ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 2277/39 – 2022 අප්‍රේල් 27 වැනි බදාදා – 2022.04.27

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: IR/COM/03/2019/148.

කාර්මික ආරාවුල් පනත 131 වන අධිකාරිය

131 වන අධිකාරිය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2021.03.25 දිනැති හා අංක 2220/50 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *අති විශෙෂ ගැසට් පත්‍රයේ* ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2021.03.18 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් හකුරුවෙල, මැදයාල, ''දිල්ප්‍රභා'' හි පදිංචි බී. ජී. නිහාල් මයා සහ රත්මලාන, ගාලුපාර හි පිහිටි ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලය අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති 2022.03.02 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බී. කේ. ප්‍රභාත් චන්ද්‍රකීර්ති,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2022 අප්‍රේල් මස 08 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

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

IR/COM/03/2019/148.

නඩු අංකය: A /34/2021

බී. ජී. නිහාල්,
''දිල්ප්‍රභා'' මැදයාල, හකුරුවෙල.

පළමු පාර්ශ්වය

සහ

ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලය,
ගාලුපාර, රත්මලාන.

දෙවන පාර්ශ්වය

අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල

පෙනී සිටීම :

පළමු පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් - ජාතික ජලසම්පාදන කම්කරු සේවක සංගමයේ නියෝජිත ජානක මුණසිංහ මහතා

දෙවන පාර්ශවය වෙනුවෙන් - ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලයේ මානව සම්පත් කළමනාකාරිණී සමිතා ජයගොඩ මහත්මිය

කළමනාකාර (මානව සම්පත්) ආර්. මැණිනික්ගම ආරච්චි මහතා

රජයේ නීතිඥ ගංගානි උක්වත්තගේ මහත්මිය

කම්කරු අමාත්‍ය නිමල් සිරිපාල ද සිල්වා මැතිතුමා විසින් 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 සහ 1962 අංක 4 සහ 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරවුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමග කියවා) දරන පනත්වලින් සංශෝධිත වූ, ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 සංශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරවුල් පනතේ 4(1) වගන්තියෙන් ඔහු වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව, එකී ආරවුල බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් මා පත්කොට මා යොමු කර ඇත.

ආරාවුල සම්බන්ධයෙන් කම්කරු කොමසාරිස්වරයාගේ යොමුව පහත පරිදි වේ.

''ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලයේ මනුසටහන්කරු වශයෙන් සේවය කරන බී. ජී. නිහාල් මහතාට පත්වීම ස්ථිර කිරීමේ දිනය ප්‍රමාද කිරීම හේතුවෙන් ඔහුට යම් අසාධාරණයක් සිදුවී ඇත් ද යන්න හා එසේ නම් ඔහුට හිමිවිය යුතු සහනයන් කවරේ ද ? යන්න පිළිබඳව වේ.''

දෙපාර්ශ්වය විසින් පළමු ප්‍රකාශ ගොනු කිරීමෙන් අනතුරුව ප්‍රථමවරට මෙම නඩුව විභාග කිරීම සඳහා කැඳවූ 2021.11.25 දින පළමු පාර්ශ්වය තම ප්‍රස්තුත කරුණ සම්බන්ධයෙන් කරුණු ඉදිරිපත් කරන ලදී. ඒ අනුව පැමිණිලිකාර පාර්ශ්වය 1996.12.16 වැනි දින මනුසටහන්කරුවකු වශයෙන් කොන්ත්‍රාත් පදනම මත ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලයේ සේවයට බැඳී ඇති අතර ඉන් මාස 07කට පසු එනම් 1997.06.16 දින මොහු ඇතුළු තවත් සිව් දෙනෙකු හැර අනෙකුත් 1996.12.16 දින බඳවා ගත් එවැනි සියලු දෙනාම 13 වන ශ්‍රේණිය (III වන ශ්‍රේණිය) සේවයේ ස්ථිර කර ඇති අතර මොහුව එම ශ්‍රේණියේ ස්ථිර කරනු ලැබ ඇත්තේ 1999.01.14 වන දිනයි.

මේ අනුව පැමිණිලිකාර පාර්ශ්වය ඉදිරි උසස්වීම්වලදී තමන්ටවන අසාධාරණයන් සම්බන්ධව කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට පසුව පැමිණිලි කරන ලදුව එහි දී දෙපාර්ශ්වයේ ම කරුණු විමසා මොහුගේ සේවා ස්ථිර කිරීම අන් අය සේවා ස්ථිර කළ දිනය වන 1997.06.16 දිනට පසු පඩි රහිතව පසු දාතම කර ලබා දී ඇත. මේ කරුණ සම්බන්ධයෙන් වගඋත්තරකාර දෙවන පාර්ශවය ද එය එසේ සිදුවූ බව ප්‍රකාශ කර සිටින ලදී. ඉහත කරුණ සම්බන්ධයෙන් වගඋත්තරකාර දෙවන පාර්ශ්වය ද කරුණු සවිස්තරාත්මකව ඉදිරිපත් කරන ලදී. එහි දී ඔවුන් සඳහන් කළේ දිරිගැන්වීම් ක්‍රමය යටතේ රාජකාරි කිරීම පළමු පාර්ශ්වය ප්‍රතික්ෂේප කළ නිසා දකුණු පළාත් නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරි සේවා ස්ථිර කිරීම කල් දමන ලෙස මුල් අවස්ථාවේ දී ඉල්ලා සිටි බවත් ඒ අනුව ඔහුගේ සේවා ස්ථිර කිරීම 1999.01.04 දින දී සිදුකළ බවත් ය. පසුව බී. ජී. නිහාල් මහතා කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට කළ පැමිණිල්ල අනුව පසු පඩි රහිතව ඔහුගේ පත්වීම ස්ථිර කිරීම ඉහත සඳහන් දිනය තෙක් පසු දාතම කිරීමට එකඟ වූ බව ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලයේ මානව සම්පත් කළමනාකාරිණී සමිතා ජයගොඩ මහත්මිය ප්‍රකාශ කරන ලදී. පළමු පාර්ශ්වය වන බී. ජී. නිහාල් මහතාගේ ප්‍රධාන ගැටලුව වූයේ ඔහුහට තම පත්වීම ස්ථිර කිරීම, ඔහුත් සමග බඳවාගත් අනිකුත් මනු සටහන්කරුවන්ට වඩා වසර එක හමාරකින් පමණ ප්‍රමාද කිරීම ඔහුගේ ඉදිරි උසස්වීම්වලදී ගැටළුවක් වී ඇති බවය. ඊට හේතුව වූයේ පළමු පාර්ශ්වය පසුව කරන ලද පැමිණිල්ල අනුව ස්ථිර කිරීම පසුදාතම කිරීමට කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවේ පැවති විභාගයේ දී එකඟ වී ඔහුහට එම ලිපිය ලබා දී ඇත්තේ 2019.03.01 දින දී බැවිනි. එබැවින් 1997 සිට 2019 තෙක් ඔහුට උසස්වීම් ලබාදීමේ දී යම් අසාධාරණයක් සිදුවූ බවට කරුණු ඔහු විසින් ඉදිරිපත් කරන ලදී.

බී. ජී. නිහාල් මහතා ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලයේ 12 වන ශ්‍රේණියේ (II ශ්‍රේණිය) උසස්වීම් ලබා ඇත්තේ 2006.06.18 දින දී ය. 2011.01.23 වැනි දින පැවති මනුසටහන්කරු වන II ශ්‍රේණියට (I ශ්‍රේණිය) උසස්කිරීම සඳහා පැවති තරග විභාගයට මොහු ඉදිරිපත් වී එම විභාගයෙන් සමත් වී ඇති බව ප්‍රතිඵල සටහනෙහි දක්වූවත් ඒ වන විට මනුසටහන්කරු 12 වන ශ්‍රේණියේ (II වන ශ්‍රේණියේ) අවුරුදු 5ක් සම්පූර්ණ වී නොමැති නිසා ඔහුහට මනුසටහන්කරු II වන ශ්‍රේණිය (I වන ශ්‍රේණිය) ලබා දීම ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලය ප්‍රතික්ෂේප කර ඇත. ඒ අනුව බී. ජී. නිහාල් මහතා කියා සිටියේ තම කොන්ත්‍රාත් පත්වීම ස්ථිර කිරීම ප්‍රමාද කිරීම හේතුවෙන් තමාට මෙම අවස්ථාව අහිමි වූ බවත් එලෙසම 12 වන ශ්‍රේණියේ (II ශ්‍රේණියේ) අවුරුදු 5ක් සම්පූර්ණ නොවූ තමාට ඊලඟ උසස්වීම සම්බන්ධයෙන් පැවති තරග විභාගයට පෙනී සිට ප්‍රතිඵල ප්‍රසිද්ධ කිරීමෙන් පසුව තමාගේ එම උසස් කිරීමේ හිමිකම අහිමි කිරීමෙන් ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලය වරදක් කර ඇති බවත් ය. බී. ජී. නිහාල් මහතාට මනුසටහන්කරු 12 වන ශ්‍රේණිය (II ශ්‍රේණිය) අවුරුදු 5ක් සම්පූර්ණ නොවී තරග විභාගයට පෙනී සිටීමට ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලය විසින් ඉඩදීම මණ්ඩලය විසින් සිදුකර ඇති වරදක් බව ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලය නියෝජනය කළ මානව සම්පත් කළමනාකාරිණී සමිතා ජයගොඩ මහත්මිය පිළිගන්නා ලදී.

