



# ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

## අති විශේෂ

අංක 2188/13 - 2020 අගෝස්තු මස 10 වැනි සඳුදා - 2020.08.10

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

## I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය - සාමාන්‍ය

### රජයේ නිවේදන

මගේ අංක - IR/21/03/2008(A).

කාර්මික ආරාමුල් පනත 131 වන අධිකාරිය

131 වන අධිකාරිය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2013.10.09 දිනැති හා අංක 1831/23 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2013.10.03 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 03, 22 වන පටුමග, අංක 03 හි පදිංචි ලංකා වෙළෙඳ කාර්මික හා පොදු කම්කරු සංගමය (C.M.U.) සහ මහරගම, නාවින්න, හයිලෙවල් පාර, අංක 310 හි පිහිටි රිචඩ් පීරිස් එක්ස්පෝර්ට්ස් ලිමිටඩ් අතර පවත්නා කාර්මික ආරාමුල් බේරුම් කිරීමෙන් සමරයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති 2020.02.29 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

ඒ. විමලවීර,  
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2020 ජූලි මස 28 වැනි දින,  
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,  
කොළඹ 05.



යොමු අංකය - IR/21/03/2008(A)

## කාර්මික අධිකරණයේ දී ය

ලංකා වෙළඳ කාර්මික හා පොදු කම්කරු සංගමය (C.M.U),  
අංක 03, 22 වන පටුමග,  
කොළඹ 03.

පළමු පාර්ශ්වය.

නඩු අංකය : A 3524

සහ

රිචඩ් පීරිස් එක්ස්පෝර්ට්ස් ලිමිටඩ්,  
අංක 310, හයිලෙවල් පාර,  
නාවින්න,  
මහරගම.

දෙවන පාර්ශ්වය.

අතර පවතින ආරවුල.

## ප්‍රදානය

කම්කරු හා කම්කරු සබඳතා අමාත්‍ය ගාමිණී ලොකුගේ මැතිතුමා විසින් වර්ෂ 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 සහ 1962 අංක 4 සහ 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරවුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමග කියැවෙන) පනත්වලින් සංශෝධනය වූ, ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණ පනත් වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4 (1) වගන්තිය යටතේ කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා අමාත්‍යවරයාට පැවරී ඇති බලතල ප්‍රකාරව උක්ත ආරවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා 2013.09.23 දිනැති නියෝගයෙන් බේරුම්කරුවෙකු වශයෙන් මා පත්කොට මා වෙත යොමු කර ඇත.

බේරුම්කරණ විභාගයේ පසුබිම, පෙනී සිටීම සහ එය පැවැත් වූ ආකාරය

2013.10.23 දිනැති නියෝගය මගින් කම්කරු සහ කම්කරු සබඳතා ඇමතිවරයා විසින් මෙම කාර්මික ආරවුල බේරුම්කරණයෙන් විසඳීමට අංක IR/21/03/2008(A) දරන යොමුව යටතේ මා වෙත යොමු කර ඇති කාර්මික ආරවුලට සම්බන්ධ කාරණය වන්නේ,

*"රිචඩ් පීරිස් එක්ස්පෝර්ට්ස් ලිමිටඩ් විසින් මෙයට අමුණා ඇති උපලේඛනයේ නම් සඳහන් සේවකයන් එකසිය පනස් නව (159) දෙනෙකුගේ සේවය අවසන් කිරීම යුක්ති සහගත ද යන්න සහ යුක්ති සහගත නොවන්නේ නම් ඔවුන් එකිනෙකාට කුමන සහනයක් හිමි ද යන්න පිළිබඳව වේ."*

මෙම කාර්මික ආරවුල බේරුම්කරණයෙන් විසඳීම සඳහා මීට පෙර, මෙම කාර්මික අධිකරණයේ බේරුම්කරු වී. පියසෝම මහතා වෙත කම්කරු සහ කම්කරු සබඳතා අමාත්‍යවරයා විසින් යොමු කරනු ලැබ ඇත. එම පත් කිරීම බලරහිත කරන ලෙස රිටි ආඥාවක් ඉල්ලා මෙහි දෙවන පාර්ශ්වයේ සේව්‍යෝජක ආයතනය විසින් අභියාචනාධිකරණයේ අංක 611/09 දරන නඩුව පවරා ඇත. එකී ඉල්ලුම්පත සලකා බැලූ අභියාචනාධිකරණය එකී බේරුම්කරණ විභාගය පැවැත්වීමට වී. පියසෝම මහතා වෙත කර තිබුණු පත්කිරීම නිශ්ප්‍රභා කරන ලෙස නියෝග කර ඇත. එකී රිටි ආඥාව දෙවන පාර්ශ්වය විසින් ගොනුකර ඇති අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ලට "ඒ" ඇමුණුම වශයෙන් ඇතුළත් කර ඉදිරිපත් කර ඇත. එම කාර්මික ආරවුල බේරුම්කරණයෙන් විසඳීමට අංක IR/21/03/2008(A) දරන යොමුව යටතේ මා වෙත යොමු කරනු ලැබ ඇත්තේ ඉන් පසුව ය.

මෙම බේරුම්කරණ විභාගය සම්බන්ධයෙන් පළමු සහ දෙවන ප්‍රකාශ දෙපාර්ශ්වයන් විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලැබීමෙන් පසු 2013.10.29, 2013.11.15, 2013.12.17, 2014.01.31, 2014.02.18, 2014.04.22, 2014.05.22, 2014.06.06, 2014.06.20, 2014.07.01, 2014.07.14, 2014.09.11, 2014.10.14, 2014.10.28, 2014.11.10, 2015.01.20, 2015.01.27, 2015.03.04, 2015.03.31, 2015.04.29, 2015.05.07, 2015.06.08, 2015.06.17, 2015.06.29, 2015.07.09, 2015.08.25, 2015.08.31, 2015.11.13, 2015.11.17, 2015.12.03, 2015.12.18, 2016.01.19, 2016.03.02, 2016.04.29, 2016.05.20, 2016.06.17, 2016.08.09, 2016.08.30, 2016.09.22, 2016.09.29, 2016.11.02, 2016.12.05, 2017.01.26, 2017.03.07, 2017.04.28, 2017.05.22, 2017.06.01, 2017.09.08, 2017.10.02, 2017.10.23, 2018.03.06, 2018.04.06, 2018.05.10, 2018.05.17, 2018.07.17, 2018.08.01 යන දිනයන් හි දී මා විසින් බේරුම්කරණ විභාගය පවත්වා අවසන් කර ඇත. පරීක්ෂණය සඳහා දින නියම කරනු ලැබූ දිනයන් කීපයක දී විවිධ හේතූන් නිසා බේරුම්කරණ විභාගය පැවැත්වීමට නොහැකි වූ බව ද සටහන් කරමි.

සේවය අහිමි කරනු ලැබුවේ යයි කියන සේවකයින් 159 දෙනෙකු නියෝජනය කරන ලංකා වෙළඳ කාර්මික හා පොදු කම්කරු සංගමය (CMU) නමැති වෘත්තීය සමිතිය වෙනුවෙන් පරීක්ෂණය පුරාවටම නීතිඥ සාලිය එදිරිසිංහ මහතා පෙනී සිටි අතර, දෙවන

පාර්ශ්වයේ ආයතනය වෙනුවෙන් නීතිඥ කොෂලයා මොල්ලිගොඩ මහත්මිය සහ නීතිඥ ගිම්හානා වික්‍රමසූරේන්ද්‍ර මහත්මිය සමග ජනාධිපති නීතිඥ ජේෆරි අලගරත්නම් මහතා පෙනී සිටියේ ය. එක් දිනක් දෙවන පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් ජ්‍යෙෂ්ඨ නීතිඥ වන්ද්‍ර ගමගේ මහතා පෙනී සිටියේ ය. තව ද, දෙවන පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් පෙනී සිටි නීතිඥ මණ්ඩලයේ සංයුතිය විභාගය පැවැත්වුණු ඇතැම් දිනවල දී වෙනස් ව පැවති බව ද සටහන් කරමි.

වසර පහකට ආසන්න කාලයක් තුළ දිව ගිය මෙම බේරුම්කරණ විභාගය නිරන්තරයෙන් ම, සියුම් නීති තර්ක, මූලික විරෝධතා, ලකුණු කරන ලේඛන ඔප්පු කිරීමේ භාරයට යටත් කිරීමේ ව්‍යායාමයන් ඇතුළු හබ කිරීම්වලින් ගහන වූවකි. ඇතැම් විභාග දිනයන් මෙබඳු හබ කිරීම් වලින් ම අවසන් වූ බව සඳහන් කළ හැකි ය. අවසානයේ දී මා වෙත ලැබුණු ලිපිගොනුවේ පිටු ගණන 1342කි. ලකුණු කළ ලේඛන හැර, ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් පළමුවන පාර්ශ්වය ඉදිරිපත් කළ අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ල පිටු 22කින් යුක්ත වූ අතර දෙවන පාර්ශ්වය ඉදිරිපත් කළ අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ල පිටු 44කින් යුක්ත වෙයි. පරීක්ෂණ දිනයන් විශාල සංඛ්‍යාවක් දී මෙහෙයවන ලද සාක්ෂි සටහන් ද, එකී අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ල සහ ඇමුණුම් ද ලකුණු කර ඉදිරිපත් කළ ලේඛන විශාල සංඛ්‍යාවක් ද, පරීක්ෂණය අතරතුර ඉදිරිපත් වූ මූලික විරෝධතාවන් සම්බන්ධයෙන් යොමු කළ විවිධ ලිඛිත සැලකිල්ල ආදී ලියවිලි ද පරිශීලනය කරමින් මෙම වාර්තාව සකස් කිරීම මහත් වෙහෙසකර කාර්යයක් විය. මෙම අසාමාන්‍ය බේරුම්කරණ විභාගය සමස්තයක් ලෙස ගත් කළ උපරිමාධිකරණයක විභාගවන බැරෑරුම් නඩු විභාගයක ස්වරූපයක් ගත්තේ ය. දෙපාර්ශ්වය නියෝජනය කළ ජ්‍යෙෂ්ඨ නීතිඥවරු අත් නොහැර කළ හබ කිරීම් බෙහෙවින් තියුණු විය. මාගේ විදේශගතවීම්, අධික කටයුතු සහ සෞඛ්‍ය ගැටළු වැනි නොයෙකුත් හේතූන් නිසා මෙම ප්‍රදානය සකස් කිරීම පමා වූ අතර එම පමාව නිසා පාර්ශ්වකරුවන්ට අපහසුවක් සිදු වූනි නම් කණගාටු වෙමි.

මෙම බේරුම්කරණ විභාගයේ දී හබයකින් තොර ව දෙවන පාර්ශ්වයවන සේවායෝජක ආයතනය නියෝජනය කරමින් සාක්ෂි විභාගය පළමුවෙන් ආරම්භ කළ අතර එකී දෙවන පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් ආයතනයේ කර්මාන්තශාලා කළමනාකරු දිසානායක මුදියන්සේලාගේ ජයසුන්දර ආලක උපේන්ද්‍ර උදයසේන, කළමනාකරු (කාර්මික සබඳතා) තෙල්ගේ මොහාන් තිලක් ලසන්ත පීරිස්, මූල්‍ය කළමනාකාරීනී පාලිකා වන්ද්‍රජීව යන අයවලුන්ගේ සාක්ෂි මෙහෙයවන ලදී. පැමිණිල්ල ඉදිරිපත් කර ඇති පළමුවෙනි පාර්ශ්වයේ වෘත්තීය සමිතිය වෙනුවෙන් ආයතනයේ සේවය අහිමි වූ සේවකයෙකු සහ එහි එවකට සිටි සමලේකම් වන එච්. ඒ. කේ. වන්දන (සහනය පතන සේවකයින් 159 දෙනාගෙන් කෙනෙකු නොවේ.) වෘත්තීය සමිති ආයතනයේ ශාඛාවේ සභාපතිව සිටි යාපා මුදියන්සේලාගේ මඩිත්තේගෙදර ලීලාරත්න බණ්ඩා යන අයවලුන්ගේ සාක්ෂි මෙහෙයවන ලදී. බේරුම්කරණයේ අවසරය ඇතිව එකී ලීලාරත්න බණ්ඩා නැමැති අයගේ මූලික සාක්ෂිය ඇමුණුම් පහක් ද සහිත ව පිටු 06කින් යුක්ත දිවුරුම් පෙත්සමක් මාර්ගයෙන් 2018.03.06 දින ඉදිරිපත් කරන ලද බව සටහන් කරමි.

මෙම පරීක්ෂණයේ දී පළමුවන පාර්ශ්වය විසින් A 1 සිට A 39 දක්වා ද, දෙවන පාර්ශ්වය විසින් X1 සිට X 56 දක්වා ද ලේඛන ලකුණු කරන ලද අතර ඒවායේ අතුරු ලේඛන සහ සටහන් අනු අංක සහ සරළ ඉංග්‍රීසි අක්ෂර වලින් ද සටහන් කරන ලදී. එක් පාර්ශ්වයක් විසින් ස්වකීය පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් කළ සාක්ෂි විභාගයන් හි දී ලකුණු කළ ඇතැම් ලේඛන අනෙක් පාර්ශ්වය විසින් ස්වකීය ලේඛන ලෙස ලකුණු කළ අවස්ථා රාශියක් ද විය.

#### බේරුම්කරණ ප්‍රදානය අදාළ කිරීම

මෙම යොමුවට අදාළව ඇති කාර්මික ආරාධුලට අදාළව සේවය අවසන් කරනු ලැබූ පිරිස ලෙස 159 දෙනෙකුගේ ලැයිස්තුවක් යොමුවට අමුණා තිබුණ අතර මෙම බේරුම්කරණ විභාගය අදාළ වන්නේත්, මෙම ප්‍රදානය අදාළ වන්නේත් මේ සමග අමුණා ඇති එකී 159 දෙනාගේ පිරිසට පමණක් බව තීරණය කරමි.

#### මෙම කාර්මික ආරාධුලට තුඩුදුන් හේතුව වන සහනය පතන සේවකයින් 159 දෙනාගේ සේවය අවසන් කිරීම

සීමාසහිත රිචඩ් පීරිස් එක්ස්පෝර්ට්ස් හි සේවය කරමින් සිටි සහනය පතන සේවකයින් 159 දෙනාගේ සේවය සේවා යෝජකයා විසින් අවසන් කරනු ලැබීම මෙම කාර්මික ආරාධුල උපවිත වීමේ පසුතලයයි. එසේ සේවකයින් 159 දෙනෙකුගේ සේවය අවසන් කරනු ලැබ ඇත්තේ ඔවුන් සාමාජිකත්වය දරන ලංකා වෙළෙඳ හා කර්මාන්ත පොදු සේවක සංගමය (CMU) නමැති වෘත්තීය සමිතියේ මෙහෙයවීමෙන් ගන්නා ලද වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් වන වැඩ වර්ජනයක නියැලීමේ හේතුව නිසා ය. එකී වැඩ වර්ජනය ආරම්භ කොට පවත්වාගෙන යාමට තුඩුදුන් හේතුව වන්නේ CMU නැමති වෘත්තීය සමිතියේ සේවායෝජක ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක වන ශාඛාවේ සමලේකම් ධුරය හොබවමින් සිටි එච්. ඒ. කේ. වන්දන නමැති සේවකයාගේ සේවය සේවා යෝජකයා විසින් අත්හිටුවනු ලැබීමයි.

