ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 2459/02 – 2025 ඔක්තෝබර් මස 21 වැනි අඟහරුවාදා – 2025.10.21

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: IR/COM/04/2021/68.

කාර්මික ආරාවුල් පනත - 131 වැනි අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2025.07.21 දිනැති හා අංක 2446/29 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *අති විශෙෂ ගැසට් පත්‍රයේ* ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2025.07.11 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් දෙහිවල, නගර සභා පටුමඟ, අංක 10 ලිපිනයෙහි පිහිටි අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය සහ බියගම, තේක්කවත්ත ලිපිනයෙහි පිහිටි කොකා - කෝලා බෙවරේජස් ශ්‍රී ලංකා ලිමිටඩ් අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති අංක A/52/2025 හා 2025.09.02 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

එච්. එම්.ඩී.එන්.කේ.වටලියද්ද,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2025 සැප්තැම්බර් මස 24 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

1A – G 045623 – 17 (2025/10)

මෙම අති විශෙෂ ගැසට් පත්‍රය www.documents.gov.lk *වෙබ් අඩවියෙන් බාගත කළ හැක.*

කොළඹ - බේරුම්කරණ හා කාර්මික අධිකරණ ශාඛාව

බේරුම්කරු ඕබඩගේ ලීලාරත්න මැතිතුමා ඉදිරිපිටදී ය.

ගොනු අංකය-IR/COM/04/2021/68
බේරුම්කරණ නඩු අංකය-A/52/2025

අන්තර් සමාගම් සේවක සංගමය,
නො.10,
නගර සභා පටුමග,
දෙහිවල.

පළමු පාර්ශ්වය

සහ

කොකා-කෝලා බෙවරේජස් ශ්‍රී ලංකා ලිමිටඩ්,
තේක්කවත්ත,
බියගම.

දෙවන පාර්ශ්වය

අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල.

කම්කරු අමාත්‍ය ආචාර්ය අනිල් ජයන්ත ප්‍රනාන්දු මහතා විසින් 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 පනත් වලින් 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 පත්කොට මා වෙත යොමුකර ඇත.

ආරාවුලට හේතුව පවත්නා කරුණු වනුයේ

"කොකා-කෝලා බෙවරේජස් ශ්‍රී ලංකා ලිමිටඩ් ආයතනයේ සේවය කරන 2016.01.01 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි පෙට් ලයින් කන්ට්‍රෝලර් තනතුරට පත් කර ඇති කේ.ඩබ්.කේ.චන්දිම මයා ඇතුළු උපලේඛනයේ නම් සඳහන් සේවකයින් 18 දෙනාගේ සේවා ගිවිසුමෙහි සඳහන් කර ඇති පරිදි අවුරුදු එකහමාරක කාලයකින් උසස්වීම් හිමි ද, හිමි නම් හිමි තනතුර හා වරප්‍රසාද මොනවා ද යන්න පිළිබඳව වේ "

සේවකයන්-

1. කේ.ඩබ්.කේ.චන්දිම
2. ජී.කේ.හරිදු
3. ගාමිණී සෙනරත්
4. ආර්. එම්. ජී. එම්.රාජපක්ෂ
5. ආර්. ඒ.වීරසිංහ
6. සම්පත් විජේතුංග
7. පී.එච්.ජේ.පී.ලසන්ත
8. එච්.සී.ඉෂාර
9. එච්.එම්.ඒ.එන්.කේ.හෙන්නායක
10. ආර්.වී.චමින්ද
11. එන්.ටී.යූ. නෙලුවතුඩුව
12. එම්. පී. එස්.එස්.මදනායක
13. ඒ.ඩී.කේ. සෙනෙවිරත්න
14. කේ.ඩී.යූ.ප්‍රසන්න
15. එන්.ඒ.කේ.පී.එස්.තිලකසිරි
16. කුමාර කරුණාරත්න
17. ජේ.එල්.ආර්.ජයකොඩි
18. ජේ.ඒ.එස්.නිවන්ත

පෙනී සිටීම.

පළමු පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් - නීතිඥ ජානක අධිකාරී මහතා සමග
පළමු පාර්ශ්වීය වෘත්තීය සමිතියේ සභාපති හා ලේකම්
දෙවැනි පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් - නීතිඥ ප්‍රසාද් ද සිල්වා මහතා සමඟ
ආයතනය වෙනුවෙන් මානව සම්පත් අධ්‍යක්ෂ ප්‍රියන්ත රණසිංහ මහතා

ආරාවුලට හේතුපාදක වූ කරුණු හා පසුබිම

දෙවැනි පාර්ශ්වීය සමාගම වන කොකා - කෝලා බෙවරේජස් ශ්‍රී ලංකා ලිමිටඩ් ආයතනයේ සේවකයින් 150 දෙනෙකු අතරින් මෙම ආරාවුලේ පළමු පාර්ශ්වයට අදාළ සේවකයන් 18 දෙනා තෝරාගෙන ඉන්දියාවේ පිහිටි කොකා - කෝලා ආයතනය වෙත පුහුණුවක් සඳහා යවා ඇත. මෙසේ නියමිත පුහුණුව සඳහා තෝරා ගැනීම් සිදුකර ඇත්තේ ඒ වන විට කොකා-කෝලා ආයතනයේ සේවය කරන ලද මැෂින් ක්‍රියාකරුවන් හා ලයින් ක්‍රියාකරුවන් පිරිසක් වේ. මෙසේ විශේෂ පුහුණුවක් සඳහා සේවකයන් ඉන්දියාවේ අදාළ ආයතනය වෙත යොමුකර ඇත්තේ ඇමරිකන් ඩොලර් මිලියන 11 වැය කොට ගෙන්වා ඇති නවීන යන්ත්‍ර ක්‍රියාත්මක කරවීම, එනම් එම යන්ත්‍ර වලින් සිදු කරනු ලබන නිෂ්පාදනය සිදුකර ගැනීමේ අභිලාශයෙන් බව දෙපාර්ශ්වයේම ප්‍රථම හා දෙවැනි ප්‍රකාශවලින් මෙන්ම සාක්ෂි වලින් ද තහවුරු කර ඇති අතර ඒ සම්බන්ධයෙන් දෙපාර්ශ්වයම හබකර නැත. මෙම යන්ත්‍ර එතෙක් එම ආයතනයේ තිබූ අනිකුත් යන්ත්‍රවලට වඩා නවීන වෙනස් ආකාරයේ යන්ත්‍ර බව දෙපාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති කරුණු මගින් තහවුරු කර ඇත.

මෙසේ ඉන්දියාවේ පුහුණුව ලබාදීමෙන් අනතුරුව ලංකාවට පැමිණි පසු මෙම සේවකයන් 18 දෙනා අදාළ නවීන යන්ත්‍රවල සේවයේ යොදවා ඇති අතර, ඔවුන්ට ඒ සම්බන්ධයෙන් උසස් වීම් ලිපියක් ලබාදී ඇත. (පළමු පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත්කර ඇති එකම ලේඛනය වන මෙම ලේඛනය A1 ලෙස සලකුණු කරමින් සාක්ෂි මෙහෙයවා ඇත.)

මෙම A1 දරන ලිපිය මගින් මෙම සේවකයන් මෙතෙක් ආයතනයේ තනතුරු අතර නොතිබූ නව තනතුරක් වන “PET Line Controller” නමැති තනතුරට උසස්වීමක් ලබාදී ඇති බව ද තහවුරු වේ. එම ලිපියේම දෙවැනි ඡේදයෙන් දක්වා ඇත්තේ ඔවුන් “Machine Operator Super Grade” වැටුප් තලයෙහි පිහිටුවා ඇති බවයි.

තවද, මෙම ලිපියෙහි හතර වන ඡේදය මගින් දක්වා ඇත්තේ “The job role of PET Line Operator will be evaluated in one and half years time and upgraded to the next level accordingly” ලෙසයි. එනම් පෙට් ලයින් ඔපරේටර් තනතුරේ රාජකාරි තක්සේරුවකට ලක්කොට වසර එක හමාරකින් ඊළඟ මට්ටමට උසස් කරන බවයි.

