ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශෙෂ

අංක 2471/57 – 2026 ජනවාරි මස 16 වැනි සිකුරාදා – 2026.01.16

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: IR/COM/02/2023/134.

කාර්මික ආරාවුල් පනත – 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2024.11.18 දිනැති හා අංක 2411/06 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *අතිවිශෙෂ ගැසට් පත්‍රයේ* ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2024.10.30 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් කොළඹ 07, බෞද්ධාලෝක මාවත, අංක 415, ඉංජිනේරු කාර්යයන් පිළිබඳ මධ්‍යම උපදේශක කාර්යාංශයෙ හි ඒ. එම්. රෝහණ දිසානායක මයා ඇතුළු සේවකයින් 144 දෙනා සහ අනෙක් පාර්ශ්වය වශයෙන් කොළඹ 07, බෞද්ධාලෝක මාවත, අංක 415 හි පිහිටි ඉංජිනේරු කාර්යයන් පිළිබඳ මධ්‍යම උපදේශක කාර්යාංශය අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල බේරුම්කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති අංක A61/2024 හා 2025.11.11 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

එච්. එම්. ඩී. එන්. කේ. වටලියද්ද,
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2026 ජනවාරි මස 06 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.

කොළඹ බේරුම්කරණ හා කාර්මික අධිකරණ ශාඛාවේ දී ය.

බේරුම්කරු නීතිඥ ඔබඩගේ ලීලාරත්න මැතිතුමන් ඉදිරිපිට දී.

ගොනු අංකය - IR/COM/02/2023/134.
බේරුම්කරණ අංකය - A/61/2024.

ඒ. එම්. රෝහණ දිසානායක මයා ඇතුළු
සේවකයින් 144 දෙනා,
ඉංජිනේරු කාර්යයන් පිළිබඳ මධ්‍යම උපදේශක කාර්යාංශය,
අංක 415,
බෞද්ධාලෝක මාවත,
කොළඹ 07.

සහ

ඉංජිනේරු කාර්යයන් පිළිබඳ මධ්‍යම උපදේශක කාර්යාංශය,
අංක 415,
බෞද්ධාලෝක මාවත,
කොළඹ 07.

අතර පවතින කාර්මික ආරාවුල

අධිකරණ, රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා, පළාත් පාලන සහ කම්කරු අමාත්‍ය ආචාර්ය හරිනි අමරසූරිය මෙනවිය 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 සමඟ කියවා) දරන පනත්වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වන වගන්තියෙන් ඇය වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව, එකී ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් මා පත් කර, මා වෙත යොමු කොට ඇත.

ඉහත සඳහන් පාර්ශ්වයන් අතර ඇති කාර්මික ආරාවුලට හේතු පාදක වී ඇති කරුණ වනුයේ,

"ඉංජිනේරු කාර්යයන් පිළිබඳ මධ්‍යම උපදේශක කාර්යාංශයේ සේවය කරන ඒ. එම්. රෝහණ දිසානායක මයා ඇතුළු ඇමුණුමේ 01 හි නම් සඳහන් සේවකයින් 144 දෙනාගේ රැකියාව ස්ථිර නොකිරීම මගින් ඔවුන්ට අසාධාරණයක් සිදුව තිබේ ද යන්නත් එසේ අසාධාරණයක් සිදුව තිබේ නම් ඔවුන්ට හිමිවිය යුතු සහනයන් කවරේ ද යන්නත් පිළිබඳව වේ."

1. ඒ. එම්. ආර්. දිසානායක	50. එච්. එම්. ඒ. ආර්. කුමාරි	99. එච්. කේ. අනුර නිශාන්ත
2. එම්. පී. කොඩිතුවක්කු	51. කේ. එච්. එම්. ඒ. කුලරත්න	100. ඊ. ඒ. ඒ. ප්‍රියදර්ශනී
3. කේ. එස්. සෙව්වන්දි	52. ටී. බී. ඩබ්. සංජීව	101. එම්. අයි. එම්. මෙඩොන්සා
4. කේ. පී. ජේ. එස්. ගමගේ	53. කේ. කේ. ඒ. එම්. ජයවර්ධන	102. එස්. ඒ. කේ. එන්. එන්. අබේවර්ධන
5. එන්. එම්. පී. වී. ප්‍රියංකර	54. එන්. ආර්. අයි. එම්. හේරත්	103. එච්. එම්. පී. බී. සෙනෙවිරත්න
6. ජී. එස්. කමන්ති	55. ඒ. එන්. මෛත්‍රීපාල	104. ටී. ඩී. හෙයියන්තුඩුව
7. එච්. ජී. සී. පී. තිලකරත්න	56. ඊ. එච්. එන්. ප්‍රේමසිරි	105. වයි. කේ. අමදෝරු
8. ඩබ්. ඩී. සෝමරත්න	57. ඩබ්. එම්. යූ. එස්. බී. විදානගෙදර	106. ආර්. සී. එම්. බී. ජයශාන්ත
9. කේ. ඒ. එම්. කේ. ආරච්චි	58. එම්. සී. පී. සමරතුංග	107. ඒ. ඩබ්. ජී. එල්. ඩබ්. කුලතිලක
10. එස්. එම්. එන්. ඒ. සමරකෝන්	59. එන්. ඒ. ඩී. ටී. ඩී. නිවුන්හැල්ල	108. කේ. ඒ. සී. නිරෝෂිකා

11. එස්. ඒ. යූ. සේනාරත්න	60. ඩබ්. ඩී. ආර්. එන්. ද අල්විස්	109. එස්. ජී. එන්. එස්. සුමනරත්න
12. එන්. තායාලිනී	61. කේ. එම්. ඒ. සී. අමරවික්‍රම	110. ජී. ඒ. අයි. ඒ. ගොඩමුනේ
13. ඒ. ජේ. රත්නායක	62. එන්. එම්. එච්. සී. රාමනායක	111. ටී. ටී. පී. පෙරේරා
14. ආර්. ඩබ්. ඩී. කුරුප්පුආරච්චි	63. එස්. ඩී. සී. ගුණරත්න	112. ඩබ්. ඒ. කේ. අයි. දූලංජනී
15. ඩී. පී. අයි. ඩී. දිසානායක	64. ඩබ්. එම්. ආර්. කුමුදුලතා	113. සී. ඩී. ජයවර්ධන
16. ජී. ජේ. එන්. මධුභාෂිණී	65. එල්. එච්. කරනායක	114. ඩී. සී. පී. කුමාර
17. සී. එල්. කේ. නානායක්කාර	66. ඩබ්. ඒ. එන්. සුභාෂිණී	115. ජී. එස්. එන්. කේ. ආරියරත්න
18. ඩී. එස්. එස්. මද්දුමබංඩාර	67. ඩී. වී. ඩී. සම්පත්	116. ඩබ්. ටී. එම්. නිශ්ශංක
19. ජේ. ඒ. බී. ආර්. ජයකොඩි	68. කේ. පී. වයි. එස්. පතිරණ	117. යූ. එල්. ඩී. ලහිරු හෂාන්ත
20. කේ. එස්. එස්. කොක්මඩු	69. ඩී. කේ. ඒ. එස්. එම්. කොඩිකාර	118. ඩබ්. ඒ. ධම්මික ලක්මාල්
21. ජේ. එල්. එන්. චතුරංග	70. කේ. පී. සමන්ත	119. ජී. ආර්. එම්. එස්. කුලසිංහ
22. එන්. එන්. විතාන	71. ඩබ්. එන්. එම්. විජේසූරිය	120. ටී. එල්. අමරසිංහ
23. එච්. ඒ. ආර්. කෞශල්‍යා	72. එම්. කේ. ලක්ෂානි	121. ජී. කේ. කේ. එම්. ගජනායක
24. ඩබ්. ජී. ඩී. මධුභාෂිණී	73. වී. ජී. එම්. එස්. ජයවර්ධන	122. කේ. ඊ. සෙව්වන්දි පෙරේරා
25. කේ. ඒ. ඩී. පත්මලාල්	74. ජී. එච්. ටී. ෆොන්සේකා	-
26. ජී. කේ. එච්. වෙඩිවර්ධන	75. එම්. යූ. එම්. ෂහීර්	123. බී. එල්. එම්. සේනාරත්න
27. එච්. එම්. සී. පී. ගුණසේන	76. එච්. ඒ. ඩී. එම්. සම්පත්	124. එම්. අයි. යූ. ප්‍රනාන්දු
28. ඩී. එම්. සී. ටී. දිසානායක	77. කේ. ඩී. මධුෂානි	125. ඒ. එෆ්. එම්. නෆීස්
29. ඩී. ආර්. වයි. විජයවර්ධන	78. ඩබ්. එම්. එස්. කේ. වීරකෝන්	126. අයි. ආර්. කුලසේකර
30. ඩබ්. එම්. ඩී. එස්. ඒ. ඒ. රත්නසූරිය	79. වයි. ඒ. ආර්. එස්. යාපා	127. ඩී. එම්. ඩී. මදූශංක දිසානායක
31. ආර්. ඩී. ඒ. ගුණරත්න	80. සී. සමරවික්‍රම	128. ඩී. එම්. ඩී. ප්‍රියන්ත
32. එන්. ජී. පී. කේ. අබේසිංහ	81. ඩබ්. ජී. එස්. සෙව්වන්දි	129. අයි. පී. ඒ. නුවන් පල්පිටිය
33. ඩබ්. ඒ. පී. ඒ. සඳමාලි	82. ආර්. එම්. කේ. ප්‍රසන්න	130. එස්. කේ. ජේ. රණතුංග
34. අයි. පී. එන්. අනුරුද්ධ	83. එම්. ඒ. එස්. පෙරේරා	131. එම්. ජී. පී. කේ. ගාමිණී
35. ඩබ්. එස්. එන්. සී. ප්‍රනාන්දු	84. බී. පී. මයන්ති	132. ටී. ඩී. එදිරිසිංහ
36. කේ. ඒ. ඩී. පී. චතුරිකා	85. එස්. එන්. අලංකාරගේ	133. එම්. ජී. පී. ඩී. බී. මාවීකුඹුර
37. ඩබ්. ආර්. ඒ. ඩී. අයි. රණසිංහ	86. ඩබ්. ජී. එස්. සුදේශ්	134. ජී. වී. කුමාර්
38. එස්. ලිසාන්ත්	87. ආර්. එම්. කේ. එස්. රත්නායක	135. ඒ. ජී. එස්. කේ. උපසිංහ
39. එස්. සී. එම්. රත්නසේන	88. එච්. ඩී. ආර්. සුදර්ශන	136. සී. එල්. වල්ගමආරච්චි
40. ඩබ්. ඒ. එස්. සී. අතුකෝරල	89. කේ. ජී. ඒ. සමන්	137. එම්. ඒ. අයි. මධුරංග
41. ඩබ්. ඒ. ඩබ්. වීරතුංග	90. කේ. ජේ. එම්. ඊ. ටී. ජයසේකර	138. එම්. ඩී. ජී. ඒ. ජේ. කේ. දිසානායක
42. ආර්. පී. පී. මධුශංක	91. ඩබ්. ඩී. එන්. එන්. කුමාරි	139. පී. එච්. ඩබ්. හේමකුමාර
43. කේ. ඩී. යූ. එන්. කුමාර	92. ජී. සී. සේනානායක	140. එම්. ඒ. එස්. පෙරේරා
44. ඒ. ටී. ජයමාන්න	93. ඒ. ජී. ඩී. ලක්මාලි	141. එස්. කෝකුලන්
45. එම්. ඒ. අයි. මාරසිංහ	94. ආර්. ටී. අයි. රාජපක්ෂ	142. බී. කිරුබමූර්ති
46. කේ. වී. සී. පී. ගුණතිලක	95. පී. එච්. විජේසිංහ	143. සී. එම්. අතුකෝරාල

47. ඩී. ආර්. ගොඩගේ	96. ඒ. ඩබ්. ආර්. ආර්. යුරෝෂා	144. ඒ. ආර්. එම්. ඒ. ඊ. රත්නායක
48. ආර්. පී. ජී. ආර්. එස්. අලුපොත	97. එච්. එච්. එල්. ටී. විජේසිංහ	
49. ඩබ්. පී. ජී. ඩී. ඒ. එස්. සේනානායක	98. එම්. එල්. එම්. නාසීක්	

මෙම සේවක ලැයිස්තුවේ අංක 83 යටතේ නම සඳහන්ව ඇති එම්. ඒ. එස්. පෙරේරාගේ නම වැරදීමකින් අංක 140 යටතේ ද නැවත සඳහන් කර ඇති බැවින් මෙම ආරාවුලට සම්බන්ධ සේවකයින් ගණන ඇත්ත වශයෙන්ම 143 ක් විය යුතුය.

මෙම සේවකයින් අතුරින් පහත නම් සඳහන් සේවක, සේවිකාවන් කිසිවකුත් බේරුම්කරණ නඩුව සඳහා ඉදිරිපත් වී නොමැති අතර ඔවුන් වෙනුවෙන් නීති නියෝජනයක් ද නොවූ බැවින් ඔවුන් මෙම බේරුම්කරණයෙන් ඉවත්වූ සේවකයන් සේ සළකා කටයුතු කිරීමට තීරණය කරමි.

1. එන්. තයාලනී — ඇමුණුමේ අංක 12
2. එස්. ලිසාන්ත් — ඇමුණුමේ අංක 38
3. එන්. ආර්. අයි. එම්. හේරත් — ඇමුණුමේ අංක 54
4. එච්. එච්. එල්. ටී. විජේසිංහ — ඇමුණුමේ අංක 97
5. කේ. ඒ. එම්. කේ. ආරච්චි — ඇමුණුමේ අංක 9
6. සී. එල්. කේ. නානායක්කාර — ඇමුණුමේ අංක 17
7. ඩබ්. එස්. එන්. සී. ප්‍රනාන්දු — ඇමුණුමේ අංක 35
8. ආර්. පී. පී. මධුශංක — ඇමුණුමේ අංක 42
9. ඩබ්. එම්. යූ. එස්. බී. විදානගෙදර — ඇමුණුමේ අංක 57
10. කේ. එම්. ඒ. සී. අමරවික්‍රම — ඇමුණුමේ අංක 61
11. ඒ. එෆ්. එම්. නෆීස් — ඇමුණුමේ අංක 125
12. අයි. ආර්. කුලසේකර — ඇමුණුමේ අංක 126
13. ජී. වී. කුමාර් — ඇමුණුමේ අංක 134

පෙනී සිටීම

පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන් 130 දෙනෙකු වෙනුවෙන් නීතිඥ ආර්. එස්. අනෝමා ප්‍රියදර්ශනී මහත්මිය සමග ඒ. ආර්. එම්. රෝහණ දිසානායක ඇතුළු සේවක පිරිස.

