

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

K.B. Janaranjana,
No. 29/A 01, Sandees Lane,
Light House Road, Devinuwara.
Applicant-Appellant-Appellant

SC/APPEAL/139/2015

HC/AMP/LT/APP/368/2012

LT/AMP/44/450/2006

Vs.

The State Timber Corporation,
Sampathpaya, Rajamalwatta Road,
Battaramulla.
Respondent-Respondent-Respondent

Before: Hon. Justice A.H.M.D. Nawaz

Hon. Justice Mahinda Samayawardhena

Hon. Justice Arjuna Obeyesekere

Counsel: Sadun Senadhipathi for the Applicant-Appellant-Appellant.

Navodi De Zoysa, S.C. for the Respondent-Respondent-
Respondent.

Argued on: 27.05.2025

Written submissions:

By the Respondent-Respondent-Respondent on 31.08.2017,
and 11.06.2025

Decided on: 08.07.2025

Samayawardhena, J.

The appellant-employee filed this application before the Labour Tribunal of Ampara under section 31B of the Industrial Disputes Act, seeking reinstatement and/or confirmation of his appointment as permanent, and/or arrears of salary, together with any other relief the Tribunal may deem fit.

The appellant had been employed by the State Timber Corporation on a contract basis. The respondent-employer sought dismissal of the application, *inter alia*, on the ground that the appellant's appointment to a non-existent position designated as “වන සහයක” was made on the basis of political affiliations.

However, following the inquiry, the Labour Tribunal found that the appellant's employment had been terminated unjustifiably. Nevertheless, it declined to grant reinstatement, confirmation of the appointment as permanent, or arrears of salary, and instead awarded compensation equivalent to 18 months' salary.

In his application to the Labour Tribunal, the appellant did not disclose the amount of salary received. However, during cross-examination, he stated that his monthly salary was Rs. 4,000. On that point, the Labour Tribunal in its order states as follows:

ඒ අනුව මෙම ඉල්ලුම්කරුවන්ට ලබාදෙන වන්දි මුදල ගණනය කිරීමේදී ඉල්ලුම්කරුවන් විසින් උපයන ලද වැටුප් පදනම ලෙස යොදා ගනිමි. කෙසේ නමුත් මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් විසින් ස්වකීය ඉල්ලුම්පත්‍ර මගින් වැටුප පිළිබඳ කරුණු අනාවරණය නොකලද සාක්ෂි මෙහෙය වන අතරතුර ඉල්ලුම්කරුවන් සිය වැටුප රු. 4000/= වශයෙන් අනාවරණය කර ඇති බැවින් සහ එම වැටුප සම්බන්ධව වගඋත්තරකාර පාර්ශවය විසින් ඒ අවස්ථාවේදී හඬකර නොමැති බැවින් එකී වැටුප ඉල්ලුම්කරුවන් විසින් උපයන ලද මාසික වැටුප බවට තීරණය කරමි.

Being dissatisfied with the order of the Labour Tribunal, the appellant preferred an appeal to the High Court, seeking to have the said order set aside and to obtain the first and second reliefs prayed for in the application to the Labour Tribunal, namely, reinstatement and/or confirmation of the appointment as permanent.

The High Court did not interfere with the order of the Labour Tribunal, having found it to be flawless. Accordingly, the High Court affirmed the order of the Labour Tribunal and dismissed the appeal.

Being dissatisfied with the judgment of the High Court, the appellant preferred an application for leave to appeal to this Court. A previous Bench of this Court granted leave on several questions of law. However, at the hearing of the appeal, learned counsel for the appellant informed Court that the appellant no longer seeks reinstatement, but confines his claim to an enhancement of compensation on the ground that the sum awarded by the Labour Tribunal as compensation is inadequate.

I am unable to accept the argument that the compensation awarded to the appellant by the Labour Tribunal is inadequate and ought to be enhanced.

