ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 2453/19 – 2025 සැප්තැම්බර් මස 10 වැනි බදාදා – 2025.09.10

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡෙදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: IR/COM/03/2023/179.

කාර්මික ආරාවුල් පනත – 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2024.11.13 දිනැති හා අංක 2410/05 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අති විශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2024.10.30 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් ගාල්ල, හිරිඹුර පාර, ක්‍රවුන් සිටි, අංක 310/9 ලිපිනයෙහි පදිංචි එම්.කේ.ස්ටැන්ලි ගුණරත්න මහතා සහ කොළඹ 02, යූනියන් පෙදෙස, අංක 242 ලිපිනයෙහි පිහිටි නේෂන්ස් ට්‍රස්ට් බැංකුව පී. එල්. සී. අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති අංක A/59/2024 හා 2025.08.04 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

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

2025 අගෝස්තු මස 26 වන දින.
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව
කොළඹ 05.

1A – G 045329 – 18 (2025/09)

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

කොළඹ බේරුම්කරණ හා කාර්මික අධිකරණ ශාඛාවේ දීය.
බේරුම්කරු ඕබඩගේ ලීලාරත්න මැතිතුමන් ඉදිරියේදීය.

එම්.කේ.ස්ටැන්ලි ගුණරත්න මහතා,
අංක 310/9,
ක්‍රවුන් සිටි,
හිරිඹුර පාර, ගාල්ල.

පළමු පාර්ශ්වය

ආරාවුල් අංකය - IR/COM/03/2023/179

සහ

බේරුම්කරණ අංකය - A/59/2024

නේෂන්ස් ට්‍රස්ට් බැංකුව පී.එල්.සී.
අංක 242,
යූනියන් පෙදෙස,
කොළඹ 02.

දෙවැනි පාර්ශ්වය

අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල,

අධිකරණ, රාජ්‍ය පරිපාලන, ස්වදේශ කටයුතු, පළාත් සභා, පළාත් පාලන සහ කම්කරු අමාත්‍ය ආචාර්ය හරිනි අමරසූරිය මෙනවිය විසින් 1957 අංක 14 හා1957 අංක 62 හා 1962 අංක 4 හා 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරාවුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමග කියවා) දරන පනත් වලින් සංශෝධිත වූ ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වන වගන්තියෙන් ඇය වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව, එකී ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් මා පත්කොට මා වෙත යොමුකොට ඇත.

ඉහත දැක්වෙන කාර්මික ආරාවුලට හේතුපාදක වී ඇති බවට කම්කරු කොමසාරිස්වරයා විසින් දක්වා ඇති යොමුව වනුයේ,

“2023-01-31 දින දක්වා නේෂන්ස් ට්‍රස්ට් බැංකුව පී.එල්.සී. හි සේවය කරන ලද එම්.කේ. ස්ටැන්ලි ගුණරත්න මහතාට 2022 වර්ෂයට හිමි “One off Economic Relief Payment against the Variable Bonus for FY 2022” දීමනාව සහ 2022 දෙසැම්බර් හා 2023 ජනවාරි මාසයට හිමි “Economic Relief Allowance” දීමනාව හිමි ද යන්නත් හිමිනම් එය ලබා නොදීමෙන් අසාධාරණයක් සිදු වී තිබේ ද යන්නත්, එසේ අසාධාරණයක් සිදු වී තිබේ නම් ඔහුට හිමිවිය යුතු සහනයන් කවරේද යන්නත් පිළිබඳව වේ. ”

පෙනී සිටීම.

පළමු පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කාර මහතාම පෙනී සිටී.

දෙවන පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් ආරම්භයේ දී නීතිඥ රුවින්ද වැලිකල මහතා පෙනී සිටි අතර, පසුව නීතිඥ තිවංකා චන්ද්‍රසේන මහත්මිය පෙනී සිටින ලද අතර ආයතනය වෙනුවෙන් සහකාර උපසභාපති මානව සම්පත් මහේෂා අසංගි විජේසේකර සමරනායක මහත්මිය පෙනී සිටී.

ආරාවුලට හේතුපාදක වූ කරුණු හා පසුබිම.

පැමිණිලිකාර පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයා වන එම්.කේ. ස්ටැන්ලි ගුණරත්න මහතා 2014-10-10 වන දින නේෂන්ස් ට්‍රස්ට් බැංකුව පී. එල්. සී. ආයතනයේ සේවයට බැඳි ඇත. මෙසේ රාජකාරි කටයුතු සිදු කරමින් සිටියදී 2022 වර්ෂයේ දෙසැම්බර් මස ගෙවන ලද “One off Economic Relief Payment against the Variable Bonus for FY 2022” එනම් 2022 මූල්‍ය වර්ෂය වෙනුවෙන් ගෙවනු ලබන විචල්‍ය ප්‍රසාද දීමනා මුදලට එරෙහිව එකවරක් පමණක් ගෙවනු ලබන ආර්ථික සහන දීමනාව වශයෙන් රුපියල් 366,975/- ක මුදලක් සේවකයා වෙත ගෙවා ඇත. මෙම මුදල ගෙවීම සම්බන්ධයෙන් පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයා වෙත ඔහුගේ කාර්යාල විද්‍යුත් ලිපිනය වෙත 2022-12- 05 දාතමින් යොමු කොට ඇත. එම ලිපිය මගින් මෙම දීමනාව අදාල වන ආකාරය හා අදාල නොවන ආකාරය මෙන්ම ගෙවීම්කර ඇති මුදල් අයකරගන්නා ආකාරය පිළිබඳව ද සඳහන් කර ඇත.

වර්ෂ 2022 දෙසැම්බර් මස 12 වන දින පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කරු සිය තනතුරෙන් ඉල්ලා අස්වීමේ ලිපිය භාරදී ඇති අතර, ඔහු 2023 ජනවාරි 31 දින සේවයෙන් ඉවත්වන බව එමගින් දන්වා ඇත. 2022-12-05 දිනැති ලිපියේ අඩංගු කොන්දේසි ප්‍රකාරව එම මුදල ඉල්ලුම්කරු විසින් ආපසුගෙවා නොමැති අතර, දෙවන පාර්ශ්වීය බැංකුව විසින් පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයා සේවයෙන් ඉවත්වූ පසු දෙවන පාර්ශ්වීය බැංකුවේ පවත්වාගෙන යනු ලැබූ ගිණුමෙන් ඔහුගෙන් අයවිය යුතු මුදල් අඩුකරගෙන ඇත.

තවද, ආයතනයෙන් මාස්පතා ගෙවනු ලබන “ Economic Relief Allowance” දීමනාව මෙම පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කරු සේවයෙන් ඉවත් වීමේ ලිපිය ලබාදීමෙන් අනතුරුව ගෙවීම් කර නොමැත. මෙම ආර්ථික සහන දීමනාව ගෙවීම් කර ඇත්තේ රටේ එවකට පැවති ආර්ථික අර්බුදය හා ජීවන වියදම ඉහල යාම හේතු කොටගෙන වර්ෂ 2022 මැයි මස සිට රු.7500/- ක් ද, 2022 නොවැම්බර් මස සිට රු. 12500/-ක් ලෙස ද ගෙවීම් කොට ඇත. එහෙත් පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයා සිය ඉල්ලා අස්වීමේ ලිපිය 2022-12-12 දින ලබාදීමෙන් අනතුරුව ඔහුට මෙම දීමනාව ඔහු අවසාන වශයෙන් සේවය කරන ලද මාස දෙක වෙනුවෙන් ගෙවා නැත.

සේවකයා හබ කරනුයේ තමාගේ ගිණුමෙන් අඩුකරගනු ලැබූ එක්වරක් පමණක් ගෙවනු ලබන ආර්ථික සහන දීමනාව තමාගේ ගිණුමෙන් අඩු කිරීම නීතිවිරෝධී බවත්, එම දීමනාවට තමා හිමිකම් කියන බවත්, තමාට 2022 දෙසැම්බර් සහ 2023 ජනවාරි මාස වෙනුවෙන් ලබා නොදුන් ආර්ථික සහන දීමනාව ලැබීමට හිමිකම් පවතින බැවින් එම මුදල් අයකර ගැනීම පිළිබඳව වේ.

විසඳිය යුතු ප්‍රශ්න.

මෙම ආරාවුල සම්බන්ධයෙන් කම්කරු කොමසාරිස්වරයා විසින් යොමුකොට ඇති යොමුවට අනුව මෙම ප්‍රදානය ලබාදීම සඳහා කරුණු දෙකක් සම්බන්ධයෙන් විමසා බැලිය යුතුවේ. එනම්

1. ඉල්ලුම්කාර සේවකයා එක් වරක් පමණක් ගෙවනු ලබන විචල්‍ය ප්‍රසාද දීමනා මුදලට එනම් “One off Economic Relief Payment against the Variable Bonus for FY 2022” යන දීමනාව ලැබීමට හිමිකම් ලබනවාද? එසේ හිමිකම් ලබනවා නම් ඔහුගේ ගිණුමෙන් අදාල මුදල ආපසු අයකර ගැනීම නීත්‍යානුකූල ද?

2. ඉල්ලුම්කාර සේවකයා වෙත 2022 දෙසැම්බර් සහ 2023 ජනවාරි යන මාස දෙක වෙනුවෙන් ගෙවා නොමැති ආර්ථික සහන දීමනාව, එනම්, “ Economic Relief Allowance” යන දීමනාව ලැබීමට හිමිකම් ලබනවාද? යන්න වේ.

මෙම ප්‍රශ්න දෙක සම්බන්ධයෙන් පිළිතුරු ලබාගැනීමට නම් දෙපාර්ශ්වයෙන්ම ඉදිරිපත් වූ පළමු හා දෙවැනි ප්‍රකාශ, ඉදිරිපත් කරන ලද සාක්ෂි සහ ඉදිරිපත් කරන ලද සලකුණු කරන ලද ලේඛන සම්බන්ධයෙන් සියුම් විමර්ශණයක් සිදු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

සාක්ෂි විශ්ලේෂණය

“One off Economic Relief Payment against the Variable Bonus for FY 2022” යන කරුණ සම්බන්ධයෙන් සාක්ෂි ඇගයීමක් ප්‍රථමයෙන්ම සිදුකිරීමට කටයුතු කරමි.

මේ සම්බන්ධයෙන් කරුණු සලකා බැලීමේදී ආයතනය විසින් පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයා වෙත ඔහු සේවයට බැඳුනු අවස්ථාවේදී නිකුත් කරන ලද පත්වීම් ලිපියෙහි (R 1) 4.0 ඡේදය (R 1 b) මෙසේ දක්වා ඇත.

4.0 Ex - Gratia Payments

You will be entitled to participate in any Variable Bonus Scheme that will be applicable to your category of staff. You will not be entitled to a fixed bonus or ex-gratia payments . If any such payments are given of made, they shall be at the Bank's sole discretion.

