কৈলাশ সিং

বনাম

ব্যবস্থাপনা কমিটি, মায়ো কলেজ, আজমির এবং অন্যান্যরা

(২০১৭ সালের দেওয়ানি আপিল নং ৬৪০৯)

আগস্ট ৩১,২০১৮

[কুরিয়ান জোসেফ এবং সঞ্জয় কিষাণ কৌল, বিচারপতিদ্বয়]

রাজস্থান বেসরকারী শিক্ষা প্রতিষ্ঠান আইন, ১৯৮৯:

ধারা ১৮ – চাকরি থেকে বরখাস্ত – একটি স্বনির্ভর বেসরকারি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান (প্রতিবাদী) কর্তৃক – পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক সর্বসম্মত প্রস্তাবের মাধ্যমে বরখাস্তের আদেশ – আবেদনকারী-কর্মচারীবৃন্দ সেই বরখাস্তের আদেশকে বিরোধিতা করেন – শিক্ষা ট্রাইব্যুনাল কর্মচারীদের পুনর্বহালের নির্দেশ দেন – হাইকোর্টের একক বিচারক পুনর্বহালের আদেশ বহাল রাখেন – তবে হাইকোর্টের যুগ্ম বেঞ্চ মত দেন যে, ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ আবেদনকারী-কর্মচারীদের প্রতি আস্থা হারিয়েছে এবং ধারা ১৮ এর দ্বিতীয় প্রোভিসোর প্রকরণ (iii)-এর লঙ্ঘন কেবলমাত্র একটি কারিগরি ত্রুটি – পুনর্বহালের পরিবর্তে বরখাস্তের তারিখে প্রাপ্য সর্বশেষ বেতন ও ভাতা অনুসারে পাঁচ বছরের সমপরিমাণ ক্ষতিপূরণ এবং সমস্ত অবসরজনিত সুবিধা প্রদানের নির্দেশ দেয়া হয় – কর্মচারীদের পক্ষ থেকে আপিল – রায়: একটি বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, ব্যবস্থাপনা ও কর্মচারীদের মধ্যে সম্পর্কটি চুক্তিভিত্তিক – পক্ষদ্বয়ের মধ্যে সম্পর্ক একটি চুক্তির – আবেদনকারী-কর্মচারীদের আচরণ ব্যবস্থাপনার আস্থা হ্রাস করেছে – এমন পরিস্থিতিতে পুনর্বহালের প্রশ্নই আসে না – ধারা ১৮-এর বিধান লঙ্ঘন করে শিক্ষা পরিচালকের লিখিত সম্মতি না নেওয়ায় একমাত্র প্রতিকার ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ – ক্ষতিপূরণের পরিমাণ বৃদ্ধি করা হয়েছে।

আপিল মঞ্জুর করে, আদালত

আদেশঃ ১; শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত কর্মচারীরা, iv শ্রেণির কর্মচারী থেকে শুরু করে সর্বোচ্চ স্তরের কর্মকর্তারাও, একটি বিশেষ দায়িত্ব বহন করেন, কারণ এই প্রতিষ্ঠানে যে কার্যক্রম চলে তা হল শিক্ষা। এখানে সব বয়সের ছাত্রছাত্রী থাকে, ছোট থেকে শুরু করে কিশোর বয়স পর্যন্ত, যারা এই ক্যাম্পাসে পড়াশোনা করে এবং বসবাস করে। এটি এক ধরনের ভিন্ন 'গুরুকুল'।

অতএব, যা কিছু করা হয়, যা এই তরুণদের মনে মূর্খতাপূর্ণ প্রভাব ফেলবে, তা অনুমোদন করা যায় না, এমনকি যদি এটি নির্দিষ্ট কিছু দাবি করার অধিকার হিসাবে দাবি করা হয়। এই শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলিতে দাবি করার পদ্ধতি এবং পদ্ধতি কোনও শিল্প প্রতিষ্ঠানের সমতুল্য হতে পারে না, যেখানে শ্রমিকরা তাদের অধিকারের জন্য আন্দোলন করে। এটি এমন ব্যবস্থাপনার পটভূমিতেও রয়েছে যা স্পষ্টতই দাবি করে যে তারা বোনাসের মূল দাবির বিরুদ্ধে ছিল না, তবে তারা সেই পক্ষে প্রয়োজনীয় সরকারী সিদ্ধান্তের জন্য অপেক্ষা করছিল।

২. ১) পরিচালনা পর্ষদের দ্বারা কর্মচারীদের প্রতি সম্পূর্ণ আস্থার অভাব ছিল। বোর্ড বনাম গভর্নরদের সিদ্ধান্ত, যা প্রকৃতপক্ষে রাজস্থান বেসরকারী শিক্ষা প্রতিষ্ঠান আইন, ১৯৮৯-এর ধারা ১৮-এর অধীনে সংজ্ঞায়িত ব্যবস্থাপনা কমিটির সিদ্ধান্ত, উক্ত আইনের ধারা ১৮-এর দ্বিতীয় বিধানের উপ-প্রকরণ (iii)-তে প্রদত্ত সর্বসম্মত ছিল এবং এমনকি প্রয়োজনীয় বেতনও দেওয়া হয়েছিল, যদিও দুটি কিস্তিতে। যাইহোক, প্রশাসন লিখিতভাবে শিক্ষা পরিচালকের সম্মতি না পাওয়ার ক্ষেত্রে আইনী খেলাপি করেছিল। প্রশ্নযুক্ত কলেজটি একটি স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান তবে কেন্দ্রীয় বা রাজ্য সরকার কোনওভাবেই আর্থিকভাবে সহায়তা করে না।

২.২) বেসরকারী সাহায্যপ্রাপ্ত শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলির ক্ষেত্রে, এর সারমর্ম হল প্রতিষ্ঠানটিকে তার পরিচালনা ও প্রশাসনে যে স্বায়ত্তশাসন উপভোগ করতে হবে। সুতরাং, সরকারি সাহায্যপ্রাপ্ত প্রতিষ্ঠানে প্রশাসনের ক্ষেত্রে সরকারের বক্তব্য বেশি হতে পারে, অন্যদিকে সাহায্যপ্রাপ্ত প্রতিষ্ঠানগুলির ক্ষেত্রে, দৈনন্দিন প্রশাসনে সর্বাধিক স্বায়ত্তশাসন বেসরকারি সাহায্যপ্রাপ্ত প্রতিষ্ঠানের সাথে থাকতে হবে। একটি বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, পরিচালনা ও কর্মচারীদের মধ্যে সম্পর্ক চুক্তিবদ্ধ প্রকৃতির, বর্তমান মামলার বিষয়গুলি মাস্টার-সার্ভেন্ট সম্পর্কের দ্বারা আচ্ছাদিত। পক্ষগুলির মধ্যে সম্পর্ক একটি চুক্তির বিষয়। বর্তমান মামলাটি এমন একটি যেখানে আবেদনকারীদের আচরণকে এমন বলা যায় না যার ফলে আস্থা হারাবে না।

২.৩) এই ধরনের ক্ষেত্রে পুনর্বহালের কোনও প্রশ্নই ওঠে না, তবে একমাত্র প্রতিকার হল, ব্যবস্থাপনা কর্তৃক শিক্ষা অধিকর্তার লিখিত সম্মতি না নেওয়ার কারণে, আপিলকারীদের প্রদেয় ক্ষতিপূরণের পরিমাণ নির্ধারণ করা।

২.৪) ক্রমবর্ধমান এবং প্রশমিতকারী পরিস্থিতির কথা মাথায় রেখে পশ্চাদ-মজুরির আকারে পর্যাপ্ত ক্ষতিপূরণ প্রদানের নীতিটি পালন করতে হবে। এই পরিমাণটি সামান্য হতে পারে না, বা এটি একটি উপহারও হতে পারে না। হাইকোর্ট তার লোমে, শেষ বেতনের উপর পাঁচ (৫) বছরের পশ্চাদ-মজুরির ক্ষতিপূরণ প্রদান করে। শুধু তাই নয়, প্রভিডেন্ট ফান্ড এবং অবসরকালীন বকেয়া প্রদানের মাধ্যমে অতিরিক্ত সুবিধা প্রদান করা হয়েছিল, যা ভিত্তির উপর গণনা করা হবে, যেন আবেদনকারীরা অবসর গ্রহণের বয়স না হওয়া পর্যন্ত পরিষেবা অব্যাহত থাকবে। এই নীতিটিকে ভুল বা ভুল বলা যায় না, যাতে হস্তক্ষেপের আহ্বান জানানো হয়। তবে, শেষ বেতন এবং ছাড়ের ভিত্তিতে পরিমাণ নির্ধারণ করা উপযুক্ত হবে না এবং এই হিসাবের ভিত্তিতে প্রকৃত অর্থ গণনা করা উচিত।

২.৫) আদালত ক্ষতিপূরণের পরিমাণ আরও কিছুটা বাড়াতে আগ্রহী এবং উভয় ক্ষেত্রেই আট (৮) বছরের জন্য প্রদেয় বেতন ও ভাতার আকারে প্রকৃত পরিমাণের ক্ষতিপূরণ দিতে আগ্রহী, সংশ্লিষ্ট প্রভিডেন্ট ফান্ডের পরিমাণ এবং অন্যান্য অবসরকালীন বকেয়া যোগ করার পরে, একই সাথে বিভাগের বেঞ্চের বিতর্কিত আদেশ অনুসারে পরিচালকের দ্বারা গণনা করা বৈদ্যুতিক জল এবং দখলের চার্জ ইত্যাদি কেটে নেওয়ার পরে। এই দীর্ঘ টানা বিরোধের জন্য, ক্ষতিপূরণের পরিমাণ পরিমাপ করা হয় এবং আপিলকারী 'কে'-এর ক্ষেত্রে ২৫ লক্ষ টাকা এবং আপিলকারী 'জে'-এর ক্ষেত্রে ১৮ লক্ষ টাকা নির্ধারণ করা হয়।

