



# ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

## අති විශේෂ

අංක 2338/20 – 2023 ජුනි මස 27 වැනි අඟහරුවාදා – 2023.06.27

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

## I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය – සාමාන්‍ය

### රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: IR/COM/02/2019/218.

කාර්මික ආරාමුල් පනත - 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2023.01.12 දිනැති හා අංක 2314/36 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2022.12.29 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් රඳවාගෙන, ජාතික නිවාස යෝජනා ක්‍රමය, 57 එල්, අංක 04 බිහි පදිංචි එන්. ජී. ඒ. විජේනායක මයා සහකොළඹ 08, ඩඩ්ලි සේනානායක මාවත, අංක 02 හි පිහිටි ලර්නියම් ජාත්‍යන්තර පාසල (වර්තමාන ලිපිනය - ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර කෝට්ටේ, බුන්ගමුව පාර, 65/3 පිහිටි ලිබර්ටි ඉන්ටර්නැෂනල් කොලේජ්, අතර පවත්නා කාර්මික ආරාමුල බේරුම්කිරීමෙන් සමර්පයකට පත්කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති 2023.06.09 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බී. කේ. ප්‍රහාන් චන්ද්‍රකීර්ති,  
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2023 ජුනි මස 16 වැනි දින,  
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,  
කොළඹ 05.



## බේරුම්කරණ අංශය හා කාර්මික අධිකරණය

නඩු අංකය - A/04/2023.

IR/COM/02/2019/218.

එන්. ජී. ඒ. විජේනායක මයා,  
අංක 04 බී,  
57 එල්,  
ජාතික නිවාස යෝජනා ක්‍රමය,  
රද්දොළගම.

පළමු පාර්ශ්වය

ලර්නියම් ජාත්‍යන්තර පාසල,  
අංක 02,  
ඩඩ්ලි සේනානායක මාවත,  
කොළඹ 08.

වර්තමාන නම සහ ලිපිනය

ලිබර්ටි ඉන්ටර්නැෂනල් කොලේජ්,  
65/3,  
බුක්ගමුව පාර,  
ශ්‍රී ජයවර්ධනපුර කෝට්ටේ.

දෙවන පාර්ශ්වය

ප්‍රදානය

කම්කරු හා විදේශ රැකියා අමාත්‍ය මණ්ඩල නායකයකීකාර මහතා විසින් 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 හා 1962 අංක 4 හා 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරාධුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමඟ කියවා) දරන පනත්වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරාධුල් පනතේ 4(1) වන වගන්තියෙන් ඔහු වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව, එකී ආරාධුල බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් මා පත්කොට මා වෙත යොමුකර ඇත.

ඉහත සඳහන් පාර්ශ්වයන් අතර පවතින කාර්මික ආරාධුලට හේතු වී පවත්නා කරුණු වනුයේ,

ලර්නියම් ජාත්‍යන්තර පාසලේ (වර්තමාන ලිබර්ටි ඉන්ටර්නැෂනල් කොලේජ්) සේවය කළ එන්. ජී. ඒ. විජේනායක මහතාගේ සේවය නතර කිරීම හා එදින සිට කොන්ත්‍රාත් කාලය අවසන් වන තෙක් අදාළ වැටුප් නොගෙවීම අයුක්ති සහගත හා අසාධාරණ වන්නේ ද යන්නත්, එසේ අසාධාරණ වන්නේ නම් ඔහුට හිමිවිය යුතු සහන කවරේද යන්නත් පිළිබඳවයි.

ඉහත ආරාධුල විභාගය සඳහා පළමු පාර්ශ්වය හා දෙවන පාර්ශ්වය වෙත අවස්ථා ගණනාවක දී විවිධ මාර්ග ඔස්සේ දැනුම් දුන්න ද කිසිදු අවස්ථාවක ඒ සඳහා සහභාගි නොවූ අතර කිසිදු දැනුම් දීමක් ද සිදු වී නොමැත.

ඉහත කරුණු හේතුකොටගෙන මෙම ඉල්ලීම විමසීමට භාජනය කිරීමේ හැකියාවක් නොමැති බව පැහැදිලි වේ. එහෙයින් ඉල්ලුම්කරුගේ මෙම ඉල්ලීම නිශ්ප්‍රභ කරමි. මෙය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත ප්‍රදානයක් බව සහතික කරමි.

ඩී. එම්. එම්. බී. බක්මිවැව,  
බේරුම්කරු.

2023 ජුනි මස 09 වැනි දින,

EOG 06 – 0207

මගේ අංකය: IR/COM/03/2020/151.

**කාර්මික ආරාධුල් පනත - 131 වන අධිකාරය**

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාධුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2022.02.25 දිනැති හා අංක 2268/81 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2022.02.15 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් හෝමාගම, කටුවාන, දහම් මාවත, අංක 310/06 හි පදිංචි එච්. ජේ. ආර්.ද සිල්වා, මෙය සහ බත්තරමුල්ල, කොස්වත්ත, ඩෙන්සිල් කොබ්බෑකඩුව මාවත, අංක. 234 හි පිහිටි ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය අතර පවත්නා කාර්මික ආරාධුල් බේරුම්කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති 2023.06.02 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

බී. කේ. ප්‍රහාන් චන්ද්‍රකීර්ති,  
කම්කරු කොමසාරිස් ජනරාල්.

2023 ජුනි මස 16 වැනි දින,  
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,  
කොළඹ 05.

යොමු අංකය: IR/COM/03/2020/151.

බේරුම්කරණ අංශය හා කාර්මික අධිකරණයේ දී ය

නඩු අංකය: A/11/2022

එච්.ජේ. ආර්. ද සිල්වා මෙය,  
අංක 310/6,  
දහම් මාවත,  
කටුවාන,  
හෝමාගම.

ඉල්ලුම්කරු

සහ,

ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශය,  
අංක. 234,  
ඩෙන්සිල් කොබ්බෑකඩුව මාවත,  
කොස්වත්ත,  
බත්තරමුල්ල.

වගඋත්තරකරු

අතර පවත්නා කාර්මික ආරාධුල් සම්බන්ධව කෙරෙන ප්‍රදානය.

