



ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

අංක 2474/06 – 2026 පෙබරවාරි මස 02 වැනි සඳුදා – 2026.02.02

(රජයේ බලයපිට ප්‍රසිද්ධ කරන ලදී)

I වැනි කොටස: (I) වැනි ඡේදය – සාමාන්‍ය

රජයේ නිවේදන

මගේ අංකය: IR/COM/03/2023/15.

කාර්මික ආරාමුල් පනත – 131 වන අධිකාරය

131 වන අධිකාරය වන සංශෝධිත කාර්මික ආරාමුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ 2025.07.21 දිනැති හා අංක 2446/27 දරන ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ අතිවිශේෂ ගැසට් පත්‍රයේ ප්‍රසිද්ධ කරන ලද 2025.07.03 දින දරන නියෝගයෙන්, එක් පාර්ශ්වයක් වශයෙන් අංගොඩ, රාහුල පාර, අංක 76 ලිපිනයෙහි පදිංචි බී. කුලතුංග ආරච්චි මහත්මිය සහ කැලණිය, වෙදමුල්ල, නුවර පාර, අංක 933, ප්‍රධාන කාර්යාලය ලිපිනයෙහි පිහිටි ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව අතර පවත්නා කාර්මික ආරාමුල බේරුම්කිරීමෙන් සමථයකට පත් කිරීම සඳහා යොමු කරන ලදුව, බේරුම්කරු විසින් මා වෙත එවා ඇති අංක A/45/2025 හා 2025.11.26 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 07 වැනි දින,
කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව,
කොළඹ 05.



කොළඹ බේරුම්කරණ හා කාර්මික අධිකරණ ශාඛාවේ දී ය.

බේරුම්කරු නීතිඥ ඕබඩගේ ලීලාරත්න මැතිතුමා ඉදිරිපිට දී ය.

ආරාධුල් අංකය - IR/COM/03/2023/15
බේරුම්කරණ අංකය - A/45/2025

බී. කුලතුංග ආරච්චි මිය,
අංක 76,
රාහුල පාර,
අංගොඩ.

පළමු පාර්ශ්වය

සහ

ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව,
ප්‍රධාන කාර්යාලය,
අංක 933, නුවර පාර,
වෙදමුල්ල, කැලණිය.

දෙවැනි පාර්ශ්වය

අතර පවත්නා කාර්මික ආරාධුල

කම්කරු අමාත්‍ය ආචාර්ය අනිල් ජයන්ත ප්‍රනාන්දු මැතිතුමා විසින් 1957 අංක 14 හා 1957 අංක 62 සහ 1962 අංක 4 සහ 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 ගරු කම්කරු ඇමතිතුමන් වෙත පැවරී ඇති බලතල අනුව, ඉහත පාර්ශ්වයන් අතර පවත්නා කාර්මික ආරාධුල බේරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීම සඳහා බේරුම්කරු වශයෙන් මා පත්කර, මා වෙත යොමු කර ඇත.

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

“ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ නිලධාරී IV තනතුරේ සේවය කරන බී. කුලතුංග ආරච්චි මහත්මියට නිලධාරී IV තනතුරේ සිට නිලධාරී III (සහකාර කළමනාකාර) තනතුරට උසස්වීම් ලබාගැනීම සඳහා වසර 05 ක සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කළ යුතු බවට වන කොන්දේසිය පැනවීම මගින් අසාධාරණයක් සිදු වී තිබේද යන්නත්, එසේ අසාධාරණයක් සිදුවී තිබේ නම් ඇයට හිමිවිය යුතු සහන කවරේ ද යන්නත් පිළිබඳව වේ.”

පෙනී සිටීම

පළමු පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් - නීතිඥ ඡෙහාන් ද සිල්වා සහ නීතිඥ හෙලිදු අබේවර්ධන යන මහත්වරුන් පෙනී සිටී.

දෙවැනි පාර්ශ්වය වෙනුවෙන් - නීතිඥ රමා අබේසේකර මහත්මියගේ උපදෙස් පරිදි වන්දිම එස්. බන්දනගේ සමග තරිදු දවකැල්ල මහතා පෙනී සිටී. ආයතනය වෙනුවෙන් නීතිඥ සඳා භේවගේ මහත්මිය පෙනී සිටී.

ආරාධුලට හේතුපාදක වූ කරුණු සහ එහි පසුබිම

රාජ්‍ය අයවැය ප්‍රතිපත්තියට අනුව එවකට පැවති ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුව ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවට ඒකාබද්ධ කිරීමට කටයුතු කර ඇති අතර, ඒ අනුව යමින් ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවකයන් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත 2019.04.01 දින සිට අන්තර්ග්‍රහණය කර ඇත. මෙසේ අන්තර්ග්‍රහණ ක්‍රියාවලිය සිදුවන අවස්ථාව වන විට පළමු පාර්ශ්වීය පැමිණිලිකාරීය ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ කණිෂ්ඨ විධායක (2018.01.01 සිට) තනතුරේ සේවය කර ඇත. මෙම සේවක අන්තර්ග්‍රහණය සම්බන්ධයෙන් දෙපාර්ශ්වයේ වෘත්තීය සමිති ඇතුළු අදාළ පාර්ශ්ව සමඟ සාකච්ඡා වට කිහිපයක් පවත්වා ඇති අතර, ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව මගින් වරලත් පිරිස් කළමනාකරණ ආයතනය මගින් සිදුකර ඇති අධ්‍යයනයක් (මෙම ආයතනය තෝරාගෙන ඇත්තේ විවෘත ටෙන්ඩර් කැඳවීමක් මගින්) මගින් ඒ ඒ සේවකයා සම්බන්ධයෙන් විධිමත් අධ්‍යයනයක් සිදුකොට ඔවුන්ගේ සුදුසුකම්, පළපුරුද්ද සහ දැරූ තනතුරට සමගාමීව

ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ ආසන්නම තනතුරට පත්වීම් කර ඇත. මෙසේ අදාළ තනතුරුවලට පත්කිරීමට තීරණය කොට අර්පන ලිපි අදාළ සේවකයන් වෙත යොමුකොට ඇති අතර, එම අර්පන ලිපි පිළිගැනීමෙන් පසු සේවකයන් කිහිප දෙනෙකු හැර අනෙක් සේවකයන් 162 ක් පමණ ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ රාජකාරි භාරගෙන ඇත. සේවකයන් කිහිප දෙනෙකු ස්වේච්ඡා විශ්‍රාම ක්‍රමය යටතේ සේවයෙන් ඉවත්වී ඇත. මෙම ලංකාපුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවකයින්හට ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ තනතුරු පිරිනැමීමෙන් අනතුරුව එක් සේවකයකු හැර අනෙකුත් සේවකයන් සියළු දෙනාම තමන්ට පිරිනමන ලද තනතුරුවල සිය රාජකාරි භාරගෙන සේවය කරමින් සිටී. මෙම පළමු පාර්ශ්වීය පැමිණිලිකාරියට පිරිනමා ඇත්තේ නිලධාරී IV තනතුර වන අතර, පැමිණිලිකාරිය එම තනතුර කිසිදු හඬ කිරීමකින් තොරව භාරගෙන ඇත. තවද, ලංකාපුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවය කරන ලද සේවකයන්ට යම් අසාධාරණයක් සිදුව ඇත්නම් ඒ සම්බන්ධයෙන් කරුණු දැක්වීමට අවස්ථාව සලසමින් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ කළමනාකාරිත්වය විසින් දුක්ගැන්වීම් කමිටුවක් ද පිහිටුවා ඇත. එම කමිටුවේ නිර්දේශ මත සේවකයින් අදාළ තනතුරුවල පිහිටුවා අමතර වැටුප් වර්ධකයක් ද ලබාදී ඇත. මේ අතරතුර ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ, ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර්ග්‍රහණය කරන ලද සේවකයන්ගේ උසස්වීම් සම්බන්ධයෙන් යම් ගැටළුකාරී තත්ත්වයක් උද්ගතවූ බැවින් ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ නියමයන්ට අනුව පිහිටුවා ඇති මානව සම්පත් අනුකමිටුව මගින් විධිමත් පරීක්ෂාවක් සිදුකොට ඒ මගින් මෙම අන්තර්ග්‍රහණය සිදුවූ සේවකයන්ගේ උසස්වීම් සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කළ යුතු ආකාරය සම්බන්ධයෙන් නිර්දේශ ලබාදී ඇති අතර, ඒ අනුව ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවෙන් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවට අන්තර්ග්‍රහණය කරන ලද සේවකයන් අදාළ නිලධාරී IV තනතුරේ වසර 5 ක සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති වැටුප් වර්ධක 5 ක් උපයාගෙන ඇති සේවකයන්ට නිලධාරී 3 III (සහකාර කළමනාකාර) තනතුරු ලබාදීම සුදුසු බවට නිර්දේශකර ඇත. තවද එසේ උසස්වීම් ලබාදීමේදී ලංකාපුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවා කාලය ද සැලකිල්ලට ගතයුතු බවට ද තීරණය කර ඇත. මෙසේ රාජකාරි කටයුතු සිදුකරමින් සිටින අතරතුර ඇයගේ උසස්වීම් එනම් නිලධාරී 3 III (සහකාර කළමනාකාර) ධුරයට උසස් කිරීමේදී ඇය එම තනතුරේ 2023.01.01 දින පිහිටුවා ඇති අතර, මෙම පැමිණිලිකාරිය ඊට විරුද්ධව කරුණු දක්වා ඇත්තේ තමන්ට නිලධාරී 3 III (සහකාර කළමනාකාර) තනතුර ලැබිය යුත්තේ තමන් ඊට සුදුසුකම් ලැබූ 2021.01.01 දින බවත්, එසේ 2021.01.01 දින තමන් උසස්වීම නිසි පරිදි ලබා නොදීමෙන් තමාට දැඩි අසාධාරණයක් මෙන්ම මූල්‍යමය පාඩුවක් සිදුවූ බවත්, ඊළඟ උසස්වීමට ද එය බලපාන බවටත් කරුණු දක්වමින් කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුවට පැමිණිලිකිරීමෙන් අනතුරුව අවස්ථා කිහිපයකදී දිස්ත්‍රික් කම්කරු කාර්යාලයේ හා කාර්මික සබඳතා අංශයේ දී පරීක්ෂණ සිදුකිරීමෙන් අනතුරුව ආරාධුල නිරවුල් කිරීමට නොහැකිවූ හෙයින් මෙම ආරාධුල කාර්මික ආරාධුල් පනතේ 4(1) වගන්තිය යටතේ ඇමතිවරයාට ඇති බලතල ප්‍රකාරව බෙරුම් කිරීමෙන් නිරවුල් කිරීමට ගරු අමාත්‍යතුමා විසින් මා වෙත යොමුකොට ඇත.

විසඳිය යුතු ප්‍රශ්න

1. ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවය කළ පැමිණිලිකාර සේවිකාව ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමේදී අසාධාරණයක් සිදුව තිබේද?
2. ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ කණිෂ්ඨ කළමනාකරණ සේවයේ සිටි සේවකයින් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ නිලධාරී 3 III ශ්‍රේණියට උසස් කිරීම සම්බන්ධයෙන් නිර්ණායක සකස් කිරීම සඳහා පත්කරන ලද මානව සම්පත් හා පාරිශ්‍රමික අනුකමිටුව නිත්‍යානුකූල ද?
3. එකී මානව සම්පත් අනුකමිටුව වාර්තාව පදනම් කර ගනිමින් ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ කණිෂ්ඨ විධායක තනතුරුවල සිටි නිලධාරීන් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ 3 III ශ්‍රේණියට උසස් කිරීමේ දී වසර 5 ක සේවා කාලයක් සහ වැටුප් වර්ධක 5 ක් උපයාගැනීම යන කරුණු සැපිරිය යුතු යැයි තීරණය කිරීම සාධාරණ හා යුක්ති සහගත ද?
4. මෙසේ කරනු ලැබූ තීරණය හේතුකොටගෙන පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයා පවසන ආකාරයට ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව විසින් නිකුත්කර ඇති 17/93 වනුලේඛයට පටහැනිව දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුව කටයුතු කර තිබේ ද?
5. එකී තීරණය යුක්ති සහගත නොවන්නේ නම් ඒ කුමන කරුණු හේතුකොට ගෙන ද?
6. එකී මානව සම්පත් අනුකමිටුවේ තීරණය යුක්ති සහගත නොවන්නේ නම් ඉල්ලුම්කාරියට ලැබිය යුතු සහන කවරේද?

දෙපාර්ශ්වය විසින්ම පිළිගනු ලබන කරුණු

දෙවැනි පාර්ශ්වය විසින් පළමු පාර්ශ්වීය සේවිකාව ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමේදී නිලධාරී IV ශ්‍රේණියේ තැබීම සම්බන්ධයෙන් හඬ නොකරයි.

වරලත් පිරිස් කළමනාකරණ ආයතනයේ මානව සම්පත් යථායෝගී වාර්තාව සම්බන්ධයෙන් හඬ නොකරයි.

මෙතැන් සිට ඉහත ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සැපයීම සඳහා දෙපාර්ශ්වය විසින් යොමුකර ඇති පළමු හා දෙවැනි ප්‍රකාශ, දෙපාර්ශ්වයේ සාක්ෂිකරුවන්ගේ සාක්ෂි, ඒ සමඟ ගොනුකර ඇති අවසාන ලිඛිත දේශන හා එකී ලිඛිත දේශන සමඟ ගොනුකර ඇති පරීක්ෂණයේදී සලකුණු කරන ලද ලේඛන ආදී සියල්ල පරීක්ෂා කර බලා සාධාරණ හා යුක්ති සහගත තීරණයක් ලබාදීමට කටයුතු සිදු කරමි.

සාක්ෂි විශ්ලේෂණය

- 1. ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවය කළ පැමිණිලිකාර සේවිකාව ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමේදී අසාධාරණයක් සිදුව තිබේද?

මෙම ප්‍රශ්නයට අදාළව කරුණු විමසීමේදී, පළමු පාර්ශ්වය විසින් තමන් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමේ දී නිලධාරී 3 III (සහකාර කළමනාකාර) තනතුර සේවයේ තැබිය යුතු වුවද, ඒ සම්බන්ධයෙන් භබ නොකරන බවට සාක්ෂි ලබාදී ඇත. පැමිණිලිකාරියගේ ප්‍රධානතම ඉල්ලීම වනුයේ නිලධාරී 3 III (සහකාර කළමනාකාර) තනතුර නියමිත දිනට ලබා නොදීම සම්බන්ධයෙන් පමණක් බැවින් ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවකයින් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමේ අසාධාරණයක් සිදුව ඇති බවට වන කිසිදු සාක්ෂියක් පැමිණිලිකාරිය විසින් ඉදිරිපත් කර නොමැත. තවද, පැමිණිලිකාරිය විසින් වරලත් පිරිස් කළමනාකරණ ආයතනය මගින් සිදුකරනු ලැබූ මානව සම්පත් යථායෝගී වාර්තාව පිළිගැනීම මගින්ම තමන් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමේදී අසාධාරණයක් සිදුව නැති බව පිළිගෙන තිබීම තුළින්ම එකී ප්‍රශ්නයට පිළිතුරක් ලැබේ. එනම්, ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවකයන් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ අදාළ තනතුරු සඳහා අන්තර්ග්‍රහණය කිරීම මගින් තමන්ට අසාධාරණයක් නොවූ බව පැමිණිලිකාරිය පිළිගැනීම තුළින්ම සේවක අන්තර්ග්‍රහණයේදී පැමිණිලිකාරියට අසාධාරණයක් වී ඇති බව නොපෙනේ.

