



ශ්‍රී ලංකා සේවක සඟරාව

இலங்கை தொழிற் செய்தி மடல்

Sri Lanka Labour Gazette

73 කාණ්ඩය - 01 වන කලාපය | தொகுதி 73 - இலக்கம் 01 | Volume 73 - Number 01

2022 ජනවාරි - 2022 ජූනි | ஜனவரி 2022 ஜூன் 2022 | January 2022 - Jun 2022

කමිකරු හා විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය
தொழில் மற்றும் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அமைச்சு
Ministry of Labour and Foreign Employment

Sri Lanka Labour Gazette

The National Journal of Labour

Editorial Board

Mr. R. P. A. Wimalaweera

Secretary, Ministry of Labour and Foreign Employment

Mrs. M. D. M. D. Karunathilake

Additional Secretary (Development)

Ministry of Labour and Foreign Employment

Editor

Mrs. G. A. Rasika Perera

Deputy Director (Planning)

Ministry of Labour and Foreign Employment

Assistant Editor

Mr. J. M. V. Bandara

Ministry of Labour and Foreign Employment

The Sri Lanka Labour Gazette is published biannually by the Ministry of Labour and Foreign Employment, Sri Lanka.

Subscription Rates (Per single copy)

Sri Lanka	Rs. 300.00
India, Pakistan and Burma	Rs. 300.00
UK and Australia	£ 12
USA and Canada	\$ 10

Inquiries regarding the Gazette may be made from the Editor, Sri Lanka Labour Gazette, Ministry of Labour and Foreign Employment, 6th floor, "Mehewara Piyesa", Colombo 5, Sri Lanka. Telephone: 011 2582171

Responsibility for the opinions expressed in signed articles rests with authors. Reproduction of articles from Sri Lanka Labour Gazette would be permitted with prior permission of the Editor on due acknowledgement of source.

ශ්‍රී ලංකා සේවක සඟරාව

73 වැනි කාණ්ඩය , 01 වන කලාපය (2022 ජනවාරි - 2022 ජූනි)

இலங்கை தொழிற் செய்தி மடல்

தொகுதி 73 , இலக்கம் 01 (ஜனவரி 2022 - ஜூன் 2022)

Sri Lanka Labour Gazette

Volume 73 , Number 01 (January 2022 – Jun 2022)

පටුන / Contents		පිටුව / Page
01	සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ පනතේ ප්‍රතිපාදන හා ඉහළ අධිකරණ හඬු තීන්දුවලට අනුව, සේවා යෝජකයා, සේවකයා, රක්ෂිත වෘත්තීන් සහ ඉපැයීම් හඳුනා ගනිමු වී. ඩබ්ලිවු. ජයසිරි ෆෝන්සේකා (කමිකරු නිලධාරී)	05
02	රාජ්‍ය විනිවිදකරණ හමුවේ කමිකරු හිතිය ක්‍රියාත්මක කළ හැකි ද?	17
03	ස්වාධීන කොන්ත්‍රාත්කරු හා සේවකයා වෙන් කොට හඳුනා ගන්නේ කෙසේ ද?	35
04	රබර් වැටීමේ හා දළ රබර් නිපදවීමේ කර්මාන්තය (ඒකාබද්ධ නියෝග සහ තීරණ)	45
05	බතික් කර්මාන්තය (ඒකාබද්ධ නියෝග සහ තීරණ)	55
06	පවිපාලක සහා තීරණ: අවම වැටුප් (2022 ජනවාරි සිට ජූනි දක්වා)	57
	I. සිංහල මාධ්‍ය	
	II. ඉංග්‍රීසි මාධ්‍ය	
07	Labour Statistics	91



01

සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනතේ ප්‍රතිපාදන හා ඉහළ අධිකරණ නඩු තීන්දුවලට අනුව,

සේව්‍යෝජකයා (Employer),
සේවකයා (Employee),
රක්ෂිත වෘත්තීන් (Covered Employments)
සහ ඉපයීම් (Earnings) හඳුනා ගනිමු

1958 අංක 15 දරන පනතින් පිහිට වූ සේවක අර්ථසාධක අරමුදල :

සේවක අර්ථසාධක අරමුදල ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින විශාලතම සමාජ ආරක්ෂණ ක්‍රමය (Social Security System) බවට පත්ව ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ පෞද්ගලික අංශයේ සහ අර්ධ රාජ්‍ය අංශයේ ශ්‍රමිකයන්හට යහපත් ආර්ථික තත්ත්වයක් සහිත විශ්‍රාම දිවියක් උරුම කරදීමේ මූලික පරමාර්ථය පෙරදැරි කරගෙන 1958 අංක 15 දරන සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනත මඟින් සේවක අර්ථසාධක අරමුදල ස්ථාපිත කරන ලදී. මෙම පනත මඟින් පෞද්ගලික අංශයේ සහ අර්ධ රාජ්‍ය අංශයේ ශ්‍රමිකයන් සම්පූර්ණයෙන්ම ආවරණය කෙරේ. මෙම අරමුදලෙහි පරිපාලනය කමිකරු කොමසාරිස් පනරාල් (කමිකරු දෙපාර්තමේන්තුව) විසින් සිදු කරනු ලබන අතර, එහි මුදල්වල භාරය මුදල් මණ්ඩලය (ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව) විසින් දරනු ලැබේ. මෙම අරමුදල කමිකරු දෙපාර්තමේන්තුවත් මහ බැංකුවත් හවුලේ පරිපාලනය කරනු ලබයි. සේවකයාගේ මාසික මුළු ඉපයීම්වලින් අවම වශයෙන් 12%ක් සේව්‍යෝජකයා විසින් ද 8%ක් සේවකයා විසින්ද සේවක අර්ථසාධක අරමුදලට දායක කරන බැවින් සෑම මසකම සේවකයාගේ මුළු ඉපයීම් වලින් 1/5ක් වැනි විශාල අගයක් සාමාජිකයාගේ විශ්‍රාම දිවිය සුරක්ෂිත කිරීම සඳහා යෙදවේ. සේවක අර්ථසාධක අරමුදලේ පසුගිය වර්ෂ තුළ වාර්ෂික පොළී අනුපාතය 10%කට වඩා ඉහළ අගයක රඳවා ගැනීමට ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුව සමත් වී ඇත. එකී පොළිය අර්ථසාධක අරමුදලේ එක් එක් සාමාජිකයාට (එක් එක් සේවකයාට) ලැබෙන අතිරේක ප්‍රතිලාභයකි.

1958 අංක 15 සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනත වරින් වර කීප වතාවක් සංශෝධනය වී ඇත. ඊට අමතරව, පනත ශක්තිමත් කිරීමට වරින් වර නියෝග (Orders) සහ රෙගුලාසි (Regulations) නිකුත් වී ඇත. පනතේ අර්ථනිරූපන වගන්තියට අනුව, සේව්‍යෝජකයා සහ සේවකයා යන්න පනත ආකාරයට අර්ථනිරූපනය කොට ඇත. එම අර්ථනිරූපන ඉහළ අධිකරණ තීන්දු මඟින් තවදුරටත් විස්තර කොට නැතහොත් සංවර්ධනය කර ඇත.

මෙම අර්ථනිරූපන මඟින් සේව්‍යෝජකයාට සේවක අර්ථසාධක දායක මුදල් ගෙවීම සඳහා ඇති බැඳියාව සහ සේවකයාට සේවක අර්ථසාධක දායක මුදල් සඳහා ඇති අයිතිය පිළිබඳව තේරුම් ගැනීම පහසු කොට ඇත. ඒ අනුව, කවුරුත්, කොපමණ දායක මුදලක්, කෙලෙස යන මූලික ගැටළු සඳහා විසඳුම් මෙමඟින් අවධාරණයට යොමු කෙරේ.

“සේවා යෝජකයා - **Employer**” යන්නෙන් යම් කම්කරුවකු සේවයෙහි නියුක්ත කරන යම් තැනැත්තකු හෝ තමා වෙනුවෙන් වෙනත් යම් තැනැත්තකු විසින් කම්කරුවකු සේවයෙහි නියුක්ත කරනු ලබන යම් තැනැත්තකු අදහස් වන අතර සේවාවේදී මණ්ඩලයක්, (ඒ මණ්ඩලය ව්‍යාපාරික ආයතනයක්, සමාගමක්, සංස්ථාවක් හෝ වෘත්තීය සංගමයක්) සහ වෙනත් යම් තැනැත්තකු වෙනුවෙන් යම් කම්කරුවකු සේවයෙහි නියුක්ත කරන යම් තැනැත්තකු ඊට ඇතුළත් වේ. තවද නීත්‍යානුකූල උරුමකරු, නීතිය අනුව අනුප්‍රාප්තිකයා, පොල්මස්කරු, හෝ අද්මිනිස්ත්‍රාසිකරු සහ සමාගමක අවරකරු ඊට ඇතුළත් වේ. තවද සංස්ථාගත මණ්ඩලයක් සම්බන්ධයෙන් වන විට ඒ මණ්ඩලයේ සභාපතිවරයා හෝ ලේකම්වරයා ද හවුල් ව්‍යාපාරයක් සම්බන්ධයෙන් වන විට එහි කළමනාකාර හවුල්කරු හෝ කළමනාකරු ද ඇතුළත් වේ.

මේ පහත යටතෙහි තැනැත්තන් මණ්ඩලයක් විසින් වරදක් කරනු ලැබූ අවස්ථාවක,

- (අ) ඒ තැනැත්තන් මණ්ඩලය ඒකාබද්ධ මණ්ඩලයක් නම්, ඒ ඒකාබද්ධ මණ්ඩලයෙහි හැම අධ්‍යක්ෂයකු හා නිලධාරියකු ද,
- (ආ) ඒ තැනැත්තන් මණ්ඩලය වෙළෙඳ සමාගමක් නම්, ඒ වෙළෙඳ සමාගමෙහි හැම කොටස්කරුවකු ද
- (ඇ) ඒ තැනැත්තන් මණ්ඩලය වෘත්තීය සංගමයක් නම්, ඒ වෘත්තීය සංගමයෙහි හැම නිලධාරියකු ද,

ඒ වරද සම්බන්ධයෙන් වරදකරුවකු වශයෙන් සැලකිය යුතුය.

ඉහත කී තත්ත්වය ඉහල අධිරණ තීන්දු මගින් පහත ආකාරයට විස්තර කර ඇත.

Jeyam Immanuel Ayam (Director of Translanka Investments Limited v. Commissioner of Labour (CA PHC No.44/1999), decided on 2016.02.05 stated “... Hence in the said back drop it was held in the above case it is the Directors who held office during the relevant period will be” liable to pay the amount stated in the Certificate. It is also the Court worthy to should not mention at this juncture interpret the statute to that give an absurd and obnoxious effect which is against the intention of the Legislature...”

“සේවා නියුක්තයා - **Employee**” යන්නෙන් සේවා නියුක්තිය පිළිබඳ ගිවිසුම ප්‍රකාශිත හෝ ගම්‍යමාන නැතහොත් වාචික හෝ ලිඛිත වූ ද ඒ ගිවිසුම සේවය සම්බන්ධයෙන් හෝ ආධුනිකත්වය සම්බන්ධයෙන් හෝ ගිවිසුමක් වුවද නැතහොත් ශ්‍රමය සම්බන්ධයෙන් වූ යම් වැඩක් පෞද්ගලිකවම ක්‍රියාත්මක කිරීම පිණිස වූ ගිවිසුමක් වුවද කවර වූ යම් තත්ත්වයකින් සේවා යෝජකයකු සමග ගිවිසුමකට ඇතුළු වූ හෝ ගිවිසුමක් යටතේ වැඩ කරන යම් තැනැත්තකු අදහස් වන අතර යම් තැනැත්තකු යම් විශේෂ අවස්ථාවකදී සේවයෙහි නියුක්ත වුවද සේවයෙහි නියුක්ත නොවුවද එවැනි යම් ගිවිසුමක් යටතේ සාමාන්‍යයෙන් සේවයෙහි නියුක්ත

ඒ තැනැත්තා ද ඇතුළත් වන අතර, සමාජ ආරක්ෂණ ගිවිසුමක නිශ්චිතව දක්වා ඇති කාලසීමාව සඳහා, එම සමාජ ආරක්ෂණ ගිවිසුම අදාළ වන යම් විදුකිත සේවකයෙකු ඇතුළත් නොවේ.

සැම සේවකයෙකුම සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පහත යටතේ ආවරණය නොවන අතර, රක්ෂිත වෘත්තීන් වල සේවය කරන සේවකයන් පමණක් සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පහත යටතට වැටේ. පහතේ අර්ථනිරූපන වගන්තියට අනුව, රක්ෂිත වෘත්තීය යන්න පහත ආකාරයට අර්ථනිරූපනය කොට ඇත. එම අර්ථනිරූපනයද ඉහල අධිකරණ තීන්දු මගින් තවදුරටත් විස්තර කොට නැතහොත් සංවර්ධනය කර ඇත.

“රක්ෂිත වෘත්තිය - Covered Employment” යන්නෙන් රක්ෂිත වෘත්තියක් විය යුතු යයි නියෝගයෙන් ප්‍රකාශ කරනු ලැබූ වෘත්තියක් අදහස් වේ.

ඒ අනුව විෂය භාර අමාත්‍යවරයා විසින් වරින් වර නියෝග නිකුත් කරමින් රක්ෂිත වෘත්තීන් නම් කරනු ලැබේ. මෙහිදී වැදගත් වන්නේ, යම් කිසි සේවකයෙකු, සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පහතේ අර්ථනිරූපන වගන්තියට අනුව, “සේවා නියුක්තයා - Employee” යන්නට ගැණුනද, එකී සේවකයාගේ කාර්යය හෝ වැඩ කරන ස්ථානය, රක්ෂිත වෘත්තියක් යටතට නොවැටෙන්නේ නම්, ඔහු හෝ ඇය පහත යටතේ ආවරණය නොවේ. ඒ අනුව, ඔහුට හෝ ඇයට සේවක අර්ථසාධක දායක මුදල් හිමිකම නොලැබේ.

රක්ෂිත වෘත්තීන් යටතට නොවැටෙන සේවකයන් කණ්ඩායම සහ රැකිරීම් ක්‍ෂේත්‍ර හඳුනාගනිමු.

1) අධ්‍යක්ෂක ධුරය දරන තැනැත්තකු

කර්ම : ඉහළ අධිකරණ තීන්දු මගින් නිර්ණය කොට ඇත්තේ යම් අධ්‍යක්ෂකවරයෙක් අධ්‍යක්ෂක ධුරයට අමතරව සේවකයෙකුගේ වැඩ කොටසකුත් එකී ආයතනය වෙනුවෙන් ඉටු කරන්නේ නම්, එහිදී එකී අධ්‍යක්ෂකවරයා සේවකයෙකු යටතටද වැටෙන බවයි.

Collettes Ltd v. Commissioner of Labour and Others (1989 2 SLR 6) (CA Application No.77/1988), decided on 1989.05.16 held “that a Managing Director has a dual capacity of being an employee of the company and also at the same time takes part in the management of the company. The fact that as Managing Director or as Group Managing Director he takes part in teh management of the affairs of the company does not deprive him of his other capacity as an employee of the said company. Thertefore the 4th respondent falls withis the definition of a “workman” set out in the Payment of Gratuity Act”

2) යම් හවුල් ව්‍යාපාරයක හවුල්කරුවකු වන තැනැත්තකු

3) ලංකාවේ බැහැර ස්ථානයක පිහිටුවන ලද නොහොත් පරිපාලනය කරනු ලබන යම් අර්ථසාධක අරමුදලක් නොහොත් විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හෝ වෙන යම් අරමුදලක් නොහොත් ක්‍රමයක් යටතේ වෘද්ධෝපගත වන ප්‍රතිලාභ හෝ සේවාවසාන ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීමට විධිවිධාන සැලසී ඇති කළමනාකාර හෝ විධායක හෝ ශිල්පීය රැකිරීම් ආවරණය වන නියුක්ත වූ තැනැත්තෙකු

කෙසේ වෙතත් මෙහි සඳහන් කර ඇති කරුණ සම්බන්ධයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ ඉහල අධිකරණය වෙත සිටි මතයක් දරයි.

Coeme v. Kularatne and Others (1995 1 SLR 63) (CA No.583/1993), decided on 1994.10.31 stated, "I agree with the submission of the Learned Counsel for the petitioner that regulation 2(2)(C) is *ultra vires* to the specific provisions of the Act"

4) සාමාන්‍යයෙන් ලංකාවේ පදිංචියක් නැති තැනැත්තෙකු, සේවය සඳහා ලංකාවේ බැහැර ස්ථානයක සේවයේ නියුක්ත වූ තැනැත්තෙකු

5) දවස් වශයෙන් හෝ වැඩ වශයෙන් හෝ ගමන් වශයෙන් සාමාන්‍යයෙන් කරනු ලබන රැකිරීම් ආවරණය නියුක්ත වූ තැනැත්තෙකු

6) සිය පවුලේ උදව්වීම පමණක් සේවයේ යොදවා සිටින ආයතනයක් වශයෙන් යම් කිසි පුද්ගලයෙකු විසින් කරගෙන යනු ලබන වෙළඳ හෝ ව්‍යාපාරික ආයතනයක සේවයේ නියුතු වූවන් (පවුලේම සාමාජිකයන්)

සටහන : යම් ආයතනයක් සම්බන්ධයෙන් "පවුල" යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ ආයතනයක් කරගෙන යන පුද්ගලයා, එම පුද්ගලයාගේ කලාතුරු, එම පුද්ගලයාගේ යම් දරුවන් සහ එම කලාතුරුගේ යම් දරුවන්ද වේ.

7) විශ්‍රාම වැටුපකට හිමිකම් කියන ලංකාණ්ඩුව යටතේ වූ මධ්‍යම රජයේ හෝ පළාත් රාජ්‍ය සේවකයෝ

8) ගෘහස්ථ සේවකයෙකු

9) තැනැත්තන් නවදෙනෙකු (09) හෝ ඊට අඩු සංඛ්‍යාවක් සේවයේ නියුක්ත කර ඇති පුනර් ආයතනයක් හෝ හුදෙක් ආගමික පුදපුජා හෝ සමාජ සේවා කටයුතු සඳහා පවත්වාගෙන යනු ලබන ආයතනයක සේවයෙහි නියුක්ත වූවන්

10) බාල අපරාධකරුවන්ට අනන් දරුවන්ට හෝ අනාථ, ගොළු, බිහිරි හෝ අන්ධ අයට කාර්මික පුහුණුවක් දීම සඳහාම කරගෙන යනු ලබන ආයතනයක සේවයේ නියුතු වූවන්

11) සේවයේ යෙදවූ වයස අවුරුදු දාසයට (16) අඩු පුද්ගලයින්

12) වෙනත් යම් ලිඛිත නීතියක් යටතේ පිහිටි වූ අර්ථසාධක අරමුදලකින් ආවරණය වන සේවකයෝ

උදාහරණ : විශ්‍රාම වැටුප් දෙපාර්තමේන්තුව යටතේ පිහිටුවා ඇති භාජ්‍ය සේවා අර්ථසාධක අරමුදල (Public Service Provident Fund - PSPF) යනු 1978 අංක 16 දරණ විශ්ව විද්‍යාල පනත යටතේ පිහිටුවා ඇති, විශ්ව විද්‍යාල අර්ථසාධක අරමුදල (The Universities Provident Fund UPF) වැනි අර්ථසාධක අරමුදල්

- 13) සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනත යටතේ ගැනෙන අනුමත අර්ථසාධක අරමුදලකින් (Approved Provident Funds) ආවරණය වන සේවකයෝ
- 14) 1945 අංක 43 දරන පලාත් සේවා ආඥාපනත යටතේ පිහිටුවා ඇති පලාත් පාලන සේවා කොමිෂන් සභාව යටතේ වූ වෘත්තීය වල සේවකයින්
- 15) ලිඛිත වෙන යම්කිසි නීතියක් යටතේ තම සේවකයන් සඳහා විශ්‍රාම වැටුප් ක්‍රමයක් හෝ අර්ථසාධක අරමුදලක් පිහිටුවා ඇති මණ්ඩලයක් වන යම් පලාත් පාලන මණ්ඩලයක් යටතේ වූ වෘත්තීය වල සේවකයින් (පලාත් පාලන මණ්ඩලය යන්නෙන් යම් මහ නගරසභාව, නගරසභාව, සුළු නගරසභාව හෝ ගම් සභාව)
- 16) යම් සේවයෝඡකයකු විසින් ඒ සේවයෝඡකයාගේ වෙළඳ හෝ ව්‍යාපාරික සේවයේ හෝ එහි කාර්යයන් සඳහා යොදවන ලද ඒ සේවයෝඡකයාගේ නාථ්‍යාව හෝ සැමියා
- 17) විදුක්ත සේවකයා (විදුක්ත සේවකයා යන්නෙන්, ශ්‍රී ලංකාවේ ආවරණ සේවා නියුක්තිය තුළ තාවකාලික පැවරුමක් මත සිටින, තමා පුරවැසියකු වන රටෙහි සමාජ ආරක්ෂණ වැඩසටහනක් සඳහා දායක වන්නා වූ ද, සමාජ ආරක්ෂණ ගිවිසුමක් ප්‍රකාරව යම් කාලසීමාවක් සඳහා මේ පනත යටතේ යම් දායක මුදලක් ගෙවීමෙන් නිදහස් කරනු ලැබ ඇත්තා වූ ද, ජාත්‍යන්තර සේවකයෙකු අදහස් වේ)

තවද, ස්වාධීන ගිවිසුම්කරු (Independent Contractor) වෙන්කොට ගෙන, සැබෑ සේවකයා (Employee) හදුනාගැනීමද කල යුතුය. එනම්, රැකියා ගිවිසුම (Contract of Service) සහ සේවය සදහා ගිවිසුම (Contract for Service) අතර වෙනස හදුනා ගතයුතු වේ. ඒ මන්ද, සේවක අර්ථසාධක දායක මුදල් සදහා හිමිකම් ලබන්නේ සේවකයා පමණි.

සේවක - සේවා යෝඡක සම්බන්ධතාවය (Employer - employee relationship) පහසුවෙන් හදුනා ගතහැකි අවස්ථා තිබුනද, සමහරවිට එලෙස හදුනා ගැනීම අපහසු අවස්ථාද තිබේ. එලෙස, සේවකයා හදුනා ගැනීම ඉතා සන්කීර්ණ අවස්ථාවලදී, සේවක - සේවා යෝඡක සම්බන්ධතාවය (Employer - employee relationship) සොයා ගැනීමට හැකිවන අයුරින්, අධිකරණ හඬු තීන්දු මගින් හදුන්වාදුන් ලෝකයේ පිලිගත් පරීක්ෂණ (Tests) කිහිපයක් ඇත. එහි දී සේවයෝඡකයාගේ හා/ හෝ සේවකයාගේ කාර්යයන් වල ස්වභාවය පහත අංශ ඔස්සේ මැන බැලේ.

01. පාලනය පිළිබඳ පරීක්ෂාව (Control Test)

මෙම පරීක්ෂණයට අනුව සේවකයා වැඩ කරන ආකාරය පාලනය කිරීමට සේවා යෝජකයාට හැකියාවක් ඇත. තවද, එසේ පාලනය කිරීමේ හැකියාවක් ඇත්නම්, ඔවුන් දෙදෙනා අතර ස්වෘමී - සේවක සබඳතාවයක් ඇත. තවද මෙම පරීක්ෂාවට අනුව, සේවායෝජකයාට තම සේවකයා කවුරුන් විය යුතුදැයි තෝරා ගැනීමට අයිතියක් ඇති අතර, සේවකයා විසින් සිය වැඩ කොටස කෙසේ ඉටු කල යුතුදැයි නියෝග කිරීමට මෙන්ම විනය පිළිබඳව හා කරන ලද වැඩ කොටස් සම්බන්ධව වැටුප් ගෙවීම පිළිබඳවද සම්පූර්ණ පාලනයක් ඇත.

02. සතරවිධ පරීක්ෂාව (Fourfold Test)

පාලනය, උපකරණ වල අයිතිය, ලාභ ලබා ගැනීමේ වාසිය සහ පාඩු සිදුවීම පිළිබඳ අවධානම පිළිබඳව සලකා බැලීම සතරවිධ පරීක්ෂාවේදී සිදු කරනු ලබයි. මෙය බහුවිධ පරීක්ෂාව (Multiple Test) ලෙසද හදුන්වනු ලබේ.

03. අර්ථික යථාර්ථය පිළිබඳ පරීක්ෂාව (Economic Reality Test)

මෙම පරීක්ෂණය සඳහා යොදා ගන්නා මිනුම් දුණ්ඩ නම්, යම් සේවකයෙකු සේවයේ යෙදී සිටින්නේ ඔහුගේ ප්‍රයෝජනය පිනිසද නැතහොත් වෙනත් තැනැත්තෙකුගේ ප්‍රයෝජනය පිනිසද යන්නයි.

04. අනුබද්ධ පරීක්ෂාව (Integration Test)

මෙම පරීක්ෂාවට අනුව, සලකා බලන්නේ යම් පුද්ගලයෙකු යම් ව්‍යාපාරයකට අනුබද්ධ ද නැත්ද යන්නයි. එනම්, ඔහු ව්‍යාපාරයේ කොටසක් නම් සේවකයෙකි. ව්‍යාපාරය සඳහා වැඩ කලද, ඔහු ව්‍යාපාරයේ අනිවාර්ය කොටසක් නොව ව්‍යාපාරයට සහාය වන්නෙක් පමණක් නම්, ඔහු නිදහස් ගිවිසුම්කරුවෙකි.

05. අනෙක්තර බැඳීම පිළිබඳ පරීක්ෂාව (Mutuality of Obligation Test)

එනම්, සේවා යෝජකයා හා සේවකයා අතර තිබෙන අනෙක්තර බැඳියාව කෙසේද යන්න සහ එහි තරම මැන බලන පරීක්ෂාවයි. අනෙක්තර බැඳියාව ඉහල මට්ටමක පවති නම්, එහිදී ස්වෘමී - සේවක සම්බන්ධතාවයක් ඇති බවයි.

සේවකයා (Employee) සහ ස්වාධීන ගිවිසුම්කරු (Independent Contractor) හදුනා ගැනීම සම්බන්ධව අභියාචනාධිකරණ සහ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණ හඬු තීන්ඬු කිහිපයක් මගින් සලකා බලමු.

Sri Lanka Telecom PLC v. The Commissioner General of Labour (CA Writ No.232/2015), decided on 2019.11.22 mentioned "...Notwithstanding a number of tests, such as, the control test, the integration test, the economic reality test, mutuality of obligation test, dominant impression test have been formulated in order to decide whether a person is an employee or an independent contractor, there is no conclusive test which could answer that question, and therefore, that question shall ultimately be answered on a case by case basis taking into consideration the unique facts and circumstances of each individual case. In this process, the labels given or terminology used are not binding. To give another example, the label given for the payment for the work executed, as "allowance", "commission", "incentive", "compensation" etc. instead of "salary", is not crucial. The employee is the weaker party who has no bargaining power. He has to succumb to the conditions of the employer. ... In paragraph 10 of this Agreement, it is expressly stated that "this agreement should not be interpreted at any time as a contract of employment". In my view, the inclusion of such a clause, shows the guilty mind on the part of the employer. Such clauses are misleading and not binding

Courtaulds Trading Company v. The Commissioner General of Labour (CA Writ No.194/2016), decided on 2019.03.05 stated "...P3(c)-P3(k) are Consultancy Agreements signed between the petitioner and the 5th respondent. In those Agreements it is stated that "The consultant (5th respondent) will be required to attend all technical consultation related to Product Development Department. (Detailed attached with Job Description)". That means the 5th respondent has been given a specific task to perform, and that is described in detail in the attached document to the Agreement. However, the said "Job Description" has not been tendered to Court by the petitioner company. When such specific task is given, there shall necessarily be a supervision to see whether she performs that task to the satisfaction of the employer...."

World Vision Lanka (Guarantee) Limited v. Commissioner General of Labour (CA Writ No. 383/2016), decided on 2019.03.11 mentioned "...The Petitioner (World Vision Lanka (Guarantee) Limited) has not recruited the 3rd respondent as an employee to carry out their projects. It at all, she has been recruited by the Grama Sanwardhena Samithiya although her monthly allowances have been paid out of the funds released by the petitioner to the Samithiya. There no formal Letter of Appointment issued to the 3rd respondent either by the petitioner or the Grama Sanwardhena Samithiya. According to 1R1, that monthly allowance is also not a handsome amount-started at Rs.2,500/= and ended at Rs.8,000/=. The petitioner has not supervised her work. In short, the petitioner has had no control over the 3rd respondent. In that facts and circumstances of this case, it is clear that there

had not been any employer-employee relationship between the petitioner and the 3rd respondent...”

Sri Lanka Insurance Corporation Limited v. Commissioner of Labour (SC Appeal No. 27A/2009), decided on 2016.12.14 stated “... 1R1 inter alia states (Regulation 3) an employment performed by the day or by the job or by the journey shall not be a covered employment. Learned President’s Counsel in his submissions attempted to bring the Petitioner within this definition. I do not think it is so as the 3rd Respondent’s employment is not performed by the day or by the job. 3rd Respondent employment entrusted to him by the Petitioner by contract and with instructions and certain specified acts to be performed by him, and thereby the Petitioner exercise control over the 23rd Respondent. By 1R2 the subject of insurance is declared a covered employment as so are the functions of Assessor by Regulation 23 of 1R3. Regulation 7 of Gazette 1R2 brings within the term “employee” of the Employees’ Provident Fund Act persons employed on a remuneration of piece rate or a commission. As such both 1R1 and 1R2 gazettes in no uncertain terms indicate that provident fund contribution should be paid even for work done on a piece rate basis or a commission for service....The role of the 3rd Respondent is that of an employee or a workman and thus support a “contract of service”. It was a service done by the 3rd Respondent not for himself or for a business belonging to him. It was service done for the Petitioner Company. 3rd Respondent was part and partial of the Petitioners business, and was a workman or an employee ... In the case in hand whatever professional skills or its technical nature would not and cannot override the “control test and the “integration test” which is the ultimate deciding factor...”