**ප්‍රදානය**

ගරු කම්කරු අමාත්‍ය නිමල් සිරිපාල සිල්වා මැතිතුමා විසින් වර්ෂ 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 සහ 1962 අංක 4 සහ 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරාධුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමග කියවා) දරන පනත් වලින් සංශෝධිත වූ, ශ්‍රී ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණ පනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරාධුල් පනතේ 4 (1) වන වගන්තියෙන් ගරු කම්කරු අමාත්‍යවරයා වශයෙන් එතුමාට පැවරී ඇති බලතල ප්‍රකාර ව උක්ත ආරාධුල් බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත්කිරීම සඳහා 2022.02.15 දිනැති නියෝගයෙන් බේරුම්කරු වශයෙන් මා පත්කොට මා වෙත යොමුකර ඇත.

පූර්වෝක්ත පාර්ශ්වයන් අතර පැවති කාර්මික ආරාධුල් ලෙස කම්කරු කොමසාරිස්වරයාගේ 2022.02.11 දිනැති යොමුව ප්‍රකාර එහි සඳහන් වන්නේ මෙසේය. එනම්,

"ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලයේ සේවයේ නියුතු එච්. ජේ. ආර්. ද සිල්වා මෙය විසින් ඉල්ලා සිටින පරිපාලන නිලධාරී තනතුර ඇයට හිමිදී ? හිමි නම් ඒ කවද සිටද ? එකී තනතුර ලබා නොදීමෙන් ඇයට අසාධාරණයක් සිදු වී තිබේද? එසේ නම් ඇයට හිමි විය යුතු සහනයන් කවරේද? යන්න පිළිබඳව වේ. "

ඉල්ලුම්කාරියගේ පළමු ප්‍රකාශය පරිදි වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් 2012 වර්ෂයේදී පැවති පුරප්පාඩු අනුව පරිපාලන නිලධාරී තනතුර ( M-vi ශ්‍රේණිය) තනතුරට බඳවා ගැනීම සඳහා මූලික සුදුසුකම් සපුරා ඇති අයදුම්කරුවන්ගෙන් අයදුම්පත් කැඳවන ලද බවත් එහි නිර්නායක 6 (ii) යටතේ අ.පො.ස උ.පෙළ විෂයන් 4ක් සමග මානව සම්පත් කළමනාකාර ඩිප්ලෝමාව හදාරා තිබීමේ සුදුසුකම් සපුරා සිටි හෙයින් තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමවේදය තුළ 6 (ii) නිර්නායකයට ප්‍රමුඛතාවය ලබා දෙන බව සඳහන්ව තිබූ බැවින් ඉල්ලුම්කාරිය ඉල්ලුම්පතක් ඉදිරිපත් කිරීමෙන් පසු 2012.02.05 දින ඇයට සම්මුඛ පරීක්ෂණයට කැඳවන ලද බවත් කෙසේ වුවද ඇයගේ සේවා පළපුරුද්ද ( S-i ශ්‍රේණියේ සේවා පළපුරුද්දට වසර 7 1/2 ට එක් වර්ෂයකට ලකුණු 4 බැගින්) ලැබිය යුතු ලකුණු ලබා නොදී ඇයට වඩා අඩු සුදුසුකම් ඇති ඇයට එකී උසස්වීම් ලබා දීමෙන් ඇයගේ මූලික අයිතිය උල්ලංඝනය කරමින් ඇයට වෙනසක් සිදු කළ බව පෙන්වා දී ඇත.

වැඩිදුරටත් කරුණු දක්වමින් ඉල්ලුම්කාරිය ප්‍රකාශ කර සිටියේ 2015 දුක්ගැන්විලි කමිටුවක් පත් කරන ලද බවත් එම කමිටුව විසින් ඉල්ලුම්කාරියගේ පළපුරුද්ද සඳහා (ලබා දී ඇති ලකුණු 22ට අතිරේකව) ලකුණු 08ක් හිමිවිය යුතු බව නිර්දේශ කරන ලද බවත් ඉන්පසුව පරිපාලනමය කටයුතු පිළිබඳ පාර්ලිමේන්තු කොමසාරිස්වරයාට පැමිණිලි කරන ලද බවත් ඒ අනුව පරිපාලන කටයුතු පිළිබඳ පාර්ලිමේන්තු කොමසාරිස්වරයා විසින් ඇයට ලැබිය යුතු ව තිබූ ලකුණු ප්‍රමාණය සම්බන්ධයෙන් කරුණු දක්වන ලෙස විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය වෙත ලිපියක් යොමු කරන ලද බවත් ඉන්පසුව 2017 සේවක දුක්ගැන්විලි සොයා බැලීම සඳහා කමිටුවක් පත් කරන ලද බවත් එම කමිටුව විසින් ඉල්ලුම්කාරිය ඉල්ලා ඇති පරිපාලන නිලධාරී තනතුර නිර්දේශ කරමින් අමාත්‍යාංශ ලේකම්තුමාගේ නිර්දේශය ලබා ඇතත් එම නිර්දේශය නොසලකා හැර සෙසු නිලධාරීන් 42ක් සඳහා පරිපාලන නිලධාරී තනතුරට උසස්වීම් ලබා දී ඇති බවත් තමාට නියමිත උසස්වීම් ලබා දී නොමැති බවත් සඳහන් කර සිටී.

කම්කරු කොමසාරිස්වරයා ඉදිරියේ පවත්වන ලද පරීක්ෂණයේදී ඉල්ලුම්කාරියට උසස්වීම් ලබා නොදීම සම්බන්ධයෙන් වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයේ ස්ථාවරය වර්ෂ 2020.10.13 දිනැති විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය විසින් කම්කරු කොමසාරිස්වරයා ආමන්ත්‍රණය කරමින් යවන ලද ලිපියේ සඳහන් වන්නේ මෙසේය.

(අ) ඉල්ලුම්කාරියට සිදු වූ හදිසි අනතුරක් හේතුවෙන් වැටුප් රහිත නිවාඩු ලබා තිබීම හා එම නිවාඩු රජයේ වෛද්‍ය මණ්ඩලයේ නිර්දේශය සඳහා ඉදිරිපත් කර තිබීම.

(ආ) එවකට ජනාධිපතිවරණය පැවැත්වීමට නියමිතව තිබීම.