ඕනෑම නඩු කටයුත්තක පොදුවේ දකින්නට ලැබෙන අයුරෙන් මෙහි දී ද එක් අතකින් පැමිණිල්ල කර ඇති සේවක පක්ෂය නියෝජනය කරමින් CMU වෘත්තීය සමිතියත්, අනෙක් අතට වගඋත්තර කියන සේවායෝජක පක්ෂයත් තමා ගත් ක්‍රියාමාර්ගයන් සාධාරණීකරණය කිරීම සඳහා අත්නොහරින තියුණු හබ කිරීමක නිරත වීම මෙහි ද දැඩි ව දක්නට ලැබුණි. ස්වකීය වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරක සගයාවන වන්දන නමැත්තාට එරෙහිව අනුන වෝදනාවක් නගා, ඔහුගේ සේවය අත්හිටුවා, නැවත සේවයේ පිහිටුවීම අසාධාරණ ලෙස ප්‍රමාද කරමින් ශාඛා සමිතියේ පැවැත්ම බෙලහින කිරීම සඳහා කළමනාකාරිත්වය කටයුතු කළ බවත්, ඊට විරෝධය දැක්වීම සඳහා සාධාරණ වැඩ වර්ජනයක් දියත් කළ බවත්, තම වැඩ වර්ජනය කිරීමේ අයිතිය ප්‍රතික්ෂේප කරමින් සේවකයින් 159 දෙනෙකුගේ සේවය අහිමි කළ බවත්, පළමුවන පාර්ශ්වය කියා සිටී. අනෙක් අතට ස්වකීය ආයතනය රටේ ජාතික නිෂ්පාදන කාර්යයේ

ඉතා වැදගත් පංගුකාරයෙකු වන ජාතික හා ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ කීර්තියක් දිනාගත් අපනයනය මුල්කරගත් ව්‍යාපාරයක් බවත්, අපනයන ඇණවුමක් ලබා ගැනීම ඉතා දුෂ්කර කාර්යයක් වන අතර ලබාගත් අපනයන ඇණවුමක් සඳහා නිෂ්පාදනය කොට බැහැර යැවීමට පිළියෙල කර තිබුණු ගුණත්වයෙන් ඉතා ඉහළ මට්ටමක් සහතික කළ යුතු වූ නිෂ්පාදිත භාණ්ඩ ඇසුරුම් අඩංගු පෙට්ටි කීපයක් තුලට කිසිවෙකු විසින් කඩාකප්පල්කාරී ලෙස යම් කළු දියරයක් ඇතුළත් කර තිබුණු බව අනාවරණය වූ බවත්, එය සිදු වූ ආකාරය විමර්ශනය කිරීම සඳහා සේවකයින්ගේ පෞද්ගලික ලොකර් පරීක්ෂා කරන ලද බවත්, එම පරීක්ෂණයේ දී ඉහත සඳහන් කරන ලද වන්දන නැමති සේවකයාගේ ලොකරය තුල විදිනයක් (සිරිංජයක්) තිබී හසු වූ බවත්, ව්‍යාපාරික දෘෂ්ඨි කෝණයෙන් බලන කළ එය ඉතා බැරෑරුම් සහ භයානක කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියාවක් බවත්, ලොකරය තුල සිරිංජයක් තිබීම හේතුවෙන් එකී සේවකයා ගැන මේ කාරණය සම්බන්ධයෙන් සාධාරණ සැකයක් මතු වූ බවත්, ඒ පසුතලය යටතේ එකී සේවකයාගේ සේවය විනය පරීක්ෂණයකට යටත් කොට අත්හිටුවන ලද බවත්, ඊට විරෝධය දැක්වීම සඳහා මෙහි සහනය පතන සේවකයින් 159 දෙනා නීති විරෝධී සහ අසාධාරණ වැඩ වර්ජනයක් ආරම්භ කළ බවත්, දැනුම් දීම් කරන ලද නමුත් නැවත වැඩට වාර්තා නොකළ බැවින් ඔවුන් සියලු දෙනා සේවයෙන් ඉවත් කරන ලද බවත්, සේවා යෝජක දෙවන පාර්ශ්වයේ ස්ථාවරයයි.

මෙම බේරුම්කරණ නිමිත්තේ සහනය පතන සේවකයින් 159 දෙනා අතර සිටින කෙනෙකු නොවූවත් හබයේ කේන්ද්‍රීය පුද්ගලයා වන්නේ ඉහත කී වෘත්තීය සමිතියේ මෙම ආයතන ශාඛාවේ සමලේකම් තනතුර හොබවමින් සිටි වන්දන නැමැත්තා වන අතර බේරුම්කරණ විභාගයේ දී නිගමනයන්ට එළඹීමට පෙර සැකයකින් තොරව නිරාකරණය කර ගත යුතු වන මූලික ප්‍රශ්නය වන්නේ එකී වන්දන නැමැත්තාගේ සේවය අත්හිටුවීමට සේවායෝජක ආයතනය ගත් තීරණය සාධාරණ ද යන්න ය.

වසර පහකටත් වැඩි කාලයක් තිස්සේ දීර්ඝ වශයෙන් පවත්වන ලද මෙම බේරුම්කරණ විභාගයේ දී දෙපාර්ශ්වය විසින් මෙහෙයවන ලද සාක්ෂි සම්පිණ්ඩනය කරන කළ මෙම ආරවුලට පසුබිම් වූ සිද්ධිය මෙසේ දක්වමි. මෙම බේරුම්කරණ විභාගයේ දෙවන පාර්ශ්වයේ සේවා යෝජක ආයතනය සීමාසහිත රිවර්ඩ් පීරිස් එක්ස්පෝර්ට් වන අතර එහි ලිපිනය ලෙස දක්වා ඇත්තේ අංක 310, හයිලෙවල් පාර, මහරගම යන්න ය. අනාවරණය වූ කරුණු අනුව එම ලිපිනයේ පිහිටා ඇත්තේ දෙවන පාර්ශ්වයේ සේවා යෝජකයා වන සීමාසහිත රිවර්ඩ් පීරිස් එක්ස්පෝර්ට් ඇතුළත් වන ව්‍යාපාර සමූහයේ මූලස්ථානයයි. මෙම කාර්මික ආරවුල උපවිත වූ සීමාසහිත රිවර්ඩ් පීරිස් එක්ස්පෝර්ට් සේවයානත කර්මාන්තශාලා වැඩබිම පිහිටා ඇත්තේ අංක 10, රජ මාවත, ඒකල යන ලිපිනයේ ය. මෙම සිද්ධියට අදාළ වකවානුව වන 2007 වර්ෂය වන කාලයේ දී මෙහි කර්මාන්තශාලා කළමනාකරු ලෙස ප්‍රියන්ත අබේගුණවර්ධන නැමැත්තෙකුත්, නිෂ්පාදන කළමනාකරු ලෙස ලක්ෂ්මන් වික්‍රමසිංහ නැමැත්තෙකුත් සේවයේ නිරත වී සිට ඇත. ඔවුන් දෙදෙනාම මෙම බේරුම්කරණ විභාගයේ දී සාක්ෂි දීම සඳහා දෙපාර්ශ්වයෙන්ම නොකැඳවන ලද අතර ඔවුන් දෙදෙනාම මේ වන විට, ආයතනයේ සේවය කරන්නේ ද නැත. කෙසේ වුවත් ඔවුන් මෙම කාර්මික ආරවුලට සම්බන්ධ සිද්ධි මාලාවේ ඉතා වැදගත් ක්‍රියාකාරී පංගුකාරයින් දෙදෙනෙකු බව විභාගයේ දී එළිදරවු විය.

මෙම කර්මාන්ත ආයතනය විවිධ භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කරන අතර එහි කාර්මික නිෂ්පාදනයන් අතර බෝතල් මුඛ සවිමත්ව වැසීමේ දී බෝතලය සහ පියන මුද්‍රිතව වැසීම සඳහා සවිකිරීමට භාවිත කරන රබර් වළළු ("Rubber Jar Sealing Rings") (මිත්පසු මෙම වාර්තාවේ දී "රබර් වළළු" යන පදය ඊට යොදා ගැනේ.) ඒවා ඉතා ඉහළ ප්‍රමිතියකින් සහ දැඩි ගුණාත්මක භාවයකින් යුතු ව නිෂ්පාදනය කළ යුතු වූ අපනයන භාණ්ඩයක් වන අතර, වර්ෂ 07ක පමණ කාලයකට ඒවා සැපයීමට ප්‍රංශයේ සමාගමක් සමග 2007 වර්ෂයේ දී දෙවන පාර්ශ්වයේ ආයතනය ගිවිසුම්ගත වී තිබිණි. ඉතා ලාභදායී ඉපයුමක් සහතික කළ මෙම සැපයුමේ දී වර්ෂයකට බහලුම් 30ක පමණ නිෂ්පාදිතයන් අපනයනය කිරීමට සේවා යෝජක ආයතනය බැඳී තිබුණි.

මේ සඳහා අවශ්‍ය වන නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය එකී ඒකල කර්මාන්තශාලා වැඩබිමේ සිදුවෙමින් පවතිද්දී 2007.10.26 වැනි දින ආයතනයේ තත්ත්ව පාලන අංශයේ නිලධාරීන් පිරිසක් විසින් සිදු කරන ලද කිසියම් නිමැවුම් පරීක්ෂාවක දී අපනයනය සඳහා අසුරා ඇති පෙට්ටි ඇතුළත බහා තිබුණු රබර් වළළු අඩංගු පොලිතින් ඇසුරුම් තුල කිසියම් කළු දියරයක් තැවරී තිබුණු බව අනාවරණය වී ඇත. එක් පොලිතින් ඇසුරුමක රබර් වළළු 10ක් ද, එක් පෙට්ටියක් තුල එබඳු පොලිතින් ඇසුරුම් 100ක් ද ඇතුළත් කෙරේ. මෙසේ අපනයනය සඳහා සූදානම් කර තිබුණු නිෂ්පාදිතයකට කළු වර්ණයක් ඇතුළත් කොට ඒවායේ ගුණාත්මකභාවයට හානි කිරීම භයානක ප්‍රතිවිපාක ගෙන දෙන මහා ගැටළුවක් ලෙස සැළකූ කම්හල් කළමනාකාරීත්වය මූලස්ථානයේ කළමනාකාරීත්වය සමග සාකච්ඡා කොට කිසියම් පුද්ගලයෙකු විසින් කඩාකප්පල්කාරී චේතනාවකින් මෙම නිෂ්පාදිතයන් අඩංගු ඇසුරුම්වලට කිසියම් කළු දියරයක් විද ඇතැයි යන උපකල්පනය මත එබන්දක් සිදු වීමට ඇති මාර්ගයන් ගැන අවධානය යොමු කොට ඇත. එම කළු දියරය කිසියම් එන්නත් විදිනයක් නැතිනම් සිරිංජයක් (Syringe) ආධාරයෙන් පෙට්ටි තුලට ඇතුළත් කර ඇතැයි යන සැකය මත, එවැනි සිරිංජයක් ඇත්දැයි සොයා බැලීමේ අරමුණෙන් සේවකයින්ගේ පෞද්ගලික ඇඳුම් පැළඳුම් බහා තබන ලොකර් පරීක්ෂා කිරීමට කළමනාකාරීත්වය තීරණයක් ගෙන ඇත. ඒ අනුව වැඩබිමෙහි නිෂ්පාදන සහායක වන්දික සිල්වා, වැඩ සුපරීක්ෂකවරුන් දෙදෙනෙකු වන රවීන්ද්‍ර සිල්වා, ආර්. සුනිල්රත්න සිල්වා සහ ප්‍රධාන ආරක්ෂක නිලධාරී ජේ. එම්. බී. පීරිස් යන අයවලුන්ගෙන් සමන්විත පරීක්ෂක මණ්ඩලයක් විසින් සියලුම සේවකයින්ගේ ලොකර ඒ ඒ සේවකයා ඉදිරියේ විවෘත කර පරීක්ෂා කරනු ලැබ ඇත. මෙම පරීක්ෂණ මණ්ඩලය 2007.10.26 වැනි දින මෙම කාර්මික ආරවුලේ ප්‍රස්තුතයට අදාළ සේවකයා මෙන් ම වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකයෙකු ද වන එච්. ඒ. කේ. වන්දන යන අය පරිහරණය කරමින් සිටි ලොකරය ඔහු ද සහභාගි කරගෙන පරීක්ෂා කරනු ලැබ ඇත. එහි දී එම ලොකරයේ පාවහන් බහා තැබීම සඳහා වන්දන විසින් භාවිත කරන ලද පතන මාලයේ තිබී සිරිංජයක් සොයාගෙන ඇත. සිරිංජය සොයාගැනීමෙන් පසු එච්. ඒ. කේ. වන්දන යන අයගේ ප්‍රකාශයක් සටහන් කර ගනු ලැබ ඇති අතර, එය පළමුවන පාර්ශ්වය විසින් A 1 වශයෙන් ද, දෙවන පාර්ශ්වය විසින් X 2 වශයෙන් ද මෙම පරීක්ෂණයේ දී ලකුණු කරන ලදී. තව ද, මේ කටයුත්තට අදාළ ව කණ්ඩායම් පරීක්ෂාව සිදු

කළ ඡේ. එම්. බී. පීරිස්, රවින්ද්‍ර ද සිල්වා, සුනිල්රත්න සහ චන්දික සිල්වා යන අයවලුන්ගෙන් ලබා ගන්නා ලද ප්‍රකාශයන් X4c, X4d, X4e සහ X4g යනුවෙන් ලකුණු කරන ලදී. අනතුරුව එකී චන්දන යන අයගේ සේවය විනය පරීක්ෂණයක් පවත්වන තෙක් වැටුප් රහිතව අත්හිටුවමින් සාමාන්‍යාධිකාරීගේ අත්සනින් යුතු වූ 2007.10.29 දිනැති ලිපිය (A15 සහ X3 වශයෙන් දෙපාර්ශ්වයෙන් ම ලකුණු කළ) 2017.10.31 දිනයේ දී ඔහුට බාර දෙනු ලැබ ඇත. මේ අතරතුර කළු පැහැය තැවරුණු පොලිතින් ඇසුරුම් සාම්පල හා ප්‍රශ්නගත සිරිංජය තාක්ෂණික පරීක්ෂණයක් සඳහා ITI ආයතනය යොමු කරනු ලැබ, අංක SS11310 දරන අදාළ පරීක්ෂණ වාර්තාව 2007.11.30 වැනි දින නිකුත් කර ඇත.

