ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 2375/17 – 2024 මාර්තු මස 12 වැනි අඟහරුවාදා – 2024.03.12

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: IR/COM/02/2019/350.

කාර්මික ආරාවුල් පනත - 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2022.03.29 දිනැති හා අංක 2273/19 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *අති විශෙෂ ගැසට් පත්‍රයේ* ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2022.03.23 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් මාලඹේ, තලාහේන, හල්බරාව පාර, 3 වැනි පටුමඟ, අංක 494/ඊ හි පදිංචි එන්. පී. මදරසිංහ මිය සහ කොළොන්නාව, නිමාව හි පිහිටි සිලෝන් පෙට්‍රෝලියම් ස්ටෝරේජ් ටර්මිනල්ස් ලිමිටඩ් අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල බේරුම්කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති අංක A14/2022 හා 2023.12.28 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

එච්. කේ. කේ. ඒ. ජයසුන්දර,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල් (රා. ආ.).

2024 පෙබරවාරි මස 15 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

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

බේරුම්කරණ අංශය හා කාර්මික අධිකරණයේ දී ය.

බේරුම්කරණ තීන්දුව

එන්. පී. මදරසිංහ,
අංක 494/ඊ 3 වන පටුමග,
හල්බරාව පාර,
තලාහේන,
මාලඹේ.

පළමු පාර්ශ්වය

නඩු අංකය: A/14/2022
ගොනු අංකය: IR/COM/02/2019/350

- එදිරිව -

සිලෝන් පෙට්‍රෝලියම් ස්ටෝරේජ් ටර්මිනල්ස් ලිමිටඩ්,
නිමාව - කොළොන්නාව.

දෙවන පාර්ශ්වය

වර්ෂ 2023 ක් වූ දෙසැම්බර් මස 28 දින දී ය.

(1) **බේරුම්කරු පත්කිරීම**

ඉහත බේරුම්කරණයට අදාළව කම්කරු අමාත්‍ය නිමල් සිරිපාල ද සිල්වා 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 පනත්වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වන වගන්තියෙන් පැවරී ඇති බලතල අනුව, එකී ආරාවුල බේරුම්කිරීම සඳහා බේරුම්කරු 2022 මාර්තු 23 වන දින පත් කරන ලදී.

(2) **කාර්මික ආරාවුල**

"සිලෝන් පෙට්‍රෝලියම් ස්ටෝරේජ් ටර්මිනල්ස් ලිමිටඩ්" ආයතනයේ පවත්නා ක්‍රමවේදය අනුව, එන්. පී. මදරසිංහ මහත්මියට ඒ-7 ශ්‍රේණියේ ගිණුම් විධායක තනතුරේ උසස්වීම් ලබාදීමේ දී අසාධාරණයක් සිදුවී තිබේ ද? එසේ නම් ඇයට හිමිවිය යුතු සහනයන් කවරේද? යන්න පිළිබඳව වේ."

(3) **සාක්ෂි සහ නීතිමය පසුබිම**

ඉහත බේරුම්කරණයට අදාළව ඉල්ලුම්කාරිය දිවුරුම් ප්‍රකාශයක් සමග X1 සිට X3 දක්වා ලේඛන ගොනු කරන ලද අතර සාක්ෂි විමසීමේ දී ඉල්ලුම්කාරිය වෙනුවෙන් A1 සිට A4(b) දක්වා ලේඛන ලකුණු කරන ලදී.

වගඋත්තරකාර ආයතනය විසින් සාක්ෂිකරුවන් දෙදෙනෙක් ඉදිරිපත් කළ අතර, ඔවුන්ගෙන් සාක්ෂි විමසීමේ දී R1 සිට R8 දක්වා ලේඛන ලකුණු කරන ලදී.

ඉල්ලුම්කාරියගේ සාක්ෂි තුළින් පෙනී යන්නේ ඉල්ලුම්කාරිය 1995.01.17 මුදල් කාර්යාංශයේ බී.3 ශ්‍රේණියේ ගිණුම් ගණන් පරීක්ෂක ලිපිකාර තනතුරේ සේවයට බඳවාගත් දින සිට 2023 වර්ෂය වන විට මුදල් කාර්යාංශයේ බී.1 ශ්‍රේණියේ සේවය කරමින් වසර 24 ක අඛණ්ඩ සේවා කාලයක් පවත්වාගෙන ගොස් ඇති බවයි. ඉල්ලුම්කාරියගේ ස්ථාවරය වන්නේ, ඉල්ලුම්කාරියගේ සවිස්තර ප්‍රකාශය සමඟ අමුණා ඇති A3 ලේඛනය ප්‍රකාරව A3(a) යටතේ A3(b) හා A3(c) ස්ථානවල ඇයගේ ආසන්නතම අධීක්ෂණ නිලධාරියා වන සහකාර ගණකාධිකාරී පී. ටී. එස්. පීරිස් විසින් ලබාදුන් ලකුණු, කාර්යාංශ ප්‍රධානියා වන මූල්‍ය කළමනාකාර උදිත ජයලත් විසින් කුරුටු ගා වෙනස් කර ඇති බවත්, එහි ප්‍රතිඵලය ලෙස වර්ෂ 2018 හි පැවැත්වූ ඒ. 7 ශ්‍රේණියේ ගිණුම් විධායක තනතුර සඳහා වූ සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී තමාට ඉහත තනතුර අහිමි වී ගිය බවත්ය. එසේ ලකුණු වෙනස් කිරීමට හේතුව වශයෙන් ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය දක්වන්නේ, උදිත් ජයලත් විසින් ඉල්ලා සිටි ලිංගික අල්ලස් තමා විසින් ලබා නොදීම නිසා ඇතිවූ පුද්ගලික කෝන්තරයකි.