(ඇ) සමාන ශ්‍රේණි සඳහා උසස්වීම් සම්බන්ධව ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ නඩුවක් විභාග වෙමින් පැවතීම.

මෙම ආරාධනාට අදාළව වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය වන විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලය වෙනුවෙන් වර්ෂ 2022 අප්‍රේල් මස 05 දිනැතිව ඉදිරිපත් කරන ලද දිවුරුම් පෙත්සමේ සඳහන් කරුණු අනුව ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාලයට කළමනාකරණ සේවා දෙපාර්තමේන්තුව විසින් අනුමත බඳවා ගැනීමේ කාර්යය පටිපාටියට අනුව නිලධාරීන් බඳවා ගැනීම හා උසස්වීම් කරන ලද බවත් ඉහළ තනතුරු සඳහා පුරප්පාඩු පිරවීම පිරිමිඩාකර ස්වභාවයක් ගන්නා ලද බවත් ඉල්ලුම්කාරිය 1998.11.02 දින සිට සේවයට බඳවා ගෙන ඇති බවත් මෙම නිලධාරීණය පරිපාලන නිලධාරී තනතුර සඳහා උසස්වීමට ඉල්ලුම්කිරීමට සුදුසුකම් පමණක් සපුරා ඇති බවත් 2012 වර්ෂයේ පරිපාලන නිලධාරී තනතුර සඳහා අයදුම්පත් කැඳවීමේදී නිර්නායක 03ක් ඉදිරිපත් කරන ලද බවත් මෙම නිලධාරීණය 6(III) වන නිර්නායකය යටතේ අයදුම්පතක් ඉදිරිපත් කරන ලද බවත් මෙම නිලධාරීණය SI ශ්‍රේණියේ මාණ්ඩලික සහකාර තනතුරට උසස්වීම් ලබා ඇත්තේ 2004.09.22 දින බවත් අයදුම්පත්‍රය භාර ගන්නා දිනය වන 2012.03.23 දින වන විට වසර 7 1/2 ක සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති බවත් එයින් අවම සේවා කාලය වන වසර 02ක සේවා කාලය හැර ඉතිරි වසර 5 1/2 ක සේවා කාලය සඳහා ලකුණු 4 බැගින් ලබා දී ඇති බවත් ඒ අනුව ලකුණු දීමේදී නිවැරදි ක්‍රම වේදයන් අනුගමනය කර ඇති බවත් පෙන්වා දී ඇත.

වැඩිදුරටත් කරුණු දක්වමින් වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය එළිදරව් කොට ඇත්තේ 2012 වර්ෂයේ පැවති සම්මුඛ පරීක්ෂණය සඳහා ඉදිරිපත් වී උසස්වීම් නොලැබූ ඉල්ලුම්කාරිය ඇතුළු 19 දෙනෙකු විසින් ගරු ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ නඩුවක් පවරන ලද බවත් එය ගාස්තු රහිතව නිෂ්ප්‍රභා කරන ලද බවත් 2021 වර්ෂයේදී පවත්වන ලද පරීක්ෂණයේදී 98 දෙනෙකු සම්මුඛ පරීක්ෂණයට පෙනී සිටි බවත් එයින් 16 දෙනෙකු 2021.11.15 දින සිට උසස්වීම් ලද බවත් කාර්යාලයේ පරිපාලන තීරණයක් වෙතත් ස්ථානයක අභියෝගයට ලක් කළ නොහැකි බවත් උසස්වීම් ලබාදීම ආයතනයේ පරිපාලනමය කටයුත්තක් බවත් එය කාර්මික ආරාධනාවක් ලෙස සැලකිය නොහැකි බවත් ඒ අනුව මෙම ඉල්ලුම්පත්‍රය නිෂ්ප්‍රභා කරන ලෙසත් ඉල්ලා ඇත.

සාමාන්‍යයෙන් ආයතනයක අභ්‍යන්තර පරිපාලන කටයුතු වලට විනිශ්චය ආයතනයක් මැදිහත් නොවිය යුතුය යන්න ඉතා හොඳ

ප්‍රතිපත්තියකි. කම්කරු ආරාධුලක් යන්න කුමක්ද යන්න කම්කරු ආරාධුල පනතේ 48 වගන්තියේ සඳහන් වී ඇත්තේ මෙසේය.

"Industrial dispute~means dispute or difference between an employer and a workman or between employers and workmen or between workmen and workmen connected with the employment or non-employment 'or terms of employment ' or with the conditions of labour" or the termination of services" or the reinstatement in services 'of any person' and for the purposes of this definition " workmen " includes a trade union consisting of workmen "

වර්ෂ 1950 අංක 43 දරණ කාර්මික ආරාධුල නැමැති විශේෂ පනතක් ව්‍යවස්ථාදායකය විසින් සම්පාදනය කොට ඉදිරිපත් කිරීමට හේතු වූ කරුණු එහි ප්‍රාරම්භයේ දැක්වෙන්නේ මෙසේය.

" An Act to provide for the prevention" investigation and settlement of industrial disputes and for matters connected therewith or incidental thereto "

බේරුම්කරණයට කාර්මික ආරාධුලක් විභාග කිරීමට බලතල ලැබෙන්නේ ඉහත කී පනත් 17(i) වගන්තිය යටතේය. එම වගන්තිය මෙසේය.

17(i) When an industrial dispute has been referred under section 3(I) (d) or section 4(1) to an Arbitrator for settlement by arbitration, he shall make all such inquiries into the dispute as he may consider necessary, hear such evidence as may be tendered by the parties to the dispute, and thereafter make such award as may appear to him and just and equitable"

බේරුම්කරණයක කර්තව්‍යය පිළිබඳව S.C. Appeal 108/08 නඩුවේ උපුටනයක් මෙසේය.

" Arbitration under the Industrial Dispute Act is intended to be even more liberal, informal and flexible than commercial arbitration, primarily because the Arbitrator is empowered to make an award which is just and equitable "

මෙම බේරුම්කරණ ආරාධුලට අදාළ ප්‍රදානය කරනු ලබන්නේ ඉහත දැක්වෙන නීති රාමු තුළ සිට ගනිමින්ය.