Oxfam Australia v. Commissioner General of Labour (CA Writ No.339/2014), decided on 2020.01.23 mentioned “...The 5th Respondent was provided insurance cover for medical and personal accident in P5 to P9 while P2 to P4 provide for reimbursement of medical expenditure. These factors support the position that the 5th Respondent was an integral part of the business of Oxfam Australia. The above factors in my view show that the true relationship between Oxfam Australia and 5th Respondent was one of employer-employee within the meaning of the EPF Act...”

Sri Lanka Insurance Corporation Ltd v. A.C.R. Wijesurendra (SC Appeal No.99/2010), decided on 2017.06.28 indicated “ ...The Civil Appellate High Court had also agreed with the Labour Tribunal when the President had analyzed the evidence pointing to the fact that the Applicant was employed as part of the business and the work done is done for the business of the Appellant. The Appellant’s business was insurance. The Assessor worked in the specific area of

assessing the amount of money to be paid to the insured keeping in mind the interests of the Appellant at all times as directed by the letter of appointing him as the Assessor. His work was surely not an accessory to the business but was integrated into the business of the Appellant ..."

Sisilamba Prajamula Sanvidanaya v. Commissioner of Labour Labour (CA Writ Application No.71/2015), decided on 2017.05.09 stated "... It is to be noted that the fact that the 1st Petitioner is not an institution which has employed 10 or more persons has not been contested by the 1st and 2nd Respondent. Thus, the sole question left to be adjudicated by this Court would be the question whether the 1st Petitioner is a charitable institution or any institution maintained solely for the purpose of religious worship or social service.....The Constitution of the 1st Petitioner, produced marked P4, shows clearly that the primary purpose of the 1st Petitioner is to co-ordinate, implement, manage and maintain a sustainable project for distribution of pipe borne water and meeting the needs of sanitation facilities of houses of Tammitagama village in the Maho Divisional Secretariat area..... Article 5-2-4 of the said Constitution also becomes noteworthy because it has categorically restricted the membership of this organization to the recipients of its water supply benefits.....The above facts, when taken along with the contents of the other provisions of the said Constitution clearly indicate that the 1st Petitioner is not an institution which has been designed to function as a commercial organization, a kind of organization upon which the Gazette. bearing No 653/16 dated 13th March 1991 (marked P 11) had sought to impose a liability to contribute to EPF.... Further this institution has been registered with the Rural Water Supply and Sanitation Unit of the Western Provincial Council as a welfare organization (P ..1). The 3rd Respondent (Illangarathna Bandara) is clearly a beneficiary of this scheme. He is also a member of the 1st Petitioner. Thus, the 3rd Respondent for all purposes is an active member of the Organization and also a recipient of its benefits. The mere fact that the 3rd Respondent is paid Rs.10,000/= per month in recognition of his voluntary services to the Organization does not necessarily mean that he must be categorized as an employee of this organization...."

වරින්වර සංශෝධිත 1958 අංක 15 දරන සේවක අර්ථසාධක අරමුදල් පනතේ ප්‍රතිපාදන අනුව සේවක අර්ථසාධක දායක මුදල් ගණනය කිරීමේදී අදාල සේවකයාගේ ඉපයීම් පදනම් කරගෙන අදාල ගණනය කිරීම සිදු කරනු ලබයි. මීට ඉහත සඳහන් කළ ආකාරයට, ඉපයීම් මත 12% ක ප්‍රමාණය සේවා යෝජකගේ දායක මුදලක් වන අතර, 8% ක ප්‍රමාණය අදාල සේවකයා තමන් වෙනුවෙන් තමන් විසින්ම කරන දායක මුදල වේ. ඒ අනුව, සේවකයෙකු හට එක් මාසයක් සඳහා ඔහුගේ ඉපයීම් මත 20% ක මුළු දායක මුදලක් ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ අදාල සේවකයාගේ නමින් ඇති කේවල ගිණුම මත මාසිකව බැර වීම සිදුවේ. **ඉපයීම් යන අර්ථනිරූපනයද ඉහල අධිකරණ තීන්දු මගින් තවදුරටත් විස්තර කොට නැතහොත් සංවර්ධනය කර ඇත.**

පහතතේ ප්‍රතිපාදන අනුව “ඉපයීම් - Earnings” යන්නෙන්,

- (අ) පඩි, වැටුප් හෝ ගාස්තු
- (ආ) ජීවන වියදම් දීමනාව, විශේෂ ජීවනාධාර දීමනාව සහ වෙනත් සමාන දීමනා

මෙහිදී වෙනත් සමාන දීමනා යන්න ජීවන වියදම පදනම් කරගෙන ගෙවනු ලබන දීමනාවක්ම විය යුතු බව ඉහළ අධිකරණ තීන්දු මගින් පෙන්වා දී ඇත. තවද, වෙනත් නම් වලින් ගෙවන දීමනා මීට ඇතුළත් නොවන බව ඉහල අධිකරණ තීන්දු මගින් පෙන්වා දී ඇත.

National Workers’ Congress v. Commissioner General of Labour (CA Writ No. 1128/2001)" decided on 2003.11.03 stated “ ...An analysis of this Section together with the other provisions contained in the Act makes it clear that these payments are not similar in nature to the cost of living allowances or special living allowances that are paid to employee. Specially in terms of the definition it is distinctive that the Price and the Price Share Supplement and Attendance Incentive cannot be held to fall under the limp of “other similar Allowances” ... None of these cover Price Share Supplement and the Attendance Incentive and therefore are not covered for EPF payment. ... Furthermore, it is important note that overtime, risk allowance, service charge, maternal benefits and non - recurring cost of living allowances does not attract EPF and cannot be considered as “earnings” as stipulated within the law ...

විලෙසම, කුමන ආකාරයේ දීමනාවක් ද මොන නමින් ගෙවන දීමනාවක් ද යන්න අපැහැදිලි නම්, විලෙස ගෙවන දීමනා වැටුපේ කොටසක් ලෙස ගනන් ගෙන, එය ඉපයීම් යටතට ගැනෙන බව ඉහල අධිකරණ තීන්දු මගින් පෙන්වා දී ඇත.

Coca-Cola Beverages Sri Lanka Limited v. Commissioner General of Labour (CA Writ No. 382/2009 and 383/2009), decided on 2013.03.06 mentioned “...

All the arguments put forward in this case is on the question whether the monthly allowance paid to the 6th Respondent in a sum of Rs. 8,500/=) should be considered in the computation of his gratuity. Petitioner's contention was that it is not so and the monthly allowance of Rs.8,500/= was only a perk paid to the 6th Respondent and does not fall within the definition of wage or salaries in terms of the payment of Gratuity Act and the "earnings" under the Employees Provident Fund Act..... Then again in 2003, by letter marked P3A (X1) of 19.11.2003 gives the details as follows: Basic 25,890/= Allowance 8,500/=..." This letter indicates that an allowance is paid. It is not described as a cost of living allowance. Nor does it tend to describe the position taken up by the Petitioner in P2 dated 6.10.2005 which is a reply to P1 where for the first time the Petitioner state that the allowance is not part of the salary. No specific reference that it is a perk paid by way of allowance. The position of it being a perk seems to be introduced subsequently and an afterthought.... This court cannot surmise the material that would be forthcoming before the Magistrate since before the Commissioner of Labour the material was not placed by the employer to prove the casual nature of the allowance or its non-recurring nature. Nor that the allowance paid by the employer to the employee wets a casual fee or profit in addition to the regular salary which is a benefit incidental to a particular employment, and which could be described as a 'perk'..."

(අඊ) නිවාඩු දින සම්බන්ධයෙන් කරනු ලබන ගෙවීම

(අඊ) නියමිත සේවා නියුක්තිවල සේවා නියුක්තයන්ට සේවයෝජකයා විසින් සපයනු ලැබූ පිසු හෝ නොපිසු ආහාරවල මුදල් වටිනාකම සහ එසේ සපයනු ලැබූ ආහාර පිළියෙල කිරීමේ දී භාවිතා කරනු ලැබූ හෝ එම ආහාරවල අඩංගු හෝ යම් ද්‍රව්‍යයක මුදල් වටිනාකම. සේවා යෝජකයා විසින් තක්සේරු කළ යුතු එම වටිනාකම කොමසාරිස්වරයා වෙත කරනු ලබන අභියාචනයකට යටත් විය යුතු අතර එම අභියාචනය පිළිබඳව කොමසාරිස්වරයාගේ තීරණය අවසානාත්මක විය යුතුය.

රෙගුලාසි අනුව, මෙහිදී නියමිත සේවා නියුක්තීන් ලෙස නවතන්නේ ගෙයක, තානායමක, සමාජ ශාලාවක, බේකරියක, සාත්තු නිවාසයක, වෙළඳ ශාලාවක හෝ කාර්යාලයක නියුක්ත වූ සේවකයන් අදහස් වේ.

(ඉ) ආහාර දීමනාව සහ

(ඊ) නියම කරනු ලැබිය හැකි වෙනත් අන්දමේ පාර්ශ්‍රමික

රෙගුලාසි අනුව, මෙහිදී නියම කරනු ලැබූ පාර්ශ්‍රමික ලෙස කැලි ගණන් පාර්ශ්‍රමිකය සහ සේවා යෝජකයාට කරන ලද යම් සේවයක් වෙනුවෙන් ඔහුට වටිටම් වශයෙන් ගෙවන ලද යම් පාර්ශ්‍රමිකයක් වේ නම් එයද අදහසට වේ.

වට්ටම් නැතහොත් කොමිස් සම්බන්ධයෙන් සලකා බලන ලද ඉහල අධිකරණ නඩු තීන්දු කිහිපයක් මගින් පහත ආකාරයට විස්තර කෙරේ.

Lanka General Trading Company v. Commissioner of Labour (SC Appeal No.86/2008), decided on 2009.10.12 stated that "... The Concise Oxford English Dictionary defines "incentive" to be "a payment or concession to stimulate greater output by workers" and a "commission" to be "a percentage paid to the agent from the profits of goods etc. sold or business obtained". Contrasting the definition as far as can reasonably be done for the benefit of the Appellant Company, it can be said that as incentive is a payment used to stir productivity whereas a commission is used to increase sales. However in the present case, where the "productivity" of the Appellant Company's employees is their completion of sales they were in fact, newly named as "Sales Promotion Associates" in association with the launch of the "Sales Incentive Scheme" it is plainly clear that the difference between the issuance of a commission and incentive in this context is substantively meaningless.... It is clear to this Court that (1) the reworking of the payment scheme was an attempt by the Appellant Company to evade their continuing responsibility to contribute to the Respondent's Provident Fund as required by the Employees' Provident Fund Act..."

Sri Lanka Insurance Corporation Limited v. Commissioner of Labour (SC Appeal No.27A/2009), decided on 2016.12.14 indicated "... Regulation 7 of Gazette 1R2 brings within the term "employee" of the Employees' Provident Fund Act persons employed on a remuneration of piece rate or a commission. As such both 1R1 and 1R2 gazettes in no uncertain terms indicate that provident fund contribution should be paid even for work done on a piece rate basis or a commission for service ..."

මීට අමතරව වෙනත් පනත් යටතේ ගෙවන දීමනා සම්බන්ධයෙන්ද සේවක අර්ථසාධක දායක මුදල් ගෙවීමට නියම කර ඇත. ඒ අනුව, 2005 අංක 36 දරන පනතින් සහ 2016 අංක 04 දරන පනතින් නියම වූ අයවැය සහන දීමනාවන් සම්බන්ධයෙන්ද සේවක අර්ථසාධක දායක මුදල් ගණනය කල යුතු වේ.

එච්. ඩබ්ලිව්. ජයසිරි ෆොන්සේකා

Certificate for International Relations (Merit) (BCIS), Diploma in Labour Laws & Industrial Relations(NILS), Diploma in English for Communicational Skills (INGAF), BSc (Business Administration) Special (USJP), Postgraduate Diploma in Labour Relations & Human Resource Management (Merit) (UOC)" Masters in Labour Relations & Human Resource Management (Merit) (UOC)

කමිකරු නිලධාරී (පළමු ශ්‍රේණිය)
නීති අංශය, කමිකරු දෙපාර්තමේන්තුව

02

රජය විභිෂ්ටකතිය හමුවේ කමිකරු තීතිය ක්‍රියාතමක කළ හැකි ද?
**IN THE SUPREME COURT OF THE DEMOCRATIC SOCIALIST REPUBLIC
 OF SRI LANKA.**

S.C. Appeal No. 99/2012
S.C. H.C. L.A. No. 38/2012
HCALT No. 118/10
L.T. No. 08/425/2010

In the matter of an Application for Leave to Appeal to the Supreme Court under and in terms of Section 31DD of the Industrial Disputes Act (as amended).

The British High Commission,
 No. 389, Buddhaloka Mawatha,
 Colombo 07.

**Respondent Respondent -
 Appellant**

Vs.

Ricardo Wilhelm Michael Jansen
 No. 62, Perakumba Mawatha
 Kolonnawa.

Applicant-Appellant-Respondent

BEFORE

:

MOHAN PIERIS. P.C., CHIEF JUSTICE
PRIYASATH DEP P.C., J
EVA WANASUNDERA P.C., J

COUNSEL : Nigel Hatch PC with Ms. S. Illangage for the Respondent-Respondent-Appellant.
Thushani Machado with C. Hettiarachchi for the Applicant-Appellant-Respondent.

ARGUED ON : 14.05.2013

DECIDED ON : 10.07.2014

The case at bar raises issues of state immunity and the facts and circumstances that led to the instant appeal to this Court from the order of the Provincial High Court, Colombo could be adumbrated presently.

The Applicant-Appellant-Respondent (hereinafter referred to as “the Respondent”) was employed by the Respondent-Respondent-Appellant the British High Commission, Colombo (hereinafter referred to as “the Appellant”), as a Security Assistant with effect from 02.04.2001. The Respondent was initially employed for a period of two years subject to performance. At the expiry of the said two years the services of the Respondent were extended for a further two years with effect from 02.04.2003. At the conclusion of this two year period the Respondent was made a permanent employee of the Appellant. By letter dated 03.02.2010 the services of the Respondent were terminated for alleged misconduct as it was found by the High Commissioner to be asleep whilst on guard duty. The said letter dated 3rd February 2010 further stated that the Respondent was in breach of the employment contract and Clause 36 of the Post Security Regulations/Instructions which declares that sleeping on duty is strictly forbidden.

The document marked by the Appellant as X brings forth the following. It was a condition of the Respondent's employment that his services may be terminated at any time without notice on grounds of willful misconduct and/or disobedience, neglect of duties or breach of any express or implied term of employment (paragraph 7 at page 26 of “X” and paragraph 13 at page 32 of “X”).

The Respondent filed an application in the Labour Tribunal seeking relief against the alleged unlawful termination of his services.

It is apparent from the answer filed by the Appellant – **the British High Commission** that the position of the Appellant before the Labour Tribunal has been that “the British High Commission looks after the interests of the United Kingdom in Sri Lanka” and Sri Lankan laws do not apply to it. This averment makes clear that the plea was one of state immunity and not diplomatic immunity. Without prejudice to the jurisdictional objection, the Appellant further pleaded that the Respondent

had had a bad prior record of service and the termination of the Respondent's services were justified and that he was not entitled to any reliefs. The Respondent sought to traverse the plea in bar of jurisdiction in his replication. The Replication filed by the Respondent, whilst admitting that the British High Commission looks after the interests of the United Kingdom in Sri Lanka, denied that Sri Lankan Laws do not apply to the Appellant and further averred that the contract of employment stipulated that the Appellant High Commission was subject to Sri Lankan Labour Law. Although the Appellant High Commission filed answer before the Labour Tribunal taking up the jurisdictional plea, it did not participate in the proceedings which were consequently held ex parte.

I wish to point out at the very outset that the traversal in bar of jurisdiction before the Labour Tribunal was premised on State Immunity rather than Diplomatic Immunity but it would appear that diplomatic immunity has been the bone of contention in both the Labour Tribunal and the Provincial High

Court of Colombo. It has to be noted that whilst the Labour Tribunal upheld the objection on the mistaken assumption of diplomatic immunity, the Provincial High Court rejected it and proceeded to hold that the Labour Tribunal possesses the requisite jurisdiction to hear and determine the application filed by the Respondent.

It is pertinent to highlight the salient features of the respective judgments which seek to justify their reasoning.

Labour Tribunal Order dated 29th October 2010

The order dated 29th October 2010 of the President, Labour Tribunal sets out the following reasons for the holding that it is denuded of jurisdiction to hear and determine the application filed by the Respondent.

- (a) If the Appellant (the British High Commission) is clothed with diplomatic immunity (sic), the institution and maintenance of an action against the Appellant and the consequent enforcement are questions that are of a mandatory nature to be borne in mind;
- (b) The Diplomatic Privileges Act, No. 9 of 1996 (sic) accords immunity from suit to the British High Commission/ or its consular personnel;
- (c) Though the Respondent's contract of employment states that the conditions of service are subject to Sri Lankan Labour Law, what is in issue is whether legal proceedings could be instituted in the event of an alleged violation thereof;

- (d) The Respondent has failed to show that the Appellant is not subject to diplomatic benefits and immunities;
- (e) A legally binding order cannot be delivered against the Appellant and the Respondent cannot maintain an application against the Appellant;

Since the Respondent gave evidence before the Labour Tribunal in the ex parte proceedings, the President, Labour Tribunal made the following determinations on the merits.

- (a) The Respondent has not established his case that he was ill and/or indisposed and that he had duly notified his superiors on the date in question which according to him prevented him from performing his duty;
- (b) The Respondent has admitted in his evidence that he had slept whilst on duty;
- (c) Neither in his application nor in the Replication does the Respondent state that he was suffering from a viral fever on the day in question; He had not even informed any officer that he was unwell and that he had failed to open the gate for the High Commissioner;

The Respondent workman preferred an appeal to the Provincial High Court in Colombo from the Order of the Labour Tribunal and the High Court had the benefit of written and oral submissions addressed to it on two pivotal questions albeit erroneously assumed. Can the Appellant British High Commission plead Diplomatic Immunity from suit in the Labour Tribunal when a Sri Lankan workman attached to the High Commission impleads it on an alleged infringement of his contract of employment? Does this plea avail it when the contract of employment contains a clause that the employee's conditions of service are subject to Sri Lankan Labour Law?

The Order of the Provincial High Court dated 27th March 2012

The Learned High Court Judge concluded in his order that the waiver of immunity must be express in relation to jurisdiction as well as enforcement and such waiver is apparent from the contractual provisions contained in the letters of appointment of the Respondent that the conditions of service of the Respondent are subject to Sri Lankan Labour Law.

According to the judgment of the Provincial High Court, such a declaration in the letters of appointment would amount to an express waiver of immunity. As regards the argument of the Appellant that the British High Commission is neither a natural nor a legal person and thus no institution of proceedings could be maintained against the British High Commission, the Provincial High Court takes the view that having filed an answer before the Labour Tribunal in opposition to the application, it does not lie in the mouth of the Appellant to contend that the application cannot be sustained and that the Labour Tribunal possesses the jurisdiction to hear and determine the application. In fact Diplomatic Immunity figured again in the Provincial High Court as they do in this Court but the distinction between State Immunity and Diplomatic Immunity do not seem to have been appreciated by both Counselor the Learned High Court Judge. I will proceed to discuss this distinction in the course of this judgment.

The Appellant was granted leave on the following questions of law as itemized in the petition of appeal.

- (a) Has the Learned High Court Judge erred in law in failing to construe and/or give effect **to the Diplomatic Privileges Act No. 9 of 1996 which incorporated into our domestic law the Vienna Convention on Diplomatic Relations 1961** to which Sri Lanka was a signatory?
- (b) Has the Learned High Court Judge misdirected himself in law by failing to construe and/or in not considering that under the principles of Public International Law and/or Diplomatic Privileges Act No. 9 of 1996, the British High Commission and inter-alia its members of the mission and/or members of the staff of the mission and/or diplomatic agents are entitled to sovereign immunity from inter-alia legal process and/or court proceedings in Sri Lanka?
- (f) Has the Learned High Court Judge erred in law in construing the provision "Your conditions of service are subject to Sri Lankan Labour Law and in line with the Foreign and Commonwealth Office LE Staff

Strategy and best practice” in the Letter of Appointment marked A6 and/or the payment of statutory benefits respectively to be tantamount to an express waiver of immunity?

- (g) Has the Learned High Court Judge erred in law in holding that the said clause and/or payment of statutory benefits constitute the submission by the British High Commission to jurisdiction and/or that the statutory provisions and Labour Laws of Sri Lanka cannot be isolated for the Court machinery and enforcement machinery?
- (h) Has the Learned High Court Judge erred in law in holding that the Labour Tribunal has the jurisdiction to hear and determine the application of the Respondent and/or enforce an award?
- (l) Without prejudice to the aforesaid, has the Learned High Court Judge erred in law in allowing the appeal thereby granting the Respondent all the reliefs prayed for by the Respondent without having considered the matter on the merits having particular regard to the Respondent being a Security Guard at a foreign Diplomatic Mission?; and/ or
- (m) Has the Learned High Court Judge erred in law in not stating what reliefs prayed for by the Respondent are allowed in appeal having regard to the Respondent having sought the reliefs of reinstatement with back wages and in the alternative a sum of Rupees Four Million (Rs 4,000,000/-) as compensation in lieu of reinstatement from the Labour Tribunal?
- (n) Has the Learned High Court Judge erred in law in construing that the mere filing of an answer by the British High Commission constituted a waiver of objection to the defect in the Labour Tribunal application per se?

As I stated above, the case at bar hinges on sovereign immunity which does not engage the provisions of the Diplomatic Privileges Act No. 9 of 1996. The Diplomatic Privileges Act No. 9 of 1996 is Sri Lanka’s response to its dualist practice of enacting domestic legislation to give effect to its international obligations under the Vienna Convention on Diplomatic Relations of 1961 and I must observe that neither the Convention nor our domestic legislation is engaged in the case at bar. If one peruses the answer filed by the British High Commission-the Respondent before the Labour Tribunal the position taken by the High Commission becomes relevant. Paragraph 3 of that answer stated as follows:

"It is respectfully submitted that the Respondent British High Commission looks after the interests of the United Kingdom in Sri Lanka and the Sri Lankan laws do not apply to the Respondent."

By this averment no diplomat was seeking any immunity from suit and the British High Commission was asserting nothing but the immunity of the United Kingdom from suit in the Sri Lankan Labour Tribunal on a contract of employment which had been entered into by an agent of the UK and the Respondent workman who functioned as a Security Officer. Interestingly enough the initial letter of appointment issued to the Respondent on 12 April 2001 states that his conditions of service are subject to Sri Lankan Labour Law and not British. This initial letter had been signed by one R.P. Morris, Management Officer of the British High Commission and the Respondent. Subsequent letters issued to the Respondent bearing several dates such as 5th October 2001 and 14th March 2003 incorporate the terms and conditions of the initial letter dated 12 April 2001 and the letter dated 22nd April 2009 which confirmed the Respondent in his position of "Security Assistant" at Grade V(b) also specifically refers to the fact that the Respondent's conditions of service are subject to Sri Lankan Labour Law and in line with the Foreign and Commonwealth Office's L.E Staff Strategy and best practice.

From the foregoing the following issues merit recapitulation. Whilst the letters of appointment of the Respondent subject the terms and conditions of employment to Sri Lankan Labour Law, the answer before the Labour Tribunal asserts state immunity. If one looks at the terms and conditions of employment, they traverse such areas as pay, bonus, EPF, ETF, gratuity, working hours etc. Under the rubric "Performance" - paragraph 13 of the terms and conditions is to this effect - "You may terminate your appointment at any time by giving one month's notice. We reserve the right to terminate your employment at any time without notice or payment in lieu of notice on grounds of willful misconduct and/or negligence and/or disobedience, neglect of duties or breach of any express or implied term of your employment".

The alleged termination took place through a letter dated 3rd February 2010 which was addressed to the Respondent by one Philip Nalden - Second Secretary of the Appellant. The letter alleged that on Saturday 23rd of January 2010 at about 14.50 hours it was reported by the British High Commissioner, Dr. Peter Hayes that the Respondent had been asleep whilst on an alert guard duty. The letter described the circumstances in which the Respondent was found to be asleep. The High Commissioner had driven up to the main gate of Westminster House to exit. As there was no response from the gatehouse, he stepped out of his vehicle and went to the gatehouse where he found the Respondent asleep. The letter further

alleged that this conduct was in breach of his employment contract ((Neglect of Duty), and Post Security Regulations (Instructions for Security Assistants para 36 which states that sleeping on duty is strictly forbidden).

The letter further stated – “Based on the facts, and on your own admission that you had “dozed off”, your employment with the British High Commission is hereby terminated with immediate effect.”

It is consequent to this alleged letter of termination that the Respondent instituted Labour Tribunal proceedings by his application dated 25th March 2010. The Appellant’s plea of immunity was denied by the Respondent in his replication but he admitted that his EPF and ETF contributions had been duly paid. As I alluded to before, the Appellant did not participate in the proceedings at which the Respondent testified on the merits denying the charges leveled by the High Commission and giving a different version of events. After having rejected this version presented by the Respondent in the witness box, the President of the Labour Tribunal has gone into the plea of immunity by undertaking an assay into the Diplomatic Privileges Act No. 9 of 1996 on the mistaken assumption of its applicability to the issues before him-a course which was no doubt referable to the submissions of counsel before him.

The President of the Labour Tribunal also alludes to the paramount duty of delivering an order which is executable against a party and for that purpose it is a requirement of law that an application should be filed against a natural or legal person. On the facts the Labour Tribunal concludes that it cannot reach a finding whether the British High Commission is a natural or legal person - (***The Superintendent, Deeside Estate Maskeliya v IllankaiTholarKazhakam 70 NLR 279***).

In the end the President, Labour Tribunal concluded that the application cannot be instituted and maintained against the British High Commission.

The Learned High Court Judge fell into the same error of assuming that the provisions of the DiplomaticPrivileges Act No. 9 of 1996 were engaged in the matter before him and he equated the express assertions in the letters of appointment that the terms and conditions of employment would be governed by Sri Lankan Labour law, to be express waivers of immunity and concluded that the President, Labour Tribunal had jurisdiction. In the end the appeal of the Respondent was allowed by the High Court Judge.

So much for the trajectory of the case. In the appeal before this Court only two issues loom large for resolution. Can the British High Commission assert state immunity on behalf of the United Kingdom having regard to the facts and circumstances of this case? Is there a waiver that defeats this plea of sovereign immunity?

It has to be borne in mind by all triers of fact that it is settled law that where a claim of immunity is raised by a state, that is to be treated as a preliminary issue, to be settled conclusively before the court addresses any aspects of the merits of the dispute (**Maclaine Watson v Department Trade** (1988) 3 All ER 257 at 317, CA). I will proceed to answer the two issues now.

Plea of Sovereign Immunity

Immunity by reason of the sovereign independent status of a state is only available when proceedings are initiated against a foreign state and is a preliminary plea taken at the commencement of the proceedings. It serves a very important purpose; It debars the court of the State where proceedings are brought (the forum Court or national Court) from exercising jurisdiction to inquire further into the claim; so a plea of immunity is a technique of avoidance of jurisdiction of a Court of one State and such a denial of jurisdiction is said to arise out of international comity. The Latin maxim 'par in parem non habet imperium' (one equal cannot exercise authority over another) neatly summarizes the justification for sovereign immunity. Specific legislation has been enacted by states to deal with the subject and its challenges and one needs only to advert to UK's State Immunity Act of 1978 and Australia's Foreign State Immunity Act of 1985. It has to be noted that there is no domestic legislation specifically dealing with the question of State or Sovereign Immunity in Sri Lanka and we have to look for guidance from customary international law or other jurisdictions whenever a plea of immunity is raised before us.

There is today a distinction between absolute immunity and restricted immunity. Whereas the immunity was once absolute, the pendulum has since swung towards restrictive immunity. With the dramatic increase in state involvement in commercial contracts and trading activities, not many States are now willing to apply the doctrine of absolute immunity in granting exemptions from legal process to foreign sovereigns and States. Even those States which were applying the doctrine in its full vigour have attempted to create certain exemptions in the matters of private contracts undertaken by the foreign State. So States have moved towards a position of accepting only a restricted doctrine of immunity. States did this by providing that a state has immunity for only a limited class of acts. The distinction is between acts *jure imperii* (A State acting in a public or sovereign capacity) and

acts *jure gestionis* (A State acting in a private capacity). The purpose of distinction is to ensure that the state is treated as a normal litigant when it behaves like one, and as a sovereign when it exercises sovereign power. In the United Kingdom itself, the doctrine of absolute immunity was clearly abandoned in commercial transactions in the **Philippine Admiral** case (1976) 1 All ER 71 (PC) (action *in rem*) and **Trendex Trading Corporation v Bank of Nigeria** (1977) QB 529 (action *in personam*) also gave effect to the emerging doctrine of restrictive immunity. In **Trendex Trading Corporation**, Lord Denning M.R stated -

"If a government department goes into the market places of the world and buys boots or cement, as a commercial transaction that government department should be subject to all the rules of the market place. The seller is not concerned with the purpose to which the purchaser intends to put the goods."