ඉන් අනතුරුව නැවතත් 2022.01.04 මෙම නඩුව කැඳවූ අවස්ථාවේ දී පෙර නඩු දින දෙපාර්ශ්වය විසින් ප්‍රකාශ කළ කරුණු සලකා බලා ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලය එකඟත්වයට ඒම සඳහා සමථ යෝජනාවක් ඉදිරිපත් කරන ලෙස ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වයට මා විසින් යෝජනා කරන ලදී. ඒ අනුව පහත සඳහන් යෝජනා දෙක ඉදිරිපත් කරන ලදී.

1. ඉල්ලුම්කරු විසින් 2011 වර්ෂයේ පෙනී සිටින ලද ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලයේ II ශ්‍රේණිය (I ශ්‍රේණිය) උසස්කිරීමේ තරග විභාගයේ ප්‍රතිඵල අනුව බී. ජී. නිහාල් මහතා සමත් වී ඇති බැවින් ඔහු ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලයේ මනුසටහන්කරු II ශ්‍රේණිය (I ශ්‍රේණිය) විභාගයට පෙනී සිටි අනිකුත් මනුසටහන්කරුවන් හට උසස්වීම් ලබා දුන් දිනය වන 2011.01.23 වන දින තෙක් පෙර දාතම කළ යුතුය.

2. ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලයේ අතිරේක සාමාන්‍යාධිකාරි මානව සම්පත්ගේ අත්සනින් යුතුව 2019.03.01 වන දින තම තනතුර ස්ථිර කිරීම පෙර දාතම කරන ලද ලිපිය හිඟ වැටුප් රහිතව නමුත් සෑම උසස්වීමකදීම බලාත්මකවන පරිදි සකස් කිරීම සහ 2019.03.01 වන දින නිකුත් කරන ලද ස්ථිර පත්වීම පෙර දාතම් කිරීමේ ලේඛනයේ තුන්වන කොන්දේසිය සම්පූර්ණයෙන් ඉවත් කිරීමට යෝජනා කර සිටින ලදී.

මෙම සමථ යෝජනාව සම්බන්ධයෙන් ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලයේ පාලන අධිකාරිය සමග සාකච්ඡා කර ඔවුන්ගේ අදහස් මීළඟ දිනයේ දී ඉදිරිපත් කරන බවට ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලය වෙනුවෙන් පෙනී සිටි මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් ප්‍රකාශ කරන ලදී.

ඒ අනුව නැවත 2022.02.01 දින මෙම නඩුව කැඳවූ අවස්ථාවේ සමථ යෝජනාවේ පළවන යෝජනාව හිඟ වැටුප් රහිතව පෙර දාතම කළ යුතු යයි මවිසින් යෝජනා කළ අතර එම යෝජනාවට දෙපාර්ශ්වයම එකඟත්වය ප්‍රකාශ කරන ලදී. එම සමථ යෝජනාව බොහෝ දුරට ජාතික ජලසම්පත් හා ජලාපවහන මණ්ඩලයේ පාලන අධිකාරිය විසින් අනුමත කරනු ඇතැයි මානව සම්පත් කළමනාකාරිණී සමිතා ජයගොඩ මහත්මිය විශ්වාසය පළ කළ අතර ඊළඟ නඩුව කැඳවීමේ දිනය අවසන් දිනය බවත් එදිනට මෙම නඩුව අවසන් කිරීමට බලාපොරොත්තුවන බවත් මවිසින් ප්‍රකාශ කරන ලදී.

ඒ අනුව 2022.03.02 වන දින අවසාන වශයෙන් නඩුව කැඳවූ අතර පහත සඳහන් ප්‍රදානයන් ප්‍රකාශයට පත් කරන ලදී.

ප්‍රදානය

මෙම බේරුම් කරන නඩුවට අදාළව දෙපාර්ශ්වයේම එකඟත්වයෙන් ගෙන එන ලද සමථ යෝජනාව අනුව පළමු පාර්ශ්වය මනුසටහන්කරු බී. ජී. නිහාල් මහතාගේ ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලයේ ආදායම් සහකාර II ශ්‍රේණියට (I ශ්‍රේණියට) උසස් කිරීම 2011.01.23 වන දින සිට හිඟ වැටුප් රහිතව අදාළ වැටුප් තලයේ පිහිටා පෙර දාතම කිරීමට නියම කළ අතර ඒ අනුව අදාළ උසස් කිරීමේ පෙරදාතම් සහිත ලිපිය නියමිත අත්සන් සහිතව දෙවන පාර්ශ්වය වන ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලයේ මානව සම්පත් කළමනාකාරිණී සමිතා ජයගොඩ මහත්මිය විසින් පළමු පාර්ශ්වය වන බී. ජී. නිහාල් මහතාට එදිනම බාරදෙන ලදී.

මෙම වසරේ ජාතික ජලසම්පාදන හා ජලාපවහන මණ්ඩලයේ තීරණයක් අනුව මනුසටහන්කරු තනතුර, ආදායම් සහකාර තනතුර ලෙස තනතුරු නාමය වෙනස් කරනු ලැබ ඇති අතර ඒ අනුව පෙර දාතම් කිරීමේ ලිපිය නව තනතුරු නාමයෙන් සකස්කරන ලද බව දන්වනු කැමැත්තෙමි.

මෙය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත ප්‍රදානයක් බව සහතික කරමි.

රමාල් අයි. සිරිවර්ධන,
බේරුම්කරු.

2022 මාර්තු මස 02 වැනි දින.

EOG 4 - 0200/1

මගේ අංක: IR/07/15/2013(B).

කාර්මික ආරාවුල් පනත 131 වන අධිකාරිය

131 වන අධිකාරිය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2018.03.20 දිනැති හා අංක 2063/21 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *අතිවිශෙෂ ගැසට් පත්‍රයේ* ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2018.03.16 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 03, ඇලෝයි මාවත, අංක 06 හි පිහිටි ලංකා වතු සේවා සංගමය (සේවකයින් 05 දෙනෙකු වෙනුවෙන්) සහ හලාවත පුත්තලම් පාර, අංක 165 හි පිහිටි හලාවත වැවිලි සමාගම අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති 2022.01.24 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බී. කේ. ප්‍රභාත් චන්ද්‍රකීර්ති,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2022 අප්‍රේල් මස 08 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

කොළඹ කාර්මික බේරුම්කරණයේ දී ය.

බේරුම්කරු ඕබඩගේ ලීලාරත්න මැතිතුමා ඉදිරියේ දී ය.

ලංකා වතුසේවා සංගමය,
අංක 6, ඇලෝයි මාවත,
කොළඹ 03.

IR/07/15/2013(B)

(සේවකයින් 05 දෙනෙකු වෙනුවෙන්)
පළමු පාර්ශ්වය

බේරුම්කරණ
නඩු අංකය: A /18/2018

සහ

හලාවත වැවිලි සමාගම,
අංක 165, පුත්තලම් පාර,
හලාවත.

දෙවැනි පාර්ශවය

අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල.

පෙනී සිටීම :

පළමු පාර්ශවය වෙනුවෙන් - ලංකා වතුසේවා සංගමයේ රැකවරණ නිලධාරි පළාත් සංවිධායක ආර්. එම්. පී. සෝමරත්න මහතා සහ ලංකා වතුසේවා සංගමයේ රත්නපුර පළාත් කාර්යාලයේ සහකාර ලේකම් (කාර්මික සබඳතා) ඒ. ඒ. රංජිත් හේමචන්ද්‍ර මහතා

දෙවැනි පාර්ශවය වෙනුවෙන් - ලංකා හාම්පුතුන්ගේ සම්මේලනය වෙනුවෙන් නීතිඥ ධනංජය ජයකොඩි මහතා සහ නීතිඥ රුවින්ද වැලිකල මහතා සමග හලාවත වැවිලි සමාගම නියෝජනය කරමින් එකී සමාගමේ මානව සම්පත් සංවර්ධන හා පරිපාලන නිලධාරිනී අසංකා රණසිංහ හා මානව සම්පත් හා පරිපාලන කළමණාකරු තිස්ස අත්තනායක මහතා පෙනී සිටින ලදී.

ප්‍රදානය

කම්කරු හා වෘත්තීය සමිති සබඳතා හා සබරගමුව සංවර්ධන අමාත්‍ය වේලාතන්තිරිගේ දොන් ජෝන් සෙනෙවිරත්න මහතා විසින් 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 හා 1962 අංක 4 හා 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරාවුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමග කියවා) දරන පනත් වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වන වගන්තියෙන් මා වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව, එකී ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් මා පත්කර මාවෙත යොමුකර ඇත.

ඉහත පාර්ශ්වයන් අතර ඇති කාර්මික ආරාවුලට හේතු වී පවත්නා කරුණ වනුයේ,

'' හලාවත වැවිලි සමාගමේ සේවයේ යෙදී සිටින එම්. වී. ඩී. දිල්හානි සංජීවනී, ජී. ඩී. අප්සරානි පෙරේරා, ටී. එම්. එම්. ආර්.සුවාරිස්, එල්. එස්. එල්. රණවීර සහ ඩබ්. පී. ලක්ෂිකා දිල්හානි යන සේවක සේවිකාවන් අදාළ ආයතනයේ ස්ථිර කාර්ය මණ්ඩලයට අන්තර්ග්‍රහණය කළ දිනය පසුදතම් නොකිරීම යුක්තිසහගත ද? එසේ නොවේ නම් ඔවුනට හිමිවිය යුතු සහනයන් කවරේ ද? යන්න පිළිබඳව වේ.''