ඒ අනුව ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවය කළ පැමිණිලිකාරිය ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමේදී අසාධාරණයක් සිදුව නොමැති බවට තීරණය කරමි.

- 2. ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ කණිෂ්ඨ කළමනාකරණ සේවයේ සිටි සේවකයින් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ නිලධාරී 3 III ශ්‍රේණියට උසස් කිරීම සම්බන්ධයෙන් නිර්ණායක සකස් කිරීම සඳහා පත්කරන ලද මානව සම්පත් හා පාරිශ්‍රමික අනුකමීටුව නිත්‍යානුකූල ද?

මේ සම්බන්ධයෙන් කරුණු විමසා බැලීමේදී පැමිණිලිකාරියගේ අර්පන ලිපිය මෙන්ම පත්වීම් ලිපිය සම්බන්ධයෙන් ද අවධානය යොමු කිරීම වඩා යෝග්‍ය වේ.

පළමු පාර්ශ්වය විසින් සිය සාක්ෂි මෙහෙයවීමේදී සලකුණු කරන ලද A 4 එනම් පැමිණිලිකාර සේවිකාව වෙත දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුවෙන් නිකුත්කරන ලද අර්පන ලිපිය වැදගත් සාක්ෂියක් වේ. මෙම අර්පන ලිපියෙහි පළමු පාර්ශ්වය විසින් A 4 1 ලෙස සලකුණුකොට ඇති කොටස මෙසේ දක්වා ඇත.

“06. ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ දැනට සේවය කරනු ලබන සේවකයකුට හිමි සියළු වරප්‍රසාදයන් ඔබට හිමිවන අතර එම සේවකයන් බැඳී සිටින සියළු නීති රීති සහ රෙගුලාසි වලින් ද ඔබ බැඳී සිටී.”
එමෙන්ම පළමු පාර්ශ්වය විසින් A4 2 ලෙසට සලකුණු කොට ඇති කොටස පහත පරිදි වේ.

“08. ඔබගේ ලංකා පුත්‍ර බැංකුවේ සේවය කරන ලද සේවා කාලය, ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව විසින් ඉදිරියේදී ලබාදෙනු ලබන සේවා උසස්වීම් සඳහා අදාළ කාලවල ඒ ඒ තනතුරුවල සේවා කොන්දේසි අවස්ථානෝචිතව අදාළ කර ගනු ඇත.”
ඇත්ත වශයෙන්ම සලකා බැලූ කල මෙම සේවිකාව ඇතුළු ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සියළුම සේවකයින් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමේදී එම සියළුම සේවකයන් වෙත නව පත්වීම් ලිපියක් නිකුත්කර ඇත. ඒ අනුව ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුව මගින් නිකුත් කරන ලද පත්වීම් ලිපියෙහි වලංගුභාවය අළුත් පත්වීම් භාරගැනීමත් සමගම අහෝසි වී ඇති බව පෙනී යයි. ඒ අනුව නව සේවා කොන්දේසි අඩංගු නව පත්වීම් ලිපිය බලාත්මක වී ඇත. මෙම තත්ත්වය ශ්‍රේෂ්ඨාධිකරණ නඩු අංක SC Appeal No. 168/2015 (decided 24.03.2025), නඩුවේදී ද දක්වා ඇත.

අපි දැන් විමසිය යුත්තේ දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුව විසින් පත්කර ඇති මානව සම්පත් හා පාරිශ්‍රමික අනුකමීටුව නිත්‍යානුකූල ද යන්න හා එය පිළිගත හැකිද යන්න වේ. මෙම අනුකමීටුව පිහිටුවීමේ පරමාර්ථය කුමක් ද යන්න පිළිබඳව ද මෙහිදී සැලකිය යුතු වේ. මෙහිදී නිලධාරී IV ශ්‍රේණියේ නිලධාරීන්ගේ බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිය මෙන්ම උසස්වීම් පටිපාටිය දෙස ද විමසා බැලීම වඩාත් වැදගත් වනු ඇත. ඒ අනුව බාහිර අයදුම්කරුවන් කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභීන් ලෙසට බඳවා ගනු ලබන අතර ඉන් අනතුරුව වසර දෙකක් ගිය තැන නිලධාරී IV ශ්‍රේණියට ඇතුළත් කරගනු ලබයි. මෙසේ කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභී තනතුරට බඳවා ගැනීම සඳහා පහත සඳහන් සුදුසුකම් සැපිරිය යුතු බව බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියෙහි දක්වා ඇත. (A 8 ලේඛනයේ 31 පිටුව, ගොනුවේ පිටු අංක 390 පිටුව)

බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමය

පහත සඳහන් සුදුසුකම් සපුරා ඇති අයදුම්කරුවන් ලිඛිත විභාගයකට සහ සම්මුඛ පරීක්ෂණයකට/වලට භාජනය කර සුදුස්සන් තෝරා ගනු ලැබේ.

1. පිළිගත් විශ්වවිද්‍යාලයකින් පංති සාමාර්ථ සහිතව කළමනාකරණය (රාජ්‍ය/ව්‍යාපාර පරිපාලනය - ගණකාධිකරණය, වාණිජ්‍යය, බැංකු සහ මූල්‍ය කටයුතු, ආර්ථික විද්‍යාව, කෘෂිකර්මය, මානව සම්පත් කළමනාකරණ, තොරතුරු තාක්ෂණය, අලෙවිකරණය, නීතිය, සංඛ්‍යාතය හෝ දේපල තක්සේරුව, ඉංජිනේරු හෝ පරිගණක විද්‍යාව පිළිබඳ (සිව් අවුරුදු පාඨමාලාව) ලබා තිබීම හෝ
2. පිළිගත් විශ්වවිද්‍යාලයකින් කළමනාකරණය (රාජ්‍ය/ව්‍යාපාර පරිපාලනය - ගණකාධිකරණය, වාණිජ්‍යය, බැංකු සහ මූල්‍ය කටයුතු, ආර්ථික විද්‍යාව, කෘෂිකර්මය, මානව සම්පත් කළමනාකරණ, තොරතුරු තාක්ෂණය, අලෙවිකරණය, නීතිය, සංඛ්‍යාතය හෝ දේපල තක්සේරුව, ඉංජිනේරු හෝ පරිගණක විද්‍යාව පිළිබඳ විශේෂ උපාධියක් සහිත සාමාන්‍ය සාමාර්ථයක් සමග ශ්‍රී ලංකා බැංකුකරුවන්ගේ ආයතනයේ බැංකු කටයුතු පිළිබඳ ඩිප්ලෝමා විභාගය (DBF) සමත්ව තිබීම හෝ ශ්‍රී ලංකා වරලත් ගණකාධිකාරී ආයතනයේ CAB II සමත්ව තිබීම හෝ
3. ශ්‍රී ලංකා බැංකුකරුවන්ගේ ආයතනයේ බැංකු කටයුතු පිළිබඳ ඩිප්ලෝමා විභාගය (DBF) සමත්ව එහි සාමාජිකත්වය ලබා තිබීම හෝ ශ්‍රී ලංකා වරලත් ගණකාධිකාරී ආයතනයේ අවසන් විභාගය සමත්වීම (Passed Finalist) හෝ ඒ හා සමාන වෙනත් වෘත්තීය සුදුසුකමක් ලබා තිබීම.

සමාන වෙනත් වෘත්තීය සුදුසුකම්

(වෙනත් වෘත්තීය සුදුසුකම් දක්වා ඇත.)

අනෙකුත් අවශ්‍යතා හා පොදු කොන්දේසි සඳහන් කර ඇත. (A 8 ලේඛනයේ 32 පිටුව ගොනුවේ පිටු අංක 391)

ඉහත දක්වා ඇති සුදුසුකම් ඇති අභ්‍යන්තර සේවකයන්ට ද අයදුම්කළ හැක.

තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමය -

ලිඛිත පරීක්ෂණය හා සම්මුඛ පරීක්ෂණය මගින් අදාළ විස්තර දක්වා ඇත.

වසර 2 කට පුහුණුවට යටත් විය යුතුය.

ඉහත පරිදි A 8 ලේඛනයේ දක්වා ඇති සුදුසුකම් මත කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභීන් තෝරා පත් කරගනු ලැබේ.

මෙම තනතුරෙහි පුහුණු කාලය වසර 2 කි.

මෙම කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභීන් වසර 2 ක පුහුණුවෙන් පසු නිලධාරී IV ශ්‍රේණියට බඳවාගනු ලබන බව දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුව මගින් කරුණු දක්වා ඇති අතර ඒ සම්බන්ධයෙන් කිසිදු විරෝධතාවයක් පළමු පාර්ශ්වීය දක්වා නැත. (මෙම තත්වය 2017/93 වනුලේඛයෙහි (A 8 ලේඛනයේ) ගොනුවේ පිටු අංක 380 හි දක්වා ඇත.)

සහකාර කළමනාකරු නිලධාරී 3-III ශ්‍රේණියට බඳවා ගැනීමේ ශ්‍රේණි අතර උසස් කිරීමේ ක්‍රමවේදය යටතේ දක්වා ඇති කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභීන් ලෙස බඳවා ගනු ලබන නිලධාරීන් සහකාර කළමනාකරු (නිලධාරී 3-III) ශ්‍රේණියට උසස් කිරීම යටතේ, නිලධාරී IV ශ්‍රේණියේ වසරක සේවා කාලය සහ පුහුණු කාලය ද ඇතුළත්ව වසර 3 ක සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති නිලධාරීන් ලෙස දක්වා තිබීමෙන් තහවුරු වේ.

මිලභට සලකා බැලිය යුත්තේ පැමිණිලිකාරිය ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමේදී ඇය නිලධාරී IV ශ්‍රේණියේ තනතුරෙහි පිහිටුවා ඇත්තේ ඉහතින් සඳහන් කරන ලද කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභීන් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රම වේදයට අනුගතව ද යන්න වේ. ඒ අනුව පිරිස් කළමනාකරණ ආයතනය මගින් ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවෙහි සේවකයන් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමේදී සකස්කර ඇති මානව සම්පත් යථායෝගී වාර්තාව දෙස බැලිය යුතුවේ. මෙම ලේඛනයට අනුව (R 4) පිරිස් කළමනාකරණ ආයතනය මගින් සකස්කර ඇති ඇමුණුම් අනුව (R 3a, ගොනුවේ පිටු අංක 431) මෙම ඉල්ලුම්කාරිය ඇතුළු කණිෂ්ඨ විධායක නිලධාරීන් ගොනුවේ පිටු අංක 453 හා 454 හි ඇති ලේඛනයෙහි අංක 36 සිට 65 දක්වා සේවකයින් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවෙහි නිලධාරී IV ශ්‍රේණියේ පිහිටුවා ඇත. මෙම නිලධාරීන්ගේ සේවා කාලය හා සුදුසුකම් R 3 ලේඛනයෙහි ඇති වාර්තාවේ ඇතුළත්ව ඇත. ඒ අනුව මෙම R 3 ලේඛනයේ ගොනුවේ පිටු අංක 425 හි ඇති ලේඛනයට අනුව ඉල්ලුම්කාරියගේ අධ්‍යාපන සුදුසුකම් වනුයේ කැළණිය විශ්වවිද්‍යාලය මගින් නිකුත්කර ඇති උපාධි සහතිකයට අනුව ශාස්ත්‍රවේදී සාමාන්‍ය උපාධියක් වේ. තවද වෘත්තීය සුදුසුකම් යටතේ ඇත්තේ Certificate in Banking & Finance වේ. ඒ අනුව කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභීන් බඳවා ගැනීමේ සුදුසුකම් මෙම ඉල්ලුම්කාරිය සපුරා නොමැති බව පැහැදිලි වේ.

මෙම ඉල්ලුම්කාරිය ඇතුළුව ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවයේ සිටි කණිෂ්ඨ විධායක නිලධාරීන් නිලධාරී IV ශ්‍රේණියෙහි තබා ඇත. ඉල්ලුම්කාරිය තබා ඇති වැටුප් තලය ද ඇය ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේදී ලැබූ වැටුපට වඩා ඉහල වේ.

ඉහත කරුණු සලකා බැලීමේදී මෙම පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කාරිය ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමේදී නිලධාරී IV ශ්‍රේණියෙහි තැබීම සිදුකර ඇත්තේ ඉල්ලුම්කාරිය පවසන ආකාරයට කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභී තනතුරට ඇතුළත්කර ගන්නා පදනම මත නොවන බව මනාව පැහැදිලි වේ. මන්ද කළමනාකාර අභ්‍යාසලාභී තනතුරට බඳවා ගැනීම සම්බන්ධ ක්‍රමවේදයට මෙම පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කාරිය අනුගත කළ නොහැකි බව ඉතා පැහැදිලි කරුණකි.

මෙහිදී මතුවන ගැටළුව වන්නේ නිලධාරී IV ශ්‍රේණිය යන තනතුර ලබා දෙනුයේ කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභී වශයෙන් බඳවා ගන්නා නිලධාරීන් සඳහා පමණක් වීම වේ. (2017/93 වකුලේඛය එනම් උසස්වීම් පටිපාටිය ගොනුවේ පිටු අංක 383). ඒ හැරුණුවිට නිලධාරී IV ශ්‍රේණියේ වෙනත් නිලධාරීන් නොමැති බව ද නිරීක්ෂණය කළෙමි. මේ සම්බන්ධයෙන් බැංකු කළමනාකාරිත්වය ලබාදෙන පිළිතුර නම්, මානව සම්පත් යථායෝගී වාර්තාව සකස් කිරීමේදී ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ කණිෂ්ඨ විධායක තනතුරුවල සේවයේ නියුතු සේවකයන් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවට අන්තර්ග්‍රහණය කිරීමේදී තම බැංකුවේ කණිෂ්ඨ විධායක තනතුරක් නොමැති අතර, ඔවුන්ට ලබා දිය හැකි ඔවුන් සිටි තනතුරට ගැලපෙන ආසන්නම තනතුර නිලධාරී IV ශ්‍රේණිය බැවින් ඔවුන්ගේ සුදුසුකම්, වැටුප හා සේවා කාලය ද සලකා එම තනතුරෙහි පිහිටු වූ බවයි. ඒ පිළිබඳ ගැඹුරින් අධ්‍යයනය කිරීමේදී මෙම විසඳුමට වඩා වෙනත් විසඳුමක් මෙම සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් ලබාදීමට පිරිස් කළමනාකරණ ආයතනයේ අදාළ වාර්තාව සකස්කරන ලද නිලධාරීන්ට හැකියාවක් නොමැති බව ද නිරීක්ෂණය කළෙමි. ඒ අනුව බඳවා ගැනීමේ පටිපාටියට පරිබාහිරව යමින් පැමිණිලිකාරිය ඇතුළු කණිෂ්ඨ විධායක තනතුරේ සේවය කරන ලද ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවකයින් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවට අන්තර් ග්‍රහණය කිරීමේදී නිලධාරී IV ශ්‍රේණියේ තනතුරුවල පිහිටුවා ඇත. මේ සම්බන්ධයෙන් විමසා බැලීමේදී ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව විසින් මෙම පැමිණිලිකාරිය ඇතුළු සේවක පිරිසට අසාධාරණයක් නොවන පරිදි අන්තර්ග්‍රහණයේදී තනතුරුවල පිහිටුවීම සිදුකොට ඇති බව පෙනී යයි.

