008 දක්වා ඒ සඳහා සමාගම කිසිදු සාක්ෂිකයක් ඉදිරිපත් කර නැත.

එසේ නමුත් මේ කිසිදු අවස්ථාවක් සමාගමේ සේවකයන්ගේ වැටුප් වැඩි කිරීමට වැය වන මුදල, Bonus වශයෙන් ලබා දීමට වැය වන මුදල ඉදිරිපත් කිරීමට සේවායෝජක සමත් වී නැත. ඒ මුදල ඉදිරිපත් කළේ නම් එම මුදල එම මොහොතේ සමාගමට දැරිය හැකි/නොහැකි බව පිළිබඳව අදහසක් ඇති කර ගත හැකිව තිබුණි.

එසේම එය වෙනත් වියදම් කපා හැරීම වැනි ක්‍රියාමාර්ගය තුළින් ඉතිරි කර හැකි ද යන්න පිළිබඳ සලකා බැලිය හැකිව තිබුණි.

සේවකයන්ට ඉතා සොච්චම් මුදලක් ගෙවන නමුදු ඉහළ කළමනාකාරිත්වයට ඉහළ වැටුප් ගෙවනු ලබන බවට සේවකයන්ගේ වූ චෝදනාවලට ද පිළිතුරු ලබා දීමට සේවායෝජක අසමත් වී ඇත. සේවායෝජක වෙනුවෙන් සාක්ෂි ලබා දුන් හිටපු තාක්ෂණික කළමනාකාර ලියනගේ සුසිරි විරාජිත් පෙරේරා මහතා තමන්ගේ වැටුප සම්බන්ධයෙන් උත්තර ලබා දීම ප්‍රතික්ෂේප කර

ඇත. ඒ අනුව එතුමාට යම් විශාල වැටුපක් ලැබුනේ දැයි සැකයක් මතු කළ හැක.

එසේ තවත් වැදගත් කරුණ වන්නේ ඉදිරිපත් කර ඇති වාර්තාව අනුව 2008/2009 වර්ෂයන්ගේ සංඛ්‍යා ලේඛන පසුගිය වර්ෂය එනම් 2007/2008 සමග සංසන්දනය කර ඇත. එසේ ඉදිරිපත් ව ඇති සංඛ්‍යා ලේඛන බැලීමේ දී පෙනී යන්නේ 2007/2008 වර්ෂයට අදළ බදු ගෙවීමෙන් පසුව පවා යම් ලාභයක් උපයා ගෙන ඇති බවයි. එසේ වූයේ නම් එම වර්ෂයේ දී මෙම සේවක ප්‍රශ්න වලට විසඳුම් ලබා දීමට නොහැකි වූයේ මන්දැයි ප්‍රශ්නය පැන නගී.

ඒ අනුව පෙනී යන්නේ සේවායෝජකගේ සාධාරණීකරණය එතරම්ම සාධාරණ නොවන බවයි.

තවද සේවකයන්ගේ වැඩ වර්ජන පවතින අතරතුර වැඩ වර්ජනයට සහභාගී නොවනු සේවකයන්ට උසස්වීම් ලබා දී මසකට රු. 6000/- කින් පමණ වැටුප් වැඩි කර ඇත. (A_{53}) එසේම මේ බව 2016.02.03 දින සාක්ෂි සටහන් පිටුව 2හි සටහන් වේ.

ඒ අනුව වැටුප් වැඩි කිරීම සම්බන්ධයෙන් සේවායෝජකට සැබෑ අපහසුතාවයක් තිබුණේ දැයි ප්‍රශ්න ගතය.

එසේම මෙහිදී තීරණය කළ යුතු වැදගත් ම ප්‍රශ්නය වන්නේ ප්‍රශ්න ගත වැඩ වර්ජනය නීත්‍යානුකූල වූයේ ද, නැතිනම් නීතිවිරෝධී වූයේ ද යන්නයි. එසේම කළින් සඳහන් කළ පරිදි සාධාරණ වූයේ ද නැද්ද යන්නයි. නමුත් සේවායෝජක ප්‍රශ්න කරනුයේ අනවසර වැඩ වර්ජනයන් සම්බන්ධයෙනි.