මෙම ඡේදය අනුව ආයතනය විසින් ගෙවනු ලබන විචල්‍ය ප්‍රසාද දීමනා යෝජනා ක්‍රමය සඳහා ඉල්ලුම්කරු හිමිකම් ලබන බව දක්වා ඇති අතර, එම දීමනාව හුදෙක් බැංකුවේ තනි අභිමතය මත ගෙවනු ලබන දීමනාවක් බවත්, එම ප්‍රසාද මුදල ස්ථිර දීමනාවක් හෝ සානුකම්පිත හේතුමත ගෙවනු ලබන දීමනාවක් නොවන බවටත් දක්වා ඇත.

ඉන් අනතුරුව අවධානය යොමු කල යුතු වන්නේ මෙම විචල්‍ය ප්‍රසාද දීමනා යෝජනා ක්‍රමය අනුව මෙම දීමනාව ගෙවනු ලබන්නේ කෙසේ ද යන්න පිළිබඳව වේ. මේ සම්බන්ධයෙන් දෙවැනි පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් පෙනී සිටි නීතිඥ මහතා විසින් පළමු පාර්ශ්විය සාක්ෂිකරුගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී මෙම බෝනස් මුදල දෙන ආකාරය පිළිබඳ පැහැදිලි කිරීමක් සිදු වී ඇත. එනම්,

2025 - 07 - 25 දින පළමු පාර්ශ්විය පැමිණිලිකාර සාක්ෂිකරුගෙන් දෙවැනි පාර්ශ්වයේ නීතිඥ මහතා හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී පිටු අංක 16 හි සාක්ෂිකරු ලබාදී ඇති පිළිතුරුවලට අනුව සාක්ෂිකරු වැරදි අවබෝධයකින් යුතුව සිට ඇති බව පැහැදිලි වේ. ඊට හේතුව නම් වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා ලබාදීම සම්බන්ධයෙන් පළමු පාර්ශ්වය සමග එකඟතාවයකට දෙවැනි පාර්ශ්වය පැමිණ නැති බව ඔහු දක්වා ඇත. ප්‍රසාද දීමනාවක් යනු හුදෙක් දෙවැනි පාර්ශ්විය බැංකුවේ අභිමතය පරිදි සිදු කරනු ලබන ගෙවීමක් වන අතර, ඒ සඳහා අනික් පාර්ශ්වය සමග ගිවිසුමකට එළැඹීමට (සාමූහික ගිවිසුමකදී හැර) කිසිදු නෛතික අවශ්‍යතාවයක් නැති බව ඉතාමත් පැහැදිලි කරුණකි. ඒ අනුව ප්‍රසාද දීමනාවක් ගෙවීමට සේවකයාගේ කැමැත්ත හෝ අනුමැතිය ලබා ගැනීමේ නෛතික අවශ්‍යතාවයක් නොමැති බව ද, පළමු පාර්ශ්විය පැමිණිලිකරු එසේ සිතා සිටීම කරුණු වරදවා අවබෝධ කර ගැනීමක් බව ද පැහැදිලි වේ.

තවද, මෙම ප්‍රසාද දීමනාව ලබා දෙන්නේ වාර්ෂිකව බවද සාක්ෂිකරු හරස් ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු ලබා දෙමින් 2025 -07-25 දින පිටු අංක 21 හි සාක්ෂි ලබාදී ඇති බවද නිරීක්ෂණය කලෙමි. තවද, එදිනම සාක්ෂි සටහන්වල පිටු අංක 22 හි හරස් ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයමින් සාක්ෂිකරු ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ ප්‍රසාද දීමනාව ගෙවනු ලබන්නේ අප්‍රේල් මාසයේදී බවයි. තවද, මූල්‍ය වර්ෂයක් වෙනුවෙන් එනම් ජනවාරි සිට දෙසැම්බර් මස දක්වා සේවා කාලය සම්බන්ධයෙන් ඇගයීමක් ඊළඟ වසරේ ජනවාරි හෝ පෙබරවාරි මස සිදුකොට ඉන් අනතුරුව අදාල වර්ෂය සඳහා ප්‍රසාද දීමනාව ඊළග වසරේ අප්‍රේල් මස ගෙවීම් කරනු ලබන බවද නිරීක්ෂණය වේ.

තවද, හරස් ප්‍රශ්න විසදීමේදී වාර්ෂිකව කරනු ලබන කාර්ය සාධන ඇගයීමක් මත සුදුසුකම් සපුරන අයට පමණක් අදාල වර්ෂයේ ප්‍රසාද දීමනාව ඊළග වසරේ අප්‍රේල් මස ගෙවා ඇති බව ද තහවුරු කර ඇත. එමෙන්ම වසර කිහිපයක් මෙම පැමිණිලිකරු කාර්ය සාධනයේ පරිසාධන මට්ටමට නොපැමිණීම මත ප්‍රසාද දීමනා වලට හිමිකම් ලබා නොමැති බව ද සාක්ෂි මගින් තහවුරු කර ඇත.

විශේෂයෙන්ම 2022 වර්ෂයේ කාර්ය සාධන ඇගයීම සිදුකරන අවස්ථාවේ තමා දෙවැනි පාර්ශ්විය බැංකුවේ සේවයේ නොසිටි බවට 2025-07-25 දින සාක්ෂි සටහන්වල පිටු අංක 29 හි සාක්ෂි ලබාදී ඇත. වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනාව ලබාදීමට සැපිරිවිය යුතු එක් අවශ්‍යතාවයක් වනුයේ කාර්ය සාධන ඇගයීමකට සේවකයා ලක්විය යුතුය යන්න වේ.

දෙවැනි පාර්ශ්විය බැංකුව මගින් ඉදිරිපත් කර ඇති R 7 ලේඛනයට අනුව එම ලිපිය මෙම සේවකයා වෙත නිකුත්කර ඇති ලේඛනයක් බව තහවුරු වේ. එය පළමු පාර්ශ්විය සේවකයා විසින් හබ කර නැත. එම ලිපියේ R 7 c ලෙස සලකුණු කොට ඇති කොටස පහත පරිදි වේ.

"This is a special one off payment meant to assist you in meeting some of your financial needs during the festive season. This payment is entirely at the discretion of the Bank and the two months' salary paid to you will form part of the annual variable bonus you may be entitled to in April 2023, based on your 2022 performance appraisal rating. For the staff who have consented for the Bank to deduct Payee Tax, the amount credited to your account will be net of the applicable tax."

R 7 ලේඛනයේ R 7 d ලෙස සලකුණු කොට ඇති කොටස පහත පරිදි වේ. එනම්,

"Staff who have given notice of resignation as at the date the Economic Relief Payment is made will not be entitled to the said discretionary payment. Any staff members who tender their resignation from the day following this payment until April 07-2023, will be liable for a claw-back of this discretionary payment made by the Bank Any concerns in this regard should be referred to the undersigned without delay."

මෙම ඡේදය මගින් ඉතා පැහැදිලිවම මෙම දීමනාව ගෙවන අවස්ථාව වන විට සේවයෙන් ඉල්ලා අස්වීමේ ලිපි ලබා දී ඇති සේවකයන්ට මෙම දීමනාව හිමි නැති බවත්, මෙම දීමනාව ගෙවීමෙන් පසු සිය ඉල්ලා අස්වීම භාරදී ඇති (2023 අප්‍රේල් 07 දක්වා කාලයට) සේවකයන් මෙම මුදල ආපසු ගෙවීමට බැඳී සිටින බවත්. මේ සම්බන්ධ යම් ගැටළුවක් වෙතොත් එය ප්‍රමාදයකින් තොරව මෙහි පහත අත්සන් කරන අය වෙත යොමු කරන ලෙස දක්වා ඇත.

මෙම ලිපිය සම්බන්ධයෙන් ද පළමු පාර්ශ්වය හබකර නොමැති අතර, ඔහු විසින්ද මෙම ලේඛනය A 6 ලෙස සලකුණු කොට ඉදිරිපත් කර ඇත. තවද, පළමු පාර්ශ්විය පැමිණිලිකරු මෙම කොන්දේසි සම්බන්ධයෙන් තමාට ගෙවන ලද මුදල් ආපසු අයකර ගන්නා තෙක් කිසිදු විරෝධතාවයක් දක්වා නොමැති බවද නිරීක්ෂණය කලෙමි.

මෙම එක්වරක් පමණක් ගෙවනු ලබන ආර්ථික සහන දීමනාව සම්බන්ධයෙන් අවශ්‍ය විධිමත් දැන්වීම් දෙවන පාර්ශ්විය බැංකුව මගින් පළමු පාර්ශ්විය සේවකයා නිසි පරිදි දැනුවත් කර ඇති බව ඉතාමත් පැහැදිලි කරුණකි. පළමු පාර්ශ්වය විසින් තමාට මෙම මුදල හිමිකම් ලබන ආකාරය පිළිබඳ පිළිගත හැකි සාක්ෂි කිසිවක් ඉදිරිපත් කර නොමැත. ඔහු පවසන්නේ මෙය රටේ පැවති ආර්ථික අපහසුතා මත 2022 දෙසැම්බර් මස ලබා දුන් මුදල ආපසු අයකර ගැනීම නීත්‍යානුකූල නොවන බවයි.

අදාල ප්‍රසාද දීමනාව ගෙවීම සඳහා සම්පූර්ණ කල යුතු කරුණු කිහිපයක් ඇති බවත්, තමා ඉන් කොටසක් පමණක් සම්පූර්ණ කර ඇති බවත් සාක්ෂිකරු විසින්ම පිළිගෙන ඇත.

2024-12-27 කාර්ය සටහන් වල පිටු අංක 42 වන පිටුව

"ප්‍ර. මහත්මයාට ඒ වර්ගීකරණය කිරීමෙන් අනතුරුව නේද අප්‍රේල් මාසයේ මහත්තයට ප්‍රසාද දීමනාව හිමිවෙන්නේ, එහෙම කරල නැත්නම් ඒ ප්‍රසාද දීමනාව මහත්මයාට හිමිකමක් නැහැනේ. මහත්මයා සේවය කරපු අවුරුදු ගාණටම ඒ විදියට නේ ඒක සිද්ධ වුනේ?"

පි. එකඟයි. මෙතුමා පැහැදිලි කරපු සියලුම සංඝටකයන් නෙමෙයි සංඝටකවලින් කොටසක් සම්පූර්ණයි. මුදල් වර්ෂයේ සම්පූර්ණයෙන්ම සේවය කරලා තිබෙනව. 2023 වර්ෂයේ තව මාසයක් සේවය කරලා තිබෙනවා "

හරස් ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයමින් පළමු පාර්ශ්විය සේවකයා දිගින් දිගටම තමා මේ සම්බන්ධයෙන් සියළු කරුණු දැන සිටි බවත්, තමා අදාල මුදල් වර්ෂය තුල සම්පූර්ණයෙන්ම සේවය කල බැවින් තමාට එම මුදලට හිමිකම් ලබන බව තමා සිතන බවත්, එහෙත් මෙම ප්‍රසාද මුදල අඩු කිරීම සම්බන්ධයෙන් ගත් තීරණය ඒක පාර්ශ්වික එකක් බැවින් එය අසාධාරණ බව ද දක්වා ඇත. මෙම සාක්ෂි මගින් පැහැදිලි වනුයේ පළමු පාර්ශ්විය සේවකයා සිතා සිටිනුයේ ප්‍රසාද මුදලක් ලබාදීමේදී ඒ සම්බන්ධයෙන් තම කැමැත්ත විමසීමට සේවායෝජක බැඳී සිටින බවයි. මෙම වැරදි මතය තුල සිට අදාල මුදලට හිමිකම් කීමට සේවකයා පෙළඹී ඇති බව පැහැදිලිවම නිරීක්ෂණය වේ.

