

**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:

එ අනුව මෙම ඉල්ලුම්කරුවන්ට ලබාදෙන වන්දි මුදල ගණනය කිරීමේදී ඉල්ලුම්කරුවන් විසින් උපයන ලද වැටුප් පදනම ලෙස යොදා ගනිමි. කෙසේ තමුන් මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් විසින් ස්වකීය ඉල්ලුම්පත මගින් වැටුප පිළිබඳ කරුණු අනාවරණය නොකළද සාක්ෂි මෙහෙය වන අතරතුර ඉල්ලුම්කරුවන් සිය වැටුප රු. 4000/= වගයෙන් අනාවරණය කර ඇති බැවින් සහ එම වැටුප සම්බන්ධව වගලන්තරකාර පාර්ශවය විසින් ඒ අවස්ථාවේදී හඳුනා 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 හිභවැටුප් සමග නැවත ස්වයේ පුන්පත් කරන ලෙසටත්, පත්වීම් ස්ථිර තත්ත්වයට පත්කරන ලෙස සහ වෙනත් සහන ලබාදෙන ලෙසට ආයාචනය කර ඇත.

එම 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 හිභ වැටුප් සමග නැවත ස්වයේ පුන්පත් කරන ලෙසට ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කර ඇත. කෙසේ නමුත් මෙම ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ ස්වය අහිමි වී මේ වන විට වසර 06කට ආසන්න දිර්ස කාලයක් ගතවී තිබේමත්, වගලුන්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති සාක්ෂි මගින් දේශපාලන අධිකාරීයෙහි මැදිහත්වීම මත මෙම පත්වීම් ලබාදි තිබෙන බව පෙනී යන බැවින් ද මෙලෙස වගලුන්තරකාර ආයතනය විසින් අවිධිමත් ලෙස ස්වකයන් බදවා ගැනීමෙන් ආයතනය තුළ ඇති වී ඇති ස්වක අතිරික්තය සහ ඒ තුළින් මත්‍තවන පරිපාලනයේ අවිධිමත්හාවයද යන කරුණු සැලකිල්ලට ගනීමින් කාර්මික සාමය පවත්වාගෙන යාමේ අරමුණින් මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් නැවත ස්වයේ පුන්පත් කිරීම යෝගා නොවන බවට තීරණය කරමි.

එම අනුව මෙම නඩුවේ ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ ස්වය වගලුන්තරකරු විසින් අසාධාරණ සහ අයුක්තිසහගත ලෙස අවසන් කිරීම හේතුවෙන් ඉල්ලුම්කරුවන්ට සිදු වූ මූල්‍යමය හානිය සැලකිල්ලට ගනීමින් මෙම ඉල්ලුම්කරුවන්ට වන්දි මුදලක් ප්‍රධානය කිරීම සාධාරණ සහ යුත්ති සහගත බවට මම තීරණය කරමි.

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

විමෙන් ඉල්ලුම්කරුවන්ට සිදු වූ අත්‍යාසන්න මූල්‍ය භානියද 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 ඉල්ලුම්පතු මගින් වැටුප පිළිබඳ කරුණු අනාවරණය නොකළද සාක්ෂි මෙහෙය වන අතරතුර ඉල්ලුම්කරුවන් සිය වැටුප රු. 4000/= වශයෙන් අනාවරණය කර ඇති බැවින් සහ එම වැටුප සම්බන්ධව වගඹත්තරකාර පාර්ශවය විසින් ඒ අවස්ථාවේදී හබකර නොමැති බැවින් එකී වැටුප ඉල්ලුම්කරුවන් විසින් උපයන ලද මාසික වැටුප බවට තීරණය කරමි.

ඒ අනුව මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයන් දෙදෙනා වගඹත්තරකරු යටතේ සේවය ඇති වසර 5ක පමණ කාල පරිවෙශේදය සහ ඉදිරියේදී මෙම සේවකයන්හට නැවත රකියාවක් සොයා ගැනීමට ඇති විකල්ප රකියා අවස්ථාවද සුලඟ බව යන කාරණයද සැලකිල්ලට ගනිමින් මෙම ඉල්ලුම්කරුවන් දෙදෙනා හට වසර $1\frac{1}{2}$ ක වැටුප් එනම් මාස 18ක කාල පරිවෙශේදයට අදාළ වැටුප් වන්දි වශයෙන් ප්‍රධානය කිරීම සාධාරණ සහ යුක්තිසහගත බවට මම තීරණය කරමි.

ඒ අනුව (ඒල්ව/44/449/2006) දරණ නඩුවේ ඉල්ලුම්කරු වන විකුමසිංහ විදානපත්තිරණගේ සෝමපාල යන ඉල්ලුම්කරු හට (රු. 4000/= x 18 = 72000/=) රුපියල් හැත්තු දෙදහසක මුදලක් වන්දි වශයෙන් ප්‍රධානය කරමි.

එමෙන්ම (ඒල්ව/44/450/2006) දරණ නඩුවේ ඉල්ලුම්කරු වන ක්‍රිස්තෝග බදුගේ ජනරාජන යන ඉල්ලුම්කරු හට (රු. 4000/= x 18 = 72000/=) රුපියල් හැත්තු 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