২.৬) আদালত আবেদনকারী কে '-কে ভবিষ্যতের বেতন ও ভাতা দিতে আগ্রহী নয়, কারণ তাকে পুনর্বহালের অনুমতি দেওয়া হয়নি, তার চাকরির আরও বছর এখনও বাকি রয়েছে। কোনও কর্মচারীর এই ধরনের পুনর্বহাল না হওয়ার ক্ষেত্রে ভবিষ্যতের বেতন ও ভাতা প্রদান করা কোনও কর্মচারীকে উপহার দেওয়ার সমান হবে এবং গ্রহণযোগ্য সূত্র অনুসারে ক্ষতিপূরণের দিকে পরিচালিত করবে না।

টি. এম. এ. পাই ফাউন্ডেশন ও অন্যান্যরা বনাম কর্ণাটক রাজ্য ও অন্যান্যরা (২০০২) ৮ এস. সি. সি. ৪৮১: [২০০২] ৩ সম্পূরক. এস. সি. আর. ৫৮৭; সিরসি পৌরসভা বনাম সিসেলিয়া কম ফ্রান্সিস টেলিস (১৯৭৩) ১ এস. সি. সি. ৪০৯: [১৯৭৩] ৩ এস. সি. আর. ৩৪৮-অনুসরণ করা হয়েছে।

বিদ্যা রাম মিশ্র বনাম ম্যানেজিং কমিটি, শ্রী জয় নারায়ণ কলেজ (১৯৭২) ১ এস. সি. সি ৬২৩: [১৯৭২] ৩ এস. সি. আর ৩২০; এস. এস শেট্টি বনাম ভারত নিধি লিমিটেড। [১৯৫৮] এস. সি. আর ৪৪২; রাজু চাঁদ বনাম জোনাল ডিরেক্টর নেহরু যুব কেন্দ্র সংগঠন, চণ্ডীগড় ও অন্যান্যরা। (২০১৬) ১৪ এস. সি. সি ৫৩৪; ও. পি ভাণ্ডারি বনাম ইন্ডিয়ান ট্যুরিজম ডেভেলপমেন্ট কর্পোরেশন লিমিটেড (১৯৮৬) ৪ এস. সি. সি ৩৩৭: [১৯৮৬] ৩. এস. সি. আর ৯২৩-এর উপর নির্ভরশীল।

দীপালী গুন্ডু সুরওয়াসে বনাম ক্রান্তি জুনিয়র অধ্যাপক মহাবিদ্যালয় (ডি. ই. ডি.) এবং অন্যান্যরা (২০১৩) ১০ এস. সি. সি. ৩২৪ঃ[২০১৩] ৯ এস. সি. আর. ১; জে কে. সিন্থেটিক্স লিমিটেড. ভি. কে. পি. আগরওয়াল অ্যান্ড আনার. (২০০৭) ২ এস. সি. সি. ৪৩৩: [২০০৭] ২ এস. সি. আর. ৬০; হিন্দুস্তান টিন ওয়ার্কস প্রাইভেট লিমিটেড বনাম হিন্দুস্তান টিন ওয়ার্কস প্রাইভেট লিমিটেডের কর্মচারী (১৯৭৯) ২ এস. সি. সি. ৮০: [১৯৭৯] ১ এস. সি. আর. ৫৬৩; সুরেন্দ্র কুমার ভার্মা বনাম সেন্ট্রাল গভর্নমেন্ট ইন্ডাস্ট্রিয়াল ট্রাইবুনাল-কাম-লেবার কোর্ট, নিউ দিল্লি (১৯৮০) ৪ এস. সি. সি. ৪৪৩; কেন্দ্রীয় একাডেমী সোসাইটি বনাম রাজস্থান বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ট্রাইব্যুনাল, জয়পুর এবং অন্যান্যরা ২০১০ (৩) আই এল আর (রাজ) ৪৫০- উল্লেখ করা হয়েছে।

মামলা প্রসঙ্গ

২০১০ (৩) আইএলআর (রাজ) ৪৫০	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ৯
[২০০২] ৩ সম্পূরক. এসসিআর ৫৮৭	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ৯
[১৯৭২] ৩ এসসিআর ৩২০	উপর নির্ভর করেছিল	অনুচ্ছেদ ২০
[১৯৭৩] ৩ এসসিআর ৯২৩	উপর নির্ভর করেছিল	অনুচ্ছেদ ২১
[১৯৮৬] ৩ এসসিআর৯২৩	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ২৪(i)
[২০১৩] ৯ এসসিআর ১	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ২৪(ii)
[২০০৭] ২ এসসিআর ৬০	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ২৪(ii)
[১৯৭৯] ১ এসসিআর ৫৬৩	উল্লেখ করা হয়েছে	অনুচ্ছেদ ২৪(ii)
(১৯৮০) ৪। এসসিসি ৪৪৩	উপর নির্ভর করেছিল	অনুচ্ছেদ ২৫(i)
(২০১৬) ১৪ এসসিসি ৫৩৪	উপর নির্ভর করেছিল	অনুচ্ছেদ ২৫(iii)

দেওয়ানি আপিল এক্তিয়ারঃ ২০১৭ সালের দেওয়ানি আপিল নং ৬৪০৯,

০৩.১০.২০১৩ তারিখে রাজস্থান উচ্চ আদালতের, জয়পুর বেঞ্চ, জয়পুরের ডি. বি. বিশেষ আপিল নং ৫৯২ এর ২০০২-এর রায় ও আদেশ থেকে।

সিএ-নংঃ ৬৪১০/২০১৭ কলিন গনসালভেস, কে. এন. ভাট, জ্যেষ্ঠ আইনজীবী, প্রশান্ত ভূষণ, গোবিন্দ জী, দেবেশ অগ্নিহোত্রি, টি. সুধাকর, ওমান্নাকুট্টন কে. কে., সুশ্রী প্রজ্ঞা পি. সিংহ, সুশ্রী জ্যোতি মেন্ডিরাট্টা, অনুজ ভান্ডারি, মানমীত কাপুর, সুশ্রী রুচি কোহলি, যশ মিশ্র, সুশ্রী নিধি যাসওয়াল, শরদ কুমার সিংহানিয়া, আইনজীবী, উপস্থিত পক্ষসমূহের পক্ষে।

আদালতের রায়টি প্রদান করা হয়েছিল

সঞ্জয় কিশন কউল, বিচারপতি ১. মায়ো কলেজ, আজমের একটি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান যা ১৮৭৫ সালে স্যার রিচার্ড সাউথওয়েল বুর্ক, ষষ্ঠ আর্ল অফ মায়ো দ্বারা প্রতিষ্ঠিত হয়। তিনি ১৮৬৮ সাল থেকে ১৮৭২ সাল পর্যন্ত ভারতের ভাইসরয় হিসেবেও দায়িত্ব পালন করেন। এটি অন্যতম প্রাচীন শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান যা একটি পাবলিক বোর্ডিং স্কুল হিসেবে স্থাপিত হয়, এবং তৎকালীন অভিজাত শ্রেণির ছাত্রদের ভর্তি প্রদান করত। স্বাধীনতার পর এই প্রতিষ্ঠানের চরিত্রে পরিবর্তন এলেও, এটি একটি মর্যাদাপূর্ণ শিক্ষা-কেন্দ্র হিসেবে রয়ে গেছে। মায়ো কলেজ একটি স্বনির্ভর, বেসরকারি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান যা রাজ্য বা কেন্দ্রীয় সরকারের কোনো অনুদান পায় না এবং এটি কেন্দ্রীয় মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ড , নয়াদিল্লি-এর সঙ্গে যুক্ত, যাতে ছাত্ররা দ্বাদশ শ্রেণির পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হতে পারে।

২) বর্তমান দুঃখজনক বিরোধটি এই স্কুলের পরিচালনা কমিটি (প্রথম প্রতিপক্ষ) এবং এর অধ্যক্ষ (দ্বিতীয় প্রতিপক্ষ) এর সঙ্গে জড়িত। আমাদের সামনে থাকা দুটি দেওয়ানি আপিলের মূল বিষয় হলো এই প্রতিষ্ঠানের দুই কর্মচারী, যারা বহু বছর ধরে সেবা প্রদান করেছেন, কিন্তু অভিযোগিত আচরণের কারণে পরস্পরের মধ্যে আপোষহীন পার্থক্য তৈরি হয়েছে। উক্ত দুই কর্মচারী হলেন কৈলাস সিংহ (দেউয়ানি আপিল নং ৬৪০৯/২০১৭) এবং জেফরি জোবার্ড (দেউয়ানি আপিল নং ৬৪১০/২০১৭)।

৩) কৈলাস সিংহ ৪.১.১৯৮৪ তারিখে শ্রেণী-চতুর্থ কর্মচারী হিসেবে কর্মজীবন শুরু করেন এবং এক দশক পর, ১.২.১৯৯৪ তারিখে এলডিসি (লোয়ার যুগ্ম ক্লার্ক) পদে উন্নীত হন এবং গ্রন্থাগারে নিয়োগপ্রাপ্ত হন। জেফরি জোবার্ড এলডিসি পদেই ১.৭.১৯৮৫ তারিখ থেকে তার কর্মজীবন শুরু করেন। কৈলাস সিংহ এবং জেফরি জোবার্ড—উভয়েরই চাকরি একযোগে ৯.১১.২০০০ তারিখে প্রত্যাহার করা হয়, তাদের প্রতি অভিযোগিত আচরণের কারণে, যা প্রতিপক্ষ স্কুলে একটি অত্যন্ত অপ্রত্যাশিত ও অশোভন পরিবেশ সৃষ্টি করেছিল।