As the superior courts have consistently held, although section 31C of the Industrial Disputes Act empowers the Labour Tribunal to make “*such order as may appear to the tribunal to be just and equitable*”, this does not entitle the Tribunal to make any order which it thinks fit. While no rigid rules can be laid down to define what constitutes a just and equitable order, it is well established that, although such an order need not strictly conform to legal principles, it must not be illegal, irrational or perverse. Depending on the unique facts and circumstances of each case, the Tribunal must exercise its discretion judiciously and make an order acceptable to both the employee and employer. It must never be one-sided or disproportionate.

In this regard, the Labour Tribunal cannot be faulted for having been guided by the specific reliefs sought by the employee in his application. As already explained, the appellant did not expressly seek compensation, either before the Labour Tribunal or the High Court. What he sought was reinstatement, back wages, and confirmation of his appointment as permanent.

The Labour Tribunal justified its decision in the following manner:

මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් ස්වකීය ඉල්ලුම්පත්‍රය මගින් සහන ලෙසට හිඟවැටුප් සමග නැවත සේවයේ පුනපත් කරන ලෙසටත්, පත්වීම් ස්ථිර තත්වයට පත්කරන ලෙස සහ වෙනත් සහන ලබාදෙන ලෙසට ආයාචනය කර ඇත.

ඒ අනුව මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් විසින් ස්වකීය පත්වීම් ස්ථිර කර දෙන ලෙසට ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කළද ඒ සම්බන්ධයෙන් නියෝගයක් ලබාදීමට මෙම විනිශ්චය සභාවට අධිකරණ බලයක් නොමැති බවට තීරණය කරමි.

ඉල්ලුම්කරුවන් විසින් ස්වකීය ඉල්ලුම්පත්‍රය මගින් හිඟ වැටුප් සමග නැවත සේවයේ පුනපත් කරන ලෙසට ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කර ඇත. කෙසේ නමුත් මෙම ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ සේවය අහිමි වී මේ වන විට වසර 06කට ආසන්න දීර්ඝ කාලයක් ගතවී තිබීමත්, වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති සාක්ෂි මගින් දේශපාලන අධිකාරියෙහි මැදිහත්වීම මත මෙම පත්වීම් ලබාදී තිබෙන බව පෙනී යන බැවින් ද මෙලෙස වගඋත්තරකාර ආයතනය විසින් අවිධිමත් ලෙස සේවකයන් බඳවා ගැනීමෙන් ආයතනය තුළ ඇති වී ඇති සේවක අතිරික්තය සහ ඒ තුළින් මතුවන පරිපාලනයේ අවිධිමත්භාවයද යන කරුණු සැලකිල්ලට ගනිමින් කාර්මික සාමය පවත්වාගෙන යාමේ අරමුණින් මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් නැවත සේවයේ පුනපත් කිරීම යෝග්‍ය නොවන බවට තීරණය කරමි.

ඒ අනුව මෙම නඩුවේ ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ සේවය වගඋත්තරකරු විසින් අසාධාරණ සහ අයුක්තිසහගත ලෙස අවසන් කිරීම හේතුවෙන් ඉල්ලුම්කරුවන්ට සිදු වූ මූල්‍යමය හානිය සැලකිල්ලට ගනිමින් මෙම ඉල්ලුම්කරුවන්ට වන්දි මුදලක් ප්‍රධානය කිරීම සාධාරණ සහ යුක්ති සහගත බවට මම තීරණය කරමි.

ඒ අනුව මෙම වන්දි මුදල ගණනය කිරීමේදී, ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ වයස් සීමාව, වෙනත් විකල්ප රැකියාවක යෙදීමට ඇති හැකියාව, නොසිතූ අවස්ථාවක සිය රැකියාවක අහිමි

විමෝන් ඉල්ලුම්කරුවන්ට සිදු වූ අත්‍යාසන්න මූල්‍ය හානියද යන කරුණු සැලකිල්ලට ගැනීමට තීරණය කරමි.