මෙම ආරාවුල සම්බන්ධයෙන් දෙපාර්ශවයම විසින් සිය පළමු සහ දෙවැනි ප්‍රකාශ ඉදිරිපත් කර තිබුණි. මෙම ආරාවුල පිළිබඳව විමර්ශනය කිරීම සඳහා 2018.08.14 දින දෙපාර්ශවයම කැඳවා තිබුන ද, ඉල්ලුම්කාර පාර්ශවය විසින් දිනයක් ඉල්ලා තිබූ බැවින් නැවත දින ලබාදුන් අතර එදිනද ඉල්ලුම්කාර පාර්ශවය පරීක්ෂණය සඳහා ඉදිරිපත් නොවීය. ඉන්පසුව නැවත මෙම පරීක්ෂණය කැඳවූ අවස්ථාවේදී ඉල්ලුම්කරුවන් අතරින් සුජීවා රණවීර සහ වී. ටී. එම්. රොහාන් සුවාරිස් යන අය පමණක් පැමිණ සිටින ලදී. නඩු විභාගය ආරම්භ වීමෙන් අනතුරුව ඉල්ලුම්කාර පාර්ශවයෙන් පරීක්ෂණය සඳහා සහභාගි වූයේ තිදෙනෙක් පමණි. එනම් ටී. එම්. එම්. ආර්. සුවාරිස්, එල්. එස්. එස්. රණවීර සහ එම්. වී. ඩී. ඩී. සංජීවනී යන තිදෙනා පමණි. අනෙක් දෙදෙනා විදේශගතවී ඇති බවත්, ඔවුන් සිය වෘත්තීය සමිතියට කිසිවක් දැනුම්දී නොමැති බවත් ඒ හේතුව මත ඔවුන් වෙනුවෙන් තමන් තවදුරටත් පෙනී නොසිටින බව වතුසේවා සංගමය විසින් මා වෙත දැනුම් දෙන ලදී. ඒ අනුව මෙම බේරුම්කරණ නඩුව ආරම්භ කිරීමට සිදුවූයේ ඉහත නම් සඳහන් ඉල්ලුම්කරුවන් තිදෙනා වෙනුවෙන් පමණක් වූ අතර, ලක්ෂිකා දිල්හානි සහ ජී. ඩී. අප්සරානි පෙරේරා යන දෙදෙනා වෙනුවෙන් කිසිඳු නියෝජනයක් හෝ නොමැති බැවින් හා වෘත්තිය සමිතිය ද ඔවුන් වෙනුවෙන්, පෙනී නොසිටින බව දැනුම්දෙන ලදින් ඉල්ලුම්කරුවන් අතුරින් ඔවුන් දෙදෙනා වෙනුවෙන් ප්‍රදනයක් නොකිරීමට තීරණය කරන ලදී. තවද මෙම නඩුව පවත්වාගෙන යන අතරතුරදී මෙම නඩුවට මුලින් සහභාගි වූ තිදෙනා අතුරින් දෙදෙනෙක් තම ඉල්ලුම් පත්‍රය ඉල්ලා අස්කර ගන්නා බවට දැනුම්දෙන ලදී. ඒ අනුව මෙම බේරුම්කරණ නඩුව පවත්වාගෙන යෑමට සිදුවූයේ ඉතිරිවූ එකම ඉල්ලුම්කරු වන ටී. එම්. එම්. ආර්. සුවාරිස් සම්බන්ධයෙන් පමණක් බැවින් මෙම ප්‍රදනය සිදුකරනු ලබන්නේ ඔහු සම්බන්ධයෙන් පමණක් බව ද සටහන් කර තබමි.

මෙම නඩුව ආරම්භ කිරීමට දෙවැනි පාර්ශ්වය ඉදිරිපත් වූ බැවින් ඔවුනට තම නඩුව කියාපෑමට අවස්ථාව සලසාදෙන ලදී. ඒ අනුව ප්‍රථමයෙන්ම වගඋත්තරකාර පාර්ශවය වෙනුවෙන් සාක්ෂියට කැඳවන ලද්දේ කළමණාකරු, මානව සම්පත් හා පරිපාලන තිස්ස හේමන්ත අතපත්තු මහතායි.

එම සාක්ෂියේ දී ටී. එම්. එම්. ආර්. සුවාරිස් මහතාව සේවයට බඳවා ගනු ලැබුවේ 2008 දෙසැම්බර් 01 දින සිට කොන්ත්‍රාත් පදනමකට බවට සාක්ෂි ලබා දී තිබුණි. (R14) එම ලිපිය අනුව මෙම කොන්ත්‍රාත්තුව කොපමණ කලක් වෙනුවෙන් ද, යන්න කිසිදු සටහනක්

නොතිබුනි. එහෙත් ඒ තත්ත්වය නොසලකා හරිමින් ආයතනය විසින් නැවත වරක් R15 ට අනුව කොන්ත්‍රාත්තුවක් ලබා දී තිබුණි. එම ලිපියේ ශීර්ෂය කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමේදී විශේෂත්වයක් දැකිය හැකිවේ. එනම් '' Extension of Contract Period) '' මෙම ශීර්ෂය කියවන විටම හැඟී යනු ලබන කරුණ නම් මෙම සේවකයාගේ කොන්ත්‍රාත් කාලය වසරකින් දීර්ඝ කිරීමක් සිදුව ඇති බවයි. තවදුරටත් එම R15 ලිපියට අනුව පෙනී යන වැදගත්ම කරුණ වන්නේ ද මෙම සේවකයාගේ ආරම්භක කොන්ත්‍රාත්තුව තවදුරටත් දීර්ඝ කිරීමක් සිදු කිරීමක් විනා අළුත් කොන්ත්‍රාත්තුවක් ලබා දී නොමැති බවයි.

R16 ලෙසට ලකුණු කර ඇති සේවා ගිවිසුමෙහි අන්තර්ගතය දෙස බැලීමේදී මෙම සේවකයාගේ පසුගිය කාලයේදී දයකත්වයේ ඇති සුවිශේෂී බව නිසාම තවදුරටත් කොන්ත්‍රාත් කාලය දීර්ඝ කර ඇති බව මනාව වැටහී යනු ඇත. එනම් මෙම ඉල්ලුම්කරු Office Trainee Peon තනතුරේ සිට ඔහුගේ කුසලතාවයන් අධ්‍යාපන සුදුසුකම් සහ ආයතනය වෙනුවෙන් කරන ලද සේවාවන් සලකා බලා සහ එවකට පැවති සේවක සංඛ්‍යාව සලකා බලා Office Aid තනතුරට පත්කර ඇති බව මනාව පැහැදිලිවේ. 2010 සැප්තැම්බර් 22 දතමින් ඇති Position of Office Aid (Contract) යන ශීර්ෂය යටතේ ඇති ලිපියේ පළමු ඡේදයෙන් මේ බව සනාථ වේ. තවදුරටත් මෙම ලිපියේ දෙවැනි ඡේදයේ ඇති '' Your previous Appointment related to the service period would be extended by another Specific and limited contract period of one year ....''ඒ අනුව ද පෙනී යන්නේ මෙම සේවකයා ප්‍රථමයෙන්ම කොන්ත්‍රාත් පදනමට බඳවාගත් ලිපියට අනුව දිගින් දිගටම එකී කොන්ත්‍රාත් කාලය දීර්ඝ කිරීමක් ආයතනය විසින් සිදුකර ඇති බවයි. මේ බව තවදුරටත් තහවුරු වන්නේ ඔහුට දිගින් දිගටම නිකුත් කර ඇති කොන්ත්‍රාක් ලිපි දෙස බැලීමෙනි. එමෙන්ම '' R14, R15, R16, R17, R18, R19, R20, R21'' ලේඛණ පරිශීලනය කිරීමේදී මෙම තත්වය ඒ ආකාරයෙන්ම විද්‍යාමාන වේ. දෙවැනි පාර්ශවය සේවායෝජක වෙනුවෙන් පෙනී සිටි නීතිඥ මහතා මෙම සාක්ෂිය මෙහෙයවමින් උත්සාහ කරන ලද්දේ මෙම ගිවිසුම් එකිනෙකට වෙනස් නිශ්චිත කාලසීමා ගිවිසුම් බව ඒත්තු ගැන්වීමට වේ. නමුත් එම ලේඛන පරීක්ෂා කර බැලීමේදී තහවුරු වන්නේ මෙම සේවකයා හට ආරම්භයේ එනම් 2008 දෙසැම්බර් මස 01 දතමින් නිකුත් කර ඇති R14 දරන ලේඛනයේ වූ කොන්ත්‍රාත් කාලය දිගින් දිගටම වසර ගණනාවක් පුරාවට දීර්ඝ කිරීමක් පමණක් සිදුකර ඇති බව වේ. එනම් මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයා 2014 අගෝස්තු මස 01 වන දින සිට ස්ථිර තනතුරකට බඳවාගන්නා තෙක් එම ඉල්ලුම්කරුගේ ප්‍රථම කොන්ත්‍රාත් ලිපිය වන R14 ලිපියේ සේවා කාලය දිගින් දිගටම දීර්ඝ කිරීමක් පමණක් අනිකුත් ලිපි මගින් එනම් R15 සිට R21 දක්වා ලිපි මගින් සිදුකර ඇති බැවින් මෙම නිශ්චිත කාලීන ගිවිසුම් එකින් එකක් වෙන්කොට හඳුනාගත හැකි කොන්ත්‍රාත්තුවක් නොවන බව තහවුරු වේ. ඉන් අනතුරුව මෙම සේවකයා වෙත 2014 අගෝස්තු 01 දින සිට මෙම ආයතනයේම ස්ථිර සේවකයකු වශයෙන් බඳවාගන්නා බවට 2014.08.01 දිනැති R 22 දරන පත්වීම් ලිපිය මගින් පැහැදිලි වේ. එම පත්වීම් ලිපියෙහි තුන්වැනි ඡේදයෙහි ඇති ''Your appointment in the post will be subjected to an acting period of one year ...'' ලෙස සඳහන් කර ඇත. මේ සම්බන්ධයෙන් ගරු බේරුම්කාර තැන විසින් කරන ලද ප්‍රශ්න කිරීමකදී දෙවන පාර්ශවයේ සාක්ෂිකාර අත්තනායක මහතා මෙසේ පිළිතුරු සපයා ඇත. 2018.09.20 දින සාක්ෂි සටහන් වල 21 වැනි පිටුව (ගොනුවේ 154 වැනි පිටුව)- එහි මෙසේ සඳහන් වේ.එම පිටුවේ පහල සිට ඉහලට දෙවැනි ප්‍රශ්නය