ඉන් අනතුරුව පරීක්ෂාකර බැලිය යුතු වන්නේ මෙම සේවකයින්හට උසස්වීම් ලබාදීමේදී අනුගමනය කරන ලද මානව සම්පත් අනුකමිටුව වාර්තාව අනුව කටයුතු කිරීම සාධාරණ ද යන්න වේ. මේ සම්බන්ධයෙන් විමසා බැලීමේදී මානව සම්පත් අනුකමිටුව පිහිටුවීමේ නෛතික ප්‍රතිපාදන සම්බන්ධයෙන් පරීක්ෂා කොට බැලිය යුතු වේ.

2025.10.15 දිනැති පරීක්ෂණ වාර්තාවල 11 සහ 12 පිටුවලට අනුව

- ප්‍ර - “මහත්මියට අනු කමිටු පිහිටුවන්නේ ඇයි කියලා පැහැදිලි කිරීමක් කරන්න පුළුවන් ද? ඊට අදාළ රෙගුලාසි හා දැනුවත් කිරීම් කවුරුහරි සිද්ධ කරලා තියෙනව ද කියලා?”
- පි - ඔව් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව නියාමනය වන්නේ මහා බැංකුව විසින් නිකුත් කරනු ලබන මගපෙන්වීම් සහ මාර්ගෝපදේශ මත. මහා බැංකුව විසින් එක් එක් කාර්තුවල දී ඒ ආකාරයට මාර්ගෝපදේශ නිකුත් කරනු ලබනවා. ඒ අනුව අප සතුව තියෙනවා මහා බැංකුව විසින් බලපත්‍රලාභී සංවර්ධන බැංකු සහ වාණිජ බැංකුවලට අදාළව නිකුත් කරන ලද මාර්ගෝපදේශ අනුව අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල රැස්වීම් සහ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල අනුකමිටු ස්ථාපිත කිරීම සහ ඒ අනුකමිටු රැස්වීම් පැවැත්වීම සම්බන්ධයෙන් නිකුත් කරන ලද මාර්ගෝපදේශ. ඒ අනුව තමයි අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයට සියලුම තීරණ ගැනීමට හැකියාවක් නැහැ. ආයතනයේ සියලුම දේ සම්බන්ධයෙන්. ඒ නිසා අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ බලය පැවරීමක් තමයි සිදු වෙන්නේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල අනුකමිටු සඳහා. ඒ සඳහා මහා බැංකුවේ මාර්ගෝපදේශ මත බලපත්‍රලාභී සංවර්ධන බැංකුවක් අනුකමිටු 5ක් අනිවාර්යෙන් පවත්වාගෙන යා යුතුයි. එකක් මානව සම්පත් හා පාරිශ්‍රමික අනු කමිටුව, අනික් කමිටුව ඒකාබද්ධ අවධානම් කමිටුව, ඒ වගේම අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩල විගණන කමිටුව සහ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය නාමය කිරීම සහ පත් කිරීම සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කරන කමිටුව සහ මෑතකදී නිකුත් කළ මාර්ගෝපදේශයන්ට අනුව අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල සම්බන්ධිත පාර්ශ්ව ගනුදෙනු සම්බන්ධ අනුකමිටුවකුත් තියෙනවා. ඊට අමතරව ඒ අනුකමිටු 05ට අමතරව තවත් අනුකමිටු දෙකක් අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ අනුමැතිය පරිදි ක්‍රියාත්මක කළ හැකි යුතුයි නොවේ ක්‍රියාත්මක කළ හැකි. එකක් තමයි තොරතුරු තාක්ෂණ කමිටුව සහ ණය සහ අය කර ගැනීම් කමිටුව. ඒ සම්බන්ධයෙන් මට ඉදිරිපත් කරන්න පුළුවන් ලේඛන (ලේඛන පෙන්වා සිටී) මේක තමයි මහා බැංකුව විසින් මෑතකදී නිකුත් කරන ලද මාර්ගෝපදේශය බලපත්‍රලාභී සංවර්ධන සහ වාණිජ බැංකු සඳහා 2024 අංක 5 මාර්ගෝපදේශය කියල. ඒකේ සඳහන් වෙනවා බෝධි කමිටු කියල. (ශ්‍රී ලංකා මහා බැංකුව විසින් නිකුත් කර ඇති මාර්ගෝපදේශ ආර් 9 ලෙස සලකුණු කර ඇත).”

මෙම සාක්ෂිය සම්බන්ධයෙන් හඬ කිරීමක් පළමු පාර්ශ්වය විසින් සිදුකර නැත. ඒ අනුව මෙම මානව සම්පත් හා පාරිශ්‍රමික අනුකමීටුව නීත්‍යානුකූල පත්කරන ලද්දක් බවට තීරණය කරමි. තවද එම අනු කමීටු වාර්තා අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය විසින් අනුමත කර ඇති බව ආර් 5 ලේඛන අනුව තහවුරු වේ.

- 3. එකී මානව සම්පත් අනුකමීටු වාර්තාව පදනම් කර ගනිමින් ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ කණිෂ්ඨ විධායක තනතුරුවල සිටි නිලධාරීන් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ 3 III ශ්‍රේණියට උසස් කිරීමේදී වසර 5ක සේවා කාලයක් සහ වැටුප් වර්ධක 5ක් උපයා ගැනීමේ අවශ්‍යතාව සැපිරිය යුතු යැයි තීරණය කිරීම සාධාරණ හා යුක්ති සහගත ද?

මෙම මානව සම්පත් හා පාරිශ්‍රමික අනුකමීටුව සිය වාර්තාව (ආර්. 1) ඉදිරිපත්කර ඇත්තේ 2020.10.12 දින වේ. මෙම අනුකමීටුව මගින් ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවකයින්ට උසස්වීම් ලබාදීමේදී අවශ්‍යතා 2ක් සම්පූර්ණ කළ යුතු බවට නිර්දේශ කර ඇත. ඒවා අතර වසර 5ක සේවා කාලයක් (ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවා කාලය ද ඇතුළුව) සහ වැටුප් වර්ධක 5ක් උපයාගෙන තිබිය යුතුවේ. ආර් 2 ලේඛනයේ පසු පිටේ (ගොනුවේ පිටු අංක 419) ඇති අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල මානව සම්පත් හා පාරිශ්‍රමික අනුකමීටු පත්‍රිකා අංක 2021/BHRRC/MOI/P 12 පත්‍රිකාව මගින් 2020 සහ 2021 උසස්වීම් සඳහා සුදුසුකම් ලබන සේවකයින්ගේ උසස්වීම් සඳහා නිර්දේශිත නම් ලැයිස්තුවක් ද ඉදිරිපත් කර ඇත. එමගින් උසස්වීම් ප්‍රදානය කර ඇත්තේ විවිධ තනතුරු දරන සේවකයන් වෙත වන අතර ඔවුන් ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවය කරමින් සිටි ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර් ග්‍රහණය කරන ලද සේවකයින් වේ. මෙම සේවකයින්ට ද උසස්වීම් ලබාදී ඇත්තේ සේවා කාලය වසර 5ක් සහ වැටුප් වර්ධක 5ක් උපයා ගැනීම යන්න සම්පූර්ණ කිරීමෙන් පසුව වේ.

මෙම කරුණු අනුව පෙනී යන්නේ මෙම පැමිණිලිකාරිය සම්බන්ධයෙන් පමණක් නොව ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සිටි ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අනුයුක්ත කොට ඇති සියළුම සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් මානව සම්පත් හා පාරිශ්‍රමික අනුකමීටුව මගින් ගන්නා ලද තීරණය ක්‍රියාත්මක කර ඇති බව පැහැදිලි වේ.