වගඋත්තරකරුගේ ස්ථාවරය වූයේ ඉල්ලුම්කාරිය ප්‍රකාශ කර සිටින අයුරින් එකී සම්මුඛ පරීක්ෂණයෙන් ඉල්ලුම්කාරියට අසාධාරණයක් සිදු නොවූ බවත්, එම සම්මුඛ පරීක්ෂණය ආයතනයේ පවතින ක්‍රමවේදයට අනුකූලව සිදු කළ බවත්ය.

ඉල්ලුම්කාරියගෙන් විමසූ හරස් ප්‍රශ්න මගින් පෙනී යන්නේ එකී සම්මුඛ පරීක්ෂණය පිළිබඳව ඉල්ලුම්කාරියට සිදුවූ අසාධාරණය පිළිබඳව ආයතනයේ කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂකට පැමිණිලි කළ බවයි.

2022.11.04 දින ඉල්ලුම්කාරියගෙන් විමසූ හරස් ප්‍රශ්න (නඩු වාර්තාවේ 45 පිටුව)

ප්‍ර: එම සම්මුඛ පරීක්ෂණය පවත්වා අවසන් වූ වහාම පාලන අධිකාරිය ඉහල නිලධාරියා වන සභාපතිතුමාට පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළා ද?

පි: කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂකට පැමිණිලි කළා.

තවද ඉල්ලුම්කාරියගෙන් ඇසූ හරස් ප්‍රශ්න වලින් ගම්‍ය වන්නේ, ඇය මෙවැනි ලකුණු වෙනස් කිරීම් කිහිපයකට මුහුණදුන් බවත් ඒ සම්බන්ධයෙන් කළ පැමිණිල්ල සඳහා ආයතනය නිසි ක්‍රියාමාර්ගයක් ගෙන නොමැති බවත්ය.

2022.11.04 දින ඉල්ලුම්කාරියගෙන් විමසූ හරස් ප්‍රශ්න (නඩු වාර්තාවේ 46 පිටුව)

ප්‍ර: මුදල් කළමනාකරු ඔබට ලකුණු වෙනස් කරලා තිබෙනවා කියලා කීවා.

පි: ඔව්.

ප්‍ර: පළවෙනි වතාවට ද එසේ ලකුණු වෙනස් කළේ?

පි: අවුරුදු 2 ක් කළා.

ප්‍ර: මෙයට හේතුව ලෙස කුමක්ද දක්වන්නේ?

පි: මගෙන් ලිංගික අල්ලස් බලාපොරොත්තු වුණා. ඉන්පසුව මගේ ස්වාමියාට පවා කතා කරලා ප්‍රශ්න ගොඩක් ඇති කළා.

ප්‍ර: ඒ සම්බන්ධයෙන් තමා ආයතනික වශයෙන් දැනුම් දුන්නද?

පි: කළමනාකාර අධක්ෂකට ලිපියක් ලබා දුන්නා. නමුත් එයට මොකුත් ප්‍රතිචාරයක් ලැබුණේ නැහැ.

ප්‍ර: තමුන්ට මම යෝජනා කරනවා එවැනි ලිපියක් තමුන්ගේ පෞද්ගලික ලිපිගොනුවේ නැහැ කියලා.

පි: මම ලිපියක් ලබා දුන්නා.

ප්‍ර: ඉන්පසු එම ලිපියට වුණ දේ සොයා බැලුවාද?

පි: මම ලිපියක් නැහැ කියලා දන්නේ නැහැ. තියෙනවා කියලා දන්නේ.

ප්‍ර: ඒ සම්බන්ධයෙන් ආයතනය ක්‍රියාත්මක වුණේ නැහැ කියලා ඔබගේ පැමිණිල්ලේ තියෙනවා. එසේ ක්‍රියාත්මක නොවීම පිළිබඳව සොයා බැලුවද?

පි: සොයා බැලුවේ නැහැ.

ප්‍ර: ලිඛිතව ඉල්ලා සිටියද?

පි: ලිඛිතව ඉල්ලා සිටියේ නැහැ. වාචිකව කියා තිබෙනවා.

වගඋත්තරකරුගේ 1 වන සාක්ෂිකරුගේ මූලික සාක්ෂියෙන් පෙනී යන්නේ ඉල්ලුම්කාරියගේ ස්ථාවරය පරිදි ඇයගේ චේතනාධික පත්වල ලකුණු වෙනස් කිරීමකට ලක්ව ඇති බවත්, එකී සංශෝධය නොවුනා නම් ඇයට ලකුණු 72.33 ක් ලබා ගැනීමට හැකියාව තිබූ බවත්ය.

2022.11.29 දින වගඋත්තරකරුගේ 1 වන සාක්ෂිකරුගේ මූලික සාක්ෂි (නඩු වාර්තාවේ 56 පිටුව)

ප්‍ර: සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී මෙම ඉල්ලුම්කාරියගේ කුමන අවුරුදු තුනේ චේතනාධිකද සළකා බැලුවේ කියලා?

පි: මෙම සම්මුඛ පරීක්ෂණය පවත්වා තිබෙන්නේ 2018.07.18 වන දින සිට දින තුනකදී. ඒ අනුව ඇයට 2018/2017/2016 වර්ෂවල චේතනාධිකපත් වලට හිමි ලකුණු තමයි හිමි වෙලා තිබෙන්නේ.

ප්‍ර: පුද්ගලික ලිපිගොනුවේ එම ලේඛන තිබෙනවා ද?

පි: ඔව්.