ප්‍ර - ඇක්ටින් පීරියඩ් එකක් කියල තියෙනව?
පි - එහෙමයි
ප්‍ර - අළුතින් සේවකයෙක් පත් කරන්නෙ?
පි - පරිවාස කාලයකට
එදිනම සාක්ෂි සටහන් වල 22 පිටුව (ගොනුවේ 155) ඉහල සිට පළමුවන ප්‍රශ්නය
ප්‍ර - ඇක්ටින් පීරියඩ් එකකට පත්කරන්නේ ?
පි - ආයතනයේ සේවය කරල තියෙනව නම් බඳවා ගන්නවා
එදිනම සාක්ෂි සටහන් වල පිටු අංක 23 (ගොනුවේ පිටු අංක 156) ඉහල සිට පළමුවන ප්‍රශ්නය
ප්‍ර - ඔය සේවකයන් තුන්දෙනාම බඳවාගෙන තියෙන්නේ වැඩ බැලීමේ කාලයක යටතේ?
පි - ඇක්ටින් පීරියඩ් යටතේ බඳවා ගන්නේ සිටින තනතුරට වඩා ඉහල තනතුරකට
පත්කිරීමේ දී ඇක්ටින් පීරියඩ් එකක් ලබාදිය යුතු වන්නේ සේවය ස්ථිර කළ සේවකයකුට

මෙම ආයතනය රාජ්‍ය ව්‍යවසාය හා මහනුවර සංවර්ධන අමාත්‍යාංශය යටතේ කළමණාකරනය වන මහා භාණ්ඩාගාරයට කොටස් අයිති සමාගම් පනත යටතේ ලියාපදිංචි වී තිබෙන ආයතනයක් බවට දෙවන පාර්ශවය වන සේවායෝජක පාර්ශවයේ ප්‍රධාන සාක්ෂිකරු වූ කළමණාකරු මානව සම්පත් හා පරිපාලන තිස්ස අත්තනායක මහතා තම සාක්ෂිය ආරම්භයේදීම සාක්ෂි ලබා දී ඇත. ඒ අනුව මෙම ආයතනය රාජ්‍ය ව්‍යවසායක් වන අතර, ඒ අනුව බොහෝ දුරට රජයේ නීති රෙගුලාසිවලට අනුව කටයුතු කරනු ලබන ආයතනයක් බව පැහැදිලි වේ.

මෙම සාක්ෂිකරුගේ 2018.09.27 දිනැති සාක්ෂි සටහනේ 4 පිටුව හෙවත් ගොනුවේ 170 පිටුවේ ඉහල සිට පහලට පළමුවන ප්‍රශ්නය -
ප්‍ර. ඔය වැඩ බැලීමේ කාල හා පරිවාස කාලය අතර වෙනස?
පි. එම තනතුරට සුදුසුයි කියල තීරණය කිරීමට ගන්නා කාලය. පරිවාස කාලයේදී සේවකයෙක් ඉවත්කිරීමේ හැකියාවක් තියෙනව. වැඩ බැලීමේදී කලින් සිටි තනතුරට යැවීමේ හැකියාවක් තියෙනව.

ආයතනයේ 2012 වර්ෂයේ සිට බලපවත්වනු ලබන බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය පරීක්ෂා කර බැලීමේදී, සුළු සේවකයින් බඳවා ගැනීමේ පරිපාටියේ දී එහි ඇති Confirmation නමැති කොටසේ දක්වා ඇත්තේ මෙසේ බඳවා ගන්නා සේවකයින් වසර තුනක පරිවාස කාලයකට යටත් කරන අතර පළමු කාර්යක්ෂමතා කඩඉම සමත් වී ඇත්නම් එම කාලය අවසානයේ දී ස්ථිර කරනු ලබන බවයි. බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියේ එම කොටසෙහි මෙසේ දක්වා ඇත. බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියෙහි 104 පිටුව

5.7 Confirmation

"An employee who is appointed to the Grade III of this category will be on probation for period of three years from the date of asumption of duties. If his/her performance and conduct is satisfactory during the period of probation, and on completion of the 1st Efficiencey Bar Test he/she will be confimed in the post at the end of the period of probation."

එහෙත් මෙම ඉල්ලුම්කාර රෝහාන් සුවාරිස් මහතා වෙත 2014 අගෝස්තු මස 01 දාතමින් යුතුව නිකුත්කර ඇති සේවායෝජක පක්ෂය විසින් R 22 ලෙස සලකුණු කර ඇති පත්වීම් ලිපියේ තුන්වන ඡේදය පහත පරිදි වේ.

"Probationary period and Efficiency Bar Examination - 1
Your appointment in the post will be subjected to an *acting period of one year.* If your performance and conduct is satisfactory during the acting period of one year you will be confimed in the post and on completion of the 1st Efficiencey Bar Examiítion you will be place at the appropriate salary scale."
මේ ඡේදයට අනුව මෙම රොහාන් සුවාරිස් නමැති සේවකයා සේවයට බඳවාගෙන ඇත්තේ එක් අවුරුදු වැඩ බැලීමේ පදනමක් මතවේ. එහෙත් මෙය බඳවා ගැනිමේ පටිපාටියෙහි දක්වා නොමැති තත්ත්වයකි. මෙසේ එක් අවුරුදු වැඩ බැලීමේ පදනමට සේවකයන් බදවා ගනු ලබන්නේ අභ්‍යන්තර සේවකයන් පුරප්පාඩු ඇති සුදුසු තනතුරුවලට පත්කිරීමේදී බව බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය අධ්‍යයනය කිරීමේ දී පැහැදිලි වන කරුණකි. උදහරණයක් ලෙසට කළමණාකාර සහකාරවරුන් බඳවාගැනීමේ දී මෙම තත්ත්වය දැකිය හැකිවේ.
කළමණාකාර සහකාර කාණ්ඩය බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියෙහි මෙසේ දක්වා ඇත. එකී බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියෙහි එනම් R 23 ලේඛනයෙහි පිටු අංක 84 (ගොනුවේ පිටු අංක 973) හි 5.7 ඡේදය මෙසේ දක්වා ඇත.

5.7. Confirmation - R 36 ලේඛනය
An External candidate appointed to the Grade III of this category will be on probation for the period of three years from the date of assuption of duties/. If his/her performance and conduct is satisfactory during the period of probation and on completion of the 1st Efficiency Bar Examination he/she will be confirmed in the post at the period of probation. The internal candidates who are already confirmed in their qualifying categories will be subjected to and acting period of one year."

මේ අනුව දැනටමත් සේවයේ ස්ථිර කරනු ලැබ ඇති අභ්‍යන්තර සේවකයන් එක් අවුරුදු වැඩ බැලීමේ පදනමකට පත් කිරීම කරනු ලබන බව මින් පැහැදිලි වේ.