It has to be remembered that both the **Philippine Admiral** case and **Trendex Trading Corporation** were decided before the UK enacted State Immunity Act, 1978 and in fact **Trendex** did highlight the need for legislation. The conclusion that Lord Denning reached in **Trendex** was followed in the House of Lords in **I Congreso del Partido** (1983) AC 244 and the case becomes relevant to the issues before this Court having regard to the test propounded by Lord Wilberforce in the case to untangle the knotty issue of determining whether a particular act of a State is *jure imperii* or *jure gestionis*.

Lord Wilberforce's test becomes relevant because the distinction between public or sovereign acts (*jura imperii*) and private acts (*jura gestionis*) is not easy to draw. This distinction is important because restrictive immunity restricts immunity to sovereign acts (*jura imperii*), whilst commercial and private acts (*jura gestionis*) do not enjoy immunity at all. In **I Congreso del Partido**, the House of Lords developed a two-stage test in order to distinguish between acts *jure imperii* and acts *jure gestionis* for disputes arising under English common law. The case concerned two ships (*The Playa Larga* and *The Marble Islands*) carrying sugar to Chile, both of which were diverted elsewhere on the orders of the Cuban Government after a new Government came to power in Chile. An action *in rem* was brought by the Chilean owners of the cargo against **I Congreso**, another ship owned by Cuba. Cuba claimed state immunity.

In order to determine whether Cuba was entitled to state immunity, the House of Lords held that the distinction between acts *jure imperii* and acts *jure gestionis* depended on whether the relevant acts of Cuba were acts of private law or acts done by virtue of governmental authority. In a much cited passage

Lord Wilberforce formulated the test-

“The court must consider the whole context in which the claim against the State is made, with a view to deciding whether the relevant acts on which the claim is based should, in that context, be considered as fairly within an area of activity, trading or commercial or otherwise of a private law character. Or whether the relevant activity should be considered as having been done outside the area within the sphere of governmental or sovereign activity.”

Employment in foreign embassies has quite frequently engaged this distinction and there have been a slew of cases that have grappled with this distinction in order to arrive at a decision whether a particular activity attracts immunity or not. The test was relied upon in the UK in **Senguptav Republic of India** 65 ILR 325 (1983) ICR 221, **Littrell v United States of America (No 2)** (1994) 2 All ER and **Holland v Lampen Wolfe (2000) 1 WLR 1573**.

In **Sengupta v Republic of India** 65 ILR 325 a decision prior to the 1978 State Immunity Act, the Employment Appeal Tribunal held on the basis of customary law that immunity existed with regard to a contract of employment dispute since the working of the mission in question constituted a form of sovereign activity. The Supreme Court of Canada decided **United States of America v The Public Service Alliance of Canada and others (Re Canada Labour Code)** 94 ILR 264 and held that the conduct of labour relations at a foreign military base was not a commercial activity so that the US was entitled to sovereign immunity in proceedings before a Labour Tribunal. One has to take cognizance of the underlying rationale. The closer the activity in question was to undisputed sovereign acts, such as managing and operating an offshore military base, the more likely it would be that immunity would be recognized. In **Kuwait Airways Corporation v Iraqi Airways Co** (1995) 1 WLR 1147, Lord Goff, giving the leading judgment in the House of Lords, adopted Lord Wilberforce’s statement of principle in **Congreso** and held that-

“the ultimate test of what constitutes an act jus imperiiis whether the act in question is of its own character a governmental act, as opposed to an act which any private citizen can perform”.

Drawing in aid the rationale of these cases before me, I turn to the question, which side of the divide the contract of employment that the UK government entered into with the Respondent as a Security Assistant falls? Is it an act jure imperii or jure gestionis? In my view, the employee’s duties in this case (the Respondent’s duties as a Security Assistant to the premises of the UK High Commission) were not only

to provide security but also to maintain the inviolability of the Embassy premises. The maintenance of security in the mission could not be classified as merely auxiliary but in my view since the duties of the Respondent were integral to the core sphere of sovereign activity, the contract of employment was not effected in the capacity of a private citizen and the functions of the Respondent were enlisted in the interest of the public service of the UK Government and on these premises I am irresistibly drawn to the inescapable conclusion that immunity becomes applicable in the instant case.

In **Holland v Lampen Wolfe (supra)** the House of Lords considered the case of a US citizen who was a teacher on a US base in the United Kingdom. The plaintiff was arguing that a memorandum written by her superior was libel. The House of Lords granted immunity to the United States, contending that the act concerned took place in the context of the provision of education on a military base, which was an activity serving the needs of US military and therefore a sovereign act. This case also cited with approval the **Littrell v United States of America (No 2)** – a case which held that military treatment for US personnel on a US base in the United Kingdom was a sovereign activity.

Thus one could see that the whole tenor of these decisions was to look at the whole context of the activity carried on and if the sovereign performed an act in the exercise of sovereign authority for the purpose of maintaining an efficient fighting force, that activity attracted immunity in these cases. By the same token, the contextual approach of analyzing the Respondent's employment in terms of its purpose and nature—the twin facets of Lord Wilberforce's test fortify me with the conclusion that the contract of employment with the Respondent to provide and maintain security services could not be a private or commercial activity and it bespeaks nothing but a sovereign activity. So having regard to the facts and circumstances of this case, the Respondent would not be able to initiate legal proceedings against the UK in our courts based on the above principles which no doubt derive provenance from customary international law. I arrive at this conclusion having regard to the nature and purpose of the contract of employment which the Respondent had with the appellant. In the end applying the same principles I hold that immunity applies in this case to the act complained of as well but it remains to be seen whether this restrictive immunity has been waived. I hold that when the Respondent was appointed as Security Assistant and confirmed later in his position, it was an act *jure imperii* that attracts immunity. Diplomatic Privileges Act No. 9 of 1996 was not meant to give effect to restrictive State Immunity but as its preamble quite eloquently demonstrates it was -

“An Act to give effect to the Vienna Convention on Diplomatic Relations; to provide for the grant of immunities and privileges to the officers, agents and property of certain international organizations; and to provide for matters connected therewith or incidental thereto.”

Nowhere does any of its provisions give effect to the restrictive State Immunity I have discussed above and which British High Commission claims in this case. Having thus disposed of the first issue in the case –whether immunity exists having regard to the facts and circumstances of this case, I now proceed to examine whether there has been a waiver of state immunity.

Waiver of Sovereign Immunity

It has to be borne in mind that the doctrine of restrictive immunity operates subject to waiver. It has been recognized for a State to waive its immunity from the jurisdiction of the Court. As I turn to guidance from customary international law or other jurisdictions, I observe that some principles of law have crystallized on waiver. Courts have oftentimes held that the entering into an arbitration agreement by a State amounts to a waiver of immunity-see **Libyan American Oil Company (Lamco) v Socialist Peoples Libyan Arab Jamahirya** (1981) Ybk Comm.Arb 89 and **International Tin Council v Amalgamated Inc** (1988) NYS 2d 1971. The authors of that seminal work on International Arbitration Redfern and Hunter) observe at page 667 of their 5th Edition (2009) -

“During the course of an arbitration proceeding to which a State is a party, the distinction between absolute and restrictive immunity should be of no relevance. The arbitration can only proceed validly on the basis that the State concerned has agreed to arbitrate; and such an agreement is generally held to be a waiver of immunity. This is also taken to extend to the jurisdiction of the relevant court at the seat of arbitration to supervise the arbitration taking place in its territory.”

In the instant case we are not concerned with such a waiver in an arbitration agreement: One has to recall that the Learned High Court Judge treats the contractual provision of subjecting the terms and conditions to Sri Lankan Labour Law as a waiver. It has to be pointed out that there are dicta to the effect that express waiver of immunity from jurisdiction must be granted by an authorized representative of the State and I do not find such a waiver anywhere in the contract that the Respondent had with the appellant.

In **R v Madhan(1961) 2 QB 1**, the defendant was employed in the Passport Office of the Indian Mission in England and was entitled to diplomatic immunity. He was charged and convicted for obtaining a season ticket and attempting to obtain money by false pretenses. The Deputy High Commissioner wrote to the Commonwealth Relations Officer that in order not to impede the course of justice, **the High Commissioner** was prepared to waive the defendant's immunity. Thus one could see that it was the Head of the Mission that waived immunity. Although this was a case on diplomatic immunity which preceded the 1964 Diplomatic Privileges Act incorporating the Vienna Convention on Diplomatic Relations, 1961, the English Court of Appeal in **Aziz v Republic of Yemen (2005) EWCACiv 745, para 48**, held the statement to be of general application, including with regard to a consideration of the waiver of state immunity under the 1978 Act.

I find further case law fortifying the position that all waivers must be made by the head of the State's Diplomatic Mission-see **Malaysian Industrial Redevelopment Authority v Jeyasingham** (1998) ICR 307. In **Egypt v Gamal-Eldin** (1996) 2 All ER 237 a letter sent to an employment tribunal by the Medical Officer of the Egyptian Mission did not, as a matter of interpretation, constitute a waiver or submission to jurisdiction. Likewise in **Ahmed v Government of the Kingdom of Saudi Arabia** (1996) 2 All ER 248 a Solicitor's letter advising the Government that employees might have certain employment rights in UK Law could not be interpreted as a "written agreement to waive immunity under Section 2 of the UK's State Immunity Act 1978".

Even the Sri Lankan Diplomatic Privileges Act No. 9 of 1996 specifically refers to the mandatory requirement of **the High Commissioner** renouncing immunity on behalf of a state. Section 2 (3) of the Sri Lankan Act states -

"For the purposes of Article 32 of the Vienna Convention, a waiver by the Head of Mission of any State or any person for the time being performing his functions, shall be deemed to a waiver by that State."

Though copious arguments revolved around the Sri Lankan Diplomatic Privileges Act albeit erroneously, the important provision of law namely Section 2(3) of that Act had gone a begging and as a result the Learned High Court Judge too fell into an error into assuming that a Junior Officer of the British High Commission who enters into a contract of employment with the Respondent could waive state immunity in the letter of appointment. I take this general proposition, namely that the Head of the Mission should waive state immunity on behalf of the State, to represent the correct statement of law and as such a waiver is wanting in the relationships between the parties or before the Tribunal, I hold that there is no waiver of restrictive immunity.

There is another principle of law that negatives the assumption of the High Court Judge that a reference to Sri Lankan Labour Law in the terms and conditions of the contract had the effect of waiver. Such a provision that the Sri Lankan Labour Law would apply to the terms and conditions was nothing more than an assertion that Sri Lankan Labour Law was the governing law of the terms and conditions. Such an assertion would not constitute an express waiver of state immunity. In fact the case of **Ahmed v Government of the Kingdom of Saudi Arabia** (supra) a Solicitor's letter advising the Government that employees might have certain employment rights in UK Law could not be interpreted as a "written agreement to waive immunity under Section 2 of the UK's State Immunity Act 1978".

In fact the mere recitation that Sri Lankan Labour Law will apply to the terms and conditions of the contract of employment is not be understood as a submission to jurisdiction as in an arbitration agreement -see **Mills v USA 120 ILR p.162**. In the circumstances I hold that the covenant in the letter of appointment that Sri Lankan Labour Law will apply to the terms and conditions is not to be regarded as a submission to jurisdiction and there is thus no waiver of immunity on that score.

In the circumstances I dispose of the two important issues by holding that –

- a) the nature and purpose of the contract in the case enables a plea of state immunity to be taken in the instant case; and
- b) such immunity has not been lost by any waiver.

In view of the forgoing holding which is sufficiently dispositive of the issues in the case I do not deem it necessary to answer all questions of law some of which have been formulated *ex abundanti cautela*, albeit on the mistaken assumption of the applicability of the Diplomatic Privileges Act No. 9 of 1996. I would now proceed to amend the relevant questions of law in order to answer them on the propositions of law that have been adumbrated above.

- (a) Has the Learned High Court Judge erred in law in failing to construe and/or give effect **to the Diplomatic Privileges Act No.9 of 1996 which incorporated into our domestic law the Vienna Convention on Diplomatic Relations 1961** to which Sri Lanka was a signatory?

This Court would not answer this question as it is premised on an erroneous basis as pointed out in the judgment.

- (b) Has the Learned High Court Judge misdirected himself in law by failing to construe and/or in not considering that under the principles of Public International Law **and/or Diplomatic Privileges Act No. 9 of 1996**, the British High Commission **and inter alia its members of the mission and/or members of the staff of the mission and/or diplomatic agents** are entitled to sovereign immunity from inter alia legal process and/or court proceedings in Sri Lanka?

This broad formulation does not take into account the fact that absolute immunity is a thing of the past and as such it is amended as follows and answered accordingly in consonance with the holding in the case.

Amended question

Has the Learned High Court Judge misdirected himself in law by failing to construe and/or in not considering that under the principles of Public International Law the UK Government is entitled **to sovereign immunity for acts juraimperii?**

Answer - yes

Question of Law (f) as amended

- (f) Has the Learned High Court Judge erred in law in construing the provision "Your conditions of service are subject to Sri Lankan Labour Law and in line with the Foreign and Commonwealth Office LE Staff Strategy and best practice" in the Letter of Appointment marked A6 to be tantamount to an express waiver of immunity?

Answer-Yes

Question of Law (g) as amended

- (g) Has the Learned High Court Judge erred in law in holding that the Labour Tribunal has the jurisdiction to hear and determine the application of the Respondent?

Answer-Yes

Question of Law (h) as amended

- (h) Has the Learned High Court Judge erred in Law in holding that the Labour Tribunal has jurisdiction to hear and determine the application of the Respondent?

Answer-Yes

Question of Law (l)

- (l) Without prejudice to the aforesaid, has the Learned High Court Judge erred in law in allowing the appeal thereby granting the Respondent all the reliefs prayed for by the Respondent without having considered the matter on the merits having particular regard to the Respondent being a Security Guard at a foreign Diplomatic Mission?;

Answer-Yes

Question of Law (m)

- (m) Has the Learned High Court Judge erred in law in not stating what reliefs prayed for by the Respondent are allowed in appeal having regard to the Respondent having sought the reliefs of reinstatement with back wages and in the alternative a sum of Rupees Four Million (Rs. 4,000,000/-) as compensation in lieu of reinstatement from the Labour Tribunal?

In view of the aforesaid finding the requirement to answer this question does not arise.

However the Court wishes to formulate another question of law in consonance with its holding in the case.

Has the High Court Judge erred in law by failing to appreciate the proposition that having regard to the facts and circumstances of this case, sovereign immunity applies to the UK?

Answer-Yes

Thus I proceed to affirm the order of the Labour Tribunal dated 29th October 2010 to the extent of its holding that the Tribunal had no jurisdiction to embark into an inquiry having regard to the facts and circumstances of the case and set aside the judgment of the Learned High Court Judge dated 27th March 2012 for the reasons set out above in the judgment.

Accordingly I allow the appeal of the Appellant but with no costs.

MOHAN PIERIS, P.C., C.J.

CHIEF JUSTICE

PRIYASATH DEP P.C., J

I agree.

JUDGE OF THE SUPREME COURT

EVA WANASUNDERA P.C., J

I agree.

JUDGE OF THE SUPREME COURT

03

ස්වාධීන කොන්ත්‍රාත්කරු හා සේවකයා වෙත කොට
හඳුනා ගන්නේ කෙසේ ද?

**IN THE SUPREME COURT OF THE DEMOCRATIC SOCIALIST REPUBLIC
OF SRI LANKA**

In the matter of an Appeal from a
judgment of the
Civil Appellate High Court.

A.C.R. Wijesurendra.
No. 275, Wackwella Road,
Galle.

Applicant

Vs.

Sri Lanka Insurance
Corporation Ltd.,
"Rakshana Mandiraya",
No. 21, Vauxhall Street,
Colombo 02.

Respondent

AND BETWEEN

Sri Lanka Insurance
Corporation Ltd.,
"Rakshana Mandiraya",
No. 21, Vauxhall Street,
Colombo02.

Respondent Appellant

Vs

A.C.R. Wijesurendra.
No. 275, Wackwella Road,
Galle.

S C APPEAL No. 99/2010

SC (HC) LA: 25/2010

HC Appeal No. HCALT 31/2007

LT Colombo No. LT/2/47/2004

AND NOW BETWEEN

Sri Lanka Insurance
Corporation Ltd.,
"Rakshana Mandiraya",
No. 21, Vauxhall Street,
Colombo 02.

**Respondent Appellant
Appellant**

Vs

A.C.R. Wijesurendra.
No. 275, Wackwella Road,
Galle.

**Applicant Respondent
Respondnet**

BEFORE : **S. Eva Wanasundera PCJ
Sisira J De Abrew J &
Ani Gooneratne J.**

COUNSEL : Sanjeewa Jayawardena PC with Charitha
Rupasinghe for the Respondent Appellant
Appellant.

Uditha Egalahewa PC with Hemantha Gardihewa
for the Applicant Respondent Respondent

ARGUED ON : 14.03.2017

DECIDED ON : 28.06.2017

S. EVA WANASUNDERA PCJ.

The Applicant Respondent Respondent (hereinafter referred to as the Applicant), A.C.R. Wijesurendra had joined Sri Lanka Insurance Corporation Limited as a professional Motor Assessor as he was found to be suitable to carry out inspections, assessments and investigations connected with motor insurance claims made by the customers to the Sri Lanka Insurance Corporation, the Respondent Appellant Appellant (hereinafter referred to as the Appellant). The Applicant joined the Appellant Corporation on the 1st of June, 2001. Two years later, on 18th June, 2003 the Appellant had terminated the services of the Applicant.

The Applicant sought relief from the Labour Tribunal on the basis that the termination was unjust and unreasonable. As usual, the Applicant prayed for reinstatement with back wages or in the alternative, compensation in lieu of reinstatement. The Appellant Corporation in its answer took up the position that the Applicant was an **Independent Contractor and not an Employee** of the Appellant. The Appellant prayed for a dismissal of the Application before the Labour Tribunal. The President of the Labour Tribunal made order that the Applicant was an employee of the Appellant Corporation. Furthermore it was held that the services of the Applicant had been unjustly and unreasonably terminated and that the Appellant should pay Rs. 480,000/- to the Applicant , assessed to be 24 months salary, as compensation.

The Appellant appealed from that order to the Civil Appellate High Court of the Western Province praying that the Order of the Labour Tribunal be set aside. The The Civil Appellate High Court affirmed the order of the Labour Tribunal at the end of hearing the Appeal on 22.04.2010. The Appellant Corporation was aggrieved by the Judgment of the Civil Appellate High Court and sought leave to appeal from this Court. Leave to Appeal was granted on four questions of law raised by the Petitioner in paragraph 50 (a),(b), (d) and (e) of the Petition and one question of law was added by the Respondent. This Court has to decide on the said questions which are as follows:

- a. Did the High Court fall into substantial error by misconstruing the contract entered into between the Appellant and the Respondent as a "Contract of Service" as opposed to a "Contract for Services" and thereby err in holding that the Respondent was an employee of the Appellant?

- b. Did the High Court misinterpret and misapply the established tests formulated to distinguish between an “employee” and an “independent contractor”, as well as the particular circumstances of the instant case, especially in the light of the independent status of a Motor Assessor and the other multiple indicia?
- d. Did the High Court fall into substantial error by failing to consider the application of the provisions contained in Sec. 131 of the Inland Revenue Act No. 38 of 2000?
- e. Did the High Court and the Labour Tribunal err by failing to make an objective evaluation of the matters in issue? And
- ‘Is the award of the Labour Tribunal supported by the evidence led before the Labour Tribunal?’

The Applicant Respondent Respondent (hereinafter referred to as the Applicant) , Wijesurendra filed an Application before the Labour Tribunal on 17.12.2003, praying for reinstatement with back wages or compensation in lieu of reinstatement due to the reasoning that the employer, Sri Lanka Insurance Corporation Limited terminated his services on 18.06.2003 unreasonably and unjustly. He submitted that he was employed by the employer on a salary of Rs.20000/- per month from the date of appointment on 01.06.2001, as an Assessor of damages to Motor Vehicles which are subject to motor vehicle accidents at the time the said vehicles are under a valid Insurance Policy granted by the Appellant. The Appellant Corporation filed answer on 12.01.2004 and submitted that there never existed an employer – employee relationship and/or any contract of employment between the Applicant and the Appellant and prayed that the Application be dismissed.

The stance of the Applicant was **that he was employed as an Assessor** by the Appellant. The stance of the Appellant was that the Applicant was **an “independent Contractor” and not a workman** within the meaning of the Industrial Disputes Act.

The President of the Labour Tribunal heard the evidence of all the witnesses of the Appellant and the evidence of the Applicant and delivered his Order on 28.02.2007 in favour of the Applicant holding in the said Order that the Applicant was a workman who was employed by the Appellant, his services had been unreasonably and unjustly terminated and therefore he should be paid compensation amounting to Rs. 480000/- . The Appellant appealed to the Civil Appellate High Court and argued that the Applicant was not an employee.

The Applicant had applied for the post of Assessor. The Appellant had held an interview. The Applicant was selected. The Appellant had issued a letter dated 15th May, 2001 which was marked as **A4** which is at page 332 of the Labour Tribunal brief. The wording in the first paragraph reads as “We are pleased to enroll you to our Panel of Motor Assessors of the Sri Lanka Insurance Corporation Ltd. with effect from 01.06.2001 for a period of one year.” The renewal after one year is “at the discretion of the Insurance Corporation “. The letter further states that “The Management reserves the right to renew your assignment and also reserves the right to terminate your assignment without assigning any reasons for such termination.” This letter states further that “Your report should reach the Manager/ Motor Department as stipulated in AGM/M Circular No. AGM /2000/03 and the guidelines given therein should be strictly followed when inspecting vehicles.”

It is interesting to note that the third paragraph of this letter enrolling him as a Motor Assessor reads thus. “Please note that **in the execution of your duties as a Motor Assessor you are expected to safeguard the interests of the Corporation at all times.**” According to this wording, the Applicant was duty bound to keep in mind the “interests of the Corporation at all times”. What is meant by “the interests of the Corporation” could be analyzed. The main business of the Appellant is insurance of vehicles. When the vehicles get damaged on the road due to whatever reason, the insurer has to pay the insured if the policy is valid on that day the damage occurred and if it covers the said reason for the incident. The Motor Assessor is an integral part of the business. The assessment should be done immediately or as soon as possible. The Assessor cannot do his work at leisure or at the times that he opts to do. He has to be ready and willing at all times. He has to be mindful of the amount the Insurance Corporation has to pay to the insured vehicle. The Assessor cannot favour the owner of the vehicle and / or assess the damage at his own discretion. He has to be careful in calculations so that it will not be a loss to the Corporation. He has to submit the same to the Corporation which is the final authority. **If his recommendation is against the interests of the Corporation, the Corporation can terminate his services for that very reason** because it is specifically stated in the letter by which he was appointed as an Assessor. The calculations are to be done according to certain guidelines as per Corporations’ Circulars. **The letter of appointment points at the position taken up by the Applicant that his employer was the Appellant.**

The Appellant, Insurance Corporation has argued that the letter appointing the Assessor is a “contract for services” entered into by the Appellant with the Assessor Applicant. It was submitted that the specific guidelines imposed by that letter serves to ensure that an efficient and expeditious service was provided to the

customers of the Appellant, by way of the quick processing of Insurance claims. The Appellant further argued that the task of the Panel of Assessors who were hired on the basis of 'contract for services' was **to advise** the Appellant Corporation on the condition of the damaged vehicle and the quantum that the Appellant would be liable to pay. However I fail to see any substance in the said argument of the Appellant in the light of the clause in the letter appointing the Applicant Assessor, which reads that " if the recommendation is against the interests of the Corporation, the Corporation can terminate the services ".

Even though the Appellant submitted that there was no master – servant relationship between the Applicant and the Appellant, I find that the Assessors had to sign daily when they reported to work; had to provide reasons if they got late to work and the time of arrival is later than 9.30 a.m. every day; they were not given assignments if they got late; they had to report to the superior officer who gave the assignments every day before 9.30 a.m.; they were given equipment by the Appellant subsequent to them having used their own equipment initially; they were paid travelling expenses and they were also paid for the printed photographs taken by them of the damaged vehicles.

If any kind of work has to be performed independently, there cannot be any time restrictions and there cannot be superior officers under whom the worker has to perform. Any 'contract for services' has to be only for the work to be done by a person alone, using his talent or capability as regards the particular kind of work, within his limits and within his freedom. An independent professional performs his work with his expertise in the job and the person who hires him on a 'contract for services' does not have any strings hung on him. The services are appreciated and paid for, due to his capability to do the job which he was hired to do. There cannot be any control whatsoever, if there is only a **contract for service**. An independent Contractor frequently carries on, an independent business whereas under a **contract of service**, a man **sells his labour and service to the enterprise of another**. In the case in hand, the Applicant sold his service and labour to the Appellant. The Appellant in this case has had many controls over the Applicant and thus it points at the stance taken up by the Applicant that the Appellant was his employer.

In the case of **Y.G.De Silva Vs The Associated Newspapers Ceylon Ltd., Bar Assn. Law Journal 1983, Vol I Part III**, the Supreme Court stated thus:

"It is not disputed that an independent contractor cannot seek relief from a Labour Tribunal. Under Section 31 B (1) of the Industrial Disputes Act only a workman or a Trade Union on behalf of a workman who is a member of that Union alone can make an Application to a Labour Tribunal for redress. Thus , it is fundatamental to the jurisdiction of a Labour Tribunal that the Applicant should have been on a

contract of employment under which the parties were in a relationship of master and servant. Unless a person was thus employed there can be no question of his being a 'workman' within the definition of the term set out in the Act."

In the case of **Jayasuriya Vs State Plantations Corporation 1995, 2 SLR 379** the Supreme Court analyzed what is meant by the wordings contained in Sec. 31 D of the Industrial Disputes Act No. 43 of 1950. The Industrial Disputes Act No. 43 of 1950 states in Sec. 31 D that the **Order of the Labour Tribunal shall be final and shall not be called in question in any Court except on a question of law.** The Supreme Court stated that ;

"While Appellate Courts will **not intervene with pure findings of fact** yet if it appears that the Tribunal has made a finding ,

- a. Wholly unsupported by evidence or which is inconsistent with the evidence and contradictory of it or
- b. Where the Tribunal has failed to consider material and relevant evidence or
- c. Where the Tribunal has failed to decide a material question or
- d. Where the Tribunal has misconstrued the question at issue and directed its attention to the wrong matters or
- e. Where there was an erroneous misconception or
- f. Where the Tribunal failed to consider the documents and/or misconstrued them or
- g. Where the Tribunal failed to consider the version of one party or his evidence or erroneously supposed there was no evidence ,

then, **the finding of the Tribunal is subject to review by the Court of Appeal."**

The President of the Labour Tribunal has to go through the evidence carefully and make a decision which is just and equitable. In case law regarding similar matters such as this matter before this Court now, it has been held that the Court hearing the Appeal, has to examine **whether the Labour Tribunal has considered the evidence, having in mind the rights and interests of the workman as well as the position of the alleged employer,** the Appellant Corporation. If the Tribunal has not done so properly, then the order made by it, can be taken as perverse. If the Tribunal has considered the evidence heard by it and then had made the order, then it cannot be categorized as perverse.

In the case of **Ready Mixed Concrete Vs Minister of Pensions 1968, 2 QB 497**, the control test was used to evaluate whether the employee was providing a **contract of service or contract for services**. It was observed by Mackenna J that “It may be stated that whether the relation between the parties to the contract is that of master and servant or otherwise, is a conclusion of law dependent **upon the rights conferred and the duties imposed by the contract**. If these are such that the relation is that of master and servant, it is **irrelevant** that the parties have declared it to be **something else**.” The contract in this case had contained a declaration that the man named Latimer was an independent contractor. Yet, the evidence had shown that he was an employee of the company, Ready Mixed Concrete.

In the case of **Market Investigations Ltd. Vs Minister of Social Security 1968, 3 A.E.R. 732**, it was held that “Control, although a matter for consideration, was not decisive; the fundamental test in determining whether a person was performing services under a ‘contract of service’ or ‘a contract for services’ was whether the person engaged to perform those services was performing them ‘**as a person in business on his own account**’ and thus under a **contract for services** but that no exhaustive list of the relevant considerations or their weight could be compiled.” In the same case, it was held that the **right given to the worker to work for others is not being inconsistent with the existence of a contract of service** and was accordingly **an employment**. In the said case, Cook J had summarized the conclusion in this way; “The Supreme Court suggests that the fundamental test to be applied is this: Is the person who had engaged himself to perform these services performing them as a **person in business on his own account**? If the answer to the question is ‘Yes’, then the contract is a ‘**contract for services**’. If the answer is ‘No’, then the contract is a ‘contract of service.’” It was further decided that no exhaustive test can be compiled of the considerations which are relevant in determining the question and no strict rules can be laid down as to the relative weight which the various considerations should carry in particular cases.

The Labour Tribunal has analyzed the evidence given by the Applicant and the evidence given by three others on behalf of the Appellant Corporation. The evidence has proved that the Assessor’s work with regard to motor vehicle accidents is an integral part of the income earned by the Appellant. It is an essential service granted to the Appellant by the Applicant. Without these particular Assessors, the damages caused to insured vehicles in motor vehicle accidents cannot be brought to the books and if that job is not done properly by the Assessor, the Appellant would not be able to earn such a lot of income in that regard. The work of an Assessor is an integral part of the Insurance Corporation.