ඒ අනුව අනවසර වැඩ වර්ජන යන්න සලකා බැලූ කල්හි අවසර ලත් වැඩ වර්ජන තිබේ ද යන්න ප්‍රශ්නයකි. වැඩ වර්ජන සෑම විටකම සේවායෝජක පීඩාවට පත් කරන්නකි. කිසිදු සේවායෝජකයෙකු වැඩ වර්ජනයකට කැමති වන්නේ නැත. එම නිසා වැඩ වර්ජනයට අවසර දෙන්නේ කවුද යන්න ප්‍රශ්නය පැන නගී.

වැඩ වර්ජනයක් පිළිබඳ දැනුම් දීම වෙනම කාරණයකි. ඒ හැරුණු විට අවසර ගැනීමක් සිදු නොවෙයි. කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව හෝ වෙනත් කිසිදු ආයතනයක් වැඩ වර්ජන සඳහා අවසර ලබා දෙන්නේ නැත. ඒ නිසා එවැනි ප්‍රශ්නයක් මතු නොවෙයි.

එම නිසා මෙහිදී යොමු සඳහන්ව ඇති නීත්‍යානුකූල බව හෝ ඒ හා බැඳුණු සාධාරණ බව සලකා බැලීමට තීරණය කරමි.

වැඩ වර්ජන කිරිමේ අයිතිවාසිකම යම් සීමාකිරීම් වලට යටත් වේ.

01. අවශ්‍ය කර්මාන්තයක නියැළෙන සේවකයන් දින 21කට පෙර ලිඛිතව දැන්වීම.

02. 1947 අංක 25 දරන මහජන ආරක්ෂක පනත යටතේ යම් සේවාවක් අත්‍යවශ්‍ය සේවා ලෙස ජනාධිපතිවරයා ප්‍රකාශ්‍යට පත් කළ විට වර්ජනය කළ නොහැක.

03. ශ්‍රී ලංකා පොලිසිය, ත්‍රිවිධ හමුදාව, බන්ධනාගාර වල සේවය කරන්නන්ට වැඩ වර්ජනය කළ නොහැක.

04. අත්‍යවශ්‍ය සේවා ලෙස ගැසට් මගින් ප්‍රකාශයට පත් කළ සේවාවන්ට වැඩ වර්ජනය කළ නොහැක.

05. කාර්මික අධිකරණ, බේරුම්කරණ තීරණ, කම්කරු විනිශ්වය සහා තීරණ වෙනස් කරවා ගැනීමට වැඩ වර්ජන කළ නොහැක.

මෙම අවස්ථාවන්ට අදළව වැඩ වර්ජන කරන්නේ නම් ඒවා නීතිවිරෝධී බවට පත් වෙයි. එසේම අසාධාරණ ද වෙයි. සමහර අවස්ථාවන්හි දී නීත්‍යානුකූල වුවත් අසාධාරණ විය හැකිය. මෙය බොහෝ විට සිද්ධිමය කරුණු අනුව තීරණය කළ යුතු දෙයකි.

මෙහිදි වැඩ වර්ජනයට පාදක වන සිද්ධීන් 2003/2004 වර්ෂවල දී ආරම්භ වූ වනමුත් සේවකයන් ක්‍රියාකාරීව ඊට මැදිහත් වන්නේ 2007/2008 වර්ෂ වලදී ය. ඒ අනුව, සේවකයන් යම් ඉවසීමකින් කටයුතු කරන ලද බවත් පාලකයන්ට ප්‍රශ්න විසඳීම කාලයක් ලබා දී ඇති බව පෙනී යයි. එසේම අවසාන පියවර වශයෙන් වැඩ වර්ජනයට ගොස් ඇති බවත් පෙනී යයි.

මේ ප්‍රශ්න ගත වැඩ වර්ජනය සම්බන්ධයෙන් ගත් කල්හි, පෙරදීද සඳහන් කළ පරිදි කාලාන්තරයක් තිස්සේ කාර්මික ආරවුලක් පැවති බව සනාථ වන බව කම්කරු නිලධාරී දීප්ති ශාන්ත කුමාර මහතා සාක්ෂි දෙමින් ප්‍රකාශ කර ඇත. දකුණු කොළඹ දිස්ත්‍රික් කම්කරු කාර්යාලය මඟින් එසේම කාර්මික සම්බන්ධතා අංශය දීර්ඝ වශයෙන් සාකච්ඡා කර ඇති බවත් ප්‍රශ්නවලට විසඳුම් ලැබී නැති බවත් සාකච්ඡා අසාර්ථක වී ඇති බවත් 2015.05.18 සාක්ෂි සමඟ 9 වන පිටුවේ දක් වේ.