එහෙත් දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය විසින් මෙම සේවකයන් අදාළ ඊළඟ මට්ටමේ නොතැබීම හේතු කොටගෙන මෙම ආරාවුල පැන නැගී ඇති අතර, කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ විවිධ අංශවලදී මේ සම්බන්ධයෙන් සාකච්ඡා පැවතිය ද ආරාවුල සමථයකට පත්කර ගැනීමට දෙපාර්ශ්වයම අපොහොසත් වී ඇත. ඒ හේතුව මත මෙම ආරාවුල බේරුම්කිරීමෙන් නිරවුල් කර ගැනීම සඳහා බේරුම්කරණයට යොමුකර ඇත.

විසඳිය යුතු ප්‍රශ්න

කම්කරු කොමසාරිස්වරයාගේ යොමුවට අනුව ප්‍රධාන ප්‍රශ්න කිහිපයක් විසඳීමට ඇති බව නිරීක්ෂණය වේ. ඒ අනුව,

1. මෙම සේවකයින් වෙත නිකුත් කර ඇති උසස්වීමේ ලිපිය (A1) අනුව ඊළඟ මට්ටම සඳහා උසස්වීම ලබාදීමට දෙවැනි පාර්ශ්වීය සමාගම බැඳී සිටී ද ?

2. එසේ උසස්වීම ලබාදීමට බැඳී සිටී නම් ඒ කුමන තනතුරක් සඳහා ද?

3. අදාළ A1 ක ලිපියට අනුව PET Line Operator තනතුරෙහි පිහිටුවා වසර එක හමාරකට පසුව නියමිත ඇගයීමක් සිදු කළාද?

4. අදාළ ඇගයීම සිදු නොකළා නම් ඒ කාගේ වරදක් හේතු කොට ගෙනද ?

5. එසේ උසස්වීම ලබාදිමට දෙවැනි පාර්ශ්වය බැඳී සිටීනම් ඒ කවදා සිටද?

යන ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සැපයීම තුළින් මෙම ආරාවුල සම්බන්ධයෙන් ප්‍රදානයක් සිදුකිරීම ඉතා පහසු කාර්යයක් වනු ඇත. එසේ ඉහත ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සැපයීම සඳහා දෙපාර්ශ්වය විසින් ලබාදෙන ලද පළමු හා දෙවැනි ප්‍රකාශ, දෙපාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුවන්ගේ සාක්ෂි සහ සලකුණු කොට ඇති ලේඛන මෙන්ම දෙපාර්ශ්වයේ ලිඛිත සැලකිරීම් සියුම්ව නිරීක්ෂණය කළ යුතුය.

ඊට ප්‍රථම මෙම ආරාවුලට අදාළ සාක්ෂි මෙහෙයවා අවසාන වීමෙන් අනතුරුව දෙපාර්ශ්වයේම ලිඛිත සැලකිරීම් ඉදිරිපත් කිරීමෙන් පසුව දෙවැනි පාර්ශ්වයේ ලිඛිත සැලකිරීම් වල ඇති මූලික විරෝධතාවයක් සම්බන්ධයෙන් මාගේ පූර්වගාමී බේරුම්කරු විසින් නැවත කරුණු විමසීමට උත්සාහ කිරීමෙන් දෙපාර්ශ්වය අතර යම් ගැටළුකාරී තත්ත්වයක් මතුවී ඇති බව පෙනී යන අතර, ඒ සම්බන්ධයෙන් ප්‍රදානයේදී තීරණයක් ලබාදීමට කටයුතු කිරීම සිදුකළා නම් වඩා යෝග්‍ය බව මාගේ හැඟීමයි.

මා විසින් දෙපාර්ශ්වය කැඳවා මෙම ආරාවුල මාගේ පූර්වගාමී බේරුම්කරු විසින් අවසන්කළ තැන සිට එනම් අවසාන ලිඛිත සැලකිරීම් ඉදිරිපත් කරන ලද තැන සිට කටයුතු කිරීමට කැමති දැයි විමසා සිටි අතර, මෙහිදී ද නැවත වතාවක් තවත් මූලික විරෝධතාවයක් ගෙන ඒමට දෙවැනි පාර්ශ්වයේ නීතිඥ මහතා උත්සාහ ගන්නා ලද නමුත් මේ අවස්ථාවේදී මූලික විරෝධතාවයක් ඉදිරිපත් කිරීම පිළිගත නොහැකි බවත්, එසේ වුවහොත් නැවතත් මෙම නඩුව මුල සිටම විමර්ෂණය කිරීමට සිදුවන තත්ත්වයක් උදාවන බවත් දන්වා සිටින ලදී. තවද, බේරුම්කරුගේ අධිකරණ බලය සම්බන්ධයෙන් හා බේරුම්කරණ යොමුවේ යම් දෝෂයක් පවතී නම් ඒ පිළිබඳව ගත හැකි හොඳම පියවර වන්නේ අභියාචනාධිකරණයේ පිහිට පැතීම බව ද දෙවැනි පාර්ශ්වයට පැහැදිලි කර දුනිමි. ඉන් අනතුරුව දෙපාර්ශ්වයම මාගේ පූර්වගාමී බේරුම්කරු විසින් ලබාගන්නා ලද අවසාන ලිඛිත දේශන හා එම බේරුම්කරණ නඩුවේදී ලබාදුන් සාක්ෂි ඇතුළු සියළු කරුණු පදනම් කරගනිමින් ප්‍රදානයක් ලබාදීම සම්බන්ධයෙන් කිසිදු විරුද්ධතාවයක් නොමැති බවට සහතික කිරීමෙන් අනතුරුව මේ සම්බන්ධයෙන් ප්‍රදානය ලබාදීමට තීරණය කලෙමි.

සාක්ෂි විශ්ලේෂණය

සාක්ෂි විශ්ලේෂණය කිරීමේදී විසදිය යුතු ප්‍රශ්නවලට අදාළව වෙන් වෙන්ව සාක්ෂි විශ්ලේෂණය කිරීම වඩා යෝග්‍ය බව පෙනී යයි. ඒ අනුව පහත පරිදි සාක්ෂි විශ්ලේෂණය සිදුකලෙමි.

1. මෙම සේවකයින් වෙත නිකුත් කර ඇති උසස්වීමේ ලිපිය (A1) අනුව ඊළඟ මට්ටම සඳහා උසස්වීම ලබාදීමට දෙවැනි පාර්ශ්වීය සමාගම බැඳී සිටී ද?

මෙම ප්‍රශ්ණයට පිළිතුරු සැපයීම සඳහා දෙපාර්ශ්වයේ පළමු ප්‍රකාශ, පිළිතුරු ප්‍රකාශ, දෙපාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුවන් ලබාදී ඇති සාක්ෂි සියුම්ව නිරීක්ෂණය කිරීම අත්‍යාවශ්‍යය කරුණක් බව ඉතාමත් පැහැදිලි කරුණකි.

පළමු පාර්ශ්වය විසින් දිගින් දිගටම අවධාරණය කරනු ලබන්නේ තමන් විසින් සාක්ෂි විමසීමේදී සලකුණු කර ඇති A1 ලේඛනය අනුව සමාගම මෙම සේවකයන්ට උසස්වීමේ ලිපියක් ප්‍රදානය කර ඇති අතර, එහි දක්වා ඇති පරිදි PET Line Operator ලෙස තනතුරු නාමය දක්වා ඇති අතර, ඔවුන්ගේ තනතුර මැෂින් ඔපරේටර් අධිශ්‍රේණිය යන්න ලෙස සලකා ඇත. මෙම කරුණ සම්බන්ධයෙන් දෙපාර්ශ්වයම එකම ස්ථාවරයක පිහිටා කටයුතු කර ඇත. ඒ සම්බන්ධයෙන් කිසිදු පාර්ශ්වයක් හබකර නැත.

A1 ලිපියෙහි අන්තර්ගතය පිළිබඳව විමසා බැලීම කළ යුතු අත්‍යාවශ්‍ය කරුණකි. එම ලිපියෙහි ශීර්ෂය දක්වා ඇතිතේ Promotion ලෙසට වේ. ඒ අනුව පැහැදිලි වන්නේ මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයන් ඉන්දියාවේ පුහුණුවට යවා මෙරටට පැමිණීමෙන් අනතුරුව ඔවුන් එතෙක් දරා සිටි තනතුරු වන මැෂින් ක්‍රියාකරු හා ලයින් ක්‍රියාකරු යන තනතුරෙහි සිට ඊට ඉහල තනතුරකට ඔවුන් පත්කර ඇති බවයි. ඒ බව මෙම ලිපියෙහි පළමු ඡේදයෙන් මනාව පැහැදිලි වේ.