The learned President of the Labour Tribunal has quoted in his order the case of **Stephenson, Jordan and Harrison Ltd. Vs Mc. Donald and Evans 1952 A.T.L.R. 101.**

In the said case, Lord Denning formulated the test for identifying a servant workman by asking whether the person in question was part of the other's organization. He said thus: "It is often easy to recognize a contract of service when you see it, but difficult to say wherein the difference lies. (meaning as against a contract for service). A ship's Master, a chauffeur and a reporter on the staff of a newspaper are all employed under a **contract of service:** but a ship's pilot, a taxi - man and a newspaper contributor are employed under **a contract for service.** One feature which seems to run through the instances is that on a contract of service a man is employed as part of the business and his work is done work, although done for the business, is not integrated into it but is only accessory to it."

The Civil Appellate High Court had also agreed with the Labour Tribunal when the President had analyzed the evidence pointing to the fact that the **Applicant was employed as part of the business and the work done is done for the business of the Appellant.** The Appellant's business was insurance. The Assessor worked in the specific area of 'assessing the amount of money to be paid to the insured, keeping in mind the interests of the Appellant at all times' as directed by the letter appointing him as the Assessor. His work was surely not an accessory to the business but was integrated into the business of the Appellant.

Having gone through the evidence and the judgment of the Civil Appellate High Court as well as the order of the Labour Tribunal, I fail to find that the analysis was perverse. I hold that the decisions are just and equitable. I answer the questions of law enumerated at the commencement of this Judgment in favour of the Applicant Respondent Respondent and against the Respondent Appellant Appellant. I uphold the judgment of the Civil Appellate High Court.

This Appeal is dismissed. I order no costs.

Judge of the Supreme Court

Sisira J. De Abrew J.

I agree.

Judge of the Supreme Court

Anil Gooneratne J.

I agree.

Judge of the Supreme Court

04

රඹර වැවීමේ හා දළ රඹර නිපදවීමේ කර්මාන්තය (ඒකාබද්ධ නියෝග සහ තීරණ)

(අ) කර්මාන්තයේ විස්තරය

රඹර වැවීමේ හා දළ රඹර නිපදවීමේ කර්මාන්තයේ විස්තර පඩිපාලක සභා ආඥා පනතේ 6 වන වගන්තිය යටතේ කළ නියෝගයක ඇතුළත් විය. 1949 ඔක්තෝබර් 22 දා අංක 10035 දරන ලංකාණ්ඩුවේ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ පළවුණු මෙය 1949 ඔක්තෝබර් 22 දා වලංගු විය.

ආඥාව

පඩිපාලක සභා ආඥා පනතේ (136 වන ඡේදය) II කොටසේ විධිවිධාන පහත දැක්වෙන කර්මාන්තයට ගැනෙන්නේය.

රඹර වැවීමේ හා දළ රඹර නිපදවීමේ කර්මාන්තය

- (අ) අක්කර 10 ක් හෝ ඊට වඩා ප්‍රමාණයේ රඹර වගාවක් හදාවඩා ගැනීම හා සාත්තු සප්පායම් කිරීම
- (ආ) අලෙවි කිරීම සඳහා වූ දළ රඹර නිපදවීම (මෙයට සෑම වර්ගයකම ලේස් රඹර, ස්කූප් රඹර, කේන්ද්‍රාපසාරී රඹර සහ technically specified rubber ඇතුළත් වේ.)

මෙම කර්මාන්තයේ පහත සඳහන් කාර්යයන්හි නියැලෙන සේවකයින්ගේ වැඩ මීට ඇතුළත් වේ.

- (1) අක්කර දහයක් හෝ ඊට වඩා වැඩි ප්‍රමාණයේ රඹර වගාවක් හදාවඩා ගැනීම හා නඩත්තු කිරීමේ යෙදී සිටින පහත දක්වා ඇති සේවකයින් - :

(අ) අස්වනු සහයකයින් :

කිරි ගැනීම, කිරි හා ඔට්ටපාළු එකතු කිරීම, කිරි හා ඔට්ටපාළු එකතු කරන ස්ථාන කරා ගෙන ඒම, බර මැනීම සඳහා සහාය වීම, කිරි කැපීම සිදු කරන ස්ථානය සකස් කිරීම, වැනි ආචරණ වල ආරක්ෂාව සහ රසායනික ද්‍රව්‍ය ආලේපනයෙහි යෙදී සිටින සේවකයින්.

(ආ) විවිධ වැඩ සහායකයින් :

පැළ තවාන්වල සියලු වැඩ කටයුතු, අංකුර බද්ධ කිරීම, බිම් සැකසීම, මාර්ග හා පාලම් ඉදිකිරීම, සීමාවල් සකස් කිරීම හා වැටවල් බැඳීම, පාංශු සංරක්ෂණය, කාණු දැමීම හා අළුත් වැඩියාව, පැළ සිටුවීම, වල්

නෙලීම (අතින්/රසායනික ද්‍රව්‍ය භාවිතයෙන්) කොළ පෝර යෙදීම, කිරි කැපීමට ගස් ගණන් කිරීම හා සළකුණු යෙදීම, කෘමිනාශක වීදීම හා රෝග සම්බන්ධ වැඩ, කිරි කැපුම් කරන ගස් මැහවින් නඩත්තු කිරීම, වැනි ආවරණ සවි කිරීම, කිරි කැපීම සිදු කළ ස්ථානය මැහවින් තබා ගැනීම, පිරිසිදු කිරීමේ කටයුතු යන කාර්යයන්හි යෙදී සිටින සේවකයින් (මුරකරු, කංකානි යන සේවකයන් ද ඇතුළත් වේ.)

(2) අලෙවි කිරීම සඳහා වූ දළ රඹර් නිපදවීමේ යෙදී සිටින පහත දැක්වා ඇති සේවකයින් -:

රඹර් කිරි චිකතු කිරීම, ටැංකිවලට අමු කිරි මාරු කිරීම, භාගිකරණය, (කොටස්වලට වෙන් කිරීම) යොදා ඉවත් කිරීම සහ කිරි කැටි ගැසීම, රඹර් කිරි මුදවීමේ ක්‍රියාවලිය, දළ රඹර් සම්බන්ධයෙන් ක්‍රියා කිරීම, නඩත්තුව සහ කිරි සකස් කිරීමේ යන්ත්‍ර සුත්‍ර තෙත් හා වියලි රඹර් ඡීටි හා ලේස් රඹර් සම්බන්ධ කටයුතු, සියළුම වර්ගවල අමු රඹර් තේරීම, නොමීමර කිරීම සහ ඇසිරීම, කිරි චිකතු කරන උපකරණ ටැංකි, කර්මාන්තශාලා පරිශ්‍රය සහ ප්‍රවාහන රථ පිරිසිදු කිරීම, දුම් ශාලා වියළීමේ කුළුණු බොයිලේරු ආදී උපකරණ ක්‍රියා කිරීම සහ නඩත්තුව, දුර සකස් කිරීම, රඹර් වතු සහ කර්මාන්තශාලා වල අපවිත්‍ර ජලය පිරිසිදු කිරීමේ බලාගාරය ක්‍රියාත්මක කිරීම හා නඩත්තුව, කේන්ද්‍රාපසාරි කිරි නිෂ්පාදනය කිරීමේදී කිරිවල ගුණාත්මකභාවය මැනීමේ ක්‍රම විශ්ලේෂණය කිරීම යන කටයුතු.

(3) මේ උපලේඛනයේ සඳහන් වූ ද රඹර් වැවීම හා දළ රඹර් සකස් කිරීමට අදාළ අනුෂාංගික කාර්යයන් හි නියැලෙන්නා වූද සේවකයන් ද මෙයින් ආවරණය වේ.

(4) පහත දැක්වෙන කාණ්ඩයන්ට අයත්වන සේවකයන් මෙයට ඇතුළත් නොවේ.

රඹර් සාදන්නන්, ඇංජින් රියදුරු, ලොරි හා වෑන් රියදුරු, ලිපිකරු, කොන්දොස්තර, කනකපුල්ලේ, ගබඩාභාරකරු, ඩිස්පෙන්සර්, වින්නඹු, බංගලා සේවක, රෙදි අපුල්ලන්නා, බාබර්, ගුරුවරයා සහ වාට්ටු සේවක.

(අ) සභාව පිහිටුවීම

රඹර් වැවීමේත් , තැනීමේත් කර්මාන්තය සඳහා වූ පඩිපාලක සභා ආඥා පනතේ 8 වෙනි වගන්තිය යටතේ කළ නියෝගයක් අනුව 1949 ඔක්තෝබර් 24 දා සංස්ථාපනය පනත යටතේ 1949 ඔක්තෝබර් 24 දා අංක 10, 036 දරන ලංකාණ්ඩුවේ ගැසට් පත්‍රයෙහි ප්‍රසිද්ධ කරන ලද්දේය.

(අ) සභාවේ තීරණ

රඳර් වැව්මේත්, තැනීමේත් කර්මාන්තය සම්බන්ධයෙන් වම පඩිපාලක සභාව මඟින් කළ ආදී තීරණ 1949 දෙසැම්බර් 01 දා සිට වලංගු විය. මෙම තීරණවලට අදාල නිවේදනයක් පඩිපාලක සභා ආඥා පනතේ 29 (3) වන වගන්තිය යටතේ 1949 නොවැම්බර් 25 දා අංක 10047 දරණ ලංකාණ්ඩුවේ ගැසට් පත්‍රයේ පල කෙරිණ. කලින් කල තීරණ වෙනස් කරමින් කල තීරණ 1950 ජූනි 30 දා අංක 10150 දරණනාවුත් 1950 ඔක්තෝබර් මස 27 දා අංක 10168 දරණනාවුත් ආණ්ඩුවේ ගැසට් පත්‍රවලද 1951 මාර්තු 30 දා අංක 10229 දරණනාවුත්, 1952 ජූලි 30 දා අංක 10,429 දරණනාවුත් 1953 ජූනි 29 දා අංක 10,542 දරණනාවුත් ආණ්ඩුවේ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රවලද, 1955 ජූලි 22 දා අංක 10,820 දරණ ලංකාණ්ඩුවේ ගැසට් පත්‍රයේ 1955 සැප්තැම්බර් මස 30 දා අංක 10,843 දරණ ආණ්ඩුවේ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රයේද, 1965 පෙබරවාරි 19 දා අංක 14,323 දරණ ආණ්ඩුවේ ගැසට් පත්‍රයේ ද පළ කෙරිණ. කලින් කල තීරණ වෙනස් කරමින් 1967 ජූනි 02 වන දින අංක 14,751 දරණ ආණ්ඩුවේ ගැසට් පත්‍රයේ පළ කරන ලද තීරණ 1967 ජූනි 02 වන දින සිට වලංගු විය.

සති නිවාඩු සම්බන්ධ තීරණ තව දුරටත් වෙනස් කරමින් 1969 මාර්තු 25 දින අංක 14,846/3 දරණ අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ද, නිකුත් කරන ලදී. 1979 ජූලි 27 දින අංක 46/17, 1981 දෙසැම්බර් 24 දින අංක 172/10, 1984 අප්‍රේල් 25 දින අංක 294/6, 1985 මැයි 31 දින අංක 351/20 සහ 1998 ජූලි 21 දින අංක 515/33 යන ගැසට් පත්‍රයේ ද 1997 නොවැම්බර් 04 දින අංක 1000/8 දරණ අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ද, මීට පෙර පළ කරන ලද වම තීරණ සංශෝධනය කරන ලදී. වම තීරණ තවදුරටත් වෙනස් කිරීම අංක 1050/4 දරණ 1998.10.20 දිනැති ගැසට් පත්‍රය මඟින්ද අංක 1279/18 දරණ 2003.03.12 දිනැති ගැසට් පත්‍රය මඟින්ද සිදුකරන ලද සංශෝධනය 2003 අප්‍රේල් 01 දින සිට වලංගු වේ. ඉන්පසුව නිදහස් දිනය වැටුප් සහිත නිවාඩු දිනයක් බවට පත් කිරීමට අදාල ගැසට් පත්‍රය අංක 1469/18, 2006.10.31 දින නිකුත් විය. 2006 නොවැම්බර් 01 දින සිට වලංගු විය.

ඉන්පසු මෙම කර්මාන්තයේ වැටුප් සඳහා තීරණ ගැනීමට 2006 අංක 37 දරණ සාමූහික ගිවිසුම අදාල කරගැනීම 2007.06.01 දින සිටද, 2007 අංක 37 දරණ සාමූහික ගිවිසුම අදාල කර ගැනීම 2008.03.01 දින සිට ද ක්‍රියාත්මක විය. එය 2007.01.18 දින අංක 1480/14 දරණ ගැසට් පත්‍රයේ පල විය.

2007.05.30 දින අංක 1499/22 දරණ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රය මඟින් 2006 අංක 37 දරණ සාමූහික ගිවිසුම 2007.06.01 දින සිට ක්‍රියාත්මක විය යුතු බවට නිවේදනය කරන ලදී. 2008.02.26 දින අංක 1538/17 දරණ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රය මඟින් 2007 අංක 37 දරණ සාමූහික ගිවිසුම 2008.03.01 දින සිට වලංගු වන බවට නියම කෙරේ. 2010.01.13 දින අංක 1636/12 දරණ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රය මඟින් 2009 අංක 14 දරණ සාමූහික ගිවිසුම 2010.01.15 දින සිට පිලිපැදිය යුතු බවට නිවේදනය කෙරිණ. 2011.12.06 දිනැති අංක 1735/10 දරණ ගැසට් පත්‍ර මඟින් 2011 අංක 22 දරණ සාමූහික ගිවිසුම දීර්ඝ කිරීම පිළිබඳ ව ප්‍රකාශ කරන

ලදී. 2011.12.01 දින සිට එය පිළිපැදිය යුතු බව ප්‍රකාශ කර ඇත. 2016.09.30 දිනැති අංක 1986/62 දරණ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රය මගින් අතිකාල ගෙවීම සම්බන්ධ නිවේදනයක් පල කර ඇති අතර එය 2016.10.01 දින සිට වලංගු වේ.

2014.09.26 දින අංක 1881/43 දරන අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රය මගින් වැඩි කළ වැටුප 2021.03.05 දිනැති අංක 2217/37 දරණ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රය මගින් සංශෝධනය කරන ලදී.

වේතන ප්‍රමාණය, අතිකාල ප්‍රමාණය සහ වෙනත් කරුණු පිළිබඳ තීරණ

I වන කොටස

වැඩ කරන සාමාන්‍ය දවසක් යන්තෙහි අර්ථ නිරූපනය (24 වගන්තිය)

වැඩ කරන සාමාන්‍ය දවසක් (කෂම හා විවේකයට පැයක් ඇතුළුව) පැය නවයකි.

II වන කොටස

කාල මිම්මේ වැඩ සඳහා ගෙවිය යුතු අවම දෛනික වේතන ප්‍රමාණය

(136 වැනි අධිකාරිය වන) පඩි පාලක සභා ආඥා පනතේ 6(2) වගන්තිය යටතේ 1949 ඔක්තෝබර් 22 වන දින අංක 10,035 දරන අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ පළ කරන ලද නිවේදනයේ දැක්වෙන (පසුව කරන ලද කිසියම් ආඥාවක් වී නම් ඉන් සංශෝධිත පරිදි ගත යුතු) ආඥාවෙහි සවිස්තරව දක්වා ඇත්තා වූ රඹර් වැවීමේ හා සෑදීමේ කර්මාන්තයෙහි යෙදී සිටින (කවර කිරි කපන්නෙකු වුව ඇතුළු) අයෙකු කාල මිම්මේ වැඩ සඳහා ගෙවිය යුතු දෛනික වේතන ප්‍රමාණය වන්නේ:

විස්තරය	රු.ගන
සේ.අ.අ සහ සේ.නි.භා.අ සඳහා දායක මුදල් ගෙවිය යුතු දෛනික වැටුප	900.00
අය වැය සහන දීමනාව	100.00
දෛනික සංයුක්ත දීමනාව (2021.03.05 දින සිට ක්‍රියාත්මක වේ.)	1000.00

ඉහත සඳහන් තීරණවල,

“කිරි කපන්නා” යනු පහත දැක්වෙන වැඩ කටයුතුවල නිරත වන්නෙකි:

කිරි කැපීම, කිරි චකතු කිරීම, කිරි පෙරෙන ලෙස සවි කිරීම, දිලීර නාශන ඉසීම සහ ගෑම.

III වන කොටස

අතිකාල ප්‍රමාණය

වැඩ කරන සාමාන්‍ය ද්‍රවසකට වැඩිපුර වැඩ කළ හැම පැයක් සම්බන්ධයෙන්ම ගෙවිය යුතු අවම අතිකාල ප්‍රමාණය වන්නේ (කාල මිලීමේ වැඩ සඳහා වූ දෛනික අවම පඩි ප්‍රමාණය 8 න් බෙදීමෙන් නිශ්චය කරගත්) පැයකට ගෙවන අඩුම ප්‍රමාණය 50% ක ගුණයකින් වැඩි වූ ප්‍රමාණයයි.

IV වන කොටස

සුමන නිවාඩුව (24 වන වගන්තිය)

සෑම සේවා යෝජකයෙක්ම තමා යටතේ වැඩ කරන හැම සේවකයෙකුටම හැම ඉරටා දිනයක්ම සුමන නිවාඩු දිනය වශයෙන් දිය යුතු වන්නේය. විසේ නමුදු සුමන නිවාඩු දිනයක වුවද පහත දැක්වෙන කොන්දේසි යටතේ ස්වාමියාට සේවකයෙකු වැඩෙහි යෙදවිය හැකිය.

1. සුමන නිවාඩු දිනය සමග ගෙවී යන ඊලඟ දින හය ඇතුළත ද්‍රවසක් සේවකයාට නිවාඩු දිය යුතුය.
2. සුමන නිවාඩු දිනයකදී කළ වැඩ සම්බන්ධයෙන් :
 - (අ) පැය 09 (කෑමට පැයකුත් සහිතව) වැඩ කළා වූ සේවා යෝජකයා වැඩ සපයා දීමට අපොහොසත්වීමේ කාරණාවෙන් පැය 09 ට අඩු කිසියම් කාල සීමාවක් වැඩ කළා වූ හෝ සේවකයෙකුට ගෙවිය යුතු පඩිනඩි වන්නේ වැඩ කරන සාමාන්‍ය ද්‍රවසක් සඳහා වූ අඩුම ප්‍රමාණය මෙන් චිකහමාර ගුණයකි.
 - (ආ) වැඩ කරන්නට අකැමැත්තක් පහළ වීමේ හේතුවෙන් පැය 09 කට (කෑම පැයක් ද ඇතුළුව) අඩුවෙන් වැඩ කලා වූ සේවකයෙකුට ඕනෑ වැඩ කරන සෑම පැයක් සඳහාම (වැඩ සාමාන්‍ය ද්‍රවසකට ගෙවිය යුතු අඩුම පඩි ප්‍රමාණය 8 න් බෙදීමෙන් නිශ්චය කරගත්) පැයක ප්‍රමාණය මෙන් චිකහමාර ගුණයකි.
 - (ඇ) පැය 09 ට (කෑම පැයක් ද සහිතව) වඩා වැඩ කළ කම්කරුවෙකුට පැය 09 ට වඩා වැඩ කළ හැම පැයක් සඳහාම ගෙවිය යුතු පඩිනඩි වන්නේ (වැඩ සාමාන්‍ය ද්‍රවසකට ගෙවිය යුතු අඩුම පඩි ප්‍රමාණය 8 න් බෙදීමෙන් නිශ්චය කරගත්) පැයක ප්‍රමාණය මෙන් චිකහමාර ගුණයකි.
3. යම් කාලසීමාවක් තුළ වූ සුමන නිවාඩු ද්‍රවසක කළ වැඩ සඳහා සේවකයෙකුට හිමි පඩිනඩි පඩිපාලක සභා ආඥා පනතේ 2 (බී) වගන්තියෙන් නියමිත පඩි ගෙවීමේ කාලය ඇතුළතදීම ගෙවිය යුතුය.

එසේ වුවද පඩිපාලක සහ ආඥා පනතේ 25 වන වගන්තිය යටතේ ප්‍රකාශයට පත් කර ඇති ආණ්ඩුවේ නිවාඩු දිනයකට සුමාන නිවාඩු දිනය යෙදුන හොත් එකී දිනය ආණ්ඩුවේ නිවාඩු දිනය වශයෙන් දිය යුතුය. එසේම එකී නිවාඩු දිනය සමග ගෙවී යන දින හය ඇතුළත එක් දිනක් සේවකයාට සුමාන නිවාඩු වශයෙන් දිය යුතුය. මේ ජේදයේ ඉහතින් සඳහන් විධිවිධාන මෙම උපලේඛනයේ ෂෂ කොටසේ අර්ථ නිරූපනය කර ඇති ප්‍රකාර කිරි කපන්නන්ට හෝ එම කිරි කපන්නන්ගේ වැඩ පරිපාලනය කිරීමේ නියුක්ත සේවකයින්ට (කංකානම්ලාට) හෝ අදාල නොකල යුතුය.

V වන කොටස

වාර්ෂික නිවාඩු (25 වන වගන්තිය)

1. මෙහි I වන තීරයේ නිශ්චිතව සඳහන් කොට ඇති සේවකයකු සුදුසුකම් ලබන වර්ෂය යනුවෙන් මින් මතු හඳුන්වනු ලබන කිසියම් වර්ෂයක් තුළ එනම් සේවා යෝජකයා යටතේ නොකඩවා වැඩ කලේ නම් එම වැඩ කරන දින ගණන I තීරය හා සසඳා බලා II තීරයට අනුරූප වන පරිදි නිශ්චිතව දක්වා ඇති (17 ට නොවැඩි) දින ගණන ඊළඟ වසරේදී නිවාඩු ලෙස ලබාදිය යුතුය.

I වන තීරය කම්කරුවාගේ පන්තිය	II වන තීරය දින ගණන	III වන තීරය නිවාඩු දින ගණන
වයස අවු:16කට නොඅඩු පිරිමි / සියලුම සේවකයින් සඳහා	72කට අඩු නොවන හා 142 කට වැඩි නොවන	04
	143කට අඩු නොවන හා 215කට වැඩි නොවන	08
	216කට අඩු නොවන හා 287කට වැඩි නොවන	12
	288 කට අඩු නොවන	17
වයස අවු:16කට නොඅඩු නොඅඩු ගැහැණු සේවකයන්	66කට අඩු නොවන හා 131 කට වැඩි නොවන	04
	132කට අඩු නොවන හා 197කට වැඩි නොවන	08
	198කට අඩු නොවන හා 263කට වැඩි නොවන	12
	264කට අඩු නොවන	17

2. I. යම් සේවකයෙක් යම් අවුරුද්දක නිවාඩු දවස් හතකට හිමිකම් ඇත්තෙක් නම් එම නිවාඩුව අනුක්‍රමයෙන් එන දවස් හතක් වශයෙන් නිවාඩු දිය යුත්තේය. එසේම විය ලබා ගත යුත්තේය.
- II. යම් අවුරුද්දකදී සේවකයෙකුට දවස් හතකට වැඩි නිවාඩුවක් හිමි නම් අඩුම ගණනේ දවස් හතක්වත් අනුක්‍රමයෙන් නිවාඩු දිය යුතුය. එසේම ඔහු විය ලබා ගත යුතුය.
3. 2 වන ඡේදයේ සඳහන් විධිවිධානවලට අනුකූල වන අයුරු සේවකයන් ස්වාමියාත් අනෙක්වන වශයෙන් එකඟ වන දවස හෝ දවස් වල එම සේවකයාට ඔහුගේ නිවාඩු දවස හෝ දවස් නිවාඩු දිය යුත්තේය.
4. I. ඉකුත් අවුරුද්ද තුළ කළු වැඩ හේතු කොට ගෙන 1 ඡේදය යටතේ උපයාගත් වාර්ෂික නිවාඩු (එම ඡේදය යටතේ එම සේවකයාට හිමි නිවාඩුවකුත් ඇතුළුව 6(අ) ඡේදය හා ගලපාගෙන කියවා) සේවකයකුට හිමි හැම නිවාඩු දවසක් සම්බන්ධයෙන්ම ඔහුට ගෙවිය යුත්තේ එම අවුරුද්දේ ඔහු උපයාගත් (අතිකාල හා බෝනස් අත්හැර) මුළු පඩිය එම අවුරුද්ද තුළදී සේවකයා සැබැවින්ම වැඩ කළ දවස් ගණනින් බෙදීමෙන් නිශ්චය කරගත් පඩිනඩිය.
- II. ගෙවී යන අවුරුද්ද තුළ කළු වැඩ හේතු කොට ගෙන 6(ආ) හා 6(ඇ) යන ඡේද යටතේ සේවකයෙකුට හිමි හැම නිවාඩුවක් සම්බන්ධයෙන්ම ඔහුට ගෙවිය යුතු මනා පඩිනඩි විය යුත්තේ ගෙවී යන අවුරුද්ද තුළදී ඔහු සැබැවින්ම වැඩ කළ දවස් ගණනින් බෙදීමෙන් නිශ්චය කරගත් ඔහුගේ සාමාන්‍ය දෛනික පඩිය.
5. සේවකයෙකුගේ නිවාඩු දවස හෝ නිවාඩු දවස් සම්බන්ධයෙන් ඔහුට ගෙවිය යුතු මනා පඩිනඩි එම නිවාඩු දවසට හෝ දවස්වලට කලින් ගෙවිය යුතුය. එහෙත් එම නිවාඩු දවසට හෝ දවස් වලට දවස් 10 කට කලින් නොවේ.
- 6.(අ) සේවකයෙක් තම කැමැත්තෙන්ම සේවයෙන් අස්වී යාමට අදහස් කරන්නේද, නැතහොත්, ඔහුගේ වැඩ නතර කෙරෙන්නේ හෝ සේවයෙන් නෙරපා දැමෙන්නේ හෝ වේද, එසේ අස්වී යන, වැඩ නතර කෙරෙන්නේ හෝ සේවයෙන් නෙරපා දැමෙන දිනයට පෙර අකාලසීමාවේදී, කලින් අවුරුද්ද සම්බන්ධයෙන් ඔහුට හිමි මෙතෙක් ලැබී නැති හැම නිවාඩු දවසක්ම ලබා ගැනීමට එම සේවකයාට අයිතිවාසිකම් ඇත.
- (ආ) යම් සේවකයෙක් ගෙවී යන අවුරුද්ද තුළදී තම කැමැත්තෙන්ම තමාගේ රක්ෂාවෙන් අස්වී යාමට අදහස් කරන්නේද, නැතහොත් ස්වාමියා විසින් ඔහුගේ වැඩ නතර කෙරෙන්නේ හෝ සේවයෙන් නෙරපා දැමෙන්නේ හෝ වේද, එසේ අස්වී යාමට වැඩ නතර කරන්නට හෝ සේවයෙන් නෙරපා දැමෙන්නට පූර්ව කාලයේදීම එම සේවකයාට හිමි නිවාඩු දවස් ලබාගත

යුත්තේය. තම නිවාඩු දවස හෝ නිවාඩු දවස් ගණන් බලාගන්නේ ගෙවී යන අවුරුද්දේ එම කාලය තුළදී සේවකයා වැඩ කර ඇති මාස ගණන 19 න් ගුණකර වන ගාණට වඩා සේවකයා අවුරුද්ද තුළ වැඩ කර ඇති දවස් ගණනේ වැඩිපුර වූ දවස් වල 4 ඒවා හැම එකකටම 1 නිවාඩු දවසක් බැගින් ගැනෙන පරිදිය.

එසේ නමුදු එම සේවකයා දිගටම රක්ෂාවේ නියුක්තව සිටියේ වුවද 1 ඡේදයේ ඇතුළත් විධිවිධාන යටතේ එම සේවකයාට හිමි නිවාඩු දවස් වල උපරිම ගණනට වැඩිපුර යම් නිවාඩු දවසක් දීමට ස්වාමියා බැඳී නැත.

(ඇ) ගෙවී යන අවුරුද්ද තුළදී, සේවකයෙක් තම කැමැත්තෙන්ම ඇගේ ඉහලින් රක්ෂාවෙන් අස්වී යාමට අදහස් කරයි ද, නැතහොත් ඇගේ ඉහලින් ස්වාමියා විසින් ඇගේ/ඔහුගේ වැඩ නතර කෙරෙන්නේ හෝ සේවයෙන් නෙරපා දැමෙන්නේ හෝ වේද, එසේ අස්වී යන්නට වැඩ නතර කෙරෙන්නට හෝ නෙරපා දැමෙන්නට පෙර වන කාල සීමාවේදී ම එම සේවකයාට හිමි නිවාඩු දවස් හෝ නිවාඩු ලබාගත යුත්තේය. එය ගණන් බලා ගන්නේ ගෙවමින් පවතින අවුරුද්දේ එම කාලය තුළදී සේවකයා වැඩ කර ඇති මාස ගණන 17 න් වැඩි කොට වන ගණනට වඩා සේවකයා අවුරුද්ද තුළ වැඩ කර ඇති දවස් ගණනේ වැඩිපුර වූ දවස් වල 4 ඒවා හැම එකකටම, නිවාඩු දවස් 1 බැගින් ගැනීමෙනි. එම ඡේදයේ වෙසෙසා ඇති සේවකයෙකුට එම දවස් සඳහා පඩිනඩි ගෙවිය යුත්තේ 3 වෙනි ඡේදයේ විධිවිධාන වලට අනුරූපවය. එසේ නමුදු යම් අවුරුද්දකදී එසේ වූ සේවකයකුට ගත හැකි නිවාඩු දවස් ගණන 21 නොඉක්මවිය යුතුය.