දෙවැනි පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් නීතිඥ සෙනුරි ගුණතිලක මෙනෙවිය සමග ආයතනය වෙනුවෙන් කළමනාකරු පරිපාලන හා මානව සම්පත් සරසි තිලකරත්න මහත්මිය සමග නීති නිලධාරී ආර්. රිශ්වාන් මහත්මිය පෙනී සිටී.

ආරාවුලට හේතුපාදක වූ කරුණු හා පසුබිම

මෙම ආරාවුලට හේතුපාදක වී ඇති කරුණ වනුයේ, පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයන් දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය විසින් කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවයට බඳවාගෙන දිගින් දිගටම අඛණ්ඩව සේවා කොන්ත්‍රාත්තු අළුත් කරමින් දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනයේ සේවයේ යොදවා ගෙන ඇත. මෙම ආරාවුලට සම්බන්ධිත සේවකයන් 144 දෙනා අතුරින් පළමු පාර්ශ්වීය නීතිඥවරිය වෙත තමන් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින ලෙසට බලය පවරා දී තිබුනේ සේවකයින් 130 දෙනෙකු පමණි. මෙම 130 දෙනා අතුරින් සේවකයින් 10 කට ආසන්න සංඛ්‍යාවක් මුල් අවස්ථාවේ දී තමන් වෙනුවෙන් පෙනී සිටීම සඳහා අදාළ නීතිඥවරිය වෙත බලය පවරා නොතිබූ අතර, ඔවුන් බේරුම්කරණයේ පෙනී සිටීමක් ද නොකරන ලදී. අනතුරුව නොපැමිණි හා බලය නොපැවරූ සේවකයන් වෙත ලියාපදිංචි තැපෑලෙන් ලිපි යැවීමෙන් අනතුරුව කිහිප දෙනෙක් පමණක් බලය පැවරීමේ ලිපි ඉදිරිපත් කර තිබුනි. කෙසේ වුවද අවසාන වශයෙන් සේවකයන් 144 දෙනා අතුරින් සේවකයන් 130 ක් පමණක් පළමු පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් පෙනී සිටි නීතිඥවරිය වෙත තමන් වෙනුවෙන් පෙනී සිටීම සඳහා බලය පවරා තිබූ අතර, ඉතිරි සේවකයන් කිසිවකුත් බේරුම්කරණය ඉදිරියේ පෙනී නොසිටි අතර, තමන් මෙම ආරාවුල වෙනුවෙන් පෙනී සිටින බවක් හෝ දන්වා නොතිබුනි. මේ හේතුව මත ඉතිරි සේවකයින් 13 දෙනා (සේවකයන් 144 ක් ලෙස බේරුම්කරණයේ

සඳහන් වුවද එක් සේවකයකුගේ නමක් දෙවරක් සටහන් කිරීම හේතුවෙන් සේවකයන් 144 ක් ලෙස සටහන් වුවද නිවැරදි සේවක සංඛ්‍යාව වනුයේ 143 කි) වෙනුවෙන් ප්‍රදානයක් නොකිරීමටත්, ඔවුන් මෙම බේරුම්කරණ නඩුවෙන් ඉවත් කිරීමටත් තීරණය කළෙමි. තවද, මීට අමතරව පළමුවන පාර්ශ්වය ඉදිරිපත් කර ඇති කරුණු අනුව එල්. එච්. කරනායක මහතා හැර අනිකුත් ඉල්ලුම්කරුවන් 6 දෙනා බේරුම්කරණ නඩුව යන අතරතුර සේවයෙන් ඉවත්වී ඇත. එහෙත් ඔවුන් සියළු දෙනාම මෙම බේරුම්කරණ නඩුව වෙනුවෙන් පෙනී සිටීමට තම නීතිඥවරියට බලය පවරා ඇත. එනම්

1. ඇමුණුමේ අංක 65 දරන එල්. එච්. කරනායක (බේරුම්කරණ නඩුව ආරම්භවීමට ප්‍රථම සේවයෙන් ඉවත්වී ඇතත් බේරුම්කරණ නඩුව සඳහා ඉදිරිපත් වී ඇත.)
2. ඇමුණුමේ අංක 04 දරන කේ. පී. ජේ. එස්. ගමගේ
3. ඇමුණුමේ අංක 05 දරන එන්. එම්. පී. වී. ප්‍රියංකර
4. ඇමුණුමේ අංක 41 දරන ඩබ්. ඒ. ඩබ්. වීරතුංග
5. ඇමුණුමේ අංක 51 දරන කේ. එච්. එම්. ඒ. කුලරත්න
6. ඇමුණුමේ අංක 81 දරන ඩබ්. ජී. එස්. සෙව්වන්දි
7. ඇමුණුමේ අංක 142 දරන බී. කිරුබමූර්ති යන සේවකයන් වේ.

මෙම ආරාවුලට සම්බන්ධිත සේවකයන් 130 දෙනා සිය සේවා කාලය අවම වසර 02 ක් හා උපරිම වසර 17 ක් දක්වා වූ කාල පරාසයක් තුළ කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවයේ යෙදී ඇති බව ද නිරීක්ෂණය විය. මෙම ආරාවුලට හේතු පාදක වී ඇති කරුණ වනුයේ මෙසේ කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවයට බඳවා ගත් සේවකයින්ගේ සේවය ස්ථිර නොකිරීම යන කරුණ වේ. සේවක පාර්ශ්වය විසින් කරුණු ඉදිරිපත් කරමින් පවසා සිටිනුයේ ආයතනය විසින් කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවකයන් බඳවා ගෙන පසුව ස්ථිර සේවයට අනුයුක්ත කර ගැනීම ආයතනයේ පුරුද්ද බවයි. තවද, ආයතනයේ පිරිස්බල තක්සේරුවෙහි පුරප්පාඩු පවතිද්දී මෙසේ ස්ථිර සේවයට අනුයුක්ත නොකර ගනිමින් දිගින් දිගටම කොන්ත්‍රාත් පදනමේම රඳවා තබා ගැනීමෙන් තමන්ට අසාධාරණයක් වන බවට ඔවුන් කරුණු දක්වමින් කියා සිටී.

තවද, දිගු කාලයක් තිස්සේ එනම් 2018 න් පසුව ස්ථිර තනතුරු සඳහා අයදුම්පත් කැඳවීමක් ද සිදු නොකර ඇති බවත්, ඒ හේතුවෙන් දිගුකාලයක් තමන් කොන්ත්‍රාත් පදනමේම රැඳී සිටින බවත්, තමන්ට හා ස්ථිර සේවකයන්ට ගෙවනු ලබන වැටුප් හා දීමනා අතර වෙනසක් නොමැති බවත්, සමහර කොන්ත්‍රාත් සේවකයින් රාජකාරි කටයුතු සඳහා විදේශ චාරිකා වලට ද සහභාගී වී ඇති බවටත් කරුණු ඉදිරිපත් කර ඇත. කොන්ත්‍රාත් කාලය දීර්ඝ කිරීමේදී වසරින් වසර වැටුප් වැඩිවීමක් සිදුකරන බවත්, එම වැටුප් වැඩි කිරීම ස්ථිර සේවකයන්ට ලබාදෙන වාර්ෂික වැටුප් වර්ධකයට සමාන බවටත් කරුණු දක්වා ඇත. දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය විසින් ද මෙම කරුණ සනාථ කර ඇත.

මෙම සේවකයන් අතරින් වසර 17 ක් තිස්සේම (2008 සිට 2025 දක්වා) කොන්ත්‍රාත් පදනම මත රැඳී සිටින කාර්යාල සහකාර ලෙස සේවයේ යෙදී සිටින ඒ. එම්. රෝහණ දිසානායක මහතා හට මෙම දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනයේ සභාපති විසින් සේවය ස්ථිර කරන බවට ලිපියක් ලබා දී ඇති අතර, ඒ සම්බන්ධයෙන් ඉදිරි පියවර ගෙන එම සේවකයා මෙතෙක් ස්ථිර තත්ත්වයට පත්කර නොමැති බව ද නිරීක්ෂණය විය. එපමණක් ද නොව 2016 වර්ෂයේ ස්ථිර සේවය සඳහා අයදුම්පත් කැඳවා ඇති අතර, කාර්යාල සහයකයින් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම සඳහා ද අයදුම්පත් කැඳවා ලිඛිත පරීක්ෂණයක් සහ සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් පවත්වා ප්‍රමුඛතා ලේඛනයක් ද සකස් කර ඇත. එහෙත් එම සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ ප්‍රතිඵල මත කාර්යාල සහකාරවරුන් කිසිවකගේ සේවය ස්ථිර කර නොමැති අතර, ඒ සම්බන්ධයෙන් දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් නිදහසට කරුණු ලෙස දක්වන්නේ පුරප්පාඩු නොමැති බැවින් සේවයට බඳවා නොගත් බවයි. එසේ පුරප්පාඩු නොමැති තනතුරු සඳහා අයදුම්පත් කැඳවූයේ මන්ද යන ප්‍රශ්නයට සාධාරණ පිළිතුරක් දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කර නොමැත.

විශේෂ ගැටළුවක් මතුවන කරුණක් වන්නේ දෙවැනි පාර්ශ්වීය කාර්යාංශය මගින් 2016 පවත්වා ඇති ලිඛිත පරීක්ෂණය හා සම්මුඛ පරීක්ෂණය මත තෝරා පත්කරගත් සමහර තනතුරු සඳහා සේවකයන් බඳවාගත් ආකාරය පිළිබඳ මතුවී ඇති ගැටළුවයි. එනම් 2016 පවතින ඉංජිනේරු සහකාර III ශ්‍රේණිය සම්බන්ධ පිරිස්බල තක්සේරුවෙහි පැවති පුරප්පාඩු II සඳහා අදාළ ප්‍රමුඛතා ලැයිස්තුව මගින් ස්ථිර සේවය සඳහා සේවකයන් බඳවාගෙන ඇති අතර, අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල පත්‍රිකාවක් මගින් ඉදිරියේදී ඇතිවිය හැකි පුරප්පාඩු සඳහා ද මෙම ප්‍රමුඛතා ලැයිස්තුවෙන්ම සේවකයන් බඳවා ගත යුතු බවට වන තීරණයක් ගෙන තිබීමයි. මෙය සුවිශේෂී තත්ත්වයකි. මන්දයත් වෙනත් කිසිම තනතුරක් සඳහා මෙසේ බඳවා ගැනීමට අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල අනුමැතියක් ගත් බවට කිසිදු සාක්ෂියක්

ඉදිරිපත්වී නොතිබීමයි. (ගොනුවේ පිටු අංක 1261 යටතේ ඇති 2017.01.19 දිනැති ඉංජිනේරු සහකාරවරුන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් වූ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල තීරණ දැනුම්දීමේ ලිපිය) තවද 2016 න් පසු 2018 හෝ 2019 නැවත ස්ථිර සේවය සඳහා බඳවා ගැනීමට සේවකයන්ගෙන් අයදුම්පත් කැඳවා යම් පිරිසක් ස්ථිර සේවයට බඳවාගෙන තිබුන ද, 2016 වසරේ ප්‍රමුඛතා ලැයිස්තුවෙන් සේවකයන් කිහිප දෙනෙකු 2021 දී සේවයට බඳවාගෙන තිබීම පිළිබඳ දැඩි සැකයක් ඇතිවීම වැළැක්විය නොහැකි බව ද නිරීක්ෂණය විය.

මෙම ආරාවුල සම්බන්ධයෙන් මුල් පැමිණිල්ල සිදුකර ඇත්තේ 2020 දී වන අතර ඒ සම්බන්ධයෙන් පරීක්ෂණ වාර කිහිපයක් හා ලිඛිත සැලකිරීම් ද සිදුකර ඇති අතර, කාර්මික සම්බන්ධතා අංශය මගින් සිදුකර ඇති පරීක්ෂණයේදී ආයතනය වෙත ඔවුන් මේ සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කළ යුතු ආකාරය පිළිබඳ නිර්දේශ ගණනාවක් යොමුකර ඇති බව ද නිරීක්ෂණය විය. ආයතනය විසින් සේවකයන් බඳවා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් බාධාවක්ව පවතින 2022 වර්ෂයට අදාළ චක්‍රලේඛයක් හා උපදෙස් ලිපියක් හේතුවෙන් ස්ථිර සේවයට සේවකයන් බඳවා ගැනීමට බාධා පැමිණි බවට කරුණු දක්වා ඇත. ඒ සම්බන්ධයෙන් ද කාර්මික සම්බන්ධතා අංශයේ නියෝජ්‍ය කම්කරු කොමසාරිස්වරිය විසින් යොමුකර ඇති නිර්දේශ වල ද කරුණු දක්වා ඇති අතර, එම චක්‍රලේඛ මගින් තහනම් කොට ඇත්තේ නව සේවකයන් බඳවා ගැනීම විනා ආයතනයේ සිටිනා සේවකයන් ස්ථිර කිරීම සම්බන්ධයෙන් නොවන බැවින් සේවකයන් ස්ථිර කිරීමට එම චක්‍රලේඛය බාධාවක් නොවන බව ද පෙන්වා දී ඇත.