එසේම, වඩාත් පුළුල් ව විසඳීම සඳහා දකුණු කොළඹ දිස්ත්‍රික් කම්කරු කාර්යාලය විසින් කාර්මික සම්බන්ධතා අංශය වෙත මෙකී කාර්මික ආරවුල යොමු කළ බවට ඒ මහතා වැඩිදුරටත් සාක්ෂි ලබා දී ඇත. (2015.05.18 දින සාක්ෂි සටහන් පිටුව 9)

ශ්‍රී ලංකාවේ පවත්නා නීතියට අනුව වැඩ වර්ජනය කිරිම පිළිබඳ පූර්ව දැනුම්දීමක් කළ යුතු නැත. නමුත් අත්‍යවශ්‍ය සේවා සම්බන්ධයෙන් හෝ සාමූහික ගිවිසුමක එය අවශ්‍යතාවයක් බව දක්වා තිබේ නම් පූර්ව දැනුම්දීමක් කළ යුතු බැව් එක්සත් ඉංජිනේරු සංගමය ඒ. ෆඩ් ඇසිඩ් ට්‍රේඩ් (1968) නඩුවේ දී තීරණය විය. නමුත් මෙම කාර්මික ආරවුල සම්බන්ධයෙන් ගත් කල්හි සේවායෝජකයන් වෙත ලිඛිත ව වැඩ වර්ජනය කරන බව දන්වා ඇත. වෘත්තීය සමිතිය 2009.10.08 හා 2009.10.09 දිනැතිව සමාගමට යවනු ලැබූ A_{62} හා A_{63} ලෙස ලකුණු කළ ලිපි මගින් 2009.10.12 වන දින සිට වැඩ වර්ජනයක යෙදෙන බව දන්වා තිබේ. එසේ තිබියදී ඒ සම්බන්ධයෙන් කිසිදු සාධණීය පියවරක් ගැනීමට සේවායෝජක සමත් වී නැත.

වැඩවර්ජනය ආරම්භ වීමෙන් පසුව ඒ සම්බන්ධයෙන් නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස් තුමා, කම්කරු කොමසාරිස් තුමා දැනුවත් කිරිමට A_{62} , A_{63} ලෙස ලකුණු කර ඉදිරිපත් කර ඇති ලේඛන මඟින් කටයුතු කර ඇති අතර A_{44} ලෙස ලකුණු කොට

ඉදිරිපත් කර ඇති ලේඛනය මගින් සෘජුවම කම්කරු කොමසාරිස් තුමාට මැදිහත්ව මෙම ප්‍රශ්නය විසඳා දීමට ඉල්ලා ඇත. එසේම කම්කරු ඇමතිතුමා ද මෙම ප්‍රශ්නයට මැදිහත්ව වී විසඳීමට උත්සාහ කොට ඇති අතර ඒ සම්බන්ධයෙන් A_{53} A_{54} A_{55} යන ලේඛන ලකුණු කරමින් ඉදිරිපත් කර ඇත.

මෙම වැඩ වර්ජනය සම්බන්ධයෙන් 2009.11.09 වන දින කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ කාර්මික සම්බන්ධතා අංශයේ පැවති සාකච්ඡාවේ දී වැටුප් වැඩිවීමක් ලබා දීමටත්, බෝනස් මුදල් ගෙවීමටත් රක්ෂණය නැවත ලබා දීමටත් සමාගමේ නියෝජිතයන් එකඟ වී ඇති අතර, 2009.11.20 දින ගිවිසුමක් අත්සන් කිරිමට යොදා ගන්නා ලද අතර එදින ගිවිසුම අත්සන් නොකර වැඩ වර්ජනයේ යෙදී සිටින සේවකයන් සේවය හැරගියා සේ සලකා ඇති බවට සමාගම දන්වා ඇත. සමථයකට එළැඹීමට තිබූ අවසන් අවස්ථාවත් මඟ හැරී ගිය බවට සාක්ෂි මගින් අනාවරණය වේ. (2015.02.25 දින සාක්ෂි සටහන් පිටුව 4)

තවද ගරු ඇමතිතුමාගේ ඉල්ලීම මත සේවක ඉල්ලීම් බේරුම්කරණයකට යොමු කිරිමටත්, වැඩ වර්ජනය නවතා නැවත සේවයට වාර්තා කිරිමටත්, වැඩ වර්ජනයේ නිරත සේවකයන් එකඟ වූ බවත් ඇබෑර්තු පුරවා නැති බවත් ඊට තමන්ගේ විරුද්ධත්වයක් නොමැති බව ප්‍රකාශ කළ සේවායෝජක පසුව එය අමතක කර ඇත.