තවදුරටත් 2025-01-06 සාක්ෂි සටහන්වල පිටු අංක 15

ප්‍ර. මහත්තයා හොඳාකාරව දන්නවා මහත්තයා මේ ආර්.7 ලේඛනය හොඳට කියවලා බලලා නේද තියෙන්නේ?

පි. ඔව්.

ප්‍ර. එතකොට මහත්තයා හොඳාකාරයෙන්ම දන්නවා ආයතනය කොයි වේලාවක හරි මේ ටික රිකවර් කර ගන්නවා කියල මහත්තයා හොඳාකාරයෙන්ම දැනගෙන හිටියා නේද?

පිටු අංක 16

පි. ඔව් "

ඉහත සාක්ෂි සහ ලේඛන මෙන්ම දෙපාර්ශ්වයේ ප්‍රකාශයන් ද සියුම් නිරීක්ෂණය කිරීමේදී පැහැදිලි වන්නේ දෙවන පාර්ශ්වීය බැංකුව විසින් මෙම මුදල 2022 වර්ෂය වෙනුවෙන් 2023 අප්‍රේල් මස ගෙවනු ලබන ප්‍රසාද දීමනාවේ අත්තිකාරමක් ලෙස ගෙවා ඇති බවත්,, මුදල හිමිවන ආකාරය හා හිමි නොවන ආකාරය මෙන්ම අදාල මුදල ලැබීමෙන් පසුව ඉල්ලා අස්වන සේවකයන්ගෙන් එම මුදල ආපසු අයකර ගන්නා බව ද පළමු පාර්ශ්වයේ සේවකයා හොඳින් දැන සිටි බව නිරීක්ෂණය වේ.

නිගමනය

ඉහත සියළුම කරුණු සැලකිල්ලට ගත් විට 2022 මුදල් වර්ෂයේ ප්‍රසාද දීමනාවට එරෙහිව එක්වරක් පමණක් අත්තිකාරමක් ලෙස ගෙවනු ලබන ආර්ථික සහන දීමනාව දෙවන පාර්ශ්වීය බැංකුව මගින් පළමු වන පාර්ශ්වයේ සේවකයාගෙන් ආපසු අයකර ගැනීම නීත්‍යානුකූල බව තීරණය කරමි.

ඊළගට පැන නගින්නේ පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයා විසින් සිය සාක්ෂියේදී ඉදිරිපත් කරන ලද කරුණක් වූ තමාගේ සේවක අර්ථසාධක අරමුදලින් හා පාරිතෝෂික මුදලින් මෙම මුදල අයකර ගැනීම නීති විරෝධී බව ද යන්න වේ.

මේ සම්බන්ධයෙන් සලකා බැලීමේදී පුද්ගලික සේවක අර්ථසාධක අරමුදලින් මුදල් අයකර ගත හැක්කේ එම අරමුදලින් ලබාදෙන ලද ණය සම්බන්ධයෙන් පමණක් බව අදාල ව්‍යවස්ථාවේ දක්වා තිබේ. එමෙන්ම පාරිතෝෂික පනතේ ප්‍රතිපාදන අනුව පාරිතෝෂික මුදලින් මුදල් අඩුකර ගත හැක්කේ පනතේ 13 වගන්තියේ ප්‍රතිපාදන මත පමණක් බව ද පැහැදිලි වේ.

ඉහත කරුණු අනුව අර්ථසාධක අරමුදලින් හෝ පාරිතෝෂික මුදලින් මුදල් අඩු කිරීම නිතියට පටහැනි බව පැහැදිලි වේ. එම කරුණ ව්‍යවස්ථාපිත කරුණක් විනා කාර්මික ආරාවුලක් යන අර්ථ නිරූපනය තුලට ඇතුලත් වන කරුණක් නොවන බව ද ඉතාමත් පැහැදිලි වේ.

තවදුරටත් මේ සම්බන්ධයෙන් පරීක්ෂා කර බැලීමේදී ගරු අමාත්‍යවරයා විසින් මා වෙතයොමු කර ඇති යොමුව පිළිබඳව ද සලකා බැලිය යුතු වේ. මෙම යොමුවේ කිසිදු තැනක සේවක අර්ථසාධක අරමුදලින් මුදල් අඩු කිරීම හෝ පාරිතෝෂික අරමුදලින් මුදල් අඩු කිරීම සම්බන්ධයෙන් ආරාවුලක් ඇති බව දක්වා නොමැත. මෙම තත්ත්වය පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයා ඉදිරිපත් කරනුයේ තම බේරුම් කරණ නඩුව ආරම්භ වී සාක්ෂිදීම ආරම්භ කල පසුව වේ.

තවද, විශේෂයෙන් සඳහන් කල යුතු කරුණක් වන්නේ සේවකයා ඉල්ලා ඇති සහනවලට අමතරව සහන ලබාදීමට බේරුම්කරුට හැකියාවක් නොමැති අතර, අදාල ආරාවුල බේරුම්කරණයට යොමු කිරීමෙන් පසුව ඉදිරිපත් කරනු ලබන ගැටළු සම්බන්ධයෙන් සලකා බැලීමට ද බේරුම්කරුවකුට ඉඩ කඩ සලසා නැති බව ද පිළිගත් නෛතික තත්ත්වය වේ.

ඒ අනුව ව්‍යවස්ථාපිත දීමනා, එනම් සිය සේවක අර්ථසාධක අරමුදලින් හා සේවා පාරිතෝෂික මුදලින් මුදල් අඩු කර ගැනීම සම්බන්ධයෙන් කම්කරු කොමසාරිස්වරයා වෙත ඉල්ලීමක් සිදු කිරීමට පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයාට අයිතියක් ඇති අතර, මෙම ප්‍රදානය ඊට බාධාවක් නොවන බවද දන්වා සිටිමි.

"Economic Relief Allowance" යන දීමනාව ලැබීමට හිමිකම් ලබනාවාද?

1. විසඳිය යුතු දෙවැනි ප්‍රශ්නය වන්නේ " Economic Relief Allowance" යන දීමනාව ලැබීමට හිමිකම් ලබනාවා ද යන්න පිළිබඳව වේ.

මේ සම්බන්ධයෙන් දෙපාර්ශ්වයෙන් ඉදිරිපත් වී ඇති සාක්ෂි, ලේඛන සහ ලිඛිත දේශන පිළිබඳව මෙතැන් සිට සලකා බැලීම සිදු කරමි.

මෙහිදී මතුව ඇති ගැටළුව නම් ඉල්ලුම්කරු 2022-12-12 සේවයෙන් ඉල්ලා අස්වීම භාරදුන් පසුව 2022 දෙසැම්බර් මසට සහ 2023 ජනවාරි මසට අදාලව පළමු පාර්ශ්වීය පැමිණිලිකාර සේවකයා වෙත ආර්ථික සහන දීමනා මුදල ගෙවා නොමැති වීමයි. මේ සම්බන්ධයෙන් තම පළමු ප්‍රකාශයෙන් කරුණු දක්වමින් පළමු පාර්ශ්වීය පැමිණිලිකාර සේවකයා ප්‍රකාශ කර ඇත්තේ තමා 2023 ජනවාරි මස 31 දින දක්වා දෙවන පාර්ශ්වීය බැංකුවේ සේවය කල බවත්, තමන් සක්‍රීයව සේවය කරන ලද කාලය වෙනුවෙන් මෙම දීමනාව තමන්ට හිමි විය යුතු බවත් වේ.

මේ සම්බන්ධයෙන් දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් තම පළමු ප්‍රකාශය මගින් මෙම විශේෂ ආර්ථික සහනාධාර දීමනාව සම්බන්ධයෙන් කරුණු දක්වමින් පොදු විද්‍යුත් පණිවිඩයක් නිකුත් කර ඇති අතර, එම විද්‍යුත් පණිවිඩය R 3 ලෙසට ඇමුණුමක් ලෙස තම පළමු ප්‍රකාශයට යා

කර ඇත. මෙම විද්‍යුත් පණිවිඩය 2022-05-11 දින කළමනාකරු 2, කළමනාකරු 1 සහ නියෝජ්‍ය කළමනාකාර පංතියේ සේවකයන් වෙත නිකුත් කරන ලද්දක් බව පෙනී යයි. දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් මෙම විද්‍යුත් පණිවිඩය R 8 ලෙසට ලේඛනයක් ලෙස සාක්ෂි විමසීමේදී සලකුණු කොට ඇත.

මෙම විද්‍යුත් පණිවිඩයේ දෙවැනි ඡේදය පහත පරිදි වේ.

“This is a temporary Ex-gratia payment considered over and above the recent annual increments and is meet to assist you in meeting some of your financial responsibilities during these difficult times. The monthly ERA will be paid along with your salary starting May 2022”

මෙම විද්‍යුත් පණිවිඩයේ 3 වන ඡේදය මෙසේ දක්වා ඇත.

“While hoping that this allowance will provide some financial relief to you and your family, we want to take this opportunity to appreciate your commitment and dedication to ensure the Bank is able to secure our customers uninterrupted, despite the disturbances in the external environment ”

මෙම ආර්ථික සහන දීමනාව 2022 මැයි මස සිට ගෙවීම් කර ඇති අතර, එය සේවකයන් මුහුණ පාන ආර්ථික දුෂ්කරතා සමනය කිරීමේ අභිලාශයෙන් ගෙවා ඇති බව පෙනේ. තවද, සිය ගනුදෙනුකරුවන් වෙනුවෙන් අඛණ්ඩව සේවා සැපයීම සඳහා අභ්‍යන්තර පරිසරයක් සකස්කිරීමේ අභිලාශයෙන් කළමනාකාරිත්වය විසින් මෙම දීමනාව ගෙවීමට තීරණය කර ඇති බව පැහැදිලි වේ.

මෙම විද්‍යුත් පණිවිඩය මගින් කිසිදු අවස්ථාවක මෙම දීමනාව ආපසු අයකරගන්නා කොන්දේසි කිසිවක් දක්වා නොමැති බවද නිරීක්ෂණය කලෙමි.

2025-06-17 දින සාක්ෂි සටහන් වල පිටු අංක 6 හා 7

“ ප්‍ර. සාක්ෂිකාරිය ගරු අධිකරණයට ප්‍රකාශ කරන්න මෙම ආර්ථික සහන ආධාරය දෙවන පාර්ශ්විය බැංකුව විසින් ලබා දුන්නේ කුමන හේතුව මතද?

උ. 2022 වර්ෂයේ තිබුණ ආර්ථික දුෂ්කරතා වලට සේවකයන්ට සහනයක් ලබාදීමේ අරමුණින් ලබා දුන්නෙ.

ප්‍ර. මෙම ආර්ථික සහන ආධාර ලබාදීම දෙවන පාර්ශ්විය ආයතනයේ මුලින්ම ආරම්භ කලේ මොන අවුරුද්දේ ද?