මෙවැනි චක්‍රලේඛයක් පවතිද්දී කොන්ත්‍රාත් පදනම මත එම කාල වකවානුවේදී සේවකයන් බඳවා ගත්තේ කෙසේද යන ප්‍රශ්නයට සාධාරණ පිළිතුරක් දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය විසින් කිසිදු අවස්ථාවක ලබාදී නොමැති බවද ඒ සම්බන්ධයෙන් කිසිදු කරුණු ඉදිරිපත් කිරීමක් හෝ සාක්ෂි මෙහෙයවීමක් සිදුකර නොමැති බව ද නිරීක්ෂණය වේ. කොන්ත්‍රාත් පදනම යටතේ බඳවා ගැනීමක් ද සේවකයන් බඳවා ගැනීමක් බව නොරහසකි. ඒ අනුව කොන්ත්‍රාත් පදනම යටතේ සිදුකරනු ලබන බඳවා ගැනීම් ද උක්ත චක්‍රලේඛ මගින් තහනම් කර ඇත.

විසඳිය යුතු ප්‍රශ්න

1. මෙම සේවකයන් කොන්ත්‍රාත් පදනම මත බඳවා ගැනීම හා දිගින් දිගටම කොන්ත්‍රාත් කාලය දීර්ඝ කිරීම මගින් සේවකයන් හට තමන් ඉදිරියේදී ආයතනයේ ස්ථිර සේවයට බඳවා ගනු ලැබේවි යැයි යන නෛතික අපේක්ෂාවක් ඇතිවී තිබේද?
2. දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය පවසන ආකාරයට මෙම සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් පවතින්නේ නිශ්චිත කාලීන කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුමක් පමණක් ද?
3. එසේ නෛතික අපේක්ෂාවක් ඇතිවී තිබේ නම් ඒ මත මෙම සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම සාධාරණ හා යුක්ති සහගත වන්නේද?
4. එසේ සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම සාධාරණ නම් ඔවුන් එසේ ස්ථිර සේවයට බඳවා ගත යුත්තේ කුමන දිනක සිට ද?
5. පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම සාධාරණ නම් ඔවුනට ලැබිය යුතු අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ මොනවා ද?

මෙතැන් සිට සාක්ෂි විශ්ලේෂණය හා ලේඛන පරීක්ෂා කිරීම සිදුකිරීමෙන් මෙම ප්‍රශ්නවලට නිවැරදි සාධාරණ පිළිතුරක් ලබා දිය හැකිවේ.

සාක්ෂි විශ්ලේෂණය

පහත සඳහන් කරුණු දෙපාර්ශ්වය විසින් හබ නොකොට පිළිගෙන ඇත.

1. ඉල්ලුම්කරුවන් වෙත ලබා දී ඇති කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුම්
2. ඔවුන් වෙත ලබා දී ඇති වැටුප් (වරින් වර කොන්ත්‍රාත් අලුත් කිරීමේදී කරන ලද වැඩි කිරීම් ද ඇතුළුව)
3. ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ සේවා කාලය
4. ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ තනතුරු නාමයන්

විසඳිය යුතු ප්‍රශ්න අතරින් පළමු ප්‍රශ්නය වන්නේ මෙම සේවකයන් කොන්ත්‍රාත් පදනම මත බඳවා ගැනීම හා දිගින් දිගටම කොන්ත්‍රාත් කාලය දීර්ඝ කිරීම මගින් සේවකයන් හට තමන් ඉදිරියේදී ආයතනයේ ස්ථිර සේවයට බඳවා ගනු ලැබේවි යැයි නෛතික අපේක්ෂාවක් ඇතිවී තිබේද? යන්න වේ.

මෙම ගැටළුව පිළිබඳව සළකා බැලීමේදී දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය විසින් මෙම සියළුම සේවකයන් කොන්ත්‍රාත් පදනම මත බඳවා ගනු ලැබූ සේවකයන් බවත්, ඔවුන් බඳවා ගෙන ඇත්තේ පුරප්පාඩු දැන්වීම් පළකිරීමෙන් පසු විධිමත් සම්මුඛ පරීක්ෂණයකින් බවත්, මෙම සේවකයන්ගේ සේවා කොන්ත්‍රාත්තු දිගින් දිගටම අඛණ්ඩව දීර්ඝ කර ඇති බවත් යන්න සම්බන්ධයෙන් දෙපාර්ශ්වයම හබ කරන්නේ නැත.

පළමුවෙන්ම අපි සළකා බැලිය යුත්තේ මෙම සේවකයන් සේවයට බඳවා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් පළකරන ලද දැන්වීම් පිළිබඳව වේ. ඒ අනුව,

පළමු පාර්ශ්වය විසින් A1 ලෙසට සලකුණු කරනු ලැබූ පුවත්පත් දැන්වීම සම්බන්ධයෙන් සළකා බැලීම වඩා යෝග්‍ය බව පෙනී යයි. ඒ අනුව එම දැන්වීමෙහි මෙසේ සඳහන්ව ඇති බව නිරීක්ෂණය කරමි.

December 25, 2016 Sunday Observer පුවත් පතෙහි 63 පිටුවෙහි (ගොනුවේ පිටු අංක 2027 සහ පිටු අංක 1843) දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය වන Central Engineering Consultancy Bureau (CECB) විසින් තම ආයතනයේ පුරප්පාඩු දැන්වීමක් පළකර ඇත. - Vacancies - System Engineer & Project Manager (IT) -

මේ යටතේ එම දැන්වීමේ පළමු ඡේදයෙන් දක්වා ඇත්තේ - ……………………. invite applications from citizens of Sri Lanka for the following positions on contract basis. Permanency could be considered subject to performance of the selected candidates after one year of service as per the SOR of CECB.

මෙම දැන්වීමට අනුව කොන්ත්‍රාත් පදනමින් බඳවා ගනු ලබන අතර, ස්ථිර තත්ත්වය කාර්ය සාධනය මත වසරක සේවා කාලයකින් පසුව ආයතනයේ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට අනුව සිදුකරන බව දක්වා ඇත.

මෙම දැන්වීම කියවා සිටින සහ එම තනතුරු සම්බන්ධයෙන් අයදුම්කරනු ලබන සෑම සේවකයකුගේම සිතෙහි ස්ථිර සේවාවක් ලබා ගැනීමේ අපේක්ෂාවක් ජනිතවීම නොවැළැක්විය හැකි වේ.

ඉන්පසුව 2021 වර්ෂයේදී කොන්ත්‍රාත් පදනම මත පුරප්පාඩු සඳහා අයදුම්පත් කැඳවීමේදී (R 44(i), R 44(ii), R44(iii), R44(iv), R44(vi), R44(vii), R44(viii), R44(ix)) එම දැන්වීම්වල ඉහතින් 2016 කොන්ත්‍රාත් පදනම සඳහා අයදුම්පත් කැඳවා ඇති (A-1) දැන්වීමට අනුව යොදා තිබූ වසරක කාලයකින් පසු කාර්ය සාධනය සලකා බලා ස්ථිර සේවයට බඳවා ගනු ලබන බව දැක්වෙන කොටස ඇතුලත් කර නොමැත. මෙසේ දැන්වීම්වලින් එම කොටස ඉවත් කිරීමට හේතුවන්නට ඇත්තේ මේ වන විට එනම් 2020 වර්ෂය වන විට කොන්ත්‍රාත් පදනම මත බඳවා ගෙන තිබූ සේවකයින් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට මේ සම්බන්ධයෙන් පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කිරීම හේතුවෙන් විය හැක.

පරීක්ෂණයේදී ලබාදී ඇති සාක්ෂි අනුව ද පැහැදිලි වන්නේ ආයතනයේ ඉතා සුළු සේවක සංඛ්‍යාවක් හැරුණවිට කෙලින්ම ස්ථිර තනතුරු සඳහා සේවකයන් බඳවා ගැනීමක් සිදු නොවන බවයි. කාර්යාලයීය තනතුරු කිහිපයක් හැරුණු කොට බාහිරෙන් සේවකයන් ස්ථිර කාලීනව බඳවා ගැනීමක් සිදු නොවන බව ද සාක්ෂි මගින් අනාවරණය වී ඇත. මේ සම්බන්ධයෙන් කරුණු තවදුරටත් සලකා බැලීමේදී ඉහතින් දක්වා ඇති සේවකයන් බාහිරින් බඳවා ගැනීම සඳහා පළකර ඇති දැන්වීමෙහි ද (A-1) පුරප්පාඩු සඳහා කැඳවා ඇත්තේ ද කොන්ත්‍රාත් පදනමින් බව ද පෙනී යයි. එපමණක් ද නොව ආයතනය විසින් සලකුණුකර ඉදිරිපත් කර ඇති පුරප්පාඩු දැන්වීම් (R 44(i), R 44(ii), R44(iii), R44(iv), R44(vi), R44(vii), R44(viii), R44(ix)) වලින් ද අයදුම්පත් කැඳවා ඇත්තේ කොන්ත්‍රාත් පදනම මත බව පැහැදිලි වන කරුණකි. ස්ථිර සේවය සඳහා බාහිරින් බඳවාගත් බවට වන (ගණකාධිකාරී, පුස්තකාලයාධිපති, විගණක යන තනතුරු කිහිපයක් හැර) කිසිදු දැන්වීමක් දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් පරීක්ෂණයේදී ඉදිරිපත් කර නොතිබුණි.

තවදුරටත් මේ සම්බන්ධයෙන් සළකා බැලීමේදී ස්ථිර සේවය සඳහා සේවකයින් බඳවා ගැනීම සිදුකර ඇත්තේ අභ්‍යන්තර කොන්ත්‍රාත් සේවකයින්ගෙන් අයදුම්පත් කැඳවීමෙනි. මේ සම්බන්ධයෙන් ගොනුවේ පිටු අංක 2047 යටතේ ඇති දැන්වීම ඉතා වැදගත්

සාක්ෂියක් බව පෙනී යයි. මෙම දැන්වීම අභ්‍යන්තර දැන්වීමකි. මගේ අංක සීබී/ඒඩීඑම්/PL-1 යටතේ නිකුත්කොට ඇති දැන්වීමෙහි පළමු ඡේදය මෙසේ සඳහන් වේ.

"ඉ.කා.පි.ම.උ. කාර්යාංශයේ කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සහ රැකියා කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවයෙහි නියුතු ප්‍රාථමික බණ්ඩයට (PL-1) ඇතුලත් ඉහත තනතුරු දරන්නන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම සඳහා අයදුම්පත් කැඳවනු ලැබේ. නව බඳවා ගැනීමේ හා උසස් කිරීමේ පරිපාටියට අනුව අයදුම්කරුවන් පහත සඳහන් සුදුසුකම් සපුරා ලබා තිබිය යුතුය."

එමෙන්ම දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය විසින් R 46 ලෙසට සලකුණු කොට ඉදිරිපත් කර ඇති පුරප්පාඩු දැන්වීම් (ගොනුවේ පිටු අංක 1474 සිට 1498 දක්වා) 2025 වර්ෂය සඳහා කැඳවීමේ දැන්වීම ද අභ්‍යන්තර බඳවා ගැනීම් වන අතර, එම දැන්වීමෙහි පළමු ඡේදය මෙසේ දක්වා ඇත.

"Application are called internally from the Contract/Permanent Employees in the Bureau for the post of Draughtsman Grade III in the Permanent Cardre. (පිටු අංක 1498) ලෙසට දක්වා ඇති අතර R 46 ලෙස දක්වා ඇති සියලුම පුරප්පාඩු දැන්වීම්වල මේ ආකාරයෙන්ම සටහන් වී තිබෙනු දැකිය හැකිවේ.

මෙම කරුණු සියුම්ව සළකා බැලීමේදී පැහැදිලි වන කරුණ නම් විවෘත දැන්වීමක් මගින් සේවකයන් කොන්ත්‍රාත් පදනම මත බඳවාගෙන පසු කාලීනව ආයතනය විසින් අභ්‍යන්තර අයදුම්පත් කැඳවා කොන්ත්‍රාත් සේවකයින් ස්ථිර කාර්ය මණ්ඩලයට අනුයුක්ත කරගන්නා බවයි.

මෙවැනි තත්ත්වයක් යටතේ කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවයේ සිටින සේවකයින් තමන් සාධාරණ කාලයක් තුළදී ස්ථිර සේවයට බඳවා ගනීවි යැයි නෛතික අපේක්ෂාවක් නිතැතින්ම ඇති වීම වැළැක්විය නොහැක. මන්ද ආයතනයේ ක්‍රියා කලාපය තුළ ආයතනය විසින්ම සේවකයන්ගේ සිත් තුළ එවැනි අපේක්ෂාවක්, බලාපොරොත්තුවක් ජනිත කර ඇති බැවිනි.

පළමු පාර්ශ්වීය සාක්ෂිකරුවකු වන ඒ. එම්. රෝහණ දිසානායක මහතාගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී 2025.02.25 දින සාක්ෂි සටහන්වල 20 පිටුව (ගොනුවේ 382 පිටුව) මෙසේ හරස් ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයා ඇත.

"ප්‍ර. ඔබතුමාගේ ලේඛනයේ තිබෙන්නේ කුමක්ද?
උ. ඡේදයේ තියෙනවා ඒත් අපේ හිතේ බලාපොරාත්තුව තිබෙනවා.
ප්‍ර. හිතේ බලාපොරොත්තුව ද වැදගත් වෙන්නේ තමා අත්සන් කර බාරගත්ත කොන්ත්‍රාත්තුව ද වැදගත් වෙන්නේ?
උ. කොන්ත්‍රාත්තුව ජොබ් එක නැති වෙන නිසා අත්සන් කරනවා."

"ප්‍ර. ඔබතුමා පිළිගෙන තිබෙනවා ස්ථිරත්වයට අයිතිවාසිකමක් නැහැ කියලා, එය පිළිගෙන අත්සන් කරලා තිබෙනවා?
උ. පිළිගෙන නෙමේ මෙය අත්සන් කළේ නැතිනම් ජොබ් එක හම්බවෙන්නේ නැහැ."