2022.05.16 වන දින මෙම ආරාධුල මෙම බේරුම්කරණය ඉදිරියේ විභාගයට ගත් අවස්ථාවේදී ඉල්ලුම්කාරිය වන එච්.කේ. රෝගිණි ද සිල්වා මෙනෙවිය ද ඇය වෙනුවෙන් ඇයගේ නියෝජිත ශ්‍රේෂ්ඨ සිල්වා මහතා ද පෙනී සිටි අතර වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් ආයතනයේ පරිපාලන අංශ පොදු සහකාර මිනු අබේරත්න මහත්මිය ද වගඋත්තරකාර ආයතනය වෙනුවෙන් නීතිඥ රොහාන් විජේසිංහ මහතා ද පෙනී සිට ඇත.

ඉල්ලුම්කාරිය විසින් " A3 " වශයෙන් සලකුණු කොට ඉදිරිපත් කරන ලද ලේඛනය අනුව යම් සමථයක් ඇත්නම් ඒ බව ඊළඟ දිනයේදී තම ස්ථාවරය ගරු බේරුම්කරණයට දන්වන ලෙස නියෝගයක් ගරු බේරුම්කරණය විසින් ලබා දෙන ලදී.

2022.06.28 දින මෙම ආරාධුල විභාගයට ගත් අවස්ථාවේදී වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් සමථයක් නොමැති බව දන්වා සිටින ලදීත් බේරුම්කරණය විසින් මෙම ආරාධුල විභාගයට ගන්නා ලදී.

මූලික ප්‍රශ්නවලට උත්තර දෙමින් ඉල්ලුම්කාරිය ප්‍රකාශ කර සිටියේ කම්කරු කොමසාරිස්වරයා විසින් ඉල්ලුම් කාරිය පරිපාලන නිලධාරී තනතුරට උසස් කිරීමක් කරන ලෙස විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයට නිර්දේශයක් කරන ලද බවත් සේවක මණ්ඩල වල ගැටලු සොයා බැලීමට කමිටුවක් පත් කරන ලද බවත් එම කමිටුව මගින් ද තමාගේ උසස්වීම් සම්බන්ධයෙන් පැහැදිලි නිර්දේශයක් ලබා දී ඇති බවත්ය.

හරස් ප්‍රශ්න ඇසීමේදී වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයේ උගත් නීතිඥ මහතා ඇසූ ප්‍රශ්නය හා එම ප්‍රශ්නයට ඉල්ලුම්කාරිය ලබා දුන් උත්තරය පහත දැක්වේ :

ප්‍ර: එතකොට මහත්මිය, පිළිගන්නවාද මෙම චක්‍රලේඛයට අනුව පවතින නෛතික රාමුවට අනුව කටයුතු කිරීමට වගකීම් පැවරිලා තියෙනවා කියලා මහත්මිය පිළිගන්නවාද?

පි: වගකීම් පැවරිලා තියෙනවා. පැවරිලා තියෙනවා වුනාට අනිත් හැමෝටම නිර්දේශ කරලා අමාත්‍යාංශ ලේකම්තුමා අනුමත කරපු හැමෝටම ලබා දීලා මට ලබා නොදීම ගැටලුවක්. මට විතරක්ද එතකොට නීතිමය පැත්ත බලපාන්නේ 2012 වර්ෂයේදී 19 දෙනෙකුගෙන් යුත් කණ්ඩායමක් නඩුවක් කිව්වා. එතකොට 2015 දුක්ගැනවිලි කමිටුව විසින් ඒ 19 දෙනාගෙන් 14 දෙනෙකුට පරිපාලන නිලධාරී තනතුර හම්බ වුනා. 2015 දී එතකොට ඉතුරු අයට හම්බ වුනා. 2018 දුක්ගැනවිලි කමිටුවෙන්, ඊට අමතරව ස්වාමිනි කිසිම සම්මුඛ පරීක්ෂණයකට සහභාගී නොවූ 23 දෙනෙකුට ලබලා දීලා තියෙනවා පරිපාලන නිලධාරී තනතුර,

ඉල්ලුම්කාරියගේ මෙම ප්‍රකාශය වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් අභියෝගයට ලක් කොට නොමැත.

තවද 2015 වර්ෂය දක්වා වගඋත්තරකාර ආයතනයේ නිලධාරීන් බඳවා ගැනීම හා උසස් කිරීම සම්බන්ධයෙන් යම් නිශ්චිත පිළිගත් විධිමත් තෙතික රාමුවක් නොතිබූ බව මෙහෙයවන ලද සාක්ෂිවලින් පිළිබිඹු වේ.

හරස් ප්‍රශ්න ඇසීමේදී අනාවරණය වූ විශේෂ කරුණක් වූයේ 2012 වර්ෂයේ පරිපාලන නිලධාරීන් තෝරා ගැනීම සඳහා සම්මුඛ පරීක්ෂණය පැවැත් වූ කාලයේදී ඉල්ලුම්කාරියගේ සේවා කාලය ඉල්ලුම්කාරිය ප්‍රකාශ කළ ආකාරයට අවුරුදු හත හමාරක් ( $7\frac{1}{2}$ ) වන අතර වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයේ ස්ථාවරය වූයේ එය අවුරුදු 5ක් පමණක් බවයි. (කෙසේ වුව ද වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් 2022.04.05 දිනැතිව ඉදිරිපත් කර ඇති දිවුරුම් පෙත්සමේ ඉල්ලුම්කාරියගේ සේවා කාලය අවුරුදු  $7\frac{1}{2}$ ක් බව පිළිගෙන තිබේ. (42)

ප්‍ර: S1 තනතුරේ සේවා පළපුරුද්ද අවුරුදු පහයි නේද?

උ: නැහැ. අවුරුදු  $7\frac{1}{2}$ යි.

ප්‍ර: තමාට S1 තනතුරට 2004 වර්ෂයේ සිට වැටුප් වර්ධක ලැබුනාද?

පි: ඔව්.