2009.12.03 දින කම්කරු ඇමතිතුමාගේ ප්‍රධානත්වයෙන් පැවති සාකච්ඡාවේ දී කම්කරු ඇමතිතුමා විසින් සේවකයන් නැවත සේවයට බඳවා ගන්නා ලෙසට දන්වා සිටි අතර ඒ බව A_{57} ලෙස ලකුණු කර ඉදිරිපත් කර ඇති ලිපියෙන් කාර්මික සම්බන්ධතා අංශයේ කම්කරු කොමසාරිස්තුමා ලිඛිතව සමාගමට දන්වා ඇති අතර සමාගම ඊට R45 ලිපිය මගින් පිළිතුරු සපයමින් දැඩි ස්ථාවරයක් ගෙන ඇමතිතුමාගේ ඉල්ලීම යොමු කිරිම පසෙක ලා ඇත.

මේ අතරතුර සේවකයෙක් ස්වකැමැත්තෙන් සේවයෙන් ඉවත්ව ගිය බවට ලිපි ඉදිරිපත් කර ඇත. (A_{47} A_{66} A_{67}) එකී ලිපි සඳහා පිළිතුරු සපයමින් A_{48} ලෙස ලකුණු කර ඉදිරිපත් කර ඇති ලේඛනය මගින් සේවකයන් සේවය හැර ගොස් නොමැති බවත් වැඩ වර්ජනයක යෙදී සිටින බවත් දන්වා ඇත. මෙකී කාරණා අනුව සේවායෝජකට මෙම ප්‍රශ්න සැබෑවටම විසඳීම අවශ්‍යව තිබුණේ ද යන්න ප්‍රශ්න ගත වෙයි. එසේම වෙනත් සේවකයන් පැමිණ වැඩ වර්ජනය කඩාකප්පල් කිරිමට උත්සහා කිරිම පිටුපස සමාගම සිටියේ ද යන සැකය මතු වෙයි. A_{69} හා A_{70} ලෙස ලකුණු කොට ඉදිරිපත් කර ඇති ඡායාරූප මගින් වැඩ වර්ජනයේ නිරත සේවකයන්ට තර්ජනය කරන ආකාරය මනාව පැහැදිලි වෙයි. එසේම වැඩ වර්ජනයට සම්බන්ධ සේවකයන් එකී තැනැත්තාට තර්ජනය කරන බවත් හෝ ඔහුට එරෙහි වන බවත් ඉදිරිපත් ව ඇති ඡායාරූප මඟින් පෙන්නුම් නොකෙරේ. එසේම සේවායෝජක වෙනුවෙන් ලකුණු කොට ඉදිරිපත් කොට ඇති R_{21} සිට R_{23} දක්වා වූ කිසිදු ඡායාරූපයක සේවකයන් හිංසාකාරී ලෙස හෝ කලහකාරී ලෙස හැසිරෙනු පෙන්නුම් නොකෙරේ. සේවකයන් විශාල ප්‍රමාණයක් වෘත්තීය අරගලයක යෙදෙද්දී තනි පුද්ගලයෙකුට ඒ මැදට පැමිණ ඡායාරූපයේ පෙන්නුම් කරන ආකාරයෙන් තර්ජනය කිරිමට ප්‍රායෝගිකව පුළුවන්ද යන්න සලකා බැලිය යුතු ය. නැතිනම් ඔහු පිටුපස යම් බලවේගයක් සිටිය යුතු ද යන්නත් ඒ සමගම සලකා බැලිය යුතු වේ.