මේ අතරතුර CMU වෘත්තීය සමිතියේ සේව්‍යෝජක ආයතනයේ ක්‍රියාත්මක වූ ශාඛාවේ සමලේකම්ගේ අත්සනින් සේව්‍යෝජකයා අමතා ඇති 2007.10.30 වැනි දිනැති ලිපියකින් කියා ඇත්තේ "එම්. චමින්ද" නැවත සේවයේ නොපිහිටුවුවහොත් 2007.10.30 වැනි දින දහවල් 12.00 සිට 2007.10.31 දින උදෑසන 6.00 වනතෙක් වැඩ නැවැත්වීමක් කරන බවයි. මේ සම්බන්ධයෙන් සාක්ෂි විභාගයේ දී සැබැවින් එම වර්ජන දැනුම්දීම මෙම බේරුම්කරණ විභාගයට අදාළ සේවය අත්හිටුවීමකට ලක්ව සිටි චන්දන නමැත්තා පිළිබඳ ව ද නැතිනම් වෙනත් සේවකයෙකු පිළිබඳව ද යන්න පිළිබඳව ද දෙපාර්ශ්වයෙන් හඬ කෙරුණි. ඉන් තහවුරු වූයේ එකී වැඩ වර්ජන දැනුම්දීම 798 දරන සේවක අංකය හිමි එම්. චමින්ද නමැති සේවකයෙකුට සම්බන්ධ කරුණක් මිස 7078 දරන සේවක අංකය හිමි මෙහි දී අදාළ වන එච්. ඒ. කේ. චන්දනට සම්බන්ධ එකක් නොවන බවයි.

අනතුරුව A14 සහ X14 ලෙස ලකුණු කළ 2007.11.26 දිනැති ලිපියෙන් ලංකා වෙළෙඳ කාර්මික සහ පොදු කම්කරු සංගමයේ රිචඩ් පීරිස් අපනයන සමාගම් ශාඛාවේ සමලේකම් සහ සභාපති විසින් අත්සන් කොට ආයතනයේ සාමාන්‍යාධිකාරී ඇමතු ලිපිය මගින් චන්දන නමැත්තාට අදාළ පරීක්ෂණය ඉක්මනින් පවත්වා ඔහුගේ සේවය නැවත පිහිටුවන ලෙස ඉල්ලා, එසේ නොකෙරෙන්නේ නම් 2007.11.29 දින සිට අතිකාල වර්ජනයක් කරන බව දැනුම් දී ඇත. X15 ලෙස ලකුණු කරන ලද ලිපියකින් එකී ලිපියට ප්‍රතිචාර දක්වා ඇති සේව්‍යෝජක ආයතනයේ සාමාන්‍යාධිකාරී විසින් දන්වා ඇත්තේ එසේ අතිකාල වර්ජනයක් සිදු කිරීමෙන් බලවත් අගතියක් සිදු වන නිසා එම ක්‍රියාවෙන් වැළකී සිටින ලෙස අවවාද කරන බවයි. කෙසේ හෝ මෙම අතිකාල වර්ජනය නොකිරීමට තීරණය කළ බවට X17 ලෙස ලකුණු කළ ලිපියෙන් එකී ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය විසින් සාමාන්‍යාධිකාරී වෙත දැනුම් දී ඇත.

A15 සහ X3 ලෙස ලකුණු කළ ලිපිය මගින් කළමනාකාරිත්වය මගින් එච්. ඒ. කේ. චන්දනගේ සේවය අත්හිටුවීමෙන් පසුව A18 සහ X6 ලෙස ලකුණු කළ ආයතනයේ සමූහ මානව සම්පත් ප්‍රධානි අත්සන් කළ 2007.12.11 දිනැති ලිපිය මගින් චන්දන වෙත චෝදනා පත්‍රයක් නිකුත් කර ඇත. චන්දන විසින් 2007.12.19 දින ඊට දෙන ලද පිළිතුරු A19 සහ X7 වශයෙන් ලකුණු කොට පරීක්ෂණයේ දී ඉදිරිපත් කෙරුණි.

මේ අතරතුර දී ම 2007.12.11 (A16 සහ X21 ලෙස ලකුණු කළ) දානමින් ලංකා වෙළෙඳ කාර්මික සහ පොදු කම්කරු සංගමයේ (මව් සංගමයේ) ප්‍රධාන ලේකම් බාලා තම්පෝ මහතාගේ අත්සනින් චන්දන නමැත්තාගේ සේවය අත්හිටුවීම පදනම් විරහිත බැවින් ඒ සම්බන්ධයෙන් විරෝධය පළ කොට ඔහු නැවත සේවයේ පිහිටුවීමට ආයතනය අපොහොසත් වන්නේ නම් වෘත්තීය සමිති ශාඛාව විසින් ගනු ලබන කවර ආකාරයක හෝ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් අනුමත කිරීම පිණිස මව් සංගමයේ කාරක සභාව 2007.11.18 වැනි දින එහි පැවැත්වෙන මහා සභාවට නිර්දේශ කරනු ලබන බව සාමාන්‍යාධිකාරී වෙත දැනුම් දී ඇත. A17 සහ X22 ලෙස ලකුණු කළ ආයතනයේ සමූහ මානව සම්පත් ප්‍රධානි විසින් වෘත්තීය සමිතියේ ප්‍රධාන ලේකම් ඇමතු ලිපියකින් ඊට නොසතුට පළකොට ආයතනයේ ස්ථාවරය පැහැදිලි කොට ඇත. ඉන්පසු A21 සහ X23 ලෙස ලකුණු කළ වෘත්තීය සමිති මව් සංගමයේ ප්‍රධාන ලේකම් විසින් එවන ලද ලිපියකට A22 සහ X24 ලෙස ලකුණු කළ ආයතනයේ කළමනාකාරිත්වය නැවත පිළිතුරු සපයනු ලැබ ඇත. අනතුරුව වෘත්තීය සමිතියේ මවු සංගමයේ ප්‍රධාන ලේකම්ගේ 2008.01.04 දිනැති ලිපියෙන් (A23) නැවතත් කළමනාකාරිත්වයට දැනුම් දී ඇත්තේ 2007.12.28 වැනි දින තමා ආයතනයේ මානව සම්පත් ප්‍රධානි ජයවර්ධන මහතා වෙත වැඩ වර්ජනයක් කරන බව දුරකතනයෙන් දැනුම් දුන් බවත්, එහි මහා සභාව 2007.12.28 වැනි දින සිට වැඩවර්ජනයක් කිරීමට ශාඛා සමිතියට අනුමතිය දීමට ඒකමතිකව තීරණය කර ඇති බවත් ය.

A24 සහ X1 ලෙස ලකුණු කළ වෘත්තීය සමිති ශාඛාවේ සමලේකම්ගේ අත්සනින් යුතු දැන්වීමක් මගින් 2007.12.28 වැනි දින සිට වැඩවර්ජනයක් කරන බව දැනුම් දෙමින් ඊට සහයෝගය දෙන ලෙස තම සාමාජික සාමාජිකයින්ගෙන් ඉල්ලීමක් කර ඇත. එය දාතම රහිත දැන්වීමකි.

2007.12.28 වැනි දින චන්දන සේවයේ පිහිටුවා ගැනීම අරමුණු කරගත් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ලෙස මෙහි කාර්මික ආරවුලට මුල් වූ සේවක වර්ජනය ආරම්භ කර ඇත. වැඩවර්ජකයින් ඒකරාශී වී වැඩට එන සේවකයින්ටත්, ආයතනයේ කළමනාකාරිත්වයටත්, නිලධාරීන්ටත් අපහාස, තර්ජන ආදිය කළ බවට පොලිස් පැමිණිලි කීපයක් කරනු ලැබූ බවට සාක්ෂි මෙහෙයවුණි. මේ අතරතුර වැඩ වර්ජනය නීති විරෝධී බවට ප්‍රකාශ කරවා ගැනීම ඇතුළු සහනයන් රැසක් පතා ආයතනය කොළඹ දිසා අධිකරණයේ නඩුවක් පවරා ඇත.

වැඩවර්ජනය කරන ලද සේවකයින් අමතා 2007.12.28 දිනැති ව කළමනාකාරිත්වය විසින් ඔවුන්ට සේවයට වාර්තා කරන ලෙස දැනුම් දීමක් කරනු ලැබ ඇත. එසේ දැනුම් දුන් ලිපි කීපයක් X27, X28 ලෙස ලකුණු කොට ඉදිරිපත් කෙරුණි. ඒ නිවේදනයන්ට කීකරු

නොවී වැඩවර්ජනය දිගින් දිගටම කරගෙන ගිය සේවකයින් 159 දෙනෙකුගේ සේවය එක් එක් සේවකයාට පෞද්ගලිකව යොමු කරන ලද 2008.01.03 දිනැති සමූහ මානව සම්පත් ප්‍රධානියේ ලිපි මගින් 2007.12.28 දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි අවසන් කරනු ලැබ ඇත. එසේ දැනුම් දුන් ලිපියක් X29 ලෙස ලකුණු කොට ඉදිරිපත් කෙරුණි.

මෙම ආරවුල කම්කරු කොමසාරිස් වෙත සමර්කරණයෙන් විසඳීම සඳහා යොමු කරනු ලැබ, කරන ලද සාකච්ඡාවක දී එකී සේවය අවසන් කරනු ලැබූ සේවකයින් 159 දෙනා අතුරෙන් සේවායෝජක විසින් තෝරාගන්නා ලද සේවකයින් 105 දෙනෙකු නැවත සේවයට ගැනීමට කළමනාකාරිත්වය එකගත්වය පළකර ඇත. වෘත්තීය සමිතියේ ඉල්ලීම වී ඇත්තේ වර්ජනයට සහභාගි වූ සේවකයින් 159 දෙනා ම නැවත සේවයේ පිහිටුවිය යුතු බවයි. ඒ හඬය නිරාකරණය නොවූ බැවින් කාර්මික ආරවුල දිග්ගස්සී ඇත.

#### මෙම බේරුම්කරණ විභාගයට A3249 දරන බේරුම්කරණ විභාගයේ සම්බන්ධය

මෙම බේරුම්කරණයේ කාර්මික ආරවුලට සම්බන්ධ වැඩ වර්ජනය මෙහෙයවීමට හේතු වූ මූලික සාධකය වන සේවය අත්හිටුවීමට ලක් වූ එච්. ඒ. කේ. වන්දන නැමැත්තාගේ සේවය අවසන් කිරීමට එරෙහිව කම්කරු අමාත්‍යවරයා විසින් යොමු කරන ලද A3249 දරන යොමුව ප්‍රකාරව මෙයට පෙර කාර්මික අධිකරණයේ බේරුම්කරණ විභාගයක් පවත්වනු ලැබ ඇති අතර එහි ප්‍රදානය A20 සහ X11 වශයෙන් ලකුණු කරන ලදී. ඉහත දී සඳහන් කරන ලද පරිදි එම බේරුම්කරණ විභාගය පවත්වා ඇත්තේ බේරුම්කරු ටී. පියසෝම මහතා ය. සේවකයින් 159 දෙනාගේ සේවය අවසන් කිරීම පිළිබඳ මෙම කාර්මික ආරවුල විසඳීම සඳහා මෙම බේරුම්කරණ යොමුව මා වෙත යොමු කිරීමට පෙරාතුව එය ද ඉහත කී බේරුම්කරු ටී. පියසෝම මහතා වෙතම යොමු කර තිබුණි. ස්වභාවික යුක්ති මූලධර්ම ඇතුළු කරුණු රාශියක් මුල් කරගෙන තමන්ට අගතියක් වන බව කියා සිටිමින් එකී යොමුව පියසෝම මහතා වෙත ම පැවරීම වළක්වාලන රීට් ආඥාවක් අයැදමින් මෙහි දෙවන පාර්ශ්වයේ සේවායෝජක ආයතනය අභියාචනාධිකරණයේ අංක : 611/2009 දරන නඩුව පැමිණිලි කර ඇත. එම නඩුවේ පෙත්සම් X42 ලෙස ලකුණු කර ඉදිරිපත් කරන ලද අතර එහි තීන්දුව දෙවන පාර්ශ්වයේ අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ලට "ඒ" ඇමුණුම ලෙස ඉදිරිපත් කර ඇත. එම පෙත්සම්කරු වන ආයතනයේ වාසියට තීන්දු වූ එම නඩුවේදී ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබුවේ ඉහත කී A 3249 බේරුම්කරණ විභාගය පැවැත්වූ ටී. පියසෝම මහතා විසින් ම මෙම යොමුවට අදාළ බේරුම්කරණ විභාගය නොපැවැත්විය යුතු බවයි. ඒ අනුවයි, IR/21/03/2008(A) සහ 2013.09.23 දිනැති කම්කරු සහ කම්කරු සබඳතා අමාත්‍යවරයා විසින් මෙම ආරවුල බේරුම්කරණයෙන් සමර්පකට පත් කිරීමට මා වෙත නැවත යොමු කරනු ලැබුවේ.

මා මෙම විභාගය පවත්වාගෙන යන අතරතුර ඉදිරිපත් වූ ඉතා වැදගත් ප්‍රශ්නයක් වූයේ ඉහත කී A3249 බේරුම්කරණ විභාගයේ දී මෙහෙයවන ලද සාක්ෂි මෙම පරීක්ෂණයේ දී අදාළ කරගත හැකි ද? හැකි නම් ඒ කවර සීමාවන්ට යටත් ව ද? යන්න ය.

එකී A3249 දරන බේරුම්කරණ විභාගයත්, එහි සාක්ෂි මෙහෙයවීම් අන්තර්ගත කාර්ය සටහනත්, එහි ප්‍රදානයත් මෙම බේරුම්කරණ විභාගය සඳහා ඉදිරාම අදාළ කරගත හැකිනම් මෙම කාර්මික ආරවුල සම්බන්ධයෙන් ප්‍රදානයක් ලබා දීමේ දී විසඳිය යුතු කරුණු අතුරෙන් සියයට හත්තැ පහක් විභාගයකින් තොර ව ඉතා පහසුවෙන් විසඳාගත හැකිව තිබිණි.