ප්‍ර: මම තමාට යෝජනා කරනවා S1 තනතුරේ සේවා පළපුරුද්ද අවුරුදු 5යි කියලා

පි: මම ඒක පිළිගන්නේ නැහැ. 2004.09.22 දින සිට ක්‍රියාත්මක වන පරිදි කියලා තමයි මගේ උසස්වීම් ලිපියේ සඳහන් වන්නේ,

වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයේ ස්ථාවරය වූයේ ඉල්ලුම්කාරිය ඇතුළු තවත් කිහිපදෙනෙක් ගරු ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණයේ ගොනු කරන ලද මූලික අයිතිවාසිකම් නඩුව නිෂ්ප්‍රභා වීමෙන් අනතුරුව ඉල්ලුම්කාරිය විසින් 2015 වර්ෂයේ සිට විවිධ ආයතනවලට පැමිණිලි ඉදිරිපත් කොට සහන පැතීම පාර්ශ්වයන්ගේ අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය වන ආකාරයන් ඉල්ලුම්කාරිය කටයුතු කර ඇති බවයි. එම ස්ථාවරයට ඉල්ලුම්කාරිය පිළිතුරු ලබා දී ඇත්තේ මෙසේය.

පි : "මම ඒක ප්‍රතික්ෂේප කරනවා. මගේ සේවා පළපුරුද්ද අවුරුදු 25ක්. අලුතින් සපුරා ගන්නා අයට ප්‍රමුඛතාවය දෙනවාට වඩා මම 2012 වර්ෂයේ සිට සුදුසුකම් සපුරා තිබෙනවා. ඒකත් එක්ක මට ලබා දීම සුදුසුයි කියලා තමයි මම කියන්නේ."

ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය විසින් ඉල්ලුම්කාරියගෙන් අසන ලද ප්‍රශ්නවලට ඉල්ලුම්කාරියගේ පිළිතුර වූයේ ඇයට ලැබිය යුතුව තිබුණු ලකුණු ප්‍රමාණය 30ක් බවත් කෙසේ වුවත් ඇයට ලැබී තිබුණේ ලකුණු 22ක් පමණක් බවත් අඩු කරන ලද එම ලකුණු 8 ලබා දුන්නේ නම් ඉල්ලුම්කාරියගේ සම්පූර්ණ ලකුණු 57ක් වන බවත් කඩඉම වූයේ ලකුණු 53ක් බවත් එහෙම වූනානම් 2012 වර්ෂයේ මුල් අවස්ථාවේ දීම ඇයට පරිපාලන නිලධාරී තනතුරට උසස්වීම ලැබීමට අවස්ථාව තිබුණු බවත් ය.

ඉල්ලුම්කාරිය හා වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය අතර පැවති යැයි කියනු ලබන උසස්වීම සම්බන්ධ මෙම ආරාධනා පරීක්ෂණය කිරීමේදී මෙම බේරුම්කරණයට නිරාකරණය විය යුතු ප්‍රශ්න කිහිපයක් විය. ඒවා මෙසේය,

- (i) සභාපතිතුමා විසින් නිකුත් කරන ලද අංක 03/2012 වක්‍ර ලේඛනය අනුව ඉල්ලුම්කාරිය පරිපාලන සේවයට සුදුසුකම් ලබන්නේ 6(11) නිර්ණායකය යටතේද ?
- (ii) සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලයේදී ඉල්ලුම්කාරිය හා සමාන හෝ ඉල්ලුම්කාරියට වඩා අඩු ලකුණු ලබා ගත් නිලධාරීන්ට පරිපාලන නිලධාරී තනතුරුවලට උසස්වීම් ලැබී තිබුණේද ?
- (iii) උසස් කිරීමේදී උසස්වීම් ලිපිවල පෙර දාතම කිරීම තුළින් යම් අසාධාරණයක් සිදු වී තිබේද?
- (iv) ඉල්ලුම්කාරියගේ සාක්ෂි පිළිගත හැකිද?
- (v) වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය ලබා දුන් සාක්ෂි පිළිගත හැකිද?
- (vi) වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයේ ක්‍රියාකලාපය නිසා ඉල්ලුම්කාරියට යම් අසාධාරණයක් සිදු වී තිබේද?

සම්මුඛ පරීක්ෂණය පවත්වා ඇත්තේ ආයතනයට සම්බන්ධ වූ නිලධාරීන් දෙදෙනෙකු සහ අමාත්‍යාංශ මට්ටමේ නිලධාරීන් දෙදෙනෙකු

විසිනි.

ඉල්ලුම්කාරිය පරිපාලන නිලධාරී තනතුර සඳහා ඉල්ලුම්පත් ඉදිරිපත් කර තිබෙන්නේ 03/2012 චක්‍රලේඛයේ M-iv යන බාණ්ඩයේ බව පැහැදිලිය. ඉල්ලුම්කාරිය උපාධිධාරියක නොවන නිසා ඇය අයත් විය යුත්තේ එහි ii හෝ iii නිර්ණායකයටය.

M - vi (ii) දැක්වෙන්නේ මෙහි පහත පරිදිය.

" Confirmed officers of SLBFF in Non- Managers Grade (SI) with a degree of a recognized university or G.C.E. A/L in four subject with Diploma in Personnel Management from a recognized institute with 3 years experience in relevant field in SLBRE "

වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් මෙහි "relevent field" යන වදනට පැහැදිලි අර්ථ නිරූපණයක් ලබා නොදීම ගැටලුකාරී තත්වයකි. සාක්ෂි දෙමින් පරිපාලන නිලධාරී පුෂ්පා අයිරින් එදිරිවීර මහත්මිය කියා සිටියේ මෙම ඉල්ලුම්කාරිය අවම සුදුසුකම් සපුරා සිටි බවත් ඒ අනුව ඇයට ලකුණු ලබා දී තිබුණේ 6:3 නිර්ණායකය යටතේ බවත් හරස් ප්‍රශ්නයකට උත්තර දෙමින් ඇය කියා සිටියේ වැඩිදුරටත් ඉල්ලුම්කාරිය ඉන්න ක්ෂේත්‍රය 6:2 බවත් එයින් අදහස් කරන්නේ S - I ක්ෂේත්‍රය බවත්ය.

එම ස්ථාවරය ප්‍රශ්න උත්තර වශයෙන් මෙසේය.

ප්‍ර: 6:2 යටතේ පැමිණිලිකාරිය ස්ථාවරයක් ඉදිරිපත් කරලා තියෙනවා ඇය අයත් වන්නේ 6:2 කාණ්ඩයට කියලා හරි නේද?

පි: ඔව්.

ප්‍ර. දැන් මහත්මිය 6:2 කාණ්ඩය යටතේ ඉල්ලුම්කාරියට විශ්වවිද්‍යාල උපාධියක් නැහැ?