ප්‍ර: ඉල්ලුම්කාරියගේ පුද්ගලික ලිපි ගොනුව බලලා ලකුණු ලැබිලා තිබෙන්නේ කොහොමද? වෙනස් කළා නම් වෙනස් කරලා තිබෙන්නේ කොහොමද? කියලා කියන්න පුළුවන් ද?

පි: 2018 වසරේ දී ඇයට සංශෝධනය සමග ගත්තොත් ලකුණු 30 න් 21 ක් ලැබිලා තිබෙනවා. 2017 වසරේදී සංශෝධනය සමග ලකුණු 19 ක් ලැබිලා තිබෙනවා. 2016 වසරේදී සංශෝධනය සමග ලකුණු 20 ක් ලැබිලා තිබෙනවා.

ප්‍ර: ඔය තුනම එකතු කරලා කලින් කියපු සමීකරණයට දැම්මට පසුව තමයි 13.33 උපයා ගන්නේ?

පි: ඔව්.

ප්‍ර: සංශෝධනයට පෙර ලකුණු ආවා නම් ඇයට කොපමණ ලකුණු ප්‍රමාණයක් එන්න තිබුණාද?

පි: 2018 වසරේ දී ඇයට හිමිවෙන්න ඕනේ ලකුණු 23 ක්. 2017 වසරේදී හිමිවෙන්න ඕනේ ලකුණු 22 ක්. 2016 වසරේදී හිමිවෙන්න ඕනේ ලකුණු 24 ක්.

(මේ අවස්ථාවේදී එම ලේඛන R4(a), R4(b), R4(c) ලෙස ලකුණු කිරීමට අවසර ඉල්ලා සිටී.)

ප්‍ර: මේ චෝදනාවේ තිබෙන්නේ ලකුණු වෙනස් කළ නිසා ඇයට අගතියක් වුණා කියලා?

පි: ඔව්.

ප්‍ර: කලින් දීලා තිබුණු ලකුණු දීලා තිබුණා නම් ඇයව තේරෙනවා ද?

පි: 13.33 චේතනාධිකය සමග ඇය සම්මුඛ පරීක්ෂණයේදී ලබාගත් සම්පූර්ණ ලකුණු සංඛ්‍යාව 70.33 යි. සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලයට ඉදිරිපත් වූ අය අතරින් තේරී පත් වූ අවසන් අයදුම්කරු ලබාගත් ලකුණු සංඛ්‍යාව 73.20 යි. ඇය ලබාගත් ලකුණු සංඛ්‍යාව 70.33 යි. මේ ලකුණු පෙර චේතනාධිකය සමග සංසන්දනය කරලා ගැලපුවොත් ලකුණු 72.33 ක් එනවා. ඒ අනුවත් තේරී පත්වන සුදුස්සන් ගොඩට ඇය එකතු වන්නේ නැහැ.

වගඋත්තරකරුගේ 1 වන සාක්ෂිකරුගෙන් බේරුම්කරු ඇසූ හරස් ප්‍රශ්නවලින් ගම්‍ය වන්නේ R7 ලෙස ලකුණු කළ ඉල්ලුම්කාරිය ඇයට වූ අසාධාරණය පිළිබඳව ආයතනයට කළ පැමිණිල්ල සඳහා ආයතනය කිසිදු සැබෑ පියවරක් නොගත් බවයි.

2022.11.29 දින වගඋත්තරකරුගේ 1 වන සාක්ෂිකරුගේ මූලික සාක්ෂි (නඩු වාර්තාවේ 61 පිටුව)

බේරුම්කරණය

ප්‍ර: R7 ලේඛනය සම්බන්ධයෙන් ආයතනය විසින් පළමු පාර්ශ්වය වෙත පිළිතුරු ලිපියක් යැවීමක් සිදුකර තිබෙනවාද? නැත්නම් යම් පියවරක් අදාළ ලිපිය සම්බන්ධයෙන් ගෙන තිබෙනවා ද?

පි: මේ ලිපිය යොමු කර තිබෙන්නේ ආයතනයේ කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ වෙත. කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරී (මානව සම්පත් හා පාලන) ට මේ පිළිබඳව පරීක්ෂණයක් පවත්වන්න කියලා සටහනක් මේ ලිපියේ තබා තිබෙනවා.

ප්‍ර: ඒ සම්බන්ධයෙන් කුමන හෝ පරීක්ෂණයක් ආයතනික මට්ටමින් පවත්වා තිබෙනවා ද?

පි: නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරීතුමා වෙත යොමුකර තිබෙන මෙම සටහනට අනුව ඔහු ගත් පියවර සම්බන්ධයෙන් පෞද්ගලික ලිපිගොනුවේ සඳහනක් නැහැ. ඒ සම්බන්ධයෙන් මමත් දැනුවත් නැහැ.

ප්‍ර: මානව සම්පත් අංශයේ පවතින පෞද්ගලික ලිපි ගොනුවට අදාළව යම් පියවරක් ගත්තා නම් අදාළ වාර්තා හෝ ලේඛන පෞද්ගලික ලිපි ගොනුවට ඇතුළත් විය යුතුයි නේද?

පි: ඔව්. පරීක්ෂණයෙන් පසුව සිදු වූ පරීක්ෂණය පිළිබඳ සම්පිණ්ඩන වාර්තාව ඇයගේ පුද්ගලික ලිපි ගොනුවට එකතු විය යුතුයි.