2025.02.25 දින සාක්ෂි සටහන් 10 පිටුව (ගොනුවේ 413 පිටුව)

"ප්‍ර. මෙය ස්ථිර කිරීමේ ලිපියක් නෙමේ කියල පිළිගන්නවානේ?
උ. පිළිගන්නේ නැහැ.
ප්‍ර. ඇයි පිළිගන්නේ නැත්තේ?
උ. කොන්ත්‍රාත් ලිපියක් ලැබිල තියෙනව. මගේ බලාපොරොත්තුවක් තියෙනවා අවුරුදු 05 කට පසුව මාව ස්ථිර කරනවා කියල."

එදිනම පිටු අංක 11

"ප්‍ර. ස්ථිර කරලා තිබෙන ලිපියක් ද?
උ. කාර්යාංශයේ කොන්ත්‍රාත් කාර්ය මණ්ඩලය සථිර කිරීමක් කියලා තිබෙනවා උඩ ඡේදයේ"

එදිනම කාර්ය සටහන් පිටු අංක 35

"ප්‍ර. ඔබතුමාගෙන් අවසාන වශයෙන් අසා සිටින්නේ ඔබතුමා කියා සිටිනවානේ අවුරුදු ගණනක් මෙම ආයතනයේ සේවය කර තිබෙන නිසා ස්ථිර වෙන්න ඕන කියල ගරු අධිකරණයට පැහැදිලි කිරීමක් ලබා දෙන්න ඔබ සහ මෙම ආයතනයේ අනිකුත් ඉල්ලුම්කරුවන් මෙම ආයතනයේ දීර්ඝ වශයෙන් සේවය කිරීම මත පමණක් ස්ථිරත්වය ලබා දිය යුතුයි කියලා කොහෙද සඳහන් කර තිබෙන්නේ?

උ. එහෙම සඳහනක් වෙන්නේ නැහැ. අපි ආයතනයේ වැඩ කරද්දි ආයතනයේ සියලු දෙනාගේම ස්ථිර පත්වීම් ලබාදෙන ක්‍රමවේදයක් තිබෙනව නේ. ලියකියවිල්ලක් නම් දැකලා නැහැ. සාමාන්‍යයෙන් කොන්ත්‍රාත් පත්වීම ලැබිලා අවුරුදු 2, 3, 4, 5, 6, 7 වගේ යද්දි ස්ථිර පත්වීම් ලබාදෙනවා.

ප්‍ර. සාමාන්‍යයෙන් වෙනත් සේවකයන්ට ලබාදී තිබෙනවා?

උ. ඔව්."

එදිනම පිටු අංක 39

"ප්‍ර. එකවර ස්ථිරව බඳවාගත්ත සේවකයන් ඉන්නවාද?

උ. නැහැ.

ප්‍ර. ඒ අනුව කියන්න කොන්ත්‍රාත් පදනම යටතේ බඳවා ගත්ත සේවකයන්ට මොකක්ද වෙන්නේ කියලා?

උ කොන්ත්‍රාත් පත්වීම යටතේ සේවය කරන අවුරුදු 2, 3, 4, 5, 6 ක් ගියාට පසුව තමයි ස්ථිර පත්වීම් ලබාදෙන්නේ 99% ක්ම.

ඉහත සාක්ෂි සළකා බැලීමේ දී මෙන්ම ආයතනය විසින් මා වෙත ඉදිරිපත් කරන ලද අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල පත්‍රිකාවල සඳහන් කරුණු දෙස බලීමේ දී ද උදාහරණයක් ලෙස, එනම් ගොනුවේ පිටු අංක 1344, 1345 පිටුව.

"Item No. 247/2016

Board Paper 3301 - Filling vacancies in the Draughtsman permanent Cadre

2nd Paragraph

Applications were called internally from the Fixed Term Contract and job Contract employees to be considered permanency and interviews held.

ඊට අමතරව අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල පත්‍රිකාව ද ඇති සටහන් වැදගත් වේ.

Item No. 248/2016

Board Paper 3302 – Filling vacancies in the Civil Engineering permanent Cadre

In 3rd Paragraph of the paper

Hence it is justiciable to the Organization grant permanency to CECB Contract employees with CECB experience."

මෙම සියළු සාක්ෂි සහ අදාළ ලේඛන පරිශීලනය කර බැලීමේදී පැහැදිලිව පෙනී යන්නේ සේවකයන්ගේ අපේක්ෂාව හා ආයතනයේ ක්‍රියා පටිපාටිය ද එකක් බවත්, කොන්ත්‍රාත් සේවකයන්ට තමන් සේවයේ ස්ථිර කරාවි යන්න පිළිබඳ අපේක්ෂාවක් හා බලාපොරොත්තුවක් පැවති බව වේ.

ආයතනය දිගින් දිගටම අනුගමනය කරන ලද ප්‍රතිපත්තිය වී ඇත්තේ කොන්ත්‍රාත් ක්‍රමයට බඳවා ගනු ලබන සේවකයින් කාලයක් ගතවීමත් සමග විභාගයක් සහග සම්මුඛ පරීක්ෂණය හෝ සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් පවත්වා අදාළ සුදුසුකම් හා කුසලතා මත සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගනු ලැබීමයි. එම ක්‍රියා පටිපාටිය හේතුකොට ගෙන කොන්ත්‍රාත් සේවකයන්ගේ සිත් තුළ තමන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගනීවි යැයි අපේක්ෂාවක් ජනිතවීම ස්වභාවයෙන්ම සිදුවන්නක් බවත්, එය ජනිත වීම වැළැක්වීමට හෝ අඩපණ කිරීමට අදාළ කිසිදු ක්‍රියාමාර්ගයක් ආයතනය විසින් ගෙන නොමැති බවත්, ඔවුන් හුදෙක්ම කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුමේ අඩංගු "සේවයේ ස්ථිර කිරීම සඳහා මෙම කොන්ත්‍රාත් පත්වීම සුදුසුකමක් නොවේ" යන වගන්තිය පමණක් හුවා දක්වමින් සේවයේ ස්ථිර කිරීම සඳහා සහතිකයක් ලබාදී නොමැති බවට තර්ක කර ඇත. දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් පළමු පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුවන්ගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී හා

තම සාක්ෂිකරුවන්ගෙන් සාක්ෂි මෙහෙයවීමේදී මෙම වගන්ති හුවා දක්වමින් ප්‍රශ්න කර ඇති ආකාරයෙන් මේ බව සනාථ වේ. කොන්ත්‍රාත් සේවකයින්ට ස්ථිර පත්වීම් ලබාදීමට බැඳී නොමැති බවට හා ඔවුන්ට නෛතික අපේක්ෂාවක් ඇතිවී නැති බවට ගෙන එන එකම සාක්ෂිය වන්නේ මෙම නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුමේ ඇති වගන්තිය පමණක් වන අතර, සේවකයන්ට රැකියා ස්ථිරත්වය සඳහා බලාපොරොත්තුවක් හා අපේක්ෂාවක් ඇතිවීමට මග පාදන බොහෝ සාධක ආයතනය විසින්ම සකස්කර ඇති බව සාක්ෂිවලින් මෙන්ම ලේඛන වලින් ද සනාථ වී ඇති බව ඉතා පැහැදිලිවේ.

ඒ අනුව කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවයට බඳවා ගෙන ඇති, අඛණ්ඩව තම සේවා කොන්ත්‍රාත්තුව දීර්ඝ කර ඇති සේවකයන් තමන්ව ස්ථිර සේවය සඳහා බඳවා ගනීවි යැයි යන අපේක්ෂාව හා බලාපොරොත්තුව තබා ගැනීම සාධාරණ වන අතර, එසේ නෛතික අපේක්ෂාවක් (Legal Expectations) තිබූ බව සනාථ වී ඇති බව ද නිරීක්ෂණය කළෙමි. ඒ අනුව විසඳිය යුතු පළමු ප්‍රශ්නයට පිළිතුර වන්නේ,

> මෙම සේවකයන් කොන්ත්‍රාත් පදනම මත බඳවා ගැනීම හා දිගින් දිගටම කොන්ත්‍රාත් කාලය දීර්ඝ කිරීම මගින් මෙන්ම වරින් වර කොන්ත්‍රාත් සේවකයන් ස්ථිර සේවයට ඇතුළත් කර ගැනීම තුළින් සේවකයන් හට තමන් ඉදිරියේදී ආයතනයේ ස්ථිර සේවයට බඳවා ගනු ලැබේවි යැයි නෛතික අපේක්ෂාවක් ඇතිවී තිබෙන බව ශක්‍යතා වැඩිබර සාක්ෂි මත බව තහවුරු වී තිබෙන බව තීරණය කරමි.

2. දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය පවසන ආකාරයට මෙම සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් පවතින්නේ නිශ්චිත කාලීන කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුමක් පමණක් ද?

මේ සම්බන්ධයෙන් තීරණයක් ලබා දීමට මෙම බේරුම්කරණය ඉදිරියේ ලබා දුන් සාක්ෂි මෙන්ම සලකුණු කොට ඉදිරිපත් කරන ලද ලේඛන මෙන්ම මා විසින් කරන ලද නියමයන් හේතුකොට ගෙන දෙපාර්ශ්වය විසින් ලබාදුන් ලේඛන මෙන්ම ඉදිරිපත් කර ඇති ලේඛන මෙන්ම දෙපාර්ශ්වයේ පළමු හා දෙවැනි ප්‍රකාශ මෙන්ම දෙපාර්ශ්වයේ ලිඛිත සැලකිරීම් ද සැළකිල්ලට ගතිමි.

මෙහිදී ප්‍රථමයෙන්ම නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුමක් යනු කුමක්ද යන්න පිළිබඳ විමසීම වැදගත් වේ. නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුමක් යනු යම් නිශ්චිත කාර්යයක් ඉටු කරවා ගැනීම සඳහා හෝ යම් ව්‍යාපෘතියක් සඳහා පාර්ශ්ව දෙකක් අතර නිශ්චිත කාලයක් වෙනුවෙන් ඇති කර ගනු ලබන සේවා ගිවිසුමක් වේ. මෙම නිශ්චිත කාලීන ගිවිසුමෙහි සඳහන් ආකාරයට අදාළ කාල වකවානුවේ දී ඉබේම මෙම ගිවිසුම අවසන් වේ. එසේ ගිවිසුම කාලය අවසන්වීම හේතුකොට ගෙන සිදුවන්නේ සේවය අවසන් කිරීමක් නොවන බව Y. G. De Silva v ANCL (1978/79) 2 Sri LR 173 නඩුවේ දී තීරණය කර ඇත.

එහෙත් මෙම කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුම් ඇත්ත වශයෙන්ම නිශ්චිත කාලීන කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුම් ද යන්න පිළිබඳ එහි නිර්ව්‍යාජත්වය මෙන්ම සේව්‍ය සේවක සබඳතාවයේ සත්‍ය ස්වභාවය පරීක්ෂා කර බැලීමෙන් ඇත්ත වශයෙන්ම මෙම ගිවිසුම් නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුම් ද නැද්ද යන්න පිළිබඳ තීරණයකට එළැඹීමට පහසුවනු ඇති වා මෙන්ම සාධාරණ හා යුක්ති සහගත තීරණයක් ලබාදීමට මනා පිටිවහලක් වනු ඇත. එමෙන්ම නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුම නමැති හුදු ලේබලයක් දක්වා සේවකයාට හිමි වරප්‍රසාද හා අනෙකුත් හිමිකම් වැළැක්වීමට සේවායෝජක විසින් කරනු ලැබූ උපක්‍රමයක් ද යන්න මෙමගින් විමසා බැලීමට හැකිවේ.

ඒ පිළිබඳව සොයා බැලීම සඳහා දෙපාර්ශ්වය විසින් ලබාදී ඇති සාක්ෂි මගින් මෙම සියළුම සේවකයන් වෙත ලබාදී ඇති ගිවිසුම් සම්බන්ධයෙන් ස්ථිර සේවකයන්හට ලබාදුන් වැටුප් හා අනෙකුත් දීමනා මෙන්ම අනිකුත් කාර්යයන් ද සම්බන්ධයෙන් සළකා බැලීම වැදගත් වේ.

මේ සම්බන්ධයෙන් වූ පහත දැක්වෙන නඩු තීන්දුව කෙරෙහි ද අවධානය යොමු කිරීම යෝග්‍ය වේ. එනම්, CA/WRIT/227/2022 Embody Trading (Pvt) Ltd. Vs. Commissioner General of Labour and others.

මෙම නඩු තීන්දුවේදී ගරු අභියාචනාධිකරණ විනිසුරු සෝබිත් රාජකරුණා මැතිතුමා මෙසේ ප්‍රකාශකොට ඇත.

A fixed-term labour contract is an employment agreement that lasts for a specified period, often established to complete a project or cover temporary staffing needs. It differs from an open-ended or permanent contract in that it has a clear start and end date, typically agreed upon by both employer and employee. **These contracts are often renewed if the**

need persists, but frequent renewals may legally transform a fixed-term position into a permanent one, depending on the interpretation of the Labour Commissioner. When a fixed-term contract ends as scheduled, it is usually not considered a dismissal/termination of employment and therefore, the employer may not need to provide severance. Anyhow, the 'termination' of services even during the fixed-term labour contract should be done according to prevailing law.

මෙම නඩුවේදීම තවදුරටත් කරුණු දක්වමින් පහත පරිදි ප්‍රකාශකොට ඇත.

In light of the above, termination is an active decision by either the employer or employee, whereas expiry of the contract is passive, occurring when the agreed period naturally concludes. **Employees whose services are terminated before the expiration of the contract may have the right to challenge it as unfair dismissal, whereas the expiry of a contract does not usually trigger the same rights unless multiple renewals suggest an implied permanent role.** Similarly, when an employer uses the term "termination" in an appointment letter, it should not imply that they intended to end employment from the very start. The end date of Page 10 of 11 a fixed-term contract can be set at the beginning of employment, but the actual date of "termination" of employment in an usual contract of employment cannot be determined on the date of recruitment. Completing a service period might be casually referred to as "termination". However, from a legal perspective in labour law, "termination" always results from a specific reason, incident or conduct, occurring after the time of recruitment, either on disciplinary or non-disciplinary grounds. The employer cannot arbitrarily decide the termination of services or set the termination date according to his whims and fancies.