පි: ඔව්.

පි: එහෙත් ඇයට 6:2 කාණ්ඩය යටතේ විස්තර කරලා තිබෙන සටහනට අනුව උසස් පෙළ විභාගය විෂයන් 4ක් සහිතව සමත් වෙලා තියෙනවා. ඒක ඔබ පිළිගන්නා පළවෙනි කාරණය?

පි: ඔව්.

ප්‍ර: දෙවෙනි එක ඇයට ඩිප්ලෝමාවක් පිළිගත් ආයතනයකින් තිබෙනවා කියන එකත් ඔබතුමිය කලින් දවසේ පිළිගත්තා?

පි: ඔව්.

ප්‍ර. ඒ ඔබගේ දෙවන පිළිගැනීම ?

පි: ඔව්.

ප්‍ර: ඔබතුමිය කලින් පිළිගන්නා ඉල්ලුම්කාරියට අදාළ වන ක්ෂේත්‍රය S-I කියලා ?

පි: එහෙමයි.

ප්‍ර: ඇය S - I ක්ෂේත්‍රයේ අවුරුදු 3කට වඩා වැඩිපුර අත්දැකීම් තිබෙන එකත් ඔබතුමිය පිළිගත්තා?

පි: ඔව්.

ප්‍ර: 2004.09.22 කියන දිනයේ සිට 2012.04.05 කියන දිනය වෙන තෙක් එනම් සම්මුඛ පරීක්ෂණය පැවැත්වෙන දිනය තෙක් ඉල්ලුම්කාරිය S-I ක්ෂේත්‍රයේ අවුරුදු 7යි මාස 6ක් සේවය කරලා තියෙනවා?

පි: ඔව්.

ප්‍ර: එතකොට අවුරුද්දකට ලකුණු 4 බැගින් අවුරුදු 7යි මාස 6කට ගණනය කලොත් ඉල්ලුම්කාරියට ලකුණු 30ක් ලැබෙන්න ඕනේ නේද ? එහෙම ගණනය කලොත් ?

පි: ඔව්.

ප්‍ර. හැබැයි තමුන්නාන්සේලාගේ ආයතනය ඉල්ලුම්කාරියට ඒ විදිහට ලකුණු 30ක් දුන්නේ නැහැ?

පි: ඔව්.

ප්‍ර. තමුන්ලා දුන්නේ ලකුණු 22 ක් විතරයි?

පි: ඔව්.

තවද මෙහිදී පෙනී යන විශේෂ කරුණක් වූයේ 2012 වර්ෂයේ ලැයිස්තුව අනුව ඉල්ලුම්කාරිය හා සමාන හෝ ඇයට වඩා අඩු ලකුණු ලබාගත් නිලධාරීන් කිහිප දෙනෙකුට කඩින් කඩ පරිපාලන නිලධාරී තනතුරුවලට උසස්වීම් ලබා දී ඇති බවට ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය යෝජනා කොට ඇති අතර ඒ යෝජනාවට වගදන්කරකාර ආයතනය වෙනුවෙන් සාක්ෂි දුන් සාක්ෂිකාරිය එය අභියෝගයට ලක් නොකොට එය ඒ ආකාරයෙන්ම පිළිගෙන ඇත. තවද සම්මුඛ පරීක්ෂණයට 2012 වර්ෂයේදී කොහෙන්ම සහභාගි නොවූ නිලධාරීන් දහ නමයකට පරිපාලන නිලධාරී තනතුරට උසස්වීම් දැනට ලබා දී ඇති බව වගදන්කරකාර පාර්ශ්වය සාක්ෂි මෙහෙයවීමේදී පිළිගෙන තිබීම මෙහිදී විශේෂයෙන්ම සැලකිල්ලට ගත යුතු කාරණයකි.

තවද "ඒ 14" ලේඛනය අනුව පරිපාලන නිලධාරී තනතුර සඳහා 2012 වර්ෂයේ පැවැති සම්මුඛ පරීක්ෂණය සඳහා ඉදිරිපත් වී උසස්වීම් ලබා ඇති නිලධාරීන් ගණන 19 ක් බවත් සම්මුඛ පරීක්ෂණය සඳහා ඉදිරිපත් නොවී කමිටු නිර්දේශ මත පමණක් උසස්වීම් ලබා දී ඇති නිලධාරීන් ගණන 23 ක් බවත් ඉදිරිපත් වූ සාක්ෂිවලින් පෙනී ගොස් ඇත. වර්ෂ 2012 දී පත්වීම් ලැබ 2012 දීම අත්දැකීම් / ජ්‍යෙෂ්ඨත්වයට පරණවිතාන නම් නිලධාරීන්ගේ සේවයට ලකුණු ලබා දුන් මූලධර්මය ඉල්ලුම්කාරියට ලබා නොදුන්නේ ඇයි ද යන්නට වගදන්කරකාර පාර්ශ්වයෙන් පැහැදිලි ප්‍රකාශයක් ලබාදීමට අපොහොසත් වී ඇත. ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වයෙන් තවත් ප්‍රශ්නයක් වූයේ පරිවාස කාලය තුළ සිටිද්දී පවා ඇතැම් නිලධාරීන්ට ලකුණු 30 ලබා දුන් බවත් එම ප්‍රශ්නයට වගදන්කරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකාරියගේ පිළිතුර වූයේ එය එසේ සිදු වූ බවත්ය.

හරස් ප්‍රශ්න ඇසීමකදී ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය විසින් නගන ලද ප්‍රශ්නවලට වගදන්කරකාර පාර්ශ්වයේ පිළිතුර මෙසේය.

ප්‍ර. හැබැයි එහි තේරුම තමයි තමුන්ලාගේ ආයතනය 2012.01.25 දින තීරණය කරනවා පරණවිතාන 2004.09.22 සිට ක්‍රියාත්මක වන විදිහට පසුදාතම සහිතව S - I ක්ෂේත්‍රයේ තනතුරකට උසස් කරනවා කියලා තමයි මේකේ තේරුම ?

පි: ඔව්.

ප්‍ර. තමුන්ලා පරණවිතානට ලකුණු ලබා දුන්නේ 2012 ගත්ත තීරණයකට අනුව?