එකී වගඋත්තරකරුගේ 1 වන සාක්ෂිකරුගේ හරස් ප්‍රශ්න විමසූ අවස්ථාවේදී ඉල්ලුම්කාරියගේ කාර්ය සාධනය පිළිබඳව වඩාත්ම දැනුම ඇත්තේ ඇයගේ ආසන්නතම අධීක්ෂණ නිලධාරියාට බවත්,

කාර්යාංශ ප්‍රධානියා විසින් R4(a), R4(b), R4(c) ලේඛන ප්‍රකාරව ඉල්ලුම්කාරියගේ ආසන්නතම නිලධාරියාගේ ඇගයීම් ලකුණු කුරුටු ගා ඊට වඩා අඩු ලකුණු ලබාදීම කාර්යාල පිළිවෙත් අනුව වැරදි සහගත බව පිළිගෙන ඇති අතර එයින් කාර්යාංශ ප්‍රධානියාගේ ද්වේශ සහගත අරමුණ (*Mala fide* intention) වඩාත් හොඳින් ප්‍රදර්ශනය වන බව මෙම කාර්මික අධිකරණයට පෙනී යයි.

2023.02.17 දින වගඋත්තරකරුගේ 1 වන සාක්ෂිකරුගේ හරස් ප්‍රශ්න (නඩු වාර්තාවේ 70 සහ 71 පිටුව)

ප්‍ර: එම අනුකාර්යාංශ ප්‍රධානියා නේද මේ ඉල්ලුම්කාරිය නියමිත රාජකාරියට සේවයට වාර්තා කරනවා ද, තමා විසින් භාර දුන් රාජකාරි නිසි ලෙස ඉටු කරනවා ද, සහ ඔහු අනුකාර්යාංශ ප්‍රධානියාගේ උපදෙස්වලට පටහැනිව කටයුතු කරනවා ද, ආයතනයේ පිළිවෙත්වලට පටහැනිව කටයුතු කරනවා ද යන කරුණු ගැන හොඳාකාරවම දන්න නිලධාරියා කියලා?

පි: ඉල්ලුම්කාරියගේ ළඟම ප්‍රධානියා වශයෙන් ඇයගේ කාර්ය සාධනය පිළිබඳව ඇයගේ ළඟම අධීක්ෂණ නිලධාරියා හොඳටම දන්නවා. නමුත් කාර්යාංශයේ ධූරාවලියේ කාර්යාංශ ප්‍රධානියා හරහා හා කාර්යාංශ ප්‍රධානියා එම කාර්යාංශයේ අවසාන වගකීම දරනවා.

ප්‍ර: දැන් ඔබ පිළිගන්නවා ද කාර්යාල පිළිවෙත් අනුව ටිපෙටිස් ආලේප කරමින් අකුරු හෝ සංඛ්‍යා මැකීම වැරදි ක්‍රියාවක් කියලා?

පි: කාර්යාල පිළිගත් ක්‍රමවේදයට අනුව ටිපෙටිස් කිරීමේ දී ඊට අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියා මාර්ග පවතිනවා. විශේෂයෙන් තනි ඉරක් කපලා සංශෝධනය කිරීම තමයි පිළිගත් ක්‍රමය.

ප්‍ර: ඒ අනුව එම තනි ඉරකින් කැපීමෙන් පසු කලින් ලියා තිබූ අකුර හෝ ඉලක්කම පෙනිය යුතු ආකාරයට තිබිය යුතු බව ඔබ පිළිගන්නවා ද?

පි: කලින් පැවති ඉලක්කම හෝ ඒ දේ ප්‍රදර්ශනය වන ආකාරයෙන් තිබිය යුතු බව පිළිගන්නවා.

ප්‍ර: කාර්යාල පිළිවෙත් අනුව ඉලක්කමක් හෝ වචනයක් තනි ඉරකින් කැපුවා නම් එම පුද්ගලයා විසින් කෙටි අත්සන යෙදිය යුතු බව පිළිගන්නවාද?

පි: එසේයි. කාර්යාල පිළිවෙත් අනුව යම් කිසි දෙයක් තනි ඉරකින් කැපුවේ නම් කෙටි අත්සන තැබිය යුතුයි. නමුත් සමහර අය අතින් නොවැළැක්විය හේතු මත හෝ නොසැළකිලිමත්කම හෝ අනවධානය නිසා හෝ මඟ හැරී යන අවස්ථා ඇත.

තවදුරටත් වගඋත්තරකරුගේ 1 වන සාක්ෂිකරුගේ හරස් ප්‍රශ්නවලින් පෙනී යන්නේ එසේ ලකුණු වෙනස් කිරීමට කාර්යාංශ ප්‍රධානියාට නෛතික හැකියාවක් R2 ලෙස වගඋත්තරකරු ලකුණු කළ චක්‍රලේඛයට අනුව නොමැති බවත්ය.

2022.02.17 දින වගඋත්තරකරුගේ 1 වන සාක්ෂිකරුගේ හරස් ප්‍රශ්න (නඩු වාර්තාවේ 74 පිටුව)

ප්‍ර: දැන් මේ ආර්-2 යටතේ අනුකාර්යාංශ ප්‍රධානියා විසින් ලබාදෙන ලද යම් ලකුණක් අඩු කරන්න, වැඩි කරන්න පුළුවන් කියලා ආර්-2 කොහේද තියෙන්නේ?

පි: එසේ විශේෂ ස්ථානයක් නැහැ ස්වාමිණී. මෙම ලේඛනයේ සඳහන් වෙනවා කාර්යාංශයේ ප්‍රධානියා අනුකාර්යාංශ ප්‍රධානියා විසින් ඇගයීම් කරන ඇගයීම් අවසාන අනුමැතිය ලබාදෙන කාර්යාංශ ප්‍රධානියා වශයෙන් ඔහුට අවසන් වගකීම දරන්න වෙනවා කියලා.