එහෙත් ඉහතින් සඳහන් කළ 611/2009 දරන අභියාචනාධිකරණ නඩුවේ තීන්දුවේ හරය විශ්ලේශනය කර බැලීමෙන් පසු මා ගත යුතු තීරණය විය යුත්තේ එම විභාගයේ කාර්ය සටහන්වත්, ප්‍රදානයවත් දෙස නොබලාම ස්වාධීන විභාගයක් ලෙස මෙය පවත්වාගෙන යාමයි. එසේ වුවත් ඒවා ගෙන ඒමෙන් වාසියක් අත්කර ගැනීමට උත්සාහ ගත් පළමුවන පාර්ශ්වය පමණක් නොව, A3249 දරන විභාගයේ කාර්ය සටහන් ලකුණු කළ ලේඛන ලෙස ලකුණු කර ඉදිරිපත් කරමින් දෙවන පාර්ශ්වය ද සාක්ෂි මෙහෙයවා ඒවා ලේඛන ලෙස ඉදිරිපත් කර ඇති විට ඒවා කෙරෙහි අවධානය යොමු නොකර සිටීමට ද මට අවකාශයක් නැත. කෙසේ වෙතත් උපරිම ලෙස සාධාරණත්වය ඉටු කිරීමේ අදහසින් හැකිතාක් එකී A3249 දරන විභාගය මත නොරැඳීමට මම වගබලාගතිමි. දෙවන පාර්ශ්වයේ ප්‍රධාන තර්කය වූයේ මෙහි සාක්ෂි නොදෙන, එහෙත් A3249 දරන විභාගයේ දී සාක්ෂි දුන් ඇතැම් සාක්ෂිකරුවන්ගේ සාක්ෂි සටහන් මෙම විභාගයේ දී සාක්ෂි දෙන වෙනත් සාක්ෂිකරුවෙකුගේ මාර්ගයෙන් ඉදිරිපත් කිරීම යෝග්‍ය නොවන බවයි. විශේෂයෙන් ම එකී සාක්ෂි වල අන්තර්ගතය වෙනත් පුද්ගලයෙකුගේ මුඛින් ලබා ගැනීමේ දී ඒවා ප්‍රවාදක සාක්ෂි ගණයට වැටෙන බැවින් ඒවා අදාළ කර නොගත යුතු බවයි. මෙහි දී පළමුවන පාර්ශ්වය බෙහෙවින් මත්, ඇතැම් අවස්ථාවල දෙවන පාර්ශ්වයන් විභාගයේ දී සඳහන් බෙහෙවින් සාකච්ඡාවට භාජනය වූ ප්‍රධාන පුද්ගලයින් දෙදෙනෙකු වන එවකට දෙවන පාර්ශ්වයේ ආයතනයේ සාමාන්‍යාධිකාරී ලෙස සේවය කළ ප්‍රියන්ත අබේගුණවර්ධන මහතාත්, ජ්‍යෙෂ්ඨ ආරක්ෂක කළමනාකරු ලසින් ප්‍රනාන්දු මහතාත් සාක්ෂි මෙහෙයවීම සඳහා නොකැඳවීම මගින් අනාවරණය කරගත යුතු වන වැදගත් කරුණු රැසක් පිළිබඳව මට තොරතුරු ලබා ගැනීම පිණිස A3249 විභාගයේ දී ඔවුන් විසින් දෙන ලද සාක්ෂිවල ඇතුළත් කරුණු පිළිබඳ අවධානය යොමු කිරීමට සිදුවීම වැළැක්විය නොහැක. කාර්මික ආරවුල් පනතේ විධිවිධාන ප්‍රකාර ව ඉදිරිපත් වන කරුණු මත පමණක් නොව, සියලු කරුණු සොයා බලා තීරණයන්ට එළඹීමේ ලා බේරුම්කරුවෙකුගේ වගකීම මට මේ අවස්ථාවේ දී පැහැර හැරිය නොහැකි ය.

මෙම සේවකයින් 159 දෙනාගේ සේවය අවසන් කිරීම අයුක්ති සහගත ද? නීති විරෝධී ද ?

මෙම බේරුම්කරණ නීතින්ට අදාළ යොමුවේ සඳහන් කාර්මික ආරවුලට සම්බන්ධ ව මූලික වශයෙන් තීරණයක් දිය යුතු වන්නේ මේ ප්‍රශ්නයට යි. සේවායෝජක ආයතනයේ සමූහ මානව සම්පත් ප්‍රධානී වී. කේ. ජයවර්ධන මහතාගේ අත්සනින් යුතු ව නිකුත් කරන ලද 2008.01.03 දිනැති ලිපි මගින් සීමාසහිත රිචඩ් පීරිස් එක්ස්පෝර්ට්ස් හි සේවය කළ සේවකයින් 159 දෙනෙකුගේ

සේවය මෙහි ප්‍රස්තුත වැඩ වර්ජනය ආරම්භ කළ 2007.12.28 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි අවසන් කරන ලද බව හඬ කිරීමකින් තොරව දෙපාර්ශ්වය විසින්ම පිළිගනු ලැබූ කරුණකි.

දෙවන පාර්ශ්වය විසින් මුළු විභාගය පුරාවටමත්, ස්වකීය අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ම්වලින් වෙනත් කරුණු අතර ඉතා ප්‍රකටව තහවුරු කිරීමට වැයම් කර ඇති කරුණු කීපයකි.

- (අ) මෙහි ඉල්ලුම්කාර වෘත්තීය සමිතිය දියත් කළ වැඩ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගය ඊට සහභාගි වූ සේවකයින්ගේ සේවය අහිමි කිරීමට පදනම වූ බව.
- (ආ) ඉල්ලුම්කාර වෘත්තීය සමිතිය විසින් වගදරන්නාකාර සේවායෝජක වෙත නීතියෙන් අපේක්ෂිත පරිදි වැඩ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගය පිළිබඳ නිසි පූර්ව දැනුම් දීමක් නොකිරීම හේතුවෙන් එය නීති විරෝධී එකක් බව.
- (ඇ) ඉල්ලුම්කාර වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජික එච්. ඒ. කේ. වන්දන නමැති සේවකයාගේ වැඩ වැටුප් රහිතව අත්හිටුවීම විනය ක්‍රියාමාර්ගයක් ආරම්භ කිරීම හේතුවෙන් සිදු වූවක් වූ අතර, සේවායෝජක විසින් එසේ විනය ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීම පදනම් කරගෙන වෘත්තීය සමිතිය විසින් දියත් කරන ලද වැඩ වර්ජනයක් වූ නිසා එය අසාධාරණ එකක් බව.
- (ඈ) අපනයනය සඳහා සූදානම් කර තිබුණු රබර් වළළු ඇසුරුම් තුලට කළු දියරයක් ඇතුළත් කිරීමෙන් ආයතනයේ ප්‍රතිරූපයට හානියක් වන සේ කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියාවක් කිසියම් පුද්ගලයෙකු විසින් සිදු කර තිබුණේ යයි අනාවරණය වූ බව, සහ එවැනි කළු දියරයක් මුද්‍රිත ඇසුරුමක් තුලට විදීමට භාවිත කළ හැකි සිරිංජයක් වන්දන නමැත්තාගේ ලොකරය තුල තිබී සොයා ගත් බව.
- (ඉ) වන්දන නමැත්තාට විරුද්ධව චෝදනා නැගීමට පෙර ඔහුගේ ලොකරයෙන් සොයාගත් එකී සිරිංජය අපක්ෂපාති තාක්ෂණික පරීක්ෂණයක් ITI ආයතනය ලවා සිදු කරවා ගැනීම, වන්දන නමැත්තාට එරෙහි ව චෝදනා පත්‍රයක් නිකුත් කොට, අපක්ෂපාති විනිශ්චය සභාවක් මගින් විධිමත් ගෘහස්ත පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීම මගින් නිසි විනය පටිපාටිය අනුගමනය කළ බව.
- (ඊ) එසේ විෂමාචාරී චෝදනාවක් එල්ල වන සේවකයෙකුට එරෙහි ව විනය ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට ආයතනයක පාලනාධිකාරියට අයිතියක් ඇති බව, සහ එසේ විනය ක්‍රියාමාර්ගයක් ආරම්භ කළ පමණින් ඊට විරුද්ධ ව වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීම අසාධාරණ බව සහ නීති විරෝධී බව.
- (උ) ඉහළ ම ගුණත්වයක් රැකියා යුතු අපනයන භාණ්ඩයකට කළු දියරයක් ඇතුළත් කිරීමෙන් සිදු වීමට ඉඩ තිබුණු බරපතල විනාශය සහ ආයතනයේ ප්‍රතිරූපයට ඉන් බරපතල හානියක් සිදු වීමට ඉඩ තිබුණු බව.
- (ඌ) වැඩ වර්ජකයින් කළහකාරී ව හැසුරුණු බව.
- (එ) සේවකයින් 159 දෙනෙකුට වන්දියක් ගෙවීමේ නියමයක් කරනු ලැබුවහොත් ආයතනයේ මූල්‍ය තත්ත්වය ඊට යෝග්‍ය ශක්තිමත් මට්ටමක නොතිබෙන බව.

ඉහත කී දෙවන පාර්ශ්වයේ ස්ථාවරයන් සනාථ කිරීමට ඉතා තියුණු ලෙස මෙහෙයවූ සාක්ෂි විභාගයන් ද, අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ම්වල ඇතුළත් ඉතා ව්‍යක්ත ලෙස ගෙනහැර දැක්වූ සාක්ෂි සම්පිණ්ඩනයන් සහ නීති තර්කයන් ද පිළිබඳ ව මගේ අවධානය සහ සැලකිල්ල ඉතා ගැඹුරෙන් යොමු කරන ලද අතර ඒවායේ උධාතයන් පුන පුනා මෙහි ගෙනහැර දැක්වීමට අදහස් නොකරමි.

අනෙක් අතට පළමුවන පාර්ශ්වයේ වෘත්තීය සමිතිය වෙනුවෙන් පරීක්ෂණය පුරාවට සාක්ෂි මෙහෙයවීම තුළින්, අවසාන ලිඛිත සැලකිල්ම්වලින් මතු කර දැක්වීමට වැයම් කළ කරුණු අතර ප්‍රමුඛ වන්නේ ඉහත කී කරුණු සම්බන්ධයෙන් හඬ කිරීමකි. ඔවුන්ගේ ස්ථාවරය තුල වෙනත් කරුණු අතර ප්‍රකට ව තහවුරු කිරීමට වැයම් කර ඇති කරුණු කීපයකි.

- (අ) වෘත්තීය සමිතියකට සහ එහි සාමාජිකයින්ට වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයන්හි නියැළීමටත්, විශේෂයෙන්ම වැඩ වර්ජනවල නිරත වීමටත් අයිතිය තහවුරු වී ඇති බව.
- (ආ) මෙහි ඉල්ලුම්කාර වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයින් ගත් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයන්, විශේෂයෙන්ම 2007.12.28 වැනි දින දියත් කළ වැඩ වර්ජනය යුක්ති සහගත සහ සාධාරණ එකක් බව, එය කවර ආකාරයකින් වත් නීති විරෝධී හෝ අසාධාරණ එකක් නොවන බව.

- (ඇ) සේවායෝජකයකුගේ ශාඛාවේ සමලේකම් ලෙස කටයුතු කරමින් සාමාජිකයින්ගේ වෘත්තීය අයිතිවාසිකම් රැකදීමට කැප වූ නායකයෙකු වන එච්. ඒ. කේ. වන්දන නමැත්තා අනුකූල වෛද්‍යවෘත්තීය නිලධාරීන් විනය පරීක්ෂණයක් නොපවත්වමින් තබාගෙන, වැටුප් ගෙවීමකින් තොරව සේවය අත්හිටුවීමෙන් බරපතල සේවක අසාධාරණයක් පාලනාධිකාරිය විසින් සිදු කළ බව.
- (ඈ) ශාඛා වෘත්තීය සමිතියේ ක්‍රියාකාරීත්ව වරදානයන් ලබා දෙන්නට ගත් උත්සාහයන් අසාර්ථක වීමෙන් පසුව, වන්දන නමැති එහි සමලේකම්වරයාට බොරු වෛද්‍යවෘත්තීය ඵල ලබා දීමට ඔහුගේ සේවය අහිමි කොට, එකී වෘත්තීය සමිතියේ ක්‍රියාකාරීත්වය බෙලහින කිරීමට සේවායෝජක ආයතනයේ පාලනාධිකාරිය උපක්‍රමගතව කටයුතු කළ බව.
- (ඉ) එකී වන්දන නමැත්තාට නගා තිබුණේ ඔහුගේ කිසිදු දැනීමක්වත් නොතිබුණු සිද්ධියකට අදාළ අනුකූල වෛද්‍යවෘත්තීය බව සහ ඔහු ඉතා වගකීමකින් කටයුතු කළ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීයෙකු සහ ඉතා හොඳ සේවකයෙකු බව.
- (ඊ) ආයතනය අපනයනය කිරීමට සූදානම් කර තිබූ රබර් වළල් ඇතුළු තුළට යම් පුද්ගලයෙකු විසින් කළ දියරයක් ඇතුළත් කර තිබීම සම්බන්ධව එසේ කිරීමට භාවිත කළ හැකි ආකාරයේ කටුවක් රහිත හිස් සිරිංජයක් වන්දනගේ ලොකරය තුළ තිබී හමු වීම පිළිබඳව ඇතිකර ගන්නා ලද සැකය පදනම් වරහින බව.
- (උ) සොයාගන්නා ලදැයි කියන හිස් සිරිංජය ITI ආයතනයට පරීක්ෂණය සඳහා යැවෙන විට කළු කුඩු වර්ගයක් ඇතුළත් සිරිංජයක් බවට පත්වීම මත සිරිංජය සොයාගත් අවස්ථාවේ සිට පරීක්ෂණයට එය විවෘත කරන අවස්ථාව දක්වා පියවරයන් සැක සහගත බව.
- (ඌ) වර්ජකයින්ගේ නොමනා හැසිරීම සහ ක්‍රියාකලාපයන් හෝ ප්‍රවණ්ඩ ක්‍රියාවන් තිබුණේය යන්න අසත්‍යයක් බව.

එච්. ඒ. කේ. වන්දන නමැත්තාගේ සේවය අත්හිටුවීම

ඉහත විස්තර කර ඇති ආකාරයට ආයතනයේ CMU වෘත්තීය සමිති ශාඛාවේ සමලේකම් ධුරය දරමින් සිටි එච්. ඒ. කේ. වන්දන නම් වූ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකයාගේ සේවය අත්හිටුවීම මෙම කාර්මික ආරවුලේ කේන්ද්‍රීය කාරණයයි.

159 දෙනෙකුගේ සේවය අහිමි කිරීමට හේතු වූ වැඩ වර්ජනය දියත් වන්නේ තමන්ගේ සේවා අයිතිවාසිකම් වෙනුවෙන් හැමවිටම කැපවීමකින් යුතුව පෙනී සිටි, අසාධාරණ ලෙස සේවය අත්හිටුවනු ලැබූ වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකයා නැවත සේවයේ පිහිටුවා ගැනීමේ අභිප්‍රාය ඇතිව ය. එහි දී වැඩ වර්ජකයින් එක හඬින් කියා සිටියේ වන්දන ආයතනයෙන් ඉවත් කොට වෘත්තීය සමිතිය බෙලහින කිරීම සඳහා ඔහුට එරෙහිව පදනම් වරහින සහ අසාධාරණ වෛද්‍යවෘත්තීය ඵල ලබා දීම බවයි. එම වෛද්‍යවෘත්තීය සමිති පදනමකින් තොරව අසත්‍ය එකක් බව වැඩ වර්ජනයේ යෙදුණු ශාඛා සමිති සාමාජිකයින්ගේ මෙන්ම, CMU මවු සංගමයේ ද බරපතල සහ නොබිඳුණු විශ්වාසය විය.