7. ඉහත සඳහන් විධිවිධාන පරමාර්ථයෙන්:

සේවක ළමයා යනුවෙන් අදහස් වන වයස අවුරුදු 16 ට අඩු පිරිමි ළමාසේවකයෙකුට හෝ වයස අවුරුදු 15 ට අඩුගැහැණු ළමාසේවකයෙකුට.

“සේවකයා වැඩ කර ඇති දවස්” යන්නට:

- I. 25 වන වගන්තිය යටතේ ස්වාමියා සේවකයාට දුන් හැම නිවාඩු දවසක් ම,
- II. පඩිපාලක සහ ආඥාපනත හැර වෙනයම් ලිපියක, නීතියක විධිවිධාන යටතේ හෝ ඉන් සේවකයාට හිමි පරිදි වැඩට නොපැමිණ සිටිය හැකි හැම දවසක්ම හෝ හැමනිවාඩු දවසක් ම,
- III. 25 වන වගන්තිය යටතේ ස්වාමියා දුන් නිවාඩු දවසක විනා දිවයිනෙන් බැහැර සිටීම නිසා නොපැමිණි ඇරෙන්නට ස්වාමියා අනුදත් යම් කරුණක් නිසා නොපැමිණි හැම දවසක් ම,
- IV. සේවය කරන අතරවාරයේදී හෝ සේවය නිසාම හටගත් හදිසි අනතුරක් හේතුකොට ගෙන සේවකයාට සිදුවූණු යම් ආපදාවක් නිසා එම ස්වාමියාට දන්වා යවා නොපැමිණි හැම දවසක් ම,

V. සේවකයින්ගේ වන්දි ආඥාපනතේ (117 වැනි පරිච්ඡේදය) III වන උපලේඛනයේ වෙසෙසු ඇන්තූකේස් රෝගය හෝ අන්‍ය වෘත්තීය රෝගයක් නිසා වැඩට නොපැමිණි හැම දවසක් ම,

VI. සේවකයාට වැඩ සපයාදීමට ස්වාමියා අපොහොසත් වූ හැමදවසක් ම,

VII. නීති විරෝධී නොවන්නා වූත්, දවස් 30ට වඩා නොපැවැත්වෙන්නා වූ වැඩවර්ජනයක් හෝ වැඩෙන් පිටමං කිරීමක් නිසා වැඩට නොපැමිණි හැම දවසක් ම,

අන්තර්ගත වන නමුදු 24 වන වගන්තිය යටතේ සුමාන නිවාඩු දවස වශයෙන් නියම දවස මීට ඇතුළත් නොවන්නේ ය.

“අවුරුද්ද” යන්නේ තේරුම මාස 12කට අඩුනොවූ කාලසීමාවකි.

8. ඉහත සඳහන් තීරණ වීච අවලංගු වන දිනට මාස 12කට වඩා පෙර වූ යම් කාලසීමාවක රක්ෂාව සම්බන්ධයෙන් නොගිණිය යුතු ය.

VI වන කොටස

ආණ්ඩුවේ නිවාඩු දවස් (25 වැනි වගන්තිය)

9. (අ) මේ ඡේදයෙහි හා 10 වන ඡේදයෙහි විධිවිධානවලට යටත්ව සෑම සේවයෝජකයෙකුම තමා විසින් සේවයෙහි යොදවා ගනු ලැබ සිටින සියළුම කම්කරුවන්ට 1971 අංක 29 දරන නිවාඩු පනතෙහි අර්ථනුකූලව පහත සඳහන් ආණ්ඩුවේ නිවාඩු දවස් පඩි සහිත නිවාඩු දිනයන් වශයෙන් දිය යුතුයි:-

- I. ජාතිකදිනය (පෙබරවාරි 04)
- II. සිංහල සහ හින්දු අළුත් අවුරුදු දිනය
- III. මැයි දිනය (මැයි 01)

(ආ) වී අනුඡේදයෙහි සඳහන් යම් ආණ්ඩුවේ නිවාඩු දවසක් කම්කරුවකු වැඩවර්ජනයක යෙදී සිටින කාලසීමාවකට යෙදෙන කවර අවස්ථාවකදීවත් වී කම්කරුවාට මේ ඡේදයේ (අ) අනුඡේදයෙහි විධිවිධාන වලට අදාළ නොවිය යුතුය

(ඇ) ඉහත දැක්වුණු (අ) අනුඡේදයෙහි සඳහන් එක් එක් ආණ්ඩුවේ නිවාඩු දිනය වෙනුවෙන් කම්කරුවකුට ගෙවිය යුතු වේතනය වීම නිවාඩු දිනය යෙදුණු මාසයේ වැඩ කරන සාමාන්‍ය දවසකට ගෙවිය යුතු අවම වැටුප් ප්‍රමාණයට අඩු නොවිය යුතුය.

10. විසේවුවද, සේවයෝජකයෙකු විසින් පහත දැක්වෙන කොන්දේසි වලට යටත්ව ඉහත දැක්වුණු ජේදයෙහි සඳහන් ආණ්ඩුවේ යම් නිවාඩු දවසකට කවර කම්කරුවෙකු වුවත් සිය සේවයෙහි යොදවා ගත හැකිය.

(අ) ඒ කම්කරුවාට විකල්ප නිවාඩු දිනයක් වශයෙන්, ඒ ආණ්ඩුවේ නිවාඩු දිනයෙන් පසුව එන දෙසැම්බර් මස 31 වන දින හෝ ඒදිනට පෙර දිනයක්, ඒ දවස් ඇතුළත් වන මාසයේ වැඩ කරන සාමාන්‍ය දවසකට ගෙවිය යුතු අඩුම දෛනික වේතන ප්‍රමාණයට නොඅඩු වූ පාර්ශ්‍රමිකයක් සහිතව, නිවාඩු දිනයක් හැටියට දිය යුතුයි.

හැතහොත්,

(ආ) ඒ කම්කරුවාට විධිදූ යම් ආණ්ඩුවේ නිවාඩු දිනයක දී වැඩ කරන සාමාන්‍ය දිනකට අයත් පැය ගණන තුළ කරන ලද වැඩ සඳහා අඩුම දෛනික වේතන ප්‍රමාණය මෙන් දෙගුණයකට නොඅඩු පාර්ශ්‍රමිකයක් ද වැඩ කරන සාමාන්‍ය දවසකට අයත් පැය ගණනට වැඩියෙන් වැඩ කරන සෑම පැයක් සඳහා (අඩුම දෛනික වේතනය 8න් බෙදා සොයා ගතයුතු) සාමාන්‍යයෙන් පැයකට ගැණෙන ප්‍රමාණය මෙන් තුන් ගුණයකට නොඅඩු පාර්ශ්‍රමිකයක් (පැයකින් කොටසක් වැඩ කළ විට ප්‍රමාණානුකූලවද) ගෙවිය යුතුය.

05

බහිෂ්කර්මාන්තය - කම්කරු කොමසාරිස් තීරණ

(136 වෙනි අධිකාරිය වන) පටිපාලක සභා ආඥා පනතේ 33(1) (අ) වගන්තිය යටතේ කම්කරු ඇමතිවරයා විසින් 1979 අගෝස්තු මස 03 වන දින අංක 48 දරන රජයේ ගැසට් පත්‍රයේ පළ කරන ලද ආඥාවෙන් කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත පවරනු ලැබූ බලය අනුව ඉහත කී ආඥා පනතේ 33(2) වගන්තිය යටතේ , කම්කරු කොමසාරිස් විසින් බහිෂ්කර්මාන්තයෙහි නියුක්ත කම්කරුවන්ගේ කාලමිමිමේ වැඩ සඳහා අවම වේතන වලට අනුකූලව කරන ලද තීරණ 1979 නොවැම්බර් 30 වෙනි දින හා අංක 22 / 64 දරණ ශ්‍රී ලංකා ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රයේ පළවූ අතර, 1979 දෙසැම්බර් 01 දින සිට වලංගු විය. එම තීරණ වෙනස් කරමින් ගත් තීරණ වර්ෂ 1986 ජූනි 20 දින අංක 64/406 ගැසට් පත්‍රයේ පළවූ අතර 1986 ජූලි 01 දින සිට වලංගු විය. එම තීරණ තවදුරටත් වෙනස් කරමින් කළ තීරණ වර්ෂ 1991 අගෝස්තු 16 දින අංක 23 /675 දරණ ගැසට් පත්‍රයේ පළවූ අතර, 1991 සැප්තැම්බර් 02 වන දින සිට වලංගු විය. වර්ෂ 1992 අගෝස්තු 26 දින අංක 8/729 දරණ ගැසට් පත්‍රයේ පළකළ නිවේදනයක් මගින් කලින් කල තීරණ තවදුරටත් වෙනස් කළ අතර ඒවා 1992 සැප්තැම්බර් 01 දින සිට වලංගු විය.කලින් කල තීරණ තවදුරටත් වෙනස් කරමින් ගන්නා ලද තීරණ වර්ෂ 1997 මැයි 13 දින අංක 4/975 දරණ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ පළ වූ අතර, 1997 ජූනි 01 දින සිට වලංගු විය. 2013 ජනවාරි 03 දිනඅංක 33/1791 දරණ ගැසට් පත්‍රයේ පළකළ නිවේදනය මගින් කලින් කල තීරණ තවදුරටත් වෙනස් කළ අතර එය 2013 ජනවාරි 01 දින සිට ක්‍රියාත්මක වේ.

I වන කොටස

වැඩ කරන සාමාන්‍ය දවසක් යන්නෙහි අර්ථනිරූපණය (24 වන වගන්තිය)

(කෑම ගැනීම හෝ විවේකය සඳහා පැයක් ඇතුළුව) වැඩ කරන සාමාන්‍ය දවසක් සමන්විත වන පැය ගණන පහත සඳහන් පරිදි විය යුතුයි.

(අ) සෙනසුරාදා හැර ඕනෑම දවසක පැය 09

(ආ) සෙනසුරාදා දවසක පැය 06 කි

බතික් කර්මාන්තයෙහි නියුක්ත I තීරයේ සඳහන් කම්කරුවන් කාල මිම්මේ වැඩ වෙනුවෙන් අදාළ විය යුතු අවම වේතන ප්‍රමාණය II තීරයේ අනුරූප සටහනෙහි දැක්වෙන පරිදි විය යුතුය.

I තීරය	II තීරය
	වැඩ කරන දවසක් සඳහා වූ වේතන ප්‍රමාණය (රු. ගත)
(අ) විනුශිල්පී , මෝස්තරකරු	525.00
(ආ) තම්බන්නෝ , සායම් පොවන්නෝ	450.00
(ඇ) මදින්නෝ , පිටපත් ගන්නෝ , ඉටිකරන්නෝ	412.50

06

පඩිපාලක සහ තීරණ: අවම වැටුප (2022 ජනවාරි සිට ජූනි දක්වා)

පළමු ග්‍රහණය 1

පඩිපාලක සහ ආඥාපනත (136 වැනි අධිකාරිය)

දැනට පවතින අවම වැටුප

පහත සඳහන් පඩිපාලක සහ තීරණවලින් ආවරණය වන කම්කරුවන්ට ගෙවිය යුතු අවම මාසික හා දෛනික සම්පූර්ණ වේතනය පහත දැක්වේ.

* 2016 අංක 03 දරණ ජාතික අවම වැටුප් පනත අනුව මාසික අවම වේතනය රු. 10,000/= සහ දෛනික අවම වේතනය රු. 400/= වන බැවින් ඊට අඩු අවම වේතනවල පවතින පඩිපාලක සහ වැටුප් සඳහා ජාතික අවම වේතන පනත බල පැවැත්වෙනු ඇත.

කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්

කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව

කොළඹ දී ය

(අ) දෛනික වැටුප්

(1) හේ වැටීමේ හා නිපදවීමේ කර්මාන්තය	2021.03.05 සිට
	රු. ශ.
i. පඩිපාලක සහ අවම වැටුප	900.00
ii. අය වැය සහන දීමනා - 2016	100.00
සේ.අ.අ.හා.සේ.නි.ආ.සඳහා දායක	
මුදල් ගෙවිය යුතු දෛනික වැටුප	1000.00

(2) රබර් වැටීමේ හා නිපදවීමේ කර්මාන්තය

	2021.03.05 සිට
	රු. ශ.
i. පඩිපාලක සහ අවම වැටුප	900.00
ii. අය වැය සහන දීමනා - 2016	100.00
සේ.අ.අ.හා.සේ.නි.ආ.සඳහා දායක	
මුදල් ගෙවිය යුතු දෛනික වැටුප	1000.00

(3) කොකෝවා, කරඳුමුංගු හා ගම්මිරිස් වැවීමේ හා නිපදවීමේ කර්මාන්තය

	2022	2022	2022	2022
	ජනවාරි	පෙබරවාරි	මාර්තු	අප්‍රේල්
	රු. ශ	රු. ශ	රු. ශ	රු. ශ
පිරිමි/ගැහැණු	1046.95	1088.39	1102.71	1135.87

(4) දුම්කොළ කර්මාන්තය (2013.01.01 සිට)

	රු. ශ
පිරිමි/ගැහැණු	500.00

(5) කෙටීමේ කර්මාන්තය (2013.12.01 සිට)

	රු. ශ
පිරිමි/ ගැහැණු	750.00

(6) ඛනික් කර්මාන්තය (2013.01.01 සිට) කම්කරු කොමසාරිස්ගේ තීරණය

	රු. ශ
(අ) විත්‍ර ශිල්පී මෝස්තරකරු	525.00
(ආ) තම්බන්නෝ, සායම් පොවන්නෝ	450.00
(ඇ) මදින්නෝ, පිටපත් ගන්නෝ, ඉටි කරන්නෝ	412.50

*** (7) විදුරු භාණ්ඩ නිපදවීමේ කර්මාන්තය (2019.09.01 සිට) කම්කරු කොමසාරිස්ගේ තීරණය**

	රු. ශ
(අ) පිඹුම්කරු, යන්ත්‍රකරු	675.00
(ආ) සහාය යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරු, බුබුලුකරු, කැපුම්කරු, සහාය පිඹුම්කරු, උදුන්නකරු	600.00
(ඇ) ගිනියම්කරු මට්ටම් කරන්නා, හුළං ගහන්නා, බර ඇසුරුම්කරු, සහාය බුබුලුකරු	570.00
(ඈ) කණිෂ්ඨ බුබුලුකරු, හැඩ සමකරන්නා, හරවන්නා, ගණන් කරන්නා	550.00
(ඉ) කැපුම්කරු, විනිම් කැපුම්කරු, මට්ටම්කරු	530.00
(ඊ) ඇසුරුම්කරු, ගෙනයන්නා	500.00

* (8) ගිනිපේට් නිපදවීමේ කර්මාන්තය (2019.02.01 සිට)

	රු. ශ
i ශ්‍රේණිය	540.00
ii ශ්‍රේණිය	520.00
iii ශ්‍රේණිය	500.00
iv ශ්‍රේණිය	540.00

* (9) ගඩොල් හා උළු නිපදවීමේ කර්මාන්තය (2021.12.15 සිට)

දෛනික	රු. ශ
පුහුණු I ශ්‍රේණිය	638.00
පුහුණු II ශ්‍රේණිය	604.00
අර්ධ පුහුණු	569.00
නුපුහුණු	534.00

මාසික

පුහුණු I ශ්‍රේණිය	- රු. 15,962.00	- 4 x රු. 175.00	- රු. 16,662.00
පුහුණු II ශ්‍රේණිය	- රු. 15,094.00	- 4 x රු. 150.00	- රු. 15,694.00
අර්ධ පුහුණු	- රු. 14,222.00	- 4 x රු. 125.00	- රු. 14,722.00
නුපුහුණු	- රු. 13,351.00	- 4 x රු. 100.00	- රු. 13,751.00

(10) ගොඩනැගිලි කර්මාන්තය (2013.01.01 සිට)

දෛනික	රු. ශ
නුපුහුණු	455.00
පුහුණු	532.00

මාසික

නුපුහුණු	රු. 11,375.00	- 4 x රු. 100.00	- රු. 11,775.00
පුහුණු	රු. 13,300	- 4 x රු. 175.00	- රු. 14,000.00

* (11) පවිත්‍රතා සේවා කර්මාන්තය (2018.08.01) සිට පඩිපාලක සහ තීරණය

	රු. ශ
ක්‍රියාකාරී සේවාවන්	600.00
පාලනමය සේවාවන්	700.00

(12) මිනිරන් කර්මාන්තය (2013.01.01 සිට)

	රු. ශ
පොළොව යටි වැඩ කරන්නෝ	
බෝර ගසන්නෝ අතින් සහ යන්ත්‍රවලින්	882.00
ගල් පුරවන්නෝ	882.00
කණු බස්සවන්නෝ	882.00

ලැලි ගසන්නෝ	882.00
පස් අරන් දමන්නෝ (සාරන්නෝ)	882.00
මඩ අරන් දමන්නෝ	688.00
ඩක්කුකරුවෝ	688.80
මුර කංකාණම්වරු	915.60
ඕව්ච්චිච්චරු සහ කංකාණම්වරු	974.40
බාස්වරු	1176.00
පටවන්නෝ	974.40
නුපුනුණු කම්කරුවෝ	688.80
ඕන්සේච්චරු නොහොත් දෝනකටකරුවෝ	974.40

පොළොව යට හා මතුපිට වැඩ කරන්නෝ

යාන්ත්‍රික වැඩකරුවෝ, ඊට්ච්චරුන් හා විදුලි කම්කරුවෝ	1075.20
යාන්ත්‍රික වැඩකරුවෝ, ඊට්ච්චරුන් හා විදුලි කම්කරුවන්ගේ අත් උදව්කරුවෝ	688.80
ගොඩ විවන්නෝ සහ ගොඩ දමන්නෝ දැඩරකරුවෝ	1075.20
දොරවරු	688.80
පොම්පකරුවෝ	1075.20
අන්පින් විලවන්නෝ	1075.20

මතුපිට වැඩ කරන්නෝ

නුපුනුණු කම්කරුවෝ	537.60
යකඩ කම්මල්කරුවෝ	882.00
ඕර්ලේ මුවහත්කරුවෝ	882.00
කම්මල් වැඩ කරන පිරිමි ප්‍රමිති	588.00
බොයිලරු කම්කරුවෝ	882.00
වඩුරාලලා	1075.00
පෙදරේරුකරුවෝ (මේසන්ලා)	1075.00
කරත්තකරුවෝ	688.80
මුරකරුවෝ	688.80
ඕව්ච්චිච්චරු	974.40
දුර අදින්නෝ සහ දුර පළන්නෝ	722.40
කෂම පිසින්තෝ	588.00
බක්කිකරුවෝ නොහොත් බෂන්ස්මන්වරු	879.20

මිනිරන් ශුද්ධ කිරීම හා සකස් කිරීම පිළිබඳ පහත දැක්වෙන වැඩවල යෙදෙන වැඩකරුවෝ

(ඒ) ඇහිරීම, තේරීම, කැබැලි කිරීම, පොඩි කිරීම, පෙළීම, හැලීම, සේදීම, පොලිෂ් කිරීම, වර්ග කිරීම මිනිරන් පැටවීම සහ බෂම	588.00
(ඩී) ඕවර්සියර්වරුන්ගේ හා කංකානම්වරුන්ගේ කටයුතුවලට	882.00

(ආ) මාසික වැටුප්

*** (13) බේකරි කර්මාන්තය (2018.08.01 සිට)**

පන්තිය ඒ -	රු. 12,180.00 - 10	×	රු. 150.00 - රු. 13,680.00
පන්තිය ඩී -	රු. 11,125.00 - 10	×	රු. 125.00 - රු. 12,375.00
පන්තිය සී -	රු. 10,070.00 - 10	×	රු. 100.00 - රු. 11,070.00

*** (14) ඩිස්කට් හා රසකැවිලි නිපදවීමේ (වොකලට් නිපදවීම ඇතුළුව) කර්මාන්තය (2018.10.01 සිට) යන්ත්‍රානුසාරයෙන්**

ශ්‍රේණිය ඒ -	රු. 14,689.00 - 4	×	රු. 150.00 - රු. 15,289.00
ශ්‍රේණිය ඩී -	රු. 14,126.00 - 4	×	රු. 125.00 - රු. 14,626.00
ශ්‍රේණිය සී -	රු. 13,563.00 - 4	×	රු. 100.00 - රු. 13,963.00
අතින්			
ශ්‍රේණිය ඒ -	රු. 14,070.00 - 4	×	රු. 150.00 - රු. 14,670.00
ශ්‍රේණිය ඩී -	රු. 13,507.00 - 4	×	රු. 125.00 - රු. 14,007.00
ශ්‍රේණිය සී -	රු. 13,000.00 - 4	×	රු. 100.00 - රු. 13,400.00

*** (15) මේස් භාණ්ඩ නිපදවීමේ කර්මාන්තය (2019.02.01 සිට)**

i ශ්‍රේණිය -	රු. 13,035.00 - 4	×	රු. 150.00 - රු. 13,635.00
ii ශ්‍රේණිය -	රු. 12,514.00 - 4	×	රු. 125.00 - රු. 13,014.00
iii ශ්‍රේණිය -	රු. 12,000.00 - 4	×	රු. 100.00 - රු. 12,400.00
iv ශ්‍රේණිය -	රු. 7,500.00 (වැඩ කරන දින 156 සඳහා)		

(16) සම් පදම් කිරීම, පාවහන් හා සම්භාණ්ඩ නිපදවීමේ කර්මාන්තය (2018.10.01 සිට)

i ශ්‍රේණිය -	රු. 15,750.00 - 4	×	රු. 150.00 - රු. 16,350.00
ii ශ්‍රේණිය -	රු. 15,120.00 - 4	×	රු. 125.00 - රු. 15,620.00
iii ශ්‍රේණිය -	රු. 14,500.00 - 4	×	රු. 100.00 - රු. 14,500.00
වෘත්තීය හදාරන්නන් හා ආධුනිකයන්	රු. 7,500.00 (වැඩ කරන දින 156 සඳහා)		

* (17) රෙදිපිළි නිෂ්පාදන කර්මාන්තය (2021.12.15 සිට)

i පුහුණු ශ්‍රේණිය	-	රු. 14,075.00	- 9 ×	රු. 175.00	-	රු. 15,650.00
ii පුහුණු ශ්‍රේණිය	-	රු. 13,550.00	- 9 ×	රු. 150.00	-	රු. 14,900.00
අර්ධ පුහුණු	-	රු. 13,025.00	- 9 ×	රු. 125.00	-	රු. 14,150.00
නුපුහුණු	-	රු. 12,500.00	- 9 ×	රු. 100.00	-	රු. 13,400.00

* (18) මුද්‍රණ කර්මාන්තය (2021.12.15 සිට)

ඒ පන්තිය	-	රු. 14,450.00	- 14 ×	රු. 200.00	-	රු. 16,850.00
බී පන්තිය	-	රු. 13,962.50	- 14 ×	රු. 175.00	-	රු. 16,062.50
සී පන්තිය	-	රු. 13,475.00	- 14 ×	රු. 150.00	-	රු. 15,275.00
ඩී සහ එල් පන්තිය	-	රු. 12,987.50	- 14 ×	රු. 125.00	-	රු. 14,487.50
ඊ පන්තිය	-	රු. 12,500.00	- 14 ×	රු. 100.00	-	රු. 13,700.00

වෘත්තීය හදාරන්නන් හා ආධුනිකයන්

ඒ පන්තිය	-	රු. 10,000.00	- 4 ×	රු. 150.00	-	රු. 10,600.00
බී පන්තිය	-	රු. 9,662.50	- 4 ×	රු. 125.00	-	රු. 10,162.00
සී පන්තිය	-	රු. 9,312.50	- 4 ×	රු. 100.00	-	රු. 9,712.50

* (19) හෝටල් හා හෝපන සැපයීමේ කර්මාන්තය (2021.12.15 සිට)

i ශ්‍රේණිය	-	රු. 12,500.00	- 9 ×	රු. 100.00	-	රු. 13,400.00
ii ශ්‍රේණිය	-	රු. 13,025.00	- 9 ×	රු. 125.00	-	රු. 14,150.00
iii ශ්‍රේණිය	-	රු. 13,550.00	- 9 ×	රු. 150.00	-	රු. 14,900.00
iv ශ්‍රේණිය	-	රු. 14,075.00	- 9 ×	රු. 175.00	-	රු. 15,650.00
v ශ්‍රේණිය	-	රු. 14,600.00	- 9 ×	රු. 200.00	-	රු. 16,400.00

* (20) සිනමා කර්මාන්තය (2018.10.01 සිට)

මහා නගර සහ සීමාව තුළ

“ඒ” ලිපිකාර හොචන

නුපුහුණු	-	රු. 12,000.00	- 4 ×	රු. 100.00	-	රු. 12,400.00
අර්ධ පුහුණු	-	රු. 12,447.00	- 4 ×	රු. 125.00	-	රු. 12,947.00
පුහුණු ii ශ්‍රේණිය	-	රු. 13,149.00	- 4 ×	රු. 150.00	-	රු. 113,749.00
පුහුණු i ශ්‍රේණිය	-	රු. 14,344.00	- 4 ×	රු. 125.00	-	රු. 15,044.00

“බී” ලිපිකාර

iii ශ්‍රේණිය	-	රු. 12,447.00	- 4 ×	රු. 125.00	-	රු. 12,947.00
ii ශ්‍රේණිය	-	රු. 13,108.00	- 4 ×	රු. 150.00	-	රු. 113,708.00
i ශ්‍රේණිය ප්‍ර.ලි.	-	රු. 13,939.00	- 4 ×	රු. 175.00	-	රු. 14,639.00
කළමනාකරු	-	රු. 14,836.00	- 4 ×	රු. 175.00	-	රු. 15,536.00
සහකාර කළමනාකරු	-	රු. 12,960.00	- 4 ×	රු. 150.00	-	රු. 13,560.00

මහා නගර සභාවෙන් පිටත

"ඒ" ලිපිකාර නොවන

හුදුහුණු	-	රු. 12,048.00	- 4 ×	රු. 100.00	-	රු. 12,448.00
අර්ධ පුහුණු	-	රු. 12,548.00	- 4 ×	රු. 125.00	-	රු. 13,048.00
පුහුණු ii ශ්‍රේණිය	-	රු. 13,243.00	- 4 ×	රු. 150.00	-	රු. 13,843.00
පුහුණු i ශ්‍රේණිය	-	රු. 14,438.00	- 4 ×	රු. 175.00	-	රු. 15,138.00

"ඒ" ලිපිකාර

iii ශ්‍රේණිය	-	රු. 12,548.00	- 4 ×	රු. 125.00	-	රු. 13,048.00
ii ශ්‍රේණිය	-	රු. 12,548.00	- 4 ×	රු. 150.00	-	රු. 13,148.00
i ශ්‍රේණිය ප්‍ර.ලි.	-	රු. 13,682.00	- 4 ×	රු. 175.00	-	රු. 14,382.00
කළමනාකරු	-	රු. 14,586.00	- 4 ×	රු. 175.00	-	රු. 15,286.00
සහකාර කළමනාකරු	-	රු. 12,656.00	- 4 ×	රු. 150.00	-	රු. 13,256.00

* **(21) අයිස් හා සිසිල් බීම පලතුරු යුෂ හා ජෑම් නිපදවීමේ කර්මාන්තය (2018.10.01 සිට)**

i ශ්‍රේණිය	-	රු. 14,125.00	- 24 ×	රු. 150.00	-	රු. 17,725.00
ii ශ්‍රේණිය	-	රු. 13,560.00	- 24 ×	රු. 125.00	-	රු. 16,560.00
iii ශ්‍රේණිය	-	රු. 13,000.00	- 24 ×	රු. 100.00	-	රු. 15,400.00

* **(22) ඇඳුම් නිපදවීමේ කර්මාන්තය (2018.08.01 සිට)**

i. (අ) ශ්‍රේණිය	-	රු. 14,650.00	- 4 ×	රු. 200.00	-	රු. 15,450.00
(ආ) ශ්‍රේණිය	-	රු. 14,100.00	- 4 ×	රු. 175.00	-	රු. 14,800.00
ii ශ්‍රේණිය	-	රු. 12,700.00	- 4 ×	රු. 150.00	-	රු. 13,300.00
iii ශ්‍රේණිය	-	රු. 12,600.00	- 4 ×	රු. 125.00	-	රු. 13,100.00
iv ශ්‍රේණිය	-	රු. 12,000.00	- 4 ×	රු. 100.00	-	රු. 12,400.00
v ශ්‍රේණිය	-	රු. 7,500	(දින 156 සඳහා)			

* **(23) වයර් හා විදුබ් නිපදවීමේ වයර් නැවත පිරවීම ඇතුළු) රබර්, ජ්ලාස්ටික් සහ පෙට්‍රෝලියම් රෙසින් ආශ්‍රිත භාණ්ඩ නිපදවීමේ කර්මාන්තය (2021.12.15 සිට)**

හුදුහුණු	-	රු. 12,500.00	- 24 ×	රු. 100.00	-	රු. 14,900.00
අර්ධ පුහුණු	-	රු. 13,006.25	- 24 ×	රු. 125.00	-	රු. 16,006.25
පුහුණු	-	රු. 13,512.50	- 24 ×	රු. 150.00	-	රු. 17,112.50
පුහුණු වන්නන්	-	රු. 8,750.00	- 3 ×	රු. 200.00	-	රු. 9,350.00
සහ ආධුනිකයින්						

(24) ඉංජිනේරු කර්මාන්තය (2013.11.01 සිට)