එසේම ගනුදෙනුකරුවන්ට සේවායෝජක ආයතනය වෙත පැමිණීමට නොහැකි වන අයුරින් ඉඳිකිරීම් සිදු කිරීමක් සම්බන්ධ සාක්ෂි අනාවරණය නොවේ. වැඩ වර්ජනය පැවැත්වෙන අතරතුර වුවද සේවායෝජක ආයතනය වෙත ගනුදෙනුකරුවන්ට ඇතුල්විය නොහැකි බව සේවායෝජක විසින් ලකුණු කර ඉදිරිපත් කර R_{21} R_{22} ඡායාරූප මගින් පෙනී නොයයි. වැඩ වර්ජනයක් සිදුවීමේදී යම් බාධාවක් විය හැකි බව පිළිගත යුතු තත්වයකි. ඒ හැරෙන්නට සිතාමතා බාධාකර ඇති බවක්, එකී ඡායාරූප මගින් පෙන්නුම් නොකෙරේ. R_{23} R_{24} R_{25} ලෙස ලකුණු කර ඉදිරිපත් කර ඇති ඡායාරූප මගින් යම් පිකටිං ව්‍යාපාරයක් පෙන්නුම් කෙරෙන අතර එය කොපමණ වේලා පැවතියේ ද යන්න සම්බන්ධයෙන් කරුණු අනාවරණය නොවේ. එම නිසා යම් බාධාවක් සිදුවූයේ නම් එය කොපමණ වේලාවක් තුළ සිදුවූයේ දැයි අනාවරණය නොවේ.

උද්ඝෝෂණ ව්‍යාපාරයක, පිකටිං ව්‍යාපාරයක පැවතිය හැකි බාධාවකට අමතර සිතාමතා ගනුදෙනුකරුවන්ට අවහිර කිරීමක් මෙකී ඡායාරූප මගින් අනාවරණය නොවන අතර ඒ සම්බන්ධයෙන් සාක්ෂි ද ඉදිරිපත් ව නැත.

එනමුදු වැඩ වර්ජනයට සහභාගී නොවුණ සේවකයන් විසින් පැමිණිලි කිහිපයක් සිදු කර ඇති අතර ඒ සම්බන්ධයෙන් පැවැති විමර්ශනයක් හෝ ඉදිරි නීතිමය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමක් සිදු වී නොමැත. ඒ අනුව එකී පැමිණිලි, පාලනාධිකාරයේ උවමනාව මත සිදු කරන ලද්දේ ද යන්න සැක සහිතය. එසේම මතු ආරක්ෂාව උදෙසා සිදු කරනු ලැබ ඇති පැමිණිලි විමර්ෂණයක් කර නොමැති බැවින් සත්‍ය අසත්‍යභාවය ගැන අදහසක් ද ඇති කර ගත නොහැක. දෙපාර්ශවයම ඉදිරිපත් කර ඇති කිසිදු ඡායාරූපයක සේවකයන් කළහකාරී ලෙස හැසිරෙනු නොපෙනේ.

මේ සියලු කරුණු අනුව සේවකයන් තමන්ගේ ඉල්ලීම් දිනා ගැනීම උදෙසා තමන්ට ගත හැකි සියලු උත්සාහයන් ගෙන සියල්ල ආසාර්ථක වූ තැන අවසාන පියවර වශයෙන් සාමකාමී හා සාධාරණ වැඩවර්ජනයකට යෙදී ඇති බවට තීරණය කරමි. එකී වැඩවර්ජනය ආරම්භයේ පටන් කිසිදු අවස්ථාවක නීතිවිරෝධී නොවනු වැඩ වර්ජනයක් බවත් තීරණය කරමි. එය සේවකයන්ගේ අයිතිවාසිකම් දිනා ගැනීම උදෙසා පමණක් පැවැති බවත් තීරණය කරමි.

එසේම වැඩ වර්ජනය සහභාගී වූ සේවකයන් සේවයෙන් ඉවත් කර ඇත්තේ සේවය අතහැර ගියා සේ සලකා ය. සේවයෙන් අතහැර ගියා සේ සැලකීම සඳහා අංගයන් 2ක් සම්පූර්ණ විය යුතුය. 01. භෞතික අංගය - සේවයට නොපැමිණීම. 02. මානසික අංගය - සේවය අතහැර යාමට චේතනාවත් තිබීම. මෙම වැඩ වර්ජනයට සහභාගී වූ කිසිදු සේවකයෙකුට සේවය අතහැර යාමට චේතනාවක් නොතිබුණි. ඔවුන් සියළු දෙනා තම ඉල්ලීම් දිනා ගැනීම උදෙසා වැඩ වර්ජනයක යෙදුණි. වැඩ වර්ජනයට හේතුව A_{62} , A_{63} මගින් ලිඛිතවත්, වැඩ වර්ජනය අතරතුර 2009.10.19 දිනැති A_{5} ලකුණු කර ඉදිරිපත් කර ඇති ලේඛනය මගිනුත් ප්‍රශ්න විසඳාගැනීම සඳහා සේවකයන් වැඩ වර්ජනයක යෙදි සිටින බවට පාලනාධිකාරිය වෙත දන්වා ඇත. ඒ අනුව වැඩ වර්ජනයේ යෙදී සිටි සියළුම සේවකයන්ගේ මානසික අංගය - චේතනාව මොනවට පැහැදිලි වේ.