තව ද, R4 ලේඛනවලට අනුකූලව ඉල්ලුම්කාරියට ලබා දී ඇති ලකුණු ලබාදීම ඇයට රැකියාව තුළදී ආසන්නතම අධීක්ෂණ නිලධාරියාගේ වගකීමක් වන අතර එකී ලකුණ තනිව සංශෝධනය කිරීමට කාර්යාංශ ප්‍රධානියාට බලයක් නොමැති බවටත්, ආසන්නතම අධීක්ෂණ නිලධාරියාගේ ලකුණුවලට පහලින් කාර්යාංශ නිලධාරියාට කරුණු දැක්වීමට වෙනමම ඉඩක් ලබාදී ඇති බවත්, හරස් ප්‍රශ්නවලදී පෙනී යයි.

2022.02.17 දින වගඋත්තරකරුගේ 1 වන සාක්ෂිකරුගේ හරස් ප්‍රශ්න (නඩු වාර්තාවේ 75 පිටුව)

ප්‍ර: ඒ ආර්-4 ලේඛනයේ අංක 12 යටතේ මොකක්ද තියෙන්නේ?

පි: අධීක්ෂක විධායක නිලධාරිතැනගේ ඇගයීම.

ප්‍ර: එච්චරද තියෙන්නේ?

පි: සහ එම සේවක සේවිකාවන්ගේ සේවයට පැමිණීම වේලාවට පැමිණීම රාජකාරියට ඉටු කිරීම සහ හැසිරීම සම්බන්ධයෙන් ඇගයීම් ලකුණු.

ප්‍ර: මම ඔබට යෝජනා කර සිටිනවා ආර්-4 ලේඛනයේ අංක 12 යටතේ ඉතා පැහැදිලිවම සටහන් කර ඇත්තේ "අධීක්ෂක විධායක නිලධාරිතැනගේ ඇගයීම් (ලකුණු දෙන්න)" එහෙම නේද තියෙන්නේ?

පි: ලකුණු දෙන්න වශයෙන් සටහන් වී තියෙනවා ස්වාමීනි.

ප්‍ර: එතකොට මේ ආර්-4 කියන ඇගයීම් වාර්තාවේ ආසන්නතම අධීක්ෂක නිලධාරියා විසින් සේවකයාගේ ගුණාංග යටතේ සේවයට පැමිණීම, වේලාවට පැමිණීම, රාජකාරිය ඉටු කිරීම, හැසිරීම යන ගුණාංගවලට ලබාදෙන ලකුණු අඩු කරන්න වැඩි කරන්න පුළුවන් කියලා මේකේ කොහේවත් තියෙනවාද?

පි: අංක 12 හි එහෙම සටහනක් නැහැ ස්වාමීනි.

ප්‍ර: ආර්-4 ඒ සහ ආර්-4 බී යන ලේඛනවල අධීක්ෂක විධායක නිලධාරියා විසින් ලබාදී ඇති ලකුණු කුරුටු ගෑමක් ඔබට පේනවා නේද?

පි: සංශෝධනයක් පේනවා ස්වාමීනි.

ප්‍ර: ඒ කුරුටු ගෑමක් තියෙනවා නේද?

පි: තියෙනවා ස්වාමීනි. මෙම 12 වන තීරුව යටතේ සංශෝධනයට ලක් කරලා තියෙන්නේ ඇයගේ හැසිරීම සම්බන්ධයෙන් ලකුණු තීරුව පමණයි ස්වාමීනි.

ප්‍ර: දැන් එතකොට ඔබ මේකෙන් උත්සාහ කරන්නේ අධීක්ෂක විධායක නිලධාරියා මේ ඉල්ලුම්කාරියගේ හැසිරීමට ලබා දුන්න ලකුණු කුරුටු ගාලා තියෙන්නේ කවුරු විසින් කියලාද?

පි: ස්වාමීනි කාර්යාංශ ප්‍රධානියා විසින් එය කුරුටු ගෑම සිදු කර තියෙනවා.

ප්‍ර: කෙටි අත්සනක් තියෙනවාද?

පි: කෙටි අත්සන තබා නැහැ.

තවද, කාර්යාංශ ප්‍රධානියා **"Need to improve attendance"** යන බව ආසන්නතම අධීක්ෂක නිලධාරියාගේ ලකුණු සහ අත්සනට පහළින් යොදා තිබුන ද, R4(b) ලේඛනයෙන් ගම්‍ය වන්නේ එකී කාර්යාංශ ප්‍රධානියා කර ඇති සඳහන ඉල්ලුම්කාරියට අදාල වන්නක් නොවන බවත්, ඇයගේ ආසන්නතම අධීක්ෂක නිලධාරියා ඇයගේ පැමිණීමට ලකුණු 6 ක් ලබා දී එය ''හොඳ'' මට්ටමක ඇති බව ප්‍රකාශ කරන හෙයින් මෙම කාර්මික අධිකරණයට පෙනී යන්නේ, "Need to improve attendance" ලෙස කාර්යාංශ නිලධාරියා කර ඇති ප්‍රකාශය පදනම් විරහිත බවත්ය.

2022.02.17 දින වගඋත්තරකරුගේ 1 වන සාක්ෂිකරුගේ හරස් ප්‍රශ්න (නඩු වාර්තාවේ 77, 78 සහ 79 පිටු)

ප්‍ර: කුරුටු ගාන්න හේතුවක් කියලා තියෙනවාද?