ඉහත නඩු තීන්දුවට අමතරව පහත දැක්වෙන නඩු තීරණ කෙරෙහි ද අවධානය යොමු කලෙමි.

Gomes v. Sri Lanka State Trading Corporation (reported in Sri Lanka Law Reports, 1983, Volume 2, Page 260) සහ Lanka Canneries (Pvt) Ltd. v. Commissioner of Labour and Others (CA/WRIT/385/2021):

මේ අනුව සළකා බැලීමේදී දිගින් දිගටම සේවා ඛණ්ඩනයකින් තොරව ස්ථිර කාලීන ගිවිසුම් හෝ රැකියා ගිවිසුම් දීර්ඝ කරනු ලබන විට එම ගිවිසුම්වල දක්වා ඇති සේවය අවසන්වීම දැක්වෙන කොන්දේසිය බල රහිත වන බව පෙනේ. ඊට හේතුව නම් සේවකයන්ට තම සේවය අඛණ්ඩව දීර්ඝ කරාවි යැයි ඇතිවන නෛතික අපේක්ෂාවක් ඇතිවීම වේ. ඒ අනුව ඉහත නඩු තීරණවලට අනුව සේවකයන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත ද මෙම සේවකයන්ට අදාළ වන බව පැහැදිලි වේ.

මෙම සේවකයන්ගේ සේවා කොන්ත්‍රාත්තු පිළිබඳව සලකා බැලීමේදී දෙවන පාර්ශ්වීය ආයතනයේ ස්ථිර සේවකයන්ට ලැබෙන බොහෝ දීමනා මෙන්ම වැටුප් ද එක හා සමාන බව බැලූ බැල්මටම පෙනී යයි. ඒ සම්බන්ධයෙන් සාක්ෂිවලදී ද පැහැදිලි වී ඇත. දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් සාක්ෂි මෙහෙයවමින් කරුණු දක්වා ඇත්තේ ණය මුදල් සහ යතුරු පැදි ණය පමණක් ඔවුනට නොලැබෙන බවයි. කොන්ත්‍රාත් සේවකයන් වෙත ලැබෙන වරප්‍රසාද අතර, ඉහත සඳහන් කරන වරප්‍රසාද දෙක හැර අනිකුත් සියළු වරප්‍රසාද කොන්ත්‍රාත් සේවකයන්ට ද ස්ථිර සේවකයන්ට මෙන්ම ලැබෙන බව නිරීක්ෂණය විය. ඒ අනුව ද සලකා බලන විට මෙම කොන්ත්‍රාත් සේවකයන් ද ස්ථිර සේවකයන් හා සමානවම වරප්‍රසාද භුක්ති විඳීමෙන් ඔවුන් ස්ථිර සේවකයන් සේම සැලකීමට කිසිදු බාධාවක් නොමැති බව ද නිරීක්ෂණය කළෙමි. ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින කම්කරු නීති අනුව ද, ගරු අභියාචනාධිකරණය සහ ගරු ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය විසින් වරින් වර ලබාදී ඇති නඩු තීරණ අනුව ද පෙනී යන්නේ දිගුකාලීනව සිය නිශ්චිත කාලීන සේවා කොන්ත්‍රාත් දීර්ඝ කිරීම හේතුකොට ගෙන හා සමාන ප්‍රතිලාභ ස්ථිර සේවකයන්ට මෙන්ම ලැබීම තුළින් ස්ථිර සේවා තත්ත්වයක් ඇතිවන බවයි. සේවා ස්ථිරත්වයක් ඇතිවන බවයි.

ඒ අනුව මෙම සේවා කාණ්ඩ දෙකෙහි එනම් දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනයේ සේවය කරනු ලබන ස්ථිර සේවකයන් හා නිශ්චිත කාලීන කොන්ත්‍රාත් යටතේ සේවය කරනු ලබන සේවකයන් අතර සේවක වරප්‍රසාදවල සමානකම් ඇති කරුණු සම්බන්ධයෙන් පහත කරුණු විමසා බැලීම වඩා සුදුසු බව පෙනී යයි. ඒ අනුව,

1. **තනතුරු නාමයන්**
   ආයතනයේ ස්ථිර සේවකයන් මෙන්ම කොන්ත්‍රාත් සේවකයන්ගේ ද අදාළ තනතුර සම්බන්ධයෙන් තනතුරු නාමයන් හි වෙනසක් නොමැත.

2. **තනතුරට අදාළ රාජකාරි**

තනතුරට අදාළ රාජකාරි සම්බන්ධයෙන් කිසිදු වෙනසක් ස්ථිර හෝ තාවකාලික පදනම මත සිදුවී නොමැති අතර, කණ්ඩායම් දෙකම සිදුකරනු ලබනුයේ එකම ආකාරයේ රාජකාරි කොටසක් බව ද පෙනී යයි. එම රාජකාරි තනතුරට අදාළව දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් නියම කරනු ලබන රාජකාරි බවද පෙනී යයි.

3. **බඳවාගැනීමේ සුදුසුකම්**

කොන්ත්‍රාත් පදනමට මෙන්ම ස්ථිර සේවය සඳහා ද යොදාගෙන ඇත්තේ ආයතනයේ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියෙහි අදාළ තනතුර සම්බන්ධයෙන් දක්වා ඇති සුදුසුකම් වේ. මේ සම්බන්ධයෙන් දෙපාර්ශ්වයේම සාක්ෂි මගින් තහවුරු වී ඇත.

4. **වැටුප් හා අනිකුත් දීමනා**

ස්ථිර හා කොන්ත්‍රාත් වශයෙන් බෙදීමක් නොමැතිව අදාළ සුදුසුකම් හා සේවා පළපුරුද්ද මත ගෙවා ඇත්තේ ආයතනයේ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය මගින් නියම කර ඇති වැටුප් වේ. දීමනා සලකා බැලුව ද දෙපාර්ශ්වයටම එකම ආකාරයෙන් දීමනා ලැබී තිබේ.

5. **වැටුප් වර්ධක**

කොන්ත්‍රාත් සේවකයන්ට වැටුප් වර්ධක ලෙසට ගෙවීමක් සිදුකර නොමැති වුවද, ඔහුගේ සේවා කාලය පදනම් කරගෙන ඊළඟ වසරේ කොන්ත්‍රාත්තුව අළුත් කිරීමේදී අදාළ වැටුප් පරිමාණයේ ඊළඟ පියවරෙහි තබා වැටුප් ගෙවා ඇත. මෙම වැටුප් වැඩි කිරීම හුදෙක් අදාළ වැටුප් වර්ධකයට සමාන වැටුපක් ගෙවීමක් විනා විශේෂ වැටුප් වැඩි කිරීමක් නොවන බව ද නිරීක්ෂණය කළෙමි.

6. **ප්‍රසාද දීමනා (බෝනස්)**

ස්ථිර සේවකයන්ට සේම කොන්ත්‍රාත් සේවකයන්ට ද ප්‍රසාද මුදල් (බෝනස්) ලැබෙන බව සාක්ෂි මගින් තහවුරු වී ඇත. මේ සම්බන්ධයෙන් හබ කිරීමක් දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් සිදුකර නොමැත.

7. **සේවා කාලය**

ස්ථිර සේවකයන් මෙන්ම කොන්ත්‍රාත් සේවකයන් ද සාමාන්‍ය කාර්යාල වේලාවන් පමණක් සේවයේ යෙදේ. කිසිදු වෙනසක් නොමැත. අතිරේක සේවාවන් සඳහා අතිකාල මුදල් ගෙවීම ද පොදුවේ දෙපාර්ශ්වයම වෙත කරන බව ද නිරීක්ෂණය විය.

8. **ආයතනික ණය මුදල්**

ආයතනය විසින් ලබාදනු ලබන ණය මුදල් පමණක් කොන්ත්‍රාත් සේවකයන්ට නොලැබී ඇති බව ද නිරීක්ෂණය විය.

9. **විදේශ රාජකාරිමය චාරිකා**

පළමු පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුවකු මගින් තමන්ට විදේශ රාජකාරිමය චාරිකාවක් ලැබුනු බවට සාක්ෂි ඉදිරිපත් කර ඇති අතර, එය අසත්‍යයක් හෝ ආයතනය විසින් සැපයූ එකක් නොවන බවට කරුණු දැක්වීමට දෙවැනි පාර්ශ්වය අපොහොසත් විය. එම සාක්ෂියට අනුව අදාළ රාජකාරියට අදාළ පුද්ගලයා කොන්ත්‍රාත් සේවකයෙක් ද එසේත් නොමැති නම් ස්ථිර සේවකයෙක් ද යන බව නොව අදාළ රාජකාරියට අනුව විදේශ චාරිකාව ලබා දෙන බව ද සාක්ෂි මගින් තහවුරු විය.

10. **පුහුණු පාඨමාලාවන්**

වරලත් ඉංජිනේරුවන් වශයෙන් ලබාදෙන පුහුණුව තමන්ට ද ලැබෙන බව පළමු පාර්ශ්වය සාක්ෂි මගින් තහවුරු කර ඇත. දෙවැනි පාර්ශ්වය ද සිය සාක්ෂි මගින් එම තර්කය බිඳ හෙලා නොමැති අතර, ඔවුන් විසින් සාක්ෂි ලබාදී ඇත්තේ එම පුහුණුව ස්ථිර සේවකයින් වෙනුවෙන් දෙනු ලබන ප්‍රතිශතයට වඩා අඩු ප්‍රතිශතයක් කොන්ත්‍රාත් සේවකයන්ගෙන් බඳවා ගන්නා බව පමණි.

ඉහත කරුණු පිළිබඳව සලකා බැලීමේදී මෙම කොන්ත්‍රාත් සේවකයන් හා ස්ථිර සේවකයන් අතර කැපී පෙනෙන වෙනස්කමක් ඇති බවක් නොපෙනේ. තවද, දෙපාර්ශ්වය භුක්ති විඳින වරප්‍රසාද අතර ද කැපී පෙනෙන වෙනස්කමක් ඇති බවක් නිරීක්ෂණය නොවිය.

මේ අනුව සළකා බැලීමේදී, මෙම කොන්ත්‍රාත් සේවකයන්ට ස්ථිර සේවකයන්ට සේම පහත සඳහන් කම්කරු නීති බලපාන බව නිරීක්ෂණය කළෙමි.

1. සේවකයන්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ (විශේෂ විධිවිධාන) පනත.
2. කාර්මික ආරාවුල් පනත.
3. සේවා පාරිතෝෂික ගෙවීම් පනත (අදාළ සුදුසුකම් සපුරා ඇතිවිට දී)

මේ අනුව ස්ථිර සේවකයන් සේම සළකමින් මෙම කොන්ත්‍රාත් සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් ද කම්කරු නීතිය යටතේ කටයුතු කිරීම සිදුවන බව ද ඉතා පැහැදිලි කරුණකි.

ඉහත කරුණු සියල්ලම සළකා බැලීමේදී ඇත්ත වශයෙන්ම මෙම නිශ්චිත කාලීන කොන්ත්‍රාත් සේවකයන් දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් පවසන ආකාරයටම ඔවුන් වෙත වසරින් වසර හෝ වරින්වර නිකුත්කර ඇති නිශ්චිත කාලීන සේවා කොන්ත්‍රාත්තුවල සඳහන් සමහර කොන්දේසිවල ආකාරයට ඒවායින් බැඳී ඇති සේවකයන් බව පිළිගත නොහැකි බව පෙනී යයි. උදාහරණයක් ලෙසට අදාළ ස්ථිර කාලීන සේවා ගිවිසුමෙහි දක්වා ඇති එක් කොන්දේසියක් වන්නේ කොන්ත්‍රාත් කාලය දීර්ඝ කිරීමට සේවකයන්ට කිසිදු අයිතියක් නොමැති බවයි. එහෙත් මානව සම්පත් අංශය මගින් කරනු ලබන දැනුම්දීම මත ඊළඟ සේවා කොන්ත්‍රාත්තුව ලබාදෙන ලෙසට සේවකයින්ගෙන් ලබා ගන්නා ඉල්ලීමක් මත ඊළඟ කොන්ත්‍රාත්තුව ලබාදීම සිදුකරනු ලබයි. තවද, ස්ථිර තනතුරක් ලබාගැනීමට මෙම කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුමෙන් බලයක් නොලැබෙන බවට පැවසුවද අභ්‍යන්තර කොන්ත්‍රාත් සේවකයින් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම සඳහා අයදුම්පත් කැඳවනවා පමණක් නොව ඔවුන්ගේ සේවා කාලය ද සළකා බැලීමක් සිදුකරන බව ද පෙනී යයි. මෙම කරුණු දෙස සළකා බැලීමේදී මෙම ස්ථිර කාලීන සේවා ගිවිසුම හුදෙක් නාම මාත්‍රික සේවා ගිවිසුමක් බව මෙන්ම මෙසේ දිගින් දිගටම කොන්ත්‍රාත් සේවයේ යෙදවීම මගින් සේවකයන්ට ව්‍යවස්ථාපිත දීමනා ලබා ගැනීමට ඇති ඉඩකඩ ඇහිරීමක් සඳහා මෙම කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුම් උපයෝගී කර ගැනීමට සේවායෝජක සූක්ෂම ලෙස කටයුතු කරන බව ද පෙනී යයි. ඒ බව දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් දිගින් දිගටම පළමු පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුවන්ගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී ගිවිසුමේ ඇති සේවා කොන්දේසි ලකුණු කරමින් ඒ සම්බන්ධයෙන් දීර්ඝ හරස් ප්‍රශ්න විමසීමක් සිදුකරන ලද අතර, සේවකයන් විසින් එම ගිවිසුම අත්සන් කර ලබා ගැනීම මගින් ඔවුන් ඉන් බන්ධනය වන බවත්, ගිවිසුම්ගත කාලය අවසන්වීමෙන් අනතුරුව සේවා දීර්ඝයක් ලබා ගැනීමට හිමිකමක් නොමැති බවත් තහවුරු කිරීමට උත්සහාගත් බව නිරීක්ෂණය වේ.

දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කාර සේවකයන් වෙත ලබාදී ඇති නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුමෙහි (B-2) 4 ඡේදය පරීක්ෂා කර බැලීමේ දී ඉතාමත් වැදගත් කරුණක් අනාවරණය වන බව ද නිරීක්ෂණය විය. එනම් එම ඡේදය පහත පරිදි වේ.

"You will have no claim for renewal of the contract on the expiry of the said term. The bureau may in its absolute discretion and depending on the need of your continued services and on the merits of your performances, consider a further period of employment and offer an extension on the same or revised terms and conditions."

මෙම ඡේදයට අනුව කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුම අළුත් කිරීමට සේවකයාට අයිතියක් නොමැති බව සඳහන් කරන අතර, කාර්යාංශයට මෙම කොන්ත්‍රාත්තුව දීර්ඝ කිරීමේ පරම අයිතිය ඇති බවත්, එසේ කරනු ලබන්නේ ඔබගේ සේවා අවශ්‍යතාවය හා කාර්ය සාධනය මත බවත් දක්වා ඇති අතර, අදාළ කොන්ත්‍රාත්තුවේ සේවා දිගුවක් හෝ සේවා කොන්දේසි වෙනස් කරමින් එම කොන්ත්‍රාත්තුව ලබාදෙන බවයි.

මෙම ඡේදය මගින් සේවා දිගුවක් ගැන සඳහන් වන අතර, එසේ ලබාදීමට නම් එම සේවකයාගේ සේවා අවශ්‍යතාවය හා ඔහුගේ කාර්ය සාධනය මත සේවා දිගුවක් ලබාදෙන බව දක්වා ඇත. එහෙත් දිගින් දිගටම මෙම සේවකයන්ගේ සේවා කොන්ත්‍රාත්තු දීර්ඝ කර ඇති නමුත් සේවකයන්ගේ කාර්ය සාධනය පරීක්ෂාකරන බවට කිසිදු සාක්ෂියක් ඉදිරිපත් කිරීමට දෙවැනි පාර්ශ්වයේ සේවායෝජක අපොහොසත්වී ඇත. ඒ අනුව සේවා අවශ්‍යතාවය මතම පදනම්ව පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන්ගේ සේවා කොන්ත්‍රාත්තු දිගින් දිගටම දීර්ඝ කර ඇති බව ද තහවුරු වේ.

ආයතනයේ මෙම තනතුරු සඳහා දීර්ඝ කාලයක් තිස්සේ පුරප්පාඩු පැවතීම සම්බන්ධයෙන් සළකා බැලීමේදී පුරප්පාඩු තිබුනත් තමන්ට ලැබෙන කොන්ත්‍රාත්තු පිළිබඳ ස්ථිර තත්ත්වයක් පිළිබඳ කිව නොහැකි බැවින් පුරප්පාඩු නොපිරවූ බව ද ආයතනය තම ලිඛිත

සැළකිරීම් මගින් කරුණු දක්වා ඇත. එහෙත් ලබාදී ඇති සාක්ෂි මෙන්ම ලේඛන ද අනුව මෙම ආයතනය ඉංජිනේරු උපදේශන සේවා සැපයීම රජයට මෙන්ම පෞද්ගලික අංශයට පමණක් නොව විදේශිකව ද සිදුකරන බව සනාථ කර ඇත. මෙම ආයතනයේ එකම කාර්යය වනුයේ රජයේ සහ පෞද්ගලික අංශයේ මෙන්ම විදේශීය කොන්ත්‍රාත් සම්බන්ධයෙන් ඉංජිනේරුමය උපදේශන සේවාවන් ලබාදීම වේ. එවැනි සේවාවක් පවත්වා ගෙන යාමට අවශ්‍ය කාර්ය මණ්ඩලය නඩත්තු කිරීම මෙම දෙවැනි පාර්ශ්වීය කාර්යාංශයේ වගකීම බව අමුතුවෙන් කිව යුතු නොවේ. තවද, දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය මගින්ම ලබාදී ඇති තොරතුරුවලට අනුව, පුරප්පාඩු පවත්වාගෙන යාම සම්බන්ධයෙන් විගණන විමසුම් මෙන්ම කෝප් කමිටුවේ ද සාකච්ඡාකර ඇති බව ද නිරීක්ෂණය වේ. ඒ අනුව ආයතනය සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් ඇති වගකීම අඩුකර ගැනීම උදෙසා නාමමාත්‍රික කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුම් පවත්වාගෙන යන බව ඉතා පැහැදිලි කරුණකි.

ඊළඟට සළකා බැලිය යුත්තේ දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය විසින් දිගින් දිගටම කරුණු ඉදිරිපත් කර ඇති භාණ්ඩාගාර චක්‍රලේඛය හා මුදල් අමාත්‍යාංශ චක්‍රලේඛය පිළිබඳව වේ. මෙම චක්‍රලේඛ හා උපදෙස් මගින් අත්හිටුවා ඇත්තේ නව බඳවා ගැනීම් බව ඉතා පැහැදිලි වේ. ආයතනයේ සේවකයන් ස්ථිර කිරීම සම්බන්ධයෙන් එමගින් කිසිදු බාධාවක් ඇතිවී නොමැත. එම චක්‍රලේඛ මගින් බාධාවක් ඇතිවූවා නම් පහත සඳහන් තනතුරු සඳහා බඳවා ගැනීම් සිදුකළේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය විසින් සාධාරණ පිළිතුරක් ලබාදිය යුතුවේ. එනම්,

1. 2016 පැවැත්වූ විභාගය හා සම්මුඛ පරීක්ෂණය මත ඉංජිනේරු සහකාර ශ්‍රේණිය III තනතුරු සඳහා අදාළ පුරප්පාඩු සඳහා බඳවා ගැනීමෙන් අනතුරුව 2021 දී ඇතිවූ පුරප්පාඩු සඳහා 2016 වර්ෂයේ සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ ලේඛනයේ සිටි සේවකයන් කිහිප දෙනෙකු බඳවා ගැනීම සඳහා අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල අනුමැතියක් ලබාගෙන එම ලේඛනයේ සිටි සේවකයන් තිදෙනෙකු සේවයට බඳවා ගත්තේ කෙසේද?
2. ඉහත බඳවා ගැනීම් සම්බන්ධයෙන් ආයතනය පවසන පරිදි ආයතනය මූල්‍ය අර්බුදයක සිටියේ නම් තමන්ගේ අමාත්‍යාංශයෙන් අනුමැතිය ලබා ගත්තේ කෙසේද?
3. 2021 වර්ෂය යනු කොවිඩ් වසංගතය මත මුළු රටම වසා තිබූ වසරකි. එසේ නම් තම ආයතනයේ එක් සේවක කණ්ඩායමක් සඳහා සේවකයන් තිදෙනෙකු කඩිමුඩියේ තම ආයතනයේ සේවක සංඛ්‍යාව වැඩි පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාවක් ඇති කරගනිමින් (Cadre) මෙම සේවකයන් බඳවා ගත් අවශ්‍යතාවය කුමක්ද?
4. ආයතනයේ සේවක සංඛ්‍යාව වැඩිකර ගැනීම සඳහා අනුමැතිය ලබාගත්තේ නම් අනිකුත් පුරප්පාඩු පිරවීමට කටයුතු නොකළේ මන්ද?
5. වර්ෂ 2019 දී අළුතින් පුරප්පාඩු සඳහා අයදුම්පත් කැඳවීම්කොට සම්මුඛ පරීක්ෂණ පවත්වා කුසලතා අනුව ලේඛනයක් සකස් කර එම සේවකයන් බඳවා ගැනීම 2019 මැතිවරණය හේතුවෙන් නැවත දන්වන තෙක් කල් දැමුවේ නම් එම සේවකයන් පසුව බඳවා නොගත්තේ ඇයි?
6. මෙම කොන්ත්‍රාත් සේවකයන් අතරින් බොහෝ සේවකයන් පිරිසක් දිගු කාලයක් තිස්සේ කොන්ත්‍රාත් පදනම මත රඳවා තබා ගනිමින් ඔවුන් ස්ථිර සේවයට කාලීනව ඇතුළත් කර ගැනීමට විධිමත් ක්‍රමවේදයක් ඇති නොකළේ ඇයි?
7. 2016 වසරේදී පැවැත්වූ සම්මුඛ පරීක්ෂණය සඳහා ප්‍රාථමික සේවා ගණය ශිල්පීය නොවන සේවකයන්ගෙන් අයදුම්පත් කැඳවා අදාළ සම්මුඛ පරීක්ෂණය පවත්වා කුසලතාවය අනුව ලේඛන සකස්කර තිබියදී එම සේවකයන් වෙනුවෙන් පුරප්පාඩු නොමැති හේතුව මත බඳවා නොගත්තේය යන්න පිළිබඳ නිවැරදි පැහැදිලි කිරීමක් සිදුකළ යුතුවේ. පුරප්පාඩු නොපැවතියේ නම් අයදුම්පතේ කැඳවූයේ මන්ද යන ප්‍රශ්නයට පිළිගත හැකි පිළිතුරක් ලබාදිය යුතුවේ.
8. අනික් අතට 2016 වර්ෂයේ පැවැත්වූ සම්මුඛ පරීක්ෂණය මත සමහර තනතුරු සඳහා පුරප්පාඩු පිරවීම සඳහා කටයුතු කොට නැවතත් එම තනතුරු වෙනුවෙන් 2021 දී අළුත් පුරප්පාඩු ඇති කර ගැනීමට අනුමැතිය ලබාගෙන හෝ පුරප්පාඩු ඇතිවීම මත එකී තනතුරේ සේවකයන් බඳවා ගත්තේ නම්, මෙම ශිල්පීය නොවන සේවකයන්ගෙන් අදාළ සම්මුඛ පරීක්ෂණයෙන් තේරී පත්වූ සේවකයන් බඳවා ගැනීමට කටයුතු නොකළේ මන්ද?
9. ඉතා වැදගත්ම ප්‍රශ්නය වනුයේ නවක සේවකයන් බඳවා ගැනීම අත්හිටුවා තිබියදී දෙවැනි පාර්ශ්වය පවසන ආකාරයට 2019, 2021, 2022, 2023 වර්ෂවලදී කොන්ත්‍රාත් සේවකයන් බඳවා ගැනීම සිදුකලේ කෙසේද? සහ ඒ සඳහා අදාළ ලේකම්වරයාගේ, කළමණාකාර සේවා දෙපාර්තමේන්තුවේ හෝ මුදල් අමාත්‍යාංශයේ අනුමැතිය ලබාගත්තේ ද?
10. බඳවා ගැනීම් පටිපාටියෙන් බාහිරව කොන්ත්‍රාත් සේවකයන් බඳවා ගැනීමට බලය පැවරුවේ කවුද?

11. සිය කොන්ත්‍රාත් කාලය අවසන් සේවකයන්ගේ (ආයතනය පවසන ආකාරයට) සේවා ගිවිසුම් අවසන් වී ඇති බැවින් එසේ නවක කොන්ත්‍රාත්තු ඇති කර ගත්තේ කුමන අනුමැතියක් යටතේ ද?

යන කරුණු සම්බන්ධයෙන් කිසිදු සාක්ෂියක් මෙහෙයවා නොමැති අතර, ඒ සම්බන්ධයෙන් සාධාරණ පිළිතුරක් ද ලබාදී නොමැත. සියළුම ආකාරයේ බඳවා ගැනීම් අත්හිටුවා තිබූ 2019, 2021, 2022, 2023 වර්ෂවල නව කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුම් ඇතිකර ගත්තේ කෙසේ ද යන්න සම්බන්ධයෙන් ද සාධාරණ කරුණු දැක්වීමක් සිදුකර නොමැත. තවද, දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය විසින් තම සාක්ෂි මගින් මෙන්ම ලිඛිත දේශන වලින් ද කරුණු ඉදිරිපත් කරනු ලැබුවේ තම ආයතනයේ ඇති සේවා දර්ශකයේ ඇති පුරප්පාඩු සියල්ලම සම්පූර්ණ නොකළේ ඉදිරියේදී ලැබීමට ඇති කොන්ත්‍රාත් පිළිබඳ නිශ්චිත දැනීමක් නොමැති බැවින් අදාළ තනතුරුවල අතිරික්තයක් ඇති වුවහොත් ඒ සම්බන්ධයෙන් ගැටළුවකට මුහුණපෑමට සිදුවන බැවින් වන අතර, එහෙත්, 2016 වර්ෂයේ පැවැත්වූ සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී සමහර තනතුරු සඳහා පැවති පුරප්පාඩු සියල්ලම සම්පූර්ණ වන සේ බඳවා ගැනීම් කර ඇති බව ලේඛන පරීක්ෂාවේදී නිරීක්ෂණය විය. අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල පත්‍රිකා මගින් අදාළ සියළුම පුරප්පාඩු සඳහා සේවකයන් බඳවාගෙන ඇත. උදාහරණ වශයෙන් ගොනුවේ පිටු අංක 1286 පිටුවේ 2016.10.25 දිනැති ලිපිය මගින් සිස්ටම් ඉංජිනේරුවන් 3 දෙනෙක් බඳවා ගෙන ඇති අතර, පුරප්පාඩු තිබී ඇත්තේ ද 3 කි. ගොනුවේ පිටු අංක 1283 හි අර්ත් රිසෝසස් ඉංජිනේරුවරුන් බඳවා ගැනීමේදී පුරප්පාඩු තිබූ සංඛ්‍යාව 3 ක් වන අතර, බඳවා ගෙන ඇති සංඛ්‍යාව ද 3 කි. ගොනුවේ පිටු අංක 1261, 2017.01.19 දිනැති ලේඛනයට අනුව ඉංජිනේරු සහකාර පුරප්පාඩු 11 ක් පැවති අතර, ඒ සම්පූර්ණ පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව පුරවා ඇත. මේ ආකාරයට දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද සමහර කරුණු ඔවුන් විසින්ම බිඳ හෙලා ඇති ආකාරය ද නිරීක්ෂණය කළෙමි.