එසේම A_{52} ලෙස ලකුණු කර ඉදිරිපත් කර ඇති 2009.10.28 දිනැති ලිපිය මගින් තමන්ම A_{47} ලිපියට යවනු ලැබූ A_{48} පිළිතුරු ලිපිය මගින් ද සේවකයන් වැඩ වර්ජනයේ යෙදී සිටින බව තහවුරු කර ඇත.

මේ අනුව මෙකී වැඩ වර්ජනයේ යෙදී සිටි සේවකයන් සේවය අතහැර ගිය බව ඔප්පු කිරීමට සේවායෝජක කිසිසේත්ම සමත් වී නැත. ඒ අනුව මෙම වැඩ වර්ජනයේ යෙදි සිටි සේවකයන් සේවය අතහැර ගොස් නැති බවට තීරණය කරමි.

මෙකී සේවකයන් හට කුමන සහනයක් හිමි විය යුතු ද ? යන්න යොමුවේ දෙවන කොටසයි. ඉල්ලුම්කරුවන් වෙනුවෙන් සාක්ෂි ලබා දුන් සාක්ෂිකරුවන් තමන්ට ඔවුන්ගේ ලිඛිත දේශන මගිනුත් හිඟ වැටුප් සහිතව නැවත රැකියාව ඉල්ලා ඇත. මෙම සේවකයන් තාක්ෂණික අංශයේ සේවකයන් ය. මොවුන් මෙම ක්ෂේත්‍රයේ පුහුණු අත්දැකීම් සහිත සේවකයන් බැවින් වෙනත් රැකියාව සොයා ගැනීමේ දුෂ්කරතාවයන් ද පැන නැගිය හැකිය.

01. සී. පී. විජේනායක
02. එල්. කේ. සුරවීර
03. ජේ. පී. ජස්ටින් රාජ්
04. එම්. ඩී. පීරිස්
05. කේ. ඩී. එස්. මංජුල

යන මෙම සේවකයන් පස්දෙනා සේවයෙන් ඉල්ලා අස් වී ඇති බවත් ඔවුන් මෙම බේරුම්කරණයට අදාළ නොමැති බවත් ඔවුන් බේරුම්කරණයෙන් ඉවත් කරන ලෙසටත් විරෝධතාවයක් සේවායෝජක පාර්ශවයෙන් මුල් අවස්ථාවේදීම විරෝධතාවයක් ගෙන තිබූ අතර ඒ සම්බන්ධයෙන් ප්‍රදනය ලබා දීමේ දී තීරණයක් ලබා දෙන බවට නියෝගයක් කොට ඇත. මෙම සේවකයන් ඉල්ලා අස් වූයේ ආර්ථික ප්‍රශ්ණ නිසා වෙළඳ සේවා අර්ථසාධක අරමුදල හෝ ලබා ගැනීමට බවත් මුල් අවස්ථාවේදී ඉල්ලුම්කරුවන් කරුණු දක්වා ඇති අතර විමර්ෂණයේ දී ඒ සම්බන්ධයෙන් විශේෂිතව ඔප්පු කිරීමට ඉල්ලුම්කාර වෘත්තීය සමිතියට නියෝග කොට ඇති නමුදු ඒ සම්බන්ධයෙන් කිසිදු කරුණු මෙම විමර්ෂණය පුරා ඉදිරිපත් කර නැත. ඒ අනුව කුමන කරුණක් අරභයා ඔවුන් ඉල්ලා අස් වුවත් නැවත රැකියා ලබා දිය යුතු නැති බව තිරණය කරමි. ඒ අනුව ඔවුන් ඉල්ලා අස් වූ දින දක්වා හිඟ වැටුප් ලබා ගත හැකි බවට තීරණය කරමි.