We have pleasure in informing you that you have been promoted as “PET line controller” with effect from 01st January 2016.
මෙම “PET line controller” යන තනතුර මෙම ආයතනයේ මෙතෙක් පැවති සේවක තනතුරු නාම අතර නොතිබූ එකක් බවත්,එය අළුතින් හඳුන්වා දුන් තනතුරු නාමයක් බවත් දෙවැනි පාර්ශ්වය තහවුරු කර ඇත. A1 ලිපියෙහි පළමු ඡේදය වන ඉහත දක්වා ඇති ඡේදයෙන් පැහැදිලි වන ප්‍රධානම කරුණ නම් මෙම සේවකයින් මෙතෙක් දැරූ තනතුරු වලට වඩා ඉහල මට්ටමේ තනතුරකට ඔවුන් පත්කර ඇති බවයි.

ඊළඟට සලකා බැලිය යුත්තේ මෙම තනතුරට අදාළව අදාළ සේවකයින් 18 දෙනා පිහිටුවා ඇති වැටුප් තලය ශ්‍රේණිය කුමක්ද හා යන්නයි. ඒ සම්බන්ධයෙන් ඉතාමත් පැහැදිලි විස්තරයක් මෙම Al ලේඛනයේ දෙවැනි ඡේදයේ දක්වා ඇත. එනම්

“As a result, you have been placed on a monthly salary of Rs.20,800.00 on the Machine Operator Super Grade salary scale of Rs. 18.000/-350x90= 49,500/-

මෙම වාක්‍යයෙන් මනාව පැහැදිලි වන කරුණ නම් මෙම සේවකයින් එතෙක් ලබා සිටි වැටුපට වඩා ඉහල වැටුප් තලයක් වන මැෂින් ක්‍රියාකරු අධිශ්‍රේණියට අදාළ වැටුප් තලයෙහි පිහිටුවා ඇති බවයි.

මෙම Al ලේඛනයේ 4 වන ඡේදය පිළිබඳව විමසා බැලිය යුතු වන්නේ මෙම සේවකයන්ට උසස්වීමක් ලබාදීම සම්බන්ධයෙන් වන ගැටළුවට පිළිතුරු සපයන්නේ එම ඡේදයේ අඩංගු කරුණු මත බව නිරීක්ෂණය වන බැවිනි. එම ඡේදයේ මෙසේ දක්වා ඇත. එනම්,

"The job role of PET Line Controller will be evaluated in one and half years time and upgraded to the next level accordingly."

මෙම ඡේදයේ සාමාන්‍ය තේරුම ලෙස මට හැඟී යන්නේ පෙට් ලයින් කොන්ට්‍රෝලර් ඔබගේ රැකියා භූමිකාව වසර එක හමාරකින් ඇගයීමකට ලක්කොට ඔබට ඊළඟ තලයට ඔසවා තබන බව යන්න වේ.

දෙවැනි පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුවකු වන මානව සම්පත් අධ්‍යක්ෂ විලියම් සෙනෙවිරත්න ප්‍රියන්ත රණසිංහ යන අය සාක්ෂි ලබා දෙමින් මීන් පෙර පෙට් ලයින් කන්ට්‍රෝලර් තනතුරක් මෙම ආයතනයේ නොපැවති බවත්, මෙම පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන්ට නව තනතුරක් සමග උසස්වීමක් ලබාදී ඇති බවත් පිළිගෙන ඇත. තවද, පුහුණුව සඳහා ඉන්දියාවට ගොස් නැවත පැමිණි පසු සේවකයන්ට හැකියාවන් සහ කුසලතාවයන් තිබූ බැවින් උසස්වීමක් ලබාදුන් බව ද වැටුප රු.5000/-කින් වැඩිකල බව ද පිළිගෙන ඇත. තවද, වසර එක හමාරකින් පසුව කාර්ය සාධන ඇගයීමක් සිදුකොට උසස්වීමක් ලබාදෙන බවට සඳහන්ව ඇති බව ද සාක්ෂිවලදී පිළිගෙන ඇත.

තවදුරටත් මේ සම්බන්ධයෙන් සාක්ෂි ලබා දෙමින් මානව සම්පත් අධ්‍යක්ෂවරයා විසින් පහත පරිදි සාක්ෂියක් ලබාදී ඇත. එනම්.

2023.07.27 දින සාක්ෂි සටහන්වල 28 පිටුව (ගොනුවේ පිටු අංක 120)

ප්‍ර. ආයතනය විසින් ඇගයීමට භාජනය කරන්නට සූදානම් කරලා තිබුනේ ලිඛිත පරීක්ෂණයකින් ද, ප්‍රායෝගික පරීක්ෂණයකින් ද, එහෙම නැත්නම් සම්මුඛ පරීක්ෂණයකින් ද?

පි. ඒ 3 ටම අදාළ වන සංයුතියකින් පර්පෝමන්ස් වේරියේෂන් ක්‍රයිටීරියා එකක් හැදුව. එකේ කැටගරීස් හැම දෙයක්ම එයාලට ග්‍රුවුන් සිරෝ කියන රූම් එකට ගෙනැල්ලා ප්‍රොජෙක්ටර් එකේ දාලා අපි හැම දෙයක්ම පැහැදිලි කළා"

2023.08.29 දින සාක්ෂි සටහන් වල 29 පිටුව

" ප්‍ර. මේ සේවකයෝ දිගටම කියනවා නම් අපිට ඊළඟ ලෙවල් එක දෙන්න ඕනේ. ඔබ කියන විදිහට ඔබ උත්සහ කළා කියනවා නම් මේ සේවකයෝ ප්‍රතික්ෂේප කළා කියනවා නම් 2016 සිට 2022 වර්ෂය වෙනකම් සමාගමට තිබුණා ඒ අතරේදී ලිඛිතව පැහැදිලිව කියන්න තිබුණා. අහවල් දවසේ ඉවැලුවේෂන් වලට කැඳෙව්වා ඔබලාව කැඳෙව්වා. ඒ අනුව ඔබලා මේ කියන්නේ බොරු කථාවක් කියල කියන්න තිබුන. ඒසේ කරලා නැහැ?

පි. එසේ කළේ නැහැ. සාමූහික ගිවිසුමේ කථා කළා මේ ප්‍රශ්නය සම්බන්ධව. අපි කිව්වා සාමූහික ගිවිසුමට ඇතුලත් කරන්න එපා වෙනම කථා කරමු කියලා කිව්වා. ඒ වන විට එතුමන්ලා කම්කරු කාර්යාලයට දන්වලා ඉවරයි. කම්කරු කාර්යාලයෙන් කථා කරලා ඇහුවා මේ ප්‍රමෝෂන් එකට අමතරව අපිට මොනවද දෙන්න පුලුවන් කියල අපි ලිඛිත හැමදේම ඉදිරිපත් කළා"

මෙම සාක්ෂි හා දෙපාර්ශ්වයෙන්ම ඉදිරිපත් වී ඇති අනිකුත් සියළුම සාක්ෂි සහ ලේඛන අනුව මෙම සේවකයන්ට තනතුර ලබාදීවසර එක හමාරකින් පසුව කාර්ය සාධන ඇගයීක් සිදුකර ඊළඟ මට්ටමට උසස්වීමක් ලබා දෙන බවට ආයතනය එකග වී ඇති බව මනාව තහවුරු වේ.

ඒ අනුව නියමිත කාර්ය පටිපාටිය අනුගමනය කරමින් එකග වූ පරිදි උසස්වීම් ලබාදීමට දෙවැනි පාර්ශ්වය බැඳී සිටින බව මනාව පැහැදිලි කරුණකි. එබැවින් පළමු ප්‍රශ්නයට "ඔව්, එනම් මෙම සේවකයින් වෙත නිකුත්කර ඇති උසස්වීමේ ලිපිය (A1) අනුව ඊළඟ මට්ටම සඳහා උසස්වීම ලබාදීමට දෙවැනි පාර්ශ්වීය සමාගම බැඳී සිටී" යන පිළිතුර ලබා දෙමි.