පි: තියෙනවා ස්වාමීනි. අංක 17 යටතේ කාර්යාංශ ප්‍රධානියා විසින් දක්වන කරුණු ඇත්නම් යන තීරුව යටතේ ''නීඩ් ටු ඉම්ප්‍රෑ ඇටෙන්ඩන්ස්''

ප්‍ර: ඒකෙන් මොකක්ද අදහස් කරන්නේ?

පි: පැමිණීම දියුණු කරගත යුතු කියලා

ප්‍ර: එතකොට දැන් ආර්-4 අනුව සේවයට පැමිණීම, වේලාවට පැමිණීම යටතේ හොඳයි යන තීරුව යටතේ ඉල්ලුම්කරුගේ අධීක්ෂක භාර නිලධාරියා ඇගයීම් ලකුණු කීයක් දීලා තියෙනවාද?

පි: 6 දීලා තියෙනවා. එය සංශෝධනය වී නැහැ ස්වාමීනි.

ප්‍ර: එහෙම නම් සාක්ෂිකාරිය ඔබ කියූ පරිදි ආර්-4 හි අංක 17 යටතේ කාර්යාංශ ප්‍රධානියා විසින් දක්වන කරුණු ඇත්නම් යන තීරුව යටතේ "නීඩ් ටු ඉම්ප්‍රෑ ඇටෙන්ඩන්ස්" යන්න මේ ඉල්ලුම්කාරියට අදාළ වෙනවා ද?

පි: ස්වාමීනි, ඇයගේ වේතනාධික වාර්තාපතේ සමලෝචන කාල සීමාව තුළදී ලබාගෙන ඇති පඩි සහිත නිවාඩු පිළිබඳව විස්තර යටතේ ලබාගත් නිවාඩු අනුව කාර්යාශ ප්‍රධානියා ඒ ආකාරයෙන් සටහන් කරන්න ඇති ස්වාමීනි.

ප්‍ර: දැන් සාක්ෂිකාරිය මේ ආර්-4, ආර්-4 (ඒ), ආර්-4 (බී) යන වේතනපත් කිනම් කාල සීමාවකට ද අයත් වෙන්නේ?

පි: 2016, 2017, 2018 වර්ෂවල මෙම ඉල්ලුම්කාරියගේ වේතනාධිකපත්.

(නඩු වාර්තාවේ 78 පිටුව)

තවද මෙම ඉල්ලුම්කාරියගේ වේතනාධිකපත් ද, ඇයගේ පත්වීමේ ලිපිය ද, B1 ශ්‍රේණියේ තනතුරෙහි වැටුප් කාර්ය පටිපාටි ද, A7 ශ්‍රේණියේ ගිණුම් විධායක තනතුරට අදාළ වැටුප් තලයන් ද සකස් වී ඇති ආකාරය එම ලේඛන මතම පැහැදිලිව දක්වා ඇත.

ප්‍ර: එහෙම නම් මෙම ඉල්ලුම්කාරියගේ පෞද්ගලික ලිපිගොනුව බලලා කියන්න ඔබ ඉහත සඳහන් කළ කාල සීමාවේදී ඉල්ලුම්කාරියගේ හැසිරීම සම්බන්ධයෙන් ඇයට විරුද්ධව පැමිණිලි ලැබිලා තියෙනවා ද? ඒ සම්බන්ධයෙන් ඇයගෙන් කරුණු විමසා තියෙනවා ද? ඉන් අනතුරුව ඒ සම්බන්ධයෙන් ඇයට අවවාද කරලා තියෙනවා ද?

පි: මේ සඳහන් කළ 2016, 2017, 2018 වර්ෂවලදී ලිඛිත පැමිණිලි ඇයගේ ලිපි ගොනුවේ නැහැ ස්වාමීනි. වාචික පැමිණිලි ආයතන ප්‍රධානියාට ලැබිය හැකි.

ප්‍ර: සාක්ෂිකාරිය තමුන්ට උපකල්පනය කරන්න බැහැ පැමිණිලි ලැබුණා ද නැද්ද කියලා?

පි: ලිඛිත පැමිණිලි නැහැ.

ප්‍ර: ඔබ ඉහත සඳහන් කළ කාල සීමාව තුළදී මෙම ඉල්ලුම්කාරිය ප්‍රමාද වී සේවයට වාර්තා කිරීමට අධික නිවාඩු ලබා ගැනීම වැටුප් රහිත නිවාඩු ලබා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් ඉල්ලුම්කාරියට අවවාද කරලා තියෙනවා ද?

(නඩු වාර්තාවේ 79 පිටුව)

පි: ලිපි ගොනුවේ එසේ සඳහන් කරන ලද කාල සීමාව තුළ දී අවවාද කිරීම් නැහැ ස්වාමීනි.

තවද, වගඋත්තරකරුගේ 2 වන සාක්ෂිකරුගේ සාක්ෂියෙන් ද ගම්‍ය වන්නේ ඉල්ලුම්කාරිය තමාට වූ අසාධාරණය පිළිබඳව කළ පැමිණිල්ල සම්බන්ධයෙන් විධිමත් පරීක්ෂණයක් හෝ විමර්ශනයක් වගඋත්තරකාර ආයතනය සිදු කළ බවට සාක්ෂි නොමැති බවයි.

2023.08.14 දින වගඋත්තරකරුගේ 2 වන සාක්ෂිකරුගේ මූලික සාක්ෂි (නඩු වාර්තාවේ 104 පිටුව)

ප්‍ර: මහත්තයා දන්නවා සිලෝන් පෙට්‍රෝලියම් ස්ටෝරේජ් ටර්මිනල්ස් ආයතනයේ විනය කාර්ය පටිපාටියක් තියෙනවා ද?

පි: ඔව්.

ප්‍ර: මෙම ආයතනයේ විමර්ශන අංශයකුත් තියෙනවා?