අපනයනය සඳහා සූදානම් කර තිබුණු රබර් වළල් ඇතුළත් ඇසුරුම් තුළට සැබැවින් කළු පැහැති දියරයක් ඇතුළත් කොට තිබුණේද? එසේ නම් ඒවා ඇතුළත් කරන්නට ඇත්තේ කෙසේ ද? එම දියරය ඇතුළත් කළා නම් එසේ ඇතුළත් කරන්නට ඇත්තේ කවුරුත් විසින්ද? එම කළු දියරය ඇති බව අදාළ නිලධාරීන්ට අනාවරණය වූයේ කෙසේ ද? කළු දියරයක් ඇතුළත් සිරිංජයක් සොයා කරන ලද කණ්ඩායම් පරීක්ෂණයේ දී කිසිවක් ඇතුළත් තිබුණු බවක් නොකියැවෙන හිස් සිරිංජයක් සොයා ගැනීමෙන් අනුපමේය වන කාරණය කවරක් ද? තාක්ෂණික පරීක්ෂණය සඳහා ඉදිරිපත් කරන ලද සිරිංජය තුළ කළු කුඩු වර්ගයක් තිබුණ බවට ITI ආයතනය විසින් ලබාදෙන ලද පරීක්ෂණ සහතිකයෙහි ඇති සඳහනෙන් පැහැනගින අනුපමේය කවරක් ද? එදිනෙදා තමාගේ සේවා කටයුතු සඳහා අවශ්‍ය නොවන සිරිංජයක් වැනි භාණ්ඩයක් වන්දන සේවා ස්ථානය ඇතුළට ගෙන ආවේ ද? එය කළ හැකි දෙයක් ද? අනෙක් අතර එබැවින් ආයතනය ඇතුළට ගෙන ඒමට සිතීම පවා අවදානමක් නොවේ ද? සැබැවින් වන්දන මෙම කළු දියරය නිමි භාණ්ඩ ඇසුරුම් තුළට විද්දා දැයි සැකයකින් තොරව නිගමනය කිරීමට තරම් සාක්ෂි තිබේ ද? ආදී ප්‍රශ්න වැලක් මෙහිදී මතු වෙයි.

සේවායෝජක ආයතනය පරීක්ෂණය පුරාවටම දැඩි ලෙස කියා සිටින්නේ ඉතාමත් ගුණාත්මක ප්‍රමිතීන් සහතික කළ යුතු ඇණවුමක් සඳහා සැපයුම් කරමින් සිටිය දී අසුරුණ ලද පෙට්ටි තුළට කළු දියරයක් ඇතුළත් කිරීම කිසිසේත් ඉවසිය නොහැකි බලවත් කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියාවක් බවත්, එය කිසියම් සේවකයෙකු විසින් සිදු කරන ලද්දේ නම් එය බරපතල විෂමාචාරයක් බවත් ය. එසේ කළ දියරයක් තිබුණු බවට අනාවරණය වූ විට ඒ පිළිබඳව පරීක්ෂා නොකොට නිසි පියවර නොගෙන සිටීමට ආයතනයට කිසි සේත් හැකියාවක් නොමැත. ඒ නිසා එම කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියාවට වගකිව යුතු පුද්ගලයින් සොයා නිසි පියවර ගැනීම ආයතනය විසින් සිදු කරනු ලැබුවේ නම් තරාතිරම කුමක් වුවත් ඔහුට විරුද්ධව විනය ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුවේ. මේ ස්ථාවරයන් දෙවන පාර්ශ්වයේ අවසාන ලිඛිත සැලකිල්ලට අංක 69 සිට 73 සහ 98 ඡේද වලදී ඉතා බලවත් ලෙස කරුණු දක්වමින් පෙන්වා දී ඇත. මෙම සේව්‍යායතනය ජාතික සහ ජාත්‍යන්තර කීර්තියක් දිනාගෙන සිටින වැදගත් පෞද්ගලික සමාගමක් වන අතර බොරු වෛද්‍යවෘත්තීය ගොතා සේවකයෙකු ඉවත් කිරීමේ බාල වැයමක නොයෙදෙන බවත් එවැනි ඇඟවීමක්වත් කරන්නේ නම් එය අපහාසයක් වන බව කියා සිටී. වැඩ වර්ජනයක් කරවාගෙන තම ආයතනයේ කටයුතු ඇතහිටින තත්ත්වයකට ඇද දැමීමට තම ආයතනයේ කළමනාකාරිත්වය කිසිසේත් ඉඩක් සලසන්නේ නැත්තේ ඉන් අත්වන පාඩුවේ බරපතලකම ගැන මනා අවබෝධයක් ඇති හෙයිනි. මෙම වැඩ වර්ජනයෙන් සිදු වූ



බරපතල පාඩුව සහ ඉන් සිදු වූ අගතිය දෙවන පාර්ශ්වයේ ලිඛිත සැලකිල්ල අංක 52 ඡේදයේ පැහැදිලිව සම්පිණ්ඩනය කර ඇත. ඒ නිසා වන්දන නමැත්තාට එරෙහිව බොරු චෝදනාවක් නගා ඔහු ඉවත් කොට අනවශ්‍ය කාර්මික ආරවුලක් උපවිත කරවා ගැනීමේ අවශ්‍යතාවක් ආයතනයේ කළමනාකාරිත්වයට තිබුණේ නැති බව වැඩිදුරටත් ඔවුන්ගේ ස්ථාවරය වේ.

කෙසේ වෙතත් වෘත්තීය සමිතිය වෙනුවෙන් දක්වන ලද කරුණුවල දීත්, මෙහෙයවන සාක්ෂි වලදීත් පෙන්නුම් කරන්නට උත්සාහ ගෙන ඇත්තේ වන්දන නමැති වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකයා කළමනාකාරිත්වයටත්, විශේෂයෙන් ම එහි සාමාන්‍යාධිකාරීවරයාටත් හිසරදයක් ව පැවති නිසා ඔහු ඉවත් කරවා ගැනීමේ අභිලාශයක් ඔවුනට තිබුණු බවයි. වන්දන විසින් A3249 දරන බේරුම්කරණ විභාගයේ දී දෙන ලද සාක්ෂි සහ මෙම විභාගයේ දී දෙන ලද සාක්ෂි අතර පරස්පරතා ඇති බව හුවා දක්වමින් දෙවන පාර්ශ්වය වන්දනගේ සාක්ෂියේ විශ්වසනීයභාවයට අභියෝග එල්ල කළත්, මෙම පරීක්ෂණයේ 2017.06.01 දින සාක්ෂි දෙමින් වන්දන කියා සිටියේ සාමූහික ගිවිසුමක් අත්සන් කිරීම පිළිබඳ කොන්දේසි පැනවීම, කොන්ත්‍රාත් සේවකයින් ශ්‍රම බලකා (Manpower service) පදනම යටතේ බඳවා ගැනීමට කළමනාකාරිත්වය ගත් උත්සාහයන්, වෘත්තීය සමිති රැස්වීම්වලට සහභාගි වීම අවහිර කිරීම වැනි කරුණු මත වෘත්තීය සමිති ශාඛාවත්, තමාත් සමග කළමනාකාරිත්වයේ ගැටුම් පැවති බවයි. කෙසේ වෙතත් දෙවන පාර්ශ්වයේ අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ල වල 82 ඡේදයේ දී ආයතනයේ වෘත්තීය සමිති ශාඛාවේ කටයුතුවලට බාධා පැමිණවීමේ කිසිදු වුවමනාවක් එහි කළමනාකාරිත්වයට නොතිබුණු බව දක්වා ඇත. හිසරදයක්ව පැවති වන්දන මුල දී වරදානයන් ලබා දී අවනත කර ගැනීමට උත්සාහ ගත් බවටත්, එය අසාර්ථක වූ විට ඔහු ඉවත්කර දැමීමට පාලනාධිකාරියට අවශ්‍යතාව මතුව තිබුණු බවටත් සමස්ත කරුණු විශ්ලේෂනය කිරීමේදී මට සැහිමකට පත්වීමට හැකි විය.

තමාගේ ලොකරය තුල එවැනි සිරිංජයක් තිබීම ගැන කිසිදු දැනීමක් නොතිබුණු බව ලොකරය පරීක්ෂා කර සිරිංජය එළියට ගැනීමෙන් පසුව වන්දන ලබාදුන් තම මුල් ප්‍රකාශයේ දී ද කියා සිටී ඇති අතර පරීක්ෂණයේ සාක්ෂි දෙමින් ද කියා සිටී. පරීක්ෂකයින් විසින් තම ලොකරයෙන් සිරිංජයක් එළියට ගත් බව වන්දන ප්‍රතික්ෂේප නොකරන නමුත් එය තමා පළමු වරට දැක්කේ ද එම අවස්ථාවේදී ම බව කියා සිටී. තවද එම ලොකරය තමාට ආයතනයේ පරිපාලනයෙන් ලබා දුන් එකක් නොවන බවත්, ඊට වසර තුනකට පමණ පෙර ආයතනය හැර ගිය අනිල් නමැති සේවකයාගෙන් එක් යතුරක් පමණක් සමග තමා ලබාගත් එකක් බවත්, මාල දෙකක් තිබුණු එම ලොකරයේ තම ඇඳුම් පැළඳුම් ආදී දේ එහි ඉහළ මාලයේ තබාගත් අතර බිම් මට්ටමේ පහළ මාලය පාවිච්චි කළේ පාවහන් තැබීමට පමණක් බවත් වන්දන සාක්ෂිවල දී කියා සිටියේ ය.

මෙම සිරිංජය කටුවක් රහිත හිස් සිරිංජයක් බව දෙපාර්ශ්වය ම ඉදිරිපත් කළ බොහෝ ලේඛන වල සඳහන් වේ. වැඩ වර්ජනය පවතිදී මේ සිද්ධියට අදාලව කොළඹ දිසා අධිකරණයේ සේව්‍යෝජක ආයතනය විසින් පවරා ඇති නඩුවේ දෙවන පාර්ශ්වය විසින්ම ගොනු කර ඇති පැමිණිල්ලේ 03 වැනි පිටුවේ 10 වැනි ඡේදයේ පවා සඳහන් කර ඇත්තේ එය හිස් සිරිංජයක් බවයි. ලොකර පරීක්ෂාවේ යෙදුණු කිසිවෙකු ද එම කටුවක් රහිත සිරිංජය තුල කළු දියරයක් හෝ වියළි කළු කුඩු විශේෂයක් ඇති බවට කිසිවක් ඔවුන්ගේ ප්‍රකාශ කිසිවක කියා නැත. කෙසේ වුවත් සිරිංජය සහ කළු දියර ඇතුලත් කරනු ලැබූ රබර් ඇසුරුම් සාම්පල සසඳා ITI ආයතනය විසින් පරීක්ෂාවට ලක් කොට එවනු ලැබූ මෙම බේරුම්කරණ විභාගයේ දී X5, X5a, සහ X5b යනුවෙන් ලකුණු කළ ලේඛනයේ Identification of Test Item යන ශීර්ෂය යටතේ සඳහන් වන්නේ එම ආයතනය විසින් පරීක්ෂණයට භාජනය කළ සිරිංජය තුල කළු පැහැති කුඩු වර්ගයක් අන්තර්ගත වී ඇති බවයි. උදාහරණය : *"Sample 1 - Syringe contaminated with black coloured dust, contained in polythene bags"* මෙහිදී "හිස් සිරිංජයක්" යන්න පිළිබඳ ව දෙවන පාර්ශ්වය ඔවුන්ගේ අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ල වල 62f හි කර ඇති පැහැදිලි කිරීම පිළිබඳව ද මම අවධානය යොමු කළෙමි.

මෙම සිරිංජය සොයාගත් පරීක්ෂණ මණ්ඩලය කළමනාකාරිත්වයේ උපදෙස් පරිදි මුද්‍රා තබා භාර දුන් බවත්, එය ප්‍රධාන කාර්යාලයට යවනු ලැබ තාක්ෂණික පරීක්ෂණය සඳහා ITI ආයතනයට යැවූ බවත් දෙවන පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිවලින් කියැවුණි. කෙසේ නමුත් එම මුද්‍රිත පාර්සලය ප්‍රධාන කාර්යාලයට ලැබුණු පසු ව විවෘත කිරීමකට භාජනය කෙරුණු බවට කරුණු සාක්ෂි විභාගයේ දී හෙළ විය. අනෙක් අතට මේ සාම්පල පරීක්ෂණය සඳහා ITI ආයතනයට ඉදිරිපත් කොට ඇත්තේ සේව්‍යෝජක ආයතනය විසින් නොව වෙනත් තුන්වන පාර්ශ්වයක් විසිනි. එය ඉදිරිපත් කර ඇත්තේ Healthscan (Pvt) Ltd නමැති කොළඹ 08 ලිපිනයක ඇති පිටස්තර ආයතනයක් මගිනි. එම Healthscan (Pvt) Ltd ආයතනය සේව්‍යෝජක ආයතනයේ සේවය කරන වෛද්‍යවරයකට අයත් එකක් බවද සාක්ෂි වලින් කියැවුණි. වන්දන නමැත්තාගේ සේවය අත්හිටුවීම සහ අවසානයේ සේවය අවසන් කිරීමට පාදක වන මෙම පරීක්ෂණ වාර්තාව ලබාගැනීමේ දී අනුගමනය කර ඇති කාර්ය පටිපාටිය සහ පියවරයන්හි විනිවිද පෙනෙනභාවය ප්‍රශ්න සහගත බව නිරීක්ෂණය කරමි. එම තාක්ෂණික වාර්තාව ප්‍රශ්න කිරීමකින් තොර ව පිළිගත යුතු ලේඛනයක් වුවත් ගැටළුව පවතින්නේ එය ලබා ගැනීමේදී අනුගමනය කර ඇති ක්‍රියාපටිපාටියේ යම් අඩුපාඩු සිදුවී ඇත්ද යන්නයි.

සිරිංජය ඔහුගේ ලොකරයේ යට මාලයේ තිබී සොයා ගනු ලැබීම හැරුණුවිට වන්දන විසින් එම ප්‍රශ්නගත කළු දියරය රබර් වළළු ඇසුරුම් තුලට ඇතුලත් කරනු කිසිවෙකු විසින් දැක ඇති බවක් පිළිබඳ වෙනත් කිසිදු සාක්ෂියක් මෙම පරීක්ෂණයේ දී ඉදිරිපත් වුනේ නැත. ඒ වෙනුවට ආයතනය වෙනුවෙන් සාක්ෂි දුන් කළමනාකරු (කාර්මික සබඳතා) මොහොත් පීරිස් මහතා ද කියා සිටියේ වන්දන විසින් කළු දියරයක් ඇතුලත් කරනු කිසිවෙකු දැක නැති බවයි. ඒවා අපනයනයට සුදානම් කොට තැබූ ස්ථානය ගැන කරන ලද විස්තරය දෙස සැලකිල්ල යොමු කළහොත් මෙපමණ සේවක සංඛ්‍යාවක් සහ ආරක්ෂක කාර්ය මණ්ඩලයක් සිටින තැනක එවැනි කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියාවක්, කවුරුත් හොඳින් දන්නා හඳුනා, දහවල් වැඩමුරයේ පමණක් සේවය කළ වන්දන වැනි කෙනෙකුට වෙනත් කිසිවෙකුට හසු නොවී කළ හැකි ද යන්න ද ප්‍රශ්නගත කරුණකි.