උ. 2022

ප්‍ර. මෙම නඩුවට ප්‍රශ්න ගත යොමුව ආරම්භ වන විට තමයි බැංකුව විසින් මෙම සහන දීමනාව ලබා දෙන්න ගත්තේ?

උ. ඔව්”

ඉන්පසුව දෙවන පාර්ශ්වයේ නීතිඥ මහත්මිය විසින් අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල යෝජනා සම්මතයක් එනම් 2022.11.14 දිනැති අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල යෝජනා සම්මතයක් පෙන්වා සිටිමින් එම ලේඛනය රහස්‍ය ලේඛනයක් බැවින් පළමුවන පාර්ශ්වයට ලබාදිය නොහැකි බව දන්වා සිටින ලදී. ඒ අවස්ථාවේදී ගරු බේරුම්කරු විසින් පැහැදිලි කරන ලද්දේ මෙම බේරුම්කරණයේදී යම් ලේඛනයක් සලකුණු කරන්නේ නම් එය රහස්‍ය ලේඛනයක් ලෙස සැලකිය නොහැකි බැවින්, අදාල සලකුණු කිරීම ඉවත් කිරීමට කටයුතු කරන බවයි. මෙම ලේඛනයේ ගරු බේරුම්කරණයේ අවධානය සඳහා පමණක් යොමු කරන ලද ලේඛනයක් බැවින් එය පළමු පාර්ශ්වයට හෙළි නොවූ ලේඛනයක් බව ද සටහන් කරමි.

එහි අඩංගු කරුණු සම්බන්ධයෙන් සාක්ෂි විමසීමක් කල ද පළමු පාර්ශ්වයේ ඉල්ලුම්කරු වෙත අදාල ලේඛනය පිළිබඳ දැනුමක් නොමැතිව හරස් ප්‍රශ්න ඇසීම ගැටළු සහගත වූ බව ද මෙහිදී නිරීක්ෂණය කලෙමි. එම අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල තීරණය පරිදි මෙම දීමනාව ගෙවා ඇත්තේ සේවකයන් තවදුරටත් ආයතනය තුල රඳවා ගැනීමේ අපේක්ෂාවෙන් බවට ද දෙවන පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරු විසින් කරුණු ඉදිරිපත් කරන ලදී.

මෙම ලේඛනය රහස්‍ය ලේඛනයක් ලෙස දක්වා ඇති බැවින් හා පළමු පාර්ශ්වය වෙත එකී ලේඛන අනාවරණය නොවූ බැවින් මෙම සාක්ෂිවල ඇති සාක්ෂිමය වටිනාකම සම්බන්ධයෙන් යම් ගැටළුකාරී තත්ත්වයක් උද්ගත වන බව ද නිරීක්ෂණය කලෙමි. මන්දයත් අදාල ලේඛන පරීක්ෂා කර ඒ සම්බන්ධයෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමට පළමු පාර්ශ්වයට අවස්ථාව නොලැබී යාමෙන් මාගේ ප්‍රදානය ලබාදීමේදී මෙම සාක්ෂි එලෙසටම සැලකිල්ලට භාජනය කලහොත් එය පළමු පාර්ශ්විය සේවකයාහට කරනු ලබන දැඩි අසාධාරණයක් වන බැවින් හා

එම සාක්ෂි සැලකිල්ලට ගෙන දෙනු ලබන ප්‍රදානය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත එකක් නොවන බැවිනි.

අනික් අතට දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් පළමු පාර්ශ්විය සේවකයා ඇතුළු සේවක පිරිසක් වෙතයොමු කර ඇති (තනතුරු නාමයෙන් පමණක්) සිය පළමු ප්‍රකාශය සමග අමුණා තිබූ R 3 දරන ලේඛනය සිය සාක්ෂි විමසීමේ දී R 8 ලෙස සලකුණු කොට සාක්ෂි විමසා ඇත. එහෙත් දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් දිගින් දිගටම සිය සාක්ෂිකරුවන්ගෙන් සාක්ෂි විමසා සිටියේ රහස්‍ය ලේඛන ලෙසට කරුණු දක්වා ඉදිරිපත් කරන ලද 2022 නොවැම්බර් මස 14 දිනැති අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල යෝජනා සම්මතය සම්බන්ධයෙනි. මෙම යෝජනා සම්මතයෙහි අඩංගු කරුණු සම්බන්ධයෙන් කිසිදු දැනුමක් මෙම බේරුම්කරණය ඉදිරියේ මේ සම්බන්ධයෙන් ප්‍රශ්න විමසන තෙක්ම පළමු පාර්ශ්වය වෙත තිබුනේ නැත. තවදුරටත් පළමු පාර්ශ්වය වෙත මෙම ලේඛනය ලබා නොදීම මත ඒ පිළිබඳ නිසි අවබෝධයක් මෙම බේරුම් කරන නඩුව අවසන් වන තෙක්ම පළමු පාර්ශ්වයට ලබා ගැනීමට ඇති ඉඩකඩ ඉන් ඇහිරී ඇති බවද නිරීක්ෂණය කලෙමි.

මෙම මාසිකව ගෙවනු ලැබූ ආර්ථික සහන දීමනාව ගෙවීම සම්බන්ධයෙන් ආරම්භක විද්‍යුත් ලිපිය වන්නේ දෙවැනි පාර්ශ්වයේ පළමු ප්‍රකාශය සමග අමුණා තිබූ R 3 දරණ පසුව සාක්ෂි විමසීමේදී R 8 ලෙස සලකුණු කරනු ලැබූ ලේඛනය ඉතා වැදගත් වේ. මෙම ලේඛනය නිකුත් කිරීමට ප්‍රථම මේ සම්බන්ධයෙන් අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල යෝජනා සම්මතයක් අනිවාර්යෙන්ම තිබිය යුතු වේ. එහෙත් ඒ සම්බන්ධයෙන් කිසිදු තොරතුරක් දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් හෙලිකර නොමැත. මෙම දීමනාව සම්බන්ධයෙන් තීරණය කර ඇති දෙවැනි අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල පත්‍රිකාව රහස්‍ය ලේඛනයක් ලෙසට ගරු බේරුම්කරුගේ අවධානයට පමණක් යොමු කරන ලද ලේඛනයකි.

එවැනි තත්ත්වයක් යටතේ සේවකයන් සිය ඉල්ලා අස්වීම ලබාදීමෙන් පසුව අදාල මුදල් අඩු කරගන්නා බව දැනුම්දීම තුලින් සේවකයා තමාට ලැබේවී යැයි අපේක්ෂා කරන දීමනාවක් අනෙකුත් සේවකයන්ට ලැබෙද්දී තමන්ට නොලැබියාමෙන් අපේක්ෂා භංගත්වයට පත් වීම වැලැක්විය නොහැකි වේ. ඒ අනුව සේවකයා සේවයෙන් ඉල්ලා අස්වීමේ ලිපිය ලබාදීමෙන් පසුව එසේ අදාල ආර්ථික සහන දීමනාව නොගෙවන බව දැන්වීම මත අදාල මුදල් නොගෙවා සිටීම සාධාරණ හා යුක්ති සහගත නොවේ. එකී ලිපිය ලැබෙන තෙක් සේවකයා දැන සිටියේ තමාට අදාල ආර්ථක සහන දීමනාව සිය වැටුප සමග ලැබෙන බවයි. එනම් එම මුදල තමාට තම වැටුප සමඟ ලැබේවි යැයි වන නෛතික අපේක්ෂාව සේවකයා තුල පැවති බව නොරහසකි. එවන් තත්ත්වයක් තුල ඔහුගේ ඉල්ලා අස්වීම භාරදීමෙන් පසු එම ආර්ථික සහන දීමනාව නොගෙවන බව දැන්වීම අසාධාරණ හා අයුක්ති සහගත තීරණයක් බව ද තීරණය කරමි.

ඒ අනුව සේවකයා වෙත 2022 මැයි මස සිට මාසිකව ගෙවාගෙන එනු ලැබූ “Economic Relief Allowance “ දීමනාව වූ මසකට රුපියල් දොලොස් දහස් පන්සියය (රු.12,500/-) බැගින් 2022 දෙසැම්බර් මස 2023 ජනවාරි මාස සඳහා ගෙවිය යුතුව තිබූ මාස දෙකකට අදාල ආර්ථික සහන දීමනාව වන රුපියල් විසිපන්දහස (රු.25,000/-) ක මුදල පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයා වෙත ලැබිය යුතු දීමනාවක් ලෙස ද තීරණය කරමි.

ප්‍රදානය

දෙපාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ සියළුම කරුණු, සාක්ෂි, ලේඛන සහ ලිඛිත සැළකිරීම් සියල්ල සලකා බැලීමෙන් අනතුරුව පහත ප්‍රදානය සිදුකරන අතර එය යුක්ති සහගත සහ සාධාරණ ප්‍රදානයක් බව සහතික කරමි.

1. සේවකයා වෙත ගෙවනු ලැබූ **<u>“One off Economic Relief Payment against the Variable Bonus for FY 2022”</u>** යන්නට අදාලව දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුව විසින් සේවකයාගේ බැංකු ගිණුමෙන් අඩු කරන ලද මුදල වන රුපියල් තුන් ලක්ෂ හැටහය දහස් නවසිය හැත්තෑ පහ (රු.366,975/-) ක මුදල අයකර ගැනීමට හිමිකමක් අදාල දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුවට හිමි බවට තීරණය කරමි. ඒ අනුව ආරාවුලට පාදක වූ ඉල්ලුම්කරුගේ පළමු ඉල්ලීම ප්‍රතික්ෂේප කරමි.

   ආරාවුලට සම්බන්ධ යොමුවේ ඇතුලත් නැති කරුණක් වන මෙම මුදල් අඩු කරගෙන ඇත්තේ තමාගේ සේවක අර්ථසාධක අරමුදලින් සහ පාරිතෝෂික මුදලින් බව පවසන්නේ නම්, ඒ සම්බන්ධයෙන් කම්කරු කොමසාරිස් වරයාට පැමිණිල්ලක් කර සහනයක් ලබා ගැනීමට මෙම ප්‍රදානය බාධාවක් නොවන බවද තීරණය කරමි.

2. සේවකයා වෙත 2022 මැයි මස සිට ගෙවාගෙන එනු ලැබූ “Economic Relief Allowance” දීමනාව සේවකයා සේවයෙන් ඉල්ලා අස්වීමේ ලිපිය ලබාදීමෙන් අනතුරුව 2022 දෙසැම්බර් මසට හා 2023 ජනවාරි මාසවලට අදාළව ගෙවිය යුතු රුපියල් විසිපන්දහස (රු.25,000/-) ක මුදල (රු.12,500 x 2) පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයාට නොගෙවා සිටීමෙන් සේවකයාට අසාධාරණයක් සිදු වී ඇති බැවින් හා එම මුදල ලබා ගැනීමට සේවකයාට අයිතියක් ඇති බැවින්, අදාළ මුදල සේවකයාට ලබාගත හැකිවන සේ සහකාර කම්කරු කොමසාරිස් දකුණු කොළඹ වෙත. මෙම ප්‍රදානය *ගැසට් පත්‍රයේ* පළ වූ දින සිට දින විසි එක (21) ක් ඇතුලත තැම්පත් කරන ලෙසට මෙයින් නියම කරමි.