৪.নিম্নোক্ত বাস্তব পরিস্থিতির উল্লেখ করা উপযুক্ত হবে, যা আপিলকারীদের চাকরিচ্যুতির কারণ হয়েছিল, যদিও পরবর্তী ঘটনাবলির প্রেক্ষিতে বর্তমানে এর বিশেষ গুরুত্ব নেই। উভয় আপিলকারী, বিভিন্ন পদে, মায়ো কলেজ কর্মী ইউনিয়নের কর্মকাণ্ডে যুক্ত ছিলেন এবং তাঁদেরকে "সংগ্রাম সমিতি, মায়ো কলেজ, আজমের" গঠনে মুখ্য ভূমিকা পালনকারী বলা হয়েছে, যার ব্যানারে তাঁরা বোনাসের দাবিতে আন্দোলন করেন। প্রতিপক্ষ নম্বর ১-এর অবস্থান ছিল যে, এইরকম বোনাস কেবলমাত্র সরকারের নির্দেশ অনুযায়ী প্রদানযোগ্য এবং পরিচালনা পর্ষদ সেটি বিবেচনা করতে প্রস্তুত ছিল, যদি সে রকম নির্দেশ জারি হয়। সংগ্রাম সমিতি ১৯.১০.২০০০ তারিখে মায়ো কলেজের প্রবেশদ্বারে বিক্ষোভ সভার আয়োজন করে এবং ২২.১০.২০০০ তারিখে একটি সাধারণ সভা ও ধরনার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, বোনাস না দেওয়ার বিষয়ে। অতিরিক্তভাবে, একটি সাধারণ ধর্মঘট ২৩.১০.২০০০ তারিখ থেকে শুরু করার হুমকি দেওয়া হয়, যদি তাঁদের দাবি পূরণ না করা হয়। আপিলকারীদের নেতৃত্বে সমিতি ২০.১০.২০০০ তারিখে আন্দোলন শুরু করে এবং ২২.১০.২০০০ তারিখে সকল কর্মচারীদের উদ্দেশ্যে একটি সাধারণ বিজ্ঞপ্তি জারি করা হয়, যেখানে প্রতিষ্ঠানের অবস্থান পুনরুল্লেখ করা হয় যে, পরিচালনা পর্ষদ সরকারের সিদ্ধান্তের জন্য অপেক্ষা করছে। কর্মচারীদের সতর্ক করা হয় যে, এই ধরনের "আন্দোলন" সম্পূর্ণরূপে অবৈধ, কারণ কোনো শ্রমিক ইউনিয়ন সেই বিষয়ে কোনো আইনানুগ বিজ্ঞপ্তি দেয়নি, এবং ২৩.১০.২০০০ ও ২৪.১০.২০০০ তারিখে অনুপস্থিতির সহ্য না করার বিষয়ে একটি সতর্কতা জারি করা হয়। যেহেতু বোর্ড সরকারের ঘোষণার জন্য অপেক্ষা করছিল, কর্মচারীদের জানানো হয় যে, ব্যবস্থাপনা ২৩.১০.২০০০ তারিখে বিষয়টি নিয়ে সিদ্ধান্ত নেবে এবং কর্মচারীদের কোনো ধরনের বিশৃঙ্খল কর্মকাণ্ড থেকে বিরত থাকতে বলা হয়।

৫) তথাপি, উক্ত সতর্কতা সত্ত্বেও, আপিলকারীরা তাঁদের হুমকির বাস্তবায়ন ঘটান এবং ২৩/২৪.১০.২০০০ তারিখে মায়ো কলেজের বার্ষিক অনুষ্ঠানের সময়, অন্যান্য কর্মচারীদের কাজে না যেতে উস্কে দেন এবং বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি করেন, যা প্রতিষ্ঠানের জন্য মারাত্মক বিব্রতকর পরিস্থিতি সৃষ্টি করে। মনে হয়, এই সময়ে মাইক ব্যবহার করা হয় এবং ব্যবস্থাপনার বিরুদ্ধে অশোভন বিশেষণ ব্যবহার করা হয়, এমনকি ২৪.১০.২০০০ তারিখে নির্ধারিত ঐতিহ্যবাহী রাত্রিভোজ অনুষ্ঠান বাতিল করতে হয়, যার ফলে ব্যবস্থাপনার ভাবমূর্তি ক্ষতিগ্রস্ত হয়।

৬) উপরোক্ত ঘটনাবলির ভিত্তিতেই ৩.১১.২০০০ তারিখে উভয় আপিলকারীর নামে কারণ দর্শানোর বিজ্ঞপ্তি জারি করা হয় এবং তাঁরা ৬.১১.২০০০ তারিখে তাতে জবাব দেন।

আপিলকারীরা তাঁদের কর্মকাণ্ডের পক্ষে যুক্তি দেন এই মর্মে যে, ধর্ণা ও প্রতিবাদ সংগঠনের অধিকার তাঁদের সাংবিধানিক অধিকার এবং ধর্মঘট ও স্লোগান দেওয়া বন্ধ করা উচিত নয়। "মুর্দাবাদ" ইত্যাদি যেসব বিশেষণ ব্যবহৃত হয়েছে, সেগুলো এ ধরনের আন্দোলনে প্রচলিত ভাষা এবং অবমাননাকর বলা যায় না। তাঁরা দাবি করেন যে, তাঁদের আচরণের বিষয়ে একটি যথাযথ তদন্ত হওয়া উচিত। বোনাস না দেওয়াকে "প্রশাসনিক ধর্মান্ধতা" বলে দাবি করা হয়।

৭) পরিচালনা পর্ষদ ৭/৮.১১.২০০০ তারিখে সর্বসম্মত প্রস্তাব গ্রহণ করে আপিলকারীদের চাকরি বরখাস্ত করার সিদ্ধান্ত নেয় এবং ৯.১১.২০০০ তারিখে সমপ্রদত্ত তারিখের পত্রের মাধ্যমে তাঁদের চাকরিচ্যুত করা হয়। উল্লেখযোগ্য যে, পরবর্তী এক পত্রযোগে জেফ্রি জোবার্ড ১৪.১১.২০০০ তারিখের পত্রের মাধ্যমে কিছুটা পিছু হটে দাবি করেন যে, তিনি সংগ্রাম সমিতির অংশ ছিলেন না এবং উক্ত সময়ে তিনি কেবল সভাগুলোর এক দর্শকমাত্র ছিলেন।

৮) আপিলকারীদের চাকরিচ্যুতির ফলে তাঁরা রাজস্থান বেসরকারি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান আইন, ১৯৮৯ (পরবর্তীতে 'উক্ত আইন' নামে উল্লেখিত) এর অধীনে গঠিত শিক্ষা ট্রাইব্যুনালের দ্বারস্থ হন। যেখানে ব্যবস্থাপনার গুরুত্বপূর্ণ ভুল ছিল, তা হলো ধারা ১৮-এর অবমাননা, যা নিম্নরূপ:

"১৮) কর্মচারীকে অপসারণ, বরখাস্ত বা পদাবনতি – এই বিষয়ে প্রণীত কোনো বিধির অধীন, কোনো স্বীকৃত প্রতিষ্ঠানের কর্মচারীকে অপসারণ, বরখাস্ত বা পদাবনতি করা যাবে না, যতক্ষণ না ব্যবস্থাপনা তাঁকে প্রস্তাবিত কার্যক্রম সম্পর্কে নিজেকে আত্মপক্ষ সমর্থনের একটি যুক্তিসঙ্গত সুযোগ প্রদান করে:

যতদিন না শিক্ষা অধিকর্তা বা তাঁর দ্বারা এ বিষয়ে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোনো কর্মকর্তার পূর্বানুমোদন গ্রহণ করা হয়েছে, ততদিন পর্যন্ত এ বিষয়ে চূড়ান্ত আদেশ প্রদান করা যাবে না:

তবে আরও শর্ত আরোপ করে বলা হয়েছে, এই ধারা প্রযোজ্য হবে না –

(i) এমন কোনো ব্যক্তির ক্ষেত্রে, যিনি কোনো ফৌজদারি অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত হয়ে বরখাস্ত বা অপসারিত হয়েছেন; অথবা

(ii) যেখানে উক্ত কর্মচারীকে আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ দেওয়া বাস্তবসম্মত বা উপযুক্ত নয়, সে ক্ষেত্রে পূর্বেই শিক্ষা অধিকর্তার লিখিত সম্মতি গ্রহণ করে কার্যক্রম গ্রহণ করা হয়েছে।"

(iii) "যেখানে ব্যবস্থাপনা কমিটি সর্বসম্মতভাবে মতপ্রকাশ করে যে, কোনো কর্মচারীর চাকরি প্রতিষ্ঠানটির স্বার্থে ক্ষতিকর এবং তাঁকে রাখা যায় না, সে ক্ষেত্রে ওই কর্মচারীর চাকরি ছয় মাসের বিজ্ঞপ্তি অথবা তার পরিবর্তে সমপরিমাণ বেতন প্রদানের পর বরখাস্ত করা যাবে এবং শিক্ষা অধিকর্তার লিখিত সম্মতি গ্রহণ আবশ্যক।"

৯) আমরা যখন বলছি যে, ব্যবস্থাপনা ভুল করেছে, তখন তা এই কারণে যে, যেকোনো পরিস্থিতিতেই শিক্ষা অধিকর্তার লিখিত সম্মতি গ্রহণ করা বাধ্যতামূলক ছিল, অথচ তা করা হয়নি, যা ব্যবস্থাপনার পক্ষে বিপর্যয়কর হয়ে দাঁড়ায়। আমরা আরও বলতে পারি, ধারা ১৮-এর প্রথম প্রভিসো সম্পর্কিত বিষয়ে রাজস্থান হাইকোর্টের একটি পূর্ণাঙ্গ বেঞ্চ কেন্দ্রীয় একাডেমী সোসাইটি বনাম রাজস্থান বেসরকারি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান ট্রাইব্যুনাল, জয়পুরও অন্যান্যরা মামলায় রায় দেয় যে, অনুদানহীন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে উক্ত প্রভিসো প্রযোজ্য নয়, যা টি.এম.এ. পাই ফাউন্ডেশন ও অন্যান্যরা বনাম কর্ণাটক রাজ্য ও অন্যান্যরা মামলার রায়ের ভিত্তিতে বলা হয়। তবে, মায়ো কলেজ-এর মতো অনুদানহীন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রেও দ্বিতীয় প্রভিসোর ধারা (iii) ব্যবস্থাপনার সামনে স্পষ্টভাবে প্রযোজ্য ছিল; যেখানে ব্যবস্থাপনা কমিটির (এই ক্ষেত্রে পরিচালনা পর্ষদ) সর্বসম্মত সিদ্ধান্ত থাকলে, এবং কর্মচারীর চাকরি প্রতিষ্ঠানটির স্বার্থের পরিপন্থী হলে, তাঁর চাকরি বরখাস্ত করা যেত; তবে তাকে ছয় (৬) মাসের বিজ্ঞপ্তি বা তার পরিবর্তে বেতন প্রদান করতে হতো এবং শিক্ষা অধিকর্তার লিখিত সম্মতি গ্রহণ করা বাধ্যতামূলক ছিল। আপিলকারীদের প্রথমে তিন (৩) মাসের বেতন দেওয়া হয় এবং পরে বাকি অর্থ তাঁদের ব্যাংক অ্যাকাউন্টে জমা করা হয়, কিন্তু শিক্ষা অধিকর্তার সম্মতি গ্রহণ করা হয়নি।