පි: ඔව්.

ප්‍ර: නිලධාරියෙක්, සේවකයෙක් හෝ වරදක් කලාම ඒක විමර්ශන අංශයට යොමු කරලා මූලික විමර්ශනයක් පවත්වලා විනය පටිපාටියට අනුව නේද කටයුතු කළ යුතු වන්නේ?

පි: ඔව්.

ප්‍ර: පෞද්ගලික පලිගැනීමක් කියලා මේ ඉල්ලුම්කාරියගෙන් පැමිණිල්ලක් මානව සම්පත් අංශයට ලැබිලා ඒ සම්බන්ධයෙන් සාකච්ඡා කළා කියලා ඔබ කිව්වා?

පි: ඔව්.

ප්‍ර: එම සාකච්ඡා සටහන් තියෙනවා ද?

පි: ප්‍රශ්නය පැහැදිලි නැහැ.

අධිකරණයෙන්,

ප්‍ර: මානව සම්පත් අංශයෙන් හෝ කුමන හෝ අංශයකින් විශේෂිත කාර්යයක් එකතු වී සාකච්ඡා කරන අවස්ථාවක අදාළ රැස්වීම් සටහන් තබා ගන්නවා නේද?

පි: ඔව්.

ප්‍ර: තමුන්ගේ මූලික සාක්ෂිවලදී ඉල්ලුම්කාරියට අසාධාරණයක් වුණේ නැහැ. පෞද්ගලික පළිගැනීමක් වුණේ නැහැ. කියලා සාකච්ඡා කලයි කියන සටහන් කෝ. වාර්තාව කෝ?

පි: සටහනක් නැහැ. සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් ඉවර වුනාම අසාධාරණයක් වුනා කියලා බොහෝ අය වාචිකව ලිඛිතව ඉදිරිපත් කරනවා. විනය කමිටු සාකච්ඡාවලට භාජනය කරන්නේ නැහැ. මෙතුමිය ලිඛිත ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කරලා තිබ්බා. ඒ විනය කමිටුවේ එකක් නොවේ. නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරි ඉන්ටර්විව් බෝඩ් එක සමග කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ වාචිකව සාකච්ඡා කළා. කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂතුමා උපදෙස් දීලා තිබුනේ කළමනාකාර මුදල් පමණක් කළ ඉන්ටර්විව් එකක් නොවේ. කමිටුව විසින් කළ තෝරා ගැනීමක් නොකළ නිසා කියලා.

ප්‍ර: දැන් ඔබ කියූ කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ ප්‍රකාශ කළා කියන්න තහවුරු කරන්න ලේඛනයක් තියෙනවා ද?

පි: තියෙනවා. මානව සම්පත් කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂකගෙන් විමසූ ලේඛනයක් පුද්ගලික ලිපිගොනුවේ තියෙනවා.

ප්‍ර: පෙන්වන්න.

පි: ආර්-8 පෙන්වා සිටී.

ප්‍ර: ආර්-8 ලියලා තියෙන්නේ කවද්ද?

පි: 2023.02.17

ප්‍ර: ආර්-8 ලියන්නේ මේ නඩුව පටන් අරගෙන කොපමණ කාලයකට පසුව ද කියලා දන්නවා ද?

පි: පුද්ගලික ලිපි ගොනුවේ සඳහනක් නැහැ . ප්‍රධාන නීති නිලධාරී මැතිදී විමසුවා. ලිඛිතව එයට පිළිතුරු වශයෙන් යොමු කළා.

ඉහත සාක්ෂිවලට අනුව පෙනී යන්නේ ඉල්ලුම්කාරියගේ සම්මුඛ පරීක්ෂණය පිළිබඳව වූ අසාධාරණය සම්බන්ධයෙන් ඉල්ලුම්කාරිය කළ පැමිණිල්ල මත වගඋත්තරකාර ආයතනය කිසිදු විධිමත් පියවරක් ගෙන නොමැති බවත්, ඒ බව අභියෝගයට ලක් කිරීම වගඋත්තරකාර ආයතනය අසමත් වී ඇති බවත්ය.

තවද, මෙම කාර්මික අධිකරණයට පෙනී යන්නේ, සත්‍ය වශයෙන්ම ඉල්ලුම්කාරිය ප්‍රකාශ කර ඇති පරිදි ඉල්ලුම්කාරියගේ චේතනාධික පත්‍රයන් වසර කීපයකදීම ඇයගේ කාර්යාංශ ප්‍රධානි වන උදිත ජයලත් විසින් කාර්යාලයීය පිළිවෙත්වලට පටහැනිව වෙනස් කර ඇති බවත්,

එකී වෙනස් කිරීම් නොකළා නම් ඉල්ලුම්කාරිය අවම වශයෙන් එකී සම්මුඛ පරීක්ෂණයෙන් "Line up" මට්ටමට හෝ ලඟා වී සම්මුඛ පරීක්ෂණයට ආසන්නවම පසුව නොවුනත්, පසු කලෙක හෝ පුරප්පාඩු ඇතිවන කාලවලදී ඇයට ලැබිය යුතු උසස්වීම් ලබාගැනීමට හැකියාව තිබූ බවත්ය.