තවද, දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය විසින් දිගින් දිගටම අවධාරණ කර සිටියේ මෙම සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගනු ලැබුවහොත් ආයතනය මූල්‍ය අර්බුදයකට තල්ලු වන බවයි. එහෙත් මෙම සේවකයන්ගේ සේවය ස්ථිර කිරීම තුළින් කිසිදු මූල්‍ය බලපෑමක් ආයතනයට සිදු නොවන බව පැහැදිලි කරුණකි. මන්ද ඔවුනට අතිරේක වැටුප් ගෙවීමක් හෝ දීමනා ගෙවීමක් සිදුකිරීමට අවශ්‍යතාවයක් නොමැති බැවිනි. ඊට හේතුව වන්නේ දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනය දැනටමත් ස්ථිර සේවකයන්ට ගෙවනු ලබන වැටුපට සමාන වැටුපක් හා දීමනා බොහොමයක් කොන්ත්‍රාත් සේවකයන්ට ද ගෙවන බැවිනි. එපමණක් ද නොව වසර පහකට වැඩි සේවා කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුම් යටතේ සේවය කරනු ලැබූ සේවකයින් සේවා පාරිතෝෂිකයට ද හිමිකම් ලබන බැවින් ඒ තුලින් ද විශේෂ මූල්‍ය බලපෑමක් සිදුනොවන බව ඉතාමත් පැහැදිලි කරුණක් වේ.

පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයන් අතරින් සමහරක් සේවකයන් වසර 17 ක පමණ අඛණ්ඩ සේවා කොන්ත්‍රාත්තු මත සේවය කර ඇති බව තහවුරු වී ඇත. කොන්ත්‍රාත් කාලය සම්බන්ධයෙන් දෙවැනි පාර්ශ්වය හබ නොකරන අතර එම සේවා කාලයන් පිළිගෙන තිබේ. මේ අනුව තීරණය කල යුතු වන්නේ මෙම පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ නිශ්චිත කාලීන සේවා කොන්ත්‍රාත්තු හුදෙක්ම නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුමක් පමණ ද එසේ නොවේ නම් මෙම සේවා ගිවිසුම් ඇත්ත වශයෙන්ම සේව්‍ය සේවක දෙපාර්ශ්වය අතර ඇති වූ ස්ථිර සේවා ගිවිසුම් ද යන්න බව වේ. මෙම නිශ්චිත කාලීන සේවා ගිවිසුම් දෙස බැලීමේදී, සේවා යෝජක විසින් මෙම සේවකයන්ගෙන් උපරිම සේවය ලබාගනිමින් නිශ්චිත කාලීන කොන්ත්‍රාත්තුව යන්න ඉදිරියට දමමින් ඉල්ලුම්කරුවන්ගේ ව්‍යවස්ථාපිත අයිතිවාසිකම් යටපත් කිරීමේ අරමුණින් සිදුකරන ලද ව්‍යාජ කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුම් බව නිගමනය කරමි. ඒ අනුව මෙම කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුම් ඇත්ත වශයෙන්ම නිශ්චිත කාලීන කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුම් නොව ස්ථිර සේවා ගිවිසුම් බවට නිගමනය කරමි.

ඊළඟට සළකා බැලිය යුත්තේ එසේ නෛතික අපේක්ෂාවක් ඇතිවී තිබේ නම් ඒ මත මෙම සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම සාධාරණ හා යුක්ති සහගත වන්නේද?

පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයන් තමන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගනීවි යැයි නෛතික අපේක්ෂාවක් පැවති බවට දැනටමත් මා විසින් තීරණය කර ඇති බැවින් හා ඔවුන් ඇත්ත වශයෙන්ම නිශ්චිත කාලීන කොන්ත්‍රාත් තනතුරුවල නොව සේවය සපයා ඇත්තේ ස්ථිර සේවා ගිවිසුමක් යටතේ බවට ද මා විසින් දැනටමත් නිගමනය කර ඇති බැවින්, මෙන්ම දෙවැනි පාර්ශ්වීය ආයතනයේ දැනටමත් අදාළ තනතුරු සඳහා පුරප්පාඩු පවතින හෙයින් මෙම පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම සාධාරණ හා යුක්ති සහගත බව ද තීරණය කරමි.

මේ වන විට මෙම බේරුම්කරණ නඩුව පවතින අවස්ථාවේදී ඒ තුළ පැන නැගුණු විවිධ කරුණු පදනම් කරගනිමින් කඩිමුඩියේ ස්ථිර සේවකයන් බඳවා ගැනීම සඳහා ආයතනය කටයුතු කිරීම පිළිගත හැකි කරුණක් නොවේ. මන්ද යත් මේ වන විටත් මෙම බේරුම්කරණ නඩුව ස්ථිර සේවාවට සේවකයන් බඳවා ගැනීම යන කරුණ මත පවත්වා ගෙන යන බැවින් එසේ ස්ථිර සේවකයින් බඳවා ගැනීම සඳහා අයදුම්පත් කැඳවීම නිත්‍යානුකූල නොවේ. එසේ අයදුම්පත් කැඳවීමෙන් මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවකයන්ට යම්

අසාධාරණයක් සිදුවිය හැක. එබැවින් එම අයදුම්පත් කැඳවීම අත්හිටුවීමට නියම කරන අතර, ස්ථිර සේවය සඳහා සේවකයන් බඳවා ගැනීම මෙම බේරුම්කරණ ප්‍රදානයේ නියමයන් පරිදි ඉටුකරන ලෙසට ද නියම කරමි. ඉන් පසුව එනම් ප්‍රදානය බලාත්මක කිරීමෙන් පසු තවදුරටත් අවශ්‍යවන්නේ නම් වෙනත් සේවකයන්ගේ සේවය ස්ථිර කිරීම සඳහා අයදුම්පත් කැඳවීමට බාධාවක් නොවන බව ද අවධාරණය කරමි.

විසඳිය යුතු ප්‍රශ්න අතරින් 4 වන ප්‍රශ්නයට පිළිතුරු සපයමින් මා තීරණය කරනු ලබන්නේ මෙම සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගත යුත්තේ ඔවුන්ගේ මුල් නිශ්චිත කාලීන සේවා කොන්ත්‍රාත්තුව ආරම්භ වූ දින සිට බවයි. එසේ පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයන්ගේ නිශ්චිත කාලීන සේවා කොන්ත්‍රාත්තු ආරම්භ කරන දින සිට ස්ථිර සේවයට බඳවා ගනු ලබන්නේ ඔවුන් මේ වන විටත් මා කලින් දැක්වූ ව්‍යවස්ථාපිත නීති යටතේ අයිතිවාසිකම්, එනම් සේවය අවසන් කිරීමේ පනත, සේවා පාරිතෝෂික පනත (වසර 5 සම්පූර්ණ කර ඇති සේවකයින්), කාර්මික ආරාවුල් පනත ආදී පනත් යටතේ අදාළ ව්‍යවස්ථාපිත අයිතිවාසිකම් ලැබීමට හිමිකම් ලැබෙන බැවින් එම නෛතික ප්‍රතිපාදන සම්බන්ධයෙන් සේවා කාලය වැදගත් වන බැවින් ඔවුන් සේවය ආරම්භ කළ දිනය එනම් මුල්ම නිශ්චිත කාලීන කොන්ත්‍රාත් ගිවිසුමට එළැඹි දින සිට බලපැවැත්වෙන පරිදි සේවය ස්ථිර කිරීම සාධාරණ හා යුක්ති සහගත බව ද තීරණය කරමි. මේ සම්බන්ධයෙන් වන සේවකයන්ගේ නම් හා පත්වීම් ස්ථිර කළ යතු දින සම්බන්ධයෙන් ඇමුණුම 1 මගින් දක්වා ඇති පරිදි සේවා ස්ථිරත්වය ලබාදීමට නියම කරමි.

ප්‍රදානය

1. ඇමුණුම 1 හි සඳහන් පරිදි සියළුම සේවකයන්ගේ සේවය එහි 5 වන තීරුවෙහි දක්වා ඇති දින සිට ස්ථිර කිරීමට ද,
2. එම ස්ථිර පත්වීම් ලිපි ලබාදීමෙන් අනතුරුව අදාළ ලැයිස්තුව සමග එම පත්වීම් ලිපිවල පිටපත් මැද කොළඹ දිස්ත්‍රික් සහකාර කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කරන ලෙසට ද,
3. පළමු පාර්ශ්වයේ පැමිණිලිකාර සේවකයන් දැනටමත් ස්ථිර සේවකයන්ට සමාන වැටුප්තලවල පිහිටුවා ඇති බැවින් හිඟ වැටුප් සම්බන්ධයෙන් නියෝගයක් නොකරන බවද,
4. ස්ථිර සේවකයන්ට ලැබෙන යම් අමතර ප්‍රතිලාභයක් තිබේ නම් එම ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීමට මෙම ප්‍රදානය බාධාවක් නොවන බව ද,
5. මෙම පරීක්ෂණය සඳහා ඉදිරිපත්වූ නමුත් සේවයෙන් ඉවත්වී ඇති සේවකයන් වන පහත නම් සඳහන් අය වෙනුවෙන් සේවා ස්ථිර කිරීම සම්බන්ධයෙන් ප්‍රදානයක් නොකරන අතර, ඔවුන්ට හිමි ව්‍යවස්ථාපිත දීමනා ලබාගැනීමට මෙම ප්‍රදානය බාධාවක් නොවන බව ද, එනම්,

    01. ඇමුණුමේ අංක 65 දරන එල්. එච්. කරනායක
    02. ඇමුණුමේ අංක 04 දරන කේ. පී. ජේ. එස්. ගමගේ
    03. ඇමුණුමේ අංක 05 දරන එන්. එම්. පී. වී. ප්‍රියංකර
    04. ඇමුණුමේ අංක 41 දරන ඩබ්. ඒ. ඩබ්. වීරතුංග
    05. ඇමුණුමේ අංක 51 දරන කේ. එච්. එම්. ඒ. කුලරත්න
    06. ඇමුණුමේ අංක 81 දරන ඩබ්. ජී. එස්. සෙව්වන්දි
    07. ඇමුණුමේ අංක 142 දරන බී. කිරුබමූර්ති

6. කොන්ත්‍රාත් සේවකයන් ස්ථිර සේවයට බඳවා ගැනීම සඳහා 2025 වර්ෂයට අයදුම්පත් කැඳවීම මෙම බේරුම්කරණ ප්‍රදානයේ ඇති නියමයන් ඉටු කිරීමට බාධාවක් ඇති නොකර ගන්නා ලෙසට ද,
7. මෙම ප්‍රදානය මගින් ලබාදී ඇති නියෝගයන් මෙම ප්‍රදානය ගැසට් පත්‍රයේ පළවූ දින සිට මසක් ඇතුලත සම්පූර්ණ කොට ඒ බව අදාළ ලේඛන ද සමග මැද කොළඹ දිස්ත්‍රික් සහකාර කම්කරු කොමසාරිවරයා වෙත දන්වා සිටින ලෙසට ද නියම කරමි.
8. මෙම ප්‍රදානය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත ප්‍රදානයක් බව ද තීරණය කරමි.

නිතීඥ ඕබඩගේ ලීලාරත්න,
බේරුම්කරු.

වර්ෂ 2025 ක් වූ නොවැම්බර් මස 11 දින දී ය.

ඇමුණුම 1

තනතුරු නාමය - කාර්යාල කාර්ය සහායක සහ Office aide

අනු අංකය	*බෙරුම්කරණ ගොනුවේ ඇමුණුමට අනුව අංකය*	*සේවකයාගේ නම*	*මුල් පත්වීම් දිනය*	*සේවය ස්ථිර කළ යුතු දිනය*
01	01	ඒ. එම්. ආර්. දිසානායක	2008.02.05	2008.02.05
02	49	ඩබ්. පී. ජී. ඩී. ඒ. එස්. සේනානායක	2008.06.02	2008.06.02
03	99	එච්. කේ. අනුර නිශාන්ත	2011.12.01	2011.12.01
04	63	එස්. ඩී. සී. ගුණරත්න	2016.01.01	2016.01.01
05	32	එන්. ජී. පී. කේ. අබේසිංහ	2014.03.01	2014.03.01
06	34	අයි. පී. එන්. අනුරුද්ධ	2016.01.01	2016.01.01
07	116	ඩබ්. ටී. එම්. නිශ්ශංක	2016.01.01	2016.01.01
08	117	යූ. එල්. ඩී. ලහිරු හෂාන්ත	2016.01.01	2016.01.01
09	115	ජී. එස්. එන්. කේ. ආරියරත්න	2016.06.01	2016.06.01
10	90	කේ. ජේ. එම්. ඊ. ටී. ජයසේකර	2017.04.01	2017.04.01
11	15	ඩී. පී. අයි. ඩී. දිසානායක	2018.09.03	2018.09.03
12	26	ජී. කේ. එච්. වෙඩිවර්ධන	2018.09.03	2018.09.03
13	106	ආර්. සී. එම්. බී. ජයශාන්ත	2018.09.03	2018.09.03
14	19	ජේ. ඒ. බී. ආර්. ජයකොඩි	2022.01.01	2022.01.01
15	127	ඩී. එම්. ඩී. මදුශංක දිසානායක	2016.01.01	2016.01.01

තනතුරු නාමය - සැලසුම් ශිල්පීන් (Draughtsman)