මේ සම්බන්ධයෙන් තවත් වැදගත් කරුණක් වන්නේ නිලධාරී 3-III ශ්‍රේණියට උසස් කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඇති බවත් ප්‍රතිපාදනයක් සම්බන්ධ කරුණු වේ. ඒ අනුව පළමු පාර්ශ්වය විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද A 8 ලේඛනයේ පිටු අංක 22 හෙවත් ගොනුවේ පිටු අංක 381 කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම වැදගත් වේ. මන්ද යත් මෙම ලේඛනයෙහි නිලධාරී 3-III ශ්‍රේණියට අභ්‍යන්තර සේවකයින් ඇතුළත් කර ගැනීම සම්බන්ධයෙන් ප්‍රතිපාදන දක්වා ඇත. ඒ අනුව එහි මෙසේ දක්වා ඇත.

“ 2.බැංකු සහකාර ශ්‍රේණියේ සේවය කරන (අභ්‍යන්තර) සේවක සේවිකාවන් සහකාර කළමනාකරු (නිලධාරී 3-III) උසස් කිරීම.

පොදු පදනම

සේවය ස්ථිරකර ඇති පහත සඳහන් අවශ්‍යතා සම්පූර්ණ කර ඇති නිලධාරීන් සහකාර කළමනාකරු (නිලධාරී 3-III) සඳහා ඉල්ලුම් කිරීමට සුදුසුකම් ලබයි.

සම්පූර්ණ කළ යුතු අවශ්‍යතා

- 1. බැංකු සහකාර හෝ සමාන්තර ශ්‍රේණියක වසර 05ක සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර ඇති සහ පිළිගත් විශ්ව විද්‍යාලයක උපාධියක් ලබා තිබීම හෝ ශ්‍රී ලංකා බැංකු කරුවන්ගේ ආයතනයේ බැංකු කටයුතු පිළිබඳ ඩිප්ලෝමා විභාගය (DABF/DBF) සමත්වීම හෝ ශ්‍රී ලංකා වරලත් ගණකාධිකාරී ආයතනයේ අවසාන පරීක්ෂණය සමත්වීම හෝ ඒ හා සමාන වෙනත් සුදුසුකමක් ලබා තිබීම.

හෝ

- 2. බැංකු සහකාර හෝ සමාන්තර ශ්‍රේණියක වසර 08ක සේවා කාලයක් සමග අ.පො.ස. (උ.පෙ.) විෂයන් 03 ක් එකවරකදී සමත්වීම හෝ ශ්‍රී ලංකා බැංකුකරුවන්ගේ ආයතනයේ බැංකු කටයුතු පිළිබඳ සහතික පත්‍ර විභාගය (IABF/CBF) හෝ ශ්‍රී ලංකා වරලත් ගණකාධිකාරී ආයතනයේ CAB II සමත් වීම හෝ ඒ හා සමාන වෙනත් සුදුසුකමක් ලබා තිබීම.

හෝ

- 3. බැංකු සහකාර හෝ සමාන්තර ශ්‍රේණියක වසර 10ක සතුටුදායක සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කර තිබීම (මින් අවම වශයෙන් වසර 5ක් 5 II ශ්‍රේණියට අදාළ විය යුතුය)

මෙම සුදුසුකම් ඇති සේවකයින් විභාගයකට පෙනී සිට ඉන් 40% ක ලකුණු මට්ටමක් ලබාගත යුතු අතර ඒ අනුව පවත්වනු ලබන සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් මගින් තෝරාපත්කර ගනු ඇත. ඊට අමතරව දීර්ඝ පදනම මත ද සේවකයන් මෙම තනතුර සඳහා තෝරාගැනීමේ ක්‍රමවේදයක් ද ඇත.

මෙම පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කාරිය ඇතුළු නිලධාරී IV ශ්‍රේණියේ සිටි නිලධාරීන් නිලධාරී 3-III ශ්‍රේණිය උසස් කිරීමේදී මෙම ක්‍රමය යටතේ ඉල්ලුම්කාරිය සුදුසුකම් සපුරා ඇති බව පැහැදිලි වේ.

ඒ අනුව මෙම ඉල්ලුම්කාරිය ඇතුළු නිලධාරී IV ශ්‍රේණියේ නිලධාරීන් සේවකයන් නිලධාරී 3-III ශ්‍රේණියට උසස් කිරීම සඳහා පිළිගත් ක්‍රමවේදයක් සකස්කළ යුතු බව අවිවාදිත වේ. මන්ද යත් 2017/93 දරන උසස්වීම් සම්බන්ධ වනුලේඛය තුළ නිලධාරී 3-III ශ්‍රේණියට උසස් කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඇති ක්‍රම දෙකෙන් මෙම ඉල්ලුම්කාරිය සපුරා ඇත්තේ පොදු පදනම යටතේ සුදුසුකම් බව නිරීක්ෂණය වේ.

මේ සම්බන්ධයෙන් ඉල්ලුම්කාරියගෙන් හරස් ප්‍රශ්න විමසීමේදී ද පහත පරිදි ප්‍රශ්න කර ඇත. 2025.08.11 දිනැති සාක්ෂි සටහන්වල පිටු අංක 25 හෙවත් ගොනුවේ පිටු අංක 136 සහ 137

- ප්‍ර - “ඒ යෝජනා සම්මුතිය ප්‍රකාරව මම ඔබගෙන් පෙර විමසූ ආකාරයට එන්.ඩී. රාජපක්ෂ වැනි තවත් නිලධාරීන්ට R 02 ලේඛනයේ සඳහන් වෙන ආකාරයට තවත් බොහෝ නිලධාරීන්ට අවුරුදු 5කුත් වැටුප් වර්ධක 5කුත් සම්පූර්ණ වූ නැත ඊළඟ උසස්වීම ලබාදීමට නිබන්ධන කිව්වොත් ඔබ පිළිගන්නවද?”
- පි - ඔව් මම පිළිගන්නව.
- ප්‍ර - ඇයි ඔබ ඒ කාරණය විතරක් පිළිගන්නේ නැත්තේ?
- පි - අවුරුදු 5ක් ඒ අය සම්පූර්ණ කලාට ඒ සේවකයෝ දැනගන්න ඕන ඒ අයගේ අයිතිය වෙනුවෙන් පෙනී සිටින්න. අපි මුල ඉදලම කිව්ව අපිට වසර 3කට පස්සේ අපිට උසස්වීම ලැබෙන්න ඕන කියලා. ඒ වසර 3 දීර්ඝ වුනායින් අපට ගොඩක් අවාසි සිද්ධ වෙලා තියෙනවා. ඒක අපි පෙන්නලත් දුන්න. විකෘතියක් වෙලා තියෙනවා උසස්වීම් වලදී. ඒකත් අපි පෙන්නලා දුන්නා. ඒ අවස්ථාවේ අපි වැටුප් වර්ධක 3ක තමයි හිටියේ. ඔවුනුත් ඒකෙ හිටිය. ඔවුන් ඒක පිළිගන්නට මට කරන්න දෙයක් නැහැ. අපි පිළිගන්නේ නැහැ ඒක.
- ප්‍ර - අනෙක් සේවකයන් නිසියාකාරව පිළිගෙන බාරගන්නා ලද තත්වයක් ඔබ විතරයි ප්‍රශ්න කරන්නේ. ඔබට ඒක පිළිගන්න බැහැයි කියන එක තමයි ඔබ ගරු සභාවට ප්‍රකාශ කර සිටින්නේ?
- පි - ඔව්”

එදිනම සාක්ෂි සටහන් වල පිටු අංක 29, 30 හෙවත් ගොනුවේ පිටු අංක 140, 141

- ප්‍ර - “ලංකාපුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සිට ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවට අන්තර්ග්‍රහණය කරන ලද සියළුම සේවකයින්ට සිය පළමු උසස්වීම ලබා දීමට නියෝගයක් R 02 ලේඛනය ප්‍රකාරව සිය තනතුරේ අවුරුදු 5කුත් වැටුප් වර්ධක 5කුත් ලැබීමෙන් පසුව කියලා R 02 ලේඛනය සමග නියෝග ඇමුණුම පරීක්ෂා කිරීමෙන් ඉතා පැහැදිලි වෙනවා කියලා මම ඔබට යෝජනා කරනවා.
- පි - ඔව් පිළිගන්නවා”