১০) উপর্যুক্ত পরিস্থিতির পরিণতিতে ট্রাইব্যুনাল ১০.০১.২০০২ তারিখে এক বিরূপ আদেশ প্রদান করে। ব্যবস্থাপনা হাইকোর্টের শরণাপন্ন হয় এবং বিচারপতি একক বেঞ্চ ১৬.০৭.২০০২ তারিখের রায়ে উক্ত আইনটির ধারা ১৮ উল্লেখ করে বলেন, তা যথাযথভাবে মানা হয়নি এবং উপরন্তু, পক্ষদ্বয়ের সম্পর্ক এমনভাবে নষ্ট হয়ে যায়নি যে তা পুনঃপ্রতিষ্ঠার অযোগ্য। ফলে ট্রাইব্যুনালের পুনর্বহালের নির্দেশ বহাল রাখা হয়।

১১) এই পরিস্থিতিতে মামলা চলে যায় যুগ্মবেঞ্চে, যেখানে ব্যবস্থাপনা আপিল করে। যুগ্মবেঞ্চ মত দেয় যে, এটি এমন একটি মামলা যেখানে ব্যবস্থাপনা আপিলকারীদের ওপর থেকে আস্থা হারিয়েছে, বোর্ডের সর্বসম্মত সিদ্ধান্ত ছিল, তবে শিক্ষা অধিকর্তার সম্মতি নেওয়া হয়নি এবং সেইজন্য এটি কেবল একটি প্রাযুক্তিক ত্রুটি।

৩.১০.২০১৩ তারিখের এই রায় অনুযায়ী, পুনর্বিন্যাস করে প্রতিকার হিসেবে তাঁদের শেষ বেতনের ও ভাতা অনুযায়ী পাঁচ (৫) বছরের সমপরিমাণ ক্ষতিপূরণ প্রদান করার নির্দেশ দেওয়া হয়, যেটি তাঁদের চাকুরিচ্যুতির তারিখে প্রাপ্ত ছিল। এর সঙ্গে, প্রভিডেন্ট ফান্ড ও সমস্ত অবসরকালীন সুবিধাও প্রদানের নির্দেশ দেওয়া হয়, এভাবে ধরে নিয়ে যে তাঁরা কার্যত অবসর গ্রহণের বয়স পর্যন্ত চাকরিতে বহাল ছিলেন। এখানে এটাও উল্লেখযোগ্য যে, উক্ত তারিখে জেফ্রি জোবার্ড ৩০.৯.২০১৩ তারিখে অবসর গ্রহণ করেছিলেন। এই দুই ব্যক্তি সম্ভবত এখনো সংশ্লিষ্ট বাসস্থান দখলে রেখেছেন এবং নাগরিক সুবিধা ব্যবহার করছেন কোনো প্রকার চার্জ না দিয়ে। অতএব, যুগ্মবেঞ্চ মত প্রকাশ করে যে, তাঁরা এই পরিশোধের এক (১) মাসের মধ্যে বাসস্থান খালি করবেন।

১২) মায়ো কলেজের ব্যবস্থাপনা এই রায় মেনে নিয়েছে এবং কোনো আপিল করেনি। তবে, ক্ষতিপূরণের পরিমাণ নিয়ে উভয় মামলাতেই আপিলকারীরা অসন্তুষ্ট ছিলেন, এবং কৈলাশ সিংহের ক্ষেত্রে, তাঁর চাকরি পুনঃস্থাপন না হওয়া নিয়েও আপত্তি ছিল।

১৩) আমরা আপিলকারীদের পক্ষে ও প্রতিপক্ষদের পক্ষে প্রবীণ আইনজীবীদের বক্তব্য শুনেছি।

১৪) আপিলকারীদের পক্ষে আবেগঘনভাবে যুক্তি উপস্থাপন করে বলা হয় যে, তাঁদের অবিচারপূর্ণভাবে চাকরি থেকে বঞ্চিত করা হয়েছে এবং তাঁদের পুনরায় চাকরিতে নিযুক্ত করে পূর্ণ ক্ষতিপূরণ প্রদান করা উচিত। পূর্ণ ক্ষতিপূরণের দাবি জানিয়ে বলা হয় যে, অবসর গ্রহণের বয়স পর্যন্ত যত সুবিধা পাওয়ার কথা, তা সম্পূর্ণরূপে প্রদান করতে হবে—জেফ্রি জোবার্ডের ক্ষেত্রে অবসর পর্যন্ত, আর কৈলাশ সিংহের ক্ষেত্রে বর্তমান সময় পর্যন্ত এবং তাঁকে পুনরায় চাকরিতে বহাল করতে হবে, যেহেতু তাঁর চাকরির মেয়াদ ২০২৬ সাল পর্যন্ত চলত। পূর্ণ আর্থিক ক্ষতিপূরণের দাবি ন্যায়িক সিদ্ধান্তের উপর ভিত্তি করে করা হয় যেখানে পূর্ণ বকেয়া বেতন প্রদানের নীতি গৃহীত হয়েছে। অন্যদিকে, ম্যানেজমেন্টের পক্ষে প্রবীণ আইনজীবী যুক্তি দেন যে, একটি মর্যাদাপূর্ণ শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে এই ধরনের আচরণ সহ্য করা যায় না, কারণ এটি প্রতিষ্ঠানের মর্যাদার প্রতি আঘাত হানে। বলা হয় যে, একটি কারখানা বা শিল্পপ্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে যেসব নীতি প্রযোজ্য, সেগুলি একটি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয়—বিশেষ করে শৃঙ্খলার মাত্রা এবং প্রতিবাদের ধরন ও পদ্ধতি ভিন্ন। আপিলকারীদের আচরণের প্রভাব সরাসরি সেই শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে অধ্যয়নরত ছাত্রদের ওপর পড়ে, এবং বিশেষ দিনের সময় অভিভাবকদের উপস্থিতিতে সেই অস্বস্তি আরও বেড়ে যায়।

এছাড়াও যুক্তি দেওয়া হয় যে, উক্ত আইনের বিধানের একটি কারিগরি অসঙ্গতি এতদূর বিস্তৃত করা যায় না, এবং এই কারিগরি অসঙ্গতির কারণেই ম্যানেজমেন্ট নীতিগতভাবে যুগ্মবেঞ্চের রায় মেনে নেওয়ার সিদ্ধান্ত নিয়েছিল এবং বিষয়টিকে আর কোনোভাবে বিরোধিতা করেনি। তিনি আরও বলেন যে, যুগ্মবেঞ্চ যে ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ করেছেন, তা যথাযথ এবং যে কোনো অবস্থায়, এই আদালত ১.৫.২০১৭ তারিখে অন্তর্বর্তী আদেশে যে নির্দেশ দিয়েছিল, তার ভিত্তিতে প্রত্যেকের জন্য ৫ লক্ষ টাকা করে ইতিমধ্যেই প্রদান করা হয়েছে।

১৫) উভয় পক্ষই তাদের পক্ষে কিছু বিচারিক নজির উপস্থাপন করেছে, যা আমরা পরবর্তী অংশে আলোচনা করব।

১৬) উভয় পক্ষের বক্তব্য পর্যালোচনা করে এবং আমাদের সম্মুখে উপস্থিত রায়সমূহ পরিদর্শন করে আমরা এই গুরুত্বপূর্ণ বিষয়টি উপেক্ষা করতে পারি না যে, আমরা একটি উচ্চ মর্যাদাসম্পন্ন শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান নিয়ে বিচার করছি। শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত ব্যক্তিরা – চতুর্থ শ্রেণির কর্মচারী থেকে শুরু করে উচ্চপদস্থ কর্মচারী পর্যন্ত – তাঁদের ওপর অর্পিত দায়িত্বের গুরুত্ব অনেক বেশি, কারণ এই প্রতিষ্ঠানে শিক্ষা সংক্রান্ত কার্যকলাপ সংঘটিত হয়। এখানে বিভিন্ন বয়সের ছাত্ররা পড়াশোনা করে এবং ক্যাম্পাসে বসবাস করে – ছোটদের থেকে শুরু করে বড় টিনএজার পর্যন্ত। এটি এক ধরনের আলাদা 'গুরুকুল'। অতএব, এমন কিছু করা যা এই তরুণদের মনে নেতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে, এমন কাজকে অনুমোদন দেওয়া আমাদের পক্ষে কঠিন, যদিও তা কোনও দাবি আদায়ের অধিকার হিসেবে উত্থাপিত হয়ে থাকে। শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে দাবিদাওয়া উত্থাপনের পদ্ধতি ও রীতি একটি শিল্পপ্রতিষ্ঠানের সঙ্গে তুলনীয় হতে পারে না, যেখানে শ্রমিকরা তাঁদের অধিকারের জন্য আন্দোলন করে থাকে। এই প্রসঙ্গে, ম্যানেজমেন্টের পক্ষ থেকে এটাও বলা হয় যে, তারা মূল দাবি — বোনাস — মেনে নিতে আপত্তি করেনি, কিন্তু তারা এই বিষয়ে সরকারের প্রয়োজনীয় সিদ্ধান্তের জন্য অপেক্ষা করছিল।