2. එසේ උසස්වීම ලබාදීමට බැඳී සිටී නම් ඒ කුමන තනතුරක් සඳහාද?

මෙම ප්‍රශ්ණයට පිළිතුරු සැපයීමේදී දෙපාර්ශ්වයේ සාක්ෂි ලබාදි ඇති ආකාරය පිළිබඳව සියුම්ව විමසා බැලිය යුතු වේ.

මෙම ආරාවුලට පාදක වී ඇති කරුණු වල ඉතිහාසය විමසා බැලීමේදී, සමාගම වෙත අළුතින් කරන ලද ආයෝජනයක් හේතුවෙන් ස්ථාපිත කර තිබූ නවීන යන්ත්‍ර ක්‍රියා කිරීමට එවකට සමාගමේ කිසිදු සේවකයකුට හැකියාවක් හෝ පුහුණුවක් නොතිබූ බැවින් ඒ සඳහා 150 ක් පමණ වන සේවකයින් අතරින් මැෂින් ක්‍රියාකරුවන් හා ලයින් ක්‍රියාකරුවන් 18 දෙනෙකු තෝරාගෙන ඉන්දියාවේ කොකා - කෝලා ආයතනය වෙතට අනුයුක්තව පුහුණුවක් සහ අනෙකුත් දැනුම ද ලබාදී ඇත. එම කුසලතාවයන් සැලකිල්ලට ගනිමින් මෙම සේවකයන් එතෙක් සේවය කරන ලද මැෂින් ක්‍රියාකරු හා ලයින් ක්‍රියාකරු යන තනතුරු වලින් උසස්වීමක් ලබාදෙමින් නවතනතුරක්

වන PET Line Controller යන තනතුර ලබාදී ඇති අතර, සේවකයින් සමාගමේ පවත්නා යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරු අධිශ්‍රේණියේ තලයෙහි පිහිටුවා ඇත. ඔවුන්ගේ වැටුප රු. 5000/-කින් වැඩිකර ඇත.

පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන්ගේ තනතුර උසස් කිරීමත්, වැටුප් වැඩිකිරීමත් යන දෙකම සිදුව ඇත්තේ එකී තනතුරෙහි ඇති වැදගත්කම නිසා බව ඉතාමත් පැහැදිලි කරුණකි. අනික් අතට වෙනත් කිසිදු සේවකයකුට මෙම මැෂින් වල කටයුතු කිරීමේ පුහුණුවක් හා දැනුමක් නොමැති බව ඉතා පැහැදිලිව සාක්ෂිවලින් හෙලි වී ඇත.

පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන් වෙත ලබාදී ඇති උසස්වීම් ලිපියෙහි සඳහන්ව ඇති next level යනු පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන් දැනට සිටින යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරු අධිශ්‍රේණියට පසුව ඇති මාණ්ඩලික තනතුර නොවන බව සේවායෝජක පක්ෂය දිගින් දිගටම පවසා සිටී. මෙම කරුණු ඇත්තක් ද යන්න ලබාදී ඇති සාක්ෂි මෙන්ම ලිඛිත දේශන සම්බන්ධයෙන් අවධානය යොමු කිරීමෙන් අවබෝධකර ගත හැකිවනු ඇත. මේ සම්බන්ධයෙන් දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් සිය පළමු ප්‍රකාශය සමග අමුණා ඇති R 1 ලේඛනය (බේරුම්කරණ නඩුවේදී සලකුණු කරන ලද R4 ලේඛනය) වන මැද කොළඹ දිස්ත්‍රික් කම්කරු කාර්යාලයේ කම්කරු නිලධාරී කේ.පී.සරත් මහතා අමතා ඇති ලිපියෙහි 5 ඡේදයේ මෙසේ දක්වා ඇත.

“5. Further we evaluated the technical skills, operational skills, analytical skills and soft skills of these job holders to assess the readiness for upgrading them to the next level. However, at this point of time the next level was not clearly identified as it was a new concept of the company.”

මෙම ඡේදයේ දළ අදහස නම්, තවද, මෙම රැකියා ලාභින්ගේ තාක්ෂණික කුසලතා, මෙහෙයුම් කුසලතා, විශ්ලේෂණ කුසලතා සහ මෘදු කුසලතා ඇගයීමට ලක්කරමින්, ඔවුන් ඊළග මට්ටමට උසස් කිරීම සඳහා ඇති සූදානම තක්සේරු කලෙමු. කෙසේ වුවද මෙම අවස්ථාවේදී ඊළග මට්ටම පැහැදිලිව හඳුනාගෙන නොතිබුනි මන්දයත් මෙය සමාගමේ නව සංකල්පයක් බැවිනි.

මෙම පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන්ගේ කාර්ය සාධන ඇගයීම් සිදුකළා යැයි මෙහිදී පැවසුව ද, සාක්ෂි වලදී පවසා ඇත්තේ කාර්ය සාධන ඇගයීම් සිදුකිරීමට උත්සාහ කළද පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයන් ඊට එකග නොවූ බවකි. මෙය පරස්පර විරෝධී කරුණු දැක්වීමකි අනික් අතට කම්කරු කාර්යාල මට්ටමින් හෝ කාර්මික සම්බන්ධතා අංශය ඉදිරියේදී හෝ මෙම බේරුම්කරණය ඉදිරියේදී හෝ කිසිදු අවස්ථාවක කාර්ය සාධන ඇගයීම් කිරීමට උත්සාහ කළ බවට සනාථ කිරීමට කිසිදු ලේඛනමය සාක්ෂියක් ඉදිරිපත් කිරීමට දෙවැනි පාර්ශ්වය අපොහොසත්වී ඇත.

මෙහි ඇති අනික් වැදගත්ම කරුණ වන්නේ පළමු පාර්ශ්වයේ කරුණු දැක්වීම් වලට අනුව උසස්වීම් ලිපිය දෙන විට මෙම ඊළග මට්ටම යනු කුමක් ද යන්න සමාගම හඳුනාගෙන නොමැති බව ප්‍රකාශ කිරීමයි. මෙය පිළිගත හැකි තත්ත්වයක් නොවේ. සේවකයකුට ලබාදෙන පත්වීම් ලිපිය යනු රැකියා ගිවිසුමක් වේ. එකී ගිවිසුමකට කොන්දේසි ඇතුලත් කිරීමේදි එම කොන්දේසි නිශ්චිත වීම ඉතා වැදගත් වේ. මන්දයත් එම කොන්දේසි කෙරෙහි විශ්වාසය තබමින් සේවකයා එම කරුණු ඉටුවේය යන නෛතික අපේක්ෂාවකින් පසු වන බැවිනි.

ඊළගට ඇති වැදගත්ම කරුණ නම් දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් මෙම පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන් හට වෙනත් තනතුරු නාමයක් පමණක් ලබාදීමට උත්සාහ කිරීමයි. එනම් “ Smart Line Controler” යන තනතුරු නාමයයි. එය සාධාරණීකරණය කිරීම උදෙසා ඔවුන් විසින් කරුණු දක්වමින් ලෝකයේ ඇති අනිකුත් කොකා - කෝලා සමාගමේ ආයතන වල එම තනතුර භාවිතා කරන බවයි. දෙවැනි පාර්ශ්වයට අවංකවම මෙම සේවකයන්ට සාධාරණයක් සිදුකිරීමට අවශ්‍යතාවය තිබුණේ නම් ආරම්භයේදීම ඔවුන්ගේ උසස්වීම් ලිපියට ඊළඟ මට්ටම යන්නට මෙම තනතුරු නාමය යෙදීමට හැකියාව තිබුණි. මන්දයත් ඔවුන් පවසන ආකාරයට මෙය මෙම සමාගමට අයත් ලෝකයේ අනෙකුත් සමාගම් වල පවතින තනතුරු නාමයක් බැවිනි. අනික් අතට මෙම නව තනතුර සමාන වනුයේ සමාගමේ පවත්නා තනතුරු වලින් කුමන මට්ටමේ තනතුරක් ද යන්න අනිවාර්යයෙන්ම පැහැදිලි කිරීමට දෙවැනි පාර්ශ්වය බැඳී සිටී.