ඒ අනුව වැඩ වර්ජනයට සහභාගී වූ ඉල්ලා අස් වූ සේවකයන් පස් දෙනා හැර ඉතිරි සියලු සේවකයන් ඃ

(1) නැවත සේවයේ පිහිටුවීමත්,

(2) වර්ජනය ආරම්භ කළ දින සිට මෙම ප්‍රදනය ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *ගැසට් පත්‍රයේ* පළවන දිනය තෙක් හිඟ වැටුප් ගෙවීමටත්,

(3) ඒ ඒ සේවකයන් සේවයට බැඳුනු දින සිට මෙම ප්‍රදනය *ගැසට් පත්‍රයේ* පළවූ දිනය දක්වා සේවය කළා සේ සලකා සේවා කාලය ගණනය කිරීමටත්,

(4) 2005 අංක 36 දරන පනතින් නියම කර ඇති මසකට රු. 1,000/-ක දීමනාව සම්පූර්ණ කාලය ගණන් බලා ගෙවීමටත්,

(5) 2016 අංක 14 දරන අයවැය සහන දීමනා එනම් මසකට රු. 2,500/-ක් බැගින් වන දීමනා ගණනය කොට ගෙවීමටත්,

(6) ඉල්ලා අස්වූ සේවකයන් 5 දෙනා වෙනුවෙන් ඉල්ලා අස් වූ දින දක්වා

(i) අඛණ්ඩ සේවයක් පැවති ලෙස කාලය ගණනය කිරීමත්,

(ii) හිඟ වැටුප් ගෙවීමටත්,

(7) සේවක අවසාන වැටුප ලෙස, 2009 වර්ෂයේ සැප්තැම්බර් මස වැටුප අනුව ගණනය කිරීමටත්,

(8) මෙම බේරුම්කරණයේ ඉල්ලුම්කරුවන් අතුරින් යම් සේවක කොටසක් විශ්‍රාම වයස සම්පූර්ණ කොට ඇත්නම් ඔවුන් සඳහා යම් විශ්‍රාම පාරිතෝෂික මුදලක් සඳහා හිමිකම් ලබන්නේ නම් එකී අරමුදල් වගඋත්තරකරු විසින් ලබා දෙන ලෙසටත්,

(9) ඒ බේරුම්කරණයේ උපලේඛනයේ යම් සේවකයෙක් මෙම ප්‍රදනය ලබාදෙන අතරතුර යම් දිනක මරණයට පත්ව ඇත්නම් හෝ යම් බෙලහීන තත්වයකට පත්ව ඇත්නම් හෝ සේවක අර්ථලාභින් හෝ යැපෙන්නන් සඳහා එකී මියගිය සේවකයින්ගේ වැටුප්, දීමනා, අරමුදල් කිසිවක් වේ නම් ඒවා ඒ ඒ හිමිකරුවන් හට සේවායෝජක පාර්ශවයෙන් ගෙවන ලෙසටත්,

ඒ/3511 බේරුම්කරණයේ සේවායෝජකට මෙයින් නියෝග කරනු ලැබේ.

තවද මෙම නියෝගයන් ක්‍රියාත්මක කිරිමේදී වගඋත්තරකාර හය දෙනාම ඒ ඒ සේවකයන් වෙත කරන ලද ගෙවීම් කෙබඳුදැයි හා ඒ ඒ ගෙවීම් ගණනය කර ඇති ආකාරය පෞද්ගලිකව දැන ගැනීම සඳහා සේවක නාමාවලියක් සකස් කළ යුතු ය.

මෙය ශ්‍රී ලංකා ජනරජයේ *ගැසට් පත්‍රයේ* පළ වී මසක් ඇතුළත ක්‍රියාත්මක විය යුතුය. එකවර විශාල මුදලක් ගෙවීමට සිදු වීම නිසා සේවායෝජක ආයතනයට සිදුවිය හැකි මූල්‍යමය අගතිය අඩු කරනු වස් මාස 06ක් ඇතුළත එකී හිඟ වැටුප් ගෙවීමට හැකි බවට තීරණය කරමි.

එසේම යම් සේවකයෙකු නැවත රැකියාවට පැමිණීමට බලාපොරොත්තු නොවන්නේ නම් ඔහුට හිඟ වැටුප් ලබා ගෙන ඉවත් විය හැකි බවට තීරණය කරමි.

මෙම තීරණය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත තීරණයක් බවට සහතික කරමි.

එස්. ලොකුබෝගහවත්ත,
බේරුම්කරු.

2018 මැයි මස 02 වැනි දින,

06 - 692

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.