ඒ අනුව මෙම ඉල්ලුම්කරුවන්ට ලබාදෙන වන්දි මුදල ගණනය කිරීමේදී, ඉල්ලුම්කරුවන් විසින් උපයන ලද වැටුප් පදනම ලෙස යොදා ගනිමි. කෙසේනමුත් මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් විසින් ස්වකීය ඉල්ලුම්පත්‍ර මගින් වැටුප පිළිබඳ කරුණු අනාවරණය නොකලද සාක්ෂි මෙහෙය වන අතරතුර ඉල්ලුම්කරුවන් සිය වැටුප රු. 4000/= වශයෙන් අනාවරණය කර ඇති බැවින් සහ එම වැටුප සම්බන්ධව වගඋත්තරකාර පාර්ශවය විසින් ඒ අවස්ථාවේදී හඬකර නොමැති බැවින් එකී වැටුප ඉල්ලුම්කරුවන් විසින් උපයන ලද මාසික වැටුප බවට තීරණය කරමි.

ඒ අනුව මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයන් දෙදෙනා වගඋත්තරකරු යටතේ සේවය ඇති වසර 5ක පමණ කාල පරිච්ඡේදය සහ ඉදිරියේදී මෙම සේවකයන්හට නැවත රැකියාවක් සොයා ගැනීමට ඇති විකල්ප රැකියා අවස්ථාවද සුලභ බව යන කාරණයද සැලකිල්ලට ගනිමින් මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් දෙදෙනා හට වසර 1 1/2 ක වැටුප් එනම් මාස 18ක කාල පරිච්ඡේදයට අදාල වැටුප් වන්දි වශයෙන් ප්‍රධානය කිරීම සාධාරණ සහ යුක්තිසහගත බවට මම තීරණය කරමි.

ඒ අනුව (ඒල්ටී/44/449/2006) දරණ නඩුවේ ඉල්ලුම්කරු වන වික්‍රමසිංහ විදානපතිරණගේ සෝමපාල යන ඉල්ලුම්කරු හට (රු. 4000/= x 18 = 72000/=) රුපියල් හත්තැ දෙදහසක මුදලක් වන්දි වශයෙන් ප්‍රධානය කරමි.

එමෙන්ම (ඒල්ටී/44/450/2006) දරණ නඩුවේ ඉල්ලුම්කරු වන ක්‍රිස්තෝෆර් බදුගේ ජනරංජන යන ඉල්ලුම්කරු හට (රු. 4000/= x 18 = 72000/=) රුපියල් හත්තැ දෙදහසක මුදලක් වන්දි වශයෙන් ප්‍රධානය කරමි.

Admittedly, the appellant was not a permanent employee, but was employed there on an irregular appointment to a non-existing position on a contractual or casual basis. In that backdrop, an order for reinstatement was not possible. There were also no arrears of salary payable to the appellant. In the totality of the circumstances, the Labour Tribunal's decision to award compensation equivalent to 18 months' salary for loss of employment is reasonable.

Learned Counsel for the appellant submitted that the appellant's admission during cross-examination that his monthly salary was Rs. 4,000 was inaccurate when the entirety of the evidence is considered holistically. However, it is too late in the day to seek an enhancement of compensation on that basis, particularly when this issue was never raised either before the Labour Tribunal or the High Court. It is purely a question of fact which cannot be raised for the first time in the final Court.

I hold that, having regard to the facts and circumstances of this case, the decision of the Labour Tribunal in determining the amount of compensation to be awarded is justifiable.

I dismiss the appeal but without costs.

As agreed, the parties in SC/APPEAL/140/2015 will abide by this judgment.

Judge of the Supreme Court

A.H.M.D. Nawaz, J.

I agree.

Judge of the Supreme Court

Arjuna Obeyesekere, J.

I agree.

Judge of the Supreme Court