මෙම සේවකයන් නිලධාරී IV ශ්‍රේණියේ පිහිටුවීමේදී වැටුප් වර්ධක 3ක් පමණක් වැටුප් පරිමාණයේ දක්වා තිබෙන අතර, ඒ සම්බන්ධයෙන් ආයතනයේ ස්ථාවරය වන්නේ ඉන් ඔබ්බට ද උසස්වීම් ලැබෙන තෙක් වැටුප් වර්ධක ලැබෙන බවයි. එමෙන්ම මෙම ඉල්ලුම්කාරියගේ

අර්පන ලිපියේ ඇතුළත් කොන්දේසි අතර, එවකට ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ සේවකයන්ට බලපාන නීති රීති බලපාන බව ද සඳහන් වේ. එහෙත් මානව සම්පත් හා පාරිශ්‍රමික අනුකමීටු වාර්තාව 2020 දී ඉදිරිපත් කරන ලද වාර්තාවකි. එනම් ඉල්ලුම්කාරිය පත්වීම් ලැබීමට පසුව ඉදිරිපත් කර ඇති වාර්තාවකි.

මෙම කරුණ සම්බන්ධයෙන් අවධානය යොමු කිරීමේදී දෙවැනි පාර්ශ්වය මේ සම්බන්ධයෙන් නිදහසට කරුණු ලෙස දක්වනුයේ පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කාරිය ඇතුළු සේවකයින්ගේ උසස්වීම් ලබාදීමේදී පැන නැගුණු ගැටළු හේතුකොට ගෙන මෙම මානව සම්පත් හා පාරිශ්‍රමික අනුකමීටු පත්කොට ඉන් නිර්දේශ ලබාගත් බවයි. තවද, පළමු පාර්ශ්වයේ ඉල්ලුම්කාරිය හැර අනික් සියළු දෙනාම මෙම අනුකමීටු මගින් නිකුත්කර ඇති නිර්දේශ පිළිගනිමින් සිය උසස්වීම් ඊට අනුගතව ලබාගෙන ඇති බව ද නිරීක්ෂණය කළෙමි.

දැන් සලකා බැලිය යුත්තේ මෙම පරස්පර විරෝධී කරුණු සම්බන්ධයෙන් තීරණයක් ගැනීමේදී සලකා බැලිය යුතු කරුණු මොනවාද යන්න වේ. මෙම ආයතනය රාජ්‍ය බැංකුවක් යන්න අවිවාදිත වේ. තවද ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුව වසා දැමීමට ගත් තීරණයක් සමග එය 2016 අයවැය යෝජනා මගින් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත ඒකාබද්ධ කිරීමට යෝජනා කිරීමෙන් අනතුරුව ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවකයන් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර් ග්‍රහණය කර ඇත. අන්තර් ග්‍රහණය සම්බන්ධයෙන් කටයුතු කර ඇත්තේ බාහිර පාර්ශ්වයක් විසින් සිදුකරනු ලැබූ ගැඹුරු අධ්‍යයනයකින් පසුව බව පැහැදිලි වන අතර, එම අන්තර් ග්‍රහණය සම්බන්ධයෙන් ගැටළු පවතී නම් ඒ සම්බන්ධයෙන් දුක්ගැන්වීම් කමිටුවක් පිහිටුවා ඒ වෙත යොමු කිරීමට කටයුතු කර ඇත. මෙම ඉල්ලුම්කාරිය කිසිදු අවස්ථාවක දුක්ගැන්වීම් කමිටුව වෙත කිසිදු දුක්ගැන්වීම් ලක් ඉදිරිපත් කර නොමැත. මෙම සේවකයන්ට උසස්වීම් ලබාදීමේදී දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුවේ උසස්වීම් පරිපාටිය අනුව උසස්වීම් ලබාදීමේදී ගැටළු පැන නැගී ඇත. මන්ද යත් ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ හා ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ පැවති තනතුරු බොහෝ අවස්ථාවලදී සමපාත නොවීම හා වැටුප් විෂමතාවක් තිබීම වේ. තවද සුදුසුකම් සම්බන්ධයෙන්ද ගැටළු පැන නැගී ඇත. ඒ අනුව ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවකයන් දැරූ තනතුරු, සුදුසුකම් හා වැටුප් පිළිබඳව සහ වෘත්තීය සුදුසුකම් සම්බන්ධයෙන් ද සොයා බලා ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවකයන්ට සුදුසු ආසන්නම තනතුරු වල එම සේවකයන් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ තනතුරුවලට අන්තර්ග්‍රහණය කර ඇත. මෙහිදී යම් අසාධාරණයක් සිදුව ඇති බවට කරුණු අනාවරණය වූ අවස්ථාවලදී දුක්ගැන්වීම් කමිටුවක් මගින් ඊට විසඳුම් ලබා දී ඇත.

එවන් පසුබිමක ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සිට ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර්ග්‍රහණය සිදුකරන ලද සේවකයින්ගේ උසස්වීම් ලබාදීමේදී දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුව දැඩි අර්බුදයකට මුහුණ දී ඇත. මෙම ගැටළුව නිරාකරණය කර ගැනීම සඳහා මානව සම්පත් හා පාරිශ්‍රමික අනුකමීටු පත්කොට ඇති අතර, එම අනුකමීටු පත්කොට ඇති අතර, එම අනුකමීටු ශ්‍රී ලංකා මහා බැංකුව මගින් නියම කර ඇති මාර්ගෝපදේශ මත පිහිටුවා ඇති බව ද නිරීක්ෂණය වේ. තවද, මෙම අනුකමීටු මගින් 2020 සිට සේවකයන්ට උසස්වීම් ලබාදීමේදී එම කමිටුව මගින් දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුව මුහුණදී ඇති ගැටළුවට පිළියම් ලෙස ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවෙන් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර්ග්‍රහණය කරන ලද සේවකයන්ගේ පළමු උසස්වීම් සම්බන්ධයෙන් නිර්ණායකයන් ඇතුළත් වාර්තාවක් සකස් කොට එය අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය මගින් අනුමත කොට ඇත. ඒ අනුව යමින් සේවා කාලය වසර 5 ක් (ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සේවාකාලයද ඇතුළත්ව) හා වැටුප් වර්ධක 5ක් උපයාගෙන ඇති සේවකයන්ට ඊළඟ උසස්වීම් ලබාදීම සිදුකර ඇත. මෙම පදනම 2017/93 දරන උසස්වීම් පටිපාටියේ නිලධාරී IV ශ්‍රේණියේ සේවකයන් නිලධාරී 3 (III) ශ්‍රේණියට උසස් කිරීමේ පොදු පදනමට බොහෝ දුරට සමාන වේ. ඒ අනුව පෙනී යන්නේ මානව සම්පත් හා පාරිශ්‍රමික අනුකමීටු මගින් ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ සිට ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව වෙත අන්තර් ග්‍රහණය කරන ලද සේවකයින්ට අසාධාරණයක් නොවන ආකාරයෙන් උසස්වීමේ ක්‍රමය සකස් කර ඇති බවයි. එය බැංකුව තුළ පවතින නීති තත්ත්වයට ද පටහැනි නොවන බව ද පෙනී යයි. තවද, අදාළ අනුකමීටුව විසින් 2020 දී ඉදිරිපත්කොට 2021 දී අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය මගින් අනුමත කරන ලද මෙම වාර්තාව අනුව යමින් පෙර දාතම් කොට සුදුසුකම් ලැබූ සේවකයින්ගේ උසස්වීම් ලබාදී ඇති බව ද නිරීක්ෂණය කළෙමි. තවද, එම අනුකමීටු වාර්තාව අනුව තීරණය කරන ලද සුදුසුකම් මත උසස්වීම් ලබාදී ඇති වෙනත් කිසිදු සේවකයකු ඒ සම්බන්ධයෙන් කිසිදු විරෝධතාවයක් දක්වා නොමැති බව ද නිරීක්ෂණය කළෙමි.