3. මෙම ප්‍රදානය යුක්ති සහගත සහ සාධාරණ තීරණයක් බව සහතික කරමි.

නිතිඥ ඕබඩගේ ලීලාරත්න
බේරුම්කරු,

2025 අගෝස්තු මස 04 වැනි දින දීය.

EOG 09 - 0078

මගේ අංකය IR/COM/04/2019/288

කාර්මික ආරාවුල් පනත - 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2021.02.05 දිනැති හා අංක 2213/49 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ *අතිවිශෙෂ ගැසට්* පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2021.01.04 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් මාලබේ, සුසිතපුර, අංක 857/4 ලිපිනයෙහි පදිංචි ඒ. එච්. සුනිල් මහතා සහ කොළඹ 02, ශ්‍රීමත් චිත්තම්පලම් ඒ ගාඩිනර් මාවත, අංක 75, ප්‍රධාන කාර්යාලය ලිපිනයෙහි පිහිටි මහජන බැංකුව අතර පවත්නා කාර්මික ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති අංක A/01/2021 හා 2025.07.31 දිනැති ප්‍රදානය එම පනතේ 18(1) වගන්තිය යටතේ මෙයින් ප්‍රකාශයට පත් කරනු ලැබේ.

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

2025 අගෝස්තු මස 26 වැනි දින.
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව
කොළඹ 05.

බේරුම්කරණ හා කාර්මික අධිකරණ ශාඛාවේදීය.

ඒ. එච්. සුනිල් මයා,
857/4,
සුසිතපුර,
මාලබේ.

සේවක පක්ෂය

නඩු අංකය :- A/01/2021
ගොනු අංකය :- IR/COM/04/2019/288

සහ

මහජන බැංකුව,
ප්‍රධාන කාර්යාලය,
අංක 75,
ශ්‍රීමත් චිත්තම්පලම් ඒ ගාඩිනර් මාවත,
කොළඹ 02.

සේවායෝජක පක්ෂය

අතර කාර්මික ආරාවුල

වර්ෂ 2025 ක් වූ ජූලි මස 31 දින දීය.

කම්කරු අමාත්‍ය නිමල් සිරිපාල ද සිල්වා මැතිතමා විසින් 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 හා 1962 අංක 4 හා 1968 අංක 39 (1968 අංක 37 දරන කාර්මික ආරාවුල් (විශේෂ ප්‍රතිපාදන) පනත සමග කියවා) දරන පනත් වලින් සංශෝධිත වූ ශ්‍රී ලංකාවේ ව්‍යවස්ථාපිත අණපනත්වල 131 වන පරිච්ඡේදය (1956 ප්‍රතිශෝධිත මුද්‍රණය) වන කාර්මික ආරාවුල් පනතේ 4 (1) වන වගන්තියෙන් ඔහු වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව එකී ආරාවුල බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරු ලෙස මා පත්කරන ලදී.

උද්ගතව පවත්නා ආරාවුල:

මහජන බැංකුවේ ප්‍රධාන කාර්යාලයේ සේවය කළ ඒ. එච්. සුනිල් මහතාට 2017 වසරේ දී මහජන බැංකුව උසස්වීම් දීමේ දී අසාධාරණයක් සිදු වී තිබේද යන්න හා එසේ අසාධාරණයක් සිදුව තිබේ නම් ඔහුට හිමි විය යුතු සහන මෙනෙවාද යන්න පිළිබඳව වේ.

ඉහත සඳහන් කාර්මික ආරාවුල සම්බන්ධයෙන් වූ නඩුව විභාගයට ගැනීමට පෙර 1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරාවුල් පනතේ අංක 34 දරන ආඥාව යටතේ 1959 මාර්තු මස 02 වන දිනැති අංක 11688 දරන රජයේ *ගැසට් පත්‍රයට* ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 1969 කාර්මික ආරාවුල් පනත යටතේ නියෝග සංග්‍රහයේ 21(1) දරන නියෝගය පරිදි මෙකී ආරාවුලට හේතු වූ කරුණු කාරණා සම්බන්ධයෙන් පාර්ශ්වයන් වෙතින් විස්තර ප්‍රකාශ ඉල්ලා සිටි අතර, පැමිණිලිකාර පාර්ශ්වය මෙන්ම වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින්ද ලිඛිතව කරුණු ඉදිරිපත් කර ඇත. අනතුරුව සමථයක් ඇති කිරීම සඳහා යෝජනා ඉදිරිපත් වුව ද සමථයක් නොවීය.

මේ අනුව වැඩි දුරටත් වාචික සාක්ෂි කැඳවීමට තීරණය කරන ලදී. පළමුව සේවක පක්ෂය වෙනුවෙන් ඒ. එච්. සුනිල් මහතා සාක්ෂි ලබාදෙන ලද අතර, සේවා යෝජක පක්ෂයේ හරස් ප්‍රශ්න වලට භාජනය විය. සේවක විසින් ලේඛන 11 ක් ඉදිරිපත් කරමින් සාක්ෂි ලබා දෙන ලදී.

දෙවනුව සේවා යෝජක පක්ෂය වෙනුවෙන් ප්‍රධාන මානව සම්පත් කළමනාකාරිණිය රහස්‍ය යැයි සැලකෙන ලේඛන ද සහිතව වාචික සාක්ෂි ලබා දෙන ලද අතර, සේවක පක්ෂයේ හරස් ප්‍රශ්න වලට භාජනය කරන ලදී.

සේවා යෝජක පක්ෂය රහස්‍ය යැයි සැලකෙන ලේඛන ඉදිරිපත් කිරීමේ දී දෙපාර්ශ්වයේ එකඟතාවයෙන් ලකුණු කොට ඉදිරිපත් කිරීමකින් තොරව බේරුම්කරණයේ පරීක්ෂාව සඳහා පමණක් කටයුතු කරන ලදී.

වාචික සාක්ෂි අවසාන වීමෙන් පසුව සාක්ෂි විභාගයේ දී ඉදිරිපත් කරන ලද (රහස් යැයි සැලකෙන ලේඛන නොවන) ලේඛන සමඟ ලිඛිත දේශන ලබා දීමට නියම කරන ලදී. ඒ අනුව සේවා යෝජක පක්ෂය R1 සිට R5 දක්වා ලේඛන සමග ලිඛිත දේශන ගොනු කරනු ලැබ ඇත. සේවක පක්ෂය නියමය පරිදි කටයුතු කර නොමැති අතර ලේඛන හෝ ලිඛිත දේශන ඉදිරිපත් කර නොමැත.

ඒ අනුව නඩුවට ගොනුකර ඇති ලිඛිත සැලකිරීම් සහ වාචික සාක්ෂි ද ලේඛන ද සලකා බලන ලදී.

වර්ෂ 2022.11.30 වැනි දින ප්‍රතිඥා සහිතව සේවක පක්ෂයේ මූලික සාක්ෂිය ආරම්භ කරන ලදී. වර්ෂ 1980.03.15 වන දින මහජන බැංකුවේ 06 වන ශ්‍රේණියේ ලිපිකරුවකු ලෙස සේවයට බැඳුනු බවත්, පැ-1 ලෙස පත්වීම් ලිපිය ලකුණු කරන බවත් පවසා ඇත. දැනට විශ්‍රාම ගොස් සිටින බවත්, විශ්‍රාම යන විට 3 11 ශ්‍රේණියේ නියෝජ්‍ය කළමණාකාර තනතුර දරන ලද බවත්, 2017 වසරේ 3 (1) ශ්‍රේණියට උසස් වීම් ලබා දීමේ දී තමාට අසාධාරණයක් වූ බවත් ප්‍රකාශ කරන ලදී.

පසුව සේවා යෝජක පක්ෂයේ මානව සම්පත් කළමනාකාරිණිය සාක්ෂි දුන් අතර. හරස් ප්‍රශ්නවලට භාජනය විය.

ඒ අනුව, දෙපාර්ශ්වයේ කරුණු දැක්වීම මත,

පාර්ශ්වයන්ගේ එකඟතාවයන් මෙසේය:

01. පැමිණිලිකරු 1980.03.15 වන දින සිට මහජන බැංකුවේ 6 වන ශ්‍රේණියේ ලිපිකරුවකු ලෙස සේවයට බැඳුණු බව සහ වර්ෂ 2018.07.17 වන දින බැංකුවේ සේවයෙන් විශ්‍රාම ගිය බව.

02. විශ්‍රාම යාමට පෙර පැමිණිලිකරු 2002.10.30 වන දින ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය මත 3 (III) සහකාර කළමණාකාර තනතුරටත් ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය මත වසර 5 ක සේවාකාලයෙන් පසු 2007.10.30 වන දින නියෝජ්‍ය කළමණාකරු 3(II) ශ්‍රේණියටත් උසස්වීම් ලැබූ බව.

03. 2013.07.17 දිනෙන් පසුව වසර 05 ක් තුළ සේවා දිගු පහක් පැමිණිලිකරුගේ ඉල්ලීම මත ලබාදී ඇති බව.

04. ජ්‍යෙෂ්ඨත්ව පදනම සහ විභාග පදනම යන ක්‍රම දෙක යටතේ මහජන බැංකුවේ උසස් වීම් ලබාදෙන බව

05. අංක 7860/2017 චක්‍රලේඛය පරිදි 2017 වසරේ ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය මත උසස්වීම් ලබාදීම සඳහා 2017.09.18 වන දින මහජන බැංකුවේ පැවති සම්මුඛ පරීක්ෂණයට පැමිණිලිකරු ඉදිරිපත් වූ බව සහ එම සම්මුඛ පරීක්ෂණයෙන් පැමිණිලිකරු උසස් වීමට සුදුසුකම නොලැබූ බව.

06. එම සම්මුඛ පරීක්ෂණය සඳහා මහජන බැංකුවේ ඉහල කළමණාකාරිත්වයෙන් පත් කරන නිලධාරීගෙන් සමන්විත ස්වාධීන මණ්ඩලයක් මගින් එම සම්මුඛ පරීක්ෂණය සිදු කළ බව.

07. එම සම්මුඛ පරීක්ෂණයට පැමිණිලිකරු ලකුණු 98 ක් අතැතිව ඉදිරිපත් වූ බව.

08. සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී ලකුණු ලබාදීම සඳහා නිර්නායක පහක් මත සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලය ඇගයීම සිදු කරන ලද බව.

09. නිර්නායක මත ඇගයීමේ දී ලකුණු බිංදුව සිට 10 දක්වා ලබාදීමට අභිමතානුසාරී බලයක් සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලයට ඇති බව.

10. පැමිණිලි කරුගේ පත්වීම් ලිපියේ 11 වන ඡේදයේ බැංකු සේවයේ ඉහළ ශ්‍රේණිවලට උසස් කිරීම සම්බන්ධයෙන් බැංකුව විසින් කලින්කල පනවනු ලබන කොන්දේසිවලට හා ගනු ලබන ක්‍රියා මාර්ගයන්ට යටත්ව සේවය ස්ථිර කිරීමෙන් පසුව බැංකු සේවයේ උසස්වීම් ලැබීමට ඔබට හිමිකම් ලැබේ" යනුවෙන් සඳහන් වන බව.