එහෙත් සුළු සේවකයන් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියා දාමය තුල ඇත්තේ බාහිරින් සේවකයන් කෙලින්ම බඳවා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිපාදන වේ. එවකටත් සේවයට බඳවා ගෙන දිගුකලක් තිස්සේ කොන්ත්‍රාත් ක්‍රමය යටතේ රාජකාරි කටයුතු කරන ලද සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීමේ ප්‍රතිපාදනය වන්නේ රාජ්‍ය පාරිපාලන අමාත්‍යාංශය විසින් වරින් වර නිකුත් කරනු ලබන චක්‍ර ලේඛණ වේ. ඒ අනුව A 74 ලෙස පළමු පාර්ශවය විසින් සලකුණු කර ඇති රාජ්‍ය පරිපාලන චක්‍රලේඛ 20/2009 හා 2009.11.25 දිනැති රාජ්‍ය පරිපාලන සහ ස්වදේශීය කටයුතු අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්ගේ චක්‍ර ලේඛය මගින් 2009.10.31 දිනට අඛණ්ඩව දින 180ක් සේවය කර ඇති කොන්ත්‍රාත් ක්‍රමයේ සේවයකයින්ද එම තනතුරුවල ස්ථිර කිරීමට උපදෙස් ලබාදී ඇත. එසේ නම් එම අවස්ථාවේදී මෙම සේවකයා

මාස 10 කට අධික කාලයක් සේවය කර තිබී ඇති අතර, ඔහු ඒ වන විට දින 180 සම්පූර්ණ කර ඇති බවත් පැහැදිලි වන බැවින් එම සේවකයා සේවයේ ඒ අවස්ථාවේදී ස්ථිර කිරීමට කටයුතු කල යුතුව තිබුණි. එහෙත් මෙම චක්‍රලේඛය රාජ්‍ය සමාගම්වලට යොමුකර නොමැති නිසා මෙය ක්‍රියාත්මක කිරීමට තමන් බැඳී නොමැති බවට දෙවැනි පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරු සිය සාක්ෂි මගින් දක්වා ඇති නමුත් දින 180ක කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති බව ප්‍රතික්ෂේප කර නොමැත.

එසේනම් අභ්‍යන්තර සේවකයන් ලෙස පුරප්පාඩු පවතින තනතුරුවලට සුළු සේවකයන් විවිධ පදනම් යටතේ බඳවා ගනු ලබන්නේ කුමන පදනමක් මතද යන්න පැහැදිලි කිරීමට සාක්ෂිකරු අපොහොසත් වී ඇත. එහෙත් මෙම දෙවැනි පාර්ශවයේ සාක්ෂිකාර තිස්ස අත්තනායක මහතා සිය සාක්ෂියෙන් පවසා ඇත්තේ 2012න් පසු සේවකයන් සේවයට බඳවා ගනු ලැබුවේ නියමිත බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුකූල බවයි. එහෙත් එවකට කොන්ත්‍රාත් පදනමේ සිටි කළමණාකාර සහකාර තනතුරුවල සිටි සේවකයන් කිහිප දෙනෙකු හා මෙම ඉල්ලුම්කරු වැනි සුළු සේවකයින් ද 2014.08.01 දින සිට ස්ථිර සේවයට බඳවා ගත්තේ කෙසේද යන්න පැහැදිලි කිරීමට සාක්ෂිකරු අපොහොසත් විය. ඒ සම්බන්ධ කිසිදු සාක්ෂියක් මෙම බේරුම්කරණ නඩුවට ඉදිරිපත් නොවීය. සුළු සේවකයින් බඳවා ගන්නේ නම් බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව විවෘත අයදුම්පත් කැඳවා පවත්වනු ලබන සම්මුඛ පරීක්ෂණයකින් එය කළ යුතුවේ. එහෙත් එම ක්‍රමවේදයෙන් බැහැරව අභ්‍යන්තරයේ කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවයේ යොදවා සිටි සේවකයින් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගත්තේ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියේ කුමන ඡේදයට අනුවද යන්න පැහැදිලි කිරීමක් සිදුකර නොමැත. බැලූ බැල්මටම එය බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියෙන් පරි බාහිරව සිදුකර ඇති සෙයක් පෙනී යයි. සාක්ෂිකරු තවදුරටත් සාක්ෂි ලබා දෙමින් පවසා සිටියේ මෙම ඉල්ලුම්කරුගේ පත්වීම් දිනය පසුදාතම් කිරීමට කිසිදු ප්‍රතිපාදනයක් බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියේ නොමැති බැවින් එසේ කිරීමට නොහැකි බවයි. එහෙත් එම බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුගත නොවී කරන ලද පත්වීම් සහ බඳවා ගැනීම් සිදුකර ඇති බවත්, මෙම අධිකරණයේම මා විසින්ම සිදුකරන ලද බේරුම්කරණ නඩුවක් වූ A19/2018 බේරුම්කරණයේදී මේ ආකාරයෙන්ම නිශ්චිත කාලීන ගිවිසුම් මත සේවයට බඳවා ගනිමින් සිටි සේවකයින් කිහිප දෙනෙකුම මෙම සේවකයා ස්ථිර සේවයට පත්කර ලද දිනයේදීම ස්ථිර සේවයට බඳවාගෙන ඇති අතර එම සේවකයින්ගේ පත්වීම් දින පසුදාතම් කිරීම ආයතනය විසින් දැනටමත් සිදුකර ඇත. ඒ අනුව සාක්ෂිකරු පවසන සාක්ෂිය පිළිගත නොහැකි තත්ත්වයක් ඇති බව බැලූ බැල්මටම පෙනී යයි.

තවද, මෙම සාක්ෂිකරු විසින්ම සිය සාක්ෂියේදී පවසා ඇත්තේ මෙම ඉල්ලුම්කාර සුවාරිස් මහතාගේ පත්වීම් ලිපියේ ඇති වැඩ බලන කාලසීමාව අවුරුද්ද යන්න පදනම් වන්නේ දැනට ආයතන සේවයේ ස්ථිර තනතුරක සේවයේ කරන සේවකයකු වෙනත් තනතුරක සේවයට පත්කිරීමේදී බවයි. එසේ නම් එම සාක්ෂියටම අනුව පැහැදිලි වනුයේ රෝහාන් සුවාරිස් මහතා 2014 අගෝස්තු මස 01 දින ස්ථිර සේවයට පත්කරන අවස්ථාව වන විටත් ඔහු එවකට දරනු ලැබ සිටි තනතුරේ ස්ථිර සේවයේ යෙදී සිටිය බවයි. තවද, සාක්ෂිකරු සිය සාක්ෂිය මගින් දිගින් දිගටම උත්සාහ කරනු ලැබුවේ මෙම ඉල්ලුම්කරු නිශ්චිත කාලීන ගිවිසුමක් යටතේ සේවය කරන ලද බැවින් ඔහුට එසේ සේවය කරන ලද කාලය ස්ථිර සේවා කාලයක් බවට පත්කර ගැනීමට ඉඩකඩ නොමැති බවයි.

සේවා යෝජක පක්ෂය සහ ඉල්ලුම්කාර පක්ෂය යන දෙපාර්ශවය විසින්ම සිය අවසාන ලිඛිත දේශණ ගොනුකර ඇති අතර පළමු පාර්ශ්වය විසින් A1 සිට A79 දක්වා ලේඛන සමඟ සිය ලිඛිත දේශණය ද දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් R 1 සිට R 54 දක්වා ලේඛන ගොනුකරමින් සිය ලිඛිත දේශණ ඉදිරිපත් කර ඇත.

දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් සිය ලිඛිත දේශණයේ කරුණු දක්වමින් ප්‍රකාශකර ඇත්තේ එම සේවකයා කොන්ත්‍රාත් පදනමින් බඳවා ගෙන ඇති බවත්, ඔහු දැනට 2014 අගෝස්තු මස 01 දින සිට සේවයේ ස්ථිර කර ඇති බවත්, 2012 දී ක්‍රියාත්මක වූ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය වන R 23 ට අනුව ඔහු කාර්යාල කාර්ය සහායක තනතුරකට බඳවා ගැනීම සඳහා නියමිත සුදුසුකම් සපුරා නොමැති බවත්, මෙම සේවකයා අදාල සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීම සඳහා ප්‍රතිපාදන නොමැති බවත් වේ.

එහෙත් මෙම සේවකයා නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුමකට මුලින්ම ඇතුලත් කර ගෙන ඇත්තේ 2008 දෙසැම්බර් මස 01 දින (A1) දින බැවින් ඔහු සේවයට ඇතුලත් වී ඇත්තේ 2012 සිට ක්‍රියාත්මක වී දැනට පවත්නා බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට ප්‍රථම බවත්, ඒ අනුව ඔහු බඳවාගෙන ඇත්තේ 2012 බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව නොව ඊට පෙර ක්‍රියාත්මක වූ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව බව පෙනී