১৭) তথাকথিত 'সংগ্রাম সমিতি' কর্তৃক হুমকির প্রেক্ষিতে, ম্যানেজমেন্ট কর্মচারীদের সতর্ক ও সাবধান করেছিল যাতে তারা কোনো বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি না করে, বিশেষ করে এমন সময়ে যখন গুরুত্বপূর্ণ অনুষ্ঠান সামনে আসছিল, যেখানে শিক্ষার্থীদের অভিভাবকরাও অংশগ্রহণ করতেন। আমরা এখানে উল্লেখ করতে পারি, বাৎসরিক দিবস সবসময়ই একটি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের জন্য গুরুত্বপূর্ণ দিন, যেখানে অভিভাবকরা সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করে থাকেন। এটি বিদায়ী ছাত্রদের জন্যও এক বিশেষ তাৎপর্যপূর্ণ দিন, এবং কর্মচারীদের দ্বারা তাঁদের অধিকার প্রতিষ্ঠার সময়ে অভিভাবক ও শিক্ষার্থীদের সংবেদনশীলতাকে সম্মান করা উচিত ছিল। কিন্তু দেখা যাচ্ছে, তা করা হয়নি।

১৮) আমরা তৎক্ষণাৎ এটুকু স্পষ্ট করে বলতে চাই যে, বর্তমান পরিস্থিতিতে কোনো তদন্ত কার্যক্রম হয়েছে বলে মনে হয় না, তবে পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক জারি করা কারণ দর্শানো বিজ্ঞপ্তি্ের জবাবে আপিলকারীদের প্রতিক্রিয়া থেকেই ঘটনাপ্রবাহ সম্পর্কে পরিষ্কার ধারণা পাওয়া যায় এবং তাদের অবস্থান স্পষ্টভাবে প্রতিফলিত হয়। এই সমস্ত কিছুর ফলস্বরূপ পরিচালনা পর্ষদের পক্ষ থেকে কর্মচারীদের প্রতি পূর্ণ আস্থার অভাব দেখা দেয়। পরিচালনা পর্ষদ — যেটি প্রকৃতপক্ষে উক্ত আইনের ধারা ১৮ অনুযায়ী সংজ্ঞায়িত ব্যবস্থাপনা কমিটি — যে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তা ছিল সর্বসম্মত, যা উক্ত আইনের ধারা ১৮-র দ্বিতীয় প্রস্তাবনার উপ-ধারা (iii)-তে নির্ধারিত হয়েছে। এমনকি প্রয়োজনীয় বেতনও প্রদান করা হয়েছে, যদিও তা দুই কিস্তিতে। তবে, ব্যবস্থাপনা একটি আইনগত ত্রুটি করেছে — শিক্ষানির্দেশকের লিখিত সম্মতি না নিয়ে — যার ফলে এই দীর্ঘ আইনি লড়াইয়ের সূচনা হয়েছে। পুনরাবৃত্তির ঝুঁকি নিয়ে হলেও আমরা আবারও জোর দিয়ে বলি, মায়ো কলেজ একটি স্বীকৃত প্রতিষ্ঠান হলেও এটি কেন্দ্রীয় বা রাজ্য সরকারের কাছ থেকে কোনো আর্থিক সহায়তা পায় না। এবং ধারা ১৮-র প্রথম প্রস্তাবনা ইতোমধ্যেই সীমিত ব্যাখ্যা হিসেবে গণ্য হয়েছে, যা আমাদের দৃষ্টিতে যথাযথ, বিশেষতঃ টিএমএ পাই ফাউন্ডেশন ও অন্যান্যরা বনাম কর্ণাটক রাজ্য ও অন্যান্যরা, এই ১১ বিচারপতির বেঞ্চের সিদ্ধান্তের আলোকে — যা একান্তভাবে শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান নিয়ে বিচার করে এবং যার একটি অংশ নির্দিষ্টভাবে অনুদানবিহীন শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান নিয়ে আলোচনা করে, যেমনটি ব্যবস্থাপনার পক্ষে প্রবীণ আইনজীবী কে.এন. ভাট মহাশয় "বেসরকারি অনুদানবিহীন সংখ্যালঘু শিক্ষা প্রতিষ্ঠান"" শিরোনামের অধীনে তুলে ধরেছেন। এই পরিস্থিতিতে পুনঃনিয়োগের কোনো প্রশ্নই উঠে না, তা আমরা নিঃসন্দেহে বলি। একমাত্র প্রতিকার হলো, ব্যবস্থাপনা যেহেতু শিক্ষানির্দেশকের লিখিত অনুমতি গ্রহণে ব্যর্থ হয়েছে, সে কারণে আপিলকারীদের কতটা ক্ষতিপূরণ দেওয়া হবে তা নির্ধারণ করা।

১৯) আমরা আমাদের সিদ্ধান্তকে নিম্নলিখিত বিচারিক রায় দ্বারা আরও দৃঢ় করি। টিএমএ পাই ফাউন্ডেশন ও অন্যান্যরা বনাম কর্ণাটক রাজ্য ও অন্যান্যরা মামলার একটি মৌলিক রায়ে, বেসরকারি অনুদানবিহীন শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানসমূহের ক্ষেত্রে একটি মৌলিক পার্থক্য প্রতিষ্ঠিত হয়েছে, যেখানে বলা হয়েছে যে এই ধরনের প্রতিষ্ঠানের সারাংশ নিহিত আছে তাদের ব্যবস্থাপনা ও প্রশাসনে স্বায়ত্তশাসনের মধ্যে। সুতরাং, যেখানে সরকারি অনুদানপ্রাপ্ত প্রতিষ্ঠানে সরকারের প্রশাসনে অধিক হস্তক্ষেপের সুযোগ থাকে, সেখানে অনুদানবিহীন প্রতিষ্ঠানে প্রতিদিনের প্রশাসনিক কর্মকাণ্ডে সর্বাধিক স্বায়ত্তশাসন প্রতিষ্ঠানের কাছেই থাকা উচিত। এই নীতি শিক্ষকদের এবং কর্মচারীদের ক্ষেত্রেও সমভাবে প্রযোজ্য, যাতে শিক্ষার মানোন্নয়ন বজায় রাখা যায়।

অবিলম্বে ৬৩ নং অনুচ্ছেদে উক্ত রায়ে বেঞ্চ উল্লেখ করেছে যে যেখানে শিক্ষক এবং কর্মচারীদের দ্বারা অনৈতিক আচরণ সংঘটিত হয় এবং সেই কারণে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া হয়, সেখানে সরকার কর্তৃক প্রণীত নিয়মাবলী ব্যবস্থাপনার বিরুদ্ধে থাকে, যেগুলোর মধ্যে শাস্তিমূলক কার্যক্রম শুরু করার আগে সরকারি কর্তৃপক্ষের পূর্বানুমতির প্রয়োজনীয়তা অন্তর্ভুক্ত থাকে। ৬৪ নং অনুচ্ছেদে সবচেয়ে প্রাসঙ্গিক পর্যবেক্ষণ হল: "একটি বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, ব্যবস্থাপনা এবং কর্মচারীদের সম্পর্ক চুক্তিপত্রের স্বরূপ।" আমরা তবে এও যোগ করতে পারি যে এর পরে প্রাকৃতিক ন্যায়ের নীতিমালা অনুসারে একটি অভ্যন্তরীণ তদন্তের গুরুত্বও জোরদার করা হয়েছে। কিন্তু বর্তমান মামলায়, প্রদত্ত বিজ্ঞপ্তি এবং তার জবাব নিজেই আপিলকারীদের অনুচিত আচরণের অভিযোগকে বিশ্বাসযোগ্য করে তোলে। জেফ্রি জোবার্ডের পরবর্তীকালে যোগাযোগের মাধ্যমে পিছু হটবার প্রচেষ্টা তাকে বিশেষভাবে সাহায্য করতে পারে না।

২০) আমরা আরও লক্ষ্য করব যে, যদি আপিলকারীরা একটি দেওয়ানি মামলা দায়ের করতেন, তাহলে প্রমাণাদি নথিভুক্ত হতো এবং বিষয়টি তত্ত্বাবধানের মাধ্যমে আরও বিস্তারিতভাবে তদন্ত করা যেত। এটি চাকরি পুনরুদ্ধার এবং ক্ষতিপূরণের পরিমাণ নির্ধারণ—উভয় ক্ষেত্রেই প্রাসঙ্গিক। সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হল যে, মাস্টার-সার্ভেন্ট চুক্তির বিশেষ সম্পাদন না হওয়া উচিত, এবং ক্ষতিপূরণই উপযুক্ত প্রতিকার হওয়া উচিত। আমরা বিদ্যা রাম মিশ্র বনাম ম্যানেজিং কমিটি, শ্রী জয় নারায়ণ কলেজ মামলার ৫ নম্বর প্যারায় উল্লেখিত পর্যবেক্ষণের প্রতি দৃষ্টি দিতে পারি, যেখানে বলা হয়েছে:

"৪) এটি সুপ্রতিষ্ঠিত যে, যখন একটি চাকরির চুক্তি অবৈধভাবে শেষ করা হয়, বিশেষ পরিস্থিতি ব্যতীত, চুক্তির অব্যাহত থাকা ঘোষণা করা হবে না, কারণ আদালত সাধারণত চাকরির চুক্তির বিশেষ সম্পাদন কার্যকর করে না (দেখুন উত্তর প্রদেশ স্টেট ওয়্যারহাউসিং কর্পোরেশন লিমিটেড-এর নির্বাহী কমিটি. বনাম চন্দ্রকিরণ ত্যাগী [এ আই আর ১৯৭০ এস সি ১২৪৪ : (১৯৭০) ২ এস সি আর ২৫০ : (১৯৭০) ১ এস সি জে ৭৯০] এবং ইন্ডিয়ান এয়ারলাইন্স কর্পোরেশন বনাম সুধকদেব রায় [এ আই আর ১৯৭১ এস সি ১৮২৮])। যদি মাস্টার চুক্তি সঠিকভাবে শেষ করে, তাহলে কোনো আপত্তি থাকবে না। যদি মাস্টার ভুলভাবে চুক্তি শেষ করে, তাহলে কর্মচারী ক্ষতিপূরণের দাবি করতে পারেন। তাই মাস্টার ভুলভাবে কর্মচারীকে বরখাস্ত করলেও, চাকরিটি কার্যত শেষ হয়ে যায়। রিজ বনাম বল্ডউইন মামলায় [(১৯৬৫) ২ ডাবলু এল আর ৯৩৫ (এইছ এল)] লর্ড রিড তার বক্তব্যে বলেছেন:"