ඒ අනුව එකී මානව සම්පත් අනුකමීටු වාර්තාව පදනම් කර ගනිමින් ලංකා පුත්‍ර සංවර්ධන බැංකුවේ කණිෂ්ඨ විධායක තනතුරු වල සිටි නිලධාරීන් ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුවේ 3 III ශ්‍රේණියට උසස් කිරීමේදී වසර 5 ක සේවා කාලයක් සහ වැටුප් වර්ධක 5ක් උපයාගත යුතු යැයි තීරණය කිරීම සාධාරණ හා යුක්ති සහගත බව තීරණය කරමි.

- 4. මිලහට සලකා බැලිය යුත්තේ මෙසේ කරනු ලැබූ තීරණය හේතු කොටගෙන පළමු පාර්ශ්වීය සේවකයා පවසන ආකාරයට ප්‍රාදේශීය සංවර්ධන බැංකුව විසින් නිකුත්කර ඇති 17/93 වක්‍රලේඛයට පටහැනිව දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුව කටයුතු කර තිබේ ද යන්න වේ.

ඉහත දක්වා ඇති කරුණු සියල්ල හොඳින් නිරීක්ෂණය කිරීමේදී දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුව, ආයතනයේ බලපැවැත්වූ 17/93 වක්‍රලේඛණයට පටහැනිව කටයුතු සිදුකර නොමැති බව ද තීරණය කරමි. මන්ද යත් නිලධාරී IV ශ්‍රේණියේ සේවකයන් නිලධාරී 3 (III) ශ්‍රේණියට උසස් කිරීමේ පොදු පදනමට බොහෝ දුරට සමාන පදනමක් මානව සම්පත් අනුකම්පිතව මගින් සකස්කර ඇති බැවිනි.

5. එකී තීරණය යුක්ති සහගත නොවන්නේ නම් ඒ කුමන කරුණු හේතු කොට ගෙනද?

එම තීරණය යුක්ති සහගත බවට මේ වන විටත් තීරණය කර ඇති බැවින් මෙම ප්‍රශ්නය පැන නොනගී.

එකී මානව සම්පත් අනුකම්පිතවේ තීරණය යුක්ති සහගත නොවන්නේ නම් ඉල්ලුම්කාරියට ලැබිය යුතු සහන කවරේද?

මෙම ප්‍රශ්නයට පිළිතුරු සැපයීමට නම් දැන් තීරණය කළ යුත්තේ මෙම පළමු පාර්ශ්වයේ ඉල්ලුම්කාරියට සිය උසස්වීම එනම්, නිලධාරී සිට IV ශ්‍රේණියේ සිට 3 (III) ශ්‍රේණියට උසස්කිරීමේදී 2023.01.01 සිට උසස්වීම ලබාදීමෙන් ඉල්ලුම්කාරියට කිසිදු අගතියක් සිදුව ඇද්ද යන්න පිළිබඳව සොයා බැලීම වේ. ඒ අනුව පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කාරියට කිසිදු අගතියක් සිදුව නොමැති බව සත්‍යතා වැඩිබර සාක්ෂි මත තීරණය කරමි. ඒ අනුව පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කාරියට කිසිදු සහනයක් ප්‍රදානය නොකරමි.

යම් ආකාරයකින් පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කාරිය වෙත යම් සහනයක් ප්‍රදානය කිරීමට තීරණය ගත්තේ නම් ඒ තුළින් ගැටළු රාශියක් මතු වීමට ඉඩ තිබුණි. එනම් දැනට අනුකම්පිත තීරණය මත උසස්වීම් ලැබ කිසිදු හඬ කිරීමක් නොකරමින් සේවය කරන සේවකයින්ද මෙසේ ඉල්ලුම්කාරියට සහනයක් ලබාදුන්නේ නම් ඒ අනුව යමින් තවත් අර්බුදයක් නිර්මාණය වීම වැලැක්විය නොහැකි වේ. මෙම තීරණය ගැනීමේදී විශේෂයෙන් සලකා බලන ලද 1950 අංක 43 දරන කාර්මික ආරාච්ච පනතේ ඇති ප්‍රතිපාදනවලට අනුව කාර්මික ආරාච්ච නිරවුල් කිරීම මගින් රටේ කාර්මික සාමය පවත්වාගෙන යාම පනතේ අරමුණ බව ඉතා, පැහැදිලි වේ. මෙම පනතේ ආරම්භයේ පනත පැනවීමේ අරමුණ පැහැදිලි කර ඇත. එනම්,

“ කාර්මික ආරාච්ච වැළැක්වීම, විමර්ශණය කිරීම සහ නිරවුල් කිරීම සඳහා ද ඒ හා සම්බන්ධ හෝ ඊට ආනුෂාංගික හෝ කරුණු සඳහා ද විධිවිධාන සැලැස්වීම පිණිස වූ පනතකි.”

මෙයින් කාර්මික ආරාච්ච වැළැක්වීම, විමර්ශණය කිරීම සහ නිරවුල් කිරීම සඳහා ප්‍රතිපාදන සලසා ඇති බව ඉතාමත් පැහැදිලි කරුණක් වේ. ඒ අනුව කාර්මික ආරාච්ච නිරවුල් කිරීම මෙන්ම ආරාච්ච වැළැක්වීම ද පනතේ ප්‍රධාන පරමාර්ථයක් බව ඉතා පැහැදිලි වේ. ඒ අනුව යම් ආකාරයකින් මෙම පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කාරිය වෙත යම් සහනයක් ප්‍රදානය කළහොත් ඒ මගින් දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුව තුළ තවත් විශාල කාර්මික ආරාච්චක් ඇතිවීම වැලැක්විය නොහැකි වේ. එය දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුවට පමණක් නොව සමස්ත ආර්ථිකයටමද බලපාන ආරාච්චක් වන අතර, එය විසඳීම ද එතරම් පහසු කාර්යයක් නොවනු ඇත. ඒ අනුව පනත මගින් බලාපොරොත්තු වන ආරාච්ච වැළැක්වීම යන අරමුණ ඉටු කිරීමට නම් මෙම ඉල්ලුම්කාර සේවිකාවගේ ඉල්ලීම ප්‍රතික්ෂේප කිරීම අත්‍යවශ්‍ය සාධකයක් වනු ඇත. මන්ද ඇයගේ ඉල්ලීම සාධාරණීකරණය කර ඇයට යම් සහනයක් ප්‍රදානය කළහොත් ඒ තුළින් දෙවැනි පාර්ශ්වීය බැංකුවේ සමස්ත පද්ධතියම කඩා වැටීමකට ලක්වීම වැළැක්විය නොහැකි බැවිනි.

ප්‍රදානය

ඉහත දක්වා ඇති සියළු කරුණු සලකා බැලීමෙන් අනතුරුව පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කාරියගේ ඉල්ලීම සාධාරණ හා යුක්ති සහගත නොවන බැවින් ඇයගේ ඉල්ලීම නිශ්ප්‍රභා කරමි. ඇයගේ ඉල්ලීම ඉටුකළහොත් ඒ තුළින් විසඳිය නොහැකි කාර්මික ආරාච්චක් ඇතිවීම වැලැක්විය නොහැකි බවද තීරණය කරමි. ඒ අනුව පළමු පාර්ශ්වීය ඉල්ලුම්කාරියට කිසිදු සහනයක් ප්‍රදානය නොකරමි.

මෙය සාධාරණ හා යුක්ති සහගත තීරණයක් බව ද සහතික කරමි.

නීතිඥ ඕබඩගේ ලීලාරත්න,
බේරුම්කරු.

2025 නොවැම්බර් මස 26 වැනි දින.

EOG 02-0002