නුපුහුණු	- රු. 12,500.00	- 17 × රු. 100.00	- රු. 14,200.00
අර්ධ පුහුණු	- රු. 12,800.00	- 17 × රු. 125.00	- රු. 14,925.00
පුහුණු	- රු. 13,100.00	- 17 × රු. 150.00	- රු. 15,650.00
මුරකරු	- රු. 12,500.00	- 17 × රු. 100.00	- රු. 4,200.00
වෘත්තීය හදාරන්නා	- රු. 7,500.00	- 3 × රු. 150.00	- රු. 7,950.00
සහ ආධුනිකයින්			

*** (25) මෝටර් රථ ගමනාගමන කර්මාන්තය (2019.02.01 සිට)**

ඒ හා ඩී පන්තිය	- රු. 12,025.00	- 14 × රු. 200.00	- රු. 14,825.00
බී පන්තිය	- රු. 11,650.00	- 14 × රු. 175.00	- රු. 14,100.00
සී පන්තිය	- රු. 11,240.00	- 14 × රු. 150.00	- රු. 13,340.00
ඊ,එච් හා ඡේ පන්තිය	- රු. 10,940.00	- 14 × රු. 125.00	- රු. 12,690.00
ජ හා අයි පන්තිය	- රු. 10,600.00	- 14 × රු. 100.00	- රු. 12,000.00
චීචී පන්තිය	- රු. 10,340.00	- 14 × රු. 100.00	- රු. 11,740.00
කේ පන්තිය	- රු. 10,000.00	- 14 × රු. 100.00	- රු. 11,400.00

*** (26) සාන්තු නිවාස ව්‍යාපාරය (2018.10.01 සිට)**

i ශ්‍රේණිය	- රු. 14,975.00	- 9 × රු. 250.00	- රු. 17,225.00
ii ශ්‍රේණිය	- රු. 14,652.00	- 9 × රු. 225.00	- රු. 16,677.00
iii (ඒ) ශ්‍රේණිය	- රු. 14,110.00	- 9 × රු. 200.00	- රු. 15,910.00
iii (බී) ශ්‍රේණිය	- රු. 8,870.00	- 9 × රු. 150.00	- රු. 9,170.00
iv ශ්‍රේණිය	- රු. 13,674.00	- 9 × රු. 175.00	- රු. 15,249.00
v ශ්‍රේණිය	- රු. 13,239.00	- 9 × රු. 150.00	- රු. 14,589.00
vi ශ්‍රේණිය	- රු. 12,810.00	- 9 × රු. 125.00	- රු. 13,935.00
vii ශ්‍රේණිය	- රු. 12,500.00	- 9 × රු. 100.00	- රු. 13,400.00

*** (27) ආරක්ෂක සේවා කර්මාන්තය (2021.12.15 සිට)**

ක්‍රියාකාරී සේවා	- රු. 12,500.00	- 25 × රු. 100.00	- රු. 5,000.00
අධීක්ෂණ සේවා	- රු. 13,275.00	- 25 × රු. 150.00	- රු. 17,025.00

*** (28) පුවත්පත් කලාවේදීන්ගේ කර්මාන්තය (2013.01.01 සිට)**

විශේෂ ශ්‍රේණිය	- රු. 19,580.00	- 98 × රු. 350.00	- රු. 22,730.00
i ශ්‍රේණිය	- රු. 16,070.00	- 14 × රු. 300.00	- රු. 20,270.00
ii ශ්‍රේණිය	- රු. 15,055.00	- 14 × රු. 250.00	- රු. 18,555.00
iii ශ්‍රේණිය	- රු. 14,235.00	- 14 × රු. 200.00	- රු. 17,035.00
iii වැනි ශ්‍රේණියේ පුහුණු වන්නන් 1 වැනි වසර	- රු. 9,460.00		

කම්කරු හා විදේශ රැකියා අමාත්‍යාංශය

தொழில் மற்றும் வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு அமைச்சு

Ministry of Labour and Foreign Employment

* (29) රබර් පිටරට යැවීමේ කර්මාන්තය (2018.10.01 සිට)

ii ශ්‍රේණිය	- රු. 13,000.00 - 14 × රු.100.00 - රු. 14,400.00
මධ්‍යම ශ්‍රේණිය	- රු. 13,572.00 - 14 × රු.125.00 - රු. 15,322.00
i ශ්‍රේණිය	- රු. 14,137.00 - 14 × රු.150.00 - රු. 16,237.00
මුරකරුවන්	- රු. 13,000.00 - 14 × රු.100.00 - රු. 14,400.00

* (30) තේ පිටරට යැවීමේ කර්මාන්තය (2018.10.01 සිට)

ii ශ්‍රේණිය	- රු. 14,000.00 - 25 × රු.100.00 - රු. 16,500.00
මධ්‍යම ශ්‍රේණිය	- රු. 14,616.00 - 25 × රු.125.00 - රු. 17,741.00
i ශ්‍රේණිය	- රු. 15,225.00 - 25 × රු.150.00 - රු. 18,975.00
මුරකරුවන්	- රු. 14,000.00 - 25 × රු.100.00 - රු. 16,500.00

* (31) සිල්ලර හා තොග වෙළෙඳ කර්මාන්තය (2021.12.15 සිට)

i ශ්‍රේණිය	- රු. 15,055.00 - 9 × රු.175.00 - රු. 16,630.00
ii ශ්‍රේණිය	- රු. 14,275.00 - 9 × රු. 50.00 - රු. 15,625.00
iii ශ්‍රේණිය	- රු. 13,504.00 - 9 × රු.125.00 - රු. 14,629.00
iv ශ්‍රේණිය	- රු. 12,750.00 - 4 × රු.100.00 - රු. 13,150.00

* (32) පෙර පාසල් සේවා කර්මාන්තය (2019.09.01 සිට)

	මහ නගර සභා සීමාව තුළ රු.ශ.	නගර සභා සීමාව තුළ රු. ශ	ප්‍රාදේශීය සභා සීමාව තුළ රු. ශ.
ගුරුවරුන්	13,500.00	12,750.00	11,250.00
සහයකරුවන්	11,500.00	11,000.00	10,000.00

* (33) පීඟාන් හාණ්ඩ නිෂ්පාදන කර්මාන්තය (2018.10.01 සිට)

පුහුණු	- රු. 12,627.00 - 4 × රු. 150.00 - රු. 13,227.00
අර්ධ පුහුණු	- රු. 11,769.00 - 4 × රු. 125.00 - රු. 12,269.00
නුපුහුණු	- රු. 11,000.00 - 4 × රු. 100.00 - රු. 11,400.00
ආධුනිකරුවන්	- රු. 6,693.00 - 1 × රු. 75.00 - රු. 6,793.00

* (34) ගල්කොර් හා කළුගල් කැඩීමේ කර්මාන්තය (2013.03.01 සිට)

පුහුණු	- රු. 12,500.00 - 4 × රු. 150.00 - රු. 13,100.00
අර්ධ පුහුණු	- රු. 11,750.00 - 4 × රු. 125.00 - රු. 12,250.00
නුපුහුණු	- රු. 11,000.00 - 4 × රු. 100.00 - රු. 11,400.00

*** (35) ඉස්සන් බෝ කිරීමේ හා පිටරට යැවීමේ කර්මාන්තය (2019.02.01 සිට)**

පුහුණු - රු. 14,340.00 - 4 × රු. 150.00 - රු. 14,940.00
 අර්ධ පුහුණු - රු. 13,920.00 - 4 × රු. 125.00 - රු. 14,420.00
 හුපුහුණු - රු. 13,500.00 - 4 × රු. 100.00 - රු. 13,900.00

(36) නැව් තවාක, නොටුපළවල් සහ වරායන් හි ප්‍රවාහන කර්මාන්තය (2008.06.30 සිට)

I වන තීරය

II වන තීරය

සේවා වර්ගය	හුපුහුණු වා.වැ.ව. රු. 125	අර්ධ පුහුණු වා.වැ.ව. රු. 150	පුහුණු III ශ්‍රේණිය වා.වැ.ව. රු. 175	හුපුහුණු II ශ්‍රේණිය වා.වැ.ව. රු. 200	හුපුහුණු I ශ්‍රේණිය වා.වැ.ව. රු. 225	කණ්ඩායම් නායක වා.වැ.ව. රු. 300
	රු	රු	රු	රු	රු	රු
පෘස්තුකරු	10,000	11,250	12,500	13,750	16,350	20,000
පෘස්තුකරු තත්ව සහතික	-	-	-	16,350	18,750	22,250
වානේ පිරි සැකසුම්කරු	10,000	11,250	12,500	13,750	16,350	20,000
සලකුණු කරන්නා	10,000	11,250	12,500	13,750	16,350	20,000
තාක්ෂණ අනුරූප ශිල්පකරු	10,000	11,250	12,500	13,750	16,350	20,000
තහඩු හැඩ ගසන්නේ	10,000	11,250	12,500	13,750	16,350	20,000
වායු කැපුම්කරු	10,000	11,250	12,500	13,750	16,350	20,000
වැද්දුම්කරු	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
පයිප්ප වැද්දුම්කරු	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
පයිප්ප සැකසුම්කරු	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
පයිප්ප සැකසුම්කරු (තත්ව සහතික)	-	-	-	16,350	18,750	22,250
යන්ත්‍ර වැද්දුම්කරු	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
නාවික වැද්දුම්කරු	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
ශිනිබට සේවක	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
නැව් බඩු හසුරුවන්නා	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850

ලොකර ක්‍රියාකරු	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
පෝෂිතාගාර ක්‍රියාකරු	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
තවාක වැඩකරු	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
පීඨකරු හා මුහුණපත් විදුන්නන්	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
යන්ත්‍ර ශිල්පියා	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
ඇලුමිනියම් වැද්දුම්කරු	*	*	*	16,350	18,750	22,250
ඇලුමිනියම් පෘස්ථුම්කරු	*	*	*	16,350	18,750	22,250
විදුලි කාර්මික	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
විද්‍යුත් ශිල්පී	*	*	*	16,350	18,750	22,250
ස්වයංක්‍රියකරන ශිල්පී	*	*	*	16,350	18,750	22,250
ගබඩාකරු	10,000	*	*	16,350	18,750	22,250
ආවුධ නිකුත් කරන්නා	10,000	11,250	13,750	14,200	17,350	21,850

(37) ගුදිරි කොසු හා ඇට කෙඳි කොසු පිටරට යැවීමේ කර්මාන්තය (2013.04.01 සිට)

කාල මිම්මේ වැටුප්

- ii ශ්‍රේණිය - රු. 9,315.00 - 25 x රු. 100.00 - රු. 11,815.00
- මධ්‍යම ශ්‍රේණිය - රු. 9,720.00 - 25 x රු. 125.00 - රු. 12,845.00
- i ශ්‍රේණිය - රු. 10,530.00 - 25 x රු. 150.00 - රු. 14,280.00

බේල් කරන යන්ත්‍රයේ ප්‍රධාන ක්‍රියාකරවන්නා - රු. 10,125.00 - 25 x රු. 175.00 - රු. 14,500.00

කැලි මිම්මේ වැටුප්

1. ඇට, කෙඳි, කොසු අර්ධ වශයෙන් හෝ සම්පූර්ණයෙන් පිරවීම සහ සම්මත අත්මිටි වලට බැඳීම (එනම් , පිටරට යැවීම සඳහා සකස් කිරීම)
2. ඇට, කෙඳි, කොසු අර්ධ වශයෙන් හෝ සම්පූර්ණ වශයෙන් හෝ සම්මත අත්මිටිවලට නොබැඳ පාට කිරීම පිණිස අතින් සකස් කිරීම (එනම්, පිටරට යැවීම සඳහා)
3. අර්ධ වශයෙන් හෝ සම්පූර්ණ වශයෙන් අතින් පිරවීම සහ අත්මිටිවලට බැඳීම (එනම් , පිටරට යැවීම සඳහා)

කැලි මිම්මේ වැටුප් (සේවය කළ වර්ෂ ගණන අනුව)

- බැම 3 - (කි.ග්‍රෑ. 100) - රු 1,360.75 - 25 x රු. 6.50 - රු. 1,523.25
- බැම 2 - (කි.ග්‍රෑ. 100) - රු 1,350.00 - 25 x රු. 5.80 - රු. 1,495.00

පාට කිරීම සඳහා අතින් පිරවීම

(කි.ගුණ. 100) - රු 907.20 - 25 x රු. 50.00 - රු. 2,175.20

පාට කිරීම

බැමි 3 - (කි.ගුණ. 100) - රු 1,521.25 - 25 x රු. 5.80 - රු. 1,666.25

පාට කිරීම

බැමි 2 - (කි.ගුණ. 100) - රු 1,501.75 - 25 x රු. 5.80 - රු. 1,646.75

(38) සුරැව් භිසදවීමේ කර්මාන්තය (2013.03.01 සිට)

කැලි මිමීමේ වැටුප්

චිතීම සඳහා සුරැව් භිසද 1,000 කට රු. 595.00

(39) බිඬි භිසදවීමේ කර්මාන්තය (2019.09.01 සිට)

කැලි ගණනේ වැඩවලට ගෙවිය යුතු අඩුම වේතන ප්‍රමාණයන්

(බිඬි චිතීම සඳහා කැපු චතුම් කොළ සුදානම් කිරීම, ඔතන කොළ කැපීම, ඔතන කොළ තැබීම, කැපු චතුම් කොළ බිඬි දුම්කොළවලින් පිරවීම, බිඬි චිතීම සහ චතු බිඬි බැඳීම ඇතුළුව) බිඬි චිතීම සඳහා කැලි ගණනේ වැඩවලට ගෙවිය යුතු අඩුම වැටුප් ප්‍රමාණයන්

(අ) දිග අඟල් 20 නොවැඩි බිඬි 1000 ක් සඳහා	රු. 400.00
(ආ) දිග අඟල් 20 වැඩි වනතුන අඟල් 30 අඩු බිඬි 1000 ක් සඳහා	රු. 450.00
(ඇ) දිග අඟල් 30 නොඅඩු බිඬි 1000 ක් සඳහා	රු. 490.00

(කැපු චතුම් කොළ බිඬි දුම්කොළවලින් පිරවීම, බිඬි චිතීම සහ චතු බිඬි බැඳීම ද ඇතුළුව වනතුන බිඬි චිතීම සඳහා කැපු චතුම් කොළ පිලියෙල කිරීම සහ ඔතන කොළ කැපීම හැර) බිඬි චිතීම සඳහා කැලි ගණනේ වැඩවලට ගෙවිය යුතු අඩුම වැටුප් ප්‍රමාණයන්

(අ) දිග අඟල් 20 නොවැඩි බිඬි 1000ක් සඳහා	රු. 300.00
(ආ) දිග අඟල් 20 වැඩි වනතුන අඟල් 30 අඩු බිඬි 1000ක් සඳහා	රු. 340.00
(ඇ) දිග අඟල් 30 නොඅඩු බිඬි 1000ක් සඳහා	රු. 375.00

(බිටි එනිම සඳහා කැපු කොළ පිළියෙල කිරීම ද ඇතුළුව) ඔහු කොළ කැපීම සඳහා කැලි ගණනේ වැඩවලට ගෙවිය යුතු අඩුම වැටුප් ප්‍රමාණයන්

(අ) දිග අඟල් 20 නොවැඩි බිටි 1000ක් සඳහා	රු. 200.00
(ආ) දිග අඟල් 20 වැඩි එහෙත් අඟල් 30 අඩු බිටි 1000ක් සඳහා	රු. 220.00
(ඇ) දිග අඟල් 30 නොඅඩු බිටි 1000ක් සඳහා	රු. 230.00

එතු බිටි වටා ලේබල් සවි කිරීම සඳහා කැලි ගණනේ වැඩවලට ගෙවිය යුතු අඩුම වැටුප් ප්‍රමාණය බිටි 100කට රු. 50.00ක් විය යුතු ය.

* (40) පොල් වැවීමේ කර්මාන්තය (2018.10.01 සිට)

කැලි මිමීමේ වැටුප්	රු. ශත
1. පොල් වැවිල්ල දැමීම හා හඬන්තු කිරීම පොල් කැඩීම - ගස් 100කට	2391.00
2. කොප්පරා තැනීම, පොල් ලෙලි ගැසීම, පොල් බිඳීම, කොප්පර වේලීම හා තේරීම ගෙඩි 1000කට	700.00

කාල මිමීමේ වැටුප්

1. පොල් වැවිල්ලක් වගා කිරීම සහ පවත්වාගෙන යාම
2. කොප්පර සැදීම

ඉහත සඳහන් කාර්යයන් සම්බන්ධයෙන් කාල මිමීමේ අවම වැටුප් ප්‍රමාණය පිරිමි/ ගැහැණු - දිනකට රු. 600.00

කාල මිමීමේ වැටුප් (මාසික)

	මුරකරු රු. ශ.	කොන්දොස්තර රු. ශ.
අක්කර 10ට නොඅඩු 25ට අඩු	12,520.00	(අදාළ නැත)
අක්කර 25ට නොඅඩු 50ට අඩු	13,064.00	13,426.00
අක්කර 50ට නොඅඩු	14,971.00	15,332.00

* (41) පොල් නිපදවීමේ කර්මාන්තය (2021.12.15 සිට)

කාල මිමීමේ වැටුප් (දෛනික)

- (i) කපාපු පොල් නිෂ්පාදන
- (ii) පොල්තෙල් නිෂ්පාදන
- (iii) කොහු හා කොහු නිෂ්පාදනය

(iv) කොහු හා කොහු හිඡ්පාදනය සඳහා	රු. ශත
කංකානමට (කපාපු පොල් හිඡ්පාදනය)	595.00
පිරිමි/ ගැහැණු කම්කරුවකුට (පොල්තෙල් හිඡ්පාදන)	574.00
පිරිමි/ ගැහැණු කම්කරුවකුට (කොහු හා කොහු හිඡ්පාදන)	500.00
කංකානමට (කොහු හා කොහු හිඡ්පාදනය)	500.00

කෑලි මිම්මේ වැටුප්

i. වේලපු පොල් හිපදවීමේ දී	රු. ශත
පොල් ලෙලි ගැසීම	ගෙඩි 1000 541.00
කටු ගැලවීම	ගෙඩි 1000 375.00
කුරුටු ගැම	ගෙඩි 1000 375.00
පොල් මද සේදීම හා කඩ කිරීම	රාත්තල් 1000 327.00
වේළීම (ඩයර මඟින්)	රාත්තල් 1000 256.00
වේළීම (ඩෙසිකේටර් මඟින්)	රාත්තල් 1000 345.00
හැඟීම හා ශ්‍රේණි කිරීම	රාත්තල් 1000 290.00
ඇතිරීම හා තහඩු අකුරු ගැසීම	රාත්තල් 120-130 23.00
	බැඳගයක්

ii. ගම්බද කර්මාන්තයක් වශයෙන් හැරෙන්නට කෙඳි හා කොහු හිඡ්පාදන තැනීමේ දී

	රු.ශත
ලෙලි තැළීම (ඇට කෙඳි කොහු) තෙත් බර හො. 10	236.00
ලෙලි කැඩීම හා (ශුද්ධ කිරීම) තෙත් බර හො. 10	236.00
ගුදිර කොහු ශුද්ධ කිරීම, වේළීම හා මිටි බැඳීම හො. 10	202.00
ඇට කෙඳි කොහු කැරැලි කිරීම හා බැඳීම හො. 10	192.00

පැදුරු හා කළාල තැනීම	රු.ශත
(අ) පැදුරු වර්ග අඩියකට	232.00
(ආ) කළාල වර්ග යාරයකට	211.00
(ඇ) කෙඳි කොහු පිරීම හා බැඳීම හො. 10	628.00

(42) කුරුඳු කර්මාන්තය (2014.08.01 සිට)

කාල මිම්මේ වැටුප් දෛනික

නුහුරු පැහීම, අඟ දැමීම හා තට්ටු සකස් කිරීම, වල් හෙළීම, ඉලුක් තණ ඉවත් කිරීම හා මායිම් චිලි කිරීම පිරිමි/ ගැහැණු කම්කරුවකුට	420.00
---	--------

කුරුඳු තැලීම - දෛනික	
පිරිමි/ ගැහැණු කම්කරුවකුට	450.00
කෘල මිමීමේ වැටුප් ඒකකයකට	රු. ශත
නුහුරු පැහීම - හෙක්ටයාර් 1ට	9,500.00
අඟල් දෘමිම 18" - 18" කානු මීටර් 10කට	180.00
වාර්ෂික වල් හෙළීම හෙක්ටයාර් 1කට	8500.00

*** (43) මත්පැන් හා විනාකිරි කර්මාන්තය (2019.10.01 සිට)**

කාල මිමීමේ වැටුප් මාසික	රු. ශත
අතුරු කංකානමගේ වැඩ	17130.00
රා තැබෑරුමේ කාවල්කරු	14580.00
අරක්කු තැබෑරුමේ කාවල්කාර වැඩ	14580.00
අතුරු කාවල්කාර වැඩ	13972.00
චිකතු කිරීමේ ස්ථානයේ කළමනාකාර වැඩ	15675.00
තැබෑරුමේ වල රා විකිණීමේ වැඩ	15427.00
තැබෑරුමේ වල අරක්කු විකිණීමේ වැඩ	15427.00

කර්මාන්තයේ රා අංශයේ
 පොල්, කිතුල් හෝ තල්ගස්වලින් රා චිකතු කිරීම
 (රා පීප්ප පැටවීම හා බෑම, ලේගර, බාල්දි,
 මිනි හා වෙනත් භාජන සේම වැඩ ද ඇතුළත්ව) 15675.00

කර්මාන්තයේ විනාකිරි අංශයේ
 පොල්, කිතුල් හෝ තල්ගස්වලින් රා චිකතු කිරීම
 (ගෙන යාමේ වැඩ ද ඇතුළත්ව) 14100.00

ස්කාගාරයේ පෙරීම 14655.00
 අරක්කු බෝතල් කිරීම, ඇබ ගැසීම හා ලේබල් ඇලවීම 13972.00
 දර කැපීම හා පැළීම, ස්කාගාරවල පීප්ප, බාල්දි හා වෙනත්
 භාජන ශුද්ධ කිරීම හා සේදීම, අරක්කු ගෙන යාම, පැටවීම
 හා බෑම, අරක්කු මැහීම, රා බෝතල් කිරීම හා ඇබ ගැසීම,
 විනාකිරි සෑදීම, විනාකිරි බෝතල් කිරීම, ඇබ ගැසීම හා
 ලේබල් ගැසීම හා බෙදා හැරීම විනාකිරි ගෙන යාම 13972.00

කර්මන්තයේ අරක්කු අංශය

පොල්, කිතුල් හෝ තල්වලින් රා එකතු කිරීම (ගෙන යාමේ වැඩ ද ඇතුළත්ව)

	රු. ශත
80 හෝ ඊට අඩු ගස් සංඛ්‍යාවක් සඳහා	14460.00
81-90 ගස් සංඛ්‍යාවක් සඳහා	14662.00
91-100 ගස් සංඛ්‍යාවක් සඳහා	14865.00
101-110 ගස් සංඛ්‍යාවක් සඳහා	15067.00
111-120 ගස් සංඛ්‍යාවක් සඳහා	15270.00
121-130 ගස් සංඛ්‍යාවක් සඳහා	15472.00
131 හෝ ඊට වැඩි ගස් සංඛ්‍යාවක් සඳහා	15675.00

කැලි මිමීමේ වැටුප් - ඒකකයට

පොල් ගස් ඇඳීම - එක් ඇඳුත්තකට	78.00
කඹ මාරු කිරීම - - එක් ඇඳුත්තකට	38.00
කඹ කැපීම සහ ඉවත් කිරීම - - එක් ඇඳුත්තකට	33.00
පොල් ගස් හැර ගැසීම - ගස් 110කට නොවැඩි අතරකට	3938.00

තැබෙන්නාවලට රා සැපයීම පිණිස පොල්, කිතුල් හෝ පොල් ගස් මැදීම

කම්කරුවකු විසින් බෙදා හරිනු ලබන එක් රා ගැලුමකට ගෙවිය යුතු ප්‍රමාණය

	රු. ශත
පළාත හෝ දිස්ත්‍රික්කය	
ගාලු දිස්ත්‍රික්කයේ කම්කරුවෙකු ගෙනවිත් දෙන රා ගැලුමකට	61.00
බස්නාහිර පළාතේ කම්කරුවෙකු ගෙනවිත් දෙන රා ගැලුමකට	129.00
හලාවත දිස්ත්‍රික්කයේ කම්කරුවෙකු ගෙනවිත් දෙන රා ගැලුමකට	122.00
නුවරඑළිය හෝ නුවර දිස්ත්‍රික්කයේ කම්කරුවෙකු ගෙනවිත් දෙන රා ගැලුමකට	135.00
මාතර, යාපනය හෝ මාතලේ දිස්ත්‍රික්කයේ කම්කරුවෙකු ගෙනවිත් දෙන රා ගැලුමකට	122.00
පුත්තලම, අනුරාධපුරය, කුරුණෑගල හෝ හම්බන්තොට	129.00

දිස්ත්‍රික්කයේ කම්කරුවෙකු ගෙනවිත් දෙන රා ගැලුමකට	
ඛනිජ ජල හා රත්නපුර දිස්ත්‍රික්කයේ කම්කරුවෙකු	135.00
ගෙනවිත් දෙන රා ගැලුමකට	
මඩකලපුව හා මන්නාරම දිස්ත්‍රික්කයේ කම්කරුවෙකු	135.00
ගෙනවිත් දෙන රා ගැලුමකට	
කෘගුල දිස්ත්‍රික්කයේ කම්කරුවෙකු ගෙනවිත් දෙන රා ගැලුමකට	90.00
ත්‍රිකුණාමලය හා මුලතිව් දිස්ත්‍රික්කයේ කම්කරුවෙකු	117.00
ගෙනවිත් දෙන රා ගැලුමකට	
ස්කාගාරයට හෝ විනාකිරි සෑදීමට රා සැපයීම පිණිස	28.00
පොල්, කිතුල් හෝ තල් ගස් මැදිමේ කම්කරුවෙකු ගෙනවිත්	
දෙන රා ගැලුමකට	
ස්කාගාරයට හෝ විනාකිරි සෑදීමට රා සැපයීම පිණිස	3600.00
මල් තැලීමට පොල්, කිතුල් හෝ තල්ගස් 100කට වැඩි නොවූ විට,	
1000 වැඩි වීමට සෑම ගසකට	38.00
තැබෑවල රා සැපයීම පිණිස මල් තැලීම - පොල්,	3435.00
කිතුල් හෝ තල්ගස් 25 - 40 දක්වා	

* (44) මල්, විසිතුරු පැළ, එළවළු හා පළතුරු වගා කිරීමේ සහ අපනයනය කිරීමේ කර්මාන්තය (2012 අගෝස්තු සිට)

දෛනික අවම වැටුප	රු. ගන
හුපුහුණු	400.00
අර්ධ පුහුණු	460.00
පුහුණු	500.00

APPENDIX 1

WEGES BOARDS ORDINANCE (CHAPTER 136)
CURRENT RATES OF MINIMUM WAGES

The minimum rates of wages (daily and monthly) applicable to works covered by the decisions of following Wage Boards are given below:

* As the minimum monthly wages is amounting to Rs. 10,000/= and minimum daily wage is amounting to Rs. 400/= in terms of National Minimum wage Act No. 03 Of the 2016, the National Minimum wage Act would be in enforce for the wages minimum wage price and existing wage price.

Commissioner General of Labour
Department of Labour,
Colombo.

(A) DAILY WAGES

(1) Tea Growing and Manufacturing Trade **From 5th March 2021**
Rs. C.

(i) Minimum Daily Wage	900.00
(ii) Budgetary Relief Allowance - 2016	100.00
"Daily Wage for which EPF and ETF contributions Should be paid "	1000.00

(2) Rubber Growing and Manufacturing Trade **From 5th March 2021**
Rs. C.

(i) Minimum Daily Wage	900.00
(ii) Budgetary Relief Allowance - 2016	100.00
"Daily Wage for which EPF and ETF contributions Should be paid "	1000.00

(3) Cocoa, Cardamom and Pepper Growing and Manufacturing Trade

	2022 Jan Rs. C.	2022 Feb Rs. C.	2022 Mar Rs. C.	2022 Apri Rs. C.
Male/ Female	1046.95	1088..39	1102.71	1135.87

(4) Tobacco Trade (from January, 2013)

	Rs. C.
Male/ Female	500.00

(5) Paddy Hulling Trade (from November, 2013)

	Rs. C.
Male/ Female	750.00

(6) Batik Trade (from Jan.2013) Determined by the Commissioner

	Rs. C.
(a) Artists, Designer	525.00
(b) Boilers, Dyers	450.00
(c) Ironers, Tracers/Waxers	412.50

*** (7) Glassware Manufacturing Trade (from September, 2019) Determined by the Commissioner**

	Rs. C.
(a) Blower, Operative of Machines	675.00
(b) Helpers to machine operatives, Bubblers, Cutters, Helpers to Blowers, Furnace men	600.00
(c) Melting machine works, Airman, Pressers, Assistant Bubblers	570.00
(d) Junior Bubbles, Balancers, Turners, Counters	550.00
(e) Glass cutters, Chimney Cutters, Grinders	530.00
(f) Packers, Carriers	500.00

*** (8) Match Manufacturing Trade (from February, 2019)**

	Rs. C.
Grade i	540.00
Grade ii	520.00
Grade iii	500.00
Grade iv	540.00

*** (9) Brick and tile manufacturing Trade (from December ,2021)
Daily**

	Rs.C.
Skilled - Grade I	638.00
Skilled - Grade ii	604.00
Semi - Skilled	569.00
Unskilled	534.00

Monthly

Skilled - Grade I	- Rs. 15962.00	- 4 × Rs. 175.00	- Rs. 16662.00
Skilled - Grade ii	- Rs. 15094.00	- 4 × Rs. 150.00	- Rs. 15694.00
Semi - Skilled	- Rs. 14222.00	- 4 × Rs. 125.00	- Rs. 14722.00
Unskilled	- Rs. 13351.00	- 4 × Rs. 100.00	- Rs. 13751.00

(10) Building Trade (from Jan,2013)

Daily	Rs. C.
Unskilled	455.00
Skilled	532.00

Monthly

Unskilled	- Rs. 11,375.00	- 4 × Rs. 100.00	- Rs. 11,775.00
Skilled	- Rs. 13,300.00	- 4 × Rs. 175.00	- Rs. 14,000.00

* **(11) Janitorial Service Trade (from August 2018) Determined by the Wages Boards**

	Rs. C.
Operational Personnel	600.00
Supervisory Personnel	700.00

(12) Plumbago Trade (from Jan, 2013)

The minimum Rate of Wages for a time Work

Column I	Colmn II
Class of Workers	Basic rate for a Normal working day Rs. Cts.