යයි. එහෙත් දෙවැනි පාර්ශ්වයට එවැනි බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියටක් මෙම බේරුම්කරණ නඩුවට ඉදිරිපත් කිරීමට නොහැකි විය. ඒ පිළිබඳව නිසි අවබෝධයක් එම සාක්ෂිකරුට තිබූ බවද පැහැදිලි නොවීය. එබැවින් මෙම සේවකයා බඳවාගෙන ඇත්තේ 2012ට පෙර තිබූ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව බව පැහැදිලි කරුණකි. එසේ නම් නව බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය ඉදිරිපත් කිරීමට ප්‍රථමයෙන් මෙම සේවකයා තනතුරේ ස්ථිර කිරීමට කිසිදු බාධාවක් ඇති බවක් නොපෙනේ. අනික් අතට මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයාගේ සේවය ස්ථිර කර ඇත්තේ 2014 අගෝස්තු මස 01 දින සිට වන අතර, ඒ වන විට ක්‍රියාත්මක වූ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව ඔහු බඳවා ගත්තේ නම්, අදාල සුදුසුකම් සපුරා නැති ඉල්ලුම්කරු එම තනතුරේ ස්ථිර සේවයට බඳවා ගත්තේ කෙසේද යන්න පැහැදිලි කිරීමට සාක්ෂිකරු අපොහොසත් විය. තවද, එකී ලිඛිත දේශනවල තුන් වැනි පිටුවේ 15 ඡේදයේ දෙවැනි ඡේදයෙන් පවසා ඇත්තේ .... "the Applicant was recruited as a new employee subjected to a probationary period...." මෙය දෝෂ සහගත ප්‍රකාශයක් බව පෙනේ. මන්ද යත් මෙම ඉල්ලුම්කරු කිසිදු අවස්ථාවක පරිවාස කාලයකට යටත්කොට සේවයට බඳවාගෙන නොමැති බව ඔහු ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීමේ ලිපියෙන් (R 34) පැහැදිලි වේ. තවදුරටත් එකී ලිඛිත දේශණයේම දෙවැනි පාර්ශ්වයේ නීතිඥ මහතාගේ තර්කයක් වනුයේ එහි 15 ඡේදයට අනුව මෙම ඉල්ලුම්කරු 2012 බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව සුදුසුකම් සපුරා නොමැති බැවින් ස්ථිර සේවාවට ඇතුලත් කර ගැනීමට කිසිදු හැකියාවක් නොමැති බවයි. එහෙත් ඔහු සේවයට බැඳී ඇත්තේ 2008 වන අතර, එකී බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව ඔහු බඳවාගෙන ඇති බැවින් ඒ අනුව එම කාලයතුලදී ඔහු ස්ථිර කිරීමට නොහැකි වූයේ කුමක් නිසාද යන්න හා එවකට අදාල බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය කුමක්ද යන්න සම්බන්ධයෙන් පැහැදිලි කිරීමක් කිරීමට අපොහොසත් වී ඇත. තවදුරටත් සිය ලිඛිත දේශනයෙන් පවසා ඇත්තේ පළමු පර්ශ්වයේ ඉල්ලුම්කරු විසින් තම නඩුව නිසි පරිදි ඔප්පු කිරීමට අසමත් වි ඇති බැවින් ඔහුට තම පත්වීම ස්ථිර කිරීම පිළිබඳව නෛතික අපේක්ෂාවක් නොතිබූ බවයි.

තවදුරටත් නඩු තීන්දු කිහිපයක් ඉදිරිපත් කරමින් නෛතික අපේක්ෂාව පිළිබඳ කරුණු දක්වා ඇතත් දෙපාර්ශ්වයම විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ A 08 ලේඛණය මගින් මෙම සේවකයාගේ සුදුසුකම් නොසලකා සේවයේ ස්ථිර කිරීමෙන්ම මෙම සේවකයාට තමන් සේවයට බැඳුණු බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව තම සේවය තමන් සේවයට බඳවා ගත් දින සිට ස්ථිර කිරීමට හැකියාවක් පවතින බවට අපේක්ෂාවක් පැහැදිලිවම ජනිත වීම සාමාන්‍ය සිද්ධියකි. අනික් අතට සේවකයකු දීර්ඝ කාලයක් තිස්සේ එකම ස්ථිරකාලීන සේවා ගිවිසුමක කාලය දීර්ඝ කරමින් සේවයේ යොදවා ගැනීම තුලින්ම එම සේවකයා තුල නෛතික අපේක්ෂාවක් ජනිත වීම ස්වාභාවික කරුණකි. අනික් අතට සිය ලිඛිත දේශණ මගින් SC FR Application No. 256/2010 දරන නඩුවේ ගරු විනිසුරුතුමා විසින් දක්වා ඇති කරුණු ඉදිරිපත් කරමින් පවසා ඇත්තේ නව බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියක් අනුමත වීමෙන් පසුව පැරණි බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව තමන්ගේ සේවය ස්ථිර කරාවි යනුවෙන් නෛතික අපේක්ෂාවක් පැවතිය නොහැකි බවයි. එහෙත් මෙම ඉල්ලුම්කරු සම්බන්ධ තත්ත්වය මීට වෙනස් මුහුණුවරක් ගෙන ඇත්තේ 2012 සිට ක්‍රියාත්මක වන බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියෙන් පරිබාහිරව යමින් සේවකයින් ප්‍රසිද්ධ අයදුම්පත් කැඳවීමකින් තොරව සේවයට බඳවා ගැනීම මෙන්ම, එකී බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව සුදුසුකම් සපුරා නොමැති සේවකයින් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම මෙන්ම එකී පත්වීම් ලිපි මගින් එම සේවකයන් කලින් අදාල සමාගමේ ස්ථිර තනතුරක් දරා ඇති බවට ඒත්තු ගැනෙන ආකාරයෙන් එම සේවකයන් වසරක වැඩ බැලීමේ පදනමක් යටතේ බඳවා ගැනීම යන කරුණු තුලින් තමන් සේවයට බැඳුණු දින සිට ස්ථිර සේවකයකු වශයෙන් සේවය කළ බවට වන නෛතික අපේක්ෂාවක් ඔහු තුල ජනිත වීම ස්වාභාවික වේ.

මෙහිදී විශේෂයෙන්ම සටහන් කළයුතු කරුණක් වන්නේ මෙම ආයතනය සම්බන්ධයෙන් පැවතුනු A/19/2018 බේරුම්කරණයේදී මේ ආකාරයෙන්ම කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවයට බඳවාගෙන තිබූ සේවකයන් පිරිසක් සම්බන්ධයෙන් හා මෙම බේරුම්කරණයට අදාල ඉල්ලුම්කරුගේද සේවය 2014 අගෝස්තු මස 01 දින සිට ස්ථිර කර ඇති අතර, කලින් පවසන ලද බේරුම්කරණයට අදාල සේවකයින්ගේ සේවා කාලය ඔවුන් පත්වීම් ලද දිනයේ සිට පසුදාතම් කර ඇති බවයි. එහිදී තිබූ එකම වෙනස වූයේ එකී බේරුම්කරණයට අදාල සේවකයින්ව බඳවාගෙන තිබුණේ පුහුණුවන්නන් ලෙසට සහ එම ලිපියේ එම සේවකයින් වසරකින් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීමට කටයුතු කරන බවට දක්වා තිබූ කොන්දේසිය වේ.

කෙසේ වෙතත් මෙහි ඇති ප්‍රධානතම කරුණ නම් 2012 සිට ක්‍රියාත්මක වූ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියෙහි පත්වීම් පෙරදාතම් කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් නොමැති නම් ඔවුන්ගේ පත්වීම් පෙරදාතම් කරන ලද්දේ කෙසේද යන්න වේ. අනික් අතට එකී බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව නියමිත තනතුරු සඳහා වූ සුදුසුකම් නොමැති සේවකයින් එසේ නියමිත සේවාවන්වලට බඳවා ගත්තේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව

නිසි පිළිතුරක් දෙවැනි පාර්ශ්වයේ සාක්ෂි මගින් හෙළිවී නොමැත. මෙය ගැටළු සහගත තත්ත්වයක් වේ. මේ තුලින් පෙනී යන්නේ කළමණාකාරිත්වයට අවශ්‍ය අවස්ථාවලදී තම මනාපය අනුව කටයුතු කිරීමේ ඉඩකඩක් ඇති බවත් ඔවුන් ඒ අනුව කටයුතු කර ඇති බවත් වේ.

මෙහිදී ඉල්ලුම්කාර පක්ෂය විසින් A 54 ලෙසට සටහන් කරන ලද ලිපිය සම්බන්ධයෙන්ද මාගේ අවධානය යොමුවිය. එහි දක්වා ඇති කරුණු පහත පරිදි වේ.

"සේවය ස්ථිර කිරීම සම්බන්ධවයි

2009 නොවැම්බර් මස 16 වන දින සිට කොන්ත්‍රාත් පදනම මත ඔබ හලාවත වැවිලි සමාගමේ කළමණාකරන සහකාර තනතුරට බඳවාගන්නා ලද්දේ ඔබට වයස අවුරුදු 50ක් ව තිබියදී ය. තවද, අප ඔබ සේවයට බඳවා ගන්නා විට අප ආයතනයට අදාලව බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියක් නොතිබුණ අතර, බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය අනුව ඔබ ස්ථිර සේවයට අනුයුක්ත කිරීමේදී උපරිම වයස් සීමාව ඔබට අදාල නොවේ. මේ වන විට ඔබගේ වයස අවුරුදු 55 ක් වුවද 2009.11.16 සිට මේ දක්වා වසර 4ක් සහ මාස 09ක් අඛණ්ඩව කොන්ත්‍රාත් සේවා කාලයක් ඔබ විසින් සම්පූර්ණ කර ඇත. ඉහත කරුණු පදනම් කර 2014.08.01 දින සිට ඔබ ස්ථිර සේවයට අනුයුක්ත කරන බව දැනුම් දෙමි. මෙම පත්වීම ඔබට පමණක් සීමා වනු ඇත."