11. 2018.07.17 වන දින පැමිණිලිකරු විශ්‍රාම ගිය නිසා 2018.08.15 වන දින විභාග පදනම යටතේ උසස්වීම ලබා දීම සඳහා පැවති සම්මුඛ පරීක්ෂණයට පැමිණිලිකරුට සහභාගී වීමට කැඳවීමක් නොලද බව.

12. විශ්‍රාම යාමට ආසන්න සේවකයකු වශයෙන් 44/2017 චක්‍රලේඛය මගින් පැමිණිලිකරු දුක් ගැනවිල්ලක් වගඋත්තරකාර ආයතනයට ඉදිරිපත් කර තිබෙන බව.

ඉදිරිපත් වූ සාක්ෂි මත පහත සඳහන් ප්‍රශ්න විසඳිය යුතු ප්‍රශ්න ලෙස පෙනී යයි.

01. වර්ෂ 2017.09.18 දින වගඋත්තරකාර ආයතනයේ ජ්‍යෙෂඨත්වය මත උසස්වීම් ලබාදීම සඳහා පැවති සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී පැමිණිලිකරුට හිතාමතාම චේතනාන්විතව සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලය අඩු ලකුණු ලබාදීමක් සිදු කිරීමෙන් පැමිණිලිකරුට ලැබිය යුතු උසස් වීම් අහිමි වුයේ ද,

02. 2018.08.15 වන දින විභාග පදනම මත උසස්වීම් ලබා දීම සඳහා වගඋත්තරකාර ආයතනයේ පැවති සම්මුඛ පරීක්ෂණයට 2018.07.17 වන දින විශ්‍රාම ගිය පැමිණිලිකරු කැඳවීමට නීතිරීති රෙගුලාසි වගඋත්තරකාර ආයතන සතුව තිබියදී පැමිණිලිකරු එම සම්මුඛ පරීක්ෂණයට නොකැඳවා අසාධාරණයක් කර තිබේද?

03. විශ්‍රාම යාමට ආසන්න සේවකයකු වශයෙන් උසස්වීම් සම්බන්ධව තමාගේ දුක්ගැනවිල්ල 441/2017 මත චක්‍රලේඛය පරිදි වගඋත්තරකාර ආයතනයට පැය 08 මගින් ඉදිරිපත් කර තිබියදී ඊට සාධාරණ කාලයක් තුළ පිළිතුරක් දීමට වග උත්තරකාර ආයතනයට වගකීමක් තිබුණේ ද?

04. පිළිතුරක් ලබා නොදීමෙන් සේවකට අසාධාරණයක් සිදුව තිබේද?

05. අසාධාරණයක් සිදුව තිබේ නම් සේවකයාට සහනයක් හිමි විය යුතු ද?

ඒ අනුව ඉහත සඳහන් විසඳිය යුතු ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු ලබාදීම සඳහා පාර්ශ්වයන්ගේ සාක්ෂි සලකා බලමි.

පැමිණිලිකරු විසින් තමන් සේවයට බැඳුණු පත්වීම් ලිපිය පැ-1 ලෙස සලකුණු කරමින් තම සාක්ෂි දීම ආරම්භ කරන ලදි. තම සේවා කාලය තුළ තමන් උසස්වීම් දෙකක් සහ සේවාදිගු පහක් ලබාගෙන තිබුණ බවත්, තමන් අවංකව සේවය කළ බවත්, 399/99 චක්‍රලේඛය පරිදි තමන්ට ජොෂ්ඨත්වය මත 3(1) ශ්‍රේණියට උසස්වීම සඳහා අවශ්‍ය සුදුසුකම් සපුරා තිබුණු මුත් සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී තමන්ට ලැබිය යුතු ලකුණු නුදුන් බවත්, එහෙත් තමන්ට ඔප්පු කරන්න විදියක් නොමැති බවත් ප්‍රකාශ කර ඇත. තවද, සේවා යෝජක පක්ෂය සතුව තිබෙන සම්මුඛ පරීක්ෂණයට අදාළ තොරතුරු ලබාගැනීමට තමන් විවිධ උත්සාහයන් දැරුවත් එම තොරතුරු ලබාගත නොහැකි වූ බව ද පැමිණිලිකරු සඳහන් කරයි. ඒ අනුව. පැමිණිලිකරු තමන්ට අසාධාරණයක් වූ බව සනාථ කිරීමට තමා සතුව සාක්ෂි නැතිව තිබියදී තමන් ගොඩනගා ගත් අනුමානයන් තුළ පිහිටා මෙම සම්මුඛ පරීක්ෂණය පිළිබඳව මෙම පැමිණිල්ල කර ඇති බව පැහැදිලිය. සේවකගෙන් හරස් ප්‍රශ්න අසනවිට දුන් පිළිතුරු තුළින් ඒ බව පෙනී යයි.

සේවකගේ හරස් ප්‍රශ්න 24 වන පිටුව

ප්‍ර : මහත්තයාට කීයක් අඩුවෙන් දුන්නාද?

උ : ඉන්ටවිව් ලකුණු 10 දුන්නේ නැහැ කියලා මම කියන්නේ, එතකොට මම 98 ම හිටියා.

ප්‍ර : දැන් මහත්මයා කියන්න කොහොම ද අඩු ලකුණු එක්කෙනාට දුන්නේ. කොහොම ද අඩු ලකුණු අයගේ ලකුණු. මේ 95 තියෙන එක්කෙනාගේ ලකුණු අඩුවෙන් තියෙද්දී ලකුණු 10 දුන්නම වැඩිවුනා ඒක පෙන්වන්න

උ : ඒකට තමයි අපි ලකුණු ෂීට් එක ඉල්ලුවේ මහජන බැංකුවෙන් ඒක දුන්නේ නැහැ නේ.

ප්‍ර : ඒ කියන්නේ මහත්මයා මේ උපකල්පනයක් කරලා නේද කියන්නේ

උ : උපකල්පනයක් නෙමෙයි සත්‍ය කියන්නේ ඒ සත්‍ය ඔප්පු කරන්න විදියක් නැහැ.

මේ අනුව පැමිණිලිකරුගේ සාක්ෂිය තුළ තමන්ට අසාධාරණයක් වූවා යැයි කියා සිටිනවා මිස ඔහුට අසාධාරණයක් වූ බවට ඔප්පු කිරීමට කිසිදු සාක්ෂියක් හෙළිදරව් නොවන බව නිරීක්ෂණය වේ.

තවදුරටත් අදාළ සම්මුඛ පරීක්ෂණය සම්බන්ධයෙන් සේවක විසින් හරස් ප්‍රශ්න අසන අවස්ථාවේ දී මෙසේ ප්‍රකාශ කර ඇත. සේවක සාක්ෂි

හරස් ප්‍රශ්න 22 වන පිටුව.

ප්‍ර : ඒ සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලය මහත්මයා පිළිගන්නවද?

උ : ඔව්

(හරස් ප්‍රශ්න 6 වන පිටුව)

ප්‍ර: දැන් මහත්මයා ඔය තමන් ඉදිරිපත්වුන සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලය පිළිබඳව තමන් අවබෝධයකින් නේද එයට ඉදිරිපත් වුනේ ? සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලය පිළිගෙන තමයි එයට ඉදිරිපත් වුනේ?

උ : ඔව්.

හරස් ප්‍රශ්න 7 වන පිටුව

ප්‍ර: එතකොට ඒ සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලයට උපදෙස් ලැබිල තිබෙනවා මේ ඉදිරිපත් වන අපේක්ෂකයින්ගේ කුසලතාවය මැන බලල තමයි ඔවුන්ගේ ලකුණු ලබාදීල තියෙන්නේ. මහත්මයා පිළිගන්නවා ද?

උ : ඔව්.

ප්‍ර : එතකොට ඒ සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලය තෝරාගන්නේ ස්වාධීනව බැංකුව විසින් පිළිගන්නවද?

උ : ඔව්.

ප්‍ර : ඒ අනුව තමයි මහත්තයට කුසලතාවය අනුව ලකුනු 10 නොලැබීම මත තමයි මහත්තයට උසස්වීම නොලැබෙන්නේ.

උ : ඔව්. පිළිගන්නවා.

මේ අනුව සේවා යෝජක බැංකුව විසින් පත්කරන ලද සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලය තමන් පිළිගන්නා බවට ස්වාධීනව එම මණ්ඩලය කටයුතු කරන ලද බවටත්, එම සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී තමන්ගේ කුසලතාවය මත තමන්ට ලැබුණු ලකුණු මත උසස් වීම නොලැබුණු බවත්, පැමිණිලිකරු විසින්ම පිළිගෙන ඇත. කෙසේ වෙතත් වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වය විසින් සේවක පාර්ශ්වය ඉල්ලා සිටි සම්මුඛ පරීක්ෂණයට අදාළ රහස්‍ය යැයි සැලකෙන ලේඛන ඉදිරිපත් කර සිටිමින් සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී සිදු වී ඇති දේ හෙලිකර සිටින ලදී.

නිර්නායක පහක් මත සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී ලකුණු ලබාදුන් බවත්, එම නිර්නායකයන් වන්නේ. සහ එක් එක් නිර්නායකයන්ට වෙන් කර ඇති ලකුණු වන්නේ

01.	Acceptations of additional responsibility	ලකුණු 6
02.	Personality	ලකුණු 1
03.	Special Claims	ලකුණු 1
04.	Perfomans	ලකුණු 1
05.	Social Skills	ලකුණු 1

වන බවත්ය.

ඉහත සඳහන් නිර්නායක වලින් තුනකට ලකුණු ලබාදී ඇති බවත්, එසේ ලැබූ ලකුණු ගණන දෙකක් බවත් පෙන්වා දෙන ලදී. Acceptance of additional responsibility යන නිර්නායකය යටතේ ලකුණු භාගයක් ද, Personality යන නිර්නායකය යටතේ ලකුණු එකක් ද, Special Claims යන නිර්නායකය යටතේ ලකුණු ලබා දී නොමැති බව ද, Perfomans යන නිර්නායකය යටතේ ලකුණු භාගයක් ලබා දුන් බව ද, Social Skills යන නිර්නායකය යටතේ ලකුණු ලබා දී නැති බව ද, පෙන්වා දෙන ලදී.

ඒ අනුව මෙම සේවක සම්මුඛ පරීක්ෂණයේදී ලැබුණු ලකුණු 2 සමඟ ඔහු ලකුණු 100 ට ලගාවී ඇති බවත් මෙම සේවකට කඩඉම් ලකුණු වන 103.57 දක්වා ලගා වීමට නොහැකි වී ඇති බවත්, පැහැදිලි විය. මෙම සේවක විසින් විශේෂයෙන් ප්‍රශ්න කරනු ලැබුවේ විශේෂ වගකීම දැරීම යන නිර්නායකය මත වෙන්කර ඇති ලකුණු 06 න් තමන්ට ලැබිය යුතු ලකුණු ප්‍රමාණය ලකුණු භාගයකට වඩා වැඩි විය යුතු බවයි.