Underground Workers:

Drillers (hand and machine)	882.00
Blusters	882.00
Shaft Drivers	882.00
Timber men	882.00
Stoppers (excavators)	882.00
Mockers	688.00

Troll men	688.80
Shifts bosses	915.60
Overseers and Kanganies	974.40
Basses	1176.00
Loaders	974.40
Unskilled Labourers	688.80
Onsetters or donakatarayas	974.40

Underground and Surface Workers:

Mechanics, Fitters and Electrician	1075.20
Assistant (Mechanics, Fitters and Electricians)	688.80
Winch men and hoist men	1075.20
Windlass men (debar warders)	688.80
Checkers	974.40
Pump men	1075.20
Engine men	1075.20

Surface Workers:

Unskilled Laborers	537.60
Blacksmiths	882.00
Drill Sharpeners	882.00
Smith boys	588.00
Boilers men	882.00
Carpenters	1075.00
Masons	1075.00
Carters	688.80
Watchers	688.80
Overseers	974.40
Firewood carriers and Splatters	722.40
Cooks	588.00
Bakkikarayas or Banks men	879.20

Workers employed in the following tasks connected with curing the dredding:

(a) packing, sorting. Chipping, screening, sifting washing, Polishing, grading, transporting plumbago, making and stitching bags, loading and unloading bags	588.00
(b) As Overseers and Kanganies	882.00

(B) MONTHLY WAGES

* (13) Banking Trade (from August 2018)

Class A	- Rs. 12,180.00 - 10 × Rs.150.00 - Rs. 13,680.00
Class B	- Rs. 11,125.00 - 10 × Rs.125.00 - Rs. 12,375.00
Class C	- Rs. 10,070.00 - 10 × Rs.100.00 - Rs. 11,070.00

* (14) Biscuit and Confectionary Manufacturing Trade (Includes Chocolate Manufacturing (from October ,2018)

In mechanized factories

Class A	- Rs. 14,689.00 - 4 × Rs.150.00 - Rs.15,289.00
Class B	- Rs. 14,126.00 - 4 × Rs.125.00 - Rs.14,626.00
Class C	- Rs. 13,563.00 - 4 × Rs.100.00 - Rs.13,968.00

In non mechanized factories

Class A	- Rs. 14,070.00 - 4 × Rs. 150.00 - Rs. 14,670.00
Class B	- Rs. 13,507.00 - 4 × Rs. 125.00 - Rs. 14,007.00
Class C	- Rs. 13,000.00 - 4 × Rs. 100.00 - Rs. 13,400.00

* (15) Hosiery Manufacturing Trade (from Feb 2019)

Grade i	- Rs. 13,035.00 - 4 × Rs. 150.00 - Rs. 13,635.00
Grade ii	- Rs. 12,514.00 - 4 × Rs. 125.00 - Rs. 13,014.00
Grade iii	- Rs. 12,000.00 - 4 × Rs. 100.00 - Rs. 12,400.00
Grade iv	- Rs. 7,500.00 (for 156 working days)

(16) Tanning Foot ware and Leather Goods Manufacturing Trade (from October 2018)

Grade i	- Rs. 15,750.00	- 4 × Rs. 150.00	- Rs.16,350.00
Grade ii	- Rs. 15,120.00	- 4 × Rs. 125.00	- Rs.15,620.00
Grade iii	- Rs. 14,500.00	- 4 × Rs. 100.00	- Rs.14,900.00
Trade Learners and Apprentices - Rs. 7,500.00 (from July, 2008)			

* (17) Textile Manufacturing Trade (from 15th December 2021)

Grade i - Skilled	- Rs. 14,075.00	- 9 × Rs. 175.00	- Rs. 15,650.00
Grade ii - Skilled	- Rs. 13,550.00	- 9 × Rs. 150.00	- Rs. 14,900.00
Semi Skilled	- Rs. 13,025.00	- 9 × Rs. 125.00	- Rs. 14,150.00
Unskilled	- Rs. 12,500.00	- 9 × Rs. 100.00	- Rs. 13,400.00

* (18) Printing trade (from 15th December 2021)

Class A	- Rs. 14,450.00	- 14 × Rs. 200.00	- Rs. 16,850.00
Class B	- Rs. 13,962.50	- 14 × Rs. 175.00	- Rs. 16,062.50
Class C	- Rs. 13,475.00	- 14 × Rs. 150.00	- Rs. 15,275.00
Class D&F	- Rs. 12,987.50	- 14 × Rs. 125.00	- Rs. 14,487.50
Class E	- Rs. 12,500.00	- 14 × Rs. 100.00	- Rs. 13,700.00

Trade Learners and Apprentices

Class A	- Rs. 10,000.00	- 4 × Rs. 150.00	- Rs. 10,600.00
Class B	- Rs. 9,662.50	- 4 × Rs. 125.00	- Rs. 10,162.50
Class C	- Rs. 9,312.50	- 4 × Rs. 100.00	- Rs. 9,712.50

* (19) Hotel and Catering Trade (from 15th December, 2021)

Grade i	- Rs. 12,500.00	- 9 × Rs. 100.00	- Rs. 13,400.00
Grade ii	- Rs. 13,025.00	- 9 × Rs. 125.00	- Rs. 14,150.00
Grade iii	- Rs. 13,550.00	- 9 × Rs. 150.00	- Rs. 14,900.00
Grade iv	- Rs. 14,075.00	- 9 × Rs. 175.00	- Rs. 15,650.00
Grade v	- Rs. 14,600.00	- 9 × Rs. 200.00	- Rs. 16,400.00

* **(20) Cinema Trade (from October,2018)**

Within the Municipal Areas

A- Non - Clerical

Unskilled	- Rs. 12,000.00	- 4 × Rs. 100.00	- Rs. 12,400.00
Semi Skilled	- Rs. 12,447.00	- 4 × Rs. 125.00	- Rs. 12,947.00
Skilled Grade ii	- Rs. 13,149.00	- 4 × Rs. 150.00	- Rs. 13,749.00
Skilled Grade I	- Rs. 14,344.00	- 4 × Rs. 125.00	- Rs. 15,044.00

B Clerical

Grade iii	- Rs. 12,447.00	- 4 × Rs.125.00	- Rs. 12,947.00
Grade ii	- Rs. 13,108.00	- 4 × Rs. 150.00	- Rs. 13,708.00
Grade I .c. c	- Rs. 13,939.00	- 4 × Rs. 175.00	- Rs. 14,639.00
Manager	- Rs. 14,836.00	- 4 × Rs. 175.00	- Rs. 15,536.00
Assistant Manager-	Rs. 12, 960.00	- 4 × Rs. 150.00	- Rs. 13,560.00

Outside the Municipal Areas

A Non- Clerical

Unskilled	- Rs. 12,048.00	- 4 × Rs. 100.00	- Rs. 12,448.00
Semi Skilled	- Rs. 12,548.00	- 4 × Rs. 125.00	- Rs. 13,048.00
Skilled Grade ii	- Rs. 13,243.00	- 4 × Rs. 150.00	- Rs. 13,843.00
Skilled Grade i	- Rs. 14,438.00	- 4 × Rs. 175.00	- Rs. 15,138.00

B Clerical

Grade iii	- Rs. 12,548.00	- 4 × Rs. 125.00	- Rs.13,048.00
Grade ii	- Rs. 12,548.00	- 4 × Rs. 150.00	- Rs. 13,148.00
Grade I.c.c	- Rs. 13,682.00	- 4 × Rs. 175.00	- Rs. 14,382.00
Manager	- Rs. 14,586.00	- 4 × Rs. 175.00	- Rs. 15,286.00
Assistant Manager-	Rs. 12, 656.00	- 4 × Rs. 150.00	- Rs. 13,256.00

* **(21) Ice and Aerated Water, Cordials and Jam manufacturing Trade (from October,2018)**

Grade i	- Rs. 14,125.00	- 24 × Rs.150.00	- Rs. 17,725.00
Grade ii	- Rs. 13,560.00	- 24 × Rs.125.00	- Rs. 16,560.00
Grade iii	- Rs. 13,000.00	- 24 × Rs.100.00	- Rs. 15,400.00

* **(22) Garment Manufacturing Trade (from August,2018)**

Grade i (A)	- Rs. 14,650.00	- 4 × Rs. 200.00	- Rs. 15,450.00
Grade i (B)	- Rs. 14,100.00	- 4 × Rs. 175.00	- Rs. 14,800.00
Grade ii	- Rs. 12,700.00	- 4 × Rs. 150.00	- Rs. 13,300.00
Grade iii	- Rs. 12,600.00	- 4 × Rs. 125.00	- Rs. 13,100.00
Grade iv	- Rs. 12,000.00	- 4 × Rs. 100.00	- Rs. 12,400.00
Grade v	- Rs. 7,500.00	(for 156 Working days)	

* **(23) (Including Tyre and Tube Manufacturing –Tyre, rebuilding) Rubber and Plastic Goods Manufacturing (from 15th December 2021)**

Unskilled	- Rs. 12,500.00	- 24 × Rs. 100.00	- Rs. 14,900.00
Semi-Skilled	- Rs. 13,006.25	- 24 × Rs. 125.00	- Rs. 16,006.25
Skilled	- Rs. 13,512.50	- 24 × Rs. 150.00	- Rs. 17,112.50
Trade Learners Apprentices	- Rs. 8,750.00	- 3 × Rs. 200.00	- Rs. 9,350.00

(24) Engineering Trade (from Nov. 2013)

Unskilled	- Rs. 12,500.00	- 17 × Rs. 100.00	- Rs. 14,200.00
Semi Skilled	- Rs. 12,800.00	- 17 × Rs. 125.00	- Rs. 14,925.00
Skilled	- Rs. 13,100.00	- 17 × Rs. 150.00	- Rs. 15,650.00
Watcher	- Rs. 12,500.00	- 17 × Rs. 100.00	- Rs. 14,200.00
Trade Learncrs & Apprentices	- Rs. 7,500.00	- 3 × Rs. 150.00	- Rs.7,950.00

* **(25) Motor Transport Trade (from February, 2019)**

Class A & D	- Rs. 12,025.00	- 14 × Rs. 200.00	- Rs. 14,825.00
Class B	- Rs. 11,650.00	- 14 × Rs. 175.00	- Rs. 14,100.00
Class C	- Rs. 11,240.00	- 14 × Rs. 150.00	- Rs. 13,340.00
Class E, F, & J	- Rs. 10,940.00	- 14 × Rs. 125.00	- Rs. 12,690.00
Class G & I	- Rs. 10,600.00	- 14 × Rs. 100.00	- Rs. 12,000.00
Class H	- Rs. 10,340.00	- 14 × Rs. 100.00	- Rs. 11,740.00
Class K	- Rs. 10,000.00	- 14 × Rs. 100.00	- Rs. 11,400.00

* **(26) Nursing Home Trade (from October, 2018)**

Grade i	- Rs. 14,975.00 - 9 × Rs. 250.00 - Rs.17,225.00
Grade ii	- Rs. 14,652.00 - 9 × Rs. 225.00 - Rs.16,677.00
Grade iii (A)	- Rs. 14,110.00 - 9 × Rs. 200.00 - Rs.15,910.00
Grade iii (B)	- Rs. 8,870.00 - 9 × Rs. 150.00 - Rs. 9,170.00
Grade iv	- Rs. 13,674.00 - 9 × Rs. 175.00 - Rs.15,249.00
Grade v	- Rs. 13,239.00 - 9 × Rs. 150.00 - Rs.14,589.00
Grade vi	- Rs. 12,810.00 - 9 × Rs. 125.00 - Rs.13,935.00
Grade vii	- Rs. 12,500.00 - 9 × Rs. 100.00 - Rs.13,400.00

* **(27) Security Service Trade (from 15th December 2021)**

Operational Personnel	- Rs.12,500.00 - 25 × Rs. 100.00 - Rs. 15,000.00
Supervising Personnel	- Rs.13,275.00 - 25 × Rs. 150.00 - Rs. 17,025.00

* **(28) Journalists Trade (from January, 2013)**

Special Grade	- Rs. 19,580.00 - 98 × Rs. 350.00 - Rs. 22,730.00
Grade i	- Rs. 16,070.00 - 14 × Rs. 300.00 - Rs. 20,270.00
Grade ii	- Rs. 15,055.00 - 14 × Rs. 250.00 - Rs. 18,555.00
Grade iii	- Rs. 14,235.00 - 14 × Rs. 200.00 - Rs. 17,035.00
Trade Learner (Grade III)	- Rs. 9,460.00 (First year)

* **(29) Rubber Export Trade (from October., 2018)**

Grade ii	- Rs. 13,000.00 - 14 × Rs.100.00 - Rs. 14,400.00
Intermediate Grade	- Rs. 13,572.00 - 14 × Rs.125.00 - Rs. 15,322.00
Grade i	- Rs. 14,137.00 - 14 × Rs.150.00 - Rs. 16,237.00
Wacher	- Rs. 13,000.00 - 14 × Rs.100.00 - Rs.14,400.00

* **(30) Tea Export Trade (from October, 2018)**

Grade ii	- Rs. 14,000.00 - 25 × Rs. 100.00 - Rs.16,500.00
Intermediate Grade	- Rs.14,616.00 - 25 × Rs. 125.00 - Rs. 17,741.00
Grade i	- Rs.15,225.00 - 25 × Rs. 150.00 - Rs. 18,975.00
Watcher	- Rs. 14,000.00 - 25 × Rs. 100.00 - Rs. 16,500.00

* **(31) Retail and Wholesale Trade and wholesale Trade
(from 15th December 2021)**

Grade i	- Rs. 15,055.00	- 9 × Rs. 175.00	- Rs. 16,630.00
Grade ii	- Rs. 14,275.00	- 9 × Rs. 150.00	- Rs. 15,625.00
Grade iii	- Rs. 13,502.00	- 9 × Rs. 125.00	- Rs. 14,629.00
Grade iv	- Rs. 12,750.00	- 4 × Rs. 100.00	- Rs. 13,150.00

* **(32) Pro-School Service Trade (from September, 2019)**

	Within the Municipal Council area Rs. C.	Within the Urban Council area Rs. C.	Within the Regional Council area Rs. C.
Teacher	13,500.00	12,750.00	11,250.00
Assistant	11,500.00	11,000.00	10,000.00

* **(33) Ceramic Products Manufacturing Trade (from October, 2018)**

Skilled	- Rs. 12,627.00	- 4 × Rs. 150.00	- Rs. 13,227.00
Semi-Skilled	- Rs. 11,769.00	- 4 × Rs. 125.00	- Rs. 12,269.00
Unskilled	- Rs. 11,000.00	- 4 × Rs. 100.00	- Rs. 11,400.00
Apprentices	- Rs. 6,693.00	- 1 × Rs. 75.00	- Rs. 6,793.00

* **(34) Quarry and Mining Trade (from March, 2013)**

Skilled	- Rs. 12,500.00	- 4 × Rs. 150.00	- Rs. 13,100.00
Semi-Skilled	- Rs. 11,750.00	- 4 × Rs. 125.00	- Rs. 12,250.00
Unskilled	- Rs. 11,000.00	- 4 × Rs. 100.00	- Rs. 11,400.00

* **(35) Prawn Culture and Prawn Export Trade (from February, 2019)**

Skilled	- Rs. 14,340.00	- 4 × Rs. 150.00	- Rs. 14,940.00
Semi-Skilled	- Rs. 13,920.00	- 4 × Rs. 125.00	- Rs. 14,420.00
Unskilled	- Rs. 13,500.00	- 4 × Rs. 100.00	- Rs. 13,900.00

* 36 Dock, Harbour and Port Transport Trade (From June, 2008)

Column I		Column II				
Category	Unskilled A-I- Rs. 125	Semi skilled A-I- Rs. 150	Skilled Grade III A-I-Rs. 175	Skilled Grade II A-I- Rs.200	Skilled Grade I A-I- Rs.225	Change in hand A-I- Rs.300
	Rs.	Rs.	Rs.	Rs.	Rs.	Rs.
Welder	10,000	11,250	12,500	13,750	16,350	20,000
Welder Certification			-	16,350	18,750	22,250
Steel Fabricator	10,000	11,250	12,500	13,750	16,350	20,000
Marker	10,000	11,250	12,500	13,750	16,350	20,000
Loftman	10,000	11,250	12,500	13,750	16,350	20,000
Line Heater	10,000	11,250	12,500	13,750	16,350	20,000
Gas Cater	10,000	11,250	12,500	13,750	16,350	20,000
Fitter	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
Pipe Fitter	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
Pipe Fabricator	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
Pipe Welder (Welding Certificate)	-	-	-	16,350	18,750	22,250
Engine Fitter	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
Marine Fetter	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
Fireman	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
Rigger	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
Crane Operator	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
Pump Room Operator	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
Dock Worker	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
Painter & Operator	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
Machine Operator	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
Aluminium fiter	-	-		16,350	18,750	22,250
Aluminium Welder	-	-		16,350	18,750	22,250
Electrician	10,000	11,250	12,500	14,200	17,350	21,850
Electronic Technician	-	-		16,350	18,750	22,250
Automation Technician	-	-		16,350	18,750	22,250
Storekeeper	10,000	-		16,350	18,750	22,250
Tool Issue man	10,000	11,250	13,750	14,200	17,350	21,850

(37) Coir Mattresses and Fiber Export Trade (from April 2013)Time Rates

Grade ii	- Rs. 9,315.00 - 25 × Rs. 100.00 - Rs. 11,815.00
Intermediate Grade	- Rs. 9,720.00 - 25 × Rs. 125.00 - Rs. 12,845.00
Grade i	- Rs. 10,530.00 - 25 × Rs. 150.00 - Rs. 14,280.00
Head Bailing Press Operator	- Rs. 10,125.00 - 25 × Rs. 175.00 - Rs. 14,500.00

Wages for Piece Rate Work

1. Hanking (that is dressing for export) partly or wholly by hand and tying Bristle Fibre in hanks of standard sizes
2. Hanking (that is dressing for export) partly or wholly by hand without tying into hanks in preparation for dyeing;
3. Hanking (that is dressing for export) Prtly or wholly by hand and tying into hanks dyed Bristle Fibre of standard sizes;

Piece Rates: (According to the year of employment)

3-Tie Grade (per 100 kgs)	- Rs. 1,360.75 - 25 × Rs. 6.50 - Rs. 1,523.25
2-Tie Grade (per 100 kgs)	- Rs. 1,350.00 - 25 × Rs. 5.80 - Rs. 1,495.00
Hanking for dyeing (per 100 kgs)	- Rs. 907.20 - 25 × Rs. 50.50 - Rs. 2,157.20
3- Tie Grade dyed (per 100 kgs)	- Rs. 1,521.25 - 25 × Rs. 5.80 - Rs. 1,666.25
2- Tie Grade dyed (per 100 kgs)	- Rs. 1,501.75 - 25 × Rs. 5.80 - Rs. 1,646.75

(38) Cigar Manufacturing Trade (from March, 2013)Piece Rate :

Cigar rolling per 1,000 cigars - Rs. 595.00

*** (39) Beedi Manufacturing Trade (fram September, 2019)**

The Minimum Rates of Wages for Piece work

The minimum rates of wages for piece work for Beedi Rolling (inclusive of the preparation of wrappen for rolling cutting, wrapping leaves, filling wrappers with "Beedi Tobacco" Beedi Rolling and tying rolle Beesies shall be :-

- (a) For Beedies not more than 2 inches long - Rs. 400.00 per
1000 Beedies

(b) For Beedies more than 2 inches long but less than 3 inches 1000 Beedies, Rs. 450.00 per

(c) For Beedies not more than 3 inches long - 1000 Beedies Rs. 490.00 per

The minimum rates of wage for piece work for Beedi Rolling (inclusive of filling wrappers with "Beedi Tobacco" Beedi Rolling and tying rolled Beedies but exclusive of the preparation of wrappers for rolling and cutting wrapping leaves) shall be :-

(a) For Beedies not more than 2 inches long 1000 Beesies Rs. 300.00 per

(b) For Beedies more than 2 inches long but less than 3 inches 1000 Beedies and Rs. 340.00 per

(c) For Beedies not more than 3 inches long 1000 Beedies Rs. 375.00 per

The minimum rates of wages for piece work for cutting, wrapping leaves (inclusive of the preparation of wrappers for rolling) shall be :-

(a) For Beedies not more than 2 inches long 1000 Beedies Rs. 200.00 per

(b) For Beedies more than 2 inches long but less than 3 inches 1000 Beedies Rs. 220.00 per

(c) For Beedies not more than 3 inches long 1000 Beedies Rs. 230.00 per

The minimum rates of wages for piece work for fixing ring lables rounq rolled Beedies shall be Rs. 50.00 per 1000 Beedies.

* (40) Coconut, Growing Trade (from October, 2018)

Piece Rates	Rs. C.	
"i. In the rasing and maintenance of Cocount plantation plucking nuts – per 1000 trees "	2391.00	
"ii. In the manufacture of copra Husking nuts, splitting nuts, Copra curing Sorting – per 1000 nuts "	700.00	
Time Rates	watcher Rs. S.	conductor Rs. S.
Not less than 10 acres or less than 25 acres	12,520.00	(Not relevant)
Not less than 10 acres or less than 50 acres	13,064.00	13,426.00
Not less than 50 acres	14,371.00	15,332.00
Time Rate (Monthly)		

* (41) Coconut Trade (from February., 2019)

t Trade (from 15th December 2021)

Time Rates per day

"In the manufacture of (i) desiccated coconut (ii) coconut oil (iii) fiber and coir products (iv) coir and coir products"

	Rs. C.	
Kangany (desiccated coconut)	595.00	
Worker (Male/ Female) (coconut oil)	574.00	
Worker (Male/ Female) (fibre and products)	500.00	
"Kangany (fibre and coir products) "	500.00	
Piece Rates:		
(i) In the manufacture of desiccated coconut		Rs. C.
Husking nuts – per 1000 nuts	1000	541.00
Removing shells – per 1000 nuts	1000	375.00
Removing parings – per 1000 nuts	1000	375.00
Washing coconut meat and disinteg arating-per pounds 1000	1000	327.00
Drying (Dryer) – per 1000 pounds	1000	256.00
Drying (Desiccator) – per 1000 pounds	1000	345.00
Sifing and grading – per 1000 pounds	1000	290.00
Packing and stenciling – per case of 120-130 pounds	120-130	23.00

(ii) In the manufacture of fibre and coir products other than as a cottage industry

Rs. C.

Crushing husks (wet weight of bristle fiber) – per cwt	236.00
Breaking and cleaning husks (wet weight of bristle fibre) – per cwt	236.00
Cleaning mattress fibre – tying – per set	202.00
Hacking bristle fibre and tying – per set	192.00

(iii) In the manufacture of mats and matting

Rs. C.

(a) Mats-per aquare foot	232.00
(b) Matting – per square yard	211.00
Hacking bristlefibre and tying- per cwt	628.00

* **(42) Cinnamon Trade (from August, 2014)**

Time Rates per day

"Pruning draining ad terracing weeding, removing iluk grass and clearing boundaries"

RS. C.

Male/ female workers	420.00
Cinnamon peeled	
Male/ female workers	450.00

Piece Rates	Rs. C.
Pruning per hectare	9,500.00
Draining a 10 metres of drain 18" x 18"	180.00
Annual weeding per hectare	8500.00

* **(43) Liquor and Vinegar Trade (from October, 2019)**

Time Rates (Monthly)

Rs. C.

Tope kangany	17130.00
Toddy tavern watcher	14580.00
Arrack tavern watcher	14580.00
Tope watcher	13972.00
Collecting station manager	15675.00

Selling toddy at tavern	15427.00
Selling arrack at tavern	15427.00
Collecting toddy from,	
"Coconut, kitul or palmyarah palms in the Toddy section of the trade (including the operations of transporting, loading toddy, unloading and washing barrels, toddy vats, utensils and other vessels) "	15675.00
Collecting toddy from, coconut, kitul or palmyarah palms in the Vinegar section of the trade (including the operations of transporting)	14100.00
Distilling toddy at distillery	14655.00
Bottling corking and labeling arrack bottles	13972.00
Chopping and splitting firewood cleaning and washing barrels wash back stills and other vessels at distilleries, transporting and unloading arrack measuring arrack and corking toddy bottles, marking vinegar, bottling and labeling vinegar bottles and transporting vinegar for distribution 9,315.00	13972.00
Collection toddy from Coconut, kitul or palmyarah palms in the Arrack Section of the trade (including the operation of transporting)	
	Rs. C.
For 80 or less than 80 palms	14460.00
For 81 and not more than 90 palms	14662.00
For 91 and not less than 100 palms	14865.00
For 101 and not less than 110 palms	15067.00
For 111 and not less than 120 palms	15270.00
For 121 and not less than 130 palms	15472.00
For not less than 131 palms	15675.00
	Rs. C.
Rates	
Coupling of coconut palms for each coupling	78.00
Changing ropes for each coupling	38.00
Cutting and removing ropes	33.00
Laddering coconut palms for each crop not exceeding 110 palms	3938.00

Tapping coconut, kitul of palmyrah palms for supplying toddy to taverns for each gallon of toddy delivered by worker

	Rs. C.
In Galle District	61.00
Western Province	129.00
In Chilaw District	122.00
In Nuwara-Eliya or Kandy	135.00
"In Matara, Jaffna or Kandy"	122.00
In Puttalam, Anuradhapura, Kurunegala or Hambantota District	129.00
In Badulla or Ratnapura District	135.00
In Batticaloa or Mannar District	135.00
In Kegalle District	90.00
In Trincomalee or Mullative District	117.00
"Tapping Coconut, Kiyhul or Palmyrah palms for supplying toddy to Distilleries or for the manufacture of vinegar "	28.00
Tapping spathes for supplying toddy to distrilleries or for the manufacture of vinegar for not exceeding 100 coconut. Kithul or palmyrah palms	3600.00
For every plam in excess of such 100 palms	38.00
"Tapping spathes for supplying toddy to taverns 25-40 Coconut, Kithul or Palmyrah "	3435.00

* **(44) Flower ornamental Plants, Vegetables and Fruit growing and exports Trade. (from 01st August 2017)**

Minimum rates of wages Daily	Rs. C.
Unskilled	400.00
Semi-skilled	460.00
Skilled	500.00

07

Labour statistics

List of Tables

Table 01	Movement of the NCPI, Base: 2013=100
Table 02	Wage Rate Index Numbers of Workers in Wage Boards Trades (a) December 1978=100
Table 03	Enforcement of Labor Laws – Prosecutions (1999-2021)
Table 04	Special Investigation 2005 - 2021
Table 05	Settlements of Disputes by Agency, 1983-2021
Table 06	Strikes in Plantation and Establishment Sectors, 1984-2021
Table 07	Number OF Trade Unions Registered / Canceled / Dissolved / Functioning, 2014 – 2021
Table 08	Trade Unions and Trade Unions Membership, 2013 – 2021
Table 09	Termination of Employment of Workmen Act, 2006 -2021 Application and Compline
Table10	Women's and Children Affairs 2004 – 2021
Table11	Industrial Safety, 2005 -2021
Table 12	Occupational Safety and Hygiene, 2005 – 2021
Table 13	Number of Industrial Accident Settled and Compensation Paid 2004 - 2021
Table 14	Workers remittance (Privet Transfers) by Origin 2017 – 2021
Table 15	Population & Labor Force
Table 16	Unemployment Rate by Age, Sex & Level of Education
Table 17	Number of Persons by Employment Status (Current Situation)
Table 18	Economic Indicators, 1998 to 2021 Present Change over Previous year (Constant prices) (a)

Table 01
Movements of the NCPI
Base: 2013=100

Year	Month	Index Number	Month to Month % change of Index Number	Inflation	
				Year on Year%	12 Month Moving Average
2019	January	127.3	0.2	1.2	1.8
	February	126.7	-0.5	2.4	1.7
	March	126.4	-0.2	2.9	1.7
	April	127.3	0.7	3.6	1.9
	May	128.7	1.1	3.5	2.0
	June	129.2	0.4	2.1	2.0
	July	129.4	0.2	2.2	1.9
	August	129.7	0.2	3.4	2.0
	September	130.6	0.7	5.0	2.3
	October	131.9	1.0	5.6	2.8
	November	132.9	0.8	4.1	3.0
	December	135.0	1.6	6.2	3.5
2020	January	137.0	1.5	7.6	4.1
	February	137.0	0.0	8.1	4.5
	March	135.2	-1.3	7.0	4.9
	April	134.8	-0.3	5.9	5.1
	May	135.4	0.4	5.2	5.2
	June	137.3	1.4	6.3	5.6
	July	137.3	0.0	6.1	5.9
	August	137.8	0.4	6.1	6.1
	September	138.9	0.8	6.2	6.2
	October	139.1	0.1	6.2	6.2
	November	139.8	0.5	6.3	6.3
	December	141.2	1.0	6.2	6.2
2021	January	141.1	0.6	3.7	5.8
	February	142.8	0.5	4.2	5.5
	March	142.1	-0.5	5.1	5.3
	April	142.2	0.1	5.5	5.3
	May	143.6	1.0	6.1	5.4
	June	145.7	1.5	6.1	5.4
	July	146.6	0.6	6.8	5.4
	August	147.1	0.3	6.7	5.5
	September	147.5	0.3	6.2	5.5
	October	150.6	2.1	8.3	5.7
	November	155.3	3.1	11.1	6.2
	December	161.0	3.7	14.0	7.0
2022	January	166.0	3.1	16.8	8.1
	February	167.8	1.1	17.5	9.3
	March	172.7	2.9	21.5	10.6
	April	190.3	10.2	33.8	13.0
	May	208.7	9.7	45.3	16.3
	June	231.5	10.9	58.9	20.8