ඉහත කරුණු සියල්ලම සලකා බැලීමෙන් අනතුරුව මා හට හැගී යන්නේ PET Line Controller යන තනතුර Machine Operator Super Grade තනතුරට සමාන සේ සලකා කටයුතු කර ඇති බැවින් මෙම Machine Operator Super Grade තනතුරේ ඊළග මට්ටම වන මාණ්ඩලික මට්ටම මෙම PET Line Controller තනතුරට අදාළ ඊළග මට්ටම වන බවයි. එසේ සැලකීම වඩාත්ම සාධාරණ වනුයේ දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් දිගින් දිගටම විවිධ කරුණු ඉදිරිපත් කරමින්, සමහර විට එකිනෙකට පටහැනි කරුණු ඉදිරිපත් කරමින් (උදා. දෙවැනි පාර්ශ්වයේ සාක්ෂි වලදී කාර්ය සාධන ඇගයීමක් සිදුකිරීමට උත්සාහ කල ද සේවකයන් ඊට විරුද්ධ වූ බැවින් ඇගයීමක් සිදු කිරීමට නොහැකි බව ප්‍රකාශකර ඇති අතර, මෙම ආරාවුලට පාදක වූ මූලික පැමිණිල්ල සිදුකර තිබූ දිස්ත්‍රික් කම්කරු කාර්යාලයට යොමුකොට තිබූ ලිපියක එනම් මෙම බේරුම්කරණයට යොමුකර ඇති පළමු ප්‍රකාශයේ ආර්.1 ලෙස සලකුණු කොට ඉදිරිපත් කොට තිබූ ලිපියෙහි මෙම සේවකයන් වෙනුවෙන් කාර්ය සාධන ඇගයීමක් සිදුකර ඔවුන්ගේ සුදුසුකම් තක්සේරු කළ බව සඳහන් කර තිබීම) තම වගකීමෙන් නිදහස් වීමට උත්සාහ දරන බව ද නිරීක්ෂණය කලෙමි.

තවත් වැදගත් කරුණක් වන්නේ මෙම පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන්, සුපවයිසර් තනතුරු දරන ඉහල තනතුරුවල සේවකයන්ගේ රාජකාරි ලැයිස්තුවල අඩංගු රාජකාරිවලින් සුළු කොටසක් සිදුකරන නමුත් එකී තනතුරකට පත්කිරීමට තරම් කුසලතාවයක් ඔවුනට නොමැති බව දක්වමින් R1, R2, සහ R3 ලෙස ලේඛන තුනක් ලකුණු කරමින් එම ලේඛන වල ඇති Production QA Officer (R1), Production Supervisor (R2) සහ PET Line Controller (R3) යන අයගේ රැකියා විස්තර ඉදිරිපත් කරමින් සාක්ෂි ලබාදී ඇත.

එහෙත් මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් වෙනුවෙන් නිකුත්කර ඇති රැකියා විස්තරය මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයන් වෙත ලබාදුන් බව තහවුරු කිරීමට දෙවැනි පාර්ශ්වය අපොහොසත් වි ඇත.ඒ අනුව තමන්ගේ රැකියා විස්තරය කුමක්ද කියා සේවකයන් වෙත ලිඛිතව ලබාදී නැත. තවද, මෙම සුපවයිසර් තනතුරුවල අයට අමතරව සුපවයිසර්වරුන් නොවන මාණ්ඩලික සේවකයින් බොහොමයක් සිටින බවට පළමු පාර්ශ්වයේ එකම සාක්ෂිකරු සාක්ෂි ලබාදී ඇත. එම සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශකර සිට ඇත්තේ මාණ්ඩලික තනතුර ලබාදීමෙන් ඔවුන් සුපවයිසර්වරුන් නොවන බවයි.

2023.05.31 දින සාක්ෂි සටහන්වල පිටුව 4 (ගොනුවේ පිටු අංක 40)

"ඔබගෙන් ගියවර විමසා සිටියා මෙම මාණ්ඩලික ශ්‍රේණියට පත්වන හැමෝම සුපවයිසර් වෙනවද කියල?

උ. විමසා සිටියා.

ප්‍ර. පැහැදිලිව මාණ්ඩලික කියන කාණ්ඩයට ඇතුලත් වෙනවා කියල සුපර්වයිස් තනතුරට පත්වෙනවාද?

උ. නැත.

ප්‍ර. සුපවයිසර් නොවන මාණ්ඩලික ශ්‍රේණියේ නිලධාරීන් ඉන්නවාද?

උ. ඉන්නව. උදා ලෙස අපි සීනියර් ඉලෙක්ට්‍රිෂියන්, සිනියර් මිකැනික්, සීනියර් බොයිලර් ඔපරේටර්, කොලිටි ඇටේ නඩන්, කොලිටි ඇසිස්ටන්, කොලිටි ඔපිසර් "

මේ අනුව පෙනී යන කරුණක් වන්නේ මාණ්ඩලික තනතුරු වල සිටිනා සුපර්වයිසර්වරුන් නොවන සේවකයන් සිටින බවත්, මාණ්ඩලික තනතුරුවලට පත්වන සියලු දෙනාම සුපර්වයිසර්වරුන් වෙන්නේ නොමැති බවත්ය.
මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයන් වෙත උසස් වීම් ලබාදීමේදී ලබාදි ඇති ශ්‍රේණිය Machine Operator Super Grade වන අතර, ආයතනයේ පවතින ශ්‍රේණි ක්‍රමයට අනුව ඊළඟ ශ්‍රේණිය මාණ්ඩලික ශ්‍රේණිය බව පළමු පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරු විසින් සාක්ෂි ලබාදි ඇති අතර, එම කරුණ හබ කිරීමක් දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් සිදුකර නොමැති බැවින් එම තත්ත්වය පිළිගැනීමට සිදුවන බවද නිරීක්ෂණය කලෙමි.
ඉහත සියළු කරුණු සලකා බැලීමේදී පැහැදිලි වන්නේ ඉහතින් දක්වා ඇති දෙවැනි ප්‍රශ්නය එනම්, "එසේ උසස්වීම ලබාදීමට බැඳී සිටී නම් ඒ කුමන තනතුරක් සඳහා ද?" යන ප්‍රශ්නයට පිළිතුර ලෙස දැක්විය හැක්කේ මාණ්ඩලික තනතුර වන බවයි.

3. ඊළඟට විමසා බැලිය යුත්තේ අදාළ A1 ලිපියේ සඳහන් පරිදි නියමිත දිනට සේවා ඇගයීමක් සිදු කළා ද යන්න පිළිබඳ වේ. ඒ අනුව අදාළ A1 ක ලිපියට අනුව PET Line Operator තනතුරෙහි පිහිටුවා වසර එක හමාරකට පසුව නියමිත ඇගයීමක් සිදුකළාද? යන්න පිළිබඳව සලකා බැලිය යුතු වේ.

මේ සම්බන්ධයෙන් දෙවැනි පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුවන් ලබාදී ඇති සාක්කෂි සහ හරස් ප්‍රශ්න වලට ලබාදී ඇති පිළිතුරු සලකා බැලිය යුතු වේ.

2023.07.10 දින සාක්ෂි සටහන්වල 28 පිටුව (ගොනුවේ පිටු අංක 120)

" ප්‍ර. ආයතනය විසින් ඇගයීමට භාජනය කරන්නට සූදානම් කරලා තිබුණේ ලිඛිත පරීක්ෂණයකින් ද, ප්‍රායෝගික පරීක්ෂණයකින් ද, එහෙම නැත්නම් සම්මුඛ පරීක්ෂණයකින්ද?

පි. ඒ 3 ටම අදාළ වන සංයුතියකින් පර්පෝමන්ස් වේරියේෂන් ක්‍රයිටිරියා එකක් හැදුව. එකේ කැටගරිස් හැම දෙයක්ම එයාලට ග්‍රුවුන් සිරෝ කියන රූම් එකට ගෙනල්ලා ප්‍රොජෙක්ටර් දාලා අපි හැම දෙයක්ම පැහැදිලි කළා "

තවදුරටත් එදිනම සාක්ෂි සටහන්වල 29 පිටුව

"ප්‍ර. මේ සේවකයෝ දිගටම කියනවා නම් අපිට ඊළඟ ලෙවල් එක දෙන්න ඕනේ. ඔබ කියන විදිහට ඔබ උත්සහ කළා කියනවා නම් මේ සේවකයෝ ප්‍රතික්ෂේප කළා කියනවා නම් 2016 සිට 2022 වර්ෂය වෙනකම් සමාගමට තිබුණා ඒ අතරේදී ලිඛිතව පැහැදිලිව කියන්න තිබුණා. අහවල් දවසේ ඉවැලුවේෂන් වලට කැදෙව්වා ඔබලාව කැදෙව්වා. ඒ අනුව ඔබලා මේ කියන්නේ බොරු කථාවක් කියල කියන්න තිබුන. ඒසේ කරලා නැහැ?