"মাস্টার এবং সার্ভেন্ট সম্পর্কিত আইন নিয়ে কোনো সংশয় নেই। চাকরির চুক্তির নির্দিষ্ট কার্যকরীকরণ হতে পারে না, এবং মালিক তার কর্মচারীকে যেকোনো সময়, যেকোনো কারণে বা কোনো কারণ ছাড়াই বরখাস্ত করতে পারেন। কিন্তু যদি তিনি তা এমনভাবে করেন যা চুক্তির দ্বারা অনুমোদিত নয়, তাহলে তাকে চুক্তি ভঙ্গের জন্য ক্ষতিপূরণ দিতে হবে। সুতরাং, খাঁটি মালিক-চাকরের মামলায় প্রশ্নটি মোটেও এই বিষয়ে নির্ভর করে না যে মালিক কর্মচারীকে আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ দিয়েছিলেন কি না; বরং তা নির্ভর করে বিচার চলাকালে যে তথ্যসমূহ প্রকাশ পায় তা চুক্তি ভঙ্গ প্রমাণ করে কি না। কিন্তু এই ধরনের মামলা কোনো একটি পদ থেকে অপসারণের মতো দেখতে হতে পারে, যেখানে কর্মচারী নিয়োগদানকারী সংস্থাটি আইনগত বা অন্যান্য বিধিনিষেধ দ্বারা নিয়ন্ত্রিত থাকে, যেমন— তারা কী ধরনের চুক্তি করতে পারে, অথবা কোন ভিত্তিতে তারা কর্মচারীকে বরখাস্ত করতে পারে।

২১) উপর্যুক্ত মতামতটি সংবিধান বেঞ্চ কর্তৃক সিরসি মিউনিসিপ্যালিটি বনাম সিসেলিয়া কোম ফ্রান্সিস টেলিস মামলাতেও গৃহীত হয়েছে। আমরা নিম্নের অনুচ্ছেদসমূহে প্রদত্ত পর্যবেক্ষণ উপযোগী বলে উদ্‌ধৃত করছি:

"১৫) কর্মচারী বরখাস্ত সংক্রান্ত মামলাগুলি তিনটি মূল বিভাগে বিভক্ত। প্রথম বিভাগের অন্তর্ভুক্ত, যখন মালিক ও কর্মচারীর সম্পর্ক সম্পূর্ণভাবে নিয়োগচুক্তি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়। এই ধরনের ক্ষেত্রে চুক্তি ভঙ্গের প্রতিকার হয় 'বেআইনি বরখাস্ত ও ক্ষতিপূরণের জন্য মামলা' দ্বারা। যেমন একটি নিয়োগচুক্তি নির্দিষ্ট কার্যকরীকরণযোগ্য নয়, তেমনি নিয়োগচুক্তি ভঙ্গও কর্মসংস্থানের অব্যাহত থাকার ঘোষণার মাধ্যমে কার্যকর করা যায় না। এই ধরনের ক্ষেত্রে বরখাস্ত অবৈধ ঘোষণা করে পুনর্বহালের আদেশ দেওয়া ব্যক্তিগত সেবার চুক্তির একটি পরোক্ষ নির্দিষ্ট কার্যকরীকরণের উদাহরণ হবে। এমন কোনো ঘোষণা সুনির্দিষ্ট প্রতিকার আইনের অধীনে অনুমোদিত নয়।

১৬) মালিক ও কর্মচারীর সম্পর্কের দ্বিতীয় ধরনের মামলা উদ্ভব হয় শ্রম আইনের অধীনে। এই আইনের অধীনে কোনো কর্মচারী বেআইনিভাবে বরখাস্ত হলে, তাকে পুনর্বহাল করা যেতে পারে। এটি শ্রম আইনের একটি বিশেষ বিধান। এই প্রতিকার ভারতীয় চুক্তি আইন ও সুনির্দিষ্ট প্রতিকার আইনে উপলব্ধ প্রতিকারের থেকে ভিন্ন, যেগুলো কোনো কর্মচারীর পুনর্বহালের সুযোগ দেয় না।"

১৭) মালিক ও কর্মচারীর সম্পর্ক সংক্রান্ত মামলার তৃতীয় শ্রেণির উদ্ভব হয়, যখন কর্মচারী রাষ্ট্রের বা অন্য কোনো সরকারি, স্থানীয় কর্তৃপক্ষ অথবা আইন দ্বারা গঠিত সংস্থার কর্মচারী হন।

১৮) যাকে খাঁটি মালিক-চাকরের চুক্তি বলা হয়, তার বরখাস্ত বা চাকরিচ্যুতি যতই বেআইনি বা অবৈধ হোক না কেন, তা শূন্য বা অকার্যকর বলে ঘোষিত হয় না। এর কারণ হল, চুক্তি ভঙ্গ করে বরখাস্ত করলে তার প্রতিকার হয় ক্ষতিপূরণের মাধ্যমে। কিন্তু রাষ্ট্র, স্থানীয় কর্তৃপক্ষ বা বিধিসম্মত সংস্থার কর্মচারীর ক্ষেত্রে, আদালত উপযুক্ত ক্ষেত্রে বরখাস্তকে অবৈধ ঘোষণা করেছেন যদি তা প্রকৃত বিচারনীতি লঙ্ঘন করে ঘটে, অথবা যদি তা বিধানের কোনও ধারার পরিপন্থী হয়। আইনি হস্তক্ষেপ ব্যতিরেকে রাষ্ট্র বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ বা বিধিসম্মত সংস্থার কর্মচারী বরখাস্তের ক্ষেত্রে সেটিকে শূন্য বলে ঘোষণা করা যায় না।

১৯) আদালত রাষ্ট্র ও জনসত্তাসমূহকে তাদের আইনগত ক্ষমতার সীমার মধ্যে রাখে। যখন রাষ্ট্র বা কোনো জনসত্তা বাধ্যতামূলক প্রক্রিয়াগত নিয়ম লঙ্ঘন করে অথবা এমন কোনো ভিত্তিতে কর্মচারী বরখাস্ত করে যা আইন দ্বারা অনুমোদিত নয়, তখন আদালত বরখাস্তকে শূন্য ঘোষণা করার এখতিয়ার প্রয়োগ করতে পারে। এইভাবেই সরকারি চাকরি ব্যক্তিগত চাকরি থেকে আলাদা, যেখানে কেবল খাঁটি মালিক-চাকরের সম্পর্ক থাকে।

২২) বর্তমান মামলার প্রকৃত ঘটনা মালিক-চাকরের সম্পর্ক দ্বারা নিয়ন্ত্রিত, অর্থাৎ প্রথম শ্রেণির অধীন। এখানে শিল্প বিরোধ আইন, ১৯৪৭-এর অধীনে কোনো প্রসঙ্গ করে বিচার হয়নি। অতএব, প্রতিকার কেবল ক্ষতিপূরণের মাধ্যমেই পাওয়া যেতে পারে।

২৩) এখন আমরা ক্ষতিপূরণের পরিমাণ নির্ধারণের দিকটি বিবেচনা করছি, যা প্রকৃত বিরোধের মূল কেন্দ্রবিন্দু। আমাদের বিচার করতে হবে যে যুগ্ম বেঞ্চ যে পদ্ধতি অবলম্বন করেছে এবং যে সিদ্ধান্তে পৌঁছেছে, তা থেকে কি ন্যায্য ক্ষতিপূরণ নির্ধারিত হয়েছে, নাকি তা অন্যরকম কিছু হয়েছে।

২৪) জেফ্রি জোবার্ডের পক্ষে বিজ্ঞ প্রবীণ আইনজীবী কলিন গনসালভেস এবং কৈলাশ সিংহের পক্ষে আইনজীবী প্রশান্ত ভূষণ, উভয়েই যুক্তি দেখিয়েছেন যে একমাত্র উপযুক্ত ক্ষতিপূরণ হলো পূর্ণ বেতন এবং ভাতা প্রদান, অবসর গ্রহণের দিন পর্যন্ত। এই বিষয়ে তারা নিম্নলিখিত বিচারিক সিদ্ধান্তগুলোর উল্লেখ করেছেন:

(i) ও.পি. ভান্ডারি বনাম ইন্ডিয়ান ট্যুরিজম ডেভেলপমেন্ট কর্পোরেশন লিমিটেড: এই মামলার প্রকৃত পটভূমি ছিল এক সরকারি মালিকানাধীন সংস্থায় নিয়োজিত নিয়োগকর্তা ও কর্মচারীর সম্পর্ক, যেখানে ভারতের সংবিধানের ১২ নম্বর অনুচ্ছেদের প্রয়োগ হয়। মামলায় পর্যবেক্ষণ করা হয় যে, কোনো কর্মচারীর চাকরিচ্যুতির আদেশ বাতিল ঘোষণা করলেই স্বয়ংক্রিয়ভাবে পুনর্বহাল আদেশ দেওয়া আবশ্যিক নয়। সেই প্রসঙ্গে বলা হয়েছিল, 'নীল কলার' শ্রমিক এবং 'সাদা কলার' কর্মচারীদের ক্ষেত্রে—যারা ব্যবস্থাপক বা অনুরূপ উচ্চ পর্যায়ের পদে নিযুক্ত নন—তাদের পুনর্বহাল হওয়াই হওয়া উচিত মূল নীতি, আর তার পরিবর্তে ক্ষতিপূরণ হবে ব্যতিক্রম। তবে এই রায়ে এটাও উল্লেখ করা হয়েছে যে, উভয় পক্ষের সম্পর্ক এমনভাবে খারাপ হয়ে গিয়েছিল যে, তা আর ফিরে আসার মতো নয়, সেই পরিপ্রেক্ষিতে আদালত মন্তব্য করেছে—এক কর্মচারীকে ভবিষ্যতে তার অবসর গ্রহণের দিন পর্যন্ত সমস্ত বেতন ও ভাতা প্রদান করা অতিরিক্ত ক্ষতিপূরণ বলে গণ্য হবে। আদালত আরও বলেন, উদ্দেশ্য হলো কর্মচারীকে একপ্রকার লটারি বা পুরস্কার দেওয়া নয়, বরং উপযুক্ত সূত্র প্রয়োগ করে ন্যায্য ক্ষতিপূরণ দেওয়া।