වන්දන මෙම කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියාව සිදු කළේද යන්න සැබවින් ම තීරණය කරගත හැකිව තිබුණේ අපරාධ පරීක්ෂකයෙකුගේ දැඩි විමර්ශනයකින් පසුව ය. එබඳු අපරාධයක් විමර්ශනය සිදු කරන නිලධාරියෙකු විසින් ගතහැකි ක්‍රියාමාර්ග අවුරුදු 10කට වඩා පැරණි සිද්ධියක් සම්බන්ධයෙන් මේ අවස්ථාවේ දී සිදු කිරීම මගේ පාලනයෙන් බාහිර කාර්යයකි. එම නිසා මා වෙත ඉදිරිපත් වූ කරුණු සියල්ල මැදහත් ව විශ්ලේශනය කිරීමෙන් පසු මා නිගමනය කරන්නේ එකී කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියාව එච්. ඒ. කේ. වන්දන නමැති සේවකයා විසින් ම සිදු කරන ලදැයි යන්න සාධාරණ සැකයකින් තොරව පිළිගත නොහැකි බවයි.

ඒ නිසා සේව්‍යෝජක ආයතනයේ CMU වෘත්තීය සමිති ශාඛාව සහ මව් සංගමය සහ වැඩ වර්ජනයේ නියැලුණු සේවකයින්ගේ ස්ථාවරය වූ “වන්දනට එරෙහිව පදනම් විරහිත චෝදනාවක්” නගා ඒ මත ඔහුගේ සේවය අත්හිටවූයේ ය යන්නට එකඟ වීමට මට සිදු වේ.

**සේවකයින් 159 දෙනා සහභාගි වූ වැඩ වර්ජනය සාධාරණ ද? නීත්‍යානුකූල ද?**

ඉහත නිගමනයට එළඹෙන්නේ නම්, එම පසුබිම තත් ආකාරයෙන් දන්නා ශාඛා වෘත්තීය සමිතියේ සාමාජිකයින් තමන් වෙනුවෙන් වෘත්තීය ප්‍රශ්න වල දී පෙනී සිටිමින්, නොයෙකුත් දුෂ්කරතා මැද, කැප වීමකින් කටයුතු කරමින් සිටි තම වෘත්තීය සමිති ශාඛාවේ සමලේකම් තනතුර හොබවමින් එහි ඉදිරිපෙළ නායකත්වයේ සිටි තැනැත්තාගේ සේවය කළමනාකාරිත්වය විසින් අත්හිටවනු ලැබීම අසාධාරණ ක්‍රියාවක් ලෙස සලකා ඊට එරෙහිව වෘත්තීය ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීම අසාධාරණ යයි මම නොසිතමි.

මෙහි දී සේවා යෝජක පක්ෂය කියා සිටින්නේ මෙම සේවකයින් විසින් වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක් ගනු ලැබුවේ වන්දන නමැත්තාගේ සේවය අවසන් කිරීමේ හේතුවක් නිසා නොවන බවයි. ඉහතින් විස්තර කරන ලද කඩාකප්පල්කාරී ක්‍රියාව සම්බන්ධයෙන් ඇති වූ සාධාරණ සැකය මත තරාතිරම නොබලා වන්දන නමැති සේවකයාගේ සේවය වැටුප් නොගෙවන පදනම යටතේ අත්හිටුවා විනය ක්‍රියාමාර්ගයක් ආරම්භ කර ඇත. විෂමාචාරයක් පිළිබඳ යම් සැකයක් පහළ වූ විටෙක අදාළ සේවකයාට එරෙහිව විනය ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීමට සේව්‍යෝජකයෙකුට අනන්‍ය අයිතියක් ඇත. වැඩ වර්ජනය ආරම්භ කරන අවස්ථාව වනවිට වන්දනගේ සේවය අවසන් කර නොමැති අතර හුදෙක් ම සිදු කරනු ලැබ ඇත්තේ 2007.10.29 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි විනය පරීක්ෂණයකට යටත්ව වැටුප් රහිතව සේවය අත්හිටුවීම පමණි. සේවකයෙකුගේ සේවය විනය හේතු මත, විනය පරීක්ෂණයකට මුල පිරීමක් වශයෙන් අත්හිටුවීම වළකා හරිමින් චෝදනාවට ලක් වූ සේවකයා නැවත සේවයේ පිහිටුවන්නැයි වෘත්තීය ක්‍රියාමාර්ගයන්ට එළඹීම නීතිවිරෝධී ක්‍රියාවක් ලෙස සේව්‍යෝජක පක්ෂය පෙන්වා දෙයි. දෙවන පාර්ශ්වයේ අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ලට අංක 98 සිට 102 දක්වා ඡේදවල එම කාරණය ඉතා තාර්කික ව අවධාරණය කර ඇත.

මෙහි දී සැලකිල්ලට ගත යුතු වැදගත් කරුණක් වන්නේ වැඩ වර්ජන තීරණ ගන්නා වෘත්තීය සමිති මව් සංගමය හැම විටම කියා ඇත්තේ වැටුප් රහිත ව සේවය අත්හිටවා ඇති වන්දන හිම වැටුප් සමග සේවයේ පිහිටවීම ම ය. විනය පරීක්ෂණයක් පැවැත්වීම අත්හිටුවීමට ඉල්ලීමක් කරන බවක් ඒවායින් නොකියැවේ. වැඩ වර්ජනය කිරීමට වෘත්තීය සමිතිය පෙළඹ වූ උත්සන්න තත්ත්වය උදා වි ඇත්තේ A18 සහ X6 ලෙස ලකුණු කොට ඉදිරිපත් කළ වන්දනට එරෙහිව නිකුත් කළ චෝදනා පත්‍රයේ අඩංගු චෝදනාවන් ය. වෘත්තීය සමිති මව් සංගමයේ ලේකම් අවධාරණය කර ඇත්තේ එම චෝදනාවන් හුදු පදනම් විරහිත සිතාගැනීම් පදනම් කරගෙන නගා ඇති ඒවා බවය. පළමුවැනි පාර්ශ්වය විසින් මෙම බේරුම්කරණ විභාගයේ දී සාක්ෂි මෙහෙයවීම මගින්, තම අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ලට 6.34 යටතේ සම්පිණ්ඩනය කර ඉදිරිපත් කර ඇති කරුණුත් මගින් එය පැහැදිලි වේ. චෝදනා පත්‍රයේ ප්‍රධාන චෝදනා 4 පහත දැක්වේ:

1. කළමනාකාරිත්වයේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට කිසිසේත්ම අවශ්‍ය නොවන සිලිංජරයක් සමාගමේ පරිශ්‍රය තුළට අනවසරයෙන් ගෙන ඒම.
2. එසේ අනවසරයෙන් ගෙනෙන ලද හිස් සිලිංජරය ඔබ භාරයේ පමණක් සහ ඔබ සන්නයයේ යතුරු තිබුණු සේවකයින්ගේ පෞද්ගලික රෙදිපිළි සහ පෞද්ගලික භාණ්ඩ තබා ගැනීමට අවසරය තිබූ ඔබගේ පෞද්ගලික ලොකරයේ තබා ගැනීම.
3. සමාගමේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය අවතක්සේරුවට ලක්කිරීමේ අරමුණෙන් කාඩ්බෝඩ් පෙට්ටියක් බෝතල් මුඛ සවිමත්ව වැසීමට භාවිතා කරන රිං අසුරන ලද පොලිතින් බෑන් තුලට කාබන් අඩංගු ද්‍රාවනයක් මෙසේ අවසරයකින් තොරව රැගෙන එන ලද මෙම සිලිංජරය භාවිතයෙන් ඇතුල් කිරීම,
4. මෙසේ කාබන් දියර අඩංගු රිං අසුරන ලද පෙට්ටිය සොයාගැනීමෙන් එය සිලිංජරයක් භාවිතයෙන් ඇතුළත් කර ඇති බව පෙනී ගිය හෙයින්, කළමනාකාරිත්වයට පුළුල් පරීක්ෂණයක් කිරීමට සිදු වූ අතර, එම පරීක්ෂණයේදී ඔබගේ පෞද්ගලික ලොකරයේ තිබී මෙම සිලිංජරය සොයාගැනීමට හැකිවීම. (මෙහි දී සියළුම සේවකයින්ගේ ලොකර් පරීක්ෂාවට ලක් කරන ලදී.)

ඉතිරි චෝදනා හතර මෙකී ප්‍රධාන චෝදනා හතර නිසා පැන නගින ඒවා ය. පළමුවැනි පාර්ශ්වය ඉතා ප්‍රබල ලෙස හඬ කරමින් කියා සිටින්නේ A21 සහ A23 ලෙස ලකුණු කළ ලිපි මගින් වෘත්තීය සමිතිය ඉහත කී චෝදනාවන් බැලූ බැල්මට සාක්ෂි මගින් ඔප්පු කිරීමට හැකි ඒවා නොවන බවත් පදනම් විරහිත ව නගා ඇති ඒවා බවත් වැඩවර්ජන ක්‍රියාමාර්ගයකට එළඹීමට පෙර කළමනාකාරිත්වයට

දැනුම් දුන් බවයි. පරීක්ෂණයේ දී මෙහෙයවන ලද සාක්ෂි විශ්ලේශනය කිරීමේ දී මා නිරීක්ෂණය කළේ වන්දනාගේ ලොකරයේ තිබී කටුවක් නැති සහ කිසිවක් අඩංගු නැති හිස් සිරිංජයක් හමුවීම හැරුණු විට වන්දනාට එරෙහි ඉහත සඳහන් කළ චෝදනා නැගීමට තරම් සාධක නොතිබුණු බවයි. එබඳු තත්ත්වයක් පවතිද්දී සාධාරණත්වයක් ඉටුකරවා ගැනීමට වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් වෘත්තීය ක්‍රියාමාර්ගයන්හි නියැලීම සාධාරණ බව මගේ හැඟීමයි.

මෙහි දී මෙම ක්‍රියාදාමය සිදු වූ කාල පරිච්ඡේදය වැදගත් ය. කළු දියර සිද්ධිය අනාවරණය වී ඇත්තේ, වන්දනාගේ ලොකරය තුළ තිබුණේ යයි කියන සිරිංජය සෙසා ගෙන ඇත්තේ 2007.10.26 දින දී ය. ඔහුගේ සේවය 2007.10.29 වැනි දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි වැටුප් රහිත ව අත්හිටුවන ලද ලිපිය 2007.10.31 දින භාර දෙනු ලැබ ඇත. වෘත්තීය සමිති ශාඛාවේ නිලධාරීන්, මවු සංගමයේ නිලධාරීන් කළමනාකාරිත්වය සමග විසඳුමක් සඳහා සාකච්ඡා සහ ලිපිනුවමාරු කිරීම් ගණනාවක් කර ඇති අතර විනය ක්‍රියාමාර්ගය ආරම්භ කිරීමක් ලෙස චෝදනා පත්‍රයක් වන්දනාට ලියාපදිංචි කැපැලෙන් යවා ඇත්තේ 2007.12.11 වැනි දින දී ය. වන්දනා විසින් එකී චෝදනා පත්‍රයට පිළිතුරු 2007.11.19 වැනි දිනෙන් යවා ඇත. මෙම ගැටළුව දැවැන්ත කාර්මික ආරවුලක් බවට පත්වීම වැළැක්වීම සඳහා දෙවන පාර්ශ්වය විසින් මීට වඩා සාධනීය පියවරක් ගත හැකිව තිබුණේ යයි මම සිතමි.

ශාඛා සංගමය වැඩ වර්ජනයක් සිදු කරනු ලබන බවට කරනු ලැබූ දැනුම් දීම ප්‍රමාණවත් කාලයක් ලබාදෙමින් සිදු කර නැති නිසා එම වැඩ වර්ජනය නීති විරෝධී සහ අසාධාරණ එකක් බවට දෙවන පාර්ශ්වය නඩු තීන්දු ද ගෙනහැර දක්වමින් ඉතා තියුණු ලෙස තර්ක කොට ඇත. දෙවන පාර්ශ්වයේ අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ල වල 44 වැනි ඡේදය ප්‍රකාර ව X23 ලෙස ලකුණු කළ 2007.12.24 දිනැති වෘත්තීය සමිති මවු සංගමයේ ප්‍රධාන ලේකම්ගේ අත්සනින් යුතුව එවන ලද වැඩ වර්ජන නිවේදනය ඇතුලත් ලිපිය සේවායෝජක ආයතනයට ලැබී ඇත්තේ 2007.12.27 වැනි දින දී ය. එම ලිපියේ සඳහන් වන්නේ 2007.12.24 වැනි දිනෙන් දින හතක් ඇතුලත මෙම ප්‍රශ්නය නිරාකරණය නොවුනහොත් වැඩ වර්ජන ක්‍රියාමාර්ගයක් ගැනීම සඳහා ශාඛා සමිතියට බලය ලබාදෙන ලබයි. එසේ ලිපියක් යවනු ලැබ, එම ලිපියට කළමනාකාරිත්වයෙන් පිළිතුරක් (X24) යවා තිබිය දී 2007.12.28 වැනි දින නිසි කල් දීමකින් තොරව වැඩ වර්ජනය ආරම්භ කර තිබීම නිසා එය නීති විරෝධී සහ අසාධාරණ එකක් බවට දෙවන පාර්ශ්වය විසින් තදබල ලෙස අවධාරණය කර ඇත. මේ සම්බන්ධයෙන් පළමුවන පාර්ශ්වයේ අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ල වල අංක 3.1 සිට 3.8 දක්වා ඡේද වල දක්වා ඇති කරුණු ද මගේ අවධානයට ලක් කෙරුණි. 23 ලිපිය මගින් වෘත්තීය සමිති මවු සංගමයේ ප්‍රධාන ලේකම් වැඩ වර්ජනයේ සම්පූර්ණ වගකීම භාර ගෙන ඇති අතර, වැඩ වර්ජනයක් සිදුකරන බවට තමා ආයතනයේ සමූහ මානව සම්පත් ප්‍රධානීට දුරකතනයෙන් දැනුම් දුන් බව සඳහන් කරයි. එකී ලිපියේ අන්තර්ගතය කළමනාකාරිත්වයෙන් ප්‍රතික්ෂේප කළ බවක් ද පෙනෙන්නට නැත.