පි. එසේ කලේ නැහැ. සාමූහික ගිවිසුමේ කථා කළා මේ ප්‍රශ්නය සම්බන්ධව. අපි කිව්වා සාමූහික ගිවිසුමට ඇතුලත් කරන්න එපා වෙනම කථා කරමු කියලා කිව්වා. ඒ වන විට එතුමන්ලා කම්කරු කාර්යාලයට දන්වලා ඉවරයි. කම්කරු කාර්යාලයෙන් කථා කරලා ඇහුවා මේ ප්‍රමෝෂන් එකට අමතරව අපිට මොනවද දෙන්න පුලුවන් කියල අපි ලිඛිත හැමදේම ඉදිරිපත් කළා "

2023.07.27 සාක්ෂි සටහන්වල 26 වැනි පිටුව

ප්‍ර. (A 1a) කියලා තියෙන ආකාරයට ඔවුන්ට අවුරුදු එක හමාරක් ගත වුනාට පස්සේ කාර්ය සාධනයට ඇගයීමකට භාජනය කලා ද ?

පි. එසේය ස්වාමීණි

ප්‍ර. ඒ ඇගයීම කළේ කවුරුන් විසින් ද?
පි. ඒ අවස්ථාවේ අපේ නිෂ්පාදන කළමණාකරු සහ ජාල පුහුණු අධ්‍යක්ෂතුමා විසින්
ප්‍ර. ඒ අය මතක ද ?
පි. මනෝජ් පෙරේරා සහ කුෂාන් අමරසිංහ යන මහත්වරුන් විසින් කාර්ය සාධනයට ඇගයීමකට ලක් කළා.ඒ අවස්ථාවේ මෙතුමන්ලා කියා සිටියා මෙම කාර්ය සාධනය ක්‍රයිටීරියා එක මෙයාලට බර වැඩියි.උදාහරණයක් හැටියට මෙයාලා කිවුවා අපි කරපු අය.මේක ජේපර් එක්ක වගේ කියලා.ඒ අවස්ථාවේදී ක්‍රයිටීරියා එක මගක ඇගයීමට පවත්වාගෙන යාමට ඔවුන්ගේ විරෝධය ප්‍රකාශකර සිටියා.

2023.08.29 සාක්ෂි සටහන්වල පිටු අංක 28,29

" ප්‍ර. ඔබ උත්සාහ කළා නම් ඔවුන්ගේ ඊළඟ මට්ටම මනින්න (ඉවැලුවේට් කරන්න) තක්සේරු කරන්න ඔවුන් මෙය වාචිකව ප්‍රතික්ෂේප කරනවා නම් තනි තනියෙන් කැඳවන්න අහවල් දවසේ ඔබට අදාළ ඇගයීම සිදු කරනවා කියලා සේවකයින් කැඳවීමට හැකියාව තිබුණා. එහෙම කක්සේරු කරන්න උත්සහ කළා නම් ඔබ වෙන් වෙන්ව කැඳවලා තියනවාද?

පි. වෙන් වෙන්ව කැඳවල නැහැ. වෘත්තීය සමිතියේ සියලුම පුද්ගලයන්ට මෙය පොදු ප්‍රශ්නයක් වෙලා තිබුනේ කිසිම වෙලාවක තනි පුද්ගලයෙකුට කථා කරන්නේ නැහැ. පොදු ප්‍රශ්නයකදි කණ්ඩායමකට කථා කරන්නේ. කථා කල හැම වෙලාවකදීම ඔවුන් ප්‍රකාශ කලේ අපිට ඉන්ග්‍රිමන්ට් එපා ඔබතුමාලා අපට දෙන්න අමාරු ප්‍රශ්න පත්තරයක්. ඒක කරන්න බැහැ ප්‍රොමෝෂන් එක තමා ඕනෙ කියලා. අපි හැම වේලාවෙම පොදුවේ කථා කළා. අපි වෙනම වෘත්තීය සමිතියේ නිලධාරීන් සමග මේ ප්‍රශ්නය කථා කළා, මානව සම්පත් අංශයේ බෝඩ් රූම් එකේදි කථා කළා. එතුමන්ලා කිව්වේ ලේබර් ඩිපාර්මන්ට් ගිහින් තියෙන නිසා අපිට මේකට මැදිහත් වෙන්න බැහැ කියල.

ප්‍ර. මේ සේවකයෝ දිගටම කියනවා නම් අපිට ඊළඟ ලෙවල්එක දෙන්න ඕනේ. ඔබ කියන විදියට ඔබ උත්සාහ කළා කියනවා නම් මේ සේවකයෝ ප්‍රතික්ෂේප කළා කියනවා නම් 2016 සිට 2022 වර්ෂය වෙනකම් සමාගමට තිබුණා ඒ අතරෙදී ලිඛිතව පැහිදිලිව කියන්න තිබුණා. අහවල් දවසේ ඉවැලුවේෂන් වලට කැදෙව්වා ඔබලාව කැදෙව්වා. ඒ අනුව ඔබලා මේ කියන්නේ බොරු කථාවක් කියල කියන්න තිබුන. එසේ කරල නැහැ?
පි. එසේ කලේ නැහැ. සාමූහික ගිවිසුමේ කථා කළා මේ ප්‍රශ්නය සම්බන්ධව. අපි කිව්වා සාමූහික ගිවිසුමට ඇතුලත් කරන්න එපා වෙනම කථා කරමු කියල කිව්වා. ඒ වන විට එතුමන්ලා කම්කරු කාර්යාලයට දන්වලා ඉවරයි. කම්කරු කාර්යාලයෙන් කථා කරලා ඇහුවා මේ ප්‍රොමෝෂන් එකට අමතරව අපට මොනවද දෙන්න පුලුවන් කියල අපි ලිඛිත හැමදේම ඉදිරිපත්කළා "

දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් අවස්ථා ගණනාවකදීම මෙම පැමිණිලිකාර සේවකයන්ගේ කාර්ය සාධනය ඇගයීමට කටයුතු කල බවත්, එහෙත් එම සේවකයින් එම ඇගයීමට එකඟ නොවූ බවත් ප්‍රකාශ කලද 2016 සිට 2022 දක්වා (කම්කරු කාර්යාලයට පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කරන තෙක්) කිසිදු අවස්ථාවක ඇගයීමක් කිරීම සම්බන්ධයෙන් ලිඛිත දැන්වීමක් සිදුකල බවට කරුණු ඉදිරිපත් කර නැත. සිය

සාක්ෂි වලදී පවසා ඇත්තේ එසේ ලිඛිතව දැන්වීමට කටයුතු නොකල බවයි.

ලෝක ප්‍රසිද්ධ රටවල් ගණනාවක තම කර්මාන්ත ශාලා පවත්වා ගෙන යනු ලබන මෙවැනි අන්තර් ජාතික සමාගමක කටයුතු ඉතා විධිමත්ව පවතින බව සාමාන්‍ය පිළිගැනීමයි. එහෙත් මෙම කාරණයේදී කිසිදු අවස්ථාවක කාර්ය සාධන ඇගයීම සම්බන්ධයෙන් විධිමත් ලිඛිත දැන්වීමක් සිදුකර නොමැති බව දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින්ම තහවුරු කර ඇත. එපමණක් ද නොව දෙවැනි පාර්ශවය විසින් ඇගයීම සිදු කළා යැයි කියන නිලධාරීන් දෙදෙනාගෙන් එක් අයකු හෝ සාක්ෂියට කැඳවීමට ද කටයුතු කර නොතිබුනි. අනික් අතට ඇගයීම් කිරීමට අවස්ථා කීයකදී කටයුතු කළාද යන්න පිළිබඳව කිසිදු සාක්කෂියක් ලබාදීමට දෙවැනි පාර්ශ්වය අපොහොසත් වී ඇති බව නිරීක්ෂණය කරමි.