මෙම පත්වීම සම්බන්ධයෙන් අනුගමනය කරන ලද ක්‍රමවේදය මෙම දෙවැනි පාර්ශ්වයේ එකම සාක්ෂිකරු විසින් ලබාදුන් සාක්ෂි සමඟ එකිනෙක ගැටෙන බව පෙනේ. මෙයින් පෙනී යන වැදගත්ම කරුණ වන්නේ කළමණාකාරිත්වයට අවශ්‍ය අය සම්බන්ධයෙන් වෙනත් ආකාරයේ ක්‍රමවේදයන් අනුගමනය කිරීමට ඔවුන් පෙළඹී ඇති බවයි. මෙම නඩුවේ ඉල්ලුම්කාර සුවාරිස් මහතාගේ තනතුර පසුදාතම් කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඔවුන් පවසා සිටියේ එසේ කළ නොහැක්කේ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව නියමිත සුදුසුකම් ලබා නොමැති බව හා එයට අනුව පත්වීම් පසුදාතම් කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් නොමැති බැවින් එසේ කළ නොහැකි බව පෙන්වා දෙමිනි. දෙවැනි පාර්ශ්වයේ නීතිඥවරයා තම ලිඛිත දේශනය මගින් ද පෙන්වා දී ඇත්තේ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණ නඩු තීන්දු කිහිපයක් ගෙනහැර දක්වමින් දැනට සිටින සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් පෙර පැවති බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව කටයුතු සිදුකල නොහැකි බවත්, එසේ නෛතික අපේක්ෂාවක් තබාගැනීමට මෙම ඉල්ලුම්කරුට හැකියාවක් නොමැති බවත් වේ.

එහෙත් මෙම A54 ලිපිය අනුව පෙනී යන කරුණ නම් කළමණාකාරිත්වය විසින් වයස අවුරුදු 50 ක්වූ සේවිකාවක් 2009 දී බඳවාගෙන 2014 අගෝස්තු මස 01 දින ඇයගේ සේවය ස්ථිර කර ඇති අතර, එසේ කරනු ලබන්නේ ඇයට පැරණි බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය අදාළ වන නිසා බව ද සඳහන් කරමින් පත්වීම ස්ථිර කරනු ලැබ ඇත. එසේ නම් ඇයට නව බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියෙන් බැහැරව කටයුතු කලේ කෙසේ ද යන්න විශාල ගැටළුවක් වේ. ඉදිරිපත් වී ඇති සියලු කරුණු සම්බන්ධයෙන් ඉතා සියුම්ව පරීක්ෂා කිරීමේදී පැහැදිලි වනුයේ ඇත්ත වශයෙන්ම මෙහි දී සිදුවන්නේ කළමණාකාරිත්වයට අවශ්‍ය අවස්ථාවල දී අවශ්‍ය ආකාරයට නීතිය වෙනස් කරමින් විවිධ හේතු දක්වමින් තම අවශ්‍යතා අනුව කටයුතු සිදුකරනු ලබන බවයි. මේ අනුව ඉතා පැහැදිලි වන කරුණ නම් මෙම ඉල්ලුම්කරු සම්බන්ධයෙන් ද ඒ ආකාරයේ ම ක්‍රමවේදයක් අනුගමනය කරමින් කටයුතු කළ යුතුව තිබුණ බවයි. අනික් අතට, A/19/2018 නඩුවේදී ද ඊට අදාළ සේවකයින් සම්බන්ධයෙන් අනුගමනය කරනු ලැබූ ප්‍රතිපත්තිය එනම් ඔවුන්ගේ පත්වීම් පසුදාතම් කිරීම සඳහා අනුගමනය කරනු ලැබූ ක්‍රමවේදයම මෙම සේවකයා සම්බන්ධයෙන්ද අනුගමනය කළ යුතුව තිබුණි. එසේ නොකරමින් විවිධ හේතු දක්වමින් මෙම සේවකයාහට වෙනස්කොට සැලකීමට කටයුතු කිරීම යුක්ති සහගත තීරණයක් නොවන බව මාගේ විශ්වාසයයි. තවද එය 1978 ආණ්ඩුක්‍රම ව්‍යවස්ථාවේ 12(1) වගන්තිය උල්ලංඝනය කිරීමක් ද වන බවට මම විශ්වාස කරමි. එනම් නීතිය සැමට එක සමානව ක්‍රියාත්මක විය යුතු යන සිද්ධාන්තය පදනම් කරගනිමින් මෙම සේවකයාගේ පත්වීම ද පසුදාතම් කිරීම යුක්ති සහගත සහ සාධාරණ තීරණයක් වනු ඇති බව මාගේ දැඩි විශ්වාසයයි.

ඉහත කරුණු සියල්ලම සහ මෙම බේරුම්කරණ නඩුවේ දී ඉදිරිපත් වූ සියලුම සාක්ෂි සහ ලේඛන සම්බන්ධයෙන් අධ්‍යනය කිරීමෙන් අනතුරුව මෙම නඩුවේ ඉල්ලුම්කාර සුවාරිස් මහතාගේ පත්වීම 2008.12.01 සිට පසුදාතම් කිරීම සාධාරණ හා යුක්ති සහගත තීරණයක් බව මාගේ දැඩි විශ්වාසයයි. මන්ද මෙම සේවකයා ආරම්භයේ සිටම කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවයට බඳවාගෙන ඇති අතර, ඔහුගේ සේවා කොන්ත්‍රාත්තු එකී පළමු සේවා කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුමම දීර්ඝ කිරීමෙන් ඉදිරියට ගෙනැවිත් ඇති බවත්, A/19/2018 බේරුම්කාර නඩුවේ දී එහි ඉල්ලුම්කරුවන්ට දක්වූ අනුග්‍රහයම මෙම සේවකයාට දැක්වීම සාධාරණ හා යුක්ති සහගත බවත්, එමෙන්ම A54 ලේඛනයේ සඳහන් සේවිකාව වෙත දක්වූ විශේෂ අනුග්‍රහය මොහුට ද ලැබීම සාධාරණ හා යුක්ති සහගත බවත් තීරණය කරන අතර, සමාගම විවිධ සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් විවිධ අවස්ථාවන්හි දී දක්වා ඇති අනුග්‍රහයන් සහ දිගු කලක් තිස්සේ සිය ස්ථිර කාලීන සේවා ගිවිසුම වසර 6කට ආසන්න කාලයක් තිස්සේ දීර්ඝ කිරීම තුළින් තමාට පත්වීම් දිනයේ සිට ස්ථිර සේවා පත්වීම් ලැබේවි යැයි සාධාරණ සිතුවිල්ලක් සහ අපේක්ෂාවක් ඇතිවීම සාධාරණ මිනිසාගේ දෘෂ්ටිකෝණයෙන් බැලීමේ දී සාමාන්‍ය දෙයක් බව ද මෙහි දී විශ්වාස කරමි. ඒ අනුව පහත ප්‍රදානය ලබාදෙන අතර එය යුක්ති සහගත සහ සාධාරණ බවට ද තීරණය කරමි.

ප්‍රදානය

1. මෙම බේරුම්කරණ නඩුවේ ඉල්ලුම්කරුවන් 5 දෙනා අතරින් පහත නම් සඳහන් සිව්දෙනා සම්බන්ධයෙන් ප්‍රදානයක් නොකරමි.

    1. එම්.වී.ඩී. දිල්හානි සංජීවනී
    2. ජී.ඩී. අපසරානි පෙරේරා
    3. එල්.එස්.එල්. රණවීර
    4. ඩබ්.පී. ලක්ෂිකා දිල්හානි

ඉහත නම් සඳහන් ඉල්ලුම්කරුවන් හතර දෙනා අතරින් දෙදෙනෙකු විදේශගතවී සිටීම හේතුවෙන් ඔවුන් සම්බන්ධයෙන් තමන් පෙනී නොසිටින බව අදාළ වෘත්තීය සමිතිය මගින් දැනුම් දීම මත එම සේවකයන් දෙදෙනා මෙම බේරුම්කරණ නඩුකරයෙන් ඉවත් වූ සේවකයන් ලෙසට සැලකූ අතර, ඉතිරි දෙදෙනා මෙම පරීක්ෂණය පවත්වාගෙන යන අතරතුර තම පැමිණිල්ල ඉල්ලා අස්කර ගත් බැවින් ඒ දෙදෙනා සම්බන්ධයෙන් ද ප්‍රදානයක් සිදුකිරීමේ අවශ්‍යතාවය පැන නොනගින බව පෙනී යයි. ඒ අනුව ඉතිරිව ඇති එකම ඉල්ලුම්කරු වූ ටී.එම්.එම්.ආර්. සුවාරිස් මහතා සම්බන්ධයෙන් පමණක් මෙම ප්‍රදානය සිදු කරමි. සුවාරිස් මහතා වෙනුවෙන් මෙම ප්‍රදානය ලබාදීමේ දී ඔහුගේ පත්වීම් දිනය පෙරදාතම් කලයුතු දිනය සම්බන්ධයෙන් තීරණයට එළැඹීයේ ඔහු වෙත නිකුත් කර ඇති නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුම් පදනම් කරගෙන බවත්, ඔහුට ප්‍රථමයෙන්ම (A 1) ලබා දී ඇති සේවා ගිවිසුම පුහුණුවන සේවකයකු ලෙසට නම් කර තිබුණ ද ඔහු බඳවාගෙන ඇත්තේ නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුමකට බව පෙනී යන අතර, එම ගිවිසුම ආරම්භයේ සිට 2014 අගෝස්තු මස 01 දින ඔහු ස්ථිර සේවයට බඳවා ගන්නා තෙක්ම ආරම්භක නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුම දීර්ඝ කිරීමක් පමණක් සිදුකර ඇති බැවින් මොහු ඇත්ත වශයෙන්ම සේවයට බඳවා ගත් දින සිටම ස්ථිර කළ යුතු යන පදනමින් මාගේ ප්‍රදානය ලබාදීමට කටයුතු කළ අතර, එය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත තීරණයක් බව තීරණය කරමි.