(ii) দীপালি গুন্ডু সূরওয়াসে বনাম ক্রান্তি জুনিয়র অধ্যাপক মহাবিদ্যালয় (ডি.এড.) ও অন্যান্যরা: এই মামলায় সম্পূর্ণ বেতনসহ পুনর্বহাল এবং চাকরির ধারাবাহিকতা সেইসব ক্ষেত্রে প্রযোজ্য বলে ঘোষণা করা হয়েছে, যেখানে কর্মচারী বা শ্রমিক কোনো রকম অসদাচরণে দোষী ছিলেন না, বিশেষত যেখানে এটি স্পষ্টভাবে বলা হয়েছিল যে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কোথাও অন্যত্র লাভজনকভাবে নিয়োজিত ছিলেন না। মামলাটি এক শিক্ষককে ঘিরে, যার চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ ছিল, এবং যেখানে শিল্প বিরোধ আইনের নীতিমালা ক্ষতিপূরণ নির্ধারণে প্রয়োগ করা হয়েছিল।

আদালতের দৃষ্টি আকর্ষণ করা হয় প্যারা ৩৮.৭-এর দিকে, যেখানে জে.কে. সিনথেটিক্স লিমিটেড বনাম কে.পি. আগরওয়াল ও অন্যান্যরা মামলার পর্যবেক্ষণ উল্লেখ করা হয়েছিল যে, পুনর্বহালের পর কর্মচারী বা শ্রমিক চাকরির ধারাবাহিকতা দাবি করতে পারেন না—এই মতবাদ তিন বিচারপতির বেঞ্চ কর্তৃক গৃহীত রায়ের পরিপন্থী, যেমন: হিন্দুস্তান টিন ওয়ার্কস প্রাইভেট লিমিটেড বনাম হিন্দুস্তান টিন ওয়ার্কস প্রাইভেট লিমিটেডের কর্মচারীবৃন্দ এবং সুরেন্দ্র কুমার ভার্মা বনাম কেন্দ্রীয় সরকার শিল্প আদালত-সহ-মজুর আদালত, নয়াদিল্লি—এবং সুতরাং, এই মতামতকে সঠিক আইন হিসাবে গণ্য করা যায় না।

এই রায়ে জোর দিয়ে বলা হয়েছে যে, যখন নিয়োগকর্তার কার্যকলাপ অবৈধ বলে প্রমাণিত হয়, তখন কর্মচারীকে বরখাস্ত, অপসারণ বা চাকরিচ্যুতির পূর্ববর্তী অবস্থানে পুনর্বহাল করতে হবে। যেহেতু কর্মচারী ও তার পরিবার জীবিকা থেকে বঞ্চিত হন, তাই বলা হয়েছে যে, কর্মচারীকে পূর্ণ বকেয়া বেতন প্রদান করা উচিত, যদি না এটি প্রমাণ করা যায় যে সংশ্লিষ্ট সময়কালে তিনি লাভজনকভাবে অন্য কোথাও নিযুক্ত ছিলেন। এই যুক্তিকে সমর্থন করার জন্য বিভিন্ন বিচারিক সিদ্ধান্তের উল্লেখ করা হয়েছে, তবে তা শিল্প বিরোধ আইন, ১৯৪৭-এর অধীন বিচার সংক্রান্ত প্রসঙ্গে। সুতরাং নির্ধারিত নীতি এই যে, যেখানে চাকরি থেকে বেআইনিভাবে বরখাস্ত করা হয়েছে, সেখানে পুনর্বহাল, চাকরির ধারাবাহিকতা এবং বকেয়া বেতন প্রদানই সাধারণ নিয়ম। এছাড়াও মন্তব্য করা হয়েছে যে, বিচার ব্যবস্থার বিলম্বের জন্য একজন আবেদনকারীকে শাস্তি দেওয়া উচিত নয়। তবে ক্ষতিপূরণ নির্ধারণে হ্রাস বা বৃদ্ধিকারী উপাদান হিসেবে চাকরির মেয়াদ ও অসদাচরণের প্রকৃতিকে বিবেচনা করা যেতে পারে।

২৫) এখন আমরা প্রতিপক্ষ পক্ষের প্রবীণ আইনজীবী যেসব মামলার উপর নির্ভর করেছেন, সেগুলোর দিকে ফিরে যাই:

(i) এস.এস. শেঠি বনাম ভারত নিধি লিমিটেড: মালিক ও কর্মচারীর সম্পর্ক সংক্রান্ত সাধারণ আইনে প্রচলিত রীতিনীতি অনুযায়ী ব্যাখ্যা করা হয়েছে যে, যদি কোনো মালিক তার কর্মচারীকে বেআইনিভাবে বরখাস্ত করেন, তবে তাকে সেই ধরনের ক্ষতিপূরণ দিতে হবে, যা কর্মচারী যে ক্ষতির সম্মুখীন হয়েছেন, তা পূরণ করতে সক্ষম। যদি চাকরি নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য হয়ে থাকে, তবে কর্মচারী সে ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণের অধিকারী হবেন, যার পরিমাণ প্রাথমিকভাবে নির্ধারিত হবে এবং ক্ষতির পরিমাণ কমানোর নিয়ম অনুসারে বিবেচিত হবে—যে বেতন থেকে তাকে বঞ্চিত করা হয়েছে তা অনুযায়ী।

(ii) সিরসি মিউনিসিপ্যালিটি বনাম সিসেলিয়া কোম ফ্রান্সিস টেলিস: এই রায়টি ইতিপূর্বে চুক্তিভিত্তিক চাকরি সংক্রান্ত বরখাস্তের বিষয়ে আলোচিত হয়েছে।

(গ) রাজু চাঁদ বনাম জোনাল ডিরেক্টর, নেহরু যুব কেন্দ্র সংগঠন, চণ্ডীগড় ও অন্যান্যরা: এই মামলায় বিচারপতি কুরিয়ান (এই বেঞ্চের একজন সদস্য) এই রায়ে অংশগ্রহণ করেছিলেন, যেখানে দৈনিক মজুরি (অথবা অস্থায়ী ভিত্তিতে) নিযুক্ত একজন চালকের ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা তার ওপর আস্থা হারায়, এবং সেখানে আর্থিক ক্ষতিপূরণকেই উপযুক্ত প্রতিকার হিসেবে গণ্য করা হয়।

২৬) উপরোক্ত আলোচনা পর্যালোচনা করে, আমরা এখন আপিলকারীদের প্রদেয় ক্ষতিপূরণের যথেষ্টতা সংক্রান্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে মনোনিবেশ করছি।

২৭) আমরা ইতোমধ্যেই লক্ষ্য করেছি যে, প্রতিপক্ষ-প্রতিষ্ঠানটি সম্পূর্ণভাবে সরকারি সাহায্যবিহীন এবং টি.এম.এ. পাই ফাউন্ডেশন বনাম কর্ণাটক রাজ্য মামলায় ঘোষিত নীতির আলোকে বিবেচনা করলে একমাত্র গ্রহণযোগ্য উপসংহার হলো, উভয় পক্ষের মধ্যে সম্পর্কটি একটি চুক্তিভিত্তিক সম্পর্ক। বর্তমান মামলায় আপিলকারীদের আচরণ এমন নয় যে, যার ফলে আস্থা হারানোর কারণ একেবারে অগ্রাহ্য করা যায়। কারণ, কারণ দর্শানো বিজ্ঞপ্তি এবং তার জবাবের প্রসঙ্গেই বাস্তব অবস্থাটি স্পষ্ট হয়েছে। তবে বিষয়টি রয়ে গেছে এই যে, প্রতিপক্ষ-প্রতিষ্ঠান সংশ্লিষ্ট আইনের ১৮ নম্বর ধারা অনুযায়ী দ্বিতীয় শর্ত পূরণে ব্যর্থ হয়েছে এবং তার জন্য তাকে পরিণতি ভোগ করতেই হবে।

২৮) এটি সত্য যে, নিম্ন আদালতসমূহে আপিলকারীদের পক্ষে যেসব আক্রমণের দিক নির্ধারিত হয়েছিল, তা ছিল চাকরিতে পুনর্বহালের প্রশ্নে। তবে এ বিষয়ে স্পষ্টতা আসেনি, কারণ আপিলকারীরা আদৌ কোথাও কর্মরত ছিলেন কিনা, সে বিষয়ে কোনো প্রমাণ উপস্থাপন করা হয়নি। আবার, এই মর্মে কোনো হলফনামাও জমা দেওয়া হয়নি যে, তাঁরা লাভজনকভাবে নিযুক্ত ছিলেন না। আমরা এটাও লক্ষ্য করি যে, দুইজন আপিলকারীই প্রতিপক্ষ-প্রতিষ্ঠানের দেওয়া বাসস্থানে প্রায় বিনামূল্যে বসবাস করছিলেন।

২৯) আমরা এই বাস্তবতাও ভুলে যেতে পারি না যে, এই মামলাটি শিল্প বিরোধ আইন, ১৯৪৭-এর অধীনে নয়। এর ফলে, বিভিন্ন বিষয়ে বাস্তব প্রেক্ষাপট প্রতিষ্ঠার প্রয়োজন হতো, যা এখানে ঘটেনি। তাই, এই ধরনের পরিস্থিতিতে শিল্প বিরোধ আইনের নীতিমালা সরাসরি প্রয়োগ করা যাবে না। তবে যেহেতু আপিলকারীদের চাকরিচ্যুতি বেআইনি ছিল, তাই ক্ষতিপূরণ অবশ্যই প্রদান করতে হবে। এই ক্ষতিপূরণের পরিমাণ নির্ধারণের পদ্ধতি হবে মালিক-কর্মচারী সম্পর্ক অনুযায়ী বেআইনি চাকরিচ্যুতির ভিত্তিতে। এই প্রক্রিয়ায় আপিলকারীদের নিজেদের ক্ষতি লাঘবের জন্য উদ্যোগ নেওয়ার বিষয়টি বিবেচনায় রাখতে হবে।