ඉහත කරුණු සියල්ල සලකා බැලීමේදී පැහැදිලි වන්නේ මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් හට නිකුත්කර ඇති උසස්වීමේ ලිපියෙහි ප්‍රකාරව සේවයට බඳවාගෙන වසර එක හමාරක් ගත වූ තැන නිසි පරිදි කාර්ය සාධන ඇගයීමක් කිරීමට මෙම දෙවැනි පාර්ශවීය සමාගම කටයුතු කර නොමැති බවට සාධාරණ සැකයක් ඇති වීම වැලැක්විය නොහැකි බවයි. මෙහිදී සැලකිය යුතු තවත් වැදගත් කරුණක් වන්නේ මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයින් උසස් කරනු ලබන ඊළඟ මට්ටම කුමක් ද යන්න පිළිබඳව සමාගම පත්වීම් ලිපිය ලබාදෙන අවස්ථාව වන විට තීරණය කර නොමැති බවට ඔවුන් විසින්ම සිදු කර ඇති ප්‍රකාශයයි. මෙම තොරතුරු සනාථ වන්නේ දෙවැනි පාර්ශවය සිය ලිඛිත සැලකිරීම් සමග ගොනුකර ඇති R 4 ලේඛනයෙහි (සිය පළමු ප්‍රකාශය සමග ගොනුකර තිබූ R1 ලේඛනය) 5 ඡේදයේ මෙසේ දක්වා ඇත.

“5. Further we evaluated the technical skills, operational skills, analytical skills and soft skills of these job holders to assess the readiness for upgrading them to the next level. However, at this point of time the next level was not clearly identified as it was a new concept of the company.”

මේ අවස්ථාව වන විටත් ඊළග මට්ටම යන්න පැහැදිලිව හඳුනාගෙන නොතිබුනු බව දක්වා ඇති අතර, එය පිළිගත හැකි තත්ත්වයක් නොවේ. මන්ද යත් අන්තර්ජාතික සමාගමක් වන මෙම දෙවැනි පාර්ශ්වීය සමාගම ඉතා විධිමත්ව සිය කාර්යයන් ඉටු කරනු ලබන ආයතනයක් වන අතර, ඒ අනුව උසස්වීම් ලිපිය දෙනු ලබන අවස්ථාවේදීම ඔවුන්ට වසර එක හමාරකින් ලබාදෙන උසස්වීම කුමක් ද යන්න ඔවුන් හඳුනාගෙන තිබිය යුතු වීම අත්‍යවශ්‍ය සාධකයක් වේ.

ඒ අනුව ඉදිරිපත් කර ඇති සාක්ෂි සහ අනෙකුත් ලේඛන මගින් තහවුරු වන්නේ දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් අදාළ A1 ක ලිපියට අනුව PET Line Operator තනතුරෙහි පිහිටුවා වසර එක හමාරකට පසුව නියමිත ඇගයීමක් සිදු කිරීමක් කර ඇති බව නිරීක්ෂණය නොවන අතර, අවම වශයෙන් 2016 සිට 2022 අතර කාලය තුලදී වත් විධිමත් කාර්ය සාධන ඇගයීමක් සිදුකිරීමට දෙවැනි පාර්ශ්වය අපොහොසත්වී ඇති බව තීරණය කරමි.

4. අදාළ ඇගයීම සිදු නොකළා නම් ඒ කාගේ වරදක් හේතු කොට ගෙනද?

මෙම ප්‍රශ්නයට පිළිතුරු සැපයීම ඉතා පහසු වන්නේ ඉහත තුන්වැනි ප්‍රශ්නය සම්බන්ධයෙන් ඉදිරිපත් වී ඇති සියළුම සාක්ෂි හා ලේඛන පරික්ෂා කිරීමේදී පැහැදිලිවම කාර්ය සාධන ඇගයිමක් නියමිත වසර එක හමාරකට පසුව සිදු නොකිරීමේ වගකීම සම්පූර්ණයෙන්ම පැවරෙනුයේ දෙවැනි පාර්ශ්වීය සමාගමට වීමයි. ඒ අනුව අදාළ කාර්ය සාධන ඇගයීම නොකලේ දෙවැනි පාර්ශ්වීය සමාගමේ වරදින් නිසා බව තීරණය කරමි. තවදුරටත් මේ සම්බන්ධයෙන් සලකා බැලීමේදී වසර එකහමාරකින් පසුව කාර්ය සාධන ඇගයීම සිදු කල යුත්තේ දෙවැනි පාර්ශ්වීය සමාගම විනා පළමු පාර්ශ්වය විසින් නොවන බව ඉතාමත් පැහැදිලි කරුණකි.

5. එසේ උසස් වීම ලබාදීමට දෙවැනි පාර්ශ්වය බැඳී සිටි නම් ඒ කවදා සිටද?

මෙම ප්‍රශ්නයට පිළිතුරු ලබාදීමට දැන් ඉතා පහසු වේ. මන්දයත් ඉතාමත් පැහැදිලිව පළමු පාර්ශ්වයට උසස්වීම් ලබාදීමට එහි අන්තර්ගත ක්‍රමවේදයට අනුව කටයුතු කිරීමට දෙවැනි පාර්ශ්වය බැඳී සිටී. එහෙත් නියමිත කාලය තුලදී නියමිත පරිදි පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයන්ගේ කාර්ය සාධන ඇගයිම සිදුකර නැත. මේ හේතුවෙන් සේවකයන්ගේ අපේක්ෂා බංගත්වයට පත්වී ඇත. දෙවැනි පාර්ශ්වය නියමිත කාලයේදි නියමිත පරිදි පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන් 18 දෙනා සම්බන්ධයෙන් නිසි කාර්ය සාධන ඇගයිමක් සිදුකළා නම් එහි ප්‍රතිඵල මත එක්කෝ ඔවුන්ට උසස්වීම් ප්‍රදානය කිරීමට හැකිවන අතර, එසේ නොවූවා නම් ඇගයීමෙන් අසමත්වීම මත උසස්වීම් ලබාදීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ හැකියාව දෙවැනි පාර්ශ්වයට තිබුණි. එහෙත් හිතා මතාම මෙම ඇගයිම මගහැරීමක් සිදුකර ඇති බව නිරීක්ෂණය කරමි. කාර්ය සාධන ඇගයිම සිදුකිරිමට නියමිතව තිබුනේ 2017 ජූනි මාසයේදී ය. එහෙත් මේ වන විට වසර 7 ක් ගත වී ඇතත් අද දක්වාම නියමිත කාර්ය සාධක ඇගයිම සිදුකල බව තහවුරු කිරීමට දෙවැනි පාර්ශ්වය අපොහොසත් වී ඇත.

මේ සම්බන්ධයෙන් මෙම පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් මේ අවස්ථාවේදී කාර්ය සාධන ඇගයීමක් සිදුකිරීමට නියම කල හොත් එය දැඩි අසාධාරණයක් වේ. එබැවින් කාර්ය සාධන ඇගයීමකින් තොරව ඊළග මට්ටම ලබාදීමටත්, මින් ඉදිරියට කටයුතු කිරීමේදී නිසි ක්‍රමවේදයන්ට අනුගතව කටයුතු කිරීමට වගබලා ගන්නා ලෙසටත් දෙවැනි පාර්ශ්වයට දන්වා සිටිමි.