ඒ පන්තියේ අත්සන් තැබීම සහ විශ්වවිද්‍යාල කවුලුවේ සේවය කිරීම යන කරුණු දෙක සහ මූල්‍ය අංශයේ සේවය කිරීම විශේෂ වගකීම් දැරීමක් නොවේ ද යන ප්‍රශ්නය සේවක පක්ෂය විසින් මතු කරන ලදී. වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකාරිය පැහැදිලි කර සිටියේ ඒ

පන්තියේ අත්සන් තැබීම සාමාන්‍ය දෙයක් බවත්, එය රාජකාරීමය අවශ්‍යතාවය මත පැහැර හැරිය නොහැකි දෙයක් බවත්ය. ආයතනයේ පහසුව සඳහා අවස්ථානුකූලව ඒ පන්තියේ අත්සන් තැබීම සහ ශාඛා කවුළු විවෘත කරන බවත්, එම ස්ථානයක සේවය කිරීම ද ඒ පන්තියේ අත්සන් තැබීම ද අමතර විශේෂ රාජකාරීන් නොවන බවත්ය.

තවද, මුදල් දෙපාර්තමේන්තුවේ සේවය ද තනතුරට අදාළ රාජකාරිමය වගකීමක් බවත්, මෙම සේවක හැරුනු විට එම ස්ථානයේ තවත් 06 දෙනෙකු පමණ එම කාලය තුළ පැමිණිලිකරු සේම සේවය කරමින් සිටි බවත්ය. තවද ඉහත අවස්ථා විශේෂ වගකීම් දැරීමක් ලෙස බැංකුව නොසලකන බවත්. ඒ අනුව අමතර වගකීම් දැරීම යන නිර්නායකය යටතේ මෙම සේවකට වැඩි ලකුණු ලැබිය යුතුව තිබුණු බවට පැමිණිලිකරු කරන යෝජනාව සාක්ෂිකාරිය ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලැබ ඇත.

වග උත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකාරියගෙන් හෙළිදරව් වූ තවත් වැදගත් කරුණක් වන්නේ සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලයට සම්මුඛ පරීක්ෂණයට සහභාගි වන සෑම අයෙකුගේම තොරතුරු ඇතුලත් ලිපිගොනුවක් ලබාදෙන බවත්. සම්මුඛ පරීක්ෂණ තුළ දී ඉදිරිපත් වන අයට ද තමන්ගේ විශේෂ සුදුසුකම් තිබේනම් ඒවා ඉදිරිපත් කිරීමට අවස්ථාවක් ඇති බවයි. ඒ අනුව පෙනී යන්නෙ මෙම සේවකට ද සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලය ඉදිරියේ ඇති තමාගේ ලිපි ගොනුවේ නැති තමාට විශේෂ වශයෙන් සුදුසුකමක් තිබුනේ නම් එය ඉදිරිපත් කිරීමට අවස්ථාවක් තිබුන බවයි. එහෙත් සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලයට මගහැර යා නොහැකි ආකාරයේ විශේෂ සුදුසුකමක් තමන් සතුව තිබුන බව හෝ මොනම සුදුසුකමක් හෝ සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලයට ඉදිරිපත් කළ බවක් හෝ පැමිණිලිකරුගේ සාක්ෂියෙන් හෙළිදරව් නොවේ.

තවද, සම්මුඛ පරීක්ෂණ අවස්ථාව සම්බන්ධයෙන් සේවක තෘප්තිමත්ව සිටි බව ඔහුගේ සාක්ෂියෙන් පෙනී යයි. සම්මුඛ පරීක්ෂණ අවස්ථාව සම්බන්ධයෙන් ඔහුගේ සාක්ෂියේ ඔහු ප්‍රකාශ කරන්නේ “මට දෙන්න වගේ ප්‍රශ්න තමයි මගෙන් ඇහුවේ” යනුවෙනි. ඒ අනුව. සම්මුඛ පරීක්ෂණය මෙම සේවකට විශේෂ වූ අහිතකර එකක් වී නැති බව ද සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී විශේෂ අහිතකර තත්ත්වයක් පැන නැගී නොතිබුන බව ද පැහැදිලි වේ.

තවද, සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලය බැංකුවේ සෑම ක්ෂේත්‍රයක්ම ආවරණය වන පරිදි දැනුමෙන් සමන්විත වූ තෝරාගත් ඉහල නිලධාරීන්ගෙන් සමන්විත වූ එකක් බවත්, ඔවුන් සෑම අංශයක් ගැන මනා අවබෝධයක් ඇති අය බවත්, වගඋත්තරකාර පාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකාරිය පැහැදිලි කරන ලදි. තවද සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලයේ සාමාජිකයින් සම්බන්ධයෙන් එම මණ්ඩලයේ අය හා සේවක අතර යම් හෝ විරසක තත්ත්වයක් තිබූ බවක් ද සම්පූර්ණ සාක්ෂි විභාගයේ කිසිදු අවස්ථාවක හෙළිදරව් වී නැත. ඒ අනුව සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී සේවකට චේතනාන්විතව හිතා මතා අසාධාරණයක් කිරීමට කිසිදු හේතුවක් නැත. එම නිසා එසේ කර ඇති බවට කරන චෝදනාව පදනම් විරහිතය. තවද සේවක විසින් ඉදිරිපත් කරන පැ-8 දරන තම දුක්ගැනවිල්ල ඉදිරිපත් කරන ලිපියේ ද සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී අසාධාරණයක් වූ බව සඳහන් කර නැත. රහස්‍ය යැයි සැලකෙන සම්මුඛ පරීක්ෂණයට අදාල ලේඛන පරීක්ෂා කිරීමේ දී නිර්නායක මත ඇගයීමක් කර ලකුණු ලබාදීමක් සිදුකර ඇති බවත්, සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී එම සේවකට වඩා ඉහල ලකුණු එනම් ලකුණු 07, 08 පවා ලැබූ අය ද උසස්වීම් සඳහා තෝරාගෙන නොමැති බව ලේඛන පරීක්ෂා කිරීමේ දී පෙනී යන ලදි. එසේ ලකුණු 07. 08 පවා ලැබූ අය උසස්වීම් සඳහා පෙලගැස් වූ ලේඛනයේ සිටින්නේ මෙම සේවකට පසු පසින්ය. තවද, සාක්ෂිකාරිය වැඩිදුරටත් පවසා සිටියේ සේවා ලකුණු 98 ක් ඇතිව සම්මුඛ පරීක්ෂණයට ඉදිරිපත් වූ තවත් අය සම්මුඛ පරීක්ෂණයෙන් ලකුණු අඩු වීම මත උසස්වීම් නොලබා ඇති බවයි. සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී ලකුණු ලබා ගැනීමට සම්මුඛ පරීක්ෂණයට එන අය දක්ෂ විය යුතු බවත්, සාක්ෂිකාරිය ප්‍රකාශ කර ඇත. ඉන් හැඟී යන්නේ සම්මුඛ පරීක්ෂණයේදී ලකුණු ලබා ගැනීම අවස්ථානුකූල තත්ත්වයක් බවයි. තවද අනාගත තත්ත්වයක් උදෙසා සේවක පැත්තෙන් මෙන්ම සේවා යෝජක පැත්තෙන් ද කිරා මැන බැලීමක් සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී සිදුවන බව පිළිගත යුතුව ඇත. මෙම සේවක තමන්ට හිතා මතාම චේතනාන්විතව සේවා යෝජක අසාධාරණයක් කළ බවට පැවසුව ද එබඳු තත්ත්වයක් සේවා ස්ථානය තුළ පැවති බවට ද කිසිදු සාක්ෂියක් නැත. 3(1) ශ්‍රේණිය සඳහා උසස්වීම් ලබාදීමට පැවැත්වූ මෙම සම්මුඛ පරීක්ෂණයට ඉදිරිපත් වූ සෑම දෙනාම මෙම සේවක මෙන්ම 3(2) ශ්‍රේණියේ සමාන තත්ත්වයේ අය බව සාක්ෂිකාරිය පවසා ඇත. තවද ස්වකීය උසස්වීම දීම මෙන් නොව සම්මුඛ පරීක්ෂණ හරහා උස්සවීම් ලබා දීම සේවක අරමුණක් ඉටු කිරීමට වඩා ආයතනික අරමුණක් වුවකි. සේවක කුමක් පැවසුවද සම්මුඛ පරීක්ෂණයේදී සේවක මුහුණ දුන් ආකාරය දැන් නිරූපණය වන්නේ ස්වාධීන යැයි සේවක පිළිගත් අභිමතානුසාරී බලයක් ඇති සම්මුඛ පරීක්ෂණ මණ්ඩලය මගින් සම්මුඛ පරීක්ෂණයේදී නිර්ණායක මත කරන ලද ඇගයිමෙන් ලකුනු ලබාදී ඇති සහ අදාළ අනිකුත් ලේඛනය තුළිනි.

එම නිසා වර්ෂ 2017.09.18 වන දින වගඋත්තරකාර බැංකුවේ ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය මත උසස් වීම ලබාදීම සඳහා පැවැත් වූ සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ දී මෙම සේවකට සේවා යෝජක බැංකුව විසින් හිතා මතා චේතනාන්විතව අසාධාරණයක් කර ඇති බව තහවුරු නොවන බවට තීරණය කරමි.

දෙවනුව 2018.08.15 වන දින විභාග පදනම මත පැවැත් වූ සම්මුඛ පරීක්ෂණයට ඉල්ලුම්කාර සේවක කැඳවනු නොලැබුවේ මන්ද යන ප්‍රශ්නයට අදාළ සාක්ෂි සලකා බැලිය යුතුය. මෙම කරුණට අදාළව පැමිණිලිකරු විසින් තම මූලික සාක්ෂිය තුළ කර ඇති ප්‍රකාශය මෙසේය.

පැමිණිලිකරුගේ මූලික සාක්ෂි 12 වන පිටුව.

ප්‍ර : එතකොට මහත්මයා පිළිගත්තු ඒ කාරණය අනුව සම්මුඛ පරීක්ෂණයට කැඳවීමක් ලැබුන ද?

උ : නැහැ. කැඳවීමක් ලැබුනෙ නැහැ. පෙන්ෂන් ගිය නිසා.

ප්‍ර : එතකොට මහත්මයාට යම් දැනුවත් කිරීමක් ලැබුන ද පෙන්ෂන් ගිය නිසා හෝ කියන කාරණාව සම්බන්ධයෙන් හෝ මොනවහරි එහෙම.

උ : දැන්වූයේ නැහැ. බැංකුවේ තියෙන ක්‍රමය තමයි පෙන්ෂන් ගියාට පස්සේ උසස් වීම් දෙන්නේ නැහැ කියන කාරණාව.