2. මෙම නඩුවේ ඉතිරිව ඇති එකම ඉල්ලුම්කරු වන ටී.එම්.එම්.ආර්. සුවාරිස් මහතා ඔහු පළමුවෙන්ම කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවයට බඳවාගත් 2008.12.01 දින සිට බල පැවැත්වෙන පරිදි ඔහුගේ පත්වීම් දිනය පසුදාතම් කරන ලෙසට දෙවැනි පාර්ශ්වය වන හලාවත වැවිලි සමාගම වෙත මෙයින් නියම කරමි.

3. දැන් අවශ්‍ය වන්නේ මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයා හට ලැබිය යුතු තවත් සහන තිබේ නම් ඒ පිළිබඳව තීරණයක් ලබාදීමයි. මෙහි දී මෙම පරීක්ෂණයේ දී ඉදිරිපත් වූ ලැබිය යුතු වැටුප් පිළිබඳව වූ ලේඛන වලට අනුව එම සේවකයාට පහත පරිදි හිඟ වැටුප් හා දීමනා ගෙවන ලෙසට ද මෙහි දෙවැනි පාර්ශ්වය වන හලාවත වැවිලි සමාගම වෙත නියම කරමි.

මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයා හිඟ වැටුප් හා දීමනා සම්බන්ධයෙන් තොරතුරු ලබා දී ඇත්තේ 2010 ජනවාරි මස සිට පමණක් බැවින් ඉන් පෙර කාලය සම්බන්ධයෙන් ප්‍රදානයක් කිරීමට නොහැකි බැවින් A79 ලේඛනය මත පදනම්ව මෙම හිඟ වැටුප් හා දීමනා ගෙවන ලෙසට නියම කරන අතර, මේ සම්බන්ධයෙන් දෙවන පාර්ශ්වය නම්කර නොමැති බැවින් මෙම හිඟ මුදල සේවායෝජක පාර්ශ්වය විසින් පිළිගත්තාසේ සැලකීමට සිදුවන බව ද මෙහිලා සඳහන් කරමි. ඒ අනුව පහත පරිදි හිඟ වැටුප් හා අනිකුත් දීමනා මෙම පළමු පාර්ශ්වයේ ඉල්ලුම්කාර රොහාන් සුවාරිස් මහතාට ගෙවන ලෙසට දෙවැනි පාර්ශ්වය වන හලාවත වැවිලි සමාගමට නියම කරමි.

2010 ජනවාරි මස 01 සිට 2020 මැයි මස 30 දින දක්වා ගෙවීමට ඇති හිඟ වැටුප - රු. 233,710.00

එකී කාලයට වැටුප් වර්ධක වෙනුවෙන් ගෙවිය යුතු හිඟ මුදල	-	රු.	10,154.50
අසනීප නිවාඩු වෙනුවෙන් ගෙවිය යුතු හිඟ මුදල	-	රු.	65,895.34
ලාභාංශ වෙනුවෙන් ගෙවිය යුතු හිඟ මුදල	-	රු.	38,516.49
ගෙවිය යුතු සම්පූර්ණ හිඟ මුදල	-	රු.	348,276.33

සේ.අ.අ. ගෙවිය යුතු වැටුප	-	රු.	169,240.00
සේවකයාගේ භාරය 10%	-	රු.	16,924.00
සේවායෝජකයාගේ භාරය 12%	-	රු.	20,308.80
සේවායෝජක ගෙවිය යුතු 3% සේනිභාර මුදල	-	රු.	5,077.20

ඒ අනුව සමාගම විසින් මෙම සේවකයාගේ හිඟ වැටුප් හා දීමනා ලෙසට රුපියල් තුන් ලක්ෂ තිස් එක් දහස් තුන්සිය පනස් දෙකයි ශත තිස් තුන (රු. 331,352.33)ක මුදලක් (සේඅඅ 10% මුදල අඩු කිරීමෙන් පසු) මෙම ප්‍රදානය *ගැසට් පත්‍රයේ* පළ වූ දින සිට මසක් ඇතුළත සේවකයාට ලබාගත හැකිවන පරිදි හලාවත දිස්ත්‍රික් කම්කරු කාර්යාලයේ සහකාර කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත තැන්පත් කරන ලෙසට මෙයින් නියම කරමි.

තවද, මෙම සේවකයාට අදාළ සේවක අර්ථ සාධක අරමුදල සහ සේවා නියුක්තීන්ගේ භාර අරමුදල නියමිත පරිදි අදාළ ආයතනවලට ගෙවා ඒ ගෙවීම් තහවුරු කළ හැකි ලේඛන ද සමග මෙම නියෝගය *ගැසට් පත්‍රයේ* පළ වූ දින සිට මසක් ඇතුළත හලාවත දිස්ත්‍රික් සහකාර කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කරන ලෙසට ද මෙයින් නියම කරමි.

මෙම ප්‍රදානය යුක්ති සහගත හා සාධාරණ ප්‍රදානයක් බවට තීරණය කරමි.

බේරුම්කරු,
ඕබඩගේ ලීලාරත්න,
නීතිඥ සහ ප්‍රසිද්ධ නොතාරිස්.
2022 ජනවාරි මස 24 වැනි දින.

EOG 4 - 0200/2

මගේ අංකය: IR/COM/02/2017/07.

කාර්මික ආරාවුල් පනත 131 වන අධිකාරිය

අංක 2188/36 දරන හා 2020.08.13 දිනැති ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *අති විශෙෂ ගැසට් පත්‍රයේ* ප්‍රසිද්ධියට පත් කරනු ලැබූ එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් දෙහිඕවිට, අල්ගොඩ, දැහැමි සෙවන, අංක ඒ 58-2 හි පදිංචි ඩබ්. ජයරත්න වීරසිරි මයා. සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් කැලණිය, දළුගම හි පිහිටි කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය අතර පැවති කාර්මික ආරාවුල සම්බන්ධයෙන් බේරුම්කරු විසින් ලබා දී ඇති අංක A 37/2019 දරන හා 2020.03.11 දිනැති ප්‍රදානය ප්‍රතික්ෂේප කරන බව දන්වමින් ඩබ්. ජයරත්න වීරසිරි මයා. වෙතින් කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 20(1) යටතේ නිවේදනයක් මා වෙත ලැබී ඇත.

එහෙයින් අංක A 37/2019 දරන බේරුම්කාර ප්‍රදානය ක්‍රියාත්මකවීම 2022.06.16 දින සිට අවසන් වන බවට පනතේ 20(2)(ආ) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බී. කේ. ප්‍රභාත් චන්ද්‍රකීර්ති,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2022 අප්‍රේල් මස 08 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

පළමුවන උපලේඛනය

'අ' ආකෘති පත්‍රය

(3 වන නියෝගය)

1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරාවුල් පනත

බේරුම්කරුවකුගේ තීරණයක් ප්‍රතික්ෂේප කිරීමේ දැන්වීම

ලිපිනය : අංක ඒ 58/2,
දැහැමි සෙවන,
අල්ගොඩ,
දෙහිඕවිට.
දිනය : 2021.01.20

කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් වෙතටය.
2020 අගෝස්තු මස 20 වැනි බ්‍රහස්පතින්දා.

2020.08.13 දිනැති අංක 2188/36 දරන *ගැසට් පත්‍රයේ* පළ කරන ලද්දාවූ ද, ඩබ්. ජයන්ත වීරසිරි සහ කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය බැඳී සිටින්නාවූ ද 2020.03.11 දින දරන බේරුම්කරුගේ තීරණය ප්‍රතික්ෂේප කරන බව මෙයින් දැනුම් දෙනු ලැබේ.

අත්සන -

පිටපත - (අනෙක් පාර්ශ්වය)

1. ලේඛකාධිකාරිතුමා, කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය, කැලණිය.
2. ලේඛකාධිකාරිතුමා, ආයතන අනධ්‍යන අංශය, කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය, කැලණිය.

(1) ප්‍රතික්ෂේප කරන පාර්ශ්වය, වෘත්තීය සමිතිය, සේවායෝජකයා හෝ සේවකයා විසින් අවස්ථාවෝචිත පරිදි තීරණයෙන් බැඳී සිටින අනෙකුත් සෑම පාර්ශ්වයකටම, වෘත්තීය සමිතියකට, සේවායෝජකයෙකුට සහ සේවකයෙකුටම වෙන වෙනම දැන්වීම් යැවිය යුතුය. (පනතේ 9(1), 15(1) හා 20(1) වන වගන්තිය බලන්න.)

(2) දැන්වීම අත්සන් කරන තැනැත්තා එය අත්සන් කරන්නේ වෙනත් යම් පාර්ශ්වයක්, සේවා යෝජකයෙකු, වෘත්තීය සමිතියක් හෝ සේවකයෙකු වෙනුවෙන් නම් ඒ තැනැත්තා එය අත්සන් කරන්නේ කවර පාර්ශ්වයක්, සේවායෝජකයෙකු වෘත්තීය සමිතියක් හෝ සේවකයෙකු වෙනුවෙන් ද යන වග ද වෘත්තීය සමිතියක් සම්බන්ධයෙන් වන විට ඔහු ඒ වෘත්තීය සමිතියේ දරන තනතුර ද නිශ්චිතව සඳහන් කළ යුතුය.

EOG 04 – 0200/3