වැඩ වර්ජනයක් දියත් කිරීමේදී සාධාරණ කාලයක පූර්ව දැනුම් දීමක් දැනට පවත්නා සාමාන්‍ය තත්ත්වයකි. කෙසේ වුවත් අත්‍යවශ්‍ය සේවාවක් ලෙස කම්කරු අමාත්‍යවරයා විසින් නියම කරනු ලබන කර්මාන්තයක වෘත්තීය සමිතියකට වැඩ වර්ජනයක් දියත් කිරීමේ දී දින 21කට පෙර ලිඛිත දැනුම් දීමේ අවශ්‍යතාව පිළිබඳ විධිවිධානයන් 1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරවුල් පනතේ 32(2) වගන්තියේ ඇතුලත් වීම හැරුණු විට වැඩ වර්ජනයක් සිදු කිරීමේදී වෘත්තීය සමිතියක් වැඩ වර්ජනයක් ආරම්භ කිරීමේ දී නිශ්චිත කාලයකට පෙර නිල දැනුම් දීමක් කළ යුතු ය යන නීතිමය අවශ්‍යතාවක් ගැන මම නොදනිමි. මෙහි සැලකිල්ලට භාජනය වන වැඩ වර්ජනය සේවකයින් කීප දෙනෙකුගේ අභිලාශයන් මුදුන්පත් කරගැනීම උදෙසා සිදු කරන ලද්දක් නොවන අතර මවු සංගමයේ අනුමැතිය ද ඇතිව ශාඛා වෘත්තීය සමිතිය මගින් දියත් කරන ලද අනුමත වෘත්තීය සමිති ක්‍රියා මාර්ගයකි. මෙහි සේවායෝජක ආයතනයට අදාළ කර්මාන්තය අත්‍යවශ්‍ය කර්මාන්තයක් ලෙස කම්කරු අමාත්‍යවරයා විසින් නියම කරන ලද්දක් ද නොවේ. කාර්මික ආරවුල් පනතේ 32 අ වගන්තිය ප්‍රකාරව වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක නියැලීම එකම හේතුව මත සේවකයින්ගේ සේවය අවසන් කිරීම නීති විරෝධී ක්‍රියාවක් වනු ඇත. තව ද වැඩවර්ජනය කිරීමේ නිවේදනය සේවා යෝජකයා වෙත නිල වශයෙන් ලඟාවීම අවසාන මොහොතේ දී සිදු වී ඇති බව මෙහි දී පෙනී යන සත්‍යයක් වුව ද, 2007.12.28 වැනි දින වකවානුව වන විට වන්දනා නමැති වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකයාගේ වැඩ නැවැත්වීමට එරෙහිව පැන නැගෙමින් තිබුණු සේවක නැගිටීමේ ස්වභාවය, කළමනාකාරිත්වය සහ වෘත්තීය සමිති නියෝජිතයන් අතර පවත්වා ඇති සාකච්ඡා, නුවමාරු වී ඇති ලිපි ආදියෙන් සේවායෝජකගේ නම්‍යශීලී නොවන වර්යාව පිළිබඳ නොසතුටට සහ අසහනයට පත්ව සිටි සේවක පිරිස් වැඩ වර්ජනයක් වැනි දැඩි වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයකට එළඹීමට ඇති ආසන්නතම අවකාශය සේවායෝජකයාට විශ්මය ගෙන දෙන ආරංචියක් විය නොහැකි ය.

එම නිසා සේවකයින් විසින් දියත් කරන ලද මෙහි සැලකිල්ලට භාජනය වන වැඩ වර්ජනය ඔවුන් විසින් ගන්නා ලද අනෙක් උත්සාහයන් නිශ්චල වීමේ හේතුවෙන් ගන්නා ලද අවසාන වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගය බව මට පෙනී යන අතර එකී වැඩ වර්ජනය නීති විරෝධී හෝ අසාධාරණ ක්‍රියාවක් යයි මම නිගමනය නොකරමි.

**වැඩ වර්ජකයින්ගේ නොමනා ක්‍රියාකලාපයන් :**

2007.12.28 වැනි දින වෘත්තීය සමිතිය දියත් කළ වැඩ වර්ජනයට සහභාගි වූ සේවකයින් ඉතා නරක හැසිරීම්වලින් යුතුව ක්‍රියා කළ බවට දෙවන පාර්ශ්වයෙන් බෙහෙවින් කරුණු ඉදිරිපත් විය. වැඩට එන සේවකයින්ට සේවයට වාර්තා කිරීම අවහිර කිරීම, පරුෂ වචනයෙන් සහ නොයෙකුත් අවලංගුවලින් ඔවුන්ට නින්දා කිරීම, සේවායෝජක ආයතනයේ සාමාන්‍යාධිකාරී ඇතුළු පිරිසට අපහාස වන කියමන් සහ බැනර් දැන්වීම් ප්‍රදර්ශනය කිරීම, පහර දීම් සිදුකිරීම වැනි ප්‍රචණ්ඩ ක්‍රියා පිළිබඳව දැඩි දෝෂ දර්ශනයක් වර්ජකයින් වෙත එල්ල කෙරුණි. X31 දිට X38 දක්වා දෙවන පාර්ශ්වයෙන් ලකුණු කළ ලේඛන උපයෝගී කරගෙන එම සිද්ධීන් පිළිබඳ ව සාක්ෂි මෙහෙවන ලදී. දෙවන පාර්ශ්වය මේ මගින් අවධාරණය කිරීමට වැයම් කළේ වැඩ වර්ජනයේ යෙදී සිටිය දී ප්‍රචණ්ඩ ව සහ අවිනිත ව

හැසුරුණු මෙම වැඩ වර්ජකයින් නැවත සේවයට බඳවා ගැනීම ආයතනයේ ගෞරවයට හානියක් බවයි. පළමුවන පාර්ශ්වය පෙන්වා දුන් කරුණු ද සැලකිල්ලට ගන්නා ලදී. ඉදිරිපත් වූ කාරණා විශ්ලේශනය කර බැලූ විට පෙනී යන්නේ වැඩ වර්ජනයේ මුල් දින කීපයේ තිබී ඇත්තේ සාමාන්‍ය වශයෙන් වැඩ වර්ජකයින් කණ්ඩායමක් ලෙස ඒකරාශී වී අරගලයක් කරන අවස්ථාවක සුලභ ව දකින්නට ලැබෙන දේවල් ය. යම් යම් අවිනිත මට්ටමේ යයි කිව හැකි සිද්ධීන් වැඩි වශයෙන් ඇති වූ බව පෙනී යන්නේ වැඩ වර්ජකයින්ගේ රැකියාව අහිමි වීමෙන් පසු ව බවයි.

වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාමාර්ගයක දී අනිසි හැසිරීම් සිදු කිරීම හෝ ප්‍රවණ්ඩ ක්‍රියාවල නිරත වීම කිසි සේත් අනුමත කළ නොහැකි බව අවධාරණය කරන නමුත් එසේ වූ වැඩ වර්ජකයින්ගේ හැසිරීම් ඔවුන්ගේ රැකියාවන් අහිමි කිරීමට පදනමක් කර ගැනීමට සුදුසු නොවන බව මගේ තීරණයයි.

**අභියාචනාධිකරණයේ විනිශ්චයට භාජනය වී ඇති 119/2012 දරන නඩුවේ බලපෑම :**

ඉහතින් ද සඳහන් කළ 3249 දරන බේරුම්කරණ ප්‍රදානය අභියෝගයට ලක් කරමින් දෙවන පාර්ශ්වයේ සේවායෝජක ආයතනය අභියාචනාධිකරණයේ 119/2012 දරන නඩුව පැමිණිලි කොට ඇති අතර එය විභාග වෙමින් පවතින්නක් බව මෙම බේරුම්කරණ විභාගයේ යම් යම් අවස්ථාවල දී සඳහන් විය. එම නඩුව මගින් සේවා යෝජක ආයතනය අභියාචනාධිකරණයෙන් ඉල්ලා ඇත්තේ එච්. ඒ. කේ. වන්දන නමැත්තාගේ සේවය අවසන් කිරීම නීති විරෝධී බවට තීරණය කරමින් එකී A 3249 බේරුම්කරණ විභාගයේ දී ඇති ප්‍රදානය බලරහිත කරන ලෙසයි.

අභියාචනාධිකරණයේ විභාග වන එකී නඩුව මෙම බේරුම්කරණ පරීක්ෂණයේ දී ප්‍රධාන වශයෙන් මතු වුණේ එකී A3249 දරන බේරුම්කරණ විභාගයේ දී මෙහෙයවන ලද ඇතැම් සාක්ෂි අඩංගු කාර්ය සටහන් මෙම පරීක්ෂණයේදී වැදගත් සාක්ෂි වශයෙන් පිළිගැනීමට හැකි ද යන ප්‍රශ්නය උඩයි. ඒ සම්බන්ධයෙන් ගෙන එන ලද මූලික විරෝධතාවන් පිළිබඳ ව දෙපාර්ශ්වයෙන් ඉදිරිපත් කරන ලද ලිඛිත සැලකිල්ලට භාජනය කොට මා විසින් ඒ ඒ අවස්ථාවන්හි දී තීරණයන් ලබා දී ඇත. විභාගය පැවැත්වෙන අවස්ථාවල දී පළමුවැනි පාර්ශ්වය ලකුණු කළ එබඳු ලේඛන කීපයක් දෙවන පාර්ශ්වය විසින් ඔප්පු කිරීමේ භාරයට යටත් කරනු ලැබුවද, පසුව ඒවායේ ඔප්පු කිරීමේ භාරයට යටත් කිරීමේ අවශ්‍යතාව ඉවත් කළ අතර, එම ලේඛනවල අන්තර්ගතය පිළිබඳ ව අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ලට දී කරුණු කීමේ අයිතිය රඳවා ගත්තේය.

ඒ හැරුණු විට එකී 119/2012 දරන අභියාචනාධිකරණයේ පැවැත්වෙන නඩුව හේතු කොට ගෙන මෙම බේරුම්කරණ විභාගය නොපැවැත්විය යුතු බවට එක් පාර්ශ්වයක් වත් විරෝධතාවක් ඉදිරිපත් කරමින් ඉල්ලා සිටියේ නැත. එකී අභියාචනාධිකරණ නඩුව විභාග වන බැවින් එහි අවසාන තීන්දුවක් දෙන තෙක් මෙම බේරුම්කරණ විභාගය අත්හිටවන්නට එකද පාර්ශ්වයක් වත් ඉල්ලීමක් ද කළේ නැත. තවදුරටත් විනිශ්චයට භාජනය වී ඇති නඩු නිමිත්තක් යයි මෙම බේරුම්කරණ විභාගය අත්හිටවීමට අතුරු තහනම් නියෝගයක් අවශ්‍ය නම් ගෙන ඒමට පාර්ශ්වකරුවන්ට ඕනෑතරම් ඉඩ තිබුණි. එවැනි කිසිවක් මෙම විභාගය පැවැත්වුණු වසර පහක පමණ කාලය තුළදී සිදු නොවුණු නිසා මෙම බේරුම්කරණ විභාගය අමාත්‍යවරයාගේ අදාල යොමුවට අනුගතව පවත්වාගෙන යාමෙන් වැළකීමට මට හැකියාවක් නොවීය.

**වන්දි ගෙවීමට සම්බන්ධ කාරණා :**

යම් හෙයකින් මෙම ප්‍රදානයේ දී සේවය අවසන් කරනු ලැබූ සේවකයින්ට වන්දි ගෙවීමට නියෝගයක් කරනු ලැබුවහොත් එය අතිවිශාල මුදලක් වන බවත්, එබඳු මුදලක් ගෙවීමට ආයතනයේ මුදල් ශක්තිය ඉඩ නොදෙන බවත් තහවුරු කිරීමට දෙවන පාර්ශ්වය එහි මූල්‍ය කළමනාකාරීනී පාලිකා වන්දුජීව මහත්මියගේ සාක්ෂි මෙහෙයවීම යටතේ X46 සිට X49 දක්වා ලකුණු කොට ඉදිරිපත් කළ ආයතනයේ මූල්‍ය ප්‍රකාශ ආදී ලේඛන රැසක් බේරුම්කරණයේ අවධානයට ලක් කරන ලදී.

කිසියම් වන්දියක් ගෙවීමට තීරණය කිරීමට නම් සිදුවූ නිශ්චිත හානියක් ගණනය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වන බවට විනිශ්චිත නඩු තීන්දු ද ගෙනහැර දක්වමින් දෙවන පාර්ශ්වය විසින් ඉතා වැදගත් නීති තර්ක ඉදිරිපත් කර ඇත. එසේ මෙහි සේවය අවසන් කරනු ලැබූ සේවකයින්ට අත්විඳින්නට සිදුවූ නිශ්චිත හානියක් ගණනය කර දක්වා නැති නිසා ඔවුන්ට එවැනි වන්දි ගෙවීමට ඉඩක් නොමැති බවට දෙවැනි පාර්ශ්වය සිය අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ලීම් වල 84 සිට 93 දක්වා ඡේද වල සියුම්ව කරුණු දක්වා ඇත.

**සහනයන් ඉල්ලීම :**

මෙම සේවකයින්ට සාධාරණයක් සැලසීම අවශ්‍ය බවට බේරුම්කරු නිගමනයකට එළඹෙන්නේ නම් පළමුවන පාර්ශ්වයට ලබාදිය යුතු සහනයන් ලෙස ඉල්ලා සිටින්නේ :

1. වැඩ වර්ජනය කිරීමේ හේතුවෙන් සේවය අහිමි කරනු ලැබූ සේවකයින් 159 දෙනාම නැවත සේවයේ පිහිටුවීම, සහ
2. එකී සේවකයින්ට සේවය අහිමි වූ දින සිට නැවත සේවයේ පිහිටුවන දිනය තෙක් කාලයට හිඟ වැටුප්, සියලු චේතනාධික, අනෙකුත් දීමනා සහ සියලු ප්‍රතිලාභ ලබා දිය යුතු බවයි.

**නිගමන :**

වසර පහක පමණ කාලයක් තිස්සේ පවත්වාගෙන යනු ලැබූ මෙම බේරුම්කරණ විභාගයේ කාර්ය සටහන්වල ඇතුළත් දෙපාර්ශ්වය විසින් මෙහෙයවන ලද සාක්ෂි, විභාග පටිපාටිය ඇතුළත වරින් වර ඉදිරිපත් කරන ලද මූලික විරෝධතා සහ ඒවා සම්බන්ධයෙන් දෙපාර්ශ්වය තර්ක කරමින් ඉදිරිපත් කළ ලිඛිත සැලකිල්ලි සහ ඒවා පිළිබඳ ව මවිසින් දෙනු ලැබූ තීරණයන්, දෙපාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද අවසන් ලිඛිත සැලකිල්ලි සහ ඒවායේ ඉතාමත් සුක්ෂ්ම ලෙස ඇති නීති තර්ක මෙන් ම ගෙන හැර දක්වා ඇති විනිශ්චිත නඩු තීන්දු ඉතා වෙහෙසක් දරා පරිශීලනය කළේය. එමෙන් ම පරීක්ෂණය පැවැත්වූ මා විනිශ්චය අධිකාරියක් වශයෙන් නිරීක්ෂණය කළ කරුණු සමග ඒ සියල්ල එක්කොට මෙම කාර්මික ආරවුලට අදාළ සියලු කරුණු වල සමස්තභාවය මෙම ප්‍රදානය සකස් කිරීමේ දී මා පදනම් කරගත් බව සටහන් කරමි.