මේ සම්බන්ධයෙන් එනම් තවදුරටත් කරුණු සැලකීමේදී දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් සිය සාක්ෂි මෙහෙය වීමේදී මෙම පැමිණිලිකාර පළමු පාර්ශ්විය සේවකයන් 18 දෙනාට මාණ්ඩලික මට්ටම ලබා දුනහොත් අනිකුත් නිලධාරීන්ට ද මෙම උසස්වීම ලබාදීමට සිදුවන බවයි. එම කරුණ පිළිගත හැකි කරුණක් නොවන්නේ මෙම දෙවැනි පාර්ශ්විය සමාගමේ PET Line Operator යන තනතුර දරන්නන් සිටිනුයේ මෙම පළමු පාර්ශ්විය සේවකයන් සේවය කරනු ලබන අංශයේ පමණි. තවදුරටත් කරුණු සලකා බැලීමේදී මෙම පළමු පාර්ශ්විය සේවකයන් මෙම තනතුර සඳහා විශේෂ පුහුණුවක් ලබාගෙන ඇති සේවකයන් වන අතර, ඔවුන් වෙත ලබාදී ඇති උසස්වීම් ලිපිය මගින් ඊළග මට්ටමට ඉහල දැමීමට කටයුතු කරන බවට තහවුරු කර ඇත. එවන් පසුබිමක මෙම පළමු පාර්ශ්විය සේවකයන්ට හැර සමාගමේ සේවය කරනු ලබන වෙනත් සේවකයකුට මෙම උසස් වීම ඉල්ලා සිටීමට කිසිදු නෛතික අයිතිවාසිකමක්නොලැබෙන බව ඉතාමත් පැහැදිලි කරුණකි. අනික් අතට සමාගමේ සමස්ථ සේවකයන්ම සාමූහක ගිවිසුමෙන් බැඳී සිටින අතර, මෙම පැමිණිලිකාර සේවකයන් සම්බන්ධ කරුණ සාමූහික ගිවිසුමෙන් පරිභාහිර කරුණක් බව ද නිරීක්ෂණය වේ. ඒ අනුව අනිකුත් සේවකයන්ට මෙම සේවකයන්ට ලබාදෙන වරප්‍රසාද ලබාදෙන ලෙස ඉල්ලා සිටීමේ අයිතියක් පැන නගින්නේ නැති බව ද නිරීක්ෂණය කරමි.

තවද, විශේෂයෙන්ම සඳහන් කල යුතු කරුණක් වන්නේ පළමු පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරු විසින් තමන් මාණ්ඩලික තනතුරට අදාළ බොහෝ රාජකාරි ඉටුකරන බවත්, මෙම සිරප් රූම් එකේ ස්ටාප් කියන ශ්‍රේණියේ අය හදලා දෙන නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය ඉදිරියට ගෙන යන්න නම් මෙම උපලේඛලනයේ සේවකයින් 18 දෙනාගෙන් එක් අයකු සහතික කල යුතු බවයි. මේ තත්ත්වය දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් ප්‍රතික්ෂේප කර නැත.

ප්‍රදානය

ඉදිරිපත්වී ඇති සියළුම ලිඛිත දේශන, සාක්ෂි සහ සලකුණු කරන ලද ලේඛන ආදී සියල්ලම සියුම්ව නිරීක්ෂනය කිරීමෙන් අනතුරුව කොකාකෝලා බෙවරේජස් ශ්‍රී ලංකා ලිමිටඩ් ආයතනයේ සේවය කරන 2016.01.01 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි පෙට් ලයින් කන්ට්‍රෝලර් තනතුරට පත් කර ඇති කේ. ඩබ්. කේ. චන්දිම මයා ඇතුළු උපලේඛනයේ නම් සඳහන් සේවකයින් 18 දෙනාගේ සේවා ගිවිසුමෙහි සඳහන් කර ඇති පරිදි අවුරුදු එකහමාරක කාලයකින් උසස්වීම ලබා දිය යුතු බව තීරණය කරමි.

ඒ අනුව ඔවුන්ගේ වසර එක හමාරක සේවා කාලය අවසන් වන 2017 ජූනි 30 දිනෙන් පසුව එළැඹෙන පළමු දින වන 2017 ජූලි මස 01 දින සිට මාණ්ඩලික තනතුරෙහි පිහිටුවන ලෙසට නියම කරමි.

තවද, මෙම සේවකයන් එදින සිට නියමිත වැටුප් තලයෙහි පිහිටුවීමට ද, ඔවුන්ට හිමි වැටුප් වර්ධක නිසි පරිදි ලබාදී නියමිත වැටුප් තලයෙහි පිහිටුවීමට කටයුතු කරන ලෙසට ද නියම කරමි.

සියලු කරුණු සලකා බැලීමෙන් අනතුරුව මෙම පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන්ට හිග වැටුප් කිසිවක් ලබාදීමට නියම නොකරමි.

ඒ අනුව හිග වැටුප් ගෙවීමකින් තොරව, මෙම පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන් 18 දෙනා 2017 ජූලි මස 01 දින සිට මාණ්ඩලික තනතුරෙහි පිහිටුවා ඔවුන්ට හිමි නියමිත වැටුප් තලයෙහි අරම්භක පියවරෙහි තබා අදාළ වැටුප් වර්ධක මත පදනම්ව සුදුසු වැටුප් පියවරෙහි තැබීමට කටයුතු කරන ලෙසට දෙවන පාර්ශ්විය සමාගමට මෙයින් නියම කරමි.

මෙම නියමයන් මෙම ප්‍රදානය *ගැසට් පත්‍රයේ* පළ කරන ලද දින සිට දින 21 ක් තුළ සම්පූර්ණ කොට ඒ බව සහකාර කම්කරු කොමසාරිස් (මැද කොළඹ) දැනුවත් කරන ලෙසටත් නියම කරනු ලබන අතර, මෙම ප්‍රදානය යුක්ති සහගත සහ සාධාරණ ප්‍රදානයක් බව සහතික කරමි.

නිතිඥ ඕබඩගේ ලීලාරත්න.
බේරුම්කරු,

2025 සැප්තැම්බර් මස 02 වැනි දින

EOG 10-0190

මගේ අංකය: IR/COM/03/2022/23.

කාර්මික ආරාවුල් පනත - 131 වැනි අධිකාරය

අංක 2447/24 දරන හා 2025.07.29 දිනැති ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *අති විශෙෂ ගැසට් පත්‍රයේ* ප්‍රසිද්ධියට පත් කරනු ලැබූ එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් වැලිකන්ද, මාදුරු ඔය දකුණු ඉවුර සංවර්ධන ව්‍යාපෘතිය ලිපිනයෙහි පදිංචි ඩබ්.එම්.අශෝකා දමයන්ති කුමාරි මිය පරිපාලන නිලධාරී (රා.ආ.) සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් කොළඹ - 10, ටී.බී. ජයා මාවත, අංක 500 හි පිහිටි ශ්‍රී ලංකා මහවැලි අධිකාරිය අතර පැවති කාර්මික ආරාවුල සම්බන්ධයෙන් බේරුම්කරු විසින් ලබා දී ඇති අංක A/62/2024 දරන හා 2025.03.18 දිනැති ප්‍රදානය ප්‍රතික්ෂේප කරන බව දන්වමින් ඩබ්. එම්.අශෝකා දමයන්ති කුමාරි මිය වෙතින් කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 20(1) යටතේ නිවේදනයක් මා වෙත ලැබී ඇත.

එහෙයින් අංක A/62/2024 දරන බේරුම්කාර ප්‍රදානය ක්‍රියාත්මක වීම 2026.07.28 දින සිට අවසන් වන බවට පනතේ 20(2) (ආ) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

එච්. එම්.ඩී.එන්.කේ.වටලියද්ද,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2025 සැප්තැම්බර් මස 26 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරාවුල් පනත
බේරුම්කරුවෙකුගේ තීරණයක්/ ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ දැන්වීම.

ඒ. පී.ජී.කේ.ඒ. අමරසිංහ.
ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණ නීතිඥ,
මාපුවාන,
කෙරදේවල,
හික්කඩුව.
2025.09.26

කම්කරු කොමසාරිස් (කාර්මික සම්බන්ධතා),
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
මෙහෙවර පියස,
නාරාහේන්පිට,
කොළඹ 05.

2025.07.29 දින අංක 2447/24 දරන *ගැසට් පත්‍රයේ* පළ කරන ලද්දා වූ ද ඩබ්.එම්.අශෝකා කුමාරි දමයන්ති පළමු පාර්ශ්වය වශයෙන් සහ ශ්‍රී ලංකා මහවැලි අධිකාරිය දෙවන පාර්ශ්වය වශයෙන් බැඳී සිටින්නා වූ ද 2025.03.18 දින දරන බේරුම්කරුගේ තීරණය ප්‍රතික්ෂේප කරන බව පළමු පාර්ශ්වය විසින් මෙයින් දැනුම් දෙනු ලැබේ.

ඉල්ලුම්කරුගේ උපදෙස් පරිදි,
ඒ.පී.ජී.කේ.ඒ. අමරසිංහ
නීතිඥ.

පිටපත - අධ්‍යක්ෂ ජෙනරාල්,
ශ්‍රී ලංකා මහවැලි අධිකාරිය.

EOG 10-0191

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.