මෙම සාක්ෂිය තුලින් පෙනී යන්නේ උසස්වීම් වලට අදාලව වගඋත්තරකාර බැංකුව විසින් ගනු ලබන ක්‍රියා මාර්ග හා ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳව සහ විශ්‍රාමිකයන් සම්බන්ධයෙන් ගනු ලබන ප්‍රතිපත්තිය හා ක්‍රමය පිළිබඳව ඉල්ලුම්කරු හොඳින් දැන අවබෝධ කරගෙන සිටි බවත්, එසේ දැන සිටිමින්ම වගඋත්තරකාර බැංකුව ඔහුට පමණක් විශේෂ අසාධාරණයක් කළ බවට ඒත්තු ගැන්වීම සඳහා උත්සාහ කර ඇති බවත්ය. එසේ වුවද තවදුරටත් ඉල්ලුම්කරු විභාග පදනම මත සම්මුඛ පරීක්ෂණයට නොකැඳවා තමාට අසාධාරණයක් වූ බවට කරන චෝදනාවට 300/99 චක්‍රලේඛනයේ පොදු කොන්දේසි 6(V) වගන්තිය පදනම් කර ගනී. එම චක්‍රලේඛයේ 6(V) වගන්තියේ දැක්වෙන්නේ “ලිඛිත පරීක්ෂණයේ අවසාන ප්‍රශ්න පත්‍රය පැවැත් වූ දිනය උසස්වීම් බල පැවැත්වෙන දිනය ලෙස සැලකේ” යනුවෙනි.

මෙම කොන්දේසිය අනුව අදහස් කරන්නේ සම්මුඛ පරීක්ෂණයට සහභාගී වී යම් අයෙකු ඉන් සමත් වන්නේ නම් පමණක් එකී අයට උසස්වීම් ලබාදෙන දිනය ලෙස සැලකෙන්නේ විභාගයේ අන්තිම ප්‍රශ්න පත්‍රය පැවැත් වූ දිනය බවයි. ඒ අනුව මෙම ඉල්ලුම්කරු විභාගය පැවැත් වූ දිනයේ සේවකයකු ලෙස සිටිය ද සම්මුඛ පරීක්ෂණ දිනය වන විට ඔහු තවදුරටත් සේවක තත්ත්වයේ නොසිටි අයෙකි. ඉහත කී 300/99 චක්‍රලේඛයේ සේවකයින්ට අදාළ චක්‍රලේඛයකි. එම චක්‍රලේඛය හැඳින්වෙන්නේ “සේවක චක්‍රලේඛ අංක 300/99 යනුවෙනි” ඒ අනුව විශ්‍රාම ගිය අයට මෙම චක්‍රලේඛය අදාළ නොවේ. ඒ අනුව, මෙම චක්‍රලේඛනයේ 6(V) වගන්තිය විශ්‍රාම ගිය අයට අදාළව ඉල්ලීම් කිරීම සඳහා ඉවහල් කර ගත නොහැක. මෙම වගන්තිය සක්‍රීය සේවයේ සිටින අයට පමණක් අදාළ වන්නා වූ වගන්තියක් බව පිළිගත යුතු ය.

තවද, 300/99 චක්‍රලේඛයේ 6(V) වගන්තිය සම්මුඛ පරීක්ෂණයට පෙනී සිට ඉන් සමත් වූවන්ගේ කාරණයක් සඳහා පමණක් අදාළ වන්නක් මිස සම්මුඛ පරීක්ෂණයට සහභාගී නොවූවන්ට අදාළ වන හෝ සම්මුඛ පරීක්ෂණ අසමත් වන අයට අදාල වන එකක් ද නොවේ. එම නිසා 6(V) වගන්තිය මත පිහිටා විශ්‍රාම ගිය මෙම සේවක සම්මුඛ පරීක්ෂණයට නොකැඳවීම මගින් අසාධාරණයක් සිදු කළ බවට කරන චෝදනාව පදනම් විරහිතය ඉහත සඳහන් පරිදි සේවකගේ මූලික සාක්ෂිය අනුව ඔහු මෙම තත්ත්වය එනම් එම අවස්තාවේ සේවක තත්ත්වයක් ඔහුට නැති බව දැන දැනම අවබෝධයෙන් යුතුව සිටියදීම විශ්‍රාමික තමා සම්මුඛ පරීක්ෂණයට නොකැඳවා අසාධාරණයක් තමන්ට කළ බවට චෝදනාව කර ඇති බව පෙනී යයි.

තවද, පැ-1 ලෙස සේවක ඉදිරිපත් කළ ආර් - 1 ලෙස සේවා යෝජක ඉදිරිපත් කළ පත්වීම් ලිපියේ 11 වන කොන්දේසිය එනම්, බැංකු සේවයේ ඉහල ශ්‍රේණි වලට උසස් කිරීම සම්බන්ධයෙන් බැංකුව විසින් කලින් කල පනවනු ලබන හා ගනු ලබන ක්‍රියාමාර්ගයන්ට යටත්ව තමන් පත්වීම භාරගන්නා ලද බව සේවක විසින් හරස් ප්‍රශ්නවලද පිළිගෙන ඇත. එසේ නම් තම පත්වීම් ලිපියේ එම කොන්දේසියට පටහැනිව යමින් බැංකුව විසින් ගනු ලබන ක්‍රියාමාර්ග ප්‍රශ්න කිරීමට සේවකට සුදුසුකමක් නැති බව ද නිරීක්ෂණය කරමි.

ඒ අනුව විභාග පදනම මත 2018.08.15 වන දින පැවති සම්මුඛ පරීක්ෂණයට විශ්‍රාම ගොස් සිටි මෙම සේවක නොකැඳවීමෙන් ඔහුට අසාධාරණයක් සේවා යෝජක කළ බවට කරන චෝදනාවෙන් සේවා යෝජක පක්ෂය නිදහස් කළ යුතු වේ. කැඳවා නොමැත්තේ එසේ කැඳවීමට ඇති අදාළ ආයතනික නීති චක්‍රලේඛ නොමැති නිසාවෙනි.

මීලඟට මෙම සේවකගේ ඉහත කී ඉල්ලීම් දෙක හා සම්බන්ධව ඇති විශ්‍රාම යාමට ආසන්න සේවකයකු විසින් 441/2017 චක්‍රලේඛය පරිදි ඉදිරිපත් කර ඇති පැ -8 දරන දුක් ගැනවිල්ල සඳහන් ලිපිය සම්බන්ධයෙන් සාධාරණ කාලයක් තුළ කිසිදු ප්‍රතිචාරයක් නොදැක්වීම පිළිබඳව සලකා බැලිය යුතුව ඇත. පැ-8 හි සඳහන් දුක් ගැනවිල්ල 2018-07-04 වන දින 441/2017 චක්‍රලේඛයට අනුව සේවක සිදුකර ඇති බව පැ-8 පරීක්ෂා කිරීමේ දී පෙනී යයි.

මෙම පැ-8 දරන ලිපියෙන් සිය දුක්ගැනවිල්ලක් ඉදිරිපත් කරමින් සේවක තමාගේ ප්‍රශ්නයකට පිළිතුරක් නැති නම් විසඳුමක් ලබා ගැනීමට අපේක්ෂා කරන ලදුව ඊට උත්සාහ දරා ඇත බවත්, පෙනී යයි. ඔහු විශ්‍රාම යාමට ආසන්නව විශ්‍රාම යාමට පෙර සේවකයකු ලෙස සිටියදීම ඉදිරිපත් කර ඇති දුක්ගැනවිල්ල 441/2017 චක්‍රලේඛනයේ අරමුණ හා සම්පාත වේ. සේවකයින් හා සේවා යෝජක පාර්ශ්වය අතර වඩා යහපත් තත්ත්වයක් නිර්මාණය කිරීමටත් ඉන් දෙපාර්ශ්වයේම ගරුත්වයට වටපිටාවක් සැලසීම සිදු කිරීමක් එහි අරමුණ බව ඒ චක්‍රලේඛය පරීක්ෂා කිරීමේ දී පෙනී යයි. එසේ වුවද මෙම සේවක 2018.07.04 වන දින ඉදිරිපත් කරන ලද දුක් ගැනවිල්ලට 2018.07.17 වන දින සේවක විශ්‍රාම යන තෙක් කුමන හෝ පිළිතුරක් සපයා නැත. 2017.07.04 වන දින දුක්ගැනවිල්ලක් ලෙස යවන ලද ලිපියට පිළිතුරක් සපයනු ලබන්නේ 2022.10.28 වන දින බේරුම්කරණ පරීක්ෂා, අවස්ථාවේ දී පැ -9 ලෙස ලකුණු කළ ලේඛනය මගිනි. එමගින් මෙම සේවක පැ-8 දරන දුක්ගැනවිල්ල ඉදිරිපත් කර ඇති බව ද, තහවුරු වේ. ඉල්ලුම්කරු සේවක තත්ත්වයේ සිටිමින් විශ්‍රාම යාමට සති දෙකකට පමණ පෙර ඉදිරිපත් කළ දුක්ගැනවිල්ල සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිචාර දැක්වීමට අවුරුදු 05 මාස 03 ක කාලයක් ගත වීම සාධාරණ ප්‍රතිචාර දැක්වීමක් ලෙස සැලකිය නොහැක. 441/2017 චක්‍රලේඛය මගින් සේවකට දී ඇති අයිතිය අනුව ඉදිරිපත් කරන ලද පැ-8 සඳහන් දුක්ගැනවිල්ල සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කර ප්‍රතිචාර නොදැක්වීම මගින් එවකට සේවකයකුව සිටි ඉල්ලුම්කරුට අසාධාරණයක් සිදු වී ඇති බව තීරණය කරමි.

ඒ අනුව ඉහත සඳහන් විසඳිය යුතු ප්‍රශ්න වලට මෙසේ පිළිතුරු සපයමි.

01. විසඳිය යුතු ප්‍රශ්නය - නැත
02. විසඳිය යුතු ප්‍රශ්නය - නැත
03. විසඳිය යුතු ප්‍රශ්නය - ඔව්
04. විසඳිය යුතු ප්‍රශ්නය - ඔව්
05. විසඳිය යුතු ප්‍රශ්නය - ඔව්

ඒ ආකාරයෙන් 01. 02 යන විසඳිය යුතු ප්‍රශ්න සේවායෝජක පාර්ශ්වයේ වාසියට තීන්දු කරන අතර 03, 04. 05 යන විසඳිය යුතු ප්‍රශ්න සේවකගේ වාසියට තීන්දු කරමි.

මේ අනුව 03. 04. 05 යන විසඳිය යුතු ප්‍රශ්න සේවකගේ වාසියට තීරණය කරන අතර, සේවකට සහන සැලසිය යුතු බවටත් තීරණය කරමි. ඒ සඳහා සේවායෝජකගේ වගකීම මූල්‍යමය තක්සේරුවකට ලක්කරමි. ඒ අනුව රු.100,000/- ක වන්දි ප්‍රදානයක් ලෙස සේවායෝජක පක්ෂය විසින් සේවකට මෙම ප්‍රදානය *ගැසට්පත්‍රයේ* සඳහන් වී සති දෙකක් ඇතුළත දකුණු කොළඹ දිස්ත්‍රික් කම්කරු කාර්යාලයේ සහකාර කම්කරු කොමසාරිස් වෙත තැන්පත් කිරීමට නියෝග කරමි.

මෙය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත තීරණයක් බවට ද වැඩිදුරටත් ප්‍රකාශ කරමි.

කේ.පී.ඩී. ගුණරත්න,
බේරුම්කරු.

EOG 09 – 0079