01	10	එස්. එම්. එන්. ඒ. සමරකෝන්	2012.06.01	2012.06.01
02	29	ඩී. ආර්. වයි. විජයවර්ධන	2012.07.04	2012.07.04
03	22	එන්. එන්. විතාන	2012.08.09	2012.08.09
04	02	එම්. පී. කොඩිතුවක්කු	2013.01.07	2013.01.07
05	23	එච්. ඒ. ආර්. කෞශල්‍යා	2013.05.02	2013.05.02
06	50	එච්. එම්. ඒ. ආර්. කුමාරි	2016.10.01	2016.10.01
07	03	කේ. එස්. සෙව්වන්දි	2016.08.08	2016.08.08
08	141	එස්. කෝකුලන්	2016.10.01	2016.10.01
09	18	ඩී. එස්. එස්. මද්දුමබංඩාර	2018.02.01	2018.02.01
10	33	ඩබ්. ඒ. පී. ඒ. සඳමාලි	2018.03.02	2018.03.02
11	123	බී. එල්. එම්. සේනාරත්න	2022.02.07	2022.02.07

තනතුරු නාමය - ගිණුම් සහකාර (Acct. Assistant)

අනු අංකය	*බේරුම්කරණ ගොනුවේ ඇමුණුමට අනුව අංකය*	*සේවකයාගේ නම*	*මුල් පත්වීම් දිනය*	*සේවය ස්ථිර කළ යුතු දිනය*
01	111	ටී. ටී. පී. පෙරේරා	2012.09.03	2012.09.03
02	06	ජී. එස්. කමන්ති	2013.08.01	2013.08.01
04	28	ඩී. එම්. සී. ටී. දිසානායක	2017.03.01	2017.03.01
05	112	ඩබ්. ඒ. කේ. අයි. දුලංජනී	2018.03.26	2018.03.26
06	37	ඩබ්. ආර්. ඒ. ඩී. අයි. රණසිංහ	2021.01.01	2021.01.01

තනතුරු නාමය - ගබඩා සහකාර (Stores Assistant)

01	07	එච්. ජී. සී. පී. තිලකරත්න	2014.06.02	2014.06.02
02	118	ඩබ්. ඒ. ධම්මික ලක්මාල්	2009.04.01	2009.04.01
03	43	කේ. ඩී. යූ. එන්. කුමාර	2017.04.01	2014.04.01

තනතුරු නාමය - රියදුරු (Driver)

01	08	ඩබ්. ඩී. සෝමරත්න	2020.03.02	2020.03.02
02	60	ඩබ්. ඩී. ආර්. එන්. ද අල්විස්	2016.01.01	2016.01.01
03	62	එන්. එම්. එච්. සී. රාමනායක	2016.01.01	2016.01.01
04	82	ආර්. එම්. කේ. ප්‍රසන්න	2016.01.01	2016.01.01
05	89	කේ. ජී. ඒ. සමන්	2016.01.01	2016.01.01
06	94	ආර්. ටී. අයි. රාජපක්ෂ	2016.01.01	2016.01.01
07	132	ටී. ඩී. එදිරිසිංහ	2016.01.01	2016.01.01
08	30	ඩබ්. එම්. ඩී. එස්. ඒ. ඒ. රත්නසූරිය	2016.01.01	2016.01.01
09	27	එච්. එම්. සී. පී. ගුණසේන	2016.01.01	2016.01.01
10	31	ආර්. ඩී. ඒ. ගුණරත්න	2017.08.01	2017.08.01
11	136	සී. එල්. වල්ගමආරච්චි	2019.01.01	2019.01.01
12	139	පී. එච්. ඩබ්. හේමකුමාර	2019.04.01	2019.04.01
13	135	ඒ. ජී. එස්. කේ. උපසිංහ	2017.08.01	2017.08.01
14	25	කේ. ඒ. ඩී. පද්මලාල්	2018.01.02	2018.01.02
15	83	එම්. ඒ. එස්. පෙරේරා	2019.01.01	2019.01.01
16	102	එස්. ඒ. කේ. එන්. එන්. අබේවර්ධන	2011.07.01	2011.07.01
17	131	එම්. ජී. පී. කේ. ගාමිණී	2016.01.01	2016.01.01

තනතුරු නාමය - පරිගණක ක්‍රමලේඛක (Computer Programmer)

අනු අංකය	බේරුම්කරණ ගොනුවේ ඇමුණුමට අනුව අංකය	සේවකයාගේ නම	මුල් පත්වීම් දිනය	සේවය ස්ථිර කළ යුතු දිනය
01	11	එස්. ඒ. යූ. සේනාරත්න	2018.09.17	2018.09.17
02	13	ඒ. ජේ. රත්නායක	2021.08.02	2021.08.02

තනතුරු නාමය - ලේකම් සහකාරවරියන් (Secretarial Assistant)

01	39	එස්. සී. එම්. රත්නසේන	2015.05.01	2015.05.01
02	20	කේ. එස්. එස්. කොක්මඩු	2016.10.01	2016.10.01
03	84	බී. පී. මයන්ති	2017.01.01	2017.01.01
04	36	කේ. ඒ. ඩී. පී. චතුරිකා	2017.01.01	2017.01.01
05	40	ඩබ්. ඒ. එස්. සී. අතුකෝරල	2018.05.01	2018.05.01
06	108	කේ. ඒ. සී. නිරෝෂිකා	2018.08.01	2018.08.01
07	110	ජී. ඒ. අයි. ඒ. ගොඩමුනේ	2018.08.06	2018.08.06
08	122	කේ. ඊ. සෙව්වන්දි පෙරේරා	2019.09.02	2019.09.02

තනතුරු නාමය - යාන්ත්‍රික ඉංජිනේරු (Mechanical Engineer)

01	24	ඩබ්. ජී. ඩී. මධුභාෂිනී	2021.10.15	2021.10.15
02	44	ඒ. ටී. ජයමාන්න	2021.02.24	2021.02.24
03	128	ඩී. එම්. ඩී. ප්‍රියන්ත	2018.11.01	2018.11.01
04	47	ඩී. ආර්. ගොඩගේ	2022.01.07	2022.01.07
05	48	ආර්. පී. ජී. ආර්. එස්. අලුපොත	2022.01.10	2022.01.10

තනතුරු නාමය - සිවිල් ඉංජිනේරු (Civil Engineer)

01	137	එම්. ඒ. අයි. මධුරංග (2014 - 2023 - T. A. 2023 - 2025; June - Engineering Assistant, 2025 June to date Civil Engineer)	2017.01.02	2017.01.02 සිට අදාළ කාලයට අනුව නියමිත තනතුරෙහි ස්ථිර කිරීමට
02	98	එම්. එල්. එම්. නාසික්	2021.02.24	2021.02.24
03	86	ඩබ්. ජී. එස්. සුදේශ්	2016.11.01	2016.11.01
04	59	එන්. ඒ. ඩී. ටී. ඩී. නිවුන්හැල්ල	2021.02.24	2021.02.24
05	58	එම්. සී. පී. සමරතුංග	2017.04.24	2017.04.24
06	87	ආර්. එම්. කේ. එස්. රත්නායක	2017.05.17	2017.05.17
07	88	එච්. ඩී. ආර්. සුදර්ශන	2017.06.01	2017.06.01
08	21	ජේ. එල්. එන්. චතුරංග	2017.06.01	2017.06.01
09	71	ඩබ්. එන්. එම්. විජේසූරිය	2017.07.03	2017.07.03
10	56	ඊ. එච්. එන්. ප්‍රේමසිරි	2017.08.01	2017.08.01
11	129	අයි. පී. ඒ. නුවන් පැල්පිටිය	2018.01.01	2018.01.01
12	104	ටී. ඩී. හෙයියන්තුඩුව	2021.02.24	2021.02.24
13	105	වයි. කේ. අමදෝරු	2021.02.24	2021.02.24

තනතුරු නාමය - සහකාර ජාල නිර්මාණ ශිල්පී (Assistant Network Designer)

අනු අංකය	*බෙරුම්කරණ ගොනුවේ ඇමුණුමට අනුව අංකය*	*සේවකයාගේ නම*	*මුල් පත්වීම් දිනය*	*සේවය ස්ථිර කළ යුතු දිනය*
01	16	ජී. ජේ. එන්. මධුභාෂිනී	2015.05.01	2015.05.01

තනතුරු නාමය - තාක්ෂණික සහකාර (Technical Assistant)

01	66	ඩබ්. ඒ. එන්. සුභාෂිණී (Civil)	2011.09.01	2011.09.01
02	109	එස්. ජී. එන්. එස්. සුමනරත්න (Civil)	2011.04.01	නියමිත දිනට සිටි ඒ ඒ තනතුරුවල ස්ථිර කිරීමට 2011.04.01
03	143	සී. එම්. අතුකෝරාල (Civil)	2010.07.01	2010.07.01
04	68	කේ. පී. වයි. එස්. පතිරණ (QS)	2016.01.01	2016.01.01
05	67	ඩී. වී. ඩී. සම්පත් (Civil)	2016.01.01	2016.01.01
06	69	ඩී. කේ. ඒ. එස්. එම්. කොඩිකාර (QS)	2016.01.01	2016.01.01
07	52	ටී. බී. ඩබ්. සංජීව	2011.09.01	2011.09.01
08	55	ඒ. එන්. මෛත්‍රීපාල (QS)	2017.12.01	2017.12.01
09	138	එම්. ඩී. ජී. ඒ. ජේ. කේ. දිසානායක (QS)	2016.09.01	2016.09.01
10	70	කේ. පී. සමන්ත (QS)	2016.01.01	2016.01.01
11	80	සී. සමරවික්‍රම (QS)	2013.08.21	2013.08.21
12	124	එම්. අයි. යූ. ප්‍රනාන්දු (Civil)	2017.01.01	2017.01.01
13	95	පී. එච්. විජේසිංහ (QS)	2014.03.17	2014.03.17
14	85	එස්. එන්. අලංකාරගේ (Civil)	2014.08.07	2014.08.07
15	75	එම්. යූ. එම්. ෂහීර් (QS)	2017.01.02	2017.01.02
16	53	කේ. කේ. ඒ. එම්. ජයවර්ධන (QS)	2016.05.02	2016.05.02
17	72	එම්. කේ. ලක්ෂානි (Civil))	2016.10.03	2016.10.03
18	91	ඩබ්. ඩී. එන්. එන්. කුමාරි (Civil)	2016.10.05	2016.10.05
19	92	ජී. සී. සේනානායක (Civil))	2016.10.05	2016.10.05
20	119	ජී. ආර්. එම්. එස්. කුලසිංහ (Civil)	2016.10.10	2016.10.10
21	76	එච්. ඒ. ඩී. එම්. සම්පත් (QS))	2017.01.01	2017.01.01
22	74	ජී. එච්. ටී. පොන්සේකා (QS)	2017.01.01	2017.01.01
23	73	ටී. ජී. එම්. එස්. ජයවර්ධන	2017.01.20	2017.01.20
24	77	කේ. ඩී. මධුෂානි (QS)	2017.05.01	2017.05.01
25	120	ටී. එල්. අමරසිංහ (QS)	2017.05.02	2017.05.02
26	121	ජී. කේ. කේ. එම්. ගජනායක (QS)	2017.05.02	2017.05.02
27	133	එම්. ජී. පී. ඩී. බී. මාවීකුඹුර (QS)	2017.08.01	2017.08.01
28	78	ඩබ්. එම්. එස්. කේ. වීරකෝන් (QS)	2017.07.01	2017.07.01
29	93	ඒ. ජී. ඩී. ලක්මාලි (QS)	2017.09.01	2017.09.01
30	45	එම්. ඒ. අයි. මාරසිංහ	2017.10.01	2017.10.01
31	114	ඩී. සී. පී. කුමාර (QS)	2017.10.14	2017.10.14
32	144	ඒ. ආර්. එම්. ඒ. ඊ. රත්නායක (Civil)	2018.04.01	2018.04.01
33	79	වයි. ඒ. ආර්. එස්. යාපා (QS)	2018.08.01	2018.08.01
34	113	සී. ඩී. ජයවර්ධන (QS)	2022.01.01	2022.01.01
35	96	ඒ. ඩබ්. ආර්. ආර්. යුරෝෂා (QS)	2022.02.11	2022.02.11

තනතුරු නාමය - ප්‍රමාණ සමීක්ෂක සහකාර (Quantity Surveying Assistant)

අනු අංකය	බේරුම්කරණ ගොනුවේ ඇමුණුමට අනුව අංකය	සේවකයාගේ නම	මුල් පත්වීම් දිනය	සේවය ස්ථිර කළ යුතු දිනය
01	100	ඊ. ඒ. ඒ. ප්‍රියදර්ශනී	2016.08.15	2016.08.15

තනතුරු නාමය - ජාල නිර්මාපක (Network Designer)

01	14	ආර්. ඩබ්. ඩී. කුරුප්පුආරච්චි	2021.03.05	2021.03.05

තනතුරු නාමය - උපකරණ මෙහෙයුම්කරු (Equipment Operator)

01	46	කේ. වී. සී. පී. ගුණතිලක	2017.08.01	2017.08.01

තනතුරු නාමය - වාර්තා සේවා සහායක (Record Attendant)

01	64	ඩබ්. එම් ආර්. කුමුදුලතා	2008.07.01	ඒ ඒ කාලවලදී දරන ලද තනතුරුවල ස්ථිර කිරීමට 2008.07.01

තනතුරු නාමය - කළමණාකරණ සහකාර (Management Assistant)

01	101	එම්. අයි. එම්. මෙඩොන්සා	2018.09.03	2018.09.03

තනතුරු නාමය - පරීක්ෂණාගාර තාක්ෂණවේදී (Laboratory Technician)

01	103	එච්. එම්. පී. බී. සෙනෙවිරත්න	2022.01.01	2022.01.01

තනතුරු නාමය - කම්කරු (Labour)

01	107	ඒ. ඩබ්. ජී. එල්. ඩබ්. කුලතිලක	2006.08.16	2006.08.16

තනතුරු නාමය - යතුරුලේඛක (Typist)

01	130	එස්. කේ. ජේ. රණතුංග	2005.07.01	2005.07.01

EOG 01 – 0157

ශ්‍රී ලංකා රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ මුද්‍රණය කරන ලදී.