තවද, කාර්යාංශ ප්‍රධානි උදිත ජයලත් හට එකී චේතනාධික පත්‍ර වෙනස් කිරීමට කිසිදු අයිතියක් නොමැති බවත්, තවද, ඔහු සඳහන් කර ඇති "R4(b)" ලේඛනයේ 17 වන අංශය යටතේ වන "Need to improve attendance" යන කරුණ ඉල්ලුම්කාරියගේ ආසන්නතම අධීක්ෂක නිලධාරියාගේ නිරීක්ෂණ හා ලබාදුන් ලකුණුවලට පරස්පර විරෝධී බව බැලූ බැල්මෙන් පෙනෙන අතර එයින් මෙම කාර්මික අධිකරණයට ගම්‍ය වන්නේ කාර්යාංශ නිලධාරි උදිත ජයලත්ගේ ද්වේශ සහගත අරමුණයි.

(4) **තීන්දුව**

ඉහත සාක්ෂි ප්‍රකාරව ඉල්ලුම්කාරිය වෙත කාර්යාශ ප්‍රධානි වන උදිත ජයලත් විසින් කළ ලකුණු සංශෝධනය නිසා අගතියක් වී ඇති බවත්, එහෙයින් ඇයට ලැබිය යුතු උසස්වීම් ලැබීම වැළැක්වී ඇති අතර ඒ සම්බන්ධයෙන් ඉල්ලුම්කාරිය, වගඋත්තරකාර ආයතනයට කළ පැමිණිල්ල සම්බන්ධයෙන් ආයතනය නිසි විමර්ශනයක් සිදු නොකර ඒ පිළිබඳ නිසි පියවර ගැනීමට අපොහොසත් වී සහ/හෝ නොසළකා හැර ඇත.

තවද, කාර්යාංශ ප්‍රධානී ලකුණු සංශෝධනය කිරීමට පියවර ගෙන ඇති ආකාරය කාර්යාලයීය පිළිවෙත්වලට පටහැනි ලෙස කටුගා සිය අත්සන හෝ යෙදීමකින් තොරව සිදු කර ඇති හෙයින් ඒ තුළින් ඔහුගේ ද්වේශ සහගත අරමුණ (*Mala fide* intention) ප්‍රදර්ශනය වේ.

කාර්මික ආරාවුල මත පදනම්ව පහත සඳහන් ආකාරයට තීරණය ලබා දෙමි.

(i) සිලෝන් පෙට්‍රෝලියම් ස්ටෝරේජ් ටර්මිනල්ස් ලිමිටඩ් ආයතනයේ පවත්නා ක්‍රමවේදය අනුව, එම්. පී. මදරසිංහ මහත්මියට ඒ 7 ශ්‍රේණියේ ගිණුම් විධායක තනතුරේ උසස්වීම් ලබාදීමේ දී අසාධාරණයක් සිදු වී තිබේ ද? ඔව්

(ii) එසේ නම් ඇයට හිමිවිය යුතු සහනයන් කවරේද?

(අ) 2019 මාර්තු මාසයේ සිට ඒ 7 ශ්‍රේණියේ ගිණුම් විධායක තනතුරේ පිහිටුවන ලෙසට ප්‍රදානයක් ද,

(ආ) 2019 මාර්තු මස සිට ඒ 7 ශ්‍රේණියේ ගිණුම් විධායක තනතුරට හිමි වැටුප් තලයේ පිහිටුවා එකී වැටුප් තලය මත මේ දක්වා හිඟ වැටුප් ගෙවන ලෙසට ප්‍රදානයක් ද,

(ඇ) 2020 මාර්තු මාසයේ සිට ඒ 7 ශ්‍රේණියට හිමි වාර්ෂික වැටුප් වර්ධක හා එකී වැටුප් වර්ධකවල හිඟ වැටුප් ගෙවන ලෙසට ප්‍රදානයක් ද,

(ඈ) ඉහත තනතුරුවල පිහිටුවීම මත ඉල්ලුම්කාරිය වෙත 2019 මාර්තු මාසයේ සිට 2020 පෙබරවාරි මාසය දක්වා හිඟ වැටුප් ලෙස රු. 249,960.00 ක් ද, 2020 මාර්තු මාසයේ සිට 2021 පෙබරවාරි මස දක්වා හිඟ වැටුප් ලෙස රු. 254,100.00 ක් ද, 2021 මාර්තු මාසයේ සිට 2022 පෙබරවාරි මාසය දක්වා හිඟ වැටුප් ලෙස රු. 320,680.00 ක් ලෙස ද, 2022 මාර්තු මාසයේ සිට 2023 පෙබරවාරි මාසය දක්වා හිඟ වැටුප් ලෙස රු. 327,840.00 ක් ද, 2023 මාර්තු මාසයේ සිට 2023 දෙසැම්බර් මාසය දක්වා රු. 277,500.00 ක් ද වශයෙන් මුළු එකතුව ලෙස රුපියල් දහහතර ලක්ෂ තිස් දහස් අසූව (රු. 1,430,080.00) ක මුදලක් ප්‍රදානය කරන ලෙස ද,

(ඉ) අදාළ මුදල මෙම නියෝගයේ දින සිට දින 30 ක කාලයක් තුළ එනම් 2024.02.15 හෝ එදිනට පෙර කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත තැන්පත් කරන ලෙසත්,

(ඊ) එකී මුදල තැන්පත් කිරීමට 2 වන පාර්ශ්වය අපොහොසත් වන්නේ නම් හෝ පැහැර හරින්නේ නම් අදාළ මුදල අයකර ගැනීමට නීතිමය පියවර ගැනීමේ විධානයක් ද,

(උ) මෙකී සියළුම ගෙවීම්වලට අදාළ වන වැටුප් තල මත ව්‍යවස්ථාපිත ගෙවීම් කරන ලෙසට ප්‍රදානයක් ද, ඒ අනුව ලබාදිය යුතු බවට තීන්දු කරයි.

නීතිඥ බිනර වී. ගුණසේකර,
බේරුම්කරු.

EOG 03 – 0108

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.