December 1978=100

TABLE 2
Wage Rate Index Numbers of Workers in Wages Boards Trades (a)

Period	Workers in Agriculture (b)		Workers in Industry and Commerce (c)		Workers in Service (d)		Workers in Service (d)	
	Nominal Wage Rate Index	Real Wage Rate Index (f)	Nominal Wage Rate Index	Real Wage Rate Index (f)	Nominal Wage Rate Index	Real Wage Rate Index (f)	Nominal Wage Rate Index	Real Wage Rate Index (f)
1999	1116.0	111.7	829.2	83.0	559.7	56.0	977.6	97.8
2000	1142.7	107.7	857.2	80.8	559.7	52.8	1000.4	94.3
2001	1176.4	97.1	919.7	75.9	657.6	54.3	1049.3	86.6
2002	1269.6	95.6	986.5	74.4	678.0	51.1	1126.5	84.9
2003	1382.2	98.0	1009.4	71.6	678.0	48.1	1205.2	85.4
2004	1397.7	92.2	1044.1	68.9	751.0	49.5	1233.0	81.3
2005	1527.4	90.2	1078.4	63.7	779.7	46.0	1329.7	78.5
2006	1567.1	81.6	1090.7	56.8	779.7	40.6	1358.2	70.7
2007	1821.4	81.3	1522.4	67.9	1057.1	47.1	1648.8	73.6
2008	2286.6	83.5	1877.5	68.5	1370.8	49.9	2070.4	75.5
2009	2349.4	83.0	2054.0	72.5	1545.8	54.6	2171.4	76.7
2010	3327.6	110.7	2199.0	73.1	1673.3	55.6	2865.3	95.3
2011	3427.2	106.8	2402.1	74.9	1851.8	57.7	2996.1	93.3
2012	4433.0	128.6	2402.1	69.7	1851.8	53.7	3662.0	106.2
2013	4435.9	120.3	3191.6	86.5	2241.5	60.7	3869.2	104.9
2014	4560.9	119.7	3459.1	90.8	2313.2	60.7	4012.2	105.3
2015	4734.4	123.1	3459.1	90.0	2313.2	60.2	4127.1	107.3
2016	4735.7	118.8	3459.1	86.8	2313.2	58.0	4127.9	103.5
2017	4736.7	111.8	3459.1	81.6	2313.2	54.6	4128.6	97.4
2018	4748.8	107.5	3545.3	80.2	2331.2	52.7	4155.2	94.0
2019	4784.5	103.8	3796.6	82.4	2659.3	57.7	4275.5	92.8
2020	4785.6	99.3	3806.2	79	2684.2	55.7	4282	88.8
2021	9492.0	185.5	4061.1	79.4	2845.1	55.7	7469.5	146.0

- (a) The Index numbers are calculated on fixed weights based on the numbers employed as at 31 December 1978. The wage rates used in the calculation of Index Numbers are minimum wages for different trades fixed by the Wages Boards.
- (b) The Index refers to wage rates of tea growing and manufacturing, rubber growing and manufacturing, coconut, cocoa, cardamoms and pepper growing trades only.
- (c) Including baking, brick and tile manufacturing, coconut manufacturing, printing, textile, tyre and tube manufacturing, coir mattresses and bristle export, hosiery manufacturing, engineering, garment manufacturing, match manufacturing, biscuit and confectionary, tea export and rubber export trades only.
- (d) This includes cinema, motor transport and nursing home trades only.
- (e) Combined index for workers in agriculture, in industry & commerce and in services.
- (f) Based on CCPI (2006/07=100)

TABLE -03
ENFORCEMENT OF LABOUR LAWS - PROSECUTIONS (1999-2021)

Prosecutions Under

Year	E.P.F. Act		Gratuity Act		Wages Boards Ordinance		Shop and Office Employees Act		Termination of Employment of Workmen A	
	No. of Cases	Amount Recov. (Rs.000')	No. of Cases	Amount Recov. (Rs.000')	No. of Cases	Amount Recov. (Rs.000')	No. of Cases	Amount Recov. (Rs.000')	No. of Cases	Amount Recov. (Rs.000')
1999	40	3,102.80	206	16,296.10	96	2,641.30	53	87.20	17	8934.60
2013	3,415	1,763,536.40	2,371	305,734.20	203	16,247.50	112	37,834.70	58	78210.10
2014	3,244	2,636,393.91	2,044	348,731.68	244	25,671.50	88	7,204.30	36	39498.70
2015	2,799	16,554,291.40	3,171	1,366,563.46	282	24,353.90	99	19,013.34	49	80545.33
2016	2,230	4,058,797.03	2,264	484,806.13	97	20,366.39	31	2,698.89	41	75568.75
2017	2,343	2,066,196.00	1,363	130,505.31	115	7,346.02	41	20,388.02	13	23767.67
2018	2,274	1,396,531.00	914	163,320.00	174	214,181.00	71	42,868.00	15	31449.00
2019	3,863	1,769,573.71	1,496	755,298.80	259	22,381.90	87	182,286.69	3	310.00
2020	1,232	572,365.04	470	151,469.10	112	22,068.07	52	12,634.51	0	0.00
2021*	1,852	1,487,211.64	924	452,919.91	280	79,369.97	83	17,522.87	2	571.93

* Provisional

TABLE 03 (02)

Year	Private Provident Fund Act.		I.D. Act		Industrial Dispute Act		W.Y.C. Act		Budget Allowances Act	
	No.of Cases	Amount Recov. (Rs.000')	No.of Cases	Amount Recov. (Rs.000')	No.of Cases	Amount Recov. (Rs.000')	No.of Cases	Amount Recov. (Rs.000')	No.of Cases	Amount Recov. (Rs.000')
2000	-	-	110	199.00	-	-	-	-	-	-
2001	3	46,321.6	117	1,010.70	233	23,454.30	2	-	67	-
2002	1	2,947.0	98	3,133.50	132	14,744.10	1	-	20	-
2003	-	-	110	58,347.40	110	5,837.10	5	-	49	-
2004	-	-	106	2,990.80	127	3,644.20	7	-	48	-
2005	6	529.7	61	502.80	185	98,612.30	1	-	23	-
2006	4	2,764.2	42	4,998.70	152	37,860.20	2	-	20	-
2007	11	18,676.5	192	35,495.70	130	31,413.10	3	-	23	-
2008	7	10,743.0	70	10,007.90	485	70,518.80	7	-	-	-
2009	4	619.6	60	12,308.50	212	58,206.40	2	-	14	-
2010	-	-	59	8,869.50	134	53,903.40	-	-	15	-
2011	-	-	72	3,520.00	153	70,286.91	1	-	5	2,233.87
2012	7	16,949.8	77	2,405.00	165	94,799.00	2	-	10	5,394.90
2013	1	1,519.4	126	1,404.60	144	83,936.70	5	-	7	8,795.90
2014	7	2,411.2	146	747.30	183	34,886.50	3	49.3	11	2,061.90
2015	3	-	153	364.10	164	41,370.13	3	-	5	1,895.90
2016	27	82,280.09	76	132.00	104	24,441.00	1	-	6	1,887.98
2017	4	865.0	40	136.65	62	35,181.72	2	-	6	2,500.69
2018	25	7,629.0	34	915.00	63	45,156.38	2	32.40	3	13,191.32
2019	-	-	28	21,036.06	68	49,168.13	-	-	2	11,329.00
2020	0	0	12	178.68	56	9,891	0	0.00	9	18,606.73
2021*	0	0	29	9,342.53	22	2,251	0	0.00	0	86,139.40

* Provisional

TABLE 04
Special Investigation 2005-2021

Activity	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1. No. of Inspections Conducted	424	566	280	148	242	401	241	264	122	216	292	522	299	501	480	99	115,000
2. Arrears of underpayment revealed at Inspections	202.8	47.2	11.1	333.7	18.5	31.5	15.4	313.8	28.0	32.4	535.0	377.5	126.0	141.77	57.14	17.8	35,690
a) Under E.P.F. Act. (Rs.Mn)	199.9	46.9	9.3	332.7	16.8	20.7	3.1	272.9	22.2	29.4	530.0	345.3	53.4	64.38	47.88	5.8	24,280
b) Wages Overtime and other payments (Rs.000)	2,903.8	303.7	1,826.1	1,001.0	1,661.6	10,798.4	12,295.5	40,831.1	5,814.2	2,970.4	4,995.8	32,140.0	72,604.0	77,390.00	9,260.00	1,210.0	144,414.65

TABLE 05
Settlement of Disputes by Agency, 1983-2021

Year	No.of disputes received	No.of disputes settled at conferences	No.of disputes referred for arbitration	No.of disputes settled by compulsory arbitration
1983	12,916	5,821	12	30
1984	13,711	5,468	7	21
1985	6,871	5,065	10	9
1986	11,057	5,151	17	18
1987	14,418	5,369	12	17
1988	10,531	3,414	10	16
1989	12,873	3,377	6	7
1990	12,458	3,718	5	12
1991	13,346	3,789	4	35
1992	12,843	4,210	11	41
1993	11,754	11,463	17	79
1994	13,009	5,567	9	104
1995	14,510	14,084	6	60
1996	11,508	11,054*	4	37
1997	12,106	14,542*	3	58
1998	12,819	14,265*	4	41
1999	13,326	13,629*	3	72
2000	11,976	13,096*	40	50
2001	12,638	13,706*	71	25
2002	12,289	14,847*	69	28
2003	12,034	11,981*	53	23
2004	9,024	9,796*	65	19
2005	8,105	8,519*	52	27
2006	8,470	9,778*	38	22
2007	5,849	5,684*	44	24
2008	5,596	5,162*	32	19

2009	4,653	4,294	59	32
2010	3,948	3,462	24	29
2011	3,756	3,384	59	35
2012	3,702	3,695	43	26
2013	3,301	3,129	49	35
2014	2,602	2,589	53	42
2015	1,861	1,758	28	35
2016	2,483	2,088	62	22
2017	1,721	1,696	42	48
2018**	2,823	3,040	72	43
2019**	2,682	2,835	125	56
2020**	1,007	669	59	22
2021*	2,567	1,916	73	49

**Revised * Provisional

Source: Industrial Relations Division, Dept.of Labour

*The disputes remained to be settled from the previous year too are included in these figures.

TABLE 06
Strikes in Plantation and Establishment Sectors, 1984-2021

Year	Plantation			Establishment			Total		
	No.of Strikes	Workers Involved	No.of man days Lost	No.of Strikes	Workers Involved	No.of man days Lost	No.of Strikes	Workers Involved	No.of man days Lost
1984	213	79,025	383,640	17	8,297	123,642	230	87,322	507,282
1985	132	50,840	160,373	13	3,941	9,266	145	54,781	169,639
1986	78	36,612	63,598	6	721	672	84	37,333	64,270
1987	64	20,188	42,345	4	2,460	2,484	68	22,648	44,829
1988	54	14,843	24,300	10	5,363	12,202	64	20,206	36,502
1989	45	15,072	25,649	7	27,771	813,269	52	42,843	838,918
1990	108	63,751	183,612	8	2,186	10,054	116	65,937	193,666
1991	111	56,856	99,237	19	6,906	9,841	130	63,762	109,078
1992	86	47,712	244,703	17	2,301	26,608	103	50,013	271,311
1993	26	4,559	8,007	23	3,321	13,389	49	7,880	21,396
1994	89	27,575	38,387	144	44,312	141,088	233	71,887	179,475
1995	94	29,518	82,484	89	33,855	211,035	183	63,373	293,519
1996	137	50,982	220,131	87	24,215	168,786	224	75,197	388,917
1997	78	27,383	100,406	78	30,249	255,071	156	57,632	355,477
1998	63	15,468	88,319	59	27,875	181,826	122	43,343	270,145
1999	42	16,018	41,195	83	26,328	263,051	125	42,346	304,246
2000	24	8,408	23,540	63	17,450	40,941	87	25,858	64,481
2001	31	26,069	32,548	61	16,275	37,449	92	42,344	69,997
2002	43	12,088	40,038	61	15,629	30,312	104	27,717	70,350
2003	45	17,779	45,421	53	24,782	41,751	98	42,561	87,172
2004	44	15,832	40,779	46	17,514	40,321	90	33,346	81,100
2005	17	4,283	8,370	40	49,282	149,982	57	53,565	158,352
2006	18	196,520	4,821,394	34	13,283	73,754	52	209,803	4,895,148
2007	8	1,468	6,089	17	6,079	36,109	25	7,547	42,198
2008	34	34,014	41,525	17	3,917	24,130	51	37,931	65,655
2009	2	300	300	6	4,720	7,365	8	5,020	7,665
2010	9	3,185	23,037	6	1,923	2,034	15	5,108	25,071
2011	14	2,713	9,877	7	3,742	15,543	21	6,455	25,420
2012	14	4,278	25,043	20	5,626	10,774	34	9,904	35,817
2013	21	5,031	41,663	19	6,088	38,754	40	11,119	80,417

2014	31	4,833	29,165	7	1,618	8,158	38	6,451	37,323
2015	31	10,427	70,697	20	4,488	11,597	51	14,915	82,294
2016	41	20,925	104,327	26	10,758	85,637	67	31,683	189,964
2017**	12	1,885	5,643	21	9,027	54,436	33	10,912	60,079
2018	29	6,545	33,212	22	5,940	18,221	51	12,485	51,433
2019**	9	1,981	28,363	16	5,630	27,689	25	7,611	56,052
2020*	13	1,936	9,375	15	4,189	13,215	28	6,125	22,590
2021	8	1,182	7,303	13	8,072	109,467	21	9,254	116,770

* Provisional

**Revised

TABLE 07

Number of Trade Unions Registered/Cancelled/Dissolved/Functioning

2014 - 2021

Year	Number of Trade Unions		
	Registered During the Year	Cancelled/ Dissolved During the Year	Functioning at the end of the Year
2014	128	256	2,037
2015	181	315	1,903
2016	147	268	1,782
2017	115	82	1,815
2018	183	83	1,915
2019	132	144	1,903
2020	105	165	1,843
2021	127	132	1,938

Source: Trade Union Division and statistics Division - Dept. of Labour

TABLE 08

Trade Unions and Trade Union Membership ,2013-2021

Trade Unions which furnished general statements in respect of the year ended 31 st March		
Year	Number of Trade Unions	Membership
2013	172	421,322
2014	172	393,819
2015	260	635,085
2016	225	704,718
2017	231	913,594
2018	295**	605344**
2019	235	453,349
2020	123	343,281
2021*	N. A	N. A

Source : Trade Union Division and statistics Division - Dept. of Labour

N/A :- Not Available

TABLE 09
Termination of Employment of Workmen Act, 2006-2021
Applications and Complaints

Activity	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1. Applications on termination made by employers																
(a) Applications received	45	21	331	45	27	25	36	44	52	44	38	40	54	51	52	16
(b) Applications disposed	36	30	35	46	25	29	31	51	49	38	36	33	46	48	61	36
(c) Cases pending									3	13	15	22	30	33	24	6
(d) Benefits recovered by the employees (Rs.Mn)	12.027	7.832	24.432	25.710	14.899	13.743	126.906	67.730	105.330	181.680	172.123	106.592	288.692	130.473	241.712	18.43
2. Complaints on termination																
(a) Complaints received	107	104	100	186	110	86	92	142	146	127	76	125	224	285	542	237
(b) Complaints disposed	72	85	91	90	175	111	153	53	148	125	83	80	154	298	400	406
(c) Complaints pending		1	1		1	1	1	1	82	71	62	94	164	151	294	141
(d) Benefits recovered by the employees (Rs.Mn)	1.232	0.377	53.671	0.926	5.224	4.218	124.743	3.153	5.609	31.409	6.471	8.585	14.882	11.747	25.834	12.94

Table 10
Women's and Children Affairs 2004-2021

Activity	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019**	2020*	2021*
1. Periodical inspections	347	252	330	391	205	46	-	180	721	637	576	576	570	480	352	352	123	37
2. Inspection on women at night work	224	162	285	275	270	57	241	305	306	315	116	91	1	460	575**	936	656	592
3. Inspections on child workers	116	96	120	76	92	9	109	237	209	232	142	152	157	96	96	173	132	204
4. Complaints on maternity benefits	308	91	46	20	26	3	1	3	2	11	11	6	6	2	2	18	15	8
5. No. of complaints on Women's common problems and payments	174	35	33	40	48	11	2	3	2	10	9	22	7	6	6	17	8	8
6. Special inspections on night works	76	113	63	115	157	21	314	86	125	116	116	42	349	62	62	365	607	302
7. No. of seminar held	57	75	52	27	70	-	108	107	123	128	128	116	19	48	48	22	0	0
8. Group inspections on hazardous child labour (No of work places)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	290	87

Table 11
Industrial Saftey, 2005 - 2021

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1. Registration of factories																	
(a) Total Number (Beginning of the year)	13,126	13,907	14,751	16,153	18,096	19,823	20,870	22,316	23,844	25,236	26,198	27,570	27,570	30,050	31,346	31,833	32,414
(b) New Registrations	790	826	901	1,000	1,310	1,011	1,185	1,559	1,737	1,495	1,306	1,572	1,473	1,429	1,409	738	684
2. Inspections																	
(a) Power	2,695	2,939	3,332	4,004	4,140	3,865	4,754	6,191	6,118	4,809	4,732	4,742	4,513	3,726	3,710	1,944	1,472
(b) Non-Power	56	34	42	39	25	62	53	54	62	76	96	77	270	521	72	11	23
(c) Other	91	83	78	154	151	147	136	114	122	100	262	156	160	244	162	142	92
3. Court Cases																	
(a) Pending	21	19	10	18	178	170	143	116	23	21	26	22	30	22	30	28	64
(b) Field During the Year	6	2	5	7	5	18	10	23	16	20	20	13	15	36	27	70	26
(c) Concluded	7	4	11	7	11	10	20	7	18	15	23	5	19	28	29	50	11
4. Complaints																	
(a) Awaiting investigation	369	44	43	10	160	215	79	103	89	85	94	104	95	12	22	14	13
(b) Received during the Year	117	114	133	71	104	73	75	77	80	77	79	94	104	152	120	108	82
(c) Investigation during the Year	91	97	144	96	104	126	73	67	84	68	69	103	98	135	128	98	92

TABLE 12
Occupational Safety and Hygiene, 2005-2021

TYPE OF WORK	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
A. Biological Analysis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(a) Blood Analysis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(b) Urine Analysis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(c) Lung Function	676	62	205	168	350	50	41	50	60	20	160	573	515	1,600	1,225	1,525	1,475
(d) Hearing Test	455	15	103	85	110	29	95	52	79	13	170	710	720	1,800	1,270	1,350	1,325
B. Environmental Monitoring Programme	386	150	350	465	120	245	165	147	96	33	153	46	45	17	131	78	86
(a). Noise	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	202	210	619
(b). Illumination	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	53	358	1,053
(c). Air velocity	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	137	250
(d). Heat Stress(WBGT)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	178	328
(e). Relative Humidity	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	178	328
(f). Wet bulb Temperature	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	178	328
(g). Dry bulb Temperature	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	178	328
(h). Globe Temperature	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	178	328
C. Educational Programme	203	44	136	155	65	186	187	137	133	224	204	168	210	222	210	137	224
(a) No. of Programmes	4,992	430	3,570	5,295	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,518	2,041
(b) No. of Participants	271	52	195	242	96	237	220	580	307	250	159	212	271	407	423	261	150
(c) Factory Visits																	
D. Medical Boards																	
(a). Medical Boards E. P. F. /E. T. F.																16	11
(b). Beneficiaries																866	1,090
E. Expert Evidences																	10

Table 13

Number of Industrial Accidents Settled and compensation paid
2004-2021

Year	No. Of Industrial Accidents Settled			Compensation Paid (Rs'000)		
	Fatal	Non-Fatal	Total	Fatal	Non-Fatal	Total
2004	129	156	285	21,878.6	3,633.1	25,511.7
2005	177	101	278	35,889.0	3,162.0	39,051.0
2006	222	218	440	44,658.0	3,654.0	48,312.0
2007	186	90	276	65,035.6	3,901.4	68,937.0
2008	156	109	265	59,407.2	6,514.8	65,922.0
2009	185	120	305	69,745.0	6,187.0	75,932.0
2010	167	109	276	77,971.0	6,644.0	84,615.0
2011	201	234	435	67,534.2	9,168.8	76,703.0
2012	166	111	277	67,051.4	10,068.0	77,119.4
2013	141	127	268	62,593.5	11,263.0	73,856.5
2014	141	108	249	62,022.9	9,345.2	71,368.1
2015	125	122	247	74,614.5	12,517.7	87,132.2
2016	141	296	437	87,293.1	29,573.8	116,866.9
2017	172	254	426	111,276.4	36,009.2	147,285.6
2018	256	378	634	170,471.7	48,392.4	218,864.1
2019	195	269	464	231,331.9	46,172.2	277,504.1
2020	147	151	298	129,309.2	22,422.9	151,732.1
2021	129	148	277	161,022.2	17,795.1	178,817.3

TABLE 14
Worker's remittance (Private Transfers) by Origin 2017-2021

Origin	US\$ Million					Rs. Million					Percentage Share				
	2017	2018	2019	2020	2021(a)	2017	2018	2019	2020	2021(a)	2017	2018	2019	2020	2021(a)
1. Middle East	3,711	3,592	3,459	3,673	2834	565,642	582,719	618,394	680,892	560989	51.8	51.2	51.5	51.7	51.6
2. European Union	1,311	1,312	1,263	1,350	1032	199,831	212,829	225,744	250,231	204391	18.3	18.7	18.8	19.0	18.8
3. Far East Asia	824	849	826	870	686	125,577	137,713	147,694	161,333	135898	11.5	12.1	12.3	12.2	12.5
4. Europe Other	330	309	282	305	231	50,231	50,077	50,432	56,631	45662	4.6	4.4	4.2	4.3	4.2
5. North America	208	182	161	178	126	31,667	29,591	28,818	32,925	25005	2.9	2.6	2.4	2.5	2.3
6. South East Asia	394	407	376	408	324	60,058	66,011	67,243	75,728	64144	5.5	5.8	5.6	5.8	5.9
7. Australia and New Zealand	172	154	175	178	143	26,207	25,039	31,220	32,925	28267	2.4	2.2	2.6	2.52.6	
8. South Asia	107	154	134	114	93	16,380	25,039	24,015	21,072	18482	1.5	2.2	2.0	1.6	1.7
9. South and Central America	50	35	27	21	16	7,644	5,691	4,803	3,951	3262	0.7	0.5	0.4	0.3	0.3
10. Other	57	21	13	7	5	8,736	3,414	2,402	1,317	1087	0.8	0.3	0.2	0.1	0.1
Total	7,164	7,015	6,716	7,104	5490	1,091,973	1,138,123	1,200,765	1,317,005	1087187	100.0	100.0	100	100.0	100.0

Table 15
Population & Labour Force

Year	2019Q3	2019Q4	2020Q1	2020Q2	2020Q3	2020Q4	2021Q1	2021Q2
Working age population	16,457,727	16,511,101	16,689,726	16,793,045	16,561,964	16,912,850	17,025,000	17,092,123
Labour Force								
Employed population	8,155,341	8,181,442	8,020,446	7,977,000	7,967,695	8,031,233	8,181,491	8,082,303
Unemployed population	437,797	387,460	483,172	458,359	486,524	441,997	491,587	432,463
L.F. participation Rate	52.2	51.9	51.0	50.2	51.0	50.1	50.9	49.8
Unemployment Rate	5.1	4.5	5.7	5.4	5.8	5.2	5.7	5.1
Employee								
Public	1,208,848	1,201,058	1,198,722	1,180,450	1,153,555	1,202,137	1,285,174	1,257,395
Private	3,526,358	3,479,494	3,423,602	3,445,171	3,463,589	3,315,624	3,456,893	3,346,640
Employment status								
Public	1,208,848	1,201,058	1,198,722	1,180,450	1,153,555	1,202,137	1,285,174	1,257,395
Private	3,526,358	3,479,494	3,423,602	3,445,171	3,463,589	3,315,624	3,456,893	3,346,640
Employer	210,022.0	202,962.0	202,933.0	181,637.0	241,361	185,220	223,675	215,257
Own Account worker	2,605,346.0	2,711,964.0	2,663,080.0	2,612,729.0	2,608,658	2,746,711	2,717,067	2,675,165
contributing family worker	604,766.0	585,963.0	532,109.0	557,012.0	500,532	581,541	498,683	587,846
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source : Sri Lanka Labour Force Survey, Department of Census and Statistics

Table 16
Unemployment Rate by age group ,sex & level of education

Year	Unemployment Rate	Sex(%)		Age Group (%)			Level of Education (%)		
		Male	Female	15-24	25-29	30 & over	Below (O/L)	G.C.E. (O/L)	G.C.E. (A/L)
2019Q1	4.7	3.4	6.9	21.6	9.0	1.7	2.9	6.0	7.9
2019Q2	4.9	3.4	7.5	20.0	12.6	1.7	2.5	6.5	9.5
2019Q3	5.1	3.3	8.5	23.3	11.8	1.8	2.8	7.7	8.7
2019Q4	4.5	3.2	6.9	21.2	10.4	1.6	2.9	5.6	7.7
2020Q1	5.7	3.7	9.6	26.8	11.6	1.8	3.4	7.2	10.1
2020Q2	5.4	4.1	8.2	27.7	11.0	1.7	3.2	6.9	10.0
2020Q3	5.8	4.3	8.6	25.9	13.0	2.0	3.7	7.3	9.6
2020Q4	5.2	4.1	7.5	25.7	12.4	1.6	2.9	7.3	9.3
2021Q1	5.7	3.9	8.9	28.1	13.0	1.8	3.0	7.4	10.1
2021Q2	5.1	3.8	7.7	30	9.2	1.6	2.6	7.2	9.1

Source : Sri Lanka Labour Force Survey, Department of Census and Statistics

Table 17
Number of Persons by employment status (Current Situation)

Year	Employed Population	Employee			Employer	O.A.W.*	C.F.W.**
		Total	Public	Private			
2019 Q1	8,182,970	4,740,822	1,228,973	3,511,849	217,321	2,658,082	566,745
2019Q2	8,203,018	4,796,394	1,227,316	3,569,078	206,332	2,659,549	540,744
2019Q3	8,155,341	4,735,206	1,208,848	3,526,358	210,022	2,605,346	604,766
2019Q4	8,181,442	4,680,553	1,201,058	3,479,494	202,962	2,711,964	585,963
2020Q1	8,020,446	4,622,324	1,198,722	3,423,602	202,933	2,663,080	532,109
2020Q2	7,977,000	4,625,621	1,180,450	3,445,171	181,637	2,612,729	557,012
2020Q3	7,967,695	4,617,144	1,153,555	3,463,589	241,361	2,608,658	500,532
2020Q4	8,031,233	4,517,760	1,202,137	3,315,624	185,220	2,746,711	581,541
2021Q1	8,181,491	4,742,067	1,285,174	3,456,893	223,675	2,717,067	498,683
2021Q2	8,082,303	4,604,035	1,257,395	3,346,640	215,257	2,675,165	587,846

*--- Own Account Worker

**--- Contributing Family Worker

Source : Sri Lanka Labour Force Survey, Department of Census and Statistics

TABLE 18
Economic indicators ,1998 to 2021
Percent change over previous year (constant prices) (a)

Year	Agriculture (b)	Manufacturing	Wholesale & Retail trade	GNI
1998	-2.3	6.3(c)	4.5	4.6
1999	4.9	4.4(c)	1.0	3.8
2000	5.8	9.2(c)	8.7	5.8
2001	-8.2	4.2(c)	-6.7	-1.3
2002	-3.7	2.1(c)	5.6	4.1
2003	1.0	3.9(c)	8.0	6.6
2004	2.7	5.2(c)	7.4	5.4
2005	0.7	6.2(c)	6.4	6.0
2006	2.3	5.5(c)	7.1	7.5
2007	2.0	6.4(c)	6.1	7.1
2008	5.2	4.9(c)	4.7	4.6
2009	-0.3	3.3(c)	-0.2	4.8
2010	-0.8	7.3(c)	7.5	7.9
2011	-1.1	3.5	11.7	8.5
2012	2.1	3.2	7.7	8.3
2013	-6.9	2.3	1.3	2.8
2014	0.4	2.5	2.8	5.1
2015	-0.9	5.0	5.6	4.8
2016	-6.9	3.0	2.6	4.3
2017	-5.9	4.2	3.8	3.6
2018	3.5	3.6	4.7	3.2
2019 (d)	4.6	1.8	3.0	2.2
2020(d)(e)	-6.8	-3.9	1.4	-3.5
2021(e)	7.5	7.2	2.0	4.0