පි: ඔව්.

ප්‍ර. ඇත්තටම මම යෝජනා කරනවා පෙරදාතම කරලා මෙම තනතුර දුන්නේ නැත්නම් ඇයට කිසිසේත්ම ලකුණු 30ක් ලබා ගන්න බැහැ?

පි: ඔව්.

ප්‍ර. ඇය (පරණවිතාන මිය) පරිවාස කාලය තුළ සිටිද්දී තමුන් සම්පූර්ණ ලකුණු 30 දුන්නා පළපුරුද්ද සඳහා ?

පි: ඔව්.

සාමාන්‍ය පිළිගැනීම් අනුව මුල් පත්වීමකදී පරිවාස කාලය අවුරුදු 03 ක් විය යුතු වන අතර තනතුරෙන් උසස් කිරීමක දී වැඩ බැලීමේ කාලය එක් අවුරුද්දක් විය යුතු බවය. එහෙත් වගදන්කරකාර පාර්ශ්වය පරිවාස කාලය හෝ වැඩ බැලීමේ කාලය ගැන හෝ ආයතන සංග්‍රහයේ විධිවිධාන සම්බන්ධව කිසිදු සැලකිල්ලක් දක්වා ඇති බවක් ප්‍රදර්ශනය නොවේ. ආයතනයේ නිලධාරීන් බඳවා ගැනීම, උසස් කිරීම, විනය කටයුතු පාලනය කිරීම, සේවයෙන් විශ්‍රාම ගැන්වීම වැනි මූලික කටයුතු වලදී පනතින් ව්‍යවස්ථාවෙන්, චක්‍රලේඛයෙන් ලැබී ඇති බලය අනුව විධිමත් කාර්ය පටිපාටියක් තුළ පත්වී හා උසස්වීම් කර තිබුනේ නම් මෙවැනි ආරාධුල් ඇති නොවීමට බොහෝ දුරට ඉඩ තිබුණි. මෙහෙයවන සාක්ෂිවලින් පෙනෙන්නට ඇත්තේ වගදන්කරකාර ආයතනය බොහෝ අවස්ථාවල "නිලධාරීන්ගේ තනි මතයට" ඉඩ දී ඇති බවත් අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ අනුදැනීමක් හෝ අනුමැතියක් හෝ අධීක්ෂණයක් නොමැතිව ඇතැම් තීරණ ගෙන ඇති බවත් ඒ අනුව ආයතන තුළ විවිධ ගැටලු පැන නැගී ඇති බවත් ය.



මෙම ඉල්ලුම්කාරිය වගඋත්තරකාර කාර්යාංශයේ වර්ෂ 25ක සේවා කාලයක් සපුරා ඇති ජ්‍යෙෂ්ඨ නිලධාරියකු බවත් ඇයගේ සේවා කාලය තුළ දී කිසිදු විෂම ක්‍රියාවක් සම්බන්ධයෙන් හෝ විනය කරුණක් සඳහා ඇය මුහුණ නොදී ඇති බවත් අවවාද කිරීමක් හෝ විනය විරෝධී විෂම ක්‍රියාවක් කර නොමැති බවත් දෙපාර්ශ්වයම ලබා දී ඇති සාක්ෂි වලින් පැහැදිලි වේ. කෙසේ වුව ද ඉල්ලුම්කාරියට උසස්වීම ලබා නොදීමට නිදහසට කරුණක් වශයෙන් වග උත්තරකාර පාර්ශ්වය අවසන් වශයෙන් පෙන්වා සිටියේ 2017/2018 වර්ෂ වල දී ඉල්ලුම්කාරිය වැටුප් රහිත නිවාඩු ලබා සිටීම ය. වැඩිදුර හරස් ප්‍රශ්න ඇසීමේ දී වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් ප්‍රකාශ කර සිටියේ එම දෝෂය දැන් නිවැරදි වී ඇති බවත් ඒ අනුව දැන් ඉල්ලුම්කාරියට උසස්වීම ලබා දීම ගැටලුවක් නොවන බවත් ය.

සේවකයෙකු දීර්ඝ කාලයක් තිස්සේ ස්ථිර සේවා ගිවිසුමක යොදවා ගැනීම තුළින්ම එම සේවකයා තුළ නෛතික අපේක්ෂත්වය ජනිත වීම වැළැක්විය නොහැක්කකි. 2015 වර්ෂයේ දී පවා 2012 වර්ෂයේ සම්මුඛ පරීක්ෂණ ලැයිස්තුව පදනම් කරගනිමින් යම් යම් නිලධාරීන්ට ආයතනය විසින් උසස් වීම ලබා දී ඇති බව පැහැදිලිව නිරීක්ෂණය වේ. ඒ අවස්ථාවේ දී 2012 වර්ෂයේ ලැයිස්තුව මුළුමනින්ම බැහැර ලා අලුතින් සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් පවත්වා ඒ අනුව උසස්වීම් ලබා දී කටයුතු කර තිබුණේ නම් ආයතනයට විරුද්ධව නඟන ලද චෝදනාවලට ආයතනය නිදහස් වීමට බොහෝ දුරට ඉඩ තිබුණි. තව ද ආයතනයේ කටයුතුවල විනිවිද භාවයක් නොමැති වීම බරපතල සැකයට තුඩු දුන් කාරණයකි. 2012 වර්ෂයේ පරීක්ෂණයේ එක් එක් අයදුම්කරුවන් ලබාගත් ලකුණු ප්‍රමාණය එළියට දමා ඇත්තේ ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණ නඩුවේ නියෝගය මත 2015 දී පමණ බව හෙළි දරවී වී ඇත.

විනිවිදභාවය සම්බන්ධයෙන් වහාම එ.වහාබිඳීන් ඇතුළු තවත් 16 දෙනෙක් S.C.F.R. Application 609/2003 (2007 BLR page 86) මෙසේ දක්වා ඇත.