සියලු කරුණු මැදහත් ව සැලකීමෙන් පසු ව අමුණා ඇති ඇමුණුමෙහි සඳහන් සේවකයින් 159 දෙනා සහභාගි වූ වැඩ වර්ජනය සාධාරණ එකක් බවටත්, ඒ නිසා ඔවුන්ගේ සේවය අවසන් කිරීම යුක්ති සහගත නොවන බවටත් මම නිගමනය කරමි. ඒ නිසා එකී සේවය අවසන් කරනු ලැබූ සේවකයින්ට සහනයන් සැලසිය යුතු බව ද නිගමනය කරමි. මෙම බේරුම්කරණ විභාගයේ විශේෂ ස්වරූපයත්, එයට බද්ධ වී ඇති තද බල නීතිමය හඬ කිරීම්වල බලපෑමත්, විභාගය සඳහා ගත වූ අසාමාන්‍ය කාලයත්, සේවකයින්ගේ සේවය අහිමි කරනු ලැබ මේ වන විට වසර 12කට වැඩි කාලයක් ගත වී ඇති බවත්, සලකා බලන විට සේවය අහිමි වූ සේවකයින්ට සහනයන් සැලසීමට නිර්දේශ ඉදිරිපත් කළ යුතු අතර ඉන් සේවයෝපකට අනිසි අසාධාරණයක් නොවන අයුරෙන් සිදු විය යුතු බවද මගේ නිගමනයයි.

මෙම ප්‍රදානය කරනු ලබන්නේ ඉහත නිරීක්ෂණ සහ නිගමන සැලකිල්ලට ගැනීමෙන් පසු එක් අතකින් නීතිය ද අනෙක් අතින් යුක්තිය සහ සාධාරණත්වය ද පදනම් කරගෙන ය.

**ප්‍රදානය**

1. මෙම ප්‍රදානයට අමුණා ඇති ලැයිස්තුවේ සඳහන් සේවය අහිමි කරන ලද සේවකයින් 159 දෙනාට රැකියාව ලබා දී, 2007.12.28 වැනි දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි ඔවුන් නැවත සේවයේ පිහිටවිය යුතු ය.
2. එසේ නැවත සේවයේ පිහිටුවනු ලබන සේවකයින්ට 2007.12.28 වැනි දින සිට නැවත සේවයේ පිහිටුවන දිනය දක්වා එක් එක් සේවකයාට පෞද්ගලික වන සේ ඔවුන් අවසන් වරට ලබමින් සිටි මාසික මූලික වැටුප (අනෙකුත් දීමනා ආදිය නොමැතිව) පදනම් කොට ගණනය කරනු ලබන හිඟ වැටුප් ලබා දිය යුතු ය.
3. ඉහත 2 වැනි ප්‍රදානයේ සඳහන් හිඟ වැටුප් 2007.12.28 වැනි දින සිට සේවයේ පිහිටුවන දිනය දක්වා කාලය ඇතුළත ආයතනයේ අනුමත විශ්‍රාම වයසට ළඟා වී ඇති සේවකයින් වෙනතොත් ඔවුන් එසේ විශ්‍රාම ගිය දිනය දක්වාත්, මිය ගිය සේවකයින් වෙනතොත් (ඔවුන් වෙනුවෙන් නීත්‍යානුකූල යැපෙන්නන්ට) එසේ මිය ගිය දිනය දක්වාත් කාලයට පමණක් ගෙවිය යුතු ය.
4. එසේ නැවත සේවයේ පිහිටුවනු ලබන සේවකයින් කිසිවෙකු වැඩ වර්ජනයට සහභාගි වීමේ හේතුව මත කිසිදු වෙනස්කමකට හෝ අගතියකට භාජනය නොකරනු ලැබිය යුතු ය.
5. එසේ නැවත සේවයේ පිහිටුවනු ලබන සේවකයින් ඔවුන්ගේ ජ්‍යෙෂ්ඨතාවට හානියක් නොවන අයුරෙන් සුදුසු රැකියා තලවල පිහිටුවිය යුතු ය.
6. සේවයේ පිහිටුවනු ලබන සේවකයින්ට ගෙවනු ලබන හිඟ වැටුප් මත ඔවුන්ට හිමි සේවක අර්ථසාධක අරමුදල්, සේවක භාර අරමුදල් සහ පාරිතෝෂික දීමනා ආදී ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිලාභ හිමි විය යුතු ය.
7. ඉහත අංක 1 ප්‍රදානය ප්‍රකාරව සේවයේ පිහිටුවනු ලබන සේවකයින්ට සියලු පත්වීම් මෙම ප්‍රදානය ගැසට් පත්‍රයේ පළ වූ දින සිට මාසයක් ඇතුළත ලබා දී, සේවයේ පිහිටුවා ඒ බව මහරගම දිස්ත්‍රික් කම්කරු කාර්යාලයට දැන්විය යුතු ය.
8. ඉහත අංක 2 සහ 3 ප්‍රදානයන් ප්‍රකාර ව සේවකයින්ට හිමි විය යුතු සියලු හිඟ වැටුප් මුදල් මෙම ප්‍රදානය ගැසට් පත්‍රයේ පළ වූ දින සිට මාස 03ක් ඇතුළත මහරගම දිස්ත්‍රික් කම්කරු කාර්යාලයේ තැන්පත් කළ යුතු ය.
9. මෙම ප්‍රදානය අමුණා ඇති එකී ලැයිස්තුවේ සඳහන් සේවකයින් 159 දෙනාට පමණක් ම සීමා විය යුතු ය.

එස්. විරිතමුල්ල,  
බේරුම්කරු.

2020 පෙබරවාරි මස 29 වැනි දින,  
කාර්මික අධිකරණයේ දී ය.

උපලේඛනය

1. පී. ඒ. එච්. එච්. පෙරේරා
2. එච්. එච්. ප්‍රනාන්දු
3. ඩබ්. එල්. අනුර
4. ජේ. එස්. එස්. ජයකොඩි
5. එම්. ඒ. කුසුමාවතී
6. යූ. කේ. කුසුමාවතී
7. එල්. එච්. අයි. කේ. ප්‍රනාන්දු
8. බී. ජී. ධර්මසේන
9. එම්. එස්. ප්‍රනාන්දු
10. එල්. බී. සිරිනන්දන
11. යූ. අයි. ලියනගේ
12. අයි. සුමනාවතී
13. ධම්මිකා ජයසිංහ
14. එච්. එස්. පී. පී. ප්‍රනාන්දු
15. ඩබ්. ඩී. සුනිල් සාන්ත
16. ඒ. ඒ. එස්. ඩබ්. බණ්ඩාර
17. ඩබ්. එම්. සී. දිසානායක
18. කේ. එච්. ඒ. ආර්. කේ. පෙරේරා
19. පී. සුමතිපාල
20. එල්. ඒ. එස්. නානායක්කාර
21. කේ. පී. ඩී. ඇණසිරි
22. එච්. ඒ. ඒ. ප්‍රේමසිරි
23. ඩබ්. එම්. එන් ඩී. විජේරත්න
24. ඩබ්. ඒ. ආර්. සිසිර කුමාර
25. ආර්. ඒ. එස්. කරුණාතිලක
26. එස්. පී. ඩබ්. මල්ලිකා
27. ආර්. එල්. එස්. රාජපක්ෂ
28. පී. කමලපද්ම
29. එන්. පොඩ්නිලමේ
30. ඩබ්. ජේ. පී. විරක්කොඩි
31. එච්. පී. ආර්. පී. සුබසිංහ
32. ටී. ජී. සුගතදාස
33. එච්. එම්. ඒ. ප්‍රේමතිලක
34. ජේ. ඒ. ඒ. එල්. ජයකොඩි
35. ඩබ්. පී. එල්. විරසිංහ
36. එම්. එච්. ඒ. ඒ. පී. පෙරේරා
37. ජී. කේ. ආර්. සේනාරත්න
38. ඒ. ඒ. එස්. එදිරිසිංහ
39. බී. ඒ. ඩී. ප්‍රසන්න
40. එම්. ජී. ප්‍රේමසිරි
41. අයි. එම්. නිමල්
42. ඩබ්. ඒ. ඩී. වනසිංහ
43. එච්. එම්. ජයවර්ධන
44. කේ. එන්. ධර්මසිරි
45. එච්. එන්. ප්‍රනාන්දු
46. ඩබ්. ඒ. සුනිල් ඉද්දමල්ගොඩ
47. පී. එම්. කේ. එල්. එම්. සමන්
48. ජී. ඩබ්. විමලරත්න
49. පී. ටී. ජයරත්න
50. ඩබ්. එම්. ඒ. සිරිපාල
51. කේ. ඩී. ඒ. ඒ. එස් රාජරත්න
52. ජේ. ඒ. ඩී. එම්. ඒ. ජයසූරිය
53. ඒ. කේ. පී. සී. ජේ. කුමාර
54. එම්. එම්. ටී. ජේ. බණ්ඩාර
55. කේ. ජී. ඩී. කුමාර
56. එම්. එස්. පී. වික්‍රමසිංහ
57. කේ. ටී. සුමිත්
58. කේ. ඒ. පී. ඉරෝමිනි
59. යූ. එස්. එන්. පෙරේරා
60. ඩබ්. ජේ. ජේ. ආර්. සිල්වා
61. අයි. පී. එස්. ජයනාත්
62. එස්. ඒ. ඩී. රොහාන්ත
63. එස්. ඩබ්. අලුත්ගේ
64. ආර්. ටී. සඳුමාලි
65. කේ. එම්. එස්. ටී. බණ්ඩාර
66. ඩබ්. එස්. එම්. තාමෙල්
67. ඩබ්. ජී. ඒ. ප්‍රියන්ත
68. එම්. වමන්ද
69. පී. එච්. ප්‍රිතිලාල්
70. කේ. එම්. ජී. කැකුලන්දර
71. ඩබ්. එම්. එස්. ශාන්ත
72. එස්. ආර්. ඒ. කරුණාධීර
73. වයි. එම්. එම්. ජී. එල්. බණ්ඩාර
74. පී. කේ. සී. විජේරත්න
75. ඩබ්. පී. ආර්. ඩබ්. රත්නායක
76. ආර්. ඩී. ජේ. ජයලත්
77. වයි. ජී. ඒ. කුමාර
78. කේ. ටී. රංජිත්
79. එම්. එන්. කොස්තා
80. ඩී. කේ. ජී. එස්. ඒ. බණ්ඩාර
81. කේ. එම්. ජී. ඒ. එස්. කුමාර
82. කේ. බී. ඒ. ඩී. ආර්. රෝහණ
83. පී. ඒ. ප්‍රියන්ත
84. එච්. ජී. වන්දසිරි
85. ජී. ඩබ්. සමන්ත
86. ඩබ්. ඒ. ඒ. එල්. රත්නකුමාර
87. කේ. ඒ. ඩී. පී. එල්. කුමාරපේලි
88. ඩබ්. එස්. අමිත්ද
89. පී. ඒ. ජයවීර
90. එල්. ඩී. ජී. එල්. එස්. ජයලත්
91. ජී. කේ. ජී. ඒ. කේ. බණ්ඩාර
92. එම්. ආර්. ඒ. පී. ගුණවර්ධන
93. වයි. ඒ. ඩී. සී. එස්. කුමාර
94. ඒ. එම්. ආර්. එන්. අත්තනායක
95. පී. එච්. ඩී. ජයරත්න
96. බී. ඒ. ජී. තිසේරා
97. එච්. ඒ. ජයන්ත
98. වයි. පී. එස්. පතිරණ
99. එල්. බී. පී. පුෂ්පකුමාර
100. එම්. ජී. එස්. කුලරත්න
101. ආර්. එම්. කරුණාරත්න
102. බී. බී. ඒ. සී. පී. පෙරේරා
103. ඩී. පී. ඒ. එස්. කේ. ද සිල්වා
104. එච්. එම්. සෙනෙවිරත්න
105. ආර්. ඒ. සංජිව
106. එච්. එම්. ඩී. ඩී. බණ්ඩාර
107. ජී. ඩී. ඩී. ප්‍රියදර්ශන
108. කේ. බී. එස්. ප්‍රනාන්දු
109. ආර්. පී. එස්. විජේතුංග
110. පී. එස්. සිල්වා
111. එච්. එස්. ටී. ප්‍රනාන්දු
112. ඩබ්. ඒ. ධර්මතිලක
113. ජී. ආර්. ජයවීර
114. එස්. බී. එම්. ආර්. විරසිංහ
115. ජේ. එම්. රත්නපාල
116. ඩබ්. ඒ. ඩී. එන්. ගුණසේන

117. බී. ටී. අයි. කුමාරතුංග
118. ඊ. පී. සංජීව පෙරේරා
119. කේ. එස්. එස්. ප්‍රනාන්දු
120. ජේ. එච්. එම්. ඒ. ජයපද්ම
121. පී. ඩී. එස්. එස්. කුමාර
122. කේ. ඒ. කේ. ජේ. පෙරේරා
123. ආර්. පී. බී. ටී. පී. බුද්ධික
124. පී. ටී. එන්. ප්‍රනාන්දු
125. කේ. බී. එම්. කේ. බණ්ඩාර
126. ඩබ්. ඒ. ඒ. කුමාර
127. ජේ. කේ. ආර්. පී. ජයකොඩි
128. ආර්. ඩී. එස්. වසන්ත
129. බී. එම්. එන්. ජයසිරි
130. අයි. පී. එන්. සුසන්ත
131. ටී. ඒ. ජී. චිත්තක
132. ඒ. බී. ආර්. පී. චන්ද්‍රකුමාර
133. බී. එම්. ටී. ප්‍රියදර්ශන
134. එල්. ඩී. එස්. කරුණාදාස
135. ඩබ්. ජී. එම්. සී. වර්ණසූරිය
136. කේ. එල්. එස්. පෙරේරා
137. කේ. ජී. ඩී. අර්. ජයරත්න
138. ඩී. ඩී. පී. රණතුංග
139. ටී. ඩබ්. ටී. කේ. සංජීව
140. එච්. ජී. ඩබ්. කලන්සූරිය
141. එච්. කේ. එන්. සී. ගුණරත්න
142. එස්. එම්. ඩබ්. එම්. දිසානායක
143. පී. එච්. ඒ. කුමාර
144. එම්. ඒ. ආර්. ආර්. පෙරේරා
145. පී. එම්. ජී. එස්. එස්. කුමාර
146. කේ. ඩී. වසන්ත
147. ජේ. එස්. ද සිල්වා
148. යූ. ඒ. එස්. පුෂ්පකුමාර
149. ආර්. එන්. බී. උඩගේ
150. එම්. ජී. නිමල්
151. එම්. ජේ. ගන්කන්ද
152. ඩබ්. කේ. පී. ආර්. ජයරත්න
153. එම්. ජී. පී. අයි. යූ. කේ. බණ්ඩාර
154. බී. එම්. ජේ. සී. බස්නායක
155. එල්. එස්. එච්. සඳරුවන්
156. ඩබ්. සුනන්ද සිල්වා
157. ඩබ්. කේ. අජිත්
158. එම්. සී. ජානක
159. අයි. කේ. ප්‍රියන්ත