২৯) প্রকৃতপক্ষে, এই প্রসঙ্গে আমরা লক্ষ্য করি যে, পেছনের বেতন (ব্যাক-ওয়েজ) সংক্রান্ত দাবি প্রথমবারের মতো এই কার্যধারায় উত্থাপিত হয়েছে, যা উচ্চ আদালতের দ্বারা বিষয়টি পরিচালনার প্রেক্ষাপটে উদ্ভূত, যেখানে কিছু ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হয়েছিল।

৩০) পেছনের বেতনের রূপে উপযুক্ত ক্ষতিপূরণ প্রদানের নীতি, যেটি প্রসঙ্গভিত্তিক হ্রাসকারী ও বৃদ্ধি-সৃষ্টিকারী উপাদানগুলোর প্রতি লক্ষ্য রেখে নির্ধারিত হবে, তা অনুসরণ করতেই হবে। এই পরিমাণ অতি সামান্য হতে পারে না, আবার তা এক প্রকার অযথা প্রাপ্ত বোনাসও হতে পারে না। উচ্চ আদালত তার বিচক্ষণতায় সর্বশেষ প্রাপ্ত বেতনের ভিত্তিতে পাঁচ (৫) বছরের পেছনের বেতনের ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ করেছে। শুধু তাই নয়, একটি অতিরিক্ত সুবিধাও প্রদান করা হয়েছে, যার মাধ্যমে ভবিষ্য তহবিল (প্রভিডেন্ট ফান্ড) ও অবসরকালীন পাওনা (রিটারাল ডিউস) দেওয়ার নির্দেশনা দেওয়া হয়েছে, এই অনুমানে যে, যেন আপিলকারীরা অবসর গ্রহণের সময় পর্যন্ত চাকরিতে বহাল ছিলেন।

৩১) আমাদের মনে হয় না যে উপরোক্ত নীতিটি ভুল বা ত্রুটিপূর্ণ, যার ফলে আমাদের হস্তক্ষেপের প্রয়োজন হয়—যদিও পরবর্তী অংশে কিছু সীমিত পর্যবেক্ষণ রয়েছে।

৩২) আমরা প্রাথমিকভাবে এই মত পোষণ করি যে, কেবলমাত্র সর্বশেষ প্রাপ্ত বেতন ও ভাতার ভিত্তিতে অর্থ নির্ধারণ করা উপযুক্ত হবে না। বরং এটি নির্ধারিত হওয়া উচিত সংশ্লিষ্ট বছরগুলোতে প্রকৃত বেতন ও ভাতা অনুসারে, অর্থাৎ যে সময়ের জন্য অর্থ নির্ধারণ করা হচ্ছে, সে সময়কার প্রাপ্যতার ভিত্তিতে।

৩৩) একটি উপযুক্ত পরিমাণ নির্ধারণের জন্য আমরা উভয় পক্ষকে তাদের হিসাব জমা দিতে বলেছিলাম। ব্যবস্থাপনা তাদের হিসাব জমা দিয়েছে, যেটি আপিলাধীন রায় অনুসারে করা হয়েছে—যেখানে সর্বশেষ বেতন ও ভাতার ভিত্তিতে পাঁচ (৫) বছরের বেতনের হিসাব অন্তর্ভুক্ত আছে, এবং গ্র্যাচুইটি ও প্রভিডেন্ট ফান্ডের সুবিধাসমূহ অবসরকাল পর্যন্ত নেওয়া হয়েছে। বিদ্যুৎ বিল, বাসাভাড়া ও অন্যান্য ক্ষুদ্র খাত থেকে কিছু অর্থ বিয়োজনও করা হয়েছে। অপরদিকে, আপিলকারীরা একটি মোটামুটি হিসাব দিয়েছেন, যেখানে বিভিন্ন বছরে মাসিক বেতন কত হওয়ার কথা ছিল, এমনকি যদি চাকরি চালু থাকত, তাহলে তার ভিত্তিতে, যেমন—কাইলাশ সিংহের ক্ষেত্রে—আজ পর্যন্ত এবং ভবিষ্যত পর্যন্তও হিসাব করা হয়েছে।

৩৪) আমরা এই হিসাবগুলোর নির্ভুলতা নিয়ে আলোচনা করছি না, তবে মোটামুটি বলতে গেলে, আপিলাধীন আদেশ অনুসারে জেফ্রি জোবার্ডের প্রাপ্য মোট অর্থের পরিমাণ আনুমানিক ₹৭.৭৫ লক্ষ। কিন্তু আমাদের উপরে বর্ণিত মত অনুযায়ী যদি পাঁচ (৫) বছরের প্রকৃত বেতন ও ভাতা হিসাব করা হয়, তাহলে তা আনুমানিক ₹৯.৭৫ লক্ষ হবে। কাইলাশ সিংহের ক্ষেত্রে, ব্যবস্থাপনার হিসাব অনুযায়ী তার প্রাপ্য পরিমাণ হবে আনুমানিক ₹২১ লক্ষ, আর আমাদের উপরে বর্ণিত পদ্ধতিতে হিসাব করলে তা একই সীমার মধ্যে থাকবে।

৩৫) উপর্যুক্ত বিষয় এবং আমাদের সম্মুখে উপস্থাপিত হিসাব-নিকাশ পুঙ্খানুপুঙ্খভাবে পর্যালোচনার পর আমরা সামান্য পরিমাণে তা বৃদ্ধি করতে ইচ্ছুক এবং উভয় ক্ষেত্রেই প্রকৃত বেতন ও ভাতার ভিত্তিতে আট (৮) বছরের জন্য ক্ষতিপূরণ মঞ্জুর করছি, যার সঙ্গে সংশ্লিষ্ট প্রভিডেন্ট ফান্ড ও অন্যান্য অবসরকালীন পাওনা যুক্ত হবে এবং বিদ্যুৎ, পানি, বাসাভাড়া ইত্যাদি খরচ—যা ব্যবস্থাপনা তাদের হিসাব অনুযায়ী নির্ধারণ করেছে এবং যুগ্ম বেঞ্চের আপিলাধীন আদেশে বর্ণিত আছে—তা বিয়োজন করে চূড়ান্ত অর্থ নির্ধারণ করা হবে। দীর্ঘকালব্যাপী এই বিরোধের পরিসমাপ্তি ঘটানোর লক্ষ্যে আমরা নির্দিষ্ট পরিমাণে ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ করেছি। এর ফলাফল হলো: কাইলাশ সিংহের ক্ষেত্রে সর্বমোট ক্ষতিপূরণের পরিমাণ ২৫ লক্ষ এবং জেফ্রি জোবার্ডের ক্ষেত্রে ১৮ লক্ষ। অবশ্যই, এই আদালতের পূর্ববর্তী নির্দেশ অনুসারে ইতোমধ্যে আপিলকারীদের প্রদত্ত ₹৫ লক্ষ তাদের প্রাপ্য অর্থ থেকে বিয়োজনযোগ্য হবে।

৩৬) কেবল এই কারণে যে কাইলাশ সিংহকে পুনর্বহাল করা হয়নি এবং তার চাকরির কিছু বছর এখনও বাকি রয়েছে, আমরা তাকে ভবিষ্যতের বেতন ও ভাতা প্রদানে ইচ্ছুক নই। প্রকৃতপক্ষে, *ও.পি. ভান্ডারি বনাম ইন্ডিয়ান* ট্যুরিজম ডেভেলপমেন্ট কর্পোরেশন লিমিটেড মামলায় এই আবেদন যে পুনর্বহাল না হলেও ভবিষ্যতের বেতন ও ভাতা দেওয়া হোক—প্রত্যাখ্যাত হয়েছিল, কারণ তা কর্মচারীর জন্য এক প্রকার অনাবশ্যক পুরস্কার হয়ে দাঁড়াত এবং গ্রহণযোগ্য ক্ষতিপূরণ সূত্র অনুযায়ী গণ্য হতো না।

৩৭) অতএব, আমরা আপিলাধীন আদেশটিকে উপরিউক্ত সীমায় সংশোধন করতে ইচ্ছুক এবং প্রতিপক্ষ প্রতিষ্ঠানকে নির্দেশ দিচ্ছি যে, উপরে উল্লিখিত পরিমাণ অর্থ—ইতিপূর্বে প্রদত্ত অর্থ বিয়োজনপূর্বক—আজ থেকে সর্বোচ্চ দুই (২) মাসের মধ্যে প্রদান করতে হবে।

৩৮) আপিলকারীদেরকে নির্দেশ দেওয়া হলো যে, উপরিউক্ত অর্থ প্রাপ্তির এক (১) মাসের মধ্যে তারা বাসস্থান খালি করবেন।

৩৯) অতএব, আপিলগুলি মঞ্জুর করা হলো, তবে পক্ষগণ নিজ নিজ খরচ বহন করবেন।

কল্পনা কে. ত্রিপাঠি

আপিল অনুমোদিত।

DISCLAIMER

The translated Judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the Judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

দাবিত্যাগ

স্থানীয় ভাষায় অনূদিত রায়টি সীমিত ব্যবহারের জন্য ও মামলাকারীর সেটি মাতৃ ভাষায় বোঝার জন্য এবং তা অন্য কোনো উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা যাবে না। সমস্ত ব্যবহারিক এবং সরকারী উদ্দেশ্যে, রায়ের ইংরেজি সংস্করণটি প্রামাণিক হবে এবং কার্যকরী ও প্রয়োগের উদ্দেশ্যে সেটি প্রযোজ্য হবে।

/Diganta Mondal