*"transparency is essential for not only officers in the public service but even for the members of the public to have confidence in the recruitment and promotional process. The absence of the transparency, can lead to arbitrariness in the process of making appointments and promotions, which in turn can adversely affect the efficiency in the public service"*

කාර්මික ආරාමුල් පනතට එක් කරන ලද සංශෝධන හා එම පනතේ 3(1) හා 4(1) සහ 17 (1) යටතේ බේරුම් කරණයට ලැබී ඇති බලය සම්බන්ධයෙන් වග උත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් විවිධ තර්ක ඉදිරිපත් කරන ලදී. මේ සම්බන්ධයෙන් ගරු ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණය විසින් වර්ෂ 2020 ඔක්තෝබර් 02 දින දෙන ලද තීන්දුවක (SC Appled 228/2017) උපුටනයක් ඉදිරිපත් කිරීම වැදගත් බව මෙම බේරුම්කරණයේ අදහසයි.

*"The well-known rule that a statute should not be construed as taking away the jurisdiction of the court in the absence of clear and unambiguous language to that effect"*

මෙම කරුණු සියල්ල සැලකිල්ලෙන් සලකා බැලීමේ දී ඉල්ලුම්කාර පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද "A9" ලේඛනයේ අන්තර්ගතය අනුව ඉදිරි කටයුතු කිරීම වඩාත් උචිත බව පෙනේ. එම ලිපියේ අන්තර්ගතය හා ඒ අනුව ගත හැකි ක්‍රියාමාර්ග සම්බන්ධයෙන් කාර්යාංශයේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ අනුමැතිය ලබා තිබුණේ ද යන්න පැහැදිලි නැත. එම ලේඛනය ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ සාමාන්‍යාධිකාරීවරයා විසින් කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත 2021.10.13 දිනකින් යොමු කරන ලද ලිපියකි. මෙම ඉල්ලුම්කාරියගේ හදිසි අනතුරු නිවාඩු 2019.06.21 දින වෛද්‍ය පරීක්ෂණ මණ්ඩලය විසින් අනුමැතිය ලබා දී ඇති බැවින් ඇයගේ වැටුප් රහිත නිවාඩු සම්බන්ධ ගැටලුව එතැනින් නිරවුල් වී ඇති බව වග උත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත එමගින් දැනුම් දීමක් කර ඇත.

ඉහත කරුණු සියල්ලම සහ මෙම බේරුම්කරණ නඩුවේ දී ඉදිරිපත්වූ සියලුම සාක්ෂි සහ ලේඛන මතා ලෙස අධ්‍යයනය කිරීමෙන් අනතුරුව මෙම නඩුවේ ඉල්ලුම්කාරිය වන එච්. ජේ. රෝහිණි ද සිල්වා මෙනෙවියට පරිපාලන නිලධාරී තනතුර ලබා නොදීමෙන් යම් අසාධාරණයක් සිදු වී ඇති බව මෙම බේරුම්කරණයේ නිගමනය වේ.

කෙසේ වුව ද එම උසස්වීම 2012 වර්ෂයේ සිට හෝ 2015 වර්ෂයේ සිට ලබා දිය යුතු යයි නියෝග කිරීම තුළින් ආයතනයේ අභ්‍යන්තර පරිපාලන කටයුතු වලට යම් යම් අවහිරතා ඇති වී කාර්මික සාමයට බාධා ඇතිවිය හැකි බව මෙම බේරුම්කරණයේ මතය වේ. කාර්මික සාමය සම්බන්ධ සිද්ධාන්තය සැලකිල්ලට ගැනීමේ දී සේවකයන් මෙන්ම සේව්‍යෝජක ආයතනය අර්ධ රාජ්‍ය ආයතනයක්වන බැවින් මෙම බේරුම්කරණය ගැන ද විශේෂ සැලකිල්ලක් යොමු කළ යුතුව තිබේ.

එබැවින් "9" නමැති ලේඛනයේ අඩංගු කරුණු සැලකිල්ලට ගනිමින් මෙම ආරාමුල් ඉල්ලුම්කාරිය වන එච්. ජේ. රෝහිණි ද සිල්වා මෙනෙවියට එම ලේඛනයේ අන්තර්ගතය අනුව 2019.06.21 දින සිට ශ්‍රී ලංකා විදේශ සේවා නියුක්ති කාර්යාංශයේ පරිපාලන නිලධාරී තනතුරට උසස් කරන ලෙස මෙයින් නියෝග කරමි.

මෙම උසස් කිරීම 2019.06.21 දින සිට බල පැවැත්වෙන පරිදි ක්‍රියාත්මක විය යුතු අතර එදින සිට එනම් 2019.06.21 දින සිට රු.45632.00 මූලික වැටුප් තලයේ පිහිටුවා වාර්ෂික රාජ්‍ය හා කාර්යාංශ අන්තර් දීමනා සමග 2019.06.21 දින සිට වැටුප් වර්ධක ද සහිතව සියලුම ව්‍යවස්ථාපිත දීමනා ද හිඟ වැටුප් ද ලබා දිය යුතු ය.

ඉල්ලුම්කාරියට වන්දියක් ලබාදීමට නියෝගයක් නොකරන නමුත් නඩු ගාස්තු වශයෙන් රුපියල් විසිපන්දහස (රු.25000/-) ක මුදලක් වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් ඉල්ලුම්කාරියට ගෙවිය යුතු බවද නියෝග කරමි.

ඒ අනුව මෙම නිලධාරිණිය නියමිත පරිදි 2019.06.21 දින සිට පරිපාලන නිලධාරිණි තනතුරට උසස් කර අදාළ ලිපිය හා නියමිත උසස් වීමට අදාළ ලිපි ලේඛන ලබා දී මෙම ප්‍රදානය ගැසට් පත්‍රයේ පල කළ දින සිට මසක් ඇතළුත් ඒ බව සනාථ කිරීම සඳහා අදාළ උසස් වීම් ලිපියේ සහතික පිටපත් සහ ඉහත දක්වා ඇති පරිදි වැටුප් තලයේ පිහිටුවා හිඟ මුදල් ගෙවූ බවට සනාථ කිරීමට අදාළ ලේඛනවල පිටපත් නැගෙනහිර කොළඹ සහකාර කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත ඉදිරිපත් කිරීමට පියවර ගන්නා ලෙසට මෙයින් නියෝග කරමි.

මෙම ප්‍රදානය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත ප්‍රදානයක් බව මම තීරණය කරමි.

නීතිඥ ආර්. නවෝදයම්,  
කාර්මික අධිකරණයේ  
බේරුම්කරණ මණ්ඩලයේ සාමාජික.

EOG 06-0208